



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيمات والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

## الهوية الاجتماعية و تصورات المكانة الاجتماعية لدى البطالين الجامعيين

دراسة ميدانية على عينة من البطالين الجامعيين لمدة طويلة بمدينة تقرت ولاية ورقلة

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم

إشراف الأستاذة:  
عبد اللاوي حسين

إعداد الطالبة:  
باشي أمال

السنة الدراسية 2014-2015



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله  
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيمات والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

# الهيئة الاجتماعية و تمسرات الكفاءة الاجتماعية لدى البطالين الجامعيين

دراسة ميدانية على عينة من البطالين الجامعيين لمدة طويلة بمدينة تقرت ولاية ورقلة

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم

بشرف الأستاذ  
عبد اللاوي حسين

إعداد الطالبة  
باشي أمال

لجنة المناقشة

الأستاذ / مقراني الهاشمي رئيسا  
الأستاذ / عبد اللاوي حسين مقرا  
الأستاذ / عيساني نور الدين عضوا

السنة الجامعية: 2015/2014

جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيمات والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

تخصص: علم اجتماع التنظيم

## ملخص رسالة ماجستير

### الهوية الاجتماعية و تصورات المكانة الاجتماعية لدى البطالين الجامعيين

**مشكلة الدراسة:** تتبلور مشكلة البحث في التساؤل العام التالي:

كيف تؤثر الهوية الاجتماعية للبطال الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

**التساؤلات الجزئية:**

1- كيف تؤثر العوامل الاجتماعية للبطال الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

2- كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية للبطال الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

3- كيف يؤثر المستوى الثقافي للبطال الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

**الفرضية العامة:**

تؤثر الهوية الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية

**الفرضيات الجزئية:**

1- تؤثر العوامل الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية

2- تؤثر العلاقات الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية

3- يؤثر المستوى الثقافي للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية

**أهداف البحث:**

الكشف عن العلاقة الجدلية بين الهوية الاجتماعية للبطالين الجامعيين و تصور المكانة الاجتماعية.

**منهج الدراسة:**

استخدمنا المنهج الكمي، و تم اختيار عينة الصدفة في الدراسة و التي تتدرج ضمن العينات الغير

الاحتمالية، بالاعتماد على أداة الاستبيان، كما تمت معالجة البيانات بواسطة SPSS نسخة 22.

**نتائج الدراسة:**

1- تؤثر العوامل الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

2- تؤثر العلاقات الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

3- يؤثر المستوى الثقافي للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

إهداء

أهدي هذا العمل إلى أبي و أمي أطال الله في عمرهما

# شكر و تقدير

بداية أشكر الله عز وجل الذي منحني من الصبر و العزم لإنجاز هذا العمل.

أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذي الفاضل \* عبد اللاوي حسين \* المشرف على هذه الرسالة، على توجيهاته السديدة في إنجاز هذا العمل المتواضع، فله مني جزيل الشكر وعظيم الامتنان.

كما أتوجه بالشكر و الامتنان إلى أساتذتي الأفاضل بمدرسة الدكتوراه علم الاجتماع كل باسمه، و الذين ساعدوني طيلة مشواري الدراسي.

إلى كل من قدم لي يد العون لإنجاز هذا العمل  
إلى كل هؤلاء لهم مني جزيل الشكر

# فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	<ul style="list-style-type: none"><li>• شكر و العرفان</li><li>• فهرس المحتويات</li><li>• فهرس الجداول</li><li>• فهرس الأشكال</li><li>• مقدمة</li></ul>
<b>📌 الباب الأول: الإطار النظري للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة</b>	
06	تمهيد
07	01. أسباب اختيار الموضوع
08	02. أهمية الدراسة
08	03. الدراسات السابقة
25	04. إشكالية الدراسة
30	05. فرضيات الدراسة
33	06. مفاهيم الدراسة
40	07. المقاربة النظرية
48	08. صعوبات الدراسة
49	خلاصة

## الفصل الثاني: الهوية مفهوم سوسيولوجي

51	تمهيد
52	01. التطور التاريخي لمفهوم الهوية
57	02. التنشئة الاجتماعية كبناء اجتماعي للهوية و الواقع
60	03. أشكال الهوية
64	04. أشكال الهوية الاجتماعية
67	05. مكونات الهوية الاجتماعية
70	06. عملية بناء الهوية
72	خلاصة الفصل

## الفصل الثالث: البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر

74	تمهيد
75	01. مفهوم البطالة
78	02. أنواع البطالة
79	03. بطالة خريجي الجامعة
82	04. سوسيولوجيا البطالة
84	05. تطور معدلات البطالة في الجزائر
88	06. سياسة التشغيل في الجزائر
90	07. آليات التشغيل في الجزائر
93	خلاصة الفصل

<b>الفصل الرابع: التصورات الاجتماعية ميكانيزم سوسيو معرفي</b>	
95	تمهيد
96	01. تعريف التصورات الاجتماعية
100	02. وظائف التصورات الاجتماعية
102	03. خصائص و مستويات التصورات الاجتماعية
105	04. آلية بناء التصورات الاجتماعية
108	05. نظرية النواة المركزية للتصورات الاجتماعية
109	06. علاقة التصورات الاجتماعية بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية
111	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: المكانة الاجتماعية في النظام الاجتماعي</b>	
113	تمهيد
114	01. مفهوم المكانة الاجتماعية
119	02. تعريف الدور
121	03. محددات المكانة الاجتماعية
124	04. العلاقة بين المهنة و المكانة الاجتماعية
131	خلاصة الفصل



## الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة و إجراءات التحليل

### الفصل الأول: جراءات الدراسة الميدانية

133	تمهيد
134	01. مجالات الدراسة
135	1.1 المجال البشري
135	1.1.1 عينة الدراسة و كيفية اختيارها
135	1.1 المجال الجغرافي
139	3.1 المجال الزمني
143	المنهج المستعمل و التقنيات المستعملة في الدراسة
147	3. وصف خصائص العينة
155	خلاصة

### الفصل الثاني: العوامل الاجتماعية و علاقتها بتصور البطالين لمكانتهم الاجتماعية

157	تمهيد
158	01. عرض و وصف متغيرات الدراسة
163	02. مناقشة و تحليل الفرضية الأولى
180	03. النتائج الجزئية للفرضية الأولى
182	خلاصة

### الفصل الثالث: العلاقات الاجتماعية و علاقتها بتصور البطالين لمكانتهم الاجتماعية

184	تمهيد
-----	-------

185	01.عرض و وصف متغيرات الدراسة
190	02. مناقشة و تحليل الفرضية الثانية
201	03. النتائج الجزئية للفرضية الثانية
203	خلاصة
الفصل الرابع: المستوى الثقافي و علاقته بتصور البطالين لمكانتهم الاجتماعية	
205	تمهيد
206	01.عرض و وصف متغيرات الدراسة
212	02. مناقشة و تحليل الفرضية الثالثة
223	03. النتائج الجزئية للفرضية الثالثة
225	خلاصة
226	✓ النتائج العامة للدراسة
229	✓ خاتمة
231	✓ قائمة المراجع
239	✓ الملاحق

# فهرس الرسومات البيانية و الأشكال

الصفحة	البيان	رقم الرسم
47	Claude Dubar عملية بناء الهوية الاجتماعية عند	01
86	يمثل تطور معدلات البطالة في الجزائر	02
106	عملية تشكل التصورات عند Moscovici	03
143	مراحل الدراسة الميدانية	04
147	عينة الدراسة	05
148	سن المبحوثين	06
149	الحالة الاجتماعية للمبحوثين	07
151	الشهادة المتحصل عليها	08
152	تخصص المبحوثين	09
153	مدة البطالة	10
158	مكان إقامة المبحوثين	11
158	نوع السكن	12
159	الوضعية المهنية للأب	13
160	كفاية دخل الأسرة	14
164	علاقة تخصص البطال بمجال العمل المستقبلي	15
167	علاقة دخل الأسرة بالعمل في إطار الإدماج المهني	16
169	علاقة مكان الإقامة بالتفكير بالهجرة	17
171	علاقة الحالة الاجتماعية بالعمل في مهنة أقل مستوى	18
173	علاقة دخل الأسرة بالمجال الذي يرفع من المكانة اج	19
177	علاقة التخصص بأسباب عدم الوصول على المهنة	20
185	العلاقات الشخصية للمبحوث	21
180	كفاية الشهادة	22
187	عدم كفاية الشهادة	23

188	وجود علاقات قرابية	24
188	أهمية مكانة الوالدين	25
189	الجهوية	26
190	العلاقة بين الجهوية و تصور البطالين لمهنة المستقبل	27
193	العلاقة بين مكانة الوالدين و محددات المكانة الاجتماعية	28
195	العلاقة بين العلاقات القرابية و العمل في مجال أقل مستوى	29
197	العلاقة بين كفاية الشهادة و العمل في إطار الإدماج	30
199	العلاقة بين الجهوية و الهجرة	31
207	انخراط المبحوثين في الشبكات الاجتماعية	32
209	إتقان المبحوثين للغات	33
210	أنواع اللغات	34
212	العلاقة إتقان اللغات بتصورهم لمجال العمل المستقبلي	35
215	العلاقة بين اللغات و الهجرة	36
216	علاقة الانخراط في الشبكات الاجتماعية بالهجرة	37
218	علاقة النشاطات بالتخصص	38
221	علاقة مدة البطالة بالاشتراك في النوادي الثقافية	39

# فهرس الجدول

الصفحة	البيان	رقم الجدول
65	أشكال الهوية الاجتماعية عند Claude Dubar	01
69	أشكال الهوية المهنية عند Claude Dubar	02
85	تطور المجاميع الرئيسية و المؤشرات المرتبطة بسوق العمل من 2004 إلى 2014	03
136	المتخرجين الجامعيين المسجلين في وكالة التشغيل	04
142	مراحل الدراسة الميدانية	05
148	سن المبحوثين	06
149	الحالة الاجتماعية للمبحوثين	07
150	الشهادة المتحصل عليها	08
151	تخصص المبحوثين	09
153	مدة البطالة	10
160	مصادر مصروف المبحوثين	11
161	المشاكل الأسرية بسبب البطالة	12
163	علاقة تخصص البطال بمجال العمل المستقبلي	13
166	علاقة دخل الأسرة بالعمل في إطار الإدماج المهني	14
169	علاقة مكان الإقامة بالتفكير بالهجرة	15
171	علاقة الحالة الاجتماعية بالعمل في مهنة أقل مستوى	16
173	علاقة دخل الأسرة بالمجال الذي يرفع من المكانة اج	17
176	علاقة التخصص بأسباب عدم الوصول على المهنة	18
185	كفاية الشهادة	19
186	تعلييل عدم كفاية الشهادة	20
190	علاقة الجهوية بتصور المبحوثين للعمل المستقبلي	21
192	علاقة مكانة الوالدين بمحددات المكانة الاجتماعية	22
195	علاقة العلاقات القرابية بالعمل في مهنة أقل مستوى	23

197	علاقة كفاية الشهادة بالعمل في الإدماج المهني	24
199	علاقة الجهوية بالهجرة	25
206	اهتمامات المبحوثين بالمطالعة	26
207	انخراط المبحوثين في الشبكات الاجتماعية	27
208	أنواع الشبكات الاجتماعية	28
209	إتقان المبحوثين للغات	29
210	أنواع اللغات	30
211	النشاطات التي يقوم بها المبحوثين	31
212	علاقة اللغات بتصور مجال العمل المستقبلي	32
214	علاقة إتقان اللغات بالهجرة	33
216	علاقة الانخراط في الشبكات الاجتماعية بالهجرة	34
218	علاقة النشاطات بالتخصص	35
220	علاقة مدة البطالة بالاشتراك في النوادي الثقافية	36

# مقدمة

إن ظاهرة البطالة طويلة المدى من المواضيع المهمة في نقاشات سوق العمل في الغرب، الوطن العربي و الجزائر خاصة، و ذلك لما لها من آثار سلبية على المجتمع، حيث يمكن تناولها من عدة أوجه و من بينها الهوية الاجتماعية التي تعتبر من العوامل المؤثرة في بناء المستقبل المهني للفرد و من ثم تموضعه ضمن مكانة اجتماعية. و في هذا العمل سنقوم بتحليل مسألة بناء الهوية الاجتماعية خلال معايشة تجربة البطالة طويلة المدى لدى البطالين الجامعيين الجزائريين، و التي تعمل كمحدد أساسي في تشكيل تصوراتهم نحو مكانتهم الاجتماعية.

و من أجل بناء موضوع البحث قد تم تقسيم الدراسة إلى بابين:

الباب الأول/ متعلق بالجانب النظري للدراسة و يحتوي على خمسة فصول:

الفصل الأول: متعلق بالمقاربة المنهجية للدراسة و تناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع،

أهمية الدراسة، الدراسات السابقة المحلية و الأجنبية، التي تناولت الموضوع أو أحد متغيرات الدراسة، بعد ذلك تم بناء الإشكالية و استخراج فرضيات الدراسة، و وقفنا عند مفاهيم الدراسة، ثم تناولنا الاقتراب النظري الذي من خلاله نفسر الدراسة، و أخيرا ذكرنا صعوبات الدراسة التي لا يكاد يخلو منها أي بحث علمي.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى مسألة الهوية الاجتماعية كمفهوم سوسولوجي من خلال عرض للتطور التاريخي للمفهوم، ثم تعرضنا لمفهوم التنشئة الاجتماعية كبناء اجتماعي للواقع، بعدها ذكرنا أشكال الهوية، ثم أدرجنا أشكال الهوية الاجتماعية عند Claude Dubar ، و مكونات الهوية الاجتماعية و ختمنا الفصل بعرض عملية بناء الهوية الاجتماعية.

الفصل الثالث: في هذا الفصل قدمنا عرضا لمفهوم البطالة و أنواعها و البطالة عند خريجي الجامعات و سوسولوجيا البطالة، و من جهة ثانية تطرقنا لواقع البطالة في الجزائر، و تناولنا سياسة التشغيل و آلياتها في الجزائر.

الفصل الرابع: تناولنا في هذا الفصل مفهوم التصورات الاجتماعية، وظائفها، خصائصها و آلية بناؤها، ثم تطرقنا لعرض نظرية النواة المركزية عند Moscovici، ثم العلاقة بين التصورات بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية.

الفصل الخامس: تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم المكانة الاجتماعية و محدداتها، علاقة المكانة الاجتماعية و المهنة.

الباب الثاني / متعلق بالدراسة الميدانية و قد شمل أربعة فصول.

الفصل الأول: تناولنا فيه الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة: مجالات الدراسة، المنهج المستعمل و التقنيات المستعملة في الدراسة، و أخيرا تطرقنا لعينة الدراسة و كيفية اختيارها.

الفصل الثاني: عرض و مناقشة الفرضية الأولى المتعلقة بالعوامل الاجتماعية

و علاقتها بتصور البطالين للمكانة الاجتماعية.



الفصل الثالث: عرض و مناقشة الفرضية الثانية المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية و علاقتها

بتصور البطالين للمكانة الاجتماعية.

الفصل الرابع: عرض و مناقشة الفرضية الثالثة المتعلقة بالمستوى الثقافي و علاقتها بتصور

البطالين للمكانة الاجتماعية.

و أخيرا تطرقنا إلى النتائج العامة التي توصلنا إليها في الدراسة.

الباب الأول/

# الإطار النظري للدراسة

# الفصل الأول

## المقاربة المنهجية للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. الدراسات السابقة
4. الإشكالية
5. فرضيات الدراسة
6. مفاهيم الدراسة
7. المقاربة النظرية
8. صعوبات البحث

## تمهيد:

يعتبر فصل المقاربة المنهجية الأرضية النظرية للدراسة، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى أسباب اختيارنا للموضوع، و عرض الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة التي شكلت لنا الرؤيا الواضحة لبناء الإشكالية و الفرضيات و بعدها كيفية استخراج الأبعاد و المؤشرات، ثم شرح مفاهيم الدراسة، لنتنقل بعد ذلك شرح المقاربة النظرية و أخيرا الصعوبات التي واجهتنا أثناء البحث.

## 1. أسباب اختيار الموضوع

بصفتنا من منطقة الدراسة (تقرت ولاية ورقلة) و من خلال معايشتنا و ملاحظتنا المباشرة لظاهرة احتجاج البطالين المتكررة و أعمال الشغب، بحجة أن مدينة حاسي مسعود (ولاية ورقلة) مدينة صناعية بترولية بالدرجة الأولى، فهي من حق أبناء الجنوب و لهم الأولوية في التوظيف فيها دون غيرهم، و أن غالبية البطالين يريدون العمل في الشركات البترولية بحثا عن المكانة الاجتماعية التي تمدها هذه الشركات للفرد فضلا عن الراتب المرتفع مهما كانت الوظيفة.

كما أن نذرة الدراسات التي تناولت موضوع الهوية، المكانة الاجتماعية، البطالة من منظور سوسيولوجي بحت زاد من رغبتنا في دراسة الموضوع، فغالبية الدراسات التي عثر عليها درست البطالة من الجانب الاقتصادي و النفسي، و لا سيما الدراسات العربية منها.

بالتالي السبب الرئيسي الذي أثار فضولنا للتعمق فيه سوسيولوجيا، هو تحليل اتجاه البطالين من أبناء الجنوب و المنطقة بصفة خاصة للعمل فقط في الشركات البترولية مع توفر مناصب عمل في مجالات أخرى؟ و عليه ارتأينا إلقاء الضوء على الجانب الهوياتي الذي يساهم في تكوين نظرة الشباب نحو مستقبلهم المهني و مكانتهم الاجتماعية.

## 2. أهمية البحث

- يهتم هذا العمل بتحليل الهوية الاجتماعية لدى البطالين و إبراز العلاقة الجدلية التي تربطها بتصوراتهم لمكانتهم الاجتماعية من خلال الاختيارات المهنية.
- أهمية فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية كونهم يمثلون العمود الفقري لبناء الوطن
- إبراز الأهمية الحاسمة للتصورات كعامل محدد لتوقع المكانة الاجتماعية.
- أهمية الهوية الاجتماعية لأنها تسهم في تكوين سمات الدور الاجتماعي للفرد مؤكداً بذلك انتمائه للجماعة.

## 3. الدراسات السابقة

في هذا المدخل تم التطرق للدراسات السابقة حول الموضوع و تم تصنيفها حسب متغيرات الدراسة.

### 1.3 دراسات حول البطالة:

البطالة في أزمة؟ تفاوض هويات البطالين لمدة طويلة (Demazière Didier):

البطالة ليست معيار اجتماعي هذا ما أكده **Demazière** ، حيث تخضع لاضطرابات و تحولات تحت تأثير البطالة طويلة المدى، تقليدياً عرفت على أنها عابرة، و اجتماعياً غير مقبولة كوضعية دائمة، هنا البطالة تدخل في أزمة بسبب تناقض التعريفات مهما يكن في مختلف فضاءات الدراسة فإن المفاوضات الهوياتية، تأخذ البطالين لمدة طويلة

من خلال علاقتهم بالمسؤولين المختصين بتسوية وضعيتهم الاجتماعية، هذا التناقض ينجم بين موضوع تفكير لا ينفصل عن العودة للعمل و بين واقع أين يكون الرجوع غير مؤكد، مؤجل على الأرجح.

كما يؤكد على الانعكاس العميق للبطالة على البناء الاجتماعي، و يأتي مفهوم الفئة و هو مجموعة من الموارد المعرفية و الأدوات المبنية من طرف الفاعلين، الموجهة مع تحديد المكانة و الحالة ضمن بعدين:

1- متعلق بالانشطات الرسمية مثل الإحصائيات و الإجراءات الإدارية

2- تشكل صنف من التصورات الأقل تعسفا و الغير غامضة و المتعلقة بالموارد التي توجه اتصال الفاعلين فهي تتدخل كفئة هوياتية.

البطالة طويلة الأجل تزعزع استقرار الأسس الاجتماعية، تولد ظهور فئات جديدة من التصور.<sup>(1)</sup>

بطالين لمدة طويلة و بطالة: مقاربة سوسولوجية (Demazière Didier):

اعتبر **Demazière** إن الأزمة الحالية أزمة بطالة بالدرجة الأولى لأن تزايد

البطالة طويلة المدى تهز النموذج المعياري الكلاسيكي للبطالة مع تحديد و تصنيف

<sup>(1)</sup> Demazière, Didier. « Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée ». In: Persée Revue française de sociologie. v 35 (1994). pp. 140-141.

البطالة و البطالين لمدة طويلة و ظهور فئات رسمية و غير رسمية، يحاول الربط بين مقارنة ماكروسوسيولوجية لتحديد أصناف البطالة المعرفة في الإحصائيات و القواعد الإدارية و القوانين الاجتماعية، و من جهة أخرى مقارنة ماكروسوسيولوجية توضح الأصناف الهوياتية الجديدة الناتجة من خلال التفاعل بين البطالين لمدة طويلة، إن المفاوضات الهوياتية، تأخذ البطالين لمدة طويلة من خلال علاقتهم بالمسؤولين المختصين بتسوية وضعيتهم الاجتماعية، بالنسبة للنقطة الثانية حيث تم إتباع منهج الملاحظة المباشرة للتفاعلات و المقابلات مع (البطالين)، و تم استخلاص أربعة أشكال للهوية كحل وسط انتقالا من الإقصاء المؤكد إلى إمكانية إعادة الإدماج مرورا بالانتقال الدائم و المخافة المحتملة التي تشكل تفسيرات تفاوض وضعيات البطالة طويلة المدى، أشكال الهوية الجديدة ناشئة من الأصناف التقليدية: البطالة الكاذبة، بطالة الإقصاء توقع التحولات الحاصلة في مكانات النشاط من عدمه.<sup>(1)</sup>

سوسيولوجيا البطالة (Demazière Didier):

تمثل البطالة ظاهرة طبيعية في تطور و تحول في المجتمعات المعاصرة، و إشكالية لا يمكن إنكارها، حيث تكمن مهمة عالم الاجتماع في تحليل هذا البناء.

---

(1) Demazière, Didier. La Sociologie des Chômeurs. Paris : Ed la découverte (collection repères), 2006 , 54.



البطالة تهدد الأنظمة الاجتماعية، تزعزع استقرار الدولة، و ذكر بان البطالة لا تعمل وفق نموذج غياب العمل الغير طوعي و المرحلي، حيث الوصول إلى العمل أمر صعب للغاية، أين أثبتت المساعدات و الجهات العمومية عدم فعاليتها، و تطرق للعناصر التالية:

-بناء فئة البطالة، البطالة كنوع من الفقر الجديد

-جوانب البطالة: طالبي العمل، بطالين لمدة طويلة، البطالة و الإقصاء، ما هي البطالة و من هم البطالون.

-حساب البطالة: كيف نقلص من عدد البطالين، قياس البطالة، تحولات البطالة، توزيع البطالة و الانتقائية، بطالة الأزمة و أزمة البطالة.

-الخروج من البطالة: قياس توظيف البطالين، البطالة و تنوع حالاتها، البناءات الاجتماعية للتوظيف، التوظيف و استراتيجيات البطالين، البحث عن عمل و عملية التنشئة الاجتماعية، التوظيف و سوق العمل

-مفارقات التعامل مع البطالة: سياسة التشغيل و معالجة البطالة، أنواع معالجة البطالة،

التقييم.

- هل البطالين جماعة اجتماعية؟ علاج البطالة و الجهات الفاعلة، البطالة مكانة

اجتماعية، ديناميكية البطالة، البطالة تجارب مختلفة.<sup>(1)</sup>

البطالة طويلة الأجل تحت اختبار الوقت (Demazière Didier):

التحليلات الكمية المركزة حول تجارب البطالة المعاشة أدت إلى وصف أشكال

وقت البطالة:

-محو المعالم الزمنية، ضعف وتيرة الحياة، فقدان الشعور أدى إلى ظهور وقت البطالة كوقت فراغ نموذجي، مع أخذ متغيرات مثل السن و الجنس.

من اجل بناء سيرورة اختبار الوقت توجب العمل على بعدين:

-يجب اعتبار وقت البطالين كنتاج للتفاعل مع الآخر و ليس كوجهة نظر فردية

-و من جهة أخرى يجب اعتباره كتراكم وقت غير متجانس و متناقض أين تتجمع عواقب قانونية هامة.

إن كل بطل يتعرض إلى تعارض بين قطبين من البناءات و المفاهيم:

-عرفت البطالة نسبة إلى وقت البحث عن العمل الذي يعتبر وقتا محوريا يعطي الأولوية إلى توقعات المستقبل الذي يخضع للتنظيم الزمني اليومي.

<sup>(1)</sup>- Demazière, Didier. **La Sociologie du Chômage**. Paris : Ed la Découverte (collection Repères), 1995, p100.

-تعرف البطالة من خلال نشاطات البطالين الذي يعطي معنى لحالة إشكالية.

درس **Demazière** البطالة من ناحية الوقت الذي اعتبره نموذجيا وقت فراغ، لكنه توصل و من خلال المقابلات التي أجراها مع البطالين الى أن وقت البطال ليس وقت فراغ بل على العكس هي وقت مفعم، كما أن هذا المشكل ليس فقط خاص بالبطالين لكن أيضا يخص الفئة النشطة و الشغيلة و التي تعرف تناقضات بين الأوقات الاجتماعية و أوقات العمل، فالبطال يعيشها من جانبيين:

1- خصائص الوقت المخصص للبحث عن العمل و الذي يختلف تماما عن وقت العمل.

2- مجموعة أسباب متعلقة بالوقت الاجتماعي و المتعلق بنشاطات غير متوافقة و البحث عن العمل. (1)

إشكالية البطالة المطبقة على فئة البطالين (Isabelle Raynaud) 2007:

اهتمت بدراسة الحركات الاجتماعية للبطالين في مجتمع اين يشغل العمل مكانة مركزية و تظهر البطالة و تعاش في جانب سلبي، من خلال الدراسات الإنسانية و الاجتماعية أولت للهوية جانبها الفردي أكثر من الجماعي، حيث تحمل الهوية وعي بالذات شعور قوي بالانتماء للجماعة أين يكون الأعضاء متماثلون، هذه الجماعة تختلف في المجتمع

(1) Demazière, Didier. **La Sociologie des Chômeurs**. Op.cit ,95.

بالثقافة المشتركة... كما يدخل في الحساب الهوية الفردية للأفراد بالرغم من تنوع تجارب البطالة، كذلك عرفت على أنها شرط اجتماعي سلبي، البطالة و كأنها تضع الأفراد في صمت. و انطلقت من فرضية: هل البطالة تقود إلى تكوين هوية اجتماعية؟ لماذا لا توجد هوية جماعية للبطالين؟ كيف البطالة تتسبب في تكوين هوية جماعية؟

درست عدم التجانس في فئة البطالين من خلال غياب عملية المطابقة المرتبطة بطبيعة البطالة في حد ذاتها. كما تعتبر البطالة مرحلة ناتجة عن قطيعة في المسار المهني، و أيضا تعتبر فترة انتقالية و تشكل فترة حراك.

من خلال الدراسة السوسيولوجية توضح أن البطالة لا تنتج الشعور بالانتماء، و أنه توجد عوامل أخرى تدل غياب الهوية الجماعية حيث تظهر صورة البطالين مبهمة، أيضا التصور السياسي للبطالين غير محتمل، كما تعتبر جماعة البطالين الاجتماعية غير متجانسة (الجنس، السن، التأهيل و مدة البطالة) و الموارد التي تسمح للجماعة بأن تكون غير متجانسة، بالتالي لا توجد مكانة اجتماعية للبطالين، و عليه فالبطالة لا تقود إلى نفس الأفكار و نفس الحقوق بالنسبة للبطالين.

المعالجة الاجتماعية للبطالة تقود إلى تصنيف طالبي العمل ضمن هذه الفئة لتجعل من البطالين مشكل اجتماعي.

البطالة تقليل من قيمة الذات: من خلال دراسة **Paul Lazarsfeld** 1932،

البطالين لا يحملون أي مكانة اجتماعية في المجتمع، الشعور بعدم الفعالية في المجتمع تجعل الهوية محل تساؤل، كما تؤدي البطالة إلى التفكك الاجتماعي و تهيمش الفرد، كما أكد بعض السوسيولوجيين على أن البطالة قد تقود إلى تشكيل هوية سلبية لدى البطالين، حيث أن البطالة تشكل تهديد للتماسك الاجتماعي.

تسوية البطالين من خلال الهوية: معايشة البطالة تختلف من بطال لأخر، فإن البحث عن العمل يحمي من الأحكام السلبية للذات التي تنجم عن البحث المتكرر عن العمل، حيث تظهر الهوية السلبية أكثر من إشكالية.

هل يقود حراك البطالين إلى هوية جماعية؟

الفعل الجماعي غير موجود من دون تحريك للهوية الجماعية من طرف نقابات العاطلين عن العمل و من خلال العمل الاجتماعي و تكون طوعية تعاونية باستخدام أشكال الاحتجاجات من أجل تحقيق المطالب. الحق في العمل هو مشروع للموظفين و البطالين في نفس الوقت، عندما تكون البطالة ضعيفة و استبدال الدخل مرتفع فانه لا تكون هناك فقدان هوية في حال البطالة قصيرة المدى.

في الأخير نقول أن البطالة تؤثر على الهوية الفردية و الجماعية، حيث ليس هناك

مصدر محدد للهوية، و دراسة البطالة من خلال الحراك المهني و الاجتماعي أثبتت بأن الهوية

ليست معطاة و لا ثابتة لكنها تجري ضمن صيرورة من البناء الخاضعة للتغيرات، و تبقى البطالة في المقام الأول مسألة تصنيف لكنها لا تخلق جماعة اجتماعية متجانسة و ثابتة، فئة البطالة ناتجة عن تصور. (1)

### البطال في نظر الآخرين (Guy Bajoit , Abraham Franssen):

في هذا المقال تم التطرق إلى جانب من جوانب معاناة البطالة و اعتبر البطالة كمصدر قلق و تقليل من القيمة، البعض من البطالين ينظر للبطالة على أنها تقلل من قيمة الفرد الاجتماعية، و المكانة الاجتماعية التي يتخذها البطال في المجتمع غير المكانة التي يتخذها العامل، و التي تؤثر على الهوية الشخصية، فالبطالة كانت تجربة صعبة بالنسبة للعديد من البطالين.

البطالة المعلقة: فيما يرى البعض من الشباب الذين يملكون موارد تعليمية، ثقافية و كذا اقتصادية أسرية أن البطالة فترة للراحة يستغلها البطالين لتنفيذ مشاريعهم الشخصية و هواياتهم مثل التصوير، الكتابة... الخ، و الغير معترف بها في المجتمع و السوق.

البطالة المؤجلة: متعلقة بحاملي الشهادات، حيث تعتبر هذه الفئة العمل على إثبات الوجود، و يعتبرون الوقت المخصص للبحث عن العمل عبارة عن عمل نتائج الدراسة المتحصل عليها.

---

(1) Raynaud, Isabelle. « La Problématique de l'Identité Appliquée à la Catégorie des Chômeurs ». Revue d'histoire de des chemins de fer. (2007) p. 206-219.

-التغيرات الثقافية الحاصلة تترجم بالتحويلات البطيئة في العمل، حيث أن الفرد لم يعد يتوافق مع متطلبات وظيفية لاكتساب ثقافة بل هي الأخذ بعين الاعتبار بالتطلعات الفردية هو شرط أساسي في تغيير علاقة الآخر و بيئة العمل.

-الهويات الجماعية و الثقافية، في حين يبقى سوق العمل أحيانا خيبة أمل بعد المدرسة فمعظم الشباب يقعون في فجوة بين التطلعات و سوق العمل باستثناء الشباب الذين لديهم وسائل لتحقيق مشروعهم في المجال المهني، و تبقى تجربة البطالة إشكالية سلبية على المدى المتوسط لغالبية الشباب.(1)

البحث عن الشغل وسيكولوجية مواجهة البطالة لدى خريجي الجامعات العربية (الغالي أحرشاو)

أراد من خلال دراسة أجراها على عينة من البطالين معرفة كيف يباشر خريجو الجامعات عملية البحث عن الشغل؟ ما هي المتغيرات الأساسية المتحكمة في هذه العملية؟ ثم ما هي علاقة البطالة بهذه العملية؟ وما هي الوسائل التي يستعملها هؤلاء الخريجون لمواجهة مختلف الضغوطات التي تصاحبها؟

-تطرق إلى مشكل خريجي الجامعات من خلال عدم التوافق بين مخرجات الجامعة و متطلبات سوق العمل، من خلال تصورات نظرية و وقائع امبريقية، و توصل إلى النتائج التالية:

(1) <http://www.iteco.be/Chomeur-sous-le-regard-des-autres>. 04/06/2013 à 00h30.

-تفوق نسبة الذكور المتخرجين غير المدمجين نسبة الإناث

-نسبة المتخرجين البطالين ذوي الأصول الحضرية تفوق عدد الريفيين

-طرق الوصول إلى العمل التي يستخدمها البطالون في الوصول إلى عمل:

(المحسوبة، الوسائل المادية، العلاقات الشخصية و الاتصالات المباشرة)

-من الأسباب التي تحول دون وصول البطال إلى العمل:

(الشهادة غير مطلوبة، غياب الحظ، الافتقار للمساعدة الاجتماعية و العائلية، ندرة فرص العمل).

-الحلول المقترحة من طرف البطالين: الرفع من مستوى التعليم و البحث عن تكوين آخر، العمل على المشروع الشخصي، الهجرة إلى الخارج.<sup>(1)</sup>

### 2.3 دراسات متعلقة بالهوية:

المسارات الاجتماعية و الأشكال الهوياتية، توضيحات مفاهيمية و منهجية (Claude Dubar):

تحليل المسارات الاجتماعية يواجه مسألة الربط بين جانبيين من السيرة الذاتية:

(1) [http://www.almostshar.com/web/Subject\\_Desc.php?Subject\\_Id=664&Cat\\_Subject\\_Id=81&Cat\\_Id=3](http://www.almostshar.com/web/Subject_Desc.php?Subject_Id=664&Cat_Subject_Id=81&Cat_Id=3).  
12/07/2013 à 18h13.



-مسار الهدف: باعتباره استمرار للمكانات الاجتماعية المشغولة في الحياة نسبة إلى متوسط الفئات الإحصائية و التي تلخص بشكل عام في (ارتفاع، انخفاض) أي أنها غير مستقرة.  
مسار الذاتية: و يختلف عن سابقه بالسرد البيوغرافي الموجه إلى عوالم اجتماعية مكثفة في اشكال هوياتية متمايزة.

انطلق **Dubar** من فكرة **Jean-Claude Goffmann**، في تعريفه للهوية حيث قسمها

هذا الأخير إلى:

هوية ذاتية: و هي المسار الذي يرسمه الفرد في تشكيل معالم هويته الفردية من خلال السياقات الفاعلة (المدرسة، المهنة...) لتحديد مكانته الاجتماعية.  
و هوية الأخر: و هي الخصائص التي تميز الأفراد ضمن الحقل الاجتماعي من خلال تفاعلات الفرد بالآخرين.

أما **Dubar** عرف الهوية المهنية على أنها علاقة بين الفاعل الذي يربط بين الهوية المكتسبة و سوق العمل الذي ينتج لنا هويات افتراضية و هو في حد ذاته يربط بين قيم الميولات للعمل و الحياة خارج العمل.

من خلال البحوث التي أجراها **Dubar** 1992، على موظفين بدون مؤهلات في مؤسسات خاصة كبيرة، و الدراسة التي أجراها **Demazière** 1992 حول معرفة العلاقة بين

البطالين لمدة طويلة و أعوان الوكالة الوطنية للتشغيل بفرنسا ANPE، تم استخراج أربع أشكال للهوية بشكل استقرائي من خلال المقابلات:

- 1- هويات المؤسسة: تتعلق بالترقية الداخلية و معتقدات التعاون، أولوية المعرفة في المنظمة.
  - 2- هويات الشبكة: تتعلق بالتوقعات الفردية للحراك الخارجي و المعتقدات في فعالية الاستقلالية و المؤهل (الأولوية للمعارف النظرية العامة).
  - 3- هويات فنوية: و الكامنة في تهمين التخصص الأولوية للمعارف التقنية.
  - 4- هويات خارج العمل: الناشئة عن العمل بالآلة، تعزيز الاستقرار، الأولوية للمعارف العملية.
- خلاصة هذه الأشكال الهوية هي أن الهوية غير مستقرة و متأثرة بالديناميات الاجتماعية التي تبنى من خلالها.<sup>(1)</sup>

### 3.3 دراسات متعلقة بالتصورات:

التصورات الهوية و علاقتها بالتكوين المتواصل -حالة معلمين اللغة الفرنسية في لبنان-  
(سمير الحياك).

(1) Claude, Dubar . « Trajectoires Sociales et Formes Identitaires. Clarifications Conceptuelles et Méthodologiques ». In: Persée Revue Française de Sociologie. V 29, (1994). pp. 73-85.

أجرى الباحث هذه الدراسة على 823 معلم لغة فرنسية في محافظات لبنان من جميع الأقطار، التعليم العمومي و الخاص، 10% منهم فرانكفونيين، من خلال خبرته المهنية الطويلة في مجال التعليم، و كان يهدف من هذه الدراسة:

- استخراج التصورات الهوياتية لمعلمين اللغة الفرنسية بلبنان بدراسة العلاقة بين المتغيرات التالية: الأقدمية في المهنة، قطاع العمل، أطوار التعليم...).

- توضيح تجمع هذه التصورات في مجموعة متماسكة (نظام من التصورات).

- استخراج العلاقات المتعلقة بتكوين معلمين اللغة الفرنسية.

- استخراج الروابط بين مختلف التصورات الهوياتية و مختلف أنماط العلاقات التابعة للتكوين.

- أخيرا بناء امبيرقيا هوية معلم لغة فرنسية لبناني " (1).

و توصل إلى تحقق فرضيتين من مجمل خمس فرضيات:

-المعلمين في القطاع الخاص و المناطق المشجعة لهم تصورات ايجابية نحو مهنتهم مقارنة بزملائهم في القطاع العمومي.

---

(1) Samir, El-Hoyek. « Représentations Identitaire et Rapport à la Formation Continue ; Cas des Enseignant Français du Liban ». Thèse de Doctorat en Science de l'Education, Université de Charles de Gaule, Lille 3, 2004, p30.

-المعلمات اللواتي يحملن تصورات ايجابية و مرتفعة نحو مهنتهم في القطاع الخاص نسبتهم مرتفعة مقارنة بزميلاتهن في القطاع العمومي.

- إلغاء فرضية، حيث لم يجد أي ارتباط بين المحفزات التي دفعت المعلمين عند دخولهم التعليم و التصورات التي يحملونها و هم في مجال عملهم الحالي و تصوراتهم بالإعجاب بمهنة التعليم عند بداية مشوار التدريس.

-عدم تحقق فرضيتين: (المسؤولية التربوية ليست الوحيدة التي تؤدي المعلمين للاعتراف من طرف الغير، لأن عملية الاعتراف هي إنسانية قبل أن تكون تربوية و هم معترف بهم من طرف التلاميذ)، و فرضية (م تؤثر الصرامة، الإنهاك، التجربة على تصورات المعلمين لمهنتهم و ليست لها علاقة بالأقدمية)، كما خلص في الأخير بأن لمعلمين اللغة الفرنسية في لبنان ستة أنواع من الهوية الاجتماعية و هي كالتالي: هوية انسحابية، هوية موصومة، هوية مريين، هوية مهنية، هوية علمية، هوية خضوع.<sup>(1)</sup>

### 4.3 دراسات متعلقة بالمكانة الاجتماعية:

التعصب و علاقته بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل 2013

الهدف من هذا البحث هو دراسة درجة التعصب و علاقته بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل، من خلال بناء ثلاثة مقاييس تم تطبيقها على

(1) Ibid, pp 472 ;561-571.

400 مبحوث إناث و ذكور من حملة الشهادات الجامعية من العاطلين عن العمل بمحافظة

ديالى بالعراق، و توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- لدى العاطلين عن العمل مستوى عال من التعصب و هوية اجتماعية ايجابية و شعورا  
بالمكانة الاجتماعية الواطئة.

- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في التعصب و الهوية  
الاجتماعية و المكانة الاجتماعية.

- هناك علاقة ارتباطيه دالة بين التعصب و الهوية الاجتماعية، و التعصب و المكانة  
الاجتماعية، و الهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية.

- هناك علاقة ارتباطيه دالة و موجبة بين التعصب و الهوية الاجتماعية و المكانة  
الاجتماعية.(1)

(1) م.د بشرى. عناد مبارك. "التعصب و علاقته بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل". مجلة الفتح، ع 53، (جانفي 2013). ص:71.

## التعليق على الدراسات:

تتفق الدراسات في أن للبطال هوية سلبية يميزها الشعور بالإقصاء و عدم الانتماء، حيث تعتبر الهوية نسيج اجتماعي ناتج عن التنشئة الاجتماعية و مؤسسات أخرى، ليس هناك مصدر محدد للهوية، كما أن البطالة تؤثر على الهوية الفردية و الجماعية، و دراسة البطالة من خلال الحراك المهني و الاجتماعي أثبتت بأن الهوية ليست معطاة و لا ثابتة لكنها تجري ضمن سيرورة من البناء الاجتماعي، النفسي و المهني و الخاضعة للتغيرات، و تبقى البطالة في المقام الأول مسألة تصنيف لكنها لا تخلق جماعات متجانسة و ثابتة.

كما أن العوامل الاجتماعية و المهنية تؤثر على بناء الهوية بالنسبة للأفراد و أيضا تؤثر في تشكيل التصور الذي بدوره يؤثر على المكانة الاجتماعية و هذه المتغيرات التي تخدم بحثنا.

#### 4. الإشكالية

تعتبر البطالة طويلة المدى ظاهرة اجتماعية معقدة لما لها من آثار اجتماعية على بناء المجتمع، ذات أبعاد مختلفة منها ما هو سياسي، اقتصادي، ديمغرافي... الخ، كما أنها تمثل موضوعاً هاماً في النقاشات المتعلقة بسوق العمل في مختلف المجتمعات و لم تعد تقتصر فقط على دول العالم الثالث، ففي تقرير قامت به منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE) لسنة 2010، جاءت الجمهورية السلوفاكية كأول الدول الأوربية التي تعاني من ارتفاع نسبة البطالين لمدة تجاوزت السنة (بطالة طويلة المدى) بنسبة 66.10% لسنة 2008، ثم تليها دولة ألمانيا بنسبة 53.40%، ثم بلجيكا في المرتبة الثالثة بنسبة 52.60% (1). كما وصلت نسبة البطالة في فرنسا 10.20% من السكان النشطين (2).

يشكل الشباب في العالم العربي إحدى الطاقات البشرية الخام و لا سيما حاملي الشهادات الجامعية، إلا أن البطالة أصبحت عائقاً في طريق مسارها الاجتماعي و المهني ، ففي المغرب بلغت نسبة البطالة لدى هذه الفئة 15.70% سنة 2012 (3).

بات موضوع الشغل و البطالة محل انشغال العديد من السياسيين، الاقتصاديين، و أصحاب القرار في المجتمع الجزائري الذي عرف عدة تحولات و تغيرات

(1) <http://dx.doi.org/10.1787/factbook-2010-fr>. le 19/08/2013 à 00h09.

(2) <http://emploi.blog.lemonde.fr/2013/04/25/il-ny-a-jamais-eu-autant-de-chomeurs-en-france/>. le 19/08/2013 à 00h15.

(3) [www.hcp.ma/region-oriental/docs/.../emploi2012.pdf](http://www.hcp.ma/region-oriental/docs/.../emploi2012.pdf). le 13/08/2013 à 10h00.

عميقة في مختلف بناءاته و أنساقه، و في شتى المجالات كمجال التصنيع، التعليم... الخ، أين أصبح سوق العمل إشكالية في الجزائر بالرغم من السياسات و التدابير التي تنتهجها الدولة للقضاء على ظاهرة البطالة و تسهيل خلق مناصب عمل للفئات التي تعاني أكثر من غيرها البطالة، إلا أنها لم تتمكن من القضاء عليها و توفير فرص العمل الكافية، و نظرا للزيادة المطرد لخريجي الجامعات فإن مؤسسات الدولة غير قادرة على استيعاب هاته الطاقات الهائلة و تشغيلها، حيث بلغت نسبة البطالين لمدة طويلة إلى غاية سبتمبر من سنة 2013 بـ 9.8%، و قدرت نسبة البطالة إلى غاية أفريل 2014 بـ 9.8%، و بلغت ما نسبته 10% لدى خريجي الجامعات من الذكور مقارنة بـ 15.9% لدى الإناث من نفس الفترة.<sup>1</sup> حيث يواجه التعليم العالي تحديات تفرضها عليه تحولات اقتصادية و سياسية و لا سيما المتعلقة بسوق العمل، و التي تتجلى في عدم موائمة مخرجات الجامعة الجزائرية و احتياجات سوق العمل و بالتالي فهي تطرح إشكالية أكثر تعقيدا، و هذا ما أكده عالم الاجتماع **Claude Dubar** " الأفراد يصطدمون بوقائع سير سوق العمل أو تحولات أنظمة التشغيل، فهي ليست مواضيع محددة ميكانيكيا، لا من خلال السياسات البنائية و لا من خلال مساراتهم السابقة فهم فئات نشطة قادرة لتثبيت إمكانياتها و تعطي انسجاما لاختياراتها".<sup>(2)</sup>

(1) Ons, **Données Statistiques, Activité Emploi et Chômage en Avril 2014**, N° 671.

(2) Claude, Dubar, « **Formes identitaires et socialisation Professionnelle** ». In: Revue française de sociologie v33 : 33-34. (1992) , pp. 505-529.p520.



تشكل المهنة قيمة اجتماعية فضلا عن كونها موردا ماليا، فهي ليست مجرد معرفة تقنية و مؤهلات و إنما مكانة اجتماعية أيضا، فباننتقال البطال من وضعية البطالة إلى عالم الشغل يتحدد بذلك مسار حياته، فالمكانة تتحدد من خلال تموضع الفرد ضمن نسق الجماعة، و تشير كذلك إلى الموقع الذي يحتله الفرد داخل البناء الاجتماعي وفقا لما يمتلكه من مقومات و معايير اجتماعية و المتمثلة في بعض الخصائص الاجتماعية مثل الجنس، الملبس، المسكن، مكان الإقامة، المهنة، الدخل... الخ ، دون إهمال الأدوار التي يشغلها هذا الأخير في التنظيم الاجتماعي، فهي تعزز موقعه ضمن الجماعة، و هنا يكون اعتراف المجتمع بالمكانة الاجتماعية للفرد من خلال الامتيازات التي تقدمها المهنة للأفراد، وهذا لن يتحقق بالنسبة للبطال إلا من خلال الاندماج السوسيو مهني. إن هذا الدور و المركز هما الصورة الاجتماعية لهوية الفرد، و قد تؤدي البطالة و الحرمان من العمل إلى الحرمان من المكانة الاجتماعية.

و عليه فان تصورات الشباب البطال لمكانته الاجتماعية تختلف باختلاف الوسط الاجتماعي الذي ينتمي إليه، علاقاته الاجتماعية و مكتسباته الثقافية، فمنهم يعتمد على المكانة الاجتماعية لأحد والديه، و منهم من يختصر مراحل التكوين الجامعي لكسب المال المبكر، و آخر يفكر في الهجرة، و الآخر يواصل الدراسة للحصول على الشهادة أملا منه في أنها هي الخلاص و ضمان للمستقبل، محاولا بذلك إثبات وجوده اجتماعيا، هاته المتغيرات

التي من شأنها تمكنه من وضع تصور لما يطمح و يتطلع إليه و الذي هو نتاج لهويته الاجتماعية.

الهوية هي عبارة عن سيرورة من البناء الاجتماعي في حياة الأفراد، و هي تتجذر في الحياة الاجتماعية، نابعة من التفاعلات بين الأفراد والمرتبطة في نفس الوقت بالمسار الذاتي للفرد و العلائقي و التفاعلي مع الغير إذ يتم بناء و إعادة بناء الهويات في حقل اجتماعي محدد<sup>1</sup>، و الهوية غير ثابتة قد تتغير عندما يصل الفرد إلى المهنة، و هذا ما يؤكد **Claude Dubar** مشدداً على أهمية العمل و التكوين في تحديد الهوية الاجتماعية للأفراد، و ثم يؤكد على أن الاصطدام بسوق العمل يكون عاملاً حاسماً في بناء هاته الهوية، في حين يبقى سوق العمل أحياناً خيبة أمل بعد التكوين الجامعي للشباب، فمعظمهم يقع في فجوة بين التطلعات للمستقبل و واقع سوق العمل، باستثناء الشباب الذين لديهم وسائل لتحقيق مشروعهم في المجال المهني، و بالتالي فهو يقع في إشكالية هوية، كما عبر عنها **Claude Dubar** أنه "من بين الأحداث المهمة جداً في الهوية الاجتماعية، الخروج من النظام الدراسي و الاصطدام بسوق العمل و الذي يشكل مرحلة مهمة في تكوين هوية مستقلة، و أحياناً مجموع اختيارات التوجيه المدرسي تكون أقل ضغط نوعاً ما في تصورات و توقع مستقبل المكانة الاجتماعية".<sup>(2)</sup> كذلك شبه **Claude Dubar** "مرحلة الانتهاء من التكوين الجامعي و محاولة

(1) Claude, Dubar. « Trajectoire sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques », Op.cit. pp81-82.

(2) Ibid, p117.

الدخول لسوق العمل، بمرحلة التحول من حياة المراهقة إلى حياة البلوغ كشكل من أشكال الاستقرار الاجتماعي".<sup>(1)</sup> و البطل الجامعي يعيد بناء هويته الاجتماعية بناء على الهوية الموروثة الحالية و من خلال التفاعلات الجديدة التي تطرأ على حياته بعد التخرج من الجامعة و تحديدا أثناء فترة البحث عن عمل و التي هي مزيج بين خصائص اجتماعية علائقية و أخرى فردية متعلقة بالبطل نفسه، و التي من خلالها يتصور مكانته الاجتماعية بحثا عن الاعتراف الاجتماعي ضمن التنظيم الاجتماعي النسق العام.

و عليه و من خلال ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي:

كيف تؤثر الهوية الاجتماعية للبطل الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

### التساؤلات الفرعية:

1- كيف تؤثر العوامل الاجتماعية للبطل الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

2- كيف تؤثر العلاقات الاجتماعية للبطل الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

3- كيف يؤثر المستوى الثقافي للبطل الجامعي على تصوراته لمكانته الاجتماعية؟

---

(1) Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. 3<sup>ème</sup> éd. Paris : Armand Colin, 2000, p118.

### \*مدخل حول بناء الفرضيات:

تم بناء الفرضيات و استخراج المؤشرات من خلال الإطار النظري للدراسة، حسب Claude Dubar الهوية الاجتماعية تبنى من خلال التنشئة الاجتماعية و التفاعل بين العملية العلائقية و البيوغرافية، حيث أن الفرضية الأولى متعلقة بالتنشئة الاجتماعية (الوسط الاجتماعي)، الفرضية الثانية متعلقة بالمتغير العلائقي (العلاقات الاجتماعية للبطل)، و أما المتغير الثالث ذاتي يتعلق بشخصية الفرد (المستوى الثقافي). أنظر المقاربة النظرية ص40.

### 5. الفرضية العامة

تؤثر الهوية الاجتماعية للبطل الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

#### • الفرضية الجزئية الأولى:

- تؤثر العوامل الاجتماعية للبطل الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

نقصد بالعوامل الاجتماعية للبطل الجامعي كل من الأصل الجغرافي، هذا الأخير الذي يلعب دورا هاما في تشكيل التصورات التي يحملها البطل عن مكانته الاجتماعية، فنظرة البطل الذي يقطن في منطقة ريفية تختلف حتما عن نظرة البطل الذي يقطن في المدينة، كذلك نوع البيت بحد ذاته يحدد نمط تصور البطل لمستقبله، من يسكن في فيلا ليس كمن يسكن في عمارة ذات ثلاثة غرف، كما أن الأصول المهنية للأباء تلعب دورا حاسما في بناء

هوية الفرد و كذلك طبيعة التصور الذي تمنحه له هذه الأخيرة حيث أن بعض المهن لأحد الأبوين دون غيرها تعطي للأبناء نظرة إيجابية نحو مستقبلهم و العكس صحيح، كما أن العلاقات داخل الأسرة دور كبير أيضا في تحديد وضعية البطال داخل الأسرة، و هذه العوامل بطبيعة الحال تتدرج ضمن بعد اجتماعي.

### مؤشرات الفرضية الأولى:

-الأصل الجغرافي للبطال

-نوع السكن

-الأصول المهنية للأباء

-العلاقات الأسرية للبطال

### • الفرضية الجزئية الثانية:

- تؤثر العلاقات الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

نقصد بالعلاقات الاجتماعية للبطال ذلك الرأسمال الاجتماعي من العلاقات الاجتماعية سواء علاقات قرابية تتعلق بالأسرة أو علاقات شخصية اكتسبها من خلال مساره الاجتماعي و الدراسي و أيضا المكانة الاجتماعية للوالدين معا أو لأحدها و الذي يلعب دورا هاما تسيير العلاقات بين الأفراد لاسيما أن المجتمع الذي نعيش فيه يتأثر كثيرا بالمظاهر

الاجتماعية و وضعيات الأفراد، كما نجد من ضمن العلاقات، الهوية التي تساهم في إيجاد فرص عمل و التي تؤثر أيضا في تحديد فرص العمل، و هذه العلاقات تندرج ضمن بعد اجتماعي علائقي.

### مؤشرات الفرضية الثانية:

-العلاقات الشخصية

-العلاقات القرابية

-المكانة الاجتماعية للوالدين

### • الفرضية الجزئية الثالثة:

- يؤثر المستوى الثقافي للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

نقصد بالمستوى الثقافي للبطال مجموع القيم و المكتسبات التي تتجلى في شكل ممارسات الثقافية و التي هي جزء من المسار البيوغرافي للفرد الذي يساهم في بناء هويته، حيث أن المستوى الثقافي المرتفع للبطال يمكنه التأثير على تطلعاته للمستقبلية الاجتماعية، و تندرج ضمن بعد ثقافي رمزي.

### مؤشرات الفرضية الثالثة:

-المطالعة

-شراء الكتب

-اللغات الأجنبية

-الهوية

-الاشتراك في نوادي ثقافية

## 6. مفاهيم الدراسة

### ✓ تعريف الهوية:

عرفها **Durkheim** على أنها "نتاج للتنشئة الاجتماعية، و هي عبارة على نظام من الأفكار، المشاعر و المواقف التي المترجمة في (نحن) و المقصود هو ليس شخصياتنا ولكن الجماعة أو الجماعات التي ننتمي إليها".<sup>(1)</sup>

و عرفها **Anthony Giddens** على أنها "السمات المميزة لطابع الفرد أو الجماعة التي تتصل بماهيتهم و بالمعاني ذات الدلالة العميقة لوجودهم، و من المصادر الرئيسية للهوية: الجنسية، الأصل الإثني، القومية، و الطبقة الاجتماعية".<sup>(2)</sup>

(1) Claude, Dubar. « **Formes identitaires et socialisation professionnelle** ». op.cit, p. 505.

(2) - أنتوني، غدنز و كارين بيردسال. **علم الاجتماع**. ط4. ترجمة فايز الصباغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2005، ص 766.

أما في معجم مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم مصطلحات الثقافة و المجتمع فقد عرفت الهوية على أنها "خيال فردي يراد منه أن يضيف نمودجا أو سردا منتظما على التعقيد الفعلي و الطبيعة الفياضة لكل من العالمين النفسي و الاجتماعي، و يتركز سؤال الهوية على تأكيد مباديء الوحدة مقابل التعدد و الكثرة و الاستمرار مقابل التغير و التحول، من ناحية أخرى رعاية الذاتية أو تقويم الهوية الشخصية مع الحرص على التطابق مع الذات و استمرارية الفرد." (1)

يقصد بمفهوم الهوية عند **Claude Dubar** أنها "أعلى ما يملكه الفرد، فقدان الهوية يعني المعاناة، القلق و الموت، الهوية ليست معطاة من ميلاد الفرد، لكن تبنى خلال الطفولة و يجب إعادة بناؤها خلال مراحل الحياة، و الفرد لا يبينها بمفرده لكنها متعلقة بأحكام الآخرين، و اتجاهات و تعريف الذات، و بالتالي الهوية هي نتاج للتنشئة الاجتماعية المتواصلة." (2)

من خلال التعاريف السابقة للهوية نستطيع إدراج مفهوم إجرائي و هو أن الهوية عبارة على سيرورة من البناء الاجتماعي الذي يمر عبر مراحل التنشئة الاجتماعية الأولى و الثانوية، و هي غير ثابتة و لا معطاة.

(1) طوني، بينيت و آخرون. مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم مصطلحات الثقافة و المجتمع. ط1 . ترجمة سعيد الغانمي. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2010، ص700.

(2) Claude, Dubar. La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle. Op.cit, p15.



## ✓ تعريف البطالين:

حسب تعريف المكتب العالمي للتشغل **BIT**، البطالين هم كل الأشخاص الذين

تجاوزا سن معين من خلال فترة المرجعية (البطالة) و يصنفون إلى 03 أنواع:

1- هم الأشخاص بدون عمل الذين لم يسبق لهم أن عملوا براتب أو بدون راتب.

2- هم الأشخاص المستعدين للعمل براتب أو بدون راتب خلال فترة البطالة.

3- هم الأشخاص الذين يبحثون عن العمل، أي اتخذوا إجراءات للبحث عن عمل مأجور

أو غير مأجور، و هذه الإجراءات هي: التسجيل في مكاتب التشغيل العمومية أو الخاصة،

الترشح عند أرباب العمل، البحث في أماكن العمل، في المزارع أو المصانع، في الأسواق

أو في أماكن أخرى أين يتم توظيف العمال تقليديا، الإدماج أو البحث في الجرائد، البحث من

خلال العلاقات الشخصية، البحث عن أرض، منشأة، آلات، تجهيزات من أجل انجاز مؤسسة

خاصة، الخطوات الأولى للبحث عن موارد مالية... الخ.<sup>(1)</sup>

و بما أن عينة دراستنا تتمحور حول **البطالين الجامعيين**، يمكننا إدراج تعريف لهم :

"هم فئة من فئات البطالين الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم

(1) Ons, **Données Statistiques, Activité, Emploi et Chômage** au 4<sup>ème</sup> tr 2013, N° 653, Alger, p15.

عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثوا عن عمل بمختلف الوسائل  
و الإمكانات المتوفرة".<sup>(1)</sup>

و تعرف البطالة طويلة المدى حسب تعريف المكتب العالمي للشغل BIT، هي  
"وضعية الأشخاص البطالين خلال سنة أو أكثر".<sup>(2)</sup>  
من خلال ما سبق يمكننا تعريف البطالين خريجي الجامعة لمدة طويلة على أنهم الأفراد  
و الشباب حاملي الشهادات الجامعية الذين يبحثون عن عمل لمدة تجاوزت السنة، و أنهم  
مسجلين لدى مكاتب التشغيل.

#### ✓ تعريف التصور:

يعتبر **Serge Moscovici** من أبرز رواد نظرية التصورات الاجتماعية، و الذي  
عرف التصورات على أنها نظام من القيم ومن المبادئ والممارسات المرتبطة بأشياء معينة  
سواء مظاهر أو أبعاد خاصة بالوسط الاجتماعي، والتي تسمح باستقرار إطار الحياة الخاصة  
بالأفراد والجماعات، كما تشكل أيضا أداة لتوجيه إدراكنا وكذا بناء استجاباتنا.<sup>(3)</sup>

---

(1) ناصر، قاسمي. دليل مصطلحات علم اجتماع العمل و التنظيم. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص25.

(2) <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-de-longue-duree.htm>. le 20/07/2013 à 23h02.

(3) Monique, Lebrun. **Les Représentations Sociales des Méthodes de Recherches aux Problèmes de Société**. Québec : Les éditions logiques, 2001, p96.

أما **Monique Lebrun** فيعرف التصورات الاجتماعية باعتبارها " مستتبطة من المعارف و القيم المشتركة، التي تتشكل من التفاعلات و تكون خيوط و شبكة هذه التصورات".<sup>(1)</sup>

كما عرف الوظيفيين و على رأسهم **Durkheim** التصورات على أنها ظواهر تتميز عن باقي الظواهر في الطبيعة بسبب ميزاتها الخاصة ... بدون شك فإن لها أسباب وهي بدورها أسباب... ويضيف أن إنتاج التصورات لا يكون بسبب بعض الأفكار التي تشغل انتباه الأفراد، ولكنها بقايا لحياتنا الماضية، إنها عادات مكتسبة، أحكام مسبقة، ميول تحركنا دون أن نعي، وبكلمة واحدة إنها كل ما شكل سماتنا الأخلاقية.<sup>(2)</sup>

بالنسبة ل **Jean Claude Abric** التصورات هي "منتوج و عملية من النشاط الفكري، من خلاله الفرد أو الجماعة يعيد بناء الحقيقة التي يصطدم بها، و التي تقدم له دلالات معينة".<sup>(3)</sup>

أما عند **Claude Flament** "التصورات هي مجموعة منظمة من المعارف المتعلقة بموضوع، مشتركة بين أعضاء جماعة متجانسة بالنسبة لهذا الموضوع".<sup>(4)</sup>

---

(1)Ibid, P11.

(2) Jean Claude, Deschamps, J.L Beauvois. **La psychologie sociale, des Attitudes aux Attributions**, Paris : Presses Universitaires de Grenoble, 1996, p 140.

(3) Jean Claude, Abric. **Pratiques Sociales et Représentations**. 4<sup>ème</sup> ed. Paris : PUF, 2003, p53.

(4) Ibid, p11.

و عليه فإن التصور هو مجموع الخبرات، الدلالات، المبادئ و القيم الخاصة بالفرد أو المجتمع التي بواسطتها يتم تشكيل و توجيه سلوك الفرد أو الجماعة.

أدرجنا في الفرضيات مفهوم "طبيعة التصور" و القصد منه أنه للتصور طبيعة ايجابية و أخرى سلبية حسب الاتجاه كما حدده **Moscovici**، بمعنى أنه مثلا الوسط الاجتماعي للبطال الجيد و المحفز يكون لديه تصور ايجابي نحو مكانته المستقبلية و العكس صحيح.

#### ✓ تعريف المكانة الاجتماعية:

عرفها **Anthony Giddens** على أنها "الشرف الاجتماعي أو الهيبة التي يضيفها بعض أفراد المجتمع على جماعة بعينها، و عادة ما تتسم الجماعة ذات المكانة بأسلوب مميز للحياة، أي بأنماط السلوك المميز للجماعة أي بأنماط السلوك التي يتبعها أعضاء الجماعة، قد تكون الامتيازات المصاحبة للمكانة ايجابية ام سلبية، فجماعات المنبوذين ينظر إليها باحتقار، و / أو تعامل باعتبارها جماعات طريفة من قبل أغلبية السكان".<sup>(1)</sup>

حسب موسوعة **Bordas** "المكانة هي الدور الذي يقوم به الفرد و الذي يشير إلى نموذج من السلوك، هذا الدور و النموذج يمنح رتبة ضمن الهرم التسلسلي الاجتماعي،

(1) أنتوني، غدنز و كارين بيريسال ، مرجع سبق ذكره، ص 763.

الوضعية الاجتماعية تقاس من خلال متغيرات مثل: الوضعية المهنية، مكان الإقامة، الطائفة الدينية... الخ".<sup>(1)</sup>

و عرفها **Raymond Boudon** في قاموس علم الاجتماع على أنها مجموع الوضعيات التي يشغلها الفرد ضمن إحدى أبعاد النظام الاجتماعي، مثل المهنة، الدخل، المستوى التعليمي، الجنس، السن... الخ، و من جهة أخرى فهي ترتبط بالهوية الاجتماعية، الدور، الحقوق و الواجبات للفرد و تقاس من خلال متغيرين: الأول عمودي و يترجم العلاقات الهرمية، و الثاني أفقي و يعبر التفاعلات ما بين المتساوين، و الدور أكثر مفهوم التصاقا بالمكانة.<sup>(2)</sup>

كما عرفها الانثروبولوجي **Ralph Linton**، على أنها "المركز الذي يشغله الفرد في نظام معين و في وقت معين بالنسبة لهذا النظام".<sup>(3)</sup>

و عليه فانه يمكننا تعريف المكانة الاجتماعية على أنها مجموع الأدوار و الوضعيات التي يشغلها الفرد ضمن نسق معين و التي من خلالها يتم التمييز بين الأفراد و تعطي رتبة لكل فرد في المجتمع.

(1) Roger, Caratini. **Bordas Encyclopédie (Sciences Sociales)**. v01. Italie : Bordas édition, 1983, p312.2,D,b.

(2) Raymond, Boudon, et autres. **Dictionnaire de Sociologie**. v 01. Paris : Boussière, 2005, p226.

(3) Ralph, Linton. **Le Fondement Culturel de la Personnalité**. Paris : Bordas, 1977, p 87.

## 7. المقاربة النظرية

تحتاج أي دراسة في علم الاجتماع إلى إسناد نظري يعطي لها خصوصية

معرفية توظف في تبني طرحا متميزا يساهم في تفسير النتائج المتوصل إليها.

من هذا المنطلق اعتمدنا في دراستنا هذه على نظرية الهوية عند **Claude**

**Dubar** الذي ترجم عملية تشكل الهوية الاجتماعية بالربط بين التبادلين الذاتي و الموضوعي،

و اعتبر هذا الربط هو مفتاح عملية بناء الهوية الاجتماعية.

تختلف النظريات الاجتماعية في أصل الهويات الاجتماعية و ميكانيزمات بنائها

و وجهات النظر التي يجب اعتمادها في التحليل، و في هذا السياق يؤكد **Dubar** على

ضرورة التمييز بين أكبر تيارين للهوية:

• الموضوعية المتأنتية من مفهوم الهابتوس عند **Pierre Bourdieu**

• الذاتية أو الفردانية، المتطورة أساسا من خلال نظرية التفاعلية الرمزية (**Goffman**)

يؤكد **Dubar** على أنه ليس من الممكن فقط بل ضروري أن نفكر جميعا بصرامة

دقيقة في هذين التقليدين النظريين، على عكس الاتجاه المتأصل في التيار التفاعلي الرمزي،

فإن **Dubar** لا يقلل من أشكال الهوية إلى تفاعلات حاضرة و سابقة و الناتجة، إلى ألعاب

تخفي و مرايا بين الأفراد، كما هي معرفة من خلال أدوارهم المؤسسية، و لا يمكن اعتبار

أشكال الهوية كأصناف ذات عمق موضوعي، رسمية و ماكرو اجتماعية، و التي تعبر عن جماعات سوسيو مهنية مستقرة.<sup>(1)</sup>

بعد مسار لمختلف نظريات التنشئة الاجتماعية، **Dubar** يقترح علينا نظرية عملية لبناء الهوية، حيث أن هذه النظرية تقف على التمييز بين أربعة عناصر متعارضة:

- هوية الذات و هوية الغير

- العملية العلائقية و العملية البيوغرافية

- التبادل الموضوعي و التبادل الذاتي

- المنح و التأسيس

## 01- هوية الغير و هوية الذات:

يرفض **Dubar** التمييز بين الهوية الفردية و الهوية الجماعية حيث أن الانقسام الداخلي للذات يجب تصوره كتعبير ذاتي لازدواجية الاجتماعي الذي يظهر بصورة واضحة من خلال ميكانيزمات المماثلة.<sup>(2)</sup>

تتضمن الهوية ازدواجية أساسية بما أنها لا يمكن تجنبها فهي تصادف هوية الغير و هوية الذات، هويتين لا تتفصلان و مرتبطتان على نحو إشكالية لا ينفصلان، لأن هوية

(1) Claude, Dubar, « **Formes identitaires et socialisation professionnelle** ». Op.cit. p. 318.

(2) Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. Op.cit. p109.

الذات هي تابعة للأخر في الاعتراف: (لا أعرف أبدا من أكون إلا في نظر الآخرين)، تعد إشكالية لأن تجربة الغير لم تعشها الذات، لذلك نحن نعتمد علا اتصالاتنا للتعرف على هوية الغير (ماذا تقدم لنا)، بالتالي هي بالنسبة إلينا هوية ل نحن في حد ذاتها.<sup>(1)</sup>

## 02- المنح و التأسيس:

يميز **Goffman** بين هوية افتراضية و هوية حقيقة، بينما **Dubar** يميز بين عمليتين مختلفتين في البناء الهوياتي و التي تلعب في نفس الوقت دور المنح و التأسيس.

- الأول متعلق بمنح الهوية من طرف المؤسسات و الفاعلين مباشرة من خلال التفاعل مع الفرد، حيث لا يمكن تحليلها خارج نظام الفعل و التي من خلالها الفرد ينتج "روابط قوة" بين كل الفاعلين المعنيين و الشرعية.

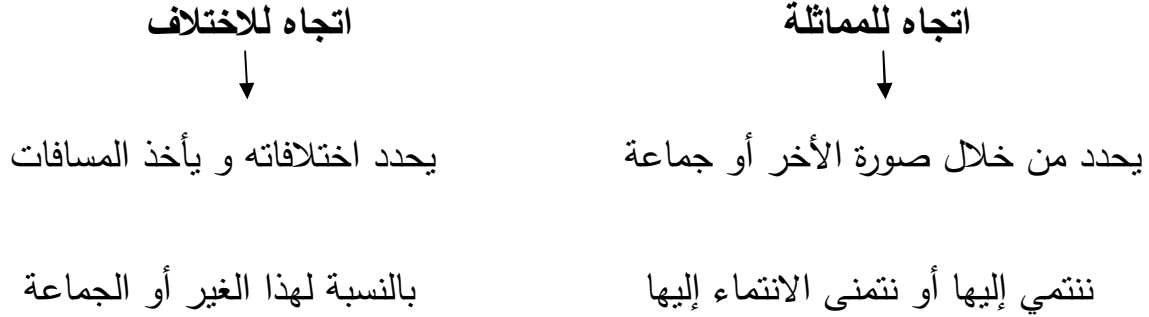
- و الثاني يتعلق بالاستيعاب النشط، تأسيس هوية الأفراد من طرف الأفراد أنفسهم، و لا يمكن تحليلها خارج المسارات الاجتماعية و التي من خلالها الأفراد يبني هويات للذات، بدون هاته الشرعية الذاتية لا يمكننا الحديث عن هوية الذات.<sup>(2)</sup>

(1) Ibid, p108.

(2) Ibid, p111.



في قلب عملية التأسيس ينشط ضغط بين اتجاهين متناقضين:



### 03- العملية البيوغرافية و العملية العلائقية:

الهوية هي نتاج التنشئة الاجتماعية المتعاقبة، و عليه **Dubar** استخلص

نمطين من التنشئة الاجتماعية:

- التنشئة الاجتماعية البيوغرافية: المتعلقة بتاريخ حياة الفرد، و خاصة المتعلقة بمساره الاجتماعي و المترجمة ذاتيا، هو المحور الأساسي لبناء الهوية و تبنى هوية الذات (كيف أعرف نفسي).

- التنشئة الاجتماعية العلائقية: المتعلقة بالفاعلين في عملية التفاعل في نظام الفعل المحدد، مرورا برهانات مختلفة و غير متزامنة، منذ بدايتها في جوانب الغير ضمن فعل جماعي. يلاحظ أن الشخص يمنح هوية للذات، من قبل الآخرين، الذي هو أساس للاعتراف (هوية الغير) كيف ينظر إلي الآخرين.

في هذه الحالة عمليتين للمماثلة مختلفتين يتواجدان في بناء الهوية:

- **العملية البيوغرافية:** يكمن أن يعرف كبناء ضمن الوقت من خلال الأفراد للهويات الاجتماعية و المهنية من خلال أنماط معروضة من طرف المؤسسات المتعاقبة (العائلات، المدارس، سوق العمل، المؤسسات...) و تعتبر في نفس الوقت ممكن الوصول إليها و مثمثة (التبادل الذاتي).

- **العملية العلائقية:** و تتعلق بالاعتراف في وقت معين، و ضمن فضاء محدد من الشرعية، هويات متعلقة بالمعرفة، مهارات و صور للذات مقترحة و معبر عنها من طرف الأفراد في نظام الفعل.

الأشكال الاجتماعية للربط بين هاتين العمليتين يشكل في نفس الوقت مصفوفة من الفئات الهيكلية التي تبني فضاء الوضعيات الاجتماعية (عالية/منخفضة و لكن أيضا خارج العمل، و وقتية المسارات الاجتماعية (استقرار/حراك و لكن أيضا استمرارية/قطيعة).<sup>(1)</sup>

#### 04- التبادل الذاتي و التبادل الموضوعي:

بالنسبة ل **Dubar** بناء الهوية يتم من خلال الربط بين شكلين من التبادل:

تبادل موضوعي مع الآخرين (الهوية الممنوحة)، و تبادل ذاتي مع ذاته أي (هوية الذات).

(1) Ibid, p 122.

- التبادل الموضوعي (الخارجي): و الذي يدور بين و الفرد و الآخرين، هذا الأخير يحاول الجمع بين توقعات الأدوار (هوية الغير)، أو الذات المثالية (هوية الذات)، هذا التبادل يمكنه أن يترجم من خلال الاعتراف أو عدم الاعتراف، على العكس التبادل الذاتي هو تبادل داخلي للفرد، الفرد يحاول الجمع بين هوية الغير و هوية الذات، هنا تتدخل الرغبات في المحافظة على مماثلته السابقة (هوية موروثه) و بناء جديدة (هوية متوقعة).

- التبادل الذاتي (الداخلي): يمكن أن يأخذ اتجاهين:

استمرارية أو قطيعة بين الهوية الموروثة و المتوقعة، هناك فارق بين تعريف الذات المنبثق من المسار السابق و إسقاط الذات في المستقبل، هذا الجهد يأتي حسب **Dubar** من خاصية أساسية في صراع الهوية، حيث أن هوية الغير المستخلصة من عملية التنشئة الاجتماعية العلائقية، تفترض إذا تبادل داخلي بين الهويات الممنوحة من الغير (أفراد و مؤسسات)، و الهويات المدمجة، هاته الأخيرة تفترض تبادلا داخليا (ذاتي) بين الهوية الموروثة و المتوقعة. يتعلق التبادل الذاتي بالإسقاط للعديد من المستقبل مختلفة، إسقاط الذات في المستقبل بالاستمرارية أو القطيعة مع الماضي المعاد بناؤه، هنا تعريف للذات يأتي من

الماضي. هذا المسار الذاتي ينتج في نفس الوقت عن قراءة تفسيرية للماضي و الإسقاط

الاستباقي للمستقبل، هنا التبادل يتجذر في ازدواجية (الاعتراف أو عدم الاعتراف).<sup>(1)</sup>

في الواقع، الهوية ليست سوى نتيجة لعمليات التنشئة الاجتماعية، و نتيجة الربط

بين عمليتين هويتين غير متجانستين: عملية علائقية استنادا إلى الأفعال الممنوحة و التبادل

الموضوعي بين هوية ممنوحة و أخرى متوقعة، و أن أصل هوية الذات هي العملية البيوغرافية

القائمة على أفعال الانتماء و من خلال التبادل الذاتي بين الهوية الموروثة و المتوقعة كما هو

موضح في النموذج الموضح في الصفحة الموالية.

---

(1) Ibid, p11.

نموذج رقم 01: بوضوح "عملية بناء الهوية الاجتماعية"<sup>(1)</sup>

العملية العلائقية	العملية البيوغرافية
↓ هوية للغير	↓ هوية للذات
**	**
أفعال التأسيس	أفعال الانتماء
أي نوع من الرجال أو النساء أنت؟	أي نوع من الرجال أو النساء تريد أن تكون؟
نقول لك من تكون	تقول لنفسك من تكون
**	**
هوية رقمية/معطاة	هوية مبشرة للذات
عامة /نوع معطى	انتماء مسترد او مدعى
**	**
هوية اجتماعية افتراضية	هوية اجتماعية حقيقية
**	**
تبادل موضوعي بين	تبادل ذاتي بين
هوية محققة و هوية مفترضة	الهوية الموروثة و المتوقعة
**	**
تناوب بين التعاون و الاعتراف	تناوب بين الاستمرارية
الصراع و اللااعتراف	و إعادة الإنتاج، القطيعة و الإنتاج
**	**
تجارب علائقية و اجتماعية	تجارب مكونة من طبقات محاباة
من السلطة	و لامساواة اجتماعية
**	**
مماثلة بالنسبة لمؤسسات بنيوية او شرعية	مماثلة بالنسبة لأصناف جذابة و محمية
↘	↙
هوية اجتماعية تتسم بالازدواجية.	

(1) Ibid, p113.

## الاستفادة من نظرية Claude Dubar في دراسة هوية البطال:

أقر **Dubar** بأن الهوية الاجتماعية عبارة عن مزيج بين ما هو ذاتي و اجتماعي بالنسبة للفرد، هذا الأخير الذي لا يستطيع بناء هويته الذاتية إلا من خلال التفاعل مع الآخرين، التي تمنحه الشرعية و الاعتراف، و هوية البطال تبني من خلال استمرار الهوية الموروثة و مسارات اجتماعية متعاقبة ابتداء من الأسرة وصولاً إلى الجامعة و أخرى ذاتية يبنها بنفسه من خلال التكوين الذاتي ليشكل بذلك هوية جديدة من خلالها يحاول تصور مكانته الاجتماعية دائماً في إطار التفاعل الاجتماعي.

### 8. صعوبات الدراسة

- 01- صعوبة تحديد الموضوع و متغيرات الدراسة
- 02- ندرة الدراسات السابقة حول المكانة الاجتماعية
- 03- ندرة الدراسات السوسولوجية العربية حول البطالة
- 04- صعوبة الوصول إلى مسؤول الوكالة المحلية للتشغيل بمجال الدراسة تقرت، من أجل إفادتنا ببعض الإحصائيات و معلومات عامة حول المكتب.
- 05- صعوبة الحصول على إحصائيات دقيقة لحصر عينة البحث.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض المقاربة المنهجية لموضوع الدراسة، كما تم التطرق إلى عرض النظرية التي من خلالها سوف يتم تفسير نتائج الدراسة، و مدى استفادتنا من هذه النظرية في موضوعنا الحالي، كما تم تفكيك مفهوم الهوية و استخراج مؤشرات الدراسة بناءا على المدخل النظري ل Claude Dubar .

## الفصل الثاني

### المهوية مفهوم سوسيولوجي

1. التطور التاريخي لمفهوم الهوية

2. التنشئة الاجتماعية كبناء

اجتماعي للهوية و الواقع

3. أشكال الهوية

4. أشكال الهوية الاجتماعية عند Claude Dubar

5. مكونات الهوية الاجتماعية



## تمهيد:

يعتبر موضوع الهوية من المواضيع التي أخذت مساحة كبيرة في الدراسات الاجتماعية و الإنسانية، و ذلك لما يكتسيه من أهمية بالغة في حياة الفرد و الجماعة، حيث أن هذا المفهوم واسع في جوهره و يصعب تحديده.

الهدف من هذا الفصل هو الإحاطة بمفهوم الهوية من خلال التطرق لتاريخ نشأته و مختلف المنظرين الذين تطرقوا له، أشكاله، بنائه، و أخيرا نقوم بعرض نظرية تشكل الهوية عند عالم الاجتماع الفرنسي **Claude Dubar** .

## 1. التطور التاريخي لمفهوم الهوية

لطالما اقترن مفهوم الهوية بعالم التحليل النفسي **Erik Erikson** و الذي "يعتبر من المؤسسين الأوائل لمفهوم الهوية في الولايات المتحدة الأمريكية انطلاقاً من تصوره للأعمال الأنثروبولوجية للمدرسة الثقافية و التي طورت من خلال الأسس النظرية الفرويدية إلى العلوم الاجتماعية".<sup>(1)</sup>

الهوية بالنسبة ل **Erikson** هي "شعور ذاتي لوحدة شخصية و لاستمرارية زمنية، المبدأ الذي يعطي الانسجام و تعدد الخبرات الاجتماعية لدى الأفراد".<sup>(2)</sup>

كما يؤكد **Erikson** أن العملية الهوياتية تترجم من خلال ازدواجية الهوية الذي هو من جهة (شعور واعي بخصوصية الفرد)، و من جهة أخرى هو (مجهود غير واعي يحاول استعادة تضامن الفرد مع الجماعات المثالية)، و بالتالي الهوية تبنى أثناء الوجود، ولكن بصفة خاصة خلال فترات الأزمة أو التمزق، وأهم هذه الأزمات هي المراهقة.<sup>(3)</sup>

تشكيل الهوية ينطوي على عملية التفكير و الملاحظات المتزامنة و العمليات النشطة على جميع المستويات العقلية للفرد و التي من خلالها يحكم على نفسه في ضوء ما يجد به الطريقة التي يحكم بها الآخرون عليه بالمقارنة مع أنفسهم و من خلال تصنيف كبير في

(1) Gilles, Ferréol, Ph Cauche et autres, **Dictionnaire de Sociologie**, Paris : Armand Colin, 1995, p109.

(2) Pierre Tap, **Identité ; Nature et Dimension de l'Identité Personnelle**, v09. France : In, Encyclopedia universalis, 2003, p76.

(3) www.yrub.com/psycho/psyd03.htm. le 17-05-2014 à 01h13.

نظرهم؛ و في الوقت نفسه يحكم على طريقته في الحكم عليه على ضوء طريقته الشخصية للإدراك، مقارنة معهم و مع الفئات التي هي مرآة الهوية.<sup>(1)</sup>

يحمل مفهوم الهوية بعد ذاتي في بناءاته النظرية، الأمر الذي أدى إلى إشكالية اندماجه في علم الاجتماع، من هنا ظهرت بعض المساهمات لمنظرين اجتماعيين لهذا المفهوم و على اختلاف تياراتهم الفكرية إلا أنهم يتفقون بأن مفهوم الهوية مرتبط بالاجتماعي و الذي بدوره يحدد الفردي.

كما انتبه **Gilles Ferréol** إلى أن بعض قواميس علم الاجتماع أهملت مفهوم الهوية مثل: المعجم النقدي لعلم الاجتماع **Raymond Boudon**، آخرون تجاوزوه و استبدلوه بمصطلحات أقرب مثل الهوية الجماعية أو المماثلة.

بالنسبة ل **Ferréol** مفهوم الهوية له أوجه عديدة تتقاسمها مختلف المقاربات العلمية ذات المعارف المشتركة، الهوية هي معطى معقد الفهم بسبب تخصصاتها العديدة و العلاقات الجدلية التي تدعم الشبكات المفاهيمية التي يمكن أن تتبعها.<sup>(2)</sup>

(1) Gilles, Ferréol Cauche Ph et autres, Op.Cit, p86.

(2) Gilles, Ferréol, et Guy Jucquois. **Dictionnaire de l'Altérité et des Relations Interculturelles**. Paris : Armand Colin, 2004, p 155.

مفهوم الهوية "يشير إلى كل ما يخص الفرد أو الجماعة و ما يميزها، فهو مفهوم غامض...، حسب **Durkheim** الهوية هي نتيجة انتقال منهجي ملقنة أساسا من الطفولة، هذا الانطباع يضمن للفرد الانتماء في الجماعات الاجتماعية و التي تضمن الاستقرار الزمني".<sup>(1)</sup>

بينما **weber** لم يهتم كثيرا بإعادة إنتاج الهوية بقدر ما اهتم ببروزها ضمن أشكال اجتماعية محددة مثل الهوية المهنية عند **Sainsaulieu**.<sup>(2)</sup>

في هذا السياق الهوية يمكن أن تفهم على أنها نتاج لسياقات أو مواقف غير عادية بدلا من أنها نتائج لانطباعات أكثر سلبية.

أما الاتجاه التفاعلي و على رأسهم **Goffman** الذي أكد على أنه يمكن وصف الهوية من خلال التبادل بين هوية الذات (الحقيقية) و هوية الغير (الافتراضية)، فالأولى تجمع الملامح التي نعتبرها كعناصر بنائية الخاصة بشخصيته، أما الثانية تتميز بالنظرة التي يحملها الغير عن الذات.

أما عند **Herbert Mead**، "الهوية هي نتاج التفاعل الديناميكي الذي يحدث في مرحلة الطفولة و يجوز أن تتحول لاحقا في مجالات اجتماعية واسعة.

(1) Raymond, Boudon et autres. **Dictionnaire de Sociologie**, Op.cit, p 117.

(2) Ibid, p117.

مهما كانت المقاربة المعتمدة فإن الهوية تبنى بفضل مراجع متوفرة، يعطي مكان لاستراتيجيات هوياتية بدلالة كل واحدة أنها تنص على تعبئة الموارد المتاحة ضمن المحيطات العائلية، الثقافية أو المهنية من أجل الاعتراف بمطابقتها أو التفرد".<sup>(1)</sup>

يوضح عالم الاجتماع **Pierre Bourdieu** "من خلال مفهوم الهابيتوس (Habitus) و من خلال زاوية أخرى مشكل بناء الهوية، مفهوم الهابيتوس بمعنى دمج الممارسات الفردية و الجماعية من الداخل و الخارج، لهوية الذات و هوية الغير من أجل الانتماء ...، الهابيتوس يعطي للفرد فرصة تطوير الممارسات المعاشة كاختراع حر و غير متوقع، حتى عندما تكون اجتماعيا ضمن حدود مرتبطة بشروط بناء الهابيتوس".<sup>(2)</sup>

مفهوم الهوية متداول في علم الاجتماع، و إن كان ينحرف عن التقليد البسيكولوجي فهو يساعد على التفكير في العلاقات بين الفئات الشرعية الاجتماعية (المكانات الاجتماعية أو المهنية) و التصورات الذاتية التي يكونها الأفراد عن وضعياتهم الاجتماعية التي تسمح بفهم الشعور بالانتماء. و لكن أيضا التغيير أو الإقصاء إلى جانب فكرة التنشئة الاجتماعية فهي تسعى لفهم المسارات ضمن بعدها الموضوعي و الذاتي، في تحولاتهم المتعاقبة و الأبعاد المتعددة الخاصة بهم.<sup>(3)</sup>

(1) Ibid, p117.

(2) Gilles, Ferréol, Cauche Ph et autres. Op.Cit, p87.

(3) Ibid, p88.

أما بالنسبة لمساهمة عالم الاجتماع **Claude Dubar** في التحليل السوسولوجي بالنسبة لمفهوم الهوية مقارنة بمفهوم الجماعة، الطبقة أو الفئة، المستعملة في مقاربة ماكرو سوسولوجية، أو مفاهيم الدور، المكانة المعرفة من خلال مقاربة ميكرو سوسولوجية، فإنه شرح مفهوم الهوية" محاولا إدخال البعد الذاتي، النفسي في قلب التحليل الاجتماعي...النظرية تثبت التقسيم الداخلي للذات في الاجتماعي نفسه من خلال التعبير عن الفردي(عوامل ذاتية)، و التي هي في نفس الوقت عوامل معاشة و معبر عنها تجريبيا".<sup>(1)</sup>

من المهم أن نشير إلى أن **Claude Dubar** "عندما دمج البعد النفسي في قلب التحليل الاجتماعي حاول بذلك فهم الهويات كنتاج لضغط داخلي في عالم اجتماعي و ليس كنتائج للأداء النفسي و ألياته".<sup>(2)</sup>

و من جهته **Dubar** عرف الهوية الاجتماعية على "أنها غير متناقلة من جيل لآخر، بل تبنى عند كل جيل على أساس فئات، وضعيات موروثه من الأجيال السابقة، لكن أيضا من خلال الاستراتيجيات الهويةية و المؤسسات التي يمر بها الأفراد و التي تساهم في التحول الحقيقي، هذا البناء الهويةي يأخذ أهمية خاصة في حقل العمل، الشغل و التكوين الذي يكسبها شرعية كبيرة من أجل الاعتراف بالهوية الاجتماعية و منح المكانات الاجتماعية".<sup>(3)</sup>

(1) Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. Op.cit., p 109.

(2) Samir, El-Hoyek. Op.cit. p71.

(3) Claude, Dubar. Op.cit. p122.

إذا الهوية الاجتماعية هي عبارة عن مسارات متعاقبة في حياة الأفراد، التي تبدأ مع التنشئة الاجتماعية الأولى للفرد لتستمر إلى التنشئة الاجتماعية الثانوية من خلال المؤسسات و المهنة و الثقافة، لتتقاطع مع حياته الذاتية الخاصة بشخصيته، حيث هي غير ثابتة و متغيرة بتغير المسارات السالفة الذكر.

## 2. التنشئة الاجتماعية كبناء اجتماعي للهوية و الواقع

النقد الموجه للمقاربات الثقافية و الوظيفية للتنشئة الاجتماعية، جعلها تلتفت إلى أن الفرد ينشأ ضمن معايير و قيم جماعة مرجعية أو جماعة انتماء، هذه الخاصية التي جعلت من الفرد يمكن تحديد هويته و يعرف. هذه المقاربات تستند على شرط اللاوعي لوحدة العالم الاجتماعي، الذي من خلاله الواقع الاجتماعي يعرف كمواجهة لمنطق الفعل المتجانس، أين تكمن فكرة ازدواجية الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

فيما يخص هذا المفهوم،" رجع **Dubar** إلى **Habermas** الذي اعتبر التنشئة الاجتماعية كعملية لتكوين الروح، و الذي بدوره أخذ تعريف فلسفي للتنشئة الاجتماعية من **Hegel** الذي اعتبرها كوحدة جدلية بين:

\*المعرفة و الاعتراف المشتركة، قاعدة بناء الهوية.

(1) Ibid, p 83.

\*التصور الرمزي يسمح بامتلاك الموضوع من طرف العلة الذي يستلزم علاقة تبادل مع الآخر من خلال اللغة.

\*سيرورة من العمل التي تشغل مكانة هامة و كبيرة في بناء الهوية منها المؤسساتية ، الاعتراف المتبادل."(1)

كما يخالف أيضا **Max Weber** مفهوم المجتمع الذي يعتبر كمجموع موحد، التنشئة الاجتماعية بالنسبة له تقترب من شكل النشاط البشري الممارس، من خلال (المؤسسات، الدولة...) و يتمثل شكل النشاط البشري في:

\*إما فعل جماعي (الذي يقع من خلال التوقعات المعبر عنها في نظام القيم المشترك في جماعة الانتماء)، (ميادين عاطفية، شعورية و متعلقة بالعادات).

\*إما فعل مجتمعي ( الذي يقع من خلال قواعد تقوم على طابع عقلائي)، (ميادين عقلانية، ملزمة بعقد). (2)

أول من كتب عن التنشئة الاجتماعية كبناء للذات من خلال العلاقة بالآخر هو **Herbert Mead**، هذه المقاربة لها كل الاستحقاق في وضع الاتصال في مركز عملية التنشئة الاجتماعية، و تجعل انحدارها تابع للعلاقة الجماعية القائمة بين القائمين بعملية التنشئة الاجتماعية و المتلقين للتنشئة الاجتماعية.

(1) Ibid, pp 84-85.

(2) Ibid, p90.



لهذا اهتم **Mead** بالنماذج التي أطلق عليها **Habermas** بـ "الأثر الاتصالي" بمعنى:

- ردة الفعل، ليست بالضرورة اتصالية
- الايماء الرمزي، اللغة.

طور **Mead** تحليل دقيق للتنشئة الاجتماعية كبناء تطوري لاتصال الذات، باعتبارها

عضو في جماعة تشارك في وجودها و بالتالي في تغييرها.

هذا التحليل اعترف بلعب الدور، الرمز الدال لاكتشاف شخصية معترف بها اجتماعيا، و بنائية من أجل تنشئة الطفل.

ثم تمر التنشئة الاجتماعية عبر فهم ممر اللعب الحر إلى اللعب المنظم، يستلزم فهم

اعتراف الآخر، و دعم الهوية الاجتماعية يرجع إلى التوازن بين الذات المتضمنة روح الانتماء للجماعة و الآخر، و الأنا الذي يسمح لي بأن أثبت وجودي ايجابيا ضمن الجماعة.<sup>(1)</sup>

"اهتم **Berger, Luckman** ببناء نظرية عملية تتعلق بالتنشئة الاجتماعية الثانوية

أضافت تحديد مهم يتعلق بالمعرفة:

-التنشئة الاجتماعية الأولية و التي تمتاز بمزج معرفة قاعدية مع تعليم اللغة.

(1) Ibid, pp 95-96.

-التنشئة الاجتماعية الثانوية تتعلق باكتساب المعارف المختصة و الأدوار المباشرة أو الغير مباشرة المتجذرة في تقسيم العمل، هذه هي المعارف المهنية".<sup>(1)</sup>

من خلال ما سبق ذكره نستخلص بأن عملية التنشئة الاجتماعية تنقسم إلى مرحلتين:

\*عندما تنتهي التنشئة الاجتماعية الأولية

\*التنشئة الاجتماعية الثانوية تبنى من خلال القطيعة مع التنشئة الأولية (تهديم البنية/إعادة بناء بنية الهويات). في حين التنشئة الاجتماعية الثانوية لا تمحي إطلاقا الهوية العامة المبنية من خلال التنشئة الاجتماعية الأولية.

كما أن التنشئة الاجتماعية تؤدي إلى التغيير الاجتماعي و ليس فقط إعادة إنتاج النظام الاجتماعي، و هذا يرجع للعلاقة بين التنشئة الاجتماعية الأولية و الثانوية، بين المعارف القاعدية و المختصة. يكمن خطر مواجهة المعارف الموجودة، تدرج المعارف لم يعد مضمونا من خلال المؤسسات المعنية فقط، و لكن بالتعاون مع مؤسسات التنشئة(الأسرة، المدرسة و مؤسسة عمل/ جملة حرف).

### 3. أشكال الهوية

هل توجد هوية واحدة أم هويات متعددة؟ منذ بداية هذه الدراسة و نحن نتحدث عن الهوية الاجتماعية و هذا راجع لطبيعة الموضوع، و لكن للهوية أشكال مختلفة إن لم نقل

(1) Ibid , p98.

عديدة، و هذا يرجع إلى اختلاف التيارات الفكرية و حتى ضمن المدرسة الواحدة، نذكر من بين هذه الأشكال:

### 1.3 الهوية الاجتماعية و الهوية الشخصية:

**الهوية الاجتماعية** عرفها **Dubar** على "أنها غير متناقلة من جيل لآخر، بل تبني عند كل جيل على أساس فئات، وضعيات موروثية من الأجيال السابقة، لكن أيضا من خلال الاستراتيجيات الهويةية و المؤسسات التي يمر بها الأفراد و التي تساهم في التحول الحقيقي، هذا البناء الهويةي يأخذ أهمية خاصة في حقل العمل، الشغل و التكوين الذي يكسبها شرعية كبيرة من أجل الاعتراف بالهوية الاجتماعية و منح المكانات الاجتماعية".<sup>(1)</sup>

بينما **الهوية الشخصية** فهي ليست معطاة منذ الولادة، ليست انتماء موروث و لا تابعة لثقافة معينة و ليست لها خصائص اجتماعية محددة و لا ثابتة، فهي حسب **Erikson** "عملية من خلالها الفرد يبحث أن يكون كما اختار هو بوعي أو عن غير وعي" هذه العملية تترجم من خلال ازدواجية الهوية، من جهة هي عاطفة واعية بالخصوصية الفردية، و من جهة أخرى هي مجهود غير واعي يهدف إلى تضامن الفرد مع الجماعة من خلال الأفكار المشتركة. بالنسبة له الهوية الشخصية تبني من خلال الوجود، و لكن خاصة في مراحل التمزق أو الأزمة التي يمر بها الفرد، و أهم هذه الأزمات مرحلة المراهقة".<sup>(2)</sup>

(1) Claude, Dubar. Op.Cit p122.

(2) Samir, El-Hoyek. Op.Cit, p72.

2.3 هويات جماعية: و تشمل على الهوية الدينية، الهوية الثقافية، الوطنية و الهوية المهنية.

1.2.3 الهوية الدينية: "التفاف جماعة حول معارف، مهارة و قيم تحمل بعد عقائدي، و التي تضمن استمرارية أداء مختلف العبادات الدينية مثل الصلاة.

2.2.3 الهوية الثقافية: كل جماعة لها ثقافة خاصة تميزها راسخة، لها مصادرها و دلالاتها من المحددات الأساسية لثقافة المجتمع، كاللغة، التاريخ و المصير المشترك.

3.2.3 الهوية الوطنية: يقال أنها أصيلة و تتحذر من حقيقة زمنية، الهوية الثقافية منبع الصراع و إلا الإقصاء، الهوية الوطنية تعترف بمصدرها، تاريخها و لا تندثر من خلال الحوار و لا التبادل ما بين الثقافات".<sup>(1)</sup>

4.2.3 الهوية المهنية: يعتبر **sainsaulieu Renaud** أول من درس الهوية المهنية في إطار علاقات العمل و عرفها على أنها "طريقة من خلالها مختلف الجماعات في العمل تعرف بالنسبة للرفاق، للرؤساء و لجماعات أخرى، كما تعتبر استثمار لعلاقات دائمة التي تؤدي إلى

(1) Ibid, pp68-69.

الاعتراف المتبادل من طرف الشركاء".<sup>(1)</sup> و استخرج أربعة أنماط للهوية: هوية الانصهار، هوية الانسحاب، هوية التفاوض، هوية التقارب.<sup>(2)</sup>

كما أن هناك دراسات مشتركة بين **Dubar, Sainsaulieu** في مجال العمل و الهوية المهنية، و أكد **Dubar** على أن الأشكال الهوياتية تتجذر في المجال السوسيوميهي كما في المجال الاجتماعي، لكن لا تقتصر على هويات العمل، فهي تتوافق مع مسارات اجتماعية مختلفة، لكنها لا تقتصر على هابيتوس الطبقة، بل تشمل على فئات رسمية، وضيعيات في فضاءات مدرسية و سوسيو مهنية. و استخلص بدوره أربعة أنماط هوياتية في مجال العمل: هوية الترقية، هوية الإقصاء، هوية التوقف، هوية التحول.<sup>(3)</sup>

**3.3 هوية مفتوحة و هوية مغلقة: " Michel Cifali** تسمى الهوية المتفسخة **بالمغلقة**، و التي من خلالها الفرد يبني وجوده على أساس تمثلات من خلالها يتم الاعتراف به و يحب أن يكون معترف به، و تسمى الهوية المتعددة **بالمفتوحة**، و التي تبنى من خلال تمثلات متعددة".<sup>(4)</sup>

**4.3 هوية ايجابية و هوية سلبية:** تسمى الهوية الايجابية ذكرت **Malewska-Peyre** **Hanna**، الشعور باكتساب صفات السلطة التي تؤثر على الكائنات و الأشياء، للتحكم على

(1) Renaud, Sainsaulieu. **Sociologie de l'Entreprise « Organisation Culture et Développement**». 2<sup>ème</sup> ed.

Paris : édition presses des sciences, PO et Dalloz, 1995, pp201 -225.

(2) Ibid,p p201-208.

(3) Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. Op.Cit, 2000., p237.

(4) Samir, El-Hoyek. Op.cit. p68.

الأقل جزئياً في المحيط و اكتساب تصورات للذات محفزة مقارنة بالآخرين، و الهوية السلبية تكون على العكس شعور بالنقص، عدم القدرة، عدم التقدير من الآخرين، و هي نابعة من خلال التفاعل الغير محفز و هذا ما أطلقت عليه الكاتبة بالوصم".<sup>1</sup>

#### 4. أشكال الهوية الاجتماعية عند Claude Dubar

من أجل استخراج النماذج الهوياتية Claude Dubar درس كيف أن الفاعلين الاجتماعيين يعرفون أنفسهم بما يتفق مع المفهوم الذي اتخذته الهوية لبنائها، و بالتالي فإنه يوفر لنا أداة خاصة (أشكال الهوية)، التي تعتبر تكوينات مثالية نموذجية، لمسارات اجتماعية عامة التي استخرجها من خلال تحليل قصة الحياة من خلال المحور العلائقي المزدوج و البيوغرافي و التبادل المزدوج الذاتي(الداخلي) و الموضوعي(الخارجي).

" يعرض Claude Dubar أشكال الهوية الاجتماعية الأربعة: ثقافية، سردية، انعكاسية و متعلقة بالمكانة، التي استخلصها كنظم نموذجية و خاصة التي تهيكل قصص الحياة، و تسمح بتخطيطها و تكوينها العلائقي.

استخلص أولاً شكلين من التبادل العلائقي (الجماعاتي و المجتمعي)، و شكلين من التبادل البيوغرافي (الذات و الغير).

(1) Ibid, p67.

- الشكل الجماعاتي: يؤسس من خلال الشعور بالانتماء إلى نفس الجماعة فهي قاهرة، كما هو الحال في الأسر التي توحد الأبناء و العلاقات العاطفية الشديدة.
- الشكل المجتمعي: يوحد (نحن) المبني على حل وسط أو التنسيق بين المصالح، و هي قاهرة و لا سيما في المؤسسات (الدفاع عن المصالح المشتركة) و في الجمعيات (الدفاع عن القيم المشتركة). هذه الأشكال تتقاطع مع التبادل الذاتي كما هو موضح في الشكل التالي:

جدول رقم 01 : يوضح أشكال الهوية الاجتماعية

شكل مجتمعي	شكل جماعاتي	
شكل سردي	شكل انعكاسي	هوية للذات
شكل المكانة	شكل ثقافي	هوية للغير

**La source** : Dubar, Claude. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. 3<sup>ème</sup> ed. Paris : Armand Colin, 2000, p102.

1.4 الشكل الانعكاسي أو العلائقي للذات: يشكل نموذج للمماثلة ينحدر من وعي انعكاسي، و الذي يفترض تعريف للذات نفسها و المبني على التأمل و البحث عن الأخلاق المثالية، هي علائقية إلى حد أين يبرز الالتزام في مشروع ينطوي على المماثلة في جماعة رفاق يتقاسمون نفس المشروع، هو نمط الهوية المطورة للذات التشددية و الثورية.

2.4 الشكل السردي أو البيوغرافي للذات: على عكس النموذج الانعكاسي، ينطوي

على السرد الذي له أولوية الفعل، الفرد يعرف من خلال الفعل الذي يقوم به حيث يتم

تعريف الفرد بما يفعل. هذا النموذج يطرح مسألة الهويات المكتسبة و مشروع الحياة

المتعلق بالمدة، إنها استمرارية ل (أنا) المتوقعة ضمن انتماءات متعاقبة.

3.4 الشكل الثقافي: يندرج هذا النموذج تحت نمط (المجتمعية) الذي يشير إلى الانتماء

مجموعة محلية وثقافتها الموروثة، و الذي يتم من خلال مكانة الفرد في بنية القرابة.

يبقى هذا الشكل هو السائد أين يتفوق (نحن) على (أنا).

4.4 شكل المكانة: التنشئة الاجتماعية لا تحقق أبداً من خلال إعادة إنتاج الأدوار

الجماعية الموروثة، و لكن تتم بواسطة التدريب على الأدوار المجتمعية الجديدة من

خلال الاستحواذ على مكانة تسمح بالاعتراف الاجتماعي".<sup>(1)</sup>

كما أن هذه الأشكال هي جزء لا يتجزأ من العلاقات الاجتماعية المهيمنة (هيمنة الجنس

في الشكل الثقافي، الهيمنة الرمزية بين المعتقد و الغير معتقد، النخبة و الشامل، في الشكل

الانعكاسي (الهيمنة البيروقراطية تخضع المسيرين للقادة)، في شكل المكانة (هيمنة الطبقة،

الرئيس على الأجير، مسيرين ثوار على أعدائهم من نفس الطبقة، في شكل محاكاة فردية

و مؤسساتية).<sup>2</sup>

(1) Ibid, p103.

(2) Jaques, Hedoux et Claude Dubar. *La Crise des Identités. L'Interprétation d'une Mutation*. In : Revue française de pédagogie. Volume 139, 2002. Dispositifs, pratique, interactions pédagogiques : approches sociologiques. P158-162.



هاته الأربعة أشكال للهوية تتجذر في الحياة الاجتماعية، لأن كل فرد يستطيع أن يعرف نفسه أو الآخرين من خلال اسم خاص يدل على السلالة، إثنية أو جماعة ثقافية، أو من خلال اسم للدور التابع لفئات رسمية أو جماعات قانونية، أو من خلال اسم شخصي الذي يترجم انعكاسية ذاتية (هو نفسه)، أو من خلال اسم يلخص تاريخ، مشاريع، مسارات حياة، باختصار سرد شخصية. كما أن هذه الأشكال هي أنماط اسمية يسيرها كل فرد و التي تدير و تدمج في الحياة اليومية، يعتمد استخدامها في سياق التفاعلات و لكنها أيضا موارد هوياتية لأشخاص معينين.<sup>(1)</sup>

## 5. مكونات الهوية الاجتماعية عند Claude Dubar

\*التبادل الذاتي: يمكن أن تصل إلى استمرارية بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة أو قطيعة، إلى تفاوت تعريف الذات المنحدر من المسار السابق و توقع الذات في المستقبل.

1- القطيعة: الهويات المبنية على القطيعة تتضمن الازدواجية بين فضائين و استحالة بناء هوية مستقبلية داخل الفضاء المنتج للهوية السابقة. لإيجاد أو إعادة إيجاد هوية يجب تغيير الفضاء، الهوية المتوقعة قد تزيد من القيمة أو تقلل منها بالنسبة للهوية الموروثة، فهي في قطيعة معها.

(1) Ibid.

2- الاستمرارية: الهويات المبنية من خلال الاستمرارية تتضمن فضاء يحتمل تحقيق الوحدة، نظام الشغل في الداخل أين يضع الأفراد في الحسبان مسارات متواصلة. هذا الفضاء يمكن أن يكون النمط المهني (النموذج العام للحرفة)، أو النمط التنظيمي (النموذج العام للبيروقراطية أو المؤسسة)، فيما يخص النمط الأول يكون الأفراد هوية مهنية (حرفة) ترمي إلى تخصص من الكفاءة تتضمن اعترافات (مهنية) مبنية، أما النمط الثاني الهويات المهنية (المؤسسة) تتكون من خلال التصور في فضاء السلطة الترابية و التي تتضمن الاعتراف بالمسؤولية المبنية للهوية.

\*التبادل الموضوعي: يمكن أن تصل إلى الاعتراف الاجتماعي أو اللااعتراف.

1- الاعتراف الاجتماعي: توجد مؤسسة تشرع الهوية المتوقعة للفرد سواء داخل مؤسسة مهنية أو مدرسية أو نظام التكوين.

2- اللااعتراف اجتماعي: مستقبل المؤسسة لا يتصادف مع مستقبل الفرد، هذا الأخير يبني من خلال الاستمرارية أو القطيعة مع ماضيه.<sup>(1)</sup>

و يمكننا توضيح مكونات الهوية الاجتماعية السابقة الذكر في الجدول التالي رقم 02.

(1) Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. Op.cit. 2000,pp235-236.

جدول رقم 02: يوضح أشكال الهوية المهنية الأربعة عند Claude Dubar

تبادل موضوعي		هوية الآخر	هوية الذات
بين الهوية المحققة الهوية المفترضة			
لا اعتراف اجتماعي	اعتراف اجتماعي		
توقف (داخلي)	ترقية (داخلية)	استمرارية	تبادل ذاتي بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة
هوية حرفة	هوية مؤسسة		
إقصاء (خارجي)	التحول (خارجي)	قطيعة	
هوية خارج العمل	هوية الشبكة		

**La source** : Dubar, Claude. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. 3<sup>ème</sup> ed. Paris : Armand Colin, 2000, p237.

## عملية بناء الهوية الاجتماعية:

نموذج رقم 01: بوضوح "عملية بناء الهوية الاجتماعية (مكرر)"<sup>(1)</sup>



(1) Ibid, p113.

إن تحليل المسارات الاجتماعية يواجه مسألة الربط بين جانبيين من العملية البيوغرافية المسار الموضوعي يحدد من خلال وضعيات اجتماعية محتلة طيلة الحياة، تقاس باستخدام فئات إحصائية و مكثفة في بحث عام (مرتفعة، منخفضة و مستقرة...)، يختلف عن المسار الذاتي المعبر عنه في الخطابات البيوغرافية من خلال الفئات الأم التي تنبعث إلى عوالم اجتماعية و مكثفة مثل في أشكال هوياتية متجانسة، مواجهة هذين التحليلين هي مهمة جدا.

أزمة الهويات بدورها تولد عمليات من الفردانية الناجمة عن التراجع أو عدم الاستقرار الجماعات المنتمية لأشكال المماثلة المجتمعية الناجمة عن تطورات النموذج الاقتصادي والعلاقات الاجتماعية.

### خلاصة الفصل:

الهوية الاجتماعية للفرد ما هي إلا نظام مزدوج البنية بين ما هو اجتماعي و ما هو فردي و الذي ينطلق من نشاط متواصل بدءا من التنشئة الاجتماعية الأولية للفرد، المنبثقة من الحياة الاجتماعية و الثقافية وصولا إلى التنشئة الاجتماعية الثانوية المتعلقة بالحياة المهنية للفرد، فهي في تفاعل دائم، بحيث هي متغيرة بتغير وضعية الأفراد.

## الفصل الثالث

### البطالة و سياسة

### التشغيل في الجزائر

1. مفهوم البطالة
2. أنواع البطالة
3. بطالة خريجي الجامعة
4. سوسيولوجيا البطالة
5. تطور معدلات البطالة في الجزائر
6. سياسة التشغيل في الجزائر
7. آليات سياسة التشغيل في الجزائر

## تمهيد:

نظرا لأهمية العمل في حياة الإنسان و الذي عرفه عالم الاجتماع **Michel Lallement** على أنه "العنصر المنظم للمجتمعات، و لا يؤدي فقط إلى الإنتاج العقلائي للثروات، و لكن أيضا اكتساب لمكانة، انخراط في شبكات اجتماعية، حماية للقيم، ينتج التضامن، يؤدي إلى طريق النجاح."<sup>(1)</sup> و بالتالي فإن غياب العمل في حياة الفرد يؤدي إلى الاختلال في الحياة الاجتماعية، و تعد ظاهرة البطالة من الظواهر الاجتماعية المعقدة التي أثقلت كاهل المجتمعات لما لها من آثار على جميع المستويات و الفئات و خاصة فئة خريجي الجامعات، حيث أن هذه الأخيرة تتميز عن غيرها بأنها رمز لارتفاع درجة الثقافة و الوعي، إلا أنهم عرضة مثلهم مثل باقي البطالين الغير حاملين للشهادات.

في هذا الفصل سنتطرق للتعرف على مفهوم بطالة خريجي الجامعة، واقع البطالة و سوق العمل في الجزائر و أخيرا نتطرق لسوسيولوجيا البطالة.

---

(1) Michel, Lallement. Le Travail une Sociologie Contemporaine. France : Ed Gallimard, 2007, p53.



## 1. مفهوم البطالة

هناك عدة تعريفات للبطالة نذكر منها:

-تعريف جورديون مارشال (موسوعة علم الاجتماع): فإن البطالة "هي عدم قدرة الشخص على أن يبيع قوة عمله في سوق العمل رغم رغبته في ذلك"<sup>1</sup>.

-تعريف ناصر قاصيمي: هي التعطل الاختياري الذي يعود إلى حالة سوق العمل، أو هي حالة شخص راغب في العمل و قادر عليه أو مصرح بأنه يبحث عنه و لا يجده متوفرا في سوق العمل.<sup>2</sup>

-تعريف المكتب العالمي للشغل BIT فإن البطالة هي:

**البطالين:** حسب تعريف المكتب العالمي للشغل BIT، "هم كل الأشخاص الذين تجاوزا سن معين من خلال فترة المرجعية (البطالة) و يصنفون إلى 03 أنواع:

1-هم الأشخاص بدون عمل الذين لم يسبق لهم أن عملوا براتب أو بدون راتب.

2-هم الأشخاص المستعدين للعمل براتب أو بدون راتب خلال فترة البطالة.

---

<sup>1</sup> - مارشال، جورديون. موسوعة علم الاجتماع. ط2. المجلد الأول، ترجمة محمد الجوهري و آخرون، لبنان: المجلس الأعلى للثقافة (المشروع القومي للترجمة)، 2008، ص251.

(2) ناصر، قاصيمي. مرجع سابق، ص25.

3- هم الأشخاص الذين يبحثون عن العمل، أي اتخذوا إجراءات للبحث عن عمل مأجور أو غير مأجور، و هذه الإجراءات هي: التسجيل في مكاتب التشغيل العمومية أو الخاصة، الترشح عند أرباب العمل، البحث في أماكن العمل، في المزارع أو المصانع، في الأسواق أو في أماكن أخرى أين يتم توظيف العمال تقليديا، الإدماج أو البحث في الجرائد، البحث من خلال العلاقات الشخصية، البحث عن أرض، منشأة، آلات، تجهيزات من أجل انجاز مؤسسة خاصة، الخطوات الأولى للبحث عن موارد مالية... الخ.<sup>(1)</sup>

-بطالة طويلة المدى: حسب تعريف المكتب العالمي للشغل BIT، هي وضعية الأشخاص البطالين خلال سنة أو أكثر.<sup>(2)</sup>

من خلال ما سبق يمكننا تعريف البطالين خريجي الجامعة لمدة طويلة على أنهم الأفراد و الشباب حاملي الشهادات الجامعية الذين يبحثون عن عمل لمدة تجاوزت السنة، و أنهم مسجلين لدى وكالات التشغيل المحلية التابعة لمقر سكناهم.

(1) Ons, **Données Statistiques, Activité, Emploi et Chômage** au 4<sup>ème</sup> tr 2009, N° 541, Alger, p07.

(2) <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-de-longue-duree.htm>. le 20/07/2013 à 23h02.

**\* مفاهيم متعلقة بالبطالة:**

**السكان النشطون:** هم الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا تجاريا لمدة ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي ( حتى لو أنهم صرحوا بأنهم بدون عمل) أو باحثون عن العمل أو خدمة.

**السكان المشتغلون:** هم الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا تجاريا خلال الأسبوع المرجعي (منهم الأشخاص الذين صرحوا في البداية بأنهم عاطلون على العمل، نساء، ربات البيوت أو عاطلين آخرين) و المستدعين للخدمة الوطنية.

**طالبى العمل:**

- أي شخص سبق له العمل و باحثا عنه أو أعاد تسجيل نفسه في الوكالة المحلية للتشغيل.

- أي شخص لم يسبق له العمل و باحثا عنه أو أعاد تسجيل نفسه في الوكالة المحلية للتشغيل.<sup>(1)</sup>

**سوق العمل:** سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل و المستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة

<sup>1</sup> -Ons, Bulletin Trimestriel des Statistiques, 4<sup>ème</sup> tr 2002, N°28, Alger, p 03.

و الخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة و تشير إلى حالة الطلب و العرض الخاص بالموارد البشرية.<sup>(1)</sup>

## 2. أنواع البطالة

01-البطالة الاحتكاكية (**le chômage frictionnel**) : و هي عندما يغير السكان النشاطون عملهم، و يشمل الأفراد الذين هم بين وظيفتين و الوافدين الجدد لسوق العمل، مثل الذين يعودون بعد إنهاء دراستهم، كل ما هو سبب في الخصم أو انتقال الأفراد من فئة إلى أخرى. هي بطالة لا مفر منها.

02-البطالة الهيكلية (**le chômage structurel**): و تعبر على الوضعية التي لا يستطيع البطالين شغل المناصب المتاحة في سوق العمل، لأنهم لا يملكون الكفاءات اللازمة، لا يقطنون أين توجد مناصب العمل المعروضة، أو غير مستعدين للعمل بالراتب المتاح في سوق العمل. كل ما يمكنه تمديد مدة البطالة.

03-البطالة الموسمية (**le chômage saisonnier**) : هي البطالة الملاحظة في قطاعات أين يتبع النشاط الاقتصادي المواسم، معدلات البطالة، تأجيل معدلات البطالة (إعادة) في وسائل الإعلام هي تصحيح إلى أن تأخذ في الاعتبار هذه الحقيقة سلسلة متتابعة موسميا.

<sup>1</sup>-نفس المرجع، ص77.

04-البطالة الدورية (**le chômage cyclique**): يرتفع هذا النوع من البطالة عندما يكون تباطؤ مؤقت في سوق العمل (الركود أو الانكماش)، يحدث الشكل الأكثر شيوعا من البطالة الدورية عندما يتم الاستغناء عن العمال لفترة محددة . البطالة الدورية هي انحراف لمعدلات البطالة بالنسبة لمعدلاتها الطبيعية، و هي الناجمة عن التقلبات الاقتصادية على المدى القصير.

**\*قياس معدل البطالة:**

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد البطالين}}{\text{السكان النشطين}}$$

### 3. بطالة خريجي الجامعات

خريجي هم فئة من فئات البطالين الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثوا عن عمل بمختلف الوسائل و الإمكانيات المتوفرة.<sup>(2)</sup>

(1) [www.er.uqam.ca/nobel/k23546/cours/093-chomage.pdf](http://www.er.uqam.ca/nobel/k23546/cours/093-chomage.pdf), le 15/03/2014 à 22h33.

<sup>2</sup> - ناصر، قاسيمي. مرجع سابق، ص25.

يحتل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي، الذي يبدأ منذ سن السادسة من العمر، و تعد المؤسسة الجامعية الحاضن الأخير للطالب الذي يكون قد مر بعدة مراحل و مؤسسات تربوية تعليمية.

حيث يتمحور الاهتمام بالتعليم العالي أو الجامعي حول بناء الفرد و الذي يعد الطاقة المحركة و الطاقة الدافعة لعملية تطور المجتمع و تقدمه، فإذا كان التعليم هو أساس و مفتاح التنمية فإن الفرد أداة التنمية، و مقياس تقدم المجتمعات يتوقف على مدى نجاح رسالة الجامعة، و هذا النجاح يتوقف على الاستثمار الجيد للمورد البشري و المتمثل في الطالب الجامعي و تكوين القيادات الفكرية ذات المهارات و الكفاءات العالية في مختلف التخصصات و المجالات، مما أدى إلى زيادة إنشاء الجامعات مما أدى ارتفاع نسبة المتخرجين الجامعيين في مختلف التخصصات، ما أدى باصطدام هاته الطاقات بسوق العمل حيث أنه هناك عدم تكافؤ بين خريجي الجامعات و فرص العمل المتوفرة في سوق العمل.

و تتجلى صعوبة البطالة لدى خريج الجامعة كونه يسعى للبحث عن عمل في مجال تخصصه، فهو بذلك يرنو للحصول على مكانة اجتماعية، فحصوله على منصب عمل في أي مجال يعتبر تأدية لدور اجتماعي معين و بالتالي احتلال لمكانة اجتماعية ضمن البناء الاجتماعي.

حيث تتميز هذه الفئة عن غيرها من فئات البطالين بكونها متخرجة من معاهد و جامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، باعتباره قطاع حيوي هام من حيث وظيفته السامية في تعليم تخريج نخبة المجتمع المثقفة و رفع مستوى الوعي لدى المجتمع، كما يفند عالم الاجتماع الأمريكي **Eliot Freidson**، على أن تأسيس المعرفة الرسمية يتم من خلال ثلاثة طبقات من بينها، "طبقة الجامعيين، أساتذة و باحثين هم فاعلين المعرفة التي تنتج و تنقل المعرفة الرسمية في سياق من النقاشات و الضغوطات الدائمة و المرتبطة بالجدل العلمي".<sup>(1)</sup> و ما هذا إلا دلالة على المرتبة العالية التي يحظى بها المتعلم و لا سيما أصحاب الدراسات العليا.

إلا أن الكثير من هذه الفئة بعد التخرج تبدأ رحلة البحث عن وظيفة بما يتناسب و مؤهلاتها العلمية، لتصطدم بمشاكل و عراقيل في سوق العمل تعيق مسار البحث عن العمل مثل: عدم توافق المؤهل التعليمي بمناصب العمل المعروضة في سوق العمل، طلب الخبرة المهنية، المحسوبية... الخ.

---

(1) Claude, Dubar et Pierre Tripier. **sociologie des professions**. Paris : Armand Colin, 1998, p125.

#### 4. سوسيولوجيا البطالة

تعتبر ظاهرة البطالة ظاهرة جد معقدة، و ذلك أنها تتشابك مع العديد من المجالات السياسي، الاقتصادية و الاجتماعية... الخ، الدراسات الاجتماعية في فرنسا لم تتبع إلا بتفاهم ظاهرة البطالة منذ الثمانينات إذ أصبحت مشكل اجتماعي في مجتمعات قائمة على تقسيم العمل و التضامن العضوي، ظهرت البطالة كتهديد للترابط الاجتماعي، حيث أن العمل في المجتمعات المنظمة على القيم الإنتاجية يعتبر المصدر الوحيد لكرامة الأفراد و المكانة الاجتماعية لهم.

#### البطالة ضياع للمكانة الاجتماعية:

من خلال الدراسات التي أجراها **Paul Lazarfeld** حول البطالة، خلص إلى أن البطالة تؤدي إلى تدهور الحياة الشخصية، مستوى المعيشة و العلاقات الأسرية، كما تؤدي إلى عدم الاستقرار في الوقت الذي بدوره يوقف النشاطات اليومية، و أن البطالين لا يحملون أي مكانة اجتماعية في المجتمع، مع الشعور بعدم الفعالية في المجتمع، كما تؤدي البطالة إلى التفكك الاجتماعي و تهميش الفرد و تشكل تهديد للتماسك الاجتماعي، و بالتالي فالبطالة ليست فقط ضياع للمكانة الاجتماعية و إنما تؤدي إلى اللاإعتراف الاجتماعي و تدمير الوظائف الاجتماعية المنوطة بكل فرد، فهي عبارة عن موت اجتماعي.



## تنوع معاشية البطالة:

من وجهة نظر **Dominique Schnapper** فإنه ليس من الضروري كل من ينتمي لفئة البطالين إداريا يعيش حتما نفس التجربة، و استخلصت ثلاثة أنماط مثالية للبطالة: البطالة المقلوبة، البطالة المتأخرة و البطالة العامة.

علم الاجتماع بدوره ميز بين ثلاثة أبعاد تأسيسية للبطالة:

\***القدرة على تبني أنشطة متناوبة:** و الاستثمار في مكانة بديلة للبطال (متقاعد، طالب، فنان...)، هكذا البطالة تعاش بأقل سلبية أين يستطيع الفرد القيام بالأنشطة المحددة لوضع المهنة.

\***الكثافة و الشكل الاجتماعي:** كلما انخرط البطل في شبكات اجتماعية متعلقة بنشاطه المهني، يكون تحمل البطالة أقل.

\***الاندماج الاجتماعي:** يوفر دعم لأزمة المكانة بالنسبة للبطال، جميع المشاكل الأسرية تتفاقم و تزيد من حالة الأزمة.

أما من وجهة نظر السوسيولوجي **Didier Demazière**، و من خلال دراساته المختلفة عن البطالة فقد توصل إلى أن البطالة عبارة عن صدمة عميقة تمس جميع جوانب حياة الفرد، و ذلك أن الشغل في مجتمعنا يوفر الاعتراف و الهوية الاجتماعية.

كما يؤكد على الانعكاس العميق للبطالة على البناء الاجتماعي، و التي تمثل ظاهرة طبيعية في تطور و تحول المجتمعات المعاصرة، و البطالة إشكالية لا يمكن إنكارها حيث تكمن مهمة عالم الاجتماع في تحليل هذا البناء.

البطالة تهدد الأنظمة الاجتماعية، ترزح استقرار الدولة، و ذكر بان البطالة لا تعمل وفق نموذج غياب العمل الغير طوعي و المرحلي، حيث أن الوصول إلى العمل أمر صعب للغاية، أين أثبتت المساعدات و الجهات العمومية عدم فعاليتها.<sup>(1)</sup>

## 5. تطور معدلات البطالة في الجزائر البطالة في الجزائر

تعاني الجزائر كغيرها من الدول من ارتفاع نسب البطالة، مما يؤثر على الجهود التنموية و الانفتاح الاقتصادي الجزائري، و البطالة ما هي إلا عجز النظام الاقتصادي و الاجتماعي عن توفير مناصب عمل دائمة بالنسبة للسكان النشطين.

حيث يرتبط معدل البطالة ارتباطا وثيقا بتطور حجم السكان و اليد العاملة في سن النشاط، حيث بلغ عدد السكان النشطين بالجزائر إلى غاية أفريل 2014 ب 11717 ألف نسمة أي ما نسبته 41.5 %.

(1) <http://abir.krefa.over-blog.com/article-fiche-sociologie-du-chomage-44349097.html> le 13/06/2014 à 20h36.

جدول رقم 03: يوضح تطور المجاميع الرئيسية و المؤشرات المرتبطة بسوق العمل من 2004 إلى 2014 (2)

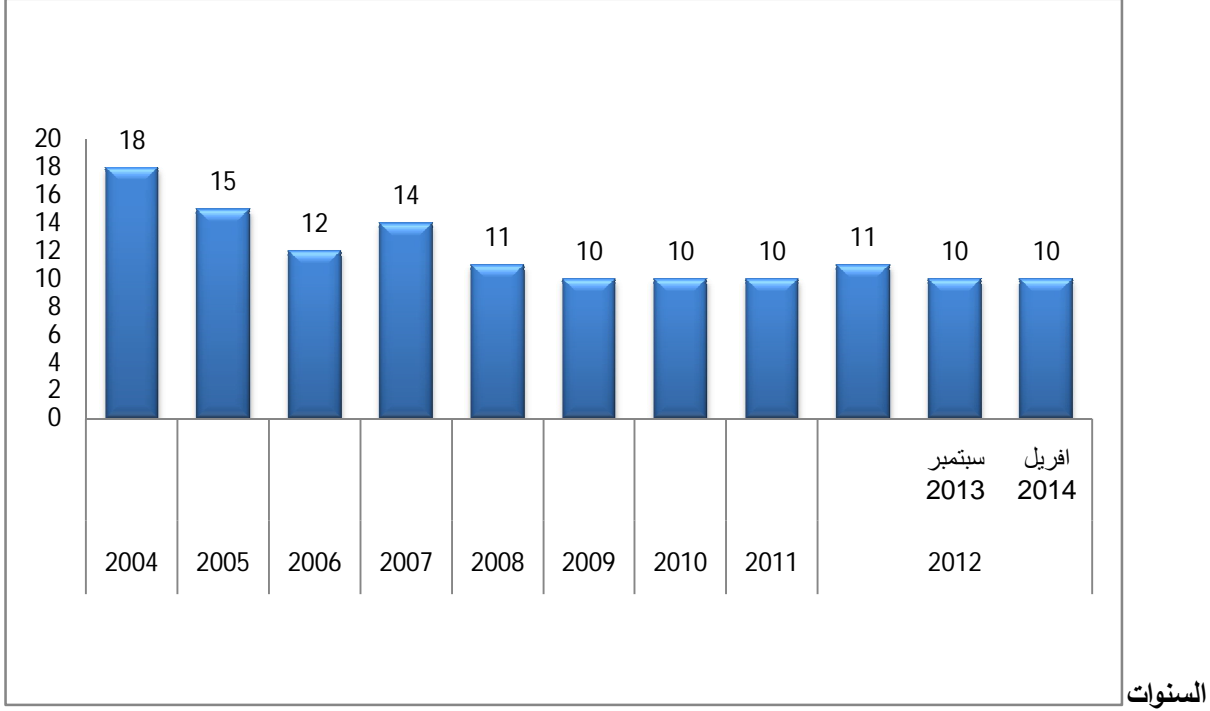
إلى غاية أفريل 2014 (1)	إلى غاية سبتمبر 2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	السنوات عدد السكان
10565	10788	10170	9599	9735	9472	9145	8594	8869	8044	7798	عدد السكان المشتغلين (1000)
1151	1175	1253	1062	1076	1072	1170	1375	1241	1448	1972	عدد السكان البطالين (1000)
11717	11964	11423	10661	10812	10544	10315	9969	10110	9493	9470	عدد السكان النشطين (1000)
9.8	9.8	11	10	10	10.2	11.3	13.8	12.3	15.3	17.7	نسبة البطالة (%)
41.5	43.2	42	40	41.7	41.4	41.7	40.9	42.5	41	42.1	نسبة النشاط (%)
27.1	39	37.7	36	37.6	37.2	37	35.3	37.2	34.7	34.7	نسبة التشغيل (%)

(1) Ons, **Données Statistiques, Activité, Emploi et Chômage**, en Avril 2014, N°671, Alger, pp1 ; 2.

(2) Ibid, au 4<sup>ème</sup> tr 2013, N°653, Alger, p11.

رسم بياني رقم 03: يوضح تطور معدلات البطالة من سنة 2004 إلى غاية 2014

معدلات البطالة



من خلال التمثيل البياني الموضح أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة للبطالة كانت في سنة

2004 و التي بلغت 18 % ، و انخفضت سنة 2006 بفارق 06 % ، لتعود و ترتفع سنة

2007 بنسبة 14 %، و من سنة 2008 إلى غاية أفريل 2014 نلاحظ أن النسبة انخفضت

قليلا حافظت على الاستقرار و بقيت تتراوح بين 11 و 10 %، و يرجع هذا الانخفاض إلى

سياسات التشغيل و البرامج التي وضعتها الدولة للتقليص من فجوة البطالة منذ سنة 2008.

و جاء في تقرير للديوان الوطني للإحصاء في أبريل 2014 ، أن نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات من التعليم العالي التي تجاوزت في سبتمبر 2010 نسبة 21.4 %، و في سبتمبر 2013 انخفضت نسبة إلى 14.3 % ، لتصل في شهر أبريل 2014 إلى 13 %.

و أن نسبة البطالين لمدة طويلة فهي مرتفعة لدى البطالين من دون شهادة بنسبة 67.8 % مقارنة مع حملة الشهادات الجامعية و المقدرة بنسبة 58.6 %، و مع ذلك فإن النسبة تبقى كبيرة لدى حاملي الشهادات الجامعية بالرغم من الإصلاحات القائمة، و يرجع ارتفاع هذه المعدلات إلى تزايد الكثافة السكانية، و كذلك تقليص سنوات الدراسة بالنسبة للطور الأول و نظام L M D فيما يخص سنوات الليسانس ما يجعل زيادة في تخرج الطلبة الجامعيين بكثرة، و حتما يؤدي إلى البطالة فمؤسسات الدولة لا يمكنها استيعاب كل الطاقات الهائلة المتخرجة من الجامعة ناهيك عن الفئات الأخرى من البطالين، و لكن مقارنة بالأربعة أشهر الأولى من سنة 2014 فإن نسبة البطالة و المتمثلة في 10% جد مرتفعة مقارنة بالسنوات الفارطة و ذلك أنها تمثل الأربعة أشهر الأولى فقط من السنة الجارية (2014) ، و هذا عكس ما جاء في تصريح الديوان الوطني للإحصاء بأن نسبة البطالة انخفضت، لأنه لا يمكننا مقارنة سنة كاملة ب أربعة أشهر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - Ons, **Données Statistiques, Activité, Emploi et Chômage**, en Avril 2014, N°671, Alger, pp1 ; 2.

## 6. سياسة التشغيل في الجزائر

تدل سياسة التشغيل في مضمونها على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة و هذه السياسة ما هي إلا وجه من أوجه مكافحة البطالة، إذ إن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي بالضرورة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب هذا من جهة، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل المتعلق بالعرض.

عادة ما تعتبر الحكومات عدد مناصب الشغل المستحدثة مؤشرا إلى نجاح سياساتها التشغيلية، على الرغم من أن عدد المناصب بصورته المطلقة غالبا ما يعبر إلا على عدد قليل من المناصب مقارنة بعدد البطالين الحقيقي فهو لا يدل على ديمومة هذه المناصب بل على هشاشتها و خاصة المناصب المستحدثة ضمن برامج التشغيل و الإدماج المهني، و لا على مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله، ناهيك بطبيعة العمل مناسب أو غير مناسب و هو ما يدل على مستويات الرضا لدى المشتغل و المتعلقة بالأجر وظروف العمل وغير ذلك من شروط العمل اللائق.

إن مشكل التشغيل بات عائقا تنمويا في سير عجلة تقدم الكثير من الدول و لا سيما في الجزائر، لقد كانت و مازالت معضلة التشغيل في الجزائر من بين القضايا ذات الطابع

الاقتصادي و الاجتماعي في نفس الوقت، و التي شغلت فكر الساسة، القانونيين، الاقتصاديين، علماء الاجتماع... الخ، و ذلك أن التشغيل عامل مشترك بين مختلف المجالات.

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي .

ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات و إرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل و التقليل من حجم البطالة و كذا خلق فرص العمل.

و بالتالي فإن سياسة التشغيل هي ذلك النهج الذي تتبناه الدولة من أجل توفير فرص عمل لليد العاملة و القضاء على شبح البطالة، و أن البطالة ترتبط ارتباطا وثيقا بسوق العمل.

## 7. آليات التشغيل في الجزائر

من بين الأجهزة التي وضعتها الدولة ضمن سياسة التشغيل كآلية للقضاء على البطالة، جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

### جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :

حسب " المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، و الذي تتكفل بتسييره و متابعته الوكالات الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل، و هو يهدف إلى:

-تشجيع الشباب المبتدئين طالبي العمل على الإدماج المهني

-تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما من خلال برامج تكوين-تشغيل و توظيف.

و حسب المادة 03 من هذا المرسوم، فإن هذا الجهاز يوجه إلى ثلاثة فئات من المبتدئين:

**الفئة الأولى (CID):** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.



**الفئة الثانية (CIP) :** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعو تريبا تمهينيا.

**الفئة الثالثة (CFI):** الشباب بدون تكوين و لا تأهيل.

وحسب المادة 13 من نفس المرسوم، فإنه يشترط في المستفيدين من هذا الجهاز:

-الجنسية الجزائرية.

-السن من 18 إلى 35 سنة، مع إمكانية تخفيض السن إلى 16 سنة.

-إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.

-الحيازة على الشهادات، و إثبات المستوى التعليمي و التأهيلي و المؤهلات العلمية.

-التسجيل كطالبي عمل مبتدئين في الوكالة المحلية للتشغيل بمقر الإقامة.

كما يمكن للشباب المدمجين ضمن هذا الجهاز و حسب المادة 22، الاستفادة من عقود تكوين - تشغيل لمدة أقصاها ستة أشهر.

و تنص المادة 27، على أن مدة العقد المبرم بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات هي ثلاثة

سنوات، سنتين بالنسبة لعقود الإدماج المهني و سنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين - إدماج.<sup>(1)</sup>

(1) الجمهورية الجزائرية الشعبية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 22، 19 أبريل 2008. الجزائر: المطبعة الرسمية.

إذا جهاز الإدماج المهني يعمل على تسهيل عملية إدماج الشباب في سوق العمل لا سيما حاملي الشهادات الجامعية و إكسابهم الخبرة المهنية التي تضعها أغلب المؤسسات كشرط أساسي من شروط التوظيف، و هذا ما زاد من ارتفاع نسبة البطالين بالنسبة للمتخرجين الجدد من الجامعة، و من جهة أخرى فهذا الجهاز يدخل في إطار الإصلاحات الوطنية و من الأجهزة التي اعتمدها الدولة لامتصاص البطالة و خلق التوافق بين العرض و الطلب في سوق العمل.

## خلاصة الفصل

إن التطور المستمر لعدد السكان النشطين (لقادرين على العمل) و الذي يدل على التزايد في الطلب على التشغيل، و النتائج الضعيفة للنمو الاقتصادي و التراجع في نسبة إنشاء مناصب شغل جديدة قد سبب تفاقم الاختلالات في سوق العمل، و الذي يبرز جليا من خلال ارتفاع معدلات البطالة التي أثرت بشكل كبير على الملتحقين الجدد بسوق العمل، و ارتفاع الشغل المؤقت رغم تزايد النشاطات غير الرسمية ، و بالتالي تزايد الفجوة بين مخرجات النظام الجامعي و متطلبات سوق العمل.

# الفصل الرابع

## التصورات الاجتماعية ميكانيزم

### سوسيومتري

1. تعريف التصورات الاجتماعية
2. وظائف التصورات الاجتماعية
3. خصائص و مستويات التصورات الاجتماعية
4. آلية بناء التصورات الاجتماعية
5. نظرية النواة المركزية للتصورات الاجتماعية
6. علاقة التصورات الاجتماعية بالهوية الاجتماعية  
و المكانة الاجتماعية

## تمهيد:

إن ما يحدث في المجتمع من ظواهر اجتماعية ما هو إلا نتيجة للتفاعل بين ما هو اجتماعي و ذهني، ذلك لأن الفرد يعيش في واقع اجتماعي يتفاعل مع الآخر و مع محيطه، و لا يستطيع الابتعاد عن ما هو ذاتي نفسي، الفرد و من خلاله انتمائه لجماعة معينة فهو يتعامل مع الأفراد و الظواهر وفق ما اكتسبه من تنشئة اجتماعية من خبرات، ثقافة عادات و تقاليد... هاته العوامل تجعله يضع تصور لمستقبله سواء كان في موضع توافق أو صراع مع الجماعة فهي مرتبطة بالدرجة الأولى بالأبعاد الاجتماعية.

في هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم التصورات الاجتماعية عند بعض رواد علم الاجتماع و علم النفس الاجتماعي، الوظائف و الخصائص التي يتميز بها هذا المفهوم، آلية بناء التصورات و مستوياتها، كما سنتطرق إلى نظرية النواة المركزية و أخيرا العلاقة بين التصورات الاجتماعية و الهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية.

## 1 تعريف التصورات الاجتماعية

استقطب مفهوم التصورات الاجتماعية اهتمام الكثير من الباحثين و العلماء الذين عكفوا على دراسته، و الذي امتدت جذوره إلى مختلف فروع العلوم الإنسانية و الاجتماعية، فالبرغم من أن للتصور مصدر متعلق بالجانب العقلي، إلا أن له جوانب أخرى والتي تعد أساسية في تكوينه و المتمثلة في مؤسسات التنشئة الاجتماعية، البيئة و ثقافة المجتمع الذي ينشأ فيه الفرد ، و مهما اختلفت التعاريف الخاصة بهذا المفهوم في مختلف المجالات إلا أنها ذات صلة و تخدم بعضها البعض.

في قاموس علم الاجتماع عرف **Gilles Ferréol** التصورات الاجتماعية على أنها "قد تكون صور من الواقع، معتقدات، قيم، نظم مرجعية ونظريات اجتماعية في غالب الأحيان".<sup>(1)</sup>

كما اعتبر **Pierre Ansart** التصورات الاجتماعية في قاموس علم الاجتماع "شكل من أشكال المعرفة الفردية والجماعية المتميزة عن المعرفة".<sup>(2)</sup>

يرجع الفضل ظهور مفهوم التصور إلى عالم الاجتماع **Emile Durkheim** ، فكانت التصورات الجمعية هي المفهوم الذي كان يرمي من خلاله إلى إبراز خصائص التفكير الجماعي مقارنة بالتفكير الفردي، يرى أن الفرد يتصرف من خلال الجماعة، ويعتبر التمثل

(1) Gilles, Ferréol, Gauche Ph et autres. **Dictionnaire de Sociologie**. Op.cit. p 258.

(2) André, Akoun, Pierre Ansart. **Dictionnaire de Sociologie**. France : édition le robert seuil, 1999, p450.

أو التصور كتأثير من طرف مظاهر المجتمع على مظاهر الفرد، التصور الفردي هو ظاهرة نفسية محضة، و في مقابل ذلك لا يقتصر التصور الاجتماعي على تصور الأفراد الذين يكونون المجتمع، بالتالي يتكون التصور من مجموعة ظواهر نفسية و اجتماعية تقتضي عزل الجانب الفردي عن الجانب الاجتماعي، والتمييز بين الجانب الإدراكي والجانب العقلي للعمل الجماعي.<sup>1</sup>

أراد **Durkheim** التوضيح أن الحياة الاجتماعية هي قاعدة التفكير المنظم، فالفرد هو وحدة بيولوجية نفسية واجتماعي، و يضيف أن إنتاج التصورات لا يكون بسبب بعض الأفكار التي تشغل انتباه الأفراد، ولكنها بقايا لحياتنا الماضية، إنها عادات مكتسبة، أحكام مسبقة، ميول تحركنا دون أن نعي، وبكلمة واحدة إنها كل ما شكل سماتنا الأخلاقية.<sup>(2)</sup>

بعض علماء الاجتماع مثل **Bruhl-Lévy** يعتقد بأن أكثر التصورات الجماعية (و إلا التصورات الفردية) أكثر طاعة في المجتمعات البدائية بمنطق يختلف عن المنطق الغربي، ذهنية ما قبل منطقية، أكثر قابلية للفهم من خلال عمليات عاطفية أكثر منها تعليمية.<sup>3</sup>

(1) Raymond, Boudon et autres. **Dictionnaire de Sociologie**, Op.cit. p 199.

(2) Jean Claude, Deschamps, J.L Beauvois. **La Psychologie Sociale, des Attitudes aux Attributions**, Op.cit. p 140.

(3) Raymond, Boudon et autres. Op.Cit, p 199.

يعتبر **Monique Lebrun** التصورات الاجتماعية بأنها "مستنبطة من المعارف

و القيم المشتركة، التي تتشكل من التفاعلات و التي تكون خيوط و شبكة هذه التصورات".<sup>(1)</sup>

أما من منظور علم النفس الاجتماعي، يعتبر **Serge Moscovici** من أبرز رواد

نظرية التصورات الاجتماعية، و الذي عرف التصورات على أنها نظام من القيم ومن المبادئ

والممارسات المرتبطة بأشياء معينة سواء مظاهر أو أبعاد خاصة بالوسط الاجتماعي، والتي

تسمح باستقرار إطار الحياة الخاصة بالأفراد والجماعات، كما تشكل أيضا أداة لتوجيه إدراكنا

وكذا بناء استجاباتنا.<sup>(2)</sup>

في حين يرى **Claude Flament** التصورات هي "مجموعة منظمة من المعارف

المتعلقة بموضوع معين، مشتركة بين أعضاء جماعة متجانسة بالنسبة لهذا الموضوع".<sup>(3)</sup>

من وجهة نظر **Denise Jodelet** فإن "التصور يعتبر شكل من أشكال المعرفة

المحققة و المشتركة اجتماعيا، التي لها هدف عملي و تساهم في بناء واقع مشترك لمجموعة

اجتماعية".<sup>(4)</sup>

---

(1) Monique, Lebrun. Op.cit. P11.

(2) Ibid, p96.

(3) Jean Claude, Abric. **Pratiques Sociales et Représentations**. Op.cit. p11.

(4) Jodelet, Denise. **Représentations Sociales : un Domaine en Expansion, in les Représentations Sociales**. Paris : édition PUF, 1989, p79.



و تضيف قائلة بأن التصورات هي عبارة عن شيء (موضوع) و فاعل (علة)، و من خصائص الموضوع و العلة فإنها تؤثر على التصورات. كما أن الاتصال الاجتماعي بمختلف جوانبه فيما بين الأفراد، المؤسسات، وسائل الإعلام تبرز كإمكانية لتحديد التصورات و التفكير الاجتماعي".<sup>(1)</sup>

و يبقى التصور متعلق بالفرد و العوامل الاجتماعية، و التصورات عبارة عن بناء سوسيو معرفي بالنسبة ل **Jean Claude Abric** هي "منتوج و عملية في نفس الوقت من النشاط الفكري، من خلاله الفرد أو الجماعة يعيد بناء الحقيقة التي يصطدم بها، و التي تقدم له دلالات معينة، فهي تتشكل من خلال تجاربنا، و أيضا هي أشكال، معارف، نماذج من التفكير الذي نتلقاه من التقاليد، التربية، الاتصال الاجتماعي".<sup>(2)</sup>

كما يؤكد **Abric** على أنه يقصد بالتصور الاجتماعي معرفة الحس المشترك اجتماعيا المحقق و المشترك المشكل من أجل و بفعل الممارسات التي تساهم في بناء واقعنا، معرفة الحقيقة التي تساعد على بناء التصورات الاجتماعية هي منتجات و عمليات التنمية النفسية و الاجتماعية... التصورات هي كيانات ملموسة، فهي تعمم و تصادف و تبلور بدون

(1) Ibid, p78.

(2) Jean Claude, Abric. Op.Cit, p53.

توقف، من خلال كلمة، لفظة، تعارف في عالمنا اليومية.<sup>(1)</sup> فهي توجه الاتصالات و السلوكيات الاجتماعية، ما يجعل التعرف عليهم ممكن امبريقيا.

و عليه فإن التصور هو مجموع الخبرات، الدلالات، المبادئ و القيم الخاصة بالفرد أو المجتمع التي بواسطتها يتم تشكيل و توجيه سلوك الفرد أو الجماعة، كما هي دليل للقيام بالفعل و توجيهه في ظل تفاعل الفرد مع محيطه.

## 2. وظائف التصورات الاجتماعية

إذا كانت التصورات الاجتماعية تلعب دور أساسي في ديناميكية العلاقات الاجتماعية و في الممارسات يقول **Jean Claude Abric** فهي تقود لأربعة وظائف:

**1.2 وظيفة المعرفة:** و التي يتسمح بفهم و تفسير الواقع، معرفة الممارسة للحس المشترك، بالانسجام مع وظائفهم المعرفية و القيم التي يلتزمون بها، و من جهة أخرى تسهل الاتصال الاجتماعي، فهي تعرف الإطار المرجعي الذي يسمح بالتبادل الاجتماعي.

**2.2 وظيفة هوياتية:** تعرف الهوية و تسمح بالدفاع عن خصوصية جماعات محددة إلى جانب وظيفة معرفية و هي فهم و تفسير التصورات، كذلك لها وظيفة لتحديد الأفراد و الجماعات في الحقل الاجتماعي، و التي تسمح بتحقيق هوية اجتماعية و شخصية مجزية،

(1) Gilles, Ferréol, Gauche Ph et autres. **Dictionnaire de Sociologie**. Op.cit., p 190.

بمعنى متوافقة مع أنظمة معايير و قيم محددة اجتماعيا. هذه الوظيفة الهوياتية فسرنا **Abric** على أنها تعطي مكانة أساسية في عملية المقارنة الاجتماعية.

### 3.2 وظيفة التوجيه: توجه السلوك و الممارسة، بالنسبة ل **Abric** التوجه الذي تقود

إليه التصورات الناجمة عن ثلاث عوامل رئيسية:

-التصور يتدخل مباشرة في تعريف الغرض من الوضع، محددًا كذلك نوع العلاقات مسبقًا ذات الصلة بالموضوع.

-التصور ينتج كذلك من التوقعات و الترقبات، فهي بذلك فعل على الواقع بمعنى تحدد و تنتقي المعلومات، تترجمها لتجعل من الواقع مطابق للتصور .

-التصور يعكس طبيعة القواعد و الروابط الاجتماعية، و بالتالي فالتصور هو منظور للسلوكيات أو الممارسات المطلوبة.

### 4.2 وظيفة تبريرية: تسمح بتبرير أخذ الوضعيات و السلوكيات، كما تحدث التصورات

من خلال الفعل أيضا، و تسمح للفاعلين أن يفسروا و يبرروا مواقفهم في وضعية ما أو بالنسبة إلى شركائهم.

إذا التصورات تعمل كنظام ترجمة للواقع الذي يحكم علاقات الأفراد بمحيطهم المادي

و الاجتماعي، من خلالها سوف تتحدد سلوكياتهم و ممارساتهم، التصور هو عبارة عن دليل

للفعل، يوجه الفعل و العلاقات الاجتماعية، فهو نظام ما قبل فك شفرة الواقع لأنه يحدد مجموعة من التوقعات و الترقبات.(1)

### 3. خصائص التصورات الاجتماعية

للتصورات الاجتماعية أربعة خصائص منها ما هو فكري و ما هو متعلق بالجانب الاجتماعي و هي كالتالي:

**1-خاصية فكرية إدراكية:** للتصور ميزة مزدوجة، الأولى تتعلق بالعملية الفكرية فطابعها تجريدي، وتصور الشيء ما هو إلا إعادة إحضار حسي للوعي أو الشعور رغم غيابه في المجال الملموس.

كما يشمل التصور على عملية إدراكية من جهة أخرى (عملية حسية)، حيث أن شرط ظهوره هو إزالة الموضوع، لذلك فهو يحوي هاتين العمليتين رغم التناقض الموجود بينهما، والمتمثل في أن الجانب الإدراكي يتطلب حضور الموضوع والفكري يتطلب غيابه، و يحتفظ التصور بهذا التناقض وينمو ويتطور من خلاله.

حسب **Moscovici** فإن التصور يسمح بالعبور من الحلقة الحس حركية إلى الحلقة

المعرفية، ومن الشيء المدرك إلى التحسس بأبعاده وأشكاله.(2)

(1) Jean Claude, Abric. **Pratiques Sociales et Représentations**. Op.cit. p 13.

(2) Serge, Moscovici. **Psychologie Sociale**. 7<sup>ème</sup> ed. France : PUF, 1998, p367.

## 2-خاصية المعنى الشكلي الدال: "بنية كل تصور مضاعفة، و ذلك على اثر وجهتين غير

منفصلتين، الوجه الشكلي والوجه الدال (الرمزي)".<sup>(1)</sup>

و عليه فإن التصور عبارة عن شكل و معنى، على أساس أنه لكل شكل معنى ولكل

معنى شكل، و يمكننا ربط هذه الخاصية بتصنيف **Merton** للظواهر الاجتماعية، فكل ظاهرة

لها وظيفة ظاهرة (شكلية)، و أخرى كامنة (دالة)، إذ لا نستطيع فهم الشكل إلا من خلال البعد

الرمزي المعبر عنه ضمن كل ثقافة.

## 3- خاصية البناء الذهني: تعتبر الخاصية البنائية أساس العمليات في التصور حيث أنها

تتميز عن باقي العمليات النفسية، فهي عملية بناء وتركيب يقوم بها الفرد، لذلك فعملية البناء

الذهني هي ركيزة التصور، فهناك دوما عملية بناء أو إعادة بناء في فعل التصور.<sup>(2)</sup>

إذا لا يعتبر التصور مجرد عملية تكرار أو إعادة إنتاج سلبي أو ايجابي للموضوع، بل

عملية بناء لعناصر المحيط أين يحدث السلوك و كذلك هو عملية ربط للمواضيع الموجودة في

دائرة الفكر.

## 4-الخاصية الاجتماعية: يقول عالم النفس **Gilly Michel**، بأن التصور يتحدد اجتماعيا

ببنية المجتمع الذي يتطور فيه، بما أنه عملية تفاعل الفرد، هذا الأخير يستجيب تحت تأثير

(1) Ibid. p367.

(2) Ibid, p 368.

العوامل الاجتماعية المختلفة، و حسب **Moscovici**، فإن " التصورات تحوي دوما شيئا ما

اجتماعيا، والفئات التي تهيكلا وتعبّر عنها مصدرها الاجتماعي و الثقافي المشترك".<sup>(1)</sup>

في حين يرى **Jean François Dortier** من بين خصائص التصورات، خاصية

المقاومة و الاستقرار، و أن هذه الأخيرة (الاستقرار) تقود إلى ترسيخ نفسي، اجتماعي و

مؤسساتي في نفس الوقت:

-الترسيخ النفسي ينبع من التصورات الذهنية السابقة لأوانها، عند تشكيل مخطط الادراك و

السلوك المكتسب منذ الطفولة، أو أيضا إلى أشكال نابعة من نظامنا الادراكي.

-العامل الثاني متعلق بالترسيخ الاجتماعي الذي يدعم التجذر النفسي، هذا الترسيخ مشجع من

طرف ميكانيزمات تأثير التوافق مع معايير الجماعة،... كما هو مرتبط بالإيديولوجيات الوظيفة

الدالة على الفعل، و لكن أيضا الوظيفة الهوياتية التي تسمح لجماعة بأن تعرف، بأن تتموضع

بالنسبة للغير و أن تتميز.

-العامل المؤسساتي هو العامل الثالث لاستقرار التصورات، هاته الأخيرة مسيرة من طرف

إطارات اجتماعية تضمن الاندماج و الهوية الاجتماعية، مثل المدرسة، النوادي، الجماعات

المهنية، الأحزاب السياسية.<sup>(2)</sup>

(1) Ibid, p 369.

(2) Samir, El-Hoyek. Op.cit. p60.

من خلال هذه الخصائص السالفة الذكر يتضح جليا أن العامل الاجتماعي له الأثر الواضح في تشكل التصورات، وذلك من خلال نظام القيم، المعتقدات، العادات و التقاليد، وكذا الانتماء إلى الجماعة، و ذلك يرجع إلى أن الفرد في تفاعل دائم مع الأفراد و المحيط.

#### 4 آلية بناء التصورات الاجتماعية

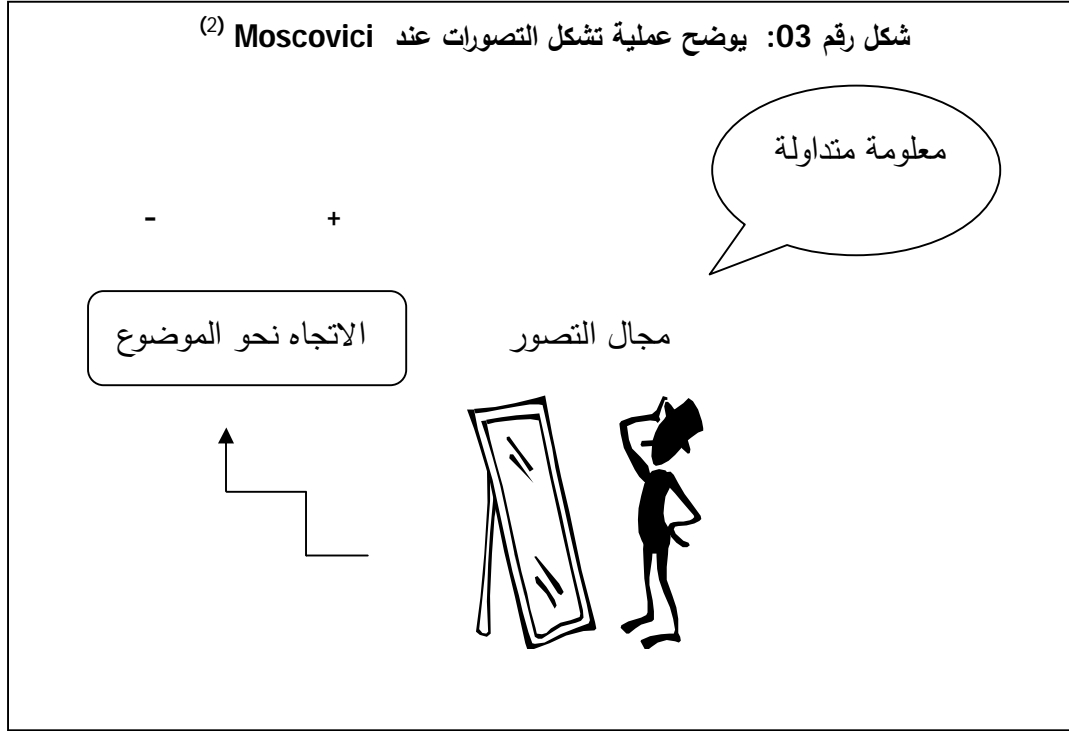
ليست التصورات الاجتماعية مجرد إعادة بناء للواقع من خلال معاني بسيطة، بل هي عملية عقلية، نفسية، اجتماعية، معقدة، يعمل الفرد من خلالها على إيجاد نموذج إجماعي وفق قيم ومعايير المجتمع، و يرى **Moscovici** أن التصورات الاجتماعية يتم تشكلها وفقا لثلاثة شروط وهي كالاتي:

**1-المعلومة:** لا بد من وجود معلومات كافية حول موضوع التصور ، و التي يجب أن تكون كثيرة التداول بين أفراد الجماعة ، ويلعب عليها الغموض وبهذا يلجأ أفراد الجماعة لإنتاج التصورات لتوضيح الصورة.

**2-مجال التصور:** لإنتاج التصور لابد من توفر حد أدنى من المعلومات القابلة للتنظيم مشكلة بذلك وحدة هرمية للعناصر، إن فكرة تنظيم المحتوى تختلف من جماعة إلى أخرى، وذلك استجابة للقيم والمعايير السائدة داخل الجماعة.

**3-الاتجاه:** يتحدد الاتجاه بالاستقطاب الإيجابي أو السلبي تجاه موضوع التصور لأنه يمثل حاجة الجماعة لممارسة ضغوطاتها بين الأفراد و الدفاع عن موافقتها في مقابل الجماعات التي

لا تتوافق معها في الاتجاه حول موضوع التصور. (1)



مستويات التصورات الاجتماعية:

حسب **Fischer Gerhard Hakon** فإن للتصورات الاجتماعية مستويين:

الأول هو مستوى الصياغة:

- باعتبار التصور عملية، فهو عبارة عن تحويل اجتماعي للواقع إلى موضوع معرفة

يعد اجتماعي بدوره.

(1) Jean Michel, Seca. **Les Représentation Sociales**. Paris : Armand Colin, 2001, p77.

(2) الشكل التوضيحي من اجتهاد الطالبة.



-يتشكل التصور وسط عملية علائقية، فهو تحضير عقلي على أساس وضعية الفرد، الجماعة، المؤسسة أو الفئة الاجتماعية.

-كما يعد أيضا عملية إعادة تشكيل الواقع، وذلك بهدف الوصول إلى معلومات ذات دلالة.  
-إن عملية التحويل التي تقوم بها التصورات تعد كتطبيع للواقع الاجتماعي. ذلك لأنها تجعل العناصر الاجتماعية كبداهيات.

### الثاني هو مستوى المحتوى:

-يكون محتوى التصورات اجتماعي معرفي. فالأمر يتعلق بمجموعة معلومات اجتماعية تخص موضوع اجتماعي، وقد تكون متنوعة، متكررة أو غنية.

-يعرف محتوى التصور بطابعه الدال، و الذي يعرفه **Moscovici** بالعلاقة القائمة بين الشكل و المعنى.

-التصور عبارة عن محتوى رمزي، و الرمز هو عنصر من عناصر التصور.

بالإضافة إلى أن الموضوع الحاضر يدل على ما هو غائب عن ادراكاتنا الفورية.<sup>(1)</sup>

يختلف التصور باختلاف الأفراد و كذلك باختلاف المجتمعات، لأن كل فرد يحمل رصيد اجتماعي، ثقافي خاص به، و لكل مجتمع عادات وتقاليد وقيم تميزه عن باقي المجتمعات الأخرى، فالتصورات الاجتماعية غير ثابتة، و هي متغيرة بتغير العوامل و الظواهر الاجتماعية.

(1) Fischer , Gerhard Hakon. **Les Concepts Fondamentaux de la Psychologie Sociale**. Paris : édition Dunod, p130-131.

## 5 نظرية النواة المركزية للتصورات الاجتماعية

كل التصورات الاجتماعية منظمة حول النواة المركزية<sup>1</sup>، هذه النواة مشكلة من عناصر موضوعية، مسيرة في مخطط متعلق بالموضوع، الفكرة الأساسية لهذه النظرية هي أنه في مجمل المعارف التي تحمل موضوع للتصور بعض العناصر تلعب أدوار مختلفة عن الأخرى.

هذه العناصر تسمى بالعناصر المركزية و التي جمعها **Abric** في بنية واحدة أطلق عليها "النواة المركزية"، المرتبطة مباشرة بالقيم و المعايير، عرف المبادئ الأساسية التي من خلالها تتشكل التصورات الاجتماعية.

هذه النواة تلعب دورا مهما في استقرار و دوام أي تصور و تطوره، ماعدا الأحداث الاستثنائية بطريقة بطيئة، هذه النواة المركزية للتصورات تضمن وظيفتين أساسيتين:

\***وظيفة مولدة للمعنى:** هو العنصر الذي من خلاله تنشأ أو تتحول دلالات العناصر الأخرى المشكلة للتصور، من خلاله تأخذ معنى و قيمة.

\***وظيفة تنظيمية:** حول النواة المركزية تسير بقية المعارف المتعلقة بالتصور، النواة المركزية التي تحدد طبيعة الروابط التي تربط فيما بينها التصور، فهو إذن العنصر الموحد الذي يعمل على استقرار التصور.

(1) Jean Claude, Abric. **Pratiques Sociales et Représentations** Op.cit. p22.

حول النواة المركزية تنظم العناصر المحيطة، هذه العناصر تشكل الواجهة بين النواة المركزية و الوضعية الملموسة التي من خلالها يتحدد و يعمل التصور، النظام المحيطي يسمح بالتكيف، التمايز في التجارب المعاشة، اندماج الأفراد في التجارب اليومية.

تعمل مرونة النظام المركزي على الحماية و اندماج المعلومات، و حتى ممارسات متميزة، هو وجود النظام المزدوج الذي يسمح بفهم الخصائص المهمة للتصورات الاجتماعية و الذي يمكن أن يظهر التناقض: هي ذات الوقت مستقرة و متحركة.

التصورات في نفس الوقت مستقرة لأنها محددة من خلال نواة مركزية مترسخة بعمق في نظام القيم، و متحركة لأنها تتغذى من التجارب الفردية، فهي تدمج المعطيات المعاشة و الوضعية الخاصة التي من خلالها يدمج الفرد.<sup>(1)</sup>

فالنظرية عبارة عن نظام مزدوج: عناصر مركزية (معايير و قيم)، عناصر محيطة (متعلقة بالتجارب الفردية و المعاشة للأفراد).

## 6. علاقة التصورات الاجتماعية بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية

قد تتأثر الاختيارات المهنية للفرد بعدة عوامل منها ما هو اجتماعي، ثقافي، اقتصادي، سياسي...، لكن يبقى للتصور الأثر الكبير في توجيه اختيار الأفراد.

(1) Ibid, p29.

و كما رأينا في الفصول السابقة بأن الهوية الاجتماعية مزدوجة البناء بين ما هو اجتماعي و ما هو فردي، فهي بذلك تسمح للفرد بتشكيل تصورات و توقعات حول مكانته الاجتماعية المستقبلية.

و إذا كانت التصورات الاجتماعية ترتبط بالبناء الاجتماعي و الفاعلين الاجتماعيين فإنها تشكل أنظمة تفسير، تسير علاقاتنا مع الآخرين، كما توجه و تنظم سلوكياتنا و تعاملاتنا الاجتماعية، و عليه فإن تصور البطال لمكانته الاجتماعية ما هو إلا عملية ذهنية ناجمة عن هويته الاجتماعية المبنية على أساس علاقة ذاتية اجتماعية، مرتبطة بالبناء الاجتماعي و ما يتضمنه من نظم و أنساق، فالتصورات الاجتماعية تؤثر في الترتب الاجتماعي و تباين أدوار و مكانات الأفراد و تموضعهم ضمن السلم الاجتماعي و المهني، و على هذا الأساس فإن التصورات الاجتماعية هي التي تتحكم بمدى قبول البطالين بمهنة معينة دون أخرى.

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل اتضح مفهوم التصور في علم الاجتماع و علم النفس الاجتماعي، و اتضحت كذلك عملية بناء التصورات في حياة الأفراد التصور في حياة الفرد حول ظاهرة معينة.

فالحديث عن التصور الاجتماعي يستلزم منا دائما الرجوع إلى المجال البيئي والاجتماعي بكل مكوناته الثقافية والأسرية التي نشأ فيها الفرد، لأن استقبال المعلومات وتجميعها وحوصلتها على المستوى العقلي لا يكفي للحصول على تصور حقيقي يخص ظاهرة اجتماعية معينة توجه الفعل و إنما كذلك كل ما هو متعلق بالحياة الاجتماعية للأفراد حيث أن تعاملاتنا مع الآخر مرتبطة بالتصور، تصور ردة فعلهم، تصور نتيجة ما لموضوع معين، تبعا لما يحمله الفرد من رصيد معرفي فردي و اجتماعي ثقافي.

## الفصل الخامس

### المكانة الاجتماعية

#### في النظام الاجتماعي

1. تعريف المكانة
2. تعريف الدور
3. محددات المكانة الاجتماعية
4. العلاقة بين المهنة و المكانة الاجتماعية



## تمهيد:

إن موضوع المهنة و المكانة الاجتماعية من المواضيع التي يتزايد الاهتمام بها في الوقت الحاضر في علم الاجتماع، لا سيما عندما يتعلق الأمر بالتفاعلات الحادثة داخل التنظيمات الاجتماعية، فالمهنة هي عمل الفرد، بينما تمثل المكانة وضع الفرد داخل البناء الاجتماعي، وتأتي أهمية المكانة الاجتماعية للمهنة باعتراف المجتمع بأهميتها، و لأن المكانة مرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد في النسق الاجتماعي.

سننطلق في هذا الفصل إلى مفاهيم كل من المكانة و الدور، و محددات المكانة

الاجتماعية و من ثم نختم الفصل بعلاقة المهنة بالمكانة الاجتماعية.



## 1. مفهوم المكانة الاجتماعية

اختلف علماء الاجتماع في وضع تعريف محدد للمكانة الاجتماعية، فمنهم من أطلق عليها المكانة الاجتماعية، و آخرون أطلقوا عليها الوضعية الاجتماعية.

عرفها **Anthony Giddens** على أنها "الشرف الاجتماعي أو الهيبة التي يضيفها بعض أفراد المجتمع على جماعة بعينها، و عادة ما تتسم الجماعة ذات المكانة بأسلوب مميز للحياة، أي بأنماط السلوك المميز للجماعة أي بأنماط السلوك التي يتبعها أعضاء الجماعة، قد تكون الامتيازات المصاحبة للمكانة ايجابية أم سلبية، فجماعات المنبوذين ينظر إليها باحتقار، و / أو تعامل باعتبارها جماعات طريفة من قبل أغلبية السكان".<sup>(1)</sup>

حسب موسوعة **Bordas** "المكانة هي الدور الذي يقوم به الفرد و الذي يشير إلى نموذج من السلوك، هذا الدور و النموذج يمنح رتبة ضمن الهرم التسلسلي الاجتماعي، الوضعية الاجتماعية تقاس من خلال متغيرات مثل: الوضعية المهنية، مكان الإقامة، الطائفة الدينية... الخ".<sup>(2)</sup>

أما في قاموس علم الاجتماع عرفها **Raymond Boudon** على أنها "مجموع الوضعيات التي يشغلها الفرد ضمن إحدى أبعاد النظام الاجتماعي، مثل المهنة، الدخل،

(1) انطوني، غيدنز. مرجع سبق ذكره، ص 763.

(2) Roger Caratini, **Op.cit**, p312.2,D,b.

المستوى التعليمي، الجنس، السن... الخ، و من جهة أخرى فهي ترتبط بالهوية الاجتماعية، الدور، الحقوق و الواجبات للفرد و تقاس من خلال متغيرين: الأول عمودي و يترجم العلاقات الهرمية، و الثاني أفقي و يعبر التفاعلات ما بين المتساوين، و الدور أكثر مفهوم التصاقا بالمكانة".<sup>(1)</sup>

عرف الانثروبولوجي **Ralph Linton** المكانة على أنها "المركز الذي يشغله الفرد في نظام معين و في وقت معين بالنسبة لهذا النظام... كما أنه في بعض الدراسات المكانة تشير إلى الوضعية التي يحتلها الفرد في نظام".<sup>2</sup> بمعنى أن المكانة مرتبطة بالنظام فتغير النظام تتغير المكانة الاجتماعية للفرد.

بعد محاولات لدراسات سابقة من أجل توضيح علاقة الفرد بمختلف الأنظمة الاجتماعية ميز **Ralph Linton** بين مفهومي المكانة الكامنة (**statut latent**) و المكانة الحالية (**statut actuel**) ، فالفرد يشغل مكان معين في نظام ما في حين يستطيع هذا الوضع أن يتغير بتغير النظام.

كما يؤكد **Linton** على أن العديد من الأفراد يستطيعون شغل مكانات مختلفة في نفس الوقت ضمن نظام اجتماعي، يعرفون و يمارسون الدور المرتبط بهاته المكانة، مثلا في

<sup>(1)</sup> Raymond, Boudon et autres. **Dictionnaire de Sociologie**. Op.Cit, p226.

<sup>(2)</sup> Ralph, Linton. **Le Fondement Culturel de la Personnalité**. Paris : Bordas, 1977, p87.

المجتمع ككل يوجد بصفة عامة العديد من الأفراد ليشغلون مكانة الذكر الراشد و يتحملون الدور، في نفس الوقت نجد عدد كبير من الرجال يشغلون في نفس الوقت مكانة الأب و لكن في جماعات عائلية مختلفة أين ينتمي كل واحد منهم إليها، مثال: رجل يقضي يومه كعامل في متجر، بما أنه خلف منضدة البيع مكانته الحالية هي بائع، و هو معرف من خلال وضعيته في نظام الانشغالات المتخصصة التي تميز المجتمع، و الدور المرتبط بهذه المكانة يقدم له نماذج لعلاقاته مع زبائنه... و إذا انتقل إلى الحجرة الخاصة بالعمال للتدخين و يلتقي مع عمال آخرين فإن مكانته كبائع تصبح كامنة، فيأخذ إذن مكانة جديدة مبنية على الوضعية التي يشغلها ضمن جماعة العمال.<sup>(1)</sup>

عرف **Max Weber** المكانة الاجتماعية بوصفها "الشرف الذي يخلعه المجتمع أو الجماعة المحلية، و هناك أسباب تستعصي على الحصر منها: الخلفية العائلية الملكية أو الارستقراطية، الأصل العرقي، المهنة، الملكية و التعليم و هلم جرا.

**جماعة المكانة:** هم جماعة من الأشخاص الذين حققوا مستوى من الهيبة الاجتماعية على أساس المعايير القائمة و الفاعلة في الجماعة الأكثر اتساعا التي ينتمون إليها. فالمنتمون إلى

(1) Ibid.

جماعة مكانة واحدة ينظرون إلى بعضهم البعض بوصفهم متكافئين، و يتفاعلون في إطار هذه الجماعة بشكل يكاد يكون كلياً و هم يعيشون نفس أساليب الحياة التي تميزهم عن الآخرين".<sup>(1)</sup>

و من خلال هذا الطرح نرى بأن **Max Weber** أدرك أنه من الممكن تحديد شكل من أشكال التدرج في جماعات المكانة داخل المجتمع و هو الشكل الذي يجب أن يكون مستقلاً تماماً عن أشكال التدرجات الطبقيّة، و من ثم يكون من المتوقع أن تتمايز أساليب المعيشة لدى جماعات كل مكانة، بما فيها ما تمارسه من أنماط للسلوك بين الذين يشغلون الأوضاع المختلفة في البناء أو النسق الاجتماعي، و يعتقد **Weber** أن العلاقات الاجتماعية بين الطبقات تتحدد من خلال التفاعل بين الأفراد المتباينين اقتصادياً في إطار السوق، بينما تتحدد المكانة من خلال التفاعل بين الأفراد المتماثلين في المستوى الاقتصادي، وعلى الرغم من وجود صلات عديدة بين الأفراد المتباينين في مكانتهم، إلا أن ذلك لا يجعلهم في مكانة واحدة، وبذلك يميز **Weber** بين الطبقة و المكانة على الرغم من الصلة الوثيقة بينهما، فالأفراد قد يحتلون مكانة اجتماعية عالية في المجتمع، إلا أنهم يحتلون أوضاعاً طبقية دنياً.

كما عرف **T.Parsons** المكانة على أنها "المكان أو الوضعية التي يحتلها

الفرد في النظام الاجتماعي بالنسبة للأفراد الآخرين".<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> محمود، عودة. أسس علم الاجتماع. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة و النشر، دس، ص218-217.

<sup>(2)</sup> [www.unifr.ch/socsem/cours/compte\\_rendu/L'analyse.des.r\u00f4les.rtf](http://www.unifr.ch/socsem/cours/compte_rendu/L'analyse.des.r\u00f4les.rtf), le 13-06-2014 à 18h00.

بعض علماء الاجتماع مثل **Mendras, Cicourel** استخدموا مفهوم المكانة

العامة لتسليط الضوء على العلاقة التي تحكم مجمل المكانات و الأدوار للفرد، حيث يشغل هذا الأخير عدة أدوار و المجتمع بدوره يقدم له عدة مكانات.

فيما يفضل **Michel De Coster** مفهوم الوضعية الاجتماعية على المكانة

الاجتماعية، حيث يوجد سببين لتحليل الوضعية الاجتماعية كنظام:

1- في القياس أين يمكننا تحديد بعض الانسجام بين المكانة و الدور. في المجتمعات الصناعية، الانسجام مضمون من خلال المكانة المهنية التي تحدد دور عال، و لكن توجد بعض الحالات أين يرفض الفرد تغيير نمط الحياة.

2- عندما تسلط دراسة الوضعية الاجتماعية الضوء على ظواهر لتعويض المكانة و الدور.

و بالرغم من الانسجام الحاصل بين المكانة و الدور، إلا أنه قد يحدث صراع في الأدوار ضمن النظام الواحد، في الواقع قد يسبب تعدد الأدوار وضعيات صعبة، الصراعات يمكنها أن تكون داخل الدور أو بين الأدوار. من الممكن المزج بين الأدوار في المجتمعات الصناعية و خاصة نشاط عدة أدوار.<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> www.unifr.ch/socsem/cours/.../rôles%20et%20statut%20Decoster.rtf, le 15-03-2014 à 23h30.

و عليه فانه يمكننا تعريف **المكانة** على أنها مجموع الأدوار و الوضعيات التي يشغلها الفرد ضمن نسق معين و الانسجام فيما بينها، و التي من خلالها يتم التمييز بين الأفراد و تعطي رتبة لكل فرد في المجتمع، فهي تكسب للفرد ميزات تجعله موضع استحسان و قبول اجتماعي أو العكس، و المكانة الاجتماعية غير ثابتة قد تتغير بتغير النظام الاجتماعي.

## 2. تعريف الدور

"بالنسبة لعالم الاجتماع فإن كل تنظيم يتضمن مجموعة من الأدوار المتميزة تقريبا (مثلا المدير، الناظر العام، أمين الصندوق، مندوبو التلاميذ... الخ، هذا ما أكده **Raymond Boudon** في المعجم النقدي لعلم الاجتماع، و أن هذه الأدوار يمكن تعريفها بصفاتها التزامات معيارية يفترض بالفاعلين الذين يقومون بها الخضوع لها و حقوق مرتبطة بهذه الالتزامات".<sup>1</sup>

كلمة الدور عند **Otto Klineberg** تستخدم للدلالة على مجموع النماذج الثقافية المتصلة بوضع معين، و لذلك فهو يشتمل على المواقف و القيم و السلوك المفروضة من الجماعة على كل شخص يحتل هذا المركز أو الوضع...، من حيث هو يمثل السلوك الظاهر، هو المظهر الدينامي للمركز، أي هي ما يجب على الفرد أن يفعله لتأكيد حقه في هذا

(1) ريمون، بودون و بوريكو فرانسوا. المعجم النقدي لعلم الاجتماع. ط1. ترجمة سليم حداد، بيروت: بساط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986، ص288.

المركز.<sup>(1)</sup> ... "إن إحدى هذه الحوادث الشاملة المقترنة بالوضع و بالدور، هي العمر، ذلك أن كل الجماعات تميز بين ما ينتظر من الأشخاص خلال المراحل المختلفة من عمرهم، و تبدأ هذه التوقعات بالعمل أكثر بصورة مبكرة جدا".<sup>(2)</sup>

عبر عملية التنشئة الاجتماعية يتعلم الأفراد الأدوار الاجتماعية، و هي التوقعات المعرفة اجتماعيا التي يتوقع أن يحققها الفرد في أوضاع اجتماعية محددة، فالدور الاجتماعي للطبيب على سبيل المثال يتضمن منظومة من أنماط السلوك التي يمارسها الأطباء في العادة بصرف النظر عما يحملونه من آراء و توجهات شخصية، و حيث أن جميع الأطباء يشاركون في هذا الدور فإن من الممكن أن نتحدث بصورة عامة عن السلوك المعبر عن الدور المهني للأطباء بغض النظر عن الأطباء الأفراد الذين يحتلون هذه المواقع الاجتماعية... و يميل الوظيفيين إلى اعتبار الأدوار الاجتماعية أجزاء ثابتة و غير متغيرة نسبيا من ثقافة المجتمع فهذه الأدوار تعتبر حقائق اجتماعية. و وفق هذا المفهوم فإن الأفراد يتعلمون التوقعات التي تكتنف المواقع الاجتماعية في ثقافتهم.<sup>(3)</sup>

(1) أوتو، كلينبرغ. علم النفس الاجتماعي. ج2. ترجمة حافظ الجمالي، دمشق: المطبعة العمومية، 1965، ص47.

(2) نفس المرجع، ص 48.

(3) أنتوني، غنز، مرجع سبق ذكره، ص89.

فالدور يعرف دائماً في السياق الاجتماعي، فهو مجموع المسؤوليات المتوقعة المرتبطة بالمكانة، فهو عبارة دور اجتماعي و سلوك يقوم به الفاعل من خلال تفاعله مع الآخرين كدور الأب أو الأم في الأسرة، عامل في مؤسسة...الخ.

### 3. محددات المكانة الاجتماعية

يرى الاثنولوجي **Siegfried Nadel**، أن للمكانة الاجتماعية 03 مستويات:

\***سمات أساسية:**- تسمح بالوصول للمكانة و تحقق من خلال الاستعدادات الطبيعية أو الاستحقاق. -كما يستطيع أن يكون عنصر من الحياة من خلاله لا يستطيع الفرد أو يعمل بصعوبة.

\***سمات مهمة:** تسند حقوق و التزامات تنص عليها السمة الأساسية.

\***سمات محيطية:** تكشف الصورة النمطية التي يحملها الأفراد عن المكانة.

فالسّمات تتوافق مع توقعات أولئك الذين يحملون الأدوار المناسبة. الفرد يتمتع ببعض الحرية و لكن يجب أن تكون معقولة و إلا فإنها قد تؤدي إلى الرفض ، لم تكن عقوبات اجتماعية، إذا الدور يحدد من خلال التوقعات و الأفعال المتعلقة بالمكانة.<sup>(1)</sup>

(1)www.unifr.ch/socsem/cours/.../rôles%20et%20statut%20Decoster.rtf, le 15-03-2014 à 23h30.



من خلال العرض الذي قدمناه سابقا لمختلف العلماء حول تعريف المكانة و الدور،

نستخلص بعض الأسس و المعايير التي من شأنها تبني المكانة الاجتماعية للفرد هي:

-**الطائفة الدينية:** قد تكون بعض الطوائف في ديانات معينة، بعض المناهج أو الطرق الدينية

تكسب متبعتها مكانة ذات رفعة و شأن في المجتمع و على سبيل المثال نذكر الطريقة

التيجانية أو القادرية فكل من ينتسب إليها ينسب إليه الشرف.

-**المهنة:** لها أهمية كبيرة التمييز بين الأفراد من خلال الأدوار التي يقومون بها فمكانة الطبيب

في المجتمع يحظى صاحبها بالتبجيل و الاحترام عكس مهن أخرى في آخر السلم المهني و

يرجع هذا التصنيف إلى ثقافة كل مجتمع.

-**مكان الإقامة:** كذلك بلعب دور في تحديد المكانة الاجتماعية فمن يسكن في حي خاص

الوزراء و السفراء ليس كمن يقطن في حي قصديري.

-**المستوى التعليمي:** قَالَ تَأْوَهُ عَالَمِينَ ﴿٩﴾ يَعْلَمُونَ وَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا

يَتَذَكَّرُ أُولَئِكَ أَلْبَابِي ﴿١٠﴾ أَلْعَلَّ وَالْقَلْبُ الْعَلَلِينَ ﴿١١﴾ آمَنُوا مِنكُمْ وَ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

اتِ وَ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١٢﴾ (2) ، في الآيتين الكريمتين دليل و تصريح واضح على مكانة

(1) القرآن الكريم (و اية برش)، سورة الزمر، أية 9، ص 459.

(2) القرآن الكريم (و اية ورش)، سورة المجادلة، أية 11، ص 543.

المتعلم عند الله سبحانه و تعالى و بين الناس، إذ أن للعلم قيمة يتفاضل بها البشر بعضهم على بعض.

-**الجنس:** في بعض المجتمعات يأخذ الذكر مكانة عالية جدا بين أفراد الأسرة و في المجتمع، فالمجتمعات التقليدية العربية أغلبها مجتمعات ذكورية، تمنح للذكر قيمة و مركز كبيرين في الوسط الأسري بينما تأخذ الأنثى الدور الثانوي، و يرجع ذلك لطبيعة المجتمعات.

-**السن:** في الأسر الممتدة نجد الوالدين (الأجداد) لهم مكانة و هبة خاصة بين أفراد الأسرة فكما تقدم بهم السن زادت تلك الهبة.

-**الطبقة الاجتماعية:** كثيرا ما يرافق مفهوم الطبقة العامل الاقتصادي (الغنى و الفقر)، و هنا يكون التمايز بين الأفراد بالملكية كما سبق و رأيناه عند **Weber**.

فهذه المتغيرات و المحددات كما سبق و أن أشرنا تم استخلاصها مما ذكرناه سالفًا و قد تكون هناك متغيرات أخرى أو حتى هذه المحددات في حد ذاتها قد تعطي للفرد إما مكانة سلبية أو مكانة ايجابية في البناء الاجتماعي، و يرجع ذلك لعادات، تقاليد و ثقافة كل مجتمع.

و يرى علماء الاجتماع الوظيفيون أن المكانة الاجتماعية و ما يرتبط بها من هبة (**le prestige**) و احترام، هي أكثر أنماط التدرج الاجتماعي عمومية و شيوعية، لأن المجتمعات الإنسانية تسعى دائما إلى إشباع ذواتها من خلال ما تتاله من تقدير و اعتراف متبادل، أما المكافآت الاقتصادية بعد حد معين لا تكتسب أهميتها في نظر الناس لذاتها، بل

بوصفها مؤشرا يرمز على المكانة الاجتماعية العالية، و من هنا وافق الوظيفيون على رأي Weber على أن التدرج هو مظهر أساسي من مظاهر المجتمع الحديث.<sup>(1)</sup>

#### 4. العلاقة بين المهنة و المكانة الاجتماعية

تعتبر المهنة و الهيئة المهنية من محددات المكانة الاجتماعية، و تختلف من مجتمع لآخر ، فهناك مهن تحظى بمكانة اجتماعية عالية في بعض المجتمعات في حين نرى أنها في مجتمعات أخرى لا تحظى بالهيئة والمكانة نفسها، وهذا بطبيعة الأمر يعود إلى اختلاف الثقافات والعادات والتقاليد، ومن البديهي القول أن ذلك اثر في المهن ومكانتها الاجتماعية.

إن المجتمع الجزائري في العقود الأخيرة عرف تغيرات اقتصادية و اجتماعية وثقافية وسياسية سريعة ، ما انعكس في جزء منها على المهن السائدة في المجتمع، و إن التغيرات التي تطرأ في المجتمع حتما تؤدي إلى إحداث تغيرات في الإطار المهني للمجتمع، مما أدى إلى خلخلة التركيب المهني الذي كان سائدا في المجتمعات التقليدية، وبرزت مهن جديدة لم تكن موجودة سابقا، واختفت أو كادت تختفي مهن أخرى ، وحافظت مهن ثالثة على موقعها في سلم البناء المهني، وهذا كله احدث تغييرا على مستوى الأفراد في حد ذاتهم، و في اتجاهاتهم و تصوراتهم مما جعلهم يعزفون عن ممارسة بعض مهن الآباء والأجداد، و اقبلوا على مهن جديدة ظهرت نتيجة التطور التكنولوجي و التغير الاجتماعي.

(1) [http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Mkanalgtm/sec01.doc\\_cvt.htm](http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Mkanalgtm/sec01.doc_cvt.htm). le 09-03-2014 à 21h03.

كما أن بعض رواد التيار التفاعلي مثل **Hughes** يعمل على تثمين المهن (الحرف و العمل) و اعتبرها كأشكال مكملة للذات، و من مبادئ نظريته الأربعة "إن الجماعات المهنية تبحث عن الاعتراف من طرف شركائها، و بعضهم ينجح أفضل من الغير و ذلك بفضل وضعيته ضمن التقسيم الأخلاقي للعمل، بحثا عن الحماية الشرعية، لكن جميعهم يطمحون للوصول إلى مكانة محمية".<sup>(1)</sup>

و بالتالي فإن هدف هذه الجماعات المهنية هو البحث عن الاعتراف ضمن النسق المهني الواحد، و لا يمكنهم الوصول إلى الاعتراف إلا بفضل الوضعية و المركز التي يحتلها ضمن هذه الجماعة، فهناك مهن تحتل مكانة دون غيرها و ذلك يرجع للأخلاق السائدة في المجتمع، ليصل في الأخير إلى تشكيل مكانة خاصة به.

الأدوار التي يتقلدها الأفراد ضمن البناء المهني و الاجتماعي هي التي تحدد المكانة، و بالتالي فالأفراد عندما يبحثون عن مهنة فهم يبحثون عن ما يلبي حاجياتهم المادية و كذلك الاجتماعية باختيارهم لمهنة محترمة تكسبهم وضع مريح ضمن الجماعة، و من المعروف أن بعض المهن دون غيرها تعطي لأصحابها مكانة اجتماعية منها ما هو راقى و منها ما هو دنيء كما جاء في كتاب **إخوان الصفاء و خلان الوفاء**، "فإنهم قسموا المهن في المجتمع

(1) Claude, Dubar et Pierre Tripier. **Sociologie des Professions**. Op.cit. p96.

آنذاك حسب الحاجة و الضرورة إليها و أنها تتفاضل بعضها على بعض بالشرف من حيث

المادة و الموضوع فقسموها إلى أربعة أنواع:

1-منها الضروري مثل: البناء، الحرث، الحياكة.

2-الخادم للضروري (بمعنى الثانوي الذي يندرج تحت الضروري): الحدادة، النجارة، صناعة

المعادن، صناعة الخبز، الخياطة و الطرز.

3-مهن مشرفة: مثل الصاغة، العطارين، صناعة آلات الرصد مثل أسطر لاب و ذوات الجلق

و الاكر الممثلة في الافلاك، صناعة الدنانير، الضرابين، صناعة المشعبذبين.

4-مهن دنيئة: مثل الزبالين، السمادين، الحمامين، الكباسين.<sup>(1)</sup>

المقصود هنا بالمهنة الشريفة أو الدنيئة هي المكانة التي تعطىها هذه الأخيرة

لصاحبها، فمن المهن السالفة الذكر ما ترفع من شأن العامل بها و تزيده مكانة و رفعة في

المجتمع، و منها ما تضع صاحبها أدنى المراتب و ينظر إليه نظرة دونية و ذلك حسب كل

مجتمع و تصنيفه للمهن.

و قسم ابن خلدون الصنائع (المهن) إلى ما هو "ضروري في العمران و ما هو

شريف بالموضع، و نذكرها كالتالي:

(1) أحمد، بن عبد الله. إخوان الصفا و خلان الوفا. ج1. هنيدي بازار: مطبعة نخبة الاخبار، 1305هـ، ص ص25-37.

-فأما الضروري: الفلاحة و البناء و النجارة الحياكة.

-و أما الشريفة بالموضع: التوليد و الكتابة و الوراقاة و الغناء و الطب... و أما الكتابة و ما يتبعها من الوراقاة فهي حافظة على الإنسان حاجته و مقيدة لها عن النسيان و مبلغة ضمائر النفس إلى البعيد الغائب و مخلدة نتائج الأفكار و العلوم في الصحف و رافعة رتب الوجود و للمعاني، و أما الغناء فهو نسب الأصوات و مظهر جمالها للأسماع. و كل هذه الصنائع الثلاث داع إلى مخالطة الملوك الأعظم في خلواتهم و مجالس أنسهم، فلها بذلك شرف ليس لغيرها".<sup>(1)</sup>

هذا التقسيم الذي قدمه لنا ابن خلدون عن بعض المهن أو كما سماها بالصنائع لا يختلف كثيرا عن التقسيم الذي رأيناه عند إخوان الصفاء من حيث الضرورة و الشرف و إنما يكمن الاختلاف في تصنيف المهن فقط، و بالتالي فإن المكانة التي تتميز بها بعض الصنائع كما سبق ذكره (المهن الشريفة) هي ذات مراكز رفيعة في المجتمع آنذاك و يرجع ذلك للخصوصية التي تتميز بها ألا و هي قرب أصحاب هذه المهن من الملوك و الحكام و بالتالي فهي منزلة ذات قيمة عالية في حين لا تحظى مهن أخرى بهذه المنزلة.

(1) عبد الرحمان، ابن خلدون. مقدمة ابن خلدون. ط1. القاهرة: دار ابن الهيثم، 2005، ص328.

إن حاجة الفرد للعمل لا تنتهي فقط عند إشباع و سد حاجياته الفيزيولوجية بل تصل إلى حد تقدير الذات و هذا ما ذهب إليه **Abraham Maslow** في هرم الحاجات الذي وضعه في علم نفس العمل، حيث وضع في قاعدة الهرم:

- 1- الحاجات الفيزيولوجية: الحق في راتب، العمل ضمن شروط محيط مقبولة...
- 2- الحاجة إلى الأمن: العمل في وسط بعيد عن الخطر، يحظى بالاستقرار في العمل، يحس بالدعم عند الحاجة...
- 3- الحاجة إلى الانتماء: يكون له الفرصة للاتصال بباقي أفراد المجموعة...
- 4- الحاجة إلى الاعتراف و التقدير: يقوم بعمل جيد، التنويع في مهامه، أن يكون معجب من طرف الآخرين، الاشتراك في الأهداف المهنية...
- 5- الحاجة إلى تقدير الذات: يكون ويواصل في تطوير ذاته، يكون له قيمة من طرف الآخرين في الاستماع و تقديم المشورة، القرار الجماعي... الخ<sup>(1)</sup>.

فالمهنة ليست مجرد وظيفة فقط يعمل بها الفرد لكسب المال، لكن هي أبعد من ذلك بكثير، فهي البحث عن مكانة اجتماعية ضمن الجماعة، فالتقدير الاجتماعي و المكانة الاجتماعية من الدوافع الهامة في اختيار الفرد للمهنة، و لهذا السبب نجد الشباب البطال يبحث

(1) <http://www.psychologuedutravail.com/tag/pyramide-des-besoins-de-maslow/>, le 13-08-2014 à 14h03.

عن مهنة معينة تكون لها هبة في حين يرفض العمل في مهنة أخرى قد يرى بأنها لا توصله إلى التقدير الذاتي، فمثلا لو افترضنا شاب عرض عليه فرصة عمل كعون أمن بإحدى الإدارات المحلية فنجده يرفض، بينما يقبل بنفس المنصب لو كان في إحدى الشركات البترولية مثلا (و هذا ما لئتمسناه من خلال الدراسة الاستطلاعية الأولى التي قمنا بها) فبعض الشباب يرنو إلى تقدير الذات و بناء مكانة اجتماعية من خلال الاسم البراق للشركة بغض النظر عن الراتب، و ذلك لما تكتسيه هاته الشركات من هبة ضمن الهرم المهني في المجتمع الجزائري.

بينما يرى الوظيفيون مثل دراسة **Robert Merton** حول للظواهر الكامنة، بأن "الوظيفة الظاهرة للاستهلاك الاقتصادي هي الانتفاع، بينما يعتبر تحقيق الهبة و المكانة الاجتماعية إحدى الوظائف الكامنة للاستهلاك".<sup>(1)</sup>

توجد بعض المهن ذات المراكز الاجتماعية العالية و التي بدورها تمنح أصحابها قيمة اجتماعية و هبة، إن الطب كمهنة في أغلب الثقافات تحظى أكثر من غيرها بالتقدير، نرى ممارسي هذه المهنة محاطين بالتبجيل و التقدير من قبل الآخرين، و هناك ثقافات تثمن مهنة عمال النظافة و تعطيها أهمية و ترفع من شأن ممارسيها و هناك ثقافات و مجتمعات تحط من شأن هاته الفئة و تحتقر هذا الدور، فثقافة المجتمع هي التي تعطي النماذج المهنية

(1) محمد، علي محمد. تاريخ علم الاجتماع الرواد و الاتجاهات المعاصرة. ط2. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1977، ص360.



التقدير أو التقليل من شأنها " إن العلاقة بين الثقافات و الشخصية تزداد وضوحا باستعمال مفاهيم المركز و الدور، و هذه الأخيرة تؤثر في المواقف و السلوك عن طريق التوقعات الاجتماعية، و للمركز و الدور اتصال بالعمر و الجنس و الطبقة، و بعدد آخر من العوامل و فيها عناصر ذاتية و موضوعية معا".<sup>(1)</sup> فمن خلال تصورات الفرد لبعض الأدوار فهو يرفضها مسبقا لأنه قد بنى تصورا مسبقا لمكانة هذا الدور.

إذا العلاقة بين المهنة و المكانة الاجتماعية جد وطيبة، فبواسطة المهنة يستطيع الفرد الاندماج ضمن الفئات الاجتماعية، و المكانة الاجتماعية قابلة للتغيير نتيجة الحراك الاجتماعي، كون الظاهرة الاجتماعية غير ثابتة، بمعنى قد تكون في الوقت الحالي مهنة ذات مركز عالي في المجتمع، و بفعل حراك اجتماعي أو تغيير اجتماعي كما حدث في بعض الدول العربية (الربيع العربي) على سبيل المثال، فتضمحل أنظمة اجتماعية و تذهب معها مكانات اجتماعية و تظهر مكانها أخرى.

(1) أوتو،. كليبرغ. مرجع سبق ذكره، ص 62.

### خلاصة الفصل:

إن طبيعة المكانة الاجتماعية وتحديدها، تفرضها طبيعة النظم الاجتماعية، في حد ذاتها من جهة، ومن جهة ثانية فإن التغيير الاجتماعي و الحركية الاجتماعية لها دورها المهم كذلك في التأثير على مكانة الأفراد ضمن النسق الاجتماعي.

إذا قلنا إن الأدوار الاجتماعية و الوظائف المتصلة بها، لم تصبح كمورد للرزق فقط، فهناك كثير من الشباب قد يختار مهنة دون غيرها لما لها من أبعاد اجتماعية و أهمها الحاجة إلى التقدير الاجتماعي، حيث يختلف تصنيف مكانة الأفراد في المجتمع، قد يكون التصنيف حسب المهنة، حسب الوضع الاقتصادي، الانتماء العائلي، السلطة... الخ، و بالتالي فإن المكانة الاجتماعية هي التي تحدد الفوارق بين الأفراد و الجماعات في المجتمع.

الباب الثاني /

# الإطار الميداني للدراسة و إجراءات التحليل

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة



# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة



# الفصل الأول

## إجراءات الدراسة الميدانية

### 1. مجالات الدراسة:

#### 1.1 المجال البشري

- مجتمع البحث

- عينة الدراسة

#### 2.1 المجال الجغرافي

#### 3.1 المجال الزمني

### 2. المنهج و الأساليب المتبعة

#### في الدراسة

#### 1.2 المنهج

#### 2.2 الأساليب الإحصائية

#### 3. وصف خصائص العينة

## تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى الجانب النظري للدراسة، في هذا المدخل سنعرض الجانب الميداني و الذي يعتبر الحلقة الفاصلة بين النظري و النتائج المنتظرة، حيث تم تخصيص هذا الفصل إلى عرض مجالات الدراسة: المجال البشري، الزماني و المكاني ، كما تم استعراض منهج الدراسة الذي يعتبر الطريق الذي من خلاله يصل الباحث إلى النتائج المتوخاة من البحث من خلال الاستعانة الأدوات و كذلك الأساليب الإحصائية.

## 1. مجالات الدراسة

### 1.1 المجال البشري:

1.1.1 مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث أو المجتمع الإحصائي في إجمالي البطالين حاملي الشهادات الجامعية التابعين لمدينة تقرت مجال الدراسة، و في ظل غياب إحصائيات دقيقة تمثل أرقام دقيقة لمجتمع البحث تعذر علينا تحديد المجتمع الإحصائي للدراسة.

2.1.1 عينة الدراسة: و تتمثل في شباب بطل متخرج من الجامعة، تجاوزت مدة بطالتهم السنة (بطالة طويلة المدى حسب تعريف BIT).

و تم اختيار عينة الصدفة (l'échantillon accidentel) في هذه الدراسة، و التي تتدرج ضمن العينات الغير احتمالية، أين يلعب عامل الصدفة دورا هاما في اختيار هذه العينة و التي يمكننا تشبيهها بسحب اليانصيب مثلا إذا أخذنا أول 100 مبحوث الذين وجدناهم في مكان معين من شارع معين فهي تعتبر صدفة، حيث يعتمد الباحث على عامل الصدفة في اختيار الأفراد الذين يمثلون العينة و تعطي الحظ للأفراد من الظهور.<sup>(1)</sup>

(1) Gauthier, Benoît. **Recherche Sociale de la Problématique à la Collecte des Données**, 05<sup>ème</sup> éd. Canada : Presses de l'Université du Québec, 2009, p.262.

### 3.1.1 سبب و كيفية اختيار العينة:

سبب اختيارنا لهذه العينة دون غيرها يعود إلى الأسباب التالية:

-المجتمع الأصلي غير محدد حيث أنه أحدث الإحصائيات بالنسبة لفئة البطالين بالمنطقة المتوفرة إلى غاية جويلية 2014، و هي مجرد قوائم بها عدد المسجلين ضمن الوكالة المحلية للتشغيل لمدينة تفرت، حيث لم يتاح لنا عدد البطالين الأصلي، و هم موزعين حسب الجدول التالي:

جدول رقم 04: يوضح المتخرجين الجامعيين المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل لسنة 2014 حسب الجنس.

النسبة (%)	إناث	النسبة (%)	ذكور	الجنس الشهور
% 67.62	401	% 67.55	622	جانفي
0	0	0	0	فيفري
% 31.2	185	% 26.63	301	مارس
% 0.34	02	% 3.47	34	أفريل
0	0	% 1.84	0	ماي
0	0	0	0	جوان
% 0.84	05	% 0.51	05	جويلية
% 100	593	% 100	980	المجموع

المصدر: المعطيات مأخوذة من مصلحة الإحصائيات بالوكالة المحلية للتشغيل بمدينة تفرت.

-لعدم توفر قائمة بها أسماء البطالين خريجي الجامعات لمدة طويلة و إمكانية الاتصال بهم.

كما سبق و أن ذكرنا بأنه تعذر علينا تحديد مجتمع البحث بسبب عدم توافر إحصائيات دقيقة و بالتالي تعذر علينا تحديد و استخراج عينة البحث، لذا لجأنا إلى اختيار العينة الغير عشوائية.

تم اختيار العينة بالذهاب إلى الوكالة المحلية للتشغيل (مكان تواجد المبحوثين) لمدة شهر خلال أيام عمل المكتب و أخذنا الأفراد المتواجدين بالمكان (المعنيين بالدراسة)، و عند نهاية الفترة المحددة لتوزيع الاستثمارات كان عدد الاستثمارات المسترجعة هو 83، حيث تم إلغاء 19 منها لأسباب منهجية، و أصبحت عينة البحث تتمثل في 64 مبحوث.

#### 4.1.1 خصائص العينة:

تم اختيار الذكور البطالين أصحاب الشهادات الجامعية المتخرجين لمدة طويلة (تجاوزت السنة حسب تعريف BIT)، كعينة للدراسة و ذلك للاعتبارات التالية:

- مجتمع البحث (مدينة تقرت) مجتمع ذكوري حيث أن الكثافة السكانية لمدينة 51% منها ذكور، و 49% إناث<sup>1</sup>، كذلك كون الذكور يرفضون بعض المهن دون غيرها

(1) Ons, Répartition de la Population Résidente par Sexe, tom 01 , Ouargla : annuaire statistique, 2013.

و خاصة إذا كانت اقل من مستوى الشهادة التي يحملها، و يتوجهون فقط نحو العمل في الشركات البترولية، و هذا ما تبين لنا من خلال الدراسة الاستكشافية التي أجريناها في بداية الدراسة، و عليه تم اختيار عينة الدراسة.

- كما أن نسبة الذكور المسجلين في الوكالة المحلية للتشغيل تقدر ب 62% و التي تفوق نسبة الإناث بكثير و المتمثلة في 38% و التي تعادل تقريبا ضعف نسبة الذكور.

## 2.1 المجال الجغرافي:

تم إجراء الدراسة الميدانية بالوكالة المحلية للتشغيل فرع تقرت، التي تقع في وسط مدينة تقرت و تحديدا بالقرب من بلدية تقرت، و تم اختيار الوكالة المحلية للتشغيل بمدينة تقرت لإجراء الدراسة الميدانية، كون الطالبة من المنطقة و لتسهيل عملية البحث الميداني.

### -التعريف بالوكالة المحلية للتشغيل:

- منذ سنة 1962 إلى غاية 1990 كانت الوكالة عبارة عن مكتب يتابع عملية التشغيل، و كان يسمى بالمكتب الوطني لليد العاملة منذ سنة 1962 إلى غاية 1990، و بموجب اتفاقية 1973 مع ألمانيا و فرنسا كان يتم توظيف و إرسال الموظفين إلى الخارج.

- ثم جاء مرسوم 2004 و الذي بمقتضاه تعيين مكتب للتشغيل في البلدية هاته الأخيرة التي تهتم بمختلف عمليات التشغيل، و كان يضم المكتب البلدي مختلف البلديات

التابعة لدائرة تقرت و المجاورة لها و هي كالتالي: بلدية تقرت ، الزاوية العابدية، النزلة، تبسبت، تماسين، المقارين، بلدة عمر، سيدي سليمان.

- جانفي 2013 تم إلغاء المكاتب البلدية للتشغيل، و أصبحت تسمى بالوكالة المحلية للتشغيل فرع تقرت، حيث انفصلت عنها كل من البلديات المجاورة (تماسين، المقارين، بلدة عمر، سيدي سليمان)، و باتت الوكالة تهتم فقط بالأربعة بلديات التابعة لها.

### - عملية توزيع المناصب على وكالات التشغيل:

وكالة ورقلة باعتبارها الجهاز الأول المسؤول عن باقي وكالات الولاية، تستقبل عروض العمل من الشركات الخاصة و العمومية و البترولية التابعة للولاية، بعدها تقوم الوكالة بتوزيع مناصب العمل على الوكالات المحلية التابعة لها، و الوكالة المحلية بدورها تقوم بانتقاء البطالين الذين تتوفر فيهم شروط العرض المطلوب و من ثم يتم تنظيم الكشوف (les bulletins) تحضير القوائم الاسمية للبطالين المقبولين ضمن عرض معين.<sup>(1)</sup>

### 3.1 المجال الزمني:

تمت إجراء الدراسة على مرحلتين:

\*المرحلة الأولى(الدراسة الاستكشافية): بعد التطرق للدراسات السابقة و النظرية المتعلقة بالبطالة و الهوية، قامت الباحثة ببعض المقابلات الاستكشافية للتعلم في الموضوع أكثر،

(1) المعطيات المقدمة تم التحصل عليها من الوكالة المحلية للتشغيل بتقرت.

و كان يوم 15 أوت 2013، و ذلك بالتوجه إلى المكتب الجهوي بمنطقة سكرة بورقلة قصد الحصول على الإحصائيات المتعلقة بعدد البطالين الجامعيين المسجلين، أين تم توزيع استمارة على 20 بطل بها 07 أسئلة غالبيتها مفتوحة لترك المجال مفتوح أمام المبحوثين لحرية التعبير و كذلك إفادتنا بأشياء كانت غائبة عنا.

و كانت اتجاهات المبحوثين تتركز حول النقاط التالية:

-طول مدة البطالة تعود إلى الأساليب التي تتبعها مكاتب التشغيل في التوظيف و المتمثلة في: الوساطة، البيروقراطية السلبية، الرشوة و عدم الشفافية، إضافة إلى بعض التخصصات التي ليست لها علاقة بسوق العمل.

-المكانة الاجتماعية للفرد في نظر المبحوثين تعود إلى المهنة و الجانب المادي لأنه من خلال المال يستطيع الفرد تحقيق كل متطلبات الحياة و إيجاد مكانة له ضمن الجماعة.

-عزوف البطالين عن الاشتغال في بعض الحرف و ذلك للتعب الذي ينجم عنها و قلة الأجر، في نظرهم خريج الجامعة أضع سنوات في التكوين ليشغل في مستوى شهادته.

-رفض البطالين العمل في إطار الإدماج المهني، بحجة أنها تحط من شأنهم و راتبها لا يكفي لسد احتياجاتهم.



-المفاهيم و التصورات الخاطئة التي يحملها البطالين عن العمل و البطالة، حيث وجد من بين المستجوبين من يعملون عند الخواص لكن يعتبرون أنفسهم بطالين.

\***المرحلة الثانية(الدراسة الميدانية):** و دامت شهرا كاملا ابتداء من يوم الاثنين 18 أوت إلى غاية 18 سبتمبر 2014، حيث تم النزول إلى الميدان طيلة أيام عمل مكتب التشغيل خلال كل أسبوع، و تم الحصول على عينة قدرها 83 مبحوث، إذ تم إلغاء 19 استمارة للأسباب التالية:

- 04 استمارات، تم ملء من 07 إلى 12 سؤال من بين 34 سؤالا الموجودين بالاستمارة
  - 03 استمارات تم إلغاؤها بسبب عدم جدية المبحوثين و خروجهم عن موضوع البحث.
  - 12 استمارة لم تسترجع في المرحلة الثالثة من الدراسة، أين شهدت الوكالة مناقشات في يوم الأربعاء بين البطالين و أعوان المكتب بسبب القوائم الاسمية التي تم تعليقها.
- ليبقى في الأخير 64 استمارة كعينة للدراسة من أصل 83.
- عملية الدراسة الميدانية تمت كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 05: يوضح مراحل الدراسة الميدانية

النسبة (%)	المجموع	الأربعاء	الثلاثاء	الاثنين	الأحد	أيام الأسبوع مراحل الدراسة
09 %	06	06	الوكالة مغلقة	00	/	المرحلة الأولى من 18 إلى 21 أوت
05 %	03	الوكالة مغلقة	03	01	00	المرحلة الثانية من 24 إلى 28 أوت
14 %	09	06	03	00	00	المرحلة الثالثة من 31 إلى 04 سبتمبر
31 %	20	15	03	الوكالة مغلقة	02	المرحلة الرابعة من 07 إلى 11 سبتمبر
41 %	26	23	01	02	00	المرحلة الخامسة من 14 إلى 18 سبتمبر
100 %	64					

من خلال الجدول رقم 05 نلاحظ أنه في الأسابيع الأولى من الدراسة قلة جمع

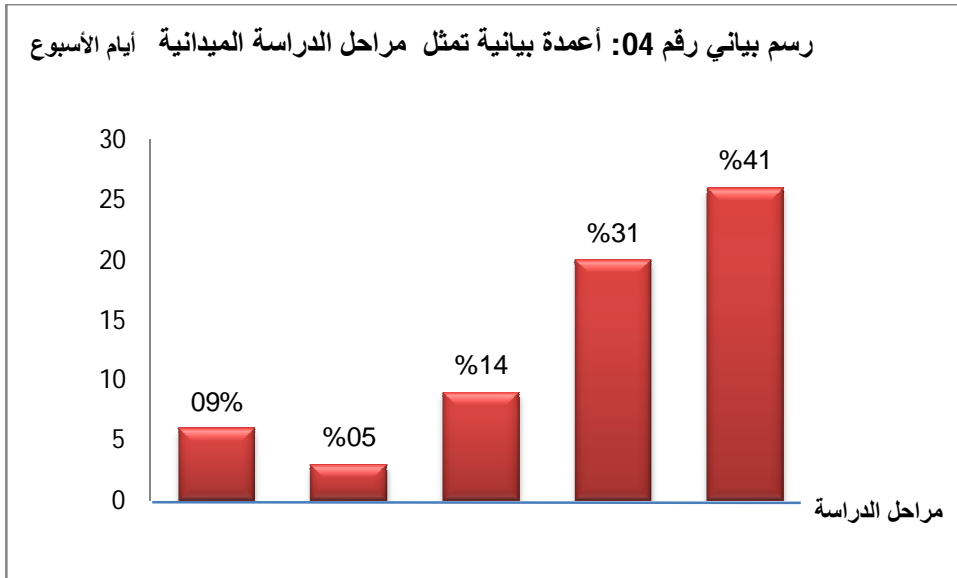
المبحوثين و هذا راجع إلى:

\*فترة إجراء الدراسة و التي صادفت موسم الصيف و ارتفاع درجات الحرارة الشديدة و الاصطياف، مقارنة بالأسبوعين الأخيرين كانت العملية جيدة إذ تم تواجد عينة البحث بمكان الدراسة أكثر من الفترات الأولى و التي صادفت عودة الدخول الاجتماعي و التي قدرت

ب41%، و خاصة نهاية الأسبوع (يوم الأربعاء)، حيث أنه كل يوم أربعاء يتم تعليق القوائم الإسمية للبطالين الذين سيتم توظيفهم حسب مناصب العمل المتاحة، و هذا ما يتيح تواجدهم يوم الأربعاء بكثرة.

\*كذلك الغلق المتكرر للمكتب كان سببا في قلة تواجدهم بمكان الدراسة و بالتالي صغر العينة و خاصة في المرحلة الثانية.

و هذا ما يتضح أكثر من خلال الرسم البياني التالي:



## 2. المنهج و الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

### 1.2- المنهج المستعمل:

في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الكمي الذي عرفه **Raymond Boudon**

على أنه "يسمح لنا بجمع معلومات متشابهة من عنصر لأخر من مجموع العناصر، فيما

بعد تسمح هذه التشابهية بين المعلومات القيام بالإحصاءات و بشكل أعم، التحليل الكمي

للمعطيات، إذ أن الشرط الأساسي لتطبيق المناهج الكمية، هو أن نتوجه بالملاحظة نحو مجموعة عناصر هي بشكل معين مقارنة، غالباً ما تكون هذه العناصر أفراداً، و لكن يمكن أيضاً أن تكون جماعات، مؤسسات، مجتمعات أو أنواع وحدات أخرى.<sup>1</sup>

و عليه قمنا بتطبيق المنهج الكمي بإجراءاته بعدما قمنا بالخطوات الأولى، لنصل إلى عملية جمع المعطيات عبر الاستبيان و المقابلة مع مدير الوكالة المحلية للتشغيل، و من ثم نقوم بالتحليل الكمي للمعطيات المتحصل عليها من قبل الباحثين بالطرق الإحصائية المتاحة.

## 2.2 الأدوات المستعملة:

**1.2.2 الاستبيان:** " و هو أداة من أدوات جمع البيانات، وظيفته الأساسية إضفاء أبعاد أكبر للبحث، و التحقق إحصائياً إلى آخر نقطة يمكن تجميع الفرضيات المبنية مسبقاً، كما يحتوي على أسئلة موجهة للباحثين إما مغلقة و تكون الإجابة عنها محددة ببدائل، و أسئلة مفتوحة توحى للباحث بمعطيات أكثر ربما كانت غائبة عنه."<sup>2</sup>

باعتبارنا نتعامل مع طبقة متعلمة و مثقفة لجأنا للاستعانة باستمارة استبيان تحتوي على أربعة و ثلاثون سؤالاً منها المغلق و المفتوح، شملت محاور الدراسة الثلاثة و هي كالتالي:

- كمدخل للاستبيان يحتوي على البيانات الشخصية

(1) ريمون، بودون. مناهج علم الاجتماع. ط 4. ترجمة هالة شنيون الحاج، بيروت: منشورات عويدات، 1988، ص37.

(2) - Jean-Claude Combessie, La Méthode En Sociologie. 1<sup>ère</sup> éd, Alger: Casbah éditions, 1998. p33, 41.

-المحور الأول يتعلق بالعوامل الاجتماعية و الذي يعبر عن الفرضية الأولى للدراسة، و يحتوي هذا المحور على 07 أسئلة.

-المحور الثاني يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و الذي يعبر عن الفرضية الثانية للدراسة، و يحتوي هذا المحور على 05 أسئلة.

-المحور الثالث يتعلق بالمستوى الثقافي و الذي يعبر عن الفرضية الثالثة للدراسة، و يحتوي هذا المحور على 05 أسئلة.

-المحور الرابع يتعلق بتصوير المكانة الاجتماعية و الذي يعبر عن المتغير التابع في الفرضية، و يحتوي هذا المحور على 10 أسئلة.

**تحكيم الاستمارة:** قبل نزولنا للميدان تم تقديم استمارة المقابلة للتحكيم من قبل ثلاثة أساتذة: أستاذين في علم الاجتماع و أستاذ في علم النفس، إضافة إلى الأستاذ المشرف الذي كانت له اللمسة الأخيرة و الموافقة على الاستمارة. و قبل إجراء الدراسة الميدانية الفعلية تم القيام بإجراء دراسة استطلاعية مع خمسة عشر مبحوث، لأجل التحقق من مدى نجاعة الأداة و مفهوميته من قبل المبحوث و خلو الأسئلة من الغموض.

**2.2.2 المقابلة:** كما تمت الاستعانة بالمقابلة مع مدير الوكالة المحلية للتشغيل محل الدراسة، و التي من شأنها إضفاء حقائق أخرى متعلقة بالموضوع لا يمكن للباحث تفصيلها من

خلال الاستبيان فقط، كما عرفتها **Madleine Grawitz** على أنها "عملية تفصي علمي تقوم

على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث."<sup>1</sup>

في يوم 2014/09/07 تمت إجراء المقابلة مع مسؤول الوكالة المحلية للتشغيل على مستوى

مدينة تقرت، إذ يرجع من جهته تدمير البطالين من قلة فرص العمل و احتجاجاتهم إلى رفضهم

لبعض المناصب، و في بعض الأحيان رفضهم العمل في القطاع الخاص، و التركيز على

الشركات البترولية فقط، فحسب تصريح مدير الوكالة أنه في العديد من المرات تم إلغاء

مناصب شغل، بسبب رفض طالبي العمل و السبب يعود لضعف الراتب الشهري، و التوجه

نحو الشركات البترولية التي تعتبر رواتبها مغرية، كذلك في بعض الأحيان يرفض البطالين

العمل في وظائف أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي.

**3.2.2 الملاحظة:** حسب **Pertz** " الملاحظة المباشرة هي أن تكون الشاهد على كل

السلوكيات الاجتماعية للأفراد أو للمجموعة، في نفس أماكن نشاطهم أو إقامتهم بدون تغيير

السير العادي لها"<sup>(2)</sup>، حيث استخدمت الباحثة الملاحظة البسيطة في هذه الدراسة و هذا كونها

هي من قامت بتوزيع الاستمارات على المبحوثين، بالتالي فهي تضي فيها آخر لموضوع

البحث من خلال اندماج الباحث مع المبحوثين.

(1)- Madleine Grawitz, **Méthodes des sciences sociales**. 8<sup>ème</sup> éd, Paris : Edition Dalloz ,1990. P742.

<sup>2</sup> - Gauthier, Benoît. **Recherche Sociale de la Problématique à la Collecte des Données**. Op.cit, p316.

### 3.2 الأساليب الإحصائية:

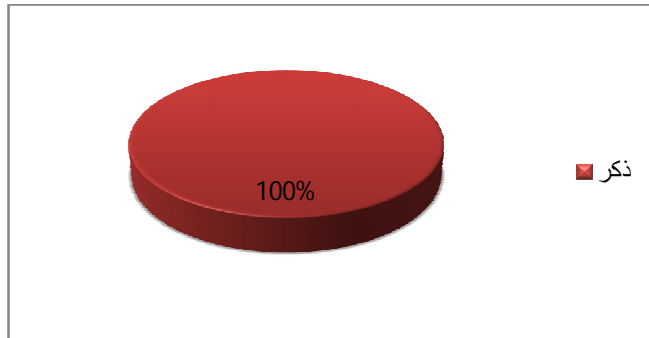
اعتمدنا في هذه الدراسة على برنامج **spss** نسخة 22، و ذلك بإدخال البيانات الخام المتحصل عليها من الميدان و معالجتها عبر هذا البرنامج، ثم تم استخراج الجداول الوصفية المركبة و تحليلها سوسيوولوجيا لنتوصل في الأخير إلى التحقق من الفرضيات بتطبيق معامل الارتباط Spearman، لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

### 3. وصف خصائص العينة

في هذا الجانب سنقوم بوصف خصائص عينة الدراسة معتمدين على الرسومات البيانية.

#### 1.3 عينة الدراسة:

دائرة بيانية رقم 05: توضح عينة الدراسة



نلاحظ من خلال الدائرة البيانية التالية أن كل أفراد العينة ذكور، و هذا حسب طبيعة الموضوع التي استلزمت منا انتقاء عينة الذكور، و الذي يتمثل في بحثهم عن العمل في الشركات البترولية حيث تعزف بنات المنطقة عن العمل في هذا المجال و هذا يرجع

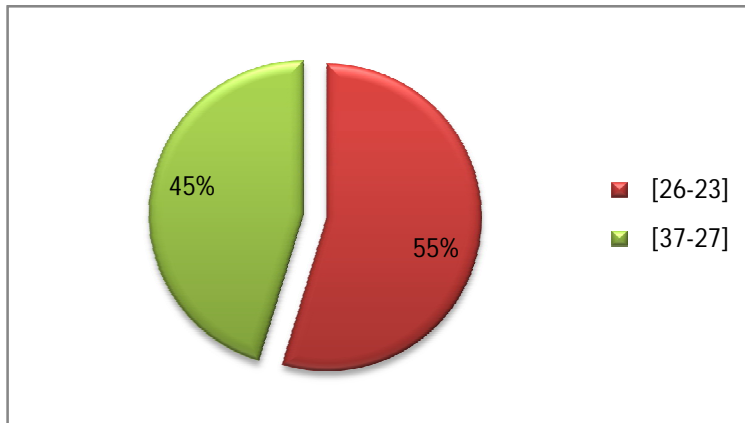
لخصوصية المنطقة و التي لا تسمح بعمل الإناث في مثل هذا المجال باعتباره حكرا على الرجل.

### 2.3 سن المبحوثين:

جدول رقم 06: يوضح سن المبحوثين

النسبة %	التكرارات	السن
45 %	35	[ 26 - 23 ]
45 %	29	[ 37 - 27 ]
100 %	64	المجموع

دائرة بيانية رقم 06: توضح سن المبحوثين



من خلال الدائرة البيانية نلاحظ أن 55% من المبحوثين سنهم يتراوح ما بين 23 و 26 سنة، مقارنة ب 45% من أفراد العينة الذين يتراوح سنهم ما بين 27 إلى 37 سنة، و هذا يدل على أن الفئة الأولى و أغلب المبحوثين هم متخرجين جدد مقارنة بالفئة الثانية.

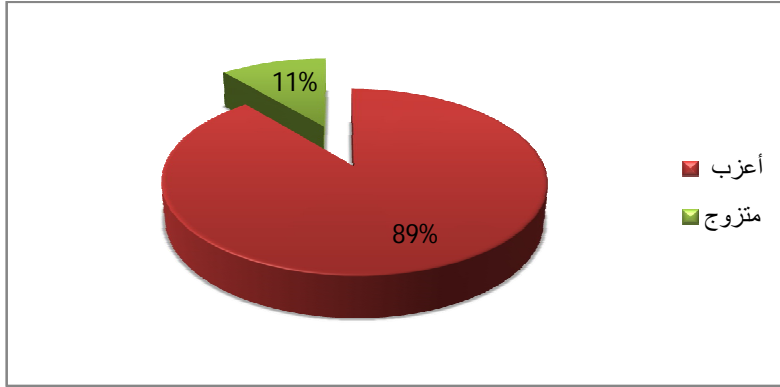


### 3.3 الحالة الاجتماعية للمبحوثين:

جدول رقم 07: الحالة الاجتماعية للمبحوثين

النسبة %	التكرارات	الحالة الاجتماعية
89 %	58	أعزب
11 %	06	متزوج
100 %	64	المجموع

دائرة بيانية رقم 07: توضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين



تبين الدائرة البيانية أعلاه أن أغلب المبحوثين غير متزوجين و الذين بلغت نسبتهم 89%، في حين نجد 11% من المبحوثين متزوجين، و هذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة عزاب، و يرجع هذا الارتفاع في نسبة العزاب، إلى عدم توفر العمل القار و الذي يعتبر من الأساسيات التي تبنى عليها الأسرة، و كما هو متعارف عليها في الأسر الجزائرية أول ما يسأل الشاب عند تقدمه لخطبة فتاة هو العمل، ناهيك عن نوعه و الراتب... الخ، و بالتالي البطالة شكلت عائقاً أمام هؤلاء الشباب لبناء أسر بالرغم من أن سنهم يسمح بذلك، كما هو موضح في الجدول رقم 06، نسبة 46% من البطالين يتراوح سنهم ما بين 27 و 37 سنة.

### 4.3 الشهادة المتحصل عليها:

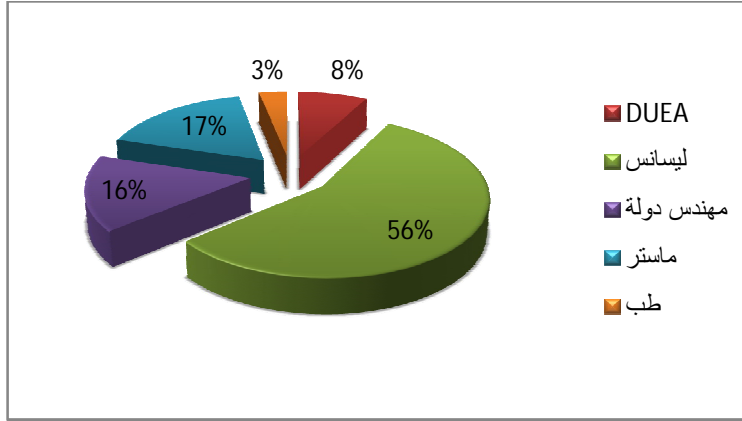
جدول رقم 08: يوضح الشهادة المتحصل عليها

النسبة %	التكرارات	الشهادة
08 %	05	D U E A
56 %	36	ليسانس
16 %	10	مهندس دولة
17 %	11	ماستر
03 %	02	طب
100 %	64	المجموع

يتضح لنا من خلال الدائرة البيانية أن ما نسبته 56% من أفراد العينة متحصلين على شهادة الليسانس، في حين بلغت نسبة المبحوثين المتحصلين على شهادة ماستر 17%، و نسبة المبحوثين المتحصلين على شهادة مهندس دولة بلغت 16%، أما المبحوثين المتحصلين على شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية وصلت نسبتهم 08 %، و نسبة المبحوثين المتحصلين على شهادة طب هي 03%. و هذا يدل على أن أغلب أفراد عينة البحث متحصلون على شهادة ليسانس و لم يتابعوا الدراسات العليا، من خلال هذا العرض لنوع الشهادة المتحصل عليها فإن أغلب المبحوثين اكتفوا بشهادة الليسانس و هذا للتخرج سريعا

و محاولة الدخول في سوق العمل، لكنهم اصطدموا بالبطالة و برفض بعض التخصصات التي لا تتوافق و عروض العمل، و هذا ما توضحه الدائرة البيانية رقم 08.

دائرة بيانية رقم 08: توضح الشهادة المتحصل عليها



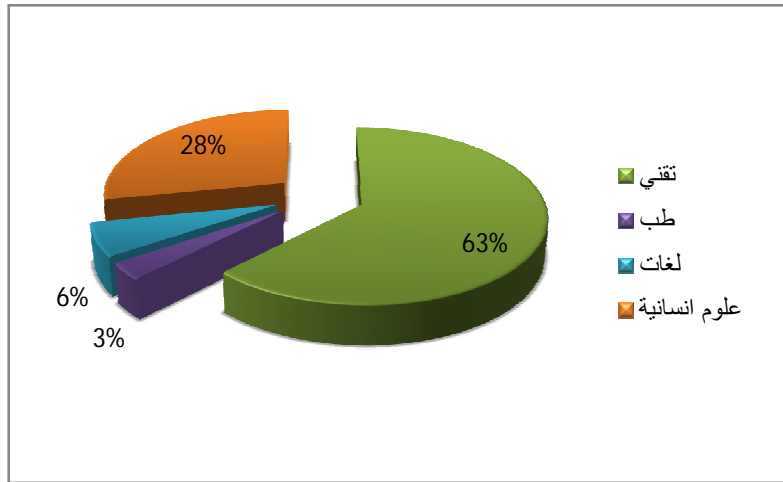
### 5.3 تخصص الباحثين:

جدول رقم 09: يوضح تخصص الباحثين

النسبة %	التكرارات	التخصص
63 %	40	تقني
28 %	18	علوم انسانية
06 %	04	أداب و لغات
03 %	02	طب
100 %	64	المجموع

يوضح الجدول رقم 09، أن نسبة المبحوثين الذين درسوا تخصصات تقنية و المتمثلة في: محروقات، تنقيب، كهرباء تقنية، صناعة ميكانيكية، أدواته بترولية...الخ، قدرت ب63%، و الذين درسوا تخصصات علوم إنسانية و اجتماعية بلغت نسبتهم 28% و المتمثلة في: الحقوق، علم الاجتماع، علم النفس، علوم سياسية، علوم تجارية...الخ، و أن المبحوثين الذين درسوا تخصص لغات قدرت نسبتهم ب06%، و أخيرا بلغت نسبة المبحوثين الذين درسوا تخصص طب قدرت نسبتهم ب03%، وهذا يدل على أن أغلبية أفراد العينة درسوا تخصصات تقنية، و هذا يدل على أن أغلب المبحوثين لديهم رغبة في العمل في مجال البترول و المحروقات، و هذا ما يتضح أكثر من خلال الرسم البياني رقم 09.

دائرة بيانية رقم 09: توضح التخصص الجامعي

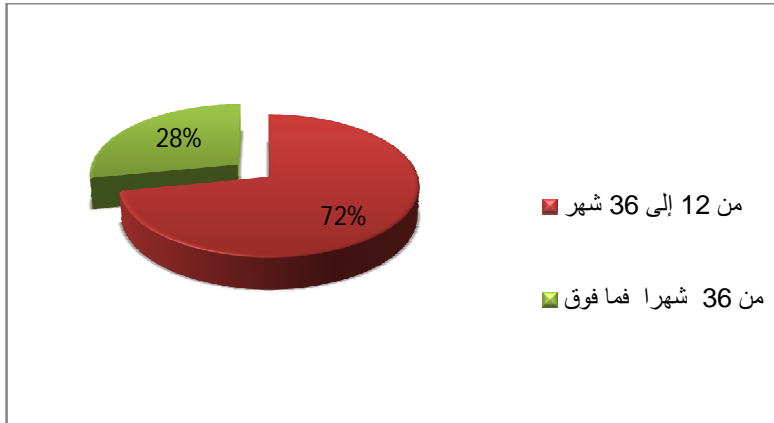


### 6.3 مدة البطالة:

جدول رقم 10: يوضح مدة بطالة المبحوثين

النسبة %	التكرارات	مدة البطالة
72 %	46	[ 12 - 36 شهر ]
28 %	18	[ 36 شهر فما فوق ]
100 %	64	المجموع

دائرة بيانية رقم 10: توضح مدة البطالة



الدائرة البيانية أعلاه توضح أن البطالين الذين تتحصر مدة بطالتهم بين السنة و ثلاث سنوات قدرت نسبتهم ب 72%، في حين قدرت نسبة البطالين الذين تجاوزت مدة بطالتهم 36 شهرا ب 28%، و هذا يعني أنه أغلب المبحوثين رغم أنهم لا يزالون في السنوات الأولى من البطالة إلا أنهم يندرجون ضمن فئة البطالين لمدة طويلة حسب تعريف المكتب العالمي للشغل، في حين تبقى الفئة المتمثلة في 28% و التي تجاوزت الثلاثة سنوات في

بحثها عن عمل لا تزال تبحث عن فرصة للدخول في سوق العمل هذا ما يطرح أمامنا تساؤلات كثيرة، و الذي قد يرجع إلى المحسوبية أحيانا في توزيع مناصب العمل، كذلك رفض بعض فرص العمل أملا في العمل في الشركات البترولية و هذا ما لمسناه من خلال المقابلة مع مدير الوكالة المحلية للتشغيل، كما يرجع كذلك إلى التزايد المطرد لخريجي الجامعات مقارنة بمناصب العمل التي توفرها الدولة، حيث لا يمكن لمؤسسات الدولة استيعاب كل الطاقات الشابة المتخرجة من الجامعة الجزائرية.

## خلاصة الفصل:

كانت هذه الأرضية الميدانية التي من خلالها قمنا بجميع الخطوات المتعلقة بجمع البيانات، و تحضيرها في إطارها البشري، الزمني و المكاني، مستعينين في ذلك بالتمثيلات البيانية و الجداول للتوضيح و قراءتها سوسولوجيا، لتكون جاهزة لربط و تحليل العلاقات في الفصل المقبل.

## الفصل الثاني

العوامل الاجتماعية و علاقتها بتصورات البطالين لمكانتهم الاجتماعية

1. عرض و وصف متغيرات الفرضية الأولى

2. مناقشة و تحليل الفرضية الأولى

3. النتائج الجزئية للفرضية الأولى



## تمهيد:

خصصنا هذا الفصل لعرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى

و المتمثلة في:

- تؤثر العوامل الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

من أجل إبراز أهمية العلاقات الاجتماعية التي هي جزء من الهوية الاجتماعية و التي

تؤثر من جهتها على تشكيل تصور البطل لمكانته الاجتماعية، و ذلك من خلال عرضنا

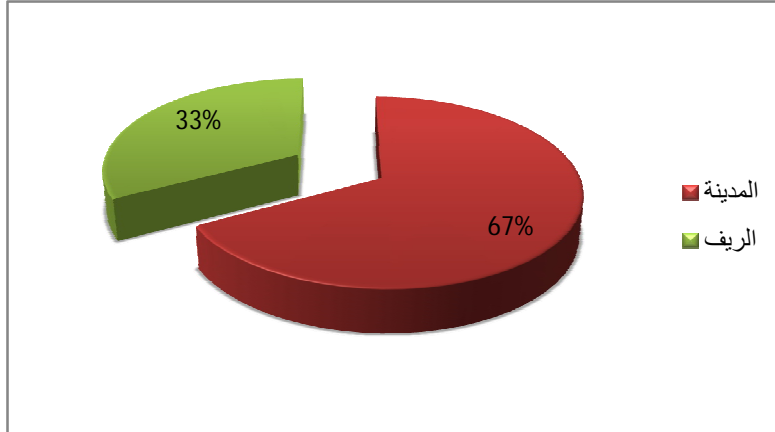
للمعطيات الإحصائية و تحليلها سوسيولوجيا، مع التوضيح بالرسومات البيانية و مقارنتها

بنتائج الدراسات السابقة.

## 1. عرض و وصف متغيرات الفرضية الأولى

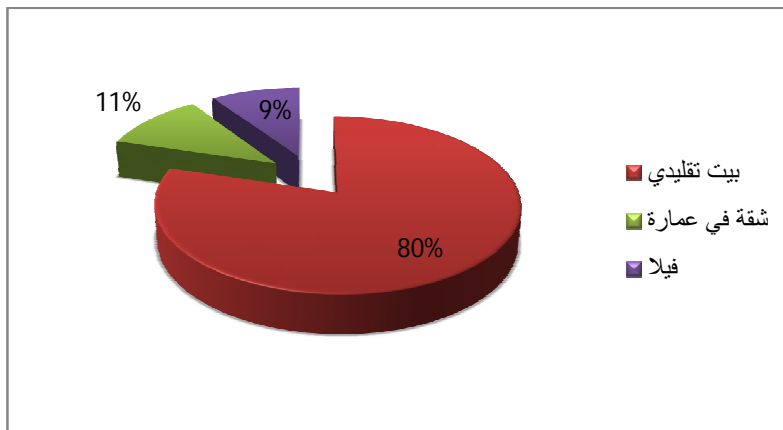
فيما يلي سنقوم بعرض مختلف المتغيرات المتعلقة بالفرضية الأولى التي جاءت في الاستمارة

دائرة بيانية رقم 11: توضح مكان إقامة المبحوثين



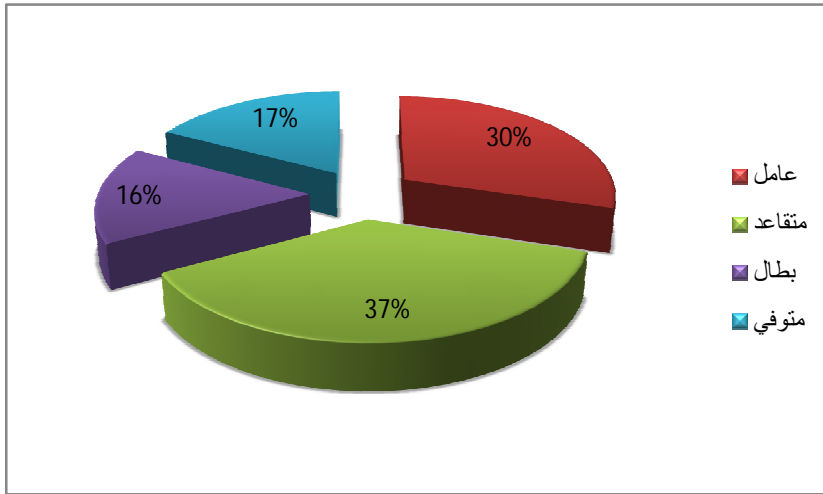
من خلال الدائرة البيانية يتوضح لنا أن أغلبية البطالين يقيمون في المدينة و الذين تتمثل نسبتهم في 67%، مقارنة ب 33% من بقية البطالين يقيمون في الريف، و هذا بسبب أن الوكالة المحلية للتشغيل تقع في مدينة تقرت محل الدراسة، جل البطالين المنتسبين للوكالة من المدينة.

دائرة بيانية رقم 12: توضح نوع سكن المبحوثين



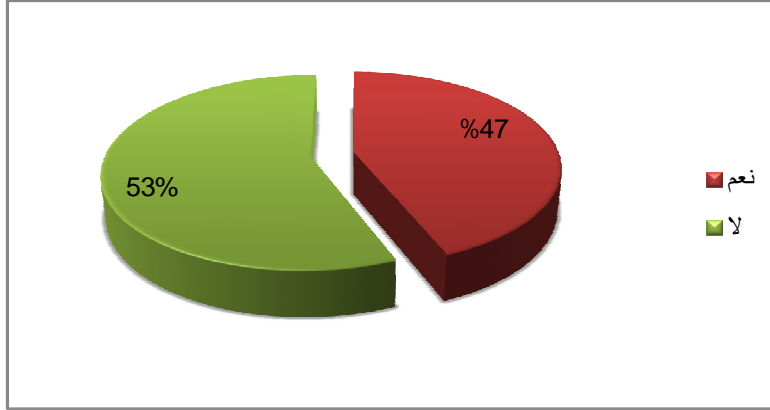
يتبين لنا من خلال من خلال الدائرة البيانية أن أغلبية البطالين يسكنون في بيت تقليدي بنسبة 80%، فيما يسكن 11% من البطالين في شقة في عمارة، بينما يسكن بقية أفراد العينة و المتمثلة في 09% في فيلا، و هذا من خصوصيات المنطقة أغلب البيوت تبنى على شكل تقليدي و هذا راجع لخصوصية المناطق الصحراوية التي تتطلب هذا النوع من البناء و التي تكون النموذج المثالي لمقاومة حرارة الصيف حيث تتسم بالاتساع و السطح.

دائرة بيانية رقم 13: توضح الوضعية المهنية للأب



يتبين لنا من خلال من خلال الدائرة البيانية أن ما نسبته 37% من البطالين آبائهم عمال، بينما 30% منهم آبائهم متقاعدين، و 17% من آباء البطالين متوفين، في حين أن نسبة البطالين المتبقية و المتمثلة في 16% آبائهم في حالة بطالة.

دائرة بيانية رقم 14: توضح كفاية دخل الأسرة



من خلال الدائرة البيانية يتبين لنا أن ما نسبته 53% من البطالين دخل أسرهم كاف للعيش، مقارنة ب 47% من البطالين يصرحون بأن دخل أسرهم لا يكفي للعيش.

جدول رقم 11: يوضح مصادر مصروف المبحوثين

النسبة %	التكرارات	مصادر مصروف البطال
66 %	47	عائدات نشاطات غير رسمية
20 %	14	مساعدات أحد الوالدين
14 %	10	مساعدات أحد الإخوة
100 %	71	المجموع

\*ملاحظة: مجموع التكرارات أصبح 71 بدل مجموع العينة الأصلية الذي هو 64، وذلك لأن بعض المبحوثين اختاروا أكثر من إجابة<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - سيعون، سعيد و جرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصبية للنشر، 2012، ص ص204/203.

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن 66 % من البطالين يتدبرون مصروفهم الخاص من نشاطات غير رسمية، في حين نجد 20 % يعتمدون على مصروفهم الخاص من خلال مساعدة أحد الوالدين، بينما 14 % منهم يساعدهم أحد الإخوة في مصروفهم الخاص، و هذا يدل على أن المبحوثين يعتمدون على أنفسهم في تدبير المصروف الخاص، و هذا لتفاديهم الاحتكاك برب الأسرة عادة و الذي يرفض إعانة الذكر مقارنة بالبنات و هذه من عادات الأسرة الجزائرية، الأب ينتظر بفاغ الصبر تخرج أبنائه من الجامعة ليتحملوا معه

المسؤولية. جدول رقم 12: يوضح المشاكل الأسرية للمبحوثين بسبب البطالة

النسبة %	التكرارات	مواجهة مشاكل أسرية بسبب البطالة
13 %	09	مع أحد الوالدين
10 %	07	مع أحد الإخوة
32 %	22	لا يواجه مشاكل و هو مرتاح
45 %	31	لا يواجه مشاكل و هو غير مرتاح
100 %	69	المجموع

\*ملاحظة: مجموع التكرارات أصبح 69 بدل مجموع العينة الأصلية الذي هو 64، و ذلك لأن بعض المبحوثين اختاروا أكثر من إجابة<sup>(1)</sup>.

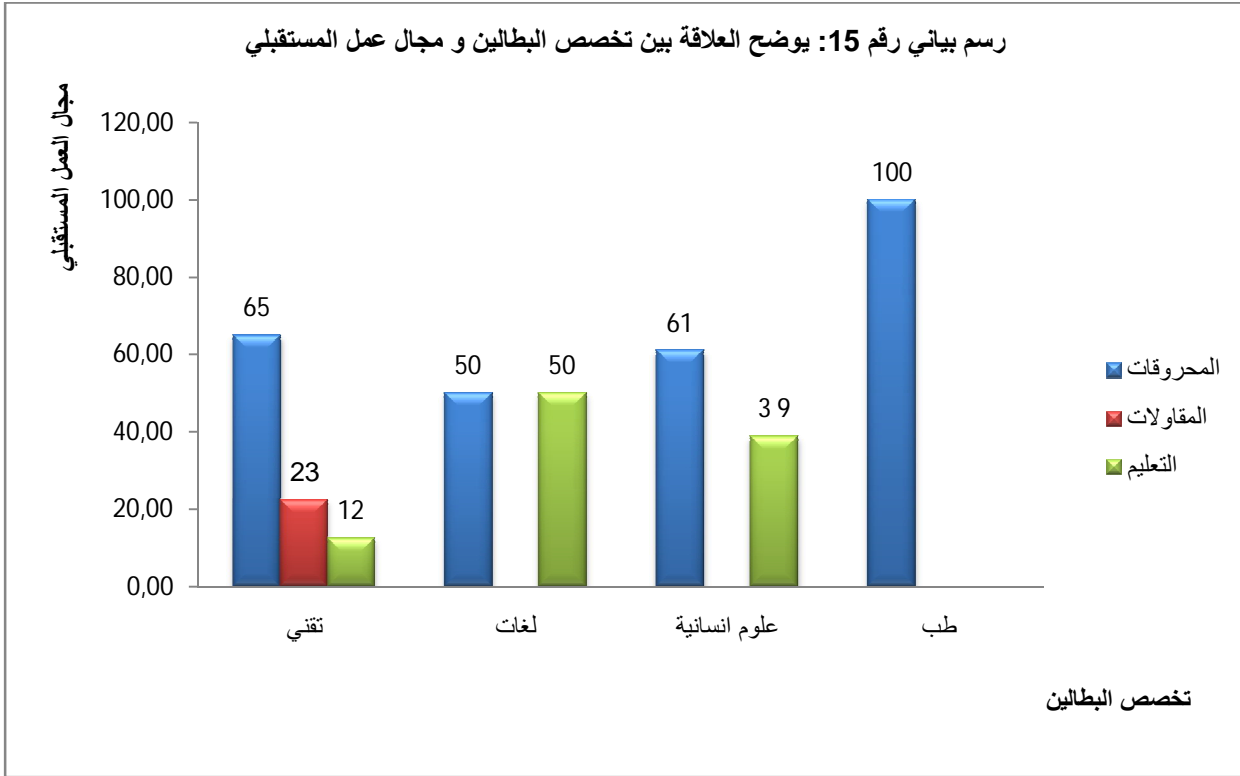
<sup>1</sup>- نفس المرجع.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة البطالين الذين لا يواجهون مشاكل أسرية و هم غير مرتاحون بلغت % 45 و هذا يشير إلى القلق الذي تعيشه هذه الفئة بسبب الحرمان من العمل ، في حين صرح %32 من البطالين أنهم لا يواجهون مشاكل مع أسرهم و هم مرتاحون و هذا دليل واضح على أن هذه الفئة يعيشون في ارتياح مادي و ربما هو في غير حاجة إلى العمل بحيث لديه السند الذي يوفر له المال و أن البطالة لم تؤثر على مكانته في الأسرة، يقابلهم %13 من البطالين يعانون مشاكل مع أحد الوالدين و %10 مع أحد إخوتهم و هذا واضح جليا في المجتمع الجزائري الفرد و خاصة الذكر إذا لم يتمكن من إيجاد عمل فهو يصبح عالة على أسرته ما يؤدي إلى خلق المشاكل في البيت بسبب بطالته، خاصة مع الأب.

## 2. مناقشة و تحليل الفرضية الأولى

جدول رقم 13: يوضح علاقة تخصص البطالين بالمجال المراد العمل به

المجموع	التعليم	المقاوالاتية	المحروقات	مجال العمل المستقبلي تخصص البطالين
% 100 40	% 12 05	% 23 09	% 65 26	تقني
% 100 04	% 50 02	% 0 0	% 50 02	لغات
% 100 18	% 39 07	% 0 0	61% 11	علوم إنسانية
% 100 02	% 0 0	% 0 0	% 100 02	طب
% 100 64	% 22 14	14% 09	% 64 41	المجموع



من خلال الجدول رقم 13 نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثين كان في نسبة 64 % الذين صرحوا أنهم يريدون العمل مستقبلا في مجال المحروقات، مقابل 22 % من المبحوثين الذين يريدون العمل مستقبلا في مجال التعليم، يقابلهم 14% من المبحوثين يريدون العمل مستقبلا في مجال المقاولاتية و البناء.

حيث يتبين لنا من خلال الأعمدة البيانية رقم 15 أن أعلى نسبة البطالين ذوي التخصصات العلمية المتمثلة تحديدا في الطب بنسبة 100% و الذين يتمنون العمل في مجال البترول و كانت أعلى نسبة في الجدول بسبب صغر التكرارات و المتمثلة في 02، حيث نعلم أنه إحصائيا كلما كان التكرار أصغر كانت نسبته أكبر، أما ثاني نسبة كانت للبطالين ذوي التخصصات التقنية مثل (محروقات، تنقيب، كهرباء تقنية، صناعة ميكانيكية، أدوات



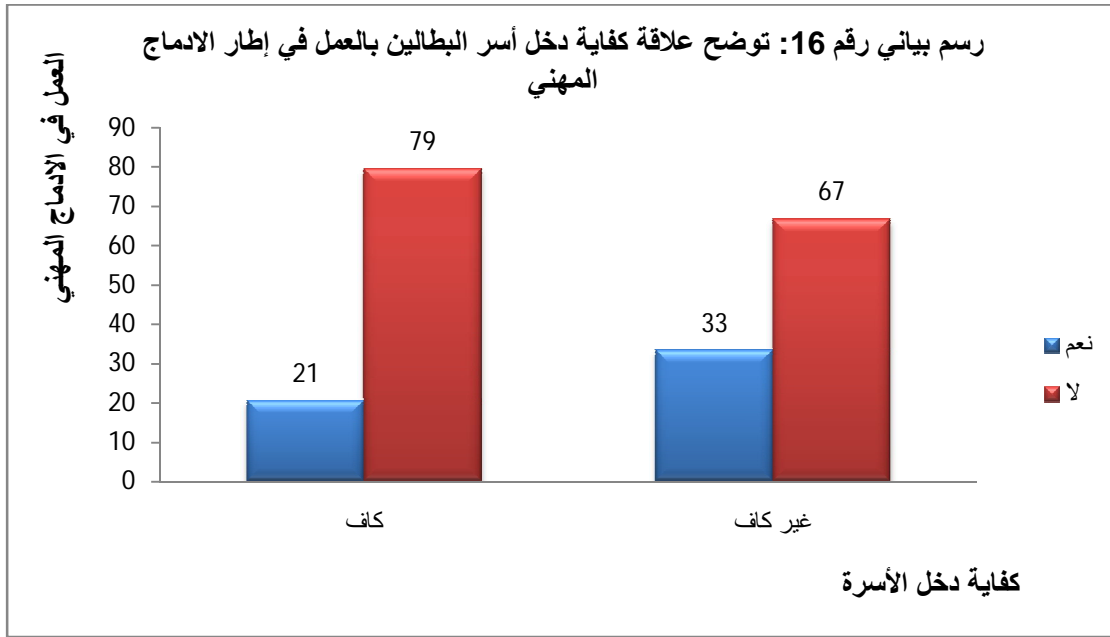
بترولية...) و المتمثلة في 65% و الذين يريدون العمل مستقبلا في مجال المحروقات و هذا يتلاءم جدا مع تخصصاتهم بحيث تتيح لهم العمل في هذا المجال، في حين نجد أن البطالين الذين لديهم تخصصات في العلوم الانسانية و الاجتماعية مثل (الحقوق، علم الاجتماع، علم النفس، علوم سياسية، علوم تجارية...) و التي بلغت نسبتهم 61% كذلك تعتبر نسبة هامة حيث تفوق نصف المبحوثين و الذين بدورهم يريدون العمل في مجال المحروقات، أما المبحوثين الذين لديهم تخصص في اللغات كانت نسبة توجههم بنسبة 50% نحو العمل في مجال المحروقات، مقارنة ب 39% من البطالين الذين يريدون العمل في مجال التعليم و لديهم تخصصات في العلوم الإنسانية، أما البطالين ذوي التخصصات التقنية الذين لديهم توجه نحو العمل في مجال التعليم كانت نسبتهم 12% في حين كانت نسبة البطالين الذين لديهم اتجاهات نحو العمل في التعليم و لديهم تخصص لغات 50%، يقابلهم ما نسبتهم 23% من البطالين ذوي التخصصات التقنية يريدون العمل في مجال المقاولاتية و الذي أصبح رائدا في السنوات الأخيرة الذي يفتح الأفاق أمام الشباب من حيث التكوين الذاتي.

و من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم 13 نجد قيمة معامل الارتباط Spearman مساويا للقيمة 0.46 و هذا يدل على وجود علاقة موجبة إرتباطية متوسطة بين تخصص البطالين و توجههم نحو العمل المستقبلي، حيث أن أغلب البطالين بمختلف تخصصاتهم لديهم تصور موجب نحو المكانة الاجتماعية و التي يعتقدونها في العمل بمجال المحروقات و حتى كذلك من تخصصهم لا يسمح بذلك فهم يمنون العمل في هذا المجال حيث

وجد مبحوث واحد من بين أفراد العينة يحمل تخصص علوم شرعية و يطمح للعمل كذلك في مجال المحروقات، و هذا راجع لما تقدمه هذه الشركات من رواتب عالية و التي من شأنها تحقق الحماية الاجتماعية لصاحبها فضلا عن كونها ضمان اقتصادي.

جدول رقم 14: يوضح العلاقة بين كفاية دخل أسر المبحوثين و العمل في إطار الإدماج المهني

المجموع	لا	نعم	العمل في إطار الإدماج دخل الأسرة
% 100 34	<b>% 79</b> 27	% 21 07	كاف
% 100 30	%67 20	% 33 10	غير كاف
% 100 64	<b>%73</b> 47	% 27 17	المجموع



يتضح لنا من خلال الجدول رقم 14 أن الاتجاه العام يتمحور في نسبة 73% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لم يسبق لهم العمل في إطار الإدماج المهني مقابل 27% من المبحوثين الذي قالوا بأنهم سبق لهم و أن عملوا في إطار الإدماج المهني، حيث يتبين لنا من خلال الأعمدة البيانية رقم 16 الموضحة أمامنا بأن ما نسبته 79% من البطالين الذين يعتبرون أن دخل أسرهم كاف لم يسبق لهم و أن عملوا في إطار الإدماج المهني عكس البطالين الذين صرحوا بأن دخل أسرهم غير كاف و لم يسبق لهم و أن عملوا في إطار الإدماج المهني قدرت نسبتهم ب دخل أسرهم غير كاف، مقارنة ب 33% من البطالين الذين يعتبرون أن دخل أسرهم غير كاف و سبق لهم و أن عملوا بإطار الإدماج المهني و هذا يرجع للحاجة المادية، مقابل 21% من البطالين الذين صرحوا أن دخل أسرهم كاف و سبق لهم و أن عملوا في إطار الإدماج المهني.

حيث يرجع سبب عدم تقبل البطالين للعمل في إطار الإدماج المهني حسب تصريحات 55% منهم، فإنهم يرجعون رفضهم لهذا العمل لسبب أنه يقلل من شأنهم، كما أن ما نسبته 30% من البطالين تعود إلى عدم كفاية الراتب المتعارف عليه لموظفي الإدماج المهني و المتمثل في (15000.00 دج) حيث أنه لا يكفي لتلبية أدنى الحاجيات و إشباعها، كما أرجع 8% من البطالين سبب عدم عملهم في هذا الجهاز إلى هشاشة المنصب، حيث أن العقد محدد المدة يظهر كهاجس أمامهم من جهة الخوف من فقدان المنصب في أي لحظة أو انتهاء مدة العمل، كما قال **Michel Lallement** " اللائقين و الإقصاء أيضا يكون حاضرا أين لا نتوقعه مثل القطاع العمومي"<sup>1</sup>، كما أن دوامة البحث عن عمل لا تنتهي، في حين أن 6% المتبقية من البطالين أرادوا العمل به لكن لم تتح لهم الفرصة لذلك بسبب أن بعض التخصصات غير مطلوبة ضمن عروض العمل، و بالتالي فإننا نستطيع القول بأن نوع التخصص الجامعي كان عائقا أمام البعض حتى في الوصول إلى العمل في إطار جهاز الإدماج المهني، و هذا ما أكدته دراسة **الغالي أحرشاو** "حول البطالة لدى خريجي الجامعات، بأنه من الصعوبات التي تحول دون وصول البطال إلى العمل هي أنه بعض الشهادات الجامعية غير مطلوبة في سوق العمل"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - Michel, Lallement. **Le Travail une Sociologie Contemporaine**. Op.cit, p521.

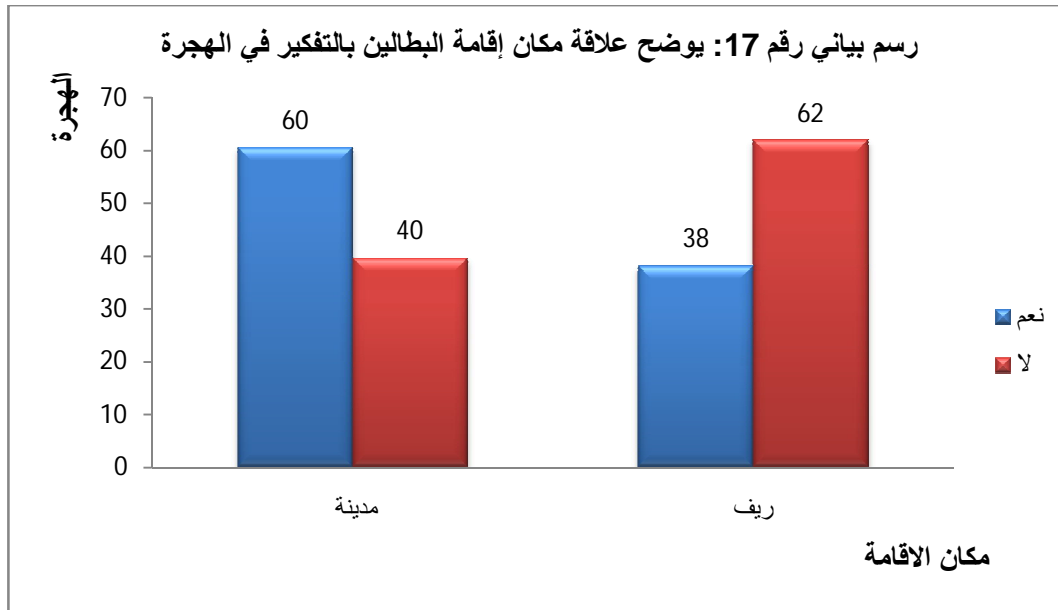
<sup>2</sup> -<http://www.iteco.be/Chomeur-sous-le-regard-des-autres>. 04/06/2013 à 00h30.

و من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم 14 فإن معامل الارتباط Spearman

أظهر وجود علاقة ارتباطيه طردية و المتمثلة في القيمة **0.16** بين كفاية دخل الأسرة و تصورهم للمجال المراد العمل به مستقبلا.

جدول رقم 15: يوضح العلاقة بين مكان إقامة المبحوثين و التفكير في الهجرة

المجموع	التفكير في الهجرة مكان الإقامة	
	لا	نعم
100 % 43	40 % 17	67 % 26
100 % 21	62 % 13	38 % 08
100 % 64	47 % 30	53 % 34

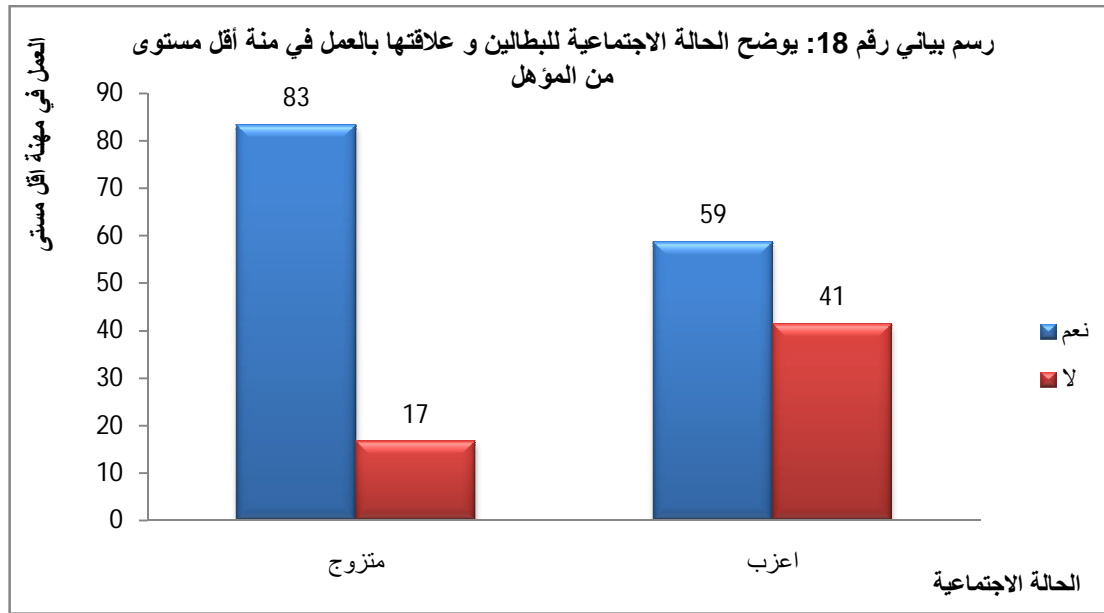


يشير الاتجاه العام للجدول رقم 15 إلى أن نسبة 53% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفكرون في الهجرة موزعين حسب مكان الإقامة، و ما نسبته 47% من المبحوثين الذي لم يفكروا بالهجرة، حيث أجاب 67% من البطالين الذين يقيمون بالمدينة بأنهم يفكرون في الهجرة بسبب عدم العمل، في حين يوجد 38% من البطالين الريفيين فكروا بالهجرة بحثا عن فرص عمل بما يتلاءم و مؤهلاتهم العلمية، مقارنة ب 62% من الشباب البطالين ذوي أصول ريفية لم يفكروا بالهجرة يقابلهم 40% من البطالين ممن يقيمون في المدينة لكن لم يفكروا في الهجرة، و يرجع هذا التباين في الهجرة بين البطالين الذين يقيمون في المدينة و الريف إلى خصوصية و طبيعة كل منطقة حيث أنه يجدر بنا الإشارة هنا إلى ما ذكره **Durkheim** في تقسيم العمل في المجتمعات التضامنية و الآلية حيث أنه في المجتمعات الآلية يكثر التخصص و التنوع في مجالات العمل إضافة إلى التزايد المطرد للسكان ما يؤثر على توفر مناصب عمل تستوعب كل البطالين مما يجعلهم يفكرون في الهجرة إلى مناطق أخرى.

و يتضح لنا جليا من خلال معامل الارتباط **Spearman** و المساوي للقيمة **0.21**، و الذي يشير إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة طردية ضعيفة بين متغير مكان القامة للبطالين و متغير الهجرة.

جدول رقم 16: يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمبحوثين و العمل في مهنة أقل مستوى من المؤهل

المجموع	العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمبحوثين و العمل في مهنة أقل مستوى من المؤهل		الحالة الاجتماعية
	لا	نعم	
% 100 06	% 17 01	%83 05	متزوج
% 100 58	% 41 24	% 59 34	أعزب
% 100 64	%39 25	%61 39	المجموع



من خلال الجدول رقم 16 يظهر لنا الاتجاه العام في نسبة 61% من الشباب البطالين

الذين عملوا في مهنة أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي، يقابلهم 39% من البطالين الذين لم

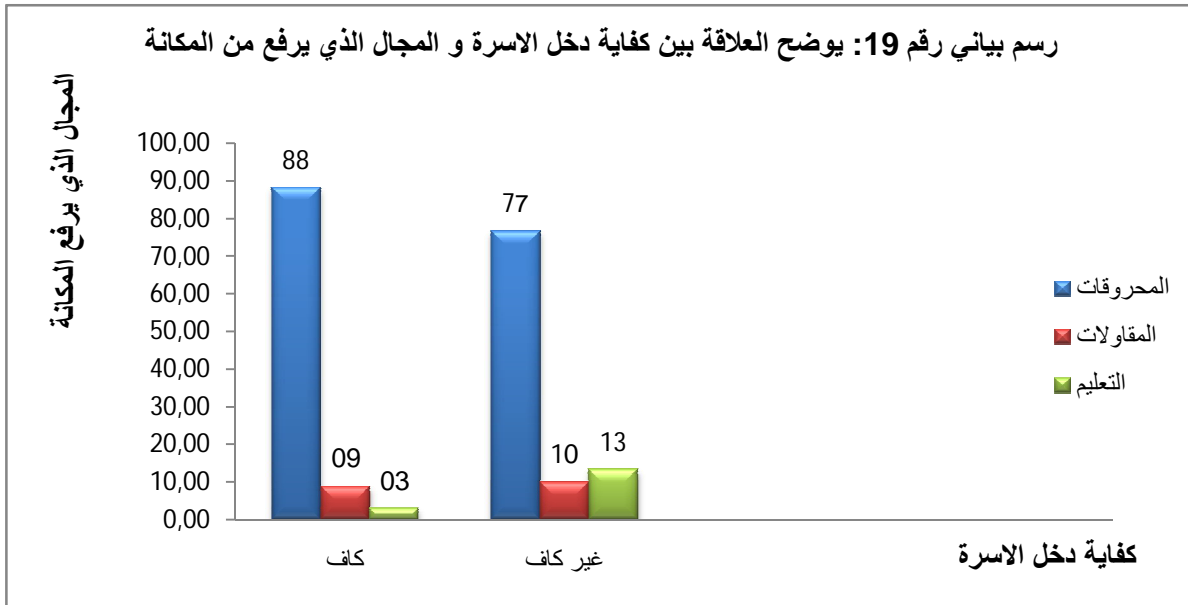
يسبق لهم العمل في مهن أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي، حيث صرح ما نسبته 83% من البطالين المتزوجين أنهم يقبلون العمل في مهن أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي و هذا راجع لحالتهم الاجتماعية التي تضطرهم إلى ذلك فالشباب المتزوج لديهم مسؤوليات أكبر تتمثل في إعالة زوجة و أبناء و الإنفاق و العمل على تلبية كل ما تحتاجه هذه الأسرة، عكس الشاب الأعزب و الذي تقل مسؤوليته في الإنفاق مقارنة بالمتزوج، في حين صرح 59% من البطالين العزاب إمكانية العمل في مهن تقل مستوى عن مؤهلاتهم الجامعية و ذلك أيضا لإشباع و تلبية حاجياتهم فالشباب خاصة إذا ما تحصل على شهادة جامعية فالكامل ينتظر منه العمل و الإنفاق على نفسه و مساعدة باقي أفراد الأسرة، لكن و في ظل غياب فرص العمل يتحتم على العديد من الشباب تدبير مصروفهم الخاص من خلال نشاطات غير رسمية، مقارنة بنسبة البطالين العزاب المتمثلة في 41% و الذين يرفضون العمل بأقل من مستواهم الجامعي، في حين صرح 17% من البطالين المتزوجين بأنهم لا يقبلون في عمل أقل مستوى من المؤهل العلمي، و هذا راجع لتصورهم السلبي نحو العمل اليدوي خاصة بغض النظر إلى حالتهم الاجتماعية التي قد تتطلب العمل في أي مجال لتلبية حاجيات أسرهم.

بالتالي و من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 16 نلاحظ أن معامل الارتباط Spearman و الذي تساوي قيمته 0.52 و الذي يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الحالة الاجتماعية للبطالين و تصورهم للعمل في مهن أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي.



جدول رقم 17: يوضح العلاقة بين دخل الأسرة و المجال الذي يرفع من المكانة

المجموع	الإدارة المحلية	المقاولاتية	المحروقات	المجال الذي يرفع من المكانة
				دخل الأسرة
% 100 34	%03 01	% 09 03	<b>%88</b> 30	<b>كاف</b>
% 100 30	% 13 04	% 10 03	%77 23	<b>غير كاف</b>
% 100 64	%08 05	%09 06	<b>% 83</b> 53	<b>المجموع</b>



تمثل لنا نسبة 83% الاتجاه العام للجدول و هي نسبة البطالين الذين يتصورون أن العمل في مجال المحروقات يرفع من مكانتهم الاجتماعية، مقابل 09% من البطالين الذين يرون أن العمل في مقابلة شخصية يزيد من مكانتهم الاجتماعية، في حين صرح 08% من البطالين بأن العمل بالإدارة المحلية يرفع من مكانته الاجتماعية، حيث أن ما نسبته 88% من البطالين الذين أقروا بأن دخل أسرهم كاف كان تصورهم للمجال المراد العمل به مستقبلا يتمحور حول مجال المحروقات يقابلهم 77% من البطالين الذين صرحوا بأن دخل أسرهم غير كاف و يتمنون العمل بقطاع المحروقات على أساس انه يرفع من مكانته الاجتماعية، و هذا ما ذكره الإثنولوجي **Siegfried Nadel** أنه من بين المستويات الثلاثة للمكانة الاجتماعية " سمات محيطية تكشف الصورة النمطية التي يحملها الأفراد عن المكانة"<sup>1</sup> ، مقارنة ب 13% من البطالين الذين صرحوا أن دخل أسرهم غير كاف و يريدون العمل في مجال التعليم، في حين صرح 03% من البطالين الذين دخل أسرهم كاف و يريدون العمل في الإدارة المحلية، مقارنة ب 10% من البطالين الذين صرحوا بأن دخل أسرهم غير كاف و يتمنون العمل بمجال المقاولاتية، يقابلهم 09% من البطالين الذين صرحوا بأن دخل أسرهم كاف و يتمنون العمل بنفس المجال.

(1)- [www.unifr.ch/socsem/cours/.../rôles%20et%20statut%20Decoster.rtf](http://www.unifr.ch/socsem/cours/.../rôles%20et%20statut%20Decoster.rtf), le 15-03-2014 à 23h30.

و من خلال حساب معامل الارتباط Spearman و الذي تساوي قيمته 0.84

و التي تعبر عن وجود علاقة ارتباطيه طردية قوية بين دخل الأسرة و تصور البطالين لمكانتهم الاجتماعية و التي يحددها مجال العمل، بحيث ترجع هذه التصورات للمجتمع الذي يعيش فيه البطالين و الذي يعبر العمل بمجال المحروقات من المهن التي تتمتع بسمعة جيدة بعد الطب و التعليم، كما عبر عالم النفس Gilly Michel بأن "التصور يتحدد اجتماعيا ببنية المجتمع الذي يتطور فيه، بما أنه عملية تفاعل الفرد، هذا الأخير يستجيب تحت تأثير العوامل الاجتماعية المختلفة"،<sup>(1)</sup> فهؤلاء البطالين على اختلاف مستوى دخل أسرهم إلا أنهم لديهم نفس التوجه للمكانة الاجتماعية.

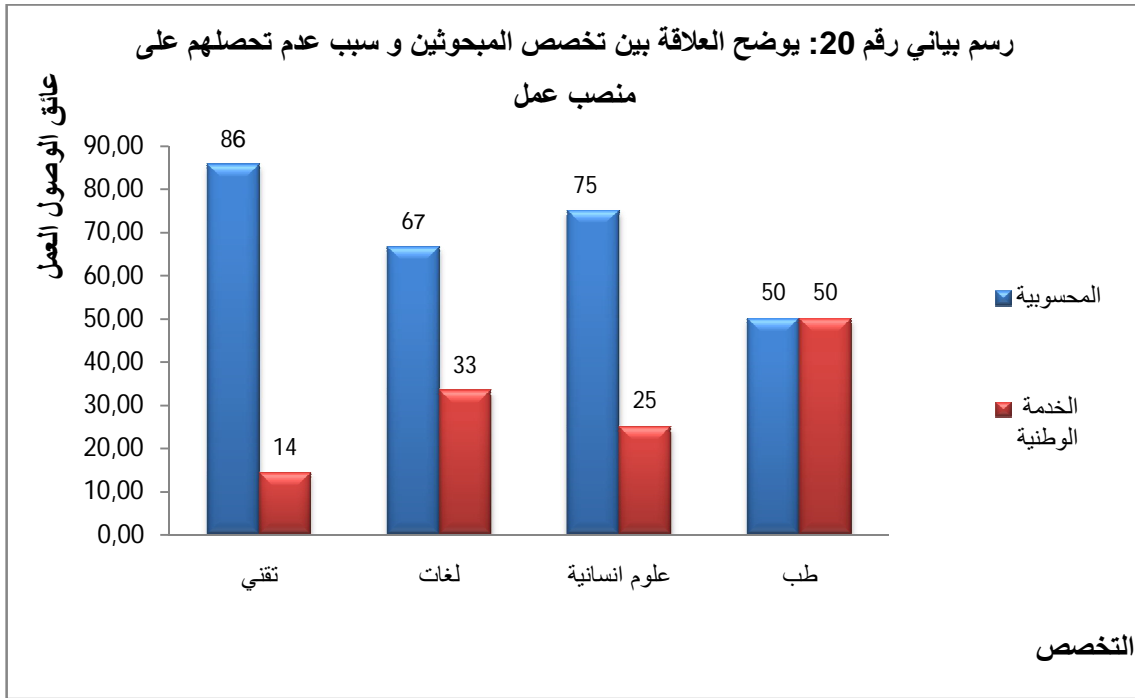
---

<sup>1</sup> - Serge, Moscovici. Psychologie Sociale. Op.cité, p367.

جدول رقم 18: يوضح علاقة تخصص البطالين بالمجال المراد العمل به

المجموع	الخدمة الوطنية	المحسوبة	عائق العمل تخصص البطالين
% 100 18	%14 04	<b>% 86</b> 24	تقني
% 100 06	% 33 02	% 67 04	لغات
% 100 08	% 25 02	% 75 06	علوم إنسانية
% 100 02	% 50 01	% 50 01	طب
% 100 44	%20 09	<b>% 80</b> 35	المجموع

\*ملاحظة: كما رأينا مجموع تكرارات الجدول مساوية لـ 44 و هو لا يمثل مجموع العينة المساوي لـ 64، بل هو مجموع الباحثين الذين صرحوا بأن التخصص ليس هو العائق فقط للوصول للمهنة، أما 20 مبحوث المتبقين صرحوا بأن التخصص هو العائق في وصولهم للعمل.



يدعم الاتجاه العام للجدول رقم 18 نسبة 80 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن المحسوبة هي العائق أمام وصولهم للعمل، مقابل 20% من المبحوثين الذين قالوا بأن الخدمة الوطنية هي المشكل الأساسي الذي يحول بينهم و بين الوصول إلى العمل، كما هو موضح في الرسم البياني فإن أغلبية المبحوثين ذوي التخصصات التقنية و المتمثلة نسبتهم في 86% صرحوا بأن سبب بطالتهم و عدم تمكنهم من الحصول على فرصة عمل هي المحسوبة و الوساطة التي كانت عائقا في تحقيق طموحاتهم، مقارنة ب 75 % من تخصص العلوم الإنسانية و الاجتماعية و الذين صرحوا بأن المحسوبة كانت العائق بينهم و بين الوصول إلى الوظيفة، ، يقابلهم 67% من أصحاب تخصصات اللغات كذلك يعتقدون نفس السبب في أنه العائق، في حين يرى 50 % من تخصص طب بأن المحسوبة سبب في عدم تحصلهم على وظيفة.

مقارنة بالبطالين الذين صرحوا بأن الخدمة الوطنية هي العائق في وصولهم للعمل كانوا موزعين كالتالي: 50 % ممن درسوا طب، 33 % ممن درسوا لغات، 25 % تخصصوا في العلوم الإنسانية و 14 % ذوي تخصصات تقنية.

من خلال معامل الارتباط Spearman و المساوية قيمته ل 0.90، و الذي يعبر عن وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين تخصص البطالين و السبب الحائل بينهم و بين الوصول إلى وظيفة، و هذا يرجع حسب البطالين إلى الوساطة و المحسوبية في التوزيع الغير عادل لمناصب العمل من طرف مكاتب التشغيل القائمة على ذلك، و على حد تعبير احد المبحوثين "نحن نرى أشخاصا غير مؤهلين في وظائف ليست من حقهم" و آخر يقول " كل واحد يدخل ولد عمو و صاحبو" و آخر يقول " حتى مسابقات التوظيف لم يسعفنا الحظ فيها لأن الانتقاء فيها يكون بالوساطة و ليس على حسب الكفاءة" ... الخ، هذا من جهة البطالين و لكن من خلال زيارتنا للميدان و المتمثل في وكالة التشغيل لمدينة تقرت، و اقتربنا من البطالين الذكور (حسب عينة الدراسة) و حديثنا معم، التمسنا لهجة الغضب تجاه الوكالة في التوزيع الغير عادل على طالبي العمل و كثيرا ما تحدث مناوشات في الوكالة خاصة يوم تعليق القوائم الاسمية للمستفيدين من وظائف، و لكن و من خلال مقابلتنا مع مسؤول الوكالة المحلية صرح لنا بأن غالبية طالبي العمل يرفضون بعض الوظائف كالعامل في القطاع الخاص بحجة أنه يستنزف طاقتهم و تعبهم دون أدنى ضمان، كذلك يرفضون العمل في إطار الإدماج المهني بسبب ضعف الراتب الشهري و الذي لا يلبي أدنى الاحتياجات، و بالاطلاع على بعض

السجلات لاحظت الباحثة كشوف عمل بأسماء طالبي عمل و تم رفضها فعلا، و الكل حسب رأيه يبحث عن العمل في الشركات البترولية، و لكن في الحقيقة هم يبحثون عن المكانة الاجتماعية العالية التي تحققها مثل هذه المجالات للفرد.

### 3. النتائج الجزئية للفرضية الأولى

من خلال تحليلنا لمختلف متغيرات الفرضية أظهرت نتائج الارتباطات التي تدل على

وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ما يثبت صحة الفرضية و هي كالتالي التالية:

- أغلب المبحوثين لا يواجهون مشاكل في أسرهم لكنهم غير مرتاحين = 0.46، و هذا لما

تمده المهنة من مكانة اجتماعية ضمن النسق العام، كما تعتبر " المهنة إحدى

المتغيرات الهامة في التحليل باعتبارها مؤشر على المكانة الاجتماعية"<sup>1</sup>

- مستوى العلاقة بين التخصص التقني للمبحوثين هو الغالب على عينة الدراسة يطمحون

للعمل في مجال المحروقات و المجال الذي يتمنون العمل به مستقبلا = 0.46، و كما

هو موضح في الجدول رقم 13 فإن أغلبية المبحوثين ذوي تخصصات تقنية، و هذا

التوجه هو مسبق، فهم يختارون التخصصات التقنية التي يرون فيها مستقبلا زاهرا من

حيث الوظيفة و المكانة.

- مستوى العلاقة بين دخل الأسرة و العمل في إطار جهاز الإدماج المهني = 0.16، كما

ظهر ذلك جليا من خلال الجدول رقم 14 فإن ما نسبته 73.44% من المبحوثين

يرفضون العمل في الإدماج المهني، و هذا يرجع لتمسك الشباب بالنظرة الدونية

لبعض الوظائف و المهن التي تقل درجة عن مؤهلهم التعليمي و البحث عن العمل

(1)- Patrick Champagne et autres. **Initiation à la Pratique Sociologique**. France : Ed Dunod, 2004, p120.



المكتبي، حيث أن غالبيتهم يطمحون في العمل بالشركات البترولية بحثا عن المكانة الاجتماعية التي تمدها هذه الشركات للفرد فضلا عن الراتب المرتفع و مهما كانت الوظيفة، فنظرة المجتمع لعامل بشركة بترولية أصبحت تساوي نظرتهم للطبيب.

- مستوى العلاقة بين مكان الإقامة و التفكير في الهجرة = 0.21، و كما رأينا في الجدول رقم 15 بأن 67.47% من المبحوثين الذين يقيمون بالمدينة تصوراتهم في التفكير بالهجرة كانت ايجابية مقارنة بالمبحوثين الذين يقطنون في المناطق الريفية.

- مستوى العلاقة بين الحالة الاجتماعية للبطالين و العمل في مجال أقل مستوى من مؤهلهم العلمي = 0.52، من خلال الجدول رقم 16 يتبين لنا أن تصورات المبحوثين المتزوجين تختلف كل الاختلاف عنها عندها المبحوثين العزاب و يظهر ذلك جليا من خلال نسبة 83.33% من البطالين المتزوجين الذين يرضون بالعمل في مهن أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي نظرا لأعباء المسؤولية الملقاة على عاتقهم.

- مستوى العلاقة بين دخل أسر البطالين و المجال الذي يتمنون العمل به مستقبلا = 0.90، حيث توضح لنا من خلال الجدول رقم 17 أنه مهما كان دخل أسر البطالين فإنهم يتصورون المكانة الرفيعة في المجتمع تتأتى من خلال العمل في مجال المحروقات و برز هذا جليا في النسبة 88.24% مقارنة بالمجالات الأخرى.

## خلاصة الفصل :

نتيجة هذا الطرح السوسيولوجي نستخلص أن العوامل و الخصائص الاجتماعية باعتبارها مكون من مكونات الهوية الاجتماعية للفرد فهي تؤثر في بناء تصور البطالين لمكانتهم الاجتماعية بالرغم من اختلاف العوامل الاجتماعية ( سن، مؤهلات وضعية اجتماعية...)، إلا أن أغلبهم لديهم نفس التصورات و الاتجاهات حول المكانة الاجتماعية المستقبلية، و هذا عكس ما توصلت إليه دراسة **Isabelle Raynaud** حول إشكالية البطالة المطبقة على فئة البطالين، "حيث أثبتت هذه الأخيرة أن جماعة البطالين الاجتماعية الغير متجانسة (السن، الجنس، التأهيل و مدة البطالة...) لا تقود الجماعة إلى نفس الأفكار و نفس المكانة"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - Demazière, Didier. **La Sociologie des Chômeurs**. Op.cit ,95.

## الفصل الثالث

العلاقات الاجتماعية و علاقتها بتصورات البطالين لمكانتهم الاجتماعية

1. عرض و وصف متغيرات الفرضية الثانية

2. مناقشة و تحليل الفرضية الثانية

3. النتائج الجزئية للفرضية الثانية

تمهيد:

خصصنا هذا الفصل لعرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية و المتمثلة

في:

- تؤثر العلاقات الاجتماعية للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

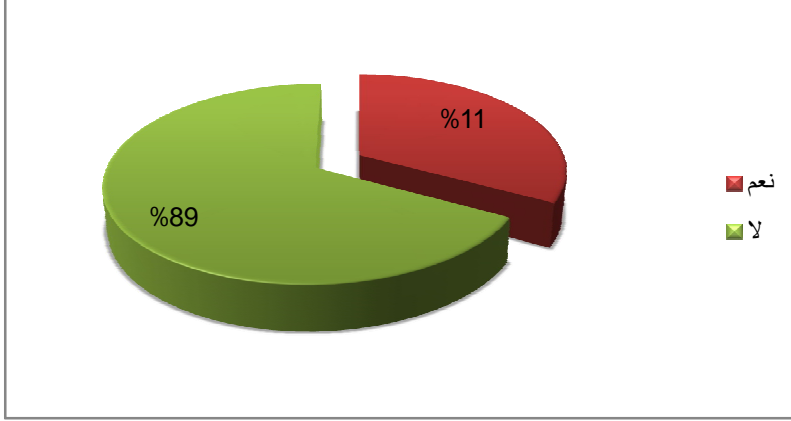
لإبراز أهمية العلاقات الاجتماعية التي هي جزء من الهوية الاجتماعية و التي تؤثر من

جهتها على تشكيل تصور البطل لمكانته الاجتماعية، من خلال عرضها بالرسومات

البيانية و مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة.

## 1. عرض و وصف متغيرات الفرضية الثانية

رسم بياني رقم 21: يوضح العلاقات الشخصية للمبحوثين

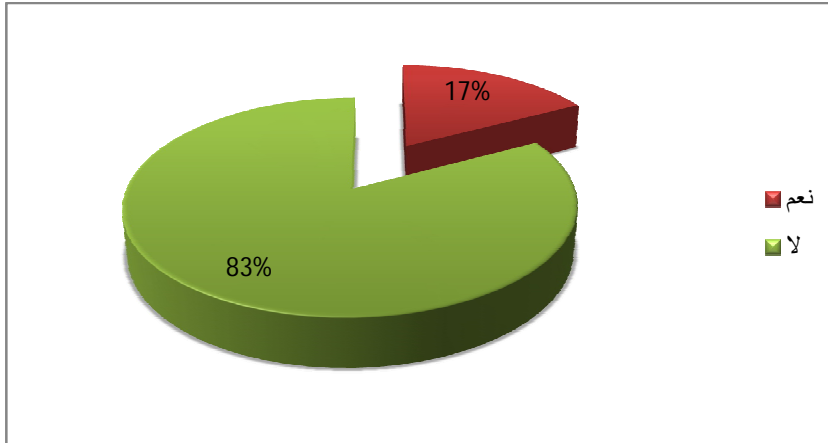


من خلال الدائرة البيانية يتبين لنا أن غالبية المبحوثين و المتمثلة نسبتهم في 89% لديهم علاقات شخصية، مقارنة ب 11% من البطالين ليس لديهم علاقات شخصية، و هذا دليل على أن المبحوثين لديهم علاقات واسعة و تتمثل في إطارات و أصدقاء للاعتماد عليها في البحث عن عمل.

جدول رقم 19: يوضح كفاية الشهادة للوصول إلى المهنة

النسبة %	التكرارات	كفاية الشهادة للوصول للمهنة
17 %	11	نعم
83 %	53	لا
100 %	64	المجموع

رسم بياني رقم 22: يوضح كفاية الشهادة للوصول إلى المهنة

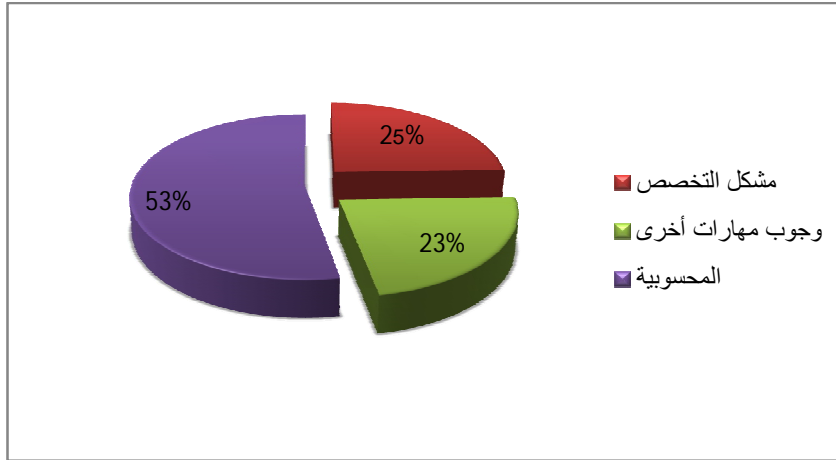


توضح لنا الدائرة البيانية بأن أغلبية المبحوثين و المتمثلة نسبتهم في 83% صرحوا بأن الشهادة لوحدها لا تكفي للوصول إلى عمل، مقارنة ب 17% من البطالين صرحوا بأن الشهادة تكفي للوصول إلى المهنة، حيث يمكننا تفسير النسبة المرتفعة من الذين صرحوا بأن الشهادة لا تكفي للوصول إلى العمل من خلال معاشتهم لتجربة البطالة، حيث أن اصطدامهم بسوق العمل فرض عليهم متغيرات أخرى على غرار الشهادة مثل: الخبرة، اتقان اللغات، الحاجة إلى مهارات أخرى...الخ.

جدول رقم 20: يوضح تعليل المبحوثين لعدم كفاية الشهادة للوصول إلى المهنة

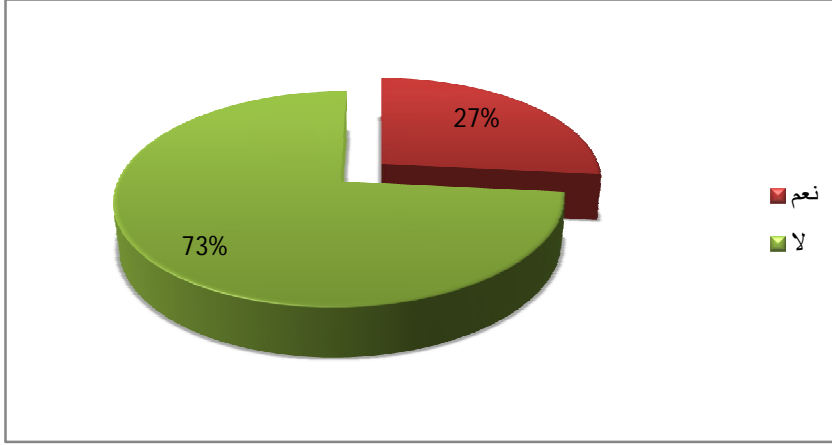
النسبة %	التكرارات	تعليل عدم كفاية الشهادة
25 %	13	مشكل التخصص
23 %	12	وجوب مهارات أخرى
53 %	28	المحسوبية
100 %	53	المجموع

رسم بياني رقم 23: يوضح تعليل المبحوثين لعدم كفاية الشهادة للوصول إلى المهنة



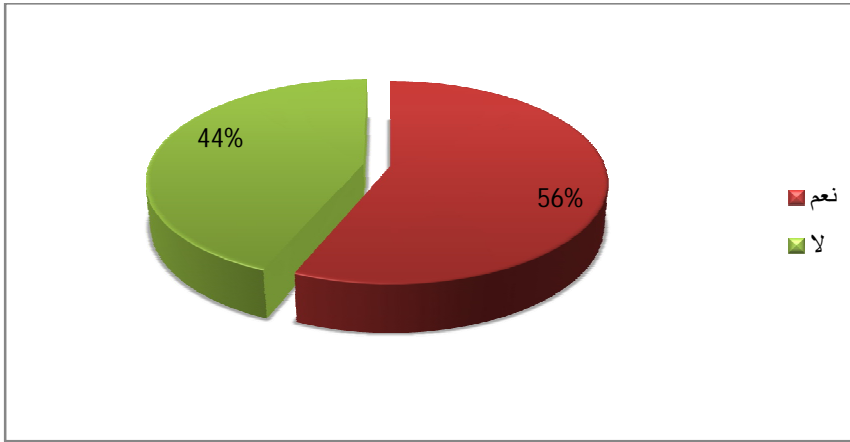
من خلال الدائرة البيانية الموضحة أمامنا نلاحظ تعليل المبحوثين لعدم كفاية الشهادة من أجل الوصول إلى عمل تفاوتت، حيث أوضح 53% بأنه يتوجب على البطالين معارف يعتمد عليهم على غرار الشهادة التي يحملها فهي لوحدها و بدون محسوبة لا توصل للعمل، في حين أرجع 25% من المبحوثين مشكل التخصص كعائق في الوصول للعمل و ذلك و حسب إجابات المبحوثين أن اختيارهم لتخصصاتهم لم يكن مدروسا كفاية ليتوافق مع سوق العمل، بينما أكدت النسبة المتبقية و المتمثلة في 23% على وجوب مهارات و شهادات أخرى يجب أن يتقنها البطال إضافة إلى الشهادة التي يحملها مثل اللغة و الخبرة.

رسم بياني رقم 24: توضح وجود علاقات قرابية يعتمد عليها البطال لإيجاد عمل



تبين الدائرة البيانية التي أمامنا أن ما نسبته 73% من المبحوثين لا يملكون علاقات قرابية تمكنهم من الوصول للعمل، مقارنة ب 27% أجابوا بأنهم يملكون علاقات قرابية تمكنهم من الوصول للعمل.

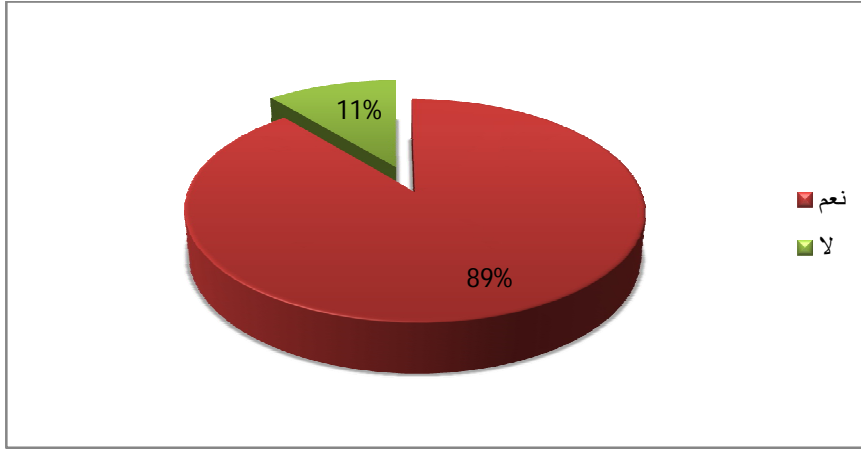
رسم بياني رقم 25: توضح أهمية المكانة الاجتماعية للوالدين لإيجاد عمل



يتضح لنا من خلال الدائرة البيانية التي أمامنا أن ما نسبته 56% من المبحوثين يقررون بأن المكانة الاجتماعية للوالدين تساهم كثيرا في الوصول للعمل، مقارنة ب 44% من المبحوثين الذين اعتبروا بأن المكانة الاجتماعية لأحد الوالدين غير مهمة في إيجاد عمل.



رسم بياني رقم 26: توضح دور الجهوية في إيجاد عمل

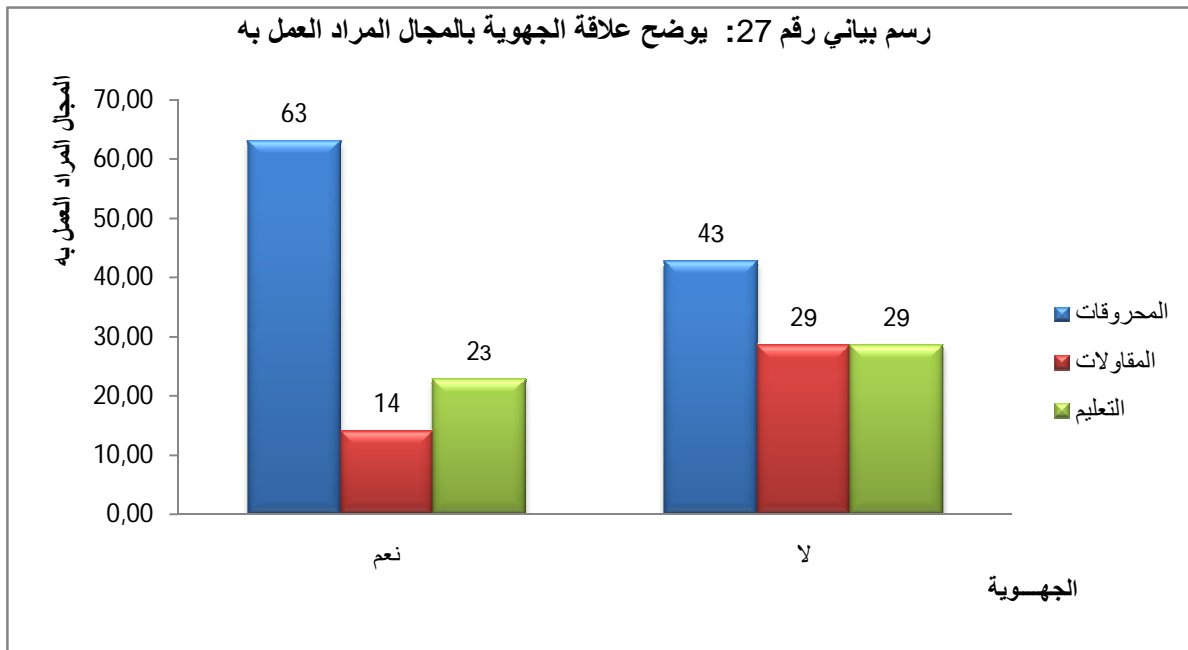


من خلال الدائرة البيانية السابقة نلاحظ أن ما نسبته 89% من البطالين يؤكدون أن للجهوية دور كبير في إيجاد عمل، مقارنة ب 11% من البطالين لا يؤمنون بمبدأ الجهوية، و يظهر جليا مبدأ الجهوية في توريث بعض المهن للأقرباء من خلال استغلال المناصب الحساسة و هذا ما أوضحتها الدراسة الاستطلاعية للموضوع.

## 2. مناقشة و تحليل الفرضية الثانية

جدول رقم 21: يوضح علاقة الجهوية بمجال العمل المستقبلي

المجموع	التعليم	المقاولاتية	المحروقات	مجال العمل المستقبلي الجهوية
% 100	% 23	%14	<b>%63</b>	نعم
57	13	08	36	
% 100	% 29	% 29	% 43	لا
07	02	02	03	
% 100	% 23	%14	<b>% 61</b>	المجموع
64	15	10	39	



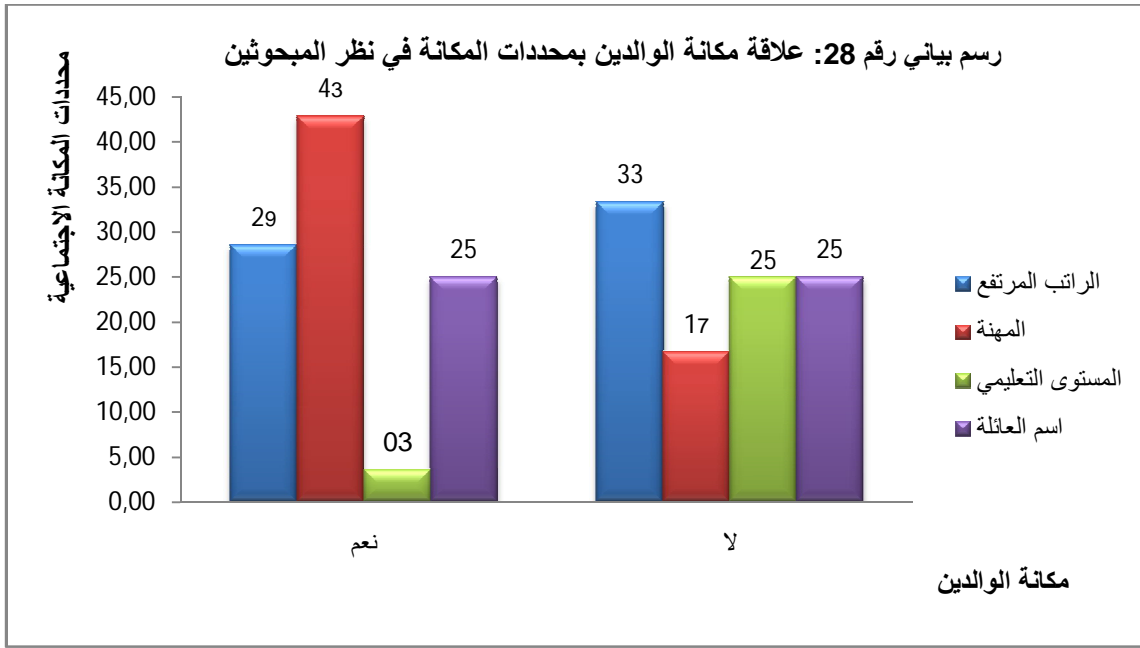
يشير الاتجاه العام للجدول رقم 21 و الرسم البياني الموضح أمامنا إلى أن نسبة 61% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم يريدون العمل مستقبلا في مجال المحروقات، مقابل 23% من المبحوثين الذين يريدون العمل مستقبلا في مجال التعليم، يقابلهم 14% من المبحوثين يريدون العمل مستقبلا في مجال المقاولاتية و البناء.

حيث أن المبحوثين الذين صرحوا بأن الجهوية هي السبب الذي كان حائلا بينهم و بين العمل و في نفس الوقت يتمنون العمل في مجال المحروقات كانت نسبتهم 63 %، حيث لاحظت الباحثة من خلالها زيارتها اليومية لوكالة التشغيل المحلية بعض الممارسات و المعاملات الخاصة لبعض البطالين الذين رفضوا بعض عروض العمل و تم إعطاؤهم مناصب أخرى و في شركات من اختيارهم، حيث أنه عندما تمنح فرصة عمل لبطال معين و يرفضها، لا يعاد سحب اسمه مرة اخرى حسب نظام الوكالة، حيث أن شدة الصراع على المناصب قائم حول الشركات البترولية، يقابلهم 43% من المبحوثين الذين لا يعتبرون الجهوية السبب في عدم وصولهم للعمل و الذين يتمنون العمل مستقبلا في مجال المحروقات، مقارنة ب 29 % من المبحوثين الذين لا يعتقدون أن الجهوية سببا في عدم وصوله للمهنة و يتمنون العمل في مجال التعليم، في حين صرح 23 % من البطالين الذين يتمنون العمل بقطاع التعليم أن الجهوية كانت السبب الحائل بينهم و بين وصولهم للعمل، مقارنة ب 29 % من المبحوثين الذين يريدون العمل في مجال المقاولاتية بينما صرحت النسبة المتبقية و المتمثلة في 14 % من البطالين الذين يريدون العمل في المقاولاتية أن الجهوية هي العائق.

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 21 تبين لنا أن معامل الارتباط Spearman = 0.40 و هذا دليل على وجود ارتباط طردي متوسط بين متغير الجهوية و متغير تصور البطالين لمهنة المستقبل، و هذا راجع للتوزيع الغير عادل لمناصب العمل أحيانا، أيضا عدد البطالين كما رأينا في دراستنا هذه من ذوي التخصصات التقنية قدرت نسبتهم ب 63 % من مجمل العينة حيث أنها تمثل شباب بطل في مدينة نقرت فقط و في فترة زمنية معينة، فإذا ما تم تعداد مؤسسات الدولة البترولية مقارنة بحاملي الشهادات و خاصة التقنية فمؤسسات الدولة لا تستطيع استيعاب كل الطاقات المتخرجة و توفير مناصب عمل.

جدول رقم 22: يوضح علاقة مكانة الوالدين بمحددات المكانة في نظر المبحوثين

المجموع	اسم العائلة	المستوى التعليمي	المهنة	الراتب المرتفع	محددات المكانة مكانة الوالدين
100 %	25%	03 %	43 %	29%	نعم
57	07	01	12	08	
100 %	25 %	25 %	17 %	33 %	لا
07	09	09	06	12	
100 %	25 %	16%	28%	31%	المجموع
64	16	10	18	20	



يتضح لنا من خلال الرسم البياني أعلاه و الجدول رقم 23 أن الاتجاه العام في نسبة المبحوثين و المتمثلة في 31% الذين صرحوا بأن ما يرفع مكانة الفرد هو الراتب المرتفع مقابل 28% من المبحوثين يرون بأن المهنة هي التي ترفع من مكانتهم، في حين أجاب 25% من المبحوثين بأن اسم العائلة هو المحدد للمكانة الاجتماعية، أما 16% فيرون بأن المستوى التعليمي هو المحدد للمهنة.

كانت نسبة 43% من المبحوثين الذين صرحوا بأن مكانة الوالدين الاجتماعية تساعد في الحصول على منصب عمل يرون بأن المهنة هي المحدد الأساسي لمكانة الفرد في المجتمع و هذا يدل على أن المهنة ليست مجرد مورد رزق و انما الفرد يحتاجها كذلك كتقدير اجتماعي و هذا ما أكده Maslow في هرم الحاجات<sup>1</sup>، كما اعتبر Hughes المهنة

<sup>1</sup> -<http://www.psychologuedutravail.com/tag/pyramide-des-besoins-de-maslow/>, le 13-08-2014 à 14h03.

كأشكال مكملة للذات<sup>1</sup>، فصورة البطال تختلف عن صورة الموظف في نظر الآخرين، مقارنة ب 17% من المبحوثين ممن يرون بأن مكانة الوالدين لا توصل إلى المهنة، في حين صرح 29% من المبحوثين بأن الراتب المرتفع هو الذي يرفع من مكانتهم، في حين يرى 33% الذين لا يعتبرون مكانة الوالدين توصل للمهنة أن الراتب المرتفع هو المحدد للمكانة الاجتماعية، فتصور هؤلاء المبحوثين عن المكانة الاجتماعية لا يتوقف عند وصول الفرد فقط إلى المهنة بل كان الراتب هو المعيار في ذلك حيث أن المهنة لوحدها و الراتب الضعيف لا يعطي لصاحبه مكانة اجتماعية فهي مسألة تصنيف للمهن كما جاء في تصنيف المهن عند اخوان الصفا حيث قسموا المهن إلى شريفة و دنيئة فمنها ما تضع صاحبها في أعلى المراتب و أخرى يتصنف من خلالها في أدنى المراتب<sup>2</sup>، مقابل 25% من المبحوثين صرحوا بأن اسم العائلة هو الذي يرفع من مكانة الفرد، فالهبة أو الشرف الاجتماعي الذي تحمله عائلة ما قد يعطي لأصحابها مكانة مميزة ضمن البناء الاجتماعي، في حين كان تصور المبحوثين للمستوى التعليمي كأدنى نسبة و المتمثلة في 3% كما يوضحه الرسم البياني رقم 28، و هذا التصريح ما هو إلا نتيجة للوضعية التي يعيشها البطال حيث أنهم وصلوا إلى مستويات عليا من التعليم لكن لا يتمتعون بتقدير اجتماعي كاف من طرف الآخرين بسبب بطالتهم.

<sup>1</sup> - Claude, Dubar et Pierre Tripier. **Sociologie des Professions**. Op.cit. p96.

<sup>3</sup> - أحمد، بن عبد الله. إخوان الصفا و خلان الوفا. مرجع سابق، صص 25-37.

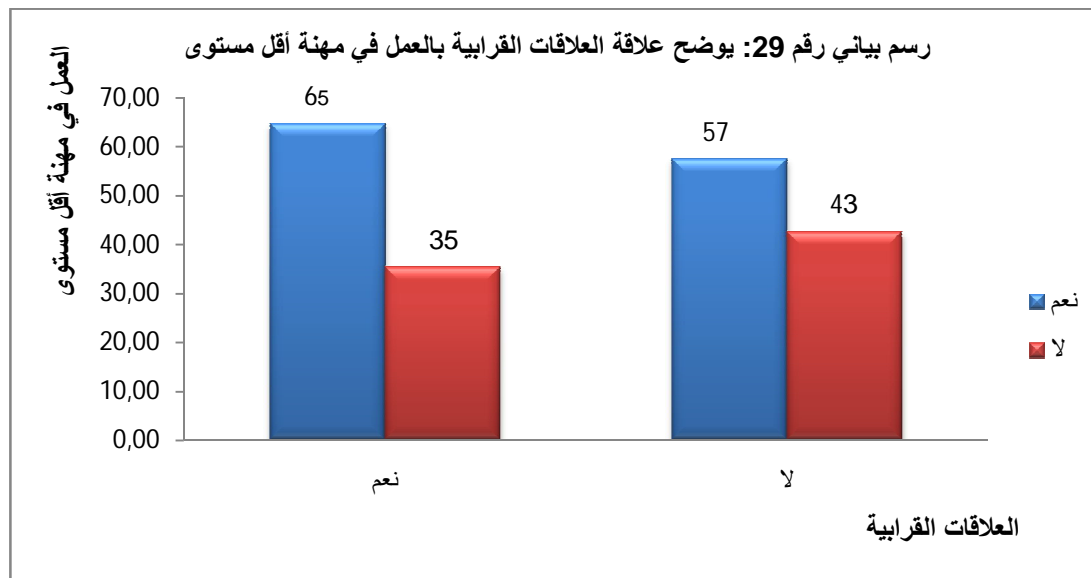
فمن خلال التحليل الإحصائي للجدول السابق كانت نسبة معامل الارتباط Spearman

مساوية للقيمة 0.20 و التي تعبر عن وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين متغير

مكانة الوالدين و تصور المبحوثين إلى محددات المكانة الاجتماعية.

جدول رقم 23: يوضح علاقة العلاقات القرابية للمبحوثين بالعمل في مهنة أقل مستوى من المؤهل

المجموع	العلاقات قرابية		العامل في مهنة أقل مستوى
	لا	نعم	
100 % 27	35 % 06	65 % 11	نعم
100 % 46	43 % 20	57 % 27	لا
100 % 64	40 % 26	60 % 38	المجموع



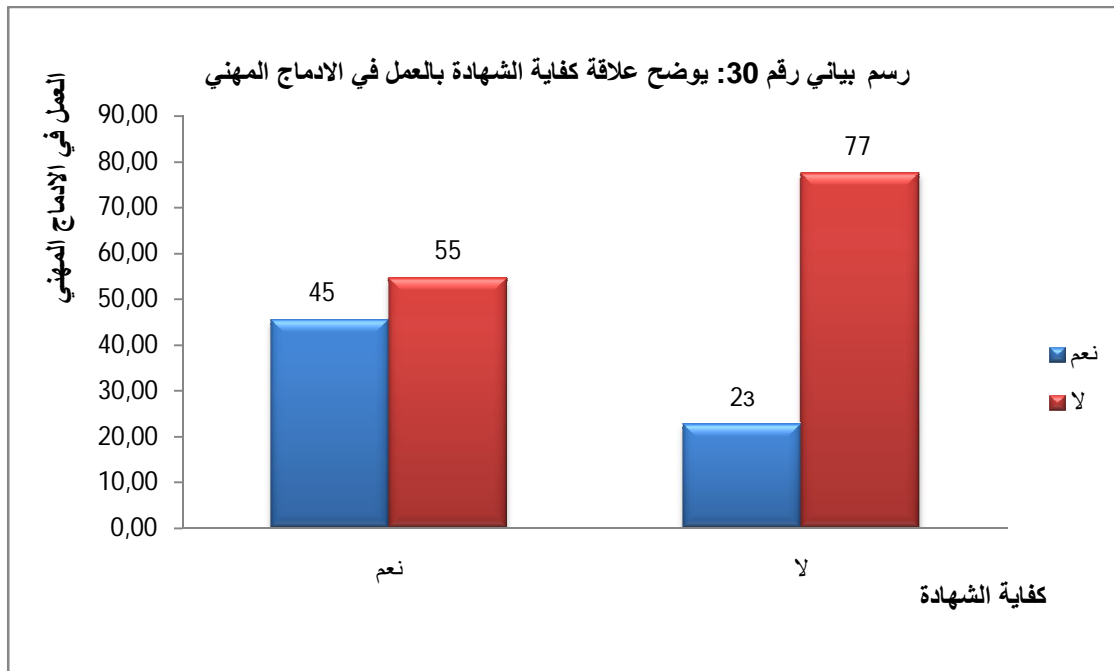
من خلال الجدول رقم 23 نلاحظ أن الاتجاه العام كان بنسبة 60% للمبحوثين الذين يعملون في مهة أقل من مستوى مؤهلهم الجامعي، مقابل 40% من المبحوثين الذين لا يقبلون بالعمل في مهة أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي، و تتمثل نسبة المبحوثين الذين لديهم علاقات قرابية و يعملون في مهة أقل من مستوى مؤهلهم الجامعي 65% كما هو موضح في الرسم البياني أعلاه، في حين صرح 57% من المبحوثين الذين لا يملكون علاقات قرابية و يرفضون العمل في مهة أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي، مقارنة ب 43% من المبحوثين الذين لا يملكون علاقات قرابية تمكنهم من ايجاد عمل و في نفس الوقت يرفضون العمل في المهة الأقل مستوى، يقابلهم 35% من المبحوثين ممن لديهم علاقات قرابية لكن لا يقبلون العمل في مهة أقل مستوى،

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 23 كان معامل الارتباط **Spearman** يساوي 0.07 و هي علاقة ارتباطية طردية ضعيفة جدا و تدل على أن العلاقات القرابية لا تؤثر كثيرا في تصور المبحوثين نحو العمل في مهة أقل مستوى.



جدول رقم 24: يوضح العلاقة بين كفاية الشهادة و العمل بالإدماج المهني

المجموع	لا	نعم	العمل الإدماج المهني كفاية الشهادة
% 100 11	% 55 06	%45 05	نعم
% 100 53	<b>%77</b> 41	%23 12	لا
% 100 64	<b>%74</b> 47	%27 17	المجموع



يتضح لنا من خلال الرسم البياني رقم 30 أن الاتجاه العام يتمحور في نسبة 74%

من المبحوثين الذين لا يقبلون العمل في إطار الإدماج المهني مقابل 27%، و كان

المبحوثين الذين صرحوا بأن الشهادة لوحدها لا تكفي للوصول للمهنة و لا يقبلون العمل في إطار الإدماج المهني بنسبة 77 % و هم يعتبرون العمل في إطار هذا الجهاز حل مؤقت و منصب يمتاز بالهشاشة فصاحبه مهدد في أي لحظة بفسخ عقد العمل فضلا عن الراتب الذي يكفي لسد أدنى الاحتياجات، في حين أن نسبة 55 % من المبحوثين أكدوا على ضرورة تعلم مهارات و مؤهلات أخرى يتقنها البطل إضافة إلى المؤهل الجامعي، حيث أن البطالين و عند بداية مشوار البحث عن عمل يصطدمون بشروط سوق العمل و بعض المؤسسات التي تطلب الخبرة كشرط أساسي، اتقان اللغات إضافة إلى المؤهل...الخ، مقارنة ب 45% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الشهادة تكفي للحصول على منصب و يقبلون العمل في إطار الإدماج المهني، يقابلهم 23% من المبحوثين الذين قالوا بأن الشهادة المتحصل عليها لا تكفي للوصول إلى العمل و في نفس الوقت يقبلون العمل.

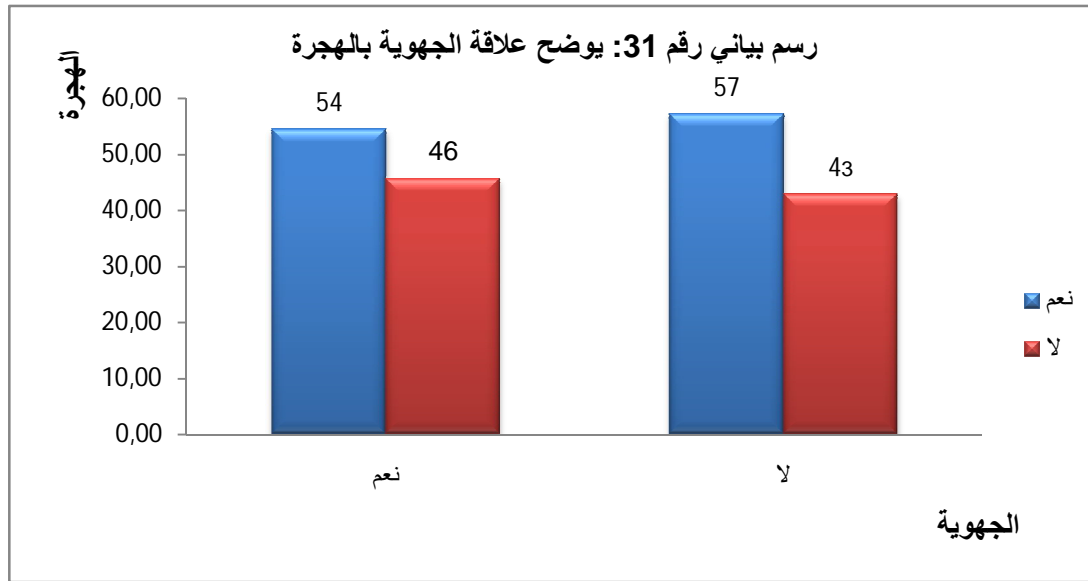
يتضح لنا من خلال معامل الارتباط **Spearman** و الذي تساوي قيمته 0.20 و هذا

يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين تغير كفاية الشهادة و العمل في إطار

الإدماج المهني.

جدول رقم 25: يوضح علاقة الجهوية بالهجرة

المجموع	الهجرة		الجهوية
	لا	نعم	
% 100 57	% 46 26	%54 31	نعم
% 100 07	% 43 04	%57 03	لا
% 100 64	%47 30	%53 34	المجموع



من خلال الجدول 25 و الرسم البياني الموضح أمامنا يتبين أن الاتجاه العام للجدول في نسبة 53 % من المبحوثين الذين فكروا في الهجرة مقارنة ب 47% من المبحوثين الذين لم يفكروا في الهجرة، حيث صرح ما نسبتهم 57 % من المبحوثين لم تكن الجهوية عائقا أمامهم و فكروا بالهجرة مقابل 54 % من المبحوثين الذين يعتقدون أن الجهوية كانت سببا في

بطلاتهم و فكروا بالهجرة، مقارنة ب 46% من المبحوثين الذين لم يفكروا بالهجرة و صرحوا بأن الجهوية كان لها دور في عدم وصولهم للمهنة و فكروا بالهجرة ، يقابلهم ب 43 % من المبحوثين الذين لم تكن الجهوية سببا في بطلاتهم و لم يفكروا بالهجرة.

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 25 كانت قيمة معامل الارتباط

**Spearman** مساوية ل 0.07 و التي تدل على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة جدا

بين متغير الجهوية و الهجرة، حيث أن أغلب المبحوثين يفكرون في الهجرة بحثا عن العمل و تحقيق الذات بناء مكانة اجتماعية ضمن الجماعة.

### 3. النتائج الجزئية للفرضية الثانية

من خلال تحليلنا لمختلف متغيرات الفرضية أظهرت نتائج الارتباطات و التي تدل على

وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة، و عليه تحققت الفرضية و هي كالتالي التالية:

- مستوى العلاقة بين الجهوية و مجال العمل المستقبلي = 0.40
- مستوى العلاقة بين مكانة الوالدين و محددات المكانة في تصور المبحوثين = 0.20 ،  
كما رأينا في تحليل الفرضية بأن مكانة الوالدين لها وزنها في تحديد العلاقات الاجتماعية التي تختصر طريقا من العناء على البعض في إيجاد منصب، حيث اعتبر البطالين المعيار المحدد للمكانة المهنة فالعمل ضروري في حياة الأفراد، حيث أن النظرة الآخرين للفرد تتكون من خلال الوضعيات التي يقلدها هذا الأخير.
- مستوى العلاقة بين العلاقات القرابية و العمل في مهنة أقل مستوى 0.07 حيث يرجع تصور البطالين للعمل في مهن أقل مستوى من مؤهلهم الجامعي، حيث يرتبط مفهوم العمل عند البطالين المتخرجين من مدة طويلة بترسبات ذات خلفية اجتماعية أين تعتبر بعض المهن دونية و أخرى شريفة و هذا ما يجعلهم يرفضون العمل بهذه المهن و البحث فقط عن العمل المكتبي المريح، في حين وجدنا بعض المبحوثين المتزوجين الذين يرضون بهذه المهن و ذلك لما تفرضه عليهم حالتهم الاجتماعية فهم بحاجة ماسة للعمل لإعالة أسرهم.

- مستوى العلاقة بين كفاية الشهادة و العمل في إطار جهاز الإدماج المهني = 0.20، في هذا الصدد كانت مختلف تصريحات المبحوثين و الأغلبية تصب حول عدم كفاية الشهادة في البحث عم فرصة عمل، و ذلك لأنك سوق العمل تحكمه سياسة خاصة في التوظيف ففي غالب الأحيان ما يطلب الخبرة و إتقان اللغات ...الخ، و هذا ما تفتن إليه البطالين عند اصطدامهم بسوق العمل و شروطه حيث اتضح لهم بأن الشهادة لوحدها لا يمكنها أن توفر منصب عمل و يجدر بهم تعلم مهارات تقنيات و حتى شهادات أخرى تمكنهم من الدخول في سوق العمل.
- مستوى العلاقة بين الجهوية و التفكير في الهجرة = 0.07

### خلاصة الفصل :

من خلال ما تقدمنا به في هذا الفصل نستخلص أن العلاقات الاجتماعية للبطالين و التي تؤثر على تصورهم لمستقبلهم المهني، كما جاء في تحليل البناء الهوياتي عند **Claude Dubar** و التي تمثل " العملية العلائقية في البناء الهوياتي و التي تتعلق بالاعتراف في وقت معين، و ضمن فضاء محدد من الشرعية، هويات متعلقة بالمعرفة، مهارات و صور للذات مقترحة و معبر عنها من طرف الأفراد في نظام الفعل"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - Claude, Dubar. La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle. Op.cit., p122.

## الفصل الرابع

المستوى الثقافي و علاقته بتصورات البطالين لمكانتهم الاجتماعية

1. عرض و وصف متغيرات الفرضية الثالثة

2. مناقشة و تحليل الفرضية الثالثة

3. النتائج الجزئية للفرضية الثالثة



تمهيد:

خصصنا هذا الفصل لعرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

و المتمثلة في:

- يؤثر المستوى الثقافي للبطال الجامعي على طبيعة تصوراته لمكانته الاجتماعية.

من أجل إبراز أهمية المستوى الثقافي الذي هو جزء من الهوية الاجتماعية و الذي يؤثر

من جهته على تشكيل تصور البطل لمكانته الاجتماعية، و ذلك من خلال عرضنا

للمعطيات الإحصائية و تحليلها سوسيولوجيا، مع التوضيح بالرسومات البيانية و مقارنتها

بنتائج الدراسات السابقة.

## 1. عرض و وصف متغيرات الفرضية الثالثة

فيما يلي سنقوم بعرض مختلف المتغيرات المتعلقة بالفرضية الثالثة التي جاءت في الاستمارة.

جدول رقم 26: يوضح اهتمامات المبحوثين بالمطالعة

النسبة %	التكرارات	مجالات المطالعة
34 %	35	العلوم و التقنيات
43 %	44	الثقافة العامة
06 %	06	الأدب و المسرح
17 %	17	السياسة و القانون
100 %	102	المجموع

\*ملاحظة: مجموع التكرارات أصبح 102 بدل مجموع العينة الأصلية الذي هو 64، و ذلك لأن بعض المبحوثين اختاروا أكثر من إجابة<sup>(1)</sup>.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن ما نسبته 43% يطالعون في مجال الثقافة العامة، في حين أن 34 % من المبحوثين يطالعون في مجال العلوم و التقنيات، مقابل 17% لديهم

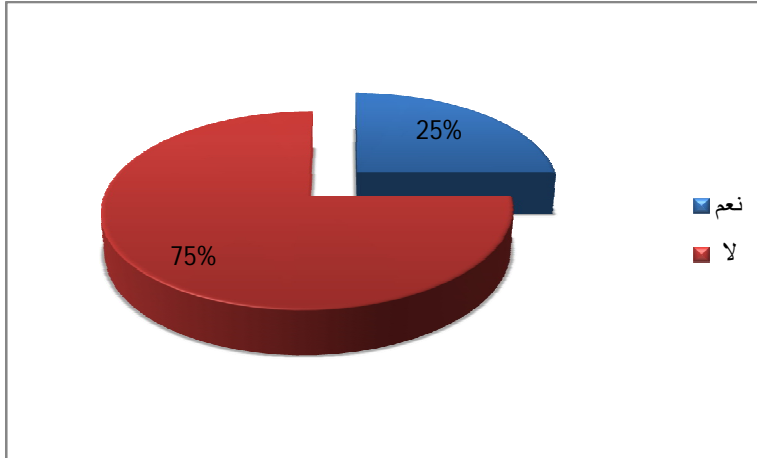
<sup>1</sup> - سبعون، سعيد و جرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع. مرجع سابق، ص ص204/203.

اهتمامات حول السياسة و القانون، أما نسبة 06% المتبقية من المبحوثين يطالعون في مجال الأدب و المسرحمن البطالين.

جدول رقم 27: يوضح انخراط المبحوثين في الشبكات الاجتماعية

النسبة %	التكرارات	الانخراط في الشبكات الاجتماعية
25 %	16	نعم
75 %	48	لا
100 %	64	المجموع

دائرة بيانية رقم 32: توضح انخراط المبحوثين في الشبكات الاجتماعية



يتبين لنا من خلال الجدول رقم 27 أن أغلب المبحوثين ليسوا منخرطين في الشبكات الاجتماعية و المتمثلة نسبتهم في 75%، في حين صرح 25% من المبحوثين أنهم منخرطين في الشبكات الاجتماعية، و هذا راجع غير مهتمين للانخراط في مثل هكذا شبكات و التي من شأنها أن تفتح الأفاق أمامهم و إكسابهم معارف جديدة و علاقات جديدة.

جدول رقم 28: يوضح أنواع الشبكات الاجتماعية

النسبة %	التكرارات	أنواع الشبكات الاجتماعية
74 %	14	Facebook
26 %	05	Twitter
100 %	19	المجموع

\*ملاحظة: مجموع التكرارات أصبح 19 بدل مجموع المبحوثين الذين لديهم حسابات على الشبكات الاجتماعية و الذي هو

16، و ذلك لأن بعض المبحوثين اختاروا أكثر من إجابة<sup>(1)</sup>.

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 28 أن المبحوثين الذين لديهم حسابات على شبكة

الفايس بوك قدرت نسبتهم ب 74%، في حين كانت نسبة المبحوثين الذين لديهم حساب على

تويتر هي 26%، و هذا يدل على أن أغلب أفراد العينة يستعملون الشبكة الاجتماعية

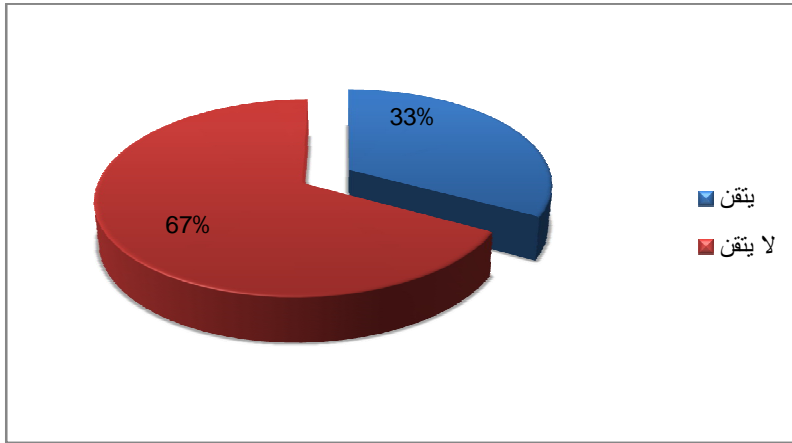
فايسبوك.

<sup>1</sup> - سبعون، سعيد و جرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع. مرجع سابق، ص ص203/204.

جدول رقم 29: يوضح إتقان المبحوثين للغات الأجنبية

النسبة %	التكرارات	إتقان اللغات الأجنبية
33 %	21	يتقن
67 %	43	لا يتقن
100 %	64	المجموع

رسم بياني رقم 33: يوضح إتقان المبحوثين للغات الاجتماعية



توضح الدائرة البيانية رقم 33 أن ما نسبته 67% من المبحوثين صرحوا بأنهم لا

يتقنون لغات أجنبية، يقابلهم 33% من المبحوثين لا يتقنون لغات أجنبية، و هذا يدل

على أن أغلب المبحوثين لا يتقنون اللغات الأجنبية، و هذا يعود على عدم الاهتمام

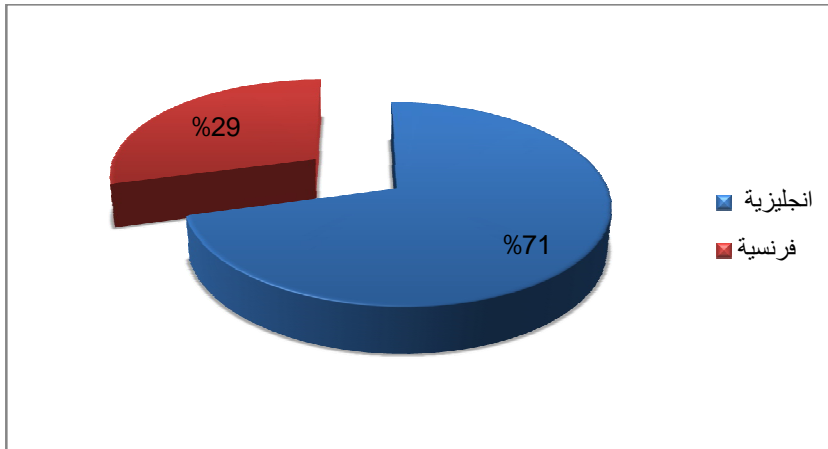
بهذا الجانب، حيث تعتبر اللغة ركيزة أساسية في التواصل و التفاعل الاجتماعي.

جدول رقم 30: يوضح أنواع اللغات التي يتقنها المبحوثين

النسبة %	التكرارات	اللغات الأجنبية
71 %	17	انجليزية
29 %	07	فرنسية
100 %	24	المجموع

\*ملاحظة: مجموع التكرارات أصبح 24 بدل مجموع المبحوثين يتقنون اللغات و الذي هو 21، و ذلك لأن بعض المبحوثين اختاروا أكثر من إجابة<sup>(1)</sup>

رسم بياني رقم 34: يوضح أنواع اللغات التي يتقنها المبحوثين



من خلال الدائرة البيانية يتضح لنا بأن أغلب أفرا العينة يتقنون اللغة الانجليزية و المقدره نسبتهم ب 71 %، في حين صرح 29 % من المبحوثين بأنهم يتقنون اللغة الفرنسية.

<sup>1</sup> - سبعون، سعيد و جرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع. مرجع سابق، ص ص203/204.

جدول رقم 31: يوضح ما اذا كان المبحوثين يمارسون نشاطات

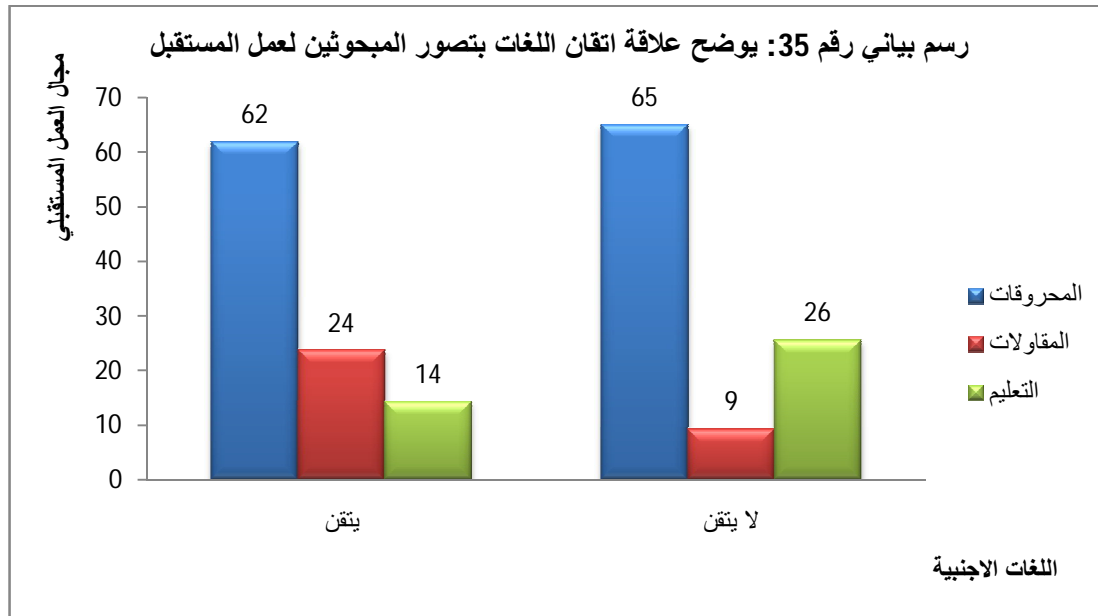
النسبة %	التكرارات	النشاطات
58 %	37	نعم
42 %	27	لا
100 %	64	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول 31 أن ما نسبته 58% من أفراد العينة يمارسون نشاطات و هوايات، في حين صرح 42% لا يمارسون نشاطات، و هذي يدل على أن أغلي المبحوثين يمارسون نشاطات.

## 2. مناقشة و تحليل الفرضية الثالثة

جدول رقم 32: يوضح علاقة إتقان اللغات بالمجال المراد العمل به

المجموع	التعليم	المقاولاتية	المحروقات	مجال العمل المستقبلي إتقان اللغات
% 100 21	% 14 03	% 24 05	% 62 13	يتقن
% 100 43	% 14 11	%09 04	% 65 28	لا يتقن
% 100 64	% 22 14	%14 09	% 64 41	المجموع





من خلال الجدول رقم 32 نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثين كان في نسبة 64 % الذين صرحوا أنهم يريدون العمل مستقبلا في مجال المحروقات، مقابل 22% من المبحوثين الذين يريدون العمل مستقبلا في مجال التعليم، يقابلهم 14% من المبحوثين يريدون العمل مستقبلا في مجال المقاولاتية و البناء.

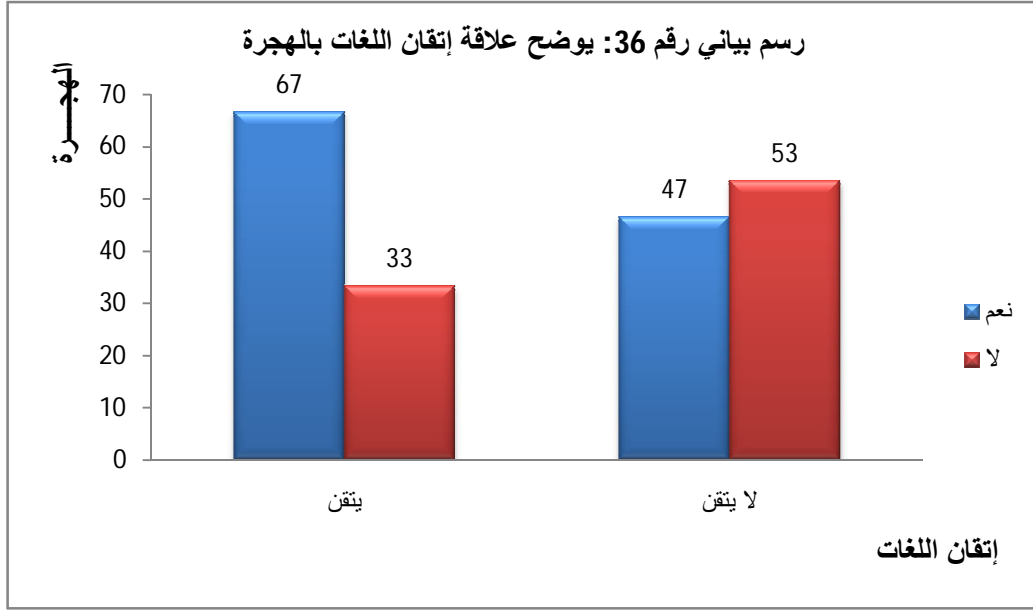
حيث صرح 65 % من المبحوثين الذين لا يتقنون اللغات الأجنبية و يتمنون العمل في مجال المحروقات، في حين صرح 62 % من المبحوثين الذين يتقنون اللغات الأجنبية يريدون العمل في مجال المحروقات، مقارنة بـ 24 % من المبحوثين الذين يتقنون اللغات و يتمنون العمل في مجال المقاولاتية، في حين صرح 09 % من المبحوثين ممن لا يتقنون اللغات الأجنبية بأنهم يريدون العمل في مجال المقاولاتية، بينما نسبة المبحوثين الذين يريدون العمل في مجال التعليم كانت مناصفة بنسبة 14 % بين المبحوثين الذين يتقنون اللغات الأجنبية و الذين لا يتقنون اللغات الأجنبية.

من خلال معامل الارتباط Spearman و المساوية قيمته ل 0.20، و الذي يعبر عن وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين متغير اللغات الاجنبية و تصور المبحوثين لمجال عملهم المستقبلي، و كما يتضح لنا من خلال الأرقام بأنه أغلب أفراد العينة يريدون العمل في مجال المحروقات بغض النظر عن مدى إتقانهم للغات الأجنبية فتصوراتهم نحو العمل في مجال المحروقات ايجابية، في حين أن أغلب الشركات البترولية أجنبية (الشركات

المتعددة الجنسيات) و هذا قد يكون عائقا أمام البعض، كما هو في الجدول رقم 30 أن اللغات التي يتقنها المبحوثين تنحصر فقط في الانجليزية بنسبة 71% و الفرنسية بنسبة 29% و حسب تصريحاتهم فإن إتقانهم للغات ليس سليما مئة بالمائة، و بالتالي نلاحظ افتقار و غفلة المبحوثين عن توسيع مجال اللغات إلى لغات غير المتعارف عليها (الفرنسية و الاجلزية) في حين بات إتقان اللغات ضروريا في الوقت الحالي و خصوصا مع انفتاح النسق الثقافي.

جدول رقم 33: يوضح العلاقة بين إتقان المبحوثين للغات و الهجرة

المجموع	لا	نعم	الهجرة إتقان اللغات الأجنبية
100 % 21	33 % 07	67 % 14	يتقن
100 % 43	53 % 23	47 % 20	لا يتقن
100 % 64	47 % 30	53 % 34	المجموع



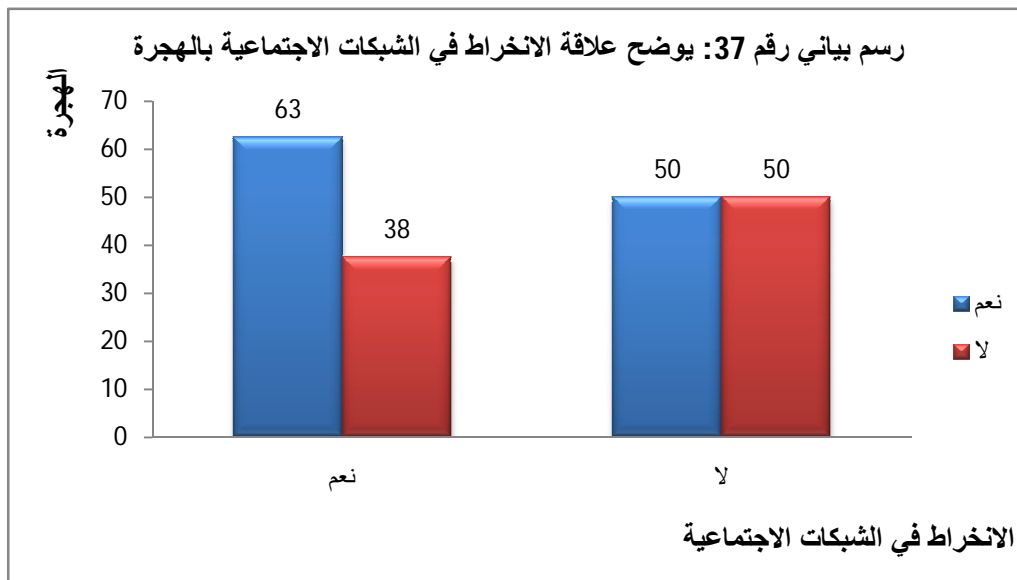
يتضح لنا من خلال الأعمدة البيانية رقم 36 بأن الاتجاه العام للمبحوثين يتمحور حول نسبة 53% من الذين يتقنون اللغات الأجنبية و لديهم تصورات ايجابية نحو الهجرة في حين صرح 47% من المبحوثين بأنهم لا يريدون الهجرة، حسب 67% من البطالين ممن يتقنون اللغات الأجنبية و يتمنون الهجرة من بحثا عن العمل و من أجل تغيير أوضاعهم، يقابلهم 47% من المبحوثين الذين لا يتقنون اللغات الأجنبية و يريدون الهجرة مقارنة بـ 53% من المبحوثين الذين لا يتقنون اللغات الأجنبية و يفكرون في الهجرة، في حين صرح 33% من المبحوثين الذين يتقنون اللغات و يريدون البقاء في أوطانهم و على حد تعبير أحد المبحوثين (نرجع خيرى لبلدي)، فهم يتمنون التوظيف في بلدهم الأصلي.

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 33 كانت قيمة معامل الارتباط Spearman

و المساوية قيمته ل 0.19 و التي تدل على وجود علاقة ارتباطيه ضعيفة بين متغير إتقان المبحوثين للغات الأجنبية و الهجرة حيث أن متغير اللغة كان محفزا للهجرة، فحسب تصور البطالين اللغة مهمة في التفاعل و الحوار مع الطرف الآخر.

جدول رقم 34: يوضح العلاقة بين الانخراط في الشبكات الاجتماعية و الهجرة

المجموع	الهجرة		الانخراط في الشبكات اج
	لا	نعم	
% 100	% 38	%63	نعم
16	06	10	
% 100	% 50	% 50	لا
48	24	24	
% 100	%47	%53	المجموع
64	30	34	

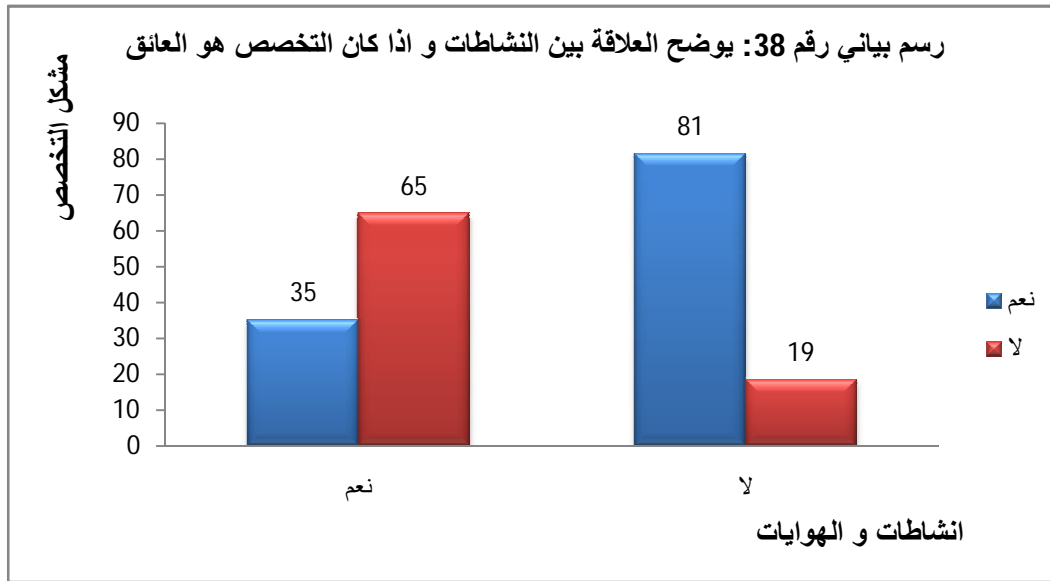


يتبين لنا من خلال الجدول رقم 34 بأن الاتجاه العام للمبحوثين يتمثل في نسبة 53% نسبة لديهم تصورات ايجابية نحو الهجرة في حين صرح 47% من المبحوثين بأنهم لا يريدون الهجرة، حيث صرح 63% من المبحوثين الذين هم منخرطين في شبكات اجتماعية و يريدون الهجرة، يقابلهم 50% من المبحوثين الذين هم غير منخرطين في الشبكات الاجتماعية و يفكرون في الهجرة، مقارنة بالمبحوثين الذين لا يفكرون في الهجرة كانوا موزعين بنسبة 50 % من المبحوثين الذين هم غير منخرطين في الشبكات الاجتماعية و 38 % من المبحوثين الذين هم غير منخرطين في الشبكات الاجتماعية.

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 34 أن معامل الارتباط Spearman و المساوية قيمته ل 0.13، و الذي يعبر عن وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة جدا بين متغير الانخراط في الشبكات الاجتماعية و تصور المبحوثين للهجرة، و كما يتضح لنا من خلال الرسومات البيانية أنه أغلب المبحوثين الذين يفكرون في الهجرة لديهم حسابات في الفاييس بوك و هذا يرجع للعلاقات التي يكتبها المبحوثين من خلال الشبكة العنكبوتية و التي تتيح لهم التواصل و التفاعل الاجتماعي مع أفراد آخرين في أماكن أخرى، حيث أنه و حسب تصريحات المبحوثين أن علاقات التواصل عبر هاته المواقع هي لا تتجاوز إطار الصداقة بحيث بعيدة كل البعد مجال البحث العلمي أو تنمية المعارف.

جدول رقم 35: يوضح العلاقة بين القيام بالنشاطات و هل التخصص هو العائق

المجموع	مشكل التخصص		القيام بنشاطات
	لا	نعم	
37	24	13	نعم
27	05	22	لا
64	29	35	المجموع



يتبين لنا من خلال الأعمدة البيانية الموضحة أعلاه أن الاتجاه العام للمبحوثين

كان في نسبة 55% و الذين صرحوا بأن التخصص هو العائق و الحائل بينهم و بين الوصول

للعمل، في حين صرح ما نسبته 45% من المبحوثين بأن التخصص لم يكن العائق في

وصولهم للعمل، حيث أعتبر 81 % من المبحوثين الذين لم يمارسوا أي نشاط خلال فترة البطالة بأن التخصص هو السبب في عدم تحصلهم على فرصة عمل، مقابل ب35% من المبحوثين الذين يمارسون نشاطات و يعتقدون بأن تخصص دراستهم هو المشكل و العائق في عدم تحصلهم على فرصة عمل، مقارنة ب 65 % من المبحوثين الذين يقومون بنشاطات و لا يعتبرون التخصص سببا في بطالتهم، مقارنة ب19 % من المبحوثين الذين لم يمارسوا أي نشاط في فترة بطالتهم و يعتبرون أن التخصص ليس سببا في عدم وصولهم للعمل بحيث تقف أسباب أخرى وراء بطالتهم مثل قلة الخبرة، المحسوبية، افتقارهم لمهارات أخرى عدا المؤهل.

يتضح لنا من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 35 بأن معامل الارتباط Spearman كانت قيمته مساوية ل 0.40 و هذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين متغير النشاطات سبب البطالة ، حيث أن أغلب البطالين يمارسون نشاطات من بينهم 46 % نشاطاتهم تتعلق بمجال الرياضة، في حين كان 32 % يمارسون نشاطات ثقافية (المسرح، بيع الكتب)، مقابل 22 % من هؤلاء المبحوثين الذين يمارسون نشاطات جمعوية تتعلق الجمعيات و فعل الخير، في هذا الصدد يتأكد ما ذكره **Dédier Demazière** حول مسألة وقت البطالين توصل بأن "وقت البطالين ليس وقت فراغ بل مفعم و هو متعلق بالوقت

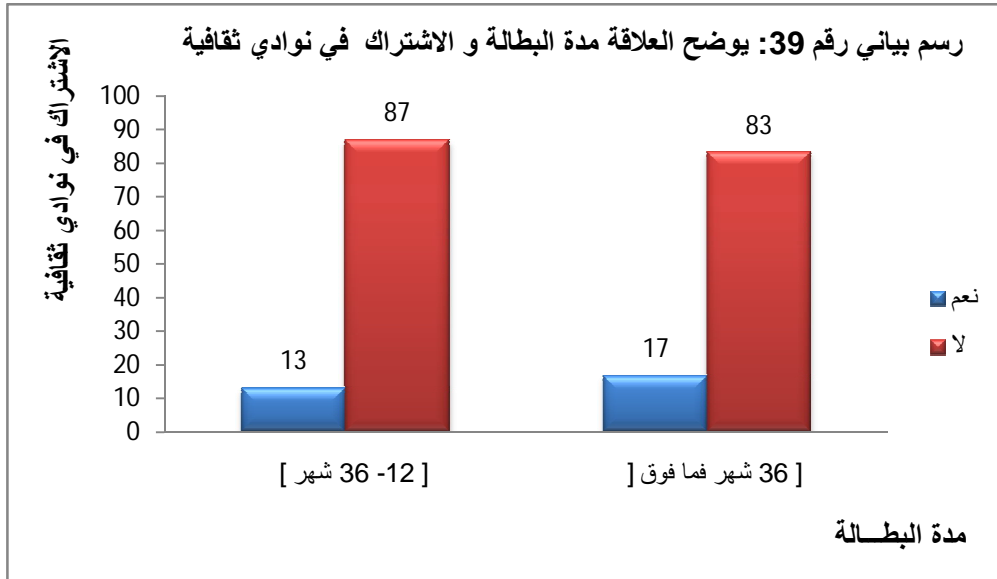
الاجتماعي و المتمثل في نشاطات غير متلائمة و البحث عن عمل<sup>1</sup>، و بالتالي يعتر عامل الوقت مهم جدا في حياة البطال إذا ما تم استغلاله في نشاطات من شأنها تفيده في مسار البحث عن عمل.

جدول رقم 36: يوضح العلاقة مدة البطالة و الاشتراك في نواد ثقافية

المجموع	لا	نعم	الاشتراك في نوادي ثقافية
			مدة البطالة
% 100 46	% 87 40	%13 06	[ 12 - 36 شهر ]
% 100 18	% 83 15	% 17 03	[ 36 شهر فما فوق ]
% 100 64	%86 55	%14 09	المجموع

<sup>1</sup> - [http://isociologia.pt/App\\_Files/Documents/working9\\_101019094201.pdf](http://isociologia.pt/App_Files/Documents/working9_101019094201.pdf).13/06/2013 à 14h09.





من خلال الأعمدة البيانية رقم 38 يتضح لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين يتمحور في نسبة 86% و الذين ليسوا مشتركين في نواد ثقافية، مقابل 14% من المبحوثين الذين هم مشتركين في نوادي ثقافية، حيث صرح ما نسبته 87 % من المبحوثين الذين تتراوح مدة بطالتهم بين السنة و الثلاث سنوات بأنهم غير مشتركين في نواد ثقافية، يقابلهم 83 % من المبحوثين الذين تجاوزت مدة بطالتهم الثلاثة سنوات و غير مشتركين في نواد ثقافية، مقارنة بالمبحوثين المشتركين في نواد ثقافية كانت نسبتهم موزعة بين 17% من المبحوثين الذين فاقت مدة بطالتهم الثلاثة سنوات، و 13 % من المبحوثين الذين تتراوح مدة بطالتهم بين السنة و الثلاثة سنوات.

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم 36 يتبين لنا أن معامل الارتباط Spearman كانت قيمته مساوية ل 0.19 و هذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه طردية ضعيفة بين متغير مدة البطالة و الاشتراك في نواد ثقافية، بحيث أن مدة البطالة لم تؤثر كثيرا على الانشغال الثقافي للبطالين فغالبية المبحوثين غير مشتركين في نوادي ثقافية، حيث يكمن هدفهم في إيجاد منصب عمل فقط بما يحملون من مؤهل جامعي و لا يهتمهم تنمية المستوى الثقافي.

### 3. النتائج الجزئية للفرضية الثالثة

من خلال تحليلنا لمختلف متغيرات الفرضية أظهرت نتائج الارتباطات و التي تدل على

وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة، و عليه تحققت الفرضية و هي كالتالي التالية:

- مستوى العلاقة بين إتقان المبحوثين للغات الأجنبية و مجال العمل المستقبلي = 0.20، حيث أن أغلب المبحوثين لا يعيرون اهتمام للغات الأجنبية بل تركيزهم الوحيد هو العمل في مجال المحروقات.

- مستوى العلاقة بين إتقان المبحوثين للغات الأجنبية و الهجرة = 0.19، حيث أنه و كما رأينا سابقا من خلال تحليل الجدول المتعلق بالمتغيرين السابقين فإن إتقان المبحوثين للغات الأجنبية أعطاهم محفزا و تصورا ايجابيا نحو الهجرة و هو عامل مهم و محوري في التفاعل بين الأفراد.

- مستوى العلاقة بين انخراط المبحوثين في الشبكات الاجتماعية و الهجرة = 0.13، حيث أن المبحوثين الذين كانت لديهم حسابات في الفايسبوك هذا الأخير الذي يمنحهم توسيع المجال الاجتماعي و اكتساب علاقات اجتماعية تمكنهم من الهجرة.

- مستوى العلاقة بين قيام المبحوثين بنشاطات خلال فترة بطالتهم و ما إذا كان التخصص هو العائق في وصولهم إلى العمل = 0.40، كما رأينا في التحليل

الإحصائي لهذه العلاقة تبين أن أغلب المبحوثين يمارسون نشاطات مختلفة منها ما هو رياضي و منها ما هو ثقافي و آخر جمعي.

- مستوى العلاقة بين مدة البطالة و الاشتراك في نواد ثقافية = 0.19، من خلال هذه العلاقة اتضح لنا أن مدة البطالة لم تؤثر كثيرا في نظرة المبحوثين للمجال الثقافي و الذي حددها بالنوادي الثقافية جزء، و هذا يرجع لطبيعة البيئة التي ينتمي لها البطالين.

### خلاصة الفصل :

من خلال التحليل السوسيولوجي لهذه الفرضية يتضح لنا أن المستوى الثقافي للبطالين يتسم بالهشاشة، و هذا راجع للموارد الثقافية التي يكتسبها البطالين من ضعف في اللغة و حتى استغلالهم لمواقع التواصل الاجتماعي هي مجرد للتسلية و الصداقة و ابتعادهم عن الاشتراك في النوادي و التي تعتبر من مقومات الهوية الاجتماعية إلا أن أغلب المبحوثين منخرطين في نشاطات اجتماعية جموعية ثقافية و رياضية ما يساهم في تشكيل تصورات ايجابية نحو مستقبلهم و هذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية.

إن الخروج من النظام الدراسي و البحث عن وظيفة تتلاءم و المؤهل العلمي المتحصل عليه و الاصطدام بسوق العمل بمثابة فجوة يقع فيها الشباب البطال، أين تلعب الهوية الاجتماعية دورا حاسما في تطلعات البطالين حول مستقبلهم المهني، حيث تعتبر الهوية الاجتماعية نسيج اجتماعي يتم بناؤه عبر سياقات اجتماعية و ثقافية من بنية المجتمع حيث لا يمكن الخروج عن النسق العام، و حسب ما أكده **Claude Dubar** بأن الهوية الاجتماعية هي عبارة عن مسارات متعاقبة في حياة الأفراد، التي تبدأ مع التنشئة الاجتماعية الأولى للفرد لتستمر إلى التنشئة الاجتماعية الثانوية التي تتعلق باكتساب المعارف المختصة و الأدوار المباشرة أو الغير مباشرة المتجذرة في تقسيم العمل<sup>(1)</sup> من خلال المؤسسات و المهنة و الثقافة، لتتقاطع مع حياته الذاتية الخاصة بشخصيته، حيث هي غير ثابتة و تتأثر بالمسارات السالفة الذكر كما، التنشئة الاجتماعية لا تحقق أبدا من خلال إعادة إنتاج الأدوار الجماعية الموروثة، و لكن تتم بواسطة التدريب على الأدوار المجتمعية الجديدة من خلال الاستحواذ على مكانة تسمح بالاعتراف الاجتماعي و ذلك لن يتحقق إلا من خلال وصول البطالين إلى المهنة<sup>(2)</sup>.

(1) Claude, Dubar. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. Op.cit. p 98.

(2) Samir, El-Hoyek. Op.cit, p103.

البناء الهوياتي يأخذ أهمية خاصة في حقل العمل، الشغل و التكوين الذي يكسبه شرعية كبيرة من أجل الاعتراف بالهوية الاجتماعية و منح المكانات الاجتماعية، حيث توصلنا في دراستنا هذه إلى أن البناء الهوياتي للبطالين ساهم كثيرا في تشكيل و بناء تصوراتهم نحو مكانتهم الاجتماعية المتوقعة و التي تمتاز باستخدام معرفة خاصة و مهارة و ذلك من خلال تصورهم لمستقبلهم المهني، عبر مسارات اجتماعية، علائقية و ثقافية ساهمت بطريقة أو بأخرى في حصر طموحهم في منظر معين، حيث تمحورت اتجاهات البطلين حول العمل في مجال المحروقات و الذي يرفع من مكانة العامل به، بالتالي البطلين يبحثون عن شرف رفعة المهنة أولا و التي من خلالها يحتل الفرد موقع في النظام الاجتماعي، و هذا ما أكده **Anthony Giddens** "الأفراد يتعلمون التوقعات التي تكتنف المواقع الاجتماعية في ثقافتهم"<sup>1</sup>، حيث ينبع التصور من الرصيد المعرفي الفردي، الثقافي و الاجتماعي.

إن البطالة طويلة المدى هي بناء اجتماعي ناتج من الثقافة المجتمعية التي تلعب دورا محوريا في تصنيف المهن و كنا قد رأينا ذلك في تصنيف ابن خلدون و إخوان الصفا للمهن، فأغلب المبحوثين كانوا يرفضون العمل في إطار الإدماج المهني و الذي يمتاز بهشاشة المنصب و عدم الاستقرار، إضافة إلى الراتب الضعيف الذي لا يلبي أدنى الاحتياجات و بناء

<sup>1</sup>-انتوني، غدنز، مرجع سبق ذكره، ص89.

المستقبل، كما أن النظرة الدونية من طرف المجتمع لبعض المهن تجعل من الشباب يتعدون عنها مثل العمل في وظائف أقل من مستواهم التعليمي و المتمثلة في المهن اليدوية و التي يرون أنها و حسب تصورهم تحط من شأنهم و مكانتهم في المجتمع.

فالتصور يلعب محور أساسيا في الاختيار المهني و المستقبلي للشباب حيث يتشكل من خلال اندماجهم في التجارب اليومية المعاشة النابعة من النظام المعياري و القيمي للمجتمع، و هذا ما جاء في نظرية النواة المركزية ل **Jean Claude Abric** ، أنظر ص 108.

كما أن المؤهل العلمي بات عائقا عند الكثيرين عوض أن يساهم في إيجاد فرصة عمل، حيث أن بعض التخصصات غير مطلوبة في سوق العمل، و بات حريا بالشباب التفكير العميق في اكتساب ثقافات و مهارات جديدة و التي من شأنها تفتح أفاقا جديدة أمامهم.

أيضا سجلنا بعض الاختلافات في نتائج الدراسات السابقة و الدراسة الحالية، و هذا راجع إلى اختلاف الخصائص المتعلقة بأفراد العينة، حيث أن غالبية الدراسات السابقة التي عثر عليها في فرنسا و دول أوربية و هذا يعني اختلاف في الموروث الاجتماعي ثقافي، حيث أن للتصور خاصية اجتماعية و يتحدد من بنية المجتمع، و هذا ما يمكن أن نفسر به هذا الاختلاف فالبنى الاجتماعية للمجتمعات الغربية تختلف عنها في البلدان العربية و حتى ضمن البنية التي تشمل المجتمع الواحد.



## خاتمة

بحكم الأهمية العلمية و العملية لموضوع الدراسة، و انطلاقا من طبيعة و خصوصية النتائج المتوصل إليها و التي قادتنا لمعرفة العلاقة الجدلية بين الهوية الاجتماعية للبطالين و التي تلعب دورا حاسما في تشكيل تصورهم لمكانتهم الاجتماعية، فإن البحث عن وظيفة عملية طبيعية يباشرها كل فرد يبحث عن تحقيق مكانة اجتماعية و اندماج سوسيو مهني، بحيث وضعت الدولة سياسة و برامج لدعم تشغيل الشباب مثل جهاز الإدماج المهني و غيرها من الأجهزة لامتصاص البطالة، لكنها أصبحت بذلك تورث البطالة حيث لا يوجد توفيق بين مخرجات الجامعة و سوق العمل، و بالتالي إنتاج البطالة من جديد بصورة جديدة في أوساط المتعلمين.

و في المقابل و على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج فإنه لا يزال ينقص شبابنا الوعي بمفهوم العمل، فغالبية الشباب يريدون العمل فقط بقطاعات الدولة و على وجه الخصوص الشركات البترولية و التي هي بمثابة ورقة رابحة لهم و ضمانا لحقوق أكثر، و هذا نتيجة الخلفية الذهنية المجتمعية للمبحوثين، بحيث أصبح العامل بإحدى الشركات البترولية شأنه شأن الطبيب لما توفره هذه المهنة لصاحبها من مكانة رفيعة و راتب جيد يمكن صاحبه من العيش الكريم، لكن في حقيقة الأمر هم مغيبون كثيرا عن التكوين الذاتي و الذي يعتبر مرحلة مهمة في حياة الفرد، حتى لا يقعون في شباك البطالة و يتقيدون بالتخصص، فمؤسسات

الدولة غير قادرة على استيعاب كل الطاقات الهائلة المتخرجة من الجامعة، كما يجب التفريق بين التأهيل و الكفاءة، فالتأهيل مرتبط بشرط الحصول على التكوين المرتبط بالشهادة، في حين أن الكفاءة ليست بالضرورة كذلك، و عليه فإن ليس كل مؤهل كفاء و لا كل كفاء ذو مؤهل، و هذا ما التمسناه في عينة الدراسة المتمثلة غالبيتهم في نسبة 80% و بالرغم من طول مدة البطالة إلا أنهم لم يفكروا في تجديد و معارفهم و البحث عن فرصة أخرى من خلال تكوين ثانوي في مجال مختلف و الذي قد يفتح الأفق أمام العديد منهم لدخول عالم الشغل و بالتالي الاندماج المهني و الحصول على مكانة اجتماعية و بالتالي الاعتراف الاجتماعي.

## قائمة المراجع

### 📖 المصادر:

- 01) القرآن الكريم (رواية ورش)، سورة الزمر، آية 9، ص 459.  
02) القرآن الكريم (رواية ورش)، سورة المجادلة، آية 11، ص 543.

### 📖 كتب المنهجية:

- 03) بودون، ريمون. مناهج علم الاجتماع. ط 4. ترجمة هالة شئبون الحاج، بيروت: منشورات عويدات، 1988.  
04) حويطي، أحمد. دليل التوثيق في العلوم الاجتماعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.  
05) سبعون، سعيد و جرادي، حفصة. الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع. ط 1. الجزائر: دار القصبه للنشر، 2012.

### 📖 كتب في علم الاجتماع:

- 06) ابن خلدون، عبد الرحمان. المقدمة. ط 1. القاهرة: دار ابن الهيثم، 2005.  
07) أحمد، بن عبد الله. إخوان الصفا و خلان الوفا. ج 1. هنيدي بازار: مطبعة نخبة الاخبار، 1305هـ.  
10) أنتوني، غدنز و كارين بيردسال. علم الاجتماع. ط 4. ترجمة فايز الصباغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2005.

11) جليل، وديع شكور. تأثير الأهل في مستقبل أبنائهم (على صعيد التوجيه الدراسي و المهني). ط1، بيروت: 1997.

12) عودة، محمود. أسس علم الاجتماع. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة و النشر، دس.

13) محمد، علي محمد. تاريخ علم الاجتماع الرواد و الاتجاهات المعاصرة. ط2. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1977.

## 📖 معاجم و قواميس:

14) بودون، ريمون و بوريكو فرانسوا. المعجم النقدي لعلم الاجتماع. ط1. ترجمة سليم حداد، بيروت: بساط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986.

15) بينيت، طوني و آخرون. مفاتيح اصطلاحية جديدة معجم مصطلحات الثقافة و المجتمع. ط1 . ترجمة سعيد الغانمي. بيروت: المنظمة العربية للترجمة، 2010.

16) جوردون، مارشال. موسوعة علم الاجتماع. ط2. المجلد الأول، ترجمة محمد الجوهري و آخرون، لبنان: المجلس الأعلى للثقافة (المشروع القومي للترجمة)، 2008.

17) قاسيمي، ناصر. دليل مصطلحات علم اجتماع العمل و التنظيم. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

18) كلينبرغ، أوتو. علم النفس الاجتماعي. ج2. ترجمة حافظ الجمالي، دمشق: المطبعة العمومية، 1965.

## 📖 المجالات العلمية:

19) د بشرى. عناد مبارك. "التعصب و علاقته بالهوية الاجتماعية و المكانة الاجتماعية لدى العاطلين عن العمل". مجلة الفتح، ع 53، (جانفي 2013).

## 📌 وثائق رسمية:

- (20) الجمهورية الجزائرية الشعبية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 22، 19 أفريل 2008.  
الجزائر: المطبعة الرسمية.
- 21) Ons, **Données Statistiques, Activité Emploi et Chômage en Avril 2014**, N° 671, Alger.
- 22) Ons, **Données Statistiques, Activité, Emploi et Chômage** au 4<sup>ème</sup> tr 2013, N° 653, Alger.
- 23) Ons, **Répartition de la Population Résidente par Sexe**, tom 01 ,  
Ouargla : annuaire statistique, 2012.
- 24) Ons, **Données Statistiques, Activité, Emploi et Chômage** au 4<sup>ème</sup> tr 2009,  
N° 541, Alger, p07.
- 25) Ons, **Bulletin Trimestriel des Statistiques**, 4<sup>ème</sup> tr 2002, N°28, Alger, p 03.

## 📌 Livres de méthodologie :

- 26) Combessie, Jean-Claude. **La Méthode en Sociologie**. Ed 01, Alger: Casbah éditions, 1998.
- 27) Gauthier, Benoît. **Recherche Sociale de la Problématique à la Collecte des Données**, 05<sup>ème</sup> éd. Canada : Presses de l'Université du Québec, 2009.
- 28) Grawitz Madleine, **Méthodes des sciences sociales**. 8<sup>ème</sup> éd, Paris : Edition Dalloz ,1990.
- 29) Quivy Raymond et Compenhoudt Luc Van. **Manuel de recherche en sciences sociales**. France : éd. alma, 1991.

## 📌 Ouvrages :

- 30) Cacouault Marlaine, Oeuvarde Françoise. **sociologie de l'éducation**. Alger : éd casbah.1998.
- 31) Demazière, Didier. **La Sociologie du chômage**. Paris : Ed la découverte (collection repères), 1995.

- 32) Demazière, Didier. **La Sociologie des chômeurs**. Paris : Ed la découverte (collection repères), 2006.
- 33) Denise, Jodelet. **Représentations Sociales : un Domaine en Expansion, in les Représentations Sociales**. Paris : édition PUF, 1989.
- 34) Dubar, Claude et Tripiet Pierre. **sociologie des professions**. Paris : Armand Colin, 1998.
- 35) Dubar, Claude. **La Socialisation Construction des Identités Sociales et Professionnelle**. 3<sup>ème</sup> ed. Paris : Armand Colin, 2000.
- 36) J C, Deschamps, J.L Beauvois. **La psychologie sociale, des Attitudes aux Attributions**, Paris : Presses Universitaires de Grenoble, 1996.
- 37) Jean Claude, Abric. **Pratiques Sociales et Représentations**. 4<sup>ème</sup> ed. Paris : PUF, 2003.
- 38) Lallement, Michel. **Le Travail une Sociologie Contemporaine**. France : Ed Gallimard, 2007.
- 39) Lebrun, Monique. **Les Représentations Sociales des Méthodes de Recherches aux Problèmes de Société**. Québec : Les éditions logiques.2001.
- 40) Linton, Ralph. **Le Fondement Culturel de la Personnalité**. Paris : Bordas, 1977.
- 41) Moscovici, Serge. **Psychologie Sociale**. 7<sup>ème</sup> ed. France : PUF, 1998.
- 42) Patrick Champagne et autres. **Initiation à la Pratique Sociologique**. France : Ed Dunod, 2004.
- 43) Sainsaulieu, Renaud. **Sociologie de l'Entreprise « Organisation Culture et Développement**». 2<sup>ème</sup> ed. Paris : éd presses des sciences, PO et Dalloz, 1995.
- 44) Seca, Jean Michel. **Les Représentation Sociales**. Paris : Armand Colin, 2001.

## **Dictionnaires et Encyclopédies:**

- 45) Akoun, André et Ansart Pierre. **Dictionnaire de Sociologie**. France : édition le robert seuil, 1999.

- 46) Boudon, Raymond , et autres. **Dictionnaire de Sociologie**. v 01. Paris :  
boussière, 2005.
- 47) Caratini, Roger. **Bordas Encyclopédie (Sciences Sociales)**.v01. Italie : bordas  
édition, 1983.
- 48) Ferréol, Gilles et Jucquois Guy. **Dictionnaire de l'Altérité et des Relations  
Interculturelles**. Paris : Armand Colin, 2004.
- 49) Ferréol, Gilles, Ph Cauche et autres, **Dictionnaire de Sociologie**. 4<sup>ème</sup> éd,  
Paris : Armand Colin, 2011.
- 50) Gerhard Hakon, Fischer. **Les Concepts Fondamentaux de la Psychologie  
Sociale**. Paris : édition Dunod, 1996.
- 51) Tap, Pierre. **Identité ; Nature et Dimension de l'Identité Personnelle**, v09.  
France : In, Encyclopedia universalis, 2003.

## **Revues :**

- 52) Dubar, Claude. « **Formes identitaires et Socialisation Professionnelle** ». In:  
Persée Revue française de sociologie. v33. (1992).
- 53) Dubar, Claude. « **Trajectoire Sociales et Formes Identitaires :  
Clarifications Conceptuelles et Méthodologiques** », revue : **Sociétés  
Contemporaines**, v29. (1998).
- 54) Demazière, Didier. « **Le Chômage en Crise ? La Négociation des Identités  
des Chômeurs de Longue Durée** ». In: Revue française de sociologie. V35.  
(1994).
- 55) Hedoux, Jaques et Claude Dubar. « **La Crise des Identités. L'Interprétation  
d'une Mutation** ». In : Revue française de pédagogie. Volume 139, 2002.  
Dispositifs, pratique, interactions pédagogiques : approches sociologiques.
- 56) Raynaud, Isabelle. « **La Problématique de l'Identité Appliquée à la  
Catégorie des Chômeurs** ». Revue d'histoire de des chemins de fer. (2007).

## 📧 Thèses :

- 57) El-Hoyek, Samir. « **Représentations Identitaire et Rapport à la Formation Continue ; Cas des Enseignant Français du Liban** ». Thèse de Doctorat en Science de l'Education, Université de Charles de Gaule, Lille 3, 2004.

## 📧 Sites internet :

- 58) <http://www.iteco.be/Chomeur-sous-le-regard-des-autres>. 04/06/2013 à 00h30.
- 59) [http://www.almostshar.com/web/Subject\\_Desc.php?Subject\\_Id=664&Cat\\_Subject\\_Id=81&Cat\\_Id=3](http://www.almostshar.com/web/Subject_Desc.php?Subject_Id=664&Cat_Subject_Id=81&Cat_Id=3). . 12/07/2013 à 18h13.
- 60) <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-de-longue-duree.htm>. le 20/07/2013 à 23h02.
- 61) [www.hcp.ma/region-oriental/docs/.../emploi2012.pdf](http://www.hcp.ma/region-oriental/docs/.../emploi2012.pdf). le 13/08/2013 à 10h00.
- 62) [www.hcp.ma/region-oriental/docs/.../emploi2012.pdf](http://www.hcp.ma/region-oriental/docs/.../emploi2012.pdf). le 13/08/2013 à 10h00.
- 63) <http://emploi.blog.lemonde.fr/2013/04/25/il-ny-a-jamais-eu-autant-de-chomeurs-en-france/>. le 19/08/2013 à 00h15.
- 64) [www.er.uqam.ca/nobel/k23546/cours/093-chomage.pdf](http://www.er.uqam.ca/nobel/k23546/cours/093-chomage.pdf), le 15/03/2014 à 22h33.
- 65) [http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Mkanalgtem/sec01.doc\\_cvt.htm](http://www.moqatel.com/openshare/Behoth/Mnfsia15/Mkanalgtem/sec01.doc_cvt.htm). le 09-03-2014 à 21h03.



- 66) [www.unifr.ch/socsem/cours/.../rôles%20et%20statut%20Decoster.rtf](http://www.unifr.ch/socsem/cours/.../rôles%20et%20statut%20Decoster.rtf), le 15-03-2014 à 23h30.
- 67) [www.yrub.com/psycho/psyid03.htm](http://www.yrub.com/psycho/psyid03.htm). le 17-05-2014 à 01h13.
- 68) [www.unifr.ch/socsem/cours/compte\\_rendu/L'analyse.des.rôles.rtf](http://www.unifr.ch/socsem/cours/compte_rendu/L'analyse.des.rôles.rtf), le 13-06-2014 à 18h00.
- 69) <http://abir.krefa.over-blog.com/article-fiche-sociologie-du-chomage-44349097.html> le 13/06/2014 à 20h36.
- 70) <http://www.psychologuedutravail.com/tag/pyramide-des-besoins-de-maslow/>, le 13-08-2014 à 14h03.

الملاحق



## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2

قسم علم الاجتماع / كلية العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيمات والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

تخصص: تنظيم

## استمارة استبيان

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم حول موضوع "الهوية الاجتماعية للبطالين و علاقتها بتصوراتهم لمكانتهم الاجتماعية"، نرجو منكم مساعدتنا بالإجابة عن هاته الأسئلة بوضع علامة X في المكان المناسب والتعليل إن وجد، و سوف يتم استخدام هذا الاستبيان لغرض علمي بحت.

الجانب الأيمن المخصص للترميز غير معني

الترميز بيانات شخصية:

- 01-الجنس: ذكر  1
- 02-السن:.....
- 03-الحالة العائلية: متزوج  1  أعزب  2
- 04-الشهادة المتحصل عليها:.....
- 05-التخصص:.....
- 06-هل لديك شهادات أخرى؟ نعم  1  لا  2
- إذا كانت الاجابة بنعم أذكرها:.....  
.....
- 07-مدة البطالة:.....
- المحور الأول: العوامل الاجتماعية
- 08-مكان الإقامة: المدينة  1  الريف  2
- 09-نوع السكن: بيت قصديري  1  بيت تقليدي  2  شقة في عمارة  3  فيلا  4
- 10-الوضعية المهنية للأب: عامل  1  متقاعد  2  بطال  3  متوفي  4
- في حالة العمل أو التقاعد، أذكر المهنة:.....
- 11-الوضعية المهنية للأم: عاملة  1  متقاعدة  2  ربة بيت  3  متوفية  4
- في حالة العمل أو التقاعد، أذكر المهنة:.....
- 12-هل دخل الأسرة كاف لتلبية جميع حاجيات الأسرة؟ نعم  1  لا  2
- 13-ماهي مصادر مصروفك الخاص؟
- عائدات نشاطات غير رسمية  1
- مساعدات أحد الوالدين  2
- مساعدات أحد الإخوة  3
- أخرى أذكرها.....
- 14-هل تواجه مشاكل في أسرتك بسبب بطالتك مع:
- أحد الوالدين  1
- أحد الإخوة  2

3- لا تواجه مشاكل و أنت مرتاح

4- لا تواجه مشاكل و أنت غير مرتاح

### المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية

15- هل لديك علاقات شخصية تعتمد عليها لإيجاد عمل؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب نعم ما هي؟.....

16- هل تعتقد أن الشهادة لوحدها كافية للوصول إلى المهنة؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب لا عللها؟.....

17- هل لديك علاقات قرابية تعتمد عليها في إيجاد عمل؟ نعم  لا

18- هل المكانة الاجتماعية لأحد الوالدين في المجتمع تمكن من الحصول على عمل؟ نعم  لا

علل الإجابة مهما كانت:.....

19- هل تعتقد أن الجهوية لها دور في إيجاد عمل؟ نعم  لا

### المحور الثالث: المستوى الثقافي

20- هل لديك اهتمامات بالمطالعة في مجال؟

1- العلوم و التقنيات

2- ثقافة عامة

3- الأدب و المسرح

4- السياسة و القانون

21- هل أنت منخرط في إحدى الشبكات الاجتماعية؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب نعم أذكرها:.....

22- هل تتقن لغات أجنبية؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب نعم أذكرها:.....

23- هل تمارس أي نشاط أو هواية حالياً؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب نعم ما هو؟.....

24- هل أنت مشترك في نوادي ثقافية؟ نعم  لا

إذا الإجابة بنعم اذكرها:.....

## المحور الرابع: تصور المكانة الاجتماعية

25- ماهي المهنة أو المجال الذي تتمنى ان تعمل به؟

26- هل تخصص دراستك هو العائق في وصولك إلى المهنة؟ نعم  لا

-إذا كانت هناك أسباب أخرى اذكرها؟  
.....

27-ما تريد تحقيقه بعد الحصول على المهنة المبتغاة؟  
.....

28-في رأيك هل المهنة تغير من وضعك الاجتماعي؟ نعم  لا

29-في رأيك هل العمل في إحدى المجالات التالية يرفع من مكانتك الاجتماعية؟

1  -الشركات البترولية

2  -الإدارة المحلية

3  -الشركات الخاصة

4  -مقاولة شخصية

أخرى أذكرها:.....

30-هل تعتقد أن العمل في مهنة أقل مستوى من مؤهلك الجامعي يمكن أن يوصلك إلى ما تريد تحقيقه اقتصاديا و اجتماعيا؟

نعم  لا

-علل الإجابة.....

31-هل سبق لك و أن عملت في إطار الإدماج المهني؟ نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا؟  
.....

32-هل فكرت في الهجرة نحو بلد آخر بحثا عن فرص للعمل؟ نعم  لا

33-برأيك ما الذي يحدد مكانتك الاجتماعية؟  
.....

34-هل لديك ما تضيف حول الموضوع؟  
.....