



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير
في علم الاجتماع التنظيم والعمل
بعنوان:

العوامل المؤثرة في اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص

الدراسة بطلبية الترخيص جامعة أدرار 2013-2014

من إعداد الطالبة :

- باكو مسعودة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة	الجامعة	الصفة
أ.د. شوشان محمد الطاهر	أستاذ	أدرار	رئيسا
أ.د. بوكميش لعلی	أستاذ	أدرار	مشرفا مقررا
د. رضا نعيجة	أستاذ محاضر. أ.	أدرار	مناقشا
د. يوسفات علي	أستاذ محاضر. أ.	أدرار	مناقشا

السنة الجامعية: 2014-2015م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في اختيار الشباب الجامعي لفرص العمل بين القطاع العام والخاص، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية حصرية قوامها 255 طالب متخرج من جامعة أدرار للموسم 2013-2014 ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، والأساليب الإحصائية البسيطة المتمثلة في التكرارات والنسب المئوية، وقد تم استخدام أداة المقابلة والاستمارة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. تؤثر الخصائص الشخصية على اختيار الشباب للعمل على اعتبار أن الميول المهنية تعبر عن شخصية الفرد.

2. تؤثر الخصائص الاجتماعية على اختيار الشباب للعمل من أجل تغيير

أوضاعهم الاجتماعية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال وظيفة في القطاع العام.

3. تؤثر القيم الاجتماعية للعمل على اختيار الشباب لفرص العمل في مجتمعهم

حيث أن أغلب المبحوثين يرغب في وظيفة في القطاع العام من أجل الحصول على مكانة اجتماعية.

4. كما أن اختيارهم لفرص العمل يتأثر كذلك بالفرص المتاحة أمامهم، لذا أغلب

المبحوثين يرغب في وظيفة القطاع العام لتوفر المعلومات الكافية عنها.

الفهرسة

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	شكر وعرهان
	فهرس الجداول
أ-ب.....	مقدمة.....

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

04	أولاً: إشكالية الدراسة.....
07	ثانياً: فرضيات الدراسة.....
08	ثالثاً: أهمية الدراسة.....
08	رابعاً: أهداف الدراسة.....
09	خامساً: أسباب اختيار الموضوع.....
10	سادساً: نموذج الدراسة.....
11	سابعاً: تحديد مفاهيم الدراسة.....
14	ثامناً: المنهج وتقنيات الدراسة.....
16	تاسعاً: الدراسات السابقة.....
21	عاشراً: صعوبات الدراسة.....

الفصل الثاني: الشباب واختيار العمل

أولاً: مرحلة الشباب.....	24
(1) مفهوم الشباب.....	24
(2) حدود مرحلة الشباب.....	25
(3) خصائص مرحلة الشباب.....	27
(4) حاجات الشباب.....	30
(5) تأثير البيئة الاجتماعية على الشباب.....	33
(6) اعتبارات في تحديد المكانة الاجتماعية للشباب	35
(7) مشاكل الشباب.....	37
(8) الحلول المقترحة لعلاج مشاكل الشباب في الجزائر.....	41
ثانياً: اختيار العمل.....	43
(1) مفهوم اختيار العمل.....	43
(2) أهمية الاختيار المهني.....	44
(3) نظريات الاختيار المهني.....	45
1. النظريات النفسية المفسرة للاختيار المهني.....	45
1 النظرية الشخصية.....	45
2 نظرية مفهوم الذات.....	50
2. النظريات الاجتماعية المفسرة للاختيار المهني.....	53
1 النظرية الاجتماعية.....	53
2 النظرية الموقفية.....	55

الفصل الثالث: العوامل المؤثرة في اختيار الشباب لفرص العمل

أولاً: العوامل الشخصية.....	58
(1) مقومات الشخصية.....	58
(2) الخصائص الشخصية.....	60
(3) الخصائص الاجتماعية.....	64
ثانياً: البيئة الاجتماعية.....	69
(1) مفهوم البيئة الاجتماعية.....	69
(2) القيم الثقافية للعمل.....	70
(3) فرص العمل المتاحة في بيئة الشاب.....	75

الفصل الرابع: قطاعات العمل

أولاً: القطاع الخاص.....	84
(1) مفهوم القطاع الخاص.....	84
(2) متطلبات القطاع الخاص.....	87
(3) أنواع المؤسسات في القطاع الخاص.....	88
(4) دور الدولة في حماية الحريات الفردية للقطاع الخاص.....	94
ثانياً: القطاع العام.....	95
(1) مفهوم مؤسسات القطاع العام وأسباب انتشارها.....	95
(2) خصائص وسمات المؤسسات الحكومية.....	97
(3) التمييز بين مؤسسات القطاعين العام والخاص.....	100
(4) تصنيف مؤسسات القطاع العام.....	102
(5) الأهداف العامة للمنظمات الحكومية.....	104

6) إجراءات التشغيل المتبعة من طرف الدولة للتخفيف من حدة البطالة.....106

الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة

أولاً: مجالات الدراسة.....	110
ثانياً: خصائص مفردات الدراسة.....	118
ثالثاً: تحليل بيانات الفرضية الأولى.....	124
رابعاً: الاستنتاج الخاص بالفرضية الأول.....	136
خامساً: تحليل بيانات الفرضية الثانية.....	137
سادساً: الاستنتاج الخاص بالفرضية الثانية.....	160
سابعاً: تحليل بيانات بالفرضية الثالثة.....	162
ثامناً: الاستنتاج الخاص بالفرضية الثالثة.....	179
تاسعاً: تحليل بيانات بالفرضية الرابع.....	180
عاشراً: الاستنتاج الخاص بالفرضية الرابع.....	202
إحدى عشر: النتائج العامة للدراسة.....	203
خاتمة.....	204
قائمة المراجع.....	206
الملاحق.....	214

الإهداء

إلى من قال الله فيهما: [و قل ربي أرحمهما كما ربياني صغيراً]

والديا الكريمين.

إلى من غرست فينا حب العلم والعمل وتعبت في تربيتي وأمدتني بنصائحها.

إلى من لا توفيتها كلمات الشكر والامتنان حق تعبها ولا تكفيني كل كلمات الحب

في وصف ما يجول في داخلي من مشاعر نحوها.

إلى التي في قلبها كلاما لم يقله شاعر في الأدب ولا فقيه في النظم إلى ملهمتي.

" أمي الحبيبة الغالية " أطال الله في عمرها.

شكر و عرفان

نشكر الله ونحمده كثيراً على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل.

ومصادقا لقوله صلى الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لا يشكر الله ".

فإني أتوجه بالشكر الجزيل والعرفان بالجميل إلى أستاذي المشرف الذي قبل بتأطير هذا العمل

الأستاذ الدكتور " لعلى بوكميش".

كما أتقدم بالشكر كذلك إلى أساتذة علم الاجتماع : أ.د. شوشان الطاهر ، أ.د. بن عبد الفتاح دحمان أ.د. مراد مولاي الحاج ، د.رضا نعيجة ، د.يوسفات علي، أ.علي أعراب، أ. رحمانى محمد، الذين قاموا بتحكييم استمارة البحث.

كما أتقد بالشكر إلى كل الطلبة الذين ساعدوني في البحث.

وإلى كل من أمدني بيد العون من قريب أو بعيد.

فهرس الجـداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع جنس المبحوثين حسب الكليات لعينة الدراسة	117
02	توزيع المبحوثين حسب الجنس	118
03	توزيع المبحوثين حسب السن	119
04	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	120
05	توزيع مفردات الدراسة حسب عدد أفراد أسرهم	121
06	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب ترتيبهم في أسرهم	122
07	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكليات التي ينتمون إليها	123
08	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع العمل الذي يرغبون الالتحاق به بعد التخرج	124
09	توزيع المبحوثين حسب تأثير الجنس على اختيار نوع العمل	126
10	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين التخصص واختيار المبحوث لقطاع العمل	128
11	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين سن المبحوثين وقطاع العمل الذي يرغبون العمل فيه	130
12	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوث وقطاع العمل المرغوب من طرفه.	131
13	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين عدد أفراد الأسرة واختيار المبحوث لقطاع العمل	132
14	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين ترتيب المبحوث في الأسرة واختياره لقطاع العمل	134
15	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي لأبائهم	137
16	توزيع المبحوثين حسب مستويات أمهاتهم التعليمية	138
17	توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية للأب	139
18	توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية للأم	140

141	توزيع المبحوثين حسب اعتماد دخل أسرهم على راتب الأب فقط أو يمكن اللجوء إلى مداخيل أخرى	19
142	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأفراد العاطلين عن العمل في الأسرة	20
143	توزيع المبحوثين حسب رغبتهم في فتح مشروع إذا سمح لهم وضعهم المادي بذلك:	21
144	توزيع المبحوثين حسب مساعدتهم لأسرهم ماديا	22
145	توزيع المبحوثين حسب الانتماء الجغرافي لمفردات عينة الدراسة	23
146	توزيع المبحوثين حسب فرص العمل المتاحة في مقر إقامتهم	24
147	توزيع المبحوثين حسب فرص العمل في مقر إقامتهم مناسب لطموحهم حسب رأيهم أم لا	25
148	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين المستوى التعليمي للأب ونوع العمل المرغوب من الشباب بعد تخرجهم	26
150	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الوضعية المهنية للأب وقطاع العمل الذي يرغب فيه المبحوث	27
152	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين عدد الأفراد العاطلين عن العمل في أسر المبحوثين وقطاع العمل الذي يرغبون الالتحاق به	28
154	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين اقتصار دخل أسر الشباب على راتب الأب فقط ونوع العمل الذي يرغبون فيه الشباب	29
155	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين سماح الوضع المادي للأسر المبحوثين بفتح مشروع خاص واختيارهم لقطاعات العمل	30
156	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الانتماء الجغرافي للمبحوثين واختيارهم لقطاع العمل المناسب لهم	31
158	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين أنواع فرص العمل المتاحة في مقر إقامتهم والعمل الذي يرغبون فيه بعد التخرج	32
162	توزيع المبحوثين حسب رأيهم في نوع العمل الذي يمكن أن يوفر	33

	للعامل مكانة اجتماعية	
164	توزيع المبحوثين حسب الطموح الذي يريدون أن يحققوه من خلال وظيفتهم المستقبلية	34
165	توزيع المبحوثين حسب الوظيفة التي يمكن أن تحقق طموحهم الوظيفي	35
166	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأي المبحوث في العمل الذي يفر للفرد مكانة اجتماعية والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج	36
168	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين طموح المبحوث من وظيفته المستقبلية والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج	37
169	توزيع المبحوثين حسب تفضيل أفراد المجتمع لقطاعات العمل	38
170	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين قطاع العمل المفضل بين أفراد المجتمع والعمل الذي يرغب الالتحاق به بعد التخرج	39
172	توزيع المبحوثين حسب وجود اختلاف في نظرة المجتمع للعامل في قطاعات العمل	40
173	توزيع المبحوثين حسب رأيهم في العمل ضمن القطاع العام	41
174	توزيع المبحوثين حسب رأيهم بالعمل في القطاع الخاص	42
175	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين اختلاف نظرة المجتمع للعامل في القطاع الخاص مقارنة بالعام والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج	43
176	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأي المبحوث في العمل في القطاع الخاص والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج	44
177	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأي المبحوث في العمل في القطاع العام والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج	45
180	توزيع المبحوثين حسب وجود أفكار لهم عن سوق العمل	46
182	توزيع المبحوثين حسب رأيهم في القطاع الذي يمكن أن يوفر لهم فرص أكثر للعمل	47
183	توزيع المبحوثين حسب الأطراف التي يمكن أن تسهم في اختيارهم	48

	الوظيفي	
184	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الأطراف التي تساهم في الاختيار الوظيفي لهم والعمل الذي يرغبون فيه بعد التخرج	49
185	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين أفكارهم عن عالم الشغل والعمل الراغبين فيه بعد التخرج	50
187	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين قطاع العمل الذي يوفر فرص عمل أكثر والعمل الراغبين فيه بعد التخرج	51
188	توزيع المبحوثين حسب رأيهم في فرص العمل المتوفرة من خلال برامج التشغيل	52
189	توزيع المبحوثين حسب برامج التشغيل المناسبة والمفضل للشباب	53
190	توزيع المبحوثين حسب رأيهم في حتمية توفير عمل لكل شاب متخرج من الجامعة في القطاع العام.	54
191	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأيهم في فرص العمل المتوفرة من خلال برامج التشغيل والعمل الراغبين فيه بعد التخرج	55
194	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأيهم في برامج التشغيل الراغبين فيه والمناسب لهم والعمل الراغبين فيه بعد التخرج	56
195	توزيع المبحوثين حسب آرائهم في مبادرة الجامعة لإنشاء دار المقاولاتية	57
196	توزيع المبحوثين حسب وسيلة إعلامهم بدار المقاولاتية	58
197	توزيع المبحوثين حسب زيارتهم لدار المقاولاتية	59
198	توزيع المبحوثين حسب مشاريعهم المقدمة لهذه الدار.	60
199	توزيع المبحوثين حسب مناقشتهم للأساتذة حول مجال العمل.	61
200	توزيع المبحوثين حسب إسهام الجامعة في توجيههم نحو سوق العمل	62
201	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين وجود مشاريع لهم في دار المقاولاتية والعمل الراغبين فيه بعد التخرج	63



مقدمة:

يعد الاهتمام بقضايا الشباب من المواضيع التي حظيت وتحظى بالاهتمام الكبير من قبل الدارسين والعلماء، دائما وعلى مر الوقت وفي جميع التخصصات بما فيها علم الاجتماع، خاصة ما ارتبط منها بعمل الشباب، كون هذه الفئة من الفئات الحساسة في المجتمع التي يعول عليها في بناءه وتطوره، خاصة خرجوا الجامعات منهم.

حيث يعد اختيار العمل بعد التخرج قضية مهمة في حياة الشاب لأن نجاحه المستقبلي يتوقف عليه، خاصة وأن هذا الاختيار يخضع لمجموعة من العوامل المختلفة التي من شأنها أن تؤثر عليه بشكل مباشر أو غير مباشر في توجيهه نحو سوق العمل، سواء كان نحو القطاع الخاص أو العام.

فعند إقدام الشاب على عمل معين فإنه لا يتأتى ذلك من فراغ، لأنه يبنى على مجموعة التراكمات القبلية التي من شأنها أن تدفعه إلى اختيار معين دون الآخر، انطلاقا من خصائصه الشخصية والاجتماعية خاصة ما ارتبط منها بالجنس التخصص والوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة ومنطقة السكن هذا من جهة، ومن جهة أخرى البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الشاب وما تحمله من عادات وقيم تجاه العمل في كلا القطاعين مثل: المكانة الاجتماعية تصنيف المجتمع لأنواع الأعمال ونظرة المجتمع للعامل في قطاع معين، وفي المقابل إدراك الشباب لفرص العمل المتوفرة له من خلال مجهودات الدولة والجامعة في هذا المجال على حد سواء.

ومن هذا المنطلق فقد ارتأينا دراسة هذه الفئة بالذات من الشباب وما يدور حولها من لغط في قضية العمل، لنطرح مشكلة بحث حول **العوامل المؤثرة في اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص**، ومن دراسة هذا الموضوع ارتأينا تقسيم الموضوع إلى خمس فصول كالتالي:

الفصل الأول تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة من تحديد الإشكالية، وصياغة الفرضيات، أهداف الدراسة، أهميتها، مفاهيمها وفي الأخير الدراسات السابقة وصعوبات الدراسة. أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى الشباب واختيار العمل، وتضمن مرحلة الشباب وبعض ما يمكن أن يرتبط بها، ثم مفهوم اختيار العمل ونظرياته. وأشتمل الفصل الثالث على العوامل المؤثرة في اختيار العمل وناقشنا فيه العوامل الشخصية والبيئة الاجتماعية. وفي الفصل الرابع تم التطرق فيه إلى قطاعات العمل المتمثلة في القطاع العام والخاص. أما الفصل الخامس و الأخير فقد تضمن الدراسة الميدانية للموضوع من أجل التأكد من فرضيات الدراسة، وتم فيه عرض مجالات الدراسة، ثم تحليل البيانات وتفسيرها لكل فرضية واستخلاص النتائج الجزئية وصولاً إلى النتائج العامة للدراسة.



أولاً: بناء الإشكالية:

تسعى الجزائر جاهدة كغيرها من دول العالم منذ الاستقلال إلى تحسين وضعها الاقتصادي، وذلك من خلال وضع العديد من البرامج التنموية، والأساليب التسييرية التي باءت بالفشل في أغلبها، نظراً لضعف التسيير و قلة الإطارات المؤهلة لذلك على مدار ما يقارب ثلاث عقود من الزمن. تمخض عنها العديد من المشاكل من بينها ارتفاع نسبة الديون، إفلاس العديد من المؤسسات العمومية، والتسريح الجماعي للعمال مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة الذي صاحبه العديد من المشاكل الاجتماعية.

كل هذه المشاكل أثقلت كاهل الدولة التي كان اعتمادها المطلق على الإيرادات النفطية في تسيير شؤونها المالية، بالإضافة إلى التوظيف في القطاع العمومي الذي أصبح غير قادر على استيعاب الأعداد الهائلة من العاطلين عن العمل، وفي نفس الوقت مجبر على توفير الحد الأدنى من العيش لهم من خلال تدعيمه للمواد الاستهلاكية الضرورية.

ومع كل هذه الأحداث التي مرت بها البلاد أصبحت الدولة أمام خيار واحد لا ثاني له وهو فتح المجال أمام الخواص والدخول في اقتصاد السوق، الذي أصبح واقع مفروض من قبل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي من أجل مساعدتها للتخفيف من عبئ المديونية الخارجية. وكخطوة أولى ثم البدء بخصخصة بعض المؤسسات الاقتصادية، بمنحها استقلالية مالية وقانونية بهدف تحقيق اللامركزية في اتخاذ القرارات، و التقليل من تدخل الدولة في القطاع الاقتصادي الذي من شأنه أن يرفع كفاءة هذه المؤسسة، وبالتالي رفع معدل النمو الاقتصادي وتخفيف عبئ خسارتها على الدولة. حيث بدأت هذه الأخيرة تدريجياً بسحب يدها من بعض المؤسسات الاقتصادية، واحتفاظها بالقطاع الخدماتي بالإضافة إلى بعض الأجهزة الاقتصادية الحساسة.

ومع ارتفاع أعداد الشباب المتخرجين من الجامعات وفي ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية (القطاع العام) بمختلف مجالاته، والتي كانت وإلى وقت قريب تحتكر التوظيف في سوق العمل كونها المستقطب الوحيد الذي لا بديل له، وأمام كل هذه التحديات بدأت الدولة في تشجيع المبادرات الخاصة في إنشاء أعمال حرة عن طريق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و التي تعتبر بمثابة المنفذ و البديل لتوظيف طاقات هؤلاء الشباب توظيف ايجابي، بالإضافة إلى أنها تمثل الركيزة الأساسية التي قامت عليها اقتصادات الدول المتطورة، ومن أجل ذلك تم خلق مجموعة من سياسات التشغيل المتمثلة في الآتي: (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، جهاز الصندوق الوطني لتأمين من البطالة CNAC، البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO برنامج الشبكة الاجتماعية IAIG، برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، جهاز الإدماج المهني DAIS)، لكن رغم كل الجهود التي تقوم بها الدولة لتشجيع هذا التوجه لدى الشباب إلا أنه يقف أمامها مجموعة من العقبات تعيق نجاحها في ذلك، لأنها ركزت على وضع السياسات و سن القوانين ولم تهيئ الأرضية الاجتماعية والذهنيات المناسبة لذلك، عن طريق نشر ثقافة العمل الحر وإنشاء المشاريع الخاصة من خلال كافة وسائل الإعلام المسموعة المرئية والمكتوبة وغيرها من الوسائل الأخرى، وذلك كون المجتمع ينظر للوظيفة في القطاع العمومي على أنها هي العمل الحقيقي بسبب ما توفره لهم من استقرار في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وأن الدولة ملزمة على توفير فرصة عمل لكل شخص عاطل عن العمل، وفي نفس الوقت النظر إلى العمل الخاص على أنه عمل ثانوي يمكن أن يمتنه الشخص في ظل وظيفته. و ترجع هذه التصورات و الأفكار إلى مجموعة من العوامل منها الخصائص الشخصية والاجتماعية المرتبطة بالشباب أنفسهم المتمثلة في

متغيرات الجنس، التخصص، الحالة العائلية، الانتماء الجغرافي، عمل الأبوين بالإضافة إلى المستوى التعليمي لهما، وغيرها من الخصائص الأخرى، أما البيئة الاجتماعية فهي عبارة عن المحيط الذي يعيشون فيه ويتفاعلون معه ويكتسبون من خلاله مختلف القيم الثقافية المتشكلة حول العمل، لأن الفاعلون الاجتماعيون هم المسؤولون عن وضعها نتيجة تفاعلهم مع بعضهم البعض و تشاركهم المعتقدات و المصالح و الأفكار، بالإضافة إلى أنهم من خلال هذه البيئة الاجتماعية يستطيعون التعرف على فرص العمل المتاحة أمامهم في كلا القطاعين من خلال ما تبذله الدولة و الجامعة على حد سواء. كل هذا و غيره كان من شأنه التأثير في اختيار الشباب لفرص العمل من تفضيل قطاع على حساب الآخر ومن هذا المنطلق ارتأينا وضع تساؤل الإشكالية التالي:

ما هي العوامل المؤثرة في اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص؟

التساؤلات الفرعية للدراسة :

1. هل تؤثر الخصائص الشخصية للشباب في اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص؟

2. هل تؤثر الخصائص الاجتماعية للشباب في اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص؟

3. هل تؤثر القيم الثقافية للعمل التي يحملها الشباب في اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام و الخاص؟

4. هل تؤثر فرص العمل المتاحة في بيئة الشباب في اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص؟

ثانياً: صياغة الفرضيات:الفرضية العامة:

من خلال التساؤل المطروح ارتأينا وضع الفرضية العامة التالية:

- يتأثر اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام و الخاص بعوامل متباينة.

الفرضيات الفرعية:

1. تؤثر الخصائص الشخصية للشباب في اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص.
2. يتأثر اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام و الخاص بخصائصهم الاجتماعية.
3. تؤثر القيم الثقافية للعمل الموجودة في بيئة الشباب على اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص.
4. تؤثر فرص العمل المتاحة في بيئة الشباب على اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهميتها:

- أولاً من خلال موضعها، باعتباره الموضوع القديم الحديث والشغل الشاغل الذي يورق بال الكثير من المختصين في مختلف التخصصات، وهو اختيار الشباب لفرص العمل المناسبة لهم خاصة خريجي الجامعات.

- ثانياً من حيث محاولة الكشف عن مختلف العوامل المؤثرة في الاختيار الوظيفي لطلبة الجامعة.
- ثالثاً محاولة معرفة الاختيار الوظيفي لهذه الفئة من الشباب هل هو ناتج عن قناعة شخصية أو التأثير بثقافة اجتماعية معينة أو مسايرة لواقع اجتماعي معاش.
- رابعاً التعرف على أفكار الشباب الجامعي عن وظيفته المستقبلية، ومدى وعيه بمختلف فرص العمل المتاحة في السوق.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- من المعلوم أنه لكل عمل يقوم به الإنسان هدف معين يسعى من خلاله إلى تحقيقه ونحن ومن خلال هذا البحث نسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:
- معرفة مختلف الخصائص الشخصية المرتبطة بالشباب الجامعي التي من شأنها أن تؤثر على اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص.
- التعرف كذلك على مختلف الخصائص الاجتماعية للشباب المؤثرة على اختيارهم لفرص العمل المتاحة في السوق ضمن مختلف قطاعات العمل العام والخاص.
- التعرف كذلك على تأثير مختلف القيم الثقافية المرتبطة بالعمل في اختيار الشباب لفرص العمل المناسبة لهم في كلا القطاعين.
- التعرف كذلك على تأثير مختلف فرص العمل المتاحة في بيئة الشباب على اختيارهم لفرص العمل المناسبة لهم بعد التخرج سواءً في القطاع العام أو الخاص.

خامساً: أسباب اختيار الموضوع:

- يرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع نظراً لما حظي وبحظي به من أهمية في مختلف التخصصات الاجتماعي الاقتصادي النفسي... وغيرها من التخصصات الأخرى.
- بالإضافة إلى الاستفهامات المطروحة من حيث معرفة الأسباب الكامنة وراء سعي الشباب الجامعي للعمل في قطاع عمل معين على حساب الآخر.
- التعرف على ما هي الدوافع الكامنة وراء اختيار الشباب لعمل معين دون الآخر.
- تسليط الضوء على هذه الفئة الخاصة من الشباب وما هي الصعوبات التي يمكن أن تعترضها في مجال العمل ومدى إدراكهم للفرص المتاحة أمامهم.
- التعرف على مختلف الخصائص الاجتماعية والشخصية المرتبطة بهذه الشريحة الخاصة في المجتمع.

سادساً: نموذج الدراسة:

سابعاً: مفاهيم الدراسة: سوف نتطرق من خلال هذا العنصر إلى عرض التعريف الاصطلاحي والإجرائي لمفاهيم الدراسة.

التعريف الاصطلاحي:

1 -العوامل الشخصية: يقصد بها الصفات أو الخصائص التي تميز فرد عن غيره من الأفراد هذه الخصائص قد يكون مصدرها الفرد نفسه مرتبطة به مثل: السن

الجنس، التخصص...، وقد تكون مرتبطة بالمجتمع أي يكتسبها من المجتمع
مثل: عمل الأبوين المستوى التعليمي لهما الوضع الاقتصادي¹...

2 الخصائص الشخصية: هي كل الخصائص والمتغيرات التي المرتبطة بالفرد
والتي يمكن أن يشترك فيها مع أعضاء التنظيم، مثل الانتماء إلى نفس الجنس،
السن، المستوى التعليمي، التخصص المهني والدراسي، الانتماء السياسي،
الانتماء إلى نفس القرية المنطقة الجغرافية، وغيرها من الخصائص التي يجتمع
على أساسها طرفان أو أكثر أو يتحالفون من خلالها لتحقيق مصالحهم
المشتركة².

3 الخصائص الاجتماعية: وتعبّر عن مختلف المتغيرات المرتبطة بالشخص
ويكتسبها من المجتمع مثل الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء داخل المسكن،
الوضع المهنية للوالدين، وغيرها من الخصائص الأخرى التي يمكن أن يكتسبها
الأفراد من المجتمع³.

4 البيئة الاجتماعية: ويقصد مجموع السلوكيات الخاصة بالأفراد والعادات والتقاليد
والعرف والقيم الاجتماعية السائدة بين أفراد المجتمع والتي يمكن قياسها عن
طريق المعايير الثقافية والتوقعات الفردية التي تؤثر تأثير كبير في الاتجاه نحو
مشروع معين أو مهنة معينة⁴.

¹ عبد الرحمان أحمد الهيجان، الولاء التنظيمي للمدير السعودي، مطابع جامعة نايف للعلوم الامنية، 1998، ص 21 .

² ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية(ن ت)، 2011، ص 101

³ محمد الجوهري وآخرون، علم اجتماع البيئة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن ، 2010 ، ص 81

⁴ محمد عبده حافظ وآخرون، الخطوات العلمية لدراسة الجدوى الاقتصادية (المستوى الثاني) الدراسات البيئية والقانونية والإدارية ، ط1، المكتب العربي للمعارف (ن ت) ، القاهرة، 2009، ص 12

5 القيم الاجتماعية: هي عبارة عن مستوى أو معيار للانتقاء بين البدائل أو الممكنات الاجتماعية أمام الشخص في الموقف الاجتماعي¹.

6 القطاع الخاص: هو ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي تديره أو تملكه الشركات المساهمة أو شركات الأفراد².

7 القطاع العام: هو مجموع المنشآت التي تملك الدولة رؤوس أموالها وتديرها على أسس تختلف عن تلك التي تدار بها المرافق والمنشآت الحكومية التقليدية³.

التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

1 العوامل الشخصية: هي عبارة عن مجموع الخصائص الاجتماعية والشخصية المتصلة بالمبحوث وتميزه عن غيره، سواء اكتسبها من المجتمع أو كانت هذه الخصائص مرتبطة به.

2 الخصائص الشخصية: هي كل المتغيرات المرتبطة بأفراد عينة الدراسة مثل السن الجنس والتخصص ...

3 الخصائص الاجتماعية: هي عبارة عن مختلف الخصائص التي يكتسبها الشخص من المجتمع الذي يعيش فيه مثل الانتماء الجغرافي المستوى الاقتصادي لأسرة عمل الأبوين مثلا ومستواهما التعليمي...

4 البيئة الاجتماعية: هي ذلك الوسط الذي يعيش فيه الإنسان ويتفاعل معه بشكل مباشر أو غير مباشر بما يحمله من عادات وتقاليد قيم وثقافات من شأنها أن تحدد

¹- غريب محمد السيد أحمد، عبد الباسط محمد عبد المعطي: علم الاجتماع الريفي، دار الجامعية (ن ت)، مصر، 2004، ص 292.

²- سميح مسعود، الموسوعة الاقتصادية، ج 2، ط 1، دار الشروق (ن ت) الأردن، 2008، ص 560

³- المرجع نفسه، ص 650

اختيار الفرد لمهنة في قطاع معين دون الآخر، من خلال تصنيف هذه القطاعات في سلم معين والمكانة التي يمكن أن يخولها العمل في هذا القطاع على حساب قطاع آخر، بالإضافة إلى اتساع مجال العمل في قطاع معين.

5 - **القيم الاجتماعية:** نقصد بها من خلال الدراسة مجموعة التصورات القيمة التي يكتسبها الشاب من خلال احتكاكه بالمجتمع سواء كانت رمزية أو مادية تدفعه أن يتجه للعمل في قطاع معين دون الآخر.

6 **القطاع الخاص:** ونقصد به من خلال الدراسة كل المشاريع التي ينشئها الأفراد ويديرونها سواء كانت صغيرة، متوسطة أو كبيرة برأسمال شخصي أو قروض، سواء كان الشخص فيها أجير أو صاحب مشروع، تلبي حاجات في المجتمع ولها مردود مادي.

7 **القطاع العام:** هو مجموع المنشآت التي تملكها الدولة وتشرف على إدارتها، من أجل خدمة الصالح العام، سواء كان لها عائد أو مردود مادي (اقتصادية)، أو تقوم بتقديم خدمات للمجتمع، بحيث لا يملك الأفراد حرية التصرف فيها إلا من خلال ما يخوله لهم القانون، وفي حدود مسؤولية الوظيفة الموكلة لهم فيها.

ثامناً: المنهج الدراسي وأدوات جمع البيانات:

1 - **منهج الدراسة:** المنهج هو مجموعة العمليات البحثية والخطوات التي يتبناها الباحث من أجل تحقيق نتائج بحثه، والمرتبطة مباشرة بطبيعة الموضوع المدروس¹. وفي دراستنا هذه سوف نعتمد المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه " هو الطريقة التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على معلومات وافية ودقيقة، تصور الواقع

¹ - مهدي زويلف، تحسين الطوارئ، منهج البحث العلمي، دار الفكر (ن ت)، ط1، عمان، 1998، ص188

الاجتماعي"¹. " بالإضافة إلى أنه يصور بدقة خصائص الظاهرة المدروسة، ويفسرها قدر الإمكان كما أنه يصورها كما وكيفا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة"².

2 - أدوات جمع البيانات: في إطار دراستنا اعتمدنا في جمع المعلومات على أدوات الاستمارة والمقابلة، حيث كانت الأولى أساسية والثانية تدعيمية في تحليل البيانات وتفسيرها.

الاستمارة: وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة المرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث³. استمارة دراستنا على ثلاث محاور هي:

المحور الأول: ويتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين تغطيه الأسئلة من 01 إلى 06.

المحور الثاني: ويتضمن البيانات حول الخصائص للاجتماعية للمبحوثين تغطيه الأسئلة من 07 إلى 18.

المحور الثالث: ويتضمن البيانات حول القيم الثقافية للعمل غطته الأسئلة من 19 إلى 25.

المحور الرابع: ويتضمن البيانات حول فرص العمل المتاحة للشباب المتخرج تغطيه الأسئلة من 26 إلى 36.

¹- قنديلجي عامر إبراهيم، البحث العلمي (استخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية)، دار اليازولي العلمية (ن ت)، عمان، 2008 ، ص129.

²- محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر(ن ت) ، القاهرة، 2000، ص26.

³- قنديلجي عامر إبراهيم، مرجع سابق ص 201

حيث قمنا بتوزيع 262 استمارة، تم استرجاع 260 استمارة، وعند مراجعتها تين أن 05 استمارات غير صالحة للتحليل، فتم استبعادها ليصبح لدينا في الأخير 255 استمارة صالحة للتحليل.

- **المقابلة:** ويعتبرها موريس أنجرس " تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة.¹"

حيث قمنا خلال البحث بإجراء مقابلات مع الطلبة المقبلين على التخرج، من أجل التعرف أكثر على خلفيات هؤلاء الشباب اتجاه مشاريع حياتهم المستقبلية الخاصة بالعمل، كما أفادتنا هذه المقابلات في عملية التحليل بصفة عامة.

تاسعاً: الدراسات السابقة: في حدود اطلاعنا وجد بعض الدراسات التالية:

➤ **الدراسة الأولى:** دراسة لـ"يوسف ضامن خطايبية" التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي دراسة ميدانية في الأردن سنة 2009.²

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أبرز التوجهات المهنية للشباب الجامعي وبيان علاقتها ببعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية والسياسية.

تساؤلات الدراسة: اشتملت الدراسة على التساؤلات التالية:

1. ما هي أهم التوجهات المهنية عند طلبة الجامعة الأردنية؟
2. هل توجد فروق فردية بين التوجهات المهنية للطلبة تعزى إلى متغيرات الجنس أو مكان الإقامة أو الكلية أو مستوى الدخل الشهري للأسرة؟

¹- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت بوزيد صحراوي، دار القصة (ن ت)، الجزائر، 2004، ص 197.

²- يوسف ضامن خطايبية، التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 2 عدد 2، 2009 .

3. ما هي أهم العوامل التي تؤثر في اختيار وتكوين التوجهات المهنية لطلبة

الجامعة الأردنية؟

4. هل توجد فروق في نوعية العوامل المؤثرة في التوجهات المهنية لطلبة الجامعة

تعزى للجنس والكلية؟

نتائج الدراسة: استناداً للتساؤلات السابقة خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أغلب الشباب الجامعي يفكرون بالعمل ويخططون له كما بينت النتائج وجود

تأثير ايجابي للأسرة في مسألة عدم إلزام الأبناء بعمل معين.

2. لم تظهر النتائج وجود فروق فردية في التوجهات المهنية لطلبة الجامعة الأردنية

تعود لمتغير الجنس أو مكان الإقامة, وهذا يعني

3. العامل النفسي المتمثل في الشعور بالراحة والأمن والمتعة بعيدا عن الإرهاق

والتعب سمعة مهمة في العمل عند الشباب, وجاء العامل الاقتصادي المتمثل

في المردود المادي في المرتبة الثانية عند الشباب, أما في المرتبة الثالثة فقد

جاء عامل نوع المهنة ومناسبة العمل للمؤهل بنفس الأهمية.

4. كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين المهنة المستقبلية والجنس, وفي

حين كانت هناك علاقة بين العوامل المحددة لمهنة المستقبل والكلية.

➤ **الدراسة الثانية: بعنوان أثر القيم الاجتماعية على تراجع مهنة البناء في الجزائر:**

مذكرة ماجستير لـ "صفية بوداني" 2007-2008¹.

¹ - صفية بوداني, أثر القيم الاجتماعية على تراجع مهنة البناء في الجزائر, مذكرة ماجستير, جامعة الجزائر, 2007-2008

تساؤلات الدراسة:

1. هل هناك تصورات اجتماعية متدنية للثقافة التقليدية حول قيمة مهنة البناء في الجزائر؟

2. هل تختلف هذه التصورات عند الأفراد باختلاف مستوياتهم الثقافية؟

3. ما هو التصور الاجتماعي الذي يحمله المتربص في مهنة البناء عن هذا العمل اليدوي؟

فرضيات الدراسة:

1. توجد هناك تصورات اجتماعية متدنية للثقافة التقليدية حول قيمة مهنة البناء في الجزائر التي لها أثر على تراجعها.

2. تختلف التصورات الاجتماعية للأفراد باختلاف مستوياتهم الثقافية.

3. يحمل المتربص في مهنة البناء تصورات سلبية متدنية اجتماعيا عن مهنته.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

1. توجد سيرورة لتلك التصورات والأحكام القيمية المتدنية لمهنة البناء في فكر أفراد المجتمع إلى يومنا هذا، مما يؤدي إلى نفور الشباب من هذه المهنة لأسباب نفسية اجتماعية (تدني قيمتها الاجتماعية).

2. لا تختلف هذه التصورات المتدنية باختلاف المستويات الثقافية إلا قليلا مما أدى إلى نفور الشباب من مهنة البناء في المجتمع.

3. أما الفرضية الثالثة فقد وجدت أن التصورات الاجتماعية المتدنية هي بمثابة إسناد عميق لا ينفصل عن إدراك وتصور المتربص في التكوين المهني، فجل المتربصين

اكتسبوا صورة متدنية عن مهنتهم قبل الالتحاق بمركز التكوين، وإن توجههم للتكوين مفروض لا اختيار، وحل مؤقت للهروب من البطالة وليس حل دائم.

➤ الدراسة الثالثة: اتجاهات القطريين للعمل في القطاع الخاص دراسة ميدانية لـ "خضر زكريا" سنة 2013¹.

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد أسباب عزوف القطريين عن العمل في القطاع الخاص والعوامل التي تشجعهم ولاسيما الذين يبحثون عن العمل لأول مرة، على الاتجاه نحو العمل في هذا القطاع الخاص، وتحديد المهن والمجالات المرغوبة للمواطنين، والتي يمكن فيها إحلال عمالة وطنية محل العمالة غير القطرية.

فرضيات الدراسة: تفترض الدراسة أنه لعزوف القطريين عن العمل في القطاع الخاص عدة أبعاد أهمها:

1. بعد قيمي ثقافي متعلق بالنظرة التقليدية التي تعطي للعمل الإداري المكتبي قيمة

أكبر من العمل الإنتاجي ولاسيما اليدوي منه، مما يدفع أكثرية المواطنين للاتجاه في العمل الإدارة الحكومية، كما يرتبط بهذا البعد تراجع ثقافة الاستخدام التي تشجع عليها ارتفاع مستوى معيشة المواطنين القطريين بوتائر غير مسبوقة.

2. بعد تشريعي يرتبط بما هو شائع من أن القطاع الخاص يجب أن يظل حرا في

اختيار أساليب تنظيم العمل الخاصة به، دون تدخل الدولة في تلك الأساليب الأمر الذي يتيح لأصحاب المشاريع الخاصة اختيار العمالة الأقل كلفة والأكثر

انضباطا وإنتاجية، دون النظر للجوانب الاجتماعية والثقافية والسياسية والأمنية... الناجمة عن استقدام أعداد متزايدة من العمالة الأجنبية.

¹خضر زكريا، اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص دراسة ميدانية، سلسلة الدراسات السكانية، اللجنة الدائمة للسكان، ط 1 2013، قطر.

3. بعد تأهيلي متعلق بالمواعمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، ولاسيما متطلبات العمل في القطاع الخاص.

تساؤلات الدراسة: تضمنت الدراسة التساؤلات التالية:

1. لماذا يفضل القطريون العمل في الإدارة الحكومية؟
2. لماذا يفضل رجال الأعمال في القطاع الخاص توظيف غير القطريين؟
3. ما هي العوامل التي تشجع القطريين على العمل في القطاع الخاص، والدور الذي يمكن أن تؤديه الدولة لزيادة نسبة القطريين العاملين في القطاع الخاص؟
4. ما هي المهن وأقسام النشاط الاقتصادي التي يفضلها القطريين في القطاع الخاص؟

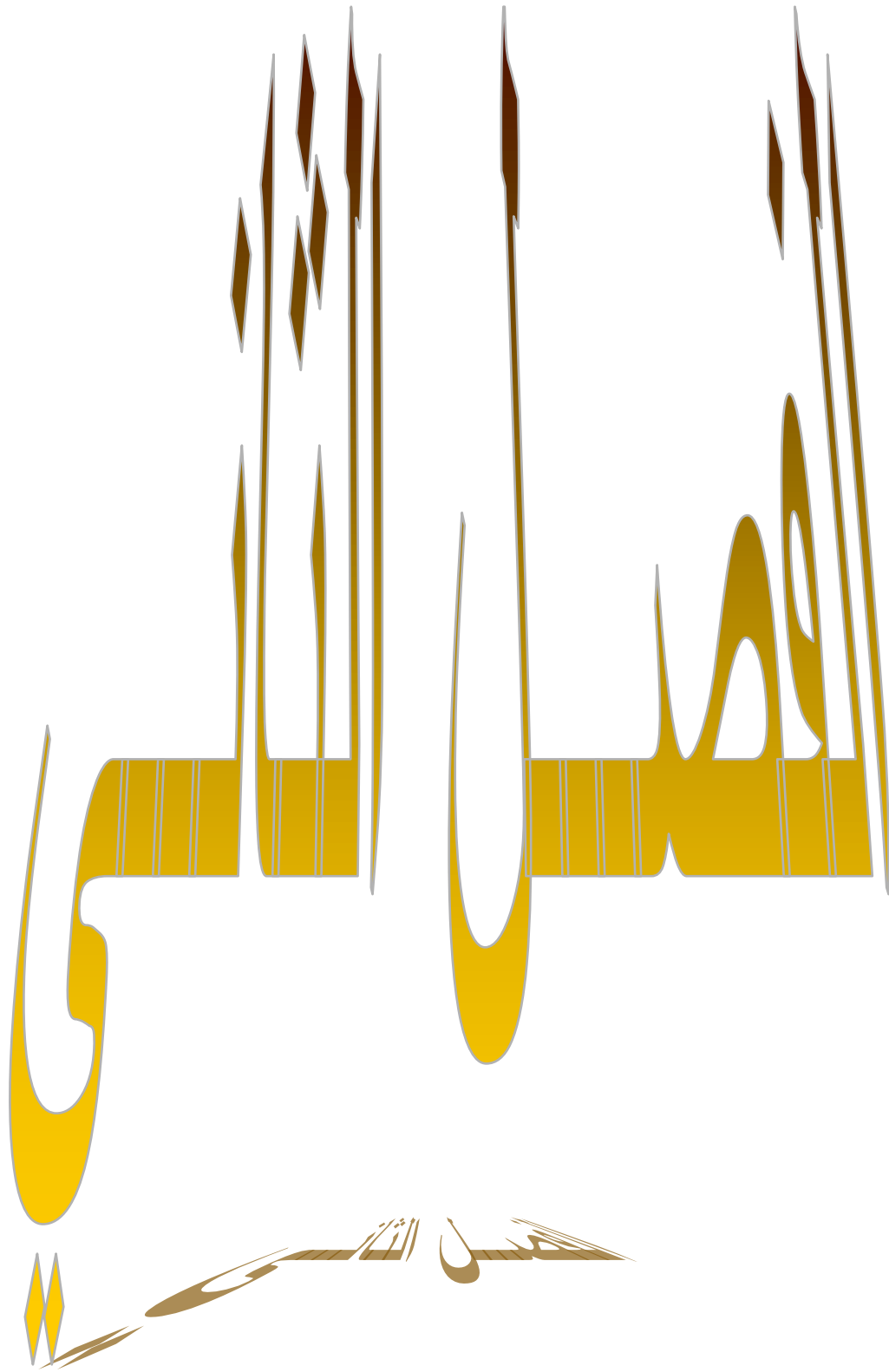
نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. تعود أسباب اختيار القطريين للعمل في قطاع الإدارة الحكومية إلى أن السبب الأهم كون العمل فيه ثابتاً ومستقراً كما أكدوا على وجود تشريعات تضمن حقوق المواطنين في القطاع المذكور، ومما يلفت النظر أن أسباب مثل ارتفاع الأجر أو طول الإجازات أو سهولة العمل ... لم تحظى سوى بنسب ضئيلة من مجموع المبحوثين، أما السبب الأهم لتفضيل القطاع الخاص هو الأجر والمكافآت في هذا القطاع تتناسب والجهد المبذول.
2. يفضل رجال الأعمال العمالة غير القطرية لأنهم الأقل تكلفة من العمالة القطرية.
3. لزيادة نسبة القطريين في القطاع الخاص أكد المبحوثين على أهم إجراء والمتعلق بالتشريعات التي تضمن اعتماد نفس الأجور، والمزايا المعتمدة في القطاع الحكومي ولاسيما قانون التقاعد.

4. الأنشطة الاقتصادية التي يفضل المبحوثين العمل فيها, بغض النظر عن التخصص تبين أن ربع المبحوثين يفضلون مجال التعليم يليه مجال التجارة, ثم مجال الشؤون المالية والبنوك وبالتأمين, وبالطبع فضلت الإناث مهنة التعليم والصحة أكثر من الذكور.
5. يفضل رجال الأعمال العمالة غير القطرية لأنهم الأقل تكلفة من العمالة القطرية.

عاشراً: صعوبات الدراسة:

- لا يخلو أي بحث علمي من صعوبات وعراقيل التي من شأنها أن تقف عائق أمام عمل الباحث، وخلال القيام بهذا البحث إعترضتنا مجموعة من الصعوبات نذكر منها:
1. قلت الدراسات ذات صلة بموضوع الدراسة مباشرة، إلا ما اتصل منها بمتغير واحد فقط.
 2. الصعوبة في إيجاد المراجع التي تتناول العناصر المتعلقة بالجانب النظري خاصة ما تعلق منها بقطاعات العمل (العام والخاص)، بالإضافة إلى نقص المراجع التي تتناول الموضوع من الناحية الاجتماعية.
 3. كبر مجتمع الدراسة مما اضطرنا أخذ عينة لم نستطع التقليل منها أكثر من أجل تغطية جوانب الموضوع أكثر.
 4. صعوبة تفرغ المعلومات يدوياً لأن عددها كبير 255 استمارة، مما اضطرنا إلى استخدام برنامج SPSS الذي استغرقنا وقت كبير في تعلم العمل عليه.



تعد مرحلة الشباب المرحلة العمرية الحساسة في حياة الفرد إذ من خلالها يسعى إلى تحقيق وبلورة أهداف حياته المستقبلية، خاصة ما اتصل منها بمجال العمل والعلاقات الاجتماعية، ومن خلال هذا الفصل سنحاول التعرف على بعض ما يرتبط بهذه الفترة من حياة الفرد من خصائص وحاجات ومشاكل... بالإضافة إلى مفهوم اختيار العمل ونظريات الاختيار المهني.

أولاً: مرحلة الشباب: من خلال هذا العنصر سوف نتعرض لمفهوم الشباب وتطور من خلال تطور نظرة علماء الاجتماع له، ثم الحدود العمرية لهذه المرحلة، وكذا حاجات الشباب ومختلف المشاكل التي تعرضهم وبعض الحلول المقترحة لحلها، وذلك من خلال مايلي:

1) مفهوم الشباب:

تطور نظرة علماء الاجتماع لمفهوم للشباب:

كانت نظرة علماء الاجتماع للشباب نظرة وظيفية، خاصة في فترة الأربعينيات على يد "تالكوت بارسونز"، لكن بعد الانقلاب الطلابي عام 1968، تم إعادة النظر في هذه الفئة الاجتماعية، وبدأت الدراسات السوسولوجية شيئاً فشيئاً تعطي اهتماماً بارزاً لها. حيث ذهب: "بيار بورديو" انطلاقاً من تحليلاته السوسولوجية إلى أن الشباب عبارة عن بناء عقلي أنتجه حقل اجتماعي، وأن الحد الفاصل بين الشباب و الشيخوخة هو رهان الصراع على حد قوله. في حين إن مجموعة علماء الاجتماع الحديثين لم يؤيدوه في رأيه، و نذكر على رأسهم: السوسولوجي الفرنسي: "أوليفيه غالون" حيث يرى هذا الأخير أن الشباب: عبارة عن فئة اجتماعية لها تمثلاتها الاجتماعية التي تتماشى حسب حدود الزمان و المكان الذي تتواجد فيه هذه الفئة الاجتماعية، ويعتبر **غالون** الشباب فترة تكيف طويلة الهدف منها البحث على الهيئة داخل المجتمع حيث تتحدد هذه المكانة بشهادة علمية أو

موقع مهني، الأمر الذي يدفعهم إلى تنويع خبراتهم الاجتماعية. ومن خلال عملية تكيف الشباب تبرز ظاهرتين أساسيتين هما: "الاستقطاب" وتظهر من خلال الشباب الذين توفقوا في نيل الشهادات الراقية، في حين ينعكس الأمر بالنسبة لهؤلاء الذين لم يتوفقوا في تحقيق النجاح الدراسي وأصبحوا يعانون من مخاطر التهميش الاجتماعي والمهني، أما ظاهرة "التجانس" فهي تعبر على تنامي القيم الثقافية و الاستهلاكية التي يشترك فيها الشباب في مجتمع ما¹.

ومن جهة أخرى نجد أن عمل " سيسيل فان دو فيل"، حدد بعمق هذا المفهوم. حيث أعاد السؤال في مفهوم الشباب الذي يرمي إلى: أن الشباب يعرف بأنه حالة انتقالية داخلية لاجتياز ثلاث عتبات التي تحدد بداية سن النضج: "عمل مستقر، إقامة مستقلة، الزواج" الشباب يُسجل ضمن مفهوم يدور حول وضعية عمرية من الحياة تختلف حسب الجهة وهي تارة ثابتة و تارة أخرى متحركة².

وفي ما يلي سوف نعرض مجموعة من الحدود العمرية لمرحلة الشباب حسب ما توصنا إليه من التراث نظري في هذا الشأن.

(2) حدود مرحلة الشباب

هناك بعض الباحثين من يعتبرون أن الشباب هم الأفراد الذين أعمارهم بين 16 و 25 سنة إلا أن هذا التعريف يتجاهل عملية النضج التي تحدث بعد ذلك³.

والبعض الآخر من الباحثين من يرى أن مرحلة الشباب هي الفترة الممتدة من 13 إلى 21 سنة، أي سن اكتمال النضج الفيزيولوجي أو الجسمي. وليست هذه الفترة قطعية، ولكن

¹ - عبد العالي دبله: مدخل إلى التحليل السوسولوجي، ط1، دار الخلدونية، القبة القديمة(ن ت)، الجزائر، 2011، ص: 95

² - christian baudelot, nouvel age pour lasociologie de jeunesse, www.laviedesidees.fr, 22/10/2014, 18 :15.

³ - طارق كمال الدسوقي: سيكولوجيا الشباب (تنمية الشباب اجتماعيا واقتصاديا), مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص09

للعوامل الجغرافية أثر في تحديد سن الشباب ، أي أن هذه المرحلة يختلف تحديدها من منطقة جغرافية لأخرى¹.

وهناك من يطلق على هذه المرحلة أي من 13 إلى 21 سنة مرحلة المراهقة ، أي سن الشباب المبكر ، وهذا التصنيف عادة ما نجده في التراث الأجنبي - الأمريكي والأوروبي - حيث يقوم هذا التصنيف لمرحلة الشباب على أساس بلوغ سن الحقوق المدنية يقسمون هذه المرحلة إلى مرحلتين (شباب مبكر ، وشباب متأخر). وفي نفس السياق نجد أن هناك من يبدأها بسن 14 ويحدد فترتها الأولى بنهاية 18 سنة، ويصل بفترتها الثانية أو المتأخرة إلى سن 27. ويراهم آخرون أنها يجب أن تمتد من سن 17 إلى 27 أو ما بعدها ، بل أن بعض الباحثين الذين يبدؤون بها عند سن 15 يصلون بنهايتها إلى حدود الثلاثين. في حين يراها آخرون عسوية على التحديد تختلف بداياتها من فرد لآخر ومن جنس لجنس ومن ثقافة لثقافة أخرى².

ومن خلال ما سبق نجد أن بعض هذه الفروق في تحديد مرحلة الشباب يرجع إلى الاختلاف في النقاط المرجعية أو المعايير التي يعتمدها الباحثون المختلفون عليها في التحديد من جهة، وإلى اختلاف السياقات والظروف التي ترى فيها الظاهرة من جهة أخرى. فالبعض يهتم بالنمو الجسمي وآخرون يهتمون بالنمو النفسي وفريق ثالث يركز على تغير الوضع الاجتماعي والأدوار الاجتماعية ، وتختلف السياقات باختلاف الطابع الحضاري والنظم الاجتماعية، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي وما إليها³.

¹- سعيد محمد عثمان: الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 2009، ص153 .

²- عزت حجازي: الشباب العربي ومشكلاته، مؤسسة عالم المعرفة ، الكويت ،1985، ص 28

³- نفس المرجع ، ص 29 .

ومن هذا المنطلق يعتبر مفهوم الشباب ليس موحداً بل هو مختلف بين المجتمعات، حيث يعود اختلافه إلى تغير الزمن و حسب الثقافات، و كذا حسب التخصص العلمي الذي يتناوله، فعلم الاجتماع يركز على الأدوار و المكانة الاجتماعية، علم النفس يركز على الميول و الاحتياجات النفسية، أما من الناحية العمرية: فإنه يشير لتلك الفترة ما بين 15-25، لكن مع التقدم في مجال الصحة فإن معدل العمر ازداد، فتم رفع مستوى العمر إلى 30 سنة¹.

إلا أن الحدود التي سوف نتناولها في هذه الدراسة لا تتفق كثيراً مما عرضناه سابقاً في تحديد مرحلة الشباب لأن ذلك يخض ع لعدة اعتبارات كما ذكرنا سابقاً أهمها خصوصية الموضوع.

(3) خصائص مرحلة الشباب:

أ - **النمو الجسمي:** ويشمل مظهرين من مظاهر النمو وهما: النمو الداخلي الفيزيولوجي وهو نمو الأجهزة الداخلية غير الظاهرة للعيان ويشمل ذلك بوجه خاص النمو في الغدد الجنسية. أما النمو العضوي يتمثل في الأبعاد الخارجية حيث يزداد الطول والوزن وتبدو العلامات التي تميز الشاب عن الفتاة، حيث يجدر القول بأن النمو الجسمي لا يسير في توازن مع سائر مظاهر النمو الأخرى، فقد يسبق النمو الجسمي على العقلي أو الاجتماعي².

ب - **النمو العقلي:** ويشمل مجموعة من المظاهر أهمها³:

1 - اطراد نمو الذكاء: في الوقت الذي يكتمل فيه نمو المخ العضوي ، ويتوقف نمو الذكاء في المتوسط عند سن 18، وتصبح الفروق بعد ذلك عائد للخبرة ، فلو وجهت

¹ - عبد العالي دبله، مرجع سابق، ص 95.

² - محمد الدويش: تربية الشباب الأهداف والوسائل، ط1، موقع ملتقى المربين، الرياض، 1423 هـ، ص12.

³ - نفس المرجع ، ص12- 14.

أسئلة للذكاء لا تعتمد على الخبرة لمجموعتين ، الأولى في العشرين والثانية في الثلاثين فلن تجد فرق.

2 - بروز القدرات الخاصة: ويقصد بها النشاط العقلي المقتصر في مجال معين وهي متعددة من أبرزها قدرات الرياضيات والمتعلقة بالأرقام والحسابات، والقدرات اللفظية.

3 - تكوين الاتجاهات وتبلورها: وهي تكوين موقف عقلي تجاه موقف معين يجعل الشاب يسلك سلوك واحد في مواقف متشابهة ، ومن مخاطر الاتجاهات استمرارها غالباً وصعوبة تغييرها في سن الشباب المبكر .

4 - ظهور التفكير المجرد: ويقصد به القدرة على القيام بالعمليات العقلية دون التقيد بالمحسوس، فالطفل لا يفهم إلا المحسوس أو ما يقرب له بصورة المحسوس فهو يفهم الحب على أنه تصرفات والد هووالدته تجاهه أما الشاب فيفهم الحب على أنه أمر قلبي ، ويفرق بين حقيقة الحب ومظاهره.

بالإضافة إلى زيادة قابلية الفرد في هذه المرحلة على إدراك مفهوم الزمن فيتوقع المستقبل ويخطط له ، وكذلك خروجه من التفكير السلبي إلى الايجابي فيبحث عن المسؤولية ، ويتساءل عن نظرة الناس له ويشعر بالهامشية حين يكون منبوذ وبالقيمة حين يكون مسئولاً.

ت - النمو الانفعالي: ومن أبرز سمات النمو الانفعالي عند الشباب ما يلي¹:

1 - مفهوم الذات: يقصد به الفكرة التي يحملها الفرد عن نفسه وقد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تنشأ من ردود أفعال الآخرين تجاه الشخص.

2 - الشعور بالأننا: وهو تكوين كيان مستقل عن الوالدين إرادة أحاسيس ومشاعر.

¹- محمد الدويش: المرجع السابق: ص 15.

3 - غزارة الانفعال وقوته: فالشباب في هذه المرحلة شديد الانفعال، فهو في هذه المرحلة إذا أحب أو كره بالغ في ذلك وإذا غضب كسر ما بيده، إلى غير ذلك من التصرفات الأخرى.

4 - الذاتية والاعتداد بالنفس: لذا فهو يملك حساسية مفرطة لنقد الآخرين له، ويعتقد أن الآخرين ينظرون إليه دائماً، ومن ثم يببالغ في الاهتمام بمظهره.

ث - **النمو الاجتماعي:** ويسعى الشباب من خلال نموهم الاجتماعي إلى أخذ مكانتهم في الحياة بما يتضمنه ذلك من مواقف وأدوار اجتماعية وارتباطات أسرية، الحصول على عمل ملائم وتكوين علاقات مهنية بناءة وناجحة وتولي مهمات و أدوار متعددة يتوقع كثيرون أن ينجح الشباب في تحقيقها ، وفي هذه المرحلة تكون المهارات والخبرات والقيم التي يتعلمها الشباب لمواجهة أعباء الحياة المقبلين عليها¹.

تأثير خصائص الشباب على سلوكهم الاجتماعي:

يتفاعل الشباب مع متطلبات أساسية ترتبط بتوقعات الأسرة ورؤية المجتمع، الأمر الذي يسهم بدرجة مباشرة في تطوير ونمو سلوك الشباب وأساليب تفاعلهم مع أنساق المجتمع المختلفة يمكن أن نلخصها في الآتي:

1 - الدراسة الجامعية والحصول على وظيفة:

مع بداية هذه الوظيفة يكون الفرد قد بدأ في تولي أحد الوظائف في سوق العمل أو على وشك إنهاء دراسته الجامعية، ومن أهم الموضوعات التي يتعامل معها هي مدى ملائمة الدراسة التي يختارها مع واقع وظروف ومتطلبات سوق العمل ، فليس هناك شك أن التأهيل العلمي و الدراسي و الحصول على شهادة يسهم في تزويد الشباب بالخبرات والمعارف ويوسع آفاقه، ويجعله قادراً على تفهم قدر كبير من المعلومات التي تتطلب

¹ - حسين حسن سليمان: السلوك الإنساني و البيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق ، ط1، المؤسسة الجامعية مجد ، بيروت، 2005، ص193

جهوداً ذهنية وتحليلية كبيرة ، وهناك خطر الانغماس في النظريات والمثاليات التي تسهم في تكوين نظرة الطالب الجامعي تجاه الحياة ، فتتكون رؤيته نحوى المجتمع وفلسفته الخاصة واتجاهاته وتفاعلاته مع الحياة بشكل عام. ومع تخرج الطالب من الجامعة فإن عليه أن يواجه الواقع الخارجي ، حيث أن مفاهيمه ومبادئه سوف توضع موضع الاختيار ، وقد يشعر الخريج الجديد بالإحباط حيث أن هذه المبادئ و المعارف التي بذل جهداً ووقتاً كبيراً في تفهمها قد اصطدمت بواقع الحياة ومتطلبات السوق وعالم المصالح والارتباطات¹.

2 - الزواج وتكوين أسرة:

مما لا شك فيه أن الزواج لدى أعضاء هذه الفئة العمرية هو أحد المتطلبات المتعلقة بالنمو الاجتماعي و النفسي والاستقرار المادي ، ويرتبط مفهوم الزواج بتقاليد المجتمع وتوقعاته فعلى سبيل المثال نرى أن ثقافة وتقاليد المجتمعات الريفية تفترض أن زواج الأبناء يجب أن يحدث في سن مبكر ، وفي بعض الأحيان تشارك الأسرة مادياً في أعباء و تكاليف الزواج ، إلا أنه في مجتمعات المدينة قد تختلف المفاهيم فيصبح زواج الشباب مرتبط بشكل أساسي باستعداده المادي وقدرته بشكل شخصي ، على توفير نفقات ومصروفات الزواج مما قد يؤدي إلى تأخير سن الزواج².

(4) حاجات الشباب:

حاجات الشباب ليست مجرد أحوال جسمية ونفسية يشعر بها الفرد فحسب ، بل هي في الوقت نفسه دوافع للسلوك ، بمعنى أنها قوة دافعة وحاملة على العمل والنشاط وبذل الجهد لإشباعها وإرضائها. فحاجة الشباب إلى الاستقلال الاقتصادي عن والديه من شأنها أن تدفعه إلى البحث عن عمل، وحاجته إلى المكانة الاجتماعية من شأنها أن تدفعه إلى

¹- نفس المرجع ، ص 195- 196 .

²- حسين حسن سليمان: المرجع السابق ، ص 197 .

الظهور بمظهر لائق في ملبسه وفي تصرفاته، وحاجته إلى النجاح من شأنها أن تدفعه إلى بذل أقصى ما يملك من الجهد في دراسته، وهكذا يمكن القول بالنسبة لجميع حاجات الشباب التي سنذكرها، فإن إرضاء الحاجات عند الشباب يساعد على تحقيق التكيف النفسي والسعادة والصحة النفسية، وعدم الإرضاء هو سبب انحرافات الشباب ومشاكلهم، ونحن إذا سلمنا بهذه الحقيقة فإنه يبقى علينا أن نسلم بضرورة التعرف على حاجات الشباب ثم مساعدتهم على إرضائها وإشباعها.¹

وتتخصر حاجات الشباب في النقاط التالية²:

1 - **الحاجة إلى التعبير الابتكاري** : ويحتاج الشباب إلى الفرص المناسبة للتعبير عنها، فمن خلال الأنشطة الثقافية مثل كتابة المسرحيات أو القصص، أو عن طريق الفنون اليدوية، ... حيث يجد الشباب العديد من الفرص لاستثمار قدراتهم وإمكاناتهم والتعبير عن آرائهم واتجاهاتهم بل التعبير عن ذواتهم وأنفسهم، وبذلك يشبعون حاجاتهم إلى الإبداع والابتكار.

2 - **الحاجة إلى الانتماء** : وهذه الحاجة يتم إشباعها عن طريق الجماعات المختلفة التي ينتسب إليها الشباب، ومؤسسات رعاية الشباب تعتبر جماعات الأنشطة التي يتم تكوينها داخل المؤسسات من أهم الجماعات لإشباع الحاجة إلى الانتماء، حيث أنها جماعات صغيرة منظمة لها أهداف مرسومة وأنشطة مصممة خصوصاً لمقابلة تلك الحاجات.

3 - **الحاجة إلى المنافسة** : ويتم إشباع هذه الحاجة من خلال جماعة الأنشطة أيضاً، فالأنشطة الرياضية والثقافية والفنية يتنافس فيها الشباب من خلال الميول والهوايات المختلفة.

¹ - غربية سمرة: اتجاهات الشباب نحو التكوين العسكري، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011-2012، غير منشورة، ص84.

² - غربية سمرة : المرجع السابق، ص ص 85 - 87.

4 الحاجة إلى خدمة الآخرين : إن الإنسان خير بفطرته، يحب الناس ويسعى إلى خدمتهم

ويشعر بالسعادة الكبيرة وهو يؤدي تلك الخدمات، ولذلك نجد الشباب يشتركون في جماعات الخدمة العامة التي يضحون فيها بوقتهم وجهدهم في سبيل خدمة الآخرين، وجماعات الخدمة العامة والمحافظة على البيئة خير مثال على ذلك.

5 الحاجة إلى الحركة والنشاط : كل الشباب يشعرون بالحاجة للحركة والنشاط، حيث أنهم

في هذه المرحلة يشعرون بتغييرات كبيرة في شتى جوانب شخصيتهم، ومشحونون بشحنة كبيرة من الطاقة التي لا بد من إفراغها، والأنشطة المختلفة تتيح لهم الفرص المناسبة لإفراغ تلك الطاقة عن طريق الحركة والنشاط.

6 الحاجة إلى تحقيق الاتزان الانفعالي والتكيف النفسي السليم، وإلى تكوين انفعالات

وعواطف واتجاهات ايجابية ومقبولة من المجتمع الذي يعيش فيه الشاب، هذه الحاجة تبدو ماسة بالنسبة لكثير من الشباب.

7 - الحاجة إلى تحقيق استقلال عاطفي من الأسرة : ويتوقف على إرضاء هذه الحاجة

تحقق النضج الاجتماعي الكامل الذي لا مكان فيه للسلوك الطفولي، ولا للخوف من مواقف الحياة التي تمنع من تحمل المسؤوليات الاجتماعية، والشباب الذي يفشل في تحقيق استقلاله النفسي عن أبويه في هذه المرحلة فإنه لن يحققه في المستقبل وهو رجل راشد، كما أنه غالباً ما يفشل في زواجه وفي علاقاته الاجتماعية.

8 - الحاجة إلى قبول الدور : الدور الذي ينتظره كرجل وكزوج ورب أسرة، وإلى إعداد

نفسهم لهذه الأدوار الاجتماعية المنتظرة، وكذلك بالنسبة للفتاة فإنها تحتاج إلى قبول دورها كأمراة في المجتمع وكزوجة وأم صالحة في المستقبل، وإلى إعداد نفسها لهذه الأدوار الاجتماعية المناسبة لطبيعتها.

- 9 - الحاجة إلى فهم واجبات المواطن العربي الصالح : وحقوقه، وفهم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع العربي، وإلى اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للكفاءة المدنية والاجتماعية.
- 10 - الحاجة إلى تنمية الشعور بالمسؤولية وتنمية روح الجد وحب العمل : ويمكن إرضاء هذه الحاجة عن طريق إتاحة فرص تحمل المسؤولية والتدريب عليها، واتخاذ القرارات والعمل المثمر البناء.
- 11 - الحاجة إلى تكوين شعور ديني قوي : يحقق الشباب في ظلها لأمن والسلام العقليين، وإلى بناء نظام محكم من المبادئ والقيم الخلقية يرشد سلوكه ويوجهه في اتخاذ أحكامه وقراراته، ويكون له بمثابة فلسفة في الحياة، ويكون تحقيق إرضاء هذه الحاجة عن طريق التربية الدينية الصحيحة.
- 12 - الحاجة إلى تنمية المهارات والميول والاتجاهات : اللازمة للاستعمال الحكيم المنتج لأوقات الفراغ، ويكون إرضاء هذه الحاجة عن طريق النشاط المدرسي المتكامل، وعن طريق تعميم المكتبات المدرسية والمكتبات العامة، وعن طريق أوجه النشاط المثمر التي تهئ لها منظمات الشباب ومؤسسات رعايتهم.
- 13 - الحاجة إلى الشعور بالأهمية : وهي من أهم الحاجات الإنسانية للشباب في تلك المرحلة التي يشعرون في بدايتها بمشكلات أزمة الهوية التي سأل فيها كل شاب من أنا؟ ويتم إشباع تلك الحاجة من خلال الأنشطة التي يأخذ الشاب دوراً فيها، يشعر من خلالها بأنه هام وذو قيمة.
- 14 - الحاجة إلى ممارسة خبرات جديدة : يرى "ناش" أن هناك خبرات جديدة يجب على الإنسان أن يتعلمها، ويمارسها ويبحث عنها لكي يملأ حياته بالإشراق والسعادة، وهي بمثابة صمام الأمان الذي يخلص الإنسان من الضغوط العصبية والنفسية التي صاحبت التطور الحضاري.

5) تأثير البيئة الاجتماعية على الشباب:

بالنظر إلى التحديات التي يواجهها الشباب بشكل عام فإنه من الضروري إعادة النظر

بالبيئة المحيطة بهم ونذكر من ذلك ما يلي¹:

1 - **التغير في البيئة الجغرافية والديمغرافية:** ومن مظاهرها على سبيل المثال تطور

المدن وتضخمها وتغير معالم المناطق الريفية وظاهرة التصحر، وتعرض البيئة لأخطار التلوث على كافة أشكاله، بينما تبدو التغيرات الديمغرافية على شكل الزيادات المضطربة في إعداد السكان و الهجرة المطردة في المجتمعات الريفية إلى المدن وارتفاع معدلات العمر.

2 - **التغير في البيئة الاقتصادية:** أما من الناحية الاقتصادية فنجد أن هناك زيادة

الفروق بين مستويات الدخل، وتفتت الطبقة المتوسطة وزيادة معدلات التضخم والهيمنة الاقتصادية للدول الرأسمالية، بالإضافة إلى الاتجاهات الاقتصادية والثقافية نحو العولمة، وما يراه المثقفون من تدخلاتها في حياة الشعوب وفرض سيطرة الدول على الدول الفقيرة.

3 - **أما على المستوى الفكري والثقافي:** نرى أخطار الزحف الثقافي والغزو المستمر

لأفكار والمعتقدات الفكرية الهدامة والتي تتمثل في مخاطر الإدمان والانحرافات الجنسية وما إلى ذلك، إلا أن المشكلة الأكبر هي شعور الشباب بأن اهتماماته وطموحاته وقدراته

لا يلتفت إليها ولا يتم الاستفادة منها، أو عند شعوره بأن أفكاره لا تتسجم مع الأفكار

السائدة في المجتمع وما يترتب عليه من سعيه في الخروج من هذه الضغوط النفسية، إما بالهجرة إلى مجتمعات جديدة أو بالنزعة اتجاه التطرف والانعزالية.

ومن أجل تفادي أخطار هذا الزحف الثقافي الذي تعارض مع القيم والتقاليد المحلية،

تسعى الدول والمجتمعات جاهدة بتنظيم وتنفيذ المشروعات وطنية والبرامج الاجتماعية

والثقافية للشباب في مختلف القطاعات، من أجل المحافظة عليهم وتنمية قدراتهم والاستفادة

¹ - حسين حسن سليمان: مرجع سابق: ص 200-201

من خبراتهم ومنحهم الفرص الحقيقية والفعالة الاستثمار طاقاتهم وتحقيق طموحاتهم، وقد يتطلب ذلك إحداث بعض التغيرات الجوهرية في النظم التعليمية والاقتصادية و الإدارية والثقافية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال مناقشة الشباب والتعرف على مختلف احتياجاتهم وآرائهم وأفكارهم، في كيفية إشعارهم بالتضمن ومنحهم الفرصة للمشاركة في صنع القرارات وتطبيقها. حيث أن المجتمعات التي لا تدرك هذه المعايير تضع نفسها في ورطة كبيرة تؤدي بالضرورة إلى صراع الأجيال، وما يترتب عليه من ضعف الاستقرار الاجتماعي والصراعات الإيديولوجية والثقافية، حيث أن المجتمعات التي أدركت المشاركة الحقيقية للشباب في تخطيط المستقبل وتوفير الدعم المادي اللازم وتوفير الفرصة للاستفادة من جهودهم وإمكاناتهم الكبيرة، تقوم بإعداد الخطط والبرامج والمشاريع لإزالة هذه التحديات وتوفير الدعم الاقتصادي والاجتماعي لتأهيل وإعداد الشباب لممارسة أدوارهم وتحقيق أهدافهم، ويتمثل هذا الدعم في توفير الفرص للشباب للقيام بالاستثمار وافتتاح المشروعات الخاصة، وإعادة تأهيل الشباب وتدريبه وإكسابه المهارات التي يتطلبها سوق العمل المعاصر، وتشجيع القطاع الخاص على فتح فرص ومجالات العمل لهم¹.

6) اعتبارات في تحديد المكانة الاجتماعية للشباب:

- عند تحديد مكانة الشباب في المجتمع يجب النظر إلى مجموعة من الاعتبارات هي²:
- 1 - فرص التعليم المتاحة أمام الشباب والتطور الاقتصادي الذي يحدث في المجتمع، إذ أن إدخال الشباب وإعطائهم الفرص للعمل في أي مجتمع يزيد من قوة هذا المجتمع و العكس صحيح.
 - 2 - ظاهرة الرفض عند الشباب: وقد تشمل القيم القديمة والمعايير والمستويات والسلطة، وقد يلجأ الشباب أحياناً إلى اتخاذ مواقف عدائية نحو الكبار والبعض يرجع ظاهرة الرفض

¹ - حسين حسن سليمان: المرجع السابق، ص 201، 204، (بتصرف).

² - طارق كمال: مرجع سابق، ص ص 11- 41

هذه إلى التناقض بين الذات المثالية والذات الواقعية عنده (ما هو كائن وما يجب أن يكون).

3 - يمثل الشباب الفئة العمرية الأكثر نشاطاً في المجتمع، ومع ذلك يجب على الشباب أن يعرف أن الوسط الاجتماعي المحيط به، لا يتأتى نتيجة مجهودات الشباب فقط بل أن هناك جزءاً كبيراً من هذه المجهودات تأتي من خلال الأجيال السابقة.

4 - من أهم خصائص الشباب التي يمكن للمجتمع أن يستفيد منها هي رغبتهم في التغيير الدائم، وتحديد كل ما يحيط به من ظروف ومواقف ويتقبلون كل جديد من أفكار وتجارب، لذا يجب محاولة استثمار نشاط الشباب لصالح المجتمع وليس ضده، ويجب أن يتم ذلك بطريقة بعيدة عند الصراعات والاضطرابات.

5 - رغم أن الشباب عادة ما يتبنون نوعاً من الثقافة خاصة بهم، إلا أن المجتمع لا يجب أن يتخذ موقفاً عدائياً إزاء نمطهم الثقافي في مقارنة بالإطارات الثقافية الأخرى السائدة في المجتمع مثل: ثقافة الشرائح الأكبر سنناً، وذلك منعاً لحدوث التفكك بين أفراد المجتمع.

6 - يجب التعرف على أهداف الشباب واحتياجاتهم وذلك إذا أردنا أن نبني لهم نسقاً ثقافياً خاصاً بهم، يحقق طموحاتهم ويستفيد منه المجتمع في نفس الوقت لأنه كثيراً ما تكون تحركات الشباب لتغيير الثقافة التقليدية عاملاً حاسماً في تغيير ثقافة المجتمع ككل.

7 - يجب أن يتم دعم انتماء الشباب للمجتمع ونظمه وذلك للاستفادة من طاقة الشباب بطريقة لا تؤدي إلى حدوث صراعات وإضرابات، حيث أن فقدان الشباب لانتمائهم للمجتمع يؤدي إلى ظهور العديد من المظاهر السلبية التي تؤثر في المجتمع تأثيراً كبيراً، وغير مرغوب فيه إذ أن فقد الانتماء قد يؤدي إلى تفكيك أفرادهم وقلة عطائهم في القضايا الحيوية التي يواجهها المجتمع.

- 8 - عندما تكون معدلات التغيير في المجتمع سريعة فإن الماضي قد ينفصل عن الحاضر، والمستقبل قد يبدو بعيداً أيضاً لذلك يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أن تكون التغييرات في المجتمع ذات إيقاع غير سريع، وذلك للاستفادة من تجارب الماضي وطموحات المستقبل بطريقة لا تؤدي إلى شعور الشباب بعدم الانتماء أو الاغتراب.
- 9 - يجب على النظام السياسي تبني سياسة التعاون، والتخلي بروح الجماعة في التعامل مع الشباب، إذ أن ذلك يدرأ العديد من الإخطار التي تواجه الشباب وذلك من خلال الحزم والحكمة، ومن خلال إشراك الشباب في العمل السياسي والاجتماعي على أن تكون هذه المشاركة حقيقة وفعالة.

وبما أن علماء الاجتماع يعتبرون مرحلة الشباب هي تلك المرحلة التي تبدأ عندما يحاول المجتمع تأهيل الشخص ليحتل مكانة اجتماعية، ويؤدي دوراً اجتماعياً¹. كان لزاماً على المجتمع أخذ الاعتبارات السابقة من أجل فهم الشباب وإعطائهم مكانة في المجتمع.

(7) مشاكل الشباب:

هناك جملة من المشاكل يعاني منها الشباب يمكن أن نجملها في الآتي:

- 1 - **معوقات البحث عن عمل:** وهي من أبرز المشاكل التي يعاني منها الشباب اليوم، ومن أبرز هذه المعوقات نجد عدم توفير فرص عمل في الاختصاص نفسه الذي درسه وتخصصه التعليمي فلا يجده، وإذا وجده وحقق ذاته لا يجد العائد المادي الذي يعينه على مواجهة متطلبات الحياة، مما يدفعه للاستسلام لأي نوع من العمل يخفف به الحمل عن كاهل أسرته ليرد من نسبة الإعالة².

¹ - هبة مؤيد محمد : قلق المستقبل عند الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية جامعة بغداد، ع (26-27)، (www.novapdf.com) ص325.

² - غنيمة محمد متولي : التربية و العمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية، ط1 ، الدار المصرية اللبنانية (ن ت)، 1996، ص

وفي حالات كثيرة يوزع الشباب على فرص عمل بدون التزام بتخصصاتهم الدقيقة، فيجد الشاب نفسه يشغل عملاً لم يعد له إعداداً كافياً، وربما لم يعد له على الإطلاق، ولا يلتقي مع اهتماماته واستعداداته ولا يرضي تطلعاته وطموحاته، بل أن من يحصل على عمل في مجال تخصصه والنوع الذي أعد له سرعان ما يكتشف أن ما توفر له من معلومات وخبرات، لا يفيد كثيراً في أداء مسؤوليات العمل بحد معقول من الكفاءة، وذلك بسبب تخلف برامج الإعداد في المدرسة والجامعة عن التقدم العلمي و التكنولوجي، والانفصال الحاد بين التعليم والواقع¹.

بالإضافة إلى أن عدم توفر فرص عمل في مجال التخصص الذي يدرس فيه الشباب يولد عنده الشعور بالقلق والإحباط فما فائدة سنوات التي قضاها في التعليم دون أن يكون له عمل يفرغ فيه الشخص طاقته، ويوظف ما درس في هذا العمل من أجل أن يطور نفسه ويطور المجتمع، وبذلك سوف يؤثر ذلك سلباً على الشباب وعلى المجتمع، فبالنسبة للشباب سوف تتبدد طموحاته وتقل دافعيته للعمل لبعده عن اختصاصه وبذلك تقل إنتاجيته مما يؤثر ذلك على المجتمع. وكذلك قد يتوقع الشباب وقوعهم في البطالة لمدة معينة ولاسيما عند بداية حياتهم العملية، بالإضافة إلى محدودية الاختيارات الموجودة بالنسبة للعمل وقلة الوظائف الشاغرة وصعوبة التعيين، كما أن عدم تكافؤ الفرص في التعيين يعد عائق مهم يقف أمام الشباب. فوجد ما يسمى بالواسطة لدى البعض والتي عن طريقها يحصلون عن العمل والذي يحرم شباب آخرين ليس لديهم هذه الوسيلة قد يكونوا أصحاب كفاءات حقيقية، بينما ينظر آخرون إلى عدم توفر رأس المال الكافي كمعوق يقف أمامهم للقيام بالعمل².

¹- الزاوي خالد: البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل، مجموعة النيل العربية (ن ت) ، مصر، ب س ، ص 90 .

²- الموسوعة الإسلامية ، الشباب واتجاهاتهم نحو العمل، الموقع الإلكتروني: WWW.balagh.com/mosoa ، 18:14 04-29-2014 . (بتصرف)

2 - البطالة: إن غياب الخطط في استيعاب الأعداد الكبيرة من الشباب أخذت تتدفق على سوق العمل، قد أدى إلى قلة فرص العمل، وهذا معناه أن قبول كم هائل من الطلبة في مؤسسات التعليم العالي وباختصاصات مختلفة دون مراعاة الحاجة الفعلية لسوق العمل، قد أفضى إلى الندرة المعروفة في فرص العمل ولاسيما فرص العمل المتعلقة بالشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد، مما يعني أن البطالة أخذت تزداد بين صفوف الشباب بشكل ملحوظ، وهذا مؤشر ينبئ بالخطر على الصعيد الاجتماعي مما يجعلنا نخشى عواقبه مستقبلاً، ولعلّ من العواقب المترتبة على زيادة نسبة البطالة في صفوف هذه الفئة الاجتماعية، إحساس هؤلاء الشباب إن السنوات التي قضاها في الدراسة بهدف الحصول على شهادة قد ذهبت أدراج الرياح، مما يولد لديهم إحباطاً، ومن ثم استنارة قلقهم حول المستقبل¹.

حيث أن التغيير المزمع (البطالة ، المهنة الزائلة . ..) جعل الشباب في نسق مغلق وكل مشروع للمستقبل أدى إلى استحالة تصور متلاحم للمستقبل. وإن عدم انتظام مهتهم في الوقت اليومي شوه الإطارات والمجالات المؤقتة، ووطدت الأوضاع المتأرجحة والسلوكيات المتناقضة، وعلى حد قولهم: في الأخير اشعر بالإحباط و اليأس وأتوقف عن البحث عن العمل، وأكتفي بأي شغل من أجل جمع المال².

3 - الإدمان على الكحول والمخدرات : تشير الوقائع أن ثمة إقبالاً كبيراً من جانب الشباب على تعاطي المخدرات، وهناك العديد من الأسباب تجعل الشباب يتعاطون مثل

¹ - محمود شمال حسن: المجتمع المنجز، ج2، ط1، دار الأفاق العربية (ن ت)، القاهرة، 2006، ص 104-105.

² - karim SALHI , Entre un avenir de rêves et un futur rêve : l'ambivalence des jeunes dans l'élaboration de leurs projets d'avenir, Insanyat N° :55-56 , CRASC, Oran, 2012 , p : 43.

هذه المواد لعل من أهمها الإحساس بالضياع، أي إحساس هؤلاء الشباب بلا جدوى وعدم الأهمية من وجودهم إلى جانب ضعف المشاركة مع الجماعة التي ينتمون إليها. وكذلك فإن البطالة قد تكون سببا في إيمانهم كما أن صعوبة التوافق مع ضغوط الحياة ونوع الأسلوب الذي يتخذه هؤلاء في التعامل معها ربما يزيد من التعاطي، هذه الأسباب قد تجعل الأفراد يشعرون بالخواء أو الفراغ إن جاز لنا القول. ولتخلص من هذه المشاعر التي أخذت تسبب المزيد من الألم والحسرة فقد وجدوا في تعاطي هذه المواد ما ينسيهم همومهم، ولو لمدة زمنية مؤقتة¹.

4 - زيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية والعقلية : من المعروف إن الضغوط الحياتية الشديدة تسبب للأفراد عديد من المشكلات النفسية، ولعلّ من أبرزها تلك الاضطرابات التي يكشف عنها بأعراض من قبيل: الاكتئاب، و القلق، والأعراض النفسية الجسدية والفصام وحالات الهوس، ولقد كشف هؤلاء عن اضطراباتهم بعديد من المظاهر السلوكية من بينها: الحديث المستمر مع الذات، الحزن، بطئ الاستجابة، العزلة عن الناس، التقوه بألفاظ غريبة...²

5 - زيادة معدلات الانتحار : تشير الشواهد الواقعية إلى أن معدلات الانتحار في المجتمع العربي قد ازدادت بصورة ملحوظة. وإذا بحثنا في الأسباب التي تجعل الأفراد يقدمون على الانتحار ولاسيما الشباب منهم على وجه التحديد وجدنا أن ضغوط الحياة تعمد في واقع الأمر إلى تكوين وضعية اجتماعية مغتربة، ذلك إن اشتداد الضغوط وعدم تيسير السبل الكفيلة للتخفيف منها، تجعل الأفراد يفقدون معنى وجودهم وهذا معناه أن اشتداد ضغوط الحياة تجعلهم يشعرون بالضالة، والأجدى من وجودهم ومن ثم تفرغ الحياة

¹- محمود شمال حسن:المرجع السابق, ص 103-104 .

²-:محمد شمال حسن: المرجع السابق ، ص 106-107

من معناها وتتحول إلى بؤس وشقاء، ربما يهيئ الأفراد من الناحية النفسية إلى تقبل فكرة الانتحار تخلصاً من معاناتهم النفسية¹.

6 - **ضعف مصادر الإسناد الاجتماعي:** بات واضحاً إن الإسناد الاجتماعي الذي يقدم إلى الأفراد يخفف الكثير من معاناتهم اليومية، ويجعلهم يعيشون حالة من التوافق النفسي والاجتماعي، وبالفعل فلقد وجد أن الأفراد الذين يتمتعون بكثرة مصادر الإسناد الاجتماعي يتمتعون بحالة نفسية تبعث على الارتياح والسرور، وعلى النقيض من ذلك أن الأفراد الذين تقل مصادر الإسناد الاجتماعي عندهم يعيشون في حالة من التوتر والقلق النفسي².

8) **بعض الحلول المقترحة لعلاج مشاكل الشباب في الجزائر:** في ما يلي سوف

نحاول سرد مجموعة من الحلول لعلاج مشاكل الشباب، وذلك فوقاً للمجالات التالية³:

1 - **مجال التربية:** يعد قطاع التربية القطاع الأول والدائم الاتصال بالشباب والذي شهد تطوراً هاماً سواءً من حيث البنية التحتية والتجهيزات، والتأطير أو عدد المتدربين. ورغم كل هذه الجهود المبذولة، تم تسجيل بعض السلبيات لتفاديها يجب مراعاة الآتي: التكفل بالشباب المتدرب بعد ساعات الدراسة بالنشاط في مجال التربية المدنية وإنشاء جمعيات ثقافية، الكشافة، دار الشباب، المراكز الثقافية، بالإضافة إلى توفير الهياكل الرياضية لتمكين الشباب من ممارسة الرياضة، وكذا فتح المجال أمام المخصصين في المجال التربوي ومساهمة علماء الاجتماع وعلماء في علوم التربية، لدراسة ومحاولة كل أشكال الانحراف ومختلف الظواهر السلبية من تسرب مدرسي وعنف، وأخيراً إشراك أولياء التلاميذ في متابعة أبنائهم.

¹- المرجع نفسه، ص 107-108

²- المرجع نفسه، ص 111.

³- يوسف عنصر : مشكلات الشباب الجزائري الواقع والتطلعات المستقبلية، مجلة الباحث الاجتماعي ، جامعة منتوري قسنطينة ، عدد 10 سبتمبر 2010 ، ص ص 218-222

2 - مجال التكوين المهني : يمكن القول إنه رغم الإنجازات الهامة في مجال التكوين المهني، إلا أنه هناك سلبيات تتمثل أساساً في عدم رغبة الشباب بصورة عامة في التوجيه نحوى التكوين مع عالم الشغل، أو اعتقاد الشباب "بدونية" العمل المهني وأنه مصالحة للشباب الفاشل مدرسياً. وفي هذا الإطار فإن إلزامية التكفل بالتلاميذ الراسبين في نهاية مرحلة التعليم المتوسط أو في نهاية التعليم الثانوي وحتى في مستوى التعليم الجامعي أحياناً، وذلك بفتح آفاق التكوين المهني والتشجيع عليه لضمان التأهيل والتكوين المهني للشباب تمهيداً لإدماجهم في عالم الشغل، مع التركيز على المهن الجديدة الأكثر ملائمة لمتطلبات سوق العمل في مجال القطاع العام أو الخاص على حد سواء.

3 - مجال الصحة : لا ينكر أحد الجهود الكبيرة التي تبذلها الدولة في مجال الصحة، إلا أن الاهتمام بربط قطاع الشباب بالمجال الصحي لم يرقى بعد للمستوى المطلوب، إذ ينبغي المزيد من التحسيس والتوجيه في مجال الوقاية الصحية، خاصة فيما يتعلق بالتدخين، المخدرات، السيدا... الأمر الذي يتطلب تدعيماً للحملات التحسيسية وضمان استمراريتها. كما يمكن تدعيم حملات التلقيح في إطار الصحة المدرسية، إنشاء خلايا دائمة تضم فريقاً متعدد الاختصاصات من علماء النفس وعلماء اجتماع وأطباء للتكفل بالشباب في هذا المجال.

4 - مجال الرياضة : إن التكفل بالشباب في المجال الرياضي والثقافي واستغلال أوقات الفراغ فيما ينفع الشباب أمر ضروري، والعمل على تدارك النقائص في مجال نقص الهياكل والمجالات المخصصة للنشاط الرياضي والثقافي على مستوى الأحياء الخارجة عن التجمعات السكنية الكبرى. إضافة إلى إعطاء أهمية للرياضة بين الأحياء والمدارس، البلديات، الولايات وعلى المستوى الوطني، وكذا تنظيم رحلات ذات طابع ثقافي وبيداغوجي.

5 - المجال الثقافي: لا شك أن هناك ارتباط وثيق بين أخلاقيات الأمم وقيمها، لأن كل أمة تستمد أخلاقها من قيمها، وتتبع القيم من عقيدتها ومن هنا فإفساد الأخلاق يجعل الأمة على خطر عظيم ولكن عندما يصل النخر إلى قيمها فإنها تكون على شفة الهاوية خاصة مع حراك العولمة الفوقية، إذ تم تجاوز الخطوط الحمراء والثوابت المرسخة. وكغيره من المجالات لا يخلو المجال الثقافي من النقائص كنقص التأطير للنشاطات الثقافية وغياب القوانين المنظمة للمراكز الثقافية، وانعدام قاعات السينما. وفي هذا الإطار يمكن اقتراح الجانب الثقافي بالتأطير المناسب والمتخصص في مجال السينما والمسرح، بالإضافة إلى توعية الشباب بأهمية الشباب بأهمية الرحلات المنظمة والتبادل السياحي للتعرف على مختلف جهات الوطن...

استناداً إلى ما مر يمكن القول أن أية إستراتيجية يرجى أن تسهم في حل مشكلات الشباب والتكفل بهم، يجب ألا تقوم على نظرة أحادية، وإنما يجب أن تدرج ضمن إطار شامل في علاقاته بمختلف مجالات التنمية كالتعليم والصحة والتكوين الشغل الثقافة والإعلام والمواطنة.

ثانياً: اختيار العمل: من خلال هذا العنصر سوف نعرض تعريف الاختيار المهني وأهميته والنظريات النفسية والاجتماعية المفسر له.

1) تعريف الاختيار المهني (اختيار العمل):

يرتبط الاختيار المهني عموماً باتخاذ جملة من القرارات المصيرية نحو مستقبل

الشخص وسنحاول فيما يلي استعراض أهم التعريفات المتعلقة بهذا المفهوم¹:

• تعريف بيمارتن Pemertin وليغر Legers 1988: الاختيار هو "عبارة عن سلوك أني

غير مدروس يتأثر بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالفرد."

¹ - خديجة بن فليس: المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2014، ص 199.

- تعريف سيلامي Sillamy: والذي يرى أن الاختيار هو " القرار الذي من خلاله نقبل إمكانية أو نشاط معين، مع العلم أنه يتطلب مشاركة جوانب شخصية الفرد."
 - تعريف ألبو Albau: الاختيار هو "الانخراط المبني على الرضا والمعرفة بالأسباب، أي الأخذ بعين الاعتبار إمكانية الفرد ومعطيات العمل والسياق الاقتصادي والاجتماعي."
- (2) أهمية الاختيار المهني للفرد والمجتمع:

قد تكون مهنة الفرد مصدر الأمن والاستقرار والسعادة، أو أن تكون مصدر قلق وتآزم واضطراب وشقاء له ولدوبه، والمهنة الملائمة مصدر الأمن والسعادة يجب أن تتوفر فيها الشروط التالية¹:

- أن يستطيع الفرد أداءها بنجاح لأنها تتفق مع حيويته وذكائه واستعداداته الخاصة.
 - أن يرضى عنها الفرد ويميل إليها لأنها تتفق مع مستوى طموحاته وفكرته عن نفسه.
 - توفير المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه جواً راضياً لا تشوبه القوانين واللوائح الظالمة، أو الإدارة المتعسفة أو الزملاء المنفرين.
 - ينمي من خلالها الشخص شخصيته ويوثق ارتباطه بالمجتمع، ويؤكد ذاته فهي ترضي في الفرد حاجته إلى التقدير الاجتماعي، وحاجته إلى الانتماء، وتزيد من اعتزازه بنفسه.
 - تشيع لدى الفرد حاجته إلى التعبير عن شخصيته والإفصاح عن رأيه وتحقيق إمكاناته، والقيام بأعمال نافعة وذات قيمة للآخرين.
 - وأن يكون مبدع مما يزيد من احترامه لنفسه واحترام الناس له.
 - تقدم للفرد هدفاً في الحياة يعمل على بلوغه راضياً مختاراً.
- وبذلك يكون للاختيار المهني للفرد أثراً عميقاً في شخصيته وتكاملها.

¹ - فتحي محمد مرسي: التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار الزهران (ن ت)، الأردن، 2010، ص61 .

3) نظريات الاختيار المهني:

هناك العديد من النظريات التي حاولت دراسة الاختيار المهني، كونه حدث معين في حياة الفرد يتوقف عليه حاضره ومستقبله، لذا اهتم به علماء النفس والاجتماع وغيرهما من العلوم الأخرى على حد سواء، واختلفت نظرة كل علم في طريقة التناول كل حسب اهتمامه إلا أن الهدف واحد. وفي ما يلي سوف نعرض أهم النظريات التي لها علاقة بموضوع الدراسة التي تتوعت ما بين النفسية والاجتماعية حسب خصوصية الموضوع:

1. النظريات النفسية المفسرة للاختيار المهني:

تعددت النظريات النفسية المفسرة للاختيار المهني مستندة لثلاث عوامل أساسية هي الشخصية، مفهوم الذات، السمات والاتجاهات. وفي ما يلي سوف نقتصر على النظريات المفسرة لبعدي الشخصية ومفهوم الذات نظراً لعلاقتها بموضوع الدراسة:

1 - نظريات الشخصية: هناك مجموعة من نظرات الشخصية للاختيار المهني، إلا

أننا سنكتفي بعرض نظرية "جون هولاند" الذي يعبر من علماء النفس المشهورين في هذا المجال، وهو أستاذ علم النفس بجامعة هويكنز في الولايات المتحدة الأمريكية، جاء بنظريته المشهورة عن الاختيار المهني التي استخلصها من تجاربه وخبراته الطويلة مع أفراد قاموا باتخاذ قرارات واختيارات مهنية عديدة، حيث تعد هذه النظرية انعكاس لتيارين بارزين في علم النفس المهني وهما¹:

الأول يتصف بالطابع الشخصي ويتمثل في الفرض القائل بأن الاختيار الذي يقوم

به الفرد إنما يمثل امتداداً لشخصيته، ومحاولة لتضمين أساليبه السلوكية والشخصية الواسعة في سياق حياته أو عمله، وإن الميول المهنية تمثل وصفاً لشخصية الفرد وإن ما

¹- بديع محمد القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق (ن ت)، عمان، 2001، ص184.

نحصل عليه من معلومات نتيجة تطبيق اختيارات الميول يمكن أن تتخذ أساساً للاختيار والتوجيه المهني، باعتبار أن الميول المهنية إنما هي تعبير عن شخصية الإنسان وأن هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين الخصائص الشخصية و الميول المهنية. أما التيار الثاني فيتمثل الفكرة التي تؤكد أن الأفراد يسقطون نظرهم إلى أنفسهم وإلى دنيا العمل، على عناوين وأسماء العمل إن هذا التيار مستمد من الطابع الروائي القصصي.

■ **أسس الاختيار المهني للنظرية:** يقوم الاختيار المهني لهذه النظرية على مجموعة من الأسس هي¹:

1. إن معظم الأفراد ينظرون للمهن المختلفة وإلى عالم العمل من خلال عملية التصحيح المهني الذي يقوم خبرات الفرد مع العمل ويستند إلى الدقة والنفعية. وإن الشخص الذي لديه معرفة ضئيلة بالمهن يجب عليه إن يلجأ إلى التصحيح المهني، الذي يساعد على تزويده بالمعلومات اللازمة حولها في ضوء القائمة التي وضعها هولاند حول أسماء وعناوين المهن.
2. تتأثر أنماط الشخصية بصفة أساسية إلى نموذج معين وقد تتصل تصرفاته بنموذج أو اثنين في التعامل مع البيئة التي يعيش فيها، ويتضمن كل نموذج خصائص سلوكية معينة ويتجنب أخرى.
3. التأكيد على أنماط الشخصية والنفسية إذ يشبه كل فرد نمطاً من الأنماط الأساسية للشخصية، كما تكون تصرفاته متطابقة مع ذلك النمط، وإن هنا ستة أنماط للشخصية وستة للبيئة، بحيث يمكن أن ننسب الفرد إلى نمط شخصية معين وكذا نمط بيئي معين، وأن البيئة تتأثر في التشكل حسب الأشخاص الذين يعيشون فيها.
4. هناك ست بيئات مهنية يتفق كل نوع منها مع استعدادات الأفراد ورضاهم وميولهم وتعبّر عن اتجاهاتهم وقيمهم.

¹ - بديع محمد القاسم ، المرجع السابق، ص ص 185، 187 .

5. هناك ست توجهات مهنية تناظر البيئات المهنية المذكورة.
6. إن الأشخاص يعملون على البحث عن بيئة يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وإمكاناتهم والتعبير عنها واستثمارها، وإنما سلوكهم هو نتيجة تداخل بين شخصياتهم وخصائص بيئاتهم، ويمكن فهم الشخصية إذا عرف نموذج شخصيته وكذا تنوع البيئة التي يعيش فيها.
7. يؤثر الاختيار والتوجيه المهني تأثير واضح على اختيار الفرد للبيئة المهنية المناسبة له سواءً تعرض للتردد في اختياره أولم يتعرض، وإن مستوى الترتيب الهرمي للبيئة المهنية التي يختارها فإنه نتيجة ووظيفة لمتغيرات أخرى عديدة. ويتحدد مستوى الترتيب المهني الهرمي للبيئة المهنية التي يختارها الشخص في ضوء ذكائه وتقييمه الذاتي والعوامل الوراثية للبيئة التي تدخل في ذلك.
8. هناك أداتين لقياس أنماط الشخصية وذلك للمساعدة في عملية الاختيار المهني وهما: مقياس التفضيل المهني، ومقياس الاستكشاف الذاتي الذي تم إعداده بقصد أن يكون أداة في الاختيار والتوجيه المهني.
9. إن الاختيار المهني لا يتأثر بالتوجيه المهني الرئيسي المسيطر عليه فحسب، بل يتأثر كذلك بالنمط أو النسق الذي عليه ترتيب التوجهات الخمس الأخرى. وإن اتفاق الشخصين في توجيه رئيسي واحد يستلزم أن يتفقا في أيضا في الترتيب الهرمي لبقية التوجهات الخمس المذكورة.
10. هناك عوامل أخرى عديدة تؤثر في الاختيار المهني للفرد من أبرزها المعرفة الذاتية للفرد حول نفسه أي التقييم الذاتي في الضغوط الاجتماعية والبيئية المختلفة وفرص العمل المتاحة في المجتمع. وإن أثر هذه العوامل والضغوط الخارجية على الأفراد الذين لديهم ترتيبات هرمية جيدة أقل وأضعف من تأثيرها على الأفراد الذين يمتلكون ترتيبات هرمية شخصية ومهنية غامضة وغير جيدة.

▪ البيئات المهنية للنظرية: حسب هذا التوجه النظري تصنف البيئات المهنية إلى ستة أنواع هي كالتالي:¹

1. البيئة الواقعية الآلية: وتتمثل في مهن الميكانيك وتسيير الآلات وقيادة الطائرات والجرارات وغيرها.

2. بيئة الإقناع والاستمالة: وتتمثل في بيئة رجال الأعمال والدعاة والسياسيين والمدراء والباعة ممن يميزون بمهارات الكلام.

3. البيئة التقليدية: أو الإمتثالية ويغلب فيها الاهتمام بالعمليات والقواعد والضبط الذاتي الشديد والتطابق مع القوة، كما هو الحال بالنسبة للعاملين في الوثائق و المحفوظات والمحاسبة.

4. البيئة المساعدة: وتتميز بطابع تقديم المساعدة والخدمة الاجتماعية مثل المعلم والموجه والأخصائي الاجتماعي.

5. البيئة العقلية: وتظهر في بيئة الفلاسفة والعلماء مثل الأحياء والرياضيات.

6. البيئة الجمالي: أو الفنية وتظهر في بيئة الفنانين والموسيقيين ممن يستخدمون التعبير الفني عن أنفسهم وأفكارهم.

▪ التوجهات المهنية حسب النظرية (الأنماط المهنية): ووفقا للبيئات السابقة هناك ست توجهات نظرية تتوافق مع البيئات السابقة وهي كالتالي:²

1. التوجه الواقعي: يفضل النشاطات الحركية البدنية والفنية، يفضل التعامل مع الأشياء المحددة مثل الأدوات الآلات، يكره المجردات تعوزه المهارات الاجتماعية.

2. التوجه الاجتماعي: يتميز بالمهارات اللغوية والاجتماعية يميل إلى تقديم الخدمات الاجتماعية وينفر من الآلات، مهارات عالية في العلاقات الاجتماعية والشخصية.

¹ - بديع محمد القاسم ، المرجع السابق، ص 185-186

² - المرجع نفسه: ص 186-187

3. النمط الفني: يميل إلى العزلة ومعالجة المسائل من خلال منظور ذاتي، يعتبر شخص يتصف بالأصالة والتأمل ويعاني التوتر والقلق تنقصه المهارات الكتابية والحسابية ضعف الميل للنشاط الاجتماعي.
4. النمط التقليدي: يميل إلى التعامل مع الأوراق والملفات والأرقام وجمع المعلومات. وهو يتجنب النواحي الفنية ويميل إلى لعب الأدوار الثانوية، أعمال السكرتارية والمالية والأرشيف.
5. النمط التحليلي: تفكيره مجرد يغلب عليه التروي والفهم والتنظيم، فهم العالم من خلال الدقة المنهجية. شغوف للمعرفة تنقصه مهارات القيادة، يهتم بالبحث العلمي يتجنب الاتصال الشخصي كما هو الحال للعاملين في مجال الرياضيات والعلوم والإنسانيات.
6. التوجه المهني التجاري: يتميز بميله للعمل في المشروعات التي تستهدف تحقيق الأرباح، ويمتاز بقابليته على فرض نفسه على الآخرين والسيطرة عليهم ويفتقر القدرة العلمية، الاهتمام بالقوة والمركز كما هو الحال بالنسبة للذين يعملون في البيع وإدارة المشروعات.

2 - نظريات مفهوم الذات: استندت هذه النظريات في الاختيار المهني إلى نموذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها كارك روجرز، جينز برج، ودونالد سوير، والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة توضح بمرور الزمن أنهم يكونون صوراً ذهنية عن عالم المهن من حولهم، محاولين مقارنتها بالصور التي لديهم عن ذواتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية. وتتعلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد قيمه وأهدافه ومثله، والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وإنها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتميز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وإن الفرد يسعى دائماً إلى تحقيق ذاته

باتجاه التكامل والاستقلال الذاتي. ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات: كارل روجرز، ماسلو، دونالد سوبر، إيلي جينز برج. وفي ما يلي سوف نتناول نظرية هذا الأخير¹.

نظرية جينز برج: إهتم "إيلي جينز برج" بموضوع الاختيار المهني واعتبره من العمليات التطورية المستترة والتي تعكس المواعمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته، وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها، وأكد على أهمية النضج عند الفرد وقدراته على تحمل المسؤولية في اتخاذ القرار المهني، ونظر إلى عملية الاختيار المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة إلى أخرى، وإن الاختيار المهني عملية لا يمكن ردها أو إرجاعها للوراء².

ورأى جينز برج بأن عملية الاختيار المهني تمثل حركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل هي السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول، وبين العوامل الخارجية التي تمثل مطالب البيئة والضغط الاجتماعي في المجتمع والأسرة. وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة تأثير هاتين المجموعتين معاً. وأكد بأن قرار الاختيار المهني لا يمكن رده ولا إعادته للوراء، واستنتج في بحوثه التي أجراها خلال عقد السبعينات بإمكانية حدوث تغيير في القرار المهني الذي يتخذه الفرد نتيجة بعض العوامل الذاتية والخارجية، وأبرز أهمية الأسرة وقيمها ووضعها الاجتماعي والاقتصادي، والأموال المتاحة لدى الفرد، وتأثير الحياة المدرسية والتغيرات التي تحدث في المجتمع على عملية اتخاذ قرار الاختيار المهني³.

حدد جينز برج خصائص السلوك المهني بثلاث متغيرات أساسية هي⁴:

¹- بديع محمد القاسم ، نفس المرجع، ص 188

²- المرجع نفسه، ص 189

³- بديع محمد القاسم ، مرجع سابق، ص 190

⁴-المرجع نفسه ص 190

أ - الاختيار لا يحدث فجأة بل يمثل عملية تستغرق فترة تتراوح بين (8-10) سنوات تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة.

ب - تتميز عملية الاختيار المهني بكونها ليست ارتدادية، قرارات الفرد الأولى بهذا الصدد تعمل على خفض الحرية المتاحة له للقرارات اللاحقة.

ت - إن الحلول التوفيقية تمثل صورة حتمية في كل اختيار.

أسس وقرارات الاختيار المهني عند جينز برج:

وتوصل جينز برج وزملائه إلى تحديد أسس ومقومات تتصل بقرارات الاختيار المهني وهي كما يلي:

▪ مرحلة الاختيار التحليلي: تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (4-8) سنة، إذ يعبر فيها الأطفال عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة بحوالي السنة الرابعة، ثم يحصل لديهم تغيير تدريجي في توجهاتهم المهنية من خلال اللعب التي يصنعونها من الطين والصلصال، يشعر الأطفال بالوهن وعدم الكفاية بسبب إحساسهم بعدم فعاليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم والقيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم¹.

▪ مرحلة الاختيار المبدئي التجريبي: تأتي بعد المرحلة السابقة يقوم فيها الطفل بنشاط وألعاب وهمية، وتكون خلال فترة المراهقة وفي سنوات العمر (11-18) وتقسّم إلى المراحل التالية²:

1. فترة الميل: وتقع خلال السنتين (11-12) وتتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني، وشعوره بحاجته إلى اختيار وتحديد مهنة، ويميز بين أوجه نشاط يحبها وأخرى لا يحبها.

¹- بديع محمد القاسم: المرجع نفسه ص 190

²- المرجع نفسه ص 191

2. فترة القدرة: وتتخلل السنوات (12-14) سنة يبدأ فيها الطالب بإدخال فكرة أو عامل القدرة في اختياره المهني، متأثر بمهنة أبيه والآخرين.
3. فترة القيمة: تبدأ خلال (15-16) وتحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين وبيدؤون التفكير في مستقبلهم المهني وحاجاتهم وحاجة مجتمعهم، لذلك كان الاتجاه نحوى مهنة الطب إشباعاً لدوافعهم الشخصية والاجتماعية الإنسانية ويشعرون بأن المهن المختلفة تعود إلى أساليب حياة مختلفة، ويحاولون تتبع مجالات العمل والفرص المتاحة وسبل استثمار إمكانياتهم ومواهبهم في هذا الاتجاه.
4. فترة الانتقال: وتتخلل السنتين (17-18) ويبدأ الطالب فيها بإدراك ضرورة اتخاذ قرارات عاجلة تتصف بالواقعية حول مهنة المستقبل وتحمل المسؤولية في اتخاذ القرار، كونه أصبح أكثر استقلال في شخصيته ويصبح يفكر في المكانة الاجتماعية والنتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره وفي نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة.
- المرحلة الواقعية: تتخلل هذه المرحلة من 18 إلى 23 سنة وتتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلبة وتتوعها بسبب اختلاف أساليب التدريب وبرامجه، وحسب متطلبات كل مهنة، وتشمل ثلاث مراحل هي¹:
 1. الاستكشاف: وتبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون أكثر اتساعاً ويتميز بالمرونة المهنية.
 2. التبلور: ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضح في نظرهم للمهن وواجباتها، ويختلف الطلبة في الوصول إلى فترة التبلور الكامل.
 3. فترة التخصص: وتمثل فترة استقرار الفرد في اختياره المهني.
2. النظريات الاجتماعية المفسرة للاختيار المهني:

¹بديع محمد القاسم، المرجع السابق، ص 192.

تعددت كذلك النظريات الاجتماعية المفسرة للاختيار المهني، حيث تركز هذه الأخيرة على العوامل الخارجية التي تؤثر في الاختيار المهني ونذكر من بينها: النظرية الاجتماعية ونظرية المواقف.

1 - النظرية الاجتماعية:

تم وضع هذه النظرية من قبل **كورمبوتز Kurmbotz**, **ميشيل Mitchell**, و **جيات Gellat** ، سنة 1975 وتعتمد هذه النظرية على أساس أن هناك العديد من العناصر الخارجة عن قدرة الفرد، تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها، بما في ذلك قدراته واختياراته التربوية والمهنية. ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه إن درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل بكثير مما يعتقد الفرد، وأن توقعات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه، والمجتمع بدوره يفترض أن يقدم فرصاً مهنية معينة ترتبط بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد. كما أشاروا إلى تأثير الأسرة كعامل مهم يساعد على التنبؤ باختيار المهنة و التكيف معها، وناقش بعضهم الصدفة كعامل رئيسي مهم في اختيار العمل والتكيف معه. حيث أشاروا إلى أن الأحداث الواقعة بالصدفة تلعب دوراً هاماً في تشكيل حياة الإنسان، فهناك الكثير من اللقاءات أو المقابلات المقصودة التي تتم بين أفراد لا توجد بينهم معرفة من قبل تتم بواسطة طرف ثالث تؤثر على حياة الفرد المهنية بشكل أثر الصدفة على حياة الإنسان¹.

و خلاصة القول في رأي أصحاب هذا الاتجاه أن الجانب الاجتماعي هو المسئول عن اختيار الفرد لمهنة ما، والاستمرار فيها وليس خبرات الطفولة وعلاقات الطفل مع والديه كما قال **آن رو** مثلاً. ولا مفهوم الذات وسعي الفرد وراء تحقيق صورته عن نفسه في عالم العمل كما يرى **سوير** وطبيعة نمط الشخصية كما يرى **هولاند** ، أو غير ذلك من

¹ - جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسن العزة: التوجيه المهني ونظرياته، ط1، مكتبة دار الثقافة (ن ت)، الأردن عمان، 1999 ، ص 70.

العوامل التي تناولتها نظريات علم النفس في هذا المجال، إنما تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية الدور الأهم والأكبر ومن هذه العوامل¹:

1. الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد.
2. دخل الأسرة وثقافة الوالدين.
3. الخلفية العرقية والدينية والقومية.
4. الأسرة وطموحات الوالدين، وأثر الأخوة والأخوات والقيم التي تؤمن بها.
5. البيئة والمجتمع المحلي.
6. المدرسة.
7. الضغوط الاجتماعية وفرص العمل المتاحة وتوزيع سوق العمل.
8. إدراك الفرد لدوره كقائد أو تابع، ومدى تطابق هذا الإدراك مع إدراك الآخرين له.
9. وضع المرأة ومكانتها في المجتمع وما يتاح لها من فرص.
10. منطقة السكن.

وعند استعمال هذه النظرية في الإرشاد المهني يجب مراعاة الافتراضات التالية²:

- أ - اتخاذ قرار مهارات تعليمية يمكن تعلمها.
- ب - الأشخاص الذين يقومون بالاختيار المهني يحتاجون للمساعدة و الإرشاد.
- ت - النجاح في جملة اتخاذ القرار المهني يقاس على أساس المهارات الموجودة لدى الطالب.
- ث - المرشدون يأتون من مجموعات واسعة ومتباينة.
- ج - على المرشدون عدم الشعور بالذنب إذا أساءوا الاختيار.
- ح - لا توجد مهنة كأفضل مهنة للفرد.

¹ - المرجع نفسه، ص 71

² - جودت عزت عبد الهادي، المرجع السابق، ص 72

2 - النظرية الموقفية في الاختيار المهني:

ترى هذه النظرية بأن هناك عوامل خارجة عن قدرة الفرد لا يستطيع التحكم فيها، تلعب دوراً هاماً في مجرى حياته كلها، بما في ذلك قدراته واختياراته التربوية والمهنية، ويعتقد أصحاب هذا الاتجاه بأن درجة حرية الفرد في عملية الاختيار المهني هي أقل بكثير مما يعتقد، ويجد أن توقعاته الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع الذي يعيش فيه خاصة النساء، ويعتقد هؤلاء أيضاً بأن البيئة الاجتماعية للفرد بما فيها معتقداته، وأسلوب حياته لها الأثر الكبير في عملية اتخاذ القرار المهني وتصور الفرد الوظيفي¹.

ويرى "واتس" "Watts" بأن صنع قرارات الفرد وتطويره لهويته الذاتية لا تحدث من فراغ، وإنما تحدث في ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية، وهي تؤثر بدورها على اتخاذ قراراته، واستقراره المهني، ولقد أشار " هولينجرهيد" "Hollingshead" إلى أن الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد تؤثر على اختياره المهني، كما أشار إلى دور الأسرة كعامل هام يساعد على التنبؤ باختيار المهنة والتكيف معها، كذلك الوضع الاجتماعي للفرد والأسرة يلعب نفس الدور في عملية الخيار المهني، ولقد أشار كل من "كابلر" "وميللر" لعامل الصدفة لما له من دور في عملية الاختيار المهني، حيث قد تتم لقاءات غير مقصودة بين الأفراد لا توجد معرفة بينهم من قبل تؤثر على مجرى اختياراتهم المهنية، كما أن لمنطقة السكن والموقع الجغرافي والطقس دوراً آخر في عملية اتخاذ القرار المهني للفرد. ويرى "ليبست" "Lipsett" بأن الخلفية العرقية، دخل الأسرة، وضعها الاقتصادي، أثر الإخوة الأخوات والأصدقاء، مستوى طموح الوالدين، المدرسة، وجماعات الضغط الاجتماعي لها دور في عملية اختيار الفرد لمهنته، وهذا الاتجاه

¹ - نفس المرجع، ص 82.

يتناقص مع الاتجاه التحليلي الذي يولي أهمية كبيرة لطرق التنشئة والغرائز على عملية الاختيار المهني¹.

¹ - جودت عزت عبد الهادي، المرجع السابق ، ص 83 .



يتأثر اختيار الشباب لفرص العمل بعوامل متباينة منها ما هو مرتبط بالشباب نفسه مثل العوامل الشخصية، والمتمثلة في خصائصه الشخصية والاجتماعية هذا من جهة، ومن جهة أخرى توجد عوامل مرتبطة بالبيئة التي يعيش فيها الشاب، حيث نجد أنه لا يمكن الفصل بين هذه العوامل إلا نظرياً وإلا فهي متداخلة جداً، ومن خلال هذا الفصل سوف نحاول التعرض لها بشيء من التفصيل حسب حدود اطلاعنا.

أولاً: العوامل الشخصية واختيار العمل:

تؤثر العوامل الشخصية في الميول المهنية على الرغم من وجود تشابه بين أعضاء الجماعة الواحدة، إلا أن هناك فروق فردية واسعة توجد بينهم وهناك عوامل تؤثر في أفراد الثقافة الواحدة، ومن بينها: الجنس، التخصص، الحالة العائلية، الترتيب الميلاد، مهنة الأب والأم، المستوى التعليمي والاقتصادي ... وغيرها من العوامل الأخرى¹. وفي ما يلي سوف نتطرق لمقومات الشخصية ولأهم العوامل الشخصية التي تعرضنا لها خلال موضوع الدراسة والمندرجة تحت عنصري الخصائص الشخصية والخصائص الاجتماعية.

1) مقومات الشخصية: تتبنى الشخصية عادة على مجموعة من المقومات المختلفة التي لا غنى لأي واحدة منها عن الأخرى إذ أن لكل منها بصمة خاصة في تشكيل شخصية الفرد وهي:²

1- الوراثة البيولوجية: خلق الإنسان مزودا ببناء تشريحي فسيولوجي وعصبي وأيضا عقلي، والوراثة لها دخلاً لا ينكر في تكوين الشكل العام للشخص من قامه ووزن لون ... هذه العوامل تلعب دور في التكوين الجنسي للفرد وتنتقل من جيل إلى جيل من خلال الجينات، إضافة إلى ذلك يولد الإنسان وقد زود بمكونات عقلية ومعرفية تحدد مساره

¹ - عبد الرحمان محمد العسوي، علم النفس والإنتاج المهني، ج 2، د ط، دار المعرفة الجامعية (ن ت)، مصر، 2003، ص 14.

² - عبد المنعم الميلادي، الشخصية وسماتها، مؤسسة شباب الجامعة، (ن ت)، الإسكندرية، 2006، ص ص 13-16.

التعليمي، وتؤهله للالتحاق بمهنة معينة تتناسب وتركيبه الجسمي العقلي ومميزاته الفكرية بالإضافة إلى أنها تحدد سلوكه الاجتماعي.

2- **البيئة الجغرافية:** ويندرج تحتها الموقع والتضاريس والمناخ والطبوغرافيا والموارد والثروات الطبيعية والسكان، وتلعب هذه العوامل دوراً مهماً في تحديد خصائص الثقافة والحضارة كما تؤثر في السلوك الإنساني.

3- **البيئة الاجتماعية:** وهي المتغيرات الاجتماعية التي يتوقعها الإنسان من بيئته وذلك مثل التقاليد العادات، والانحراف مع أنماط السلوك التي يتعلمها الإنسان من بيئته، وهي تمثل عاملاً هاماً في عملية التنشئة الاجتماعية وتأثير النواحي الاجتماعية على شخصية الفرد. حيث يقضي الفرد جزء كبير من حياته في تفاعل مع الآخرين في البيئة المحيطة به، وهناك مستويات مختلفة لهذا التفاعل الاجتماعي حيث هناك تفاعل مع الأفراد، وتفاعل بين الفرد والثقافة الاجتماعية وما تمثله من عادات وتقاليد اجتماعية.

4- **البيئة الثقافية:** إن اختلاف سمات الشخصية في المجتمعات المختلفة يرجع إلى تأثير الثقافة فكل نمط ثقافي يمكن أن يؤدي إلى تثبيت سمات معينة في الشخصية. هذا وكبار السن قد يحافظون على مقومات شخصيتهم القديمة، بينما يميل الشباب إلى سرعة التغيير ويؤدي ذلك إلى وجود أنماط مختلفة من الشخصيات في المجتمع الواحد أو الجماعة الواحدة، فدرجة قبول التجديدات أو التغيرات الثقافية لا تكون بنفس الدرجة عن كل أعضاء المجتمع.

(2) الخصائص الشخصية : سنحاول من خلال هذا العنصر عرض بعض الخصائص الشخصية المرتبطة بالموضوع وهي:

1 الجنس:

تخلف طرق المعاملة الوالدين للطفل باختلاف جنسه سواءً من حيث تحقيق مطالبه أو من خلال العلاقات السائدة داخل الأسرة، لذلك تعتبر التنشئة الأسرية من حيث تخصيص الدور لكلا الجنسين (ذكر - أنثى) من أهم التجارب التعليمية للطفل الصغير، ولذلك يتعلم الأطفال أدوار الجنسين في وقت مبكر جداً من حياتهم، فمنذ مرحلة الطفولة يظهر اختلاف بين دور الأنثى والذكر، فيفرض على البنت القيام بمهام ومسؤوليات خاصة كالتحاقها بأمرها وتعلمها كيفية تحمل مسؤولية الأعمال المنزلية، وكذلك إعدادها للحياة الزوجية النموذجية، كما أنها تربي منذ الصغر على أن تظهر دائماً الخضوع والطاعة، فإن مثل هذه التنشئة تعيقها في تحقيق ذاتها في المجتمع عكس الذكر، الذي ينشأ على أن يكون دوره كسب الرزق والعمل خارج المنزل إلى جانب أبيه فهو يعود للحياة العملية خارج المنزل عكس البنت¹.

كما يتأثر كذلك التخطيط الجنسي في اختيار المهنة بدرجة كبيرة بتوقعات أفراد المجتمع لنمط العمل الذي يجب أن يقوم به كل من المرأة والرجل، وتلعب التقاليد كذلك دورها في تحديد عدد من أنماط الأعمال المتيسرة لكل فرد، وقد أشارت دراسة تمت في جامعة أوهايو إلى أن النساء المتوجهات نحو اختيار مهن يشغلها الرجال يتميزن بشخصية عالية وكفاءة أعلى من الرجال في الأداء العملي والاستقلال والمثابرة والثقة بالنفس والكفاءة العلمية في البحث، أما ربات البيوت فيتميزن بشخصية أنثوية ذات سمات اجتماعية تمثل دور الأنثى

¹ - خواجه عبد العزيز، مبادئ التنشئة الاجتماعية، د ط، دار الغريب (ن ت)، وهران، 2005، ص 24 .

التقليدية. وتشير الدراسات إلى النساء يرغبن في اختيار الأعمال ذات المتعة والظروف الجيدة، في حين يتطلع الرجال إلى المهن التي تؤدي إلى النفع والأجور العالية¹.

2 - التخصص أو المؤهل العلمي : هو عبارة عن منظومة من التجارب والدراسات والخبرات والمهارات التي يتعلمها الأفراد بطريقة نظامية وأصولية في مدرسة أو معهد أو جامعة معترف بها، وهذه المؤسسات تمنح دارسيها وتلامذتها شهادات مدرسية أو أكاديمية تبرهن تعلمهم واكتسابهم الخبرات والمهارات والمعلومات والفنون الداخلة في الحقول الدراسية النظرية والتطبيقية التي يتخصصون فيها، وحامل الشهادة في دراسة ما أو تخصص معين يستطيع مزاوله الأعمال المؤهل على القيام بها وممارستها، وعند أدائه إياها بصورة صحيحة ومتقنة يتقاضى راتباً أو أجراً ويحصل على درجة معينة من الاحترام والتقدير من الأشخاص العاملين معه ومن أبناء المجتمع الكبير. وقد ارتفعت في الوقت الحاضر أهمية الثقافة والتربية ولاسيما بعد تشعب وتعقد المجتمع واعتماده على الأساس العلمية والتكنولوجية في الإدارة والإنتاج، بحيث لا يستطيع أي الفرد في الوقت الحاضر إشغال إي عمل أو مهنة تحتاج إلى كفاءة وخبرة ومهارة دون حملة للمؤهلات العلمية والفنية التي تدل على كفاءته ومهارته وتدريبه².

إلا أن حصول الفرد على مؤهل علمي معين لا يعني أنه يجب أن يرتبط به وأن يعمل وفق هذا المؤهل أو الاختصاص فقط، ولكن يبقى هناك حرية الفرد نفسه وكذا ميوله وظروفه وحاجاته التي تدفعه لعمل معين، فقد يقوم الفرد بعمل ليس له علاقة بمؤهلاته العلمية، وهناك نقطة أخرى يجب ذكرها وهي أن دخل الفرد المتوقع طوال حياته يؤثر على اختياره المهني ومن ثم على تعليمه، فعلى سبيل المثال يختار الشباب الالتحاق بالتعليم العالي ليس بسبب الوضع الاجتماعي الذي يتمتع به خريجو الجامعات فحسب،

¹ - الداهري صالح حسن: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل (ن ت)، عمان، 2005، ص 59-60.

² - إحسان محمد الحسن : الطبقة الاجتماعية ، ب ط ، مطبعة جامعة الموصل، الموصل ، 1983، ص 105.

وإنما لأنه يؤهلهم للحصول على أجور مرتفعة مع إتاحة الفرص أمامهم للتقدمي بأسرع من خريجي المدارس الثانوية، كما أنه هناك البعض من خريجي الجامعات يعتبرون المؤهل العلمي أو الشهادة بأنها اعتبار اجتماعي أكثر من كونها وسيلة للحصول على عمل¹.

3 ترتيب الابن في الأسرة (الترتيب الميلادي):

اهتم علماء النفس بترتيب الطفل بين إخوته وتأثير ذلك على نمو شخصيته وهذا ما ينعكس على حياتهم العاطفية والنفسية والصحية، والعلاقة بين الإخوة تحقق أغراض جوهرية منها شعور المراهق بالعدل في توزيع الحب الوالدي على الإخوة جميعاً دون مفاضلة أو تمييز، وتتميز مظاهر العلاقات بين الإخوة بقوة الاتصال والارتباط الوثيق فيما بينهم، وهذه العلاقة الوطيدة بين الإخوة تتسم بالصراحة والوضوح وتشمل جميع نواحي حياتهم².

ومن المعروف أن للابن الأول مركز خاص في الأسرة كما أشار إليه ألفريد أدلر فقد كتب في مناقشة العلاقات بين الأفراد أن هناك فرق أساسي من ناحية النمو النفسي بين المولود الأول والمولود الثاني، فالطفل الأول هو موضوع الرعاية والاهتمام لكونه الطفل الوحيد في الأسرة فالعلاقة تكون مع الكبار مباشرة وذلك لعدم وجود إخوة له، وهذا ما يجعل نموه الاجتماعي واللغوي أقل من الأطفال الآخرين، وغالباً ما يكون أسلوب الكبار نحوه قائم على التسامح، وعندما تنجب الأسرة طفل آخر فإن ميلاد الطفل الجديد يسبب أزمة للطفل الأول لأنه قبل مجيئه كان هو الملك المتوج على عرش الأسرة، وبعد فترة من الزمن يأتيه

¹ الموسوعة الإسلامية، الشباب واتجاهاتهم نحو العمل، الموقع الإلكتروني: WWW.balagh.com/mosoa ، 18:14-29-04-2014.

² - فاروق شوقي البوهي، فاطمة عبد القادر حسن، في أصول التربية، د ط، شركة الجمهورية الجديدة، الإسكندرية، 2002، ص 406

منافس جديد على العرش وتحول اهتمام والديه إلى المولود الجديد، كما أن قدرته على القيادة تزداد فأحياناً يجعل نفسه رئيس على إخوته¹.

أما الابن الثاني فمركزه لا يحسده عليه، فعندما ينمو الطفل الثاني ويدرك ما حوله لا يجد الوالدين من حوله فحسب، بل يجد في الميدان أيضاً أخاه الأكبر الذي سبقه في الميلاد والذي يفوقه قوةً وجسماً ووزناً، من ثم يزداد إدراكه بأنه في مرحلة ثانوية من المعاملة. ويتضح ذلك من خلال الملابس واللعب القديمة التي كانت في السابق لأخيه، وما يزيد تأزم وضع هذا الطفل هو ميلاد طفل ثالث من الأسرة بحيث يصبح موقع رعاية جديدة من قبل الوالدين فنقل تبعاً لذلك مقدار الرعاية التي كانت موجهة إليه، وهنا يأخذ الطفل الثاني ترتيباً جديداً في الأسرة بين إخوته فيصبح طفلاً أوسط. وقد يكون الطفل الثاني ميالاً لانتزاع الرعاية والاهتمام وكل ما يستطيع الحصول عليه لمنافسة الطفل الأول الذي سبقه في الميلاد لذلك تنشأ الغيرة بينهما، وعادة ما ينصح الآباء الطفل الأول بالتسامح والاستسلام والتنازل عن خلافه الواقع مع أخيه الثاني، أما للابن الأخير في الأسرة تكون معاملة الوالدين له مختلفة عن بقية إخوانه لأن الوالدين في الغالب يكون السن قد تقدم بهما وأصبح أمل إنجابهما لطفل آخر جد محدود لذلك يتلقى رعاية وتدليل خاص من طرف والديه أو أحدهما، وقد تطول مدة طفولته عن المعدل العادي بسبب هذا التدليل².

كما أن الابن الوحيد في الأسرة يحاط برعاية أكبر، ولا يختلط بمن في سنه لذلك فرص تكيفه الاجتماعي محدودة لأن هذا الأخير يفتقر لاكتساب خبرات من قرنائهم في نفس السن، فهذا الطفل ينشأ مؤمناً إيماناً قوياً بحقوقه ولا يشعر بواجباته. أما الابن الشبيه بالوحيد فهو الطفل الذي يعيش مدة طويلة منفرداً بمركز ممتاز في الأسرة وهذا من خلال

¹ - محمد متولي قنديل، رمضان سعد بدوي، مهارات التواصل بين المدرسة والبيت، ط1، دار الفكر (ن ت)، 2005، ص51

² - خليل ميخائيل معوض، علم النفس الاجتماعي، د ط، مركز الإسكندرية للكتاب (ن ت)، الإسكندرية، 2003، ص185

طول فترات الولادة بين طفل وآخر، وهو شبيه بالذكر الوحيد بين مجموعة من البنات أو العكس¹.

(3) الخصائص الاجتماعية:

1 التوضع الاقتصادي للأسرة:

يؤثر بدرجة كبيرة التوضع الاقتصادي للأسرة في عملية الاختيار المهني والدراسي، خاصة وأن لكل نوع من الدراسة متطلباتها المادية التي تعيق المتعلم من الأسرة ذات الدخل الضعيف عن اختياراتهم التعليمية والمهنية على حد سواء². ويرى كذلك في هذا المجال عامر مصباح أن الأسرة التي لها دخل ضعيف تميل إلى تعزيز الاستقلالية والتشجيع على الانجاز في نفسية أبنائها، وهذا من أجل المساهمة في دخل الأسرة وسد بعض المصاريف³.

عمل الأبوين: أثبتت بعض البحوث والدراسات أن الأفراد مع مطلع المراهقة أي حوالي سن 13 سنة يكون تفضيله لمهنة أبيه أكثر منه في أواخر المراهقة أي حوالي سن 20 سنة، ويمكن أن يرجع ذلك إلى ميل المراهق إلى التحرر من رابط الأسرة كلما تقدم به العمر، أما استيعاب الشباب للمهن التي يفضلها أوليائهم، فيتوقف على مركز الوالد و نفوذه وعواطف أولاده نحوه وطبيعة علاقته بهم، فقد تجعل هذه الاعتبارات من الوالد مثلاً يحتذى به الابن أو يعزف عنه، أو يعمل على التفوق عليه.

وقد يتجلى كذلك تأثير الوالدين على الأبناء في الاختيار المهني من خلال ما يلي⁴:

¹ - الشيخ كامل محمد عويصة، سيكولوجيا الطفولة، ط1، دار الكتاب العلمية (ن ت)، لبنان، 1996، ص 188

² - خديجة بن فليس، مرجع سابق، ص 201

³ - عامر مصباح، التنشئة الاجتماعية والسلوك الإحرافي لتلاميذ المدرسة الثانوية، ط1، دار الأمة (ن ت)، الجزائر، 2003، ص22

⁴ - صالح حسن الدهري، سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته، مرجع سابق، ص58.

1. من خلال وراثة المهنة: إذ يرى الأبوين أنه من السهل أن تستمر العائلة في مهنتها لذلك يصر الآباء على أن يواصل كلا من الذكور والإناث العمل الذي دأبت عليه العائلة، حيث تشير إحدى الدراسات إلى أن 95% من أبناء المزارعين يواصلون العمل الزراعي.

2. الرغبة في التعويض: الأب الذي كان يعمل بمهنة معينة يريد أن يحقق هذا الحلم من خلال أبنائه فمن كان يحلم بأن يكون طبيباً فإنه يحقق ذلك الحلم من خلال أبنائه.

3. قد يكون الآباء قدوة لأبنائهم وقد يتحد الأبناء مع آبائهم باختيارهم ومن غير قصد لنفس المهنة، وأحياناً يكون العكس ينبذ الأبناء مهنة آبائهم أو مهنة يختارها الآباء لأبنائهم.

وما يجب التأكيد عليه أيضاً في هذا المجال أن اختيار الوالدين مهن أولادهم غالباً ما يكون اختيار منحازا وغير دقيق، فمنهم من ينظر إلى المركز الاجتماعي للمهنة (المكانة) لا إلى صلاحيتها لابنه، وقد كشف التحليل النفسي أن الدوافع اللاشعورية المدفونة في الآباء تجعلهم يصرون على جبر أولادهم على مهنة أو نوع من التعليم، بالرغم من عدم ميل الأبناء إليه واستعدادهم له، وهذا راجع لدوافع أنانية خالصة لا علاقة لها بصالح الأبناء وأكبر الظن أن الأب كان يسعى إلى بلوغ هذه المهنة ولم يصل لها¹.

2 المستوى التعليمي للأبوين:

بصورة عامة ف لأسرة ذات المستوى الثقافي المرتفع تلعب دوراً كبيراً في مساعدة الطفل على التقدم والنجاح ومتابعته وتوجيهه، على العكس من الأسرة ذات المستوى الثقافي

¹ - فتحي محمد مرسي : التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية ، ط 1 ، دار زهران (ن ت)، الأردن، 2010، ص 57-58 .

المنخفض التي تهتم أكثر بالحراك الاجتماعي، من خلال توجيه أبنائها نحو تخصصات دراسية واختيارات مهنية تحقق لهم هذا الحراك دونما مراعاة الاختيارات الفردية للأبناء¹.

3 الانتماء الجغرافي:

من خلال دراستنا سوف نقسم الانتماء الجغرافي لمفردات عينة الدراسة إلى قسمين المدينة والقرية (الريف)، ومن خلال ما يلي سوف نتعرف عليهما وعلى بعض خصائصهما:

▪ **المجتمع الحضري (المدينة):** ويعرف ماكس فيبر المدينة: على أنها " ذلك الشكل الذي يسمح بظهور أعلى درجات الفردية والتفردية، وحينما نعرف المدينة لا تقتصر بذلك على وصف أسلوب واحد للحياة، ولكننا نصف مجموعة بنى اجتماعية يمكن أن تؤدي إلى ظهور أنماط متعددة وملموسة في أساليب الحياة، فكأن المدينة على هذا الأساس تمثل بنى اجتماعية تشجع الفردية الاجتماعية والتجديد، وهي بذلك وسيلة تغيير تاريخي"².
ومن خلال هذا التعريف نجد أن المدينة تشير إلى ذلك النمط المعيشي الذي يتميز بوجود نشاط اقتصادي غير زراعي بل صناعي وتجاري، تستقر فيها العلاقات الثانوية بين الأفراد وسيادة الأنساق القيمية الحديثة (غير التقليدية) وزيادة الانفتاح على العالم الخارجي.
بالإضافة إلى أن المدينة تتميز بأنظمة الحكم والثقافة والترفيه وقيام البيروقراطية السياسية، وسيادة العلاقات والتنظيمات الرسمية المحكومة بالتعاقد أكثر ما هي محكومة بالعلاقات الشخصية، مقابل البنى اللارسمية والأولية التي هي أكثر رسوخا في حياة البادية³.
وإذا كانت البيئة الاجتماعية بصفة عامة تتكون من مجموعة متصلة ومنظمة من العلاقات الاجتماعية التي يبرز من خلالها أدوار الأفراد ووظائفهم، فإن البيئة الاجتماعية

¹ - خديجة بن فليس، مرجع سابق، ص 201

² - محمد عاطف غيث، علم الاجتماع الحضري، دار المعرفة الجامعية (ن ت)، الإسكندرية، ب ت، ص 33.

³ - حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1984، ص 95.

الحضرية يتحدد إطارها بالهياكل الثقافية للمجتمع الكلي أولاً والحضاري ثانياً، وهذا الإطار يحكمه نسق القيم السائدة¹.

▪ **المجتمع الريفي (القرية):** هو ذلك الشطر من المجتمع الذي يقيم فيه السكان في منطقة جغرافيا محددة والتي تحدد على أنها مناطق ريفية، وهؤلاء السكان أنشأت بينهم علاقات اجتماعية، والتي من خلالها أقاموا جماعات ومنظمات ومؤسسات اجتماعية ريفية، ومرافق مختلفة والتي عن طريقها يشبعون احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية². ومن أبرز مكونات المجتمع الريفي "القرية" التي تعد من البنى الاجتماعي البسيطة نسبياً، حيث تعرف في قاموس الأنثروبولوجيا على أنها "عبارة عن مجموعة من المساكن تكون وحدة محلية صغيرة تشغل إقليمًا محدد في الريف، كما تعتمد في صفاتها على المزارع المحيطة بها. وهي في الأغلب صغيرة الحجم بحيث يعرف سكانها بعضهم البعض معرفة شخصية والقرية أساس المجتمع الريفي، ويكون سكانها في أكثر الحالات وحدة اقتصادية لاشتراكهم في حياة الأرض والانتفاع بها."³

خصائص ومميزات المجتمع الريفي: من أهم ما يميز هذه المجتمعات ما يلي:

1 - **غلبة الزراعة:** إن الزراعة التي تكتسب الحياة الريفية الكثير من سماتها

وخصائصها المميزة، وينطوي العمل بالزراعة على تربية الحيوانات الأليفة والنباتات بغرض الاستهلاك الإنساني والحيواني، كما تتميز بالخدمات التي هي ليست إنتاجية في ذاتها، وإن كانت لازمة وضرورية للإنتاج كالعامل في تجارة التجزئة الحوانيت الأسواق التعليم الصحة والتوظيف العمومي في المؤسسات الخدمائية والعمل في المهن الخاصة⁴.

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري، المكتب الجامعي الحديث (ن ت)، الإسكندرية، 1998، ص 69

² - حسين عبد الحميد رشوان، علم الاجتماع الريفي، مؤسسة شباب الجامعة (ن ت)، 2005، الإسكندرية، ص 69

³ - سليم شاكر مصطفى، قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت (ن ت)، الكويت، 1981، ص 17.

⁴ - سامية محمد جابر، علم الاجتماع الريفي، دار النهضة العربية (ن ت)، لبنان، 1990، ص 56.

2 - **قلة الكثافة السكانية:** ويقصد بها عدد الأفراد في كل وحدة مربعة (كيلو متر من الأرض) وتتميز القرية بمعدل منخفض للكثافة السكانية، بينما تكشف المدينة عموماً عن معدل عالي من السكان والاتصالات أقل عدداً ولكنها أكثر كثافة ونقص معرفة الإنسان بالآخرين في منطقة شاملة وكاملة¹.

3 - **البيئة الاجتماعية:** ويتميز المجتمع الريفي بكونه بسيط، وتعتبر البيئة المكونة له صغيرة عموماً في مساحتها وحجمها ومبانيها، وكذا في محدودية الهياكل الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، لذا ينعكس على شكل العلاقات الاجتماعية، فتقوم هذه الأخيرة على أساس القرابة والمعيشة المشتركة، والتجاور المكاني في حيز ضيق وهو يتكون من عشيرة أو عائلة واحدة، أو عدة أسر ترجع لأصل واحد في الغالب، كما يتميز هذا المجتمع في بساطة معالجته لشؤونه الحيوية والاجتماعية فهو لا يعرف التعقيد في أموره، كما يتميز بعزلة اجتماعية نسبياً وأفراده بالأمية غالباً، ونقص مستوى الاستهلاك الثقافي، كما يتميز بالتجانس والتضامن والتماسك والتشابه الثقافي والبيولوجي².

4 - فترة المحاولة والتجارب السابقة في العمل:

لقد وجد أن الشباب غالباً ما يمرون بفترات ومحاولات سابقة في العمل تتصف بالتحاقهم بأعمال لأمد قصير وأحياناً بالبطالة وعلى الرغم من يتأثر دون شك بالظروف الاقتصادية المحلية، فإن دور الشباب في هذه الفترة من المحتمل أن يؤثر في اتجاهاتهم نحو مهنة معينة حيث تعمل هذه المحاولات على سد الطريق أمام الفرد وتقلل من دافعيته للبحث عن عمل كما أنها تقلل من البدائل المتاحة أمامه³.

¹- سامية محمد جابر ، نفس المرجع، ص56

²- حسين عبد الحميد رشوان ، علم الاجتماع الريفي، مرجع سابق، ص28.

³- صالح حسن الدهري، سيكولوجيا التوجيه المهني ونظرياته ، مرجع سابق ، ص 60

ثانياً: البيئة الاجتماعية: من خلال هذا العنصر نحاول إبراز مفهوم البيئة الاجتماعية وما يرتبط بها من عناصر متعلقة بالعمل وذلك من خلال مايلي:

(1) مفهوم البيئة الاجتماعية:

إن التعريف الاصطلاحي للبيئة بصفة عامة يشير إلى أنها ذلك الإطار الذي يحيا فيه الإنسان ويحصل منه على مقومات حياته ويمارس فيه مختلف علاقاته مع بنى البشر¹. ومن هذا المنطلق يمكن أن نورد مجموعة المفاهيم التالية المتمحورة حول البيئة الاجتماعية وتحمل هذه الأخيرة معاني عدة نذكر منها:

يمكن أن يقصد بها مجموع السلوكيات الخاصة بالأفراد والعادات والتقاليد والعرف والقيم الاجتماعية السائدة بين أفراد المجتمع، والتي يمكن قياسها عن طريق المعايير الثقافية والتوقعات الفردية، تؤثر تأثيراً كبيراً في الاتجاه نحو مشروع معين أو مهنة معينة². وتُعرّف كذلك على أنها ذلك الإطار من العلاقات الذي يحدّد فيه ماهية علاقات الإنسان مع غيره، والذي هو الأساس في تنظيم أي جماعة من الجماعات سواءً بين أفرادها بعضهم ببعض في بيئة ما، أو بين جماعات متباينة أو متشابهة معاً أو حضارة في بيئات متباعدة، وتؤلف أنماط تلك العلاقات ما يعرف بالنظام الاجتماعي³.

¹ - منور أوسير, عبد المجيد قدي, محمد حمو: الاقتصاد البيئي, ط1, الدار الخلدونية(ن ت), الجزائر, 2010, ص34.

² - محمد عبدو حافظ وآخرون: الخطوات العلمية لدراسة الجدوى الاقتصادية (المستوى الثاني) الدراسات البيئية القانونية والإدارية, ط1, المكتب العربي للمعارف (ن ت), القاهرة, 2009, ص12.

³ - منور أوسير, عبد المجيد قدي, محمد حمو, مرجع سابق ص 38.

وهناك من يعرفها على أنها المجتمع باعتباره مجالاً لنواحي نشاط الأفراد، ومجموع النظم والأشكال والأنماط والعمليات الاجتماعية التي تشكل هؤلاء الأفراد، كالمهنة والسكن والحالة الاقتصادية والحالة الصحية والتعليم وكلها متصلة ببعضها البعض¹.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن القول أن البيئة الاجتماعية لها تأثير بالغ على حياة الأفراد والجماعات بشقيها المادي واللامادي (القيمي الثقافي)، خاصة ما اتصل منها بمجال العمل، وفي ما يلي سوف نبرز أهمية تأثير القيم الثقافية للعمل في المجتمع على اختيار الشاب لفرصة عمل مناسبة وذلك ومن خلال المكانة الاجتماعية للمهنة، تصنيف المجتمع لقطاعات العمل حسب الرغبة، بالإضافة إلى نظرة المجتمع للعامل في قطاع معين. ومن جهة أخرى فرص العمل المتاحة أمام الشاب في بيئته وذلك من خلال أفكار الشباب عن عالم الشغل والقطاع الذي يمكن أن يوفر فرص عمل أكثر لهم، المجهودات المبذولة من طرف الدولة في هذا الشأن، بالإضافة إلى مجهودات الجامعة في توجيه الخريجين نحو اختيار عمل مناسب.

(2) القيم الثقافية للعمل:

إن قيم العمل مفاهيم دينامية أي أنها مؤثر ومتأثر بما حولها، فهي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك، ومتأثرة بالمتغيرات المحيطة بها سواءً كانت تكنولوجيا اقتصادية أم اجتماعية... ولقد اختلفت وتعددت القيم التي يحملها المجتمع ويلقي بظلالها على خريج الجامعة حينما يفكر في التوجه إلى العمل الحر. ومن بين القيم التي تواجه العمل في القطاع الحكومي هو احتلال الولاء، فكما هو معروف فإن ظاهرة الولاء تكون للأفراد والجماعات، الأهل، الأصدقاء، العصابة، القبيلة وللوطن، غير أن مفهوم الولاء تعداه أيضاً إلى مفهوم الإدارة وذلك حينما يتم طرح فكرة الولاء لعمل ما بصرف النظر عن علاقة

¹ - عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات (انجليزي، فرنسي، عربي)، الكرنك للكمبيوتر (ن ت) الإسكندرية مصر، ص 1313.

الفرد به اقتصادياً، وهو يعني نشوء نوع من الارتباط العقدي والأخلاقي إزاء الوظيفة، وهو يعتبر من المستلزمات الضرورية للاستمرار فيها. ويمكن إسقاط فكرة الولاء على حال الخريج الجامعي حينما تكون هذه الفكرة سبباً قوياً له للتوجه للعمل الحر، وهذا خلق لدى الخريج تصوراً جديداً عن العمل الحكومي سبب له أحكاماً قيمة قد تتنافى مع متطلبات العمل الحر. فالخريج يطمح لتحقيق نوع من الولاء الذاتي نحوى نشاط يحظى بالاهتمام والتطوير¹. ويمكن أن يكون للعناصر التالية تأثير على مشروع حياة الشاب المتخرج من حيث الخصوصية أو العمومية.

1. **المكانة الاجتماعية للمهنة** : قبل التطرق لهذا المفهوم نعرف أولاً **المكانة الاجتماعية** بصفة عامة، وتعتبر هذه الأخيرة عن الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين وقد يحدد هذا الوضع: الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى، بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقات بأشخاص آخرين. ويمكن تحديد المكانة الاجتماعية من ناحية أخرى بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع².

أما **المكانة الاجتماعية للمهنة** أو ما يصطلح عليها الموقع أو المكانة المهنية: هو بالتأكيد قليل الوضوح ويختص بدرجة الاعتبار التي يمنحها المجتمع لكل نشاط بحد ذاته، لأسباب معينة مثل (التضحيات التي تؤدي إليها، المصاعب التي يطلب التغلب عليها لأجل النجاح فيها، الرفاه الذي تقدمه للغير ...) والوضع الاجتماعي للذين يحملون هذه الألقاب. وفي ذهن مؤلفي الأبحاث أن كل ذلك يشكل مجموعة من الميزات التي لا يمكن الفصل بينها وتؤلف في نظر الجمهور كلاً موحداً، مما ينبغي تحديد قيمته الإجمالية بدقة. ففي كل مجتمع يوجد عدد معين من القواعد غير المكتوبة تخص العلاقة بين النشاطات

¹ - فني غنية ، خريج الجامعة الجزائرية والأعمال الحرة ، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع الجزائر، عدد 18 ، 2013 ، ص 256-257.

² - عبد الفتاح مراد: مرجع سابق ، ص 1330

المهنية والوضع الاجتماعي، وتكون هذه القواعد في العمق متشابهة تماماً لتلك التي تحدد بشكل رسمي النشاطات المهنية التي كان نبلاء النظام القديم يستطيعون التفرغ لها دون الهبوط إلى مستوى أدنى. أما المهنة التي لا تتمتع باعتبار اجتماعي كافي فلا يستطيع تبنيها أحد من أفراد الطبقات العليا دون أن تلحق به انخفاضاً في مرتبته إلى أجل طويل والعكس، فإن فرداً يتقدم في التدرج المهني يتوجه طوعاً أو كرهاً إلى تغيير محيطه ومن كانوا زملائه في العمل إلى وقت قصير وظلوا في مراكز ثانوية، ويجبره محيطه المهني على تغيير مظهره ولغته، إذ لم يعد دخله كما كان في الماضي. وفي ذهن كل واحد لائحة بالعلاقة بين المهنة والظروف والصفات الفكرية والخلقية، بحيث يؤدي مجرد الاسم إلى استحضار ذهني للموقع المهني والاجتماعي الملائم، ولنموذج من الشخصية بشكل آلي¹. ويقصد بها كذلك نوعية المهن التي يختلف بعضها عن البعض الآخر في خصائص محددة داخل التصنيف المهني، وترتبط محددات المكانة الاجتماعية بدرجة تصنيف الفضائل المهنية داخل التنظيم بمجموعة من المتغيرات القائمة في ثقافة المجتمع وحضارته، مثل السلالة والتقاليد المهنية التي تمثلها كل جماعة مهنية، فهذه الظاهرة تمثل مجموعة القيم الرمزية التي تتفق عليها الجماعة في النظر إلى محددات المكانة لكل مهنة على حدة².

2. **تصنيف المهن:** وضع وحدة لتصنيف المهن هي مفهوم العمل الذي تم تحديده

على أنه مجموعة واجبات يجب أن تتجز من قبل الفرد على أن يتم التماثل مع عنوان العمل. وغالباً ما تكون المهنة مرادفة للعمل لكونها قد تشير إلى مجموعة أعمال متشابهة تتماثل مع عنوان مهن عامة ويمكن وصف الأعمال والمهن ليس فقط في مجال الواجبات بل من خلال اتصافها بالصفات الأخرى مثل المهارة، المسؤولية الدخل مستلزمات العمل

¹ - جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ت: حسين حيدر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 ص 123-122.

² - الضبع عبد الرؤوف: علم الاجتماع الاقتصادي، ط1، دار الوفاء، لإسكندرية، 2004، ص 136.

وسمعة ومكانة العمل. وهناك صفات أكثر انتشاراً مستقاة من الأطراف المساندة للمهنة مثل نمط العيش، التأنيق الثقافي ومثاليها، وتعد أصناف المهن طرق جوهرية للمجاميع وترتيب الأعمال والمهن¹.

وتعبر طبيعة العمل عادة عن العامل الذي يأتي في الطليعة لتفسير الموقع المتميز بالاعتبار الكبير للمهن الحرة أو الإدارية، ويقصد بذلك النشاطات ذات القيمة الاجتماعية الكبيرة والضرورية للجماعة، وهي تتطلب معارف واسعة وتستدعي معنى المسؤولية والعقل. وتحتفظ بالضرورة بالكثير من الاستقلالية وتطبق في ظرف ملائمة وبالتالي يذكر الدخل والاعتبار الاجتماعي طوعاً، ولكن بقليل من التكرار والإلحاح. وترتبط جميع هذه السمات وظيفياً بالصورة التي يضيفها الجمهور على المواقع العليا. أما الانتقادات المتعلقة بالأوضاع الأقل توافقاً، فلا لحماية بينها فهي تنحصر في تعداد غير منتظم، وبدون أية تفسيرات لبعض الوقائع مثل النقص في المهارة الدخل الضعيف، المستوى الثقافي لزملاء العمل... وتجري الأمور وكأن في ثقافتنا رسماً بيانياً قوامه التفسير الذي يحضر في الذهن بشكل آلي، من أجل عرض امتيازات نوي الموقع الأفضل، ولكنه يبقى غير كافي لأنه ينبغي عرض حالات الحرمان والتضحية المفروضة على الفئات الأدنى².

هذا فيما يخص وجهة النظر العلمية في تصنيف المهن، أما التقسيم الاجتماعي للعمل فهو يتميز بصفتين أساسيتين وهما: أن أنواع العمل الداخلة ضمن إطار التقسيم الاجتماعي للعمل فهناك الأعمال الحرة التي يزاولها الأفراد أنفسهم والتي لا تخضع للرقابة والتوجيه والإشراف، وهناك الأعمال البيروقراطية التي يمارسها الأفراد في المؤسسات الكبيرة التي يشتغل فيها الموظفون والكتابة لقاء أجور ورواتب معينة وهذه الأعمال تحتاج إلى رقابة وتوجيه وإشراف، ومثل هذه الأنواع من الأعمال هي التي تحدد طبيعة الشرائح الاجتماعية

¹ -معين خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق، عمان الأردن، 2006، ص 318.

² - جورج فريد مان، بيار نافيل، مرجع سابق، ص 126-127.

ونوعيتها في المجتمع، وهي التي تصنف الأعمال إلى درجات مختلفة لها أهميتها في رسم هياكل علاقات الإنتاج في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، إن كل عمل من الأعمال الموجودة في المجتمع تحتاج إلى قابليات وميول ورغبات معينة، فهناك من الشباب من يرى أن بريق العمل الحر من الناحية المادية أكثر لمعاناً من بريق العمل الوظيفي، في حين يرى البعض الآخر من الشباب الجامعي أن بريق العمل الوظيفي من الناحية الاعتبارية والمعنوية فضلاً عن الناحية المادية أكثر لمعاناً من العمل الحر¹.

3. نظرة المجتمع للعامل في قطاع معين: وكما ذكرنا آنفاً بأن كل ما يقع في محيط الفرد وبيئته من تنشئة اجتماعية وحاجاته وميوله وواقعه وظروفه، سواءً كانت ظروفه خاصة أو ظروف مجتمعه يمكن أن يكون لها تأثير في قراراته واختياراته لنوع العمل، كما وقد تؤثر نظرة الناس إلى نوع العمل في اختيار الشباب، فكلما كان العمل يتمتع باحترام أفراد المجتمع واحترام لشخصية الفرد الذي يعمل فيه كلما زاد تقرب الشاب نحوه وبالعكس²، إذاً ومن هذا المنطلق إذا كان التقدير الذاتي للفرد عن مهنته يعكس مكانة المهنة من وجهة نظر الفرد، فإن نظرة الغير للمهنة من المنظور الذاتي أيضاً تمثل أيضاً انعكاساً لمكانة المهنة من وجهة نظر الغير³.

¹ الموسوعة الإسلامية، الشباب واتجاهاتهم نحو العمل، الموقع الإلكتروني: WWW.balagh.com/mosoa ، 18:14 04-29-2014 (بتصرف)

² المرجع نفسه.

³ الزيات كمال عبد الحميد، علم اجتماع الصناعي والمهني (نماذج تطبيقية)، مكتبة النهضة الشرق، القاهرة، 1987، ص 182.

3) فرص العمل المتاحة في بيئة الشاب المتخرج:

إن الخطط التعليمية والمهنية تتأثر بالفرص المتاحة للتدريب أو الوظيفة الممكنة، والتي تتحكم فيها ظروف الحياة الاقتصادية العامة في الدولة، تؤثر في فرص التوظيف مما يدفع بالأفراد إلى اختيار الأعمال التي لا تتناسب مع ميولهم ورغباتهم بغض النظر عن مواصفات وشروط هذه الأعمال، حيث يبقى الهم الوحيد لهم هو الحصول على عمل.¹ ومن أجل أن لا يقع الشباب في هذه المشكلة يجب أن يأخذ النقاط التالية بعين الاعتبار:

1. أفكار الشباب عن عالم الشغل و القطاع الذي يوفر لهم فرص عمل أكثر:

إن ما يستدعي الانتباه إليه في أفكار الشباب وتصوراتهم لعالم الشغل هو كونهم يحملون نظرة تقترب كثيراً من الواقعية والبرجماتية لهذا المستقبل الذي يسهل أو يصعب بحسب أصناف التعليم والأسرة التي ينتمي إليها أولئك الشباب²، لذا لا بد أن يتوفر لدى الشاب معلومات كافية عن الوظيفة التي يرغب أن يلتحق بها، بحيث تشتمل على طبيعة العمل، المؤهلات الدراسية المطلوبة، قيود العمل، الالتحاق بالعمل و شروط العمل³. بالإضافة إلى القطاع الذي يمكن أن يوفر لهم فرص عمل أكثر، خاصة وأن مسألة تشغيل خريجي لم تعد تقتصر على القطاع الحكومي فقط بل تتعداه إلى القطاع الخاص، خاصة وأن الجزائر بعد الانفتاح الاقتصادي والتوجه نحو الاقتصاد الحر فتحت المجال واسعاً للاستثمار في القطاع الخاص، الذي يستقطب بدوره أيضاً اليد العاملة من الإطارات الجامعية الجزائرية. إلا أن هناك مشكلة يطرحها هذا القطاع تتمثل في عدم أهلية وكفاءة هذه الإطارات فعلاً للعمل في القطاع الخاص، فالجامعات والمعاهد تخرج أعداداً كبيرة جداً تفوق الاحتياجات المتوقعة غير أنها ليست معدة بالشكل المطلوب. ويوجد هناك عامل آخر أدى بروز هذه

¹ - الدهري صالح حسن، مرجع سابق، ص 60.

² - الموسوعة الإسلامية، الشباب واتجاهاتهم نحو العمل، الموقع الإلكتروني: WWW.balagh.com/mosoa، 18:14 04-29-2014.

³ - الدهري صالح حسن، نفس المرجع ص 60

المشكلة، وهو انحسار الفرص الوظيفية التي كانت متاحة من قبل الحكومة ففي السابق كانت تستوعب كل متخرج من الجامعة، أما في الوقت الحالي فإن المساحة بدأت تضيق بشكل ملفت للانتباه. وإن الملاحظ في الجزائر كما في أغلب الدول العربية أن الوضع الذي يجذب خريج الجامعة إلى الجهاز الحكومي، وعدم إقبالهم على العمل في القطاع الخاص يسببه أن أنظمة وسياسات التوظيف والتشغيل والتحفيز والتعويض في القطاع الحكومي تشجع على الاسترخاء واللافعالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يقع اللوم أحياناً على أرباب القطاع الخاص الذين يتهمون بأنهم يفضلون تشغيل اليد العاملة الأجنبية نظراً لأنها ترضى بالأجور الرخيصة وقبولها بساعات عمل طويلة وشاقة، ويرد أصحاب القطاع الخاص على هذا الاتهام فيلقون اللوم على الشباب أنفسهم، وعلى وزارة التشغيل التي ترغب في تشغيل الخريجين وهم غير مدربين على الحياة العملية بشكل كافي، فضلاً عن أن الكثير منهم يميلون إلى العمل السهل والبسيط ويتهربون من العمل المعقد، وعدم الانضباط والالتزام التام الذي يفرضه العمل في القطاع الخاص¹.

2. سياسة الدولة في توفير فرص العمل للشباب : هناك مجموعة من السياسات والتدابير المتخذة في مجال العمل ونذكر منها ما يلي:

(1) في التعليم واحتياجات سوق العمل : إن تحقيق أهداف التعليم بوجه عام والتعليم الجامعي بوجه خاص ينبغي أن يتم على ضوء إطار الخطة الشاملة للتنمية، وعدم وجود علاقة ارتباط بين التخطيط للتعليم وخطة التنمية يؤدي من ناحية إعداد الموارد البشرية إلى نقص في بعض المهارات والاختصاصات المطلوبة، لتنفيذ خطة التنمية من جهة وإلى خلق البطالة بين الخريجين الذين يملكون مؤهلات من جهة أخرى، ومع أن الدولة قد تتدخل لمعالجة ظاهرة البطالة بين الخريجين الجامعيين عن طريق تشغيلهم في أعمال لم يتم تدريبهم وإعدادهم إليها، إلا أنه يعني في كثير من الحالات الخسارة المادية والضياع

¹ - فني غنية: خريج الجامعة والأعمال الحرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، عدد: 08 ، الجزائر، 2013 ، ص 271-272.

الاجتماعي والنفسي وفقدان الشعور بالمسؤولية لأنهم يعملون في دوائر لا تحتاج أصلاً إلى خدمتهم. في حين أن إستراتيجية التعليم الفعالة هي التي يجب أن تتلاءم مع السيورة الاقتصادية والاجتماعية للتشغيل، بمعنى آخر فإن قطاع التعليم في الدولة عليه أن يتلاءم متطلبات عالم الشغل وتوفير فرص العمل للفئات من الشباب الذين يتخرجون من المعاهد والجامعات. وكثيراً ما تعمل حكومات الدول النامية على امتصاص هؤلاء الخريجين في الأنشطة الحكومية وفي دوائر القطاع العام المختلفة حتى مع عدم وجود حاجة اقتصادية إليهم، مما ينتج عنه تكديس أعداد كبيرة من الأيدي العاملة فيها أي خلق حالات البطالة المقنعة ونقص التشغيل، كما إن زيادة الضغط على التعليم الجامعي أدى إلى زيادة العروض على سوق العمل، مما دفع المسؤولين في الدولة إلى الزج بالخريجين في أعمال تخالف تماماً مجال تخصصهم، وكذا نقلهم من عمل لآخر مجال التخصص الذي درسه، إن فعالية التعليم الجامعي في تأدية رسالته في إعداد وتطوير الموارد البشرية اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية تقتضي إيجاد الموازنة بين الجنبيين الكمي والنوعي، لأن الاتجاه السائد في الوقت الحاضر لا يزال في صالح التطور الكمي للتعليم على حساب التطور النوعي¹.

وبالتأهيل والتحليل السوسيولوجي، فإن ما يحدث في سياسة التعليم إنما يعبر عن الغياب الحقيقي " لنظرية رأس المال البشري" وغياب عنصر التنسيق بين مخططات التعليم وسوق العمل².

(2) **في التشغيل:** تعتمد الكثير من الدول ومن بينها الجزائر إلى اتخاذ سياسة للتشغيل تهدف إلى امتصاص المتعلمين العاطلين. رغم أن عدم الحاجة إليهم، في العديد من القطاعات العمومية الاقتصادية والخدماتية لكن هؤلاء العمال لا يشكلون طاقة فاعلة في

¹ - فني غنية، نفس المرجع، ص 266-267

² - نفس المرجع، 269 .

القوى العاملة، بل إنهم في الغالب يشغلون وظائف هامشية ليس لهم فيها أية سلطة أو قرار. وقد يستدعي الأمر أنهم لا يعملون أي عمل ذو فائدة وهذا ما نسميه ظاهرة التشغيل الناقص أو البطالة المقنعة، أي أن هؤلاء يعملون شكلياً لكنهم في الواقع لا يمارسون أي أعمال فعلية حقيقية. لذا أصبحت قضية توظيف الخريجين معضلة كبرى في الجزائر، وما زاد المشكلة تفاقمًا هو تضخم مشكلة البطالة بينهم حتى أضحي سوق العمل عاجزاً حتى الآن عن استيعابهم بصفة شاملة وهو مطلب مستحيل التنفيذ، مما دفع الحكومة إلى إرجاء سرعة تعيين الخريجين فور تخرجهم لضمان تنظيم عملية التوزيع وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين أمام جميع الخريجين، وعلى الرغم من هذا نجد أن نظام ضمان التعيين له تأثير قوي بين الآباء والأبناء إيماناً بفكرة " الشهادة ضمان للحصول على وظيفة"¹.

3. جهودات الجامعة في توجيه الشباب نحو عالم الشغل: إن التعليم العالي

بالجزائر الذي يسعى إلى تطبيق معايير الجودة، ويواجه تحدياً كبيراً في مواكبة النظام العالمي المزمع ترسيمه في سياق العولمة، بالرغم من التطور الكمي الهائل في شبكة مؤسسة التعليم العالي، والزيادة الكبيرة في أعداد الطلبة الذي يقدر بحوالي مليون و300 ألف طالب، وتبني نظام الجودة من خلال القيام بإصلاح 2004 المتمثل في تطبيق نظام LMD الذي يهدف إلى تحسين نوعية التعليم وضمان جودة التكوين، وتأمين مرافقة بيداغوجية للطلاب من خلال مده بالمعارف الضرورية والأدوات المنهجية التي تمكنه من اختيار مسلك التكوين الذي يرغبه بما يتناسب وقدراته، ومن ثم بناء مشروعه المهني من موقع الكفاءة والمهارة والافتتار هذا من جهة، ومن جهة أخرى إلى انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وتفعيل علاقتها من خلال الشراكة والتدابير مع الوسط المهني، وإقحام المهنيين بما يلبي احتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومتطلبات التنمية المستدامة، بما يعزز العلاقة بين التكوين والتشغيل لأن النظرة التقليدية في العملية

¹ - فني غنية، نفس المرجع : ص 270-271 .

التعليمية والتكوينية والتي كان مركز الثقل يركز على مبدأ "ماذا تعرف" أصبحت يتجه بموجب الإصلاحات إلى ربطه بمبدأ "كيف تستثمر ما تعرف"¹.
وعليه فإن دور الجامعة مهم جداً في توجيه الشاب المتخرج نحو عالم الشغل ويتجلى ذلك من خلال النقاط التالية²:

1. على المستوى الوطني لا بد من الدفع بالمقررات التعليمية التي تنمي روح الابتكار والمهارات الإبداعية حتى تتطابق مخرجات التعليم مع احتياجات عالم الشغل.
 2. تكثيف برامج التثقيف والتدريب لتأهيل الشباب الخريجين على فكرة العمل الحر.
 3. من أجل التخفيف على القطاع العام في الدولة فإنه لا بد من انفتاح الجامعات على المراكز والأنشطة الإنتاجية للقطاع الخاص، والتعاون المشترك من خلال البرامج التدريبية والبحثية في موقع العمل والتي ترتبط بالمناهج الدراسية في الجامعات.
 4. تنشيط نقل خبرات الرموز الناجحة من رجال الأعمال إلى الشباب الخريجين من خلال تكثيف لقاءات التثقيف والتدريب بالكليات المختلفة، بما يسمح بتأصيل وترسيخ فكرة الاقتصاد الحر وعرض القدوة الصالحة لأجيال الشباب من الخريجين الجامعيين.
- **إسهام جامعة أدرار في توجيه الطلبة نحو سوق العمل** : تعمل جامعة أدرار جاهدة في مساعدة الشباب المتخرج لمعرفة البدائل المتاحة في سوق العمل خاصة ما ارتبط منه بالأعمال الحرة وخلق مشاريع صغيرة ومتوسطة، لأن القطاع العمومي بشقيه الاقتصادي والخدماتي لم يعد قادراً على استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين الجامعيين، ويظهر ذلك من خلال ما يلي:

4. **إنشاء دار المقاولاتية** : وذلك بموجب اتفاقية تعاون وشراكة بين جامعة أدرار والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، من بنودها إنشاء دار المقاولاتية داخل الجامعة

¹ - أحمد زرزور: تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل " دراسة ميدانية " ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، عدد 10، مارس 2013. ص 88-89.

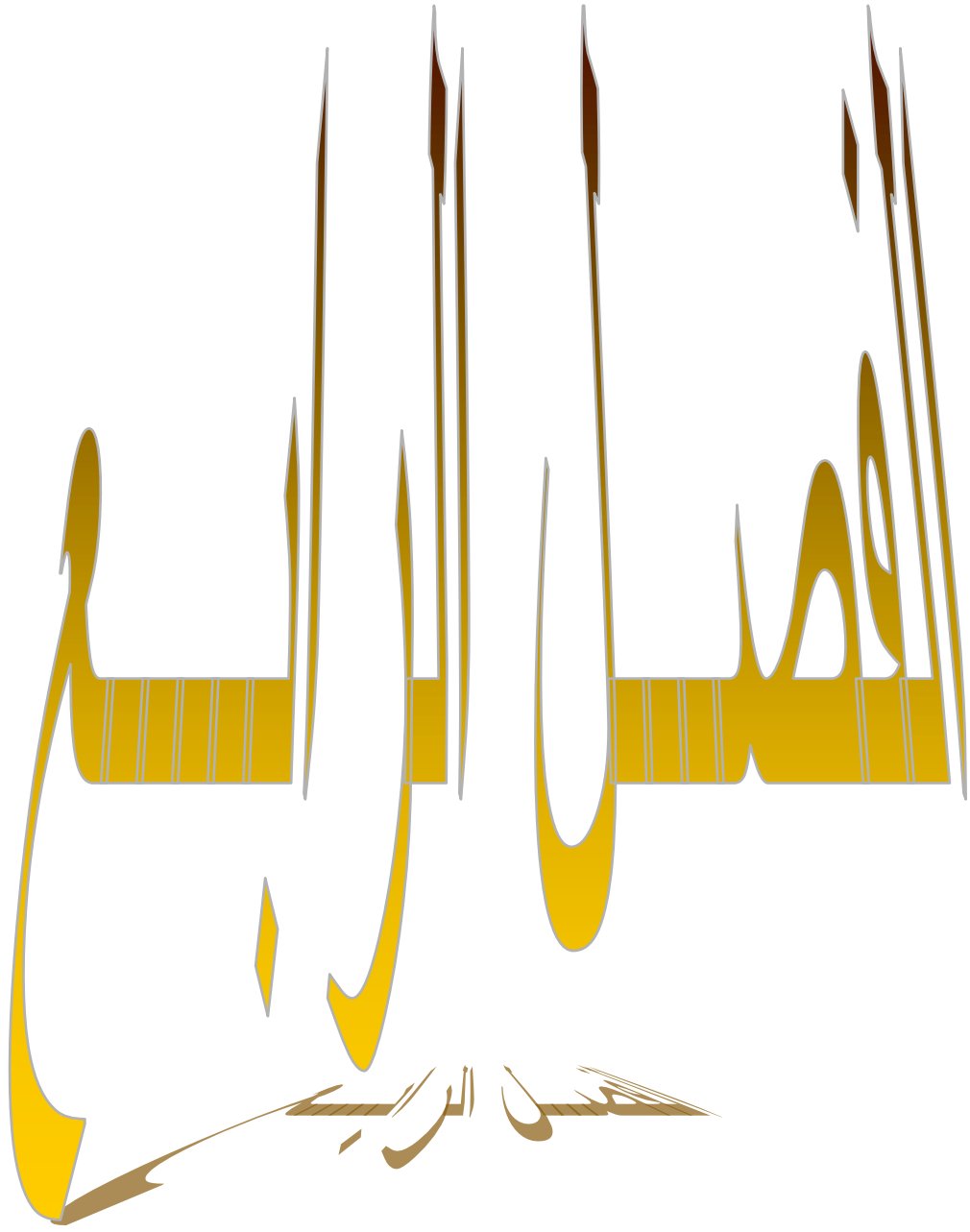
² - فني غنية مرجع سابق: ص 269-270.

وذلك في جوان 2013، وتم تنصيب اللجنة التي تشرف على هذه الدار في 04 ديسمبر 2013 متكونة من وسطاء من الجامعة ووسطاء من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وتم الافتتاح الرسمي للدار في 09 فيفري 2014. وتعرف دار المقاولاتية أو ريادة الأعمال بأنها القدرة على تحديد الفرص في السوق، وتدبير الموارد اللازمة واتخاذ التصرفات والإجراءات اللازمة للاستفادة من منها وتحقيق هذه الفرص. لذا جاءت دار المقاولاتية كآلية جديدة تربط بين مخرجات الجامعة (الطلبة، ونتائج البحث العلمي) واحتياجات السوق من مشاريع صناعية وفلاحية وخدماتية تساهم في تلبية احتياجات المجتمع وبناء ثروته، مع توفير جملة التسهيلات لدى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب. ومن مهامها أنها تسعى إلى نشر روح المقاولاتية أو روح المبادرة بين طلبة الجامعة من الطلبة الذين اختاروا العمل الحر كمسار لمستقبلهم، مرافقة الطالب في تحديد مشروعه الفكرة كخطوة أولى أساسية، مرافقة الطالب كذلك في إعداد مخطط أعمال لمشروعه، إقامة دورات تدريبية في المقاولاتية، مرافقة الطالب حامل المشروع في إعداد ملف مشروعه لدى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، توفير كل التسهيلات للطالب حامل المشروع في هيئات الدعم، مرافقة الطالب حامل المشروع بعد الإنشاء في تسيير مؤسسته، وتقديم دورات تدريبية واستشارات في هذا الصدد وكذا إقامة أيام إعلامية ومسابقات في الفكر المقاولاتي. وتترجم كل هذه المهام من خلال البرامج التالية:

"مشروعي" ويرافق الطالب صاحب المشروع وكذا "تجوم المقاولاتية" وهي مسابقة توجه لفائدة طالبة الجامعة حاملي المشاريع، بالإضافة إلى "الجامعة الصفية" وهي تظاهرة علمية لمدة 05 أيام يتم من خلالها تقديم محاضرات متنوعة لفائدة الطلبة حاملي المشاريع¹.

¹ - يوسفات علي، مطويات للتعريف بالدر المقاولاتية .

5. الأيام الدراسية: اليوم الدراسي التاسع حول: المقاولاتية كإستراتيجية لترقية الاستثمار بالجنوب الجزائري "أدرار نموذجا"، منظم من طرف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالتعاون مع مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري في 05 مارس 2014.
6. الأسبوع العالمي للمقاولاتية : تظاهرة تتيح الفرصة للشباب لإبراز تطلعاتهم وتشجيعهم على تنفيذ مشاريعهم على أرض الواقع، انطلق هذا الأسبوع في عدة بلدان عالمية منها الجزائر التي احتفلت به ابتداءً من 17 نوفمبر 2014. وتهدف هذه التظاهرة المنظمة تحت رعاية وزارة الصناعة والمناجم إلى تطوير المقاولاتية، وإبراز ظروف استحداث المؤسسة وسبل تجنيد الموارد وعرض مختلف البرامج ووسائل ترقية الثقافة المقاولاتية وتطوير تنافس المؤسسات على المستوى المحلي.



سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مجموعة من العناصر المرتبطة بقطاعي العمل العام والخاص، وذلك من خلال المفهوم وأنواع المؤسسات في كلا القطاعين، وكذا العناصر التي يركز عليها التمييز بين القطاعين، وغيرها من العناصر الأخرى وذلك كما يلي:

أولاً: القطاع الخاص: من خلال هذا العنصر سوف نعرض بعض العناصر المرتبطة بالقطاع الخاص، مثل المفهوم الكلاسيكي والحديث لهذا القطاع ومتطلبات قيامه، وكذا أنواع المؤسسات فيه ودور الدولة في حمايته، وذلك من خلال ما يلي:

1) مفهوم القطاع الخاص:

القطاع الخاص في مفهومه التقليدي يشمل النشاطات الإنتاجية السلعية منها والخدمات ذات الصيغة الفردية، الأسرية أو المؤسساتية التي تقوم أساساً على المبادرة الحرة والتدابير الحرة ومخاطر السوق. ونعني بالنشاطات الإنتاجية كل ما يتعلق بخلق ثروات قابلة للترويج، أي تلك التي يقابلها طلب داخلي أو خارجي مضمون أو متوقع يتسم بالقدرة على الوفاء وبالربحية، سواءً كان ذلك الطلب يهدف إلى تلبية حاجات إنتاجية (مدخلات) أو حاجات استهلاكية، ومعنى هذا هو أن أي نشاط إنتاجي لا يتصف بهذه المواصفات كلها يخرج عن وظيفة ومسؤولية ومفهوم القطاع الخاص التقليدي، ويعرض سلامة القطاع للهلاك عاجلاً أم آجلاً، ثم أن المبادرة الحرة والتدبير الحر تعنيان أن المقاول سواءً كان فرداً أو أسرةً أو مؤسسةً له الصلاحية الكاملة في اختيار النشاط الإنتاجي، الذي يزيد ريادته وكذلك في تصريف شؤون مشروعه، أما أن المقاول الخاص يكيف عرض سلعه وخدماته حسب مواصفات الطلب المضمون أو المتوقع، فمعناه أنه يتعامل مع سوق أو

أسواق تنطوي بطبعها على مخاطر ورهانات واحتمالات ربح أو خسارة كبيرة أو صغيرة. فإذا غاب السوق غاب معه القطاع الخاص¹.

لا شك أن مثل هذا التعريف التقليدي للقطاع الخاص يبقى نظرياً إلى حد ما في الأنظمة الليبرالية المتقدمة العربية أساساً. حيث أن ما يسمى باقتصاد السوق هو في الحقيقة أصناف وأنواع لا صنف واحد، أي أنه اقتصاد مشوه بشتى الانحرافات والقيود والضغوط والامتيازات منشأها تدخلات الدولة المباشرة وغير المباشرة. سواءً كان ذلك على مستوى التأثير في نظام الأسعار، بما في ذلك الأجور ونسب الفائدة وقيمة العملة المحلية في أسواق الصرف، أو على مستوى السياسات الضريبية المعتمدة والتي قليلاً ما تكون حيادية بالنسبة لتوظيف الموارد الإنتاجية بين القطاعين العام والخاص، أو على مستوى الإجراءات الإدارية والنمطية التي أكثر ما تحد من سرعة بل من حرية الأفراد في أخذ القرارات في القطاع الخاص. أو على مستوى الامتيازات المفرطة بل الاعتباطية الممنوحة للقطاع العام على حساب تنافس نزيه وعادل بين الفعالية الاقتصادية على الساحة الاقتصادية، كما يرجع تشويه اقتصاد السوق في المفهوم التقليدي إلى انتهاك الشركات العالمية والمتعددة الجنسيات الأسس التنافسية النزيهة من شفافية على مستوى الأسعار وتكافؤ الفرص، فيما يتعلق بالنفاذ إلى الأسواق الدولية وحتى الأسواق المحلية والحصول على التقنيات الإنتاجية والتمويلات الضرورية كماً ونوعاً وتكلفتاً، والاستفادة من الحماية الاقتصادية و الدبلوماسية والسياسية، هذا فضلاً عن ما تفرضه هذه الشركات من ضغوط وشروط لما تملكه من خبرة تكنولوجية، ورأس مال يتعدى في بعض الأحيان دخل مجموعة من الدول مجتمعة².

أما القطاع الخاص في مفهومه الحديث فهو عبارة عن ذلك الشق من العمل الذي يزاوله الأفراد في مجتمع ما، دون توجيه من الدولة إلا بحدود ما تقتضيه مسؤولياتها تجاه حماية

¹ - رشاد السيد غنيم، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، لبنان، 2010، ص 324 .

² - رشاد السيد غنيم، المرجع نفسه، ص 324-325

المصالح العامة للمجتمع، وتوفير البيئة الملائمة لقيام هذه المصلحة، والمقصود بالعمل هنا هو كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره وكذلك الخدمات¹.

ويختلف مفهوم القطاع الخاص باختلاف الفلسفات الاقتصادية والاتجاهات النظرية، فالنظرية الاقتصادية الرأسمالية تستمد فلسفتها انطلاقاً من قناعتها بأن تقدم المجتمعات وتنميتها هي نتاج تقدم وتنمية أفرادها، ولذلك ينبغي على الدولة البعد عن التدخل في شؤون القطاع الخاص وأن تكفي بالعمل على توفير البيئة الملائمة لنشاطه وحرية التعامل بين أفرادها، بينما تستمد النظرية الاقتصادية الاشتراكية جذورها الفلسفية من الفكرة القائلة على أن تقدم أفراد المجتمع وتنميتهم ينبع من تقدم المجتمع وتنميته، ولذلك ينبغي على الدول أن تقوم بدور القطاع الخاص أو توجهه مباشرة الوجهة التي تضمن تقدم وتنمية المجتمع. ومن ثم فإن التمييز بين القطاع العام (أي النشاط الذي يزاوله الدولة بهدف توفير الخدمات العامة والأمن الداخلي والخارجي)، والقطاع الخاص (أي النشاط الذي يزاوله أفراد المجتمع بمحض إرادتهم بهدف الربحية المشروعة). مبني على الفلسفة الرأسمالية والاشتراكية، على فكرة حتمية الصراع بين الرغبات والمصالح الفردية والاجتماعية. ولذلك يبرِّح منظور المجتمع الرأسمالي كفة الفرد على المجتمع في ميزان التنمية الشاملة، ويرجِّح منظور المجتمع الاشتراكي كفة المجتمع على الفرد في ميزان التنمية الشاملة.²

وعلى هذا النحو يمكننا القول بأن تعريف القطاع الخاص على أنه مجمل النشاط الحر سواءً كان صناعي أو زراعي أو تجاري أو خدماتي... ، الذي يمتلكه بعض الأفراد أو المؤسسات أو الشركات ويسهم في تنمية المجتمع ويتولى أفرادها بمحض إرادتهم إنتاج وتبادل السلع و الخدمات (دون تدخل من الدولة إلا في حدود ما تقتضيه مسؤوليتها تجاه

¹ - رشاد السيد غنيم، نفس المرجع، ص 326

² - ، نفس المرجع، ص 326

حماية المصالح العامة)، بهدف الربح في حدود قيم وتقاليد وموارد المجتمع ومصالحته العامة كما ترسمها القوانين الرسمية للدولة¹.

ومن واقع هذا المفهوم يمكننا استنتاج مجموعة من المبادئ التي تشكل في مجملها أهم الأهداف التي يتوخى من القطاع تحقيقها نجلها في النقاط التالية²:

أ - المساهمة في التنمية الشاملة للبلاد عن طريق إنتاج وتبادل السلع والخدمات وتطويرها.

ب - المساهمة في توفير الحياة الكريمة في القطاع الخاص من خلال العمل الحر والكسب الذي يتفق وقواعد وقوانين وقيم وعادات وتقاليد المجتمع.

ت - تحقيق التوازن بين الإنتاجية العالية والمحافظة على قيم ومعتقدات المجتمع ومراعاة مصالحته العامة .

ث - تنمية واستغلال موارد المجتمع بكفاءة وفعالية.

ج - المساهمة مع جهود الدولة في صيانة ودعم الأمن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في البلاد، عن طريق حل مشكلات الاجتماعية المختلفة التي تعاني منها المجتمعات الجديدة.

(2) **متطلبات القطاع الخاص:** هناك مجموعة من العناصر يتطلب القطاع الخاص

وجودها من أجل نجاحه نذكر منها ما يلي³:

1. ظهور الميل نحو الادخار: فمتى كان الفرد أو المجتمع مدركين لأهمية المدخرات

وراغبين في تحويل هذه المدخرات إلى استثمارات حقيقية في المجالات الإنتاجية، أو

¹- رشاد السيد غنيم ، نفس المرجع ، ص 327

²- نفس المرجع ، ص 327

³- بولفواس زرقفة ، دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة)، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، عدد 24 مارس 2012 . ص 146

الخدماتية فإن القطاع الخاص يحقق بذلك النجاح، فيجب على الأفراد أن يكونوا واعين بأهمية الاستثمار، ألا يميلوا إلى الاكتناز أو بناء مساكن كبيرة لغرض التفاخر، وبهذا يكون القطاع الخاص تحقق من أهم مطالب لنجاحه، كما يتوجب وجود مؤسسات، والآليات الكفيلة بتحويل المدخرات إلى استثمارات حقيقية.

2. وجود مناخ ملائم لإنعاش اقتصاديات السوق: فلكي يؤدي القطاع الخاص دور رائد في النشاط الاقتصادي فلا بد من تهيئة البيئة الاقتصادية وذلك بإزالة كل المعوقات والقيود التنظيمية والتشريعية.

3. سيادة المنافسة: يعد مبدأ المنافسة شرطاً أساسياً للقطاع الخاص لكي يؤدي دوره فهو يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الاقتصادي ومن ثم تحقيق الكفاءة الاقتصادية، وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

وبهذا فإن إعطاء الدور للقطاع الخاص لكي يساهم في البناء الاقتصادي والاجتماعي يستوجب متطلبات معينة سبق الإشارة إلى أهمها ولا يمكن استبعاد أية منها لأن ذلك سيؤدي إلى عرقلة المجتمع.

(3) أنواع المؤسسات في القطاع الخاص:

تتخذ المؤسسات الخاصة أشكالاً عديدة يمكن ضمها تحت نوعين أساسيين: مؤسسات فردية وشركات.

1 - المؤسسات الفردية:

تنشأ هذه المؤسسات عن جمع شخص يعتبر رب العمل، أو صاحب رأس المال لعوامل الإنتاج الأخرى، ويقدم هذا الشخص رأس المال المكون الأساسي لهذه المؤسسة، بالإضافة إلى عمل الإدارة أو التنظيم أحياناً، وقد يقدم أيضاً جزءاً من عمل المؤسسة، وهذه المؤسسة التي تختلط فيها شخصيتها القانونية بشخصية رأس المال، تعتبر الشكل النموذجي

للمؤسسة القانونية بشخصية صاحب رأس المال، تعتبر الشكل النموذجي لمؤسسة القرن التاسع عشر إذا اقتبست نظرية الفائدة والريح التي أعدت من طرف الاقتصاديين الكلاسيكيين. حيث يحصل فيها رب العمل على كل من الفائدة والريح في نفس الوقت لتداخلهما فيما بينهما. إلا أن التطورات التي شهدتها هذه المؤسسة واتساع نشاطها، قد شهد الفصل بين كل من الفائدة والريح نظراً لأن رب العمل أصبح يجلب الأموال من الغير أو البنوك، وبالتالي فتحصل هذه الأخيرة على الفائدة وعلى عائد رأس المال، أما الربح فيحصل عليه رب العمل، وهو مقابل عملية جمع عوامل الإنتاج ودمجها في عملية الإنتاج أي تنظيم المؤسسة وإدارتها بالمعنى الحالي¹.

ويأخذ هذا النوع من المؤسسات أشكالاً تتباين من مؤسسات إنتاجية إلى وحدات حرفية، تجارية أو فنادق... وغالباً لا يكون عدد العاملين فيها مرتفعاً، وتدخل ضمن مجموعة مؤسسات الصغيرة.

2 - مؤسسات الشركات:

هذا النوع من المؤسسات الذي يتفرع إلى عدة أقسام يتوزع فيها التنظيم أو التسيير ورأس المال إلى أكثر من شخص، وقد ظهرت بذور بعضها منذ عهد البابليين، وفقاً لآثار حمو رابي. ولدى العرب أيضاً في شكل شركة الأشخاص، مروراً باليونانيين والرومان، ومع تطور النشاط الاقتصادي الرأسمالي واتساع الاكتشافات الجغرافية بعد القرن الخامس عشر اكتمل ظهور البعض منها. وتجدر الإشارة إلى أن هذه الشركات لا يمكن قيامها إلا بتوفير بعض الشروط طبقاً للقانون التجاري، مثل توفير الرضا بين الشركاء، والذي يشمل موضوع نشاط الشركة، وقيمة ما يقدمه كل شريك كحصة رأس المال، وأن يكون خالياً من المغالطة و التدليس أو الإكراه. كما يشترط وجود محل لنشاط الشركة أو موضوع لهذا النشاط، إذ

¹ - ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية (موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها)، ب ط ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، ب س ، ص 82

يجب أن يكون مشروع وغير مخالف للنظام والآداب العامة. بالإضافة إلى وجود السبب وهو رغبة الشركاء في تحقيق أرباح من وراء القيام بإنشاء المؤسسة. وتقتزن هذه العناصر بالأهلية اللازمة لإمكانية تصرف الشركاء والقيام بواجباتهم، وتحمل ما يمكن أن ينشأ من ضرر، والتسجيل والإشهار...، ويمكن تقسيم هذه الشركات الخاصة إلى ثلاث أقسام¹:

أ- **شراكة الأشخاص**: يمكن اعتبار هذه الشراكة بأنها إعادة إنتاج لعدد من المؤسسات الفردية، حيث تسمح بتجميع رؤوس أموال أكبر، وبالتالي احتلال أكبر مجال للنشاط الاقتصادي، وتكون شركات الأشخاص حسب القانون التجاري الجزائري كما يلي²:

* **شركة التضامن**: تعد هذه الشركة من أهم شركات الأشخاص إذ يقدم فيها الشركاء حصصاً، قد تختلف من شريك إلى آخر، في القيمة وفي طبيعة الحصة، حيث تأخذ هذه الأخيرة شكلاً نقدياً أو عينياً (مبنى أو آلة أو أصل حقيقي آخر)، أو حصة عمل. في حين أن التزامهم بواجبات المؤسسة نحو المتعاملين معها، تفوق ما يقدمونه من حصص ليشمل ممتلكاتهم الخاصة غير الحصص المقدمة وهذه أهم ميزة في هذه الشركة. كما أن إدارتها وتسييرها قد يضطلع بها شخص أو أشخاص من بين الشركاء أو أجنبي عنهم، بحيث تكون ممارسة التسيير باسم الشركة التي تتمتع بشخصية قانونية مستقلة أو باسم قد يكون اسم أحد الشركاء مع الإشارة إلى وجود شركاء له (فلان وشركاه)، أو قد يحمل اسماً تجارياً معيناً. ويمكن أن يكون نشاطها في القطاعات الاقتصادية المختلفة، دون أن يكون مخالفاً للقانون أو للآداب النظام العام. وغالباً ما تكون ذات أحجام صغيرة أو متوسطة ويتقاضى الشركاء أرباحاً بنسبة ما قدموه من حصص في رأس مالها وبنفس النسب يتحملون الخسائر إن حدثت³.

¹ - ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية، نفس المرجع، ص 83.

² - نفس المرجع، ص 83

³ - نفس المرجع ص 84

* **شركة التوصية** : وهي شركة تتكون من طرفين شركاء متضامنين، وهم مسئولون عن ديون الشركة مسؤولية شخصية بمقدار ما يمتلكون، بالإضافة إلى حصصهم في رأس المال، وشركاء موصين أي تتحدد مسؤوليتهم بقدر حصصهم. وهناك نوعان من شركة التوصية: الأولى شركة توصية عادية، حيث الشركاء الموصين لا يمكن لهم تداول حصصهم، في حين الثانية وهي شركة توصية بالأسهم، تتخذ فيها حصص الموصين طبيعة الأسهم، وهي قابلة للتداول. وفي هذه الشركة لا يمكن للشريك الموصي أن يقوم بإدارة الشركة، كما أنه لا يظهر اسمه في اسم الشركة. وبمقارنة الموصي مع المدين لهذه الشركة فهم يتشابهان إلا أن الأول ليس له ضمان لما يقدمه في رأس المال لأنه يهدف إلى المشاركة، أي قسمة الأرباح والخسائر في حالة حدوثها، في حين يستطيع أن يتحصل الموصي على امتيازات عن الشركاء المتضامنين، مثل ضمان الأرباح بنسب ثابتة وتقدمها المؤسسة حتى وإن لم تحقق أرباحاً حقيقية فهي تتحملها في سنوات مقبلة¹.

* **شركة المحاصصة** : وهي نوع خاص من الشركات إذ رغم توفير الشروط الأساسية للشركة فهي لا تتمتع بشخصية اعتبارية، ولا رأسمال ولا عنوان فهي عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة مالية، أو أعمل بهدف اقتسام ما ينتجه المشروع من أرباح أو خسائر، دون أن تشهر أو أن تكون معلومات لدى الغير. وبهذا فإنها تنظم تنظيمياً خاصاً على أساس الذمة المالية للشركاء، فإذا كان أحدهم مدير فإنه يتعامل باسمه كما لو كان يعمل لحسابه الخاص، حيث يقتصر الآخرون على توظيف أموالهم في أعمال الشركة، في حين يمكن أن تدار الشركة من طرف مجموعة من الشركاء أو من طرف شخص خارجي عنهم، وفي كل الحالات يتعامل المدير (المدراء) كأنهم يعملون لحسابهم الخاص، ولا يذكر أسماء الشركاء الآخرون².

¹- ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية، نفس المرجع، ص 84

²- نفس المرجع ص 85

ب- الشركة ذات المسؤولية المحدودة : تعتبر هذه الشركة أقل قدماً بالنسبة لأنواع الأخرى، حيث لم تظهر سوى في نهاية القرن التاسع عشر 1892 في قانون ألمانيا التجاري، ثم دخلت في القانون التجاري الفرنسي في سنة 1925. وقد اختلف في تحديد مكان هذا النوع من الشركات، فمنهم من يضعه ضمن شركات الأشخاص ومنهم من يضعه ضمن شركات المساهمة أو الأموال، نظراً للشبه الذي يوجد بينه وبين النوعين الآخرين. وحسب القانون التجاري الجزائري فإن هذه الشركة تؤسس بين شركاء لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموه من حصص، فهذه الشركة تتميز أيضاً بمحدودية مسؤولية الشريك بقدر الحصص التي يقدمها، والتي تكون متساوية وغير قابلة للتداول كما أنها تتميز بأن رأسمالها محدود، ولا يجب أن يكون أقل من مبلغ معين وينقسم إلى حصص ذات قيمة متساوية، مبلغها الأدنى محدود بالدينار الجزائري، وعدد الشركاء فيها بالتالي محدود ولا تتم عملية الاكتتاب بشكلها العام¹. أما الإدارة فيها تكون من طرف شريك أو أكثر، أو من طرف شخص خارجي عنهم إذ يقوم بأعمال الإدارة ويرأس جمعية الشركاء التي تناقش حسابات وميزانية الشركة وتصادق عليها، وتتخذ القرارات التي تراها لازمة ويكون التصويت تبعاً لعدد الحصص التي يشارك بها، بحيث عدد الحصص يقابل عدد الأصوات. نلاحظ أن أهمية هذه الشركة تكمن في احتوائها على مزايا شركة المساهمة من ناحية تحديد المسؤولية على قيمة الحصص المكتتبه، وكذلك عدم انحلالها وفقاً للاعتبارات الشخصية. وهذا ما جعلها تنتشر بكثرة في الميدان الاقتصادي بالمقارنة مع الأنواع الأخرى. غير أن غالباً ما تتخذ حجماً متوسطاً نظراً لمحدودية الشركاء فيها، وبالتالي قد واجهت هذه الناحية بتحولها إلى شركات مساهمة من أجل زيادة رأسمالها، ونظراً لأن هذه العملية قد سمح بها القانون التجاري الجزائري. وفي الجزائر أيضاً حسب القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية المستقلة رقم 88-01 الصادرة سنة 1988 تدخل المؤسسات

¹ - ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية، نفس المرجع ص 85

الاقتصادية العمومية التابعة للجماعات المحلية (الولاية، البلدية أو كلاهما) كشركات ذات المسؤولية المحدودة¹.

ج - شركات الأموال (المساهمة): هي شركة تتكون من مجموعة أشخاص يقدمون حصصاً في رأسمالها على شكل أسهم، وتكون قيمة هذه الأخيرة متساوية وقابلة للتداول وبشترائها المساهم عند التأسيس أو بواسطة الاكتتاب العام. و المساهم أو الشريك لا يتحمل الخسارة إلا بمقدار قيمة الأسهم التي يشارك بها، أي تكون المسؤولية محدودة بمقدار هذه الأسهم، في حين أن الشركاء يتقاضون مقابل أسهمهم على شكل أرباح موزعة، إن تحققت ووافقت سياسة المؤسسة، إذن فعائدات الأسهم تغير نتائج هذه المؤسسة ولا تمثل أعباء ثابتة لها. إن أهمية هذه الشركة تكمن في سهولة تكوين رأسمالها وفي إمكانية تجنيد رؤوس أموال معتبرة بعد الاتفاق بين المؤسسين و الذين يوفر جزءاً معين من رأس المال ثم يطرح الباقي للاكتتاب العام. بحيث صغر قيمة الأسهم يجعل الموفرين الصغار بمختلف درجاتهم يشترون هذه الأسهم. كما أن هذه الشركات عند طرحها للسندات التي تشكل قروضا لها فهي تعمل على تجميع الأموال واستعمالها، خاصة وأن السندات تتميز بنسبة فائدة ثابتة بغض النظر عن نتيجة الشركة.

وبهذه الميزة قد شغلت هذه الشركات مجالا واسعا في النشاط الاقتصادي في الدول الرأسمالية خاصة، حيث تزيد نسبتها غالبا عن 70% من مجموع المؤسسات الصناعية أساساً والمؤسسات التجارية بالجملة، بينما ينخفض عددها في القطاع الزراعي نظراً لطبيعته. وتعتبر هذه المؤسسات أهم عون اقتصادي في دفع عجلة النمو الاقتصادي في الدول الرأسمالية منذ نهاية القرن التاسع عشر إلى الوقت الحالي، إذ غطت معظم

¹ - نفس المرجع، ص 86

النشاطات الاقتصادية في هذه الدول، سواءً بالعمل المباشر أو التأثير غير المباشر، رغم وجود المؤسسات التابعة للدولة، أو المؤسسات العمومية التي تقوم بدور هام هي الأخرى¹.

(3) دور الدولة في حماية الحريات الفردية للقطاع الخاص: هناك مجموعة من

التدابير اتخذتها الدولة من أجل حماية العمل في القطاع الخاص وذلك من خلال

مايلي:²

- التدخل في كل صغيرة وكبيرة حيث لا يسمح للقطاع الخاص في التدخل حيث توجد مشكلات وفساد وفجوات في الثروات والدخول التي تقود إلى وجود طبقات مختلفة.
- الإشراف على حماية القوانين والعمل على تنفيذها من خلال تعاون القطاع العمومي مع القطاع الخاص.
- أن تدخل الحكومة يساعد على تحقيق العدالة الاجتماعية ومستويات الدخل المعيشة بشكل يقلل الفوارق الطبقيّة.
- أن تطبيق القطاع الخاص بشكل سيء، وبالتالي فإن هناك مشكلة وعلى ذلك فإن تدخل الحكومة مع القطاع الخاص يتم عن طريق العلاقات التعاونية بينهما وليست على شكل عدائي حيث أن التعاون يوفر تقديم خدمات أفضل وتهيئة الظروف للمنافسة.
- بعد استقلال الدول أصبح هناك دور حكومي أكبر للقطاع العام من حيث الدور الاقتصادي والسياسي في جميع متطلبات الصحة والتعليم والخدمات الأخرى، وأيضا حدود آمنة ومتوازنة ونظام ضريبي، واستقرار وأمن ورفاه وإنعاش وتأمين

¹- ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية، نفس المرجع، ص 86 87

²- زيد منير عبودي: إدارة المؤسسات العامة وأسس تطبيق الوظائف الإدارية عليها ، ط1 ، دار الشروق ، الأردن 2009، ص 287.

مستوى حياة مناسب لتلبية حاجات أساسية من ملابس ومسكن وعمل وتوفير أسعار مناسبة للسلع والخدمات.

ثانياً: القطاع العام

سنحاول من خلال هذا العنصر أن نتعرض لمفهوم القطاع العام، ثم أسباب انتشاره بالإضافة إلى خصائص وسمات المؤسسات العمومية، وكذا أنواعها وغيرها من العناصر الأخرى.

(1) مفهوم القطاع العام:

- يعرف القطاع العام على أنه " ذلك الجزء من الاقتصاد القومي الذي تملكه وتديره الدولة بشكل مباشر أو عن طريق أجهزتها ومنشأتها الرسمية."¹
- تعرف المنظمات العامة كذلك على أنها: " كل مشروع يعجز أو يحجم الأفراد والجماعات الخاصة عن القيام به، إما لضخامة ما يتطلبه من موارد وإمكانيات، أو لقلّة أو انعدام الريح الممكن تحقيقه في المدى القصير. فإذا كان مثل هذا المشروع يمثل منفعة أي يستفيد منه المجتمع ككل يشبع حاجة عامة من حاجات المجتمع، فإن الدولة تأخذ على عاتقها مهمة إنشاء وإدارة هذا المشروع."²

(2) أسباب انتشار المؤسسات العمومية:

لقد شهد القطاع العام في مختلف دول العالم انتشاراً واسعاً سواءً بالتأمينات أو بالإنشاء، ولقد كان وراء هذا الانتشار السريع عدة أسباب، اختلف الاقتصاديون في تحديدها حيث يرى مثلاً R.Gendarme ثلاث أسباب رئيسية للتأمينات: "جانب الأمن، المصلحة المالية العامة، والرغبة في تنمية بعض المنتجات". في حين أن J.Maillet

¹ - سميح مسعود، الموسوعة الاقتصادية، ج 2، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008، ص 560.

² - علي شريف، إدارة المنظمات الحكومية، ب ط، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999، ص 39.

يحبذ: الهدف السياسي، إي جانب استقلالية الدولة والهدف الاجتماعي لحماية بعض الطبقات الاجتماعية، والهدف الاقتصادي. أما ما سنتناوله بالتفصيل هي الأسباب التي عرضها J.A.Kriert وهي كما يلي:¹

1. الأسباب السياسية: وتتفرع بدورها إلى عدة عناصر:

أ - أسباب فُرصية: وتتمثل في التأميمات التي تتم على المؤسسات التي كان يمتلكها أشخاص أجنب أو أعداء في الوطن، مثل تأميمات أوربا المختلفة بعد الحرب العالمية الأولى وبعد الحرب الثانية، للسكك الحديدية ومؤسسة " رونو" للسيارات في فرنسا في سنة 1944 بعد اكتشاف تعاون مديرها مع العدو.

ب - أسباب الأمن واستقلالية الدولة: ومن أمثلة ذلك حالة وجود علاقات بين جهات أجنبية ومجموعة من المؤسسات الداخلية، وهذا يجعل التخوف من اتخاذ هذه الأخيرة لقرارات مضادة لمصلحة الوطن. ويكون هذا التخوف من مساس سيادة الوطن في ظروف الحرب. وفي نفس السياق فقد أسست عدة مصانع للمنتجات الحربية بمختلف أنواعها بين الحربين العالميتين. كما أن القوة المالية والاقتصادية لبعض المؤسسات تمثل خطر على المالية العامة، وفي هذا الصدد فقد أمت عدة بنوك في فرنسا في سنة 1945 ولم يستبعد أن تكون أسباب ذلك التهديد الذي قامت به الأوساط المالية بدفع أوراق الخزينة التي بحوزتها قبل ذلك بسنوات.

ت - الأيديولوجية السياسية: في هذا الإطار فإن الأحزاب المتحكمة بالسلطة في البلد حتى ولو كان رأسماليا، يقومون بإصدار أوامر طبقا لبرامجهم وميولهم الأيديولوجية، وهذا ما حدث في بعض الدول الأوربية بين الحربين.

2. الأسباب الاجتماعية: وتشمل هذه الأسباب الاتجاه نحوى توفير بعض الخدمات أو المنتجات للمواطنين، أو لبعض الطبقات منهم بشيء من الدعم أو بدون مقابل، حيث

¹ - ناصر دادي عدون , المؤسسة الاقتصادية (موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها), مرجع سابق: ص ص88-89 .

نرى أن الخدمات المقدمة من أجهزة الإعلام المرئية و المسموعة وقطاع التعليم مثلا لا تتعلق فيها التكاليف بالأسعار و بالتالي يغيب مبدأ الربحية.

3. أسباب اقتصادية: إن الدولة تتدخل أحيانا لشراء المؤسسات الخاصة التي تحقق خسائر أو لا تستطيع أن الصمود اقتصادياً و مالياً، مثل قطاع البنوك وقطاع النقل وذلك تفادياً لوقوع اضطرابات في القطاعين باعتبارهما أساسيين في الاقتصاد بشكل عام. كما أن الدولة تقوم بتوفير إيرادات لميزانيتها العامة بواسطة الاستغلال في بعض القطاعات مثل الغابات، المعادن، الطاقة، البريد و المواصلات، أو من أجل توفير المواد الأولية بأسعار معقولة.

إلا أن جهاز الدولة أحياناً يقوم بإنشاء مؤسسات نموذجية من ناحية التنظيم والإنتاج، وقد تنشأ أيضاً مؤسسات في القطاعات الاقتصادية التي يهرب منها الرأسمال الخاص، سواء لتكاليفها المرتفعة أو لاستلزام التكنولوجيا العالية وانخفاض المردودية فيها مثل الطاقة النووية.

3) خصائص وسمات المؤسسات الحكومية (العمومية): هناك مجموعة من السمات

والخصائص تتصف بها مؤسسات القطاع العام نذكر منها ما يلي:¹

1. إنها جزء من التنظيم السياسي للدولة المتمثل بسلطتها التنفيذية، كما أنها تتمتع

بسلطة عامة ملزمة يحددها نظامها القانوني، بالإضافة إلى عمومية ملكيتها

وشمولية أهدافها وتنوعها وارتباطها بالمصالح العامة وفلسفة المجتمع.

2. يتمتع قادة التنظيم الإداري الحكومي بمركزيات قانونية تخولهم تمثيل القيادة

السياسية في مواقفهم الوظيفية والجغرافية.

3. تعكس التنظيمات الإدارية الحكومية العوامل والمتغيرات البيئية والمجتمعية وتتأثر

بدرجة كبيرة بخصائص النظام ودرجة النضج والاستقرار.

¹ - عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصر (الفكر التنظيمي ج 1، ط 1، سلسلة الرضا للمعلومات (ن ت) ، سوريا

4. تضعف العلاقات التنافسية والاحتكارية في علاقات المنظمات الحكومية وتقوى العلاقة الاعتمادية والتكاملية فيما بينهم.
 5. يتسم عملها وسلوكها بالشرعية ويزترب على الإخلال والتلاعب أو التقصير بأموالها وبلوائها المسائلة إزاء الحق العام.
 6. تؤول ملكيتها وعوائدها للدولة ويتم إنشاؤها وتنظيمها ودمجها وشطرها أو إلغائها بقرارات رسمية وفقاً لما تقره القوانين والأنظمة التي استحدثت بموجبها.
 7. تتعرض بحكم خصائصها السالفة إلى السعة والكبر والتضخم وتتسم بالشكلية والرسمية وغيرها من الظواهر والأعراض التي يسميها العامة البيروقراطية أكثر مما تتعرض له المنظمات الخاصة والأهلية.
 8. تتعدد عملية التطوير والتنمية وإعادة التنظيم في المنظمات الحكومية بسبب تداخلها وارتباطها الوثيق ببيئتها من خلال العديد من العوامل والمتغيرات السياسية والاقتصادية وغيرها من أمور وقضايا مجتمعية يكون تأثيرها أشد وأقوى مما تتعرض له المنظمات الخاصة.
- بالإضافة إلى الخصائص السابقة يمكن إدراج خصائص أخرى تتميز بها منظمات القطاع العام كذلك¹:

1. الهدف: إن هدف المشروعات الاقتصادية هو تحقيق الربح ولكن قليلاً من المؤسسات والمشاريع الحكومية يكون هدفها الأساسي تحقيق الربح، بينما يكون هدف المؤسسات التجارية واضحاً ووحيداً، يكون هدف الإدارة الحكومية غير واضح ومتعدد الجوانب إلى درجة وجود بعض التناقضات في الأهداف، وحتى الهدف الواحد للدائرة الحكومية فقد يكتنفه الغموض. والنقطة الثانية هي إمكانية قياس أداء

¹ - حديد موفق محمد: الإدارة العامة (هيكلة الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية) ، ط1، دار الشروق (ن ت) الأردن، 2007 ، ص ص 21-22-23

المؤسسة الاقتصادية عن طريق مقدار الربح والخسارة التي تحددها الفرق بين التكاليف والإيرادات. كما تستطيع مثل هذه المؤسسة الحكم بتقديم خدمات لا تطرح في السوق وتمول من الإيرادات العامة للحكومة، وبذلك لا توجد مقارنة بين تكاليف الدائرة الحكومية وقيمة خدماتها للمواطنين وأخيرا فإن العنصر الإنساني هو العنصر الأساسي في الإدارة الحكومية ويصعب التحكم فيه.

2. صناعة القرارات ونطاق الاهتمام: وما نلاحظه أن صناعة القرارات في مجال إدارة

الأعمال يتصف بوجود عملاء محددين في العدد، وأن كل شركة تجري وراء مصلحتها الخاصة ولها منافسون، فكل شركة مهما كانت كبيرة لها عملاؤها من حيث تجهزي المواد الأولية والمعدات وقطاع الغيار وكذلك الذين يقومون بشراء منتجاتها. بالإضافة إلى أنها غير مهتمة بربحية ورفاهية مجهزيها وعمالها ولا المجتمع إلا بقدر ما يحقق لها السمعة الاستمرارية في العمل والربحية، بينما تجد أن الإدارة العامة تختلف عن نموذج صنع القرارات في مؤسسات القطاع الخاص فالحكومة لها عملائها وهم يمثلون الملايين من أفراد الشعب ومعظمهم من دافعي الضرائب ومستفيدين من الخدمة الحكومية، والحكومة لا تجري وراء مصلحتها الخاصة بل وراء المصالح العامة للمجتمع ولا يوجد للحكومة منافسون حقيقيون ولخدماتها المحلية والدولية بل تقوم باحتكار الخدمة التي تقدمها.

3. المسؤولية: يكون الموظف الحكومي مسئول أمام الجهات العليا التشريعية ويعطي

التصريحات لوسائل الإعلام بخصوص قضايا معينة وتمارس عليها الضغوط من قبل جماعات المصلحة، وقد تهاجمها الصحف وتنتقده وتطلب منه تفسير سلوكه وتبرير السياسة التي تحكم الإدارة العامة متعددة منها سياسة إدارية، أما الإدارة الخاصة فلن تكون أكثر من كونها مسؤولية اجتماعية أخلاقية.

4. الصيغة الرسمية: تمثل الإدارة العامة العمل الحكومي باعتبارها أداة لتنفيذ السياسات العامة فهي تتعامل دائماً على أساس شخص عام وليس خاص يحكم الإدارة العامة القانون العام. ويعمل الموظف بصفة رسمية وليس بصفة شخصية، والإدارة العامة تنشئها السلطة العامة وتخضع لسلطة الدولة ولمؤسساتها السياسية الرسمية وتعمل ضمن إطار السياسة العامة التي يرسمها القانون.

5. الشكل التنظيمي: ويقصد به الهيكل التنظيمي بمختلف صورته ومستوياته، ويتضمن السلطة والقوة البشرية والمادية. ويحدد شكل الإدارة العامة البناء الهرمي للجهاز الإداري وما يتضمنه من مستويات إدارية مختلفة، كما يحدد العلاقات التي تحكم هذه المستويات، وتشمل الوزارات والدوائر المركزية والمؤسسات الحكومية والسلطات المحلية والشركات العامة وغيرها من التنظيمات الرسمية والشبه رسمية.

6. بيئة الإدارة العامة: هدفها يتعلق أساساً بالصالح العام وإرادة الشعب كما أنها مرتبطة تماماً بتطوير وظائف الدولة التي تتحكم فيها الاتجاهات السياسية السائدة. إن أهداف الإدارة العامة هي التي تحدد وظيفتها والتي بدورها تترجم السياسات العامة وأهداف الدولة إلى إنجازات.

4) التمييز بين مؤسسات القطاعين العام و الخاص:

إن منظمات القطاع العام الحكومية تختلف في أهدافها عن تلك المنظمات التي ينشئها الأفراد في القطاع الخاص، إضافة إلى الاختلاف في ملكيتها. فالأهداف العامة للمنظمة الحكومية على اختلافها تنطلق من فلسفة الدولة وإيديولوجيتها وسياستها العامة، وتستمد برامجها ووظائفها من السياسات العامة ومصلحة الأمة وجماهيرها، بينما تستمد المنظمات الخاصة أهدافها من طموحات الأفراد وأمانيتهم ومن أغراضهم الشخصية حتى لو أسهمت بطريقة غير مباشرة في تحقيق بعض المصالح العامة. وحين تبادر الدولة من خلال سلطتها التنفيذية إلى إنشاء مشاريع اقتصادية بحثة كأن تبحث عن عملة صعبة، أو تحقق

أرباح وعوائد مالية فإن ذلك لن يجرها من صيغتها الحكومية أو يدخلها في نطاق إدارة الأعمال كما يتوهم البعض، وعليه فإن أنشطة الإدارة العامة تمتد وتتسع لتشمل الأنشطة الاقتصادية المختلفة مع ذلك تظل مختلفة مع تلك التي تدخل في إدارة الأعمال للأسباب التالية¹:

1. الأرباح العامة المتحققة من هذه المشروعات تختلف في تعريفها ودوافعها وأساليب

تحقيقها عن تلك المتحققة في القطاع الخاص، نهيك عن كونها ليست أرباحاً خاصة تؤول إلى الأفراد الذين يحققونها، وإنما هي عوائد وواردات تحول لميزانية الدولة أسوة بالضرائب والرسوم وبقية الإيرادات العامة، فالريح وفقاً لذلك لا يمكن اعتباره فاصلاً للحكم على جميع المنظمات التي تحققه بأنها تتبع إدارة الأعمال. بل لفظة الريح في المنظمات الحكومية وحتى الاقتصادية منها قلما تحدها مستخدمة، وبدلاً منها نستخدم لفظ العوائد و الموارد والإيرادات.

2. يخطأ البعض الذين يظنون أن الإدارة العامة لم توجد إلا لإدارة الخدمات وأن إدارة

الأعمال هي الأب الشرعي للمشروعات الاقتصادية، فمثل هذه الغرض كان شائعاً في المراحل التاريخية الأولى لنشأة الفكر الرأسمالي الذي كان يدعو للحرية الاقتصادية وفق للمذهب الفردي. وأن الدولة ينبغي أن تظل بعيدة عن كل تدخل في الحياة الاقتصادية، وإذا اضطرت لذلك فعليها أن تدخل أو تدير مشروع وكأنها مالك رأسمالي شأنها شأن أي رب عمل. ويتجاهل هؤلاء التغيير والتطور الذي حصل في ممارسات الدولة الرأسمالية في عصرنا الحاضر، نهيك عن تجاهلهم الكلي لمعطيات الفكر الإداري وممارسات الدول النامية التي أصبحت أغلب منظماتها تدار من قبل إدارتها العامة مباشرة، فالطابع الاقتصادي وتحقيق الفرص

¹ - عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصر (الفكر التنظيمي)، مرجع سابق، ص 48-49

تبعاً لذلك لا يمكن أن يجرد منظمات القطاع العام من طابعها الحكومي، أو من ملكيتها العامة أو يدخلها في قائمة المنظمات الخاصة.

3. وبالنسبة للمشروعات المؤممة التي تنتقل ملكيتها للدولة وتظل تعمل ببعض أو كل قواعد ومبادئ وأسس إدارة الأعمال فنقول أن هذه الأسس ليست حكراً أو ملكاً لقطاع خاص دون آخر، وإن مجرد العمل بها يكفي لأن يجردها من بقية خصائصها وسماتها، وكذلك هو الحال بالنسبة لظروف العمل وأساليب التعامل التجارية، فإن تطبيقها من قبل المنظمة الحكومية لا يمكن أن يلغي وضعها القانوني أو يطغى على طابعها السياسي أو يجعلها من منظمات إدارة الأعمال.

(5) تصنيف مؤسسات القطاع العام الحكومية:

حين نتكلم عن المؤسسات الحكومية وتصنيفها فإن أول معيار يمكن للقارئ أن يستوعبه هو بسهولة هو ذلك الذي طرحه **جلادين Gladdan** للوظائف والأنشطة الحكومية فالإدارة العامة تحتاج إلى أربعة أنواع من المؤسسات الحكومية لنتهض بأربع وظائف أساسية¹:

1. وظيفة الحماية والصيانة: وتتطلب منظمات تتولى حفظ الأمن وجمع المعلومات

والإحصاءات ومسك النشاطات الحسابية و المالية وسجلات القوى العاملة وغيرها من المنظمات المركزية ذات الطابع العلمي والتقني والإداري.

2. وظيفة التشريع والتنظيم والتفسير والترخيص وتتطلب منظمات تقوم بإصدار اللوائح

وتفسرها والنظر بالتظلمات والمخالفات لها، وإجراء الرقابة والتفتيش اللازمين لنفاذها وسرياتها.

¹ - عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصر (الفكر التنظيمي)، مرجع سابق، ص 52-53

3. الوظيفة الثالثة وهي تقديم الخدمات المباشرة إما مركزياً أو محلياً، وذلك من خلال المنظمات الصحية والتربوية والاجتماعية أو تلك المتخصصة بالنقل والاتصال والبريد والمواصلات والماء والكهرباء والتأمين.

4. أما الوظيفة الرابعة فهي تنظيم العلاقات والاتصالات الداخلية وتحقيق الترابط بين الأجيال والحفاظ على الهوية القومية والوطنية والدينية للمجتمع، وهذا ما تقوم به منظمات الإعلام والثقافة والنشر والإعلان والإذاعة والتلفزيون والمنظمات الإقليمية والدولية التي تكون الدولة طرفاً فيها.

بالإضافة إلى التصنيف السابق هناك تصنيف ثاني **لاتزيوني** الذي صنف المنظمات أو المؤسسات الحكومية تبعاً لنمط السلطة والصلاحيات التي تستخدمها¹:

1. هناك منظمات التي تستخدم القسر أو الضغط على زبائنها كما تفعل السجون

والمعتقلات والمؤسسات الإصلاحية والعلاجية للشاذين والمنحرفين وأرباب السوابق والعادات الضارة.

2. المنظمات التي توظف القيم الدينية والروحية لغرس الروح التعاونية والدوافع الذاتية

في التنشئة، وجعل الأفراد يكفون عن بعض الأنماط السلوكية أو يعتادون على أنماط أخرى لاعتبارات عقلانية كمنظمات إدارة الأوقاف وجمع الزكاة وبناء المساجد والكنائس وتعليم الأديان...

3. المنظمات المادية التي تستخدم الحوافز المادية وتعتمد قدرتها على تحقيق المنافع

بشكل رواتب ومكافآت أو علاوات تشجيعية وتشمل المصانع الإنتاجية والمنظمات التسويقية.

¹ - عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصر (الفكر التنظيمي)، مرجع سابق، ص 53

ويحذر إيتزيوني من استخدام المنظمات المختلفة هذه الأساليب جميعاً دون مراعاة لطبيعتها كأن تلجأ المعامل والشركات للقسر، أو تلجأ المنظمات الدينية للحوافز المادية لأنها بذلك قد تكون أخطأت الملائمة بين الأهداف والوسائل.

وفي الأخير نجد أن **تالكوت بارسونز** بين أنواع المنظمات تبعاً للأهداف الفرعية التي تنشأ من أجلها وهي¹:

1. هناك منظمات هدفها الأساسي تحقيق التنمية الاقتصادية وتحسين الدخل، وتحقيق الوفرة في النفقات أو مضاعفة المردود من الاستثمار.

2. وهناك منظمات مسئولة عن الاستثمار والبقاء والنماء وصيانة الأنساق التنظيمية كالجامعات والمدارس والمستشفيات، إضافة إلى المنظمات الموحدة والمنسقة والموثقة للأنشطة المرتبطة أو المتعارضة أو المتداخلة لضمان التكامل والتوحيد بين المنظمات جميعاً.

وتظل معايير أخرى للتصنيف منها معيار الحجم ومعيار العمر (منظمات تقليدية عريقة، مخضمة حديثة)، ومعيار الموقع الجغرافي الذي يميز المركزية والمحلية وأخيراً معيار التكيف القانوني الذي يفرق بين المنظمات الرسمية والشبه رسمية أو المنظمات التابعة مباشرة للسلطة التنفيذية والمستقلة التابعة للقطاع العام.

(6) الأهداف العامة للمنظمات الحكومية: هناك مجموعة من الأهداف تسعى لها المنظمات الحكومية نذكر منها ما يلي:²

1. الأهداف الأمنية: وتتحقق من خلال وظائف الحماية والاستقرار وحفظ الأرواح وضمان الحريات وممارسة الحقوق الأمنية للأفراد والجماعات على مستوى القطر

¹- عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصر (الفكر التنظيمي)، مرجع سابق، ص 54

²- عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصرة (التصميم التنظيمي)، ج 3، ط 1 دار الرضا (ن ت)، سوريا، 2006 ص 20-21

و ضد أي اعتداء خارجي على الدولة، ومعالجة أي مشاكل داخلية تعترض الأرواح والممتلكات وتشارك وزارة الداخلية و الدفاع بصفة أساسية في تحقيق هذا الهدف وتشاركها وزارة العدل إضافة إلى عدد من التشكيلات و المنظمات المتخصصة الأخرى.

2. الأهداف السياسية: وتترجم من خلال المنظمات المتخصصة بالتنشئة السياسية والايديولوجيا والمنظمات الدولية ووسائل الاتصال بال جماهير، إضافة إلى المنظمات الرقابية والشعبية التي تهتم بمعرفة المطالب العامة وصياغتها وتقوية الروابط بين القمة والقاعدة بما يضمن البقاء والاستمرار.

وزارة الخارجية، ووزارة الإعلام والثقافة ومن بين هذه المنظمات الأساسية التي تسهم في تنفيذ هذه الأهداف إضافة إلى السلطة التشريعية والمنظمات الشعبية الأخرى.

3. الأهداف الاقتصادية: وتشارك بتنفيذها المنظمات القطاعية المتخصصة في شؤون الصناعة والزراعة و التجارة والنفط بمختلف أنشطتها الإنتاجية و التسويقية والمخزنية وما تستلزمه من خدمات في الصيانة.

4. الأهداف الاجتماعية: وتساءل عن تنفيذها المنظمات الحكومية المتخصصة في رعاية المواطنين بمختلف الأعمار والأجناس، وخاصة الأطفال المعوقين والعجزة والأيتام والأرامل، وبقية الفئات ممن يستحقون العون والمساعدة كما تشارك في تنفيذها المنظمات الإصلاحية والتأهيلية والترفيهية ومنظمات الخدمة العامة على اختلافها تربية وصحية، وتلك المسئولة عن توفير الماء والكهرباء والنقل الإسكان وتعد وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي المسئولة عن النهوض بهذه الأهداف تساعد في ذلك وزارات التربية والصحة والتعليم العالي والحكم المحلي والبلديات والشباب.

5. الأهداف الخدمائية: ويقصد بها الخدمات التي يحتاجها النظام الكلي بمختلف أجزائه وتنظيماته لتسيير شؤونه وإدامة ذاته وتحقيق وظائفه، وتنفيذ هذه الأهداف من خلال منظمات الجباية للأموال والإيرادات المستحقة وتوظيفها واستثمارها، من خلال منظمات المعلومات وجمعها وتغذيتها. وتعد وزارة المالية وما يتبعها من وظائف مصرفية وجمركية وضرائبية الجهة التنظيمية الرئيسة التي تنهض بالقسط الأكبر من هذه الأهداف تساعد في ذلك جهات مثل وزارة التخطيط والتجارة.

6. الأهداف اللاتنظيمية أو الغير مرئية: وتتمثل في التأثير الذي تحدثه المنظمات على طرق التفكير وأنماط التصرف للأفراد العاملين معها من خلال تنشئتهم الإدارية والتنظيمية فهي قد تعودهم على الانضباط والالتزام وقبول الواقع كما هو. أو أنها تحفز فيهم الطموح وتقوي فيهم النظرة البعيدة للمستقبل وتجعلهم دعاة التغيير والتجديد.

7) إجراءات التشغيل المتبعة من طرف الدولة للتخفيف من حدة البطالة:

لعل من أهم الإجراءات المتبعة لتحسين وضعية الشغل والتخفيف من حدة البطالة، تلك التي تتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة إضافة إلى المراهنة على القطاع الخاص لتحقيق ذلك.

1. برنامج الشبكة الاجتماعية: لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة

1992، ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقراً والأكثر تضرراً نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني. ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر من مجموعة

من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل

الهيكلية.¹

2. برنامج عقود ما قبل التشغيل: على اعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستوى

التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية وعلى

اعتبار أن أغلبها موجه للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبني هذا

البرنامج للفئات الجامعية بالدرجة الأولى خصوصا وأن المؤسسات الطالبة لمناصب

العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات

مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمس سنوات في المتوسط). وعلى هذا الأساس تم

العمل على توسيع برنامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل

بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، وتؤكد هذا التوجيه من خلال المرسوم

الرئاسي 96-234 المؤرخ في 02-07-1996 ، والمتضمن دعم تشغيل الشباب

من خلال برنامج التكوين التشغيل والتوظيف. إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم

96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ) من

خلال تقديم التسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل. أما بالنسبة

للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها في ما يلي: محاولة إدماج

خريجي الجامعات للتكوين قصير، ثلاث سنوات للتقني السامي، أو الطويل المدى

أربع سنوات أو خمسة للسانس أو المهندس، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع

مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية، بالإضافة إلى تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة

المهنية الكافية، وكذا زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة

القانونية لبرنامج CPE².

¹- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية (ن ت)، الجزائر 2010، ص 278

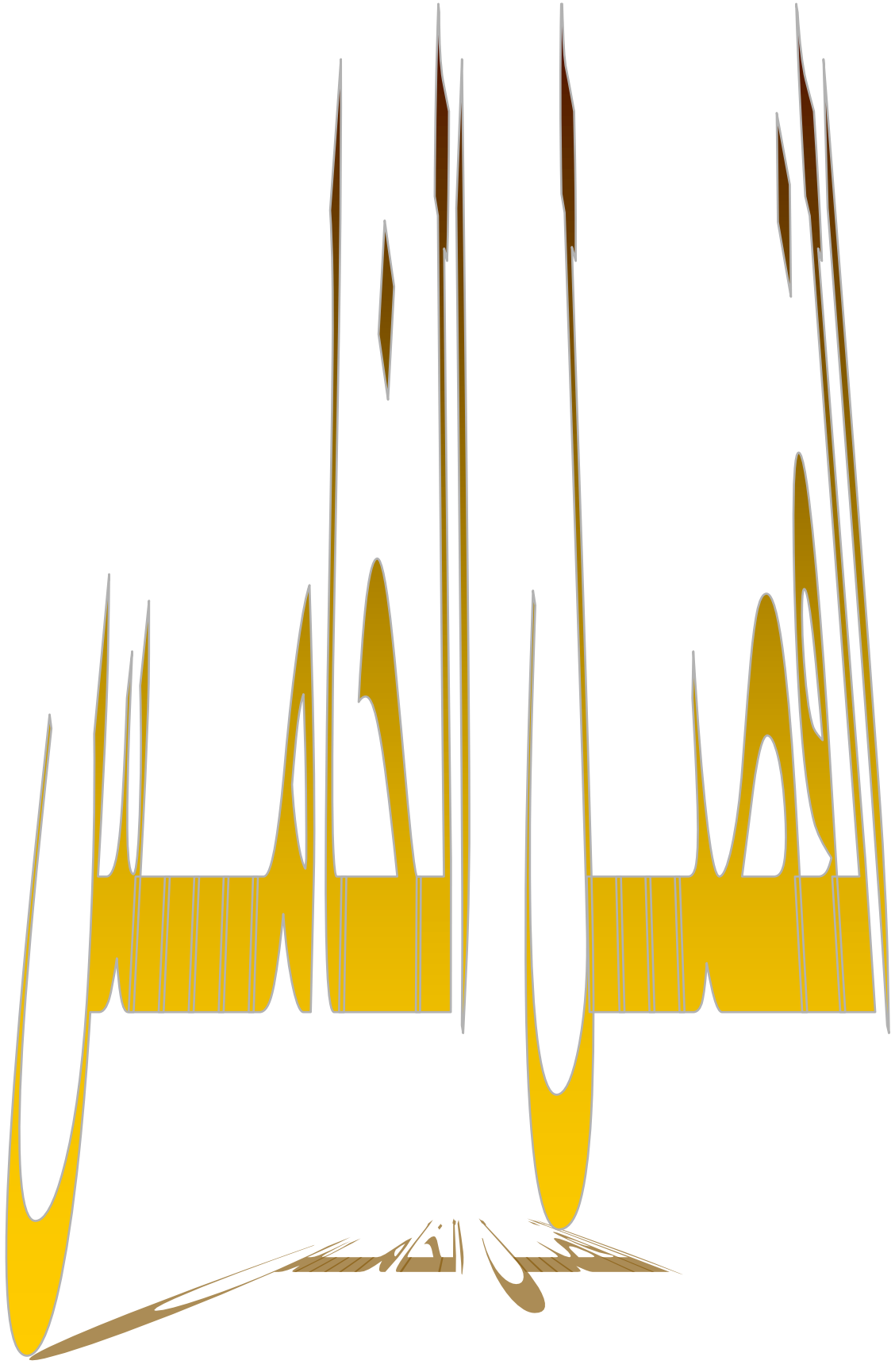
²- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع، ص 281-282.

3. جهاز الإدماج المهني: نتيجة لاتساع بطالة الشباب تبنت الحكومة برنامجا خاصا للخفيف من حدتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية منذ 1990، من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية لتدارك النقص الذي سجله برنامج تشغيل الشباب. وتركز هذه الصيغة على تفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل، كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية¹.

4. برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة: تشكل المؤسسات المصغرة إحدى التوجهات الجديدة في مسار الاقتصاد الوطني لتنمية التشغيل الذاتي نتيجة لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل. كونها تساهم في إنتاج السلع والخدمات الموجهة للاستهلاك من جهة وتنمية روح الإبداع والمبادرة لدى الشباب المستثمر من جهة أخرى وبذلك يمكن توفير مناصب عمل جديدة².

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع ، ص 284

² - المرجع نفسه، ص 295.



من خلال هذا الفصل سنحاول التعريف بمجال الدراسة من خلال مجالاتها المختلفة: الزمني الجغرافي و البشري، وفي الأخير خصائص مجتمع الدراسة الشخصية والوظيفية، وذلك كما يلي:

أولاً: مجالات الدراسة: وتتضمن المجالات الثلاث التالية وهي:

- **المجال الجغرافي للدراسة:** سنعرض من خلاله موقع الجامعة ونشأتها كليتها وأقسامها رسالة الجامعة وأهدافها كما يلي¹:

أجريت دراستنا الميدانية بجامعة أدرار الواقعة بمحاذاة الطريق الوطني رقم 06 المنطقة الصناعية أدرار على بعد 2 كلم عن مقر الولاية أدرار، وهي تتربع على مساحة تقدر بحوالي 43 هكتار.

نشأة جامعة أدرار:

بموجب المرسوم رقم: 86-118 المؤرخ في: 06-05-1986 أنشأ المعهد الوطني للتعليم العالي في العلوم الإسلامية، الذي عدل وتم بالمرسوم رقم: 86-175 المؤرخ في 05-08-1988، والمتضمن إنشاء المعهد الوطني العلمي للشريعة أول نواة لإنشاء جامعة أدرار والذي تم بموجب المرسوم رقم: 269-01 المؤرخ في 18-09-2001 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 259-04 المؤرخ في: 29-08-2004، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

إن جامعة أدرار توفر تكويناً بيداغوجياً وعلمياً في عدة مجالات، للتطوير ولضمان التطور العلمي والحركية البحثية، فالجامعة شهدت قفزة نوعية وعلمية للسنة الجامعية 2013-2014، بحيث انتقلت من ثلاث كليات إلى خمس كليات بمقتضى المرسوم

¹ - البطاقة التقنية لجامعة أدرار، نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه، مصلحة الاعلام والتوجيه، العدد الثاني، نوفمبر 2013، ص2.

التنفيذي رقم: 302-12 المؤرخ في: 04-08-2012، وتضمنت هذه الكليات ستة عشرة قسم أنشأت بمقتضى القرار رقم: 800-804-803-802-801 المؤرخ في 27-12-2012 الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي، مما يسمح بفتح تخصصات جديدة على مستوى الميادين المفتوحة والماستر، بالإضافة إلى فتح عروض جديدة في الماجستير و الدكتوراه وهذا كله بفضل رعاية مدير الجامعة وجهود الدولة، وإسهامات أساتذتها وموظفيها وطلابها من أجل أن تحتل المكانة التي تستحقها. إن هذا التحدي يقتضي من الجامعة أن تجعل من العملية التعليمية عملية تطويرية وعملية مستمرة، بنظرة إستشرافية مستقبلية.

كليات جامعة أدرار وأقسامها:

تحتوي جامعة أدرار على خمس كليات موزعة كالتالي¹:

1. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية: وتتضمن ثلاث أقسام وهي
 - قسم العلوم الإنسانية.
 - قسم العلوم الاجتماعية.
 - قسم العلوم الإسلامية.
2. كلية الأدب واللغات: وتتضمن ثلاث أقسام هي.
 - قسم اللغة والأدب العربي.
 - قسم الأدب واللغة الفرنسية.
 - قسم الأدب واللغة الانجليزية
3. كلية العلوم والتكنولوجيا: وتتضمن الأقسام التالية.
 - قسم العلوم والتكنولوجيا.

¹ - المرجع السابق نفسه، ص 1.

- قسم الرياضيات والإعلام ألي.
- قسم علوم المادة.
- قسم علوم الطبيعة والحياة.
- قسم المحروقات والطاقات المتجددة.
- 4. كلية الحقوق والعلوم السياسية: وتضم الأقسام التالية.
- قسم الحقوق.
- قسم العلوم السياسية.
- 5. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: وتضم الأقسام التالية.
- قسم العلوم الاقتصادية.
- قسم العلوم التجارية.
- قسم علوم التسيير.

رسالة الجامعة وأهدافها:

تسعى جامعة أدرار تحت شعار " نسعى نحوى التميز " إلى جملة من الأهداف التي احتوتها إستراتيجية تطوير التعليم العالي المسطر في ظل إصلاح منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، ولعل أهمها¹:

- 1 - تلبية احتياجات التكوين وفقا لمتطلبات سوق العامل والتنمية المحلية، وطنيا، إفريقيا، ودوليا.
- 2 - تشجيع الإنتاج العلمي، وثمين نتائجه والارتقاء النوعي والكمي بمستوى التعليم، التكوين، والبحث العلمي.

¹ - البطاقة التقنية للجامعة ، المرجع نفسه، ص 2.

- 3 - مواكبة الجامعة للمستجدات العلمية، والتكنولوجية على المستوى المحلي، الوطني، الإفريقي، والعالمى.
- 4 - إنشاء علاقات تعاون وتبادل علمية مع مختلف الجامعات، وهيئات البحث العلمي وطنيا إقليميا ودوليا.
- 5 - الإسهام في تجسيد البعد الإفريقي للجامعة من خلال نوعية التعليم، والتكوين وتنوع مجالات البحث في الجامعة.

انفتاح الجامعة على المحيط السوسيو اقتصادي لغرض الإسهام في تحقيق الإستراتيجية التنموية الوطنية الشاملة

- **المجال الزمني:** استغرقت دراستنا الميدانية ستة أشهر تقريبا ابتداء من شهر جانفي إلى غاية جوان للموسم الجامعي 2013-2014. وبهذا يمكن تقسيمها إلى المراحل التالية:

أ - **المرحلة الأولى:** انطلقت منذ شهر جانفي 2014 حيث قمنا خلال هذه المرحلة باستطلاع ميدان الدراسة والقيام ببعض المقابلات مع المبحوثين من أجل ضبط أبعاد الموضوع وفي آخر شهر فيفري تم إعداد استمارة أولية للدراسة وعرضها على الأستاذ المشرف.

ب - **المرحلة الثانية:** وذلك ابتداء من شهر مارس حيث تم فيها عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين ، من أجل المناقشة وتعديل ما يمكن تعديله، مع الاستمرار في إجراء مقابلات مع الطلبة، وفي أواخر شهر أفريل تم التوصل إلى الاستمارة النهائية وعرضها على الأستاذ المشرف.

ت - **المرحلة الثالثة:** انطلقت بالتحديد من شهر ماي، حيث تم بداية توزيع الاستمارات بتاريخ 2014-05-04 إلى غاية 2014-06-19 حيث تم جمع كل الاستمارات

الموزعة على المبحوثين، ليتم الانطلاق في تبويب البيانات المحصل عليها من أجل التحليل والتفسير لاستخلاص النتائج.

• المجال البشري:

1. مجتمع الدراسة:

اقتصر المجال البشري لدراستنا على مجموع طلبة اللسانس المقبلين على التخرج من جامعة أدرار بمختلف تخصصاتهم، كونهم الفئة المقبلة على سوق العمل، بالإضافة إلى أن سنهم مناسب لخصائص مجتمع الدراسة، حيث يقدر العدد الإجمالي لهم بـ 1744 طالب مقبل على التخرج للسنة الجامعية 2013-2014.

2. العينة وكيفية اختيارها:

تعتبر العينة جزء من مجتمع الدراسة البحث، وحجمها هو عدد العناصر المكونة لها وهي عدد المشاهدات المأخوذة من مجتمع معين، والمفترض أن تكون الإحصائيات التي تتصف بها ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع¹. ونظراً لضيق الوقت وكبر حجم مجتمع الدراسة، فقد تم أخذ 15% من مجتمع الدراسة فقط حيث يقابل هذه النسبة المجموع الكلي للعينة وتم حسابه كالتالي:

$$1744 \longleftarrow \%100$$

$$\frac{1744 \times 15}{100} = S \longleftarrow$$

$$S \longleftarrow \%15$$

$$S = 262 \text{ طالب} \longleftarrow$$

إذن عينة الدراسة تتكون من 262 طالب

¹ - علي إحسان شوكت، فوزي عبد الخالق فائق : البحث العلمي (مناهجه أساليبه أدواته)، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2004، ص140.

ونظراً لطبيعة مجتمع الدراسة فقد تم اختيار العينة العشوائية الحصصية كون جامعة درار تحتوي على خمس كليات، وكل كلية تضم مجموعة من الأقسام بتخصصاتها المختلفة وهذا النوع من المعاينات يسمح لنا بأخذ عينة من كل كلية مناسب لحجم الطلبة في مجمع الدراسة.

حساب حجم العينة في كل طبقة: لحساب حجم العينة لكل طبقة نحدد أولاً نسبة الطلبة في كل كلية بالنسبة للمجموع العام للطلبة المتخرجين، ثم نحدد في الخطوة الثانية عدد الطلبة المطلوب من كل كلية بالنسبة للعينة.

✓ نسبة الطلبة في كل كلية بالنسبة للمجموع العام للطلبة المتخرجين:

1 - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية:

$$1744 \longleftarrow \%100$$

$$659 \longleftarrow \% S \longleftarrow S = \frac{659 \cdot 100}{1477} = 37.78 \cong \%38$$

2 - كلية الأدب العربي واللغات الأجنبية:

$$1744 \longleftarrow \%100$$

$$323 \longleftarrow \% S \longleftarrow S = \frac{323 \cdot 100}{1477} = 18.52 \cong \%18$$

3 - كلية الحقوق والعلوم السياسية:

$$1744 \longleftarrow \%100$$

$$71 \longleftarrow \% S \longleftarrow S = \frac{71 \cdot 100}{1477} = 04.07 \cong \%04$$

4 - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

$$1744 \longleftarrow \%100$$

$$309 \longleftarrow \% S \longleftarrow S \longleftarrow \frac{309 \cdot 100}{1477} = S \longleftarrow 18 \cong 17.71 \%$$

5 - كلية العلوم والتكنولوجيا:

$$1744 \longleftarrow \%100$$

$$382 \longleftarrow \% S \longleftarrow S \longleftarrow \frac{382 \cdot 100}{1477} = S \longleftarrow 22 \cong 21.90 \%$$

✓ عدد الطلبة المطلوب من كل كلية بالنسبة لعينة الدراسة:

1 - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية:

$$262 \longleftarrow \%100$$

$$S \longleftarrow 38 \% \longleftarrow S \longleftarrow \frac{262 \cdot 38}{100} = S \longleftarrow 100 \cong 99.56 \%$$

2 - كلية الأدب العربي واللغات الأجنبية:

$$262 \longleftarrow \%100$$

$$S \longleftarrow 18 \% \longleftarrow S \longleftarrow \frac{262 \cdot 18}{100} = S \longleftarrow 47 \cong 47.16 \%$$

3 - كلية الحقوق والعلوم السياسية:

$$262 \longleftarrow \%100$$

$$S \longleftarrow 04 \% \longleftarrow S \longleftarrow \frac{262 \cdot 4}{100} = S \longleftarrow 10 \cong 10.48 \%$$

4 - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

262 ← 100%

$$S \leftarrow 18\% \leftarrow S \leftarrow \frac{262 \cdot 18}{100} = S \leftarrow 47.16 \cong 47 \text{ طالب}$$

5 - كلية العلوم والتكنولوجيا:

262 ← 100%

$$S \leftarrow 22\% \leftarrow S \leftarrow \frac{262 \cdot 22}{100} = S \leftarrow 57.64 \cong 58 \text{ طالب}$$

✓ جدول رقم (1) يوضح نسبة جنس المبحوثين حسب الكليات لعينة الدراسة:

العينة	عينة المبحوثين حسب الجنس		مجموع	الطالبة المتخرجين ليسانس		الطالبة الكليات
	إناث	الذكور		الإناث	الذكور	
100	76	24	659	503 %76	156 %24	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
47	39	08	323	269 %83	54 %17	كلية الأدب العربي واللغات الأجنبية
10	04	06	71	31 %44	40 %56	كلية الحقوق والعلوم السياسية
47	37	10	309	210 %87	99 %13	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
58	36	22	382	246 %74	136 %26	كلية العلوم والتكنولوجيا
262	192	70	1744	1259	485	المجموع

ثانياً: خصائص أفراد عينة الدراسة: من خلال هذا العنصر سوف نعرض المتغيرات الشخصية والاجتماعية لمفردات الدراسة كما يلي:

(1) الجدول رقم (2) يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
28.6%	73	ذكر
71.4%	182	أنثى
100.0%	255	المجموع

من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة هي 71.4% وتمثل نسبة المبحوثين الإناث مقارنة، بالمبحوثين الذكور البالغ نسبتهم 28.6% ، وهي نسبة صغيرة جداً إذا ما قورنت بسابقتها، ويرجع الفرق في هذه النسب إلى مجموعة من الأسباب التي يمكن أن نذكر من بينها: البرامج التنموية والتنقيفية في المنطقة التي يندرج ضمن مخططاتها تعليم وتنقيف المرأة المحلية، بالإضافة إلى قرب المؤسسات التعليمية (المتوسطات والثانويات) من أغلب القصور في المنطقة التي كانت تستدعي في السابق التنقل لها والإقامة بها في حين أن وسائل النقل غير متوفرة والإقامة غير ملائمة وثقافة المنطقة التي تمنع منعاً باتاً خروج البنات للدراسة والإقامة خارج البيت إلا في حالات نادرة، مقارنة بالذكور الذين كانت تحرص الأسرة على دراستهم ولو استدعى الأمر التنقل بهم إلى مناطق أحر أكثر ملائمة من مناطق إقامتهم الأصلية سواءً في مؤسسات تعليمية (داخليات)، أو عند أقاربهم أو معارف لهم كون الذكور هم الذين تعول عليهم العائلة في الغالب للحصول على مناصب عمل تضمن لهم المكانة الاجتماعية والعيش الرغيد مستقبلاً، بالإضافة إلى القفزة النوعية التي شهدتها جامعة ادرار في الآونة الأخيرة من هياكل قاعدية وتخصصات جديدة، وفرة على الفتاة التنقل إلى ولايات أخرى من أجل التعليم الجامعي الذي كان في أغلب الأحيان

يقف حاجزاً أمامها نظراً لظروف العائلة المادية، أو الثقافة المجتمعية التي كان ولا يزال البعض منها راسخ في أذهان أهل المنطقة حول حرية تنقل الفتاة، وكذا خروج المرأة إلى سوق العمل في المنطقة حتم عليها تحسين مستواها الدراسي للحصول على مهنة أكثر ملائمة لها.

(2) الجدول رقم (3) يوضح توزيع المبحوثين حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
76.5%	195	من 21 إلى 24
23.5%	60	من 25 إلى 28
100.0%	255	المجموع

ما نلاحظه من خلال الجدول أن أكبر نسبة هي 76.5% وتعتبر عنها الفئة العمرية المحصورة بين [21 - 24] سنة، مقارنة بـ 23.5% التي عبرت عنها الفئة العمرية المنحصرة بين [25 - 28] سنة.

حيث يعد هذا التباين الواضح والفارق الكبير في النسب منطقياً جداً بالنسبة للطلبة الجامعيين المتخرجين، كون أن هذه الفئة العمرية هي التي لها دافع أكبر للتعلم والتي هي من المفترض أنها على أبواب التخرج، كون البحث يتمحور حول فئة الطلبة المقبلين على التخرج، بالإضافة إلى إن نظام التعليم الجامعي الجديد (LMD) قلص من سنوات التعليم مقارنة بالنظام الكلاسيكي القديم، بالإضافة إلى ارتفاع نسب الطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا في السنوات الأخيرة مقارنة بالسابق. أما صغر نسبة الفئة العمرية الثانية يعود إلى إن أغلب أفرادها في مرحلة الحياة العملية ودراساتهم الجامعية فرصة لتحسين مستوياتهم في العمل تماشياً ومتطلبات الحياة العصرية، كون سوق العمل أصبح يستقطب أصحاب

الشهادات في جميع صورته، والقليل فقط من يستطيع الجمع بين الدراسة والعمل في آن واحد.

(3) الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية:

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
95.3%	243	أعزب
4.7%	12	متزوج
100.0%	255	التكرار

من خلال الجدول نجد أن أكبر نسبة هي 95.3% وتمثل أفراد عينة الدراسة العزاب وهي نسبة كبيرة جداً إذا ما قورنت بنسبة المتزوجين المقدره بـ 4.7% من المبحوثين. ويرجع الفارق الكبير بين النسبتين إلى مجموعة من العوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال: صغر سن المبحوثين وكذا إلى جنسهم كون أغلبهم إناث، بالإضافة إلى أن بعض المبحوثين لا يفضلون الارتباط وهم لم ينهوا بعد تعليمهم الجامعي، لأن الارتباط والمسؤولية الأسرية يمكن أن يؤثر على تحصيلهم الجامعي.

4) جدول رقم (5) يوضح توزيع مفردات الدراسة حسب عدد أفراد أسرهم:

النسبة	التكرار	عدد الأفراد في الأسرة
36.9%	94	من 03 إلى 5
47.1%	120	من 06 إلى 8
16.1%	41	09 فأكثر
100.0%	255	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 47.1% وتقابل أفراد عينة الدراسة الذين عدد أسرهم ما بين [6 - 8] أفراد، وتليها مباشرة 36.9% وتقابل أفراد عينة الدراسة الذين عدد أفراد أسرهم ما بين [3-5] أفراد، أما أقل نسبة في الجدول مقارنة بالنسبتين السابقتين هي 16.1% وقابل المبحوثين الذين عدد أفراد أسرهم 9 أفراد فأكثر.

ومن خلال النسب نجد أن أغلبية المبحوثين ينتمون إلى أسر كبيرة الحجم نوعا ما، وهذا من شأنه أن يؤثر على المستوى المعيشي لأفراد عينة الدراسة، بحيث نجد أن أسرة يتعدى أفرادها الأربع أو خمس أشخاص لا يعيشون مثل أسرة يمكن أن تفوق 09 أفراد سواء من الناحية المادية أو الرعاية الاجتماعية والتعليمية بصفة عامة، وهذا من شأنه أن يوجه أفرادها إلى اختيار مهنة ليست بالضرورة قد تكون مرغوبة، ولكن المهم أنها تساعد على التغلب على أعباء الحياة.

(5) الجدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب ترتيبهم في أسرهم:

النسبة	التكرار	الترتيب الميلادي للمبحوث
23.5%	60	الأكبر
61.2%	156	الأوسط
15.3%	39	الأصغر
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 61.2% وتمثل أفراد عينة الدراسة الذين ترتيبهم الأوسط في الأسرة، وتليها 23.5% نسبة المبحوثين الذين ترتيبهم الأكبر في أسرهم، وهذه النسبة صغيرة جداً إذا ما قورنت بالنسبة الأولى، أما آخر نسبة والأصغر من النسبتين السابقتين هي 15.3% وتضم المبحوثين الذين ترتيبهم الأصغر في أسرهم.

ومن خلال هذه النسب نجد أن أغلب المبحوثين يحتلون المرتبة المتوسطة في أسرهم، وهذا من شأنه أن يمنحهم بعض الامتيازات ويحرمهم أخرى مثل فرص أفضل للدراسة والعمل، بحيث نجدهم يستفيدون من خبرات الأكبر منهم سنناً سواء في مجال الدراسة أو العمل، وهذا من شأنه أن يوضح الرؤيا للمبحوث في اختيار تخصص دراسي بعينه أو الإقبال على عمل دون الآخر.

(6) جدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكليات التي ينتمون إليها:

النسبة	التكرار	الكليات التي ينتمي إليه المبحوثين
36.5%	93	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
18.4%	47	كلية الأدب واللغات الأجنبية
3.9%	10	كلية الحقوق والعلوم السياسية
18.4%	47	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
22.7%	58	كلية العلوم والتكنولوجيا
100.0%	255	التكرار

من خلال الجدول نجد أن أغلب أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية و العلوم الإسلامية بأقسامها وتخصصاتها المختلفة بنسبة 36.5% وتليها مباشرة كلية العلوم التكنولوجية بـ 22.7%، أما كلية الأدب واللغات وكلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير فقد تحصلتا على نفس النسبة وهي 18.4% ، أما آخر النسب وأقلها فكان لكلية الحقوق والعلوم السياسية بنسبة 3.9% .

من خلال مقارنة النسب نجد أن أغلبية الدارسين والمتخرجين من الجامعة ينتمون إلى التخصصات الإنسانية والاجتماعية والشرعية، مقارنة بالتخصصات العلمية والمطلوبة عادة في سوق العمل أكثر، والسبب الأول في هذا يرجع عادة إلى معدلات البكالوريا الذي تفرض على الطالب الالتحاق بتخصص معين دون الأخر، بالإضافة إلى أن التخصصات العلمية الموجودة في الجامعة محدودة، مما يستدعي التنقل إلى خارج الولاية للراغبين في تخصصات أخرى غير الموجودة فيها.

ثالثاً: تحليل بيانات الفرضية الأولى: تأثير ال خصائص الشخصية على اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص:

1) الجدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع العمل الذي يرغبون الالتحاق به بعد التخرج:

نوع العمل	التكرار	النسبة
وظيفة عمومية	153	60.0%
القطاع الاقتصادي العمومي	36	14.1%
مشروع خاص	46	18.0%
العمل في شركة خاصة	20	7.8%
المجموع	255	100.0%

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتمثل المبحوثين الذين يرغبون الالتحاق بوظيفة عمومية، ويليهما وبنسبتين متساويتين المبحوثين الذين يرغبون بفتح مشاريع خاصة بعد التخرج والراغبين بالعمل في القطاع العمومي الاقتصادي يتوزعون على النسب التالية: 18% و14.1%، أما أقل نسبة في الجدول هي 7.8% وتعتبر عن المبحوثين الذين يرغبون بالعمل في شركات خاصة.

من خلال مقارنة النسب نجد أن غالبية أفراد عينة الدراسة (الطلبة المتخرجين) يرغبون الالتحاق بوظيفة في القطاع العمومي بشقيه الإداري والاقتصادي بنسبة 74.1%، وهذا يرجع للأسباب التالية حسب رأي المبحوثين "وظيفة سهلة والعمل فيها غير مكلف" بالإضافة إلى ما تتمتع به من امتيازات مثل: "تكفل أكثر قدر من الحقوق والضمانات للعمال، الضمان الاجتماعي، أجر منتظم، العطل، الاستقرار الوظيفي، عمل مضمون ودخل مستمر بعد التقاعد..."، وهناك من المبحوثين من يرى أن التخصص يفرض عليه ذلك والبعض الآخر كان توجهه مادياً حيث يرى حسب قوله أن القطاع الاقتصادي

مرغوب من طرف الشباب لأنه: " يعتبر من أبرز القطاعات في الدولة ذات الدخل الكبير في الميزانية إذ يعتبر ثاني قطاع له أهمية بعد قطاع السيادة الدفاع. " أما المبحوثين الذين يرغبون بالعمل لحسابهم الخاص عن طريق فتح مشاريع خاصة، فقد اعتبروها السبيل لتحقيق الطموح على حد تعبيرهم كما ورد في إجاباتهم: " عملي خاص ولأحقق طموحاتي ونجاحاتي " ، والبعض الآخر يرى أن هناك روتين في القطاع العمومي واستغلال للعامل في الشركات الخاصة، لذا يفضلون فتح مشاريع خاصة ومن أمثلة ذلك " أفضل مشروعني الخاص لأن القطاع العمومي روتيني والشركات الخاصة تمتص جهد العامل ولا تهتم لسلامته".

(2) جدول رقم (9) يوضح تأثير الجنس على اختيار نوع العمل:

المجموع	العمل.الذي.ترغب.الالتحاق.به.بعد.التخرج				نوع العمل الجنس
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
73 100.0%	8 11.0%	17 23.3%	12 16.4%	36 49.3%	ذكر
182 100.0%	12 6.6%	29 15.9%	24 13.2%	117 64.3%	أنثى
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب المجدولة نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتمثل فئة المبحوثين الذين يرغبون الالتحاق بوظيفة عمومية بعد التخرج، حيث كانت فئة الإناث هي الأكثر رغبة في ذلك مقارنة بالذكور حيث قدرة النسبتين بـ 64.3% و 49.3% على التوالي، ويرجع السبب في حسب رأي المبحوثين إلى كون هذا القطاع فيه بعض الوظائف تتماشى وظروف الإناث خاصة وأنه لديهن التزامات عائلية في أغلب الأحيان إلى جانب عملهن خارج المنزل، حيث صرحت بعض المبحوثات أنهن يرغبن في القطاع العمومي خاصة مجال التعليم وبعض الوظائف الإدارية، بسبب سهولة العمل فيها وساعات العمل المناسبة، بالإضافة إلى أن المجتمع في نظر المبحوثين يفضل عمل المرأة في مجال التعليم أكثر من أي مجال آخر، بينما الذكور يفضلون هذا النوع من الوظائف لأن إمكانياتهم الخاصة لا تسمح لهم بفتح مشاريع خاصة بهم والظروف حتمت عليهم التوجه للقطاع العام، بالإضافة إلى أن العمل فيه على حد تعبيرهم مضمون ومستقر ومدعم من طرف الدولة عكس الخاص الذي لا يعرف الاستقرار والعامل فيه يحتاج إلى مدخول لترتيب شؤون الأسرة، وهذا إذا توفر في أحيان قد لا يتوفر في أحيان أخرى بسبب عدم استقرار سوق العمل.

وفي المقابل نجد أقل النسبة تتمركز عند المبحوثين الذي فضلوا العمل في القطاع الخاص بشقيه (صاحب مشروع أو أجير) أو في إطار القطاع العام الاقتصادي، حيث تساوت النسبة بين الراغبين بالمشاريع الخاصة والوظيفة الاقتصادية العمومية، وقدرة النسبتين بـ 18% و14.1% على التوالي، في حين جاءت نسبة الراغبين بالعمل كأجراء في شركات خاصة 7.8% وهي النسبة الأقل على الإطلاق، حيث كانت نسبة الذكور هي الأعلى دائماً في الحالات الثلاث، نظراً لكون هذا النوع من الوظائف يساعد الذكور أكثر من الإناث حسب رأي المبحوثين.

3) جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين التخصص واختيار المبحوث لقطاع العمل

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
93 %36.47	2 2.2%	13 14.0%	7 7.5%	71 76.3%	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامي
47 %18.43	1 2.1%	11 23.4%	4 8.5%	31 66.0%	كلية الآداب واللغات الأجنبية
10 %3.92	2 20.0%	3 30.0%	0 0.0%	5 50.0%	كلية الحقوق والعلوم السياسية
47 %18.43	2 4.3%	7 14.9%	18 38.3%	20 42.6%	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
58 %22.27	13 22.4%	12 20.7%	7 12.1%	26 44.8%	كلية العلوم والتكنولوجيا
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب المعروضة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وعبرت عن المبحوثين الذين يرغبون بالعمل في وظيفة عمومية، وتدرجت هذه الرغبة بين المبحوثين حسب انتسابهم للكليات، حيث كانت أكبر نسبة عند كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية وقدرت بـ 76.3%، وتليها مباشرة كلية الأدب واللغات الأجنبية بـ 66%، أما كلية الحقوق والعلوم السياسية فقدرت نسبتها بـ 50%، في حين تساوت النسب بين كلية العلوم والتكنولوجيا وكلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، وقدرت على التوالي بـ 44.8% و 42.6%، وعبرت في نفس الوقت عن أقل النسب للراغبين في هذا النوع من الوظائف.

ويفسر هذا الفرق الكبير في النسب إلى التخصصات التي تضمها كل كلية، حيث يرجع المبحوثين السبب في اختيارهم هذا النوع من الوظائف إلى التخصص " أختار الوظيفة العمومية كون التخصص يفرض عليا ذلك"، بالإضافة إلى قولهم " كيف أنشأ مشروع خاص مثلا وأنا خريج أدب عربي، لماذا لا أذهب إلى التعليم وأرتاح"، " المشروع الخاص يتطلب الخبرة و التخصص وأنا لا أمتلكهما".

أما المبحوثين الذين فضلوا وظائف أخرى فقد تحصلوا على أقل النسب حيث تساوت النسبتين بين الذين يرغبون في مشروع خاص، والراغبين في وظيفة القطاع الاقتصاد العمومي، حيث قدرت نسبتهم بـ 18% و 14.1% وتدرجت هذه الرغبة عكس السابق، حيث كانت أكبر نسبة في كليتي العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير وكلية العلوم والتكنولوجيا، كون التخصصات في هذه الكليات يناسب المشاريع الخاصة والعمل في المؤسسات الاقتصادية العمومية حسب رأي المبحوثين.

4) جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين سن المبحوثين وقطاع العمل الذي يرغبون العمل فيه

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل السن
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
195 %76.47	15 7.7%	37 19.0%	28 14.4%	115 59.0%	من 21 إلى 24
60 %23.52	5 8.3%	9 15.0%	8 13.3%	38 63.3%	من 25 إلى 28
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتمثل المبحوثين الذين يختارون الوظيفة العمومية بعد التخرج كخيار أول لهم في حياتهم المهنية، حيث تساوت النسبة بين الفئتين العمريتين [23-21] و [28-24] سنة والمقدرة بـ 59% و 63.3% على التوالي، ومن خلال هذه النسب نجد أن الوظيفة العمومية مرغوبة مختلف الفئات العمرية.

أما المبحوثين الذين يرغبون في وظائف أخرى فقد تساوت نسبهم بين الراغبين في وظيفة القطاع العمومي والاقتصادي والراغبين في المشاريع الخاصة، حيث قدرت نسبتهم بـ 14.1% و 18%، حيث تعتبر أقل بكثير مقارنة بالنسبة السابقة، أما النسبة الأقل تماماً فقد كانت عند المبحوثين الذين فضلوا العمل كأجراء في شركات خاصة كخيار أول لهم بعد تخرجهم وقدرها بـ 7.8%، بحيث أنه لم يكن للعمر أي تأثير على هذه النسب حيث تساوت في كلا الفئتين العمريتين.

(5) جدول رقم (12) يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوث وقطاع العمل المرغوب من طرفه.

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل الحالة العائلية
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
243 %95.29	20 8.2%	42 17.3%	35 14.4%	146 60.1%	أعزب
12 %4.70	0 0.0%	4 33.3%	1 8.3%	7 58.3%	متزوج
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين وقع اختيارهم على وظيفة في القطاع العمومي، حيث تساوت النسب بين العزاب والمتزوجين وقدرت بـ 60.1% و 58.3% على التوالي، كون كلا الطرفين يسعى للاستقرار الاجتماعي من خلال الاستقرار المهني، ولن يتحقق ذلك في نظر المبحوثين إلا من خلال وظيفة القطاع العام بشقيه الاقتصادي والإداري الخدماتي.

وفي مقابل ذلك نجد أن المبحوثين الذين يطمحون للحصول على وظائف أخرى كانت نسبتهم أقل بكثير من النسب السابقة، حيث تساوت عند وظيفة الاقتصاد العمومي والمشاريع الخاصة، والمقدرة بـ 14.1% و 18% على التوالي، وانخفضت أكثر عند التوظيف في الشركات الخاصة لتصل إلى 7.8%.

(6) جدول رقم (13) يوضح العلاقة بين عدد أفراد الأسرة واختيار المبحوث لقطاع العمل

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل عدد أفراد الأسرة
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
94 %36.86	6 6.4%	22 23.4%	15 16.0%	51 54.3%	من 03 إلى 5
120 %47.05	10 8.3%	18 15.0%	17 14.2%	75 62.5%	من 06 إلى 8
41 %16.07	4 9.8%	6 14.6%	4 9.8%	27 65.9%	09 فأكثر
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتمثل المبحوثين الذين يرغبون الالتحاق بوظيفة عمومية بعد تخرجهم، حيث تساوت النسب بين المبحوثين الذين تتكون أسرهم من 09 أفراد فأكثر و المبحوثين الذين عدد أسرهم من 06 إلى 08 أفراد وكانت النسبتين كالتالي: 65.9% و 62%، أما المبحوثين الذين عدد أفراد أسرهم من 03 إلى 05 أفراد فكانت نسبتهم أقل من النسبتين السابقتين وقدرت بـ 54.3%.

من خلال مقارنة النسب نجد أن أفراد عينة الدراسة الذين عدد أسرهم كبير يرغبون أكثر من المبحوثين الذين عدد أسرهم محدود في وظيفة القطاع العام، لأنهم يرون فيها الملاذ الوحيد الذي يمكن أن يضمن لهم مستويات العيش الضرورية، أما الكمليات فيمكن تغطيتها من خلال نشاطات خارج أوقات الدوام الرسمي مثل العمل على سيارة أجرة، محل تجاري أو مقهى انترنت، الحرف اليدوية مثل الخياطة صناعة الحلويات، وغيرها من

الأعمال الأخرى التي يمكن أن تضمن مدخول ثانوي غير مستقر حسب رأي المبحوثين يخضع لطلب السوق.

وفي مقابل ذلك نجد أن النسب مساوية بين المبحوثين الذين يرغبون في فتح مشاريع والذين يرغبون في وظائف الاقتصاد العمومي، والمقدرون على التوالي بـ

18% و14.1%، حيث كانت نسبة الراغبين في فتح مشاريع خاصة أكبر عند المبحوثين الذين ينتمون إلى عائلات صغيرة من المبحوثين الذين ينتمون إلى العائلات الكبيرة، وقدرت النسبة الأولى بـ 23.4% أما النسبتين الباقيتين فقدرتا بـ 15% و 14.6% متساويتان، والسبب يرجع إلى أن الذين يعيشون في أسر قليلة العدد خياراتهم في العمل تكون أحسن من الذين يعيشون في أسر كبيرة العدد.

7) جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين ترتيب المبحوث في الأسرة واختياره لقطاع العمل

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل الترتيب في الأسرة
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
60 %23.52	4 6.7%	13 21.7%	11 18.3%	32 53.3%	الأكبر
156 %61.17	13 8.3%	23 14.7%	23 14.7%	97 62.2%	الأوسط
39 %15.29	3 7.7%	10 25.6%	2 5.1%	24 61.5%	الأصغر
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60%، وتعتبر عن المبحوثين الذين يفضلون وظيفة القطاع العام بعد تخرجهم، حيث نجد أن رغبة المبحوثين تختلف حسب ترتيبهم في أسرهم، وما نلاحظه من هذه النسب أنها جاءت متساوية بين المبحوثين الذين يحتلون في أسرهم الترتيب الأوسط والأصغر ويقدر بـ 62.2% و 61.5%، وتعد النسب الأكبر مقارنة بمن هم في المرتبة الكبرى في أسرهم إذ قدروا بـ 53.3% فقط.

ويرجع تفسير هذه النسب إلى كون الابن الأكبر في الأسرة في أغلب الأحيان لا يملك فرصة الاختيار، وإنما يستغل الفرص الموجودة أمامه فقط، أما من يقعون في الترتيب الأوسط والأصغر في أسرهم، فتكون الخيارات مفتوحة لهم أكثر من غيرهم، سواءً من حيث الاستفادة من تجارب الغير (الأكبر والأكثر خبرة) في مجال العمل في قطاع معين والتي

من شأنها أن ترغب فيه أو تنفر منه، أو من حيث الإصرار على رغبة معينة يطمح الشخص إلى تحقيقها.

وفي المقابل نجد أن النسب الأقل في الجدول تتمركز عند الأشخاص الراغبين بالعمل في وظائف الاقتصاد العمومي أو لحسابهم الخاص، حيث قدرت النسبة الأخيرة بـ 18% وهي تتساوى مع الأولى والمقدرة بـ 14.1%، ومن الملاحظ أن نسب المبحوثين الراغبين في المشاريع الخاصة تختلف حسب ترتيبهم في الأسرة، حيث تتساوى أكبر نسبتين وتعبيران عن المبحوثين الأكبر والأصغر وقدرتا بـ 21.7% و 25.6%، في حين أن أقل نسبة هي 14.7% من المبحوثين الذين كان ترتيبهم الأوسط.

رابعاً: نتائج الفرضية الأولى

من خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الجداول نستنتج أن مجتمع الدراسة يتميز بالخصائص التالية: نلاحظ أن أغلب المبحوثين إناث، تنحصر أعمارهم ما بين 21 إلى 24 سنة، وينتمي أغلبهم إلى التخصصات الإنسانية والاجتماعية والشرعية، إضافة إلى أن الأغلبية الساحقة عزاب وينتمون إلى أسر كبيرة الحجم يمكن أن يصل عدد أفرادها إلى التسعة، كما أن أغلبهم يحتل الترتيب الأوسط في أسرته، وطموحهم الوظيفي الأول بعد التخرج هو الحصول على عمل في إطار القطاع العمومي.

وتتأثر هذه الرغبة بدورها بعامل الجنس، حيث نجد أن الإناث هن الأكثر رغبة في هذا النوع من الوظائف، بالإضافة كذلك إلى التخصص كون أغلب المبحوثين يرون أن التخصص هو الموجه الأول لهم لهذا النوع من الوظائف، ويتأثر كذلك هذا الخيار الوظيفي بحجم الأسرة حيث كلما كانت عدد أفراد الأسرة كبير كلما رغب المبحوثين فيه أكثر، كما أن للترتيب الميلادي للمبحوث تأثير كذلك حيث نجد هذه القطاع مرغوب أكثر عند الذين هم في الترتيب الأصغر أو الأوسط. إلا أن السن والحالة العائلية للمبحوثين لم تؤثر كثيراً على هذا الخيار حيث نجد أن هذا النوع من الوظائف مرغوب عند مختلف الأعمار مهما كانت الحالة العائلية لهم.

ومن خلال هذا نستنتج أن اختيار المبحوثين لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص يتأثر بخصائصهم الشخصية حيث نجد أن الغالبية العظمى منهم تطمح للعمل في القطاع العام بعد التخرج كونه يتناسب أكثر مع خصائصهم الشخصية ولا تولي القطاع الخاص أدنى اهتمام إلا في حالات نادرة.

خامساً: تحليل بيانات الفرضية الثاني: تؤثر الخصائص الاجتماعية للشباب في اختيارهم لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص

(1) الجدول رقم (15) يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي لآبائهم:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي للآب
16.5%	42	أمي
25.1%	64	ابتدائي
25.9%	66	متوسط
18.0%	46	ثانوي
14.5%	37	جامعي
100.0%	255	التكرار

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 25.9% وتعتبر عن المبحوثين الذين آباءهم وصلوا للتعليم المتوسط، وهي تتساوي في نفس الوقت مع المبحوثين الذين آباءهم لم يتعدوا مرحلة التعليم الابتدائي حيث قدرت نسبتهم بـ 25.1%، يليها مباشرة 18% من المبحوثين الذين بلغ آباءهم مستوى التعليم الثانوي، وهي متساوية كذلك مع نسب المبحوثين الذين آباءهم أميون لا يعرفون القراءة ولا الكتابة، و المبحوثين الذين آباءهم بلغوا التعليم الجامعي، والمقدر نسبتهم على التوالي بـ 16.5% و 14.5%. إذن من خلال قراءة النسب يتضح لنا أن المستوى التعليمي لآباء المبحوثين لا بأس به، خاصة وأن غالبيتهم بين التعليم المتوسط الثانوي والجامعي، وهذا من شأنه أن يؤثر على توجه أبنائهم سواء دراسياً أو مهنيًا، لأن الأبناء غالباً ما يتأثرون بآبائهم، والآباء يرغبون بتعويض نقصهم من خلال أبنائهم.

(2) الجدول رقم (16) يوضح توزيع المبحوثين حسب مستويات أمهاتهم التعليمية:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي لأمهات المبحوثين
37.3%	95	أمي
39.2%	100	ابتدائي
14.1%	36	متوسط
7.8%	20	ثانوي
1.6%	4	جامعي
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن أكبر نسبة هي 39.2% وتعبر عن المبحوثين الذين مستويات أمهاتهم التعليمية لم تتعدى مرحلة التعليم الابتدائي، لتليها ونسبة مساوية لها 37.3% من المبحوثين الذين أمهاتهم تعانين الأمية، وتلي هذين النسبتين النسب التالية وتعد الأصغر تماماً في الجدول: 14.1%، 7.8% و 1.9% وتعبر على التوالي عن المبحوثين الذين أمهاتهم وصلن إلى التعليم المتوسط الثانوي والجامعي، وهي نسب صغيرة جداً إذا ما قورنت بالنسبتين الأوليتين. ومن خلال قراءة النسب السابقة نجد أن المستوى التعليمي لأمهات المبحوثين متدني جداً حيث انحصر بين الأمية والتعليم الابتدائي، وذلك لعدة اعتبارات يرجع أغلبها لظروف طبيعة المنطقة وثقافتها، بالإضافة إلى قلة المراكز التعليمية في وقت مضى إلا ما اقتصر منها على تعليم القرعان، وفي مقابل ذلك الحرص على تعليم الذكور للتعويل عليهم مستقبلاً لخدمة الأسرة.

(3) الجدول رقم (17) يوضح توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية للأب:

النسب	التكرار	الوضعية المهنية لأباء المبحوثين
44.7%	114	موظف عمومي
4.3%	11	موظف في الاقتصاد العمومي
18.8%	48	عمل خاص
5.9%	15	موظف في شركة خاصة
26.3%	67	دون عمل
100.0%	255	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة هي 44.7% وتعتبر عن المبحوثين الذين آباءهم يشغلون وظيفة في القطاع العمومي، لتليها 26.5% من المبحوثين الذين آباءهم دون عمل، في حين أن 18.8% آباءهم يملكون مشاريع خاصة وهي نسبة أقل بكثير من سابقتها، أما أقل نسبتي في الجدول فقد كانتا متساويتان تقريباً وهما على التوالي 5.9% و 4.3% وتعتبر على التوالي عن المبحوثين الذين آباءهم موظفون في شركة خاصة أو القطاع العمومي الاقتصادي.

ومن خلال مقارنة النسب وبشكل عام نجد أن أغلبية المبحوثين آباؤهم يعملون لدى المصالح العمومية ويشغلون عدة وظائف متنوعة نذكر منها: "طبيب، مفتش، رئيس مصلحة، ممرض معلم، مسير ادري، إمام مسجد، شرطي، قابض في مركز الاتصالات، عامل مهني..."، أما الفئة المتبقية يعمل أوليائهم في القطاع الخاص فقد تنوعت مهنهم التي كانت في أغلب الأحيان بسيطة وهي كالتالي "البناء، التجارة بمخلف أنواعها، المقاولات، النقل والمواصلات...".

(4) الجدول رقم (18) يوضح توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية للأُم:

النسبة	التكرار	الوضعية المهنية لأُمهات المبحوثين
3.9%	10	وظيفة عمومية
8%	2	وظيفة في القطاع الاقتصادي العمومي
2.0%	5	عمل خاص
93.3%	238	عاطلة عن العمل
100.0%	255	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة هي 93.3% تمثل المبحوثين الذين أمهاتهم عاطلات عن العمل، ويلبها وينسب متساوية: 3.9% و 2% ممن أمهاتهم يعملن في وظيفة عمومية أو لديهن عمل خاص، أما أقل نسبة فقد كانت 0.8% وتمثل المبحوثين الذين أمهاتهم يعملن في القطاع الاقتصادي العمومي.

ومن خلال النسب نجد أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين أمهاتهم عاطلات عن العمل، وهذا راجع لثقافة المنطقة التي كانت تعارض تعليم وعمل المرأة، وترى بأن دور المرأة ينحصر فقط في أعمال البيت وتربية الأولاد، مما أدى إلى تقلص دور المرأة في سوق العمل إلى وقت قريب، حيث سجل لها حضور بقوة في أغلب مجالات العمل، خاصة التعليم والصحة.

5) الجدول رقم (19) يوضح توزيع المبحوثين حسب اعتماد دخل أسرهم على راتب الأب فقط أو يمكن اللجوء إلى مداخل أخرى:

النسبة	التكرار	دخل أسر المبحوثين
49.4%	126	نعم
50.6%	129	لا
100.0%	255	المجموع

ما نلاحظه من خلال نسب الجدول أعلاه أن النسبتين متساويتين ما بين المبحوثين الذين يعتمد دخل أسرهم على راتب الأب فقط أو العكس، حيث نجد أن 50.6% من المبحوثين لا تعتمد أسرهم على راتب الأب فقط، وقد تلجأ الأسرة إلى تعزيزه بمداخل أخرى مثل التجارة أو الأعمال الحرفية مثل صناعة الأحذية والألبسة التقليدية، بالإضافة إلى الفلاحة وأعمال المقاولات، وأعمال الإخوة في بعض الأحيان. أما 49.4% فتمثل المبحوثين يعتمد دخل أسرهم على راتب الأب فقط وهذا من شأنه أن ينعكس على جميع نواحي الحياة للمبحوثين، خاصة وأن ظروف الحياة أصبحت تتطلب الكثير سواء من الناحية المعيشية، التعليمية، الصحية وغيرها من النواحي الأخرى.

6) جدول رقم (20) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأفراد العاطلين عن العمل في الأسرة:

النسبة	التكرار	عدد الأفراد العاطلين عن العمل في الأسرة
66.3%	169	من 02 إلى 04
22.4%	57	من 05 إلى 7
8.2%	21	07 فأكثر
3.1%	8	واحد
100.0%	255	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الأفراد العاطلين عن العمل بأسر المبحوثين يتوزع على أربع فئات كالتالي: شخص واحد، من [2-4]، ثم [5-7]، وأخيراً أكثر من 7 أشخاص، وحسب توزيع النسب في الجدول على الفئات نجد أن أكبر نسبة هي 66.3% عند الفئة الثانية مقارنة بالفئة الثالثة التي بلغت نسبتها 22.4% وهي صغيرة جداً إذا ما قورنت بسابقتها. أما أقل نسبتين في الجدول فقد جاءت على التوالي بـ 8.2% و 3.1% لأكثر من 7 أشخاص وشخص واحد عاطل عن العمل في الأسرة.

وحسب رأي أفراد عينة الدراسة أن أسباب ارتفاع عدد الأفراد العاطلين عن العمل في أسرهم يعود إلى انعدام فرص العمل دائماً، وإن وجد في أحيان قليلة فإنه غير مناسب، بالإضافة إلى ظروف المناطق التي يعيشون فيها التي تتعدم فيها فرص العمل إلا ما يرتبط منها بأشغال البناء أو التجارة، والفلاحة، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الإعالة في أسر المبحوثين.

(7) الجدول رقم (21) يوضح توزيع المبحوثين حسب رغبتهم في فتح مشروع إذا سمح لهم وضعهم المادي بذلك:

النسبة	التكرار	الرغبة في فتح مشروع خاص
32.2%	82	نعم
67.8%	173	لا
100.0%	255	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 67.8% وتمثل أفراد عينة الدراسة الذين لا يسمح لهم الوضع المادي لأسرهم بفتح مشروع خاص، أما 32.2% من المبحوثين يستطيعون فتح مشاريع خاصة وهم يمثلون النسبة الأصغر جداً إذا ما قورنت بسابقتها. ومن خلال مقارنة النسب نجد أن أغلب المبحوثين لا يسمح لهم الوضع المادي لأسرهم بفتح مشاريع خاصة، والسبب في ذلك يرتبط بعدة أبعاد نذكر منها: بساطة دخل الأسرة زيادة على كثرة الأفراد فيها من جميع المستويات العمرية الناتج عن عدم تحديد النسل، إضافة إلى انعدام الثقافة الاستهلاكية في المجتمع (عدم ترشيد الاستهلاك لدى الأسرة)، كل هذه العوامل من شأنها أن تؤثر سلباً على ثقافة الادخار لدى أفراد المجتمع، التي تعول عليها مجتمعات الدول المتقدمة للنهوض باقتصاداتها. زد على ذلك أن الثقافة البسيطة لأبناء المنطقة المتمثلة في أنه عندما يتحصل الابن على شهادة جامعية فقد قطع تأشيرة الحصول على الوظيفة أو بالأحرى ضمنها خاصة في القطاع العمومي، وتنتظر منه أن يعيها لا أن تعيله.

8) جدول رقم (22) يوضح توزيع المبحوثين حسب مساعدتهم لأسرهم مادياً:

النسبة	التكرار	مساعدة المبحوثين لأسرهم
36.9%	94	نعم
63.1%	161	لا
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 63.1% وتعتبر عن المبحوثين الذين لا يساعدون أسرهم مادياً، ويعود السبب في نظرهم لعدة عوامل نذكر منها انشغال البعض منهم بالدراسة وعدم تفكيرهم بالعمل إلا بعد التخرج، أما المبحوثين الذين صرحوا أنهم يقومون بمساعدة أسرهم مادياً فقد بلغت نسبتهم 36.9% وهي نسبة صغيرة مقارنة بالأولى، وقد تنوعت الأعمال التي يقومون بها بين الأعمال الحرة مثل الأعمال الحرفية الخياطة، التجارة، المقاولات، فتح قاعات انترنت، الحلاقة، ووظائف أخرى تدخل ضمن برامج التشغيل الخاصة بالشباب مثل عقود ما قبل التشغيل و الإدماج.

9) الجدول رقم (23) يوضح الانتماء الجغرافي لمفردات عينة الدراسة:

الانتماء الجغرافي	التكرار	النسبة
مدينة	77	30.2%
مقر البلدية	41	16.1%
مقر الدائرة	28	11.0%
قصر	109	42.7%
التكرار	255	100.0%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة هي 42.7% وتعتبر عن المبحوثين الذين يعيشون في القصور، وتليها مباشرة 30.2% من أفراد عينة الدراسة الذين يقطنون المدينة، أما أقل نسبتي في الجدول هما: 16.1% و 11% تعبران على التوالي عن المبحوثين الذين يعيشون بقصور بها مقر بلدية أو دائرة (مناطق شبه حضرية). من خلال هذه النسب نجد أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى القصور وذلك يرجع إلى طبيعة المنطقة، كون الولاية شاسعة المساحة والأغلبية الساحقة من سكانها يعيشون في القصور مقارنة بالمقيمين في المدينة، سواء كانت هذه القصور بسيطة من حيث أساليب الحياة مثلا كاعتمادها على البيوت الطينية كمساكن لها، أو النشاط الزراعي كمصدر رزق لها، أو تحتوي على بعض المرافق العمومية مثل المتوفرة في الدوائر والبلديات.

10) الجدول رقم (24) يوضح توزيع المبحوثين حسب فرص العمل المتاحة في مقر إقامتهم:

فرص العمل المتاحة في مقر الإقامة	التكرار	النسبة
لا توجد فرص عمل	116	45.5%
الفرص الموجودة لا تناسبني	9	3.5%
هناك فرص عمل مناسبة	5	2.0%
أعمل حرة	33	12.9%
العمل الحكومي الإدارة	92	36.1%
المجموع	255	100.0%

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 45.5% وتمثل المبحوثين الذين جزموا بعدم وجود أي فرصة عمل في مقر إقامتهم حيث كانت إجاباتهم كالتالي: "مكانش، غير موجودة، تكاد تنعدم، لا يوجد..." وعبارات أخرى تضمنت نفس المعاني، وتليها مباشرة 36.1% من المبحوثين الذين أقروا بوجود فرص عمل ولكن في إطار القطاع الحكومي الإداري وذلك في إطار عقود ما قبل التشغيل أو الإدماج المهني وبالتحديد في المؤسسات التربوية وبعض المرافق العمومية مثل البلديات، ونجد أن 12.9% فقط من المبحوثين الذين صرحوا بوجود أعمال حرة في مقر إقامتهم تدخل ضمن إطار التجارة وأشغال البناء والمقاولات والحرف اليدوية، أما آخر نسبتين متساويتين وتعتبران الأصغر تماماً في الجدول وهما: 3.5% و 2% وتعتبران على التوالي عن المبحوثين الذين يرون أن الفرص الموجودة غير مناسبة نهائياً أو هي مناسبة.

11) الجدول رقم (25) يوضح توزيع المبحوثين حسب فرص العمل في مقر إقامتهم مناسب لطموحهم حسب رأيهم أم لا:

فرص العمل المناسبة للمبحوث	التكرار	النسبة
نعم	110	43.1%
لا	145	56.9%
المجموع	255	100.0%

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 56.9% وعبرت عن المبحوثين الذين يرون أن فرص العمل الموجودة في مقر إقامتهم غير مناسبة لما يطمحون إليه، مقارنة بـ 43.1% من المبحوثين الذين يرون أن الفرص المتوفرة مناسبة لهم.

حيث يرجع المبحوثين السبب في عدم مناسبة فرص العمل لهم على حد تعبيرهم إلى ما يلي: طبيعة وثقافة المنطقة وعبروا عنها كالتالي: " كون المنطقة نائية ومهمشة من ناحية المنشآت العمرانية، طبيعة المنطقة باعتبارها نائية تقل فيها فرص العمل، يعود السبب للوعي الثقافي وأسباب جغرافيا وبشرية، قلة الإمكانيات بالنسبة للقصر، لأن ما أطمح إليه أكبر من أن يقام في منطقة صغيرة كمقر إقامتي، التمييز العنصري..."، وهناك من أرجع السبب إلى مشكلة التسيير حيث عبروا عنها كما يلي: " نقص الهياكل القاعدية والمنشآت، نقص المؤسسات الاقتصادية في المنطقة، ضعف التسيير في شتى المجالات، ضعف سياسة ترشيد المشاريع والاستقطاب الهادف"، والبعض الآخر ربط المشكلة بالفساد "المحسوبية وعدم توفير فرص عمل للتخصصات المدروسة في الجامعة، الرشوة بزاف، الظروف المادية والمساعدات المقدمة من الدولة لا تمنح إلا للبعض وكذلك التعقد من إقامة مشاريع ومدى نجاحها".

12) الجدول رقم (26) يوضح العلاقة المستوى التعليمي للأب ونوع العمل المرغوب من الشباب بعد تخرجهم:

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
42 16.47%	0 0.0%	8 19.0%	4 9.5%	30 71.4%	أمي
64 25.09%	5 7.8%	6 9.4%	12 18.8%	41 64.1%	ابتدائي
66 25.88%	5 7.6%	11 16.7%	7 10.6%	43 65.2%	متوسط
46 18.03%	4 8.7%	12 26.1%	8 17.4%	22 47.8%	ثانوي
37 14.50%	6 16.2%	9 24.3%	5 13.5%	17 45.9%	جامعي
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتمثل المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية، وتتدرج نسبهم حسب مستويات آبائهم التعليمية حيث أن أكبر نسبة هي 71.5% وتعتبر عن المبحوثين الذين آبؤهم أميون، أما عند مستوى التعليم الابتدائي والمتوسط فقد تساوت النسبتين وقدرتا بـ 64.1% و 65.2%، وعادت لتتساوى النسب مرة أخرى عند آخر مستويين دراسيين لآباء المبحوثين في التعليم الثانوي والجامعي بنسبة 47.8% و 45.9% لتشكلا أقل النسب في الجدول. ومن خلال هذه النسب نلاحظ أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأب كلما قل الطلب على وظيفة القطاع العام، وهذا راجع لوعي الفئة المثقفة من الآباء وإدراكها إن العمل ليس

فقط في ظل القطاع العمومي, بل يمكن كذلك النجاح في القطاع الخاص، في حين أن الأميين يربطون دوما العمل الفعلي بالوظيفة في ظل قطاعات الدولة، وهذا ناتج عن تأثرهم بسياسات سابقة (البايليك) المرتبطة المذهب الاشتراكي الذي ذهب ولكن فكره لا يزال راسخ في أذهان البعض وبطبيعة الحال فإن أفكار الآباء تنتقل إلى الأبناء، بالإضافة إلى أن أفراد هذه الفئة يسعون إلى تغيير وضعهم الاجتماعي والحصول على مكانة أفضل في المجتمع ولا يتأتى ذلك في نظرهم إلا من خلال هذه الوظائف.

13) الجدول رقم (27) يوضح العلاقة بين الوضعية المهنية للأب وقطاع العمل الذي يرغب فيه المبحوث:

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل وظيفة الأب
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
114 %44.70	7 6.1%	20 17.5%	21 18.4%	66 57.9%	موظف عمومي
11 %4.31	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%	5 45.5%	في الاقتصاد العمومي
48 %18.82	1 2.1%	15 31.2%	3 6.2%	29 60.4%	عمل خاص
15 %5.88	7 46.7%	0 0.0%	1 6.7%	7 46.7%	موظف في شركة خاصة
67 %26.27	4 6.0%	10 14.9%	7 10.4%	46 68.7%	دون عمل
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية بعد تخرجهم، حيث تختلف نسبة هذه الرغبة باختلاف الوضعية المهنية لأباء المبحوثين، لتبلغ أقصاها عند أبناء العاطلين عن العمل وتقدر بـ 68.7%، ويليهما مباشرة وبنسب متساوية المبحوثين أبناء أصحاب المشاريع الخاصة والموظفين العموميين بنسبة 60.4% و 57.9%، وتساوت النسب مرة أخرى عند المبحوثين أبناء موظفون الشركات الخاصة، والوظائف العمومية الاقتصادية بالنسبتين التاليتين: 46.7% و 45.5% وتعتبران عن أقل النسب مقارنة بالنسب السابقة.

ومن خلال هذه النسب نجد أن المبحوثين أبناء العاطلين عن العمل يرغبون أكثر في وظائف القطاع العمومي، لأنهم من خلاله يطمحون إلى تحقيق الاستقرار المادي الذي لم يعيشوه في أسرهم بسبب بطالة آبائهم، لأنه في نظرهم لا يتحقق الاستقرار المادي والاجتماعي إلا من خلال وظيفة في ظل القطاع العام، بالإضافة إلى أن الراغبين بهذه الوظائف من أبناء نفس القطاع يتطلعون إلى تحقيق رغبات آبائهم في الحصول على وظائف نفس آبائهم أو أحسن منها، خاصة إذا كانت هذه الوظيفة ذات قيمة اجتماعية ومطلوبة من قبل أفراد المجتمع مثل أبناء المعلمون والأطباء ...، في حين أن المبحوثين أبناء أصحاب المشاريع الخاصة يطمحون إلى مثل هذه الوظائف، كون القطاع الخاص يفتقر للاستقرار حسب الخبرة البسيطة لهم مما عايشوه، والوظيفة العمومية أضمن واعمّن، خاصة وأن مشاريع آبائهم تقتصر على التجارة مختلف أنواعها، المواصلات سواء نقل البضائع أو الأشخاص، الفلاحة، أشغال البناء والمقولات...

(14) جدول رقم (28) يوضح العلاقة بين عدد الأفراد العاطلين عن العمل في أسر المبحوثين وقطاع العمل الذي يرغبون الالتحاق به:

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				عدد أفراد الأسرة العاملين
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
169 66.27%	12 7.1%	34 20.1%	22 13.0%	101 59.8%	من 2 إلى 4
57 22.35%	4 7.0%	7 12.3%	11 19.3%	35 61.4%	من 5 إلى 7
21 9.33%	3 14.3%	2 9.5%	3 14.3%	13 61.9%	أكثر من 7
8 3.13%	1 12.5%	3 37.5%	0 0.0%	4 50.0%	واحد
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60%، وتعتبر عن المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية وتدرجت الرغبة بها عند المبحوثين حسب عدد الأفراد العاطلين عن العمل في أسرهم، حيث جاءت النسب مساوية في أغلب الفئات والمقدرة بـ 61.9%، 61.4% و 59.8% موزعة على الفئات التالية: أكثر من 7 أشخاص عاطلين عن العمل، من 5 إلى 7، و من 2 إلى 4 أشخاص، أما أقل نسبة فقدرت بـ 50% من المبحوثين وكان عدد العاطلين في أسرهم شخص واحد، ومن خلال هذه النسب نجد أن رغبة المبحوثين في الوظيفة العمومية يزداد بازدياد نسبة الإعالة في

أسرهم، ويرجع السبب في ذلك إلى أنها توفر لهم قدر من الاستقرار المادي، لتقليل من نسبة الإعالة في أسرهم.

أما المبحوثين الراغبين في مجالات أخرى للعمل فقد تساوت نسبهم بين الراغبين في نفس القطاع (العام) ولكن في شقه الاقتصادي، وبين الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة وقدرت النسبتين بـ 14.1% و 18%، حيث نلاحظ ارتفاع نسب المبحوثين الراغبين بفتح مشروع خاص وتقل في أسرهم نسب الإعالة مقارنة بالمبحوثين الذين ترتفع في أسرهم نسبة الإعالة، والمقدرة بـ 37.5% و 20.1% مقارنة بـ 12.3% و 9.5% .

15) الجدول رقم (29) يوضح العلاقة بين اقتصار دخل أسر الشباب على راتب الأب فقط ونوع العمل الذي يرغبون فيه الشباب:

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				اقتصار دخل الأسرة على راتب الأب
	وظيفة عمومية	القطاع الاقتصادي العمومي	مشروع خاص	العمل في شركة خاصة	
126 %49.41	82 65.1%	18 14.3%	16 12.7%	10 7.9%	نعم
129 %50.58	71 55.0%	18 14.0%	30 23.3%	10 7.8%	لا
255 100.0%	153 60.0%	36 14.1%	46 18.0%	20 7.8%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعبر عن المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية بعد تخرجهم، حيث أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين يتجهون إلى هذا النوع من الوظائف الذين يعتمد دخل أسرهم على راتب الأب فقط بنسبة 65.1%، في حين أن المبحوثين الذين تعتمد أسرهم على مداخيل أخرى كانت نسبتهم أقل وقدرها بـ 55%، والسبب في ذلك يعود إلى أن المبحوثين يرغبون في تعزيز دخل أسرهم من خلال هذا النوع من الوظائف، لأن القطاع الخاص يطلب رأس المال والخبرة الغير متوفرين بدورهما لدى هؤلاء الفئة من المبحوثين، الذين نشؤ في بيئة أسرية بسيطة مدخولها المادي الوحيد يعتمد على راتب الأب فقط، في حين أن المبحوثين الذين يعيشون في أسر تتعدد المداخيل فيها تقل نسبة إقبالهم على وظائف القطاع العام، لأنه لديهم مرونة أكثر في اختيار فرص العمل سواء من حيث الخبرة المكتسبة من المحيطين بهم أو من خلال الوضع المادي الذي يمكنهم من فرصة الدخول إلى سوق العمل من خلال القطاع الخاص.

وفي المقابل نجد أن أقل النسب في الجدول تتمركز عند المبحوثين الراغبين بالعمل في الشق الاقتصادي من القطاع العام، والقطاع الخاص بشقيه الأجراء أو أصحاب المشاريع،

وقدرت نسبة المبحوثين في هذا الأخير بـ 18% ، حيث نجد أن الإقبال عليه أكثر من المبحوثين الذين لا يعتمد دخل أسرهم على راتب الأب فقط ويقدر بـ 23.3% مقارنة بالمبحوثين الذين يعتمد دخل أسرهم على راتب الأب فقط والمقدرون بـ 12% فقط.

16) الجدول رقم(30) يوضح العلاقة بين سماح الوضع المادي لأسر المبحوثين بفتح مشروع خاص واختيارهم لقطاعات العمل:

المجموع	العمل.الذي.ترغب.الالتحاق.به.بعد.التخرج				الوضع المادي لأسر المبحوثين
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
82	6	19	13	44	نعم
32.15%	7.3%	23.2%	15.9%	53.7%	
173	14	27	23	109	لا
67.84%	8.1%	15.6%	13.3%	63.0%	
255	20	46	36	153	المجموع
100.0%	7.8%	18.0%	14.1%	60.0%	

نلاحظ أن أكبر نسبة في الجدول أعلاه هي 60% وتمثل المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية بعد تخرجهم، حيث نجد أن المبحوثين الذين لا يسمح لهم وضع أسرهم بفتح مشروع خاص أكثر رغبة في هذا النوع من الوظائف وتقدر نسبتهم بـ 63%، مقارنة بـ 53% من المبحوثين الذين يسمح لهم وضعهم المادي بفتح مشروع خاص، ويطمحون في نفس الوقت للحصول على وظيفة في الإطار العمومي.

ومن خلال هذه النسب نجد أن الوضع المادي للأسرة له دور في زيادة إقبال المبحوثين أو عزوفهم عن وظائف القطاع العام، بحيث أنهم إذا وجدوا فرص أحسن في قطاع موازي لا يضيعون فرصتها، لأن وظائف القطاع العام في نظرهم تقتصر على أصحاب المعارف والنفوذ فقط.

17) جدول رقم (31) يوضح العلاقة بين الانتماء الجغرافي للمبحوثين واختيارهم لقطاع العمل المناسب لهم:

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				الانتماء الجغرافي
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
77 %30.19	4 5.2%	20 26.0%	11 14.3%	42 54.5%	مدينة
41 %16.07	4 9.8%	8 19.5%	2 4.9%	27 65.9%	مقر البلدية
28 %10.98	4 14.3%	2 7.1%	6 21.4%	16 57.1%	مقر الدائرة
109 %42.74	8 7.3%	16 14.7%	17 15.6%	68 62.4%	قصر
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يرغبون الالتحاق بوظيفة عمومية بعد تخرجهم، حيث تختلف نسبة توزيعهم حسب الانتماء الجغرافي لهم، كانت أكبر النسبة عند المبحوثين المقيمين في مقر البلديات أو قصور عادية بتوزيع متساوي وقدرتا بـ 65.9% و 62.4%، أما أقل نسبتين فقد جاءتا كذلك متساويتين وقدرتا بـ 57.1% للمبحوثين المقيمين في مقر الدوائر و 54.5% للمبحوثين المقيمين في مدينة أدرار.

ما نلاحظه من خلال النسب أنه كلما اقتربنا من التمدن قل الطلب على الوظيفة العمومية ويرجع هذا التباين والاختلاف في النسب حسب رأي المبحوثين إلى الأسباب التالية: كون أن المدينة تنتوع فيها فرص العمل وتكثر مقارنة بالقصور خاصة منها التي تفتقر للمرافق العمومية، بالإضافة إلى فرص نجاح المشاريع في المدينة أضمن، مما قد

يقلص نسبة السعي وراء الوظيفة العامة بالنسبة لقاطنيها، في حين أن القصور التي يعيش فيها بعض المبحوثين على حد تعبيرهم أنها تعاني التهميش من ناحية المنشآت العمرانية، مما يؤدي إلى انعدام فرص العمل فيها والسعي خلف وظيفة القطاع العام في مكان آخر. وفي المقابل نجد أن النسب الأصغر في الجدول تتوزع على الراغبين في وظائف أخرى حيث نجد أن 18% من المبحوثين فقط من يرغب في التوجه للقطاع الخاص من أجل فتح مشاريع خاصة بعد التخرج، وتتدرج هذه الرغبة بدورها حسب مكان الإقامة، حيث نجد 26% من المبحوثين منهم يقيمون في المدينة، تليها نسبة المقيمين في قصور بها مقر البلدية أو القصر العادية بنسب متساوية 19.5% و 14.7%، في حين أن أقل نسبة كانت عند المبحوثين المقيمين في قصور بها مقر دوائر ب 7.1%.

18) الجدول رقم (32) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين أنواع فرص العمل المتاحة في مقر إقامتهم والعمل الذي يرغبون فيه بعد التخرج

المجموع	التخرج بعد به. الالتحاق. ترغب. الذي. العمل				أنواع فرص العمل المتوفرة في بيئة المبحوثين
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
116 %45.49	10 8.6%	21 18.1%	15 12.9%	70 60.3%	لا توجد فرص عمل
9 %3.52	0 0.0%	4 44.4%	2 22.2%	3 33.3%	الفرص الموجودة لا تناسبني
5 %1.96	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	هناك فرص عمل مناسبة
33 %12.94	3 9.1%	9 27.3%	2 6.1%	19 57.6%	أعمال حرة
92 %36.07	7 7.6%	10 10.9%	15 16.3%	60 65.2%	العمل الحكومي الإدارة
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يفضلون وظيفة في إطار القطاع العام الإداري بعد تخرجهم، وتدرجت هذه النسبة حسب أنواع فرص العمل المتوفرة في مقر إقامتهم، حيث كانت أكبر نسبة 65.2% وعبرت عن المبحوثين الذين صرحوا أنه لا يتوفر في مقر إقامتهم إلا الوظائف الحكومية الإدارية، وبلي هذه النسبة مباشرة 60.3% وعبرت عن المبحوثين الذين يرون أنه لا تتوفر لهم فرص عمل نهائياً في مقر سكنهم، وهي تتساوى في نفس الوقت مع نسبة المبحوثين الذين يرون أنه تتوفر في بيئتهم أعمال حرة فقط، أما أقل نسبتي فقد كانت 33.3% وعبرت عن المبحوثين الذين يرون أن الفرص المتاحة لهم غير مناسبة، أما 20% وهي

أقل النسب تماماً فقد عبرت عن المبحوثين الذين يرون أن فرص العمل الموجودة في مقر سكناهم مناسبة لهم تماماً.

أما فيما يخص النسب المتبقية وهي أصغر تماماً من النسبة السابقة فقد جاءت كالتالي حيث تساوت النسب بين الذين فضلوا البقاء في نفس القطاع لكن بشقه الاقتصادي وبين المبحوثين الذين الراغبين بفتح مشروع خاص بنسبة 14.1% و 18% ، أما أقل النسب فقد جاءت بـ 7.8% عند المبحوثين الراغبين بالعمل لدى شركة خاصة.

سادساً: استنتاجات الفرضية الثانية

من خلال تحليل وتفسير معطيات الجداول نلاحظ أن مفردات مجتمع الدراسة تتميز بالخصائص الاجتماعية التالية: نجد أن المستوى التعليمي لأباء المبحوثين لا بأس به خاصة وأن أغلبهم زاول التعليم المتوسط الثانوي أو الجامعي في بعض الأحيان، في حين أن الأمهات أغلبهن يعانين الأمية، أما الوضع الاقتصادي فقد كان متوسط حيث أن أغلب المبحوثين يعمل آباءهم في إطار القطاع العمومي للدولة، ويقتصر دخل أسرهم على راتب الأب فقط عند 50% منهم، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الإعالة في أسر المبحوثين، كما أن أغلبهم يعيش في القصور التي في أغلب الأحيان يسيطر عليها طابع البساطة والعمل فيها لا يرقى إلى مستوى طموحات المبحوثين، كما أن أغلبهم ليس لديه تجارب سابقة في العمل.

ومن خلال دراسة الخصائص الاجتماعية للمبحوثين، واختيارهم لوظائف القطاع العام كخيار أول لهم بعد تخرجهم، ونجد أن هذا الاختيار يتأثر بدوره بالخصائص السالفة الذكر حيث أن المستوى التعليمي للأب يشكل في ذلك فارقاً كبيراً في ذلك حيث أنه كلما ارتفع قل الطلب على هذا النوع من الوظائف والعكس صحيح، كما أن الوضعية المهنية للأب تلعب دوراً كبيراً في الرغبة في هذا النوع من العمل حيث أنها تزداد بالدرجة الأولى عند أبناء العاطلين عن العمل بشكل كبير ثم عند أبناء العاملين في نفس القطاع، وما يزيد من هذه الرغبة كذلك هو اعتماد أسر المبحوثين على راتب الأب فقط، وقلص في نفس الوقت من رغبتهم في الاتجاه للقطاع الخاص كون الوضع المادي لأسرهم لا يسمح لهم بفتح مشاريع خاصة، كما أن للانتماء الجغرافي للمبحوث كذلك تأثير في الاتجاه نحو هذا النوع من الوظائف حيث أنه كلما اقتربنا من التمدين قل الطلب على هذا النوع من الوظائف لتنوع الخيارات حسب رأي المبحوثين.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن اختيار المبحوثين لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص يتأثر بخصائصهم الاجتماعية حيث أن أغلبهم يطمح للحصول على وظيفة في القطاع العام من أجل تحسين أوضاعهم الاجتماعية.

سابعاً: تحليل بيانات الفرضية الثالثة: تؤثر القيم الثقافية للعمل في اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص.

1) جدول رقم (33) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم في نوع العمل الذي يمكن أن يوفر للعامل مكانة اجتماعية:

النسبة	التكرار	العمل الذي يوفر مكانة اجتماعية
51.8%	132	وظيفة في القطاع العمومي
21.6%	55	وظيفة في القطاع العمومي الاقتصادي
25.1%	64	عمل خاص مشروع
1.6%	4	أجير العمل في شركة خاصة
100.0%	255	المجموع

من خلال النسبة الموضحة في الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثين يرون في الوظيفة العمومية هي التي يمكن أن توفر للعامل المكانة الاجتماعية، حيث قدرة نسبتهم بـ 51.8% وهي نسبة كبيرة جداً إذا ما قورنت بـ 25.1% من المبحوثين الذين يرون في المشاريع الخاصة هي السبيل لتحقيق المكانة داخل المجتمع، في حين أن 21.6% فقط من المبحوثين الذين يرون أن هذه المكانة لا تتحقق إلا عن طريق وظيفة في القطاع العمومي الاقتصادي، أما أصغر نسبة في الجدول والأقل تماماً هي 1.6% وعبرت عن المبحوثين الذين اعتبروا العمل في الشركات الخاصة السبيل لتحقيق هذه المكانة داخل المجتمع.

ومن خلال مقارنة النسب نجد أن أغلب المبحوثين يسعون للحصول على وظيفة في إطار القطاع العمومي بصفة عامة بشقيه الإداري والاقتصادي، ويرجع السبب في نظرهم إلى ثقافة المجتمع التي تركز فكرة أن العمل في الوظائف العمومية هو العمل الحقيقي، أما غيره من الأعمال ولو كان مكسبها أكثر فإنها تظل في المرتبة الثانية ويمتتها من ليس لديه أي مستوى دراسي، بالإضافة إلى التصورات للاجتماعية المرتفعة المرتبطة بهذا

النوع من الوظائف" المهم خدام عند الحكومة حتى عساس"، وعلى العكس من ذلك ما يرتبط بالقطاع الخاص من تصورات اجتماعية منخفضة مثل " إذا كنت خدام عند راسك اليوم عندك وغدوا معندكش والحياة مادة دراهم إذا بغيت تتزوج شكون يعطيك بنتو...!"، وبضيف المبحوثين كذلك أن الوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي يفرض ذلك، ويقول في ذلك أحد المبحوثين " الخدما مكانش ورأس المال مكانش، ولونساج فيه الفائدة والى خسر المشروع الحبس والمكانة اذا كانت عنك تولى مكانت... " وبضيف مبحوث آخر " القطاع الخاص بيغي راس المال وأنا معنديش ولونساج مشكوك فيه " ويقول آخر " القرض المصغر مايجيب حتى حجة أنتاع عروس ولونساج بيغي المعريفة ".

2) جدول رقم (34) يوضح توزيع المبحوثين حسب الطموح الذي يريدون أن يحققوه من خلال وظيفتهم المستقبلية:

الطموح المراد من الوظيفة	التكرار	النسبة
مكانة اجتماعية	78	30.6%
استقرار مادي	84	32.9%
علاقات اجتماعية	21	8.2%
استقرار اجتماعي	72	28.2%
المجموع	255	100.0%

يعبر الجدول أعلاه عن الطموحات التي يرغب المبحوثين في تحقيقها من خلال وظائفهم المستقبلية، ونلاحظ أن النسب فيه جاءت متساوية في أغلبها، حيث قدرت النسبة الأولى بـ 32.9% وعبرت عن الذين يرغبون في تحقيق الاستقرار المادي، وتليها مباشرة 30.6% وعبرت عن المبحوثين الذين يرغبون في الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة من خلال عملهم، أما الذين يرغبون في تحقيق الاستقرار الاجتماعي من خلال عملهم مستقبلاً فقدرت نسبتهم بـ 28.2% بينما أقل نسبة في الجدول كانت 8.2% وعبرت عن المبحوثين الذين يطمحون إلى تحقيق علاقات اجتماعية من خلال وظيفتهم المستقبلية. ومن خلال النسب السابقة نجد أن جل المبحوثين وينسب متساوية يطمحون إلى تحقيق مكانة اجتماعية واستقرار مادي واجتماعي من خلال وظائفهم المستقبلية.

3) جدول رقم (35) يوضح توزيع المبحوثين حسب الوظيفة التي يمكن أن تحقق طموحهم الوظيفي:

النسبة	التكرار	الوظيفة التي تحقق طموح للشباب
79.2%	202	وظيفة في القطاع العمومي
20.8%	53	وظيفة في القطاع الخاص
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 79.2% وتمثل المبحوثين الذين يرون في وظيفة القطاع العام هي السبيل لتحقيق طموحهم الوظيفي، خاصة إذا كانت هذه الوظيفة ضمن الوظائف التالية حسب رأي المبحوثين: وظيفة في الإدارات المركزية مثل الوزارات أو الجيش، أستاذ جامعي، ثانوي، متوسط، أو ابتدائي، وظيفة في القطاع الاقتصادي السونلغاز...، أما 20.8% من المبحوثين فهم يفضلون العمل في القطاع الخاص لتحقيق طموحاتهم وهي نسبة صغيرة جدا مقارنة بالسابقة. ومن خلال هذه النسب يتضح لنا أن المبحوثين تنحصر أنظارهم وأفكارهم في القطاع العام فقط ولا يحاولون إيجاد بدائل أخرى للعمل.

4) جدول رقم (36) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأي المبحوث في العمل الذي يفر للفرد مكانة اجتماعية والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				نوع العمل الذي يوفر مكانة اجتماعية للفرد
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
132 %51.76	9 6.8%	14 10.6%	11 8.3%	98 74.2%	وظيفة في القطاع العمومي
55 %21.56	2 3.6%	15 27.3%	17 30.9%	21 38.2%	وظيفة في القطاع العمومي الاقتصادي
64 %25.09	8 12.5%	15 23.4%	8 12.5%	33 51.6%	عمل خاص مشروع
4 %1.56	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	أجير العمل في شركة خاصة
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نجد أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الراغبين في وظيفة عمومية بعد تخرجهم، وتختلف هذه الرغبة حسب المكانة الاجتماعية التي يمكن أن يوفرها لهم هذا النوع من الوظائف حيث أن أكبر نسبة من المبحوثين ترى في وظيفة القطاع العمومي هي التي يمكن أن توفر لهم هذه المكانة في المجتمع وقدرها بـ 74.2% مقارنة بـ 51.6% فقط من المبحوثين الذين يرون أن المشاريع الخاصة هي التي يمكن أن تضمن لهم هذه المكانة الاجتماعية، أما 38.2% وهي نسبة أقل من السابقتين ترى أن القطاع العمومي الاقتصادي هو الذي يمكن أن يوفر لها هذه المكانة، في حين جاءت أقل النسب تماما عند المبحوثين الذين يرون أن العمل في الشركات الخاصة هو

الذي يضمن لهم مكانة اجتماعية وقدرها بـ 25% . ومن خلال هذه النسب نجد أن أغلب المبحوثين يطمح إلى تحقيق مكانة اجتماعية من خلال من خلال وظيفة في إطار القطاع العمومي.

(5) جدول رقم (37) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين طموح المبحوث من وظيفته المستقبلية والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج:

المجموع	التخرج.بعد.به.الاتحاق.ترغب.الذي.العمل				الطموح المحقق من الوظيفة المستقبلية
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
78	5	9	9	55	مكانة اجتماعية
30.58%	6.4%	11.5%	11.5%	70.5%	
84	7	17	16	44	استقرار مادي
32.94%	8.3%	20.2%	19.0%	52.4%	
21	2	6	2	11	علاقات اجتماعية
8.23%	9.5%	28.6%	9.5%	52.4%	
72	6	14	9	43	استقرار اجتماعي
28.23%	8.3%	19.4%	12.5%	59.7%	
255	20	46	36	153	المجموع
100.0%	7.8%	18.0%	14.1%	60.0%	

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وعبرت عن المبحوثين الذين يطمحون إلى عمل في القطاع العمومي الإداري، وتختلف هذه الرغبة حسب الطموح الذي يسعى المبحوثين إلى تحقيقه من خلال هذه الوظيفة حيث أن أكبر نسبة من المبحوثين تسعى إلى تحقيق المكانة الاجتماعية وقدرت بـ 70.5% في حين أن 59.7% تسعى إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي، أما أقل نسبتين فقد جاءت متساويتين وقدرت بـ 52.4% وعبرت عن المبحوثين الذين يسعون إلى تحقيق الاستقرار المادي والعلاقات الاجتماعية. ومن خلال هذه النسب نلاحظ أن أغلب المبحوثين يسعى إلى تحقيق المكانة الاجتماعية بالدرجة الأولى من خلال هذا النوع من الوظائف ثم الاستقرار

الاجتماعي وفي الأخير الاستقرار المادي والعلاقات الاجتماعية، وتحقيق واحدة يؤدي بالضرورة إلى تحقيق الأخرى.

6) جدول رقم (38) يوضح توزيع المبحوثين حسب تفضيل أفراد المجتمع لقطاعات العمل

قطاع العمل المفضل لدى أفراد المجتمع	التكرار	النسبة
القطاع العمومي	125	49.0%
القطاع العمومي الاقتصادي	49	19.2%
مشروع خاص	50	19.6%
وظيفة في شركة خاصة	20	7.8%
نفس الأهمية	11	4.3%
المجموع	255	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 49% وتمثل المبحوثين الذين يرون أن الوظيفة المفضلة في المجتمع هي وظيفة القطاع العام، أما ثاني نسبة في الجدول والأصغر بكثير من السابقة هي 19.6% وتعبّر عن المبحوثين الذين يعتبرون المشاريع الخاصة هي المفضل في نظر المجتمع، وتتساوى هذه النسبة تقريبا مع نسبة المبحوثين الذين يرون أن الوظيفة المفضلة في نظر المجتمع هي وظيفة القطاع العام الاقتصادي و قدرة بـ 19.2%، أما آخر نسبتين في الجدول متساويتين كذلك وقدرتا بـ: 7.8% و 4.3% وعبرتا على التوالي عن المبحوثين الذين يقولون أن الوظيفة في شركة خاصة أفضل، وآخر نسبة ترى لهم نفس الأهمية في نظر أفراد المجتمع.

من خلال مقارنة النسب نجد أن المبحوثين يرون أن الوظيفة القطاع العمومي هي الأنسب في نظر المجتمع و ذلك نظرا لكونها: تضمن لهم راتب بعد التقاعد والاستقرار فيها أكثر بالإضافة إلى سهولتها، والامتيازات المتاحة لها من طرف الدولة، وكذا المنصب في هذا القطاع له ميزة ومكانة مادية واجتماعية في نفس الوقت حسب رأي المبحوثين، أما

تفضيل الفئة الثاني للمشاريع الخاصة كونهم يرون فيها الاستقلالية وحرية التصرف، وعبروا على ذلك كالتالي: " المشروع الخاص أنت المدير وأنت العساس، العمل الخاص يكسب الفرد حرية في اختيار مساره الوظيفي وكذا مكانة اجتماعية ومالية واستقلالية في التصرف...".

(7) جدول رقم (39) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين قطاع العمل المفضل بين أفراد المجتمع والعمل الذي يرغب الالتحاق به بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				القطاع المفضل لدى أفراد المجتمع
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
125 49.01%	3 2.4%	19 15.2%	18 14.4%	85 68.0%	القطاع العمومي
49 19.21%	3 6.1%	8 16.3%	13 26.5%	25 51.0%	القطاع العمومي الاقتصادي
50 19.60%	6 12.0%	16 32.0%	4 8.0%	24 48.0%	مشروع خاص
20 7.84%	6 30.0%	2 10.0%	0 0.0%	12 60.0%	وظيفة في شركة خاصة
11 4.31%	2 18.2%	1 9.1%	1 9.1%	7 63.6%	نفس الأهمية
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وعبرت عن المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية بعد تخرجهم، حيث تختلف هذه النسبة باختلاف تفضيل أفراد المجتمع لهذا النوع من الوظائف حيث أن 68% من المبحوثين يرغبون بها كونها هي المفضلة في المجتمع، في حين جاءت النسب متساوية بين

المبحوثين الذين يرون أن الوظائف بمختلف أنواعها في المجتمع تحظى بنفس الأهمية في المجتمع والذين يرون أن العمل في الشركات أفضل، حيث قدرتا بـ 63.6% و 60% على التوالي، وعادة النسب لتتساوى مرة أخرى ولكنها أقل مقارنة بالنسب السابقة عند المبحوثين الذين رأوا أن الوظائف المفضلة في المجتمع هي وظائف الاقتصاد العمومي والمشاريع الخاصة حيث قدرتا بـ 51% و 48% على التوالي. وفي مقابل ذلك نجد أن أقل النسب تتمركز عند الوظائف الأخرى حيث تساوت بالنسبة للراغبين بوظيفة في القطاع العمومي الاقتصادي والذين يفضلون مشاريع خاصة وجاءت كالتالي 14.1% و 18%، أما أقل نسبة كانت عند الذين يفضلون العمل في الشركات الخاصة والمقدرون بـ 7.8%.

(8) جدول رقم (40) يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود اختلاف في نظرة المجتمع للعامل في قطاعات العمل:

النسبة	التكرار	اختلاف نظرة المجتمع للعامل في قطاع معين
58.4%	149	نعم
41.6%	106	لا
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 58.4% وتمثل المبحوثين الذين أقرروا أن هناك اختلاف في نظرة المجتمع للعامل في القطاع الخاص بالنسبة للقطاع العام، أما 41.6% من المبحوثين لا يجدون أن هناك أي اختلاف في نظرة المجتمع للعامل في القطاعين. حيث يرجعوا أصحاب الرأي الأول السبب في ذلك إلى تفضيل أفراد المجتمع العمل في القطاع العمومي على حساب القطاع الخاص، وكذلك الطلب على وظائفه أكثر، بالإضافة إلى أن العمل فيه دائم ومضمون وخصوصية الدخل والمكانة داخل العمل، كما أن بعض الوظائف في القطاع العام تكسب الشخص قيمة اجتماعية مثل الطب والتعليم، لأنه حسب رأي أحد المبحوثين "عندما تكون لك وظيفة في القطاع العام مثل طبيب أو دكتور في الجامعة أو عضو في مجلس تكون لك مكانة مميزة على العكس من ذلك"، وهناك من يرى أن عادات وتقاليد المجتمع تفضل العام على الخاص، وينظر للخواص حسب رأي المبحوثين أنهم "في معظم الأحيان يهتمون بأكل حقوق العمال واستغلالهم وعدم تقديم الإعانات اللازمة لهم." بالإضافة إلى أن العامل لا يحس بالاستقرار في القطاع الخاص لأنه يمكن أن يتوقف على العمل في إي وقت عكس العام.

(9) جدول رقم (41) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم في العمل ضمن القطاع العام

النسبة	التكرار	رأي المبحوثين في العمل ضمن القطاع العام
31.8%	81	يكسب الشخص قيمة اجتماعية
26.7%	68	ضمان صحي واجتماعي
19.6%	50	مرتب مضمون في نهاية كل شهر
22.0%	56	دخل دائم بعد التقاعد
100.0%	255	المجموع

من خلال نسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 31.8% وتعبر عن المبحوثين الذين يرون أن القطاع العام يكسب الشخص قيمة اجتماعية، أما 26.7% من المبحوثين فيرون أن القطاع العام عبارة عن ضمان صحي واجتماعي للعامل يعول عليه في الصحة والمرض، في حين 22% من المبحوثين ينظرون إلى المدى البعيد ويعتبرون هذه الوظيفة ضمان لما بعد التقاعد وحماية مادية لأسرهم بعد كبر سنهم، في حين أن أقل نسبة كانت 19.3% وعبرت عن المبحوثين الذين يرون في الوظيفة العمومية مرتب مضمون في نهاية كل شهر.

ومن خلال هذا كله نجد أن الشباب يطمح إلى تحقيق الكثير من خلال عمله، وبالدرجة الأولى فإن يسعى إلى المكانة والقيمة الاجتماعية لأنه ومن خلالها تتعزز ثقة الشخص بنفسه ويصبح على استعداد دائم لمواجهة متاعب ومصاعب الحياة، أما في الدرجة الثانية فهم يطمحون إلى تحقيق الأمن لأنه يجلب الراحة والطمأنينة ويدفع للعمل أكثر ولا يتأتى ذلك إلا من خلال الضمان الصحي والاجتماعي، وفي الدرجة الثالثة الاحتياط المادي

للمستقبل الذي لا يتحقق ذلك إلا من خلال مرتب التقاعد، وإذا تحقق الطموح الأولى الثاني والثالث فإن المرتب حتما مضمون.

10) جدول رقم (42) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم بالعمل في القطاع الخاص

النسبة	التكرار	رأي المبحوث بالعمل في القطاع الخاص
51.8%	132	عمل فعلي ومناسب
32.9%	84	مجرد وظيفة مؤقتة للحصول على أخرى دائمة
15.3%	39	وظيفة ثانوية لجانب أخرى في القطاع العام
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نجد أن أكبر نسبة هي 51.8% وتعبر عن المبحوثين الذين يرون أن العمل في القطاع الخاص عمل فعلي ومناسب، بينما 32.9% من المبحوثين يرون أن العمل في هذا المجال مجرد وظيفة مؤقتة للحصول على أخرى دائمة، أما 15.3% من المبحوثين فيعتبرون وظيفة القطاع الخاص مجرد وظيفة ثانوية لجانب أخرى في القطاع العام.

من خلال إجابات المبحوثين نجد أن غالبيتهم مدركين أن العمل في القطاع الخاص عمل فعلي ومناسب كون العامل فيه يحس بقيمة مجهوده وما يبذله فيه، بالإضافة إلى أنه يقيم على عمله تقييم دقيق، وليس مثل القطاع العام المرتب فيه مضمون إذا عمل الموظف بإخلاص أو لم يعمل، رغم ذلك يبقى يحتل المرتبة الثانية في أعين البعض إن لم يكن الكل، لأن أفراد المجتمع يلجئون إليه بصفة مؤقتة وإذا وجدوا البديل في القطاع العام لن يتوانوا عنه، والبعض الآخر هو في نظرهم مجرد دعم مادي لوظيفة أخرى في القطاع العام.

11) جدول رقم (43) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين اختلاف نظرة المجتمع للعامل في القطاع الخاص مقارنة بالعام والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج

المجموع	التخرج.بعد.به.الالتحاق.ترغب.الذي.العمل				نظرة المجتمع للعامل في القطاع الخاص مقارنة بالعام
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع العمومي الاقتصادي	وظيفة عمومية	
149 58.43%	11 7.4%	30 20.1%	17 11.4%	91 61.1%	نعم
106 41.56%	9 8.5%	16 15.1%	19 17.9%	62 58.5%	لا
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول يتبين لنا أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يفضلون الوظائف العمومية، حيث أن هذه الرغبة لا تتأثر كثيراً بنظرة أفراد المجتمع للعامل في قطاع العام مقارنة بالخاص، حيث جاءت النسب متساوية بين الذين يرون أن هناك اختلاف والذين لا يرون ذلك، خاصة وأن هذا النوع من الوظائف هو المفضل في المجتمع نظراً لسهولة العمل بها والضمانات والامتيازات التي يحظى بها العاملون في هذا القطاع.

12) جدول رقم(44) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأي المبحوث في

العمل في القطاع الخاص والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				رأي المبحوثين بالعمل في القطاع الخاص
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
132 51.76%	11 8.3%	34 25.8%	16 12.1%	71 53.8%	عمل فعلي و مناسب
84 32.94%	7 8.3%	8 9.5%	14 16.7%	55 65.5%	مجرد وظيفة مؤقتة للحصول على أخرى دائمة
39 15.29%	2 5.1%	4 10.3%	6 15.4%	27 69.2%	وظيفة ثانوية لجانب أخرى في القطاع العام
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

يتبين لنا من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يختارون وظيفة في القطاع العمومي كخيار أول لهم بعد التخرج، وتختلف نسب رغبة المبحوثين لهذا النوع من الوظائف حسب رأيهم بالعمل في القطاع الخاص، حيث كانت النسبة الأكبر عند الذين يعتبرون وظيفة القطاع الخاص مجرد وظيفة ثانوية لجانب أخرى في القطاع العام وقدرها بـ 69.2% ، وتساوت هذه النسبة بدورها مع نسبة المبحوثين الذين يرون أن العمل في القطاع الخاص مجرد وظيفة مؤقتة للحصول على أخرى دائمة وقدرها كذلك بـ 65.5% ، وحين أن نسبة قليلة فقط من المبحوثين الذين يرون أن هذا النوع من الوظائف عبارة عن عمل فعلي ومناسب وقدرت نسبتهم بـ 53.8% .

ومن خلال هذه النسب نجد أن أغلب المبحوثين يرغبون في وظائف القطاع العام لأنهم لا يتقنون بوظائف القطاع الخاص، ومستعدون للتخلي عنها في سبيل الحصول على أخرى في القطاع الموازي، وإذا لزم الأمر تكون في المرتبة الثانية والأولى للدائمة بطبيعة الحال.

13) جدول رقم (45) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأي المبحوث في

العمل في القطاع العام والعمل الذي يرغب فيه بعد التخرج

المجموع	التخرج.بعد.به.الالتحاق.ترغب.الذي.العمل				رأي المبحوثين بالعمل في القطاع العام
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
81 31.76%	3 3.7%	15 18.5%	12 14.8%	51 63.0%	يكسب الشخص قيمة اجتماعية
68 26.66%	7 10.3%	11 16.2%	7 10.3%	43 63.2%	ضمان صحي واجتماعي
50 19.60%	6 12.0%	11 22.0%	10 20.0%	23 46.0%	مرتب مضمون في نهاية كل شهر
56 21.96%	4 7.1%	9 16.1%	7 12.5%	36 64.3%	دخل دائم بعد التقاعد
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نجد أن أكبر نسبة هي 60% وتمثل المبحوثين الذين اختاروا وظيفة في إطار القطاع العمومي الإداري بعد تخرجهم، وتختلف رغبتهم في هذا النوع من الوظائف نظرا لرأيهم بالعمل فيه، حيث أن أغلب النسب جاءت متساوية ما بين 63% و64% وعبرت عن المبحوثين الذين يرون أن العمل في القطاع العام يكسب

الشخص قيمة اجتماعية، بالإضافة إلى أنه عبارة عن ضمان صحي واجتماعي للفرد كما أنه يوفر له دخل دائم بعد التقاعد، أما أقل نسبة كانت 46% وعبرت عن المبحوثين الذين أنه مرتب مضمون كل شهر. ومن خلال هذه النسب نجد في اختياراتهم العملية يتأثرون بجملة من الرغبات الكامنة في داخلهم في أغلب الأحيان تكتسي نفسي الأهمية إلا إذا اطر للمفاضلة بينها ومع ذلك لا يستطيع التخلي عن واحدة على حساب الأخرى.

ثامناً: الاستنتاجات المتعلقة بالفرضية الثالثة

من خلال تحليل وتفسير بيانات الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة نستنتج ما يلي:

- الأغلبية الساحقة من المبحوثين يرون أن الوظيفة العمومية هي التي يمكن أن توفر المكانة الاجتماعية لأفراد المجتمع، حيث أنها تعد من أبرز الطموحات التي يرغب المبحوثين من تحقيقها من خلال وظائفهم المستقبلية، والوظيفة العمومية هي التي يمكن أن تحقق لهم هذا المطلب.
 - الأغلبية الساحقة من المبحوثين يرون أن العمل في القطاع العام هو المفضل لدى أفراد المجتمع مما زاد من رغبتهم في الالتحاق بهذا النوع من الوظائف.
 - أغلب المبحوثين أقرروا أن هناك اختلاف في نظرة المجتمع للعمل في قطاع معين حيث يرون أن القطاع العام هو المميز في المجتمع على حساب الخاص، الذي يعتبره أفراد المجتمع مجرد عمل ثانوي يمكن أن يدعم دخل الشخص إلى جانب عمل آخر في القطاع العام.
- ومن خلال ما سبق نستنتج أن اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص يتأثر بالقيم الثقافية المرتبطة بالعمل في مجتمعهم، حيث أن أغلب المبحوثين يرغب في وظيفة القطاع العام كونها تكسب الشخص المكانة الاجتماعية والمفضلة في المجتمع.

تاسعاً: تحليل بيانات الفرضية الرابعة: تؤثر فرص العمل المتاحة على اختيار الشباب في العمل بين القطاعين العام والخاص.

(1) جدول رقم (46) يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود أفكار لهم عن سوق العمل:

النسبة	التكرار	فكرة الشباب عن عالم الشغل
44.7 %	114	نعم
55.3 %	141	لا
100.0 %	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 55.3% وتعتبر عن المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا توجد لديهم أية فكرة عن سوق العمل أو عالم الشغل بصفة عامة، والسبب في هذا يرجع حسب رأيهم إلى مجموعة من المشاكل ربطها البعض بصعوبة التوظيف وعبروا عنها كالتالي: " نظراً لما يدور في أفكارنا عن صعوبات التوظيف والعمل بعد التخرج، لأنه هناك العديد من خريجي الجامعة تواجههم صعوبة في إيجاد العمل المناسب، لأنني أرى أن مجالات العمل غير متوفرة"، وهناك من المبحوثين من ربطها بالإعلام حيث قالوا: " لم يسبق لي العمل ولا يوجد إعلام كافي في هذا المجال، لم اطلع عليها لأنه لا يوجد إعلام كافي، عدم وجود خلفية إعلامية عن سوق العمل"، أما البعض الآخر فيرى أن " سوق العمل في الجزائر متذبذب وغير مستقر ولا يخضع لمعيار موضوعي، بالإضافة إلى عدم وجود أي ارتباط في عالم الشغل..." أما المبحوثين الذين أجابوا أنهم يملكون معلومات عن عالم الشغل فالمعلومات التي تتوفر لديهم تتمحور حول الآتي: " أن سوق العمل يفترض الخبرة والخبرة تفترض العمل، والعمل لا يمكن أن يوجد في ظل غياب الخبرة ومنه نستنتج البطالة الحتمية واللجوء للمعرفة"، " يجب على الدولة أن توفر للشباب فرص مالية مرتفعة ودون فوائد لأن كل شاب وطموحاته دون حصرهم في دار المقاولاتية وكذلك عدم تقديم شروط مجحفة".

من خلال هذه الإجابات والنماذج كثيرة نلاحظ أن هؤلاء الشباب يملكون نظرة سوداوية وسلبية عن سوق العمل وذلك نظراً لما يسمعونه ويشاهدونه على أرض الواقع، والبعض الآخر لديه نظرة ايجابية تماماً وقد عبروا عنها من خلال إجاباتهم كالتالي: " أنا أبحث عن فرصة العمل ولا أنتظر أن تأتيني أنشئ مؤسسة صغيرة" ، " عدم مقدرة عالم الشغل استيعاب كافة حاملي الشهادات وجود فارق كبير بين الفرص المتاحة للشغل وحاملي الشهادات ولتفادي المشكلة يجب التفكير على المستوى الفردي والسعي لإيجاد الحل وليس انتظاره"، "سوق العمل يتطلب الخبرة والشجاعة والإقدام على العمل وكذا حسن التعامل والمواظبة على العمل."

(2) جدول رقم (47) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم في القطاع الذي يمكن أن يوفر لهم فرص أكثر للعمل:

النسبة	التكرار	القطاع الذي يوفر فرص عمل أكثر
50.2%	128	القطاع العام
25.9%	66	القطاع الخاص
23.9%	61	كلاهما
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 50.2% من المبحوثين الذين يرون أن القطاع العام هو أكثر قطاع يمكن يوفر فرص عمل للشباب، مقارنة بالقطاع الخاص حيث كانت نسبة المبحوثين الذين يرون أن هذا الأخير هو الذي يمكن أن يوفر فرص عمل أكثر 25.9% فقط، وهي نسبة أقل بكثير إذا ما قورنت بسابقتها، أما المبحوثين الذين يرون أن الفرص في القطاعين متساوية فقد قدرت نسبتهم بـ 23.9% وهي متساوية لسابقتها.

ومن خلال مقارنة النسب نجد أن جل المبحوثين تتجه أنظارهم صوب القطاع العام ويبحثون فيه عن العمل المناسب، مغفلين بذلك دور القطاع الخاص أو غير مباليين به، ويرجع السبب في ذلك لتفوقهم أفكارهم في الأول أي أنه يوفر دائما أحسن الفرص، وجهلهم بالثاني بسبب انعدام الفكرة أو عدم وجود الأرضية الخصبة والمحفزة على الولوج في هذا المجال، وإن وجدت الفكرة فينعدم عنصر المخاطرة المرتبط بجرأة الشباب في هذا المجال.

3) جدول رقم (48) يوضح توزيع المبحوثين حسب الأطراف التي يمكن أن تسهم في اختيارهم الوظيفي:

النسبة	التكرار	الأطراف المساهمة في الاختيار الوظيفي للشاب
30.2%	77	لا أحد
45.9%	117	الأسرة
7.8%	20	الأصدقاء
16.1%	41	تترك الأمر للصدفة
100.0%	255	المجموع

من خلال النسبة الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 45.9% وتعتبر عن المبحوثين الذين يرون أن أسرهم هي الموجه الرئيسي لهم في اختيار الوظيفة المناسبة لهم، كون أفراد الأسرة لديهم الخبرة اللازمة في هذا المجال، والقرار فيه مصيري يجب أن يتخذ فيه رأي مجموعة من الأطراف خاصة الأقرب، أما 30.2% من المبحوثين صرحوا أنه لا أحد يسهم في اختيارهم الوظيفي بل يختارون بمفردهم، لأن القرار في البداية والنهاية يرجع لهم، بالإضافة إلى أنهم هم من سيتحمل نتيجة الاختيار في الأخير، في حين أن أقل نسبتي في الجدول هما 16.1% و 7.8% تعبران على التوالي عن المبحوثين أجابوا أنهم يتركون الأمر للصدفة أو يمكن اللجوء إلى الأصدقاء إن دعت الضرورة لذلك.

4) جدول رقم (49) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الأطراف التي تساهم في الاختيار الوظيفي لهم والعمل الذي يرغبون فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				المساهمين في الاختيار الوظيفي
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
77 %30.19	3 3.9%	22 28.6%	9 11.7%	43 55.8%	لا أحد
117 %45.88	11 9.4%	16 13.7%	16 13.7%	74 63.2%	الأسرة
20 %7.84	1 5.0%	2 10.0%	7 35.0%	10 50.0%	الأصدقاء
41 %16.07	5 12.2%	6 14.6%	4 9.8%	26 63.4%	تترك الأمر للصدفة
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

يتبين لنا من خلال النسب الموضحة في الجدول أن أكبر نسبة هي 60% وتعبر عن المبحوثين الذين يسعون للحصول على وظيفة في ظل القطاع العمومي الإداري وتختلف هذه الرغبة لديهم حسب الأطراف المساهمة في اختيارهم الوظيفي حيث أن أكبر نسبة من المبحوثين يفضلون أن يتركوا الأمر للصدفة وقدرت نسبتهم بـ 63.4% وتساوت هذه النسبة بدورها مع المبحوثين الذين يعتمدون على أسرهم في اختيارهم لوظائفهم المستقبلية، وتساوت النسب كذلك عند المبحوثين الذين يختارون بأنفسهم أو يلجئون للأصدقاء في اختيارهم لنوع العمل المناسب لهم وقدرتنا على التوالي بـ 55.8% و 50%. ومن خلال قراءة هذه النسب نجد أن أغلب المبحوثين ليس لديهم تخطيط مسبق

للووظائف التي يمكن أن يعملون بها وذلك من خلال تركهم الأمر للصدفة أو الاعتماد على الأسرة في ذلك.

(5) جدول رقم (50) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين أفكارهم عن عالم الشغل والعمل الراغبين فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				أفكار الشباب عن سوق العمل
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
114 %44.70	6 5.3%	23 20.2%	21 18.4%	64 56.1%	نعم
141 %55.29	14 9.9%	23 16.3%	15 10.6%	89 63.1%	لا
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60%، وتعتبر عن المبحوثين الذين يرغبون في وظيفة عمومية بعد تخرجهم، بحيث أن 63.1% منهم وهي أكبر نسبة ليس لديهم أي فكرة عن سوق العمل بصفة عامة وذلك راجع إلى عدة أسباب منها ما يرجع حسب رأي المبحوثين إلى صعوبة التوظيف خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات بالإضافة إلى أنه لا يتوفر الإعلام الكافي فيما يخص سوق العمل وغيرها من الأسباب الأخرى، في حين أن 56.1% من المبحوثين فقط صرحوا أنه يوجد لديهم معلومات عن سوق العمل لكنها بسيطة حيث تتلخص في أفكارهم البسيطة عن عقود ما قبل التشغيل أو الإدماج أو إنشاء مشاريع خاصة سواء بتمويل شخصي أو خارجي.

أما النسب الباقية فقد كانت صغيرة جدا مقارنة بالنسبة الأولى، حيث تساوت بين المبحوثين الراغبين في اختيار نفس القطاع ولكن بوظيفة اقتصادية وبين الذين اختاروا أن ينشئوا مشاريعهم الخاصة وكانت النسب على التوالي 14.1% و 18%، موزعة بدورها عن المبحوثين الذين لديهم معلومات عن سوق العمل والذين ليست لديهم معلومات بنسب تقريبا متساوية خاصة الذين اختاروا القطاع الخاص.

(6) جدول رقم (51) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين قطاع العمل الذي يوفر فرص عمل أكثر والعمل الراغبين فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				قطاع العمل الذي يوفر عمل أكثر
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
128 %71.37	8 6.2%	7 5.5%	22 17.2%	91 71.1%	القطاع العام
66 %25.88	8 12.1%	30 45.5%	9 13.6%	19 28.8%	القطاع الخاص
61 %23.92	4 6.6%	9 14.8%	5 8.2%	43 70.5%	كلاهما
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يفضلون الوظيفة العمومية، يتوزعون وينسب متساوية على الذين يرون أن القطاع العام هو الذي يوفر لهم فرص عمل أكثر ، والذين يرون أن الفرص متساوية في كلا القطاعين وفق النسب التالية 71.1% و 70.7% ، في حين أن 28.8% فقط من المبحوثين يرون أن القطاع الخاص هو الذي يوفر لهم فرص عمل أكثر وهي نسبة صغيرة مقارنة بالنسب السابقة، ويرجع ارتفاع هذه النسب إلى عدة أسباب يمكن أن نذكر منها جهل الشباب بالفرص المتاحة أمامه بالإضافة إلى عدم سعيه إلى الاطلاع على أنواع العمل المتوفرة والتي يمكن أن يلتحق بها بعد تخرجه ووضع البدائل المناسبة في نفس الوقت إذا لم تتحقق رغبته في وجود ما يناسبه.

وفي المقابل نجد أن أصغر النسب تتمركز عند المبحوثين الذين فضلوا البقاء في نفس القطاع ولكن في وظيفة اقتصادية وبين المبحوثين الذين يرغبون في القطاع الخاص سواء

صاحب مشروع أو أجير في شركة خاصة، لكن النظرة تختلف عند الراغبين في المشاريع الخاصة حيث يرى 45.5% منهم أن القطاع الخاص هو الذي يوفر لهم فرص عمل أكثر وهذا راجع لحرية العمل فيه خاصة إذا وجدت الفكرة ورأس المال والتخطيط الجيد للمشروع.

(7) جدول رقم (52) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم في فرص العمل المتوفرة من خلال برامج التشغيل:

النسبة	التكرار	رأي المبحوثين في فرص العمل المتوفرة من خلال برامج التشغيل
53.7%	137	مناسبة
30.2%	77	غير مناسبة
16.1%	41	الشباب غير مدرك لفرص العمل الموجودة
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نجد أن أكبر نسبة هي 53.7% وعبرت عن المبحوثين الذين يرون أن مجهودات الدولة لتوفير فرص عمل من خلال برامج التشغيل مناسبة، حتى لو كانت في بعض الأحيان ترقيعية تهدف إلى تهدئة أوضاع في ظروف معينة، أو تكريسا لمبدأ "أخدم باطل وما تقعد عاطل"، بينما 30.2% من المبحوثين يرون أنها غير مناسبة وهي نسبة صغيرة إذا ما قورنت بسابقتها، وعلل المبحوثين ذلك بقولهم: "الوجود المحسوبية في مجال التشغيل المعرفة"، "غير كافية نتيجة استفادة فئة دون فئة أخرى قانون المعارف"، "لكثرة العراقيل الممزوجة بها"، "هدفها إسكات الشباب وليس توفير فرص عمل مناسبة تسعى إلى تطوير الدولة بل العكس الفساد والسرقة"، "هنا تناقض بين الفكرة وتجسيدها"، وغيرها من التعليقات التي وردت تعبر عن فيض من غيظ عند الشباب، في حين كانت أقل نسبة 16.1% من المبحوثين الذين يرون أن المشكل في عدم إدراك الشباب لفرص العمل التي يمكن أن توفرها برامج التشغيل للمتخرج الجديد الذي يضيع أغلب وقته في انتظار فتح مسابقات حسب تخصصه ليسجل فيها، أو

كما صرح أحد الباحثين "أن الشباب الجامعي اتكالي لا يريد العمل ولا يستطيع أن يخلق حلول لنفسه".

(8) جدول رقم (53) يوضح توزيع الباحثين حسب برامج التشغيل المناسبة والمفضل للشباب:

النسبة	التكرار	برنامج التشغيل الأنسب والمفضل من الشباب
29.4 %	75	الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
5.9 %	15	البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية
6.7 %	17	الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة
3.9 %	10	الشغل المأجور بمبادرة محلية
2.4 %	6	الشبكة الاجتماعية
8.2 %	21	عقود ما قبل التشغيل
43.5 %	111	جهاز الإدماج المهني
100.0 %	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 43.5% وتعبر عن الباحثين الذين يرون أن جهاز الإدماج المهني هو البرنامج الأنسب والمفضل لهم من بين سبع برامج شغل تتنوع وتندرج في الأهمية، وبلي هذه النسبة مباشرة 29.4% من الباحثين الذين يرون في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الأنسب والأفضل لهم، في حين جاءت النسب التالية كما يلي: 8.2% ، 6.7% ، 5.9% ، 3.9% ، و 2.4% مرتبة حسب برامج التشغيل التالية على التوالي حسب اختيار الباحثين: عقود ما قبل التشغيل، الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة، البرنامج الوطني لتنمية الفلاحية، التشغيل المأجور بمبادرة محلية وأخيراً الشبكة الاجتماعية.

من خلال قراءة نسب الجدول ومقارنتها نجد أن جل اهتمام المبحوثين منصب على جهاز الإدماج المهني والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وهذا يمكن أن نلمس من خلاله توجه الشباب نحو سوق العمل فالاتجاه الأول يقود في أغلبه للقطاع العام والثاني حتما للقطاع الخاص.

(9) جدول رقم (54) يوضح توزيع المبحوثين حسب رأيهم في حتمية توفير عمل لكل شاب متخرج من الجامعة في القطاع العام:

النسبة	التكرار	حتمية توفير فرص عمل للمتخرجين في القطاع العمومي
68.2%	174	نعم
31.8%	81	لا
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 68.2% وتمثل نسبة المبحوثين الذين يرون أنه يترتب على الدولة توفير فرصة عمل لكل شاب متخرج من الجامعة في ظل القطاع العام، في حين أن 31.8% فقط من المبحوثين يرون أنه ليس بالضرورة أن يعمل كل شاب متخرج من الجامعة في إطار القطاع العام، لأنه هناك وظائف أخرى خارج القطاع الخاص يمكن أن يعمل فيها وهي في نظرهم تتمثل في الأتي: "إنشاء مؤسسات صغيرة وتشغيل الشباب معه، التجارة، العمل في الشركات الخاصة، المقاولات، الاستثمار في قطاع الفلاحة...".

10) جدول رقم (55) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأيهم في فرص العمل المتوفرة من خلال برامج التشغيل والعمل الراغبين فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				رأي المبحوثين في فرص العمل المتوفرة
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
137	8	16	21	92	مناسبة
53.72%	5.8%	11.7%	15.3%	67.2%	
77	8	24	10	35	غير مناسبة
30.19%	10.4%	31.2%	13.0%	45.5%	
41	4	6	5	26	الشباب غير مدرك لفرص العمل الموجودة
16.07%	9.8%	14.6%	12.2%	63.4%	
255	20	46	36	153	المجموع
100.0%	7.8%	18.0%	14.1%	60.0%	

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعبر عن المبحوثين الذين اختاروا وظيفة في إطار العمل الحكومي الإداري، حيث أن أكبر نسبة منهم ترى أن الفرص المتوفرة من خلال برامج التشغيل مناسبة وقدرت بـ 67.2% وتساوت في نفس الوقت مع الذين يرون أن الشباب غير مدرك لفرص العمل المتاحة أمامه والذين قدروا بدورهم بـ 63.4%، في حين أن أقل نسبة كانت عند الشباب الذين يرون أن هذه الفرص المتوفرة من خلال برامج التشغيل غير مناسبة لهم.

وفي مقابل ذلك نجد أن أقل النسب تركزت عند فئات الشباب الذين اختاروا وظائف أخرى حيث جاءت النسب متساوية عند الذين فضلوا القطاع العام الاقتصادي والذين فضلوا مشاريعهم الخاصة وفق النسب التالية 14.1% و 18%، حيث أن الذين فضلوا المشاريع الخاصة يرون أن هذه الفرص المتوفرة من خلال برامج التشغيل غير مناسبة وذلك بنسبة

31.2% مقارنة بـ 11.7% و 14.6% من المبحوثين الذين يرون أنها مناسبة أو أن الشباب غير مدرك لها.

11) جدول رقم (56) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين رأيهم في برامج التشغيل الراغبين فيه والمناسب لهم والعمل الراغبين فيه بعد التخرج

المجموع	العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد التخرج				برامج التشغيل
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع لاقصادي العمومي	وظيفة عمومية	
75 %29.41	7 9.3%	23 30.7%	14 18.7%	31 41.3%	الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
15 %5.88	2 13.3%	2 13.3%	2 13.3%	9 60.0%	البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية
17 %6.66	0 0.0%	9 52.9%	3 17.6%	5 29.4%	الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة
10 %3.92	2 20.0%	1 10.0%	0 0.0%	7 70.0%	الشغل المأجور بمبادرة محلية
6 %2.35	1 16.7%	0 0.0%	1 16.7%	4 66.7%	الشبكة الاجتماعية
21 %8.23	2 9.5%	2 9.5%	1 4.8%	16 76.2%	عقود ما قبل التشغيل
111 %43.52	6 5.4%	9 8.1%	15 13.5%	81 73.0%	جهاز الإدماج المهني
255 100.0%	20 7.8%	46 18.0%	36 14.1%	153 60.0%	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين اختاروا وظيفة عمومية حيث تدرجت هذه الرغبة حسب اختيارهم لبرامج التشغيل المناسبة والمفضلة بالنسبة لهم حيث أن أكبر نسبة تمركزت عند المبحوثين الذين يختارون عقود ما قبل التشغيل أو الإدماج المهني بنسبة 76.2% و 73% وهذه النسب

تعكس فعلا رغبتهم في هذا النوع من الوظائف ويليها مباشرة الذين اختاروا الشغل المأجور بمبادرة محلية أو الشبكة الاجتماعية بنسبة 70% 66.7% على التوالي وتبدأ النسب بالانخفاض كلما تعلق الأمر بالقروض حيث فضل 60% من المبحوثين البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية، أما الذين اختاروا الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب قدروا بـ 41.3% في حين أن جاءت أقل نسبة عند الذين اختاروا الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة وقدرت بـ 29.4% وعبرت عن أقل النسب.

12) جدول رقم (57) يوضح توزيع المبحوثين حسب آرائهم في مبادرة الجامعة لإنشاء دار المقاولاتية:

النسبة	التكرار	رأي المبحوثين في إنشاء دار المقاولاتية
32.2%	82	فكرة جيدة لنشر ثقافة العمل الخاص
50.2%	128	فتح المجال أمام الطلبة في إنشاء مشاريع خاصة
14.1%	36	ميزة لخريجين الجامعة مقارنة بالآخرين
3.5%	9	خيارات أخرى
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 50.2% من المبحوثين الذين يرون أن دار المقاولاتية فرصة تفتح المجال أمام الطلبة الجامعيين لإنشاء مشاريع خاصة، لأن الطلبة المقبلين على التخرج في أغلب الأحيان تكون نظرتهم محدودة عن سوق العمل ويقتصر تفكيرهم على عقود الإدماج أو ما قبل التشغيل، التي علموا بها عن طريق الزملاء " واش راك تخدم إدماج، عقود"، في حين أن 32.2% فقط يرونها فكرة جديدة لنشر ثقافة العمل الخاص وإعادة توجيه طاقات الشباب في خلق فرص عمل يستطيعون من خلالها توفير فرص عمل لغيرهم من الشباب البطال، أما 14.1% من المبحوثين فيرون فيها الميزة لخريجي الجامعة مقارنة بالآخرين، كونها قريبة منهم يوجد فيها التوجيه اللازم، وتسهل الإجراءات الإدارية على الطلبة، وهناك من المبحوثين من كانت لهم وجهات نظر أخرى، حيث قدرة نسبتهم بـ 3.5% وهي نسبة صغيرة جداً مقارنة بالنسب السابقة، حيث يرى البعض منهم أنها " مجرد وظيفة مؤقتة وغير مرضية بالنسبة للجامعيين"، " فكرة فاشلة لأن تنظيمات الدولة مبنية على الفشل، وكذا غالبية الطلبة الراغبين في هذا المجال هدفهم مادي بحث من خلال استغلال هذا المجال".

(13) جدول رقم (58) يوضح توزيع المبحوثين حسب وسيلة إعلامهم بدار المقاولاتية:

النسبة	التكرار	إعلام المبحوثين بدار المقاولاتية
14.5%	37	عن طريق الإذاعة
39.6%	101	من خلال الزملاء
31.4%	80	من خلال الندوات والملتقيات
9.0%	23	من خلال الأساتذة
5.5%	14	لم اسمع بها
100.0%	255	المجموع

من خلال إجابات المبحوثين المبوبة في الجدول نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين لديهم علم مسبق بدار المقاولاتية حيث قدرت نسبتهم بـ 94.5%، موزعة بدورها على النسب التالية يتبين من خلالها طريقة إعلامهم بها، حيث نجد أن أكبر نسبة هي 39.6% وتعتبر عن المبحوثين الذين علموا بدار المقاولاتية عن طريق الزملاء، في حين أن 31.4% من المبحوثين علموا بالدار من خلال ندوات وملتقيات الجامعة، أما 14.5% من المبحوثين علموا بدار المقاولاتية عن طريق الإذاعة. وفي مقابل ذلك نجد أن 5.5% من المبحوثين ليس لديهم علم مسبق بهذه الدار إلا من خلال ملتئم للاستمارة. ومن خلال ما سبق نلاحظ أنه هناك إعلام لا بأس به فيما يخص هذه الدار سواء فيما يخص الزملاء فيما بينها أو من طرف الجامعة.

14) جدول رقم (59) يوضح توزيع المبحوثين حسب زيارتهم لدار المقاولاتية:

النسبة	التكرار	زيارة المبحوثين لدار المقاولاتية
29.0%	74	نعم
71.0%	181	لا
100.0%	255	المجموع

الجدول أعلاه يوضح زيارة المبحوثين لدار المقاولاتية، ومن خلال النسب الموضحة فيه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 71% وتعبر عن المبحوثين الذين لم يسبق لهم زيارة هذه الدار، في حين أن 29% فقط من المبحوثين تسنت لهم الفرصة لزيارتها، والسبب في ذلك كون هذه الدار حديثة النشأة والطلبة لا يملكون المعلومات الكافية عنها، لأنه تم الافتتاح الرسمي لها في 09-02-2014، ويضيف المبحوثين إنه لم يتسنى لأغلبهم الفرصة للتعرف على هذه الدار.

(15) جدول رقم (60) يوضح توزيع المبحوثين حسب مشاريعهم المقدمة لهذه الدار

النسبة	التكرار	مشاريع المبحوثين في الدار
13.3%	34	نعم
86.7%	221	لا
100.0%	255	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن أكبر نسبة هي 86.7% من المبحوثين الذين أقرروا أنه ليس لديهم مشاريع في هذه الدار، ويرجع السبب في ذلك إلى أن هناك من المبحوثين من يرغب بوظيفة القطاع العام، والبعض الآخر لم تتكون لديه فكرة المشروع بعد، في حين أن هناك من المبحوثين من صرح بأنه يفضل "القروض البنكية بدون فوائد وأعمل حر دون أن يقيد حريتي أي شخص"، أما المبحوثين الذين لديهم مشاريع في هذه الدار فقد قدرة نسبتهم بـ 13.3%، حيث نجد أنها نسبة صغيرة جداً إذا ما قرناها بالنسبة السابقة، لكن بالنسبة لحدثة الدار وتاريخ توزيع الاستثمارات فهي نسبة معقولة جداً.

16) جدول رقم (61) يوضح توزيع المبحوثين حسب مناقشتهم للأستاذة حول مجال العمل

النسبة	التكرار	مناقشة المبحوثين مع الأستاذة حول العمل
32.5%	83	نعم
67.5%	172	لا
100.0%	255	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مناقشات الطلبة مع الأستاذة حول فرص العمل المتاحة لهم في السوق، حيث أن أكبر نسبة جاءت فيه هي 67.5% مثلت المبحوثين الذين لم يسبق لهم وأن دخلوا في نقاش مع الأستاذة حول موضوع العمل، وأرجعوا السبب في ذلك كون الفرص لم تسمح لهم بذلك، أما 32.5% من المبحوثين أجابوا بنعم إي أنهم أجروا نقاشات مع الأستاذة فيما يخص موضوع العمل، وتمحور النقاش حول معرفة معلومات عن الوظائف المتاحة في مجال تخصصهم، بالإضافة إلى فرص العمل المتاحة في مختلف قطاعات العمل.

(17) جدول رقم (62) يوضح توزيع المبحوثين حسب إسهام الجامعة في توجيههم نحو سوق العمل

النسبة	التكرار	توجيهات الجامعة نحو سوق العمل
61.6%	157	من خلال الملتقيات
14.5%	37	الندوات
14.9%	38	الأيام الدراسية
9.0%	23	المعارض
100.0%	255	المجموع

من خلال النسب الموضحة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 61.6%، وتمثل المبحوثين الذين يرون أن إسهام الجامعة في توجيه الطلبة نحو سوق العمل يتم من خلال الملتقيات التي تنظمها الجامعة بهذا الخصوص، في حين أن الطلبة الذين يرون أن إسهام الجامعة يتم من خلال الأيام الدراسية و الندوات جاءت نسبهم متساوية وهي على التوالي 14.9% و 14.5% ، أما أقل نسبة فقد كانت 9% وتعتبر عن المبحوثين الذين يرون أن إسهام الجامعة يتم من خلال المعارض.

(18) جدول رقم (63) يوضح توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين وجود مشاريع لهم في دار المقاولاتية والعمل الراغبين فيه بعد التخرج

المجموع	التخرج.بعد.به.الاتحاق.ترغب.الذي.العمل				وجود مشاريع لدى المبحوثين في دار المقاولاتية
	العمل في شركة خاصة	مشروع خاص	القطاع الاقتصادي العمومي	وظيفة عمومية	
34	2	14	6	12	نعم
13.33%	5.9%	41.2%	17.6%	35.3%	
221	18	32	30	141	لا
86.66%	8.1%	14.5%	13.6%	63.8%	
255	20	46	36	153	المجموع
100.0%	7.8%	18.0%	14.1%	60.0%	

من خلال النسب الموضحة في الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة هي 60% وتعتبر عن المبحوثين الذين يرغبون في اختيار وظيفة في إطار القطاع العمومي الإداري بعد تخرجهم ونلاحظ أن هذه الرغبة تختلف عن المبحوثين الذين لهم مشاريع في دار المقاولاتية والذين ليس لهم مشاريع، حيث أن أكبر نسبة هي 63.8% وعبرت عن الذين لا يوجد لهم مشاريع في هذه الدار، وهي كبيرة جدا إذا ما قورنت بنسبة المبحوثين الذين لهم مشاريع في هذه الدار والمقرون بـ 35.3%، وهذا دليل على أن توجه أغلب مفردات عينة الدراسة إلى الوظائف العمومية وليس لديها رغبة أو نية في التوجه نحو القطاع الخاص لمزاولة أعمال حرة أو مشاريع خاصة رغم توفير التسهيلات المناسبة من خلال هذه الدار والمرافقة المستمرة لصاحب المشروع من البداية حتى النهاية سواء من الناحية المادية أو المعنوية.

وفي مقابل ذلك نجد أن النسب المتبقية أقل بكثير إذا ما قورنت بالسابقة حيث تساوت النسب عن الذين فضلوا القطاع العام الاقتصادي والذين فضلوا فتح مشاريع خاصة وجاءت كالتالي 14.1% و 18% إلا أن الذين فضلوا فتح مشاريعهم الخاصة أغلبهم كان لديهم مشروع في دار المقاولاتية حيث قدروا بـ 41.2% مقارنة بـ 14.5% من المبحوثين الذين ليس لديهم مشاريع في هذه الدار وهذا يعني أن هذه الفئة من المبحوثين تخطط فعلا للتوجه نحو القطاع الخاص.

عاشراً: الاستنتاجات المتعلقة بالفرضية الرابعة

من خلال تحليل بيانات الجدول المتعلقة بالفرضية الرابعة نستنتج ما يلي:

- أغلبية المبحوثين ليس لديهم معلومات سابقة عن سوق العمل ولا حتى الوظائف المتوفرة بالنسبة لهم، مما أدى إلى انحصار أنظارهم في القطاع العام فقط، لأنهم يرون أنه أكثر قطاع يمكن أن يوفر لهم فرص أكثر للعمل، لذا يعتبرون وظائفه الخيار المناسب لهم.
- أغلب المبحوثين يرون أن مجهودات الدولة غير مناسبة في توفير فرص تشغيل للشباب، وهذا بسبب اتجاه أنظارهم صوب البرامج التي توفر أعمال في الإطار العمومي في أغلب الأحيان، وإغفال القطاع الخاص لأن أغلبهم يعتبر أنه يجب أن بوظيفة في ظل القطاع العام ويجب أن تتوفر له.
- أغلبية المبحوثين يرون أن هناك مجهودات محمودة من طرف الجامعة في توجيه الطلبة نحوى سوق العمل، خاصة ما اتصل منها بالقطاع الخاص من أجل إيجاد خيارات أخرى للعمل وذلك من خلال إنشاء دار المقاولاتية ، ووفرت في ذلك الإعلام اللازم بالإضافة إلى تنظيم مختلف الندوات والملتقيات الخاصة بذلك، رغم هذا ألا أن أنظار الشباب لا تزال تتجه نحوى الوظيفة العمومية.

من خلال هذا نستنتج أن اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص يتأثر بالفرص المتاحة أمامهم في سوق العمل حيث أن أغلب المبحوثين يفضل وظيفة القطاع العام كونه لم تتوفر له المعلومات الكافية عن مختلف الوظائف وفي مختلف القطاعات.

حادي عشر: النتائج العامة للدراسة

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة المتمحور تحت عنوان: العوامل المؤثرة في اختيار الشباب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص وبعد تحليل البيانات ثم التوصل إلى:

إن اختيار الشباب المقبل على التخرج لعمل مناسب له في أحد قطاعات العمل سواءً كان العام أو الخاص يخضع لعوامل متباينة، ويعبر عن جملة من التراكمات التي يكتسبها هذا الشباب خلال مرحلة حياته أي خلال تنشئته الاجتماعية بمختلف مؤسساتها انطلاقاً من البيت إلى الجامعة، حتى يترجمها في اختياره لوظيفة يطمح لها عند خروجه لسوق العمل، وهذه العوامل منها ما هو مرتبط بالشباب نفسه ويعبر عن خصائصه الشخصية والاجتماعية، ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الاجتماعية العامة التي يعيش فيها خاصة ما اتصل منها بقيم العمل وإدراكه لمختلف ما يحيط به من فرص.

حيث نجد أن اختيار الشاب للعمل يتأثر بخصائصه الشخصية على اعتبار أن الميول المهنية إنما هي تعبير عن شخصية الإنسان، وأن هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين الخصائص الشخصية والميول المهنية حسب ما جاء في نظرية الشخصية للاختيار المهني. وهذا الخطوة المهمة لا تتم كذلك بمعزل عن خصائصه الاجتماعية والبيئة التي يعيش فيها، حيث نجد أن كل شاب مقبل على التخرج يطمح للحصول على وظيفة يستطيع أن يغير من خلالها وضعه الاجتماعي مهما كان، وهذا ما تأكده نظرية مفهوم الذات بأن عملية الاختيار المهني تتمثل في حركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل: السمات والقدرات والاستعدادات والميول، وبين العوامل الخارجية التي تمثل مطالب البيئة والضغوط الاجتماعية في المجتمع والأسرة، وأي اختيار مهني لا يتم إلا بتأثير هاتين المجموعتين المتمثلة في العوامل الذاتية والخارجية، ومن بينها أهمية الأسرة وقيمها ووضعها الاجتماعي والاقتصادي، والأموال المتاحة لدى الفرد وتأثير الحياة المدرسية والتغيرات التي تحدث في المجتمع، وهو يذهب إليه كذلك أصحاب النظرية الاجتماعية للاختيار المهني في أن درجة حرية الفرد في اختياره المهني هي أقل مما يعتقد ومعتقدات الفرد الذاتية ليست مستقلة عن توقعات المجتمع منه، لذا يسعون في أغلب الأحيان للحصول على الوظائف المرغوبة والمفضل اجتماعياً من أجل الوصول إلى ما يطمحون

إليه من خلالها، ولا يتحقق حسب رأيهم ذلك إلا من خلال وظيفة في القطاع العام لأنها تعتبر رغبة من طرف أفراد المجتمع والمناسبة أكثر لتحقيق طموحاتهم.



خاتمة:

إن موضوع عمل الشباب والعمل والعوامل المؤثرة فيه يثير الجدل ويشغل بال الكثير من المتخصصين، على مستوى الرأي العام العالمي والمحلي الوطني على حد سواء، خاصة الشباب الجامعي الباحث عن فرصة عمل مناسبة حسب التخصص الذي درسه، والتي في أغلب الأحيان لن يتحصل عليه بسهولة بسبب قلة الفرص المعروضة، ولارتفاع المتزايد في أعداد الطلبة المتخرجين سنويا من الجامعات الجزائرية في كلا الجنسين.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع عن طريق جمع المعلومات، تحليل البيانات، واستخلاص النتائج، التي توصلنا من خلالها إلى أن اختيار الشباب لفرص العمل يتأثر بعوامل متباينة، تتنوع بين الخصائص الشخصية والاجتماعية بالإضافة إلى عوامل البيئة الاجتماعية المرتبطة بالقيم الثقافية للعمل، ووعي الشباب بمختلف الفرص المتاحة أمامه بعد التخرج، إذ يرون في وظيفة القطاع العام هي السبيل لتحقيق طموحاتهم المستقبلية، ومن خلال ما سبق ارتأينا تقديم الاقتراحات التالية:

- 1) ربط التكوين الجامعي بمتطلبات سوق العمل خاصة وأن الشباب المقبل على التخرج يتساءل: هل هناك فرص عمل متاحة حسب تخصصي؟ هل تخصصي يضمن لي فرص عمل في القطاع العام أو الخاص؟ هل هناك فعلا تخطيط ودراسة في خلق التوازن بين التخصصات الجامعية المتوفرة ومتطلبات سوق العمل؟

(2) المساهمة أكثر في نشر ثقافة العمل في القطاع الخاص من أجل تخفيف الضغط على القطاع العام، وذلك من خلال تحسين صورته اجتماعيا من أجل الإقبال عليه أكثر.

(3) تشجيع المبادرات الخاصة عن طريق تقديم التسهيلات اللازمة في ذلك وتوفير بيئة العمل المناسبة.

(4) وضع حلول فعلية للقضاء على البطالة في أوساط الشباب لأنهم يتساءلون: هل البرامج التي تضعها الدولة للتخفيف من البطالة وخلق فرص عمل للشباب على المدى الطويل أم حلول مؤقتة؟ وما موقع الشباب خريج الجامعة من هذه الحلول وهل تتماشى فعليا مع تخصصه وطموحاته؟

(5) خلق تغطية إعلامية مناسبة أكثر، من أجل إطلاع الشباب على ما يدور في سوق العمل وما يمكن أن يتوفر له من مناصب عمل.

مَدِينَةُ الْمَدِينَةِ
وَالْمَدِينَةِ

قائمة المصادر والمراجع

المراجع:

1. الشيخ كامل محمد عويصة، سيكولوجيا الطفولة، ط1، دار الكتاب العلمية (ن ت)، لبنان، 1996.
2. الداھري صالح حسن: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل (ن ت)، عمان، 2005.
3. الزيات كمال عبد الحميد، علم اجتماع الصناعي والمهني (نماذج تطبيقية)، مكتبة النهضة الشرق، القاهرة، 1987.
4. إحسان محمد الحسن: الطبقة الاجتماعية، ب ط، مطبعة جامعة الموصل، الموصل، 1983،
5. الزاوي خالد: البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل، مجموعة النيل العربية (ن ت)، مصر، ب س.
6. الضبع عبد الرؤوف: علم الاجتماع الاقتصادي، ط1، دار الوفاء، لإسكندرية، 2004.
7. بديع محمد القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق (ن ت)، عمان، 2001.
8. جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ت: حسين حيدر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
9. جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسن العزة: التوجيه المهني ونظرياته، ط1، مكتبة دار الثقافة (ن ت)، الأردن عمان، 1999.
10. حسين حسن سليمان: السلوك الإنساني و البيئة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، ط1، المؤسسة الجامعية مجد، بيروت، 2005.
11. حلیم بركات، المجتمع العربي المعاصر، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1984.

12. حسين عبد الحميد رشوان، المدينة دراسة في علم الاجتماع الحضري، المكتب الجامعي الحديث (ن ت) ، الإسكندرية، 1998.
13. حسين عبد الحميد رشوان ، علم الاجتماع الريفي، مؤسسة شباب الجامعة (ن ت)، الإسكندرية، 2005.
14. حديد موفق محمد: الإدارة العامة (هيكله الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية) ، ط1، دار الشروق (ن ت) الأردن، 2007.
15. خديجة بن فليس: المرجع في التوجيه المدرسي والمهني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2014.
16. خليل ميخائيل معوض، علم النفس الاجتماعي، ب ط ، مركز الإسكندرية للكتاب (ن ت)، الإسكندرية، 2003.
17. خواجه عبد العزيز، مبادئ التنشئة الاجتماعية، ب ط ، دار الغريب (ن ت)، وهران، 2005.
18. رشاد السيد غنيم، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، ب ط، دار النهضة العربية، لبنان، 2010
19. زيد منير عبودي: إدارة المؤسسات العامة وأسس تطبيق الوظائف الإدارية عليها ، ط1 ، دار الشروق ، الأردن 2009،
20. سليم شاكر مصطفى، قاموس الانثروبولوجيا، ب ط، جامعة الكويت (ن ت)، الكويت، 1981.
21. سامية محمد جابر، علم الاجتماع الريفي، دار النهضة العربية (ن ت)، لبنان، 1990.
22. سعيد محمد عثمان: الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 2009.
23. طارق كمال الدسوقي: سيكولوجيا الشباب (تنمية الشباب اجتماعيا واقتصاديا)، ب ط ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 2005.
24. عامر مصباح ، التنشئة الاجتماعية والسلوك الإنحرافي لتلاميذ المدرسة الثانوية ، ط1 ، دار الأمة (ن ت) ، الجزائر، 2003.

25. عبد العالي دبله: مدخل إلى التحليل السوسيوولوجي، ط1، دار الخلدونية، القبة القديمة(ن ت)، الجزائر، 2011.
26. عبد الرحمان محمد العسوي، علم النفس والإنتاج المهني، ج2، د ط ، دار المعرفة الجامعية (ن ت)، مصر، 2003.
27. عبد المنعم الميلادي، الشخصية وسماتها، مؤسسة شباب الجامعة، (ن ت) ، الإسكندرية، 2006.
28. عزت حجازي: الشباب العربي ومشكلاته، مؤسسة عالم المعرفة، الكويت ، 1985.
29. غنيمة محمد متولي : التربية و العمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية، ط1 ، دار المصرية اللبنانية (ن ت)، 1996.
30. علي شريف ، إدارة المنظمات الحكومية ، ب ط ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 1999
31. عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصر(الفكر التنظيمي) ج1 ، ط1 ، سلسلة الرضا للمعلومات (ن ت) ، سوريا 2004.
32. عامر الكبيسي، التنظيم الإداري والحكومي بين التقليد والمعاصرة (التصميم التنظيمي)، ج3 ، ط1 دار الرضا (ن ت)، سوريا، 2006.
33. فتحي محمد مرسي: التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية، دار الزهران (ن ت)، الأردن، 2010.
34. فاروق شوقي البوهي، فاطمة عبد القادر حسن، في أصول التربية ، ب ط، شركة الجمهورية الجديدة، الإسكندرية، 2002.
35. قنديلجي عامر إبراهيم، البحث العلمي (استخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية)، دار اليازولي العلمية ، عمان، 2008 .
36. فتحي محمد مرسي : التوجيه المهني في المؤسسات الصناعية ، ط1 ، دار زهران (ن ت)، الأردن، 2010.
37. مهدي زويلف، تحسين الطوارئ، منهج البحث العلمي ط1، دار الفكر، عمان، 1998.

38. محمد عاطف غيث ، علم الاجتماع الحضري ، دار المعرفة الجامعية (ن ت) ، الإسكندرية، ب ت.
39. محمد متولي قنديل، رمضان سعد بدوي، مهارات التواصل بين المدرسة والبيت ، ط1 ، دار الفكر (ن ت)، 2005.
40. محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية ، ب ط، دار الفجر، القاهرة، 2000.
41. محمد الدويش : تربية الشباب الأهداف والوسائل ، ط1، موقع ملتقى المربين، الرياض، 1423 هـ
42. محمود شمال حسن: المجتمع المنجز ، ج2، ط1، دار الأفاق العربية (ن ت)، القاهرة، 2006،
43. محمد عبدو حافظ وآخرون : الخطوات العلمية لدراسة الجدوى الاقتصادية (المستوى الثاني) الدراسات البيئية والقانونية، ط1، المكتب العربي للمعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009.
44. منور أوسير، عبد المجيد قدي، محمد حمو: الاقتصاد البيئي ، ط1 ، الدار الخلدونية(ن ت) ، الجزائر، 2010
45. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ت بوزيد صحراوي، دار القصبه (ن ت)، الجزائر، 2004 .
46. ناصر دادي عدون: المؤسسة الاقتصادية (موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها)، ب ط، دار المحمدية العامة ، الجزائر، ب س.
47. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية (ن ت) ، الجزائر 2010.

القواميس والمعاجم:

1. ناصر قاسمي, دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل , ديوان المطبوعات الجامعية(ن ت), 2011.
2. سميح مسعود، الموسوعة الاقتصادية، ج 2 ، ط1، دار الشروق (ن ت) ، الأردن، 2008.
3. سمير أحمد السيد, مصطلحات علم الاجتماع, مكتبة الشقيري، السعودية، 1997.
4. عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات (انجليزي، فرنسي ، عربي) ، الكرنك للكمبيوتر (ن ت)، الإسكندرية مصر.
5. معين خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر ، دار الشروق (ن ت)، عمان الأردن، 2006.

المجلات:

1. أحمد زرزور: تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل " دراسة ميدانية "، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، عدد 10، مارس 2013.
2. بولقواس زرقة، دور القطاع الخاص في تفعيل قيم العمل (دراسة ميدانية بمؤسسة صناعية خاصة)، مجلة العلوم الإنسانية جامعة م حمد خيضر بسكرة الجزائر، عدد 24 مارس 2012
3. فني غنية، خريج الجامعة الجزائرية والأعمال الحرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع الجزائر، عدد 18 ، 2013.
4. هبة مؤيد محمد: قلق المستقبل عند الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية جامعة بغداد ، ع (26-27)، (www.novapdf.com).

5. يوسف ضامن خطايبية، التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن, المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 2 ، عدد 2، 2009.
6. يوسف عنصر، مشكلات الشباب الجزائري الواقع والتطلعات المستقبلية، مجلة الباحث الاجتماعي ، جامعة منتوري قسنطينة، عدد 10 سبتمبر 2010.
7. البطاقة التقنية لجامعة أدرار ، نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه ،مصلحة الإعلام والتوجيه، العدد الثاني، نوفمبر 2013.

الرسائل الجامعية:

1. غربية سمرة: اتجاهات الشباب نحو التكوين العسكري ، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011-2012 غير منشورة.

المراجع الأجنبية:

1. christian baudelot ,nouvel age pour lasociologie de jeunesse,
www.laviedesidees.fr, 22/10/2014,18 :15
2. karim salhi , entre un avenir de reves et un futur
reve :l'ambivalence des jeunes dans l'elaboration de leurs
projets d'avenir,insaniyat n0 :55-56 , crasc, oran,2012 .

المواقع الالكترونية:

1. الموسوعة الإسلامية ، الشباب واتجاهاتهم نحوى العمل، الموقع الالكتروني:
WWW.balagh.com/mosoa ، 2014-04-29 18:14

الحمد لله

دليل المقابلة:

1. كيف ينظر المجتمع للعامل في القطاع العام؟
2. كيف ينظر المجتمع للعامل في القطاع الخاص؟
3. ما هي أسباب اختيار أفراد المجتمع لنوع من الوظائف دون الأخرى؟
4. هل هناك تمييز بين الوظائف حسب القطاع العام والخاص؟
5. ما هي المهن التي يفضلها أفراد المجتمع حسب رأيك؟
6. ما هي المهن التي ينفر منها أفراد المجتمع حسب رأيك؟
7. هل تطمح لفتح مشروع خاص في المستقبل؟
8. هل يمكن أن تلتحق بوظيفة لا تتفق مع مؤهلك العلمي؟
9. هل يوجد شخص في العائلة لديه مشروع خاص وترغب العمل معه؟
10. هل ترى أن شهادتك الجامعية تخولك الفرصة أكثر من غيرك للعمل في القطاع العمومي؟
11. ما هي توقعاتك لمستقبل الشباب العملي في مدينة أرار؟

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - استمارة رقم:

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ادرار

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

التخصص : ماجستير علم الاجتماع التنظيم و العمل

استمارة بحث

أخي الطالب أختي الطالبة تحية طيبة وبعد

نحن في إطار إعداد مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير , الموسومة ب "العوامل المؤثرة في اختيار الشباب لفرص عمل بين القطاعين العام و الخاص " حيث نسعى من خلالها إلى معرفة نظرة الطالب الجامعي المقبل على التخرج لسوق العمل ووعيه بمختلف فرص العمل المتاحة أمامه سواء في القطاع العام أو الخاص , وما هي مختلف العوامل المؤثرة في تكوين هذه النظرة نحوى العمل , و بملئكم أعزائي الطلبة هذه الاستمارة تكونوا قد أفدتم واستفدتم , وساهمتم في دفع عجلة البحث العلمي في جامعتنا. ونعلمكم أنه لن يتم استخدام هذه المعلومات إلى لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع العلامة (x) في الخانة التي تناسب و الإجابة التي تؤمن بها.

وشكراً

إشراف الأستاذ الدكتور: لعلـى بوكميش

الطالبة: باكو مسعودة

الموسم الجامعي 2014/2013

المحور الأول: البيانات الشخصية

- (1) الجنس: ذكر أنثى
- (2) السن:
- (3) التخصص:
- (4) الحالة العائلية أعزب متزوج مطلق
- (5) عدد أفراد أسرتك:
- (6) ترتيبك في الأسرة: الأكبر الأوسط الأصغر

المحور الثاني: الخصائص الاجتماعية وتأثيرها على اختيار الشاب لفرص العمل بين القطاعين العام والخاص

(7) ما هو العمل الذي ترغب الالتحاق به بعد تخرجك؟

- وظيفة في مجال الوظيفة العمومية
- وظيفة في القطاع الاقتصادي العمومي
- فتح مشروع خاص
- وظيفة في القطاع الخاص (شركة خاصة)
- في كل الأحوال: لماذا؟

.....

.....

.....

(8) ما هو المستوى التعليمي لأبوك؟

- أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

(9) ما هو المستوى التعليمي والدتك؟

- أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

(10) ما هي الوضعية المهنية للأب؟

- ما نوع الوظيفة:
- موظف في مجال الوظيفة العمومية
 - موظف بالقطاع الاقتصادي العمومي
 - عمل خاص (مشروع)
 - موظف بالقطاع الخاص (شركة خاصة)
 - دون عمل

- (11) ما هي الوضعية المهنية لو الدتك؟
- موظفة في مجال الوظيفة العمومية
 - موظفة بالقطاع الاقتصادي العمومي
 - عمل خاص (مشروع)
 - موظفة بالقطاع الخاص (شركة خاصة)
 - دون عمل
- نوع الوظيفة:

(12) عدد الأفراد العاطلين عن العمل في الأسرة:

- (13) هل يعتمد دخل أسرتك الشهري على راتب الأب فقط؟
- نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ (لا): ما هي المداخل الأخرى التي تعتمد عليها الأسرة هل هي؟

- تجارة كراء عقارات سيارة أجرة (بضائع , أشخاص)

خيارات أخرى أذكرها:

.....
.....

- (14) هل يسمح لك الوضع المادي لأسرتك بفتح مشروع خاص؟
- نعم لا

- (15) هل تساعد في إعالة أسرتك (مساعدة الأسرة ماديا)؟
- نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ (نعم): ما نوع العمل الذي تقوم به؟

.....
.....

(16) الانتماء الجغرافي:

- مدينة قصر به مقر البلدية قصر به مقر الدائرة

(17) ما هي فرص العمل المتاحة في مقر اقامتك؟

.....
.....

18 هل فرص العمل المتاحة في المنطقة التي تقيم فيها مناسبة لما تطمح له؟

نعم لا

• إذا كانت الإجابة بـ (لا): إلى ماذا يرجع السبب حسب رأيك؟

.....
.....
.....

المحور الثالث: تأثير القيم الثقافية للعمل على اختيار الشاب لقطاع العمل المناسب

19 ما هي الوظائف التي يفضلها أفراد المجتمع وفق تصنيف قطاعات العمل حسب رأيك؟

- وظيفة القطاع العام أفضل
- وظيفة القطاع الخاص أفضل
- مشروع خاص
- نفس الأهمية

إلى ماذا يرجع السبب حسب رأيك؟

.....
.....
.....

20 هل تختلف نظرة المجتمع للعامل في القطاع الخاص بالنسبة للقطاع العام حسب رأيك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم إلى ماذا يرجع السبب حسب رأيك؟

.....
.....
.....

21) كيف ترى العمل في القطاع الخاص؟

- عمل فعلي ومناسب
- مجرد وظيفة مؤقتة للحصول على أخرى دائمة
- وظيفة ثانوية لجانب أخرى في القطاع العام

رأي آخر أذكره:

.....

.....

.....

22) كيف ترى العمل في القطاع العام؟

- يكسب الشخص قيمة اجتماعية
- ضمان صحي واجتماعي
- مرتب مضمون في نهاية كل شهر
- دخل دائم بعد التقاعد

رأي آخر أذكره:

.....

.....

23) حسب رأيك ما هو العمل الذي يمكن أن يوفر للعامل مكانة اجتماعية أفضل؟

- وظيفة في القطاع العام
- عمل خاص (مشروع)
- أجير

إلى ماذا يرجع السبب في ذلك حسب رأيك؟

- تصورات اجتماعية متوارثة
- ثقافة اجتماعية سائدة

خيار آخر أذكره:

.....

.....

.....

24) ما الذي تطمح إلى تحقيقه من خلال وظيفتك المستقبلية؟

- مكانة اجتماعية
- استقرار مادي
- علاقات اجتماعية
- استقرار اجتماعي

خيار آخر أذكره:

.....

.....

.....

25) ما نوع الوظيفة التي يمكن أن تحقق لك طموحك الوظيفي؟

.....

.....

.....

المحور الرابع: تأثير فرص العمل المتاحة في بيئة الشباب على اختياره لقطاع العمل

26) أنت كشاب مقبل على التخرج هل لديك فكرة عن عالم الشغل أو سوق العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ (نعم) : ما هي ؟

.....

.....

.....

إذا كانت بـ (لا) : لماذا؟

.....

.....

.....

27) حسب رأيك ما هو قطاع العمل الذي يمكن أن يوفر لك فرص عمل أكثر؟

- القطاع العام
- القطاع الخاص
- العمل الحر
- كلاهما

أخرى أذكرها:

.....

.....

.....

28) ما رأيك في مجهودات الدولة لتوفير فرص عمل للشباب من خلال برامج التشغيل المقترحة؟

- مناسبة
 غير مناسبة

إذا كانت الإجابة غير مناسبة هل السبب يعود إلى أنها؟

- غير مناسبة فعلا
 الشباب غير مدرك لفرص العمل الموجودة

رأي آخر أذكره:

.....
.....

29) أي برنامج من برامج التشغيل التالية تفضلها و تتاسبك في نفس الوقت؟

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
 البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA
 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
 الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL
 برنامج الشبكة الاجتماعية IAIG
 برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE
 جهاز الإدماج المهني DAIS.

30) هل يترتب على الدولة توفير فرصة عمل لكل شاب متخرج من الجامعة في القطاع العام؟

- نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ (لا) : ماهي الفرص الأخرى المتاحة أمامه حسب رأيك؟

.....
.....
.....

31) ما رأيك في مبادرة الجامعة لإنشاء دار مقاولاتية بالتنسيق مع (لونساج ANSEG) لفائدة الطلبة الجامعيين:

- فكرة جيدة لنشر ثقافة العمل الخاص
 فتح المجال أمام لطلبة للتفكير في إنشاء مشاريع خاصة
 ميزة للشباب الجامعي مقارنة بالآخرين

أخرى اذكرها:

.....
.....

32) كيف علمت بدار المقاولاتية؟

- عن طريق الإذاعة
- من خلال الزملاء
- الندوات و الملتقيات
- من خلال الأساتذة

33) هل سبق لك وأن زرت دار المقاولاتية المنشأة بالجامعة؟

- نعم لا

34) هل لديك مشروع في هذه الدار؟

- نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ (نعم) :

- هل أنت عازم فعلا على انجازه
- مجرد فكرة يمكن صرف النظر عنها

أخرى أذكرها:

.....
.....
.....

إذا كانت الإجابة بـ(لا): لماذا؟

- ليس لديك فكرة عن مشروع معين
- تفضل وظيفة في القطاع العام

أخرى اذكرها:

.....
.....
.....

35) من يمكن أن يسهم في اختيارك المهني؟

- لا أحد
 - الأسرة
 - الأصدقاء
 - تترك الأمر للصدفة
- خيار آخر أذكره :

.....
.....

36) هل هناك سؤال كان يجب أن أطرحه عليك ولم أفعل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ (نعم) ما هو؟

.....
.....