



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - الجزائر -

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان الأطروحة



المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكّل الهوية المهنية

لدى عمال النظافة بولاية أدرار

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية والاتصال (مدرسة الدكتوراه)

- إشراف

- إعداد الطالبة:

أ- د لعلى بوكميش

قبلي مامة

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
رضا نعيجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	رئيساً
لعلى بوكميش	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفاً ومقرراً
مقراني الهاشمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر -2-	مناقشاً
بوطة عبد الحميد	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف	مناقشاً
شويمات كريم	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة	مناقشاً
جودي حمزة	أستاذ محاضر - أ-	جامعة أدرار	مناقشاً

السنة الجامعية 2020م/2021م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي

إلى والداي أطال الله في عمرهما .

إلى أعز ما لدي في هذا الوجود، إلى سندي دوماً، اخوتي وأخواتي

إلى صديقتي الوفية (خديجة وأسماء)

إلى قدوتي في هاته الحياة (دنيا، سمية، ليلي، دليلة)

إلى كل من قاسموني عناء النجاح وفرحة الأيام

إلى كل من يحمل راية العلم و المعرفة

أخص بالذكر استاذنا الفاضل

شوشان محمد الطاهر

فالف رحمة ونور عليه

إلى الله عز وجل

أهدي بجثي

شكر و عرفان

يشرفني أن أتقدم بحالص الشكر والتقدير والاحترام والعرفان لأستاذي الفاضل الذي أشرف على عملي هذا مرشداً وموجهاً ومعلماً الأستاذ لعلى بوكميش فله منا جزيل الشكر والتقدير

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان والتقدير وكل الامتنان للأستاذنا الفاضل شوشان محمد الطاهر فالف رحمة ونور عليه

كما أتقدم بالشكر لكل أعضاء هيئة التدريس إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية وما أولوه لنا من حسن توجيه والارشاد إلى النهج الصحيح

إلى كل شيوخي ومعلمي وأساتذتي جزاهم الله عنا خير الجزاء

كما أتقدم بالشكر والتقدير والإمتنان إلى كل أساتذتنا بمدرسة الدكتوراه علم الاجتماع منظمات والمناجمت بجامعة الجزائر-2-

ونخص بالذكر أساتذنا القدير مقراني الهاشمي والأستاذ شويبات كريم

والشكر موصول أيضاً للأستاذ ديداوي العربي لما بذله من صدق ومساعدة وحسن التعاون

بالإضافة إلى جميع عمال النظافة ببلدية (أدرار و بودة وتيمي) فلكم منا كل الامتنان والتقدير

وأخيراً تقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من السادة أعضاء المناقشة على الجهد الذي سيبدلونه والملاحظات والآراء القيمة لإثراء هذا العمل

وفي الختام نسأل العلي القدير أن يجزي الجميع خير الجزاء ويوفق الجميع والصلاة والسلام على سيد الخلق أجمعين.

فهرس المحتويات

الشكر والتقدير	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
فهرس الصور	
ملخص الدراسة	
مقدمة	أ.....
الباب الأول: الاطار المنهجي والنظري للدراسة	3
الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة	4.....
أولاً : إشكالية الدراسة	5
ثانياً : فرضيات الدراسة	6
ثالثاً : أهمية الدراسة	6
رابعاً: أهداف الدراسة	7
خامساً : أسباب اختيار الموضوع	8
سادساً : مفاهيم الدراسة	8
سابعاً: نموذج الدراسة	10
ثامناً : المقاربة النظرية للبحث	12.....
تاسعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة	13.....
1-منهج الدراسة:	13.....
2- أدوات جمع البيانات	14.....
3- مجالات الدراسة	17.....
4-مجتمع الدراسة	19.....
عاشراً: الدراسات السابقة	19.....
احدى عشرة : صعوبات البحث :	27.....
الفصل الثاني : التهميش والمكانة الاجتماعية	29.....
تمهيد	30.....

31	أولاً : التهميش الاجتماعي.....
31	1- تعريف التهميش الاجتماعي:
38	2- المفاهيم ذات الصلة بالتهميش الاجتماعي.....
41	3- خصائص مفهوم التهميش الاجتماعي :
42	4-أسباب وعوامل التهميش الاجتماعي:
44	5-تحليل نواتج التهميش الاجتماعي.....
46	ثانياً: الاعتراف الاجتماعي.....
46	1- نشأة وتطور مفهوم الاعتراف الاجتماعي:
50	2- تعريف الاعتراف الاجتماعي والمفاهيم ذات الصلة.....
56	3- إثبات الهوية والتعرف على الذات.....
57	4- الصراع من اجل الاعتراف إلى الاعتراف المتبادل.....
59	5-النسق القيمي و الاجتماعي للعامل و العوامل المساهمة في تكوينه.....
62	6-الأخلاق و مصادر الارتياح في العمل.....
63	ثالثاً: المكانة الاجتماعية.....
63	1- تعريف المكانة الاجتماعية.....
68	2- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية.....
71	3- أنماط المكانة الاجتماعية.....
75	4-العوامل المؤثرة في تحديد المكانة الاجتماعية :
79	5- المكانة الاجتماعية في إطار الجماعة.....
82	6- قياس المكانة الاجتماعية و خصائصها.....
84	رابعاً : تحليل سوسيو تنظيمي لمفهوم المكانة الاجتماعية.....
84	1-النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية.....
87	2- تصنيفات المهن الاجتماعية وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية.....
92	3-علاقة الادوار المهنية بالمكانة الاجتماعية.....
100	4- الحاجة إلى تقدير المجتمع وتقدير الذات و علاقتها بالمكانة الاجتماعية:
102	خلاصة.....
103	الفصل الثالث : النفايات و معايير السلامة المهنية لدى عمال النظافة.....

104	تمهيد
105	أولاً : مفهوم النفايات
105	1-تعريف النفايات :
107	2-تصنيف النفايات:
111	3-العوامل المؤثرة في كمية النفايات
114	4- الآثار المترتبة عن تراكم النفايات :
115	ثانياً : استراتيجية إدارة النفايات:
115	1-الوسائل المستعملة في عملية جمع النفايات ونقلها
119	2- طرق جمع النفايات
119	3- القوانين المتعلقة والمنظمة لتسيير النفايات الحضرية بالجزائر
121	4- المشاريع التي نفذت في مجال إعادة تدوير وإدارة النفايات
124	ثالثاً : مفهوم السلامة المهنية :
124	1- تعريف السلامة المهنية :
126	2-تعريف اصابة العمل و الأمراض المهنية
127	3-أسباب المخاطر المهنية و الآثار الناتجة عن الاصابة بالمرض المهني
129	4- مخاطر بيئة العمل
131	رابعاً : التربية المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل
131	1- تعريف التربية المهنية :
132	2-بعض الاسهامات النظرية حول التربية المهنية
136	خلاصة
137	الفصل الرابع الهوية والهوية المهنية
139	أولاً : ماهية الهوية
139	1- تعريف الهوية
148	2-خصائص الهوية
149	3- وظائف الهوية
150	4-أنماط الهوية
157	5-حالات الهوية

158	6- محددات تشكل الهوية الجزائرية
159	7- الوسائط الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية
161	ثانياً : الاشكالات المرتبطة بالهوية
161	1-جدلية تعدد الهويات
162	2- التعامل مع مخاطر الهوية الجمعية و الفئات المهمشة اجتماعياً
164	3-التنوع الثقافي وتعدد الهويات الاجتماعية
166	4-الاعتراف الهوياتي والجماعات المهمشة اجتماعياً
167	5- إشكالية التصور الموضوعي و التصور الذاتي للهوية
169	6-الهوية الآمرة والهوية الانتقائية :
170	7- أزمة الهوية وملاحمها:
172	ثالثاً : ماهية الهوية المهنية.....
172	1- تعريف الهوية المهنية.....
177	2- نماذج الهوية المهنية.....
179	3-تصنيفات الهوية المهنية.....
179	4- اكتساب الهوية المهنية.....
180	5- تقمص الأدوار المهنية في مجال العمل
181	6- أزمة الهوية المهنية :
182	رابعاً : الهوية المهنية في ضوء النظرية السوسولوجية
182	1- النظرية الوظيفية للمهن:.....
183	2- نظرية الصراع لتفسير المهن:
186	3-نظرية "فريناند تونيز" Ferdinand Tonnies للمهن.....
186	4- النظرية التفاعلية الرمزية
190	5- نظرية "إيفريت هيوغس" Everett Hughes للمهن.....
191	6-الهوية المهنية عند "كلود دوبار" claud Dubar
193	7-نظرية "رونو سانسليو" Renaud Sansalieu
195	خلاصة
196	الباب الثاني: الاطار الميداني للدراسة

197	الفصل الخامس : التعريف بمنطقة ادرار ووصف مجتمع الدراسة
198	تمهيد
199	أولاً: التعريف بمنطقة أدرار
204	ثانياً : المعالجة الاحصائية للبيانات والأساليب المستخدمة في التحليل
204	1-اجراءات جمع البيانات
204	2- المعالجة الاحصائية للبيانات و الأساليب المستخدمة:
206	ثالثاً: البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة:
222	الفصل سادس: المعوقات الاجتماعية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة
223	تمهيد
224	أولاً: التهميش الاجتماعي وعلاقته بتجسيد الهوية لدى عمال النظافة
256	ثانياً: المكانة الاجتماعية ودورها في تجسيد الهوية المهنية لدى عمال النظافة
266	ثالثاً: علاقة المعوقات الاجتماعية على الخصائص الشخصية والمهنية لعمال النظافة
273	إستنتاج
274	الفصل السابع : المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم تشكّل الهوية المهنية لدى عمال النظافة
275	تمهيد
276	أولاً: شروط العمل و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عامل النظافة
292	ثانياً : ظروف العمل البيئية و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عامل النظافة
298	ثالثاً : المخاطر المهنية وأثرها على تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عامل النظافة
306	رابعاً : علاقة المعوقات المهنية على الخصائص الشخصية و المهنية لعمال النظافة
310	استنتاج:
312	الفصل الثامن : عرض ومناقشة نتائج الدراسة
313	أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة:
318	ثانياً : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء النظريات الاجتماعية
321	ثالثاً : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:
326	خاتمة
329	قائمة المصادر والمراجع
345	ملاحق الدراسة

فهرس الجداول

- جدول رقم 1 يوضح بناء العلاقات عند هونيت 53
- جدول رقم 2 يوضح سياسة رفض الاعتراف الاجتماعي 55
- جدول رقم 3 ملخص برادبغم الاعتراف الاجتماعي 56
- جدول رقم 4 يوضح ترتيب مختلف أصناف المهنة 94
- جدول رقم 5 يوضح تصنيف النفايات الحضرية الصلبة 110
- جدول رقم 6 يوضح قدرة الجزائر لاسترجاع النفايات 123
- جدول رقم 7 يوضح إجراءات جمع 204
- جدول رقم 8 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الجنس 206
- جدول رقم 9 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير السن 207
- جدول رقم 10 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الحالة العائلية 208
- جدول رقم 11 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير عدد أفراد العائلة 210
- جدول رقم 12 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع السكن 211
- جدول رقم 13 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير المستوى التعليمي 212
- جدول رقم 14 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الشهادات الاضافية 213
- جدول رقم 15 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع الشهادة و التخصص 214
- جدول رقم 16 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الأقدمية في العمل 216
- جدول رقم 17 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الوضعية المهنية 217
- جدول رقم 18 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الدخل المادي 218
- جدول رقم 19 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الضمان الاجتماعي 220
- جدول رقم 20 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير مؤسسة الانتماء 220
- جدول رقم 21 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى تقدير المحيط الاجتماعي للمهنة التي يزاولونها 224
- جدول رقم 22 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع 225
- جدول رقم 23 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع 226
- جدول رقم 24 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية العمل بالنسبة لعامل النظافة 227
- جدول رقم 25 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية مهنة عامل التنظيف في نظر المجتمع 228
- جدول رقم 26 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى اعتقادهم للنظرة الدونية للمجتمع نحو مهنتهم 229
- جدول رقم 27 يوضح آراء مفردات البحث حول شعورهم بالاحراج في حالة سؤال أحد عن مهنتهم 231
- جدول رقم 28 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى احترام وتقدير المجتمع لهم أثناء قيامهم بعملهم 232
- جدول رقم 29 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى تواجد السلوكيات السلبية من طرف المجتمع 233

- جدول رقم 30 يوضح آراء مفردات البحث حول نوع هذه السلوكيات 235
- جدول رقم 31 يوضح آراء مفردات البحث حول تلقي مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط 237
- جدول رقم 32 يوضح آراء مفردات البحث حول قبولهم بالنسب أو الرفض في حالة تقديمهم لخطبة فتاة قصد الزواج ... 238
- جدول رقم 33 يوضح آراء مفردات البحث عن وجود أصدقاء لهم خارج محيط عملهم 239
- جدول رقم 34 يوضح آراء مفردات البحث مع من يقضون معظم أوقاتهم 241
- جدول رقم 35 يوضح آراء مفردات البحث عن تفكيرهم في إمكانية تخليهم عن عملهم 242
- جدول رقم 36 يوضح آراء مفردات البحث عن سبب تداول فكرة تخليهم عن عملهم 244
- جدول رقم 37 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية التخلي عن العمل في حالة تقديم عرض مغاير وأفضل 245
- جدول رقم 38 يوضح آراء مفردات البحث عن طموحهم لمزاولة ابناءهم نفس مجال العمل (عامل نظافة) 247
- جدول رقم 39 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم بمدى رضى المجتمع المحلي بالعمل الذي يزاولونه 248
- جدول رقم 40 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية اعتقادهم بأن المهنة التي يزاولونها محببة ومرغوب بها من طرف المجتمع 249
- جدول رقم 41 يوضح آراء مفردات البحث عن أداءهم لعملهم من عدمه و تأثيره السلبي على المجتمع 250
- جدول رقم 42 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى اعتقادهم بالدور الفعال لمهنتهم داخل الأسرة وخارجها 251
- جدول رقم 43 يوضح آراء مفردات البحث عن آرائهم حول مهنتهم إن كانت ذات أولوية بالمجتمع 252
- جدول رقم 44 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لمهن أفضل من مهنتهم و التأثير السلبي على الاداء 253
- جدول رقم 45 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لتصنيف المجتمع لمهنتهم ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن 254
- جدول رقم 46 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى إمكانية استمراريتهم في عملهم رغم اعتقادهم بوجود مهن افضل من مهنتهم 256
- جدول رقم 47 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مقارنة مهنتهم لمهن اخرى مغايرة 257
- جدول رقم 48 يوضح آراء مفردات البحث عن سبب مقارنة مهنتهم بمهن اخرى 258
- جدول رقم 49 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحاتهم النفسية وهم من بين عمال لمهن أخرى 259
- جدول رقم 50 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحاتهم النفسية أثناء القيام بعملهم 260
- جدول رقم 51 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى رضائهم عن العمل الذي يقومون به 261
- جدول رقم 52 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل 262
- جدول رقم 53 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على ارشاد ونصح المجتمع في حالة رميهم للنفايات بغير محلها 263
- جدول رقم 54 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية فرض سلطتهم من خلال مهنتهم 264
- جدول رقم 55 يوضح آراء مفردات البحث عن كيفية تغيير نظرة المجتمع لعامل النظافة 265
- جدول رقم 56 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ومدى اعتقاد عامل النظافة بأهمية مهنته في المجتمع 266
- جدول رقم 57 يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل ومدى استقرار عامل النظافة بالمهنة التي يزاولها 268
- جدول رقم 58 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي واعتقاد عامل النظافة بالنظرة الدونية 269
- جدول رقم 59 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وإمكانية رفض المجتمع النسب مع عامل النظافة 270

جدول رقم 60 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتصنيف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في السلم المهني	271
جدول رقم 61 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مساهمة الدخل الذي يتقاضاه عامل النظافة في تغطية نفقات العائلة	276
جدول رقم 62 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى كفاية العائد المادي لتلبية المتطلبات اليومية	277
جدول رقم 63 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم بمدى تحقيق الاجر لهم الرفاهية المادية	278
جدول رقم 64 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب لا عن ممارستهم لطرق أخرى للحصول على أجر مادي	279
جدول رقم 65 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم عن الطرق الممارسة للحصول على أجر مادي	280
جدول رقم 66 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى قيامهم بعملهم على أكمل وجه	281
جدول رقم 67 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن تقديم المؤسسة التابعين لها حوافز تقديرا لمجهوداتهم	282
جدول رقم 68 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن نوعية الحوافز المقدمة لهم تقديرا لمجهوداتهم	283
جدول رقم 69 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بلا عن امكانية كبح ذلك قدراتهم في العمل و طمسها	284
جدول رقم 70 يوضح آراء مفردات البحث و تقييمهم لمستلزمات العمل التي يستخدمونها	286
جدول رقم 71 يوضح آراء مفردات البحث حول ارتداءهم لملابس العمل أثناء مزاوله العمل	287
جدول رقم 72 يوضح آراء مفردات البحث حول ماهية الملابس التي يرتدونها أثناء القيام بعملهم	288
جدول رقم 73 يوضح آراء مفردات البحث حول سبب عدم ارتداءهم لملابس العمل	290
جدول رقم 74 يوضح آراء مفردات البحث حول التأثير السلبي لظروف البيئية على أداء العامل أثناء القيام بعمله	292
جدول رقم 75 يوضح آراء مفردات البحث حول سبب تأثير الظروف البيئية على أداء العامل	293
جدول رقم 76 يوضح آراء مفردات البحث حول تأثير نظام العمل (ليل - النهار) على أداء عامل النظافة	294
جدول رقم 77 يوضح آراء مفردات البحث حول الوقت المفضل لهم للقيام بعملهم	296
جدول رقم 78 يوضح آراء مفردات البحث حول شعورهم بالإحراج اثناء تواجد المارة	297
جدول رقم 79 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى اعتقادهم لخطورة حياتهم بسبب عملهم	298
جدول رقم 80 يوضح آراء مفردات البحث حول تعرضهم لحوادث العمل أثناء قيامهم بعملهم	299
جدول رقم 81 يوضح آراء مفردات البحث حول نوعية مخاطر العمل التي تعرضوا لها أثناء القيام بعملهم	300
جدول رقم 82 يوضح آراء مفردات البحث حول عملهم في بيئة بها نفايات طبية و كيميائية	301
جدول رقم 83 يوضح آراء مفردات البحث حول استنشاقهم لروائح الناتجة عن تحلل المواد الكيماوية و التأثير السلبي على صحتهم	302
جدول رقم 84 يوضح آراء مفردات البحث حول مهنتهم كون ممارسيها أكثر عرضة للأمراض بسبب البيئة التي يعملون بها	303
جدول رقم 85 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى معاناتهم و تعرضهم للأمراض الناتجة عن ممارسة عملهم	304
جدول رقم 86 يوضح تأثير متغير الأقدمية في العمل على مدي تقييمهم لمستلزمات العمل	306
جدول رقم 87 يوضح تأثير متغير الأقدمية في العمل على صحة عامل النظافة جراء استنشاقهم لروائح الكريهة	307
جدول رقم 88 يوضح تأثير متغير الأقدمية في العمل على اصابة عامل النظافة بالأمراض جراء بيئة عمله	309

فهرس الأئكسال

- شكل رقم 1 نموذج الدراسة 11
- شكل رقم 2 يوضح المكونات الرئيسية لنسق القيمي للعامل 60
- شكل رقم 3 العوامل المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل 61
- شكل رقم 4 يوضح اكتساب الفرد للمكانة المنسوبة و المكتسبة معا داخل أنساق البناء الاجتماعي 74
- شكل رقم 5 يوضح تصنيف الهوية 150
- شكل رقم 6 يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار 192
- شكل رقم 7 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الجنس 206
- شكل رقم 8 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير السن 207
- شكل رقم 9 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الحالة العائلية 209
- شكل رقم 10 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير عدد أفراد العائلة 210
- شكل رقم 11 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع السكن 211
- شكل رقم 12 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير المستوى التعليمي 213
- شكل رقم 13 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير المستوى التعليمي 214
- شكل رقم 14 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع الشهادة و التخصص 215
- شكل رقم 15 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الأقدمية في العمل 216
- شكل رقم 16 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الوضعية المهنية 217
- شكل رقم 17 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الدخل المادي 219
- شكل رقم 18 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الضمان الاجتماعي 220
- شكل رقم 19 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير مؤسسة الانتماء 221
- شكل رقم 20 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى تقدير المحيط الاجتماعي للمهنة التي يزاولونها 224
- شكل رقم 21 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع 225
- شكل رقم 22 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع 226
- شكل رقم 23 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية العمل بالنسبة لعامل النظافة 227
- شكل رقم 24 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية مهنة عامل التنظيف في نظر المجتمع 228
- شكل رقم 25 يوضح آراء مفردات البحث حول النظرة الدونية لعامل النظافة من طرف المجتمع 230
- شكل رقم 26 يوضح آراء مفردات البحث حول احراجهم أثناء القيام بمهنتهم 232
- شكل رقم 27 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى احترام وتقدير المجتمع لعامل النظافة أثناء القيام بعمله 233
- شكل رقم 28 يوضح آراء مفردات البحث حول تواجد سلوكيات سلبية اتجاه عامل النظافة 234
- شكل رقم 29 يوضح آراء مفردات البحث حول نوع السلوكيات السلبية ضد عامل النظافة 235
- شكل رقم 30 يوضح آراء مفردات البحث حول تلقي مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط 237

- شكل رقم 31 يوضح آراء مفردات البحث عن وجود أصدقاء لهم خارج محيط عملهم 240
- شكل رقم 32 يوضح آراء مفردات البحث مع من يقضون معظم أوقاتهم 241
- شكل رقم 33 يوضح آراء مفردات البحث عن تفكيرهم في إمكانية تخليهم عن عملهم 243
- شكل رقم 34 آراء مفردات البحث عن سبب تداول فكرة تخليهم عن عملهم 244
- شكل رقم 35 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية التخلي عن العمل في حالة تقديم عرض مغاير وأفضل 246
- شكل رقم 36 يوضح آراء مفردات البحث عن طموحهم لمزاولة ابناءهم نفس مجال العمل (عامل نظافة) 247
- شكل رقم 37 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم بمدى رضى المجتمع المحلي بالعمل الذي يزاولونه 248
- شكل رقم 38 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية اعتقادهم بأن المهنة التي يزاولونها محببة ومرغوب بها من طرف المجتمع 249
- شكل رقم 39 يوضح آراء مفردات البحث عن أداءهم لعملهم من عدمه و تأثيره السلبي على المجتمع 250
- شكل رقم 40 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى اعتقادهم بالدور الفعال لمهنتهم داخل الأسرة وخارجها 251
- شكل رقم 41 يوضح آراء مفردات البحث عن آرائهم حول مهنتهم إن كانت ذات أولوية بالمجتمع 252
- شكل رقم 42 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لمهن أفضل من مهنتهم و التأثير السلبي على الاداء 253
- شكل رقم 43 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لتصنيف المجتمع لمهنتهم ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن 254
- شكل رقم 44 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى إمكانية استمراريتهم في عملهم رغم اعتقادهم بوجود مهن افضل من مهنتهم 256
- شكل رقم 45 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مقارنة مهنتهم لمهن اخرى مغايرة 257
- شكل رقم 46 يوضح آراء مفردات البحث عن سبب مقارنة مهنتهم بمهن اخرى 258
- شكل رقم 47 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحالتهم النفسية وهم من بين عمال لمهن أخرى 259
- شكل رقم 48 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحالتهم النفسية أثناء القيام بعملهم 260
- شكل رقم 49 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى رضائهم عن العمل الذي يقومون به 261
- شكل رقم 50 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل 262
- شكل رقم 51 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على ارشاد ونصح المجتمع في حالة رميهم للنفايات بغير محلها 263
- شكل رقم 52 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية فرض سلطتهم من خلال مهنتهم 264
- شكل رقم 53 يوضح آراء مفردات البحث عن كيفية تغيير نظرة المجتمع لعامل النظافة 265
- شكل رقم 54 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ومدى اعتقاد عامل النظافة بأهمية مهنته في المجتمع 267
- شكل رقم 55 يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل ومدى استقرار عامل النظافة بالمهنة التي يزاولها 268
- شكل رقم 56 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتصنيف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في السلم المهني 272
- شكل رقم 57 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مساهمة الدخل الذي يتقاضاه عامل النظافة في تغطية نفقات العائلة 276
- شكل رقم 58 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى كفاية العائد المادي لتلبية المتطلبات اليومية 277
- شكل رقم 59 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم بمدى تحقيق الاجر لهم الرفاهية المادية 278

- شكل رقم 60 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب لا عن ممارستهم لطرق أخرى للحصول على أجر مادي 279
- شكل رقم 61 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم عن الطرق الممارسة للحصول على أجر مادي 280
- شكل رقم 62 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى قيامهم بعملهم على أكمل وجه..... 281
- شكل رقم 63 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن تقديم المؤسسة التابعين لها حوافز تقديرا لمجهوداتهم .. 283
- شكل رقم 64 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن نوعية الحوافز المقدمة لهم تقديرا لمجهوداتهم 284
- شكل رقم 65 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بلا عن امكانية كبح ذلك قدراتهم في العمل و طمسها 285
- شكل رقم 66 يوضح آراء مفردات البحث و تقييمهم لمستلزمات العمل التي يستخدمونها 286
- شكل رقم 67 يوضح آراء مفردات البحث حول ارتداءهم لملابس العمل أثناء مزاولة العمل 287
- شكل رقم 68 يوضح آراء مفردات البحث حول ماهية الملابس التي يرتدونها أثناء القيام بعملهم 288
- شكل رقم 69 يوضح آراء مفردات البحث حول سبب عدم ارتداءهم لملابس العمل 291
- شكل رقم 70 يوضح آراء مفردات البحث حول التأثير السلبي لظروف البيئية على أداء العامل أثناء القيام بعمله 293
- شكل رقم 71 يوضح آراء مفردات البحث حول التأثير السلبي لظروف البيئية على أداء العامل أثناء القيام بعمله 294
- شكل رقم 72 يوضح آراء مفردات البحث حول تأثير نظام العمل (ليل - النهار) على أداء عامل النظافة 295
- شكل رقم 73 يوضح آراء مفردات البحث حول الوقت المفضل لهم للقيام بعملهم 296
- شكل رقم 74 يوضح آراء مفردات البحث حول شعورهم بالإحراج اثناء تواجد المارة 297
- شكل رقم 75 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى اعتقادهم لخطورة حياتهم بسبب عملهم 298
- شكل رقم 76 يوضح آراء مفردات البحث حول تعرضهم لحوادث العمل أثناء قيامهم بعملهم 299
- شكل رقم 77 يوضح آراء مفردات البحث حول نوعية مخاطر العمل التي تعرضوا لها أثناء القيام بعملهم 301
- شكل رقم 78 يوضح آراء مفردات البحث حول عملهم في بيئة بها نفايات طبية و كيميائية 302
- شكل رقم 79 يوضح آراء مفردات البحث حول استنشاقهم لروائح الناتجة عن تحلل المواد الكيميائية و التأثير السلبي على صحتهم 303
- شكل رقم 80 يوضح آراء مفردات البحث حول مهنتهم كون ممارستها أكثر عرضة للأمراض بسبب البيئة التي يعملون بها 304
- شكل رقم 81 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى معاناتهم و تعرضهم للأمراض الناتجة عن ممارسة عملهم 305

فهرس الصور

- الصورة رقم 1 توضح الحيوان وسيلة لنقل النفايات 117
- الصورة رقم 2 توضح شاحنة ذات تجهيز هيدروليكي 118
- الصورة رقم 3 خريطة تمثل حدود ولاية أدرار بالنسبة للجزائر 200
- الصورة رقم 4 توضح نموذج عن ملابس العمل لعامل النظافة 290

المُلخَص :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن المعوقات الاجتماعية والمهنية التي تعيق تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة لتحقيق ذواتهم في إطار الأطر الاجتماعية و المهنية، حيث أمكننا بذلك التعرف على مدى التغيير الذي طرأ على النسق القيمي للمجتمع في تصنيف المهن.

حيث وظفنا بذلك المنهج الوصفي، وتقنية الاستمارة مدعمة بأداتي المقابلة والملاحظة، من خلال مسح شامل لجميع عمال النظافة بدائرة ادرار، والذي قدر عددهم ب 103 عامل مستخدمين برنامج spss من اجل المعالجة الإحصائية للبيانات.

حيث توصلت الدراسة إلى ان هناك تأثير سلبي واضح على الذات المهنية لعمال النظافة، أساسه النظرة الدونية، ناهيك عن ظروف بيئة العمل من قمع عمال النظافة بعدة اساليب قد لا يدركها المجتمع لكنها سبباً رئيسياً في خلق أزمة هوياتية لعمال النظافة.

Résumé

Cette étude vise à révéler les obstacles sociaux et professionnels qui empêchent l'incarnation du concept d'identité professionnelle chez les nettoyeurs afin de se réaliser dans le cadre des cadres sociaux et professionnels, où nous avons pu identifier l'ampleur du changement dans le modèle de valeur de la société concernant la classification des professions.

Pour ce faire, nous avons fait recours à la méthode descriptive, et la technique du formulaire réalisée par le biais de l'entretien et l'observation. A vrai dire, nous avons mené une enquête auprès de tous les travailleurs du nettoyage de la Dayra d'Adrar dont le nombre était estimée à 103 travailleurs en utilisant le programme spss pour le traitement statistique des données.

En conclusion, nous pouvons dire qu'il y a un impact négatif et remarquable sur l'auto-professionnel des nettoyeurs, basé sur une vision inférieure, sans parler des conditions de l'environnement de travail comme la suppression des nettoyeurs par un certain nombre de façons que la société ne peut percevoir, mais elles constituent la raison majeure de la création d'une crise identitaire chez le travailleur du nettoyage.

Abstract.

this studf aims to rev eal the social and professional obstacles that impede the emlv o diment of the concept of professional identlf among cleaners to achieve themselves within the framwonsk of social and professional framwoks .whereby we were oble to identify in the esctent of the change in the value paltern of society in the classification of occupatonis

The efae we implicated a descriptive approach .and the technpue of the form supported by the corresponding and observatonia tools .through a comp rehensive survey of cleamers in the diffenet adrar regions of .it was estiled by 103 wankers using the spss program far the statistncial trec tment of data.

at least not at last we could say that there is a cleav negative in pact on the profess ianl oeff of cleaners. based on the inferion view. not to mention the conditiain in a numbeis ofways that society may not vealize .but a mayan reason in creating an identity criais for the cleaning woken.

مقدمة

مقدمة

لقد حظي موضوع النفايات وعمال النظافة باهتمام العديد من الباحثين والدارسين في مختلف الحقول والمجالات المعرفية إلا أنه كان مركزاً حول دراسة النفايات وآثارها بالبيئة مغفلين بذلك عمال النظافة الذين يقومون بجمع هذه النفايات وتنظيف المدينة وشوارعها. لا شك أن عمال النظافة يقومون بجهد كبير في سبيل القيام بعملهم بسبب ما يواجهونه من صعاب وتحديات سواء تعلق الأمر بطبيعة العمل بحد ذاته، فهم يتعاملون يومياً مع النفايات والروائح الكريهة والأخطار والحوادث التي قد تنجر عن ذلك، فالنفايات تتضمن أحياناً مواد خطيرة وأشياء قد تسبب جروح لهم (مسامير وزجاج إبر... الخ)، أو تعلق الأمر بنظرة المجتمع إليهم ومكانتهم فيه. وقد اهتمت الجزائر كغيرها من دول العالم بهذه الشريحة من العمال، حيث أصدرت قانون رقم 01-19 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، والمتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها وذلك لتنظيم شؤونهم المهنية.

ولعل من المشكلات التي يعاني منها عامل النظافة، هو اكتساب الهوية المهنية، التي تشعره بالاقتناع بعمله والافتخار به، وكذا الاندماج في وظيفته، ولعل السبب في ذلك يرجع في الأساس إلى النظرة الدونية من طرف المجتمع لعامل النظافة .

إن اندماج عامل النظافة في مهنته مرتبط بالاعتراف الاجتماعي بوظيفته، وكذا بتنشئته الاجتماعية ومن ثم فإن الاكتساب لهوية مهنية يتوقف على طبيعة نظرة المجتمع له والاعتراف بقيمته المهنية ومكانته الاجتماعية ودوره في المجتمع، وعليه فهو يعتبر جزء من هذا النسق الاجتماعي الكلي ويتأثر به، ذلك لأن مكانة عامل النظافة مرتبطة بدوره الاجتماعي داخل المجتمع الذي يتواجد فيه كذات فاعلة يؤثر و يتأثر بالمهنة التي يمارسها.

وعلى ضوء ما سبق فإن هذه الدراسة ستعالج موضوع المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة، وذلك بمحاولة التعرف على المعوقات الاجتماعية والمهنية التي تحول دون تشكل وتكون لمفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة، ولتحقيق ذلك قمنا بتقسيم الدراسة إلى بابين اثنين كل باب يتضمن أربعة فصول حيث تناولنا لموضوع الدراسة قمنا بتقسيمها إلى بابين اثنين كل باب به أربع فصول، حيث تم تخصيص الفصل الأول للجانب المنهجي للدراسة وتضمن إشكالية الدراسة و فرضياتها وكذا أهمية الدراسة وأهدافها، بالإضافة إلى دوافع اختيار الموضوع وكذا

شرح مفاهيم الدراسة وتبيان مختلف الاجراءات المنهجية التي تم اتباعها وفي الاخير الدراسات السابقة حول موضوع البحث.

أما الفصل الثاني فتمحور اساساً حول المعوقات الاجتماعية حيث تم توضيح مفاهيم التهميش والاعتراف الاجتماعي وكذا المكانة الاجتماعية.

أما الفصل الثالث فتناول واقع مهنة عمال النظافة بدءاً من التعريف بالنهايات أو الوسط الذي يشتغل به عامل النظافة مروراً بالأثار المترتبة عن العمل بهذا الوسط وصولاً إلى مختلف الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العامل، حيث حاولت الباحثة من خلال هذا الفصل الاقتراب إلى مختلف المعوقات المهنية التي يتعرض أو قد يتعرض لها عامل النظافة.

أما الفصل الرابع فكان مخصصاً للمعالجة النظرية لمفهوم الهوية والهوية المهنية مع تناول الهوية المهنية في ضوء النظريات الاجتماعية.

أما الباب الثاني من الدراسة فقد خص للإطار الميداني وهو الآخر تضمن أربع فصول حيث جاء الفصل الخامس كمدخل تمهيدي للجانب الميداني للدراسة تم التطرق فيه إلى التعريف بمجتمع البحث وكيفية المعالجة الإحصائية للبيانات المجمعة وكذا التعرف على الخصائص الشخصية لعناصر مجتمع الدراسة.

ثم يأتي الفصل السادس الذي خصص للاختبار الفرضية الأولى من الدراسة، والتي تدور حول المعوقات الاجتماعية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة.

وبعد ذلك يأتي الفصل السابع الذي تم فيه اختبار الفرضية الثانية للدراسة والتي تدور حول المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة.

وفي الأخير يأتي الفصل الثامن الذي تم فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة و تقديم التوصيات.

الباب الأول: الاطار

المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول : الاطار المنهجي للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أسباب اختيار الموضوع

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً : نموذج الدراسة

ثامناً : المقاربة النظرية للدراسة

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

3- مجالات الدراسة.

4- مجتمع الدراسة.

عاشراً: الدراسات السابقة

احدى عشرة: صعوبات الدراسة

أولاً : إشكالية الدراسة

اهتم العديد من الباحثين بموضوع الهوية من جوانب مختلفة، وأجمعوا جميعاً أنه لها أشكال متعددة والهوية المهنية هي أحد أشكالها، باعتبارها محصلة للعلاقات التفاعلية ضمن ميدان العمل، مما يخلق التمثيل والرضى المهني الذي يُجسّد إلى أفعال وسلوكيات تعكس هذا الانتماء و تُجسّد هذا الدور المهني.

يحظى المجتمع بتعدد المهن التي تتفاوت في مكانتها، حيث نجد أن هناك مهن مرموقة يسعى الأفراد للالتحاق بها، نظراً لقيمتها في المجتمع، ولما يحصل عليه شاغليها من مكانة اجتماعية تحظى بالاحترام والاعتراف من طرف المجتمع، مما يساعد شاغلي هذه المهن على اكتساب وتشكل هوية مهنية تميل إلى الاعتراف المجتمعي، وبالمقابل من ذلك نجد مهن غير مرموقة تحتل أدنى الترتيب بالسلم المهني، حيث لا تحظى بالاعتراف المجتمعي نظراً للنظرة الدونية التي يحملها المجتمع لشاغليها على اختلاف المهن المرموقة.

حيث وبانتشار النظرة الدونية لبعض المهن، تصادفنا فئة عمال النظافة الذين يعانون ويواجهون عدة إشكالات وصعوبات تؤول دون تشكل هوية مهنية لديهم، فبالنظر إلى مهنة عامل النظافة، الذي يقوم بالتنظيف المدن والشوارع على اعتبار أن مهنته هذه مكسب لقوته ولكن نظرة المجتمع لعملهم نظرة دونية الأمر الذي قد ينعكس على نظرهم لمهنتهم، وذواتهم المهنية، ومنه الأمر الذي قد يتسبب في عدم تشكل الهوية المهنية لهم.

فعامل النظافة يواجه يومياً عدة إشكالات منها ما تعلق بالمجتمع الذي يعيش فيه والمتمثلة في التهميش الاجتماعي بسبب النظرة الدونية التي يحملها المجتمع اتجاههم باعتباره يعمل بيئة تسودها النفايات والأوساخ، ومنها ما تعلق بطبيعة عمله بسبب عدم توفر أدنى شروط العمل ومستلزماته، أضف إلى ذلك مختلف المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها يومياً نتيجة طبيعة عمله فجملة هذه الاشكالات جعلت من عامل النظافة لا يشعر بالرضى عن العمل الذي يقوم به وربما لا يشعر بالانتماء لهذه المهنة، وهذا ما دفعنا إلى محاولة التناول العلمي لهذا الموضوع بولاية أدرار، لمعرفة تأثير هذه المعوقات الاجتماعية والمهنية على تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة انطلاقاً من محاولة الكشف على طبيعة العلاقة بين العمال فيما بينهم وبين ذواتهم، إلى مختلف الأنساق الاجتماعية الأخرى التي ينتمون إليها. وفهم سلوكياتهم ومواقفهم اتجاهها.

ومن خلال ما سبق فإن إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول بحث ودراسة المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية، وذلك من خلال محاولة الاجابة عن التساؤل الرئيسي الذي مفاده:

ماهي المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار ؟

ويتفرع هذا السؤال الرئيسي إلى التساؤلين الفرعيين التاليين:

1- ماهي المعوقات الاجتماعية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار؟

2- ماهي المعوقات المهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية ادرار ؟

ثانياً : فرضيات الدراسة

1- **الفرضية العامة:** تسعى الدراسة بناءً على التساؤل الرئيسي السابق إلى اختبار صحة الفرضية العامة التالية:

هناك عدة معوقات سوسيو مهنية تحول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار

2- **الفرضيات الفرعية:** انطلاقاً من الفرضية العامة والتساؤلين الفرعيين السابقين فإن هذه الدراسة تسعى إلى اختبار صحة الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

1- هناك عدة معوقات اجتماعية تحول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار.

2- هناك عدة معوقات مهنية تحول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار.

ثالثاً : أهمية الدراسة

تكتسي الدراسة أهميتها من طبيعة المشكلة التي نحن بصدد دراستها ومعالجتها والبحث فيها، فهي تتناول المعوقات الاجتماعية والمهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة كمحاولة لمعرفة مدى مساهمة مهنة عمال النظافة في إنتاج مكانتهم الاجتماعية داخل المجتمع بصورة تمكنهم من تجاوز التمثلات والقواعد التي يفرضها النظام الاجتماعي والثقافي.

كما تظهر أهمية دراستنا أيضاً، في معرفة التصورات الاجتماعية واتجاهات الآخرين الآن نظرة الآخرين (المجتمع) قد لا تكون في الواقع للصورة التي يراها بها الآخرين فعلاً، لذلك نسعى لفهم الظاهرة وتحديد مضامينها دون فصلها عن محتواها الخاص بالبيئة الاجتماعية. ناهيك عن أن هذه الفئة من العمال - عمال النظافة- تتعرض يومياً لعدة صعوبات بالمجال المهني لطبيعة العمل، لذلك سوف نحاول التقرب من ذلك كله ومحاولة فهم ما يتعرض له عامل النظافة من معوقات تؤول إلى طمس هويته المهنية. وتنبع أهمية الدراسة أيضاً من أهمية عمال النظافة ودورهم الحيوي في نظافة الشوارع والمدن وعليه فإن تمتعهم بالهوية المهنية ورضاهم عن عملهم سيزيد من حيويتهم.

رابعاً: أهداف الدراسة

الأطر الاتسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية:

- أ- التعرف على مفهوم الهوية المهنية، وكيفية تشكلها.
- ب- إظهار الكيفيات التي عالج بها التراث النظري العلاقة بين المهنة و المكانة الاجتماعية من جهة، والمهنة و تهميش الاجتماعي لصاحب المهنة من جهة أخرى وكذا التعرف على أهم الحثيات المهنية لمهنة عامل النظافة ك شروط العمل والظروف البيئية للعمل وكذا أهم حوادث العمل.
- ت- التعرف على المعوقات الاجتماعية والمهنية التي تحول دون تشكل الهوية المهنية لعمال النظافة لولاية أدرار.
- ث- التعرف على مدى التغيير الذي طرأ على النسق القيمي للمكانة الاجتماعية لهذه المهنة -عمال النظافة- في نظر المجتمع.
- ج- إلقاء الضوء على أهم الصعوبات التي تواجه هذه الفئة في تحقيق ذاتها في إطار اجتماعية والمهنية.
- ح- الخروج بتوصيات يمكن أن تساهم في تشكل الهوية المهنية لعمال النظافة وتساهم في الحد من الضغوط النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها بيئة العمل.

خامساً : أسباب اختيار الموضوع

مما لاشك فيه أن وقوع اهتمام الباحث على موضوع ما لا ينحدر من العدم بل يرتبط بجملة من الأسباب ، منها ما هو مرتبط به والتي تعد أسباب ذاتية أو شخصية ومنها ما هو غير مرتبط به والتي تعد أسباب موضوعية حيث كلاهما تعمل على توطيد صلة الباحث بموضوعه وتجعله أكثر تحملاً لعقبات وصعوبات الدراسة ومن ذلك كان لنا جملة من الأسباب الدافعة لدراسة هذا الموضوع منها:

أ- الالتزام التخصصي " علم الاجتماع المنظمات والمناجمت والذي نجده يحدد لنا الوجهة في اختيار المواضيع التي تصب في صلب التخصص.

ب- محاولة الخروج من نمطية المواضيع التخصصية حيث تركز أغلب المواضيع حول الجوانب الرسمية و التسيرية ، و المؤسسات كبنائات اقتصادية بما تضمه من عمليات ومشاكل تنظيمية .

ت- قلة وقصور في الدراسات التي تلفت النظر إلى الهوية المهنية بصفة عامة ومعوقات تشكلها بصفة خاصة (في حدود اطلاقنا)، الأمر الذي حفزنا إلى ضرورة التوجه إلى اختيار هذا الموضوع .

ث- الفضول العلمي لمعرفة أهم المعوقات التي تعترض هذه الفئة -عمال النظافة- وهل أنتجت هذه المهنة مكانة اجتماعية تعكس الوضع الاجتماعي القائم.

سادساً : مفاهيم الدراسة

كل لغة ونجدها تتكون من مفاهيم ومصطلحات يستخدمها المتخصصون وقد يكون لكل مصطلح عدة مترادفات الأمر الذي يحتم علينا أن نبين إجرائياً بعض المفاهيم الرئيسية بتعارف إجرائية:

1- **المعوقات الاجتماعية:** ويقصد بها كل الصعوبات و الحواجز والقيود التي يضعها المجتمع لعامل النظافة، تؤثر سلباً على ذات العامل الشخصية والمهنية، كالتهميش الاجتماعي من طرف المجتمع لعامل النظافة و النظرة الدونية لمكانة عامل النظافة، حيث سوف نتعرف على كل بعد على حدا ومؤشرات ذلك.

2- **التهميش الاجتماعي:** ويقصد به الحالة التي يعيشها عامل النظافة، حيث لا يعتبر جزءاً من المجتمع الذي يعيش فيه نتيجة ل :

- النظرة الدونية من المجتمع
 - عدم الاحترام والتقدير
 - الجهل بقيمة عمله وأهميته
 - السلوكيات السلبية من طرف المجتمع
 - ضعف العلاقات و المشاركات الاجتماعية
 - الاقصاء والاستبعاد الاجتماعي
- 3- **المكانة الاجتماعية :** من خلال دور الفرد تتحدد مكانته الاجتماعية كما تشير المكانة الاجتماعية إلى وضع الفرد أو الجماعة داخل النسق الأكبر (المجتمع)، و تعتمد على تقييم المجتمع للأشخاص والأدوار ومن خلال هذا التقييم تتحدد مكانة الفرد داخل المجتمع، حيث أن هذه المكانة الاجتماعية تكتسب عن طريق المال أو الجاه و النسب و موقع الفرد داخل الجماعة والمهام أو الدور الموكل له، وكذا المستوى الثقافي و هو ما لا نجد لدى عمال النظافة.
- 4- **المعوقات المهنية:** ويقصد بها كل الصعوبات و الحواجز والقيود التي يتعرض لها العامل أثناء عمله أو نتيجة لذلك من شأنها أن تؤثر على ذاته المهنية مثل:
- شروط العمل.
 - الظروف البيئية للعمل.
 - حوادث العمل .
- 5- **شروط العمل:** وهي مجموعة من المبادئ التي توضع ويلتزم بها العامل وتختلف شروط العمل من مهنة إلى أخرى، حيث شروط العمل بالنسبة لعامل النظافة تتمثل في :
- الاجر الذي يتقاضاه
 - الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة .
 - ساعات العمل.
 - توفر مستلزمات العمل.
 - ارتداء ملابس العمل.

6- الظروف البيئية للعمل: ويقصد بها الوسط المناخي الذي يشتغل فيه عامل النظافة، حيث يعرف هذا الوسط مجموعة من الظروف تتمثل في:

- العمل في جو بارد جداً

- العمل تحت أمطار

- حرارة مرتفعة وشمس حارقة

- الرياح والزوابع الرملية.

7- حوادث العمل: ويقصد بها كل ضرر أو إصابة تصيب عامل النظافة أثناء قيامه بعمله أو نتيجة لذلك ك:

- استنشاق الروائح الكريهة الناتجة عن رمي وتراكم النفايات.

- الحساسية وانتشار الأمراض كالربو

- التعرض لجروح واصابات نتيجة اختلاط النفايات بالزجاج و الآلات الحادة

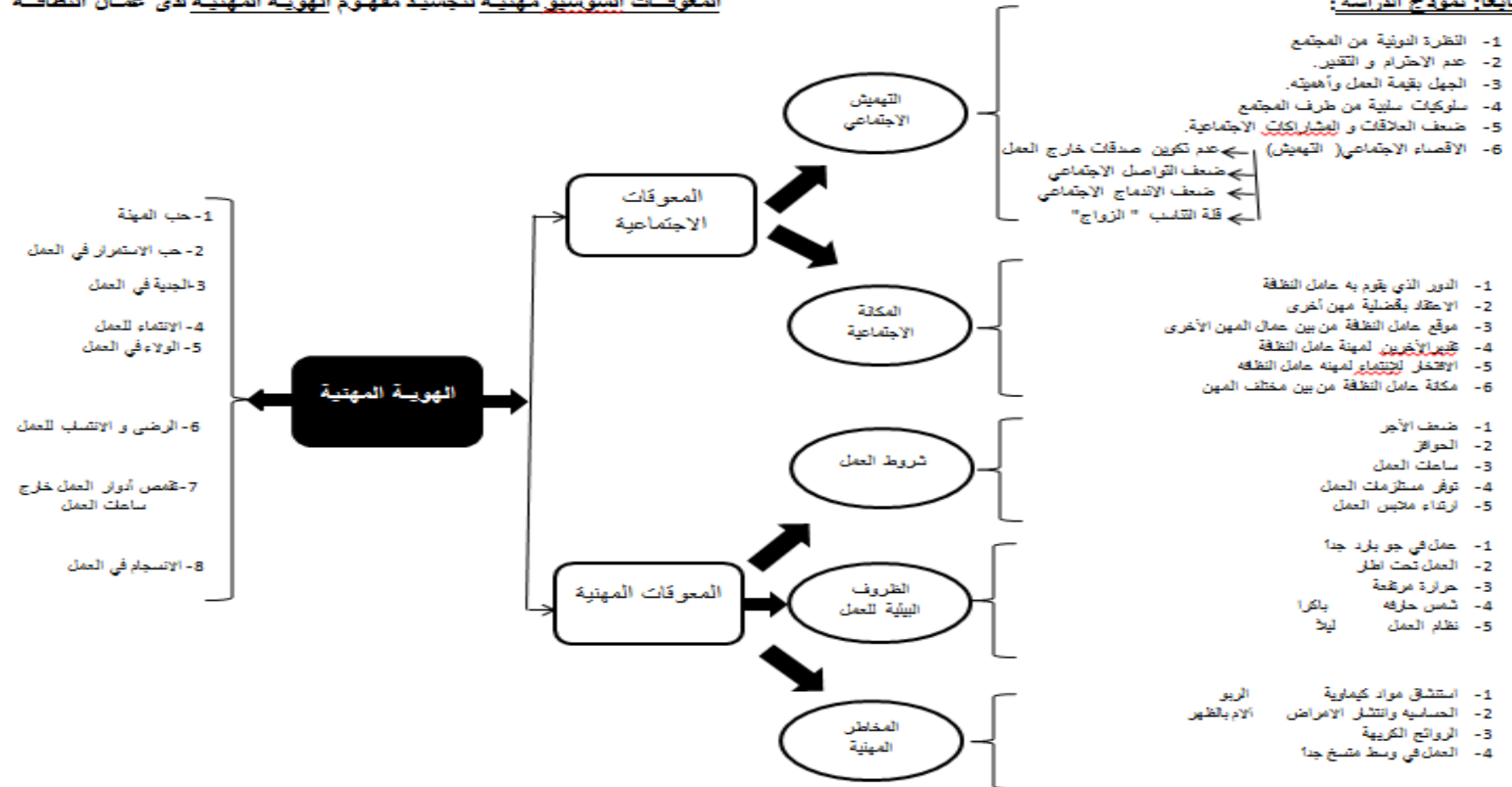
- آلام الظهر والمفاصل.

8- عامل النظافة: هو الشخص القائم بالعمل، يقوم بمهنة تنظيف المحيط من مدن وشوارع باعتبارها المهنة المنوطة له، مقابل مبلغ مالي ليكسب قوت يومه، والقائم بعدة مهمات كالتحويل النفايات ونقلها وتنظيف الشوارع والاحياء السكنية.

سابعاً: نموذج الدراسة

سابقاً: نموذج الدراسة:

المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة



شكل رقم 1 نموذج الدراسة

ثامناً : المقاربة النظرية للبحث

يحتاج الباحث أن يستذكر الأسس البحثية دوماً، فقد يسبب التراكم المعرفي أحياناً غشاوة تمنع من استكشاف طرق جديدة للبحث، فالمقاربة النظرية لأي بحث تتطلب استخدام وجهة بحثية معينة وهو ما له علاقة بطبيعة البحث أولاً، وما يريده الباحث ثانياً، كما أن كل مقارنة تعتمد على مستوى من التحليل ميكروي (بؤروي - مصغر) او ماكروي (كلي).

وبدراستنا هذه اعتمدنا المقاربات التالية:

1- المقاربة البنائية الوظيفية:

تعتبر هذه المقاربة أن المجتمع هو نظام مركب، تعمل أنساقه معاً لتعزيز التماسك والاستقرار وهي تشدّد النظر إلى البنية الاجتماعية (النمط المستقر نسبياً من السلوك الاجتماعي)، كما تنظر إلى وظائف هذه البنية، حيث تؤدي البنى الاجتماعية وظيفة الحفاظ على سيورة المجتمع في شكله الحالي. حيث ومن خلال دراستنا و نتيجة لتحولات البنيوية لسوق العمل في الوقت الراهن وتفاقم ظاهرة البطالة تصادفنا مهنة عمال النظافة، هؤلاء العمال الذين يعيشون أزمت بنوية ونسقية عميقة واختلالات وظيفية رهيبة نتيجة بيئة عملهم، أدى بهم الحال إلى تراخي شبكة العلاقات الاجتماعية من جهة، وأدوارهم المهنية من جهة أخرى مما طرح إشكالية استقرار هذه الفئة، فإذا لقيت هذه الفئة (عمال النظافة) التضامن والتآزر المتضمن للاعتراف المتبادل بينهم وبين المجتمع يحصل هؤلاء العمال على التقدير الاجتماعي نتيجة الأعمال والأدوار المهنية التي يقومون بها بالمجتمع.

2- المقاربة التفاعلية الرمزية:

تعتبر هذه المقاربة أن المجتمع هو نتاج التفاعل اليومي بين الأفراد، فالمجتمع (تبعاً لهذه المقاربة) ليس إلا الواقع المشترك الذي يبينه الناس بأنفسهم عندما يتفاعلون مع بعضهم البعض فالبشر يعيشون ضمن عالم من الرموز، ويعطون معنى لكل شيء.

إن الاعتراف الاجتماعي لعمال النظافة يأتي من مدى تقدير المجتمع لهذا العامل، هذا التقدير لا يأتي من العدم وإنما من مكانته أو دوره في المجتمع أو مهنته كعامل نظافة.

فشعور عامل النظافة بتقدير الآخرين له يساعده في رفع تقديره لنفسه وعلى العكس، فحينما يجرم عامل النظافة من التقدير من طرف الآخرين المحيطين به سواء في المنزل او الشارع أو حتى وسط عمله فإن هذا يؤدي به إلى العزلة وخلق أزمة هوياتية سببها مهنته.

إذن تقدير الذات يأتي من تقدير المجتمع نتيجة التفاعل المستمر بين عمال النظافة والمجتمع أو البيئة التي يعيش بها، خاصة وأنها مصدراً لإشباع الفرد وتقييمه المستمر، وهو ما نود التطرق إليه في بحثنا هذا حيث ان عامل النظافة يعيش في بيئة اجتماعية يؤثرون فيه ويتأثر بهم، خاصة تصرفات وسلوك المجتمع اتجاه عمال النظافة ناهيك عن ايماءات الوجه المعبر عنها من طرف المارة اثناء قيام عامل النظافة بمهنته.

فتقدير المجتمع و الأقارب و زملاء العمل هي التي تجعل عامل النظافة يحدد مستوى تقديره لذاته إضافة لذلك فهو ينظر لنفسه بناءً على نظرة الآخرين له.

تاسعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة

1-منهج الدراسة:

المعروف أن موضوع البحث هو الذي يفرض غالباً نوع المنهج المتبع في الدراسة من جملة المناهج المتخذة في العلوم الاجتماعية، ولذا ارتئينا أن المنهج المناسب لدراستنا هذه هو المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه :

"طريق يستند على الوصف ، على اعتبار ان الوصف هو التتبع الصارم للظاهرة ومحاولة الوقوف على أدق جزئياتها وتفصيلها و التفسير عنها كميّاً و كميّاً"⁽¹⁾

"هو الذي يصور بدقة خصائص الظاهرة المدروسة، وتفسيرها قدر الإمكان، بالإضافة إلى تصوير الظاهرة كميّاً عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة."⁽²⁾

" أي أن المنهج الوصفي يعتمد على تجميع الحقائق و المعلومات تم مقارنتها و تحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة"⁽³⁾

"التشخيص و الوصف و ذلك بتحليل البيانات و المعلومات التي تم جمعها تحليلاً يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات و تقديم تفسيراً ملائماً لها"⁽⁴⁾

وعليه وقع اختيارنا على المنهج الوصفي لقدرته على تفسير موضوع الدراسة، وبالتالي فمنهجنا المعتمد هو المنهج الوصفي التحليلي.

(1) - أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2006، ص 61.

(2) - محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2000، ص 26.

(3) - أحمد بدر، أصول البحث العلمي و مناهجه، وكالة المطبوعات ، ط6، الكويت، 1982، ص 234.

(4) - عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2 ، دار النمير، دمشق سوريا، 2004، ص 60

2- أدوات جمع البيانات

تقنية البحث هي الوسيلة التي يجمع بها الباحث بياناته، وليس هناك تصنيف موحد لهذه الأدوات، حيث تتحكم طبيعة الموضوع أو فرضية البحث في اختيار الأدوات التي سوف يستعملها الباحث، لذا كان عليه أن يعم بطرق عديدة وأساليب مختلفة وأدوات متباينة كي يستطيع أن يحل مشكلة البحث و التحقق من الفرضية، وقد يستعين الباحث بأداة واحدة لمعالجة إشكالية البحث كما بإمكانه الاستعانة بأكثر من أداة واحدة في بحثه.⁽¹⁾

وفي بحثنا هذا فقد تضمنت دراستنا بالتركيز على الاستبيان كأداة رئيسية، إضافة إلى الاستعانة بكل من المقابلة والملاحظة المباشرة، للإجابة على تساؤلات الدراسة كونها الملائمة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث حيث يعتبران وسيلة هامة في جمع البيانات.

1-2 : الاستمارة:

و تعرف بأنها: "الوسيلة الأساسية للاتصال بين الباحث و المبحوث و هي الأداة للحصول على معلومات تخدم الهدف العلمي، والأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة"⁽²⁾

"الاستبيان الاجتماعي عبارة عن كشف يتضمن عدد من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي وبخصائص الظاهرة المدروسة"⁽³⁾

" تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد و بطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الاجابات تحدد مسبقاً، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية"⁽⁴⁾

⁽¹⁾ - رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر المعاصر، ط1، 2000، لبنان ص305

⁽²⁾ - مجدى عزيز إبراهيم، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية و النفسية، مكتب الانجيز المصرية، 1985، مصر ص155.

⁽³⁾ - عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي و التحليل الإحصائي -التخطيط للبحث و جمع و تحليل البيانات يدويا و باستخدام برنامج spss ، ط1، الإصدار الثالث، دار الشروق للنشر و التوزيع، رام الله، 2007، ص22.

⁽⁴⁾ - سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2 الجزائر 2012، ص155.

" هي الوسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحد واحد وبنفس الطريقة بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها"⁽¹⁾

إذ و بعد إجراء تحكيم للاستمارة من قبل عدة أساتذة⁽²⁾، ساعدنا ذلك على ضبط وتعديل أسئلة الاستمارة حيث اتضحت لنا عدة جوانب متعلقة بالموضوع مما ساعدنا على بناء أسئلة الاستمارة بصياغة نهائية وكانت كالتالي:

○ المحور الأول: و اشتمل على بيانات شخصية لمعرفة خصائص مجتمع الدراسة واحتوى على مجموعة من الأسئلة من "01" إلى "12".

○ المحور الثاني: و اشتمل على بيانات متعلقة بالفرضية الأولى و المتمثلة في "المعوقات الاجتماعية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية" واشتملت أسئلة هذا المحور من السؤال : "13" إلى "48".

○ المحور الثالث: اشتمل على بيانات متعلقة بالفرضية الثانية التي تضمنت " المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية "، وكانت الأسئلة من "49" إلى "62" وقد توزعت أسئلة الاستمارة بين أسئلة مغلقة و أخرى مفتوحة.
2-2 : المقابلة:

إن ما يميز المقابلة كونها بالأساس مسعى كلامي محادثي بين الباحث والمبحوث في إطار تفاعلي معين، حيث يجب أن يكون الباحث مع المبحوث ويتبادل معه أطراف الحديث حول مشكلة البحث، حيث تعطى للمبحوث حرية معينة في الادلاء برأيه والتعبير عن تمثيلاته لهذه المسألة، من دون أية توجيهية في الإجابة حيث يمكن أن نعرف المقابلة على كونها:
" عملية تقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث"⁽³⁾

وبذلك قمنا باجراء مقابلة على عدة مستويات وذلك كما يلي:

(1) - موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص 204.

(2) - أنظر ملحق رقم (04).

(3) - سعيد سبعون، مرجع سبق ذكره، ص 173

2-2-1 : مقابلات مع المسؤولين: وكان ذلك على مستوى كل من بلدية أدرار وبلدية تيمي وبلدية بودة، للإجابة على بعض التساؤلات الخاصة بموضوع البحث ولإعطاء صورة شاملة على طبيعة عمل عمال النظافة، والاجابة على بعض التساؤلات التي لا يمكن لعامل النظافة أن يجيبنا عليها.

2-2-2: مقابلات مع رؤساء أفواج التنظيف: حيث كل فوج تنظيف يتكون من سائق ومجموعة من عمال النظافة لا يزيد عددهم عن(04) عمال ، حيث ارتينا اجراء مقابلات مع هؤلاء بصفتهم المحتكين المباشرين بعامل النظافة، وهو الآخر ينزل للميدان و بالتالي هو الأدرى بمجريات العمل.

2-2-3 : مقابلات مع عمال النظافة: باعتبارهم مفردات البحث ومن خلال توزيعنا للاستمارات ونظراً للمستوى التعليمي المحدود كان توزيع الاستمارات وملئها من خلال المقابلة من جهة ومن جهة أخرى ساعدنا ذلك على التعمق أكثر والغوص في الأسئلة حيث قدم لنا الكثير من عمال النظافة معلومات يكاد لا يصرح بها المسؤول عنهم و بالتالي إعطاء صورة واضحة عن المعوقات التي يتعرض لها عامل النظافة جراء عمله سواء من المحيط الاجتماعي أو من محيط عمله ومسؤوليه.

1- الملاحظة: وهي تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما أو قرية أو جمعية... الخ بصفة مباشرة، بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات، وتكون الملاحظة منتظمة عندما يتعلق الأمر "بوصف صادق للسلوكيات والتنبؤ بها"⁽¹⁾.

وبدراستنا هذه قمنا بملاحظة مباشرة بعين المكان لعمال النظافة وهم يقومون بعملهم بدءاً من لقاءهم بالحضيرة و تقسيمهم لفرق و خروجهم لميدان العمل، مروراً بجمع النفايات وتنظيف الشوارع، وصولاً إلى المفرغة النهائية، كما أمكنتنا الملاحظة المباشرة وتواجدنا بالقرب من عمال النظافة إلى التقرب الشخصي أكثر من عمال النظافة و معرفة حجم العلاقات فيما بينهم.

2- صدق الاداة :

بعد تصميم الاستمارة الأولية تم عرضها على عدة أساتذة محكمين⁽²⁾ في قسم العلوم الاجتماعية بالجامعة، حيث أبدوا ملاحظاتهم و آرائهم والتي تمثلت فيما يلي:

- حذف الأسئلة الغامضة و غير المفهومة.

(1) - موريس انجرس، مرجع سبق ذكره، ص 184

(2) - أنظر ملحق رقم (04)

- اختصار عدد الأسئلة إلى أقل عدد ممكن من 78 سؤال إلى 62 سؤال، وذلك لان بعض العبارات لها مدلول واحد وأخرى غير معبرة عن موضوع الدراسة وأخرى غير مفهومة خاصة وأن الأسئلة موجهة لعمال النظافة ذوي مستوى تعليمي محدود.

- تبسيط اللغة أكثر فأكثر، واستخدام لغة مرنة باعتبار عينة البحث فئة عمال النظافة مما قد تؤدي إلى تجريح العامل دون قصد.

وبعد هذا التحكيم تم ضبط الاستمارة وتوزيعها على عينة تجريبية من مجتمع الدراسة (عمال النظافة) لمعرفة مواطن الضعف والخلل فيها، وللوقوف على مصداقيتها وبواسطة الاستمارات التجريبية تم حذف الأسئلة الغامضة وغير الصالحة وبالتالي تم الوصول إلى المراد له و هو أسئلة بسيطة التناول، حيث بعد اجراء التعديلات اللازمة عليها خرجت في صورتها النهائية⁽¹⁾ وبعد التأكد من مصداقيتها تم توزيع الاستمارات على المبحوثين.

3- مجالات الدراسة

وتتمثل في كل من المجال المكاني والزمني والبشري:

1- **المجال المكاني:** يتمثل المجال المكاني لهذه الدراسة بشكل عام بمكان إجراء الدراسة الميدانية، حيث كان مكان اجراء الدراسة الميدانية والتي أجريت حول "المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة" بالتحديد بدائرة أدرار والتي ضمت ثلاث بلديات تابعة للدائرة أدرار، وهي بلدية أدرار وبلدية بودة وبلدية تيمي.

2- **المجال الزمني:** لقد استغرقت دراستنا هذه بشكل عام ما يقارب 04 سنوات بدءاً من السنة الجامعية 2016-2017 أين تم من خلالها ضبط الموضوع وجمع المعلومات اللازمة إلى غاية السنة الجامعية 2019-2020، حيث تماشى بذلك الدراسة النظرية والميدانية.

وعليه مرت دراستنا بعدة مراحل يمكن إيجازها كالتالي:

○ **المرحلة الأولى:** انطلقت خلال الموسم الجامعي 2016-2017 حيث تمت القراءات وجمع المعلومات حول الموضوع والاحاطة ببعض جوانبه كما تم تحديد المفاهيم العامة لمتغيرات الدراسة و مكان إجراء الدراسة.

(1) - أنظر ملحق رقم (01)

○ المرحلة الثانية: تحديداً ومع بداية السنة الجامعية 2017-2018 قمنا بجمع المعلومات النظرية المتعلقة بالموضوع بالتزامن مع ذلك قمنا بإعداد استمارة تجريبية لتحقيق من مدى تجاوب المبحوثين وعرضها على مجموعة من الأساتذة للتحكيم قمنا بإعداد استمارة نهائية بموافقة الأستاذ المشرف .

○ المرحلة الثالثة : مع بداية السنة الجامعية باشرنا مباشرة بالتوزيع الكلي للاستمارات بتاريخ 2018-10-14 و بتاريخ 2018-11-20 تمكنا تقريبا من الانتهاء من توزيع كل الاستمارات واسترجاعها، ورغم استرجاع الاستمارات إلا أنه كنا بين الحين والآخر نتواجد بعين المكان لعمال النظافة وكثيراً ما نخرج معهم لمباشرة عملهم بهدف التقرب أكثر وجمع أكثر لمعلومات تساعدنا على التحليل بالإضافة إلى المقابلات التي اجريت مع عمال النظافة او المسؤولين المباشرين وغير المباشرين لعمال النظافة.

○ المرحلة الرابعة: و هي مرحلة التفريغ و التحليل حيث مباشرة وبعد استرجاع الاستمارات باشرنا بتفريغها إلكترونياً ببرنامج spss ثم استخراج الجداول والتحليل وذلك كان بدءاً من 2018-12-02.

3-المجال البشري: و يتمثل في جميع عمال النظافة الذين يعملون بصفة دائمة أو متعاقدين بكل من بلدية أدرار وبلدية تيمي وبلدية بودة.

4-مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الأشخاص محل الدراسة أي الأفراد الذين ستم عليهم الدراسة والذين تمسهم الظاهرة محل الدراسة، أي كل الأشخاص الذين ينضون تحت الظاهرة محل الدراسة حيث يمكن تعريف مجتمع البحث على أنه: "الوحدات الأساسية التي يجري عليها التحليل" أو " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجري عليها البحث أو التقصي"⁽¹⁾

وعليه تمثل مجتمع البحث في كل عمال النظافة المتواجدين بدائرة ادرار، أي عمال النظافة التابعين لكل من بلدية أدرار و بلدية تيمي وبلدية بودة، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تم القيام بمسح شامل لهم، حيث قدر مجموع العاملين بقطاع النظافة ب 103 عامل موزعون كالتالي:

- بلدية أدرار 91 عامل

- بلدية بودة 06 عمال

- بلدية تيمي 06 عمال

ليكتمل مجموع العاملين كما أشرنا سابقاً ب 103 عامل ويمكن الإشارة إلى أن مديرية البيئة اعطتنا إحصائيات تقل نوعاً ما عن ما هو معمول به بالبلدية* و يرجع ذلك إلى توظيف البلدية في قطاع النظافة لمختلف عاملين في سلك الادمج المهني والشبكة الاجتماعية

عاشراً: الدراسات السابقة

قد تناولت العديد من الدراسات موضوع الهوية المهنية من جوانب مختلفة وعلاقتها بالعديد من المتغيرات و انطلاقاً من ذلك قمنا الامام -بحدود اطلاعنا- بمختلف الدراسات ذات الصلة بموضوعنا بصورة مباشرة أو غير مباشرة، حيث سوف نصنف عرض الدراسات السابقة حسب متغيرات دراستنا والتي تناولت موضوع الهوية المهنية ومختلف المعوقات المهنية والاجتماعية التي جاءت بصدد نموذج الدراسة و ذات الصلة بالدراسة الحالية وسنوجزها كالتالي:

(1) - سعيد سبعون، مرجع سبق ذكره، ص 133

♣ - أنظر ملاحق الدراسة رقم (07).

1- الدراسات التي تناولت مختلف المعوقات الاجتماعية و المهنية:

الدراسة الأولى : من أعداد الباحث فاروق الحلالشة⁽¹⁾، بعنوان: "التغير في المكانة الاجتماعية للمهن في المجتمع الاردني" حيث تناولت الدراسة موضوع التغير الذي طرأ على المكانة الاجتماعية لعدد من المهن والوظائف الشائعة في المجتمع الاردني خلال العقد المنصرم، وقد تمكنت الدراسة من إعادة ترتيب مائة مهنة ووظيفة شائعة في الاردن ترتيباً تنازلياً حسب مكانتها الاجتماعية هدفت الدراسة إلى التعرف على التغير الذي طرأ على النسق القيمي للمكانة الاجتماعية لهذه المهن خلال فترة 1994-2005 نتيجة التغيرات السياسية والاقتصادية والديمقراطية و الاجتماعية خلال العقد المنصرم وترتيبها حسب التسلسل الهرمي من الأعلى إلى الأسفل. حيث تمثلت مشكلة الدراسة بأن الظاهرة الاجتماعية لمكانة المهن في المجتمع الاردني تتعرض بسبب عناصر النفوذ والسلطة والمستوى التعليمي و الرفاهية و الثروة غلى تغيرات سريعة الأمر الذي يثير تساؤلات مهمة حول القيم الاجتماعية التي تخضع لها المهن؟ و العقل الجمعي لمكانة التعليم الذي لا يصاحب سوق العمل؟ وماهي العوامل المؤثرة في تفضيل الاردنيين للمهن بدرجات متفاوتة؟

حيث تفترض هذه الدراسة التالي:

1- كلما ارتفع المستوى التعليمي الذي تتطلبه المهنة حافظت على مكانتها الاجتماعية

2- كلما منحت المهنة شاغلها ثروة أكبر كلما حافظت على مكانتها الاجتماعية

3- كلما منحت المهنة شاغلها سلطة أكبر كلما حافظت على مكانتها الاجتماعية

وتكونت عينة الدراسة من 800 مواطن أردني ذكور وإناث، ممن أعمارهم 18 سنة فأكثر من مختلف مناطق المملكة. وتم استبعاد 125 استمارة لوجود أخطاء فيها ولعدم صلاحيتها للتحليل حيث اصبحت العينة، تتمثل 675 فرداً.

واستخدمت هذه الدراسة استبانة لجمع المعلومات وتوصلت نتائج الدراسة أن تقدير تغير المكانة لعدد من المهن و الوظائف مع مثيلاتها من المهن في المجتمع الاردني لعام 1994 مازال مرهوناً بعوامل متعددة ومتداخلة يصعب ضبطها نتيجة لتغيرات السياسية والاقتصادية و الثقافية والاجتماعية، الأمر الذي يتطلب مزيداً من الاستقصاء والتحليل والموضوعية وهو ما حاولت هذه

(1) - فاروق الحلالشة، التغير في المكانة الاجتماعية للمهن في المجتمع الاردني، قسم علم الاجتماع، جامعة اليرموك مجلة العلوم الانسانية، عدد 27 جوان 2007.

الدراسة أن تقوم به، كما أن هذه الدراسة اشارت إلى أهمية قضية العلاقة بين المكانة الاجتماعية للمهن من خلال مؤشرات ساعات العمل ومتوسط الاجر الشهري و المستوى التعليمي ومدى تحقيق العاملين للرضى الوظيفي.

الدراسة الثانية: دراسة المجالي 1990، لستين مهنة شائعة في المجتمع الاردني، والتي أظهرت ان هناك مجموعة من العوامل تؤثر في نظرة المجتمع لأي مهنة من المهن، وكان من ابرز هذه العوامل مستوى التعليم ومعدل الدخل والسلطة، وأظهرت هذه الدراسة أن الفروق الثقافية بين المجتمعات المختلفة، لم يكن لها فاعلية في إحداث اختلافات في المكانة التي تتمتع بها المهن في تلك المجتمعات بمعنى أن هناك توافقاً كبيراً في تقييم المهنة في المجتمعات المختلفة

الدراسة الثالثة: من إعداد عصام أحمد الخطيب⁽¹⁾ بعنوان " واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات إحدى المحافظات الفلسطينية" حيث تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في المستشفيات و علاقة ذلك بواقع التعاطي مع النفايات حيث تبين من نتائج الدراسة أن مستوى السلامة المهنية لعمال النظافة دون المستوى المطلوب، إذ لا تتوفر لدى معظمهم معدات الوقاية الشخصية، وان اكثر من 40% منهم تعرضوا للوخز بالإبر أثناء تعاملهم مع النفايات ولوحظ عدم وجود سياسة محددة لإعطاء اللقاحات لعمال النظافة لوقايتهم من الأمراض المعدية، كما أنه لا يتم إجراء الفحوصات الطبية قبل التوظيف وأثناء ناهيك عن العمل الذي يتجاوز 15 ساعة يومياً كما لوحظ عدم وجود استقرار للعمال النظافة في عملهم ، وعدم وجود اهتمام من طرف المسؤولين بسلامة العمال المهنية، وتحقيق رضاهم وهناك نقص كبير خاصة بالتعامل مع النفايات الطبية.

2- الدراسات التي تناولت متغير الهوية المهنية

الدراسة الأولى: من إعداد الباحث عبد اللطيف محفوظ و أحمد جودة⁽²⁾ بعنوان " دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في

(1) - عصام أحمد الخطيب، واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات إحدى المحافظات الفلسطينية، المجلة

الصحية للشرق المتوسط، منظمة الصحة العالمية، المجلد الثاني عشر، العدد الخامس، 2006.

(2) - عبد اللطيف محفوظ ، أحمد جودة، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ،رسالة ماجستير، غير منشورة

كلية العلوم الاجتماعية، الجامعة الاردنية، 2010.

الجامعات الأردنية ، هدفت هاته الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية حيث تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية :

- تحديد المقصود بالهوية التنظيمية
 - تحديد ما المجالات الأكثر أهمية للهوية التنظيمية بالجامعات.
 - أثر العوامل الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، مدة العمل) على الهوية التنظيمية.
- ولتحقيق ذلك اختيرت عينة من أربع جامعات و وزعت بذلك استمارة على أعضاء هيئة التدريس والذي قدر عددهم ب 226 ، أخضعت الاستمارات لتحليل الوصفي بناءً على نموذج يتكون من عدة أبعاد (التعاون، الابتكار، الالتزام، الفاعلية...) حيث خلصت النتائج إلى تصنيفين:
- أولاً : هناك من لديهم شعور ضعيف بالهوية التنظيمية.

ثانياً : هناك من لديهم شعور قوي بالهوية التنظيمية.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين فيما يتعلق بالهوية التنظيمية تعود إلى الجنس أو العمر أو الرتبة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى مدة العمل في الجامعات الخاصة ، حيث أخيراً قدمت عدة توصيات تتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية الهوية التنظيمية فضلاً على توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للإبداع والعمل الجماعي.

الدراسة الثانية :

من إعداد الباحثة "عبير فتحى" الشرفا⁽¹⁾ بعنوان "الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل" ،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقطاع غزة لسنة 2011، حيث هدفت هاته الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي
- ما ترتيب أبعاد الذات المهنية لدى المرشدين .
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الآخرين و المقاييس الفرعية لمقاييس الذات المهنية.

(1) -عبير فتحى الشرفا، الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي، رسالة ماجستير، غير منشورة كلية التربية ، الجامعة الإسلامية، غزة، 2001.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي و قامت بإعداد مقياس تكون من ثمانية أبعاد يشتمل على (البعد المعرفي ، الأداء المهني، سمات الشخصية، الطموح المهني، القيم المهنية المكانة الاجتماعية، تقدير الآخرين)

و توصلت الباحثة إلى وجود دلالة إحصائية للمبحوثين بنسبة 87 % و احتل بعد السمات الشخصية على المرتبة الأولى ب 79% و البعد الاج على المرتبة الثانية ب 89% والطموح المهني على المرتبة الثالثة ب 89%.

الدراسة الثالثة : من إعداد الباحثة كاري نادية أمينة ⁽¹⁾ بعنوان " العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع لسنة 2012 هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية في عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الأستاذ الجامعي من خلال مراحل مختلفة من حياته، و بالتالي دورها في تشكيل هويته المهنية وكيف لهاته الأخيرة أن تحدد دوره و مكانته كفاعل اجتماعي ينتمي إلى النخبة المثقفة و كل ذلك تم الوصول إليه من خلال الاجابة على التساؤل التالي:

كيف تتكون هوية الأستاذ الجامعي بين ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات نحو واقعه ومستقبله ونسق قيمى مبني على أساليب التسييرية للمؤسسة الجامعية و ثقافة المجتمع تتضمن لاتجاه العام وأنماط سلوكهم و معاييرهم الاجتماعية وهو ما سيحدد لاحقا دوره ومركزه الاجتماعي؟

الدراسة الرابعة : من إعداد الباحث معارف منور ⁽²⁾ بعنوان " الهوية المهنية وتأثيرها على السلوك الأساتذة " دراسة ميدانية لمؤسسات التعليم المهني بتلمسان رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص أنثروبولوجيا لسنة 2004-2005 .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تشكل الهوية المهنية انطلاقاً من تفاعل العلاقات الاجتماعية في العمل مع مختلف الأطراف، كما أوضحت الدراسة ان التنوع في التجارب المهنية لأساتذة التعليم المهني مع مسؤوليه و مع زملائه و مع متربيه إلى تنوع لاستراتيجيات السلوكية وبالتالي التنوع في تصور هويته المهنية، حيث اعتمد الباحث على المنهج التحليلي تبعاً لطبيعة الموضوع

(1) - كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع، رسالة الدكتوراه، غير منشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012.

(2) - معارف منور، الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم ثقافة شعبية تخصص أنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2004-2005.

المراد دراسته، وكأسلوب لتحليل العلاقات الاجتماعية المهنية و تأثيرها على السلوكيات التي تنشأ بين مختلف الأطراف المحيطة بأساتذة التعليم المهني في ميدان عملهم لكونهم يمثلون وحدة الدراسة. أما من حيث التقنيات المنهجية فعلى اختلاف الدراسات السابقة فقد استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة على اعتبار أن الباحث يعمل في قطاع التكوين المهني، وحيث يقوم بملاحظة السلوكيات و طبيعة العلاقات داخل هذا التنظيم واعتمد على تقنية تحليل المحتوى لإجابات أفراد العينة و التي رعى فيها شروط تمثيل العينة وبذلك خلص الباحث لجملة من النتائج على غرار الدراسات الأخرى منها:

اختلاف تمثيلات الأساتذة راجع إلى اختلاف الصورة التي يعطيها كل أستاذ عن ذاته، إما بموقع التخصص أو بمنظور المكانة الاجتماعية. أقرت نتائج الدراسة تحقيقاً دقيقاً حول علاقة الأستاذ بالمعلم و الإدارة ، كما أوضحت فرقاً في التصورات من خلال التطبيقات اليومية للعمل، والتعمق في تحليل العمل المهني بمقياس علم اجتماع العمل

الدراسة الخامسة : من اعداد "قيلي مامة⁽¹⁾" بعنوان "المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية" دراسة ميدانية بجامعة أدرار مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع منظمات ومناجمت، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أوسع حول واقع الهوية المهنية لمهنة الأستاذ الجامعي بجامعة أدرار ومدى تقمصه لأدواره المهنية والتي تلعب دوراً كبيراً في استظهار هويته المهنية

حيث استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع محاولة القيام بمسح شامل لجميع مفردات البحث، إلا أن الصعوبة تجلت في استرجاع جميع الاستثمارات حيث قدر عدد المبحوثين بـ 276 .

حيث كشفت نتائج الدراسة إلى حقائق موضوعية ترصد واقع المحددات السوسيو ثقافية ودورها في تشكل الهوية المهنية للأستاذ الجامعي بجامعة أدرار.

(1) - قيلي مامة، المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية بجامعة أدرار، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص منظمات ومناجمت، 2016.

الدراسة السادسة : من اعداد الباحث "عليلي عبد الصمد⁽¹⁾" بعنوان " المرأة المحاماة ومستلزمات الهوية المهنية"، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في شعبة الانثروبولوجيا هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدوافع التي جعلت المرأة تخرج للعمل و تحديد طبيعة التغير الثقافي والاجتماعي الذي يعرفه الانسان الجزائري، إضافة إلى تشخيص طبيعة العلاقة بين الرجل والمرأة من جهة ومن جهة أخرى مع مختلف الفضاءات الاجتماعية والثقافية.

حيث تمحورت إشكالية البحث كالتالي: هل ممارسة المرأة لمهنة المحاماة رتب تغييراً ثقافياً واجتماعياً في مكانتها داخل مختلف بنيات المجتمع الجزائري، وهل يمكنها بوجوب هذا التغير إن حدث الوصول إلى هوية مهنية تتناسب مع الوضعية الجديدة، وما هي مستلزمات هذه الهوية، وإلى أي مدى يمكن من خلاله أن تساهم المرأة في تنمية المجتمع، حيث افترض عدة فروض من هذه الدراسة حيث حاول من خلالها تفسير العلاقة التي تربط المرأة بالعمل الذي تمارسه وكنموذج لهذه العلاقة اختار كما اشرفنا سابقاً ممارسة المرأة لمهنة المحاماة، حيث توصل من خلال الدراسة النظرية والميدانية على وجه الخصوص أن المرأة استطاعت ان تكتسب وضعاً جديداً وحديثاً يختلف عن الوضع السابق.⁽²⁾

مكانة الدراسة الحالية و علاقتها بالدراسات السابقة :

اتجهت الدراسة الحالية إلى بيان المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية ادرار، حيث قمنا بمسح شامل لمجموع عمال النظافة وذلك لتوضيح وتفسير المعوقات الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها عامل النظافة تعيق تجسيد هويته المهنية مما يجعل لنا اختباراً عقلياً و واقعياً لوضعية الهوية المهنية لذا عمال النظافة كما تساهم الدراسة الحالية إلى جانب الدراسات السابقة الذكر إلى تحديد المقصود بالهوية المهنية باعتباره مصطلح دخيل و حديث في سوسيوولوجيا التنظيم من جهة و باختلاف مسمياته - الهوية المهنية ، الهوية التنظيمية هوية المؤسسة ، هوية العمل - حيث كلها تصب في قالب واحد.

من جهة أخرى ما يلاحظ على الدراسات السابقة الذكر أن معظمها تناولت مهنة الاستاذ خاصة كمهنة وكوحدة أو عينة بحث لإجراء الدراسة والجامعة أو مراكز التكوين كميدان خصب لها

(1) - عليلي عبد الصمد، المرأة المحاماة ومستلزمات الهوية المهنية المهنية، رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب

والعلوم الانسانية والاجتماعية قسم الثقافة الشعبية، فرع الانثروبولوجيا، 2001.

(2) - نفس المرجع.

من جهة أخرى، في حين تناولت دراستنا عمال النظافة كوحدة بحث، ومنه هناك اختلاف جوهري في مجتمع البحث المتناول بالمقارنة مع جل الدراسات السالفة الذكر.

كما يلاحظ أن كل من دراسة "نادية أمينة" و "معاريف منور" تطرقا على وجه الخصوص أثر التنشئة المجتمعية و التي يتلقاها الأستاذ الجامعي من خلال المراحل المختلفة من حياته في إبراز هويته المهنية حيث نحن نخصصنا نظرة المجتمع لعامل النظافة ومدى مكانته كفاعل اجتماعي حيث اعتمدنا بهذا الصدد خاصة على دراسة "معاريف منور"، و كيف تؤثر التنشئة المجتمعية على سلوك العامل لتوجيه أفعاله وممارساته.

وقد استفادت الدراسة الحالية من منطلقات الدراسات السابقة الذكر و أهدافها والاجراءات المنهجية لها خاصة ما تعلق بتشكيل الهوية حيث كلها تصب ضمن قالب واحد مما ساعدنا في توضيح المفاهيم المتنوعة حول الهوية المهنية، كما استفدنا من نتائج الدراسات السابقة من أجل مقاربتها مع النتائج الحالية.

و من الملاحظ أن الدراسات في هذا المجال - الهوية المهنية - واسع جداً و يفتح أفقاً للبحث في هذا الموضوع خاصة و ان الدراسات العربية و المحلية تبدو محدودة جداً - في حدود إطلاعنا - إذ أغلب الدراسات العربية تناولت الأساتذة الجامعيين مما يجعل هذه الدراسة تختلف مع الدراسات المتشابهة الأخرى في وضع أسس علمية و واقعية حول تشكيل الهوية المهنية، على أن تكون هذه الدراسة مبادرة أولية نأمل من خلالها تطوير المجال البحثي في الهوية المهنية و كذا تشكيلها.

و ما يؤخذ أيضاً على الدراسات السابقة الذكر أنها لم تتناول من الجانب النظري الكم الكافي من المعلومات خاصة ما تعلق بالهوية المهنية على وجه الخصوص، حيث يلاحظ أن كل الدراسات تعمقت في الهوية بشكل عام بنوعيتها الاجتماعية والثقافية واقتصرت فقط على بعض التعاريف للهوية المهنية من جهة ودراسات أخرى ركزت على الاستاذ الجامعي في الجانب النظري وأعطته الحجم الكمي الكبير في حين الهوية المهنية اقتصرت على بعض المفاهيم كا التعريف والأشكال فقط حيث ومن خلال هذه النقطة استفدت كثيراً من دراستي بالمجستير خاصة الكم المعرفي النظري الذي تعلق بالهوية والهوية المهنية.

احدى عشرة : صعوبات البحث :

من الممتع أن يجد الباحث نفسه باحثاً يلتمس الواقع من حوله يتأني عن الذاتية والأحكام المسبقة ، مستحضراً الكم المعرفي الكافي للتفسير السوسولوجي ، فالبحث والغوص في موضوع الهوية المهنية يسمح بالتعبير عن مختلف الممارسات و تفسير العديد من المواقف إزاء البيئة الداخلية والخارجية للعمل ، حيث لم تعترينا اية صعوبة فيما تعلق بموضوع البحث، فقط كنا حذرين بمدى حساسيته للمبحوثين ، لكن هذا لا يمنع من خلو اي بحث علمي من أية صعوبات إذ أجد أنا شخصياً أن حلاوة تلك الصعوبة هي إمكانية تخطيطها والتصدي لها وبالتالي تجاوزها وهو الأمر الذي سعينا له، إذ تھون تلك الصعوبات فور تخطيطها و تصبح من الماضي و ما يجدر بالذكر هي فقط تلك الصعوبات التي لم يتمكن الباحث من تخطيطها و بالتالي فالصعوبة البحث التي لم نتمكن من تجاوزها تمثلت في عدم إدلاء المسؤولين بكل المعلومات والاجابة على التساؤلات أثناء المقابلة، مما استعسر علينا الوصول إلى معلومات موثقة من حضرتهم.

الفصل الثاني : التهميش والمكانة الاجتماعية

تمهيد

أولاً: التهميش الاجتماعي

ثانياً : الاعتراف الاجتماعي

ثالثاً: ماهية المكانة الاجتماعية

رابعاً: تحليل سوسيو تنظيمي لمفهوم المكانة الاجتماعية

خلاصة

تمهيد

إن مفهوم التهميش الاجتماعي والاعتراف الاجتماعي ربما يكونان جديداً في قاموسنا الثقافي العربي، وهذا لا يعني أن ميدان الدراسات الاجتماعية لم يُلفت إليهما كونهما ظاهرة جديدة بالاهتمام، لكن لا نملك حتى هذه الساعة - في حدود اطلاعنا - أية محاولة لتأطير هذه الظاهرة ودراسة أبعادها، أو مراقبة آثارها السلبية خاصة في بنية المجتمع ووضع بدائل كفيلة بتخفيف من آثارها، على الرغم من فرص الاندماج الاجتماعي، وتوفر العوامل المساعدة على العدالة الاجتماعية. فمن خلال هذا الفصل سوف نتعرف على إشكالية التهميش الاجتماعي محاولين الاقتراب إلى مفهوم الاعتراف الاجتماعي كمفهوم موازي له ، وكذا المكانة الاجتماعية.

أولاً : التهميش الاجتماعي

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى تعريف مفهوم التهميش الاجتماعي نشأته وكذا التطرق إلى بعض المفاهيم ذات الصلة بالتهميش الاجتماعي (كالإقصاء والاستبعاد والحرمان... الخ) كما سوف نتعرف على خصائص هذا المفهوم وأسباب وعوامل ظهوره.

1- تعريف التهميش الاجتماعي

1-1: التعريف اللغوي لمفهوم التهميش الاجتماعي : يمكن تعريف التهميش الاجتماعي لغة كما يلي:

الهامش في لسانه لابن منظور " ... الهمشة، الكلام والحركة همش و همش القوم، فهم يهمشون ويهمشون، وتهمشوا والمرأة همش الحديث بالتحريك تكثر الكلام" (1)
ويقول ابن الأعرابي: "الهمش، و الهمش كثرة الكلام في غير صواب و أنشد وهمشوا بكلام غير حسن". (2)

أما قاموس المحيط لا يكتفي بهذا المعنى فيضيف له " ... الهامش حاشية الكتاب... " وبمعنى هذا الكلام الخارج عن المتن في الصفحة فنجد على حافة الكتاب، وهذا التعريف للهامش هو إضافة جديدة أخذها العرب من الفرس. (3)

ليس صحيحاً أن يكون لكل مفهوم أجنبي ترجمة حرفية في اللغة العربية و يعكس معناه ومقاصده التي تعكسها اللغة الأصلية ولا يشد مفهوم التهميش عن ذلك

تشتق كلمة " التهميش " من الفعل العربي "همش" و "همش الشيء بمعنى جمعه و يقال همش فلان ابعده و المهمش اسم مفعول يدل على من وقع عليه فعل التهميش" (4).

1-2: التهميش الاجتماعي اصطلاحاً: يمكن تعريف التهميش الاجتماعي على الصعيد

الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي، حيث يمكن ايجاز ذلك باختصار كالتالي:

(1) - ابن منظور، لسان العرب ، دار صادر، مجلد15، بيروت، 2000، ص 92.

(2) - نفس المرجع، ص 92.

(3) - مجد الدين محمد بن يعقوب ألفير وزبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء، 02 بيروت لبنان، 2006، ص 450.

(4) - نفس المرجع، ص 451.

1. اجتماعياً :

المنطقة الهامشية وهي " إقليم يقع على هامش منطقة ثقافية معينة تلتقي فيه ثقافتان أو أكثر وتحل فيه السمات الثقافية"⁽¹⁾.

هذا المفهوم لم يأخذ بعداً علمياً إلا مع علم اجتماع وبالتحديد مع مدرسة شيكاغو في فترة ما بين الحربين وحاول رواد هذه المدرسة صياغة مفهوم التهميش أو الهامشية الاجتماعية انطلاقاً من الأخذ عن الهوية والصراعات المترتبة عنها، فأشاروا بالتالي إلى ظاهرة التهميش التي تلغي التماثل الكلي مع هذه الثقافة أو تلك التي ينتمي إليها الغريب فيصبح بالتالي المهمش **Marginal man** هو الذي لا يعتبر فعليا موجوداً، وهذه الوضعية تحرمه من الاحساس بالتآلف والتآزر ولا تخول له بالاندماج الكلي أو حتى الجزئي في عالم آخر يتميز معه ثقافياً واجتماعياً و سياسياً واقتصادياً.⁽²⁾

فالتهميش الاجتماعي يقصد به الطبقة أو الشريحة أو الفئة الاجتماعية (نساء، شباب العاطلون عن العمل، كبار السن، المرضى، المنحرفون، ... الخ) لكي يكونوا خارج الاهتمامات العامة ومن ذلك فهم أولئك الأفراد أو الجماعات الذين يعيشون في فضاءات معينة وفي ظل ظروف تاريخية محددة غير قادرين عن التكيف مع البيئة الثقافية والاجتماعية والبيئة الطبيعية على حد السواء ويدخلون ضمن خانة الهامشية الاجتماعية **Marginalisation Social**.⁽³⁾

فالتهميش الاجتماعي اذن يتمثل في وضع الأشخاص أو الجماعات من المجتمع على هامش الأحداث وبعيداً عن وتيرة الحراك الاجتماعي، فالشخص الذي يجد نفسه في حالة من الاقصاء والتميز و عزل و استبعاد من المشاركة فهو في وضع مختلف عن الوضع الاجتماعي العام، أي لا يتعلم مما يستفيد منه الآخرون في المجتمع الذي هو فيه لكنه جزءاً منه.

(1) - هالة بن سويسي، استراتيجيات ادماج المعاقين، من الاقصاء والتهميش إلى الاندماج والتأهيل، جمع وتقديم وتنسيق عز الدين دخيل، أعمال الندوة العلمية الدولية الادماج والاندماج الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي، جامعة تونس، ص ص 108-110.

(2) - المرجع نفسه، ص 112.

(3) - المرجع نفسه، ص 112.

وما جاء على لسان حامد البشير ابراهيم: "التهميش يعني عدم قدرة المجتمع على تفضيل كل أفرادها بالدرجة التي يحققون فيها ذواتهم و يفعلون فيها مقدرتهم و قدراتهم ومواهبهم وطاقاتهم وبالتالي فإن التهميش يعني غياب الاعتبار و غياب المعنى و غياب القيمة لجماعة ما".⁽¹⁾

وبالعامة الجزائرية يختصر قوله في كلمة واحدة كثيرة التداول في المجتمع الجزائري وهي "الحقرة"⁽²⁾ وموضوعات التهميش الاجتماعي بأشكالها المختلفة جسدتها بحوث الأنثروبولوجيا السياسية وكذا دراسات علم اجتماع التنموي، فقد مال الأنثروبولوجين على وجه الخصوص إلى دراسة الجماعات الهامشية وكذا هذا الاهتمام يرجع إلى جانب منه إلى الفكرة القائلة بان يدلنا على معرفة الصورة ذلك المجتمع عن نفسه و صورته في أعين المجتمعات الأخرى، وماهي العناصر التي تشكل القيمة الثقافية الاساسية.⁽³⁾

2. اقتصادياً

يقصد بدول الهامش الدول الباشرة في طريق النمو من قارة آسيا وإفريقيا وأمريكا اللاتينية فتعتمد هذه الدول على تصدير مواد الخام والمواد الأولية واستخدام مفهوم الهامشية لأول مرة كان "... لوصف الاخفاقات الاجتماعية المروعة والتي لحقت بالمعجزة الاقتصادية البرازيلية، لأن انجاز المعدلات المرغوبة في النمو الاقتصادي والتصنيع قد أفضى إلى حدوث خسارة كاملة في العاهة الصناعية"⁽⁴⁾.

فبفضل التطور التقني والصناعي حلت الآلة مكان العامل وتعرض للتسريح من مكان عمله وبالتالي توقف أجره وأصبح يعيش العوز والحرمان، واستخدمت أيضاً التهميشية لعزل الدور وابعادها عن التدابير الاقتصادية العالمية و اطلق عليها بالعالم الرابع لان هذا العالم " لا يملك المواد ولا الأسواق المحلية التي بمقدورها جذب المستثمرين الأجانب فإنه لم يعد يستطيع المشاركة بشكل مؤثر في التدابير

(1) - سميرة قوندي، مفهوم التهميش الاجتماعي في المجتمع الجزائري، اشكاليات نظرية، مجلة التواصل في العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عدد 47 سبتمبر 2016، ص 181.

(2) - الحقرة: كلمة مشتقة من فعل احتقر، احتقار دليل على التجاهل و عدم الاكتراث، يكثر تداولها بين الناس المستأين من أحوالهم الاجتماعية، وتطور السلطات وتجاهل مطالبهم في المجتمع بحياة كريمة موفورة، وهو ما يعرف في ادبيات الفلسفة السياسية بمجتمع الاحتقار Societi de Mépris.

(3) - جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة أحمد عبد الله زيد وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد 1، ط 1 القاهرة 2001، ص 35.

(4) - ميشيل مان، موسوعة العلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 412

الاقتصادية العالمية ومن تم يمكن القول أنه أصبح يقف على الهامش " وهذا شأن الدول العربية، بل غالبية دول العالم الثالث. (1)

3. سياسياً

ينظم الجماعة نظاماً سياسياً معيناً ومساهمة الأفراد ضرورية لنجاح الجهد الجماعي لكن قد تتعارض رغبات الأفراد مع رغبات الجماعة و يحدث بينهما تنافس وتنازع، فيهمش بعض الأفراد عن الجماعة وهذا ما يحدث للصعاليك في عرف النظام القبلي، والسؤال الذي يجب طرحه هو من.. وكيف يهمش المركز السياسي؟.

إذا كان الفرد الذي يمثل المركز "... لم يكن مخلصاً لمركزه، فسوف ينتقد من قبل الآخرين ويكون انتماءه للجماعة موضع تساؤل وقد يعزل، ولكن الرادع الوحيد يبقى في عزلة معنوياً و في التهديد بقطع الصلة التي تشده للجماعة." (2)

كما أن السلطة "... هي التي تقوم على سن القوانين وحفظها وتطبيقها ومعاقبة من يخالفها وهي التي تعمل على تفسيرها وتطويرها كلما دعت الحاجة لذلك، ومن جهة أخرى يؤثر الرأي العام على السلطة السياسية في سلطة مجسدة فينبغي على الرئيس أن يراعي في أحكامه موقف أنصاره وعماله ومواطنيه " .. على الأمير قبل كل شيء أن يحتز أن يبغض أو يحقر عليه أن يتحاشى كل ما من شأنه أن يجعله بغيضاً ومحتقراً " (3) لان البغض و الاحتقار سينتج عنها الانقلاب و العصيان والتمرد والحركات الثورية التي تختلف هي نفسها من حيث الشكل والاسلوب اختلافاً كبيراً (4)

1-3 نشأة مفهوم التهميش الاجتماعي : رغم حداثة الاهتمام بموضوع الهامش في الفروع المعرفية المختلفة، والتي يرجعها البعض إلى سبعينيات القرن الماضي فإن في جذوره قد يمتد إلى قرون قد خلت ترتبط بوجود المركز، ومن هذا المنظور فإن موضوع التهميش قد يتركز على مجموعة تقسيمات عامة نراها تتمثل في الهامش الاجتماعي والهامش السياسي، والهامش الاقتصادي، والهامش الثقافي، وهي

(1) - ميشال مان، مرجع سبق ذكره، 412

(2) - جان وليام لايبير، السلطة السياسية، ترجمة إلياس حنا إلياس، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، ط1، 1974، ص 09

(3) - مكياfli ، الأمير، ترجمة بن البار، دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر، ط1، 1998، ص 88

(4) - جان ميلو، مدخل إلى علم السياسة، ترجمة: جورج يونس، مكتبة الفكر الجامعي، منشورات عويدات، بيروت لبنان ط1

كلها تتعلق من حيث كونها علامات على وجود الهامش في مقابل المركز وبالتالي فإن المفهوم قد يتحول إلى قيمة إيجابية باعتباره موقفاً مخالف أو مقاوماً أو ندياً للمركز ورغم ندرة الاهتمام بالهامش إلا بعد السبعينات، فإنه ضمن حيزاً هاماً في الدراسات الاقتصادية أولاً، ثم شغل مكانة في الدراسات الأدبية.⁽¹⁾

يصف التهميش الاجتماعي كمصطلح اجتماعي الواقع الاجتماعي والاقتصادي لمن يعيشونه خارج الأطر الاجتماعية التقليدية، ورغم أن ممارسات الإقصاء نحو الأفراد والجماعات والمناطق يعود منذ بدايات الزمن فإن المصطلح لم يبرز إلا على خلفية أزمة السبعينيات من القرن الماضي كما أشرنا سابقاً، حيث وفرت التحولات الاقتصادية والثقافية الناتجة عن الأزمة الظروف لإجراء نقاش جديد للمعاني واستخدامات المصطلحات والمفاهيم مثل الفقر و الإقصاء والحرمان... الخ.

وفي حين كان لمصطلح الفقر تراث طويل من التعريفات و ترسيم الحدود والتطبيقات الكمية والنوعية، فقد كان الإقصاء يأخذ طريقة أولاً ببطء ثم بسرعة أكبر في البلدان اللاتينية وفي أوروبا ثم دخلت مفرداته مؤسسات الاتحاد الأوروبي من خلال البرنامج الثالث لمكافحة الفقر.

وعلى الرغم من الطبيعة الملتبسة لمصطلح التهميش كمفهوم فقد تم صقله تدريجياً وأظهر قدرة على تفسير تراكم عمليات لها اصولها في قلب السياسة والاقتصاد والمجتمع وتحديد المسافة بين الأفراد والمجتمعات في علاقتها مع مراكز السلطة والموارد والقيم السائدة كما بات من الواضح بشكل متزايد أن مفهوم الإقصاء يكمل في ذلك المتعلق بالفقر.⁽²⁾

وبينما تجمع معظم الدراسات الاجتماعية على النشأة الأوروبية للمفهوم في السبعينيات من القرن الماضي مع بروز ظواهر اجتماعية استدعت استخدام أدوات تحليلية جديدة وخاصة مع صدور كتاب ضحايا الإقصاء "لرينيه لنواروهو" مسؤول في الحكومة الفرنسية و نسب إليه أول من وضع المفهوم الحديث للإقصاء الاجتماعي في فرنسا عام 1974 بعد أن لاحظ أن عشر الفرنسيين يعيشون في ظروف اقتصادية واجتماعية مختلفة كل الاختلاف عن حياة سائر الفرنسيين ويعانون من حالات إقصاء بعد أن عجز الاقتصاد الفرنسي في فترة نموه عن ادماج بعض مكونات المجتمع، فقد

(1) - Internatinal labour Organization, Concepts and Stratigies for Combating Social exelusian,an over vieu, Genva, Ilo office, 2003, p56.

(2) - Ibid, p56

أعاده أحد الباحثين "روبرت بارك"^{*} وهو من الباحثين المهتمين في مدرسة شيكاغو في مقال له بعنوان "الهجرة البشرية والانسان الهامشي" عام 1928 وسار على دربه " سفونكويسست" 1935 الذي دفع بالفكرة إلى ميدان العلوم السيكولوجية وجسد الانسان الهامشي في " المهاجر الريفي" باعتباره النموذج المثالي ل " الانسان الهامشي" . وكان لهذا المفهوم في طرح مفهوم الشخصية الهامشية .⁽¹⁾ تأثير عميق على ما عقبه من تفسيرات ودراسات للهجرة والفرق سواء في المجال الأكاديمي أو الدوائر الاجتماعية والسياسية في السنوات الخمسينيات والستينات وأصبح نموذجاً أساسياً للبحث في الهجرة الريفية - المدينة والسلوك المهاجر - مساكن الفقراء .

وقد تأثر المفهوم في تطبيقاته من بلد إلى آخر ففي ايرلندا واسبانيا والبرتغال كان يقصد بمفهوم التهميش الاجتماعي "تلك العملية التي يبتعد بموجبها مجموعة من الفئات الاجتماعية من الوسط بصفة مؤقتة مثل الشباب الباحثين عن العمل"، أما في أمريكا اللاتينية فقد برز مفهوم التهميش "لوصف الواقع الاجتماعي لسكان الأحياء الفقيرة الناتج عن نزوح أعداد كبيرة من سكان الريف إلى المدن الكبرى"، غير أنه على عكس ذلك ما لوحظ في أوروبا لم يتخذ هؤلاء المهتمشين وضعهم، فهم لم يستطيعوا أن يندمجوا في الاقتصاد والتنظيم، وليس لديهم أي حظوظ للاندماج في البيئة الاجتماعية والثقافية السائدة ونتجت أوضاعهم تلك عن تفاقم عدم المساواة الساحرة في بلدانهم.⁽²⁾

لكن مع داية الثمانينات من القرن الماضي عرف الاهتمام بقضايا التهميش وضحيا الاقصاء الاجتماعي تحولاً بارزاً، إذ غاب هذا المصطلح عن اهتمام السلطات العامة ووسائل الاعلام ليرز

^{*} - روبرت إيزرا بارك (14 فبراير 1864 - 7 فبراير 1944)، عالم اجتماعٍ حضري ويعتبر أحد أهم الشخصيات تأثيراً في بدايات حقل علم الاجتماع الأمريكي، كان بارك رائداً في علم الاجتماع، ونقله نقلةً نوعيّة من مجرد كونه فرعاً فلسفياً جامداً إلى علمٍ حيويٍّ متأصلٍ في دراسة السلوك البشري، من العام 1905 إلى 1914، عمل بارك مع بوكرتي واشنطن في معهد توسكيجي وبعد ذلك عمل أستاذاً في جامعة شيكاغو من 1914 إلى 1933، حيث لعب دوراً قيادياً في تطوير كلية شيكاغو لعلم الاجتماع اشتهر بارك بعمله على علم البيئة البشرية، والعلاقات بين الأجناس والهجرة البشرية والاندماج الثقافي، والحركات الاجتماعية والتفكك الاجتماعي. أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B1%D9%88%D8%A8%D8%B1%D8%AA_%D8%A5%D9%8A._%D8%A8%D8%A7%D8%B1%D9%83

بتاريخ 2019/10/21

⁽¹⁾ - حبيب عائب، التهميش و المهتمشون في مصر، و الشرق الأوسط، دار العين للنشر، ط1، القاهرة، 2012، ص ص 24-26.

⁽²⁾ - المرجع نفسه، ص 29

مكانه مفهوم الفقر الجديد وحدث ذلك في الوقت الذي أترث فيه إعادة هيكلة الأسواق العمل الدولية والأزمة الاقتصادية على مستويات التوظيف في مختلف مناطق العالم وأدى ذلك إلى تراجع الأوضاع المعيشية لفئات اجتماعية جديدة وبخاصة العمال الذين تم فصلهم لإعادة هيكلة الصناعة والتطور التكنولوجي وعدم قدرة مهن كثيرة على التأقلم مع التطورات المؤسسية والاقتصادية الجديدة.⁽¹⁾

وهكذا يمكن أن نتحدث على أهمية الهامش في تلك الدراسات، غير أن العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع تحديداً، فضلت ولفترة طويلة توظيف مصطلحات أخرى مثل تلك المتعلقة بالفقر أو الأقليات أو التميز، أو الاقصاء... الخ، وهي كلها مصطلحات تغطي الظواهر الاجتماعية والاقتصادية.⁽²⁾

وبحسب رأي ميشال فوكو* : " فإن ما يمكن ملاحظته على الهوامش فإنها تتحدد بناءً على علاقتها بالمركز، ومنه فالفقراء و المقصين اجتماعياً يتحدد موقعهم في المجتمع الذي يطبع عليهم هذه الصفة أو تلك و يتموقعون حسب علاقاتهم بالمركز توجي إلى مجموعة معايير خاصة بها كالاهتمام مثلاً.⁽³⁾ تقوم تصورات مفهوم الهامش في كل عناصرها على علاقات تحكمها ضوابط اجتماعية ونفسية ايديولوجية تتأسس على الدونية وعقدة التفوق و الاقصاء و التمييز

(1) - حبيب عايب، مرجع سابق، ص 30

(2) - جمال مجناح، جدل المفاهيم في موضوعة التهميش و المهمشين، قراءة تحليلية لمصطلح الهامش والمصطلحات المجاورة ص 1.

* - ميشال فوكو (1926 - 1984): فيلسوف فرنسي، يعتبر من أهم فلاسفة النصف الأخير من القرن العشرين، تأثر بالبنويين ودرس وحلل تاريخ الجنون في كتابه "تاريخ الجنون"، وعالج مواضيع مثل الإجرام والعقوبات والممارسات الاجتماعية في السجون. ابتكر مصطلح "أركيولوجية المعرفة". أرنح للجنس أيضاً من "حب الغلمان عند اليونان" وصولاً إلى معالجته الجدلية المعاصرة كما في "تاريخ الجنسانية". أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D9%8A%D8%B4%D8%A7%D9%84_%D9%81%D9%88%D9%83%D9%88

بتاريخ 2019/10/21

(3) - بركات محمد، الثقافة الهامشية وأثرها على الانحراف، دراسة ميدانية نفسية اجتماعية، رسالة دكتوراه في علم النفس الإكلينيكي، جامعة الجزائر 1988، ص ص 26، 27

2- المفاهيم ذات الصلة بالتهميش الاجتماعي

يعتقد معظم علماء الاجتماع في الغرب أن مصطلح التهميش الاجتماعي منتج مفاهيمي ابتدعته التصورية اليسارية و يستعيضون عنه بتبني مصطلح لغوي مشترك في معظم اللغات الأوروبية هو L'EXCLUSION والذي له عدة مرادفات في اللغة العربية كالاستبعاد والاقصاء فالمقصود بذلك.

❖ **الاستبعاد الاجتماعي** : لغة مشتق من الفعل العربي "بعد" وهو عكس "قرب" ويعني أيضاً هلك ومات، واسم الفاعل "مستبعد" يعني مقصي⁽¹⁾

أول ما بدأ تناول مفهوم الاستبعاد الاجتماعي EXCLUSION SOCIAL كان في بريطانيا في ظل مناخ سياسي رفض فيه السياسيون من حزب المحافظين وجود الفقر، وما تم تبني مصطلحات خاصة بالاستبعاد الاجتماعي من ذلك الفقر والحرمان والتهميش ومناقشتها لمسيرة السياسات الاجتماعية.

وقد عرف فيبر الاستبعاد بوصفه "أحد أشكال الانغلاق الاجتماعي فقد كان يرى أن الانغلاق الاستبعادي بمنزلة المحاولة التي تقوم بها جماعة لتؤمن لنفسها مركزاً على حساب جماعة أخرى من خلال عملية الاخضاع"⁽²⁾.

❖ **مفهوم الاقصاء الاجتماعي** : مشتق من الفعل قضا، يقصو، قصواً ويقال قضا المكان بمعنى بعد و قضا الرجل عن القوم بمعنى تباعد واسم المفعول المقصي يطلق على من وقع إقصاؤه أو استبعاده من نشاط أو عمل أو جماعة أو مجتمع أو من تاريخ أو فضاء أو حقل طبيعي⁽³⁾.

وهو يفيد أيضاً الحرمان من العضوية أو من أية نشاط ويكون هذا الحرمان جزئياً او كلياً فالطالب محروم من الامتحان في مادة ما إذا تغيب عن حضورها أكثر من (06) غيابات دون مبرر في مادة أساسية وذلك ما يجعله مقصياً منها ويترتب عنه إعادة السنة كجزاء له حسب القوانين الجامعية الجزائرية.

(1) - ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، مرجع سبق ذكره، ص 98

(2) - جون هيلز، جوليان لوگران، مرجع سبق ذكره، ص 24.

(3) - ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 105

وتقصي فئات اجتماعية خاصة تلك المستضعفة (المرأة، الشباب، البطال، العجزة ... الخ) من الدورة الاقتصادية لانهم حديثوا السن أو شابوا ولا يتوافرون على تجارب أو أنهم يضحمون سوق العمل، أو أنهم يتبنون ايدولوجيات ويتخذون مواقف مناوئة لذوي القوة من السلطان، فهو نوع من الاستبعاد المادي والمعنوي.⁽¹⁾

❖ **مفهوم الحرمان الاجتماعي :** كتب **جوردن مارشال "Marchall,J"** عن الحرمان بأنه " يمثل حالة التجريد من الشيء". أي بمعنى أن الشخص المحروم من شيء هو مجرد منه، على سبيل المثال الجرد من حقوقه الاجتماعية كالتعليم والصحة، التغذية... الخ وعليه فكلمة الحرمان مشتقة من الفعل "حرم" بمعنى "جرد" و"استلب" و"فقر" فنقول حرم فلان من العيش الكريم بمعنى انه أفقده حقه في العيش الكريم، فالشخص يشعر بالحرمان عندما يقارن نفسه بنظرائه الذين يتميزون عنه بأنهم يتشبعون حد الذروة، بتلك الاحتياجات الأساسية الذي هو فاقد لها" والملاحظ هنا أن الحرمان أوسع نطاقاً من الفقر.⁽²⁾

❖ **مفهوم الفقر:** زحرت الكتابات التنموية في ستينيات و سبعينيات القرن المنصرم بموضوع الفقر والفقراء، حتى ان احدهم كتب كتاباً ضخماً موسوماً عنوانه: " لماذا يبقى الفقير فقيراً...؟" وأياً كان محتواه، فإنه يبحث في التفاوت الطبقي في المجتمع، والشائع أيضاً في الدراسات والبحوث الاجتماعية في البلدان الاسكلندافية (السويد، الدنمارك النرويج، ...) أنها تنعت المستبعدين الاجتماعيين فيها بأفقر الفقراء فما المقصود بذلك؟⁽³⁾

وقد تعددت تعاريف الفقر نظراً لاختلاف وتنوع وجهات النظر نحو دراسة هذه الظاهرة حيث ان علماء الاقتصاد يعتمدون على معايير كمية و علماء الاجتماع يركزون أكثر على الابعاد الاجتماعية، وتبقى كلمة فقر كلمة نسبية بالمقارنة مع احتياجات الفرد، ويعرف الفقر بأنه: " حالة

(1) - سميرة قوندي، مرجع سبق ذكره، ص 184

(2) - جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 647

(3) - سميرة قوندي، مرجع سبق ذكره، ص 184

الحرمان المادي تنعكس سماته بانخفاض الاحتياجات الأساسية من الغذاء، وما يرتبط به من تدني الحالة الصحية والتعليمية و تدني المتطلبات السكنية عن مستواها الملائم".⁽¹⁾

إن حالة افتقاد الفرد إلى الحد الأدنى من الرفاهية أي أن الاحتياجات الأساسية التي تمكنه من البقاء على قيد الحياة، فالإنسان الفقير هو الذي لا يملك القدرة الكافية حيث أن مورده يعد أقل من تلك الموجودة عند الانسان العادي، فيكون على اساس ذلك مستبعداً من أنشطة الحياة الاعتيادية.⁽²⁾

ولمحااربة الفقر ومحاولة إيجاد حل لاجتنابه، دعت الأمم المتحدة لعقد مؤتمرات دولية واعتبرت القضاء على الفقر، أحد أهداف التنمية في التسعينيات وقد أصدرت الجمعية العامة قراراً سنة 1995 حول الاحتفال بالسنة الدولية للقضاء على الفقر وعزمت على القضاء عليه في الفترة الممتدة ما بين 1997 حتى 2006.⁽³⁾

❖ العزلة الاجتماعية: **ISOLATION SOCIALE** : يستخدم هذا المفهوم في الادبيات السيسولوجيا للتعبير عن غياب التماسك الاجتماعي، كما تشير العزلة الاجتماعية إلى غياب تام للتواصل مع المجتمع، وذلك بين الكائنات الاجتماعية وقد تؤدي جميع أنواع العزلة الاجتماعية إلى البقاء في المنزل عدة أيام و أسابيع، وعدم التواصل مع أي أحد بما فيهم الأسرة أو حتى أقرب المحيطين من المعارف والأصدقاء و تجنب أي تواصل مع البشر الآخرين. أي أنه بإمكان عزل جماعات عن بقية حياة المجتمع كما يكون الفرد منعزلاً أي منفصلاً عن المجتمع وتستعمل للتعبير أيضاً عن غياب التماسك الاجتماعي (عزل فرد أو جماعة عن المجتمع بحيث تكون هذه العزلة طوعية أو قهرية) وتشمل العزلة الاجتماعية عن الاستبعاد الاجتماعي ولكنها لا تقتصر عليه وحده، فمثلاً قد يشكل ضعف الدخل مانعاً للمشاركة في الحياة العامة، كما أن الدخل المرتفع قد يجعل من أصحابه سبباً في عزل أنفسهم بأن يلبوا حاجياتهم بعيداً عن عامة الناس (لثرائهم) ومنه فهذا الشكل من أشكال

(1) - بلقاسم سلاطينية، سامية حميدي، العنف والفقر في المجتمع الجزائري، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر ص 75.

(2) - جان فرانسو دوتيه، معجم العلوم الانسانية، ترجمة جورج كتوة، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع، ط1 الامارات العربية المتحدة، 2009، ص 824.

(3) - كريم محمد حمزة وآخرون، الفقر والغنى في الوطن العربي، بيت الحكمة ، ط1، العراق بغداد، 2002، ص ص 67-74.

العزلة الاجتماعية، وهو شكل آخر من الاستبعاد الاجتماعي وهو حالة "الغيتو" "Ghetto" الذي فرض على اليهود في العصور الوسطى وحتى الحديثة وتشير إلى العيش أقلية اثنية أو طائفة دينية أو اجتماعية.⁽¹⁾

3- خصائص مفهوم التهميش الاجتماعي

اختلف في مفهوم التهميش الاجتماعي جل الباحثين، ولكنهم اشتركوا من زوايا مختلفة في توضيح شتى أبعاده مثل:⁽²⁾

❖ توحى فكرة التهميش الاجتماعي بوجود انتهاك صارخ للبعد الانساني والنيل من حقوق المواطنة عند النظر في وجه الآخرين، وهم لا يختلفون في انسانيتهم سوى اختلاف ظروفهم التاريخية والمكانية الحرجة، التي جعلتهم في خانة المغضوب عليهم والاعتراف بهم أمراً مستحيلاً.

❖ التهميش الاجتماعي ليس صفة مميزة للذم في كل الحالات فكم من أفراد وجماعات وتنظيمات اندمجت بقوة في الحياة العامة للناس وتؤثر فيها.

❖ التهميش الاجتماعي يعبر عن صفة نفى الآخر، فهو يولد التعصب التام الذي هو وليد التحلل

الاجتماعي Socail Fermentation .

❖ ان التهميش الاجتماعي مسألة معقدة ومركبة ولكنها بالوقت ذاته تطرح مشكلات جزئية عديدة تتعلق بمضمونه و تاريخه و قيمته.

❖ هو مفهوم أخلاقي في أساسه وديني و فلسفي و سياسي وحقوقي واجتماعي و نفسي أكاديمياً له مضامين عديدة ومستويات مختلفة تتمثل أساساً في التكوين الطبقي وسوء التوزيع الثروة والقوة في المجتمع.

❖ يشير مفهوم التهميش الاجتماعي إلى قيمة أخلاقية لا يمكن فهمها كنعيقض للاعتراف وللاندماج الاجتماعي.

❖ يشير مفهوم التهميش الاجتماعي إلى تلك العلاقة الموجودة ولو كانت كامنة بين شخصين أو أكثر، داخل الأسرة مثلاً أو الأصدقاء أو الجيران أو حي سكني في مدينة ما...، كما يثير هذا المصطلح تساؤلاً أو تساؤلات عما إذا كان الطرف المهتمش والمستبعد يتضمن أفراد أو جماعات أو

(1) - سميرة فوندي، مرجع سبق ذكره، ص ص 185،186

(2) - نفس المرجع، ص ص 180،181 ..

منطقة أو مجتمعاً أو ثقافة ما وكذلك التساؤل عما إذا كان الاستبعاد، التهميش مخططاً له أو شبه مخططاً له، بناءً على ما تعلق منها بسمات شخصية أو ممارسات أو أفعال معينة أو حتى معتقدات أو حقول ثقافية.

❖ من الضروري فهم مصطلح التهميش الاجتماعي في ضوء علم المعتقدات أو الممارسات لجهات معينة وماهي ردود الأفعال السلوك من الطرف المهمش والمستبعد وعند هذا الحد فمن اليسر علينا الحكم عليها بأنها خاطئة، وقد يعبر الأفراد عن ذلك بالاختلاف أو بالمعارضة أو حتى التمرد والعصيان، ولكن ذلك يلزم أن يكون الاعتراض دافِعاً وله تبريرات منطقية.

❖ باختصار يفيد التهميش الاجتماعي كما اتجه قد تمت ترجمته في كثير من الدول العالم والتجارب السوفياتية تهجير جماعي في أبعاد شعوب بأكملها إلى مواطن غير مواطنها الأصلي لوضع حد لمعارضتهم لسلطتها، وهذا سلوك عقلائي وسياسي واجتماعي وثقافي، بغض النظر عن العواطف المرء و مزاجه الشخصي، وبالتالي تتم ممارسته على أساس (التفضيل) مرعاة للمصلحة العليا للبلد وليس الحق.

4-أسباب وعوامل التهميش الاجتماعي:

تعتبر الهامشية نموذجاً اجتماعياً أو وضعية اجتماعية مستمرة تنتج اما من الخصائص الاجتماعية الثقافية المفترضة على الفقراء أنفسهم، أو من بيئتهم الخاصة أي الحيز الذين يعملون فيه أو يعيشون فيه.

وقد تعرضت فكرة الخصائص الثقافية للفقراء للنقد الشديد باعتبار الفقراء في واقع الأمر ليسوا هامشين وإنما هم مهمشون، بمعنى أنهم مستغلون اقتصادياً ومقمعون سياسياً وموصومون اجتماعياً ومستبعدون ثقافياً، من نظام اجتماعي مغلق، وهم يسعون جاهدين لوضع أسس لحركاتهم الاجتماعية لطرح مطالبهم التي تقابل بالتجاهل.⁽¹⁾

وقد أوضح لنا حبيب عايب، في دراسته حول التهميش و المهمشون في مصر أن هناك عدة عوامل وأسباب تؤدي إلى التهميش والاقصاء الاجتماعيين ومنها يمكن ذكر مايلي:⁽²⁾

(1) - جون هيلو وآخرون، الاستبعاد الاجتماعي - محاولة للفهم - ، ترجمة محمد الجوهري، عالم المعرفة، الكويت، 2007 ص 10.

(2) - حبيب عايب، مرجع سابق ، ص 37- 38 .

1. **عوامل ذاتية فردية ومجتمعية:** وركزت هذه العوامل على القلق و الاستياء الذي يشعر به من يجد نفسه غير قادر على تحقيق طموحاته الشخصية أو طموحات المقربين منه أو اختيار الاقصاء طوعاً و ارادياً باعتباره وسيلة لتنشيط الابداع الفني والفكري لدى فئات اجتماعية معينة أو خرق القوانين و الأعراف السائدة، كما ركزت على الحواجز الاجتماعية التي تقبلها مجموعات بشرية لتفصل بينها وبين الآخرين وتقوم بإقصاء كل من لا ينتمي إليها.
2. **عوامل سياسية:** ركزت على غياب الثقافة المشاركة و الديمقراطية باعتبارها المسؤولة عن تحديد مستويات ادماج الأفراد والجماعات، أو اقصاءهم، ولذلك يعتمد تحليل الاقصاء السياسي على دمج قضايا حقوق المواطنين والحواجز التي تعين ذلك، حتى ينتج الاقصاء السياسي عن انعدام المشاركة غالبية الأفراد المجتمع في آليات المؤسسة المعنية بإدارة الشأن.
3. **عوامل اقتصادية:** تذهب إلى أن مفهوم الاقصاء الاجتماعي يولد وينمو من الاقصاء الاقتصادي غير أن ولادة النظرية الاقتصادية لم تهتم بالإقصاء الاقتصادي، بالرغم من أنه يشكل أبرز أوجه الاقصاء، إذ أن المقاربة الاقتصادية تقوم على نموذج الندرة، ويعتبر ضحايا الاقصاء أعداد فائضة من البشر أو أشخاص فاشلين أو أشخاص يصعب تصنيفهم ويقوم قياس الاقصاء الاقتصادي على تحليل وضعية الافراد في سوق العمل، وتحديد من يوجد داخل هذه السوق وخارجها، وعلى فكرة وجود سوق العمل بمستويين بين الاقتصاد الرسمي والاقتصاد الموازي، وبين القطاع النظامي وطبيعة العلاقة بين المشتغلين و العاطلين عن العمل.
4. **عوامل ثقافية:** تشير إلى أنه عندما تحدد الجماعات البشرية انتماءاتها من خلال الرجوع المطلق إلى بعض الأطر الثقافية خاصة تكون بذلك قد أقصت كل من لا ينتمون إلى تلك الأطر وشهد التاريخ الانساني العديد من حالات اقصاء التي ارتكزت على أسباب ثقافية وأدت إلى إلغاء الآخر.
5. **عوامل اثنية ودينية:** توضح هذه العوامل أن الاقصاء يرتبط أحياناً بواقع الأقليات الاثنية والدينية نتيجة لافتقار العديد منها للحقوق الأساسية وحرمانها من حق التمدرس والاستفادة من الخدمات الصحية و العمل في المؤسسات الحكومية وبالإضافة إلى الاقصاء المؤسساتي يعانون من الاقصاء الاجتماعي نتيجة عادات وممارسات تمييزية ترسخت في وعي العديد من مكونات المجتمع

ضد الأقليات تعد من المكونات المجتمعية وكذلك التاريخية لهذه الدول، حيث يعود وجودها إلى عقود وحتى قرون من الزمن.

وتفرز هذه الأوضاع الإقصاء الذي يعكس بدوره في شبكة العلاقات في المجتمع عدم التجانس بين القيم السائدة و تتجلى هذه العوامل المؤسسية للإقصاء على المستوى الشخصي الجزئي، وفي علاقة النساء والرجال، وفي علاقة الأفراد فيما بينهم ومع الجماعات و المؤسسات الوسيطة وكذا من خلال التفاعلات المتعددة في المجتمع غير أن ذلك لا يعني أن الإقصاء الاجتماعي منفصل عن الإقصاء السياسي أو الاقتصادي، فهذه الأوجه المختلفة للإقصاء تربطها علاقات عضوية تؤدي إلى نمو كل منها بصورة متقاربة أو تعزيز كل وجه منها للأوجه الأخرى.

وتتمثل الآراء المختلفة في ما يتصل بالأسباب الرئيسية للاستبعاد الاجتماعي بالإجابة عن السؤال القائل من الذي يقوم بفعل الاستبعاد؟.

5- تحليل نواتج التهميش الاجتماعي

سوف نقوم بتحليل نواتج التهميش الاجتماعي من خلال ثلاث عناصر "الفئات المهمشة الثقافة المهمشة، المركز والهامش"

أ- **الفئات الهامشية:** هي فئات خارج الدورة الاقتصادية في أي مجتمع من المجتمعات فهي توصف بعدم الاندماج في أي نظام معين، وتتفاوت الهامشية من المجتمع لآخر ومن ثقافة إلى أخرى تبدو ظاهرة الهامشية أنها تتجاوز الجوانب الاقتصادية والتاريخية بل هي ظاهرة انسانية خالصة تحتاج إلى عدة تخصصات لسير غورها.

فالهامشية إذاً ظاهرة اجتماعية وبالوقت ذاته مشكلة اجتماعية مركبة و معقدة تشمل فئات عديدة من المجتمع الجزائري، كالمراة والشباب والمرضى والسجناء وذوي المؤهلات المنخفضة، وحتى العالية... الخ، ويمكننا أخذ نموذجين كانا سببين في إيجاد فئات هامشية:⁽¹⁾

- **النظام الأسري:** يتحمل مسؤوليته و يتعلق ذلك عندما يستقيل الآباء عن حماية وتربية أبناءهم، وتحصينهم ضد التهميش وخاصة عندما تستقيل العائلات أو الأسر ذات الحجم الكبير من الأطفال والتي تفشل في استيفاء حاجاتها وترك الأطفال عرضة لجشع المجتمع ووحشيته.

(1) - سميرة قوندي، مرجع سابق، ص 185.

- **المنظومة التربوية:** عندما تفشل المنظومة التربوية المدرسية والجامعية في توفير مناصب العمل في المؤسسات والأسواق والادارات ومراكز البحث وعندما تعجز المؤسسات الخدمائية على توفير مواطن الشغل للمهمشين والكوادر، وتطغى عليها عقليات الفساد والمحسوية والجهوية والعشائرية. باختصار فالفرد المهمش اجتماعياً، هو ذلك من يولد ويموت في حضارة منغصة بيئته الأسرية أو المحلية أو الاقليمية أو الوطنية أو الدولية، لا تيسر له الحصول على تعليم أو تدريب نوعي أو رعاية صحية جيدة، أو رعاية اجتماعية مرضية ويستثنى من الدورة الاقتصادية لصغر سنه أو تقدمه فيه، ولا يشارك في العملية السياسية تفاعلاته الاجتماعية فاترة لكنها موعلة في السلبية وقضاء معظم حياته يواجه حالة من عدم اليقين.⁽¹⁾

ب- **الثقافة الهامشية:** هي الثقافة المزاحمة لثقافة أخرى وتتصف عامة بأنها أفقر منها في الموارد التقنية والثقافية العامة، وقد تعددت المفاهيم والمشتقات بأن يتبادر إلى أذهاننا ما معنى الهامشية وما تأثيراتها على الثقافات؟.⁽²⁾

يمكن الاجابة على ذلك في جملة واضحة وبسيطة كون الثقافة الهامشية هي تلك الثقافة التي عانت من التهميش في ظل التحولات الراهنة.

ج- **المركز والهامش:** اشتقت كلمة مركز من الفعل ركز، وهو غرزك شيئاً منصبا بالرمح ونحوه ومركز الرجل هو موضعه و الهوامش تمثل الدول الفقيرة والضعيفة في حين يمثل المركز تلك الدول المسيطرة، وقد استخدم مصطلح المركز في بداية القرن (19) كمصطلح يستخدمه علماء الاجتماع بمفهوم اجتماعي وجغرافي لدلالة على العلاقة القائمة بين قلب القوة والثقافة لمجتمع ما ومناطقه المجاورة، أما كلمة الهامش فلها دلالات عدة منها كأن تقول فلان عاش على الهامش بمعنى عاش بمعزل عن المجتمع، وربما لا يسمع به أحد حتى يموت لكونه مستبعداً من الحياة الاجتماعية فالعلاقة بين المركز والهامش هي علاقة الدائرة بمحيطها حيث أن وجود المركز يستلزم وجود الهامش⁽³⁾.

(1) - سميرة قوندي، مرجع سابق، ص 185

(2) - باحثون ومبدعون أردنيون يدرسون اشكاليات الثقافة الهامشية في ندوة تضمنتها جامعة فيلادلفيا، 2005 ، عمان من موقع الانترنت addustour.com . يوم 21/06/2018 على الساعة 20:00 ، ص 25.

(3) - سميرة قوندي ، مرجع سابق ، ص 186

ثانياً: الاعتراف الاجتماعي :

من خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى نشأة وتطور مفهوم الاعتراف الاجتماعي و كذا التعرف على هذا المفهوم من خلال نظرة بعض المفكرين الاجتماعيين ومحاولة الاقتراب النظري بين مفهوم الاعتراف الاجتماعي و علاقته بالهوية

1- نشأة وتطور مفهوم الاعتراف الاجتماعي:

من خلال هذا المنطلق سوف نرجع إلى البدايات الأولى لمفهوم الاعتراف الاجتماعي وما جاء به "اكسل هونيت" حول هذا البراديجم لأجل ذلك تم طرح الاجابة على التساؤل التالي: ماذا يقصد "هونيت" بالاعتراف الاجتماعي ؟ .

نبذة عن " هونيت Axel Honneth " : ولد الفيلسوف و العالم الاجتماعي الألماني "إكسل هونيت" في مدينة أسن بألمانيا عام 1949، درس الفلسفة و علم الاجتماع في بون ثم واصل دراسته الأكاديمية في جامعة برلين، وبعدها التحق بمعهد " ماكس بلانك " واستقر في الأخير بجامعة غوته بمدينة فرانكفورت لتدريس الفلسفة الاجتماعية.

كان في بداية حياته الفكرية متأثراً بأستاذه "يورغن هابرماس"*

* - يورغن هابرماس Jürgen Habermas: فيلسوف وعالم اجتماع ألماني معاصر (18-06-1929) يعتبر من أهم علماء الاجتماع والسياسة في علمنا المعاصر. ولد في دوسلدورف، ألمانيا وما زال يعيش بألمانيا. يعد من أهم منظري مدرسة فرانكفورت النقدية له ازيد من خمسين مؤلفاً يتحدث عن مواضيع عديدة في الفلسفة وعلم الاجتماع وهو صاحب نظرية الفعل التواصلي، وصل يورغن هابرماس إلى درجة من الشهرة والتأثير العالمي لم ينجح الرعيل الأول من ممثلي النظرية النقدية الاجتماعية والمعروفة في حقل الفلسفة المعاصرة بمدرسة فرانكفورت في الوصول إليها. فعلى الرغم من الثقل العلمي لأفكار الجيل الأول (هوركهيمر، أدورنو، ماركوزه، إريك فروم...)، إلا أن هابرماس هو الفيلسوف الوحيد الذي فرض نفسه على المشهد السياسي والثقافي في ألمانيا ك"فيلسوف الجمهورية الألمانية الجديدة" وفقاً لتعبير وزير الخارجية الألماني يوشكا فيشر، وذلك منذ أكثر من خمسين عاماً، إنه بالفعل يعتبر الوريث الرئيسي المعاصر لتركة مدرسة فرانكفورت كما يعبر عن ذلك ايان كريب، وعلى الرغم من أن هناك افكار مشتركة واضحة بينه وبين أسلافه، فإنه نحا بهذه المدرسة منحى مختلفاً. وإذا كان ما يجمع أعمال أدورنو وهوركهايمر وما ركوزه الاهتمام الشديد بحرية الإنسان مهما بعدت إمكانية وجود تلك الحرية عن أرض الواقع، فإن هابرماس أقل حماساً في هذا الجانب رغم وجوده. إنه يتحرر من التذبذب بين التفاؤل والتشاؤم ويركز جل تفكيره بدلاً من ذلك على تحليل الفعل والبنى الاجتماعية، ولا جدال في انتماء هابرماس إلى اليسار، إلا أنه، وربما بشكل غير متوقع ينتقد التقاليد الفكرية التي تنتمي إليها الأمر الذي انتهى به إلى النأي بنفسه عن الحركة الطلابية التي ظهرت في الستينات. ويمكن النظر إليه، أولاً، باعتباره متماسكاً بتصوير يزوج بين البنية والفعل في نظرية كلية واحدة. وثانياً بوصفه مدافعاً عن مشروع الحداثة، بالأخص عن فكري العقل والاخلاق

ثم عمل على تأسيس فلسفة اجتماعية جديدة.⁽¹⁾

حيث يرى "هونيت" أن العالم المعاش الأولي الخاص بالوجود الانساني هو عالم الاعتراف الاجتماعي، لا عالم التفاهم اللغوي و الأولوية للاعتراف لا للتفاهم.⁽²⁾

من خلال مفهوم الاعتراف الاجتماعي أمست له شهرة عالمية في البلدان الأوروبية والعالم الانجلوساكسوني وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وترجمت أهم أعماله إلى اللغتين الانجليزية و الفرنسية، ويعد من أبرز ممثلي الجيل الثالث لمدرسة فرانكفورت ويعمل حالياً أستاذ الفلسفة الاجتماعية في جامعة " غوته " في فرانكفورت، وفي سنة 2001 عين مديراً لمعهد البحث الاجتماعي وبذلك يعد الممثل المعاصر لمدرسة النقدية وله العديد من الكتب أهمها : "نقد مفهوم السلطة"1985، "الصراع من أجل الاعتراف1992"، "حول راهنية فلسفة الحق لهيجل2001" "مجتمع الاحتقار"2002، "التشيؤ 2005"، "مفارقات الرأسمالية2006" "أمراض الحرية 2008" "الحق في الحرية2011".⁽³⁾

الكليين. أما حجته في ذلك فهي أن مشروع الحداثة لم يفشل بل بالأحرى لم يتجسد ابداً، ولذا، فالحداثة لم تنته بعد. ويظهر أن هذا الموقف يضعه في اتجاه معارض تماماً مع أسلافه بالنظر إلى موقفهم من نقد عقل التنوير إلا أن موقفه يتضمن الإصرار على جدل التنوير، أي أن عملية التنوير لها جانبان: يتضمن أحدهما فكر البناء الهرمي والاستبعاد، في حين يحمل الجانب الآخر إمكانية إقامة مجتمع حر يسعد به الجميع على الأقل. إن نظرية ما بعد الحداثة تفتقد حسب هابرماس إلى هذا العنصر الأخير، أما المصالح المعرفية فتعني عند هابرماس أننا دائماً نظور المعرفة لغرض معين، وتحقيق ذلك الغرض هو أساس مصلحتنا في تلك المعرفة، والمصالح التي يناقشها هابرماس هي مصالح مشتركة بين الناس جميعاً، بحكم أننا أعضاء في المجتمع الإنساني، فيذهب هابرماس إلى أن العمل ليس وحده ما يميز البشر عن الحيوانات، بل واللغة أيضاً، فالعمل يؤدي إلى ظهور المصلحة التقنية، وهي المتمثلة في السيطرة على العمليات الطبيعية واستغلالها لمصلحتنا. وتؤدي اللغة، وهي الوسيلة الأخرى التي يحول بواسطتها البشر بيئتهم إلى ظهور ما يدعوه هابرماس "المصلحة العملية" وهذه بدورها تؤدي إلى ظهور العلوم التأويلية. ويذهب هابرماس إلى أن المصلحة العملية تفضي إلى نوع ثالث من المصلحة وهي مصلحة الاعتناق والتحرر، وهذه الأخيرة تسعى لتخليص التفاعل والتواصل في العناصر التي تشوهها عن طريق إصلاحها ومصلحة الاعتناق والتحرر تؤدي إلى ظهور العلوم النقدية. أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%8A%D9%88%D8%B1%D8%BA%D9%86_%D9%87%D8%A7%D8%A8%D8%B1%D9%85%D8%A7%D8%B3

بتاريخ 10/21/2019 .

(1) - نور الدين علوش : أعلام الفلسفة السياسية المعاصرة، ابن ندم للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2013، ص 61.

(2) - كمال بومنيير : قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فرانكفورت، كنوز الحكمة ، الجزائر ، 2012، ص91.

(3) - نور الدين علوش، مرجع سبق ذكره، ص 106.

وانطلاقاً من المناقشة النقدية لنموذج التواصل* عند هابرماس توصل إلى قناعة فكرية بأن نظرية التواصل لم تعد كافية لتفسير النزاع الاجتماعي، لذلك عمل على الاجتهاد لأجل بلورة مفهوم جديد وهو ما تأتي من خلال مفهوم الصراع من اجل الاعتراف

ويعتبر "اكسل هونيت" من فلاسفة مدرسة فرانكفورت الأكثر انفتاحاً على الفكر الفرنسي وقد عمل على ادخال عناصر من هذا الفكر وخاصة "ميرلوبونتي"، "سارتر"، "وفوكو" في نظريته النقدية الجديدة القائمة على الاعتراف و هذا الانفتاح أيضاً هو ما جعل هذا البراديغم الجديد حاضر بقوة في الحقل الفلسفي الفرنسي في السنوات الأخيرة لدى بعض الفلاسفة الفرنسيين الجدد من أمثال "ايمانويل رينو **Emmanuel Renault**" ، "أوليفيه فوراول **Olivier Voirol**" "جون بيار ديرانتي **J.P.Deranthu**".

وعلى خطى "هوركهايمر"* يشير ويدعو "هونيت" إلى أهمية الاستعانة بالعلوم الاجتماعية الأخرى لأنها حسبته تتيح لنا فهم آليات العمل الاجتماعي بصورة جيدة.

* - توجه هابرماس في أعماله الأخيرة وبخاصة في " نظرية فعل التواصل" (1984-1987) إلى فلسفة اللغة ابتغاء توسيع أساس النظرية النقدية وقد قدم أطروحة صعبة سنجملها في مراحل ثلاث:

1- المرحلة الأولى: يدعو إلى ضرورة التحرر مما يدعوه "بفلسفة الوعي" التي يعني بها الفلسفة التي ترى العلاقة بين اللغة والفعل كالعلاقة بين الذات والموضوع (أي التحرر من منظومة الفكر التجريبي).

2- المرحلة الثانية: يمكن أن يتخذ الفعل صورتين، الفعل الاستراتيجي وفعل التواصل. الأول يتضمن الفعل الغائي العقلائي، في حين أن فعل التواصل هو ذلك الفعل الذي يرمي للوصول إلى الفهم.

3- يترتب على فعل التواصل الأولية عدة أمور:

أولاً: العقلانية بهذا المعنى ليس مثالا نقتنصه من السماء، بل هو موجود في لغتنا ذاتها، إن هذه العقلانية تستلزم نسقاً اجتماعياً ديمقراطياً لا يستبعد أحداً.

ثانياً: ثمة نظام أخلاقي ضمني يحاول هابرماس الكشف عنه، وهو الأخلاق الكلية الذي لا يتوجه إلى تحليل مضمون المعايير بقدر توجهه إلى طريقة التواصل إليها، والتوصل إليها -حسب هابرماس- يكون عبر نقاش حر عقلائي.

* - ماكس هوركهايمر (1895-1973) **Max Horkheimer**: فيلسوف و عالم اجتماع ألماني، اشتهر بمحاولاته في النظرية النقدية كعضو في مدرسة فرانكفورت الفلسفية للأبحاث الاجتماعية، أهم أعماله: بين الفلسفة والعلوم الاجتماعية (1930-1938)، خسوف العقل 1947 وبالاشتراك مع تيودور أدورنو ألف كتاب جدل التنوير (1947).

ساهم كعضو في مدرسة فرانكفورت في التخطيط والدعم لعدد من الاعمال الفكرية للمدرسة و التنبيه لها، ترأس معهد العلوم الاجتماعية بجامعة فرانكفورت في 1931 وساهم في تغيير سياسته من الاهتمام بالقضايا العمالية إلى النظرية النقدية والفلسفة

وانطلاقاً من مناقشته النقدية لنموذج التواصل الهابرماسي توصل "هونيت" إلى قناعة فكرية تتمثل في القول أن نظرية التواصل لم تعد كافية لتفسير النزاع الاجتماعي، لذلك كان إلزاماً الاجتهاد بلورة براديجم جديد تحت مسمى الاعتراف.⁽¹⁾

واستند "هونيت" في تعمقه لنظرية الاعتراف على مكتسبات ونتائج العلوم الاجتماعية (علم الاجتماع علم النفس، التحليل النفسي) من خلال انفتاحه العلمي على أعمال عالم الاجتماع الأمريكي البرغماتي "جورج هربت ميد".⁽²⁾

كما تأثر "هونيت" من فلسفة "هيجل" في تأسيس نظرية الاعتراف، وترجع أهمية "هيجل" حسب "هونيت" إلى كونه أول فيلسوف درس العلاقات الاجتماعية بوصفها علاقات بين ذات تسعى لتحقيق الاعتراف المتبادل من خلال ما يسمى بالتداوت أو البنذاتية والتي تميز حياة البشر وهو ما عبر عنه "هيجل" في كتابه "فينومينولوجيا الروح"، حيث يرى "هونيت" ضمن هذا السياق أن عملية تكوين الذات أمر يتوقف على ما يسميه بالتبادلات التفاعلية، بمعنى أن الفرد يقوم ببناء ذاته من خلال تفاعله مع غيره وأنها مسألة تتوقف على نوعية هذه المعاملات ونوعية التفاعل، وهو يعني كذلك الوعي بالذات من خلال نظرة الآخرين ورأيهم.⁽³⁾

أما إذ ما تحدثنا عن "بول ريكور*" فإنشكالية الاعتراف الاجتماعي لاتعد حقلاً جديداً بالنسبة له، إذ دشنه في خاتمة حياته المليئة بالإنتاج الفكري، والترحال الوجودي، ولا يعد كتابه قلب

الاجتماعية ، طرد من عمله في جامعة فرانكفورت بعد وصول هتلر للحكم في ألمانيا ، بعد سقوط الحكم النازي عاد من الولايات المتحدة ليعيد تأسيس المعهد و ترأسه حتى عام 1969 . أنظر :

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%A7%D9%83%D8%B3_%D9%87%D9%88%D8%B1%D9%83%D9%87%D8%A7%D9%8A%D9%85%D8%B1

بتاريخ 2019/10/21

(1) - كمال بومير، قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فرانكفورت، مرجع سابق ص 90.

(2) - نفس المرجع، ص 91

(3) - كمال بومير، قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فرانكفورت ،مرجع سابق، ص 102-119

* - بول ريكور: فيلسوف فرنسي وعالم إنسانيات معاصر ولد في فالينس، شارنت، 27 فبراير 1913، وتوفي في شاتينايا، مالابري، 20 مايو 2005. هو واحد من ممثلي التيار التأويلي، اشتغل في حقل الاهتمام التأويلي ومن ثم بالاهتمام بالبنوية، وهو امتداد لفريديناند دي سوسير. يعتبر ريكور رائد سؤال السرد. أشهر كتبه (نظرية التأويل - التاريخ والحقيقة - الزمن والحكي -

الأخير " مسار الاعتراف " على أهميته و ثرائه وما يتضمنه من دراسات ثلاث كان قد قدمها الفيلسوف في مركز أرشيفات هوسرل بفيانا فتحاً مبينا لعيون القراء على صعوبة الظفر بالاعتراف المتبادل و كسب رهاناته بالنسبة إلى حياة البشر، بل هي فكرة مطروحة من قبل الفلاسفة منذ القدم تناولتها الثقافات وناضلت من اجلها الشعوب كما أن قراءة استيعاده بسيطة لمؤلفات "ريكور" ولسيرته الذاتية قد يتيح لنا استنتاج أن مبحث الاعتراف هو النتيجة الطبيعية لمسار فكري انخرط فيه باكراً، وجعله يمر من فينومينولوجيا الارادة، وهرمينوطيقا الرموز إلى الفلسفة السردية وصولاً للحكمة العلمية وأنطولوجيا الغيرية، وسياسة الصداقة و الانصاف، وأنثروبولوجيا الاقتدار والاعتذار.

لعل الميزة الكبيرة التي يعترف بها ريكور للعلوم الاجتماعية و الأنثروبولوجيا، اهتمامها الموسع بمسألة الاعتراف، وذلك من وجهة نظر ما بعد هيكلية، ووفق نموذجة متجدرة في الحياة اليومية من المعلوم ان "بول ريكوي" عندما تناول مسألة الاعتراف، أنتج تقاطعاً بين ابعاد التعارف وأنظمة الالتزام المكونة للحياة المشتركة ومن البديهي أن يثمر هذا التقاطع نوعاً من المواجهة المفتوحة بين تقدير الذات و بين الصراع من أجل انتزاع الاعتراف والتعارف عن طريق التقدير الاجتماعي وجدل إثبات الهوية.⁽¹⁾

2- تعريف الاعتراف الاجتماعي والمفاهيم ذات الصلة

الاعتراف الاجتماعي حسب "بول ريكور" "هو بدل كل شيء، أي اعتراف متبادل بين ذاتين، وهو بالأحرى تعارف يتجاوز المعرفة البسيطة الانسانية للآخر".⁽²⁾ والاعتراف المتبادل بوصفه تعيين للشيء على وجه العموم فإن العلاقة ما بين الذات والآخر ليست علاقة اعتراف دائم، وإنما قد تكون كذلك علاقة إقصاء.⁽³⁾

الخطاب وفائض المعنى- صراع التأويلات- محاضرات في الايديولوجيا و اليوتوبيا- فلسفة الارادة- الزمان و السرد- من النص إلى الفعل- الذات عينها كآخر- في التفسير محاولة في فرويد (... أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A8%D9%88%D9%84_%D8%B1%D9%8A%D9%83%D9%88%D8%B1

بتاريخ 2019/10/21

⁽¹⁾ - زهير الخويلدي، التعارف العادل بين تقدير الذات و شكر الغير قراءة في ابحاث بول ريكور، مؤسسة مؤمنون بلا

حدود للدراسات و الأبحاث، قسم العلوم الانسانية و الفلسفة، 2015، ص 2

⁽²⁾ - محمد شوقي الزين، الازاحة والاحتمال، منشورات الاختلاف، ط1، الجزائر، 2008، ص 126

⁽³⁾ - زواوي بعورة، الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل، دار الطليعة، ط1، لبنان، 2012، ص 41

وعلى الرغم من أن "هونيت" ناقش مفهوم الاعتراف في أكثر من دراسة خاصة في أطروحته المعنونة بـ "الصراع من أجل الاعتراف" حيث يتكون الاعتراف في نظر "هونيت" من ثلاث مجالات بينذاتية وهي الحب، القانون (الحق)، والتضامن، متناسبة مع ثلاث نماذج من تحقيق الذات وهي: تحقيق الثقة بالنفس، تحقيق احترام الذات، تحقيق التقدير الاجتماعي.⁽¹⁾

حيث يمكن تفسير محتوى العلاقات الايجابية التي يشكلها الفرد كالتالي:⁽²⁾

أ- **الثقة في النفس: Confiance en soi** فمن خلال الحب والعلاقات العاطفية التي تطبع على العلاقات التفاعلية يتحقق نموذج من الاعتراف المتبادل، ثم أن هناك علاقة بين العلاقات العاطفية الأولية و الأسرية والتي تتوسع بعد ذلك إلى الصداقة بين شخصين أو أكثر وامكانية شعور الفرد و قيمته الاجتماعية التي تجعله يثق في نفسه ولكن إذ تعرض هذا الفرد للإهانة أو النكرة كالتعذيب و الاغتصاب أو التهميش فإن ذلك يجرمه من تلك العلاقة الايجابية مع ذاته على المستوى النفسي والأخلاقي فيفقد الثقة في نفسه و بالأحرين كذلك⁽³⁾

ب- **احترام الذات: Le respect de soi** من خلال نيل الأفراد لحقوقهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، والتي يعمل القانون على توفيرها وحمايتها من الانتهاك والظلم والنكر والاحتقار، يجعل الأفراد يكونون علاقة ايجابية مع ذواتهم تتضمن احترام الذات

ت- **تقدير الذات: Estime de soi** من خلال التضامن والتآزر المتضمن الاعتراف المتبادل بين الأنا و الآخر يحصل الأفراد على التقدير المجتمعي نتيجة الأعمال المهنية والأدوار التي يلعبونها في المجتمع، وينعكس هذا النوع من الاعتراف على الافراد بتكوينهم علاقة ايجابية مع ذواتهم تتضمن تقدير الذات بعد تقدير المجتمع لها لان تقدير الذات يأتي من خلال التقدير الاجتماعي الذي يقدمه المجتمع لها.

⁽¹⁾ - كمال بومير، النظرية النقدية لمدرسة فراكتفورت، منشورات الاختلاف، ط1، الجزائر، 2010، ص ص 108 -

⁽²⁾ - نفس المرجع، ص 126

⁽³⁾ - نفس المرجع، ص 126.

وبهذا الصدد يرى "هونيت" أن تجارب الاحتقار الاجتماعي التي يمر بها الأفراد تقوم على ثلاث أشكال أساسية وهي: (1)

♣ **الشكل الأول:** يتمثل عنده في نوع من ازدراء أو الاحتقار الذي قد يتعرض له الفرد من الناحية الجسدية و يتعلق الامر هنا بين مختلف أنواع الإهانة والاحتقار والعنف الذي يصيبه على المستوى الجسدي فيحرمه من التصرف الحر، وهو ما يؤدي إلى فقدان الثقة في النفس وفي الآخرين.

♣ **الشكل الثاني:** وهو أحد اشكال الذل والاحتقار والاهانة و الازدراء فيما يصيب الشخص من انتهاك للاحترام الأخلاقي، حيث حرمان الأفراد حسب "هونيت" من حقوقهم واقصاءهم عن المجتمع وغيرها من أوجه الحرمان تجعل الفرد لا يستطيع بناء علاقات ايجابية مع ذاته، خاصة فيما يتعلق باحترام الذات، وهذه الحالة المرضية تؤدي إلى انخراط هؤلاء في صراع من اجل الاعتراف الاجتماعي.

♣ **الشكل الثالث:** من الاحتقار والاذلال فهو يتمثل حسب "هونيت" في الحكم على قيمة اجتماعية لبعض الأفراد بصورة سلبية، والتي لا تليق بمقامهم الاجتماعي والأخلاقي وهذا الشكل من الازدراء يتم على المستوى التعليمي والمعياري وله علاقة مباشرة بكرامة الغير وتقديرهم الاجتماعي. وبالتالي هو انتهاك للكرامة الشخصية أو الجماعية للآخر، وبما أن الاذلال هنا يرتبط بالأحكام السلبية فإن هذه الحكم تؤدي إلى انعدام أو قلة في التقدير الاجتماعي مما يجعل عملية تقدير الكفاءات الشخص المعني أو الجماعة المعنية صعبة أو مستحيلة.

وتؤدي هذه الأشكال الثلاثة إلى الاحتقار و الاذلال على اختلافها إلى نتيجة واحدة متعددة

التمظهرات وهذه النتيجة يسميها "هونيت" ب "الموت أو الاماتة" **La Mortification** التي هي تعبير عن آخر مرحلة من الاذلال و الاهانة وتعبير عن مرض من الأمراض الاجتماعية وتشتمل ثلاث أبعاد من الاماته كما عبر عنها " هونيت" وهي: (2)

أ- **الاماتة النفسية والعاطفية:** وتتمثل في التعذيب والاعتصاب و العنف والوصم والتجريح الوجداني بأشكاله المختلفة و يؤدي هذا النوع من الاماتة إلى فقدان الشخص للثقة في نفسه التي تعتبر ضرورية لحياة كريمة و شريفة.

(1) - زاوي بغورة، الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل، مرجع سبق ذكره ، ص 178

(2) - زاوي بغورة، مرجع سبق ذكره، ص 178

- ب- الامانة الاجتماعية : وتتم من خلال الاقصاء و التهميش الاجتماعي والحرمان الافراد من حقوقهم، أو من خلال قوانين مجحفة في حق فئة معينة من المجتمع وهو ما يجعل هؤلاء يشعرون بأن ليس لهم نفس درجة المسؤوليات والحقوق التي يتمتع بها غيرهم، وهو ما يؤدي إلى فقدان احترام الذات، الأمر الذي يجعلهم يشعرون بالذلل و الغضب و السخط وانعدام القيمة الاجتماعية.
- ت- الامانة القيمية والأخلاقية: و هي تتعلق بالتقدير الاجتماعي المشوه أو الناقص أو المنعدم وكذا من خلال تجاهل مؤهلات و كفاءات الأفراد ومساهماتهم في المجتمع وكذا اطلاق الأحكام السلبية على الآخرين بشكل سيء لقيمتهم وأخلاقهم، وهو ما يؤدي إلى اعتبار هؤلاء الأفراد وكأنهم منعدمي الكفاءة و المؤهلات و القدرات التي يقومون بها في عملهم أو شتى المجالات وهو الأمر الذي يقلل من حظ هؤلاء في تحقيق ذواتهم و تحقيق تقدير الذات الضائع.
- وقد لخص "هونيت" براديجم الاعتراف في الجدول المبين ادناه والذي عنونه ب "بناء علاقات الاعتراف الاجتماعي":⁽¹⁾

جدول رقم 1 يوضح بناء العلاقات عند هونيت

صيغة الاعتراف Mode de reconnaissance	العناية بالذات Sollicitude personnelle	الاحترام Considération Cognitive	التقدير الاجتماعي Estime sociale
الابعاد الشخصية Dimnsion personnelle	المحبة والحاجة Affect et besoins	المسؤولية الأخلاقية Responsabilité morale	القدرات و المؤهلات Capacités et qualités
أشكال الاعتراف Forme de reconnaissance	العلاقات الدولية Relation primaire	العلاقات القانونية Relation juridique	العلاقات الاجتماعية Communauté de valeur

(1) - بوعبد الله محمد، سوسيولوجيا الاعتراف في الفكر الاجتماعي النقدي ... كمقوم للعيش المشترك، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 06 المجلد 2015 ، ديسمبر 2015، ص12

العلاقات مع الذات Relation pratique à soi	الثقة في النفس Confiance à soi	احترام الذات Respect à soi	تقدير الذات Estime de soi
أشكال الاحتقار Forme de mépris	القمع والعنف Sévices et violence	الحرمان من الحقوق والاقصاء Privation de droit et exclusion	الاذلال و الالهانة Humiliation et onffense
اشكال الهوية المهددة Forme d'identité menacée	الاندماج الفيزيائي Intégrité physique	الاندماج الاجتماعي Intégrité sociale	الشرف والكرامة Honneur, dignité

(المصدر: بوعبد الله محمد، مرجع سابق، ص12)

أما الفيلسوف الفرنسي "إيمانويل رينو" أحد رواد براديغم الاعتراف في فرنسا وصاحب كتابية في هذا الميدان بعنوان "الاذلال الاجتماعي" ، "أخلاق وسياسة الاعتراف (2000)" والثاني بعنوان "تجربة الظلم الاعتراف و عيادة الظلم" (2004) ، فيلخص رفض الاعتراف في مقالته المعنونة بـ "فلسفة الاعتراف و سوسولوجيا الظلم" كالتالي:⁽¹⁾

(1) - بوعبد الله محمد، مرجع سابق ، ص 13.

جدول رقم 2 يوضح سياسة رفض الاعتراف الاجتماعي

الموجهات المؤسساتية Vecteurs Institutionnel s	المضمون المصاحب للفعل Identification partenaire d'action	حركية الذاتية Mobilisation des subjectivités	بناء الهوية الاجتماعية Construction identitaire dans la socialisation
أنواع رفض الاعتراف Genres de déli de reconnaissance	اعتراف تقليلي وتنقيصي Reconnaissance dépréciative	اعتراف مشوه Reconnaissance décalée	اعتراف غير مشبع Reconnaissance insatisfaisante
أصناف ومجالات رفض الاعتراف Espèces de déli de reconnaissance	- انقاص من القيمة - إقصاء وابعاد - وصم وجرح -dévalorisante -disqualifiante - stigmatisation	-الاعتراف الناقص - غير مرئي Méconnaissance Invisibilisation -	-غير ثابت -مؤلم ومحزن -instable déchirante ou -clivante

(المصدر: بوعبد الله محمد، مرجع سابق، ص13)

و يمكن تلخيص براديعم الاعتراف كالتالي: ⁽¹⁾

جدول رقم 3 ملخص براديعم الاعتراف الاجتماعي

أنماط الامانة	أشكال الإنكار ورفض الازدراء والاحتقار والاذلال	مجالات تحقيق الذات	نوع العلاقات العاطفية المحققة لهذا الاعتراف	أشكال الاعتراف
الامانة النفسية العاطفية والجسدية	الانكار العاطفي والفيزيقي كالاهانات والعنف بكل اشكاله، الوصم، التجريح والاعتصاب	الثقة في النفس	علاقات عاطفية (الحب الصداقة ... الخ)	الحب
الامانة الاجتماعية	الانكار القانوني: الحرمان من الحقوق المختلفة (الاقصاء، التهميش، وحالات اللآمرعية	احترام الذات	علاقات قانونية (توفير الحقوق الاجتماعية، السياسية والمدنية والاقتصادية.. الخ) ضمان مرئية الافراد	الحق (القانون)
الامانة القيمية والأخلاقية	الانكار الاجتماعي: الحط من قيمة الأفراد ومن قدراتهم ومؤهلاتهم، الاقصاء من المساهمة، الحرمان من فرص العمل، العنصرية	تقدير الذات	علاقات اجتماعية التقدير الاجتماعي، تقدير المؤهلات و القدرات، توفير فرص العمل والاندماج الاجتماعي	التضامن

(المصدر: بوعبد الله محمد، مرجع سابق، ص14)

3- إثبات الهوية والتعرف على الذات

إن دلالة الاعتراف حسب "ريكور" تتم بقبول شخص مغاير كما هو، ومنحه الشرعية، والتعامل معه كأمر حقيقي واعتباره ذاتاً إنسانية و تبادل الاحترام و تمتين التواصل معه، هكذا تأتي التمييز بين فعل التعرف و حركة الاعتراف و معنى الاستعراف إلى حالة من الوعي ورغبة في الكينونة

⁽¹⁾ - بوعبد الله محمد، المرجع نفسه، ص14.

و فضيلة اخلاقية نبيلة، فقد حاول "ريكور" في الدراسة الأولى من الكتاب العنونة بـ "الاعتراف كثبت للهوية" تطوير فلسفتين للحكم وثبت الهوية هما فلسفتا "ديكارت" و "كانط" حيث انتهى ديكارت إلى القول بالاعتراف ، أو التجاهل هو شكل وجودي لا يعبر عن مفهوم الازدراء على الرغم مما يتضمنه من حيرة و تظنن عن معناه الحقيقي.

أن نعترف عند "ديكارت"* هو أن نقبل امرا معيناً على أنه حقيقة و أن نميز المطابق عن المغاير و عند "كانط" ان نتحكم في المعنى بواسطة الذات، ويحاول التميز بين الاعتراف بالأشياء عن طريق تثبيت طبائعها و الاعتراف بالأشخاص من خلال الانتباه إلى الابعاد الفردية، بعد ذلك يميز ريكور بين معرفة الاشياء و معرفة الاشخاص وبين التعرف على الذات و الاعتراف بالذات من قبل الغير، فلا يتم الاعتراف بالأشخاص إلا من جهة ثبت هويتها عن طريق تحديد خواصها بأجناسها وانواعها، وعلاقتهم ببعضهم.⁽¹⁾

4- الصراع من اجل الاعتراف إلى الاعتراف المتبادل

يصطدم الصراع من أجل الاعتراف الاجتماعي بعائقين كبيرين هما:⁽²⁾

الأول: هو حالة الجهل التي يتصف بها الأفراد في حالة الطبيعية وما ينتج عنها من تجاهل بعضهم بعضاً، و إزدراء وتعجل في انجرارهم إلى التخاصم و تبادل العنف، و حالة الحرب.

الثاني: هو أن الصراع من اجل الاعتراف يمر عبر وساطة الحق، بينما الاعتراف المتبادل والتقدير الاجتماعي، لا يمكن اشتقاقهما من الحق ولا يفرضهما قانون، بل يتعلقان بالموقف العقلاني والارادي

* - رينيه ديكارت (31 مارس 1596 - 11 فبراير 1650): فيلسوف، وعالم رياضي وفيزيائي فرنسي، يلقب بـ"أبو الفلسفة الحديثة"، وكثير من الأطروحات الفلسفية الغربية التي جاءت بعده، هي انعكاسات لأطروحاته، والتي ما زالت تدرس حتى اليوم خصوصاً كتاب (تأملات في الفلسفة الأولى-1641م) الذي ما زال يشكل النص القياسي لمعظم كليات الفلسفة. كما أن لديكارت تأثير واضح في علم الرياضيات، فقد اخترع نظاماً رياضياً سمي باسمه وهو (نظام الإحداثيات الديكارتية)، الذي شكل النواة الأولى لـ(الهندسة التحليلية)، فكان بذلك من الشخصيات الرئيسية في تاريخ الثورة العلمية وديكارت هو الشخصية الرئيسية لمذهب العقلانية في القرن 17 الميلادي، كما كان ضليعاً في علم الرياضيات، فضلاً عن الفلسفة وأسهم إسهاماً كبيراً في هذه العلوم، وديكارت هو صاحب المقولة الشهيرة: "أنا أفكر، إذًا أنا موجود" أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B1%D9%8A%D9%86%D9%8A%D9%87_%D8%AF%D9%8A%D9%83%D8%A7%D8%B1%D8%AA بتاريخ: 2019/10/21

(1) - زهير الخويلدي ، مرجع سبق ذكره، ص 6

(2) - نفس المرجع، ص 7.

للفاعلين الاجتماعيين ضمن منطق التكامل و التبادلية، وذلك من خلال نسيان الفوارق الأصلية التي لا يمكن التخلص منها عن طريق هذا أو ذاك و بلوغ التوافق المتنافر.

إذ اعترف كل شخص بأن الشخص الآخر مساو له في الحقوق، تحقق التقدير الاجتماعي وامكن ذلك من الوصول إلى حالة السلم الاجتماعي، وإذ غاب هذا الاعتراف المتبادل ظهر التفاوت الاجتماعي والبحث عن المجد واستمر الصراع بين الجماعات.

ولعل الخاصية التي يتميز بها "أكسل هونيت" أنه واحد من علماء الاجتماع النقاد الذين يتحركون في افق ما بعد فلسفي وتأسيس نظرية اجتماعية معيارية تفهم الصراع من اجل الاعتراف حيث قسم "هونيت" تجربة "الصراع من اجل الاعتراف"⁽¹⁾ إلى ثلاث دوائر كبرى وهي كالتالي:⁽²⁾

أ) **الصراع من اجل الاعتراف في المجال العاطفي النفسي:** يعد الحب النموذج القادر على جعل الذات تحقق ذاتها في الكائن المغاير لها و الغريب عنها وعلى تغطية الشبكات العلاقات العاطفية، والعائلية، والرفاقية، التي تجمع بين مجموعة من الأشخاص، أما غياب هذا الاعتراف العشقي فهو يولد البعد والألم والحسرة، والضياع.

ب) **الصراع من اجل الاعتراف في المجال القانوني السياسي:** يعد التقدير الاجتماعي المحرك الذي يدفع بالأفراد على التضحية بمصالحهم الأنانية و البحث عن اهداف كونية بناء على ذلك اشترط ريكور منح الغير الحرية و المساواة و توسيع دوائر العلاقات كي يتحقق التقدير الاجتماعي ويتم الانتقال من صراع من اجل الاعتراف القانوني إلى اعتراف متبادل

ج) **الصراع من أجل الاعتراف في المجال الاجتماعي والثقافي:** ويعد التقدير الاجتماعي الألية التي تساعد على تحقيق الاعتراف المتبادل و تشييد مؤسسات مدنية على رمزية مبدأ التضامن واحترام قيمة الكرامة و تحميل الهوية القصصية مسؤولية تنظيم تعلق تعار في للأنظمة الاجتماعية ومنح كل مواطن تقديراً عمومياً.⁽³⁾

(1) - انظر: التأصيل النظري لمفهوم الاعتراف الاجتماعي لأكسل هونيت

(2) - زهير الخويلدي، مرجع سابق، ص ص 08-10

(3) - المرجع نفسه ، ص ص 7-10

5-النسق القيمي و الاجتماعي للعامل والعوامل المساهمة في تكوينه

قبل التطرق إلى العوامل المساهمة في تكوين النسق القيمي للعامل لابد أن نتطرق إلى تعريف النسق القيمي للعامل من خلال عدة قراءات، هي كالتالي:

يعرف "نوبس 1480 Nobbs"، القيم على أنها "مجموعة المبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد و المجتمعات ضمن مسارات معينة في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد و أعراف المجتمع"⁽¹⁾.

فلا تبدوا تصرفات العمال و سلوكياتهم من عدم وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار و المعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية واجتماعية وحضارية، و بالتالي يكون الحكم على الأمور و تقييمها و التصرف إزائها تبعاً لطبيعة تلك الأفكار والأحكام و القيم.

حيث تنظم هاته القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط مما يكون نظرة شاملة لدى الفرد، وتحدد تصرفاته في كل المجالات مما يؤدي إلى تكوين النسق القيمي للعامل.

إن اختلاف العوامل المؤثرة في تحديد قيم الفرد من مجتمع إلى آخر، تجعل قيم الأفراد المجتمعات النامية، تختلف عن قيم أفراد المجتمعات المصنعة، فأهمية العوامل المذكورة في تحديد سلوكيات العمال واتجاهاتهم نحو العمل تدعو إلى ضرورة تحديد هذه العوامل ومدى تأثيرها على فعالية التسيير.

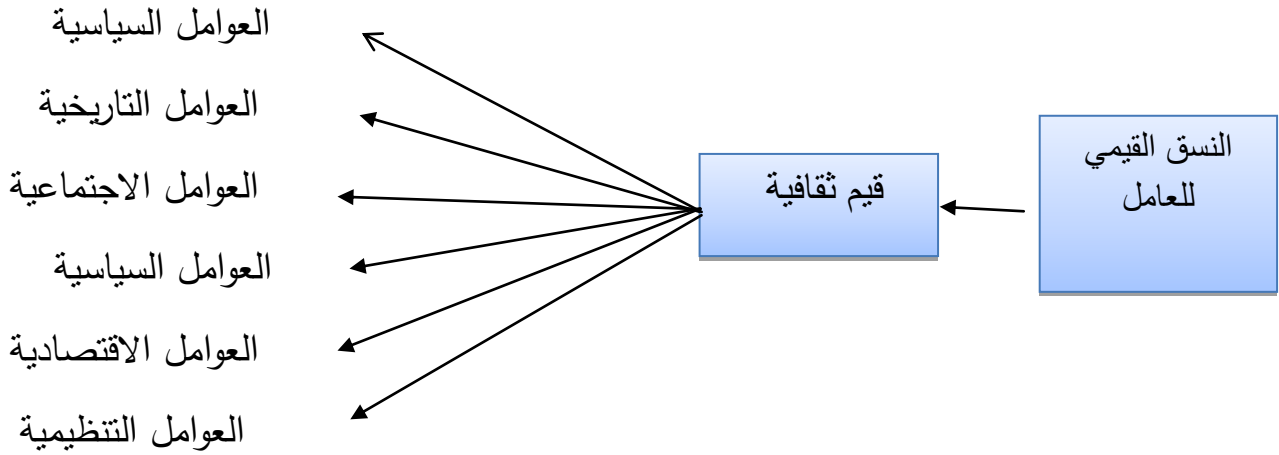
وبتعرفنا على مفهوم النسق القيمي لا بأس أن نخرج إلى العوامل المساهمة في تكوينه حيث يمكن تحديد العناصر المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل في مجموعة من العوامل تتمثل أهمها في العوامل الثقافية و التاريخية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتنظيمية التي تؤثر على العامل وتحدد سلوكياته وتصرفاته وطرق معاملاته.

ومنه سوف نشرح هذه العوامل كما حددها بوفلجة غياث كالتالي⁽²⁾:

(1) - هربرت أي سايمون، السلوك الإداري، دراسات لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية، ترجمة عبد الرحمان بن أحمد هيجان، معهد الإدارة العامة للطباعة والنشر، ط1، الرياض، 2003، ص66.

(2) - بوفلجة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر، ص20، 19.

شكل رقم 2 يوضح المكونات الرئيسية لنسق القيمي للعامل



(المصدر: بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 20)

أ) **العوامل الدينية:** و تتمثل في تقديس و احترام العامل لمقدساته، إذ أن أهم قاعدة ثقافية للعامل هي معتقدته الدينية و التي تتمثل في الدين الإسلامي الحنيف، يعتبر الإسلام مثلاً مصدراً للتشريع وتوجيه السلوكيات و تصرفات الأفراد في كل المجالات الاجتماعية والمهنية، فهو يتأثر بالحلال و الحرام وما يتبع ذلك من جزاء و عتاب، مما يساهم في تحديد قيم الفرد و اتجاهاته نحو العمل.

ب) **العوامل التاريخية:** لقد عان الشعب الجزائري من ويلات الاستعمار و التخلف لمدة قرون فالعامل الجزائري أثناء الاستعمار الفرنسي كان يعمل ليل نهار لكسب قوته و كان الحياة المهنية صعبة، إلا أن هذا العامل نفسه تحول بعد الاستعمار إلى التكامل والتعاون والاتكال والتباطؤ في انجاز مهامه واهمال مسؤولياته والزيادة في المطالب.

من هذا نستنتج أن سلوكيات وتصرفات واتجاهات العمال هو نتيجة العوامل التاريخية التي مر بها المجتمع عبر مراحل تطوره كالانتقال من الاستعمار إلى الاستقلال مما ساهم في تشكل اتجاهات العامل نحو العمل و تحديد نسقه القيمي.

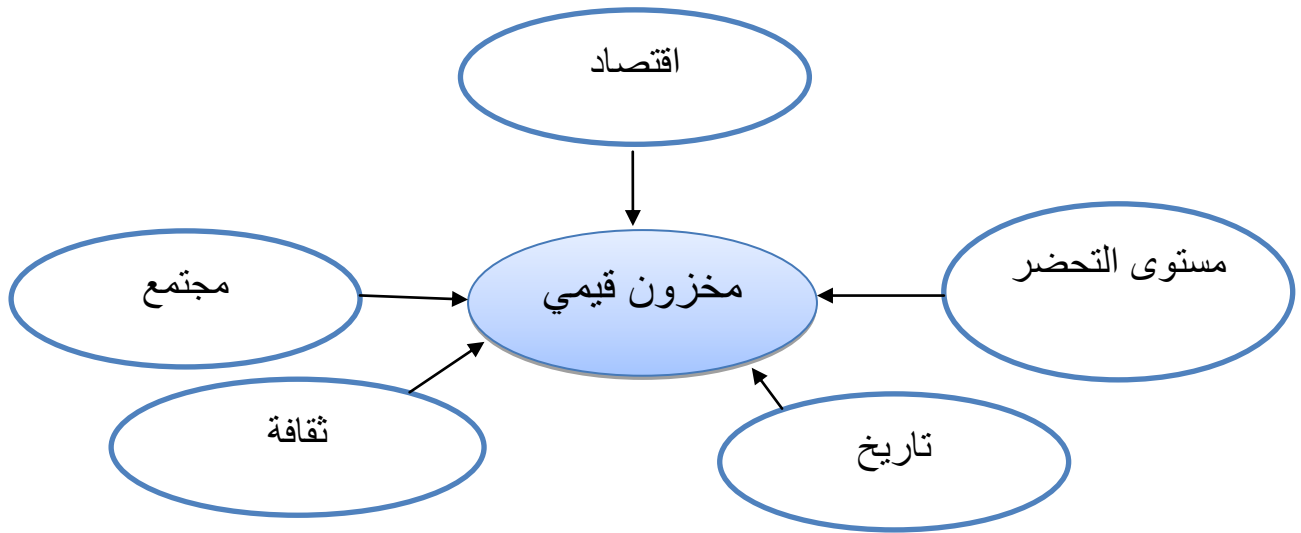
ج) **العوامل السياسية:** للعوامل السياسية أثر في تحديد طريقة الحكم والتنظيم في مختلف المؤسسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهكذا فإن السياسة هي التي تحدد طبيعة النظام الاقتصادي أو هو اقتصادي عمومي أم اقتصادي حر ولطبيعة الخيار السياسي وممارسة الديمقراطية انعكاسات على تنظيم العمل وسلوكيات المستخدمين.

(د) العوامل الاجتماعية: لكل مجتمع عادات و تقاليد و تتطور عبر العصور و بالتالي تكون ظاهرة اجتماعية يخضع لها الأفراد و يساهمون بدورهم في فرص احترامها من خلال مختلف الضوابط الاجتماعية من هذه العادات و التقاليد نظرة المجتمع للمرأة واختلاط الجنسين في مواقع العمل.

(هـ) العوامل الاقتصادية: يؤثر البعد الاقتصادي على الأفراد و تصرفاتهم المهنية، لما لذلك من أثر على المحيط ككل، فالتوسع الاقتصادي و ارتفاع مستوى الطلب على اليد العاملة يجعل العامل قليل الجدية في عمله، إذ أن طرده أو تركه للعمل لا يؤثر عليه مادام العمل متوفر في مكان آخر هذا ما عاشه المجتمع الجزائري حيث انتشرت المؤسسات الإنتاجية انتشار كبيراً في مدة زمنية وجيزة خلال السبعينات من القرن العشرين

بينما أدت الأزمة الاقتصادية بذلك إلى ارتفاع مستوى البطالة مما جعل العامل يجد في الحفاظ على منصب عمله، مما دفعه الى تكييف سلوكه المهني للواقع الجديد.
من هنا نستنتج أن الواقع القيمي للعامل هو نتيجة مجموعة من العوامل المتداخلة من اقتصاد وسياسة وتاريخ وثقافة ومحيط اجتماعي وثقافي ومستوى التطور والتحضر.

شكل رقم 3 العوامل المساهمة في تحديد النسق القيمي للعامل



(المصدر: بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 21)

6- الأخلاق ومصادر الارتياح في العمل

تحدث "هري دو مان **Henri de Man**" عن البهجة في العمل ويجري الحديث في مقتطفي هذا من الدراسة عن الارتياح ولاشك أن هذا التغيير في التعبير يبين تحولاً في العمل في حد ذاته، إن فهمنا الأكثر واقعية للأحداث أظهر التعابير الحديثة من الارتياح ويبدو أن الفرح في العمل كان أشد ارتباطاً بالمجال المهني حيث تراجعت إلى الوراء الصورة المثالية للحرفي بل للفنان، و تظهر الدراسات العلمية الاجتماعية اليوم تعدد العوامل التي تجعل من الاجير رجلاً مرتاحاً أم غير مرتاح وفضلاً عن ذلك فإلى أي حد لم يكن فيه مفهوم البهجة في العمل مرتبطاً بمفهوم الوعي المهني وبمفهوم تهذيبي معين للعمل فالدراسات المخصصة بشكل مباشر للارتياح في العمل قليلة جداً في فرنسا فبينما كان "إلتون مايو **Elton Mayo**"* و فريقه يبحثون في هذا الاتجاه و يدرسون تأثير ظروف العمل على التعب و المردود في شركة "و يسترن الكترينك" وجدوا أنفسهم مضطرين لإدخال عوامل غير منتظرة أدت إلى إفشال توقعاتهم، و بالتالي فإن هذه العوامل الانسانية أو الاجتماعية غالباً ما كانت هي المعنية بالتعبير الاجمالي " الأخلاق" غير المحدد بدقة و غير المتميز بوضوح، وكما يوحي به مضمونه الأصلي.

فالأخلاق بمفهومها الشائع يمكن ان يفهم بها "الحالة الذهنية لفرد أو جماعة استناداً إلى هدف معين يراد بلوغه، و كان الغموض الاصلي للتعبير قد انعكس في المعاني المختلفة التي تعطى له اليوم فيشدد **Mahoney 1956** على الخلافات التي تستمر بين الباحثين عن تعريف ومحتوى الأخلاق و في العلاقة بين الفرد و الجماعة ، حيث يجري التشديد تارة على الاهداف التي تحاول

* - جورج التون مايو: هو عالم نفس و عالم اجتماع أسترالي، وُلد بمدينة أديلايد بأستراليا يوم 26 ديسمبر سنة 1880 وتوفي يوم 7 سبتمبر سنة 1949 في جيلفورد ببريطانيا. عمل كأستاذ مُحاضر بجامعة كوينزلاند من 1911 إلى 1923 ثم في جامعة بنسلفانيا ، لكنه قضى معظم حياته المهنية في مدرسة هارفاد للأعمال (1923-1947) حيث عمل كأستاذ في البحث الصناعي هو مؤسس مدرسة العلاقة الإنسانية في الإدارة التي كانت رد فعل لاهمال النواحي النفسية والاجتماعية عند العمال من قبل فايول و تايلور، ولهذا ركزت هذه المدرسة على الاهتمام بالإنسان كإنسان من خلال اتصاله وتفاعله مع الجماعة، واثبتت بأن العلاقات الاجتماعية والعوامل النفسية لها دور كبير في زيادة الإنتاجية و هذا عبر عدد من التجارب عرفت بتجارب هاوثورن. أنظر :

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A5%D9%84%D8%AA%D9%88%D9%86_%D9%85%D8%A7%D9%8A%D9%88

بتاريخ: 2019/10/21

الجماعة تحقيقها و تارة أخرى على أهداف الفرد و الشكل الذي تسمح به الجماعة لبلوغ تلك الاهداف⁽¹⁾

أما الابعاد المختلفة التي تصل اليها مختلف التحليلات النظرية أو الاحصائية لا يمكن تغطيتها بدقة ويتغير عددها حسب الاخلاق و حسب الفهم المستخدم، و حسب الاوساط الخاضعة للبحث وقد ميز مركز العلاقات الصناعية لجامعة شيكاغو مصادر الارتياح الاربعة و هي:⁽²⁾

- 1- العمل ذاته.
- 2- الاعتزاز بالانتماء إلى مجموعة عمل معينة .
- 3- الانتماء إلى المشروع.
- 4- موقع منصب العمل.

ثالثاً: المكانة الاجتماعية

1- تعريف المكانة الاجتماعية

استخدم مصطلح مكانة في العلوم الاجتماعية بعد الدراسات التي قدمها بعض الاجتماعيين الأوروبيين عن السلطة، القانون، والنظام الاجتماعي وبخاصة اعمال "هوبز hooes"^{*} و"سميت Smitch"^{*}

(1) - جورج فريدمان بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر منشورات عويدات ، بيروت - باريس.ص 167،169.

(2) - جورج فريدمان ، مرجع سابق، ص 170

^{*} - توماس هوبز: أحد أكبر فلاسفة القرن السابع عشر بإنجلترا وأكثرهم شهرة خصوصاً في المجال القانوني حيث كان بالإضافة إلى اشتغاله بالفلسفة والأخلاق والتاريخ، فقيها قانونياً ساهم بشكل كبير في بلورة كثير من الأطروحات التي تميز بها هذا القرن على المستوى السياسي والحقوقى. كما عرف بمساهمته في التأسيس لكثير من المفاهيم التي لعبت دوراً كبيراً ليس فقط على مستوى النظرية السياسية بل كذلك على مستوى الفعل والتطبيق في كثير من البلدان وعلى رأسها مفهوم العقد الاجتماعي . كذلك يعتبر هوبز من الفلاسفة الذين وظفوا مفهوم الحق الطبيعي في تفسيرهم لكثير من القضايا المطروحة في عصرهم. توماس هوبز من ميلزبيري (5 إبريل 1588 - 4 ديسمبر 1679)، في بعض الكتب القديمة توماس هوبر من ملمزبيري، كان فيلسوفاً إنجليزياً واشتهر اليوم بأعماله في الفلسفة السياسية. ولقد وضع كتابه الصادر عام 1651 تحت اسم لويثان الأساس لمعظم الفلسفة السياسية الغربية من منظور نظرية العقد الاجتماعي. أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%B3_%D9%87%D9%88%D8%A8%D8%B2

بتاريخ: 2019/10/21

وقد افترض هؤلاء أن هناك علاقة بين استمرار المجتمع و تباين الامتيازات بين الناس فالخاصية التنظيم الاجتماعي هي توزيع الحقوق و الالتزامات.

وهكذا ورثت العلوم الاجتماعية مصطلح المكانة عن الفلسفة الاجتماعية، وهو يشير أساسا إلى القدرات القانونية للفرد التي تمكنه من تدعيم الحقوق و الالتزامات القانونية إما لنفسه أو الآخرين. كذلك استخدم من قبل "هنري مين Main" حينما ذهب إلى أن المجتمع يتطور من الاعتماد على المكانة إلى الاعتماد على العقد⁽¹⁾

في ضوء ذلك تعبر المكانة في العلوم الاجتماعية عن وضع معين في النسق الاجتماعي ويتضمن ذلك التوقعات المتبادلة للسلوك بين الذين يشغلون الأوضاع المختلفة في البناء أو النسق أو هي الوضع الذي يشغله الفرد أو الجماعة في ضوء توزيع الهيبة في النسق أو توزيع الحقوق والالتزامات و القوة و السلطة كأن نقول مكانة عليا و مكانة دنيا.

* - آدم سميث : (5 يونيو 1723 - 17 يوليو 1790) فيلسوف أخلاقي وعالم اقتصاد اسكتلندي. مؤسس علم الاقتصاد الكلاسيكي ومن رواد الاقتصاد السياسي. اشتهر بكتابه الكلاسيكيين: "نظرية المشاعر الأخلاقية" (1759)، وكتاب "بحث في طبيعة ثروة الأمم وأسبابها" (1776). وهو رائدة آدم سميث ومن أهم آثاره، وهو أول عمل يتناول الاقتصاد الحديث وقد اشتهر اختصارًا، باسم "ثروة الأمم". دعا إلى تعزيز المبادرة الفردية، والمنافسة، وحرية التجارة، بوصفها الوسيلة الفضلى لتحقيق أكبر قدر من الثروة والسعادة، يعدّ سميث هو أب الاقتصاد الحديث، كما لا يزال يعدّ من أكثر المفكرين الاقتصاديين تأثيرًا في اقتصاديات اليوم. وفي عام 2009 كان اسم سميث من بين أسماء "أعظم الاسكتلنديين" على مدى كل العصور وذلك في تصويت تم على قناة تلفزيونية اسكتلندية، درس سميث الفلسفة الاجتماعية في جامعة غلاسكو وفي كلية باليول في جامعة أكسفورد، وبعد تخرجه ألقى سلسلة ناجحة من المحاضرات العامة في جامعة أدنبرة. ثم حصل على الأستاذية بغلاسكو في تدريس الفلسفة الأخلاقية وخلال هذا الوقت كتب ونشر "نظرية المشاعر الأخلاقية"، عمل سميث في حياته لاحقا كمدرس خصوصي، مما سمح له بالسفر في أنحاء أوروبا، حيث التقى ببعض كبار المفكرين في عصره. ثم عاد سميث بعد ذلك إلى بلاده، وقضى نحو عشر سنوات في العمل على كتابه "ثروة الأمم"، والذي نشر بعد ذلك في عام 1776. ثم توفي سميث بعد ذلك في عام 1790 عن عمر يناهز 67 عامًا. أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A2%D8%AF%D9%85_%D8%B3%D9%85%D9%8A%D8%AB

بتاريخ: 2019/10/21

(1) - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2006، صص 435 436

فالمكانة" تدل على المركز أو الوضع الذي يحتله الشخص في النسق الاجتماعي وتتضمن المكانة مجموعة من الوظائف التي يؤديها الفرد وتفرض عليه مسؤوليات محددة اتجاه بعض المراكز الأخرى الأعلى، و تمنحه سلطة واضحة على مراكز أخرى".⁽¹⁾

ويعرف "لينتون **Linton** * " المكانة من منظور آخر وهي " وضع الفرد في المجتمع وحدد بأنه مجموعة الحقوق و الالتزامات التي تميز هذا الشخص داخل الجماعة أو النسق ككل"⁽²⁾ نلاحظ من هذا التعريف أن مكانة الفرد عند "لينتون" تحدد في ضوء الحقوق والواجبات التي يتمتع بها، إذ أن هذه الحقوق و الواجبات متباينة على درجات متباينة من الأهمية من شخص لآخر وفق الهبة والشرف الاجتماعي الذي يتمتع به، أي أن المكانة الاجتماعية تعد جزء من الحقوق التي يتمتع بها الفرد و هذه الحقوق هي الحقوق المعنوية التي تمنح له بعد أدائه لمهامه و أنشطته وواجباته في المجتمع أو الأسرة أو غيرها.

كما تعرف أيضا على أنها: "الموضع أو المكان الفرد أو الفئة الاجتماعية داخل النسق الاجتماعي أو في نسق العلاقات الاجتماعية و كل مكانة تنطوي على توقعات محددة فهي كل الأحكام والمقاييس الأخلاقية والاجتماعية التي تحدد السلوك اليومي للفرد لذلك يمثل مجمل العلاقات المتساوية والمتسلسلة لأحد الأفراد مع سائر أعضاء الجماعة، أو جملة من الموارد سواء كانت واقعية أم

(1) - جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية والاجتماعية و التربوية، جامعة منتوري بقسنطينة 2003، ص ص 114 - 115

* - رالف لنتون (1904-1976) : كان مواطن أمريكي قدير وعالم في مجال الأنثروبولوجيا في منتصف القرن العشرين، عرف رالف خصيصا بكتابه (The Study of Man (1936 و (The Tree of Culture (1955). من المساهمات الكبيرة التي ساهم بها رالف في علم الأنثروبولوجيا كان تعريف التميز بين الحالة والدور، يعتقد لينتون أن مرتبة الشخص الاجتماعية تتكوّن من مجموعة حقوق وواجبات، وهذه المرتبة إما أن يحققها الشخص بمجهوده الخاص وإما أن يحددها له المجتمع اعتماداً على بعض المميزات كالعمر، أو الأبوة، أو الجنس، ويعتقد كذلك بأن مرتبة الشخص هي التي تحدد دوره، أي وظيفة الشخص في المجتمع. كما شرح كيف تؤثر وظيفة الشخص الاجتماعية في شخصيته. وساعد في تطوير وجهة النظر القائلة بأن كل ثقافة تنتج نوعاً معيناً من الشخصية الأساسية، وفي أثناء دراسته للدكتوراه في جامعة هارفارد، قام بأبحاث في آثار بولينيزيا. وفي الفترة بين عامي 1925م و 1927م عاش في مدغشقر ودرس ثقافة المنطقة ثم التحق فيما بعد بمهنة التدريس بجامعة وسكنسن وجامعتي كولومبيا وويل. تشمل كتب لينتون دراسة الإنسان (1936م) الخلفية الثقافية للشخصية (1945م). أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B1%D8%A7%D9%84%D9%81_%D9%84%D9%86%D8%AA%D9%88%D9%86

بتاريخ: 2019/10/21

Raymond boudon,ibid,p226 - (2)

كامنة التي تسمح امتلاكها من قبل فاعل معين بتفسير أدوارها وفقا لتعديلات مبتكرة إلى حد ما".⁽¹⁾

كما عرفت المكانة الاجتماعية بأنها "المنزلة أو المكانة الذي يتبوؤها فرد ما، في مجموعة أو تحتها جماعة ما داخل نظام اجتماعي معين"⁽²⁾

فهي توزيع هرمي يشغل فيه أفراد أوضاع تنافسية عن طريق امتلاك بعض القدرات التي قد تكون أكثر أهمية من غيرها للمجتمع القائم. كما أن نظام الملكية الخاصة و الميراث الضرائب التمايزة والخدمات الاجتماعية يمكن أن تعدل جميع صورة توزيع المكانة حيث تحدد من خلال التعليم والدخل المهنة، والممتلكات والتقييم الاجتماعي، وبعض الأنشطة الأخرى... الخ هذه العوامل تعد مؤثرات على مكانة الفرد داخل الجماعة التي ينتمي إليها داخل المجتمع ككل، فهي في حالة تغيير مستمرة.

وحسب كامل محمد المغربي تدل على "الوضع أو الترتيب الفرد في التنظيم أو الجماعة ولذلك فإن هناك تفاوت بين مراتب الأشخاص، ويرى الباحثون أن مرتبة الفرد تنبع عن طريق الوراثة أو عن طريق مركزه في التنظيم أو ترتيبه في السلم الإداري".⁽³⁾

إلى جانب ذلك نجد أن مفهوم المكانة، قد حظي كذلك باهتمام العلماء في مجال علم النفس الاجتماعي لما له من علاقة مباشرة بالتفاعل الاجتماعي، إذ أن موضع الفرد الاجتماعي والاقتصادي، إنما تتحدد داخل بناء ونسق قائم على أساس العلاقات التي تبني بدورها على أساس التفاعل القائم بين الأفراد بواسطة اللغة والرموز والثقافة والمعتقدات الشعبية السائدة في المجتمع هذا يمثل أحد مكونات النسق الاجتماعي أي على أساس التفاعل تتكون العلاقات، ومنه تتحدد مكاناتهم و وضعياتهم داخل الجماعات التي ينتمون إليها.⁽⁴⁾

(1) - بودون وبوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ط2 ، لبنان بيروت، ص 594.

(2) - ياسين خضر، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمكانة الاجتماعية لدى موظفات جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية العدد الثاني و الثلاثون، قسم رياض الأطفال، بغداد، ص 05.

(3) - كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي (سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)، ط2 دار الفكر، عمان، 1994، ص 184.

(4) - معن خليل عمر وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 255.

ويرى محمد الجوهري أنها "مكان محدد يشغله الفرد في بناء جماعة معينة، و المرتبة عبارة عن وصف إضافي لتلك المكانة داخل الجماعة و خارجها".⁽¹⁾

أما التيار التفاعلي فيعرفها على أنها "التموضع أي الاسلوب الذي يضيف به الناس المعنى على لقاءاتهم مع الآخرين في الحياة اليومية"⁽²⁾، ويضيف وليام توماس "تقدير وتقييم الأشخاص الآخرين الموجودين في المجتمع و ما يفعلونه"⁽³⁾.

وأكد "هربرت بلومر*" ان الناس يتصرفون على اساس المعاني التي ينتجها التفاعل الاجتماعي، وأن التموضع مفتوح دائما أمام محاولات التنقيح حيث يستطيع الناس التصرف بشكل غير متوقع لتكيف و المواءمة حولهم".⁽⁴⁾

(1) - محمد الجوهري، علم الاجتماع النظرية و الموضوع و المنهج، دار المعرفة الجامعية، ط 1، الاسكندرية، 1992، ص 133.

(2) - جون سكوت، مرجع سابق، ص ص 192 - 406 .

(3) - المرجع نفسه، ص 405

* - هربرت بلومر(1900-1981) : هو تلميذ جورج هربرت ميد اذ تأثر بأفكاره عن التفاعلية الرمزية لاسيما فيما يتعلق بالذات الاجتماعية ، يعد بلومر اول من اطلق تعبير التفاعلية الرمزية على النظرية التي اوجدها وفسرها وحلل اركانها جورج هربرت ميد ، كما انه اغنى المنهجية العلمية التي تعتمد على التفاعلية الرمزية في جمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها وتنظيرها وتحليل الظواهر الاجتماعية المعقدة كالثقافة والطبقة والبناء والمؤسسات اذ اختزل هذه الظواهر الاجتماعية الى عمليات اولية تقع بين الافراد ويمكن تفسيرها بالتفاعلية الرمزية ، اي ان عملية التفاعل بين الافراد تمنحهم القدرة على اعتبار كل واحد منهم رمزا ذا قيمة محددة وعندما يصل تقييم الجماعة للفرد وبشكل رمز فان الفرد يبدأ بتقييم نفسه وفقا لتقييم الآخرين له ، اما الاضافة الاخرى التي قدمها بلومر للتفاعلية الرمزية عندما وضع ان التفاعل لا يكون بين الافراد فقط بل بين الافراد والمؤسسات والمنظمات والمجتمعات المحلية والطبقات والظواهر الجمعية الاخرى ، فالفرد نتيجة لخبره وتجاربه السابقة يقيم هذه الظواهر الجمعية ويعتبرها رموزا ذات قيمة معينة له ، وان التقييمات الرمزية هذه تصل اليها عاجلا ام اجلا بعد ذلك تقييم نفسها بموجب تلك التقييمات وعلى هذا الاساس يكون التفاعل بين الفرد وبقية الجماعات والمؤسسات بعد ان تكون رموزا ذات معنى محدد بالنسبة له وللمجتمع على حد سواء. أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%87%D8%B1%D8%A8%D8%B1%D8%AA_%D8%A8%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%B12019/10/21

بتاريخ: 21/10/2019

(4) - جون سكوت، مرجع سبق ذكره، ص 405، 406 .

نستنتج أن المكانة الاجتماعية التي نعني بيها الوضع الاجتماعي داخل المجموعة ويخصص على أساس الموقع في المجموعة أو الخصائص الفردية وهي تؤدي إلى شعور الفرد بصفة عامة وعامل النظافة بصفة خاصة إذ كان يحتل مركز اجتماعيا ويحظى بالاحترام من قبل.

نجد العديد من التعريفات الخاصة بالمكانة الاجتماعية قد وضعت مجموعة من العوامل التي تعتمد عليها في تحديد مكانة فرد ما في الجماعة بحكم سنه، مكانته في الاسرة، أو وظيفته وعضويته في جماعات، وجنسه، أو الخلفية العائلية أو تحصيله... الخ.

2- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية

هناك مجموعة من المفاهيم المرتبطة وذات الصلة بمفهوم المكانة الاجتماعية ويمكن أن نوجزها كما يلي:

المكانة الاجتماعية والطبقة : يرتبط مفهوم المكانة بالمفاهيم المتداخلة فيما بينها ويشكل مفهوم الطبقة من بين أعمال و تحليلات التي طرحها كارل ماركس، غير أنه لم يطرح تحليلاً لمفهوم الطبقة فالمخطوطات التي كان يعمل عليها قبل وفاته والتي نشرت بوصفها جزءاً من مؤلفه الرئيسي الضخم "رأس المال" تتوقف عند النقطة التي طرح فيها السؤال التالي: " ما لذي يكون الطبقة؟ " وعلى هذا الأساس علينا أن نستخلص مفهوم للطبقة.

فالتبقة بالنسبة إلى "كارل ماركس" : "هي جماعة من الناس تتماثل في علاقاتها بوسائل الانتاج، أي الطرق التي يكسبوا بها رزقهم"⁽¹⁾

يوضح تعريف "ماركس" * أن الطبقة تضم مجموعة عريضة واسعة من الناس يشتركون في موارد اقتصادية تؤثر تأثيراً غالباً على طريقة عيشهم و حياتهم، بالإضافة إلى المستوى المهني الاساس

(1) - انثوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية، ط1 بيروت ص 347

* - كارل هانريك ماركس: Karl Marx (مايو 1818م - 14 مارس 1883م) كان فيلسوف ألماني، واقتصادي وعالم اجتماع ومؤرخ، وصحفي واشتراكي ثوري. لعبت أفكاره دوراً هاماً في تأسيس علم الاجتماع وفي تطوير الحركات الاشتراكية. واعتبر ماركس أحد أعظم الاقتصاديين في التاريخ. نشر العديد من الكتب خلال حياته، أهمها بيان الحزب الشيوعي (1848) ورأس المال (1867)

الذي تقوم عليه الطبقات، فالتفاوت الاقتصادي يؤدي إلى قيام طبقات مختلفة، يؤدي التفاوت في المكانة إلى ترتيبها هرمياً في البناء الاجتماعي.⁽¹⁾

غير أن المكانة الاجتماعية تشير إلى اختلاف الفئات الاجتماعية ومراتبها من حيث ما يسميه "ماكس فيبر" الاحترام الاجتماعي أو الواجهة في عيون الآخرين، فهي لا تقوم على النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فالنشاطات الاقتصادية مرتبطة بالطبقة، أما النشاطات الاجتماعية ارتبطت بمفهوم المكانة الاجتماعية التي استخدمها فيبر على أساس أنها تمثل أحد عناصر التدرج الاجتماعي متميزة عن مصطلح الطبقة الاجتماعية ليصف من خلالها جماعات معينة متميزة عن باقي الجماعات الاجتماعية في المجتمع من خلال التحديد الاجتماعي ليصف من خلالها جماعات معينة متميزة عن باقي الجماعات الاجتماعية في المجتمع من خلال التحديد الاجتماعي لمعايير المكانة الاجتماعية مثل النسب و الانتماء العائلي والمستوى التعليمي أو الوظيفة وأسلوب الحياة ، الثروة و القوة.

فهم جماعة الافراد الذين حققوا مستوى من الهيبة الاجتماعية على أساس المعايير الفاعلة في الجماعة التي ينتمون إليها ويتفاعلون في إطارها هذه الجماعة بشكل يكاد يكون كلياً فإن جماعة المكانة تتحدد بطريقة الاستهلاك أو أسلوب الاستهلاك، بينما تعرف الطبقة من خلال علاقاتها بإنتاج السلع على حد تعبير "ماكس فيبر"⁽²⁾

تنافر المكانة : يعني بها شغل الأفراد مكانات غير منسجمة، بل متناقضة أو متنافرة في أنساق التدرج الاجتماعي، على سبيل المثال الأفراد في مستوى عالي من التعليم ولهم مكانة اجتماعية

(1) - نيبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري، ط1، الاردن، 2007، ص 114

* ماكس فيبر : (21 أبريل 1864 – 14 يونيو 1920) كان عالماً ألمانيًا في الاقتصاد والسياسة، وأحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث ودراسة الإدارة العامة في مؤسسات الدولة، وهو من أتى بتعريف البيروقراطية، وعمله الأكثر شهرة هو كتاب الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية حيث أن هذا أهم أعماله المؤسسة في علم الاجتماع الديني وأشار فيه إلى أن الدين هو عامل غير حصري في تطور الثقافة في المجتمعات الغربية والشرقية، وفي عمله الشهير أيضا "السياسة كمهنة" عرف الدولة: بأنها الكيان الذي يحتكر الاستعمال الشرعي للقوة الطبيعية، وأصبح هذا التعريف محورياً في دراسة علم السياسة، درس فيبر جميع الأديان وكان يرى أن الأخلاق البروتستانتية أحلاق مثالية ومنها استقى النموذج المثالي للبيروقراطية والذي يتميز بالعقلانية والرشادة ، ولكن تطبيقه في الواقع صعب، ولو طبق في التنظيم لوصل لأعلى درجات الرشادة، ولقد ميز فيبر بين ثلاثة نماذج مثالية للسلطة تعتمد على تصورات مختلفة للشرعية هي: السلطة الملهمة، السلطة التقليدية، السلطة القانونية

(2) - محمود عودة، أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية، بيروت، 1993 ، ص ص 217-2018.

عالية أيضاً متماشية أو منسجمة مع بعد واحد في التدرج أو قد يعمل في مهنة لا تعطي أجراً عالياً بل بسيطاً لكن تتمتع باعتبار اجتماعي متدني بضمائها مكانة اجتماعية متدنية مع بعد اجتماعي آخر.

تحدث " جيرارد دليسكي" عن هذه الحالة في موضوع "المكانة المتكلسة" التي تشير إلى الانسجام بين مكانات الأفراد المختلفة إذ وضع أربعة مؤشرات مهمة هي الدخل الاعتبار المهني وغيرها من العوامل ، و يقوم تنافر المكانة بأداء العمل أو الغيظ على تغير الأفراد للنسق التدرج أو يحاولوا بناء مكانة خاصة لهم من خلال تغير أوضاعهم الشخصية⁽¹⁾

1-2-3: إحرار المكانة الاجتماعية: يقصد به موقع الفرد على نطاق كبير في مجتمعه و في طبقتة التي ينتمي إليها، و إحرار المكانة يتأثر بالمهارات المكتسبة من التقدم في العملية التعليمية أو العوامل الموروثة مثل دخل العائلة ... وغيرها ويتم الوصول إلى المكانة من خلال مزيج ما بين مكانة الآباء ومجهود الفرد وقدرته من جهة و الحظ من جهة أخرى.

1-2-4: المكانة الاجتماعية و الهية : رؤية المكانة الاجتماعية على أنها تعكس شرف شاغل المكانة داخل الجماعة وهذا يمثل بعداً مهماً في التدرج الاجتماعي وبخاصة في المنهج الأمريكي في دراسة عدم تساوي في المهن، يرجع هذا الاهتمام الأمريكي إلى عام 1920 للدكتور "وارنير" في دراسة عن طبقة اجتماعية في أمريكا التي نشرت عام 1949.

وأن هبة المهن تحدد من قبل نسق القيم في المجتمع و بواسطة ادراك الأهمية الوظيفية لاختلاف المهن في المجتمع، وأن هبة المهنة تبلور بواسطة مسألة الناس في تراتيب مهنتهم استناداً لعائدهم الاجتماعي وموقعهم داخل المجتمع.⁽²⁾

1-2-5: المكانة الاجتماعية والقيمة الاجتماعية: من المكانة الاجتماعية تظهر القيمة الاجتماعية، وكما أن القيمة قد تكون في (العمل الفكري و الجسدي وغيره) كذلك القيمة الاجتماعية تكون حسب الفائدة، سواء كانت الفائدة مادية كالإنتاج المادي أو المعنوي مثل الفرد الذي ينتج إنتاجاً معنوياً، أو مدرس الأخلاق، ومعلم الفضيلة بحيث أن القيمة جرت بين الرتب وبين أفراد رتبة ورتبة أخرى، مثلاً القيمة الاجتماعية للفلاحين أكثر من حيث أن القيمة الاجتماعية

(1) - معن خليل عمر ، معجم علم الاجتماع، دار الشروق، ط1 ، الاردن، 2006، ص 401.

(2) - نفس المرجع، ص 346.

للفحامين و بهذا فالقيمة الاجتماعية لفلاح أكثر من القيمة الاجتماعية لفحام. ثم أنه من الممكن أن يكون شخص داخلا في رتبتين اجتماعيتين أو أكثر، كأن يكون مهندساً و طبيياً، وحينئذ يمكن أن تكون مكانته الاجتماعية في إحدهما أرفع من الأخرى.⁽¹⁾

فالمكانة الاجتماعية تصاحب دائما الواجهة الاجتماعية والنفوذ الاجتماعي، فالواجهة إنما تحصل من الاحترام الذي يتلقاه الفرد في المجتمع، بسبب ما يحيط بمكانته من الملابس التي توجب الاحترام، أو لا توجهه، إذ ربما يكون لإنسان مكانة رفيعة، لكن حيث لا يحفظ بنفسه شروط تلك المكانة. لا تكون له تلك الواجهة اللاتقة بتلك المكانة وربما كان بالعكس بأن تكون الواجهة أكثر من المكانة.

كما ترتبط المكانة الاجتماعية بمفهومين آخرين عند ستيفنسون **Stephenson** هما:⁽²⁾

- **إلزمات المكانة** : التي تتألف من توقعات الآخرين من الشخص الذي يشغل المكانة.
- **حقوق المكانة** : تتكون من توقعات الآخرين من الشخص عندما يشغل مكانة معينة تبعا لاعتبارات البعض منها موروث والآخر مكتسب.

3- أنماط المكانة الاجتماعية

تصنف المكانة الاجتماعية على أنواع عدة غير محددة، حيث يمكن تصنيفها تبعا لأسس التصنيف المعتمدة فقد تصنف المكانة في المجتمع تبعا للمراكز التي يشغلها الفرد فهناك التصنيف الاقتصادي الذي يعتمد على أساس طبيعة المهنة أو الوظيفة أو حجم الدخل الشهري وقد يكون التصنيف على أساس التصنيف العائلي أو القرابي أو السياسي تبعا للسلطة التي يمتلكها الفرد. ومنه سوف نتأخذ مجموعة من التصنيفات نوجزها كالتالي:

حسب "رالف لينتون" **R.Linton** يصنف المكانة حسب أصولها إلى نوعين هما:⁽³⁾

- أ- **المكانة الموروثة**: يقصد بها تلك المكانة التي يرثها الفرد من والديه أو التي تولد معه أو التي تفرضها النظم الاجتماعية وهذا النوع من المكانة غير إرادية لم تكن إرادة الفرد دخلا في الحصول عليها. وهو ما يعني أن هذه المكانة لا تتصل بقابليات الأفراد ولا بالفروق الشخصية بينهم ولا

(1) - سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، دار المعرفة الجامعية، ط1، القاهرة، 1982، ص14.

(2) - نفس المرجع، ص14

(3) - محمود فؤاد حجازي، البناء الاجتماعي، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1979، ص53.

تتطلب جهداً خاصاً منهم للحصول عليها. أي بمعنى آخر المكانة معطاة للفرد من الجماعة بناءً على خصائص خاصة بالفرد، وإنما تقوم على وضع موروث في المجتمع فهي تكتسب إما بطريقة تلقائية أي عندما يصل الفرد إلى سن معين أو تكتسب بالمولد، هذه المراكز الموروثة يحددها جملة من الأسس في كتاب "نماذج بشرية Humane Types" "ليريموند فيرث R.firth" أشار إلى أربعة منها أساسية تؤدي في رأيه إلى ظهور المراكز الاجتماعية الموروثة وهي (الجنس، العرق القرابة والوساطة) ، ففي ضوء هذه الاعتبارات يتم التمييز داخل الجماعات الأولية المختلفة بين مكانة الذكر ومكانة الانثى، كذا بين أوضاع كل من الأطفال والبالغين والشيوخ. وفضلاً عن عاملي الجنس والسن، ثمة أوضاع أخرى يسندها المجتمع إلى اشخاص الذين يحملون صلات قرابية معينة كصلات الدم و صلات النسب، أو ارتباط ولادتهم بمكان معين مثل الموطن الأصلي.

وحسب "فهيم سليم الغزوي" فإن المكانات الموروثة كالذكورة ، والأنوثة ، الطفولة والكهولة، بمثابة أوضاع اجتماعية موروثة يحصل عليها داخل جماعته الأولية تلقائياً وبشكل آلي منذ أدنى تدخل أو اختيار منه، فمكانة السن و الجنس كلا منهما موروثة فهذه الأخيرة تركز على الظروف البيولوجية، وليس للإنسان قدرة على فعل شيء حيالها وكذلك مراكز القرابة موروثة فنحن لا نختار أقاربنا و بالمثل ليس لفرد اختيار مند ولادته.⁽¹⁾

المراكز الاجتماعية الموروثة تتحدد من قبل المجتمع بغض النظر عن مواهب الفرد وقدرته الذكائية وخبرته العلمية لأنها تأخذ بنظر الاعتبار الخلفية العرقية والعمرية والجنسية، أي الصفات الوراثية التي تعكس صفات جسمانية بيولوجية في الأصل، إلا أنها تتمتع أو تتصف بمعان ثقافية – اجتماعية تعطي للفرد موقعه اعتبار متألقا في أسرته أو في جماعته العمل و عضويته في التنظيم الرسمي.⁽²⁾

ب- **المكانة المكتسبة أو المنجزة** : يكتسبها الفرد عن طريق انجازاته الفردية وعمله واستخدام قدراته الخاصة و مجهوداته التي تتميز في أغلب الأحيان بالمنافسة، وهي مكانة غير موروثة وبناءً على ذلك كثيراً من المكانات المهنية المكتسبة كالطبيب أو المحامي ... وغيرها. وتعرض هذه المكانات للمنافسة طالما أنها تعتمد على معايير تستند إلى قدرات الشخصية أكثر من استنادها إلى العوامل

(1) - فهيم سليم الغزوي وآخرون، المدخل إلى علم الاجتماع ، دار الشروق، ط3 ، عمان، ص 259.

(2) - نفس المرجع، ص 259.

المتصلة بالمولد فالمكانة المكتسبة تعد مكانة منتجة من قبل الفرد، أي أن الأفعال التي أدى بها الفرد دوره بهذا سوف يصبح نشيطا في المجموعة التي ينتمي إليها مما يحرز على مكانات مختلفة أي أنه يحصل عليها بواسطة خبرته العلمية كفاءة اختصاصه، مستواه الدراسي و تحصيله العلمي.¹

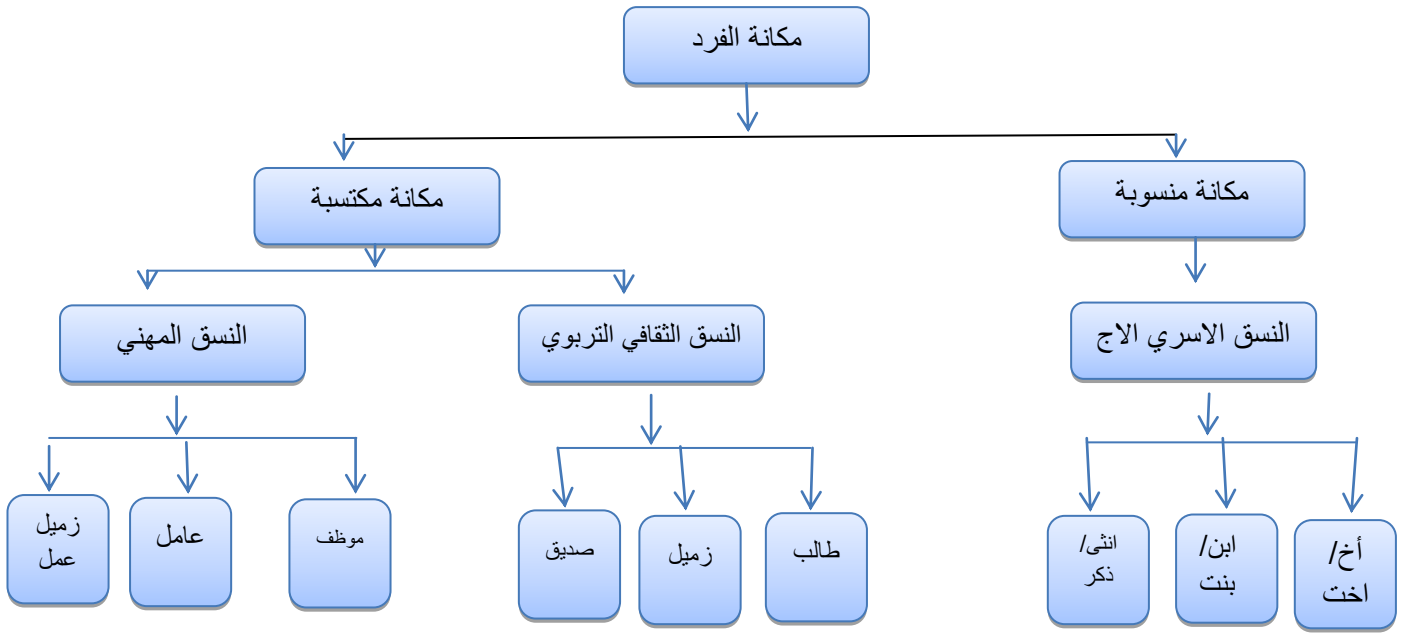
وكما جاء بكتاب "السلوك الانساني في العمل لـ" كليث ديفيز" ان المكانة المؤسساتية تنقسم إلى قسمين هما:⁽²⁾

- أ- المكانة الرسمية: وتشير إلى مرتبة الفرد كما حددها بناء السلطة في المؤسسة.
- ب- المكانة غير الرسمية : وتشير إلى المرتبة الاجتماعية التي يسبغها أو يضيفها الآخرون على الشخص ما بسبب شعورهم فهي المركز الذي يشغله الشخص في نسق اجتماعي غير رسمي.
- فالمكانة قد تكون رسمية وقد تكون غير رسمية ، وهنا تكون غير مرئية وإنما يشعر بها الآخرون المحيطون بذلك الفرد، ويقوم الأفراد ضمن المكانة غير الرسمية بأدوار مختلفة قد تكون أكثر الأمان مناقضة لدور المكانة الرسمية ومن هنا تتكون المشاكل داخل الجماعات و يظهر الصراع.

¹ - فهمي سليم الغزوي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 260

⁽²⁾ - كليث ديفيز ، السلوك الانساني في العمل ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي ، دار النهضة المصرية، القاهرة ، 1974 ص 98.

شكل رقم 4 يوضح اكتساب الفرد للمكانة المنسوبة و المكتسبة معا داخل أنساق البناء الاجتماعي



(المصدر: فهمي سليم الغزوي، مرجع سابق، ص260)

ما يلاحظ على الشكل أن الفرد يحتل كلتا المكانتين في عدة أنساق بنائية في وقت واحد فالشخص يمتلك مكانة منسوبة في النسق الأسري الاجتماعي في الوقت ذاته يكون زميل لأصدقاء في النسق الثقافي التربوي فضلاً عن كونه موظفاً في مكان العمل داخل النسق المهني هذه مكونات مكتسبة تشير إلى عدم تساوي المكونات الاجتماعية للفرد في الانساق البنائية داخل المجتمع. ما يمكن استنتاجه من خلال الشكل أعلاه أن الفرد له حالات عدم تكافؤ في المكانات (المنسوبة والمكتسبة) داخل أنساق البناء الاجتماعي الأمر الذي يخلق له اضطراب في شخصيته سببها ثقافة مجتمعية و ليس سلوكه أو تفكيره، لذلك لا تكون مكانته الاجتماعية منسجمة ومتوازنة بين النوعين المنسوبة و المكتسبة .

نستنتج من كل ذلك أن هناك فرق بين المكانات الاجتماعية المكتسبة عن طريق الوظيفة والأخرى المكتسبة مثل مكانة الأب، الأم، الجد،... الخ هو أن هذه الأخيرة تنظم من خلال العادات والتقاليد والقيم التي تحدد أيضاً الحقوق والامتيازات التي يحصل عليها كل منهم، أما الوظائف بوصفها وضعيات مكتسبة فإن الذي يحدد السلوك المتوقع لشاغلها والامتيازات والحقوق التي يتمتع بها هي القواعد والاجراءات الرسمية المكتوبة و التي تأخذ شكل نظم و تعليمات.

أما "نادية لعبيدي" فقد بينت برسالتها المعنونة بـ "المكانة الاجتماعية للمسن في الأسرة الجزائرية" معيار آخر أو تصنيف مخالف للمكانة الاجتماعية حيث ميزت بين نوعين من المكانة وهما: (1)

أ- مكانة ستاتيكية: تتمثل في المكانة التي يرثها الانسان و تلتصق به منذ ولادته، كما هو الحال في الطوائف، إذ يرث كل ما يلحق بالطائفة من حرف و مهن.

ب- مكانة ديناميكية: التي نقصد بها المكانة الاجتماعية أرقى من المكانة الأولى من حيث الدرجة باعتبارها مكانة مكتسبة حيث يحصل عليها الفرد على نحو ديمقراطي طبقاً لمجهوداته و عمله ليصل إلى مكانة مرموقة أما إذ لم يجتهد، ولم يتعب فانه ينزل إلى مكانة دنيا.

4-العوامل المؤثرة في تحديد المكانة الاجتماعية

إن المكانة الاجتماعية للإنسان تتحدد من خلال المعايير الاجتماعية للجماعة و معتقداتها بالإضافة إلى نظام العمل و ما يرتبط به من أدوار اجتماعية مختلفة نابعة من تصورات الجماعة وتوقعاتها.

فالمكانة الاجتماعية للفرد ليست خاصة ذاتية فطرية له، بل هي عطاء يقدم إليه بناء على عدة عوامل و مؤشرات في ظل ما يتوقع منه من أدوار.

تتحدد المكانة الاجتماعية في المجتمعات الحديثة على أسس ومعايير تختلف عن تلك التي كانت في المجتمعات التقليدية المتمثلة في السن، والجنس،... الخ فالمكانة آنذاك مستمدة من معرفة الشخص من خلال تفاعلات متعددة ومباشرة معه في سياقات مختلفة على مر السنين فأصبحت هذه المعايير تقليدية و ثانوية غير أنه أصبح المتعذر إضفاء مثل هذه الصفات على شخص ما بسبب النمو المتسارع للمجتمعات الحديثة (2)

وفي المجتمعات التقليدية كان يسودها نظام بسيط لتقييم العمل الإنساني لا يحتاج الفرد فيه إلى درجات عالية من الاختصاص المهني أكثر من معرفة مهارات غير المعقدة السائدة في التنظيم العلاقات مع الآخرين في ضوء قيم المجتمع، لذلك كان دور الفرد يحدد دون حاجة إلى اختصاص

(1) - لعبيدي نادية، المكانة الاجتماعية للمسن في الأسرة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع العائلي، قسم علم

اجتماع والديمقراطية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009، ص 17

(2) - فايز الصبياح، مرجع سابق، ص 349.

مهني فكانت مكانته تحدد بالثياب وبالمكان المخصص له في الاحتفالات، ولكن مع تطور المجتمعات البشرية إلى مستويات حضرية جديدة لا بد من توافر مستوى عال من المعارف والمهارات الثقافية المختصة. فيمكن القول أن أنساق المكانة تختلف باختلاف مقومات التركيب المهني في كل نموذج.⁽¹⁾ ففي المجتمع الحضري تركز أنساق التمايز و مظاهره على العلاقات الاجتماعية الثانوية كما لا تعمل بنفس الطريقة التي تقوم بها في المجتمع الريفي، تقسيم للعمل وتخصصه وتعقده يتضح باستمرار أهمية الدور المهني للفرد كعامل من أهم العوامل كسب المكانة، ولا يتوقع أن تقوم التمايزات الطبقيّة على أساس العلاقات و احتكاكات بين الافراد بل تصبح رموزاً أساسية وكمظاهر هامة للتمايز الطبقي بين أفراد المجتمع و أصبح الناس الذين يحتلون مكانة واحدة في المجتمع يشكلون جماعة تلوح عليها معالم الهوية الواحدة.⁽²⁾

نستخلص مما سبق بأن العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية للفرد تعتمد على عدة فروع اجتماعية لها أهمية على السلوك الانساني و أي تغيير غير متوقع تأثر رمزياً على مكانته ومن العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية نذكر:⁽³⁾

أ- **نوع الوظيفة و مستواها المهني** : إن الاختلاف في نوع الوظيفة لها أهمية كبيرة فكل وظيفة تختلف عن وظيفة أخرى حسب نوع العمل وأهميته و ثقافته المهنية وتبعاً لمستواها المهني و الاجتماعي في سلم البناء المهني، وتعد كل وظيفة أرقى من وظيفة التي تتميز بالقيمة الاجتماعية، وذلك راجع إلى ثقافة كل مهنة والمستوى العقلي لأفرادها، فمثلا الكاتب يعتقد بأن وظيفته أرقى من وظيفة العامل.

ومن الملاحظ أن المهنة متغير يبني عليه المتغيرات الأخرى على حد تعبير كل من "سوركين و P.Sorkkine" و "كارل زيمرمان C.Zimmerman" فأصبحت كالمؤشر لمركز الفرد.

وتتدخل المكانة الاجتماعية مع الوظيفة التي يقوم بها الفرد في المجتمع ويكتسب عيشه من خلالها، فقد يصبح الفرد يتمهن مهنة ويشغل في نفس الوقت مكانة من جراء مهنته في المجتمع مع من يقتضيه ذلك من الحصول على امتيازات وحقوق تكفلها له هذه الوظيفة أو هذه المكانة.

(1) - فايز الصياغ، مرجع سبق ذكره، ص 350

(2) - نفس المرجع، ص 350.

(3) - السيد عبد العاطي السيد، دراسات في علم الاجتماع الحضري، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص ص

فالتركيب البنائي للعمل المهني يشمل على تدرج عدة مهارات مختصة يقابلها سلم من المكنات بحيث يحتل العمل الأكثر اختصاصا المنزلة العليا فيه⁽¹⁾.

ب- **معدل الاجور:** يعتبر الأساس لفروق المكانة و تقدير قيمة الفرد بما يناله من نفوذ مقابل وظيفته، فكلما ارتفع الأجر ارتفع المركز. ففارق الأجر في بعض الأحيان لا يعني الفارق المادي فقط بل الفارق المعنوي فهو الشعور بأهمية الفرق و ما يعطيه هذا الأخير من عز و فخار و مكانة اجتماعي⁽²⁾

ج- **الموقع الاداري:** إن تركيبة الموقع الاداري غير الرسمي أكثر أهمية من الموقع الرسمي من حيث المكانة فالفرد يقوم بالممارسة الفعلية في تنفيذه لمسؤوليات و شؤون و وظائفه المتبادلة وقد جرى التقليد على هذه التوقعات تساندها الألقاب و المزايا الأخرى من الفروق في المرتبات أو الأجر... الخ . ووعي الفرد بمكانته و دوره في العمل و ما يصاحب ذلك من مقام و تقدير، فأهمية الفرد يندفع إلى فرض المراقبة على الآخرين من أجل إثبات ذاته.⁽³⁾

د- **الأقدمية :** تلعب دوراً أساسياً بالنسبة للفرد، الاقدمية في الوضع المهني أو غيره تشعره بموضعه المتميز من خلال امتيازات و الفرص التي يتحصل عليها من عمله.⁽⁴⁾

هـ- **السلطة :** فأي نشاط معين لا يمكن أن يكون دون وجود القيادة و السلطة، فلا بد أن يكون الإخضاع لهذه الأخيرة. فالسلطة تنشأ في ضوء الممارسة الفعلية للأدوار فهي تعطي بعد اجتماعي في توجيه سلوك الأفراد بصورة محددة لإنجاز الإنصاف فالسلطة مرتبطة بنسق المكانة الاجتماعية أي بالموضع الاجتماعي يستند من الشرعية التي يقر به من يخضعون له.⁽⁵⁾

و- **التغيرات الاجتماعية المفاجئة :** و يقصد بها أية تغيرات بارزة و غير عادية قد تأتي في حياة الفرد المهنية أو الاجتماعية تؤدي إلى إحداث تغير بمكان عمله المادي أو بإيقاف العمل أو نقله فهذا

(1) - بشار عبد الله السليم و يسرى العلي، علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلمو المدارس الثانوية في الأردن، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية و النفسية، المجلد العشرون، العدد الثاني، جامعة البلقان، الاردن ص 182.

(2) - هشام محمد جمجوم ، سيكولوجية الادارة، دار الهلال، ط1، بيروت، 2008، ص 202.

(3) - نفس المرجع، ص 202.

(4) - نفس المرجع، ص 203.

(5) - نفس المرجع ، ص 203.

يؤثر على الموضوع الاجتماعي لشخص بسلب او بالإيجاب، لاشك بأن هذه التغيرات يساعد على تقبله لها و يحفظ له شعوره و أمانه بمركزه ويدفع روحه المعنوية ومن دون ردود فعل عدوانية.⁽¹⁾

ز- المنطقة السكنية (المجال العمراني): فقد ذكر "وارنير Warner" أن المنطقة السكنية تعد من بين الخصائص المحددة لقياس المكانة الاجتماعية للفرد⁽²⁾

فهي تتوفر على أماكن الفئات الاجتماعية المرفهة على الخدمات الاجتماعية والشروط الصحية حيث تتسم بتوفر متطلبات المعيشة كالوحدات الطبية والمدارس وتتصف شوارعها بالسعة وتقل فيها المباني القديمة، وتقوم بها عمارات سكنية كبيرة. بينما عكس ما يتسم في المناطق غير المرفهة بقلة الوعي بحيث أنهم لا يهتمون لمظاهر الحياة الاجتماعية.⁽³⁾

ح- المستوى المعيشي: إن مستوى المعيشة يعتمد على دخل الفرد ذلك لان الدخل يساعد على اقتناء الفرد للسلع و الأثاث المنزلية فمستوى المعيشة للفئات المرفهة عالٍ بسبب ارتفاع الدخل مما يجعلها قادرة على التمتع بقسط من الرفاهية التي تشير إلى ارتفاع المستوى المعيشي، بينما انخفاض معدل الدخل للفئات غير المرفهة يحرمها من الحصول على السلع و الخدمات ويجول دون تمتعها بأنشطة الفراغ والترفيه و يبدل حياتها مما يؤثر سلباً على مستواها المعيشي والاجتماعي.⁽⁴⁾

ط- المستوى العلمي: هي التجارب والدراسات التي يحصل عليها الفرد بطريقة رسمية في المدرسة أو المعهد أو الجامعة المعترف بها. وهذه المؤسسات تمنح الشهادات العلمية التي تثبت من خلالها تعلمهم و اكتسابهم الخبرات و المعلومات، وحامل الشهادة في دراسة أو اختصاص يستطيع مزاوله الأعمال المؤهل للقيام بها وممارستها عند أدائه إياها يحصل على راتب أو أجر يحصل من جرائه على درجة عالية من الاحترام والتقدير من الأشخاص العاملين معه ومن أبناء المجتمع الكبير.⁽⁵⁾

(1) - هشام محمد جمجوم، مرجع سابق، ص 203.

(2) - عمر داود، التصنيف الطبقي بين الآيتوس و الرأسمال قراءة في سوسيولوجية بيار بورديو، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد18، جامعة غرداية (الجزائر)، 2013، ص 203.

(3) - عبد الرزاق جدوع محمد و بلقيس عبد حسين العبيدي، المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمعلمة الروضة و علاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية للأطفال الرياض، دراسة ميدانية في محافظة ديايي، مجلة الفتح، العدد31، مقال د.ص .

(4) - نفس المرجع، مقال د.ص

(5) - الحسن إحسان محمد، علم الاجتماع الاقتصادي، مطبعة الجامعة، د ط ، بغداد، 1990، ص 20

ي- **الثقافة:** تميز بين فئة وأخرى لذا نجد أن كل فئة تتميز بقدر من الانحيازات ذات الصلة بعواطفها، أهوائها، أذواقها، وميولها واعتزاز كل فئة بنفسها يجعل أفرادها يفاخرون في تقدير قيمة المهام التي يمارسونها و الحط من قيمة الاعمال التي يصعب عليهم أدائها. لذا نجد فئة المثقفين ممن يشغلون بالعمل الفكري يحطون من شأن العمل اليدوي أو العكس، والثقافة ترتبط بالمهنة فنجدها عند الجامعين والأطباء أكثر مما نجدها عند المشتغلين بالصناعة والتجارة.⁽¹⁾

ك- **عوامل ذاتية (شخصية) :** هي الصفة والخاصية النفسية التي تميز المكانات الاجتماعية للأفراد فلكل فئة اجتماعية ذاتيتها المتميزة و التي تعبر عن آراء مفاهيم معتقدات، وأهداف أبناء الفئة فدراسة الصفات الذاتية ليست بالعملية السهلة ذلك لأنها تحتاج إلى أدوات بحث خاصة كالمقابلة و المشاهدة بالمشاركة، ومع ذلك فإن سيكولوجية الفئة المهنية تختلف عن سيكولوجية المهن الكادحة أو الفقيرة.⁽²⁾ وذلك يرجع إلى عدة اسباب منها:⁽³⁾

- اختلاف أساليب التنشئة الاجتماعية بين فئتين.
- اختلاف المستويات الاجتماعية و الاقتصادية بين فئتين.
- اختلاف الأفكار و المعتقدات نتيجة اختلاف المصالح و الطموحات.

5- المكانة الاجتماعية في إطار الجماعة

بما أن للمكانة الاجتماعية دوراً بارزاً في إطار الجماعة، فسوف نتعرض في هذا الاطار للحديث عن علاقة المكانة الاجتماعية ونوع الجماعة، والمكانة الاجتماعية داخل الجماعة، ثم المحددات المكانة الاجتماعية كما يلي:

(1) - السيد محمد بدوي، علم الاجتماع الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص ص 247-364

(2) - المرجع نفسه، ص 365

(3) - المرجع نفسه ، ص 365.

أ- المكانة الاجتماعية و نوع الجماعة: أكد "فرويد" في تحديده لمفهوم الجماعة الصغيرة بأنها وحدة القيم والمعايير التي تواجه سلوك كل فرد من أفراد الجماعة مع الآخرين ومع البيئة المحيطة بهم وبه، وللقيم والمعايير التي تهيمن على سلوك أفراد الجماعة وظيفتان:⁽¹⁾

الأولى: أنها تصبح إطار مرجعياً: ينسب افراد الجماعة سلوكهم إليه ويحدد توقعاتهم من سلوك زملائهم نحوهم.

الثانية: أنها تحدد مكانة الفرد في الجماعة: وذلك بمقدار ما يدافع عنها و يتمسك بها ويتخذها أسلوباً لحياته وموجهها لسلوكه.

وتختلف الجماعات عن بعضها البعض تبعاً لمدى جمودها أو تحررها في تمسكها بقيمها ومعاييرها، كما أن الجماعة الصغيرة يحددها و يعرفها "سميت" بأنها "وحدة تتكون من مجموعة قليلة من الأفراد الذين يتصفون بإدراك اجتماعي مشترك أو متشابه، وبأنهم يتخذون من البيئة المحيطة بهم موقفاً موحداً"، أما بالنسبة لحجم الجماعة الصغيرة، فقد ذهب البعض إلى أنها تتكون من شخصين كحد أدنى وقد يبلغ حجمها عشرين شخصاً، ويذهب البعض الآخر في تحديده إلى درجة اقل من ذلك حيث يرون ان حجمها يتراوح ما بين (2-10) أشخاص ليتسنى لهم التفاعل وقيام علاقات الوجه للوجه، ويجدر الاشارة إلى ان الجماعة الصغيرة ليست تجمع لعدد من الأفراد وإنما هي مجموعة من الأشخاص يتبادلون التأثير والتأثر فيما بينهم وبعضهم البعض.⁽²⁾

وبالإضافة إلى هذا يمكن أن نستخلص أن الجماعة الصغيرة هي النوع الذي يظهر فيه أثر التفاعل بين الأفراد، وعندما يتحقق انتماء الفرد للجماعة يمكن اشباع حاجاته للمركز الاجتماعي وتحقيق الذات، ومن هنا نستنتج أن هناك ارتباط بين المكانة الاجتماعية و نوع الجماعة، اي كلما كانت الجماعة صغيرة، فالفرد يجد مكانته الاجتماعية داخل الجماعة و يشبع رغباته.

ب- المكانة الاجتماعية داخل الجماعة: إن بناء الجماعة تتكون من المراكز المتميزة فيها والترتيب الذي تكون عليه من حيث الوضع الاجتماعي والنفوذ، ويهتم علم النفس الاجتماعي ببناء

(1) - جمال الدين محمد أحمد الحنفي ، المكانة السوسيوومترية للمراهقين الصم وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية، تخصص صحة نفسية، كلية التربية، قسم الصحة النفسية، جامعة الزقازيق، 2005، ص 23 .

(2) - نفس المرجع، ص 24.

الجماعة وتنظيمها من حيث ان الهدف من أي تنظيم هو أن يؤدي إلى أقصى ما يمكن من الفائدة وبذلك تتحدد الوظائف وتتباين المراكز وتتضح مسؤولياتها نحو غيرها وطرق الاتصال بينها في شبكة الاتصال الاجتماعي، ويقوم بناء الجماعة أيضاً نتيجة اختلاف الأفراد في دوافعهم وتكويناتهم الشخصية، فبينما ينهمك البعض في السعي إلى مراكز القيادة فقد يفضل آخرون أن يكونوا تابعين ولذا فإن الدراسات السوسيومترية لبناء الجماعة تفيد في التعرف على النجوم Stars في الجماعة أي أكثر أفرادها شعبية، والمنبوذين فيها Rejected والمعزولين Isolated⁽¹⁾.

هذا بالإضافة إلى جاذبية الجماعة تزداد بزيادة الفرص لاحتلال الفرد مكانة مرتفعة داخل الجماعة ذلك أنه كلما زادت المكانة التي يحتلها الفرد إذا انضم للجماعة زادت القوى التي تدفعه إلى الانضمام للجماعة.⁽²⁾

و بالإضافة إلى هذا فإن أعضاء الجماعة ينسب كل منهم إلى الآخر مكانة معينة قد تقدم على أساس القوة أو الخبرة أو الاحساس بالمسؤولية تجاه معايير الجماعة، أو الكفاءة أو القدرة على مساعدة الجماعة في تحقيق أهدافها، ومن الواضح أن هذا الأساس الأخير هو الأفضل بالنسبة لكل من الفرد والجماعة، إلا ان مركز الفرد السوسيومتري ليس ثابتاً مطلقاً، فقد يكون الفرد منعزلاً في اول العام ويصبح في آخره متكيفاً ومحبوياً، والعكس يكون صحيح.⁽³⁾

كما قد تتوزع المكانات الاجتماعية طبقاً لأدوار مقررة أو مفروضة، أي طبقاً لتوقعات معينة من السلوك تعامل على أنها موضوعية ولا صلة لها بكفاءة الأعضاء أو خصائصهم، ويترتب خفض المكانة عادة على اتهام العضو بانحرافه عن المعيار الجماعي، ويتراوح في مداه من التوبيخ أو الإنذار ويأخذ صورة غير رسمية مقاطعة العضو وعدم التحدث معه.⁽⁴⁾

ج- محددات المكانة الاجتماعية داخل الجماعة: ان المكانة الاجتماعية بوصفها جانباً هاماً من جوانب التفاعل الاجتماعي و الحياة الاجتماعية، فإن الأشخاص تكون لهم مكانة، بقدر ما يملكون من سمات يقيمها المجتمع الذي يعيشون فيه، وقد تستمد هذه السمات من خصائص شخصية مثل

(1) - عبد المنعم حنفي ، مرجع سابق ص 368.

(2) - سعد عبد الرحمان، مرجع سابق ص 63.

(3) - جمال الدين محمد أحمد الحنفي، مرجع سابق ، ص 25.

(4) - نفس المرجع، ص 25.

الجمال او المهارة أو الذكاء. وهناك عدة محددات للمكانة الاجتماعية داخل الجماعة يمكن تلخيصها في الجاذبية الجسمية والتماثل في القدرات العقلية و سمات الشخصية و التقارب المكاني.⁽¹⁾

6- قياس المكانة الاجتماعية وخصائصها

المكانة من حيث قياسها ومعرفة مستواها إنما تعتمد على ما يعطيه المجتمع من الاعتبار الاجتماعي وحظوة و امتيازات مادية واجتماعية للفرد بناءً على جملة مواصفات قد تكون هي الأخرى مادية أو معنوية يتمتع بها بناءً على الأدوار الوظيفية التي يحتلها في المجتمع وهذه الأدوار التي تجمع وتحدد مكانة الفرد في المجتمع.

فإذا كانت الأدوار والواجبات التي يؤديها الفرد صعبة ومهمة و فاعلة، فإن الآخرين يمنحون له مكانة اجتماعية عالية، أما إذا كانت الأدوار قليلة و هامشية والخواص الاجتماعية التي يتمتع بها الفرد ليست حساسة، وليس ذات شأن فإن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في المجتمع تكون متوسطة... الخ

خصائصها : تحظى المكانة الاجتماعية بجملة من الخصائص يمكن ايجازها كما يلي:⁽²⁾

❖ تعتبر المكانات و الأدوار من بين العوامل التمايز الطبقي ومن عوامل الاختلاف القيمي الاجتماعي وذلك لاختلاف الأفراد و مراتبهم في المجتمع فهو ما يؤدي إلى اختلاف قيمه.

❖ الوضع الاجتماعي يكسب الفرد الاحترام والنفوذ، دون مراعاة خصاله الشخصية أي بغض النظر عن صفاته.

❖ تختلف المراكز التي تستند لصاحبها باختلاف المجتمعات و الفترات التاريخية لها وحينما يخلو المجتمع من التمايز الطبقي أو يخلو من الطبقات، يكتسب الأفراد مراكزهم على أساس مكانتهم الفردية.

❖ أساس المكانة الاختلاف في المولد، الثروة، المهنة، السلطة، الجنس، أو الامتياز وغالبا ما يكون للمركز عدة أسس من هذه التي سبق ذكرها.

❖ التقدير الاجتماعي لمختلف الأدوار التي يقوم بها الأفراد، هو الذي أدى إلى ظهور فكرة المركز الاجتماعي.

(1) - جمال الدين محمد أحمد الحنفي، مرجع سابق، ص 25.

(2) - صلاح الدين شروخ، مرجع سابق، ص 123.

- ❖ يرتبط المركز بأسس التطبع الاجتماعي حيثما كانت هذه الأسس.
- ❖ تتأثر المراكز بالضبط و النسق الاجتماعي و بالثقافة السائدة و يتضمن عددا من النظم الاجتماعية القرابية أساس هام في تحديد المكانة إما موروثا أو مكتسبة.
- ❖ تتسم المكانة الاجتماعية بطابعين معيارين هما: (1)
- المعيار النفسي الذي يحدد أسلوب أدائه لدوره الفعلي وفق قواعد وإجراءات محددة
- المعيار الاجتماعي يتمثل في توقع الآخرين لما يقوم به الفرد من أفعال.
- ❖ المكانة تنطوي على جانبيين اثنين: (2)
- الجانب الأول هو: الأداء بالمركز و الدرجة التي يريد احتلالها في المجتمع ويريد من الآخرين الاعتراف بها.
- الجانب الثاني درجة اعتراف الآخرين بالمكانة التي يدعيها الفرد، فإذا كان هناك تجاوب أو تناغم بين ما يدعيه من احترام وتقدير وحظوة وبين ما يحصل عليه من المجتمع فعلاً، فحكم هذا الأخير وتقويمه للمكانة التي يحتلها الفرد وليس لما يدعيه الفرد من احترام وتقدير وجاه وشرف لان الانسان لا يستطيع أن يقوم نفسه، بل أن الذات الاجتماعية هي التي تقومه، أي نظرة الآخرين لذواتنا وللمكانة التي نكتسبها.

(1) - خالد حامد ، مرجع سبق ذكره، ص 50.

(2) - آسية حفصي، الممارسة المهنية للمرأة وعلاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية دراسة ميدانية لعينة من العاملات بولاية ورقلة مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، تخصص التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، السنة الجامعية 2014-2015، ص 117.

رابعاً : تحليل سوسيو تنظيمي لمفهوم المكانة الاجتماعية

من خلال هذا المبحث سوف نتناول بعض النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية، وكذا تصنيف المهن وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية، كما سوف نتعرف على علاقة الأدوار المهنية بالمكانة الاجتماعية، وربط العلاقة بين تقدير الذات والمجتمع وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية.

1- النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية

هناك العديد من النظريات المفسرة للمكانة الاجتماعية نذكر منها على سبيل المثال لا

الحصر مايلي:

أ- نظرية الجماعة المرجعية لهايمن

يرى "هايمن" أن المكانة لا تقتصر على امتلاك كل ماله علاقة بالناحية الاقتصادية بل هي أيضاً تتضمن ماله علاقة بسمات الشخصية في الجوانب العقلية والثقافية والأخلاقية والجمالية (الجسمية) والانفعالية. والمكانة تتحدد كما يرى "هايمن" من خلال تقويم الأفراد لأنفسهم في الجوانب المتلفة التي ذكرت أعلاه مقارنة بالجماعة المرجعية، وهي كأى جماعة تستعمل معياراً للتقييم الذاتي أو لتشكيل الاتجاه، فالجماعة هنا تحاول وضع مجموعة من الأحكام لضبط السلوك وهنا تسمى بالجماعة المرجعية للتقييم الذاتي كجماعة الزملاء والأصدقاء.⁽¹⁾

وفي دراسة لهايمن عام 1942 عن المكانة القائمة على إدراك الفرد لموقعه مقارنة مع الآخرين، سأل "31" من الطلاب البالغين عما إذا كانوا يعتقدون ان مكاناتهم أعلى أو أقل من الطلاب الآخرين في الجوانب الاقتصادية والعقلية والمزاجية والجمالية، ووجد أن تقييم الفرد لنفسه يقتزن بإدراكه لمكانته في نوعين من الجماعات هما:⁽²⁾

- الجماعات العضوية مثل تلك الجماعات التي ينتمي إليها فعلاً.

- الجماعات التي يهوى أن يكون عضواً فيها، فالمعلم قد يقيم ذكائه مقارنة نفسه بكيان الآخرين (الجماعة التي يرغب الانتماء إليها)

(1) - كرتيش، سيكولوجية الفرد في المجتمع، ترجمة حامد عبد العزيز الفقي، مكتبة الانجلو المصرية، د ط ، القاهرة 1974 ص 170.

(2) - نفس المرجع، ص 170.

ب- نظرية الجماعة المرجعية "لكيلي ونيوكمب وستوفر"

تنطلق هذه النظرية من فكرة اتساق الذات مع الآخرين، وهذا يعني أن الأفراد يقيمون مكاناتهم من النتائج التي يتحصلون عليها استناداً للسلوك والكفاءة التي يظهرونها مقارنة مع السلوكيات والنتائج التي يحصل عليها الأفراد الذين يقارنون أنفسهم بها نتيجة ادراك التشابه مع الأشخاص المرجعيين في جوانب عدة.⁽¹⁾

ويحدث الاتساق مع الآخرين عندما تكون المكافأة أو تقدير نتيجة الجهد المبذول من الآخرين وقد وجد أصحاب هذه النظرية أن الجماعة المرجعية المقارنة لشخص معين يمكن أن تكون:⁽²⁾

- ❖ جماعة من المشابهين له (الزملاء، جماعة المهنة، الأصدقاء) وهي الجماعة المفضلة للمناقشة وتحديد المكانة.

- ❖ جماعة متنوعة من الأشخاص مثل الأعضاء في تجمعات اجتماعية ينتمي إليها الفرد كالمصلين في المسجد.

- ❖ فئة لم يقابلها الفرد مطلقاً مثل الجماعة (النجوم) أو جماعة ينتمون إلى طبقة اجتماعية معينة.

ج- نظرية المقارنة الاجتماعية

ترى هذه النظرية أن الأفراد أينما وجدوا فإنهم رهن عمليات المقارنة الاجتماعية فيصدرون الأحكام حول أنفسهم، وحول بعض الناس وقد صاغ هذه النظرية العالم "ليون فستنكر" وهي تؤكد على تأثير التفاعل الاجتماعي على الآراء والاتجاهات كما تشير إلى العمليات التأثير الاجتماعي وأنواع معينة من السلوك التنافسي سببها الحاجة لتقويم الذات و تحديد المكانة وهذا لا يتحقق إلا من خلال عمليات المقارنة مع الأشخاص الآخرين.⁽³⁾

(1) - كرتيش، مرجع سابق، ص171.

(2) - نفس المرجع، ص171.

(3) - نفس المرجع، ص171..

❖ نظرية المقارنة الاجتماعية والاستقطاب

تعد هذه النظرية التي جاء بها جونسون امتداد لنظرية المقارنة الاجتماعية التي جاء بها فستنكر وتفترض أننا نقارن أنفسنا بالآخرين وغالباً ما يكونون زملاءنا أو أصدقاءنا المقربين.⁽¹⁾ وترى هذه النظرية أيضاً أننا لا نريد فقط أن نكون كالأخرين أو أعلى منهم بقليل، بل فوق المعدل أو أعلى بكثير لنستقطب الآخرين من حولنا. وحسب رأي "والاش ونك" فإن هذا يؤدي إلى الحصول على التوافق الشخصي والاجتماعي والمكانة العالية فيوجه الفرد اهتماماً نحو الخارج ويصبح مولعاً بالناس ويتوافق مع توقعات الجماعة وأما الفرد الذي يشعر بمكانة واطئة وبضعف القبول الاجتماعي له فإنه يكون على العكس من ذلك، وهذا يجعله قلقاً وحساساً، وفي الثقافات التي تعطي أهمية كبيرة للاستقطاب الاجتماعي يعد دليلاً على نجاح في الحياة الاجتماعية، لذلك فإن الفرد يقوم بنفسه في ضوء ذلك، ويظهر نجاحه أو فشله بعدد أصدقائه الذين يرفعون من مكانته ضمن جماعته⁽²⁾

د- نظرية التغير السلوكي والمعرفي

تناول نظرية التغير السلوكي والمعرفي ل "ميلتون روكيج" موضوع معتقدات الفرد عن نفسه لإدراكه أنه ذكي وماهر، وكفاء وخلوق ومقبول لدى الآخرين، والعكس صحيح أيضاً وهو يحصل على الإدراكات عن طريق المقارنة الاجتماعية، بمعنى آخر أن حالة حصول عدم الرضا عن النفس بترتيب عليها حالة الهبوط في تقدير الذات، والشعور بالمكانة الواطئة، مما يتبع هذا الوضع دافعاً لتغيير لأن الفرد دائماً يسعى لأن يكون ذكياً ومهراً وكفاء ومرغوب به من قبل الآخرين وفي هذه الحالة فإن عملية مواجهة الذات تبدأ بتحديد مواطن الضعف والتغلب عليها عندما يحصل التغيير الإدراكي والسلوكي لإزالتها وليدرك الفرد بعد ذلك أنه راض عن نفسه وأن مكانته قد سمّت بعد أن كانت واطئة.⁽³⁾

هـ - نظرية التفاعل الاجتماعي: تؤكد هذه النظرية على وظيفة المكانة من خلال التفاعل، فإذا كان لدينا شخصان يتعرفان على بعضهما لأول مرة في عملية التفاعل، فإن ذلك يتم من خلال المكانة التي يحتلها كل منهما استناداً إلى عناصر الاسم و الشهرة و اللقب والمهنة والخصائص

(1) - كريتش، مرجع سابق ، ص.171.

(2) - نفس المرجع ، ص 172.

(3) - نفس المرجع، ص 172.

الشخصية لتحديد الأهمية النسبية لكل منها اتجاه آخر. وقد أشار إلى هذه النظرية كل من "كولي" و"بارك" و"هوكيس" حيث بينوا أن الفرد يشعر بمكانته تأتي من خلال الانطباع الذي يتكون عنه لدى الآخرين، أن فكرة مفهوم الفرد عن نفسه وتحديد مكانته تأتي من خلال تصرف الآخرين إزاءه.⁽¹⁾

2- تصنيفات المهن الاجتماعية وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية

ونعني بها تقسيم المهن و تصنيفها حسب المهنة أو نوع العمل الذي يؤديه الفرد أي مجموعة الواجبات التي يؤديها هذا الأخير. و طبقاً لهذا التعريف يكون الطبيب صاحب مهنة المهندس والكناس، وغيره... الخ.

فالوظائف المهن لا يمكن وصفها على أساس المهام التي تتكون منها فحسب، وإنما يمكن وصفها كذلك على أساس السمات والعناصر المرتبطة بها، كالمهارة المسؤولة الدخل ومستوياته ومؤهلات الالتحاق بها، و الهبة المرتبطة بها.⁽²⁾

فكانت الاعمال في الماضي تصنف على أساس الانطباع العام والتشابه السطحي والظاهري بينها فقد كانت تصنف إلى أعمال ماهرة أو غير ماهرة، أعمال إدارية وفنية، أعمال عقلية ويدوية واجتماعية، غير أن لكل مهنة محدداتها الوظيفية التي تختلف باختلاف الموضع الذي تشغله داخل التصنيف.⁽³⁾

ومن ذلك سوف نأخذ عدة تصنيفات للمهن نستهلها أولاً بتصنيف العلامة ابن خلدون

يعتبر ابن خلدون أول من درس الأعمال وصنفها من حيث طبيعتها ويقول حول الصنائع أنها ملكة في أمر عملي فكري، وبكونه عملياً هو جسماني محسوس. وهو الذي يكون للكليات ثم يعرف الصنائع مع حجم الأمصار، ففي الأمصار الصغيرة أي العمران البدوي لا يوجد من الصنائع سوى البسيط خاصة المستعمل في الضروريات من نجار، حداد، خياط، حائك، أو جزار وكلما

(1) - كريتش، مرجع سابق، ص ص 172 ، 173.

(2) - عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 147.

(3) - كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سبق ذكره، ص 147.

تزايدت التأنيق فيها واستجاداتها فكملت بجميع مُتَمَمَاتِهَا تزايدت صنائع أخرى معها مما تدعو إلى أمور الترف في المدينة إلى استعمالها. (1)

فهو يرى أن الصنائع رمز للحضارة ومن خصائص أهل الحضرة ولا تكتمل إلا بالكمال العمران البشري والاحتراف لاكتساب باتخاذ حرفة و الحرفة هي الصنعة وكل ما اشتغل الانسان به يسمى حرفة لأنه يتحرف إليها و يستعمل الاحتراف كخاصية إلى مصطلح العصر للممارسة الحرفية في سبيل المعاشة مقابل الهوية، والصنعة حرفة يستطيع الانسان أن يؤمن لنفسه الرزق بواسطتها. اعتبر أن الصنائع كثيرة لكثرة تداولها في العمران البشري فهي عديدة و ضرورية منها البسيط وهي التي تختص بالضروريات ، ومنها المركب وهو الذي يكون للكمليات فصنفها إلى ثلاثة أصناف و هي كالتالي: (2)

✓ الصنائع الضرورية: المتمثلة في الفلاحة، البناء، الخياطة، النجارة، الحياكة.

✓ الصنائع الشريفة بالموضع: كالتوليد، الكتابة، الوراقة، الغناء، الطب.

✓ الصنائع الكمالية (المترفة) : فهي مهنة الدهان، الصفار، الحمامي، الطباخ.

كما أنه قد بدلت عدة محاولات عديدة لتصنيف المهن على أساس علمية (مهن نظرية ومهن عقلية) وهي: (3)

✓ المهن النظرية: حددت المهن في بادئ الأمر على أساس نظري، فكان يميز بين بعضها البعض على حساب صلتها بالأشياء أو الناس أو الرموز و الأفكار، وكل صنف من هذه يقابله نوع خاص من الناس. فكان النوع اليدوي كان يوجه إلى الصناعة بينما النوع الذي لا يجد صعوبة وعنتا في تناول الإجراءات و اللوائح أو الأرقام، مصيره أعمال الإدارة.

✓ المهن العقلية: فكانت من حظ من يستطيع عقله أن ينمو ويظهر في مجال المعارف أو المناقشات وقد استعيرت خصائص كل من هذه الأنواع على علاقتها من نظريات مختلفة ترى تصنيف الناس أنواعاً سيكوفسيولوجية

(1) - عبد الرحمان ابن خلدون ابن محمد ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون (كتاب العبر وديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب والعجم و البربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، دار الجيل، ط1 ، الجزء الأول، 2005، ص 345.

(2) - المرجع نفسه، ص 348.

(3) - عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سبق ذكره، ص 183 .

كما أن هناك تصنيف آخر يمكن الإشارة إليه أيضا: (1)

✓ **المهن الأولية:** فالمهن الأولية والتي لا تتطلب لإقدرات محيطية من السهل ضبطها ومراقبتها عن طريق اختبارات محددة

✓ **مهن متوسطة:** تستحوذ على الأغلب لشخصية الفرد ومهن يمكن أن تسمى عليا تتوقف على الشخصية بأسرها.

غير أن هذا التصنيف ليس بالسهل ولا بالأكيد في كل حال، فهو يتوقف على المعيار الذي يؤخذ به، إلى حد كبير.

وحسب التصنيف الفرنسي للمهنة

فيقوم الأفراد بتصنيف الأعمال حسب أهمية المهنة فالفرنسيون يعتبرون المهن العلمية والفن والرسم من الوظائف المرموقة و العليا، عادة تتطلب مستوى أعلى من التدريب و التعليم، لذلك وضع العالم "دنكان Duncan" الدليل الاقتصادي و الاجتماعي للمهن مصنفا المهن إلى ما يلي: (2)

أ- الموظفون.

ب- ذوي الياقات البيضاء.

ت- رجال الأعمال.

ث- العمال اليدويين المهرة.

ج- العمال النصف المهرة.

ح- و أخيراً المزارعون.

ويتصف تصنيف "دنكان" مع ما انتهت إليه مؤسسة اليونسكو عام 1958 إلى أن

اليونسكو أضافت إلى التصنيف السابق الذكر فئة رجال الخدمة الأهلية.

ووضع "إدواردز Edwards" دليلاً مهنيًا حيث يصنف المهن إلى: (3)

أ- الفنيون.

ب- أصحاب العمل و المشرفون و الموظفون و تجار الجملة و الملاك و الملاحظون.

(1) - عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سابق، ص 184.

(2) - مختار بشتلة، مرجع سبق ذكره، ص ص 161-162.

(3) - المرجع نفسه، ص 162.

ج- المهن الكتابية و العمال لدى الأقارب.

د-العمال المهرة.

هـ- العمال نصف المهرة.

و- العمال غير المهرة وتشمل عمال الصناعة و الزراعة و الخدمات.

أما تصنيف "سوركين" : و الذي يعد أشمل و أعم فيشمل ثلاثة فئات وهي:(1)

1. أصحاب المشروعات.

2. كبار الموظفين.

3. عمال اليومية أو الأجراء.

وهناك معايير نرتكز عليها في التنظيم الهرمي للأصناف المهنية نذكر منها : (2)

❖ وضع العمل : بحيث يكون العمل حرّاً أو مؤجراً.

❖ عام أو خاص : تختلف طبيعة العمل بكونه ذات صفة عمومية أو خاصة.

❖ مستوى مأجور : هناك فرق في المورد المادي بحسب المهنة، تحدد الأجر بقوانين إدارية والحركية

الصاعدة، كما تحدد أيضا بالخصائص الشخصية للأجر (جنس، خبرة المهنية شهادة) فهي تختلف حسب الأصناف المهنية.

❖ مستوى الشهادة : بالنسبة لصنف ما من المهن يمكن المفعول الخاص للشهادة من أجرة أرقى

أما بالنسبة للصنف ما من المهن يمكن سن الأقدمية وحجم المقابلة.

وقد اهتم "رونالد بافلكو" بين نوعين من المهن فهي : (3)

1- المهن الحرفية : بمعنى قيام الفرد بنوع من العمل المتخصص المرتبط بمبدأ الأجر.

2- المهن الاجتماعية: مساهمة الأفراد من خلال مهنتهم التخصصية التي يشغلونها في أنشطة

اجتماعية داخل المجتمع، وهذا الاسهام يعتبر إسهماً تطوعياً لا يرتبط بمبدأ الحصول على أجر وبذلك

يعتبر الجزء المتخصص الدقيق في النشاط المهني للفرد من قبل المهنة ويعتبر الاسهام الذي يساهم به

(1) - مختار بشتلة، مرجع سابق، ص ص 161-162 .

(2) - آسية حفصي، الممارسة المهنية للمرأة وعلاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية دراسة ميدانية لعينة من العاملات بولاية

ورقلة، مرجع سابق، ص 59.

(3) - كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق ، ص 149.

الفرد في المجتمع من خلال المكانة التي ينظر المجتمع إلى المهنة من قبل فهو مرادف لمفهوم الأدوار المهنية.

حيث أشار إلى درجة التباين بين المهنتين وذلك بوضعه ثمانية خصائص أساسية تعتبر العناصر الأساسية و تلخص في الآتي:⁽¹⁾

أ- النظرية أو الخط الفكري: بمعنى تحديد النسق الرمزي للنظرية و الإطار المعرفي الذي يقوم عليه العمل، وهذا الأخير يستمد من البحث العلمي.

ب- درجة الارتباط بالقيم الاجتماعية الأساسية: تعتبر الخاصية الثانية في تحديد النموذج المهني وتمثل في مدى ارتباط المهنة بالقيم الأساسية السائدة في المجتمع، فالمدى الذي يرتبط به العمل لتوصل إلى القيم يعتبر متغيراً هاماً للمهنة يشتق من ذاتها.

ت- التدريب المهني : هناك أربعة أبعاد فرعية ترتبط بمرحلة التدريب المهني من خلال الخبرة المهنية التي يمر بها الفرد وتحدد في مقدار التدريب المتضمن في الخبرة المدى المتخصص.

ث- الدافعية المهنية : يهتم هذا البعد بالدوافع التي تدفع الأفراد على أداء العمل والتي نقصد بها الدوافع الاجتماعية للعمل في إطار تحديد المدى الذي تؤكد جماعة العمل المهنية على النموذج المثالي لأداء المهنة باعتبارها أدوار اجتماعية لأفراد والجماعات كهدف أساسي وكجزء رئيسي من إيديولوجية الجماعة المهنية.

ج- الحكم الذاتي وضبط النفس: يرمز إلى الاستقلالية و حكم الذات تعبر عن رموز الحرية التي يتمتع بها الأفراد و الجماعات داخل العمل و تعبر الاستقلالية عن ذاتها بطريقتين متميزتين مترابطتين فالأولى تمثل في حرية جماعات العمل في التوصل إلى وضع محددات ضابطة للأنشطة التي يمارسها الأفراد في المجتمع. أما الثانية الاهتمام باستقلالية الأفراد الممارسين للمهنة في الميدان لانهم يعتبرون تجسيدا للحياة المهنية.

ح- الوعي بالعهود : يتضمن اتجاهات الأفراد نحو مهنتهم، وترتبط بالمدى إدراك الأفراد والجماعات للمهنة في ارتباطها بالحياة التنظيمية، فهي تعتبر من السمات المحددة لدور المهنة في المجتمع وينظر إليها كخصائص مميزة للمهنة.

(1) - كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص ص 150-205

خ- وعي الجماعة المحلية: يعكس فيه المهن خصائص المجتمع وهذا يشير إلى الذات الاجتماعية التي تميز الجماعة، فالقيم و المعايير تمثل قوة ضابطة في المجتمع وفي نفس الوقت هي تعبر عن وعي الجماعة، فهي تعمل على ضبط سلوك الأفراد ليس فقط داخل مجال العمل وإنما خارجه.

د- أخلاقيات المهنة : و هي المعايير الأخلاقية التي تحكم الأفراد داخل المجتمع المهني وتكون مكتوبة وغير مكتوبة، ويمكن النظر إليها كنمط من أنماط النسق المعياري، وتعبر عن جزء من ثقافة العمل التي تمثل جزءاً لا يتجزأ من المجتمع المحلي.

وهناك بعض المهن تصنف على أنها تمثل المكانة الدنيا أو العليا او المتوسطة وذلك على اساس اعتبارها الاجتماعي الخاص بها، لأن بعض المهن تتطلب فترة زمنية طويلة للتدريب وتحتاج مستوى عال في التحصيل الدراسي وقدرا كبيراً من الذكاء فأصحاب المهن الذين يملكون هذه المؤهلات تكون مهنتهم من المكانات العالية و العكس صحيح.

3-علاقة الادوار المهنية بالمكانة الاجتماعية

ماهي الأدوار المهنية الأكثر طلباً، و الأكثر بريقاً و الأكثر ميزة في مجتمعاتنا وبكلمة واحدة التي يجدر وضعها في أعلى قمة سلم المراكز الاجتماعية؟ و أيها توضع في أدنى السلم؟ قد طرحت هذه الأسئلة أو ما يشبهها على الأقل على الألو ف من الأشخاص في عدد معين من البلدان، ولو تحدثنا عن مفهوم الواقع المهني هو بالتأكيد قليل الوضوح جداً ويخص درجة الاعتبار التي يمنحها المجتمع لكل نشاط بحذ ذاته الوضع الاجتماعي للذين يحملون هذه الألقاب.

ففي كل مجتمع يوجد عدد معين من القواعد غير المكتوبة تخص العلاقات بين النشاطات المهنية والوضع الاجتماعي، وتكون هذه القواعد في العمق مشابهة تماماً لتلك التي تحدد بشكل رسمي النشاطات المهنية التي كان نبلاء النظام القديم يستطيعون التفرغ لها دون الهبوط إلى مستوى أدنى.⁽¹⁾

أما المهنة التي لا تتمتع باعتبار اجتماعي كافٍ، فلا يستطيع تبيينها أحد من أفراد الطبقات العليا دون أن تلحق به انخفاضاً في مرتبته إلى أجل طويل و بالعكس فإن فرداً يتقدم في التدرج المهني يتوجه طوعاً أو كرهاً إلى تغيير محيطه، و من كانوا زملائه في العمل منذ وقت قصير وظلوا في مراكز

(1) - جورج فريدمان بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة: حسين حيدر منشورات عويدات ، بيروت - باريس

ثانوية، لا يجدون فيه شبيهاً لهم ، و يجبره محيطه المهني الجديد على تغيير مظهره و لغته فلم يعد دخله كما في الماضي و إذا أراد أن يتصرف بحرية، فإن موقعه قد تغير بكل وضوح و يفترض دائماً أن مهنته تتمتع بقدر رفيع، وأنها صعبة البلوغ ويجب أن يكون مهنياً لممارستها، من ناحية الفكر ومن ناحية الخلق وفي ذهن كل واحد لائحة بالعلاقات بين المهنة والظرف و الصفات الفكرية و الخلقية بحيث يؤدي مجرد الاسم إلى الاستحضار ذهني للموقع المهني و الاجتماعي الملائم و العكس ولنموذج معين من الشخصية بشكل الي .

و هكذا فإن النتيجة الأساسية للأبحاث التي تعود إليها هنا، هي الدلالة على الترتيب الذي يصف الناس المهن حسب، بما فيه القدر الذي تتمتع به كمنشآت مهنية في إطار المجتمع المحلي والظرف الاجتماعي المخصص لكل منهم و الصفات النفسية التي يوصفون بها وبتعابير أخرى تسمح هذه الأبحاث ببلورة الصورة التي يتبينها الجمهور عند التركيب الاجتماعي في هذه الحالة لا تستخدم أسماء المهن إلا للدلالة على المستويات المختلفة لهذا الهرم، بشكل اتفاقي وتقريبي، وعلى هامش هذه الملاحظات، فقد طرح بعض المؤلفين أسئلة توضح الشكل الذي يدرك به الأشخاص الموجهة إليهم تلك الاسئلة، العلاقة القائمة - أو التي يجب أن تقوم - بين العمل والوضع الاجتماعي، وتستوقفنا هذه النقطة الان لنرى في بادئ الامر التدرج العام الذي يقيمه الرأي العام بين الاوضاع المهنية في مثل هذا المنظور.

فالجدول التالي يتيح مقارنة النتائج الحاصلة في أربعة بلدان شديدة الاختلاف (الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، اليابان، الفيليبين) و بين مختلف أصناف المواقع المهنية.⁽¹⁾

(1) - جورج فريدمان بيار نافيل، مرجع سابق، ص ص 121 - 123

جدول رقم 4 يوضح ترتيب مختلف أصناف المهن

البلدان	الولايات المتحدة	بريطانيا	اليابان	الفلبين
طبيب	1	1	3	1
أستاذ جامعي ، مهن حرة	2	3	1	3
كبار الموظفين(رؤساء اداريون)	3	4	4	-
اداريون احتكار كبير	4	2	2	5
مهندس ، مهندس بناء	5	-	5	2
رب عمل (يمتلك مصنعاً يشغل 100 عامل)	6	6	6	-
مدرس	7	7	7	7
مزارع مستقل	8	8	10	13
تاجر صغير (تبغ ، صحف)	9	9	8	10
مستخدم في مكتب	10	-10 11	9	8
موزع (عامل بلباس موحد)	11	-10 11	11	9
جار	12	12	13	12
عامل في مصنع (شبه متخصص)	13	13	16	14
حلاق	14	-	14	16
سائق سيارة نقل كبيرة و حاملة كهربائية	15-16	15	15	17
بائع (مخزن)	15-16	16	12	11
عامل يدوي زراعي	17	18	17	15
عامل منجم	18	17	18	-

-	-	20	19	عامل تفريغ و شحن البواخر
-	-	19	20	مستخدم في مطعم
21	21	12	21	عامل في مصلحة الطرقات
(1) * 22	-	-	-	عامل في خدمة المنازل

(المصدر: جورج فريدمان، مرجع سابق، ص 123)

يرى "دومينك شومبيتر" أن هذه الدراسات تسمح بمعرفة الطرق والوضعيات المختلفة التي يتخذها الأفراد والجماعات في مواجهتهم للبطالة، ومعايشتهم للمكانة الاجتماعية التي تفرضها عليهم البطالة فحسب نتائج الكثير من الدراسات أظهرت أن البطالة تتسم بالسلبية وهي مقترنة بظواهر التهميش والإقصاء الاجتماعي و عدم الاندماج.

وفي غياب هذا الإطار أو العزلة تتضاءل دائرة الأصدقاء والمعارف وتأخذ بالثقل والانحسار وتؤدي إلى الانعزالية.

في حين يرى "أنثوني غيدنز" أن حالة الحيرة و التشتت الذهني و النفسي التي يعاني منها المتعطلون عن العمل تنعكس كذلك على فئات عريضة من العاملين الراغبين في العمل فالتخوف من فقدان العمل يؤدي إلى الشعور بعدم الأمن الوظيفي و القلق حول إمكانية استمرار العمل والدخل في المستقبل

و يؤكد "غيدنز" أن قضية عدم الأمن الوظيفي واحدة من اهتمامات الرئيسية في علم اجتماع العمل في المجتمعات الصناعية وغير الصناعية ، وقد تزايدت خطورة هذه الظاهرة ولاسيما في الأوساط المهديين بالتسريح ، الذين يعيشون حياة قلق وحالة نفسية مضطربة.

فالتخوف من فقدان العمل هو تخوف من تشتت وضياع العائلة والمكانة، خاصة أمام التغيرات العميقة التي طرأت على النسق المهني.⁽²⁾

ويرى بعض علماء الاجتماع والمهتمين أن ظاهرة جديدة أصبحت تميز هذه المرحلة عن سابقتها و هي ثقافة سرعة الاستخدام والتسريح التي بدأت تلغي شيئاً فشيئاً الثقافة الاجتماعية

(1) - جورج فريدمان، مرجع سابق، ص 124.

* - تدل الأرقام المقدمة في هذا الجدول على الرتبة التي صنف فيها كل وضع مهني على أساس مجموع الاجابات.

(2) - جورج فريدمان، مرجع سابق، ص 124.

التقليدية التي كانت تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة، فالبطالة لا ينظر إليها على أنها مؤشر اقتصادي فحسب و إنما تعبر عن واقع اجتماعي وهي ظاهرة اجتماعية تخص كل مجتمع حتى وإن لم تمس مباشرة جميع الأفراد.⁽¹⁾

لقد جاء عن بعض الباحثين أن الشباب البطال الذي تبوء محاولاته بالفشل في البحث عن منصب عمل يمر بثلاث مراحل مما يسبب له إقصاء اجتماعي وهي كالتالي:⁽²⁾

المرحلة الأولى : و هي الفترة التي يلقي فيها البطال باللوم على نفسه إذ يرى انه مسؤول ذاتياً عن بطالته التي يعاني منها و يشعر أنه فاقد لهويته الاجتماعية فهذه الاخيرة تتحدد بعد تحديد الهوية المهنية فإذا فقدت الهوية المهنية أو صعب تحقيقها لمواجهة متطلبات الحياة يتعرض الشاب العاطل عن العمل لمختلف الضغوط التي ينجم عنها الكثير من المظاهر السيئة والمشكلات، مما يجعله أيضاً يقبل اي عمل مقابل التنازل عن الكثير من شروطه مما يجعله دائماً في حالة الاحساس بالقلق والاضطراب النفسي و الخوف من المستقبل المجهول فيعزز سلوكاً شاذاً قد يؤثر على مظهره و هندامه فيبدو غريباً في ذوقه وميولاته، وكثيراً من المؤلف قصد لفت الانتباه وهو أسلوب غير مميز للإعلان عن الذات وأيضاً طريقة للتعبير ورفض الواقع .

المرحلة الثانية : يبدأ البطال بإلقاء اللوم على المجتمع ، إذ يفسر وضعيته تلك كنتيجة لرفض المجتمع المتعنت و اللامعقول، من عدم تقديم المساعدة له لا خراجه من بؤرة البطالة بحيث يشعر الشاب العاطل بحقه في العمل و لكنه لا يستطيع الحصول عليه، وما يترتب جراء ذلك الاحساس بعدم العدالة عندما يرى غيره يعمل .فالإخلال بالعدالة الاجتماعية يؤدي إلى عدم توازن النسيج الاجتماعي، بحيث تبقى الفئات العاطلة عن العمل في بيئة ذهنية متشعبة بالأوهام و الشعور بالخيبة والاحباط.

⁽¹⁾ - كريم شويحات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، 2010-2011، ص 39-40.

⁽²⁾ - نفس المرجع، ص 40.

المرحلة الثالثة : يكون فيها البطل الخيار أمام سلوكيين هما : إما أن يختار سلوك التمرد بحيث يثور على مجتمعه أو أن يسلك سلوك العزلة بانطوائه على نفسه و تحوله بذلك إلى عضو حامل حيادي لا يكثرث بما يحصل من حوله في مجتمعه.

كما لا يمكن إغفال و تجاوز عامل جد مهم وهو الذي اشار إليه عالم الاجتماع "ميشال فورسيه" بـ "الرأسمال الاجتماعي" بحيث يرى : " أن الدور يتميز بالأسبكية و الأفضلية للحصول على منصب عمل" و يؤكد كذلك " أن العلاقات بين الأفراد تشكل هي الأخرى جزء من الرأسمال" ولرأسمال الاجتماعي مفهوم واسع يخص شبكة العلاقات الخاصة بالفرد و التي تمكنه جراء تفعيلها واستثمارها الفعال من تحقيق الأهداف المرجو بلوغها".⁽¹⁾

فشبكة علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقة أخرى، فالحصول على منصب عمل يمكن التوسط لدى صديق، ليس بالاعتماد على المعلومات التي يمتلكها هو فحسب و لكن الاعتماد على شبكة علاقاته هو كذلك فالذين لا يجدون احسن الوظائف حسب "فورسيه" هم الذين ليس لهم القدرة على استعمال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي.⁽²⁾

و في هذا الصدد و لتوضيح العلاقة بين الرأسمال الاجتماعي و التشغيل باعتباره عاملاً مهماً في عملية البحث عن العمل و حصول الأفراد على منصب قار أجريت دراسات مثل دراسة "دوقراف" و "فلاب" سنة 1988 و التي اهتمت بدراسة العلاقة الموجودة بين خصائص شبكات الفرد والموقع في سوق العمل فتوصلت إلى أنه ليس هناك ترابط بين خصائص علاقات الفرد وبين إمكانية الحصول على منصب عمل أو الحصول على معلومات حول المناصب في سوق العمل فقوة الرأسمال الاجتماعي لا تقاس بعدد العلاقات المباشرة للفرد بل بالخصائص البنيوية لهذه العلاقة.⁽³⁾

و يظهر التحليل الذي قام به "ميشال فورسيه" كذلك و على ضوء نتائج البحث الذي قام به المركز الوطني (INSSE) في سنة 1994 ومن خلال الأجوبة المتعلقة بسؤال عن طريقة الحصول على منصب عمل، أظهرت أن الرأسمال الاجتماعي أصبح يتصف بالدور الريادي ضمن طرق أخرى مستعملة للحصول على عمل قار في فرنسا، ومن هنا يظهر لنا الدور المهم والأساسي

(1) - كريم شومبات، مرجع سابق، ص 42.

(2) - نفس المرجع، ص 42.

(3) - نفس المرجع، ص 42-43.

لرأسمال الاجتماعي في حصول الأفراد على منصب عمل خاصة في ظل البطالة وأزمة الشغل ولتوضيح أكثر لمفهوم التشغيل والبحث عن العمل و لتوسيع دائرة الفهم حوله نبرز نظرية سوسيولوجية استطاعت نسبياً أن تسلط الضوء على الوسائل أو القنوات الكفيلة التي يستعين بها الأفراد للحصول على منصب عمل وهي **نظرية الروابط الضعيفة** للباحث " **مارك قرنفوتر**"⁽¹⁾

جاءت هذه النظرية كنتيجة لدراسة حول العلاقات الموجودة بين الشبكات الاجتماعية وإمكانية الخروج من البطالة، توصلت هذه الدراسة إلى أن الأفراد الأكثر نجاحاً في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون إلى العلاقات المهنية بدلاً من العلاقات العائلية أو الصداقة أي يستعنون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة عوض الروابط القوية، وعلى غرار هذه النتائج أصدر مقال تأسيسي لنظرية قوة العلاقات الضعيفة **1973**، فحسب هذا الأخير البحث عن العمل هو فعل أكثر تركيباً من مجرد عملية اقتصادية عقلانية ، لأنها تتداخل مع عمليات اجتماعية أخرى تعرقل السير الطبيعي للأمر و تحدد بدورها النتائج.⁽²⁾

يقول **بروان** : " أن العمل محور جوهري في حياة الانسان مادام ذلك المظهر من الحياة يعطيه المكانة و يربطه بمجتمعه ويحدد دوره فيه". وانطلاقاً من مقولة "براون" فالمهنة تعتبر مظهراً من مظاهر المكانة الاجتماعية في المجتمعات الحديثة الصناعية و هذا ما دعا "ريتشارد هول **R.Hall**" إلى دراسة المهنة في علاقتها بالبناء الاجتماعي، فرأى أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع واهتم بتحليل العلاقة بينهما من منظور ديناميكي و ستاتيكي في نفس الوقت باعتبار أن علاقة المهنة بالبناء الاجتماعي علاقة متغيرة و مؤثرة في الحياة الاجتماعية، أي تتميز بالديناميكية والحركة المستمرة. ومن المنظور نفسه يقول "أدرسون": " إن كل مهنة وجدت مكانها في مجتمع محلي وكل عامل وجد مكانه في حرفة وهكذا ربطت حرفة الشخص ببنائه الاجتماعي مع وجود درجات اجتماعية لكل طائفة حرفية"⁽³⁾

فالفرد يتدرج في حياته المهنية داخل شكل التدرج الهرمي للتنظيم الوظيفي، فهو يشغل مكانة مهنية معينة من خلال المهنة التي يمارسها، وهذه المكانة تخضع للمعايير التي تضعها الجماعة المهنية في قياس

(1) - كريم شويحات ، مرجع سابق، ص 48.

(2) - نفس المرجع ، ص ص 48-49

(3) - كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 205.

المكانة والهيبية المهنية له، فهذه الأخيرة ترتبط بدرجة الحراك المهني داخل الجماعة المهنية وهو ما يعبر عن مدى التغيير و التبدل في المراكز والاوزاع التي يشغلها الأفراد في المجتمع.⁽¹⁾

وفي ضوء هذه العلاقة عرض بعض الباحثين نماذج واقعية موضحين تلك العلاقة، وفي هذا الاطار أكد "انجلز Inkeles" و"روسي Rossi" على أن هناك ارتباط بين المنزلة الاجتماعية و المهنة من خلال دراستهما الامبريقية التي تشير إلى أن المهنة كانت أهم عامل على الاطلاق في بناء المكانة في المجتمع الصناعي، فمن خلالها تحدد موقع الفرد في المجتمع و مقدار ما يتمتع به من هيبية فالفرد يرتبط بها و ترتبط به، فمراتب الناس تتحدد على أساس المهن التي يمارسونها ولو أن هذا لا ينكر بطبيعة الحال أن هناك بعض المؤهلات و السمات الذاتية التي تؤثر على قيمة الفرد ومكانته في المجال الاجتماعي المحدود الذي يعيش فيه. ويرى في نفس الاتجاه كل من "ماك Mack" و"يونغ Young" أن المهنة أفضل مؤشر للمكانة الطبقية.⁽²⁾

فمحددات المكانة الاجتماعية ترتبط بدرجة تصنيف الفصائل المهنية داخل التنظيم بمجموعة من المتغيرات القائمة في ثقافة المجتمع وحضارته مثل السلالة والتقاليد المهنة التي تمثلها كل جماعة مهنية فهذه المظاهر تمثل مجموعة القيم الرمزية التي تصطلح عليها الجماعة في النظر إلى محددات المكانة المهنية لكل مهنة.

فالفرد يعمل دائما على تطوير الثقافة التي تعكس معاني من الذات الفردية والاجتماعية من خلال مهنته التي يجد فيها إشباعا لرغباته و يتضامن عن طريقها مع زملاء المهنة الواحدة وهذا ما يشير إلى تأثيرها على سائر أنماط الحياة الاجتماعية. كما يؤثر المجتمع بدوره على سائر الحياة المهنية فالعلاقة هنا علاقة متبادلة تسير في كلا الاتجاهين وذلك عن طريق تحليل الأدوار المهنية التي يمارسها الأفراد في المجتمع، أي توصف بالعلاقات الوظيفية التبادلية بينهما.⁽³⁾ وقد ذكر "كولير K. Gollier" من خلال دراسته التي قام بها توصل بأن كثيراً من الرجال العاطلين عن العمل متوسطي السن المعتادين على عمل منتظم يفضلون الحصول على أي نوع من العمل حتى بأجر أقل

(1) - مختار بشتلة، مرجع سابق، ص 161

(2) - نفس المرجع ص 161

(3) - بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني و التنمية رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، 2001، ص 128.

مما يحصل عليه من اجل الحصول على مكانة معترف بها فأصبح النشاط المهني يحدد المستقبل الاجتماعي للفرد وللأسرة على أساس الهيبة والمكانة ولم تعد نقطة الانطلاق في ممارسة مهنة معينة تعتمد كثيراً على عامل الأصل الاجتماعي.⁽¹⁾

ولكن تؤكد القاعدة العامة و هي أن الممارسة المهنية وما يحيط بها من ألقاب ورموز هي التي تحدد موقع الفرد على سلم التدرج الاجتماعي. فالوضع الاجتماعي للفرد في أي نسق اجتماعي يمكن تحديده بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي، والوظيفة التي يؤديها كعضو في حياة الجماعة بالإضافة إلى ذلك الإطار المكاني والزمني الذي يعيش فيه الفرد وقد يكون التغير المهني تغييراً إلى الأمام أو الخلف و يمثل التغير في الوظائف المرتبط بالمكانة بينما يمثل التغير المكاني المجال المرتبط بالمسافة أو بمعنى آخر يمثل الاول البعد الهندسي ويمثل الآخر البعد الاجتماعي.⁽²⁾

فالمهنة تستخدم باعتبارها من بين مؤشرات الطبقة الاجتماعية، لذلك يميل الفرد إلى شغل مهنة معينة واحدة لتحقيق درجة التشابه بين النفع الاجتماعي، أو إلى حصوله على فرص متماثلة في حياته بغية عدم افتقاره أو حرمانه منها لذلك درج علماء الاجتماع على استخدام المخططات المهنية الطباقية للتعرف على البنية الطباقية للمجتمع⁽³⁾

4- الحاجة إلى تقدير المجتمع وتقدير الذات و علاقتها بالمكانة الاجتماعية

تشبع حاجات الفرد حين يشعر أن له مكانة اجتماعية، وإحساسه بأن تقدير الآخرين له يساعده في رفع تقديره لنفسه، وعلى العكس فحين يحرم الفرد من التقدير من طرف الآخرين المحيطين به، سواء في المنزل أو الشارع أو في وسط العمل أو الدراسة، فإن هذا يؤدي به إلى العزلة و الوحدة أو الانحراف.

(1) - آسية حفصي، مرجع سبق ذكره، ص ص 62- 63.

(2) - علي بن يحيى سليمة، الحراك المهني في المجتمع الصناعي، مجلة العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي خميس مليانة الجزائر

د ص.

(3) - نفس المرجع، د ص.

فالفرد يأخذ فكرة عن ذاته و يقدرها في علاقته بغيره من الجماعات، فقد يرى في نفسه شخصاً مرغوباً فيه، أو أنه منبوذ من الآخرين، مما يؤثر على نظرتة لنفسه، والطريقة التي ينظر بها الناس إليه، لان صورة كل فرد عن ذاته تتكون من خلال نظرة الآخرين له.⁽¹⁾

ومن ذلك إذ نظرنا إلى الآراء الأولى في تكوين الذات نجدها تركز على طبيعتها الاجتماعية فالتجاهات الذات ينظر إليها على أنها نتاج التفاعل الاجتماعي، فتقدير الذات عموماً يتكون نتيجة التفاعل المستمر بين الفرد و البيئة التي يعيش فيها و خاصة ذلك الجزء من البيئة الذي يشكل من الآخرين المحيطين به باعتبار أنهم مصدراً لإشباع الفرد أو إحباطه وتقييمه المستمر.

(1) - حيمود أحمد، المكانة الاجتماعية لتلميذ مرحلة التعليم الثانوي وعلاقتها بمفهوم الذات والاتجاهات نحو النشاط البدني الرياضي، رسالة دكتوراه تخصص تربية البدنية والرياضية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة 2012/2019، ص 114.

خلاصة

إن التهميش الاجتماعي من أخطر المشكلات الاجتماعية، التي يمكن أن يتعرض لها الفرد نظراً لما لها من آثار سلبية على حياته الخاصة، وعلى متطلبات الحياة الانسانية والاجتماعية التي يستدعيها كيانه البشري الذي لا يمكن أن يتواجد خارج الجماعة، ذلك أن الانسان اجتماعي بطبعه.

فالهدف من هذا الفصل هو الرغبة في الكشف عن المعاناة الحقيقية للعمال الذين يعملون بمهن يرى المجتمع أنها دونية في ترتيب السلم المهني.

حيث اكتسبت هذه الفئة معاناة مترتبة عن اختلاف الفوارق الثقافية بين المجتمعات، والتي تؤول دون الاندماج الكلي للعامل بالمجتمع الذي يعمل فيه.

الفصل الثالث : النفايات و معايير السلامة المهنية لدى عمال النظافة

تمهيد

أولاً : مفهوم النفايات

ثانياً: استراتيجية إدارة النفايات

ثالثاً : مفهوم السلامة المهنية

رابعاً: التربية المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل

خلاصة

تمهيد

إن اعتراف المجتمع بأهمية المكانة الاجتماعية للمهن، يأتي من خلال الامتيازات التي تقدمها كل مهنة لأصحابها، ومن خلال انعكاس درجة الاحترام المجتمع للأفراد العاملين بها حيث لكل مهنة اعتبارها الاجتماعي الخاص بها.

وللمهنة التي يمارسها الفرد أهمية كبيرة، وواضحة بالنسبة للمجتمع على حد سواء، فهي بالنسبة له وسيلة لخدمة ذاته وشعوره أمام نفسه بأنه شخص له مكانة بين جماعته، وهو ما لا نجد عند ممتهين عمال النظافة.

حيث جاء هذا الفصل للتقصي عن التغير الذي طرأ على المكانة الاجتماعية لعامل النظافة ومهنته محاولين بذلك التقرب أكثر على حيثيات هاته المهنة بدءاً بالتعريف بالوسط الذي يشتغل فيه عامل النظافة و كيفية جمع النفايات ومعالجتها وأهم المشاكل والمعوقات التي تعترى مهنة عامل النظافة.

أولاً : مفهوم النفايات

من خلال هذا المبحث سوف نتعرف على ماهية النفايات من خلال التعريف والمقصود بالنفايات الصلبة والطبية وكذا مفهوم النفايات عند المشرع الجزائري وكيفية تصنيفها وأهم العوامل المؤثرة في تراكم كمية النفايات و في آخر المبحث سوف نتطرق إلى الآثار البيئية والصحية المترتبة على تراكم هذه النفايات.

1-تعريف النفايات

حيث سوف نبدأ التعريف بالنفايات الصلبة والمقصود بها مع إعطاء عدة مفاهيم مشابهة لمفهوم النفايات ثم نتطرق إلى التعرف على النفايات الطبية والمقصود بها.

أ- النفايات الصلبة :

كلمة نفايات تسوقنا إلى توضيح المفهوم في حد ذاته و بذلك التميز الدقيق بين ثلاث مصطلحات والتي لاتعد بالمرادفات (قمامة - نفاية - فضلة)

- النفاية **Déchet** : هي بقايا مواد قابلة للاسترجاع أولاً متروكة نتيجة لعملية الانتاج أو الاستهلاك

- القمامة **Ordure** : هي نفايات ذات مظهر مقزز تثير الاشمئزاز .

- الفضلة **Résidu** : هي بقايا مواد نتيجة تداخل عدة عوامل أثناء عملية التصنيع أو التحويل سواء كانت طبيعية أو لا.⁽¹⁾

ومن الأفضل استعمال كلمة النفاية كما هو متداول في النصوص القانونية حيث عرفت على أنها: "كل البقايا الناتجة عن عمليات الانتاج أو التحويل او الاستعمال وبصفة أعم كل مادة أو منتج وكل منقول يقوم المالك أو الحائز بالتخلص منه، أو يلزم بالتخلص منه أو بإزالته".⁽²⁾

توجد عدة تعاريف للنفاية نتيجة التوسع العلمي في مفهوم النفاية، وكذلك حسب الأهمية التي تتلقاها في مجال الدراسات و البحوث.

⁽¹⁾ - عمار سيدي دريس، اتجاهات موظفي الصحة نحو إدارة النفايات الطبية في المستشفيات الجزائرية، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 25 ديسمبر ، جامعة باجي مختار عنابة 2016، ص 122

⁽²⁾ - قانون رقم 01-19 مؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001، المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها، جريدة الرسمية، العدد 77 بتاريخ 15 ديسمبر 2001.

" النفاية هي شيء، مادة أين صاحبها لا يريد ممارسة حق الملكية، لأنها لا تمثل له قيمة منعدمة أو سلبية، إذ المادة تصبح نفاية بقرار إنساني".⁽¹⁾

" النفاية هي أشياء لا يريدونها صاحبها في وقت ومكان ما، لأنها أصبحت لا قيمة لها عنده"⁽²⁾

حسب منظمة الصحة العالمية للمخلفات: " هي كل مادة يقوم صاحبها أو مالکها بالتخلص منها أو يريد التخلص منها أو يلتزم عليه التخلص منها"⁽³⁾

وهناك من يعرفها على أنها: " تلك النفائيات التي يمكن نقلها ومعالجتها ويرغب مالکها في التخلص منها، بحيث يكون جمعها ونقلها ومعالجتها و التخلص منها من مصلحة المجتمع."⁽⁴⁾

وتتشابه النفائيات في المجتمعات في أنها ترتبط بعلاقة طردية مع أعداد السكان إذ كلما زادت أعداد السكان زادت المخلفات الناتجة عنهم، مثل مخلفات الأنشطة المنزلية و البناء والزراعة وغيرها وتختلف النفائيات من مجتمع لآخر في نوعيتها، إذ تختلف مكوناتها في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية.⁽⁵⁾

وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 06-104 المؤرخ في 29 محرم عام 1427 الموافق ل 28 فبراير سنة 2006 الذي حدد قائمة النفائيات بما فيها النفائيات الخاصة بالخطرة حيث جاء بالمادة 03 منه تنص على:⁽⁶⁾

تتكون قائمة النفائيات، بما في ذلك النفائيات الخاصة بالخطرة من القائمتين الأتيتين:

- قائمة النفائيات المنزلية وما شبهها والنفائيات الهامدة .
- قائمة النفائيات الخاصة، بما في ذلك النفائيات الخطرة المحددة في الملحق الثالث بهذا المرسوم.

(1) - سامح غرابية، المدخل إلى العلوم البيئية، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 1998، ص 180.

(2) - سيد أحمد سالم قاسم، المخلفات الصلبة المنزلية في مدينة أسيوط ، دراسة في الجغرافيا التطبيقية، ص 548.

(3) - عباسي صونيا، إدارة النفائيات الطبية الصلبة، مجلة العلوم الهندسية، المجلد الثاني والعشرون، العدد 01، جامعة دمشق، 2006، ص 66.

(4) - سامح غرابية، يحي الفرخان، المدخل إلى العلوم البيئية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 180

(5) - عمار السيد دريس، اتجاهات موظفي الصحة نحو إدارة النفائيات الطبية في المستشفيات الجزائرية، دراسة ميدانية بمستشفى ابن رشد وابن سينا بولاية عنابة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 25 ديسمبر 2016، ص 38.

(6) - مرسوم تنفيذي رقم 06-104، المؤرخ في 29 محرم عام 1427 الموافق ل 28 فبراير سنة 2006، يحدد قائمة النفائيات بما في ذلك النفائيات الخاصة بالخطرة، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، 05 مارس 2006

حيث تكون هذه القائمة موضوع تكييف عند الحاجة، على اساس التطورات العلمية والتقنية في هذا المجال.

ب- مفهوم النفايات الطبية

مصطلح "النفايات الطبية" أو "نفاية الرعاية الصحية" يشير إلى كافة النفايات التي تحتلها مرافق الرعاية الصحية، وهي تشمل النفايات التي تخلفها ممارسات طبية أو أنشطة تتصل بها والمصادر الرئيسية لهذه النفايات هي المستشفيات و المستوصفات والمختبرات، وبنوك الدم ومشارح الموتى ... الخ⁽¹⁾

هي "كل ما ينتج عن النشاط الطبي والتي من الممكن أن تؤدي إلى تلوث البيئة أو الاضرار بصحة الكائن الحي" وهي تشمل النفايات المعدنية، النفايات الباثولوجية والنفايات الحادة والمشعة والعبوات المضغوطة وهي كلها نفايات خطيرة، أما عن النفايات غير خطيرة فهي تلك التي تنتج عن المطابخ وعمال الادارة... الخ.⁽²⁾

وقد عرف القانون رقم 01-19 المؤرخ ب 12 ديسمبر 2001 نفايات النشاطات العلاجية على أنها: "كل النفايات الناتجة عن نشاطات الفحص والتابعة للعلاج الوقائي أو العلاج في مجال الطب البشري والبيطري"⁽³⁾

2- تصنيف النفايات

هناك عدة تصنيفات للنفايات يمكن ايجازها كالتالي:

أ- تصنيفها حسب تأثيرها على البيئة: تصنف النفايات حسب تأثيرها على البيئة إلى ثلاث أنواع وهي كالتالي:⁽⁴⁾

(1) - عباسي صونيا، إدارة النفايات الطبية والصلبة في مشافي جامعة دمشق مجلة العلوم الهندسية ، المجلد 22 العدد 01 جامعة دمشق، ص 66

(2) - عواطف عطيل، التنمية الصحية والوعي الثقافي في الجزائر، ماجستير غير منشورة ، جامعة عنابة، 2005 ص 193.

(3) - قانون رقم 01-19 ، مرجع سبق ذكره.

(4) - بوفنارة فاطمة ، تسير النفايات الحضرية الصلبة و التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة مقمة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الأرض، الجغرافيا و التهيئة العمرانية ، قسم التهيئة العمرانية ، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر ، الموسم الجامعي جوان 2009، ص 10.

✓ **النفائيات الخاملة :** وتعني النفائيات التي لا تبدي أي شكل من أشكال التحولات الفيزيائية أو الكيميائية أو الحيوية، وهي لن تنحل أو تحترق أو تتفاعل تفاعلاً كيميائياً أو فيزيائياً ولا تتحلل أو يكون لها تأثير غير معكوس على أي وسط تتواجد على تماس به بأية طريقة ينتج عنها تلويث البيئة أو ضرراً على الصحة

وقد عرفت النفائيات الخاملة حسب المشرع الجزائري بالنفائيات الهامدة وعرفت على أنها: "كل النفائيات الناتجة لاسيما عن استغلال المحاجر والمناجم وعن اشغال الهدم والبناء أو الترميم والتي لا يطرأ عليها أي تغيير فيزيائي أو كيميائي أو بيولوجي عند إلقاءها في المفاغرة والتي لم تلوث بمواد خطيرة أو بعناصر أخرى تسبب أضراراً يحتمل أن تضر بالصحة العمومية أو بالبيئة".⁽¹⁾

✓ **النفائيات المتحللة حيوباً :** هي نفائيات قابلة لأن تتحلل تحللاً هوائياً كقطعام نفائيات الحدائق و الورق و الورق المقوى، ... الخ.

✓ **النفائيات الخطرة :** هذه الفئة تضم النفائيات الخطرة، كذلك النفائيات الخطرة الناتجة عن المنازل و نفائيات المعالجة و الجراحة الحاملة لمواد سامة.

وهي مترتبة حسب درجة الخطورة، نجد ثلاثة أصناف جزئية للنفائيات الخطرة نفائيات عضوية نفائيات معدنية السائلة و النصف سائلة و النفائيات المعدنية الصلبة، فالنفائيات الخطرة يتم التخلص منها في مراكز خاصة ولا يمكن خلطها مع النفائيات الأخرى.

كما عرف لقانون رقم 01-19 النفائيات الخطرة على أنها: "كل النفائيات الخاصة التي بفعل مكوناتها وخصائصها المواد السامة التي تحتويها ان تضر بالصحة العمومية و / أو بالبيئة"⁽²⁾

ب- **تصنيفها حسب المصدر:** كما تصنف النفائيات حسب المصدر إلى صنفين اثنين هما كالتالي:⁽³⁾

✓ **النفائيات الصناعية :** وهي ذات طبيعة مختلفة نستطيع تقسيمها إلى:

- **النفائيات الهامدة :** وناتجة عن ورشات البناء و التهديم.

(1) - قانون 01-19 ، المؤرخ ب 12 ديسمبر 2001 ، مرجع سابق.

(2) - قانون رقم 01-19 المؤرخ ب 12 ديسمبر 2001 ، مرجع سابق.

(3) - بوفارة فاطمة ، مرجع سابق، ص 11.

- **النفائيات الصناعية العادية** : تتمثل في النفائيات غير خاملة، ولا الخطرة الصادرة عن المؤسسات ويتم التخلص منها مع النفائيات المنزلية.

- **النفائيات الصناعية الخاصة**: باستثناء النفائيات المنجمية و الطاقوية المتكونة من جزء كبير من المواد الملوثة و التي تكون جد سامة تتطلب تخزين في مراكز خاصة .

✓ **النفائيات الحضرية الصلبة** : حسب المرسوم رقم 84-378 المؤرخ في 15 ديسمبر 1984 والذي يحدد شروط النظافة وجمع ومعالجة النفائيات الصلبة الحضرية في مادته رقم 02 " النفائيات الحضرية الصلبة هي الفضلات المنزلية وما يماثلها كتنفي النوع والحجم "

" كل النفائيات الناتجة عن النشاطات المنزلية و النفائيات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفائيات المنزلية "

" ويقصد بها المخلفات الناتجة عن المنازل و الشقق السكنية بالإضافة إلى الأماكن التي يشغلها الانسان بصفة دائمة كالفنادق، المستشفيات، المطاعم المدارس، المعاهد والجامعات، الحدائق أسواق الفواكه، السجون، دور رعايا الأحداث و العجزة ، وكل ما شابه ذلك " (1)

أهم مصادر النفائيات الحضرية الصلبة : إن أهم مصادر النفائيات الصلبة حسب ما جاء به زين العابدين عبد السلام التالي: (2)

- ✓ **المنازل** : نفائيات منزلية ، نفائيات المضايقة، والنفائيات الخاصة .
- ✓ **البلدية** : كس الطرقات ، الأسواق، الحدائق، الوحل الناتجة عن معالجة المياه القذرة .
- ✓ **التجارة، الخدمات والصناعية** : النفائيات الاستشفائية، بقايا الانتاج الصناعي بقايا ورشات البناء والهدم، بقايا قطاع الطاقة والمناجم، النفائيات الزراعية ويمكن تلخيصها في الجدول التالي :

(1) - زين العابدين عبد السلام، مرجع سابق، ص ، 190

(2) - نفس المرجع ، ص 190

جدول رقم 5 يوضح تصنيف النفايات الحضرية الصلبة

نوع النفاية	الوصف	مثال
نفايات منزلية Ordures ménagères	هي جمع النفايات الصلبة المنتجة من طرف السكان و الموضوعه سواء في مزابل فردية أو جماعية	فضلات المطابخ، بقايا الأطعمة مواد التغليف، أوراق كارثون بلاستيك و النسيج، الجلد و الخشب و الرماد
نفايات المضايقة Déchets encombrants	النفايات المنزلية التي لا تسمح حجمها بجمعها مع النفايات المنزلية بل تتطلب جمع خاص بها	مختلف الأثاث، الخشب إطارات العجلات و الأدوات الكهرومنزلية
النفايات التجارية الشبيهة بالنفايات التجارية Déchets du commerce assimilables aux déchets ménagères	النفايات الناتجة عن المؤسسات التجارية الصناعية، الفنادق و المدارس و التي يمكن التخلص منها مع النفايات المنزلية	التغليف، الورق الكارثون البلاستيك الرماد و نفايات التنظيف
نفايات الحدائق والحظائر Déchets verts et jardin de parcs	نفايات قلع الأشجار وشذب الأشجار	الحشائش ، أغصان الأشجار والأوراق
نفايات الأسواق Déchets des marchés	نفايات عضوية للتسميد شبيهة بالنفايات المنزلية	النفايات النباتية ، التغليف والتنظيف
نفايات خطرة dangereux Dechets	نفايات منزلية تحوي على مواد خطيرة	بطريات ، بقايا الأصبغة والمطهرات
نفايات تنظيف الطرقات Dechets des	كنس الطرق محتوي الأكياس الورقية	رمل ورق ، وأوراق الأشجار

		nettoyages de rues
مواد الحفر و الهدم ، الأحجار	نفايات أشغال البناء و الهدم	نفايات ناتجة عن المياه Dechet de struction
رمل أوحال التقطير	أوحال رملية، أوحال التصفية و التقطير	أوحال معالجة المياه Boues'De traitement

(المصدر: زين العابدين عبد السلام، مرجع سابق، ص 193، 192)

❖ **النفايات المنزلية :** (قمامة منزلية) أين تركيبها يختلف مع الوقت، لكن تحتوي على مواد قابلة للحرق، مواد جامدة ومواد قابلة للتعفن ⁽¹⁾ وقد عرف قانون الإدارة المتكاملة للنفايات الصلبة، النفايات المنزلية على أنها : " النفايات الصلبة الناتجة عن المنازل، وكذلك أي نوع آخر من النفايات المشابهة للنفايات المنزلية الناتجة عن المؤسسات التجارية، الصناعية، والمؤسسات الادارية، وتشمل أيضاً النفايات الناتجة عن عمليات الكنس والصيانة البلدية، وبحيث يمكن أن تكون ذات خصائص خطيرة أو غير خطيرة". ⁽²⁾

❖ وتصنف النفايات في مفهوم القانون الجزائري إلى: ⁽³⁾

- النفايات الخاصة بما فيها النفايات الخاصة الخطرة
- النفايات المنزلية وماشبهها.
- النفايات الهامدة.

3-العوامل المؤثرة في كمية النفايات

تعدد العوامل المؤثرة في حجم النفايات الصلبة، حيث يمكن تصنيفها إلى عدة عوامل وتباين تلك العوامل في تأثيرها على حجم النفايات حيث نجد العوامل البشرية والاجتماعية أكثر تأثيراً من

(1) - زين العابدين عبد السلام، المرجع نفسه ، ص 13.

(2) - قانون رقم 80، الصادر بتاريخ 2018/10/18 ، المتعلق الادارة المتكاملة للنفايات الصلبة، الجريدة الرسمية العدد45.2018.

(3) - قانو رقم 01 - 19 مؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 ، المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها و إزالتها، جريدة الرسمية ، العدد 77 ، 15 ديسمبر 2001.

العوامل الطبيعية، ويرجع ذلك إلى أن النفايات الصلبة هي نتاج الأنشطة البشرية بالدرجة الأولى وما العوامل الطبيعية إلا تابع ومكمل لها .

أ- العوامل البشرية المؤثرة في حجم وإدارة النفايات الصلبة

حيث نجدها بدورها تتعدى من حيث الكم والنوع وتنقسم إلى عدة فروع وعناصر، يمكن ايجازها كالتالي: (1)

❖ **حجم السكان وتطورهم** : فالزيادة السكانية من اهم العوامل المؤثرة في زيادة النفايات حيث تتناسب تناسباً طردياً معها، وهي ظاهرة تتساوى فيها جميع الدول العالم بلا استثناء، حيث أن الزيادة السكانية عادة ما يرافقها العديد من اشكال التغيرات في انشطة العمرانية والاقتصادية والاستهلاك والانتاج.

❖ **مستوى الدخل** : تتأثر النفايات الصلبة كما ونوعاً بمستوى الدخل، ومعدل الاستهلاك والذي يختلف من أسرة إلى اخرى، ولذلك تختلف النفايات من منزل لآخر، ويختلف أثر مستوى الدخل من مكان لآخر حسب طبيعة المكان .

❖ **العوامل السلوكية للسكان** : تتأثر النفايات الصلبة من حيث الكم والنوع بالعوامل السلوكية للسكان، والتي على الرغم من كثرتها إلا أنها تختلف من اسرة لأخرى، فمنها ما هو متعلق بسلوك الأسرة في نقل النفايات ومنها ما هو مرتبط بوقت اخراج النفايات من المنزل، فمن الأسر من تخرج النفايات في الصباح الباكر ومنها عند الظهر ومنها عند المساء، ومنها ما هو مرتبط بالوسيلة المستخدمة في نقل النفايات مثل الأكياس البلاستيكية الناعمة أو إناء بلاستيك (الدلو) والكيس الكبير.

ب-العوامل الاجتماعية المؤثرة في حجم وإدارة النفايات الصلبة :

تعتبر العوامل الاجتماعية من العوامل الهامة في زيادة النفايات المنزلية، إذ ينتج عن الكثير من العادات والتقاليد والمناسبات يكون لها آثار بيئية ومخلفات صلبة وسائلة تشكل مشكلة بيئية، وتعدد

(1) - عبد الرحمان السعدني، السيد عودة، التطورات الحديثة في علم البيئة -المشكلات والحلول العملية -، دار الكتاب الحديثة ص 217.

العوامل الاجتماعية بين المناسبات السنوية كالأعياد وشهر رمضان وأيام الجمعة والأسواق المحلية والأفراح والمناسبات الاجتماعية الأخرى⁽¹⁾

ت-العوامل السياسية المؤثرة في حجم وإدارة النفايات الصلبة:

تعتبر العوامل السياسية ذات خصوصية في المناطق المحتلة خاصة وقوع المكبات ضمن المناطق الحدودية وسيطرة الاحتلال على المعابر مما يؤثر على عملية ترحيل النفايات الصلبة مما يدفع البلديات ومجالس إدارة النفايات إلى البحث عن مكبات مؤقتة وغير آمنة للتخلص منها.⁽²⁾

ث-العوامل الطبيعية المؤثرة في حجم وإدارة النفايات الصلبة: تعتبر العوامل الطبيعية أقل تأثيراً من العوامل البشرية والاجتماعية عموماً، ذلك لأن الأولى نتاج بشري بالدرجة الأولى، ويتمثل اثر العوامل الطبيعية في العديد من العناصر الأساسية مثل طبوغرافية المكان والمناخ ويمكن توضيح ذلك كالتالي:⁽³⁾

❖ **طبوغرافية المكان:** تختلف كمية النفايات في المدينة عن القرية وذلك بسبب العديد من المتغيرات وأهمها عدد السكان ومدى كفاءة عملية الجمع و الترحيل، فليس كل ما ينتج من نفايات من قبل السكان يتم جمعه، فنجد تراكم النفايات في الشوارع وانتشار المكبات العشوائية وإلقاء النفايات من قبل السكان في المناطق البعيدة التي لا تصلها خدمات البلدية

❖ **المناخ (فصول السنة):** يوجد تباين في كمية النفايات ما بين فصول الصيف والشتاء، حيث ترتفع في الصيف و تقل في الشتاء.

(1) - عبد الرحمان السعدني، مرجع سابق، ص 220.

(2) - رامي عبد الحي، تقييم إدارة النفايات الصلبة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الاسلامية، كلية الآداب قسم الجغرافيا، 2011، ص 43.

(3) - نفس المرجع، ص 44.

4- الأثار المترتبة عن تراكم النفايات

يترتب على التلوث بالنفايات المنزلية عدداً من الأثار السلبية التي يمكن تحديدها فيما يلي: (1)
أ- الأثار الصحية و البيئية : تتميز النفايات المنزلية : تتميز النفايات المنزلية عموماً بزيادة المواد العضوية القابلة للتحلل و التعفن، ولهذا فإن عدم العناية بجمعها وتركها لفترة طويلة بين المساكن قبل نقلها يؤدي إلى أضرار صحية وبيئية تنعكس آثارها على المجتمع الحضري.

ومن الملاحظ أن الموقع الجغرافي لبعض القمامات على طول حافات الأودية وفي الأماكن غير المخصصة لها قد تؤثر سلباً على نوعية المياه السطحية، ومع مرور الزمن فإن هذه القاذورات تتعفن وتحرر غازات وأملاح تذوب بفعل مياه الأمطار ومياه التحلل تتسرب إلى باطن الأرض متسببة بذلك في التلوث التدريجي للمياه الجوفية. (2)

والتلوث البيولوجي و الكيماوي للمياه السطحية والجوية يسبب ويساهم في انتشار الأمراض المتنقلة عن طريق المياه (حمى التيفويد، الالتهاب الكبدي... الخ).

ثم انبعاث الروائح الكريهة الناجمة عن تعفن النفايات المنزلية تسبب أضرار حاسمة الشم وتسيء إلى الجوار، فأصبح لها مدينة رائحة خاصة بها فرائحة المدينة العربية غيرها في المدينة الأوروبية وروائح الأحياء الفقيرة غيرها في الأحياء الراقية، وروائح المناطق السكنية غيرها في المناطق الصناعية (3)
زيادة على ذلك فإن انتشار النفايات المنزلية في قمامات فوضوية حتى في وسط الأحياء يتسبب في تدهور المساحات الطبيعية و الاطار المعيشي و في تشويه المحيط الحضري ويساهم في اكثار وانتشار الذباب و البعوض في فصل الصيف مع ما لذلك من أثار على الصحة العامة. (4)

ب- الأثار الاجتماعية : يؤدي تراكم النفايات المنزلية داخل المدن إلى إثارة مشاعر السخط بين السكان، مما يدفعهم إلى القلق والتوتر على الصحة العامة من خلال انتشار الأمراض والأوبئة، وتقل فرص الاستمتاع بالقيم الجمالية والحضارية المختلفة، كما تقوى في نفوس الأفراد المجتمع الحضري

(1) - علي فاعور، آفاق التحضر العربي - دراسات وأبحاث- ، دار النهضة العربية، ط1، بيروت لبنان، 2004 ص 408.

(2) - عبد الله عطوي، جغرافيا المدن، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية، ط1، بيروت ، لبنان، 2002 ، ص33.

(3) - نفس المرجع، ص33.

(4) - وزارة تهيئة الاقليم والبيئة ، تقرير حول وضعية النفايات المنزلية و الاستشفائية و المياه القدرة، مديرية البيئة لولاية قسنطينة، أفريل 2004 ، ص 2.

مشاعر الاحتجاج والمطالبة بتوفير الحد الأدنى اللازم للمحافظة على نظافة البيئة الحضرية، وتؤدي كل هذه الأمور وغيرها إلى انتشار حالة من الملل و ضعف الولاء والانتماء وفتور حماس الجماهير للمشاركة في الأعمال العامة، أو الاجادة فيها كما يؤدي هذا الاحساس إلى زيادة احتمالات عدم استقرار السلام الاجتماعي ويخلق مناخاً خصباً للتوترات والاضطرابات الاجتماعية⁽¹⁾.

ثانياً : استراتيجية إدارة النفايات

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى معرفة أهم الوسائل المستعملة في عملية جمع النفايات ونقلها، إضافة إلى كيفية وطرق جمع النفايات، مع التطرق إلى أهم القوانين المتعلقة بإدارة النفايات ومختلف المشاريع التي نفذت في عملية جمع النفايات و نقلها.

1- الوسائل المستعملة في عملية جمع النفايات ونقلها

قد جاء المرسوم التنفيذي رقم 04-409 يحدد كيفية نقل النفايات الخاصة بالخطرة حيث جاء عبارة عن احكام تمهيدية وجاءت المادة 02 منه تشرح المقصود ب:⁽²⁾

– نقل النفايات الخاصة بالخطرة: "على أنها مجموع عمليات شحن النفايات الخاصة بالخطرة وتفريغها ونقلها"

– مرسل النفايات الخاصة بالخطرة : " كل شخص طبيعي أو معنوي حائز على النفايات الخاصة بالخطرة الذي ينقلها أو يسلمها إلى الغير من أجل نقلها"

– ناقل النفايات الخاصة بالخطرة: " كل شخص طبيعي أو معنوي الذي يتكفل بنقل النفايات الخاصة بالخطرة

أ- الوسائل المستعملة لعملية ما قبل جمع النفايات : هناك ثلاث أنواع مختلفة وهي كالتالي:⁽³⁾

(1) – محمد السيد عامر، المشاركة الشعبية لحماية البيئة من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية 2002، ص185.

(2) – المرسوم التنفيذي رقم 04-409 ، مؤرخ في 02 ذي القعدة عام 1425 الموافق 14 ديسمبر 2004، يحدد كيفية نقل النفايات الخاصة بالخطرة ، الجريدة الرسمية، العدد 81 ، 19 ديسمبر 2004.

(3) – محمد السيد عامر، المشاركة الشعبية لحماية البيئة من منظور الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص185.

❖ **أوعية ضائعة : Récipient perdu** : ينتمي هذا النوع أكياس القمامة كذلك الحاويات البلاستيكية للنفايات الخطرة أين يتم حرقها بما تحتويه من نفايات أثناء عملية التخلص منها. وينتمي إلى هذا النوع الأكياس الورقية و البلاستيكية ذات السعة 50-90 لتر

❖ **أوعية القابلة للتفريغ : Récipient a vider** : هي أوعية لجمع النفايات، تفرغ في شاحنات الجمع ذات أحجام ما بين 60-5000 لتر، وهي في الغالب حاويات متحركة ذات عجلتين و أربع عجلات

❖ **المقطورات المستبدلة Conteneur a échange** : المقطورة المملوءة تستبدل بمقطورة فارغة بعد غسلها و هي ذات سعة كبيرة من 5-350م3 ، وتستعمل خاصة في بعض الأحياء التجمعات الكبرى، المزابل العمومية، حقول البناء ، التجارة والصناعة . أما بالنسبة لنظام الجمع من باب إلى باب، نوع الأوعية المستعملة هي :

- **الأكياس Sachs** : إن حجم الكيس و المادة المصنوعة منه تختار حسب تردد الجمع طريقة المعالجة و التخلص من النفايات، مساوي هذه الأكياس أنها قابلة للتمزق من طرف الكلاب وحيوانات الضالة و بالتالي تتأثر محتواها واستعمال الأكياس الملونة يسهل عملية فرز النفايات بالنسبة لعملية الاسترجاع.

- **الأحواض المتحركة المغلقة Bacs roulants hermétiques**: مصنوعة من البلاستيك أو الحديد ذات ألوان و أحجام مختلفة مزودة بغطاء إيجابية مقارنة مع الأكياس والأحواض غير متحركة .

الأحواض المتحركة ذات عجلتين أو أربع عجلات يتم إفراغها في شاحنات الجمع بنظام غسل مناسب .

- **الأحواض المفتوحة Bacs ouverts** : أحواض غير متحركة، صعبة التحكم غير عملية بالنسبة لعمال النظافة.

ب- **شاحنات جمع و نقل النفايات** : هناك تنوع كبير للشحنات المستعملة لجمع ونقل النفايات سنعطي بعض الأمثلة من أكثرها بساطة إلى أكبرها تطوراً، ويمكن ذكرها على النحو التالي:⁽¹⁾

(1) - محمد السيد عامر، مرجع سابق ، ص 21.

- **الحيوان** : يتم ذلك على ظهور البغال و الأحمره، تستعمل في المناطق الضيقة الشديدة الانحدار أين يصعب على الشاحنات الجمع الوصول إليها مثل القصبة بالجزائر العاصمة المدينة القديمة بقسنطينة.

الصورة رقم 1 توضح الحيوان وسيلة لنقل النفايات



- **المقطورات الصغيرة : Petites bennes** : عربات صغيرة ذات (03) أو (04) عجلات تستعمل في المناطق الضيقة التي يصعب الدخول إليها بالشاحنات العادية للجمع.
- **الجرارات الزراعية مع عربات Tracteur agricole avec remorque** : الجرار يجب أن يكون مربوط بمقطورة مفتوحة ذات سعة من 2-3م³ تستعمل عادة في البلديات الصغيرة .
- **شاحنات مقطورة** : تستعمل عادة في الأشغال العمومية هي شاحنات متعددة الخدمات ذات سعة متوسطة .
- **شاحنات الجمع المصندقة و ضاغطة للنفايات : Camion de collecte avec carrosserie et compression des déchets** : هي الأكثر انتشاراً في الجزائر خاصة في الأماكن الحضرية .⁽¹⁾

(1) - محمد السيد عامر، مرجع سابق ، ص 22

- شاحنات ذات تجهيز هيدروليكي : **Camion de collecte avec**

équipement hydraulique : تستعمل لرفع الأحواض بواسطة الأذرع الأوتوماتكية

أين تقوم بتفريغها و ضغط النفايات في نفس الوقت

الصورة رقم 2 توضح شاحنة ذات تجهيز هيدروليكي



- شاحنات للجمع الانتقائي : شاحنة مزودة برافعة (grue) لرفع الحاويات الخاصة (جمع الزجاج مثلا).

- **التنظيف الحضري** : هو إحدى الخدمات البلدية المقدمة من أجل الحفاظ على صحة السكان والبيئة الحضرية، تتمثل في جمع النفايات المنتشرة في جميع الشوارع الرئيسية والثانوية من المدينة والأماكن العمومية المتواجدة بها.

- **التنظيف الخاص بالطرقات العمومية** : مثل أوراق الشجار أغصان الصغيرة براز الحيوانات ومختلف النفايات الناتجة عن النشاط الانساني (تجارية أو صناعية علمية ...) و الاوساخ الناتجة عن مرور السيارات و الانسكابات الناتجة عنها من زيوت ودهون ، البنزين ... الخ.

- **تنظيف الأماكن العمومية** : تتعلق أساسا بتنظيف مقرات الحافلات مواقف السيارات الحظار الحدائق والمقابر، الممرات تحت الأرضية ، الأسواق ورشات الشواطئ والموانئ ... الخ. (1)

(1) - محمد السيد عامر، مرجع سبق ذكره، ص 23

2- طرق جمع النفايات

تمر عملية جمع النفايات بمرحلتين أساسيتين يمكن ايجازهما كالتالي: (1)

أ- المرحلة الأولى : مرحلة ما قبل الجمع: يتم من خلالها نقل النفايات من اماكن إنتاجها (منازل، متاجر، ... إلخ) إلى نقاط التجميع الموفرة من طرف البلدية أو الهيئة المكلفة بالتخلص من النفايات.

ب- المرحلة الثانية : مرحلة الجمع : تتم على طول الطرق العمومية أين يتم جمع النفايات المنزلية من نقاط التجميع ونقلها إلى أماكن التخلص النهائي منها ويتم ذلك بواسطة وسائل نقل متخصصة.

إن النفايات المنزلية الموجهة لعملية الجمع لا يجب أن تحتوي على أية مادة قابلة للانفجار أو الاشتعال لكي لا تفسد الحاويات، أو تشكل خطراً بالنسبة لعملية الجمع او عند المعالجة النهائية. وغياب أو عدم التزام الهيئات المكلفة بالجمع يؤدي إلى خلق المزابيل الفوضوية (العشوائية) وتوسيع الطرق العمومية، مما يؤدي إلى تشوية المنظر و الإضرار بصحة المواطنين.

3- القوانين المتعلقة والمنظمة لتسيير النفايات الحضرية بالجزائر

تعددت القوانين والمراسيم المنظمة لهذا النوع من النفايات، فقد حاول المشرع وضع استراتيجية قانونية وطنية تهدف إلى مواجهة مختلف المخاطر التي تشكلها هذه الأخيرة سواء كانت ناتجة عن النفاية بحد ذاتها أو نتيجة لسوء تسييرها وهذا ما سنستعرضه:

أولاً : المرسوم التنفيذي رقم 84-378 المتعلق بشروط التنظيف وجمع النفايات الصلبة الحضرية ومعالجتها: (2)

حيث تنص المواد 3/2 منه على أنه تتحدد مسؤولية المجلس الشعبي البلدي بتنظيم نفسه او بواسطة هيئات بلدية مشتركة أو بإحدى المصالح على جمع النفايات الحضرية الصلبة والتي تشمل النفايات المنزلية.

(1) - بوفنارة فاطمة ، تسيير النفايات الحضرية الصلبة و التنمية المستدامة في الجزائر مرجع سابق، ص 15.

(2) - هنية شريف، التنظيم القانوني لتسيير النفايات في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 09 العدد 01 سنة 2020، ص 116.

جاء هذا المرسوم ليحدد الشروط التي يتم بوجوبها التنظيف وجمع النفائيات الصلبة الحضرية وتطرق في فصله الثاني وبالتحديد القسم الأول على النفائيات المنزلية ومسؤولية جمع النفائيات من طرف البلدية بصفة دائمة ومنتظمة، إضافة إلى ذلك ضرورة نقل هذه النفائيات إلى أماكن المخصصة لمعالجتها.

هذا المرسوم لم يحقق على حد كبير الأهداف المسطرة له فلم تستطع البلدية تسيير النفائيات الحضرية الصلبة نظراً لضعف امكانياتها من جهة وانعدام الوعي لدى الأفراد من جهة أخرى أين استمرت الأوضاع المزرية من انتشار للقمامات في البلديات وهذا ما جعل المشرع يلجأ إلى بديل قانوني آخر أكثر صرامة.

ثانياً : القانون رقم 01-19 المتعلق بتسيير النفائيات:⁽¹⁾

يعد هذا القانون أول إطار قانوني ينظم تسيير النفائيات المنزلية ومن بين أهدافه تحديد كفاءات تسيير النفائيات ومراقبتها ومعالجتها، على أن ترافق العملية جملة من المبادئ من بينها مبدأ الوقاية والتقليص من انتاج وضرر النفائيات من المصدر، وتنظيم فرز النفائيات وجمعها ونقلها وغيرها من المبادئ، وخص المشرع في الباب الثاني للنفائيات المنزلية وما شبهها، حيث ينشأ مخطط بلدي لتسيير النفائيات المنزلية تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي.

أما الباب الثالث فتطرق إلى النفائيات المنزلية من خلال الفصل الأول الخاص بجهاز التسيير المنشأ من طرف البلديات و الخاص بمخططات تسيير النفائيات المنزلية وما شبهها.

كما تطرق القانون رقم 01-19 إلى سلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي، في إعداد المخطط البلدي لتسيير النفائيات المنزلية بشرط أن يكون هذا المخطط مطبقاً للمخطط الولائي للتهيئة.

وقد بين هذا القانون عقود الامتيازات التي يمكن للبلدية أن تبرمها مع المتعاملين الخواص في مجال تسيير النفائيات المنزلية، ووفقاً للتشريع المعمول به في الجماعات المحلية أي قانون الولاية والبلدية.

⁽¹⁾ - قانون رقم 01 - 19 مؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 ، المتعلق بتسيير النفائيات ومراقبتها و إزالتها، جريدة الرسمية ، العدد 77 بتاريخ 15 ديسمبر 2001.

ثالثا : القانون رقم 11 - 10 المتعلق بالبلدية: (1)

جاء هذا القانون المتعلق بالبلدية و تضمن في طياته و بالتحديد نص المادة 31 أن مسؤولية تسيير النفايات المنزلية على عاتق لجنة الصحة والنظافة وحماية البيئة، إضافة إلى مسؤولية البلدية فيما تعلق بمجال تسيير النفايات المنزلية و الفضالات الأخرى المشابهة لها.

رابعاً: المرسوم التنفيذي رقم 04 - 410 المحدد للقواعد العامة لتهيئة واستغلال معالجة النفايات (2)

يوضح هذا المرسوم أن مستغل منشأة معالجة النفايات كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص مكلف باستغلال معالجة النفايات ، حيث يقصد في مفهوم هذا المرسوم بمنشأة معالجة النفايات وتخزينها وإزالتها، ولا سيما:

✓ مراكز الطمر التقني للنفايات الخاصة.

✓ مراكز الكمر التقني للنفايات المنزلية وما شابهها.

✓ مراكز تفرغ النفايات الهامدة

✓ منشآت المعالجة الفيزيو كيميائية للنفايات

✓ تثمين النفايات

حيث جاءت المادة (04) من هذا المرسوم توضح شروط انشاء منشأة معالجة النفايات على أنها تلك المحددة بموجب أحكام القانون رقم 01-19 المؤرخ ب 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001. (3)

4- المشاريع التي نفذت في مجال إعادة تدوير وإدارة النفايات

رغم الامكانيات الموجودة، خاصة في مجال الأوراق، الزجاج، البلاستيك والمعادن فإن المواد الموجهة للتقوم تبقى ضعيفة جداً، فنظام تدوير النفايات غير مسير مباشرة من طرف البلديات، لكن لديها سلطة كمية لاسترجاع النفايات هو القطاع غير شرعي.

(1) - هنية شريف، التنظيم القانوني لتسيير النفايات في الجزائر، مرجع سابق ، ص 17.

(2) - نفس المرجع، ص 17.

(3) - المرسوم التنفيذي رقم 04 - 410 المؤرخ ب 02 ذي القعدة عام 1425 الموافق 14 ديسمبر سنة 2004 ، يحدد القواعد العامة لتهيئة واستغلال منشآت معالجة النفايات وشروط قبول النفايات على مستوى هذه المنشآت.

ابتداءً من سنة 2002، تبنت الجزائر في سياستها الخاصة بالبيئة إصلاحات جديدة لتسيير النفايات تعتمد على:

- أ- ترقية نشاط التدوير وتقوم النفايات من خلال إنشاء " الوكالة الوطنية للنفايات " * .
- ب- وضع سياسة للاسترجاع وتقوم مواد التغليف وتقوم مواد التغليف (ECO-GEM) * .
- فطبقاً لأحكام المادة 67 من القانون 01 - 19 الذي يتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها، مما يعني خصوصية هذه الوكالة وأهميتها في مجال النفايات، فقد تم تحديد مهامها وكيفية تنظيمها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-175 حيث اعتبر هذا المرسوم في مادته الأولى الوكالة الوطنية للنفايات مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.⁽¹⁾

وحسب وزارة تهيئة الإقليم والبيئة، يمكن للجزائر أن تسترجع كمية من النفايات تقدر ب 760.000 طن في السنة، ما يعادل 3.5 مليار دج. من بين هذه النفايات الورق الذي يمثل الجزء الأكبر لا مكانية الاسترجاع و التدوير.

* - الوكالة الوطنية للنفايات: تهدف على تقديم المساعدات للجماعات المحلية في ميدان تسيير النفايات ومعالجة المعطيات الخاصة بالنفايات وتكوين بنك وطني للمعلومات حول النفايات وتحسينه، أما فيما خص نشاطات فرز النفايات وجمعها ونقلها ومعالجتها وتنميتها وإزالتها، تكلف الوكالة بالمبادرة بإنجاز الدراسات والأبحاث والمشاريع التجريبية وإنجازها .

* - ECO GEM : نظام يهدف إلى خلق وظائف جديدة (وظائف خضراء) وترقية نشاطات المعالجة وتقوم النفايات ، كما يهدف إلى التقليل من حجم النفايات المسيرة و الاقتصاد في المواد الأولية.

⁽¹⁾ - المرسوم التنفيذي رقم 02-175 ، المؤرخ في 20 ماي 2002 يتضمن انشاء الوكالة الوطنية للنفايات وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية، العدد 77 ، 2002

جدول رقم 6 يوضح قدرة الجزائر لاسترجاع النفايات

نوع النفاية	كمية (طن)
الورق	385.000
البلاستيك	130.000
المعادن	100.000
الزجاج	50.000
مواد مختلفة	95.000
المجموع	760.000

(المصدر: وزارة تهيئة الاقليم والبيئة، تقرير حول وضعية النفايات المنزلية والاستشفائية مرجع سابق، ص 24)

بعض المؤسسات التي تقوم بعملية الاسترجاع في الجزائر: يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: (1)

ج- المؤسسة الخاصة Tonic emballage: الخاصة بالورق.

د- المؤسسة Papirec : للورق.

هـ- المؤسسة Replast : للبلاستيك.

و- المؤسسة ENPC: للبلاستيك .

ز- المؤسسة الوهرانية Alverre : مصنعها يستهلك 40.000 طن من المادة الأولية في السنة

لإنتاج قارورات من الزجاج)

ح- المؤسسة Sametex : للبلاستيك وتصنع خيوط الكانس

ط- المؤسسة Poly Propyléne : لصناعة البلاستيك و تصنع أنابيب الغاز.

ي- المؤسسة Tetra pack : لإعادة تدوير الأجرور.

(1) - وزارة تهيئة الاقليم والبيئة، تقرير حول وضعية النفايات المنزلية والاستشفائية، مرجع سبق ذكره، ص 24.

ثالثاً : مفهوم السلامة المهنية

من خلال هذا المبحث سوف ننتقل إلى السلامة المهنية ومعرفة المقصود بالإصابات العمل والأمراض المهنية وكذا التطرق إلى أهم أسباب المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها العمال، ومختلف المخاطر المتواجدة بيئة العمل

1- تعريف السلامة المهنية

نتيجة لتزايد المخاطر التي تواجه العامل في مكان عمله، تسعى المؤسسات من خلال وظيفة إدارة الموارد البشرية لتوفير بيئة عمل آمنة من أجل توفير السلامة والصحة المهنية وكذلك تجنب في نفس الوقت تعطل العمل وقبل التطرق إلى مفهوم السلامة المهنية لابد من فهم الشطر الأول من المفهوم وهو القصد من السلامة

السلامة : ويقصد بها "حماية المورد البشري من الأذى و الضرر الذي تسببه لهم حوادث مختلفة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها أو الحروق و الاختناق ... الخ"⁽¹⁾

السلامة المهنية : يقصد بها "حماية جميع عناصر الانتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري"⁽²⁾

" حماية المورد البشري من الأمراض الجسدية و النفسية المحتملة الاصابة بها في مكان العمل"⁽³⁾
تعرف السلامة المهنية بأنها "مجموعة الأنظمة والاجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات و الآلات على العمال و المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل"⁽⁴⁾

(1) - عمر عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، ط1، الاردن ، 2005 ص570.

(2) - عبد الفتاح بوخمحم، حنان علي موسى ، أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير وعلوم التجارية، جامعة المسيلة، 10-11/11/2009، ص 02

(3) - نفس المرجع، ص 02 .

(4) - المركز الوطني للمعلومات ، السلامة المهنية ، الادارة العامة للتحليل و الدراسات ، اليمن ، ص 05.

كما تعرف ايضا بأنها : " العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة و صحة الانسان، وذلك بتوفير بيئات عمل خالية من مسببات الحوادث أو الاصابات أو الأمراض المهنية أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الاجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الانسان من خطر الاصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع"⁽¹⁾

كما تعرف السلامة والصحة المهنية بأنها : " مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه، بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية و عقلية واجتماعية مناسبة"⁽²⁾

" توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل و أداة العمل"⁽³⁾
ومن ذلك تهدف الصحة والسلامة المهنية إلى⁽⁴⁾ :

- ❖ حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديث بالبيئة العاملة العالقة (الناطقة).
- ❖ حماية المهارات و الخبرات و التخصصات وتنميتها.
- ❖ رفع مستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين و التدريب المستمر.
- ❖ تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل الجهودات و أقل المخاطر
- ❖ حماية عناصر الانتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- ❖ خفض تكلفة الانتاجية مع زيادة الانتاج ومحاوله تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- ❖ منح الثقة في المنشآت و تشجيعها باستمرار

كما حددت منظمة الصحة العالمية ومكتب العمل الدولي عام 1950 أهداف الصحة المهنية بأنها:⁽⁵⁾

(1) -المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق. ص04

(2) - نفس المرجع، ص 05.

(3) - نفس المرجع، ص 05.

(4) - فتحي خالد ماضي، الخطيب أحمد راغب ، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، ط1، الاردن، 2010، ص ص 98 - 101.

(5) - المركز الوطني للمعلومات، مرجع سبق ذكره ، ص 06.

- ✓ العمل على تحقيق أعلى درجات اللياقة البدنية و النفسية و الاجتماعية للعاملين في كل قطاعات العمل و المحافظة عليها.
- ✓ ضمان عدم حرمان العمال من أسباب الصحة بسبب ظروف عملهم.
- ✓ حماية العمال في عملهم من الأخطار الناتجة عن وجود عوامل تضر بصحتهم.
- ✓ إلحاق العامل بالعمل الذي يتلاءم مع استعداداته البدني والنفسي لتحقيق الانسجام بين العامل وعمله.

2-تعريف اصابة العمل و الأمراض المهنية

يتعرض العاملون في المرافق المختلفة إلى العديد من الاصابات بالإضافة إلى تعرضهم أيضاً لإصابات بأمراض مهنية تتعلق بطبيعة الأعمال التي ينفذونها.

تعريف إصابة العمل :

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه "إصابة" أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل وتعرف إصابة العمل بأنها:

"الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه"، وكذا تعتبر الاصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف وتعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل (1)"

تعريف الأمراض المهنية

ويقصد بها " الأمراض المرتبطة مباشرة بالأعمال المهنية المختلفة بالمنظمة والناجمة عن تعرض الفرد لظروف عمل سيئة كالضوضاء والاهتزازات والاشعاعات والحرارة، والرطوبة والبرودة أو استنشاق الأبخرة السامة... الخ" (2)

" تعبر عن مجموعة من المعاناة المهنية والنفسية والجسدية التي يعاني منها العمال وقد تصل إلى الاغتراب، الاحتراق، الانتحار على مستوى التصور والفكرة، الامراض السيكوسوماتية التحرش الجنسي والتحرش النفسي... الخ" (1)

(1) - المركز الوطني للمعلومات ، مرجع سابق ص 07.

(2) - مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، إثناء للنشر، ط1، الاردن، 2009 ، ص362.

" هي الأمراض التي تنشأ بسبب المهنة و التي تظهر أثناء فترة العمل فمثلاً قد يصاب العاملون بالمستشفيات بالأمراض الصدرية و التدرن الرئوي نتيجة لاحتكاكهم بالمرضى ويعتبر في هذه الحالة مرض مهني" (2)

" كما يعرف ايضاً المرض المهني بأنه المرض الذي ينشأ بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل مثل العوامل الفيزيائية أو الكيميائية أو الفيزيولوجية الخطرة أو المضرة بالصحة وبمستويات ولفترات تعرض تزيد عن الحدود المسموح بها مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن (3)

3-أسباب المخاطر المهنية والأثار الناتجة عن الإصابة بالمرض المهني

1.أسباب المخاطر المهنية :

لا يمكن أن تحدث حوادث العمل بشكل تلقائي ولكنها تحدث بمسببات لذلك يمكن منع الحوادث بتلاقي أسباب و التي تتمثل في (4) :

❖ أسباب سلوكية (تتعلق بالعامل)

✓ إهمال العامل وشروود ذهنه.

✓ نقص المهارة أو الخبرة .

✓ الثقة الزائدة في النفس .

✓ وجود عاهة أو نقص بدني.

✓ التعامل الخاطئ مع الآلة.

❖ أسباب في بيئة العمل :

✓ عدم توفير حواجز واقية بالآلات

✓ استعمال أدوات ومعدات معينة .

✓ عدم توفر النظام و الترتيب في بيئة العمل

(1) - بعلي زهية ، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات - دراسة ميدانية استكشافية على عمال قطاع

المحروقات- مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ، ص 496.

(2) - المركز الوطني للمعلومات، مرجع سابق ، ص 07.

(3) - نفس المرجع.ص80

(4) - نفس المرجع ، ص 08

- ✓ الإضاءة غير السليمة
- ✓ التهوية غير المناسبة
- ✓ الضوضاء أثناء العمل
- ✓ استخدام أو توافر أدوات وملابس الوقاية الشخصية .

2. الآثار الناتجة عن الإصابة أو المرض المهني

إن الحوادث أو الأمراض المرتبطة بالعمل باهضه التكاليف جداً وقد يكون لها الكثير من التأثيرات المباشرة وغير المباشرة سواء على حياة العمال وعائلاتهم أو على مستوى أصحاب العمل ويمكن ايجازها كما يلي⁽¹⁾:

❖ التأثيرات على العاملين وعائلاتهم

أ- التأثيرات المباشرة :

- ✓ الألم و المعاناة من الإصابة أو المرض
- ✓ فقدان الدخل
- ✓ فقدان المحتمل للعمل
- ✓ نفقات الرعاية الصحية.

ب- التأثيرات غير المباشرة :

قد يكون للمرض أو للحوادث المهني الكثير من التأثيرات الغير مباشرة التي يتكبدها العمال، حيث غالباً ما يكون من الصعب قياسها . إن أحد التأثيرات الغير مباشرة الأكثر وضوحاً هي معاناة عائلة العمال التي لا يمكن أن تعوض بالمال .

❖ التأثيرات على أصحاب العمل

ت- التأثيرات المباشرة :

- تكلفة مدفوعات العمل الذي لم ينجز
- تكلفة المدفوعات الطبية ومدفوعات التعويض
- إصلاح واستبدال الآلات و المعدات التي أصابها العطب
- التناقص أو التوقف المؤقت للإنتاج.

(1) - المركز الوطني للمعلومات، مرجع سبق ذكره ص ص 17 - 18 .

- ازدياد نفقات التدريب و النفقات الادارية.
- التأثير السلبي على معنويات العمال الآخرين.

ث- التأثيرات غير المباشرة :

- ✓ استبدال العامل المصاب أو المريض.
- ✓ تدريب العمال الحديثين واستهلاك زمن لتكيفهم.
- ✓ عادة ما تمر فترة من الزمن قبل أن يبلغ العامل الحديث معدلات إنتاج العامل السابق المصاب أو المريض.
- ✓ قد تؤدي الظروف السيئة للسلامة و الصحة في مكان العمل إلى علاقات عامة سيئة أيضاً.

4- مخاطر بيئة العمل

يواجه العمال عادة عدة مخاطر ببيئة العمل و هي كالتالي⁽¹⁾:

- ❖ **المخاطر البيولوجية** : تنشأ المخاطر البيولوجية نتيجة التعرض المهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية و إفرازاتها السامة و تنتقل العدوى و الجراثيم عن طريق :
- ✓ العدوى من المرضى.
- ✓ الطعام أو المكان الملوث، و خز الابر و الأدوات الحادة و الملوثة.
- ✓ العدوى المباشرة عن طريق التنفس.
- ✓ الأكل في الاماكن غير المخصصة و الملوثة نتيجة العمل أو بأيدي ملوثة.

المهن المعرضة للأمراض المعدية و الطفيلية

- ✓ المهن الزراعية.
- ✓ المهن التي تدخل ضمن الخدمات الصحية كالعمل في المستشفيات والعيادات ومعامل حجرات التشريح وبنوك الدم وخاصة العاملين في التخلص من المخلفات الطبية
- ✓ المتعاملون مع مخلفات الحيوانية مثل عمال المجازر و حظائر الحيوانات والاسطبلات والمذابح .
- ✓ العاملون في البرك والمصارف المائية والصرف الصحي وعمال أرصفة الموانئ
- ✓ وعامل النظافة عموماً والذي يشتغل في تنظيف تقريباً كل هذه المخلفات

(1) - بعلي زهية ، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات ، مرجع سابق ، ص 498

❖ مخاطر العنصر البشري :

✓ **الخبرة** : تعتبر الخبرة في العمل من أساسيات الحماية من المخاطر ويمكن أن تكتسب الخبرة من خلال ندوات التوعية و حلقات تدريب على العمل تجرى للعمال قبل تسليمهم للعمل.

✓ **الإهمال** : إن إهمال العامل في عمله قد لا يعرضه للخطر لوحده إنما يعرض زملائه معه ويمكن أن يكون بشكل أكبر من العامل نفسه، حيث أن العامل المهمل قد يقوم بعمل يعتمد عليه زميله بعمله.

✓ **التعب** : إن إرغام العامل على العمل الشاق لفترات طويلة دون راحة قد يؤثر على أداءه ويعرضه للمخاطر.

✓ **السن** : يعتبر عامل السن من العوامل الأساسية الأخرى حيث أن العمل الخطر يجب أن يعتمد على عمال بأعمار متوسطة، حيث أن العامل الصغير لا يدرك طبيعة المخاطر وقد يلهو بتجربة شيء ما يؤدي لحدوث كارثة، أما العامل المسن فتصبح ردات فعله بطيئة لتجنب الخطر

❖ **المخاطر الكيميائية** : معظم المخاطر الصحية تنتج من استنشاق مواد كيميائية على شكل البخرة غازات، أتربة، أدخنة، أو من ملامسة الجلد لهذه المواد، تعتمد درجة الخطورة للتعرض للمواد الكيميائية على درجة تركيز المادة، ومدة التعرض لها.

تدخل المواد الكيميائية للجسم الانسان عن طريق اربعة طرق وهي :

✓ الاستنشاق هو اسرع طريق لدخول المواد الكيميائية الضارة إلى الجسم الانسان

✓ الامتصاص من خلال الجلد و العينين.

✓ البلع.

✓ الحقن الخاطئ

❖ **المخاطر الطبيعية** :

هي إحدى أشكال الطاقة ويمكن ان تنتج الحرارة في بيئة العمل من مصادر طبيعية مثل اشعة الشمس، أو صناعية مثل الأفران وغيرها. حيث يتم تبادل الحرارة بين المصادر والأجسام الموجودة في حيز العمل بطرق تبادل الحرارة المعروفة (إشعاع - تماس - حمل) ومن العوامل المؤثرة على التوازن الحراري نذكر ' مستويات الحرارة - اللباس - زمن التعرض...الخ'.⁽¹⁾

(1) - بعلي زهية، مرجع سابق، ص 499.

رابعاً : التربية المهنية ودورها في التقليل من حوادث العمل

من خلال هذا المبحث سوف نتعرف على ماهية التربية المهنية من خلال التعريف بها، مع التطرق على بعض الاسهامات النظرية حول التربية المهنية، واعتبار التربية المهنية كحل لإشكالية المعاناة في العمل و مختلف الأهداف العامة لطريقة الاختيارات.

1- تعريف التربية المهنية

التربية المهنية هي العملية التي تختص بتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات وعادات العمل والتقدم فيه، وتشتمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العامل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه عن طريق تنمية كفاءاته وصلاحيته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية والاقتصادية.

" التربية المهنية بمعناها الواسع هي ذلك الجانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلاً للاستخدام في مجموعة من المهن دون غيرها"⁽¹⁾

فضرورة التربية المهنية تفرض على الفرد مسايرة منجزات العلم والتكنولوجيا في عالمنا المعاصر والتواصل معها دائماً و تعليمهم مكاسبها الثقافية العلمية والعملية، التي توفر عقلية منفتحة مقترنة بسلوك عصري، وعدم الاقتصار على تنمية المهارات الذهنية لديهم مما يعدهم للتكيف مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشون فيها (التربية بالعمل) فنحن نعيش في عالم متحرك تقاس فيه قيم الانسان بما ينتجه.⁽²⁾

إضافة إلى ذلك نجد أن التربية المهنية قد تعالج ضعف الثقافة المهنية لدى العاملين وهم على أبواب الاختيار المهني كما تذلل صعوبات توصيف المهن المختلفة وما تتطلبه كل مهنة من قدرات ومهارات تمكنهم من تحديد قدراتهم الذاتية والعقلية والجسدية وميولاتهم بشكل لا يدعو إلى الشك وتجنبهم من المعاناة جراء خطأ اختيار المهنة وتوابعها.

(1) - خالد طه الأحمد، التربية المهنية، مطبعة دمشق - منشورات جامعة دمشق - ، كلية التربية، 2004 ، ص 29.

(2) - نفس المرجع، ص 29.

ومن مهام التربية المهنية أنها تزود طالب العمل على حجم العروض في كل المهن وحجم الطلب عليها مما يحفزهم أكثر للإقبال عليها، زيادة أنها تشجع على التوجه إلى الاشتغال في المهن اليدوية وتؤهلهم للعمل فيها بنجاح⁽¹⁾

2- بعض الاسهامات النظرية حول التربية المهنية

من النظريات المعتمدة في تفسير التربية المهنية نذكر:

1. نظرية "Super" : الذي يرى أن الأفراد يميلون إلى المهن التي يرون أنها تحقق ذواتهم ويبدأ تشكيل مفهوم الذات عند الفرد من الطفولة عن طريق سلوك اللعب فترى الطفل يرسم لنفسه مهن معينة دون مهن أخرى ليتبن في المستقبل أساليب وقيم وتصرفات صاحبي المهنة التي يرغب فيها في مراحل نموه المختلفة لينتهي إلى اختيار مهنة محددة .⁽²⁾

ولقد حدد **Super** : خمسة مراحل لاختيار المهني وهي كالتالي:⁽³⁾

- ❖ **مرحلة التبلور: 14 18 سنة** تحصيل المعلومات و الأفكار عن العمل المناسب .
- ❖ **مرحلة التحديد و التخصيص : 18 21 سنة :** التحول من الخيار المهني العام والصيبياني المؤقت إلى خيار واضح واتخاذ القرارات لتحقيقه.
- ❖ **مرحلة التنفيذ : 21 24 سنة :** ينتهي الفرد من التدريب والتعليم اللازمين ويدخل في مجال العمل المهني بتنفيذ القرار المهني الذي اتخذه.
- ❖ **مرحلة الثبات و الاستقرار : 25 35 سنة :** يتميز بثبات الفرد في عمله وتوظيف المواهب في إثبات صحة وملازمة قراره المهني، وقد يتغير الفرد في مستواه المهني من دون أن يغير المهنة.
- ❖ **مرحلة الاندماج : من 30 سنة فما فوق :** وفيها يكون الفرد قد تعود على مهنته وأتقن مهاراتها بالقدم فيشعر بالأمن و الراحة النفسية .

⁽¹⁾ - مزياي الوناس، التربية المهنية كإستراتيجية لتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية عدد خاص بالملتقى حول المعاناة في العمل ، ص ص 135-137.

⁽²⁾ - نفس المرجع ، ص 543.

⁽³⁾ - - نفس المرجع ، ص 544

2. نظرية Ginzberg :

ويرى الباحث أن الفرد يمر بثلاثة مراحل أو فترات عمرية حتى يصبح قادراً على اتخاذ قرار مهني مناسب وهي⁽¹⁾:

- ❖ الفترة الخيالية : من 3 11 سنة : اللعب .
- ❖ الفترة التجريبية : من 11 18 سنة وتنقسم إلى أربع مراحل وهي :
- ❖ مرحلة الاهتمام : 11 12 سنة: وفيها يحدد الطفل ما يحبه وما لا يحبه من المهن مراعيًا قدراته ومدى الاشباع الذي ناله، وهي مرحلة غير ثابتة.
- ❖ مرحلة القدوة: 12 14 سنة : وفيها يقتدي الطفل بالنشاطات التي يمارسها المعلمون والمربون والأصدقاء و المهتمون في حياته.
- ❖ مرحلة القيم 14 17 سنة: يربط النشاطات والمهن بالقيم الانسانية وقدراته الشخصية.
- ❖ مرحلة الاستقلال : 17 18 سنة : يدرك متطلبات كل عمل من الأعمال.
- ❖ الفترة الواقعية : 18 22 سنة : وفيها يكون الاستكشاف والتبلور والتخصص ويتمكن فيها الفرد من اختيار المهنة التي تناسبه
- ❖ مرحلة الاستكشاف : ويكون فيها الفرد أقرب إلى تحديد أهدافه المهنية من الفترات السابقة
- ❖ مرحلة التبلور : وفيها يستطيع الفرد أن يحدد التخصص أو العمل الذي يناسبه تماماً وكذا يعرف المهن التي لا تلاءم استعداداته و ميولاته وهو ما يحفز الفرد على الثبات و الاستقرار في اختياره المهني لمهنته.
- ❖ مرحلة التخصص : بعد أن استقر الفرد في عملية الاختيار المهني يستطيع حينها أن يعرف ميولاته وقدراته ومتطلبات العمل و يستطيع أن يواءم بين الطرفين فينخرط الفرد في المهنة وعالمها ويحاول الاستمرار و الانتاجية والاستفادة من عائدات هذه المهنة.

(1) - مزياني الوناس، التربية المهنية كإستراتيجية لتقليل من المعاناة في العمل، مرجع سابق، ص 543

3. نظرية Anna Roe

تأثرت الباحثة بالكثير من النظريات في استخدام الطاقة النفسية الصادرة عن الأهل وخلصت إلى القول بأهمية ودور التنشئة الأسرية للطفل في اختيار المهنة، ومن الافتراضات التي بينتها الباحثة أن الفرد له نزعة فطرية موروثية لاستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقة خاصة ترتبط بخبرات الطفولة المبكرة كما ان حاجات الفرد ودرجة اشباعها أو عدمه وكذا طرق تنشئة الطفل كلها عوامل تتدخل في عملية اتخاذ القرار المهني إضافة إلى ذلك ذهب "رو" إلى حد تحديد أشكال التنشئة الاجتماعية وانعكاساتها على المسار أو الاختيار المهني للفرد فمثلاً: (1)

❖ أسلوب التنشئة الاجتماعية البارد : يساعد على توجه الفرد إلى المهن التي لا تتطلب التفاعل مع الناس كالعامل مع الآلات .

❖ أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ والبارد: يساعد الطفل على التوجه إلى المهن التي تتطلب الأداء الأكاديمي العالي .

❖ أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ : يساعد الفرد على التعامل مع الناس فيميل إلى المهن الانسانية والاجتماعية.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن استخلاص مجموعة من التدابير انتهت إليها جملة النظريات التي فسرت تبلور مفهوم التربية المهنية وهي: (2)

- ✓ سرد القصص للأطفال حول المهن المختلفة.
- ✓ التمثيل و اللعب الأدوار .
- ✓ تقديم أناشيد وأغاني تحث على العمل وعلى حبه
- ✓ تصميم برامج تعنى بوصف مختلف المهن الموجودة في المجتمع بدءاً بوصف التلاميذ لمهنة أولياءهم وأمورهم

✓ عرض صور وملصقات تبين خصائص المهن ونماذج عن الناجحين فيها

✓ التركيز على اهتمامات التلاميذ في مختلف النشاطات التي يقومون بها ومتابعتهم.

(1) - مزياني الوناس، مرجع سابق، ص 545.

(2) - مزياني الوناس، مرجع سابق، ص 545

ويمكن الاشارة إلى أن كل تدبير من التدابير المذكورة يتطلب تدخلاً وتوجيهاً تربوياً عن طريق تجارب ملائمة تسمح باستعمال سليم لمفهوم الذات وللمفاهيم المرتبطة بالعمل ولعل التعرض إلى إحدى هذه التجارب – طريقة تربية الاختبارات قد يوضح مدى أهميتها في التكيف مع المسار المهني بداية من صياغة اختيار ملائمة إلى مواجهة جميع العراقيل والصعوبات في ميدان العمل .

خلاصة

يعتبر العمل وممارسة أي مهنة سمة جوهرية وضرورة اجتماعية للواقع المعيشي للفاعل الاجتماعي، لتوفير احتياجاته المادية والمعنوية .
فنمط المهنة التي يمارسها الفرد تعبر عن دوره المهني الذي يرتبط بمجال التفاعل التي تتواجد فيه لان ممارسة أية مهنة من بين أهم المؤشرات الموضوعية التي تتحكم في انتاج الهوية المهنية.
فنأمل من خلال تقديمنا هذا الفصل، زيادة إدراك الباحثين لأهمية الاهتمام بهذه الفئة -عمال النظافة- لتقليل من مخاوف الغد والقدرة على مواجهة إشكالية المعاناة في العمل.

الفصل الرابع الهوية والهوية المهنية

تمهيد

أولاً : مفهوم الهوية

ثانياً: الاشكالات المرتبطة بالهوية

ثالثاً : مفهوم الهوية المهنية

رابعاً : الهوية المهنية في ضوء النظرية السوسولوجية.

خلاصة

تمهيد

تعتبر الهوية علاقة تفاعل بين الفرد والأخرين عن طريق المعان التي تعتبر نتاج لهذا التفاعل الاجتماعي ، فهي لا تنمو إلا ضمن مجالات اجتماعية تنشئ انتماءاته وهويات مختلفة ومتعددة بحيث تحمل كل هوية معنى بالنسبة للجماعة التي نشأت فيها ولأن الهوية تتكون نتيجة الدمج والتكامل الاجتماعي و التدريجي لكافة أنواع الأفعال والأفكار والمعتقدات والقيم والعادات والممارسات التي يمارسها الأفراد من جهة ونتيجة تقمصه لكافة الأدوار التي تفرضها عليه الجماعة من جهة ثانية .
ولذلك ارتئينا من خلال هذا الفصل أن يكون كمعالجة نظرية لكل من مفهومي الهوية أولاً من أجل الفهم العام ، ثم الهوية المهنية باعتبارهما موضوع الدراسة.

أولاً : ماهية الهوية

1- تعريف الهوية

يعد مفهوم الهوية من المواضيع المثيرة للجدل، حيث يذهب العيد من الباحثين في هذا المجال إلى أن الهوية تخضع في تعريفها للعلم الذي يحقق فيها، وأن لكل علم تعريفه الخاص يختلف عن تعريف العلم الأخر، كعلم النفس و علم الاجتماع و علم السياسة... الخ.

وبهذا الصدد تقول هويدا عدلي: "إن الباحث عندما يتعامل مع مفهوم الهوية على وجه الخصوص فإنه يتعامل مع مفهوم قلق من الناحية النظرية يثير أسئلة أكثر مما يقدم إجابات حيث أنه من أكثر المفاهيم في العلوم الاجتماعية شائكة نظراً لما يثيره من إشكاليات عديدة" (1)

وانطلاقاً من هذا حاولنا معالجة مفهوم الهوية من منظور كل علم من العلوم الانسانية سعياً من وراء ذلك محاولة الامام بهذا المفهوم من أجل الفهم والمعالجة.

مفهوم الهوية من المنظور اللغوي

الهوية بضم "هاء" لا فتحها هي في المقابل العربي للمصطلح "IDENTITE" وهي على ذلك كلمة مركبة أساسه ضمير الغائي " هو " و تدل على باطن الشيء الدال على حقيقته. (2)

كما تعرض "جميل صليبا" في المعجم الفلسفي لمفهوم الهوية كمصطلح عربي يقابله في الفرنسية "identité" و في الانجليزية "identity" و في اللاتينية "identitas".

ومما يميز هذا المصطلح ما يلي: (3)

أولاً : اسم الهوية ليس عربياً في أصله و إنما اضطر إليه المترجمين فاشتق الاسم.

ثانياً: الاسم مرادف لاسم الوحدة والوجود والذي يدل على ذات الشيء.

و ما جاء في معجم صليبا أن الهوية " هوية الشيء وخصوصيته و وجوده المنفرد له الذي لا يقع فيه اشتراك" (1)

(1) - خليل نوري مسيهر العاني، الهوية الاسلامية في زمن العولمة الثقافية، مركز البحوث و الدراسات الاسلامية، ط1 2000 ص 40.

(2) - علي بن هادية، القاموس الجديد للطلاب - المعجم العربي -، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط4، الجزائر ص 1295.

(3) - جميل صليبا، المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية و الفرنسية و الانجليزية واللاتينية، دار الكتاب اللبناني، ج2 بيروت، 1979 ص 529.

وهو ما اكده أيضا "ابن منظور" " اسم الهوية ليس عربيا في أصله، وإنما اضطر إليه بعض المترجمين فاشتق الاسم من حرف الرباط الذي يدل عند العرب على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، وهو حرف "هو" في قولهم زيد حيوان أو انسان "(2)

فالهوية له دلالة اللغوية و لفظ الهوية مشتق من اصل لاتيني و يعني أن الشيء نفسه، أو الشيء الذي ما هو عليه، على نحو يجعله مباناً لما يمكن أن يكون عليه الآخر.

فمعنى الهوية و بالرجوع إلى اشتقاقات اللفظ في اللغة العربية و اللغات الأجنبية مركب من ضمير الغائب " هو " و بأداة التعريف " ال " و في اللغة الفرنسية و الانجليزية واللاتينية يعني لفظ " id-iden " ضمير الإشارة للغائب و يستعمل على سبيل الاختصار إلى شيء محدد. (3)

" فمصطلح الهوية لفظ تراثي قديم موجود في كتب المصطلحات و معناه أن يكون الشيء هو هو و ليس له مقابل مما يدل على ثبات الهوية" (4)

فالمفهوم اللغوي للهوية يرجع إلى الجذر الاشتقائي لكلمة "هوية" من الضمير " هو " فقد تم كاسم معرف ب " ال " ومعناه الاتحاد الذات، و يشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشيء " هو " أي من حيث تشخصه و تحققه في ذاته و تميزه عن غيره، فهو وعاء الضمير الجمعي لقي تكتل بشري كما يعتبر محتوى لهذا الضمير في نفس الوقت "(5)

(1) - جميل صليبا، مرجع سابق، 529

(2) - ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، مؤسسة تاريخ العربي، ط3، ج1، بيروت، 1999، ص 583.

(3) - محمد ابراهيم عيد، الهوية و القلق و الابداع، دار القاهرة للنشر، ط1، القاهرة، 2002، ص 17.

(4) - حسن الحنفي، الهوية، العينة العامة لدار الكتب و الوثائق القومية - المجلس الاعلى للثقافة- ط1، القاهرة، 2012، ص 13.

(5) - بخوش احمد و اخرون، التراث الثقافي الشاوي بين الثابت و المتغير (دراسة لبعض العادات و التقاليد 1935- 1936)، مداخلة للملتقى الدولي حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص 267.

تعريف الهوية من المنظور الفلسفي :

قدم الفلاسفة الكثير من المحاولات بغية تحديد أكثر لمفهوم الهوية، فأرسطو* مثلاً يميز في الواقع بين نوعين من الهوية، الهوية العددية التي نصادفها في الحالات التي يكون فيها الشيء الواحد أكثر من اسم مثلاً لباس، معطف... الخ، مع هوية النوع و الجنس، كما تظهر عندما تكون هناك عدة أشياء لا تبدي أي اختلافات فيما بينها سواء وفقاً للنوع (انسان انسان) أو وفقاً للجنس (انسان حيوان) (1)

ونجد أن الفلاسفة القدامى استعملوا لفظ الهوية، والتي تدل على مفهوم (الوجود)، حسب ما أقره لنا أرسطو إلا أنه حدث انزياح لمفهوم الهوية مع الفلسفة الحديثة، من معنى (الوجود) إلى الدلالة على الذات، أي تحول المعنى من مفهوم (الشيء المفكر) إلى عبارة (الأنا أفكر) أو (الكوجيتو) الديكارتي* (أنا أفكر إذن أنا موجود) (2)

كما تناول فلاسفة آخرون و منهم فيرج " FIREGE " الهوية على أنها "العلاقة بين الموضوع و نفسه" (3)

كما تعرف بأنها "حقيقة الشيء من حيث تميزه عن غيره و تسمى أيضاً وحدة الذات" (4)
"الهوية موضوع انساني خالص، خاص بالإنسان و المجتمع و الفرد والجماعة، فالإنسان هو الذي ينقسم على نفسه وهو الذي يشعر بالمفارقة أو التعالي أو القسمة بين ما هو كائن و ما ينبغي أن يكون بين الواقع و المثال، بين الحاضر والماضي". (5)

♣ أرسطو (384 ق.م - 322 ق.م): فيلسوف يوناني، تلميذ أفلاطون ومعلم الإسكندر الأكبر، وواحد من عظماء المفكرين تغطي كتاباته مجالات عدة، منها الفيزياء والميتافيزيقيا والشعر والمسرح والموسيقى والمنطق والبلاغة واللغويات والسياسة والحكومة والأخلاقيات وعلم الأحياء وعلم الحيوان. وهو واحد من أهم مؤسسي الفلسفة الغربية. أنظر :

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D8%B1%D8%B3%D8%B7%D9%88>

(1) - سعيدة بن بوزة، الهوية و الاختلاف في الرواية النسوية العربية، دار التنوير ، ط1، الجزائر، 2018، ص 21.

♣ نسبة إلى الفيلسوف ديكارت.

(2) - سعيدة بن بوزة، مرجع سابق، ص 21.

(3) -هدى جباس، الاسم: الهوية و تراث مقاربة انثربولوجية لدلالة الاسماء في قسنطينة، مذكرة ماجستير ،تخصص انثربولوجية اجتماعية و الثقافية، المشاركة العلمية للمركز الوطني للبحث في الانثربولوجية الاجتماعية والثقافية، C.R.A.S.C. وهران، 2004-2005، ص 73.

(4) - خليل نوري مسيهر العاني ، مرجع سابق، ص 43.

(5) - حسن الحنفي حسنين، مرجع سابق، ص 11.

"الهوية هي تعبير عن الحرية الذاتية، ان وجدت فالوجود الذاتي، و ان غابت فالاغتراب"⁽¹⁾

تعريف الهوية من منظور علم النفس :

يرجع الفضل لذلك إلى "اريك اريكسون"^{*} في شيوع استخداماته على النحو النفسي بوصفه هوية أو ذاتية الفرد، بحيث يكون له كياناً متميزاً عن الآخرين وقد طور هذا المفهوم و جعله مفهوماً مركزياً في تصوراته النفسية، فتحدث عن هوية "الانا" ego- idontity وعرفه بأنه: " ذلك الشعور الذي يهياً القدرة على تجريد ذات المرء كشيء له استمراريته و كونه هو نفس الشيء تم التصرف تبعاً لذلك"⁽²⁾

فالهوية حسب "اريكسون" "محصلة لتفاعل بين مركبات نفسية، أي أن الفرد من خلالها شعوراً بالانفرادية ووحدة الذات في كيان الشخصية و ديمومته في ادراك ثبات نفسه"⁽³⁾ أيضاً يعد اريكسون هو من صاغ "أزمة الهوية" هاته العبارة التي نجدها الآن في كل مكان بمنعطف في تطور الهوية، أكثر هذه الأزمات جدارة بالاشارة هي تلك التي تحدث أثناء المراهقة، يبقى عمل اريكسون لم يكن في البدء معروفاً في مجال علم النفس ولم تصل أعماله إلى جمهور أوسع إلا في نهاية الخمسينات من القرن العشرين.⁽⁴⁾

(1) - حسن الحنفي حسنين، مرجع سابق، ص 11.

♣ اريك اريكسون (1902-1994): عالم نفس تطوري ومحلل نفسي دنماركي-ألماني-أمريكي معروف بنظريته في التطور الاجتماعي للإنسان أصر دائماً على أنه كان فرويدي، وان أفضل وصف بأنه من الفرويديين الجدد... حيث ركز على العوامل الحضارية والثقافية أكثر من البيولوجية ولاحقاً المؤلفين وصفوه بأنه "عالم نفس الأنا إريكسون له الفضل أيضاً كمنشئ لعلم نفس الأنا، الذي شدد على دور الأنا بأنها أكثر من خادم للهو وباحث لدراسة مراحل النمو الذي يمتد العمر كله وقد اشتهر بسبب ابتكاره لمفهوم أزمة الهوية. أنظر:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A5%D8%B1%D9%8A%D9%83_%D8%A5%D8%B1%D9%8A%D9%83%D8%B3%D9%88%D9%86 بتاريخ: 102019/21

(2) - محمد ابراهيم عيد، مرجع سابق، ص 19

(3) - كاترين هالبرن وآخرون، الهويات - الفرد الجماعة والمجتمع - ، ترجمة ابراهيم صحراوي، دار التنوير، الجزائر 2015، ص 19.

(4) - نفس المرجع، ص 19

أما رائد التحليل النفسي "سيغموند فرويد" "S.FREUD"*

فلم يستعمل مصطلح الهوية إلا مرة واحدة فقط بمعنى أنني في خضم حديثه عن اليهود⁽¹⁾ كما تعني الهوية من هذا المنظور أنها: "تحقيق الشخصية أي مطابقة الشئ لنفسه، فالهوية تتعلق بالشخصية أساساً"⁽²⁾

و تعرف بأنها: "كون الشئ نفسه أو مثيله من كل الوجوه، الاستمرار و الثبات وعدم التغيير" عملية تميز الفرد لنفسه عن غيره، أي تحديد حالته الشخصية"⁽³⁾

مفهوم الهوية من المنظور الأنثروبولوجي :

من خلال اطالعنا على المفهوم الأنثروبولوجي للهوية، خلصنا إلى أنه يمكن حصر هذا المفهوم في معنى واحد، بل يبرز من خلال إشكالات متعددة يمكن إيجازها في الأشكال الرئيسية التالية:⁽⁴⁾

✦ - سيغموند فرويد : (06 مايو 1856 - 23 سبتمبر 1939) واسمه الحقيقي سيغيسموند شلومو فرويد، هو طبيب نمساوي من اصل يهودي، اخص بدراسة الطب العصبي ومفكر حر يعتبر مؤسس علم التحليل النفسي وهو طبيب الأعصاب النمساوي الذي أسس مدرسة التحليل النفسي وعلم النفس الحديث. اشتهر فرويد بنظريات العقل واللاوعي وآلية الدفاع عن القمع وخلق الممارسة السريرية في التحليل النفسي لعلاج الأمراض النفسية عن طريق الحوار بين المريض والمحلل النفسي. كما اشتهر بتقنية إعادة تحديد الرغبة الجنسية والطاقة التحفيزية الأولية للحياة البشرية، فضلا عن التقنيات العلاجية، بما في ذلك استخدام طريقة تكوين الجمعيات وحلقات العلاج النفسي، ونظريته من التحول في العلاقة العلاجية، وتفسير الأحلام كمصادر للنظرية الثاقبة عن رغبات اللاوعي، في حين أنه تم تجاوز الكثير من أفكار فرويد، أو قد تم تعديلها من قبل المحافظين الجدد و"الفرويديين" في نهاية القرن العشرين ومع التقدم في مجال علم النفس بدأت تظهر العديد من العيوب في كثير من نظرياته، ومع هذا تبقى أساليب وأفكار فرويد مهمة في تاريخ الطرق السريرية وديناميكية النفس وفي الأوساط الأكاديمية، وأفكاره لا تزال تؤثر في بعض العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية. أنظر:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B3%D9%8A%D8%BA%D9%85%D9%88%D>

[9%D8%AF_%D9%81%D8%B1%D9%88%D9%8A%D8%AF](#) بتاريخ:

2019/10/21

(1) - هدى جباس، مرجع سابق، ص 7.

(2) - حسنين الحنفي حنين، مرجع سابق، ص 17.

(3) - خليل نوري مسيهر العاني، مرجع سابق، ص 42.

(4) - معارف منور، الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير، تخصص أنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان 2004-2005 ، ص ص 21-22.

✓ الإشكالات المتعلقة بهوية الأشياء أي كيف تستعمل المجتمعات ربط علاقاتها في محيطها العام الخاص بها.

✓ كل ما يمس هوية الأفراد، والجماعات، أي كيف يتعرف كل مجموع الأفراد على الآخر من خلال الفروقات أو العوامل المشتركة بينهم.

إن هوية الأفراد تبقى مجهولة ثقافياً بالنسبة لكل فرد، مظهراً للاختلافات المسجلة تبعاً لاختلاف طبقاتهم الاجتماعية، ومحيطهم الاجتماعي الذين يعيشون فيه، من جهة وأجناسهم (الذكور-الاناث) وأعمارهم (الراشدون والأطفال-الكبار والصغار).

ومن هنا فإن المصطلح الهوية الذي ينطوي تحته مصطلح مشابه (identique) خلق مفهوم الترقية في (العرق، الجنس، اللون... الخ)

إنه من البساطة أن نتكلم عن الوحدة، لكن من الذي يتكلم؟ هل الأوربي وتكنولوجيا أم الأسيوي وثقافته الخاصة به، أم ببساطة سنقول بأن الوحدة غير ممكنة لهذا يقول "كلود ليفي ستراوس levis strauss": "يعد القدر المحتوم العنصر الوحيد، المؤثر على جميع الناس والذي يمنع من تحقيق طبائعهم كلها"⁽¹⁾.

* - كلود ليفي ستراوس : (28 نوفمبر 1908 - 30 أكتوبر 2009)، عالم اجتماع وأنثروبولوجي فرنسي، يعد كلود ليفي ستراوس من أهم البنيويين المعاصرين، وأكثرهم شهرة، بل إن البنيوية ترتبط باسمه ارتباطاً مباشراً، وهذا ما جعل الباحثين يطلقون عليه عدد من الألقاب التي تشير إلى مدى تأثيره وتأثره بالبنيويين والبنيوية عموماً، فلقب بعميد البنيويين، أو شيخ البنيويين، أو البنيوي الأول أو رائد البنيوية المعاصرة، أو أكبر مهندس الفكر في العصر الحديث... الخ. ولعل هذا الاهتمام من قبل الباحثين به يرجع إلى استعماله المنهج البنيوي في كافة المجالات التي تطرق إليها بالبحث وخصوصاً في مجال الأنثروبولوجيا. وتمسكه بهذا المنهج فهو لم يحاول كغيره من البنيويين أن يتجاوز هذا المنهج في دراساته وبحوثه، أو إن يرفض إطلاق صفة البنيوي عليه كما فعل غيره. إن لنشأة ستراوس وتربيته وإعداداته العلمي، أثر كبير في اتساع افقه. وتنوع اهتماماته والمصادر التي استلهم منها منهجه البنيوي، وكتب العديد من المقالات التي نشرها في المجالات العالمية، والتي ضمها فيما بعد إلى مؤلفاته، حيث تناول فيها دراسة الكثير من الظواهر على وفق المنهج البنيوي، رهن ليفي ستراوس على تجاوز الوعي العنصري القائم على عقل ثبوتي و هووي يشرع للتمركز الثقافي. أنظر

https://www.marefa.org/%D9%84%D9%8A%D9%81%D9%8A_%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D9%88%D8%B3

(1) - معاريف منور، مرجع سابق، ص 22.

و من هنا فإن الوحدة لا تعني التفرد بغض النظر عن الفروقات الثقافية للشعوب وبالتالي اختفاء التنوع الثقافي، بل إننا إذا انطلقنا من الفكرة البدائية التي تفرق بين الإنسان والأشياء فإن الهوية تصبح نموذجاً للتركيب المعمق القائم على الهوية في الجانب العلائقي (مع الآخر)⁽¹⁾

مفهوم الهوية من المنظور الاجتماعي (السيكولوجي):

في حقل العلوم الاجتماعية يتميز مفهوم الهوية بتعدد معانيه و انسيابيته إذ أنه ذو ظهور حديث في الحق الاجتماعي، وشهد عدة تعريفات، وكانت الولايات المتحدة الأمريكية من شهدت خلال الخمسينات مفهوم الهوية الثقافية خاصة، حيث كان الأمر بتعلق بفرق بحث بعلم النفس الاجتماعي بالعثور على أداة مناسبة تمكن من الاحاطة بمسائل اندماج المهاجرين، ثم تجاوز الطرح إلى أنها " محددة لسلوك الأفراد " إلى تصورات أكثر دينامية .

فالهوية في علم الاجتماع: " محصلة التفاعلات المتنوعة بين الفرد ومحيطه الاجتماعي قريباً كان أو بعيد و تتميز بمجموع انتماءاته في النسق الاجتماعي هذا الانتماء يكون ضمن صنف معين قد يكون جنسي أو عمري أو طبقة اجتماعية أو جماعة عمل أو رفاق... الخ".⁽²⁾

"الهوية تمكن الفرد من أن يحدد لذاته موضعاً ضمن النسق الاجتماعي وأن يحدد الآخرين موضعه اجماعياً"⁽³⁾

"تتضمن أبعاد اجتماعية كما أنها تعطي مؤشرات على أن الأفراد متشابهون، فهي تركز على التشابه المشترك لمنظومة من الأهداف و القيم والتجارب، تستطيع من خلالها ان تشكل قاعدة مهمة للحراك الاجتماعي"⁽⁴⁾.

"تتعلق بفهم الأفراد و تصورههم لنفسهم و لما يعتقدون في حياتهم"⁽⁵⁾

(1) - معاريف منور، مرجع سابق، ص 22.

(2) - دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت، 2007، ص 52.

(3) - نفس المرجع، ص 52

(4) - انتوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية مؤيية ترجمان، ط 1 بيروت، ص 91.

(5) - نفس المرجع، ص 91.

"هي انتاج محلي نتيجة التفاعل و التواصل الاجتماعي، ذلك أن الهوية تشكل فئة سوسولوجية هامة يعمل من خلالها الأفراد إلى إعطاء معنى لعالمهم الاجتماعي"⁽¹⁾.

"وتعرف الهوية على أنها مجموعة من الخصائص التاريخية واللغوية والنفسية التي تفصل بين جماعة وأخرى، الأمر الذي يجعلها تخرج من إطار الثبات"⁽²⁾.

كما تعرف الهوية ايضاً على انها: "فعل ارادي، انتقائي يقرب العناصر المكونة للهوية وتوحيدها في إطار مشروع مشترك و حياة مشتركة داخل المجتمع الأكبر ويلتقي عليها أكبر تجمع من الأمم والشعوب لتأكيد انتمائه إلى العنصر من جهة و ليضمن حقوقه على اساس الخيار القانوني من جهة أخرى"⁽³⁾.

إن الهوية نتاج تطور الفرد في مسار وجوده، لأنها تأخذ في الحسبان منذ الطفولة نسقاً منتظماً ومتدرجاً لمجموعة من الثوابت المعرفية و العاطفية، وهذا النسق الخاص بالهوية يعطي للفرد إمكان تكوينه في وحدة تقييمية بالنسبة إلى ذاته أولاً، و في صورة صراع مع الأشياء التي تحيط به ثانياً و في علاقته بالآخر الذي يشاركه الوجود ثالثاً.

و بهذا الصدد يميز "جون ماسونا" أربع وظائف يضمنها هذا النسق الخاص بالهوية:⁽⁴⁾

- ✓ وظيفة تنموية و دفاعية للشخص.
- ✓ وظيفة تصرف في العلاقات بين تميز ولا تميز داخل الفردية و بين الأفراد.
- ✓ ينتج الشخص و يضيف معلومات حول السياقات و أنماط علاقة بالآخر.
- ✓ وظيفة انتظام النسق الخاص بالهوية انتظاماً ذاتياً.

(1) - غسان منير حمزة سنو و اخرون، الهويات الوطنية و المجتمع العالمي و الاعلام-دراسات في تشكل الهوية في ظل الهيمنة الاعلامية العالمية، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002، ص 34.

(2) - عهد كمال شلغين، الهوية العربية، صراع فكري وأزمة واقع - دراسة في الفكر العربي المعاصر-، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2010، ص 07.

(3) - سامية عزيزو أخرون، دور المجتمع المدني في المحافظة على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص، الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، ص 712.

(4) - فتحي التريكي، الهوية و رهاتها، دار المتوسطة للنشر، ط1، عمان، 2010، ص 82.

هذا التعريف للهوية بواسطة الوظائف يأذن بتقدير أفضل لدور الشخصية ووظيفتها في المجتمع بصفة عامة، إن الهوية تستتبع على الصعيد السيكولوجي لا انفصالية الانا و الغير .
لكن الهوية أيضاً رغبة في الاعتراف و بحث عن تقدير الاخرين في سياق تأكيد استقلال الذات ووحدها وهو ما يسمح بضرب من التكيف الاجتماعي و منزلة مؤثرة في المجموعة و مرجعية متجددة للأخر (1).

و أخيراً ومن الانطلاق من معاجم تلك العلوم الانسانية، نجد أنه في حقيقة الأمر رغم الاختلاف في تحديد مفهوم أكثر دقة للهوية إلا أنها جميعها تبني مفهوماً متقارباً ومتفقاً على أهم شيء وهو "الخصوصية و التميز عن الغير"

فقد يختلف كل علم عن غيره في استعمالات هذا المفهوم و في اسلوب صياغته حسب اللغة الخاصة بكل علم، وهو أمر طبيعي ولا يؤثر على المفهوم العام للهوية.

و كما أشار محمد ابراهيم " الهوية كمفهوم له دلالاته اللغوية، و استخداماته الفلسفية والاجتماعية و النفسية و الثقافية ... فقد استخدم هذا المفهوم على أنحاء شتى للتدليل على واحد الهوية الفردية وهوية الأنا، والهوية الجماعية و الهوية العرقية و الهوية الثقافية ... " (2)

إن إشكالية الهوية تظهر في عمق التغيرات النفسية والاجتماعية والثقافية والتي يعرفها العالم اليوم، مثلما قدمها المحلل النفسي اريكسون " إن دراسة الهوية أصبحت أمراً مركزياً في وقتنا الحالي مثل الجنسية في عهد فرويد " (3)

و يمكن اعتبار مفهوم المفكر الفرنسي "أليكس ميكشيللي" تعريف جامع لجل المعطيات باعتباره يعرف الهوية بأنها: " منظومة متكاملة من المعطيات المادية والنفسية والمعنوية والاجتماعية تنطوي على نسق من عمليات التكامل المعرفي و تتميز بوحدها التي تتجسد في الروح الداخلية التي تنطوي على خاصية الاحساس بالهوية و الشعور بها فالهوية هي وحدة المشاعر الداخلية التي تتمثل في

(1) – فتحي التريكي، مرجع سابق، ص 82.

(2) – زينب علي محمد علي، الهوية الثقافية و مسرح الطفل، مكتبة الانجلو المصرية، مصر، 2013، ص 27.

(3) – M. Edmond, **psychologie de l'identité sociale groupe**, 2005.p50

وحدة العناصر المادية و التمايز والديمومة و الجهد المركزي... الخ، هذا يعني أن الهوية هي وحدة من العناصر المتكاملة التي تجعل الشخص يتمايز عن سواه و يشعر بوحدته "(1)

كما يري "TOP" أنه و نظراً للزخم الهائل في التعريفات التي تتقاطع بين النفسانيين والاجتماعيين و الأنثروبولوجيين فإنه من الممكن اعتبار الهوية : "مجموعة المميزات الجسمية والنفسية والمعنوية والقضائية و الاجتماعية و الثقافية التي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه وأن يتعرف الناس عليه أو التي من خلالها يشعر بأنه مقبول و معترف به كما هو من طرف الاخرين أو من طرف جماعته أو الثقافة التي ينتمي إليها". (2)

2- خصائص الهوية

للحوية مجموعة من الخصائص يمكن أن نذكر منها الآتي : (3)

- ✓ إنها مكتسبة و موروثة يصنعها التاريخ الامة و ثقافتها و ما تمر به من تجارب وخبرات، وهي المعبرة عن ذاتها الجماعية، أو الرمز الذي يجتمع عليه كل أفرادها.
- ✓ الهوية عملية اعتقاد و ارادة و ليس إلزام أو قانون
- ✓ الهوية تقوم على مبدأ الوحدة و الذي يشكل عامل إثراء لها
- ✓ الهوية عملية ديناميكية، كونها تتكون من مجموعة العناصر المتغيرة عبر المراحل العمرية المختلفة.
- ✓ للهوية اتجاه و أهداف بالنسبة لحياة الفرد من خلال القيم و الاهداف المتحققة. (4)
- ✓ الذات التي تحدد تكون مقيمة من طرف الاخرين (5).

بينما يشير "ريجاردينكينز" إلى أن الهوية جزء مكمل للحياة الاجتماعية و هي تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات و التي يمكن ربطها بأناس آخريين و الاطلاع على مختلف الهويات يعطي إشارة على نوع الفرد الذي تتعامل معه، ومنه كيفية الارتباط به فالهوية جزء حيوي من

(1) - مفهوم الهوية، مؤسسة لجان العمل الصفي ، البيرة، ص 05.

(2) - شرقي رحيمة، الهويات الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، عدد 11، جوان 2013، ص 193.

(3) - نور الدين بومهرة، الجزائر و العولمة ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة ، 2001، ص 212.

(4) - محمد شريف عبد الرحمان ، العولمة و الهوية ، دار الهدى للنشر و التوزيع، مصر ، 2008، ص 59.

(5) - نفس المرجع.

الحياة الاجتماعية كونه يجعل التفاعل ممكنا ويصل "جيكينز" في الاخير إلى أنه لن يكون هناك مجتمع بلا هوية اجتماعية، ومنه ركز على اهم خاصية كون الهوية لا يمكن ان تتشكل بمعزل أو بعيدا عن الاخرين⁽¹⁾

3- وظائف الهوية

للحوية وظائف تؤديها كما لخصها "كاميليري" و اخرون في ثلاث وظائف وهي الوظيفة المعنوية باعتبارها وحدة دلالة كالثقافة، و وظيفة واقعية برجماتية والتي ترمي إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه إذ لا يمكن للهوية ان تبنى بمعزل عن الاخرين وعن الواقع، أما الوظيفة الثالثة التي صورها فتتمثل في الوظيفة القيمية بحيث يعمل الفرد على استظهار لذات حامله لقيم و احترام تساعده على الاندماج في الواقع و نسيج علاقات وروابط مع الغير، بحيث يرمي هذا الفرد أثناء التفاوض مع بيئته ووسطه لبناء هوية تكون مقبولة عند الاخرين، أو تصوير الذات مثلما جاء عند "جوفمان"⁽²⁾

ويمكن ايجاز هذه الوظائف مع الشرح كما يلي:⁽³⁾

الوظيفة البرجماتية (التكيفية): تسعى الهوية إلى تكيف الفرد مع محيطه، فهي تراعي الواقع الذي تستسقي منه أكبر قسط من مكوناتها، مما يجعل المحيط مليء بالتناقضات، لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض معه.

الوظيفة القيمية: يهتم الفرد بإسناد نفسه خصائص ذات قيمة ايجابية بناء على أنه مثالي لذلك فالأفراد و المجتمعات حينما يسعون أثناء عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه إلى تكوين هوية مرغوب فيها و ذات قيمة لدى الاخرين.

(1) - هارلميس و هولبون ، ترجمة حاتم حميد محسن ، سوشولوجيا الثقافة و الهوية ، دار كيوان للطباعة والنشر والتوزيع، ط1 ،سوريا 2010 ، ص 93.

*ارفينج جوفمان: عالم اجتماع و كاتب، ولد في 11 يونيو 1922 وتوفي في 19 نوفمبر 1982. يعد جوفمان "أكبر علماء الاجتماع في القرن العشرين نفوذاً و أحد البارزين بنظرية التفاعلية الرمزية .

(2) - رشيد حمدوش ، بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد 11 جوان 2013 ، ص 103.

(3) - يان أسمن ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب ، الذاكرة الحضارية الكتاب و الذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى المجلس الأعلى للثقافة ، ط1، القاهرة، 2003 ، ص 240.

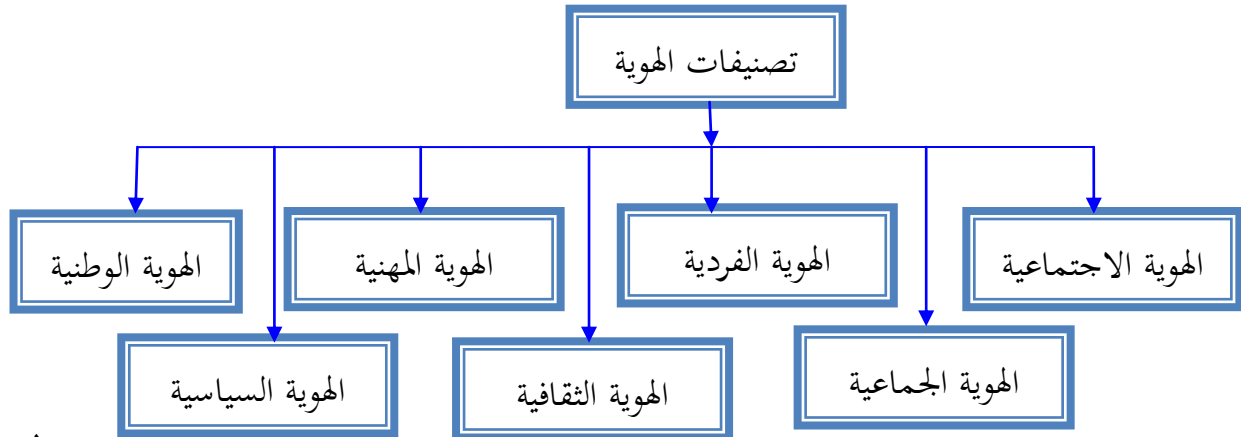
الوظيفة المعنوية : تلعب الهوية دوراً معنوياً هاماً حيث وصفها "كاميليري" بعملية الانتاج "معنى الذات" لدى الافراد و الجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذواتهم، ويعرفون الاخرين بها فالانعدام أو الانقطاع " معنى الذات" يؤدي غلى حدوث أزمات الهوية

4-أنماط الهوية

يدور الحديث في الغالب عن وجود ثلاث أنواع أو تصنيفات للهوية (فردية واجتماعية وثقافية) (1) ، وهناك من يضيف هويات أخرى و هي بدورها تصنف عبر عدة أبعاد كالهوية الوطنية، حيث نجد هوية على مستوى الفرد و هوية على مستوى الجماعة وأخرى على المستوى الوطني، و ليس بالضرورة أن تتميز هذه المستويات بنوع من الثبات بل هي متغيرة ومتأثرة في ذلك بظروف وصراعات ومصالح(2).

كما نجد الكثير من الباحثين تخطوا هذه التصنيفات مضيفين إلى ذلك الهوية السياسية والهوية المهنية وانطلاقاً من هذا سوف نعالج كل تصنيف على حدا محاولين من خلال ذلك التعرف على كل التصنيفات.

شكل رقم 5 يوضح تصنيف الهوية



(المصدر: إعداد الباحثة)

الهوية الاجتماعية : socio_identity فالهوية الاجتماعية هي جزء مكمل للحياة الاجتماعية وهي تتشكل فقط عبر التمييز بين هويات مختلف الجماعات و التي يمكن ربطها بأناس آخرين حيث يصل

(1) - أليكس ميكشلي ، ترجمة علي وطفة، الهوية، صادر عن دار النشر الفرنسية تنفيذ دار الوسيم لخدمات الطباعة، ط1، سوريا، 1993، ص 25.

(2) - أنثوني جيدنز ، مرجع سبق ذكره، ص 90.

جنكيز إلى استنتاج أنه " لن يكون هناك مجتمع بدون هوية اجتماعية . فالهوية الاجتماعية كما يرى الباحث ريجارد جنكيز هي " تصورنا من نحن و من الآخرين و كذلك تصور الآخرين حول أنفسهم و حول الآخرين بالتفاعل الإنساني⁽¹⁾ .

كما أنه يرى أنها لا يمكن أن تتشكل بعيداً عن العلاقات مع الآخرين و أن هوية الفرد قائمة على الجماعة التي ينتمي إليها و هي الأولوية التي تحظى بتأييد قوي في الفلسفة الاجتماعية، فغالبا ما ينظر لعضوية الجماعة كنوع من الامتدادات لذات الفرد ويفترض أن الهوية المرء المشتركة مع جماعته لا بد أن تكون هي الهوية الرئيسية والمهيمنة⁽²⁾ .

و قد تبدو هوية الجماعة أكثر تجريدا من هويات الفرد ومركبات هذه التجريدات هي ما تتشكل منه هويتنا الفردية الخاصة و علاوة على ذلك كثيراً ما نجد هوية الجماعة كظورها أكثر واقعية فهوية الجماعة هي التي تغذي احساسنا الفردي بماهيتنا كما يمكن ترسيخ الهوية الفردية جزئيا حسب المنزلة في علاقتها بالآخرين الذين ينتمون إلى هوية الجماعة نفسها⁽³⁾

وتتضمن الهوية الاجتماعية ثلاث صور رئيسية و هي:⁽⁴⁾

✓ صورة الهوية من منظور الآخرين (أراء الآخرين)

✓ الانتماءات (حسب الجنس المهنة ، الجماعة ، النشاط ... الخ)

✓ الرموز و الاشارات الخارجية أي كل ما يمكن أن يأخذ مكاناً في إطار التسلسل الاجتماعي .

فالهوية الاجتماعية جزء من مفهوم الذات لدى الفرد، تشتق من معرفته بعضويته في الجماعة واكتسابه المعاني القيمة والوجدانية المتعلقة بهذه العضوية و وجد "هنري تاجفيل H. Tajfel*" أن جوهر نظرية الهوية الاجتماعية يهتم بسمات الهوية التي تشتق من عضوية الجماعة"⁽⁵⁾

(1) - هارلمس وهولبون ، مرجع سابق،ص 93.

(2) - امارتياص ، ترجمة :سحر توفيق ، الهوية و العنف وهم المصير الحتمي،عالم المعرفة،2008، ص ص 46 47.

(3) - جون جوزيف، ترجمة: عبد النور خراقي، اللغة و الهوية _ قومية أثنية _ دينية _ ،عالم المعرفة ،الكويت ، 2007، ص 08.

(4) - أليكس ميكشيللي ، مرجع سبق ذكره ،ص 21.

*- هنري تاجفيل: (03 ماي 1882- 22 يونيو 1919) ولد باكسفورد هو عالم النفس الاجتماعي البريطاني ، اشتهر بالعمل على الجوانب المعرفية من و نظرية الهوية الاجتماعية وهو واحد من مؤسسي الجمعية الأوروبية ل علم النفس التجريبي الاجتماعي. أنظر :

و هي عبارة عن هوية "النحن" وهي تلك الصورة أو ذلك الشكل لذي تكونه مجموعة معينة عن نفسها و أنها تنشأ من الداخل من الافراد باتجاه الخارج تداولها داخل المجموعة و هي اساس مسألة معرفة و هي وعي يحمله الافراد باتجاه الخارج تحت عبارة هذه الهوية أي تتبع في واقع الامر من افراد أو بمعنى التوحد أو الإدراك الذاتي المشترك بين جماعة من الناس ونظرية الهوية الاجتماعية تتميز وجود روابط قوية ما بين التماهي بالجماعة واكتساب قيم الجماعة وبين مفهوم الذات فالناس تسعى وتكد للحصول أو الحفاظ على الهوية الاجتماعية ايجابية ترفع من تقديرهم للذات وتحقيق لها أو الهوية الايجابية وبالتالي تنشأ عن طريق المقارنة ما بين داخل الجماعة وقيمتها وعاداتها ورموزها وبين خارج الجماعة وما يمثلونها قيم وعادات ورموز وفي حال وجود هوية⁽¹⁾

الهوية الفردية

هذه الهوية تعرف الشخص من شكله و اسمه و صفاته و سلوكه و انتمائه المرجعي, فالهوية الشخصية تستند إلى الاستبطان الاجتماعي حيث تنشأ من تفاعل بين الآليات النفسية والعوامل الاجتماعية فمن جهة ينتج الشعور بالانتماء عن الميل الشخص لإقامة الاستمرارية في حرية شخصيه ذاتها و من جهة أخرى من الواضح أن الشعور بالانتماء يستند إلى التماثل مع نماذج تقدمها مجموعات ابتدائية ينتمي اليها الفرد.⁽²⁾

وفحوى هذا القول أن الفرد من خلال نظريته لذاته أو كيف ينظر لذاته و من خلال نظرتة تلك لذاته يحاول إقامة علاقاته و تفاعلاته وانتمائه للجماعة.

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%87%D9%86%D8%B1%D9%8A_%D8%AA%.D8%A7%D8%AC%D9%81%D9%8A%D9%84

(5) - فريال حمود، مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي من الجنسين، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، 2011، ص 173.

(1) - أحمد زايد، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات - قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات، المجلس لوطني للثقافة والفنون و الاداب، ط1، الكويت، ص 50.

(2) - أحمد زايد، المرجع نفسه، ص50.

عندما نتناول مسألة الهوية فإننا كثيراً ما لا نكتزث بالهوية الذاتية للفرد بمعزل عن مجتمعه إنما تنصرف الأذهان مباشرة إلى الهوية الجماعية فالمسألة تتعلق دوماً بهوية الفرد في الاطار الاجتماعي، و السبب في ذلك أن الفرد لا يكتسب هويته إلا من المجتمع الذي ينتمي إليه.⁽¹⁾

الهوية الثقافية

ارتبطت الهوية الثقافية بالبعد الثقافي، وما يمكن تسميته بالهوية الثقافية التي تتضمن كل ما هو مشترك بين جميع أفراد المجتمع، مثل القواعد و المثل والقيم التي يشترك فيها الفرد مع بقية أفراد المجتمع. وهذه المقاربة الفلسفية تفتح على المدار البيثقافي الذي يعني في مجمله بالتبادل والحوار بين الثقافات المختلفة.⁽²⁾

المقصود بالهوية الثقافية تلك المبادئ الأصلية السامية والذاتية النابعة من الأفراد والشعوب وتلك ركائز الانسان التي تمثل كيانه الشخصي الروحي والمادي لإثبات الهوية، بحيث يشعر كل فرد بانتمائه الأصلي لمجتمع ما، يخصه ويميزه عن باقي المجتمعات

والهوية الثقافية تمثل كل جوانب الحياتية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحضارية والمستقبلية لأعضاء الجماعة الواحدة، كما تعتبر ذاتية الانسان و نقاءه و جماليته، بحيث تعتبر الثقافة هي المحرك لأي حضارة أي هي التي تحكم حركة لإبداع و الانتاج المعرفي⁽³⁾.

من جهة أخرى يمكن تحديد بعض ملامح الهوية الثقافية و هي مجموعة من الملامح الثقافية الخاصة بجماعة ما بما يميزها عن غيرها من الجماعات، وكذا وجود علاقة بين الهوية والثقافة فهي التي تشكل الهوية و هي التي تعطي المعنى و الصورة، أي هي التي تجعل جماعة متميزة أو مختلفة عن الجماعات الأخرى⁽⁴⁾.

(1) - أحمد زغب، سؤال الهوية من الوعي الجمعي إلى الذات الفردية الشاعرة، مجلة الحقيقة، العدد 26، سبتمبر 2013 جامعة أدرار، ص413.

(2) - الناصر عبد اللاوي، الهوية و التواصلية في تفكير هابرماس، الرابطة العربية للأكاديمية للفلسفة، دار الفريبي بيروت لبنان، 2012، ص 51.

(3) - زغو محمد، أثر العولمة على الهوية الثقافية للأفراد و الشعوب، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية العدد 4، 2010، ص94.

(4) - سامية عبد العزيز و آخرون، دور المجتمع المدني في الحفاظ على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مرجع سبق ذكره، ص713.

و يعتبر التراكم التاريخي ضروري لصنع الهوية الثقافية لأنها في النهاية هي المستوى الناضج الذي بلغته المجموعات البشرية نتيجة تفاعل قرون طويلة بين أفرادها وبين الظروف الطبيعية والتاريخية التي مرت بها و التي نسجت فيما بينها روابط مادية وروحية مشتركة أهمها وأعلىها الدين و اللغة (1)

والهوية الثقافية هي أيضاً الرمز والقاسم المشترك أو النمط الراسخ الذي يميز فرداً أو مجموعة من الأفراد أو شعباً من الشعوب عن غيره (2)

الهوية الوطنية

تعتبر من اهتمامات الدولة و تعني إيجاد تطابق أو توافق أو توازن بين الكتلة الاجتماعية والديمقراطية ورفعتها الجغرافية التي تمارس عليها نتائجها الاجتماعي وتعبر من خلالها عن نفسها عبر نمط ثقافي خاص بها. فالهوية الوطنية هي مفتاح لتفسير البيئة الاجتماعية في ظل سلوكيات الدولة اتجاه هذه البيئات فمنذ نشأة النظم السياسية بدأ العالم ينقسم إلى أوطان محددة و متميزة ثقافياً وجغرافياً وأصبح الأفراد يعرفون ذواتهم انطلاقاً من انتمائهم لموطن ما مع ما يصاحب ذلك الشعور ب "نحن" حيث أن كل شخص يولد ومعه نزع معين من الوطنية وحس بوجودها فيه من خلال انتمائه لبلد ما (3).

والهوية الوطنية نسبة إلى الوطن و الأمة التي ينتسب إليها شعب متميز بخصائص هويته وهوية أيه أمة من الأمم هي مجموعة الصفات أو السمات الثقافية العامة التي تمثل الحد الأدنى المشترك بين جميع الأفراد الذين ينتسبون إليها و التي تجعلهم يعرفون و يتميزون بصفاتهم تلك عنا سواها من الأفراد الأمم الأخرى (4)

انه على الرغم مما قيل على العولمة و ما أحدثته من ازالة او حتى على اقل اضعاف الحدود الوطنية و اضعاف لسلطة الدولة - الوطن - و خلط الهويات الوطنية و صهرها فان تلك المشاعر الوطنية والعواطف تتأجج و تجد طريقها للتعبير العفوي.

يبدو ان الحصول على الهوية الوطنية امر بديهي وواضح تماماً كما ان لكل فرد الحواس الخمسة فنحن خلقنا على هذا الشكل و يبدو اننا خلقنا على طبيعة الانتماء الى وطن فانه يبدو ان الهوية

(1) - شرقي رحيمة، مرجع سبق ذكره، ص 194.

(2) - محمد ابراهيم عيد، مرجع سبق ذكره، ص 25.

(3) - محمد صالح الهرماسي، مقارنة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر، دار الفكر، بيروت لبنان، 2011، ص 22.

(4) - أحمد بن نعمان، الهوية الوطنية، دار الأمة، الجزائر، 1995، ص 23.

الوطنية تمنح و تعطى بناء على بعض الصفات الموضوعية و الموصفات (السلالة، تاريخ الولادة مكان الولادة).

فان ليس كيان موحد ضمن حدود سياسية معترف بها والذي يضم شعبا ينتمي إليه و يعملون معا ويفكرون معا و يشعرون بعضهم الاخر معا حيث كل واحد من الشعب يدرك وطنه وحدوده السياسية والمعنوية والاجتماعية بطريقة مختلفة، و ذلك من خلال التفاعل الاجتماعي و من خلال الصورة التي نكوها لأنفسنا، والافكار المهمة لنا حول الوطن والهوية والوطنية حيث ان الفرد لا يعبر عن هويته الوطنية ببساطة بل يستعمل اشارات وعبارات حول ماهية الوطن و الهوية الوطنية.

وبما ان كل فرد يتمتع بهوية تابعة للوطن الذي يعيش فيه فان فئات الاوطان والهويات الوطنية تبقى أكثر الفئات بروزا و ظهورا والتي تبني عليها العلاقات الاجتماعية والتفاعلات الانسانية وللهوية الوطنية مجموعة من الوظائف نذكر منها: ⁽¹⁾

- ضمان الاستمرارية التاريخية للأمة و ذلك من خلال الحفاظ على التاريخ والدفاع عنه حتى يضمن بذلك استمراره من جيل الى جيل داخل الوطن الواحد وعدم الانسياق وراء ما يؤدي إلى خمود و جماد التاريخ ويحدث ذلك من خلال التفاعل بين افراد الوطن الواحد
- تحقيق درجة عالية من التجانس و الانسجام في مختلف جهات الوطن الواحد والتعايش والأثر بين ثقافته الفرعية فهي تنهل كلها في جذع مشترك واحد وهو المرجعية المشتركة المتمثلة في الإسلام والعروبة.

- الحفاظ على الكيان المتميز للمجتمع و تجسدت فاعليتها خاصة اثناء الاحتلال الذي شخص التماسك والاتحاد و يرجع ذلك الى رسوخ الهوية العربية الاسلامية .

فالهوية الوطنية في معناها العام " ذلك الشعور الجمعي المشترك والشامل لمواطنين في دولة ما وهو الشعور الذي يقربهم من بعضهم البعض ويولد لديهم إحساساً بالانتماء للأرض التي يعيشون عليها، ويعزز الحاجة المشتركة للتعايش معاً إلى حد ربطهم بمصير واحد..."

الهوية السياسية

(1) - أحمد زايد ، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات _ قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات، مرجع سبق ذكره ص 52.

يتم بناء الهوية السياسية أساساً بالمشاركة السياسية الديمقراطية في صنع واتخاذ القرارات وبالاندماج السياسي ضمن المؤسسات الجماعية الوطنية وبالتوزيع السياسي الديمقراطي، بحيث تحقق ألياتها نوعاً من العدالة والمساواة والديمقراطية الاجتماعية⁽¹⁾.

إن أحد أبرز المؤشرات على أهمية النقاش الدائر حول قضايا الهوية السياسية في العالم المعاصر يكمن في التحولات العميقة التي عرفتها مضامين و تجليات هذا الخطاب نفسه -خطاب الهوية والسياسة- في الفكر الانثربولوجي الذي ساد في الربع الأخير من القرن الماضي انبنى على مبدأ نفي مشروعية التعبيرات المبنية على العرف أو الدين أو اعتبارهما متجاوزة في أحسن التقديرات حينها فقط تبنّت الأنساق الفلسفية والانثربولوجية الكبرى هوياتية سياسية قائمة على الإرادة الحرة والفردية أو الجماعية، كما صنفت الماركسية تعبيرات الهوية والسلطة والسياسة ضمن البنية الفوقية واعتبرت أي طرح لها خارج سياق الصراع الاجتماعي ضرباً من الاستلاب⁽²⁾

الهوية المهنية

من بين كل الأبعاد الهوية نجد البعد المهني، والذي قد اكتسى أهميته خاصة لأنه تحول إلى مادة نادرة، فالعمل يفرض تكوين هويات اجتماعية نتيجة التغيرات المذهلة والتي تتطلب تحولات هوياتية حساسة لتتوافق أكثر فأكثر مع هذه التغيرات إذ بعد عالم الشغل أو الفضاء المهني، من بين المراحل الأساسية، والمهنة والمميزة لأي تكوين هوياتي، فهو يعبر عن المرحلة الزمنية التي يوجه فيها الشخص إلى الوسط المهني، وبصفة أخرى إلى جماعة انتماء مهنية مميزة له هوياتياً سواء كان ذلك من خلال مستوى التعريف الرسمي أو من خلال تصنيف الجماعات المهنية المميزة أو من ناحية الموقع الاجتماعي والمهني الذي تحتله هذه الجماعة في بنية الحقل المهني الذي تنشط فيه.

وعلى هذا الأساس تعتبر المهنة من بين الركائز الأساسية التي يتم من خلالها التعريف بمختلف فئات المجتمع و شرائحه، حيث تشير إلى جملة من النشاطات والعلاقات و الأفكار التي تحدد أهداف

(1) - قاسم حجاج ، التنشئة السياسية في الجزائر في ظل العولمة ، مجلة الباحث عدد 02 ، ورقة ، 2003، ص 80.

(2) - فريد بولعيز، الهوية السياسية -مقاربة انثربولوجية سياسية-، دص .

المهنة عبر مختلف التبادلات و التفاعلات التي يمكن أن تحدث بين الأفراد المنتمين إلى الجماعة المهنية نفسها و بين الآخرين حيث يظهر هؤلاء خصائص وتمثلات مهنية خاصة بوسطهم المهني⁽¹⁾

5- حالات الهوية

يختلف الأفراد من حيث الهوية، و يبدو ذلك خلال العمليات المعرفية الاجتماعية المستخدمة في صنع القرار و معالجة المشكلات و التعامل مع قضايا الهوية، و الفرد في عملية التحرك إلى الحالات الأعلى، قد يبرز بعض الخصائص للحالتين أو حتى ثلاث حالات في نفس الوقت، و تلك الحركة قد تكون نتيجة نضج النفس الاجتماعية.

وحالات الهوية هي نواتج كل من عملية تكوين الهوية و الخصائص البنائية للشخصية وحالات الهوية تؤثر في حياة الفرد بشكل بالغ،⁽²⁾ ويمكن ذكر هذه الحالات كما يلي:⁽³⁾

أ- **حالات الهوية المشتتة** : في هذه الحالة لم يختبر الفرد حتى الآن أزمة الهوية ولا أي تعهد أو التزام للمعتقدات أو المهنة أو الأدوار ولا توجد أيضاً دلائل على أنه يحاول بشكل نشط إيجاد سمة للهوية لديه.

ب- **حالة الهوية المغلقة** : في هذه الحالة لم يختبر الفرد الأزمة، لكنه مع ذلك ملتزم بقيم ومعتقدات مرتبطة بالأشخاص المهمين كالأسرة مثلاً

ت- **حالة الهوية المغلقة (المؤجلة)** : الفرد في هذا التصنيف يكون في حالة من الأزمة وهو نشط بشكل كبير في البحث حول البدائل في محاولة الوصول إلى خيارات الهوية.

ث- **حالة الهوية المنجزة** : يكون الفرد في هذه الحالة قد نجح في التزاماته و يشعر بالإبحاز ويتعهد حول العمل و الأخلاقيات و الأدوار الاجتماعية.

(1) - سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة

دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012، ص 91.

(2) - محمد شريف عبد الرحمان، العولمة و الهوية، دار الهدى للنشر و التوزيع، مصر، 2008، ص 59.

(3) - فريال حمود، مرجع سابق، ص 569.

و يرتبط الانتقال من المستوى الأقل نمواً إلى المستوى الأكثر تقدماً بما يناله الفرد من فرص اجتماعية ومعلومات و تعزيز لمفهوم الذات لديه بما يؤكد له مكانته، وأهمية أدائه لأدواره وبالشكل المناسب اجتماعياً.

6- محددات تشكل الهوية الجزائرية

بعد استعراضنا لأهم المفاهيم المركزية لموضوع الهوية لا بد من ربط ذلك بمفهوم لا يقل شأناً عن المفاهيم الأخرى وهو محددات تشكل الهوية الجزائرية على وجه الخصوص.

فالمجتمع الجزائري جزءاً لا يتجزأ من العالم العربي الاسلامي، وبالتالي فإن الهوية الجزائرية بالمفهوم الحضاري تعني الانتماء إلى الأمة العربية الإسلامية بكل مكوناتها، هذه الهوية الواضحة اجتماعياً والتي تحظى بالقبول النسبي من جميع أفراد المجتمع، وكذا مختلف الفاعلين السياسيين داخل المجتمع الجزائري، بالإضافة إلى عوامل أخرى مادية أساساً مرتبطة بمستوى التقدم الاقتصادي والحضاري الذي يبلغه المجتمع في مراحل معينة من مراحل التاريخ، غير أن هناك عوامل تاريخية محلية وكونية ساهمت في بلورة ثوابت معينة للهوية الجزائرية تتمثل أساساً في ثلاث محددات: (1)

1- الدين

2- اللغة

3- الأصل الأمازيغي

وإذا قررنا من حيث المبدأ أن لكل مجتمع خصوصية ثقافية والتي تشكل هويته الذاتية ويسعى جاهداً للمحافظة عليها وصيانتها من الاندثار تحت وطأة وهيمنة الخصوصيات الثقافية للمجتمعات الأخرى، فإن المجتمع الجزائري له خصوصية ثقافية تميزه عن غيره أو عن باقي المجتمعات العربية الإسلامية فالخصوصية الثقافية تعني أنها عناصر خاصة بمجموعة اجتماعية معينة فالمجتمع الجزائري يعيش داخل فسيفساء من التعدد الثقافي فهو مجتمع عربي إسلامي أمازيغي متوسطي، افريقي، عالمي يجمع بين المعربين والمفرنسين يجمع بين الشاوية والقبائلية والمزابية والترقية، غير أنه رغم هذا التعدد

(1) - شرقي رحيمة ، الهوية الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة ، مرجع سبق ذكره ص 193.

الثقافي فإنها تظهر داخل مجتمع واحد موحد متضامن ومتماسك تحت لواء العروبة والاسلام والأصل الأمازيغي⁽¹⁾.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن "أليكس ميكشيللي" ييسط مفهوم الهوية إلى مكوناته الأساسية وتحديد عناصره التي يقوم عليها ويمكن تلخيص هذه العناصر فيما يلي :

- ✓ اللغة
- ✓ الثقافة و التعليم (ثقافة شعبية مشتركة بما تتضمنه من فلكلور شعبي خرافات ، أساطير رموز زي شعبي، عادات تقاليد، لباس... الخ)
- ✓ التاريخ أو الماضي المشترك
- ✓ البيئة الجغرافية
- ✓ القيم و الاعراف
- ✓ الذهنية او الايديولوجية المتشابهة
- ✓ المصير المشترك و هو الذي يدعم اتحاد وترابط افرادها بما يضمن كينونتها.

بهذا نكون قد خلصنا إلى مجمل العناصر التي تحدد الهوية و التي تعد بمثابة الأسس التي تشكل هوية الجماعة، وصبغها بألوان محددة ، و سيادة عنصر محدد في جماعة ما على حساب عناصر أخرى نتيجة قد تساعد على بروز عناصر في مقابل عناصر أخرى⁽²⁾

7- الوسائط الأساسية المؤثرة في تشكيل الهوية

يتعلم الأفراد الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها الجماعة من خلال الأفراد الذين يتعاملون معهم عن قرب مثل الوالدين ، والأشقاء ،الأقران، الأقارب، المدرسين، وكلما تباعد الفرد عن أعضاء هذه الجماعة ضعفت الألفة وتلاشت الهوية، وكلما اقترب منهم ازدادت معرفته بالأدوار الاجتماعية وتأكدت هويته، وتمثل هذه المعرفة حالة عقلية للشخص نحو توقعات المجتمع، وتحدد هوية الفرد الاجتماعية وتتطور مع النمو الاجتماعي، وتتضح معالمها عندما يكون مطالباً من الفرد تأدية أدواره الاجتماعية.

وأهم العناصر أو الوسائط الأساسية المؤثرة على الفرد في تشكيل هويته يمكن ذكره:⁽¹⁾

(1) - شرقي رحيمة ، مرجع سابق، ص 193 194 .

(2) - أليكس ميكشيللي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 20 26.

- **الصدقة** : تدعم مفهوم الذات و تتميز بوجود روابط قوية من خلال التشارك في الأنشطة وتبادل المنافع و تجهز الفرد لمتابعة ممارسة الأنشطة و خلق أسلوب حياة من النموذج الثقافي.
- **إدراك الدور الجنسي و تحديده** : تعد معايير الهوية الجنسية ضرورية لتمايز الأدوار المرتبطة بها وفق المنظومة الثقافية و تطوراتها وتقدير الجنس كدور بيولوجي وكفاءة اجتماعية.
- **العلاقة مع الجنس الآخر** : ترتبط بفهم المواقف للجنس الاخر واكتشاف أدوارهم وتأثير القيم العائلية و التنوع الثقافي والتطور الاجتماعي، وبعد تحديد النشاط عاملاً مهماً في معرفة مستويات ومكونات المجتمع المؤثرة في صراعات الميول والشروط وتفعيل النشاط وتنظيمه ممارسته وفق القيم الشخصية للفرد وهي من سمات الهوية.
- **التقمص** : إن هذه العملية النفسية تمثل عملية واعية و وسيلة يستطيع الانسان من خلالها أن يكتسب هويته حيث يقول بهذا الصدد " شبال.م " " إن الهوية هي حالة الشخص في وقت ما يمكن وجوده واكتساب الهوية هي الوسيلة التي سمحت له بالوصول إلى هذه الحالة " (2).
- لقد احتل هذا المفهوم مكانة واسعة في كتابات "فرويد **freud**" فالتحليل النفسي يجد في عملية التقمص أو اكتساب الهوية ظهور التعلق بالآخر و عليه فسيشكل الاباء بالنسبة للطفل البشري الأولوية للتقمص وخاصة الأم (3).
- و يمكن القول أن الهوية حالة يكون عليها الفرد وهي قابلة للتغير كما أن عملية اكتساب الهوية أو التقمص " هي الوسيلة التي تمكن الفرد من الوصول إلى هذه الحالة كما أن قابليتها للاستمرار والتغيير تمكنه أيضاً من اختيار الأنماط المختلفة حسب مراحل نموه إلى أن يصل في النهاية إلى اكتساب الهوية أكثر توازناً وأكثر تكيفاً مع الوسط الاجتماعي الذي يريد الاندماج فيه".

(1) - فريال حمود ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 567 568.

(2) - محمد مسلم ، الهوية و العولمة - دراسة شاملة لمفهوم الهوية و مواجهة تحديات العولمة- ، دار الغرب للطباعة و النشر، 2002، ص ص 14 ، 16.

(3) - المرجع نفسه، ص 16.

ثانياً : الاشكالات المرتبطة بالهوية

حيث من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى مختلف الاشكالات أو العوائق التي تؤثر على تشكل الهوية لدى الأفراد .

1-جدلية تعدد الهويات

تشكل حياتنا بتأثيرات اجتماعية رسمية وغير رسمية لا حصر لها، ونبني هويتنا الشخصية انعكاساً لذلك. ونحملها داخل هويتنا وادوارنا وعلاقتنا الاجتماعية المتنوعة، ونعرفها ونفسرها ونقيمها تبعاً لذلك. فنحن نكون أطباء وأكاديميين وسباكين... الخ ، بأسلوبنا المتفرد الخاص بنا ونسبغ عليهم نكهة شخصية متميزة.

والهويات الاجتماعية تناسب داخل هويتنا الشخصية وتشكلها بدرجات مختلفة، وعندما نحدد أدوارنا علاقتنا الاجتماعية في هذه الحالة تغدو جزءاً من شعورنا بالذات شعورنا بهويتنا الشخصية يمتد ليشمل هذه الأدوار والعلاقات الاجتماعية ولا نستطيع أن نعرف أنفسنا بمنأى عنا، ففي الوقت الذي نحدد فيه أنفسنا و الآخرين ككائنات بشرية، نرى أنفسنا أفراد متفردين و حاملين لهويات اجتماعية لكن أيضاً نرى أنفسنا كأنواع معينة لتلك الكائنات التي تتقاسم الانسانية المشتركة مع الآخرين وتخضع لدعواهم.⁽¹⁾

إن هويتنا كأفراد تشمل قيمنا و التزاماتنا، شأننا شأن الافراد والمجتمعات التي نتحدد و نعرف أنفسنا بهم وبذلك يتم فهم الهوية على أفضل وجه على أساس أنها عالم نشيده ونسبه إلينا بطريقتنا الخاصة بنا ونوجد فيه، ليس بمملح أو علاقة خاصة ولكن بجدوى و فحوى ذلك العالم، لان العالم الذي يشيده كل واحد منا هو عالم مستقر نسبياً، لكنه ليس ثابتاً أو دائماً. فهو يمتد ويتقلص ويكتسب جديداً من الأفراد والعلاقات ويطرح آخرين منهم، ويصبح أعمق في بعض المجالات وأكثر من مجالات أخرى. الهوية الفردية لها بعد تاريخي لا يمكن الفرار منه، ويفسر في شكل قصة أو رواية كيف أن الفرد يبني عالمه بهذه الطريقة.⁽²⁾

(1) - بيكوباريك، سياسة جديدة للهوية المبادئ السياسية لعالم يتسم بالاعتماد المتبادل، ترجمة حسن محمد فتحي المركز القومي للترجمة، ط1 القاهرة ، 2013 ، ص 56.

(2) - بيكوباريك، مرجع سابق، ص 57.

و بما أن هويتنا تضم آخرين فنحن أيضا جزء من عوالمهم، لذا فإن هوية كل فرد منا عبارة عن متداخلات و معابر فالهوية لها -محورها الذي يقع أيضا داخل نطاق المحاور الأخرى ولا يمكن فصلها عن بعضها البعض ولا يمكن لهوية أن تعيش في عزلة عن الهويات الأخرى⁽¹⁾

الهوية منطلق معقد و متشابك و التفكير النقدي في الذات يلعب دوراً حيوياً في تشكيلها لكن نحن نستمتع بهويتنا أكثر ما نستمتع عندما تصبح طبعاً ثانياً لنا ولا تعود تقلقنا أو تشغل بالنا. مع استمرارنا على استعداد لمراجعتها وتنقيحها فإننا عموماً نأخذها كحقيقة مسلم بها ونختار ونفعل ونعيش بطرق معينة لأننا نريد أو حتى نحب أن نعبر عن من نحن، وفي هذا الصدد تشبه الهوية السعادة التي تتلمص منا إذا ما وضعناها في أذهاننا وشغلنا بالنا باستمرار بها وراقبناها، يتم تحديد حياتنا والتعرف عليها بالطريقة التي نبني بها و نناغم أبعاد هويتنا الشخصية والاجتماعية والانسانية، وهذا يعتمد علينا كأفراد وكمجتمع وكعالم نحيا فيه

2- التعامل مع مخاطر الهوية الجمعية والفئات المهمشة اجتماعياً

يتضح من خلال مناقشتنا أن الهوية الجمعية لها عيوب ومميزات فالهوية الجمعية توطد العلاقات القائمة على التضامن والتلاحم بين الجماعات المهمشة، كما أنها تساعد على التمكين لأفرادها وتجعلهم نشطاء في الدفاع عن قضيتهم، وتفسح المجال لتعدد الثقافة السائدة، بيد أن الهوية الجمعية محدودة ومقصورة على أعضائها فحسب كما أنها سلطوية ووضعية، أضف إلى ذلك أن رغبتنا في استبدال شكل من أشكال السيادة بشكل آخر ليس مفضلاً بل قد يكون أسوأ بما أن الكفاح يعد شيئاً هاماً لإحداث الحراك الاجتماعي، علاوة أن هذا الكفاح يتطلب جماعات منظمة لها أهداف واضحة، فإن الهويات الجمعية تبعاً لذلك تعد جزءاً مهماً للحياة السياسية.⁽²⁾

و يثير هذا تساؤلاً عن كيفية استعادة كل ما هو ذو قيمة في سياسة الهوية الجمعية، في الوقت نفسه نتجنب مخطرها وعيوبها. وفيما يلي سوف نعدد مخاطر الهوية الجمعية وسوف نقوم بفحص هذه المخاطر.

(1) - المرجع نفسه.

(2) - بيكوباريك، مرجع سابق، ص 69.

تعد الهوية الجمعية مهمة وجوهرية لعدة أسباب، ثلاثة من هذه الأسباب هي الأشمل والأعم وهي تحديداً: "التركيز على هوية واحدة" و"استبعاد الهويات الأخرى ورؤية الهوية بوجهة نظر موضوعية"، و "الضغط السياسي لتوحيد المجتمع النظامي عندما ينصب الاهتمام على هوية واحدة ويتم تجاهل الهويات الأخرى". عندئذ يتم تجاهل القيود التي توضع عليها ويبدو أنها تتبع منطقها الداخلي الخاص بها. إذا كنا نرغب في مقاومة الهويات الأساسية، فنحن بحاجة إلى أن نضع تعدد هذه الهويات وتفاعلها موضع تقدير. (1)

تتعدد الكائنات البشرية في هويتها وهذا لا يعد حالة طارئة ولكنها حقيقة ضرورية لهم، هوية الكائنات البشرية لا تتعايش بطريقة سلبية، لكنها تتفاعل وتشكل بعضها البعض، النساء على سبيل المثال ينتمين إلى جماعات مختلفة، اقتصادية وثقافية ودينية وعرقية، ويختلفن في مصالحهن وطموحاتهن ورؤيتهن لمكانتهن في المجتمع. هن يوضحن هويتهم النوعية بطريقة مختلفة ويعطونها أنواعا ودرجات أهمية مختلفة في فهمهن لذواتهن، لا توجد ماهية نسائية أو أنثوية بالفطرة تبقى هي نفسها لا تتغير في مختلف التقسيمات الدينية والاقتصادية.

ثمة سبب آخر يعلل أهمية الهوية الجمعية يتعلق بوجهة النظر – التي تنسب خطأ "لكارل ماركس" القائلة بأن الهوية متأصلة في الكينونة الاجتماعية للفرد بل وتُمليها عليه هذه الكينونة فالهوية الجمعية لها أساس في تجارب الفرد و تاريخه و وضعيته في المجتمع وهذه الأمور معطى موضوعي ولا يتعلق بالاختيار الشخصي، فأن تكون من المنبذين في مجتمع هندوسي أو عاملا في مجتمع رأسمالي، أو امرأة في مجتمع ذكوري، أمر مرتبط بالآخرين بطريقة ما ومعرض للأشكال معينة من الهيمنة غير أن هذه الخبرات والعلاقات بحاجة إلى تفسير وشرح وإعطائها معنى ودلالة من الممكن أن يحدث هذا بأشكال مختلفة كثيرة، يختلف الأفراد أيضا في الأهمية التي يضعونها لكينونتهم الاجتماعية والهوية مرتبطة بهذه الكينونة فبعض النساء من ذوات البشرة السوداء يضعن أهمية أكبر على نوعهن، وأخريات على عرقهن وإذا أردنا التخلي عن وجهة النظر التي تميل إلى حصر الاهتمام في المحسوسات دون الذهنيات، فنحن بحاجة إلى إدراك أن الهوية الاجتماعية لا يتم إعطاؤها بطريقة سلبية لكن هي محصلة للتفسير والتقييم. بالإضافة إلى البعد الشخصي والموضوعي لهذه الهوية. (2)

(1) – المرجع نفسه ، ص 69

(2) – بيكوباريك، مرجع سابق ، ص 46 .

فالكفاح للاعتراف بالهوية ودعم المصالح المرتبطة بها يولد ضعفاً في اتجاه وحدة الآراء والأهداف ويشجع على تماسكها، وأعضاء الجماعات المهمشة معرضون لخطر تحريض إحداهما ضد الأخرى أو مقابلة إحداهما بالأخرى، كما أن أقلياتهم المعارضة اعتادت على الانتقاص من قدر وجهات نظر الجماعات لهويتهم، فإن اختلافاتهم في أمور يمثل هذه الأهمية يتم الاحساس بها بقوة ولا يمكن قمعها طويلاً. فالجماعة التي تطلب هذا الأساس لوحدها ليس من المحتمل أن تبقى طويلاً، والأكثر أهمية أن مثل هذا القمع يتغلب على الهدف التحرري للجماعة، و ينكر على الأفراد حرية تعريف هويتهم المشتركة بالشكل الذي يضمنونه صحيحاً. من المهم للأفراد الذين يتحدثون ويتصرفون من أجل الآخرين أن يحترموا وجهات نظرهم المختلفة، وأن لا يتجاوزوا هدفهم الوصول إلى توافق عريض ومرن بصورة جوهرية، وينبغي على الجماعة كلما أمكن ذلك أن تشكل أفكارها على أسس ديمقراطية لكي يتمكن هؤلاء الذين يتحدثون باسمها من امتلاك السلطة المناسبة وأن يعكسوا توافقها ويستطيعون أن يشكّلوا التحالفات ويدافعوا عن الاهتمامات المشتركة دون الاصرار على وجود طريق صحيح واحد فحسب يتم التعرف من خلاله على هوية مخصومة.⁽¹⁾

3-التنوع الثقافي وتعدد الهويات الاجتماعية

على الرغم من وجود هويات اجتماعية عديدة، فإنها تختلف في المدى والعمق، فبعضها يعد مصادر رئيسية لآرائنا وقيمنا العالمية والهويات الثقافية والدينية تميل إلى أن تلعب هذا الدور لدى معظم البشر. وعلى سبيل المثال الأشخاص المتدينون، فالدين هو محور حياتهم ومصدر مبادئهم المرشدة، فهم يرون الهويات الأخرى ويحددون أهميتها ومعاييرها السلوكية وفقاً للدين.

وبما أن الحياة البشرية متعددة، فإن الهويات المختلفة لا يمكن أن تكون تابعة لأي مجال كان، أيّاً كان المدى الذي تصل إليه والسياق هو الذي يقرر أن الهويات لها علاقة بهذا المجال أو ذلك من مجالات الحياة، وهذه الهوية كما تم تعريفها اجتماعياً هي التي تفرض علينا السلوك المناسب، لذ من الأفضل أن نقول بأننا مجموع هويات وليس هويات متعددة. فالهوية الاجتماعية تمثل السبيل الذي يتمكن من خلاله الأفراد من أن يتخذوا مكاناً وتوجهاً لهم في هذا العالم، فأن ترى واحدة نفسها كامرأة يتطلب

(1) - بيكوباريك، مرجع سابق، ص 47

تقسيم المجتمع على أساس النوع وأن يرى الفرد نفسه أسود أو أبيض يتطلب تصنيف الكائنات البشرية على أساس اللون أو العرق فيتم تصنيف كل ذلك و فهمهم بطريقة مختلفة.⁽¹⁾

يكاد لا يمكن المبالغة في أهمية مجموع الهويات الاجتماعية في الحياة الفردية والاجتماعية وبما أن كل هوية اجتماعية تمثل طريقة معينة تنظر بها إلى العالم، فإن مجموع الهويات يعني مجموعاً من مجموع وجهات النظر، كل واحدة منها تكمل رؤية الآخرين وتصحح حدودها وتخلق جماعياً وجهة نظر عن العالم، ويحدث العكس عندما تصبح هوية واحدة مهيمنة. فعندئذ يرى الأفراد أنفسهم ومجتمعهم والعالم من منظورهم الوحيد فيرون الأفراد والجماعات إما أصدقاء أو أعداء يتجاهلون عامة الناس وروابطهم المتداخلة، هم ينقصهم المنظور المناسب الذي يقيم طلبات الهوية المهيمنة وبقدر حدودها. وبما أن كل ما لديهم هو هوية واحدة فقد أصبحت تستحوذ عليهم ويتشبثون بها باستماتة يخشون باستمرار من أن قهرها أو اختفائها قد يزعزع استقرار حياتهم ويجردهم من جميع المعاني، متخذين وجهة نظر مبسطة جداً وغير مستدامة. و عوضاً عن أن يمتلكوا هوية فإنها تمتلكهم.⁽²⁾

من غير الطبيعي أن تستحوذ هوية واحدة على الناس وتستبد بهم، فهم ينشؤون في مجتمعات دينية وعرقية وثقافية وسياسية، غالباً ما تشكلهم، وبعض هذه المجتمعات تنمي بصفة عامة بعض درجات الهوية وهم يشتركون أيضاً في شغل وظائف معينة، وبصفة عامة يكون لديهم مصالح كثيرة مختلفة واستحواذ واحدة عليهم يتضمن قمعاً وتهميشاً لجميع هذه الأمور مما يؤدي بهم إلى الانقطاع عن هؤلاء الذين يرتبطون بهم بفضل هذه الهويات.

فاستحواذ هوية واحدة على فرد ما قد يكون دينياً أو قومياً أو شيئاً آخر يحدث تحت ظروف غير عادية فقد يكون هناك هويات أخرى متاحة، أو متاحة بشروط غير مقبولة، أو تقدم قليلاً من القيم، أو قد تضم فقط التزامات وواجبات دون حقوق، قد ينتاب الأفراد اليأس أثناء التفاوض التداول على متطلبات الهويات المختلفة ويقررون أن يسيطروا حياتهم عن طريق اختيار إحدى هذه الهويات وقد يتم الاستهزاء من هوياتهم أو مهاجمتها، وقد يشعرون أن المسألة هي احترام للذات في الأساس لكي يلزموا أنفسهم بها ويتعهدوا باحترامها وتقديرها.⁽³⁾

(1) - ، بيوكاريك، مرجع سابق، ص 48

(2) - نفس المرجع، ص 48.

(3) - نفس المرجع، ص 49 - 51.

4- الاعتراف الهوياتي والجماعات المهمشة اجتماعياً

إن الجماعات المهمشة والمستضعفة تطلب المساواة في الاحترام والمعاملة هذا يعني ضمناً المعاملة في التوحيد أو التطابق في الأمور التي تتعلق بهوياتهم، ومعاملة مختلفة في الأمور التي تختص بها، إن مطلب الاعتراف يتضمن أشياء عدة مثل: إجراءات ضد التمييز، وتفسيرات وتطبيقات حساسة ثقافياً وإعفاءات من قواعد وممارسات معينة ودعم الاحترام العام للهويات المهمشة وضمن تمثيلهم الكافي في المؤسسات العامة، ومتى يتم الاعتراف بهم بطريقة مناسبة في تعريف الهوية وبينما تخاطب بعض من هذه المطالب المجتمع الأوسع الذين يسعون إلى تغيير أعرافه وقيمه الاجتماعية وصورها السلبية لأنها محور الحياة الاجتماعية .

فليس الاعتراف العام بالهوية ابتكاراً جديداً، فكثير من المجتمعات بما فيهم أوروبا القديمة والوسطى احترمت الاختلافات الثقافية والعرقية والدينية لأقلياتها وعاملتهم طبقاً لعاداتهم وممارساتهم الخاصة، والتي كانت جزءاً لا يتجزأ من هوياتهم الجمعية، وما يهمنا هنا خصوصاً هو ما ووجهه الكتاب و النقد خاصة منهم المحافظون والقوميون والليبراليون والراديكاليون، الانتقاد الشديد إلى طلب الجماعات المهمشة الاعتراف بهم، أو ما يطلق عليه سياسة الاعتراف.⁽¹⁾

فالراديكاليون وهم من انصار عدالة التوزيع الثروة يوجهون إلى سياسة الاعتراف الاعتراضات التالية:⁽²⁾

✓ إن الدولة بالدرجة الأولى معنية بالعدالة وإنها حددت عهداً بتوزيع الحقوق والحريات وفرص العمل والحياة.

✓ الانشغال بالهوية يضعف شدة النضال المطلوب، لأنه يضعف بشدة النضال المطلوب لإعادة التوزيع ويزعزع شعور التضامن.

✓ سياسة الاعتراف بالهوية توقع نفسها في ايدي الطبقة المهيمنة.

✓ تركز سياسة الاعتراف بالهوية على حقوق الجماعات و تطلق العنان للجماعية والتجانس بين الأفراد، وتقسّم المجتمع إلى جماعات متمحورة حول نفسها.

(1) - بيكوباريك، مرجع سبق ذكره ص 75.

(2) - المرجع نفسه ، ص 86.

✓ أخيراً سياسة الاعتراف تحكم الدولة على أساس استعدادها لاحترام مختلف الهويات الثقافية والتوفيق بينها، بدلاً من أن تضمن تحقيق العدالة الاجتماعية وترسانة نقاد الظلم الاجتماعي . وفي الوقت الذي يكون فيه التماسك الاجتماعي غير كاف لضمان عدالة التوزيع المجتمعي ، فإنه أيضاً غير ضروري، فراهية الدول الأوروبية ليست نتاج تضامن اجتماعي سابق بل هي نتيجة كفاح الطبقة العاملة.

5- إشكالية التصور الموضوعي و التصور الذاتي للهوية

قد تتأسس جماعة اجتماعية ما على هوية ثقافية، وهذا يعني أن أعضاء هذه الجماعة يتقاسمون عناصر ثقافية موضوعية، مثل اللغة، الدين والعادات، ... الخ فالهوية الجماعية قد لا تقوم انطلاقاً من السمات الثقافية المشتركة التي يلاحظها الباحث، و يتوجب على الفاعلين (الاجتماعيين) أنفسهم أيضاً ان ينظروا إلى هذه السمات على أنها عناصر تميزهم عن الجماعات الاجتماعية الاخرى. فالناس الذين يتكلمون اللغة نفسها، ويدعون أصول مشتركة أو يمارسون نفس الديانة، لا يتقاسمون بالضرورة الهوية الجماعية نفسها، إذ يشكل الاعتقاد الذاتي، في هذه العناصر (أو في احداها) بعداً أساسياً في تعريف هوياتهم، وبالتالي فالعنصر الموضوعي غير كاف، لذلك لا بد من النظر إلى الأشخاص المعنيين إذا كانوا هم أنفسهم يستعملونه بوصفه مقياساً للتصنيف أو عنصراً هويتنا، أم لا. يمكن تصنيف الأشخاص موضوعياً وفق لون بشرتهم لكن ذلك يكون فقط عندما تعتقد الجماعات المعنية أن اللون يشكل عنصراً اجتماعياً وثقافياً مميزاً، حينما يتحول العامل الموضوعي إلى عامل هويتي، ولا يشكل اللون رمزاً هوياتي في العديد من البلدان فالأشخاص الذين ينتمون إلى هوية جماعية، وفق هذا التصور، لا يتقاسمون حتما ثقافة مشتركة ولا نفسية مشتركة، يلتقون حول بعض الأفكار والرموز الكفيلة بإبراز الاختلاف الثقافي ولذلك لا تكون الهوية الجماعية مبنية على العناصر المشتركة الموضوعية، وإنما حسب الاعتقاد الذاتي في بعض العناصر التي تعتبر مميزة وحتى الوجود "الحقيقي" للسمات الثقافية التي يقال عنها على أنها أساس الهوية الجماعية، ليس ضرورياً ويكفي أن يؤمن بعض الأشخاص المعنيين بذلك.⁽¹⁾

(1) - حسن رشيق، الهوية الناعمة و الهوية الخشنة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد (09)، جوان 2010 المركز

الجامعي غرداية الجزائر، ص47.

لا شك أن هذه التفرقة بين التصور الموضوعي والتصور الذاتي تفرقة أساسية بدون ريب، في مقارنة الهويات الجماعية، وكثيراً ما اجمعنا ما بين التعريف الموضوعي على أنه ذلك التعريف الذي يعده الملاحظ انطلاقاً من عناصر موضوعية من جهة، والتعريف الذاتي الذي يصوغه أيضاً الملاحظ انطلاقاً من وجهة نظر الفاعلين، من جهة أخرى.

أعتقد أن هذا التعارض يخفي مظهرين أساسين للهويات الجماعية وهما: (1)

أولاً: ان الفاعلين (زعماء القبائل، المثقفون، الإيديولوجيون... الخ) يصوغون كذلك تعاريف موضوعية للهوية الجماعية.

ثانياً: أن ما هو منتقي ذاتياً أو متصور من قبل بعض الفاعلين يفرض على الآخرين ويغدو، بحكم الظروف، عنصراً ذاتياً خارجياً. وهكذا، قد ينتقي الجيل الأول شعاراً (باعتباره بعداً ذاتياً) ويقدم هذا الأخير إلى الأجيال اللاحقة على أنه عنصر هوياتي موضوعي، جاعلاً من هذه الأجيال تعتقد أنه قديم، تاريخي وحتى أزلي.

تقدم الهوية الصلبة الأسس الهوياتية لجماعة ما على أنها موضوعية، وكأن الشخص ينتمي إليها في غفلة منه وضد إرادته. وتصير العناصر الموضوعية هي التي تحدد الهوية ولا يترك أي بديل آخر لأفراد الجماعة، تعد المكانة المكرسة أسلوباً يتم من خلاله تصور الهوية الجماعية، يرث الفرد، بكل بساطة العناصر التي تعرف الهوية الجماعية التي ينتسب إليها، وأفضل مثال على ذلك هو المثال الذي يخص الهوية القائمة على الجنس، وليس من باب الصدفة، أن تكون الإيديولوجيات الأكثر تسلطاً هي التي تستعين بالسلمات البيولوجية لبناء تصوراتها الخاصة عن الهوية.

وكان العناصر الثقافية تكون معدة لتمنح هوية جماعية بشكل موضوعي وبصفة آلية إذ تكثر الأمثلة في هذا الصدد: القوميون العرب يؤكدون على أن العربي هو الذي يتكلم اللغة العربية ولو أنكر ذلك والمثقفون الامازيغ يقرون أن كل سكان شمال افريقيا هم أمازيغ ولو لم يتكلموا أية لهجة بربرية بالنسبة لهؤلاء إن الأرض هي التي تمنح الهوية وليس اللغة فقط فهوية جماعة ما تقدم على أنها "طبيعية" و"موضوعية" ولا يملك الأفراد الذين ينتسبون إليها أي بديل آخر إلا القبول بالهوية التي تمنح لهم موضوعياً أي بطريقة تسلطية، ولا يقبل أي تفاوض حول هذه الهوية ومحتواها. (2)

(1) - حسن رشيق مرجع سابق، ص 48.

(2) - نفس المرجع، ص 49

6- الهوية الآمرة والهوية الانتقائية

مع أدلجة الهوية الجماعية، تسعى المجانسة الثقافية إلى أن تصبح أمرة وشمولية، بمعنى أنها تهدف إلى التسلسل إلى كل ميادين الحياة الاجتماعية وخصوصاً تلك التي تكون محط النظر. ويشكل الجسد واللباس أهدافاً مثالية للهويات الآمرة بسبب بعدها الفجوي حينها يصرح الناس (أو هم مجبرون على ذلك) بمن يكونون من خلال اللباس والجسد، (الشعر الطويل، الحجاب، أشكال اللحي والوشم ...). بالإضافة إلى تاء التأنيث، حيث تفرض الايديولوجيات الهويةتية على مستوى العلاقات الاجتماعية ضغوطاً أخرى على الشركاء منها انتقاء (الأصدقاء والأزواج الزملاء والزبائن ...).⁽¹⁾

لا تكتفي الهوية الجماعية بالقول من نحن لكنها تقول كذلك ما ينبغي أن نفعله، الفرق الأساسي بين هوية أمرة وهوية انتقائية أن الأولى تقول للناس من هم وما ينبغي أن يفعلوا في مناسبات محددة وفي مجالات محدودة من الحياة الاجتماعية، كارتداء اللباس التقليدي، الديني، أو الوطني وفق المناسبة بينما تترك الهوية الانتقائية حرية أكبر للأفراد.

قد تكون الهوية الأكثر ثقلاً للحمل هي تلك الهوية التي تكون مؤسسة، في الوقت نفسه على الايديولوجية التسلطية والشمولية للهوية الجماعية، فهذه الأخيرة لا تكتفي باختيار مناسبات لإظهار الهوية بل تعلنها يومياً وبأعلى صوت وفي كل مكان. وهي لا تقتصر على مجال محدد من الحياة الاجتماعية (طقوس، لباس، تغذية ...). بل تصبوا إلى تنظيم وتمثيل حياة الناس الاجتماعية سواء تعلق الأمر بما هو عام، خاص أو حميمي.

يمكن للايديولوجية الهويةتية أن تعرف من السياسة مثلما تعرف من الدين، ويبقى مثلها الأعلى الذي تسعى إليه هو محو كل فردانية عند أعضاء الجماعة "سواء كانوا شيوعيون، فاشيين نازيين أصوليين، مسيحيين إسلاميين، أو يهود .. الخ جاعلة منهم أفراد قابلين للتبادل فيما بينهم كأن يحملون اللحية نفسها، تسريحة الشعر نفسها طقوس الاحتفال بالزفاف نفسها، الدفن .. الخ".

(1) - حسن رشيق، مرجع سابق، ص 48.

فكلما كانت الهوية الجماعية أكثر انتقائية، وحصرت في بعض مجالات الحياة الاجتماعية كلما كانت أكثر مرونة بالمطالبة بهوية جماعية واستظهار ثقافتهم في كل وقت، إذ قليل من الأشياء الشعائر والرموز، الخ تكفي لإثبات الانتماء إليها⁽¹⁾

7- أزمة الهوية وملاحمها

تستخدم كلمة أزمة في مجال الطب مثل (أزمة صحية، أزمة قلبية) وكذلك في مجال الاقتصاد (أزمة مالية) وفي علم النفس (أزمة النمو، أزمة ميلاد، أزمة الشخصية، أزمة الوعي) وهذه الكلمات تعني في علم النفس حدوث تغيرات فحائية تتناول أكثر من ناحية في الكائن البشري وتعرض للاهتزاز والتمزق وهذه الأزمة تتناول النواحي الفيزيولوجية والنفسية والذهنية والاجتماعية. ويعرفها عادل عبد الله محمد: " بأنها فترة اتخاذ القرار الخاص بالاختيار بين البدائل والمتغيرات التي تتعلق بالاختيار المهني و المفاهيم و المعتقدات الدينية والسياسية والقيم الجنسية"⁽²⁾.

يشير الباحث "كيفين هوسن Kevinheuisen" إلى أن مفهوم الأزمة بحاجة إلى دراسة وفهم المدخل والعوامل التي ادت إلى حدوثه، ولا يدرس بمعزل عن سياقاته الاجتماعية وأطره الأيديولوجية.

أما الباحث "جون توملسون John Tomilson" فيرى أن الهوية الثقافية كانت نوعاً من الكنز الاجتماعي الذي تمتلكه الجماعات المحلية، ولكنه شيء هش يحتاج إلى الحماية والحفاظ عليه، بعد أن اكتسحت العولمة العالم.⁽³⁾

أما أزمة الهوية وكما يشير "ماير" إنما هي نتاج لفشل الفرد في تحديد هوية معينة وتشير إلى عدم القدرة على اختيار المستقبل أو متابعة التعليم كما تنطوي على الاحساس بالاغتراب وعدم

(1) - حسن رشيق، مرجع سبق ذكره، ص 51-52.

(2) - عادل عبد الله محمد، دراسات في الصحة النفسية و الهوية و الاغتراب الاضطرابات النفسية، دار الرشاد، ط1 القاهرة، 2000، ص17.

(3) - سالم فاطمة الزهراء، نحو هوية ثقافية عربية إسلامية، دار العالم العربي، القاهرة، 2008، ص 177.

الجدوى وانعدام الأهداف، وعدم القدرة على اختيار المستقبل المهني واضطراب الشخصية، ومن تم البحث عن هوية سلبية.⁽¹⁾

ونظير ثقافة الشباب في سلوكياتهم واتجاهاتهم و قيمهم ولغتهم و انماط ملابسهم ومظهرهم⁽²⁾ إن أزمة الهوية قد تنشأ عبر مراحل عمرية معينة، ويعبر "اريك اريكسون" أن أزمة الهوية أخطر أزمات النمو التي تواجه الأنا على الاطلاق، إذ يرها صراعاً قد يفضي إلى ميلاد جديد فيعتبر نمو هوية حقيقية يكون عميقاً لدرجة ان الأشخاص يعتبرون أنفسهم قد ولدو من جديد من أثر الملامة مع المجتمع، كما يرى ايضا أن الحاجة إلى الهوية تعادل الرغبة في الحفاظ على البقاء المادي فأحراز الهوية أمر حيوي لازم لوجود الانسان بما هو إنسان في حياة تحمل معنى وغرض، فبدون تحقيق هويته الخاصة المنفردة تستحيل رغبة الانسان في الحياة، " فأن أكون ميتاً أفضل من أن أكون شخصاً غير مكتمل".⁽³⁾

ويرجع الكثير أن التغيرات التي تطال ثقافة الفرد إلى جملة آليات تشكل في مجموعها عوامل انتشار العولمة مثل التقنية العالية الدقة والفضائيات، الانترنت والهجرة، اسواق المال، غير ان الخطورة لا تكمن في الانفتاح المعلن على ثقافة الآخر، وإنما الانغماس في هذه الثقافة والانبهار بها إلى درجة تفضيلها على ثقافة مجتمعه، وهكذا تستحيل هذه الفئات إلى آليات لاخترق ثقافي يستهدف النسيج الثقافي و يهدد بالذوبان في ثقافة الآخر المغاير. مما يخلق حالة من التناقض البنيوي داخل النسيج الاجتماعي في المجتمع الواحد.

ولعل واقع المجتمع العربي راهناً أشبه بذلك العالق في عنق الزجاجة تجادبه قوتان اثنتان إحداهما قوى العصرية التي يشده بهيجها وبريقها، والأخرى قوى الأصالة التي تشده بعراققتها وتجذرهما في كيانه وبين الشد والجذب بقي عالقا يراوح مكانه⁽⁴⁾

(1) -عاشور لعور، معافة رقية، سيكولوجية تشتت الهوية لدى الشباب الجزائري في ظل العولمة الثقافية - دراسة ميدانية بجامعة سكيكدة عنابة تبسة ، مجلة آفاق للعلوم ، جامعة الجلفة ، العدد السابع ، مارس 2017 ص 211.

(2) - عرابي محمود، تأثير العولمة على ثقافة الشباب، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2006، ص 07.

(3) - الشباب وأزمة الهوية رؤية نفسية واجتماعية ، دار عية للدراسات و البحوث الانسانية والاجتماعية، ط 1 ، مصر 2009 ، ص 55.

(4) - ماجد الزبود، الشباب و القيم في عالم متغير ، دار الشروق، عمان، 2006 ص 104

- ✓ وهكذا تسود حالة الأنومي **Anomie**⁽¹⁾ لدى الشباب وهي حالة غياب المعايير الضابطة للفعل والموجهة للسلوك في الحياة الاجتماعية.
- ✓ انحسار قيمة حب الوطن لدى الشباب، فالوطن هو المكان الذي يؤمن الثروة والرفاهية واستبدال الرموز الوطنية بأخرى عالمية.
- ✓ تراجع الاهتمام بالأخلاقيات والتعلق المفرط بالماديات.⁽²⁾

ثالثاً : ماهية الهوية المهنية

من خلال هذا المطلب سوف نتعرف على ماهية الهوية المهنية باعتبارها أحد ابعاد الهوية وباعتبارها موضوع دراستنا حيث سوف نتناول مفهوم الهوية المهنية من خلال التعريف بالمقصود بالهوية المهنية و مختلف نماذج الهوية المهنية وكذا تصنيفاتها وكيفية اكتساب هوية مهنية في العمل وكذا التقمص الأدوار المهنية في مجال العمل وصولاً في الأخير إلى أزمة الهوية المهنية.

1- تعريف الهوية المهنية

عولجت الهوية المهنية من زوايا مختلفة منذ الثمانيات القرن الماضي، وهذا حسب توجهات معينة، نحاول هنا الاقتصار على الأبعاد السوسولوجية و السيكولوجية للهوية المهنية. فالاتجاه السيكولوجي يعرف الهوية المهنية و يحددها بالرجوع والاعتماد على الأبعاد المعرفية والعاطفية للفرد، هذا الأخير يبني تمثيلاته على ذاته كمهني انطلاقاً من تاريخه وخصائصه الشخصية والتي تميزه على الآخرين، هنا نشير إلى أثر التجارب الشخصية والمهنية على أسلوب وتفكير طريقتة في العمل والقيم التي يحتكم إليها، فهذا التوجه يربط نمو الهوية بعملية فردانية وخصوصية .

(1) - الأنومي **Anomie** : ظهر هذا المصطلح عام 1591م، وهو من أصل اغريقي فهو Nomos ، ويشير إلى حالة تطفو فيها الرغبات وتذوي القيم مما يصيب البناء الاجتماعي والثقافي بالتصدع، أو بالأحرى موقف تنهار فيه المعايير الضابطة للسلوك الفردي والاجتماعي. أنظر:

<https://www.marefa.org/%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9>

(2) - سلطان بلغيت، **تمظهرات أزمة الهوية لدى الشباب**، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، عدد خاص الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري ، ص 355

أما على المستوى السوسيولوجي فيمكن تعريفها في حدود أننا نتكلم عن هوية جماعية شكلتها المجموعة انطلاقاً من الخصائص التي تميزها عن الآخرين، هذا البناء الجماعي يسمح للفرد بالنمو والتموضع داخل المجموعة المهنية والحصول على اعتراف اجتماعي والذي يولد عنده الشعور بالانتماء إلى هذه المجموعة.

وضمن هذا الاتجاه السوسيولوجي، نمو الهوية يكون وفق عملية التماهي بالآخرين والانخراط إلى مجموعة أفراد يتميزون بخصائص مشتركة⁽¹⁾ فمفهوم الهوية المهنية بدأ مع علم اجتماع المهن sociologie des professions ويحتوي على معنيين على الأقل:⁽²⁾

✓ هي مجموعة الأعمال والوظائف معترف بها في لغة الإدارة خاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات، كالمهن الحرة والمهن العلمية، مثل مهنة الأطباء ورجال الأعمال والقانون خاصة.

✓ ولكن في اللغة الفرنسية هناك تحديدات أخرى إذ أدخلنا مصطلح métier أي حرفة أو صنعة أما في المجتمعات الشرقية فإن المهن الحرة لها دلالة وأصل مشترك يطلق عليها (أهل الحرفة)، حيث أنتج ذلك بالنسبة للجماعات المهنية:⁽³⁾

- الجماعة أو الأشخاص الذين لهم الحق فيما يسمى (الحق في الهيئة) أي لهم الحق في الانتماء إلى هيئة معترف بها.

- وجماعة أخرى ليس لها الحق في الانتماء، كالعمال باليومية والسجناء والحمالين.. الخ
و في حدود اطلاعنا استطعنا بالإلمام بعدة تعاريف يمكن تلخيصها كالتالي:

" هي نموذج الهوية الجماعية التي تفرض وجود جماعة يمكن ضمها نقل طرائق الفعل والاحساس والتفكير والتي تمثل في ان ذاته قيماً جماعية (الوعي الفخور) ومعالم شخصية (مهنة في اليد) وهي تقتضي عموماً تماهيات مبكرة لدى الصبيان مع مهنة الأب التي تنتقل في الأسرة قبل التعلم في

(1) - سناني عبد الناصر مرجع سابق ، ص ص 96 97.

(2) - E. Ramous, **l'invention des origines, sociologie de l'ouvrage**

identitaire, CERLIS-CNRS, Paris, 2006.p20.

(3) - ibid, p 20.

مكان العمل مع رب العمل تضم العاملين وأرباب العمل حول أهداف مشتركة، تضمن بصورة خاصة بقاء المؤسسة وتطورها".⁽¹⁾

ويفسر بهذا الصدد "كلود دوبار" أنه "من أجل إحياء الهوية المهنية لا بد من استقرار نسبي في القواعد الناظمة للتنظيم و في الجماعات التي تدعمها"⁽²⁾

"كلود دوبار" يطرح موضوع الهوية على أنه أصبح من المواضيع الهامة المطروحة في علم اجتماع العمل منذ بداية الثمانينات، فهو يرى "الأعمال المختلفة والمتعددة لا تعطي للمفهوم تعريف نفسه ولكن كيفية النظر للهوية سواء كانت فردية أو جماعية كتعبير عما يقوله الأفراد عن انفسهم وعن علاقاتهم في العمل، وعن انتماءاتهم المهنية وللمؤسسة كذلك لمساراتهم الماضية و نظرتهم للمستقبل"⁽³⁾.
"الهوية التنظيمية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من المحددات التي يعملون فيها أو بمجال تخصصهم المهني"⁽⁴⁾.

"فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية في المنظمة التي تميزها عن غيرها وتتصف عادة بالاستمرارية"⁽⁵⁾.

"الشخصية المميزة للمنظمة، والتي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج"⁽⁶⁾.

أما ما جاء بموسوعة علم الاجتماع فيما خص الهوية المهنية ما يلي :

"التصرفات في العمل على سبيل المثال لا الحصر، تنتظم حول القيم الخاصة بها، فإن بعض المهن تملك هوية مميزة وتشكل هيئات حقيقية، البحارين، عمال المناجم، العمال في السكك الحديدية،... الخ ففي الواقع لا تتجانس كل هذه المجموعات، كذلك يختلف الاداريون والأطباء في المؤسسة الإستشفائية

(1) - كلود دوبار ، ترجمة زنده بعث ، أزمة الهويات _ تفسير التحول _ ، المكتبة الشرقية ، ط 1 ، 2008 ، ص 208 209 .

(2) - المرجع نفسه، ص 209 .

(3) - مراني حسان ، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية ، رسالة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، جامعة باجي مختار، عنابة ، 2006 - 2007 ، ص 32 .

(4) - عبد اللطيف عبد اللطيف و آخرون، دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية ، مجلد 26 ، العدد 02 ، 2010 ، ص 129 .

(5) - المرجع نفسه .

(6) - عبد اللطيف عبد اللطيف و آخرون ، المرجع نفسه، ص 129 .

...الخ. كما توجد بين المنفذين والاداريين في هيئات البحث علاقات يشوبها التوتر... وبالتالي هناك عدة اشكال يجب أن تتوقع ظهورها".

انطلاقاً من هذا المنظور يرى "رنو سانسلينو" انه يمكن تمييز أربعة نماذج كبيرة من الهويات المهنية وهي (هوية الانصهار و هوية الانسحاب وهوية الانفصال أو التقارب و هوية التفاوض)* و تعمق هذه الفكرة أبحاث و دراسات جماعية لمجموعة من الباحثين، والتي اشرف عليها "فيليب بيرنو" و "كلوددوبار" في مصانع مختلفة، تتعرض لتحولات تكنولوجية بارزة، كما أنها تمنح مكاناً مهماً لما اتفق على تسميته "الهوية المهنية" و التي تجمع بشكل وثيق السيرة الشخصية مع المسار التواصلية وفضاءات التعارف مع التشريع وأحكام الانتماء مع إجراءات الانتساب أو التحول.⁽¹⁾

فالهوية المهنية تتعلق بشخص ما أو كون جماعة ما قادرة على الاستمرار في أن تكون ذاتها بمعنى الاحتفاظ والمحافظة على خصوصيتها ومميزاتها مثل الهوية المهنية للأستاذ بحيث يسعى إلى التماثل وفق شروط تناسب والمهنة في سلوكه وأفعاله، ومنه ايضاً الهوية المهنية للمرضة بحيث تتوافق مع الشروط المهنية وأخلاقها حتى تضمن الانتماء للمجموعة المهنية وتحضي بالاحترام والاعتراف من قبل الآخر وبالتالي الدفاع عن الامتياز المهني و ملكية الاسم باعتباره رمز للمجموعة يحمل منظومة من القيم والمبادئ تمثل ماضٍ و حاضر ومستقبل المهنة⁽²⁾

ومن خلال هذا يمكن القول أن هوية الفرد ترتبط ارتباطاً قوياً بالهوية المهنية إذ للهوية المهنية تأثير فعال في سلوك الأفراد داخل العمل و خارجه، و يكمن مفهوم الهوية المهنية في الاجابة على استفسارات العاملين في المنظمة على السؤال الذي يطرح نفسه "من نحن كمنظمة؟".

♣ - انظر نماذج الهوية المهنية.

(1) - جيل فيريول ترجمة انسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة الهلال ، ط1 ، بيروت، 2011 ، ص 102 103.

(2) - أحمد بحاج ، سوسولوجيا الممرضة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للمرضة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد20، سبتمبر 2015 ، ص 307.

وما يمكن ملاحظته أن مصطلح الهوية المهنية له خاصيتين أساسيتين يمكن ذكرهما: (1)

أ- **عدم استقلالية المصطلح** : بحيث يمنح له محتوى اصطلاحى خاص به ويجعل التحاليل العلمية في العلوم الاجتماعية تصب فيه، فالهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل، إلى جانب أنها محصلة التنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية بحيث أن هذين المعنيين يمثلان الاتجاهين الرئيسيين في سوسيولوجيا الهوية وهما تيار "رنو سانسليو" و "كلود دوبار"، واللذان يتفقان على ربط مفهوم الهوية المهنية بالظروف التي تشكل فيها فهي إما إنتاج عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعمال.

و عليه يمكننا اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية والتنظيمية .

ب- **ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية** : حيث أن الدراسات السوسيولوجيا تميل إلى تصنيف الهوية بناءً على تصنيف الفئات السوسيو مهنية وهو ما سوف نلمسه من خلال النماذج التي وضعها "سانسليو".

ولعل ارتباط مفهوم الهوية المهنية بوسائل الصراع التي يجدها الفرد في تجربته الاجتماعية لفرض احترام حقه في الاختلاف، يجعلنا نبحت في علاقة هذا الأخير بالسلطة التي يخاطر من خلالها بفقدان ذاتيته، وبالتالي هويته ليجد نفسه أمام أزمة فقدان الهوية، أين سيسعى لتبني استراتيجيات للحفاظ عليها إما بالهروب أو بالدفاع، في حين حاول "دوبار" من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها "سانسليو" حول التجارب العلائقية أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيوريتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى باكتساب أو اعطاء الهوية في التنظيم كإدارة وفاعلين يتفاعل معهم الفرد بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد و الذي ينتج من خلال علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم و بالتالي هوياتهم داخل الجماعة .

أما السيورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته. (2)

(1) - كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بن الهوية المهنية و ثقافة المجتمع، رسالة دكتوراه ، تخصص علم الاجتماع جامعة

أبي بكر بلقايد ، 2011-2012 ، ص ص 96 97.

(2) - المرجع نفسه، ص 97 .

وانطلاقاً من هذا التصور يعتبر دوبار أن الهوية تتعلق أساساً بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد و التي ستكون قاعدة الهوية المهنية، وإذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها وأنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة فإنه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية و التنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية.

و باعتبار الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحويلات التكنولوجية و التنظيمية و كذا التعبيرات التي تطرأ على تسيير العمل في المؤسسات و الإدارات فإنها بذلك معرضة للتهديد والازمات أكثر من تعرضها للبناء و لكي يتحقق البناء الاجتماعي للهوية للهوية المهنية يفترض دوبار ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.

2- نماذج الهوية المهنية

عرفت سيرورة بناء الهويات المهنية منذ السبعينات تغيرات جذرية، وذلك نظراً للتطورات التي حدثت في جميع المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، والتحويلات التكنولوجية وبظهور ظاهرتي البطالة والتهميش، أدى إلى إفرار تنظيمات جذرية في نظام العمل، وتسيير الموارد البشرية، ففي سنة 1977 اقترح عالم الاجتماع **R.sainsaulie** أربع نماذج للعلاقات المهنية في العمل وأوجزها في أربع مجموعات سوسيو مهنية وهي: (1)

- الهوية المهنية الانعزالية (Retiré)
- الهوية المهنية الاندماجية (Fusionnel)
- الهوية المهنية المفاوضة (Négociateur)
- الهوية المهنية التطورية (Promotionnel)

و في نهاية الثمانينات قام مجموعة من علماء الاجتماع إلى جانب **R.sainsaulie** ببعض الدراسات حول العلاقات المهنية في ميدان العمل لعمال بعض المؤسسات، حيث أفضت إلى إضافة شكلين من الهويات المهنية زيادة لما توصل إليه **R.sainsaulie** ، وبالتالي تم التوصل إلى إبراز ستة (06) أنماط أشكال و هي: (2)

(1) - معاريف منور، مرجع سابق ، ص 48.

(2) - نفس المرجع، ص 49

- شكل الهوية المنضبط (Modèle Réglementaire): وهو الشكل الذي يقصد به R.sainsaulie ب الانعزالي و هو شكل وجد عند مجموعة من العمال و الأطر التي تفضل دائماً التغييرات التكنولوجية، ويرى أن العمل ضرورة اقتصادية .
- الشكل الاندماجي (Modèle Communautaire): و يتأثر أصحابه بفعل إعادة التنظيم دائماً، وقلة الكفاءة المهنية الخاصة بميدانهم العملي، بحيث أنهم لا يستطيعون فرض أنفسهم مع زملائهم العمال والأطر الذين تتوفر حسبهم كفاءة مهنية مكتسبة بفعل التجربة الطويلة في العمل (أكثر من 15 سنة).
- الشكل المهني (Modèle Professionnel): وهو مقارب لنموذج الهوية المعروف عند R.sainsaulie بالنموذج "المفاوض" Négociateur ويخص حالياً أصحاب المهن الجديدة ذات الصلة بالقطاع الصناعي، و المرتكزة على التكنولوجيا من جهة و مبدأ التنفيذ في الأعمال من جهة أخرى، وقد تم حصر هذا الشكل من الهوية المهنية في المهن التي لها علاقة بالصيانة والاتوماتكية.
- الشكل الحركي أو الديناميكي (Modèle de la Mobilité): لقد تم إيجاد هذا الشكل من الهوية المهنية عند الأشخاص الذين لهم قابلية للعصرنة والتجديد في حياتهم المهنية، أي أنهم مؤهلين للتكيف مع المستجدات الخاصة بعملهم وشغوفين بالتطلع لكل التقنيات الجديدة، مما يجعلهم يطمحون بالترقية إلى مناصب أعلى، وإن عدم تحقيق هذا الطموح يجعل هذا الشخص يسعى جاهداً لأجل التفرد بالإيداع لأي مشروع من المشاريع حيث يظهر التنافس والصراع من أجل الترقية في العمل.
- شكل الترقية الخاص بالخدمة العمومية (Modèle Professionnel de service): يتفق هذا الشكل من الهوية المهنية مع المرجعية أو الراديكالية للمواقف والتي تعتبر تقليدية و نشهدها في الروتين اليومي في الإدارات مثلاً كما يتميز هذا النموذج بالاستقلالية، المسؤولية الكفاءة علماً أن هذا النمط من الهوية يبرز في إطار اجتماعي (الإدارات).
- شكل الهوية المهنية المتعاونة بكل نزاهة (Modèle entrepreneurial): وهو شكل من أشكال الهوية المهنية، ظهر مؤخراً تحت شعار " يُسخر هؤلاء الفرسان من العصر المتطور كل كفاءاتهم في خدمة المؤسسة التي تعمل على إدماجهم" يعني التعقل في التغييرات الحادثة في المؤسسة.

ورغم النجاح الذي يلقاه هذا النموذج في مؤسسة إلا إن من سلبياته الفشل حالة وجود علاقة سيئة بين العامل و مسؤوليه.

و ما يمكن الاشارة إليه أن النموذجين المذكورين في الأخير يعطيان أهمية قصوى للقدرات المهنية كونها أحد العناصر الأساسية المشاركة في بناء الهويات المهنية المعاصرة.

3- تصنيفات الهوية المهنية

يمكن تصنيف الهوية المهنية إلى مستويين اثنين وهما: (1)

أ- **الهوية التنظيمية الضعيفة** : حيث يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية ضئيلاً إذ قد تتوافر السمات الجوهرية، وقد تكون السمات مميزة على المنظمة ككل، إلا أنه لم يمضِ الزمن الكافي (عامل الاستمرار) لتعمق هذا الشعور، وقد تتغير هوية المنظمة نتيجة لتبني أنماط سلوكية جديدة مما يتطلب بروز هوية مهنية أخرى أو تغيرات في الهوية السائدة، لكم هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يمر عليه وقت طويل لكي ترسخ في أذهان كافة الأطراف المهنية.

ب- **الهوية التنظيمية القوية** : يشعر الأطراف المعنيون بالهوية التنظيمية القوية عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات، مع مرور زمن طويل على تلك السمات. فالهوية التنظيمية القوية التي يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية كلها تساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي قد تواجهها، ومنه تساهم في نجاح إدارة المنظمة ورفع مستوى أدائها. (2)

4- اكتساب الهوية المهنية

يعتبر مكان العمل ميداناً للتفاعل والكفاح من اجل الحصول على الهوية، فقد أصبح معروفاً لسنوات عديدة أن خبرة العمل تساهم في صياغة الهوية، لذلك أصبح مفهوماً أنه من المحتمل أن التغيرات الاجتماعية والتنظيمية لها تأثيراتها على تشكل أفكار الهوية.

فالإدارة تمر بموقف متناقض، حيث ان لدى المديرين الان سلطات على تهديد العمالة الزائدة في ضوء مستويات البطالة العالية، في نفس الوقت فإن المديرون مطالبون بإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية و التي تتضمن الحصول على عاملين على مستويات عالية من الوعي والالتزام حتى مع تفشي

(1) - عبد اللطيف عبد اللطيف و اخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 131.

(2) - المرجع نفسه ، ص 131.

حالات البطالة، حيث يجري الآن إعادة ترتيب الاوضاع بين الشركات ومتطلباتها بالنسبة لاهتمام العاملين والمودة الشخصية معهم إذ يعاد صياغته أو رسم الحدود بين ما هو خاص (بالمنظمة) وما هو عام (البيت، العائلة، المجتمع)، ومع ذلك نجد أن مجال الاتفاق على ما يحدث في الواقع يمكن وصفه بأنه ظاهري أكثر منه حقيقي.⁽¹⁾

لدى العمال محاولة التملك والسيطرة على وجدان أفراد شركاتهم وفي الجانب الآخر لدى العاملين اهتمام الحصول على اعتراف و تقدير اجتماعي في العمل كما يرجون دائماً. فالمشكلة هنا كما يبدو أن الادارة تحاول التلاعب بالهوية بينما يريد العاملون التعبير عن هوياتهم واكتشافها، هذا النوع من المعاملة كان نوعاً من المساهمة في تحقيق تكاتف بين مجموعة من القيم وبين أشياء أخرى ترسخت بعمق في صورة الشك يصعب إزالته حول دوافع و أهداف الادارة.⁽²⁾

5- تقمص الأدوار المهنية في مجال العمل

أصبح موضوع التقمص أبعد بكثير من أن تكون قليلة الأهمية في أماكن العمل فأصبح العاملون أكثر وعياً بقدراتهم على المحافظة على هوياتهم في أماكن العمل، ويلاحظ ذلك بوضوح في الاقتراحات الادارية الصادرة عن الباحثين أو النقاد بأنه يجب الاستحواذ على عواطف وجماعات التنظيم الاجتماعي غير الرسمي من العاملين تحويلها إلى مزايا لمنظمتهم الرسمية ولكن هذه الدوافع متشابهة تحت أية ظروف، إن وجهة نظر صاحب العمل والمدير بأن العامل سوف يكون على استعداد للتقمص والتوحد مع المؤسسة ليست من مجرد أمنية براءة .

ونلاحظ أن هناك اختلاف وشدة ممارسة العامل بالنسبة لكل مجال على حدة أولئك الذين تعدهم سلطتهم الوظيفية أو توجههم المعياري بطريقة مناسبة، قد تكون لهم علاقات التزام أو تعهد إلى المنظمة ذات المزايا البنوية النقدية المتميزة، في أقصى الجانب الآخر أولئك الأفراد الهامشيون أو المهمشون

(1) - ستيفن أكروبيد ، بول طومسون ، سوء السلوك التنظيمي ، ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي، حقل معرفي جديد، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1 ، القاهرة ، 2002 ، ص ص 134 137.

(2) - ستيفن أكروبيد ، مرجع سابق، ص 137.

غالباً من خصائصهم الانسحاب أو الأفعال التخريبية أو لهم نظام قيم معارض، تتمثل النقطة النهائية في أنه لا يوجد بين هذه الأفعال في ذاتها ماله معنى ثابت يجعلنا نعتبرها سوء سلوك⁽¹⁾.

6- أزمة الهوية المهنية

ما يمكن الإشارة إليه من خلال هذا العنصر هي الدراسة التي قام بها "كلود برنارد" على عمال المناجم والمصانع والسكك الحديدية والورشات في الخمسينات والستينات حيث يجد بهذا الصدد أنه كان يوجد من بين هؤلاء العمال العديد من الفلاحين وبصورة خاصة عمال مهاجرون وقد اندمجوا بتلك الجماعات المهنية وبأشكال التنظيم المميزة، حيث وجد العمال أنفسهم عاطلين عن العمل أو متقاعدين قبل أوانهم ويمارسون أعمالاً مؤقتة وبالتالي لم يعودوا قادرين على نقل مهنتهم لأبنائهم وأصبحوا يعانون من انهيار عالمهم القديم.⁽²⁾

لاشك أن المظهر الأكثر مأسوية في هذه الأزمة الهويةية استحالة أن ينقل المرء معارف وقيم المهنة معترف بها و ذات شأن إلى أبنائه .

هذه الأزمة لم توفر فئات أخرى من العاملين ، وبالفعل تمثل الهويات المهنية حالة خاصة لتشكل هوية أعم متصلة بطرائق التنظيم السائدة.

في تحقيقات عديدة أجراها الباحث توصل إلى أن هؤلاء العاملون يشعرون بالكبح والامل لديهم في مستقبل مهني وأن قادتهم لا يعرفون بهم مما جعلهم يشعرون بهوية تفتقر إلى الاعتراف. تمس أزمة الهوية المهنية بصورة خاصة أولئك الذين ناضلوا في الماضي وأملوا في حدوث تغيرات وتحولات ثورية في المجتمع الفرنسي، لكنها باءت بالفشل، هكذا يمثل تحول مهنة تعلمها المرء ونقلها واستتبها إلى نشاط أصبح متقلبا وغير معترف به هو النمط النموذجي " أزمة الهوية المهنية" بمعنى علم الاجتماع التفاعلي.⁽³⁾

* - التقمص في العمل: تقبل الأهداف و ظروف العمل كما لو كانت تخص العامل شخصياً (القيم تكون ملائمة لطبيعة العمل والمنظمة سوف تواجه تخريب و السلوك السئ للعامل).

(1) - ستيفن أكرويد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 42 43.

(2) - كلود دوبار ترجمة رندة بعث ، أزمة الهويات_تفسير التحول_، مرجع سبق ذكره ص ص 209، 211.

(3) - المرجع نفسه ، ص 212.

رابعاً : الهوية المهنية في ضوء النظرية السوسولوجية

من خلال هذا المبحث سوف نعالج معظم النظريات الاجتماعية وتفسيراتها للمهن والهوية المهنية، حيث تبلورت المبادرات الأولى لدراسة ظاهرة العمل والحياة المهنية حول أعمال " ايميل دور كايم" و "كارل ماركس" و "فارديناوند تونيز" و "ماكس فيبر" إضافة إلى الإضافات الجوهرية التي قدمها كل من "كلود دوبار" و "رنو سانسليو".

1- النظرية الوظيفية للمهن

تنظر هذه المقاربة للمهن إلى المهن بوصفها وحدات اساسية في المجتمعات المتقدمة وتعتبر هي أولاً وقبل كل شيء بحثاً منظماً وشرعياً للاعتراف بوضع تقوده مجموعة مهنية، وتشير هذه العملية في أي مهة إلى "العملية التي من خلالها يمارس الأفراد عملاً، ويحاولون بقدر المستطاع تحديد وتوسيع حدود ميدان نشاطهم أي أعمالهم وزيائهم.

وتحاول المقاربة الوظيفية حسب "بوردونكل **BOURDONCLE**" بناء المهن وذلك بالانطلاق من طبيعتها وحجم أو أهمية مساهمتها الاجتماعية بحيث تبدو كأول تجربة جادة لجعل المهنة كموضوع نظري جدير بهذا الاسم، إضافة إلى ذلك اوضح الباحثون إضافة إلى الوظيفية الاجتماعية التنظيمية للمهن، وما تؤديه من خدمات، وبينوا أيضاً وظيفة التنشئة الاجتماعية التي تؤديها لأعضائها.⁽¹⁾

حيث يلاحظ ان هذه المقاربة قد كشفت بطريقة ما عن سلسلة من الخصائص أو نموذج مثالي للمهن يصل إلى صورته ضمن المهن الحرة

وقد اهتم "ايميل دور كايم" "Durkheim Emille" بدراسة ظاهرة تقسيم العمل كعامل من عوامل التغيير الاجتماعي من الشكل البسيط التكويني إلى الشكل المركب بمعنى أنه ينظر إلى تقسيم العمل وفق ارتباطه بالبناء الاجتماعي، ويعتبر عاملاً أساسياً لخلق التضامن الاجتماعي في

(1) - نور الدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، دفاثر المحبر، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، 2018، مقال بالانترنت على الموقع:

بتاريخ: 25/ <http://revues.univ-biskra.dz/index.php/dftr/article/view/2727/2427>

المجتمعات المتباينة، وفي هذا الصدد اهتم بتحديد العلاقة بين الفرد والمجتمع باعتباره حقيقة متجانسة ومصدر للأخلاق والدين والشعور.

في كتابه الانتحار "le suicide" تصور "ايميل دور كايم" العمل كحقيقة متجانسة قادته لاهتمام بالمجتمعات المهنية ورأى أن الأخلاق هي أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية، اي ميز بين الأنماط التنظيمية التي لها الصفة العمومية في المجتمع ولها خاصية نوعية تحديد الأخلاق المهنية المميزة للمجتمع، وبين تلك الأخلاق الواقعية التي تتميز بها الحياة المهنية والصناعية.⁽¹⁾

2- نظرية الصراع لتفسير المهن

يرى الاتجاه الصراع بأن المهن تحتل ضمن تقسيم العمل المكانة العليا وعليه يصبح الاحتراف (التمهين) عملية تهدف إلى اخذ أو الحفاظ على بعض السلطات للممارسة مهنة وإنتاج المعرفة التي تقوم عليها هذه الممارسة وتوظيف واعتماد أعضاء، وبهذا تسهم المهن مباشرة في إعادة إنتاج اللامساواة الاجتماعية ويلاحظ البعض أن هذه المقاربة تنقسم إلى تيارين رئيسيين: احدهما مستوحى من ماركس MARX والآخر من فيبر⁽²⁾

فالنظرية الماركسية ل "كارل ماركس Karl Marx" في تفسيرها و تحليلها للهويات المهنية تستعين بمفهوم الاغتراب العمل **'alienation'** باعتباره نوع من العمل يؤدي العامل دون رغبته الخاصة وبما لا يتناسب مع قدراته وطموحاته وحيث يكون عائد العمل مقتصرأ على أرباب العمل أي أنه يربط اغتراب العمل بالإنتاج وهناك حسب "كارل ماركس" نوع اخر من اغتراب العمل يتجسد في نطاق علاقات العمل بين زملاء المهنة الواحدة، الذين تسودهم مظاهر الأنانية الذاتية كسمة تحدد نمط العلاقات الاجتماعية المهنية.⁽³⁾

(1) - بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة انتاج الهويات المهنية، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011-2012، ص 64.

(2) - نور الدين زمام، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها، مرجع سابق، ص 22.

(3) - بن شارف حسين، مرجع سابق، ص 65.

أما "ماكس فيبر Max Weber" فقد اتضح اهتمامه بدراسة المهن و الحياة المهنية من خلال مفهومي البيروقراطية و العقلانية، ففي كتابه "العلم والسياسة كمهنة" * يرى بأن "...انتشار ظواهر العقلانية اقترن بتقدم العلم و التكنولوجيا "

ويهتم في هذا السياق بمناقشة تنظيم العمل وبناء التنظيم البيروقراطي الذي يعمل وفقاً لأحكام الضوابط بين الجهاز الاداري والجهاز الفني للتنظيم الصناعي المعاصر بمعنى تفسير التنظيمات البيروقراطية من خلال علاقة العمل بالبناء التنظيمي و بالاتجاهات الأفراد وسلوكياتهم في محيط المنظمة. (1)

وإذا أخذنا مفهوم الانغلاق الاجتماعي الذي بلوره فيبر، حيث تحدث "باراديز Paradeise" عن الأسواق المغلقة للعمل (1988)، كمواقع ورهانات للمهن تسعى عبرها إلى تنظيم ظروف السوق لصالحها في مواجهة المنافسة التي تقدمها الفئات المهنية الأخرى، ومن جانبها أكدت "سرفاتي لرسون Sarfatti Larsons" من خلال التحليل التاريخي للاحتراف في الغرب والمستوحى من اطروحات "ميشال فوكو" * على مراقبة وإنتاج المعرفة المهنية.

* - "العلم و السياسة كمهنة" لا ينظر فيبر إلى العلم والسياسة بوصفهما حرفة مهنية صرفاً، بل هو يربط المهنتين ببعديهما الأساسيين: البعد الأخلاقي والبعد الروحي، إذ المهنة التي يزاوها العالم أو السياسي تظلّ دون عمقٍ إن لم تكن نابعة من اعتقاد من يقوم بها أنه يقوم بالأفضل أخلاقياً، مستجيباً لدعوة أو نداءٍ داخلي: نداء الضمير أو الوعي، متجاوزاً مظهر المهنة الخارجي يضم هذا الكتاب محاضرتين تدرجان في سياق مرحلة حرجة من تاريخ ألمانيا الخارحة مهزومةً بعد الحرب العالمية الأولى، عندما كان عليها أن تعيد بناء نفسها علمياً وسياسياً وأخلاقياً، أي أن تجمع بين النظر والعمل. من هنا وجه التكامل ومدّ النظر إلى العمل، حيث امتزج عند فيبر النظرُ بالنقد، والنقدُ بالتوصيات. وهكذا يعتبر هذا الكتاب تأملاً في الطريق الأمثل نحو إعادة البناء العلمي والسياسي والاجتماعي. أنظر:

<https://foulabook.com/ar/book/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%85%D9%88%D8%AD%D8%B1%D9%81%D8%A9-pdf>

(1) - يوسف نصر، زينب مايدي، الهوية المهنية، الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد (13)، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، 2017، ص 419.

* - ميشيل فوكو Michel Foucault: (15 أكتوبر 1926 - 25 يونيو 1984) فيلسوف فرنسي، يعتبر من أهم فلاسفة النصف الأخير من القرن العشرين. تأثر بالنبويين، ودرس وحلل تاريخ الجنون في كتابه تاريخ الجنون، وعالج مواضيع مثل الاجرام والعقوبات والممارسات الاجتماعية في السجون، وإبتكر مصطلح أركيولوجية المعرفة. أرخ للجنس أيضاً من حب الغلمان عند اليونان إلى العصر الحاضر في كتابه تاريخ النشاط الجنسي، شغل فوكو كرسي تاريخ نظام الفكر في الكوليج دو فرانس. وقد

وفي الواقع بعيداً عن كونها عملية تاريخية لتراكم وتحسين المعارف والكفاءات فإن المهنية هي الأكثر بداية عملية سياسية لتشديد الرقابة تمارسه مجموعة مهنية على صور اشتغالها الداخلية وعلى البيئة الاجتماعية التي تعمل فيها سواء بسواء.⁽¹⁾

وبشكل عام فضحت التحليلات الماركسية بأطيافها الماركسية والفيبرية الطرح الوظيفي فالمهن ليست مجالاً للمعرفة العالية، حيث يتحرك أعضاؤها المفعمون بروح الخدمة في سبيل الصالح العام، وهي من جهة أخرى تعد تعبيراً واداة في يد الجماعة المهنية، حيث أصبحت المهن تاريخياً ضيقة وأكثر استراتيجية وسياسية منها وإثارية، وهي في النهاية غير راضية عن وضعها.⁽²⁾

ورغم الاختلافات الكبيرة فهما يتفقان فيما يخص المكانة التي يمنحها للتفسير التاريخي لظاهرة المهن، وتتمحور أبحاثهم على تحليل قوة المهن *pouvoir des profession* لكن مع ذلك يمكننا أن نتساءل حول الرؤية السلبية للمهن التي تتبناها المقاربة الصراعية أساساً من خلال التركيز على القوة، ألا تهمل بذلك حقيقة أن الحفاظ على مكانتها يجب على أي مهنة أن تثبت باستمرار أهميتها الاجتماعية لا سيما من خلال الفعالية الحقيقية للمعارف التي تتوفر عليها⁽³⁾

كان لكتابات أثر بالغ على المجال النقابي، وقد تجاوز أثره ذلك حتى دخل ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية ومجالات مختلفة للبحث العلمي.

عرف فوكو بدراساته الناقد والدقيقة لمجموعة من المؤسسات الاجتماعية، منها على وجه الخصوص: المصححات النفسية المشافي، السجون، وكذلك أعماله فيما يخص تاريخ الجنسانية. وقد لقيت دراساته وأعماله في مجال السلطة والعلاقة بينها وبين المعرفة، إضافة إلى أفكاره عن "الخطاب" وعلاقته بتاريخ الفكر الغربي لقي كل ذلك صدى واسعاً في ساحات الفكر والنقاش توصف أعمال ميشيل فوكو من قبل المعلقين والنقاد بأنها تنتمي إلى ما بعد الحداثة أو ما بعد البنيوية، على أنه في الستينيات من القرن الماضي كان اسمه غالباً ما يرتبط بالحركة البنيوية. وبالرغم من سعادته بهذا الوصف إلا أنها أكد فيما بعد عن التفكير أو الاتجاه البنيوي في التفكير. إضافة إلى أنه رفض في مقابلة مع جيرار راول تصنيفه بين "ما بعد البنيويين" و"ما بعد الحداثيين".
أنظر:

https://www.marefa.org/%D9%85%D9%8A%D8%B4%D9%8A%D9%84_%D9%81%D9%88%D9%83%D9%88

(1) - نور الدين زمام، مرجع سابق، ص 22،23.

(2) - المرجع نفسه .

(3) - المرجع نفسه، ص 23.

ورغم الاختلافات الكبيرة فهما يتفقان فيما يخص المكانة التي يمنحها للتفسير التاريخي لظاهرة المهنة، وتتمحور أبحاثهم على تحليل قوة المهنة *pouvoir des profession* (1)

3- نظرية "فريناند تونيز" Ferdinand Tonnies للمهنة

المدرسة الألمانية مع " فريناند تونيز " في مؤلفه " المجتمع المحلي والمجتمع العام " اهتم بدراسة العمل والحياة المهنية من خلال تصور نمطي للمجتمعات الكبيرة والصغيرة فينظر إلى نمط المجتمع العام في منظوره للمجتمع الرأسمالي البرجوازي على أنه شهد ظواهر التحول في عملية الانتاج وتقسيم العمل وفي أنماط التبادل الاقتصادي والتغيير في علاقة الأفراد بالعمل والتنظيمات المهنية، أما المجتمع المحلي فيقتصر على أشكال التنظيم الاقتصادي والمهني ويعطي " تونيز " مثلاً على ذلك بمقاربة تطور الهوية المهنية للحرفي بين الماضي والحاضر فيقول أنه في الماضي ارتبط صاحب الحرفة بحرفته دون اعتبار لوحدة الزمن أي أن تقسيم العمل كان يتم بشكل بسيط لبساطة العلاقات الاجتماعية، أما في الحاضر فقد ارتبط اهتمام الفرد بقيمة الوقت كعنصر هام في العمل والانتاج. (2)

4- النظرية التفاعلية الرمزية

ظهر هذا الاتجاه البديل للوظيفية التي هيمنت على علم اجتماع المهنة منذ 1930 إلى غاية 1960، ويرجع الفضل لـ " ايفريت هوج Everett Hughes " الذي دشن الحقبة الثانية لمدرسة شيكاغو، وقد اعتبر البعض أن ذلك قد شكل ثورة سوسيولوجية.

لقد كان للتفاعلية الرمزية دور كبير في إظهار أهمية التفاعل في تشكيل الهوية، إذ نبهت إلى الدور الذي يلعبه الآخر في تحديدنا لهويتنا حسب النظرة التي يكونها عنا، فالفرد غالباً يحرص على إبداء السلوك الذي يجعله يبدو في منظر لائق أمام الآخرين متماشياً في ذلك مع المعتقدات والقيم السائدة في المجتمع الذي ينتمي إليه، ومن أبرز علماء هذه المدرسة الذين اهتموا بالهوية وفق هذا المنظور نجد "

جورج هربت ميد " George Herbert " و"إرفينغ غوفمان Erving Goffman

(1) - نفس المرجع، ص 23.

(2) - بن شارف حسين، مرجع سابق، ص 65.

- جورج هيرت ميد " George Herbert "

يرى "جورج هيرت ميد" أن الهوية تنشأ خارج ظروف الوراثة، وتكتسب من مصدرين أساسيين أولهما الخبرات الاجتماعية التي يعيشها الفرد، وثانيهما تفاعلات الفرد مع الآخرين، فهو يعرف الهوية على أنها وحدة أو كتلة ذات علاقة ضيقة مع حالات اجتماعية أين يجد الفرد نفسه في حالة اندماج وسط هذا المجتمع الذي ينتمي إليه.

فبالنسبة لهيرت ميد يؤثر الفرد في نفسه بنفسه، ويكون هذا بطريقة غير مباشرة تأخذ بعين الاعتبار نظرة الآخرين والجماعة الاجتماعية والثقافية التي ينتمي إليها.⁽¹⁾ فالفرد مثلاً يجد نفسه في مواقف عديدة في حياته اليومية حول قضايا معينة، إلا أن وجود الفرد وتفاعله في هذه المواقف يؤثر على مواقفه من هذه القضايا، وهنا يمكن القول بأن الفرد رأيه الخاص والعام المشترك مع الآخرين في هذه القضايا.

ويقسم هيرت ميد الهوية إلى عنصرين أساسيين وهما: (2)

- الذات الفردية : والتي تشير إلى استجابة التركيب العضوي لاتجاهات الآخرين، بنوع من الخصوصية تبعاً لطبيعة شخصية الفرد.

- الأنا الاجتماعي: وهي ذلك المكون المؤلف من اتجاهات الآخرين التي تعلمها الفرد عبر عملية التنشئة الاجتماعية ومنبهات الفعل الاجتماعي بحكم وجوده ضمن الجماعة. وعندئذ تصبح الهوية البشرية عبارة عن المعادلة التالية:

الهوية البشرية = الذات الفردية + الأنا الاجتماعي.

كما يرى "هيرت ميد" بأن هناك مجموعة من المؤثرات الاجتماعية التي تؤثر على إدراك الفرد لهويته و تصوره لذاته ومن هذه المؤثرات نجد: اسم الفرد واسم العائلة دور الفرد الاجتماعي داخل الأسرة، درجة تجانس فئات المجتمع، نوعية الأفراد التي يتعامل معهم الفرد ورأيهم فيه الخبرات

(1) - يوسف نصر، زينب مايدي، الهوية المهنية، الانتقال من الهويات الفردية غلى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد (13)، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، 2017، ص 419.

(2) - عامر مصباح، علم الاجتماع والرواد، دار الأمة، ط1، 2010، الجزائر، ص 253.

الشخصية، المرحلة العمرية، عملية الرجوع (ردود أفعال الآخرين على تصرفات الفرد) القيم السائدة في المجتمع، المعايير والمقاييس الخاصة بالفرد، وضوح وتوحد المعايير الثقافية في المجتمع.⁽¹⁾

وانطلاقاً من نظرية "جورج هيربرت ميد" حول الهوية قام عالم الاجتماع "إرفينغ غوفمان" بالتوسع أكثر في دور الآخر في عملية تشكيلنا لهويتنا، وبهذا فقد انتقل "غوفمان" بالهوية من ظاهرة فردية إلى ظاهرة سوسولوجية.

- إرفينغ غوفمان Erving Goffman التفاعل الاجتماعي كأساس لتشكيل الهوية عند الأفراد:

لقد اعتبر غوفمان أن الهوية تتشكل نتيجة التفاعل الاجتماعي، لذلك ينصب اهتمامه على موضوع كيفية تأثير آراء الآخرين على إدراك الفرد وسلوكه، الذي ينتج عن عملية التفاعل الاجتماعي. بمعنى أن إدراك الفرد لوجود الآخرين والأهمية الدلالية التي يعطيها لهذا الوجود، تجعل سلوكه مسجوناً بهذا الإدراك بشكل يكون للآخرين قوة السيطرة على سلوكه وتوجيهه، وهذا الانطباع الفردي حول الأفراد الذين يتفاعل معهم لكي يحسن عملية التفاعل الاجتماعي بناء على المعلومات التي يتلقاها.⁽²⁾

أما في كتابه **تقديم الذات (1956)** فقد قارن العالم بنظام مسرحي يلعب فيه الأفراد دور الممثلين و تلعب العلاقات الاجتماعية دور التمثيلات الخاضعة لقواعد دقيقة وأحد الأسئلة الرئيسية التي تفرض نفسها على الممثل هو أن يخلق عند الغير انطباعه بالواقعية من اجل الاقناع بالصورة التي يرغب في تقديمها عن ذاته، وفي سبيل ذلك عليه ان يثق في حضوره (المظهر الشخصي) . ويقسم غوفمان في هذا الاطار الحيزات الاجتماعية إلى المناطق التالية:⁽³⁾

- المناطق الداخلية (العرض): وهي التي تدور فيها المشاهد التمثيلية ويواجه فيها الممثلون (الفاعلون) الجمهور وعليهم أن يتمسكوا فيها بأدوارهم الاجتماعية مثل الأستاذ في قاعة الدرس .
- المناطق الخلفية (الكواليس): وتكون مغلقة أمام الجمهور وفيها يمكن للممثل الاسترخاء.

(1) - يوسف نصر وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 420.

(2) - عامر مصباح، مرجع سبق ذكره، ص 263.

(3) - جان فرنسوا دورتيه، فليب كبان، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون العامة، ترجمة إياس حسن، دار الفردق، ط1، دمشق، 2010، ص120.

يظهر من خلال هذا أن غوفمان قد ميز بين نوعين من السلوك الانساني، الأول يكون مقيداً بالآخرين وبآرائهم حيث يحرص الفرد على تقديم صورة جيدة لذاته متقيداً في سلوكه بالقواعد الاجتماعية كي ينجح في أداء دوره، أما السلوك الثاني فإن الفرد من خلاله يكون أكثر حرية وغير مقيد، يؤدي الدور الذي يختاره أو الذي يريد القيام به دون أن يعطي أهمية لرأي الآخرين حوله كونهم غير قادرين على مراقبته.

إذاً تبدو المهن في التفاعلية الرمزية مثل " مجموعة مهنية تفاوض على الارض حول نشاط وشروطه وحول علاقتها مع العملاء، وهي تنتج من جهة خدمة و ايدولوجية تشرعن غيرها تفويضاً تطلبه هذه المجموعة من المجتمع وتشير عملية التمهين في هذه الحالة إلى عملية إنشاء خدمة و ايدولوجية تشرعن السعي لتحقيق الاستقلالية والاعتراف الاجتماعي بالجماعة المهنية.⁽¹⁾

لاحظ العلماء ان اول ما يعاب على هذا الاتجاه أنه تبنى خطاب الفاعلين اي اصحاب المهن قصد إضفاء الشرعية أكاديمية عليه، رغم انهم تجنبوا بعناية الفخ الذي سقط فيه الوظيفيون خاصة فيما تعلق بتحديد طبيعة المهن، فبدل أن يحدد هؤلاء (التفاعليون الرمزيون) خصائص المهن مقارنة بالحرف اقاموا تحليلاً لهم على مسلمة مفادها أنها تشير إلى أي نشاط يعترف به المجتمع رسمياً على ما هو عليه.⁽²⁾

لهذه المسلمة أثريين منهجين : بداية لم يعد من الممكن دراسة المهن انطلاقاً من وظائفها الاجتماعية، بل ينبغي توضيح وتحليل السمات والوظائف التي تنجح المهن في فرض شرعيتها وتحديد المسافة بينها وبين الأنواع الأخرى من أنشطة الشغل غير المهنية.⁽³⁾

وبناء على ذلك اتخذ علماء الاجتماع التفاعليون في مسعاهم العلمي موقفاً بنائياً بالأساس حيث يرون بأن "الأفراد يشكلون واقعهم من خلال تصنيف العالم حسب ارادتهم وفرض تصورهم للوضع على الآخرين، وساعدهم الموقف البنيوي على إضفاء الطابع النسبي على الأطروحات الوظيفية فمن وجهة نظرهم فما يميز المهن ليس الكثير من المعارف المتخصصة والعقلانية أو روح نكران الذات

(1) - نور الدين زمام، مرجع سابق، ص 20.

(2) - نور الدين زمام، مرجع سابق، ص 20.

(3) - المرجع نفسه.

من اجل خدمة المجتمع، ولكن ما يميزها في واقع المر هو قدرتها على جعل المجتمع يعترف بوضعها الخاص والتميز، وهذا ما أظهره "Becker بيكر" و "Hughes هيوغز" (1)

بين الأول ان السلوك المهني الحقيقي لا يعنيه الاستجابة للمعايير التي يفترض انها تميزه عن بقية العاملين، بقصد كشف ادعاءاتها، أما الثاني فقد قارن بعض المهن المعترف بها اجتماعياً مع أنشطة اخرى التي لم يمنح لها هذا الوضع فضلاً عن ذلك فإن المقاربة التفاعلية لها الفضل في تسليط الضوء بوضوح على الخصائص التي تتحلى بها المهن، فمع حصولها على الاعراف اجتماعي معين فهي تستخدم ذلك لاحتكار التكوين وممارسة النشاط.

ويسمح هذا الوضع للمهنيين وبدون تدخل خارجي، بتحديد المعنى الاجتماعي لنشاطهم وبالتالي ما هو مرغوب فيه أم غير ذلك لعملائها وللمجتمع بشكل عام. وكمثال على ذلك مهنة الطب التي هي الجهة الوحيدة التي يمكن ان تحدد بان سلسلة ما من العراض تشكل مرضاً معيناً. (2)

وكما اشرنا سابقاً أن هذه المقاربة تعرضت لعدة انتقادات، فمقاربتها التي تتسم بالنزعة التوضيحية و الإيحائية أكثر منها برهانية غالباً ما تغفل الأبعاد التاريخية لعملية الاحتراف وتبقى قاصرة على الرؤية التفاعلية وجها لوجه بين الممارس و العميل الذي يضمهر هياكل السلطة الخفية لظاهرة المهن

5- نظرية "يفريت هيوغز Everett Hughes" للمهن

في تميزه بين المهن الرسمية وغير الرسمية يرى بأن الحياة المهنية داخل المنظمة هي عبارة عن "نسق من المؤثرات المتبادلة تتكون من الجوانب السيكلوجية والايكولوجية والاجتماعية "

لا يتحدث عن مفهوم متكامل لمعنى العمل، وإنما انتج فهم للوظائف الأساسية التي يؤديها هذا الأخير في المجتمعات المعاصرة من خلال تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل و خارج محيط العمل و في خلق الرابط والتضامن الاجتماعي بين الأفراد والجماعات إلى جانب القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله والخبرة التي يكتسبها من خلال التنشئة المهنية، من حيث هو عضو في المنظمة. (3)

(1) - نور الدين زمام، مرجع سبق ذكره، ص 21.

(2) - المرجع نفسه، ص 21.

(3) - المرجع نفسه، ص 21

6- الهوية المهنية عند "كلود دوبار Dubar claud"

يعرف "كلود دوبار" الهوية المهنية من خلال كتابه "سوسيولوجيا المهن" بأنها "المهنة التي ترمي إلى الفردانية وما هو جماعي في نفس الوقت، وهي ليست تعابير بسيكولوجية للشخصيات الفردية، وليست منتج سياسي أو اقتصادي، بل هي بناءات اجتماعية تقحم تفاعل بين مسارات فردية و أنظمة تشغيل وعمل و تكوين و تدريب"

و يرى دوبار أن هناك أربع مراحل في تكوين الهوية المهنية عبر عنها الباحث بالمثالية وهي:

1- المرحلة الأولى: و تنسب إلى مرحلة التكوين الأولي، حيث يقوم الفرد من خلاله بتكوين الحجر الأساسي لهويته المهنية.

2- المرحلة الثانية: تتم فيها عمليات ادخال وادماج الكفاءات والمؤهلات ورفع درجة وعي الفرد بها.

3- المرحلة الثالثة: مع بدأ المسؤوليات الموكلة للفرد، يتمكن هذا الأخير من تكوين تصور شامل عن هويته.

4- المرحلة الرابعة: تأتي مع التقدم التدريجي نحو القاعد بحيث يصل الفرد إلى حد ما من الشيخوخة المهنية.

يرى دوبار أن المسار المهني المثالي للفرد يبني على أربعة مساحات زمنية تحدد الهوية المهنية والتي تتمثل في (مسألة التكوين - مساحة المهنة - مساحة المؤسسة - و تلك الخاصة بما هو خارج العمل) كل هذه وحدات الهوية المهنية، تتطلب وجود علاقات بين الفرد مع غيره في وضعيات وتنظيمات مختلفة⁽¹⁾

فحسب "كلود دوبار" فالهوية المهنية ليست معطى نهائي منذ الولادة إنما تتشكل باستمرار عبر سيرورة الزمن على مدى الحياة، كما أن الفرد لا يمكن أن يشكل هويته بمعزل عن الآخرين وأحكامه و تصوراته عن الانا.

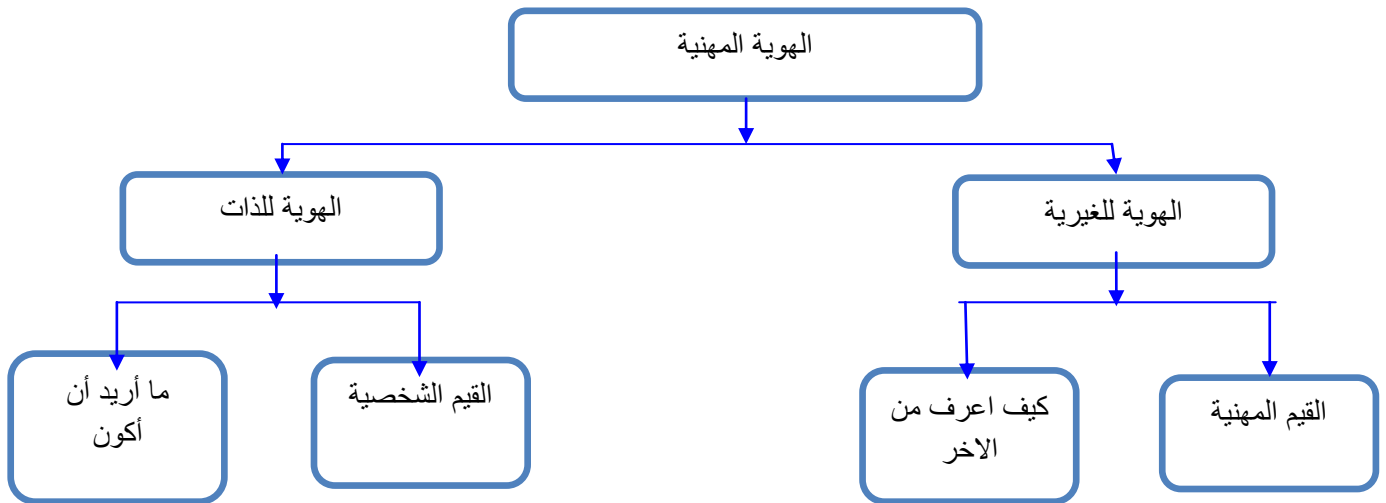
(1) - بن شارف حسين ، مرجع سابق، ص 66.

و تتشكل الهوية المهنية من خلال الهوية الشخصية والهوية الجماعية وتفاعلات ذلك مع المهنة أو الحياة المهنية⁽¹⁾

فالشعور بالهوية المهنية هو محصلة للعلاقات التفاعلية المطورة ضمن ميدان العمل أي أن الهوية المهنية تتأسس عبر تمفصلات شكلين من مسار المعاملات، الأولى تعامل موضوعي مع الآخر يتطلع الفرد لاستيعاب توقعات الأدوار لتحقيق الاعتراف من عدمه، بينما التعامل الذاتي الداخلي يمكن أن يعرف بعدين الاستمرارية أو الانقطاع بين الهوية الموروثة و الهوية المتوقعة⁽²⁾.
بمعنى أن الفرد يعيش ضمن تفاعلات لتحقيق الذات في إطار عملية الجمعية بحيث لا يمكن أن يكون للأننا معنى إلا من خلال وجود الآخر .

و الشكل الموالي يعكس العلاقة التي توضح تظاهرات " أنا- نحن " أو ضروب منطق فاعلين في التنظيم و مماثلة بعضهم لبعض في حقل العمل و الوظيفة.

شكل رقم 6 يمثل الهوية المهنية حسب كلود دوبار



(المصدر: أحمد بحاج ، مرجع سبق ذكره ، ص 306)

حاول "دوبار" التطرق إلى الأشكال التي تأخذها الهوية المهنية من خلال دراسات امبريقية أجراها في فرنسا، إذ اعتبر من القلائل الذين بحثوا ودرسوا ظاهرة الهوية خاصة في مجال العمل، وهذه الأشكال متقاربة جداً وهي ترسخ في المجال الاجتماعي المهني، وفي نفس الوقت ترجع إلى مسارات

(1) - أحمد بحاج ،سوسيولوجيا الممرضة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة، مرجع سبق ذكره ، ص 306.

(2) - كلود دوبار، مرجع سبق ذكره، ص ص 173 174.

اجتماعية مختلفة ولكنها لا تختزل إلى مظاهر طبقية، كما تعبر عن انشغالات فئات رسمية، إن هذه الهويات تستطيع أن تفسر انطلاقاً من الالتقاء التفاضلي بين ما يسميه "دوبار" بالتسوية الموضوعية والتسوية الذاتية وهذا كنتيجة اتفاق بين الداخل أي بين الهوية الموروثة والهوية المقصودة وايضاً من المفاوضات بين الخارج أي بين الهوية المطلوبة من الآخر والهوية المضافة من اجل الذات.⁽¹⁾

7- نظرية "رونو سانسليو" Renaud Sansalieu

كان لدراسة "الهوية في العمل" الهدف الأساسي لدراسات "سانسليو" منها ما تعلق بتحميل السياسة التنظيمية وطرق تغييرها في إطار معين من المتغيرات والعوامل الداخلية والخارجية وتشخيص العمليات والاجراءات داخل المنظمة التي تسمح بتسيير المنظمة أو التغيير في البيئة والمنطق الإداري والتسيير وأخيراً تفكيك وفحص مكونات البيئة الأساسية التنظيمية الثقافية للمنظمة والتي ينشط فيها الفاعلون الاجتماعيون وهي كما تشكل الهوية التنظيمية

واستخلص من هذه الدراسة أن هوية المؤسسة تشكل على المستويين أولهما مستوى الاحتكاك والتبادل اليومي بين أعضاء التنظيم أثناء العمل والدوام اليومي و ثانيا الاندماج والتحالف بين الأفراد وفرق العمل و الجماعات، هذا الاحتكاك يولد الهوية الثقافية للتنظيم ومنها العامة و منها الفرعية، كما تشكل طبيعة التنظيم و تحدد مدى قوة أو ضعف التنظيم ولتحديد طبيعة السلوك التنظيمي اعتمد على متغيري النفوذ والسلطة ويسمح ذلك بوضع رابط بين صوري التنظيم الاجتماعي والسلوك التنظيمي وطريقة ضبط السلطة والنفوذ في المنظمة⁽²⁾

ومن خلال هذه الدراسة التي قام على الأطباء خصوصاً يرى "سانسليو" أن الكثير من أبحاث الأطباء العقلين وعلماء النفس، قد أبانت على أن الأفراد يصابون بالإضراب في هوياتهم المهنية بفعل تجاربهم خلال علاقات العمل، ويدعم الفكرة القائلة بوجود تداخل بين البنيات الاجتماعية وخاصة العمل والبنيات النفسية للأفراد، بحيث تلك التوحدات تعاش باستلاب **alienation** يستند "سانسليو" في تحديد مفهوم الهوية المهنية على المقاربة الثقافية والتي تنظم المؤسسة ليس كمجال مختصر

(1) - R. Sainsaulieu, L'identité au travail, Press de fondation Nationale des sciences politiques, Paris. 1988.p12

(2) - محمد كريم شابر ، محاولات التغيير الثقافي في أنماط ادارة الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع ثقافي جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 31.

حول عملية الانتاج، بل انطلاقاً من كون المؤسسة مجال للتنشئة الاجتماعية وتشكل الهويات الفردية والاجتماعية حسب القيم و المعايير التي تشكلت عليها المؤسسة، لذلك فإن الهوية المهنية عند "سانسليو" لها سمات وبصمات البعد الثقافي.

بمعنى أننا أمام مجتمع مؤسسة بحيث يكون الفاعل ملتزم بقواعد و ضوابط هذا المجتمع، أي أن سلوكياته تعكس امثاله للقيم والمعايير المنتجة جماعياً عبر التفاعل اليومي بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين وبالتالي نحن أمام مؤسسة اجتماعية تساهم في تنشئة اجتماعية لأفرادها والخروج عن قيمها يعد سلوك غير مناسب للنسق العام.

ولأن تحقيق الذات مرهون باعتراف الآخر يقدم سانسليو أربعة شروط لتحقيق الاعتراف بالذات وهي:

1- الانتماء للمؤسسة.

2- تحقيق انجاز فردي أو جماعي.

3- المسار الشخصي المهني.


4- القدرة على مقاومة كل أشكال الهيمنة في مجال العمل.

بحيث أن هذه العناصر الأربعة تساهم في تحقيق الذات كمعطى أولي يساعد على تجاوز أو تغلب على اكرهات السلطة البيروقراطية و معاناة العمل كما يوفر جو الثقة المتبادل بين مختلف الفاعلين بحيث تصبح عملية التعاون ممكنة و علاقات العمل أكثر ألفة و مساندة وانسانية، تساعد على تحقيق الاندماج الاجتماعي والتنظيمي مما يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة والتعرف على العنصر المشترك بين كل فئة و أخرى وبذلك يتحقق الوجود المهني للفاعل بالمؤسسة ومنه نتحدث عن تشكيل الهويات المهنية لمختلف الفئات المهنية.⁽¹⁾

(1) - أحمد بحاج، مرجع سبق ذكره ، ص ص 306 307.

خلاصة

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نأخذ المفاهيم الأساسية للبحث والدراسة والتي تمحورت أساساً حول الهوية والهوية المهنية باعتبارها محصلة تنشئة اجتماعية، وتتكون أساساً من التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه والتي يحملها الآخرون عنه، يتم من خلالها أكساب الأفراد أو المهنيين كمحصلة للعلاقات القائمة بين الفرد و العامل والتنظيم والتفاعل مع الإدارة والزملاء أو جماعات العمل، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها بحيث تسمح للفرد تحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، هذا الأخير يعمل على تنشئة وتكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله.



الباب الثاني: الاطار
الميداني للدراسة

الفصل الخامس : التعريف بمنطقة ادرار ووصف مجتمع الدراسة

تمهيد

أولاً : التعريف بمنطقة أدرار

ثانياً: وصف خصائص مجتمع الدراسة

خلاصة

تمهيد

لقد اتخذنا من دراستنا هذه الحقل المهني لكل من بلدية ادرار وبلدية أولاد أحمد تيمي وبلدية بودة نموذجا كمكان خصب أين برز التكامل بين ما هو نظري وتطبيقي، علما أن كل من الجانبين مكمل الآخر.

انطلاقا من ذلك كله، ارتأينا دائرة ادرار مكان خصب للدراسة كما أشرنا مسبقا، من خلال هذا الفصل والذي يعتبر كفصل تمهيدي لباقي الفصول الميدانية خصصناه فيما يتعلق بالبلديات الثلاث (ادرار، تيمي وبودة)، من حيث التعريف والموقع وكذا وصف خصائص مجتمع الدراسة.

أولاً: التعريف بمنطقة أدرار

1-التعريف بالمنطقة وأصل التسمية

أطلق اسم أدرار على الإقليم بعد دخول الاستعمار الفرنسي للمنطقة خلال مطلع القرن العشرين (20م)، حيث كانت تعرف المنطقة في كتب المؤرخين والرحالة بـ "قورارة" * توات الوسطى * ، تيدكلت "***. (1)

تقع ولاية أدرار في الجنوب الغربي من الجزائر، أنشئت أثناء التقسيم الإداري سنة 1974 مساحتها 427.971 كلم، أي 18% من مجموع مساحة الجزائر تتكون من 28 بلدية تتضمنها 11 دائرة. (2)

تبعد آخر نقطة منها عن العاصمة الجزائرية بحوالي 1400 كلم، إذ تشمل على عدد من الواحات والمدن و القصور التي تزيد عن 300 قصر منتشرة هنا وهناك على رمال الصحراء أشبه بأرخبيل في البحر، وتغطي حوالي 2000 من الأرض، تقع بين خطي عرض 30/26 درجة شمالاً وبين خطي طول 4 غرباً إلى 1 شرقاً. (3)

* - قورارة أو تينكورارين تعني باللغة الأمازيغية المعسكرات وهكذا يسميها ابن خلدون وهي منطقة مأهولة بالسكان يوجد بها ما يزيد عن تسعين قصراً حسب الرحالة الألماني "جبرار ها فلس" وحدائق النخيل وتعرف بمنطقة قورارة وعاصمتها تيميمون. ** - يجد الباحث صعوبة في تحديد إقليم توات، وذلك للتشابه الكبير للواحات والقصور الكثيرة المكونة له. ذلك ما نجده للكتاب القدامى الذين درسوا هذا الإقليم، وكذا الاختلاف الكبير بين هؤلاء الكتاب في تحديد جغرافيته، بحيث يفصل بين تينكورارين وتوات من الناحية الشمالية قرية تساييت وأول قرية منها هي عريان الرأس، أما من الناحية الجنوبية فيفصل بين توات وتيديكلت برقان، إلا أن مصطلح توات نجد أنه يطلق على الأقاليم الثلاثة المكونة له لشهرتها وكثرة القرى والقصور بها على غرار المنطقتين. فالأقاليم الثلاثة لكل منها مميزات جغرافية وبشرية خاصة بها في الوقت نفسه تشترك في سمات ثقافية عدة. *** - تيديكلت مصطلح بربري تعني راحة اليد (الكف). تقع أقصى الشرق من الواحة التواتية وبين الهقار "بلاد الطوارق". وتوات تنتشر بها واحات النخيل وحوالي 50 قصر، وتنقسم تيديكلت إلى شرقية وعاصمتها "عين صالح" وغربية عاصمتها "أولف".

(1) - أدرار واحات الفن و قصور الأمان، نشر ولاية أدرار، ص6.

(2) - مولاي التوهامي غيتاوي، لفت الأنظار إلى ما وقع من النهب والتخريب والدمار بولاية أدرار إبان احتلال الاستعمار منشورات ، ص2006، ANEP.29.

(3) - مقدم مبروك، مدخل مونوغرافي للمجتمع التواتي، ج1، دار هومة، الجزائر، ص2008، صص2625.

2- نبذة تاريخية لبلدية أدرار

عرف المشرع البلدية بموجب المادة الأولى من القانون رقم 10-11 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011 المتعلق بقانون البلدية على أن البلدية هي: "الجماعة الإقليمية الأساسية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي".

و البلدية في النظام الإداري الجزائري تعكس الصورة الحقيقية للامركزية الإدارية حيث أن الجهاز المسير لها يتم اختياره عن طريق الانتخاب العام والمباشر، وللبلدية وظائف واختصاصات سياسية وإدارية واقتصادية واجتماعية وثقافية واسعة، وذلك نظراً لكونها الخلية الحية للدولة الجزائرية في كافة المجالات.

إلى جانب الاختصاصات التي كانت تقوم بها البلدية في الإطار الإداري أصبحت البلدية تنشط في ميادين اقتصادية وهذا بصدر تشريعات ونصوص تنظيمية قانونية تخولها هذه الاختصاصات التي تعتبر اختصاصات جديدة.

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 866/58 المؤرخ في 20/08/1958 تم إنشاء بلدية أدرار كباقي البلديات عبر الوطن، تحتل رقعة جغرافية ذات مساحة محدودة بـ 633 كلم² مشتملة على ثمانية (08) قصور وهي على التوالي: أولاد علي، أولاد أوشن، أولاد أونقال أدغا، برقع، أوقديم مراقن، تينيلان.

وهيكل منشآت جديدة تتربع على مساحة قدرها 1740 م².

الملحقات هناك 05 فروع بلدية :

- الفرع البلدي حي الشيخ سيدي محمد بلكبير.
- الفرع البلدي حي زراري محمد.
- الفرع البلدي حي تيليلان.
- الفرع البلدي حي المستقبل.
- الفرع البلدي أدغا.
- وكالة عقارية التي تم إنشاؤها خلال سنة 1991.

3- التعريف ببلدية أولاد أحمد تيمي

3-1: التعريف بالمنطقة وأصل التسمية

ترجع كلمة (تيمي) إلى قديم الزمان ومعناها الحجارة أما (أولاد احمد) فنسبةً إلى قصر أولاد احمد تعتبر بلدية أولاد احمد تيمي بلدية فلاحية وتعتمد على الفلاحة التقليدية عرفت في عهد الاستعمار الفرنسي كبلدية مستقلة عام 1952 وفي عام 1962 أصبحت تابعة لبلدية أدرار إلى غاية التقسيم الإداري لسنة 1984 فأصبحت بلدية مستقلة بذاتها .

تقع بلدية أولاد أحمد تيمي جنوب بلدية أدرار ، يحدها جنوباً بلدية فنوغيل ومن الشرق بلدية تمنطيط ومن الغرب بلدية تلبالة (ولاية بشار).

تتربع بلدية أولاد أحمد تيمي على مساحة قدرها : 4250 كم² ، بلغ عدد سكانها بعد إحصاء 2008 حوالي 13215 نسمة منهم 6582 ذكور و 6536 إناث وقد بلغ عدد سكان قصر أولاد ابراهيم مقر البلدية حوالي 1725 نسمة وتتكون من 23 قصر موزعين على ترابها.

3-2 : نبذة تاريخية عن نشأة بلدية أولاد أحمد تيمي.

بعد انفصال بلدية أولاد أحمد تيمي عن بلدية أدرار سخرت 57 عاملاً منهم 46 رسميين و 11 مؤقتين ، وهذا دون الأشخاص ذوي المراكز العليا والتي تتكون من هيئتين أساسيتين وهما :

- رئيس المجلس الشعبي البلدي .
- أعضاء المجلس الشعبي البلدي .

وتحتوي بلدية أولاد احمد تيمي على 23 قرية وتبعد عن مركز البلدية كما يلي :

واينة 08 كلم، ميمون: 06 كلم، ملوكة: 05 كلم، كوسان : 07 كلم بوزان: 09 كلم . أولاد عروسة: 04 كلم ، أولاد عيسى: 03 كلم ، حي باموسى: 04 كلم ، بني تامر: 04 كلم المنصورية: 04 كلم، أولاد بوحفص: 05 كلم، مهدية : 06 كلم، زاوية سيد البكري 09 كلم المنصور: 03 كلم بوكان: 04 كلم .

4- التعريف ببلدية بودة

4-1 : التعريف بالمنطقة وأصل التسمية :

في غرب مدينة ادرار وعلى بعد 17 كيلومتر من عاصمة الولاية تقع بلدية بودة واحدة من اكبر القرى التواتية اهمية حيث ورد اسمها في العديد من كتب الرحالة، والمؤرخين كابن بطوطة

القاضي والفقير المغربي الذي تحدث عن المنطقة ، وعاداته الاجتماعية وكذا المؤرخ عبد الرحمن بن خلدون في مقدمته الذي تحدث عنها باعتبارها حلقة هامة في الربط فهي تمثل إحدى الطرق المؤدية إلى السودان الغربي وبما أن إقليم بودة من حيث الجغرافيا وجمال الموقع ساعدها أن تكون حاضنة لمزيج من الثقافات المجاورة فتأثرت بالثقافة المغربية والموريتانية والسودان الغربي ، فهي حاضنة الثقافات وجامعة الشتات كما أنها كانت محضنا للبربر قبل التواجد العربي الوافد مع الفتوحات الإسلامية لإفريقيا والمغرب فاسمها مركب من : "بو: وتعني الماء" "دا : تعني هنا" - أي الماء هنا وهذا أكبر دليل على التواجد الزناتي ب بودة كما أن الألقاب وأسماء القصور وأسماء الفقاقير أكبر دليل على ازدواجية الثقافة للمنطقة .

ورجع أصل هذه التسمية إلى رجل نزل بالمنطقة مع ابنه بحثا عن العيش والاستقرار، فإذا بابنه يرى الندى { الماء } يظهر من على سطح الأرض فصاح الابن يقول : بو...دة ، بو...دة ويقصد بها وجود الماء هنا أي يرجع أصل كلمة بودة يرجع إلى اللهجة المحلية القديمة التي كانت همزة وصل بين الشمال الغربي للجزائر.

4-2 : نبذة تاريخية عن نشأة بلدية بودة

أنشئت بلدية بودة بمقتضى المرسوم 365/84 المؤرخ في 08 ربيع الأول 1405 هـ الموافق لـ 01 ديسمبر 1984 م . حيث تقع في الجهة الغربية لولاية أدرار حدودها كالتالي : - من الشمال : بلدية أسبع - من الجنوب بلدية تندوف - من الشرق : بلدية أدرار - من الغرب : بلدية تسابيت ووادي الساورة وهي : ويعتمد أغلب سكانها على الفلاحة التقليدية وغرس النخيل وكذلك صيانة الفقاقير وللعلم فإن بلدية بودة تبعد عن مقر الولاية أدرار بـ 25 كلم تتربع على مساحة قدرها 4140 كلم² وعدد سكانها حوالي 9938 نسمة (إحصاء 2008).

ثانياً : المعالجة الاحصائية للبيانات والأساليب المستخدمة في التحليل

1- إجراءات جمع البيانات :

جدول رقم 7 يوضح إجراءات جمع البيانات

المجموع	نسبة الردود	نسبة الضياع	الاستمارات القابلة للتحليل	الاستمارات الضائعة	الاستمارات المستردة	الاستمارات الموزعة	البلديات
%100	%100	%00	91	00	91	91	بلدية أدرار
%100	%100	%00	06	00	06	06	بلدية أولاد أحمد تيمي
%100	%100	%00	06	00	06	06	بلدية بودة
%100	%100	%00	103	00	103	103	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة الردود الاستمارات قدرت بـ 100% لجميع البلديات (بودة ، أدرار، تيمي) و منه فإن نسبة الضياع الاستمارة جاءت 00%.

إن تقدير هذه النسبة هو جراء قيامنا ملء الاستمارات اعتمدنا على استمارة بالمقابلة حيث كل مبحوث تعطى له استمارة يتم ملئها من طرف الباحث و استرجاعها بنفس اليوم لذلك لم تكن لنا اي استمارات ضائعة .

2- المعالجة الاحصائية للبيانات و الأساليب المستخدمة

2-1 : طريقة تفرغ و تبويب البيانات

اعتمدنا لتفريغ بيانات الاستمارة على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss)
 * حيث يمكن تعريف البرنامج على أنه أحد أهم و اوسع البرامج الاحصائية استخداماً في البحوث والدراسات الاجتماعية و غيرها .⁽¹⁾

* (spss) اختصار للبرنامج باللغة الانجليزية: statistical package of social I أي الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية.

(1) - أسامة ربيع امين ، التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج spss ، مهارات أساسية للاختبار الفروض الاحصائية، الجزء الأول، جامعة المنوفية، ص 25.

إذ بعد الترميز لكل سؤال من أسئلة الاستمارة التي وصل عددها إلى 62 سؤال تم درجها في الحاسوب رقمت الاستمارات من 01 إلى 103 لكي يسهل الرجوع إليها عند الحاجة بعد ذلك تمت العمليات الحسابية وفق المتفق عليه.

أما ما خص التحليل فكانت قراءتنا متجهة للنسب المئوية كما سيلاحظ في الجداول اللاحقة.

2-2 : المعالجة الإحصائية

في الدراسة الاجتماعية يتضمن البحث العلمي عديداً من الامكانيات التي تسهل على الباحث تفرغ بياناته و تحليلها، ومع أن البحث الاجتماعي في عمومه يحتاج في الغالب إلى المعالجة الكيفية إلا أنه يمكن استخدام احصائيات تدعم التحليل الكيفي بالكمي .

حيث تم استخدام أساليب إحصائية تتلاءم وطبيعة كل معلومة و الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات الخاصة بها، وقد تم الاعتماد على تحليل البيانات تحليلاً إحصائياً وسوسولوجياً و منه ركزنا على:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع البحث و باقي الجداول.
- الجداول التكرارية البسيطة و المركبة و التي استخدمت لغرض التحليل و التفسير.
- استخدام الحزم الإحصائية الاجتماعية SPSS لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات افراد مجتمع الدراسة. و كذا حساب الارتباط.

معامل الارتباط بيرسون:

تطرقنا من خلال دراستنا هذه إلى أحد الأساليب الإحصائية التي تستخدم كثيراً في البحوث العلمية و هو معامل الارتباط بيرسون، حيث أن هذا المقياس يقيس حجم العلاقة الخطية ما بين متغيرين كميّين.

اي أنه يقيس العلاقة الخطية يعني لو كانت هناك علاقة غير خطية ما بين متغيرين فلا يمكن لمعامل الارتباط بيرسون أن يكشف تلك العلاقة غير الخطية، و في حالة وجود علاقة ضعيفة على سبيل المثال أو لا توجد اي علاقة ما بين المتغيرين فقد تكون هناك علاقة غير خطية و منه معامل الارتباط بيرسون تتراوح قيمته بين -1 و +1 و يفسر كالتالي :

- معامل الارتباط الأقل من 0.2 ضعيف.
- معامل الارتباط من 0.4 إلى 0.69 متوسط ويدل على علاقة جيدة وهامة.
- معامل الارتباط من 0.7 إلى 0.89 مرتفع ويدل على علاقة قوية .
- معامل الارتباط اكبر من 0.9 مرتفع جدا ويدل على علاقة شبه تامة.

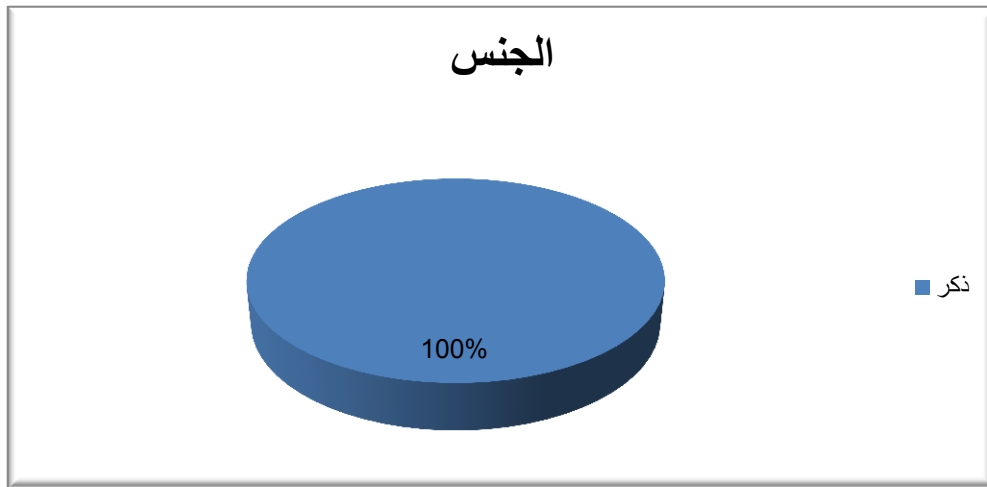
ثالثاً: البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة

♣ المعطيات السوسيو ديمغرافية لعينة البحث

1-الجنس :

جدول رقم 8 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	103	%100



شكل رقم 7 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الجنس

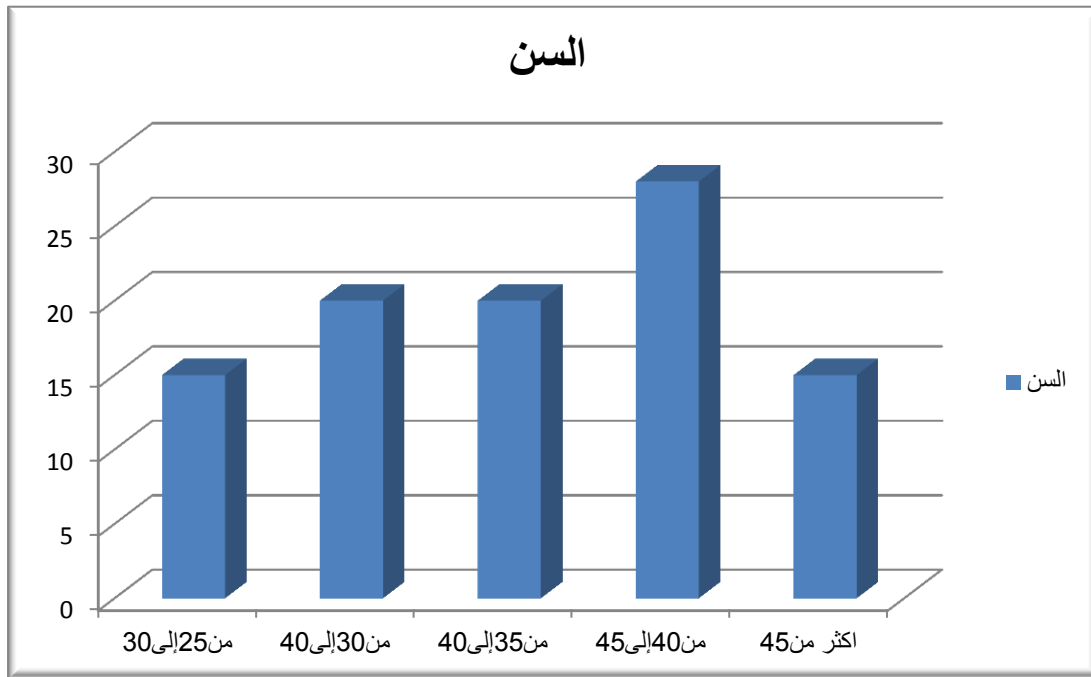
نلاحظ من خلال الجدول أن كل أفراد عينة البحث هم من فئة الذكور والذين قدرت نسبتهم ب 100% وذلك طبعاً لطبيعة هذه المهنة، فهي مهنة شاقة تقتضي بنية جسدية معينة، ناهيك عن الساعات الأولى للفجر التي ينتشر وقتها عمال النظافة لمباشرة عملهم في كافة الأحياء و الشوارع لممارسة عملهم، وهو ما يصعب على المرأة القيام بتلك الأعمال والخروج في الساعات الأولى من

الفجر نظراً لخطورة الوضع أولاً وطبيعة العمل ثانياً وعادات وتقاليد المجتمع ثالثاً، التي تقتضي ممارسة أعمال دون اخرى.

-2 السن :

جدول رقم 9 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من] 25 إلى 30]	16	%15
من] 30 إلى 35]	21	%20
من] 35 إلى 40]	21	%20
من] 40 إلى 45]	29	%28
أكثر من 45]	16	%15
المجموع	103	%100



شكل رقم 8 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير السن

نلاحظ من الجدول أن %28 من أفراد العينة ينتمون إلى فئة السن من] 40 سنة إلى 45 سنة [مقابل من ذلك %20 من أولئك الذين تتراوح أعمارهم من] 30 سنة إلى 35 سنة [و] 35 سنة

– 40 سنة]، في حين قدرت أقل مسبة ب15% والتي اشتملت الفئة التي تراوحت أعمارهم ما بين [25 سنة – 30 سنة] و الاكثر من 45 سنة].

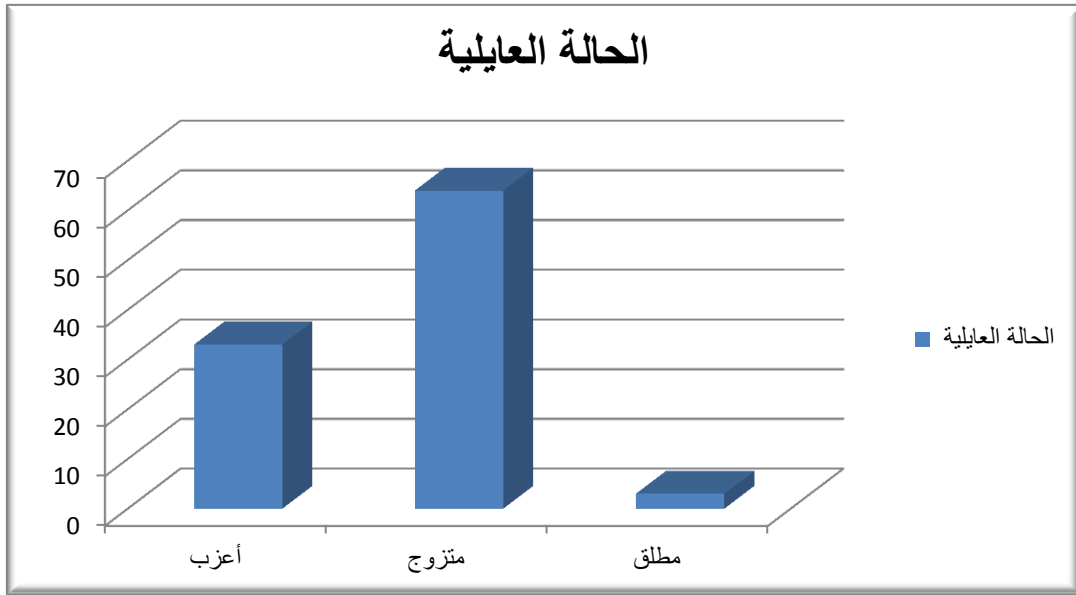
إذ ومن خلال هذه النسب الإحصائية يمكن أن نستنتج أن أغلب مفردات البحث هم من فئة الكهول، هم الذين يشتغلون بمهنة التنظيف لتليها مباشرة فئة الشباب بأقل نسبة حيث خاصة وشبابنا اليوم يعزف لمثل هذه المهن فقط لضرورة القسوى.

أما ما عبرت عليه النسبة التي مثلت أفراد العينة التي أعمارهم تتجاوز 45 سنة فذلك يرجع إلى إحالة هؤلاء إلى التقاعد.

–3 الحالة العائلية :

جدول رقم 10 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	34	33%
متزوج	66	64%
مطلق	3	3%
المجموع	103	100%



شكل رقم 9 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الحالة العائلية

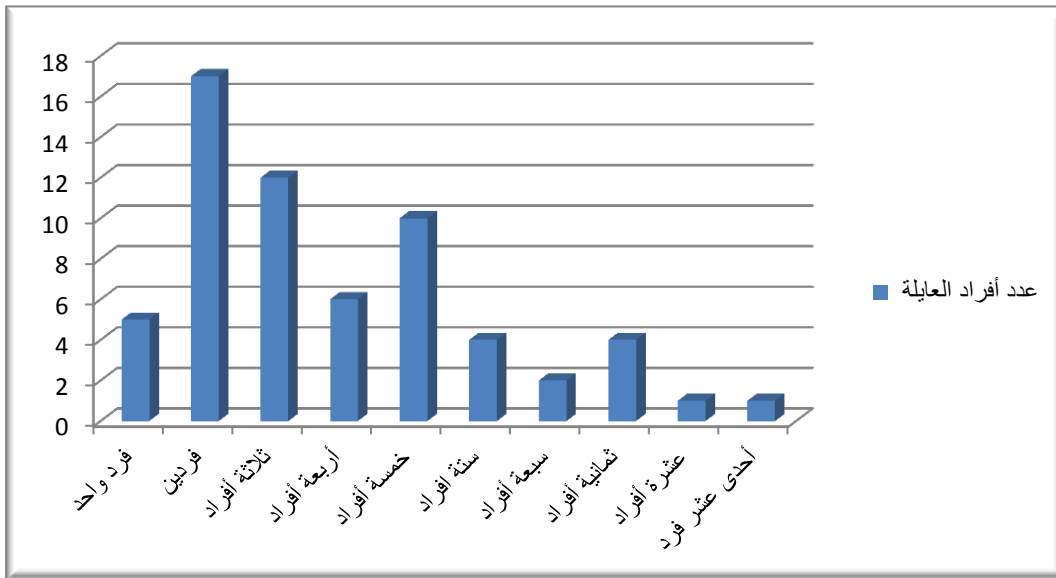
يتضح لنا من هذا الجدول أن أغلب مفردات عينة البحث هم متزوجون حيث قدرت نسبة ذلك بـ 64% لتليها مباشرة فئة العزاب بـ 33% في حين قدرت أقل نسبة بـ 03% من المطلقين لمفردات البحث.

إن توزيع مفردات البحث حسب متغير الحالة العائلية إن دل على شيء، فإنما يدل أن هناك نوع من الاستقرار الاجتماعي لعمال مهنة النظافة لكل من بلديات ادرار وتيمي وبودة، خاصة وطبيعة المنطقة الريفية و التي تقتضي زواج الشب عند بلوغه لسن الزواج الملائم بعيداً عن الظروف المادية ومقدرتها من عدمها.

4- عدد أفراد العائلة :

جدول رقم 11 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير عدد أفراد العائلة

عدد أفراد العائلة	التكرار	النسبة المئوية
فرد واحد (01)	05	5%
فردين (02)	18	17%
ثلاثة أفراد (03)	13	12%
أربعة أفراد (04)	07	6%
خمسة أفراد (05)	11	10%
ستة أفراد (06)	05	4%
سبعة أفراد (07)	03	2%
ثمانية أفراد (08)	05	4%
عشرة أفراد (10)	01	1%
احدى عشر فرد (11)	01	1%
المجموع	69	67%



شكل رقم 10 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير عدد أفراد العائلة

نلاحظ من الجدول أن 17% من أفراد عينة البحث لديهم (فردين 02) بينما 12% من لديهم 03 أفراد في العائلة، و10% ممن عدد أفراد أسرهم 05، بينما 4% من تراوح عدد أفراد

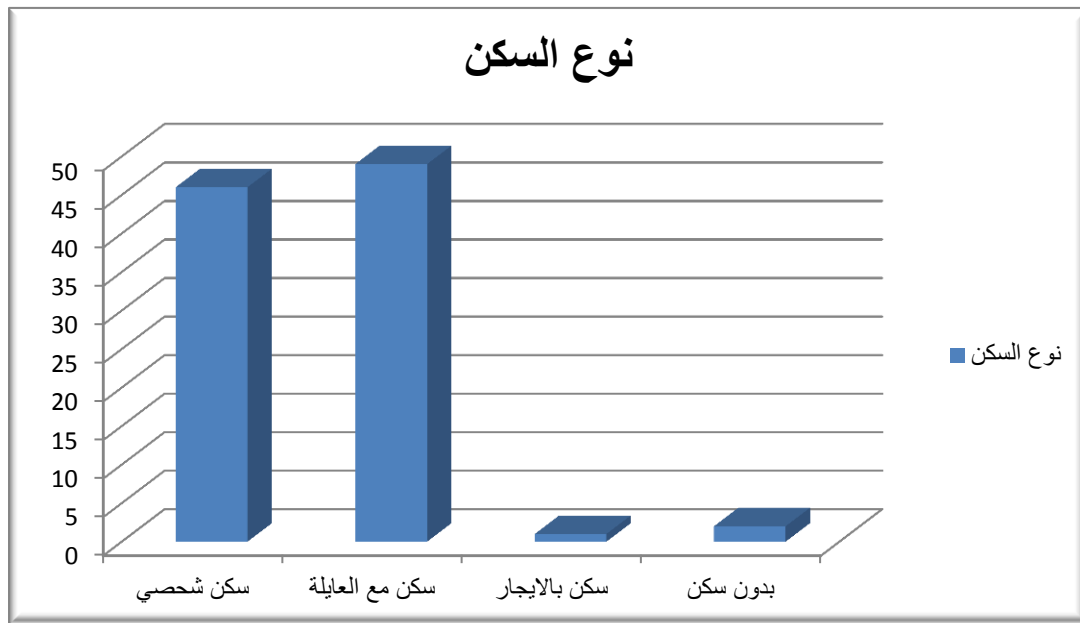
أسرتهم بين 06 أفراد و08، حيث هناك أسر وصل عدد أفراد اسرتهم إلى 10 أفراد و 11 فرد وقدرت نسبتهم ب 01% .

حيث يتضح من كل ذلك هو وعي الأسرة الجزائرية بضرورة تنظيم النسل باعتبار أن السلوك الانجابي يتفاعل معه مجموعة من العوامل الاقتصادية، وعليه تظهر أهمية تحديد النسل داخل الأسرة الجزائرية الحديثة في مجال تنظيم الأسرة و نشر ثقافة التنظيم العائلي لديهم.

5- نوع السكن :

جدول رقم 12 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع السكن

نوع السكن	التكرار	النسبة المئوية
سكن شخصي	48	46%
سكن مع العائلة	51	49%
سكن بالإيجار	01	01%
بدون سكن	03	02%
المجموع	103	100%



شكل رقم 11 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع السكن

نلاحظ من هذا الجدول أن 49% من مجموع مفردات العينة يقيمون مع عائلتهم (سكن مع العائلة) في حين 46% والتي تكاد أن تتساوى مع النسبة الأولى يتمتعون بسكن شخصي وقدرت أقل نسبة ممن هم بدون سكن أولديهم سكن بالإيجار والتي قدرت نسبتهم ب 02% و 01% على التوالي.

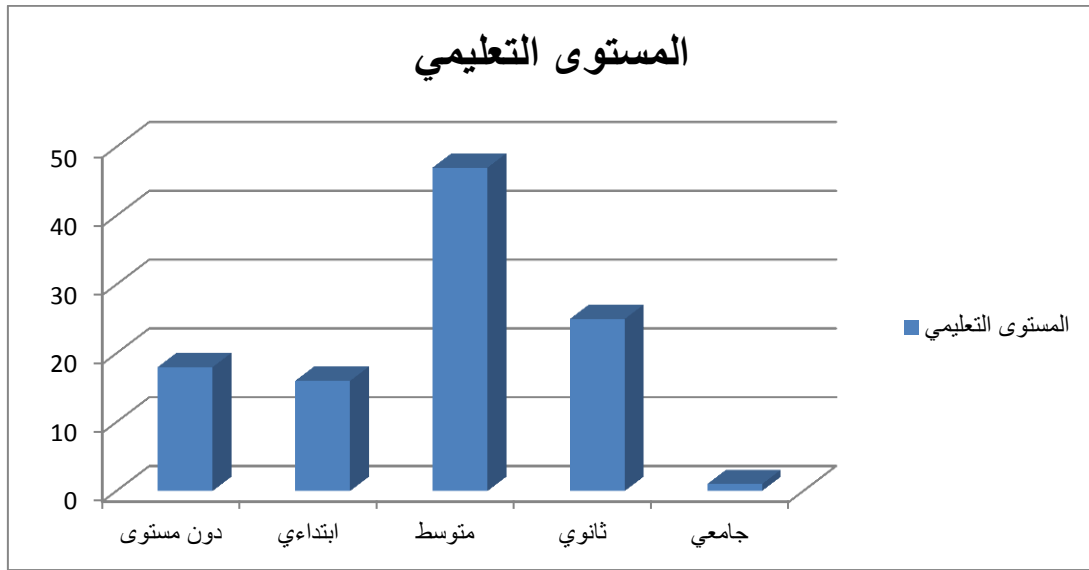
إن توزيع مفردات البحث حسب متغير السكن إن دل على شيء فإنما يدل على أن أبناء منطقة أدرار بضواحيها يولون أهمية بالغة و قصوى لسكن من نعومة أظفارهم وهم يشتغلون على بناء سكنهم الخاص.

♣ المسار التعليمي لعينة البحث

1- المستوى التعليمي

جدول رقم 13 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
08%	09	دون مستوى
16%	17	ابتدائي
47%	49	متوسط
25%	26	ثانوي
01%	02	جامعي
100 %	103	المجموع



شكل رقم 12 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير المستوى التعليمي

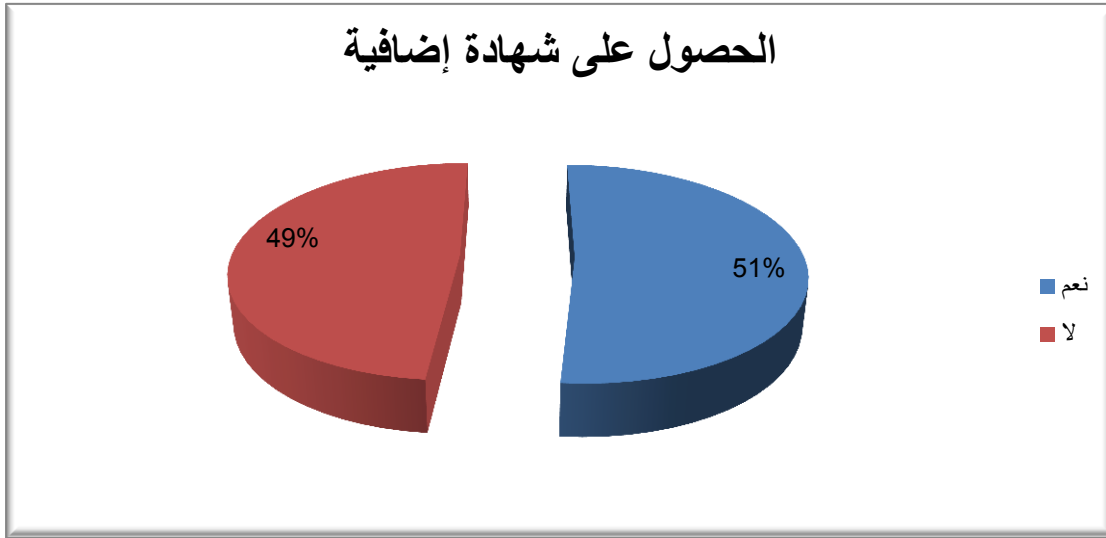
نلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد عينة البحث هم من ذوي التعليم المتوسط و الذين قدرت نسبتهم ب 47% لتليها مباشرة أصحاب التعليم الثانوي والذين قدرت نسبتهم ب 25% في مقابل ذلك قدرت نسبة 16% لذوي التعليم الابتدائي و 08% من أفراد عينة البحث دون مستوى تعليمي و قدرت أقل نسبة لذوي التعليم الجامعي ب 01%.

إن معرفة طبيعة المستوى التعليمي، يحدد لنا من المهلة الأولى مختلف المهن التي يشغلها الفرد، فعادة ما أصحاب المستوى التعليمي العالي يمتهون مهن أعلى بالسلم المهن من ذوي المستوى التعليمي المنخفض والعكس. وهذا ما تبين لنا حيث أن معظم مفردات البحث من ذوي المستوى التعليم الثانوي والمتوسط، حيث أن معظمهم واصل تعليمه عن طريق العليم عن بعد (المراسلة) للوصول إلى هذه المرحلة.

2- الحصول على شهادات إضافية :

جدول رقم 14 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الشهادات الاضافية

النسبة المئوية	التكرار	الحصول على شهادة إضافية
51%	53	نعم
48%	50	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 13 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير المستوى التعليمي

يتضح من خلال الجدول أن أغلب أفراد عينة البحث لديهم شهادات إضافية حيث قدر نسبة ذلك بـ 51% في حين 48% ممن لم يقدموا على مواصلة نوع آخر من التعليم لنيل شهادات تذكر.

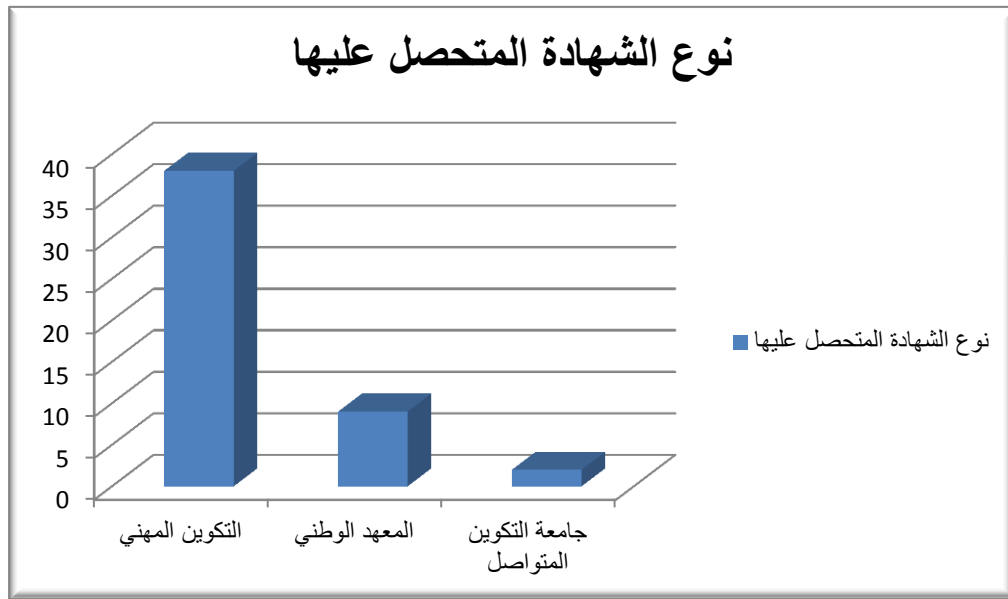
إن توزيع مفردات البحث حسب متغير الشهادة يوضح لنا أنه أغلب مفردات البحث الذين لم يزاولون تعليمهم بمقاعدهم الدراسية الأكاديمية، واصلوا تعليمهم في جهة أخرى خاصة بعد احتكاكهم بميدان العمل ومتطلبات أي مهنة و التي تستدعي مستوى تعليمي معين و كذا الترقية في السلم الإداري.

فوعي أفراد عينة البحث بمدى أهمية المستوى التعليمي في الحياة العملية هو ما جعلهم يقبلون على مواصلة تعليمهم في المعاهد و مراكز التكوين و التمهين المختلفة.

3- نوع الشهادة المتحصل عليها و التخصص

جدول رقم 15 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع الشهادة و التخصص

نوع الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
التكوين المهني	40	38%
المعهد الوطني	10	09%
جامعة التكوين المتواصل	03	02%
المجموع	53	100%



شكل رقم 14 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع الشهادة و التخصص

يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة البحث اختاروا نيل شهادة التكوين المهني حيث قدرت نسبتهم ب38% في حين 09% فقط ممن تحصلوا على شهادة تقني سامي من المعهد الوطني، وقدرت بذلك أقل نسبة ممن لديهم شهادة التكوين المتواصل والتي قدرت نسبتهم ب02%.

إن هذا التوزيع حسب متغير نوع الشهادة المتحصل عليها هو نتيجة حتمية لاختيار التكوين المناسب، إذ لا ننسى أن أغلب مفردات البحث ذوي مستوى تعليم متوسط، وهو ما يجعل هذه الفئة محدودية ومقصورية الاختيار و التوجه مباشرة لمراكز التكوين و التعليم المهنيين بينما الذين أنھوا دراساتهم بالثانوية فوجد أغلبهم بالمعهد الوطني أو جامعات التكوين المتواصل.

كذلك يجب ذكر أن بعض الذين من ذوي المستوى التعليمي الثانوي معظمهم واصل تعليمه عن طريق التعليم عن بعد (المراسلة) ليتمكن من الدخول إلى المعهد وجامعة التكوين المتواصل.

حيث كانت معظم التخصصات التي اختص فيها عمال النظافة مواصلة لتعليمهم النظامي

كالتالي:

بالنسبة للتعليم الثانوي اختلفت اجابات المبحوثين الذين توجهوا إلى المعهد بين تقني سامي

في الاعلام الالي و المحاسبة و تسير الموارد البشرية وتقني سامي في الغاز... الخ.

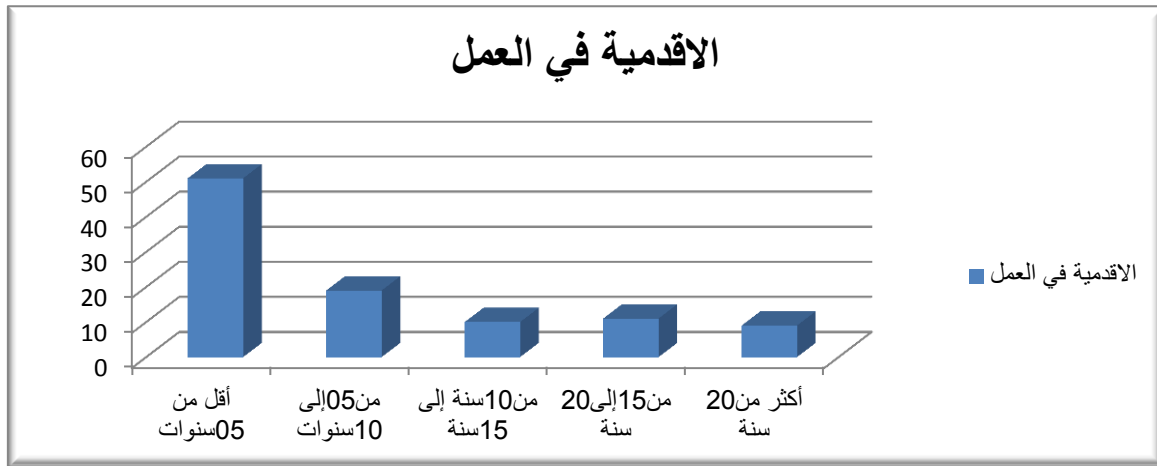
أما الذين توجهوا إلى التكوين المهني فاحتصوا في عدة تخصصات منها لحام، حابك أنابيب لحام أنابيب، مشغل الآت الخرسانة ... الخ.
أما فيما خص الذين توجهوا إلى جامعة التكوين المتواصل فهم قلة اختصوا ما بين علم النفس ومحاسبة وتسيير.

♣ المسار المهني لمجتمع البحث :

1- الأقدمية في العمل :

جدول رقم 16 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في العمل
51%	51	أقل من 05 سنوات
19%	20	من 05 سنوات إلى 10 سنوات
10%	11	من 10 سنوات إلى 15 سنوات
11%	12	من 15 سنة إلى 20 سنة
09%	09	أكثر من 20 سنة
100 %	103	المجموع



شكل رقم 15 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الأقدمية في العمل

نلاحظ من هذا الجدول أن 51% من أفراد عينة البحث يزاولون عملهم في حدود أقل من 05 سنوات في مقابل ذلك 19% ممن قدرت نسبتهم من أولئك الذين يمارسون مهنة التنظيف من 05 سنوات إلى 10 سنوات، في حين عمال النظافة الذين هم يباشرون عملهم منذ 15 سنة إلى

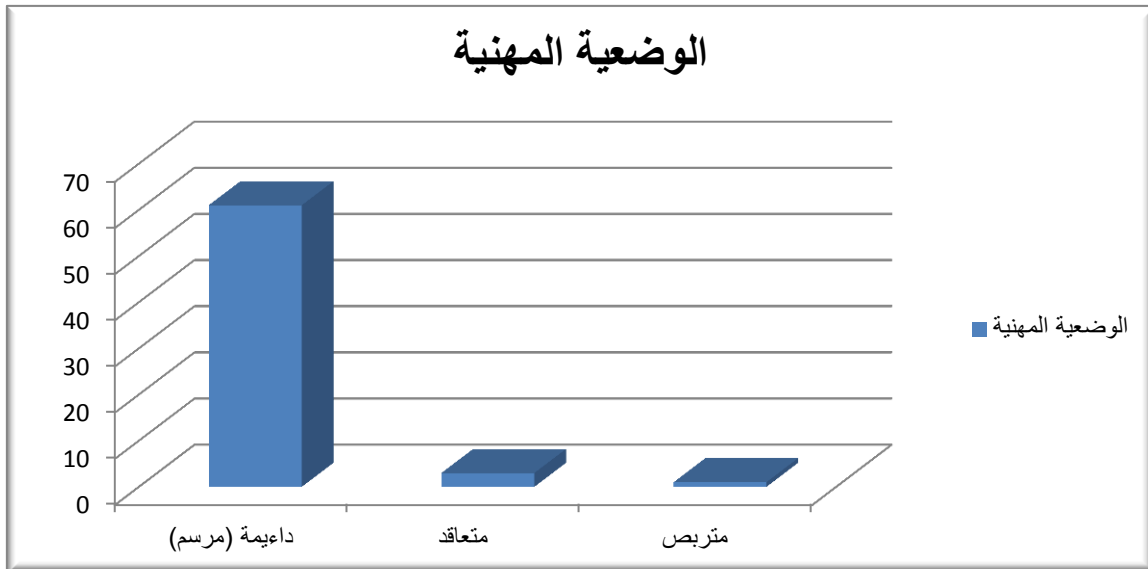
20 سنة، ومن 10 سنوات إلى 15 سنة فقدرت نسبتهم ب 11% و 10% على التوالي، وأقل نسبة قدرت ب 09% ممن هم يتواجدون بعملهم لمدة تزيد عن 20 سنة.

توزيع مفردات البحث حسب متغير الاقدمية في العمل يوضح لنا أنه ليس هناك استقرار مهني لعمال النظافة لمزاولة عملهم وذلك راجع لعدة اسباب منها: (الأجر طبيعة العمل... الخ) حيث سوف نتعرف عليها من خلال تحليل جداول لاحقة وهو ما يشير أن عامل النظافة متى ما وجد عملاً ملائماً يقدم على تغيير عمله كعامل نظافة دون سابق انذار.

2- الوضعية المهنية:

جدول رقم 17 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الوضعية المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الوضعية المهنية
61 %	63	دائمة (مرسم)
36 %	38	متعاقد
01 %	02	متربص
100 %	103	المجموع



شكل رقم 16 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الوضعية المهنية

نلاحظ من هذا الجدول أن أغلب مفردات البحث هم ممن يشتغلون مهنة دائمة (مرسم) والذين قدرت نسبتهم ب 61% لتليها مباشرة الذين يشتغلون الوضعية المهنية بصفة متعاقد والذين

قدرت نسبتهم ب 36% في حين أقل نسبة كانت 01% ممن يشتغلون الوضعية المهنية بصفة متربص.

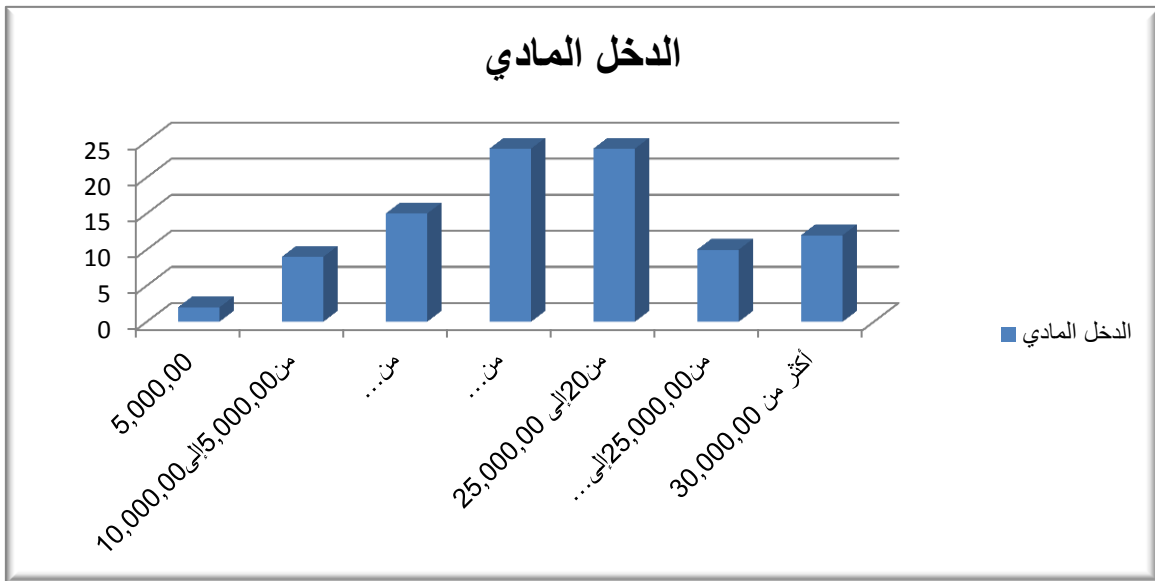
إن توزيع مفردات البحث حسب متغير الوضعية المهنية يوضح لنا مدى سعي المؤسسة العمومية لكسب موظفيها، واستقرارهم المهني خاصة عمال النظافة، فكما اشار لنا مسؤول البلدية⁽¹⁾ انهم يعملون جاهدين لترسيم هذه الفئة نظرا لعدم تواجد العدد الكافي والمناصب الشاغرة التي تمنحها الوزارة لهؤلاء . ونظراً لعدم تواجد عمال مهنيين يقبلون مزاوله مثل هذه الاعمال، وبالرغم من ذلك هنالك نقص لان عامل النظافة أينما وجد عملاً أفضل له وبمرتب أحسن يقدم عليه.

3- الدخل المادي:

جدول رقم 18 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الدخل المادي

النسبة المئوية	التكرار	الدخل المادي
02%	03	5.000.00 دج
09%	10	من 5.000.00 إلى 10.000.00
15%	16	من 10.000.00 إلى 15.000.00
24%	25	من 15.000.00 إلى 20.000.00
24%	25	من 20.000.00 إلى 25.000.00
10%	11	من 25.000.00 إلى 30.000.00
12%	13	أكثر من 30.000.00
100%	103	المجموع

(1) - مقابلة مع المسؤول المكلف بشؤون الموظفين ببلدية أدرار يوم: 2019/03/13 على الساعة 9:00 .



شكل رقم 17 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الدخل المادي

نلاحظ من الجدول أن 24% من أفراد عينة البحث يتراوح دخلهم المادي ما بين 15.000.00 إلى 20.000.00 وما بين 20.000.00 إلى 25.000.00 لتليها نسبة 15% ممن يتراوح دخلهم المادي ما بين 10.000.00 إلى 15.000.00 في مقابل ذلك 9% ممن يتراوح دخلهم من 5.000.00 إلى 10.000.00 في حين 12% فقط ممن يتقاضون أكثر من 30.000.00 وأقل نسبة قدرت ب 2% الذين يتقاضون 5.000.00 فقط.

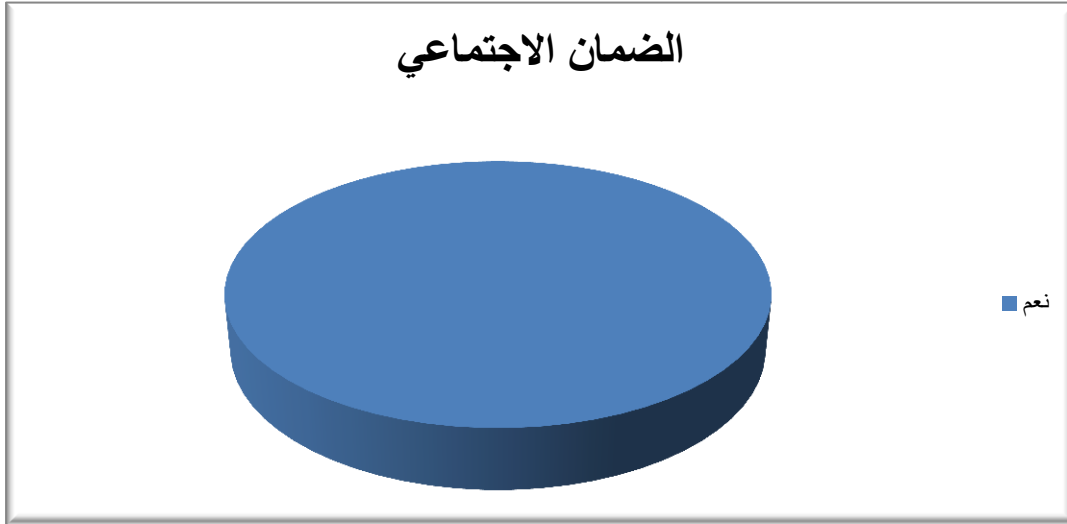
إن توزيع مفردات البحث حسب متغير الدخل المادي يوضح لنا أن الأجر الذي يتقاضاه عامل النظافة هو أجر زهيد جداً مقارنة مع طبيعة العمل الممارس لهؤلاء العمال حيث ترجع محدودية الراتب إلى طبيعة تصنيف عامل النظافة الذي يصنف في مجال عون نظافة.

-4

التسجيل بالضمان الاجتماعي :

جدول رقم 19 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الضمان الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرار	التسجيل بالضمان الاجتماعي
% 100	103	نعم



شكل رقم 18 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير الضمان الاجتماعي

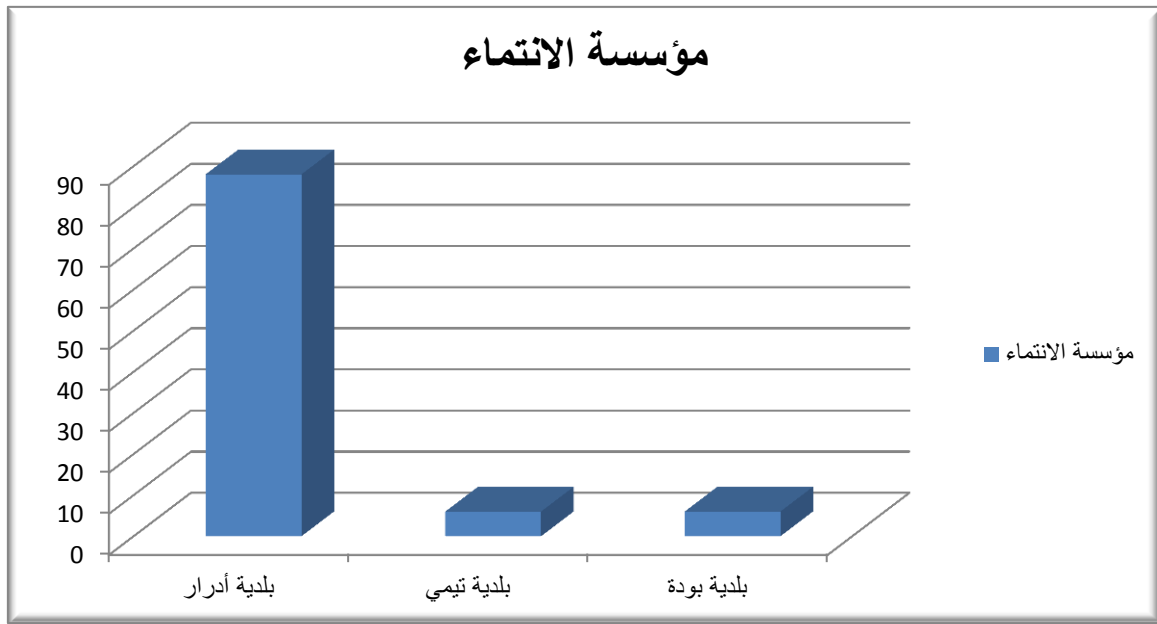
من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن كل مفردات البحث مسجلون بالضمان الاجتماعي حيث قدرت نسبة ذلك 100%.
فالتسجيل بالضمان الاجتماعي هو أحد أهم شروط ممارسة المهنة ومزاولة العمل وذلك نظراً لخطورة وطبيعة هذه المهنة.

-5

مؤسسة الانتماء (البلدية) :

جدول رقم 20 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير مؤسسة الانتماء

النسبة المئوية	التكرار	مؤسسة الانتماء
% 88	91	بلدية أدرار
% 06	06	بلدية تيمي
% 06	06	بلدية بودة
%100	103	المجموع



شكل رقم 19 يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير مؤسسة الانتماء

نلاحظ من الجدول أن 88% من أفراد عينة البحث ينتمون إلى بلدية أدرار بينما 6% ممن ينتمون إلى كلا من بلديتي تيمي و بودة.

إن هذا التوزيع حسب متغير مؤسسة الانتماء هو نتيجة لا جرائنا مسح شامل لجميع مفردات البحث على مستوى دائرة أدرار والتي احتوت ثلاث بلديات (أدرار - تيمي - بودة) حيث تماثلت هاته النسب و الارقام (عدد العمال) التي قدمت لنا من طرف مديرية البيئة* وكان اختلاف فقط بالنسبة لبلدية ادرار و قد اشرنا إلى ذلك عند تحديدنا لمجتمع الدراسة

* - انظر ملاحق الدراسة رقم (07)

الفصل سادس: المعوقات الاجتماعية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال

النظافة

تمهيد

أولاً : التهميش الاجتماعي و علاقته بتجسيد الهوية المهنية لدى عمال النظافة .

ثانياً : المكانة الاجتماعية ودورها في تجسيد الهوية مهنية لدى عمال النظافة .

ثالثاً : تأثير المعوقات الاجتماعية على الخصائص الشخصية و المهنية لعمال

النظافة .

خلاصة

تمهيد

إن من أكثر الاشكالات التي يعترها مجتمعنا اليوم هي النظرة الدونية لبعض المهن من طرف المجتمع، حيث ان التهميش الاجتماعي لعمال النظافة اليوم، بات أمراً ملحاً يدعو لمثل هكذا دراسات سوسيولوجية تتناول بالبحث والدراسة.

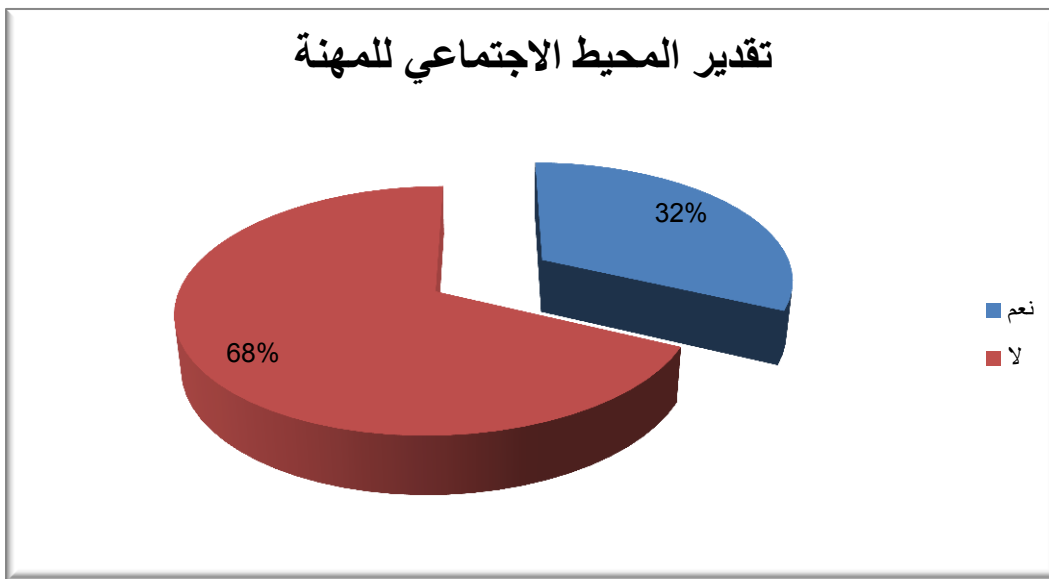
وفي هذا الفصل وإكمالاً لسير دراستنا عن المعوقات الاجتماعية لعمال النظافة التي تؤول دون تجسيد هوية مهنية تميل إلى الاعتراف الاجتماعي، سوف نحاول تبيان الدور الذي يلعبه المجتمع في كبت وطمس، وخلق أزمة هوياتية لعمال النظافة تؤول دون تحقيق هوية مهنية يمثل لها عمال النظافة نتيجة لتهميش الاجتماعي لهذه الفئة والمكانة الاجتماعية التي يمنحها المجتمع لها.

أولاً : التهميش الاجتماعي وعلاقته بتجسيد الهوية لدى عمال النظافة.

1- تقدير المحيط الاجتماعي للمهنة

جدول رقم 21 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى تقدير المحيط الاجتماعي للمهنة التي يزاولونها

النسبة المئوية	التكرار	تقدير المحيط الاج للمهنة
32%	33	نعم
68%	70	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 20 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى تقدير المحيط الاجتماعي للمهنة التي يزاولونها

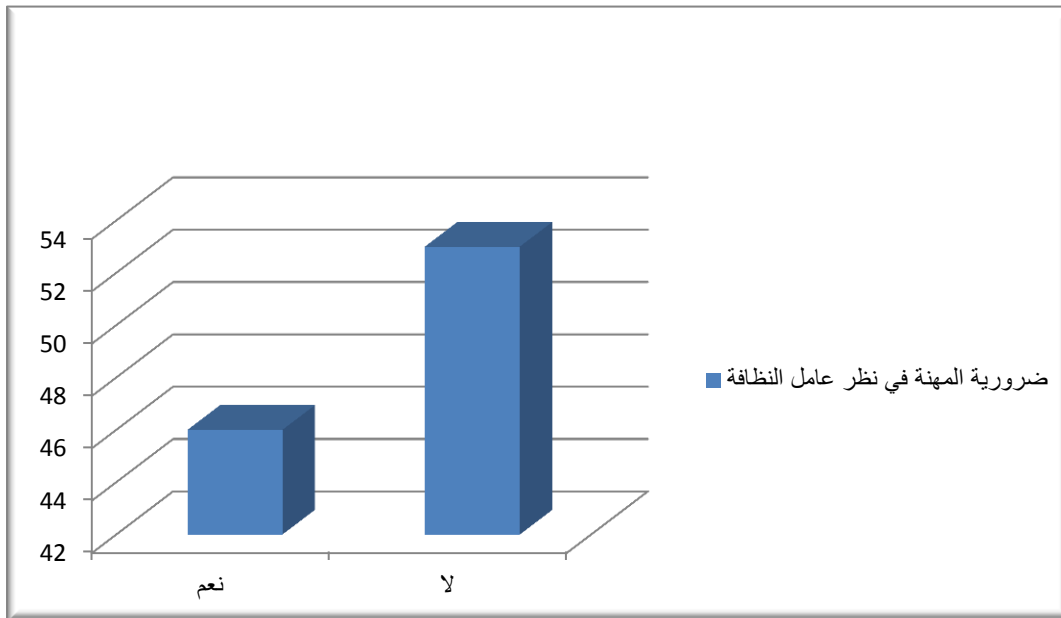
من خلال الجدول نلاحظ أن 68% من المبحوثين لا يرون أن هناك أي احترام وتقدير من المجتمع اتجاه عمال النظافة في حين 32% منهم يقرون وجود احترام و تقدير من المجتمع. إن السلوكيات الطاغية على المجتمع اتجاه عمال النظافة والتي تتمثل في النظرة الدونية والاحتقار والتهميش فضلاً عن الاقصاء الاجتماعي والعنف اللفظي هو ما يجعل الكثير من هذه الفئة تقر بعدم وجود احترام وتقدير من المجتمع كلها اراء ومعتقدات عامل النظافة والتي صرح بها لنا من خلال استفساراتنا عن سبب ذلك مؤكدين بصحیح العبارة أن " المجتمع يحتقر مثل هذه المهن " كما صرح الكثير منهم بقوله " إن مهنة عامل النظافة مهنة من لا مهنة له " طبعاً وكل هذا إلا ومع مرور الزمن سيتترك أثراً سلبية على نفسية العامل وأداء هذه الفئة من عمال النظافة.

إلا أن هناك من ينفي ذلك و يبرر موقفه بوعي المجتمع وإدراكه للأهمية العمل الذي يقوم به ويشهدون للمجتمع بسلوكه الحضري نحوهم لكنها تبقى الفئة الاقل نسبة مقارنة بغيرها. وقد أرجع الكثير من عمال النظافة عدم الاحترام والتقدير لهم إلى ثقافة المجتمع ووعيه فالكثير من الأفراد المجتمع لا يدركون حجم المخاطر التي قد تنتج عن عدم وجود عمال النظافة من تلوث البيئة وانتشار الأمراض والأوبئة، فجهلهم بهذه المخاطر هو السبب الرئيسي لعدم احترامهم لهم فبينما يدرك المجتمع قيمة العمل الذي يقوم به عامل النظافة سيكون لهم مزيداً من مشاعر التقدير والاحترام.

2- ضرورة مهنة عامل النظافة في المجتمع

جدول رقم 22 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	ضرورة المهنة في نظر المجتمع
46%	48	نعم
53%	55	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 21 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن 53% من المبحوثين يقرون بعدم ضرورة مهنتهم في نظر المجتمع بينما صرح لنا ما نسبته 46% منهم بمدى أهميتها والمجتمع يعي ذلك.

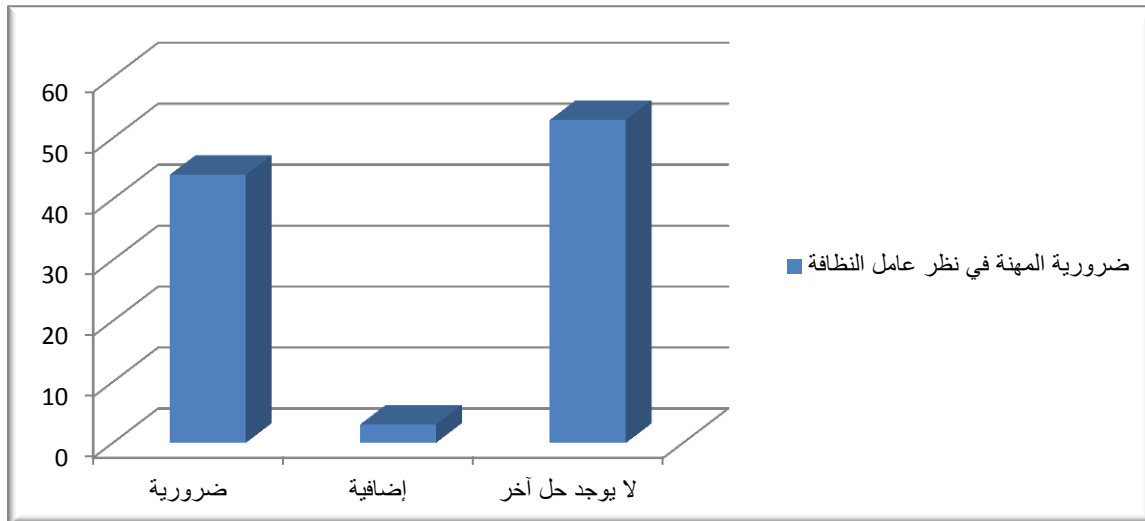
حيث ومن خلال مقابلتنا مع بعض العمال النظافة الذين صرحوا بعدم ضرورة مهنتهم في نظر المجتمع أنه لو كان المجتمع يعي بأهمية هذه المهنة لما صعب علينا التنظيف ليلاً ونهاراً كما صرح أحد المبحوثين: "لولا عملنا لامتلأت البلاد بالأمراض والأوبئة وهلك الناس في قادورتهم واستحالت الحياة لكننا نأمل أن المجتمع يعي ذلك" كما لفت انتباهنا أحد المبحوثين أثناء استفساراتنا عن مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع قائلاً: "إن دورنا لا يمكن أن يقدر في المجتمع فمزال ينظر إلى الموظف على أنه زبال".

فالحقيقة تذكر إذ لو كان المجتمع يستشعر بمقدار التعب الذي يتعرض له عامل النظافة لبادروا بمساعدتهم، كأن يضعوا مخلفاتهم في الحاويات المخصصة للنفايات بدلاً من رميها في الطرقات والأماكن العامة.

3- ضرورة المهنة لعامل النظافة:

جدول رقم 23 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	ضرورة المهنة في نظر عامل النظافة
44%	45	ضرورة
3%	03	إضافية
53%	55	لا يوجد حل آخر
100%	103	المجموع



شكل رقم 22 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى ضرورة هذه المهنة في نظر المجتمع

من خلال الجدول الذي يتبين لنا أن 53% من المبحوثين يرون أنه ليس هناك اختيار وبديل آخر لمهنتهم، بينما يقر 44% منهم بضرورة مهنتهم في نظر المجتمع، بينما 03% فقط ممن يرون أنها مهنة إضافية.

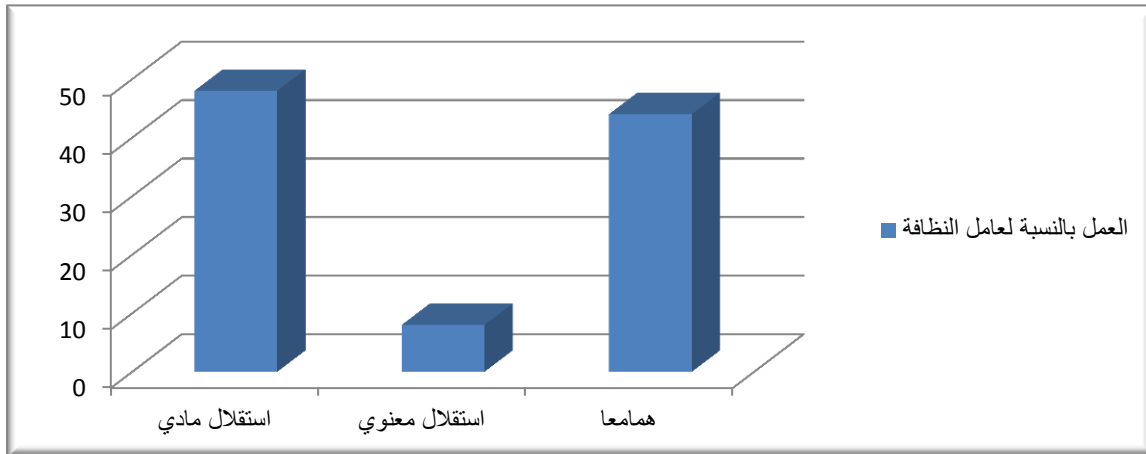
من خلال آراء المبحوثين حول مدى ضرورة هذه المهنة لعامل النظافة يتضح من خلال ذلك أن أغلب المبحوثين يرون أنه ليس هناك أي حل آخر مما يدل على أنهم غير راضين عن عملهم ومغضبين على هذه المهنة نظراً لظروف الحياة.

بينما يعي البعض الآخر بمدى ضرورة مهنته للمجتمع ككل، حيث وكما صرح أحد المبحوثين عند استفساراتنا أنه: "ماذا لو امتنع عمال النظافة عن العمل لمدة 03 أيام؟... ماذا سيحصل...؟".

4- العمل بالنسبة لعامل النظافة :

جدول رقم 24 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية العمل بالنسبة لعامل النظافة

النسبة المئوية	التكرار	العمل بالنسبة لعامل النظافة
48%	50	استقلال مادي
08%	08	استقلال معنوي
44%	45	هما معاً
100%	103	المجموع



شكل رقم 23 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية العمل بالنسبة لعامل النظافة

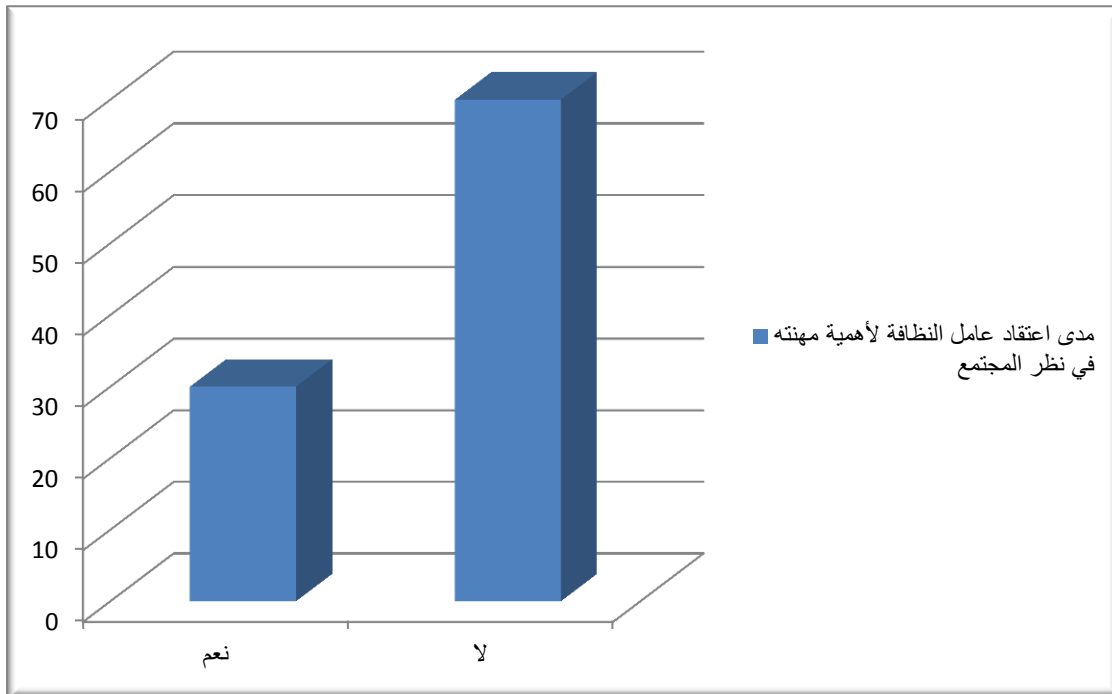
من الجدول يتضح لنا أن ما نسبته 48% من المبحوثين يقرون أن العمل في مجال التنظيف هو استقلال مادي، بينما 44% منهم أجمعوا أن العمل بالنسبة لهم هو استقلال مادي ومعنوي بينما 08% ممن يرون أن العمل بالنسبة لهم هو استقلال معنوي.

من خلال الجدول الذي يوضح لنا آراء مفردات البحث حول أهمية العمل بالنسبة لهم نلاحظ أن أغلبهم يرون أنه استقلال مادي، حيث نستنتج من ذلك النظرة المادية للعمل، ومن ذلك غياب روح العمل وحب العمل فهمهم الوحيد من خلال عملهم هذا هو كسب المال فقط.

5- مدى اعتقاد عامل النظافة لأهمية مهنته في نظر المجتمع :

جدول رقم 25 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية مهنة عامل التنظيف في نظر المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	مدى اعتقاد عامل النظافة لأهمية مهنته في نظر المجتمع
30%	31	نعم
70%	72	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 24 يوضح آراء مفردات البحث حول أهمية مهنة عامل التنظيف في نظر المجتمع

من الجدول نلاحظ أن 70% من المبحوثين يقرون بعدم أهمية مهنتهم في نظر المجتمع بينما 30% ممن يرون أن المجتمع يولي أهمية بالغة لمهنتهم.

إذ ومن خلال هذا الجدول الذي يوضح لنا آراء المبحوثين حول أهمية مهنتهم في نظر المجتمع نلاحظ أن اغلب المبحوثين هم الذين ينفون هذه الأهمية، إذ هم يشعرون أن المجتمع لا يولي أي أهمية لمهنتهم والدليل على ذلك رمي النفايات بغير محلها واتساح الأحياء السكنية بشكل يومي وعدم تقدير للجهد الذي يبذله عامل النظافة وهو ما يؤثر سلباً على شخصية هذا العامل.

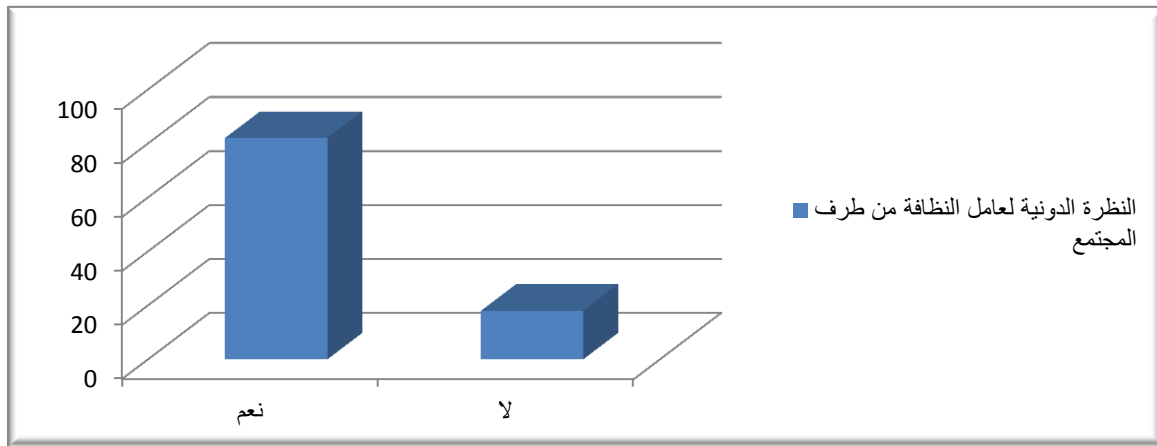
ومن خلال استفسارنا أثناء اجراء المقابلة عن إمكانية تسطير برامج خاصة لتوعية السكان عن أهمية نظافة المحيط أقر لنا أنه لا توجد (1) "لا يوجد أية برامج مسطرة من طرف مؤسستنا فيما يخص هذا الشأن، ولا أعتقد أنها في يوم من الأيام ستوجد، وإن وجدت فهي من طرف جمعيات خيرية لا غير ولا علاقة لها بمؤسستنا".

6- النظرة الدونية لعامل النظافة من طرف المجتمع

جدول رقم 26 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى اعتقادهم للنظرة الدونية للمجتمع نحو مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	النظرة الدونية لعامل النظافة من طرف المجتمع
82%	85	نعم
18%	18	لا
100%	103	المجموع

(1) - مقابلة مع المسؤول المكلف بشؤون الموظفين ببلدية أدرار، بتاريخ 2019/03/13 على الساعة 09:00



شكل رقم 25 يوضح آراء مفردات البحث حول النظرة الدونية لعمال النظافة من طرف المجتمع

من الجدول يتضح لنا أن ما نسبته 82% من المبحوثين يقرون بوجود النظرة الدونية للمجتمع نحو مهنتهم، في مقابل ذلك نجد 18% فقط منهم ممن ينفون ذلك. حيث ومن خلال آراء المبحوثين حول مدى اعتقادهم لنظرة الدونية للمجتمع نحو مهنتهم يرجع ذلك لعدة اسباب كما صرح بها المبحوثين وهي كالتالي:

" لان المجتمع يحب مهن مثل مهن التعليم، والادارة... الخ أما عامل النظافة فهي آخر الترتيب " يمثل هكذا اجابات نلتمس ما قدم في الجانب النظري من هذه الدراسة حول تصنيفات المهن وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية،⁽¹⁾ أيضاً ما أشار إليه جورج فريدمان حول تصنيف المواقع المهنية لمجموعة من الدول و الذي طرح الطبيب والأستاذ الجامعي وكبار الموظفين في قمة السلم، بينما عمال التفريغ و العاملين في مصلحة الطرقات وعمال خدمة المنازل في آخر الترتيب من هذا السلم.

كما شرح لنا أحد المبحوثين المعاناة المستمرة نظراً لنظرة الدونية للمجتمع، حيث صرح المبحوث (س- ع) : " أنا أعمل منذ 10 سنوات في هذه المهنة، وعملي حلال و أنا راض عنه لأنه تعبي، فلست متسولاً ، وإنما أعمل بشرف وإن كان عملي زبال على قولت الناس " .

وصرح آخر (م - م) وبنبرة هادئة جداً تقشعر لها الأبدان قائلاً : " عدم تقبل الناس لعمالنا " وعند سؤالنا لماذا برأيك محاولة بذلك استرسال الحديث معه و عما يجوب بجعبته لكنه اكتفى الصمت معبراً ذلك بملامح وجهه و قال : " عليكى أن تسألهم " .

وصرح الكثير والكثير منهم أنه " ليس هناك احترام وتقدير لعمال النظافة " .

(1) - انظر الجانب النظري، علاقة الأدوار المهنية بالمكانة الاجتماعية

وصرح آخر قائلاً ونبرة صوته أكثر شدة وغضب: " ليس هناك اي احترام فالمجتمع يجب أصحاب الأموال ينادونهم بسيدي ونحن بالزبال، نحن من ؟ ... نعم نحن الزبالين فأين هو هذا الاحترام ..."

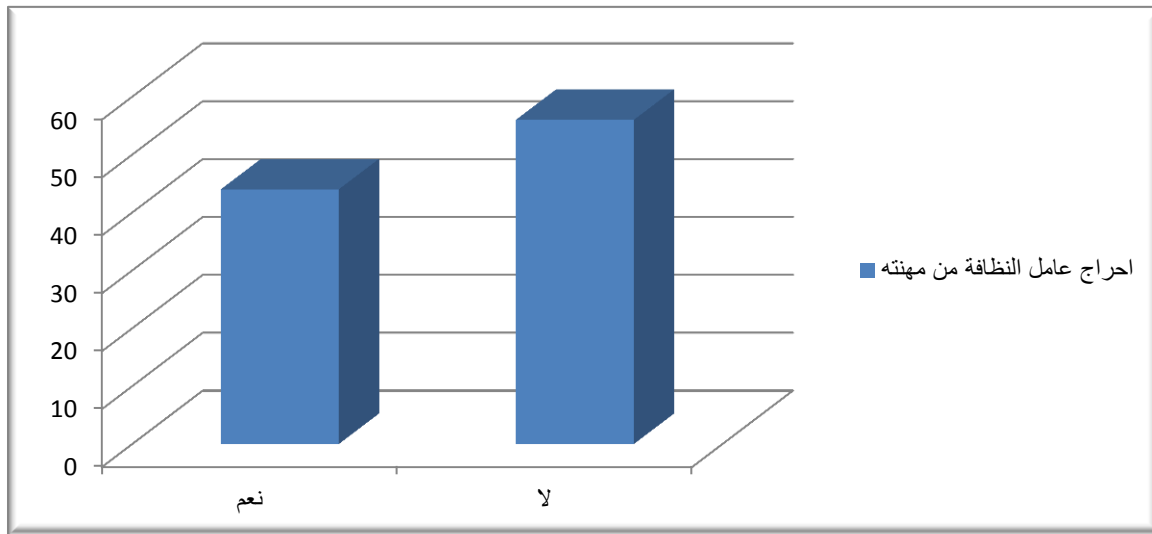
ما يمكن قوله من خلال اطلعنا عن طبيعة عمل عمال النظافة فهو يحظى هذا الأخير في المجتمعات المتقدمة الكثير من الاحترام والتقدير، كونه الجندي الخفي في إظهار الوجه الآخر المشرق للمدينة. إلا أنه ومن خلال ملاحظتنا المباشرة فعمال النظافة بولاية أدرار، يواجه سوء المعاملة والاحتقار في كثير من الأحيان ليس لشيء سوى أنهم اختاروا لأنفسهم هذه المهنة، ولكن بالرغم من ذلك كله فهم يسعون لتغيير هذه الصورة السالبة.

أيضاً من ملاحظتنا المباشرة لفت انتباهنا أنهم ينزعجون كثيراً من الذين ينظرون لهم بدونية ويعاملونهم بطريقة غير لائقة.

7- اخراج عامل النظافة من مهنته :

جدول رقم 27 يوضح آراء مفردات البحث حول شعورهم بالاحراج في حالة سؤال أحد عن مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	احراج عامل النظافة من مهنته
44%	45	نعم
56%	58	لا
100 %	103	المجموع



شكل رقم 26 يوضح آراء مفردات البحث حول احراجهم أثناء القيام بمهنتهم

نلاحظ من الجدول أن 56% من المبحوثين يقرون أنهم يشعرون بالإحراج في حالة سؤال أحدهم عن مهنتهم في مقابل ذلك نجد 44% منهم ممن يرون أن الأمر عادي وليس هناك أي إحراج يذكر.

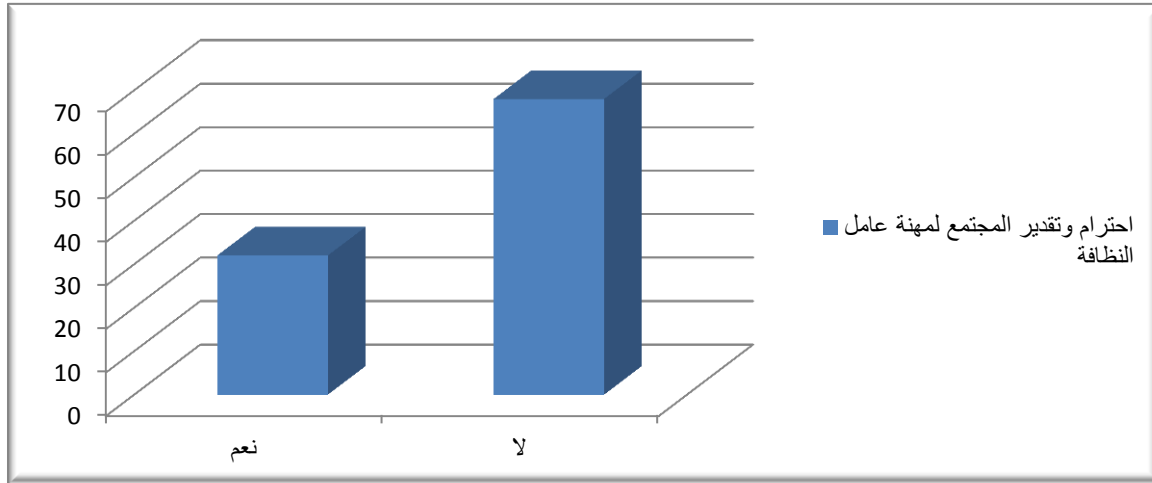
فمن خلال مقابلتنا مع عمال النظافة، نجد أن معظم الذين يشعرون بالإحراج من مهنتهم هم من فئة الشباب، وعند استفسارنا منهم عن سبب ذلك، أجاب البعض منهم بصيغة "لا هكا" بمعنى هكذا وخلص، وأكد لا يمكن ذلك إذ من خلال ملاحظتنا المباشرة لإيماءات الوجه و التعابير اللفظية نقدر حجم الاحراج الذي يشعر به هذا العامل، إذ اغلب عمال النظافة الذين يشعرون بالأحراج من مهنتهم يخشون ملاقات أقاربهم أو أشخاص يعرفونهم أثناء عملهم.

وصرح البعض الآخر أنهم يخشون رؤية من يعرفون ليس بسبب الاحراج من مهنتهم لكن حتى لا يشعرون بشفقة الآخرين اتجاههم.

8- احترام و تقدير المجتمع لعامل النظافة أثناء القيام بعمله :

جدول رقم 28 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى احترام وتقدير المجتمع لهم أثناء قيامهم بعملهم

النسبة المئوية	التكرار	احترام و تقدير المجتمع لمهنة عامل النظافة
32%	33	نعم
68%	70	لا
100%	103	المجموع



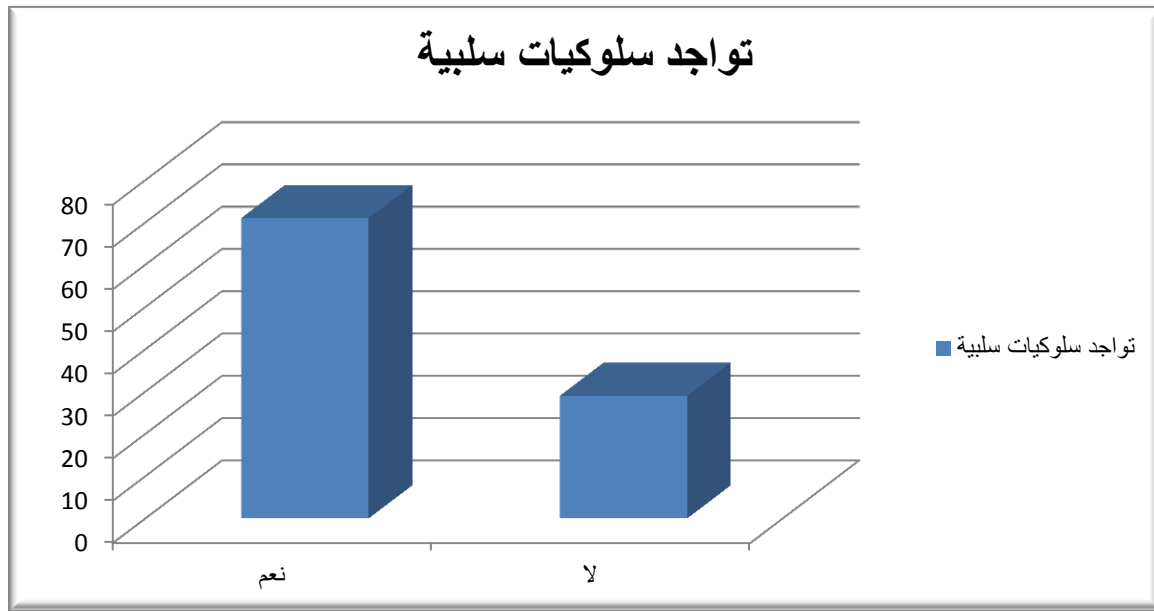
شكل رقم 27 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى احترام وتقدير المجتمع لعمال النظافة أثناء القيام بعمله

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه ان 32% من مفردات البحث يرون أنه هناك اي احترام او تقدير من طرف المجتمع اتجاه مهنتهم بينما 68% منهم يقرون أنه ليس هناك أي احترام أو تقدير من طرف المجتمع اتجاه مهنتهم.

9- تواجد سلوكيات سلبية من طرف المجتمع أثناء قيام عامل النظافة بمهامه:

جدول رقم 29 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى تواجد السلوكيات السلبية من طرف المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	تواجد سلوكيات سلبية
71%	73	نعم
29%	30	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 28 يوضح آراء مفردات البحث حول تواجد سلوكيات سلبية اتجاه عامل النظافة

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثين يقرون بتواجد سلوكيات سلبية من طرف المجتمع اتجاههم وقدرت نسبة ذلك 71% في حين 29% ينفون ذلك.

إن توزيع مفردات البحث حسب متغير وجود سلوكيات سلبية من طرف المجتمع لمهنتهم يقرون بذلك فالنظرة الدونية للمجتمع لهذه الفئة متجلية في الواقع الاجتماعي، الذي يعتبر عامل النظافة صاحب مهنة لا قيمة لها ولا أهمية، فنجدهم لا يكونون لهم أية احترام أو تقدير وذلك من خلال التصرفات إما الفعلية كالكلام الدنيء الذي يصدر من عامة الناس من حين لآخر التعليقات التي توحى استصغارهم واحتقارهم لهذه المهنة، كما جاء على لسان أحد المبحوثين من خلال استفساراتنا عن هذا الأمر والذي أقر فيه أنهم يتعرضون لشتى أنواع الكلام والتصرفات التي تجعلهم قد ينجلون من هذه المهنة.

أو التصرفات المعنوية كالنظرة التي توحى إلى تفاهة واحتقار أصحاب هذه المهنة.

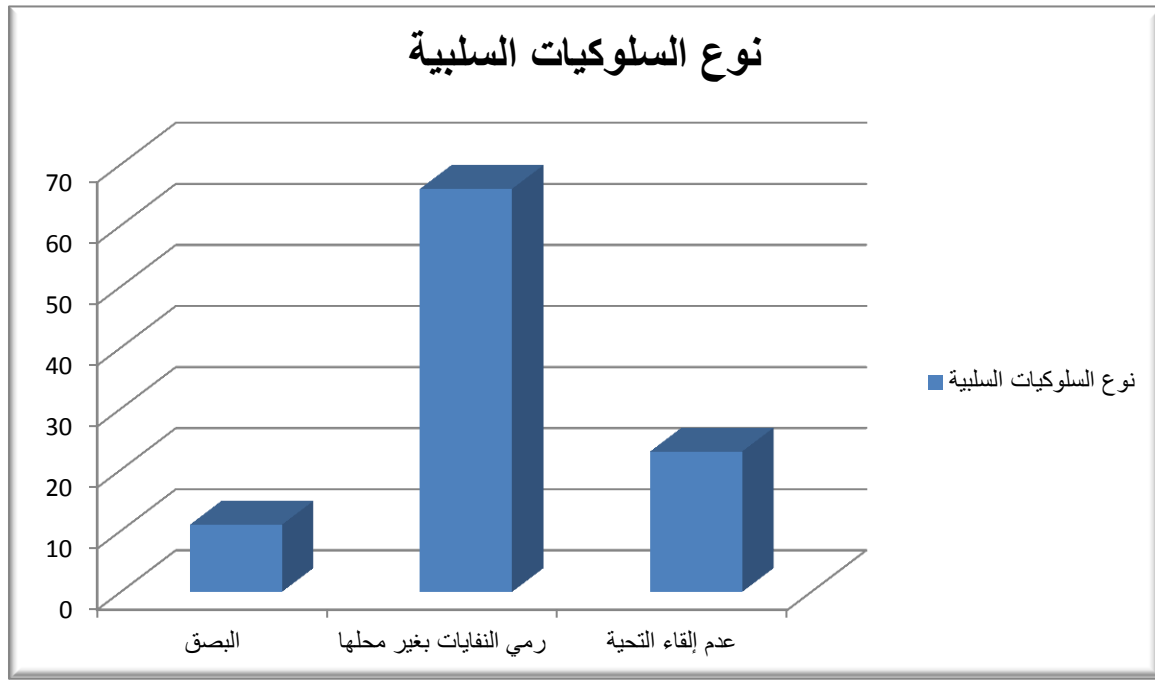
فكل هذه التصرفات تصب في اتجاه الذي يقر بجهل قيمة العمل الذي يقوم به عامل النظافة أما النسبة التي تقر بعدم وجود أية سلوكيات سلبية فهي ضعيفة جداً مقارنة بقرينتها، فلا شك أنهم لم يتعرضوا لهذه السلوكيات مما يجعلهم في مأمن عن الاحساس والشعور الذي انتاب المقرون لوجود السلوكيات السلبية، فقد يرون نظرة المجتمع نظرة طبيعية و ينعمون بتقدير واحترام من افراد المجتمع لأن

في نظرهم أن هذا المجتمع يدرك قيمة العمل الذي يقومون به وأنهم عنصراً فعالاً في المجتمع الشيء الذي قد يجعلهم راضين عن هذه المهنة.

10- نوع السلوكيات السلبية :

جدول رقم 30 يوضح آراء مفردات البحث حول نوع هذه السلوكيات

نوع السلوكيات السلبية	التكرار	النسبة المئوية
البصق	08	11%
رمي النفايات بغير محلها	48	66%
عدم إلقاء التحية	17	23%
المجموع	73	100%



شكل رقم 29 يوضح آراء مفردات البحث حول نوع السلوكيات السلبية ضد عامل النظافة

من خلال الجدول اتضح لنا أن ما نسبته 66% من أفراد البحث يرون أن رمي المجتمع للنفايات بغير محلها في مقابل ذلك يرى 23% أن عدم إلقاء التحية من السلوكيات السلبية للمجتمع اتجاه عامل النظافة، و 11% يقرون بوجود بعض حالات البصق غير الأخلاقية من بين سلوكيات المواطن اتجاههم.

إن توزيع مفردات البحث حسب متغير نوع السلوكيات السلبية التي يفتعلها المجتمع اتجاه عامل النظافة أوضحت لنا السلوك غير حضاري الذي يلجأ إليه المجتمع بشكل يعطي صورة غير لائقة للمجتمع، في حين يؤثر سلباً على عمال النظافة في عدة مجالات من حيث الوقت ومن حيث التعب الجسدي، وقد نرى أنه من أسباب هذا السلوك قد يكون نقص الوعي الاعلامي الذي من حين إلى آخر ينبه و يشير إلى وضع النفايات في محلها على الأقل، كما أنه بعد المسافة بين التجمعات السكانية عن محل رمي النفايات سببا في رميها بغير محلها، وهنا نجد أن المتضرر الأول من ذلك هم عمال النظافة، ناهيك عن تضرر المجتمع في حد ذاته مما يسببه هذا السلوك من كوارث بيئية.

في حين ما عبرت عليه النسبة التي أقرت بأنها ترى عدم إلقاء التحية سلوكاً غير أخلاقياً في حقهم، فهذا السلوك بلا شك يترك في نفسيتهم شعور بالاستياء، الذي يولد في أنفسهم أن هذا العمل وضعيع، بحيث أن عدم إلقاء التحية عليهم الذي هو بالأمر الفطري في مجتمعنا وديننا يجرمون منه ليس لسبب إلا لكونهم عمال نظافة.

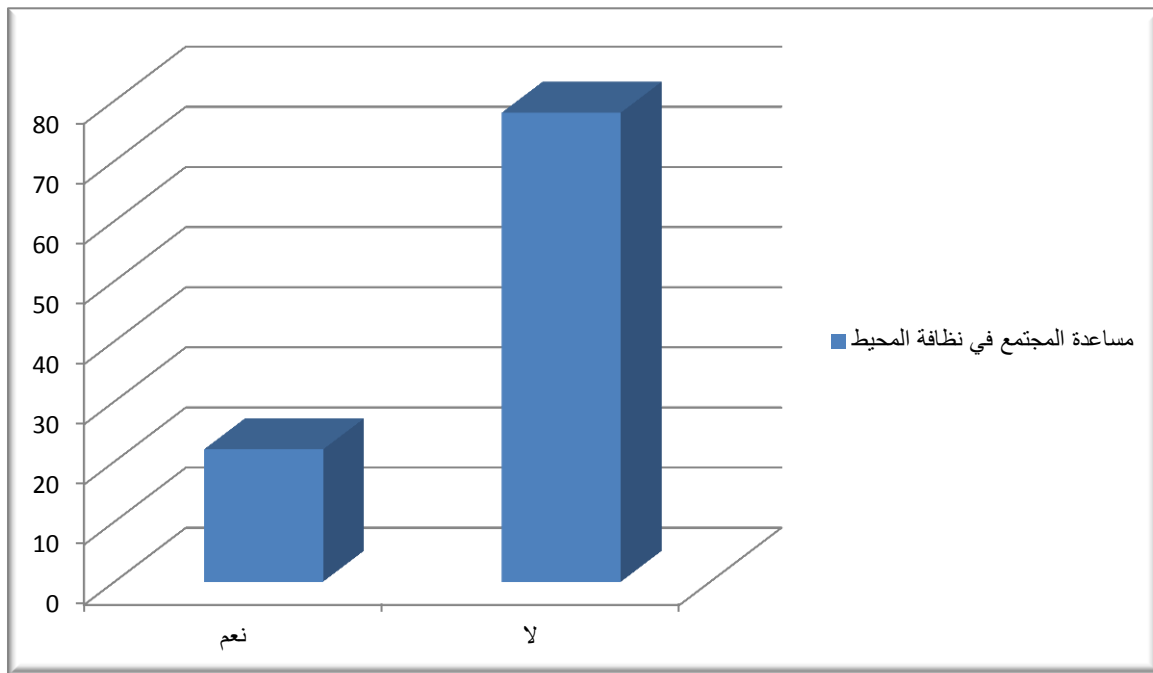
فمن خلال ملاحظتنا وتواجدنا بعدة محطات لرمي النفايات حقيقة نجد أنه هناك الكثير من النفايات إن لم نقل كلها مرمية بمكان غير المكان المخصص لها وأحياناً حاوية النفايات فارغة والنفايات مرمية بالقرب منها.

فعلاً هو سلوك سلمي يعبر عن الثقافة اللاسوية لمجمعاتنا. من جهة أخرى كما عبرنا سابقاً فيما خص سلوك إلقاء التحية هناك من يعتبرها سلوك سلبياً وهناك من يعتبرها بالأمر العادي، خاصة إذا كان المار لا يعرفه العامل، فهناك سلوك آخر وهو إيماءات الوجه التي قد تصل إلى البصق أحياناً قد يكون هذا الشعور طبيعياً بالنسبة للأفراد المجتمع عند مرورهم بجانب النفايات ذات الرائحة النتنة ولكنه يصبح سلوك غير مرغوب فيه عند تواجد بنفس المكان عامل النظافة، فهو سلوك غير أخلاقي لا يراعي شعور هذا العامل أثناء قيامه بعمله.

11- مساعدة المجتمع في نظافة المحيط :

جدول رقم 31 يوضح آراء مفردات البحث حول تلقي مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط

النسبة المئوية	التكرار	مساعدة المجتمع في نظافة المحيط
22%	23	نعم
78%	80	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 30 يوضح آراء مفردات البحث حول تلقي مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المبحوثين يقرون بعدم وجود أي مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط وهو ما عبرت عليه النسبة التي قدرت ب 78% وبالمقابل ذلك نجد 22% منهم من أقر بوجود مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط.

إن توزيع مفردات البحث حسب متغير تلقي مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط عبر لنا و بنسبة كبيرة جدا عن عكس ذلك فالمجتمع لا يشارك وبالتالي ضعف العلاقات من بين هذه الأسباب، بحيث قد يكمن هذا الأمر في نقص برامج الجمعيات الخيرية التي من شأنها تحريك عجلة

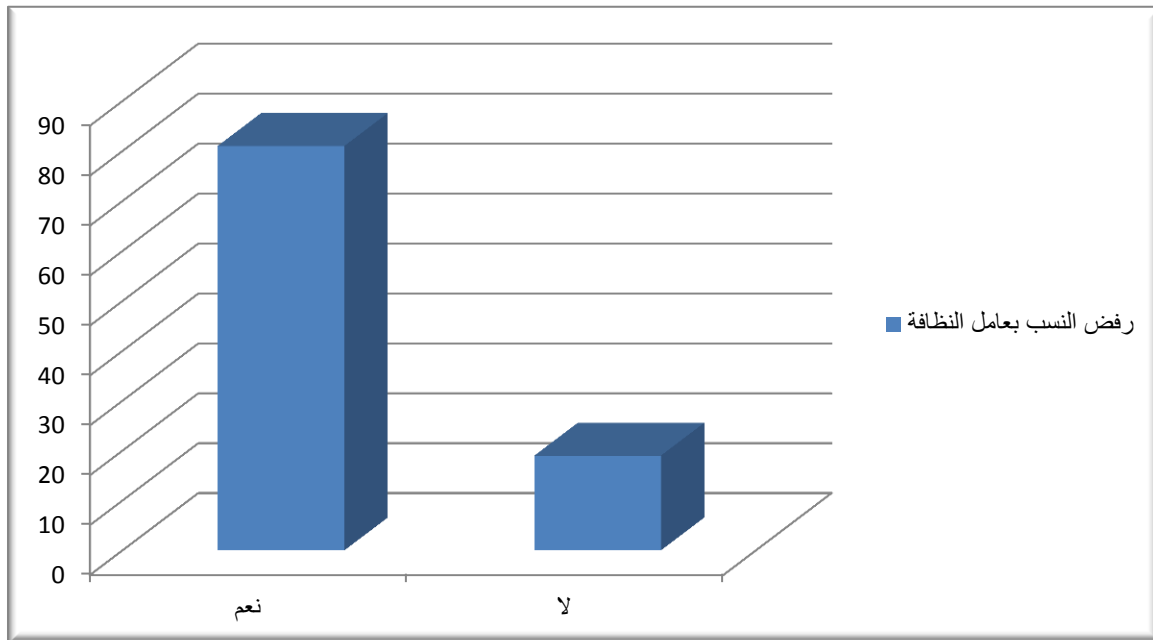
المجتمع في المشاركة في نظافة المحيط وبالتالي فإن عزوف المجتمع في هذه المشاركات من شأنه أن يعيق عمل هذه الفئة مما يؤدي إلى أمور سلبية عليها.

فالجهل بقيمة العمل وأهميته لدى المجتمع من شأنه أن يضعه خارج مجال المشاركات الاجتماعية وهذا ما يجعله لا يشارك في نظافة المحيط، وبمقابل ذلك فالنسبة التي أقرت بوجود وتلقي مساعدة من طرف المجتمع وهي النسبة الأقل مقارنة بغيرها فيتجلى رأيها هذا في وعي المجتمع وسلوكياته الايجابية التي من شأنها أن تحفز هذه الفئة و تجعلها تدرك أن هذا العمل ايجابي وله تأثير في المجتمع بحيث لو لم يكن هذا الأمر لما شارك المجتمع في نظافة المحيط ومن هنا نرى أن الفئة التي لها هذا الرأي قد ترى في هذه المهنة مستقبل خالي من الخلفيات السلبية.

12- رفض النسب بعامل النظافة :

جدول رقم 32 يوضح آراء مفردات البحث حول قبولهم بالنسب أو الرفض في حالة تقدمهم لخطبة فتاة قصد الزواج

النسبة المئوية	التكرار	رفض النسب بعامل النظافة
81%	83	نعم
19%	20	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم (31) شكل رقم 31 يوضح آراء مفردات البحث حول قبولهم بالنسب أو الرفض في حالة تقدمهم لخطبة فتاة قصد الزواج

من الجدول نلاحظ أن 81% من المبحوثين يقرون باعتقاد رفضهم في حالة تقدمهم لخطبة فتاة قصد الزواج بمقابل ذلك نجد 19% ممن يرون قبولهم بالنسب في حالة تقدمهم لخطبة فتاة.

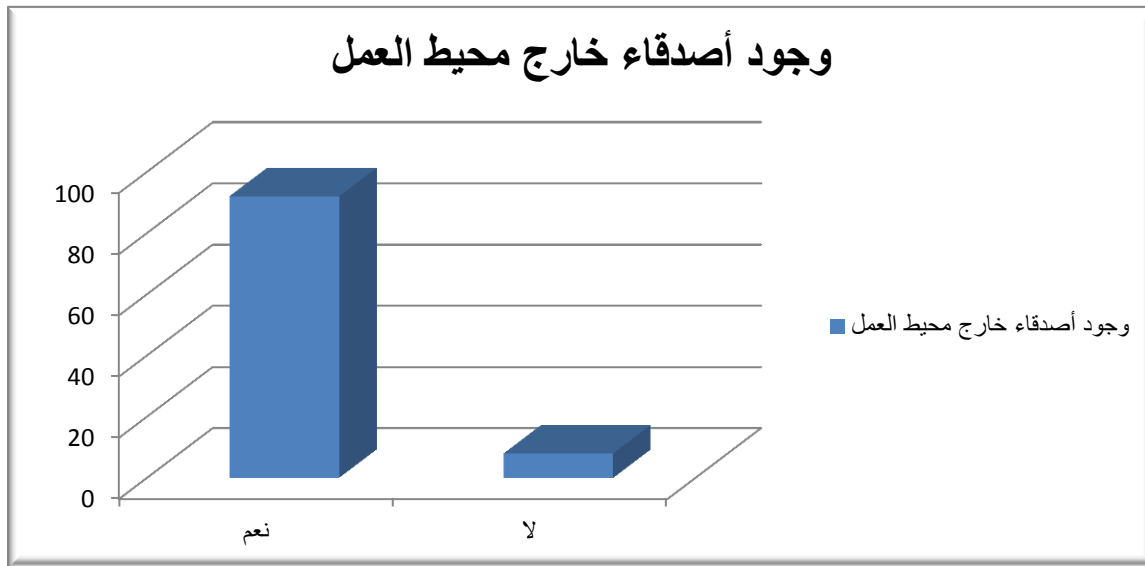
إن توزيع مفردات البحث حسب متغير النسب أوضح لنا النسبة الأكبر من المبحوثين الذين يرون رفضهم للمجتمع في حالة تقدمهم لخطبة فتاة و في هذا إقصاء وتهميش لهذه الفئة، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الاندماج الاجتماعي و ضعف التواصل مع أفراد المجتمع، برأيهم أن عامل النظافة معزول لا يمكنه تكوين صداقات خارج مجال عمله و ضعف التواصل الاجتماعي الذي من شأنه أن يفرز علاقاته مع أفراد المجتمع و بالتالي قبول النسب مع هذه الفئة مغامرة في نظر المجتمع قد يتحمل نتائجها الفرد والعائلة، ومن هذا المنطلق قد يرفض الكثير قبولهم النسب بحجة ما ذكر قبل.

وأما الفئة التي ترى قبولهم النسب في حالة التقدم لخطبة فتاة قصد الزواج لا يرون ان هناك سبب لرفضهم بحيث يعززون رأيهم هذا بأن عملهم هذا شأنه شأن أي عمل آخر مدام أنهم يتحصلون على أجر حلال بعرق جبينهم، وهو ما صرح به بعض المبحوثين أثناء مقابلاتنا بهم.

13- وجود أصدقاء خارج مجال العمل:

جدول رقم 33 يوضح آراء مفردات البحث عن وجود أصدقاء لهم خارج محيط عملهم

النسبة المئوية	التكرار	وجود أصدقاء خارج محيط العمل
92%	95	نعم
08%	08	لا
100%	103	المجموع



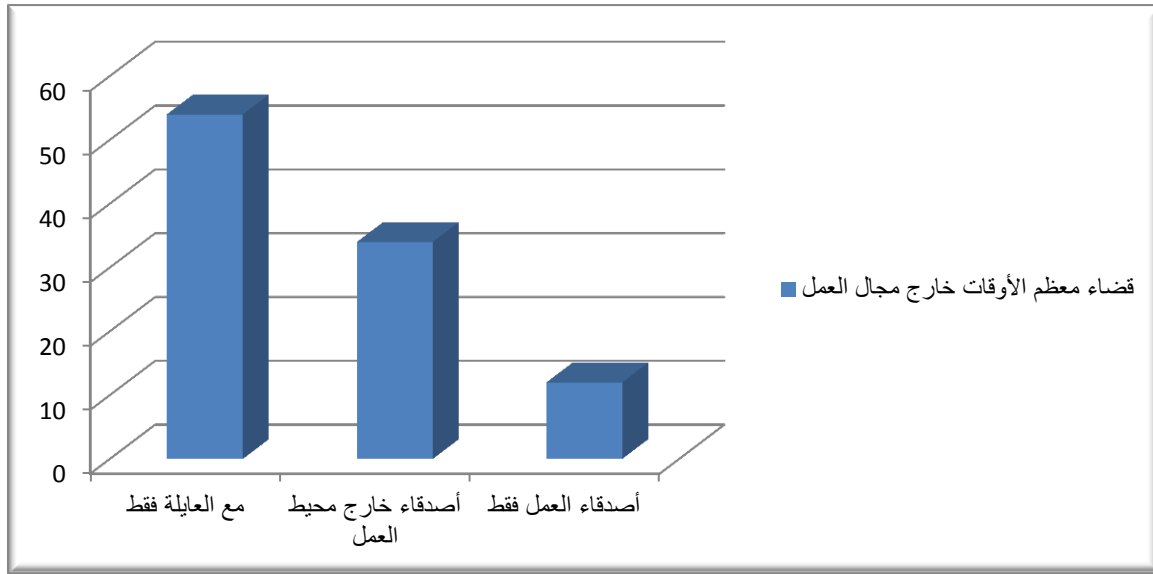
شكل رقم 31 يوضح آراء مفردات البحث عن وجود أصدقاء لهم خارج محيط عملهم

من خلال الجدول نلاحظ أن 92% من المبحوثين يقرون بوجود أصدقاء لهم خارج محيط عملهم، في حين نرى أن 08% منهم ينفون بوجود أصدقاء لهم خارج عملهم. إن أغلبية هذه الفئة المبحوثة يقرون بوجود أصدقاء لهم خارج عملهم مما يوحي أن هذه الفئة ترى نفسها ككل العمال في المجالات الأخرى حيث ترى نفسها قادرة على تكوين صدقات خارج العمل و يعتبر هذا الأمر طبيعي باعتبار حياتهم الواقعية خارج مجال العمل عادية جداً مما يجعلهم مندمجين بالمجتمع الخارجي ولا توجد عوائق تمنعهم من ذلك، و أن ضعف التواصل الاجتماعي والاندماج الاجتماعي و عدم تكوين صدقات خارج مجال العمل غير وارد ولا يرونه موجود بحيث أن حياتهم طبيعية مرتكزين في رأيهم هذا على أن مهنتهم هذه مهنة طبيعية ككل المهن الأخرى الشيء الذي يجعلهم مندمجين وفي تواصل مع المجتمع مكونين بذلك علاقات و صدقات خارج مجال عملهم. إلا أن هناك فئة منهم ترى نفسها معزولة ولا توجد لها صدقات خارج مجال عملهم وهذا ناتج عن النظرة الدونية التي يرى بها المجتمع لعامل النظافة، كون هذه المهنة ذات مجال مهني محيطة النفايات والقاذورات الأمر الذي يجعل أفراد المجتمع ينفون من هذه الفئة و تتجنب الاحتكاك بها.

14- قضاء معظم الاوقات خارج مجال العمل :

جدول رقم 34 يوضح آراء مفردات البحث مع من يقضون معظم أوقاتهم

النسبة المئوية	التكرار	قضاء معظم الاوقات خارج مجال العمل
54%	56	مع العائلة فقط
34%	35	أصدقاء خارج محيط العمل
12%	12	أصدقاء العمل فقط
100%	103	المجموع



شكل رقم 32 يوضح آراء مفردات البحث مع من يقضون معظم أوقاتهم

من الجدول هذا يتضح لنا أن 54% من المبحوثين يقضون أوقاتهم مع العائلة و34% يقضون أوقاتهم مع الأصدقاء خارج محيط العمل، في حين أن 12% منهم يقضون أوقاتهم مع أصدقاء العمل فقط.

هناك نسبة لا بأس بها ترى أن معظم أوقاتهم تكون مع العائلة، من ذلك نستنتج أنها لا توجد لديها علاقات خارج مجال العائلة الأمر الذي يجعلها في معزل عن المجتمع وغير قادرين على تكوين علاقات خارج مجال العائلة، وسبب ذلك كله هو ضعف التواصل الاجتماعي الذي يجعلهم فاقدين للأصدقاء وبالتالي عدم تكوين صداقات الشيء الذي يضطرهم إلى قضاء معظم أوقاتهم مع العائلة ونظرهم للمجتمع التي مآدها الاحترام واللاتقدير لهم وذلك بجهل قيمة العمل الذي يقومون به.

في حين أن منهم من يقضون معظم أوقاتهم خارج محيط العمل هاته الفئة التي تكون قد أولت نفسها للاندماج الاجتماعي، وتكوين صداقات خارج محيط العمل، ولا ترى نفسها مهمشة أو مقصية اجتماعياً الشيء الذي يترك لها تأثير إيجابي على حياتها الخاصة وتنحو من المعاناة التي قد تنجم عن التهميش لها من المجتمع.

أما الفئة التي تقضي معظم أوقاتها مع أصدقاء العمل فقط هذه الفئة التي ترى أن تجاربها في الحياة قد لا يفهمه إلا أصدقاء من نفس عملها، حيث ترى أن التقدير والاحترام تجده معهم فقط فهم الذين قد يشعرون ويفهمون إحساسهم و شعورهم.

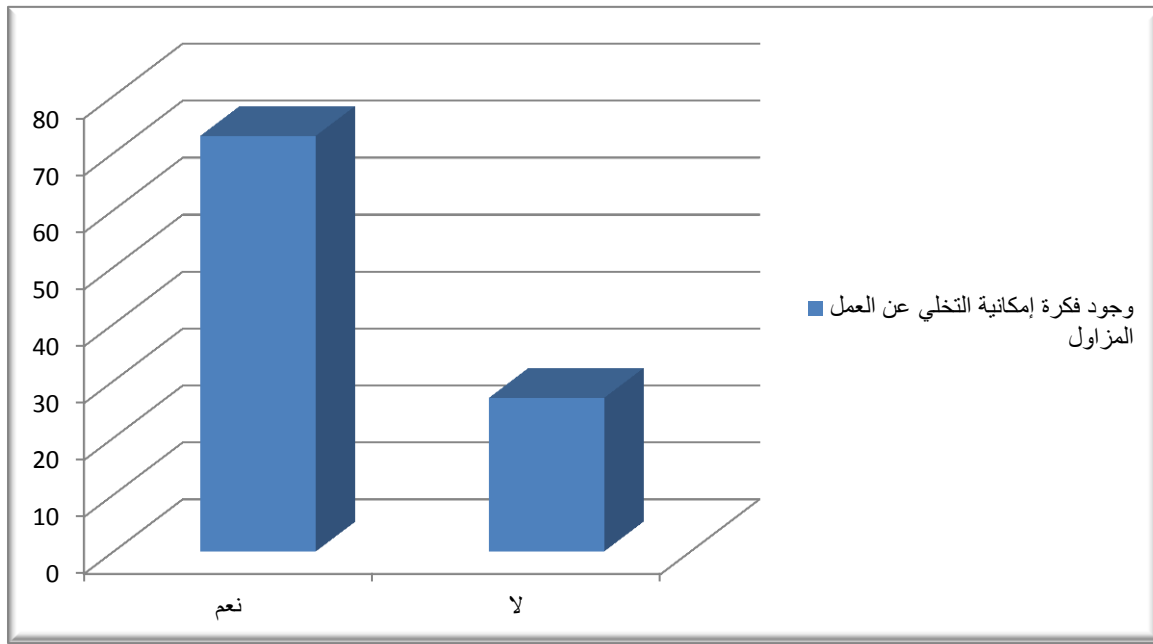
فالمجتمع الخارجي عن إطار عملهم لا يفهمونهم، وقد لا يقدرن قيمة العمل الذي يقومون به بمعنى أن جهل المجتمع لقيمة عملهم يجعلهم يقتصرون على أصدقاء عملهم فقط.

وما يمكن ذكره من خلال ملاحظتنا لهذه الفئة أثناء القيام بعملها هي النزعة الأخوية والتعاونية والصداقة فيما بينهم، إذ يغلب على عملهم طابع المزاح والتسلية فيما بينهم مما يجعلهم ليسوا بحاجة لأصدقاء آخرين خارج مجال العمل.

15- وجود فكرة إمكانية التخلي عن العمل المزاول :

جدول رقم 35 يوضح آراء مفردات البحث عن تفكيرهم في إمكانية تخليهم عن عملهم

النسبة المئوية	التكرار	وجود فكرة إمكانية التخلي عن العمل المزاول
73%	75	نعم
27%	28	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 33 يوضح آراء مفردات البحث عن تفكيرهم في إمكانية تخليهم عن عملهم من خلال الجدول نلاحظ أن 73% من المبحوثين لها فكرة التخلي عن العمل المزاوول، بالمقابل ذلك نجد 27% منهم ليست لهم هذه الفكرة إطلاقاً، وهي نسبة قليلة جداً مقارنة مع سابقتها.

فالمبحوثين التي تراودهم فكرة التخلي عن عملهم الحالي تأتي جراء ما يعانونه أثناء مزاولتهم لعملهم من تعب جسدي و حتى نفسي، ومما يلقونه من المجتمع خلال تأديتهم لمهامهم كون هذا المجتمع لا يعطي ذرة احترام لهذه الفئة وذلك من خلال سلوكياته إ تجاههم مما ترك في نفسياتهم طابع سيء يجنون ثماره خلال مسارهم المهني.

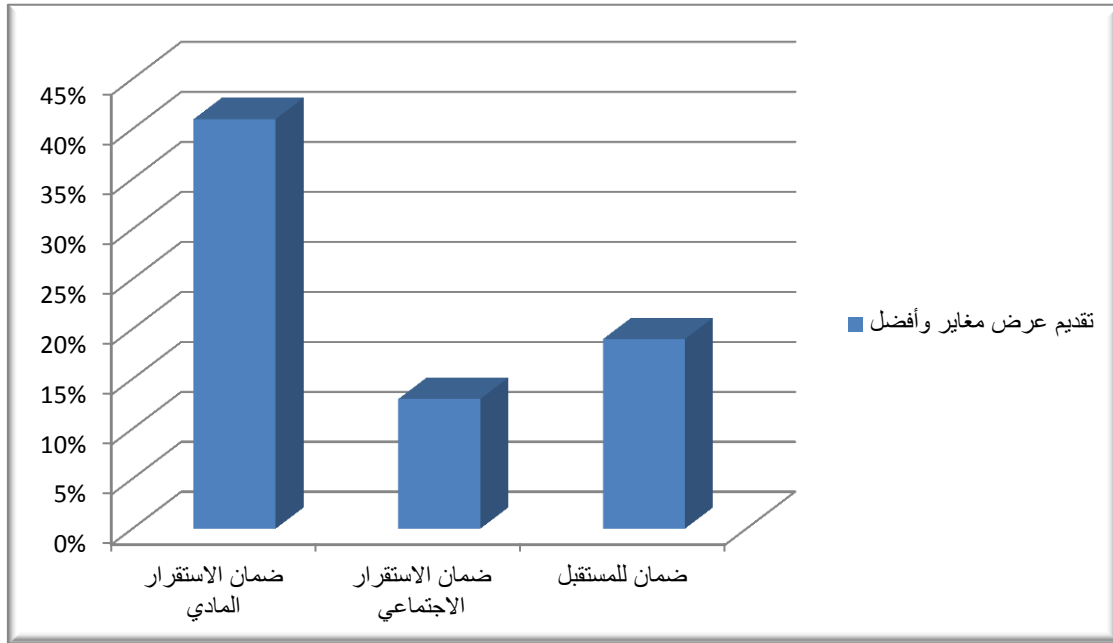
فهؤلاء يمتنون هذه المهنة مرغمين لسد حاجياتهم الاجتماعية كون لا يوجد غيرها أو البديل الأحسن وبأجر أعلى في الوقت الحالي.

في حين نرى أن المتبقين من مفردات البحث ليس لها فكرة التخلي عن العمل، لأنهم راضون عن عملهم الحالي و ترى أنها تزاوول عمل عادي ولا تتأثر من سلوكيات المجتمع حيث تنال من المجتمع ما يناله غيرها من أصحاب المهن الأخرى، لكن لو قارناها بسابقتها فهي نسبة ضعيفة جداً.

16- سبب تداول فكرة التخلي عن العمل :

جدول رقم 36 يوضح آراء مفردات البحث عن سبب تداول فكرة تخليهم عن عملهم

النسبة المئوية	التكرار	سبب تداول فكرة التخلي عن العمل
41%	42	ضمان الاستقرار المادي
13%	13	ضمان الاستقرار الاجتماعي
19%	20	ضمان للمستقبل
73%	75	المجموع



شكل رقم 34 آراء مفردات البحث عن سبب تداول فكرة تخليهم عن عملهم

من الجدول اعلاه نلاحظ أن 41% من المبحوثين يرون أن الاستقرار المادي هو سبب وجود فكرة التخلي عن العمل، في حين أن 19% يرون السبب من ذلك هو ضمان المستقبل، و 13% منهم يرجعون ذلك إلى ضمان الاستقرار الاجتماعي.

إن ضمان الاستقرار المادي الذي تراه هذه الفئة ناتج عن ضعف الأجر، وهو سببا في فكرة تخليها عن العمل هو سبب وجيه جداً، بحيث أن كل أجير يطمح أن يكون لديه مدخول لا بأس به يلي له جل متطلبات الحياة اليومية، فعامل النظافة يرى أن أجره بمهنته هذه ليس بالأمر المطمئن على المدى البعيد، و بالتالي تتناهم فكرة التخلي عن هذا العمل لولوج عمل أكثر استقرار من الناحية

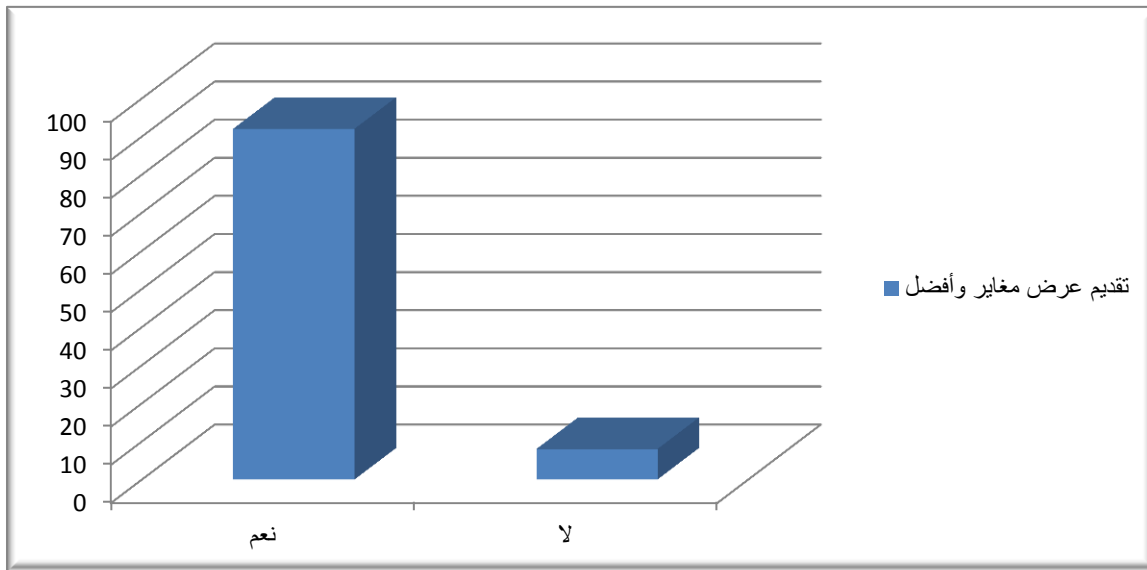
المادية، في حين أن الذين يرون أن الاستقرار الاجتماعي سببا لتخليهم عن عملهم معتقدين بذلك أن مهنتهم كعامل تنظيف لا يمكن لهم بهذا أن يضمّنوا حياة يرضى عليهم شريكهم الاجتماعي فهم لا يبحثون عن حياة الترف والرفاهية ولكن على الأقل مهنة يرضى عليها المجتمع تجعلهم على الأقل غير مهمشين اجتماعيا ولا تجعلهم يتخبطون في اللااستقرار الاجتماعي، وهو ما يجعلهم يفكرون في إيجاد عمل آخر غير ما هم عليه.

17- تقديم عرض عمل مغاير وأفضل :

جدول رقم 37 يوضح آراء مفردات البحث عن امكانية التخلي عن العمل في حالة تقديم

عرض مغاير وأفضل

النسبة المئوية	التكرار	تقديم عرض عمل مغاير وأفضل
92%	95	نعم
08%	08	لا
100 %	103	المجموع



شكل رقم 35 يوضح آراء مفردات البحث عن امكانية التخلي عن العمل في حالة تقديم عرض مغاير وأفضل

من خلال الجدول نلاحظ أن 92% من المبحوثين يقبلون التخلي عن العمل في حال تقديم عرض مغاير و افضل، في حين يرفض ذلك ما نسبته 08% فقط.

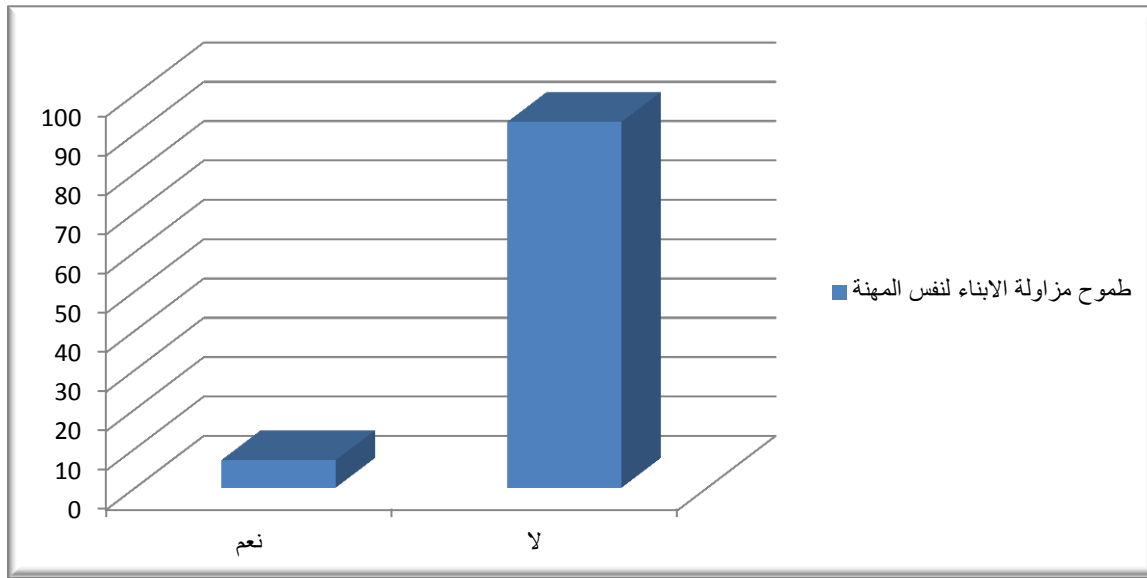
إن المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها أصحاب هذه المهن سببا في فكرة التخلي عن العمل للكثيرين من عمال النظافة، حيث أن هذه الفئة تعتقد بوجود أفضلية مهن من هذه المهنة. فعامل النظافة الذي لا يجد تقدير من الاخرين وعدم إحساسه بالافتخار للانتماء لمهنته يجعله يفكر في التخلي عن هذا العمل وهو الأمر الذي أكد عليه الكثير من المفردات البحث.

في حين ترى فئة منهم و بنسبة اقل أنهم لا يتخلون عن عملهم في حالة تقديم عرض مغاير وأفضل الأمر الذي يجعلهم متمسكين بعملهم هذا فهو مكمل لحاجياتهم ومتطلباتهم اليومية ومشبع لرغباتهم الشخصية فهم لا يرون فيه ما يلزمهم التخلي عنه.

18- طموح مزاوله الابناء لنفس المهنة :

جدول رقم 38 يوضح آراء مفردات البحث عن طموحهم لمزاوله ابناهم نفس مجال العمل (عامل نظافة)

النسبة المئوية	التكرار	طموح مزاوله الابناء لنفس المهنة
7%	07	نعم
93%	96	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 36 يوضح آراء مفردات البحث عن طموحهم لمزاوله ابناهم نفس مجال العمل (عامل نظافة)

من خلال الجدول نلاحظ أن 93% من المبحوثين ليس لهم طموح بأن يزاول أبناءهم مهنة عامل النظافة، بالمقابل ذلك نجد 7% منهم لا يرون مانع في ذلك.

من خلال تحليلنا للآراء المبحوثين الذين ليس لهم طموح مزاوله أبناءهم لنفس مهنتهم نستنتج من خلال أقوالهم بوجود مهن أفضل وهم يتمنون الأفضل للأبناء هم، حيث ما عنوه من خلال مسيرتهم المهنية لا يتمنون أبناءهم يسيرون بنفس الوتيرة، وهذا دليل على أن ما يتعرضون له من المجتمع تجملهم يرفضون وبشدة إعراض أبنائهم له.

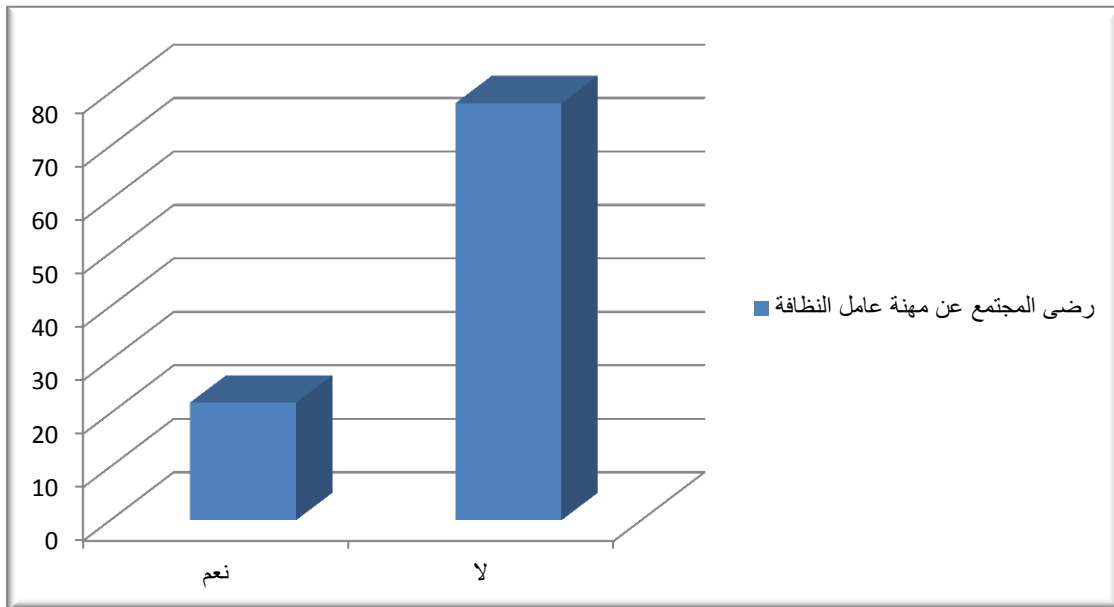
وبالتالي فهم لا يفتخرون بالانتماء لهذه المهنة و بمكانتهم الحالية داخل المجتمع التي يرون بأنها غير لائقة فضلاً عن عدم تقدير الآخرين لمهنة عامل النظافة.

فكل هذه المعطيات تجعلهم يتمنون للأبناء هم مهنة غير التي يمتنونها ، غير ان هناك من يرى انه لا ضرر ولا إحراج لمتهان ابناهم نفس المهنة فهي بكل الأحوال مهنة ذات مكسب شرعي يغنيهم عن الاحتياج لغيرهم وكون لهم تأمين اجتماعي و أجر دائم وبالتالي أي عمل آخر شأنه شأن هذا العمل الذي يمتنونه.

19- رضى المجتمع عن مهنة عامل النظافة :

جدول رقم 39 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم بمدى رضى المجتمع المحلي بالعمل الذي يزاولونه

النسبة المئوية	التكرار	رضى المجتمع عن مهنة عامل النظافة
22%	23	نعم
78%	80	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 37 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم بمدى رضى المجتمع المحلي بالعمل الذي يزاولونه

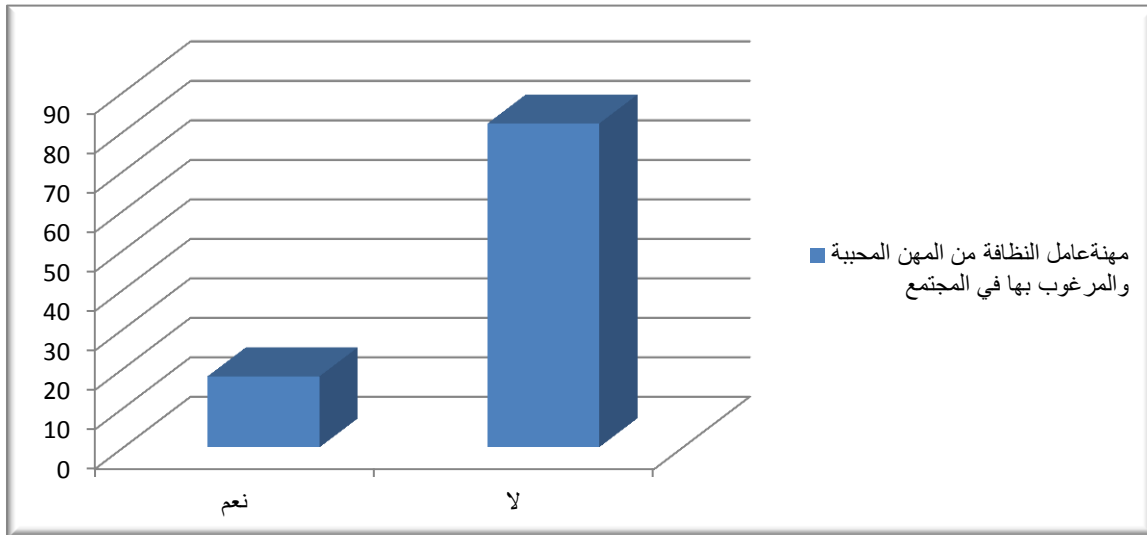
من الجدول أعلاه نلاحظ أن 78% من المبحوثين ترى ان المجتمع المحلي غير راض عن عملهم، في حين 22% منهم يرون أن المجتمع راض عن مهنة عامل التنظيف.

إن توزيع مفردات البحث حسب اعتقادهم بمدى رضى المجتمع المحلي بالعمل الذي يزاولونه يوضح لنا و بالنسبة عالية أن المجتمع غير راض عن ذلك وذلك لاعتقاد بوجود أفضلية لمهن أخرى حيث أن هذه الفئة تتعرض لشتى أنواع السلوكيات السلبية من طرف المجتمع فضلاً عن إقصاء الاجتماعي حيث في نظرها أن المجتمع لا يقدر العمل الذي يقومون به وبالتالي فإن هذه السلوكيات السلبية تنعكس سلباً عن نفسه مما يجعلها تجزن جزءاً قاطعاً أن هذا المجتمع غير راض عن العمل. إلا أن هناك من يرى أن المجتمع راض عن هذا العمل كونها لا تعاني من سلوكيات سلبية لان في نظرهم أن المجتمع يعلم قيمة هذا العمل و أهميته و بالتالي فهم يفتخرون بانتمائهم لهذه المهنة فالدور الذي يقومون به دوراً مهماً و أساسياً له تأثير إيجابي على المجتمع.

20- مهنة عامل النظافة من المهن المحببة و المرغوب بها في المجتمع :

جدول رقم 40 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية اعتقادهم بأن المهنة التي يزاولونها محببة ومرغوب بها من طرف المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	مهنة عامل النظافة من المهن المحببة و المرغوب بها في المجتمع
18%	19	نعم
82%	84	لا
100%	103	المجموع



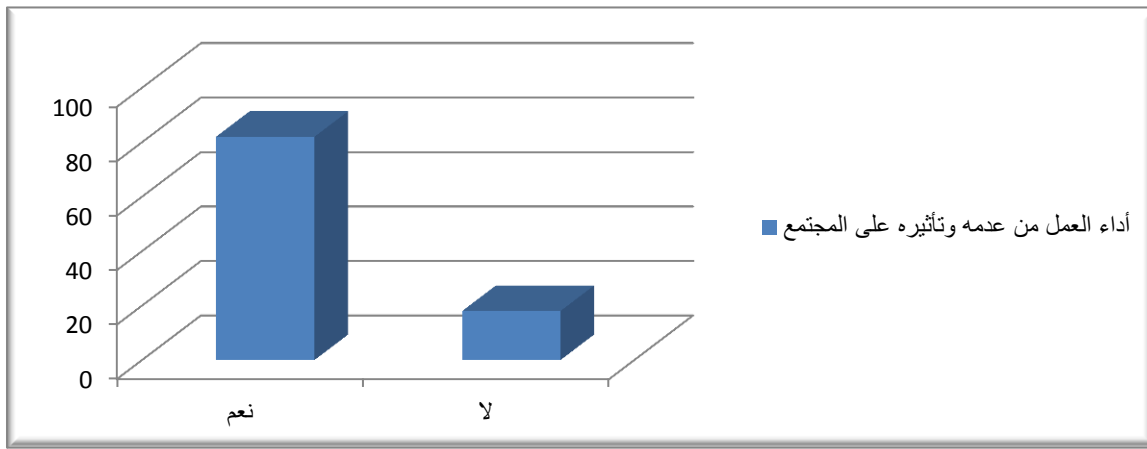
شكل رقم 38 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية اعتقادهم بأن المهنة التي يزاولونها محببة ومرغوب بها من طرف المجتمع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن 82% من المبحوثين تعتقد بأن المهنة التي يزاولونها من المهن غير المحببة والمرغوب بها في المجتمع ، بالمقابل ذلك نجد 18% من يرون أن لها محببة في نظر المجتمع. إن ترسيخ هذه الفكرة في أذهان عمال النظافة هي ما تجعلهم يتهربون من مهنتهم ويفضلون الأفضل كونهم لا يفتخرون بالعمل الذي يقومون به، كون الدور الذي يقومون به لا أهمية له في المجتمع ، في حين أن هناك فئة قليلة جداً من تراه بالعمل المحبب والمرغوب به كون عملهم يوفر لهم أجر يسد حاجياتهم الاجتماعية و يجزهم من هلع البطالة.

21- أداء العمل من عدمه وتأثيره على المجتمع :

جدول رقم 41 يوضح آراء مفردات البحث عن أداءهم لعملهم من عدمه و تأثيره السلبي على المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	أداء العمل من عدمه وتأثيره على المجتمع
82%	84	نعم
18%	19	لا
100 %	103	المجموع



شكل رقم 39 يوضح آراء مفردات البحث عن أداءهم لعملهم من عدمه و تأثيره السلبي على المجتمع

من الجدول نلاحظ أن 82% من المبحوثين يقرون بأن أداءهم لعملهم من عدمه يؤثر سلباً على المجتمع، في حين 18% فقط يرون عكس ذلك.

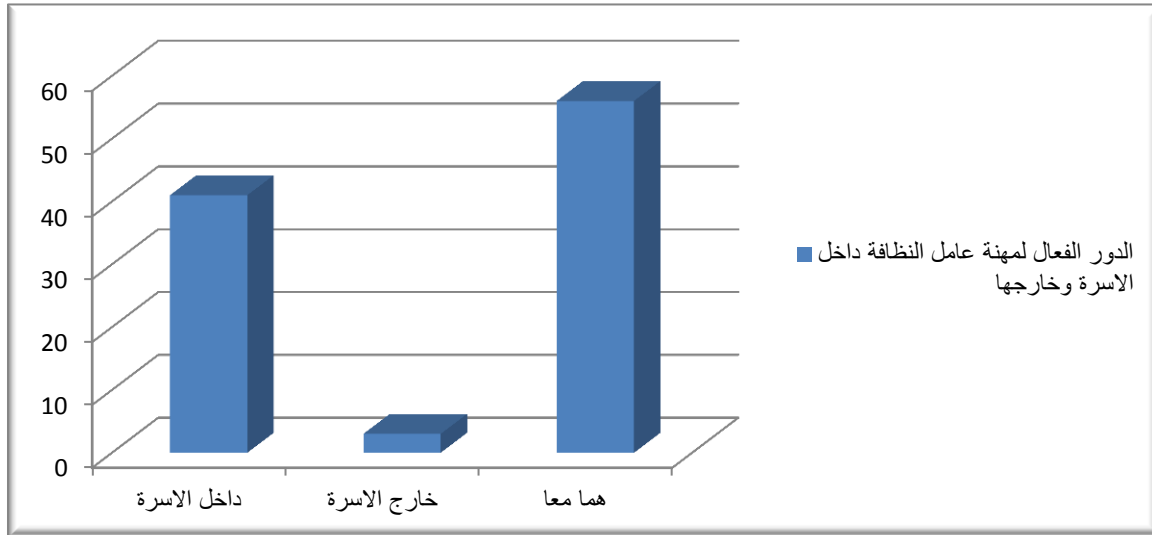
إن أداء عامل النظافة لعمله من عدمه يؤثر على المجتمع تأثيراً كبيراً وذلك للدور والأهمية القصوى لمهنة عامل النظافة و قيمة هذا العمل بالنسبة للمجتمع، حيث قد يغوص هذا المجتمع في النفايات والقاذورات في حالة عدم القيام لعامل النظافة بعمله وقد ينعم المجتمع في بيئة نظيفة في

حالة. أداءهم لعملهم ومن هذا المنطلق تتراءى لنا أداء عامل النظافة لعمله من عدم ذلك و تأثيره السلبي على المجتمع.

22- الدور الفعال لمهنة عامل النظافة داخل الأسرة وخارجها :

جدول رقم 42 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى اعتقادهم بالدور الفعال لمهنتهم داخل الأسرة وخارجها

النسبة المئوية	التكرار	الدور الفعال لمهنة عامل النظافة داخل الأسرة وخارجها
41%	42	داخل الأسرة فقط
03%	03	خارج الأسرة فقط
56%	58	هما معا
100%	103	المجموع



شكل رقم 40 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى اعتقادهم بالدور الفعال لمهنتهم داخل الأسرة وخارجها

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن 56% من المبحوثين يقرون بأهمية الدور الفعال لعامل النظافة داخل الأسرة و خارجها، وبالمقابل ذلك نجد 41% يقرون ان الدور الفعال لمهنتهم يكمن داخل الأسرة فقط، في حين نجد أن أقل نسبة والتي قدرت ب03% ممن يرون ان دورهم الفعال يكمل خارج الأسرة فقط.

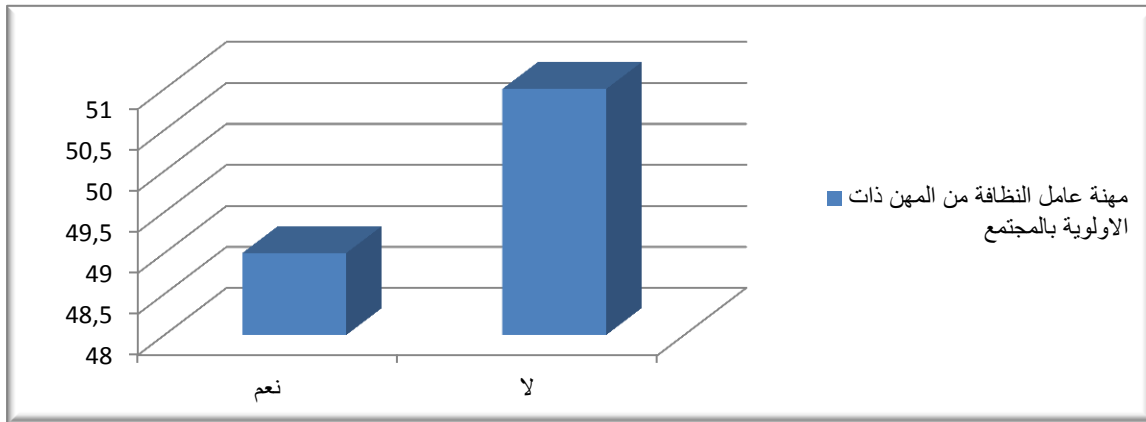
إن وعي عمال النظافة و إدراكهم بمدى أهمية العمل الذي يقومون به بما يبذلون من جهد لإعطاء بيئة نظيفة ووجها خالي من القاذورات و النفايات هو ما جعلهم يقرون بأهمية دورهم الفعال داخل الاسرة و خارجها معاً.

في حين توضح لنا النسب التي أكدت بالدور الفعال داخل الاسرة فقط هم أنفسهم المبحوثين الذين يقرون بأهمية عملهم داخل الأسرة التي تقدر هاته الأخيرة العمل الذي يقوم به عامل النظافة وتفتخر كون لهم فرداً من الأسرة يقوم بأداء عمله على أكمل وجه فهي ترى أنها تقوم بعم ليفتخر به أهليهم عكس الفئة التي ترى أن الدور الفعال التي تقوم به يكون خارج الأسرة فقط، وهم أنفسهم الأسر الذين ينبذون مهنة عامل النظافة ويعتقدون أنها من المهن الدنيا بالسلم المهن ومهنة من لا مهنة له.

23- مهنة عامل النظافة من المهن ذات الأولوية بالمجتمع :

جدول رقم 43 يوضح آراء مفردات البحث عن آرائهم حول مهنتهم إن كانت ذات أولوية بالمجتمع

النسبة المئوية	التكرار	مهنة عامل النظافة من المهن ذات الأولوية بالمجتمع
49%	51	نعم
51%	52	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 41 يوضح آراء مفردات البحث عن آرائهم حول مهنتهم إن كانت ذات أولوية بالمجتمع

من الجدول نلاحظ أن 51% من المبحوثين ترى أن مهنة عامل النظافة من المهن ذات الأولوية بالمجتمع، في حين 49% منهم يرون عكس ذلك.

إن اعتقاد الكثير من أفراد المجتمع بأن نظافة المحيط و الحصول على بيئة نظيفة مهماً جداً لديها يجعل الكثير من عمال النظافة يدركون أن مهنتهم ذات أولوية بالمجتمع وبذلك يعتبرون أنفسهم

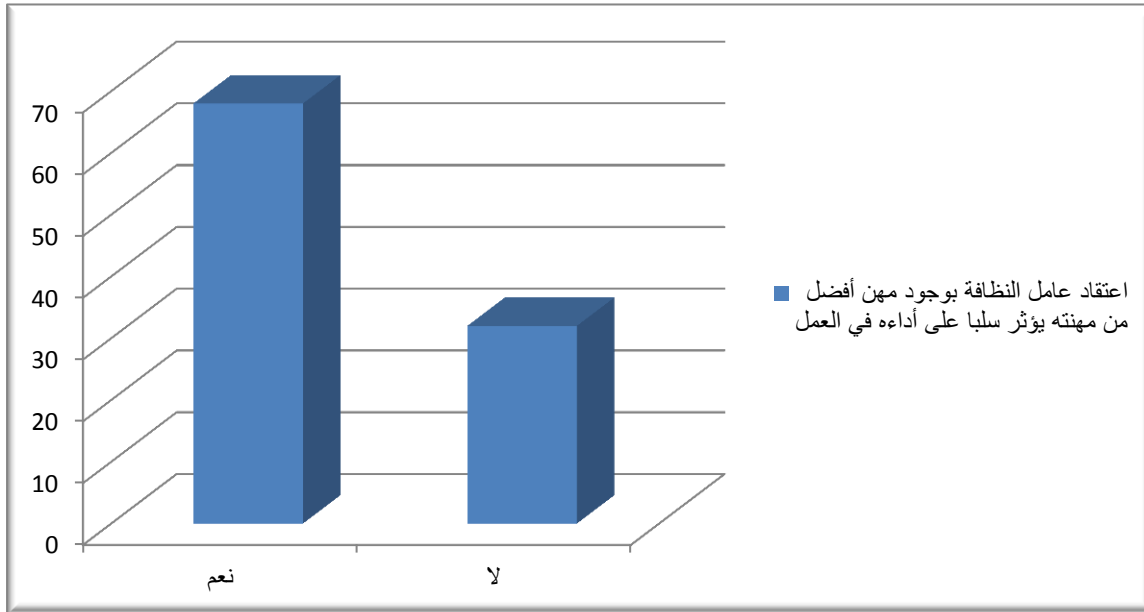
أنهم أصحاب مهنة محببة من طرف مجتمعاتهم و يفتخرون بانتمائهم لهذه المهنة، لان الدور الذي يقومون به له تأثير و أهمية لدى المجتمع وبالتالي إن مهنتهم هذه ذات أولوية بالمجتمع .

في حين ان بعضهم لا يرى ذلك كون هذا المجتمع لا يقدر العمل الذي يقومون به اطلاقاً فضلاً على التهميش و الاقصاء الذي يعانون منه

24- اعتقاد عامل النظافة بوجود مهن أفضل من مهنته يؤثر سلباً على أداءه في العمل:

جدول رقم 44 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لمهن أفضل من مهنتهم و التأثير السلبي على الاداء

النسبة المئوية	التكرار	اعتقاد عامل النظافة بوجود مهن أفضل من مهنته يؤثر سلباً على أداءه في العمل
68%	70	نعم
32%	33	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 42 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لمهن أفضل من مهنتهم و التأثير السلبي على الاداء

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن ما نسبته 68% من المبحوثين يعتقدون بوجود مهن أفضل من مهنتهم قد يؤثر سلباً على أداءهم في العمل بالمقابل من ذلك نجد أن 32% منهم لا يعتقدون ذلك.

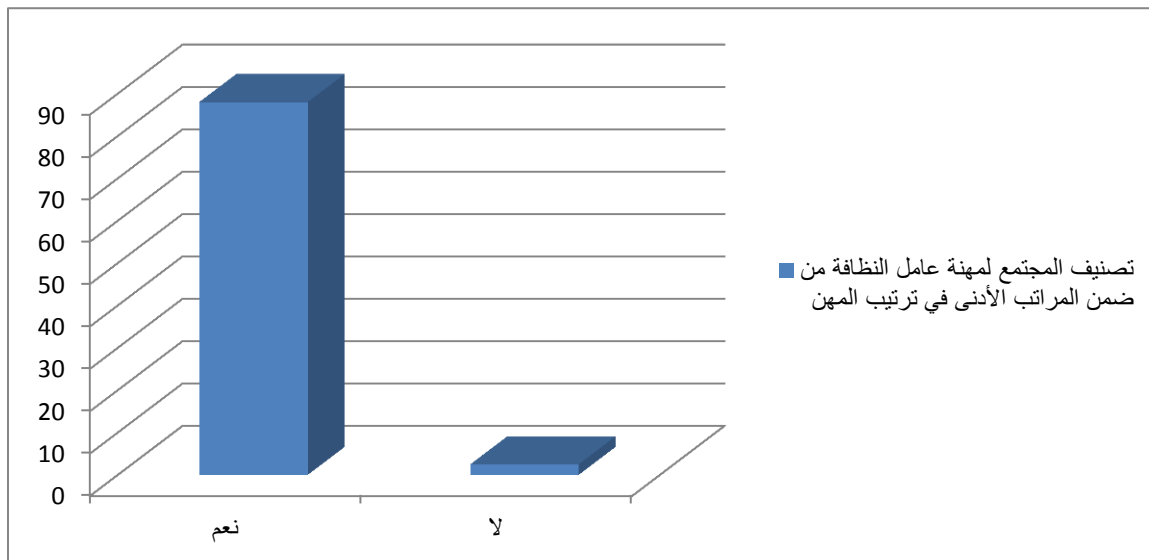
إن اعتقاد عامل النظافة بعدم أهمية عمله وعدم وعي المجتمع بما يقوم به يؤثر سلباً على أداء عمله مما يجعل هذا العمل الذي يقوم به غير متقن ولا يؤديه على أحسن وجه وذلك بسبب الاحباط الذي ينتابه فهو يدرك تماماً أن ما يقوم به من عمل لا يلقى ترحيب أو أهمية من المجتمع، وبالتالي أداء هذا العمل يكون ناقصاً من كل حيوية أو نشاط أو اتقان. إلا أن هناك من يرى عكس ذلك فهو يلقى تشجيعاً من المجتمع، لان في نظره أن هذا المجتمع يدرك أهمية العمل الذي يقوم به وأن عمله ضروري وأساسي فمن هذا المنطلق يضع هذا التصرف من المجتمع أثراً ايجابياً على عامل النظافة الذي يؤدي به إلى عمله بشكل جيد و ايجابي .

25- تصنيف المجتمع لمهنة عامل النظافة من ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن:

جدول رقم 45 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لتصنيف المجتمع لمهنتهم ضمن المراتب الأدنى في ترتيب

المهن

النسبة المئوية	التكرار	تصنيف المجتمع لمهنة عامل النظافة من ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن
88%	91	نعم
12%	12	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 43 يوضح آراء مفردات البحث عن اعتقادهم لتصنيف المجتمع لمهنتهم ضمن المراتب الأدنى في ترتيب

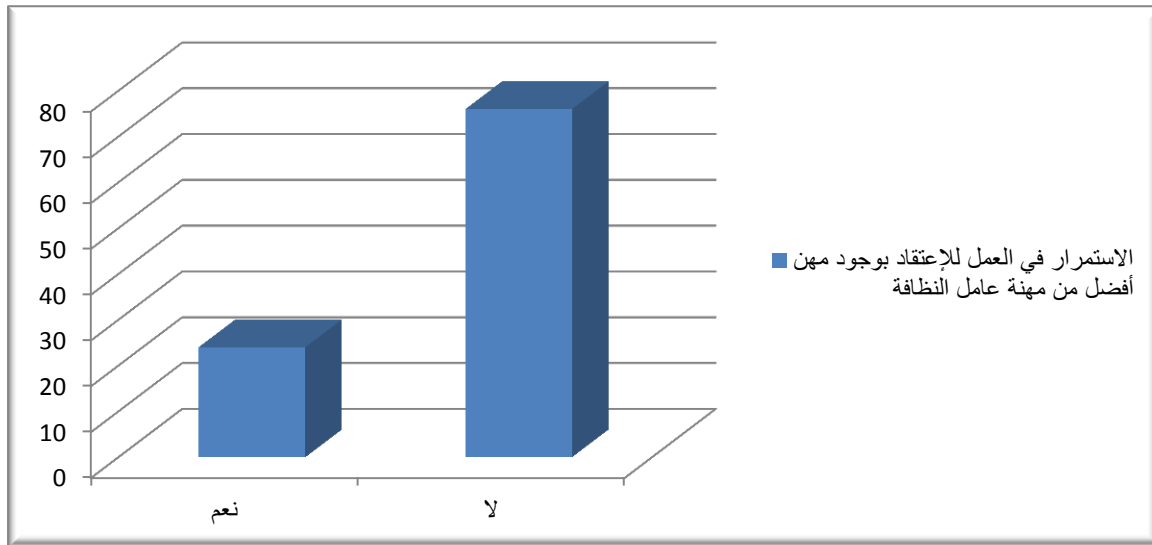
المهن

من خلال الجدول نلاحظ أن 88% من المبحوثين يرون أن المجتمع يصنف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن، في مقابل ذلك نجد أن 12% لا يرون ذلك. إن النظرة الدونية من المجتمع وعدم الاحترام والتقدير و الجهل بقيمة العمل وأهميته ناهيك عن السلوكيات السلبية كلها مؤشرات تجعل مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن وهو ما علق عليه العديد من المبحوثين حيث أكدوا أنه لولا الحاجة الماسة و صعوبة الحصول على عمل آخر هو ما اضطرهم إلى هذا العمل وهذا جراء ما يعانونه من المجتمع من الأمور السالفة الذكر. كل هذه الأمور لاوجود لها عند فئة أخرى، حيث يعتبرون أن مهنتهم هذه ليست بالمهنة المنبوذة أو الدونية بالمجتمع وهي مهنة شأنها شأن كل المهن التي ينجر عنها أجر ككل المهن.

ثانياً: المكانة الاجتماعية ودورها في تجسيد الهوية المهنية لدى عمال النظافة
1- الاستمرار في العمل للاعتقاد بوجود مهن أفضل من مهنة عامل النظافة :

جدول رقم 46 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى امكانية استمراريتهم في عملهم رغم اعتقادهم بوجود مهن افضل من مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	الاستمرار في العمل للاعتقاد بوجود مهن أفضل من مهنة عامل النظافة
24%	25	نعم
76%	78	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 44 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى امكانية استمراريتهم في عملهم رغم اعتقادهم بوجود مهن افضل من مهنتهم

من هذا الجدول نلاحظ ان 76% من المبحوثين يرون أنهم لا يستمرون في هذا العمل للاعتقاد هم بوجود مهن أفضل من مهنتهم، في حين أن هناك 24% منهم يرون عكس ذلك . إن كثير من العوامل التي تفرضها السلوكيات السلبية من المجتمع هي التي تدفع بهذه الفئة إلى عدم الاستمرار في العمل للاعتقاد بوجود مهن أفضل، وقد يترك عدم تقدير الآخرين لمهنتهم

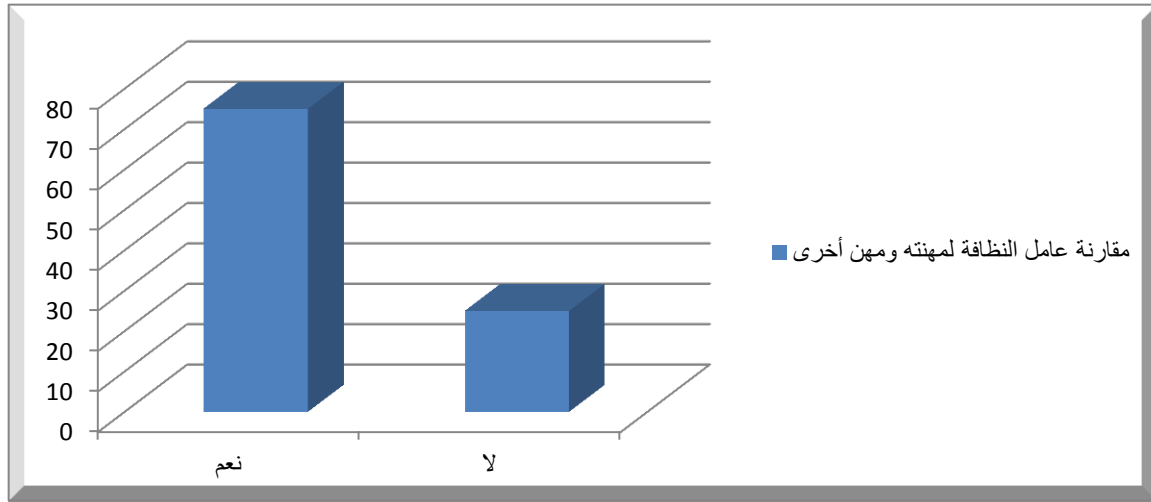
والتهميش والاقصاء الاجتماعي أثر سلبي على نفسية و أداء عمل عمال التنظيف وبالتالي هم لا يفتخرون بانتمائهم لهذه المهنة وهذا ما يجعلهم يفكرون في هذا الموقف.

إلا ان هناك من يقر باستمرار في العمل للاعتقادهم بوجود مهن افضل، وهذا يرجع إلى وعي المجتمع بقيمة عملهم وتلقيهم تقديراً واحتراماً من هذا المجتمع، فضلاً عن كونهم أنهم يفتخرون بانتمائهم لهذه المهنة.

2- مقارنة عامل النظافة لمهنته ومهن أخرى :

جدول رقم 47 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مقارنة مهنتهم لمهن اخرى مغايرة

النسبة المئوية	التكرار	مقارنة عامل النظافة لمهنته ومهن أخرى
75%	77	نعم
25%	26	لا
100%	103	المجموع



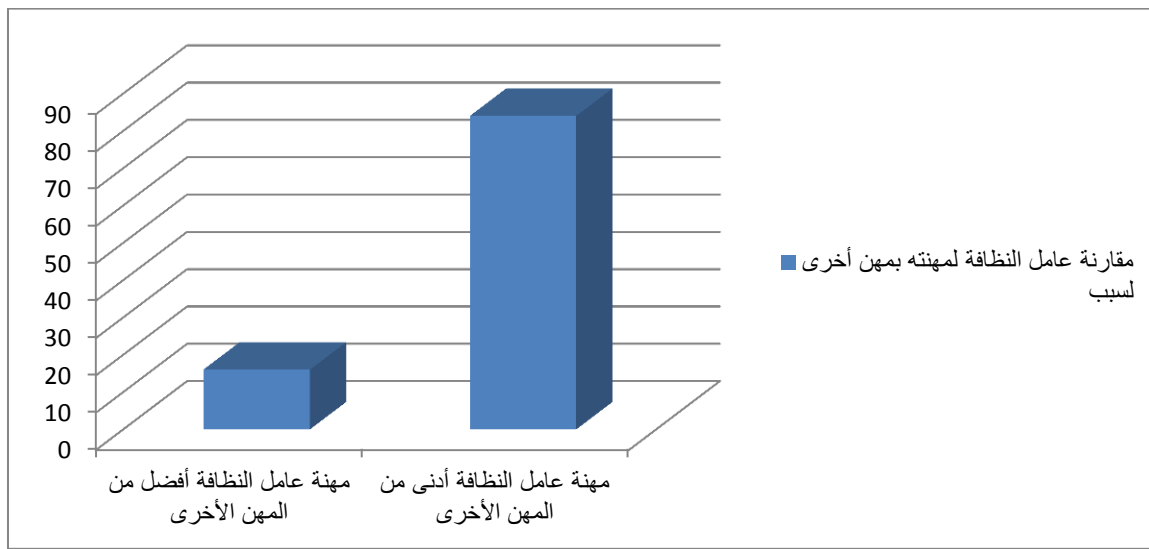
شكل رقم 45 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مقارنة مهنتهم لمهن اخرى مغايرة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن 75% من مفردات البحث الذين أقروا بأنهم يقارنون مهنتهم بصفتهم كعمال نظافة بمختلف المهن الأخرى، بينما نجد 25% منهم لا يقومون بذلك. إن مقارنة عمال النظافة لمهنتهم بباقي المهن الأخرى هو نتيجة شعورهم بعدم المساواة بمختلف المهن أن يعتقدون أن مهنتهم أقل مستوى و شأناً بباقي المهن.

مقارنة عامل النظافة لمهنته بمهن أخرى لسبب :

جدول رقم 48 يوضح آراء مفردات البحث عن سبب مقارنة مهنتهم بمهن اخرى

النسبة المئوية	التكرار	مقارنة عامل النظافة لمهنته بمهن أخرى لسبب
16%	11	مهنة عامل النظافة أفضل من المهن الأخرى
84%	66	مهنة عامل النظافة ادنى من المهن الأخرى
100%	77	المجموع



شكل رقم 46 يوضح آراء مفردات البحث عن سبب مقارنة مهنتهم بمهن اخرى

من خلال الجدول يتضح لنا أن 84% من المبحوثين يرون ان مهنة عامل النظافة أدنى من المهن الأخرى في حين ان 16% يرون عكس ذلك اي افضل من مهن اخرى.

إن فئة كثيرة من المبحوثين يرون أن مهنتهم التي يزاولونها أدنى من المهن الأخرى ويرجع هذا الاعتقاد لديهم إلى كثرة المعوقات الاجتماعية من اعتراف اجتماعي ومكانة اجتماعية حيث، أن كثرة السلوكيات السلبية تؤثر سلباً على هذه الفئة نفسياً وجسدياً.

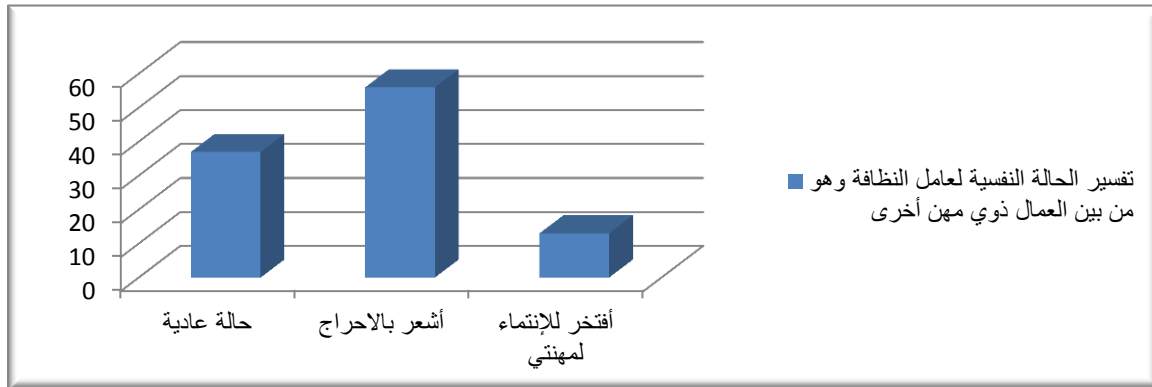
وكما يتضح أن القليل منهم مقارنة مع النسب التي سابقتها وهذا جراء ما يعيشونه خلال حياتهم اليومية حيث يرون أن المجتمع لا يستغنى عن عملهم وان عملهم هذا يترك أثراً إيجابياً على المجتمع مما يجعلهم يفتخرون بمهنتهم و يعتقدون بأنها أفضل من المهن الأخرى.

إن اعتقاد عمال النظافة أن مهنتهم تحتل أدنى السلم الترتيب المهني ليس هو اعتقاد من عدم وإنما نتيجة النظرة الدونية للمجتمع لمثل هكذا مهن، حيث ومن خلال عدة دراسات أثبتت ذلك.⁽¹⁾ وكذلك الدراسة التي قام بها دومينك بين مختلف أصناف المواقع المهنية لأربعة من الدول الكبرى⁽²⁾

4- تفسير الحالة النفسية لعامل النظافة وهو من بين العمال ذوي مهن أخرى :

جدول رقم 49 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحالتهم النفسية وهم من بين عمال لمهن أخرى

النسبة المئوية	التكرار	تفسير الحالة النفسية لعامل النظافة وهو من بين العمال ذوي مهن أخرى
37%	38	حالة عادية
56%	52	أشعر بالإحراج
13%	13	أفتخر للانتماء لمهنتي
100%	103	المجموع



شكل رقم 47 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحالتهم النفسية وهم من بين عمال لمهن أخرى

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن ما نسبته 56% من المبحوثين تشعر بالإحراج وهم بين عمال مهن أخرى بالمقابل ترى 37% منهم انها تكون في حالة عادية وهم بين عمال مهن أخرى و13% منهم يفتخرون بانتمائهم لهذه المهنة .

تشعر فئة من المبحوثين وهم بين عمال مهن أخرى وهذا من خلال النظرة الدونية من المجتمع لهذه الفئة حيث يرون أنفسهم منبوذين و مقصين كليا فضلاً عن التهميش الذين يعانون منه الامر

(1) - أنظر الدراسات السابقة.

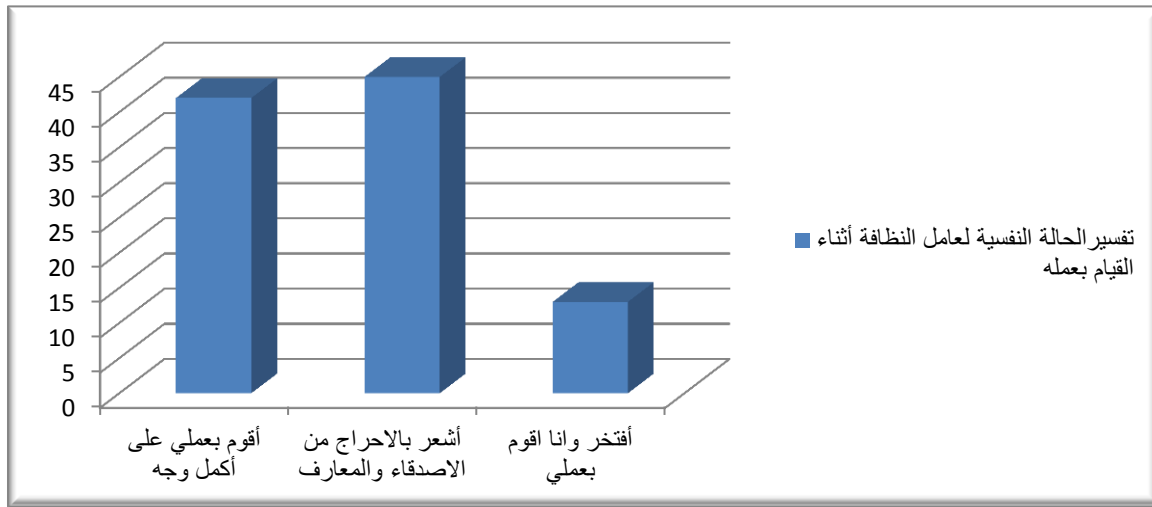
(2) - أنظر علاقة الادوار المهنية بالمكانة الاجتماعية

الذي يجعلهم يشعرون بالإحراج وهم مع غيرهم أصحاب المهن الأخرى إلا أن البعض يرى ان الأمر عادياً حيث تراهم مندجين كلياً في المجتمع مكونين بذلك صدقات مع غيرهم وهذا ما يجعلهم يرون الأمر طبيعياً وعادياً في أن هناك من يرى أنه في حالة من الافتخار للانتماء لهذه المهنة مبررين ذلك بسلوكيات الايجابية من المجتمع الذي يترك في اعماقهم راحة و سعادة تجعلهم منتمين لهذه المهنة.

5- تفسير الحالة النفسية لعامل النظافة اثناء القيام بعمله :

جدول رقم 50 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحاتهم النفسية أثناء القيام بعملهم

النسبة المئوية	التكرار	تفسير الحالة النفسية لعامل النظافة اثناء القيام بعمله
42%	44	أقوم بعملي على أكمل وجه
45%	46	أشعر بالإحراج من الاصدقاء والمعارف
13%	13	أفتخر وأنا أقوم بعملي
100%	103	المجموع



شكل رقم 48 يوضح آراء مفردات البحث عن شعورهم وحاتهم النفسية أثناء القيام بعملهم

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن ما نسبته 45% من المبحوثين يشعرون بالإحراج من المعارف و الاصدقاء أثناء القيام بعملهم في حين أن 42% منهم يقومون بعملهم على اكمل وجه و 13% يفتخرون وهم يقومون بعملهم .

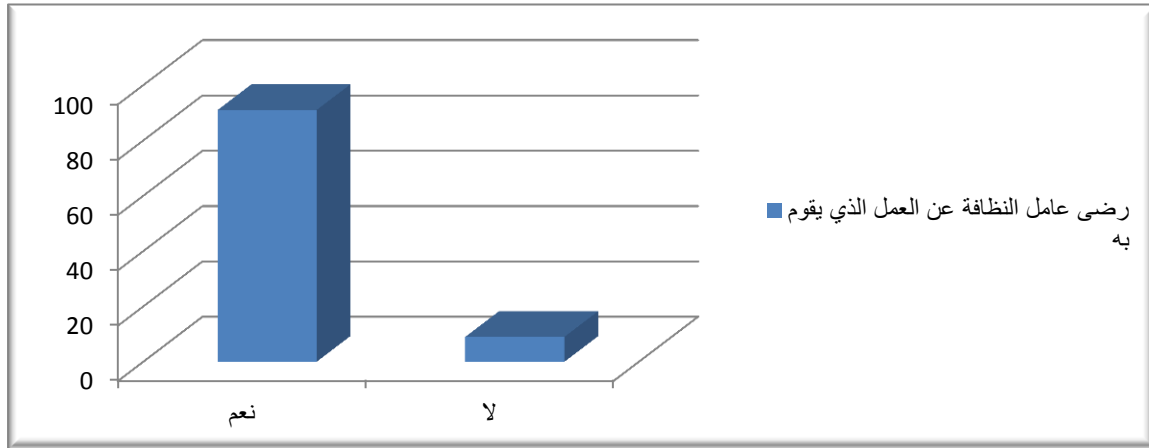
إن فئة من عمال النظافة يشعرون بالإحراج من الاصدقاء والمعارف أثناء قيامهم بعملهم وهذا حسب قولهم يرجع أن مهنتهم أدنى من المهن الأخرى. وأن مجال عملهم في محيط القاذورات والنفايات الأمر

الذي يشعرون بالإحراج إلا أن هناك فئة تقرر بقيامها بعملها على اكمل وجه وذلك لانهم يقومون بعمل حضري يعود عليهم بأجر ناتج عن عريق جبينهم. وتفتخر فئة اخرى وهي تقوم بعملها لإدراكها أن المجتمع واعى بأهمية العمل الذي تقوم به. ويترك عملهم هذا أثراً إيجابياً فيهم.

6- رضى عامل النظافة عن العمل الذي يقوم به :

جدول رقم 51 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى رضائهم عن العمل الذي يقومون به.

النسبة المئوية	التكرار	رضى عامل النظافة عن العمل الذي يقوم به
91%	94	نعم
09%	09	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 49 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى رضائهم عن العمل الذي يقومون به

من خلال الجدول نلاحظ أن 91% من المبحوثين راضين بالعمل الذي يقومون به في حين 09% منهم غير راضون بالعمل الذي يقومون به .

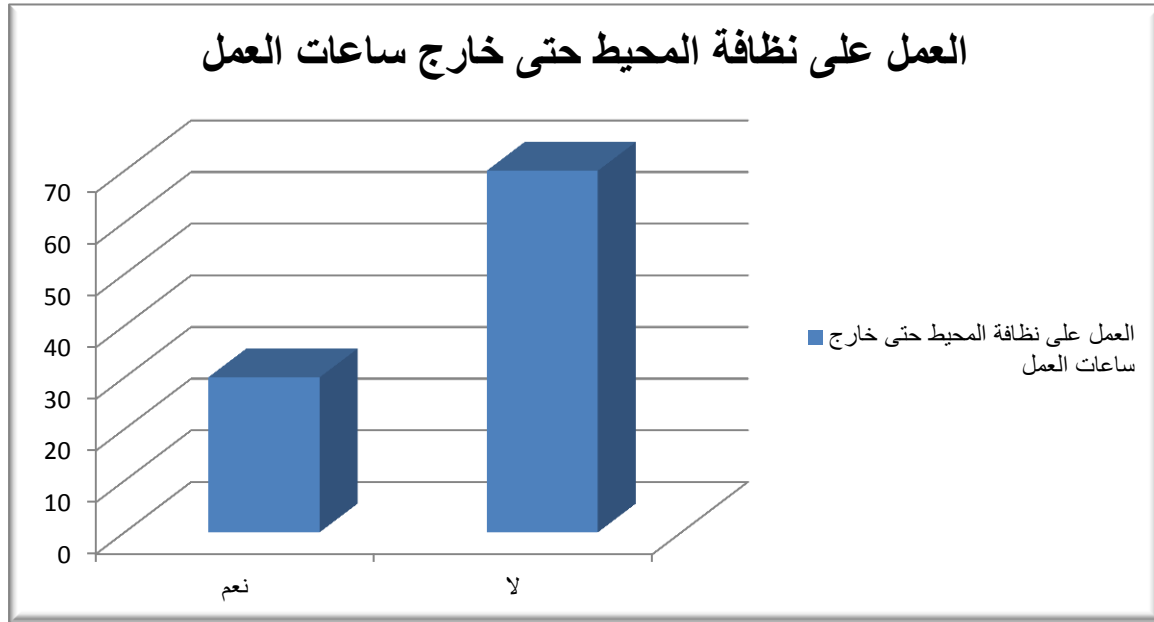
إن الدور الذي يقوم به عامل النظافة دوراً أساسياً في المجتمع حيث ان المجتمع يقدر هذا العمل و قيمته الأمر الذي يجعل هذه الفئة أن موقعها من بين عمال مهن اخرى له نفس الأهمية والدور. مما يجعل هذه الفئة تكون راضية عن العمل الذي تقوم به

إلا أن هناك فئة قليلة من المجتمع غير راضية بالعمل الذي تقوم به وهذا جراء اعتقادهم ان المجتمع لا يقدر أهمية الدور الذي يقومون به وذلك مما يعانونه من سلوكيات لفضية سلبية لا اخلاقية من المجتمع ناهيك عن التهميش و الاقصاء الاجتماعي.

7- العمل على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل :

جدول رقم 52 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل

النسبة المئوية	التكرار	العمل على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل
30%	31	نعم
70%	72	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 50 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل

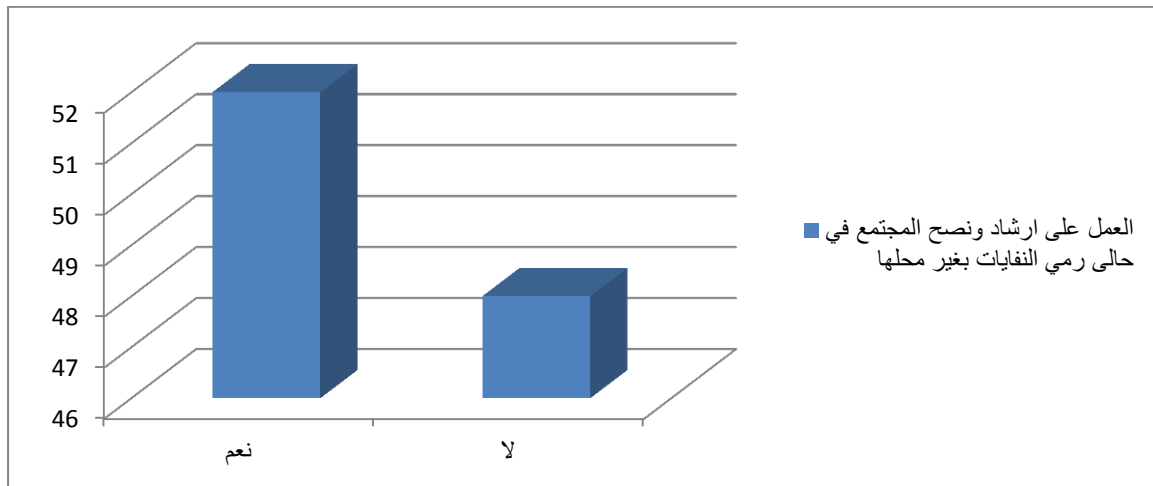
من الجدول أعلاه يتضح لنا أن 70% من المبحوثين لا يقومون بنظافة المحيط خارج ساعات عملهم و بالمقابل من ذلك نجد فقط 30% منهم يقوم بنظافة المحيط حتى خارج دوام عمله. إن عزوف عامل النظافة عن القيام بنظافة المحيط خارج ساعات عمله إن دل على شيء إنما يدل أن هناك عزوف وعدم الرغبة في العمل وأن قيامه بعمله أثناء دوامه هو فقط مفروض عليه لنيل أجر مما يتضح لنا ان عامل النظافة لا يتقصد الدور المهني خارج دوام العمل، بالمقابل من ذلك نجد نسبة و هي قليلة جداً مقارنة مع سابقتها الذين يقومون بتنظيف المحيط حتى خارج ساعات عملهم لانهم يدركون أن عملهم هذا هو عمل أخلاقي بالدرجة الأولى و نظافة المحيط هي شأنهم شأن أفراد

المجتمع يقوم به اثناء دوامه او حتى خارج ساعات عمله وهو ما يوضح لنا تقمص الدور المهني لهذه الفئة حتى خارج ساعات العمل مما ينتج لنا انتماء مهني وحب و رضى العامل عن عمله.

8- العمل على الارشاد ونصح المجتمع في حالة رمي النفايات بغير محلها:

جدول رقم 53 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على ارشاد ونصح المجتمع في حالة رميهم للنفايات بغير محلها

النسبة المئوية	التكرار	العمل على الارشاد ونصح المجتمع في حالة رمي النفايات بغير محلها
52%	54	نعم
48%	49	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 51 يوضح آراء مفردات البحث عملهم على ارشاد ونصح المجتمع في حالة رميهم للنفايات بغير محلها

من الجدول يتضح لنا ان 52% من المبحوثين تعمل على النصح وارشاد أفراد المجتمع في حالة رمي النفايات بغير محلها في حين أن 48% منهم لا تبالي بهذا الأمر.

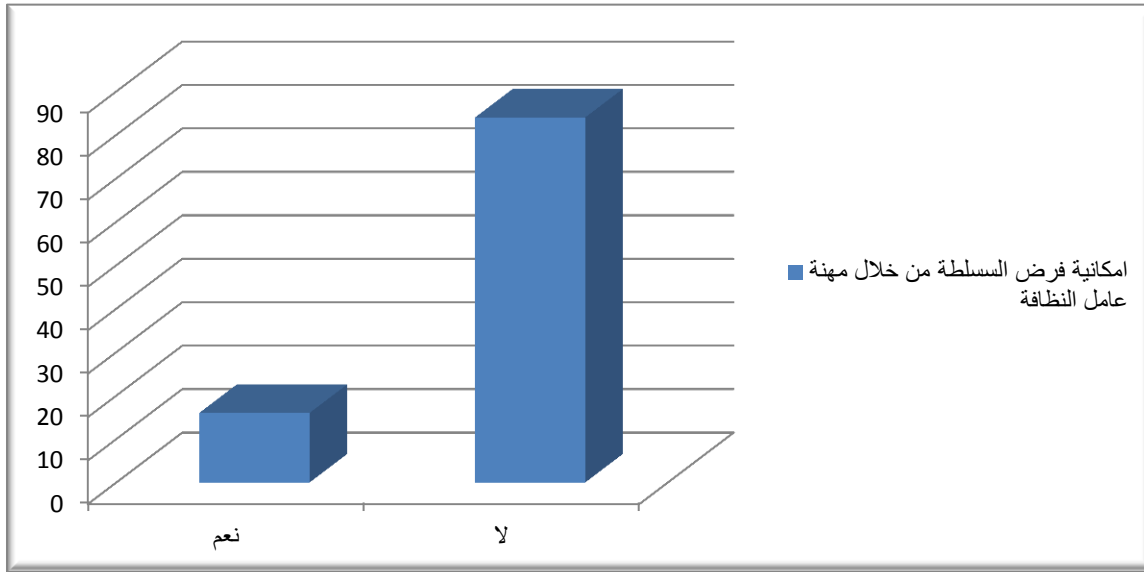
إن قيام عمال النظافة بتوعيه و نصح المجتمع بأهمية نظافة المحيط هو امر وارى لدى أغلبية المبحوثين حيث نجد من ذلك امرين اثنين أولها هو نقص العبء على عامل النظافة و بالتالي التقليل من الجهد المبذول و الامر الاخر يدل على أن هناك توعية من طرف عامل النظافة في نظافة المحيط والمحافظة على ذلك وهو ما يدل على أن عامل النظافة هذا يعمل على نصح وارشاد افراد المجتمع وعياً بقيمة ذلك وعائد ذلك على المجتمع وعامل النظافة و المحيط ككل.

في حين أقرت فئة من المبحوثين عكس ذلك أي أنهم لا يقومون بتقديم نصائح للأفراد المجتمع في حالة رميهم لنفايات بغير محلها وذلك جهلاً بقيمة العمل و أهمية نظافة المحيط وكذا عدم اكتراث عامل النظافة لهكذا أمر يرجع إلا أنه هو نفسه مرغماً على عمله.

9- إمكانية فرض السلطة من خلال مهنة عامل النظافة :

جدول رقم 54 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية فرض سلطتهم من خلال مهنتهم

النسبة المئوية	التكرار	إمكانية فرض السلطة من خلال مهنة عامل النظافة
16%	16	نعم
84%	87	لا
100%	103	المجموع



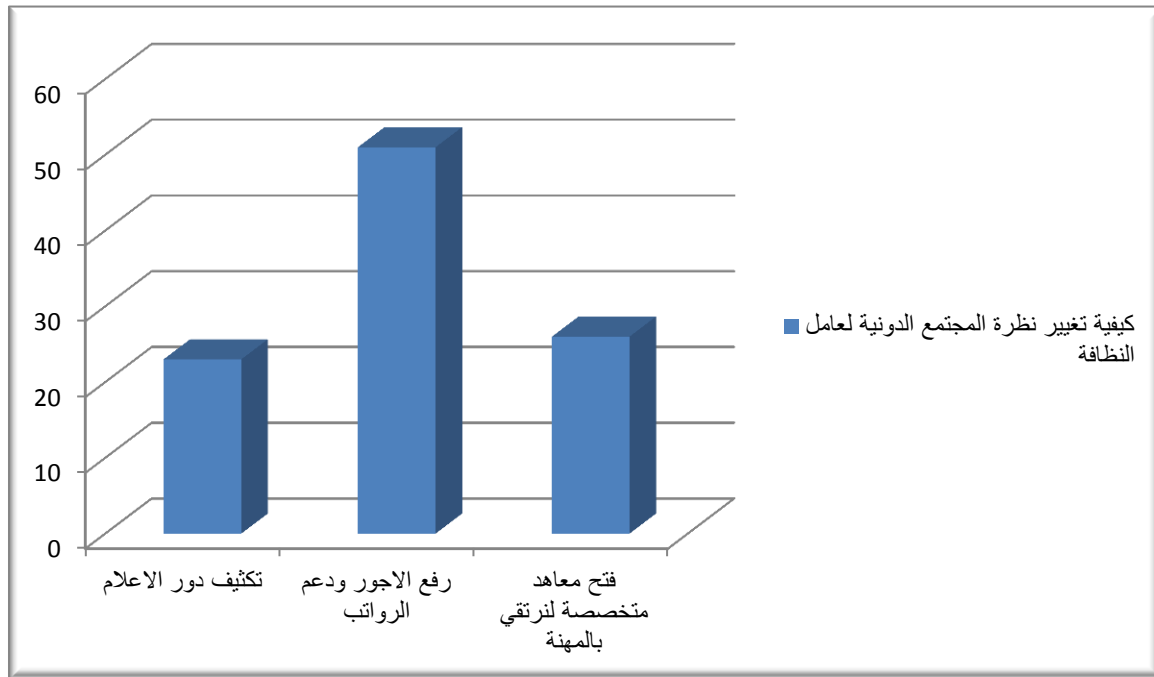
شكل رقم 52 يوضح آراء مفردات البحث عن إمكانية فرض سلطتهم من خلال مهنتهم

من خلال الجدول نلاحظ أن 84% من المبحوثين يرون انه من خلال مهنتهم التي يمارسونها لا يمكنهم ذلك من فرض سلطتهم على الاخرين، و بالمقابل من ذلك نجد أنه 16% منهم فقط يقرون أنه مهنتهم تمكنهم من فرض سلطتهم على الاخرين.

10- كيفية تغيير نظرة المجتمع الدونية لعمال النظافة :

جدول رقم 55 يوضح آراء مفردات البحث عن كيفية تغيير نظرة المجتمع لعمال النظافة

النسبة المئوية	التكرار	كيفية تغيير نظرة المجتمع الدونية لعمال النظافة
23%	40	تكثيف دور الاعلام
51%	87	رفع الأجور ودعم الرواتب
26%	45	فتح معاهد متخصصة لترتقي بالمهنة
100%	172	المجموع



شكل رقم 53 يوضح آراء مفردات البحث عن كيفية تغيير نظرة المجتمع لعمال النظافة

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن 51% من المبحوثين يرون أنه لتغيير النظرة الدونية لمهنة عمال النظافة لا بد من رفع أجور العمال و دعم الرواتب بحوافز مادية ومعنوية، في حين يرى البعض الآخر أنه لا بد من فتح معاهد متخصصة لرتقي بالمهنة، أما الذين يرون انه لا بد من تكثيف دور الاعلام لتغيير النظرة الدونية لعمال النظافة فقدرت نسبتهم ب 23%.

إذ ومن خلال عدة مقابلات مع المسؤولين على عمال النظافة كلهم أقروا بعدة اصلاحات تأمل أن تحدث حقاً في المستقبل القريب، أولاً "علينا تربية أبناءنا على النظافة من نعومة أظافرهم كما يجب علينا أيضاً الوقوف مع أولادنا وتعويدهم على احترام عامل النظافة ومساعدته بعدم رمي النفايات على الطرقات، ومناصرة عامل النظافة وتشجيعه متى رأيناه يقوم بعمله بالابتسام الطيبة، لا بالإيماءات الوجه السلبية."⁽¹⁾

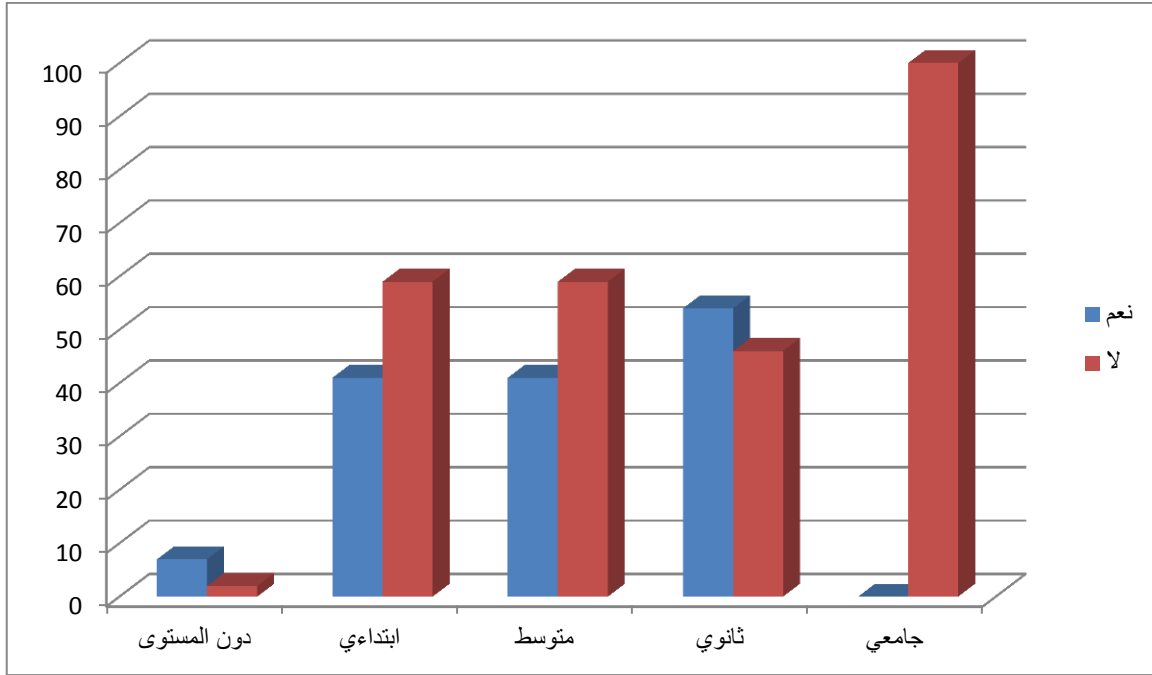
ثالثاً: علاقة المعوقات الاجتماعية على الخصائص الشخصية والمهنية لعمال النظافة.

1- تأثير المستوى التعليمي على مدى الاعتقاد بأهمية المهنة في المجتمع

جدول رقم 56 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ومدى اعتقاد عامل النظافة بأهمية مهنته في المجتمع

المجموع	جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		دون المستوى		المستوى	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
47%	48	00%	0	54%	14	41%	20	41%	7	78%	07	نعم
53%	55	100%	2	46%	12	59%	29	59%	10	22%	02	لا
100%	103	100%	2	100%	26	100%	49	100%	17	100%	09	المجموع

(1) - مقابلة مع مسؤول عمال النظافة ببلدية بودة، بتاريخ 2019/04/23 ، على الساعة 09:30



شكل رقم 54 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ومدى اعتقاد عامل النظافة بأهمية مهنته في المجتمع

نلاحظ من الجدول أن 78% من ذوي المستوى التعليمي المنخفض جداً (دون المستوى) يعتقدون بمدى أهمية مهنتهم في المجتمع، في مقابل ذلك نجد 54% من دون المستوى الثانوي و41% من ذوي المستوى المتوسط، في حين 00% من ذوي المستوى الجامعي.

وهو ما يفسر المستوى التعليمي المتدني لأغلبهم، فأغلبهم تركوا مقاعد الدراسة مبكراً للالتحاق بسوق العمل من أجل إعالة عائلاتهم، ومن ذلك نستنتج كلما انخفض المستوى التعليمي كلما كان الإقبال على مهنة عامل النظافة، عكس من ذلك ذوي المستوى الجامعي الذين يرون أنفسهم دخيلين على هذه المهنة ولا يرون بها أي أهمية ويزاولونها فقط للضرورة الملحة (احتياجهم للعمل) لأنها لا تتناسب ومستواهم التعليمي.

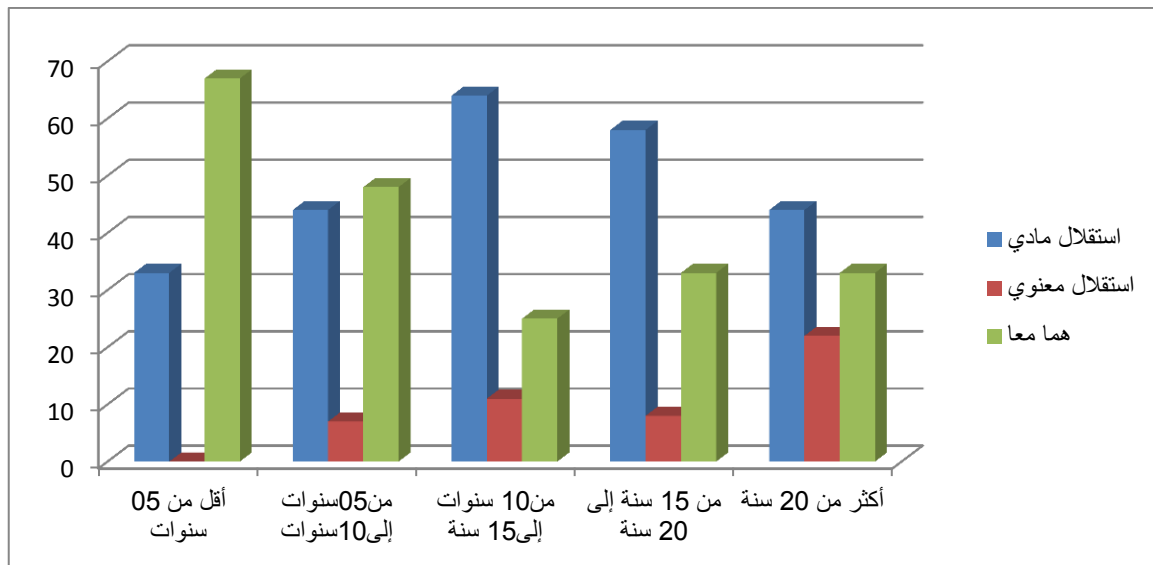
حيث نقرأ من الجدول قيمة $\text{Sig. (bilatérale)} = 0.620^*$ ومنه نقر بوجود علاقة ارتباط بين المستوى التعليمي ومدى اعتقاد عامل النظافة لأهمية مهنته. وعليه يمكن القول أن المستوى التعليمي يؤثر على مدى اعتقاد العامل عموماً لأهمية مهنته أو المهنة التي يمارسها.

* - انظر ملحق رقم (05)

2- تأثير الاقدمية في العمل (الخبرة) على الاستقرار المهني

جدول رقم 57 يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل ومدى استقرار عامل النظافة بالمهنة التي يزاولها

المجموع	أقل من 05 سنوات		من 05 سنوات إلى 10 سنوات		من 10 سنوات إلى 15 سنة		من 15 سنة إلى 20 سنة		أكثر من 20 سنة		المجموع	
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
استقلال مادي	33%	09	44%	12	64%	18	58%	07	44%	04	48%	50
استقلال معنوي	00%	00	07%	02	11%	03	08%	01	22%	02	08%	08
هما معا	67%	18	33%	03	25%	07	33%	04	33%	03	44%	45
المجموع	100%	27	100%	27	100%	28	100%	12	100%	09	100%	103



شكل رقم 55 يوضح العلاقة بين الاقدمية في العمل ومدى استقرار عامل النظافة بالمهنة التي يزاولها

نلاحظ من الجدول أن 58% من العمال الذين يزاولون عملهم لمدة تتراوح ما بين 15 سنة و 20 سنة يرون أن سبب مزاوله عملهم واستقرارهم هو نتيجة لاستقلال مادي لا غير في حين 64% أيضا يرون ذلك والذين تتراوح مدة عملهم من 10 سنوات إلى 15 سنة و 44% بالنسبة للعمال الأكثر من 20 سنة.

أما الذين يرون أن العمل بالنسبة لهم هو استقلال معنوي فكانت نسبتهم ضئيلة جداً وقدرت بـ 22% وخص بها العمال ذوي الخبرة الأكثر من 20 سنة. في حين العمال الذين يزاولون عملهم لمدة تقل عن 05 سنوات ويرون أن العمل هو استقلال معنوي فقدرت نسبتهم بـ 00%. بالإضافة لذلك نقرأ من الجدول قيمة (bilatérale) = Sig. 0.528* ومنه يمكن القول أن هناك علاقة ارتباط بين مدة الأقدمية في العمل و مدى استقرار عامل النظافة بمهنته. من هنا نستنتج أن هناك علاقة مدة الخبرة بالعمل و نظرة العامل للعمل.

3- تأثير المستوى التعليمي على اعتقاد عامل النظافة بالنظرة الدونية من طرف المجتمع لمهنته

جدول رقم 58 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي واعتقاد عامل النظافة بالنظرة الدونية

المجموع	جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		دون المستوى		المستوى	
	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة	النسبة المتكررة		
83%	85	100%	2	81%	21	84%	41	82%	14	78%	07	نعم
17%	18	00%	0	19%	05	16%	08	18%	03	22%	02	لا
100%	103	100%	2	100%	26	100%	49	100%	17	100%	09	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن 100% من عمال النظافة ذوي المستوى الجامعي يقرون بوجود النظرة الدونية من كرف المجتمع اتجاههم، بينما نجد 84% و 83% و 81% من ذوي المستوى التعليمي المتوسط و الابتدائي و الثانوي على التوالي، يقرون بذلك، في حين نجد 78% ممن هم دون مستوى يرون ذلك.

بالمقابل من ذلك نجد أنه 22% من هم دون مستوى تعليمي لا يرون ولا يعتقدون بوجود النظرة الدونية من طرف المجتمع اتجاه مهنتهم، و 19% و 18% و 16% من ذوي المستوى

* - انظر ملحق رقم (05)

التعليمي (ثانوي، ابتدائي متوسط) ممن يقرون أيضاً بعدم وجود النظرة الدونية من طرف المجتمع اتجاه مهنتهم.

من ذلك نستنتج أنه كلما زاد المستوى التعليمي كلما احسن عامل النظافة بالنظرة الدونية من طرف المجتمع اتجاه مهنة عامل النظافة.

ومن ذلك أيضاً نقرأ من الجدول قيمة (bilatérale) $\text{Sig.} = 0.753^*$ ومنه يمكن القول أن هناك علاقة ارتباط قوية بين المستوى التعليمي و مدى اعتقاد عامل النظافة بالدونية من مهنته.

4- تأثير الحالة العائلية على امكانية رفض المجتمع النسب مع عامل النظافة

جدول رقم 59 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وامكانية رفض المجتمع النسب مع عامل النظافة

المجموع	مطلق		متزوج		أعزب		المستوى
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
	83	%100	03	%80	53	%79	نعم
	20	%00	00	%20	13	%34	لا
	103	%100	03	%100	66	%100	المجموع

من الجدول أعلاه قدرت أعلى نسبة هي 100% من المطلقين الذين يرون أنه يمكن رفض المجتمع النسب بهم لأنهم يشتغلون في مجال التنظيف، في حين 80% و 79% من المتزوجين والعزاب الذين يرون ذلك أيضاً.

في المقابل من ذلك نجد 34% من العزاب الذين ينفون ذلك و 20% فقط من المتزوجين الذين يرون أنه لاوجود لفكرة عدم قبول النسب بهم لأنهم يشتغلون في مجال التنظيف. إن هذا الرأي ناتج عن التدبر بعد الزواج الذي يؤدي إلى حتمية الرضى بالحالة العائلية من الناحية المادية.

إن رفض النسب مع هذه الفئة نتيجة وعيها وإدراكها بصعوبة الحصول على وظائف بديلة من جهة وإدراكها بالنظرة الدونية للمجتمع لهم.

* - انظر ملحق رقم (05)

من ذلك نستنتج أن المجال المهني يؤثر في اختيار شريك الحياة، خاصة وأن المجتمع يجذب أن يوفر لا بناءهم ظروف أحسن ومستقبل أفضل وهو مالا يتوفر عند عامل النظافة الذي يلقي الرفض من طرف المجتمع إذ ما تقدم لخطبة فتاة قصد الزواج .

ونقرأ من الجدول قيمة الارتباط (bilatérale) $\text{Sig.} = 0.641^*$ وبذلك نقر بوجود علاقة ارتباط بين الحالة العائلية وامكانية رفض المجتمع النسب مع عامل النظافة

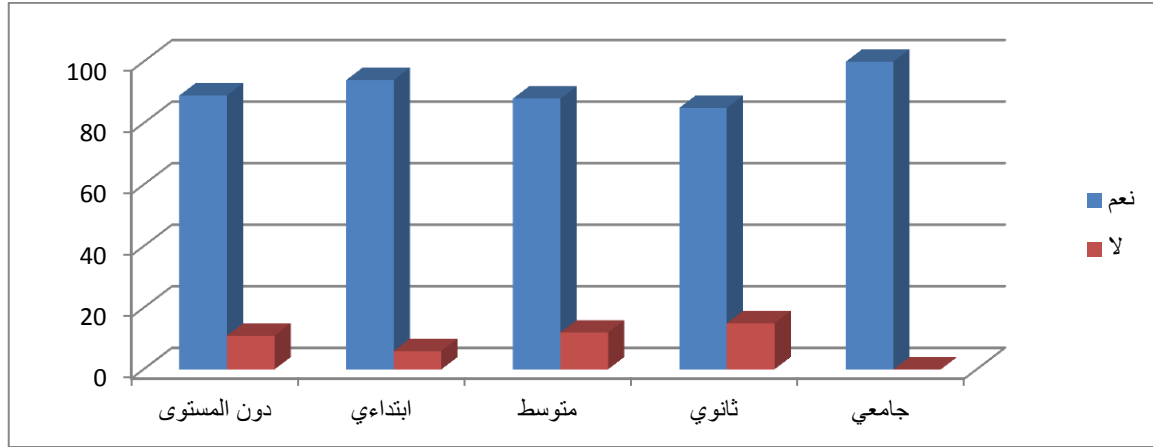
5- تأثير المستوى التعليمي على تصنيف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في السلم المهني:

جدول رقم 60 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتصنيف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في السلم

المهني

المجموع	جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		دون المستوى		المستوى	
	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار	النسبة التكرار				
88%	91	100%	2	85%	22	88%	34	94%	16	89%	08	نعم
11%	12	00%	0	15%	04	12%	06	06%	10	11%	01	لا
100%	103	100%	2	100%	26	100%	49	100%	17	100%	09	المجموع

* - انظر ملحق رقم (05)



شكل رقم 56 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتصنيف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في السلم المهني

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 49% من عمال النظافة ذوي المستوى التعليمي الابتدائي يقرون بأن مهنتهم تصنف من ضمن المراتب الدنيا في تصنيف المهن، بالمقابل من ذلك نجد 89% منهم من ذوي المستوى (دون المستوى) يرون ذلك أيضاً، أما ذوي المستوى التعليمي المتوسط فقدت نسبتهم ب 88% و 85% من ذوي المستوى التعليمي الثانوي.

أما الذين يرون أن مهنة عامل النظافة لا تصنف من ضمن المراتب الدنيا في التصنيف المهني فقدرت اعلى نسبة ب 15% من ذوي المستوى التعليمي الثانوي و 12% من ذوي المستوى التعليمي المتوسط و 11% من ذوي المستوى التعليمي (دون المستوى)، في حين قدرت أقل نسبة للذين يقرون بأن مهنة عامل النظافة لا تصنف ضمن المراتب الدنيا في التصنيف المهني لذوي المستوى الابتدائي، وبذلك قدرت نسبتهم ب 06%.

من ذلك نستنتج أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لعمال النظافة كلما اعتقدوا أن مهنتهم هي ضمن المراتب الدنيا في السلم المهني، وهي مهنة لاتليق بمستوى تعليمهم ولا بمكانتهم الاجتماعية وكلما قل المستوى التعليمي لعمال النظافة كلما اضمحلت هذه الفكرة.

ونقرأ من الجدول قيمة $\text{Sig. (bilatérale)} = 0.601^*$ ومنه هناك علاقة ارتباط بين

المستوى التعليمي و تصنيف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى بالمجتمع.

إذاً المستوى التعليمي كمتغير مستقل يؤثر تأثيراً طردياً على مدى اعتقاد عامل النظافة لتصنيف مهنتهم ضمن السلم المهني.

* - انظر ملحق رقم (05) .

إستنتاج

إن موضوع تلك الفئات المهمشة إجتماعياً - عمال النظافة- والتي لا ينصفها العرف الاجتماعي ولا الدولة، تواجه اليوم عدة إشكالات نتيجة امتهاها هذه المهنة، حيث توصلنا بدراستنا هذه من خلال تحليل و تفسير البيانات التي تتعلق بجل المعوقات الاجتماعية لعمال النظافة نجد أن:

- 1- عدم تقدير المحيط الاجتماعي لمهنة عمال النظافة.
- 2- إن حالة التهميش الاجتماعي التي يمارسها المجتمع ضد عمال النظافة ساهمت في ثقافة اجتماعية تتعالى عليهم، وتشعرهم أنهم مواطنين من الدرجة الأدنى، حيث اغلب المبحوثين صرحوا بشعورهم بالإحراج من مهنتهم
- 3- السلوكيات السلبية واللاسوية من طرف المجتمع اتجاه عمال النظافة، كرمي النفايات بغير محلها وعدم إلقاء التحية وانتماءات الوجه المارة عند رؤية عامل النظافة يقوم بعمله كلها سلوكيات تحط من عامل النظافة وتشعره أن مهنته من لا مهنة له.
- 4- عدم مساعدة المجتمع لعمال النظافة في نظافة محيطه
- 5- إمكانية تخلي عامل النظافة عن منصبه في حالة ما إذ ما قدم له عرض مغاير وأفضل .
- 6- عزوف الكثير من الشباب العاطل عن العمل عن امتهان هذه المهنة.
- 7- رفض النسب بعمال النظافة نتيجة لعمله، والأجر الزهيد جراء عمله.
- 8- عدم تكوين صدقات اجتماعية خارج المجال المهني لعمال النظافة.
- 9- تصنيف المجتمع لعمال النظافة ضمن المراتب الأدنى في السلم المهني.

فمن خلال هذا الفصل يمكن القول أنه هناك تهميش اجتماعي لعمال النظافة من طرف المجتمع المحيطون به و كذا تصنيف المجتمع للمكانة الدونية لعمال النظافة هما يشكلان عائقا اجتماعياً بالدرجة الأولى يؤول هذا إلى خلق أزمة هوياتية لعمال النظافة.

الفصل السابع : المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة .

تمهيد

- أولاً : شروط العمل و أثرها على تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة .
- ثانياً : ظروف العمل و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة .
- ثالثاً : المخاطر المهنية و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة .
- رابعاً : تأثير المعوقات المهنية على الخصائص الشخصية و المهنية لعمال النظافة .

خلاصة

تمهيد

يواجه عمال النظافة متاعب عديدة أثناء مزاولة مهنتهم والتي تعرضهم لأمراض واصابات مختلفة، فالكثير منهم يبدؤون المهنة دون مشاكل صحية، غير أن دخولهم إليها ليس كخروجهم منها وذلك نظراً لطبيعة عملهم الذي يتطلب متابعة صحية مستمرة ووسائل عمل لائقة لمواجهة الاصابات والمخاطر بالدرجة الأولى، حيث ومن خلال هذا الفصل سوف نحاول رصد واقع جل المعوقات المهنية التي تتعرض لها هذه المهنة وممتهنيها من خلال ثلاث عناصر أساسية كما أدرجناها بنموذج الدراسة وهي كالتالي:

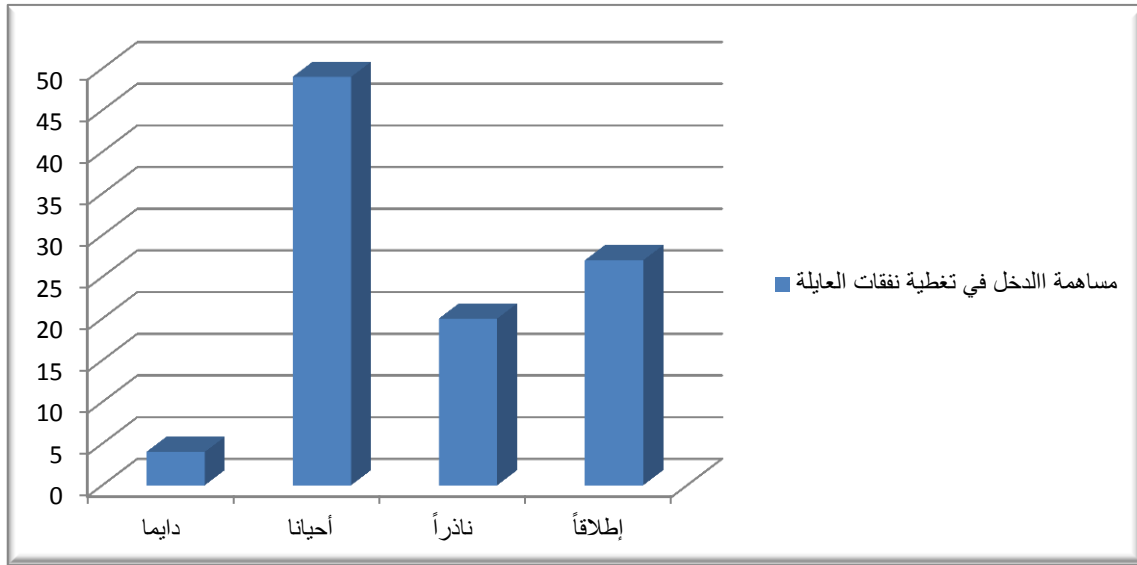
- إمكانية توفر شروط العمل من عدمها
- مواءمة الظروف البيئية للعمل.
- الأمن الصحي ومدى إمكانية التعرض للمخاطر المهنية.

أولاً: شروط العمل و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عامل النظافة

1- مساهمة الدخل في تغطية نفقات العائلة :

جدول رقم 61 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مساهمة الدخل الذي يتقاضاه عامل النظافة في تغطية نفقات العائلة

النسبة المئوية	التكرار	مساهمة الدخل في تغطية نفقات العائلة
04%	04	دائماً
49%	50	أحياناً
20%	21	نازراً
27%	28	إطلاقاً
100%	103	المجموع



شكل رقم 57 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى مساهمة الدخل الذي يتقاضاه عامل النظافة في تغطية نفقات العائلة

من خلال الجدول نلاحظ أن 49% من المبحوثين يرون ان مساهمة الدخل تغطي احياناً نفقات العائلة في حين أن 27% منهم يرون أن نفقات الدخل لا تغطي اطلاقاً نفقات العائلة و20% منهم يرون انها ناذرا و04% يقرون انه تغطي نفقاتهم.

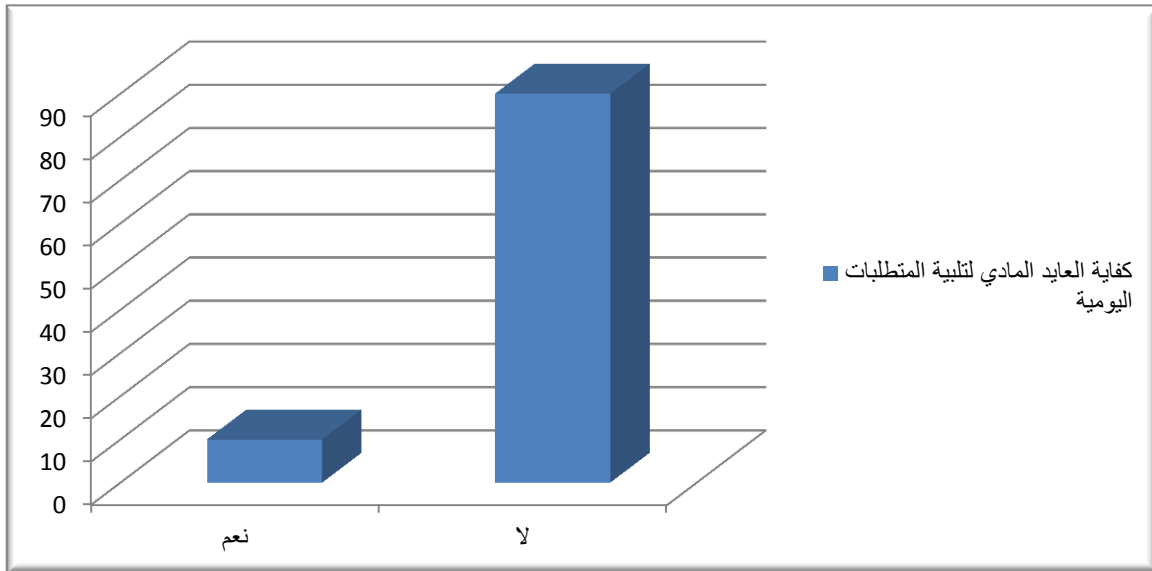
يرى البعض من المبحوثين أن الاجر الذي يتقاضونه يغطي أحياناً نفقات العائلة وهذا حسب الظرف الزمني بحيث كما صرح احد المبحوثين ان الأجر يغطي النفقات حسب الالتزامات الواقعة في

الحين بحيث أنه إذا كانت هناك مناسبات متتالية تفرض عليهم الانفاق فقد لا يغطي أجرهم نفقات العائلة أما إذا لم تكن هناك مناسبات في الشهر الذي يتقاضون فيه أجرهم فيمكن ان يغطي هذا الاجر النفقات إلا أن البعض يرى انه لا يمكن على الاطلاق أن يغطي أجرهم نفقات العائلة ويرجعون ذلك إلى ضعف الاجر الذي يتقاضونه وهناك من يرى انه نادراً ما يغطي هذا الأجر النفقات وهذا على حسب رأيهم ان القدرة الشرائية في تصاعد دائم إلا أن فئة من المبحوثين تقرر أن أجرهم دائماً ما يغطي نفقاتهم اليومية ويرجعون ذلك على حسب قولهم إلى حسن التدبير في صرف الأجر.

2- كفاية العائد المادي لتلبية المتطلبات اليومية :

جدول رقم 62 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى كفاية العائد المادي لتلبية المتطلبات اليومية

النسبة المئوية	التكرار	كفاية العائد المادي لتلبية المتطلبات اليومية
10%	10	نعم
90%	93	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 58 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى كفاية العائد المادي لتلبية المتطلبات اليومية

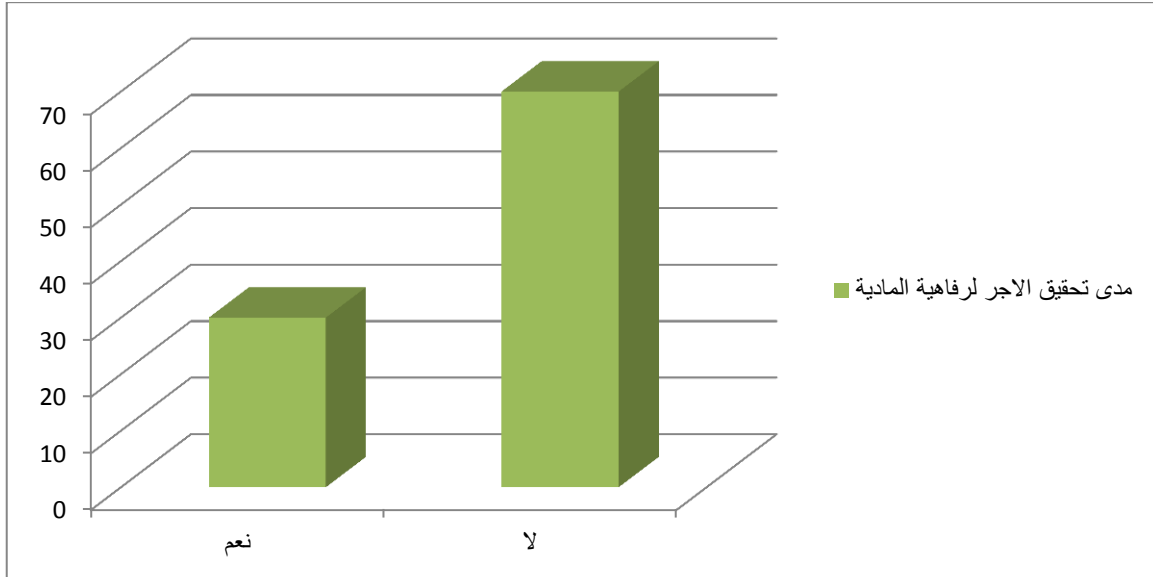
من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا أن 90% من المبحوثين يرون أن العائد المادي لا يكفي لتلبية المتطلبات اليومية في حين ان 10% منهم ترى أنه يكفي لذلك.

إن ضعف الأجر وكثرة متطلبات الحياة وغلاء المعيشة كلها أسباب تجعل عامل النظافة يرى ان العائد المادي لا يكفي لتلبية متطلباته اليومية خاصة إذا اقترن ذلك العائد المادي بالدخول الاجتماعي الذي يفرض على الأسرة متطلبات كثيرة وهي تكون قد خرجت للتو من المناسبات الدينية كالأعياد و الشهر رمضان... الخ الأمر الذي يجعلهم غير قادرين على تلبية كل المتطلبات. غير أن هناك فئة قليلة ترى ان العائد المادي يكفي لتلبية متطلبات اليومية مبررين رأيهم هذا كونهم لا يتطلعون إلى أمور أكثر رفاهية بل يعيشون على حسب قدراتهم المادية.

3- مدى تحقيق الأجر لرفاهية المادية

جدول رقم 63 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم بمدى تحقيق الاجر لهم الرفاهية المادية

النسبة المئوية	التكرار	مدى تحقيق الأجر لرفاهية المادية
30%	03	نعم
70%	07	لا
100%	10	المجموع



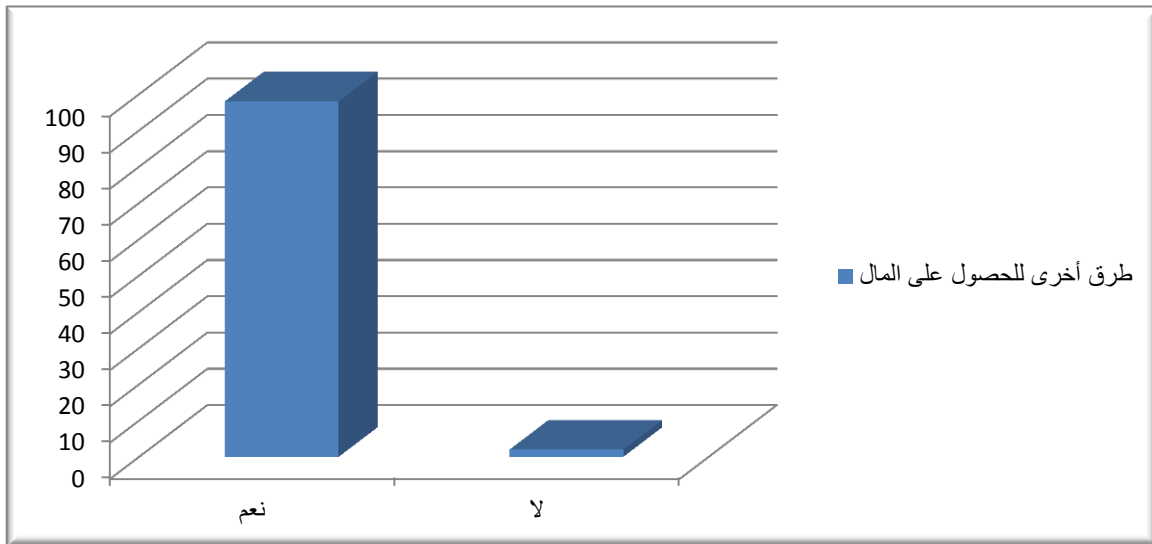
شكل رقم 59 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم بمدى تحقيق الاجر لهم الرفاهية المادية من خلال الجدول نلاحظ أن 70% من المبحوثين ترى أن الاجر الذي يتقاضاه عامل النظافة لا يحقق رفاهية بالمقابل من ذلك نجد 30% منهم ان الأجر حقق لهم رفاهية. إن تحقيق الرفاهية عند الكثير من عمال النظافة يستلزم مهنة تعود عليهم بأجر كبير في حين أن مهنتهم هذه ذات اجر ضعيف مما يؤكد أنهم لا يستطيعون تحقيق الرفاهية المرجوة من هذه المهنة.

غير ان البعض منهم يرون أن أجر هذه المهنة كافي ووافي لتحقيق رفايتهم ويجعلهم فخورين لانتمائهم لهذه المهنة.

4- طرق أخرى للحصول على دخل مادي :

جدول رقم 64 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب لا عن ممارستهم لطرق أخرى للحصول على أجر مادي

النسبة المئوية	التكرار	طرق أخرى للحصول على دخل مادي
98%	92	نعم
02%	01	لا
100%	93	المجموع



شكل رقم 60 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب لا عن ممارستهم لطرق أخرى للحصول على أجر مادي من خلال الجدول نلاحظ أن 98% من المبحوثين لديهم طرق أخرى للحصول على أجر مادي بالمقابل نرى أنه 02% منهم لا يتبعون اية طرق للحصول على دخل مادي.

يلجأ الكثير من عمال النظافة إلى طرق أخرى للحصول على دخل مادي لسد حاجياتهم الاجتماعية و يبحثون خارج أوقات عملهم على أعمال إضافية تمكنهم من الحصول على أجر يكون لهم عون و سند لأجرهم الذي لا يكفيهم لتلبية حاجياتهم المادية.

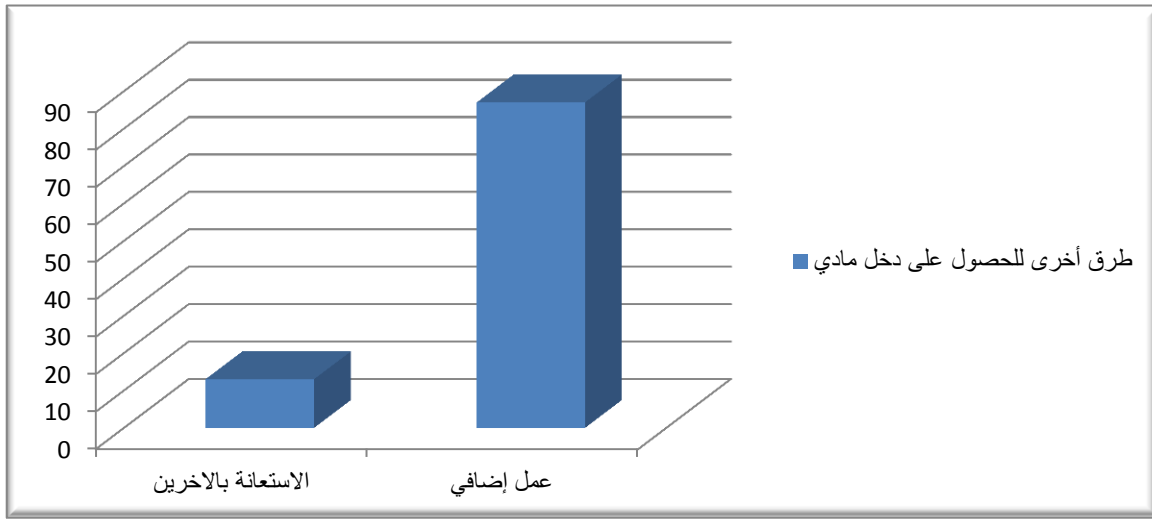
وبالتالي نجد الكثير منهم يمارسون أعمال إضافية خارج أوقات عملهم.

إلا أنه هناك فئة قليلة تكفي بالدخل العائد من هذه المهنة لأنهم يرون أنهم ليسوا بحاجة لأي عمل أخرى و اجرهم كافي.

5- الطرق التي الملتجأ إليها للحصول على أجر مادي :

جدول رقم 65 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم عن الطرق الممارسة للحصول على أجر مادي

النسبة المئوية	التكرار	طرق أخرى للحصول على دخل مادي
13%	12	الاستعانة بالآخرين
87%	81	عمل إضافي
100%	93	المجموع



شكل رقم 61 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا ب نعم عن الطرق الممارسة للحصول على أجر مادي من خلال الجدول نلاحظ أنه 87% من المبحوثين لديهم عمل إضافي في حين نجد 13% منهم يستعينون بالآخرين.

إن اللجوء إلى عمل إضافي أمر لا بد منه بالنسبة لعمال النظافة هذا العمل الذي يكون مكمل لهذه الفئة من الناحية المادية حيث أن الأجر المتقاضى من هذه المهنة قد لا يسد حاجيات هذه الفئة ولا يلبي بعض الحاجيات التي قد تكون ضرورية في نظرهم.

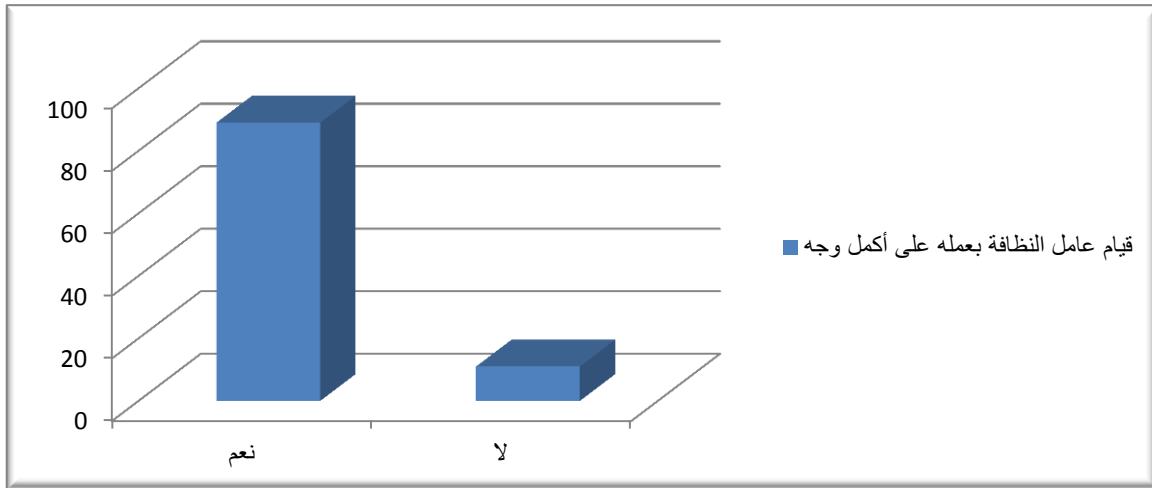
وهذا ما يؤكد أن اجرهم غير كاف وبالتالي يلجؤون إلى عمل إضافي وهناك من يستعين بطريقة أو أخرى وذلك من اجل استكمال الحاجيات المادية المستحقة.

وهو الأمر الذي أكده لنا المسؤول المكلف بشؤون الموظفين لعمال النظافة قائلاً: " إن أغلب الموظفين إن لم نقل كلهم لهم أعمال أخرى يقومون بها من غير عملهم هذا فمنهم المقاول، ومنهم البناء، ومنهم صاحب الاعمال الحرة (تجارة)، ومنهم من يرتزق بمدخول إضافي من هذه المهنة من خلال عزل البلاستيك و الألمنيوم و إعادة بيعها لأشخاص يعيدون تدويرها"

6- قيام عامل النظافة بعمله على أكمل وجه :

جدول رقم 66 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى قيامهم بعملهم على أكمل وجه

النسبة المئوية	التكرار	قيام عامل النظافة بعمله على أكمل وجه
89%	92	نعم
11%	11	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 62 يوضح آراء مفردات البحث عن مدى قيامهم بعملهم على أكمل وجه

من خلال الجدول نلاحظ ان 89% من المبحوثين يقومون بعملهم على أكمل وجه في حين نجد 11% لا يقومون بعملهم على أكمل وجه .

إن الحوافز وتوفر مستلزمات العمل يجعل الكثير من عمال النظافة يقومون بعملهم على أكمل وجه و هذا على حسب رأي الكثير منهم الذين اكدوا على حبهم لائقان عملهم لولا توفر الظروف المناسبة. و يؤدون واجبهم المتمثل في هذا العمل على أحسن وجه مبررين رأيهم هذا على أنهم يتطلعون إلى كسب اجر من عرق جبينهم وبطرق حلال.

إلا أن البعض منهم يرون ان العمل في وسط متسخ وفيه روائح كريهة وتحت أشعة الشمس الحارقة و فقداهم لمستلزمات العمل التي من شأنها ان تسهل عليهم القيام بعملهم على أكمل وجه يؤدي بهم إلى امر عكسي وهو عدم أداء عملهم على أكمل وجه.

وهو الأمر الذي أكدّه لنا المسؤول عن عمال النظافة المكلف بشؤون الموظفين قائلاً: " بالنسبة لأداء عمال النظافة فهم يقومون بعملهم كما ينبغي و على حسب قدراتهم ومجهوداتهم فقط المجتمع لا يساعد في نظافة المحيط"⁽¹⁾

وكذا الأمين العام لبلدية بودة قائلاً: " كلمة حق تقال عامل النظافة يقوم بعمله كما يجب وزيادة، بل ونحن المقصرون في حقهم"⁽²⁾

أما عن تقييم عمال النظافة ببلدية تيمي فكما صرح لنا رئيس المجلس الشعبي البلدي قائلاً: " لا يمكن الاجابة على مثل هكذا سؤال لأنه لا يمكن أن نقيم درجة نظافة المحيط بمدى أداءه لعمله لأنه لا يمكن محاسبتهم بوجود نفايات متراكمة بالعديد من قصور البلدية التابعة لبلدية تيمي، لأنه ليس لدينا العدد الكافي من عمال النظافة و 06 عمال و شاحنتين لا يمكن من خلالهما تغطية ما يزيد عن 12 قصراً."⁽³⁾

7- تقديم المؤسسة حوافز لعمال النظافة تقديراً لمجهوداتهم:

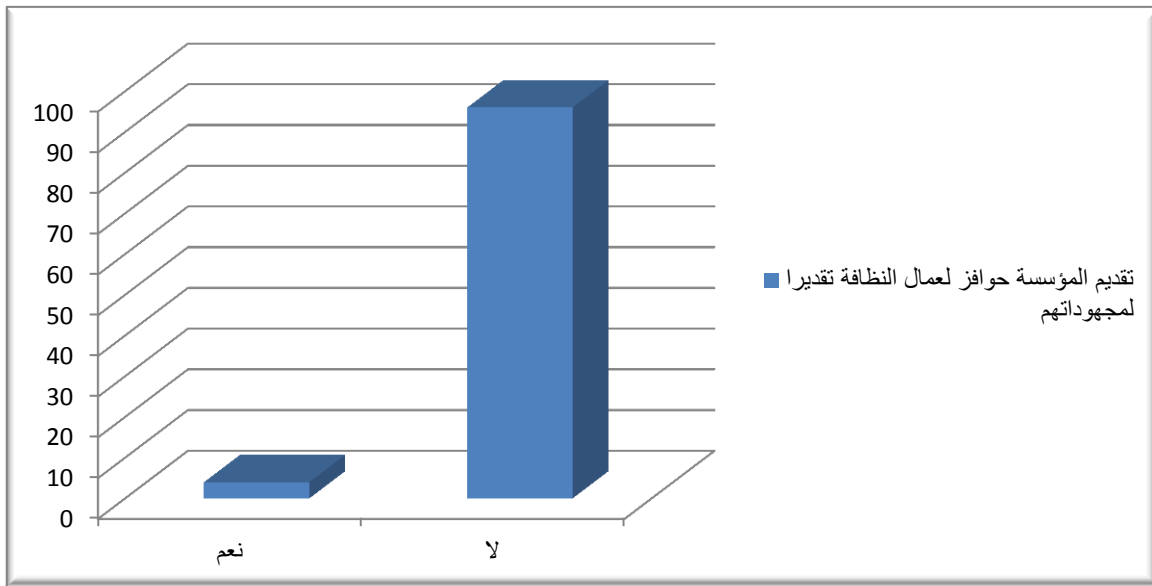
جدول رقم 67 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن تقديم المؤسسة التابعين لها حوافز تقديراً لمجهوداتهم

النسبة المئوية	التكرار	تقديم المؤسسة حوافز لعمال النظافة تقديراً لمجهوداتهم
04%	04	نعم
96%	88	لا
100%	92	المجموع

(1) - مقابلة مع المسؤول المكلف بشؤون الموظفين ببلدية أدرار يوم: 2019/03/13 على الساعة 09:00

(2) - مقابلة مع الأمين العام لبلدية بودة يوم: 2019/04/23 على الساعة 9:30 إلى 11:00

(3) - مقابلة مع رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية تيمي يوم: 2019 /03 /12 على الساعة 09:00



شكل رقم 63 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن تقديم المؤسسة التابعين لها حوافز تقديراً لمجهوداتهم

من خلال الجدول نلاحظ أن 96% من المبحوثين يرون ان مؤسساتهم لا تقدم لهم حوافز تقديراً لمجهوداتهم نجد 4% منهم يقرون تلقيهم حوافز من مؤسساتهم تقديراً لمجهوداتهم.

كثيراً من عمال النظافة لا يتلقون حوافز تقديرية جراء مجهوداتهم المبذولة، وهو ما ينعكس سلباً على اداء واجبههم وأداء عملهم فهو لا يتلقون إطلاقاً حوافز تقديرية.

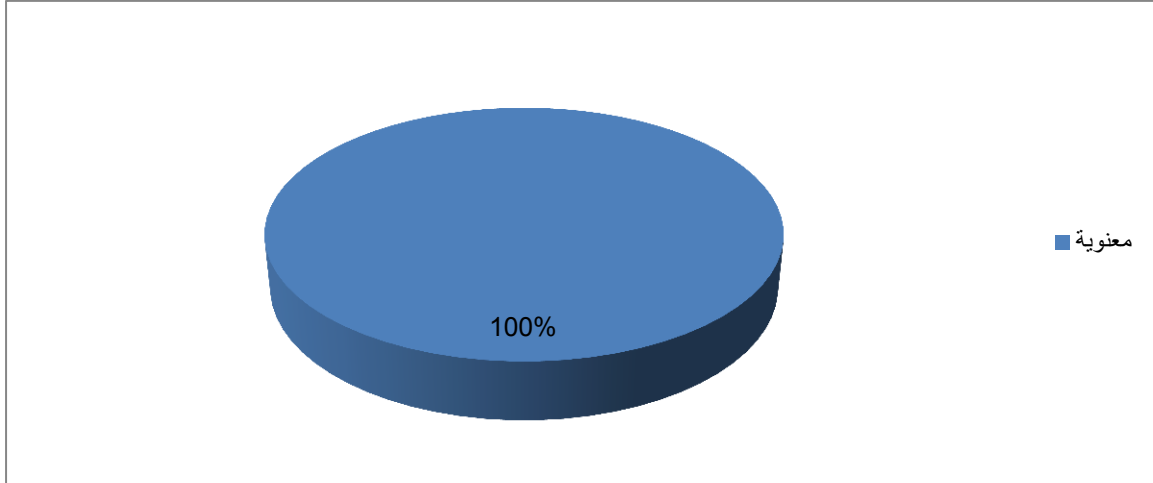
إلا أن هناك قلة منهم تتلقى حوافز تقديرية جراء مجهوداتهم وهو ما ينعكس إيجاباً على أداء

عملهم.

8- نوعية الحوافز المقدمة :

جدول رقم 68 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن نوعية الحوافز المقدمة لهم تقديراً لمجهوداتهم

النسبة المئوية	التكرار	نوعية الحوافز المقدمة
100%	04	معنوية
100%	04	المجموع



شكل رقم 64 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بنعم عن نوعية الحوافز المقدمة لهم تقديراً لمجهوداتهم

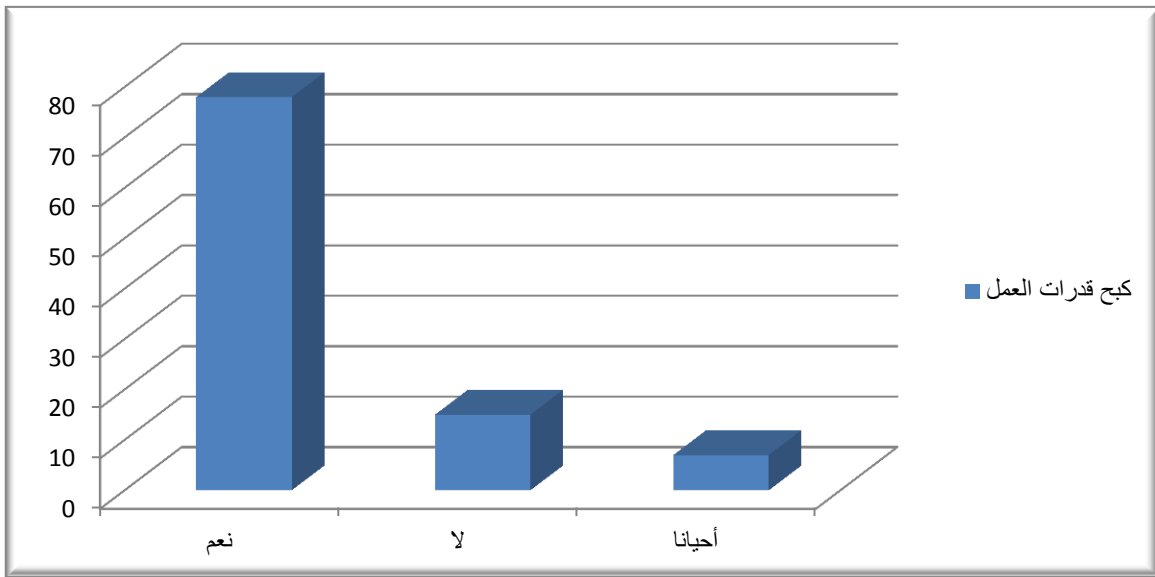
من خلال الجدول نجد أن كل المبحوثين والذين قدرت نسبتهم 100% يقرون بأنه في حالة تقدم حوافز هناك فقط حوافز معنوية فقط.

إن جل الحوافز المقدمة لعمال النظافة هي معنوية فقط الامر الذي يجعلها في رأيهم غير كافية حيث انها ترفع من معنوياتهم فقط ولا ترفع وضعهم الاجتماعي و بالتالي يعتبرونها غير كافية في نظرهم

9- كبح قدرات العمل :

جدول رقم 69 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بلا عن امكانية كبح ذلك قدراتهم في العمل و طمسها

النسبة المئوية	التكرار	كبح قدرات العمل
78%	69	نعم
15%	13	لا
7%	06	أحياناً
100%	88	المجموع



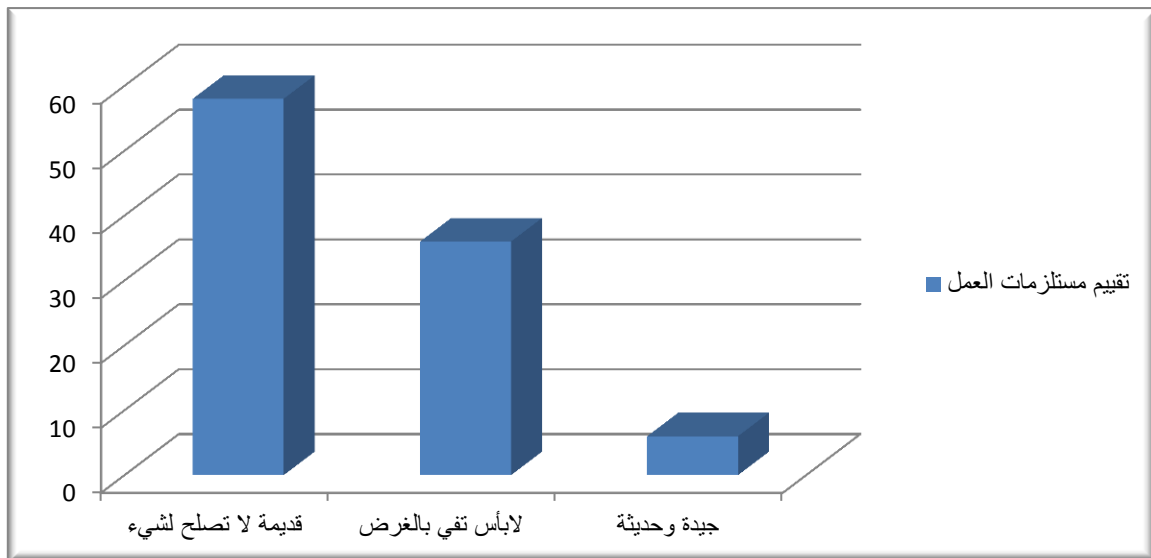
شكل رقم 65 يوضح آراء مفردات البحث الذين أجابوا بلا عن امكانية كبح ذلك قدراتهم في العمل وطمسها من خلال الجدول نلاحظ ان 78% من المبحوثين يقرون كبح قدراتهم في العمل في حين 15% لا يرون ذلك و 07% يرون أنه أحياناً ما تكبح قدراتهم في العمل وطمسها. إن الكثير من عمال النظافة يقرون بكبح وطمس قدراتهم في العمل، المر الذي يجعلهم يعتقدون أنهم ليسوا أهلاً للحوافز وان ما يقدمونه من عمل على أرض الواقع ليس هو الذي يعلمه رؤسائهم و بالتالي فإن هذا الأمر يكبح من قدراتهم وأن الجهد الذي يقدمونه لا يلقي تقديراً وبالتالي يعتبرونه أنه يطمس من طرف الغير إلا أن هناك من يرى أنه لا توجد هذه التصرفات فهم يتلقون حوافز وتقديرات وأن ما يقدمونه من عمل يرونه على أرض الواقع وذلك من خلال تصرفات المجتمع ومسؤوليهم.

وهناك من يرى أن العمال التي يقومون بها تكبح وطمس احياناً واحياناً أخرى يرون العكس وبالتالي تجدهم راضون أحياناً و مستأؤون احياناً أخرى

10- تقييم مستلزمات العمل :

جدول رقم 70 يوضح آراء مفردات البحث و تقييمهم لمستلزمات العمل التي يستخدمونها

النسبة المئوية	التكرار	تقييم مستلزمات العمل
58%	60	قديمة لا تصلح لشيء
36%	37	لابأس تفني بالغرض
06%	06	جيدة وحديثة
100%	103	المجموع



شكل رقم 66 يوضح آراء مفردات البحث و تقييمهم لمستلزمات العمل التي يستخدمونها

من خلال الجدول نلاحظ أن 58% أن مستلزمات العمل قديمة ولا تصلح لشيء في حين 36% منهم يرون أنها لابأس بها و تفني بالغرض و 06% منهم يرون أنها جديدة وحديثة . إن الوسائل المستعملة من طرف عمال النظافة من شأنها أن تساعد أو تعرقل أداء عملهم وهذا على حسب نوعيتها و حديثها.

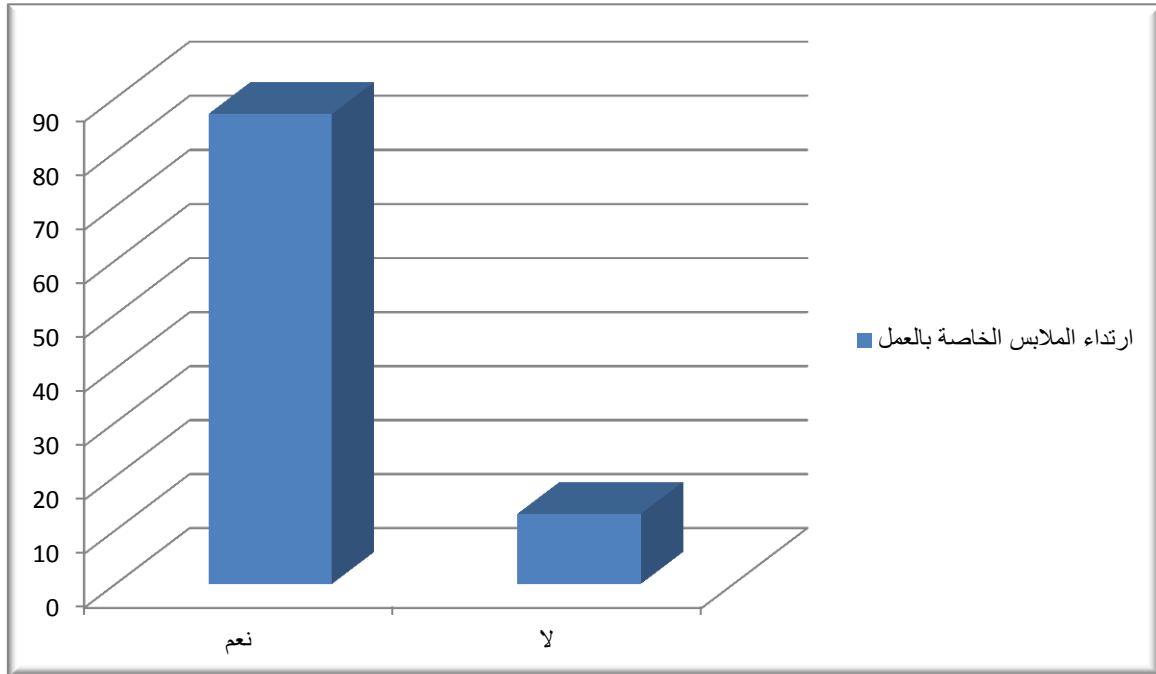
إن فئة من المبحوثين ترى ان هذه الوسائل قديمة ولا تصلح لشيء . الأمر الذي يعرقل عملهم و تكبح من قدراتهم في تقديم الأفضل و الأحسن، غير ان هناك من يرى أن هذه المستلزمات لابأس

بها تفني بالغرض، هذه الفئة التي ترى انها تقوم بعملها ولا توجد أسباب تعرقل من عملها، وتؤكد فئة أخرى على حداثة هذه المستلزمات الأمر الذي يسهل عملها وأداءه في أحسن الأحوال.

11- ارتداء الملابس الخاصة بالعمل :

جدول رقم 71 يوضح آراء مفردات البحث حول ارتداءهم لملابس العمل أثناء مزاولة العمل

النسبة المئوية	التكرار	ارتداء الملابس الخاصة بالعمل
87%	90	نعم
13%	13	لا
100%	88	المجموع



شكل رقم 67 يوضح آراء مفردات البحث حول ارتداءهم لملابس العمل أثناء مزاولة العمل

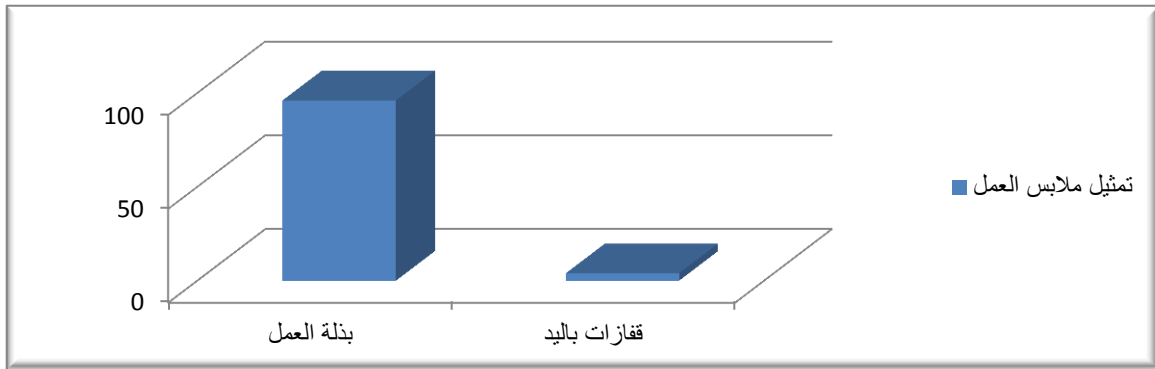
من خلال الجدول نلاحظ ان 87% من المبحوثين لا يرتدون الملابس الخاصة بالنظافة في حين نجد 13% يقرون بعدم ارتداهم الملابس الخاصة بالعمل ان ارتداء ملابس العمل تدخل ضمن شروط العمل وبالتالي قد يكون عمال النظافة ملزمون بتباعد هذه الشروط الامر الذي يجعلهم مجبرين على ارتداء هذه الملابس حيث وكما صرح البعض منهم ان الادارة التي ينتمون اليها تفرض عليهم ارتداء ملابس العمل .

غير ان فئة اخرى منهم لا يرتدون ملابس الخاصة بالعمل وهذا لعدم تلقيهم ايها من طرف مؤسساتهم من جهة ولعدم مبالاقتهم بارتدائها من جهة اخرى. إذ ومن خلال ملاحظتنا المباشرة لعمال النظافة و احتكاكنا لمدة بصفهم لا حظنا أن هناك فئة قليلة و قليلة جداً من ترتدي ملابس العمل، أما الباقي فهي ملابس عادية وأحياناً ما تكون بالية لا تقي خطر التعرض لحوادث العمل.

12- تمثيل ملابس العمل :

جدول رقم 72 يوضح آراء مفردات البحث حول ماهية الملابس التي يرتدونها أثناء القيام بعملهم

النسبة المئوية	التكرار	تمثيل ملابس العمل
96%	87	بدلة عمل
04%	03	قفازات باليد
100%	90	المجموع



شكل رقم 68 يوضح آراء مفردات البحث حول ماهية الملابس التي يرتدونها أثناء القيام بعملهم

من خلال الجدول نلاحظ ان 96% من المبحوثين يرتدون بدلة العمل و 04% منهم يرتدون قفازات اليد الكثير من فئة المبحوثين يرتدون بدلة العمل ويعتبرونها ضرورية للحفاظ على نظافة ملابسهم حيث تمكنهم من اداء عملهم بارتياح ولا يخشون على ملابسهم من الأوساخ حيث ان ضرورة عملهم توجب عليهم العمل في وسط متسخ جدا، هذه البدلة من شأنها ان تجنبهم اتساخ ملابسهم.

في حين ان فئة قليلة ترتدي قفازات اليد حيث حسب نظرهم ان جل عملهم يرتكز على الايدي الامر الذي يجنبهم ملامسة مواد حارقة او كيميائية أو الزجاج الذي من شأنه ان يسبب لهم جروح قد تكون خطيرة في بعض الاحيان.

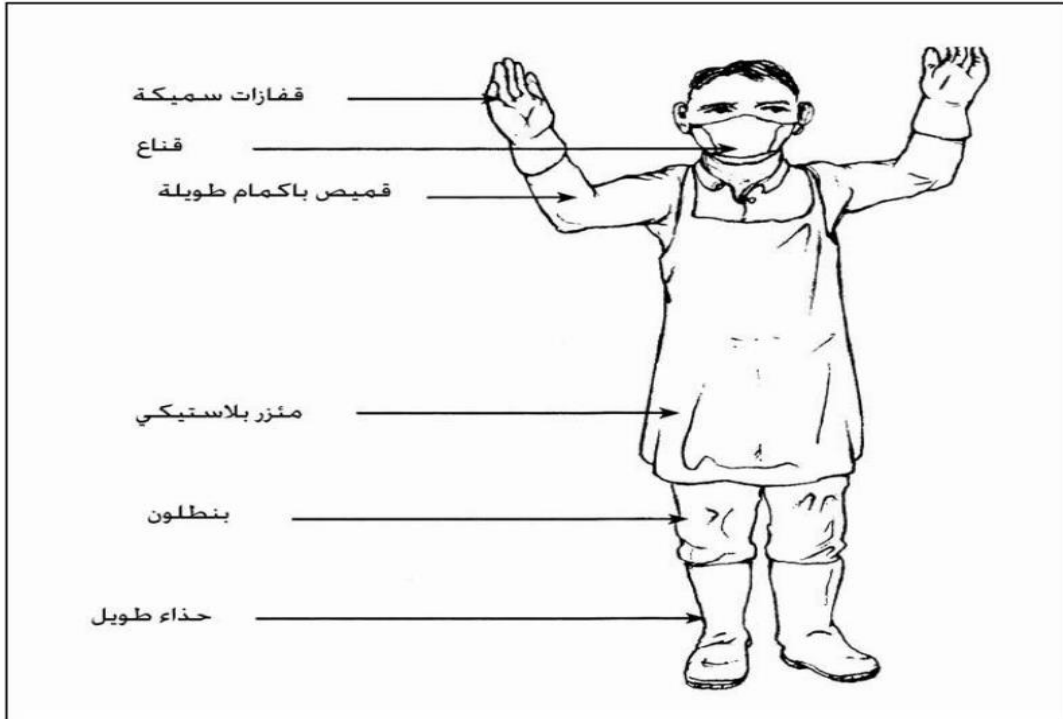
كما أشرنا سابقاً أن هناك فئة قليلة جداً ممن يرتدون ملابس العمل حسب ملاحظتنا المباشرة لهم، حتى من لهم بذلة العمل فهي واحدة فقط، لا يمكن ارتداؤها يومياً فبانتساخها يضطر العامل لارتداء ملابس عادية.

من جهة أخرى بالنسبة للحذاء الخاص بالعمل يكاد يكون منعدم بشكل كلي خاصة وأنه أثناء قيامنا بالدراسة بالموسم الصيفي لاحظنا تقريباً كل العمال يرتدون نعال بأرجلهم وعند استفساراتنا لسبب ذلك فتعددت الاجابات بين من يؤكد لعدم تسليم المؤسسة المعنية للحذاء الخاص بالعمل وممن يرى أنه من غير الممكن ارتداء حذاءه الخاص لأنه قد يتسخ وليس هناك البديل ويضيف البعض منهم أنه لا يمتلك حذاء يقيه شر الخطر من حوادث العمل، ومنهم من صرح أن حرارة الصيف هي السبب.

وبالنسبة للقفازات فمعظمهم يرتدون فعلاً القفازات، وهي من شرائهم الخاص، لان المؤسسة تقدم واحدة بالسنة أو لا تقدم حسب ما صرح بيه الكثير.

والصورة التالية توضح ملابس العمل التي يجب على عامل النظافة ارتداؤها أثناء تأدية مهامه.

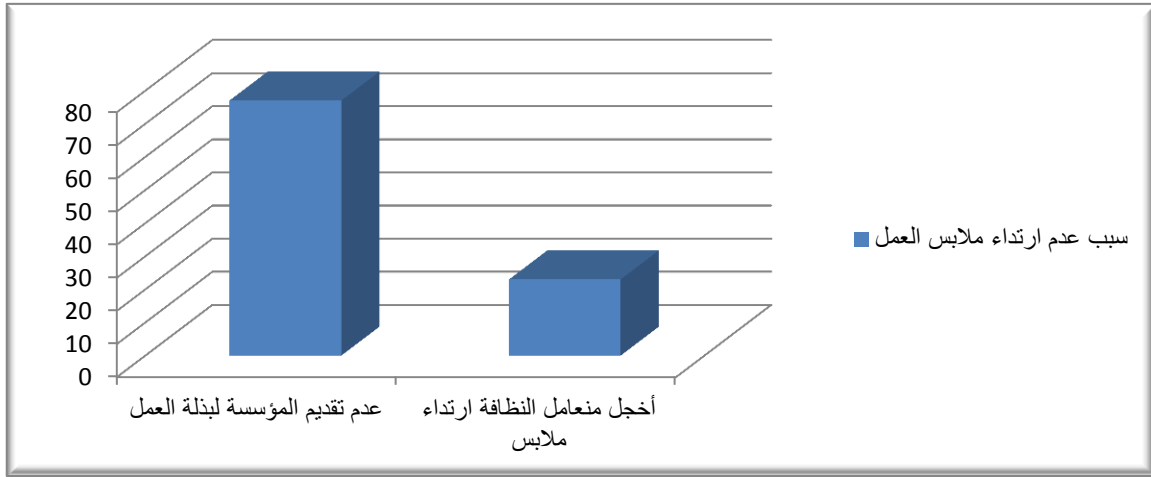
الصورة رقم 4 توضح نموذج عن ملابس العمل لعامل النظافة



13- سبب عدم ارتداء ملابس العمل :

جدول رقم 73 يوضح آراء مفردات البحث حول سبب عدم ارتداءهم لملابس العمل

النسبة المئوية	التكرار	سبب عدم ارتداء ملابس العمل
77%	10	عدم تقديم المؤسسة لبذلة العمل
23%	03	أخجل من ارتداء ملابس عامل النظافة
100%	13	المجموع



شكل رقم 69 يوضح آراء مفردات البحث حول سبب عدم ارتداءهم لملابس العمل

من خلال الجدول نلاحظ ان 77% من المبحوثين يرون ان عدم تقديم المؤسسة لبذلة العمل هو الذي يجعلهم لا يرتدونها في حين ان 23% منهم ينجحون من ارتدائها. الكثير من عمال النظافة يجيبون ارتداء ملابس العمل الا ان مؤسساتهم لا توفرها لهم، هذه البذلة التي تعتبر ضرورية في نظرهم حيث تتقاعس هذه المؤسسات في توفيرها ولا تعطي لها اهمية كبيرة ضارين بذلك عرض الحائط قوانين العمل، وبالتالي يبقى عامل النظافة الوحيد الذي يدفع ثمن هذا التصرف .

الا ان هناك فئة ينجحون من ارتداء ملابس العمل رغم توفرها حيث وحسب نظرهم انهم عند ارتداء هذه البذلة يقلل المجتمع من شأنهم كونهم ينتمون لهذه المهنة. وعند استفساراتنا من المسؤول المكلف بشؤون الموظفين الخاص بعمال النظافة عن سبب عدم ارتداء ملابس العمل خاصة وأن الأمر يشكل خطورة عليهم أجابنا "أن بذلة العمل وقت تكون متوفرة تسلم لهم، ووقت لا تكون معدنا مانديروهم، فهو من المفروض أن تسلم لعمال النظافة بذلتين بالسنة، لكن أحياناً ونظراً لظروف خارجة عن نطاقنا، وعدم توفرها على مستوانا تسلم بذلة واحدة أو لا تسلم بتاتاً".

ناهيك وأثناء ملاحظتنا لعمال النظافة بولاية أدرار خاصة لاحظنا أن معظمهم بملابس رثة وبالية وأحياناً ممزقة، وبنعال لا أحذية خاصة واقية وعند استفساراتنا عن الأمر قيل لنا من طرف المسؤول المكلف بشؤون الموظفين: "هناك عمال سلمت لهم بذلة عمل من سنة 2017"، أيضاً ما يلفت الانتباه هو ملاحظتنا لعمال النظافة يعملون دون ارتداء قفازات واقية حيث صرحوا لنا بعدم

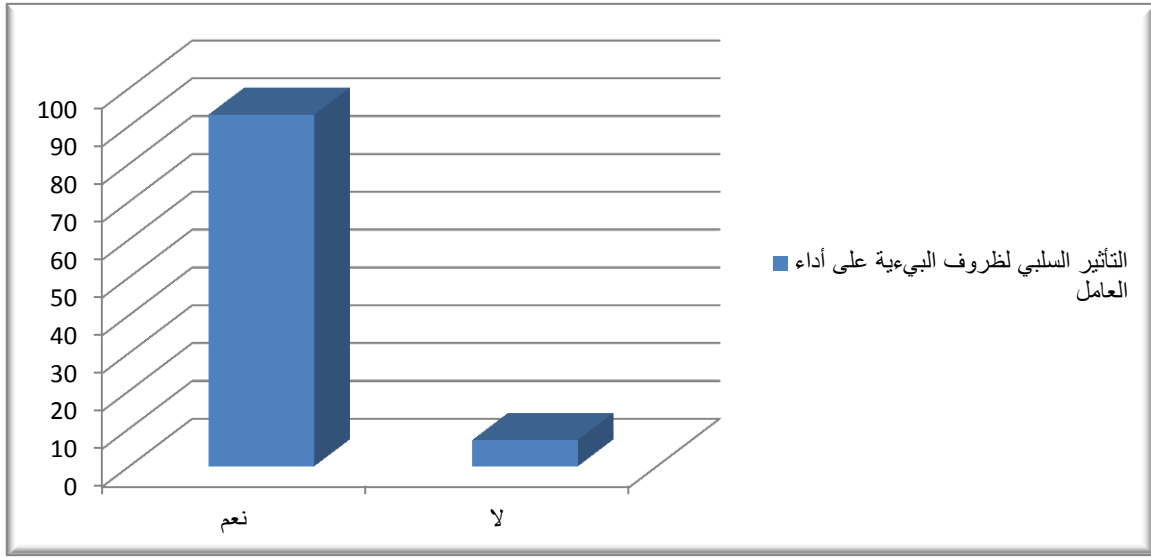
تقديمها لهم من طرف المؤسسة المعنية و بالنسبة للمسؤول المكلف بشؤون الموظفين ببلدية أدرار قال: " بالنسبة للقفزات تسلم مرة واحدة في السنة لكن ونظراً لطبيعة عمل عامل النظافة سرعان ما تعد لا تصلح لذلك عامل النظافة يشتري من ماله الخاص قفازات عمل حفاظاً على صحته وسلامته " و بالنسبة للحذاء صرح البعض من عمال النظافة المرتدين للنعال أن ذلك يساعدهم في التحرك من جهة و من جهة أخرى نظراً للحرارة أما ما صرح لنا به عامل النظافة (م - م) لارتدائه النعل بذل الحذاء يقيه من حوادث العمل قال " عندي صباط واحد علاه نضيعه في هاذ الوسخ نخليه للخرجات " .

ثانياً : ظروف العمل البيئية و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عامل النظافة

1- التأثير السلبي لظروف البيئية على أداء العامل :

جدول رقم 74 يوضح آراء مفردات البحث حول التأثير السلبي لظروف البيئية على أداء العامل أثناء القيام بعمله

النسبة المئوية	التكرار	التأثير السلبي لظروف البيئية على أداء العامل
93%	96	نعم
07%	07	لا
100%	103	المجموع



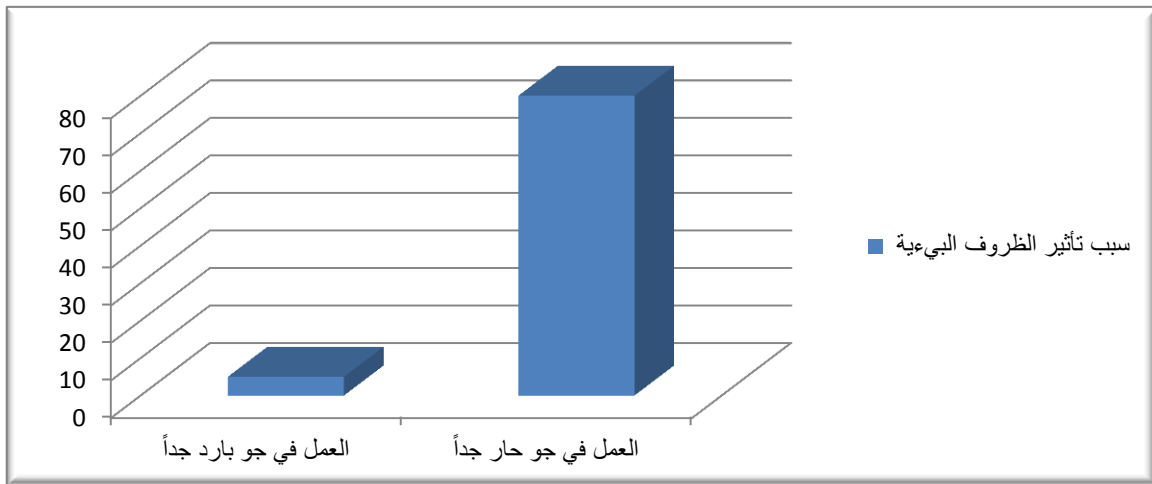
شكل رقم 70 يوضح آراء مفردات البحث حول التأثير السلبي لظروف البيئة على أداء العامل أثناء القيام بعمله

من خلال الجدول نلاحظ ان 93% من المبحوثين يرون ان التأثير السلبي لظروف البيئة يؤثر على اداء عملهم بالمقابل نجد ان 7% منهم لا يرون ذلك ان العمل في جو بارد جدا او تحت الامطار او حرارة مرتفعة او هبوب رياح كلها ظروف بيئية تؤثر سلبا على اداء العامل حيث كل ما كانت الظروف مواتية كان اداء العمل احسن والعكس صحيح الا هناك فئة لا ترى الظروف البيئية سببا لتأثيرها على اداء عملهم حيث يؤدون عملهم كيف ما كانت الظروف البيئية.

2- سبب تأثير الظروف البيئية :

جدول رقم 75 يوضح آراء مفردات البحث حول سبب تأثير الظروف البيئية على أداء العامل

النسبة المئوية	التكرار	سبب تأثير الظروف البيئية
5%	05	العمل في جو بارد جداً
80%	77	العمل في جو حار جداً
15%	14	العمل تحت رياح وزوايع رملية
100%	96	المجموع



شكل رقم 71 يوضح آراء مفردات البحث حول التأثير السلبي لظروف البيئة على أداء العامل أثناء القيام بعمله

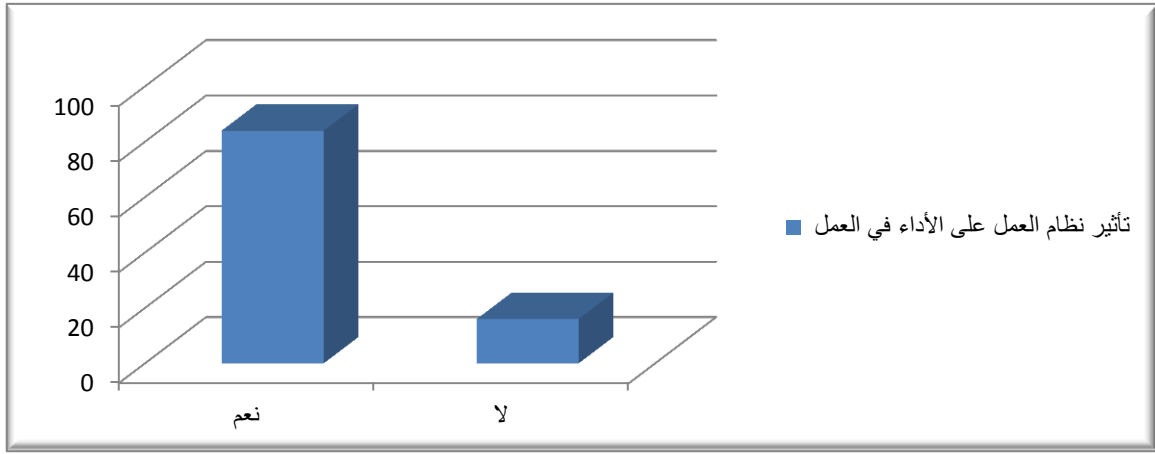
من خلال الجدول نلاحظ ان 80% من المبحوثين يرون ان الجو الحار جدا يؤثر على اداء عملهم، في حين ان 15% منهم يرون ان الرياح والزوابع الرملية هي التي تؤثر على اداء عملهم . إن خصائص المنطقة الجغرافية المعروفة بالجو القاري الحار صيفا والبارد شتاء يجعل من المنطقة قيد الدراسة تمتاز بجو حار صيفا الامر الذي ينهك هذه الفية اثناء عملها ويؤثر سلبا على اداء عملها حيث وحسب اقوالهم فانه في فصل الصيف لا يستطيعون مواصلة عملهم حتى في الساعات الاولى صباحا

وهناك فئة تؤثر الرياح والزوابع الرملية في اداء عملها حيث تجعلهم يستنشقون مواد كيميائية فضلا عن اصابة اعينهم جراء تطاير الرمال وهناك فئة اخرى ترى ان الجو البارد جدا ظرفا بيئيا يؤثر سلبا على اداء عملهم ويكبح نشاطهم.

3- تأثير نظام العمل على الأداء في العمل

جدول رقم 76 يوضح آراء مفردات البحث حول تأثير نظام العمل (ليل - النهار) على أداء عامل النظافة

النسبة المئوية	التكرار	تأثير نظام العمل على الأداء في العمل
84%	86	نعم
16%	17	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 72 يوضح آراء مفردات البحث حول تأثير نظام العمل (ليل - النهار) على أداء عامل النظافة

من خلال الجدول نلاحظ ان 84% من المبحوثين يؤثر فيهم نظام العمل ليلا-نهارا على اداء عملهم، في حين ان 16 منهم لا يؤثر هذا النظام على اداء عملهم.

ان نظام العمل المبرمج من طرف مؤسسات النظافة يؤثر على اداء عملهم حيث نجد منهم من يفضل نظام العمل بالليل حتى يتفرغ بالنهار في البحث عن عمل اخر مكمل لأجل سد حاجياتهم اليومية حيث عبر الكير منهم على افضلية العمل ليلا حتى يتسنى له في النهار ممارسة مهنة اخرى , في حين فضل اخرون منهم العمل بالنهار لأجل البقاء ليلا مع عائلاتهم الا ان هناك فئة لا تهمها نظام فترة العمل فهم يؤدون عملهم على احسن وجه في اي وقت.

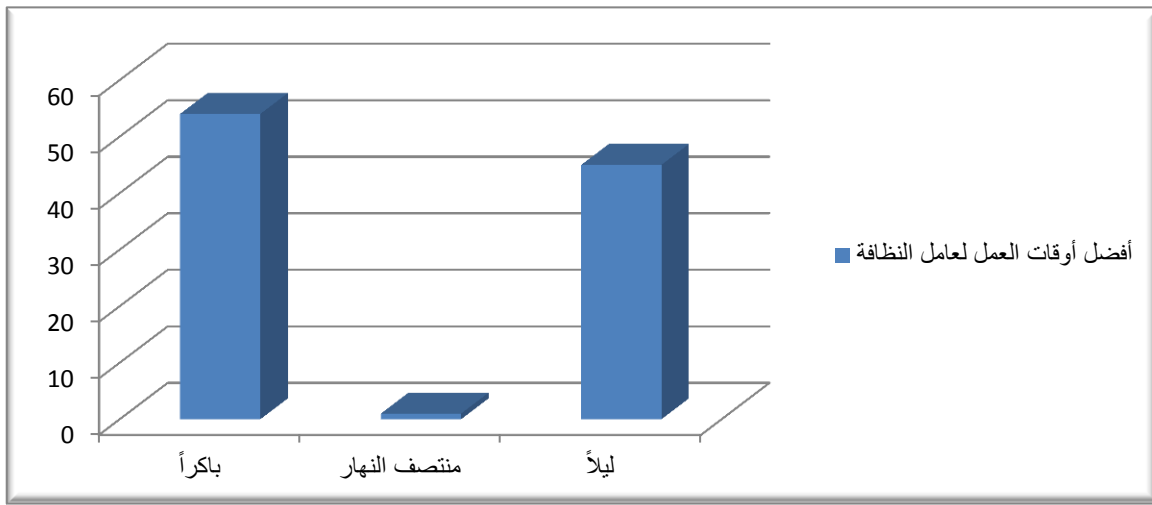
وما لوحظ ببلدية أدرار أن عمال النظافة يباشرون العمل مع حدود الساعة السابعة صباحاً نظراً لظروف المناخية بالمنطقة و متى ما انتهى من المهام الموكل له في اليوم ينتهي مهامه اليومي إذ يمكن احيانا ان ينهي عامل النظافة مهامه على الساعة العاشرة صباحاً و احيانا الحادية عشرة و احيانا يبقى حتى ثانية عشرة او الثانية زوالاً.

أما بلدية بودة فكثيراً ما يباشرون عمال النظافة عملهم ابتداءً من ساعة السادسة صباحاً

4- افضل اوقات العمل لعامل النظافة :

جدول رقم 77 يوضح آراء مفردات البحث حول الوقت المفضل لهم للقيام بعملهم

افضل اوقات العمل لعامل النظافة	التكرار	النسبة المئوية
باكراً	46	54%
منتصف النهار	01	01%
ليلاً	39	45%
المجموع	86	100%



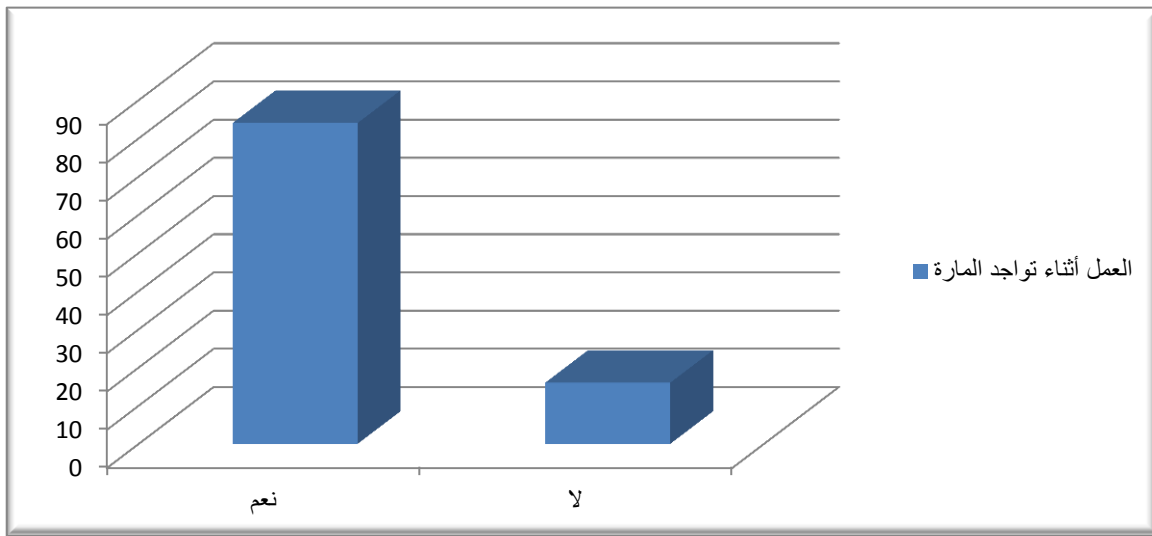
شكل رقم 73 يوضح آراء مفردات البحث حول الوقت المفضل لهم للقيام بعملهم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 54% من مفردات البحث يفضلون العمل باكراً مقابل ذلك نجد 45% منهم يفضلون العمل ليلاً، بينما نجد فقط 01% منهم ممن يرون أن أفضل وقت للعمل نسبة لهم هو منتصف النهار. ان هذه النسب جد عادية خاصة في ظل طبيعة المنطقة الصحراوية الحارة، التي يفضل أبنائها عموماً العمل باكراً أو بالليل نسبة غلى انخفاض درجة الحرارة.

5- العمل أثناء تواجد المارة :

جدول رقم 78 يوضح آراء مفردات البحث حول شعورهم بالإحراج اثناء تواجد المارة

النسبة المئوية	التكرار	العمل أثناء تواجد المارة
84%	86	نعم
16%	17	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 74 يوضح آراء مفردات البحث حول شعورهم بالإحراج اثناء تواجد المارة

من الجدول اعلاه نلاحظ أن 84% من مفردات البحث عن شعورهم بالإحراج من عملهم أثناء تواجد المارة بينما نجد فقط 16% منهم ممن لا يشعرون بالإحراج.

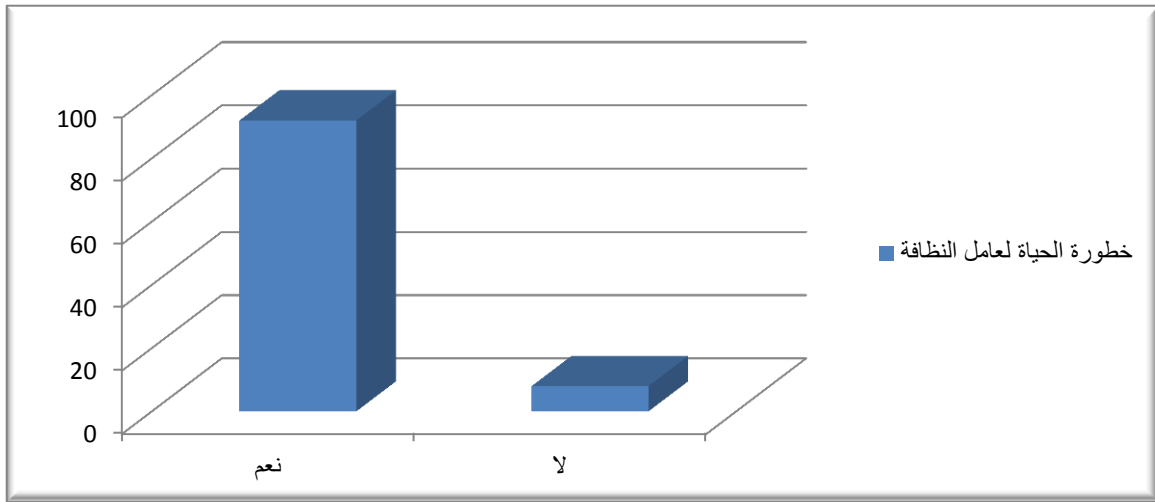
من ذلك نستنتج أن عامل النظافة يخجل أثناء قيامه بعمله وهذا نتيجة لسلوكيات التي يتعرض لها يوميا من قبل المجتمع إذ حتى وان وجدنا البعض يحترم عمال النظافة ظاهراً إلا أنه يرفض أن يكون ابنه عامل نظافة أو يزوج ابنته لعامل النظافة.

ثالثاً : المخاطر المهنية وأثرها على تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عامل النظافة

1- خطورة الحياة لعامل النظافة :

جدول رقم 79 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى اعتقادهم لخطورة حياتهم بسبب عملهم

خطورة الحياة لعامل النظافة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	95	92%
لا	08	08%
المجموع	103	100%



شكل رقم 75 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى اعتقادهم لخطورة حياتهم بسبب عملهم

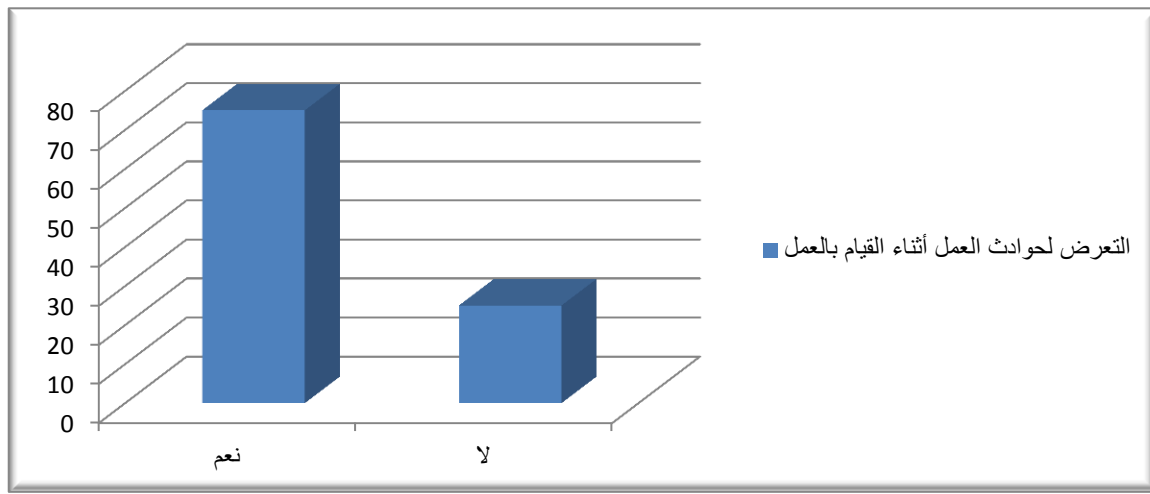
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 92% من المبحوثين يعتقدون ان هناك خطورة على حياتهم، بسبب عملهم ، بالمقابل من ذلك نجد 08% منهم لا يعتقد ذلك.

إن عامل النظافة اثناء أداء عمله يتعرض للاستنشاق مواد كيميائية هذه المواد التي تؤثر على جهازه التنفسي و تسبب له أمراض مزمنة كالربو إضافة إلى أن العمل في وسط متسخ مليء بالنفايات والقاذورات من شأنه أن يسبب أمراض تصيب أجسادهم. هذا على المستوى البيئي أما على مستوى عامل النظافة في حد ذاته فإن العمل لوقت طويل في وضعية منحنية تسبب لهم آلام الظهر الذي يشتكي منه الكثير منهم. و بالتالي يعتبرون وجود خطورة على حياتهم بسبب عملهم هذا.

2- التعرض لحوادث العمل أثناء القيام بالعمل :

جدول رقم 80 يوضح آراء مفردات البحث حول تعرضهم لحوادث العمل أثناء قيامهم بعملهم

التكرار	النسبة المئوية	التعرض لحوادث العمل أثناء القيام بالعمل
77	75%	نعم
26	25%	لا
103	100%	المجموع



شكل رقم 76 يوضح آراء مفردات البحث حول تعرضهم لحوادث العمل أثناء قيامهم بعملهم

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 75% من المبحوثين يتعرضون لحوادث العمل أثناء القيام بالعمل بالمقابل نجد 25% لا يتعرضون لحوادث أثناء القيام بالعمل .

يعتبر عمال النظافة أن مستلزمات العمل وحوادثها من شأنها ان تقلل من حوادث العمل التي يتعرضون إليها حيث عبر الكثير منهم على تعرضهم لحوادث العمل الجسدية من أمراض كالحساسية و الربو و لآلام الظهر وهذا جراء عملهم في وسط يسبب ذلك إلا ان هناك فئة منهم ترى أنهم لا يتعرضون لحوادث العمل أثناء القيام بعملهم وهذا نظراً لأخذ الحيطة و الحذر أثناء عملهم.

وفيما صرحه لنا به المسؤول المكلف بشؤون الموظفين فيما خص تعرض عمال النظافة لحوادث العمل قال: " لم تسجل أية حالة من حوادث العمل بصفة رسمية، لان العامل يتعرض لعدة اصابات

خاصة الجروح الناتجة عن النفايات المختلطة بالزجاج و بقايا الآلات الحادة وما شبه ذلك، لكن لا يدلي بها لنا بصفة رسمية، إذ يعالج نفسه بنفسه." (1)

وأثناء مقابلتنا لأحد مسؤولي فوج التنظيف الذين ينزلون إلى الميدان يومياً (ع- س) قال: "تقريباً يومياً تسجل لنا حوادث كالجروح الخفيفة و أحياناً العميقة تستدعي المستشفى وأحياناً تصل إلى خياطة الجرح وكثيراً ما انا شخصياً اعمل على نقل المصاب إلى الاستعجالات الطبية لأخذ العلاج." (2)

أما فيما خص مصاريف العلاج فمدام لا تصرح بمثل هكذا اصابات لمؤسسة المعنية فهي أكيد على عاتق عامل النظافة.

" المؤسسة تدفع مصاريف العلاج في حالة حدوث حادث عمل، فقط في حالة وجود إتفاقية مع طب العمل، لكن ومن 2013 لم تجدد أية اتفاقيات مع طب العمل لذلك لا يوجد." (3) ففي حالة ما إن أصيب عامل ما يتلقى مساعدة من زملائه فقط أو من المسؤول المباشر الذي يكون معه بميدان العمل من ما لهم الخاص كمساعدة لا غير.

3- مخاطر بيئة العمل :

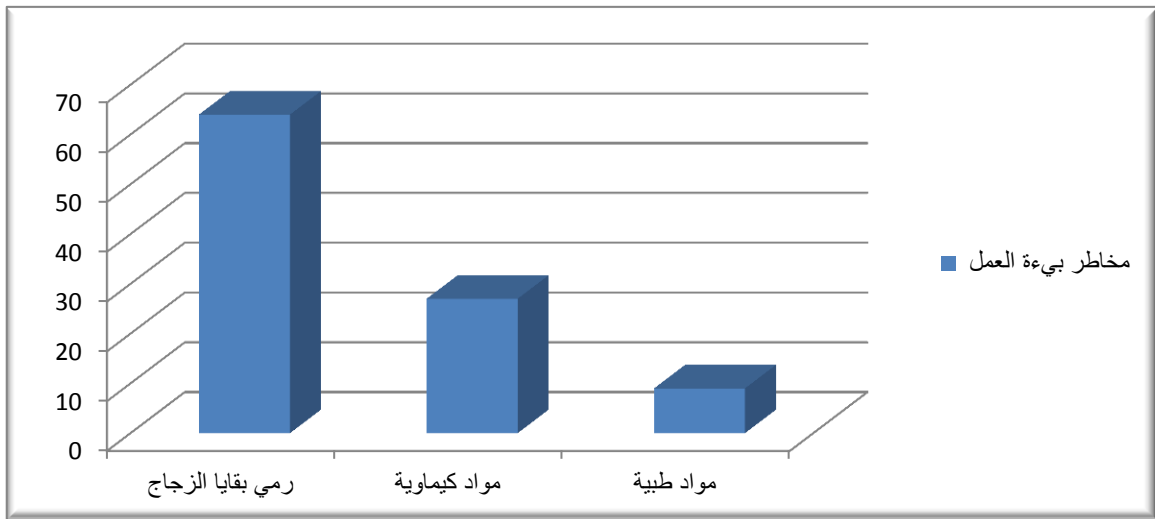
جدول رقم 81 يوضح آراء مفردات البحث حول نوعية مخاطر العمل التي تعرضوا لها أثناء القيام بعملهم

مخاطر بيئة العمل	التكرار	النسبة المئوية
رمي بقايا الزجاج	49	64%
مواد كيماوية	21	27%
مواد طبية	07	09%
المجموع	77	100%

(1) - مقابلة مع المسؤول المكلف بشؤون الموظفين ببلدية أدرار يوم: 13 / 03 / 2019 عللا الساعة 09:00

(2) - مقابلة مع أحد مسؤولي فوج التنظيف (ع- س) يوم : 06/03/2019 على الساعة 10:00

(3) - مقابلة مع المسؤول المكلف بشؤون الموظفين ببلدية أدرار يوم: 13/03/2019 على الساعة 09:00



شكل رقم 77 يوضح آراء مفردات البحث حول نوعية مخاطر العمل التي تعرضوا لها أثناء القيام بعملهم

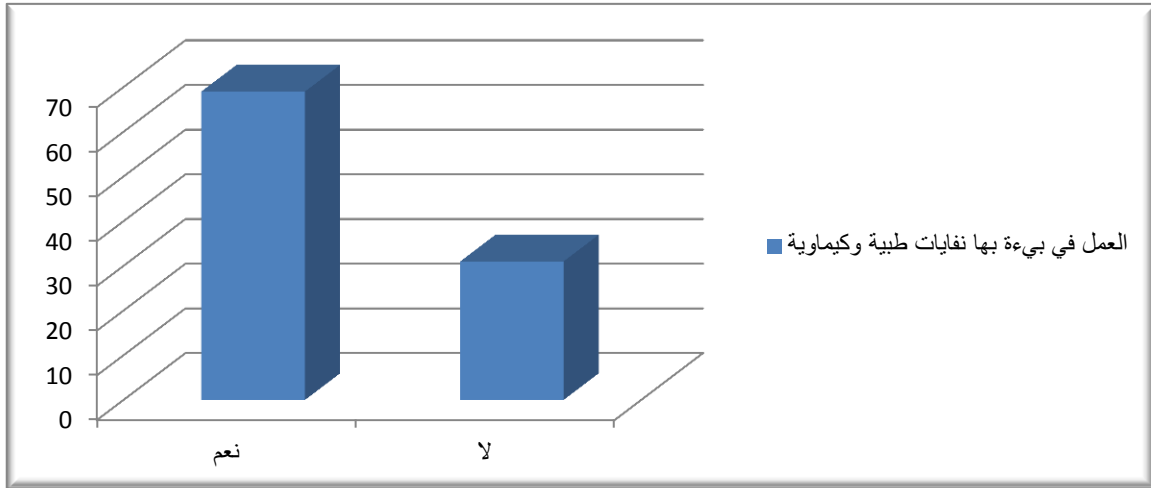
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 64% من المبحوثين يرون أن رمي بقايا الزجاج من أكبر المخاطر التي يتعرضون لها، أثناء العمل في حين أن 27% منهم يرون أن المواد الكيميائية هي الأكثر مخاطر التي يتعرضون لها و 9% منهم يرى أن المواد الطبية هي من أكثر المخاطر التي يتعرضون لها أثناء القيام بعملهم.

إن رمي بقايا الزجاج من أكثر المخاطر التي يتعرضون إليها، حيث تعتبر من أكثر النفايات خطورة وتواجدها باستمرار مع القاذورات و النفايات لذلك يتعرض الكثير منهم تكون خطيرة في معظم الأحيان إلا أن هناك من يعتبر المواد الكيميائية أكثر المخاطر التي يتعرضون إليها مقارنة مع المخاطر الأخرى بما تسببه لهم من آثار جانبية على صحتهم وهناك من يرى أن المواد الطبية الملقاة عشوائية سببا خطيراً في أداء عملهم .

4- العمل في بيئة بها نفايات طبية وكيميائية :

جدول رقم 82 يوضح آراء مفردات البحث حول عملهم في بيئة بها نفايات طبية وكيميائية

النسبة المئوية	التكرار	العمل في بيئة بها نفايات طبية وكيميائية
69%	71	نعم
31%	32	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 78 يوضح آراء مفردات البحث حول عملهم في بيئة بها نفايات طبية وكيميائية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 69% من المبحوثين يعملون في بيئة بها نفايات طبية وكيميائية بينما نجد 31% وبالتالي هم يعملون في بيئة خالية من مواد كيميائية .

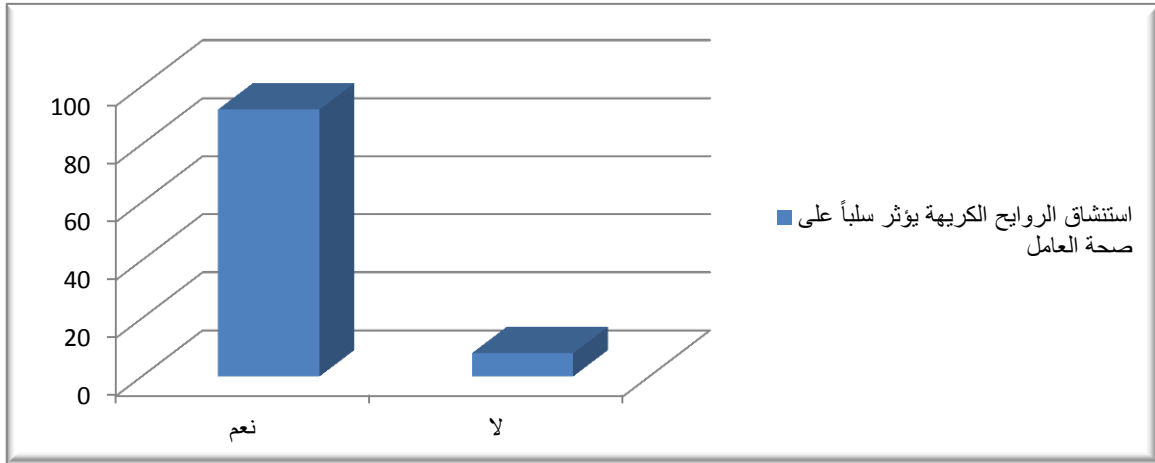
كثيرا من المبحوثين يرجع عمله في بيئة بها نفايات طبية وكيميائية إلا تفریط الجهة المعنية ووضع هذه النوعية من النفايات بغير محلها فهم يعملون في وسط مليء بهذه المواد الضارة و الخطيرة على حسب قولهم التي تؤثر سلبا على حياتهم و أداء عملهم.

إلا أن هناك من يقول انهم لم يتعرضون لهذه المواد أثناء قيامهم بعملهم مبررين قولهم هذا إلى وعي المصالح الصحية بخطورة هذه المواد التي يلقون بها في امكان خاصة وتحت شروط معينة.

5- استنشاق الروائح الكريهة يؤثر سلبا على صحة العامل :

جدول رقم 83 يوضح آراء مفردات البحث حول استنشاقهم لروائح الناتجة عن تحلل المواد الكيميائية و التأثير السلبي على صحتهم

النسبة المئوية	التكرار	استنشاق الروائح الكريهة يؤثر سلبا على صحة العامل
92%	95	نعم
08%	08	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 79 يوضح آراء مفردات البحث حول استنشاقهم لروائح الناتجة عن تحلل المواد الكيماوية و التأثير السلبي على صحتهم

من خلال الجدول نلاحظ أن 92% ان استنشاق الروائح الكريهة يؤثر سلبا على صحتهم في حين ان 08 % لا يرون ذلك.

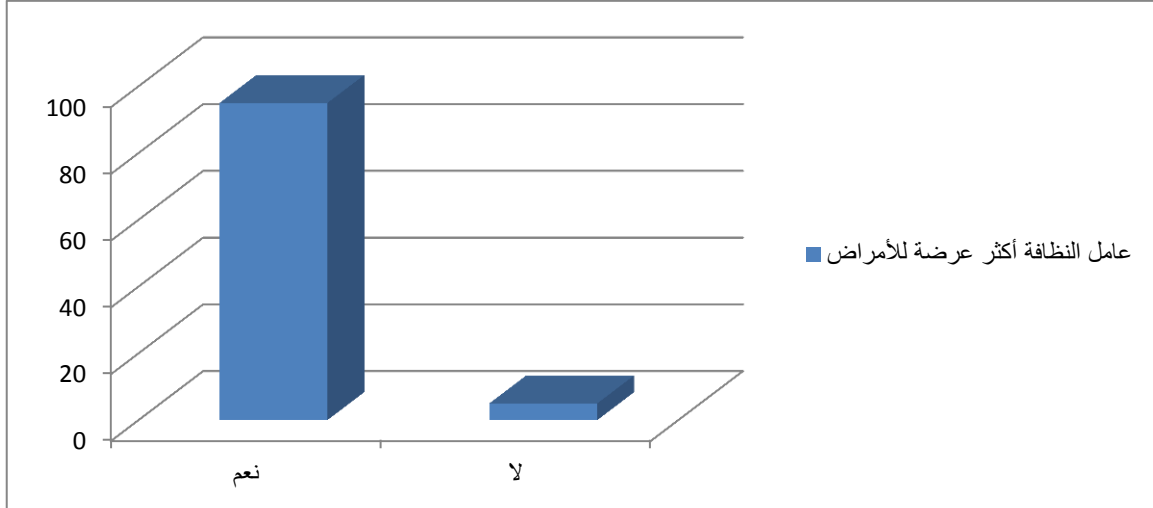
من خلال استفساراتنا يرى المبحوثين حسب قولهم أن استنشاق الروائح الكريهة يؤثر على صحة العامل لأنها ناتجة عن تحلل مواد كيماوية أو نباتية تكون في حالة تعفن هذه الروائح التي تؤثر سلبا على التنفس مما يجعلهم في حالة مرض يؤدي بهم المر إلى امراض مزمنة تلاحقهم على أمر الزمن.

إلا أن هناك من يرى أن استعمالهم لمستلزمات العمل كالنظارات و الكمامات يقلل من وصل هذه الروائح إلى أجسادهم فهم لا يرون أنها تؤثر سلبا على حياتهم.

6- عامل النظافة أكثر عرضة للأمراض:

جدول رقم 84 يوضح آراء مفردات البحث حول مهنتهم كون ممارستها أكثر عرضة للأمراض بسبب البيئة التي يعملون بها

النسبة المئوية	التكرار	عامل النظافة أكثر عرضة للأمراض
95%	98	نعم
05%	05	لا
100%	103	المجموع



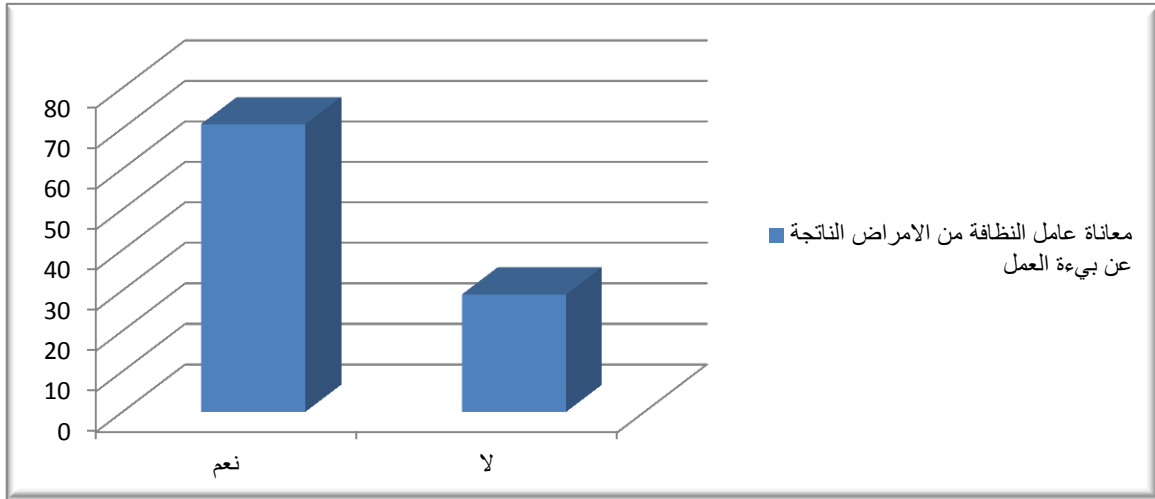
شكل رقم 80 يوضح آراء مفردات البحث حول مهنتهم كون ممارسيها أكثر عرضة للأمراض بسبب البيئة التي يعملون بها

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 95 % من المبحوثين يرون أن عامل النظافة هو من بين أكثر العمال المهنيين عرضة للأمراض بسبب البيئة المتواجد بها، بينما نجد 5% منهم فقط ممن أقروا لنا أن مهنتهم ليست من أكثر المهن التي يتعرض أفرادها للأمراض . إن ما أقر به المبحوثين بأغلبية كلية حول أن مهنتهم من أكثر المهن التي يتعرض أفرادها للأمراض المهنية هو ناتج عن واقع عاشه هذا العامل و احتكاكه بالبيئة التي يعمل بها و تعرضه للضرر الناتج من ذلك خاصة إذا كان هذا العامل يعمل في هذا المجال من مدة زمنية طويلة .

7- معاناة عامل النظافة من الامراض الناتجة عن بيئة العمل :

جدول رقم 85 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى معاناتهم و تعرضهم للأمراض الناتجة عن ممارسة عملهم

النسبة المئوية	التكرار	معاناة عامل النظافة من الامراض الناتجة عن بيئة العمل
71%	73	نعم
29%	30	لا
100%	103	المجموع



شكل رقم 81 يوضح آراء مفردات البحث حول مدى معاناتهم و تعرضهم للأمراض الناتجة عن ممارسة عملهم من الجدول أعلاه نلاحظ أن 71% من المبحوثين يعانون من الأمراض الناتجة عن بيئة عملهم بينما نجد بالمقابل من ذلك 29% منهم لا يعانون من هذه المعاناة. إن معاناة عامل النظافة من المرض هو ناتج جراء العمل الذي يزاوله.

رابعاً : علاقة المعوقات المهنية على الخصائص الشخصية و المهنية لعمال النظافة

1- تأثير متغير الأقدمية في العمل على مدى تقييمهم لمستلزمات العمل.

جدول رقم 86 يوضح تأثير متغير الأقدمية في العمل على مدى تقييمهم لمستلزمات العمل

المجموع	أكثر من 20 سنة		من 15 سنة إلى 20 سنة		من 10 سنوات إلى 15 سنة		من 05 سنوات إلى 10 سنوات		أقل من 05 سنوات				
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
	58%	60	56%	05	58%	07	50%	14	56%	15	70%	19	قديمة ولا تصلح لشيء
	36%	37	44%	04	42%	05	50%	14	37%	10	15%	04	لا بأس تفى بالغر ض
	06%	06	00%	00	00%	00	00	07%	02	15%	04	04	جيدة وحديثة
	100%	10	100%	09	100%	12	100%	28	100%	27	100%	27	المجموع

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح لنا أثر مدة الاقدمية بالعمل على نوعية مستلزمات العمل التي يعمل بها عمال النظافة، اتضح أن 70% للفئة التي تعمل لمدة أقل من 05 سنوات أقروا هؤلاء جميعاً بأن هاته المستلزمات قديمة ولا تصلح لشيء. بينما كادت تتساوى النسب بين الذين يعملون لمدة تتراوح ما بين 15 سنة و 20 سنة و الأكثر من 20 سنة و من 05 سنوات إلى 10 سنوات بنسب قدرت ب 58% و 56%. بينما كادت تنعدم أو قد جاءت النسب شبه منعدمة بالنسبة للعمال الذين أقرأ بأن هذه المستلزمات جيدة و حديثة خاصة بالنسبة للذين يزاولن عملهم من 10 سنوات إلى 15 سنة و من 15 سنة إلى 20 سنة و الأكثر من 20 سنة.

من هنا نستنتج أن مستلزمات العمل لعمال النظافة قديمة ولا تصلح للعمل كما بينت لنا نسب الجدول أعلاه كما أنه نستنتج أنه ليس لكل عامل أدواته الخاصة بالعمل، فهي مشتركة بين جميع العمال لأنه حتى حديثي العمل يعملون بمستلزمات قديمة ولا تصلح.

وبقراتنا للجدول الذي يوضح لنا قيمة الارتباط (bilatérale) $0.924 = \text{Sig.}^*$ حيث أمكننا القول أن هناك علاقة ارتباط قوية جداً بين متغير الأقدمية بالعمل ومدى تقييم عمال النظافة لمستلزمات العمل.

2- تأثير متغير الأقدمية في العمل على صحة عامل النظافة جراء استنشاقهم لروائح الكريهة.

جدول رقم 87 يوضح تأثير متغير الأقدمية في العمل على صحة عامل النظافة جراء استنشاقهم لروائح الكريهة

المجموع	أكثر من 20 سنة		من 15 سنة إلى 20 سنة		من 10 سنوات إلى 15 سنة		من 05 سنوات إلى 10 سنوات		أقل من 05 سنوات			
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
92%	95	100%	09	92%	11	93%	26	93%	25	89%	24	نعم
08%	08	00%	00	08%	01	07%	02	08%	02	11%	03	لا
100%	103	100%	09	100%	12	100%	28	100%	27	100%	27	المجموع

* - انظر ملحق رقم (05)

من هذا الجدول و الذي يوضح لنا العلاقة بين متغير الأقدمية في العمل و تأثير العامل من استنشاق الروائح الكريهة الناتجة من ميدان العمل، وأثرها على صحته، اتضح لنا أن 100% من عمال النظافة والذين يزاولون عملهم لمدة تزيد عن 20 سنة أقرروا لنا تأثير ذلك على صحتهم، في حين 93% من الذين يزاولون العمل لمدة تتراوح ما بين 10 سنوات إلى 15 سنة و من 05 سنوات إلى 10 سنوات كذلك أقرروا بتأثير هاته الروائح على صحتهم، وقدرت أقل نسبة و التي قدرت ب 89% خصت عمال النظافة الذين يزاولون عملهم لمدة أقل من 05 سنوات.

ومن الجدول نقرأ قيمة (bilatérale) =Sig. *0.771 حيث يمكن القول من خلال هذه القيمة أن هناك علاقة ارتباط قوية بين مدة الأقدمية بالعمل ومدى تأثير عامل النظافة لصحته جراء استنشاقه لروائح كريهة.

من هنا نستنتج أن هناك علاقة بين مدة العمل و تأثير العامل جراء استنشاقه لروائح الكريهة على صحته، حيث كلما زادت مدة أو سنوات العمل كلما كان العامل عرضة أكثر لتأثره باستنشاق الروائح الكريهة جراء قيامه بعمله بمجال التنظيف.

* - انظر ملحق رقم (05)

3- تأثير متغير الأقدمية في العمل على إصابة عامل النظافة بالأمراض جراء بيئة عمله
جدول رقم 88 يوضح تأثير متغير الأقدمية في العمل على إصابة عامل النظافة بالأمراض جراء بيئة عمله

المجموع	أكثر من 20 سنة		من 15 سنة إلى 20 سنة		من 10 سنوات إلى 15 سنة		من 05 سنوات إلى 10 سنوات		أقل من 05 سنوات			
	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار	النسبة	الكرار		
95%	98%	100%	09%	100%	12%	100%	28%	89%	24%	93%	25%	نعم
05%	05%	00%	00%	00%	00%	00%	00%	11%	03%	07%	02%	لا
100%	103%	100%	09%	100%	12%	100%	28%	100%	27%	100%	27%	المجموع

من هذا الجدول والذي يوضح لنا العلاقة بين مدة عمل عامل النظافة و مدى إصابته بالأمراض المهنية يتضح لنا أن أغلب عمال النظافة والذين تتراوح مدة عملهم بهذا المجال لمدة من 10 سنوات إلى 15 سنة و من 15 سنة إلى 20 سنة و الأكثر من 20 سنة، هم عرضة للأمراض بصفة قطعية، حيث قدرت نسبة المبحوثين الذين أقروا بذلك ب 100%.

من هذا يتضح لنا أن هناك علاقة بين مدة العمل ومدى إصابة عامل النظافة بأمراض مهنية جراء عمله، حيث كلما طالت مدة العمل كلما كان هذا العامل عرضة للأمراض نتيجة البيئة التي

يعمل بها، ناهيك عن متغيري السن (التقدم بالعمر) حيث يصبح هنا العامل المتقدم بالعمر أكثر عرضة للأمراض المهنية.

استنتاج

من خلال تحليل الجداول السالفة الذكر نستنتج جملة من النقائص والتي لا تزال عائقاً يعترى عامل النظافة، ويمكن إدراجها كالتالي:

- 1- إن عمال النظافة لا يتقاضون أجور تتوازن مع طبيعة أعمالهم، فهي أجور شديدة التديني مقارنة مع متطلبات الحياة اليومية، ولا تضمن حياة كريمة إنسانياً.
- 2- لا يحظى عامل النظافة بأية امتيازات، أو حوافز سواء كانت مادية أو معنوية تحفيزاً لما يبذله من جهد، ولا عربون احترام وتقديراً لهذه الفئة.
- 3- عدم حرص المؤسسات المعنية على تقديم مستلزمات العمل حديثة وصالحة للاستخدام تساعد عمال النظافة على قيامهم بعملهم، وتقييمهم خطر الحوادث المهنية.
- 4- إن عمال النظافة مع التديني الشديد في مدخولهم (الأجر)، هم محرومون من الرعاية الصحية والاجتماعية.
- 5- إن الغالبية الساحقة من هؤلاء العمال لا يملكون تنظيمًا نقابياً يدافع عنهم، ولا روابط تتحدث بأسمائهم.
- 6- رداءة الظروف البيئية للعمل خاصة المجال المكاني للدراسة، باعتبارها منطقة صحراوية مناخ جاف وحر صيفاً وشديد البرودة شتاءً ناهيك عن الزوابع الرملية الموسمية.
- 7- رداءة شروط العمل و مدى امكانية توفرها كعدم توفر مستلزمات العمل وان توفرت فهي قديمة ولا تصلح للاستعمال وكذا عدم تقديم حوافز عرفانا لمجهودات عامل النظافة... الخ.
- 8- لا يزالون عمال النظافة يستعملون أدوات تقليدية يدوية في جمع الأتربة ورفع القمامة مما يهدد حياتهم بالخطر، من حوادث المرور وأمراض الحساسية وأمراض الظهر حيث يتعرض تقريباً يومياً عامل على الأقل بإصابات العمل تؤدي إلى بتر أظافرهم وأصابعهم بسبب رمي الزجاج أو المسامير.
- 9- فشل المؤسسات المعنية في تطبيق قوانين السلامة المهنية لعمال النظافة.
- 10- غياب ثقافة النظافة عن أذهان الكثير من الجزائريين، الذين لا يبذلون أدنى جهد للحفاظ على نظافة المحيط، وذلك من خلال قيامهم بتصرفات غير حضارية تصعب من مهام عامل النظافة،

كإخراج النفايات خارج الأوقات التي حددت لها، وكذا رميها بطريقة عشوائية وعدم إحكام ربطها مما يجعلها عرضة لنهش القطط والكلاب الضالة.

11- عامل النظافة معرض للإصابة بالأمراض المعدية والخطرة، وكذا الأمراض التنفسية والجلدية، بما أنه ينشط في محيط تغزوه النفايات، خاصة إذ لم يكن محمياً بوسائل العمل.

انعدام مستلزمات الوقاية والأمن، وإن وجدت هذه الأخيرة فهي قديمة جداً لا تكاد تؤدي وظيفتها المطلوبة كمواد التطهير والتعقيم، أما الأدوات المستخدمة فهي توحى بأنها تعمل على مضاعفة القمامة بذل إزالتها، وهذا من فرط استخدامها وقدمها واكتسائها لألوان الأوساخ كحاويات نقل القمامة مثلاً، حيث يجد عشرات العمال أنفسهم مجبرين على التعامل يومياً مع هاته السموم، بل ويتحملون نفقات العلاج والدواء أيضاً.

الفصل الثامن : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً : عرض ومناقشة نتائج الدراسة .

ثانياً : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء النظريات الاجتماعية.

ثالثاً : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة .

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

ما يلاحظ من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الأولى، والمتمحورة أساساً حول المعوقات الاجتماعية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة، أمكننا القول أنه:

1-1 : التهميش الاجتماعي و علاقته بتجسيد الهوية المهنية لدى عمال النظافة .

لا يخفى عن المجتمع أهمية النظافة وعامل النظافة وأثرها على البيئة التي يعيش فيها هذا المجتمع، إذ أغلب مفردات البحث صرحوا بضرورة وأهمية مهنة عامل النظافة بنظرهم وبمنظر المجتمع خاصة، إلا أنه ومن المؤسف أن نحلل كيف يرى عامل النظافة نفسه في نظر المجتمع جراء النظرة الدونية من المجتمع لعامل النظافة كونه عامل يعمل على رفع القمامة لا غير، حيث لا يقدر هذا المجتمع عامل النظافة، إذ جراء تلك النظرة الدونية يشعر عامل النظافة بالإحراج من مهنته.

إذن نظرة احتقار وانتقاص ونظرة دونية تجاه عامل النظافة من طرف المجتمع الأدراري، رغم وظيفيته المحورية _ عامل النظافة _ داخل النسق العام، حيث يلقب بتسميات حسب تصريحات عمال النظافة، تحط من قيمته و تجعل مكانته الاجتماعية موضع تساؤل والتي تنظر لأي شخص يشتغل في مهن هامشية مرتبطة بالفقر والتهميش بالدرجة الأولى.

لذلك عامل النظافة متى ما أتاحت له الفرصة لتغيير عمله، أو التخلي عنه مقابل عمل آخر أفضل و بأجر أعلى يقبل ذلك، حيث يتضح لنا من خلال هذا أن عامل النظافة يعاني من عدة معوقات اجتماعية، كما أنه كل هاته الاسباب أو المعوقات تتيح له الإستقرار مهني وعدم الرضى عن عمله ولا انتماء.... الخ

من جهة أخرى يعاني عامل النظافة بعدم الاحترام جراء السلوكيات السلبية من طرف المجتمع، وذلك ما أوضحته نسب اجابات المبحوثين، أيضاً نلتمس من ذلك أن عمال النظافة لا يسعون لتكوين صدقات و علاقات خارج مجال العمل إذ يقضون معظم اوقاتهم مع العائلة، كما لا يطمح عامل النظافة أن يلتحق أحد أبناءه بنفس مهنته، كون أن المجتمع لا يرحم.

فبناءً على تحليلنا للجداول السالفة التحليل و مقابلتنا مع عمال النظافة، واحتكاكنا بهم لا يمكن القول إلا أن هذه الفئة تعاني بمجتمعاتنا ظروف قاسية و تهميش مستمر، بالرغم من الخدمات الجليلة التي يقدمها هذا العامل للمجتمع الذي ينظر إلى هذه الفئة نظرة دونية مليئة بالاحتقار والازدراء و السخرية و المهانة، بل ويكاد ينبذ مهنتهم لارتباطها بالمراتب الدنيا في سلم الأعمال والمهن.

1-2: المكانة الاجتماعية ودورها في تجسيد الهوية مهنية لدى عمال النظافة .

المكانة الاجتماعية للفرد بمجتمعاتنا تحددها الوظيفة، لذلك فإن الناس يحتقرون عامل النظافة، ولكن هذه النظرة متأصلة بسبب التنشئة الاجتماعية التي يحددها المجتمع، إذ يقال للطفل مند مراحل التعليم الأولى " ادرس حتى تصبح طبيباً مهندساً... الخ مع تخوفه إذ لم يدرس يصبح زبالاً أو مهن مشابهاً".

فالمجتمع هو الذي يحدد الوظائف لأفراده، وهو نفسه الذي يقيمهم أو يحترمهم بالرغم من ان ابط تعريف للمجتمع هو أنه كائن به مجموعة من الأعضاء ولكل عضو دور يقوم به بمعنى أن المجتمع هو مجموعة أنساق أو مؤسسات و لكل مؤسسة وظيفة تؤديها، وهذا الذي يؤدي إلى الرقي. ورغبة في إعطاء الموضوع كامل حقه أوجب القول أن العمل مهما كان مستواه، فإنه هو الشيء الشريف و الجوهري في حياة الانسان _ حسب الأقلية من مفردات البحث _ ومهما كانت طبيعة هذا العمل ، فإنه يجعل الفرد يتمتع بقيمة وكرامة وسط أهله وأفراد مجتمعه وبالتالي فعامل النظافة ينظر إليه كعامل بسيط لا يبذل مجهوداً فكرياً كبيراً لذلك فإنه بنظر المجتمع يحتل ذيل الترتيب الوظيفي، وبالتالي مكانة اجتماعية أدنى.

ومن المؤسف أن نقول أن المجتمع ينظر إلى الأنشطة والأمور المهنية على أساس عدة متغيرات منها متغير الراتب الشهري الذي على اساسه تعطى المكانة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لكل مهنة في المجتمع.

ومن هذا المنطلق _الأجر_ سوف نخرج بتحليل والمناقشة لأهم نتائج المتوصل إليها جراء تحليلنا للجداول المتعلقة بالفرضية الثانية و التي تمحورت حول المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية ادرار.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

ما يلاحظ من خلال تحليلنا لجداول الفرضية الثانية، والمتمحورة أساساً حول المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة، أمكننا القول أنه:

2-1: شروط العمل و أثرها على تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة .

يعاني عمال النظافة من تدني الأجر، الذي لا يساهم في تغطية نفقات العائلة ولا يكفي حتى لسد متطلبات الحياة اليومية، حيث يعاني عمال النظافة ظروف مادية صعبة تمنعه من تحقيق نوعاً من الرفاهية المادية، مما يستدعي الكثير منهم إلى ممارسة عدة أعمال أخرى للحصول على اجر مادي يساعده بالتكفل بمتطلبات الحياة اليومية.

حيث يمارس عمال النظافة بولاية أدرار، ونتيجة للأجر المتدني عدة أعمال منها البناء سائقي سيارة أجرة غير مرخصة، عزل وبيع مواد من بقايا النفايات كالألومنيوم و النحاس... الخ. حيث تعمل هذه الظروف على كبح عامل النظافة لقدرته في العمل مما يجعله يقوم بمهامه دون حب ولا رضى، لأنه يرى أن ما يقوم به لا يأجر عليه كما ينبغي.

أضف إلى ذلك فعامل النظافة لا يلقى أية حوافز تساعده وتقوية من مرارة العمل، إذ لا تمنح لهم لا حوافز مادية ولا معنوية، ناهيك عن الذين تم إكرامهم ممن أحيوا على التقاعد. كما أوضح لنا عمال النظافة من خلال استفساراتنا عن مستلزمات العمل عن افتقارهم لها وإن وجدت فهي قديمة ولا تصلح للاستعمال من فرط قدمها و اكتساءها لألوان الأوساخ كالحاويات نقل القمامة، إذ أن عامل النظافة مجبر على التعامل اليومي مع السموم والأمراض ناهيك عن حاويات نقل القمامة، فمن خلال ما توصلنا إليه أن عامل النظافة لا يقدم له لباس العمل إلا مرة واحدة بالسنة ومنهم منذ دخوله لهذه المهنة سلمت له بذلة واحدة فقط. في حين نرى أن بذلة العمل ونتيجة لطبيعة عمل عامل النظافة واحتكاكه اليومي بالنفايات كثيراً ما تتسخ بذلته وأحياناً كثيرة لا تعد صالحة للاستعمال، ورغم ذلك نجد عمال النظافة منهم من يرتدونها بهذا الشكل ومنهم من لا يرتدي أصلاً بذلة العمل لان المؤسسة المعنية لم تقدمها.

في حين أن القفازات جد ضرورية نظراً لطبيعة العمل، نجد أن عامل النظافة كثيراً ما يرتديها من خلال ملاحظتنا المباشرة لهم أثناء عملهم، إلا أنه بالرغم من ذلك نجد ممن لا يرتدونها كما أن

هذه القفزات هي من شراء العامل النظافة من ماله الخاص بمعدل واحدة بالشهر وأحيانا قد تطول أو تقصر المدة.

إذن في ظل نقص مستلزمات العمل، نجد عامل النظافة يواجه عدة صعوبات وعراقيل تؤول دون تأدية مهامه على أكمل وجه.

2-2: ظروف العمل و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة.

من خلال تحليلنا لجداول الدراسة السالفة الذكر في الفصل المتمحورة حول تحليل الفرضية الثانية، اتضح لنا أن الظروف البيئية التي يعمل بها عامل النظافة بولاية أدرار تؤثر سلباً على أداءه في العمل وعلى ذاته المهنية خاصة وأن المنطقة ذات طابع مناخي حار وجاف صيفاً و بارد جداً شتاءً لهذا السبب يفضل عمال النظافة العمل باكراً خاصة في فصل الصيف نظراً لدرجة الحرارة المرتفعة إذ يبدأ دوام العمل في فصل الصيف من الخامسة صباحاً في كثير من الأحيان. إذن الظروف البيئية تزيد من صعوبة عمل عمال النظافة وتؤثر سلباً عليه.

3-2: المخاطر المهنية و دورها في تجسيد مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة

بما ان عامل النظافة يعمل بمحيط تغزوه النفايات، فهو عرضة لكثير من الأمراض التي تهدد صحته، حيث أمكننا القول من خلال اجابات المبحوثين أن عامل النظافة معرض لكل الأمراض المعدية خاصة، إذ لم يكن محمياً بواسطة وسائل العمل منها الأمراض التنفسية والحساسية بأنواعها خاصة الجلدية منها بسبب تحلل المواد الكيماوية، وكثيراً ما يتعرض عامل النظافة للمرض كذلك نتيجة أو بسبب مكوثه ساعات طويلة كالألام الظهر ونتيجة لروائح الكريهة المنبعثة من النفايات كثيراً ما يكون هذا العامل عرضة لمشاكل صحية في النظر و الشم وأمراض الرئة. والأخطر من ذلك نستنتج أن عامل النظافة معرض أيضاً للأمراض التي تتسبب فيها المواد الطبية التي ترمى بطريقة عشوائية وغير قانونية في المزابل خاصة وأن مركز الهدم التقني واحد بالولاية ترمى به جميع النفايات.

أضف إلى ذلك فعامل النظافة لا يخضع لأي تدريب أو تكوين في مجال عمله، كما لا يتم تنويره على معظم الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها، و المذنب الوحيد في هاته النقطة هي البلديات التي لا تقدم أدنى شروط مستلزمات العمل، كما لا تعمل على توعية عمال النظافة على الأخطار المهنية التي قد تكون سبباً في هلك صحته، أضف إلى ذلك فعامل النظافة لا يخضع لأي نوع من اللقاح ضد البكتريا أو الفيروس التي قد تصبه أثناء عمله.

حيث في خرجات بحثية وملاحظات متداولة فترة انجاز البحث بغرض متابعة العمال أثناء تأدية مهامهم اليومية، ومعرفة مدى التزام عامل النظافة بقواعد واجراءات الصحة والسلامة المهنية اتضح اللامبالاة والاهمال من قبل الجهات المعنية (البلديات) في تأمين اجراءات السلامة للعمال، حيث وكما أشرنا سابقاً عدم توفر مستلزمات العمل (حذاء خاص لباس خاص، قفازات، قبعة، كمادات).

إذن بين العمل لساعات طويلة، ووسط ظروف بيئية صعبة للغاية و بوسائل شبه معدومة اضف إلى ذلك انعدام التكوين و التدريب، تجعل من امكانية الاصابة بالأضرار أمراً حتماً. كل هذه المعوقات التي يتعرض لها عامل النظافة تؤول إلى خلق أزمة هوياتية تستنكر هذه المهنة وتؤثر سلباً على الذات المهنية لعامل النظافة.

ثانياً : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء النظريات الاجتماعية

من خلال هذا العنصر سوف نقف على عجلة لبعض النظريات التي تناولت مسألة الذات وعلاقتها مع باقي الذوات الأخرى، وبعض النظريات السوسولوجية، رغبة منا في إثراء دراستنا هذه واعطاءها بريقاً خاصاً مستعينين بعدة دراسات لمجموعة من السوسولوجيين والنفسانيين كمقاربة لنتائج البحث، ونذكر منها:

1- نظرية الحاجات لابراهيم ماسلو:

يرى العالم ماسلو أن الانسان يولد وهو محفز لتحقيق احتياجات أساسية وهذه الحاجات مرتبة في تدرج هرمي تبدأ من أهم الحاجات الانسانية و تنتهي بتحقيق الحاجات المعرفية، ولا بأس أن نذكر بالشكل المقابل الحاجات التي قدمها ماسلو :



ما يهمنا هنا فيما قدمه لنا ماسلو هما

حاجات الانتماء والحب و حاجات

التقدير وتحقيق الذات باعتبارهم

حاجات أساسية للفرد حيث حاجات

إلى الحب و الانتماء تشتمل مجموعة من

الحاجات ذات التوجه الاجتماعي، مثل

الحاجة إلى أن يكون الانسان عضواً في

جماعة منتمية وبيئة أو إطار اجتماعي

شكل رقم (86) يوضح هرم الحاجات لماسلو

يחס من خلاله الفرد بالألفة من طرف المجتمع يواجه الأصدقاء أو المحيط العائلي أو الأفراد عامة

وبالتالي بناء علاقات اجتماعية، وهو ما لا نجده عند عمال النظافة الذين يعانون من التهميش

الاجتماعي نتيجة بيئة عملهم، فلا يخضون بهذا الحب و الانتماء من طرف المجتمع، من جهة أخرى

لو انتقلنا إلى حاجات التقدير الذي قدمه لنا ماسلو فهو الآخر منعدم لذا عمال النظافة مما يجعلهم

يفتقدون تحقيق أدنى متطلبات الحاجات الأساسية حسب ماسلو.

فكما بين لنا ماسلو أ التقدير حسبه له جانبان وهما بنوعيهما يفتقدهما عامل النظافة

الجانب الأول: متعلق باحترام النفس و الاحساس الداخلي بالقيمة الذاتية

الجانب الثاني: متعلق بالحاجة إلى اكتساب الاحترام و التقدير من الخارج حيث هذا يتطلب احترام الآخرين السمعة الحسنة و النجاح والوضع الاجتماعي المرموق، وما نرى بالنسبة لعامل النظافة العكس تماماً بنظر المجتمع فهو لا يحتل وضع اجتماعي مرموق وانما يعمل بمهنة تحتل ادنى الترتيب في السلم التوظيف حسبهم و بذلك لا يرقى إلى الوضع الاجتماعي الذي دعى إليه ماسلو. أيضاً إذ ما انتقلنا إلى الحاجة إلى تقدير الذات، حيث عامل النظافة لا يصل إلى هذه المرحلة إلا بعد تحقيق اشباع كاف لما سبقها و عامل النظافة هنا لم يحقق لا الحاجة إلى الانتماء ولا الحب ولم يحقق الحاجة إلى التقدير الذي يقدمه له مجتمعه فهنا بالأخير لا يصل إلى هاته المرحلة الحتمية من تحقيق ذاته في ظل غياب الحاجات الأساسية.

فمن خلال تأكيد ماسلو على الحاجات الاجتماعية و المتمثلة باحترام والتقدير والحب والانتماء و تأكيده أن الانسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بدون الآخرين فهو على اتصال دائم بهم، وأن اي حرمان من تلك الحاجات وعزله و استبعاده قد يولد له الاكتئاب أو أزمة هوياتية وقلق و ينتابه الاضطراب و التمرد على الواقع، فعامل النظافة الذي يجرم من شعوره بأنه كائن اجتماعي نتيجة حرمانه من الحاجات الفسيولوجية والاجتماعية الأساسية سيجد نفسه مستبعداً اجتماعياً من أية مشاركة.

2- نظرية الرفض الاجتماعي BUS1962:

يواجه عامل النظافة ضغوط بسبب المواقف التي يتعرض لها بحياته اليومية ومن تلك الضغوط المواقف المتعلقة بالتهميش الاجتماعي والنظرة الدونية له وكل الاحباطات. إذن هناك مواقف ومنبهات محددة مؤدية إلى الرفض الاجتماعي إذ ما أعطى لها عامل النظافة أهمية واهتمام سواء كان حدوثها لفظياً (عدم إلقاء التحية مثلا من السلوكيات السلبية التي يراها عامل النظافة في حقه) أو سلوكياً كرمي النفايات بغير محلها أو البصق... الخ.

وحسب هذه النظرية هناك نوعان من الرفض الاجتماعي الأول صريح مثل اجبار الفرد على ترك المكان أمام الآخرين أو بدونهم والآخر اللفظي غير المباشر الذي كالذي يشعر به عامل النظافة جراء المواقف التي يتعرض لها مثل الاستهزاء من الآخرين والتقدير الواطئ للذات.

إذن نظرية الرفض الاجتماعي تعتبر أن الضغوط ماهي إلا منبهات مؤدية تواجه الفرد في حياته عن طريق المواقف المختلفة التي تمر به و التي قد تؤثر على شخصيته فقد عد الحرمان واحد من

تلك الضغوطات الغامضة و الرفض الاجتماعي والتهديد من تلك المنبهات التي تجعل الفرد يحمل طابعاً عدائياً ضد المجتمع نتيجة شعوره بالاستبعاد من قبل الآخرين ورفضهم، وهو ما قد يشعر به عامل النظافة من خلال رفضه من قبل الآخرين مما قد يولد لديه نوعاً من الاحتجاج على ذلك الرفض.

3- نظرية الألم الاجتماعي لمكدونالد 2003:MACDONALD

فسر لنا ماكدونالد الالم الاجتماعي على وجه الخصوص أنه استجابة عاطفية محددة تجاه ادراك الفرد بأنه مبعّد عن علاقات يرغب بها أو مبخس تقديره من أشخاص ومجاميع اجتماعية يرغب في إقامة علاقة معهم، حيث يتناول المنظور السيكولوجي للألم الاجتماعي الترابط بين عدد من المتغيرات النفسية وبين الالم الاجتماعي

فاعامل النظافة كما أشرنا مسبقاً لا يحظى بعلاقات اجتماعية تذكر حيث بسبب المهنة يعزف الكثير من الشباب من ممارستها من جهة ومن جهة أخرى يرفض حتى النسب بعامل النظافة كون أجره لا يكفي لسد متطلبات الحياة اليومية بالإضافة إلى النظرة الدونية المجتمعية، كما يلاحظ من خلال نتائج البحث أن عامل النظافة كثيراً ما يقضي معظم أوقاته مع العائلة فقط كون ليس له أصدقاء خارج مجال العمل مما أمكننا القول أنه عامل النظافة مبعّد عن علاقات يرغب بها أو مبخس تقديره من طرف المجتمع أو الجماعة الاجتماعية حسب ماكدونالد.

تشير هنا نظرية الألم الاجتماعي إلى أن الألم الاجتماعي يرتبط مع عدد من المتغيرات النفسية مثل الدعم الاجتماعي و الخوف و القلق وهذه المتغيرات تساهم بشكل كبير في زيادة الألم أو نقصانه من خلال التقليل من قيمة الفرد وهو شعور مؤذ قد يصل بالفرد إلى حالة الاستبعاد (الانعزال) وهو الحال بالنسبة لعامل النظافة.

4- نظرية الاعتراف الاجتماعي لأكسل هونيت:

إد اعتبرنا أن أكسل هونيت يمثل الناطق الرسمي إن صح القول لكل الذوات المحتقرة في المجتمع والذي عمل على دراسة المجتمع و تشخيصه من الأمراض المنتشرة فيه وكل مظاهر الظلم و الاحتقار التي من شأنها أن تحط من قيمة الانسان والانسانية فهو الشأن نفسه لعامل النظافة الذي يعاني كل هاته المظاهر.

إن أهم نقطة تطرق لها هونيت من خلال نظريته حول الاعتراف الاجتماعي هي تحليله للذات الانسانية أو الهوية الشخص هاته الهوية التي تبقى هي ذاتها مهما تغيرت الظروف والأزمنة لأنها تتطابق مع الشخص نفسه.

حاول هونيت كذلك دراسة العلاقات الاجتماعية في المجتمع فينبغي أن تكون محكمة بمفهوم اساسي وهو الاحترام المتبادل

ثالثا : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

1- الدراسة النظرية:

تواجه العلوم الاجتماعية والانسانية العديد من المشكلات المنهجية، لعل من اهمها وضع تعريف محدد للمفاهيم المستخدمة، فعادة ما يصعب تقديم تعريف شامل جامع مانع لأية ظاهرة اجتماعية، وهو ما يفرض تحدياً يواجهه الباحث ودارسي هذه الظواهر. غير أنه لا يمنعم ذلك من البحث المنتظم، ومحاولة الوصول إلى تعريف إجرائي أو تعريف محدد يشرح الظاهرة موضوع الدراسة. إذ يستند كل بحث أو دراسة مهما كانت طبيعتها واختلاف موضوعاتها وتنوع موضوع معرفتها على بناء المفاهيم وبناء العلاقات، حيث حاولنا من خلال الفصول النظرية التي جاءت بصدد دراستنا هذه الإمام بكل متغيرات الدراسة وربط العلاقة السببية بينها، مجيبين بذلك على السؤالين التاليين: ماهي المفاهيم الأساسية و الثانوية ذات الصلة بالموضوع؟ وماهي العلاقات الأساسية التي تتضمنها هذه المفاهيم؟.

فعلى الرغم من الطبيعة الملتبسة لمفهوم التهميش الاجتماعي، فقد تم صقله تدريجياً وأظهر قدرة على تفسير تراكم عمليات لها اصولها في قلب السياسة والاقتصاد والمجتمع وتحديد المسافة بين الأفراد والجمعات والمجتمعات في علاقتهم مع مراكز السلطة والموارد والقيم السائدة، كما بات من الواضح بشكل متزايد أن مفهوم التهميش الاجتماعي يكمل ذلك المفهوم المتعلق بالفقر أساساً فكان الهدف الأساسي من هذا الطرح هو ابراز مفهوم واضح لهذا المفهوم مع المفاهيم ذات الصلة كالاستبعاد الاجتماعي والاقصاء الاجتماعي والحرمان... الخ. وكيفية تأثيره السوسيو تنظيمي على الفرد والمجتمع.

الوجه الآخر لمفهوم التهميش الاجتماعي هو الاعتراف الاجتماعي، هذا المفهوم الذي أظهر على العن اعلام فكرية، وأصوات تنويرية، تعمل على تقديم براديجمات فكرية من واقع التجارب الاجتماعية، لتيسير فهم ظواهر الأزمات المعاشة، كالتفسيرات التي قدمها العالم الألماني "اكسل

هونيت" من خلال دراساته حول " مجتمع الاحتقار" و "أمراض الحرية" و"الكفاح من اجل الاعتراف"، حيث ومن خلال فهمنا لهذا المفهوم حاولنا بحكم الالتزام التخصصي و الاطار العام لهذه الدراسة تحليل هذا المفهوم (الاعتراف الاجتماعي) و أثره على الذات و القيم المهنية للعامل وانعكاس ذلك على المكانة المجتمعية المترتبة على ذلك.

هذه المكانة الاجتماعية التي كان لها حيزاً لا بأس به في دراستنا باعتبارها تشير بشكل عام إلى المنزلة و السمعة الحسنة التي ينسبها المجتمع إلى مراكز اجتماعية ومهن معينة داخل المجتمع، فهذا الاعتراف المجتمعي بأهمية المكانة الاجتماعية للمهن يأتي من خلال الامتيازات التي تقدمها المهنة لأصحابها، او من خلال احترام المجتمع للأفراد العاملين بها وهو ما لم نجده عند عمال النظافة، نظراً للنظرة الدونية لهذه المهنة، لكن ما هو السبب من وراء ذلك؟.

للإجابة على ذلك ارتئينا من خلال الجانب النظري للدراسة التركيز على حيثيات هذه المهنة من خلال وضع إطار مفاهيمي عام يركز على المعوقات المهنية لهذه المهنة – فصل خاص بعمال النظافة- وطبيعة العمل بالنفايات و العوامل المؤثرة في كمية النفايات والوسائل وطرق جمعها بالإضافة إلى الأثار الصحية المترتبة على العامل بهذا المجال حيث وبطريقة او بأخرى عبرنا على مفاهيم دراستنا التي جاءت بصدد نموذج الدراسة بدءاً من شروط العمل، مروراً بالظروف البيئية للعمل، وصولاً إلى المخاطر المهنية والصحية المترتبة على عامل النظافة.

وبهذا الشكل نكون قد طوينا الاطار النظري للدراسة شاملين ما جاء بنموذج الدراسة من معوقات اجتماعية والمتمثلة في التهميش الاجتماعية و المكانة الاجتماعية والتي تترجم بالنظرة الدونية لعامل النظافة، إضافة إلى المعوقات المهنية والمتمثلة اساساً كما اشارنا سابقاً في شروط العمل والظروف البيئية للعمل، والمخاطر المهنية لهذه المهنة.

ويبقى بذلك استغلال هذا الارث النظري من خلال تحليلنا للجداول الدراسة و تفسيراتنا من خلاله ومناقشته مع ما توصلنا له في نتائج دراستنا.

2- الدراسة الميدانية

فقد كشفت الدراسة الميدانية إلى حقائق موضوعية ترصد واقع المعوقات الاجتماعية والمهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية، فمن خلال الفرضيتين الوردتين في دراستنا هذه والتي تتمحور حول المعوقات الاجتماعية والمهنية على السواء في تجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار توصلنا إلى وضع جملة من النتائج جاءت على النحو التالي:

♣ هناك تأثير سلبي واضح على الذات المهنية لعامل النظافة أساسه التهميش الاجتماعي لهذه الفئة من خلال قمع عما النظافة بعدة أساليب قد لا يدركها المجتمع بطريقة مباشرة لكنها سبباً رئيسياً في خلق أزمة هوياتية لعامل النظافة.

من هاته الأساليب النظرة الدونية التي يشعر بها عامل النظافة والناجحة عن السلوكيات السلبية من طرف المجتمع المتمثلة اساساً في عدم الاحترام والتقدير والاقصاء الاجتماعي والجهل بقيمة عمل عامل النظافة، إضافة إلى ضعف العلاقات والمشاركات الاجتماعية، كعدم تكوين صدقات و ضعف الاندماج الاجتماعي وقلة التناسب، كلها نتائج عبرت عنها إحصائيات الدراسة من خلال إجابات الباحثين.

ومن هنا نجد أن لتهميش الاجتماعي كمفهوم سوسيولوجي له علاقة وطيدة بالمكانة الاجتماعية التي يشغلها الفرد داخل الأطر الاجتماعية ممارسين عليه كل أنواع الاقصاء والحرمان والفقر، وهو ما أكده لنا "لرنيه لنوار" باعتباره أول من وضع مفهوم حديث للإقصاء الاجتماعي عام 1974، إضافة إلى "روبرت بارك" من خلال دراسته المتمحورة حول "المهجرة البشرية والانسان الهامشي" و "سفونكو بيست" الذي دفع بالفكرة إلى العلوم السيكولوجية وجسد الانسان الهامشي في المهاجر الريفي، حيث كان لهذا المفهوم الاثر العميق على ما عقبه من تفسيرات ودراسات للمهجرة والفقر على السواء.

إضافة إلى الدراسات العربية و الجديدة بالذكر دراسة "حبيب عايب" حول " التهميش والمهمشون بمصر" حيث عبر غياب هذا المفهوم (التهميش) ليحل محله الفقر و الشباب العاطلين والباحثين عن العمل.

ومنه يمكن القول ان نظرة الجماعة المرجعية "لهايمن" ليس لها الأثر الواضح بدراستنا كونه يرجع المكانة إلى السمات الشخصية والعقلية و ينفي كل ماله علاقة بالنواحي الاقتصادية.

بينما تتجلى نظرية المقارنة الاجتماعية ل "ليون فستنكر" التي تؤكد أن الأفراد هم رهن عمليات المقارنة الاجتماعية، فيصدرون الأحكام حول أنفسهم وحول بعض الناس، فهي تشير إلى عمليات التأثير الاجتماعي وأنواع معينة من السلوك سبباً لتقويم الذات وتحديد المكانة، وهو ما وصلنا له من خلال سلوكيات المجتمع لعمال النظافة التي كانت رهن احتباسهم بمكانة اقل مقارنة مع غيرهم من العمال المتهنين لمهن اخرى أو ارقى كما يعبر عنها المجتمع.

ومن خلال التصنيف المهني لسلم الرتب المهن الذي اتى به "دومينيك شومبيتر" الذي صنف عامل في مصلحة الطرقات و عامل في خدمة المنازل في ذيل الترتيب المهني شارحاً لنا الطرق والوضعيات المختلفة التي يتخذها الأفراد والجماعات في مواجهة البطالة ومعايشتهم للمكانة الاجتماعية، فحسب نتائج الكثير من الدراسات أظهرت أن البطالة تتسم بالسلبية وهي مقترنة بظواهر التهميش والاقصاء الاجتماعي وعدم الاندماج.

وكذا هو الحال بالنسبة للدراسة التي قام بها " فاروق الحلالشة" دارساً التغير الذي طرأ في المكانة الاجتماعية للمهن في المجتمع الاردني، حيث اظهر هو الآخر نتائج دراسته بأن المهن ذات المكانة الاجتماعية العليا تمتاز بالتعليم العالي و الدخل المرتفع والسلطة، أما المهن ذات المكانة الاجتماعية المنخفضة فهي عكس ذلك، وهو ما نجده عند عامل النظافة فلا تعليم عالي يذكر ولا دخل مرتفع إذ حتى لا يكاد يلي متطلبات الحياة اليومية ولا سلطة وهو ما يجعلهم بمكانة اجتماعية أقل مقارنة بالمهن الأخرى.

ومن ذلك كله نكون قد حققنا صدق الفرضية الفرعية الأولى والمتمثلة في أن هناك عدة معوقات اجتماعية تؤول دون تجسيد هوية مهنية لدى عمال النظافة.

♣ أما فيما خص المعوقات المهنية التي تحول دون تجسيد هوية مهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار فمن خلال تحليلنا لجداول الدراسة أمكننا القول أن:

يضل المنظور الأرغنومي لهذه المهنة غائبا حسب الملاحظات الميدانية ورأي المبحوثين والجهات المختصة، فطبيعة العمل وظروف وأسلوب العمل الذي يؤديه عامل النظافة كلها تؤثر سلباً على شخصه اولاً و مهنته ثانياً.

فمعظم عمال النظافة هم من جيل الشباب الذين تتراوح اعمارهم ما بين [35 - 45] ويوجد ميل لهم ورغبة في عدم الاستمرار بالعمل ، وذلك بسبب عدم توفر أدنى شروط وظروف العمل المناسبة، التي تحافظ على سلامتهم المهنية اولاً وتجنبهم شر المجتمع والطبيعة ثانياً و متطلبات الحياة ثالثاً .

فعمال النظافة يعانون من العمل لساعات طويلة تحت اشعة الشمس الحارقة، وفي المقابل من ذلك يتقاضون راتباً قليلاً مقارنة بعملهم، ناهيك عن المضايقات المستمرة - كما اشرنا سابقاً- أضف إلى ذلك عدم وجود ادنى حوافز تقويهم على أداء مهنتهم والتغلب على هاته الظروف، كما لا تتوفر

لهم ادنى شروط العمل التي هي من أساسياته (مستلزمات العمل) وإن توفرت فهي قديمة ولا تصلح للاستخدام.

كل هذا جعلهم عرضة للمخاطر المهنية، فالنفايات خطرة بسبب آثارها السلبية على المجتمع عامة وعامل النظافة على وجه الخصوص.

إذ أن السلامة المهنية شبه مفقودة عند عمال النظافة وهم أكثر من غيرهم معرضون للخطر والأمراض المعدية، أضف إلى ذلك أن عامل النظافة يلقى بالاطمئنان على صحته والسؤال على أحواله، إذ في حالة تعرضه للخطر هو من يتكفل بعلاج نفسه بنفسه ومن جهة أخرى لا يلقى أية مساعدة من طرف المجتمع في جمع النفايات إلا من بعض الجمعيات الخيرية، وقد برزت مؤخراً فقط. وهو الحال كذلك بالدراسة التي قام بها عصام احمد الخطيب بعنوان " واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في المستشفيات" بإحدى المحافظات الفلسطينية، حيث توصل إلى ان مستوى السلامة المهنية لعمال النظافة دون المستوى المطلوب.

وانطلاقاً من صدق الفرضيات الفرعية فإنه تم إثبات صدق الفرضية العامة التي كان محتواها: " هناك عدة معوقات سوسيو مهنية تحول دون تجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية ادرار" .

وبهذا الصدد نكون قد حققنا الأهداف المستوحاة من الدراسة في إلقاء الضوء على بعض الصعوبات التي تواجه عمال النظافة في تحقيق ذاتهم المهنية في إطار الأطر الاجتماعية والمهنية، كما أبرزنا الأثر الذي يتركه النسق الاجتماعي على هوية عامل النظافة بصفة خاصة.



خاتمة

خاتمة

أردنا من خلال دراستنا هذه والمعنونة تحت عنوان المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة، أن نحلل ونتعرف على الاشكالات والصعوبات التي يتعرض لها عامل النظافة سواء ما تعلق بالتهميش الاجتماعي والمكانة الدونية لهذه الفئة في نظر المجتمع، أو ما تعلق ببيئة وطبيعة عمله، وما قد يتعرض له من اشكالات تؤول دون تجسيد الهوية المهنية لديهم. وقد توصلنا أن التهميش الاجتماعي لهذه الفئة نتيجة النظرة الدونية لهم على اعتبار أن مهنتهم تحتل أدنى الترتيب بالسلم المهني من المعوقات الاجتماعية التي تؤول دون تجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لديهم.

اضافة وفي ظل عدم توفر أدنى شروط العمل و مستلزماته، بالإضافة إلى المخاطر المهنية التي قد يتعرض لها عامل النظافة كلها تعيق تحقيق تجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لعمال النظافة حيث كل ذلك ينعكس سلباً على الذات الشخصية والمهنية لعامل النظافة.

وبذلك نكون قد أجبنا على التساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه دراستنا وهو ماهي المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تشكل مفهوم الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار؟

وفي آخر دراستنا هذه نقترح جملة من التوصيات، نأمل أن تغير النظرة إلى عامل النظافة واعتبار عمله مكسبا لقوته وهو كباقي المهن الأخرى ومن ذلك نقترح مايلي:

♣ وجوب احترام عامل النظافة و تقديره وتعزيز مكانته العملية في المجتمع، لا سيما وأن العامل هو المهندس الأول في المجتمع على حد وصف الكثير من دول العالم المتقدم.

♣ تغيير النظرة الدونية لعامل النظافة إلى نظرة متأصلة ناتجة عن التنشئة الاجتماعية.


♣ تغيير المفاهيم والمصطلحات " زبال " والتي هي مستمدة من بيئة الفرد، لذلك لا بد من تصحيح المفاهيم في الأسرة ومنذ الصغر، حتى يتسنى لكل عامل أداء عمله ومهامه في راحة كاملة.

♣ العمل على وعي المجتمع و نشر ثقافة أن كل فرد يؤدي وظيفة في المجتمع وخدمة لمجتمع واحد.

♣ التنشئة الاجتماعية للأطفال في بيئة تحترم كامل الطبقات .

♣ حرص الجهات المعنية على الاستماع ومواجهة المشاكل التي ترهق كاهل عامل النظافة، والعمل على إيجاد الحلول اللازمة.

- ♣ تطوير الوعي لدى عمال النظافة لمفهوم السلامة المهنية وضرورة توفر مستلزمات العمل.
- ♣ توعية المجتمع بأهمية عامل النظافة، وضرورة احترامهم ومعاملتهم بالحسنى.
- ♣ تحسين النظرة الاجتماعية إلى مهنة عامل النظافة وتوفير ظروف عمل أكثر راحة، من أجل الارتقاء بمستوى رضاهم.
- ♣ اجراء دراسات مماثلة على عينات مختلفة من مناطق مختلفة و مقارنة ذلك لتقديم صورة شاملة لمفهوم الهوية المهنية.
- ♣ تحسين الظروف المادية لهذه الفئة من المجتمع برفع الأجر، حتى يتمكنوا من توفير حياة كريمة لهم ولأسرهم.
- ♣ محاولة توفير ادنى شروط العمل و مستلزمات العمل للوقاية و الحد من المخاطر المهنية.
- ♣ محاولة التقارب الاقتصادي في المهن المختلفة و تحسين المكانة الاجتماعية لبعض المهن، حتى لا تتأثر المهنة بالقيم الاجتماعية السائدة بالمجتمع، مما يجعل المجتمع يعزف عن الكثير من المهن.



**قائمة المصادر
والمراجع**

1- القواميس والمعاجم والموسوعات

1. ابن منظور، لسان العرب ، دار صادر، مجلد15، بيروت، 2000.
2. ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، مؤسسة تاريخ العربي ط3، ج1 بيروت 1999.
3. مجد الدين محمد بن يعقوب ألفير وزياي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء، 02، بيروت لبنان. 2006
4. بودون وبوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ط2، لبنان بيروت.
5. جميل صليبا، المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية و الفرنسية و الانجليزية و اللاتينية دار الكتاب اللبناني، ج2 بيروت، 1979 .
6. جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة أحمد عبد الله زيد وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد1، ط1، القاهرة، 2001.
7. جان فرانسو دوتيه، معجم العلوم الانسانية، ترجمة جورج كتوة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1 الامارات العربية المتحدة، 2009.
8. جيل فيريول ، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة انسام محمد الأسعد، مكتبة الهلال ، ط1 ، بيروت، 2011 .
9. على بن هادية، القاموس الجديد للطلاب -المعجم العربي- ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ط4، الجزائر.
10. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، 2006.

2- الكتب

- 1- أحمد بن نعمان، الهوية الوطنية، دار الأمة، الجزائر، 1995.
- 2- أحمد زايد، سيكولوجية العلاقات بين الجماعات _ قضايا في الهوية الاجتماعية وتصنيف الذات، المجلس لوطني للثقافة و الفنون و الاداب، ط1 ، الكويت.
- 3- أحمد بدر، أصول البحث العلمي و مناهجه، وكالة المطبوعات ، ط 6 الكويت، 1982.
- 4- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2006.
- 5- أدرار واحات الفن و قصور الأمان، نشر ولاية أدرار.

- 6- أسامة ربيع امين، التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج spss مهارات أساسية للاختبار الفروض الاحصائية ، الجزء الأول، جامعة المنوفية .
- 7- الحسن إحسان محمد، علم الاجتماع الاقتصادي، مطبعة الجامعة، د ط ، بغداد 1990.
- 8- السيد عبد العاطي السيد، دراسات في علم الاجتماع الحضري، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، 2008.
- 9- الشباب وأزمة الهوية رؤية نفسية واجتماعية ، دار عية للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، ط 1، مصر 2009 .
- 10- الناصر عبد اللاوي، الهوية والتواصلية في تفكير هابرماس، الرابطة العربية للأكاديمية للفلسفة، دار الفراي، بيروت، لبنان، 2012.
- 11- أليكس ميكشلي، الهوية، ترجمة علي وطفة، صادر عن دار النشر الفرنسية تنفيذ دار الوسيم لخدمات الطباعة، ط1، سوريا، 1993.
- 12- امارتيان، الهوية والعنف وهم المصير الحتمي، ترجمة سحر توفيق عالم المعرفة، 2008.
- 13- انثوني غيدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ ، المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز الدراسات الوحدة العربية، ط1 بيروت.
- 14- بلقاسم سلاطينية، سامية حميدي، العنف والفقر في المجتمع الجزائري، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر.
- 15- بوفلحة غياث، القيم الثقافية وفعالية التنظيمات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015 الجزائر.
- 16- بيكوباريك، سياسة جديدة للهوية المبادئ السياسية لعالم يتسم بالاعتماد المتبادل ترجمة حسن محمد فتحي المركز القومي للترجمة، ط1 القاهرة، 2013
- 17- جابر نصر الدين، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية والاجتماعية و التربوية، جامعة منتوري بقسنطينة 2003.
- 18- جان فرنسوا دورتي، فليب كبان، علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون العامة ترجمة إياس حسن، دار الفردق، ط1، دمشق، 2010.
- 19- جان ميلو، مدخل إلى علم السياسة، ترجمة جورج يونس، مكتبة الفكر الجامعي منشورات عويدات ، بيروت لبنان ، ط1، 1967.

- 20- جان وليام لايبير، السلطة السياسية، ترجمة إلياس حنا إلياس، منشورات عويدات بيروت لبنان، ط1، 1974.
- 21- جورج فريدمان بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر منشورات عويدات ، بيروت - باريس.
- 22- جون جوزيف، اللغة و الهوية _ قومية أثنية_ دينية_، ترجمة عبد النور خراقي عالم المعرفة الكويت، 2007.
- 23- جون هيلو وآخرون، الاستبعاد الاجتماعي - محاولة للفهم - ، ترجمة محمد الجوهري عالم المعرفة، الكويت، 2007.
- 24- حبيب عائب، التهميش والمهمشون في مصر والشرق الأوسط، دار العين للنشر ط1 القاهرة، 2012.
- 25- حسن الحنفي، الهوية، دار الكتب و الوثائق القومية -المجلس الاعلى للثقافة ط1 القاهرة، 2012.
- 26- خالد طه الأحمد، التربية المهنية، مطبعة دمشق - منشورات جامعة دمشق كلية التربية 2004 .
- 27- خليل نوري مسيهر العاني، الهوية الاسلامية في زمن العولمة الثقافية، مركز البحوث والدراسات الاسلامية، ط1 2000.
- 28- دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة منير السعيداني المنظمة العربية للترجمة توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت 2007.
- 29- رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، دار الفكر المعاصر، ط1، 2000، لبنان .
- 30- زواوي بعورة، الاعتراف من أجل مفهوم جديد للعدل، دار الطليعة، ط1، لبنان 2012.
- 31- زينب علي محمد علي، الهوية الثقافية و مسرح الطفل، مكتبة الانجلو المصرية مصر 2013.
- 32- سالم فاطمة الزهراء، نحو هوية ثقافية عربية إسلامية، دار العالم العربي القاهرة 2008.

- 33- سامح غرابية، يحيى الفرحان، المدخل إلى العلوم البيئية، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان 1998.
- 34- سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، دار المعرفة الجامعية ط1 القاهرة، 1982.
- 35- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2 الجزائر، 2012.
- 36- سعيدة بن بوزة، الهوية و الاختلاف في الرواية النسوية العربية، دار التنوير ط1 الجزائر 2018.
- 37- عادل عبد الله محمد، دراسات في الصحة النفسية و الهوية و الاغتراب الاضطرابات النفسية، دار الرشاد، ط1 القاهرة، 2000.
- 38- عاشور سرقمة، الرقصات و الأغاني الشعبية بمنطقة توات، دار الغرب للنشر والتوزيع.
- 39- عامر مصباح، علم الاجتماع والرواد، دار الأمة، ط1، 2010، الجزائر.
- 40- عبد الرحمان ابن خلدون ابن محمد ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون - كتاب العبر وديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب و العجم و البربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر، دار الجيل ط1 ، الجزء الأول، 2005.
- 41- عبد الرحمان السعدني، السيد عودة، التطورات الحديثة في علم البيئة -المشكلات والحلول العملية - دار الكتاب الحديثة.
- 42- عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت 1995.
- 43- عبد الله عطوي، جغرافيا المدن، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية، ط1 بيروت لبنان 2002 .
- 44- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي و التحليل الإحصائي -التخطيط للبحث وجمع و تحليل البيانات يدويا و باستخدام برنامج spss ط1، الاصدار الثالث، دار الشروق للنشر و التوزيع رام الله، 2007.

- 45- عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2 دار النمير دمشق سوريا، 2004.
- 46- عرابي محمود، تأثير العولمة على ثقافة الشباب،الدار الثقافية للنشر، القاهرة 2006.
- 47- علي فاعور، آفاق التحضر العربي - دراسات وأبحاث- ، دار النهضة العربية، ط1 بيروت لبنان، 2004 .
- 48- علي ليلة ، اختراق الثقافة و تبيد الهوية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة 2011.
- 49- عمر عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، ط1 الاردن ، 2005.
- 50- عهد كمال شلغين، الهوية العربية، صراع فكري وأزمة واقع - دراسة في الفكر العربي المعاصر-، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، 2010.
- 51- غسان منير حمزة سنو و اخرون، الهويات الوطنية و المجتمع العالمي والاعلام-دراسات في تشكل الهوية في ظل الهيمنة الاعلامية العالمية، دار النهضة العربية، ط1 لبنان، 2002.
- 52- فتحي التريكي، الهوية و رهاناتها ، دار المتوسطة للنشر ، ط1عمان، 2010.
- 53- فتحي خالد ماضي، الخطيب أحمد راغب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، ط1 الاردن، 2010.
- 54- فهمي سليم الغزوي وآخرون، المدخل إلى علم الاجتماع ، دار الشروق، ط3 عمان.
- 55- كاترين هالبرين وآخرون، الهويات - الفرد الجماعة والمجتمع- ، ترجمة ابراهيم صحراوي، دار التنوير، الجزائر، 2015.
- 56- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي (سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)، ط2 دار الفكر، عمان، 1994.
- 57- كريم محمد حمزة وآخرون،الفقر والغنى في الوطن العربي، بيت الحكمة ، ط1 العراق بغداد 2002.
- 58- كلود دوبار، أزمة الهويات _تفسير التحول_ ، ترجمة رندا بعث المكتبة الشرقية، ط1 ، 2008.

- 59- كليث ديفيز ، السلوك الانساني في العمل ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي دار النهضة المصرية، القاهرة ، 1974 .
- 60- كمال بومنيير ، قراءات في الفكر النقدي لمدرسة فرانكفورت، كنوز الحكمة،الجزائر 2012.
- 61- كمال بومنيير، النظرية النقدية لمدرسة فرانكفورت، منشورات الاختلاف، ط1، الجزائر 2010.
- 62- ماجد الزيود، الشباب و القيم في عالم متغير ، دار الشروق، عمان، 2006.
- 63- مجدى عزيز إبراهيم، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية و النفسية مكتب الانجلىز المصرية،1985، مصر.
- 64- محمد ابراهيم عيد، الهوية و القلق و الابداع، دار القاهرة للنشر، ط1 القاهرة،2002.
- 65- محمد الجوهري، علم الاجتماع النظرية و الموضوع و المنهج، دار المعرفة الجامعية ط 1 الاسكندرية، 1992.
- 66- محمد السيد عامر، المشاركة الشعبية لحماية البيئة من منظور الخدمة الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية، 2002 .
- 67- محمد شريف عبد الرحمان ، العولمة و الهوية ، دار الهدى للنشر والتوزيع مصر،2008.
- 68- محمد شريف عبد الرحمان، العولمة و الهوية ، دار الهدى للنشر والتوزيع ،مصر 2008.
- 69- محمد شوقي الزين، الازاحة والاحتمال، منشورات الاختلاف، ط1 الجزائر2008.
- 70- محمد عبد الكريم، مدخل إلى التربية المهنية، دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع ط1 عمان الاردن ، 1998 .
- 71- محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دار المسيرة ط1، عمان 2009.
- 72- محمد مسلم ، الهوية و العولمة - دراسة شاملة لمفهوم الهوية و مواجهة تحديات العولمة - دار الغرب للطباعة والنشر، 2002.
- 73- محمد صالح الهرماسي، مقارنة في إشكالية هوية المغرب العربي المعاصر دار الفكر بيروت لبنان، 2011

- 74- محمد منير حجاب، الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، 2000 .
- 75- محمود فؤاد حجازي، البناء الاجتماعي، دار غريب للطباعة، القاهرة 1986 .
- 76- مقدم مبروك، مدخل مونوغرافي للمجتمع التواتي، ج1، دار هومة الجزائر، 2008 .
- 77- مكياfli ، الأمير، ترجمة بن البار، دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر، ط1 1998 .
- 78- مورييس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبه للنشر الجزائر 2004 .
- 79- مولاي التوهامي غيتاوي، لفت الأنظار إلى ما وقع من النهب والتخريب والدمار بولاية أدرار إبان احتلال الاستعمار، منشورات ، 2006 .
- 80- مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، تكاملي، إثراء للنشر ط1، الاردن، 2009 .
- 81- نبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، ط1 ، دار اليازوري، الاردن 2007 .
- 82- نور الدين بومهرة، الجزائر و العولمة ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة 2001 .
- 83- نور الدين علوش ، أعلام الفلسفة السياسية المعاصرة، ابن نديم للنشر والتوزيع ط1، الجزائر 2013 .
- 84- هارليس و هولبون، سوشيولوجيا الثقافة و الهوية ، ترجمة حاتم حميد محسن دار كيوان للطباعة و النشر والتوزيع، ط1 ، سوريا 2010 .
- 85- هيرت أي سايمون ، السلوك الإداري، دراسات لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية، ترجمة عبد الرحمان بن أحمد هيجان ، معهد الإدارة العامة للطباعة والنشر، ط1، الرياض، 2003 .
- 86- هشام محمد جمجوم ، سيكولوجية الادارة، دار الهلال، ط1، بيروت، 2008 .
- 87- يان أسمن، ، الذاكرة الحضارية الكتاب والذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى، ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب ، المجلس الأعلى للثقافة ، ط1، القاهرة 2003

3- المجالات العلمية

1. أحمد بجاج ، سوسولوجيا الممرضة، إطار نظري لتشكيل الهوية المهنية للممرضة مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد20، سبتمبر 2015 .
2. أحمد زغب، سؤال الهوية من الوعي الجمعي إلى الذات الفردية الشاعرة مجلة الحقيقة العدد 26 سبتمبر 2013 ، جامعة أدرار.
3. بخوش احمد و اخرون، التراث الثقافي الشاوي بين الثابت و المتغير (دراسة لبعض العادات والتقاليد 1935-1936)، مداخلة للملتقى الدولي الاول حول الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2010.
4. بشار عبد الله السليم و يسرى العلي، علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلمو المدارس الثانوية في الأردن، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد العشرون، العدد الثاني، جامعة البلقان الاردن.
5. بعلي زهية ، بريشي مريامة، الأمراض المهنية في قطاع المحروقات - دراسة ميدانية استكشافية على عمال قطاع المحروقات- مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل .
6. بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني والتنمية رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد الأول جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر). 2001.
7. حسن رشيق، الهوية الناعمة و الهوية الخشنة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد (09) جوان 2010 المركز الجامعي غرداية الجزائر .
8. رشيد حمدوش ، بناء الهوية عند الشباب الجزائري أو ميلاد الهويات الصاعدة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية العدد11 جوان2013 .
9. زغو محمد، أثر العولمة على الهوية الثقافية للأفراد و الشعوب، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، العدد04 ، 2010

10. سامية عزيزو وآخرون، دور المجتمع المدني في المحافظة على الهوية الثقافية في ظل العولمة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص، الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري.
11. سلطان بلغيت، **تمظهرات أزمة الهوية لدى الشباب**، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري
12. عاشور لعور، معافة رقية، سيكولوجية تشتت الهوية لدى الشباب الجزائري في ظل العولمة الثقافية – دراسة ميدانية بجامعة (سكيكدة عنابة تبسة) ، مجلة آفاق للعلوم جامعة الجلفة ، العدد السابع ، مارس 2017
13. عباسي صونيا، إدارة النفايات الطبية الصلبة، مجلة العلوم الهندسية، المجلد الثاني والعشرون العدد 01، جامعة دمشق، ، 2006.
14. عباسي صونيا، إدارة النفايات الطبية والصلبة في مشافي جامعة دمشق مجلة العلوم الهندسية المجلد 22 العدد 01 ، جامعة دمشق.
15. عبد الرزاق جدوع محمد و بلقيس عبد حسين العبيدي، **المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمعلمة الروضة و علاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية للأطفال الرياض**، دراسة ميدانية في محافظة ديافي، مجلة الفتح، العدد 31.
16. عبد اللطيف عبد اللطيف و آخرون، دور الثقافة التنظيمية بالتنبؤ بقوة الهوية التنظيمية مجلة جامعة دمشق الاقتصادية و القانونية ، مجلد 26 ، العدد 02 ، 2010 .
17. علي بن يحيى سليمة، **الحراك المهني في المجتمع الصناعي**، مجلة العلوم الاجتماعية المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر .
18. عمار السيد دريس، **اتجاهات موظفي الصحة نحو إدارة النفايات الطبية في المستشفيات الجزائرية**، دراسة ميدانية بمستشفى ابن رشد وابن سينا بولاية عنابة مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 25 ديسمبر 2016.
19. عمار سيدي دريس، **اتجاهات موظفي الصحة نحو إدارة النفايات الطبية في المستشفيات الجزائرية**، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 25 ديسمبر جامعة باجي مختار عنابة . 2016

20. عمر داود، التصنيف الطبقي بين الأبيتوس و الرأسمال قراءة في سوسولوجية بيار بورديو مجلة الواحات للبحوث و الدراسات، العدد18، جامعة غرداية (الجزائر)، 2013.
21. عصام أحمد الخطيب، واقع السلامة المهنية لعمال النظافة في مستشفيات إحدى المحافظات الفلسطينية، المجلة الصحية للشرق المتوسط، منظمة الصحة العالمية، المجلد الثاني عشر العدد الخامس، 2006.
22. فاروق الحلالشة، التغير في المكانة الاجتماعية للمهن في المجتمع الاردني قسم علم الاجتماع، جامعة اليرموك مجلة العلوم الانسانية، عدد 27 جوان 2007.
24. فريال حمود ، مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي من الجنسين، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 ، 2011.
25. قاسم حجاج ، التنشئة السياسية في الجزائر في ظل العولمة ، مجلة الباحث عدد 02 ورقة 2003
26. مزباني الوناس، التربية المهنية كإستراتيجية لتقليل من المعاناة في العمل مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، عدد خاص بالملتقى حول المعاناة في العمل.
27. هنية شريف، التنظيم القانوني لتسيير النفايات في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 09 العدد 01 سنة 2020.
28. ياسين خضر، الذكاء الانفعالي و علاقته بالمكانة الاجتماعية لدى موظفات جامعة بغدادمجلة البحوث التربوية العدد الثاني والثلاثون، قسم رياض الأطفال بغداد.
29. يوسف نصر ، زينب مايدي، الهوية المهنية، الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الجماعية، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد (13)، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري. 2017.
30. بوعبد الله محمد، سوسولوجيا الاعتراف في الفكر الاجتماعي النقدي ... كمقوم للعيش المشترك، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 06 المجلد 2015 ، ديسمبر 2015.
31. سميرة قوندي، مفهوم التهميش الاجتماعي في المجتمع الجزائري، اشكاليات نظرية مجلة التواصل في العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار عدد 47 سبتمبر 2016 .

32. شرقي رحيمة، الهويات الثقافية الجزائرية و تحديات العولمة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، عدد (11)، جوان .2013
- 4- الرسائل والاطروحات الجامعية**
1. أحمد حيمود، المكانة الاجتماعية لتلاميذ مرحلة التعليم الثانوي و علاقته بمفهوم الذات والاتجاهات نحو النشاط، رسالة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم التربية البدنية ، جامعة قسنطينة ، 2009-2010.
2. بركات محمد، الثقافة الهامشية وأثرها على الانحراف، دراسة ميدانية نفسية اجتماعية رسالة دكتوراه في علم النفس الإكلينيكي ، جامعة الجزائر .1988.
3. بن شارف حسين، دور التكوين المهني المتواصل في إعادة انتاج الهويات المهنية مذكرة ماجستير تخصص علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011-2012.
4. بوفنارة فاطمة ، تسير النفايات الحضرية الصلبة و التنمية المستدامة في الجزائر مذكرة مقمة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الأرض، الجغرافيا و التهيئة العمرانية ، قسم التهيئة العمرانية، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر ، جوان .2009.
5. بوفنارة فاطمة ، تسير النفايات الحضرية الصلبة و التنمية المستدامة في الجزائر - حالة مدينة الخروب - مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الارض الجغرافيا والتهيئة العمرانية ، قسم التهيئة العمرانية ، جوان .2009.
6. جمال الدين محمد أحمد الحنفي ، المكانة السوسيو مترية للمراهقين الصم وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية تخصص صحة نفسية، كلية التربية، قسم الصحة النفسية جامعة الزقوايق، .2005.
7. حيمود أحمد، المكانة الاجتماعية لتلميذ مرحلة التعليم الثانوي وعلاقتها بمفهوم الذات والاتجاهات نحو النشاط البدني الرياضي، رسالة دكتوراه تخصص تربية البدنية والرياضية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012/2019 .
8. رامي عبد الحي ، تقييم إدارة النفايات الصلبة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير الجامعة الاسلامية كلية الآداب، قسم الجغرافيا، 2011 .

9. سناني عبد الناصر، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه، تخصص علم النفس العيادي، جامعة منتوري قسنطينة 2011-2012.
10. عبد اللطيف محفوظ ، أحمد جودة ، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية العلوم الاجتماعية، الجامعة الاردنية .2010
11. عواطف عطيل، التنمية الصحية والوعي الثقافي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة عنابة 2005 .
12. عبير فتحي الشرفا، الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الارشادي التربوي رسالة ماجستير، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2001 .
13. عليلي عبد الصمد، المرأة المحاماة ومستلزمات الهوية المهنية رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية قسم الثقافة الشعبية، فرع الانثروبولوجيا، 2001 .
14. قبلي مامة، المحددات السوسيو ثقافية للأستاذ الجامعي ودورها في تشكيل الهوية المهنية دراسة ميدانية بجامعة أدرار، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية تخصص منظمات ومناجنت، 2016
15. كاري نادية أمينة، العامل الجزائري بن الهوية المهنية و ثقافة المجتمع رسالة دكتوراه تخصص علم الاجتماع ، جامعة أبي بكر بلقايد ، 2011-2012 .
16. لعبيدي نادية، المكانة الاجتماعية للمسن في الأسرة الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع العائلي، قسم علم اجتماع والديمغرافيا، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008-2009 .
17. محمد كريم شاير ، محاولات التغيير الثقافي في أنماط ادارة الموارد البشرية مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع ثقافي، جامعة الجزائر، 2008-2009 .
18. مراني حسان، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية رسالة دكتوراه، تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2006 -2007
19. معاريف منور، الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة، رسالة ماجستير تخصص أنثروبولوجيا ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان 2004-2005 .

20. هدى جباس، الاسم والهوية و تراث مقاربة انثربولوجية لدلالة الاسماء في قسنطينة مذكرة ماجستير، تخصص انثربولوجية اجتماعية و الثقافية، المشاركة العلمية للمركز الوطني للبحث في الانثربولوجية الاجتماعية والثقافية، C.R.A.S.C، وهران، 2004-2005.

5- مقالات ونصوص قانونية :

1. المرسوم التنفيذي رقم 04-409، مؤرخ في 02 ذي القعدة عام 1425 الموافق 14 ديسمبر 2004، يحدد كيفية نقل النفايات الخاصة الخطرة، الجريدة الرسمية، العدد 81 19 ديسمبر 2004.

2. المرسوم التنفيذي رقم 02-175، المؤرخ في 20 ماي 2002 يتضمن انشاء الوكالة الوطنية للنفايات وتنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد 77، 2002.

3. قانون رقم 01 - 19 مؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر سنة 2001 المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها و إزالتها، جريدة الرسمية، العدد 77 بتاريخ 15 ديسمبر 2001.

4. مرسوم تنفيذي رقم 06-104، المؤرخ في 29 محرم عام 1427 الموافق لـ 28 فبراير سنة 2006، يحدد قائمة النفايات بما في ذلك النفايات الخاصة الخطرة، الجريدة الرسمية العدد 13، 05 مارس 2006

4. المركز الوطني للمعلومات، السلامة المهنية، الادارة العامة للتحليل و الدراسات اليمن

5. باحثون ومبدعون أردنيون يدرسون اشكاليات الثقافة الهامشية في ندوة تضمنتها جامعة فيلادلفي، 2005، عمان من موقع الانترنت. addustour.com يوم 21/06/2018 على الساعة 20:00

6. جمال مجناح، جدل المفاهيم في موضوعة التهميش و المهمشين، قراءة تحليلية لمصطلح الهامش والمصطلحات المجاورة.

7. زهير الخويلدي، التعارف العادل بين تقدير الذات و شكر الغير قراءة في ابحاث بول ريكور، مؤسسة مؤمنون بلا حدود للدراسات و الأبحاث، قسم العلوم الانسانية والفلسفة 2015 .

8. سيد أحمد سالم قاسم، المخلفات الصلبة المنزلية في مدينة أسيوط، دراسة في الجغرافيا التطبيقية.

9. مفهوم الهوية، مؤسسة لجان العمل الصفي ، البيرة
10. عبد الفتاح بوخمحم، حنان علي موسى ، أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير وعلوم التجارية، جامعة المسيلة، 10-11/11/2009.
11. فريد بولعيز، الهوية السياسية -مقاربة اثربولوجية سياسية-.
12. هالة بن سويسي، استراتيجيات ادماج المعاقين، من الاقصاء والتهميش إلى الاندماج والتأهيل، جمع وتقديم وتنسيق عز الدين دخيل، أعمال الندوة العلمية الدولية لادماج الاندماج الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي جامعة تونس.
13. وزارة تهيئة الاقليم والبيئة ، تقرير حول وضعية النفايات المنزلية والاستشفائية والمياه القدرة، مديرية البيئة لولاية قسنطينة، أفريل. 2004.
6. مراجع أجنبية :

1- E. Ramous, **l'invention des origines, sociologie de l'ouvrage identitaire**, CERLIS-CNRS, Paris, 2006.p20.

2- M. Edmond, **psychologie de l'identité sociale groupe**, 2005.p50.

3- In teernatinal labour Organization, Concepts and Stratiges for Combating Social exelusian,an over vieu, Genva, Ilo office, 2003.

4- Claudette lafaye, **la sociologie des organisations**, ouvrage publie sous la dirction de francois de singly, 1996.

5-R. Sainsaulieu, **L'identité au travail**, Press de fondation Nationale des sciences politiques, Paris. 1988.

7- المواقع الالكترونية:

1. https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B1%D9%88%D8%A8%D8%B1%D8%AA_%D8%A5%D9%8A._%D8%A8%D8%A7%D8%B1%D9%83

2. باحثون ومبدعون أردنيون يدرسون اشكاليات الثقافة الهامشية في ندوة تضمنتها جامعة
يوم 21/06/2018 على addustour.com فيلادلفيا 2005 ، عمان من موقع الانترنت
الساعة 20:00

3. <https://www.marefa.org/%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9>
يوم: 12/05/2019 على الساعة 09:00

4. نور الدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، دفاتر
المخبر، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر، جامعة بسكرة، 2018، مقال بالانترنت على
الموقع: [http://revues.univ-
biskra.dz/index.php/dftr/article/view/2727/2427](http://revues.univ-biskra.dz/index.php/dftr/article/view/2727/2427)
بتاريخ: 25 / 06 / 2018 على الساعة 9:00

5. <https://foulabook.com/ar/book/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%85%D9%88%A%D9%D8%AD%D8%B1%D9%81%D8%A9-pdf>

بتاريخ 25/06/2018 على الساعة 10:00

ملاحق الدراسة

ملاحق الدراسة

- ملحق رقم (01) : استمارة البحث.
- ملحق رقم (02) : دليل المقابلة.
- ملحق رقم (03) : دليل الملاحظة.
- ملحق رقم (04) : قائمة الأساتذة المحكمين لأداة البحث.
- ملحق رقم (05) : جداول الارتباط (برسون).
- ملحق رقم (06) : عمليات إزالة النفايات المنزلية عبر بلديات الولاية لشهر فيفري 2019.
- ملحق رقم (07) : عتاد جمع النفايات المنزلية عبر بلديات ولاية أدرار
- ملحق رقم (08) : قائمة مؤسسات رسكلة النفايات التي لها علاقة مع مؤسسة تسيير مراكز الردم التقني لولاية ادرار (EPIC-CET)
- ملحق رقم (09) : كمية النفايات المسترجعة لولاية ادرار.
- ملحق رقم (10) : النقاط السوداء الخاصة بالنفايات الهامدة لسنة 2019.
- ملحق رقم (11) : مراكز الردم التقني بولاية ادرار.
- ملحق (12) : متابعة عمليات جمع النفايات المنزلية عبر بلديات ولاية أدرار
- ملحق رقم (13) : صور لعمال النظافة اثناء القيام بمهامهم

الملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

الرقم :.....

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية : العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

مدرسة الدكتوراه علم اجتماع المنظمات والمناجيم

استمارة بحث

تحية طيبة و بعد :

- تمهنة هاته الدراسة إلى التحضير لنيل شهادة الدكتوراه ضمن إطار مدرسة الدكتوراه تخصص علم اجتماع المنظمات و المناجيم والاتصال التي معرفة " المعوقات السوسيو مهنية لتجسيد تفكّل الصورة المصنّية لدى عمال النظافة - دراسة ميدانية بولاية أدرار " وعليه نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بكل صدق و موضوعية و ذلك بوضع علامة (X) في الجواب المناسب .

و نعيظكم علماً بأن المعلومات التي ستدعون بها لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

و في الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات الشكر و التقدير.

إبراهيم الأستاذ:

من إعداد الباحثة

أ- د لعل بوعيش

قبلي مامة

الموسم الجامعي : 2019 - 2020

- المحور الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن :سنة .

3- الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق

أرمل

4- عدد أفراد العائلة :

5- المستوى التعليمي : دون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

دراسات عليا

6- هل تحصلت على شهادات إضافية : نعم لا

في حالة الاجابة بنعم فيما تتمثل - التكوين المهني التخصص :

- المعهد الوطني التخصص :

- جامعة التكوين المتواصل التخصص :

7- الأقدمية في العمل : - أقل من 5 سنوات

- من 5 سنوات إلى 10 سنوات.

- من 10 سنوات إلى 15 سنة .

- من 15 سنة إلى 20 سنة .

- أكثر من 20 سنة

8- الوضعية المهنية : دائمة (ترسيم) متعاقد متربص

9- الدخل المادي : 5.000.00

- من 5.000.00 إلى 10.000.00

- من 10.000.00 إلى 15.000.00

- من 15.000.00 إلى 20.000.00

- من 20.000.00 إلى 25.000.00

- من 25.000.00 إلى 30.000.00

- أكثر من 30.000.00

10- نوع السكن : سكن شخصي سكن مع العائلة سكن بالاجار بدون

سكن

11- هل أنت مسجل بالضمان الاجتماعي : نعم لا

12- البلدية :

المحور الثاني : المعوقات الاجتماعية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية
أدرار .

13- برأيك هل يقدر محيطك الاجتماعي المهنة التي تزاولها؟ نعم لا
في حالة الاجابة ب "نعم" برأيك لماذا؟.

14- هل تعتقد أن المهنة التي تزاولها ضرورية في نظر المجتمع؟ نعم لا

15- هل تعتقد أن المهنة التي تزاولها ضرورية بالنسبة لك؟ - ضرورية

- اضافية

- لا يوجد حل آخر

15- هل العمل بالنسبة لك هو من أجل؟ - استقلال مادي

-استقلال معنوي

- هما معا

- آخر (أذكره)

16- هل تعتقد أن المجتمع يولي أهمية بالغة للمهنة التي تزاولها؟ نعم لا

17- هل تعتقد أن المجتمع ينظر إلى مهنتك نظرة دونية؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب "نعم" برأيك لماذا؟.

18- هل تشعر بالاحراج في حالة سؤال أحدهم عن عمك؟ نعم لا

19- هل تشعر أن هناك احترام و تقدير من طرف المجتمع نحو مهنتك؟ نعم لا

20- هل تشعر أن هناك احترام و تقدير من المجتمع اثناء القيام بعملك؟ نعم لا

21- هل تتواجد سلوكات سلبية من طرف المجتمع أثناء قيامك بعملك؟ نعم لا

في حالة الاجابة ب "نعم" فيما تتمثل هذه السلوكات؟ - البصق

- رمي النفايات بغير محلها.

- عدم إلقاء التحية

22 - هل تلقى مساعدة من طرف المجتمع في نظافة المحيط؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب "نعم" كيف ذلك؟

.....

23- هل تعتقد أنه في حالة تقدمك لخطبة فتاة يرفض أهلها النسب بسبب عملك؟. نعم لا

24- إذا كنت متزوج كيف كانت ردة فعل أهل الفتاة بمعرفتهم بعملك؟

.....

25- هل لديك أصدقاء خارج مجال العمل؟. نعم لا

26 - خارج أوقات العمل مع من تقضي معظم أوقاتك؟ - مع العائلة فقط

-أصدقاء خارج محيط العمل

-أصدقاء العمل فقط

- آخر (حدده)

27 - هل خطر ببالك يوماً التخلي عن العمل الذي تزاوله؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب"نعم" فهل هو راجع إلى - ضمان الاستقرار المهني

-ضمان الاستقرار الاجتماعي

- ضمان لمستقبلك

- آخر(حدده)

28 - في حالة تقديم عرض مغاير وأفضل للعمل هل تقبل ذلك؟ نعم لا

29 - ماهي الأسباب التي تستدعيك لتغيير عملك؟

.....

.....

30- هل تطمح أن يلتحق أحد أبنائك بالمهنة التي تزاولها؟ نعم لا

في حالة الإجابة ب (لا) لماذا؟ .

.....

.....

31- بماذا تفسر عزوف الكثير من الشباب عن ممارسة هذه المهنة .

.....

.....

33- هل تعتقد أن المجتمع راضي عن العمل الذي تقوم به؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

.....
.....
.....

34.. هل تعتقد أن مهنتك من المهن المحببة و المرغوب بها في المجتمع؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب (لا) لماذا؟

.....
.....
.....

35- أدائك لعملك من عدمه هل يؤثر سلباً في المجتمع؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب "نعم" لماذا؟

.....
.....
.....

36- هل تعتقد أن المهنة التي تزاولها تساعدك بقيام بدور فعال داخل الاسرة و خارجها؟.

داخل الاسرة فقط خارج الاسرة فقط هما معاً

37- هل تعتقد أن مهنتك من المهن ذات الأولوية بالمجتمع؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

.....
.....
.....

38- هل إعتقادك بوجود مهن أفضل من مهنتك يؤثر سلباً على أدائك في عملك؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب"نعم" كيف ذلك؟

.....
.....
.....

39- هل تعتقد أن المجتمع يصنف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب الأدنى في ترتيب المهن؟.

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

.....
.....
.....

40- إذا كان اعتقادك وجود مهن أفضل من مهنتك فهل من الضروري الاستمرار في عملك الحالي؟.

لا

نعم

في كلتا الحالتين لماذا؟

41- هل عادة ما تقارن نفسك مع أصدقائك و ذوي مهن أخرى؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب"نعم" هل تعتقد أن - مهنتك أفضل من مهن أصدقائك

- مهنتك أدنى من المهن الأخرى بكثير

- أخرى (حدده):

42- كيف يمكنك تفسير حالتك النفسية و أنت من بين عمال مهن أخرى؟ - حالة عادية

- أشعر بالإحراج

- أفتخر للإنتماء لمهنتي

- أخرى (حدده).....

43- كيف يمكنك تفسير حالتك النفسية و أنت تقوم بعملك؟- أقوم بعلمي على أكمل وجه بشكل عادي

-أشعر بالإحراج من الأصدقاء و المعارف

- أفتخر و أنا أقوم بعلمي

- آخر (حدده).....

44- هل أنت راض عن العمل الذي تقوم به؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

45- هل تعمل على نظافة المحيط حتى خارج ساعات العمل؟ نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

- 46- هل تعمل على إرشاد و نصح المجتمع في حالة رؤيتك لهم و هو يرمون النفايات ؟ نعم لا
- 47- هل تعتقد أنه من خلال مهنتك (عامل النظافة) بإمكانك فرض سلطتك على الآخرين؟ نعم لا
- 48- برأيك كيف يمكننا تغيير نظرة المجتمع الدونية لعامل النظافة؟ - تكثيف دور الاعلام
- رفع الأجور و دعم الرواتب
- فتح معاهد متخصصة لترتقي بالمهنة
- آخر (حدده).....

المحور الثالث : المعوقات المهنية لتجسيد مفهوم تشكل الهوية المهنية لدى عمال النظافة بولاية أدرار .

- 49- هل يساهم دخلك في تغطية نفقات العائلة؟. دائماً أحياناً نادراً طلاقاً
- 50- هل يكفيك عائدك المادي (الأجر) لتلبية متطلباتك اليومية؟ نعم لا
- إذا كانت الاجابة ب"نعم" هل حقق لك ذلك نوعاً من الرفاهية المادية؟ نعم لا
- إذا كانت الاجابة ب"لا" هل تلجأ إلى طرق أخرى للحصول على أجر مادي؟ نعم لا
- في حالة الاجابة ب"نعم" فيما تتمثل هذه الطرق؟ - الاستعانة بالآخرين
- عمل إضافي
- آخر (حدد).....

- 51- هل تعتقد أنك تقوم بعملك اليومي على أكمل وجه؟ نعم لا
- في حالة الاجابة ب"نعم" هل تقدم لكم المؤسسة المعنية حوافز تقديراً و عرفاناً بمجهوداتكم ؟ نعم لا

في حالة الاجابة ب "نعم فيما تتمثل هذه الحوافز ؟

مادية أذكرها معنوية أذكرها

-في حالة الاجابة ب"لا" هل تعتقد أن ذلك يعمل على كبح قدراتك في العمل؟ نعم لا أحياناً

52- كيف يمكنك تقييم مستلزمات العمل التي تعمل بها؟

قديمة ولا تصلح لشيء لا بأس بقي بالغرض لا أكثر جيدة و حديثة

53- أثناء عملك هل ترتدي الملابس الخاصة بالعمل؟ نعم لا

-في حالة الاجابة ب"نعم" فيما تتمثل؟ . - بذلة العمل

- قبعة واقية

- قفازات باليد

- كمامات

- حذاء خاص بالعمل

-في حالة الاجابة ب "لا" هل يرجع ذلك إلى : - عدم تقديم المؤسسة لبذلة العمل

- أنا لا أحب ارتداء هذه الملابس فقط

- أخجل من ارتداء ملابس عامل النظافة

54- هل تؤثر الظروف البيئية سلباً على أدائك أثناء قيامك بعملك؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب (نعم) فهل هذا راجع إلى : - العمل في جو بارد جداً

- العمل في جو حار جداً

- العمل تحت رياح و زوابع رملية

- آخر (حدده)

55- هل يؤثر نظام العمل (ليلاً ، باكراً) على أدائك بعملك؟ نعم لا

إذا كانت الاجابة ب نعم هل تفضل العمل؟ باكراً منتصف النهار بعد الزوال ليلاً

56- هل يسبب لك العمل نهاراً (أثناء تواجد المارة) إحراجاً في القيام بعملك على أكمل وجه؟

نعم لا

57- هل تعتقد أن حياتك معرضة للخطر بسبب عملك؟ نعم لا

58- هل سبق لك و أن تعرضت لحوادث العمل أثناء القيام بعملك؟ نعم لا

في حالة الاجابة ب (نعم) فيما تمثل الخطر؟ - رمي بقايا الزجاج

- مواد كيميائية

- مواد طبية

- أخرى (أذكرها)

59- هل تعمل بيئة تتواجد بها نفايات طبية و كيميائية؟ نعم لا

60- هل استنشاقك للروائح الكريهة الناتجة عن تحلل المواد و المواد الكيميائية أثر سلبي على صحتك؟

نعم لا

61- هل تعتقد أن عامل النظافة من بين أكثر العمال عرضة للأمراض بسبب البيئة التي يعمل بها؟

نعم لا

62- هل تعاني حالياً من أمراض معينة كانت نتيجة عملك؟ نعم لا

في حالة الاجابة ب (نعم) أذكرها :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

شكرا على حسن تعاونكم

وتقبلوا منا كل التقدير والاحترام

1. هل تساهم البلدية ببرامج خاصة لتوعية السكان بأهمية نظافة المحيط ؟
2. برأيك هل يقوم عامل النظافة بعمله على أكمل وجه ؟
3. هل تقدم المؤسسة (البلدية) حوافز " مادية أو معنوية " تقديراً و عرفاناً لمجهودات عامل النظافة ؟
- 3-1 : فيما تتمثل هذه الحوافز في حالة الاجابة ب " نعم " ؟
- 3-2 : لماذا في حالة الاجابة ب " لا " ؟
4. هل تقدم البلدية بذلة العمل لعامل النظافة ؟
- 4-1 : فيما تتمثل هذه البذلة من بين التالي : " بذلة العمل، قبعة قفازات، كمادات، حذاء خاص بالعمل " ؟
- 4-2 : هل يحرص مسؤول العمل على ارتداء عامل النظافة لبذلة العمل ؟
- 4-3 : ما هو معدل عدد بذلات العمل التي تقدم لعامل النظافة في السنة ؟
- 4-4 : في حالة قدم البذلة و عدم صلاحيتها لاستعمالاتها المتكررة أو في حالة ضياعها هل يستلم العامل بذلة أخرى بشكل عادي؟
5. كيف هو نظام العمل لعمال النظافة ؟ وهل هو من اختيارهم ؟
6. بالمواسم و الاعياد هل هناك برنامج خاص لعامل النظافة و توقيت عمله ؟ وكيف ذلك؟
7. هل سجلت المؤسسة عدداً من حوادث العمل بالنسبة لعامل النظافة ؟
- 7-1 : في حالة الاجابة بنعم كم حالة ؟
- 7-2 : هل تقوم المؤسسة في حالة حدوث حادث بالتكفل بمصاريف العلاج و دفع تعويضات للعامل؟
8. كم عامل نظافة مسجل ببلدية ؟ وكم شاحنة قيد الاستعمال ؟
9. برأيك هل هذا العدد كافي مقارنة بالمساحة البلدية و الملاحق و القصور التابعة لها ؟
10. كم تقدر كمية النفايات الناتجة يومياً " طن " ؟
11. ما نوع النفايات المرفوعة يومياً ؟ " طبية ، منزلية ، نفايات الهدم والبناء ، ... الخ "
12. أين يتواجد مركز الردم التقني لنفايات ؟ وكم يبعد عن مقر البلدية ؟

الملحق رقم (03)

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

دليل الملاحظة

الباحثة: فيلي هامة

الموسم الجامعي : 2019-2020

المهدف من هذه الملاحظة كأسلوب لجمع البيانات رصد السلوك الاجتماعي و محاولة فهمه و تحليله و تفسيره، لإعطاء صورة واضحة لطبيعة العمل لعمال النظافة ، حيث يُقدم هذا الدليل بمهدف المساعدة على إتمام أطروحة الدكتوراه تخصص علم اجتماع المنظمات والمناجمنت.

♣ ملاحظة أوقات العمل " أوقات دخول وخروج العمال من الحظيرة"

♣ ملاحظة مستلزمات العمل " أدوات و ملابس العمل"

♣ انشغالات العمال

♣ علاقات العمال فيما بينهم

♣ علاقات العمال مع المحيط الاجتماعي

♣ طريقة العمل

♣ ظروف العمل " مدى القدرة على العمل في مناخ المنطقة"

♣ مخاطر العمل التي يتعرض لها عامل النظافة

♣ طبيعة ميدان عمل النظافة " الوسط المتسخ"

الملحق رقم (04)

الأساتذة المعتمدين للاستشارة البحثية:

الجامعة	الأستاذ	الرقم
ج. أدرار	د/ رضا زعيبة	01
ج. أدرار	د/ أمرواج علي	02
ج. أدرار	د/ بوهنافة عبد الكريم	03
ج. أدرار	د/ محمداتني شمرزاد	04
ج. أدرار	د/ مولودي محمد	05
ج. أدرار	د/ بوزيد علي	06
ج. أدرار	د/ جودي حمزة	07
ج. بسكرة	د/ حليلو نبيل	08
ج. بلعباس	د/ فكرونبي زاوي	09

الملحق رقم (05)

Corrélations			
		التعليمي المستوى	المهنة أن تعتقد هل ضرورية تزاولها التي بالمجتمع
التعليمي المستوى	Corrélation de Pearson	1	,299
	Sig. (bilatérale)		,620
	N	103	103
بالمجتمع ضرورية تزاولها التي المهنة أن تعتقد هل	Corrélation de Pearson	,299	1
	Sig. (bilatérale)	,620	
	N	103	103

Corrélations			
		العمل في الاقدمية	لك بالنسبة العمل هل
العمل في الاقدمية	Corrélation de Pearson	1	,217
	Sig. (bilatérale)		,528
	N	103	103
لك بالنسبة العمل هل	Corrélation de Pearson	,217	1
	Sig. (bilatérale)	,528	
	N	103	103

الملحق رقم (05)

Corrélations			
		المستوى التعليمي	هل تعتقد أن المجتمع ينظر إلى مهنتك نظرة دونية
المستوى التعليمي	Corrélation de Pearson	1	-,031
	Sig. (bilatérale)		,753
	N	103	103
هل تعتقد أن المجتمع ينظر إلى مهنتك نظرة دونية	Corrélation de Pearson	-,031	1
	Sig. (bilatérale)	,753	
	N	103	103

Corrélations

Corrélations			
		الحالة العائلية	هل تعتقد أنه في حالة خطبة فتاة يرفض أهلها النسب بسبب عمك
الحالة العائلية	Corrélation de Pearson	1	-,046
	Sig. (bilatérale)		,641
	N	103	103
هل تعتقد أنه في حالة خطبة فتاة يرفض أهلها النسب بسبب عمك	Corrélation de Pearson	-,046	1
	Sig. (bilatérale)	,641	
	N	103	103

الملاحق رقم (05) Corrélations

Corrélations			
		المستوى التعليمي	هل تطمح أن يلتحق أحد ابنائك بالمهنة التي تزاولها
المستوى التعليمي	Corrélation de Pearson	1	-,056
	Sig. (bilatérale)		,572
	N	103	103
هل تطمح أن يلتحق أحد ابنائك بالمهنة التي تزاولها	Corrélation de Pearson	-,056	1
	Sig. (bilatérale)	,572	
	N	103	103

Corrélations

Corrélations			
		المستوى التعليمي	هل تعتقد أن المجتمع يصنف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب
المستوى التعليمي	Corrélation de Pearson	1	,052
	Sig. (bilatérale)		,601
	N	103	103
هل تعتقد أن المجتمع يصنف مهنة عامل النظافة ضمن المراتب	Corrélation de Pearson	,052	1
	Sig. (bilatérale)	,601	
	N	103	103

Corrélations

Corrélations			
		الحالة العائلية	هل يساهم دخلك في تغطية نفقات العائلة
الحالة العائلية	Corrélation de Pearson	1	,102
	Sig. (bilatérale)		,704
	N	103	103
هل يساهم دخلك في تغطية نفقات العائلة	Corrélation de Pearson	,102	1
	Sig. (bilatérale)	,704	
	N	103	103

Corrélations

Corrélations			
		الاقدمية في العمل	كيف يمكنك تقييم مستلزمات العمل التي تعمل بها
الاقدمية في العمل	Corrélation de Pearson	1	-,010
	Sig. (bilatérale)		,924
	N	103	103
كيف يمكنك تقييم مستلزمات العمل التي تعمل بها	Corrélation de Pearson	-,010	1
	Sig. (bilatérale)	,924	
	N	103	103

Corrélation

Corrélations			
		الاقدمية في العمل	هل استنشاقك للروائح الكريهة الناتجة عن تحلل المواد و المواد الكيماوية أثر سلبا على صحتك
الاقدمية في العمل	Corrélation de Pearson	1	-,089
	Sig. (bilatérale)		,771
	N	103	103
هل استنشاقك للروائح الكريهة الناتجة عن تحلل المواد و المواد الكيماوية أثر سلبا على صحتك	Corrélation de Pearson	-,089	1
	Sig. (bilatérale)	,771	
	N	103	103

Corrélations

Corrélations			
		الاقدمية في العمل	هل تشعر بالاحراج في حالة سؤال أحدهم عن عملك
الاقدمية في العمل	Corrélation de Pearson	1	-,416**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	103	103
هل تشعر بالاحراج في حالة سؤال أحدهم عن عملك	Corrélation de Pearson	-,416**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	103	103

الملحق رقم (06)

عمليات إزالة النفايات المنزلية عبر بلديات الولاية من 01 فيفري إلى 28 فيفري 2019					
الكمية المرفوعة	عدد حملا ت النظافة	عدد النقاط السوداء التي هي في طور المعالجة	عدد النقاط السوداء المعالجة	عدد النقاط السوداء المحصاة	بلديات الولاية
24 طن	00	05	11	18	بلدية أدرار
05.5 طن	011	00	00	00	بلدية سالي
00 طن	00	00	00	00	بلدية رقان
100 طن	00	04	32	36	بلدية تمقطن
00 طن	00	02	05	07	بلدية زاوية كنتة
180 طن	00	07	08	15	بلدية أنجزمير
00 طن	00	00	00	00	بلدية قصر قدور
480 طن	00	00	80	80	بلدية تنركوك

الملحق رقم (06)

عمليات إزالة النفايات الهامدة عبر بلديات الولاية من 01 فيفري إلى 28 فيفري 2019					
الكمية المرفوعة	عدد حملات النظافة	عدد النقاط السوداء التي هي في طور المعالجة	عدد النقاط السوداء المعالجة	عدد النقاط السوداء المحصاة	بلديات الولاية
22 طن	00	08	15	23	بلدية أدرار
00	00	00	00	00	بلدية سالي
237 طن	01	01	03	06	بلدية رقان
00 طن	00	04	00	04	بلدية تمقطن
/	00	02	04	06	بلدية زاوية كنتة
140 طن	00	04	03	07	بلدية أنجزمير
/	00	00	01	01	بلدية قصر قدور
80 طن	00	00	04	04	بلدية تينركوك

الملحق رقم (06)

عمليات إزالة النفايات المنزلية عبر بلديات الولاية من 01 مارس إلى 31 مارس 2019					
الكمية المرفوعة	عدد حملات النظافة	عدد النقاط السوداء التي هي في طور المعالجة	عدد النقاط السوداء المعالجة	عدد النقاط السوداء المحصاة	بلديات الولاية
09 طن	00	04	04	08	بلدية أدرار
16 طن	22	00	00	00	بلدية سالي
00	00	00	00	00	بلدية رقان
75 طن	00	03	24	27	بلدية تمقطن
00	00	02	04	06	بلدية زاوية كنتة
176 طن	00	09	07	16	بلدية أنجزمير
00	00	00	00	00	بلدية قصر قدور
480 طن	00	00	80	80	بلدية تنركوك
0.95 طن	00		02	02	بلدية دلدول
0.296 طن	00	02	02	03	بلدية المطارفة
20 طن	00	10	26	36	بلدية أوقروت
09 طن	00	04	06	10	بلدية تميمون

الملحق رقم (06)

عمليات إزالة النفايات الهامدة عبر بلديات الولاية من 01 مارس إلى 31 مارس 2019					
الكمية المرفوعة	عدد حملا ت النظافة	عدد النقاط السوداء التي هي في طور المعالجة	عدد النقاط السوداء المعالجة	عدد النقاط السوداء المحصاة	بلديات الولاية
11 طن		02	08	10	بلدية أدرار
00	00	00	00	00	بلدية سالي
00	/	/	04	08	بلدية رقان
10 طن	04	/	/	/	بلدية تمقطن
/	00	02	07	09	بلدية زاوية كنتة
280 طن	00	11	09	20	بلدية أنجزمير
00		02	07	09	بلدية قصر قدور
80 طن	00	/	04	04	بلدية تنركوك
01 طن	/	00	03	03	بلدية دلدول
00	00	00	00	00	بلدية المطارفة
20 طن	00	01	05	06	بلدية أوقروت
09 طن	/	02	00	09	بلدية تيميمون

الملحق رقم (07)

عتاد جمع النفايات المنزلية عبر بلديات الولاية

عدد العمال	عتاد جمع النفايات	أماكن التدخل	البلدية
85	08شاحنات+01جرار+01آلة شحن	وسط المدينة وبعض أحياء بلدية أدرار	أدرار
09	01 شاحنة	بلدية شروين	شروين
10	01شاحنة+01جرار+01 جراف	أحياء البلدية	أوقروت
03	01 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	دلدول
06	01 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	ظلمين
06	02 شاحنة	أحياء البلدية	قصر قدور
05	02 شاحنة+01 جرافة	أحياء البلدية	أولاد سعيد
01	01 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	مطارفة
08	02 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	تمنظيط
06	02 شاحنة+02جرار	أحياء البلدية	تينركوك
03	03 جرار	أحياء البلدية	اولاد عيسى
06	02جرار + جرافة	أحياء البلدية	قصر قدور
12	02 شاحنة+02جرار	أحياء البلدية	تمقطن
20	03 شاحنات+ 02 جرار	أحياء البلدية	أولف
04	شاحنة	أحياء البلدية	تيط
17	03 شاحنة+01آلة شحن+ جرار	أحياء البلدية	رقان
06	02 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	فنوغيل
16	03 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	ز.مكتة
06	02 شاحنة+02آلة شحن	أحياء البلدية	بودة
07	03 جرار	أحياء البلدية	أنجزمير
04	02 شاحنة+02جرار	أحياء البلدية	تسابيت
07	02 شاحنة+01جرار	أحياء البلدية	أسبع
04	02 شاحنات+ 01 جرار	أحياء البلدية	تامست
04	02 شاحنة+02 جرار	أحياء البلدية	أقبلي
07	01 شاحنة + 01 جرار	أحياء البلدية	سالي
06	02 شاحنة +01 جرافة	أحياء البلدية	تيمي
26	03 شاحنة + 01 جرافة	أحياء البلدية	تيميمون
04	/	أحياء البلدية	برج باجي المختار
01	/	أحياء البلدية	تيمياوين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الملحق رقم (08)

ولاية ادرار
المؤسسة العمومية الولائية
ادرار في: 2020 / 02 / 23
لتسيير مراكز الردم التقني
المصلحة التقنية
الرقم: / م ع / 2019

قائمة مؤسسات رسكلة النفايات التي لها علاقة مع مؤسسة تسيير مراكز الردم التقني لولاية ادرار
(EPIC-CET)

رقم الهاتف	العنوان	المسير	المتعاقدين مع مؤسسة تسيير مراكز الردم التقني لولاية ادرار
0661536511	حي بشير عبد الفضيل ادرار	عنفاري سفيان	مؤسسة عنفاري سفيان لاسترجاع المواد الغير معدنية
0659756721	محل رقم 01 تجزئة الاشوال 02 بلدية الرويسات ورقلة	التيجاني حاج علي	سوكوتراد لجمع ونقل النفايات
0655867066	كتلة 375 رقم 10 حي عين الصحراء النزلة ورقلة	البار نبيل	البار نبيل لتجارة استرجاع المعادن القديمة
0660847491	محل رقم 02 تازغرارت .مخادمة بلدية ورقلة.ص.ب.887 ولاية ورقلة	وهاب نسيم	GGS لاسترجاع النفايات الخاصة الخطرة
0674063552	حاسي القارة بلدية حاسي القارة غرداية	بلحاج احمد	شركة بلحاج وشركائه للاستيراد و التصدير
0668003508	مشنتلة المؤسسات محضنة ادرار رقم الباب 06 بلدية ادرار	بلقسام فاطمة الزهراء	مؤسسة بلقسام فاطمة الزهراء لاسترجاع المواد الغير معدنية
0779784117	مستودع بالمنطقة الصناعية -طريق رقان - قرب محطة الخدمات و المدبح البلدي رقم 79 فنوغيل بلدية فنوغيل	دراعو فوزي	ويسناس للاسترجاع

الملحق رقم (08)

La liste des recycleurs des déchets qui sont en relation avec L'EPIC-CET de la wilaya d'Adrar

Les contractants avec L'EPIC D'Adrar	Le gérant	L'adresse	N° de téléphone
Entreprise Renfari Sofiane pour la récupération de matériaux non métalliques. SOCOTRAD de collecte et transport des déchets Elbar Nabil pour le commerce de récupération des anciens minéraux GGS pour la récupération des déchets spéciaux dangereux Société Belhadj et ces partenaires d'import et export. Enterprise Belkessam Fatima Zohra pour la récupération de matériaux non métalliques. OUISNAS pour la recuperation	Renfari Sofiane	Cité Bechrir Abdelfodile Adrar	0661536511
	Tidjani Haj Ali	position N°01 lotissement El-achoil 02 commune Rouissat Ouargla	0659756721
	Elbar Nabil	Bloc 375 N° cité 10 Ain sahara –Nezla -Ouargla	0655867066
	Ouehab Nassim	position N°02 Tazererart Mekhadma commune de Ouargla B.P 887 wilaya de Ouergla	0660847491
	Belhadj Ahmed	Hassi El-gara commune Hassi El-gara Ghardaïa.	0674063552
	Belkessam Fatima Zohra	Pépinière des entreprises incubatrices d'Adrar N° de la porte 06 commune d'Adrar	0668003508
	Drahou Faouzi	Dépôt de la Zone d'activité – Route Reggane – auprès de la station de service et l'abattoir municipal N°79 Fenoughile commune de Fenoughile wilaya d'Adrar	0779784117

النفائات و الهياكل الضخمة (طن)	كمية النفائات الهامدة المرفوعة عبر البلديات (طن)	كمية النفائات المنزلية المرفوعة عبر البلديات (طن)
1462	14129.14	4727.446

النقاط السوداء الخاصة بالنفايات المنزلية:

عدد حملات النظافة	عدد النقاط السوداء التي لم يتم إزالتها	عدد النقاط السوداء التي تم إزالتها	عدد النقاط السوداء المحصاة
234	190	851	1113

مراقبة عملية تسيير مراكز الردم التقني لولاية أدرار:

كمية النفائات التي تم ردمها تقنيا/طن	كمية النفائات المسترجعة		مراكز الردم التقني
	الكمية/ طن	المادة المسترجعة	
7162.383	11.526	البلاستيك	مركز الردم التقني واينة بلدية ادرار
	420	الخشب	
	50.87	الحديد	
2.758.803	5.784	البلاستيك	مركز الردم التقني بلدية تيميمون
	2.373	الكارتون	
932.8	1.925	البلاستيك	مركز الردم التقني بلدية رقان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الملحق رقم (10)

وزارة البيئة و الطاقات المتجددة
مديرية البيئة لولاية أدرار

النقاط السوداء الخاصة بالنفايات الهامدة لسنة

2019

البلدية	النقاط المحصاة	النقاط المعالجة	الكمية/طن
أدرار	147	89	طن 186
فنوغيل	08	02	طن 1500
أسبع	16	16	طن 15
تامست	03	/	طن 40
تمقطن	15	04	طن 95
زاوية كنتة	93	65	طن 1025
أنزجير	77	48	طن 1550
تيط	04	02	طن 220
رقان	56	49	طن 5777
أولف	08	02	طن 110
سالي	/	/	طن 6
أقبلي			طن 5
تيميمون	169	96	طن 177
أوقروت	58	45	طن 22
دلدول	07	07	طن 1,14
تنركوك	30	30	طن 326
قصر قدور	34	23	طن 3000
شروين	10	01	طن 02
برج باجي مختار	10	03	طن 72
المجموع		14129,14	

مراكز الردم التقني (أدرار- رقان - تيميمون) الملحق رقم (11)

Lieu d'implantation du CET	Etat de CET (Achevé ou en cours de réalisation)	Date de mise en exploitation	Capacité des CET (M ³)	Durée de vie (CET)	Superficie (Ha)	CASIER		
						Nombre de casiers	Capacité des casiers	Taux de remplissage (casier)
CET ADRAR Situé au lieu dit Waina Adrar	Achevé et fonctionnel	01/03/2014	50.000	12 ANS	10 hectares	-02 casiers pour déchets ménagers	50.000m ³	-1 ^{er} casier : 100% -2 ^{ème} casier : 30%
						-01 casier pour déchets inertes.		200.000m ³
CET TIMIMOUN Situé au lieu de la route menant vers l'aéroport.	Achevé et fonctionnel	12/02/2014	84.000	15 ANS	10 Hectares	-02 casiers pour déchets ménagers	84.000 m ³	-1 ^{er} casier : 65% -2 ^{ème} casier : vide, non encore utilisé.
CET REGGANE Situé au lieu dit route menant vers Bordj Badji Mokhtar.	Achevé et fonctionnel	11/10/2016	30.000	10 ANS	09 Hectares	-01 casier pour déchets ménagers.	30.000 m ³ .	20%

متابعة عمليات جمع النفايات المنزلية عبر بلديات الولاية الملحق رقم (12)

البلدية	أماكن التدخل	عدد العمال	كمية النفايات المنزلية	كمية النفايات الهامدة
28	أحياء البلديات ووسط المدينة	302	4727.446 طن	1462 طن

النقاط السوداء المحصاة والمزالة خلال السنة: 2019

حملات النظافة	عدد النقاط السوداء المزالة		عدد النقاط السوداء المحصاة	
	النقاط السوداء	المفرغات العشوائية	النقاط السوداء	المفرغات العشوائية
234	851	/	1113	23

مراكز الردم التقني

الأماكن الحالية لمعالجة النفايات

* عدد مراكز الردم التقني للنفايات المنزلية : 03

• مركز الردم التقني بأدرار يخدم 111.513 نسمة

- عدد الخنادق 02

• مركز الردم التقني بتيميمون يخدم 53.690 نسمة

- عدد الخنادق : 02

• مركز الردم التقني بركان يخدم 42.462 نسمة ،

• - عدد الخنادق : 01

النقائص المسجلة :

• نقص عتاد جمع النفايات الخاص ببلديات الولاية

• نقص الحاويات وسط الأحياء السكنية

• نقص اليد العاملة

الاحتياجات :

• تدعيم حظيرة البلديات بعتاد جمع النفايات وتنظيف الطرقات

• تدعيم الأحياء بحاويات جمع النفايات بالأحياء السكنية

• تدعيم مراكز لردم التقني الموجودة بمراكز لفر النفايات على مستوى مراكز أدرار - تيميمون - بركان

الملحق رقم (13)







