



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل : /...../...../.....

عنوان الأطروحة :

**تمثلات وإستراتيجيات طالبي الشغل وأثرها على إستجابتهم
لسياسات التشغيل في مدن الجنوب الجزائري**

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في: علم الاجتماع التنظيم، الديناميكا الإجتماعية والمجتمع

إشراف:

أ.د خليفة عبد القادر

إعداد الطالب :

عبد الحميد خمقاني

تاريخ المناقشة: 2020/01/19

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
عبد الرزاق عريف	أستاذ محاضر " أ "	جامعة ورقلة	رئيسا
عبد القادر خليفة	أستاذ تعليم عالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقرر
جميلة بن زاف	أستاذ محاضر " أ "	جامعة ورقلة	مناقشا
مختار رحاب	أستاذ	جامعة المسيلة	مناقشا
جمال كانون	أستاذ محاضر " أ "	جامعة غرداية	مناقشا
أحمد دلاسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي : 2019 / 2018



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل : /...../...../...../

عنوان الأطروحة :

تمثلات وإستراتيجيات طالبي الشغل وأثرها على إستجابتهم لسياسات التشغيل في مدن الجنوب الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في: علم الاجتماع التنظيم، الديناميكا الإجتماعية والمجتمع

إشراف:

أ.د خليفة عبد القادر

إعداد الطالب :

عبد الحميد خمقاني

تاريخ المناقشة: 2020/01/19

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
عبد الرزاق عريف	أستاذ محاضر " أ "	جامعة ورقلة	رئيسا
عبد القادر خليفة	أستاذ تعليم عالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقرر
جميلة بن زاف	أستاذ محاضر " أ "	جامعة ورقلة	مناقشا
مختار رحاب	أستاذ	جامعة المسيلة	مناقشا
جمال كانون	أستاذ محاضر " أ "	جامعة غرداية	مناقشا
أحمد دلّاسي	أستاذ تعليم عالي	جامعة الأغواط	مناقشا

الموسم الجامعي : 2018 / 2019

شكر و عرفان

الحمد لله العلي القدير ، الذي أسبغ نعمه ظاهرة وباطنة ، وشرح بنوره
الصدور وأقر بفضل العيون .. وبعد أسجد لله العظيم شكرا وحمدا على ما
نعمني به من سداد وتوفيق . ما منحني به من صبر وتشببية، حتى تم إنجاز
هذه الرسالة التي أسأل الله أن تكون شمعة على الطريق، تنير الدرب لكل
طالب علم منيب.

من لم يشكر الناس لم يشكر الله، و إنني بذلك أتقدم بالشكر و العرفان لكل
شخص كان له فضل علي و أن أعاني في مشواري العلمي، و ذلك لي الصعاب.
أخص بالشكر لكل من علمني و أمدني بقبس من النور أضاء لي مكامن العلوم و
زواياها الغامضة.

و أتقدم بالشكر الجزيل و الاعتراف بالجميل لكل أساتذتي الأفاضل، و أخص
بالذكر المشرف على هذا العمل المتواضع الأستاذ الدكتور: خليفة عبد القادر
الذي ما كان لي دور في هذا العمل لولا إرشاده و تواضعه و اهتمامه بكل
صغيرة و كبيرة.

ولم يبخل علي بوقته وعلمه وتوجيهاته وتوصياته، حتى خرجت إلي حيز النور
بدرجة من الدقة والموضوعية. بدوره منحني القوة لأوفق بين العمل و الدراسة.
كما لا أنسى الأساتذة الكرام الذين رافقوني طوال هذه الفترة الدراسية وخاصة
المرحوم الأستاذ الدكتور محي الدين مختار.

و من باب الاعتراف بالجميل من واجبي أن أشكر كل من قدم لي يد المساعدة
و العون من قريب أو بعيد.

و الشكر لله أولا و آخر على أن أعاننا على إتمام هذا العمل.

الطالب: خمثاني عبد الحميد

إهداء

إلى:

الحياة وعطفها وحزانها أُمي.....

دفعه

حبه الحياة وعطاؤها وأملها أخواتي وإخوتي...

سند الحياة وظلها وعزها... جدي وجدتي...

أخوالي وخالتي..... أعمامي..... وعماتي.....

فرح الحياة ونورها... براعم العائلة

أهدي هذا العمل لمن لكل من تفضل علي و أمانتي

في مساري البحثي عائلة:

خمقاني، بن السايح، أولاد هدار، ميهوبي، عاصم، ياجور، قندور، محبوب،

تومي.....

أهدي لكل هؤلاء هذا العمل المتواضع.

خمقاني عبد الحميد

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التشغيل في مدن الجنوب الجزائري ، ثمثلات وإستراتيجيات طالبي الشغل وأثرها على إستجابتهم لسياسات التشغيل في ولاية ورقلة ، وذلك من خلال معرفة كيفية تأثير التمثلات الإجتماعية لأبناء البدو المتمدنين في مفهومهم للعمل ، كما تم التطرق للبحث عن التمثلات التي يهيكلها الفرد من خلال المضامين الثقافية و التي تؤثر في هذه التمثلات السوسولوجية للشغل و البطالة في كل مجال اجتماعي وتبعاً للخصائص الإجتماعية.

تمت الدراسة الميدانية بمدينة ورقلة وتحديدًا في منطقة مخادمة ، حيث تم إختيار فئة من الشباب البدو المتمدن من الشباب لديهم شهادات تؤهلهم للعمل ولديهم قدرات والرغبة في العمل ولديهم بطاقات من مكتب التشغيل (ANEM). حيث اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الكيفي والذي إستعملناه من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة، بالإعتماد على بعض أدوات جمع البيانات منها: الملاحظة، المقابلة، السجلات والتقارير والوثائق الإدارية. أما عن عينة الدراسة فكانت العينة العشوائية، وذلك بإستجواب 50 مبحوثًا من مجتمع البحث الذي سوف يتم التحليل بناء عليه.

ونتجت هذه الدراسة إلى أن للبيئة السوسيوثقافية دور في تشكيل نظرة أبناء البدو المتمدنين لسياسية التشغيل، فمن خلال ثقافة المجتمع وصور تفاعل العنصر البشري بغيره ممن يمتلكون نفس الخصائص السوسيوثقافية، ومن جهة أخرى أن للبيئة السوسيوثقافية لأبناء البدو المتمدنين دور في مفهومهم للعمل فطالب الشغل يراعي نظرة المجتمع والخلفية السوسيوثقافية التي يحملها حول المناصب المتوفرة ويعتبرها من أهم المحددات التي على أساسها يقبل منصب على الآخر، وفي الأخير هناك إستجابة نسبية من طرف سياسات التشغيل لطلبي العمل من خلال خطاباتهم حول مشكلة الشغل.

أن للبيئة السوسيوثقافية إنعكاس وتأثير كبير في مجال البدو المتمدن بصفة عامة وطلبي الشغل بصفة خاصة، وبالتالي يجب على السلطات المكلفة بملف التشغيل أن تفهم أولاً الخصوصيات الثقافية والإجتماعية للمنطقة وكذلك طبيعة تركيب المجتمع المحلي، وذلك من خلال نظرتهم للتطور والتنمية للولاية بصفة عامة والعروض الموجهة لطلبي الشغل بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: التمثلات الإجتماعية، الإستراتيجيات، البدو المتمدن، البطالة، الشغل، سياسة التشغيل.

Résumé :

Cette étude a pour objectif de mettre en lumière la réalité de l'emploi dans les villes du sud de l'Algérie, les représentations et les stratégies des demandeurs d'emploi et leur impact sur les réponses à apporter aux politiques de l'emploi dans la wilaya de Ouargla, en sachant comment les représentations sociales des bédouins urbanisés influence sur leur conception du travail. Aussi la recherche des représentations que l'individu constitue à travers les implications culturelles qui affectent ces représentations sociologiques de l'emploi et du chômage dans tous les domaines sociaux et selon les caractéristiques sociales des individus.

L'étude de terrain a été menée dans la ville de Ouargla, plus précisément dans la région de M'khadama, où un groupe de jeunes bédouins urbanisés ont été sélectionnés parmi des jeunes diplômés qui leur permettent de travailler et ayant la capacité et le désir de travailler et de posséder des cartes du bureau de l'emploi (ANEM). Dans cette étude, nous avons utilisé l'approche qualitative uti pour comprendre le phénomène de l'étude, en nous appuyant sur certains outils de collecte de données, notamment l'observation, les entretiens, les enregistrements, les rapports et les documents administratifs. L'échantillon de l'étude est l'échantillon aléatoire en interrogeant 50 enquetés de la communauté de recherche sur laquelle l'analyse sera basée.

L'étude a révélé que l'environnement socioculturel joue un rôle dans la constitution de la conception de la politique de l'emploi par les bédouins urbanisés, a travers la culture de la société et des interactions humaines d'autrui possédant les mêmes caractéristiques socioculturelles, tandis que l'environnement socioculturel des bédouins urbanisés joue un rôle dans leur conception du travail, ou le demandeurs de travail prennent en considération la perception de la société Et le contexte socioculturel qu'il porte sur les postes de travail disponible, et le considère comme l'un des facteurs déterminants les plus importants sur la base duquel il accepte un poste sur un autre. Enfin, les politiques de l'emploi des

demandeurs d'emploi répondent de manière relative à leurs discours sur le problème de l'emploi.

L'environnement socioculturel ayant un impact important sur les bédouins urbanisés en général et les demandeurs d'emploi en particulier, donc les autorités responsables du dossier de l'emploi doivent d'abord comprendre les spécificités culturelles et sociales de la région ainsi que la nature de la structure de la société en prenant en compte l'évolution et le développement de la wilaya en général, Et les offres destinées aux demandeurs d'emplois en particulier.

Mots-clés : représentations sociales, stratégies, bédouins urbanisés, chômage, emploi, politique de l'emploi.

Abstract:

This study aims to determine the employment situation in the South Algerian countries, the representations and strategies of the applicants and its affect on their responses to the work policies in the city of Ouargla, it does this by knowing how these representations have affected the civilized badouin adults in their concept about work. Also, this study has mentioned these representations which have been formed by individual through the cultural contents that affect these sociological representations of work and jobless in each social field and according to social characteristics.

The study field is examined in the city of Ouargla and exactly Mokhadma Street. Segment of the youth population have been chosen spontaneously from the civilized badouin adults who have degrees qualify them to work and they have capacity and ambition to work, have the office work carts as well. In this study , we use the qualitative method to understand this topic, depending on some tools to collect information like: notes, conversation, documents and reports. As to the sample of the study, we ask 50 adults.

This study indicates that the socio-cultural environment forms the way the civilized badouin adults look at the work policies, and according to the society's culture and the human interaction with other who have the same socio-cultural characteristics. On the other hand, it indicates the role of socio-cultural environment on the Bedouin adults in their concept of work. The job seeker takes into consideration the sociological and sociological background he holds about the available positions and considers it one of the most important determinants on which to accept one position over the other. Finally, there is a relative response by the employment policies to the job seekers through their speeches about the labor problem.

The socio-cultural environment has a great impact on the Bedouin sector in general and the job seekers in particular. Therefore, the authorities responsible for the employment file must first understand the cultural and social specificities of

the region as well as the nature of the structure of the community through their consideration of the development of the state in general, and work in particular.

**Key words : social representations, strategies, Civilized Badouin ,
Jobless, work policy.**

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوعات
	شكر و عرفان.....
	الإهداء.....
	ملخص الدراسة.....
	قائمة الخرائط والأشكال التوضيحية.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الملاحق.....
(أ/د)	مقدمة.....
الباب الأول الجانب المنهجي والإطار النظري الفصل الأول الجانب المنهجي	
09	1. بناء الإشكالية.....
13	2. فرضيات الدراسة.....
13	3. أسباب إختيار الموضوع.....
14	4. أهداف الدراسة.....
16	5. أهمية الدراسة.....
17	6. أهم مفاهيم الدراسة.....
25	7. الدراسات السابقة.....
33	8. المقاربة السوسولوجية.....
43	خلاصة.....
الفصل الثاني التمثلات الإجتماعية	
46	تمهيد.....
47	1. المفاهيم الأساسية.....
47	1.1 مقدمة عن التمثلات الاجتماعية.....
47	1.1.1 النمط التحليلي.....

47 2.1.1 النمط الاجتماعي
49 3.1.1 الموضوعة
49 4.1.1 الإرساء
49 2.1 منهجية تكميم التمثلات الاجتماعية
50 3.1 نظرية التمثلات الاجتماعية
53 4.1 التمثل الاجتماعي و المخيال الاجتماعي
57 2. السياق النظري لمفهوم التمثلات
57 3. مفهوم التمثلات
59 4. مكونات التمثلات
59 1.4 عملية التمثل
60 2.4 الموضوع المتمثل
60 3.4 العلاقة التمثيلية
60 5. خصائص التمثلات الاجتماعية
60 1.5 خاصية إرتباط التمثل بالموضوع
61 2.5 خاصية الرمزية الدلالية
61 3.5 خاصية الصورية
61 4.5 خاصية البنائية
61 5.5 خاصية الإبداع
62 6. وظائف التمثلات الاجتماعية
62 1.6 على المستوى المعرفي (العقلي)
62 2.6 على مستوى الإنتماء الاجتماعي
62 3.6 على مستوى بناء وتفسير الواقع
63 4.6 على مستوى توجيه التصرفات والسلوكات
63 5.6 على مستوى تبرير الممارسات
64 7. نظرية البنية للتمثلات الاجتماعية
66 1.7 عناصر محيطية
66 2.7 التجسيد
66 3.7 التعديل
66 4.7 الدفاع

66 5.7 عناصر مركزية (نواة مركزية).
67 6.7 الظهور.
67 7.7 الثبات.
68 8.7 التحول.
68 8. البنية الداخلية للتمثيلات الاجتماعية.
69 خلاصة.

الفصل الثالث

ورقلة كخصوصية جغرافية وإجتماعية

71 تمهيد
72 1. الخلفيات السوسيوثقافية لمدينة ورقلة.
72 1.1 الخصائص الايكولوجية لمنطقة ورقلة.
72 1.1.1 الموقع الجغرافي
75 2.1.1 المناخ.
76 3.1.1 التضاريس.
76 4.1.1 الخصائص المناخية.
76 5.1.1 الأمطار.
77 6.1.1 الرياح.
77 7.1.1 الموارد الطبيعية.
79 2.1 ورقلة تاريخ وتأسيس.
81 1.2.1 ورقلة في الفترة النوميدية.
84 3.2.1 أصل تسمية ورقلة.
87 2. المجموعات الإجتماعية في مدينة ورقلة.
87 1.2 مجموعات البدو المتمدين.
94 3. تحليل الخلفيات السوسيوثقافية للبدو المتمدن بولاية ورقلة.
97 4. مجموعات إجتماعية أصول حضرية.
99 5. الوافدون من الشمال : إندماج أم إنتماء.
100 6. تطور العمران بورقلة وعلاقته بالبنيات الإجتماعية.
103 خلاصة.

الفصل الرابع

البطالة والشغل والتشغيل

105	تمهيد.....
106	1. مشكلة البطالة في الجزائر.....
106	1.1 مفهوم البطالة.....
106	1.1.1 لغة وإصطلاحا.....
107	2. أنواع البطالة.....
107	1.2 البطالة الموسمية.....
108	2.2 البطالة الاحتكاكية.....
108	3.2 البطالة الدورية.....
109	4.2 البطالة التكنولوجية (الهيكلية).....
111	5.2 البطالة السافرة (الإرادية).....
110	6.2 البطالة الإرادية (الإختيارية).....
110	7.2 البطالة المقنعة.....
111	3. أبعاد مشكلة البطالة.....
111	3.1 البعد الإجتماعي.....
112	2.3 البعد الإقتصادي.....
113	3.3 البعد السياسي والأمني.....
115	4. خصائص البطالة في الجزائر.....
114	5. أثار البطالة على الفرد والمجتمع الجزائري.....
116	1.5 عدم إستمرار الموارد البشرية.....
116	2.5 إنتشار الفقر.....
116	3.5 هدر المواهب وتدني قيمة العلم.....
117	4.5 إنتشار العمل غير الرسمي والمهجرة.....
118	5.5 إنتشار الآفات الإجتماعية في المجتمع.....
119	6. تطور معدلات البطالة في الجزائر.....
120	7. ظهور مشكلة البطالة في الجزائر.....
128	8. ماهية الشغل في الجزائر.....
128	1.8 مفهوم العمل والشغل.....

1281.1.8 تعريف العمل.
1292.1.8 تعريف الشغل و تقديم مفاهيم عامة حول التشغيل.
1319. الفرق بين العمل والشغل.
13310.أنواع التشغيل.
1231.10 التشغيل المباشر.
1232.10 التشغيل المؤقت.
1343.10 التشغيل الكامل.
1344.10 التشغيل الدائم والمنقطع.
13511. أهمية الشغل.
13612. الطرق الثلاث لحل أزمة الشغل.
13813. مفهوم سوق الشغل.
1401.13 وضعية سوق الشغل بولاية ورقلة.
1401.1.13 الطلب على العمل.
1412.1.13 العرض الوظيفي.
1433.1.13 آلية تسيير العرض والطلب.
14514. خصائص سوق العمل وديناميكية التشغيل.
14715. دور سوق العمل.
14816. إتجاه سوق الشغل في الجزائر.
152خلاصة.

الفصل الخامس

سياسات التشغيل في الجزائر

155تمهيد.
1561. ماهية سياسة التشغيل.
1602. سياسة التشغيل في الجزائر.
1623. أهم نظريات التشغيل.
1621.3 التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية.
1642.3 التشغيل لدى الفكر الماركسي.
1673.3 التشغيل عند المدارس الإدارية.
1694. أسس سياسة التشغيل وأهدافها.

1715. الأبعاد الرئيسة لسياسات التشغيل في الجزائر
1711.5 البعد الاقتصادي
1712.5 البعد الاجتماعي
1723.5 الأبعاد التنظيمية والهيكلية
1736. معايير سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة وتقويمها
1731.6 معيار العمر
1732.6 واسع ومدّة قصيرة
1733.6 معيار النشاط الاقتصادي
1784.6 معيار التأهيل
1787. آليات و برامج السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر
1781-7 دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية
1782-7 الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب
1823-7 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
1854-7 صندوق دعم تشغيل الشباب
1855-7 الصندوق الوطني للتأمين من البطالة
1876-7 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
1887-7 الوظائف المأجورة بمبادرة محلية
1888-7 برنامج الشبكة الاجتماعية
1899-7 عقود ما قبل التشغيل
19110-7 جهاز للإدماج المهني للشباب
19111-7 الوكالة الوطنية للتشغيل
19212-7 تجربة صندوق الزكاة
1938. تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر
195خلاصة

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل السادس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

198تمهيد
-----	------------

199 1. مجالات الدراسة.
199 1.1 المجال المكاني.
199 1.1.1 تقسيم لولاية ورقلة.
202 2.1 المجال الزمني.
203 3.1 المجال البشري.
203 2. الإجراءات المنهجية للدراسة.
203 1.2 المنهج المستخدم.
204 2.2 أدوات جمع البيانات.
205 1.2.2 الملاحظة.
207 2.2.2 المقابلة.
209 3.2.2 السجلات والتقارير والوثائق الإدارية.
210 3.2 عينة الدراسة.
212 خلاصة.

الفصل السابع

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

214 تمهيد.
215 1. عرض وتحليل الفرضيات.
215 1.1 عرض جداول عينة الدراسة.
219 1.1.1 عرض وتحليل الفرضية الأولى.
231 2.1.1 عرض وتحليل الفرضية الثانية.
244 3.1.1 عرض وتحليل الفرضية الثالثة.
258 2. النتائج العامة المتعلقة بالدراسة.
261 خاتمة.
262 توصيات.
266 قائمة المراجع.
 الملاحق.

قائمة الصور الأشكال و التوضيحية

الصفحة	عنوان الخريطة أو الشكل	الرقم
65	مخطط توضيحي حول نظرية البنية	01
74	خريطة لمدينة ورقلة	02
122	تطور البطالة في صفوف الشباب للفترة الممتدة 2001-2015	03
139	houw the market works كيف يعمل السوق؟	04
141	توزيع طلبات العمل حسب المستوى التأهيلي للفترة 2015-2017	05
142	توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني للوكالة للفترة 2015-2017	06
143	آلية تسيير العرض والطلب - وكالة التشغيل ورقلة	07
169	توزيع العاملين حسب قطاع النشاط الاقتصادي	8
170	يبيّن تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	9
171	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط	10
172	تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب المنطقة	11
179	دورة حياة القروض المصغرة	12
196	خريطة لمدينة ورقلة (Google Earth)	13

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
122	تطور البطالة في صفوف الشباب للفترة الممتدة من 2001 إلى 2015	01
125	إحصائيات التشغيل لولاية ورقلة خلال فترة 2008-2016	02
141	توزيع طلبات العمل حسب المستوى التأهيلي الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة	03
142	توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني للوكالة الولائية للتشغيل بورقلة	04
149	توزيع السكان النشيطين سبتمبر 2015	05
149	توزيع المشتغلون والبطالون حسب الجنس والطبقة سبتمبر 2015	06
150	توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط سبتمبر 2015	07
150	توزيع المشتغلون والبطالون حسب فئة العمر سبتمبر 2015	08
151	توزيع طلبات العمل وعروض العمل وتنصيب ونسبة الرضا	09
170	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر سني 2009-2016	10
171	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط سنة 2016	11
172	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسط حسب المنطقة سنة 2016	12
187	يوضح صيغة لعقود التشغيل	13



الرقم	عنوان الملحق
01	دليل المقابلة (طالبي الشغل)
02	بعض نماذج المقابلة مع المبحوثين
03	بعض الصور من ميدان الدراسة

مفصلة

مقدمة

بدلت العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم والتطور العلمي وخاصة في عصر السماء المفتوح (الفضائيات - والانترنت) من مستوى الوعي لدى الجزائريين عامة ومجتمع مدينة ورقلة خاصة فيما يتعلق بموضوع العمل والعمل المهني وأصبح المواطن الجزائري و الورقلي اليوم يصدر سلوكه اليومي من إدراكه لذاته و مجتمعه وللواقع المحيط فيه.

أكدت الاحصائيات أن البطالة في عاصمة الولاية البترولية "لايصدق". ولكن هو الواقع ببلدية ورقلة... مؤكدتا أن هناك أسباب جعلت تفشي ظاهرة البطالة بصورة مقلقة. منها ماهي منطقية، مثل ندرة أو قلة الاستثمار وهذا موضوع آخر سنتطرق إليه في هذه الدراسة. لكن السبب الرئيسي يرجع لعزوف الشباب عن البرامج المخصصة في إطار الإدماج المهني والمشاريع ووكالات تشغيل الشباب.

الشباب يمثل القوة المحركة لكل شعب، بحيث تتراوح الفئة العمرية لهذه الشريحة بولاية ورقلة، ما بين

(20-24)، (25-29)¹، والتي بلغ سنة 2017 عددهم 17901 نسمة، حيث قدرت نسبتهم بـ

10.57%. بحيث تشكل هذه الفئة في كل المجتمعات الشريحة الأكثر تأثرا بالأوضاع السياسية

والاقتصادية السائدة، وهي الفئة الأكثر ديناميكية وتحركا في المجتمع.

أما فيما يخص الإحصائيات التي تخص البطالين، فهناك تقديرات حول السكان النشطين البطالين على

مستوى ورقلة بكامل بلدياتها المختلفة سنة 2017، قدر عددهم بـ 680266 نسمة، مقارنة

بالسكان النشطين الذين كان عددهم 157482 نسمة من نفس السنة، في حين نجد عدد السكان

¹ بواسطة: مريانا قمصية - آخر تحديث: 11:12 د، يوم 29 ماي 2018، موقع على الأنترنت: [https://mawdoo3.com/مراحل العمر/](https://mawdoo3.com/مراحل%20العمر/)، لوحظ يوم 2019/06/08 على الساعة 15:00 مساء.

المنشغلون بـ 142363 نسمة، في حين بلغ عدد السكان البطالين ¹15118 نسمة من نفس السنة، وهذا الأخير يعتبر العنصر المهم الذي تركز عليه دراستنا .

رغم محاولات الاستقطاب التي تبذل في البرامج المخصصة للفئة الشبانية. وحسب ما هو ملاحظ فإن الطابع الخدماتي هو الذي جنى على اليد العاملة لنقص فرص العمل داخل إقليم البلدية والفرص التي تمنح على مستوى الفضاءات المهنية المتخصصة في تشغيل الشباب، وبذلك عنت دراستنا الى معرفة أسباب عزوف الشباب عن الاندماج في الوكالات حتى وإن كان السبب معروف وهو تفضيل هؤلاء العمل لدى الشركات الوطنية والأجنبية البترولية بلحسي مسعود.

فكثرة العمالة الوافدة من مدن الشمال باختلاف وعاداتها وتقاليدها و اندماج المواطن الوركلي وهذه الفئة زادت من وعيه بموضوع العمل، فأبناء الوطن الباحثين عن عمل فإن الشاب الذي لا يجد فرصة عمل ويجد من ينافس في لقمة عيشه داخل مجاله، أصبح يشعر بنوع من الاغتراب والعزلة الاجتماعية ومن ثم بدأت تضعف علاقته الاجتماعية وبدأت تتضاءل قدرته على التضامن مع المجتمع الذي يعيش فيه وأصبح يعيش حالة من الاغتراب النفسي داخل مجاله.

وعلى هذا الأساس تبلورت دراستنا في شكل قسمين: بعد مهجي نظري يطرح الخلفية النظرية لموضوع الدراسة وحيثياتها، وبعد ميداني تطبيقي لقياس الظاهرة في الواقع واختبار الفرضيات المقترحة في البحث، وقد ضمت الدراسة ستة فصول:

الفصل الأول: تناولنا الإطار المنهجي للدراسة، ويتضمن مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تجعل

البحث يسلك نهج علمي دقيق وواضح، من مبررات الدراسة، الأهداف والأهمية، إبراز الإشكالية،

¹ الديوان الوطني للإحصائيات ONS لولاية ورقلة سنة 2017/12/31.

فروض الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية السوسولوجية لنصل إلى صعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني: تناولنا فيه المفاهيم الأساسية ومقدمة عن التمثلات الإجتماعية، وكذلك منهجية تكميم

التمثلات الإجتماعية ونظرية التمثلات الإجتماعية، بالإضافة إلى التمثل الإجتماعي والمخيال الإجتماعي و السياق النظري لمفهوم التمثلات الإجتماعية، الذي يليه مفهوم التمثلات الإجتماعية ومكوناته و خصائصه ووظائفه، كذلك تطرقنا إلى نظرية البنية للتمثلات الإجتماعية و البنية الداخلية للتمثلات الإجتماعية.

أما الفصل الثالث: فتناولنا فيه الخلفيات السوسيوثقافية لمدينة ورقلة من حيث الموقع الجغرافي و ورقلة

تأسيس وتاريخ و تحليل الخلفيات السوسيوثقافية للبدو المتمدن ين بولاية ورقلة وكذلك تحديد المجموعات الإجتماعية في مدينة ورقلة إلى: مجموعات إجتماعية أصول حضرية و مجموعات البدو المتمدين و الوافدون من الشمال، ثم تطرقنا إلى تطور العمران بورقلة وعلاقته بالبنيات الإجتماعية.

أما الفصل الرابع: فتناولنا فيه البطالة والشغل والتشغيل، أولا: مشكلة البطالة في الجزائر و مفهوم البطالة و أنواع

البطالة و أبعاد مشكلة البطالة و خصائص البطالة في الجزائر و أثار البطالة على الفرد والمجتمع و تطور معدلات البطالة في الجزائر و ظهور مشكلة البطالة في الجزائر و أما ثانيا: ماهية الشغل في الجزائر. تعاريف حول العمل والشغل و الفرق بين العمل والشغل و أهم أنواع التشغيل. أهمية الشغل و الطرق الثلاثة لحل أزمة الشغل و مفهوم سوق الشغل و وضعية سوق الشغل بولاية ورقلة (آلية تسيير العرض والطلب) و دور سوق العمل و إتجاه سوق الشغل في الجزائر (I' A.N.E.M ، I' O.N.S).

أما الفصل الخامس: فكان عنوانه سياسات التشغيل في الجزائر و تعريف سياسة التشغيل و سياسة التشغيل في

الجزائر و أسس سياسة التشغيل وأهدافها و الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر و معايير سياسة التشغيل

في تصنيف اليد العاملة وتقويمها، آليات و برامج السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر و تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر.

أما الفصل السادس: تناولنا فيه المحددات المنهجية للدراسة الميدانية، أين تم تحديد مجالات الدراسة،

وكذلك الإجراءات المنهجية للدراسة، وكذلك تحديد المنهج المستخدم و التقنيات المستخدمة و تحديد عينة الدراسة.

أما الفصل السابع: يتضمن عرض وتحليل المقابلات الميدانية (عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة)،

وكذلك النتائج العامة، وفي الأخير خاتمة والملاحق.

الجانبة المنهجية

الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة

1- بناء الإشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب إختيار الموضوع

4- أهداف الدراسة

5- أهمية الدراسة

6- أهم مفاهيم الدراسة

7- الدراسات السابقة

8- المقاربة السوسولوجية

خلاصة

1- الإشكالية:

تشغل مسألة التشغيل في علم الاجتماع مكانة بارزة، كما تشغل ذات المكانة في علم الاقتصاد وإدارة الأعمال، وفي علم الاجتماع السياسي. وقد تعرضت هذه القضية لدراسات عديدة تجلت في دراسات نظرية وأخرى إمبريقية، ويرجع هذا الاهتمام لما للشغل من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات. مما أدى بعدة تغيرات في ميدان الشغل و هذا منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فبعد ما كان الشغل متوفرا في السبعينات و الثمانينات أصبح صعب المنال في العقدين الأخيرين.

فقد أدى تطبيق الإصلاحات الاقتصادية وإعادة هيكلة المؤسسات إلى تفاقم إختلالات سوق العمل عبر الارتفاع الكبير لنسبة العاطلين عن العمل. إن ضعف نسبة نمو الاقتصاد بسبب انخفاض بل توقف الاستثمارات العمومية منذ سنة 1986 قد أثر بشكل سلبي على سوق العمل¹، وبالإضافة إلى ذلك فإن النتائج الضعيفة للإنتاج الوطني لم تسمح بإعطاء دفع لإنشاء مناصب شغل، ولا حتى بالإحتفاض بالمستوى العام للشغل.

و بالتالي كانت الإدارات والوظيفة العمومية هي التي قامت بإستقطاب عدد معتبر من مناصب شغل، و إنعدمت كليا مشاركة القطاعات المنتجة وبالخصوص قطاع الصناعة و الخدمات، وتدهورت وضعية الشباب في مجال الشغل وأصبحت مسألة البطالة عبارة عن محور رئيسي حتمي يتوقف كل المجتمع وتتصدى لهيكل استراتيجيات تنمية حريصة على حماية و دعم التماسك الاجتماعي فهم أكثر فئات المجتمع حيوية و قدرة وإصرار على العمل و العطاء و لديهم الإحساس بالتجديد والرغبة في التغيير.

¹ دنداني غالب نشيدة، الشباب والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع الحضري، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص15.

وابتداء من سنة 2004، يلاحظ أنه هناك تراجع في معدل البطالة في الجزائر إلى 26,20% سنة 2004 و 17,10% سنة 2006، وصولا إلى حدود 9,9% سنة 2011 وهذا يتماشى مع توقعات خط العمل المتعلقة بالاستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة. والسياسة التي اتخذتها الحكومة مؤخرا في مجال ترقية التشغيل تقوم على تشجيع الاستثمار المولد لمناصب شغل وعلى تكوين طالبي العمل بغية ضمان يد عاملة مؤهلة قادرة على المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني¹.

أما السكان النشطين حاليا، فأشار الديوان إلى أن عددهم قدر بـ 10.788.000 نسمة في 2013 مقابل 10.170.000 نسمة في 2012 أي ارتفاع بنسبة 6,1%، موضحا أن نسبة المشاركة في قوة العمل من قبل السكان الذين تفوق أعمارهم 15 سنة (نسبة النشاط الاقتصادي) بلغت 43,2%².

وأكد الديوان الوطني للإحصائيات أنه في المقابل قدرت الساكنة العاملة من حيث الناتج الإجمالي الخام سنة 2013 بـ 10.7880.000 شخص مقابل 10.170.000 شخص سنة 2012 أي نسبة نمو بـ 6,1 بالمائة مشيرا إلى أن نسبة المشاركة في القوة العاملة للسكان البـالغين من العمر 15 سنة وما فوق (أو نسبة النشاط الاقتصادي) قدرت بـ 43,2 بالمائة فيما بلغت نسبة الشغل 39 بالمائة، وتشير نتائج هذا التحقيق حول الشغل لدى الأسر أجري سنة 2013 الذي مس 21.502 عائلة موزعة على التراب الوطني أن نسبة البطالة في الوسط الحضري تبقى مرتفعة بنسبة 10,6 بالمائة و 8,1 بالمائة في الوسط الريفي³.

¹ أ. لعرفان فائزة، أ. سعودي نجوى، دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2003-2011، الملتقى العلمي الأول، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة بوزياف محمد بالمسيلة.

² الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر، 2013.

³ الديوان الوطني للإحصاء ONS.

أما فيما يخص الإحصائيات التي تخص البطالين، فهناك تقديرات حول السكان النشطين البطالين على مستوى ورقلة بكامل بلدياتها المختلفة سنة 2017، قدر عددهم بـ 680266 نسمة، مقارنة بالسكان النشطين الذين كان عددهم 157482 نسمة من نفس السنة، في حين نجد عدد السكان المنشغلون بـ 142363 نسمة، في حين بلغ عدد السكان البطالين 15118¹ نسمة من نفس السنة، وهذا الأخير يعتبر العنصر المهم الذي تركز عليه دراستنا .

فالمشكلة الخاصة التي يجب الاهتمام بها و العمل على إيجاد حل لها تتمثل في البحث لمعرفة الأسباب الخفية المؤدية إلى انتشار هاته المشكلة في المجتمع الجزائري و مجتمع مدينة ورقلة من منظور سوسولوجي، حيث جل الدراسات السابقة تناولت الظاهرة من منظور اقتصادي أن أسبابها ترجع إلى :الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية (برنامج الخوصصة، التوزيع الجغرافي للسكان تخطيط القوى العاملة، قلة المؤسسات البحثية قوانين العمل و تشريعاته، عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل التوقف عن تعيين الخريجين)، مجموعة الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة (القضية السكانية، تدهور شروط التبادل التجاري الدولي، انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية انخفاض أسعار المحروقات). وهذا ما يبرز اختياري لدراسة هذا الموضوع، انطلاقا من مدينة ورقلة والتي هي في طليعة المدن الشابة بالنسبة لأعمار السكان، حيث أن نسبة عالية من السكان هم في سن الحداثة مما قوى من حدة الظاهرة وخاصة أن مدينة و ورقلة هي ملتقى لجميع فئات المجتمع و شرائحه وذلك نتيجة للهجرة الداخلية والتي عملت على خلق تباين ثقافي بين جيل الآباء و جيل الأبناء، فأصبحت القيم التقليدية التي يحملها الآباء لا تتماشى مع رغبة الأبناء في مجال عمراي مواكب لعصر التكنولوجيا بكل سلبياتها و إيجابياتها. فتنوعت الهويات للأبناء فيعيشون أما حياة العزلة و الاغتراب و الوحدة و الضياع وأفكار عدم

¹ الديوان الوطني للإحصائيات ONS لولاية ورقلة سنة 2017/12/31.

الانتماء وفقدان الثقة بمن حولهم، أو يتكيفون مع جوهر أسلوب الحياة الجديدة، ويندمجون اندماجا جزئيا أو كليا حيث يشاركون في القيم الجديدة و تتشكل لهم هوية حضرية غير هوية الآباء وينسلخون من العادات و التقاليد القديمة و القيم الثقافية و الأخلاقية التقليدية و يقبلون القيم الجديدة و يتكيفون بلثقافة الحضرية. بحيث تصبح لهم سلوكات و تصورات و أفعال حضرية كما أنهم يشاركون في الأعمال و الأنشطة التي لها مكانة اجتماعية داخل هذا المجال وينسلخون من القيود العشائرية و يطورون شبكة علاقاتهم و معاملاتهم و يتعدون عن الضوابط التقليدية التي تفرض عليهم نوع النشاط و العمل، وقد يحافظون على تقاليد الآباء و عاداتهم و على قيمهم و علاقاتهم الاجتماعية بحيث يسكنون المجالات العمرانية الحضرية بثقافة و تصورات و عقلية تقليدية تنطبق و نموذجها الثقافي الذي بناء على أساسه هويته. وهذا ما هو جلي في بعض الأحياء من هي مازالت تمتهن المهن و الأنشطة الرعوية و تربية المواشي و الحيوانات و العمل في الأعمال البسيطة و التي تتطلب الجهد العضلي، و التمسك بالعادات و التقاليد البدوية القديمة.

يفهم من خلال هذا الطرح أن النظرة لذات و المشروع الاجتماعي المستقبلي نميزها بقيم العمل و سمات و طرق الحياة العملية عند الآخرين لأن مسألة الهوية لها علاقة دقيقة بمسألة الثقافة للأفراد، باعتبار أن الثقافة هي إحدى المحددات الرئيسية للهوية و تنسم الثقافة بتنوع طرق الحياة، و تتخذ هذه الطرق شكل الاستمرارية في وحدة ووعي الذات. و بذلك تتأقلم أو تكيف الهوية و المشروع الاجتماعي و الثقافة الجديدة أو تنعزل و تغترب عن هويتها الأصلية و تنسلخ منها، ولا يتوافق و الهوية. و من خلال ما تقدم يتبادر إلى الذهن التساؤل العام الآتي: كيف تنعكس تمثلات و إستراتيجيات أبناء ورقلة طالبي الشغل في

سلوكهم و مواقفهم المتعلقة بالتشغيل و سياساته في ظل التحولات الراهنة؟.

وقد إندرجت تحت هذا التساؤل العام أسئلة فرعية هي كالآتي:

1- هل لتمثلات طالبي الشغل في ورقة دور في تصورهم للعمل؟.

2- ما هو تأثير المضامين والخلفيات السوسيوثقافية في تشكيل مفهوم العمل والشغل لأبناء ورقة؟.

3 - كيف يستجيب طالبي الشغل في ورقة للسياسات الرسمية للتشغيل من خلال خطاباتهم حول الشغل؟.

2- الفرضية العامة:

تنعكس تمثلات وإستراتيجيات أبناء ورقة طالبي الشغل في سلوكهم ومواقفهم المتعلقة بالتشغيل وسياساته في ظل التحولات الراهنة.

2-1 الفرضيات الجزئية:

1- لتمثلات طالبي الشغل في ورقة دور في تصورهم للعمل.

2- تؤثر المضامين والخلفيات السوسيوثقافية في تشكيل مفهوم العمل والشغل لأبناء ورقة.

3- يستجيب طالبي الشغل في ورقة للسياسات الرسمية للتشغيل من خلال خطاباتهم حول الشغل.

3- أسباب إختيار الموضوع :

تعود أسباب اختيار هذا الموضوع لما يكتسبه من أهمية على جميع المستويات سواء كانت على مستوى العلوم الاقتصادية والاجتماعية وحتى الأنتروبولوجي، وهذا ما يهدف إليه التخصص التنظيم و الديناميكية الاجتماعية والمجتمع، إلا انه يمكن تحديد بعض الأسباب الذاتية و الموضوعية، والتي أدت إلى تناول الموضوع، ويمكن حصرها فيما يلي:

أ- الأسباب الذاتية:

- أما عن الأسباب الذاتية لتناول هذه الدراسة هو معايشة الواقع بكل ما يحمله من ألم للشباب البطال.

- حب الاطلاع على حيثيات الموضوع نظرا "لجدته"، وكثرة النقاشات حوله، محاولة منا تناول الظاهرة، لما يحمله موضوع البطالة من أهمية بالغة على المستوى العالمي و الوطني و المحلي على وجه الخصوص.

- الظواهر التي عانت منها المدينة جراء هذه الظاهرة في الآونة الأخيرة، كالإحتجاجات وأعمال العنف المتكررة، وغلق الطريق... الخ.

- إلقاء الضوء على بعض الصعوبات التي يواجهها الشاب ذوي أصول بدوية المتمدن في وسط الضغوطات المحيطة به.

ب- الأسباب الموضوعية:

أما عن الأسباب الموضوعية، فلا يخفى على أحد أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا، فالدراسات السابقة التي عاجلت موضوع التشغيل والبطالة تناولته من زوايا معينة وفي وقت معين، وأبقت الباب مفتوحا للمتغيرات والمستجدات الحاصلة في المكان والزمان، لهذا كانت الأسباب الموضوعية متجلية في تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع وللظاهرة المدروسة، وذلك بتدعيم الدراسات السابقة وإعطاء الحلول أو حتى إجابات وتفسير للظاهرة المدروسة.

4- أهداف الدراسة:

إن أي بحث علمي له أهداف يسعى لتحقيقها، و ذلك لوجود مشكل أو غموض يعتلي موضوعا ما، و يضطلع البحث العلمي في الكشف عن الحقائق أو البحث عنها أو تشخيص مشكل ما و إعطائه حلولاً إن أمكن، سواء كان ذلك عن طريق بحوث أكاديمية أو غيرها من البحوث العلمية.

و لهذا تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقق نوعين من الأهداف:

أ - أهداف علمية معرفية:

- معرفة مدى قدرة الفرد البدوي على التأقلم مع هذا التغيير وهذا من خلال دراسة (الانسجام و التكيف و الاغتراب) لهويته في تفاعله مع المجال الجديد.
- تسعى هذه الدراسة إلى الوقوف على ما تطرحه بعض الدراسات العلمية المتخصصة حول تزايد ظاهرة البطالة بين الشباب في المجتمع الجزائري.
- الهدف الأساسي لدراسة هو إعداد مذكرة أكاديمية للتخرج.
- إبراز الجوانب و الأسباب الخفية و الفعلية وراء تفشي هذه ظاهرة البطالين.
- محاولة التأكد من صدق فرضيات الدراسة الموضوعية من خلال الدراسة الميدانية.
- إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تهم فئة كبيرة من الشباب في ظل غياب دراسات تقييمية لهذه البرامج التشغيلية.
- إثراء البحث العلمي بدراسات ميدانية تهتم بتقييم هذا البرنامج التشغيلي.

ب- أهداف للتنمية المحلية:

- معرفة كيفية تأثير التصورات الإجتماعية لأبناء البدو المتمدنين في مفهومهم للعمل.
- إبراز دور المضامين الثقافية في تشكيل نظرة أبناء البدو المتمدنين في نظرهم لسياسة التشغيل.
- محاولة معرفة إمكانية إستجابة سياسات التشغيل لطالبي العمل من خلال خطاباتهم حول مشكلة الشغل.

5- أهمية الدراسة :

يعد حق العمل مطلباً أساسياً لجميع أفراد المجتمع، حيث نجد أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد. لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 23 فقرة 1 على: " حق العمل لكل إنسان وحرية اختياره... وحق الحماية من التعطل".

- كما تم بناء معرفة على المشروع المهني المستقبلي للشباب البدوي المتمدن واستنتاج علاقته بالعمل المطروح أمامه من خلال معرفة قيمة العمل بالنسبة له.

- أهمية الموضوع في ظل المعطيات والتغيرات التي طرأت على الساحة الإجتماعية، السياسية والإقتصادية.

- استياء العاطلين عن العمل من سياسات التشغيل كونها غير كافية من جهة، و لا تغطي طموحات الكوادر المستقبلية للبلاد.

- أصبحت البطالة عائقاً تنموياً كبيراً في الدولة الجزائرية .

- تقديم معطيات موضوعية ونتائج علمية حول الظاهرة المتناولة.

- الاستفادة من النتائج المتوصل إليها وفتح آفاق بحث جديدة.

6- أهم مفاهيم الدراسة:

يقصد بتحديد المفاهيم تبيان ما تعنيه من مقاصد وتوضيح ما تتضمنه وتظهره من صفات، و لهذا يكون تحديد المفهوم هدفه توصيل المعلومات بوضوح للقارئ مما يساعده على فهمها واستيعابها وربطها مع غيرها من المفاهيم السابقة عليها، وتتضح المفاهيم أكثر كلما اتضح المقصود من ورائها، وتكون أكثر وضوحا عندما تحمل كلماتها صورة لها.

- إذ أنّ تحديد المفاهيم من أجل تبيان وتوضيح المعنى، وإزالة لبس قد يعلق بذهن المطلع، و نظرا لهذه الأهمية يستوجب على الباحث أن يحدد مفاهيمه بكل دقة و انتباه، مما يجعله يميل إلى التعريفات الإجرائية في تباين مقاصده و مغايزه الدالة على المعالجة العلمية التي يمكن لنا قياس أبعادها و النتائج المتحصل عليها¹.

1- مفهوم التمثلات الإجتماعية:

يعرف مفهوم التمثلات الاجتماعية في قاموس الأنثروبولوجيا عمى أنه: تلك " المفاهيم والرموز التي لها المعاني نفسيا بدرجات متفاوتة، لدى الجماعة كلها وأول من قال ب(التصورات الجمعية) (ليفي - برول)، وقد ردها إلى كون العقل البدائي ال يعمل وفق قوانين (التناقض والسببية) (ألنو) سابق لممنطق (، بل يعمل وفق قانون اسماء (المشاركة)².

¹ ريمون كفي، فان لوك كو بنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة يوسف الحياي، بيروت، 1996، ص 119

² مصطفى سليم شاكرا، قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت، الكويت، ط1، 1981، ص 189.

1-1 التمثلات الاجتماعية:

لغة: التمثل في اللغة العربية مشتق من مثل، يمثل، مثولا، ومثل التماثيل أي صورها ومثل الشيء بالشيء أي شبهه به، و كذلك من تمثل تمثيلا، و تمثل الشيء لو بمعنى تصور لو وتشخصه، كقوله تعالى: "فَأَتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا" سورة مريم (آية 17).

ويعمل بالشيء: أي ضرب مثلا، و تمثل به :تشبه به، فالتمثيل التمثل متقاربان وهما يشتركان في أمرين : حضور صورة الشيء في الذهن، و الآخر قيام الشيء مقام الشيء.

يقابل مصطلح التمثلات الاجتماعية "**Représentation Sociale**"، ويقصد بها إحضار الشيء ومثوله أمام العين أو في الذهن إما بواسطة الرسم أو النحت أو اللغة، أي أن سيرورة التمثل في الذهن تستدعي لزوما

حضور متمثل.¹

أما ابن منظور فيعرف المفهوم كما يلي " التمثل من الشيء أي تصوره حتى كأنه ينظر إليه، و امثاله أي تصوره، و مثلت لو تمثيلا إذا صورت لو مثالا بكتابة أو غيرها " ومن خلال هذه المعاني نجد ان لمصطلح التمثل معاني متقاربة جدا في مختلف الاختصاصات.

1-2 اصطلاحا:

يدل مصطلح التمثلات الاجتماعية على رسوخ بنية الوعي الجماعي وطابعه الاستعلائي، أو آلة تصنيف الأشخاص، أو هيئة وسيطة بين الأيديولوجيات و الممارسات.²

¹ دهلاس جينفر، المراهق و الهاتف النقال التمثل والاستخدامات دراسة على عينة من المراهقين في ولاية الجزائر العاصمة، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2009-2010، ص23.

² مرجع نفسه، ص24.

يري دوركنايم أن الفرد يتصرف من خلال الجماعة، و يعتبر التمثل أو التصور كتأثير من طرف مظاهر المجتمع على أفكار الفرد، فهو معرفة اجتماعية متعمقة بالتنشئة الاجتماعية و ناتجة عنها للبناء الاجتماعي و ما يحمله من ظواهر، و لا يقتصر التمثل الاجتماعي على تصور الافراد الذين يكونون المجتمع، فهو يتكون من مجموعة ظواهر نفسية و اجتماعية تقتضي عزل الجانب الفردي عن الجانب الاجتماعي، و التمييز بين الجانب الادراكي و الجانب العقمي للعمل الجماعي.¹

تعريف إجرائي:

هي التصور أو الصورة التي تنطبع لدى كل فرد من خلال ما يراه مجتمعه أي هي مرآة تعكس لدي الأفراد افكار المجتمع، كما أنها هي التصورات التي تتجسد داخل المجتمع وتتضح في إقبالهم وردود أفعالهم.

2- مفهوم الإستراتيجية :

توجد تعاريف متعددة للإستراتيجية ، نستعرض لأهمها:

حسب علي عبد الله : " يقصد بها تلك القرارات التي تهتم بعلاقة المؤسسة بالبيئة الخارجية، فحيث تتسم الظروف التي يتم فيها إتخاذ القرارات بجزء من عدم التأكد، يقع على الإدارة عبء تحقيق تكيف المؤسسة لهذه التغيرات " ²

كما عرفها: "هي تحديد الأهداف طويلة الأجل وتخصيص الموارد لتحقيق هذه الأهداف " ².

¹ مليكة جابر، التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج، جامعة قاصدي مرياح

ورقلة، العدد18، 2015، ص 17 .

² محاضرات الدكتور علي عبد الله، مقياس تسيير الموارد البشرية "، سنة 1998.

² C.kennedy « les idées essentielles des auteurs les plus cités » édition maxima ,paris 2002p.

كما عرفها أحد المسيرين: " هي مجموعة القرارات والنشاطات المتعلقة بإختيار مسالك التي يتم فيما تخصيص مختلف الموارد من أجل تحقيق الأهداف"³.

التعريف الإجرائي:

نستطيع القول أن الإستراتيجية هي ذلك التمثل الذي يتوقعه طالبي الشغل في المستقبل ومن خلاله يختار مساره أو مسلكه لتحقيق أهدافه وذلك في ظروف عدم التأكد والمخاطرة.

3- المجتمع البدوي: عرف محي الدين صابر البداوة على أنها: " نمط حياة قائم على التنقل الدائم للإنسان في طلب الرزق حول مراكز مؤقتة، يتفق مدى الاستقرار فيها على كمية الموارد المعيشية... فيها من ناحية، وعلى كفاءة الوسائل الفنية المستعملة في استغلالها من ناحية ثانية، وعلى مدى الأمن الاجتماعي والطبيعي الذي يمكن أن يتوافر فيها من ناحية ثانية"⁴

4- البدو المتمدن: هم سكان ذوي الأصول البدوية والقبيلة الذين يفضلون الوسط الحضري، نتيجة عمليات التمدن التي مست قطاعات واسعة بين المجتمع الجزائري الصحراوي خلال الفترة الكونيلية وبعد الإستقلال. إما في مجموعات قبلية أو في شكل عائلات.

وهذا المفهوم يتوافق مع المفهوم المستعمل في مدن الشمال للتزوح الريفي.

5- الشغل والتشغيل :

1-5 البطالة

" يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث

والتحليل، لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على أصحاب القرارات السياسية، و كذلك على

³ R.A Thiétart , «la stratégie d'entreprise » , 2ème édition MCGRAWHILL 1991 P.

⁴ محمد عاطف غيث، علم الاجتماع الحضري، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية، ب.ت، ص33.

اهتمام الباحثين الاقتصاديين و الاجتماعيين بوصفه موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم وملحّ على الساحة الدولية.

لهذا لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاقتصاد إلا و تتعرض لموضوع البطالة بالتحليل والنقاش، سواء كان ذلك بأسلوب مباشر أو غير مباشر.

إلا أن هذا الاهتمام القديم والحديث بموضوع البطالة لم يخل من بعض الملاحظات والغموض الذي اكتنف هذا المفهوم كمصطلح علمي وذلك نتيجة لتعدّد التعاريف الإجرائية لمفهوم البطالة وتنوعها"¹.

2-5 البطالين /المتعطلين عن العمل:

لا شك أنه من المنطقي قبل التوصل لإعطاء تعريف شامل للبطالة لا بد أولاً تحديد مفهوم من هو العاطل عن العمل. Unemployed إن من أهم صفات العاطل أنه لا يعمل . لكن هذا المفهوم يعتبر غير كاف حيث هناك أفراد لا يعملون لأنهم غير قادرين على العمل و بالتالي لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل مثل الأطفال و المرضى والعجزة و كبار السن و اللذين أحيلوا على التقاعد و هم الآن يقبضون المعاشات . كما أن هناك بعض الأفراد القادرين على العمل و لكنهم لا يعملون فعلا و مع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن العمل، not seeking work، مثل الطلبة اللذين يدرسون في الثانويات و الجامعات و المعاهد العليا ممن بلغوا سن العمل و لكنهم لا يبحثون عن عمل بل يفضلون تنمية قدراتهم و مهاراتهم بالدراسة، و لهذا لا يصح ادراجهم ضمن العاطلين.

كذلك هناك بعض الأفراد القادرين عن العمل لكن لا يبحثون عنه لأنهم أحببوا تماما discouraged لأن جهودهم في البحث عن العمل في الفترة الماضية لم تُجدّ، كما أن الاحصاءات الرسمية لا تدرجهم ضمن العاطلين .و

¹ البكر، محمد عبد الله، **أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع**: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، 32(2):263-295، جامعة الكويت الكويت، 2004.

بالمقابل هناك أفراد آخريين قادرين على العمل و لكنهم لا يبحثون عن عمل لأنهم في درجة من الشراء تجعلهم في .غنى عن العمل، فهؤلاء أيضا لا يعتبرون عاطلين¹.

فحسب المكتب الدولي للعمل **Bureau international du travail**:

"إن البطال هو ذاك القادر عن العمل، وغير متحصل عليه أو الذي فقد عملا مأجورا" *rémunéré*.

يرى **William Nordhaus** و **Paul A. Samuelson** "أن العاطلين عن العمل هم المجموعة

التي تضم عددا من الأفراد غير العاملين و الذين يبحثون و بفعالية عن منصب شغل أو ينتظرون العودة لعملهم".

كما أضافا شروطا ثلاث لاعتبار الشخص عاطلا عن عمل و هي:

- أن يقوم الشخص بجهد محدد لإيجاد وظيفة خلال الأربعة أسابيع الأخيرة.

- أن يكون قد طرد من عمله أو ينتظر أن يتم استدعاؤه للعمل مرة أخرى.

- أن يكون منتظر لإقرار تسلم عمل خلال الشهر المقبل.

3-5 أما البطالة فهي:

يقول أنتوني جيدنز إن البطالة تعني "أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل" ويعني العمل هنا العمل

مدفوع الأجر PAID WORK، كما يعني المهنة أيضا"².

¹ كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الطبعة الأولى، 2004،

ص11

² الأخصر عز يز، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد26، 2006.

تعرف البطالة أنها حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه والبحث عنه أي وجود أشخاص لا يعملون وهم يدخلون في مفهوم قوة العمل إلا أنهم قادرين على العمل وراغبين فيه وباحثين عنه ولكنهم لا يحصلون عليه وبالتالي هم متعطلون عن ممارسة العمل¹.

5-3-1 تعرف البطالة: على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطين: القدرة على العمل والبحث عنه².

المفهوم الإجرائي لطالبي التشغيل :

هم فئة من الشباب لديهم شهادات تؤهلهم للعمل ولديهم قدرات والرغبة في العمل ولديهم بطاقات من مكتب التشغيل (ANEM).

6- سياسة التشغيل:

6-1 العمل والتشغيل:

لقد تعددت المواقف و التعريفات من قبل المفكرين الاقتصاديين و الاجتماعيين استنادا إلى مدارسهم و توجيهاتهم، فهي تستند إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم و حقا للمواطن، كما أنه واجب عليه، و على الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل و الراغبين فيه و القادرين عليه.

6-2 تعريف العمل:

"يعرف العمل بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم عضليا، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة مادية أو معنوية".

¹ حمزة عادل، تفسير البطالة في الاقتصاد السياسي، الحوار المتمدن، العدد، 1876، 5-4-2007.

² مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2000، ص2

و كلمة العمل عند الاقتصاديين لها مدلولان رئيسيان، و كثيرا ما يستخدمها الاقتصاديون في كل ما يكتبون لتغطي نطاق المدلول الأول، و هو العمل بمعنى كل جهد بشري هادف إلى تحقيق غاية ذات قيمة، أما المدلول الثاني فهو العمال أنفسهم أي القوة العاملة ذاتها.

وتعرفه المنظمة الدولية العمل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل .
 - يحافظ عليه و يتطور في عمله و يتكيف مع التغير .
 - يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه¹
- و يلاحظ أن هناك عدم توافق بين الاجتماعيين و الاقتصاديين فيما يخص تعريف العمل و التشغيل

إلا أن التوافق يكمن في التشغيل و التوظيف، إذ بالنسبة للاقتصاديين العمل هو:

"نشاط خاص بالإنسان يمكن قياسه و تبادله " وهو التعريف الذي ينطبق على التشغيل بالنسبة للاجتماعيين.

3-6 أما التشغيل: فيقصد به الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف².

وإذا كان التشغيل بالنسبة للاقتصاديين هو " الالتقاء بين العمل ومنصب العمل ". فإن هذا التعريف يناسب العمل عند الاجتماعيين حيث يعرفون العمل على أساس أنه: " مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية " ومنه **فالتشغيل هو:** " نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا، سواء كان أجر أو ربح فائدة. "

ومما سبق يمكن الخروج بالمفهوم الإجرائي التالي للتشغيل:

¹ رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة، 2011، ص7

² الليثي محمد علي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1997، ص21.

"التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب ليد العاملة وتعيينهم فيمناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي , بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية."

أما الباحث الدكتور بلقاسم سلاطنية فيعطي تعريفا لسياسة التشغيل حيث يرى أنها "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه¹ .

7- الدراسات السابقة:

هي التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي وقد يوجد هذا النوع من الدراسات في المجالات أو البحوث أو الكتب أو المصادر أو الرسائل و الأطروحات الجامعية شريطة أن يكون للدراسة موضوع وهدف ونتائج والدراسة السابقة إما أن تكون مطابقة ويشترط حينئذ ميدان الدراسة أو تكون الدراسة متشابهة² .

الدراسة الأولى:

كانت من أنجاز الطالب دحماني محمد ادريوش بعنوان: إشكالية التشغيل في الجزائر :محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية فرع: إقتصاد التنمية. جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2006-2007، ص70.

¹ سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007، ص70.

² رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار النشر، الجزائر، 2008، ط 3، ص 176.

الإشكالية: نظرا للتحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري مثل الحاجة إلى خلق مناصب شغل جديدة، و خاصة الدائمة منها والمنتجة، وفي ظل تسارع وثيرة نمو الفئة النشطة القادرة على العمل و تذبذب أسعار النفط و عدم استقرار حصيلة الصادرات، فإن مشكلة الدّ راسة تتمثل في محاولة تفسير التغيرات في معدّلات البطالة انطلاقا من التغيّرات في مؤشرات الأداء الاقتصادي الكلي، و كذا التغيرات الحاصلة في بعض العوامل الديموغرافية في الجزائر، ومعرفة اتجاهات العلاقة بين مؤشر البطالة من جهة وكل من مؤشرات الأداء الاقتصادي و الديموغرافي من جهة أخرى.

الإشكالية العامة: تكمن الإشكالية الأساسية لهذه الرسالة في إيجاد جواب مهمّ للسؤال التالي: هل يمكن لمعدلات النمو الاقتصادي الحالي في الجزائر استيعاب معدّلات البطالة الفعلية في الاقتصاد، والتي لا تزال عند مستويات مرتفعة و خاصة بين الشباب؟.

ومن هذا المنطلق قدم الطالب مجموعة أسئلة فرعية على النحو التالي:

1- ما مدى فعالية و أهمية السياسات الظرفية الموجهة لمعالجة الاختلال في سوق العمل في ظل التطورات الحاصلة في بنية الاقتصاد الجزائري؟

2- ما مدى صحة علاقة أوكن بالنسبة للاقتصاد الجزائري، و هل يمكن الاعتماد على هذا القانون في

صياغة ووضع الخطط و السياسات الاقتصادية المناسبة للتخفيف من حدّة البطالة؟

3- ما هو اتجاه العلاقة بين النمو الاقتصادي و التشغيل في الجزائر؟

4- ما هو اتجاه العلاقة بين معدّلات البطالة وكل من مؤشرات الأداء الاقتصادي؟

5- هل انخفاض معدّلات البطالة يرجع أيضا للتغيرات الديموغرافية في التركيبة الحالية للسكان في الجزائر

؟

حيث إعتد في هذه الرسالة على فرضيتين أساسيتين، و التي سيسعى إلى اختبار صحتها، من خلال

إجراء دراسة قياسية. و نستعرض هذه الفرضيات على النحو التالي:

- 1- معدّلات التشغيل في الجزائر ترتبط أكثر بمحدّد ذات الطلب (نسق إحدائيات مواطن العمل)، و الذي بدوره يرتبط بمعدّل النمو الاقتصادي و مكوّناته، و أداء الأنشطة القطاعية.
- 2- تتأثر معدّلات البطالة الإجمالية في الجزائر بالإضافة للمتغيرات الاقتصادية الكلية بالتحوّلات الأخيرة في بعض العوامل الديموغرافية.

المنهج:

إن المنهج المتبع في التحليل هو المنهج القياسي هو استخدام بيانات سنوية والتي تغطي الفترة 1980-2011، ونستخدم تقنيات السلاسل الزمنية لاختبار العلاقة بين التغيّر في معدّلات البطالة الفعلية حول معدّلها الطبيعي والتغيّر في الناتج المحلي الإجمالي الفعلي حول معدّل له المحتمل.

استخدم الطالب في هذه الدراسة التطبيقية لاختيار أهم فرضيات الدّراسة و التحقق من مدى صحتّها حيث اعتمد أولاً: على اختبار علاقة أوكن والتحقق من مدى مطابقتها للإقتصاد الجزائري، بهدف معرفة معدّلات النمو اللازمة للتخفيف من حدّة البطالة، و كذا رسم و تعديل السياسات الاقتصادية بما يتلاءم ويتوافق وخصائص وبنية الإقتصاد الجزائري. سنقوم أيضا باختبار العلاقة بين النمو الاقتصادي الحقيقي و معدّلات التشغيل خلال الفترة 1990-2000 بالاعتماد على إجراء اختبارين، الاختبار الأول هو اختبار السببية لقربانجر Granger Causality Test، أما الاختبار الثاني فهو اختبار للسببية ولكن يعتمد على طريقة Toda Yamamoto. ثم يليه تقدير للعلاقة بين الطلب على العمالة والنمو الاقتصادي (مكونات النمو باستخدام طريقة الإنفاق في الجزائر للفترة 1980-2009 و بالاستعانة بطرق حديثة للخروج بتقدير أمثل لانحدار التكامل المشترك إن وجد. في الأخير سنسعى لتحديد أثر بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية و أهم المتغيرات الديموغرافية على التغيّر في معدّلات البطالة في الجزائر حيث سنحاول تقدير هذه العلاقة بين خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2010 وذلك اعتمادا على عدد من المساهمات الاقتصادية القياسية.

النتائج المتوصل إليها:

1- من خلال محاولة فهم العلاقة بين معدّل النمو الاقتصادي ومعدّل البطالة في الجزائر من خلال الدراسة القياسية و التحليلية (اختبار علاقة أوكن)، نجد أن البيانات حول المتغيرين خلال طول فترة الدراسة لم تظهر اتجاهها محددًا. وليس هذا فحسب، بل أن بعض السنوات أظهرت أنهما كانا يسيران في نفس الاتجاه. و حتى لما كانت العلاقة عكسية بين المتغيرين (سالبة الاتجاه) في فترات أخرى و كان ارتفاع الأول أي معدّل النمو بمعدّلات مرتفعة، فإن معدّل البطالة قد يستجيب للانخفاض و لكن بمعدّلات ضعيفة جدًا. وهذا يعني أن العلاقة بين المتغيرين، وإن كانت في اتجاهها الصحيح كما ينصّ على ذلك قانون أوكن، فإن أثر النمو سيكون ضعيف جدًا على مستويات البطالة التي تبقى عند مستويات مرتفعة. و منه فإن معدّل النمو الاقتصادي الحقيقي الحالي والذي يقدر بـ 3.53% كمتوسط خلال الفترة 2000-2011 غير كافي للعمل على خفض معدّلات البطالة الفعلية في الاقتصاد.

2- اتضح أيضا أن سياسة الإنعاش الاقتصادي التي أعدّت في الجزائر بداية من سنة 2000، وفقا لأسس النظرية الكينزية، لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي وكذا طبيعة بنيته. فالزيادة المسجلة في الطلب الكلي بسبب زيادة الإنفاق الحكومي الموجه للاستثمار لم تؤد إلى زيادة العرض الكلي و تنشيط الجهاز الإنتاجي الذي يبقى غائبا، و إن وجد فهو يواجه مشاكل هيكلية والمالية وقد حالت هذه العوامل مجتمعة دون تجاوبه مع الزيادة المسجلة في الطلب الكلي، مما أدى إلى ارتفاع الطلب الخارجي (زيادة حجم الواردات بنسب معتبرة خلال فترة تطبيق هذه السياسة) من أجل الاستجابة للطلب الكلي المتزايد.

عند فصل الاتجاه العام طويل الأجل للبطالة و البطالة الدورية باستخدام مصفى هودريك وبريسكوت (Hodrick-Prescott filter) تبين أن البطالة في الجزائر ليست دورية، و لكن بدلا من ذلك هي خاصة هيكلية. فهيكلي اقتصاديات هذه الدول، تهيمن عليه الحكومة وعائدات النفط يعتمد عليها

البلد تقريبا في إعداد ميزانية الدولة، ومعروف أن هذا القطاع يهيمن عليه استخدام رأس المال عكس عنصر العمل. و عليه فإن النمو في هذا القطاع لن يساعد في التخفيف من حدّة البطالة. و هي النتيجة التي توصل إليها عماد الموسى، ومفادها أن إرتفاع معدّل النمو في هذه البلدان العربية لا يفسّر مشكلة البطالة خلال طول فترة الدراسة. وبالتالي هذا النمو الاقتصادي في الجزائر لا يساهم في خلق وظائف شغل (فرضية النمو بدون تشغيل) وهو ما يتوافق والنتيجة التي توصل إليها الباحث عماد الموسى.

4 - إن غياب وجود علاقة توازنية مستقرة طويلة الأمد خلال الفترة 1990-2010 بين نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و حجم العمالة، لا يعني بالضرورة غياب أي ارتباط بين معدّل النمو الاقتصادي الحقيقي وكذا معدّلات التشغيل، هذا أيضا لا يعني أن العلاقة لا توجد بالكامل. بالأحرى فهي ضعيفة جدّا و تحتاج لبيانات أكثر دقة للتحقق من صحة العلاقة.

الإستفادة من الدراسة:

إن الإستفادة من هذه الرسالة كونها ركزت على مفهومين أساسيين وهما البطالة والتشغيل في الفصل الأول من خطة البحث بتفصيل دقيق وواضح، حيث يعتبر هاذين المفهومين جزء كبير من دراستنا وعليه فالإستفادة كانت تخص الإطلاع على الجانب النظري للرسالة بجانب كبير. وعليه يرجع الفضل للطلاب على هذا التفصيل في هذه الرسالة وإنارة الطريق لنا حتى يتسنى لنا معرفة جوانب الموضوع المراد دراسته وكذلك معرفة الأبعاد والمؤشرات من خلال ما تقدم به الطالب في هذه الرسالة. كذلك فقد استعنا ببعض المفاهيم التي لها علاقة بالبطالة والتشغيل.

الدراسة الثانية:

كانت من إنجاز الطالبة داود فتيحة بعنوان: إشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص: تحليل إقتصادي، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس، كلية ال علوم الإقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، 2015.

الإشكالية: إنطلقت الطالبة من أن التعريف بسياسة التشغيل، في المرحلة الانتقالية، لها نهاية واحدة، و هي الحد من الآثار الاجتماعية التي يمكن أن تنجر عن إجراءات التعديل المعلن عنها، لتأمين الاستقرار الاقتصادي الكلي أو العمل على تكييف قواعد العمل للمؤسسات مع تلك السارية المفعول في المؤسسات المنافسة، الأكثر تصدي لغزو اقتصاد السوق. هذه السياسة تقترح تدخل قوي للدولة من أجل تفادي الانزلاقات الاجتماعية التي لا يمكن علاجها أو تصليحها و نتائج غير معدودة على النظام العمومي. خاصة وأنها بالمثل فترة تحث على مراجعة مجموع قواعد نظام الشغل لتكييفه مع الرهانات الجديدة، و لجعله الوسيلة الأساسية لإنجاز سياسة تشغيل، مرتكزة في هذه الحالة على فرضيات الإنعاش الاقتصادي، متمحورة حول اختيارات رئيسية فيما يخص السياسة الصناعية و التكنولوجية.

الإجراءات الحالية للحد من البطالة، المطبقة في الجزائر منذ نهاية التسعينيات، موجهة بشكل أساسي للقضاء على التكاليف الاجتماعية المترتبة عن تطبيق برامج الإصلاح و التعديل الهيكلي، و لتسيير النتائج المتردية على المستوى الاجتماعي، فلا يمكن لها في أي حال من الأحوال، أن تعوض أو يطلق عليها اسم سياسة تشغيل مرتكزة على الإنعاش الدائم للاستثمار و النمو الاقتصادي، بعيدة أو منحرفة عن الإطار العام لسياسة تشغيل حقيقية.

عدة أسئلة تطرح في هذا الوضع من بينها:

1- هل إجراءات التشغيل التي تم تبنيها في المرحلة الانتقالية تشكل إطارا لتسيير بطالة ظرفية أم أنها

المستوى الأول لنظام يرمي للنمو عن طريق مرونة الأجور؟

2- هل أن المنطق الجديد لسياسات الشغل، و اجراءات الحد من البطالة بمفاهيمها الحديثة، سيكون

له الأثر على إنشاء سياسة للحد من البطالة في الجزائر تتلاءم مع اقتصاد السوق؟

المهدف الرئيسي من هذه الرسالة هو البحث أو دراسة تأثير النموذج الجديد لسياسات التشغيل على

تجديد إجراءات الحد من البطالة ف الجزائر.

لذلك فالفرضيات التي نعتمد عليها هي كالتالي:

2- نظرية البطالة لكينز و السياسات الكينزية، لم تعد تعطي مفعولها في ظل ظهور سياسات جديدة

للشغل.

1- وجود سوق عمل حقيقي في الجزائر.

1- الإجراءات المتخذة للحد من البطالة ف الجزائر، هي إجراءات انتقالية، لا تشكل في كل الأحوال

قاعدة لسياسة تشغيل حقيقية.

4- الأجور تعتبر متغيرا خارجيا لسياسة التشغيل ف الجزائر.

المنهج: إتمدت الطالبة في دراستها، على إستخدام الأسلوب الإستقرائي عند إجراء المعالجة النظرية

لموضوع البحث في الفكر الإقتصادي، وعند تناول الدراسة التاريخية لموضوع البحث في الفترة السابقة،

لفترة التي يتناولها البحث، كما تم إستخدام الأسلوب الوصفي والتحليلي عند القيام بالدراسة التطبيقية

لموضوع البحث من خلال تحليل البيانات المتوفرة والإستعانة بالإحصاءات الرسمية والمراجع.

نتائج الدراسة:

1- تبين لنا من خلال سرد مختلف النظريات المفسرة للبطالة، أن هناك جدلا واختلافا بين الإقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة، سواء النظرية الكلاسيكية أو النظرية الكينزية أو حتى النظريات الحديثة، وهذا راجع إلى الديناميكية المتسارعة والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، تتم في ظروف زمنية وظروف معينة، لا تطبعها الإستمرارية ولا الشمولية. إضافة إلى هذا، إن عدم إنطباق العديد من هذه النظريات على أوضاع الدول النامية، يقلل من إمكانية الإستفادة منها، أما الوصفات الكينزية فقد أعلنت فشلها مع أول أزمة ركودية تضخيمية في بداية السبعينات، وهو ما يؤكد لنا صحة الفرضية الاولى.

2- إن عدم مرونة تشريعات العمل، نقص المعلومة وفي الحالات عدم دقتها، نمط التشغيل المرتكز على النمو الإقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية، طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات (عدم توافق النوعي بين عرض وطلب العمل) والإعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص، وعدم وجود استراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الإقتصادية. كل هذا يدعو للتساؤل عن سوق العمل الحقيقي بالجزائر وعن محدداته، كما أعلن عنه إقتصاد العمل، وهو موضوع الفرضية الثانية.

3- أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات للتشغيل والحد من البطالة، تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الإجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب والتي حققت نتائج إيجابية. لكن كانت في أغلبها غير فعالة نظرا لصعوبة تسييرها، هذا جهة ، ومن جهة أخرى فإن المناصب التي تم توفيرها هي مناصب عمل غير دائمة، لا تنطبق مع مفهوم "العمل اللائق" وبالتالي يمكن القول أنها

معرضة للزوال إذا إنخفضت المداخل، كل هذه التدابير والإجراءات تعتمد على النفقات العمومية التي مصدرها الوحيد هو العائدات من المحروقات، وهو موضوع الفرضية الثالثة.

الإستفادة من الدراسة:

إن الإستفادة من هذه الرسالة كونها ركزت على إشكالية التشغيل في الجزائر يعني بالضرورة أنها من الوهلة الأولى لها علاقة مباشرة بموضوع دراستي التي أريد البحث عنها، مما ظهر ذلك جليا وواضحا في الفصل الأول من خطة البحث بتفصيل دقيق وواضح، حيث يعتبر هاذين المفهومين جزء كبير من دراستنا وعليه فالإستفادة كانت تخص الإطلاع على الجانب النظري للرسالة بجانب كبير. وكذلك معرفة الأبعاد والمؤشرات من خلال ما تقدمت به الطالبة في هذه الرسالة. كذلك فقد استعنا ببعض المفاهيم التي لها علاقة بالبطالة والتشغيل.

8- المقاربة السوسيولوجية:

وهي: "تحديد الزاوية الفكرية أو الإتجاه الفكري الذي نتناول من خلاله دراستنا"¹.

تعتبر المقاربة السوسيولوجية هي أهم الخطوات التي تحدد من خلالها زاوية البحث أو الدراسة وتكون بمثابة الموجه للبحث، ولذلك فإن الاقتراب السوسيولوجي الذي وجدته مناسبا لهذه الموضوع هي المفاهيم الأساسية التي تطرق إليها العالم والمفكر بيير بورديو وكذلك التفاعلية الرمزية لـ جورج هيربرت ميد.

1-8 المفاهيم السوسيولوجية: (بيير بورديو Peierre Bourdieu)

ولعل ما سبق يجعل من الأهمية تقدم هذه القراءة الأولية في بعض المفاهيم التي إعتد عليها المشروع الفكري لبيير بورديو¹:

¹ عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية، وكتابة الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1975، ص19

8-1-1 الرأس المال الثقافي: ويمثل كل المهارات الفكرية سواء تلك المنتجة من طرف المنظومة المدرسية أو تلك الموروثة عن طريق العائلة. يمكن أن يكون هذا الرأس مال في ثلاثة أشكال في الحالة المدججة كاستعداد دائم للجسم (مثل التعبير بسهولة داخل جماعة) وفي الحالة الموضوعية كثرة ثقافية (مثل امتلاك لوحات فنية ومؤلفات) وفي الحالة المؤسساتية بمعنى مضمن اجتماعيا (كما هو الحال بالنسبة للشهادات المدرسية).

8-1-2 الرأس مال الاجتماعي: ويعرف أساسا كمجموعة العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الفرد أو الجماعة ، وامتلاك هذا الرأس مال يستلزم عملا لإقامة وصيانة العلاقات بمعنى عملا للألفة والدعوات المتبادلة والترفيه المشترك.

8-1-2 رأس المال: لا يخفى على الجميع أن كارل ماركس يعد من أهم العلماء الذين تحدثوا عن رأس المال، وذلك من خلال كتابه الضخم رأس المال وجاء بورديو من بعده ليحتل أهمية مماثلة، نظرا لطرحة المعاصر لمفهوم رأس المال، وبمعنى مخالف نسبيا لما طرحه كارل ماركس فبورديو يذهب إلى أن رأس المال هو كل طاقة إجتماعية يمتلكها الفرد ويعتمد عليها في التميز والمنافسة. وربط بورديو بين رأس المال والمجالات الإجتماعية، وأشار أن كل مجال له شكل خاص من رأس المال، ولذلك نجد بورديو يتحدث عن رأس المال الإقتصادي، ورأس المال الإجتماعي، ورأس المال الثقافي، ورأس المال الرمزي، وهذا الشكل الأخير هو الشكل الذي تتخذه الأشكال السابقة عند إدراكها من قبل باقي أفراد المجتمع والإعتراف بها.

¹ خالد كاضم ابو دوح، "قراءة أولية في سوسيولوجيا بيبير بورديو"، مجلة الحوار المتمدن، العدد 1912 جويلية 2005،

8-1-3 حول الممارسة (PRACTICE): تهتم نظرية الممارسة بإعادة الاعتبار للفاعل الاجتماعي، باعتبارها رد فعل على اطروحة البنيوية الوظيفية التي تركز على الانمحاء الجذري للفرد وجعله خاضعاً للبناء الاجتماعي ونتاجاً له. وعلى الاطروحة الفينومينولوجية (الظاهرية) التي تتمسك بسبر المقاصد دون النظر الى جذورها التاريخية، لذلك فهي تحاول تحليل الوقائع الظاهرة للعيان. ولأنهما كذلك فقد نقدتهما بورديو وتخلي عنهما باعتبارها لا تستجيب للبنيوية التي تركز على سلوك الفاعلين بصفتهم معيدي انتاج البنية.

مفهوم الممارسة عند بورديو يركز على علاقة الفاعل بالبناء الاجتماعي وهي العلاقة التي تنتهي بأن يقوم الفاعلين بإعادة إنتاج هذا البناء. وبمعنى أكثر وضوحاً فإن بورديو يؤكد على أن الممارسة هي الفعل الاجتماعي الذي يقوم فيه الفاعلون بالمشاركة في إنتاج البنية الاجتماعية، وليس مجرد أداء ادوار بداخله¹.

8-1-4 الهابيتوس: الذي يعبر مبدأ مولد للإستراتيجية يمكن الفاعلين من التوافق مع المواقف غير المتوقعة ودائمة التغيير، وهو نسق من الاستعدادات الدائمة والقابلة للتطور والتحول يعمل بشكل لا إرادي على استدعاء الخبرات السابقة لانجاز مهام متنوعة². يعرفه بورديو بأنه: "نسق الاستعدادات المكتسبة وتصورات الادراك والتقوم والفعل التي طبعها المحيط في لحظة محددة وموقع خاص" هو اذن موجه لسلوكات الفرد اعتماداً على مرجعية معينة تقع في البنية الذهنية، وبالتحديد فيما يسمى في علم النفس بالأنا الأعلى. أي الذي يتحكم بإجمالي الممارسات والسلوكات الناتجة عن الفرد بشكل لا شعوري.

¹ خالد كاضم ابو دوح، "قراءة أولية في سوسولوجيا بيير بورديو"، مجلة الحوار المتمدن، العدد 1912 جويلية 2005،

الساعة 18:30 مساء يوم 2014/05/02 www.ahewar.org

² لوبك ج.د.فاكان، نحو علم ممارسة اجتماعي: بنية سوسولوجيا بورديو ومنطقها، ترجمة أحمد حسان، مجلة فصول، العدد 60، 2002، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص184.

وبصيغة عامة الهايتوس هو المجتمع. وقد استقر في الفرد عن طريق سيرورة التربية والتنشئة الإجتماعية والتعليم، فالمجتمع هنا بكل قيمه ومعايره وأخلاقياته، وبكل محددات السلوك والتفكير والإختيار، إنه ذلك التاريخ الذي يسكن الأشخاص في صورة نظام للمؤهلات والمواقف. إذأ الهايتوس هو نسق استعدادات دائمة كما عرفها بورديو دائمة وقابلة للتناقل، اكتسبت واستقرت وتجدرت عميقاً في الذات، والتي تشمل على الأقل ثلاث أبعاد أساسية " : بعد نفسي وجداني (الاختيار، الميولات، الأذواق) وبعد عقلي منطقي (الأفكار، المبادئ، الفهم والتفسير)، وبعد أخلاقي عملي (الأفعال، القيم، المعايير). إنه مؤشر على الأصل أو الوسط الاجتماعي."

ويقول بورديو حول وظيفة هذا المفهوم: "أن إحدى وظائف مفهوم الهايتوس الأساسية هي التخلص من منزلقين متكاملين. النزعة الألية والتي تعتبر أن الفعل هو نتيجة آلية لأكراهات أسباب خارجية، ومن ناحية أخرى النزعة الغائية، والتي تعتبر خصوصاً مع نظرية الفعل العقلاني أن المفوض يتصرف بشكل حر وواعي"¹.

8-1-5 نسق المواقف والعلاقات: الموضوع الاجتماعي في هذا التصور هو الموضوع الذي يكشف عن مجموعة العلاقات الداخلية في البنية، أو هو نسق من العلاقات الذي يسمح لنا التحليل بالوصول إلى وظائفها. أي التعرف على الطريقة التي تشتغل بها العناصر النسقية المكونة للبنى، وكيفية ترابطها وآدائها واشتغالها. وفي هذا السياق فإن هدف البحث الاجتماعي هو السعي إلى إظهار منطق النسق من خلال ثلاث عمليات:

- إسقاط بعض الظواهر، والقيام بعملية إستكشاف متعددة، أي الكشف عن نسق العلاقات المحددة، وإستبعاد المعطيات التاريخية والإقتصادية.

¹ - عن المجلة الإلكترونية دليل الكتاب، الساعة 08:00 ليلا يوم 2010.10.11، www.Dalilmag.net

- تعليم النسق :أي الكشف عن انساق التفاعل الداخلية والخارجية معاً، فلو أخذنا نسق الجامعة مثلاً: لتوجّب علينا النظر في النسقين اللذين هما :النسق الداخلي، أي موقف السلطة الجامعية .والنسق العلمي الذي يربط الجامعة بالخارج.

- تطوير النسق عبر البحث تمييز كل الحلقات المترابطة، العلمية والرمزية والإيديولوجية، وكل السلوكات الفردية التي يحددها نسق العلاقات.

هكذا يتوصل بورديو الى استعمال مقولة المجال والحقل الذي ينتظم بداخله كل انساق المواقف والتفاعلات.

8-1-6 المجال والحقل : يشير مفهوم المجال إلى نشاط محدد في الحياة. له تنظيمه وقواعده، التي تتضمن تراتب مكانات وضع متباينة، كما هو الحال في مهنتي الطب والهندسة، ويشكل هذا التباين بين أعضاء المجال على أساس التباين في ملكية أشكال رأس المال، وحيث يتجمع من يتمثلون في ملكية رأس المال في أوضاع مكانية متماثلة. فالمجال الاجتماعي تشكل بنائياً، بحيث يتم توزيع الأفراد والجماعات داخله على أساس توزيع إحصائي، على أساس مصدرين، وخاصة في المجتمعات المتقدمة : هما رأس المال الاقتصادي، ورأس المال الثقافي.

- يرتبط التفاوت التراتبي في البناء الاجتماعي والمجالات بملكية القوة، ولا ينحصر جهد الإنسان في تعظيم ما يملك من أشكال رؤوس الأموال، بل يحاول كل مجال على بناء وتشكيل قيمة للمجال، تنعكس على تملك القوة الاجتماعية لجماعة المجال.

- توزيع المكانات الاجتماعية وتراتبها في المجتمع والمجال، يترجم إلى توزيع موازي للأفراد ومنطلقاتهم وخصائصهم، فكل طبقة أو شريحة داخل المجال يناظرها منطلقات ترتبط بالظروف الاجتماعية للطبقة أو الشريحة، والمنطلقات المتمثلة هنا بالهايتوس هي الأساس المؤحد الذي يترجم مكانة الوضع الواحدة

إلى أسلوب حياة تتماثل نسبيا أي مّوحد للفرص والاختيارات والممارسات، وفي الوقت نفسه يعتبر الهابيتوس من عوامل التباين. هذا التباين في ملكية أشكال رأس المال والتوجهات والممارسات ترتبط بتباينات رمزية، بما في ذلك التفاوت في الأنماط اللغوية.

- أما الحقل عند بورديو حيث يرى أن العالم الإجتماعي، في المجتمعات الحديثة، ينقسم إلى حقول، أي فضاءات إجتماعية أساسها نشاط معين (مثلا: الصحافة، الأدب، كرة القدم.. الخ) يتنافس فيها الفاعلون لإحتلال مواقع السيطرة (مثلا، يريد الصحفي أن يشتغل في أنفذ جريدة وأن يحصل فيها على أجل منصب). فعلى غرار التصور الماركسي، يبدو العالم الإجتماعي، عند بورديو، ذا طبيعة تنازعية، بيد أنه يؤكد أن التنازعات المكونة للعالم الإجتماعي تخص مختلف الحقول وليست مجرد صراع بين طبقات معينة وثابتة.

- يتميز الحقل بوجود نوعين من الصراع. الأول داخلي بين عملائه في تنافسهم على الشرعية، وعلى امتلاك الحق في تمثيل الحقل، والتعبير عنه، واحتكار المنافع التي يدرّهما، وأيضا التنافس بين قدماء الحقل (الآباء المؤسسون) والوافدون الجدد (المحدثون). والثاني هو صراع بين الحقل وباقي الحقول المنافسة داخل الفضاء الاجتماعي¹.

9- التفاعلية الرمزية: (هربرت ميد جورج)

مقولة أساسية " أن الفرد عندما يأخذ ذاته في الاعتبار، عليه أن يأخذ الآخرين في اعتباره أيضا وأن يتشرب أدوارهم"².

¹ عن المجلة الالكترونية دليل الكتاب، الساعة 08:00 ليليا يوم 2010.10.11، www.Dalilmag.ne

² السيد علي شتا، التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري. الإسكندرية: منشأة المعارف، 2000، ص133

حيث يشير مفهوم التفاعلية الرمزية إلى: "عملية التفاعل الاجتماعي الذي ينشأ بين مختلف العقول والمعاني، حيث يكون فيها الفرد على علاقة و اتصال بعقول الآخرين وحاجاتهم ورغباتهم الكامنة، ويعبر عن ذلك التفاعل بواسطة الرموز والمعاني"¹.

وهذه هي سمة المجتمع الإنساني ويستند التفاعل على أساس أن الفرد يتفاعل مع الآخرين في جملة من مناشط الحياة آخذاً اعتبار نفسه في هذا التفاعل بمعنى أن له جملة من الأدوار و التوقعات من الفرد، وذلك من أجل تنظيم حياتهم الاجتماعية وحل مشاكلهم اليومية.

فالفرد يتصرف بواسطة التفاعل الرمزي، من خلال عملية التأثير والتأثر التي تحصل بينه وبين الأفراد في مواقف اجتماعية مختلفة، وعليه أن يتعلم معاني وغايات الآخرين عن طريق اللغة وأساليب التنشئة وكيفية التصرف والتفكير وغير ذلك من محتوى ثقافة المجتمع².

ويعتبر " جورج هيربرت ميد" من رواد هذه النظرية ومن الأوائل الذين طرحوا واهتموا بدراسة علاقة الفرد بالجماعة والمجتمع خاصة من خلال عملية التفاعل الرمزي في الجماعات الصغيرة، وكيف يتم تشكيل الذات والعقل من ناحية وتشكل ماهو اجتماعي ثقافي من ناحية أخرى.

وحسب (هيربرت بلومر) تلميذ (هيربرت ميد) تقوم التفاعلية الرمزية على ثلاث فرضيات³:

- يتصرف البشر إيجاباً الأشياء على أساس ما تعنيه لهم تلك الأشياء.

- تعتبر هذه المعاني نتاج للتفاعل الاجتماعي في المجتمع الإنساني.

¹ السيد عبد العاطي و آخرون: نظرية علم الاجتماع (الاتجاهات الحديثة والمعاصرة)، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص225.

² معني خليل عمر: نقد الفكر الاجتماعي (دراسة تحليلية ونقدية)، دار الآفاق الجديدة، بيروت، لبنان، ط2، 1991، ص209.

³ علي غربي، علم الاجتماع والثانيات النظرية التقليدية-المحدثة، مخبر علم الاجتماع الإتصال للبحث والترجمة، جامعة منثوري، قسنطينة(الجزائر)، 2007، ص228.

- هذه المعاني تحور وتعديل ويتم تداولها عبر عملية تأويل يستخدمها كل فرد في التعامل مع الإشارات التي يوجهها¹.

ويبدو أن هذه الفرضيات تتطابق مع الأقسام الثلاثة لكتاب هيرت ميد(العقل، الذات، المجتمع). والذي بين من خلاله الخصائص التي تفرق الإنسان عن الحيوان وقد إستقر رأيه-شأنه شأن الكثير من المفكرين-على أن الفرق هوفي إستخدام اللغة، أو "الرمز الدال" فالإنسان يحدث فهما متبادلا مع غيره، إذ أن كل واحد في عملية تبادل الحديث يتخيل نفسه مكان آخر، أما الحيوانات فلا تقدر على تمثيل دور الآخرين، أو توقع أفعالهم، فالفرق بينهما إذن في المعنى المشترك للرموز والمعاني والذي يتطور في سياق عملية التفاعل، فالتفاعل الإجتماعي يولد المعاني والمعاني تشكل عالمنا، وهذا يعني أننا نخلق عالمنا بما نخلع عليه من معان².

إن الرمز الدال هو الذي يمنح البشر القدرة على التأمل في ردود أفعالهم وللإستعداد لها في خيالهم. ووجود اللغة هو الذي يمكننا من الإبتعاد والتفكير ثم الإختيار، فابشر-بحسب ميد-يعتمدون على رموز وتفاهات ومواضيع مشتركة في تفاعلهم مع بعضهم البعض، ولأن البشر يعيشون عالما زائرا بالرموز فإن جميع عمليات التفاعل بين الأفراد تتمثل على تبادل الرموز، وهذه النقطة توصلنا على عملية التأويل التي أشير إليها في فرضية بلومر الثالثة.

ويعالج " ميد " في نظريته للتفاعلية الرمزية موضوع " أنا " كما أقيم " نفسي " و أنا كما يقيمني الآخرون ، فعند تفاعل الفرد مع الآخرين لفترة من الزمن فإن الآخرين يقيمونه بعد أن يعتبرونه رمزا ذا معاني و مواصفات معينة . و عند

¹ على غربي، نفس المرجع، ص 229.

² أيان كريب، النظرية الإجتماعية من يارسونز إلى هايرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، الكويت: سلسلة كتب عالم المعرفة، رقم 244، 1999، ص119.

وصول التقييم أي تقييم الآخرين للفرد المعني بالتقييم فإنه يقيم نفسه كما يقيمه الآخرون لأن تقييم الفرد لذاته ناجم عن تقييم الآخرين له . و هكذا يفسر ميد ظاهرة " أنا كما أقيم نفسي " (I) و أنا كما يقيمني الآخرون¹ .

وقد لخصت القضايا الأساسية للنظرية التفاعلية الرمزية في النقاط التالية:

- 1- تمثل النفس الصورة العامة للرموز والإشارات العامة المشتركة.
- 2- تعمل مجموعة من التوقعات الاجتماعية مستقاة من القيم والقواعد الاجتماعية على قيادة عملية التفاعل الرمزي.
- 3- قابلية الفرد العقلية على تكوين رموز اجتماعية.
- 4- تأثير البيئة الاجتماعية والحضرية على تكوين الرموز الاجتماعية.
- 5- اهتمام بأحكام الآخرين وتقييمهم.

10- كيفية توظيف النظريات السابقة:

بعد إطلاعي على المفكرين والعلماء في الحقل السوسيولوجي إتضح لي وجود مقاربتين تتناسب بموضوع الدراسة و هما التفاعلية الرمزية و نظرية بييربورديو فنحن نحاول التعرف على تأثير البيئة السوسيوثقافية على نظرة طالب الشغل لسياسية التشغيل فالتفاعلية الرمزية تبرز مدى التأثير الفردي من قبل الإنسان بالمحتوى الثقافي وتعتمد على مبدأ أو فكرة رئيسية تقوم على ضرورة التفاعل المستمر و الدائم بين الانسان والثقافة وعليه فطالب الشغل نشأ في بيئة معينة وبتفاعله المستمر مع بيئة ثقافية من خلال المعاني والرموز التي تفرزها هذه البيئة و كذا الوعي بالأفكار المستمدة من بيئة الثقافة تتشكل له نظرة نحو سياسة التشغيل مستمدة من رؤى وتصورات البيئة السوسيوثقافية له .

¹ ياس خضير البياتي : النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية و روادها، الجامعة العربية، ص20 .

حيث يرى بيير بورديو أن السلطة بمثابة نظام معقد يخرق العلاقات والترابطات والتي تتحكم في البيئة العامة والسلطة لا تمارس إلا بمبدأ الاعتراف وحسب موضوعنا هذا نجد أن طالبي الشغل هم خاضعين للسلطة أو لسياسة التشغيل التي ترضها الدولة و سياسية التشغيل تمارس على طالب الشغل (ممارس للسلطة) لكن هذه العلاقة بين الممارسين للسلطة والخاضعين لها لا تقوم إلا بمبدأ الاعتراف - حسب بورديو- ومن ثمة فإن ممارسة سياسية التشغيل في الجزائر لا تقوم إلا على مبدأ إعتراف طالبي الشغل هذا من جهة ومن جهة أخرى يرى بورديو أن التفاعل داخل الحقول الاجتماعية أو البيئة الاجتماعية يكسب الفرد رؤوس أموال رمزية وهذا رأس مال يعد بمثابة قوة لها سلطة تنشأ من خلال ممارسات سوسيوثقافية تكسبه رأس مال رمزي ومن ثمة القدرة على السيطرة أو التحكم في السلطة فمن خلال البيئة السوسيوثقافية لطالب الشغل يكتسب رؤوس أموال رمزية كخاضع للسلطة لكنه يستطيع التأثير في السلطة أو في سياسة التشغيل من خلال مبدأ الاعتراف فالرؤوس الأموال الرمزية أو الهابتوس تمكن طالب الشغل من التأثير في سياسة التشغيل.

خلاصة

إن العلم ليس مجرد مجموعة من المعارف التي ينبغي تعلمها، بل هو إضافة إلى ذلك، نشاط منتج للمعرفة عن طريق البحوث و الدراسات. إن المواقف و الاستعدادات الذهنية الخاصة بهذا النشاط، والتي ينبغي أن يتميز بها كل باحث علمي نسميها بالروح العلمية التي تتميزها الملاحظة و المساءلة و الاستدلال و المنهج و التفتح الذهني و الموضوعية التي تسمح بممارسة البحث العلمي بنجاح وهكذا فإن المسار البحثي الذي تم إتباعه في دراستنا اتسم بالروح العلمية التي ميزت كل خطوات البحث، رغم وجود عدة صعوبات وعراقيل من بداية البحث إلى نهايته.

نستخلص في الأخير أن مرحلة تكوين الإطار المنهجي للدراسة أي موضوع في علم الاجتماع تكتسي أهمية بالغة، وهي الخطوة التي تنير طريق الباحث في تقصي الحقيقة التي هو بصدد كشفها وفك رموزها، فمن خلال هذه المرحلة يصبح بإمكان الباحث توقع السير السلس والحسن للدراسة بعد ما توضحت كيفية التحكم في تناول الظاهرة المدروسة.

الفصل الثاني: التمثلات الإجتماعية

تمهيد

1- المفاهيم الأساسية

1-1 مقدمة عن التمثلات الاجتماعية

1-2 منهجية تكميم التمثلات الاجتماعية

1-3 نظرية التمثلات الاجتماعية

1-4 التمثل الاجتماعي و المخيال الاجتماعي

2- السياق النظري لمفهوم التمثلات

3- مفهوم التمثلات الاجتماعية

4- مكونات التمثلات الاجتماعية

5- خصائص التمثلات الاجتماعية

6- وظائف التمثلات الاجتماعية

7- نظرية البنية للتمثلات الاجتماعية

8- البنية الداخلية للتمثلات الاجتماعية

خلاصة

تمهيد

يحتل مفهوم التمثيلات اليوم مكانة مرموقة في البحوث التي تدرس المجتمعات والجماعات أو المؤسسات، وتعتبر أحد مفاتيح الأنشطة الذهنية، فكل فرد له تمثيلات وهي تمثيلات فردية التي تمثل جملة من التمثيلات الاجتماعية، فسنحاول الإحاطة بها من خلال التعرف عليها و على محتواها، و ذكر أهم خصائصها و المراحل التي تمر بها وكذلك التطرق إلى أهم وظائفها.

ويقصد بالتمثيلات الاجتماعية شيئاً أوسع و أعمق من الصيغ الفكرية التي قد يعتمدها الناس عندما يفكرون في الواقع الاجتماعي بعيداً عن الانخراط فيها و يعرفها " تشارلز تايلر بأنها: " بأنه كما يقول أنا أفكر في الطرائق التي يتصور الناس من خلالها وجودهم الاجتماعي، وكيف ينسجمون عن الآخرين وكيف تجري الأمور بينهم وبين أقرانهم، وكذلك في التوقعات التي تجري تليتها عادة، إضافة إلى الأفكار والصور المعيارية الأعمق الكامنة خلف هذه التوقعات"¹.

يمكن القول أن مصطلح التمثيلات الاجتماعية له عدة دلالات حسب استخدام هذا المصطلح فهو مصطلح مرّن له عدة استخدامات، وقد تطرقنا إليه من أجل تعبير عن التمثيلات التي يحملها أفراد المجتمع معين إتجاه ظاهرة معينة ومحددة بغية دراستها.

¹ تشارلز تايلر، ترجمة: الحارث النهران، المخيلات الاجتماعية الحديثة، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، بيروت، ط1، 2015، ص35.

1- المفاهيم الأساسية

1-1 مقدمة عن التمثيلات الاجتماعية :

يعرف H.PIERON الإدراك بأنه المعرفة الحسية لحوادث خارجية, ويقر أن كل فعل إدراكي هو عملية عقلية معقدة تمد الشعور بالأحداث الخارجية ، وهو بناية ذهنية تتدخل فيها العوامل التي تستقبلها الحواس الذاتية وكذلك المعارف الخلفية للإنسان التي تكمل المعلومات الحسية وتنقسم أنواع الإدراك عند الإنسان إلى نمطين 1:

1-1-1 النمط التحليلي (ANALYTIQUE) : هناك أفراد تدرك خاصة العينات الصغيرة أو ملامح ثانوية

للأشكال أو المواقف و لا تستطيع القيام بعملية الجمع أو الاستنتاج.

1-1-2 النمط الإجماعي (SYNTHETIQUE) : يوجد داخل هذا الصنف الأفراد الذين لا يدركون الملامح

الدقيقة بل الشكل ككل.

تطبيع الإدراك عند الإنسان وتحديد التوقعات المتواصل يكون طريقة خاصة في الإدراك تؤدي إلى ما يدعى بالقواعد الاجتماعية للإدراك، تكون هذه القواعد أو القوانين اتفاق على الإدراك يأتي حسب نمط واسع (هياكل جماعية) أو موحد (هياكل قيادية) فالأفراد يتبعون في الإدراك طرق تؤدي إلى توزيع تكراري يتوقف على المعايير التي تتقبلها الجماعة أو المجتمع (13) .

يهتم دوركاهم بالتمثيلات الاجتماعية الجماعية ويؤكد على أنها خارجية بالنسبة للفرد الاجتماعي و أنها تتولد عبر سيرورة الاتصال داخل المجتمع خلال مختلف عمليات التبادل ضمن سلوكيات وأفعال الأفراد ، في بعض الاستنتاجات يقدمها على أنها قد تتسم باستقلالية ذاتية عن الفرد.

¹ مرداسي موراد، "مواضيع علم النفس وعلم النفس الاجتماعي"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص41.

يعتبر SERGE MOSCOVICI من الرواد المهتمين بهذا المفهوم ، ويعتبر التمثيلات الاجتماعية "سيرورة" توسط بين المفهوم و إدراكه"¹، ينطلق دواز (WILLEM DOISE) من هذا التعريف مستعينا بمفهوم الحقل الاجتماعي عند بورديو (BOURDIEU.P) لتطوير المفهوم وصولا إلى تعريف التمثيلات الاجتماعية بأنها "المبادئ المولدة لتموقعات إدماجية خاصة في مجموعة العلاقات الاجتماعية وهي التي تنظم السيرورة الرمزية الفاعلة داخل هذه العلاقات".

أما (SECA JEAN-MARIE) فيعرف التمثيلات الاجتماعية بأنها "نسق معارف عملية(أراء، صور ، مواقف، أحكام مسبقة، نماذج منمطة رتيبة-جامدة- (STEREOTYPES))، معتقدات متولدة جزئيا في سياقات تفاعل ما بين الأفراد أو الجماعات".

يقدم ابريك (ABRIC JEAN-CLAUDE) التمثيلات الاجتماعية بأنها " رؤية وظيفية للعالم تسمح للفرد أو الجماعة بإضفاء معنى على تصرفاتهم و فهم الواقع ، عبر نسق مرجعيتهم الخاص وبالتالي التأقلم وتحديد موقعهم".

يؤكد ABRIC على أن التعرف على " رؤية العالم / VISION DU MONDE" التي يحملها الأفراد أو الجماعات بداخلهم والمستعملة في الفعل أو التموقع هي عملية ضرورية لمعرفة ديناميكية التفاعلات الاجتماعية ومن ثمة كشف محددات الممارسات الاجتماعية.

تتم العملية الذهنية لبناء الواقع والتواصل معه عبر تجسيد الفكر من خلال توسط التمثيلات الاجتماعية ، و يتم هذا التوسط وفق آليتين هما :

¹HONORAT.(2007), « les représentations sociales », MARNE-LA-VALLEE ,[consulté sur internet <http://www.pdfpapers.com>],(20/12/2009).

- **الموضوعة (OBJECTIVATION)** : وتتم عبر "ترتيب وتشكيل" المعارف المتعلقة بموضوع ما ، حيث يتم استبدال المدرك الحسي والمفهوم المرتبط به بصورة ذهنية موقعة داخل نسيج المعارف السابقة داخل مخطط مفهومي ذاتي عملي¹.

- **الإرساء (ANCRAGE)** : يعرف أيضا بالتجذير الاجتماعي للتمثل وموضوعه ، يعمل الإرساء على تطوير موقعة تمثل ما داخل النسيج المعرفي الذاتي إلى بناء ادماج وظيفي معرفي لهذا التمثل عبر تفعيله المتكرر في التعاطي مع كل صوره الاجتماعية في الواقع, تكمن أهمية مفهوم التمثيلات الاجتماعية في كونها تسمح بمعاينة التداخل بين والاجتماعي النفسي².

2-1 منهجية تكميم التمثيلات الاجتماعية:

تتعدد التمثيلات الاجتماعية بتعدد مواضيعها ، لكن منهجيا يتم تحديد تعددها بتعدد الجماعات داخل المجتمع حيث تتكون عبر الجماعات من خلال العمليات الاتصالية ومختلف الممارسات الاجتماعية للأفراد بمحيط ما. ما يجب الانتباه إليه هو كون النموذج الإحصائي المعتمد في تكميمها مختلف عن قانون GAUSS الذي يفترض توزيعا طبيعيا تتم دراسة المجتمع المعني وفق المنوال و الوسيط أو داخل البيان الجرسى (COURBE CLOCHE)، بل النموذج المعتمد في دراستها الكمية هو نموذج إحصائي يعرف بالنموذج متساوي

¹ بوخريسة بوبكر، "المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي"، الجزائر، منشورات جامعية، باجي مختار، عناية، 2006، ص158.

² CLAPIER-VALLADON .SIMONE .(1991), « les théories de la personnalité »,France, éd. DELTA ,PUF ,126p.

الاحتمال¹ MODELE STATISTIQUE EQUIPROBABLE . وهذا ما يجعل تكميم

التمثيلات الاجتماعية يخضع لأدوات إحصائية خاصة بها.

1-3 نظرية التمثيلات الاجتماعية:

أول من استخدم عبارة التمثيلات الاجتماعية هو العالم الفرنسي موسكوفيتشي (Moscovici, 1961) في أطروحة الدكتوراه التي تناول فيها دراسة تمثيلات التحليل النفسي (représentation de la psychanalyse) لدى مجموعة كبيرة من الفرنسيين. ردًا على طرح دركهايم السوسيولوجي، يعتبر موسكوفيتشي أنّ التمثيلات ليست فقط جمعيّة (collectives) تتكون عبر الأجيال وغير قابلة للتغير بل وأيضاً اجتماعية (sociales) قابلة للمراجعة والتحديد والرسكلة وإعادة البناء من طرف المجموعات التي تكوّن المجتمع الواحد لُتُنَجِّجَ بذلك " معارف الحسّ العام) savoir de sens commun (" أو " التفكير الاجتماعي " حسب عبارة Guimelli (1999) يتكوّن الحس العام، كما بيّن موسكوفيتشي، من " نسق من القيم والمفاهيم والسلوكيات المرتبطة بسمات ومواضيع يحدد معالمها الوسط الاجتماعي تمكن من استقرار حياة الأفراد والجماعات ومن توجيه وصياغة السلوكات وردود الفعل المناسبة" وهي أيضاً" وسائط بين الشخص والوضعية المتواجد فيها". فالتمثيلات الاجتماعية تتغير وتختلف في معناها ومحتواها بحسب اللّغة والسياق الثقافي والإيديولوجي وبحسب اهتمامات وعلاقات التواصل والتخاطب بين أفراد المجموعة. مثلاً "إذا أبدى الفرد أو المجموعة رأياً يتعلّق بموضوع ما (مادي أو اجتماعي: فكرة، شيء أو شخص)، فإن، هذا الرأي هو بطريقة ما جزء من تكوينه، لأنّه يحدّد ماهية هذا الموضوع". وبما أنّ التحليل النفسي هو محلّ جدل فكري في الصحافة الفرنسية، ولأنّ للصحافة قراء متعدّدين ومختلفين نشأت تمثيلات اجتماعية ووجهات نظر مختلفة لدى الفرنسيين إزاء هذا الموضوع تتوافق مع ثقافة

¹ VERGES.PIERRE .(2001), « l'analyse des représentations sociales par questionnaires », dans la revue française de sociologie ,vol42,n°3. Retrieved April 18, 2009 from http://www.persee.fr/articleAsPDF/rfsoc_00352969_2001_num_42_3_5373/article_rfsoc_00352969_2001_num_42_3_5373.pdf?mode=light

وإيديولوجية كل فئة اجتماعية ونوعية المعلومات التي تستقيها من الصحافة. اعتمد موسكوفيتشي على تحليل خطابات الصحافة المكتوبة والمسموعة بشأن هذا الموضوع وعلى سير آراء مجموعات كبيرة من الفرنسيين رجالاً ونساءً، سياسيين ومتدينين كاتوليك وغيرهم وذلك بالتعرف أولاً على نوعية المعلومات التي تنشرها الصحافة بخصوص التحليل النفسي، ثم ثانياً بتحديد اتجاهات الفرنسيين المؤيدة وغير مؤيدة للتحليل النفسي. أظهرت نتائج الدراسة رفض كلي للتحليل النفسي من طرف المتدينين الكاتوليك، بينما أدان اليساريون بشدة نظرية التحليل النفسي متهمون إياها بضلوعها في تقوية الصراع بين الطبقات والحرب الباردة. انطلق موسكوفيتشي من فرضيات ثلاث ليفسّر كيف يختلف أفراد المجتمع الواحد في تمثالتهم لموضوع ما، تتعلّق الفرضية الأولى بانتشار المعلومة بين أفراد المجتمع حول موضوع التمثل بحيث يصعب فرزها وتمييزها عن المعتقدات والمعارف السابقة، أمّا الفرضية الثانية فتتعلّق بالاهتمام الذي يوليه أفراد مجموعة معيّنة لجانب من موضوع التمثل، في حين تتعلّق الفرضية الثالثة بتطوير المعلومات المستقاة تحت "ضغظ البحث عن دلالة (la pression de " l'inférence)، كما يعبر عن ذلك موسكوفيتشي، كل حسب ثقافته واهتمامه، لتلافي النقص في المعلومات التي سببتها عمليات التواصل الاجتماعي عند توفر كل هذه الظروف تتكوّن معارف ساذجة (savoir naïf) مختلفة لدى فئات المجتمع الواحد، هذه المعارف مختلفة تماماً عن معارف الخبراء (savoir des experts) صناع المعرفة الأولى إذن يرجع هذا الاختلاف إلى المستوى الفكري للأفراد وإلى مدى مساهمتهم للنسق الاجتماعي والثقافي الذي هم فيه وإلى انتمائهم الإيديولوجي. مكّنت نتائج دراسة موسكوفيتشي في الأخير من تأسيس مقارنة علمية أطلق عليها اسم "نظرية التمثيلات الاجتماعية" يعتمدها اليوم جل الباحثين في علم النفس الاجتماعي لدراسة سلوكيات الأفراد ومواقفهم واتجاهاتهم إزاء مواضيع عدة مثل المال، " (1994 Vergès) " الأصدقاء المثاليون، (1992) Moliner " قيم العمل " (1996, Flament)، " الجنون " (1989, Jodelet) " المستنّين،

(2004 Vidal) " " العجر " (Guimelli و Deschamps 2000) "الإسلام والمسلمون"¹، (2013 Souissi)، "الأقليات الدينية" (2008, Guerraoui)، "تقنيات الاتصال الحديثة" وغيرها من المواضيع الأخرى في نسق ثقافي غربي وعربي.

إثر موسكوفيتشي، نَجح الباحثون الى دراسة التمثيلات الاجتماعية، كلّ بحسب زاوية النظر التي اتخذها (Doise). (1990) ركز اهتمامه على الإطار العام الذي تنشأ فيه التمثيلات، أي المجتمع ككل أين تتفاعل المجموعات والفئات الاجتماعية مع بعضها البعض حول موضوع التمثيل، بين أيضا أن التمثيلات المختلفة التي تنتشر في المجتمع الواحد هي وليدة التعارض أو التوافق في المصالح إزاء موضوع التمثيل وحتى التقارب السوسولوجي بين المجموعات. مثلا، في مجموعات فرعية نوعية من كلا الجنسين أو مجموعات اجتماعية واقتصادية أو مهنية تتفاعل الأفراد باستمرار حول موضوع التمثيل. وانطلاقا من هذه التفاعلات وحسب منطق المصلحة والقيم والمعايير الاجتماعية لكل مجموعة يتحدد معنى الصورة الذهنية أي التمثيل الاجتماعي. أما مدرسة Aix-en-Provence الفرنسية التي من أشهر أعلامها ²Abric (1976,1987)، (1987, 1989) Flament، (1988) Moliner³، (1992) Rouquette، Vergès (1998) فإنها عكفت على دراسة البنية الداخلية للتمثيلات الاجتماعية ووجهها التوافقي المتناسق (consensus). بينما درست (1989 Jodelet) عملية التمثيل في علاقتها بالكلام والتواصل بين الافراد و المجموعات، كما قام حديثا Deschamps و Guimelli (2002) (

¹ د.كوثر السوسسي، التمثيلات الاجتماعية: مقارنة لدراسة السلوك والمواقف والاتجاهات وفهم أليات الهوية، قسم علم النفس، جامعة تونس، تونس، المجلة 1، العدد 1، 2006، ص 49.

² جان كلود أبريك (Jean Claude Abric) عالم و أستاذ باحث، فرنسي الأصل متخصص علم النفس الاجتماعي، عمل بجامعة أكس أن بروفانس بجنوب فرنسا، عُرف بدارساته التحليلية و تجاربه حول بنية التمثيلات الاجتماعية و توصل هو وصديقه فلانمن (Claude Flament) إلى تأسيس نظرية النواة . Central Core theory 1976-1994 توفي أبريك سنة 2012.

³ باسكال موليني Pascal Moliner عالم فرنسي أستاذ باحث في علم النفس الاجتماعي تلميذ ابرك يعمل حاليا بجامعة بول فاليري - مونتبلي بفرنسا أعماله ساهمت في فهم بنية التمثيلات الاجتماعية، عُرف باستبيان لائحة التساؤلات Attribute Challenge Technique 1998 ACT.

Guimelli و(Rimé 2009) بدراسة الجانب العاطفي والبعد الوجداني ; (Deschamps
,2008).Moliner

وأخيرا نعرض إلى بعض التعريفات التي اتفق عليها أكثر الباحثون في التمثيلات الاجتماعية حيث يعرف (Abric) التمثيل الاجتماعي بأنه " مجموعة منظمة من المعلومات والمواقف والمعتقدات والاتجاهات حول موضوع ما. أنتجت وتولدت اجتماعيا، تحمل كل قيم النظام الاجتماعي والأيدولوجي وتاريخ المجموعة التي تتبناها والتي تمثل جزءا أساسيا من رؤيتها للعالم، يوضح Flament (1987) أنّ التمثيل (représentation) هو " مجموعة منظمة من الإدراكات"، منظمة بطريقة تفاضلية تبدأ بالمهم الى الأقل أهمية، تضيف Jodelet ، أن هذه الإدراكات هي عبارة عن " عناصر غنية بالمعلومات، المعارف، والإيدولوجيات، والمعتقدات والمعايير والقيم والمواقف والآراء والصور " مختلفة ومتباينة بحيث يصعب فصل الجانب الوجداني عن الجانب المعرفي.

4-1 التمثيل الاجتماعي و المخيال الاجتماعي :

التساؤل والبحث حول التمثيل الاجتماعي لموضوع ما، لا ينفك عن ربطه بالمخيال الاجتماعي

(IMAGINAIRE) (SOCIAL كسيرورة توليد رتيبة، و يمكن اعتبار) CORNELIUS

(CASTORIADIS) من الأوائل الذين اهتموا ببحث المخيال الاجتماعي وعلاقته بكل النسيج الاجتماعي

كنتاج علاقة تزامنية لقد تضمن كتابه "التأسيس المخيالي للمجتمع" رغم الاختلاف في ضبط مفردات معبرة تبعا

لترجمة عنوان الكتاب (L'INSTITUTION) (IMAGINAIRE DE LA SOCIETE) خلاصة

تشريحه لمفهوم " المخيال الاجتماعي " وعلاقته بالمجتمع .

حيث يعتبر أن الهيئة هي شبكة رمزية مراقبة اجتماعيا تتزايد داخلها مكونة (بكسر النون) وظيفية ومكونة

خيالية بنسب مختلفة ويكون الاغتراب (L'ALIENATION) (هو استقلالية وهيمنة البرهة الخيالية داخل

الهيئة، التي تتماهى مع هذه البرهة حتى تكريس استقلاليتها وهيمنتها بالنسبة للمجتمع حيث تتجسد تلك البرهة

المخيالية من خلال مادية الحياة الاجتماعية تزامنيا مع فرضية كون النمط المخيالي لمجتمع نمط علائقي معتمد بين هيئاته و مخيالاته أو بصيغة ايسط كون المجتمع غير مدرك أن مخيال الهيئات هونتاجه CASTORIADIS.C 1975,1849, يضيف مكرر ومؤكدا مقولة أن القوانين تستند في تجسدها على أوهام الفرد معتبرا ذلك تجسيدا لمخيال خاص هو احد الشروط الوظيفية ويرى في المخيال عامة جذر الاغتراب أو الخلق في التاريخ ، استنادا إلى بداهة كون الاحتياجات بالمفهوم الاجتماعي التاريخي (SOCIAL-HISTORIQUE) (عدا الضرورات البيولوجية هي نتاج المخيال الجذري الذي يعوض كمخيال, عدم الإشباع أو تلبية الاحتياجات متحولا بذلك إلى مخيال ثانوي مشتق من الأول بعد تأطير عام لامتداد المخيال وبالانتقال إلى معاينة المجتمعات التاريخية ليربط فهم المجتمعات الرأسمالية الحديثة التي تخلق منابع متصلة لاحتياجات محدثة وترهق كيانها في تلبية تلك المجتمعات لا يمكن فهمها أو وصفها استعانة بالتحليل الوظيفي حتى وان رعى إلى تتبع سلسلة من المعاني هي بحد ذاتها دخيل على هذا الصنف من التحليل بل مستعبدة له ومهيمنة عليه على ضوء ما تقدم يكون التساؤل حول العقلانية أو مقاربتها رهبن معاينة تاريخية اجتماعية عليها الاعتراف بكون الوظيفية كيان معلق بالمخيال فالاقتصاد الرأسمالي لا يمكنه العيش إلا عبر هذا التعلق بتقديمه لسداد احتياجات هو مصدرها مما يحكم على عقلانيته بكونها شكل من أشكال المخيال الثانوي عبر استقلاليتها وتحولها إلى غاية إلى درجة تكريس العقلانية الصورية المفرغة

LA PSEUDO-RATIONALITE MODERNE EST UNE
RATIONALITE FORMELLE EST VIDE(.....) DONT LE
FONCITONNEL EST SUSPENDUE L'IMAGINAIRE SOCIAL).

لا يعني الحديث عن المخيال الاجتماعي جعله أداة الحرقنة (BRICOLAGE) (وتحويله إلى مخبأ مفاهيم أخرى ومطابقته على معاني المخيالات الاجتماعية مستشهدا بمقولة LEVI-STRAUSS المعيارية " بكون المجتمع وظيفي هي ثرثرة حول البداهة في حين القول بان كل ما في المجتمع موظف (هي تعسف في الحكم " لان ذلك يرتد إلى مطابقة وتجانس المنطق الرمزي ومنطق الهيئة وتوحيدهما

(SYSTEME/INSTITUTION)، فالمجتمع مؤسس لرمزيته عبر بعدي الاجتماعي و التاريخي تبعا لمجال من الحرية غير المطلق إضافة إلى تزايد ارتباط الرمزي والوظيفي و تداخلهما ، مما يحتم نفي اعتبار موقف العلم و المعرفة تأمليين بل يجب اعتبارهما نتاج وطيد الصلة بالتطبيق (PRAXIS) الذي بدوره لا ينفك عن المخيال . فتحديد العلاقة بين الرمزي و المخيال هو احد مفاتيح البناء الإشكالي للموضوع فاعتبار المخيال بمعنى القدرة على الإبداع سواء كان ابتكاريا أو نتاج الحركة داخل النظام الرمزي القائم يحيلنا إلى تكرار التساؤل الإشكالي ل CASTORIADIS لماذا يجبر المجتمع على البحث عن مكملة نظامه داخل المخيال الاجتماعي ؟ " . حيث يسعى هذا الأخير إلى ربط علاقات بين النفسي و التاريخي الاجتماعي أي بين المخيال الجذري و انتمائه إلى التاريخي الاجتماعي .

في نفس السياق تندرج أعمال GILBERT DURAND عن المخيال الرمزي المعروفة بمقاربة التحول عبر تقويض الأيقونات و التحول بعد ها إلى ما يعرف بالهرومنتيقيا DE L'ICONOCLASME AUX HERMÉNEUTIQUES ويعتبر أن تاريخ الغرب هو تاريخ تقويض الأيقونات أو تقدم الضمير الذي هو مصدر تقويض تلك الرموز المتراكبة وذلك عبر ثلاث مراحل : مرحلة صياغة المفاهيم لأرسطو طاليس تليها مرحلة الفكر المصور الرمزي للكنيسة القروسطية ثم مرحلة عقلانية ديكرت . ليخلص إلى مقابلة صنفا الهرومنتيقيا : هرومنتيقيا اختزالية المتجسدة عبر أعمال FREUD والانثروبولوجيا الوظيفية والانثروبولوجيا البنائية. و الصنف الثاني هرومنتيقيا تأسيسية عبر أعمال JUNG & BACHELARD. معتبرا أن إقصاء دور المخيال الرمزي كعامل إعادة الأسطورة بمشحوها من أمل و ترجي يدفع إلى علم خال من الضمير وهو تسجيل لمرحلة انحطاط نهائي لحضاراتنا.

من جانب آخر تعبر أطروحة MAFFESOLLI عن موقف مضاد للوسويولوجيا الأكاديمية التي يصفها بالوضعية (الوضعية في ترجمة تعبير بوبر) الخاضعة لهيمنة جيل المؤسسين المتسمة بشئائية الطرح للعلاقة الرمزية بين

العقل و المخيال حيث تكتفي هذه السوسولوجيا بمساءلة المجتمع داخل حدود العقلانية القصدية الاقتصادية الصرفة متنكرة لسوسولوجيا الفهم التعاطفي التي تصف ما هو معاش مكتفية بالتعرف على مختلف مرامي الفاعلين المعنيين مضيفا أن الموقف المنهجي المعتمد هو " الصنفي " TYPICALITE تجاوزا لادعاءات الوضعية في المعاينة والفهم مع البقاء خارج الموضوع لان المفهوم هو سجن للواقع واختزال لأبعاد المعنى.

فالاعتماد على التصورات الأولية أو الحدسية NOTION يوفر مرونة في مقارنة زوايا المعطى الاجتماعي محل الاهتمام لتأسيس سوسولوجيا نسبية تبعا لفهم الحياة الاجتماعية المار بتعدد وجهات النظر والملاحظة هي بحد ذاتها نتاج تعددية العقول المكونة للحياة. مع الإدراك التام أن ما يجب العمل عليه حاليا هو اقتراح أفق أكثر منه تكوين مضمون.

بعد مقاطعة مختلف المقاربات بهدف استجلاء تداخل دال بين المخيال وسلسلة المعاني و نظام الرموز وصولا إلى التمثيلات الاجتماعية، يمكن الاعتماد على اعتبار المخيال وعاء للتاريخي الاجتماعي بالمعنى الدال للمصطلح واعتبار مدلوله هو نتاج النظام الرمزي المستعمل كأداة تظهره وموقعة التمثل الاجتماعي كأحد وحدات سلسلة المعاني المتولدة من المخيال الاجتماعي مع استنادها المتحرك إلى نقاط تعليق مرتسمة على النظام الرمزي باعتباره تجسدا أو مدلولاً للحظة من لحظات التاريخي الاجتماعي أي اعتبار التمثيلات الاجتماعية رهينة المخيال الاجتماعي وجزء مرتبط به.

2- السياق النظري لمفهوم التمثيلات:

كان الباحث السوسيولوجي إميل دوركايم (Émile Durkheim) سباقا إلى استعمال مفهوم

التمثيلات الاجتماعية¹، وبالضبط عند حديثه عن التنشئة الاجتماعية والتربية الأخلاقية، وقد استعمله

أيضا السوسيولوجي سيرج موسكوفيتشي (Serge Moscovici) سنة 1961م في كتابه (التحليل

النفسي: صورته وجمهوره)² بيد أن جان بياجيه (Jean Piaget) قد وظفه بكثرة في الحقلين

السيكولوجي والتربوي ضمن تصوره المتعلق بالبنوية التكوينية³.

وبعد ذلك، استعمله كثير من الباحثين في مجالي التربية والتدريس، إما بطريقة مختصرة مختلة، وإما بطريقة

مفصلة مسهبة، وإن نظيرا، وإن تطبيقا.

3- مفهوم التمثيلات:

تعني التمثيلات تلك المعارف العامة العادية التي يكتسبها الفرد، وهو يتكيف مع الطبيعة ويتأقلم معها

للتعلم منها. ومن ثم، تتقابل التمثيلات مع المعرفة العلمية اليقينية. وإذا كانت التمثيلات قائمة على الظن

والتخمين والاحتمال وبادئ الظن، فإن المعرفة العلمية يقينية قائمة على التجريب والبرهان والإستدلال.

وتتحقق التمثيلات عبر التشكيل والفنون الجميلة والأعمال اليدوية، ومن خلال الصور والأيقونات

السيمائية والمشخصة، وبتجريد المدركات الحسية. وتتحول اللغة والأشياء معا إلى صور وتمثيلات مجردة

افتراضية، يلتقطها الذهن البشري أو العقل المعرفي ليحولها إلى صور مفهومة ومعلومات ومعارف وبيانات

¹ - Durkheim, L'éducation morale, 1902-1903, PUF, nouv.éd.1963 ; Éducation et sociologie, 1922. PUF, nouv.éd.1966.

² Moscovici S., 1961, la psychanalyse, son image et son public. Presse Universitaire de France : Paris

³ -Piaget, J. (1996). Le structuralisme. Paris : Presses universitaires de France.

متنوعة أو واضحة، يخرنها الدماغ البشري في الذاكرة، أو يخضعها لإلدراك، والوعي، والتفسير، والتحليل،
والمعالجة المعرفية.

ويدل التمثل، في المعنى السيكلوجي،¹ " على استحضار موضوع غائب إلى الذهن، موضوع غير

واقعي أو يتعدر إدراكه بكيفية مباشرة، ولكن وعيه أو تصوره ذهنيا ممكن، وقد يشمل التمثل عدة

صور. وهو كالصورة يمكن تركيبه بواسطة الفاعلية الذهنية. كما يمكنه أن يستدعي موضوعا غائبا... ورغم

أن هذا المفهوم يستخدم في عدة علوم فإنها تكاد تتفق على اعتباره نتاج عملية تفاعل بين المعطى

النفسي والمعطى الاجتماعي، سواء تعلق الأمر بتمثل الذات أو الموضوع أو تمثل الآخر، كما تتفق

مختلف الدراسات على اعتبار أن التمثل يقوم بدور الوسيط (Médiateur) في التفاعلات التي تتم

على مستوى الفرد صورة الذات أو على مستوى التفاعل بين الأفراد أو بين الجماعات الاجتماعية أو

على مستوى المجتمع بشكل عام.

ويعد التمثل أحد الميكانيزمات التي تساعد الفرد على التكيف والتواصل مع جماعته المرجعية. لذلك قد

تكون بعض التمثيلات الشائعة في الثقافة التي تتداولها وسائل الإعلام وسيلة من وسائل ربط الفرد

بجماعته...².

ومن جهة أخرى، " يعتمد التمثل باعتباره عملية ذهنية تركيبية - على جهاز نفسي بشري يستمد

معطياته من الواقع انطلاقا من المعلومات التي يتلقاها الفرد من عدة مصادر كالحواس والخبرات التي

تجتمع لديه وتختزنها ذاكرته، ومن المعلومات التي يستقيها عن طريق العلاقات التي يربطها بغيره من الأفراد

¹ Denis, M. (1999). Représentation mentale. In H. Bloch, R. Chemana, E. Depet, A. Gallo, P. Lecomte, J.-F. Le Ny, J. Postel et M. Reuchlin (dir.), **Grand dictionnaire de la psychologie** (p. 779-780). Paris : Larousse-Bordas.

² أحمد أوزي: **المعجم الموسوعي لعلوم التربية**، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2006م،

أو الجماعات. ومجموع هذه المعلومات أو الخبرات تصنف وتنظم في شكل نسق ذهني عام ومتناسك بكيفية تسمح للفرد فهم العالم المحيط به أو أحد محتوياته، مما يجعل الفرد قادرا على التأثير فيه والتكيف معه. ومهما كان نصيب التمثل من الصحة أو الخطأ فهو يتم وفق تشكلات نفسية واجتماعية محددة لا تنفصل عن بعضها. والتمثل يشمل ظاهرتين سيكولوجيتين هما مضمون الفاعلية الذهنية من جهة، والعمليات الذهنية الخاصة المرتبطة بهذه الفعالية من جهة ثانية...¹.

فالتمثيل الاجتماعي بهذا المعنى يعكس سيرورة تدبير إدراكي وذهني للواقع، والتي تحول الموضوعات الاجتماعية (الأشخاص، الحالات، الأشياء، المواقف...) إلى مقولات رمزية (معتقدات، قيم، إيديولوجية...) وتضفي عليها وضعا معرفيا يسمح بفهم مظاهر الحياة العادية².

ومن هنا، فالتمثيلات عبارة عن قيم ومعتقدات وأفكار ومفاهيم وصور وخلفيات وإحالات يؤمن بها الفرد تمثال واقتناعا وتطبيقا، بترسيخها وتخزينها شعوريا ولا شعوريا، مع توظيفها في الوقت الملائم لانفتاح على الذات من جهة، أو فهم الواقع الخارجي الموضوعي من جهة أخرى.

4- مكونات التمثيلات:

يستند التمثل (Représentation) إلى مكونات ثلاثة، يمكن حصرها فيما يلي:

1-4 عملية التمثل: نفسها التي تتمثل في الكتابة واستخدام الرموز والصيغ اللفظية في ترجمة التمثيلات واستعمالها

وتمثلها، والتعبير عن المدركات الذهنية، وتحويلها إلى معارف حسية؛

¹ - أحمد أوزي: المعجم الموسوعي لعلم التربية، ص 114.

² ابن يعيش محمد: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مطبعة تطوان، المغرب، الطبعة الأولى، 2015م، ص 231.

4-2 الموضوع المتمثل (Représenté):، ويكون باستحضار الذات والأشياء والموضوعات المدركة،

وتحويلها إلى قوالب معرفية ومدركات مفهومة يمكن التعبير عنها أو استعمالها؛

4-3 العلاقة التمثيلية (Relation de représentation): وهي تلك العلاقة التي تجمع بين عملية

التمثل نفسها والموضوع المتمثل.

إذا هناك عوالم ثلاثة تتعلق بعملية التمثل: عالم الشخص المتمثل (بكسر، الثاء)، والعالم المتمثل (بفتح الثاء)، والعلاقة

التمثيلية التي تجمع بينهما. ومن هنا، فالتمثل عبارة عن عملية ذهنية وعقلية ومنطقية تندرج ضمن علم النفس

المعرفي. ولهذا المفهوم عالقة وطيدة ووثيقة بعملية التعلم والاكتساب والاستحضار والإدماج.

5- خصائص التمثيلات الاجتماعية:

التمثيلات الاجتماعية كمفهوم حديث له بعض الخصائص التي تميّزه عن باقي المفاهيم الأخرى في العلوم

الإنسانية، حسب جودلي **jodlet** توجد خمسة خصائص وهي:

5-1 خاصة إرتباط التمثل بالموضوع : لأنّ من أولى شروط وجود التمثل وجود معلومات حول

الموضوع، ولا يمكن وجود معلومات دون وجود موضوع، ويمكن أن يكون الموضوع عبارة عن شخص

، ظاهرة، شيء، ظاهرة... الخ، كما يمكن أن يكون ذو صبغة مادية ومعنوية.

يتأثر التمثل بخصائص كل من موضوع المتصور والشخص المتصور، فهما في علاقة تفاعلية، حيث

يلجأ الفرد إلى إعادة بناء الموضوع المتصور وفقا لخصائصه، ترى نظرية التمثيلات الاجتماعية أنّ كل

حقيقة هي حقيقة متصورة، أي أنّ الشخص يُضفي عليها طابعه الخاص وفق ثقافته وإيديولوجياته

لتصبح حقيقة لا يمتلكها إلا هو.

5-2 خاصة الرمزية الدلالية : يستعمل الفرد أثناء بناء تمثلاته الاجتماعية مجموعة من الإشارات والصور، أو الرموز التي ينسبها لموضوع التمثل بهدف تفسير وتأويل الموضوع المتصور، ويرمز له ويدل عليه، وبالتالي يعطيه معنى معيّن يُمكنه من التحكم فيه والتفاعل معه، ويُسهّل عملية الإتصال بإشراك كل أفراد الجماعة في نسبة هذا المعنى لذلك الموضوع.

5-3 خاصة الصورية : من خلال الصورة التي تحتويها تساعد التمثيلات الاجتماعية على فهم العالم المجرد، وتحويل الخواطر والأفكار والمفاهيم والإدراكات إلى أشياء قابلة للتبادل عن طريق الصواب، ولكن لا يمكن تبسيط هذا الجانب من التمثيلات الاجتماعية مجرد إعادة الواقع على شكل صور، ولكن ينبغي إستخدام الخيال الاجتماعي والفرد في إعادة بنائه.

5-4 خاصة البنائية : التمثيلات الاجتماعية ليست مجرد إسترجاع لصور حول الواقع، بل هي عملية إعادة صياغة لهذا الواقع وبنائه من خلال عمليات عقلية بالرجوع إلى تاريخ الفرد ومعاشه، ومرجعياته القيمة والثقافية والاجتماعية .

5-5 خاصة الإبداع : إنّ عملية بناء التمثيلات الاجتماعية لا تقتصر على إعادة إنتاج الواقع، بل عملية إعادة تنظيم لعناصر هذا الواقع بطريقة مغايرة، كأنها عملية بناء واقع جديد أكثر تكليفا وملائمة لحيط الفرد وجماعته وحسب مرجعيتهم والقيم والمعايير السائدة بهدف توجيه سلوكات وتصرفات الفرد والجماعة، وتسهيل التواصل بينهم¹.

¹ لشطر ربيعة، التصورات الاجتماعية لأطفال الشوارع، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2008-2009، ص ص 40-41.

6- وظائف التمثيلات الاجتماعية:

6-1 على المستوى المعرفي (العقلي) : تعمل التمثيلات الاجتماعية على إدماج المعلومات الجديدة في إطار في نموذج للتفكير موجود مسبقاً، أي إدماج هذه المعلومات في إطار قلب لإستيعاب منسجم مع القيم والأفكار والآراء التي يعتقدونها، فهي تشمل التواصل الاجتماعي بتحديدتها للإطار المرجعي المعرفي المشترك بين الأفراد والجماعات، وهذا ما أراد إثباته موسكوفيسي في دراسته حول التحليل النفسي، حيث حاول معرفة كيفية إنتشار نظرية جديدة في المجتمع.

6-2 على مستوى الإنتماء الاجتماعي (الهوية) : تساهم التمثيلات الاجتماعية في التعريف بهوية الجماعة وتعمل على الحفاظ على الخصوصيات، كما أنّها تُسهم في عملية المقارنة والتصنيف إنّ توافق التمثيلات الاجتماعية وتلائمها مع النظام القيمي للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد يؤدي إلى تأكيد الإنتماء الاجتماعي، فهي تنتج بشكل جزئي نتيجة حاجة الإحساس للإنتماء، وترى جودلي jodlet أنّ الأفكار واللغة هي عوامل لتدعيم الروابط الاجتماعية وتأكيد الهوية والإنتماء الاجتماعي. كما أنّ التمثيلات الاجتماعية تحدد موضع الأفراد والجماعات في الحقل الاجتماعي، حيث تسمح ببلورة هوية اجتماعية وشخصية إيجابية، بمعنى متطابقة مع نسق المعايير والقيم المحددة اجتماعياً وتاريخياً.

6-3 على مستوى بناء وتفسير الواقع : التمثيلات الاجتماعية شكل من أشكال المعرفة المكوّنة اجتماعياً حول موضوع أو شخص أو ظاهرة.... الخ، بالإعتماد على نظام القيم والمعايير السائدة في ذلك الواقع ، تهدف إلى تفسير وتأويل ما يحدث والتحكم في المحيط.

إنّ إدراج الموضوع الجديد داخل الإطار التفكيري المسبق يمر ببعض التعديلات على مستوى العناصر المكوّنة له، لتتقارب مع التصنيفات الموجودة سابقاً مما يسهّل فهم الموضوع، إذا التمثيلات الاجتماعية

تعمل على تفسير و إعادة بناء وتنظيم الواقع بطريقة ملائمة للمرجعية الثقافية والإيديولوجية، فالتمثيلات إذا تعتبر طرق تفكير وتفسير العالم والحياة اليومية.

إنّ القيم والسياق الذين تُصاغ فيهما لهما تأثير أو إنعكاس على بناء الواقع ويوجد دائما جانب من الإبداع الفردي في التمثيلات، لهذا السبب فهي ليست جامدة للأبد، حتى وإن تطورت ببطء.

6-4 على مستوى توجيه التصرفات والسلوكيات : ينجم عن التمثيلات الاجتماعية مجموعة من

الآراء والمواقف والإتجاهات حول الموضوع، من خلال ما تحمله من دلالات ومعاني فيتحدد بذلك نمط العلاقات المناسب كما ينتج عن ذلك نظام للتوقعات يُسهل عملية تبني السلوكيات والتصرفات المناسبة.

يُوضّح أبريك أنّ التمثيلات الاجتماعية تعرف لنا ما هو مسموح وما هو ممنوع داخل محيط إجتماعي معيّن، إنّ التمثيلات الاجتماعية حاملة للمعنى وتخلق الروابط ومن هذا الجانب لها وظيفة إجتماعية، فهي تساعد الناس على الإتصال للتوجّه في محيطهم وللتصرف، وهي تُولّد بذلك إتجاهات وآراء وسلوكيات حيث أنّ لها أيضا مظهر وصفي لأنّها تعرّف ما هو شرعي ومقبول ومسموح به في سياق إجتماعي معيّن.

إنّ وجود التمثيلات الاجتماعية يسمح لكل جماعة بتنظيم الوسائل الازمة والأساسية بغرض التحكم في المحيط، وتحديد الأفعال الازمة والأساسية.

6-5 على مستوى تبرير الممارسات: تمتلك التمثيلات الاجتماعية مرجعية لذلك تسمح بتبرير

التصرفات والمواقف داخل جماعة الإنتماء، فهي تلعب دورا في تحديد السلوك قبل القيام به وتبرره بعد ذلك، وهي وظيفة في غاية الأهمية لأنها تضمن وتُقوي التمايز الإجتماعي وتبرره، ويرى أبريك أنّ للتمثيلات الاجتماعية دور جديد ألا وهو دور التدعيم والمحافظة على الموقف الإجتماعي للجماعة الاجتماعية، ويبدو أنّ هذه الوظيفة مرتبطة بالوظائف السابقة، فهي تهتم خصوصا بالعلاقات بين

الجماعات والتمثيلات التي تكوّنّها كل جماعة عن جماعة أخرى بالتبرير المسبق للمواقف المتخذة للسلوكيات¹.

7- نظرية البنية للتمثيلات الاجتماعية :

تعتبر التمثيلات الاجتماعية من المفاهيم التأسيسية في علم النفس الاجتماعي ، بكونها تدل على شكل معرفة اجتماعية : مبنية اجتماعيا ومشاركة بين كل أفراد مجموعة اجتماعية أو ثقافية.²

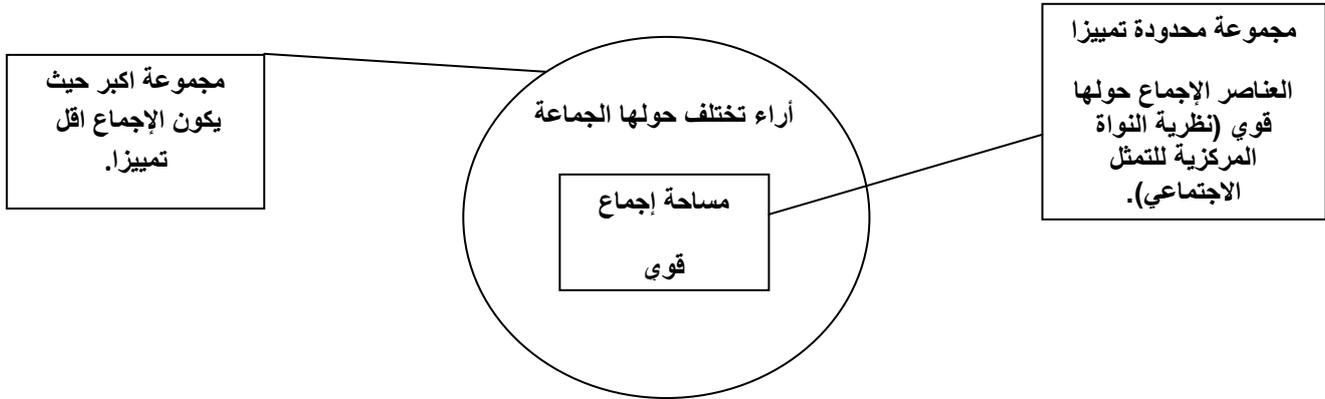
يتضح التمثل الاجتماعي بجلاء في طيات حديث الفرد ، ويكون بذلك التعبير الفردي هو أول مستوى لجمع المعطيات حول تمثل اجتماعي ما ، فبالمعاينة المقارنة لمختلف أحاديث الأفراد يمكننا تحديد بنية التمثل الاجتماعي لموضوع ما حيث يعتمد الفرد على معرفة ساذجة اجتماعية متداولة يسخر للمساهمة فيها سيرورة القواعد(المنطقية/الاستنباطية) ، (REGLES LOGICO-DEDUCTIVES) ذات النمط العلمي حيث يكون حديث الفرد في موضوع تمثل اجتماعي ما متزامن مع شعوره بوصف المحيط كما هو فعلا وكما يدركه الآخرون وفق خبرته بهم.

يعرف التيار المتبني للتمثيلات الاجتماعية في بداياته ، بتيار نظرية التغير حيث يسعى لفهم الكيفية التي يتأسس بها الإجماع أو القبول حول موضوع ما داخل جماعة معينة وهذا ما دفعه إلى التطرق إلى بنية التمثيلات الاجتماعية والتمييز بين العناصر عالية القبول و الإجماع وأخرى يكون الإجماع حولها اقل وتكون متزامنة الوجود مع العناصر الأولى كما في الشكل رقم².

¹ بغالية هاجر، الصرع: تمثيلات وممارسات علاجية، "رسالة ماجستير" ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، جامعة السانبا وهران، الجزائر، 2014-2015، ص ص 33-34.

² CAROLINE .MAURY.(2007), « les représentations sociales :boite à outil », knowledge and Policy in education and Heath sectors dans la revue de littérature (partie 11). Retrieved April 18 ,2009 from http://www.knowandpol.eu/fileadmin/KaP/content/Scientific_reports/Literature_review/Maury_2_FR.pdf

شكل رقم 1: مخطط توضيحي حول نظرية البنية.



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مفاهيم النظرية.

يعتبر ابريك (ABRIC.J.C) رائد صياغة نظرية التمثل الاجتماعي اعتمادا على

أعمال (MOSCOVICI) حيث قام ABRIC ببلورة نظرية النواة المركزية للتمثل الاجتماعي

وفق خصائص الإجماع التالية:

- الإجماع ليس نتيجة الاتفاقات الفردية العشوائية بقدر ما هو عامل مشترك بين كل الأفراد.

- الآراء المحرزة لأكثر إجماع هي الآراء الأقل اتساما بميزات خاصة وهي التي تسمح بتحديد موضوع التمثل الاجتماعي.

- لا يمكن للآراء المحرزة لأكثر إجماع ، التناقض مع باقي آراء ومعتقدات التمثل الاجتماعي وعليه يمكن تقسيم التمثل الاجتماعي كما يلي:

1-7 عناصر محيطية (ELEMENTS PERIPHERIQUES): وهي المعتقدات المتغيرة والمختلفة من فرد

لآخر، كبنية (STRUCTURE PERIPHERIQUE) هامشية تقوم بثلاث ادوار هما:

2-7 التجسيد CONCRETISATION : عبر المحافظة على وحدة النشاطات الممارسة وتوجيهها

وفق المعنى الدلالي للنواة المركزية فمثلا إذا كانت الوظيفة الدلالية للنواة المركزية هي تحقيق الذات عبر

العمل فان النشاطات الممارسة وتقلد الأدوار المختلفة كالإبداع ، تقلد المسؤوليات ، الاندماج ضمن فريق عمل ، ممارسة نشاط موافق لرغبة الشخص هي كلها نشاطات مجسدة للوظيفة الدلالية للنواة المركزية، تحقيق الذات عبر العمل.¹

3-7 التعديل REGULATION : تسمح بظهور الاختلافات الفردية وفق شخصية الفرد وخلفيته

المعرفية فمثلا يمكن لفرد تحقيق ذاته بنفس التمثل الاجتماعي السابق عبر ممارسة وتجسيد دورين فقط .

4-7 الدفاع DEFENSE : بكون البنية الهامشية هي خط الوقاية الأساسي للمحافظة على النواة

المركزية، بتعديل البنية الهامشية يتمكن الفرد من الاستجابة لتغيرات المحيط بسرعة .

5-7 عناصر مركزية (نواة مركزية) NOYAU CENTRAL: عناصر متفق عليها ، هي نتاج

الشروط التاريخية والاجتماعية و الايدولوجية لتكوين التمثل الاجتماعي ، فالمعلومات والآراء و

المعتقدات بالنواة هي دالة (FONCTION)السياق الاجتماعي الكلي المحددة داخله الجماعة ،

عناصر النواة تحظى بإجماع لأنها تعكس المعايير و القيم ومصالح المجموعة.

للنواة المركزية وظيفتين هما:

❖ وظيفة دلالية FONCTION SIGNIFIANTE حيث تنتج النواة الدلالة الشاملة

التي يضيفها الأفراد على الموضوع ، بحيث يسند معنى موضوع التمثل ارتداديا إلى كل المعارف المرتبطة به

¹ ABRIC.JEAN-CLAUDE.(2007),’l’approche structurale des représentations sociales

‘,ROME . Retrieved April 18 ,2009.

fromhttp://www.euophd.eu/html/onda02/07/PDF/9th%20Lab%20Meeting%20Key%20Lecture%20opia/10-07-2007_ABRIC/1_abric.ppt

حتى فيما يخص الحركات الأكثر تقنية لممارسة ما ، كما تؤثر النواة على كل العناصر المحيطة التي لا يمكنها التناقض معها.

❖ تسمح النواة المركزية بتكوين علاقات منطقية بين كل عناصر التمثل الاجتماعي. يضيف
ABRIC أن النواة المركزية هي عامل الاستقرار للتمثل الاجتماعي وتتسم بعتالة تجاه التغيير ، لكن
بتعرض المجتمع لتغيرات تقنية وعلمية وبيئية ، على التمثل الاجتماعي التغيير و التطور للمحافظة على
موائمه و فائدته .

إن وقوع تناقض بين تغيرات المحيط والعناصر المحيطة للتمثل الاجتماعي يؤدي إلى إعادة تهيئة العناصر
المحيطة لكن وقوع التناقض مع النواة المركزية يجعل التغيير أكثر كلفة وأكثر بطء لأنه يرتد إلى كل عناصر
التمثل الاجتماعي.

من ناحية أخرى اهتم 25(MOLINER)، بسيرورة ديناميكية تغير التمثل الاجتماعي وفق مقارنة
لامتزامنة (DIACHRONIQUE) وتوصل إلى تمييز ثلاثة مراحل في " تاريخ " تمثل اجتماعي.

6-7 **الظهور (EMERGENCE)**: يسبق بروز معارف ثابتة متفق عليها مرتبطة مباشرة بموضوع
التمثل تتسم هذه المرحلة باختلافات كبيرة في الآراء وهيكلية ضعيفة لهذه الأخيرة.

7-7 **الثبات** : وجود عناصر اجتماعية مرتبطة بقوة وطيدة بينها.

8-7 **التحول** : تحول الاجماع السابقة وتعايشها مع عناصر جديدة يمكن أن تناقضها ويضيف أن مرحلتى
الظهور و التحول مرفوقتان باتصالات جماعية شديدة ومكثفة.

8- **البنية الداخلية للتمثيلات الاجتماعية:**

توصّل Abric بعد عدّة تجارب إلى أنّ عناصر التمثّلات الاجتماعية المتكوّنة من المعارف والمعتقدات والاتجاهات موزّعة بطريقة منضّمة وتفاضليّة في أذهاننا، تماما كما حركة الكواكب حول الشمس، العناصر الأقلّ أهميّة محوريّة منجذبة الى عناصر مركزيّة نواتيه ذات أهميّة عالية لأنها مؤيدة ومشاركة بين كل أفراد المجموعة. فالعناصر المركزيّة هي التي تحفظ معنى واستقرار التمثّل الاجتماعي، في حين تعمل العناصر المحورية الطرفيّة على فكّ رموزا العناصر النواتية وترجمتها على أرض الواقع، بعد تكيفها مع متغيّرات السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه الأفراد الذين صنعوا التمثّل، هذه العناصر المحوريّة تعمل أيضا على الدّفاع على العناصر المركزيّة التّواتيّة للمحافظة على دوا مها. بما أنّ نشأة التمثّلات الاجتماعية لا تكون الاّ عن طريق التفاعلات الاجتماعية وعمليات التخطّاب والتواصل. وبما أنّ الهويّة لا تتجلى إلاّ في الخطاب وعمليات التواصل تُصبح التمثّلات المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المجموعة لشحن المعالم المركزيّة لهويّتها وتّحديد معالمها المحورية المتغيرة.

خلاصة

من خلال عرضنا لمختلف عناصر هذا الفصل، نستخلص بأن مفهوم التمثيلات الاجتماعية مهم جدا في ميدان العلوم الاجتماعية ورغم حداثة كمفهوم أو كأسلوب بحث، إلا أنه سيظل منسيا سنوات طويلة، وإن كانت العودة إليه قد منحت الكثير للعلوم الإنسانية و الاجتماعية و لا سيما على صعيد البحث و التنقيب، فمن خلاله تم التطرق إلى جملة من المواضيع التي كان من الصعب تناولها بالبحث و الدراسة، ولعل الفضل في كل هذا يرجع إلى الباحث موسكوفيسي، الذي قدم هذا الموضوع إلى الساحة العلمية و كذا إلى الباحثين الذين لم يتوانوا في إخراجه كعلم مستقل بذاته عن بقية العلوم الأخرى.

الفصل الثالث: ورقة كخصوصية جغرافية وإجتماعية

تمهيد.

أولاً: الخلفيات السوسيوثقافية لمدينة ورقلة.

الخصائص الايكولوجية لمنطقة ورقلة .

1- الموقع الجغرافي / 2 - ورقلة " تأسيس " وتاريخ.

ثانياً: المجموعات الإجتماعية في مدينة ورقلة.

1- مجموعات البدو المتمدين

1-1 - تحليل الخلفيات السوسيوثقافية للبدو المتمدين

بولاية ورقلة.

2- مجموعات إجتماعية ذات أصول حضرية.

3 - الوافدون من الشمال.

ثالثاً: تطور العمران بورقلة وعلاقته بالبنيات

الإجتماعية: (1- القصر/2- أحياء تمدن المدن/3-

التوسعات الكونيلية).

خلاصة

تمهيد

وجد الإنسان على سطح الأرض وهو يحمل في نفسه بذور التجمع وعوامل الحياة الاجتماعية نظرا لتركيبته التي تحتاج إلى مختلف وسائل الحياة ونظرا لكون الإنسان جملة من الغرائز والعواطف والأحاسيس والتي يدرك بها الأشياء ويميز بها بين ما ينفعه وما يضره.

وظهرت منذ القدم تجمعات سكانية تقوم على اختيار ملائم لممارسة النشاطات الاجتماعية والثقافية تختلف من منطقة إلى أخرى حسب عاداتها، كل منها والتي تعد نتاج لعلاقات اجتماعية وثقافية تفاعلت في مجال بيئي معين لتشكيل واقعا يحمل سمات وخصائص السكان القاطنين فيه لما يمثل ثقافتهم وأسلوبهم في الحياة وقد عرف عالم الأنثروبولوجي " تايلور " الثقافة في علاقتها مع الإنسان على أنها، ذلك الكل المركب الذي يشمل المعتقدات والفن والأخلاق والعرف والتقاليد والعادات و جميع القدرات الأخرى التي يستطيع الإنسان أن يكتسبها بوصفه عضوا في المجتمع¹.

¹ محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1985، ص 105.

1- الخلفيات السوسيوثقافية لمدينة ورقلة:**1-1 الخصائص الايكولوجية لمنطقة ورقلة :****1-1-1 الموقع الجغرافي:**

للموقع أهمية حيوية بالنسبة لنشأة المدن ونموها، لذا يعده البعض من أهم عناصرها، بل ويعده البعض الآخر قلب الجغرافيا، فبعض المدن تنمو وتزدهر عمرانيا نتيجة لوقوعها في مواقع خاصة متميزة، بينما تتراجع مدن أخرى مع تضاءل أهمية موقعها¹.

ويعتبر الموقع الجغرافي لمدينة ورقلة من أهم المواقع في الجنوب الشرقي للجزائر، لأنه استطاع أن يتكيف مع مختلف الوظائف والمراحل التي عرفتها المدينة منذ قيامها كنقطة التقاء للقوافل التجارية في الصحراء إلى غاية الوقت الحاضر أين أصبح نفوذها يغطي رقعة واسعة من المنطقة الشرقية للجزائر.

تعد مدينة ورقلة من أهم الم دن الجزائرية فهي أحد أهم مقرات الجزائرية لامتدادها التاريخي فهي أحد أهم المدن في أول دولة إسلامية في غرب العربي " الدولة الرستمية" ، وكانت المدينة وقتها تسمى " واركلان " لتتغير لكنة نطقها بالبربرية الآن " ب وارجلان" أي بمعنى واد العبيد بالبر من لها لما برية سيط في تجارة العبيد قديما حيث جمع سكا نها الذين عمرو مدينة " سدرا ته " أحد قصورها الصحراوية ثروة كبيرة من خلال الخط التجاري الذي نشطوه مع أفريقيا العميقة، وثانيا لأ نه ا مصدر الثروة ال بترولية للجزائر وسميت مدينة ورقلة حديثا والتي سكنت منذ فجر التاريخ وشكلت العاصمة الإقليمية للجنوب الشرقي منذ الفتة العثمانية، سميت وبولاية الواحات إبان الاستقلال وضمت جميع مدن الجنوب ا لشرقي من

الاعواط إلى شمالا تمناست جنوبا لتكتفي بعد التقسيم الإداري لعام 1984 بثلاث مدن كبرى هي

¹ مدور يحي، التعمير وأليات استهلاك العقار الحضري في المدينة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الهندسة المعمارية والعمران (تخصص المدينة والمجتمع والتنمية المستدامة)، قسم الهندسة المعمارية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص76.

ورقلة عاصمة الولاية وحاسي مسعود القطب الصناعي و تقرت التي تعتبر قطبا من هاما أقطاب

الصناعة، تبعد عن العاصمة الجزائرية ب **820 كلم** ، ولا زالت آثارها القديمة و التاريخية راسخة في

سكانها حيث تلمس الصبغة المتأصلة لتأثيرها بمجرد زيارة القصر العتيق الذي بناه أحفاد الرستميين ، ومن

خلال إرثي المدينة الأثرية لسدراته المدفونة تحت الرمال على بعد 6 من مدينة ورقلة . تعد مدينة

ورقلة بصفيتها وادي ريغ ووادي ميا من المناطق الضاربة في القدم اذ يعود اعلى عصور ما قبل التاريخ اي

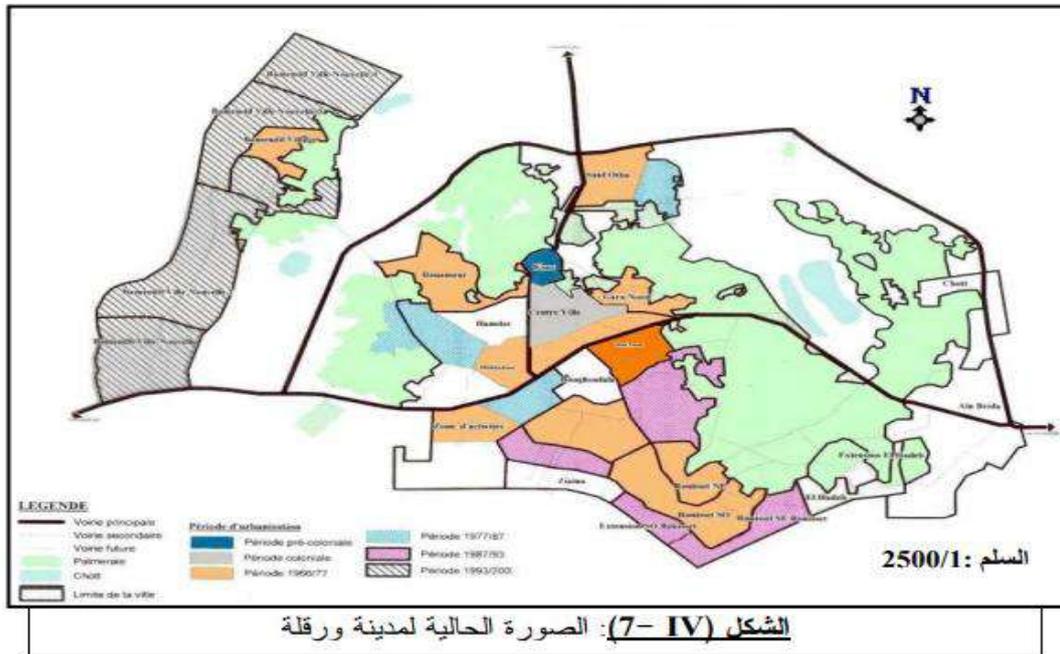
حوالي **7000 سنة ق.م** وعرفا حضارات الماللية في منطقة ملالة حاسي مويلح والحضارة الاسلامية في

منطقة سدراتة وناقوسة وقصر ورقلة وغيرها،ومرت بفترة الرقي في الجانب التجاري وكانت محطة من

محطات الطرق والقصور والقوافل في القرون الوسطى الاسلامية¹.

¹ جليل زايد واخرون، **ورقلة تراث وهوية**، دار النشر CDSP ، بولوغين الجزائر، 2013، ص 23.

الشكل رقم 02: يوضح خريطة لمدينة ورقلة



(المصدر: A.N.A.T, 2006)

تقع ولاية ورقلة باسطة رمالها وواحا ته ا، عمراته ا وقصورها على ارض اقل مايقال عنها ارض الذهب, يحدها شمالا ولايتا الجلفة والوادي، جنوبا ولايتا تمنراست واليزي وشرقا جمهورية تونس، فيما تحدها ولاية غرداية من الناحية الغربية، تتربع ولاية ورقلة على مساحة اجمالية مقدرة ب 163.230 كلم² وتعد به ذه الرقعة الجغرافية من بين اكبر ولايات شساعة، حيث تضم 21 بلدية موزعة على عشر دوائر ، وبقطن بولاية ورقلة المنبثقة عن التقسيم الاداري لعام 1974 نحو 544.367 نسمة حسب احصاء¹ 2008.

وحسب الجغرافيين فورقلة تقع في قلب الصحراء المنخفضة المعروفة بمياهها الجوفية الارتوازية القريبة من السطح ، وبالتحديد في الحوض الشرقي الكبير الرابط بين الحدود التونسية والجزائرية، والذي يمتد على طول 800.000 كلم

¹ جليل زايد وآخرون، ورقلة تراث وهوية، مرجع سابق ص 24.

مربع، ويقدر مخزونه بـ **1.800, 000 مليون م3**، وينخفض سطحه إلى **35م** عند شط ملغيغ الواقع بين مدينة بسكرة ومدينة الوادي بالجزائر، وشط الجريد بتونس بالقرب من مدينة قفصة، ويبلغ ارتفاعه من **12 - 15 م** عن سطح البحر، وهي المنطقة التي أرادت فرنسا ربطها بالبحر الأبيض المتوسط وإدخال مياه البحر إلى الحدود الجزائرية عبر منخفضات تونس.

وحوض ورقلة يبلغ طوله **30 كلم**، و عرضه يتراوح بين **12 و 18 كلم** ، وارتفاعه بين **103 و 150 م** فوق مستوى سطح البحر، يمتد بين هضبتين ، الأولى تحده من الغرب ، ارتفاعها **230م**، والثانية من الشرق بارتفاع يناهز **160م** ، كما تؤكد الدراسات الجيولوجية أن الحمادات والعروق وبعض الرمال تغلب عل سطحها.

أما من ناحية الحدود الإدارية؛ فورقلة كمدينة حاليا ؛ تبعد عن الجزائر العاصمة بـ **800 كلم²**، ويحدها من الشرق الحدود التونسية ، ومن الجنوب الغربي إيليزي و تمنراست ، ومن الشمال الشرقي وادي ريغ وبسكرة والوادي ، ومن الشمال الغربي غرداية و الجلفة و المنيعه، وهي تتربع على مساحة تقدر **163233 كلم²**.¹

1-1-2 المناخ :

يسود ورقلة مناخ صحراوي جاف وتتساقط الامطار بها بنسب ضعيفة تتراوح ما بين **50 ملم و 350 ملم** سنويا كأقصى حد، أما درجات الحرارة فيها مرتفعة صيفا حيث تتجاوز الـ **45 درجة** تحت الظل، ومنخفضة شتاء إذ تصل أحيانا الـ **0 درجة** . تجتاز ولاية ورقلة عموما رياح شمالية ,شمالية شرقية وجنوبية,جنوبية شرقية.تفوق سرعتها **26م/ثا**، كما تعرف المنطقة على مدار السنة عبور رياح ساخنة وجافة (الشهيلي) ، تتسبب عادة في حدوث الزوابع الرملية ، اما نسبة الرطوبة المسجلة بها فتتراوح ما بين **21 و 67 %** .

¹ - رضوان شافو : الجنوب الشرقي الجزائري خلال العهد الاستعماري ورقلة أنموذجا ، دار المحابر، الجزائر، ط1، 2015، ص ص 49-50 .

3-1-1 التضاريس:

تشكل ولاية ورقلة التي تتميز باستقرار أرضيتها من ثلاث مناطق جيولوجية رئيسية العرق, الهضبة والأودية. فبينما نجد العرق الغربي الكبير بولاية أدرار يقابله العرق الشرقي الكبير الذي يحتل نحو ثلثي المساحة الاجمالية لولاية ورقلة ، أما في المناطق الجنوبية والغربية للولاية فهي عبارة عن حمادة في شكل هضبة ذات ارضية صخرية صلبة .ونجد بها الاودية مثل وادي ميه وورادي ريغ بتقرت وضواحيها¹. واد ميه المنحدر من أعالي عين صالح ،واد ميزاب وواد النسا المنحدرين من الجهة الغربية(غرداية²).

4-1-1 الخصائص المناخية :

الغالب عل الحالة المناخية السائدة في كل منطقة هو ارتباطها بالبنية التضاريسية من حيث الارتفاع والانخفاض ، وطبقة السطح ذاته من حيث نوع التربة التي تشكل غطاءه ، وعليه فان الميزة الأساسية لمناخ ورقلة هو الطابع الصحراوي الجاف والقاسي جدا، شديد الحرارة صيفا ، وشديد البرودة شتاء، بالرغم من العلو النسبي للمنطقة، وهو حار طول أيام السنة حيث يصل المتوسط الحراري السنوي في فصل الصيف داخل السكنات الصحراوية القديمة ، خاصة في شهر جويلية إلى ما بين 22° إلى 34°، لتصل في بعض الحالات إلى 50°، كما أن هذه القساوة لا تترجم فقط بالحرارة المرتفعة في الصيف أو نقص التساقطات ، ولكن بأهمية التبخرات خصوصا الناتجة عن جفاف الهواء.

5-1-1 الأمطار :

المتأمل في الخارطة الجغرافية للجزائر ، فإنه يلاحظ أن ورقلة أبعد ما تكون عن المسطحات المائية ، بل هي عل خلاف ذلك وسط مزيد من الامتدادات الصحراوية ، وهذا يضعنا أمام حقيقة واحدة وهي أن ورقلة كانت منطقة

¹ جليل زايد وآخرون، نفس المرجع، ص ص 24-25.

² المخطط التوجيهي للنهضة والتعمير لبلديتي ورقلة والرويسات، 1997.

جافة؟، لكن ما جاء في كتب الرحالة والجغرافيين يؤكد -د عل أن المنطق-ة كانت مطيرة في الأزمنة السابقة؛ لكن الأمر هنا ليس واضحاً أي الأزمنة المقصودة ، لكن الإحصائيات التي دونها الرحالة الذي زار منطقة ورقلة -، وتقارير الأرصاد الجوية سنوات الحقبة الاستعمارية حول مستوى التساقط ومعدل الأمطار.

1-1-6 الرياح :

بحكم طبيعة المناخ الصحراوي ، وندرة الغطاء النباتي لمنطقة ورقلة فغالبا ما تشهد هذه المنطقة عواصف رملية موسمية بين شهري مارس و أبريل ، تبلغ سرعتها 40 كلم/ سا ، وهي متوسطة الحرارة إذا جاءت من الناحية الشمالية الشرقية ، وحرارة إذا جاءت من الناحية الجنوبية ، وتعرف محليا برياح الشهيلي (القبلي)، وغالبا ما تتسبب هذه الرياح في خسائر فادحة تصيب المحاصيل الزراعية والمواشي ، وتبدأ الأجواء في التحسن من شهر سبتمبر عندما يتغير اتجاه الرياح الآتية من خليج قابس لتصبح شمالية شرقية والمعروفة محليا (برياح البحري) ، لكونها تكون محملة بالرطوبة فتعمل عل تلطيف المناخ ولاسيما ليلا.

1-1-7 الموارد الطبيعية :

على الرغم من طبيعتها القاسية ، يمتلك إقليم ولاية ورقلة موارد طبيعية وفيرة يتوقع أن تلعب دوراً رئيسياً في تنميتها وأهم هذه الموارد هي :

● النفط :

موارد الطاقة الرئيسية للبلاد هي في الطابق السفلي من ولاية ورقلة ، مشتقة من الهيدروكربونات ، ومن الهياكل

الجيولوجية المستخرجة من الودائع الرسوبية.

ومنذ ذلك الحين - بعد اكتشاف حوض حاسي مسعود سنة 1956 م - ، نجحت اكتشافات جديدة في

حقول نفط متعددة تم جمعها في مناطق : حاسي الطويل ، بركاوي ، وغيرها.

يحتوي حوض حاسي مسعود على احتياطات تقدر بحوالي 900 مليون طن قابلة للاسترداد ، مدفونة على عمق 3000 - 3500 م ، تبلغ مساحة الحوض حوالي 1500 كيلومتر مربع ، ويتجاوز الإنتاج السنوي 20.000.000 طن¹.

ويشتهر الخام الخفيف الذي انتعش في حاسي مسعود بجودته ، إن محتوى الكبريت المنخفض يجعل من الممكن تقليل التآكل والتلوث الجوي ، لا يحتوي الزيت المستخرج من هذا الحوض على الكبريت .

جميع حقول النفط في تطور دائم ، في السنوات الأخيرة ، نما إحياء قطاع الهيدروكربون بشكل كبير بفضل سياسة البلاد الجديدة في هذا المجال.

• الطاقة الشمسية :

فيما يتعلق بالطاقة الشمسية ، تجدر الإشارة إلى أن عدد الأيام المشمسة في السنة يبلغ حوالي 300 يوم ، ويمكن استخدام هذه الطاقة في المستقبل في عدة مجالات ، وتعد صحراء الجزائر من أكبر مناطق العالم توفرا على هذه الطاقة.²

2-1 ورقلة تاريخ وتأسيس:

عرفت هذه المنطقة حضارة تاريخية عريقة تركزت في منطقة "هلالة سيدي خويلد" حيث عثر الفرنسيون سنة 1878 على مقالع للحجارة المنحوتة ورؤوس السهام, وبيض النعام ، كانت أهله منذ قديم الزمان وعاشت الحضارات الأولى البدائية.

¹ مديرية التجارة لولاية ورقلة، موقع الأنترنت (المعلومات)، الإطلاع يوم الأحد 30 جوان 2019 على الساعة: 23:15 ليلا
<http://dcommerce-ouargla.dz/ar/exe2.php?art=wilaya>

² الدليل الإحصائي السنوي : مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية ورقلة، 2018، ص 7-8.

أما الحضارة الرومانية التي قيل أنها غزت نوميديا فإنه بحسب الباحثين لا توجد دلائل على ذلك بورقلة

ما عدى بعض القطع النقدية الرومانية ، وهذا مايدل ربما على وجود تبادلات تجارية بين نوميديا وإفريقيا
نوفي خلال الحقبة الرومانية.

في سنة 1037 إستولى المعز ابن الزيري أمير القيروان على مدينة ورقلة وبعد ذلك بسنوات دخلها

المنصور ابن السلطان الحمادي الناصر الذي حاصرها وقام بتخزينها سنة 1075م، اجتمع الناجون من
القتل لإعادة بناء ورقلة فتم ذلك وهي مازالت شاهد إلى يومنا هذا¹.

في ظل غياب المصادر التي درست بعمق تاريخ هذه الحاضرة ، يبقى الترجيح والتأويل هو السيد ، في

كتابات المؤرخين المتخصصين في تاريخ الحواضر والمدن حيث وجدت تضاربا في كتاباتهم ، حول تاريخ

تأسيسها فهناك من يرجعها إلى القرون العتيقة الفترة الحجرية منها, في حين ترجعها طائفة أخرى إلى

فجر التاريخ ، وهناك من يرجعها إلى الفترة القرطاجية والنوميديية ، وترجعها فئة أخرى إلى الفترة الإسلامية,

فعليه سأحاول أن أناقش هذه الفرضيات، ونرجح الأقرب إلى المنطق بالدليل المادي والعقلي.

تذهب بعض المراجع إلى القول إن تأسيس ورقلة قديم ، يعود إلى العصور الحجرية, ويعلمون ذلك بوجود

أدوات حجرية صنعها الإنسان القديم بهذه الجهة يعود بعضها إلى العصر الحجري القديم والبعض الآخر

إلى الحديث وبكميات كثيرة جدا، حيث لا تخلوا جهة من الجهات الأربعة المحيطة بالحاضرة من وجودها.

فعلا أن الإنسان العاقل مر بهذه الجهة ولم يشيد أية مدينة ، ولم يترك أي عمران ، بل كان إنسانا

متجولا لا يملك في منطقة حتى يبرحها ، ولم يعيش حتى في شكل تجمعات بشرية كبيرة ، مع الإشارة أنه

بدأ يعرف نوعا ما الإستقرار وذلك من خلال استعماله للكهوف والمغارات المتوفرة في أعالي وارجلان

¹الدليل السياحي لولاية ورقلة، مديرية السياحة لولاية ورقلة، حي الإداري-ورقلة 3000.

بمنطقة بامنديل، وخاصة في المنطقة التي تعرف بإسم (كهف السلطان) ¹ على بعد حوالي عشرين كيلو متر جنوب غرب ورقلة ، وسبق أن زار هذه الكهوف الرحالة الفرنسي لارجو largeau سنة 1877م، ووجد بها كهوفا يصل عمقها إلى ثلاثين مترا وبها طوابق وغرف ، وأخذ مقياس إحدى هذه الغرف فوجد إرتفاع الغرفة المحفورة في الجبل تصل إلى 1.70مترا وطولها 3.90 مترا وعرضها 2.75 مترا ، وكما إكتشف كتابة باللغة العربية لم يستطع أن يفهم منها إلا لفظ الجلالة الله .²

ولكن هذه النواة الأولى للتمدن والإستقرار لم تعرف في التاريخ بإسم معين ، ودلت الآثار المادية التي لا تترك مجالا للشك أنها كانت تمتد من الجهة الشمالية الغربية إلى الجهة الغربية الجنوبية ، أي من موقع الجمرية يمكن أن نقول أنه استعمل أعلى الهضاب معمل للصناعة الحجرية وسفحها كهوفا ومغارات للإيواء والمنخفض للصيد والزراعة والرعي ، أي أن الإنسان في هذه الفترة المبكرة لم يعرف لا الدور ولا القصور، بل استعمل المغارات والكهوف للإختباء من البرد والمطر.

1-2-1 ورقلة في الفترة النوميديّة:

بينما ذهب الحسن بن محمد الوزان إلى أنها مدينة نوميديّة أسسها النوميديون في صحراء نوميديا حيث قال: (ورقلة مدينة أزلية بناها النوميديون في صحراء نوميديا لها سور من الحجر النئى ودور جميلة ويوجد في ضواحيها عدة قصور وعدد لا يحصى من القرى ³.....) إن المتتبع لما قال الحسن الوزان

¹ - كهف السلطان: منطقة تقع جنوب غرب وارجلان على بعد حوالي عشرين كيلو متر، سكنت من طرف السلاطين القدامى لوارجلان بها كهوف ومغارات عديدة وعلى شكل طوابق زارها العديد من الرحالة والعسكريين الفرنسيين في القرن التاسع عشر.

² نكار أحمد، مداخلة بعنوان قصور وادي مائة ورقلة نمونجا، وذلك بمناسبة إحياء التراث يوم 10ماي 2009 بورقلة.

³ الحسن ابن محمد الوزان الفارسي (توفي 957هـ - 1550هـ): وصف إفريقيا، ترؤجمة محمد حجي ومحمد الأخص، دار الغرب الإسلامي، لبنان، 1983، ص136.

يستنتج من كلامه أنها مملكة قوية ومحصنة بسور له أبواب, وعاصمة لمجموعة من القصور والقرى المحيطة بها، والثراء ظاهرة عليها وعلى سكانها، ولكنه لم يقدم أي سند على أنها تعود إلى الفترة النوميديّة.

في حين ترى أغلب المراجع أنه ابتداء من منتصف القرن الثاني قبل الميلاد وتحت ضغط الإحتلال الروماني ، حلت أفواج من البربر إلى الصحراء ، ولم تستطع العودة لكونها الجهات الشمالية محاصرة من طرف الجيوش الرومانية فسكنت أولا منطقة الزاب وما لبثت أنعمرت كل الوديان والمنخفضات التي تقع إلى الغرب والجنوب الغربي من الزيبان ، من وادي ريغ إلى حاسي ريرة Rirha الذي يقع على بعد ثلاثين مرحلة جنوب غرب ورقلة.

وأسسوا مع بداية التاريخ الميلادي في منخفض وادي مائة من قارة كريمة غربا إلى فران شرقا ما يزيد على ثلاثمائة وخمسة وستون قرية. لم يبق منها الآن إلا أقل من ثلثها ، هذا ما يؤكد رأي عبد الرحمان بن خلدون حين يقول أنها بنيت من طرف قبائل بني واركلا القادمين من زناتة ، أي أنهم زحزحوا من قبل الرومان إلى هذه المنطقة أين(إختطوا المصر المعروف بهم لهذا العهد على ثماني مراحل من بسكرة ، في القبلة منها ميامنة إلى الغرب. بنوها قصورا متقاربة الخطة ثم استبحر عمرانها فائتلفت فصارت مصر¹).

في حين يرى الرحالة لارجو **Largeau** أن ورقلة لم تؤسس إلا مع قدوم العرب الفاتحين إلى المغرب سنة **666م**, وشنوا حربا على الأهالي, وحاصروهم في قارة كريمة حصارا طويلا دام ما يقارب الشهر, وبعد أن يئسوا رفعوا الحصار وغادروا المنطقة ، فنزل الأهالي إلى الوادي مرة ثانية ، فوجدوا أن قراهم قد هدمت ونخيلهم قد قطعت ، فقامت امرأة منهم يقال ورقلة فبنت زريبة التف حولها الناس وبنوا ديارا تلاحمت مع بعضها البعض وتأسست بذلك المدينة.

¹ عبد الرحمن بن خلدون(توفي809هـ - 1406هـ):كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم ومن عاصروهم من ذوي السلطان الأكبر, الجلد السابع, القسم الثالث عشر, دار الكتاب اللبناني, لبنان, 1983, ص ص 106-107.

يبدو لي أن هذه المعلومة أقرب للأسطورة إلى الواقع, وأن هذه الغزوة التي يذكرها قد تكون من حثالة الرومان الباقية، لكن الأسلوب الذي سلكه هؤلاء الغزاة ليس من أسلوب المسلمين في عملية الفتح بالإضافة أنها وقعت سنة 666م، في حين أن الفتوحات إلى أعماق الجزائر كانت على يد عقبة بن نافع سنة 51هـ -671م.

ويرى الأب جون ليتيليو Jean Lethielleux : أن تأسيس ورقلة لم يكن إلا سنة 108هـ -726م على يد الشيخ حادور Hadour القادم من الزنجبار مع جماعته ، أين غسقت وأسس المدينة الجديدة واقام فيها مع العبيد الذين جلبهم معه.

وكما يروي تريملي C. Trumelet قصة عن تأسيس ورقلة مفادها أن مؤسس قصر ورقلة هو الملك الكبير سليمان سلومو le grand roi sliman salamo الذي شيده على ربوة استعمل في بنائه الحجارة, طوله ثمانون ذراعاً وعرضه أربعون ذراعاً وبه ثلاثة أحياء ، ويبدو أن هذه القصة مجرد أسطورة رويت له وفيها مزج بين هذا الملك وسيدنا سليمان عليه السلام، ولم يقدم أي دلائل تاريخية عن هذا التأسيس.

وترى فئة من المؤرخين أن تأسيسها كان في القرن الثاني ميلادي ، عندما قام الرومان بحملة استيطانية واسعة، استحوذوا من خلالها على الأراضي الزراعية الخصبة ، وطردها البرابرة الزناتيين إلى عمق الجزائر، فحل فخذ منهم يدعى بنو واركلا إلى حوض وادي مائة، وشيد مجموعة من المنازل المتجاورة مع بعضها البعض، كبرت مع الزمن فكونت مصراً، حمل إسمهم إلى يومنا هذا.

ويرجع بعض المؤرخين الآخرين أن تأسيس هذه الحاضرة يعود فقط إلى بداية الفتح الإسلامي عندما وقعت فتن داخلية. أدت إلى هجرة مجموعة من البرابرة إلى حوض وادي مائة ، أسسوا قصوراً كثيرة منها قصر ورقلة .

في يرى الأثريون أن قصر ورقلة هو الخلية الأولى في تأسيس الحضارة ، يعود إلى الفترة الإسلامية ودليلهم على ذلك ما يتوفر عليه من مميزات الحضارة الإسلامية¹ . المتمثلة في كثرة المساجد والزوايا ، والنمط العمراني للمنازل الذي يجمل خصائص العمارة الإسلامية في جميع أوجهها ، من أقواس وقباب وأقبية وزخرفة إسلامية.....

ومن خلال هذه الأطروحات ، نستطيع أن نقول أن ورقلة كوعاء حضاري وبشري وجد منذ أزمنة عتيقة، ولكن لم ينشئ كيان إجتماعي مميز، ومع فجر التاريخ ظهرت تجمعات سكنية عديدة، وبأسماء متنوعة انقرضت مع الوجود، ومع الإحتلال الروماني لشمال إفريقيا في القرن الثاني قبل الميلاد وزوال الدولة النوميديّة والقرطاجية وتحت ضغوط المستعمر الروماني الذي انتهج سياسة الإستيطان، انتقل البرابرة الزناتيون إلى الجهة الجنوبية، وأسسوا بها قرى كثيرة شبه إتحاد كوفيدرالي. حاملة إسم أكبر قبيلة من القبائل المكونة لها، وأصبحت منذ التاريخ المبكر محطة هامة من المحطات التجارية القادمة من الشمال الذاهبة إلى أعماق الصحراء.

وظلت على هذه الصورة حتى دخول الإسلام إليها في القرن الأول للهجرة ، وقد تعرضت هذه الحضارة عبر تاريخها الطويل إلى أكثر من تهديم كلي ويعاد بناؤها من جديد في القرون الوسطى الإسلامية، ومن ضمن هذه النكبات نذكر - حملة المنصور الحمادي سنة 468 هـ - 1076 ميلادي وهدم من خلالها ورقلة وسدراته، وقفل راجعا بالغنائم والسبي² . وخربت مرة أخرى على يد الميورقي بن غانية المرابطي سنة 631 هـ - 1233، ويعاد بناء الحضارة من جديد ويوضع لها سورا خارجيا له سبعة

¹ حملوي علي، مواقع ومعالم أثرية من الجنوب الشرقي (منطقة ورقلة و وادي ريغ)، مجلة البحوث الأثرية، قسم الآثار جامعة الجزائر، ص 62

² رشيد بورويبة: الدولة الحمادية تاريخها وحضارتها، الطباعة الشعبية للجيش، الجزائر، 2007، ص ص 72-73

أبواب و خندق عرضه اثنا عشر مترا مملوء بالماء وجسور متحركة، تغلق ليلا وأثناء الغزوات. ومنذ هذا التاريخ السابع الهجري الثالث عشر ميلادي وحاضرة ورقلة واقفة شامخة تتحدى في كل الصعاب.

1-2-3 أصل تسمية ورقلة:

الإسم الذي عرفت به ورقلة قبل الإحتلال الفرنسي هو: واركلان، أو وارقلا. وتعود تسميتها بهذا الإسم حسب ما ذهب به ابن خلدون إلى قبيلة بني وارقلان الزناتية البربرية هو أرجح الأقوال واختلفت كتابة أحرفها عند الكتاب العرب اختلافا بسيطا:

1- كتبها البكري: واحة بني وارجلان (وارجلن).

" هي سبعة حصون للبربر أكبرها يسمى (أغرام إن يكمن) أي حصن العهود.

2- وكتبها الإدريسي: وارقلان، بالقاف لا بالجيم.

" هي مدينة فيها قبائل مياسير وتجار أغنياء وبلاد ونقارة فيخرجون منها التبر (الذهب) يضربونهم في بلادهم.....".

3- كتبها الدرجيني: وارجلان في طبقاته هو أصل بلاد الجريد التونسية، ومن علماء الإباضية في القرن السابع الهجري.

4- وذكرها ياقوت الحموي (626هـ) في معجمه الجغرافي الجامع وكتبها هكذا: ورجلان بدون ألف

بعد الواو وضبطها قائلا " بفتح الواو وسكون ثانيه وفتح الجيم وأخره نون. هي كورة بين إفريقية وبلاد الجريد ضاربة في البر كثيرة النخيل والخيرات يسكنها قوم من البربر ومجانة وإسم مدينة هذه الكورة(فجوهة)، والكورة في اصطلاح أهل الجغرافيا هي عبارة عن الصقع المشتمل على قرى ومحال كثيرة.

5- وجاء كرها في تاريخ ابن خلدون: واركلان و(واركلي). مكتوبة بالكاف.

أما العياشي فقد كتبها كذلك بالكاف (المعقودة) واضعا ثلاثة نقاط أسفل الكاف إشارة منه إلى اختلاف نطقه عن الكاف المعهودة وهو حرف بين الكاف والجيم أو القاف كثيرا ما يجيء في لغة البربر، وحرف الجيم لا يوجد في اللهجة الوارقلية، لذا فكثيرا ما يخلط بين الجيم والزاي. ولكننا بالمقابل نجد في اللهجة المزابية التي يتكلم بها سكان وادي مزاب. لهذا أعتقد البعض أن أصل التسمية ورجلان (بالجيم) كما وردت في المؤلفات الإباضية¹.

وقد كتب الفرنسيون إسم ورقلة: **OUARGLA** وهذه الكتابة بالأحرف اللاتينية أقرب لنطقها المعهود عند الكتاب العرب أما سكان ورقلة فينطقونها: **OUARGREN** فالأرجح أن الفرنسيين سبق لهم الإطلاع على مؤلفات المؤرخين العرب وما كتبوه عن ورقلة قبل إحتلالها، لذا كتبوها كما ينطقها العرب.

أما **Jean DELHEURE** فيذكر عن تسمية ورقلة مايلي:

"le nom de Ouargla. Qui se dit e berbère (Wargren) pourrait venir de la WA-Ragren.=celui qui étant barricadé dans ses remparts et ses fossés.

Celui. Cest l amazda (أمزداغ) la cité. La ville. Le lieu ou l on habite.

Dans le toponyme Wargran cest la forme ancienne avec G occlusif et non Z moderne qui est visible et conservée².

¹ عبد الله بن جيلاني السائح، صفحات من تاريخ ورقلة منذ أقدم العصور حتى الإحتلال الفرنسي، طبع بمطبعة دار هومه، الجزائر، 2010، 64.

² عبد الله بن جيلاني السائح، مرجع سابق، ص 64.

2- المجموعات الاجتماعية في مدينة ورقلة:**1-2 مجموعات البدو المتمدينين:**

البدو وأنصاف البدو، (semi-nomades) مجموعات ارتبطت بالوسط الصحراوي أو هوامش الصحراء، عشرينيات من التمدن غيرت كثيرا من طرق وأتماط حياتهم، الفترات الطويلة من الجفاف التي أصابت مناطقهم في الصحراء أو على الهوامش الصحراوية شمال الصحراء التي ينتشرون فيها، وعوامل التحولات التي أدخلت على الواحات منذ بداية القرن العشرين، ساعدت في تسارع عملية تمدنهم، ضمن مدن الواحات. في ظروف الصحراء الجديدة لم يكن البديل أمامهم من خيارات سوى التمدن والتشبيث أو التهميش، هذا التمدن الذي أحيا إشكالية التمييز بين نوعين من الحياة الريفية في الصحراء، البدو والسكان القرويين في الواحات، والعلاقات بين هذه المجموعات المتميزة اجتماعيا وثقافيا¹.

من المعلوم أن الحداثة ومنها المدنية الحديثة التي يحاول ابن البدوي المتمدن أن يندمج فيها " مجبرا " ، هذه الحداثة بنيت في الأصل على أساس الفردية L'individualité والإستقلالية L'indépendance، ومفهوم الحرية والديمقراطية².

أصح وصف للبداءة هو الذي جاء به ابن خلدون حيث قال عن البدو " إن رزقهم في ضلال رماحهم ". فهم لا يعرفون من دنياهم غير الفرونية والفخار بالغلبة والتنافس على الرئاسة. ومن هنا تنشأ محاسنهم ومسائهم معا.

¹ د/خليفة عبد القادر، مقاربة أنثروبولوجية للهياكل الاجتماعية والأسرية وتحولات المجال في واحة من الجنوب الشرقي الجزائري، النزلة، مدينة تفرت، مذكرة ماجستير في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (قسم علم الاجتماع)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003، ص91.

² د/خليفة عبد القادر، الحضرة في مدن الصحراء الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان 2012، ص4.

يعتبر ابن خلدون من العلماء الذين تعرضوا لتصنيف أنماط المجتمعات، كما أنه يعتبر أول من بشر بظهور علم يعني بدراسة المجتمع، بما له من خصائص وأوضاع اجتماعية وايكولوجية متميزة. ففي الباب الثاني من مقدمته بعنوان " في العمران البدوي والأمم الوحشية والقبائل، وما يعرض في ذلك من الأحوال¹. وفي معرض حديثه عن العمران البشري يطرح ابن خلدون تصنيفاً لأشكال التجمع البشري التي كانت معروفة في عصره. ويقوم هذا التصنيف على أساس التفرقة بين العمران البدوي والعمران الحضري، كنمطين رئيسيين من الأنماط المجتمعية المتميزة. وقد استند ابن خلدون في تفرقة بين هذين النمطين المجتمعين إلى العامل الاقتصادي، والمتمثل في طريقة المعاش. حيث يقول في هذا: "اعلم أن اختلاف الأجيال في أحوالهم إنما هو باختلاف نحلهم من المعاش، فإن اجتماعهم إنما هو للتعاون على تحصيله، والابتداء بما هو ضروري منه وبسيط، قبل الحاجي والكمالي فمنهم من يستعمل الفلح من الغراسة والزراعة، ومنهم من ينتحل القيام على الحيوان من الغنم والبقر والماعز والنحل والدود لتنتاجها واستخراج فضلاتها، وهؤلاء القائمون على الفلح والحيوان تدعوهم الضرورة، ولا بد إلى البدو لأنه متسع لما لا يتسع له الحواضر من المزارع والمسارح للحيوان، وغير ذلك².

ويقول أيضاً: "وإنهم مقتصرون على الضروري من الأقوات والملابس والمسكن وسائر الأحوال والعوائد، ومقتصرون عمّا فوق ذلك من حاجي أو كمالي، يتخذون البيوت من الشعر والوبر، أو الشجر أو من الطين والحجارة غير المنجدة (مصقولة)، إنما هو قصد الاستظلال والكن لا ما وراءه.... "ثم يقول: "فالبدوا أصل للمدن والحضر، وسابق عليها، لان أول مطالب الإنسان الضروري، ولا ينتهي إلى الكمال

¹ عبد الرحمن بن خلدون، مرجع سابق، ص 114.

² عبد الرحمن بن خلدون، مرجع سابق، ص 114.

والترف إلا إذا كان الضروري حاصلًا، فخشونة البداوة قبل رقة الحضارة، ولهذا نجد التمدن غاية البدوي يجري إليها، وينتهي بسعيه إلى مقترحه منها¹ .

مجموعات ارتبطت بالوسط، الصحراوي أو هوامش الصحراء، عشريات من التمدن غيرت كثيرا من طرق وأنماط حياتهم، الفترات الطويلة من الجفاف التي أصابت مناطقهم في الصحراء أو على الهوامش الصحراوية شمال الصحراء التي ينتشرون فيها، وعوامل التحولات التي أدخلت على الواحات منذ بداية القرن العشرين، ساعدت في تسارع عملية تمدنهم، ضمن مدن الواحات. في ظروف الصحراء الجديدة لم يكن البديل أمامهم من خيارات سوى التمدن أو التهميش، هذا التمدن الذي أحيا إشكالية التمييز بين نوعين من الحياة الريفية في الصحراء، البدو والسكان القرويين في الواحات، والعلاقات بين هذه المجموعات المتميزة اجتماعيا وثقافيا مع عالم سكان الواحات من فلاحي النخيل² .

عرف محي الدين صابر البداوة على أنها "نمط حياة قائم على التنقل الدائم للإنسان في طلب الرزق حول مراكز مؤقتة، يتفق مدى الاستقرار فيها على كمية الموارد المعيشية ... فيها من ناحية، وعلى كفاءة الوسائل الفنية المستعملة في استغلالها من ناحية ثانية، وعلى مدى الأمن الاجتماعي والطبيعي الذي يمكن أن يتوافر فيها من ناحية ثانية"³ .

يميل هذا النوع من المجتمعات إلى رفض كل ما هو جديد، والتمسك بالنماذج الموروثة، بحيث ينظر أفراده إلى أي تغيير كامل كعمل شاذ، ويشكل انتهاكاً للأشكال التقليدية. في حين وعلى هذا الأساس، فإن المجتمع البدوي كمجتمع تقليدي يتصف بأنه تجمع يظم مجتمعات محلية تحيا في العصر

¹ نفس المرجع، ص 116.

² د/خليفة عبد القادر، من القصر الصحراوي إلى "المدينة الحديثة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد الأول، ديسمبر 2010.

³ محي الدين صابر، عوامل التغيير الحضاري في نمط الحياة البدوية، القاهرة: الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، 1965، ص 16 .

الحاضر حياة تقليدية تتميز بالبساطة، وعدم التعقيد، فضلاً عن تشابك العلاقات والنظم الاجتماعية وتعدد وظائفها.

كما حدد ابن خلدون أشكال البداوة الرعوية من خلال درجة تأصيل ظاهرة البداوة من عدمها، حيث توجد أربعة أشكال هي:

-البداوة الخالصة : وتتمارس الجماعة البدوية خلالها الضغن في قلب الصحاري، ومن الطبيعي أن يكون دليلها في ذلك الجمل لما له من مقدرة على التحمل.

-البداوة الجزئية : وهي اقل تأصيلاً لعدم مقدرة الحيوان الراعي على التوغل داخل الصحراء، وقلة تحمله للجفاف في قلب الصحراء. ومن هنا كان لجوء بدو هذا الشكل خصوصاً الشاوية منهم إلى أطراف الصحراء.

-بداوة الاستقرار الجزئي : وبدو هذا الشكل قد مارسوا نوعاً من الاستقرار بالقرب من المجاري المائية، وعند حواف المناطق الزراعية.

-بداوة الاستقرار الكامل : هنا يكون الاستقرار التام للبدو، وفي هذا يستبدلون عاداتهم، ونظمهم بعادات ونظم حضرية جديدة. ولم يعودوا مرتبطين بالقيم البدوية الخالصة.

ويستخلص حسن الخولي تقسيماً رباعياً يشمل البعد البدوي الحضري عند ابن خلدون، على النحو التالي¹:

-البدو الرحل (سكان البادية) - البدو المستقرين(سكان القرى) - أهل الأمصار والبلدان(سكان المدن المتوسطة).

-أهل الحواضر والأمصار الساكنة في العمران الحضارة (سكان المدن الكبرى).

¹ حسن الخولي : الريف والمدينة في مجتمعات العالم الثالث ، القاهرة : دار المعارف ، 1986 ، ص 2

ويؤكد حسن الخولي هنا على أنه إذا كان ابن خلدون قد تحدث عن هذه المستويات من أنواع الاستيطان البشري، وهي مستويات تندرج من البدوية إلى الحضرية، بالإضافة إلى ما أشار إليه من خصائص الحياة الحضرية، وخاصة فيما يتعلق منها بأشكال السلوك المترتب على التغيرات القيمية والثقافية.

ونحن في دراستنا نحو منحي ابن خلدون في دراسته للعمران البدوي والحضري ، إذ في تقسيماتنا للعمران(المجالات العمرانية)نراها قريبة كل القرب من تقسيمات ابن خلدون.

أما عن القبائل العربية التي استقرت بمدينة ورقلة:

وهي كلها تنحدر من أحفاد بني هلال و بني سليم، كانت تجوب الصحراء و تتصل بمنطقة وادي مية، ثم استقرت في حوض ورقلة على مراحل.

✓ قبيلة الشعانية بوروية :

و وصلت هذه القبيلة إلى منطقة واد مية لأول مرة في القرن الثاني عشر ميلادي وهي من أكبر القبائل البدوية عددا ينتمي إليها أولاد إسماعيل و أولاد أبو بكر و دري و أولاد فرج و أولاد سعيد و أولاد زايد. ويقطن أولاد عمومته المنيعه و متليلي. تنتقل هذه القبيلة عبر فضاء واسع يمتد من تماسين شمالا إلى عين صالح جنوبا و تصل حتى سفوح جبال القصور غربا. في هذا المجال الحيوي الرحب كانت قبائل الشعانية أو (الشعامبة) تقضي مدة ثلاثة شهور، تعود بعدها إلى ورقلة مع حلول فصل الخريف موسم جني التمور.

✓ - قبيلة المخادمة:

تتفرع هذه القبيلة هي الأخرى إلى عدة بطون منها : بنو حسن و أولاد نصير و بنو خليفة و العريجات و أولاد أحمد.

✓ قبيلة بني ثور:

جاءوا على أغلب الظن من منطقة الجريد (في الجنوب التونسي)، وهي إحدى مواطن بني هلال و بني سليم و لعل جذورهم تتصل بقبيلة " مضر " اليمينية و تربطهم أوصل القرى بالزغبة، مثل حميان و أولاد المهدي، و ينحدرون من جهات مختلفة ثم التفوا حول نواة يمثلها في ورقلة أولاد بلقاسم .

يشترك الثوريون مع المخادمة في نطاق الترحال و طرق التنقل عبر الصحراء فهم مثل المخادمة يرتحلون صيفا في اتجاه الجنوب الشرقي من ورقلة نحو قاسي الطويل ويواصلون مسيرتهم حتى غدامس. أما في رحلة الشتاء فتكون قبلتهم وادي زرقون و وادي صغور شمال غرب مدينة غرداية .

وقد استقر قسم من بني ثور منذ القرن السابع عشر ميلادي و سكنوا قصور عين وقار و الرويسات ، متخلين عن حياة الترحال .

✓ - قبيلة سعيد عتية:

و هي فرع من القبيلة الأم (سعيد القبلة) و تضمن البطن التالية: فتناسة و الرحبات وأولاد يوسف. و نجد أولاد عمومتهم في تماسين و الحجيرة (سعيد أولاد عمر) و أولاد مولود في تقرت و فرق أخرى و منهم أولاد فدل في غرداية و بريان حاسي الرمل.

عرفوا كغيرهم من القبائل البدوية في وادي مية، رحلتي الشتاء و الصيف، تبدأ رحلتهم السنوية من ورقلة بعد موسم جني التمور (أكتوبر _ يناير) ينتقلون بعدها إلى النقوسة لنفس الغرض و منها يرحلون في اتجاه وادي مزاب (غرداية و يقال انهم هم أول من سكن الوادي قبل مجيء الإباضيين) حيث يمكنون في فصل الشتاء حتى شهر أفريل ثم ينتقلون بعد ذلك إلى وادي زرقون (نواحي حاسي الرمل و بريزينة بالبيض) ينماولون ضيوفا على حلفائهم (الأرباع) يقيمون في مضارب هؤلاء، بضعة أسابيع ينتقلون بعدها إلى منطقة تيارت مرورا بتاجرونة و الأغواط و عين شلالة .

بالإضافة إلى هذه القبائل الأربعة كانت لمنطقة ورقلة علاقات مع قبائل أولاد سيدي الشيخ و الربيع و أولاد نايل. وبالرغم من كون مواطنهم الأصلية تقع بعيدا عن وادي مية إلا أنهم كانت تربطهم بمنطقة ورقلة علاقة اقتصادية، فقد كانوا يقصدونها في فصل الشتاء بحث عن المرعى و لتسويق منتجات أغنامهم. و تشير المراجع التاريخية إلى أن استقرار هذه القبائل و تخليهم عن حياة الترحال لم يتم بيسر، بل بصعوبة كبيرة و على مراحل متباعدة، و عندما استقرت لم تنصهر في النسيج البشري و العمراني للمدينة فقد كانت مضاربهم تقع خارج أسوار القصور العتيقة قرب بساتين النخيل إلا أنهم رغم ذلك أنشؤوا علاقات مع السكان الأصليين قوامها المنفعة المتبادلة وهكذا ارتبطت قبيلة سعيد عتبة بعرش بني وقين و نمال في جوارها و كذا كانت قبيلة المخادمة حلفاء عرش بني سيسين و كان بدو بوروبة (وهم فرع من الشعانية) لبني إبراهيم.

و لكن هذه التحالفات كانت هشّة لا تقوم إلا على المصلحة الآنية ، تنطبق عليها تماما مقولة لا عدو دائم و لا صديق دائم و إنما مصالح دائمة، فلا ربما اقتضت الحاجة إلى التحالف مع عدو سابق ضد صديق الأمس. و مهما كانت طبيعة العلاقات بين القبائل البدوية و سكان القصور من المدنية، فقد لعبت دورا رئيسا في مختلف أوجه الحياة الاقتصادية و الاجتماعية.

أول من استقر من القبائل البدوية فئة من قبيلة بني ثور استقرت بالقرب من عين وقار و في الرويسات مشكلة نواة مجتمع متمّدن و ذلك في منتصف القرن السابع عشر ثم المخادمة، بامنديل (في القرن التاسع عشر). ثم الشعانية في النصف الثاني من القرن العشرين و آخر من استقر من القبائل (سعيد عتبة) في الستينات من القرن الماضي.

و قد استقروا بصفة دائمة العيش في أحياء كثيرة من مدينة ورقلة و كانت مضاربهم بين النقوسة و

بامنديل¹.

3- تحليل الخلفيات السوسيوثقافية للبدو المتمدن بولاية ورقلة:

إن علاقة عالم البداوة مع " الحداثة " كانت منذ البداية (القرن التاسع عشر)، علاقة صراع ومواجهة، ليست مواجهة بين التخلف والتقدم كما قد يترائى للبعض، بين الرجل الأبيض الأوربي والرجل البدائي. إن هذا الصراع هو في حقيقة الأمر صراع جوهر، منشأه التناقض في جوهر الثقافة نفسها².

من المعلوم أن الحداثة ومنها المدنية الحديثة التي يحاول ابن البدوي المتمدن أن يندمج فيها " مجبراً"، هذه الحداثة بنيت في الأصل على أساس الفردية L'individualité والإستقلالية L'indépendance ومفهوم الحرية والديمقراطية.

في حين يناقض هذا جوهر البداوة وحقيقتها، فإن القبيلة في الأساس مبدأها هو خلق "الجماعة" الجماعة المتضامنة، التي يدوب فيها الفرد فلا تصبح له قيمة خارج جماعته. ومبدأ التبادل عند هذه الجماعة قائم على فعل " الكرم"، الذي ينتج بدوره الزعامة السياسية، إضافة إلى مفاهيم وميكانيزمات " الشرف"، "النيف" "العفة" "الثأر"³ وهي مفاهيم تجعلها القبيلة في الخط الأول من وجودها، إن هذه المفاهيم المغروسة في اللاوعي الجماعي لأفراد القبيلة، حتى المتمدنة ونقصد بالمتمدنة أي التي توطنت المدينة نهائيا، وهذا ما يدعى تمدن البدو، بالمفهوم المدني. ولذا تتعارض القبيلة في جوهر

¹ <http://www.mculture-ouargla.com>

تاريخ الإطلاع يوم الأحد 2014/08/03 على الساعة 12.40 صباحا (دار الثقافة مفدي زكرياء).

² البشير التليلي، البداوة المُطاردة: ملاحظات أولية للبحث في أثر فعل الحداثة في البداوة. في إضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع، الجمعية العربية لعلم الاجتماع ومركز دراسات الوحدة العربية، العدد الثاني، ربيع، 2008 ص 215.

³ البشير التليلي، المرجع نفسه، ص 217.

تعريفها مع كل مشروع حداثة يهدف إلى نسف وجودها، من الأصل .وهو ما قصده(بورديو) عندما كان يتكلم التفكيك الذي تعرض له المجتمع الجزائري التقليدي على يد مشروع كولونيالي استيطاني.

أما نتائجه في الوقت الراهن قد وجدت جلية وواضحة الملاحظة في مدن الجنوب الجزائري مع حركة تمدن البدو، في العشرينات الأولى للاستقلال إن حالة الاجتثاث، والاغتراب والترب والانتظار، هي حالات اجتماعية ونفسية عاشها أبناء البدو المتمدنين ولا تزال أثارها موجودة في الذهنيات والسلوكات إنها حالة اخترقت جميع خطابات الذين استجوبناهم من أبناء البدو المتمدنين .نجد خلاصتها في كل استجواب، في الإشارة إلى الآخر، الآخر هو ساكن المدينة القديم، إما المزارعين التقليديين، مثلا إذا أردت الإشارة إلى هؤلاء في مدينة ورقلة تستخدم عبارة "ورقلي"، هي العبارة بالضبط التي تنطبق على فئة سكان القصر القدامى ذوي البشرة السوداء، وهي مستعملة إلى اليوم، أما إذا أردت تعيين فرد من أبناء القبائل المتمدنة تشير إليه باسم قبيلته أو مكان سكنه، "مخديمي، من حي أو قبيلة المخادمة "سعيدي من حي أو قبيلة سعيد وهكذا...

يمكن أن نلاحظ أن الإحساس القوي بوحدة القبيلة عند البدو المتمدنين بقي موجودا رغم عشرينات من التمدن والتشيت، هذه الهيكلة الاجتماعية لا تزال فاعلة عند المجموعات الاجتماعية وحتى تلك التي كان تمدنها يمتد إلى الثلاثينات تقدم دلالة لمسناها عبر التقصي الميداني على بقاء هذه الروابط واستمرارها تجمعهم في أحياء معينة في أحياء المدن في شكل تجمع من العائلات من عرش واحد أو فرقة واحدة أو أبناء عمومة في حي واحد، أحياء(الرويسات، سعيد عتبة، المخادمة، بني ثور) في ورقلة تقدم النموذج الواقعي لذلك¹.

إن توزيع المجموعات الحالي والقائم أساسا على قواعد سوسيو-اقتصادية، وتاريخية يبقى غير كاف لوحده في حقيقة الأمر لفهم حقيقة البنيات الاجتماعية التي تشكل في هذه المدن .فمنذ قرون عديدة والعلاقات والبنيات الاجتماعية لمجتمعات الصحراء كانت منظمة من خلال الروابط القرابية التي هي في

¹ د/خليفة عبد القادر، الحضرية في مدن الصحراء الجزائرية، مرجع سابق، ص5.

الأساس تشكل بنية الأسرة ، العائلة، العرش، أين أعضاء كل تشكيل من هذا يدعون الانتماء لجد مشترك(سواء كان واقعيا أم رمزي) من خلال قاعدة سلالية أبوية، والمصاهرات القائمة على الزواج وانضمام الأنثى إلى مجموعة جديدة تشكل التحالفات التي تشكل بدورها " الفدرالية قوية، أين تصبح العائلات الكبرى هي endogamie القبليية"، من خلال زواجية داخلية المنظمة لهذه الرمزية.

في الوضع الحالي هذه التنظيمات الاجتماعية تجد نفسها في المدينة في الأحياء الحضرية، في مساكن فردية وجماعية .إن العلاقات السلالية لا تزال تحدد المسار العمراني والفعل الاجتماعي في المدينة وفي الواحات، التملك والسلطة يبران حتماً عبر الانتماءات القرابية التي لا تزال تشكل الحامي للبنية الاجتماعية، ولا تزال تشكل رأسمال اجتماعي فاعل وواقعي .هذه الروابط الاجتماعية هي ليست في الواقع مجمدة .إن التفاعلات بين المجموعات الاجتماعية داخل المدينة، المدن فيما بينها، الحضريين القدامى والبدو المتمدينين تؤدي إلى تحالفات جديدة من خلال مصاهرات جديدة، إنها تشكيلات جديدة تخترق البنيات التقليدية استجابة لحتميات المدينة الجديدة تعيد تعريف الروابط السلالية من جديد من خلال تعقيدها أكثر فأكثر.

إن القراءة المتمعنة في هذه الخلاصات التي قدمها علماء وباحثي علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ابتداء من دوركلم، موس، ليفي ستروس، بورديو، في الجانب النظري وحاك بيرك، والتليلي...، ومن خلال المعيش والملاحظة الميدانية تشكل لنا القناعة، أنه في غياب سياسة عمرانية وحضرية إجتماعية إنبرى البدو المتمدينين أنفسهم والمزارعون القدامى أيضا من خلال ممارساتهم من خلال استراتيجياتهم الاجتماعية من خلال تمثلاتهم، تعايشهم هم الذين يصنعون مدينتهم اليوم في مدن الصحراء الجزائرية.

عند المجموعات ذات الأصول البدوية سواء من الذين أطلقنا عليهم عبارة (semi nomades) أو البدو الحقيقيين التنظيم السائد والواضح هو أنصاف البدو "بقايا البناء القبلي، بالرغم من سنوات التمدن والتشيت إلا أن الشعور

بالروابط ودراية كل أفراد المجموعات بالأنساق القرابية وتفرعاتها والشعور بوحدة تلك القبيلة أو العرش أو الفرقة مهما كان تباعدها الجغرافي.

4- مجموعات إجتماعية أصول حضرية:

يمكن تعريفه انطلاقاً من دراسة كل من جورج سيمل Simmel وتونيز Tones وماكس فيبر Weber وكنجزلي دافيز Davis.

درس جورج سيمل المدن الحضرية الكبرى، وبدأ بالخصائص الاجتماعية كمسلمات يستنبط منها مختلف الخصائص والنتائج السيكولوجية، فحدد ما يمكن أن يترتب على التعقيد النظامي غير المحدود للمدن الكبرى، من نتائج عن سيكولوجية الأفراد، وأن نتائج هذا التعقيد هو تطوير السوق والتنظيمات البيروقراطية الكبرى وسيطرة روح العقلانية والعلاقات اللاشخصية¹. وركز سيمل في تحليله للمدينة على صور التفاعل الاجتماعي الذي في نظره يتجاوز الجانب الفيزيقي إلى الجانب الفكري والشعوري، وإلى اتجاهات الناس والمشاعر. ويرى أن التحليل السوسولوجي ينبغي أن يتجه إلى دراسة الصور النفسية للحياة الإنسانية في البيئة الحضرية.

أما ماكس فيبر فنجدته يترجم تعريف يصف فيه طبيعة المدينة " : أن المدينة هي ذلك الشكل الذي يسمح بظهور اعلي درجات الفردية والتفرد، وحينما نعرف المدينة، لا نقصد بذلك وصف أسلوب واحد للحياة، ولكننا نصف مجموعة بني اجتماعية، يمكن أن يؤدي إلى ظهور أنماط متعددة وملموسة في أساليب الحياة، فكأن المدينة على هذا الأساس تمثل بني إجتماعية تشجع الفردية الاجتماعية، والتجديد، وهي بذلك وسيلة تغير تاريخي². وقدم فيبر معايير تتوفر في المدينة هي³ :

¹ سامية محمد جابر ، علم الاجتماع الريفي، لبنان : دار النهضة العربية، 1990، ص 56 .

² محمد عاطف غيث، مرجع سابق، ص 3 .

³ عبد الجبار ناجي، دراسات في تاريخ المدن العربية الإسلامية ، بغداد : مطبعة البصرة 1986، ص 1 .

- أن يتوفر حصن وأسوار - أن يتوفر فيها سوق - أن توجد فيها محكمة أو قضاء وتشريع يتمتع بقانون مستقل - أن توجد نقابة أو شكل من التعاون النقابي - أن يتمتع ذلك المكان بحكم ذاتي مركزي يستند إلى مبدأ الانتخاب. لم يكن المجتمع عند فيبر مجرد جمع أو تجمعات للنشاطات الإنسانية، ولكنه كان عنده عبارة عن نمط واضح محدد المعالم، من أنماط الحياة الإنسانية.

كما يعد المجتمع الحضري مجتمع يحاول أن ينشئ لنفسه كل ما يسر له الحياة الاجتماعية الراقية ويبتكر من الأدوات مما يجعل حياته أكثر رفاهية وازدهاراً، فالمدينة تتحدد وحسب ابن خلدون فإن من خصائص سكان الحضر انغماسهم في الملذات الدنيوية والتباهي التي تصبح في معايير التمايز الاجتماعي، فهذه الأوضاع تشكل حياة الأفراد والجماعات في المدن، وحتى في اختيار المهن والأعمال تراهم يميلون إلى امتهان الصناعات والحرف بمختلف أنواعها والتجارة، وعلى صعيد التدرج الاجتماعي يرى ابن خلدون أن أفراد المجتمع الحضري كلما توغلوا في حياة المدينة كلما إزداد التغيير الاجتماعي والثقافي والفكري ويبدأ ارتباطه بالأرض يتقلص كمصدر اقتصادي ورافد للعلاقات الاجتماعية وما تفرضه من التزامات بصور متنوعة.

5- الوافدون من الشمال : اندماج أم إنتماء؟

لمحاولة فهم الهياكل الأسرية وأنواع التعبئة في المجال في مدن الواحات المتميز بتجاور مجموعات اجتماعية تركيبها من الس كان القرويين إلى البدو المتمدين إلى الوافدين من الشمال أحياء تعبر عن نماذج اجتماعية متميزة، كواقع اجتماعي يخلق أوساط اجتماعية موزعة على أحياء المدينة.

انطلاقاً من المعطيات النوعية و الإحصائية بالنسبة للأسرة، سواء بالنسبة لمجتمع الفلاحين القدامى أو البدو المتمدين في المدينة، وإعادة التركيب أظهرت أنواعاً جديدة من التعايش داخل المجال السكني ساهمت في رسم ملامحه أزمة السكن بدرجة كبيرة التي أصبحت تمس المنطقة كغيرها من مناطق الوطن، مما يجبرنا في الأخير على التساؤل عن حقيقة التركيبات الأسرية المتعددة. هل هي أنواع من التعاضد

الأسري كتسيير لأزمة السكن أم هي اختيارات في هيكله الأسرة تقود إلى رسم ملامح تركيبة أسرية جديدة في مدن الصحراء اليوم؟.

الأوساط الاجتماعية المشكلة للمجال السكني والإقاماتي الواقع الاجتماعي يثبت أنها مجموعات اجتماعية بين التمايز والذوبان فيما بينها، بين ذوي البشرة السوداء سكان الواحة الحضريين القدامى الذين هم عدد كبير من مجموع السكان في هذه المدن ، والبدو المتمدين، في إطار مدينة جديدة في مدن الصحراء اليوم ضمن مجال عمري ذو منطق عمري غير واضح المرامي، أصبح يتطور ضمن منطق متعدد يطبعه التقاطع بين المنطق الاجتماعي الهوياتي الذي يتخذ من الهيكله الاجتماعية والأسرية الجديدة التي أعيد تشكيلها وصيغتها تجاوبا مع التحولات في إطار مجتمع وطني غالب دون فقدان الهيكله الاجتماعية التقليدية والأصيلة المعبرة عن الهوية الاجتماعية، إن مؤسسة الزواج هي المعبر الرئيسي عن هذه الاستراتيجيات الاجتماعية والتشكلات الجديدة، في مواجهة منطق مؤسسي رسمي المطبوع بالنظرة " العصرية " التي لا تتكيف معها المجموعات الاجتماعية أو الأسر دون إعادة صياغتها على منوال التصورات والتمثلات الاجتماعية¹.

التحولات الاقتصادية لا سيما البطالة لا تزال تدفع بالعديد من الشباب في مناطق التل إلى مدن الصحراء بحثا عن العمل، في الشركات البترولية وورشات البناء وورشات الحرف، هناك ظاهرة ملفتة للنظر في مدن الجنوب وهي أنه من النادر أن تجد مقهى أو مخبزة أو حلاقا مثلا في أيام الأعياد لتكتشف أن هذه الوظائف يقوم بها في الأغلب شباب قادمون من الشمال، ما عدا محلات تجارة المواد الغذائية التي تكفل بها السوافة.

يتبين من خلال الملاحظات والمحادثات أن هذه الظاهرة ليست غريبة ولا مستجدة عن الواحات ومدن الصحراء، فطالما أن المدن في الجنوب تتوسع تستقطب يد عاملة من الشمال بعضها يتمكن من

¹ د/خليفة عبد القادر، مرجع سابق، ص138.

الإندماج الإجتماعي بعد المهني، ليعيد انتمائه من جديد عن طريق الحصول على السكن والزواج لكن دون قطع الصلة مع مناطق القدوم الأصلية.

6- تطور العمران بورقلة وعلاقته بالبنيات الإجتماعية:

التمثلات هي أنساق من المرجعيات تسمح للفرد والمجتمع بتفسير ما يحدث حوله، إن التمثلات متعلقة بالموقع الذي يأخذه المتحدث في المجتمع، الموقع الاقتصادي أو الاجتماعي، الفرد ينشأ لنفسه تمثلاً لمحيطه وتحولاته من خلال حياته ويوميته ومعارفه، في الميدان، الأنثروبولوجي يقوم بعمل مضاعف، إنه يلتقط معطيات ويشارك في حياة المدروسين من أجل الفهم أكثر، ويفسر السلوكيات خاصة، الكلامية منها يعزز فهمه بأنساق ثقافية أودينية لبناء تمثلات ذهنية وعامة لهؤلاء.

ما يهمنا في هذا البحث هو تسليط الضوء على ثقافة هذه المجتمعات وأسلوبها في الحياة الاجتماعية وما تحمله من خصائص وخلفيات، فالمجتمع التقليدي له طابعه الخاص من حيث العمران وكذا السكان من حيث نوعية النشاطات التي يمارسونها فيما بينهم، وبالأخص ثقافة هؤلاء السكان وما تشمله من عادات وتقاليد وأعراف ونظم اجتماعية. ودراسة هذه المجتمعات يستدعي الاهتمام بالبناء الاجتماعي وما ينطوي عليه من أنماط سلوكية وقيمة يتعامل بها الأفراد في المجال.

إن المرور من المدينة التاريخية أو القصر إلى المدينة " الحديثة " يطرح العديد من التساؤلات حول النتائج التي يحدثها على أنماط الحياة الاجتماعية والممارسات الحضرية، إن تدهور السكن التقليدي في القصور والتطور المتسارع لهذه المدينة التي كانت مطبوعة بالمحلية قبل بضع سنوات، هذا التطور المرتبط بالنمو الديمغرافي تأثر و أثر في التحولات في الهيكلية الأسرية والاجتماعية. إن التوسع المجالي لهذه المحليات بعد أن خرجت المدينة عن أسوارها والقصور عن أزقتها الضيقة المغطاة أدخل أساليب جديدة للحياة وشروط جديدة ومتطلبات جديدة على المجال المكون في الرفاهية في استعمال فضاءات المنزل تحث على التفكير في مستقبلها حول أي مشروع مدني أو حضري هو في طور الإنجاز.

إن العمران كونه نموذجاً لتنظيم المدينة، هو ليس محايداً، وراء كل قرار عمراني يختبئ رسم اجتماعي وسياسي، بين الخط المستقيم والخط المنحني بين المستطيلات والدوائر المركزية حلول اجتماعية يجب أن توجد المسألة العمرانية في الجزائر اعتمدت على الحلول المستوردة من أوروبا المطبوعة بالنمو الرأسمالي والصناعي، من المؤكد أن تدهور النسيج العمراني للقصور والسكن التقليدي، والشروط الاقتصادية الجديدة وعدم وظيفية القصور تجبر المخططين على التدخل على مستواها ولكن السؤال المطروح حول أي نوع من التغييرات أو التعديلات. الصحراء تعيش عبوراً و تحولاً اجتماعياً - إن عمران الصحراء عمران ذو دلالة كيف يتكيف الآن مع المنطق الجديد¹؟.

¹ د/خليفة عبد القادر، تحولات البنى الاجتماعية وعلاقتها بالمجال العمراني في مدن الصحراء الجزائرية، دراسة سوسيو- أنثربولوجية لمدينة تفرت (وادي ريغ)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم: علم الاجتماع، تخصص: أنثربولوجيا إجتماعية وثقافية (قسم العلوم الإجتماعية)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010-2011، ص 290-291.

خلاصة:

نستطيع القول أن الخلفيات السوسيوثقافية في مدينة ورقلة لها ارتباط واندماج الأفراد ضمن جماعة انتماء، أو جماعة مرجعية، تدفعهم إلى تقمص شخصيتها، والتوحد وأنفسهم بها وبقيمها وقواعدها وضوابطها وسلوكيتها. بحيث يسعون من خلال هذا الانتماء إلى توطيد الهوية الجماعية .وفي المقابل دليل على وجوده، ومن ثمة تبرز سلوكيات الأفراد للتعبير عن الهوية والانتماء، وبالتالي تظهر لنا الهوية الجماعية أو الفردية التي تنشأ بين الأفراد ومجالاتهم (الحي، القرية، المدينة، الجماعة القرابية...). وبهذا يمكن لنا القول إن الهوية هي التمسك بالذاكرة الجماعية والتي هي إعادة بناء الماضي. لذلك نجد لكل مجال عمراني ذاكرته الجماعية الخاصة به، تربط أفرادهم بعمرانهم، وتشكل لهم هوية خاصة تميّزهم عن المجتمعات المحلية الأخرى.

الفصل الرابع: البطالة والشغل والتشغيل

تمهيد

أولاً: مشكلة البطالة في الجزائر

1- مفهوم البطالة

2- أنواع البطالة

3- أبعاد مشكلة البطالة

4- خصائص البطالة في الجزائر

5- آثار البطالة على الفرد والمجتمع

6- تطور معدلات البطالة في الجزائر

7- ظهور مشكلة البطالة في الجزائر

ثانياً: ماهية الشغل في الجزائر

تمهيد:

تحتل مشكلة البطالة مركز الصدارة في مختلف دول العالم، فهناك ما يقرب من مليار عاطل عن العمل على الساحة العالمية وهو ما يوازي (30 %) من قوة العمل في العالم أجمع، وهؤلاء العاطلون يتوزعون بنسب متباينة على مختلف أنحاء المعمورة.¹

تشكل مشكلة البطالة في الوقت الحالي إحدى أبرز المشكلات التي تواجهها الكثير من الدول في العالم باختلاف مستويات تقدمها وباختلاف أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما يعتبر هذا الموضوع من بين المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسات والاهتمامات من طرف الباحثين والاقتصاديين حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعياً منها إلى تخفيض معدلات البطالة. " . ويجب على الاقتصاديات العربية ضخ نحو (70) مليار دولار، ورفع معدل نموها الاقتصادي من (3%) إلى (7%)، واستحداث ما لا يقل عن خمسة ملايين فرصة عمل سنوياً، حتى تتمكن من التغلب على هذه المشكلة الخطيرة، ويتم استيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل، بالإضافة إلى جزء من العاطلين.

¹ كمال الدين عبد الغني المرسي: الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء، الإسكندرية، ط1، 2004، ص1.

1: مشكلة البطالة في الجزائر

1-1 مفهوم البطالة:

- لغة: يقال بطل العامل: تعطل فهو بطل، وبطل العامل: عطله، وبطل العمل: قطعه¹

اصطلاحاً: هي التوقف عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه. و يعرف محمد علاء الدين عبد القادر البطالة على أنه " زيادة في القوى البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلف"².

وهذا يعني أن البطالة هي حالة وجود معدل الطلب على العمل يتجاوز الفرص المعروضة من قبل مؤسسات المجتمع المختلفة.

وقد عرفت منظمة العمل الدولية البطل أو العاطل عن العمل على انه " كل من هو قادر على العمل، و راغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"³.

وينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتكره لأي سبب من الأسباب. سواء كانوا أميين أو متعلمين من خريجي مراكز التكوين المهني أو المعاهد العليا أو الجامعات .

ويستثنى من ذلك:

- حالات الإضراب أو حالات الإصابة و المرض.
- الذين أحيلوا على التقاعد ويحصلون على معاشات.
- الذين لا يبحثون عن العمل بسبب الإحباطات التي تعرضوا لها.

¹ مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، ج1، القاهرة، 1985، ص، 63 .

² محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة، منشأة المعارف، (د.ط)، الإسكندرية، 2003، ص.2.

³ كمال الدين عبد الغني المرسي: الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء، ط، 1 الإسكندرية، ص11.

- الذين هم على درجة من الثراء تجعلهم في غنى عن البحث عن عمل.
وتجدر الإشارة إلى أنه في كل دول العالم تبرز فئة من الأفراد الذين ينطبق عليهم التعريف السابق (قادرون ويبحثون عن عمل) لكنهم لا يسببون مشكلة " إذ أن مستوى التوظيف الكامل والأمثل لهيكل سوق العمالة والذي يتزن فيه حجم الطلب الاقتصادي من قوة العمل مع حجم المعروض منها في سوق العمل ولا يتجاوز هذا المستوى (+5%)، و(-5%) فائض أو عجز من إجمالي حجم الفرص المطروحة في سوق العمل بالنسبة لإجمالي حجم الوظائف).¹

أي أننا نقول بوجود مشكلة بطالة عندما يتجاوز عدد البطالين النسبة والحد الأمثل للتوظيف*

-*يحسب معدل البطالة بحساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة.

2- أنواع البطالة:

لم تعد البطالة في تعريفاتها ومفاهيمها تقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل هو الشخص الفاقد للعمل بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولاً بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وتم إدخالها ضمن تعريفاتها، ولكي نتعرف على أشكال وأنواع البطالة ارتأينا أن نلقي الضوء على مختلف تصنيفات البطالة بحيث يمكن أن نذكر منها:

1-2 البطالة الموسمية:

يقصد بها وجود فائض في العمالة عاطلة عن العمل في مواسم محددة، ويصيب هذا النوع من البطالة القطاع الزراعي بشكل خاص لأن طبيعة النشاط الزراعي موسمية فتطول الفترة الزمنية بين الزراعة أي زراعة المحاصيل وبين عملية جمعها، فان اليد العاملة بين هاتين الفترتين تكون في حالة بطالة، وتثير هاته المشكلة نوعاً آخر من المشكلات وهي

¹ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص.2.

ضغط العمال الزراعيين المتعطلين على قطاعات الاقتصاد الأخرى في فترة التعطل وكثيرا ما يعم الزحف على المدن بحثا عن العمل فينتج ذلك خلق مشكلات جديدة¹.

2-2 البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل². ويحدث ذلك نتيجة قصور في عملية الاتصال وعدم توافر المعلومات الكافية لدى الطرفين (الباحث عن العمل وصاحب العمل)، ومن المفترض لو توافرت المعلومات الكافية أن يقل هذا النوع من البطالة، وفي هذا الصدد فإن إنشاء مكاتب توظيف وتكثيف إعلانات الصحف تسهل عملية الاتصال و تحقق الغرض". كما أن للنظام التأمين عن البطالة دور في رفع البطالة الاحتكاكية لأنها تساهم في التخفيف من تكلفة البحث عن العمل³.

3-2 البطالة الدورية:

"يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية"⁴، و ترجع إلى التقلبات الدورية الاقتصادية التي تؤدي إلى تراجع في مستوى الإنتاج والأسعار وبالتالي القصور في الطلب الكلي. والدورية الاقتصادية هي الوتيرة غير المنتظمة للاقتصاد حيث يكون هناك حالات انتعاش يحدث فيها رواج ويزيد فيها التوظيف ثم تليها حالات من الانكماش، يحدث فيها الكساد وتكون فيها البطالة.

¹ محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة (مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة العقيد الحاج لخضر بانتنة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم الشريعة، الجزائر، 2007-2008)، ص 32.

² كمال الدين عبد الغني المرسي، مرجع سبق ذكره ص 13 .

³ عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2000 ص 37.

⁴ حرفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، دار الأفاق الجزائر، 1999، ص 107.

2-4 البطالة التكنولوجية (الهيكلية) :

سببها التطور التقني في وسائل الإنتاج والتي تؤدي إلى عدم القدرة على استيعاب كمية الطلب على العمل. إذ أن التطور التكنولوجي يؤدي إلى بطالة هيكلية وذلك بارتفاع مستويات ميكنة العمليات الإنتاجية، مما يجعل المؤسسات تستغني عن عدد كبير من العمال لصالح الآلات.

ويمكن أن تحدث نتيجة تغيرات هيكلية في الاقتصاد بحيث يكون هناك عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات الراغبين في العمل، إذ يظهر الطلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لإنتاج سلع أكثر تطوراً، وهنا يصعب على البطالين التوظيف لعدم توافر مستويات الخبرة والمهارة المطلوبة.

تظهر البطالة في هذه الحالة "لأن مستويات الخبرة المطلوبة للوظائف الشاغرة المتاحة، لا تتوفر لدى العاطلين عن العمل، أي هناك فائض في العرض في سوق عمل ما وفائض في الطلب في سوق عمل آخر."

2-5 البطالة السافرة (اللاإرادية):

هي حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى، لذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل¹.

وهذا يعني غياب فرص التشغيل داخل المؤسسات الاقتصادية والقطاعات الإنتاجية، وتعتبر مظهراً من مظاهر اختلال البناء الاقتصادي، وهذا النوع من البطالة له أكبر الآثار السلبية على النواحي الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في البلاد النامية حيث لا يوجد نظام لإعانة البطالين على عكس الدول الصناعية

¹ رمزي زكي: الاقتصاد السياسي، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، 1997، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت. ص33.

الكبرى حيث يوجد هذا النظام، ولعل هذا النوع من البطالة هو الذي نعاني منه في الجزائر بشكل كبير في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة.

2-6- البطالة الإرادية (الاختيارية):

ينتج هذا النوع من البطالة بسبب عدم قبول العمال فرص العمل المعروضة في سوق العمل، وذلك بسبب عدم ملاءمتها لمتطلباتهم، أو لكون الأجور المعروضة أقل من مستوى إنتظاراتهم. كما يمكن أن تنتج عن استقالة العامل عن العمل بسبب وجود مصدر آخر للدخل أو البحث عن عمل آخر يوفر له ظروف معيشية أفضل.

2-7- البطالة المقنعة:

للبطالة المقنعة يعني " وجود أفراد يعملون ولكن ليس بكامل طاقاتهم، أي كان بالإمكان أن تكون إنتاجيتهم أكثر لو كانت في أعمال أخرى، حيث هناك عمال يشتغلون في أعمال تتطلب مهارات جد محدودة، أي أن العمالة تستخدم بأعلى كفاءة خلال فترات الانتعاش عما ما هو عليه في فترة الكساد¹."

كذلك هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، أي أن الناتج الحدي للعامل يصبح صفر أو لا يكاد يذكر. وتظهر البطالة المقنعة في ثلاث أشكال:

- بطالة مقنعة دورية وتظهر عندما يمارس المستخدمون نشاطات أقل من مستواهم وتكوينهم.

¹ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلة والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاد شمال

إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر، 2004، ص 165.

- بطالة مقنعة هيكلية وتلاحظ بكثرة في المجال الزراعي حيث يكون الإنتاج منخفضاً أو حتى منعدماً.
- بطالة مقنعة توسعية وهو انتقال عمال القطاع الزراعي والصيد والالتحاق بقطاع الخدمات.

3- أبعاد مشكلة البطالة:

إن البطالة ظاهرة معقدة تتأثر بجوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتؤثر فيها كذلك بشكل مباشر وغير مباشر، وبذلك اكتسبت صفة التركيب وأصبحت لها أبعاد نعرضها فيما يلي:

1-3 البعد الاجتماعي:

إن البطالة كمشكلة تعاني منها الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، لم تعد بما تحمله في طياتها من آثار سلبية تمثل أزمة تعطل طاقة إنتاجية، بل أضحت تمثل خطراً يهدد أمان المجتمع وإستقراره، إذ أنها تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع كالتطرف، والمخدرات، والجريمة بأنواعها".¹

ذلك أن البطالة تقف دون تحقيق الانتماء الاجتماعي الذي يمكن للفرد أن يستشعره من خلال ممارسة العمل والمشاركة في تنمية المجتمع، وهذا ما أكده أندريه قورز (André Gorz) "إن الاندماج في المجتمعات المعاصرة لا يتم إلا بالعمل، وكون هذه المجتمعات عاجزة عن توفير الشغل لكل الأفراد في المجتمع فهي تعمل على زيادة عملية الإقصاء من المجتمع".

وعليه فإن حالة الإقصاء والإحساس بالانتماء بالنسبة للأفراد البطالين تخلق لديهم حالات من الإحباط أو الحقد على المجتمع، وهو ما يظهر لدى الكثير منهم العدائية والسلوكات المضادة للمجتمع، أو يجعلهم يلجؤون إلى وسائل تعويضية باثولوجية كالإدمان مثلاً، خاصة أن البطالة كثيراً ما تتسبب في فقدان البطالين لإستقرارهم الأسري نتيجة الطلاق الذي تفرضه الظروف المادية القاهرة أو الابتعاد عن الأسرة بشكل مستمر بحثاً عن عمل.

¹ شيل بدران: التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2002، ص40.

وبهذا يصبح البطالون أكثر عزلة اجتماعية، وأكثر شعورا بعدم القيمة، وفقدان الأهمية الاجتماعية، مما يقلل قدرتهم على الإلتزام بالقوانين الاجتماعية وإحترامها، وهذا يمهّد لهم الطريق نحو الإنحراف، والتملص من القواعد والقيم، وقد يتطور الأمر لدى العاطل بأن يخلق لنفسه قيما اجتماعية جديدة توائم ظروفه، وقواعد عامة للسلوك نحو الآخرين، تتناسب مع عزلته الاجتماعية الجديدة وتصبح مبررا كافيا لسلوكه الإجرامي.

و مما سبق ذكره يمكن اعتبار مشكلة البطالة مشكلة اجتماعية أكثر منها مشكلة فقدان منصب عمل، أو انعدام الدخل، بما تتركه في نفوس الشباب من حالة إغتراب وإحباط، وشعور بالفشل، وتعتم المستقبل، مما يضعف قدراتهم النفسية على التصدي للتحديات التي تفرضها البطالة.

3-2 البعد الاقتصادي:

إن وجود مشكلة البطالة تعني أن هناك أفرادا من المجتمع قادرين على العمل، ومهيئين له ويبحثون عنه، ولكن لم يجدوه، وهذا بلغة اقتصادية هو إهدار لطاقات إنتاجية كان يمكن أن يستفيد منها الفرد والمجتمع، فهذه الوضعية تمثل خسارة اقتصادية وفقدان لنتاج فعلي كان يمكن أن يضيف سلعا تشبع حاجات المجتمع.

كما أن حياة التدهور المادي التي تسببها البطالة كانت و لا تزال سببا غير مباشر في ظهور وتزايد الجرائم الاقتصادية، حيث " أظهرت الدراسات أن هناك علاقة بين التغيرات الاقتصادية سواء في حالة الانكماش الاقتصادي أو في حالة الرواج الاقتصادي، وبين نوع الجرائم، وأن معظم مرتكبي هذا الصنف من الجرائم مثل جريمة السرقة كانوا من العاطلين عن العمل".

ومن ناحية أخرى نلاحظ آثار البطالة على الجوانب الاقتصادية بفعل ما يتم إنفاقه على تعليم أفراد المجتمع، ثم بعد التخرج لا تكون هناك وظائف يشغلونها، فتتعدى قيمة الاستفادة، مما تم الإنفاق عليه من تكوين وتأهيل، كما أن عمل الخريجين من الجامعات أو من مؤسسات تأهيلية متخصصة في مناصب

شغل لا تلائم تخصصاتهم أو عدم العمل تماما مما يؤدي مع الوقت إلى قصور وفقدان للمهارات التي لم توضع في حيز التنفيذ الفعلي والمزاولة.

كما أن شغل الجامعيين مناصب دون مستواهم التأهيلي يحرم غيرهم منها، ويزيد في البطالة من ناحية أخرى، ضف إلى ذلك فترة البحث عن عمل إذا إزدادت واتسعت مدتها، فإنها تضيع على المستثمرين أحسن سنوات إنتاجية الفرد، حيث يكون في فترة الحيوية والنشاط والقدرة على الإنجاز، فإن لم يعمل في هذه السن فهذا يعتبر خسارة ثانية لها قيمتها الاقتصادية على الدولة، ولها قيمتها النفسية والاجتماعية على الفرد.

واعتبارا مما سبق فإن هناك آثارا جمة تخلفها البطالة على المستوى الاقتصادي، مما يجعلها ظاهرة لا بد من التوقف عندها، ومعالجتها.

3-3 البعد السياسي والأمني:

إن البطالة مشكلة تمس فئة الشباب، خاصة هذه الفئة التي تعيش مرحلة القوة والقدرة على العطاء والحيوية وحب المغامرة، وغياب فرصة العمل التي يحقق فيها الشاب طموحاته، ويستثمر فيها طاقاته، فإن مشاعر الخيبة والإحباط تكون من نصيبه، وهو ما قد يفقده الإحساس بالانتماء إلى المجتمع ويجعله يقع في مصيدة الخارجين عن الدين والقانون.

فالأفواه الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة لأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة، فمثل هؤلاء السكان أكثر استعدادا وميلا للخروج على القوانين والأنظمة القائمة بالمجتمع، وأسلس قيادة نحو ارتكاب أعمال العنف والتخريب، وهم في ذلك يعتقدون خطأ أنهم يسعون لتحقيق نظام أحسن يكفل مستوى معيشة أكثر ارتفاعا.¹

¹ هلول محسن: أثر الجات على تنمية الصادرات، المجلة الزراعية، دار التعاون، عدد 36، القاهرة، 1994 ص 9 .

وهكذا فإن حالة السخط التي تتولد عند الشباب البطال بسبب إحساسه بالاغتراب واللاإتداء الاجتماعي تصبح عاملا مهددا للاستقرار السياسي في البلاد، فقلة الدخل الفردي أو انعدامه، وزيادة الحاجات غير المشبعة، والتهميش الاجتماعي لهذه الفئات يشجع ظهور الجرائم الاقتصادية التي يحترفها البعض بحثا عن الانتعاش المادي أو انتقاما من المجتمع، وحقدا عليه.

كما تؤدي البطالة إلى زعزعة الأمن الداخلي للبلاد نتيجة انخراط أعداد كبيرة من المتعطلين في التنظيمات السياسية والدينية غير المشروعة¹.

وعليه نجد أن كثيرا من الدول انتهجت سياسات حكيمة تستهدف تحقيق توازن معيشي لسكانها، ورسم استراتيجيات لضمان مستقبل الأجيال، وذلك كاستجابة حتمية تضمن ولاء أفرادها وجماعاتها وتعميق إحساسهم بالانتماء لشكل الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فيها، والتي يعيشون في ظلها، وهو ما يضمن الحفاظ على أمن الدولة وصلابة قواعدها، وتماسك كيان المجتمع الذي تحكمه.

4- خصائص البطالة في الجزائر:

حقيقة أن ظاهرة البطالة لا يتحملها الفرد ولا المجتمع فالفرد بالإضافة إلى انعدام دخل مستقر يعيش وضعية سيئة و تهميشا و إقصاء أما على المستوى الاجتماعي فتعتبر مصدرا للتوتر داخل المجتمع مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، وترجع مشكلة البطالة في الجزائر إلى الإطار الكلي للاقتصاد الذي دخل منتصف الثمانينات دائرة التحول نحو اقتصاد السوق، حيث تباطأ معدل خلق فرص العمل في معظم القطاعات الإنتاجية.

1- إن أكبر نسبة من البطالين في الجزائر تخص فئة الشباب، حيث أن نسبة 72% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة، وذلك في سنة 2003، وقد ارتفعت هذه النسبة لتصل إلى 73% سنة 2004.

¹ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 89.

2- إن (3/2) من مجموع البطالين هم ممن يدخلون سوق العمل لأول مرة، أي أنهم لا يملكون أي خبرة، وهذا يعني أنهم لا يملكون ما يؤهلهم لقبولهم في كثير من الوظائف التي باتت تطلب شرط الخبرة، فالشباب إن لم يعمل فأين يجد الخبرة، وهذا تحد آخر يحول دون العمل.

3- إن من يعاني أكثر من البطالة هم الشباب الذين لا يحملون تأهيلا، حوالي مليون بطال لهم مستوى د راسي متوسط و 73 % منهم ليس لديهم أي تأهيل.

4-بطالة حملة شهادات التعليم العالي في ارتفاع، حيث قدرت بـ: 80 ألف شخص سنة(1996).

5-ومن خصائص البطالة في الجزائر أيضا أنها أصبحت طويلة الأمد، إذ ا زدت مدة البحث عن عمل من (24) شهرا سنة (1989) إلى (30) شهرا سنة(1998) .

6- بطالة النساء في ارتفاع حيث بلغت معدل 38% ، وذلك لازدياد النساء اللواتي يطلبن العمل خارج البيت، وازدياد عدد خريجات الجامعات ومراكز التكوين المهني.

7- ترتفع نسبة البطالة عند الطبقات الاجتماعية المحرومة، وبنسبة 44% .

5- آثار البطالة على الفرد والمجتمع الجزائري:

لقد بينا سابقا أن ظاهرة البطالة ظاهرة معقدة، لها انعكاساتها المتعددة على الفرد والمجتمع، بشكل مشترك، بحيث لا يمكن الفصل بين ما تخلفه من آثار على الفرد أو المجتمع ويمكن أن نورد عدة آثار منها ما يلي:

1-5 عدم استثمار الموارد البشرية:

إن تعطل نسبة معتبرة من الشباب عن تأدية دورها في تنمية الاقتصاد الوطني، وبالتالي المجتمع، يعتبر هدر واضح لطاقة إنتاجية تعتبر المخزون الحقيقي لثروة أي مجتمع.

ونتيجة عدم استثمار تلك الموارد البشرية الثمينة في أعمال تدفع بعجلة التقدم، يقع العبء على السلطات العمومية، وتنقلب الصورة من مصدر للثروة إلى مدمر لها، وقد انتقل الهدر في الجزائر من هدر جزئي إلى هدر كلي مع ظهور التعديل الهيكلي وتسريح العمال.

2-5 انتشار الفقر:

إن البطالة تعني حرمان الفرد من الدخل، أي غياب مصدر رزق مستقر، مما يجعل البطال عاجز عن إشباع حاجاته غير قادر على الحصول على المتطلبات الأساسية لحياته، وحياة أسرته، ويكون معرضا للحرمان من الخدمات التعليمية والصحية، وبالتالي الوقوع في دائرة الفقر المدقع. ويعتبر الفقر وانخفاض الدخل الحاد من أسباب السلوك الإجرامي والانحراف الذي يكون بدافع الحاجة المادية والعوز الاقتصادي¹. وهكذا يمكن القول أن البطالة تؤدي إلى الفقر، والفقر يمكن أن يؤدي إلى الجريمة، وهو ما يضعنا أمام كارثة اجتماعية إن لم يتم التصدي لمشكلة البطالة كمولد أولى للمشكلات.

3-5 هدر المواهب وتدني قيمة العلم:

إن قضاء البطال مدة طويلة في البحث عن العمل من شأنه أن يتعرض لنسيان، وتضييع المهارات التي اكتسبها من تعليمه أو تكوينه، ذلك أنها لم توضع حيز التنفيذ والتطبيق، فتصبح الخسائر متعددة الأوجه، فمن جهة هناك خسارة علمية لما تم تعلمه، وخسارة مادية لما تم إنفاقه في التعليم، ومن جهة أخرى فقدان الشاب للثقة فيما تعلمه، إذ أنه لم يؤهله للحصول على منصب عمل. وهكذا فإن حصول هذا الشاب على منصب عمل بعد مدة طويلة، فإن عمله يكون بمرودية أقل مما يتطلب من الدولة نفقات أخرى لتكوينه أثناء الخدمة.

¹ عاطف عبد الفتاح عوجة: البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص40.

وجدير بالذكر فإن الفرد الذي يمكث فترة طويلة بدون عمل، أو يقوم بعمل لا يتلاءم معه، أو عمل يمكن أن يقوم به غيره - ممن لم يتعلم مثله - يفقد ثقته بالتعليم ويؤدي ذلك إلى إهتزاز قيمة التعليم في المجتمع. وهذا ما حدث في الجزائر إذ أن تدفق الأعداد الهائلة من المتعلمين وحاملي شهادات التكوين و التأهيل على سوق العمل، ولكن دون طائل، جعل من البطالين وغير البطالين ينظرون إلى العلم على أنه مضيعة وقت، وأنه لا فائدة منه، وهذا مؤثر سلبي يؤثر على سلم القيم بالنسبة للشباب ، وقد يضع العلم في آخر درجاته.

5-4 انتشار العمل غير الرسمي والهجرة:

لقد أدى تفشي البطالة في المجتمع الجزائري إلى ظهور ما يسمى بالسوق الموازية، أي وجود تجار أغلبهم من فئة الشباب، يتاجرون في مختلف السلع دون ترخيص، حيث يلجأ معظمهم إلى ما يسمى بالعامية (الكابة) أي التجارة الخفيفة والهروب من الضرائب.¹

إن هذا النوع من النشاط الاقتصادي يعود العاطلين عليه ويصعب عملية اندماجهم في المؤسسات الرسمية رغم مشاقه، والعمل غير الرسمي لا يقتصر على الأفراد بل اتسعت رقعته لتسع قطاعات تعتبر غير رسمية، تشغل أعدادا هائلة من العمال هذه القطاعات التي لا تدفع الضرائب تسبب من ناحية خسارة لخزينة الدولة، ومن ناحية أخرى تفوت فرصة خلق مناصب شغل رسمية.

ويلجأ العاطلون إلى أسلوب آخر للبحث عن العمل، وهو الهجرة، سواء الداخلية أي من الريف إلى المناطق الحضرية، حيث العمل، مما يخلق ارتفاع نسبة البطالة في المدن، وهذا يزيد من الخلل في سوق العمل، مما يجعل النازحين يعيشون بشكل طفيلي في المدن، ويكونون في حالة بطالة مقنعة.

¹ مهدي كلو: الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003، ص 97.

فالشباب بعد كل الإحباطات التي يتعرض لها، يشعر بأنه في حالة حرمان دائم وأنه غير قادر على أن يحقق احتياجاته الأساسية، ويرجع ذلك كله إلى قصور الدولة في توفير حقوقه الطبيعية الأساسية، ومن هنا يشعر الشاب أن بقاءه في هذا البلد يسبب له المعاناة ويفكر في الهروب.¹

فهنا تظهر الهجرة إلى الخارج والتي وإن كانت في ظاهرها حل لمشكلة البطالة، إلا أنها يمكن أن تصبح أحد عوامل فقد الشباب لهويتهم و استعماهم لأسوء الطرق محاولة للخروج من الوطن، ثم عملهم في أعمال أقل ما يمكن أن يقال عنها أنها غير مناسبة.

5-5 انتشار الآفات الاجتماعية في المجتمع:

إن وجود الفرد في حالة بطالة، يعني تعطل طاقة بشرية حيوية قابلة للإنتاج مما يؤدي إلى هدرها، فالعمل يعطي الفرد القدرة على إثبات ذاته ولعب دورا اجتماعيا يكسبه الانتماء والإحساس بالأمن، أما البطالة فهي الفناء والعدم.

إذ تؤدي البطالة في محيط الشباب إلى خلل واضطراب الحاجة إلى الأمن وانعدام الحاجة إلى الانتماء واللامبالاة نحو المكانة الاجتماعية وصعوبة تلبية الحاجة إلى تحقيق الذات.²

وهذا يعني أن البطالة تؤثر على شخصية العاطل عن العمل، وعلى سلوكه النفسي والاجتماعي، فهي عنصر مغذي لمشاعر الإحباط والفشل التي تغزو ذهن البطال في ظل الفراغ الرهيب الذي يعيشه.

وقد دلت الدراسات النفسية التي تناولت انعكاسات البطالة على الفرد أن غياب العمل يزيد من هشاشة الفرد وبالتالي تعرضه للمشاكل النفسية، وهذا ما دلت عليه دراسة قام بها بانكس وجاكسون (BANKS et JAKSON) إذ وجدت علاقة موجبة بين البطالة وظهور اضطرابات نفسية على

الفرد البطال.

¹ كمال الدين عبد الغني المرسي، مرجع سبق ذكره، ص 61.

² محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 111.

إن هذه النتيجة تعتبر منطقية يؤول إليها ذلك الشاب الذي لا يملك مصدرا ماليا ثابتا للعيش، فيرى مستقبله غير واضح المعالم، فتتضاءل فرصه في الزواج وتكوين الأسرة، وهو ما قد يفضي به إلى الابتعاد عن المجتمع، وضوابطه ومصاحبة من هم مثله من المحرومين اليائسين، وهذا ما يجرحهم إلى تبرير بعض أفعال الإجرام، أو تناول المخدرات، وغيرها من الممارسات اللاقانونية واللاشرعية.

كما أن البطالة تعد سببا من الأسباب التي تدفع إلى الطلاق، الذي يفرق شمل الأسرة ويعاني منه الأبناء، حيث يساهم مع غيره من الأسباب في دفعهم إلى طريق الإنحراف والإجرام.¹

وليس أضر على المجتمع من تفكك الأسرة وتعرض أفرادها إلى ضروب الفساد ومخالطة أصحاب السوء والحدو حدوهم.

6- تطور معدلات البطالة في الجزائر:

لم تكن ظاهرة البطالة معروفة في الجزائر إلى حد ما خلال سنوات الستينات والسبعينات، وإلى منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة ارتفاع أسعار البترول آنذاك. ولكنه ما أن بدأت هذه الأسعار في الانخفاض مع منتصف الثمانينات حتى بدأت هذه الظاهرة في البروز، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

حيث تشير العديد من التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في 1987 إلى 28% سنة 1995 و 30% سنة 1999 ليصل إلى حدود 31% سنة هذه الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة، أبرزها سياسات 2003 إعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها هذه بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية، بالرغم من محاولات هذه الدول الحد من هذه الزيادة عن طريق العديد من

¹ فتوح عبد الله الشاذلي: دراسات في علم الإجرام، الظاهرة الإجرامية تفسيرها وعواملها، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص314.

البرامج والمشاريع التي صاحبت هذه التحولات، والتي جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي هذه الظاهرة، وابتداء من سنة 2004، يلاحظ أنه هناك تراجع في معدل البطالة في الجزائر إلى 26,20 سنة 2004 و 17,10 سنة 2006 ، وصولاً إلى حدود 9,9 سنة 2011، وهذا يتماشى مع توقعات خط العمل المتعلقة بالإستراتيجية الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة .والسياسة التي اتخذتها الحكومة مؤخراً في مجال ترقية التشغيل تقوم على تشجيع الاستثمار المولد لمناصب شغل وعلى تكوين طالبي العمل بغية ضمان يد عاملة مؤهلة قادرة على المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني.

7- ظهور مشكلة البطالة في الجزائر:

لم يكن مصطلح البطالة شائعاً ومنتشراً خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينات والسبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في عام 1787 إلى 28% سنة 1995 ليبلغ 30% سنة 1999. هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة.

وعلى شاكلة العديد من الدول، يمكن أن نقسم سوق العمل في الجزائر إلى قطاعين:

1 قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية.

2 و قطاع حضري يشمل الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية.

ففي سنة 1977 كان القطاع الريفي يمتص حوالي 72.2% من مجمل اليد العاملة، غير أن هذه

النسبة انخفضت إلى 42% سنة 2003 نتيجة الهجرة السكانية من الأرياف إلى المدن لنوعية الهياكل

الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاعات الرسمية

وبروز القطاع غير الرسمي الذي امتص حوالي 36.5% من مجمل معدل التشغيل خارج قطاع الفلاحة

سنة 2002، و 39% من مجمل نسبة التشغيل في القطاع الحضري.¹

ومع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات شرعت الحكومة الجزائرية في تبني إصلاحات اقتصادية ومالية

كان لها الأثر الكبير على التشغيل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالقطاع العام عرف خلال

سنوات التسعينات تسريح عدد كبير من العمال بلغت فقدان أكثر من 400000 منصب عمل نتيجة

برامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي، والذي أدى إلى خوصصة وحل عدد

كبير من المؤسسات العمومية في كافة الأنشطة الاقتصادية، وعكس هذا فقد عرف القطاع الخاص

ابتداءً من 1990 تحسناً ملحوظاً، وساهم في خلق عدد معتبر من مناصب العمل نتيجة تطوره

السريع.²

جدول رقم 01 : تطور البطالة في صفوف الشباب للفترة الممتدة من 2001 إلى 2015.

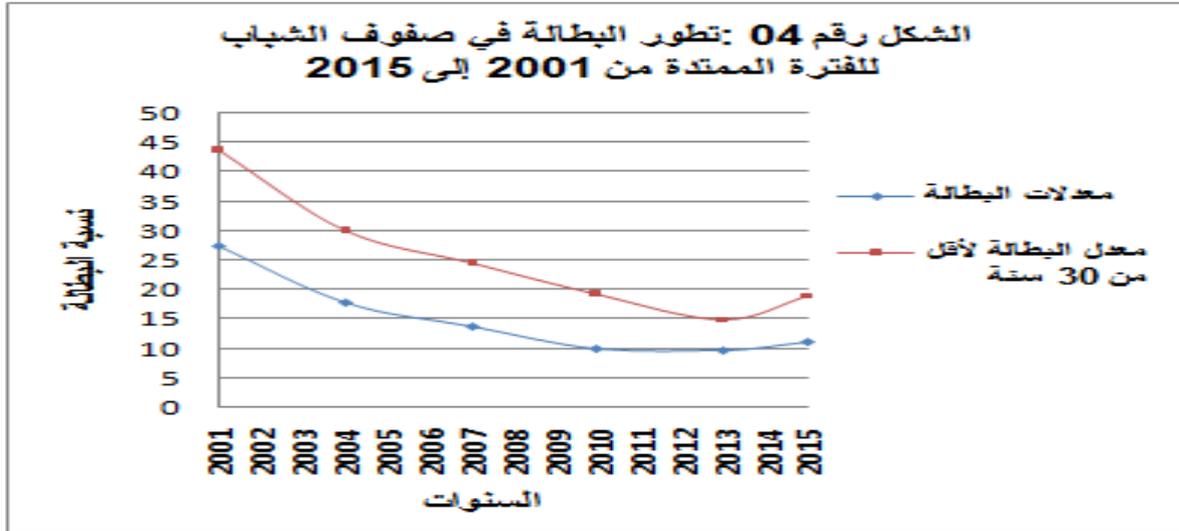
السنوات	2001	2004	2007	2010	2013	2015
معدل البطالة لأقل من 30 سنة	43,62%	29,92%	24,45%	19,12%	15%	19,06%
المعدل العام للبطالة	27,30%	17,7%	13,8%	10%	9,8%	11,2%

المصدر: المنشورات السنوية للديوان الوطني للإحصائيات.

¹ شكوري محمد، شيببي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية واقتصادية، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في

الدول العربية، جامعة القاهرة، مصر، 17-18 مارس 2008، ص12.

² شكوري محمد، شيببي عبد الرحيم، المرجع نفسه، ص12.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الجدول السابق.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدى إلى تزايد العمل الموازي غير الرسمي وخاصة في مجال النشاط التجاري، وهذا أدى إلى اكتفاء الحكومة الجزائرية بمحاولات لتوفير مناص عمل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الوطنية الاجتماعية والتضامن الوطني. كما أن مختلف الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية و غير الحكومية بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال والتي كانت كما يلي¹:

- زيادة البطالة وخاصة لدى فئة الشباب.
- 45% فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة؛ حيث أن 10% تم تسريحهم من العمل، تم التقليل من العمالة بنسبة 11%، 11.4% نتيجة غلق المؤسسات، 10.1% نتيجة لحل المؤسسات، والبقية نتيجة الذهاب الإرادي.
- استمرار زيادة نسبة البطالة لدى فئة الإناث.
- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة، وهي أكبر نسبة من البطالين.

¹ شكوري محمد، شبيبي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص17.

- التهميش الاجتماعي لدى فئة كبيرة من المجتمع هي الشباب.
 - زيادة مناصب العمل التعاقدية والفصلية مقارنة مناصب العمل الدائم، وهذا بدوره يؤثر على السياسة الاقتصادية العامة.
- إبتداء من سنة 2000 ومع ارتفاع أسعار المحروقات في الأسواق العالمية وتحسن مداخيل الدولة، وأمام الأزمة الاقتصادية والاجتماعية شرعت الحكومة الجزائرية سنة 2001 في تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي بمبلغ يقدر بـ 525 مليار دينار جزائري (7 مليار دولار أمريكي) على امتداد أربع سنوات، ومن بين الأهداف التي كانت مسطرة في هذا البرنامج هو رفع وتيرة النمو الاقتصادي وخفض نسبة البطالة، وقد سطر هذا البرنامج خلق 626380 منصب شغل دائم و 186850 منصب شغل غير دائم، كما تم تدعيم هذا البرنامج ببرنامج مكمل لدعم النمو رصد له 50 مليار دولار حتى سنة 2009¹. وسنبين آليات تطبيق هذا البرنامج في المحور الثالث الذي يتطرق إلى آليات التشغيل في الجزائر.

7-1- عرض وتحليل إحصائيات البطالة بالنسبة لولاية ورقلة خلال فترة 2008-2016:

انطلاقا من عمل الوكالة في سوق العمل وتنظيمه والتحكم فيه، وباعتبارها مسير ووسيط فاعل بين عارض العمل وطالبيه، سوف أقوم خلال هذا المبحث بتقديم أدق المعلومات الإحصائية وذلك انطلاقا من دراسة ثلاث مؤشرات أساسية ورئيسية وهي (الطلب، العرض، التوظيف) وربطها بحالة الظاهرة وهو ما يجعلنا ندرك ما إذا كان حقيقتنا أن الوكالة الولائية تعمل بصفة فعلية على الحد من ظاهرة البطالة بولاية ورقلة وذلك انطلاقا من سعيها إلى توظيف أكبر عدد من طالبي العمل بالتنسيق مع الوكالات المحلية، حيث يعتبر الهدف والغاية الأسمى للوكالة الذي تسعى إلى تحقيقه من خلال وانطلاقا من مجموعة

¹ شكوري محمد، شبيبي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص18.

الأهداف المسطرة ومن مجموع المهام التي تقف عليها، ولقد تم الاعتماد خلال دراستي لهذه الاحصائيات بحصر الدراسة بين فترة 2016 - 2008 بدلا من 2016 - 2004 ، وهذا يرجع إلى ما واجهته من صعوبات جمة من استخلاص وفك الإحصائيات الرسمية الخاصة بالدراسة سبب عدم وجود أو اعتماد الوكالة على نظام إحصائي كفيلا بإعطاء الإحصائيات الدقيقة للعديد من المؤشرات الخاصة بالوكالة خاصة خلال فترة 2008 - 2004 ، وكون أن الوكالة خلال هذه الفترة كان مكثفية بتوفير مكتب التشغيل على مستوى مقر البلدية إلى غاية 2008 لتنفصل عن البلدية وتصبح الوكالة مستقلة واطافة إلى ذلك اعتبار مسؤولي الوكالة أن الإحصائيات خلال فترة 2008 إلى غاية 2012 تعتبر نسبية وليست دقيقة، وأيضا ما تم لمسه جليا ومباشرة التحفظ الكبير والشديد من مسؤولي الوكالة والسرية التامة حول العديد من الإحصائيات (على غرار نسبة وعدد البطالين في ولاية ورقلة خلال الفترة المعتمدة) التي كانت لتقدم الإضافة الكبير للدراسة ، وبالرغم من ذلك سيتم توضيح تطور الإحصائيات الخاصة بالمؤشرات السابقة الذكر في سوق العمل بولاية ورقلة خلال فترة 2016 - 2008 من خلال عرض الجدول رقم(01) .

الجدول رقم 02: إحصائيات التشغيل لولاية ورقلة خلال فترة 2016-2008¹

مؤشرات سوق الشغل			السنوات
التوظيف	عروض لشغل	طلبات الشغل	
15456	46377	73550	2008

¹ المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق الشغل 2016 - 2008

16403	32379	61050	2009
25315	35770	56899	2010
22403	40349	81063	2011
4332	13132	12976	2012
8293	16560	17407	2013
10054	19044	14914	2014
11210	16650	18166	2015
8891	10879	45343	2016

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق الشغل 2008-2016

تحليل الإحصائيات:

1- طلبات الشغل:

من خلال الجدول يتبين لنا أن معدلات طلبات الشغل خلال فترة 2008 إلى غاية 2010 شهدت تراجعاً وتناقصاً مستمراً، حيث كانت خلال سنة 2008 معدل طلب الشغل حوالي 73550 طلباً ليتراجع إلى 61050 طلباً ثم إلى 56899 طلباً على التوالي، ليشهد هذا المؤشر بعد ذلك ارتفاعاً ملحوظاً بـ 24164 طلباً خلال سنة 2011 حيث قدر بـ 81063 طلباً، وفي سنة 2012 شهدت طلبات الشغل تراجعاً وانخفاضاً كبيراً ليصل إلى 12976 طلباً ثم يعود إلى الارتفاع سنة 2013 بمعدل 17407 طلباً ثم لينخفض مرة أخرى سنة

2014 بمعدل 14914 طلبا، ثم ليعود ويرتفع خلال سنتي 2015 و 2016 بمعدل 18166 طلبا و 27177 طلبا على التوالي.

فمن خلال ما تم عرضه من إحصائيات حول مؤشر طلبات الشغل فيمكن القول أن من سنة 2008 إلى سنة 2011 كانت معدلات طلب الشغل كبيرة حيث بلغت أكبر نسبة لها سنة 2011 بمعدل 81063 طلب شغل، ومن سنة 2012 إلى غاية سنة 2015 شهدت معدلات طلب الشغل انخفاض وتراجع رغم أنها كانت تتزايد وتتناقص بشكل نسبي، ثم لتعود إلى الارتفاع في سنة 2016 بمعدل 45343 طلبا.

من خلال الجدول السابق رقم (01) أن حجم عروض الشغل ضمن الوكالة الولائية للتشغيل لولاية ورقلة كانت ترتفع من سنة إلى أخرى إلا أنها لم تصل أو ترقى إلى حد طلبات الشغل بمعنى أن معدلات عروض الشغل لم تصل إلى حد معدلات طلبات الشغل ماعدا سنتي 2012 و 2014 حيث تجاوزت معدلات عروض العمل معدلات طلبات العمل، ففي سنة 2008 بلغ معدل عروض الشغل 46377 عرضا ليتراجع بعد ذلك سنت 2009 ليصل إلى 32379 عرضا، ثم يشهد ارتفاعا طفيفا سنة 2010 وذلك بمعدل 35770 عرضا، وكان هذا التراجع في معدلات عروض الشغل خاصة في سنتي 2009 و 2010 مقارنة بسنة 2008 راجع

بالتوازي إلى التراجع في معدلات خلال نفس السنوات فيما يخص مؤشر طالبي الشغل، ثم ليعود إلى الارتفاع سنة 2011 وذلك بمعدل 40349 عرضا، أما في سنة 2012 عاد إلى الانخفاض مقارنة بسنة 2011 حيث بلغ المعدل ب 13132 أما مقارنة بمعدل طالبي الشغل من نفس السنة (والذي كان 12976 طلبا) كان أكبر، وليبقى هذا المؤشر في ارتفاع إلى غاية سنة 2014 حيث بلغ معدله ب 19044 عرضا، إلا أن سنتي 2015 و 2016 شهدت تراجع ليصل سنة 2016 إلى 10879 عرضا، ومقارنة بمؤشر طلب الشغل من نفس السنة والذي بلغ 45343 طلبا فهذا الفارق الكبير بين كلا المؤشرين يعود وبنسبة كبيرة إلى السياسة المتبعة والمنتهجة من طرف الدولة بسبب الأزمة الاقتصادية التي تشهدها البلاد.

معدلات التوظيف خلال هذه السنوات ضعيفة جدا رغم أنها كانت قريبة نوعا ما من معدلات عروض الشغل في بعض السنوات كما شاهدناه خلال سنتي 2010 و 2016 إلا أنها تبقى بعيدة وغير كافية وغير ملبية لطلبات العديد من العاطلين بمعنى أن الفارق بين طالبي الشغل ومعدل التوظيف هو فارق كبير ونفس الشيء نلمسه بين طالبي الشغل وعروض الشغل، كل هذا يوصلنا إلى أن الوكالة الولائية لولاية ورقلة تعمل إن أمكن القول بشكل متوسط جدا في توظيف طالبي الشغل ومنه تعمل بشكل متوسط جدا في تحقيق الحد من أزمة البطالة.

8- ماهية الشغل في الجزائر

1-8 مفهوم العمل و الشغل:

1-1-8 تعريف العمل:

ينظر علماء الاجتماع إلى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الناس والمجتمع، وهو سمة أساسية لدى الفرد والجماعات الإنسانية، ويمثل سلوكا يوميا تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات فردية وجماعية.

"كما يعرف الشغل هو النشاط المفيد الذي يؤديه البشر بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها موضوعة بنصب على تغيير بعض خصائص المحيط".

و كلمة العمل عند الاقتصاديين لها مدلولان رئيسيان، و كثيرا ما يستخدمها الاقتصاديون في كل ما يكتبون لتغطي نطاق المدلول الأول، و هو العمل بمعنى كل جهد بشري هادف إلى تحقيق غاية ذات قيمة، أما المدلول الثاني فهو العمال أنفسهم أي القوة العاملة ذاتها¹.

¹ عبده عيسى، يحيى أحمد إسماعيل، العمل في الإسلام، القاهرة، مصر، دار المعارف، 1983، ص 49 .

في حين يرى " جورج فريدمان " العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات¹.

كما يشير مفهوم العمل إلى البعد الإجرائي والتنفيذي لمضامين واشتراطات عقد العمل، وهو مزولة لنشاط ما قصد إنتاج سلع أو تقديم خدمات، تبعا للاتفاقية التي تمت بين العامل ومستخدميه، فيما يتعلق بمواصفات وحجم وآجال إنتاجه لهذه السلع والخدمات، أو المشاركة في إنتاجها بتنفيذ المهام الموكّلة إليه، مقابل الحصول على أجر متفق عليه مسبقا².

"تتضح كلمة Labour (أو Labor) من قواميس اللغة الإنجليزية أنها تعني جهد(جسدي أو عقلي)، وخاصة حين يكون عسيرا أو إلزاميا. والعمل هو النشاط البشري الذي يؤمن السلع والخدمات في مجتمع ما. ويعني كذلك الخدمات التي يؤديها العمّال لقاء أجور معينة. وفي تعريف القواميس الفرنسية نجد أن العمل هو شكل من نشاط الإنسان (الرجل أو المرأة) نشاط يدوي أو ذهني يهدف إلى إنتاج (أو المشاركة في إنتاج) نتائج نافعة"³

8-1-2 تعريف الشغل و تقديم مفاهيم عامة حول التشغيل:

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور، أو هو منصب عمل في حدّ ذاته. و ما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلّق الأمر بالنشاط أو منصب العمل. و انطلاقا من

¹ جورج فريدمان، بير نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، تر: يولاند عمانوئيل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1985، ص.11.

² التشغيل و الشراكة الأورو جزائرية: واقع و آفاق، 2011، يوم الأحد: 20 جويلية 2014 على الساعة 17:30 مساء.

http://www.tanmia.ma/article.php3?id_article=30087&lang=ar

³ غضبان بشير، الإنسان، العمل و مكافآته و البطالة، ورقة مشاركة في: الملتقى الدولي حول " استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة: 15-16 نوفمبر 2011، ص1-2.

تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على أن "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي".

كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق و الكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح. ويقصد بطرق التشغيل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل.

من بين الشروط التي يجب توفرها، السن الأدنى والسن الأقصى للتشغيل و المسجلة كقوانين يتم الرجوع إليها، وكذا التأهيل لدى الفرد ومستوى التحصيل العلمي، واستعداده للعمل حسب الشروط واللوائح المفروضة من طرف المؤسسة المستخدمة، بالإضافة إلى شروط أخرى. أما بالنسبة للخروج أو الانسحاب من سوق العمل، فسن التقاعد هو أهم محدد للخروج من سوق العمل، بالإضافة لبعض الحالات الأخرى كالإصابة بعاهة أو المرض، والذي يمنع من مزاوله العمل و المهنة، أيضا اختيار مزاوله الأعمال الحرة، إلى غير ذلك من الحالات الأخرى¹.

هذا بالنسبة لطرق وشروط الدخول لسوق العمل والخروج منه، أما بالنسبة للمكانة المكتسبة، فتشير إلى طبيعة المسؤوليات والحقوق والواجبات والامتيازات المترتبة عن التشغيل، فمكانة العامل العادي حسب هذا التعريف تختلف عن مكانة الإطار السامي، وتباعد المكانة بين العامل العادي و الإطار تبين حقيقة التباعد الكبير في المكانة بين الاثنين، أيضا من حيث طبيعة المسؤوليات والحقوق و الواجبات والامتيازات التي يحصل عليها كل منهما.

¹ محمد دحماني ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة وتحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية (فرع : إقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص43.

هنا تبرز أهمية هذه النقطة عند التعرض لانقسام سوق العمل على شكل ثنائية، سوق للعمل لأولئك الذين يتوفرون على مؤهلات تستوفي شروط التوظيف والذين يلتحقون بمناصب للعمل، و يميزها التأهيل والديمومة والاستقرار والحماية ويسمى سوق العمل الأولي. ومن جهة أخرى أولئك الذين يفتقرون لهذه المؤهلات، و كذا الذين لا يحصلون في أغلب الحالات سوى على مناصب للشغل تميّزها الهشاشة، مناصب شغل غير لائقة تتميز بقلّة التأهيل والمهارة و غياب الاستقرار وعدم انتظام نظام الأجور، ويعرف هذا السوق الذي يجوي مثل هذه المناصب بسوق العمل الثانوي و يمكن أن يأخذ شكل سوق العمل غير الرسمي حسب بعض المفاهيم الأخرى.

يعني أيضا التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال المطلق للموارد البشرية والمادية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم (112) * لعام 1964 التشغيل بأفق واسع، ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد، وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.

و يمكن أن نميّز بين مفهومي التشغيل والعمل فيما يلي¹:

1- أن التشغيل يشير إلى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، بينما يشمل مفهوم العمل المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف.

2- التشغيل له بعد معياري، فهو يتحكم في ديناميكية و حركية اليد العاملة من و إلى سوق العمل دخولا وخروجاً، بينما يمثل العمل بعدا إجرائيا، باعتباره وسيلة وعامل للإنتاج، مثله مثل باقي عناصر الإنتاج الأخرى ك رأس المال و العامل التقني.

¹ محمد دحمانى أدریوش، مرجع سابق، ص 44.

ومنه يمكن القول أن التشغيل عامل إدماج، أما العمل فهو عامل إنتاج، لذا يسبق التشغيل العمل بالضرورة، حسب دور ووظيفة كل منهما.

9- الفرق بين العمل والشغل:

إن تحليلاً أولياً يظهر أنه ليس هنالك أي فرق جوهري بين المفهومين وأنهما يستخدمان على التوالي في نفس السياق وبنفس المعنى؛ إلا أنه يمكن الإشارة مع ذلك إلى أن كلمة شغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة مقابل أجر يتقاضاه عن ذلك، أما كلمة عمل فإنها تشير إضافة إلى المعنى السابق، إلى كل نشاط إنساني يدويا كان أو فكريا، مأجورا كان أو بدون أجر، وهنا يمكن أن نقول بأن الأم التي تربي أبنائها بنفسها تنجز عملا، أما المربية التي تحترف مهنة الصباغة كمورد للرزق فإنها تمارس شغلا. وكلاهما يشتغل في الواقع، إلا أن محفزات ودوافع كل منهما قد تكون مختلفة؛ فالشغل، بصفة عامة، نشاط يمنح من قبل المشغل لشخص مستعد لتقديم خدماته مقابل أجر معين. أما العمل فهو نشاط منتج، ولكنه ليس بالضرورة أن يكون بمقابل مادي.

إن الشغل عمل يدوي وتخصصي ومن الوظائف الأساسية التي تميز الإنسان عن الحيوان، هدفه كسب العيش، وفيه انشغال عن الآخرين، وأحيانا قد لا يخلو من الازدراء ونظرة الاحتقار واستلاب الإرادة والحرية والسلوك من قبل المشغل وهو ما يتنافى مع دين الله وتكريمه للإنسان .

العمل كلمة أعم وأشمل وأكثر ديمومة وقد يكون بدون مقابل، ولذلك ورد ذكره في القرآن مئات المرات، في حين أن :كلمة "شغل" لم يرد ذكرها في القرآن إلا مرة واحدة، وتدلل على نشاط بدني متخصص في جزء محدد من العمل مقابل كسب مادي للمعيشة، ونتيجة لهذين المفهومين نجد من الناحية التنظيمية أن بعض الدول لديها مؤسسات للعمل وبعضها لديها مؤسسات للشغل.

أي أن العامل يشتغل والشغال يعمل، وكل شغل يعتبر عمل، ولا يعتبر العمل شغلا، لأنه قد يكون

ذهنيا والعمل الذهني في الغالب ليس شغلا. ويعزى جهل الكثير من العاملين في مؤسسات ودوائر

العمل ومؤسسات ودوائر الشغل، وعدم معرفتهم الفرق بين العمل والشغل، لكون الجهات التي

اعتمدت هذه التسميات، مراجع مهنية ولغوية وفلسفية قليلة ونادرة ومتخصصة لا يعرفها إلا

المختصون¹.

10- و للتشغيل أنواع ، أهمها:

1-10 التشغيل المباشر: و الذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون الالتجاء إلى مكتب

التوظيف للترشيح لهذه الوظائف².

2-10 التشغيل المؤقت: أحد أشكال الاستخدام المؤقت ، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن

يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوي³، أو يشتغل بموجب عقد

يربط بينه و بين الهيئة المستخدمة، و قد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من

التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، و يهدف التشغيل المؤقت

إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

- تعويض عامل غائب.

- نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.

¹ <http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm>.

تاريخ الإطلاع يوم الإثنين 2014/06/16 ، على الساعة 11:07 صباحا

² ع.أوشريف، نشاطات و مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "التكوين و التشغيل محل بحث عبر قابلية التشغيل"،

على الساعة 11:20 صباحا، تاريخ الإطلاع يوم 2014/08/05 على الموقع:

<http://www.cnac.dz/index/espacecom/CnacAct/Num19ara/p11.htm>

³ زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية" إنكليزي، فرنسي، عربي"، ط 2 ، بيروت، دار الكتاب اللبناني،

ص 247.

- تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل¹.

ونجد كذلك من الأنواع التشغيل الكامل والتشغيل الدائم المنقطع:

10-3 التشغيل الكامل:

هي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين، والذين يرغبون في العمل، وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال، لأنه توجد وظائف شاغرة بقدر ما هنالك من عمال ليسوا في وظائفهم.

هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تمام؛ لكي تكون العمالة كاملة هدفا عمليا يمكن إدارته يجب أن نعرف اللاعمال بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين وغير الراغبين في العمل.

10-4 التشغيل الدائم والمنقطع:

وهو علاقة عقد العمل غير المحدود بين العامل وصاحب العمل، أما التشغيل الدائم فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا والناجمة عن عقد عمل بين العامل وصاحب العمل، ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لأنه مرتبط بمواسم الزراعة، وبصفة أقل حدة في القطاع الخدمي والصناعي، وهذا تبعا لحاجة المؤسسات الإنتاجية.

¹ ليليا بن صويلح، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات .

"المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر"، مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002-2003، ص 124.

11- أهمية الشغل:

لقد حدد بتين وبيار Béthune et Ballard عدد من الفوائد للشغل منها -الحصول على المال -تقديم نشاط، وتقديم خبرة نوعية يومية، تقديم بنية زمنية للحياة اليومية، وتوسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع.

أما دبولو وسارشيلي Depolos et sarchielli فأكدوا على أن الشغل أو العمل يساهم في بناء الهوية الاجتماعية، ويقوم ببناء الوقت اليومي le temps quotidien ويفرض على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة.

أما جوهادا Johada فيقدم خمسة وظائف للشغل لدى الإنسان:

- 1- إن الشغل يفرض بنية زمنية لليوم، وللأسبوع...
- 2- إن الشغل يفرض تفاعلا وعلاقات وتقاسم تجارب بانتظام مع الأشخاص الآخرين خارج الأسرة النووية، وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية وتثري المعارف المهنة والمتنوعة مع الأفراد، وتؤدي أيضا إلى تشكيل القواعد والمبادئ غير الرسمية وتقديم كذلك فرصة للدخول إلى مجال أوسع من التجارب والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.
- 3- إن الشغل يربط الأشخاص بأهداف وهذا يكون داخل المؤسسة مما يجعل تبعية العامل هنا أمرا واضحا.

4- أن الشغل هو المحدد لوضعية وهوية ومرتبة العامل في المجتمع.

5- يحث الشغل على النشاط :حيث يمثل الشغل فرصة للقيام بأفعال ذات آثار ظاهرة كإظهار القدرات والكفاءات لدى العامل¹.

6- كذلك زيادة عدد السلع والخدمات التي ينجحها المجتمع ويستمتع بها وذلك بزيادة القوى الإنتاجية.

7- تأمين الفرد ضد العوز ودعم الثقة في المستقبل، وهذا المعنى هو الذي يكمن وراء النصر الخاص وراء حق العامل، والذي تتضمنه دساتر بعض البلدان.

8- العمل يهمد الطريق للتنمية الإقتصادية و الإجتماعية، أو الطريق الذي يكمن فيه تحقيق العمالة والدخل.

9- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الإستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة².

12- الطرق الثلاثة لحل أزمة الشغل:

إن ظاهرة البطالة كانت محل أدبيات اقتصادية وسوسولوجية وأظهرت العديد من الخطابات العمومية، وأعطت ولادة مجموعة كبيرة للحلول أو الاقتراحات، والتوصيات، والأفكار وفلسفات متنوعة. ولكن قراءات لهذه الحلول ليست بديهية من جهة لكونها تتعكس أو تتقاطع أحيانا وتقدم في مناحي : عاطفي، إعلامي، ومسييس أين يمكن أن نتحصل على شعارات وأفكار أولية دون البحث في عمق محتوى الظاهرة ويمكن القول أيضا أن فشل الحكومات المتتابع والارتباب كان بسبب الأدوات المقترحة

¹ بشتلة مختار، أثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم شعبية (علم اجتماع التنمية)، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006، ص110.

² السرسيتي محمد، الشغل في العالم العربي، الدار الجامعية، مصر، 2008، ص339.

في هذا الشأن. لإيضاح النقاش نرى أن من الواجب اعتبار ثلاث مجموعات حلول متكاملة، ولكل مجموعة منطقتها ووظيفتها وهدفها.

إذا استعملنا مجازا وافترضنا أن أمامنا ثلاثة بطالين (كل واحد يمثل حسب تقديرونا 1 مليون أو 1.5 مليون بطال) فإن وضعية الأول يمكن أن تحل بالزيادة في حجم التشغيل Augmentation du Volume de l'emploi في هذه الحالة الطلبات على الشغل تصبح كثيرة ويجب إيجاد اقتراح يتلاءم لكل طلب، ولزيادة حجم التشغيل لابد من الاهتمام من نمو من جهة والبحث عن نمو غني بفرص التشغيل من جهة ثانية وعموما فإن هذه هي الإستراتيجية المتبعة في غالبية الحكومات الحالية¹.

أما الحالة الثانية يمكن أن تعالج بواسطة إعادة توزيع الشغل بشكل جيد : إذ يلاحظ أن حجم التشغيل بالرغم من جميع المجموعات كان محدودا وغير كاف لسد حاجيات جميع الطلبات، فإنه من الأجدر محاولة تقسيم أفضل على مجموع طالبي الشغل ، وهذه الإستراتيجية تجمع إجراءات جماعية ضرورية (التقليل العام لأوقات العمل)² Réduction Générale du temps de travail وإجراءات شخصية اختيارية(الوقت المختار). هذا التوجه كان محل كبح لتطويره بسبب أفكار إيديولوجية وتفسر اليوم تحت أشكال جديدة.

أما الحالة الثالثة فتتمثل في البطال الثالث المعدم ولا بد من إبداع منطق له وهو (الحق في التشغيل) وذلك بإيجاد نوع من المؤسسات (مؤسسات ذات هدف التشغيل) واستغلال قطاع آخر للأنشطة ذات الإستعمالات الجماعية والاجتماعية التي تشكل حقلا في المرتبة الثالثة.

¹ بشنلة مختار، مرجع سابق، ص 136

² إن تقليل العام لأوقات العمل شكل العديد من الإشكالات التي طرحت في مفاوضات أرباب العمل والنقابات العمالية وبخاصة في فرنسا والذي أدى بالتقليل منها فأصبحت في حدود 35 ساعة أسبوعيا. أما في الجزائر فهي في حدود ساعة أسبوعيا غير أنه يلاحظ أنه هناك توجه في فرنسا للعودة مرة ثانية إلى 40 ساعة أسبوعيا نظرا لعدم جدوى هذا الإجراء الذي كان يراد منه إيجاد فرص تشغيل إضافية لكن ذلك لم يتم بالشكل المرغوب وأثر سلبا على مداخل العاملين.

إن تنمية وتطوير الإستراتيجيات الثلاثة تشكل الشرط الضروري والكافي لتقديم الرضا للعاطلين الثلاثة (محل الافتراض) وانتظار للنجاح الكامل فإنه من الضروري تفادي الإفكار الجماعي والمعلق ومنح أدنى أجر اجتماعي لكل مواطن.

13- مفهوم سوق الشغل:

إن التعرض لمفهوم سوق الشغل خطوة هامة و ضرورية، نظرا لما لهذا المفهوم من أهمية و ارتباط وثيق بما سبق من المفاهيم، و خاصة بسياسة التشغيل ككل، و ذلك لأن سوق العمل " هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، و الذي يبحث فيه العمال عن العمل"¹.

يعرف المكتب الدولي للعمل (BIT): سوق العمل أنه: «الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا. فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمدّ السوق بالعاملين. وسوق العمل و تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة و تنامي السمة غير المنظمة في العمل)، و لا يتسم سوق العمل و مؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الإقتصاد والمجتمع عموما²».

¹ زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية" إنكليزي، فرنسي، عربي، ط 2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، ص 429.

² دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (فرع: اقتصاد التنمية)، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص 49.

يمكن أيضا تعريف سوق العمل اقتصاديا، بأنه: " الآلية التي تتحدّد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل)¹."

أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق :

✓ غياب المنافسة الكاملة و إرتباط عرض العمل بمتغيرات متعددة لا تقتصر على الأجر فقط.

2. تأثر سوق العمل و إرتباطه بالتقدم التقني.

وجود فوارق على جانبي الطلب و العرض : بالنسبة لجانب الطلب : الطلب على العمل طلب

مشتق، أما بالنسبة لجانب العرض : أهمية العوامل غير النقدية.



المصدر: بن عامر نبيل، اقتصاديات العمل، Labor Economics، البرنامج الدراسي، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010-2011.

1-13 **وضعية سوق الشغل بولاية ورقلة : labor market situation in ouargla**

يمثل سوق الشغل في ولاية ورقلة دائرة للتبادل الاقتصادي، أين نجد من يبحث عن وظائف وهم

¹ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص ص 11-15.

الأفراد الراغبون في العمل و من يبحث عن عمال مؤهلين و ذو مهارات تمكنهم من شغل الوظائف الشاغرة، أي أن سوق الشغل كغيره من الأسواق الأخرى تحكمه عوامل الطلب والعرض.

1-1-13 الطلب على العمل: *labor's demand*

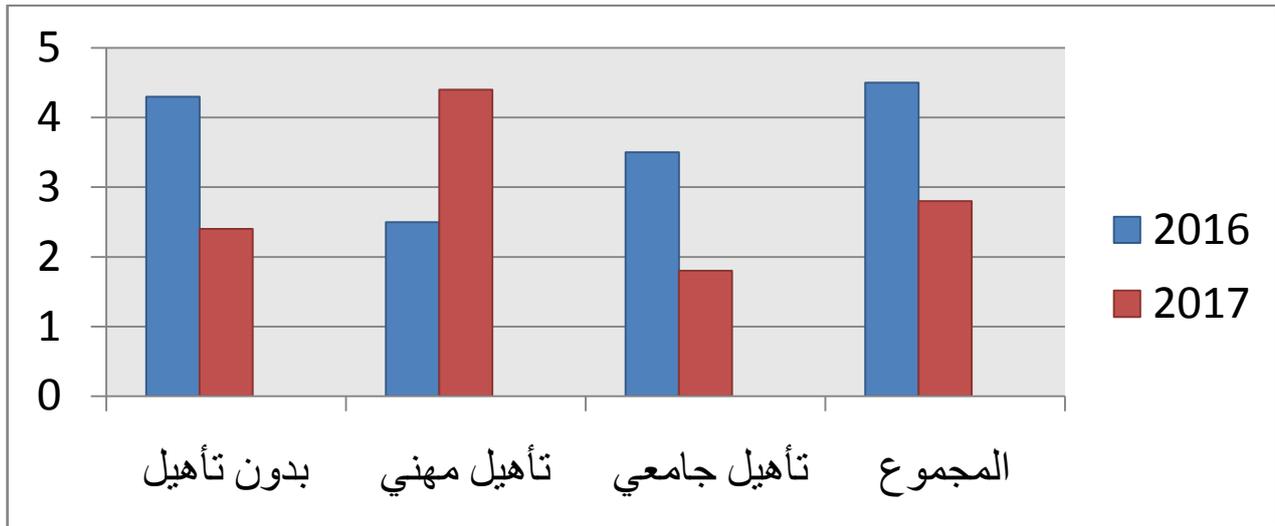
الطلب الوظيفي هو تعبير عن اتجاهات الأفراد للحصول على مناصب عمل وهو مزيج مركب من عناصر مختلفة تمثل الدوافع والرغبات والقدرات والحاجات الشخصية التي يتأثر بها الأفراد الباحثون عن العمل من حيث اتجاهات الطلب على وظائف مختلفة، وقد ارتفع الطلب على الوظائف في ولاية ورقلة بصفة متسارعة منذ 2004- بعد الاحتجاجات ضد البطالة- و يمكن تقديم الإحصائيات التي توضح تطور الحاصل في الطلب الوظيفي حسب المؤهل العلمي في الولاية للفترة من (2011-2013).

الجدول رقم 3: توزيع طلبات العمل حسب المستوى التأهيلي الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة:

المستوى	2015	2016	2017
بدون تأهيل	إحصائيات قيد التطهير وإعادة	15473	23130
تأهيل مهني	التسجيل عل النظام الإلكتروني	16862	21004
جامعي	(الوسيط)	9514	11572
المجموع		41849	55706

المصدر: التقرير السنوي للوكالة الولائية للتشغيل ورقلة 2018.

التمثيل البياني رقم 5: توزيع طلبات العمل حسب المستوى التأهيلي للفترة 2015-2017



المصدر: التقرير السنوي للوكالة الولائية للتشغيل ورقلة 2018.

13-1-2 العرض الوظيفي : labor's Offre

تشكل الأطراف المنتجة للوظائف في ولاية ورقلة حسب بطاقيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

CNAS من عدد كبير المؤسسات خارج مؤسسات الوظيف _ العمومي، حيث تضم الجهات العارضة أكثر من

3000 مؤسسة معروفة، تنقسم إلى مؤسسات القطاع العام 174 مؤسسة، ومؤسسات القطاع الخاص الوطني

وتضم 2496 مؤسسة، و مؤسسات القطاع الخاص الأجنبي المستعمل لليد العاملة الأجنبية 162 مؤسسة،

والمؤسسات المختلطة ب 12 مؤسسة، وتحصي الوكالة الولائية للتشغيل حوالي 862 مؤسسة على مستوى الولاية تتعامل معها أي بنسبة 36%، هذا المخزون الهائل مكن خلال السنوات الأخيرة من تقديم ما يقارب 34206

فرصة عمل، ويمكن تلخيص عدد العروض المقدمة من جميع المؤسسة للوكالة الولائية للتشغيل بورقلة و التي تمثل

العرض الوظيفي للفترة الممتدة ما بين 2011 و 2013 في الجدول الآتي:

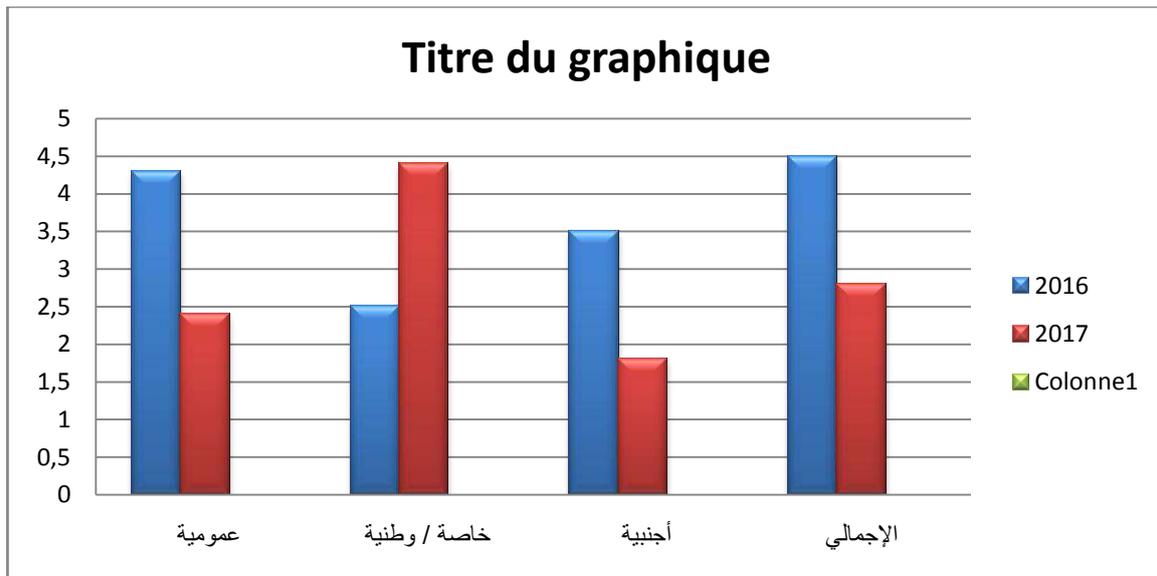
الجدول رقم 4: توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني للوكالة الولائية للتشغيل بورقلة

المستوى	2015	2016	2017
عمومية	إحصائيات قيد التطهير	3331	6090
خاصة وطنية	وإعادة التسجيل عل	4912	7532
أجنبية	النظام الإلكتروني	998	1578
المجموع	(الوسيط)	9241	15200

المصدر: التقرير السنوي للوكالة الولائية للتشغيل ورقلة 2018.

التمثيل البياني رقم 6: توزيع عروض العمل حسب القطاع القانوني للوكالة للفترة 2015-

2017



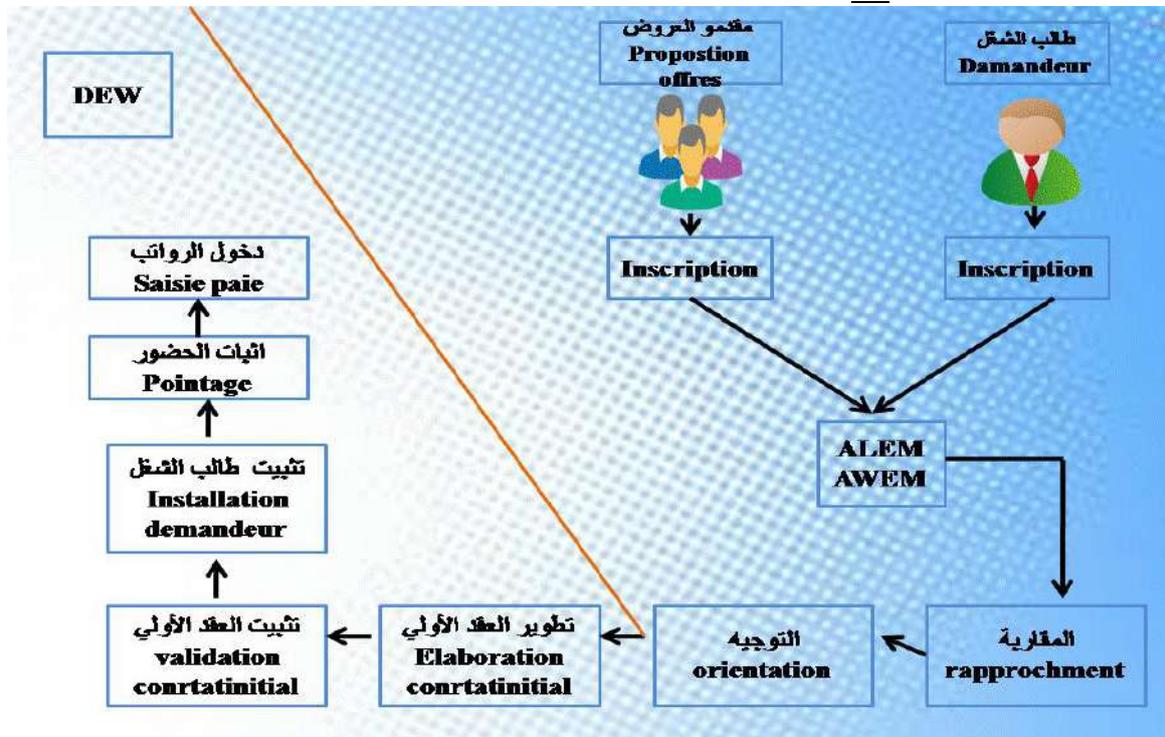
المصدر: التقرير السنوي للوكالة الولائية للتشغيل ورقلة 2018.

من خلال الأرقام التي تعبر عن الطلب والعرض السوقي، نلاحظ أن عدد عروض العمل تجاوزت عدد الطلبات خلال سنتي 2011 و 2012 السبب يعود إلى بطئ عملية تطهير بطاقة طالبي الشغل، وبالنسبة لسنة 2013، فقد كان هناك نقص كبير في العروض أمام الطلبات الكبيرة المقدمة للوكالة الولائية للتشغيل، والسبب راجع إلى حاجة المؤسسات ليد عاملة متخصصة، و تخصصات متعلقة بالصناعات النفطية خاصة الشيء الذي انعكس على العرض.

13-1-3 آلية تسير العرض والطلب: *demand and offre mechanisme*

تعتمد الوكالة الولائية للتشغيل على آلية تسجيل طالبي الشغل و استقبال عروض المؤسسات و محاولة تحقيق التوافق بين الطلب و منصب الشغل المطلوب من طرف المؤسسة حسب الشروط المتوفرة في العرض، ويمكن توضيح الآلية من خلال الرسم التوضيحي في الأسفل:

الصورة التوضيحية رقم 07: آلية تسير العرض والطلب - وكالة التشغيل ورقلة.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة.

- طالب الشغل **demandeur**: هو جميع الأفراد الذي يتقدمون للوكالة لتقديم طلبات الشغل، وبعد قبول طلبهم و ملفهم يتسلمون بطاقة التشغيل التي تثبت حقهم في الشغل.
- مقدمو العروض: **Proposition Offres**: كل المؤسسات العمومية و الوطنية و الخاصة والأجنبية و المختلطة التي تقدم عروضها للوكالة الولائية للتشغيل.
- المقاربة **Rapprochement**: هي وظيفة أساسية تقوم بها وكالة التشغيل الولائية حيث تقوم بتحقيق التقارب بين العروض المقدمة و الطلبات المقدمة، فإذا قدم طلب مثلاً يضم مهندس دولة و خبرة 3 سنوات و لغة إنجليزية، فإن المقاربة تتم من خلال قاعدة البيانات **data basics** و الإطلاع على السيرة الذاتية للطالب الغسل و مدى توافر الشروط.
- التوجيه **Orientation**: هي المرحلة الثانية يتم فيها توجيه طالبي الشغل للوظائف المطلوبة بعد إجراء عملية المقاربة و تسليم كشف العمل لطالبي الشغل.
- تطوير العقد الأولي: **Elaboration Contratinitia**: تقوم الوكالة الولائية بعد تسليم كشوفات العمل تقوم الوكالة بالوقوف على مدى قابلية العامل للإمضاء عقد التوظيف قبوله للوظيفة.
- تثبيت العقد الأولي: **validation contratinitia**: هي المرحلة التي تأتي بعد إجراء الاختبارات القبول، و تتم متابعة عملية التنصيب و إمضاء طالبي الشغل للعقد الأولي في المؤسسة الموجه إليها.
- تثبيت طالبي الشغل: **Installation Demandeur**: هي المرحلة التي تلي عملية تثبيت العقد الأولي وتأتي بعد عام من عملية تنصيب طالب الشغل، بحيث يكون في فترة تجريبية و تقوم الوكالة بالتحقق من أداء طالب الشغل.
- إثبات الحضور: **Pointage**: بعد قبول المؤسسة لطالبي الشغل تقوم خلال مدة التجريب بإرسال إثبات حضور طالب الشغل إلى الوكالة الولائية.

– دخول الرواتب: *Saisie De Paie* تتحقق الوكالة من خلال الاتفاقية بينها و بين المؤسسة أن طالي الشغل بعد كل مراحل حصوله على المنصب أنه بدأ يحصل على راتبه بشكل ما.

14- خصائص سوق العمل وديناميكية التشغيل:

يترتب عن الخاصيتين السابقتين، اللتين تعكسان إلى حد ما صلابة سوق العمل في الجزائر، مجموعة من النتائج السلبية على سياسة التشغيل، والتي تضعنا أمام مسؤولية الإطار المؤسسي في إعاقه سوق العمل في الجزائر على لعب دوره الفاعل في تنشيط الإنتاج والتشغيل. يمكن تلخيص أهم هذه النتائج فيما يلي¹:

1- عدم مرونة علاقات العمل يؤدي إلى تضاؤل قدرة المؤسسات على تعديل مستوى العمالة مع مستوى النشاط الذي توجد عليه، حيث يبقى العامل في المؤسسة مبدئيا إلى غاية التقاعد. ويؤدي ذلك إلى تقليص اللجوء إلى التوظيف الجديد وتجديد القوى العاملة. إن عدم قدرة المؤسسات على تجديد قوة عملها وتغيير مستوى عمالتها تماشيا مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) الذي يفرضه تطور السوق والمنافسة يجعلها تفتقد أحد أهم الوسائل التي تسمح لها بتصحيح الإختلالات. ولا تتمثل هذه الإختلالات في ظهور خلل دائم على مستوى التوازن بين الموارد والتكاليف فحسب ولكن تتمثل أيضا في سوء استعمال (مزج) عناصر الإنتاج ولاسيما عنصر العمل. وغني عن القول أنه في حالة وجود مثل

¹ لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي الأول حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص80.

هذه الإختلالات وتفاقمها تفقد المؤسسات قدرتها كرافد دائم في مجال التشغيل¹.

يمكن إعطاء مثال حي عن هذه الحالة من التجربة الاقتصادية الجزائرية. بالفعل، قامت الجزائر في

بداية سنوات 1980، وذلك ردا على بداية تفاقم أوضاع المؤسسات العمومية، إلى إطلاق عملية

واسعة لإعادة الهيكلة الصناعية بتجزئة المؤسسات الوطنية إلى مؤسسات أقل حجما. ولكن هذه التجربة

لم تنجح في وقف تفاقم الأوضاع الإنتاجية والمالية لهذه المؤسسات التي ظهرت بشكل واضح بعد

الصدمة البترولية لعام 1986. وقد أدى - تعثر هذه المؤسسات لاحقا ودخولها في حالة ضائقة

اقتصادية إلى حل الكثير منها وإعادة هيكلة الجزء المتبقي حيث كان الثمن يتمثل في تسريح عدد كبير

جدا من العمال لم نستطع إعادة إدماج جزء كبير منهم في النشاط الاقتصادي إلى غاية اليوم. ويعكس

هذا المثال بشكل جيد عدم انسجام الإستراتيجية الصناعية وسياسة التشغيل بسبب إهمال المقومات

الأساسية التي تسمح للمؤسسات بالتكيف والاستمرار، حيث أن من بين هذه المقومات وجود سوق

للعمل يتميز بالمرونة الكافية.

2- كما أن عدم مرونة علاقة العمل يؤدي إلى جمود سوق العمل وهو الجمود الذي تتضاءل معه حركة

العمل توظيفيا وتسريحا الأمر الذي يفاقم من مشكلة البطالة لاسيما بين الوافدين الجدد إلى سوق

العمل².

3- ضعف دور سوق العمل في عملية الضبط سواء بواسطة الكميات أو بواسطة الأسعار. بالنسبة

للتنوع الأول من الضبط، يؤدي عدم مرونة علاقة العمل إلى ركود سوق العمل ويمنعه من أداء دوره في

¹ رماش هاجر، إتفاق الشراكة الأوروبية جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD، جامعة قسنطينة 2، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2012-2013، ص ص 87-

² رماش هاجر، مرجع سابق، ص 88

التقريب بين عرض قوة العمل من طرف الأفراد والطلب على العمل من طرف المؤسسات، وإذا علمنا أن الاختلال في سوق العمل يعتبر مصدر معظم الإختلالات في الاقتصاد نفهم إلى أي مدى يؤثر ضعف دور سوق العمل في ضبط العملية الاقتصادية. بالنسبة للنوع الثاني من الضبط، فإن صلابة الأجور تفقد المؤسسات أداة أساسية للتكيف المستمر وتفقد السلطات العمومية وسيلة من وسائل الضبط الكلي.

15- دور سوق العمل:

من خلال تفاعل آلية العرض والطلب في سوق العمل فإنها وضمن شروط السوق المحددة، تستطيع توجيه اليد العاملة و رأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد و المؤسسة على السواء، خاصة عند توقّر حرية تنقل رؤوس الأموال و الأفراد داخل الإقليم و خارجه.

« كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة من المناطق الأقل إنتاجية إلى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر، والتي تنعكس في معدّلات أجور أكبر و مستوى معيشة أفضل، و بفعل المزاحمة على مناصب الشغل في هذه المناطق، ورغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق ضعيفة الإنتاجية، فإنها ستعمل على تحسين أدائها وكفاءتها مع الرفيع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحنهم على زيادة الإنتاجية. مما يدفع معدّلات الأجور نحو التساوي بالنسبة للوظائف المتشابهة في البلد. وهذا التفاعل مشروط بسواد المنافسة التامة مع حرية تنقل الأفراد و رؤوس الأموال¹ .

¹ دحماني محمد ادريوش، مرجع سابق، ص54.

وتخضع سوق الشغل في أبسط صورها إلى قوى العرض والطلب شأنا في ذلك شأن الأسواق الأخرى المكونة للنسيج الاقتصادي حيث يشكل العامل (الآجير) جانب العرض، بينما تمثل المؤسسة جانب الطلب.

وبطبيعة الحال تتحكم في جانب العرض مجموعة من المتغيرات ذات العلاقة بالعنصر البشري ومحتواه المعرفي ومهاراته التي تعتمد على مستوى مؤهلاته لدخول سوق العمل، ومن ثمة تمثل منظومة التعليم والتكوين المحرك الأساس لهذه المتغيرات، حيث أن العرض يعتمد على مخرجات التعليم والتكوين بأشكالها المختلفة، بينما يعتمد الطلب على احتياجات القطاعات والمهن المختلفة.

إلا أنّ هذه الموازنة بين العرض والطلب هي موازنة مثالية تجد جذورها في المنظومة الليبرالية الخالصة فبينما يقوم جانب العرض في سوق الشغل (التعليم والتكوين) بتطوير وتنمية الموارد البشرية يقوم جانب الطلب من جهته باستخدام هذه الموارد البشرية¹.

16- إتجاه سوق الشغل في الجزائر:

تحليل سوق العمل يختلف بعض الشيء وفق مصادر إحصائية في الجزائر المصدرين الإحصائيين أكثر أهمية يمكن أن يسمح بتحليل سوق العمل وهما:

- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (I'O.N.S) الذي يحلل سوق الشغل من خلال ثنائي "توظيف/بطالة".

- إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل (I'A.N.E.M) الذي يراقب سوق العمل تحت نمط ثنائي "عرض/طلب" العمل.

¹ الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، وزارة التكوين المهني والتشغيل، تونس، جانفي، 2013.

أولاً: إجاهات سوق العمل حسب إحصائيات (I.O.N.S)¹:

الجدول رقم 05: توزيع السكان النشيطين سبتمبر 2015²

الوحدة: بالآلف

%		
100	932 11	السكان النشيطون
88,8	10 594	المشتغلون
11,2	1 338	البطالون

الجدول رقم 06: توزيع المشتغلون والبطالون حسب الجنس والطبقة سبتمبر 2015

الوحدة: بالآلف

%	مجموع	إناث	ذكور	طبقة	نوع السكان
67,99	7 203	1 530	5 673	حضرية	سكان مشتغلون
32,01	3 391	404	2 987	ريفية	
100	10 594	1 934	8 660	مجموع	
72,72	973	290	683	حضرية	سكان بطالون
27,28	365	94	271	ريفية	
100	1 338	384	954	مجموع	

¹ مولاي علي فاطمة، سوق العملو الموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد

البشرية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.

² الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نتائج 2013-2015، نشرة 2016، ص19.

الجدول رقم 07: توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط سبتمبر 2015¹

الوحدة: بالآلف

%	المشتغلون		
	منهم إناث	المجموع	
8,7	52	917	الفلاحة
13,0	349	1 377	الصناعة
16,8	35	1 776	بناء وأشغال عمومية
61,6	1 498	6 524	تجارة، خدمات وإدارة
100	1 934	10 594	المجموع

الجدول رقم 08: توزيع المشتغلون والبطالون حسب فئة العمر سبتمبر 2015

الوحدة: بالآلف

البطالون	المشتغلون	فئة العمر	البطالون	المشتغلون	فئة العمر
64	1 320	40-44 سنة	137	215	20 -
33	1 169	45-49 سنة	382	1 001	20-24 سنة
25	964	50-54 سنة	390	1 724	25-29 سنة
14	522	55-59 سنة	198	1 805	30-34 سنة
-	320	60 سنة فأكثر	95	1 554	35-39 سنة
1 338	10 594	المجموع			

¹ الديوان الوطني للإحصائيات، المعطيات الإحصائية رقم 726.

ثانيا: إتجاهات سوق الشغل حسب إحصائيات (I'A.N.E.M):

جدول رقم 09: توزيع طلبات العمل وعروض العمل وتنصيب ونسبة الرضا

2010	2009	2008	2007	السنوات المتغيرات
1 090 693	963 016	1 176 156	887 097	طلبات العمل
234 666	235 606	213 194	168 950	عروض العمل
177 050	170 858	155 272	125 641	التنصيب
%75	/	%72.83	%74.37	نسبة الرضا تنصيب/عروض

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن سنة 2008 عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل أعلى عدد لطلبات العمل، وهذا

نظرا لبروز إجراءات جديدة للتشغيل التي إتخذتها الدولة في تلك السنة، كما نسجل إنخفاض محسوس لطلبات العمل

في سنة 2009، قد يرجع ذلك إلى يأس طالبين العمل في إيجاد الوظيفة من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل، لكن

سرعان ما إرتفع عدد طالبين العمل في سنة 2010.

أما بالنسبة لعملية التنصيب، نجدها في إرتفاع مستمر، لكن نسبة الرضا لعملية تنصيب طالبين العمل

مع عروض العمل المقترحة فكانت نسبية، إضافة أنها إنخفضت ما بين سنة 2007 و2008 بنسبة

25.45%. وهذا إن دل على شيء إنما يدل على عدم وجود توافق بين طالبين العمل وعروض العمل

المقترحة في سوق الشغل.

خلاصة

كما سبق الذكر، تعد إشكالية الشغل من بين الصعوبات التي تواجهها ولذلك فإن التمييز بين أنواع البطالة يساهم في قياسها وعلاجها، وكذا إتباع سياسة محكمة تعتمد على تخطيط القوى العاملة لتحديد كلا من العرض والطلب على العمل، وذلك من أجل التقليل من حجم البطالة، و إذا كان ذلك يدخل ضمن المهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الهيئة العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل. وكذلك مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي، فإن ما يمكن قوله بالنسبة للجزائر هو أن دور التوجيه والإرشاد في التشغيل لم يحرص تحديدا في نشاط هيئة معينة ولا توجد أقسام مخصصة لهذا الأمر.

الفصل الخامس : سياسات التشغيل في الجزائر

تمهيد

1- ماهية سياسة التشغيل

2- سياسة التشغيل في الجزائر

3- أهم نظريات التشغيل

4- أسس سياسة التشغيل وأهدافها

5- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر

6- معايير سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة

وتقويمها

7- آليات و برامج السياسة العمومية للتشغيل في

الجزائر

8- تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر.

خلاصة

تمهيد:

يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية اليد العاملة المتاحة، كما أنها تربط ارتباطا وثيقا بمفهوم وظاهرة البطالة والتي أسبابها النمو المتراكم لقوة العمل، يقابلها طلب ضعيف على يد العاملة، فخلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن نتكفل بها اقتصاديات الدول ومن أجل ذلك فإن جل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقات المجتمع بجميع فئاته، ولذلك عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية¹.

¹ بوسحلة إيناس (جامعة ورقلة) وبن دار نسيمه (جامعة مسيلة)، دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، ملخص دراسة، إطلع عليه يوم الخميس 2014/08/14 على الساعة 14:20 مساءً تحت موقع:

<http://lefpedia.com/arb/?p=31675>

1- ماهية سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و "التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر¹.

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة. وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ إن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة. ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي، من جهة، تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا، أي تحليل جانب العرض، وتنبثق أهمية هذا التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين عرض العمل والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة. عادة ما تعتمد، أو تتعمد، الحكومات اعتبار عدد مناصب الشغل المستحدثة مؤشرا إلى نجاح سياساتها التشغيلية، على الرغم من أن عدد المناصب بصورته المطلقة غالبا ما ينطوي على تضليل، فهو لا يدلنا لا على مدى ديمومة هذه المناصب، ولا على مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله، ناهيك بطبيعة العمل (لائق أو هش) ومستويات الرضا لدى المشغل المتعلقة بالأجر وظروف العمل وغير ذلك من شروط العمل اللائق.

¹ عمار رواب، صباح غربي، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلوي، الشلف، 2011، ص68.

تكون سياسة التشغيل من كلمتين: "سياسة" و التي تعني: مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية¹.

ويعرف "التشغيل" بأنه: " تمكين الفرد من الحصول على عمل، والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"².

وهو ما يعني أن مفهوم التشغيل مرتبط ارتباطا وثيقا بعنصر العمل الذي يشكل بدوره القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، ومرتبطة أيضا بتوفر الفرد على تأهيل أو تكوين يمكنه من أداء أفضل لعمله.

كما يعرف على أنه " الاستمرار في العمل وضمن التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، وهو ما يعطي العامل حق التمثيل النقابي والمشاركة في النشاطات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية"³.

كما عرف التشغيل بأنه السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق⁴.

وللتشغيل أنواع، فقد يكون مباشرا عن طريق قيام المنشآت بشغل الوظائف الشاغرة مباشرة، دون الالتجاء إلى مكاتب أو وكالات التوظيف للترشيح لهذه الوظائف .

¹ صبجي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط1 ، دار المشرق، بيروت، 2000 ، ص، 721

² أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994، ص172

³ نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ط1، 2002، ص 84.

⁴ أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 178 .

كما يمكنه أن يكون مؤقتا حيث يعتبر " أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية"¹، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة التغيرات التي شهدتها أسواق العمل العالمية خلال السنوات الأخيرة.

أما سياسة التشغيل *Politique de l'emploi* فيقصد بها " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق"².

ويتضح من خلال هذا التعريف أن سياسة التشغيل تسعى لتوظيف الطاقات البشرية المتاحة في إطار نظام متكامل يراعي الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية ومحاولة خلق التوازن للحد من الاختلالات التي يعرفها سوق العمل.

أما الباحث الدكتور بلقاسم سلاطينية فيعطي تعريفا أكثر شمولية لسياسة التشغيل حيث يرى أنها " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه"³

ومن خلال هذا التعريف يمكننا أن نستنتج أن سياسة التشغيل تهتم بما يلي :

- توفير فرص عمل وذلك بعد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية حسب طبيعتها وحجمها.

1 أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 174.

2 أحمد زكي بدوي، نفس المرجع، ص 178.

3 سميحة بونس، مرجع سابق، ص 70.

- تكوين وإعداد القوى العاملة سواء عن طريق عملية التدريب التي يتم من خلالها تنمية مهارات العاملين بهدف تحقيق تأهيل مهني والحصول على مهارة عالية والدقة في الأداء. أو عن طريق التأهيل المهني بالنسبة لطالبي العمل والذي يساعد الفرد على اكتساب المعارف والمهارات التي تسهل عليه دخول سوق العمل.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال وممثليهم ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

- سياسة التشغيل هي انعكاس واضح لإيديولوجية النظام السائد في المجتمع، فالجهة المستخدمة التي تقوم بعملية التشغيل ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال من سوق العمل لتوليتهم وظائفها الشاغرة، بل إنها تتأرجح في ذلك بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة، سواء موجه أو ليبرالي.

فالنظام الموجه يستلزم ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح العمال المعنيين بالتشغيل. أما النظام الليبرالي فمن مميزاته أنه يتسم بالموضوعية في تكوينه، ومن ثمة فلا حاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التشغيل لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الموجه الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال والاحتياجات في المؤسسة، فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدرة مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع¹.

1 علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003، ص 98

وهذا ما يجعلنا نستخلص أن التشغيل مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام السائد في أي مجتمع. ومن هذا المنطلق يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل، الأولى في إطار الاقتصاد الرأسمالي والتي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

أما الثانية فهي في إطار الاقتصاد الاشتراكي والتي تعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن، ويجب على الدولة التدخل لتوفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

2- سياسة التشغيل في الجزائر:

لكن كان التشغيل في المنظومة الاقتصادية الحديثة يمثل واحدا من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي وأهم عوامل التنمية والمحافظة على نسق التطور، فإنه يمثل كذلك أهم هاجس اجتماعي لدى الدول والأنظمة باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار بما يضمنه للأفراد من الشعور بالأمن الاجتماعي وما يتيح لهم من قدرة على التفاعل المبني على تبادل المنافع واندماجهم في مختلف الأنساق الاجتماعية المكونة للمجتمع . وهو ما جعله يشكل محور اهتمام الفكر الاقتصادي والاجتماعي بدءا بالمدارس التقليدية ووصولاً للمدارس الحديثة، وهذا ما انعكسه مختلف أدبيات المفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين وتقارير المنظمات الإقليمية والدولية التي تنشر حول الموضوع، حيث ارتبط مفهوم العمل بالتشغيل والسياسات المختلفة له الخاضعة لآليات متعددة نتيجة للتغيرات المستمرة التي تعرفها المجتمعات.

فسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

- 1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**
- 2- جهاز الصندوق الوطني لتأمين من البطالة **CNAC**
- 3- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية **PNDA**
- 4- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر **ANGEM**
- 5- الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) **ESIL**
- 6- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة **TUP.HIMO**
- 7- برنامج الشبكة الاجتماعية **IAIG**
- 8- برنامج عقود ما قبل التشغيل **CPE**
- 9- جهاز الإدماج المهني **DAIS**
- 10- صندوق دعم تشغيل الشباب **FAEJ**
- 11- الوكالة الوطنية للتشغيل **ANEM**
- 12- تجربة صندوق الزكاة.

3- أهم نظريات التشغيل:

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس الاقتصادية الكبرى على وجه الخصوص، فموضوع التشغيل ما كان ليحظى بهذا القدر من البحث والتنظير لولا ارتباطه بموضوع أو

إشكالية البطالة التي أصبحت مصدر قلق حقيقي لكل البلدان على حد سواء ، ذلك لأن تداعياتها ومخلفاتها تمتد إلى أبعد من الجانب الاقتصادي وعلى وجه الخصوص الجانب الاجتماعي الذي يعد حقلًا خصبا ومجالا رحبا تتفرخ فيه مخلفات البطالة وآثارها غير المرغوب فيها ، ومما يغذي الطرح تداعيات وإرهاصات الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي تغطيه مظلة العولمة ، ولهذه الاعتبارات وغيرها فإن موضوع وأهداف بحثنا يملئ علينا ضرورة تناول وتحليل الاتجاهات الفكرية التي تصب في هذا الإطار.

3-1 التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية :

"تعود جذور هذه المدرسة إلى القرن 18 ، وقد تزامن انتشار أفكارها مع اتساع أفكار ومبادئ الثورة الصناعية وما ميزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع ومبادئها وأهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل ، تستند هذه المدرسة على مجموعة من الأفكار التي أسس أصولها ADAM SMITH كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلى DAVID RICARDO و MARCHAL، MALTOS

ومن أبرز انتاجاتهم الفكرية "ثروة الأمم" و"محاولة في قانون السكان".

ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها سميث على أنها ذلك الدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة ، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة ومصدر الربح يتمثل في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة ، وهذا عبر استثمار الفائض الاقتصادي ، كما أشار SMITH إلى الأجور وقال أن ارتفاعها يفضي إلى الرخاء الاقتصادي والاجتماعي مما ينتج عنه ارتفاع في الطلب على العمل ، فتوصل إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار

فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل ، أي كلما زاد معدل الاستثمار ارتفع الطالب على اليد العاملة ، كما فسّر SMITH آراء John bc ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب وإنما على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم الادخار ، وترتكز اهتمامات المدرسة الكلاسيكية ع نقاط أساسية تتمثل في:

➤ العرض يخلق الطلب المساوي له.

➤ العرض يتجه نحو التشغيل الكامل¹.

"كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل ، والمقصود هنا ليس أن البطالة تساوي الصفر ، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل ، وإلى جانب البطالة توجد بعض ثغرات العمل ، لذلك ليس من قبيل التناقض القول بوجود توازن في سوق العمل رغم وجود طلبات العمل وإلى جانبها فراغ في سوق العمل طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص العمل كما يتطلب وقتا من أصحاب العمل للتمكن من توظيف عمال جدد"²

وعلى ضوء ما سبق ذكره فإن ما يمكن ملاحظته على أفكار هذه المدرسة أنها تركز في تحليلها على المدى البعيد حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي ، ولعل أهم نقد يمكن توجيهه لهذه المدرسة يتمثل في إغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الاجتماعي المؤثر في العمل ، فمحمل أفكارها تمحورت حول سبل الإنتاج والاستهلاك وتحقيق الثروة ، فهي بذلك تدعو إلى استغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة مما ينتج عنه من فروقات اجتماعية تزول معها كل الاعتبارات للقيم والأخلاق أمام مبدأ الربح والعائد المادي.

¹ رفعت المحجوب ، الطلب الفعلي ، دار النهضة العربية، ط1، 1971، ص36.

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005، ص85.

3-2 التشغيل لدى الفكر الماركسي:

"من أهم مبادئ المدرسة الماركسية التي تعود جذورها إلى القرن 19 فكرة فلسفية ترى في المادة حقيقة أو واقعا وحيدا يجعل من الفكر ظاهرة مادية تنطبق عليه نفس المبادئ المعتمدة في ، بين مفهومي العمل المجرد وقوة العمل ، وتعد هذه ميزة أساسية في فكر MARX ويميز الظواهر الأخرى الرأسمالي ، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل¹"

وقد واكبت تحليلات MARX خطوات النظام الرأسمالي حيث يرى أن "انخفاض معدل الربح يفضي إلى نقص الاستهلاك ، أما في حالة زيادة الآلات فإن ذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية والذي لم يعط أهمية كبيرة للأزمات ذات المدى الطويل.

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال ، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة العمال وحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل ، وهي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها MARX² .

إن اليد العاملة تعني في الاقتصاد السياسي الماركسي مجموعة القابليات البدنية والفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عملية إنتاج الخيرات المادية أو ككل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة وقيمة اليد العاملة تتحدد بمجموع الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض الطاقة التي يصرفها العامل (كالتغذية، اللباس والسكن) وبالحاجات الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل وتربية أبنائه وتعليمهم لضمان تجديد

¹ عارف دليلة، الاقتصاد السياسي ، دار النشر غير مبينة ، الجزائر ، 1979، ص359.

² سعدية. قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير لم تنشر، جامعة الجزائر، 1995،

اليد العاملة في المجتمع تجديدا دائما ومستمرًا، فالبضاعة التي يطلق عليها اسم اليد العاملة تتميز إذا عن البضائع الأخرى كونها ينبوعا لإنتاج قيم جديدة لا يدفع عنها الرأسمالي المستغل أي مقابل ويستعملها على شكل أن السلع تركيب للقيم الاستعمالية والقيم التبادلية.

"ويمكن زيادة استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم أي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة وهذا ما يسمى " فضل القيمة النسبية " إن تراكم رأس المال أي إضافة قسم من فضل القيمة إلى رأس المال هو الشرط الممهد للتكرار الموسع للإنتاج.

وهذه الظاهرة ظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل، وينشأ جيش احتياطي للصناعة، جيش العاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لديهم أيد قليلة كما يؤدي إلى استفحال الاستغلال البطالة والبؤس من جهة لدى العدد الأكبر من أبناء المجتمع فالعمل في ظل الرأسمالية يصنع القصور للأغنياء و الأكوخ للعمال¹.

"ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظيف كامل عندما لا يوجد إلا بطالة احتكاكية فقط بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل من الأجر، هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل عليه إلا أنه بسبب الاضطرار إلى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل لآخر، لهذا لا بد من أن يوجد في أي وقت من السنة وفي أي دولة قدر معين من البطالة، وهي التي تسمى البطالة الاحتكاكية²"

تحمل النظرية الاقتصادية لـ MARX في طياتها بعدا إيديولوجيا جعل منها قائمة على أنقاض نظيرته الرأسمالية، فالدراسات والواقع يثبتان أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر، كما أن كل المؤشرات تنفي فكرته التي مفادها أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدل

¹ إلياس فرح، تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، ط 6، ص ص 73/79.

² عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980، ص ص 220/219.

التشغيل في أن الواقع يثبت أن العكس هو الصحيح وغلا لما كان الاستثمار أحد الدعائم الاقتصادية التي تعمل كل الدول على الرفع من وتيرتها سواء بتهيئة الظروف الاقتصادية والمادي وحتى عن طريق استحداث منظومة قانونية من شأنها استقطاب الاستثمارات بشتى أنواعها ، إضافة إلى أن معظم إن لم نقل كل النظريات الاقتصادية وعلى اختلاف توجهاتها ترجع الفضل في ارتفاع معدلات التشغيل إلى الاستثمار ، ومن جهة أخرى فإن ما قد يعاب على نظرية ماركس عدم تسليطها الضوء على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في رضا العامل ن العمل ومدى ما يلعبه ذلك في تفعيل العملية الإنتاجية وكذلك الاستثمارية ، فما الغاية من المساواة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع في حين أن العامل غير راض عن ظروف العمل وعلاقاته مع الآخرين ، وباختصار فإنه قد أغفل البعد الإنساني في هذا المجال وهذا ما قد يجد مبررا له في الظروف الاقتصادية وحتى الاجتماعية المتسمة بالخصوصية التي ولدت فيها هذه النظرية.

3-3 التشغيل عند المدارس الإدارية:

إن الجهود التي بذلت في سبيل التوصل لقواعد ومبادئ من شأنها أن تحكم الإدارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت استيضاح مبادئها العلمية هي في واقع الأمر تعبر عن مراحل زمنية بارزة تلك التي ولدت من رحمها هذه

الجهود " إذ ترجع إلى منتصف القرن 18 ت قريبا وما حمله من اختراع للآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي كان لها الفضل في فتح الباب على مصراعيه نحو أسواق جديدة أمام الشركات والمنتجين والانتقال من نمط الإنتاج الأسري البسيطة إلى المصانع ، ومن هنا بدأت تظهر ملامح الإدارة الحديثة في صورة فصل الملكية عن الإدارة مما ترتب عن ذلك كله من تعقيدات ومشاكل وحتى خلافات استلزمت

إيجاد حلول علمية وعملية في الوقت ذاته تسمح بالتغلب عليها بشكل يحقق الزيادة في الإنتاج عبر إتباع الطريقة المثلى في الأداء وكل ذلك من أجل الحد من إسراف الوقت والجهد¹ "

تعد المدرسة الكلاسيكية من أوائل المدارس التي تعرضت للتنظيم الإداري ، حيث يركز النموذج البيروقراطي على أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة و إتباع سياسات رشيدة فيما يخص شؤون الأفراد ، إذ يتم توضيح المعايير الموضوعية للعمل ، بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير وفي ذلك يجب استبعاد التحيز على أي أساس كان سواء دينيا أو طبقيا في عملية الاختيار.

"أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع الغرض من ظهورها إلى زيادة الإنتاجية، ففي بداية القرن 19 كان هناك عجز في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية ، ولكي تزداد الإنتاجية كان لابد من البحث عن طرق للرفع من كفاءة العمال ، ومحاولة لإيجاد حل لهذه المعادلة قام TAYLOR (1856.1915) بوضع مجموعة مبادئ تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على الاختيار العلمي للعمال ، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية ، الإخلاص و الدقة والتعاون بين الإدارة والعمال² "

"فبالرغم من أن TAYLOR ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة من حيث الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح إلا أنه اصطدم بردة فعل سلبية من العمال وأرباب العمل لأن طريقته تؤدي إلى التخلي عن عدد من العمال.

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة في التنظيم الإداري ويرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية ، ومن أبرز نماذج هذه المدرسة حركة العلاقات الإنسانية ومجمل آراء هذه الحركة تتمحور حول انتقادها لفكرة

¹ هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص38.

² هدى سيد لطيف، مرجع سابق، ص39.

القوة المركزية نادت بما المدرسة الكلاسيكية وركزت على القوة المشتركة، فهي تبين أعلى درجات الكفاءة والاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال والاستقطاب الفعال والتدريب¹

إن البعد التحليلي لهذه المدارس والحركات الفكرية كان منحصرًا في بؤر معينة من العالم، وكانت دراساتها وأفكارها تقوم على هدف واحد يتمثل في زيادة الإنتاج ومضاعفة الربح، في حين أن الكثير من دول العالم كانت تزرع تحت وطأة الاستغلال والسيطرة، ضف إلى ذلك كله عامل آخر يتمثل بالذهنيات والثقافات وحتى درجة الوعي العمالي ورغم تركيز التيار الكلاسيكي على البعد التقني وإغفال البعد الإنساني، بالمقابل تركيز التيار الثاني على البعد الإنساني، غير أن واقع الحال ومعطيات الواقعية تظهر عجز وقصور هذه النظريات عن ملامسة الواقع ومواكبة التحولات التي يعرفها الواقع بجميع ميادينه.

4- أسس سياسة التشغيل وأهدافها:

إن سياسة التشغيل تقوم على مجموعة من الأسس المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية، وتمثل هذه الأسس فيما يلي:

- 1- طبيعة الأنشطة الاقتصادية وحجم الاستثمار والموارد والقدرات المتوفرة لإيجاد التكامل والتوازن بين مردودية الأداء الاقتصادي وإمكانيات تكثيفها للطلب على اليد العاملة.
- 2- قدرة الدولة على تنمية مواردها البشرية من حيث إعداد القوى العاملة وتكوينها لتحقيق التأهيل المهني واكتساب المعارف والمهارات اللازمة التي تسهل دخولهم سوق العمل.
- 3- توفر قاعدة معلومات دقيقة ومتكاملة حول حجم القوى العاملة، طبيعتها، خصائصها، وتوزيعها، إضافة إلى حجم البطالة الحقيقي وذلك لتدعيم نظام التخطيط للتشغيل.

1 نفس المرجع، ص 41.

4- طبيعة العلاقات السائدة بين العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة وأجهزة الدولة، والقوانين المنظمة لهذه العلاقات¹

أما أهداف سياسة التشغيل فيمكن إيجازها فيما يلي:

1- استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق تشغيلها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية، وتطوير أنماط الإنتاج.

2- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف المناطق الجغرافية.

3- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة².

4- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب من الذين لا عمل لهم، مما يساهم في رفع المستوى المعيشي للأفراد عن طريق تأمين مصدر للدخل.

5- توفير حرية إختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه³.

6- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.

7- توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة، و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل مجرد التشغيل، فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص 76.

² عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والنخبط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 125.

³ عمار رواب، صباح غربي، مرجع سابق، ص 70 .

إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه سياسة التشغيل نحو الأعمال المنتجة.

8- الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج¹

5- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر:

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولا زالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يتأتى إلا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة².

إن أبعاد سياسات التشغيل تقوّل إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ماهي أبعاد اقتصادية، ومنها ماهي اجتماعية، ومنها ماهي تنظيمية وهيكلية، ومنها ماهي غير ذلك.

5-1 البعد الاقتصادي: يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق

الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بم يسمح بإحداث التنمية

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص 77-78

² عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في ورقلة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، ص 2.

الاقتصادية والاجتماعية في البلاد وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمرددية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.¹

5-2 البعد الإجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً، ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.²

5-3 الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من

خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل فيما يلي³:

● محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.

● ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.

¹ أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009، ص3.

² أحمية سليمان، نفس المرجع، ص3

³ غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي الأول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، ص3.

- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل في سوق العمل.
- مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في إتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها¹.
- بذل جهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي لآفاق 2009.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في آفاق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013².

مما سبق يتبين أن سياسات التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة أصبحت تركز على مجموعة من

الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه

الأهداف على من الآليات والبرامج والمخططات العملية.

6- معايير سياسة التشغيل في تصنيف اليد العاملة وتقويمها:

¹ ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، جملة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166.

² www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/OBJECTIFSAXEDUPLAND'ACTION.pdf

تاريخ التحميل: 2014/04/12، ص 1.

6-1 معيار العمر: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى

ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ للتدريب والتكوين على مدى

6-2 واسع ولمدة قصيرة: من أجل تعبئة الأحداث من 14 سنة إلى 17 سنة.¹

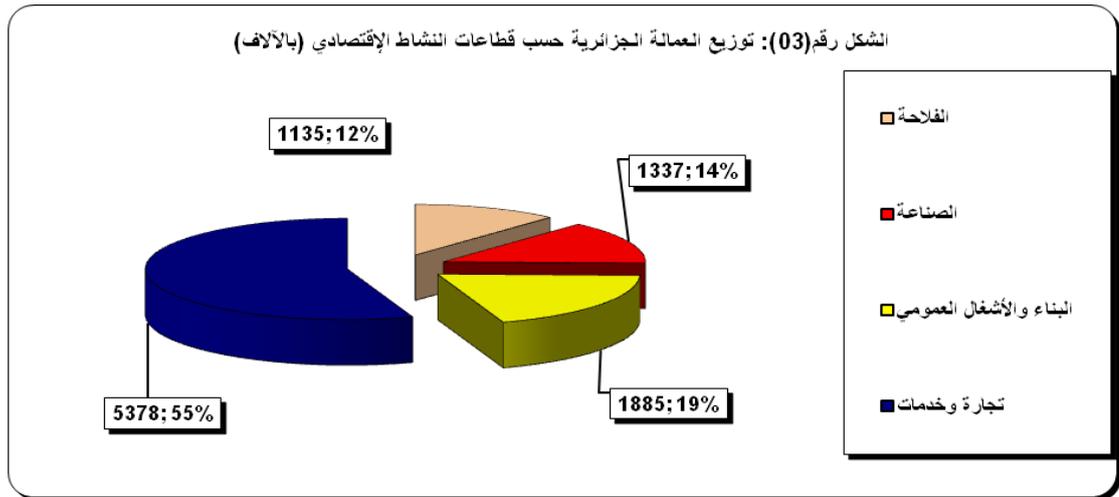
6-3 معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي لكل دولة.

وسمح التصنيف حسب القطاعات الفلاحة والصناعة والبناء والأشغال العمومية وتجارة وخدمات

في

الجزائر:

الشكل رقم 08: توزيع العاملين حسب قطاع النشاط الاقتصادي



وفيما يخص نسبة التشغيل حسب القطاعات فقد ابرز التحقيق إن قطاع التجارة سيما ما يتعلق

بالتجارة والإدارة العمومية وغيرها من الخدمات يحتل المرتبة الأولى، حيث يشغل أكثر من النصف أي

56.6 من إجمالي السكان النشطين يليه قطاع البناء والأشغال العمومية 19 وقطاع الفلاحة 12 ثم

قطاع الصناعة 14.

¹ سميحة يونس، مرجع سابق، ص 78 .

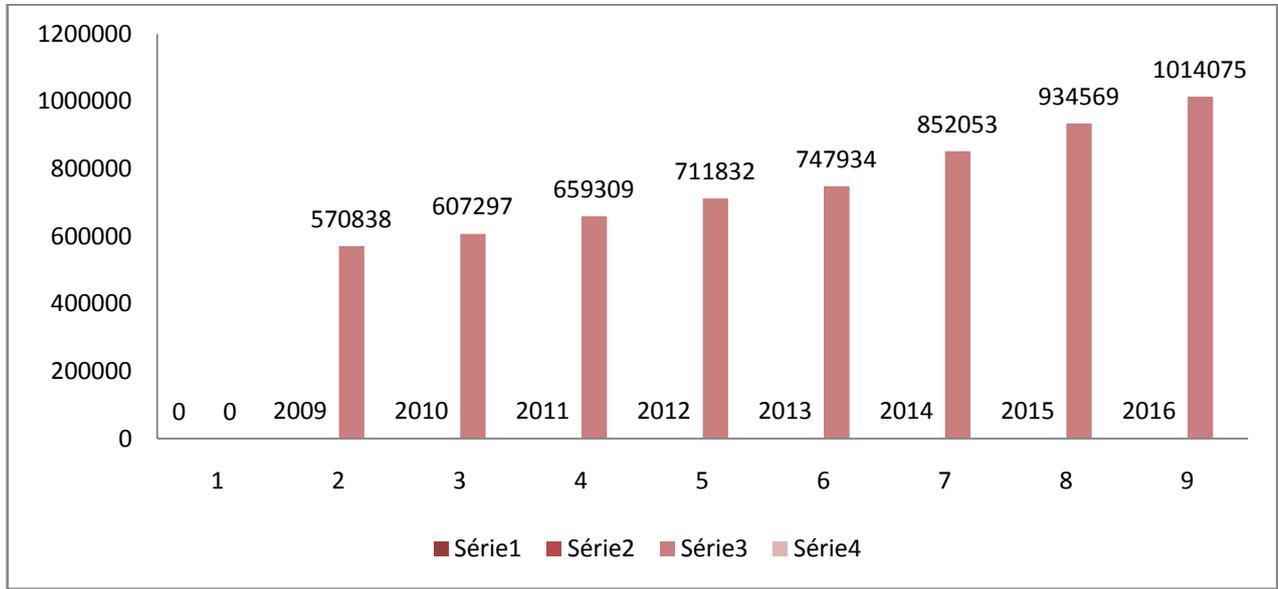
احصائيات تطور قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

الجدول رقم 10: تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر سنتي 2009-2016:

السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المو.ص.م.	570838	607297	659309	711832	747934	852053	934569	1014075

Source: Direction des Systèmes des Statistique ministère de la PME de la promotion de l'investissement, n23,22.

الشكل رقم 09: يبين تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:



المصدر: من إعداد الطالب إعتقادا على الجدول أعلاه.

من خلال الجدول نلاحظ التطور الذي شهدته الجزائر في مجال انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من

570838 مؤسسة سنة 2009 الى 1014075 في بداية سنة 2016 و يرجع ذلك الى الاهتمام الذي اولته

الجزائر لهذا النوع من المؤسسات من تسهيلات و تحفييزات قدمتها السلطات العمومية تجعل الاقبال على هذا النوع

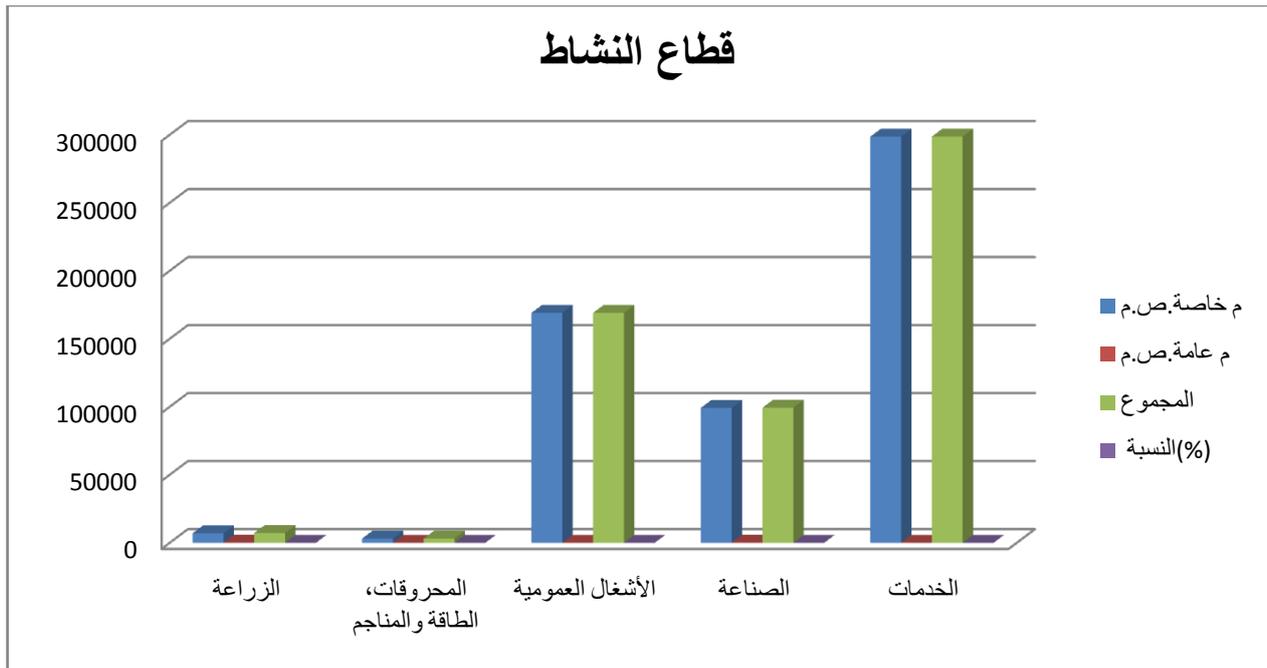
من النشاطات يزيد.

الجدول رقم 11: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط سنة 2016

قطاع الخدمات	م.ص.م خاصة	م.ص.م عامة	المجموع	النسبة(%)
الزراعة	7094	178	7272	1 %
المحروقات، الطاقة والمناجم	3201	4	3205	1 %
الأشغال العمومية	169124	22	169146	29 %
الصناعة	99275	133	99408	17 %
الخدمات	298692	101	298793	52 %
المجموع العام	577386	438	577824	100 %

المصدر: كشف المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة و المناجم رقم 29، ص11.

الشكل رقم 10: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على كشف المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة و المناجم رقم 29.

من خلال الشكل نلاحظ تركز الم ص م الخاصة في قطاع الخدمات (النقل بصفة خاصة) بنسبة 49.49%،

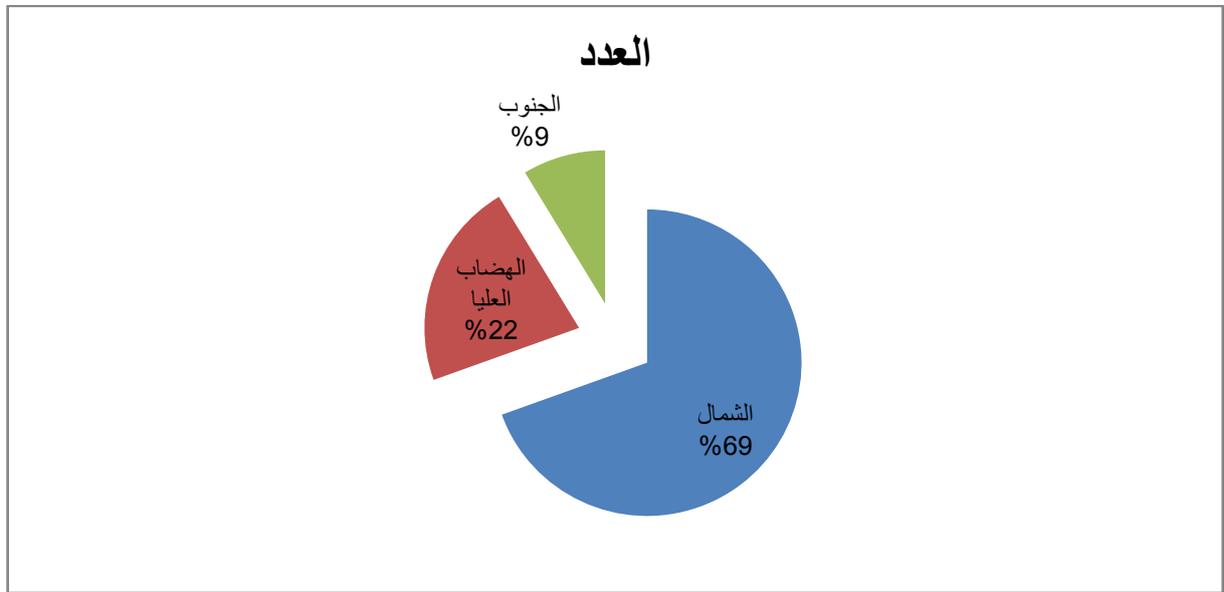
يليه قطاع الحرف و البناء والأشغال العمومية بنسبة 23.02% و 16.68% على التوالي.

الجدول رقم 12: التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المنطقة سنة 2016

المنطقة	العدد	النسبة(%)
الشمال	401231	69 %
الهضاب العليا	126051	22 %
الجنوب	50104	9 %
المجموع	577386	100 %

المصدر: كشف المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة و المناجم رقم 29.

الشكل رقم 11: تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة حسب المنطقة



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على كشف المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة و المناجم رقم 29.

من خلال الشكل يتضح لنا أن منطقة الشمال تضم أكبر قدر من الم ص م بنسبة 69% من المجموع الكلي وهذا ما قد يؤثر على وظيفة التنمية المتوازنة في الجزائر التي تعتبر من الوظائف الأساسية لهذا النوع من المؤسسات، في حين لا تضم منطقة الهضاب العليا و منطقة الجنوب سوى نسبة 22% و 9% على التوالي.

4-6 معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في

توفيرها لمناصب الشغل مواجهة نمو اليد العاملة، وترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها.

7- آليات و برامج السياسة العمومية للتشغيل في الجزائر

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

7-1 دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية:

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها:

7-2 الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ :

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم صراحة على إنشاء الوكالة.

نص المادة¹: عملا بأحكام المادة 16 من الأمر 96-14 المؤرخ 24 جوان 1996 تحدث هيئة ذات

طابع خاص سري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم الشباب، وتدعى في صلب النص(الوكالة).

¹ المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص12.

وتعرف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، ويمكن نقله الى اي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي¹.
و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة .يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من :²
-مساعدة مجانية (استقبال -إعلام -مرافقة -تكوين).

-امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
-الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي (المادة 4) ويتولى الوزير المكلف بتشغيل الشباب المتابعة العملية بجميع نشاطات الوكالة وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة.

وعملا بأحكام المادة 16 من الأمر 14 69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق ل 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب³.

➤ الإطار العام لدعم تشغيل الشباب:

1 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص. ص. 12-13 .

² www.ANSEJ.DZ ،يوم 04-12-2014 على الساعة 14:30 مساء

³ مرسوم تنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996 ، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق ل06 سبتمبر 2003.

يتمثل دعم تشغيل الشباب في ما يلي:

- تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع .
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.

➤ يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى الجهود الشخصي على الخصوص.

يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996 ، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:

- ❖ إعانات في شكل قروض مكافأة .
- ❖ تخفيف في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها .
- ❖ تتكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تنجزها وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.

المهام التي تقوم بها الوكالة :

- لقد نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 296/96 على الاهداف والمهام المخولة للوكالة
- القيام بها وعدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 288-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 وهو المرسوم التنفيذي الذي يعدل ويتمم المرسوم رقم 96-296.
- وقد اسندت للوكالة عند نشأتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المهام التالية¹:
- ✓ تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

1 المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96، الجريدة الرسمية، مرجع سابق، ص.ص 12-13.

✓ تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتحديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على اساس برامج خاصة يتم اعدادها مع الهياكل التكوينية.

✓ تدعيم وتقديم الاستشارات وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

تسير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعفاءات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الخلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق لدعم تشغيل الشباب و الامتيازات الأخرى التي يحصون عليها.

✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود الدفاتر.

تبرم اتفاقيات مع كل هيئة او مقاوله او مؤسسة ادارية عمومية يتمثل هدفها في ان تطلب لحساب الوكالة انجاز برامج التكوين والتشغيل.

7-3 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)¹:

بدأ العمل بهذا الجهاز سنة 1999، وهو يخص الأشخا ص- بغض النظر عن سنهم- والذين يسعون

لإنشاء نشاطات ولكن لا تتوفر لديهم الإمكانيات اللازمة.²

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة في جانفي 2004 بموجب المرسوم رقم 14/04 كهيأة

ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل ووزير التضامن، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال

محاربة الفقر والبطالة¹.

¹ يوم 13/04/2014 على الساعة 16:30 مساءا www.angem.dz

² شلاي فارس، "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج إقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005.

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءاً لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهemis والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبرز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات). وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساساً على " الاعتماد على النفس"، " المبادرة الذاتية " و"على روح المقاومة." لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساساً من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموماً في القطاع غير الشرعي. وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجهة المسيرة لهذا البرنامج، على تطبيقه وتجسيده ميدانياً بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم و الانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

- ✓ سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية .
- ✓ قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و 400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة % 80 إلى 9 % . للحرفيين والنساء الماكثات في البيت².

¹ شلالي فارس، مرجع سبق ذكره، ص 17

² علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16، ص6.

و بالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية و هي:

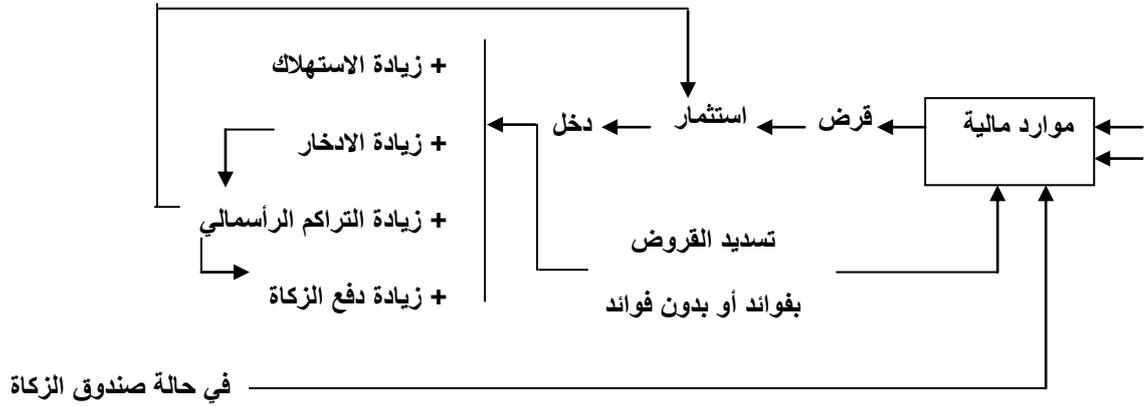
- ✓ أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق .
- ✓ أن لا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مدا خيل غير ثابتة أو ضعيفة .
- ✓ التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازه .
- ✓ عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر .
- ✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي % 03 أو % 05 من الكلفة الإجمالية للمشروع.

- ✓ دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .
- ✓ الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات . أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل. ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التربية المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم و اكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم¹.

¹ www.angem.dz يوم 2014/04/13 على الساعة 16:30 مساء.

الشكل رقم 12: دورة حياة القروض المصغرة



المصدر: أحمد طويبية، القرض المصغر و دورة مكافحة الفقر - دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010، ص 30.

4-7 صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ) :

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل مبادرة محلية أو إنشاء ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك¹.

5-7 الصندوق الوطني للتأمين من البطالة (CNAC)²:

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي. وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب

¹ علوني عمار، مرجع سابق، ص 5.

² المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

في التقلص، انطلقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منسطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن. منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدججة في إجراءات ترقية التشغيل.

ومن جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بجيازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واطمحلال وظائفها المأجورة.

كما أولى الجهاز اهتماما بفئة البطالين البالغين ما بين 30 و 35 سنة، على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة. تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء و الاعتماد.

وترتكز الاستثمارات المنحزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين دينارا جزائريا.

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات مالية وجبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك : السن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازها والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع .بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها

تتم بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية. علاوة على ذلك، خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية .
- تخفيض نسب الرسوم الجمركية .
- الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي .
- الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين حاملي الشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين¹.

فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان مرافقة البنوك الشريكة واستيفاء الديون و الفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة.

6-7 الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)²:

رفعت سياسة التحرير الاقتصادي المعلنة منذ السنوات الأولى للتسعينيات السلطات العمومية إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تترك للمؤسسة العمومية مبادرة كبيرة في الإبداع .حيث تعطي حرية أكبر للمبادرة الخاصة وذلك عن طريق السياسات النشيطة لمكافحة البطالة بفضل دعم الاستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات، حيث تم اتخاذ عدة إجراءات في هذا الاتجاه تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة عامة وترقية الاستثمار خاصة، ومن بين هذه الإجراءات نذكر:

- ✓ إنشاء مجلس وطني للاستثمار CNI تحت سلطة رئيس الحكومة .

¹ تيرير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص9.

² شلالى فارس، مرجع سبق ذكره، ص89.

✓ إنشاء وكالة وطنية لتنمية الاستثمار.

✓ إنشاء شبك موحد يوضع تحت سلطة رئيس الحكومة، في شكل وكالة وطنية لتنمية الإستثمار

ANDI، عوضا عن وكالة ترقية ودعم الإستثمار¹.

✓ ته دف الى تشجيع و تطوير الإستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة

بالإستثمار والذي ينعكس ايجابا في احداث مناصب عمل.

7-7 الوظائف المأجورة بمبادرة محلية:

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال

بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004²،

أنشئ سنة 1990 كإجراءات بديلة لإمتصاص البطالة³.

8-7 برنامج الشبكة الاجتماعية⁴:

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات و

تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي

فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير

مداخل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها، ذلك أن انخفاض

¹ د.بريكة عبد الوهاب-أ/بن عيسى ليلي، "سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل"، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13-14 أبريل 2011، ص 34.

² علوني عمار، مرجع سابق، ص 5.

³ سعيدة حمود، برنامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية (دراسة ميدانية على خريجي الجامعة، مدينة بسكرة)، رسالة

ماجستير، كلية العلوم والآداب والعلوم، ص 89.

⁴ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان

المطبوعات الجامعية، 2010، ص 278.

حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا من جهة أخرى.

نتيجة لهذا الاختلال ظهرت مفارقة كبيرة من حيث الأجور والمداحيل المتاحة، وهو ما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية واتساع الفقر.

7-9 عقود ما قبل التشغيل (CPE)¹: LES contrats preemploi

أنشأ هذا البرنامج سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402²/98 يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفا البطالين الحائزين على شهادات جامعية و كذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة و إكساب الخبرة المهنية و تخفيف التكوين التطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة و هذا في حالة إدماجهم مهنيا³.

على اعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، وعلى اعتبار أن أغلبها موجهة للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، الذين تفوق أعمارهم 19 سنة فما فوق، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى، خصوصا وأن المؤسسات العارضة لمناصب العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمسة سنوات في المتوسط).

وعلى هذا الأساس تم العمل على توسيع برامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، وتؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 234-96 المؤرخ

¹ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 282.

² عدون ناصر دادي، البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.ص 281/128.

³ حمود سعيد، مرجع سابق، ص 72.

في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف . إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب(ENSEJ)¹، من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

بالنسبة للشباب البطال:

• محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طويل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.

• تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم .

• زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج

(CPE).

بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

❖ تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا .

❖ خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء

الاجتماعية.

➤ توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل.

¹ حسناوي منير، "ملف حول سياسة التشغيل في الجزائر"، صحيفة الوطن الإلكترونية، 2019/05/03، متوفرة على

الموقع: www.elwatandz.com/algerie

7-10 جهاز للإدماج المهني للشباب 1990¹:

والمنشئ وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مارس 1990² يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل. كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية، داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهراً³.

كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية.

7-11 الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري انشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08/09/1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17/06/1971، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، و تتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير طلب العرض والطلب⁴.

¹ شلالي فارس، مرجع سابق، ص 105.

² كلمة السيد الوزير طيب لوح في إطار تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني DIAP ضمن فعاليات التجمع الجهوي لولايات الوسط-جويلية 2008-.

³ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، عمان، ص 275.

⁴ بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص 73.

7-12 تجربة صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولاية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية زكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين، ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات¹.

¹ دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص114.

جدول رقم (13): يوضح صيغة عقود التشغيل

الفئات	صيغة عقد التشغيل
- المتحصلون على شهادات جامعية	عقود إدماج حاملي الشهادات CID
- طلبة التعليم المتوسط/ المتحصلون على شهادات التكوين والتعليم المهنيين	عقود الإدماج المهني CIP
الفئات غير المؤهلة.	عقود التكوين والإدماج خاص للفئات غير المؤهلة. CFI
كل طالبي منصب شغل.	الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي أنشأت عام 1990.
الأشخاص سن 60 فما فوق /الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل/الجامعيين والتقنيين الساميين الباحثين عن أول منصب شغل.	وكالة التنمية الإجتماعية أنشأت عام 1996 ADS
سن طالبي الشغل 19-35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي 40 سنة.	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع جهوي أنشأ عام 1996.
العاطلين عن العمل 50-60 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل الوكالة الوطنية للتشغيل المستفيدين ص.و. للتأمين على البطالة	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي.

8- تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر:

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة، بإعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع

القطاع العمومي عن تمويل الإستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار توجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموماً يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية¹:

- 1 من بين التحديات التي تواجهها هذه الدولة في هذا المجال. العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ *LEconomie Informels* الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الإستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.
- 2 من التحديات التي تعيق نجاح التجارب والبرامج العديدة التي قامت بها الدولة للحد من بطالة الشباب، والتي تشكل في نفس الوقت إحدى معوقات عمل هيئات التشغيل والتحكم في سوق العمل، تكمن في عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والإحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين متزايداً من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تتناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.
- 3 - من الآثار السلبية الناتجة عن البطالة في أوساط الشباب، ونقصد بها الإرتفاع المستمر لظاهرة الإنحراف نحو الأعمال الإجرامية، وتعاطي المخدرات، والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأوروبية عبر وسائل وطرق غير مضمونة العواقب.

¹ غالم عبد الله وحمزة فيشوش، مرجع سابق.

خلاصة:

من خلال ما تم تناوله خلال هذا الفصل فيما يخص الآليات المقترحة في إطار سياسات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر نجد أن ظهور وتشكل مشكلة البطالة في الجزائر قد تزامن مع الأزمة البترولية سنة 1986 والتي كان لها تأثير كبير في بداية ظهور الظاهرة، وقد مر تطورها بثلاث حقبات رئيسية منذ سنة 1974 إلى غاية سنة 2010 والتي أبرزت كيفية تشكل البطالة في فلك الدولة، إضافة إلى بروز العديد من الأسباب والعوامل من ماهو مرتبط بالدولة كالعامل الديمغرافي وكذا عدم التنسيق بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق الشغل، ومنها ماهو خارج عن نطاق الدولة كإنخفاض أسعار البترول كلها عوامل أدت إلى تغلغل وتفشي الظاهرة على المستوى الوطني.

الجانبة الميدانية

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني

1-2- المجال الزمني

1-3- المجال البشري

2- الإجراءات المنهجية للدراسة

2-1- المنهج المستخدم

2-2- أدوات جمع البيانات

2-3- عينة الدراسة

خلاصة

تمهيد:

إن أهم خطوة في البحث العلمي هو الجانب المبدئي للدراسة، لأن هذا الأخير يقتضي موازنة الأبعاد النظرية المشكلة للجانب النظري، كما يتوصل الباحث من خلاله الاطلاع على نتائج البحث وبالتالي التحقق من الفرضيات وحل لإشكالية الدراسة، و دون أن ننسى كذلك أن في هذه الخطوة إختبار للمقاربة النظرية و التحقق من مدى نجاعة النظرية التي تم إختيارها والعمل وفق ما تتضمن من أفكار، و قبل التطرق إلى نتائج البحث نبين أولاً أهم الاجراءات المنهجية المتبعة. لأن الدراسة الميدانية تعتبر القاعدة الأساسية لأي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات حول موضوع بحثه، و قيمة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسته تتوقف على مدى دقة الإجراءات المنهجية و الضبط الدقيق في معالجة الدراسة المنهجية.

وعليه فالجانب الميداني هو تدعيم للجانب النظري، والذي نعمل من خلاله على كشف الحقائق و التصورات و الأفكار النظرية التي جمعناها حول مشكل الدراسة.

1 - مجالات الدراسة:

على كل باحث قبل أن يشرع في انجاز بحثه، أن يضعه في حدود واضحة، حيث يقول **طلعت همام** :
 من المهم أن يوضح الباحث حدود الدراسة، وذلك فيما يتصل بجوانب المشكلة ومجالها، والعينة أو الأفراد
 أو المؤسسات التي يشملها البحث، والتحديد يساعد الباحث في التركيز على أهداف معينة، ويجعله
 طوال إجراء البحث على وعي بحدود دراسته، ويساعد هذا التحديد أيضاً في تجنب التعميم الزائد، فضلاً
 عما يوفره الباحث من اقتصاد في الجهد والوقت والتكلفة¹ .

كأي بحث في العلوم الاجتماعية، فإن تحديد المجالات الزمنية والمكانية وكذا الإطار البشري للدراسة

أمور تضع المتتبع للدراسة، أكثر قرباً من تفحصها والإحاطة بشتى جوانبها. ولذلك فنحن في هذا

الإطار سنحدد الجوانب التي إختارناها متوافقة مع حيثيات فيما يلي:

1-1- المجال المكاني: لكل بحث إجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية والمقصود

به هو ذلك المجال الجغرافي الذي يقوم الباحث بتحديدته والدراسة في محيطه، ويكون هذا وفقاً لطبيعة

المشكلة التي نقوم بدراستها، وطبيعة الميدان وخصائصه، والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

1-1-1 تقديم لولاية ورقلة:

تقع منطقة ورقلة ضمن نطاق الصحراء الكبرى الممتدة من الأطلس الصحراوي جنوباً وأطراف الهضاب العليا،

وحسب الجغرافيين فورقلة تقع في قلب الصحراء المنخفضة المعروفة بمياهها الجوفية الارتوازية القريبة من السطح ،

وبالتحديد في الحوض الشرقي الكبير الرابط بين الحدود التونسية والجزائرية ، والذي يمتد على طول 800.000 كلم

مربع ، ويقدر مخزونه بـ 1.800, 000 مليون م³ ، وينخفض سطحه إلى 35م عند شط ملغيغ الواقع بين مدينة

بسكرة ومدينة الوادي بالجزائر ، وشط الجريد بتونس بالقرب من مدينة قفصة ، ويبلغ ارتفاعه من 12 - 15 م عن

¹ طلعت همام، سين وجيم عم مناهج البحث العلمي، ط3، دار عمار الأردن، 1989، ص176.

سطح البحر، وهي المنطقة التي أرادت فرنسا ربطها بالبحر الأبيض المتوسط وإدخال مياه البحر إلى الحدود الجزائرية عبر منخفضات تونس.

وحوض ورقلة يبلغ طوله 30 كلم ، و عرضه يتراوح بين 12 و 18 كلم ، وارتفاعه بين 103 و 150 م فوق مستوى سطح البحر، يمتد بين هضبتين ، الأولى تحده من الغرب ، ارتفاعها 230 م ، والثانية من الشرق بارتفاع يناهز 160 م ، كما تؤكد الدراسات الجيولوجية أن الحمادات والعروق وبعض الرمال تغلب على سطحها.

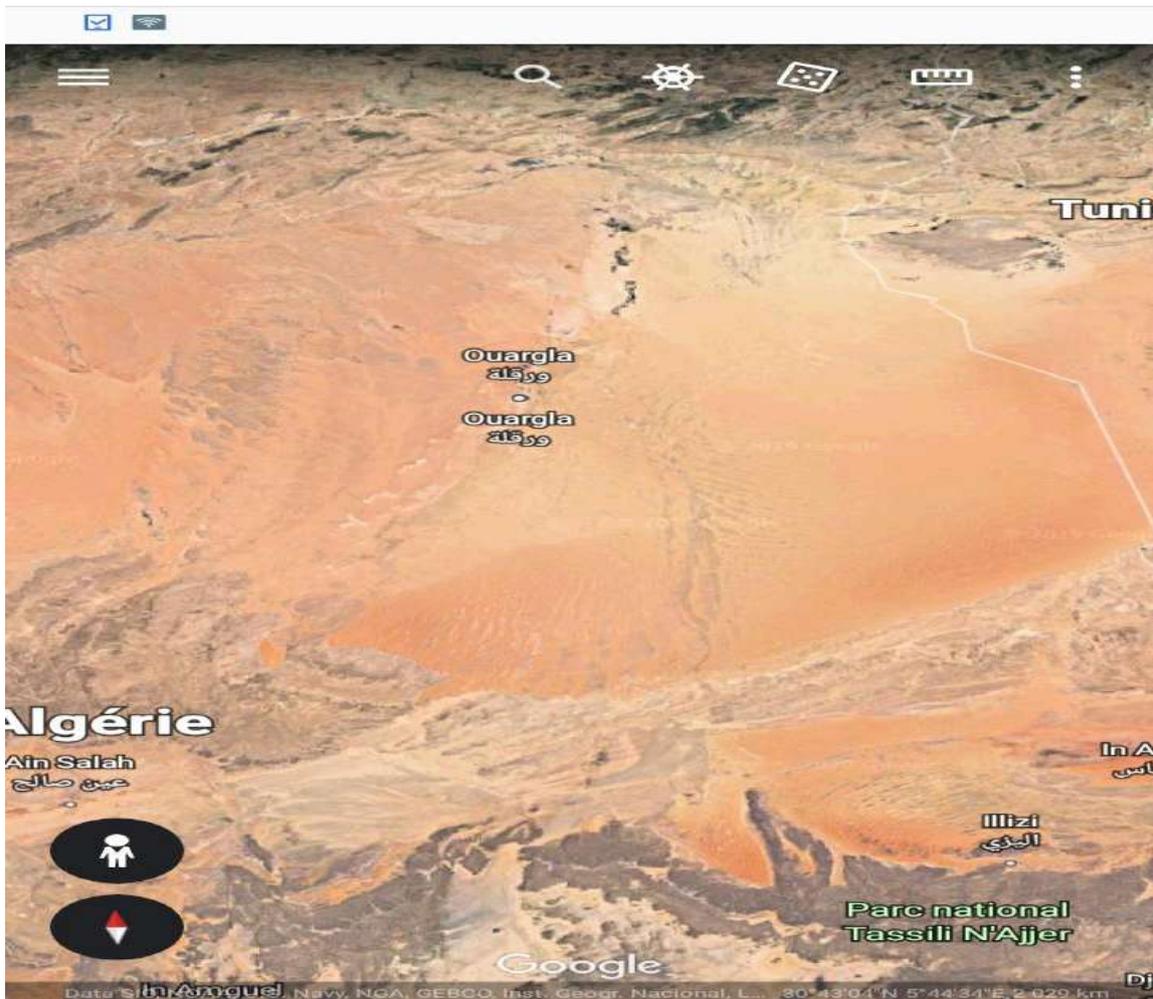
أما من ناحية الحدود الإدارية ؛ فورقلا كمدينة حاليا ؛ تبعد عن الجزائر العاصمة بـ 800 كلم² ، ويحدها من الشرق الحدود التونسية ، ومن الجنوب الغربي إيليزي و تمنراست ، ومن الشمال الشرقي وادي ريغ وبسكرة والوادي ، ومن الشمال الغربي غرداية و الجلفة و المنيعه ، وهي تتربع على مساحة تقدر 163233 كلم².

أ- اقتصاديا: تعتبر النواة الأساس للاقتصاد الوطني لكون هذا الأخير يعتمد وبنسبة 96% على المحروقات التي تتواجد في الولاية، حيث تضم الولاية عدة أحواض لاستخراج النفط و الغاز و من أهمها حوض حاسي مسعود، حوض بركاوي (ورقلة)، حوض بركين (البرمة) حوض قاسي الطويل، حوض تقرت، وتتربع هذه الأحواض على مساحة تفوق 160 000 كلم² ، توفر الكثير من فرص العمل سنويا.

¹ رضوان شافو: الجنوب الشرقي الجزائري خلال العهد الاستعماري ورقلة أنموذجا، دار المحابر، الجزائر، ط1، 2015، ص 49-50.

ب- اجتماعيا: تعتبر ولاية ورقلة قبلة لطالبي العمل الذين يسعون وراء منصب شغل لما تحتوي هذه الولاية من مؤسسات تنشط في القطاع الاقتصادي، والمقدر عددها حسب بطاقيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS و مديرية التخطيط و مصالح الضرائب بالولاية بحوالي 3000 مؤسسة اقتصادية، وهي قادرة على خلق ما يفوق 70 ألف منصب عمل سنويا.

الشكل رقم 13: خريطة لمدينة ورقلة (Google Earth)





مدينة ورقلة

المصدر : Google Earth

1-2- المجال الزمني: ويقصد بالمجال الزمني للبحث الفترة التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة

الميدانية، بدءاً من إعداد الإطار المنهجي وجمع البيانات وتحليلها وصولاً إلى النتائج والتوصيات. مع

الوضع في الاعتبار القيود الزمنية و المصاعب التي تحد أو تعرقل من تنفيذ مختلف الخطوات¹.

بدأت الدراسة بمرحلة القراءات الأولية وجمع المادة العلمية، والتي استغرقت من بداية شهر مارس 2016

إلى غاية بداية شهر نوفمبر 2016، و بعد الموافقة على إشكالية البحث من طرف الأستاذ المشرف، ثم

اللجنة العلمية التابعة للكلية، بدأت مرحلة استكمال الجانب النظري من بداية نصف شهر ديسمبر

2016 إلى غاية نهاية شهر جوان 2017، ثم بداية الدراسة الميدانية باستطلاعات استكشافية بإجراء

بعض المقابلات الشخصية مع طالبي الشغل بالولاية، الذين كان يتم معهم التفاعل بمكتب التشغيل

¹ محمد شفيق. البحث العلمي، "الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، الإسكندرية، المكتبة الجامعية 2001،

للوكالة الوطنية للتشغيل، وتم إعداد دليل المقابلة وضبط حجم العينة من بداية شهر نوفمبر 2017 إلى غاية شهر ماي 2018، ثم مرحلة تحليل البيانات وعرض نتائج الدراسة.

1-3- المجال البشري: إن هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المجتمع الأصلي، فالكمال في البحث العلمي هو أن نستعلم لدى كل عناصر مجتمع البحث الذي نهتم بدراسته، إلا أنه كلما تجاوز العدد الإجمالي بعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعب و لذلك يمكننا الاقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع بحث معين، ويتكون المجال البشري من جملة أفراد أو عدة جماعات. و في بعض الأحيان يتكون مجتمع البحث من عدة مصانع أو مزارع أو وحدات اجتماعية، ويتوقف ذلك على المشكلة موضوع الدراسة. لذا في دراستنا هذه تم إختيار بعض الأفراد من طالبي الشغل في مجال البدو المتمدن مخادمة بورقلة، حيث تعد هذه الفئة من الشباب لديهم شهادات تؤهلهم للعمل ولديهم قدرات والرغبة في العمل ولديهم بطاقات من مكتب التشغيل (ANEM).

2- الإجراءات المنهجية للدراسة:

2- 1 المنهج المستخدم :

يعرف المنهج على أنه "نسق من القواعد الواضحة والإجراءات التي يستند عليها البحث في سبيل الوصول إلى نتائج علمية¹"، فيستعمل طرق وأساليب وأدوات علمية متفق عليها من طرف الباحثين من أجل الوصول إلى حقائق علمية، فإذا إستعملت هذه التقنية من طرف باحث آخر يمكن أن يصل إلى نفس النتائج أو ينفىها.

¹ عبد الله عامر الهمالي: أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته، منشورات جامعة فاريونس، ليبيا، 1988، ص 18

2-1-1 المنهج الكيفي:

حيث اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الكيفي وتحديدًا منهج تحليل المحتوى وهو أسلوب لوصف الموضوعي للمادة اللفظية بحيث يقتصر دور الباحث على تصنيف المادة اللفظية وفق فئات محددة بغية تحديد خصائص كل فئة منها واستخراج السمات العامة التي تتصف بها .

والذي إستعملناه من أجل " فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب الإهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكات التي تمت ملاحظتها¹ "، بحيث استعمل هذا المنهج لإيضاح السبيل وتنظيم الأفكار، إذ هو المنهج الذي يتضمن الحقائق الراهنة لطبيعة الظاهرة، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة أو ظاهرة معينة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات الكمية والكيفية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، فقد تم استخدام هذا المنهج لدراسة الظاهرة نظرًا لطبيعة الظاهرة المدروسة التي فرضت ذلك.

2-2- أدوات جمع البيانات:

تمثل التقنيات مراحل عمليات محدودة مرتبطة بعناصر عملية محسنة ملائمة لهدف محدد تأخذ مكانها على مستوى المراحل العملية للبحث، إنها أدوات يضعها المنهج في خدمة البحث².

و تشمل التقنيات مختلف الوسائل التي يلجأ إليها الباحث قصد التعامل مع الواقع، وجمع المعطيات التي يتطلبها بحثه، فهي: جملة الإجراءات وأدوات الاستقصاء التي تستعمل بشكل منهجي ومنظم، من

¹ موريس أنجريس: منهجية البحث في العلوم الإجتماعية، ترجمة كمال بوشرف و بوزيد صحراوي، دار القصب لل نشر، الجزائر، 2004، ص 100.

² مادلين غراويتز، منطق البحث في العلوم الإجتماعية، ترجمة: سام عمار، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، ط1، 1993، ص11.

أجل جمع المعطيات الأولية (Données primaires) أي تلك البيانات الجديدة التي يتحصل عليها الباحث بنفسه، والمعطيات الثانوية (Données secondaires) والتي تضم بيانات تستند إلى معطيات موجودة من قبل ومن بين أهم الأدوات التي قمنا باستخدامها في هذا البحث:

2-2-1 الملاحظة:

فكل بحث علمي نقطة انطلاقه هي الملاحظة، والتي هي " جهد حسي و عقلي منظم يقوم به الباحث " حيث يعرفها محمود قاسم في " المنطق الحديث ومناهج البحث " : معنى الملاحظة هو أن يوجه الباحث حسه و عقله إلى طائفة خاصة من الظواهر سواء كانت ظاهرة أو خفية¹

حيث تعتبر أداة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات وهي تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة، وذلك بمهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات.

إن الملاحظة التي استعملت خلال هذه الدراسة هي ملاحظة بالمشاركة، بحكم أن الباحث ينتمي لمجتمع البحث وعلى اتصال وثيق ببعض أفرادها، وهذا ما ساعده كثيرا على فهم الوقائع الخاصة بموضوع دراسته.

إن ما يميز هذا النوع من الملاحظة (بالمشاركة) أنها لا تكتفي فقط بالحقل المرئي بل أنها تستنجد كذلك بوسائل أخرى مكتملة لها، مثل مقابلة بعض المبحوثين وتحليل المادة المكتوبة المتوفرة، يكمن الهدف إذا في الوصول إلى الفهم

¹ محمد قاسم، المنطق الحديث و مناهج البحث، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، بدون سنة، ص43 .

المعمق للوضع ومعانيه حتى يكون في استطاعة التحليل الموالي إدراك التجربة المعيشة لأعضاء مجتمع البحث، بهدف الوسط الذي يعيشون فيه بكل شموليته¹.

ومع ذلك فإن هناك صعوبات تكمن في هذا النوع من الملاحظة هي²:

- أن الملاحظ قد يندمج عاطفيا في دراسته مع أشخاصها وهذا يؤثر على موضوعية الملاحظ الملاحظ ما لم يكن الملاحظ مدركا لهذا التوحد مع موضوعه.

- قد يحتل الملاحظ مركزا في الجماعة التي يلاحظها مما يفوت عليه فرصة ملاحظة الآخرين وقد يكون مركزه هاما فيغير من سلوك الجماعة.

- لا يستطيع الملاحظ استخدام وسيلة الملاحظة الدقيقة كآلة التصوير أو التسجيل لأن ذلك يكشف أمره مما قد يعرض الملاحظة للخطأ أو النسيان فيؤثر على دقة النتائج.

إنطلاقا من إنتمائي لمجتمع البحث فإن عملية الملاحظة بالمشاركة تلقائية، وقد تم إستعمالها دون تقييد للمعلومات الملاحظة، لكن بهدف آخر هو فهم أقرب وأوضح للمفاهيم والقضايا التي يعالجها البحث من أرض الواقع، وهذا يعيننا في عدة خطوات من البحث خاصة في مرحلة التحليل والتفسير ووضع النتائج.

وهذه الأداة البحثية تبرر من جهة أخرى توضيحنا سابقا لمدخل التفاعلية الرمزية كإحدى المداخل المفسرة للإطار العام للدراسة على المستوى النظري، "فالتفاعلي الرمزي أيضا يعايش جماعة في مجتمعه

¹ مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون الجزائر، دار القصبية للنشر، 2006، ص119.

² رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص 152.

هو"، ولا نستغرب عندما نجد أن المؤسس الفكري للتفاعلية الرمزية جورج هيربرت ميد وله عمله الموسوم
:"العقل والذات والمجتمع"، وهي الثلاثة التي قامت عليها هذه النظرية.

2-2-2 المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الأساسية الأكثر استعمالاً في الدراسات الامبريقية، وذلك لما توفره من
بيانات ومعلومات حول الموضوع المدروس. وتُعرف بأنها: " ذلك النمط أو الأسلوب المتخصص
للإتصال الشخصي، والتفاعل اللفظي الذي يُجرى لتحقيق غرض خاص، ويركز فيه على بيانات
ومعلومات خاصة، ويستبعد ما عداها من المعلومات القريبة أو الدخيلة وغير الجوهرية في الموضوع. هذا
بالإضافة إلى أن لمقابلة هي نوع من التفاعل الذي يكون فيه دور كل من المقابل والمستجيب دوراً
متحدداً يتوقف على خصائصه الخاصة على غرض المقابلة، أو الطابع الغالب عليها."

تعرف المقابلة على تقنية مباشرة تستعمل من أجل مسائلة الأفراد بكيفية منعزلة، كما قد تكون مسائلة
جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية من أجل التعرف بعمق على الأشخاص
المبحوثين¹. ويرى كذلك فضيل دليو ومجموعة من الباحثين بأن المقابلات: " تتضمن مجموعة من
الأسئلة يتم التعرض لها وجه لوجه بين الباحث والمبحوث"².

إن استعمالنا للمقابلة في هذه الدراسة لم تكن كأداة مساعدة له، بل كانت أداة رئيسية الهدف منها
جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات من أكبر قدر من ممكن من المبحوثين المستجوبين، فقد لاقتنا كل
الترحاب من طرف طالبي الشغل ووفرت لنا المقابلة عمقاً في الإجابات، مع إمكانية التوضيح والتفسير،

¹ موريس أنجريس، مرجع سابق، ص 197.

² فضيل دليو، وآخرون، الأسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، دار البحث، قسنطينة، 1999، ص 192.

كما وفرت لنا مؤشرات وملاحظات غير لفظية تعزز الإجابات وتوضح الانفعالات والسلوكيات كما سجلنا ارتفاع نسبة الردود مقارنة مع غيرها من الأدوات، كما ساعدتنا المقابلة لمرونتها بحيث كان باستطاعتنا تقديم السؤال وتفسيره أكثر من مرة والتأكيد عليه، للحصول على معلومات محددة من قبل المستجوب، وخاصة إذا كان سوء فهم من قبله، أوحين خروجه عن إطار الموضوع .

أما عن نوع المقابلات المستعملة في دراستنا فهي المقابلة نصف الموجهة Interview Semi directif¹ : حيث يتم الجمع بين الطريقتين السالفتين معاً، أي إعداد محاور التساؤل والحوار، مع بعض الصيغ الأولية القابلة للتعديل أو الإضافة، حسب نوع وظرف المبحوثين وسياق إجراء المقابلة، فتكون قابلة للتقديم والتأخير أو الزيادة والحذف حسب نوعية تفاعل الباحث مع المبحوثين¹.

حيث أجريت هذه المقابلة مع (50) طالبي الشغل من أصول بدو متمدن بالمخادمة، بحيث كان يتم العثور عليهم ما بين المقاهي من جهة وكذلك مكاتب التشغيل من جهة أخرى والبعض الآخر في الأماكن العمومية، حيث كنت أطرح الأسئلة للمبحوثين ثم أترك لهم المجال للإجابة بحرية ولكن دون الخروج عن الموضوع وعن السؤال المطروح، أما عن حديثنا عن أجواء المقابلة فقد كان في أجواء عادية وفي ظروف حسنة بالرغم من وجود صعوبات في تلقي الإجابة واضحة من طرف المبحوث في بعض الأحيان، إلا أنني بين الحين والآخر أقوم بتوضيح وتقريب الفهم وتبسيط السؤال لدرجة الإستيعاب من طرف المبحوثين.

حيث تم طرح 06 أسئلة، عمدنا إلى تقسيمها إلى 03 محاور وهي:

المحور الأول: نظرة طالبي الشغل في ورقة في تصورهم للعمل وأثرها على حياتهم.

¹ عمار حمداش، تقنيات البحث السوسولوجي، سلسلة دفاتر طالب علم الاجتماع، ط1، 2006، ص ص 38-39.

المحور الثاني: البيئة السوسيوثقافية وعلاقتها بفهوم العمل لدى طالبي الشغل.

المحور الثالث: سياسات التشغيل (برامج التشغيل).

2-2-3 السجلات والتقارير والوثائق الإدارية:

بما أن السجلات و الوثائق من الأدوات التي تساعد الباحث في جمع المعلومات و البيانات لأنها تفيد في إعطاء المعلومات اللازمة عن الماضي، وكذلك لالقاء المزيد من الضوء من الناحية الكمية على الظاهرة التي يتم دراستها. فقد تمت الاستعانة بالسجلات و الوثائق المتاحة لنا لجمع البيانات المختلفة حول موضوع الدراسة، والمتمثلة في خصوصيات المجال الإجتماعي بورقلة ويتضمن هذا الفصل (الحدود، التاريخ والتأسيس، والمجموعات الإجتماعية، الأحياء... الخ)، فقد تم الإعتماد على الوثائق والمقالات وكذلك مكاتب البلدية ومديرية الثقافة بولاية ورقلة، بالإضافة إلى بعض المؤسسات منها مديرية السياحة بالولاية. وكذلك فيما يتعلق بالبطالة والشغل (المفاهيم، إحصائيات طالبي الشغل، التوظيف... الخ)، كل هذا يرجع الفضل إلى بعض المؤسسات نذكر منها: مكاتب التشغيل بالولاية، ONS الديوان الوطني للإحصاء). بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة بإعتبارها أدوات أو طرق لجمع المعلومات، يستخدم الباحثون الوثائق أو المصادر المختلفة (المطبوعة وغير المطبوعة) التي تضم المعلومات. وتقدم هذه الوثائق أو المصادر الكثير من المعلومات المهمة للباحث حول دراسته، وخاصة في المراحل الأولى التي يسعى خلالها الباحث إلى تكوين خلفية نظرية عامة عن المشكلة أو موضوع الدراسة، وكذلك في مرحلة التعرف على الدراسات السابقة في المجال. وهناك نوعين من الخواص للوثائق:

1- الخاصة المادية (مادة صنع الوثيقة، طبيعة الرموز المستخدمة، الحجم، وسيلة الإنتاج، إمكانية قراءة الوثيقة مباشرة أو ضرورة إستخدام آلة لهذا الغرض... الخ).

2 - الخاصية المعنوية للوثيقة (الهدف، المحتوى، الموضوع، المصدر، كيفية الحصول عليها...الخ)¹.

3-2 عينة الدراسة:

إن الكمال في البحث العلمي هو أن نستعلم لدى كلّ عناصر مجتمع البحث الذي نتهم بدراسته، إلاّ أنه وكلّما تجاوز العدد الإجمالي بعض المئات من العناصر مما أصبح ذلك صعباً، وقد يُصبح من المستحيلات عندما نصل إلى الملايين وذلك بسبب ما يقتضيه البحث من موارد وتكاليف بحث معيّن عندما يكون الوصول إليه صعباً، أو نظراً إلى القوانين المتعلقة بشريّة بعض قوائم الأشخاص، لا بُدّ إذن لسحب عيّنة من الأفراد أي ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي يستجمع من خلاله المعطيات في ميدان العلم، نتطلّع أن تسمح لنا العيّنة المتكوّنة من بعض العشرات المئات أو الآلاف من العناصر، وذلك حسب الحالة المأخوذة من مجتمع بحث معيّن بالوصول إلى التقديرات التي يمكن تعميمها على كلّ مجتمع البحث الأصلي.

ومن أجل دراسة علمية لا بد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث وفي إطار هذه المنهجية يتم تحديد العينة المختارة كأساس للبحث.

العينة: هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءاً من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معيّن أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة قد تكون أشخاصاً، كما تكون أحياءاً أو شوارعاً أو مدناً أو غير ذلك².

¹ ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000م، ص119.

² رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة الجزائر، 2008، ص267.

إن مرحلة انتقاء عناصر مجتمع البحث التي ستمثل البحث، فهو مرحلة مهمة في البحث لهذا ينبغي أن نحدد بدقة المجتمع الذي يستهدفه البحث، فهو يمثل مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجرى عليها البحث أو التقصي¹.

وقد تمثل مجتمع البحث لهذه الدراسة عينة من طالبي الشغل في المجال البدو المتمدن بالمخادمة ورقلة.

كما أن أسلوب اختيار العينة هام جدا في تحديد مدى تمثيلها للمجتمع المدروس، أما عن اختلاف طرق وأساليب اختيار هذه العينات من دراسة لأخرى، يرجع إلى طبيعة موضوع هذه الدراسة "فتحديد العينة بمعنى اختيار مجموعة من الأشخاص من مجموع مجتمع البحث، وهؤلاء الأشخاص يكونون العينة، أي يقوم الباحث بفحصها ودراستها"².

تم تحديد إختيار حالات المقابلة بطريقة كرة الثلج، بحيث تم إختيار فرد معين من طالبي الشغل من

منطقة المخادمة، وبناء على ما يقدمه هذا الأخير من معلومات تمم موضوع الدراسة، يقرر الباحث من

هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لإستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة.

أما عن عينة الدراسة، فانه نظرا لطبيعة الظاهرة المدروسة وعدم توفر بيانات عن حجم المجتمع

الأصلي يمكن أن يشكل إطارا مناسباً للعينة، فقد اعتمدنا على العينة الغير إحصائية (العينة القصدية)

في هذه الدراسة ، والتي تعتمد على الوحدات المنتقاة للدراسة على حسية الباحث ودرايته بالمجتمع، قيد

البحث إلى درجة كبيرة وكذلك بالظروف التي تحيط بذلك المجتمع، والتي تحتم اختيار وحدات بعينها

دون غيرها.

وفي ضوء هذا تم جمع (50) مبحوثا، وهذا العدد هو الذي سوف يتم التحليل بناء عليه، والذين

تنطبق عليهم المواصفات المحددة للعينة، وبحيث تكون ممثلة لخصائص المجتمع الكلي من حيث: (السن،

¹ موريس أنجريس، مرجع سابق، ص 298.

² إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي، دارالطبعة، بيروت، ط1، دت، ص5.

المستوى التعليمي، الحالة العائلية، المستوى المادي، المستوى التعليمي للوالدين، مهنة الأب، مهنة الأم،
مدة البطالة، مكان الإقامة).

خلاصة

إن هذه الخطوات التي تم التعرض إليها من تحديد مجالات الدراسة والإجراءات المنهجية للدراسة وكذا أدوات جمع البيانات و عينة الدراسة وكيفية إختيارها، هي خطوات مهمة جدا لإعطاء البحث مصداقية وقيمتها العلمية، لكن هذه الخطوات غير كافية إن لم تكمل بخطوات أخرى، والتي تعمل على تحليل وتفسير هذه البيانات الميدانية وإستنتاج العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات وإستخلاص أهم النتائج المتوصل إليها، فإذا كانت تلك الخطوات هي التي تعطي الصيغة العلمية لهذه الدراسة، فإن هذه الخطوات التي تليها هي التي تعطي الصيغة الإرتباطية بين المتغيرات والتي توصل الباحث إلى الفهم والتفسير للظواهر، وهذا ما سوف نراه فيما سيأتي.

الفصل السابع: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل الفرضيات

1-1 عرض جداول عينة الدراسة

1-1-1 عرض وتحليل الفرضية الأولى

1-1-2 عرض وتحليل الفرضية الثانية

1-1-3 عرض وتحليل الفرضية الثالثة

2- النتائج العامة المتعلقة بالدراسة

خاتمة

تمهيد

إنَّ عرض نتائج الدراسة ومناقشتها عملٌ وجهدٌ لا ينفصل عن مراحل البحث العلمي، وهي مرحلة تحليل البيانات وتفسيرها واختبار الفرضيات، فالباحث عندما يصل إلى مرحلة تحليل بيانات دراسته، ويختبر فرضياتها في ضوء ذلك فيثبتُ أو ينفي صحَّتها أو صحَّة بعضها، فإنَّه حينئذٍ يعرض ويكتب مادةً دراسته ونتائجها التي توصَّل إليها والتوصيات التي يوصي بها بشكلٍ يمكن القارئ من تفهُّمها فهماً جيِّداً، وزيادة في إيضاح ذلك يمكن تقسيم ما تبقى من عمل الباحث وجهده.

سنحاول في هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير الفرضيات وكذا عرض وتحليل وتفسير المقابلات التي أجريت مع

عينة من الشباب طالبي الشغل لولاية ورقلة.

1- تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية:

نتعرض في هذا الفصل إلى عرض وتحليل المعطيات الكيفية الواردة في المقابلات، وهي تصريحات الباحثين و الهدف من ذلك التعرف على العوامل المسببة في تفاقم ظاهرة طالبي الشغل في كل المجموعات المحلية بولاية ورقلة، فالمعطيات الإحصائية الخاصة بالباحثين، وخاصة فيما يتعلق بدراسة متغيرات : السن، موطن النشأة، المستوى التعليمي، المستوى المادي للعائلة، الخبرة الفنية والمهنية ان وجدت، المستوى التعليمي للوالدين، والأصل الجغرافي، مدة البطالة، مكان الإقامة.

1-1 عرض جداول عينة الدراسة:

جدول رقم 14 : يوضح الفئات العمرية للباحثين

النسبة %	التكرار	الفئات
56 %	28	{ 20 - 24 سنة }
44 %	22	{ 25 - 29 سنة }
100 %	50	المجموع

من خلال الجدول المقابل رقم 14 أن نسبة 56 % من الباحثين يتراوح سنهم ما بين الفئة العمرية

{ 20 - 24 سنة }، في حين نجد أن نسبة 44 % من الباحثين يتراوح سنهم ما بين الفئة العمرية

{ 25 - 29 سنة }.

جدول رقم 15: يوضح المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
10 %	05	إبتدائي
34 %	17	متوسط
30 %	15	ثانوي
26 %	13	جامعي
100%	50	المجموع

من خلال الجدول المقابل رقم 15، أن نسبة 34 % من المبحوثين مستواهم التعليمي متوسط، في حين نجد أن نسبة 30 % من المبحوثين مستواهم التعليمي ثانوي، كذلك أن نسبة 26 % من المبحوثين مستواهم جامعي، وفي الأخير نجد أن نسبة 10 % من المبحوثين مستواهم التعليمي إبتدائي.

جدول رقم 16: يوضح الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
80 %	40	أعزب
20 %	10	متزوج
100%	50	المجموع

من خلال الجدول المقابل رقم 16، أن نسبة 80 % من المبحوثين أغلبهم عزاب، في حين نجد أن نسبة 20 % من المبحوثين متزوجون.

جدول رقم 17: يوضح المستوى المادي

النسبة %	التكرار	المستوى المادي
66 %	33	متوسط
18 %	9	حسن
16 %	8	جيد
100 %	50	المجموع

من خلال الجدول المقابل رقم 17، أن نسبة 66 % المبحوثين أغلبهم مستواهم المادي متوسط، في حين أن نسبة 18 % من المبحوثين مستواهم المادي حسن، وفي الأخير أن نسبة 16 % من المبحوثين مستواهم المادي جيد.

جدول رقم 18: يوضح مدة البطالة

النسبة %	التكرار	مدة البطالة
6%	3	سنة واحدة
14%	7	سنتان
28%	14	3 سنوات
20%	10	4 سنوات
16%	8	5 سنوات
12%	6	6 سنوات
4%	2	8 سنوات
100%	50	المجموع

من خلال الجدول المقابل رقم 18، أن نسبة 28% من المبحوثين أغلبهم كانت مدة البطالة حوالي 3 سنوات، في حين وجدنا أن نسبة 20% من المبحوثين مدة البطالة لديهم 4 سنوات، كذلك نجد نسبة 16% من المبحوثين كانت 5 سنوات، في المقابل أن نسبة 14% من المبحوثين وصلت إلى سنتان، كذلك وجدنا أن نسبة 12% من المبحوثين كانت 6 سنوات، بالإضافة إلى أن نسبة 6% من المبحوثين وصلت إلى سنة واحدة، وفي الأخير كانت نسبة 4% من المبحوثين حوالي 8 سنوات.

1-1-1 تحليل وتفسير الفرضية الأولى:

المحور الأول: نظرة طالبى الشغل فى ورقلة فى تصورهم للعمل وأثرها على حياتهم

محادثة رقم (01) بتاريخ 01 ديسمبر 2018 على الساعة 10:00 صباحا

(السن: 20 سنة، المستوى التعليمي: إبتدائي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي

للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب: أمي و الأم: متوسط، مهنة الأب: سائق بشركة صناعية و

الأم مائنة بالبيت، للمبحوث 09 اخوة، رتبته 01 إخوته (03 ذكور 06 - اناث)، مدة البطالة 05 سنوات،

مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية)

" البطالة راهي كلاتني، الواحد حاب يخرف من الفيد اللي في راسي، من حقي شركة زينة قاوية،

خاطر فيها الدراهم طالعة وتعيش بيها مليح، لمناصب الشغل وبكثرة أغلبها الشركات المناولة، أحيانا

أو ساعات ظهور الشركات الأجنبية والوطنية هي قليلة جدا، بحيث يوجد بعض طالبى الشغل

يسجلون أنفسهم لدى مكاتب التشغيل، ولكن عند الإعلان عن القائمة الإسمية للترشح فى المسابقة

يجدون أنفسهم خارج القائمة، توجد المعريفة من طرف موظفي المكاتب وإستغلال العروض ومنحها

لأصحاب المعارف الخاص، حتى فى أسرتك تعود عندك كلمة، كي تعود تخدم فى شركة وتخلص

مليح. "

محادثة رقم (02) بتاريخ 01 ديسمبر 2018 على الساعة 11:00 صباحا

(السن :21 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب ثانوي و الأم متوسط، مهنة الأب: موظف و الأم مائكة بالبيت، للمبحوث 06 اخوة، رتبته 02 إخوته(03 ذكور 03 -اناث) ،مدة البطالة 05 سنوات،مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" بكل صراحة انا في راسي شركة وطنية ولا ما نخدمش، العمل حاجة مليحة يجبها الله تعالى، تصور

تعود بطال ولا خدام، المجتمع يحقر بالعين وما يسمعوكش إذا تكلمت، وحتى باش يعطيك دراهم

والو، المناصب موجودة في مكاتب التشغيل وبشكل كبير، ولكن المشكل في طالبي الشغل أنفسهم

بحيث يفضلون العمل في الشركات الأجنبية والوطنية مثل: *ENTP-ENSP-*

ENAFOR.....ect، وأغلبية هذه المناصب هي من الشركات المناولة والتي أصبحت مشكل

وعائق لدى طالبي الشغل، بحيث تمتص جهد العامل وتدفع له ثمن قليل، مثال: الدخل الشهري الذي

تمنحه الشركة الوطنية أو الأجنبية للعامل إذا كان تابعا لها تعطيه المبلغ كله أي 1000000 ملايين

ستيم، في المقابل تأخذ نصف المبلغ في نفس الشركتين المذكورة سابقا عند الشركة المناولة وهو

5000000 ملايين. "

محادثة رقم (03) بتاريخ 04 ديسمبر 2018 على الساعة 18:00 مساء

(السن :22 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، حامل لشهادة كفاءة مهنية كهرياء السيارات وشهادة سائق آلات

ضخمة وشهادة أمين مخزن، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى

التعليمي للوالدين(دون مستوى أميين_)، مهنة الأب: سائق الأم مائكة في البيت، للمبحوث 05 إخوة رتبته

02 إخوته(04 ذكور - بنت واحدة)، مدة البطالة عامين، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"لازملي شركة مليحة زينة، حتى دراهمها مليحة وتكفي الواحد يعيش بيها في حياتو، بلا خدمة ما تسوى حتى حاجة في أسرتك أولا ثم المجتمع ثانيا، العمل هو الحياة بالنسبة لي باش أتعيش لازم نخدم وكبي نخدم أنوفر الحاجات الخاصة بي وحاجات العائلة، بناء عائلة مثل الزواج وهو منفعة لي وللجميع، وكذلك تكوين علاقات وأصدقاء، أنا أحب العمل اللي يناسبني لأنه ليس لدي مستوى دراسي ومؤهلات وليس لدي تكوين خاص لأختار العمل الفكري، كان ما تفرش في وقتنا هذا ما تاكولش في الجزائر، وأحيانا عليك العمل فوق طاقتك مع علم المسؤولين ولكن بودن شفقة ولا رحمة".

محادثة رقم (04) بتاريخ 04 ديسمبر 2018 على الساعة 09:30 صباحا

(السن: 23 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل لشهادة المخبزة و الحلويات، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: جيد، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى أميين-)، مهنة الأب: مالك لغابات ومتقاعد الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 05 إخوة رتبته 03 إخوته (03 ذكور 02-إناث) و 04 أبناء في طور الدراسة، أما الزوجة دو مستوى جامعي و عاملة، مدة البطالة 08 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" أي واحد تسولو من هادو البطالين يقولك لازملي شركة زينة، ومن حقو هادي أرضنا وولايتنا، كيفاش نعيشو فيها برانية ولا واش، باش تعيش لازمك دراهم قاوية في بلاصة مليحة، على الأقل يعود الواحد يصرف على أسرتي الواحد عاد يحشم يدخل الدار فارغ، المناصب موجودة ولكن تأتي متأخرة بعد فوات الاوان، مثال: طالبي الشغل يسجلون أنفسهم في هذه العروض المقدمة من طرف مكاتب التشغيل ولكن بدون فائدة بحيث لا يجدون أنفسهم ضمن القوائم الإسمية، حيث يضعون شروط تعجيزية في هذه العروض (البكالوريا-الخبرة-اللغات..الخ)، وتبقى الشركات الأجنبية متنح لنودي أصحاب المعارف، في المقابل الشركات المناولة موجودة تقريبا بكثرة اليوم."

محادثة رقم (05) بتاريخ 06 ديسمبر 2018 على الساعة 11:30 صباحا

(السن: 24 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، حامل لشهادة كهروميكانيك، الحالة العائلية: أعزب، من أصل

بدوي، المستوى المادي للعائلة: حسن، المستوى التعليمي للوالدين (ثانوي)، مهنة الأب: ضابط شرطة الأم مائكة

في البيت، للمبحوث 06 إخوة رتبته 04 إخوته (05 ذكور - بنت واحدة)، مدة البطالة 04 سنوات، مكان

الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"البطالة شبيبتلي راسي راك تشوف، لازم شركة مليحة قاوية، علاه خسارة فينا ياك من حقي، العمل

يعتبر بالنسبة للإنسان مساره في المعيشة لهذه الحياة، بحيث يوفر الإحتياجات ويلبي الحاجات الضرورية

في وقتنا الحالي، بحيث عندما يتوفر لدي المال أستطيع أن نبني به مسكن ونتزوج به وبالتالي هو أساسا

الحياة، وبالعمل تصبح لك مكانة في المجتمع وخاصة بين الجيران، أما نظرتي للعمل فهو من الجانبين

الفكري و العضلي وهذا يقتصر على حساب الشهادة المتحصل عليها، ولكن العمل الفكري أحسن

وأفضل من العمل العضلي وهذا إلى أسباب منها إكتساب الصحة الجيد. "

محادثة رقم (06) بتاريخ 06 ديسمبر 2018 على الساعة 18:30 مساء

(السن: 25 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، يتقن حرفة البناء، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى

المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (جامعي)، مهنة الأب: مهندس والأم موظفة بإتصالات

الجزائر، للمبحوث 02 اخوة، رتبته 01 إخوته (02 ذكور)، مدة البطالة 03 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة

الأصلية).

" من حقي أن أفكر في العمل الذي أحبه اللي في راسي راني عارفو، الخدمة مليحة في شركة زينة

ومرتاحة بترولية، المجتمع ما يرحم شراك تشوف الحقرة بالعين كي يشوفك بطال قاعد ولا تخدم في

خدمة طايحة متواضعة، يعني المناصب موجودة بكثرة من طرف مكاتب التشغيل، إذن المشكل في سوء

التسيير من طرف عمال الإدارة، وكذلك المشكل في قانون علاقات العمل مع المواطن من جهة ومن جهة أخرى قانون الإجراءات الإدارية مع الإدارة، وكذلك مفتشية العمل لا تعمل عملها بطريقة جيدة والسبب في ذلك هو القانون المعمول به لدى مصلحتهم. "

محادثة رقم (07) بتاريخ 08 ديسمبر 2018 على الساعة 09:00 صباحا

(السن :26 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، حامل لشهادة كهروميكانيك، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: حسن، المستوى التعليمي للوالدين (ثانوي)، مهنة الأب: ضابط شرطة الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 06 إخوة رتبته 04 إخوته (05 ذكور - بنت واحدة)، مدة البطالة 04 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"العمل المتراح في شركة قاوية ترتاح نفسيا، انا نخدم كل يوم في منصب مليح يليق بيا ياك من حقني والبتول نتاعنا لازم ندو منو كيما حال الناس الآخرين، الواحد ساعات في أسرتي نحشم وأنا بطال قاعد واش يشوفوني يرحم والديك، خبزة ما ندخلهاش ليهم مرات مرات، المناصب موجودة، القضية ليست في المناصب، وإنما المشكل في سوء التسيير من طرف الإدارة من حيث التنظيم الإداري المتمثل في دفع الملفات المتعلقة بطالب الشغل مثل الإحصائيات، أما المشكل الثاني يكمن في المؤسسة المستقبلية للمترشح للشغل بفرض الشروط التعجيزية مثل سنوات الخبرة واللغات والإقامة. "

محادثة رقم (08) بتاريخ 08 ديسمبر 2018 على الساعة 10:30 صباحا

(السن :27 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب: أمي و الأم: متوسط، مهنة الأب: سائق بشركة صناعية و

الأم مائكة بالبيت، للمبحوث 04 اخوة، رتبته 02 إخوته (02 ذكور 02 -اناث)، مدة البطالة 06سنوات،

مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية)

" الشركة الوطنية هي كل ما نخدم فيه، راني عارف واش نقول ومن حقي نخدم فيها، كي تولى خدام تعود محبوب عند الناس والعكس، حتى أسرتك ينفروك وما يجوكش، لاني بطال قاعد خبزة ما نجيههاش، العمل هو مفتاح كل شيء بحيث يحقق كل مشاريع الحياة، وهو يسمى الإستقرار في حياتك، وبالعمل ينظم الفرد نفسه والإبتعاد عن الفراغ وكذلك توفير رأس المال، حيث يصبح مكتفي ذاتيا، وكذلك تحسين الظروف المعيشية، أنا أفضل العمل الفكري لأنه قليل الجهد رغم أنه متعب، وهذا يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها تفرض عليا الجانب الفكري أولا ثم النزول إلى الميدان. "

محادثة رقم (09) بتاريخ 10 ديسمبر 2018 على الساعة 12:30 زوالا

(السن: 28 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي

للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب ثانوي و الأم متوسط، مهنة الأب: متقاعد و الأم مائكة

بالبيت، للمبحوث أولاد، مدة البطالة 03 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" نظرتي وتفكيري ديمما في الشركة راهي كلش في وقتنا هذا، الوقت ما يرحمش والواقع والمجتمع يحقروك

والله، يا ودي حتى أسرتك في الدار يشوفوك حيط، ملا لازملي شركة وطنية قاوية مدخول مليح، و

مناصب الشغل بكثرة أغلبها الشركات المناولة راك تشوف هنا مشكلة، أحيانا أو ساعات ظهور

الشركات الأجنبية والوطنية هي قليلة جدا، بحيث يوجد بعض طالبي الشغل يسجلون أنفسهم لدى

مكاتب التشغيل، ولكن عند الإعلان عن القائمة الإسمية للترشح في المسابقة يجدون أنفسهم خارج

القائمة، توجد المعرفة من طرف موظفي المكاتب وإستغلال العروض ومنحها لأصحاب المعارف

الخاص. "

محادثة رقم (10) بتاريخ 10 ديسمبر 2018 على الساعة 09:45 صباحا

(السن :29 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، حامل لشهادة كفاءة مهنية كهرباء السيارات وشهادة سائق آلات ضخمة وشهادة أمين مخزن، الحالة العائلية:متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط،المستوى التعليمي للوالدين(دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب: سائق الأم ماكثة في البيت، للمبحوث 3 أولاد، مدة البطالة 04، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" اسمع نقولك حاجة، بلا شركة وطنية قاوية غير نتعب في حياتي، لازم مدخول مليح وخلصه زينة نعيش بيها، الله غالب وقت تاع مادة رانا فيه، وزيد جيرانك ومجتمعك ما يرحمش الحقرة بالعين، تعبت ياسر من كلمة واش مزال ما لقيتيش بلاصة، عدت نحشم نقابل الدار وحتى أصدقائي، العمل هو الحياة بالنسبة لي باش أنعيش لازم نخدم وكى نخدم أنوفر الحاجات الخاصة بي وحاجات العائلة، بناء عائلة مثل الزواج وهو منفعه لي وللجميع، وكذلك تكوين علاقات وأصدقاء، أنا أحب العمل العضلي لأنه ليس لدي مستوى دراسي ومؤهلات وليس لدي تكوين خاص لأختار العمل افكري، كان ما تقرأش في وقتنا هذا ما تاكولش في الجزائر، وأحيانا عليك العمل فوق طاقتك مع علم المسؤولين ولكن بودن شفقة ولا رحمة. "

محادثة رقم(11) بتاريخ 12 ديسمبر 2018 على الساعة 11:00 صباحا

(السن :20 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل شهادة أمين مخزن ، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب : متقاعد الأم ماكثة في البيت، للمبحوث 05 إخوة رتبته 03 إخوته (03 ذكور 02-إناث) و 04 أبناء في طور الدراسة، أما الزوجة دو مستوى جامعي و عاملة، مدة البطالة 05 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"البطالة في وقتنا تميل وتخرف رائي نقولك، من حقي شركة في *ENTP* الله غالب الوقت يقول

هاك، باش تعيش مرتاح مع روحك وأسرتك وجيرانك، لازملي باش نعود عندي إحترام مع الناس كلهم، بصح رايك تشوف فيهم اللعب داير حالة ، المناصب موجودة ولكن تأتي متأخرة بعد فوات الأوان مثال: طالبي الشغل يسجلون أنفسهم في هذه العروض المقدمة من طرف مكاتب التشغيل ولكن بدون فائدة بحيث لا يجدون أنفسهم ضمن القوائم الإسمية، حيث يضعون شروط تعجيزية في هذه العروض (البكالوريا-الخبرة-اللغات.. الخ)، وتبقى الشركات الأجنبية متنح لذوي أصحاب المعارف، في المقابل الشركات المناولة موجودة تقريبا بكثرة اليوم تقول غير هيا اللي كايينة وكيلهم ربي سبحانه. "

محادثة رقم (12) بتاريخ 13 ديسمبر 2018 على الساعة 10:30 صباحا

(السن :21 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، حامل لشهادة إعلام ألي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:حسن، المستوى التعليمي للوالدين (ثانوي)، مهنة الأب : ملازم في الحماية المدنية، الأم مائكة في البيت، للمبحوث 07 إخوة رتبته 04 إخوته (05 ذكور -بنتين)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" يا خوي واش نقولك تخمامي كلش في الشركة وطنية هادي حاجة باينة، شكون بيغي التعب لروحو ولا رائي غالط، انا ولا واحد آخر يقولك نفس الهدرة، خاطر علبالو ورقلة واش تسوي، هذا حقنا مش رانا نطلبو فيهم، والعمل يعتبر بالنسبة للإنسان مساره في المعيشة لهذه الحياة، بحيث يوفر الإحتياجات ويلبي الحاجات الضرورية في وقتنا الحالي، بحيث عندما يتوفر لدي المال أستطيع أن نبي به مسكن ونترج به وبالتالي هو أساسا الحياة، وبالعامل تصبح لك مكانة في المجتمع وخاصة بين الجيران، أما نظرتي للعمل فهو من الجانبين مادي ومعنوي وهذا يقتصر على حساب الشهادة المتحصل

عليها، ولكن العمل الفكري أحسن وأفضل من العمل العضلي وهذا إلى أسباب منها إكتساب الصحة الجيد. "

محادثة رقم (13) بتاريخ 15 ديسمبر على الساعة 11:45 صباحا

(السن :22 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، يتقن حرفة البناء، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (جامعي)، مهنة الأب: مهندس والأم موظفة ، للمبحوث 04 اخوة، رتبته 01 إخوته (04 ذكور)، مدة البطالة 4 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" يكذب عليك الكاذب اللي يقولك البطالة زينة، الواحد حاب يهبل قاع، بلاصة زينة في شركة وطنية مرتاحة والدرهم مش خير لينا، الأسرة والمجتمع وقتنا هذا ما يرحمش والله، لازم تكون بتدرك باش يجبوك والعكس، العمل مهنة يقات منها الإنسان في حياته ويساعد على الإنتاج ويصبح الإنسان فعال في المجتمع، وهو عبادة وكذلك يقضي على أوقات الفراغ، ويوفر حاجيات الفرد من ملابس ومسكن... الخ، أما نظرتي للعمل فهو من كلا الجانبين المادي والمعنوي، وذلك إرتباطهما بالشهادة المتحصل عليها والمؤهلات، لأن الفرد قبل أن يقوم بأي جهود لازم يفكر أولا ثم يضع خطة العمل المراد القيام به. "

محادثة رقم (14) بتاريخ 16 ديسمبر 2018 على الساعة 10:00 صباحا

(السن :23 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، حامل لشهادة الحلويات، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:حسن، المستوى التعليمي للوالدين (ثانوي)، مهنة الأب: بطال الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 6 إخوة رتبته 04 إخوته (04 ذكور -بتين)، مدة البطالة 05سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" واش نقولك بلاد بتزول ومراكش خدام هادي مستحيل لازم التخمام يكون فقط على الشركات البترولية، ... *ENTP. ENSP. ENAFOR* لازم وحدة فيهم ولا طيح روح، واش يقولو عليك داركم كي تولي بطال قاعد ما دخل والو ياك بنفروك ولا راني غالط، والمجتمع تاني كيف كيف، المحقرة بالعين علاه يا سيدي، الواحد صبر صبر يشوف شركة ويتهنى على روجو، المناصب موجودة، القضية ليست في المناصب، وإنما المشكل في سوء التسيير من طرف الإدارة من حيث التنظيم الإداري المتمثل في دفع الملفات المتعلقة بطالب الشغل مثل الإحصائيات، أما المشكل الثاني يكمن في المؤسسة المستقبلية للمتخرج للشغل بفرض الشروط التعجيزية مثل سنوات الخبرة واللغات والإقامة. "

محادثة رقم (15) بتاريخ 16 ديسمبر 2018 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :22 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل شهادة إعلام ألي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب : موظف الأم مائكة في البيت، للمبحوث 06 إخوة رتبته 02 إخوته) 03 ذكور 03- (انث)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" واش نقولك أخي العزيز، وقتنا صعبية جدا جدا تقضي على الإنسان وتحطمه تماما، العمل يعتبر

حرية للإنسان، بحيث أن العمل يوفر كل الإحتياجات الضرورية في وقتنا الحالي، مثال: بناء منزل

وكذلك الزواج... الخ، نوع العمل الذي أفكر فيه كل يوم هي العمل في شركة وطنية في حاسي

مسعود، راك تلقى راحتك ماديا ومعنويا على الأقل تصبح محبوب بين أصدقائك، صراحة الخدمة في

منصب شركة *ENTP* أو *ENSP*، تترتاح مليح في حياتك، كوني راني بطال الآن يؤثر على

مكانتي في المجتمع طبعاً، بحيث أصبح كشخص عادي أحس بداخلي أنني إنسان فاشل لا قيمة لي في

الحياة، سواء في أسرتي بين عائلتي داخليا أو حتى بين المحيط الخارجي الأصدقاء أو الجيران، الواقع ما

يرحمش كيما قتللك البطال يحقروه عكس الإنسان الخدام في شركة. نظرتي للعمل من أجل المال أولاً
وجمعه صراحة باش نبني نفسي وحياة عائلتي كذلك. وإن شاء الله إعانة ناس فقراء ومحتاجين للمال أو
أي شيء أخر. "

1- التحليل السوسولوجي:

ومن خلال المقابلات نجد تأكيد عدد أفراد العينة من محادثة رقم (01) إلى غاية (15) على أن
العمل واجب اجتماعي قبل كل شيء وما تقتضي ضرورة الحياة الاجتماعية كما اتضح لنا أن من
خلال المقابلات مع طالبي الشغل توفر مناصب الشغل بولاية ورقلة لكن المشكلة في الشروط التي
توضع من طرف المؤسسات والتي اعتبرها بعض طالبي الشغل أنها شروط تعجيزية .

- أن معظم المبحوثين يركزون على المداخل أي ما يسمى بالمال ، مما يفسر نظرية الكسب لبيير
بورديو.

- أن معظم المبحوثين في المستوى الثانوي والجامعي يتضمن نوع العمل الفكري والعضلي، أما المتوسط
والإبتدائي يتضمن العمل العضلي، كالعامل في الورشات.... الخ.

- بعض الحالات يكسبهم العمل اللائق مكانة إجتماعية وقيمة إجتماعية وكذلك تلبية الإحتياجات
الضرورية في الحياة اليومية المتمثلة في (ملبس-مسكن-زواج.... الخ).

- وكذلك وجدنا بعض الحالات أن العمل لديها يعتبر كعبادة وهذا راجع إلى تكوين ديني.

- يجدر الإشارة هنا إلى تصنيف مفاهيم العمل إلى : الكسب والرقى الإجتماعي وكذلك العمل
واجب للحياة والإستمرارية، وكذلك من منظور العمل كعبادة.

إن العمل في بعض الحالات المدروسة يحمل تصورات ومعاني ودلالات وأحكام قيمة وهذا حسب

نظرة جورج هيربرت ميد في نظرية التفاعلية الرمزية وتفسيرها أن العمل يعتبر لديهم كجهد عضلي

وفكري يكسبهم مكانة إجتماعية ويوفر لهم كل الإحتياجات الضرورية للحياة.

كل الحالات التي تم مقابلتهم ل يس لهم قابلية وإستعدادات للعمل وهذا راجع إلى الإدراك والتصورات

الذهنية الراسخة في عقولهم عن معنى العمل وأهمية العمل في الحياة اليومية، وهذا كله لم يأتي من فراغ

بل راجع إلى الخبرات المكتسبة من البيئة الإجتماعية للمبحوثين (البيئة العائلية، المحيط.. الخ)، ومن هنا

يتبين لنا ما أكد عليه عالم الاجتماع بورديو في الرأس مال الثقافي فمعظم فرص الشغل في المؤسسات

تتطلب رؤوس أموال ثقافية، فعدم إمتلاك هذه المؤهلات الفكرية (رؤوس الأموال) يعد عائق

لطالبي الشغل في الحصول على فرص العمل التي يريدونها . بناء على ذلك أن الرأس مال الثقافي يحصل

عليه المرء بعد مراكمة للتجارب المتنوعة ومثابرة في العمل ويعطيه نوعا من الامتيازات في المجتمع ويتوزع

الرأس مال الثقافي الى ثلاثة عناصر هي شكل متسجد في الهايتوس الثقافي وتكمن وظيفته في جعل

الانسان كائنا إجتماعيا ومشاركا في الفضاء العام، هكذا ينظم التمايز الفاعلين الاجتماعيين داخل

الفضاء الإجتماعي في إطار مواقع مختلفة من أجل لعب أدوار متكاملة تجعل من الهايتوس يحافظ على

جاهزيته ويحقق تماسك النسيج العمومي، كما يربط التحليل المعرفي للمجتمع بالنقد الاجتماعي للثقافة

واستعمالها كوسائل للهيمنة والتحكم ويخضع التمييز بين الحسن والقبيح وبين الغالي والرخيص وبين

اللامع والمتهرئ إلى الموقع الطبقي.

1-1-2 تحليل وتفسير الفرضية الثانية:

المحور الثاني: البيئة السوسيوثقافية وعلاقتها بفهوم العمل لدى طالبي الشغل

محادثة رقم (16) بتاريخ 18 ديسمبر 2018 على الساعة 10:15 صباحا

(السن 24 : سنة، المستوى التعليمي: إبتدائي، حامل لشهادة التعليم المتوسط وشهادة أمين مخزن ، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة :متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى أميين_)، مهنة الأب: التجارة الأم ماكثة في البيت، للمبحوث أخ واحد يصغره سنا، مدة البطالة 6 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" أكد أن نظرتة للعمل باعتباره وسيلة للعيش و لمسايرة الحياة الاجتماعية فيقول ، باش أنعيشوا

ويتكون لنا مستقبل أولادنا"، وهو في الأصل عبادة، باختصار هو وسيلة للمعيشة والحياة، أنا أفضل

العمل الفكري لأنني متحصل على الشهادة التي لها علاقة بالجانب الإداري، أنا كي نقرا باش نتحصل

على شهادة وباش نخدم تاني، لأن العمل الفكري بمجهود أقل ومردوية أكبر، لأن المجهود العضلي

أصعب من المجهود الفكري ومن جهة المجتمع المحيط أنتاعنا تصبح محترم وبقدرتتك، المنصب الإداري

محبوب على ما أظن، ولكي أجد الراحة المطلوبة يجب أن أعمل في الإدارة، نخدم خدمة تتوافق مع

الشهادة أنتاعي. "

محادثة رقم (17) بتاريخ 18 ديسمبر 2018 على الساعة 11:30 صباحا

(السن 25 : سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل لشهادة التعليم المتوسط وشهادة أمين مخزن وحرقة الحدادة،

الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة :متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (دون

مستوى_أميين_)، مهنة الأب: التجارة في المواشي الأم ماکثة في البيت، للمبحوث أخ واحد يصغره سنا، مدة البطالة 8 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" يقول المبحوث، باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل لأن العمل هو الركيزة

الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج وهو أساس الحياة وكذلك توفير النقود (رأس مال)

وكذلك تكوين مستقبل مريح، أما فيما يخص نظرتي للعمل فهو مندمج أي فكري وعضلي في ان واحد، لأن هذا

العمل يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها أي مجالي في الشركات البترولية بالضبط، وأوضح كلامي أن العمل يكون

في إداريا وميدانيا من جهة تحليل الأعطاب التقنية أقوم بالدراسة وبعدها أنزل إلى الميدان أطبق ما قمت به نظريا

على الورق. "

محادثة رقم(18) بتاريخ 21 ديسمبر 2018 على الساعة 09:15 صباحا

(السن 26 : سنة، المستوى التعليمي: ابتدائي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

حسن،المستوى التعليمي للوالدين(دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب: عامل بسيط الأم ماکثة في البيت،

للمبحوث 8 اخوة، رتبته 3 على مستوى إخوته(5 ذكور 3 إناث)، مدة البطالة سنة، مكان الإقامة : مع الأسرة

الأصلية).

" المناصب موجودة بكثرة لأن ورقلة بإعتبارها منطقة بترولية وصناعية بالضرورة توفر فيها مناصب شغل توجد

مناصب عمل من طرف مكاتب التشغيل متوفرة بجميع التخصصات ولكن بشروط تعجيزية مثال:

assisstence opérateur في شركة أجنبية، يطلبون فيه إتقان اللغات منها اللغة الإنجليزية، زد على ذلك

توجد بعض الشركات الأجنبية والوطنية توظف من خارج الولاية، رغم أن هذه العروض موجهة لمكاتب التشغيل

المحلية بالولاية، وكذلك عدم متابعة العروض من طرف الهيئات المختصة. "

محادثة رقم (19) بتاريخ 21 ديسمبر 2018 على الساعة 11:00 صباحا

(السن : 27 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، لحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: جيد، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي و الأم دون مستوى، مهنة الأب: التجارة الأم ماکثة في البيت، للمبحوث 7 اخوة، رتبته 4 على مستوى إخوته (5 ذكور 2 - اناث) ،مدة البطالة سنتين،مكان الإقامة: لوحده).

" نظرة العمل بالنسبة للمبحوث هو أن بالعمل يعيش الإنسان في هذه الحياة الصعبة، باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل"، لأن العمل هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج، وهو أساس الحياة وكذلك توفير النقود (رأس مال)، وكذلك تكوين مستقبل مريح، أما عن نظرتي للعمل فهو عضلي أنا ما قريتش راني نادم ياسر على قرابتي وأنا أحب هذا النوع من العمل لأنه يعطيني القوة والطاقة. "

محادثة رقم (20) بتاريخ 25 ديسمبر 2018 على الساعة 18:15 مساء

(السن : 28 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي و الأم دون مستوى، مهنة الأب: متقاعد(موظف خدماتي سابقا) الأم ماکثة في البيت، للمبحوث 3 اخوة، رتبته 4 على مستوى إخوته (2 ذكور - بنت واحدة)، مدة البطالة 5 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" يصرح المبحوث، أن العمل يعتبر بالنسبة للإنسان مساره في المعيشة لهذه الحياة، بحيث يوفر الإحتياجات ويلبي الحاجات الضرورية في وقتنا الحالي، بحيث عندما يتوفر لدي المال أستطيع أن نبني به مسكن ونتزوج به وبالتالي هو أساسا الحياة، وبالعامل تصبح لك مكانة في المجتمع وخاصة بين الجيران، أما نظرتي للعمل فهو من الجانبين

الفكري و العضلي وهذا يقتصر على حساب الشهادة المتحصل عليها، ولكن العمل الفكري أحسن وأفضل من العمل العضلي وهذا إلى أسباب منها إكتساب الصحة الجيدة. "

محادثة رقم (21) بتاريخ 25 ديسمبر 2018 على الساعة 09:45 صباحا

(السن 29 : سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: حسن، المستوى التعليمي للوالدين : (دون مستوى أميين) ، مهنة الأب : متقاعد(موظف صناعي سابقا) الأم مائكة في البيت، للمبحوث 9 اخوة، رتبته 8 على مستوى إخوته (6 ذكور 3 -اناث) ، مدة البطالة سنتان، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" يوجد عدد محدود جدا من المناصب قل يكاد ينعدم، وإن وجدت توجد فيها البيروقراطية بمعنى(

المعرفة)، كما يقولون وأحيانا يتحتم عليك دفع الرشوة مقابل ذلك العمل يقول لك أعطيني رشوة

نعطيك تخدم، وهذا إن دل فإنما يدل على وجود بعض الناس يستغلون الفرص في العرض الواحد

مثال: يوجد 300 طالب شغل بالمقابل توفير العمل يكون 1 أو 2 بالتقريب على الأكثر 4 مناصب.

وهذا العدد لا يسمح لتلبية إحتياجات طالبي الشغل. "

محادثة رقم (22) بتاريخ 28 ديسمبر 2018 على الساعة 10:15 صباحا

(السن :20 سنة، المستوى التعليمي : جامعي، الحالة العائلية : أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى جامعي والأم متوسط، مهنة الأب: مهندس الأم مائكة في

البيت، للمبحوث 5 اخوة، رتبته 3 على مستوى إخوته (3 ذكور 2 -اناث) ، مدة البطالة سنة، مكان الإقامة: مع

الأسرة الأصلية).

" مناصب العمل الخاصة باليد العاملة اللي عندها شهادة في التكوين المهني، وكذلك اللي عندهم شهادات

المدراس الخاصة اللي يقرو بالدرهم هادوا مناصبهم موجودة بكثرة، مثال: سائق شاحنة، لحام. أما الشق الأخر

وهم الطلبة الجامعيين الذين تخرجوا مناصبهم قليلة في وكالات التشغيل المحلية، وسوق الشغل محتاج للعمال، لكن مع وجود التلاعبات من كلا الطرفين مكاتب التشغيل من جهة وسوق الشغل من جهة أخرى، مثال: إذا كانت الشركة محتاجة 20 عاملاً، فإن وكالة التشغيل المحلية تعلن فقط عن منصب أو منصبين أو ثلاثة على الأكثر، والأخرى تذهب هباءاً منثوراً لأصحاب ذوي المعارف الخاصة. "

محادثة رقم (23) بتاريخ 28 ديسمبر 2018 على الساعة 11:30 صباحاً

(السن: 21 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي والأم ابتدائي مهنة الأب: متقاعد الأم مائكة في

البيت، للمبحوث 6 أخوة إخوته (3 ذكور 6 - إناث)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"كما نلاحظ أيضاً جهوية واضحة من طرف مكاتب التشغيل في توزيع عروض العمل، ومكتب

التشغيل في حد ذاته يفتقد لأدوات التسيير منها (التنظيم - الرقابة - المتابعة...).

الإدارة فكثير منهم يفتقدون للكفاءة والإنضباط في تأديتهم لعملهم، حتى أصبحت مكاتب التشغيل

المتواجدة بالولاية تشبه السجن وغير نظيفة. كذلك الوكالة الوطنية (الجهوية) كلهم حسب رأبي

يتحملون المسؤولية في توزيع المناصب على مستحقيها، وأغلبية الفوضى التي نلاحظها تأتي من

أشخاص أتوا من بعيد أي هم يشتغلون في شركات لا بأس عليهم ويزاحمون البطالين في هذه المناصب

لا لشيء إلا عامل الفوضى في أوساط طالبي العمل. أما فيما يخص سياسة التشغيل فهي سياسة لا

يرتئ لها. "

محادثة رقم (24) بتاريخ 02 جانفي 2019 على الساعة 09:15 صباحا

(السن 21 : سنة، المستوى التعليمي : متوسط، حامل لشهادة التعليم المتوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة :متوسط،المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب: حداد الأم مائكة في موظفة، للمبحوث أخ واحد يصغره سنا، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" العمل مهنة يقتات منها الإنسان في حياته ويساعد على الإنتاج ويصبح الإنسان فعال في المجتمع ، أنا كي نقرا باش نتحصل على شهادة وباش نخدم تاني، لأن العمل الفكري بمجهود أقل ومردوية أكبر، لأن المجهود العضلي أصعب من المجهود الفكري ومن جهة المجتمع المحيط أتناعنا تصبح محترم وبقدريتك، المنصب الإداري محبوب على ما أظن، ولكي أجد الراحة المطلوبة يجب أن أعمل في الإدارة، نخدم خدمة تتوافق مع الشهادة أتناعي . العمل باعتباره وسيلة للعيش و كذا لمسيرة الحياة الاجتماعية فيقول، باختصار هو وسيلة للمعيشة والحياة، أنا أفضل العمل الفكري لأنني متحصل على الشهادة التي لها علاقة بالجانب الإداري. "

محادثة رقم (25) بتاريخ 02 جانفي 2019 على الساعة 11:35 صباحا

(السن 22 : سنة، المستوى التعليمي : متوسط، حامل لشهادة التعليم المتوسط ، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة :متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب :التجارة، الأم مائكة في البيت، للمبحوث أخ واحد ، مدة البطالة 3سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" يقول المبحوث ، باش يعيش الإنسان في الحياة لازموا متطلبات كثيرة يجب عليه أن يعمل لأن العمل هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج وهو أساس الحياة وكذلك توفير المال وكذلك تكوين مستقبل مريح، المناصب موجودة بكثرة ولكن يوجد التلاعب والكذب ، لازم غلق الطرقات باش تجيب فائدة، وكذلك الناس البرانية كلاونا خبزة مصحتش لينا، راك تشوف خوي، أما فيما يخص نظرتي للعمل فهو

مندمج أي فكري وعضلي في ان واحد، لأن هذا العمل يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها أي مجالي في الشركات البترولية بالضبط، وأوضح كلامي أن العمل يكون في إداريا وميدانيا من جهة تحليل الأعطاب التقنية أقوم بالدراسة وبعدها أنزل إلى الميدان أطبق ما قمت به نظريا على الورق. "

محادثة رقم(26) بتاريخ 28 جانفي 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 23 : سنة، المستوى التعليمي: ابتدائي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: حسن، المستوى التعليمي للوالدين(دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب: عامل بسيط الأم مائكة في البيت، للمبحوث 6 إخوة رتبته 2 على مستوى إخوته(3 ذكور 3 إناث)، مدة البطالة سنتين، مكان الإقامة : مع الأسرة الأصلية).

" لا يخفى على أحد فيما يخص يعني كل أسبوع فيه مناصب موحودة بكثرة لأن ورقلة بإعتبارها منطقة بترولية

وصناعية بالضرورة توفر فيها مناصب شغل توجد مناصب عمل من طرف مكاتب التشغيل متوفرة في شركة

أجنبية، يطلبون فيه إتقان اللغات، زد على ذلك توجد بعض الشركات الأجنبية والوطنية توظف من خارج الولاية،

رغم أن هذه العروض موجهة لمكاتب التشغيل المحلية بالولاية، وكذلك عدم متابعة العروض من طرف الهيئات

المختصة،، أما نظري للعمل فهو من كلا الجانبين الفكري والعضلي، وذلك إرتباطهما بالشهادة المتحصل عليها

والمؤهلات، لأن الفرد قبل أن يقوم بأي جهود لازم يفكر أولا ثم يضع خطة العمل المراد القيام به. "

محادثة رقم(27) بتاريخ 28 جانفي 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :24 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، لحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة

: جيد، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي و الأم دون مستوى، مهنة الأب: التجارة الأم مائكة في

البيت، للمبحوث إخوة، رتبته 3 على مستوى إخوته(3 ذكور 2 -اناث) ،مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة:

لوحده).

" نظرة العمل بالنسبة للمبحوث هو أن بالعمل يعيش الإنسان في هذه الحياة الصعبة، باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل"، لأن العمل هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج، وهو أساس الحياة، راهم يجو من خارج الولاية ويخدمو والله معدنا عارفين وينراه المشكل، لازملها نسكر الطريق وحرقت العجلات هكذا يفهمو بالعقل ما يجيب والو، راني معاك كي تقولي العمل عبادة يقضي على أوقات الفراغ، ويوفر حاجيات الفرد من ملابس ومسكن... الخ، وكذلك توفير المال، وكذلك تكوين مستقبل مليح، أما عن نظرتي للعمل فهو عضلي أنا ما قرئتش راني نادم ياسر على قرابتي وأنا أحب هذا النوع من العمل لأنه يعطيني القوة والطاقة. "

محادثة رقم (28) بتاريخ 03 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :25 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي و الأم دون مستوى، مهنة الأب: متقاعد الأم مائكة في البيت، للمبحوث 4 اخوة، رتبته 2 على مستوى إخوته (2 ذكور - بنتين)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" وبالعمل تصبح لك مكانة في المجتمع وخاصة بين الجيران، أما نظرتي للعمل فهو من الجانبين الفكري و العضلي وهذا يقتصر على حساب الشهادة المتحصل عليها، ولكن العمل الفكري أحسن وأفضل من العمل العضلي وهذا إلى أسباب منها إكتساب الصحة الجيدة. المناصب موجودة بكثرة مشكلة في مكاتب التشغيل اللعب داير حالة ، راهم يجو من خارج ورقلة حمد لله يخدمو وحننا قاعدين، هادي مش خدمة والله هادي حقرة وهميش مقصود، لازم غلق الطريق باش تجيب حقتك في هادي البلاد، أنا أحب العمل الفكري والعضلي معا رغم أنني لم أتحصل على الشهادة التي تؤهلني لذلك العمل، وبطبيعة الحال أميك أكثر إلى العمل العضلي بحيث يمتاز بالنشاط والمثمل في الإحساس بقيمة العمل فعلا وكذلك الرياضة بحيث يفيد الجسم ويقوي. "

محادثة رقم (29) بتاريخ 03 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 26 : سنة، المستوى التعليمي:متوسط، الحالة العائلية:أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:جيد، المستوى التعليمي للوالدين : (دون مستوى_أميين) ، مهنة الأب :متقاعد(موظف في الولاية) الأم مائكة في البيت، للمبحوث 6اخوة، رتبته 8 على مستوى إخوته (3 ذكور 3 -اناث) ، مدة البطالة 4 سنوات، مكان الإقامة:مع الأسرة الأصلية).

"أن العمل قبل كل شيء هو عبادة وهو يوفر الإحتياجات الضرورية في الحياة، وبالعمل تكسب

علاقات جديدة في حياتك داخل ميدان العمل، وكذلك توفير الغذاء والإكتفاء الذاتي من كل

الجوانب، لكن بالرغم من وجود مناصب عمل إلا أن مزال كاين اللعب في مكاتب التشغيل والتهميش

مانيش عارف علاه، البراني بالهاتف يجي يخدم وحنا والو هادي عقلية، يوجد عدد محدود جدا من

المناصب قل يكاد يعدم، لازم الإحتجاج اليومي والضغط على الولاية خصيصا الوالي، وإن وجدت

توجد فيها البيروقراطية بمعنى (المعرفة)، كما يقولون وأحيانا يتحتم عليك دفع الرشوة مقابل ذلك العمل

يقول لك أعطيني رشوة نعطيك تخدم، وهذا إن دل فإنما يدل على وجود بعض الناس يستغلون

الفرص في العرض الواحد مثال: يوجد 100 طالب شغل بالمقابل توفير العمل يكون 1 أو 2 بالتقريب

على الأكثر 4 مناصب، مؤهلاتي تسمح لي بالعمل في الشركات الوطنية لما فيها من مناصب كثيرة

تذهب غير بالمعرفة والرشوة. "

محادثة رقم (30) بتاريخ 06 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :27 سنة، المستوى التعليمي :جامعي، الحالة العائلية :أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى إبتدائي والأم دون مستوى، مهنة الأب: نجار الأم مائكة في

البيت، للمبحوث 4 أخوة، رتبته 3 على مستوى إخوته (2 ذكور - 2 إناث)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"العمل هو مفتاح كل شيء بحيث يحقق كل مشاريع الحياة، وهو يسمى الإستقرار في حياتك، وبالعمل ينظم الفرد نفسه والإبتعاد عن الفراغ وكذلك توفير رأس المال، حيث يصبح مكتفي ذاتيا، وكذلك تحسين الظروف المعيشية، أنا أفضل العمل الفكري لأنه قليل الجهد رغم أنه متعب، وهذا يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها تفرض عليا الجانب الفكري أولا ثم النزول إلى الميدان، مناصب العمل الخاصة باليد العاملة اللي عندها شهادة في التكوين المهني، المناصب موجودة الحمد لله، لكن مع وجود التلاعبات من كلا الطرفين مكاتب التشغيل من جهة وسوق الشغل من جهة أخرى، في المقابل تجي ناس خارج ولاية ورقلة يخدمو بكل شفافية يعني التلاعب راه عندنا فهمتني، مثال: إذا كانت الشركة محتاجة 20 عاملا، فإن وكالة التشغيل المحلية تعلن فقط عن منصب أو منصبين أو ثلاثة على الأكثر، والأخرى تذهب هباءا منشورا لأصحاب ذوي المعارف الخاصة، مؤهلاتي حمد لله تسمح لي في العمل في هذه الشركات رغم أنهم أصلا هذه المناصب موجهة لنا خصيصا لطالبي الشغل ورقلة."

محادثة رقم (31) بتاريخ 06 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن: 28 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي والأم ابتدائي مهنة الأب: متقاعد الأم مائكة في البيت، للمبحوث بنتين، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"المناصب موجودة بكثرة من طرف مكاتب التشغيل، إذن المشكل في سوء التسيير من طرف عمال الإدارة، وكذلك المشكل في قانون علاقات العمل مع المواطن من جهة ومن جهة أخرى قانون

الإجراءات الإدارية مع الإدارة، وكذلك مفتشية العمل لا تعمل عملها بطريقة جيدة والسبب في ذلك هو القانون المعمول به لدى مصطلحتهم. كما نلاحظ أيضا جهوية واضحة من طرف مكاتب التشغيل في توزيع عروض العمل، ومكتب التشغيل في حد ذاته يفتقد الأدوات التسيير منها (التنظيم-الرقابة-المتابعة...). أما بالنسبة لعمال الإدارة فكثير منهم يفتقدون للكفاءة والإنضباط في تأديتهم لعمالهم، حتى أصبحت مكاتب التشغيل المتواجدة بالولاية تشبه السجن وغير نظيفة. كذلك الوكالة الوطنية (الجهوية) كلهم حسب رأبي يتحملون المسؤولية في توزيع المناصب على مستحقيها، وأغلبية الفوضى التي نلاحظها تأتي من أشخاص أتوا من بعيد أي هم يشتغلون في شركات لا بأس عليهم ويزاحمون البطالين في هذه المناصب لا لشيء إلا عامل الفوضى في أوساط طالبي العمل. مؤهلاتي تسمح لي في العمل في هذه الشركات البترولية للعيش الكريم مراهمش خير منا نحن ومن حقنا الخدمة وفي أحسن المناصب. "

محادثة رقم (32) بتاريخ 10 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 25 : سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل لشهادة التعليم المتوسط ، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: جيد، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى أميين-)، مهنة الأب: فلاح الأم : خياطة، للمبحوث 5 إخوة، رتبته 2 على مستوى إخوته (3 ذكور 2 -إناث) ، مدة البطالة 4 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" حقيقة وضعت يدك على الجرح، نظرتي للعمل كون المنطقة بيرولية وغنية بكل شيء، يبقى العمل فيها حتما وخاصة في شركة وطنية ذات مدخول عال، أفضل الجهد العضلي لأني لم أكمل دراستي، المناصب موجودة بكثرة مشكلة في مكاتب التشغيل اللعب داير حالة ، راهم يجو من خارج ورقلة حمد لله يخدمو وحنا قاعدين، هادي مش خدمة والله هادي حقرة وتهييش مقصود ، الطريقة التي استخدمها

دوما الضغط وغلق أبواب الوكالة، الله غالب وانش نعمل إذن، الإحتجاجات بالنسبة لي اليوم راهي حل من الحلول اللي تجيب شوية فائدة، خاصة عندما نحتج في الولاية أو في الوكالة الولائية للتشغيل، هذا كله في الأخير يوفر لطالبي الشغل شوية مناصب وهكذا كل يوم راك تشوف ما عدا الجمعة والسبت، مشكلتي أنني أحمل شهادة ضعيفة جدا أو قل لا أملك شهادة هادي هيا ثاني من الصعوبات، لكن ما يمنعش الخدمة كعامل بسيط في الشركات الوطنية حتى وبدون شهادة.

محادثة رقم (33) بتاريخ 10 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 24 : سنة، المستوى التعليمي:متوسط، الحالة العائلية:أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:متوسط، المستوى التعليمي للوالدين : (دون مستوى_أميين) ، مهنة الأب :موظف(موظف في الجامعة) الأم مائكة في البيت، للمبحوث 7 إخوة، رتبته 5على مستوى إخوته (4 ذكور 3 -إناث) ، مدة البطالة 5 سنوات، مكان الإقامة:مع الأسرة الأصلية).

" العمل هو عبادة، وهو يوفر الإحتياجات اللازمة في الحياة، وبالعامل توفير الغذاء والإكتفاء الذاتي من

كل الجوانب، يعني هو مفتاح كل شيء، يحقق كل مشاريع حياتك ويقضي على الفراغ، لكن بالرغم

من وجود مناصب عمل إلا أن مزال كاين اللعب في مكاتب التشغيل والتهميش مانيش عارف علاه،

البراني بالهاتف يجي يخدم وحننا والو هادي عقلية، يوجد عدد محدود جدا من المناصب قل يكاد ينعدم،

لازم الإحتجاج اليومي والضغط على الولاية خصيصا الوالي، وإن وجدت توجد فيها المعرفة، باش

نقولك بلي الضغط والإحتجاجات اليومية المتكررة تجيب فائدة في كل مرة، السكوت لا يأتي بشيء

إطلاقا، لكن غلق الطرقات وتوقيف الشاحنات ساعات يأتي بالجديد، الله غالب وانش راح نعمل إذا،

مؤهلاتي في الشهادة متوقف في المتوسط تسمح لي العمل كعامل بسيط في هذه الشركات وغير

مستحيلة، مقارنة مع أشخاص معندهم أصلا الشهادة.

2- التحليل السوسولوجي:

من خلال المقابلات التي تمت مع أفراد العينة عددهم من المحادثة رقم (16) إلى المحادثة رقم

(33) تبين لنا ما يلي:

- أن معظم الباحثين نظرهم للعمل وتصوراتهم مبنية جملها على المناصب الجيدة التي يرونها تناسب متطلباتهم.

- أن معظم الباحثين صرحوا بأن الطريقة المناسبة للحصول على منصب عمل هو الإحتجاج والفوضى، وكذلك المعرفة التي لا مجال منها.

- وجود بعض الحالات من الباحثين صرحوا حسب تصوراتهم أن كذلك أفضل طريقة مناسبة هي العنف وخلق الفوضى مما يسبب تعطل مصالح الناس بصفة عامة وعمال الإدارة بصفة خاصة هذا ما يستدعي إلى تدخل السلطات المعنية إلى التدخل وإيجاد الحلول.

- أما عن وجود المناصب بالولاية فإن تقريبا كل الباحثين الذين تم إستجوابهم صرحوا ب توفر المناصب من طرف مكاتب التشغيل حتى من مقر الولاية نفسها.

- صرح معظم الباحثين أن أغلب المناصب المتوفرة حاليا أي بمعنى آخر العروض المتوفرة لدى مكاتب التشغيل هي أغلبها الشركات المناولة.

- بعض الباحثين أكدوا لنا أن السبب الرئيسي والمشكل الأساسي في عدم ظهور هذا النوع من العروض وهي الشركات الوطنية والأجنبية هو المعرفة والرشوة بين ذوي المعارف الخاصة والمصالح.

- أدلى عدد قليل من المبحوثين بأن السبب في مشكل مناصب الشغل بالولاية هو تلاعب بعض عمال الإدارة والمسيرين لملف الشغل بالولاية.

فطالبي الشغل من خلال تفاعلهم داخل الحقل الاجتماعي كوجود واقعي صورته المؤسسات التي تعبر عنه وتحدد كيانه، لكن ليس بعيدا عن مجموعة من الفاعلين الاجتماعيين الذين يعتبرون بمثابة عملاء قبلوا استثمار ذواتهم وإمكاناتهم المادية والمعنوية (الشهادة العلمية، اللغات الاجنبية، الحرفة.. الخ) داخل حقل معين، لذلك فحسب بيير بورديو فان طالبي الشغل يتعرضون لشتى أنواع المنافسة والصراع لكن ليس بصورة مادية بل بصورة رمزية.

3-1-1 تحليل وتفسير الفرضية الثالثة:

المحور الثالث: سياسات التشغيل (برامج التشغيل) :

محادثة رقم (34) بتاريخ 13 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :29 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي والأم ابتدائي مهنة الأب: متقاعد الأم مائكة في البيت، للمبحوث 12 أخ ، رتبته 05 إخوته (08 ذكور 04 -اناث)، مدة البطالة 5 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" في الوقت الحالي أصبح من الصعب أن تحصل على منصب شغل أمر صعب جدا، لأنه لا توجد

شفافية في مسابقة الوظيف العمومي الحالية، لأنها تتوفر على شروط تعجيزية، أما العمل بصفة عامة

فهو يغطي ويوفر الإحتياجات ومتطلبات الضرورية للحياة، وأنا أحبذ شخصا العمل المندمج أي

فكريا وعضليا وهذا راجع إلى مجال تخصصي، وفي بعض الحالات نضطر إلى العمل في مناصب أخرى

ليس لها علاقة بمجال التخصص وذلك لسد حاجيات وكذلك لعدم الانتظار في تحصل على الوظيفة المطلوبة. "

محادثة رقم (35) بتاريخ 20 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :20 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: عامل بسيط بالبلدية الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 8 إخوة رتبته 07 إخوته (06 ذكور 02 - إناث)، مدة البطالة 6 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" مناصب العمل موجودة في وكالات التشغيل المحلية فعلا ولكن سوء التسيير من طرف المسيرين، هذه المناصب تمنح إلى أشخاص ذوي معارف الخاصة، إلا في حالة الإحتجاجات المتكررة فإنها تمنح البعض منها لهذه الفئة المحتجة، وتوجد بعض المشاكل في المناصب الشاغرة وذلك لعدم وجود الشفافية فيها فعلى سبيل المثال: ممكن التسجيل في بعض العروض ولكن في الاخير لا تمنح لك أي رخصة من أجل المشاركة في المسابقة. "

محادثة رقم (36) بتاريخ 20 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :21 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: ابتدائي، مهنة الأب: تاجر بسيط الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 11 اخ ، رتبته 06 إخوته (06 ذكور 05 - إناث)، مدة البطالة عام واحد، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" العمل يساعدنا على تلبية الحاجات في الحياة العملية، ويقضي حوائج والإستغناء عن الناس، وتستطيع أن تتزوج وتكون به عائلة، زد على ذلك تصبح لك قيمة إجتماعية من طرف الناس قال الإنسان ذاك راه خدام، أي عندك مكانة في المجتمع، أنا أحبذ العمل العضلي لأني لم أنجح في الحياة العلمية، وكذلك نظرا لحالتي الإجتماعية كانت مزرية من عدم متابعتي للدراسة والتحصل على شهادة. "

محادثة رقم (37) بتاريخ 26 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن: 22 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي

للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: سائق آلات ثقيلة و الأم مائكة في البيت،

للمبحوث 3 أبناء، مدة البطالة 04 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"توجد مناصب عمل من طرف مكاتب التشغيل ولكن مع وجود تلاعب من طرف المسؤولين والموظفين، مثال:

كي يعود الواحد عنده معرفة يفوت، أما الضعيف فلا شيء. فالمناصب موجودة بوفرة ومتعددة منها الشركات

الإدارية والبتروولية، لكن مع وجود الرشوة والفساد، حتى أحصل على منصب شغل في شركة ما يجب علي أن أدفع

رشوة مقابل الحصول على ذلك المنصب.

المناصب موجودة ولكن الجانب الإقتصادي قليلة جدا، أما في جانب المحروقات فكثيرة، مع وجود الشركات

المنافسة بوفرة، أكثرية المناصب تأتي من الشركات التابعة لحاسي مسعود، أما عن المناصب الداخلية أي المؤسسات

الوظيفية العمومي... الخ قليلة العرض في مكاتب التشغيل. "

محادثة رقم (38) بتاريخ 26 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن : 23 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي

للعائلة: جيد، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: متقاعد و الأم مائكة في البيت، للمبحوث 06

إخوة رتبته 05 إخوته (05 ذكور- بنت واحدة)، مدة البطالة 06 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"العمل هو أساس الحياة فبدون العمل لا نستطيع العيش وهو يوفر لنا الاحتياجات الضرورية لتحسين المستوى

المعيشي، بالعمل نبنى أسرة وكذلك توفير الحياة المريحة ويوفر لنا كل ما نحتاجه، ونظرتي للعمل هي من الجانب

الفكري أي على المستوى الثقافي وهذا له علاقة بالشهادة المحصل عليها ما دامني جامعي أحب العمل الفكري،

وأتوجه إلى العمل العضلي إلا إذا لم أجد منصب إداري.

بالعمل يعيش الإنسان في هذه الحياة الصعبة باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل، لأن العمل هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج، وهو أساس الحياة وكذلك توفير النقود (رأس مال)، وكذلك تكوين مستقبل مريح، أما فيما عن نظرتي للعمل فهو عضلي أنا ما قرئتش راني نادم ياسر على قرابتي وأنا أحب هذا النوع من العمل لأنه يعطيني القوة والطاقة . "

محادثة رقم (39) بتاريخ 03 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :24 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: حارس و الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 10 إخوة رتبته 05 إخوته (6 ذكور 04 -بنات)، مدة البطالة 06 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" بكل صراحة توجد مناصب شغل بوفرة ولكن وجود أطراف تصعب من السير الحسن لهذه

المناصب وذلك نظرا للمحسوبية والمعرفة مثال: توجد حوالي 2000 شركة في حاسي مسعود، كل

شركة على الأقل تقوم بإدخال 10 عمال فقط هنا ينتج لنا معدل يقدر بـ 20 ألف منصب سنويا،

وهكذا تقضي على البطالة بشكل كبير.

العمل أولا هو عبادة وهو بالنسبة لي تكوين مستقبل، أسرة وبيت... الخ، وهو يلبي كل الإحتياجات

والرغبات، هي نظرة الشباب في وقتنا الحاضر، أنا كان جا عندي شهادة أفضل العمل الفكري عكس

العضلي ويوجد الكثير من الشباب يفضلون العمل العضلي بسبب المادة الدراهم الله غالب ما عنديش

ديبلوم لهذا أحب العمل العضلي. "

محادثة رقم (40) بتاريخ 03 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :25 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية:متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط،المستوى التعليمي للوالدين: الأب: ابتدائي الأم: أمية، مهنة الأب: سائق سيارة أجرة و الأم مائكة في البيت، للمبحوث أبناء، مدة البطالة 04 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" العمل حاجة مليحة، بالعمل أستطيع تكوين مستقبلي، وكذلك حتى أستطيع أن أبنى أسرة مثل الزواج..الح، وتوفير الإحتياجات الخاصة بي، وبالعمل أستطيع العيش ومصارعة الحياة، أنا أفضل العمل العضلي لأن صحي تحب هذا النوع من العمل أحب الأعمال الحرفية كثيرا، أنا عندي حاجة في راسي وحاب نتوصل إليها وزد على ذلك أنا ليس لي شهادة تؤهلني إلى العمل الفكري.

المناصب موجودة ولكن عدم وجود شفافية وكذلك التقسيم الغير العادل في توزيع المناصب، تلقى الشباب يسجلون في هذه العروض ولكن عندما تنشر القوائم الإسمية لإجراء المسابقة في الشركة تجد الأغلبية لا يجدون أسمائهم، ويوجد بعض الشركات الأجنبية لا نسمع بها أبدا حتى مناصبها لا ندرى أين توزع ويقيم دائما ما يسمى بالمعرفة. "

محادثة رقم (41) بتاريخ 05 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :26 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية:أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط،المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: عون أمن و الأم مائكة في البيت(خياطة)، للمبحوث 08 اخوة، رتبته 02 إخوته(5 ذكور 03 -اناث)، مدة البطالة عامين، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" العمل هو عبادة شريفة لا نستطيع العيش بدون عمل، بحيث تستطيع أن تكون مستقبل هذه حاجة طبيعية، وكذلك باش نتزوج ونبنى دار، وكذلك الإبتعاد عن المشاكل وبفضل العمل أكون علاقات من داخل وخارج الولاية، وأصبح منظما في حياتي اليومية، ومعرفة كيفية إنفاق المال عند الحاجة، أنا أحب

العمل العضلي وذلك حسب مؤهلاتي لأني ليس لدي شهادة لأعمل في الإدارة، وبفضل العمل العضلي كذلك تحس بقيمة العمل. "

محادثة رقم (42) بتاريخ 05 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :27 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: حسن، المستوى التعليمي للوالدين: الأب دون المستوى والأم ابتدائي مهنة الأب: تاجر الأم مائكة في البيت، للمبحوث ولد وبنت، مدة البطالة 4 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" بطبيعة الحال أفضل العمل في شركة وطنية جيدة، حتى أضمن العيش المريح في الحياة، هذه البرامج ما هي سوى مهدئات فقط لا أكثر والواقع دليل على ما أقوله، أصبح من الصعب أن تحصل على منصب شغل أمر صعب جدا، لأنه لا توجد شفافية مطلقة خاصة في مسابقة الوظائف العمومي الحالية، لأنها تتوفر على شروط تعجيزية، أما العمل بصفة عامة فهو يغطي ويوفر الإحتياجات ومتطلبات الضرورية للحياة، وأنا أحبذ شخصيا العمل المندمج أي فكريا وعضليا وهذا راجع إلى مجال تخصصي، وفي بعض الحالات نضطر إلى العمل في مناصب أخرى ليس لها علاقة بمجال التخصص وذلك لسد حاجيات وكذلك لعدم الانتظار في تحصل على الوظيفة المطلوبة، لونساج والقرض البنكي هذا ليس من أخلاقنا فهو تقريبا مخالف لديننا الحنيف بالإضافة إلى طبيعة المنطقة محافظة نوعا ما اتجاه هذه البرامج لأنها تدخلك الحرام الشبهات ويصبح المال مشكوك فيه من الناحية الفقهية. "

محادثة رقم (43) بتاريخ 10 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :28 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: موظف بالبلدية الأم مائكة في البيت، للمبحوث 6 إخوة رتبته 07 إخوته (3 ذكور -3 اناث)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"أحب العمل في شركة مرتاحة وقاوية، لازم هذا حقي من البترول، مناصب العمل موجودة في وكالات التشغيل المحلية فعلا ولكن سوء التسيير من طرف المسيرين، برامج الدولة هذه غير مفيدة لامتناس غضب طالبي الشغل لا أكثر، الإستراتيجية هي البحث عن منصب بشتى الطرق والإنتظار حتى قرن، لا توجد لدي بدائل كما قلت لك سالفا، المناصب تمنح إلى أشخاص ذوي معارف الخاصة، إلا في حالة الإحتجاجات المتكررة فإنها تمنح البعض منها لهذه الفئة المحتجة، وتوجد بعض المشاكل في المناصب الشاغرة وذلك لعدم وجود الشفافية فيها فعلى سبيل المثال: ممكن التسجيل في بعض العروض ولكن في الاخير لا تمنح لك أي رخصة من أجل المشاركة في المسابقة، أما عن لونساج والقرض البنكي هذا حرام وعيب بالنسبة لمنطقة ورقلة المحافظة وأجدادها لم يكونوا هكذا، اللي ناقص دين يذهب يعمل هذا العمل المشكوك فيه دينيا. "

محادثة رقم (44) بتاريخ 10 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن: 29 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: ابتدائي، مهنة الأب: حارس بمؤسسة الأم مأكثة في البيت، للمبحوث أولاد، مدة البطالة 6 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

"لازم العمل في شركة وطنية مكانش أدنى شك هنا، إذا حاب تضمن حياة جميلة وغير متعبة، العمل يساعدنا على تلبية الحاجات في الحياة العملية، ويقضي حوائج والإستغناء عن الناس، هذه البرامج نشوف فيها زيادة فقط على الدولة وامتصاص غضب البطالين، لا فائدة منها، راك تشوف معظم الناس الذين انتهجوا هذه البرامج راهم الحالة ولم يتغيروا لا أدري لماذا، الإستراتيجية للعمل بالنسبة لي هي الحصول والبحث على منصب عمل في هذه العروض للشركات البترولية مهما كلفني الأمر ذلك، وكذلك بالنسبة للسياسات نفس الكلام لم يأتوا بالجديد نفس الواقع نعيشه، البدائل ممكن أعمل

عامل بسيط في محل أو البناء فقط، المهم أحصل على المال في ذلك اليوم، واش نقولك على لونساج

والقرض البنكي برامج غير معترف عندنا في ورقة إلا القليل القليل، المنطقة محافظة من زمان راك

عارف، ولا فائدة منهم مضیعة للوقت لا أكثر . "

محادثة رقم (45) بتاريخ 23 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن: 20 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي

للعائلة: حسن، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: سائق شاحنة و الأم ماکثة في البيت، للمبحوث4

إخوة، (3 ذكور- بنت)، رتبته 2، مدة البطالة 2 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" مباشرة الشركة الوطنية بدون منازع، توجد مناصب عمل من طرف مكاتب التشغيل ولكن مع وجود تلاعب

من طرف المسؤولين والموظفين، مثال: كي يعود الواحد عندو معرفة يفوت، أما الضعيف فلا شيء.. برامج

التشغيل هذه أرى أنها مضیعة للشباب خاصة ولم تجدي نفعاً، راک تشوف في الواقع، لوكان غير يستبدلونها

بمناصب دائمة للشباب البطل أفضل، الإستراتيجية هي العمل والتركيز على شركة وطنية، ليس لدي بدائل حالياً

نبقى قاعد خیر، فالمناصب موجودة بوفرة ومتعددة منها الشركات الإدارية والبترونية، لكن مع وجود الرشوة

والفساد، حتى أحصل على منصب شغل في شركة ما يجب علي أن أدفع رشوة مقابل الحصول على ذلك

المنصب، هذه البرامج لونساج والقرض البنكي فاشلة لأنها ليست بطريقة مشروعة، تبذير للمال العام وليست

مدروسة بشكل جيد، ولا تنظيم... الخ، بالإضافة متناقضة تماماً مع عاداتنا وتقاليدنا المحلية منذ قديم الزمان يعني

مرفوضة تماماً، إلا بعض الأشخاص الذي تربطهم علاقة بهذه البرامج. "

محادثة رقم (46) بتاريخ 23 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 21 : سنة، المستوى التعليمي:متوسط، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي

للعائلة:متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: أستاذ جامعي، و الأم مائكة في البيت،

للمبحوث 5 إخوة رتبته 4 إخوته(3 ذكور-بنتين)، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة:مع الأسرة الأصلية).

" نوع المنصب الذي أجري عليه هي الشركة الوطنية، الحمد لله المناصب موجودة وبكثرة، ولكن يتم توزيعها

بطريقة غير عادلة، برامج التشغيل هذه بالنسبة لي زيادة فقط ومتعبة في نفس الوقت و حتى الأجر المقابل ضعيف

يعني لإمتصاص الغضب فقط، العمل هو أساس الحياة فبدون العمل لا نستطيع العيش وهو يوفر لنا

الإحتياجات الضرورية لتحسين المستوى المعيشي، بالعمل نبنى أسرة وكذلك توفير الحياة المريحة ويوفر لنا كل ما

نحتاجه، ليس لدي إستراتيجية معينة الذي أفكر فيه كيف أحصل على منصب عمل في الشركة و فقط، بالعمل

يعيش الإنسان في هذه الحياة الصعبة باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل، لأن العمل

هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج، لونساج والقرض البنكي وجهان لعملة واحدة

يعني لإمتصاص غضب الشباب البطال، ليست لها خطى ثابتة يعني ليست في الإتجاه الصحيح، ومخالفة تماما مع

قيمتنا الإجتماعية والدينية والتربوية والعرف كذلك، للأسف تبقى الدولة عليها قائمة رغم أنها تعرف علم يقين

بأنها ليس لها فائدة. "

محادثة رقم (47) بتاريخ 27 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 22: سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

جيد، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: جزار و الأم مائكة في البيت، للمبحوث 8 إخوة رتبته 05

إخوته(6 ذكور -بنتين)، مدة البطالة 4 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" بكل صراحة أحب العمل في شركة وطنية هذا هدي في الحياة، باش تعيش حياة سعيدة والإستغناء

عن البشر، توجد مناصب شغل بوفرة ولكن وجود أطراف تصعب من السير الحسن لهذه المناصب

وذلك نظرا للمحسوبية والمعرفة، برامج الدولة هذه لا فائدة منها تقدر تقول بطالة مقننة فقط نفسها

نفس الإنسان البطال، بدوري أنا ليست لها دور في تسيير الحياة، لدي إستراتيجية في العمل وهي

الوصول إلى المنصب في هذه الشركات بشتى الوسائل، حاليا ليست لي البدائل راني قاعد وخلاص،

العمل أولا هو عبادة وهو بالنسبة لي تكوين مستقبل، أسرة وبيت... الخ، وهو يلبي كل الإحتياجات

والرغبات، هي نظرة الشباب في وقتنا الحاضر، أما عن الحديث عن ال برامج لونساج والقرض البنكي،

غير مشروعة وليست ناجحة والواقع دليل على ما أقوله، أي أن تلك الزيادة في القروض التي يستفيد

منها الشباب الغير مؤهلين أصلا، بالإضافة أنها تتعارض مع الجانب الديني والثقافي والخلق لمنطقتنا

ورقلة المحافظة المعروفة، من عادات وتقاليد... الخ.

محادثة رقم (48) بتاريخ 27 مارس 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن: 23 سنة، المستوى التعليمي: ثانوي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب: ثانوي الأم: ابتدائي، مهنة الأب: سائق حافلة و الأم خياطة،

للمبحوث أبناء، مدة البطالة 5 سنة، مكان الإقامة: مع الأسرة).

" العمل حاجة مليحة، والأجمل منه كي تخدم في شركة وطنية أو بترولية، لتضمن العيش بسلام وراحة

تامة بدون تعب، بالعمل أستطيع تكوين مستقبلي، وكذلك حتى أستطيع أن أبني أسرة مثل

الزواج.. الخ، وتوفير الإحتياجات الخاصة بي، أما عن برامج الدولة المنتهجة في رأيي الشخصي والكل

يوافقني لم تأتي بالجديد منذ سنوات، نفس البرامج لم يتغير شيء إطلاقا، تقريبا لا تصلح ولا فائدة

منها صراحة مضيعة للوقت مهما تكن، هل حققت نتائج على الميدان، لا بطبيعة الحال، بالنسبة

لإستراتيجية العمل لي كل يوم عندي خطة عمل ليست ثابتة، يعني اليوم عندي فكرة وغدا فكرة أخرى، سياسات التشغيل فاشلة بالنسبة لي ولم تغير شيئا في الواقع، كما قلت ليس لدي أي شيء أو حتى البدائل، أما عن هذه البرامج لونساج والقرض البنكي أولا لا تخضع لمعايير العمل بتاتا، حيث تعطى لأشخاص ليس لديهم علاقة أصلا لا بالميدان ولا بالتخصص، إضافة على ذلك تتعارض كليا أقول مع عاداتنا وتقاليدينا الدينية والإجتماعية والتربوية التي نعيشها ولا نقبل بها مهما كلفنا الوضع ولو أن نبقي بطالا طول حياتي. "

محادثة رقم (49) بتاريخ 01 أبريل 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :24 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة:

متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: تاجر في السوق و الأم مائكة في البيت، للمبحوث 5

اخوة، رتبته 02 إخوته (3 ذكور - بنتين)، مدة البطالة سنتين ، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" شكرا لك على هذا السؤال الوجيه، بحكم أنني جامعي وعندي شهادة تؤهلني لذلك ما المانع أن

يكون منصبي ضمن هذه الشركات الوطنية يعني من حقني العمل فيها، العمل هو عبادة شريفة لا

نستطيع العيش بدون عمل، بحيث نستطيع أن نكون مستقبل هذه حاجة طبيعية، وكذلك باش نتزوج

ونبني دار، وكذلك الإبتعاد عن المشاكل وفضل العمل أكون علاقات من داخل وخارج الولاية، هذه

البرامج التي نتحدث عنها ستبقى حبيسة ولن تتغير أبدا لأنها ليس وفق قاعدة صحيحة، ولا هي أصلا

تفي بغرض الإصلاح على مستوى ولاية ورقلة إطلاقا، نعم بطبيعة الحال عندي إستراتيجية تجاه العمل

وهو البحث عن منصب يوافق شهادتي وإلا فلا، هذه السياسات ليست ناجحة جملها وما هي إلا

حقن مهدئة لا أكثر، كلها فشلت في تحقيق الأهداف المرجوة للنهوض بالإقتصاد على مستوى المحلي

أو الوطني، أما عن مشكلة لونساج والقرض البنكي فحدث ولا حرج، صراحة لا ترقى إلى المستوى

المطلوب لا محليا ولا وطنيا ولا حتى دوليا، حرام لما فيه من قروض ربوية مخالفة تماما لديننا الحنيف وتعاليمه، وكذلك تتعارض مع عقلية أبناء ورقلة سواء في العادات والتقاليد والمعاملات، نحن ليس من أنصارها ولا من الذين يطلبونها من الدولة. "

محادثة رقم (50) بتاريخ 01 أبريل 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن 26 : سنة، المستوى التعليمي: إبتدائي، الحالة العائلية: متزوج، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: جيد، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: حارس في مؤسسة، و الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 2 أولاد، مدة البطالة 3 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

" المنصب المفضل لي وبدون شك هو على حساب قدراتي وما أملك من شهادات هذا كله لا أملكه هذه وحدة من الصعوبات لكن ليست مستحيلة وهي منصب عامل بسيط في الشركات الوطنية *ENTP.ENAFOR*، برامج التشغيل هذه بالنسبة لي ما فيها حتى فائدة سواء للشباب البطال أو حتى الولاية والواقع راه أمامك، العمل هو أساس الحياة فبدون العمل لا نستطيع العيش وهو يوفر لنا الإحتياجات الضرورية لتحسين المستوى المعيشي، ليس لدي إستراتيجية معينة الذي أفكر فيه كيف أحصل على منصب عمل في الشركة و فقط، بالعمل يعيش الإنسان في هذه الحياة الصعبة باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل، لأن العمل هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج، لونساج والقرض البنكي وجهان لعملة واحدة يعني لإمتصاص غضب الشباب البطال، ليست لها خطى ثابتة يعني ليست في الإتجاه الصحيح، ومخالفة تماما مع قيمنا الإجتماعية والدينية والتربوية والعرف كذلك، للأسف تبقي الدولة عليها قائمة رغم أنها تعرف علم يقين بأنها ليس لها فائدة. "

3- التحليل السوسولوجي:

ومن خلال المقابلات نجد كذلك تأكيد أفراد العينة من محادثة رقم (34) إلى غاية المحادثة رقم (50)، تبين لنا ما يلي:

. فيما يخص مناصب عمل فقد أكد جل المبحوثين على توافرها لكن الشروط التي تطلبها المؤسسات

قد لا تتوافر ومؤهلات المبحوثين (إتقان اللغة الأجنبية، الشهادة العلمية... الخ) ، كما إتضح لنا من

خلال إعتقادهم عدم وجود شفافية وكذلك التقسيم الغير العادل في توزيع المناصب.

- أن معظم المبحوثين يركزون على الشركة الأم وهي الشركة الوطنية.

- يوجد بعض المبحوثين يحبون العمل في المؤسسة الإقتصادية وذلك لعدة أسباب منها أنها داخل

الولاية وقريبة من مسكن المبحوث وكذلك لما تحتوي من إمتيازات مادية ومعنوية حسب رأيهم ، بطبيعة

الحال الشركات الوطنية .

- أن بعض المبحوثين في المستوى الجامعي يفضلون العمل في الشركات الوطنية خارج الولاية وذلك

لطبيعة الشهادة التي تحصلون عليها والمؤهلات التي يكتسبوها.

- ضمان الحقوق والإمتيازات والأجر المناسب (الريع)، هذا هو العامل الرئيسي لبعض المبحوثين

لإختيارهم وتفضيلهم العمل في الشركات، عكس العمل في الوظيف العمومي فإن جل المبحوثين

صرحوا بعدم التفكير أصلا في هذا العمل ويرجع السبب في ذلك هو الدخل الضعيف زد على ذلك

المشاكل التي تتخبط فيها والتي لحد الساعة لم يجدوا لها الحل المناسب.

و قد استفسرنا عن تقييم طالبي الشغل لسياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة هي فاشلة وذلك بنسبة 76.92، أولا فالنسبة للمساعدة الممنوحة من طرف الدولة المتمثلة في : لونساج هذه تتعارض مع المعتقدات الدينية للمجتمع المحلي وأن الدولة لا تقوم بمراقبة هذه القروض وكذلك أن هذه البرامج مبنية أصلا على امتصاص بطالة الشباب، كذلك معارضة من الجانب الديني، حيث يوجد بعض العلماء أفتوا في هذه القضية، وأنها تعارض القيم المحلية والأخلاقية العقود والإدماج إستعملت فقط لإمتصاص البطالة وهي ليست ناجحة في وقتنا الحاضر نظرا لما تقدمه من مدخول ضعيف ومحدودة بزمن ولا تكفي لسد الحاجيات.

ومنه نجد أن للبنية الثقافية للبدو المتمدن عامل رئيسي في النظر لسياسات التشغيل فقد تبين لنا من خلال المقابلات أن التنشئة الاجتماعية والقيم و العلاقات الإجتماعية و التفاعلات الإجتماعية هي محدد الرئيسي في نظرة طالبي الشغل لسياسات التشغيل، فرفضوه رفضا مطلقا برنامج مثل: لونساج معظم أفراد العينة رفضوه رفضا مطلقا لتعارضه مع أحكام الدين وكذا تقاليد و أعراف منطقتهم الثقافية التي تشكلت من مجموعة المعاني والرموز التي تبلور على هيئة منظومات قيم توجه سلوك طالب الشغل ومنه تساهم في تشكيل نظرتهم الخاصة لبرامج التشغيل بالولاية.

2- الاستنتاج العام للدراسة:

تبين أن البيئة السوسيوثقافية دور في تشكيل نظرة أبناء البدو المتمدينين في نظرهم لسياسية التشغيل، فمن خلال ثقافة المجتمع وصور تفاعل العنصر البشري بغيره ممن يمتلكون نفس الخصائص السوسيوثقافية، ومن جهة أخرى أن للبيئة السوسيوثقافية لأبناء البدو المتمدين دور في مفهومهم للعمل فطالب الشغل يراعي نظرة المجتمع والخلفية السوسيوثقافية التي يحملها حول المناصب المتوفرة ويعتبرها من أهم المحددات التي على أساسها يقبل منصب على الآخر، وفي الأخير هناك إستجابة نسبية من طرف سياسات التشغيل لطالبي العمل من خلال خطاباتهم حول مشكلة الشغل.

أن للبيئة السوسيوثقافية إنعكاس وتأثير كبير في مجال البدو المتمدن بصفة عامة وطالبي الشغل بصفة خاصة، وبالتالي يجب على السلطات المكلفة بملف التشغيل أن تفهم أولاً الخصوصيات الثقافية والإجتماعية للمنطقة وكذلك طبيعة تركيب المجتمع المحلي، وذلك من خلال نظرهم للتطور والتنمية للولاية بصفة عامة والعروض الموجهة لطالبي الشغل بصفة خاصة. ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن معظم الشركات الموجودة على مستوى الولاية لديها مشكل في سوء التسيير واللامبالاة إتجاه طالبي الشغل ويظهر ذلك في عملية الإقصاء والتهميش والحقرة، مع العلم أن فرص الشغل موجودة أمام طالبي الشغل لكن المشكل يكمن في سوء التسيير وشروط المنصب في حد ذاته.

تبين لنا أن الدولة لديها سياسة منتهجة المتمثلة في البرامج وآليات التشغيل على أرض الواقع، إذن يبقى المشكل في المواطنين في حد ذاتهم، أي أنهم ليس لديهم ثقافة حول هذه البرامج هذا من جهة، وكذلك المشكل في طالبي العمل أي أنهم لم يعرفوا ولم يفهموا جيدا المسارات القانونية المنهجة من طرف مكاتب التشغيل من جهة أخرى. وبالتالي تساهم البيئة السوسيوثقافية في نظرة طالبي الشغل

لفرص العمل والبرامج التي تؤطرها الدولة، حيث تعد جل برامج التشغيل فاشلة نظرا لتناقضها مع القيم الاجتماعية الدينية للمنطقة.

تتوقف رغبة طالبي الشغل في تفضيل مناصب على أخرى على أساس الكفاءات الشخصية والقدرات والمهارات التي يحملها طالب الشغل، حيث إتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن بواسطة الشغل والتحصل على منصب عمل في الشركات الأجنبية يكسبهم مكانة إجتماعية وقيمة سوسيوثقافية داخل المجال الإجتماعي للمبحوثين. أما عن رأي المبحوثين حول اللجوء للعنف كوسيلة لإستجابة الدولة لمطالبهم فهناك من يفضل الطرق السلمية وهناك آخرين أكدوا على ضرورة اللجوء للعنف كوسيلة لتوفير مناصب شغل لهم.

نجد أن بيير بورديو قد بين لنا الرأس مال الثقافي والإجتماعي في نظريته، حيث قمنا بإسقاط هذه المفاهيم في دراستنا هاته، وتوصلنا في الأخير إلى أن الرأس مال الثقافي يتجلى واضحا لدى طالبي الشغل الذين لديهم شهادات جامعية أو من التكوين المهني التي تضمن لهم في نظرهم منصب شغل، وبالتالي يقومون بإختيار المنصب الجيد والمناسب الذي يحدد لهم مستوى الدخل و يكسبهم مكانة إجتماعية بين الأفراد، ومن هنا يسعى إلى تكوين روابط علاقات إجتماعية المتمثلة في رأس المال الإجتماعي لدى بورديو.

أما رأس مال الإجتماعي فيكمن عند طالبي الشغل في تكوين الروابط والعلاقات الإجتماعية داخل وخارج ميدان العمل، وهذا ما يكسبهم عملية التواصل فيما بينهم من أجل الحصول على بعض المكتسبات المادية والمعنوية. أو تكوين علاقات إجتماعية ما يسمى في وقتنا الحالي (بالمعرفة) بحيث يلجأ الكثير من طالبي الشغل إلى إختيار هذه الطريقة لأنها الأسهل في إختيار منصب عمل لائق حتى تحقق له مكانة إجتماعية.

خاتمة

خاتمة

لم يكن إختيارنا للموضوع بطريقة عشوائية وإنما كان نتيجة مسار البحث العلمي وأيضاً نتيجة للأهداف التي تم تحديدها في مقدمة الدراسة، هذه الدراسة التي عرفت مراحل متسلسلة من البحث العلمي حتى الوصول الى النتائج التي تعتبر حوصلة للبحث الاستكشافي.

وهكذا فنتيجة هذا البحث الذي يدور حول معرفة العلاقة واقع التشغيل في مدن الجنوب الجزائري (تم ثلاث وإستراتيجيات طالي الشغل وأثرها على إستجابتهم لسياسات التشغيل) لهذه المنطقة، يتضح لنا بجلاء ضرورة الاهتمام بالدراسات الاجتماعية في المجل الاقتصادي، خاصة فيما يتعلق بأمراض الشباب التي تنعكس نتائجها على الاقتصاد الوطني و مكانة الدولة بين دول العالم، هذه الأمراض التي تتطلب تكثيف الجهود من قبل جميع الفاعلين لتقليل حجمها. خاصة في المجتمع الجزائري الذي لا يولي اهتمام اهتماماً بالأخصائي الاجتماعي و الدراسات الاجتماعية في كافة المجالات ومجال الاقتصادي على وجه الخصوص.

إن في دراستنا هذه تم عرض الجوانب النظرية و الميدانية للدراسة و المتعلقة بواقع التشغيل في مدن الجنوب الجزائري (تم ثلاث وإستراتيجيات طالي الشغل وأثرها على إستجابتهم لسياسات التشغيل)، والتي تهدف الى الكشف عن الأسباب الاجتماعية لتفشي ظاهرة عزوف طالي الشغل عن العمل، و المعاني و الرموز التي تحملها المضامين الثقافية لهذه المجالات و التي يتخذها الفرد الجزائري كمرجعية في اختياره للعمل من خلال السلوكات التي يتفاعل بها مع أفراد المجالات الاجتماعية التي تحيط به.

توصيات:

لقد حاولنا من خلال الاقتراب النظري و الميداني لمس الجوانب التي لها علاقة بموضوع الدراسة، في ظل التحولات السوسيوثقافية وعليه نقترح ونوصي:

1 - من الناحية الاجتماعية:

- غرس قيم العمل للأفراد الناشئة عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة، المسجد، المدرسة.... على أهمية العمل و المهنة وقيمتها.
- زيادة التحفيز المادي والمعنوي للحرفين و المهنة اليدوية، وتوفير المادة الأولية وخفض أسعارها وكذا الدعم المادي و تسهيل الاستفادة من القروض وتمديد فترة تسديدها (نزع الجباية الضريبية واستفادة من الضمان الاجتماعي و الورشات والمحلات.....الخ.
- تعزيز الاتصال بين الشباب و المسؤولين) لسماعي الشكاوى والاقتراحات والعمل على تجسيدها في الواقع وكذا الاستقبال الجيد لهم وإشراكهم في القرارات التي تخصهم.
- تعزيز الجامعات الصحراوية بالتخصصات التي تفيده المنطقة كمهندس محروقات*..... تكثيف المشاريع التي تضم مصانع لامتناس البطالة في المنطقة.

2- من الناحية الاقتصادية:

- على السلطات المسؤولة أن توفر الأرضية الطبيعية بغية الوصول إلى إجماع حول المشاكل الاقتصادية الكبرى التي تخص المجتمع الجزائري برمته، ويكون هذا الإجماع نابعا من احتكاك الأفكار والمنافسة بشتى صورها وأشكالها.
- ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية للقيام بالتوقع العقلاني للمتغيرات الاقتصادية .

- ضرورة الربط بين الجامعة كمركز إشعاع فكري وابتكاري والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة .
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم المشورة والتوجيه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف رفع قدراتها في تنفيذ مشاريع الشباب الصناعية أو التجارية أو الخدمائية.
- تقديم الحوافز المناسبة لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة وجعل الحصول على هذه الحوافز مشروطا بتوفير فرص عمل للشباب المؤهل والمعد لسوق العمل في مختلف المجالات.
- منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين.
- توسيع إمكانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية لخدمة الأرض، ومنحها تسهيلات تدخل في مجال تسوية مشاكل العقارات، وقروض بدون فوائد أو بفوائد مخفضة، والإعفاءات الجبائية... باعتبار أن القطاع الزراعي يوفر عدد كبير من مناصب الشغل.
- توسيع مجال نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليشمل الاستشارة والتعاون الفعال مع المنظمات المهنية والنقابية والمؤسسات التنفيذية والاستشارية المعنية بموضوع التشغيل وسوق العمل، وإشراكها في وضع وتنفيذ المخططات الوطنية لمكافحة البطالة 金拊 دف توحيد القرارات والآليات المعتمدة لضمان النجاح.

- توفير التدريب للكوادر العاملة في هذه المشروعات وتشجيع ودعم الابتكار والتوسع في مراكز التدريب.
- ضرورة توفير غطاء تنظيمي قانوني حاضن لهذه المؤسسات للتعامل السريع مع المشاكل التي تواجهها، وتوفير الحماية اللازمة من خلال إجراءات نظامية وقانونية خاصة.
- إيجاد روابط بين المشروعات ذات الأحجام المختلفة بعضها البعض بما يحسن من قدرتها التسويقية ويوفر لها إمكانات تسويق منتجاتها إلى المشروعات الكبيرة.

المراجع

قائمة المراجع

الكتب باللغة العربية:

- 1 - ابن منظور : لسان العرب، دار النشر و التوزيع، ط1، عمان،الأردن، 2001.
- 2 - ابن يعيش محمد: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مطبعة تطوان، المغرب، الطبعة 1، 2015م.
- 3 - اللحلح أحمد عبد الله ، أبو بكر مصطفى محمود ، البحث العلمي تعريفه-خطواته-مناهجه- المفاهيم الإحصائية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2001.
- 4 - فرح إلياس ، تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة، ط 6.
- 5 - جليل زايد واخرون، ورقلة تراث وهوية، دار النشر CDSP ، بولوغين الجزائر، 2013.
- 6 - فريدمان جورج ، نافيل بير: رسالة في سوسيولوجيا العمل ، تر: يولاند عمانوئيل، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1985.
- 7 - لارتين جورج، الإيديولوجيا والهوية الثقافية (الحدائثة وحضور العالم الثالث) ، ترجمة فريال حسن خليفة، القاهرة: مكتبة مدبولي، 2002.
- 8 - الحاج طارق، علم الاقتصاد ونظرياته، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 1998.
- 9 - حروفوش مدني، الكامل في الاقتصاد، دار الأفاق الجزائر، 1999.
- 10 - الفارسي الحسن ابن محمد الوزان (توفي 957هـ - 1550هـ) : وصف إفريقيا ، ترجمة محمد حجي ومحمد الأخضر، دار الغرب الإسلامي، لبنان، 1983 .
- 11 - الخولي حسن : الريف والمدينة في مجتمعات العالم الثالث، القاهرة : دار المعارف، 1986 .
- 12 - رشوان حسن عبد الحميد ، المدينة.دراسة في علم الاجتماع الحضري ، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998.

- 13 حنبلي حمود ، المساواة في تولي الوظائف العامة للقوانين والشريعة الإسلامية ، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، 2000.
- 14 بورويبة رشيد: الدولة الحمادية تاريخها وحضارتها، الطباعة الشعبية للجيش، الجزائر، 2007.
- 15 شافو رضوان: الجنوب الشرقي الجزائري خلال العهد الاستعماري ورقلة أنموذجا، دار المحابر، الجزائر، ط1، 2015 .
- 16 شافو رضوان: الجنوب الشرقي الجزائري خلال العهد الاستعماري ورقلة أنموذجا، دار المحابر، الجزائر، ط1، 2015.
- 17 المحجوب رفعت ، الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، ط1، 1971.
- 18 رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة، 2011 .
- 19 رمون كفي ولوك قان كبنهود ، دليل الباحث في العلوم الإجتماعية ، ترجمة يوسف الجباعي، بيروت: المكتبة العصرية للطباعة والنشر، 1997.
- 20 السرسيتي محمد، الشغل في العالم العربي، الدار الجامعية، مصر، 2008.
- 21 سعيد اسماعيل علي ، الهوية والتعليم ، القاهرة : عالم الكتب للنشر والتوزيع، 2005 .
- 22 شبل بدران: التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2002.
- 23 حموي صبحي ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000.
- 24 الموسوي ضياء مجيد ، النظرية الإقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005.
- 25 حارف دليلة، الاقتصاد السياسي، دار النشر غير مبينة، الجزائر، 1979.
- 26 محجوة عاطف عبد الفتاح: البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985 .
- 27 ناجي عبد الجبار ، دراسات في تاريخ المدن العربية الإسلامية، بغداد : مطبعة البصرة، 1986.
- 28 لطفي عبد الحميد ، الأنثروبولوجيا الإجتماعية، مصر، دار المعارف للنشر والتوزيع، ب.ت.

- 29 ابن خلدون عبد الرحمن (توفي 809هـ - 1406هـ): كتاب العبر وديوان المبتدأ والخبر في أيام العرب والعجم ومن عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر ، الجلد السابع ، القسم الثالث عشر، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1983.
- 30 ابن جيلاني السائح عبد الله ، صفحات من تاريخ ورقلة منذ أقدم العصور حتى الإحتلال الفرنسي، طبع بمطبعة دار هوم، الجزائر، 2010.
- 31 قحدي عبد المجيد ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية (دراسة تحليلية تقييمية)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2000 .
- 32 غريبي علي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر، مصر، دط، 2003
- 33 المرسي كمال الدين عبد الغني: الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، دار الوفاء، الإسكندرية، ط1، 2004.
- 34 -الليثي محمد علي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1997.
- 35 -أبو زنت ماجدة و غنيم عثمان ، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، مجلة المنارة، المجلد12، العدد الأول، 2006.
- 36 محاضرات الدكتور عبد الله علي ، مقياس "تسيير الموارد البشرية" ، سنة 1998.
- 37 -السويدي محمد ، مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته ، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب، تونس، الدار التونسية للنشر، 1991.
- 38 ولد خليفة محمد العربي: مسألة الثقافية و قضايا اللسان والهوية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003 .
- 39 شفيق محمد : البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1985 .
- 40 غيث محمد عاطف ، علم الاجتماع الحضري، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية، ب.ت.
- 41 عبد القادر محمد علاء الدين: البطالة، منشأة المعارف، (د.ط)، الإسكندرية، 2003.

- 42 عمارة محمد : مخاطر العولمة على الهوية الثقافية، نخضة مصر للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 7 فبراير، 1999.
- 43 -الشنطي محمد فتحي ، أسس المنطق والمنهج العلمي، بيروت، دار النهضة العربية، 1970.
- 44 حبابر محي الدين ، عوامل التغير الحضاري في نمط الحياة البدوية، القاهرة : الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، 1965 .
- 45 بن شهرة مدني ، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 46 -مرداسي مراد، "مواضيع علم النفس وعلم النفس الاجتماعي" ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.
- 47 -سلمان مصطفى وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر و التوزيع، الأردن، 2000.
- 48 -نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، دط، 2002.
- 49 -سيد لطيف هدى ، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.
- 50 -هلول محسن : أثر الجات على تنمية الصادرات، المجلة الزراعية، دار التعاون، عدد 36، القاهرة، 1994 .
- 51 - محاضرات الدكتور عبد الله علي ، مقياس "تسيير الموارد البشرية" ، سنة 1998.
- 52 - تشارلز تايلر، ترجمة: الحارث النبهان، المنخيلات الاجتماعية الحديثة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، ط1، 2015.
- معاجم وقواميس:
- 53 -أوزي أحمد: المعجم الموسوعي لعلوم التربية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة 1، 2006م.
- 54 -بدوي أحمد زكي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، الطبعة الثانية، 1993.
- 55 - بدوي أحمد زكي ، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية" إنكليزي، فرنسي، عربي" ، ط2، بيروت ، دار الكتاب اللبناني.
- 56 -بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط2، 1994.

- 57 فهمي هيكل عبد العزيز ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، 1980.
- 58 سليم شاكر مصطفى ، قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت، الكويت ، ط1، 1981.
- 59 معجم اللغة العربية : المعجم الوسيط، ج1، القاهرة، 1985 .
- المجلات والجرائد:
- 60 عزيز الأخضر ، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد26، 2006
- 61 -التليبي البشير ، البداءة المُطاردة: ملاحظات أولية للبحث في أثر فعل الحداثة في البداءة، في إضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع، الجمعية العربية لعلم الاجتماع ومركز دراسات الوحدة العربية، العدد الثاني، ربيع 2008 .
- 62 -البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاد شمال إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر، 2004.
- 63 -البكر، محمد عبد الله، أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت الكويت، 2004.
- 64 -بوخريسة بوبكر، "المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي" ، الجزائر، منشورات جامعية، باجي مختار، عنابة، 2006.
- 65 حمزة عادل، تفسير البطالة في الاقتصاد السياسي، الحوار المتمدن، العدد، 1876، 2007.
- 66 حملاوي علي، مواقع ومعالم أثرية من الجنوب الشرقي (منطقة ورقلة و وادي ريغ) ، مجلة البحوث الأثرية، قسم الآثار جامعة الجزائر.
- 67 سخليفة عبد القادر، الحضرية في مدن الصحراء الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان، 2012.
- 68 سخليفة عبد القادر، من القصر الصحراوي إلى "المدينة الحديثة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد الأول، ديسمبر2010.
- 69 -السوسسي د. كوثر ، التمثلات الاجتماعية: مقارنة لدراسة السلوك والمواقف والاتجاهات وفهم أليات الهوية، قسم علم النفس، جامعة تونس، تونس، المجلة1، العدد1، 2006.

- 70 - الدليل السياحي لولاية ورقلة ، مديرية السياحة لولاية ورقلة, حي الإداري-ورقلة 3000.
- 71 - بن أشنهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980 ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 72 - داداي عدون ناصر ، البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 73 - داداي عدون ناصر ، البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 74 - رواب عمار ، غربي صباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2011.
- 75 - المخطط التوجيهي للتهيئة والتعمير لبلديتي ورقلة والرويسات 1997.
- 76 - المخطط التوجيهي للتهيئة والتعمير لبلديتي ورقلة والرويسات 1997.
- 77 - المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، "الحركة الإحتجاجية للعاطلين عن العمل في جنوب الجزائر" ، وحدة تحليل السياسات في المركز العربي، أبريل، 2013.
- 78 - الدليل الإحصائي السنوي : مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية ورقلة، 2018.
- سلاسل ورسائل:
- 79 - بشنتلة مختار، اثر نقل التكنولوجيا وانعكاسها على التشغيل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم شعبة (علم اجتماع التنمية)، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006.
- 80 - بغالية هاجر، الصرع: تمثلات وممارسات علاجية، "رسالة ماجستير" ، كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، جامعة السانبا وهران، الجزائر، 2014-2015.
- 81 - بن طحين محمد عبد الرحمان ، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 ، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.

- 82 سحليفة عبد القادر، مقاربة أنثروبولوجية للهياكل الإجتماعية و الأسرية و تحولات المجال في واحة من الجنوب الشرقي الجزائري، في واحة من الجنوب الشرقي الجزائري، مذكرة ماجستير في الأنثولوجيا الإجتماعية والثقافية(قسم علم الاجتماع)، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003.
- 83 حارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 84 دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع : اقتصاد التنمية، جامعة أوبوكر بلقايد - تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2013.
- 85 رماش هاجر، إتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD، جامعة قسنطينة 2، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2012-2013.
- 86 - رمزي زكي : الاقتصاد السياسي ، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، المجلس الوطني للثقافة و الفنون والآداب، الكويت، 1997
- 87 قصاب سعادية . تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، رسالة ماجستير لم تنشر، جامعة الجزائر، 1995.
- 88 حمود سعيدة ، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية (دراسة ميدانية على خريجي الجامعة، مدينة بسكرة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الآداب والعلوم.
- 89 يونس سميحة ، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير (قسم علم الاجتماع)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2007.
- 90 علي نبيل، الثقافة العربية وعصر المعلومات، رؤية لخطاب المستقبل الثقافي العربي ، سلسلة عالم المعرفة، رقم 276، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 2001.
- 91 -كوشي ابتسام، المضامين الثقافية للمجالات الإجتماعية وعلاقتها بتشكيل وإعادة تشكيل هوية البطالين ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والديناميكيات الإجتماعية والمجتمع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، 2013.

92 لشطر ربيعة، التصورات الإجتماعية لأطفال الشوارع، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2008-2009.

93 بن صويلح ليليا ، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات .

محمد دحماني ادريوش ، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة وتحليل ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في (العلوم الإقتصادية) فرع : إقتصاد التنمية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012-2013.

94 مدور يحي، التعمير وأليات استهلاك العقار الحضري في المدينة الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الهندسة المعمارية وال عمران(تخصص المدينة والمجتمع والتنمية المستدامة)، قسم الهندسة المعمارية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012.

95 - كلو مهدي: الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003.

96 المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر، مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002-2003 .

وثائق رسمية:

97 المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 52 الصادرة في 11 سبتمبر 1996.

98 المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية. المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96، الجريدة الرسمية.

99 - المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

100 مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996 ، يتضمن

انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي (التمتم بالمرسوم التنفيذي رقم

84/231 المؤرخ في 19 يوليو 1998 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق ل06 سبتمبر 2003.

DOCUMENTS ELECTRONIQUES INTERNET: مقالات إلكترونية:

- 101- ABRIC.JEAN-CLAUDE.(2007), **’l’approche structurale des représentations sociales ‘**,ROME . Retrieved April 18 ,2009 from http://www.europhd.eu/html/_onda02/07/PDF/9th%20Lab%20Meeting%20Key%20Lecture%20copia/10-072007_ABRIC/1_abric.ppt
- 102- CAROLINE .MAURY.(2007), « les représentations sociales :boite à outil », knowledge and Policy in education and Health sectors dans la revue de littérature (partie 11). Retrieved April 18 ,2009 from http://www.knowandpol.eu/fileadmin/KaP/content/Scientific_reports/Literature_review/Maury2_FR.pdf
- 103- HONORAT.(2007), « **les représentations sociales** » , MARNE-LA-VALLEE ,[consulté sur internet <http://www.pdfpapers.com>],(20/12/2009).
- 104- <http://www.alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm> - تاريخ الإطلاع يوم الإثنين 16/06/2014 ، على الساعة 11:07 صباحا.
- 105- VERGES.PIERRE .(2001), « l’analyse des représentations sociales - par questionnaires » ,dans la revue française de sociologie ,vol42,n°3. Retrieved April 18 ,2009 from http://www.persee.fr/articleAsPDF/rfsoc_00352969_2001_num_42_3_5373/article_rfsoc_00352969_2001_num_42_3_5373.pdf?mode=light
- 106- www.angem.dz يوم 2014/04/13 على الساعة 16:30 مساء
- 107- www.ANSEJ.DZ، يوم 2014-04-12 على الساعة 14:30 مساء
- 108- www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/OBJECTIFSAXEDUP_LA_ND’ACTION.pdf، تاريخ التحميل: 2014/04/12

- 109 - التشغيل و الشراكة الأورو جزائرية : واقع و آفاق، 2011، يوم الأحد: 20 جويلية 2014 على الساعة 17:30 مساء.
- http://www.tanmia.ma/article.php3?id_article=30087&lang=ar
- 110 -
- 111 - حسناوي منير، "ملف حول سياسة التشغيل في الجزائر"، صحيفة الوطن الإلكترونية، 2019/05/03، متوفرة على الموقع: www.elwatandz.com/algerie.
- 112 - ع.أوشريف، نشاطات و مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "التكويين و التشغيل محل بحث عبر قابلية التشغيل"، على الساعة 11:20 صباحا، تاريخ الإطلاع يوم 2014/08/05 على الموقع: <http://www.cnac.dz/index/espacecom/CnacAct/Num19ara/p11.htm>
- 113 - سجايي عبد الناصر: الأسطورة، الجيل والحركات الاجتماعية في الجزائر، أو الأب "الفاشل" و الابن "القافر"، مجلة انسانيات، على الموقع التالي: <http://insaniyat.revues.org/6583>، يوم 2019/05/24، على الساعة 18:25.
- نحن والعوالم: مآزق مفهوم ومحنة هوية، الشبكة: الدولية محمد فاضل رضوان، تاريخ الإطلاع يوم الثلاثاء 30 مارس 2019 على الساعة 14:20 زوالا، موقع الانترنت (المعلومات) - <http://www.qattanfoundation.org>
- 114 - مديرية التجارة لولاية ورقلة، موقع الأنترنيت (المعلومات)، الإطلاع يوم الأحد 30 جوان 2019 على الساعة: 23:15 ليلا.
- <http://dcommerce-ouargla.dz/ar/exe2.php?art=wilaya>
- محاضرات وملتقيات:
- 115 - أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أبريل 2009.

- 116 -أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 26-27 أفريل 2009.
- 117 -إشكالية الملتقى الدولي حول: الهوية والمجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري، 27.28.29 فيفري 2011، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 118 - تقرير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011.
- 119 -د. بركة عبد الوهاب-أ/بن عيسى ليلي، "سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 13-14 أفريل، 2011.
- 120 -دهلاس جينفر، المراهق و الهاتف النقال التمثل والاستخدامات دراسة على عينة من المراهقين في ولاية الجزائر العاصمة، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2009-2010.
- ذكار أحمد ، مداخلة بعنوان قصور وادي مائة ورقلة نموذجا ، وذلك بمناسبة إحياء التراث يوم 10ماي 2009 بورقلة.
- 121 -شكوري محمد، شبيبي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية واقتصادية، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، جامعة القاهرة، مصر، 17-18 مارس 2008.
- 122 -شلاللي فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة إقتراح نموذج إقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004 -2005.
- 123 -قومي عبد الحميد ، عايب حمزة ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في ورقلة، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة.
- 124 -علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة- دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16.

- 125 خالم عبد الله، فيشوش حمزة ، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر(المساهمات وأوجه القصور)، الملتقى الدولي الأول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة.
- 126 غضبان بشير، الإنسان، العمل و مكافآته و البطالة، ورقة مشاركة في: الملتقى الدولي حول " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة: 15-16 نوفمبر، 2011.
- 127 -كلمة السيد الوزير طيب لوح في إطار تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني **DIAP** ضمن فعاليات التجمع الجهوي لولايات الوسط-جويلية 2008.
- 128 لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي الأول حول " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- 129 قرقب محمد ، " عرض حول التوجه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر" ، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 11-13/07/2005.
- 130 سمطانيوس حبيب، مداخلة في مسألة البطالة في سورية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، برنامج ندوة الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشرة حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، المركز الثقافي العربي في المزة، سورية، 2004.
- 131 سجاير مليكة ، التمثلات الإجتماعية للطلبة الجامعيين(ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 18، 2015.
- الكتب باللغة الفرنسية:
- 132- C.kennedy « les idées essentielles des auteurs les plus cités» édition maxima ,paris 2002p.
- 133- CASTORIADIS .CORNELIUS .(1975), ‘’ P’institution imaginaire de la société ‘’, Paris , éd. SEUIL ,col. Esprit.
- 134- CLAPIER-VALLADON .SIMONE .(1991), « les théories de la personnalité »,France ,éd. DELTA ,PUF .

- 135- Denis, M. (1999). Représentation mentale. In H. Bloch, R. Chemana, E. Depet, A. Gallo, P. Lecomte, J.-F. Le Ny, J. Postel et M. Reuchlin (dir.), **Grand dictionnaire de la psychologie**. Paris : Larousse-Bordas.
- 136- Durkheim, **L'éducation morale**, 1902-1903, PUF, nouv.éd.1963 ; **Éducation et sociologie**, 1922. PUF, nouv.éd.1966.
- 137- Moscovici S., **Introduction à la psychologie sociale**, Éditions Larousse, Paris, 1972.
- 138- Moscovici S., 1961, **la psychanalyse, son image et son public**. Presse Universitaire de France : Paris
- 139- Piaget, J. (1996). **Le structuralisme**. Paris : Presses universitaires de France.
- 140- R.A.Thiétart, «la stratégie d'entreprise», 2ème édition MCGRAWHILL 1991 P

ملاحق الدراسة

1. دليل المقابلة (طالبي الشغل)

2. نماذج من المحادثات المنجزة للدراسة

3. بعض الصور من ميدان الدراسة

الملحق رقم (01): يبين: دليل المقابلة (طالبى الشغل)

البيانات الشخصية:

محادثة رقم (..) بتاريخ ... شهر سنة

المبحوث

السن:	المستوى التعليمي:	الحالة العائلية:
من أصل:	المستوى المادى للعائلة:	المستوى التعليمي
للوالدين الأب:	والأم:	مهنة الأب:
مهنة الأم:	مدة البطالة:	مكان الإقامة:

توضيح موضوع الدراسة

نقثلات وإستراتيجيات طالبى الشغل وأثرها على إستجابتهم لسياسات التشغيل
في مدن الجنوب الجزائري، مدينة ورقلة

المحور الأول: نظرة طالبى الشغل في ورقلة في تصورهم للعمل وأثرها على حياتهم.

- ما هي نظرتك للبطالة في ذاتك؟.
- ما هو مفهوم العمل بالنسبة لك؟.
- ما هو نوع العمل الذي تفكر فيه دائما؟.

➤ هل العمل بالنسبة لك شيء مادي أم قيمي (معنوي)؟.

➤ هل تصورك للعمل يؤثر على بعض أدوارك الإجتماعية؟.

➤ هل أثر هذا على علاقتك بأسرتك ومجتمعك؟.

➤ هل نظرتك للعمل من أجل الكسب والحياة أم لديك تصور آخر؟.

المحور الثاني: البيئة السوسيوثقافية وعلاقتها بفهوم العمل لدى طالبي الشغل.

➤ ماهي نظرتك للعمل، سواء كان فكري أم عضلي؟

➤ هل فعلا لا توجد مناصب عمل مناسبة للشباب الطالب للشغل من طرف مكاتب التشغيل؟

➤ ما هو موقفك من الوافدين من خارج ولاية ورقلة للحصول على عمل؟

➤ ماهي الطرق التي تستعملها للحصول على عرض عمل؟.

➤ هل الإحتياجات بالنسبة لك حل من الحلول للظفر بمنصب شغل؟.

➤ هل لديك المؤهلات الكافية للعمل في الشركات البترولية؟.

المحور الثالث: سياسات التشغيل (برامج التشغيل).

➤ في رأيك ماهو نوع عرض العمل المفضل إليك؟ ولماذا؟

➤ ماهو تقييمك لبرامج التشغيل المنتهجة من طرف الدولة؟

➤ هل لديك إستراتيجية خاصة تجاه العمل؟.

➤ ما هو موقفك تجاه سياسات التشغيل التابعة للدولة؟.

➤ ماهي البدائل المتوفرة لديك لمواجهة النقص في العمل؟.

➤ ماهو موقفك إتجاه هذه البرامج (لونساج والقرض البنكي)؟ ولماذا؟.

الملحق رقم (02) يبين: نماذج المقابلة مع المبحوثين

المحور الأول: نظرة طالبى الشغل فى ورقلة فى تصورهم للعمل وأثرها على حياتهم

محادثة رقم (01) بتاريخ 01 ديسمبر 2018 على الساعة 10:00 صباحا

(السن: 20 سنة، المستوى التعليمى: متوسط، الحالة العائلىة: أعزب، من أصل بدوى، المستوى المادى

للعائلة: متوسط، المستوى التعليمى للوالدين: الأب: أمى و الأم: متوسط، مهنة الأب: سائق بشركة صناعىة و الأم

ماكثة بالبيت، للمبحوث 09 اخوة، رتبته 01 إخوته (03 ذكور 06 -اناث)، مدة البطالة 05 سنوات، مكان

الإقامة: مع الأسرة الأصلية)

البطالة راهى كلاتنى، الواحد حاب يخرف من الفيد اللى فى راسى، من حقى شركة زينة قاوىة، خاطر

فىها الدراهم طالعة وتعيش بيها مليح، لمناصب الشغل وبكثرة أغلبها الشركات المناولة، أحيانا أو

ساعات ظهور الشركات الأجنبية والوطنية هى قليلة جدا، بحيث يوجد بعض طالبى الشغل يسجلون

أنفسهم لدى مكاتب التشغيل، ولكن عند الإعلان عن القائمة الإسمىة للترشح فى المسابقة يجدون

أنفسهم خارج القائمة، توجد المعرفة من طرف موظفى المكاتب وإستغلال العروض ومنحها لأصحاب

المعارف الخاص، حتى فى أسرتك تعود عندك كلمة، كى تعود تخدم فى شركة وتخلص مليح.

محادثة رقم (02) بتاريخ 01 ديسمبر 2018 على الساعة 11:00 صباحا

(السن: 21 سنة، المستوى التعليمى: جامعى، الحالة العائلىة: أعزب، من أصل بدوى، المستوى المادى

للعائلة: متوسط، المستوى التعليمى للوالدين: الأب ثانوى و الأم متوسط، مهنة الأب: موظف و الأم ماكثة بالبيت،

للمبحوث 06 اخوة، رتبته 02 إخوته (03 ذكور 03 -اناث)، مدة البطالة 05 سنوات، مكان الإقامة: مع

الأسرة الأصلية).

بكل صراحة انا في راسي شركة وطنية ولا ما نخدمش، العمل حاجة مليحة يجبها الله تعالى، تصور تعود بطال ولا حدام، المجتمع يحقر بالعين وما يسمعلوكش إذا تكلمت، وحتى باش يعطيك دراهم والو، المناصب موجودة في مكاتب التشغيل وبشكل كبير، ولكن المشكل في طالبي الشغل أنفسهم بحيث يفضلون العمل في الشركات الأجنبية والوطنية مثل: *ENTP-ENSP-ENAFOR.....ect*، وأغلبية هذه المناصب هي من الشركات المناولة والتي أصبحت مشكل وعائق لدى طالبي الشغل، بحيث تمتص جهد العامل وتدفع له ثمن قليل، مثال: الدخل الشهري الذي تمنحه الشركة الوطنية أو الأجنبية للعامل إذا كان تابعا لها تعطيه المبلغ كله أي 1000000 ملايين سنتيم، في المقابل تأخذ نصف المبلغ في نفس الشركتين المذكورة سابقا عند الشركة المناولة وهو 500000 ملايين.

المحور الثاني: البيئة السوسيوثقافية وعلاقتها بفهوم العمل لدى طالبي الشغل

محادثة رقم (16) بتاريخ 18 ديسمبر 2018 على الساعة 10:15 صباحا

(السن 24 : سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل لشهادة التعليم المتوسط وشهادة أمين مخزن ، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب: التجارة الأم مائكة في البيت، للمبحوث أخ واحد يصغره سنا، مدة البطالة 6 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

أكد أن نظرتة للعمل باعتباره وسيلة للعيش و كذا لمسايرة الحياة الاجتماعية فيقول ، باش أنعيشوا ويتكون لنا مستقبلنا ومستقبل أولادنا" ، وهو في الأصل عبادة، باختصار هو وسيلة للمعيشة والحياة، أنا أفضل العمل الفكري لأنني متحصل على الشهادة التي لها علاقة بالجانب الإداري، أنا كي نقرأ باش نتحصل على شهادة وباش نخدم تاني، لأن العمل الفكري بمجهود أقل ومردوية أكبر، لأن المجهود العضلي أصعب من المجهود الفكري ومن جهة المجتمع المحيط أنتاعنا تصبح محترم وتقدرتاك، المنصب

الإدراي محبوب على ما أظن، ولكي أجد الراحة المطلوبة يجب أن أعمل في الإدارة، نخدم خدمة تتوافق مع الشهادة أنتاعي.

محادثة رقم (17) بتاريخ 18 ديسمبر 2018 على الساعة 11:30 صباحا

(السن 25 : سنة، المستوى التعليمي: متوسط، حامل لشهادة التعليم المتوسط وشهادة أمين مخزن وحرفة الحدادة، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة :متوسط،المستوى التعليمي للوالدين (دون مستوى_أميين_)، مهنة الأب: التجارة في المواشي الأم ماکثة في البيت، للمبحوث أخ واحد يصغره سنا، مدة البطالة 8 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة).

يقول المبحوث، باش يوفر الإنسان متطلبات الحياة والعيش يجب عليه أن يعمل لأن العمل هو الركيزة الأساسية في الحياة اليومية وهو وسيلة من وسائل الإنتاج وهو أساس الحياة وكذلك توفير النقود (رأس مال) وكذلك تكوين مستقبل مريح، أما فيما يخص نظرتي للعمل فهو مندمج أي فكري وعضلي في ان واحد، لأن هذا العمل يتوافق مع الشهادة المتحصل عليها أي مجالي في الشركات البترولية بالضبط، وأوضح كلامي أن العمل يكون في إداريا وميدانيا من جهة تحليل الأعطاب التقنية أقوم بالدراسة وبعدها أنزل إلى الميدان أطبق ما قمت به نظريا على الورق .

المحور الثالث: سياسات التشغيل (برامج التشغيل) :

محادثة رقم (34) بتاريخ 13 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :29 سنة، المستوى التعليمي: جامعي، الحالة العائلية: أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: الأب مستوى ابتدائي والأم ابتدائي مهنة الأب: متقاعد الأم ماکثة في البيت، للمبحوث 12 أخ ، رتبته 05 إخوته (08 ذكور 04 -اناث)، مدة البطالة 5 سنوات، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).

في الوقت الحالي أصبح من الصعب أن تحصل على منصب شغل أمر صعب جدا، لأنه لا توجد شفافية مطلقة خاصة في مسابقة الوظيف العمومي الحالية، لأنها تتوفر على شروط تعجيزية، أما العمل بصفة عامة فهو يغطي ويوفر الإحتياجات ومتطلبات الضرورية للحياة، وأنا أحبذ شخصيا العمل المندمج أي فكريا وعضليا وهذا راجع إلى مجال تخصصي، وفي بعض الحالات نضطر إلى العمل في مناصب أخرى ليس لها علاقة بمجال التخصص وذلك لسد حاجيات وكذلك لعدم الأنتظار في تحصل على الوظيفة المطلوبة.

محادثة رقم (35) بتاريخ 20 فيفري 2019 على الساعة 11:15 صباحا

(السن :20 سنة، المستوى التعليمي: متوسط، الحالة العائلية:أعزب، من أصل بدوي، المستوى المادي للعائلة: متوسط، المستوى التعليمي للوالدين: أميين، مهنة الأب: عامل بسيط بالبلدية الأم مأكثة في البيت، للمبحوث 8إخوة رتبته 07 إخوته(06 ذكور 02 -اناث)، مدة البطالة 12 سنة، مكان الإقامة: مع الأسرة الأصلية).
مناصب العمل موجودة في وكالات التشغيل المحلية فعلا ولكن سوء التسيير من طرف المسيرين، هذه المناصب تمنح إلى أشخاص ذوي معارف الخاصة، إلا في حالة الإحتجاجات المتكررة فإنها تمنح البعض منها لهذه الفئة المحتجة، وتوجد بعض المشاكل في المناصب الشاغرة وذلك لعدم وجود الشفافية فيها فعلى سبيل المثال: ممكن التسجيل في بعض العروض ولكن في الاخير لاتمنح لك أي رخصة من أجل المشاركة في المسابقة.

الملحق رقم (03): بعض الصور من ميدان الدراسة:

الصورة تبين لنا قيام الشباب البطل بغلق المدخل الرئيسي لإحدى وكالات التشغيل بالولاية



تبين لنا الصورة إحتجاج البطلين أمام مقر الولاية بورقلة



الصورة تبين لنا إعتصام بعض الشباب البطال داخل الخيمة أمام مقر إحدى الشركات البترولية بحاسي

مسعود



تبين لنا الصورة غلق الطريق واشتباكات الشباب البطال مع قوات الشرطة وسط المدينة



تبين لنا الصورة وقفة إحتجاجية لشباب أنقوسة بورقلة



تبين لنا الصورة وقفة سلمية أمام ساحة بلدية من طرف اللجنة الوطنية للدفاع عن حقوق البطالين



تبين لنا الصورة بعض البطالين يحاولون الانتحار من فوق مقر ولاية ورقلة



تبين لنا الصورة بطالون يحتجزون شاحنات وقود الطائرات ويهددون بتفجيرها



تبين لنا الصورة بعض البطالين يهددون بتفجير شاحنة وقود وسط مدينة ورقلة



تبين لنا الصورة قيام الشباب البطال بإشعال العجلات المطاطية وسط الطريق



تبين لنا الصورة مسيرة حاشدة للشباب البطال وسط المدينة منددة بالتمييز والحقرة



تبين لنا الصورة إعتصام بعض البطالين أمام المدخل الرئيسي لمقر الولاية مطالبون بحقهم في الشغل



تبين لنا الصورة وقفة إحتجاجية لطالبي الشغل بساحة بلدية ورقلة



تبين لنا الصورة دخول الشباب البطال في إضراب عن الطعام



الصورة تبين لنا قيام بعض الشباب البطال بإحتجاز شاحنة لنقل المحروقات



الصورة تبين لنا قيام بعض من الشباب بغلق الطريق بالحجارة والمتاريس

