

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في مدرسة الدكتوراه تخصص : التنظيم

رأس المال الاجتماعي و الاندماج المهني

دراسة ميدانية لعينة من الموظفين خريجي التعليم العالي في المؤسسة الوطنية
للتلفزيون الجزائري

إشراف الأستاذ:

أ.د عبد الرحمان بوزيدة

إعداد الطالب:

فتحي تيطراوي

السنة الدراسية: 2014-2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قل إن صلاتي و نسكي و محياي و مماتي لله رب العالمين (162) لا شريك له
و بذلك أمرت و أنا أول المسلمين (163)

شكر و تقدير

أشكر الله الذي وفقني للعلم و وفقني لدخول مدرسة الدكتوراه و انجاز هذا البحث المتواضع ، فاللهم ما أصبح وأمسى بي من نعمة أو بأحد من خلقك فمنك وحدك لا شريك لك

كل الشكر و التقدير لأستاذ الدكتور عبد الرحمان بوزيدة على توجيهه العلمي القيم ودعمه المعنوي الكبير

وكل الشكر لأساتذة مدرسة الدكتوراه و أصدقائي الطلبة

جزيل الشكر و العرفان لكل من كل علمني حرفا من معلم الابتدائي إلى أساتذة مدرسة الدكتوراه وكل المدربين والمعلمين الذين ظهروا في حياتي

أشكر كل موظفي التلفزيون الجزائري على حسن استقبالهم وتعاونهم الذي مكّني من إجراء الدراسة الميدانية

وكل من ساعدني ماديا ومعنويا لإتمام هذا البحث

الإهداء

إلى أبي و أمي

إلى أستاذي عبد الرحمان بوزيدة

إلى المدربين أعمار صراح و جمال الدين زروال و بوب بروكتر

إلى أخوتي وأخواتي

إلى زملائي و أصدقائي

إلى خطيبي

إلى كل الذين اعرفهم

فهرس المحتوى

1.....مقدمة

الباب الأول :الجانب المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول : البناء السوسيولوجي للموضوع

- I. ظروف اختيار الموضوع.....5
- II. أهمية الدراسة,6
- III. اهداف الدراسة.....6
- IV. الاشكالية.....8
- V. الفرضيات.....16
- VI. مفاهيم الدراسة.....17
- VII. الدراسات السابقة.....22
- VIII. المنهجية المتبناة.....29
- (أ)- النظرية المنهجية العامة المتبناة,29
- (ب)- منهج الدراسة الامبريقية31

الفصل الثاني : الاقتراب النظرية لرأس المال الاجتماعي

- I. المؤسسين لمفهوم رأس المال الاجتماعي,37
- 1 بيار بورديو.....37
- 2 جيمس كولمان41
- 3 روبرت بوتنام.....45
- II. النظريات المتقدمة لرأس المال الاجتماعي.....53
- 1 نظرية الروابط الضعيفة لمارك غرانوفيتز.....53
- 2 نظرية الثقوب البنائية لرونالد بيرت.....59

64.....نظرية الموارد الاجتماعية للين نان......iii

64.....1-المبادئ النظرية و الفرضيات.....

73.....2-قوة المركز الاجتماعي.....

74.....3-قوة الروابط الاجتماعية.....

الفصل الثالث : الاندماج المهني لخريج التعليم العالي و خصائص سوق العمل

77.....تمهيد.....

78......i. سوق العمل في الجزائر.....

79.....1-المفهوم و السياق الديموغرافي و التاريخي لسوق العمل.....

82.....2-الطلب و العرض في مجال الشغل.....

85.....3 -خصائص سوق العمل في الجزائر بعد الإصلاحات.....

90.....خاتمة.....

91......i. التعليم العالي في الجزائر.....

91.....1- مراحل التطور.....

99.....2-دور الجامعة في إعداد الكفاءات العلمية.....

102.....3- دور الجامعة في الاستثمار في رأس المال البشري.....

107......ii. واقع إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل.....

107.....1-وصف لمخرجات التعليم العالي في الجزائر.....

114.....2- البرامج المخصصة لإدماج حاملي الشهادات الجامعية.....

118.....3- الموازنة بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل.....

125.....خلاصة الفصل.....

الباب الثاني : الجانب الميداني للدراسة

تمهيد.....127

خصائص العينة128

الفصل الرابع :رأس المال الاجتماعي و طريقة الحصول على العمل الحالي في التلفزيون

تمهيد.....134

1 الخصائص الاجتماعية للعينة.....135

1- الأنماط المختلفة للحصول على العمل الحالي135

2- الخصائص الاجتماعية المرتبطة بالأنماط المختلفة للحصول على العمل الحالي.....137

3- تصنيف الأشكال المختلفة لرأس المال الاجتماعي.....142

أ. الشبكات الاجتماعية.....144

1-الأصل الجغرافي ومكان البحث عن العمل.....145

2-الاختلاف بين الريف و الحضر في مكان البحث عن العمل.....146

3-علاقة الأصل الجغرافي ومكان البحث عن العمل بالأصل الجغرافي للشخص المساعد

على الاندماج.....148

خلاصة الفصل.....149

الفصل الخامس :دور الروابط الاجتماعية لخريج التعليم العالي في الاندماج المهني

تمهيد.....152

أ. دور الروابط الاجتماعية في تحديد مدّة الدخول إلى سوق العمل.....153

1-تأثير نوعية الرابط والعلاقة على مدّة البحث عن العمل الحالي.....154

2- تأثير طبيعة العلاقة على مدّة البحث عن العمل الحالي.....159

2 تأثير المكانة السوسيو مهنية للفرد المساعد على مدّة البحث عن العمل الحالي ..162

168.....	دور الروابط في تحديد طريقة الدخول إلى المؤسسة.....	.II
170.....	1-تأثير نوع الرابط على طريقة المساعدة.....	
172.....	2-تأثير نوع الرابط و وظيفة الشخص المساعد على طريقة التوظيف.....	
179.....	3-تأثير الروابط الاجتماعية على نوع عقد العمل	
182..	تأثير الروابط الاجتماعية على تماشي المنصب الحالي مع مؤهلات خريج الجامعة ..	.III
182.....	1-تأثير نوع الرابط على تماشي المنصب الحالي مع التخصص الجامعي.....	
	2-تأثير وظيفة الشخص الذي تمكن من المساعدة على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي.....	
184.....	3-تأثير نوع الرابط و التخصص مع تماشي المنصب مع التخصص الجامعي ...	
185...	الاستنتاج الجزئي الأول.....	
188.....	الفصل السادس : قوة المركز الاجتماعي في سوق العمل والحصول على أفضل الموارد	

191.....	تمهيد.....	
192.....	الخصائص السوسيو ديمغرافية و فعالية الروابط.....	.I
192.....	1-تأثير مكان الإقامة على فعالية الروابط.....	
199.....	2-تأثير طبيعة التفاعل و الثقة على قوة الروابط.....	
203.....	تأثير المركز الاجتماعي للوالدين على نوع الرابط.....	.II
203.....	1-تأثير الرأسمال البشري للأب.....	
209.....	2-تأثير الحالة الاجتماعية و المكانة السوسيو مهنية للأب على نوع الرابط.....	
214.....	الرأس مال الاجتماعي و الحصول على أفضل الموارد.....	.III
214.....	1-الرأس مال الاجتماعي و الاستقرار الوظيفي.....	
220.....	للرأس مال الاجتماعي و الترقية (التحرك ضمن السلم الهرمي).....	
226.....	الاستنتاج الجزئي الثاني.....	
229.....	الاستنتاج العام للدراسة	
234.....	خاتمة.....	
244.....	قائمة المراجع.....	

قائمة الجداول		
رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	تطورات القوة النشطة و السكان المشتغلين منذ 1987 إلى 2011	83
2	تطور معدلات البطالة في الجزائر	86
3	عدد الطلبة المسجلين ما بين (1962-1969)	96
	عدد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج في الدخول الجامعي للفترة (2000-2011)	108
4	إجمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب التخصص لسنة: 2011/2010	110
5	إجمالي الطلبة المتخرجين في مرحلة التدرج خلال الفترة (2007-2010)	112
6	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	128
7	توزيع أفراد العينة حسب التخصص الجامعي	129
8	توزيع أفراد العينة حسب السن	130
9	توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي	131
10	طريقة الحصول على العمل الحالي في التلفزيون	135
11	طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا للجنس	137
12	طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا لوضعية الفرد قبل الالتحاق للعمل بالمؤسسة	138
13	طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا لعدد الأفراد العاملين في الأسرة	140
14	طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا للمستوى المعيشي	141
15	الاختلاف بين استخدام الطرق الرسمية مقابل الروابط الاجتماعية	143
6	يوضح الأصل الجغرافي لأفراد العينة	144
17	الأصل الجغرافي للعامل و مكان البحث عن العمل	145
18	الاختلاف بين الريف و الحضر في مكان البحث عن العمل الحالي	146
19	علاقة الأصل الجغرافي للعامل و الأصل الجغرافي للشخص الذي قدّم له مساعدة في الاندماج المهني	148
20	نوع الرابط الاجتماعي المسخر	153

154	العلاقة بين نوع الرابط وفعالية الاندماج	21
155	أثير نوع الرابط على مدّة البحث عن العمل	22
157	وع العلاقة ومدّة البحث عن العمل	23
159	أثير اللقاء مع الشخص المساعد على مدّة البحث عن العمل	24
160	درجة الثقة بين خريج الجامعة و الفرد المساعد	25
161	أثير الثقة على مدّة البحث عن العمل	26
162	المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد	27
164	أثير المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد ونوع الرابط على مدّة البحث عن العمل الحالي	28
168	تأثير نوع الرابط على طريقة المساعدة	29
170	تأثير طبيعة العلاقة على طريقة المساعدة	30
172	يبين العلاقة بين نوع الرابط و طريقة التوظيف	31
174	تأثير وظيفة الشخص المساعد على طريقة التوظيف	32
175	تأثير وظيفة القريب على طريقة المساعدة	33
177	يبين تأثير مكانة الشخص المساعد و نوع الرابط على طريقة المساعدة	34
179	تأثير نوع الرابط على نوع عقد العمل	35
181	تأثير مكان عمل الفرد الذي تمكن من المساعدة على نوع عقد العمل	36
182	تأثير نوع الرابط على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي	37
183	يبين تأثير نوع العلاقة على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي	38
184	تأثير وظيفة الفرد الذي لجأ إليه خريج الجامعة على تماشي المنصب مع مؤهلاته	39
185	تأثير نوع الرابط والتخصص على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي	40
192	أثير الاختلاف بين الريف والحضر على مدّة البحث عن العمل الحالي	41
193	أثير مدة الإقامة في الحي على مدّة البحث عن العمل الحالي	42

194	تأثير مكان السكن على طريقة التوظيف	43
195	تأثير مكان السكن على طريقة المساعدة	44
197	يبين علاقة مكان السكن بطريقة المساعدة	45
198	تأثير الأصل الجغرافي على طريقة المساعدة	46
199	تأثير طبيعة الاحتكاك على فعالية الرابط	47
200	تأثير مكان عمل الشخص المساعد على طريقة التوظيف	48
201	علاقة المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد وتكوين الثقة	49
203	تأثير مستوى تعليم للوالدين على نوع الرابط	50
205	تأثير المستوى التعليمي للوالدين على نوع العلاقة	51
207	تأثير المستوى التعليمي للوالدين على طريقة المساعدة	
209	تأثير الحالة الاجتماعية للوالدين على نوع الرابط المسدّر	52
211	تأثير وظيفة الأب على نوع الرابط المسخر	54
214	العلاقة بين نوع الرابط و البحث عن وظيفة أخرى	55
216	يبين تأثير نوع العلاقة و تكوين الثقة مع الموظفين	56
218	العلاقة بين نوع العلاقة و تبادل الخدمات مع الموظفين	57
220	العلاقة بين نوع الرابط و البحث عن الترقية	58
222	معرفة الموظف بحالة الترقية عن طريق رأس المال الاجتماعي في المؤسسة	59
224	تأثير نوع الرابط على مدى مساعدة فرد آخر في حالة الوصول إلى مركز اجتماعي مرموق	60
225	رأي خريج الجامعة في الوساطة	

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
56	رسم بياني لمفهوم الجسر	1
69	نموذج لرأس المال الاجتماعي عند لين نان	2
128	دائرة نسبية توضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	3
129	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص	4
130	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	5
131	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي	6
143	دائرة نسبية تبين الاختلاف بين استخدام الطرق الرسمية مقابل الروابط الاجتماعية	5
154	دائرة نسبية تبين نوع الرابط المسخر	6

مقدمة:

إذا كان الإنسان اجتماعي بطبعه فإن هذه الغريزة الموجودة لدى الإنسان جعلت من المجتمع يتشكل عبر جماعات صغيرة داخل جماعات كبيرة ، و هذه الجماعات لا تعيش معزولة بل تدخل في علاقات فيما بينها و تتأثر بها ، فجماعة الأصدقاء أو جماعة العمال شيء ضروري و أساسي ، لأنه لا يمكن للفرد أن يعيش لوحده دون تفاعل مع بقية الأفراد الآخرين، و نتيجة لدوام التفاعل لمدة زمنية ، نشأت علاقات القرابة الصداقة و الزمالة ، و من ثم يكون الفرد رأس ماله الاجتماعي .

ويدخل رأس المال الاجتماعي بشكل مباشر في المسائل المتعلقة بالاندماج المهني ، هذا على الأقل ما أثبتته الدراسات الغربية في هذا المجال ، مثل دراسة **غرانوفيتز** ودراسة **نان لين**، أما في الجزائر فقد أكدت الباحثة **مجوب رزيقة** وجود علاقة تفاعلية بين رأس المال الاجتماعي و الاندماج المهني .

إن مشكلة الحصول على عمل في المجتمع الجزائري لا زالت تطرح عديد الاستفسارات خاصة إذا تعلق الأمر بفتح مجال الإعلام لمختلف الشركات المستثمرة من أجل فتح قنوات تلفزيونية توفر عديد المناصب ، و لعلّ رأس المال الاجتماعي يكون أيضا أحد العوامل الرئيسية في الحصول على أحسن الوظائف ، حيث أنّ الفرد بعد التخرّج من الجامعة لا يعتمد فقط على الشهادة أو المؤهل العلمي ، بل رأس ماله الاجتماعي أيضا ، حيث يستخدم خريج التعليم العالي في رحلة بحثه عن العمل مصادر مختلفة متوفرة في علاقاته و شبكته الاجتماعية للوصول إلى فرصة عمل جيدة .

على مستوى البحوث الأكاديمية غالبا ما يلجأ الباحثون إلى التحقيق الذي يقوم به الديوان الوطني للإحصاء حول التوظيف من أجل معرفة طريقة البحث و الحصول على الوظائف في مختلف القطاعات ، و المعطيات الإحصائية التي أصدرها الديوان في 2011 تشير إلى أنّ 55,2% من أفراد العينة حصلوا على عملهم عن طريق رأس مالهم الاجتماعي و الباقي حققوا اندماجهم المهني بالطرق الرسمية ، أما إحصائيات سبتمبر

2013 فقدأدلت نتائج المسح أن 73,8 % من البطالين صرحوا أنهم لجؤوا إلى العلاقات الشخصية و العائلية للبحث عن منصب شغل ، هذه الإحصائيات الوطنية تلقي ضوءا خفيفا على قوة الروابط الاجتماعية.

فدراسة الشبكات الاجتماعية لخريج التعليم العالي و رأس ماله الاجتماعي تمكننا من فهم العلاقات الاجتماعية انطلاقا من تفكيك الروابط بين الأفعال الفردية و الجماعية ، فالعمل هو جزء لا يتجزأ ضمن مجموعة من الموارد الاجتماعية الموجودة في شبكة العلاقات التي وضعت الأفراد مع بعضهم البعض .

دور رأس المال الاجتماعي في الاندماج المهني من خلال ما تتيحه الشبكات الاجتماعية من امتيازات هو واحد من المواضيع المهمة في علم الاجتماع و المطروحة مؤخرا و الذي أغرانا للتعلم أكثر فيه ما بين الجانب النظري و الميداني لذلك سندرس في هذا البحث "الرأس مال الاجتماعي و الاندماج المهني" من خلال عينة من الموظفين خريجي التعليم العالي بالمؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري .

لذلك قسمنا البحث إلى بابين مكونين من ستة فصول ،حيث أن الباب الأول خصصناه للجانب المنهجي و النظري للدراسة و الباب الثاني خصصناه للجانب الميداني للدراسة .

فالفصل الأول قمنا فيه بالبناء السوسيولوجي للموضوع و الفصل الثاني تناولنا فيه الاقترابات النظرية لرأس المال الاجتماعي و الفصل الثالث ألقينا فيه الضوء على خصائص سوق العمل في الجزائر و طرق الاندماج المهني المتوفرة فيه ، و بعد الحصول على المعطيات الميدانية من المؤسسة العمومية للتلفزيون انتقلنا إلى طريقة الحصول على العمل الحالي في التلفزيون في الفصل الرابع و تطرقنا فيه لخصائص العينة التي استخدمت رأس ماله الاجتماعي و خصائص شبكاتها الاجتماعية ، ثم حاولنا في الفصل الخامس معرفة دور الروابط الاجتماعية القوية منها و الضعيفة لخريج التعليم العالي في الاندماج المهني لخريج التعليم العالي ،و بعد ذلك تطرقنا في الفصل السادس إلى قوة المركز الاجتماعي في سوق العمل و الحصول على أفضل الموارد .

الباب الأول :

الجانب المنهجي

و النظري للدراسة

الفصل الأول :

البناء

السوسيولوجي

للموضوع

1. -ظروف اختيار الموضوع :

بعد ملاحظات عديدة للوظائف المتاحة في القنوات التلفزيونية الجديدة التي ظهرت في الجزائر و تغير سوق العمل بموجبها و شروط أصحاب العمل ، بدأت فكرة البحث و بدأ الإحساس بالظاهرة من خلال ملاحظتها في الواقع مع أصدقاء مقربين ممن أكملوا تكوينهم الجامعي و يحاولون الوصول إلى مناصب عمل تتوافق ومستواهم التعليمي، و التأثير بها شخصيا بعد إنهائي لمرحلة الليسانس و دخولي في فترة البحث عن منصب عمل حيث كان يظهر للوهلة الأولى أن العمل في المؤسسات الإعلامية يخضع لشروط غير واضحة ، فالشروط المتعارف عليها مثل نوع الشهادة و الخبرة و الدخول عن طريق مسابقة توظيف . الخ لم تكن هي المحدد الأساسي ، وإنما هناك شروط أخرى . وبعد عملية التمحيص و الغرلة لمجموعة من الأفكار التي تجمعت من خلال عدد من المقابلات مع الباحثين عن عمل في تلك المؤسسات الإعلامية و القيام ببعض الإطلاع و القراءات الأولية الخاصة بكل فكرة و عرضها للتشاور مع عدد من الأساتذة والباحثين الأكاديميين وعدد من الأفراد الذين لهم موقع مباشر مع المؤسسات الإعلامية توصلت إلى حوصلة للأفكار الأولية و التي كانت تدور حول الجماعات غير الرسمية في المؤسسات الإعلامية ، و أنّها هي التي تحدد شروط الحصول على الوظيفة ، والعصبيات ، وفكرة التسيير البيروقراطي ، بعد هذا احتفظت بفكرة رأس المال الاجتماعي و الشبكات الاجتماعية- وهذا نتيجة الملاحظات الأولية القبلية من الميدان - حيث تبين أنها تمس المسائل المتعلقة بالاندماج المهني و التي لا يمكن إهمالها حيث أن هذه الشبكات الاجتماعية تُكوّن للفرد رأس مال اجتماعي ، هذا الأخير يعطيه خصوصية اجتماعية محددة تساعده في الحصول على الوظيفة .

II. -أهمية الدراسة :

تأتي أهمية الدراسة في كونها تعالج موضوعا حساسا و هو الحصول على وظيفة في المؤسسات الإعلامية حيث أن الحصول على عمل في الجزائر موضوع له أهمية كبيرة ، وكذا المؤسسة الإعلامية التي لها خصوصيتها من خلال تأثيرها في المجتمع مباشرة و من خلال طبيعتها الاتصالية ، حيث تتطلب من العامل مستوى معين من العلاقات و الثقافة و الإلمام بخصوصيات المجتمع .

كما أنها تعالج مفهوما مهما في علم الاجتماع وهو رأس المال الاجتماعي في المجتمع الجزائري وكذلك تحليل الشبكات الاجتماعية حيث أن الدراسات في هذا المجال قليلة جدا في الجزائر و الوطن العربي .

ستساعد نتائج هذه الدراسة في اختصار الطريق أكثر أمام طالبي العمل في المؤسسات الإعلامية من خلال الكشف عن مفهوم رأس المال الاجتماعي و تحديد الدور الذي يقوم به في الحصول على الوظائف .

يعد هذا البحث محاولة جادة قصد مشاركة أعمال سابقة تطرقت إلى الموضوع في دول عديدة على غرار فرنسا و كندا و انجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية و المساهمة في إثراء التراث السوسيولوجي في الجزائر بمثل هذه المواضيع التي تعدّ قليلة جدا من خلال الاستفادة من المعارف النظرية و محاولة تطبيقها ميدانيا .

تحاول هذه الدراسة إثارة بعض القضايا المتعلقة بسوق العمل و واقع الوظائف في الجزائر و تأثيرها بالشبكات الاجتماعية .

III. -أهداف الدراسة :

هدف علمي: يتمثل في وصف و تشخيص ظاهرة الاندماج المهني في مجال الإعلام ، ومحاولة معرفة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي و الحصول على الوظائف و كيف يساهم الأول من خلال الشبكات الاجتماعية في تطوير الثاني .

هدف عملي: تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على ظاهرة الوظائف في الإعلام التلفزيوني التي تعرف انتشارا سريعا في الجزائر من خلال افتتاح عدد من القنوات التلفزيونية الأجنبية التي تعمل بطاقم جزائري و توظف من داخل الجزائر إضافة إلى القنوات العمومية وهذا من خلال البحث عن أهم للعوامل المتحكمة في هذا المجال ، الأمر الذي حتمّ دراستها و تشخيصها باعتبارها إحدى الظواهر التي تحتاج إلى دراسة علمية موضوعية .

تهدف الدراسة أيضا إلى لفت الباحثين عن وظائف إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي و كيفية عمل الشبكات الاجتماعية .

IV. -الإشكالية :

بالنظر إلى السياق الحالي في الجزائر ،خاصة بعد افتتاح عدد من المؤسسات التلفزيونية الأجنبية التي تعمل بطاقتهم جزائري وبرامجها موجهة إلى الجمهور الجزائري، فان الباحث عن عمل لابد أن يتساءل عن واقع الحصول على وظيفة في مجال الإعلام في الجزائر؟ أو بعبارة أخرى ،كيف يمكن الحصول على عمل في مجتمع ديمقراطي مثل الجزائر حيث التعليم بلغ درجات ونسب متقدمة ، وليس هناك غيره من العوامل التي تفسر عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية بين الأفراد من بين أمور أخرى في سوق العمل ؟ ، نجد في المقابل وفي دراسات أجنبية أن الحصول على وظيفة مرتبط ارتباطا وثيقا برأس المال الاجتماعي ، مثل دراسة غرانوفيتز التي قام بها في بوسطن على 300 فرد لاحظ من خلالها أن 56 % منهم تحصدّوا على العمل من خلال علاقات شخصية¹ هذه النظرة الجديدة تجاوزت نوعا ما النظرة القديمة لسوق العمل حيث كان التركيز حول التأثير الكبير لرأس المال البشري الذي يعتبر التعليم أهم مؤشراتته، فحسب Doeringer et Piore سنة (1971) : يتم توظيف الأفراد من أجل شغل مناصب عمل عندما يكون لديهم رأس مال بشري مطابق للمتطلبات التقنية².

في علم الاجتماع ظهر البحث حول الشبكات الاجتماعية منذ أكثر من ثلاثين عاما وأصبح بارزا خاصة مع تقدم الدراسات حول رأس المال التي كشفت الأساس النظري لرأس المال الاجتماعي لأول مرة مع بيار بورديو³ 1980 و جيمس كولمان⁴ 1988 هذه الدراسات نجحت في التمييز بين أبعاد رأس المال و حددت مكانة رأس المال الاجتماعي بين

¹ Michel Forsé, << l'année sociologique >>, les réseaux sociaux, capital social et emploi, presses universitaires de France, 108 boulevard Saint Germain 1996, p147

² Doeringer.P .B, et M.J.Piore, internal labor Market and Minpower analysis-lexington, mass .Heath, 1971, cité in P.k. Canisiuis,thèse de doctorat en administration et politique scolaire, influence du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaire au canada, université Laval, canada, Avril 2006, theses.ulaval.ca/archimede/fichiers/23561/23561.pdf , consulté le 30/09/2013 p36.

³ Pierre Bourdieu, le capital social, note provisoires, acte de la recherche en science sociales, vol.31, Janvier, 1980, , letunifor.xpg.uol.com.br/arquivos/capsoc2.pdf, consulté le 11/09/2013 ,p2 .

⁴ Coleman ,J ,social capital in the creation of humain capital , Americain journal of sociology, vol 94, the university of Chicago press, http: www. Jstor.org./stable./27 80 243.pdf. accessed 03/09/2013.14:00,p S95.

رأس المال الاقتصادي و رأس المال البشري ، بورديو يقول أنه من أجل تحقيق الأهداف ، الأفراد لا يستخدمون فقط الوسائل المادية و المهارات الشخصية ، بل يستخدمون أيضا العلاقات الاجتماعية ويعتمدون على أفراد من عائلاتهم ومجتمعاتهم أو المنظمات التي ينتمون إليها ، و مع ذلك تبنى بورديو النهج البنوي معتبرا رأس المال الاجتماعي سمة من سمات البناء الاجتماعي الذي ينتمي إليه الفرد ، بالنسبة له رأس المال الاجتماعي هو " مجموع الموارد الحالية و الكامنة المرتبطة بشبكة دائمة من العلاقات ، أو بعبارة أخرى الانتماء إلى جماعة ، كمجموعة من الأفراد لا تربط بينهم فقط الممتلكات الجماعية ، ولكن موحدين من خلال روابط دائمة ومفيدة" ¹

وفي منظور وظيفي جيمس كولمان 1988 في مقاله "رأس المال الاجتماعي في تكوين رأس المال البشري" يقول أن الإطار الاجتماعي يتميز عن طريق تنظيم العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين ، و الأبنية الاجتماعية توفر الموارد التي تشكل رأس المال الاجتماعي ، الذي يعرفه في إطار وظيفته كخصائص البناء التي تسهل أفعال الأفراد، حيث يقول كولمان : " يتم تعريف رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته أنه ليس وحدة واحدة ، ولكن مجموعة متنوعة من الوحدات المختلفة التي تشترك في خاصيتين: أذها جميعا تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي ، و تسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء ، مثل غيرها من أشكال رأس المال ، و رأس المال الاجتماعي منتج ، مما يجعل من الممكن تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه" ² .

وقال بيرت ³ 1992 يتم تعريف رأس المال الاجتماعي بوصفه مجموعة من العلاقات بين الأصدقاء و الزملاء و مع الآخرين للاستثمار في مختلف أشكال رأس المال (مالية ثقافية ... الخ) ⁴ ووفقا له تعريف رأس المال الاجتماعي يكون من خلال غياب العلاقات الاجتماعية: في الواقع يشار إلى رأس المال الاجتماعي عند غياب العلاقة بين الفاعلين (أ)

¹ P.Bourdieu, op cit, p2

² Coleman .J.op cit, p S98

³ Burt.R.S,structur hols, the social structure of compitition, Cambredge, 1992, p72,73,74

⁴ Sebastien Geinder, Op.Cit, p2

و (ب)،(أ) يكسر هذا الفراغ من خلال فرد آخر يكون وسيطا ليدخل في علاقة مع (ب) ، وهذا النقص في العلاقة بين فاعلين اثنين يسميه "بيرت " ثقب البنائية . الدخول في اتصال مع شبكات اجتماعية أخرى يخلق فرص للحصول على السلع و الخدمات : فالعديد من الأفراد لهم علاقات مع آخرين ، و يتقون بهم ، واجب عليهم دعمهم ، و يعتمدون على إقامة التبادلات بينهم. في هذا السياق غياب العلاقات (ثقب البنائية) تمثل فرص لمشاريع تظهر سيطرة الوساطة على تدفق المعلومات و تنسيق الإجراءات بين الفاعلين الموجودين على جانبي الثقب ¹. و بعبارة أخرى فان إنشاء اتصالات جديدة تتجاوز الدائرة الاجتماعية المباشرة للفرد تسمح بامتداد شبكة اجتماعية من المعلومات و بذلك تنثري رأس المال الاجتماعي .

بدخول مفهوم رأس المال الاجتماعي إلى الحقل العلمي تم تجاوز نظرية رأس المال البشري تدريجيا خصوصا بعد تطبيق مفهوم رأس المال الاجتماعي في الدراسات المتعلقة بسوق العمل التي تطورت في سنوات التسعينات من القرن الماضي ، وخصوصا بعد أعمال مارك غرانوفيتز(1973)² ، ولين ، اونسال و فوجن (1981)³، ووفقا لهم حتى لو كان التعليم أداة لا غنى عنها في البحث عن عمل فالعلاقات الاجتماعية و المركز الاجتماعي للفرد يلعبان دورا هاما في السباق للبحث عن فرص عمل أفضل ⁴ . لين وآخرون(1981) دعموا الحجة القائلة أن العلاقات الاجتماعية هي الموارد ، مثل الممتلكات المادية ، وهي تشكل الممتلكات التي تقدر قيمتها ويتم تحديدها اجتماعيا و حيازتها تسمح للفرد من أجل الإبقاء أو الحفاظ على المكتسبات .

¹ Burt .S.R, le capital social , les trous structuraux et l'entrepreneur, revue Française de sociologie,1995, p602 cité in P.K.Canisius, op cit p45

² M.Granovetter, the strange of weak ties, American journal of sociology, 78, p1360,1380

³ Lin.n , W.M.Ensel J.c.Vaughn, ,social resources ad trength of ties: structural factors in occupational status attainment, American sociological review 46 .p 393-405 cité in p.k.Canisius , op cit ,p49

⁴ P.k.Canisius ,M.A.deniger et C.trottier, l'accès a un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme d'étude postsecondaires au Canada , le capital social import-t-il ?, Mc Gill :journal of éducation /revue des science de l'éducation de Mc Gill vol ,45.n°1,2010, , www.mje.mcgill.ca/article/viewfile/3072/461/pdf,consulté le 21 /11/2013 p97.

يتم استخدام رأس المال الاجتماعي في الحصول على وظيفة من خلال العلاقات التي تمكن الفرد من الوصول إلى معلومات حول الوظائف المتاحة أو ربما بالتوصية ، ويتم توزيع رأس المال الاجتماعي بشكل غير متساوي بين الأفراد وفقا لخصائصهم الاجتماعية ، بعض الدراسات تشير إلى أن استخدام رأس المال الاجتماعي للعثور على وظيفة جيدة تختلف وفقا للأصل الاجتماعي و الاقتصادي ، (لاي لين ويونج 1998¹، لين وديمن 1986²)، والأصل الإثني(بريجر وتاكيش واكسينوس 1990) ، و الجنس (اريكسون 2004)³ ، (لين 2004)⁴ ، والمركز السوسيو اقتصادي في وقت البحث عن الوظيفة (بيرت 1992)⁵. ولكن بغض النظر عن الاختلاف بين علماء الاجتماع حول الرابط بين الخصائص الاجتماعية للفرد فإنهم ينطلقون من مبدأ أساسي :هو أن الشبكات الاجتماعية الغنية برأس المال الاجتماعي تسهل الوصول إلى فرص عمل و الحصول على أفضل الوظائف غالبا ما يكون متاحا للذين يستفيدون جيدا من رأس المال الاجتماعي . وبذلك قام مفهوم رأس المال الاجتماعي بربط الأعمال التي كانت تعتمد النظريات الكلاسيكية في علم الاجتماع مع الأعمال التي اعتمدت النظرية البنوية أو الشبكات الاجتماعية⁶ من خلال دراسات مارك غرانوفيتير و نان لين حيث أن نظرية الموارد الاجتماعية تركت تأثيرا كبيرا في الدراسات التي جاءت بعدها و تعتبر مهمة لأنها ربطت بين ثلاثة متغيرات رئيسية هي :

¹- Lai, G., N. Lin, et S. Y. Leung, network resources, contact resources ;and statut attainment, social network, 1998 20, 2 ,p 159-178.cit é in ibid , p97

²-Lin, N., et M. Dumin,accès to occupations through social ties, social network ,8, 1986 ,p 365_385.cité in bid p97.

³ - Erickson, H. B. (2004). The distriution of gendered social capital in Canada, cite in ibid.,p97
Flap et B. Volker, creation and returns of social capital a new program London New York , Routledge p 24-50,cite in ibid , p97

⁴- Lin, N. (2004).job search in urban Chaina gender, network chains and embedded resources , dans H .flap et B . Volker ,creation and returns of social capital , a new program London New York, Routledge p 145-171 , cité in ibid ,p97

⁵⁵ -Burt ,R,S ,op cit,

⁶ -Sebatien Geindre, Bernard dussuc ,capital social, théorie des réseaux sociaux et recherche en PME, une revue de la littérature, université de Grenoble ,halshs 00747912,version 1,2nov ,2012 , ,www.halshs.archives-ouvertes.fr pdf/.../A20-Geindre_et_dussuc... , , consulté le 13 septembre 2013 ,A 10 :30,p3

-الموارد الاجتماعية مثل الحصول على وظيفة و قوة الرابطة حيث نميز نوعين من الروابط (روابط قوية وروابط ضعيفة) و قوة المركز الاجتماعي الذي يمثل الأصل السوسيو الاقتصادي.

نان لين حدد مستويين للتحليل : ميكرو و ماكرو سوسيلوجي ،حيث في المستوى الميكروسوسيلوجي يعتبر نان لين أن البناء الاجتماعي عبارة عن شبكة من الأفراد ، تكون مراكزهم مرتبطة هرميا حسب الموارد التي يمتلكونها مثل الثروة ، المركز أو السلطة ، هذا البناء الاجتماعي له شكل هرمي من حيث امتلاك هذه الموارد و الوصول إليها ، وكلما كان للفاعل الاجتماعي مركزا عاليا كلما كان بإمكانه الوصول إلى معلومات أكثر ، وتكون له نظرة عامة على البناء الاجتماعي أفضل من الذي يكون في مركز أدنى، كما تكون له قدرة اكبر على تحديد مكان الموارد في الشبكة¹،والذي يملك مركزا عاليا بالنسبة للمورد الاجتماعي يميل أيضا إلى احتلال مركز اجتماعي مماثل لمورد آخر ، و بالتالي فان أي فرد يملك مهنة عالية تكون له فرصة أكبر لشغل مركز أعلى من حيث الثرة و السلطة² أما على المستوى الميكرو سوسيلوجي فيحدد نان لين نوعين من الفعل والتفاعل: الفعل التعبيري و الفعل الأدواتي ، فنظرية الموارد الاجتماعية غيرت التأكيدات السابقة التي لديها نوع آخر من الفعل هو الفعل التعبيري الذي يشجع فيه الفاعل على البحث عن فاعلين آخرين بخصائص و أساليب حياة مشابهة ، من أجل المشاركة في التعاطف و التفاهم و التشاور ، أمّا الفعل الأدواتي فيشجع البحث عن شركاء مختلفين من حيث الصفات الاجتماعية و أسلوب الحياة ، ومن الممكن أن يمتلكوا المزيد من الموارد، لذا فنظرية الموارد الاجتماعية خاصة بالفعل الأدواتي³ ، هذه الفكرة الأخيرة هي التي أكد من خلالها نان لين الاقتراح الذي جاء به حول قوة المركز الاجتماعي وقوة الروابط ، حيث يرى أنه كلما كان

¹ Nan Lin , les ressource social , une théorie du capital social, cité in revue française de sociologie ,1995 .36-4, www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/ifsoc_0035-2969_1995_num_36_4_4424.pdf , consulté le 10/09/2013 .p688.

² Ibid, p688

³ Ibid,p690

المركز الاجتماعي للفرد عاليا كلما كانت له فرصة أكبر للوصول إلى رأسمال اجتماعي أفضل حيث يقول أن: الاقتراح حول قوة المركز ينص¹ على أن المستوى الأولي يرتبط ايجابيا مع إمكانية الوصول و استخدام هذه الموارد الاجتماعية ، و تشير عملية اكتساب المكانة إلى أن المركز الأولي للباحث عن العمل مرتبط ايجابيا مع احتمال الاتصال مع مصدر قادر على توفير أفضل الموارد.¹ و في الواقع بالنسبة للأفراد الذين يملكون مركزا أوليا عيلا فان² قوة الروابط ربما ليس لها تأثير على الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعية²، فإذا كان المركز الأولي قريب من أعلى البناء الاجتماعي ، فهناك فرصة لاستخدام روابط قوية و التي توفر موارد مماثلة أو أفضل ، ففي القمة علينا أن ندرك أن العلاقات مرتبطة بروابط قوية وليست ضعيفة ، والتي تعتبر مهمة من وجهة النظر الأدائية³

أما الروابط الضعيفة فقد أكد على قوتها **غرانوفيتز**، حيث لاحظ أن⁴ أولئك الذين ينجحون أكثر هم الذين يستخدمون العلاقات المهنية بدلا من العلاقات العائلية أو الصداقات ، و روابط ضعيفة بدلا من روابط قوية ، و قنوات علاقات قصيرة ، و في المقابل استخدام الروابط الضعيفة يسمح بالحصول على وظيفة أكثر من استخدام الروابط القوية⁴ ، **نان لين** أكد هذا الافتراض الذي جاء به **مارك غرانوفيتز** حول تركيزه على قوة الروابط الضعيفة مثل العلاقات مع الزملاء أو العلاقات المهنية من منطلق أنها توفر الوصول إلى فرص عمل أكثر من الروابط القوية مثل العائلة و الأصدقاء⁵.

و خلص **نان لين** إلى أن الروابط الضعيفة لها تأثير وفائدة أكبر للأفراد من الطبقات الاجتماعية الدنيا ، لأنها تتيح لهم الوصول إلى رأس مال اجتماعي أفضل ، فإقامة روابط مع أفراد معينين يقدّم فرص للوصول إلى وظائف ذات مركز سوسيواقتصادي مرتفع أكثر من استخدام علاقات القرابة و الأصدقاء ، في المقابل بالنسبة للأفراد ذوي الأصل الاجتماعي

¹ Ibid , p693

² Ibid , p692

³ Ibid , p692

⁴ Michel Forsé, op cit, p147

⁵ -Michel Forsé, op cit, p147

المرتفع فإنّ الروابط القوية (الأقارب و الأصدقاء) و الروابط الضعيفة (العلاقات) تؤدي على السواء إلى وظائف مرموقة¹.

اتسعت نظرية الموارد الاجتماعية من خلال العديد من الدراسات و المناقشات حيث لقي الاقتراح المركزي على أهمية الموارد الاجتماعية تأكيدات واسعة ولم يجد طعنا واحدا فيه ، من بين هذه الدراسات التي أجريت نجد في الولايات المتحدة الأمريكية (Ensel De wegner 1991 , Marsden et Hurberrt 1979) وفي أوروبا (Sun et Hsung 1988, Lin et Bian 14 Graafef Fla 1988) و في آسيا (Bian 1995 , Hsung 1994 , 1991) ، هذه التأكيدات مست الرجال و النساء وكذلك أفراد من وضعيات مكتسبة مختلفة (أي مستويات مهنية مختلفة)، كذلك قوة المركز الاجتماعي تم تأكيدها وكذلك قوة الرابط.²

وفي هذا النموذج الحصول على عمل يكون أقل اعتمادا على سلوك الفاعلين عكس النظريات الاقتصادية وتفترض الاندماج في الشبكات الاجتماعية اعتمادا على الكثافة ومدى طول الروابط . و تعتقد أن رأس المال الاجتماعي هو الأهم عندما تكون الحلقة ضعيفة من أن تكون قوية ، أثارت هذه النظرية تساؤلا رئيسيا هو هل حقيقة أن الروابط الضعيفة دائما أكثر فعالية من الروابط القوية ؟

النتائج التي تم الحصول عليها من خلال التحقيق الذي أجري في فرنسا ممن طرف Degennel في سنة 1991 أظهرت أن السن عامل مهم ، الأكثر سنا لهم أفضلية الفرص في الحصول على وظيفة بالاعتماد روابط ضعيفة³.

و بالعودة إلى السياق الحالي وحالة سوق العمل في الجزائر الذي يحاول أن يوظف عينات ممثلة للسكان نجد أن واقع الاندماج المهني أصبح يميل إلى استخدام الطرق غير الرسمية

¹ P.K.Canisius, op cit, p55

² Nan Lin, op cit , p695

³ Michel Forsé, opcit, p150

أكثر ،حيث وصلت نسبة الاعتماد على العلاقات الشخصية للبحث عن عمل إلى 73,8%¹ بالنسبة للبطالين ،هذه الوضعية تؤدي إلى " الاعتماد على الوساطة في ظل ظروف معيّنة(من أجل تحقيق الاندماج المهني) ،مما يمكن أن لا تؤدي إلى الوساطة ، خاصة إذا كان سوق العمل مثالي ، حيث أن كل الوظائف و المهارات التي يحتاجون إليها تكون معروفة لجميع الباحثين عن عمل ، وحيث يعتمد التوظيف كلياً على التوافق بين المهارات المطلوبة و المهارات التي يمتلكها المترشح . في هذه الحالة لا يكون الفرد بحاجة إلى الوساطة ، و أيضاً إذا كان الباحث عن عمل يعرف الجميع في النظام الاجتماعي لا يكون لديه سبب للانتقال من خلال الوساطة من أجل تحديد الموقع أو الاتصال بطالب العمل² .

في ظل هذا الوضع الاجتماعي الذي يجد فيه خريج التعليم العالي في الجزائر نفسه في سوق عمل غير مثالي نجد دراسة **مجبوب رزيقة** حول رأس المال الاجتماعي و الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي في 2010-2011 تؤكد أن الروابط القوية تسمح باندماج أفضل لخريج التعليم العالي في سوق العمل من الروابط الضعيفة ، عكس ما أكدّه **نان لين** و **غرانوفيتز** حول قوة الروابط الضعيفة ، كما أكدت فكرة **نان لين** حول قوة المركز الاجتماعي في تحقيق الاندماج المهني لخريجي الجامعة خاصة عندما تتزايد المكانة السوسيو مهنية و المستوى التعليمي للأب ، وعندما يشترك في الأصل الجغرافي مع الفرد الذي اعتمد عليه ، كما أن الرأس مال الاجتماعي يعتبر وسيلة للترقية الاجتماعية كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية الأولية لخريج الجامعة والناجئة عن الرأس المال البشري و المكانة السوسيو مهنية للأب³ .

تأتي هذه الدراسة التي تختار مجال الإعلام والاتصال ميداناً لها في ظل بروز عدد من القنوات التلفزيونية في الجزائر و التي توظف عينات من خريجي التعليم العالي ، من أجل تحليل العلاقة بين الرأس مال الاجتماعي و الحصول على وظيفة في مجال الإعلام ،

¹ ONS, annaire septembre 203, p2

² Nan Lin , les ressource social , une théorie du capital social , , p 690

³ **مجبوب رزيقة**، رسالة ماجستير ، دور رأس المال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريج التعليم المهني ، دراسة حالة خريجي التعليم العالي لولاية الجزائر ، قسم علم اجتماع ، تخصص تنظيم و عمل ، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية جامعة الجزائر ، 2010/2011 ص ص 194-195

وجلب معلومات حول خصائص الموظفين في هذا المجال ، ونتائج التفاعلات على المستوى المهني و بالتحديد : بغض النظر عن المؤهل الجامعي ،كيف نفسر عدم المساواة في سوق العمل وما هي الأوضاع المرتبطة بالحصول على وظيفة في المؤسسة العمومية للتلفزيون؟ وما هي خصائص أولئك الذين حققوا اندماجهم في المؤسسة ؟ وهل يوجد اختلاف بين استخدام الروابط القوية (العائلة) واستخدام الروابط الضعيفة (علاقات شخصية)؟ وهل يؤثر هذا على الاستقرار المهني و الوضعية في السلم الهرمي ؟

.v -الفرضيات :

تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي في الجزائر يرتبط بالتفاوت في رأس المال الاجتماعي من خلال :

1-قوة الروابط الضعيفة:الاعتماد على الروابط الضعيفة لخريج التعليم العالي أكثر فعالية من الاعتماد على الروابط القوية في سوق العمل.

2-قوة المركز الاجتماعي : في حالة قوة المركز الاجتماعي فإن خريج التعليم العالي يعتمد على روابطه القوية من أجل الاندماج المهني كنتيجة لثراء رأس ماله الاجتماعي .

3- الموارد الاجتماعية : المركز الاجتماعي و قوة الروابط تسمحان بالاستقرار في الوظيفة و التحرّك ضمن السلم الهرمي كنتيجة للحصول على أفضل الموارد .

(أ) رأس المال الاجتماعي :

ظهر مصطلح رأس المال الاجتماعي لأول مرة مع كتاب community center الذي صدر سنة 1920 مع أنيفن Hanifan ، حاول المؤلف صياغة تعريف لهذا المصطلح و ربطه بالصدقة ، و التعاطف ، و المساعدة المتبادلة ، و التعاون و التضامن التي تميز أفراد المجتمع، ووفقا لأنيفن¹ هذه العلاقات هي في حد ذاتها ثروة (رأس مال) مفيدة لتحسين رفاهية أفراد المجتمع¹، حيث يقول أنيفن: "... بمعنى حسن النية و الزمالة و التعاطف والاتصال الجماعي ، إذا مثلا قام فرد باتصال مع جاره ، و لهما جيران آخرين فسيكون هناك تراكم لرأس المال الاجتماعي و الذي قد يلبي فورا الاحتياجات الاجتماعية له و التي تحمل إمكانات اجتماعية كافية لتحسين كبير في الظروف المعيشية للجماعة كلها²، بعد ذلك قام جين جاكوب (Jane Jacobs) و كلين لوري (Glenn Loury) و بيار بورديو (Pierre Bourdieu) و ايكارت شيشلين (Ekkehart Schlicht) باستخدام هذا المفهوم و التنظير له³.

تناول بيار بورديو المفهوم من خلال شبكة من العلاقات الاجتماعية المتاحة للفرد أو المجموعة ، و التي قد تترجم إلى صداقات ، أقارب أو أفراد يعرفهم في مجالات معينة ، و هي شبكة تتشكل من خلال الاستثمار و البناء أو من خلال الوراثة ، ويعرفه: " هو مجموع الموارد الحالية و الكامنة المرتبطة بشبكة دائمة من العلاقات ، أو بعبارة أخرى الانتماء إلى جماعة ، كمجموعة من الأفراد لا تربط بينهم فقط الممتلكات الجماعية ، ولكن موحدين من خلال روابط دائمة ومفيدة"⁴.

¹ P.K.Canisius, op cit , p41

² Laurence Marin Caron, chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique, recension des écrits sur le capital social et sa mesure , cahier n° TA 1301 , université Laval, 2013, , www.fss.ulaval.ca/.../caron.capital_social_la1301.pdf, consulté le 02/10/2013 , p2

³ Dominique Méda, le capital social : un point de vue critique , Altern.économique/l'économie politique, 2002, 2-10, n°14, www.cairn.info/revue-l'economie-politique-2002-2page-36.htm, consulté le 04 /10/2013, p37

⁴ P.Bourdieu, op.Cit, p2

جيمس كولمان (J.Coleman) ينظر إلى رأس المال الاجتماعي على انه موجود في العلاقات التي تربط بين أعضاء البناء الاجتماعي ، و الذي يشكل نوعية و كمية التفاعلات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، و يعرفه في إطار وظيفته كخاصية من خصائص البناء الاجتماعي التي تسهل أفعال الأفراد، حيث يقول كولمان : " يتم تعريف رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته أنه ليس وحدة واحدة ، ولكن مجموعة متنوعة من الوحدات المختلفة التي تشترك في خاصيتين: أذّها جميعا تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي ، و تسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء ، مثل غيرها من أشكال رأس المال ، و رأس المال الاجتماعي منتج ، مما يجعل من الممكن تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه " ¹ .

أما **روبرت بوتنام (Robert Putnam)** فقد حدد مفهوم رأس المال الاجتماعي "أنه يشير إلى الاتصالات بين الأفراد و الشبكات الاجتماعية و قواعد المعاملة بالمثل والثقة التي تنشأ منها" ². وقد تبني بوتنام المقاربة البنائية، وعلى هذا النحو يتم بناء رأس المال الاجتماعي من خلال الأنشطة الاجتماعية مثل الجمعيات و الحركات الدينية و التعبئة السياسية و النوادي الرياضية، وهو نتيجة للفعل الاجتماعي ، ويتكون من خلال رغبة الفاعل في المشاركة في هذه الجمعيات ³

أما **غرانوفيتز (Granovetter)** فعلى الرغم من أنه لم يستخدم مصطلح رأس المال الاجتماعي بطريقة صريحة إلا أنه يمكن القول من خلال منطقه أن الفرد تكون لديه أولية في رأس المال الاجتماعي إذا كان لديه روابط ضعيفة أكثر في شبكته الاجتماعية ، فالروابط

¹ Coleman .J.op cit , p S98

² Simon and Schuster ,R. Putnam , Bowling alone :the collapse and revival of American community, cité in Ponthieux, le concept de capital social , analyse critique ,contribution au 10eme colloque de l'ACN, Paris 21-23 janvier 2004 ,www.insee.fr/fr/.../colloques/acn/.../ponthieux.pdf ,consulté le 4/10/2013,p09

³ P.K.Canisiuis, op cit , p45

القوية تقصر على مجموعات الأقارب في حين الروابط الضعيفة تكون مفتوحة خارج هذه المجموعات¹

أما التعريف الذي قدّمه نان لين فيقول " رأس المال الاجتماعي هو استثمار الفرد في علاقاته مع الآخرين ، هذه العلاقات لايلزم أن تكون في مجموعات أو تنظيمات محددة و لكن روابط بسيطة تكون كافية" و لا يمكن دراسته إلا من خلال دراسة علاقات الفرد و الموارد المتاحة من خلال هذه العلاقات².

أما المفهوم الإجرائي لرأس المال الاجتماعي فهو : استثمار خريج التعليم العالي لتلك التركيبية من الموارد الاجتماعية من خلال شبكة العلاقات المتوفرة لديه في مقدار من الوقت من أجل الاندماج في سوق العمل .

و رأس المال الاجتماعي يمكن ملاحظته من خلال ثلاثة أبعاد :

1- الشبكة الاجتماعية : و مؤشراتنا :

-الأصل الجغرافي لخريج التعليم العالي

-الأصل الجغرافي للشخص الذي قدم له المساعدة

-الموطن الأصلي (ريف ، حضر)

-مكان البحث عن العمل

2- الروابط الاجتماعية : مؤشراتنا ما يلي :

نوع الرابط : روابط قوية (علاقات عائلية)، روابط ضعيفة (علاقات شخصية ،علاقات جيرة ، علاقات مهنية ، علاقات جموعية او حزبية).

-طريقة الحصول على عمل

-نوع العلاقة التي تجمعها بالشخص الذي ساعده على الاندماج المهني

-طريقة المساعدة

¹ Michael Forsé ,revue de l'OFCE n°76/Janvier 2001, rôle spécifique et croissance du capital social ,
www.ofce.science-po.fr/pdf/revue/6-76.pdf , consulté le 4/10/2013,p194

² Nan Lin ,op cit , p701

-المكانة السوسيو مهنية

-مكان عمله

-الثقة

-طبيعة التفاعل

-الأصل الجغرافي

3 - المركز الاجتماعي : و مؤشرات ما يلي :

-المستوى التعليمي للأب

-الحالة الاجتماعية للأب

-المكانة السوسيو مهنية للأب

-الأصل الجغرافي لخريج التعليم العالي

-المستوى المعيشي

-وضعية مكان السكن و مدة الإقامة فيه

(ب)الاندماج المهني :

الاندماج المهني هو مفهوم حديث النشأة في العلوم الاجتماعية ، فقد كان يقتصر على المشاكل النفسية التي يمكن أن يعاني منها الفرد ظهر في فرنسا ابتداء من السبعينيات و ارتبط بالأزمة الاقتصادية و تفاقم ظاهرة البطالة¹.

من الناحية النظرية يمكن تعريف الاندماج كمجموعة من الخطابات و السياسات و الممارسات الاجتماعية التي تشرك فاعلين اجتماعيين في مختلف المجالات من الفضاء الاجتماعي، و يفسر مفهوم الاندماج من خلال المقارنة بين الحالة الأولية و الحالة النهائية لعملية الدخول في الحياة المهنية (بداية و نهاية الاندماج)، إلا أن الاندماج لا يقتصر على

مجبور رزيقة ، مرجع سبق ذكره ، ص14 in C.Bernard,D.Glasman,les jeunes, l'insertion,l'emploi, PUF,France,p14, cité in 14¹

مدة الحصول على فرصة عمل بل هو أكثر من ذلك¹، فهو عملية ديناميكية تتميز بالانتقال من نظام التعليم إلى وضعية النشاط المستقر نسبيا².

ويعرفه شارلوت و قراسمان على أنه ليس مرحلة في حياة الفرد بل سيرورة اجتماعية تختلف مدتها من فرد إلى آخر حسب الشهادة مثلا التي تمكن من التموضع في التقسيم الاجتماعي للعمل³ أما التعريف الإجرائي لمصطلح الاندماج المهني فهو الانتقال من مرحلة التعليم الجامعي إلى الحياة المهنية في سوق العمل ، و يمكن ملاحظته من خلال المؤشرات التالية:

-مدة البحث عن العمل الحالي

-طريقة الدخول إلى سوق العمل

-تماشي المنصب مع التخصص الجامعي

-نوع عقد العمل

- الوضعية المهنية قبل بداية العمل الحالي

¹ Mircea Vultur, l'insetion social et professionnelle des jeunes <<désengagés>>, analyse du programme scientifique, urbanisation, culture et société, octobre 2003, pathprogram.samha.gov/ResourceFiles/yxabflbb.pdf consulté le 10.12.2013 ,p7

² Mansy et autres , transmutation entre le système éducatif et la vie active ,chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'union Européenne, Luxembourg, Office de publication officielles et des communautés Européenne, s p, cité in ibid , p7

³ C Bernard et D.Glasman, op cit , p11, cité in ص 15 ذكره ، مرجع سبق ذكره ،

1 الجزائرية:

دور الرأسمال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريج التعليم العالي ، دراسة حالة :

خريجي التعليم العالي لولاية الجزائر نظام كلاسيكي - مرحلة التدرج¹

هذه الدراسة هي رسالة ماجستير للطالبة مجوب رزيقة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر 2 ، سنة 2010/2011 تحت اشراف الأستاذة قادري مساييد حسناء أمينة ، و كانت تساؤلات الدراسة كما يلي :

- 1/ مامدى تأثير نوع الرابط الاجتماعي على الاندماج المهني لخريج التعليم العالي ؟
- 2/ كيف يؤثر المركز الاجتماعي لخريج التعليم العالي على نوع الرابط الاجتماعي المسخر لتحقيق اندماجه ؟

وانطلاقا من هذه التساؤلات تطرقت الباحثة إلى الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : ان الاعتماد على الروابط الضعيفة يسمح باندماج أفضل لخريج التعليم العالي في سوق العمل .

الفرضية الثانية : كلما كان لخريج التعليم العالي مركز اجتماعي عالي كلما تزايد اعتماده على الروابط القوية كنتيجة لثراء رأسماله الاجتماعي العائلي .

أما نتائج الدراسة فكانت كما يلي :

الفرضية الأولى: تسمح الروابط القوية باندماج أفضل لخريج التعليم العالي في سوق العمل من الروابط الضعيفة لأذنها :

-تسمح بالاندماج المبكر في سوق العمل عكس الروابط الضعيفة التي غالبا ما تتعدى مدة بطالة الذين اعتمدوا عليها من خريجي التعليم العالي 12 شهرا .

¹ مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص 1-196

تسمح بالتدخل المباشر بخلاف النوع الثاني من الروابط التي يساعد افراده خاصة من خلال توفير المعلومات حول فرص العمل الموجودة.

-تزيد أكثر من الروابط الضعيفة في فرصة الحصول على منصب يتماشى مع مؤهلات خريج التعليم العالي .

-لها افضلية على الروابط الضعيفة في الحصول على منصب عمل في القطاع العمومي.

الفرضية الثانية :

-فيتزايد الاعتماد على الروابط القوية كلما تزايدت المكانة السوسيو مهنية للأب.

-يتزايد الاعتماد على الروابط الضعيفة كنتيجة لغياب شبكة العلاقات المهنية السابقة و الحالية للأب .

-يكتفي خريج التعليم العالي بالاعتماد على الرأسمال الأبوي لتحقيق اندماجه في سوق العمل عندما يكون للأب مستوى تعليمي عالي .

تتزايد فعالية الرأسمال الاجتماعي عندما يشترك خريج التعليم العالي مع الفرد الذي اعتمد عليه في الأصل الجغرافي كما أن التفاعل المستمر يسمح بالتآلف الاجتماعي الذي يعكس إيجابا على الاستثمار في الموارد أو الشبكة الاجتماعية للفرد الذي يدخل معه في علاقة .

كما توصلت الباحثة إلى استنتاجات إضافية برزت مع الدراسة الميدانية :

حيث اعتبرت الرأسمال الاجتماعي حسب مستخدميه وسيلة للترقية الاجتماعية لأنه يستطيع محو الفروق الناتجة عن نوع التخصص المدروس و الذي يعاني منه أكثر خريجي التعليمي التخصصات الإنسانية و الاجتماعية ، كما انه يسمح حسبهم في الحصول على منصب دائم في القطاع العمومي.

-تتزايد قيمته كوسيلة للترقية الاجتماعية كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية الأولية لخريج التعليم العالي ، و الناتجة عن الرأسمال الاجتماعي و المكانة السوسيو مهنية للأب ،

بالمقابل فإنه أداة للعدالة الاجتماعية بالنسبة للذين وجدوا صعوبة في امتلاكه، الذي يظهر من خلال تأخر دخولهم إلى سوق العمل ، كما أن الأفراد الذين عانوا من اللعدالة الاجتماعية هم أكثر إنتاجا لها إذا امتلكوا الموارد .

نقد الدراسة :

قد استفدنا كثيرا من هذه الدراسة خاصة ما تعلق بجزء قوة الروابط الاجتماعية و قوة المركز الاجتماعي ،حيث نستنتج من هذه الدراسة أن الروابط القوية أفضل من الروابط الضعيفة لخريج التعليم العالي في سوق العمل ، كما أن للمركز الاجتماعي تأثيرا قويا على الاندماج المهني خاصة عند استخدام الروابط القوية ، كما نستنتج أيضا تلميحا من هذه الدراسة حول تأثير رأس المال الاجتماعي على الترقية الاجتماعية .

هذا فيما يخص قوة الروابط الاجتماعية و قوة المركز الاجتماعية ، و في دراستنا سوف نثري هذه الدراسة و نكملها من خلال التعمق أكثر في نظرية الموارد الاجتماعية لنان لين- التي اعتمدت عليها الباحثة في شقيها المتعلقين بالروابط الاجتماعية و المركز الاجتماعية- من خلال البحث عن الشبكة الاجتماعية و أفضلية الموارد الاجتماعية التي يمكن لرأس المال الاجتماعي أن يوفرها لخريج التعليم العالي الباحث عن تحقيق اندماجه المهني .

2- الدراسة الأجنبية

تأثير رأس المال البشري و أس المال الاجتماعي على خصائص منصب العمل بالنسبة

لخريجي التعليم الثانوي الكنديين¹

هي رسالة دكتوراه للطالب بيار كنيسييس كامانزي مقدمة لنيل درجة دكتور فيلسوف في كلية الدراسات العليا للإدارة و السياسة التربوية بجامعة لافال بكندا سنة 2006. وكانت تساؤلات الدراسة :

-بماذا يمكن تفسير خصائص الوظائف التي يمارسها الخريجون الجدد بغض النظر عن التعليم؟

وضع الباحث فرضية تقول أن : بغض النظر عن رأس المال البشري (المدرسي) للفرد فإنَّ خصائص الوظيفة تتأثر برأس المال الاجتماعي الذي يستثمر في البحث عنها. اعتمد الباحث في هذه الدراسة على التحقيق الذي أجري سنة 1997 و ركز على الخريجين الذين يعملون وقت إجراء التحقيق ، ووضعت ثلاثة مجموعات : المجموعة الأولى تمثل المبحوثين الذين لم يحصلوا على عمل مأجور في وقت إجراء التحقيق سنة 1997 ، و المجموعة الثانية تمثل المبحوثين الذين تحصلوا على عمل وقت إجراء التحقيق و لكن يتابعون تكويننا بعد الحصول على شهادة تخرج سنة 1995 ن و المجموعة الثانية تمثل المبحوثين الذين يعملون في نفس المناصب التي تحصلوا عليها قبل الحصول على الشهادة.

وقد بلغ حجم العين 10532 مبحوث .

الهدف من الدراسة هو فهم العوامل التي تفسد تأثر خصائص الوظيفة بعد التخرج بالسياق السوسيو اقتصادي الكندي .

¹ P.K. Canisius, op cit, p1-199

المنهجية:

اعتمد الباحث على التحقيق الإحصائي لسنة 1997 وركز على الخريجين الذين يعملون وقت إجراء التحقيق ، ووضع ثلاثة مجموعات ، أولاً تم إقصاء المجموعة المجموعة التي تمثل الخريجين الذين لم يحصلوا على عمل مدفوع الأجر وقت إجراء الإحصاء السنوي سنة 1997، ثانياً استثنى الباحث المجموعة التي تمثل الخريجين الذين تحصدّوا على عمل ولكن يتابعون تكويننا بعد الحصول على شهادة التخرج سنة 1995، في الحالة الأولى الوضعية تكون غامضة و لا تسمح للباحث فهم الأسباب التي تفسر بشكل موضوعي خصائص توظيف الخريجين . و المجموعة الثالثة تمثل الخريجين الذين يشغلون مناصب عمل وقت إجراء التحقيق وهي نفس المناصب التي تحصلوا عليها قبل الحصول على شهادة التخرج.

ويبلغ عدد أفراد العينة 10532.

نتائج الدراسة :

النتائج الأمبريقية بينت أن نظرية رأس المال الاجتماعي تسمح بفهم المزيد من العوامل التي تفسر توزيع الوظائف في سوق العمل ، والفرضية تحققت.

فيما يتعلّق برأس المال الكامن أو الأولي فهو يمارس تأثيراً كبيراً و ايجابياً على احتمال الحصول على وظيفة بدوام كامل ن و راتب عال .

-الخريجون الذين تمكنوا من الحصول على عمل قبل الحصول على الشهادة يكون لديهم رأس مال اجتماعي كامن أو أولي أفضل.

-كما أن النتائج أدلت بأن رأس المال الاجتماعي المعبّأ يمارس تأثيراً هاماً على خصائص الوظيفة الممارسة .

- كما تبين أيضاً أنّ احتمال الحصول على وظيفة بدوام كامل يتساوى مع المستوى التعليمي و الوضعية السوسيو اقتصادية المرتفعة، يميل إلى الزيادة لدى الخريجين الذين استخدموا روابط ضعيفة في الحصول على العمل .

أظهرت النتائج أيضا أن تأثير رأس المال البشري أعلى نسبيا من تأثير رأس المال الاجتماعي .

- المساهمة الرئيسية لهذه الدراسة هي إعادة النظر في تأثير التعليم على توزيع الوظائف في كندا ، فنتائج الدراسة الميدانية سمحت بالتأكيد على أن التعليم يبقى العامل الأكثر أهمية في الحصول على فرصة عمل .

- ارتفاع المستوى التعليمي للمترشح ، يزيد من احتمال الحصول على وظيفة بدوام كامل، ومعاادل للمستوى التعليمي و بأجر مرتفع و مركز سوسيو اقتصادي عالي.

-خريجي المجالات الهندسية و العلوم و الرياضيات و العلوم الفيزيائية و علوم الصحة و الإدارة و التسير هي الأكثر حضا من خريجي المجالات الأخرى .

-أظهرت الدراسة أيضا أن مشكلة توزيع الوظائف في سوق العمل لا يمكن تحليلها و فهمها فقط من خلال البعد الاقتصادي ، و بعبارة أخرى فإن عملية التوظيف لا تستند حصرا على قانون العرض بين صاحب العمل و الباحث عن العمل ، و لكن أيضا على العلاقة بين الفاعلين ، و بالتالي رفاً هذه الدراسة مهمة بالنسبة لأي باحث من اجل فهم عملية التوظيف وعدم المساواة الاجتماعية ، من خلال الأخذ بعين الاعتبار تأثير رأس المال الاجتماعي .

نقد الدراسة :

لقد أضافت لنا هذه الدراسة القيمة بالإضافة إلى العديد من النقاط الهامة في موضوعنا خاصة من الناحية النظرية ، حيث بينت الدور الكبير الذي يقوم به رأس المال البشري في سوق العمل مقارنة برأس المال الاجتماعي ،وان رأس المال الاجتماعي لا يعمل بمعزل عن رؤوس المال الأخرى ، و هذا ما ساعدنا على التوضع الجيد لبحثنا حيث اخترنا مباشرة عينة من خريجي التعليم العالي يتساوى أو يتقارب رأس مالهم البشري وحاولنا أن نعرف تأثير رأس المال الاجتماعي على اندماجهم المهني في مثل هذه الحالة

بمعنى آخر قياس التفاوت في رأس المال الاجتماعي عندما يتساوى أو يتقارب رأس المال البشري .

إلا أن الاختلاف بين هذه الدراسة و دراستنا يكمن أساساً في أن :
هذه الدراسة تناولت رأس المال البشري و رأس المال الاجتماعي معا ، أما دراستنا فقد ركزت على رأس المال الاجتماعي فقط ، لأنّ نظرية رأس المال الاجتماعي ألغت نسبياً نظرية رأس المال البشري ، ولأننا اعتمدنا على عينة يتساوى أو يتقارب أفرادها في رأس مالهم البشري ، كما أن دراستنا تبنت في نظريتها المنهجية العامة ، نظرية الموارد الاجتماعية لنان لين ، وطبقتهما إلى أبعد حد ، حيث حاولنا في الأخير تحديد مفهوم أفضلية الموارد الاجتماعية بدقة كإضافة لهذه النظرية.

VIII. المنهجية المتبناة :

1) النظرية المنهجية العامة المتبناة :

يعتبر مفهوم رأس المال الاجتماعي من أهم مفاهيم علم الاجتماع المستخدمة في تحليل المسائل المتعلقة بسوق العمل و الاندماج المهني ، وهناك عدد من المنظرين و الباحثين الذين اهتموا بهذا المفهوم منهم المؤسسين الأوائل له وهم بيار بورديو و جيمس كولمان و روبيرت بوتنام ، ولعل أهم من نظر لهذا المفهوم هم رينالد بيرت و مارك غرانوفيتز و نان لين ، هذا الأخير الذي اهتم بدراسة هذا المفهوم من خلال نظرية الموارد الاجتماعية التي ركز فيها على الموارد الاجتماعية التي تحتوي عليها الشبكة الاجتماعية ، و كيف يمكن للفرد الوصول إلى هذه الموارد و استخدامها¹ ، و لعل التنوع و الثراء النظري في هذه النظرية أغرى الكثير من الباحثين الذين قاموا بتجريبها ، هذا الثراء النظري يظهر من خلال استخدامه لمفهوم الموارد الاجتماعية و المركز الاجتماعي و قوة الرابط .

فالموارد الاجتماعية الموجودة في الشبكة الاجتماعية للفرد هي : المنافع التي تُحدد قيمتها اجتماعيا و التي تسمح حيازتها للفرد بالإبقاء أو الحفاظ على هذه المكتسبات ، والقيم هي أحكام معيارية على هذه المنافع و التي تتوافق في معظم المجتمعات مع الثروة و المكانة و السلطة².

وقوة المركز الاجتماعي : حيث يرى نان لين أن البناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد في وضعية هرمية وفقا لمواردهم المقدرة معياريا مثل الثروة و المكانة و السلطة ، و هذا البناء يكون بشكل هرمي من حيث الوصول إلى هذه الموارد و السيطرة عليها³ ، لذلك أوضح أن " المركز الاجتماعي أو المكانة الاجتماعية المميزة لها قدرة عالية على تجميع الموارد⁴

¹ Nan lin ,op cit , P687

² Nan Lin, op cit , p687

³ Ibid, p687

⁴ ibid, p688

وقوة الروابط الاجتماعية: حيث يميز بين نوعين من الروابط مثلما فعل غرانوفيتز ،روابط قوية(العائلة والأقارب) و روابط ضعيفة(مثل العلاقات مع زملاء الدراسة ، أو العلاقات المهنية أو الأصدقاء) ، و يتفق معه في أن " الروابط الضعيفة تسمح أكثر من الروابط القوية بالوصول إلى أحسن الموارد الاجتماعية ، و أفضلية الروابط الضعيفة لأنها " توفر ربط علاقات مع أفراد ذوي خصائص مختلفة ، هذه العلاقات تكون وراء حدود المجموعة الاجتماعية الحميمة ، و توفر إمكانية الوصول إلى المعلومات كما أن لها تأثير غير متاح لدى غيرها"¹ و هذا الاقتراح يحدد إستراتيجية الفعل بالنسبة للذين يكون مركزهم الأولي منخفض نسبيا²، أما الذين يملكون مركزا أوليا عاليا فان قوة الروابط ليس لها تأثير على الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعي ، فإذا كان المركز الأولي قريب من أعلى البناء الاجتماعي فهناك فرصة لاستخدام روابط قوية و التي توفر موارد مماثلة أو أفضل³، فمثلا فرد له وظيفة عالية ، تكون له فرصة اكبر للحصول على مكانة عالية من حيث الثروة و السلطة⁴.

لذلك سنتبع في دراستنا هذه ماجاء به نان لين حول قوة المركز الاجتماعي و قوة الروابط و الموارد الاجتماعية ، حيث يقول نان لين " و بشكل عام أتوقع وجود تأثير تفاعلي بين المركز الأصلي و قوة الرابط على الموارد الاجتماعية المحصّلة"⁵، حيث أن الموارد الاجتماعية متغير تابع و قوة المركز و الروابط الاجتماعية متغيرات مسقلة ،ولابد من الإشارة هنا انه يمكن الاستفادة من بعض المبادئ التي جاء بها الباحثون الآخرون مثل الشبكات الاجتماعية لرينالد بيرت و الانتقال من شبكة اجتماعية إلى أخرى التي أوردتها في

¹ Ibid,691

² Ibid,691

³ Ibid , p 692

⁴ Ibid , p688

⁵ Ibid , p692

كتابه¹ le capital social , les trous structuraux ، وقوة الروابط الضعيفة لمارك غرانوفيتز² .

(2) منهج الدراسة الأمبريقية :

(أ) المنهج:

إن عبارة منهج لم تعد هنا مفهومة بالمعنى الواسع للعدة الشاملة المستخدمة في توضيح ما هو واقعي ، بل بالمعنى الضيق ، معنى العدة الخاصة لجمع أو تحليل المعلومات بقصد اختبار فرضيات البحث، بهذا المعنى الحصري فإن مقابلة الجماعة ، و التحقيق بواسطة الاستمارة أو تحليل المضمون هي أمثلة على مناهج البحث في العلوم الاجتماعية³ وبذلك فاختيار المنهج المناسب يعتمد أساسا على طبيعة الظاهرة المدروسة أو الموضوع المراد بحثه فطبيعة الدراسة هي المحدد الأساسي لمنهج الدراسة ، وبناءا عليه وتماشيا مع طبيعة الظاهرة الحالية فقد اعتمدنا منهج المسح بالعينة كمنهج أساسي لدراسة الموضوع ، هذا المنهج الذي نكتفي فيه بدراسة عدد من الحالات في حدود ما هو متوفر من وقت وإمكانيات، من خلال البحث عن أوصاف دقيقة لدور الرأس مال الاجتماعي في تحقيق الاندماج المهني عن طريق مجموعة من الأسئلة تدور حول تشخيص الظاهرة، والإجابة على الأسئلة تتم من خلال جمع الحقائق و البيانات الكمية و الكيفية عن الظاهرة المحددة و إعطاؤها التفسير الكافي ، و يعتمد البحث الوصفي بالإضافة إلى جمع البيانات و تصنيفها و تبويبها أيضا على تحليلها تحليلا دقيقا متعمقا يتضمن قدر من التفسير لهذه النتائج.

¹ Renald Burt , le capital social les trous structuraux de l'entrepreneur , revue Française de sociologie , volume 36.n36-4.Analyse des réseaux et structures relationnelles , études réunis et présentées par Emanuel -Lazega, www.pesee.fr/web/revues/bome/presprict/article/rfsoc_0035_1995.num_36-4-4421.pdf, consulté le19/05/2014

² Micheal Forsé, role sipcifique et croissance du capital social ; op cit , p09

³ ريمون كفي نلوك فان كومبهدو، ترجمة ديوسف الجباعي، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، المكتبة العصرية ن سيدا بيروت ، 1997 ، ص 225-224.

ب)التقنية المستعملة :

التحقيق بالاستمارة: يرتكز هذا التحقيق على طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المستجوبين تكون في الغالب ممثلة لمجتمع إحصائي معين، تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية و المهنية و العائلية ،و بآرائهم ، و بموقفهم من آراء أو رهانات إنسانية و اجتماعية ، و بتوقعاتهم ، و بمستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة لحدث أو مشكل ، أو أي نقطة أخرى تهتم الباحث ¹.

بما أن هذه الدراسة تختبر ثلاثة متغيرات رئيسية هي الروابط الاجتماعية ، المركز الاجتماعي ، الموارد الاجتماعية ، فإن هيكله الاستمارة ستكون كالآتي :

المحور الأول : البيانات الشخصية و بيانات حول الشبكة الاجتماعية

المحور الثاني:الروابط الاجتماعية

المحور الثالث:المركز الاجتماعي

المحور الرابع : الموارد الاجتماعية

أما المعالجة البيانية للمعطيات فنستخدم نظام SPSS الذي يسمح بتفريغ البيانات و معالجتها آليا .

ومن أجل تحليل الفرضيات نعتمد على نوعين من معاملات الارتباط هما معامل الاقتران و معامل التوافق من أجل معرفة نوع العلاقة بين المتغيرات و مقياسها.

ج)التعريف بميدان الدراسة

تمثل المؤسسة العمومية لتلفزيون أهم جهاز إعلامي في الجزائر، وهي مؤسسة عمومية لإعلام والاتصال تضطلع بمهام رئيسية يحدها دفتر شروط بموجبه تابع في وسائطها الاتصالية النشاطات الرسمية لمؤسسات الدولة بالتبليغ والبت وفق ما يقتضيه الصالح العام لبلاد كما تضطلع بمهمة التوجيه والإعلام بالإضافة إلى الترفيه والتثقيف .

¹ريمون كيفي، نفس المرجع ، ص226

تم استرجاع السيادة على المؤسسة الوطنية لتلفزيون من الاستعمار الفرنسي في 28 أكتوبر 1962.

بعد أن كانت بنود اتفاقية افيان تقضي بقاء مؤسسة التلفزيون تحت السيطرة الاستعمارية بعد الاستقلال لكنها ظلت تحمل اسم مؤسسة الإذاعة والتلفزة الفرنسية ، إلى أن صدر المرسوم المؤرخ في الفاتح من أكتوبر 1962 تحت رقم 234-67 و بموجبه تحولت المؤسسة إلى مؤسسة البث الإذاعي و التلفزيوني ثم إلى مؤسسة الإذاعة و التلفزيون إلى غاية صدور المرسوم رقم 86-147 المؤرخ بـ01 جويلية 1986، والذي بموجبه أنشأت المؤسسة العمومية لتلفزيون حيث يتواجد ،مقرها بـ21 شارع الشهداء الجزائر العاصمة . و المؤسسة العمومية للتلفزيون مؤسسة ذات طابع صناعي و تجاري، تملك الشخصية المعنوية و تأخذ وزارة الاتصال على عاتقها مسؤولية تسيرها و تحديد ميزانيتها .

ويضمن التلفزيون الجزائري التغطية عبر كامل التراب الوطني و هذا من اجل الوصول بأهدافه الاجتماعية و الثقافية إلى كل شرائح الجزائر العميقة، إذ تركز اهتمامات التلفزيون الجزائري كقناة عمومية على البرامج المتنوعة ذات البعد الوطني في الدرجة الأولى، و كذا المجتمع الدولي و مختلف قضاياها الراهنة، التي تحرص المؤسسة على تقديمها إلى الجمهور الجزائري بشفافية كاملة.

كما يعمل التلفزيون الجزائري على مواكبة التقنيات الجديدة و تكنولوجيات الإعلام والاتصال، من خلال توسيع حركية الرقمنة داخل المؤسسة والتركيز على العمل بأجهزة متطورة.

يسهر على سير المؤسسة العمومية لتلفزيون الجزائري اليوم 16 مديرية فرعية زائد المديرية العامة و أربعة محطات جهوية ، بتعداد عمالي يصل إلى 3478 عامل من بينهم 1757 يحملون مؤهلا جامعيًا .

(د)-مجتمع البحث و عينة الدراسة

إن المهمة الخاصة لعلماء الاجتماع هي : من حيث المبدأ دراسة المجموعات الاجتماعية (على سبيل المثال دراسة المجتمع الشامل أو دراسة التنظيمات الملموسة في هذا المجتمع) ككليات مختلفة عن مجموع أجزائها ، وما يهم في المقام الأول هو التصرفات الإجمالية ، و

تركيباتها ، وأنظمة العلاقات الاجتماعية التي تسيرها و غيرها ، و ليس تصرفات الوحدات التي تكونها بحد ذاتها في هذا النمط من الأبحاث الاجتماعية الصّرف فإنّ المعلومات المفيدة لا يمكن الحصول عليها في الغالب إلا بفضل العناصر التي تشكل المجموع فلمعرفة نمط التسيير في مشروع ما سيتحدّم علينا في اغلب الأحيان استجواب أولئك الذين ينتسبون إليه حتى و لو كان موضوع الدراسة هو المشروع نفسه و ليس العاملين فيه انّ كلية هذه العناصر ، أو الوحدات التكوينية للمجموعة المعنية تدعى (المجتمع الإحصائي للبحث): يمكن أن نعني بهذه العبارة على حد سواء مجموعة من الأشخاص ، أو التنظيمات أو الأشياء من أي طبيعة كانت.¹

و نظرا لتوفر الإحصائيات حول الموظفين الحاملين لشهادات جامعية التابعين لكل مديرية من مديريات المؤسسة العمومية للتلفزيون و المقدر عدده الإجمالي ب1757 موظف ، فإنّ العينة التي اخترناها هي العينة الطبقيّة العشوائية والتي تقسم المجتمع إطار الدراسة إلى أجزاء ، ففيها تنتمي كل وحدة من وحدات المجتمع إلى أحد الأجزاء ، الفئات أو الطبقات، و مجموع هذه الأجزاء يشكل موضوع عملية المعاينة²، و نظرا لأن موضوع البحث يركز على الروابط الاجتماعية و رأس المال الاجتماعي المدرج في شبكات اجتماعية ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي كشفت مبدئيا وجود شبكات اجتماعية في المؤسسة مترابطة على أساس الأصل الجغرافي و متغيرات أخرى وموزعة حسب المديريات ، و لأنّ "المتغيرات المستعملة في تقسيم المجتمع إلى طبقات يجب أن تكون مرتبطة بمتغيرات موضوع الدراسة"³، فإن اختيار الطبقات بهذا الشكل و المرتبط بخمسة عشر مديرية لم يكن اختيارا بالمعنى المطلق و إنما موضوع و متغيرات الدراسة أملت علينا اختيار هذا التقسيم الطبقي . وقد شملت هذه الدراسة 175 عاملا من أصل 1757 عامل خريج التعليم العالي تابعين ل 14 مديرية (القناة الثالثة 10، القناة الرابعة 7 مديرية الأرشيف 4، 15 canal Algérie

¹ نفس المرجع ، ص 193

² د. فضيل دليو ، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ، أنواع المعايين في العلوم الاجتماعية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 1999 ، ص 158

³ Sanchez Crespo, J.L., Curso intensivo de muestreo en poblaciones finitas, Tercera., Madrid, INE, 1973, p93 cité in ibid, p 159

مديرية التجارة 3، مديرية الأخبار 40، مديرية الإنتاج 23 مديرية البرمجة 4، مديرية الإدارة والمحاسبة 7، مديرية العتاد 4، الإدارة العامة 4، مديرية العلاقات الخارجية 1، ادارة الموارد البشرية 3، إدارة الخدمات التقنية 49 و بذلك يمثل حجم العينة 10% وهذا من أجل التوفيق بين التمثيل الكلي (مجتمع البحث) و التمثيل الفرعي (الطبقات أو المديریات) لتكون العينة ممثلة تماما لمجتمع الموظفين خريجي التعليم العالي التابعين للمؤسسة و بدرجة اقل للمجموعات التي قسمت إليها نظرا لتفاوت العدد من مديرية إلى أخرى .

وفي مرحلة الدراسة الميدانية حددنا أولا مجموعتين : المجموعة الأولى تمثل العمال الذين حققوا اندماجهم من خلال طرق رسمية ، وهذه المجموعة تم إلغاؤها ، و المجموعة الثانية تمثل العمال الذين حققوا اندماجهم المهني من خلال رأس مالهم الاجتماعي وهذه المجموعة هي التي أقمنا عليها الدراسة ، حيث تنقسم هي الأخرى إلى مجموعتين ، الأولى تمثل المبحوثين الذين استخدموا روابطهم الضعيفة ، و المجموعة الثانية تمثل المبحوثين الذين استخدموا روابطهم القوية .

الفصل الثاني :

الاقترايات النظرية

لرأس المال

الاجتماعي

ا. المؤسسين لمفهوم رأس المال الاجتماعي

1-بيار بورديو : Pierre Bourdieu (1930-2002):

ولد بيار بورديو في 01 أوت 1930 ، من بين أبرز علماء الاجتماع الفرنسيين ، درس في باو (Pau)، ثم في باريس في ثانوية Louis le grand، و المدرسة العليا للأساتذة كأستاذ الفلسفة ، بدأ حياته المهنية ،في التدريس في ثانوية مولين (Moulins)، و جامعة الجزائر ، و باريس و ليل .

من بين المناصب التي تولاها :كان مدير الدراسات في المدرسة العليا للدراسات السوسيولوجية بداية 1964، قام بمجموعة من الإصدارات (le sens commun)، ما بين 1964-1992، أنشا و سير مركز علم الاجتماع التربوي و الثقافي حتى سنة 1988 ، كما تولى إدارة مجلة Acte de la recherche en sciences sociales منذ 1975، و أستاذ رئيسي لعلم الاجتماع في Collègues de France سنة 1981 ، و اخذ الميدالية الذهبية CNRS سنة 1993،توفي في 23 جانفي 2002 عن عمر 71 عاما .¹
له عدة مؤلفات أهمها :

- sociologie d'Algérie 1961
- Un art moyen 1965
- Les héritières 1966
- Le métier de sociologue 1968
- L'amour de l'art 1969
- La reproduction 1970
- Esquisse d'une théorie de la pratique 1972
- La distinction 1979

¹Nathalie Bulle : Pierre Bourdieu, l'année sociologique ,vol 52,2-231-237 , 2002 www. Puf.com /puf_wiki/images/b/b5/anso_022-0231.pdf , consulté le 22 /04/2014,p2

-le sens pratique 1980

-les règles de l'art 1992

- La misère du monde 1993

" بنى بيار بورديو أفكاره في علم الاجتماع حول فكرة مركزية : حقيقة العالم الاجتماعي لا تستند لا على الأفراد و لا على الجماعات ، ولكن على العلاقات بين عناصره ، هذا البناء العلائقي الغير مرئي أنشأ عالما من الأشياء الاجتماعية التي لا تظهر، و يفترض أنها تعمل من خلال وسطاء لوكلاء اجتماعيين "¹. و يسيطر على عمله تحليل آليات إعادة الإنتاج الذي ينسبه إلى عوامل غير اقتصادية عكس ما يعتمده الماركسيين ، ولكن إلى عوامل ثقافية ،سعى لشرح إعادة الإنتاج الاجتماعي من خلال حياة غير متكافئة بين المجموعات الاجتماعية ل:

- رأس المال الثقافي (الشهادة أو الدبلوم ، و الأنشطة الثقافية المتكررة)
- رأس المال الاقتصادي (الدخل)
- رأس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية)

"لقد تأثر بورديو بكل من كارل ماركس و الذي يظهر من خلال توظيفه للمصطلحات الماركسية ، كالرأسمال و الطبقات الاجتماعية ، و التي تكون في كفاح تاريخي مع بعضها البعض ، و لكن الفرق بين المفكرين هو أن ماركس اعتمد على بعد واحد و هو البعد الاقتصادي ، في حين كانت نظرة بورديو متعددة، و لكنه ركز أكثر على البعد الثقافي "²كما تأثر أيضا بدوركايم ويشترك معه في الاتجاه البنائي الذي يعتبر أن المجتمع هو الذي يؤثر على الأفراد من خلال مختلف القيم و المعايير و نمط التفكير ، و

¹-Ibid p2

²-P Bourdieu : la distinction critique social du jugement , cité in Persée sociologique, 100 de lecture, les livres qui ont marqué le xx siècle , www.persée.fr/.../rfsoc 0035 2969 1980 num 21 3 5027 , consulté le 05 12 2010
مجوب رزيقة، مرجع سبق ذكره، ص 18, cité in

بالتالي فإن الموارد التي يمكن للفرد أن يسخرها تُكوّن وضعه و مكانته في السلم الاجتماعي¹.

ابتكر بورديو مجموعة من المفاهيم مثل الحقل ، إعادة الإنتاج ، رأس المال ، العنف الرمزي، العرف و الانعكاسية ، و نحن في هذا الصدد نركز على مفهومه لرأس المال الذي جاء به لينقد النظرية الماركسية لرأس المال التي حصرته في الجانب المادي فقط. على الرغم من أن بورديو كان أول من قام بتحليل منهجي لرأس المال الاجتماعي، فإن انتشار الدراسات على هذا المفهوم هي أكثر ارتباطاً بأعمال سابقة لجيمس كولمان و روبيرت بوتنام²

ميد ز بورديو بين ثلاث أشكال لرأس المال في بناء و إعادة إنتاج النظام الاجتماعي وهي : رأس المال الاقتصادي و رأس المال الثقافي و رأس المال الاجتماعي ، وقد تناول الرأس مال الاجتماعي من خلال شبكة من العلاقات الاجتماعية المتاحة للفرد أو المجموعة ، والتي قد تترجم إلى صداقات، أقارب أو معارف في مجالات رئيسية، وهي شبكة تشكلت من الاستثمار و الوراثة، و يعرفه : "مجموع الموارد الحالية أو الكامنة التي تم الحصول عليها من خلال امتلاك شبكة من العلاقات الدائمة المرتكزة على الفهم والوعي المتبادل وذلك في إطار الانطواء تحت جماعة معيّنّة ، فالانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سندا من الثقة و الأمان الاجتماعي ، أو بعبارة أخرى تسيير العضوية في مجموعة أفراد فاعلين مع خصائص مشتركة ، وبينها روابط دائمة و مفيدة³، وفقا لهذا التصور رأس المال الاجتماعي يتكون من العلاقات الاجتماعية التي يمكن للشخص استخدامها من أجل الوصول إلى الموارد التي يمتلكها أولئك الذين كان في اتصال معهم

¹M. Gansco , N . Caldi Bourdieu :différenciation structurelle de l'espace social : les Modènes domination ; <http://sciencespo.fr/docum/actualitesbibliogr/biblio/Pierre Bourdieu 1.htm>. consulté le 12 juin 2010.p 06 cité in مجوب رزيقة مرجع سبق ذكره ، ص 18

²-Atelier sur le capital social ,les concept ,la mesure ,et les incidences sur les politique, projet de recherche sur les politique, Canada , juin 2003 p 15

³Pierre Bourdieu ,le capital social , notes provisoires, acte de la recherche en sciences sociales , vol. 31, janvier, 1980 p2.

،فضلا عن كمية و نوعية هذه الموارد،كما أن بورديو نظر إلى قضية الوقت المخصص للعلاقات بأنه "شكل من أشكال العمل الجماعي ،الذي يفترض إنفاق المال و الوقت و خبرة محددة"¹

بورديو كان قلقا من أن التفاعل بين رأس المال الاجتماعي و أشكال أخرى لرأس المال يمكن أن يعيد اللامساواة الاجتماعية⁽²⁾، و يرى كل من (Foley و Edwards) أن واحدة من بين نقاط القوة في مساهمة بورديوالذي تميّز على كولمان و بوتنام هو وضوح و تناسق المنهجية التي اقترحها لقياس رأس المال الاجتماعي ،فوفقا لبورديو : حجم رأس المال الاجتماعي الذي يحوزه فرد معين ... مرتبط بحجم العلاقات التي يمكن بالفعل انشاؤها وتسخيرها ، وعلى حجم رأس المال (الاقتصادي ، و الثقافي أو الرمزي) لكل شخص تربطه معه علاقات⁽³⁾. كما بيّن Feild أن إصرار بورديو لشرح الروابط بين رأس المال الاجتماعي و عدم المساواة و السلطة يوفر تصحيحا مفيدا لكولمان و بوتنام ، في المقابل يؤكد Feild أيضا أن بورديو في وصفه المتحيز لرأس المال الاجتماعي بالنسبة للذين يمتلكونه ، يهمل الإشارة إلى السلبيات ، على الأقل بالنسبة للذين لديهم رأس مال اجتماعي كبير⁴.

في الأخير نجد انّ بيار بورديو يرى أنّه لتحقيق أهداف معينة لا يستخدم الأفراد الوسائل المادية و المهارات الشخصية فقط بل يستخدمون أيضا العلاقات الاجتماعية التي يحتفظون بها مع أفراد عائلاتهم و مجتمعاتهم أو المنظمات التي ينتمون إليها ، ومع ذلك يتبنى بورديو المقاربة البنوية ، معتبرا رأس المال الاجتماعي إحدى سمات البناء الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد⁽⁵⁾.

¹Merklé , sociologie des réseaux sociaux , le capital social selon Bourdieu 2011 .p34 .www.eloge-des-ses.fr/pages/pedagogie/capital_social-_at-pdf.consulté le 20 avril 2013

²Atelier sur le capital social ,Op.Cit , p 16

³Ibid ,p16

⁴Field,John, social capital, Londres, Routledge, 2003 ,p19 cité in atelier sur le capital social ,Op.Cit ,p16

⁵Pierre Canisius Kamanazi,M-A Deeniger et C trottier,revue de science de l'éducation de McGill, l'accès a un emploi permant après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires au canada ,vol .45.n 1.2010 .http://www.erudit.org/apropos/utilisation .html consulté le 23/06/2013. 2 :20 p 96

2- جيمس كولمان (James Coleman):

جيمس كولمان هو عالم اجتماع أمريكي ولد في 12 ماي 1926 في انديان **l'Indiane** و توفي في شيغاغو¹ Chicago وهو الذي ترجم مفهوم رأس المال الاجتماعي عند الأنجلو سكسونيين في سنوات 1980-1990 ، أكثر براغماتية من بورديو ، فكك مفهوم البراديغم الصراعي من أجل ربطه ببراديغم أكثر تجزءا .

جيمس كولمان يتناول مفهوم رأس المال الاجتماعي في الفئات الاجتماعية، مشروعه النظري يكمن في محاولة ربط النظريات الاقتصادية وعلم الاجتماع الكلاسيكي ، بالنسبة لهذا البراديغم : المجتمع و السلوكيات الفردية يتأثران من خلال رأس المال الاجتماعي² .

في نظرية **جيمس كولمان** يتميز الإطار الاجتماعي عن طريق تنظيم العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين ، و الأبنية الاجتماعية توفر الموارد التي تشكل رأس المال الاجتماعي ، الذي يعرفه في إطار وظيفته كخصائص البناء التي تسهل أفعال الأفراد، حيث يقول كولمان : " يتم تعريف رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته أنه ليس وحدة واحدة ، ولكن مجموعة متنوعة من الوحدات المختلفة التي تشترك في خاصيتين: أنّها جميعا تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي ، و تسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء ، مثل غيرها من أشكال رأس المال ، و رأس المال الاجتماعي منتج ، مما يجعل من الممكن تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه"³ .

شارك **كولمان** في رئاسة مؤتمر شيكاغو عام 1989، و شارك في تحرير كتاب حول النظرية الاجتماعية في مجتمع متغيّر سنة 1991 ، كما ربط رأس المال بالاقتصاد بطريقة مختلفة و ذلك لان رأس المال الاجتماعي باعتباره وسيلة لإعطاء معنى للعقلانية و للأنماط الفردية من الاقتصاد التقليدي . على وجه الخصوص استخدمه لإعطاء وجه إنساني و

¹ -Guillaume Corbeil et Claude Poissant, cinq visa pour Camille Brunelle, cahier d'accompagnement, www. Wikipedia.org/ wiki/james coleman .pdf ,consulté le 1mai 2014 ,p10 .

² Laurence Martin Caron, recension des écrits sur le capital social et sa mesure , cahier n ° Ta 1301, université Laval, www,fss,ulaval.ca/cms_recherche/.../caron_capital_social_1301 .pdf,consulté 01/05/2014,p5

³ Coleman .J.social capital in ,the creation of humain capital, op cit ,p S98

اجتماعي لنظرية الاختيار العقلاني ، نظرية كولمان تقود إلى عرض أوسع لرأس المال الاجتماعي ، حيث لا يعتبره فقط كأفعال للنخبة القوية ، ولكن نلاحظ قيمته لجميع أنواع المجتمعات ، بما في ذلك الضعيفة و المهمّة¹. كان له تأثير أكبر من بيار بوردي على تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي ، وخاصة في أمريكا الشمالية ، حيث أن بورديو كان قلق إزاء استخدام رأس المال الاجتماعي من قبل النخبة من أجل إعادة إنتاج ذاتها ، في حين كولمان دلّ على أن رأس المال الاجتماعي قد يكون موردا هاما لمجموعات أخرى ، كما انه قام بدراسات طويلة على نتائج التحصيل الدراسي في المدارس الثانوية العامة ، و المجتمعات الكاثوليكية المحرومة.²

ترى بورنتوان التعريف الذي قدّمه عن رأس المال الاجتماعي غامض ولا يرسم حدود الموضوع بدقة³، وهي الفكرة التي يؤكد عليها بورت⁴، إلا أن تعريف كولمان للرأس مال الاجتماعي ، يقودنا إلى استيعاب أشياء كثيرة عنه خاصة تلك المتعلقة بتكوينه و أيضا النتائج الناجمة عن وجوده كالنجاح المدرسي⁵ وحسب نفس الباحث فإن كولمان فرق بين الموارد و الأفراد الذين يمتلكون أو يقدمون رأس المال الاجتماعي و الأفراد الذين يستفيدون منه و هذا ما يجعلنا نصل إلى أن الشبكة الاجتماعية للفرد تكون غير فعالة إذا كانت الجماعة لا تملك الموارد.

أما من جانب آخر فيجب ألا نهمل أن الرأس مال الاجتماعي مرتبط بالآخرين فهم الذين يقررون أولا السماح لنا بالوصول إلى مواردهم ، وهذا ما يفتح المجال لدراسة الميكانيزمات الجماعية للتعاون و أيضا الثقة و معايير التقارب و الهوية⁶.

¹ David Gauntlett, making is connecting, Three approaches to social capital, polity press , march 2011, , www.makingisconnecting.org.gauntlett2011-extract-sc.pdf, accessed :03/09/2013, a 15:00, p 3

² Atelier sur le capital social ,op,cit, p16

³ S Ponthieux :<< revue information social >> les analyses du capital social, apports et controverses ,n°147, 2008, www.cairn.info/revueinformationsociales20083page32.htm , consulté le 10 juin 2010, p32 cité in , مجوب رزيقة ، مرجع سبق ذكره ، ص 23

⁴ A .Portes :social capital, origins and application in modern sociologie, cité in , (C) Baret. A soto marciel, apports et limites de la mesure du capital social,en recherche en gestion des ressource humain,2004, www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome1/Bret_Soto.pdf, consulté le 2Avril2010, p5 cité in : ibid p23

⁵ Ibid ,p6 cité in :ibid p24

⁶ Ibid, p8 , cite in ibid ,p24

قام **كولمان** بمجموعة من الدراسات من أجل أن يبين كيفية الاستفادة من رأس المال الاجتماعي كدراسته حول النجاح المدرسي ودراسة أخرى حول سوق الماس بنيويورك. في دراسته حول الثانويات الأمريكية ،**كولمان** لاحظ أن مراجعة الوسط المدرسي (الآباء ، المعلمين ،وتلاميذ آخرين) يسمح بتجنب سلوكيات المراهقين و أن استثمار الوالدين في الحماية المدرسية يسمح بالنجاح المدرسي ¹، وقد توصل إلى وجود علاقة بين التسرب المدرسي و الرأسمال الاجتماعي الأسري ، هذا الأخير يظهر من خلال حضور أحد أو كلا الوالدين ، عدد الإخوة و الأخوات ، وما ينتظره الأولياء من الدراسة مستقبلا ، و نفس النتائج إذا كان الرأسمال الاجتماعي المجمع خارج الأسرة .كما يرى أنه يجب الأخذ بعين الاعتبار الأنواع الثلاث من رأس المال المادي (مداخل الوالدين)، رأس المال البشري (المستوى التعليمي للوالدين و المستوى الثقافي العام للأسرة) ، الاجتماعي (علاقات الآباء و الأبناء) ، زد على ذلك فإن مقر السكن يؤثر أيضا على علاقات الصداقة للأطفال الذين غيروا مقر سكنهم تحصلوا على نتائج أقل من الآخرين² ومن بين النتائج المهمة في بحثه هي أنه عند الحصول على الشهادة فإن العلاقات الضعيفة تسمح بالحصول على عمل ³ وهي أهم النتائج التي توصل إليها **مارك غرانوفيتز** حول قوة الروابط الضعيفة كما سنرى لاحقا .

الدراسة الأخرى **لكولمان** كانت حول سوق الماس في نيويورك ، قام بدراسة تجار الماس اليهود و لاحظ أنه بفضل السيطرة الجماعية التي تمارسها شبكة الاتصال الخاصة بهم ، يمكن التبادل بدون إجراءات شكلية حتى في السلع الثمينة جدا ⁴، إن هذا المثال حسب **كولمان** مهم جدا لأنه يضم أحد العوامل الأساسية لتصوره وهو عامل الثقة التي يقوم

¹ Christophe Baret, Argelina Soto Marciel ,apports et limites de la mesure du capital social en recherche en gestion des ressources humain , www.reims-ms.fr/argrh/docs:actes-agrh/pdf-des.../2004;baret-soto005.pdf. Consulté le 06 Mai 2014 a 14 :13 p83

² (M) Lallement, capital social et théorie sociologique, cité in (M) lallement,(A) Bevort , le capital social, performance , équité et réciprocité , édition la découverte, France, 2006, p31 ,cité in مجوب رزيقة، مرجع مرجع سبق ذكره ، ص25-26

³ (C) Baret,(A) Soto Marciel,op.cit,p6,cité in ,26 نفس المرجع ص26

⁴ Christophe Baret, Argentina Soto Marciel, op.cit p83

عليها هذا المجتمع ، فهي تسهل التبادل السلعي بين أفرادها، بحيث تمثل الضمان الوحيد لتجار الماس الذين يتاجرون بأحجار ذات قيمة كبيرة وإذا حاول فاعل ما تجاوز هذه القيمة أو استغلال الثقة لغش الآخر ، فإنه سيفقد ارتباطه ليس بالعائلة فقط بل بالمجتمع و الدين في آن واحد، و سيقصى بصورة تلقائية من هذه الجماعة ، فقيم النزاهة مرتبطة بالتهديد من الإقصاء¹.

وقد حدد كولمان²وظيفتين لرأس المال الاجتماعي ، الأولى تمارس الرقابة على الأفعال الفردية ، و الثانية تسمح بتداول المعلومات و الحصول على فرص² ، ففي مثال تجار الماس في نيويورك رأس المال يمارس الرقابة الاجتماعية و في مثاله حول الثانويات الأمريكية يسمح رأس المال الاجتماعي بتداول معلومات و الحصول على فرص.

ينظر إذا كولمان إلى رأس المال الاجتماعي على أنه يعني المؤسسات و العلاقات و المعايير التي تشكل نوعية و كمية التفاعلات الاجتماعية بين أفراد المجتمع ، رأس المال الاجتماعي موجود في العلاقات التي تربط بين أعضاء البناء الاجتماعي ، يقول كولمان : " رأس المال الاجتماعي ليس موجودا لا عند الفاعلين أنفسهم و لا عند أدوات الإنتاج في حين هو بالأحرى موجود في عقد الشبكة"³ فرأس المال الاجتماعي حسبه هو مجموعة الأبنية الاجتماعية التي تيسر للأفراد و المؤسسات أداء مجموعة من الأفعال النفعية . وحدد كولمان ثلاثة أشكال لرأس المال الاجتماعي هي : التزامات و توقعات و التي تعتمد على درجة من الثقة التي تعارفوا عليها في بيئتهم الاجتماعية، وعلى قدرة تدفق المعلومات داخل البناء الاجتماعي ، و معايير مصحوبة بعقوبات⁴ ، وفي هذا المعنى رأس المال الاجتماعي هو احد المكاسب الجماعية ، وهو أقوى في بيئة اجتماعية مغلقة .

¹ (S) Ponthieux, le concept du capital social , Analyse Critique, contribution a 10eme colloque de ACN, division, condition de vie des menages, Insee , 21-23 Janvier 2004 , p5 , cité in 25 ص مرجع سابق، مجوب رزيفة،

² Christophe Baret ,Argentina Soto Marciel, op.cit ,p83

³ Colman .Jop cit , p S19

⁴ Sébastien Geindre,op cit , p2

بالنسبة لبونتيو (ponthieux) الفرق الأساسي في الإطار النظري مع بيار بورديو هو أن رأس المال الاجتماعي يبدو ملازماً للبناء الاجتماعي إذ أنه لا ينتج عن نية الفاعل ، يجب أن ينظر إليه أنه مورد طبيعي و ليس نتيجة لاستثمارات مدروسة كما هو الحال مع بورديو¹، حيث يقول كولمان:"خلافاً لأشكال رأس المال الأخرى ، رأس المال الاجتماعي كامن في بناء العلاقات بين الفاعلين"² .

في النهاية ما يميز بورديو و كولمان هو أن رأس المال الاجتماعي عند كولمان هو مكسب اجتماعي وليس فردي ، يكتسب بوعي أو بدون وعي ، ويشكل رأس المال الاجتماعي من أعضاء آخرين في المجتمع ، في حين بيار بورديو يعتبر أن الفاعل الاجتماعي يقوم إرادياً بعمل أول فعل (هبة أو تبرع أو خدمة) لبناء روابط دائمة ، في هذا المنظور الأخير يمكن التحدث حقا عن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي ، بمعنى القيام بتنازل في الحاضر من أجل تحسين المكاسب المحتملة في المستقبل ، أما حسب كولمان فيتلقى التلميذ في الثانوية المساعدة و الدعم ولا يعطي شيئاً ، و بالتالي فإنه يكون من غير قصد ديون اجتماعية و ليس رأس مال اجتماعي³ .

3- روبيرت بوتنام: Robert putnam

ولد في جانفي 1947 في روشستر Rechester ، بنيويورك ، وهو باحث أمريكي في العلوم السياسية ، عمل كأستاذ في عدة جامعات منها هارفارد ، أستاذ ومدير برنامج الدراسات العليا الصيفية في مانشستر في التغيير الاجتماعي ، بجامعة مانشستر ، كما تقلد منصب عميد كلية جون كنيدي للإدارة الحكومية و أستاذ العلوم السياسية في جامعة هارفارد ومدير مركز الشؤون الدولية بجامعة هارفارد ، كما ترأس جمعية العلوم السياسية الأمريكية ،

¹ Christophe Baret, Argentina Soto, Op.cit ,p83

².Coleman .J , op .cit , p101

³ Christophe baret, Argentina Soto, Op.Cit,p84

سنة 2001-2002، وعضو مجلس الأمن القومي الأمريكي ، وله مجموعة من الكتب من بينها¹:

- Political Attitude and the local community 1966
- Bureaucrats and Politicians: contending Elites in the policy process 1975
- Elite transformation in Advanced Industrial Societies : An Ampirical Assessment of the Theory of Technocracy 1977
- The Prosperous community: social capital and public life 1993
- Bowling Alone : America's declining Social capital 1995
- Social Capital : measurement and consequence 2001
- Social Capital and immigrant Integration 2009
- Religion, social networks and Subjective Well-being 2010
- American Grace : how religion is reshaping our civic an political lives 2010

الطريقة الأكثر وضوحا لاكتشاف رأس المال الاجتماعي عند روبرت بوتنام هي زيارة موقع <Bowlingalone.com> ولكن معظم المحتوى هو الدعوة إلى التعبئة العامة ضد تراجع رأس المال الاجتماعي ، له العديد من المساهمات في ثلاثة أمور أساسية: أولا مساهمته حول الديمقراطية و العمل Making Democracy Work سنة 1993 , ثانيا هو مؤسس البحوث حول الظروف التي تجعل المؤسسات السياسية فعّالة Bowling Alone : America's Decling Social Capital في سنة 1995 ،وهو نقطة

¹ Rebert .d.Putnam, Curriclulum vital, Cambredge,2010, www.gou.harvard.edu/.../putnam-cv%2011-2010.pdf consulté le 22 juin 2013 a 10:00

الانطلاق لمفهوم رأس المال الاجتماعي كما أنه المقال الذي يشير إلى كل أدبيات السنوات الخمس التالية.

وأخيرا في عام 2000 Boling Alone: the Collapse and Revival of American community الذي شرح فيه أسباب التراجع الشديد ، ووضع برنامج لإنقاذ رأس المال الاجتماعي الأمريكي وفي كتابه Making democracy عام 1993 قدم نتائج تحقيق شامل قام به في سنوات السبعينيات حول الفعالية الإدارية لـ 20 منطقة إدارية إيطالية بالمقارنة بين هذه المناطق تبيّن أن التقييم لا غموض فيه : هناك مناطق موجودة في الشمال تكون الحكومات المحلية مستقرّة و موثوق بها ، مستجابة ، فعالة بالنسبة لمعظم المواطنين ، وهناك مناطق في الجنوب عكس ذلك تماما وهذا الاختلاف لا يمكن تفسيره من خلال الثروات ، أو الإيدلوجيا السياسية أو الديموغرافية أو الجغرافية ، و الأسباب واضحة تكمن في المشاركة المدنية للسكان : يظهر السكان في الشمال استعدادا كبيرا للمشاركة النقابية ربما في ذلك الجوق و الدائرة الأدبية و أندية كرة القدم وعلى درجة عالية من الاهتمام في الشؤون العامة ، كما هو موضح من خلال قراءة الصحف و المشاركة في الانتخابات أما الجنوب فالحياة الاجتماعية فاترة ، و السياسية تهيم عليها المحسوبية و الفساد¹

يرى بوتنام¹ الجذور التاريخية لهذا الاختلاف تعود إلى قرون سابقة وتحديدا في القرن 14م ، حيث أن المناطق الشمالية تدعّمت بالعديد من الشبكات (النقابات التجارية ، التعاونيات و الجمعيات و الجيران) و التي تفتقر إليها المناطق الجنوبية ، ونوعية الديمقراطية (التي تظهر من خلال فعاليات المؤسسات) ومستوى التنمية الاقتصادية ، كل هذا يفسّر من خلال الديناميكية الفاصلة في الشمال ، و الرداءة في الجنوب ، وهي مدفوعة من القرون الوسطى، وكتاب Making Democracy، يضع الأساس لرأس المال

¹ (S)Penthioux,op cit.,p6

الاجتماعي حيث يؤكد على سبب الميل إلى المشاركة المدنية العالية¹، أي مخزون عالي من رأس المال الاجتماعي لتحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ودرس المستفاد هو أنه: يعرف المجتمع القوي من خلال حجم رأس ماله الاجتماعي وهو مفهوم يعرف بـ "بأذنه تلك المميزات للتنظيم الاجتماعي، مثل الثقة والمعايير والشبكات التي يمكن أن تحسّن كفاءة المجتمع من خلال تسهيل إجراءات منسقة"³.

قدم روبرت بوتنهام مفهومه لرأس المال الاجتماعي على أساس أنه يرى أن الأداء المؤسسي هو أفضل في المجتمع الذي ورث عنصرا كبيرا من رأس المال الاجتماعي في شكل الثقة، والمعاملة بالمثل وشبكات المشاركة المدنية، والتي تمكن من تحسين فعالية المجتمع من خلال تسهيل التعاون الإرادي والتعاون الإرادي يفضّل من خلال رأس المال الاجتماعي، كما ركّز على شبكات العلاقات الاجتماعية، وأكد وجود نوعين من الشبكات، "ففي العالم الحقيقي بالطبع يوجد نوعين من الشبكات، الأفقية والعمودية"⁵، هذه الشبكات الأفقية التي تستغل في المشاركة المدنية والتي تتخطى الانقسامات الاجتماعية، تغذي التعاون على نطاق أوسع، وهذا هو السبب في أن هذه الشبكات تلعب دورا هاما في بناء رأس المال الاجتماعي للمجتمع"⁶.

كما أكد أيضا على أن الثقة هي عنصر أساسي من عناصر رأس المال الاجتماعي ففي المناطق الإيطالية كانت الثقة الاجتماعية لمدة طويلة عنصرا قويا في العبقرية التي حافظت على الدينامية الاقتصادية وأداء الحكومة، فالثقة تزيد التعاون، وكلما زاد مستوى

¹ Ibid,p7

² Ibid, p 7

³ R. Putnam, making democracy work , civict tradition in Moder, Italy, Prenceton , university press 1993, www.mitchconquer.com/.../putnam%20making.pdf, consulté le 10,12;2013p167

⁴ Jean-Louis Thiebault, les travaux de Rebert.D.Putnam ,sur la confiance, le capital social, l'engagement civique et la politique comparé, www.cain.info/evue-internationalde politique-compaé-2003-3-pa341.Htm.pio ,consulté le 22/09/2013

⁵ Putnam .R, Op,Cit P14

⁶ Jean-Louis Thiebault,Op,Cit ,p14

الثقة داخل المجتمع كلما زاد احتمال التعاون ، والتعاون نفسه يولد الثقة ، وهو تراكم مستمر لرأس المال الاجتماعي وهو أيضا جزء مهم م لتفسير النجاح في ايطاليا المدنية¹ وقدحدد روبرت بوتنام مصدرين للثقة الاجتماعية ، فالثقة الاجتماعية يمكن أن تأتي من :²

قواعد المعاملة بالمثل وهي من أهم معايير التعامل ، وتنمو لأنها تقلل من تكاليف المعاملات و تسهل التعاون ، وهناك نوعين من المعاملة بالمثل : المحددة والعامة ، وقاعدة المعاملة بالمثل هي عنصر منتج لرأس المال الاجتماعي . شبكات المشاركة المدنية :وهي جمعيات تسهّل مشكلات الأمن بالنسبة للمواطنين في جمهوريات طائفية في شمال ايطاليا في العصور الوسطى ، وتم إنشاؤها لمعالجة انعدام الأمن في القرن 19م

بعد هذا العمل الذي قام به بوتنام ،وما شهده ولاحظه واستنتجه في ايطاليا ،قام بتعميمه على الولايات المتحدة الأمريكية،بعد عرض نتائج دراسته سنة 1993 ، فالشباب في الولايات المتّحة يقعون في الانحراف لأنّهم يعيشون في الأحياء الفقيرة برأس المال الاجتماعي³ .

وفي جانفي 1995 نشر بوتنام مقالا بعنوان Bowling Alone في مجلّة << Journal of sociologie >> لركّز في هذه الأطروحة على أن الولايات المتحدة الأمريكية تشهد انخفاضا في رأس المال الاجتماعي ، انخفاض الالتزام المدني الذي يعيق الحياة الديمقراطية، كما ركّز على ثلاث مهام : تتبع أعراض الانخفاض إظهار كل المزايا المرتبطة بامتلاك مستوى عال من رأس المال الاجتماعي ، والدّعوة إلى إجراء البحوث حول رأس المال الاجتماعي⁴ .

¹ Ibid , p11

² Ibid, p12

³ S. penthieux, Op .Cit , p7

⁴ Ibid, p8

وقد حدد مفهوم رأس المال الاجتماعي في هذه المقالة بعدما ربطه بآليات المشاركة المدنية و الترابط الاجتماعية التي تنتج مدارس ، وتنمية اقتصادية سريعة ، وحكومة أكثر كفاءة ، كما اقترح إطارا مشتركا لفهم هذه الظواهر و هو " إطار يستند إلى مفهوم رأس المال الاجتماعي ، قياسا على مفاهيم رأس المال البشري و رأس المال المادي ، والوسائل و التدريبات التي تعزز إنتاجية الفرد ¹ .

وقد حدد بوتنام مفهوم رأس المال الاجتماعي بأنه "يشير إلى ملامح الحياة الاجتماعية المنظمة مثل الشبكات ، و القواعد و الثقة الاجتماعية التي تسهّل التنسيق و التعاون من أجل المنفعة المتبادلة" ²، وقد أرجع بوتنام هذا المفهوم إلى مجموعة من الأسباب هي :
أن الحياة الاجتماعية تكون أسهل في مجتمع يحتوي على مخزون كبير من رأس المال الاجتماعي ، في المقام الأول شبكات المشاركة المدنية ، و تشجيع المعاملة بالمثل و تشجيع ظهور الثقة الاجتماعية فهذه الشبكات تسهّل التنسيق و الاتصالات، وتزيد وتعظّم السمعة الفردية ، و بالتالي تسمح بإيجاد الحلول لمعضلات الفعل الجماعي ، فعندما يتم تضمين التفاوض الاقتصادي و السياسي في شبكات كثيفة من التفاعل الاجتماعي ، فإن الانتهازية تنخفض ، في نفس الوقت ، شبكات المشاركة المدنية تجسّد النجاح و التعاون في الماضي والتي يمكن أن تكون بمثابة نموذج ثقافي في المستقبل ، وأخيرا شبكات كثيفة من التفاعل من المحتمل أن توسع نطاق الوعي الذاتي ، وتطوّر "أنا" في "نحن" أو في لغة المنظرين (الاختيار العقلاني) ³ .

كما بيّن في هذا المقال أسباب التراجع والضياع في رأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية، فيركز على أربعة عوامل هي ⁴ :

وصول المرأة إلى سوق العمل

¹ Dominique Meda , op cit ,p36

² R.Putnam,Op.Cit, p67

³ Ibid ,p 67

⁴ R.Putnam, traduit par (B) Van Overstraeter; bowling Alone , le déclin du capital social en Amérique ,cité in مجوب رزيقة، مرجع سابق، ص 30، cité in (M) lallement, (A) Bevort, Op.Cit, p36,

-الحراك الاجتماعي-

-الاختلافات الديمقراطية كانخفاض نسبة الزواج وتزايد نسبة الطلاق.

-التطور التكنولوجي في مجال الترفيه و الذي تسبب في فردانية أساليب الترفيه.

وفي آخر هذا المقال أكد بوتنام على أهمية التعمق في البحث في مجال الرأس مال الاجتماعي و الذي مازال يعدّ مجالاً خصباً للدراسة ، بداية من تحديد تعريف مودد لهذا المصطلح الذي يعتبره مصطلح متعدد . ومن بين الإشكاليات التي طرحها للدراسة نجد أهمية البحث حول تأثير التطورات الماكروسوسيلوجية على الرأسمال الاجتماعي كتأثير المجتمع الخيالي على تكوينه¹.

و في كتابه سنة 2000 Bowling alone حقق روبرت بوتنام ومفهوم رأس المال الاجتماعي شهرة عالمية، حيث وضع أسباب تراجع القيم المدنية الأمريكية ، كما يتضح من خلال انخفاض ثقة الأمريكيين في مؤسساتهم و العزوف عن المشاركة والانخراط في الجمعيات، وأعرب عن قلقه إزاء المخاطر المحتملة لارتفاع الفردانية-وهو نتيجة طبيعية لانخفاض رأس المال الاجتماعي-على مستقبل الديمقراطية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد توسّع فيه عن الكتاب الأول الذي نشره عام 1995 و الذي قدّم فيه وصف نسقي لاتجاهات المشاركة المدنية و رأس المال الاجتماعي (المشاركة السياسية ،الجمعيات، الديانات ، علاقات العمل ، التآلف الاجتماعي، العمل التطوعي و الخيري، المعاملة بالمثل، الصدق ، الثقة...) بحث عن تفسيرات معقولة ، وأعاد مراجعة تأثير رأس المال الاجتماعي في مختلف المجالات (لتعليم، أمن الشوارع، التطور الاقتصادي، و الصدّحة و السعادة ، و الديمقراطية، و في الفصل الأخير بيّن الجانب المظلم <<dark side>> لرأس المال الاجتماعي، أما في كتاب Bowling alone 2002 قدّم تعريف يختلف عن التعريف السابق لرأس المال الاجتماعي الذي اعتمده سنة 1993² حيث يقول في تعريفه: "تماما كما يمكن لرأس المال الجسدي ، و رأس المال البشري أن يزيدا من الإنتاجية (الفردية و الجماعية) ، فكذلك الاتصالات الاجتماعية أيضا تؤثر على إنتاجية الأفراد و الجماعات ،

¹ Ibid , cite in ibid ,p36, cité in , 31 نفس المرجع ص

² (S) Ponthieux, Op.Cit , p9

إذن رأس المال الجسدي يشير إلى خصائص الأفراد، ورأس المال الاجتماعي يشير إلى الاتصالات بين الأفراد و الشبكات الاجتماعية و قواعد المعاملة بالمثل والثقة التي تنشأ منها¹.

حدد بوتنام إذن المقاربة الخارجية لرأس المال الاجتماعي كالاتصالات التي يتم تشكيلها بين المجموعات المتجانسة و التي تشجع على تشكيل شبكة ضمن مجموعة (أسرة أو تنظيم)، هذه الشبكة تساعد على بناء الثقة و التلاحم و السعي لتحقيق الأهداف المشتركة، فبوتنام يشير إلى خصائص التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات و المعايير و القيم المشتركة و الثقة التي تسهل الترابط و التعاون من أجل المنفعة المتبادلة².

في الأخير يمكن القول أن العمل الذي قام به بوتنام أظهر أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا هاما ، ليس فقط بالنسبة للفرد أو الجماعة ، ولكن أيضا بالنسبة للمجتمع ، بالإضافة إلى ذلك ، أثبت أن رأس المال الاجتماعي هو أكثر من مجرد مفهوم ، وأنه يمكن أن يلعب دورا مهما في تنفيذ السياسات العامة ، و المفهوم كمورد للمجتمع يعتبر الأداة التي يمكن أن تساهم في التعاون و تنظيم المجتمع³ ، كما أن النقطة الأساسية في أطروحات بوتنام تبين نشأة و تطور رأس المال الاجتماعي واقتراحه بسيط وهو أن الحياة تكون أفضل في مجتمع مودد ومتعاون، من مجتمع تنتشر فيه الفردانية وانعدام الثقة⁴.

¹ Simon and Schuster ,R. Putnam , Bowling alone :the collapse and revival of American community, cité in Ponthieux ,Op,Cit,09

² Sébastien Geindre, Bernard dussuc ,op cit ,p2

³ Esta Da costa , <<mémoire présenté a la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grad de maitrise en sciences en Géographie, le role du capital social dans la capacité adaptative des pomiculteurs, universite de Montréal, Avril2007,consulté le 01.01.2014 ,P7

⁴ Pesqueux, capital social et réseaux social, hal-00509673,version1-14 Aug 2010,paris ,www.hal ;archive-ouvertes.fr/docs/00/50/.../Capital social.pdf, consulté le 28out 2013, 10 :50 ,p3

II. النظريات المتقدمة لرأس المال الاجتماعي

1- نظرية الروابط الضعيفة لمارك غرانوفيتز Mark Granovetter

مارك غرانوفيتز هو عالم اجتماع أمريكي متخصص في الشبكات الاجتماعية ، ولد سنة 1943، ويعتبر أحد تلامذة الباحث الأمريكي أريسون وايتن، درس في أكبر الجامعات الأمريكية ، بدءا بجامعة جون هوبكينز ثم جامعة هارفارد ثم جامعة ستوني بروكس و جامعة نورث وسترن، عيّن في سنة 1995 بروفييسور في علم الاجتماع بجامعة ستانفورد، كما انخرط في عدّة جمعيات علمية كالجمعية الاقتصادية الأمريكية و الجمعية السوسولوجية الأمريكية ، له عدّة إسهامات في عدد من المجلات الأمريكية كمجلة <<American Sociology Review>>¹.

مارك غرانوفيتز قام بوضع مفهوم *l'enchâssement* ، و الذي يقصد به إدماج الفعل الاقتصادي في الشبكات الاجتماعية ، ويعتبر هذا الإدماج في جانبيين ، من الجانب العلائقي، مع التركيز على العلاقات الشخصية ، و الجانب البنائي ، و يركز على بنية الشبكة العامّة لهذه العلاقات. التركيز هنا يتم لأسباب مختلفة توجه العمل الاقتصادي و الموارد المتاحة عن طريق الشبكات لتسهيل أو إعاقة العمل الاقتصادي² ويعدّ المقال الذي نشره غرانوفيتز سنة 1992 تحت عنوان: <<Economic action and social structure, the probleme of embeddendnes>> إلى إنشاء علم اجتماع خاص بالفعل الاقتصادي و يربط بين التبادل السلعي و الإطار الاجتماعي³.

¹ Huault, <<Anales des mines>>, Embeddedness et théorie de l'entreprise, retour des travaux de Mark Granovetter , juin 1998, www.annales.org/gc/1998/gc06-98/73-86.pdf , consulté le 15 Mars 2009, P76, cité in مجوب رزيقة، مرجع سابق ذكره ،ص33

² P. Burnard, J. Ph. Colin, Polanyi et Granovetter sur une Ile : l'enchâssement social de l'accès a la terre et au travail dans le secteur rural a Mayotte, www.mpl.ird.fr 1colloque_foncier/communication/pdf/Burnard.pdf, consulté le 11/5/2014 , 11 :15h , p3

³ R. Velly : << revue Dees comment faire la sociologie du marché ? >>, la notion d'encastrement dans les travaux de la nouvelle sociologie économique, Dess, France, n°125, Octobre 2001, p54, cité in ص مجوب رزيقة، مرجع سابق، ص 33

في عام 1973 نشر **غرانوفيتز** مقالاً بعنوان "قوة الروابط الضعيفة"، حيث يوضح أهمية العلاقات الاجتماعية في تدفق المعلومات داخل المجتمع وأهمية الشبكات الاجتماعية في البحث عن وظيفة، في مقاله بدأ بتعريف لقوة الرابط على أنها: تركيب من مقدار من الوقت و كثافة عاطفية و علاقة حميمية (الثقة المتبادلة) و الخدمات المتبادلة التي تميز هذا الرابط¹.

دراسة **غرانوفيتز** تمت في ضواحي بوسطن على نحو 300 فرد وجد فيها أن 56% منهم حصل على عمل من خلال علاقات شخصية، و 19% عن طريق وسائل رسمية و نوعاً ما من خلال السعي المباشر. من بين الذين استخدموا اتصالات شخصية 31% لديهم روابط عائلية و 69% من خلال روابط مهنية، لاحظ أن أولئك الذين ينجحون أكثر هم الذين يستخدمون العلاقات المهنية بدلاً من العلاقات العائلية أو الصداقات، و روابط ضعيفة بدلاً من روابط قوية، و قنوات علاقات قصيرة، في المقابل استخدام الروابط الضعيفة يسمح بالحصول على وظيفة أكثر من استخدام الروابط القوية² وقد حدد مارك ثلاثة أنواع من العلاقات بين الأفراد هي: **الروابط الضعيفة، الروابط القوية، غياب الرابط³.**

في ضوء تلك النتائج التي حصل عليها بنا مارك نظريته عام 1973، ونذكرها بإيجاز⁴:

بشكل عام تعتبر أن الأفراد جزء لا يتجزأ من الشبكات الاجتماعية، يعني أن أفعالهم تكون مفهومة انطلاقاً من علاقاتهم بالآخرين، لكن تعتبر أن هذه العلاقات يتم تنظيمها في شبكات بحيث لا يأخذ فقط في الاعتبار الاتصالات و العلاقات المباشرة (بمعنى العلاقات التي تكون وجهاً لوجه)، وعضوية الفرد (في جماعة، فئات،...)، ولكن

¹ Merklé, sociologie des réseaux, la force des liens faible et leur rôle dans la recherche d'emploi,

2001, www.eloge-des-ses.fr/.../force des liens faibles-at-pdf, consulté le 3 janvier 2014 à 12 :00 ,p1

² Michel Forsé, << l'année sociologique, les réseaux sociaux >>, capital social et emploi, press univ-de France, 108 boulevard Saint Germain, Paris, 1996, p147

³ Serge Freydier, la stratégie du poulpe, la force des liens faibles selon mark Granovetter, www.sfreydier canabalog.com/archives/2012/02.23915908.html .pdf, consulté le 3 janvier 2014 à 13 :55h, p1

⁴ Michael Forsé, Op.cit, p147

أيضا اتصالات أو علاقات من هذه العلاقات المباشرة (علاقات من الدرجة الأولى) ، وعلاقات من هذه العلاقات من هذه العلاقات (علاقات متعددة من الدرجة الثانية) أي علاقات متعددة.

هذه المقاربة تهتم أساسا ببناء الشبكات التي ينتمي إليها الأفراد (الحجم ، الكثافة الاتصال)، وبدرجة أقل ، طبيعة العلاقة الاجتماعية داخل الشبكات (الثقة ، التبادل)¹، و بالعودة إلى نظريات التوازن الهيكلي ، يفترض غرانوفيتز (1973)² وجود ثلاث أشخاص أ، ب، ج و يفترض وجود رابط قوي بين (أ) و (ب) أولا و (أ) و (ج) ثانيا ، في هذه الحالة هناك فرصة جيّدة لكي يتعارف (ب) و (ج) و العلاقة بينهما هي في حد ذاتها قوية بمعنى أن الروابط القوية تميل إلى أن تكون متعدّية، خلافا لذلك إذا كان (أ) يرتبط بقوة مع (ب) ولكن رابطته ضعيف مع (ج) هناك أمل قليل ل (ب) و (ج) من اجل الالتقاء ، إذا التقيا هناك حظ قليل لتكون لديهم نقاط مشتركة ، ولاشيء على وجه الخصوص سيؤدي إلى التقرّب ، الرابط بين (ب) و (ج) قد يضل غائبا أو أقل شدة³.

لقد أدى هذا التصور بمارك غرانوفيتز إلى الانتقال إلى مفهوم عام لنظرية الروابط الضعيفة من خلال مفهوم الجسر (pont) ، حيث اظهر أن العلاقة القوية ليست جسور ، لأنها لا تسمح بربط مجموعات أفراد منفصلين ، واستنتج أنّ المعلومات لا يمكن أن تنتشر من خلال الروابط القوية ، و المرجح أن تضلّ محصورة داخل "الجماعة" المحدودة ، وعلى العكس من ذلك فالروابط الضعيفة هي التي تسمح بالانتقال إلى شبكة أكبر ، و بالتالي فروابطهم الضعيفة هي التي تسمح بتزويد الأفراد بالمعلومات التي لا تتوفر في مجموعتهم أو دائرتهم المحلية أو الداخلية⁴، فالأفراد الذين تربطنا بهم روابط ضعيفة لديهم فرص أكبر

¹ Christophe Baet, Argentina, Soto marciel, Op.Cit, p81

² (P) .Mercklé, Op.Cit, p01

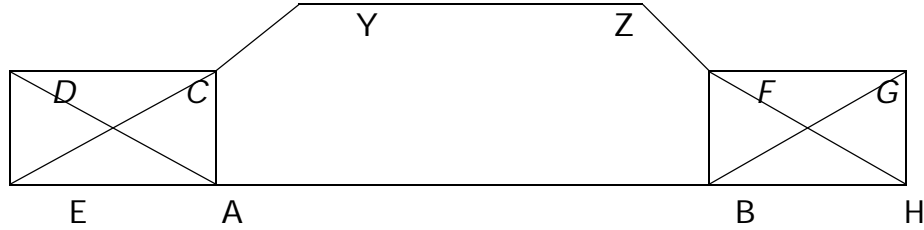
³ Michael Forsé , Op.cit, p148

⁴ Mercklé, Op.Cit, P1

للتحرّك في مختلف الدوائر المختلفة ، وبالتالي الحصول على معلومات مختلفة على تلك التي نتلقاها¹

يمكن أن نبين مفهوم الجسر من خلال الرسم التالي²:

رسم بياني رقم : 01 مخطط توضيحي لمعنى الجسر



قراءة :

A-B هو جسر بالمعنى الحقيقي بدون القمم Y-Z وجسر محلي مع هذه القمم ووفقا لنظرية مارك غرانوفيتز عن الروابط الضعيفة فهو رابط ضعيف يضمن الاتصال بين المجموعات ACDE و HGBF.

بالنسبة للذين يبحثون عن عمل فإنّ الروابط الضعيفة تكون فعّالة أكثر من الروابط القوية لأنّ الروابط القوية تنتج لأن تكون متعدّية وتنتج أيضا لإنشاء دوائر مغلقة ، فإذا كانت هناك معلومة جديدة تنتشر عن طريق روابط قوية تصبح بسرعة معروفة من طرف دائرة صغيرة من الأفراد الذين يندمّون هذه الروابط، وبالتالي فالأفضلية للروابط الضعيفة بمعنى أن الجسور التي تربط المجموعات ، و تمرر المعلومات بينهم هي روابط تنتشر المعلومات بين المجموعات المغلقة المبنية على روابط قوية ، و بالتالي بالنسبة للذي يبحث عن عمل فإنّ الروابط الضعيفة تكون أكثر فعالية من الروابط القوية لأدّها تسمح بالخروج من البيئة الضيقة التي يتواجد بها الفرد و الوصول إلى معلومات في بيئات أخرى³.

¹ Easy.High.Tech, le blong-notes d'un digital native, réseaux sociaux : la force des liens faible, www.easyhightech.wordpress.com/2009/03/05/reseaux-sociaux-la-force-des-liens-faibles.pdf consulté le 08 Mai 2014, a 18 :33h, p1

² Michael Forsé, Op.Cit,p148

³Ibid , p149

هذا المنطق يعني أنّ الروابط القوية تميل إلى التعلّق في حين الروابط الضعيفة تحمل
أفضلية للتغيير. مبدأ قوة الروابط و مبدأ التعلّق يعني أنّ العلاقات يتم تشكيلها بين الأفراد
المتشابهين الموحدين تماما ، إذن العلاقات الغير متجانسة تماما لديها حظ أكبر أن تكون
ضعيفة العلاقات المتجانسة لديها حظ أكبر أن تكون قويّة ، على العموم يتضح أنّ وجود
أكثر من بناء هو في الواقع علاقات غير متجانسة و الأرجح أنّّه يحتوي على علاقات
ضعيفة¹.

مارك قام بتوسيع مفهوم رأس المال الاجتماعي سنوات 1980 من خلال تعمّقه في
نظرية الشبكات الاجتماعية هذه النظرية سدّت فجوة في علم الاجتماع الاقتصادي و التي ركز
عليها في الدراسات المعنونة بـ : les action d'homo: aeconomicus ent tark.

Qu'elle sont encastées dans les relation sociales²

يؤكد **غرانونفيتز** أنّ الروابط تتيح إمكانية الوصول إلى الموارد التي لها قيمة اكبر ،
فهو يؤكّد في هذه الحالة فرضية **جيمس كولمان** التي تقول إنّ الروابط القويّة تسهل الثقة³ ،
كما أكد على أنّ الموارد التي تنتقل داخل هذه المجموعات تكون محدودة .

هذا التثمين للروابط الضعيفة يتعارض مع رأي **دوركايم** الذي يرى أنّ المجتمع الذي
يتكوّن من روابط ضعيفة مٌتجذّبا لأنّه سيؤدي إلى الانوميا⁴.

غرانونفيتز خلص إذا إلى أنّ الروابط الضعيفة لا تكون مصدرا للانوميا و تراجع
التمسك الاجتماعي و أظهر خلاف ذلك بأنّها أدوات لا غنى عنها بالنسبة للأفراد من أجل
اغتنام بعض الفرص المتاحة ومن أجل الاندماج في المجتمع ، كما سلّط الضوء على
الشبكات الغير رسمية التي من خلالها يحصل الأفراد على فرص عمل و ركّز على قوّة

¹ T.J.Fararo, J.Skvoretz, <<<unification research pograms:integrating tow structural theory>>, American journal of sociology , 92, 5,1987, p1183-1209, cite in ibid p149

² Penthioux .S, le capital social,paris la découverte p 23, 2006, cité in ,Laurence Martin ,Caron, chaire de la recherche, Marseille Allet sur la culture philanthropique, recension des écrits sur le capital social et sa mesure , cahier Ta 1301, univ-laval, p7

³ Martin Caron , ibid p7

⁴ Ibid , p8

الروابط الضعيفة من منطق ضدّ البديهية الذي يقول: أنّ الروابط القوية (العائلة و الأصدقاء) توفر الوصول إلى الوظيفة بسهولة أكثر من الروابط الضعيفة مثل العلاقات مع زملاء الدراسة أو العلاقات المهنية ذات الصلة بمكان العمل ، حيث يصّرّح غرانوفيتز أنّ الأفراد الذين تحصّدوا على أحسن الوظائف هم الذين استخدموا العلاقات المهنية و علاقات الصدّاقّة بدلا من علاقات القرابة ، أي الروابط الضعيفة بدلا من الروابط القوية"¹

التشكيل الأول لأطروحة الروابط الضعيفة في 1974 أثار على عدد كبير من الأعمال التي تسمح بالإشارة إلى المشاكل الأمبريقية التي ظهرت² . في الحقل الأمبريقي يستعمل الباحثون حول الشبكات الاجتماعية عموما مناهج كمية متطورة ، هي في الأساس كتابات Jacob.L.Moreno التي تستخدم كمرجع ، فمورينو هو مؤسس السوسيومتري: الذي هو أداة لدراسة الهياكل الاجتماعية في ضوء التجاذب و التنافر ، الذي يتمّ التعبير عنه في مجموعة³ ، أما اليوم فيتم استعمال السوسيومتري من خلال برنامج تحليل الشبكات الاجتماعية (social network analysis) و الذي يكون أفضل في حالة معرفة حدود الشبكة(على سبيل المثال من أجل دراسة قسم دراسي⁴).

أمّا من الناحية النظرية فقد ظهرت دراسات أخرى بعد غرانوفيتز مثل دراسة Degenne 1991 أظهرت أن السن عامل مهمّ فالأكثر سنا لهم أفضلية أكبر للحصول على عمل بالاعتماد على روابط ضعيفة ، كلمان⁵ Simon Langlois 1977 رغم أنّه عمل على السكان ذوي البشرة البيضاء استنتج أنّ: الأنشر الفعال للمعلومات حول العمل من خلال الروابط الضعيفة في الشبكات الشخصية يظهر تميّز نوع معيّن من الوظائف -

¹ M.Granovetter, getting a job , cite in Degenne et autre , << revue societies contemporaines>>, les relation social au cœur du Marché du travail, 1991, www.portail.cereq.fr/FEM/FEM735.pdf , consulté décembre 2009, p76 cité in ص 37 ذكره، مرجع،

² Micheal Forsé , op cit , p150

³ Moreno.J, fondament de la sociometrie , presses universitaires de France, Paris, 1954, p 53 , cité in Laurence Martin Caron ,op,cit p 8

⁴ Laurence Martin Caron, ibid p8

الإطارات و الإداريين على الرغم من أن الروابط القوية تواصل لعب دور مهم في الفئات العمالية الأخرى¹.

2-نظرية ثقوب البنائية لرونالد بيرت les trous structuraux (Renald Burt)

هو رينالد ستوارت بيرت ، ولد سنة 1949 و هو عالم اجتماع أمريكي ، أبرز أبحاثه كانت حول الشبكات الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي ، لاسيما مفهوم ثقوب البنائية في شبكة اجتماعية ، انظم إلى كلية شيغاغو عام 1993 ، و درس برنامج إدارة الأعمال ، أراد شرح سلوك الناس ، درس علم النفس الفيزيولوجي ، و أنهى درجة الدكتوراه في علم الاجتماع تحت إشراف جيمس كولمان في جامعة شيغاغو ، حصل على البكالوريوس في العلوم الاجتماعية و السلوكية في جامعة جونز هوبكنز Johns Hopkins في 1971 وحصل على الدكتوراه عام 1973 حيث عمل مع Nan Lin² عمل و نشر في عدة مجلات منها³:

American journal of sociology

باحث مع جيمس كولمان في : National opinion resear 1970-1976

في جامعة شيغاغو مع نان لين 1970-1973 في Center for research in

scientific communication

نشر عدد كتب ومقالات منها :

2013 : Social network analysis , fondations and frontiers on network advantage.

2000: The network structure of social capital.

¹ Michael Forsé ; op, cit , p150

² Habart Williams, Renald.S.Burt, www.chicagobouth.edu/faculty/directory/b/renald-s-burt # biography, consulté le 19/05/2014, p1

³ Renald .S. Burt, winter 2013, vita , http://faculty chicagobooth.edu/Ronald.burt/vita.pdf, consulté le 19/05/2014 , p 1-10

2000: The social capital of French and American managers.

1997 :A note on social capital and network contrite.

1995: Le capital social , les trous structuraux, et l'entrepreneur.

1994 : Contingent , organization as a network theory

1993 The social structure of competition .

1976: Position in network

رينالد بيرت يعتبر من بين العلماء الذين تخصصوا في تحليل الشبكات الاجتماعية، وقد عمل مع جيمس كولمان و نان لين كما أشرنا سابقا، و يظهر هذا من خلال كتبه و مقالاته الكثيرة التي نشرها في هذا المجال و يعتبر مؤلفه Structur Holes ; The social structure of compétition¹ من بين أبرز مؤلفاته في مجال الشبكات الاجتماعية نشره سنة 1993 لقد قدّم فيه أول النظريات حول الفعل الاجتماعي المبني على تحليل الشبكات الاجتماعية و السلوك على أساس الاختيار العقلاني²، حيث يقول في بداية مؤلفه أنّ معدّل الواردات مرتبط بالبنية الاجتماعية للساحة التنافسية ، كل فاعل لديه شبكة من الاتصالات في الساحة و يرتبط بعض الفاعلين ببعض الآخر ، و الثقة بينهم واجبة لدعم بعضهم البعض ، و تعتمد التنافسية في الحصول على معدّلات أعلى من عائدات الاستثمار ، وهذا يعتبر وصفا للطريقة التي تجعل البناء الاجتماعي مكانا للمنافسة غير الشريفة من خلال خلق فرص مشاريع لبعض الفاعلين دون الآخرين³.

نشر رينالد كتابا آخر بعنوان le capital social , les trous structuraux ،

حيث يتّجه فيه إلى توضيح نظريته حول ثقب البنائية ، فبالنسبة له تعريف رأس المال

الاجتماعي يكون من خلال غياب العلاقات الاجتماعية : في الواقع يشار إلى رأس المال

¹ Renald.S. Burt, The social structure of competition , chapitre 2 , p57-91, [http:// personal.stevens.edu/ysakamot/BIA.658/man/weeku/burt.pdf](http://personal.stevens.edu/ysakamot/BIA.658/man/weeku/burt.pdf); consulté le 19/05/2014

² E.Lzega, revue Francaise de sociologie, Burt Renald, structur holes, the social structure and compition, volum 36, Nou,1995, p799, www.persee.fr/.../rfsoc_00352969_1995_num_36_44430. Pdf consulté le 15 mai 2010, cité in مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص 38

³ Renald Burt, Op cit , p01

الاجتماعي عند غياب العلاقة بين الفاعلين A و B ، يكسر هذا الفراغ من خلال فرد آخر يكون وسيطا ليدخل في علاقة مع B ، وهذا النقص في العلاقة بين فاعلين اثنين يسميه "بيرت" ثقوب البنائية . الدخول في اتصال مع شبكات اجتماعية أخرى يخلق فرص للحصول على السلع و الخدمات:

فالعديد من الأفراد لهم علاقات مع آخرين ، و يتقنون بهم ، واجب عليهم دعمهم ، و يعتمدون على إقامة التبادلات بينهم. في هذا السياق غياب العلاقات (ثقوب البنائية) تمثل فرص لمشاريع تظهر سيطرة الوساطة على تدفق المعلومات و تنسيق الإجراءات بين الفاعلين الموجودين على جانبي الثقب¹. حيث يمثل الفرد الذي يدخل كوسيط بين أفراد لا توجد بينهم علاقات اجتماعية جسرا أو نقطة عبور إلزامية وهو في حد ذاته طريق من أجل الوصول إلى موارد مختلفة².

يشير إرن رينالد بيرتمن خلال هذا التعريف إلى أن ثقب البنائية هو تلك الفجوة بين علاقيتين في مجموعة ، أي غياب العلاقة ، هذا الغياب في العلاقة يسمح بظهور شخص ثالث كوسيط بين الفاعلين الأولين و بالتالي الاستفادة من هذا الوضع تكون على ثلاثة أشكال : وصول المعلومات بشكل أسرع ، وصول معلومات أفضل ، و السيطرة على نشر المعلومات (حيث أن الوسيط يختار متى و إلى من يرسل المعلومة)³.

الأهميّة الخاصة للثقوب البنائية هي أنّها تسمح بالخروج من الشبكة الاجتماعية الخاصّة و الوصول إلى الشبكات الأخرى المحيطة بها⁴ و يمكن تحديدها من خلال فصلها عن الاتصالات الزائدة عن الحاجة هذه الأخيرة تعرف بأنها الاتصالات التي توفر نفس

¹ Burt .S.R, le capital social , les trous structuraux et l'entrepreneur, revue Française de sociologie,1995, p602 cité in P.K.Canisius, op.cit p45

² S.Vontolini , réseaux sociaux, l'analyse des reseaux pour une autre approche du développement professionnel , laboratoire d'économie et de gestion, Université de Bourgogne , 2008,P08, cité in ص 39

³ Anne Lambert, Renald Burt ,Brokerage ad closure , an introduction to the social capital , Oxford University press , 2004-2005,consulté le 29/03/2014 p1

⁴ P.K.Canisius, op.cit , p46

الفوائد من المعلومات¹ ، أما الثقوب البنائية تسمح بالوصول إلى معلومات جديدة ذات صلة بالأهداف المنشودة² .

هناك مؤشرين لمعرفة الاتصالات الزائدة عن الحاجة من خلال : تماسك الشبكة (إذا كان أعضاء الشبكة مترابطون فالمزيد من الاتصالات هي زائدة)، و التكافؤ البنائي (فردين غير مترابطين مع بعض و لكن يصلون إلى نفس مصادر المعلومات إذن اتصالات زائدة عن الحاجة)³.

و بقدر ما يتم استخدام هذه المعلومات كنموذج للوصول إلى منافع اجتماعية بقدر ما تشكل هذه الثقوب البنائية رأس مال اجتماعي و بعبارة أخرى فإنّ إنشاء اتصالات جديدة خارج الدائرة الاجتماعية المباشرة يسمح بتمديد الشبكة الاجتماعية للمعلومات و بالتالي إثراء رأس المال الاجتماعي⁴ ، ونجاح الاستثمار مرتبط بقدرة الفاعل في التأكد من تحقيق الفرص المتاحة مما يقودنا إلى مشكل مراقبة العلاقات داخل الشبكة ، وهنا تلعب الثوب البنائية دور آخر وهو الدور الذي أطلق عليه اسم Tetius Gaudens اقتباساً من سيمبل ، وهو ما يعطي الفاعل قوة فردية في التدخل بين فاعلين كجعلهما يلعبان الأول ضدّ الثاني عندما تكون مصالحهما متعارضة⁵ .

أجرى بيرت دراسة على مؤسسة أمريكية كبرى للالكترونيات ، الدراسة كانت حول العلاقات غير الرسمية بين أفرادها ، وجد أن الثقوب البنائية في المؤسسة تمثل مشكلة للاندماج الاجتماعي و التدفق السريع و الفعال للمعلومات :كل فرد يقدر ولاءه لرئيسه و يترك له تعريف المهام و التنسيق الأفراد الآخرين ، و بذلك تزيد أوقات الانتظار للرّد على التعديل الممكن في المنتج لتحسين هذه العملية البطيئة و الغير فعّالة ، وضعت الشركة حوافز للأفراد الذين يبنون جسور بين المجموعات خارج التنظيم الهرمي الرأسي⁶ .

¹ Anne , op cit ,p1

² P.K.Canisius, op cit , p46

³ Anne Lambert, op cit , p1

⁴ P.K.Canisius, op cit , p46

⁵ E. Lazega, op cit , p799 , cité in ص 40 مرجع سابق ،

⁶ Anne Lambert ,Op.Cit , p2

توصّل رينالد بيرتلي أنّ :

الإطارات للسامية يملكون شبكات غنيّة بالثقوب البنائية ، و تصلهم المعلومات أفضل من العمال الآخرين ، و يمتازون بالسيطرة على الفرص الأكثر ربحا ، هؤلاء الإطارات هم في وضع يمكنهم من دراسة التنظيم الاجتماعي من أجل وضع السياسات ¹.

وكلّما كانت الثقوب البنائية كثيرة في الشبكة الخاصّة بالإطار ، كلما سمحت له بالترقية بصورة سريعة مقارنة مع الآخرين ²

يستفيد من التأثير الإيجابي للثقوب البنائية كذلك الأفراد الذين تكون شبكتهم منظمّة هيراركلية حول علاقة مهمّة و التي أطلق عليها اسم الشريك الاستراتيجي ، يكون هذا الأخير على علاقة بأفراد غير مرتبطين ببعضهم البعض مما يسمح للفاعل من الاستفادة من شبكة مضاعفة ³.

رأس المال الاجتماعي إذن بالنسبة لبيرت يرتبط ببناء شبكة الفرد و بما في ذلك مكان و عدد الاتصالات في البيئة الاجتماعية ، و يعرف أنّّه مجموع العلاقات بين الأصدقاء و الزملاء و مع الآخرين ، يسمح باستثمار مختلف أشكال رأس المال الأخرى ⁴.

¹ Rebert, Burt, le capital social les trous structuraux de l'entrepreneur , revue Française de sociologie , volume 36.n36-4.Analyse des réseaux et structures relationnelles , études réunies et présentées par Emanuel –Lazega, www.pesee.fr/web/revues/bome/presprict/article/rfsoc_0035_1995.num_36-4-4421.pdf, consulté le19/05/2014 ,p 607

² E.Lazega, Op.Cit, p799, cite in ص 41 مرجع سابق ،

³ P.K.Canisius, Op.cit, p96

⁴ Sebastien Geinder, Op.Cit, p2

III. نظرية الموارد الاجتماعية للين نان : (Nan Lin)

لين نان ولد سنة 1938 في شونكينغ بالصين (Chongqing)، عمل كأستاذ علم الاجتماع في جامعة Duke universite، اهتم في أبحاثه بالشبكات الاجتماعية و رأس المال الاجتماعي و الطبقات الاجتماعية و الحراك و المجتمعات الصينية ، مشاريعه الحالية هي نشر رأس المال الاجتماعي في المنظمات ، و دراسة رأس المال الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية و الصين و تايوان ، تحصد على دكتوراه من جامعة ميشيغان Michigan سنة 1966 و نشر عدة مؤلفات منها¹:

Les ressource sociale théorie du capital social 1995

A network theory of social capital 2005

Social network and status attainment 1999

Social capital : advances in research tentative title 2007

Social capital and the labor market : transforming urban china 2007

1- المبادئ النظرية و الفرضيات :

نشر لين نان مقالة بعنوان : الموارد الاجتماعية نظرية رأس المال الاجتماعي ،سنة 1995 حيث استعرض في هذا المقال " نظرية الموارد الاجتماعية على أنها نظرية سوسولوجية تصف السلوكيات الفردية في إطار البناء الاجتماعي " ² تركز هذه النظرية على الموارد التي تحتوي عليها الشبكات الاجتماعية ، و حول كيفية عمل السلوك الفردي الذي يمكن من الوصول إلى هذه الموارد و استعمالها . و يعرف نان لين مصطلح الموارد الاجتماعية الذي استعمله بكثرة أنه : "الموارد الاجتماعية هي المنافع التي تحدد قيمتها اجتماعيا و التي تسمح حيازتها للفرد بالإبقاء أو الحفاظ على هذه المكتسبات و القيم في

¹ Duke sociology , Nan Lin , www. Sociology.duke. edu /people ?gurl=uil=sub

² -Nan Lin ,les ressources sociales : un théorie du capital social , op cit , p685.

أحكام معيارية حول هذه المنافع و التي تتوافق في معظم المجتمعات مع الثروة و المكانة و السلطة"¹

نان لين إذا يستند في نظريته لرأس المال الاجتماعي على الموارد الاجتماعية الموجودة في الشبكة: "الموارد الاجتماعية تشكل العنصر المركزي لرأس المال الاجتماعي ، هذه الموارد تسمح بتطوير نظرية البناء الاجتماعي و اختبار نظرية رأس المال الاجتماعي ، توجد هذه الموارد في العلاقات مع الآخرين ، و يمكن حساب مؤشراتها الأمبريقية لكل فرد ، و بالتالي عندما يركز التحليل على الأفراد فإن رأس المال الاجتماعي يكون في نفس مستوى التحليل مع رأس المال الجسدي أو البشري ، حتى أن هناك تمييز مفاهيمي واضح بين الأشكال المختلفة لرأس المال ، و في الحقيقة رأس المال الاجتماعي غير ممكن دراسته إلا في حالة دراسة علاقات الفرد و الموارد المتاحة من خلال هذه العلاقات ، يمكن تقييم المنافع النسبية للأشكال المختلفة لرأس المال ، بالإضافة إلى ذلك ، هذه المقاربة تتجنب الخلط بين المستوى الميكرو و الماكرو سوسولوجي ، و بالتالي تعرف رأس المال الاجتماعي على أنه استثمار الفرد في علاقاته مع الآخرين ، هذه العلاقات لا يلزم أن تكون في جماعات أو تنظيمات محددة: أي روابط بسيطة تكفي ، وهذا لا يعني الانتماء و لا العضوية. و مع ذلك فإنها تسمح بتحديد كيفية ربط الموارد الاجتماعية بالأفراد في المجموعات أو "إنشاء" حتى مجموعات اجتماعية أو أبنية"²

يعرف نان لين رأس المال الاجتماعي فيما يتعلق بالموارد الاجتماعية ، مع ما يسميه بالمؤشرات الأمبريقية لهذه الموارد الموجودة في شبكة و التي يمكن قياسها لكل فرد، و الموارد الاجتماعية متاحة من خلال وساطة العلاقات ، هذه الموارد " موجودة في شبكة الفرد، ليست من المنافع التي يمتلكها الفرد و لكن موارد متاحة من خلال روابط مباشرة و

¹ Ibid ,p687

² Ibid .p 701

غير مباشرة ، الوصول إليها واستخدامها هو أمر مؤقت و مشروط لأنها ليست بحوزة الفاعل "1 .

لينؤكد على أن رأس المال الاجتماعي لا يمكن دراسته إلا من خلال العلاقات الاجتماعية للفرد، و الموارد المتاحة من خلال هذه العلاقات ، و يستند هذا الاقتراح على الموارد الخاصة للأفراد المأخوذة من الشبكة من أجل تحديد أفضل لرأس المال الاجتماعي .
نان لين صنف هذه الموارد إلى صنفين مكتسبة مثل (التعليم و المكانة و السلطة) و موروثه مثل (العرق و الجنس و في بعض الأحيان الدين أو موارد الأبوين) و بيدم أن كل فرد يمكنه الوصول إلى نوعين من الموارد شخصية و اجتماعية : الفئة الأولى يمكن امتلاكها من طرف الفرد مع كثير من الحرية في التصرف ، و الفئة الثانية تكون مدرجة في الشبكة الاجتماعية ، هي ليست منافع يمتلكها الفرد و لكنها موارد متاحة من خلال الروابط المباشرة و غير المباشرة²

الفرضيات التي وضعها نان لين :

وضع نان لين في نظريته الاجتماعية ثلاث فرضيات في الميدان الماكرو و الميكرو سوسيولوجي :

الفرضية الأولى تقول أن : "البناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد في وضعية هرمية وفقا لمواردهم المقدرة معياريا مثل الثروة و المكانة أو السلطة ، و هذا البناء يكون بشكل هرمي من حيث الوصول إلى هذه الموارد و السيطرة عليها"³
يبدو من خلال هذه الفرضية أن هناك علاقة مباشرة بين المكانة الاجتماعية في البناء الهرمي، و القدرة على التأثير الذي تفرضها على جوانب أخرى (بما في ذلك الجوانب الثانوية) ، ولها دور فعال في الحصول على مزايا أخرى و كمية المعلومات حول توزيع الموارد داخل البناء الاجتماعي ، وقد وضح نان لين في كتابه **الموارد الاجتماعية، نظرية**

¹ Ibid ,p687

² Ibid p 687

³ Ibid p 687

رأس المال الاجتماعي أن المركز أو المكانة الاجتماعية المميّزة لها قدرة عالية على تجميع الموارد¹.

الفرضية الثانية تفترض النظرية أن كل مورد يكون القاعدة لبناء هرمي وأن مركز أو مكانة الفاعلين في التسلسلات الهرمية المختلفة تميل إلى أن تكون متطابقة وقابلة للتحويل².

يريد أن يقول لين من خلال هذه الفرضية أن الفرد الذي يحتل مكانة عالية نسبيا من خلال الموارد المتاحة له يميل أيضا إلى احتلال مكانة تطابق موارد أخرى و بالتالي فإن هذا الفرد يطمح للوصول إلى مكانة أعلى من المكانة التي يحتلها من أجل الحصول على موارد أخرى ، وضع نان مثلا يشرح فيه هذه الفرضية : "فمثلا فرد له وظيفة عالية ، تكون له فرصة أكبر للحصول على مكانة عالية من حيث الثروة و السلطة"³.

الفرضية الثالثة على الرغم من أن النظرية تعتقد أن البناء الاجتماعي هرمي ، ولكن امبريقيا لا يكون دائما هرميا بالضبط عند تغيير أو إعادة تحديد مستويات البناء . هذه الفرضية تظهر مثلا في حالة التطور الصناعي عند نقل العمال من القطاع الزراعي إلى القطاع غير الزراعي وأيضا زيادة ارتفاع مستوى التعليم في المجتمعات الصناعية ، لذلك تحدث إعادة تحديد المستويات في البناء الهرمي وترتيبها مما يؤثر على التسلسل الهرمي السابق .

تنتمي هذه النظرية إلى المدرسة النيو كلاسيكية التي ترى أن رأس المال الاجتماعي " هو سيرورة لتراكم الموارد كنتيجة للتفاعل بين الفرد و البناء"⁴، فهي عبارة عن تصور ثنائي بين الاقتراب البنائي و اقتراب مرتكز على الفرد ، يصبو إلى تجاوز الصراع بين الفرد و البناء الاجتماعي ، في دراسة الفعل ، فيأخذ نان لين بعين الاعتبار تأثير البناء الاجتماعي

¹ Ibid p 688

² Ibid p 688

³ Ibid p 688

⁴ N . Lin :social capital : a theory of social structure and action , coll structure analysis in the social sciences , مجوب رزيقة، مرجع سابق ، ص 47 cité in 19 Cambridge university press, Cambridge 2001,

ولكن يحاول دراسة التوافق النظري للتحليل على أساس اختيارات الفرد و الفعل الذي ينتج عنه ، و لهذا الأخير حرية نسبية في التحرك و الاستثمار ، ولكن نتائج هذه الاستثمارات مرتبطة بالموارد المتاحة و بالتالي تؤثر على الأفعال المتخذة، و هذا ما يجعلنا نعتبر النظرية عبارة عن جدلية فعل/بناء. و هي تقوم على أساس مجموعة من المبادئ المتمثلة فيما يلي¹ :

- نجاح الفعل مرتبط ارتباطا طرديا بالرأسمال الاجتماعي فهي تسمح بتحقيق أهداف الفاعلين .

- قوة المركز الاجتماعي :المراكز الاجتماعية الناتجة عن الأصل الاجتماعي تسهل الوصول إلى الموارد و استعمالها.

- قوة الروابط الضعيفة : نجاح الفعل يتطلب وجود روابط بين مختلف القنوات الاجتماعية تعرف بالروابط الضعيفة ، و يعتبر وجودها أساسيا و مصيريا من اجل الوصول إلى أحسن المورد الاجتماعية ، سمّيت بالضعيفة نظرا لهشاشتها .

- قوة الروابط القوية : كلما كان المركز الاجتماعي عالي في البناء الهرمي كلما كان الرأسمال الاجتماعي ناتج أكثر عن الفعل التعبيري و الروابط القوية .

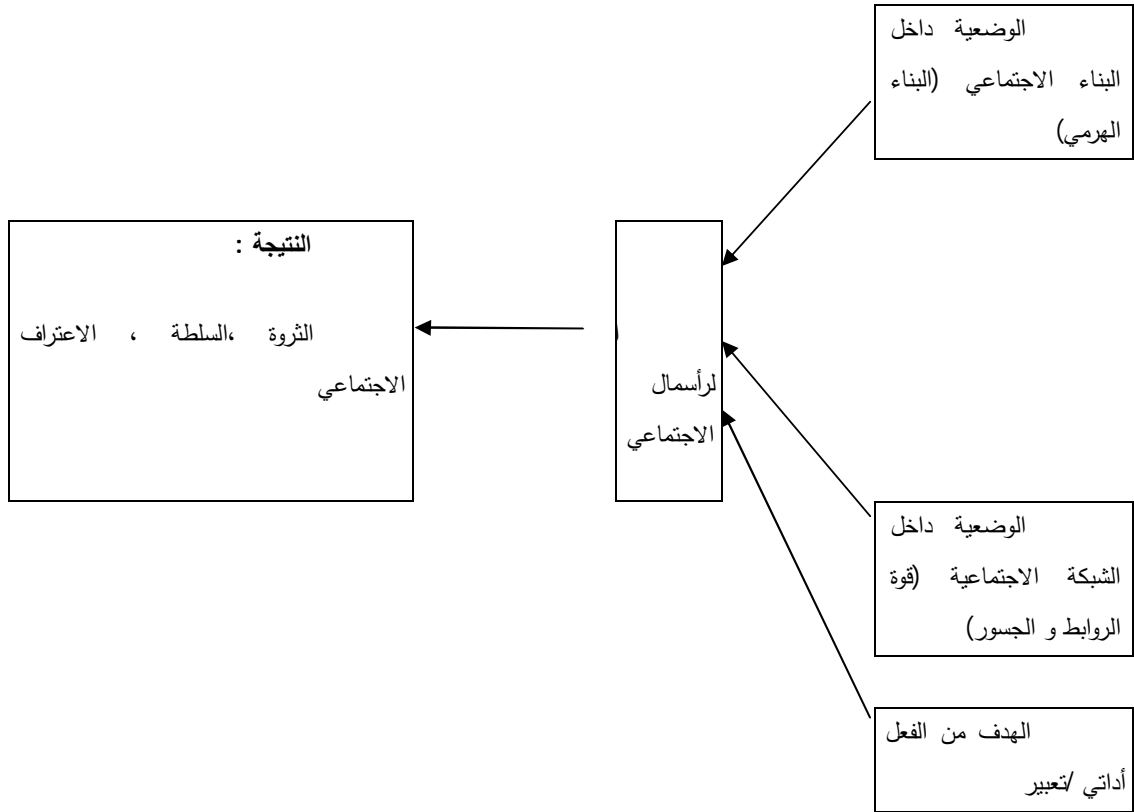
- قوة التمركز : كلما كنا قريبين من الجسر كلما تزايد حجم الرأس مال الاجتماعي ، بالإضافة إلى ذلك فإن قوة التمركز مرتبطة بالمكانة داخل البناء الهيرالكي ، فعندما يربط الجسر بين حلقتين اجتماعيتين متباعدتين هيراليكيا أي عموديا من المهم جدا التمركز قرب الجسر .

- التبعية البنائية : تأثير المكانة الاجتماعية مرتبط بالبناء الهيرالكي ، و هي تحدد الرأسمال الاجتماعي المتحصّل عليه .

¹ مجوب رزيفة ، مرجع سابق ، ص47

وفيما يلي مخطط يبين تأثير المتغيرات الثلاث المتمثلة في الوضعية البنائية ،
الوضعية داخل الشبكة الاجتماعية و الهدف من الفعل على حجم الرأسمال الاجتماعي ، ثم
الرابط السببي بين الرأسمال الاجتماعي و النتيجة المحققة¹

مخطط رقم (1) نموذج لنظرية الرأسمال الاجتماعي للين نان



الفعل الأداتي :

بدا لين نان نظريته حول رأس المال الاجتماعي أو الموارد الاجتماعية من خلال
البحوث السابقة التي كانت موجهة من خلال نظرية رأس المال البشري ، و التي تفترض
أن المركز الاجتماعي المكتسب مثل المستوى التعليمي ، يكتسب أهمية مقارنة بالمركز
الموروث كما يحدث في المجتمعات الصناعية ، و في سنوات الثمانينات و التسعينات من
القرن الماضي ظهرت نظرية جديدة تركز على تأثير العلاقات الاجتماعية و التي تختلف

¹ مجوب رزيقة، نفس المرجع، ص 48 cited in 75-76 Ibid

نوعاً ما عن النظرية الكلاسيكية لرأس المال البشري التي تنصّ على أنّ رأس المال البشري (مثل التعليم كمؤشر له) يمثل استثماراً في المهارات و المعارف التي يمكن أن يتوقع منها الفرد أن تعود عليه بالربح، و رأس المال البشري هو: "مجموع المعارف و المؤهلات و المهارات، و الخصائص الفردية التي تسهّل خلق الرفاهية الشخصية سواء اجتماعياً أو اقتصادياً"¹ و يشير هذا المفهوم إلى مجموعة المعارف و المهارات التقنية التي يمتلكها الأفراد لإنتاج السلع و الخدمات . هذا الموقف النظري يغلب على الدراسات الاقتصادية و لكنه غير مغري للدراسات السوسولوجية التي تشير إلى أهمية الضروريات الهرمية الاجتماعية و الاقتصادية من أجل أن تثبت فائدتها في الحصول على مركز اجتماعي، لذلك ذهب نان لين إلى أهمية الموارد الاجتماعية و رأس المال الاجتماعي (المركز الاجتماعي كمؤشر) من أجل الوصول إلى رأس مال اجتماعي أفضل و غني بالموارد التي يحتاجها الفرد .

و على مستوى التحليل الميكرو سوسولوجي اهتم نان لين بالفعل و التفاعل الاجتماعي " فالتفاعلات الاجتماعية تميل إلى أن تكون مقتصرة على التوافق مع نفس المستوى الاجتماعي (homophile) أي أن الأفراد يكونون في نفس المستوى الهرمي"² ، وهو يقصد هنا الفعل التعبيري ، و يحلّل نان لين مفهوم الفعل التعبيري-الذي يتوقع منه مثلاً صنع الثقة - من خلال أفكار كل من (هومس ، لازارسفيلد و ميرتون) الذين يعتقدون أنّ ما يميز التفاعلات القائمة على مبدأ التوافق (أي التفاعل مع فرد في نفس المستوى الاجتماعي) هو الاعتراف بتشابه الموارد، و الحاجة إلى تبادل الأسئلة حول مواضيعهم و حمايتها"³ ، و بين الباحث أنّ التفاعلات المتشابهة التي تمثل الفعل التعبيري

¹ P.K. Canisius , M-A Deeniger et C trottier, op,cit p 24

² Nan Lin ,les ressource social théorie du capital social ,op cit ,p689

³ Ibid p 689

تحدث في كل المستويات الهرمية " فالتفاعلات المتطابقة تحدث في جميع المستويات المتشابهة"¹ أي أن كل مستوى هرمي تحدث فيه أفعال تعبيرية.

يرى نان لين أن التفاعلات القائمة على أساس التشابه و التطابق في المستوى الهرمي و التي تُظهر مفاهيم الفعل التعبيري والبناء الهرمي كانت موضوع دراسات كبرى في علم الاجتماع ، على عكس التفاعلات الاجتماعية القائمة على أساس الاختلاف في المستوى الهرمي و التي تضع مزيدا من التباعد بين نظرية الفعل الأداتي و نظرية البناء الهرمي ، و قد حظيت بالاهتمام في الآونة الأخيرة فقط .نظرية الموارد الاجتماعية غيرت التأكيدات السابقة التي لديها نوع آخر من الفعل هو الفعل التعبيري الذي يشجع فيه الفاعل على البحث عن فاعلين آخرين بخصائص و أساليب حياة مشابهة ، من أجل المشاركة في التعاطف و التفاهم و التشاور ، أمّا الفعل الاداتي فيُشجع البحث عن شركاء مختلفين من حيث الصفات الاجتماعية و أسلوب الحياة ، ومن الممكن أن يمتلكوا المزيد من الموارد، لذا فنظرية الموارد الاجتماعية خاصة بالفعل الاداتي² ، وحسب لين دائما فإن هذه النظرية تتعلق خاصة بالفعل الاداتي الذي يعتمد على الوساطة في ظل ظروف معينة ، كما يمكن يُحدث بدون وساطة ، خاصة إذا كان سوق العمل مثالي ، حيث أن كل الوظائف و المهارات التي يحتاجون إليها تكون معروفة لجميع الباحثين عن عمل ، وحيث يعتمد التوظيف كليا على التوافق بين المهارات المطلوبة و المهارات التي يمتلكها المترشح . في هذه الحالة لا تكون بحاجة إلى الوساطة (أي لا يكون الفرد بحاجة إلى أفعال أداتيه) ، و أيضا إذا كان الباحث عن عمل يعرف الجميع في النظام الاجتماعي لا يكون لديه سبب لانتقال من خلال وساطة من أجل تحديد الموقع أو الاتصال بطالب العمل³

¹ Ibid p 689

² Ibid,p690

³ Ibid .p 690

النظرية التي جاء بها نان لين لا تدرس سوق العمل المثالي ، و لكن تدرس سوق العمل الغير مثالي: " النظرية تطبق على أسواق غير مثالية ، أين يكون بث المعلومة غير مكتمل، و هذا الشرط يمثل معظم أوضاع السوق الحقيقية"¹

من خلال الشرح السابق للموارد الاجتماعية و الفعل الاداتي و الفعل التعبيري و سوق العمل المثالي و غير المثالي وتأثير كل مفهوم من هذه المفاهيم السابقة على الفرد من أجل الوصول إلى أحسن الموارد و استعمالها ، يقترح نان لين ثلاث متغيرات هي :

-الموارد الاجتماعية

-قوة المركز

-وقوة الرابط

حيث أن الموارد الاجتماعية متغيّر تابع و قوة المركز و الروابط الاجتماعية متغيرات مستقلة.

التأكيد الأول هو أن الوصول إلى أفضل الموارد و استخدامها تقود إلى أفعال أداتيه أكثر فاعلية ، إستراتيجية بسيطة للفعل الاداتي توصل إلى الاتصال بفرد يوفر المعلومة أو يمارس تأثير النفوذ الضروري(الموارد الاجتماعية) أيضا ، فإن الاقتراح يؤكد أن نجاح الفعل الأداتي يرتبط ارتباطا ايجابيا مع الموارد الاجتماعية التي تقدّمها الاتصالات(قوة المركز) أيضا فإن الفاعل يدخل في علاقة مع فرد آخر يملك موارد أفضل فتزيد فرصته لرؤية الموارد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وهي تساعد على تحقيق الهدف من الفعل الأداتي(قوة الرابط)² .

نان لين بين العوامل التي تحدد احتمال الوصول إلى هذه الموارد الاجتماعية بعاملين اثنين هما :قوة المركز و قوة الروابط³ .

¹ Ibid ,p690

² Ibid , p690

³ Ibid, 691

2-قوة المركز : يرى نان لين في نظريته أنه كلما كان المركز الاجتماعي للفرد عاليا كلما كانت له فرصة أكبر للوصول إلى رأسمال اجتماعي أفضل حيث يقول أن مبادئ التطابق في المستوى الاجتماعي تشير إلى تفاعلات مع أفراد يحتلون نفس المركز أو مركزا أعلى في البناء الاجتماعي ، وعندما يتم تطبيق هذا المبدأ على مسألة من يتمكن من الحصول على أفضل الموارد الاجتماعية ، نجد أن الفاعلين الذين يملكون مركزا أوليا عاليا نسبيا (موروث أو مكتسب) لهم أفضلية على الآخرين ، و بالتالي ففرضية مستوى الأصل الاجتماعي ترتبط ايجابيا بالموارد الاجتماعية المكتسبة من خلال الاتصال ، وهذا ما يسمى قوة المركز¹ .

و النتيجة الطبيعية لهذا الاقتراح هي أن الفرصة البنائية لتحقيق موارد اجتماعية أفضل تكون أسوأ بالنسبة لأولئك الذين يكون مركزهم الأولي منخفض نسبيا² .

الاقتراح حول قوة المركز ينص على أن المستوى الأولي يرتبط ايجابيا مع إمكانية الوصول و استخدام هذه الموارد الاجتماعية ، و تشير عملية اكتساب المكانة إلى أن المركز الأولي للباحث عن العمل مرتبط ايجابيا مع احتمال الاتصال مع مصدر قادر على توفير أفضل الموارد.³

حدد نان لين مؤشرات المركز الاجتماعي من خلال مؤشرين هما : خصائص والدي الباحث عن العمل و الوظائف السابقة حيث يقول : "في هذه النظرية المركز الأولي يكون محددًا من خلال خصائص والدي الباحث عن العمل أو الوظائف السابقة, كما اقترح أيضا وجود تأثير للوراثة حيث يقول أن " الاقتراح الخاص بقوة المركز يفترض وجود تأثير الوراثة.وهو عامل بنائي مستقل عن الأفراد في البناء الاجتماعي ، رغم أنه يمكن الاستفادة منه⁴ .

بما أن النتيجة الطبيعية لهذا الاقتراح حول قوة المركز الاجتماعي هي أن الفرص الموجودة في البناء الاجتماعي من أجل الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعية سيئة بالنسبة

¹ ibid , p691

² Ibid , p 692

³ Ibid , p693

⁴ Ibid , p693

للذين يكون مركزهم الأولي منخفض نسبيا ، وجيدة ومتاحة بالنسبة للذين يكون مركزهم الأولي مرتفع ، فإنّ السؤال الذي يطرح نفسه هو " ما إذا كانت هناك آلية تسمح للأفراد من مستويات أولية منخفضة بالوصول إلى موارد اجتماعية أفضل " ¹ وهنا تظهر الإجابة من خلال قوة الروابط الاجتماعية .

3- قوة الروابط الاجتماعية:

إذا كانت العلاقات القوية تميز الدائرة الاجتماعية الحميمة للأفراد الذين يملكون سمات مماثلة و نفس المركز الاجتماعي ، فإنّ الروابط الضعيفة تمثّل العلاقات غير المتكررة كثيرا بين الأفراد المختلفين في مركزهم الاجتماعي وقد ظهر أنّ هناك مزايا لاستخدام روابط ضعيفة لأدّها توفر ربط علاقات مع أفراد ذوي خصائص مختلفة ، هذه العلاقات تكون ما وراء حدود المجموعة الاجتماعية الحميمة ، وتوفر إمكانية الوصول إلى المعلومات كما أنّ لها تأثير غير متاح لدى غيرها ²

احتمال قوة الرابط تؤدي إلى اقتراح آخر حول الفرد و الموارد الاجتماعية : الروابط الضعيفة أفضل من الروابط القوية للوصول إلى أحسن الموارد الاجتماعية ، هذا الافتراض حول قوة الروابط هو الأمر المثير للجدل في نظرية رأس المال الاجتماعي .فإنشاء و استخدام الروابط الاجتماعية باعتبارها وسيلة للوصول إلى مركز وظيفي تختلف من طبقة اجتماعية إلى أخرى ³ ، فتماما مثل الارتقاء في السلم الهرمي الاجتماعي ، الخروج من الدائرة الحميمة يزيد من فرص تحقيق الاتصال مع فرد ذو مركز اجتماعي عالي ، وبالتالي هذا الاقتراح يحدد إستراتيجية الفعل الاداتي حتى بالنسبة للذين يكون مركزهم الأولي منخفض نسبيا ⁴ .

في اللقح بالنسبة للأفراد الذين يملكون مركزا أوليا عاليا فإنّ قوة الروابط ربما ليس لها تأثير على الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعية ⁵ ، فإذا كان المركز الأولي قريب من أعلى البناء الاجتماعي ، فهناك فرصة لاستخدام روابط قوية و التي توفر موارد مماثلة أو

¹ Ibid, p691

² ibid, p691

³ P.K.Canisius, M-A Deeniger et C trotter ,Op.Cit, p53

⁴ Nan .Lin, op.cit ,p691

⁵ Ibid , p692

أفضل ، ففي القمة علينا أن ندرك أن العلاقات مرتبطة بروابط قوية وليست ضعيفة ، والتي تعتبر مهمة من وجهة النظر الأداة¹ .
بشكل عام أتوقع وجود تأثير تفاعلي بين المركز الأصلي و قوة الرابط على الموارد الاجتماعية المحصّلة² .

¹ Ibid , p692

² Ibid , p692

الفصل الثالث :

الاندماج المهني

لخريجي التعليم

العالي و خصائص

سوق العمل

مقدمة :

كنا قد رأينا في الفصل الأول مختلف النظريات المرتبطة برأس المال الاجتماعي ،
أما مفهوم رأس المال اليوم فيشير إلى أنواع مختلفة من الموارد المتاحة للفرد و التي تسمح
له بالحصول على موارد أخرى أو تحقيق أهداف معينة ، هذه الموارد يمكن أن تكون مادية
أو غير مادية ، مالية أو اجتماعية كما لاحظها بورديو سنة 1985 أن هناك عدّة أشكال
من رأس المال : رأس المال المالي ، رأس المال الجسدي ، رأس المال الثقافي ، رأس المال
البشري ورأس المال الاجتماعي¹ ، في هذا الفصل سنرى كيفية بناء رأس المال البشري في
الجامعات و ربطه بخصائص بسوق العمل هذا النوع من رأس المال يعرف على أنه
مجموعة المعارف و المؤهلات ، و المهارات و الخصائص الشخصية التي تسهل خلق
الرفاهية الشخصية و الاجتماعية² ، ولعلّ المستوى التعليمي هو أهم مؤشرات رأس المال
البشري لذلك ارتبط هذا المفهوم ارتباطا وثيقا بالتعليم العالي الذي يعدّ أحد أهم المراحل
التعليمية في حياة الإنسان ، وهو مفتاح للتنمية ، غير أن هذا لا يحدث تلقائيا لتظهر آثاره
مباشرة ، و في نفس الوقت ليس أي تعليم : إنما التعليم الهادف الذي يرتبط من جهة
بمسايرة ركب قاطرة التقدم و يستفيد من ميراث الإنسانية جمعاء ، ومن جهة أخرى تخضع
تخصصاته لمتطلبات المجتمع دون تقليد أو محاكاة للمجتمعات الأخرى ، و تصبّ مخرجاته
في سوق العمل ، حيث تتم العملية وفق التخصصات التي تتماشى و الشهادة المحصّل
عليها من الجامعات ولعلّ أكثر المستجدات جدلا مسألة عدم حصول الخريجين على
وظائف في سوق العمل ، حيث بدأ سوق العمل يضع شروطا معينة لقبول الطلاب حاملي
الشهادات الجامعية خاصة مع التعقيدات و التغيرات المصاحبة لعملية إصلاح قطاع التعليم
العالي و الجامعة الجزائرية في ظل اقتصاد لا يحظى القطاع الإنتاجي فيه بالأولوية ، و
اقتصاد بترولي ريعي ساهم في محاربة أي نموذج تنموي جزائري ناجح و مستدام يتيح

¹ P.K.Canisius, Op,Cit, p25

² OCDE, du bien être des : les rôle du capital humain et social ; paris, 2001, cité in p.K..Canisius, P25

الفرصة أمام حاملي الشهادات الجامعية للتحرك في سوق العمل ، و استثمار مواردهم و مؤهلاتهم و مهاراتهم من أجل خلق رفاهية شخصية و اجتماعية ، و مع كل الجهود التي تبذلها الجامعة الجزائرية لأجل تحسين نوعية الخريجين بما يتوافق و يتلاءم مع متطلبات سوق العمل إلا أن واقع الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي يعكس صورة أخرى لصعوبة تحقيق هذا الاندماج و غياب تخطيط استراتيجي حقيقي من قبل قطاع التعليم العالي لاحتياجات و توجهات سوق العمل ، من خلال محدودية قدرته على استيعاب حاملي الشهادات الجامعية سواء في القطاع العام أو الخاص ، لذلك سنحاول في هذا الفصل أن نبين واقع الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي من خلال ثلاث مباحث ، حيث خصصنا المبحث الأول لسوق العمل ، و المبحث الثاني للتعليم العالي في الجزائر ، أمّا المبحث الثالث فخصصناه لواقع إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل وأهم البرامج المخصصة لذلك و إشكالية الموازنة بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل .

1. سوق العمل في الجزائر

تمهيد:

سوق العمل هو الآلية التي من خلالها يتمّ التوفيق بين جانبي العرض و الطلب على العمل، و يقصد بجانب الطلب فرص العمل في القطاعات المختلفة ، كما يقصد بجانب العرض جميع الرّاغبين في العمل خريجي الجامعات و مؤسسات التكوين و الرّاغبين في الالتحاق بعمل أفضل ، و يتأثر سوق العمل بالنمو الديموغرافي ومخرجات الجامعة من جهة، من جهة أخرى بالتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، و قد مرّ سوق العمل في الجزائر بثلاث مراحل ، لكلّ مرحلة خصائصها الديموغرافية ووضعها السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي ، حيث تبدأ المرحلة الأولى منذ الاستقلال إلى الأزمة البترولية سنة 1986 و المرحلة الثانية من الأزمة البترولية إلى سنة 2000 و المرحلة الثالثة من سنة 2000 إلى يومنا هذا .

1 - المفهوم و السياق الديموغرافي التاريخي لسوق العمل

1) مفهوم سوق العمل :

يعبّر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه ، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها ، و بالتالي تسعير خدمات العمل و تمتاز سوق العمل بعدة خصائص و هي أن خدمات العمل تؤجّر و لا تباع و لا يمكن فصلها عن العامل ، وظروف العمل لا تقلّ عن الأجر في تفسير قرارات العرض و الطلب و الحركة¹

و يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا على انه الآلية (أي تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجر و التوظيف ، و من أهم ما يميّز سوق العمل من غيره من الأسواق ما يلي²:

1- غياب المنافسة الكاملة يعني أن الأعمال المتشابهة لست مودّدة من ناحية الأجر ، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال ، كذلك هناك بعض العمّال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية .

2- سهولة التمييز بين خدمات العمل : حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين أو للأسباب اختلاف السنّ أو الثقافة .

3- تأثر عرض العمل و ذلك بسلوك العمّال و تفضيلا تهم المختلفة لهيئة وقت الفراغ ، مستوى الدخل ، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة) .

4- تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدّم التكنولوجي: و تنعكس آثار تقدّم

التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين :

¹حسن حاح ، مؤشرات سوق العمل ، جسر التنمية ، العدد 16 ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، أبريل 2003، ص 3
²نعمة الله نجيب إبراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، مصر ، 1997، ص 11-15

أعندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر

البطالة

ب-تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى و يمكن التقليل من البطالة الناتجة هنا بإعادة تدريب و تأهيل العمّال .

5- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى

يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي .

1-الطلب عن العمل إنّ الطلب عن العمل يتمثّل في الطلب المنتج لخدمات

العمل، أي أنّهُ يصدر عن المنتج ، وطلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنّه طلب مشتقّ أي أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

2-عرض العمل :بالنسبة لعرض العمل فإنّه يصدر عن العمال (أو العائلات) ، حيث

لايمكننا الفصل بين خدمة العمل و بين العامل ذاته الذي يعدّها ، فظروف العمل و طبيعة و عدد الساعات الأسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور و التكاليف يتم من خلالها تحديد ظروف عرض العمل .

3- التوازن : يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر و الطلب

عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل .

(2)-السياق الديموغرافي التاريخي لسوق العمل في الجزائر :

يسمح التحليل الديموغرافي للسكان التالية :¹سنة 1998 باستخلاص النتائج الأساسية -لا يزال عدد السكان الجزائريين يزداد بوتيرة سريعة على الرغم من المرحلة الانتقالية الملاحظة منذ سنة 1986.

تقدر الفئة السكانية المتمدرسة المتشكلة من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 6 و 15 سنة ب 7425446 في سنة 1998 من بينهم %49 بنت ، وبالرغم من الانخفاض النسبي لهذه الفئة من السكان في العقدين الأولين بعد الاستقلال ، فهي تبقى مرتفعة بما أنّها تمثل 25,40% من عدد السكان الإجمالي ، و باعتبار المردود الداخلي الضعيف لمنظومة الوطنية الذي يؤدي سنويا إلى تسرب مدرسي هام يقدر بحوالي 500000 مقصي ومتخل عن الدراسة ، فإنّ هذه الفئة تشكل المصدر الأساسي لفرص الشغل المبكرة.

في السنوات الأخيرة منذ 2006 إلى 2011 عرفت فئة السكان ذوي المستوى الجامعي ارتفاعا مهما حيث كانت سنة 2007/2006 تقدر ب 820664 وصلت إلى 1077945 سنة 2011/2010 ، ازدادت نسبة الفئة العاملة المحتملة في سن العمل (15-59) نظام على مرّ السنوات بحيث أنّها كانت تمثل 50% سنة 1987²، بينما قدرت ب 57,2% سنة 1995 ، أما في سنة 2011³تمثّلت %72.2، و عليه يمكن القول أنّ العامل الديموغرافي سيواصل و لوقت طويل الضغط بشكل كبير على سوق العمل ، و سيحدد على نطاق واسع أهمية مستوى الحاجيات الاجتماعية عامّة و الحاجيات في مجال الشغل خاصّة.

في المستقبل الموليين سنحاول أن نبين تأثير العامل الديموغرافي على سوق العمل بشكل دقيق من خلال مختلف الإحصائيات .

¹ Office National des statistiques 1998

² Collection statistique n 173 /2011 ; enquête emploi

³ Auprès des ménages , 2011

2- العرض والطلب في مجال الشغل

(1) العرض:

عرفت الفئة العاملة تطورا هاما منذ 1987 من حيث العدد و هرم الأعمار و حسب وسط المعيشة و مستوى التعليم ، يقدر التزايد المسجل في الفترة الممتدة بين 1987 و 1989 ب 3,9% سنويا أي عرض إضافي للعمل قدره 257000 فرد، أما فترة 1997-2000 بلغت وتيرة التطور نسبة متوسطة قدرها 3,15% سنويا أي عرض سنوي إضافي يعادل 263000 أي زيادة قدرها 6000 سنويا خلال هذه الفترة¹ ، و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان في سبتمبر 2013 أكثر من 43,2% بزيادة 1,2% مقارنة بسبتمبر 2012 و 3% مقارنة بسبتمبر 2011²

كما انتقلت نسبة النشاط الإجمالية (الفئة العاملة / عدد السكان الإجمالي) من 23,6% سنة 1987 إلى 27,90% سنة 1998³ ، و بلغت 28,0% سنة 2013 و عرفت زيادة بنسبة 0,1 مقارنة بسبتمبر 2012⁴، وهذا يعني أن عدد الأفراد الذين يتكفل بهم عامل واحد أصبح ينخفض تباعا .

وحسب الجنس ، فإن نسبة النشاط الإجمالية للنساء تبقى ضعيفة و كانت تعادل 9,71% يرغأذها تمثل ضعف النسبة المسجلة سنة 1987 بينما تخطى إجمالي السيدات النشاطات الاقتصادية عتبة 2مليون مشكّلة نسبة 19,0 من إجمالي السكان .

وفيما يتعلّق بنسبة النشاط الصافية أو نسبة العمالة ، فقد بلغت سنة 1998 19% أي بزيادة قدرها 1,5 نقطة مئوية فقط مقارنة بسنة 1987 و بلغت 39% سنة 2013 (63,7 لدى الذكور) و (36,3 لدى الإناث).

¹ تقرير التنمية البشرية لعام 2000، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، نوفمبر 2001، ص 128

² Office National des statistique, Activité, emploi et chômage au 4eme trimestre 2013, p1

³ تقرير التنمية البشرية لعام 2000، مرجع سابق، ص 128

⁴ O.N.S , Op.Cit , p1

و تجدر الإشارة هنا أنّ النمو الديموغرافي السريع في السنوات الأخيرة أدى إلى زيادة القوة النشطة في المجتمع الجزائري وهي إجمالي السكان البالغين 15 سنة فما فوق ، و فيما يلي جدول يبين أهم تطورات القوة النشطة و السكان المشتغلين منذ 1987 إلى 2011¹

جدول رقم : تطورات القوة النشطة و السكان المشتغلين منذ 1987 الى 2011

2011	2010	2009	2008	2003	2001	1998	1987	
26663000	25922000	25453000	24727000	8762326	5868221	8326000	5341102	القوة النشطة
9559000	9735000	9472000	914500	6684056	6316000	5993000	4139354	السكان العاملين

و يعود ارتفاع حجم فئة المشتغلين إلى التزايد المحسوس للعمالة غير الأجيّة (المستخدمين و أصحاب المهن الحرّة) حيث نسجّل مثلاً بعد سنة 2011 فائضا .

سنة 2013 سجلت فائضا بلغ 235000 مقارنة ب 2012 ، كما عرف عدد الأجراء الدائمين في نفس السنة ارتفاعا بلغ 20300، وعدد الأجراء غير الدائمين 16600 مقارنة بسنة 2012² ، و بالاستناد إلى المعطيات الأحدث في مجال الشغل و بالاستناد إلى التحقيق الذي قام به الديوان الوطني للإحصاء الذي نشر في سبتمبر 2013 نجد ان³:

-ثلثي اليد العاملة هم أجراء (69%)، مع تراجع نسبي لصالح المستخدمين وأصحاب المهن الحرّة ويمثّل الأجراء الدائمون 35,9% والأجراء غير الدائمون 33% .

-كما تتبين التركيبة النسبية لليد العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة (59,8%) يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ب(16,6%) و الصناعة 13% وأخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 10,6% .

- القطاع الخاص يشغل 58,8% من المشتغلين .

¹ ibid

² Ibid

³ O .N.S,2013

أمّا فئة البطالين فهي مقدّرة ب 1175000 فرد و بلغت بذلك نسبة البطالة 9,8% على المستوى الوطني ، حيث نجد 8,3 لدى الذكور و 16,3 لدى الإناث ولعلّ أهم العوامل المؤثرة المستوى التعليمي حيث تشهد نسبة البطالة انخفاضا مستمرا لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث تراجعَت النسبة لدى هذه الفئة من 21,4% إلى 15,2% من 2010 إلى 2012 لتبلغ 14,3% خلال 2013 ، كما تظهر انخفاض نسبة البطالة لدى فئة الشباب بين (16-24) مقارنة ب 2012 حيث تراجعَت من 27,5% إلى 24,8% أي ما يفوق شاب نشط واحد ضمن أربعة .

(2) - الطلب في مجال الشغل

خلفت التنمية الاقتصادية التي عرفتها الجزائر طيلة السبعينات و الثمانينات من القرن الماضي انتقال جزء كبير من الفئة العاملة المشتغلة في القطاع الأول نحو القطاع الثاني و قطاع الخدمات و بالتالي يمثل التشغيل في القطاع الفلاحي 50% من إجمالي الشغل المنظم سنة 1966 فيما لم يتجاوز سنة 2003 نسبة 12¹ ، بينما سنة 2013 نسبة 10,6% مقابل 59,8% لقطاع الخدمات²

مرّ تطور الشغل في القطاع العمومي بثلاث مراحل ، تتعلّق الأولى بالفترة الممتدّة بين 1967-1987 وتلوّرت فيها حصّة القطاع العمومي في الشغل بشتى أنواعه بشكل ملحوظ ، منتقلة على التوالي من 33,8% إلى 64,5% ، وتتعلّق المرحلة الثانية بالفترة الممتدّة بين 1987-1998 خلال خلالها تطور معدّل الشغل في القطاع العمومي بوتيرة 3,5% سنويا و استقرار نسبتها في إجمالي الشغل المنظم في حدود 50% ابتداء من 1991³ و بلغت نسبة المشتغلين في القطاع الخاص سنة 2013: 58,8% و 41,2% بالنسبة للقطاع العمومي بينما ترتفع نسبة العاملين في القطاع العمومي عند الإناث تبلغ 61,2% من إجمالي الحالة السنوية.

¹ د.ديب عبد الرشيد، أ.لوعيل بلال ، التشغيل وعلاقته بالنمو الاقتصادي في الجزائر الملتقى الدولي حول الجامعة و التشغيل ، الاستشراف ، الرهانات و المحك ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة يحي فارس ، المدينة ديسمبر 2013، ص 25

² O.N.S ;Op.Cit , p1

³ د.ديب عبد الرشيد، أ.لوعيل بلال ، مرجع سابق ، ص 25

و إذا تعمقنا أكثر في المرحلة الأخيرة من 2000 إلى يومنا هذا نجد أن حجم البطالة انخفض بدرجات كبيرة حيث كان في سنة 2000 يقدر ب 29,77 % بلغ سنة 2013 نسبة 9,8 %¹.

و إضافة إلى أن سياسة إنشاء مناصب الشغل على نطاق واسع في القطاع العمومي أدت إلى تراجع محسوس لنسبة البطالة فإنها أدت إلى ارتفاع عدد الدائمين الذين بلغوا 35,9 % سنة 2013 بزيادة 203000 فرد عن سنة 2012 كما ارتفع أيضا عدد الأجراء غير الدائمين ب 160000 سنة 2012 و الذي يمثل 33 %² و بذلك فإن هذه الفترة تعرف ارتفاعا محسوسا لعدد الأجراء الدائمين, حيث أن هذه الفئة من العمال كانت تمثل 35 % سنة 1987 ارتفعت إلى 66 % سنة 1997 ثم عادت إلى نسبة 35,9 % سنة 2013³

3- خصائص سوق العمل في الجزائر بعد الإصلاحات :

لقد تسببت الأزمة البترولية سنة 1986 في تغيير اجتماعي و اقتصادي جذري صاحب التحولات على مستوى البناء الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي من خلال مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية (1988) ولهذا تبني مشروع التعديل الهيكلي 1994 وقد ساهمت هذه الإصلاحات في الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق, و كان الهدف الأساسي منها هو التحول من اقتصاد مدعوم بمدخل البترول إلى اقتصاد مستقر, و لكن هذا الانتقال تم بصورة اضطرارية و بطريقة عنيفة مما كان له الأثر السلبي على الجانب الاجتماعي⁴

و على غرار التجارب التي مرت بها كل البلدان التي طبقت الوصفات النيوليبرالية و التي عرفت تزايدا في عدد البطالين من جراء تراجع التشغيل و ازدياد أعداد المسرحين و كذا ازدياد التهميش و الفقر فإن الجزائر عرفت نفس الوضع و هو مرشح للتفاقم لان عملية

¹ محبوب رزيقة مرجع سابق ص 67

² Ibid .p1

³

⁴ محبوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص 67

الخصوصة لازالت لم تعرف تقدما محسوسا في التطبيق , و كما هو منتظر فان نتائج هذه العملية ستتعرض بتسريح عشرات الآلاف من العمال¹

لقد كان لهذا التحول الاقتصادي تأثير كبير على سوق العمل , حيث عرفت الجزائر تزايدا في عدد البطالين وارتفاعا في نسبة البطالة يمكن اضاءها في الجدول التالي الذي يبين تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال فترة (1990-2011)

السنوات	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	13
العاطلون بالملايين	1.16	1.23	1.34	1.52	1.66	2.11	2.2	2.31	2.33	2.52	2.43	2.58	2.41	2.07	1.67	1.44	1.24	1.37	1.26	1.07	1.076	1.063	1.17
معدل البطالة %	19.7	20.3	21.3	23.1	24.4	28.3	28.1	28.3	28.6	29.3	29.8	28.44	26	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10	10	10	9.8

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء

يظهر من الجدول أن عدد البطالين قد تضاعف من سنة 1990 إلى سنة 1997 و كانت سنة 1995 هي السنة التي عرفت أكبر زيادة مقارنة بسنة 1994 بزيادة قدرها 445 ألف بطل . أما نسبة ارتفاع البطالة فهي تعرف تطورا منتظما حيث تنتقل من 19,7 % سنة 1990 إلى 28,3 % سنة 1997.

وفي فترة 1997-2000 زاد عدد البطالين عن العمل ب 11600 أي بمعدل زيادة سنوية تقدر ب 3,25 % و نجم عن ذلك ارتفاع نسبة البطالة التي استقرت في حدود 29,8 % سنة 2000 .

إن ارتفاع نسبة البطالة لم يبدأ مع انطلاق الإصلاحات , بل كانت له جذور منذ الاستقلال , حيث أن الفترة الممتدة ما بين 1967-1987 عرفت ارتفاعا كبيرا في مجال النمو الديموغرافي نتيجة سياسة تشجيع النسل المتبعة من طرف الدولة , قصد تضاعف عدد

¹نذير عبد الرزاق، بن يوسف نوة، مداخلة بعنوان انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل و البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011، ص9

السكان بين سنتي 1968 و 1987 من 12 مليون و 96 ألف نسمة إلى 22 مليون و 600 ألف نسمة أي بمعدل نمو تجاوز 3%¹

و واصل النمو الديموغرافي في التطور يزيد تأثيره على سوق العمل. و مع الأزمة التي عرفت الجزائر سنة 1986 ارتفعت نسبة البطالة من 16,9 % سنة 1985 إلى 17,4 % سنة 1986 ثم 19 % سنة 1989 و إلى 29,8 % سنة 2000 و هذا يعني أن أسباب البطالة في الجزائر لا تعود فقط الانعكاس نتائج الإصلاح الهيكلي, بل لعدة عوامل متداخلة منها: العامل الديموغرافي كما رأينا في المطلب الأول.

إن هذا العامل الطبيعي الموضوعي هو غير كاف لتعليل أسباب البطالة , و يمكننا أن نخفف من مفعوله عبر وضع سياسة ديموغرافية ناجحة و سياسة استثمارية تبتلع بصفة منتظمة الطلبات الإضافية. لكن ضعف نسبة نمو الاقتصاد الجزائري , و توقف الاستثمارات العمومية منذ سنة 1986 و ضعف مستوى أداء الجهاز الإنتاجي الوطني , هي كلها عوامل قد أثرت سلبا على سوق العمل, اذ لم تعطي دفعا لإنشاء مناصب شغل جديدة و لا حتى الاحتفاظ بمستوى التشغيل السابق².

و صول نسبة البطالة إلى أعلى مستوياتها في هذه الفترة, لا يعود إلى التراجع في خلق مناصب العمل , و لكن أيضا الإصلاحات , فقد أدى التعديل الهيكلي إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إفلاس المؤسسات العمومية , و الذي وصل إلى 360000 بين 1994 و 1998 ذي حوالي 8 % من الفئة الشغيلة³

نتائج الإصلاح الهيكلي لا تكمن فقط في الانكماش الاقتصادي و في تقليص إنشاء فرص العمل: وهو ما يزيد من عدد البطالين سنة بعد سنة , بل إنه يتسبب في فقدان مناصب شغل كانت موجودة و فقدت اثر غلق المؤسسات بسبب انعدام مردوديتها المالية

¹ (A). Djamel :<<revue algérienne de travail.>>la problématique de l'emploi on Algérie lors de la période de transition . édité par l'institut national du travail . Alger.N 25/2000 .p10.cité in 61

²نذير عبد الرزاق, بن يوسف نوة, مرجع سابق, ص10

³ A .Ddjamel op.cit p10.cité in.68, مرجع سابق , ص

أو بسبب المنافسة التي تعرفها نتيجة فتح أبواب التجارة الخارجية وإغراق السوق بالمنتجات المستوردة، أو كذلك نتيجة عملية الخصخصة¹.

إن السياسة التي انتهجت منذ الثمانينات و المحتوى الانكماشى لبرامج الإصلاح و التعديل الهيكلية تتحمل مسؤولية كبيرة في تفاقم مشكل البطالة في الجزائر ، التي أصبحت بحجمها تساوى نصف العمّال المشتغلين تقريبا لكن خطرها لا يكمن فقط في ذلك ،إنما في بنيتها، أكثر من ذلك فإن حوالي 80,000 من هؤلاء البطالين لهم مستوى جامعي ، وهذا يعني أن لبطالة أصبحت تمس أكثر فأكثر خريجي الجامعات و المعاهد العليا الذين لا يجدون مناصب شغل نظرا لتجميد التوظيف و انكماش الاقتصاد عامّة.

حيث انتقلت نسبتها من 11,9% عام 1992 إلى 19,07% سنة 1997موزعة كما

يلي 48% ليسانس ، 35% مهندسين 17% دراسات عليا².

يبدو أن سوق العمل بالجزائر عرف انتعاشا اقتصاديا معتبرا في السنوات الأخيرة بالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل في الفترة 1999 إلى 2013 حيث تمّ تجنيد إمكانيات كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج ايجابية في مجال التشغيل ، كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض و الطلب في سوق التشغيل، ففي الفترة الأخيرة وبعد خلق عدد معتبر من مناصب الشغل الدائمة و المؤقتة خلال فترة 1999-2013 عرفت البطالة انخفاضا شديدا بسبب زيادة عدد السكان المشتغلين الذين تم تقديرهم ب 10788000 فرد أي بنسبة 28% من إجمالي السكان في سبتمبر 2013 حسب الديوان الوطني للإحصاء ، و بذلك انتقلت البطالة من حوالي 30% على المستوى الوطني سنة 1999 إلى 13,8% في 2007 و إلى 11,3% في 2008، لتصل إلى 10% سنة 2009، 2010، 2011 لتتخفّض إلى 9,8 في سبتمبر 2013.

¹ نذير عبد الرزاق ، بن يوسف موة ، مرجع سابق، ص 10

² بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص 170

تدلّ الإحصائيات اليوم على أنّ معدّلات البطالة ليست هي نفسها التي كانت تمتاز بها فترة الثمانينات و التسعينيات من القرن الماضي، إذ تشير مختلف التقارير حول الوضع الاجتماعي و الاقتصادي في الجزائر إلى تراجع نسبة البطالة في الجزائر ، بالنظر إلى تحسّن مؤشرات التنمية في جميع المجالات ، الصدّة و التريبة بالإضافة إلى المساواة بين الجنسين¹، فالديوان الوطني للإحصاء يؤكد أنّ نسبة البطالة انخفضت لدى الجنسي في الثلاثي الرابع من 2013 مقارنة بسبتمبر 2012 إلا أنّ مستوى الانخفاض كان أكبر لدى الذكور مقارنة بالإناث مع انخفاض بلغ 1.3 نقطة للذكور مقابل 0,7 لدى الإناث، كما بيّن أنّ نسبة البطالة لدى الإناث تستمر في الانخفاض المسجّل منذ سنة 2011 ، حيث تراجعت من 19,2 % إلى 17,2 % ما بين 2010 و 2011م إلى 17 % خلال 2012، لتصل إلى 16,3 % خلال 2013².

إنّ تفاقم ظاهرة البطالة مسّ كلّ الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات رغم أنّها انخفضت في السنوات الأخيرة إلا أنّها تبقى مرتفعة نوعا ما حيث تراجعت نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات من 21,4% إلى 15,2 % من 2010 إلى 2012 لتبلغ 14,3 خلال 2013، كما أنّ نسبة البطالة لدى فئة الشاب (الفئة البالغة ما بين 16-24 سنة) مقارنة ب سنة 2012 تراجعت من 27,5% إلى 24,8 % أي ما يفوق شاب نشط واحد ضمن أربعة³.

ونظرا لتفاقم الوضع و ديمومته أصبحت قضية خلق مناصب الشغل في الجزائر هي لبّ كل سياسات التنمية المنتهجة ، ذلك أنّ الوضع هو نتاج الأزمات المتوالية التي عرفها الاقتصاد الجزائري في الثمانينات ، و تظهر تلك السياسات من خلال الإنعاش الاقتصادي الأول (1999-2004) الذي ركّز على القطاعات المولّدة للعمالة ، و البرنامج الخماسي

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، المؤتمر العربي الأول حول تشغيل الشباب ، من 15 إلى 17 نوفمبر 2009 ، الجزائر ، ص 4
² O.N.S, Activité, emploi et chômage au 4eme trimestre 2013, OP.Cit, p2
³ Ibid , p2

(2009-2005) و الذي من أهدافه خلق مليوني منصب شغل ، و برنامج 2010-2014 الذي رصد له 268 مليار دولار .

وعلى العموم تتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية :

- عدم توفر شبكة لجمع المعلومات حول التشغيل .
- ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال

التشغيل

-ضعف التنسيق ما بين القطاعات .

- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة .
- النمو الديموغرافي خاصّة وأنّ الزيادة السكانية في الجزائر لا تتناسب و الزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل .
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل .

خاتمة :

رغم الانتعاش الاقتصادي الذي عرفه سوق العمل في الجزائر في السنوات الأخيرة وانخفاض معدلات البطالة إلى 9,8 في 2013 كما رأينا إلا أن سوق العمل الجزائري يبقى غير مثالي كما أشار **لين نان** " أين يكون بث المعلومة غير مكتمل ، و هذا الشرط يمثل معظم أوضاع السوق الحقيقية " ¹، و بالتالي إذا كان سوق العمل مثالي فإنّ كل الوظائف و المهارات التي يحتاج إليها صاحب العمل تكون معروفة لجميع الباحثين عن عمل ، وحيث يعتمد التوظيف كليا على التوافق بين المهارات المطلوبة و المهارات التي يمتلكها المترشح . في هذه الحالة لا تكون بحاجة إلى الوساطة ، و أيضا إذا كان الباحث عن عمل يعرف الجميع في النظام الاجتماعي لا يكون لديه سبب لانتقال من خلال وساطة من اجل تحديد الموقع أو الاتصال بطالب العمل ² ، سنحاول في المبحث الموالي أن نركز على المهارات التي يتطلبها سوق العمل المثالي و التي يتم امتلاكها في الجامعة .

¹ Nan Lin ,les ressource social theorie du capital social ,p690

² Ibid ,p 690

II. التعليم العالي في الجزائر

تمهيد :

إن المتتبع للتطور التاريخي للجامعة الجزائرية منذ الاستقلال يلاحظ جليا زيادة كميّة و نوعية على صعيد التعليم و التكوين من خلال عدّة كليات و تخصصات تزود سوق العمل بآلاف الخريجين سنويا ،كملا يلاحظ تأثرها بمختلف التطورات التي طرأت على المجتمع الجزائري من الناحية الديموغرافية و التوجهات السياسية و الاقتصادية التي انتهجتها الدولة منذ الاستقلال ،لذلك يمكن أن ننظر إلى الجامعة من خلال ثلاثة أوجه ، من خلال تطورها التاريخي وأهم المحطات التي مرّت بها ، و من خلال دورها الداخلي المتمثل في إعداد الكفاءات العلمية ، ودورها الخارجي المرتبط بالمحيط أو المجتمع المتمثل في الاستثمار في رأس المال البشري .

1-تطور الجامعة عبر التاريخ

تعتبر الجامعة تطورا منطقيا لمحاظن المعرفة و العلم في العصور كمدارس الحكمة في الصين و المدارس العليا في مصر و المساجد في البلاد الإسلامية ، فلقد كانت المدارس العليا في العصر الفرعوني القديم عند قدماء المصريين تستخدم لتخريج الإطارات الفنيّة الإدارية التي تحتاجها الدولة الفرعونية في بناء حضارتها¹.

وهناك من يرى أنّ التعليم العالي الذي تطور في بلاد اليونان في العصور القديمة هو من أقرب الممارسات إلى التعليم الجامعي في عصرنا الحاضر ، حيث يعتبر البعض أساس هذا النوع من التعليم و يحدد بدايته زمنيا بالقرن الرابع للميلاد².

في بلاد الإسلام ركزت معاهد التعليم العالي أو الجامعات على الأسس الدينية ، كما أنها جاءت نتاجا طبيعيا لمؤسسات اجتماعية لها أهداف منهجية في تطوير العقل البشري ، و قد شملت الجامعة المستنصرية كنموذج الجامعة الإسلامية كافة التخصصات العلمية و

¹ الشيباني عمر محمد التومي ، من أسس التربية الإسلامية ، دن ، ليبيا ، 1979 ، ص 6
² عبد العزيز الغريب صقر ، الجامعة و السلطة : دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة ، الدار العالمية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2005 ، ص 147 .

الدينية، كما تميّزت بأنماط متقدّمة من الإدارة و التنظيم و لها مميزات كثيرة خاصّة فيما يتعلّق بعمليات اللّقول و إعداد الطّلاب ، و نوعية المناهج الدّراسية التي شملت الطّب ، اللّغة ، التاريخ والآداب و الفنون و غيرها¹.

في القرن الخامس عشر ظهرت العديد من الجامعات بجانب بولونيا و بادو و نابولي في ايطاليا ، و جامعة باريس في فرنسا و التي لقبّت "بأم الجامعات" و التي تعرف الآن بجامعة السربون و جامعة أكسفورد التي أنشأت في 1180م و العديد من الجامعات الأخرى، أمّا في المشرق العربي الإسلامي فقد ضلّ جامع الزيتونة مركزا هاما للتعليم الجامعي حتى العصور الحديثة و جامع الزيتونة في تونس و جامع القيروان في المغرب . كما نشأت الجامعات في العصور الوسطى و نمت نمووا تلقائيا و لم يكن يصدر قانون بإنشائها أو تنظيمها كما هو الحال اليوم ، و إنّما جاء نمو هذه الجامعات و نشأتها نتيجة النمو في رسالتها ، و نتيجة لاتساع الميدان المعرفي و العلمي بفضل الاحتكاك بالعرب و العلماء و المفكرين اليونانيين و نتيجة لظهور المدن و نموها ، صاحب ذلك ظهور تجمعات سكانية كبيرة².

بدا الاهتمام بالتعليم الجامعي في الوطن العربي منذ بداية الحضارة العربية ، عن طريق المساجد وذلك من أجل إيجاد حلول فقهية للمشاكل اليومية للمجتمع الإسلامي ، و بانتهاء الأمّة العربية التي ازدهرت لمدّة تزيد عن 600 سنة ، تأخر التعليم العالي و أصبح نظريا و جدليا يدور في حلقة مفرغة ، و خلال فترة الانفصال عن الدولة العثمانية اصطدم العرب بتكنولوجيا الغرب الحديثة ، و بدأ غزو هذه الدول ، و بعد الاستقلال ركزت هذه الدول على الكم³.

¹ ناجي معروف ، تاريخ علماء المستنصرين ، دار الشعب ، بغداد ، 1976 ، ص 51
² محمد منير مرسي ، التعليم الجامعي المعاصر قضاياها و اتجاهاته، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1977 ، ص 8
³ محمد قاسم عبد الله ، أزمة التعليم العالي في الوطن العربي و التحديات المعاصرة ، مجلة شؤون عربية ، مصر ، ربيع 2003 ، ص ص 125-

و يرى بعض الباحثين أنّ التوسع السريع للتعليم الجامعي في الدول العربية و منها الجزائر لم يؤد إلى مبادلة الكم بالنوعية¹، و هذه الأزمة يمكن أن نوجز مظاهرها فيما يلي:²

-التهاافت على التعليم الجامعي و محدودية طاقة الاستقبال

العجز المالي خاصّة في التخصصات الجامعية

-عدم الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي و سوق العمل و تفشي البطالة

تخرّج أعداد كبيرة لا يستفيد منها المجتمع بشكل ملموس

لا تزال الجامعات تمارس دورا تقليديا في نقل المعرفة و إعداد الكوادر، لكنّها لم

تقم بدورها في تغيير الأسس الاقتصادية و الفكرية للمجتمع العربي .

-عجز الجامعات العربية على مواكبة التطورات الحاصلة في العالم المتقدم ، بسبب

جمود المناهج و اكتظاظ الأقسام و المخابر و تخلف الأجهزة الإدارية و التكوينية و تدني

مستوى الرواتب و الحوافز .

- اضمحلال البحث العلمي

- تعدد الولاءات و التوجيه و التفرع ضمن الجامعة الواحدة

-ضعف أداء الحريات الجامعية

-ضعف المشاركة في إدارة مؤسسات التعليم العالي

(2)التعليم العالي في الجزائر :

تعود نشأة الجامعة الجزائرية إلى سنة 1909 بإمضاء رئيس الحكومة آنذاك

Gérard Jonnartقرارا بنشأتها بحيث قال في تلك المناسبة أنّ الجامعة الجديدة إلى

جانب الخدمات التي سوف تواصل في أدائها في سبيل العلم و المهن الحرّة سوف تصبح

بإمكانها أيضا تزويد الزراعة و الصناعة و التجارة الجزائرية بأيدي عاملة و مؤهلة³.

¹ نادر فرجان ، التعليم العالي و التنمية في البلدان العربية، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية، عدد 237 شهر نوفمبر، بيروت، لبنان ، 1988، ص ص 83-107

² أحمد مجدي حجازي ، العولمة بين التخطيط و إعادة التركيب ، الدار المصرية ، السعودية للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2005، ص 154

³ Université d'Alger 1945, j 1959 cité in << les amies de l'association de l'université >> أيمن يوسف ، الإصلاح و الأفاق السياسية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2007-2008 ، ص 44

أول دخول جامعي كان في نوفمبر 1959 ، وكان العميد Delacroix رئيس الأكاديمية أجرى خطابا بمناسبة أول دخول:

"... عن قريب نظرا للإجراءات التي اتخذت مؤخرا ،المسلمون سيتمكنون من الاستفادة من خدمات المديرية العليا الجديدة ، لذلك يجب إعطاؤهم مكونين من جنسهم و ثقافتهم " و حسب أصدقاء الجامعة : الجامعة التي أنشأت في الجزائر لا تختلف عن الجامعة الفرنسية بل هي متّحدة معها و مندمجة فيها ، الخصوصية الوحيدة التي تتميز بها هي :كونها تحتوى على فروع أصلية و محلية بالزيادة إلى الفروع الأساسية التي تدرس في الجامعة الفرنسية و جميع التخصصات العلمية و تكيّفها إلى ميدان جزائري ، بمعنى أنّها تريد القيام بتطوير العلم إلى الجانب الأوربي -الأفريقي تحت لواء الغرب و الشرق¹

(أ)تطور التعليم العالي في الجزائر بعد الاستقلال :

شهد التعليم العالي تطورات مهمة خلال العقود الماضية التي أعقبت الاستقلال حيث يمكن تقسيمها تاريخيا إلى ثلاث مراحل :

المرحلة الأولى : (1961 – 1969)

بدا التعليم الجامعي الوطني في الجزائر بعد الاستقلال حيث كان خلال 1962 يقتصر على جامعة الجزائر و ملحقتين لها بوهران و قسنطينة ، و بعض المدارس في العاصمة ، بعدد طلبة يصل إلى 3000 طالب ، و سعت إلى تحقيق الأهداف التالية:

-رفع نوعية التعليم و التكوين

-تطوير و سائل الإعلام و الاتصال

-تطوير التعليم عن بعد

-اندماج أكثر لتعليم اللّغات الأجنبية

-تحسين فن التدبير في الجامعات

¹ Ibid, cité in 44 نفس المرجع ص

و كانت الجامعة الجزائرية تضم أربع كليات و 19 معهدا و ثلاث مراكز و أربع مدارس عليا و مرصدا فلكيا ، أمّا جامعة وهران فكانت تضم أربع كليات هي كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، كلية الآداب ، كلية و كلية الطبّ ، وكانت تضم جامعة قسنطينة المدرسة الوطنية للطبّ و المعهد العلمي و معهد الدراسات القانوني ، و المعهد الأدبي الجامعي¹.

أمّا بالنسبة للنظام البيداغوجي ، فقد كان حينذاك مطابقا للنظام الفرنسي ، وكانت مراحلها كما يلي :

- ❖ مرحلة الليسانس و تدوم ثلاث سنوات
 - ❖ شهادة الدراسات المعمّقة و تدوم سنة واحدة
 - ❖ شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة و تدوم سنتين على الأقل
 - ❖ شهادة دكتوراه دولة و قد تصل مدّة تحضيرها إلى خمس سنوات
- و يذكر أنّ التعليم العالي في هذه الفترة كان ملحقا بوزارة التربية الوطنية وفيما يلي جدول يبيّن تطور عدد الطلبة المسجّلين
- ما بين 1962-1969

¹ زرهوني الطاهر ، التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، موفم للنشر ، الجزائر ، 1993 ، ص ص 76-77

جدول رقم 1 : تطور عدد الطلبة المسجلين بين 1969-1992

السنة	عدد الإناث	عدد الذكور	المجموع
1963 - 1962	338	1838	216
1964-1963	344	2592	2966
1965-1964	717	3725	4442
1966-1965	1089	5113	6202
1967-1966	1293	6084	7377
1968-1967	1743	6371	8114
1969-1968	1985	7431	9416

(ب) المرحلة الثانية: (1970-1998)

تم إحداث وزارة التعليم العالي و البحث العلمي سنة 1970 ثم بعد ذلك جاء تاريخ إصلاح التعليم العالي سنة 1971، حيث أن من جملة الإجراءات التي اتخذت مطلع السبعينيات ، من خلال المخططين الرباعي الأول (1970-1973) ، و الثاني (1974-1977) إصلاح قطاع التعليم العالي ، و تحويله عن النظام البيداغوجي الفرنسي إلى نظام يتماشى مع الخصوصيات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري ، وقد أعلن عنه رسميا في جويلية 1971¹.

جاءت الوثيقة الخاصة بإصلاح التعليم العالي في الجزائر ، و قد ركّز مشروع إصلاح التعليم العالي سنة 1971 على أربعة أهداف رئيسية هي كما يلي :²
أ - تنويع و تكثيف التخصصات الجامعية حيث أصبح عدد التخصصات أربعاً ب 105 فروع .

¹ عبد الكريم رزمان ، رسالة ماجستير ، نظام التعليم العالي في الجزائر و علاقته بأداء الأستاذ الجامعي ، دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر ، تخصص تنظيم و عمل قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ن جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2003-2004 ، ص 49 ن في مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص 79

²Ghamas Mohamed Tahar , education and economic growth in Algeria : 1967-1990, master thesis, university of Sheffield, UK, 1992, p 39-40

بزيادة عدد الجامعات موزعة جغرافيا على كل قطر .

ج- جزارة هيئة التدريس و تحسين المستوى العلمي ، و عليه شرع في البعثات للخارج

د- إحلال اللغة العربية محل الفرنسية حيث أصبحت جل التخصصات الإنسانية

باللغة الوطنية و لتحقيق ذلك اتخذت عدّة إجراءات شرع في تطبيقها بداية من الموسم

1972/1971 و كانت كما يلي¹:

-إلغاء السنة التحضيرية

-تمديد السنة الجامعية

-إلغاء النظام السنوي

- العمل بالنظام الثلاثي و السداسي - التنظيم الداخلي لوحدات التعليم كوحدات فرعية او

مقاييس

- تنظيم التكوين المندمج

- التجديد البيداغوجي

- تقسيم الكليات إلى معاهد تضم أقسام متجانسة

كذلك و من جملة الإصلاحات تلك القرارات التي طالت مراحل الدراسة الجامعية كما يلي²:

-مرحلة الليسانس : أصبحت أربع سنوات و وحداتها الدراسية هي المقاييس السداسية

-مرحلة الماجستير (ما بعد التدرّج) ، تدوم سنتين على الأقل و تحتوي على جزأين ،

الأول مجموعة مقاييس نظرية و الثاني يتم فيه انجاز بحث علمي أكاديمي .

-مرحلة دكتوراه العلوم (ما بعد التدرّج الثانية) ، تدوم حوالي خمس سنوات .

¹ بن اعراب عبد الكريم ،التعليم العالي في عهد الرئيس الراحل هواري بومدين ، أعمال ندوة بمناسبة تخرّج الدفعة 17 ، جامعة الأمير عبد القادر ، قسنطينة ، 2004، ص ص 121-122

² غياث بوتلجة ، مرجع سابق ص 78

ج) المرحلة الثالثة :

قامت الدولة بتطبيق نظام LMD و هو نظام بيداغوجي انجلوسكسوني ، الذي دخل حيز التنفيذ في السنة الدراسية 2004 / 2005 ، وهذا بهدف التحكم في العدد الهائل و المتزايد من طلبة التعليم العالي من جهة ، وكذا إحداث إصلاحات معمّقة في البرامج البيداغوجية¹، جاء هذا الإصلاح أملا في مواكبة التطورات العالمية في مجال التعليم العالي من جهة و إيجاد حلول عملية لعيوب النظام الكلاسيكي من جهة أخرى ، و لقد تمّ تعميم النظام بشكل تدريجي عبر جامعات الوطن ليشهد الموسم 2008-2009 خروجه أول دفعة من حملة شهادة الماستير . و يشتمل النظام الجديد LMD على ثلاث مراحل كما يلي²:

❖ ليسانس : و يتكون من وحدات تعليمية موزعة على ست سداسيات ، و يتضمنّ مرحلتين : تتمثل أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات ، و تتمثل ثانيهما في تكوين متخصص ، كما ينقسم هذا الطور إلى غايتين : غاية ذات طابع مهني تمكن الطالب مباشرة من الاندماج في عالم الشغل ، و غاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة

❖ ماستير يشتمل هذا الطور على وحدات موزعة على أربع سداسيات مفتوح للطلبة المستوفين للشروط المحددة و يهدف هذا التكوين إلى مهمتين مهمّة مهنية (ماستير مهني) و مهمّة أكاديمية (ماستير بحث).

❖ دكتوراه : مكون من ست سداسيات و يهدف إلى : تعميق المعارف في تخصص محدد ، تحسين المستوى عن طريق البحث و من أجل البحث .

❖ ما يميز هذا النظام هو اعتماد طريقة الأرصدة في التقييم ، اذ يتعين على الطالب اكتساب 180 رصيدا للحصول على الليسانس و 120 رصيدا للحصول على

¹ M. Ghalamalah : << revue du CREAD >> l-université en Alger : genèse des contraintes structurelles , condition pour une mise a niveau , les cahier du CREAD, Algérie n 77/2006, p 33, cité in 86 مرجع سابق ، ص 86

الماستر ، و الرصيد هو وحده حساب يسمح بقياس عمل الطالب خلال السداسي (دروس ، أعمال موجهة ، بحث ...)

2- دور الجامعة في إعداد الكفاءات

لقد اختلف دور الجامعة في طبعته و محتواه على أساس أنّها المؤسسة الأكثر تطورا و تأثيرا في حياة المجتمعات ، باختلاف العصور و المجتمعات ، فقد أصبحت الجامعات ضرورة أساسية من ضروريات حياة المجتمعات و تطورها في العصر الحديث ، فالجامعات في العصور الحديثة قد تبدّلت من جامعات يكاد ينحصر هدفها في تخريج المختصين في بعض فروع المعرفة الإنسانية إلى جامعات تعنى بمطالب و حاجات مجتمعاتها الاقتصادية و الاجتماعية و تحاول أن تفي بها من خلال ما تعده من العناصر البشرية لكي تأخذ الدور الريادي في التغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تحدث في المجتمع ، و يمثل دور الجامعة في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و الاجتماعية إحدى الوظائف الأساسية للجامعات الحديثة و من خلال هذا الدور يتمّ تهيئة الظروف المناسبة للأفراد ، و المؤسسات العاملة بالمجتمع للاستفادة من كافة الإمكانيات المادية و البشرية و العلمية و الصحية و الرياضية بالجامعة ، و تنمية وعي الأفراد في جميع المجالات و تنمية مهاراتهم حتى يمكنهم ملاحقة التقدّم المذهل و السريع في التقنيات و الابتكارات الحديثة¹ . و الجامعة المعاصرة لها ولاعين أحدهما لعالم العلم و المعرفة بكل ما تتطلبه من عزلة و ترفع و موضوعيّة و حرية ، و الثاني للمجتمع الذي تعهدّها بالرعاية و التمويل و يتوسل بها لحل كثير من مشكلاته و قضاياها الحادّة ، ويمكن تقسيم وظائفها إلى ثلاث : التعليم ، البحث العلمي ، الخدمة العامّة أو خدمة المجتمع²

(أ) التعليم : هو من وظائف الجامعة و يقوم بإعداد الطلاب للحياة المهنية و هو ما اصطلح عليه إعداد القوى البشرية المدرّبة .

¹ السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي، بعض قضايا التكوين و مشكلات الممارسة المهنية ، دار الوفاء ، الإسكندرية ، 2003، ص 26-27

² وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، ملف خاص www.mesrs.dz/ar ، تاريخ الاطلاع 2013/09/16.

حيث تعتبر هذه الوظيفة من بين أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى لإعداد المهن المختلفة في الآداب و القانون و اللاهوت ، وقد تطوّرت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة ، و استحداث تخصصات جديدة¹ و تعدّ عملية إعداد القوى البشرية من أهم القضايا وأكثرها إلحاحا على الجامعة على أساس أنّها المسؤولة عن تزويد الطالب بالمعارف و المعلومات و المهارات و المبادئ التي ترفع طاقته و قدرته على الإنتاج و باعتبارها أيضا مركز تدريب يزوده بالطرق العلمية و الأساليب المتطورة في الأداء الجيّد كما أنّها تمنحه خبرات و مهارات ذاتية و تقوم بصقل قدراته العقلية²

وتتمثل مقومات استجابة الجامعة لمتطلبات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية من خلال إعداد القوى البشرية المؤهلة فيما يلي:³

- التوجيه و الإرشاد المهني للطلاب و أولياء الأمور لاختيار ما يناسبهم من تخصصات تتيح لهم الاستقرار النفسي
- توفير الإمكانيات اللازمة لبلوغ المستوى المطلوب حتى تستطيع الجامعة أن تتوع التخصصات وأن تطوّر رها بصفة مستمرة بما يتماشى مع التطورات العلمية السريعة
- إشراك قطاعات العمل في التخطيط و تنفيذ خطة التعليم
- الربط بين خطط التعليم في مراحل و أنواعه المختلفة
- تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة

ب) البحث العلمي : الجامعات هي المكان الأمثل للأبحاث الجادّة التي يقوم بها المتخصصون طلاب الدّراسات العليا ذلك أنّ برامج الدّراسات العليا في الجامعات تتضمن دراسة مقررات دراسية بالإضافة إلى إجراء الأبحاث العلمية و رسائل الماجستير و

¹ محمد منير مرسي، مرجع سبق ذكره، ص 24-25
² نسيم فدنة ، واقع تكوين طلبة الدّراسات العليا في الجامعة الجزائرية ، دراسة حالة جامعة قسنطينة ، دراسة لاستكمال الماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2009، ص41
³ عبد العزيز الغريب صقر ، الجامعة و السلطة ، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة ، الدار العالمية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2005، ص 60

أطروحات الدكتوراه فالجامعات مؤسسات علمية و ثقافية تقوم بتوفير التعليم الجامعي و النهوض بالبحث العلمي و خدمة المجتمع بصورة تكاملية لتحقيق متطلبات التنمية¹ ، و يمثل البحث العلمي واحد من أهم المرتكزات التي يركز عليها التعليم الجامعي المعاصر، فمن غير المعقول أن تكون هناك جامعة بالمعنى الحقيقي إذا هي أهملت البحث العلمي ، أو لم تعطه الاهتمام الذي يستحقه .

يزدهر العلم في الجامعة نتيجة لأبحاث العلماء و الباحثين فيها ، وإذا ما ماتت الأبحاث النظرية و العلمية في جامعة ما تحولت إلى مؤسسة فضولية تتطفل على ما وصل إليه البحث في غيرها من الجامعات و تقدّمه تقدّما لا روح فيه للابتعاد عن جوهرها ولأنّها لا تستطيع أن تقدّم مرادف راسة ما يؤكّد أو يهزم ما استطاع الغير أن يصل إليه²

ج) الخدمة العامّة أو خدمة المجتمع :

الجامعة لها دور كبير فهي تقديم المعرفة ، وتشجيع القيم الأخلاقية و النهوض بالطبقات الاجتماعية التي تؤدي إلى التقدّم الاقتصادي و الاجتماعي ، وذلك عن طريق دورها في تبسيط المعارف الجديدة ، و المحافظة عليها و تنميتها و توصيلها إلى أفراد المجتمع بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، كما تقوم بدراسة التراث الإنساني دراسة ناقدة بناءة بما يضمن استمرار العناصر الصالحة للمجتمع ، و يحقق استمرار الثقافة الإنسانية³

على الرغم من انّ تصنيف أولويات الأبحاث الحالية يختلف من بلد لآخر ، فإنّ الأبحاث التي تقوم بها الجامعات و بخاصّة في الدول المتقدّمة أسهمت إسهاما فاعلا في التصديّ للعديد من المشكلات التي تواجهها هذه المجتمعات ، وقد تحدّث

¹ الخطيب محمد شحات، التنسيق بين ، مراكز البحث العلمي في الجامعات السعودي، جامعة الملك سعود ، الرياض 1416هـ ، ص ص 3-4

² السيد الخميسي ، مرجع سابق ، ص 33

³ عبد العزيز الغريب صر ، مرجع سبق ذكره ، ص 26

David.D.Henry في كتابه New priorities in the research عن هذه الانجازات

بقوله تقوم الجامعات بثلاث انجازات في مجال الأبحاث الرامية لخدمة البلد¹:

أولهما تدريب الرّجال و النساء و إعدادهم ليكونوا روادا للقطاعات المختلفة ،
كالزراعة و الصناعة و الطب

ثانيهما : تطوير الجامعة أثناء عملية التعليم نتيجة الأبحاث التي تتوصل إليها ،
فالجامعة مركز للبحث العلمي الأكاديمي الغرض منه البحث عن الحقيقة و الإبداع .

ثالثهما : الاستفادة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة في القطاعات المختلفة ،
وذلك أنّ المدرّسين الذين يمتلكون مواهب و قدرات يشكلون مجموعة من المستشارين و
الإحصائيين لدى القطاعات ، و في الوقت الذي تهدف فيه عملية التعليم و التدريس إلى
إعداد الخريجين و تأهيلهم ، فإنّ الأبحاث الجامعية تهدف إلى اكتشاف المعرفة و
التكنولوجيا و تحديد مجالات استخدامها .

3- دور الجامعة في الاستثمار في رأس المال البشري

أصبح مفهوم رأس المال البشري يشير إلى أنواع مختلفة من الموارد المتاحة للفرد و
التي تسمح له بالحصول على موارد أخرى أو تحقيق أهداف معيّنة ، هذه الموارد يمكن أن
تكون مادّية أو غير مادّية أو مالية أو اجتماعية ، كما أشار بورديو : و هناك عدّة أشكال
من رأس المال : رأس المال المالي ، رأس المال الجسدي ، و رأس المال الثقافي و رأس المال
البشري ورأس المال الاجتماعي²

يمكن تعريف رأس المال البشري بالمعنى الواسع على أنّه : مجموعة من المعارف
و المؤهلات و المهارات و الخصائص الشخصية التي تسهل خلق الرفاهية الشخصية و
الاجتماعية و الاقتصادية³ .

¹رحمة انطوان ، العلم و السياسة العلمية في الوطن العربي "مجلة اتحاد الجامعات العربية" ، العدد 3، بيروت ، سنة ، ، 2000، ص 33-36
² P.Bordieu, the forms of capital , cité in J.C. REichardson,handbook of theory and research for the sociology of education ,New York, Greenwood press, p241-258, cite in Pierre Canisius Karmanazi.Op.Cit, p24-25
³ OCDE, Du bien etre des :le rôle du capital humain et social , Paris, OCDE,2001, cité in Pierre .K. Canisius,Op.Cit,p 25

كما عرّفه بعض الباحثين العرب على أنه: التركيبة البشرية لأية منظمة تشمل المالكيروالعمّال ، وعموماً كل الأفراد الذين يساهمون بمواهبهم ، مهاراتهم و كفاءاتهم الفردية فيها¹.

من خلال هذا المنظور فإن رأس المال البشري يتعلّق بالمؤهلات و المهارات التي يوظفها الفرد في سوق العمل ، و هذا ما أكد عليه الباحث Caspi سنة 1998 حيث قال : يشير رأس المال البشري إلى الموارد و المؤهلات و المهارات و المعارف المتوفرة لدى الأشخاص الذين حصلوا عليها لتحقيق الحد الأقصى من فرص العمل الخاصة بهم²

(أ)-التعليم و رأس المال البشري :

أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم لكل الدول حيث يعتبر العنصر البشري من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة المجتمعات باعتبار هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية المؤثرة في الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للدول ، و قد أكد هذا العلماء الاقتصاديون منذ زمن طويل ، فأفكار آدم سميث حول علاقة التعليم بالإنتاجية في القرن الثامن عشر ، تؤكد أن تعليماً إضافياً لعامل يؤدي إلى حد أعلى من الإنتاجية ، كما يرى أن التعليم يعتبر وسيلة لمنع خطر الاغتراب لدى العمال و المحافظة على نظام فعّال لتقسيم العمل ، و يقترح أن يتم توجيه اهتمام خاص لتعليم الفقراء لتجنب الفساد و التدهور الاجتماعي و للحفاظ على الاستقرار الاجتماعي³

فبعد النظريات النيوكلاسيكية جاءت النظريات البديلة لرأس المال البشري التي عدّت من النموذج النيوكلاسيكي لرأس المال البشري و التي تقترح وجود علاقة بين التعليم و الوضع الاجتماعي و الاقتصادي للعمل الممارس⁴

¹ عبد الرحمان توفيق ، استراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسة العربية ، مركز الخبرات المرضية للإدارة ، يميك ، الطبعة الأولى ، القاهرة مصر ، 1996 ، ص 20-21

² Caspi,A.B.R ;Wright, T.E .Moffit et p.silva, early failure in the labor market, childhood and adolcent, predictors of unemployment in the Transition to adulthood,Americain sociology review , 1998, p 424 -451, cite in P .k Canisius

³ P.Canisius .k, Op.Cit, p25

⁴ Ibid .p31

تطورت نظريات رأس المال البشري لعدة سنوات لتؤكد على أن سوق العمل مبني على درجة التعقيد التكنولوجي للإنتاج، حسب Doeringer et Piore سنة 1971 : يتم توظيف الأفراد من أجل شغل مناصب عمل عندما يكون لديهم رأس مال بشري مطابق للمتطلبات التقنية؛ كما أنه لا يتم تحديدها من خلال مستوى التعليم ، ولكن من خلال الخصائص المهنية ، لذلك مستوى التعليم لا يؤثر على التوظيف و الأجر ، هذه النظرية تشرح لماذا الأفراد يتقاضون وفق المهن الممارسة وليس وفق المستوى التعليمي ، فقد يكون شخصان أو أكثر على نفس المستوى من التعليم و تكون أجورهم مختلفة لأدبهم لا يؤدون نفس المهام أو يعملون في قطاعات مختلفة الصّحة و الفنون و العلوم الاجتماعية...الخ، و باختصار فإنّ النظريات البديلة لنظرية رأس المال البشري تؤكد على نقاط الضعف في هذه النظرية² لذلك فإنّ الحديث عن دور الجامعة في الاستثمار في رأس المال البشري لا يمكن ملاحظته بدقة إلا في سوق العمل ، لأنّ ملاحظته من زاوية واحدة هي التعليم الجامعي يحجب عنّا تأثير متغيرات سوق العمل كالأجر و نوع الوظيفة و خصائص العمل وظروفه الخ ، ولكن بالرغم من هذا يبقى التعليم احد أهم المتغيرات الأساسية لرأس المال البشري.

(ب)-فعالية الاستثمار في التعليم :

تمت مراجعة دور قطاع التعليم في مختلف جوانب الحياة وما يمكن أن يحدثه من نمو في جميع هذه الجوانب ، فانطلقت الدّول في التركيز على هذا القطاع وخصصت له موارد مالية مهمّة لتتمكن من تكوين يد عاملة مؤهلة وقوة بشرية كفأة³، حيث يعتبر التعليم بصورة و مراحلها المختلفة من العوامل الهامّة التي تسهم في صقل مهارة الأفراد و قدراتهم ، و تمكينهم من متابعة التطورات العالمية و البحوث و الاكتشافات في شتى المجالات ،

¹ Doeringer.P .B, et M.J.Piore, internal labor Market and Minpower analysis-lexington, mass .Heath, 1971, cité in Ibid, p36

² P.canisius.op.Cit , p36

³ عبد الصمد سميرة ، العقون سهام ، الاستثمار في رأس المال البشري و دوره في تخفيض البطالة ، مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحليّة،الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ن كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، المسيلة،ص8

الأمر الذي ينعكس على كفاءة العاملين و زيادة إنتاجيتهم و المساهمة في رفع معدلات النمو الاقتصادي¹، لذلك يجب أن تأخذ الدولة في اعتبارها المهمات و الترتيبات اللازمة

لأنظمة التربية و التعليم المعتمدة و التي يجب أن تتضمن الأبعاد التالية:²

- توفير الحد الأدنى من التعليم ومحو الأمية

- تنمية قدرات الأفراد على التفكير و الإبداع

- تعزيز برامج التعليم بما يتلاءم مع المتغيرات البيئية و المستجدات

- توافر حرية التفكير و العمل الأكاديمي

- تعزيز القيم و الاتجاهات التنموية و تصحيح العيوب الموجودة في الأنظمة و القيم

الحالية

- استخدام التكنولوجيا الحديثة التعليمية

- ربط برامج التعليم بمتطلبات التنمية الشاملة

- ربط مقاسات التعليم باحتياجات السوق

الدور الأساسي الذي يؤديه التعليم في تطوير قدرات العاملين من خلال تزويدهم

بالمهارات و المعلومات و المعارف ، و بالذات عندما يتم إحكام الربط بينها و بين حاجة

العاملين لها من أجل أداء أعمالهم بالشكل الذي يرفع كفاءة هذا الأداء و فعاليته بما يحقق

إنتاجية أكبر كما و أحسن نوعاً³.

وقد اختلف الاقتصاديون حول تحديد طبيعة التعليم هل هو استهلاك أم استثمار؟ فإذا

كان الدافع من ورائه هو إتباع التقاليد أو الحصول على مكانة اجتماعية فإنه ينظر إليه

ينظر إليه كإنفاق ، أما إذا كان الدافع هو تحقيق عائد مادي في المستقبل يغطي التكاليف

التي يتحملها الأفراد في سبيل تعلمه ، إضافة إلى تحقيق ربح فهو استثمار ، وقد انتقد

¹ ابراق محمد، الاستثمار في رأس المال البشري ، و دوره في استقطاب أنماط التنمية الاقتصادية ، المؤتمر العالمي حول التنمية البشرية و دورها في معالجة المشكلة السكانية ، الجزائر، 3-5 أفريل 2006

¹ موسى اللوزي ، التطور التنظيمي، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر، 2003، ص 284-285

³ فليح حسن خلف ، اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى ، عالم الكتاب الحديث ، أريد ، الأردن، 2008، ص 91

"شولتير" النظر إليه كاستهلاك و اقترح أن يعتبر كاستثمار في البشر ،يؤدي إلى تراكم رأس المال البشري باعتباره يساهم في تحسين قدراتهم و زيادة إنتاجيتهم ، و بذلك يكون قد وضع أسس نظرية الاستثمار في رأس المال البشري¹

خاتمة

من خلال ما سبق نستنتج أن كل المراحل التي مرّت بها الجامعة الجزائرية كانت محاولة لجعل دور الجامعة دورا مهما في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، وفي بناء دولة قوية منذ الاستقلال ، وذلك من خلال قيمة وفائدة مخرجاتها للمجتمع ، لكن هذا وحده لا يكفي ، لأن الجامعة لا يمكن اختبار فائدتها من خلال البحوث العلمية المقدّمة و عدد الخريجين منها ولكن أيضا من خلال موازنة مخرجاتها مع سوق العمل ، وهذا ما سنتطرّق إليه في المبحث الموالي .

¹ ملاي يحضة ، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ن كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 2004، ص 113

III. واقع إدماج حاملي الشهادات الجامعية

تمهيد : كنا قد رأينا في المبحثين السابقين حالة كل من سوق العمل والجامعة الجزائرية ، و السؤال الذي يطرح هنا هو ما هي الوسائل و السياسات التي تتبعها الجزائر من اجل إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل ؟ سنحاول في هذا المبحث التعرض لحالة الادماج المهني في الجزائر لخريجي التعليم العالي من خلال ثلاث مطالب هي : الأول وصف لمخرجات التعليم العالي ن و الثاني وصف للبرامج المخصصة لادماج حاملي الشهادات الجامعية ، و الثالث تحليل لعملية الموازنة بين مخرجات التعليم العالي و سوق العمل.

1- وصف لمخرجات التعليم العالي في الجزائر

(أ) مفهوم المخرج الأكاديمي: (1)

المخرج الأكاديمي هو ما تنتجه صناعة التعليم والتدريب من موارد بشرية، بحثية وخدمات اجتماعية. وهو بصفة عامة ناتج كل ما يجري من نشاط علمي في مؤسسات التعليم العالي وغيرها من مؤسسات الأنشطة العلمية والبحثية والتدريبية، المفردة تعريب لكلمة (Academic)، وهي في الثقافة الغربية مفردة جامعة باعتبارها وصفا للأفراد والمؤسسات والهيئات، والعمليات، والأنشطة وكذلك المخرجات.

إن استخدام اللفظ المعرب أفضل من المترجم إلى لفظ "علمي" لتفادي الكثير من الأخطاء والتشابه فهو استخدام قديم في لغتنا وأصيل في كتاباتنا، وقد اختير مصطلح أكاديمي بدلا من مصطلح علمي في بحثنا هذا لعمومه وشموله لمؤسسات التعليم العالي وغيرها، وهو في سياق هذا البحث وصف للمخرج دون غيره.

يشمل المخرج الأكاديمي وفقا لذلك ناتج ثلاثة أنشطة أصلية في مؤسسات التعليم والتدريب وغيرها، وهي:

-المخرج التعليمي: ويشمل كافة الموارد البشرية.

¹. عمر أحمد سعيد، جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمة سوق العمل، السودان، المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، 2012، ص 110.

-المخرج البحثي-

-خدمة المجتمع: المتمثلة في الحفاظ على التراث وتنمية المجتمعات في المجالات المختلفة ومن ثم لا بد أن يشمل صفتا المطابقة والتفرد في مخرجات الأنشطة الثلاثة، مطابقة وتفردا على الخريجين، وفي البحوث، وفي الخدمات الاجتماعية، بحيث يكون كل واحد من المخرجات مطابقا للمواصفات المطلوبة، ملبيا للاحتياجات الحقيقية للسوق، مميزا عن نظيره في المنافسة، عندئذ توصف هذه المخرجات بالجود

(ب) مؤشرات الكمية لمخرجات التعليم العالي في الجزائر:

يمكن تبيان عدد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج في الدخول الجامعي للفترة

(2011-2000)

السنة الجامعية	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005	2005 2006	2006 2007	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011
تطور عدد الطلبة	466084	543869	589993	622980	721833	743054	820664	952067	1048899	1034313	1077945
نسبة التطور	%14.24	%16.69	%08.48	%05.59	%02.94	%02.94	%10.44	%16.01	%10.17	%1.39	%4.22

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم: 06 للسنة الجامعية 2007/2006، ص 13 والديوان الوطني للإحصاء .

Mers/DDP/SDPP1

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن تعداد الطلبة المسجلين بلغ في مرحلة التدرج في الدخول الجامعي (2011-2010) 1077945 طالب وطالبة، أي بزيادة 1031337 طالب، وتدل هذه الأرقام على التطور الكبير والسريع في أعداد الطلبة بمرحلة التدرج موزعين على كافة مؤسسات التعليم العلي الجزائرية، وهذا راجع إلى استفادة أغلبية شرائح المجتمع من التعليم الجامعي، نتيجة تطبيق مبدأ ديمقراطية التعليم ومجانيته، إضافة إلى وعي الدولة الجزائرية بأهمية الدور الذي تمثله الجامعات في عملية التنمية، تشير المعطيات

الإحصائية إلى حقيقة مفادها تزايد الطلب المحسوس على خدمات التعليم الجامعي بصورة عامة والتي تعود في الأساس إلى ارتفاع نسبة النجاح في شهادة البكالوريا والتي بلغت على التوالي: 51.15 % في سنة 2006 و 53.27 % في سنة 2007 و 55 % في سنة 2008 و 45.04 % سنة 2009 و 61.23 % سنة 2010 و 62.45 % سنة 2011⁽¹⁾، هذا وإن دل على شيء إنما يدل على الجانب الكبير من الإنفاق الحكومي من نفقات التسيير على الخدمات الجامعية والتي بلغت ما قيمته: 1.744.838.020,00 دج⁽²⁾، وما قيمته: 2.128.305.650,00 دج خلال سنة 2011⁽³⁾

وبهذا تشكل الجامعة نقطة استقطاب علمي وحلقة وصل لا يمكن الاستغناء عنها في عملية التنمية.

¹. وزارة التربية والتعليم، الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات. رقم: 36 للسنة الجامعية 2007/2006.

². قانون المالية رقم: 10-60 سنة 2010، ص 152.

³. قانون المالية رقم: 11-60 سنة 2011، ص 132.

إجمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب التخصص لسنة:

2011/2010¹

2011/2010	2010/2009	2009/2008	2008/2007	الشعبة
16.169	10.076	14.024	11.717	ذع مشترك علوم دقيقة، تكنولوجيا وإعلام آلي
1.908	1.297	1.387	1.142	ذع مشترك علوم دقيقة
32.135	25.461	23.458	18.273	علوم دقيقة
1.192	1.405	1.465	1.306	علوم تطبيقية
159	541	1.806	6.787	ذع مشترك علوم تقنية
179.593	161.265	158.743	141.182	تكنولوجيا
33.984	32.534	34.018	33.708	طب
6.353	5.766	6.032	5.147	جراحة الأسنان
8.427	8.334	8.823	8.308	صيدلة
8.490	7.213	7.698	7.058	بيطرة
3.282	9.08	14.661	17.046	ذع مشترك علوم الطبيعة
68.852	55.620	50.428	36.016	علوم الطبيعة
364	1.276	1.765	939	ذع مشترك علوم الأرض
16.169	15.807	15.310	13.796	علوم الأرض
171.404	169.534	182.150	176.156	علوم اقتصادية تسيير وتجارة
132.511	136.703	142.805	129.799	علوم قانونية
44.413	47.866	48.203	40.541	علوم سياسية إعلام واتصال
159.503	153.688	150.920	132.509	لوم اجتماعية وإنسانية
93.172	94.044	96.583	89.646	آداب ولغة
99.865	96.504	88.617	80.991	لغات أجنبية وترجمة
1.077.945	1.034.313	1.048.899	952.067	المجموع
641.530	613.565	619.649	561.545	الاناث
%59.51	%59.32	%59.08	%58.98	النسبة

¹ Annuaire Statistique de l'Algérie n°28, chapitre 3, éducation, p150

يظهر من خلال الجدول أعلاه ارتفاع في عدد الطلبة المسجلين في الجامعات وهذا نتيجة ارتفاع الطلب على التعليم العالي، حيث أصبح الكم يغلب على النوع، ويظهر ذلك من خلال التوجيه الكبير نحو العلوم الإنسانية والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، والعلوم القانونية، والعلوم الاجتماعية واللغات والعلوم السياسية، على عكس العلوم الأخرى، مما ينعكس مستقبلا على سوق العمل بحيث يكثر الطلب على الوظائف ذات التخصصات الإنسانية على عكس غيرها من الوظائف التطبيقية والأساسية، وهذا في حد ذاته مشكل إذ ينعكس على الوظيفة الثانية للجامعة وهي خدمة المجتمع، حيث أن التوافق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل يقع في اختلال، هذا الاختلال بدايته في التوجه إلى تخصصات معينة بدرجة أكبر من تخصصات أساسية أخرى، وهذا ما سنراه في الجدول الموالي.

إجمالي الطلبة المتخرجين في مرحلة التدرج خلال الفترة (2007-2010):

الشعبة	2007/2008	2008/2009	2009/2010
— علوم دقيقة	2.780	4909	4901
— علوم تطبيقية	183	215	194
— تكنولوجيا	23.112	27699	34022
— طب	4118	4059	3901
— جراحة الأسنان	746	949	862
— صيدلة	1062	1456	1262
— علوم البيطرة	816	1012	1233
— علوم الطبيعة	8192	10195	11753
— علوم الأرض	1921	2469	2433
علوم التجارية والاقتصادية والتسيير	31636	33583	36656
— علوم قانونية	19914	16834	224315
— علوم سياسية وعلوم الإعلام الآلي	4928	5830	5830
— علوم اجتماعية	18195	16748	31176
— لغات وآداب	17204	12117	21452
— لغات أجنبية	12062	11939	16945
الإجمالي	146889	150014	199767
التقييم السنوي بالنسبة المئوية	%20.49	%2.13	%33.17

يتبين من خلال الجدول ارتفاع في مخرجات التعليم العالي الجامعي، وهذا راجع إلى ارتفاع الطلب على التعليم العالي حيث أصبح الكم يغلب على النوع، نلاحظ ذلك من خلال التوجه الكبير نحو تخصصات العلوم الإنسانية والقانونية، والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، واللغات والعلوم السياسية على عكس العلوم الأخرى كالتكنولوجيا والطب والصيدلة، وهذا ما ينعكس على سوق العمل، بحيث أن الطلب يكثر على الوظائف التي تستقطب التخصصات الإنسانية على عكس الوظائف التطبيقية الأخرى التي تتطلب كفاءات

عالية في التكنولوجيا والعلوم الدقيقة.... الخ، مما يحدث اختلالا في سوق العمل، ولعل من بين هذه الاختلالات هو تدني كفاءة مخرجات الجامعة، وكثرة التخصصات التي ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية، وعدم تماشي بعض التخصصات الجامعية مع التطورات في المجالات العلمية والتكنولوجية والإنسانية.

تطور تعداد طلبة ما بعد التدرج:

تتميز حالة الدراسات في مرحلة ما بعد التدرج بالتزايد لأعداد الطلبة المسجلين حيث وصلت أعدادهم في السنة الجامعية (2007/2006) إلى 43458 طالبا وطالبة بعدما كانت لا تتعدى 22533 طالبا وطالبة بالنسبة للسنة الجامعية (2001/2000) أي بمعدل زيادة قدره 92.86 %⁽¹⁾ بينما ارتفعت إلى 60.617 % سنة (2011/2010) في حين أن عدد الطلبة مابعد التدرج المتخرجين من الجامعة الجزائرية بلغ سنة (2007/2006) 121905 وارتفع إلى 199767 سنة (2010/2009)⁽²⁾ ولكن على الرغم من هذا التطور الكمي الإيجابي، إلا أن مردود دراسات مرحلة مابعد التدرج لا يزال بعيدا عن الأهداف الموجودة وهذا ما تبينه عدم القدرة على الاستجابة لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تطور تعداد الطلبة المسجلين بجامعة التكوين المتواصل:

بلغ تعداد الطلبة المسجلين في جامعة التكوين المتواصل في السنة الجامعية (2007/2006) 65043 طالبا وطالبة منهم: 27603 في مرحلة ما قبل التدرج و 37440 في مرحلة التدرج (بزيادة تقدر ب: 23.11 % مقارنة مع الدخول الجامعي (2001/2000)، بينما بلغ سنة (2011/2010) 50000 طالبا وطالبة، وهذا ما يعكس تطورا كبيرا في عدد المسجلين في جامعة التكوين المتواصل، ومن المهم أيضا الإشارة هنا إلى ضرورة أن تعود جامعة التكوين المتواصل إلى مهامها الأصلية تبعا للنصوص التأسيسية

¹. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم: 36 للسنة الجامعية 2007/2006، ص13

² ONS.op cit.p 151.

المنشأة لها، وتتكفل بتقديم تكوين تحت الطلب لعالم الشغل تعمل على تأهيل ونظام الرسكلة للطلبة (1)

2- البرامج المخصصة لإدماج حاملي الشهادات الجامعية:

اهتمت الدولة الجزائرية بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من خلال وضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها، جاءت هذه الهياكل بعدما عرف سوق العمل العديد من التذبذبات والتغيرات التي غيرت التركيبة الأساسية لمكوناته وخصائصه، حيث أدى التوسع غير المسبق للجامعة الجزائرية إلى تمويل سوق الشغل في كل سنة بعدد هائل من البطالين الذين يحملون شهادات جامعية ويملكون مؤهلات علمية ومهنية، فذهبت الحكومة الجزائرية إلى التفاعل مع هذه التغيرات بإنشاء عدة هيئات ومؤسسات تعمل على تنظيم سوق العمل كالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والوكالة الوطنية للتشغيل، لذلك سنعمد إلى قراءة مواد وأحكام التشريعات التي سطرتها الحكومة لأجل معالجة مشكلة البطالة في أوساط المتعلمين خريجي التعليم العالي.

1. **الوكالة الوطنية للتشغيل: (ANEM) (2)** وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق ل 18 فيفري 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، مهمتها الأساسية تكمن في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وأصحاب العمل من خلال جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينهما، وتكف بهذه الصفة بضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم إلى جانب القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة.

¹. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص 257.
². راشد عزيزو، مداخلة بعنوان: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في محاربة البطالة في الجزائر، جامعة ابن خلدون تيارت، ص 03.

وتوفر هذه الوكالة ما يسمى "عقود إدماج حاملي الشهادات"، ويوجه هذا النوع من العقود إلى خريجي التعليم العالي الطور القصير المدى والطور الطويل المدى، وكذا التقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، إذ يعتبر الاهتمام بهذه الفئة من أولويات الحكومة الجزائرية حيث تتوفر الجزائر على عدد معتبر من خريجي الجامعات والمقدر بحوالي: 120000 حامل شهادة على الأقل سنويا يوفدون إلى سوق العمل، وقد كانت قدرت مدة العقد بسنة قابلة للتجديد لسنتين، وبعد الإصلاحات التي أقرها رئيس الجمهورية ابتداء من 2011 أصبحت تقدر مدة العقد بثلاثة سنوات قابلة للتجديد لثلاث سنوات أخرى كما تم الرفع من قيمة الأجر المستفاد منه.

وهذا الجهاز القائم على مقارنة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم وهم موزعون على ثلاث فئات .

• الشباب خريجي التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

• الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين زاولوا تريبا مهنيا .

• الشباب بدون تكوين ولا تأهيل .

وتهدف الدولة من خلال هذا البرنامج إلى:

• التكفل بعروض العمل وتشجيعها .

• تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل .

• تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين .

2. وكالة التنمية الاجتماعية (A D S) ⁽¹⁾ وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع

بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمعنوية أنشئت عام: 1996، وتكمن

¹. تعريف وكالة التنمية الاجتماعية

مهامها في ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة أو الذين مستهم البطالة أكثر، وهي ممولة من طرف الدولة، ويمارس الوزير المكلف بالتشغيل والضمان الاجتماعي المتابعة الميدانية لكافة نشاطات الوكالة حيث تتولى هذه الأخيرة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي والجزئي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة لتلك الأعمال، فتتولى الوكالة مهمة البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات والإكراميات من أي نوع لأداء موضعها الاجتماعي.

3. **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)** ⁽¹⁾ : أنشئت هذه الوكالة سنة 2004 ومن مهامها الأساسية السهر على تطبيق برنامج خاص لمكافحة البطالة والفقير عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية ومساعدتهم لخلق نشاطات لحسابهم الخاص ويتجلى دور هذه الوكالة في:

- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين.
- ضمان المتابعة في نجاح المشاريع المجسدة.

أما القرض المصغر عبارة عن مبلغ في صيغة قرض يصل إلى 500.000 دج وهو موجه أساسا لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 فما فوق، يمتلكون تأهيلا أو معارف مهنية في نشاط معين.

4. **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEG)** ⁽²⁾ : استحدثت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب سنة 1996، ولقد انطلق التشغيل الفعلي لهذا الجهاز خلال السداسي الثاني من سنة 1997، وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل وقد سعت منذ تأسيسها إلى مساعدة الشباب ومكافحة البطالة من خلال تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات، بالإضافة إلى تشجيع

¹ ديوان مؤسسات الشباب
² راشدة عزيز، مرجع سابق ذكره، ص 09.

كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب ومرافقة كل شاب مبادر وإعداد بطاقة عن إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار حيث تقدم للشباب ذوي المشاريع الاستشارات التي يحتاجونها وترافقهم في مسار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

5. **جهاز الإدماج المهني (DAIP):** هو جهاز يهتم بالتشغيل المأجور للشباب، ينص على منح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقد الإدماج، وهو جهاز صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي رقم 26/08 مؤرخ في 19 أبريل 2008 وهو قادر على توظيف 400 ألف شاب سنويا. هذا الجهاز يهدف إلى معالجة فعالة عن طريق الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وهم موزعون على ثلاث فئات.

✓ الشباب خريجي التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

✓ الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين زاولوا تريبا مهنيا.

✓ الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ولكل من هذه الفئات نوع من عقود الإدماج:

• فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID).

• الفئة الثانية يتم إدماجها بواسطة عقد الإدماج المهني (CIP).

• الفئة الثالثة يتم إدماجها بواسطة عقد تكوين الإدماج (CFL).

أما عن حصيلة نشاط هذا الجهاز فقد سجل النتائج التالية:

المستوى الإجمالي لعمليات التنصيب التي تمت وإلى غاية 08 جويلية 2008 بلغ

21653 منها 9393 عقود CID و 7036 عقود CIP و 5224 عقود CFL وإلى غاية

08 ماي 2009 تم فتح 300 ألف منصب لفائدة الشباب، وبالنسبة لآفاق (2009-2013) يتوقع أن يصل الجهاز إلى النتائج التالية:

سنويا إدماج 400 ألف طالب عمل لأول مدة سنة توظيف بعد فترة الإدماج المؤقتة قدرها 33 % أي ما يعادل 130 ألف منصب شغل سنويا.

3- المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل

أصبحت ظاهرة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ظاهرة عامة خاصة في البلدان النامية، تزداد خطورة واتساعا، ولم تعد شأنًا يخص المعنيين بالتعليم العالي بل أصبحت موضع اهتمام السياسيين أيضا، فعدم المواءمة يمثل خلا كبيرا يولد آثارا اقتصادية واجتماعية، تظهر هذه الآثار في تزايد البطالة وركود الانتاجية، وضعف قدرة المنافسة، والاعتماد المتزايد على المهارات الأجنبية.

وفي ضوء النمو الاقتصادي الحالي توجد العديد من الوظائف لا تجد من يطلبها في سوق العمل، حيث يتعذر وجود الكوادر والمهارات المناسبة محليا مما يستوجب البحث عليها عالميا من خلال الشبكة الالكترونية، على سبيل المثال قطاع تقنية المعلومات وقطاع البناء والصناعات الثقيلة وفي المقابل توجد وظائف يشد الطلب عليها⁽¹⁾، وفي الوقت نفسه فإن المنافسة الاقتصادية المستمرة على المستوى العالمي جعلت سوق العمل أكثر حساسية وتشوشا بسبب انكماش الميزانيات والحاجة الملحة لذوي الكفاءات والخصائص المهنية العالية التي غيرت معادلة أسواق العمل في العالم⁽²⁾، وكغيرها من الدول النامية تعاني الجامعة الجزائرية من مشكلة عدم توافق محتويات المناهج الجامعية مع خصائص سوق الشغل، وهذا إما انعكس سلبا من خلال وجود فجوة كبيرة بين المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة والمكاسب المهنية التي يحتاجونها في سوق العمل.

¹. مصطفى ربحي، اقتصاد المعرفة ط 01، دار الصفاء، الأردن 2012، ص 108.
². أحمد علي صالح، الإدارة بالذكاءات، منهج التمييز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات ط 01، دار وائل عمان، 2010، ص 321.

كما أن خريجي الجامعات يجدون صعوبة كبيرة عند محاولتهم الاندماج في عالم الشغل وعند تحقيق هذا الاندماج يكون مردود المورد البشري أقل كفاءة وجودة ولا يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية.

ولعل الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل من بين أهم الترابطات، حيث أن الهدف من التعليم الجامعي هو تخريج طلبة لديهم القدرة على الاندماج بسهولة في سوق العمل بغرض المساهمة في التنمية الاقتصادية، وأداء وظائفهم بأسلوب ابتكاري وإبداعي لذلك من الضروري تحقيق هذا التواصل بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل من أجل تحقيق أهداف تنموية مشتركة.

وتحقيق الموازنة هو توجه يهم أكثر الدول التي تطمح لأن يكون تعليمها متوافقا مع احتياجات التنمية وسوق العمل وتوسع مؤسسات التعليم العالي فيها وفق خطط وأهداف لتلبية احتياجات سوق العمل العام والخاص، ويتجسد ذلك في محاولة الجامعة توفير الكفاءات البشرية التي تحتاجها الدول في جميع القطاعات الاقتصادية بنسب متكافئة وغير متفاوتة حيث تقوم بتوجيه سياسات القبول في ضوء احتياجات السوق وذلك بالتنسيق المباشر مع الجهات ذات العلاقة في القطاعين العام والخاص، والغرض من ذلك توفير كفاءات حقيقية علمية وعملية، تكون فيها المسؤولية مشتركة تتطور من خلالها الكفاءات البشرية بشكل يتم فيه التركيز على العمل بكفاءة في أواق العمل ، لذلك يتطلب من مخرجات الجامعة تحقيق جانبين يمثلان أهم متطلبات سوق العمل قصد تحقيق الموازنة، وهما تنمية المهارات والقدرات المطلوبتين لسوق العمل، وأن يتم التنسيق بين الجامعة ومؤسسات القطاع الاقتصادي (العام والخاص)، وتشمل المهارات التحكم في اللغات الأجنبية والمعلوماتية، الإبداع والابتكار، الرؤية المستقبلية والاتصال الفعال وغيرها.

أما القدرات فتشمل القدرة على التغيير والتطوير والعمل المتواصل والجيد وإيجاد اتخاذ القرارات وغيرها.

أسباب بطالة الخريجين: إن موضوع الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل يجرنا إلى الحديث عن مسببات البطالة المرتبطة بالتعليم ولعل من بين أهم هذه المسببات مايلي:

التوجه العام حيث يسلك طريق التعليم الكلاسيكي والأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر التضخم في أعداد الطلبة المسجلين والمتخرجين من التعليم العالي والتوجه الكبير نحو الكليات الانسانية كما رأينا في المبحث السابق حول مخرجات التعليم العالي.

عدم الربط بين سوق العمل والجامعة، حيث أن المعاهد والكليات تقبل أعدادا كبيرة من الناجحين في البكالوريا دون النظر إلى حاجة سوق العمل مما يؤدي إلى تفاقم البطالة، فمثلا هنا في الجزائر تقرر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي توجهات بالآلاف لشعبة الآداب والتاريخ والفلسفة وعلم النفس ومعظم تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية في حين أن سوق العمل توفر عروضاً لا تتجاوز المئات، حيث تتهم هيئة التوظيف العمومي وزارة التعليم العالي انتهاج سياسة الحشو في إقحام حوالي 4 آلاف طالب في شعبة التاريخ وسوق العمل يحتاج 500 متخرج.⁽¹⁾

فشل أو سوء سياسة التخطيط أو التنسيب في توزيع الطلبة على الكليات: حيث خلافا لمؤهلاتهم ورغبة الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل، فالتأخر الدراسي أو أن يتخرجوا كفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين في العمل ينشأ نوعاً من البطالة، كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التنسيب إلى أزمة تلحق التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات، حيث يشغل زملاؤهم الكراسي المخصصة لهم وهذا نتيجة سوء توزيع الخريجين أحيانا أو توزيعهم على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه.⁽²⁾

¹ قوفي سعاد، مداخلة بعنوان: التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية لتحقيق استدامة اجتماعية، نماذج دولية، الملتقى الأول حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة 2011.
² خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة.... والحل، مجموعة النيل العربية، الاسكندرية، مصر، ص24.

الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه والخوف والقلق من مواجهة المهنة، وقد يكون ذلك بسبب عدم هضم المناهج التعليمية لأمر عدة، أو بسبب قصور السياسة التعليمية لعدم ملاءمة برامج التعليم ومناهجه، أو قلة كفاءة الكوادر التدريسية أو التدريبية.⁽¹⁾

رفض الخريجين في العمل في مهن وأعمال لا اعتادهم أنها لا تلائمهم وأنها أدنى منهم مستوى، والحقيقة أن بطالة الخريجين تعد ظاهرة بارزة في الجزائر ومن الصعب تجاهلها أو غض الطرف عنها، ويلاحظ أن نسبة المتعلمين في كتلة البطالين آخذة في الازدياد وهو ما يعني إهدار طاقات وموارد استثمارية تم استثمارها في العملية التعليمية دون أن ينتج عنها عائد.

الصعوبات التي تواجه الجامعة في تحقيق الموازنة:

الصعوبات الآتية التي تواجه مؤسسات التعليم العالي لم تكن نتاج اللحظة وإنما جاءت لتراكمات سابقة لا بد من أخذها بالحساب والتعامل معها بأسلوب علمي وتخطيط مرحلي ومن أهمها: ⁽²⁾

كثرة إعداد خريجي الأقسام النظرية من المرحلة الثانوية في التعليم، مما يستلزم توفير تخصصات نظرية تستوعبهم وتتناسب مع إعدادهم النظري.

ضعف الإمكانيات المادية والبشرية لفتح كليات تطبيقية التي يحتاجها سوق العمل مما يزيد من نسبة خريجي التخصصات الأدبية التي لا يمكن استيعابها.

محدودية استيعاب الكليات العلمية والتطبيقية من الطلاب لطبيعة تخصصاتها وما

تستلزمه من مختبرات ومعامل وأجهزة ومستشفيات وإشراف وغيرها.

غياب المعلومات الدقيقة والمفصلة على احتياجات سوق العمل الحكومي والخاص.

¹ انتصار سليم قليب، العولمة والسياسة التربوية والتعليمية وأثر البطالة على الخريجين، ورقة مقدمة ضمن بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي السنوي الثالث حول الاتجاهات الحديثة لجودة الأداء الجامعي المنعقد في الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، أبريل 2008، ص 11.
² عبد الله بن عبد الرحمن العثمان وآخرون، أهمية الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للامير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي بجامعة الملك عبد الله بن عبد العزيز جدة، 2005، ص 574.

ج) سياسة التغلب على الصعوبات التي تواجه الجامعة في تحقيق الموازنة:

لكي يتعاضد دور الجامعات في حل مشاكل التنمية في المجتمع وعلاج مشكلة البطالة يجب ضرورة اعتماد مقاييس علمية ما بين وزارة التعليم العالي ووزارة العمل لتفادي سياسة الحشو في المناصب البيداغوجية ووضع تخصصات حسب سوق الشغل⁽¹⁾، إذ يجب أن تحسب بدقة مسألة "ارتباط السياسة التعليمية لاحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية" ويأتي ذلك باتباع سياسة تخطيط التعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات، مع مراعاة إمكانات البلد ونوعية البرامج التنموية المطلوبة⁽²⁾، ويتطلب التخطيط والتغلب على التحديات السابقة إدراك طبيعة سياسات تطوير التعليم الجامعي والعالي على المستوى العالمي بواسطة السياسات التالية: (3)

سياسة التوسع في التعليم على اعتبار أن التعليم مفتاح الحراك الاجتماعي والفرصة الاقتصادية والرفاهية وتلبية حاجات الاقتصاد المتقدم، وتوفير مقومات عملية لتحديث المجتمع.

سياسات تحديث نظم الدراسة الجامعية وأساليبها تماشياً مع تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي مما يدفع الجامعات إلى مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعليم خاصة أساليب التعليم الذاتي، والاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومن ثم تحسين فعالية الطالب والجامعة وكفايتهما معاً.

سياسة توجيه البحث العلمي بالجامعة لخدمة المجتمع في ضوء التغيرات والتحولات العالمية، أي على الجامعة أن تبذل محاولات عديدة لربط البحث العملي بقضايا المجتمع باعتبارها مؤسسات تساعد في عملية صنع القرارات وتحليل السياسات وتكوين اتجاهات لدى الطلاب نحو البحث العلمي.

¹. قوفي سعاد، مرجع سابق، ص
². هيا جميل بشار، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص 27.28.
³. أسامة محمد شاكر عبد الحليم وعمر أحمد أبو هشام الشريف، المداخل الإدارية الحديثة في التعليم، دار المناهج، عمان، 2010، ص ص 133-161.

سياسات الاتجاه إلى جودة التعليم العالي، تبني هذا الاتجاه يستدعي ضرورة تقييم أداء الجامعات ووضع نظم الاعتماد لتحقيق الجودة والفعالية في النظام الجامعي. إثراء برامج التعليم العالي بما يؤهل خريجها بالمهارات الملائمة لاحتياجات التنمية الآنية والمستقبلية في سوق العمل في القطاعين العام والخاص مثل: المهارات القيادية التنظيمية ومهارات الاتصال وبناء العلاقات ومهارات التحليل والتفكير والتحليل الإبداعي وحل المشكلة ومهارة استخدام الحاسوب.⁽¹⁾

إستراتيجية تحقيق الموازنة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل:

وفقا لما تقدم يتحتم علينا البحث عن إستراتيجية توفيقية ما بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل والتي نوردتها في النقاط التالية:
التخصص الفرعي: وذلك بأن تتبنى الأقسام في الجامعة ما يعرف بالتخصص الرئيسي والتخصص الفرعي، والذي يزود خريجها بفرع آخر من العلم يجعلهم أقدر على التعامل في أكثر من مجال.

التجديد الدوري: وذلك بتحديد فترات زمنية لا تزيد على عشرة سنوات يلزم كل قسم علمي في الجامعة بمراجعة خطته الدراسية وإجراء تعديلات تخدم مستجدات سوق العمل والتخصص معا.

احترام التخصص: وذلك بأن تخفف الجامعة من مركزيتها في التعامل مع الأقسام العلمية، خصوصا بما يتعلق بالقضايا التي تهتم بالتخطيط مثل: الخطة الدراسية، بحيث رأي مجلس القسم هو الأول والأخير في إقرار الخطة أو تعديلها.

التعليم الموازي: يتم ذلك بإعداد هيكل تنظيمي له بكل جامعة تبعا لاحتياجات وإمكانيات وطبيعة المناطق التي تتواجد فيه، على أمل علاج ثغرات التعليم النظامي وربط التعليم بالعمل وربط العمل بالتطبيق.

¹ مجدي عبد الكريم حبيب، رؤية مستقبلية للتعليم الجامعي العربي، "المتطلبات، الأدوار، التحديات، المعايير" ورقة عمل مقدمة في ندوة: إستراتيجية التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن 21، المنامة مملكة البحرين، 25/21 أكتوبر 2007، ص 144.

العلوم الأساسية: وذلك بالاهتمام بالعلوم الأساسية ومقومات الإعداد المهني لطلبة الجامعة من خلال تطوير المناهج وخاصة في مجال الحاسب الآلي، اللغة الانجليزية، الرياضيات واستحداث مقررات في أساسيات الفيزياء، وتطوير المختبرات العلمية والمراجعة الدورية في تطوير الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

التعليم التعاوني: كوسيلة تجدر دراستها ومحاولة تطبيقها بكفاءة أكبر لتحقيق الهدف الأساسي من جانب المواءمة بين المحتوى التعليمي والاحتياج التدريبي وهو وسيلة سبقنا إليها العشرات بل المئات من الجامعات المختلفة أهدافا وأعدادا في محاولة تحديد التدريب المناسب وإدراجه ضمن البرامج الجامعية.

خاتمة :

رغم أنّ الجزائر اهتمت بالتعليم العالي و خصصت له برامج وهايكل ضخمة ، كما اهتمت بقضايا التشغيل لمواجهة ظاهرة البطالة من خلال وضع هياكل قوية و متخصصة لتحمل حجم خريجي الجامعة ، ولكن نجد أنّ الواقع يُقر بتذبذبات و تغيرات تظهر نتائجها من خلال عدم المواءمة بين خريجي التعليم العالي و متطلبات سوق العمل ، هذه الظاهرة توضح الخلل في التخطيط الذي يهدف من جهة إلى توسيع التعليم العالي ، ومن جهة أخرى عدم توسيع الاستثمار و بناء الاقتصاد القوي الذي يوفر مناصب التشغيل ، لذلك نجد الحكومة الجزائرية تسعى إلى تحقيق المواءمة من خلال برامج ترقية لا ترقى إلى تطلعات خريجي التعليم العالي .

خاتمة الفصل :

جاءت نظرية رأس المال الاجتماعي في مرحلة تراجع نظرية رأس المال البشري الذي يعدّ التعليم أهم مؤشراتته ، و التي تفسر المسائل المتعلقة بسوق العمل في الكثير من بلدان العالم . في الجزائر لا تزال تتعمّق الفجوة التي تعترى مشروع موازنة عرض خريجي الجامعة الجزائرية مع متطلبات سوق العمل في ظل غياب السياسات المتكاملة والموجهة فيما بين الدولة و سوق التشغيل من خلال قطاعيه العام و الخاص حول الاحتياجات المختلفة من اليد العاملة .في هذه الحالة قدّم الكثير من الباحثين آراءهم حول الحلول المقترحة لتحقيق الموازنة و التي ركّزت على التخطيط الاستراتيجي وتكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي و بناء اقتصاد المعرفة و ربط الجامعات الجزائرية بالجامعات الإقليمية و العالمية ، و فتح الاستثمار ... الخ ، ولكن كل هذه الحلول ليست بيد الفرد الذي أكمل دراسته الجامعية و بدأ مرحلة البحث عن العمل ، تأتي نظرية رأس المال الاجتماعي لتحاول إعطاء تفسير لعملية الاندماج في سوق العمل بغض النظر عن المؤهل العلمي و عن الطرق الرسمية المتعارف عليها في التشغيل ، من خلال معرفة خصائص الأفراد الذين تمكنوا من تحقيق الاندماج المهني و من ثم تصنيف و تحليل مختلف الأساليب المتاحة للفرد من أجل تحقيقه لاندماجه المهني . و هذا ما سنحاول معرفته في الباب الثاني من الدراسة .

الباب الثاني :

الجانب الميداني

للدراسة

تمهيد:

غالبا ما يلجا الباحثون في الجزائر إلى التحقيق الذي يقوم به الديوان الوطني للإحصاء حول التوظيف من أجل معرفة طريقة البحث و الحصول على الوظائف في مختلف القطاعات ، و المعطيات الإحصائية التي أصدرها الديوان في 2011 تشير إلى أن : 33,8% من الموظفين استخدموا العلاقات الشخصية و العائلية من اجل الاندماج المهني و 16,3% عن طريق اتصال من صاحب العمل و 5,1% عن طريق مراكز التدريب أي بمجموع 55,2% عن طريق رأس مالهم الاجتماعي و الباقي حققوا اندماجهم المهني عن طريق وكالات التشغيل و إعلانات التوظيف و المسابقات و الامتحانات ، أما إحصائيات سبتمبر 2013 فقد أدلت نتائج المسح أن 73,8% من البطالين صرحوا أنهم لجؤوا إلى العلاقات الشخصية و العائلية للبحث عن منصب شغل ، هذه الإحصائيات الوطنية تلقى ضوءا خفيفا على قوة الروابط الاجتماعية ، هذه الأخيرة التي سنحاول التحقق منها أكثر من خلال هذه الدراسة التي قمنا بها في المؤسسة العمومية للتلفزيون و بالتدقيق معرفة أكثر الطرق نجاحا في تحقيق الاندماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم العالي و دور الشبكات الاجتماعية و قوة الروابط الضعيفة و القوية و قوة المركز الاجتماعي و دور الرأس مال الاجتماعي في تحقيق الاستقرار الوظيفي و التحرك ضمن السلم الهرمي لذلك فإن الدراسة الميدانية تقسم إلى ثلاثة فصول :

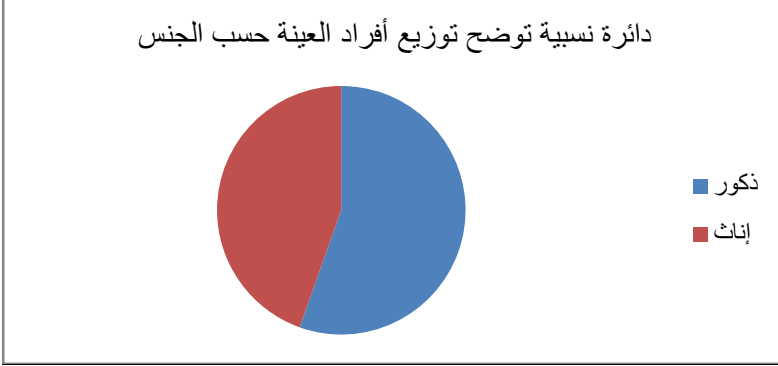
الفصل الأول يخصص لمعرفة الطرق المختلفة للحصول على العمل الحالي في المؤسسة ، و علاقة هذه الطرق بمختلف الخصائص الاجتماعية للموظفين و حجم الشبكة الاجتماعية مقارنة بالأصل الجغرافي و مكان البحث عن العمل ، وتصنيف نوع الرابط المسخر للاندماج المهني (رابط قوي ، رابط ضعيف)

الفصل الثاني سندرس دور الروابط الاجتماعية في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي من خلال تأثيرها على مدة البحث عن العمل و طريقة الدخول إلى سوق العمل و نوع عقد العمل و تماشي هذا المنصب مع مؤهلاته

أما الفصل الثالث فسنتناول فيه تأثير قوة المركز الاجتماعي لخريج التعليم العالي على فعالية رأس ماله الاجتماعي وتأثير رأس المال الاجتماعي في الحصول على أحسن الموارد (الاستقرار الوظيفي و التحرك ضمن السلم الهرمي).

خصائص العينة :

جدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



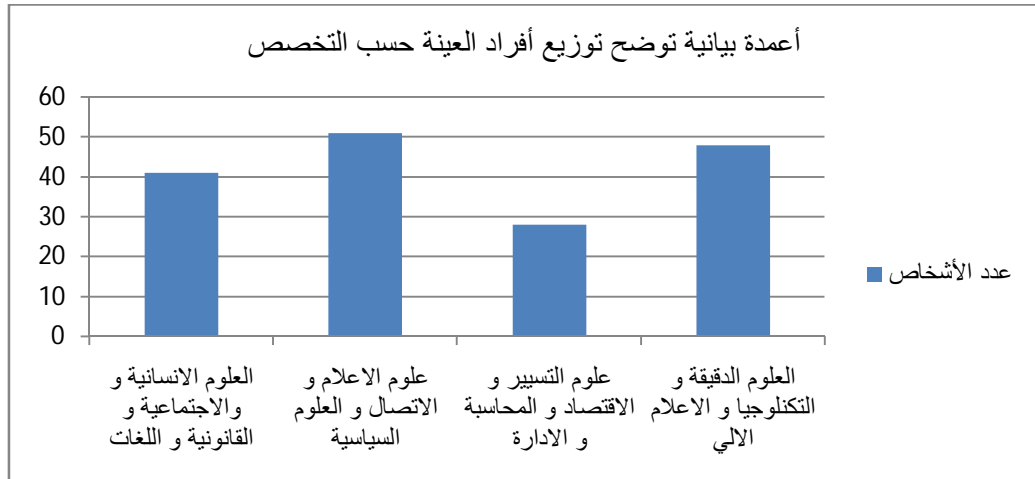
الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	97	55,4%
أنثى	78	44,6%
المجموع	175	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه لا يوجد اختلاف كبير بين أفراد العينة في الجنس رغم تقدم الذكور ، حيث يمثلون 55,4% أي 97 مبحوث مقابل 44,6% أي ما يعادل 78 مبحوثة ، وهذا الاختلاف المتقارب يعود إلى طبيعة المؤسسة التي تتبنى هذه الطريقة في إعطاء الفرصة للإناث منذ افتتاحها دون تغليب الذكور ، كما أن متطلبات مناصب العمل تختلف ، فمنها ما يتطلب الإناث و منها ما يتطلب الذكور و منها ما يتطلب الجنسين ، كما أن طبيعة العمل في المؤسسة أصبحت تعري الكثير من الإناث باعتبارها إحدى المؤسسات الكبرى في الجزائر زيادة إلى الخدمات المتوفرة بها من مطعم و نقل و تنقلات لمختلف الولايات و خارج الوطن .

جدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص الجامعي

التخصص	التكرار	النسبة
العلوم الإنسانية و والاجتماعية والقانونية و اللغات	41	23,4%
علوم الإعلام والاتصال و العلوم السياسية	55	31,5%
علوم التسيير والاقتصاد و المحاسبة و الإدارة	28	16,0%
العلوم الدقيقة والتكنولوجيا و الإعلام الآلي	48	27,4%
المجموع	172	98,3%
لم يجب	3	1,7%
المجموع	175	100,0%

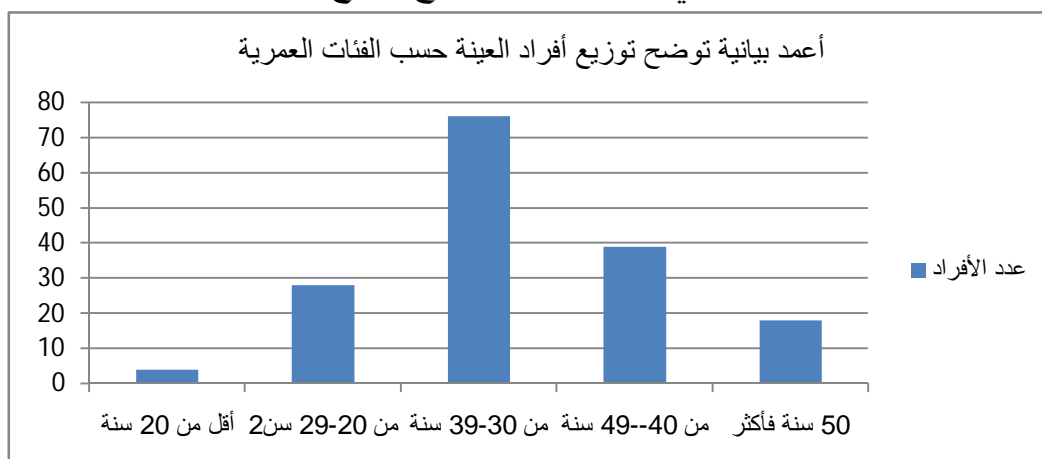
من خلال الجدول يتبين أن أغلب أفراد العينة من خريجي علوم الإعلام و الاتصال الذين تقدّر نسبتهم بـ 31,5% ما يعادل 55 مبحوث وهذا راجع لكون المؤسسة تعمل في المجال الإعلامي و تستقطب خريجي الإعلام و الاتصال بشكل كبير مقارنة بالتخصصات الأخرى، وان هذا القطاع هو القطاع الأساسي لهذه الفئة ، في المقابل نجد الفئة الأقل ظهورا في العينة هي علوم التسيير و الاقتصاد و المحاسبة و الإدارة ب نسبة 16% ما يعادل 28 مبحوث وهذا راجع إلى كون المؤسسة لا تحتاج كثيرا إلى هذه التخصصات وهي غير مطلوبة بشدة في المجال الإعلامي ، كما أن هذه التخصصات لها فرصة للالتحاق بمؤسسات أخرى و وهي مطلوبة في مختلف القطاعات أخرى ، حيث لا تكاد تخلوا أية مؤسسة من خريجي الإدارة و التسيير و الاقتصاد و المحاسبة ، وفيما يلي أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص.



جدول رقم 03 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
2,3%	4	أقل من 20 سنة
16,0%	28	من 20-29 سنة
43,4%	76	من 30-39 سنة
22,3%	39	من 40-49 سنة
10,3%	18	50 سنة فأكثر
94,3%	165	المجموع
5,7%	10	لم يجب
100,0%	175	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين (30-39) سنة بنسبة 43,4% تليها فئة (40-49) بنسبة 22,3% تليها فئة (20-29) سنة بنسبة 16,0% لتكون الفئتين أقل من 20 و أكثر من 50 أقل الفئتين ظهورا في العينة بنسبة 2,3% و 10,3% على التوالي و بالتالي فيمكننا أن نستنتج أن العمل في مثل هذه المؤسسات يتطلب فئة الشباب نظرا لطبيعتها الصعبة و كبر المسؤولية ، و بذلك يكون السن عامل مهم في الالتحاق بالمؤسسة، وفيما يلي أعمد بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية .

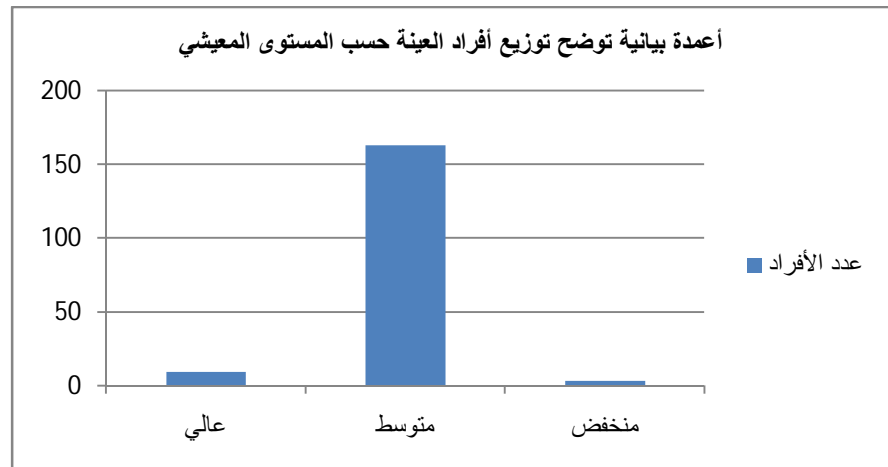


جدول رقم 04 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي

النسبة	التكرار	المستوى المعيشي
5,1%	9	عالي
93,1%	163	متوسط
1,7%	3	منخفض
100,0%	175	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلبية أفراد العينة ذوي مستوى معيشي متوسط بنسبة 93,1% أي ما يعادل 163 مبحوث بينما المستوى العالي يمثل 5,1% و المستوى المنخفض يساوي 1,7% .

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نستنتج أن العمل في المؤسسة العمومية للتلفزيون يناسب أصحاب المستوى المعيشي المتوسط من حاملي الشهادات الجامعية و بالتالي فهي مناسبة إلى حد ما لأولئك الذين يطلبون الحد المتوسط من المعيشة، و من خلال ملاحظتنا و مقابلاتنا مع العمال فان أغلبهم يعملون في المؤسسة فقط دون الاشتغال في مهن أخرى ، لان الوقت لا يسمح من جهة و من جهة أخرى الوصول إلى المستوى المعيشي المتوسط يرضي الكثير من هؤلاء في المؤسسة. وفي ما يلي أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي.



وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن أفراد العينة في بحثنا يتصفون ب:

-أغلبيتهم ذكور بنسبة 55,4% و الإناث بنسبة 44,6%.

- موزعين على كل التخصصات الجامعية التي تمكن صاحبها من العمل في المجال الإعلامي سواء تخصصات إنسانية أو تقنية أو علمية مع أفضلية لعلوم الإعلام و الاتصال بنسبة 31,5%.

-أغلبيتهم يتراوح سنهم ما بين 30 - 39 سنة .

- معظمهم ذو مستوى معيشي متوسط .

ومن خلال دراسة الخصائص العامة لأفراد العينة يمكن استخلاص الآتي :

يمكن لأفراد العينة أن يعطونا صورة عن واقع الاندماج المهني لخريج التعليم العالي في المؤسسة العمومية للتلفزيون كونهم موزعين على الجنسين و من شتى التخصصات الجامعية التي تمكن صاحبها من العمل في المجال الإعلامي دون استثناء و من مستوى معيشي متوسط .

الفصل الرابع :

رأس المال

الاجتماعي و طريقة

الحصول على العمل

الحالي في

المؤسسة العمومية

للتلفزيون الجزائري

تمهيد:

لمعرفة الطريقة الأنجع للحصول على منصب عمل في المؤسسة الوطنية للتلفزيون ،
اخترنا طرح السؤال التالي : ما هي طريقة حصولك على العمل الحالي في التلفزيون ؟
وحددنا مجموعة من الإجابات هي وكالة التشغيل و مسابقة التوظيف والتقرب الشخصي
للمؤسسة ، و التقرب الشخصي لأفراد معينين ، و العلاقات الشخصية ، و العلاقات العائلية
،ومراكز التدريب و الطرق الأخرى ، هذا السؤال يمكننا من فهم الاختلافات الإحصائية بين
مختلف الطرق أو بالأحرى الاختلافات الإحصائية بين استخدام رأس المال الاجتماعي و
الطرق الأخرى ،ومعرف الطريقة الأكثر تداولاً و الأكثر نجاحاً ،وهذه هي النتيجة الأهم من
طرح هذا السؤال على كل حال فإن معرفة الاختلافات الإحصائية بين هذه الطرق المختلفة
في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي لا تعطينا صورة كلية على حالة الاندماج
المهني في المؤسسة ، يبقى من الضروري ربط هذه النتائج بالخصائص الاجتماعية مثل
الجنس و السن وعدد الأفراد العاملين في الأسرة و حالة الموظف قبل الدخول للعمل في
المؤسسة و المستوى المعيشي ، كما أن هذا السؤال لا نعتبره هو السؤال النهائي لتحديد نوع
الرابط الاجتماعي المستخدم،نما سنعيد طرحه بطريقة أكثر دقة في السؤال رقم 29: ما
نوع العلاقة التي تربطك بالشخص الذي قدّم لك المساعدة ؟

1. الخصائص الاجتماعية :

1- الأنماط المختلفة للحصول على العمل الحالي

جدول رقم 05: طريقة الحصول على العمل الحالي في التلفزيون

النسبة %	العدد	الطريقة
27,4%	48	مسابقة توظيف
3,4%	6	وكالة تشغيل
25,7%	45	من خلال تقرب شخصي للمؤسسة
13,7%	24	تقرب شخصي لأفراد معينين
15,4%	27	علاقات عائلية
10,9%	19	علاقات شخصية
0,6%	1	مراكز تدريب
2,3%	4	اخرى
0,6%	1	لم يجب
100,0%	175	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الإحصائي أن 27,4 % من أفراد العينة حققوا اندماجهم في المؤسسة عن طريق مسابقة توظيف ، تليها نسبة 25,7% للذين استخدموا التقرب الشخصي للمؤسسة ، و 15,4% للذين استخدموا العلاقات العائلية . وعليه يمكن أن نستنتج ثلاثة مستويات للتحليل : في المستوى الأول نجد أن مسابقة التوظيف هي أكثر الطرق نجاحا في سوق العمل الإعلامي بنسبة 27,4 % مقارنة بالطرق الأخرى، و في المستوى الثاني نجد أن (التقرب الشخصي للمؤسسة و التقرب الشخصي لأفراد معينين و العلاقات العائلية والعلاقات الشخصية، ومراكز التدريب) هي كلها أنماط مختلفة لرأس المال الاجتماعي و مجتمعة مع بعض تمثل نسبة 65,4%، وباقي الطرق هي في الظاهر طرق رسمية للتوظيف من خلال مسابقة التوظيف ووكالة التشغيل التي تمثل 30,8% في المستوى الثالث نجد أن (التقرب الشخصي لأفراد معينين و التقرب

الشخصي للمؤسسة والعلاقات الشخصية ومراكز التدريب) تمثل روابط ضعيفة وهي بنسبة 50,9% و العلاقات العائلية هي روابط قوية تمثل نسبة 15,4% هذه النتائج تبين أن الدعم المقدم من قبل شبكة العلاقات هو الأهم في مثل هذه المؤسسات بالنسبة لطالبي العمل حيث أنّ التقرب الشخصي إلى المؤسسة أو لأفراد معينين أو العلاقات العائلية أو مراكز التدريب هي في حقيقتها حسب غرانوفيتز¹ تسمح بالخروج من البيئة الضيقة التي يتواجد بها الفرد و الوصول إلى معلومات في بيئات أخرى¹. أي الخروج من الشبكة التي تربطه بها علاقات قوية إلى شبكات أخرى تكون فيها الروابط ضعيفة ولكن توفر له معلومات حول فرص العمل وتوفر له علاقات جديدة ، ولكن لا يمكن في هذا الوقت من التحليل أن نبين حصّة الروابط القوية و الروابط الضعيفة لأن السؤال يقتصر على طريقة الحصول على العمل الحالي حيث مثلا يمكن أن يكون التقرب الشخصي إلى المؤسسة هو مرحلة أولى تلتها مرحلة ثانية هي ربط علاقة مع احد الأقرباء الذين يعملون في المؤسسة ، أو تكون مثلا وكالة التشغيل هي أحد طرق المساعدة التي حصل عليها خريج الجامعة داخل المؤسسة من طرف أحد الأصدقاء أو الأقرباء ، فبدلا من التدخل الشخصي أو ربط العلاقة مع شخص يمكنه المساعدة أرشده مباشرة إلى وكالة التشغيل كعملية من عمليات توفير المعلومات .

و منه نستنتج أن استخدام رأس المال الاجتماعي أكثر من استخدام الطرق الأخرى

لتحقيق الاندماج في المؤسسة العمومية للتلفزيون .

¹Michael Forsé, Op.Cit,p149

2 الخصائص الاجتماعية المرتبطة بالأنماط المختلفة للحصول على العمل

الحالي

جدول رقم 06: طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا للجنس

المجموع	الجنس		طريقة الحصول على العمل الحالي
	أنثى	ذكر	
48	19	29	مسابقة توظيف
100,0%	39,6%	60,4%	
6	2	4	وكالة تشغيل
100,0%	33,3%	66,7%	
45	22	23	من خلال تقرب شخصي للمؤسسة
100,0%	48,9%	51,1%	
24	12	12	تقرب شخصي لأفراد معينين
100,0%	50,0%	50,0%	
27	17	10	علاقات عائلية
100,0%	63,0%	37,0%	
18	3	15	علاقات شخصية
100,0%	16,7%	83,3%	
1	1	0	مراكز تدريب
100,0%	100,0%	0,0%	
4	1	3	اخرى
100,0%	25,0%	75,0%	
1	1	0	لم يجب
%100	%100	%0.0	
175	78	97	المجموع
100,0%	44.6%	55,4, %	

يبين الجدول أعلاه أن نسبة الذكور تمثل 55,4 % و نجد أكثر الذكور وظيفوا من خلال علاقاتهم الشخصية بنسبة 83,3 % ما يعادل 15 مبحوث تليها وكالة التشغيل و مسابقة التوظيف بنسبة 66,7 % و 60,4 % ، في المقابل نجد أن نسبة الإناث تساوي 44.6 % و نجد ان مبحوثة واحدة وظفت عن طريق مراكز التدريب بينما الأغلبية من الإناث فضلوا علاقاتهم العائلية بنسبة 63,0 % تليها التقرب الشخصي للمؤسسة و التقرب الشخصي لأفراد معينين بنسبة 50,0 % و 48,9 % على التوالي بينما تبقى الطرق الرسمية في المرتبة الخيرة من حيث الاهتمام بالنسبة للإناث .

و بالتالي يتضح أن الإناث أكثر استخداما لرأس مالهم الاجتماعي من الذكور ، و هذا عكس ما استنتجه Degenne وآخرون سنة 1991 بأن جنس الفرد لا يؤثر إلا بشكل هامشي على طريقة حصوله على العمل¹.

و منه نستنتج أن الذكور أكثر استخداما للطرق الرسمية في التوظيف من الإناث، و عند استخدام رأس المال الاجتماعي يميل الذكور إلى العلاقات الشخصية أكثر بينما الإناث يميلون إلى العلاقات العائلية أكثر .

جدول رقم 07: طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا لوضعية الفرد قبل الالتحاق للعمل بالمؤسسة

المجموع	الوضعية قبل دخول المؤسسة				طريقة التوظيف
	في تكوين	جامعي	بطل	عامل	
48	4	23	6	15	مسايرة توظيف
100,0%	8,3%	47,9%	12,5%	31,3%	
6	1	2	1	2	وكالة تشغيل
100,0%	16,7%	33,3%	16,7%	33,3%	
45	2	14	10	19	من خلال تقرب شخصي للمؤسسة
100,0%	4,4%	31,1%	22,2%	42,2%	
24	2	5	6	11	تقرب شخصي لأفراد معينين
100,0%	8,3%	20,8%	25,0%	45,8%	
27	3	8	5	11	علاقات عائلية
100,0%	11,1%	29,6%	18,5%	40,7%	
18	0	10	4	4	علاقات شخصية
100,0%	0,0%	55,9%	21,1%	22,2%	
1	0	0	1	0	مراكز تدريب
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
4	1	1	0	2	أخرى
100,0%	25,0%	25,0%	0,0%	50,0%	
1	0	0	1	0	لم يجب
100%			100%		
175	13	64	34	64	المجموع
100,0%	7,4%	36,6%	19,4%	36,6%	

يتبين من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة إما كانوا عمالا أو جامعيون قبل التحاقهم بالمؤسسة بسنة بنسبة متساوية تساوي 36,6 % في حين نجد أن 19,4 %

¹A. Degene, I.Fournier, C.marry, L.Mounier, les relation au cœur du marché du travail, Sociétés contemporaines,5,1991,p 75-98, cité in Michel Forsé, Op Cit, p154

كانوا في حالة بطالة بينما 7,4 % كانوا في حالة تكوين . ونجد أن أغلب الذين كانوا يزاولون دراستهم الجامعية التحقوا بالمؤسسة عن طريق العلاقات الشخصية بنسبة 55,9 % بينما الذين كانوا عمالا فنجد ان اثنين استخدموا طرقا لم يصرحوا بها في حين أن أغلبهم التحقوا بالمؤسسة من خلال تقرب شخصي لأفراد معينين أو من خلال تقرب شخصي للمؤسسة بنسبة 45,8% و 42,2% على التوالي .

من خلال هذه المعطيات يتبين لنا أن الأفراد الذين يملكون مكانة اجتماعية أولية مرتفعة نسبيا كالعمال و الجامعيين يسعون إلى الحفاظ على تلك المكانة أو المركز الاجتماعي أو محاولة الارتقاء في السلم الاجتماعي من خلال الحصول على عمل في المؤسسة، و بذلك يستخدمون رأس مالهم الاجتماعي و يبحثون في علاقاتهم الاجتماعية من أجل تحقيق الاندماج المهني دون انتظار مسابقات التوظيف و الطرق الرسمية و هذا ما أشار إليه لين ، اونسال و فوجن (1981)¹، ووفقا لهم حتى لو كان التعليم أداة لا غنى عنها في البحث عن عمل العلاقات الاجتماعية و المركز الاجتماعي للفرد تلعب دورا هاما في السباق للبحث عن فرص عمل أفضل²، كما إن جيمس كولمان أشار إلى أن رأس المال الاجتماعي منتج، مما يجعل من الممكن تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه³ .

و بالتالي فان بقاء الفرد مرتبط بسوق العمل لمدّة أقصر سواء عن طريق العمل أو التكوين الجامعي يسمح له بالاستثمار أكثر في رأس ماله الاجتماعي .

¹ Lin.n , W.M.Ensel J.c.Vaughn,op cit ,p 393-405 cité in p.k.canisiuis , op cit ,p49

² P.k.Canisius ,M.A.deniger et C.trottier,op cit ,p97

³ Coleman .J.op cit , p S98

جدول رقم 08: طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا لعدد الأفراد العاملين في الأسرة

عدد الأفراد العاملين					طريقة التوظيف
المجموع	لم يجب	4 فأكثر	من 2-4	من 1-2	
48	2	3	9	34	مسابقة توظيف
100,0%	4,2%	6,3%	18,8%	70,8%	
6	2	1	3	0	وكالة تشغيل
100,0%	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	
45	1	4	16	24	من خلال تقرب شخصي للمؤسسة
100,0%	2,2%	8,9%	35,6%	53,3%	
24	0	5	8	11	تقرب شخصي لأفراد معينين
100,0%	0,0%	20,8%	33,3%	45,8%	
27	0	4	9	14	علاقات عائلية
100,0%	0,0%	14,8%	33,3%	51,9%	
19	0	1	7	11	علاقات شخصية
100,0%	0,0%	5,3%	36,8%	57,9%	
1	0	0	0	1	مراكز تدريب
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
4	1	0	0	3	اخرى
100,0%	25,0%	0,0%	0,0%	75,0%	
1	0	0	0	1	لم يجب
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
175	6	18	52	99	المجموع
100,0%	3,5%	10,3%	29,7%	56,6%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثين لديهم على الأقل فرد أو اثنين في العائلة يعملون وذلك بنسبة 56,6% و 29,7% لديهم من 2-4 أفراد و 10,3% لديهم أكثر من 4 أفراد.

يمكن ربط ارتفاع نسبة الذين لديهم أقل من فردين عاملين في الأسرة ، أن لديهم الأفضلية في الاستثمار في الموارد التي تمتلكها شبكة علاقات العائلية وأن هذه الشبكة الأولية الصغيرة تمكن من تسخير كل مواردها من أجل تحقيق الاندماج لأفراد عائلتها . ومن بين الذين لديهم أقل من فردين في الأسرة يعملون نجد أن 70,8% منهم وظفوا عن طريق مسابقة توظيف و 57,9% من خلال علاقات شخصية و 3,5% من خلال تقرب شخصي للمؤسسة و بالتالي فان عدد الأفراد العاملين في الأسرة يزيد من تأكيد النتائج الأولية حول أكثر الطرق استخداما في سوق العمل كما رأينا في الجدول رقم 1 .

و بالتالي نستنتج انه كلما كانت الشبكة الأولية صغيرة كلما كان تسخير أفضل لمواردها الاجتماعية من أجل خدمة أفرادها .

جدول رقم 09: طريقة الحصول على العمل الحالي وفقا للمستوى المعيشي

المجموع	المستوى المعيشي			طريقة الحصول على العمل
	منخفض	متوسط	عالي	
48	0	46	2	مسابقة توظيف
100,0%	0,0%	95,8%	4,2%	
6	2	4	0	وكالة تشغيل
100,0%	33,3%	66,7%	0,0%	
45	0	43	2	من خلال تقرب شخصي للمؤسسة
100,0%	0,0%	95,6%	4,4%	
24	1	22	1	تقرب شخصي لأفراد معينين
100,0%	4,2%	91,7%	4,2%	
27	0	24	3	علاقات عائلية
100,0%	0,0%	88,9%	11,1%	
19	0	18	1	علاقات شخصية
100,0%	0,0%	94,7%	5,3%	
1	0	1	0	مراكز تدريب
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
4	0	4	0	اخرى
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
1	0	1	0	لم يجب
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
175	3	163	9	المجموع
100,0%	1,7%	93,1%	5,1%	

يبين الجدول أعلاه أن 93,1 % من أفراد العينة ذوي مستوى معيشي متوسط و 9% ذوي مستوى العالي ، بينما 3 % ذوي مستوى معيشي منخفض . عند إدخال المتغير المستقل طريقة الحصول على العمل الحالي نجد أن 95,8% من الذين استخدموا مسابقة التوظيف مستواهم متوسط و 95,6% ممن استخدموا التقرب الشخصي مستواهم متوسط و 94,7% ممن استخدموا العلاقات الشخصية من ذوي المستوى المتوسط .

نستنتج مما سبق أن هؤلاء الأفراد -ولأن 80% من المستوى المتوسط- كانوا يبحثون على ربط علاقات مع مستويات أعلى للخروج من الحلقة التي يتواجدون فيها ، وبالتالي هذه النتائج تتطابق مع ما افترضه نان لين أن الفرد الذي يحتل مكانة عالية نسبيا من خلال

الموارد المتاحة له يميل أيضا إلى احتلال مكانة تطابق موارد أخرى و بالتالي فان هذا الفرد يطمح للوصول إلى مكانة اعلي من المكانة التي يحتلها من أجل الحصول على موارد أخرى، وضع نان لين مثلا يشرح فيه هذه الفرضية : "فمثلا فرد له وظيفة عالية ، تكون له فرصة أكبر للحصول على مكانة عالية من حيث الثروة و السلطة"¹.

3- تصنيف الأشكال المختلفة لرأس المال الاجتماعي

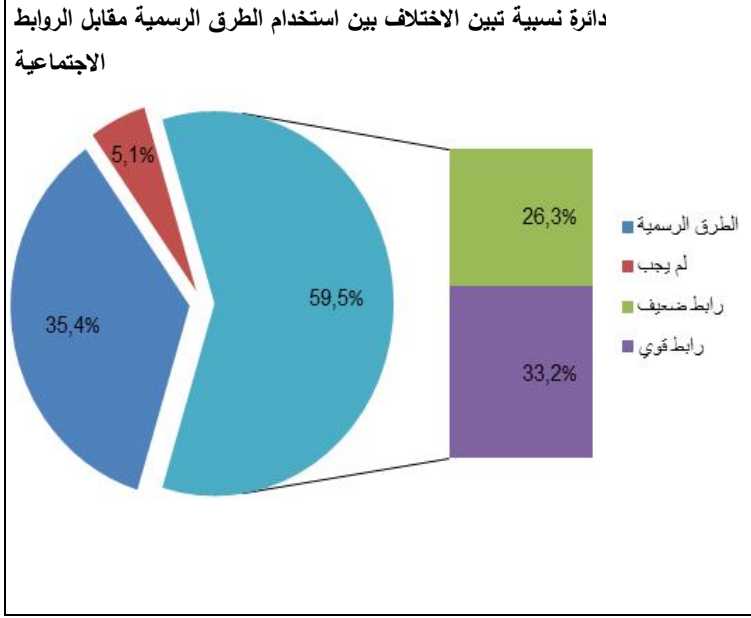
هذه النتائج الأولية ربما تعطينا صورة عن خصائص العينة بالإضافة إلى الأنماط المختلفة لاستخدام رأس المال الاجتماعي ، هذه الأنماط المختلفة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين ، الأولى تمثل الطرق الرسمية(مسابقة توظيف، وكالة تشغيل)، و الثانية تمثل رأس المال الاجتماعي(تقرب شخصي للمؤسسة، تقرب شخصي لأفراد معينين ،علاقات عائلية ، علاقات شخصية ، مراكز تدريب)، وفي هذه المجموعة الثانية يمكن تقسيمها إلى نوعين روابط قوية (علاقات عائلية)، و روابط ضعيفة (تقرب شخصي للمؤسسة، تقرب شخصي لأفراد معينين ،علاقات شخصية ، مراكز تدريب). وما يهمنا في دراستنا هو استخدام رأس المال الاجتماعي لذلك سنقوم في المرحلة الثانية بإلغاء عينة المبحوثين الذين استخدموا الطرق الرسمية و سنركز على المجموعة الثانية التي تستخدم الروابط الاجتماعية حيث سنقوم بإعادة تصنيفها من خلال السؤال رقم 29: الذي يبين طبيعة العلاقة مع الشخص الذي قدم المساعدة ، حيث نجد خمسة اقتراحات تمثل نوعين من الروابط القوية (علاقة عائلية أو قرابة) و روابط ضعيفة (علاقات شخصية ، علاقة جيرة ، علاقة مهنية ، علاقات جموعية أو حزبية)، لذلك فان هذا السؤال هو سؤال جوهري في دراستنا الميدانية لأنه يحدد الأفراد الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي والأفراد الذين لم يلجؤوا إلى رأس مالهم الاجتماعي، ويحدد أيضا نوع الرابط إن كان قويا أو ضعيفا ، لذلك فان هذا السؤال وهذا التقسيم سنعتمد عليه كثيرا في المراحل اللاحقة من التحليل .

¹ Nan Lin ,les ressources sociales : un théorie du capital social,op cit, p688

الطرق الرسمية مقابل الروابط الاجتماعية:

جدول رقم 10 : يبين الاختلاف بين استخدام الطرق الرسمية مقابل الروابط

الاجتماعية



النسبة	العدد	الطرق المختلفة
26,3%	46	رابط ضعيف
33,1%	58	رابط قوي
5,1%	9	لم يجب
64,6%	113	المجموع
35,4%	62	الطرق الرسمية
100,0%	175	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 64,6% من أفراد العينة استخدموا رأس مالهم الاجتماعي و 35,4% استخدموا الطرق الرسمية ، و من بين أفراد العينة نجد 33,1% استخدموا روابط قوي و 26,3% روابط ضعيفة في حين نجد 5,1% لم يصرح بنوع الرابط.

هذه النتائج تؤكد تأثير رأس المال الاجتماعي الكبير في سوق العمل مقابل الطرق الرسمية وهذا ما أكده ميشال فورسي في دراسته فرنسية بأن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا مهما لا يمكن تجاهله فيما يتعلق بالعمل¹، و هي نفس النتائج التي أكدتها رزيقة² في دراستها حول دور رأس المال الاجتماعي و الاندماج المهني².

¹ Michel Forsé, le capital social et l'emploi, op cit , p179

² مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص 193

الشبكة الاجتماعية :

سنتطرق في هذا المبحث إلى شبكة الفرد الاجتماعية التي من خلالها استطاع الحصول على هذه الوظيفة، وذلك من خلال أصله الجغرافي ومكان البحث عن العمل و الأصل الجغرافي للشخص الذي تمكن من المساعدة .

جدول رقم 11 : يوضح الأصل الجغرافي لأفراد العينة

الأصل الجغرافي	التكرار	النسبة
من الغرب	38	21,7%
الشرق	54	30,9%
الشمال	72	41,1%
الجنوب	8	4,6%
لم يجب	3	1,7%
المجموع	175	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة من الشمال بنسبة 41,1 % تليها منطقة الشرق بنسبة 30,9 % تليها منطقة الغرب بنسبة 21,4 % بينما منطقة الجنوب لا تمثل سوى 4,6 % وبالتالي فإننا نلاحظ ثلاثة شبكات اجتماعية رئيسية في المؤسسة أكبرها من الشمال ثم الشرق ثم الغرب بينما الجنوب فلا تمثل سوى أقلية ، يمكن تفسير هذا من خلال تواجد المؤسسة في الشمال و بالضبط في العاصمة ، و بالتالي كون هؤلاء الأفراد من نفس المنطقة يعطيهم أفضلية أكثر للوصول إلى هذه الموارد المتوفرة في هذه المنطقة و شبكة أكبر من المناطق الأخرى يمكن تسخيرها في سوق العمل وأيضا نجد أن المؤسسة لها محطات جهوية في الشرق و الغرب و الجنوب توظف عينات محلية . و لكن من الناحية السوسيلوجية يمكن الإشارة إلى أنه: " يمكن أن نعترف أنه داخل المجتمع يعتمد التكامل الاقتصادي لمجموعة عرقية ما على رأس مالها الاجتماعي مع المجموعة المهيمنة ، فكل مجموعات الأقليات تحافظ على علاقات ثقة مع مجموعة الأغلبية ، في حين أن البعض الآخر يخضع للإقصاء، ففي مجتمع متعدد الأعراق و الثقافات ، نجد ، الشبكات الإثنية و الشبكات الاقتصادية تميل إلى الاندماج مع بعضها . و بالتالي فإن هذه الشبكات هي في حقيقتها مترابطة بعلاقات فيما بينها و هي تمثل شبكة واحدة كبرى مقسمة جهويا حسب تقسيم المجتمع الجزائري إلى أربع مناطق ومنه يظهر تأثير البناء الاجتماعي على بناء الشبكات الاجتماعية ، و توزيع رأس المال الاجتماعي.

ومنه نستنتج أن الشبكات الاجتماعية تخضع للبناء الاجتماعي و التقسيم الجغرافي ،
وحسب هذا الأخير فإن أكبر شبكة اجتماعية في المؤسسة من الشمال ثم الشرق ثم الغرب
ثم الجنوب الجزائري.

1:الأصل الجغرافي و مكان البحث عن العمل

جدول رقم 12 : يبين الأصل الجغرافي للعامل و مكان البحث عن العمل

المنطقة الجغرافية التي بحثت فيها عن العمل الحالي									الأصل الجغرافي
المجموع	لم يجب	في الجنوب	في الغرب	في الشرق	في الشمال	في العاصمة	في ولايتك	في دائرتك	
38	1	1	1	0	0	26	7	2	من الغرب
100,0%	2,6%	2,6%	2,6%	0,0%	0,0%	68,4%	18,4%	5,3%	
54	0	0	0	2	2	43	7	0	الشرق
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	3,7%	79,6%	13,0%	0,0%	
72	2	0	0	0	3	48	14	5	الشمال
100,0%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	66,7%	19,4%	6,9%	
8	0	1	0	0	0	4	3	0	الجنوب
100,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	37,5%	0,0%	
3	1	0	0	0	0	2	0	0	لم يجب
100,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	
175	4	2	1	2	5	123	31	7	
100,0%	2,3%	1,1%	,6%	1,1%	2,9%	70,3%	17,7%	4,0%	

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة بحثوا عن العمل الحالي في العاصمة بنسبة 70% و 17,7% في نفس ولاياتهم ، عند إدخال الأصل الجغرافي نجد أن الذين يسكنون في الشرق بحثوا عن العمل الحالي في العاصمة بنسبة 79,6% ومن الذين يسكنون في الغرب بحثوا عن العمل الحالي في الشمال يمثلون نسبة 68,4% و الذين يسكنون في الشمال و بحثوا في الشمال يمثلون نسبة 66,7%.

يمكن ربط ارتفاع نسبة البحث عن العمل في العاصمة كون أن المؤسسة التي تجري فيها دراستنا هي العاصمة ، ويمكن ربط ارتفاع نسبة الذين يسكنون في الشرق و الغرب و الشمال هو الاستخدام الجيد لرأس المال الاجتماعي تاريخيا وعدم السماح لمجموعات عرقية أخرى منذ افتتاح المؤسسة بالاستفادة من رأس مالهم الاجتماعي وهذا ما أكده جيمس كولمان حيث قال انه "يجب ألا نهمل أن الرأس مال الاجتماعي مرتبط بالآخرين فهم الذين يقررون أولا السماح لنا بالوصول إلى مواردهم ، وهذا ما يفتح المجال لدراسة الميكانيزمات

الجماعية للتعاون و أيضا الثقة و معايير التقارب و الهوية¹ فكون هؤلاء الأفراد من نفس المنطقة يعطيهم أفضلية في امتلاك مجموعة من الموارد و أيضا شبكة من العلاقات الاجتماعية تمكنهم من الهيمنة على تلك الموارد ومنها مناصب العمل مقارنة بمناطق أخرى، فرأس مال الفرد الاجتماعي يتزايد خاصة في المنطقة التي يكون له فيها أصول و جذور عائلية ، كذلك فإن مكان البحث عن العمل مرتبط ارتباطا طرديا بشبكة العلاقات ذات الخاصية العرقية ، فالمكان الذي تتواجد فيه شبكة اجتماعية من نفس الأصل الجغرافي هو مكان خصب للحصول على موارد مختلفة ومنها العمل حتى وان كانت تلك الشبكة خارج النطاق الجغرافي للفرد و هذا ما يفسر ارتفاع نسبة الأفراد الذي يسكنون في ولايات الشرق و يبحثون عن العمل في العاصمة ، فالبحث عن العمل في العاصمة هو في الأصل بحث عن شبكة عرقية غنية بالموارد الاجتماعية .في الجدول الموالي سنحاول أن نرى الاختلافات الإحصائية بين الريف و الحضر في مكان البحث عن العمل .

2 : الاختلاف بين الريف و الحضر في مكان البحث عن العمل الحالي

جدول رقم 13: يبين الاختلاف بين الريف و الحضر في مكان البحث عن العمل الحالي

المجموع	مكان البحث عن العمل								المواطن الأصلي
	8,00	في الجنوب	في الغرب	في الشرق	في الشمال	في العاصمة	في ولايتك	في دائرتك	
24	0	0	0	0	2	20	1	1	ريف
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	83,3%	4,2%	4,2%	
150	4	2	1	2	3	103	29	6	مدينة
100,0%	2,7%	1,3%	,7%	1,3%	2,0%	68,7%	19,3%	4,0%	
1	0	0	0	0	0	0	1	0	لم يجب
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
175	4	2	1	2	5	123	31	7	المجموع
100,0%	2,3%	1,1%	,6%	1,1%	2,9%	70,3%	17,7%	4,0%	

يبين الجدول أعلاه أن هناك اختلاف بين الريف و الحضر حيث نجد أن معظم الذين يسكنون في الريف بحثوا عن العمل الحالي في العاصمة بنسبة 83,3% مقابل

¹ A .Portes :social capital,its origins and application in modern sociologie, cité in , (C) Baret. A soto marciel, apports et limites de la mesue du capital social,en recherche en gestion des ressource humain,Op,Cit,p08 cité in مجوب رزيقة ، مرجع سابق ،ص 24

68,7% لسكان الحضر بينما نجد أن 19,3% من سكان الحضر بحثوا عن عملهم الحالي في ولايتهم .

نستنتج إن العاصمة تحتوي على شبكة اجتماعية غنية برأس المال الاجتماعي تمتلك موارد مرتبطة جدا بإمكانية الحصول على عمل في المؤسسة الوطنية للتلفزيون وأن من بين الشبكات الاجتماعية الأخرى الموزعة جغرافيا على كامل التراب الوطني نجد أن الشبكة الموجودة في العاصمة هي التي يسعى خريجون التعلّم العالي إلى الرّبط معها ، والحصول على العضوية داخلها ، والملاحظ أنّ الانتماء إلى الريف يؤثر بشكل كبير على مكان البحث عن العمل ، حيث تبقى نفس الثقافة تسيطر وهي أن سكان الريف يحاولون الوصول إلى الشبكات الغنية برأس المال الاجتماعي و القريبة من المورد الذي يبحثون عنه في العاصمة ، كما أن الشبكات المتواجدة في الريف تكون فقيرة برأس المال الاجتماعي بدليل أن أغلبية سكان الريف يبحثون عن العمل في العاصمة أيضا و يبقى البحث عن شبكات في العاصمة هو الخيار الأفضل لسكان الحضر أيضا لكن الملاحظ هو أن سكان الحضر تكون لهم فرص أكبر في البحث في ولاياتهم .

نستنتج أن شبكات الريف تكون فقيرة برأس المال الاجتماعي مقارنة بالحضر ، كما أن العيش في الحضر يعطي أفضلية الاقتراب من الشبكات الغنية برأس المال الاجتماعي .

3 علاقة الأصل الجغرافي و مكان البحث عن العمل مع الأصل الجغرافي

للمشخص المساعد على الاندماج المهني

جدول رقم 14 يبين علاقة الأصل الجغرافي للعامل و الأصل الجغرافي للشخص الذي قدّم له مساعدة في الاندماج المهني

المجموع	الأصل الجغرافي للشخص المساعد					الأصل الجغرافي
	لم يجب	الجنوب	الشمال	الغرب	الشرق	
25	5	2	3	6	9	من الغرب
100,0%	20,0%	8,0%	12,0%	24,0%	36,0%	
35	8	0	8	3	16	الشرق
100,0%	22,9%	0,0%	22,9%	8,6%	45,7%	
45	6	1	26	3	9	الشمال
100,0%	13,3%	2,2%	57,8%	6,7%	20,0%	
6	0	5	1	0	0	الجنوب
100,0%	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%	
2	1	0	1	0	0	لم يجب
100,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	
113	20	8	39	12	34	
100,0%	17,7%	7,1%	34,5%	10,6%	30,1%	

يتبين من خلال الجدول الإحصائي أن 34,5% من الأفراد الذين ساهموا في اندماج خريجي التعليم العالي أصلهم من الشمال ، تليها منطقة الشرق بنسبة 30,1% .

يمكن ربط هذه النتائج بالنتائج السابقة و هي ان المؤسسة موجودة بالشمال و بالتالي فان الشبكة المهيمنة توجد في الشمال ولها شبكة أوسع من العلاقات الاجتماعية ، أما بالنسبة للذين هم من منطقة الشرق فان الجزائر العاصمة مكان الدراسة ، تعرف على أنها تستقطب أفراد من كل المناطق منذ الاستقلال من خلال النزوح الريفي نتيجة السياسات الاقتصادية و الاجتماعية المنتهجة من طرف الدولة ، و بالتالي يظهر أن هؤلاء الأفراد استطاعوا تحقيق الاندماج الاجتماعي في العاصمة و الاستقرار بها و الحصول على مناصب عمل ، و بذلك صاروا فاعلين بإمكانهم المساهمة من خلال مراكزهم و مواردهم و علاقاتهم و شبكاتهم الاجتماعية التي توسعت مع مرور الوقت في تحقيق الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي .

وعند إدخال المتغير المستقل المتمثل في الأصل الجغرافي لخريج التعليم العالي ، وعند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,67 تبين وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين،

فعالية الروابط الاجتماعية تتزايد خاصة عندما يكون الفاعلين من أصل جغرافي واحد فالنسب الأكبر هي التي يتوافق فيها الأصل الجغرافي للعامل مع الشخص المساعد، حيث أن 83,3% من الذين أصلهم من الجنوب ساعدهم أفراد من الجنوب ، و 57,8% من الذين أصلهم من الشمال ساعدهم أفراد من الشمال ، و 45,7% من الذين أصلهم من الشرق ساعدهم أفراد من الشرق .

هذه النتائج تؤكد النتائج التي وصلت إليها دراسة **مجوب رزيقة** حول قوة الرأس مال الجهوي أي التوسط لصالح فرد من نفس المنطقة¹ ، حيث أن هذه العلاقات المبنية على الأصل الجغرافي أو الأثني أو الثقافي تمارس تأثيرا كبيرا في المسائل المتعلقة بالعمل لأنها ببساطة تخضع إلى قانون الثقة حيث أن كل هذه الشبكات تبنى على تبادل الثقة فيما بين أفرادها و تعمل على تعزيز تواجدها باستقطاب أفراد تربطهم بهم علاقات ثقة و علاقات جغرافية و اثنية .

نستنتج أن جزء كبير من رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه خريج التعليم العالي و يستثمره من أجل تحقيق اندماجه المهني ناتج عن الأصل الجغرافي .
وتأسيسا على ما سبق يمكن القول أن :

-خريجي التعليم العالي يستخدمون الرأس مال الاجتماعي أكثر من استخدام الطرق الرسمية من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري .

-الذكور أكثر استخداما للطرق الرسمية في الحصول على عمل من الإناث ، و الذكور يميلون أكثر إلى علاقاتهم الشخصية عند استخدام رأس مالهم الاجتماعي بينما الإناث يميلون أكثر إلى العلاقات العائلية .

بقاء الفرد مرتبط بسوق العمل لمدة أقصر سواء عن طريق العمل أو التكوين الجامعي يسمح له بالاستثمار أكثر في رأس ماله الاجتماعي .

-كلما كانت الشبكة الاجتماعية الأولية لخريج التعليم العالي صغيرة كلما كان تسخير أفضل لمواردها الاجتماعية من أجل خدمته.

-جزء كبير من الرأس مال الاجتماعي الذي يمتلكه خريج التعليم العالي مرتبط بأصله الجغرافي.

-أكبر شبكة اجتماعية في المؤسسة حسب التقسيم الجغرافي من الشمال ثم الشرق ثم الغرب ثم الجنوب.

¹ مجوب رزيقة ، نفس المرجع ، ص 164

- شبكات الريف تكون فقيرة برأس المال الاجتماعي مقارنة بشبكات الحضر
-أغلب أفراد العينة استخدموا روابطهم الاجتماعية من أجل تحقيق الاندماج المهني في
المؤسسة بنسبة 64,6 % بينما 35,4 % استخدموا الطرق الرسمية.
-الذين استخدموا الروابط القوية يمثلون 33,1% و الذين استخدموا الروابط الضعيفة يمثلون
26,3% من مجموع أفراد العينة .
ومن خلال دراسة هذه النتائج لخصائص الشبكة الاجتماعية لخريجي التعليم العالي العاملين
بالمؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري نستخلص الآتي:
أن أغلب خريجي التعليم العالي في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري حققوا
اندماجهم المهني عن طريق رأس مالهم الاجتماعي ، بينما الذين وظيفوا بالطرق الرسمية
أكثرهم ذكور، فالإناث أكثر اعتمادا على العلاقات العائلية بينما يميل الذكور أكثر إلى
العلاقات الشخصية. وان جزءا كبيرا من هذا الرأس مال الاجتماعي مرتبط بالأصل الجغرافي
و الشبكات العرقية الموزعة على التراب الوطني ، حيث يربط بين أفرادها روابط قوية و
روابط ضعيفة .

الفصل الخامس : دور

الروابط الاجتماعية

لخريج التعليم العالي

في الاندماج المهني

تمهيد :

كنا قد رأينا في الفصل السابق شبكة خريجي التعليم العالي الاجتماعية و استخدام رأس المال الاجتماعي و الطرق الرسمية وعلاقتها بالخصائص الاجتماعية ، ووصلنا إلى وجود تأثير لرأس المال الاجتماعي و الشبكات الاجتماعية ، حيث وجدنا نوعين من الروابط قوية و ضعيفة ، و بعد معرفتنا لخصائص العينة وقبل ذلك جمعنا للمعلومات النظرية حول الموضوع ووصلنا إلى البناء السوسيولوجي باختيار نظرية الموارد الاجتماعية لنان لين ، فإنّ الغموض لا يزال قائماً وسيبقى كذلك إلا إذا اخترنا هذه المعلومات النظرية ميدانياً ، لذلك سنحاول في هذا الفصل معرفة خصائص تلك المجموعة التي استخدمت رأس مالها الاجتماعي في تحقيق اندماجها المهني في المؤسسة و التي تمثل نسبة 64,6% من أفراد العينة، ونحاول معرفة الفرق بين استخدام الروابط القوية و استخدام الروابط الضعيفة ؟ و ما هي النقاط التي نسيناها و لم نكتشفها بعد في الجانب النظري ؟.

1. دور الروابط الاجتماعية في تحديد مدة الدخول إلى سوق العمل

سنتناول في هذا المبحث تأثير نوع الرابط و المكانة السوسيو مهنية للفرد الذي تمكن من المساعدة على مدة البحث عن العمل الحالي مما سيسمح لنا بمقارنة بين نوعي الرابط المكانة السوسيو مهنية للفرد المساعد في تحقيق اندماج أسرع لخريج التعليم العالي .

جدول رقم 15: يبين نوع الرابط الاجتماعي المسخر

نوع الرابط	التكرار	النسبة
ضعيف	46	40,7%
قوي	58	51,3%
لم يجب	9	8,0%
المجموع	113	100%

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 51,3% من الأفراد الذين ساهموا في تحقيق الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي تربطهم بهم روابط قوية و 40,7% تربطهم بهم روابط ضعيفة ، بينما 8% لم يصرحوا بنوع الرابط .

هذه النتائج تؤكد ما توصلت إليه دراسة مجوب رزيقة في الجزائر حول قوة الروابط القوية¹ ، بينما تخالف النتائج التي توصل إليها مارك غرانوفيتز و نان لين حول قوة الروابط الضعيفة حيث أن نان لين أكد هذا الافتراض الذي جاء به مارك غرانوفيتز حول تركيزه على قوة الروابط الضعيفة مثل العلاقات مع الزملاء أو العلاقات المهنية من منطلق أنها توفر الوصول إلى فرص عمل أكثر من الروابط القوية مثل العائلة و الأصدقاء² . نستنتج مبدئياً أن الروابط القوية أفضل من الروابط الضعيفة في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي.

هذا التقسيم لنوع الرابط لا يعطينا الصورة الحقيقية لفعاليتها في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم وإنما يعطينا الإطار العام فقط ، لأن قوة الرابط تتصل بها مجموعة من الخصائص الاجتماعية التي سنحاول تفكيكها و معرفتها ، كقوة المركز الاجتماعي و طبيعة العلاقة مع الشخص المساعد و مكانة الشخص المساعد و علاقتها بمدة البحث عن العمل و طريقة التوظيف و طريقة المساعدة ، لذلك سنحاول أن نرى الاختلاف بين هذه العناصر لكلى النوعين من الروابط.

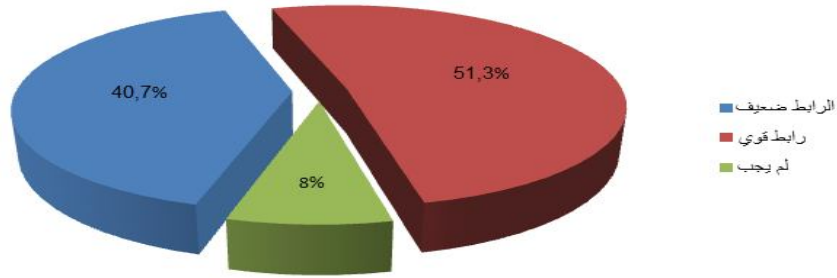
¹ مجوب رزيقة، مرجع سابق، ص113

² -Michel Forsé, op cit, p147

للإشارة فإنّ مارك غرانوفيتزّ فّ قوة الرابطة على أنّها : تركيب من مقدار من الوقت و كثافة عاطفية و علاقة حميمية (الثقة المتبادلة) و الخدمات المتبادلة التي تميّز هذا الرابطة¹.

وهذه دائرة نسبية تبين ذلك .

دائرة نسبية تبين نوع الرابطة المسخر



1 تأثير نوع الرابطة والعلاقة على مدّة البحث عن العمل الحالي

جدول رقم 16: يبين العلاقة بين نوع الرابطة وفعالية الاندماج

المجموع	فعالية الرابطة			نوع الرابطة
	لم يجب	لا	نعم	
46	0	4	42	ضعيف
100,0%	0,0%	8,7%	91,3%	
58	0	1	57	قوي
100,0%	0,0%	1,7%	98,3%	
9	8	1	0	لم يجب
100,0%	88,9%	11,1%	0,0%	
113	8	6	99	المجموع
100,0%	7,1%	5,3%	87,6%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ 87,6% ممن استخدموا روابطهم الاجتماعية حققوا لهم اندماجهم بينما 5,3% عجزوا على تحقيق الاندماج ، هذه النتائج تبين أهمية استخدام الرأس مال الاجتماعي في تحقيق الاندماج المهني ، والذي أصبحت له أهمية كبيرة في سوق العمل.

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في نوع الرابطة و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,69 تبين وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين يظهر هذا الارتباط أكثر فعالية

¹ Merklé, op cit ,p1

مع الروابط القوية ، حيث أن 98,3% من الأفراد الذين ساهموا في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي في المؤسسة الوطنية للتلفزيون تربطهم به روابط قوية ، و 91,3% منهم تربطهم به روابط ضعيفة ، بينما نجد 8,7% ممن فشلوا تربطهم روابط ضعيفة .
هذه النتائج تؤكد أهمية استخدام الرأس مال الاجتماعي من اجل تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي رغم الاختلاف في التأثير المتزايد للروابط القوية .
هذه النتائج لا يمكن أن نحدد بها أهمية استخدام نوع من الروابط لذلك سنتناول فيما يلي تأثير نوع الرابط على مدّة البحث عن العمل الحالي .

جدول رقم 17 تأثير نوع الرابط على مدّة البحث عن العمل

المجموع	مدّة البحث عن العمل				نوع الرابط
	لم يجب	أكثر من 3 سنوات	من 1 الى 2 سنة	أقل من سنة	
46	1	5	21	19	ضعيف
100,0%	2,2%	10,9%	45,7%	41,3%	
58	0	6	13	39	قوي
100,0%	0,0%	10,3%	22,4%	67,2%	
9	1	3	1	4	لم يجب
100,0%	11,1%	33,3%	11,1%	44,4%	
113	2	14	35	62	المجموع
100,0%	1,8%	12,4%	31,0%	54,9%	

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 54,9% من الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي لم تتجاوز مدة بحثهم عن العمل الحالي 12 شهرا بينما 31% حصلوا عليه في مدّة تراوحت بين السنة و السنتين في حين 12,4% فقط منهم تجاوزت مدّة بطالتهم الثلاث سنوات .

يظهر من خلال هذه المعطيات أن استخدام الروابط الاجتماعية يسمح بالاندماج المهني المبكر لخريج التعليم العالي في سوق العمل ،فهي وسيلة فعالة و سريعة لمعالجة مشكلة البطالة لدى خريج التعليم العالي والتي بلغت نسبتها 14,3% لدى هذه الفئة في الثلاثي الأخير من سنة 2013¹ على خلاف معدّل البطالة العام الذي يساوي 9,8% في نفس الفترة ، في هذا الصدد نظر بورديو إلى قضية الوقت المخصص للعلاقات بأنه "شكل من أشكال العمل الجماعي ،الذي يفترض إنفاق المال و الوقت و خبرة محددة"²، و في

¹ONS,2013 , op cit , p1

²Merklé , op cit ,p34

تعريفه لرأس المال الاجتماعي أشار إلى أن الانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سندا من الثقة و الأمان الاجتماعي¹، و بالتالي فان نتائج الثقة و الأمان الاجتماعي هي الدخول إلى سوق العمل في فترة وجيزة .

نتائج الدراسة التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء بينت أن البطالة الطويلة الأمد لدى فئة حاملي الشهادات الجامعية وصلت إلى 48,5%² من أفراد العينة حاملي الشهادات بينما نلاحظ هنا الذين استخدموا روابطهم الاجتماعية بلغت 12,4 % مما يؤكد ما جاء به **جيمس كولمان** أن رأس المال الاجتماعي يسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء، مثل غيره من أشكال رأس المال ، و رأس المال الاجتماعي منتج ، مما يجعل من الممكن تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه³ و بالتالي في حالة استخدام رأس المال الاجتماعي يمكن تخفيض مدة البطالة بدرجة كبيرة جدا لعدد كبير من الذين ينتمون إلى شبكة من الشبكات الاجتماعية.

عند إدخال نوع الرابط كمتغير مستقل وحساب معامل التوافق الذي يساوي 0,37 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين ، ف 67,2 % من الذين استخدموا روابطهم القوية لم تتعدى مدة بحثهم عن العمل الحالي 12 شهرا مقابل 45,7% من الذين استخدموا روابطهم الضعيفة تراوحت مدة بطالتهم من سنة إلى سنتين ، هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة التي توصلنا إليها حول قوة الروابط القوية ، وهذا ما يؤكد عليه **غرانوفيتز** في أن الروابط تتيح إمكانية الوصول إلى الموارد التي لها قيمة اكبر ، فهو يؤكد في هذه الحالة فرضية **جيمس كولمان** التي تقول إن الروابط القوية تسهل الثقة⁴ ، وبالتالي فمن بين نتائج الثقة التي وضعها هؤلاء الحاملين للشهادات الجامعية في روابطهم الاجتماعية القوية هو تقليل مدة بطالتهم وبالتالي هذه النتائج تتمن قوة الروابط القوية .

أما بالنسبة للذين استخدموا روابطهم الضعيفة فنجد أن 41,3% منهم لم تتجاوز مدة بحثهم 12 شهرا ، و 45,7 % تراوحت بين سنة و سنتين ، هذه النتائج تزيد من تأكيد أفكار **غرانوفيتز** و **نان لين** حول قوة الروابط الضعيفة ، فحسب **غرانوفيتز** : بالنسبة للذي يبحث عن عمل فإن الروابط الضعيفة تكون أكثر فعالية من الروابط القوية لأنها تسمح

¹ Pierre Bourdieu ,le capital social , notes provisoires, op cit,p2.

² ONS ,op cit , p2

³ Coleman .J.social capital in ,the creation of humain capital, op cit , p S98

⁴ Martin Caron , ibid p7

بالخروج من البيئة الضيقة التي يتواجد بها الفرد و الوصول إلى معلومات في بيئات أخرى¹. أما حسب نان لين فقد ظهر أن هناك مزايا لاستخدام روابط ضعيفة لأدائها توفر ربط علاقات مع أفراد ذوي خصائص مختلفة ، هذه العلاقات تكون ما وراء حدود المجموعة الاجتماعية الحميمة، وتوفر إمكانية الوصول إلى المعلومات كما أن لها تأثير غير متاح لدى غيرها².

ومنه نستنتج أن الروابط القوية أفضل من الروابط الضعيفة في تحديد مدة الدخول إلى سوق العمل ، إلا أن الروابط الضعيفة يبقى لها تأثير ملحوظ في سوق العمل . وبالتالي سنحاول أن نعرف طبيعة العلاقة بين الشخص المساعد و خريج التعليم العالي لنحدد الاختلاف بين الرابطين حسب العلاقة حيث تمثل العلاقات العائلية و القرابة روابط قوية ، أما باقي العلاقات تمثل روابط ضعيفة .

جدول رقم 18: نوع العلاقة ومدّة البحث عن العمل

المجموع	مدّة البحث عن العمل				نوع العلاقة
	لم يجب	أكثر من 3 سنوات	من 1 الى 2 سنة	أقل من سنة	
21	0	4	10	7	علاقة شخصية
100,0%	0,0%	19,0%	47,6%	33,3%	
59	0	6	13	40	عائلية أو قرابة
100,0%	0,0%	10,2%	22,0%	67,8%	
3	0	0	0	3	علاقة جيرة
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
18	1	0	10	7	علاقة مهنية
100,0%	5,6%	0,0%	55,6%	38,9%	
3	0	1	1	1	علاقات جموعية أو حزبية
100,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	
9	1	3	1	4	لم يجب
100,0%	11,1%	33,3%	11,1%	44,4%	
113	2	14	35	62	المجموع
100,0%	1,8%	12,4%	31,0%	54,9%	

عند حساب معامل التوافق بين المتغيرين الذي يساوي 0.45 تبين وجود ارتباط طردي متوسط بين نوع الرابط و مدّة البحث عن العمل الحالي ، فنجد أن 100 % من

¹Nan Lin ,les ressource social théorie du capital social , op cit,p149

² ibid, p691

خريجي التعليم العالي الذين استخدموا علاقات الجيرة تحصدّ لولا على العمل الحالي في أقل من 12 شهرا ، و 67,7% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا العلاقات العائلية و القرابية تحصلوا على العمل في أقل من سنة بينما نجد أنّ 55,6% من الذين استخدموا العلاقات المهنية ، و 47,6% من الذين استخدموا العلاقات الشخصية تراوحت مدّة بحثهم من سنة إلى سنتين .

من خلال هذه المطيات يظهر أن نوع العلاقة تؤثر كثيرا في مدّة البحث عن العمل حيث أن هذه النتائج تعكس خصوصيات البناء الاجتماعي الجزائري بحيث نجد أن علاقات الجيرة (وهي روابط ضعيفة) ذات فعالية كبيرة جدا في سوق العمل رغم قلة الاعتماد عليها حيث نجد أن ثلاث مبحثين فقط اعتمدوا على علاقات الجيرة ، كما تؤكد قوة العلاقات العائلية وعلاقات الجيرة والعلاقات الشخصية و العلاقات المهنية.

كما تبين أيضا أن الروابط الضعيفة متعددة وكلّها ذات دلالة إحصائية مما يتيح الفرصة لخريج التعليم العالي أكثر في الاختيار و التجريب بين هذه الأنواع في حالة فشل العلاقات العائلية و القرابية التي تمثل الروابط القوية ، وان علاقات الجيرة تمثل أفضل أنواع الروابط في تحقيق الاندماج المهني لهذه الفئة وهذا ما يمثل النقطة الأساسية في أطروحات **بوتنام** التي تبين نشأة و تطور رأس المال الاجتماعي واقتراحه بسيط وهو أنّ الحياة تكون أفضل في مجتمع مودّد ومتعاون، من مجتمع تنتشر فيه الفردانية وانعدام الثقة¹. **بوتنام** أظهر أن رأس المال الاجتماعي يلعب دورا هاما ، ليس فقط بالنسبة للفرد أو الجماعة ، ولكن أيضا بالنسبة للمجتمع ، بالإضافة إلى ذلك ، أثبت أنّ رأس المال الاجتماعي هو أكثر من مجرد مفهوم ، وأنّه يمكن أن يلعب دورا مهما في تنفيذ السياسات العامّة ، و المفهوم كمورد للمجتمع يعتبر الأداة التي يمكن أن تساهم في التعاون و تنظيم المجتمع² ، و بالتالي فإنّ الحي الجزائري يحمل بداخله قيم التقارب و التضامن التي تسمح لأفراده بتحقيق أهدافهم وحسب **بوتنام** دائما هذا ما يشير إلى خصائص التنظيم الاجتماعي مثل الشبكات و المعايير و القيم المشتركة و الثقة التي تسهل الترابط و التعاون من أجل المنفعة المتبادلة³.

¹ Pesqueux, op cit,p3

² Esta Da costa,op cit ,P7

³ Sébastien Geindre, Bernard dussuc ,op cit ,p2

نستنتج أنّ نوع العلاقة و درجة التقارب الموجود بين الفاعلين لها أهمية كبير على قوة الرابط سواء كان الرابط قوي أو ضعيف ،فكلما كانت مبنية على التقارب و التضامن كلما تزايدت فعالية هذا النوع من الروابط.

سنحاول في الجدولين التاليين معرفة تأثير هذا التضامن و التقارب بين خريج التعليم العالي و الشخص المساعد على مدّة البحث عن العمل من خلال درجة الثقة و طبيعة التفاعل .

2تأثير طبيعة العلاقة على مدّة البحث عن العمل الحالي

جدول رقم 19:تأثير اللقاء مع الشخص المساعد على مدّة البحث عن العمل

المجموع	مدّة البحث عن العمل				اللقاء
	لم يجب	أكثر من 3 سنوات	من 1 الى 2 سنة	أقل من سنة	
24	0	4	12	8	نادرا
100,0%	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%	
33	0	1	14	18	أحيانا
100,0%	0,0%	3,0%	42,4%	54,5%	
37	1	6	7	23	دائما
100,0%	2,7%	16,2%	18,9%	62,2%	
19	1	3	2	13	لم يجب
100,0%	5,3%	15,8%	10,5%	68,4%	
113	2	14	35	62	لم يجب
100,0%	1,8%	12,4%	31,0%	54,9%	

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في درجة الاحتكاك مع الفرد المساعد و حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,36 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين ،حيث نلاحظ أنّه كلما تزايدت درجة الاحتكاك بين خريج التعليم العالي و الشخص المساعد كلّما كانت الفرصة أكبر في تحقيق الاندماج المهني في مدّة أقل ، حيث أنّ 62,2% من الذين كانوا يلتقون بصفة دائمة مع الشخص الذي ساعدهم ،حققوا اندماجهم في أقل من سنة ، و 54,5% من الذين كانوا يلتقون أحيانا حققوا اندماجهم أيضا في أقل من سنة ، بينما 50% من الذين كانوا يلتقون نادرا دامت مدّة بطالتهم من سنة إلى سنتين .

هذه النتائج تبين أنه كلما تزايد الاحتكاك مع الفرد المساعد كلما تزايدت فعالية الرابط، وبالتالي فإن الاحتكاك المستمر يزيد من فرص الحصول على معلومات أكثر حول حالة السوق و التعريف بمراد خريج التعليم العالي في شبكته الاجتماعية مما يزيد في فرص استثماره في الموارد و الشبكة الاجتماعية للفرد الذي يدخل معه في علاقة من أجل تحقيق اندماجه المهني ، وهذه الفكرة أشار إليها بوتناهي تعريفه لرأس المال الاجتماعي حيث أن : رأس المال الاجتماعي يشير إلى الاتصالات بين الأفراد و الشبكات الاجتماعية و قواعد المعاملة بالمثل والثقة التي تنشأ منها¹. ومنه فإن هذه العلاقات تزيد من درجة الاستثمار بين الفاعلين من أجل الحصول على موارد معينة من بينها تحقيق الاندماج المهني . ومنه نستنتج أنه كلما تزايدت درجة الاحتكاك كلما تزايدت فعالية الرابط .

في الجدول الموالي سنحاول أن نرى تأثير درجة الثقة بين خريج التعليم العالي و الفرد المساعد على فعالية الرابط .

جدول رقم 20 : يبين درجة الثقة بين خريج الجامعة و الفرد المساعد

الثقة	التكرار	النسبة
نعم	80	70,8%
لا	10	8,8%
أحيانا	6	5,3%
لم يجب	17	15,0%
المجموع	113	100,0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 70,8% من الأفراد تربطهم علاقة ثقة مع الفرد الذي قدّم لهم المساعدة. في مقابل 8,8% تربطهم علاقة ثقة متذبذبة و 5,3% لا تربطهم أية علاقة ثقة .

و بالتالي فإن الثقة عامل مهم من عوامل تكوين رأس المال الاجتماعي المفيد و عامل مهم أيضا في بناء العلاقات الاجتماعية الغنية بالموارد الاجتماعية .

فكما أكد روبرت بوتنام أن الثقة هي عنصر أساسي من عناصر رأس المال الاجتماعي فقد كانت الثقة الاجتماعية لمدة طويلة عنصرا قويا في العبقريّة التي حافظت على الدينامية الاقتصادية وأداء الحكومة ، فالثقة تزيد التعاون، و كلما زاد مستوى الثقة داخل المجتمع كلما زاد احتمال التعاون ، والتعاون نفسه يولد الثقة ، وهو تراكم مستمر لرأس

¹ Simon and Schuster ,R. Putnam,Op,Cit,09

المال الاجتماعي وهو أيضا جزء مهم لتفسير النجاح¹. فالاتصالات التي يتم تشكيلها بين المجموعات المتجانسة و التي تشجع على تشكيل شبكة ضمن مجموعة (أسرة أو تنظيم)، هذه الشبكة تساعد على بناء الثقة و التلاحم و السعي لتحقيق الأهداف المشتركة، تشير إلى خصائص التنظيم الاجتماعي والتي من بينها أيضا الشبكات و المعايير و القيم المشتركة و الثقة التي تسهل الترابط و التعاون من أجل المنفعة المتبادلة².

ومنه نستنتج أن بناء الثقة بين خريج الجامعة و أفراد يملكون موارد اجتماعية لها علاقة بسوق العمل هو شرط أساسي من أجل تحقيق الاندماج المهني .

جدول رقم 21: تأثير الثقة على مدّة البحث عن العمل

المجموع	مدّة البحث عن العمل الحالي				الثقة
	لم يجب	أكثر من 3 سنوات	من 1 الى 2 سنة	أقل من سنة	
80	1	8	25	46	نعم
100,0%	1,3%	10,0%	31,3%	57,5%	
10	0	3	4	3	لا
100,0%	0,0%	30,0%	40,0%	30,0%	
6	0	0	2	4	أحيانا
100,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	
17	1	3	4	9	لم يجب
100,0%	5,9%	17,6%	23,5%	52,9%	
113	2	14	35	62	المجموع
100,0%	1,8%	12,4%	31,0%	54,9%	

عند إدخال درجة الثقة كمتغير مستقل، أظهر معامل التوافق وجود ارتباط طردي ضعيف بين درجة الثقة و مدّة البحث عن العمل الذي يساوي 0,25 ، حيث أن 66,7% من الذين تربطهم درجة ثقة متوسطة أو متذبذبة مع الفرد المساعد استطاعوا تحقيق الاندماج في أقل من سنة ، و 57,5% من الذين تربطهم علاقة ثقة جيدة مع الفرد المساعد حققوا اندماجهم في أقل من سنة أيضا ، في المقابل نجد أن 40% من الذين لا تربطهم علاقة ثقة مع الفرد المساعد دامت مدة بطالتهم من سنة إلى سنتين و 30% منهم دامت مدّة بطالتهم أكثر من 3 سنوات .

¹ Jean-Louis Thiebault op cit ,p11

² Sébastien Geindre, Bernard dussuc ,op cit ,p2

هذه النتائج تبين أن الثقة مع الشخص المساعد تمكن من تحقيق الاندماج المهني في أقل مدّة زمنية ، في هذا المقام يجب ألا نهمل أن الرأس مال الاجتماعي مرتبط بالآخرين فهم الذين يقررون أولاً السماح لنا بالوصول إلى مواردهم ، وهذا ما يفتح المجال لدراسة الميكانيزمات الجماعية للتعاون و أيضا الثقة و معايير التقارب و الهوية¹.

فقد حدد كولمان ثلاثة أشكال لرأس المال الاجتماعي من بينها : الالتزامات و التوقعات بين الأفراد و التي تعتمد على درجة من الثقة التي يتعارفون عليها في بيئتهم الاجتماعية²، وبالتالي فإن مبدأ الثقة المشتركة داخل البناء الاجتماعي يفرض على صاحب الموارد الاجتماعية و هو الفرد المساعد في هذه الحالة أن يقدم المساعد لأفراد البناء الاجتماعي ، كما تمكن الثقة في هذه الحالة خريج التعليم العالي من توقع الحصول على المساعدة في أقرب مدّة ممكن.

نستنتج أن الثقة بين أفراد المجتمع عامل مهم من عوامل بناء رأس المال الاجتماعي كما أن لها دورا فعالا في تقليل مدّة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية ، و لكنها وحدها لا تكفي لذلك سنحاول معرفة تأثير المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد.

3 -تأثير المكانة السوسيو مهنية للفرد الذي تمكن من المساعدة على

مدّة البحث عن العمل

جدول رقم 22 : يبين المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد

النسبة	التكرار	وظيفة الشخص المساعد
27,4%	31	مدير
22,1%	25	إطار
19,5%	22	إطار سامي
18,6%	21	عامل بسيط
12,4%	14	لم يجب
100,0%	113	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 27,4% من الأفراد الذين قدّموا المساعدة لخريجي الجامعة هم مدراء ، و 22,1% هم إطارات و 19,5% هم إطارات سامية ، بينما 18,6% هم عمال بسطاء .

¹ A .Portes , p8 , cité in 23 مجوب رزيقة ،ص

² Sébastien Geindre, op cit , p2

ومنه نستنتج أن الاعتماد على العلاقات الاجتماعية تزيد فاعليتها من أجل الاندماج المهني كلما كانت مكانة الفرد السوسيو مهنية الذي يلجأ إليه عالية ، فدور الرأس مال الاجتماعي مرتبط كذلك بحجم الموارد التي يمتلكها الطرف المساعد . هذه النتيجة تنطبق مع ما جاء به بيار بورديو: " حجم رأس المال الاجتماعي الذي يحوزه فرد معين ... مرتبط بحجم العلاقات التي يمكن بالفعل إنشاؤها وتسخيرها ، وعلى حجم رأس المال (الاقتصادي ، و الثقافي أو الرمزي) لكل شخص تربطه معه علاقات¹ كما يرى بيار بورديو أنه لتحقيق أهداف معينة لا يستخدم الأفراد الوسائل المادية و المهارات الشخصية فقط بل يستخدمون أيضا العلاقات الاجتماعية التي يحتفظون بها مع أفراد عائلاتهم و مجتمعاتهم أو المنظمات التي ينتمون إليها ، و بذلك يتبنى بورديو المقاربة البنوية ، معتبرا رأس المال الاجتماعي إحدى سمات البناء الاجتماعي التي ينتمي إليها الفرد².

ومنه نستنتج أن امتلاك خريج الجامعة لشبكة اجتماعية تظم أفراد من مكانة سوسيو مهنية عالية تمكنهم من امتلاك الموارد و التوسط يسمح له بتحقيق اندماجه الاجتماعي.

¹Atelier sur le capital social ,Op.Cit , p16

²Pierre Canisius Kamanazi,M-A Deeniger et C trottier, op cit , p 96

جدول رقم 25: يبين تأثير المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد ونوع الرابطة على مدة

البحث عن العمل الحالي

المجموع	مدة البحث عن العمل الحالي				وظيفة المساعد	نوع الرابطة
	لم يجب	أكثر من 3 سنوات	من 1 الى 2 سنة	أقل من سنة		
12	1	2	3	6	مدير	ضعيف
100,0%	8,3%	16,7%	25,0%	50,0%		
10	0	0	3	7	إطار	
100,0%	0,0%	0,0%	30,0%	70,0%		
9	0	1	8	0	إطار سامي	
100,0%	0,0%	11,1%	88,9%	0,0%		
11	0	2	7	2	عامل بسيط	
100,0%	0,0%	18,2%	63,6%	18,2%		
4	0	0	0	4	لم يجب	
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%		
46	1	5	21	19	المجموع الجزئي	
100,0%	2,2%	10,9%	45,7%	41,3%		
19		1	2	16	مدير	قوي
100,0%		5,3%	10,5%	84,2%		
15		1	4	10	إطار	
100,0%		6,7%	26,7%	66,7%		
13		2	3	8	إطار سامي	
100,0%		15,4%	23,1%	61,5%		
10		2	4	4	عامل بسيط	
100,0%		20,0%	40,0%	40,0%		
1		0	0	1	لم يجب	
100,0%		0,0%	0,0%	100,0%		
58		6	13	39	المجموع الجزئي	
100,0%		10,3%	22,4%	67,2%		
9	1	3	1	4	المجموع الجزئي	لم يجب
100,0%	11,1%	33,3%	11,1%	44,4%		
113	2	14	35	62	المجموع الكلي	
100,0%	1,8%	12,4%	31,0%	54,9%		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاختلاف بين الروابط القوية و الروابط الضعيفة في مدة البحث عن العمل يظهر في البطالة القصيرة و المتوسطة الأمد حيث تظهر النتائج أن 88,9% ممن ساعدهم إطار سامي تربطهم به روابط ضعيفة استطاعوا الاندماج في مدة بين سنة و سنتين في مقابل ذلك نجد أن 84,2% ممن ساعدهم مدراء تربطهم بهم روابط قوية استطاعوا الاندماج في أقل من سنة .

هذه النتائج تبين أنّ الرابط القوي يؤدي إلى الارتباط بفرد ذو مكانة سوسيو مهنية عالية تمكن من اندماج سريع لخريج الجامعة بينما الرابط الضعيف يؤدي إلى الارتباط بفرد ذو مستوى سوسيو مهني متوسط مما يحتم على خريج الجامعة قضاء مدة أطول من الأولى (من سنة إلى سنتين) في البحث عن العمل .

ومنه نستنتج أنّ الاعتماد على الروابط القوية هو دليل على أنّ شبكة الفرد غنية بأفراد لهم مكانة سوسيو مهنية عالية يستطيعون التوسط له مما يمكنه من تحقيق الاندماج في فترة قصيرة فكما ارتفعت المكانة السوسيو مهنية للقريب كلما قلت مدة البحث عن العمل ولكن هذه العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة فمعامل التوافق لا يتجاوز 0,32 و إذا ربطنا هذه النتائج بالجدول الذي تناولناه حول الثقة بين خريج الجامعة و الفرد المساعد الذي تجاوزت فيه نسبة الثقة بينهما 70%نصل إلى أنّ معتمدًا تسخر الروابط القوية فإنّ الفرد مجبر على تقديم المساعدة و إن كان في وضع لا يسمح له بذلك¹ كما أشار غرانوفيتز .

هذه النتائج عادية في علم الاجتماع لأنها تعكس التفاعلات القائمة على أساس التشابه و التطابق في المستوى الهرمي و التي تظهر مفاهيم الفعل التعبيري حسب نان لين، "التفاعلات الاجتماعية تميل إلى أن تكون مقتصرة على التطابق مع نفس المستوى الاجتماعي (homophile) أي أن الأفراد يكونون في نفس المستوى الهرمي"² ، وهو يقصد هنا الفعل التعبيري ، و يحلل نان لين مفهوم الفعل التعبيري-الذي يتوقع منه مثلا صنع الثقة - من خلال أفكار كل من (هومس ، لازارسفيلد و ميرتون) الذين يعتقدون أن"ما يميز التفاعلات القائمة على مبدأ التطابق (أي التفاعل مع فرد في نفس المستوى الاجتماعي) هو الاعتراف بتشابه الموارد، والحاجة إلى تبادل الأسئلة حول مواضيعهم و حمايتها"³.

و تقودنا إلى معرفة تأثير المركز الاجتماعي كما سنرى لاحقا للفرد كما أشار نان لين في إحدى مبادئ نظرية الموارد الاجتماعية حيث يقول أنه:" كلما كان المركز الاجتماعي عالي في البناء الهرمي كلما كان الرأسمال الاجتماعي ناتج أكثر عن الفعل التعبيري و الروابط القوية⁴ ، و بالتالي الحصول على موارد اجتماعية يكون من خلال

¹ M. Granovetter : Getting a job , cité in A Degenne et autres , Op cit , cité in 123 مجوب رزيقة ص

² Nan Lin ,op cit ,p689

³ Ibid p 689

⁴ مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص47

الروابط القوية و الأفعال التعبيرية في حالة قوة المركز الاجتماعي و منه اختصار مدّة الدخول إلى سوق العمل في هذه الحالة يفسره أكثر المركز الاجتماعي للفرد(وهذا ما نتوقعه و سنأكد منه لاحقاً) .

الاعتماد على روابط ضعيفة هو دليل على أن الشبكة الاجتماعية للفرد أقل غنا بأفراد لهم مكانة سوسيو مهنية عالية تمكنه من الاندماج مباشرة ، توصلنا عند حساب معامل التوافق بين المتغيرين الذي يساوي 0,58 إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين ، حيث أن أعلى نسبة تمثل 88,9% وهي الأعلى في الجدول تمثل الأفراد الذين ساعدتهم إطار سامي تربطهم به روابط ضعيفة وقضوا مدة زمنية تتراوح بين السنة و السنتين في حالة البحث ، تليها نسبة 70 % تمثل الذين ساعدتهم إطار تربطهم به روابط ضعيفة وحققوا الاندماج في أقل من سنة . تليها نسبة 50 % تمثل الأفراد الذين ساعدتهم مدير و تربطهم به روابط ضعيفة و اندمجوا في أقل من سنة .

بالتالي يسعى هؤلاء الأفراد إلى ربط علاقات مع أفراد من مستويات اجتماعية أعلى من أجل تحقيق الاندماج المهني مما يحدث عليهم في بعض الأحيان قضاء مدّة تزيد عن السنة في حالة بطالة فكلما ارتفعت مكانة الفرد المساعد كلما نقصت مدّة البحث عن العمل ، هذه النتائج تتوافق مع ما جاء به نان لين حول الفعل الأداتي حيث أنّ الوصول إلى أفضل الموارد و استخدامها تقود إلى أفعال أداتيه أكثر فاعلية ، إستراتيجية بسيطة للفعل الاداتي توصل إلى الاتصال بفرد يوفّر المعلومة أو يمارس تأثير النفوذ الضروري(الموارد الاجتماعية)أيضا ، فإنّ الاقتراح يؤكد أنّ نجاح الفعل الأداتي يرتبط ارتباطا ايجابيا مع الموارد الاجتماعية التي تقدّمها الاتصالات(قوة المركز)أيضا فإنّ الفاعل يدخل في علاقة مع فرد آخر يملك موارد أفضل فتزيد فرصته لرؤية الموارد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهي تساعد على تحقيق الهدف من الفعل الأداتي(قوة الرابط)¹ ، فالفعل الاداتي يشجع البحث عن شركاء مختلفين من حيث الصفات الاجتماعية و أسلوب الحياة ، ومن الممكن أن يمتلكوا المزيد من الموارد.

¹ Nan Lin ,op cit , p690

و بالتالي ففي حالة تسخير الروابط الضعيفة يمكن من الوصول إلى أفراد من مستويات مهنية متوسطة مما يزيد من مدّة البحث عن العمل وكلما كانت مكانة الفرد المساعد مرتفعة كلما قلت مدة البحث عن العمل .

و بالتالي فإنّ نوع الرابط والمكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد تؤثر على مدّة البحث .

يؤكد **غرانوفيتز** في هذا المجال أنّ الروابط تتيح إمكانية الوصول إلى الموارد التي لها قيمة أكبر ، فهو يؤكّد في هذه الحالة فرضية **جيمس كولمان** التي تقول إن الروابط القويّة تسهل الثقة¹ و بالتالي فتأخر فترة تأثير الروابط الضعيفة هو نقص الثقة ، حيث أنّ الروابط القوية تكون مبنية على الثقة ، و مسألة الوقت في هذه الحالة هي نتاج لقوة الرابط كما عرّفها **مارك غرانوفيتز** على أنّها : تركيب من مقدار من الوقت و كثافة عاطفية و علاقة حميمية (الثقة المتبادلة) الخدمات المتبادلة التي تميّز هذا الرابط².

نصل مما سبق إلى أنّ هناك علاقة بين نوع الرابط و المكانة السوسيو مهنية للفرد الذي تمكن من المساعدة في تحقيق الاندماج المهني لخريج الجامعة ومدّة البحث عن العمل الحالي في المؤسسة ، حيث نجد انه كلما وجدت الروابط القوية كانت المكانة السوسيو مهنية للفرد المساعد أعلى و كانت المدّة أقل ، في حين كلما وجدت الروابط الضعيفة كلما كانت المكانة أقل و كانت المدّة أطول .

¹ Martin Caron , op cit , p7

² Merklé, op cit ,p1

II. دور الروابط في تحديد طريقة الدخول إلى المؤسسة

بعد أن رأينا في المبحث الأول تأثير نوع الرابط على مدّة البحث عن العمل ، سنحاول في هذا المبحث معرفة مدى تأثير الرأس مال الاجتماعي على طريقة الدخول إلى سوق العمل من خلال تأثير نوع الرابط ووظيفة القريب الذي تمكن من المساعدة على طريقة المساعدة (التدخل الشخصي ، تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة أو توفير المعلومات)، وعلى طريقة التوظيف (مسابقة ، مقابلة ، لا شيء) ، وعلى توقع الحصول على العمل ، وعلى نوع عقد العمل .

1- تأثير نوع الرابط والعلاقة على طريقة المساعدة

جدول رقم 26 تأثير نوع الرابط على طريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				نوع الرابط
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
46	1	7	20	18	ضعيف
100,0%	2,2%	15,2%	43,5%	39,1%	
58	1	10	22	25	قوي
100,0%	1,7%	17,2%	37,9%	43,1%	
9	9	0	0	0	لم يجب
100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
113	11	17	42	43	المجموع
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%	

نلاحظ من خلال الجدول أن 38,1% من الأفراد الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 37,2% من خلال تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة ، بينما 15% من خلال توفير المعلومات .

هذه النتائج تبين لنا أن الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي لم تكن مهمتهم صعبة من أجل تحقيق الاندماج المهني حيث نجد أن 85% منهم إما تلقوا مساعدة مباشرة من الفرد الذين لهم علاقة به أو من خلال ربطهم بفرد يمكنه المساعدة . هذه النتائج يمكن ربطها بما جاء به غرانوفيتز الذي يُعتبر أن الأفراد جزء لا يتجزأ من الشبكات الاجتماعية ، يعني أن أفعالهم تكون مفهومة انطلاقاً من علاقاتهم بالآخرين ، لكن يعتبر أن هذه العلاقات يتم تنظيمها في شبكات بحيث لا يأخذ فقط في الاعتبار الاتصالات و العلاقات

المباشرة (بمعنى العلاقات التي تكون وجها لوجه)، وعضوية الفرد (في جماعة، فئات، ...)، ولكن أيضا اتصالات أو علاقات من هذه العلاقات المباشرة (علاقات من الدرجة الأولى)، وعلاقات من هذه العلاقات من هذه العلاقات (علاقات متعددة من الدرجة الثانية) أي علاقات متعددة¹،

عند إدخال نوع الرابط كمتغير مستقل و حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,66 تبين وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين، حيث أن 43,5% من الذين استخدموا روابط ضعيفة تمت مساعدتهم من خلال تسهيل الربط مع شخص آخر مقابل 43,1% من الذين استخدموا روابطهم القوية تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي، وهي نتائج مقارنة جدا توصلنا من خلالها إلى أنه كلما انتقلنا من الروابط الضعيفة نحو الروابط القوية كلما قل التدخل الشخصي، و كلما انتقلنا من الروابط القوية إلى الروابط الضعيفة زاد تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة .

هذه النتائج تؤكد المنطق الذي يقول أن الروابط القوية تميل إلى التعلق في حين الروابط الضعيفة تحمل أفضلية للتغيير. مبدأ قوة الروابط و مبدأ التعلق يعني أن العلاقات يتم تشكيلها بين الأفراد المتشابهين الموحدتين تماما، إذن العلاقات الغير متجانسة تماما لديها حظ أكبر أن تكون ضعيفة و العلاقات المتجانسة لديها حظ أكبر أن تكون قوية، على العموم يتضح أن وجود أكثر من بناء هو في الواقع علاقات غير متجانسة و الأرجح أنه يحتوي على علاقات ضعيفة²، بمعنى أن تلك الروابط الضعيفة تحمل أفضلية للتغيير و الوصول إلى أفراد لديهم موارد اجتماعية أفضل يمكن الاستفادة منها، بينما الروابط الضعيفة تميل إلى التعلق بالموارد الموجودة داخل الشبكة الاجتماعية و الاستفادة منها بطريقة مباشرة. ولكن كلا الطريقتين توصلان إلى نتائج مقارنة .

ومنه نصل إلى أن كلا النوعين من الروابط تساهم في تحقيق الاندماج المهني مع اختلاف الطريقة حيث تميل الروابط القوية إلى التدخل المباشر بينما تميل الروابط الضعيفة إلى الربط مع شخص يمكنه المساعدة .

¹ Michael Forsé, Op.cit, p147

² T.J. Fararo, J. Skvoretz, <<<unification research programs: integrating tow structural theory>>, American journal of sociology, 92, 5, 1987, p1183-1209, cite in ibid p149

للتأكد أكثر من هذه النتيجة سنحاول إدخال نوع العلاقة مع الشخص المساعد كمتغير مستقل بدل نوع الرابط في الجدول الموالي .

جدول رقم 27: تأثير طبيعة العلاقة على طريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				نوع العلاقة
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
21	0	1	9	11	علاقة شخصية
100,0%	0,0%	4,8%	42,9%	52,4%	
59	1	10	22	26	عائلية أو قرابة
100,0%	1,7%	16,9%	37,3%	44,1%	
3	0	1	2	0	علاقة جيرة
100,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	
18	1	4	7	6	علاقة مهنية
100,0%	5,6%	22,2%	38,9%	33,3%	
3	0	1	2	0	علاقات جموعية أو حزبية
100,0%	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	
9	9	0	0	0	لم يجب
100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
113	11	17	42	43	المجموع
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%	

عند إدخال نوع العلاقة مع الشخص المساعد و حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,68 تبين وجود ارتباط قوي بين نوع العلاقة وطريقة المساعدة ، بحيث توصلنا إلى أن أعلى النسب هي 66,7% من الذين تربطهم علاقات جموعية أو حزبية و من الذين تربطهم علاقة جيرة تمت مساعدتهم من خلال تسهيل الروابط مع شخص يمكنه المساعدة ، بينما الذين تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي نجد 52,4% ممن تربطهم علاقات شخصية و 44,1% ممن تربطه علاقات قرابية أو عائلية .

وهي نتائج تؤكد النتائج التي توصلنا إليها في الجدول السابق حيث أنه كلما انتقلنا من الروابط الضعيفة نحو الروابط القوية كلما قل التدخل الشخصي ، و كلما انتقلنا من الروابط القوية إلى الروابط الضعيفة زاد تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة إلا في

حالة العلاقات الشخصية (تمثل رابطا ضعيفا) حيث أنها تميل إلى التدخل المباشر ، ففي حالة العلاقات الشخصية تكون الروابط الضعيفة أقوى من الروابط القوية .

هذه النتائج تؤكد على قوة الرابط بغض النظر على كونه قوي أو ضعيف حيث أنه تركيب من مقدار من الوقت و كثافة عاطفية و علاقة حميمية (الثقة المتبادلة) و الخدمات المتبادلة التي تميّز هذا الرابط¹. حسب غرانوفيتتر. فدرجة العلاقة الحميمية و الثقة لها تأثير كبير جدا على الاندماج و هي دليل على التضامن الاجتماعي حيث أن التدخل الشخصي يزيد أكثر في حالة العلاقات الشخصية و العلاقات القربانية ، فهذان النوعان من العلاقات يعتمدان على درجة عالية من الحميمية و قوة العلاقة و الرابط وهذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم 20 في أن الثقة عامل مهم في الوصول إلى أفضل الموارد .

نان لين² أكد أنه إذا كانت العلاقات القوية تميز الدائرة الاجتماعية الحميمية للأفراد الذين يملكون سمات مماثلة و نفس المركز الاجتماعي ، فإنّ الروابط الضعيفة تمثّل العلاقات غير المتكررة كثيرا بين الأفراد المختلفين في مركزهم الاجتماعي وقد ظهر أنّ هناك مزايا لاستخدام روابط ضعيفة لأنّها توفر ربط علاقات مع أفراد ذوي خصائص مختلفة ، هذه العلاقات تكون ما وراء حدود المجموعة الاجتماعية الحميمية ، وتوفر إمكانية الوصول إلى المعلومات كما أنّ لها تأثير غير متاح لدى غيرها².

نستنتج أنّ الروابط الضعيفة أقوى من الروابط القوية في حالة العلاقات الشخصية من أجل تحقيق الاندماج لخريج الجامعة .

¹ Merklé, op cit ,p1

² Nan Lin ,op cit , p691

2- تأثير نوع الرابط ووظيفة الشخص المساعد على طريقة التوظيف

جدول رقم 28 يبين العلاقة بين نوع الرابط و طريقة التوظيف

المجموع	طريقة التوظيف				نوع الرابط
	لم يجب	لاشيء	مقابلة	مسابقة	
46	1	6	28	11	ضعيف
100,0%	2,2%	13,0%	60,9%	23,9%	
58	0	14	40	4	قوي
100,0%	0,0%	24,1%	69,0%	6,9%	
9	0	4	2	3	لم يجب
100,0%	0,0%	44,4%	22,2%	33,3%	
113	1	24	70	18	المجموع
100,0%	,9%	21,2%	61,9%	15,9%	

يتبين من خلال هذا الجدول أن 61,9% من الأفراد وظفوا عن طريق مقابلة بينما 21,8% بدون شروط و 15,9% عن طريق مسابقة توظيف .

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في نوع الرابط و عند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,33 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين نوع الرابط و طريقة التوظيف ، بحيث توصلنا إلى أن الذين وظفوا عن طريق المقابلة يمثلون 69% من الذين تربطهم روابط قوية مع الفرد المساعد ،مقابل 60,9% بالنسبة للذين تربطهم روابط ضعيفة مع الفرد المساعد ، بينما الذين وظفوا عن طريق المسابقة نجد أنهم يمثلون 23,9% من الذين تربطهم روابط ضعيفة و 6,9% من الذين تربطهم روابط قوية مع الفرد المساعد ، في حين أن الذين وظفوا بدون شروط يمثلون 24,1% من الذين تربطهم روابط قوية و 13% من الذين تربطهم روابط ضعيفة مع الفرد المساعد.

نستنتج من هذه المعطيات أن الروابط الاجتماعية تميل إلى استخدام المقابلة في عملية التوظيف مع أفضلية للروابط القوية على الروابط الضعيفة ، فكلما استخدم خريج التعليم العالي روابطه الاجتماعية كلما ابتعد عن مسابقات التوظيف أكثر ، و كلما كانت هذه الروابط قوية كلما ابتعد أكثر عن هذا النوع من طرق التوظيف الذي يعتمد أكثر على الرسمية ، فالمسابقات قائمة على أساس المؤهلات التي يمتلكها المرشحين و تقام في ظروف نزيهة و يكون لكل واحد منهم نفس الفرصة في الحصول على المنصب هذه النتائج تتوافق مع ما جاء به رينالد بيرتحيث أن العديد من الأفراد لهم علاقات مع آخرين ، و

يثقون بهم ، واجب عليهم دعمهم، و يعتمدون على إقامة التبادلات بينهم. في هذا السياق غياب العلاقات (ثقوب البنائية) تمثل فرص لمشاريع تظهر سيطرة الوساطة على تدفق المعلومات و تنسيق الإجراءات بين الفاعلين الموجودين على جانبي الثقب¹. حيث يمثل الفرد الذي يدخل كوسيط بين أفراد لا توجد بينهم علاقات اجتماعية جسرا أو نقطة عبور إلزامية وهو في حد ذاته طريق من أجل الوصول إلى موارد مختلفة².

فالروابط الاجتماعية في هذه الحالة تقوم بعملية تنسيق إجراءات التوظيف من أجل ضمان الوصول إلى تلك الموارد المتمثلة في منصب الشغل .

ومنه نستنتج أنّ الروابط الاجتماعية تسهّل عملية التوظيف حيث تميل إلى استخدام المقابلة في عملية التوظيف مع أفضلية للروابط القوية على الروابط الضعيفة، وكلما اتجهنا من الروابط الضعيفة إلى الروابط القوية كلما ابتعدنا أكثر عن الطرق الرسمية في التوظيف.

¹ Burt .S.R, le capital social , les trous structuraux et l'entrepreneur op ,cit , p602 cité in P.K.Canisius, op,cit p45

² S.Vontolini , réseaux sociaux, op cit , ,P08, cité in ص 39 , مرجع سابق ، مجوب رزيقة ،

جدول رقم 29: تأثير وظيفة الشخص المساعد على طريقة التوظيف

المجموع	طريقة التوظيف				وظيفة المساعد
	لم يجب	لاشيء	مقابلة	مسابقة	
31	0	10	19	2	مدير
100,0%	0,0%	32,3%	61,3%	6,5%	
25	0	6	16	3	إطار
100,0%	0,0%	24,0%	64,0%	12,0%	
22	1	2	17	2	إطار سامي
100,0%	4,5%	9,1%	77,3%	9,1%	
21	0	2	13	6	عامل بسيط
100,0%	0,0%	9,5%	61,9%	28,6%	
14	0	4	5	5	لم يجب
100,0%	0,0%	28,6%	35,7%	35,7%	
113	1	24	70	18	المجموع
100,0%	,9%	21,2%	61,9%	15,9%	

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الفرد المساعد وحساب معامل التوافق الذي يساوي 0,39 تبين وجود علاقة طردية ضعيفة بين مكانة الفرد و طريقة التوظيف ، حيث أن 77,3% من اللذين ساعدهم إطارات سامية وظفوا من خلال مقابلة و 64% من الذين ساعدهم إطارات وظفوا من خلال مقابلة أيضا و 61,9% من الذين ساعدهم عمال بسطاء وظفوا من خلال مقابلة و أيضا 61,3% من الذين ساعدهم مدرء وظفوا من خلال مقابلة ،بينما نجد أن 32,3% من الذين ساعدهم مدرء وظفوا من دون شروط .

هذه النتائج تؤكد لنا النتائج السابقة التي تقول أن الروابط الاجتماعية تميل إلى استخدام المقابلة كأداة من أدوات التوظيف، و تبتعد عن الطرق الرسمية ، وهذا المنطق يمس كل المستويات المهنية التي تقدم مساعدات لخريج التعليم العالي من أجل تحقيق اندماجه المهني وهي دليل على غنى شبكاتهم بمرتبطة بالمؤسسة العمومية للتلفزيون، إلا أننا نلاحظ أن 32,3% من الذين ساعدهم مدرء وظفوا بدون شروط .

هذه النتائج تتطابق مع ما جاء به نان لين الذي بين أن التفاعلات المتشابهة التي تمثل الفعل التعبيري تحدث في كل المستويات الهرمية " فالتفاعلات المتطابقة تحدث في جميع المستويات المتشابهة "1 أي أن كل مستوى هرمي تحدث فيه أفعال تعبيرية. وبالتالي "توجد علاقة مباشرة بين المركز الاجتماعي في البناء الهيراركلي و القدرة على التأثير في باقي المراكز من أجل أغراض أداتيه ، فالبناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد

¹ Ibid p 689

تكون مراكزهم الاجتماعية مرتبة هيراكليا حسب الموارد التي يمتلكونها ، و كلما كان المركز الاجتماعي للفرد في السلم الاجتماعي أعلى الهرم حيث يقل عدد الأفراد ، يكون الموقع أحسن لمراقبة البناء¹ .
ومنه نستنتج أن الرأس مال الاجتماعي يستطيع التأثير و تجميع الموارد في كل المستويات المهنية .

جدول رقم 30 تأثير وظيفة القريب على طريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				وظيفة الشخص المساعد
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
31	1	0	9	21	مدير
100,0%	3,2%	0,0%	29,0%	67,7%	
25	0	6	9	10	اطار
100,0%	0,0%	24,0%	36,0%	40,0%	
22	0	2	15	5	اطار سامي
100,0%	0,0%	9,1%	68,2%	22,7%	
21	0	7	8	6	عامل بسيط
100,0%	0,0%	33,3%	38,1%	28,6%	
14	10	2	1	1	لم يجب
100,0%	71,4%	14,3%	7,1%	7,1%	
113	11	17	42	43	المجموع
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%	

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في وظيفة القريب على المتغير التابع المتمثل في طريقة المساعدة وبعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,67 يتبين لنا وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين ، حيث نجد أن 68,2% من الذين ساعدتهم إطارات سامية تمثلت المساعدة في الربط مع شخص يمكنه المساعدة ، و 67,7% من الذين ساعدتهم مدراء تمثلت المساعدة في التدخل المباشر .

هذه النتائج تؤكد لنا النتائج السابقة حول قوة الرابط والفعل التعبيري و الفعل الاداتي ، فالروابط الاجتماعية تمكن الربط مع شخص يمكنه المساعدة أو مع شخص يمكنه التدخل المباشر من اجل الحصول على منصب عمل ، فالأفراد الذين ساعدتهم أفراد من خلال التدخل المباشر تؤكد أهمية الفعل التعبيري و التفاعلات القائمة على أساس التشابه حيث أن النسبة المرتفعة نجدها عند المدراء وتتنخفض كلما نزلنا في المكانة المهنية بحيث نتوقع أن

¹ L. Nan , revue Française de sociologie , p691

يكون هؤلاء الأفراد الذين تمت مساعدتهم يملكون مركزا اجتماعيا عاليا مكنهم من الاتصال مع أفراد لهم مركز اجتماعي أو مهني عالي أيضا حيث يقول نان لين في هذا الصدد أنه "عندما يتم تطبيق هذا المبدأ على مسألة من يتمكن من الحصول على أفضل الموارد الاجتماعية ، نجد أن الفاعلين الذين يملكون مركزا أوليا عاليا نسبيا (موروث أو مكتسب) لهم أفضلية على الآخرين ، و بالتالي ففرضية مستوى الأصل الاجتماعي ترتبط ايجابيا بالموارد الاجتماعية المكتسبة من خلال الاتصال ، وهذا ما يسمى قوة المركز¹.

وبالتالي فإن الاقتراح حول قوة المركز ينص على أن المستوى الأولي يرتبط ايجابيا مع إمكانية الوصول و استخدام هذه الموارد الاجتماعية ، و تشير عملية اكتساب المكانة إلى أن المركز الأولي للباحث عن العمل مرتبط ايجابيا مع احتمال الاتصال مع مصدر قادر على توفير أفضل الموارد.²

و النتيجة الطبيعية لهذا الاقتراح هي أن الفرصة البنائية لتحقيق موارد اجتماعية أفضل تكون أسوأ بالنسبة لأولئك الذين يكون مركزهم الأولي منخفض نسبيا³. وبالتالى فالسؤال الذي طرحه نان لين هو " ما إذا كانت هناك آلية تسمح للأفراد من مستويات أولية منخفضة بالوصول إلى موارد اجتماعية أفضل⁴ .

هذه النتائج تعطي لنا الإجابة على السؤال السابق و تؤكد أيضا الفرضية التي جاء بها نان لين حول الفعل الأداة الذي "يُشجع البحث عن شركاء مختلفين من حيث الصفات الاجتماعية و أسلوب الحياة ، ومن الممكن أن يمتلكوا المزيد من الموارد⁵، فالتأكيد الأول هو أن الوصول إلى أفضل الموارد و استخدامها تقود إلى أفعال أداتيه أكثر فاعلية ، إستراتيجية بسيطة للفعل الأداة توصل إلى الاتصال بفرد يوفر المعلومة أو يمارس تأثير النفوذ الضروري(الموارد الاجتماعية) أيضا ، فإن الاقتراح يؤكد أن نجاح الفعل الأداة يرتبط ارتباطا ايجابيا مع الموارد الاجتماعية التي تقدّمها الاتصالات(قوة المركز) ، أيضا فإنّ الفاعل يدخل في علاقة مع فرد آخر يملك موارد أفضل فإنّ الفاعل تزيد فرصته لرؤية

¹ ibid , p691

² Ibid , p693

³ Ibid , p 692

⁴ Ibid, p691

⁵ Ibid .p690

الموارد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وهي تساعد على تحقيق الهدف من الفعل الأداة (قوة الرابط)¹ .

إلا أن الاختلاف بين هذه النتائج والنتائج التي جاء بها نان لين هي أن الفعل الأداة يميل أكثر إلى الربط مع شخص يمكنه المساعدة وبنسبة قليلة توفير المعلومات . للتأكد أكثر من هذه النتائج سندخل نوع الرابط كمتغير رائج في الجدول الموالي ونرى الاختلاف بين الروابط القوية و الروابط الضعيفة وأين يتم التدخل المباشر أكثر و أين يتم الربط مع شخص يمكنه المساعدة أكثر .

جدول رقم 31: يبين تأثير مكانة الشخص المساعد و نوع الرابط على طريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				مكانة الشخص المساعد	
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	نوع الرابط	
12	0	0	5	7	مدير	ضعيف
100,0%	0,0%	0,0%	41,7%	58,3%		
10	0	1	3	6	اطار	
100,0%	0,0%	10,0%	30,0%	60,0%		
9	0	2	7	0	اطار سامي	
100,0%	0,0%	22,2%	77,8%	0,0%		
11	0	2	5	4	عامل بسيط	
100,0%	0,0%	18,2%	45,5%	36,4%		
4	1	2	0	1	لم يجب	
100,0%	25,0%	50,0%	0,0%	25,0%		
46	1	7	20	18	المجموع	
100,0%	2,2%	15,2%	43,5%	39,1%		
19	1	0	4	14	مدير	قوي
100,0%	5,3%	0,0%	21,1%	73,7%		
15	0	5	6	4	اطار	
100,0%	0,0%	33,3%	40,0%	26,7%		
13	0	0	8	5	اطار سامي	
100,0%	0,0%	0,0%	61,5%	38,5%		
10	0	5	3	2	عامل بسيط	
100,0%	0,0%	50,0%	30,0%	20,0%		
1	0	0	1	0	لم يجب	
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%		
58	1	10	22	25	المجموع	
100,0%	1,7%	17,2%	37,9%	43,1%		
9	9				لم يجب	
100,0%	100,0%					
113	11	17	42	43	المجموع	
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%		

¹ Ibid , p690

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ 43,5% من المبحوثين الذين ساعدتهم أفراد تربطهم معهم روابط ضعيفة تمثلت المساعدة في الربط مع شخص يمكنه المساعدة من أجل تحقيق الاندماج المهني ، بينما نجد أنّ 41,1% من المبحوثين الذين ساعدتهم أفراد تربطهم معهم روابط قوية تمثلت المساعدة في التدخل المباشر

عند إدخال المتغير الرائد المتمثل في المكانة المهنية للشخص المساعد توصلنا إلى وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين في حالة الروابط الضعيفة تصل إلى 0,60 حيث أنّ 77,8% من الذين ساعدتهم إطارات سامية تمت مساعدتهم من خلال تسهيل الربط مع فرد آخر يمكنه المساعدة و 58,3% ممن ساعدتهم إطارات تمت مساعدتهم من خلال التدخل المباشر ، و 58,8% ممن ساعدتهم مدراء تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و بالتالي فالروابط الضعيفة تميل أكثر إلى الربط مع أفراد يمكنهم المساعدة من خلال الاعتماد على أفراد لهم مكانة مهنية متوسطة ، ففي حالة الروابط الضعيفة تزيد مساعدة الأفراد ذوي المكانة المتوسطة و كلما اتجهنا من المكانة المهنية العالية للشخص المساعد نحو المكانة المتوسطة كلما اتجهت المساعدة من التدخل المباشر نحو الربط مع شخص يمكنه المساعدة .

بينما في حالة الروابط القوية توصلنا إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين مكانة الشخص المساعد و طريقة المساعدة تصل إلى 0,56 حيث أنّ 73,7% ممن ساعدتهم مدراء تمت مساعدتهم من خلال التدخل المباشر ، و 61,5% ممن ساعدتهم إطارات سامية تمت مساعدتهم من خلال تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة ، و 50% ممن ساعدتهم عمال بسطاء تمت مساعدتهم من خلال توفير المعلومات ، و بالتالي فالروابط القوية تميل أكثر إلى التدخل المباشر من خلال أفراد يملكون مكانة مهنية عالية ، ففي حالة الروابط القوية تزيد مساعدة الأفراد ذوي المكانة المهنية العالية و كلما اتجهنا من المكانة المهنية المتوسطة و المنخفضة للشخص المساعد نحو المكانة العالية كلما اتجهت المساعدة من توفير المعلومات و الربط مع شخص يمكنه المساعدة إلى التدخل المباشر .

هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة حيث أنّ نجاح الفعل في حالة الروابط الضعيفة يتطلب وجود روابط بين مختلف القنوات الاجتماعية تعرف بالروابط الضعيفة ، و يعتبر وجودها أساسيا و مصيريا من أجل الوصول إلى أحسن المورد الاجتماعية ، و نجاح الفعل

في حالة الروابط القوية يتطلب مركز اجتماعيا عاليا في البناء الهرمي وفي هذه الحالة يكون الرأس مال الاجتماعي ناتج أكثر من الفعل التعبيري و الروابط القوية¹ .

وبالتالي فإننا نصل إلى أنه في حالة الروابط الضعيفة تزيد مساعدة الأفراد ذوي المكانة المتوسطة و كلما اتجهنا من المكانة المهنية العالية للشخص المساعد نحو المكانة المتوسطة كلما اتجهت المساعدة من التدخل المباشر نحو الربط مع شخص يمكنه المساعدة. وفي حالة الروابط القوية تزيد مساعدة الأفراد ذوي المكانة المهنية العالية و كلما اتجهنا من المكانة المهنية المتوسطة و المنخفضة للشخص المساعد نحو المكانة العالية كلما اتجهت المساعدة من توفير المعلومات و الربط مع شخص يمكنه المساعدة إلى التدخل المباشر.

هذه النتائج تقودنا إلى ضرورة التأكد من قوة المركز الاجتماعي للمبحوثين وهذا ما سنراه في الفصل الموالي .

3 تأثير الروابط الاجتماعية على نوع عقد العمل

جدول رقم 32: تأثير نوع الرابطة على نوع عقد العمل

المجموع	نوع عقد العمل			نوع الرابطة
	لم يجب	مؤقت	دائم	
46	0	13	33	ضعيف
100,0%	0,0%	28,3%	71,7%	
58	0	12	46	قوي
100,0%	0,0%	20,7%	79,3%	
9	1	0	8	لم يجب
100,0%	11,1%	0,0%	88,9%	
113	1	25	87	المجموع
100,0%	,9%	22,1%	77,0%	

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 77% من المبحوثين الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني تحصلوا على عقود عمل دائمة ، بينما 22,1% تحصلوا على عقود عمل مؤقتة .

¹ مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص47

يتبين لنا من خلال هذه الإحصائيات أن استخدام الروابط الاجتماعية تضمن الاندماج النهائي لخريج التعليم العالي ، فنسبة الحصول على مناصب دائمة يفوق المناصب المؤقتة.

عند إدخال نوع الرابط كمتغير مستقل وبعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,34 تبين وجود علاقة طردية ضعيفة بين نوع الرابط و نوع عقد العمل حيث أن الذين تحصلوا على عقود عمل دائمة يمثلون 79,3% ممن استخدموا روابطهم القوية و 71,7% ممن استخدموا الروابط الضعيفة تحصلوا على عقود عمل دائمة في المقابل الذين تحصلوا على عقود عمل محددة المدة يمثلون 28% من الذين استخدموا روابط ضعيفة و 20,7% ممن استخدموا رابط قوية .

هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة حول أهمية استخدام الروابط الاجتماعية من اجل الحصول على أفضل الموارد الاجتماعية رغم أننا نسجل أفضلية لاستخدام الروابط القوية ، فالحصول على عقد عمل دائم يكون نتيجة غنى الشبكة الاجتماعية لهذا الفرد برأس مال اجتماعي يوفر له الحصول على وظيفة دائمة، وبالتالي إضافة إلى أنها توفر الاندماج في مدة زمنية قليلة كذلك توفر الحصول على الاندماج التام ، وهذا ما يقودنا إلى تأكيد التعريف الذي قدمه **جيمس كولمان** حيث " يتم تعريف رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته أنه ليس وحدة واحدة ،ولكن مجموعة متنوعة من الوحدات المختلفة التي تشترك في خاصيتين: أنّها جميعا تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي ، و تسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء ، مثل غيرها من أشكال رأس المال ، و رأس المال الاجتماعي منتج ، مما يجعل من الممكن تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها في حالة غيابه"¹.

و بالتالي نستنتج أن عقود العمل الدائمة هي إحدى جوانب الاستثمار في رأس المال الاجتماعي مع تسجيل أفضلية طفيفة للروابط القوية على الروابط الضعيفة.

¹ Coleman .J.social capital in ,the creation of humain capital, op cit ,p S98

جدول رقم 33: تأثير مكان عمل الفرد الذي تمكن من المساعدة على نوع عقد العمل

المجموع	عقد العمل			العمل
	لم يجب	موقت	دائم	
56	0	15	41	نعم
100,0%	0,0%	26,8%	73,2%	
43	0	8	35	لا
100,0%	0,0%	18,6%	81,4%	
14	1	2	11	لم يجب
100,0%	7,1%	14,3%	78,6%	
113	1	25	87	المجموع
100,0%	,9%	22,1%	77,0%	

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في عمل الفرد الذي قدّم المساعدة في نفس المؤسسة من عدمه تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين عمل الفرد الذي قدّم المساعدة لخريج التعليم العالي و نوع عقد العمل حيث أن معامل الارتباط يساوي 0,26 وبالتالي العلاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين، حيث نجد أن 81,4% من الذين لا يعمل الأفراد المساعدين لهم في نفس المؤسسة تحصّلوا على عقد عمل دائم، و 73,2% من الذين يعمل الأفراد المساعدين لهم في نفس المؤسسة تحصلوا على عقد عمل دائم .

هذه النتائج تبين لنا بوضوح علاقة المؤسسة بالبناء الاجتماعي وتفاعلها معه ، فالأفراد الذين يعملون داخل المؤسسة يملكون رأس مال اجتماعي مرتبط بشبكة محلية تربط بينهم روابط العمل و بشبكة أخرى خارج المؤسسة وبالتالي فإن المؤسسة ليست بمعزل عن البناء الاجتماعي وإنما تعكس العلاقات الموجودة داخل البناء الاجتماعي ككل و تتأثر بها ، فالبناء الاجتماعي يتميز عن طريق تنظيم العلاقات بين الفاعلين الاجتماعيين ، و الأبنية الاجتماعية توفر الموارد التي تشكل رأس المال الاجتماعي ، الذي يمثل خاصية من خصائص البناء التي تسهل أفعال الأفراد، حيث يقول كولمان : " يتم تعريف رأس المال الاجتماعي من خلال وظيفته أنه ليس وحدة واحدة، ولكن مجموعة متنوعة من الوحدات المختلفة التي تشترك في خاصيتين: أنّها جميعا تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي ، و تسهل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء ، مثل غيرها من أشكال رأس المال".¹، فالروابط الاجتماعية تسهل الوصول إلى موارد ذات قيمة اجتماعية سواء كان الفرد الذي ترتبط به من داخل المؤسسة أو من خارجها مع تسجيل تفاوت لصالح الأفراد الذين يعملون خارج المؤسسة، وبالتالي فإنّ ارتباط المورد الاجتماعي المتمثل في الحصول على منصب عمل فقط بالإفراد الذين يعملون في نفس المؤسسة ليس إلزاميا وإنما الموارد الاجتماعية مرتبطة بالبناء الاجتماعي ككل .

¹ Coleman .J.op cit, p S98

III. تأثير الروابط الاجتماعية على تماشي المنصب مع مؤهلات خريج الجامعة

بعد أن رأينا في المبحثين السابقين تأثير رأس المال الاجتماعي على مدّة البحث عن العمل وطريقة الدخول إلى سوق العمل، سنحاول في هذا المبحث أن نرى مدى تأثيره على تماشي المنصب الحالي مع مؤهلات خريج التعليم العالي من خلال تأثير نوع الرابط و التخصص و وظيفة القريب الذي تمكن من المساعدة على تماشي المنصب مع مؤهلات خريج التعليم العالي.

1- تأثير نوع الرابط على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي

جدول رقم 34: تأثير نوع الرابط على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي

المجموع	تماشي المنصب مع التخصص الجامعي			نوع الرابط
	لم يجب	لا	نعم	
46	3	13	30	ضعيف
100,0%	6,5%	28,3%	65,2%	
58	0	13	45	قوي
100,0%	0,0%	22,4%	77,6%	
9	0	2	7	لم يجب
100,0%	0,0%	22,2%	77,8%	
113	3	28	82	المجموع
100,0%	2,7%	24,8%	72,6%	

يتضح من خلال الجدول أن 72,6% من أفراد العينة يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي، مقابل 24,8% لا يتماشى منصبهم مع تخصصهم.

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل نوع الرابط نجد أن 77,6% من الذين استخدموا الروابط القوية يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي بينما نجد أن 65,2% ممن استخدموا روابطهم الضعيفة يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي أيضاً و بالتالي فان هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة في أن الروابط الاجتماعية تمكن الحصول على أحسن الموارد مع أفضلية للروابط القوية في ذلك .

نستنتج أن الروابط الاجتماعية تسمح باندماج أفضل لخريج التعليم العالي بما يتناسب مع مؤهلاته العلمية مع أفضلية للروابط القوية في ذلك .

جدول رقم 35: يبين تأثير نوع العلاقة على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي

نوع العلاقة	تماشي المنصب مع التخصص الجامعي		
	نعم	لا	لم يجب
علاقة شخصية	10 47,6%	11 52,4%	0 0,0%
عائلية أو قرابة	46 78,0%	13 22,0%	0 0,0%
علاقة جيرة	3 100,0%	0 0,0%	0 0,0%
علاقة مهنية	13 72,2%	2 11,1%	3 16,7%
علاقات جمعوية أو حزبية	3 100,0%	0 0,0%	0 0,0%
لم يجب	7 77,8%	2 22,2%	0 0,0%
المجموع	82 72,6%	28 24,8%	3 2,7%

يتضح من خلال الجدول أن 72,6% من أفراد العينة يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي، مقابل 24,8% لا يتماشى منصبهم مع تخصصهم.

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في نوع العلاقة مع الفرد المساعد وبعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,44 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين نوع العلاقة مع الفرد المساعد و تماشي المنصب مع التخصص الجامعي، حيث أن كل الذين تربطهم علاقات جمعوية وحزبية مع الفرد المساعد يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي و 78% من الذين تربطهم علاقة قرابة مع الفرد المساعد يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي ، و 72,2% من الذين تربطهم علاقات مهنية يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي ، بينما نجد 52,4% من الذين تربطهم علاقات شخصية مع الفرد المساعد لا يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي .

هذه النتائج تؤكد النتائج السابق حول قوة الروابط الاجتماعية ، حيث تبين أن فاعليتها في الحصول على منصب يطابق مؤهلات خريج التعليم العالي تزيد في العلاقات الجمعوية و الحزبية بصورة كاملة ، كما تزيد في العلاقات العائلية و القرابية و العلاقات المهنية ، فطبيعة هذه العلاقات تختلف في تأثيرها من مجتمع لآخر ، و بالتالي فهي تصنع هنا الفارق و تسمح نوعا ما لخريج التعليم العالي من تحقيق الاندماج بما يتلاءم و مستواه التعليمي .

2 - تأثير وظيفة الفرد الذي تمكن من المساعدة على تماشى المنصب

مع التخصص الجامعي

جدول رقم 36: تأثير وظيفة الفرد الذي لجأ إليه خريج الجامعة على تماشى المنصب مع مؤهلاته

المجموع	تماشى المنصب مع التخصص الجامعي			وظيفة الشخص المناصب
	لم يجب	لا	نعم	
31	0	9	22	مدير
100,0%	0,0%	29,0%	71,0%	
25	0	6	19	اطار
100,0%	0,0%	24,0%	76,0%	
22	0	6	16	اطار سامي
100,0%	0,0%	27,3%	72,7%	
21	1	5	15	عامل بسيط
100,0%	4,8%	23,8%	71,4%	
14	2	2	10	لم يجب
100,0%	14,3%	14,3%	71,4%	
113	3	28	82	المجموع
100,0%	2,7%	24,8%	72,6%	

يتضح من خلال الجدول أن 72,6% من أفراد العينة يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي ، مقابل 24,8% لا يتماشى منصبهم مع تخصصهم الجامعي .
 عن إدخال المتغير المستقل المتمثل في وظيفة الفرد المساعد تبين لنا بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,29 وجود علاقة طردية ضعيفة ، حيث أن 76% من الذين ساعدهم إطارات يتماشى منصبهم مع مؤهلاتهم ، و 72% من الذين ساعدهم إطارات سامية يتماشى منصبهم مع مؤهلاتهم ، و 71,4% من الذين ساعدهم عمال بسطاء يتماشى منصبهم مع مؤهلاتهم ، و بالتالي يتبين لنا أن النتائج متقاربة ، وتؤكد أن الانتماء إلى شبكة اجتماعية يعطي صاحبها أفضلية في التصرف في الموارد المتاحة من كل الأصناف الهرمية فكلما ارتفعت المكانة المهنية للفرد المساعد كلما زادت فرصة خريج التعليم العالي في الحصول على منصب يتماشى مع مؤهلاته الجامعية .

ومنه نستنتج أن البناء الاجتماعي يزود أفرادهم بموارد اجتماعية . هذه الموارد تكون متاحة لخريج التعليم العالي في حالة دخوله في علاقة مع أحد الأفراد المنتمين لهذا البناء .

3- تأثير نوع الرابط و التخصص مع تماشي المنصب مع التخصص الجامعي

جدول رقم 37: تأثير نوع الرابط والتخصص على تماشي المنصب مع التخصص الجامعي

الجموع	تماشي المنصب مع التخصص الجامعي			التخصص	نوع الرابط
	لم يجب	لا	نعم		
13	2	4	7	العلوم الانسانية والاجتماعية والقانونية و اللغات	ضعيف
100,0%	15,4%	30,8%	53,8%		
14	0	1	13	علوم الاعلام والاتصال والعلوم السياسية	
100,0%	0,0%	7,1%	92,9%		
8	0	5	3	علوم التسيير والاقتصاد والمحاسبة والادارة	
100,0%	0,0%	62,5%	37,5%		
11	1	3	7	العلوم الدقيقة والتكنولوجيا والاعلام الالي	
100,0%	9,1%	27,3%	63,6%		
46	3	13	30		المجموع
100,0%	6,5%	28,3%	65,2%		
13		2	11	العلوم الانسانية والاجتماعية والقانونية و اللغات	قوي
100,0%		15,4%	84,6%		
21		3	18	علوم الاعلام والاتصال والعلوم السياسية	
100,0%		14,3%	85,7%		
16		4	12	علوم التسيير والاقتصاد والمحاسبة والادارة	
100,0%		25,0%	75,0%		
8		4	4	العلوم الدقيقة والتكنولوجيا والاعلام الالي	
100,0%		50,0%	50,0%		
58		13	45		المجموع
100,0%		22,4%	77,6%		
9		2	7		لم يجب
100,0%		22,2%	77,8%		
28	2	7	19	العلوم الانسانية والاجتماعية والقانونية و اللغات	المجموع
100,0%	7,1%	25,0%	67,9%		

38	0	4	34	علوم الاعلام و الاتصال و العلوم السياسية
100,0%	0,0%	10,5%	89,5%	
25	0	10	15	علوم التسيير و الاقتصاد و المحاسبة و الادارة
100,0%	0,0%	40,0%	60,0%	
21	1	7	13	العلوم الدقيقة و التكنولوجيا و الاعلام الالي
100,0%	4,8%	33,3%	61,9%	
1	0	0	1	لم يجب
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
113	3	28	82	المجموع
100,0%	2,7%	24,8%	72,6%	

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن 77,6% من الذين تربطهم روابط قوية مع الفرد المساعد تتماشى مناصبهم مع مؤهلاتهم الجامعية ، بينما 65,2% من الذين تربطهم روابط ضعيفة مع الفرد الذي ساعدهم تتماشى مناصبهم مع تخصصاتهم الجامعية ، و بالتالي فإن هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة حول أفضلية الروابط القوية في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي .

عند إدخال نوع التخصص كمتغير رائر، تبين لنا أن 92,9% من الذين يحملون شهادات في علوم الإعلام و الاتصال و تربطهم روابط ضعيفة مع الفرد المساعد تتماشى مناصبهم مع تخصصهم الجامعي ، و 85,7% من الذين يحملون شهادات في علوم الإعلام و الاتصال و تربطهم روابط قوية مع الفرد المساعد تتماشى مناصبهم مع تخصصهم الجامعي. بينما 84,6% من الذين يحملون شهادات في العلوم الاجتماعية و الإنسانية و القانونية و اللغات و تربطهم روابط قوية مع الفرد المساعد يتماشى مناصبهم مع تخصصهم الجامعي ، و 75% من الذين يحملون شهادات في علوم التسيير و المحاسبة و الإدارة و تربطهم روابط قوية مع الفرد المساعد تتماشى مناصبهم مع التخصص الجامعي .

وبالتالي يتبين لنا أنه يزداد تأثير الروابط الضعيفة في تمكين خريج التعليم العالي من الحصول على منصب يتماشى مؤهلاته الجامعية في التخصص الرئيسي المطلوب في المؤسسة فقط وهو علوم الإعلام و الاتصال و العلوم السياسية و هذا راجع إلى أن

المؤسسة هي مؤسسة إعلامية و مخرجاتها تعتمد بدرجة كبيرة على تخصص الإعلام و الاتصال و العلوم السياسية، أما باقي التخصصات فالأفضلية للروابط القوية في الحصول على منصب يتمشى مع التخصص الجامعي . و بالتالي فالأفضلية للروابط القوية في كل التخصصات على العموم ماعدا في التخصص الرئيسي .

الاستنتاج الجزئي الثاني :

-نسبة استخدام الروابط القوية أكبر من نسبة استخدام الروابط الضعيفة لدى خريجي التعليم العالي داخل المؤسسة العمومية للتلفزيون و هذا عكس ما جاء به نان لين و غرانوفيتز ، و يتوافق مع ما جاءت بهم مجوب رزيقة .

-كلا الرابطين لهما أهمية كبيرة في تحقيق الاندماج الفعلي لخريج التعليم العالي مع أفضلية للروابط القوية في ذلك.

للروابط القوية أفضل من الروابط الضعيفة في مدى تأثيرها على مدّة الدخول إلى سوق العمل، كما أنّ نوع العلاقة نفس الرّابط تختلف في مدى تأثيرها ، بحيث نجد أنّ علاقات الجيرة تسمح أكثر باندماج مبكّر لخريج التعليم العالي .

كلما تزايد الاحتكاك مع الفرد المساعد ، و تزايدت درجة الثقة معه كلما تزايدت فعالية الرّابط في تقليل مدّة البطالة.

-الاحتكاك المتواصل و الثقة المتزايدة بين أفراد المجتمع عامل مهم من عوامل بناء رأس المال الاجتماعي الذي يمكن من الحصول على أفضل الموارد .

-امتلاك خريج التعليم العالي لشبكة اجتماعية تضم أفراد من مكانة سوسيو مهنية عالية يمكنه من الوصول إلى موارد تلك الشبكة و تحقيق الاندماج المهني .

- لها سخرت الروابط القوية كانت المكانة السوسيو مهنية للفرد المساعد أعلى و كانت مدّة البحث عن العمل الحالي أقصر، في حين كلما سخرت الروابط الضعيفة كلما كانت المكانة أقل و كانت مدة ابحت أطول .

-الروابط القوية تميل إلى التعلق في حين الروابط الضعيفة تحمل أفضلية للتغيير ، حيث تميل الروابط القوية إلى التدخل المباشر ، و تميل الروابط الضعيفة إلى الربط مع فرد يمكنه المساعدة، مع أفضلية الروابط الضعيفة ، كما أنّ نوع العلاقة داخل نفس الرابط تختلف في مدى تأثيرها كذلك ، حيث أنّ العلاقات الشخصية تميل أكثر إلى التدخل المباشر أكثر من علاقات العائلة و القرابة .

-الروابط الاجتماعية عموما تسهل إجراءات التوظيف بالنسبة لخريج التعليم العالي ، حيث تميل إلى استخدام المقابلة في عملية التوظيف مع أفضلية للروابط القوية على الروابط

الضعيفة ، وكلما اتجهنا من الروابط الضعيفة نحو الروابط القوية كلما ابتعدنا عن الطرق الرسمية للتوظيف.

-الروابط الاجتماعية تستطيع تجميع الموارد في كل المستويات المهنية ، و تتزايد قدرة الفرد على التدخل المباشر لصالح خريج التعليم العالي كلما ارتفعت مكانته المهنية .

في حالة الروابط القوية تزيد مساعدة الأفراد ذوي المكانة المهنية العالية و كلما اتجهنا من المكانة المهنية المتوسطة و المنخفضة للفرد المساعد نحو المكانة المهنية العالية كلما اتجهت المساعدة من توفير المعلومات و الربط مع فرد يمكنه المساعدة إلى التدخل المباشر.

-كلا الرابطين يمكنان من الحصول على منصب عمل دائم مع أفضلية للروابط القوية .

-قدرة الفرد على تسخير علاقاته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها ، وهذا بغض النظر عن نوع الرابط الذي يجمعه بخريج التعليم العالي ، و لكن العلاقات خارج المؤسسة لها أهمية اكبر في الحصول على عقد عمل دائم.

-الروابط الاجتماعية تسمح باندماج أفضل لخريج التعليم العالي بما يتناسب مع مؤهلاته العلمية مع أفضلية للروابط القوية في ذلك ، هذا التأثير لا يرتبط فقط بنوع الرابط بل كذلك بنوع العلاقة داخل الرابط ، حيث يظهر التأثير الكلي للعلاقات المهنية و العلاقات الجمعوية و الحزبية في تحقيق الاندماج المهني بما يتلاءم مع المؤهل العلمي .

-كلما ارتفعت المكانة المهنية للفرد المساعد كلما زادت فرصة خريج التعليم العالي في الحصول على منصب يتماشى مع مؤهلاته الجامعية ماعدا في القمة .

-الأفضلية للروابط القوية في كل التخصصات من اجل تحقيق اندماج أفضل لخريج التعليم العالي بما يتماشى مع مؤهلاته على العموم ،ماعدا التخصص الرئيسي في المؤسسة، حيث الأفضلية للروابط الضعيفة .

الفصل السادس : قوة

المركز الاجتماعي في

سوق العمل والحصول

على أفضل الموارد

تمهيد:

بعد أن رأينا في الفصل السابق الفرق بين استخدام الروابط الضعيفة و استخدام الروابط القوية في سوق العمل ، سنحاول في هذا الفصل أن نتقدّم أكثر في تحليلنا لتأثير رأس المال الاجتماعي على الاندماج المهني من خلال متغير آخر هو قوة المركز الاجتماعي الذي سنرى مدى تأثيره في سوق العمل من خلال الخصائص السوسيوديموغرافية لخريج التعليم العالي وتأثيرها على فعالية الروابط(الاختلاف بين الريف و الحضر ، مكان السكن ، نوع الحي ، مدّة الإقامة في الحي ، المستوى المعيشي ، الأصل الجغرافي) ، و تأثير طبيعة التفاعل و الثقة على قوة الرابط (طبيعة الاحتكاك ، مكان عمل الشخص المساعد،الثقة) و تأثير المركز الاجتماعي للوالدين من خلال الرأس مال البشري (المستوى التعليمي) و المكانة السوسيو مهنية لهما (الحالة المهنية، ونوع الوظيفة) على نوع الرابط وفعاليتيه و طريقة المساعدة و مدّة البحث عن العمل .

الخصائص السوسيو ديمغرافية وفعالية الروابط

1 تأثير مكان الإقامة على فعالية الروابط

جدول رقم 38: تأثير الاختلاف بين الريف والحضر على مدّة البحث عن العمل الحالي

المجموع	مدة البحث عن العمل الحالي				الريف والحضر
	أقل من سنة	من 1 إلى 2 سنة	أكثر من 3 سنوات	لم يجب	
10	6	3	1	0	ريف
100,0%	60,0%	30,0%	10,0%	0,0%	
102	56	32	12	2	مدينة
100,0%	54,9%	31,4%	11,8%	2,0%	
1	0	0	1	0	لم يجب
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
113	62	35	14	2	المجموع
100,0%	54,9%	31,0%	12,4%	1,8%	

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن 54,9% من الأفراد الذين استخدموا روابطهم الاجتماعية من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة الوطنية للتلفزيون قضاوا مدّة أقل من سنة في البحث عن العمل الحالي ، و 31% قضاوا مدة تتراوح بين سنة و سنتين ، و 2,4% تراوحت مدّة بحثهم أكثر من 3 سنوات .

عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في الأصل الجغرافي وعند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,24 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين ، حيث أن 60% من الذين يسكنون في الريف تحصلوا على العمل الحالي في أقل من سنة بينما 54,9% من الذين يسكنون في المدينة تحصلوا على العمل الحالي في مدّة أقل من سنة .

هذه النتائج تبين لنا التماسك الموجود لدى سكان الريف حيث أن التعاون هو سمة أساسية لديهم كما يقول دوركايم في تعريفه للمجتمع الريفي : أنه الجماعة المتشابهة التي تتسم بعلاقة ميكانيكية ، حيث يتعامل أفراد المجتمع تلقائياً ، و يستجيبون لبعضهم البعض ميكانيكياً¹ .

¹ علي فؤاد أحمد ، علم الاجتماع الريفي ، دار النهضة للطباعة و النشر ، بيروت ، 1981 ، ص38

ومنه فأنَّ خصائص البناء الاجتماعي تؤثر على مدَّة البحث عن العمل . فكلما كان البناء متماسكا كلما قلت مدَّة لبحث عن العمل ، و للتأكد أكثر سندخل مدَّة الإقامة في الحي كمتغير مستقل ثاني .

جدول رقم 39 تأثير مدة الإقامة في الحي على مدَّة البحث عن العمل الحالي

المجموع	مدة البحث عن العمل الحالي				مدة الإقامة في الحي
	لم يجب	أكثر من 3 سنوات	من 1 الى 2 سنة	أقل من سنة	
24	0	1	9	14	أقل من 5 سنوات
100,0%	0,0%	4,2%	37,5%	58,3%	
23	0	8	2	13	من 5 الى 10 سنوات
100,0%	0,0%	34,8%	8,7%	56,5%	
61	2	5	22	32	أكثر من 10 سنوات
100,0%	3,3%	8,2%	36,1%	52,5%	
5	0	0	2	3	لم يجب
100,0%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	
113	2	14	35	62	المجموع
100,0%	1,8%	12,4%	31,0%	54,9%	

عند إدخال مدَّة الإقامة في الحي كمتغير مستقل و عند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,37، وبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين مدَّة الإقامة في الحي و مدَّة البحث عن العمل، حيث أنَّ 58,3% من الذين أقاموا في الحي أقل من 5 سنوات تحصلوا عن العمل الحالي في مدة أقل من سنة و 56,5% من الذين أقاموا في الحي من 5 إلى 10 سنوات تحصلوا على العمل في أقل من سنة و 52,5% من الذين أقاموا في الحي مدَّة أكثر من 10 سنوات أيضا تحصدَّ لو على العمل في أقل من سنة أيضا .

هذه النتائج هي نتائج متقاربة نوعا ما تبين لنا أن تغيير مكان السكن من حي إلى حي آخر أو الإقامة لمدَّة طويلة لا يؤثر بشكل كبير في مدَّة البحث عن العمل حيث إن الإقامة في الحي هي في حد ذاتها دخول في علاقة مع شبكة اجتماعية وبالتالي إمكانية الاستفاد من موارد تلك الشبكة وإمكانية الاقتراب من المؤسسة وملاحظة مختلف الموارد

الموجودة بها، فالرأسمال الاجتماعيّ هو منتج التفاعلات الاجتماعية مع الوقت ، بعبارة أخرى يجب أن تأخذ التفاعلات نوع من الشدّة و الاستقرار مع الوقت بحيث يصبح الأفراد الذين ينتمون إلى البناء يتصرفون بطريقة تجعلهم تابعين و مرتبطين ببعضهم البعض ، هذه البناءات تحمل بداخلها مجموعة من الموارد التي تمثل الرأسمال الاجتماعي¹ .
وبالتالي فإن مدّة الإقامة في الحي تؤثر بشكل قليل على مدّة البحث عن العمل وهي تعكس عوامل أخرى سنحاول التأكد منها .

جدول رقم 40: تأثير مكان السكن على طريقة التوظيف

المجموع	طريقة التوظيف				نوع الحي
	لم يجب	لاشيء	مقابلة	مسابقة	
18	0	4	11	3	راقى
100,0%	0,0%	22,2%	61,1%	16,7%	
77	1	16	47	13	متوسط
100,0%	1,3%	20,8%	61,0%	16,9%	
16	0	4	10	2	شعبي
100,0%	0,0%	25,0%	62,5%	12,5%	
2	0	0	2	0	لم يجب
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
113	1	24	70	18	المجموع
100,0%	,9%	21,2%	61,9%	15,9%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ 61,9 % من الذين استخدموا روابطهم الاجتماعية وظفوا من خلال مقابلة ، و 21,2 % بدون شروط و 15,9 % من خلال مسابقة ، عند إدخال المتغير المستقل المتمثل في نوع الحي و عند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,13 تبين لنا وجود ارتباط طردي ضعيف جدا حيث أنّ أعلى النسب دائما تكون في خانة الذين وظفوا عن طريق المقابلة رغم اختلاف نوع الحي حيث يمثلون 62,5 % من الذين يسكنون في الأحياء الشعبية ، و 61,1 % من الذين يسكنون في الأحياء الراقية و 61 % من الذين يسكنون في الأحياء المتوسطة .

¹ P.Canisus,op cit ,p44

هذه النتائج تبين لنا أن نوع الحي ليس له دلالة إحصائية وتأثير كبير على طريقة التوظيف، حيث أن أغلبهم وظيفوا عن طريق القابلة والنسب متقاربة على اختلاف نوع الحي.

جدول رقم 41: تأثير مكان السكن على طريقة المساعدة

نوع الحي	طريقة المساعدة			
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي
راقى	3	2	4	9
100,0%	16,7%	11,1%	22,2%	50,0%
متوسط	7	10	32	28
100,0%	9,1%	13,0%	41,6%	36,4%
شعبي	1	5	4	6
100,0%	6,3%	31,3%	25,0%	37,5%
لم يجب	0	0	2	0
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
المجموع	11	17	42	43
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن 38,1 % من الأفراد الذين حققوا اندماجهم المهني عن طريق روابطهم الاجتماعية، تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 37,2 % من خلال تسهيل الربط مع أفراد يمكنهم المساعدة ، و 15 % من خلال توفير المعلومات .

عند إدخال نوع الحي كمتغير مستقل و عند حساب معال التوافق الذي يساوي 0,29 تبين وجود علاقة طردية ضعيفة بين المتغيرين ، حيث أن 50% من الذين يسكنون في الأحياء الراقية تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 41,6 % من الذين يسكنون في الأحياء المتوسطة تمت مساعدتهم من خلال تسهيل الربط مع فرد يمكنه المساعدة ، و 37,5 % الذين يسكنون الأحياء الشعبية تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي مقابل 31,3 % منهم تمت مساعدتهم من خلال توفير المعلومات .

يتبين لنا من خلال هذه النتائج أنه كلما كان الحي راقى كلما تزايد التدخل الشخص كنتيجة لقوة المركز الاجتماعي ، وكلما انخفضنا في مستوى الحي كلما زاد الربط مع فرد يمكنه المساعدة و توفير المعلومات .

فعالية الروابط الاجتماعية مرتبطة دائما بشبكة خريج التعليم العالي التي تكون ثرية و غنية من حيث الرأسمال الاجتماعي الذي تحتويه إذا كان يقطن في أحياء راقية أو متوسطة، فهذه الأحياء غالبا ما تتميز بارتفاع المركز الاجتماعي لأفرادها مما يمكنه من الاستثمار و الاستفادة من مواردهم أو حتى شبكة علاقاتهم الاجتماعية من أجل تحقيق اندماجه¹، وهذه الأحياء تتميز بدرجة من التضامن و التعاون بين أفرادها بسبب المعتقد الديني الواحد و الاشتراك في العادات و التقاليد و التاريخ و التقارب في المستوى الاجتماعي ، كما أن قوة مركز أفرادها يمكن من التدخل المباشر لصالح خريج التعليم العالي بدرجة أولى أو الربط مع أفراد يمكنهم مساعدته على تحقيق الاندماج المهني .

ومنه نصل إلى أن وظيفة الرأس مال الاجتماعي مرتبطة بالموارد التي تحتويها الشبكة الاجتماعية لخريج التعليم العالي ، فهي التي تسمح له أولا بالتعبير عن قيم التقارب و التضامن الذي يجمع بين أفراد من نفس المستوى الاجتماعي و الذي يكون بتحقيق اندماجه المهني² و للتأكد من النتائج أكثر سندخل مكان السكن كمتغير مستقل ثاني.*

¹ مجوب رزيقة ، مرجع سابق ، ص 162
² نفس المرجع ، ص 163

جدول رقم 42 : يبين علاقة مكان السكن بطريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				مكان السكن
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
5	1	0	2	2	قرية
100,0%	20,0%	0,0%	40,0%	40,0%	
40	6	11	14	9	بلدية
100,0%	15,0%	27,5%	35,0%	22,5%	
34	1	4	13	16	دائرة
100,0%	2,9%	11,8%	38,2%	47,1%	
30	2	2	11	15	ولاية
100,0%	6,7%	6,7%	36,7%	50,0%	
4	1	0	2	1	لم يجب
100,0%	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%	
113	11	17	42	43	المجموع
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%	

عند إدخال مكان السكن كمتغير مستقل و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,35 تبين وجود ارتباط طردي متوسط بين مكان السن و طريق المساعدة ، حيث أن 50% من الذين يسكنون في الولاية تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 47,1% من الذين يسكنون في الدائرة تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 40% من الذين يسكنون القرى تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي و الربط مع فرد يمكنه المساعدة.

هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة ، حيث أن الشبكة الاجتماعية لخريج التعليم العالي تكون غنية و ثرية من حيث الرأس مال الاجتماعي الذي تحتويه إذا كان يسكن في الولاية أو الدائرة ، فهذه المناطق السكنية تتميز بارتفاع المركز الاجتماعي لأفرادها مما يمكن خريج الجامعة في الاستثمار في الموارد المتاحة في هذه الشبكات من اجل تحقيق اندماجه المهني، فالأفراد الذين يسكنون هذه المناطق ونتيجة لمركزهم الاجتماعي العالي يمكنهم التدخل مباشرة من أجل تحقيق الاندماج المهني لخريج الجامعة ، فكلما اتجه مكان الإقامة نحو المناطق السكنية الكبرى كلما اتجهت المساعدة نحو التدخل الشخصي .

ومنه نصل إلى إن الرأس مال الاجتماعي المرتبط بمكان الإقامة يمكن خريج الجامعة من الحصول على المساعدة المباشرة كلما اتجه إلى المناطق السكنية الكبرى نتيجة لقوة المركز الاجتماعي لأفراده.

جدول رقم 43 : تأثير الأصل الجغرافي على طريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				الأصل الجغرافي
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
26 100,0%	4 15,4%	4 15,4%	7 26,9%	11 42,3%	من الغرب
35 100,0%	3 8,6%	6 17,1%	13 37,1%	13 37,1%	الشرق
45 100,0%	3 6,7%	7 15,6%	22 48,9%	13 28,9%	الشمال
5 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	5 100,0%	الجنوب
2 100,0%	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	لم يجب
113 100,0%	11 9,7%	17 15,0%	42 37,2%	43 38,1%	المجموع

عند إدخال الأصل الجغرافي كمتغير مستقل و عند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,36 تبين لنا وجود علاقة طردية متوسطة ، حيث أن كل خريجي الجامعة الذين يسكنون في الجنوب تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 48,9% من الذين يسكنون في الشمال تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة ، و 37,1% من الشرق تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي و نفس النسبة تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة ، و 42,3% من الذين يسكنون في الغرب تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي .

هذه النتائج تبين لنا أهمية التضامن الاجتماعي الذي يزيد بشدة لدى سكان الجنوب الذين تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي وهذا نتيجة لغنى شبكتهم الاجتماعية برأس المال الاجتماعي ، أما الذين يسكنون في الشمال فان تواجد المؤسسة الوطنية للتلفزيون بالعاصمة يساعدهم على الاستثمار في شبكة العلاقات التي يمتلكها الأفراد الموجودين في محيطهم الاجتماعي وبذلك تتم مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة ، أما

الأفراد الذين يسكنون في الشرق و الغرب و ترتفع مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي فهو دليل على قوة روابطهم الاجتماعية .

و بالتالي نستنتج أن جزء مهم من الرأس مال الاجتماعي الذي يمتلكه خريج التعليم العالي و يستثمره من أجل تحقيق الاندماج المهني ناتج عن أصله الجغرافي. للتعلم أكثر في هذه النتائج سنحاول أن نرى تأثير طبيعة التفاعل و الثقة مع الشخص المساعد على قوة الرابط .

2- تأثير طبيعة التفاعل و الثقة على قوة الرابط

جدول رقم 44: تأثير طبيعة الاحتكاك على فعالية الرابط

المجموع	طريقة المساعدة				اللقاء مع الشخص المساعد
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
24	1	3	11	9	نادرا
100,0%	4,2%	12,5%	45,8%	37,5%	
33	0	8	18	7	أحيانا
100,0%	0,0%	24,2%	54,5%	21,2%	
37	0	4	12	21	دائما
100,0%	0,0%	10,8%	32,4%	56,8%	
19	10	2	1	6	لم يجب
100,0%	52,6%	10,5%	5,3%	31,6%	
113	11	17	42	43	المجموع
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%	

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن 38,1 % من الأفراد الذين حققوا اندماجهم المهني عن طريق روابطهم الاجتماعية، تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 37,2 % من خلال تسهيل الربط مع أفراد يمكنهم المساعدة ، و 15 % من خلال توفير المعلومات.

عند إدخال متغير اللقاء مع الشخص المساعد كمتغير مستقل و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,59 تبين لنا وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين ، حيث أن

56,8% من الذين يلتقون دائماً مع الفرد المساعد تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 54,5% من الذين يلتقون أحيانا تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة ، و 45,8% من الذين يلتقون نادرا تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة .

وبالتالي فإن درجة الحميمية مع الشخص المساعد تزيد من فرصة تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي بطريقة مضمونة من خلال التدخل المباشر فكلما زاد اللقاء كلما اتجهنا نحو التدخل المباشر من اجل تحقيق الاندماج المهني و هذا ما يؤكد التعريف الذي قدّمه غرانوفيتز حول قوة الرابط الاجتماعي حيث تمثل: تركيب من مقدار من الوقت و كثافة عاطفية و علاقة حميمية (الثقة المتبادلة) و الخدمات المتبادلة التي تميّز هذا الرابط¹.
ومنه نصل إلى أن جزء كبير من رأس المال الاجتماعي مرتبط بدرجة الحميمية مع الفرد المساعد.

وللتأكد من النتائج أكثر سندخل مكان عمل الشخص المساعد كمتغير مستقل .

جدول رقم 45: تأثير مكان عمل الشخص المساعد على طريقة التوظيف

المجموع	طريقة المساعدة				العمل في نفس المؤسسة
	لم يجب	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي	
56	1	8	21	26	نعم
100,0%	1,8%	14,3%	37,5%	46,4%	
43	0	7	19	17	لا
100,0%	0,0%	16,3%	44,2%	39,5%	
14	10	2	2	0	لم يجب
100,0%	71,4%	14,3%	14,3%	0,0%	
113	11	17	42	43	المجموع
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%	

عند إدخال مكان عمل الفرد المساعد كمتغير مستقل و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,62 تبين لنا وجود ارتباط طردي قوي بين مكان عمل الفرد المساعد وطريقة المساعدة ، حيث أن 46,4% من الذين يعمل الفرد المساعد لهم في نفس المؤسسة تمت

¹ Merklé, sociologie des réseaux , op cit,p1

مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 44,2% من الذين لا يعمل الفرد المساعد لهم في نفس المؤسسة تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة.

هذه النتائج تبين لنا أن الوصول إلى أفراد يعملون داخل المؤسسة يساعد على اندماج أفضل وأسهل لخريج التعليم العالي ، كما أن نجاح الأفراد في تسخير علاقاتهم يأخذ مأخذين إما التدخل المباشر في حالة العمل في نفس المؤسسة أو الربط مع فرد يمكنه المساعدة داخل المؤسسة .

و بالتالي نصل إلى أن المؤسسة هي بناء اجتماعي يتأثر بقيمة الرأس مال الاجتماعي.

جدول رقم 46: علاقة المكانة السوسيو مهنية للشخص المساعد وتكوين الثقة

المجموع	المكانة المهنية للشخص المساعد					الثقة مع الشخص مع الشخص المساعد
	لم يجب	عامل بسيط	اطار سامي	اطار	مدير	
80	1	13	19	22	25	نعم
100,0%	1,3%	16,3%	23,8%	27,5%	31,3%	
10	1	4	2	1	2	لا
100,0%	10,0%	40,0%	20,0%	10,0%	20,0%	
6	0	2	1	1	2	احيانا
100,0%	0,0%	33,3%	16,7%	16,7%	33,3%	
17	12	2	0	1	2	لم يجب
100,0%	70,6%	11,8%	0,0%	5,9%	11,8%	
113	14	21	22	25	31	المجموع
100,0%	12,4%	18,6%	19,5%	22,1%	27,4%	

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن 27,4% من الأفراد الذين ساعدوا خريج التعليم العالي هم مدراء ، 22,1% منهم إطارات و 19,5% هم إطارات سامية و 18,6% هم عمال بسطاء .

نلاحظ أن أغلبية الذين ساعدوا خريجي التعليم العالي على الاندماج هم في المرتبة الأولى مدراء ثم إطارات ثم إطارات سامين ثم عمال بسطاء .

عند إدخال متغير الثقة مع الفرد المساعد وبعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,61 تبين لنا وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين ، ف 40% من الذين لا تربطهم

علاقة ثقة مع الفرد المساعد ساعدهم عمال بسطاء ، و 33% من الذين تربطهم علاقة ثقة متذبذبة ساعدهم مدراء ، 31,3% من الذين تربطهم علاقة ثقة تامة ساعدهم مدراء ، و 27,5% من الذين تربطهم علاقة ثقة تامة ساعدهم إطارات، وبالتالي كلما زادت علاقة الثقة كلما زادت مكانة الفرد المساعد.

هذه النتائج تؤكد لنا النتائج السابقة في أن الثقة و الحميمية عوامل مهمة في تكوين رأس لمال اجتماعي غني و الوصول إلى شبكات اجتماعية تحوي أفراد من مركز اجتماعي عالية ، فالثقة هي وسيلة للوصول إلى رأس مال اجتماعي غني يمكن من تحقيق الاندماج المهني .

ومنه نصل إلى إن الثقة عامل مهم للربط بين الأفراد داخل البناء الاجتماعي، فالوصول إلى أفراد من مراكز اجتماعية أعلى يتطلب درجة عالية من الثقة .

2- تأثير المركز الاجتماعي للوالدين على نوع الرابط

1- تأثير الرأسمال البشري للأب على نوع الرابط

جدول رقم 47 : تأثير مستوى تعليم للوالدين على نوع الرابط

المجموع	نوع الرابط			المستوى التعليمي
	لم يجب	قوي	ضعيف	
21	5	7	9	بدون مستوى
100,0%	23,8%	33,3%	42,9%	
33	2	12	19	ابتدائي
100,0%	6,1%	36,4%	57,6%	
19	0	11	8	متوسط
100,0%	0,0%	57,9%	42,1%	
16	2	8	6	ثانوي
100,0%	12,5%	50,0%	37,5%	
24	0	20	4	جامعي
100,0%	0,0%	83,3%	16,7%	
113	9	58	46	المجموع
100,0%	8,0%	51,3%	40,7%	
37	6	15	16	بدون مستوى
100,0%	16,2%	40,5%	43,2%	
13	1	7	5	ابتدائي
100,0%	7,7%	53,8%	38,5%	
23	0	11	12	متوسط
100,0%	0,0%	47,8%	52,2%	
30	2	19	9	ثانوي
100,0%	6,7%	63,3%	30,0%	
9	0	5	4	جامعي
100,0%	0,0%	55,6%	44,4%	
1	0	1	0	لم يجب
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
113	9	58	46	المجموع
100,0%	8,0%	51,3%	40,7%	

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن 51,3% من خريجي التعليم العالي استخدموا روابط قوية و40,7% استخدموا روابط ضعيفة ، عند إدخال المستوى التعليمي للوالدين كمتغير مستقل تبين لنا بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,41 عند الآباء وجود ارتباط طردي متوسط بين نوع الرابط و مستوى تعليم الأب و الذي يساوي 0,28 عند

الأمهات أي ارتباط طردي ضعيف بين مستوى تعليم لأم و نوع الرابط، حيث أن 83,3% من الذين لهم آباء ذو مستوى تعليمي جامعي استخدموا روابط قوية من اجل تحقيق الاندماج المهني ، و 57,6% من الذين لهم آباؤهم ذو مستوى تعليمي ابتدائي استخدموا روابط ضعيفة ، كما أن 63,3% من الذين لهم أمهاتهم ذوي مستوى تعليم ثانوي استخدموا روابط قوية و 55,6 من الذين لهم أمهاتهم ذوي مستوى تعليمي جامعي استخدموا روابط قوية.

نصل مما سبق إلى انه كلما زاد ارتفاع المستوى التعليمي للوالدين كلما زاد الاعتماد على الروابط القوية ، هذه النتائج بينها بيار بورديو في مفهوم تحول من رأس المال " إن رأس المال متحول من نوع إلى آخر"¹، ومنه فان الرأس مال البشري للوالدين يمكن أن يتحول إلى رأس مال اجتماعي أو علاقات اجتماعية يسخرها من أجل مساعدة الابن في تحقيق الاندماج المهني ، فزيادة مستوى تعليم الوالدين يؤدي إلى زيادة رأس مالهم الاجتماعي و ثرائه و زيادة حجم شبكتها الاجتماعية والتي تزيد من إمكانية الوصول إلى الموارد الاجتماعية التي توظف لصالح الابن ، و العكس فان انخفاض المستوى التعليمي للوالدين يضعف مخزون شبكتها الاجتماعية من الموارد الاجتماعية ، فيضطر خريج التعليم العالي إلى توسيع شبكة علاقاته الاجتماعية و اللجوء إلى روابط ضعيفة من أجل زيادة فرصته في الوصول و الربط مع شبكات وأفراد من مراكز عالية من اجل الاستفادة من مواردهم .

ومنه نصل إلى أن الرابط الاجتماعي لخريج التعليم العالي يتأثر بالمستوى التعليمي

للوالدين، فكلما كان المستوى التعليمي لهما عاليا كلما اتجه نحو الروابط القوية ، و كلما

انخفض مستواهما كلما اتجه نحو الروابط الضعيفة.

¹Accardo , initiation a la sociologie , l'illusionnisme social une lecture de bourdieu, Mascaret , France,1991 ,p12, cité in 171 ص مرجع سابق ،

جدول رقم 48: تأثير المستوى التعليمي للأب على نوع العلاقة

المجموع	نوع العلاقة						المستوى التعليمي	
	لم يجب	علاقات جمعوية أو حزبية	علاقة مهنية	علاقة جيرة	عائلية أو قرابة	علاقة شخصية		
21	5	1	2	0	7	6	بدون مستوى	مستوى تعليم الأب
100,0%	23,8%	4,8%	9,5%	0,0%	33,3%	28,6%		
33	2	2	10	0	12	7	ابتدائي	
100,0%	6,1%	6,1%	30,3%	0,0%	36,4%	21,2%		
19	0	0	3	2	11	3	متوسط	
100,0%	0,0%	0,0%	15,8%	10,5%	57,9%	15,8%		
16	2	0	1	0	8	5	ثانوي	
100,0%	12,5%	0,0%	6,3%	0,0%	50,0%	31,3%		
24	0	0	2	1	21	0	جامعي	
100,0%	0,0%	0,0%	8,3%	4,2%	87,5%	0,0%		
113	9	3	18	3	59	21	المجموع	
100,0%	8,0%	2,7%	15,9%	2,7%	52,2%	18,6%		
37	6	2	4	0	15	10	بدون مستوى	مستوى تعليم الأم
100,0%	16,2%	5,4%	10,8%	0,0%	40,5%	27,0%		
13	1	0	4	0	7	1	ابتدائي	
100,0%	7,7%	0,0%	30,8%	0,0%	53,8%	7,7%		
23	0	0	5	2	11	5	متوسط	
100,0%	0,0%	0,0%	21,7%	8,7%	47,8%	21,7%		
30	2	1	3	0	19	5	ثانوي	
100,0%	6,7%	3,3%	10,0%	0,0%	63,3%	16,7%		
9	0	0	2	1	6	0	جامعي	
100,0%	0,0%	0,0%	22,2%	11,1%	66,7%	0,0%		
1	0	0	0	0	1	0	لم يجب	
100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%		
113	9	3	18	3	59	21	المجموع	
100,0%	8,0%	2,7%	15,9%	2,7%	52,2%	18,6%		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 52,2% من خريجي التعليم العالي تربطهم علاقة قرابة مع الفرد المساعد على الاندماج المهني ، و 18,6% تربطهم علاقة شخصية و 15,9% تربطهم علاقة مهنية .

عند إدخال المتغيرين المستقلين المتمثلين في مستوى تعليم الأب و مستوى تعليم الأم تبين وجود ارتباط طردي متوسط بين مستوى تعليم الوالدين و نوع العلاقة مع الفرد المساعد تصل إلى 0,53 مع الأب و 0,43 مع الأم ، حيث أن 87,5% من الذين لهم آباء ذو مستوى تعليمي جامعي حققوا اندماجهم من خلال علاقات القرابة و 66,7% من الذين لهم أمهاتهم ذو مستوى تعليمي جامعي استخدموا علاقات القرابة .

هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة حيث نلاحظ انه كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين زاد الاعتماد أكثر على الروابط القوية ، وهذا نتيجة لقوة المركز الاجتماعي ، وقوة المركز الاجتماعي عرفها نان لين: من خلال مؤشرين هما : خصائص والدي الباحث عن العمل و الوظائف السابقة حيث يقول : "في هذه النظرية المركز الأولي يكون محددًا من خلال خصائص والدي الباحث عن العمل أو الوظائف السابقة, كما اقترح أيضا وجود تأثير للوراثة حيث يقول أن " الاقتراح الخاص بقوة المركز يفترض وجود تأثير الوراثة. وهو عامل بنائي مستقل عن الأفراد في البناء الاجتماعي ، رغم أنه يمكن الاستفادة منه ¹. و بالتالي فان رأسمال الرأسمال البشري للأب يمكن إن يتحول إلى رأس مال اجتماعي وعلاقات اجتماعية يسخرها و يستثمرها من اجل تحقيق الاندماج المهني لإبنه.

ومنه نستنتج أن نوع الرابط المسخر من قبل خريج التعليم العالي يتأثر بالمستوى التعليمي للأب وكلما ارتفع المستوى التعليمي للأب كلما اتجه إلى استخدام الروابط القوية .

¹Nan Lin , les ressource social théorie du capital social ; op cit, p693

جدول رقم 49: تأثير المستوى التعليمي للوالدين على طريقة المساعدة

المجموع	طريقة المساعدة				ستوى تعليم الوالدين	
	8,00	توفر المعلومات	تسهيل الربط مع شخص يمكنه المساعدة	التدخل الشخصي		
21	5	5	6	5	بدون مستوى	مستوى تعليم
100,0%	23,8%	23,8%	28,6%	23,8%		
33	3	5	15	10	ابتدائي	مستوى تعليم
100,0%	9,1%	15,2%	45,5%	30,3%		
19	0	3	8	8	متوسط	الأب
100,0%	0,0%	15,8%	42,1%	42,1%		
16	3	0	5	8	ثانوي	الأب
100,0%	18,8%	0,0%	31,3%	50,0%		
24	0	4	8	12	جامعي	الأب
100,0%	0,0%	16,7%	33,3%	50,0%		
113	11	17	42	43	المجموع	
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%		
37	6	6	11	14	بدون مستوى	مستوى تعليم
100,0%	16,2%	16,2%	29,7%	37,8%		
13	2	4	4	3	ابتدائي	مستوى تعليم
100,0%	15,4%	30,8%	30,8%	23,1%		
23	1	3	10	9	متوسط	الأم
100,0%	4,3%	13,0%	43,5%	39,1%		
30	2	4	14	10	ثانوي	الأم
100,0%	6,7%	13,3%	46,7%	33,3%		
9	0	0	2	7	جامعي	الأم
100,0%	0,0%	0,0%	22,2%	77,8%		
1	0	0	1	0	لم يجب	الأم
100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%		
113	11	17	42	43	المجموع	
100,0%	9,7%	15,0%	37,2%	38,1%		

من خلال الجدول أعلاه 38,1% من خريجي التعليم العالي وظفوا عن طريق التدخل الشخصي، و 37,2% عن طريق الربط مع فرد يمكنه المساعدة، و 15 عن طريق توفير المعلومات .

عند إدخال مستوى تعليم الوالدين كمتغير مستقل و بعد حساب معامل التوافق تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين يساوي 0,37 عند الأب و 0,35 عند الأم ، حيث أن 50% من الذين لهم آباؤهم ذو مستوى تعليمي جامعي و 50% من الذين آباؤهم ذوو مستوى تعليمي ثانوي تمت مساعدتهم من خلال التدخل المباشر ، و 45% من الذين آباؤهم مستواهم التعليمي ابتدائي تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة ، أما عند الأمهات ، فنجد أن 77,8% من الذين أمهاتهم ذوي مستوى تعليمي جامعي تمت مساعدتهم من خلال التدخل الشخصي ، و 46,7% ممن أمهاتهم ذوي مستوى تعليمي ثانوي تمت مساعدتهم من خلال الربط مع فرد يمكنه المساعدة .

هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة حيث انه كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين زادت فرصة خريج التعليم العالي في تحقيق الاندماج المهني مباشرة نتيجة لقوة المركز الاجتماعي، و كلما انخفض مستوى تعليم الوالدين كلما اتجه خريج الجامعة إلى الربط مع شخص يمكنه المساعدة يكون مركزه الاجتماعي عاليا مما يمكنه من الاستفادة من موارده و علاقاته الاجتماعية .

2 تأثير الحالة الاجتماعية و المكانة السوسيو مهنية للوالدين على نوع الرابط المسخر
جدول رقم 50 :تأثير الحالة الاجتماعية للوالدين على نوع الرابط المسخر

	نوع الرابط			الحالة الاجتماعية للوالدين	
	لم يجب	قوي	ضعيف		
37	2	26	9	نعم	عمل الأب
100,0%	5,4%	70,3%	24,3%		
9	0	7	2	لا	متقاعد
100,0%	0,0%	77,8%	22,2%		
64	7	23	34	متقاعد	لم يجب
100,0%	10,9%	35,9%	53,1%		
3	0	2	1	لم يجب	
100,0%	0,0%	66,7%	33,3%		
113	9	58	46	المجموع	
100,0%	8,0%	51,3%	40,7%		
28	3	19	6	نعم	عمل الأم
100,00%	10,70%	67,90%	21,40%		
57	4	26	27	لا	متقاعد
100,00%	7,00%	45,60%	47,40%		
22	1	11	10	متقاعد	لم يجب
100,00%	4,50%	50,00%	45,50%		
6	1	2	3	لم يجب	
100,00%	16,70%	33,30%	50,00%		
113	9	58	46	المجموع	
100,0%	8,0%	51,3%	40,7%		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه كما ذكرنا سابقاً أن 51,3% من خريجي التعليم

العالي استخدموا روابط قوية ، و 40,7% استخدموا روابط ضعيفة .

لمعرفة مدى تأثير المركز الاجتماعي لخريج التعليم العالي قمنا بإدخال متغير آخر

هو الحالة الاجتماعية للوالدين كمتغير مستقل وعند حساب معامل التوافق تبين وجود ارتباط

طردي ضعيف بين المتغيرين ، حيث يساوي 0,34 عند الأب و 0,24 عند الأم ، و تبين

النتائج أن 77,8% من الذين آباؤهم لا يعملون استخدموا روابط قوية ، و 70,3% من الذين

آباؤهم يعملون استخدموا روابط قوية و 53,1 من الذين آباؤهم متقاعدون استخدموا روابط

ضعيفة ، أما بالنسبة لعمل الأم ، فنجد أن 67,9% من الذين أمهاتهم لا يعملون استخدموا روابط قوية ، و 50% من الذين أمهاتهم متقاعدات استخدموا روابط قوية ، و 47,4% من الذين أمهاتهم لا يعملن استخدموا روابط ضعيفة .

نلاحظ من خلال هذه المعطيات أن جزء كبير من رأس المال الاجتماعي لخريج التعليم العالي مرتبط بعلاقات الوالدين المهنية سواء السابقة بالنسبة للمتقاعدين أو الحالية بالنسبة للعاملين ، فاستخدام الروابط القوية يزيد عند العاملين نتيجة قوة مركزهم الاجتماعي و الضعيفة تزيد عند المتقاعدين نتيجة استخدامهم لعلاقاتهم السابقة و تسخيرها من أجل أبنائهم ، كما أن هناك رأس مال اجتماعي موجود عند أفراد آخرين من الأسرة كالإخوة أو الأعمام أو الأخوال أو الأناساب لم تبينه المعطيات السابقة في الجدول وهذا ما يفسر النسبة الكبيرة من الذين لا يعمل أولياؤهم و استخدموا الروابط القوية .

ومنه نصل إلى أن الحالة الاجتماعية للوالدين تؤثر في اختيار نوع الرابط حيث كلما كان الوالدان يعملان كلما زاد استخدام الروابط القوية نتيجة لقوة مركزهم الاجتماعي وكلما كانا متقاعدان كلما زاد استخدام الروابط الضعيفة نتيجة تراجع مركزهم الاجتماعي .

جدول رقم 51 : تأثير وظيفة الأب على نوع الرابط المسخر

المجموع	وظيفة الوالدين				
	لم يجب	قوي	ضعيف		
17	0	10	7	مدير	وظيفة الأب
100,0%	0,0%	58,8%	41,2%		
11	1	8	2	اطار سامي	
100,0%	9,1%	72,7%	18,2%		
28	0	15	13	اطار	
100,0%	0,0%	53,6%	46,4%		
33	6	14	13	عامل بسيط	
100,0%	18,2%	42,4%	39,4%		
14	2	5	7	عامل حر	
100,0%	14,3%	35,7%	50,0%		
2	0	1	1	آخر	
100,0%	0,0%	50,0%	50,0%		
8	0	5	3	لم يجب	
100,0%	0,0%	62,5%	37,5%		
113	9	58	46		المجموع
100,0%	8,0%	51,3%	40,7%		
1	0	1	0	مدير	وظيفة الأم
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%		
4	1	2	1	اطار سامي	
100,0%	25,0%	50,0%	25,0%		
8	1	5	2	اطار	
100,0%	12,5%	62,5%	25,0%		
16	0	9	7	عامل بسيط	
100,0%	0,0%	56,3%	43,8%		
1	0	1	0	عامل حر	
100,0%	0,0%	100,0%	0,0%		
8	0	4	4	آخر	
100,0%	0,0%	50,0%	50,0%		
75	7	36	32	لم يجب	
100,0%	9,3%	48,0%	42,7%		
113	9	58	46		المجموع
100,0%	8,0%	51,3%	40,7%		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه كما ذكرنا سابقاً أن 51,3% من خريجي التعليم العالي استخدموا روابط قوية ، و 40,7% استخدموا روابط ضعيفة .

للتعمق في معرفة تأثير المركز الاجتماعي لخريج التعليم العالي قمنا بإدخال مكانة الوالدين السوسيو مهنية كمتغير مستقل و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,33

عند الأب و 0,24 عند الأم تبين لنا وجود ارتباط طردي ضعيف بين مكانة الوالدين المهنية و نوع الرابط المسدّر ، حيث أنّ 72,7% من الذين يشغل آباؤهم منصب إطار سامي استخدموا روابط قوية ، و 58% من الذين يشغل آباؤهم منصب مدير استخدموا روابط قوية بينما 50% الذين يعمل آباؤهم في أعمال حرّة استخدموا روابط ضعيفة ، أما بالنسبة للأمهات فإنّ كل الذين أمهاتهم مدراء و كل الذين أمهاتهم يعملون أعمال حرّة استخدموا روابط قوية ، و 62% من الذين تشغل أمهاتهم منصب إطار استخدموا روابط قوية .

هذه المعطيات تؤكد ما ورد في الجداول السابقة حول تأثير الحالة الاجتماعية للوالدين على نوع الرابط المسدّر ، وتوصلنا إلى وجود علاقة بين شبكة العلاقات المهنية للوالدين و الروابط الاجتماعية ، حيث كلما كان الوالدان يعملان كلما زاد استخدام الروابط القوية نتيجة لقوة مركزهم الاجتماعي وكلما كانا متقاعدان كلما زاد استخدام الروابط الضعيفة نتيجة تراجع مركزهم الاجتماعي .

و لكن هذه الأهمية تختلف من فرد إلى آخر حسب المكانة المهنية للوالدين ، لذلك فنوع وظيفة الوالدين بينّ لنا أنّها كلما ارتفعت المكانة المهنية للوالدين كلما زاد استخدام الروابط القوية ، و كلما انخفضت المكانة المهنية لهما كلما تراجع استخدام الروابط القوية و ظهرت الروابط الضعيفة . هذه النتائج تظهر أكثر عند الوالد .

وبالتالي نصل إلى أنّ هناك علاقة بين المركز الاجتماعي لخريج التعليم العالي في السلم الاجتماعي من خلال مكانة الوالدين خاصة الأب و الرأس مال الاجتماعي الذي يمكنه الوصول إليه و هذه النتائج تنطبق مع ما جاء به نان لين¹ "بالنسبة للأفراد الذين يملكون مركزا أوليا عاليا فإنّ قوة الروابط ربما ليس لها تأثير على الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعية¹، فإذا كان المركز الأولي قريب من أعلى البناء الاجتماعي ، فهناك فرصة لاستخدام روابط قوية و التي توفر موارد مماثلة أو أفضل ، ففي القمة علينا أن ندرك أن

¹ Ibid , p692

العلاقات مرتبطة بروابط قوية وليست ضعيفة ، والتي تعتبر مهمة من وجهة النظر
الأدائية¹.

ومنه نصل إلى أن مبادئ التطابق في المستوى الاجتماعي تشير إلى تفاعلات مع
أفراد يحتلون نفس المركز أو مركزا أعلى في البناء الاجتماعي ، وعندما يتم تطبيق هذا
المبدأ على مسألة من يتمكن من الحصول على أفضل الموارد الاجتماعية ، نجد أن
الفاعلين الذين يملكون مركزا أوليا عاليا نسبيا (موروث أو مكتسب) لهم أفضلية على
الآخرين ، و بالتالي ففرضية مستوى الأصل الاجتماعي ترتبط ايجابيا بالموارد الاجتماعية
المكتسبة من خلال الاتصال ، وهذا ما يسمى قوة المركز² .

¹ Ibid , p692

² ibid , p691

III. الرأسمال الاجتماعي والحصول على أفضل الموارد

1: الرأسمال الاجتماعي و الاستقرار الوظيفي

جدول رقم 52: العلاقة بين نوع الرابط و البحث عن وظيفة أخرى

المجموع	البحث عن وظيفة اخرى			نوع الرابط
	لم يجب	لا	نعم	
46	0	36	10	ضعيف
100,0%	0,0%	78,3%	21,7%	
58	0	51	7	قوي
100,0%	0,0%	87,9%	12,1%	
8	1	7	0	لم يجب
100,0%	12,5%	87,5%	0,0%	
112	1	94	17	المجموع
100,0%	,9%	83,9%	15,2%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 83,9% من الأفراد الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني لا يبحثون عن وظيفة أخرى مقابل 15,2% منهم يبحثون عن تغيير الوظيفة .

هذه النتائج تؤكد لنا أن استخدام رأس المال الاجتماعي يمكن من الحصول على وظيفة مستقرة و بالتالي هو وسيلة للاستقرار في مستوى اجتماعي معين يكون أحسن من المستوى الاجتماعي الأول. :قالبناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد في وضعية هرمية وفقا لمواردهم المقدّرة معياريا مثل الثروة و المكانة أو السلطة ، و هذا البناء يكون بشكل هرمي من حيث الوصول إلى هذه الموارد و السيطرة عليها¹ فالحصول على العمل في هذه الحالة هو الحصول على مكانة اجتماعية مستقرة في السلم الهرمي .

و الحصول على عمل مستقر هو مؤشر على الحصول على أفضل الموارد الاجتماعية ويعرّفها نان لين بأنّها : "تمثل المنافع التي تحدد قيمتها اجتماعيا و التي تسمح

¹ Ibid p 687

حيازتها للفرد بالإبقاء أو الحفاظ على هذه المكتسبات و القيم في أحكام معيارية حول هذه المنافع و التي تتوافق في معظم المجتمعات مع الثروة و المكانة و السلطة¹.

و لمعرفة العلاقة بين نوع الرابط و قيمة الموارد الاجتماعية قمنا بإدخال نوع الرابط كمتغير مستقل وبعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,35 تبين لنا وجود ارتباط طردي ضعيف بين نوع الرابط وقيمة الموارد الاجتماعية ، حيث أن 87,9 % من الذين استخدموا روابط قوية لا يبحثون عن عمل آخر ، و 78,6 % من الذين استخدموا روابط ضعيفة لا يبحثون عن عمل آخر ، بينما 21,7 % من الذين استخدموا روابطهم الضعيفة يبحثون عن عمل آخر و 12,1 % من الذين استخدموا روابطهم القوية يبحثون عن عمل آخر .

هذه النتائج تبين لنا أهمية استخدام الروابط الاجتماعية في الحصول على أفضل الموارد رغم أفضلية الروابط القوية في ذلك ، وهذا عكس ما وصل إليه غرانوفيتز حيث يقول أن "الأفراد الذين تحصدّوا على أحسن الوظائف هم الذين استخدموا العلاقات المهنية و علاقات الصدّاقه بدلا من علاقات القرابة ، أي الروابط الضعيفة بدلا من الروابط القوية"².

ومنه نصل إلى أن الروابط الاجتماعية تمكن من الحصول على أحسن الوظائف من ناحية الاستقرار الوظيفي مع أفضلية لاستخدام الروابط القوية.

¹ Ibid ,p687

² مجوب رزيقة مرجع سابق ص 37 cité in M.Granovetter, getting a job, p76

جدول رقم 53 : يبين تأثير نوع العلاقة و تكوين الثقة مع الموظفين

المجموع	الثقة مع الموظفين				نوع العلاقة
	لم يجب	أحيانا	لا	نعم	
21	0	5	1	15	علاقة شخصية
100,0%	0,0%	23,8%	4,8%	71,4%	
59	0	18	6	35	عائلية أو قرابة
100,0%	0,0%	30,5%	10,2%	59,3%	
3	0	1	1	1	علاقة جيرة
100,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	
18	3	8	1	6	علاقة مهنية
100,0%	16,7%	44,4%	5,6%	33,3%	
3	0	1	1	1	علاقات جموعية أو حزبية
100,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	
9	2	1	1	5	لم يجب
100,0%	22,2%	11,1%	11,1%	55,6%	
113	5	34	11	63	المجموع
100,0%	4,4%	30,1%	9,7%	55,8%	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 55,8% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري استطاعوا تكوين الثقة مع باقي الموظفين ، و 30,1% منهم استطاعوا تكوين ثقة متذبذبة مع الموظفين الآخرين بينما 9,7% لم يستطيعوا بناء الثقة داخل المؤسسة.

هذه النتائج تؤكد نتائج الجدول السابق في أن الرأس مال الاجتماعي يمكن من الحصول على أحسن الموارد، حيث أن أغلب خريجي التعليم العالي مستقرين في وظيفتهم و لا يبحثون عن وظائف أخرى ، إضافة إلى ذلك ، فان أغلبيتهم استطاعوا بناء الثقة بينهم و بين الموظفين الآخرين و بالتالي فان عامل الاستقرار يزيد لدى هؤلاء. و الحياة تكون أفضل في مجتمع مودد و متعاون، من مجتمع تنتشر فيه الفردانية وانعدام الثقة¹ كما أشار بوتنام.

¹ Pesqueux, capital social et réseaux social ,op cit,p3

للتعمق أكثر في معرفة تأثير الروابط الاجتماعية على بناء الثقة مع الموظفين ، قمنا بإدخال نوع العلاقة كمتغير مستقل ، و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,43 تبين لنا وجود ارتباط طردي متوسط بين نوع العلاقة مع الفرد المساعد و تكوين الثقة مع الموظفين في المؤسسة، حيث أن 71,4% من الذين تربطهم علاقة شخصية مع الفرد المساعد استطاعوا تكوين الثقة مع الموظفين ، و 59,3% من الذين تربطهم علاقات عائلية و قرابية مع الفرد المساعد استطاعوا أيضا تكوين الثقة مع الموظفين ، و 44,4% من الذين تربطهم علاقات مهنية مع الفرد المساعد استطاعوا إقامة علاقة ثقة متذبذبة مع الباقي الموظفين .

هذه النتائج تلقي لنا ضوءا خفيفا على أهمية درجة الحميمية بين خريج التعليم العالي و الفرد المساعد ، حيث نجد أن أغلب الذين استطاعوا بناء الثقة داخل المؤسسة هم الذين استخدموا روابطهم الضعيفة و تربطهم علاقة شخصية بالفرد المساعد بالدرجة الأولى ، ثم بدرجة ثانية الذين استخدموا روابطهم القوية و تربطهم علاقة عائلية أو قرابية مع الفرد المساعد ، فالعلاقة الشخصية و العلاقة القرابية أو العائلية هي في جوهرها تعتمد على درجة من الحميمية ، وبالتالي فإن درجة الحميمية مع الفرد المساعد لها تأثير كبير على تحقيق الاندماج المهني ليس فقط في الحصول على منصب العمل و إنما تتعداه إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي في ذلك المنصب .

وبالتالي فإن الذين يستخدمون العلاقات الشخصية بدرجة أولى و العلاقات القرابية بدرجة ثانية هم الذين ينجحون أكثر في بناء الثقة مع الموظفين داخل المؤسسة .

ومنه نصل إلى أن استخدام الرأسمال الاجتماعي الذي يبني اعتمادا على درجة الحميمية يمكن من الحصول على أحسن الموارد.

للتأكد أكثر من العلاقة حاولنا إدخال تبادل الخدمات و المعلومات مع العمال كمتغير ثاني يعبر عن الاستقرار الوظيفي لمعرفة مدى تأثير الروابط الاجتماعية على الحصول على أحسن الموارد.

جدول رقم 54: العلاقة بين نوع العلاقة و تبادل الخدمات مع الموظفين

المجموع	تبادل الخدمات و المعلومات مع العمال				نوع العلاقة
	لم يجب	أحيانا	لا	نعم	
21	0	6	0	15	علاقة شخصية
100,0%	0,0%	28,6%	0,0%	71,4%	
59	1	10	2	46	عائلية أو قرابة
100,0%	1,7%	16,9%	3,4%	78,0%	
3	0	1	0	2	علاقة جيرة
100,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	
18	1	3	2	12	علاقة مهنية
100,0%	5,6%	16,7%	11,1%	66,7%	
3	0	0	1	2	علاقات جموعية أو حزبية
100,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	
9	2	0	1	6	لم يجب
100,0%	22,2%	0,0%	11,1%	66,7%	
113	4	20	6	83	المجموع
100,0%	3,5%	17,7%	5,3%	73,5%	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 73,5% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني ، يتبادلون الخدمات و المعلومات مع باقي الموظفين ، و 17,7% منهم يتبادلون المعلومات و الخدمات أحيانا مع باقي الموظفين، بينما 5,3% لا تربطهم علاقة تبادلية بينهم و بين باقي الموظفين في المعلومات و الخدمات .

هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة في أن استخدام الرأس مال الاجتماعي يمكن من الحصول على أفضل الموارد، حيث أن أغلب خريجي التعليم العالي مستقرين في وظائفهم و لا يبحثون عن وظائف أخرى ، و استطاعوا بناء الثقة مع باقي الموظفين داخل المؤسسة ، كما أن أغلبهم استطاعوا إقامة علاقة تبادلية بينهم و بين باقي الموظفين في المعلومات و الخدمات.

إن استخدام الرأس مال الاجتماعي في تحقيق الاندماج المهني لا يتوقف فقط على الحصول على منصب عمل و إنما يتعداه إلى بناء شبكة اجتماعية جديدة تعتمد على روابط

قوية تمكن خريج التعليم العالي من الاستفادة من الموارد الاجتماعية الموجودة بهذه الشبكة الجديدة التي تتسم بقوة روابطها. هذه القوة تظهر لنا من خلال تبادل الثقة و الخدمات و المعلومات بين العمال ، فمارك غرانوفيتير¹ ف قوة الرابط بأنها : تركيب من مقدار من الوقت و كثافة عاطفية و علاقة حميمية (الثقة المتبادلة) و الخدمات المتبادلة التي تميز هذا الرابط¹.

للتعمق أكثر في معرفة تأثير الروابط الاجتماعية ، أدخلنا نوع العلاقة مع الفرد المساعد كمتغير مستقل ، و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,41 تبين وجود ارتباط طردي متوسط بين نوع العلاقة و تبادل الخدمات و المعلومات ، حيث أن 78% من الذين تربطهم علاقة عائلية أو قرابية مع الفرد المساعد استطاعوا إقامة علاقة تبادلية في الخدمات و المعلومات مع باقي الموظفين، و 71,4% من الذين تربطهم علاقة شخصية مع الفرد المساعد استطاعوا أيضا إقامة علاقة تبادلية في الخدمات و المعلومات مع باقي الموظفين .

هذه النتائج تؤكد أيضا أن درجة الحميمية مع الفرد المساعد تزيد من فرص الحصول على أفضل الموارد ، فأهم ما يميز العلاقات الشخصية و العلاقات العائلية أو القرابية هي أنها تعتمد على درجة عالية من الحميمية.

ومنه نستنتج أن الرأسمال الاجتماعي يساعد على الاندماج المهني و الاجتماعي لخريج التعليم العالي ، فهو يمكن من الحصول على أحسن الوظائف من حيث : الاستقرار الوظيفي الذي يعززه تبادل الثقة مع باقي الموظفين داخل المؤسسة و الحصول على الخدمات و المعلومات .

¹ Merklé, sociologie des réseaux , op cit ,p1

2- الرأسمال الاجتماعي و الترقية

جدول رقم 55 : العلاقة بين نوع الرابط و البحث عن الترقية

المجموع	البحث عن الترقية			نوع الرابط
	لم يجب	لا	نعم	
46	1	9	36	ضعيف
100,0%	2,2%	19,6%	78,3%	
58	2	12	44	قوي
100,0%	3,4%	20,7%	75,9%	
9	1	1	7	لم يجب
100,0%	11,1%	11,1%	77,8%	
113	4	22	87	المجموع
100,0%	3,5%	19,5%	77,0%	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 77% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة العمومية للتلفزيون يبحثون عن الترقية بينما 19,5% منهم لا يبحثون عن الترقية.

هذه النتائج تؤكد لنا أن رأس المال الاجتماعي يمكن من الحصول على أحسن الوظائف ، فأغلبية خريجي التعليم العالي الذين اعتمدوا على رأس مالهم الاجتماعي يبحثون عن الترقية في المؤسسة ، وهو يؤكد ما جاء به نان لين : فالوصول إلى أفضل الموارد و استخدامها تقود إلى أفعال أداتيه أكثر فاعلية ، إستراتيجية بسيطة للفعل الاداتي توصل إلى الاتصال بفرد يوفر المعلومة أو يمارس تأثير النفوذ الضروري (الموارد الاجتماعية)، و أيضا، فإن الاقتراح يؤكد أن نجاح الفعل الأداتي يرتبط ارتباطا ايجابيا مع الموارد الاجتماعية التي تقدّمها الاتصالات (قوة المركز)، أيضا فإن الفاعل يدخل في علاقة مع فرد آخر يملك موارد أفضل فتزيد فرصته لرؤية الموارد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وهي تساعد على تحقيق الهدف من الفعل الأداتي (قوة الرابط)¹.

ولمعرفة الاختلاف بين الرابطين على الترقية أدخلنا نوع الرابط كمتغير مستقل وبعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,13 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف جدا بين

¹ Ibid , p690

المتغيرين ، حيث توصلنا إلى أن 78,3% من الذين استخدموا الروابط الضعيفة من أجل تحقيق الاندماج المهني يبحثون عن الترقية ، و 75,9% من الذين استخدموا الروابط القوية يبحثون عن الترقية .

نلاحظ من خلال هذه النتائج أن تأثير الرأس مال الاجتماعي لا يقتصر على الحصول على عمل فقط ، بل يتعداه إلى الحصول على البحث عن الترقية ، فالترقية بالنسبة لخريج التعليم العالي تدخل ضمن مشروعه الاجتماعي ، وحسب الباحث فنسنس ¹ فإن الاندماج المهني يتحقق عندما يستطيع خريج التعليم العالي إيجاد عمل لا يفقده بعد مدة قصيرة و يسمح له بتحقيق مشروعه الاجتماعي ¹

نلاحظ الاختلاف بين الذين اعتمدوا الروابط القوية و الروابط الضعيفة ، حيث تظهر الروابط الضعيفة أفضلية في ذلك ، فالروابط الضعيفة أقوى من الروابط القوية في الجزء الأخير من الاندماج المهني المتعلق بالترقية أو الارتقاء في السلم الهرمي للمؤسسة ، فالروابط داخل المؤسسة في أغلبها ضعيفة بين العمال و بالتالي فإنها ستفرض نفسها وتكون الأفضلية في ذلك للذين استخدموا هذا النوع من الروابط سابقا .

نستنتج أن الرأس مال الاجتماعي هو وسيلة للترقية داخل المؤسسة و تكون الأفضلية في ذلك للروابط الضعيفة لأنها هي السائدة داخل المؤسسة .

ولمعرفة تأثير الرأس مال الاجتماعي على الترقية داخل المؤسسة طرحنا سؤال آخر يتعلق بمدى معرفة خريجي التعليم العالي بحالة الترقية عن طريق العلاقات داخل المؤسسة.

¹ J. Vencens , << CEREQ , Formation et emploi >> , l'insertion professionnelle des jeunes a la recherche d'une définition conventionnelle, CEREC. France, N°60 , Octobre ; 1997, p21. cité in 14 مرجع سابق، ص

جدول رقم 57: معرفة الموظف بحالة الترقية عن طريق رأس المال الاجتماعي في المؤسسة

العالم بحالة الترقية بالعلاقات	العدد	النسبة
نعم	72	63,7
لا	39	34,5
لم يجب	2	1,8
المجموع	113	100,0

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 63,7% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني داخل المؤسسة يعرفون عمالاً ترقوا عن طريق علاقاتهم الاجتماعية داخل المؤسسة بينما 34,5% لا يعرفون أحداً ترقى من خلال علاقاته .

هذه النتائج تؤكد لنا أن الرأسمال الاجتماعي هو وسيلة للترقية الاجتماعية و المهنية، لأنه يقلص الفروق الموجودة في سوق العمل ، الناتجة عن رأس المال البشري (التخصص الجامعي و المستوى التعليمي) ، كما انه طريقة سهلة للحصول على الترقية ، يخضع لغنى الشبكة الاجتماعية للفرد برأس المال الاجتماعي المتمثل في قوة الروابط و قوة المركز الاجتماعي وتكوين الثقة ، و سهولة الحصول على المعلومات .

وإذا قارنا هذه النتائج بالنتائج السابقة التي تبين نسبة الأفراد الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني والأفراد الذين استخدموا الطرق الرسمية فإننا نجد أن 59,5% من أفراد العينة حققوا اندماجهم عن طريق رأس مالهم الاجتماعي ، و نجد في هذا الجدول أن 63,7% يعلمون بوجود الترقية عن طريق العلاقات في المؤسسة ونجد أن 35,4% من أفراد العينة استخدموا الطرق الرسمية ونجد في هذا الجدول أن 34,5% لا يعلمون بوجود الترقية عن طريق العلاقات .

مقارنة نتائج هذا الجدول المتعلقة بأفراد العينة الذين حققوا اندماجهم عن طريق رأس مالهم الاجتماعي بنتائج العينة ككل ، تبين لنا أن نفس النسبة تقريبا من الأفراد الذين يستخدمون رأس مالهم الاجتماعي في تحقيق الاندماج الاجتماعي تعيد الظهور في الأفراد

الذين يحصلون على الترقية عن طريق العلاقات ، وأن نفس النسبة من أفراد العينة الذين يستخدمون الطرق الرسمية من أجل تحقيق الاندماج المهني تعيد الظهور في الأفراد الذين لا يعلمون بوجود الترقية عن طريق العلاقات الاجتماعية ، و هذا ما يأخذنا إلى مفهوم اللامساواة و اللاعدالة الاجتماعية .فبورديو كان قلقا من أن التفاعل بين رأس المال الاجتماعي و أشكال أخرى لرأس المال يمكن أن يعيد اللامساواة الاجتماعية⁽¹⁾، و بالتالي فإن رأس المال الاجتماعي هو إحدى سمات البناء الاجتماعي التي ينتمي إليه الفرد⁽²⁾ هذا البناء الاجتماعي حسب نان لين "هو عبارة عن شبكة من الأفراد في وضعية هرمية وفقا لمواردهم المقدرة معياريا مثل الثروة و المكانة أو السلطة ، و هذا البناء يكون بشكل هرمي من حيث الوصول إلى هذه الموارد و السيطرة عليها"³، فرأس المال الاجتماعي في هذه الحالة " هو سيرورة لتراكم الموارد كنتيجة للتفاعل بين الفرد و البناء"⁴، فالأفراد الذين تفاعلوا جيدا مع البناء الاجتماعي و تمكنوا من ربط علاقات مفيدة و تطوير شبكاتهم الاجتماعية مع الوقت، هم أنفسهم الذين يستفيدون في كل عملية من الموارد المتاحة داخل هذا البناء وبشكل أدق: فالأفراد الذين حققوا اندماجهم يمثلون المجموعة التي استثمرت و طورت علاقاتها داخل البناء الاجتماعي الكلي ، و المجموعة التي حققت الترقية داخل المؤسسة عن طريق العلاقات هي المجموعة التي استثمرت في علاقاتها و تفاعلها داخل هذا البناء الجزئي أي في المؤسسة.

ومنه نصل إلى أن المؤسسة هي بناء اجتماعي يعكس ما يحدث في المجتمع ، حيث أن أغلبية العمال يترقون من خلال رأس مالهم الاجتماعي نتيجة إعادة استثمارهم في مواردهم و شبكة علاقاتهم الاجتماعية .

¹ Atelier sur le capital social ,Op.Cit , p 16

² Pierre Canisius Kamanazi, M-A Deeniger et C trottier, revue de science de l'éducation de McGill, op cit , p 96

³ Ibid p 687

⁴ N . Lin :social capital : a theory of social structure and action , coll structure analysis in the social sciences , Cambridge university press, Cambridge 2001, p 19 cité in 47 ص مرجع سابق ،

جدول رقم 61: تأثير نوع الرابط على مدى مساعدة فرد آخر في حالة الوصول إلى مركز اجتماعي مرموق

المجموع	التوسط لأحد الأصدقاء أو الأقرباء			نوع الرابط
	لم يجب	لا	نعم	
46	1	5	40	ضعيف
100,0%	2,2%	10,9%	87,0%	
58	0	4	54	قوي
100,0%	0,0%	6,9%	93,1%	
9	2	1	6	لم يجب
100,0%	22,2%	11,1%	66,7%	
113	3	10	100	المجموع
100,0%	2,7%	8,8%	88,5%	

لاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 88,5% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة يقبلون التوسط لأحد الأصدقاء أو الأقرباء من أجل الحصول على عمل في المؤسسة ، بينما 8,8% لا يقبلون ، عند إدخال نوع الرابط كمتغير مستقل و بعد حساب معامل التوافق الذي يساوي 0,34 تبين وجود ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين حيث أن 93,1% من الذين استخدموا روابطهم القوية يقبلون فكرة التوسط لفرد آخر من أجل الاندماج المهني، و 87% من الذين استخدموا روابطهم الضعيفة يقبلون التوسط أيضا لفرد آخر من أجل الحصول على منصب عمل.

هذه النتائج تأخذنا إلى مفهوم إعادة الإنتاج الذي جاء به بيار بورديو حيث يرجع بورديو ميكانيزمات إعادة الإنتاج إلى اللاعدالة الاجتماعية التي تميز الجماعات الاجتماعية و هذا نتيجة الاختلاف في الموارد¹، فالأفراد الذين يملكون رأس مال اجتماعي استطاعوا تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة عن طريق رأس مالهم الاجتماعي ، و يقبلون تقديم المساعدة لأفراد آخرين من شبكتهم الاجتماعية كي يحققوا هم أيضا الاندماج المهني في المؤسسة ، و بالتالي يعيدون الاستثمار في مواردهم و شبكاتهم من أجل أفراد آخرين .

¹ Atelier sur le capital social ,op cit , p16

الاختلاف بين الرابطين ليس كبير مع أفضلية للروابط القوية في إعادة الاستثمار في رأس المال الاجتماعي من أجل أفراد آخرين .
و بالتالي فإنّ الرأسمال الاجتماعي يساهم في إعادة إنتاج اللاعدالة الاجتماعية مع أفضلية للروابط القوية في ذلك.

جدول رقم 62: رأي خريج الجامعة في الوساطة

النسبة	العدد	رأي خريج التعليم العالي في ظاهرة الوساطة
31,9%	36	ايجابية
47,8%	54	سلبية
13,3%	15	ايجابيو وسلبية
7,1%	8	لم يجب
100%	113	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ 47,8% من خريجي التعليم العالي الذين استخدموا رأس مالهم الاجتماعي من أجل تحقيق الاندماج المهني في المؤسسة العمومية للتلفزيون يرون في ظاهرة الوساطة على أنها ظاهرة سلبية ، و 31,9% منهم يرون أنها ظاهرة ايجابية ، بينما 13,3% منهم يرون أنها ايجابية و سلبية .

هذه النتائج تقودنا إلى أن ظاهرة الوساطة هي ظاهرة اجتماعية خارجية تمارس القهر على أفراد المجتمع حيث أن نصف الأفراد تقريبا من الذين استخدموا الوساطة في سوق العمل يرون أنّها ظاهرة سلبية ، كما أن نان لين أشار إلى أنّ مثل هذه الظواهر تتعلق خاصةً بالفعل الاداتي الذي يعتمد على الوساطة في ظل ظروف معيّنة ، كما يمكن أن يحدث بدون وساطة ، خاصةً إذا كان سوق العمل مثالي ، حيث أنّ كل الوظائف و المهارات التي يحتاجون إليها تكون معروفة لجميع الباحثين عن عمل ، وحيث يعتمد التوظيف كليا على التوافق بين المهارات المطلوبة و المهارات التي يمتلكها المترشح . في هذه الحالة لا تكون بحاجة إلى الوساطة (أي لا يكون الفرد بحاجة إلى أفعال أداتيه) ، و أيضا إذا كان الباحث عن عمل يعرف الجميع في النظام الاجتماعي لا يكون لديه سبب لانتقال من خلال وساطة من أجل تحديد الموقع أو الاتصال بطالب العمل¹ .
ومنه نصل إلى أن ظاهرة الوساطة هي ظاهرة خارجية تمارس القهر على أفراد المجتمع و تحدث إذا كان سوق العمل غير مثالي .

¹ Ibid ,p 690

الاستنتاج الجزئي الثاني :

رأس المال الاجتماعي يتأثر بخصائص البناء الاجتماعي التي تؤثر على مدّة البحث عن العمل حيث تقل المدّة في البحث عن العمل في المجتمعات الريفية المتضامنة ديناميكيا. مدّة الإقامة في الحي لا تؤثر بشكل كبير على مدّة البحث عن العمل.

نوع الحي لا يؤثر كثيرا على طريقة التوظيف حيث أن الأغلبية وطفوا عن طريق المقابلة مع اختلاف أحيائهم.

-كلما كان الحي راقيلما تزايد التدخّل الشخصي ، وكلما انخفضنا في مستوى الحي كلما زاد الربط مع فرد يمكنه المساعدة و توفير المعلومات.

الرأس مال الاجتماعي المرتبط بمكان الإقامة يُمكّن خريج التعليم العالي من الحصول على المساعدة المباشرة كلما اتجهنا إلى المناطق السكنية الكبرى.

إن جزءا مهما من رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكه خريج التعليم العالي و يستثمره لتحقيق اندماجه المهني ناتج عن قيم التضامن و التقارب التي تجمع أفراد من نفس الأصل الجغرافي.

-قيم التضامن و التقارب تترجمها طبيعة الاحتكاك بين الفرد المساعد و خريج التعليم العالي، فكلما زاد الاحتكاك بينهما كلما اتجهنا نحو التدخّل المباشر كطريقة للمساعدة من أجل الحصول على منصب عمل .

-الوصول إلى أفراد يعملون داخل المؤسسة يساعد على اندماج أفضل و أسهل لخريج التعليم العالي ، كما أن نجاح الأفراد في تسخير علاقاتهم يأخذ مأخذين إما التدخّل المباشر في حالة العمل في نفس المؤسسة أو الربط مع فرد يمكنه المساعدة داخل المؤسسة.

-الثقة عامل مهم للربط بين الأفراد داخل البناء الاجتماعي ، فالوصول إلى أفراد من مراكز اجتماعية أعلى يتطلب درجة عالية من الثقة.

-الرابط الاجتماعي لخريج التعليم يتأثر بالمستوى التعليمي للوالدين ، فكلما كان المستوى التعليمي لهما عاليا كلما اتجه نحو الروابط القوية ، و كلما انخفض مستواهما التعليمي كلما

اتجه نحو الروابط الضعيفة ، كما أن هذه العلاقة تتأكد و تزيد أكثر حتى داخل الرابط نفسه من حيث نوع العلاقة .

-كلما ارتفع المستوى التعليمي للوالدين كلما زادت فرصة خريج التعليم العالي في تحقيق الاندماج المهني المباشر نتيجة قوة مركزه الاجتماعي ، وكلما انخفض مستواه كلما اتجه خريج التعليم العالي إلى الربط مع فرد يملك مركزا عاليا يمكنه المساعدة.

-الحالة الاجتماعية تؤثر على نوع الرابط ، حيث كلما كان الوالدان يعملان كلما زاد استخدام الروابط القوية نتيجة لقوة مركزهم الاجتماعي ، و كلما كانا متقاعدين كلما زاد استخدام الروابط الضعيفة نتيجة تراجع مركزهم الاجتماعي.

-كلما ارتفعت مكانة الوالدين المهنية كلما زاد استخدام الروابط القوية ماعدا في القمة، ففي القمة لا تكون بحاجة إلى الروابط أصلا.

-الأفراد الذين يملكون مركزا أوليا عليا نسبيا (موروث أو مكتسب) لهم أفضلية على الآخرين و يميلون إلى استخدام الروابط القوية .

-داخل الروابط الاجتماعية :يختلف تأثير نوع العلاقة بين خريج التعليم العالي و الفرد المساعد، فدرجة الحميمية بينهما تزيد من فرص الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعية حيث أن العلاقة الشخصية بدرجة أولى و العلاقات القرابية بدرجة ثانية تكسب خريج التعليم العالي ثقة أكبر مع الموظفين داخل المؤسسة و إقامة علاقات تبادلية في الخدمات و المعلومات مع الموظفين .

-الرأس مال الاجتماعي يساعد على الاندماج المهني و الاجتماعي لخريج التعليم العالي ، فهو يمكن من الحصول على أحسن الوظائف من حيث : الاستقرار الوظيفي الذي يعززه تبادل الثقة مع باقي الموظفين داخل المؤسسة و الحصول على الخدمات و المعلومات.

-تأثير الرأس مال الاجتماعي لا يقتصر فقط على الحصول على عمل مستقر فقط ، بل يتعداه إلى الحصول على الترقية داخل المؤسسة و تكون الأفضلية في ذلك للروابط الضعيفة لأنها هي السائدة داخل المؤسسة.

-المؤسسة العمومية للتلفزيون هي بناء اجتماعي يعكس ما يحدث في المجتمع حيث أن أغلبية العمال حصلوا على مناصب العمل من خلال رأسمالهم الاجتماعي ، وأغليبتهم يعرفون عمالا ترقوا من خلال رأس مالهم الاجتماعي ، و بالتالي يعيدون الاستثمار في مواردهم وشبكة علاقاتهم الاجتماعية من اجل الترقية بعد أن كانوا استثمروها في الحصول على منصب عملة في المؤسسة.

-الرأسمال الاجتماعي يساعد في إعادة إنتاج اللاعدالة الاجتماعية مع أفضلية للروابط القوية في ذلك.

ظاهرة الوساطة هي ظاهرة خارجية تمارس القهر على أفراد المجتمع ،حيث أن أغلبية الذين حققوا اندماجهم المهني عن طريقها يرونها ظاهرة سلبية ، و تحدث إذا كان سوق العمل غير مثالي.

الاستنتاج العام للدراسة:

نستنتج في الأخير من خلال هذه الدراسة الميدانية التي قمنا بها على عينة من الموظفين خريجي التعليم العالي بالمؤسسة العمومية للتلفزيون حول رأس المال الاجتماعي و الاندماج المهني :

أنّ رأس المال الاجتماعي يساعد بدرجة كبيرة في تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي حيث يساعد في الحصول على عمل في مجال الإعلام كما يساعد على الاستقرار الوظيفي و التحرك ضمن السلم الهرمي الوظيفي .

1-تأثير الرأس مال الاجتماعي لخريج التعليم العالي يتأثر بالتفاوت في الخصائص

الاجتماعية التي تقوم بدور مهم في تحقيق الاندماج المهني له حيث أن :

أغلب خريجي التعليم العالي في المؤسسة العمومية للتلفزيون الجزائري حققوا اندماجهم المهني عن طريق رأس مالهم الاجتماعي فالإناث أكثر اعتمادا على العلاقات العائلية بينما يميل الذكور أكثر إلى العلاقات الشخصية. أما الذين وظيفوا بالطرق الرسمية فأكثرهم ذكور. وانّ جزءا كبيرا من هذا الرأس مال الاجتماعي مرتبط بالأصل الجغرافي و الشبكات العرقية الموزعة على التراب الوطني ، حيث يربط بين أفرادها روابط قوية و روابط ضعيفة .

2-تأثير الرأس مال الاجتماعي مرتبط أيضا بالتفاوت في قوة الروابط حيث أن الروابط

القوية تسمح باندماج أفضل لخريج التعليم العالي في سوق العمل من الروابط الضعيفة لأن:

-نسبة استخدامها أكبر من نسبة استخدام الروابط الضعيفة لدى خريج التعليم العالي داخل المؤسسة.

-الأفضلية لها في تحقيق الاندماج الفعلي لخريج التعليم العالي من الروابط الضعيفة.

تسمح بالاندماج المبكر في سوق العمل خلاف الروابط الضعيفة التي تتعدى فيها مدة البحث عن العمل الحالي 12 شهرا.

كلما سُدَّرت الروابط القوية كانت المكانة السوسيو مهنية للفرد المساعد أعلى و كانت مدّة البحث عن العمل الحالي أقل، وكلما سُدَّرت الروابط الضعيفة كلما كانت المكانة أقل للفرد المساعد و كانت مدّة البحث أطول .

- و كلما اتجهنا من المكانة المهنية المتوسطة و المنخفضة للفرد المساعد نحو المكانة المهنية المرتفعة له اتجهت المساعدة من توفير المعلومات أو الربط مع فرد يمكنه المساعدة إلى التدخل المباشر.

-تسمح بالتدخل المباشر بخلاف الروابط الضعيفة التي تسهل الربط مع فرد يمكنه المساعدة.

-كلما اتجهنا من الروابط الضعيفة نحو الروابط القوية كلما ابتعدنا عن الطرق الرسمية لإجراءات التوظيف.

-تزيد من فرصة الحصول على منصب عمل دائم أكثر من الروابط الضعيفة .

- تسمح أكثر من الروابط الضعيفة في الحصول على منصب عمل يتماشى مع مؤهلات خريج التعليم العالي .

-لها أفضلية في كل التخصصات الجامعية من أجل تحقيق اندماج أفضل لخريج التعليم العالي بما يتماشى مع مؤهلاته على العموم ما عدا التخصص الرئيسي في المؤسسة، حيث تكون الأفضلية للروابط الضعيفة .

إلا أنّ هذا لا يعني أن الروابط القوية هي التي تسمح بالاندماج المهني فقط فهناك تأثيرات أخرى مرتبطة ب:

نوع العلاقة مع الفرد المساعد داخل الرابط ، حيث أنّ علاقات الجيرة تسمح أكثر باندماج مبكر لخريج التعليم العالي .

-العلاقات الشخصية تميل إلى التدخل المباشر أكثر من علاقات العائلة و القرابة .
التأثير الكلي للعلاقات المهنية و العلاقات الجمعيّة و الحزبية في تحقيق الاندماج المهني بما يتلاءم مع المؤهل العلمي .

-امتلاك خريج التعليم العالي لشبكة اجتماعية تظم أفراد من مكانة سوسيو مهنية عالية يمكنه من الاستفادة من موارد تلك الشبكة و تحقيق الاندماج المهني حيث أنه:

-كلما ارتفعت المكانة المهنية للفرد المساعد كلما زادت فرصة خريج التعليم العالي في الحصول على منصب يتماشى مع مؤهلاته الجامعية ماعدا في القمة .
-و تستطيع الروابط الاجتماعية على اختلافها تجميع الموارد في كل المستويات المهنية ، و تتزايد قدرة الفرد على التدخل المباشر لصالح خريج التعليم العالي كلما ارتفعت مكانته المهنية.

كلما تزايد الاحتكاك مع الفرد المساعد و تزايدت درجة الثقة معه كلما تزايدت فعالية الربط في تقليل مدة البحث عن العمل في المؤسسة بغض النظر عن نوع الربط.
في التخصص الرئيسي للمؤسسة تكون الأفضلية للروابط الضعيفة من أجل تحقيق اندماج يتماشى مع مؤهلات خريج التعليم العالي .

3-تحقيق الاندماج المهني لخريج التعليم العالي في الجزائر يتأثر أيضا بالتفاوت في قوة المركز الاجتماعي حيث أن :

الرأس مال الاجتماعي يتأثر بخصائص البناء الاجتماعي التي تؤثر على مدة البحث عن العمل ،حيث تقل المدة في البحث عن العمل في المجتمعات الريفية المتضامنة ميكانيكيا .
-كلما كان الحي راقيا و في منطقة سكنية كبرى وزاد الاحتكاك بين الفرد المساعد و خريج التعليم العالي كلما تزايد التدخل الشخصي المباشر للفرد المساعد، و كلما انخفضنا في مستوى الحي و في منطقة سكنية صغرى و تناقص الاحتكاك بينهما كلما زاد الربط مع فرد يمكنه المساعدة و توفير المعلومات.

-جزء مهم من الرأس مال الاجتماعي الذي يمتلكه خريج التعليم العالي و يستثمره لتحقيق اندماجه المهني ناتج عن قيم التضامن و التقارب التي تجمع أفراد من نفس الأصل الجغرافي.

-الوصول إلى أفراد يعملون داخل المؤسسة يساعد على اندماج أفضل وأسهل لخريج التعليم العالي.

-الثقة عامل مهم للربط بين أفراد المجتمع ، فالوصول إلى أفراد من مراكز اجتماعية عالية يتطلب درجة عالية من الثقة.

-كلما كان المستوى التعليمي عاليا للوالدين و كانا يعملان ، كلما اتجهنا نحو الروابط القوية و زادت فرصة خريج التعليم العالي لتحقيق الاندماج المباشر كنتيجة لقوة المركز الاجتماعي ، وكلما انخفض مستواهما التعليمي و كانا متقاعدين كلما زاد استخدام الروابط الضعيفة و اتجهت المساعدة نحو الربط مع فرد يمكنه المساعدة كنتيجة لتراجع مركزهما الاجتماعي ، فالأفراد الذين يملكون مركزا اجتماعيا عاليا(موروثا أو مكتسب) لهم أفضلية أكبر في سوق العمل و يميلون إلى استخدام الروابط القوية أما الأفراد الذين يملكون مركزا اجتماعيا أقل فيميلون إلى استخدام الروابط الضعيفة.

الرأس مال الاجتماعي يمكن من الحصول على أفضل الموارد الاجتماعية حيث أن :

-الذين يستخدمون رأس مالهم الاجتماعي يتمكنون من الحصول على أفضل الوظائف من حيث الاستقرار الوظيفي الذي يعززه تبادل الثقة مع باقي الموظفين داخل المؤسسة و الحصول على الخدمات و المعلومات.

-و تأثير الرأس مال الاجتماعي لا يقتصر على الحصول على عمل مستقر فقط ، بل يتعداه إلى الحصول على الترقية داخل المؤسسة ، و تكون الأفضلية في ذلك للروابط الضعيفة لأنها هي السائدة داخل المؤسسة.

عند تفكيك الروابط الاجتماعية إلى علاقات نجد أن درجة الحميمية بين الفرد المساعد و خريج التعليم العالي تزيد من فرص الوصول إلى أفضل الموارد الاجتماعية، حيث أن العلاقة الشخصية بدرجة أولى و علاقة القرابة و العائلة بدرجة ثانية تكسب خريج التعليم العالي ثقة أكبر مع الموظفين داخل المؤسسة و إقامة علاقات تبادلية في الخدمات و المعلومات مع الموظفين .

-المؤسسة هي بناء اجتماعي يعكس ما يحدث في المجتمع ، حيث يعيد الأفراد الاستثمار في رأس مالهم الاجتماعي من أجل الترقية بعد أن كانوا استثمروا فيه للحصول على منصب عمل في المؤسسة.

و بالتالي فرأس المال الاجتماعي يساعد في إعادة إنتاج اللاعدالة الاجتماعية مع أفضلية للروابط القوية في ذلك .

ما هو الشيء الجديد الذي أضافه هذا البحث لنظرية رأس المال الاجتماعي ؟

رأس المال الاجتماعي يأخذ أهمية كبيرة في المسائل المتعلقة بالاندماج المهني ، تظهر أهميته الواضحة ووزنه الكبير في سوق العمل بين رؤوس المال الأخرى ، و قد تحقق دوره ميدانيا ، و هذا يدل على قوة الروابط الاجتماعية التي بين البحث قوة الروابط القوية و قوة المركز الاجتماعي في المجتمع الجزائري عكس المجتمعات الغربية التي تظهر قوة الروابط الضعيفة .

السر في قوة الروابط القوية تبين ميدانيا انه متعلق بدرجة الحميمية و الثقة بين الفاعلين ، و يتأكد أكثر عندما نفكك الرابط إلى علاقات اجتماعية حيث تبين التأثير الكبير للعلاقات الشخصية و العلاقات القرابية ، لأنها ببساطة تعتمد في بنائها على درجة الحميمية بين الفاعلين و درجة الثقة .

رأس المال الاجتماعي لا يتوقف دوره في الحصول على عمل فقط بل يمكن من الحصول على أفضل الموارد ، فقد بيّنا ميدانيا معنى أفضلية الموارد من خلال إضافة مؤشرين امبريقيين لنظرية الموارد الاجتماعية **لنان لين** هما الاستقرار الوظيفي و الترقية باعتبار البناء الاجتماعي هو عبارة عن شبكة من الأفراد في وضعية هرمية وفقا لمواردهم المقدرة معياريا مثل الثروة و المكانة أو السلطة ، و هذا البناء يكون بشكل هرمي من حيث الوصول إلى هذه الموارد و السيطرة عليها ¹ حسب **نان لين** ، حيث يمكن رأس المال الاجتماعي من الحصول على عمل مستقر داخل المؤسسة و يسمح بالتحرك في السلم الهرمي و الترقية .

¹ Ibid p 687

خاتمة:

إن سياسة التشغيل في الجزائر التي بنتها الدولة منذ الاستقلال إلى اليوم و التي كانت تسعى في بعض جوانبها إلى إعطاء البعد الرمزي للدولة الديمقراطية التي يتساوى فيها أفرادها في الحقوق ، إلا أنها كانت متناقضة مع الواقع المعاش .

ولعل أكثر المستجدات جدلا هي مسألة عدم حصول خريجي التعليم العالي على وظائف في سوق العمل ، حيث بدأ سوق العمل يضع شروطا معينة لقبول الطلاب حاملي الشهادات الجامعي خاصة مع التعقيدات و التغيرات المصاحبة لعملية إصلاح قطاع التعليم العالي و الجامعة الجزائرية في ضل اقتصاد لا يحض القطاع الإنتاجي فيه بالأولوية ، و اقتصاد بترولي ريعي يساهم في محاربة أي نموذج جزائري ناجح و مستدام يتيح الفرصة أمام حاملي الشهادات الجامعية للتحرك في سوق العمل ، و استثمار مواردهم و مؤهلاتهم و مهاراتهم من اجل رفاهية شخصية و اجتماعية .

هذه الوضعية جعلت من خريجي التعليم يستثمرون في مواردهم الاجتماعية المتعلقة بشبكة علاقاتهم و مركزهم الاجتماعي خاصة في مجال الإعلام الذي كان ميدان بحثنا ، حيث وجدوا أن تحقيق الاندماج المهني عن طريق رأس مالهم الاجتماعي أكثر نجاعة من الطرق الرسمية ، لأنه يخفف من مدة البطالة و يضمن الاندماج النهائي و بطريقة بسيطة ومضمونة تبتعد عن الطرق الرسمية في التوظيف كما أن تأثيره يتعدى إلى ما بعد الحصول على العمل ويصل إلى الحصول على الاستقرار الوظيفي و الترقية ، وبالتالي فان خريج التعليم العالي وفي بحثه عن العدالة الاجتماعية و حقه في الوظيفة يعيد إنتاج اللامعالية الاجتماعية .

قائمة المراجع

أولا : مراجع باللغة العربية

مراجع في المنهجية:

- 1- -ريمون كفي ، لوك فان كومبنيود، ترجمة د.يوسف الجباعي، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، المكتبة العصرية ، سيدا بيروت ، 1997.
- 2- د.فضيل دليو ،أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،أنواع المعايير في العلوم الاجتماعية ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 1999.

الكتب

- 3- أحمد مجدي حجازي ، العولمة بين التخطيط و إعادة التركيب ، الدار المصرية ، السعودية للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2005.
- 4- -السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي ،بعض قضايا التكوين و مشكلات الممارسة المهنية، دار الوفاء ، الإسكندرية ، 2003.
- 5- أحمد علي صالح، الإدارة بالذكاءات، منهج التمييز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات ط 01، دار وائل عمان، 2010.
- 6- الخطيب محمد شحات التنسيق بين ، مراكز البحث العلمي في الجامعات السعودي، جامعة الملك سعود ، الرياض 1416 هـ.
- 7- بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006.
- 8- هيا جميل بشارات، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.

- 9- زرهوني الطاهر ، التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، موفم للنشر ، الجزائر ،
- 10- زرهوني الطاهر ، التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، موفم للنشر ، الجزائر ، 1993 ،
- 11- حسن حاح ، مؤشرات سوق العمل ، جسر التنمية ، العدد 16 ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت ، أفريل، 2003.
- 12- موسى اللوزي ، التطور التنظيمي، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر، 2003.
- 13- محمد منير مرسي ، التعليم الجامعي المعاصر قضاياها و اتجاهاتها، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1977 .
- 14- محمد منير مرسي ، التعليم الجامعي المعاصر ، قضاياها و اتجاهاتها ، دار النهضة الكويتية العربية ، القاهرة ، 1977 .
- 15- مصطفى ربحي، اقتصاد المعرفة ط 01، دار الصفاء، الأردن 2012.
- 16- فليح حسن خلف ، اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى ، عالم الكتاب الحديث ، أريد ، الأردن، 2008.
- 17- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، مصر ، 1997 .
- 18- عبد العزيز الغريب صقر ، الجامعة و السلطة : دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة ، الدار العالمية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2005 .
- 19- ناجي معروف ، تاريخ علماء المستنصرين ، دار الشعب ، بغداد ، 1976 .
- 20- محمد قاسم عبد الله ، أزمة التعليم العالي في الوطن العربي و التحديات المعاصرة ، مجلة شؤون عربية ، مصر ، ربيع 2003 .
- 21- نادر فرجان ، التعليم العالي و التنمية في البلدان العربية، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية، عدد 237 شهر نوفمبر، بيروت، لبنان ، 1988 .

- 22- عبد الرحمان توفيق ، استراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسة العربية ، مركز الخبرات المرضية للإدارة ، يميك ، الطبعة الأولى ، القاهرة مصر ، 1996.
- 23- عمر أحمد سعيد، جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمة سوق العمل، السودان، المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، 2012.
- 24- علي فؤاد أحمد ، علم الاجتماع الريفي ، دار النهضة للطباعة و النشر ، بيروت ، 1981 .
- 25- خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، الاسكندرية، مصر.

مداخلات ومقالات:

- 26- انتصار سليم قليب، العولمة والسياسة التربوية والتعليمية وأثر البطالة على الخريجين، ورقة مقدمة ضمن بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي السنوي الثالث حول الاتجاهات الحديثة لجودة الأداء الجامعي المنعقد في الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، أبريل 2008.
- 27- أسامة محمد شاكر عبد الحليم وعمر أحمد أبو هشام الشريف، المداخل الإدارية الحديثة في التعليم، دار المناهج، عمان، 2010.
- 28- براق محمد د، الاستثمار في رأس المال البشري ، و دوره في استقطاب أنماط التنمية الاقتصادية ، المؤتمر العالمي حول التنمية البشرية و دورها في معالجة المشكلة السكانية ، الجزائر، 3-5 افريل 2006.
- 29- بن أعراب عبد الكريم، التعليم العالي في عهد الرئيس الراحل هواري بومدين ، أعمال ندوة بمناسبة تخرّجّ الدرجة 17 ، جامعة الأمير عبد القادر ، قسنطينة ، 2004.
- 30- د.ديب عبد الرشيد، أ.لوعيل بلال ، التشغيل وعلاقته بالنمو الاقتصادي في الجزائر ، الملتقى الدولي حول الجامعة و التشغيل ، الاستشراف ، الرهانات و المحك ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة يحي فارس ، المدية ديسمبر 2013.

- 31-وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، المؤتمر العربي الأول حول تشغيل الشباب، من 15الى 17 نوفمبر 2009 ، الجزائر .
- 32- مجدي عبد الكريم حبيب، رؤية مستقبلية للتعليم الجامعي العربي، "المتطلبات، الأدوار، التحديات، المعايير" ورقة عمل مقدمة في ندوة: إستراتيجية التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن 21، المنامة مملكة البحرين، 21/25 أكتوبر 2007.
- 33- نذير عبد الرزاق ،بن يوسف نوة ،مداخلة بعنوان انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل و البطالة في الجزائر ,ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ,كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة ,2011.
- 34- عبد الصمد سميرة ، العقون سهام ، الاستثمار في رأس المال البشري و دوره في تخفيض البطالة ، مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحليّة ،الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ن كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، المسيلة.
- 35- عبد العزيز الغريب صقر ، الجامعة و السلطة دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة ، الدار العالمية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، 2005.
- 36- عبد الله بن عبد الرحمن العثمان وآخرون، أهمية المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمر عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي بجامعة الملك عبد الله بن عبد العزيز جدة، 2005.
- 37- قوفي سعاد، مداخلة بعنوان: التوظيف الذاتي كحل بديل للقضاء على البطالة الذكية لتحقيق استدامة اجتماعية، نماذج دولية، الملتقى الأول حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة المسيلة 2011

38- راشد عزيزو، مداخلة بعنوان: مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في

محاربة البطالة في الجزائر، جامعة ابن خلدون تيارت.

39- رحمة انطوان ، العلم و السياسة العلمية في الوطن العربي "مجلة اتحاد الجامعات

العربية"، العدد 3، بيروت ، سنة ، 2000.

الرسائل العلمية :

40- أيمن يوسف ، الإصلاح و الآفاق السياسية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم

الاجتماع السياسي ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2007-2008.

41- مجوب رزيقة ،،رسالة ماجستير ،دور رأس المال الاجتماعي في الاندماج المهني لخريج التعليم

المهني ، دراسة حالة خريجي التعليم العالي لولاية الجزائر ،قسم علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل

، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية جامعة الجزائر، 2010 / 2011.

42- ملالي يحضة ، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية

للمؤسسة الاقتصادية ، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير ، 2004.

43- نسيمة فدنة ، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية ، دراسة حالة جامعة

قسنطينة ، دراسة لاستكمال الماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،

جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2000.

ثانيا :مراجع باللغة الأجنبية

44- Atelier sur le capital social ,**les concept ,la mesure ,et les**

incidence sur les politique, projet de recherche sur les

politique, Canada , juin 2003

45- Burt, Renald.S, **The social structure of competition** , chapitre

2 , Cambredge, 1992p57-91, [http:// personal](http://personal.stevens.edu/ysakamot/BIA.658/man/weeku/burt.pdf)

.stevens.edu/ysakamot/BIA.658/ man/weeku/burt.pdf; consulté le

19/05/2014.

.stevens.edu/ysakamot/BIA.658/ man/weeku/burt.pdf; consulté le 19/05/2014.

- 46- Burt . Renald.S, **le capital social les trous structuraux de l'entrepreneur** , revue Française de sociologie , volume 36.n36-4 .4-Analyse des réseaux et structures relationnelles , études réunis et présentées par Emanuel –Lazega, [www.pesee.fr/ web/ revues/ bome/ presprict/article/ rfsoc_0035_1995:num_36-4-4421.pdf](http://www.pesee.fr/web/revues/bome/presprict/article/rfsoc_0035_1995:num_36-4-4421.pdf), consulté le 19/05/2014.
- 47- Coleman ,J ,**social capital in the creation of humain capital** , American journal of sociologie vol 94, the university of Chicago press, [http: www. Jstor.org./stable./27 80 243.pdf](http://www.Jstor.org./stable./2780243.pdf). accessed 03/09/2013.14:00.
- 48- Christophe Baret, Argelina Soto Marciel ,**apports et limites de la mesure du capital social en recherche en gestion des ressources humain**, www.reims-ms.fr/argrh/docs:actes-agrh/pdf-des.../2004;baret-soto005, Consulté le 06 Mai 2014 a 14 :13 pdf.
- 49- David Gauntlett, making is connecting, **Three approaches to social capital**, polity press, march 2011, [www.makingisconnecting.org. gauntlett 2011-extract-sc.pdf](http://www.makingisconnecting.org.gauntlett2011-extract-sc.pdf) ,accessed :03/09/2013, a 15:00.
- 50- Dominique Méda, le capital social : **un point de vue critique** , Altern.économique/l'économie politque, 2002 ,2 -10, n°14,

www.cairn.info/revue-l'economie-politique-2002-2page_36.htm,
consulté le 04 /10/2013, pdf,

- 51- Easy.High.Tech, le blong-notes d'un digital native, réseaux sociaux : **la force des liens faible**, www.easyhightech.wordpress.com/2009/03/05/reseaux-sociaux-la-force-des-liens-faibles.pdf consulté le 08 Mai 2014, a 18 :33h
- 52- Ghamas Mohamed Tahar , **education and economic growth in Algeria** : 1967-1990, master thesis, university of Sheffield, UK, 1992.
- 53- Habart Williams, Renald.S.Burt, www.chicagobouth.edu/faculty/directory/b/renald-s-burt/#biography, pdf .consulté le 19/05/2014.
- 54- H .flap et B . Volker ,**creation and returns of social capital** , a new program London New York, Routledge.
- 55- Guillaume Corbeil et Claude Poissant, **cinq visa pour Camille Brunelle, cahier d'accompagnement**, [www. Wikipedia.org/ wiki/ james coleman](http://www.Wikipedia.org/wiki/james_coleman) .pdf ,consulté le 1mai 2014 .
- 56- Jean-Louis Thiébault, les travaux de Rebert. D.Putnam ,**sur la confiance, le capital social , l'engagement civique et la politique comparé**, www.cain.info/evue-internationaldepolitique-compaé-2003-3-pa341.Htm.pio ,consulté le 22/09/2013.
- 57- Laurence Marin Caron,chaire de recherche Marcelle-Mallet sur la culture philanthropique, **recension des écrits sur le capital**

- social et sa mesure** , cahier n° TA 1301 , universite Laval,2013,
, www.fss.ulaval.ca/.../caron.capital_social_la1301, consulté le
02/10/2013 ,pdf.
- 58- Lai.G,N.Lin, et S.Y.Leung ,**network ressources, contact
ressources and statut attainment, social network**, 1998,20,2
- 59- Lin, Nan., et M. Dumin, **accès to occupations through social
ties, social network** ,8, 1986 ,p 365_385.
- 60- Lin Nan, , **les ressource social , une théorie du capital
social**, cité in revue française de sociologie ,1995 .36-4,
[www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsoc_0035-
2969_1995_num_36_4_4424](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsoc_0035-2969_1995_num_36_4_4424) , consulté le 10/ 09/2013 , pdf
- 61- M.granovetter,**thes trenges of weak ties** , American journal of
sociology, 78, p1360,1380
- 62- Merklé , sociologie des réseaux sociaux ; **le capital social
selon Bourdieu** 2011 .p34 .[www.eloge-des-ses.fr/pages/
pedagogie/capital_social-_at-pdf](http://www.eloge-des-ses.fr/pages/pedagogie/capital_social-_at-pdf).consulté le 20 avril 2013.
- 63- Merklé, sociologie des réseaux , **la force des liens faible et
leur rôle dans la recherche d'emploi**, 2001,[www,eloge-des-
ses.fr/.../force des liens faibles-at-pdf](http://www.eloge-des-ses.fr/.../force_des_liens_faibles-at-pdf), consulté le «3 janvier
2014 a 12 :00h.
- 64- Michael Forsé ,revue de l'OFCE n°76/Janvier 2001, **rôle
spécifique et croissance du capital social** , [www.ofce .
science-po.fr/ pdf/revue/6-76.pdf](http://www.ofce.science-po.fr/pdf/revue/6-76.pdf) , consulté le 4/10/2013.

- 65- Michel Forsé, << l'année sociologique>>, **les réseaux sociaux, capital social et emploi**, presses universitaires de France, 108 boulevard Saint Germain 1996.
- 66- Mircea Vultur, **l'insertion social et professionnelle des jeunes <<désengagés>>**, analyse du programme scientifique, urbanisation, culture et société ,octobre 2003 ,pathprogram. samha.gov/ResourceFiles/yxabflbb, consulté le 10.12.2013 ,pdf
- 67- Nathalie Bulle : **Pierre Bourdieu, l'année sociologique** ,vol 52,2-231-237 , 2002 www. Puf.com /puf_wiki/images/b/b5/ anso_022-0231.pdf , consulté le 22 /04/2014.
- 68- Pesqueux, **capital social et réseaux social**, hal-00509673 ,version1- 14 Aug 2010,paris ,www.hal ;archive-ouvertes.fr/docs/00/50/.../Capital social.pdf, consulté le 28out 2013, 10 :50 .
- 69- Ponthieux, **le concept de capital social , analyse critique** ,contribution au 10eme colloque de l'ACN, Paris 21-23 janvier 2004,www.insee.fr/fr/.../colloques/ acn/.../ ponthieux. pdf .
- 70- Pierre Bourdieu, **le capital social, note provisoires**, acte de la recherche en science sociales, vol.31, Janvier, 1980, ,letunifor.xpg.uol.com.br/ arquivos/capsoc2 ,consulté le 11/09/2013 .pdf.
- 71- P.k.Canisius ,M.A.deniger et C.trottier, **l'accès a un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme d'étude**

- postsecondaires au Canada** , le capital social import-t-il ?, Mc Gill :journal of éducation /revue des science de l'éducation de Mc Gill vol ,45.n°1,2010, www.mje.mcgill.ca/article/viewfile/3072/461/pdf ,consulté le 21 /11/2013.
- 72- Pierre Canisius Kamanazi,M-A Deeniger et C trottier,revue de science de l'éducation de McGille, **l'accès a un emploi permant après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires au canada** ,vol .45.n 1.2010 ,<http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html> consulté le 23/06/2013.
- 73- R. Putnam, **making democracy work , civict tradition in Moder, Italy**, Princeton , university press 1993, [www.mitchconquer.com /.../ putnam%20making](http://www.mitchconquer.com/.../putnam%20making), consulté le 10,12;2013 ,pdf.
- 74- Sébastien Geindre, Bernard dussuc ,**capital social, théorie des réseaux sociaux et recherche en PME**, une revue de la littérature, université de Grenoble ,halshs 00747912,version 1,2nov ,2012 , [www.halshs.archives-ouvertes.fr pdf/.../A20-Geindre_et_dussuc...](http://www.halshs.archives-ouvertes.fr/pdf/.../A20-Geindre_et_dussuc...) , consulté le 13 septembre 2013 ,A 10 :30.
- 75- Serge Freydier, la stratégie du poulpe , **la force des liens faibles selon mark Granovetter**, www.sfreydiercanabalog.com/archives/2012/02.23915908.html .pdf, consulté le 3 janvier 2014.

76- (S)Penthieux , **le concept de capital social , analyse critique**
 ,contribution au 10eme colloque de l'ACN, Paris 21-23 janvier
 2004 ,www.insee.fr/fr/.../colloques/acn/.../ponthieux , consulté le
 4/10/2013 , pdf.

77- Esta Da Costa, <<mémoire présenté a la faculté des études
 supérieures en vue de l'obtention du grade de maitrise en
 sciences en Géographie, **le rôle du capital social dans la
 capacité adaptative des pomiculteurs**, universite de Montréal,
 Avril2007, consulté le 01.01.2014 .

78- P.k. Canisiuis, thèse de doctorat en administration et politique
 scolaire, **influence du capital social sur les caractéristiques
 de l'emploi chez les diplômés postsecondaire au canada**,
 université Laval, canada, Avril 2006, [theses.ulaval.ca/archimede/
 fichiers/ 23561/23561 .pdf](http://theses.ulaval.ca/archimede/fichiers/23561/23561.pdf) , consulté le 30/09/2013.

79- P.Burnard,J.Ph.Colin,Polanyi et Granovetter sur une
 Ile :**l'enchâssement social de l'accès a la terre et au travail
 dans le secteur rural a
 Mayotte**,[www.mpl.ird.fr1colloque_foncier/
 communication/
 pdf/Burnard.pdf](http://www.mpl.ird.fr1colloque_foncier/communication/pdf/Burnard.pdf), consulté le 11/5/2014 , 11 :15h.

الحويليات و التقارير:

80- تقرير التنمية البشرية لعام 2000 المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، الدورة العامّة التاسعة عشر ، نوفمبر 2001.

81- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، المؤتمر العربي الأول حول تشغيل الشباب، من 15 الى 17 نوفمبر 2009 ، الجزائر.

Annuaire

82- Office National Statistique, collection statistique, Annuaire Statistique de l'Algérie n°28, chapitre 3, éducation.

83- Office National Statistique, collections statistiques ,annuaire septembre 2013.

84- Office National des statistique, collections statistiques ,serie statistique sociales ,Activité, emploi et chômage au 4eme trimestre 2013.

85- Office National des statistique, collections statistiques Activité, emploi et chômage , n 173 /2011 .

86- قانون المالية رقم: 10-60 سنة 2010

87- قانون المالية رقم: 11-60 سنة 2011

88- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم: 36 للسنة الجامعية 2007/2006.

Les site web:

- 89- Anne Lambert, Renald Burt ,**Brokerage ad closure , an introduction to the social capital** , Oxford University press , 2004-2005,socio.ens-lyon.fr/agregation/reseaux/reseaux_ fiches _burt_2005.phpconsulté le 29/03/2014.
- 90- Robert .d.Putnam, Curriclulum vital, Cambredge,2010, www.gou.harvard.edu/.../putnam-cv%2011-2010.pdf , consulté le 22 juin 2013 a 10:00
- 91- Ronald .S. Burt, winter 2013, vita , http://faculty chicagobooth.edu/Renald.burt/vita.pdf, consulté le 19/05/2014
- Duke sociology , Nan Lin , www. Sociology.duke. edu /people ?gurl=uil=sub
- 92- Robert .d.Putnam, Curriclulum vital, Cambredge,2010, www.gou.harvard.edu/.../putnam-cv%2011-2010.pdf consulté le 22 juin 2013 a 10:00
- 93- Habart Williams, Renald.S.Burt, www.chicagobouth.edu/faculty/ directory/b/renald-s-burt # biography, consulté le 19/05/2014
- 94- Ronald .S. Burt, winter 2013, vita , http://faculty chicagobooth.edu/ Ronald.burt/vita.pdf, consulté le 19/05/2014
- 95-وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، ملف خاص www.mesrs.dz/ar تاريخ الاطلاع 2013/09/16.

96- ديوان مؤسسات الشباب www.odej.com

97- تعريف وكالة التنمية الاجتماعية www.ads.gov.ma

98- وزارة التربية والتعليم، الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات www.onec.dz

الملاحق

تندرج هذه الاستمارة في إطار بحث علمي لمعرفة مدى تأثير رأس المال الاجتماعي للأفراد على اندماجهم المهني في مجال الإعلام في الجزائر ، وهذا في إطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع تخصص تنظيم.

ولذا نرجوا منكم ملء هذه الاستمارة بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة ، فنجاح هذا البحث يرتكز على مدى مساهمتكم في الإجابة بكل صدق عن أسئلة الاستمارة ، كما نؤكد لكم أن إجاباتكم ستظل سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي، وشكرا على حسن تعاونكم .

- 1-الجنس: 1-ذكر 2-أنثى
- 2-السن: 1- أقل من 20 سنة 2-من 20-29 سنة 3-من 30-39 4-من 40-49
- 5- 50 فأكثر
- 3-الحالة العائلية : 1-أعزب 2-متزوج 3-مطلق 4-أرمل
- 4-عدد الأفراد العاملين في العائلة : 1- 2 أو أقل 2-من 2 إلى 4 3-أكثر من 4
- 5-ما هو تخصصك الجامعي ؟
- 1 علوم الإنسانية و اجتماعية والقانونية واللغات 2-علوم الاعلام والاتصال والعلوم السياسية
- 3-علوم التسيير والاقتصاد والمحاسبة و الإدارة 4-العلوم الدقيقة والتكنولوجيا والإعلام الآلي
- 6-ما هي الشهادة التي حصلت عليها ؟
- 1-شهادة الدراسات التطبيقية 2- شهادة ليسانس 3-ماجستير 4-ماجستير
- 5-دكتوراه
- 7-ما هي وضعيتك قبل دخول المؤسسة بسنة؟
- 1-عامل 2-بطل 3-طالب جامعي 4-في تكوين
- 5 - أخرى ، ما هي:.....
- 8-ما نوع العمل ؟ 1-دائم 2-مؤقت
- 9-الموطن الأصلي: 1-ريف 2-مدينة
- 10-موضعية مكان السكن: 1-قرية 2-بلدية 3-دائرة 4-ولاية
- 11-ما نوع الحي الذي تسكن فيه: 1-راقي 2-متوسط 3-شعبي 4-عبور
- 12-مدة إقامتك في الحي : 1-أقل من 5 سنوات 2-من 5 إلى 10 سنوات
- 3-أكثر من 10 سنوات
- 13-المستوى المعيشي : 1-عالي 2-متوسط 3-منخفض
- 14-الأصل الجغرافي : 1-من الغرب 2-الشرق 3-الشمال 4-الجنوب
- 15-ما هو مستوى تعليم الوالدين؟
- الأب : 1-بدون مستوى 2-ابتدائي 3-متوسط 4-ثانوي 5-جامعي
- الأم : 1-بدون مستوى 2-ابتدائي 3-متوسط 4-ثانوي 5-جامعي
- 16-ما هي الشهادة التي حصل عليها والداك :
- الأب : 1-بدون شهادة 2-تكوين مهني 3-تعليم عالي 4-تكوين خاص
- الأم : 1-بدون شهادة 2-تكوين مهني 3-تعليم عالي 3-تكوين خاص
- 17-هل يعمل والداك : الأب: 1-نعم 2-لا 3-متقاعد
- الأم: 1-نعم 2-لا 3-متقاعد
- 18-إذا كان يعمل والدك أو متقاعد / ما نوع وظيفته ؟
- الأب: 1-مدير 2-إطار سامي 3-إطار 4-عامل بسيط
- 5-عمل حر ما هو هذا العمل ؟ 6-آخر ما هو؟.....

الأم : 1-مدير 2-إطار سامي 3-إطار 4-عامل بسيط
5-عمل حر ما هو هذا العمل ؟ 6- آخر ما هو؟.....

19-ماهي المدّة التي قضيتها في البحث عن العمل الحالي ؟

1 -أقل من سنة 2-من 1الى 2 سنة 3-أكثر من 3 سنوات فأكثر

20- ما هي المنطقة الجغرافية التي بحثت فيها عن العمل الحالي ؟

1- في دائرتك 2-في ولايتك 3-في العاصمة 4- في الشمال 5-الشرق
6-الغرب 7-الجنوب

21-هل المنصب الذي تشغله يتماشى مع تخصصك الجامعي ؟ 1-نعم 2- لا

22-ما هي طريقة حصولك على العمل الحالي في المؤسسة؟

1 -مسابقة توظيف 2-وكالة تشغيل 3-من خلال تقرب شخصي للمؤسسة

4-تقرب شخصي لأفراد معينين 5-علاقات عائلية 6-علاقات شخصية

7-مراكز تدريب 8-أخرى ما هي؟

23-ماهي طريقة توظيفك ؟ 1-مسابقة 2-مقابلة 3-لاشيء

24-هل لجأت إلى أحد الأفراد من أجل مساعدتك في الحصول على المنصب الحالي ؟

1-نعم 2-لا

25-هل تمكن من مساعدتك ؟ 1-نعم 2-لا

26-ما هي طريقة المساعدة ؟

1-التدخل الشخصي 2-تسهيل الروابط مع شخص يمكنه المساعدة 3-توفير المعلومات

27-هل تربطك به ؟ 1-علاقة شخصية 2-عائلية أو قرابة 3-علاقة جيرة

4-علاقة مهنية 5-علاقات جمعوية أو حزبية

28-ما نوع الوظيفة التي يشغلها ؟

1-مدير 2-إطار 3-إطار سامي 4-عامل بسيط

29-هل يعمل في نفس المؤسسة التي تعمل بها ؟ 1-نعم 2- لا

30-هل كنت تلتقي به من قبل؟

1-نادرا 2-أحيانا 3-دائما

31-هل تربطك به علاقة ثقة : 1-نعم 2-لا 3-أحيانا

32-ما هو أصله الجغرافي ؟ 1-من الشرق 2-الغرب 3-الشمال 4-الجنوب

33- هل لديك ثقة متبادلة مع الموظفين؟ 1- نعم 2- لا 3- أحيانا

34- هل تقوم بدعوات خاصة للأصدقاء (غداء أو عشاء أو إلى المنزل)؟ 1- نعم 2- لا 3- أحيانا

35- هل تتبادل الخدمات المعلومات مع زملاء العمل؟ 1- نعم 2- لا 3- أحيانا

36- هل تبحث عن وظيفة أخرى؟ 1- نعم 2- لا

37- إذا كان نعم ما هو السبب؟

1- العمل غير مستقر 2- البحث عن فريق عمل تعرفه سابقا 3- البحث عن التطابق مع الملف

الشخصي 4- أجر أفضل 5- البحث عن عقد دائم

38- هل تبحث عن الترقية؟ 1- نعم 2- لا

39- هل تعرف أحد من الموظفين ترقى من خلال استخدام علاقاته الشخصية أو العائلية أو المهنية؟

1- نعم 2- لا

40- هل تبحث عن الترقية من خلال علاقاتك الاجتماعية؟ 1- نعم 2- لا

41- إذا مثلا أصبح لك مركز اجتماعي مرموق ، ولجأ إليك صديق أو جار أو قريب أو فرد لتتوسط

له في مسابقة توظيف فهل تقبل؟

1- نعم 2- لا

42- هل تعتبر الوساطة ظاهرة؟

1- ايجابية 2- سلبية

الملاحق