



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة أحمد دراية أدرار - الجزائر -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات

والموارد البشرية والاتصال

أطروحة بعنوان:

دور رأس المال الاجتماعي في التشغيل وإدارة المسار الوظيفي  
(دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص  
المنظمات والموارد البشرية والاتصال

إشراف الأستاذ الدكتور:

بوكميش لعلی

إعداد الطالبة:

كهن عثمان أم الخير

نوقشت بتاريخ 2022/06/02م

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
رضا نعيجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	رئيساً
بوكميش لعلی	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	مشرفاً ومقرراً
الهاشمي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 02	مناقشاً
شويمات كريم	أستاذ التعليم العالي	جامعة البلدية	مناقشاً
بوكربوط عز الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة	مناقشاً
بوزيد علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أحمد دراية أدرار	مناقشاً

السنة الجامعية: 2021-2022م





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى:



﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ. ﴾

سورة المجادلة الآية 11



\* إهداء \*

\*\*\*\*\*

إلى كل من رعاني واهتم لرتقي ورفعتي:

أبي، أمي، أساتذتي

\*\*\*\*\*

إلى رمز السند والاستمرار

إخوتي ومجمل أحبتي

\*\*\*\*\*

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل

\*\* إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي \*\*

\*\* أم الخير \*\*

## \* شكر وتقدير \*

أحمد الله عز وجل على أن وفقني لإتمام هذا البحث؛ وأسأله أن يتقبله مني  
ويجعله خالصاً لوجهه الكريم. وأن ينفع به طلبة العلم.

أتقدم بخالص الشكر وجزيل العرفان لأستاذي الفاضل: **لعلى بوكيش**

لقاء تفضله بالإشراف على هذه الرسالة، فجزاه الله عني كل خير.

والشكر موصول إلى أعضاء لجنة المناقشة على احتضانها

العمل وقبولها مناقشته، كما أوجه شكري إلى كل من ساهم في انجاز

هذه الأطروحة من قريب أو بعيد خاصة في التحكيم والترجمة.

كما أشكر كل موظفي مديرية الخدمات الجامعية بأدرار

**\*\*أم الخير\*\***



فهارس

الدراسة

## فهرس الموضوعات

الصفحة	عنوان الموضوع	الرقم
	إهداء	
	شكر وتقدير	
	فهرس الموضوعات	
	فهرس المختصرات	
	فهرس الرسوم البيانية	
	فهرس الأشكال	
	فهرس الجداول	
أ	ملخص الدراسة	
ث	مقدمة الدراسة	
<b>الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة</b>		
<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</b>		
2	تمهيد	
3	أولاً: تحديد موضوع الدراسة	
3	إشكالية الدراسة	1
6	تساؤلات وفرضيات الدراسة	2
7	التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة	3
9	نموذج الدراسة	4
11	ثانياً: عوامل إجراء الدراسة	
11	أسباب اختيار موضوع الدراسة	1
12	أهمية الدراسة	2
12	أهداف الدراسة	3
13	صعوبات الدراسة	4
14	ثالثاً: الدراسات السابقة	
14	الدراسات الأجنبية والعربية	1

17	الدراسات الجزائرية	2
20	موقع البحث من الدراسات السابقة	3
25	خلاصة الفصل	
<b>الفصل الثاني: الرأس المال الاجتماعي</b>		
28	تمهيد	
28	أولاً: ماهية الرأس المال الاجتماعي	
29	نشأة مفهوم رأس المال الاجتماعي	1
33	تعريف رأس المال الاجتماعي	2
44	أهمية رأس المال الاجتماعي	3
44	وظائف رأس المال الاجتماعي	4
46	ثانياً: طبيعة الرأس المال الاجتماعي	
46	خصائص رأس المال الاجتماعي	1
48	مكونات رأس المال الاجتماعي	2
49	أشكال رأس المال الاجتماعي	3
51	العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأنواع الأخرى لرأس المال	4
52	ثالثاً: رأس المال الاجتماعي في ضوء الفكر السوسيولوجي	
53	الاتجاه الفرنسي	1
57	الاتجاه الأنجلو أمريكي	2
64	خلاصة الفصل	
<b>الفصل الثالث: البطالة والتشغيل</b>		
66	تمهيد	
67	أولاً: البطالة	
67	مفهوم البطالة	1
71	أنواع البطالة	2
74	أسباب البطالة	3
78	التحليل الاقتصادي للبطالة	4

84	<b>ثانيا: التشغيل</b>	
85	مفهوم التشغيل	1
87	أهمية التشغيل	2
88	أهداف التشغيل	3
89	المنظور الإسلامي للتشغيل	
92	<b>ثالثا: التحليل السوسيولوجي للبطالة والتشغيل</b>	
92	التحليل السوسيولوجي للبطالة	1
98	التحليل السوسيولوجي للتشغيل	2
100	دور رأس المال الاجتماعي في التشغيل	3
103	خلاصة الفصل	
<b>الفصل الرابع: التشغيل والبطالة في الجزائر</b>		
105	تمهيد	
106	<b>أولا: التشغيل والبطالة قبل فترة التسعينات</b>	
106	التشغيل والبطالة خلال الفترة الاستعمارية	1
107	التشغيل والبطالة بعد الاستقلال	2
109	التشغيل والبطالة خلال فترة الثمانينات	3
111	<b>ثانيا: التشغيل والبطالة بعد فترة التسعينات</b>	
111	التشغيل والبطالة خلال مرحلة الانفتاح الاقتصادي	1
113	التشغيل والبطالة خلال مرحلة التقشف وترشيد النفقات	2
118	<b>ثالثا: رأس المال الاجتماعي والتشغيل في الجزائري</b>	
118	الروح العشائرية، التحالفات والزبونية	1
120	الصدقة، الزمالة والقرابة	2
122	الفضائل الاجتماعية والزوايا	3
125	خلاصة الفصل	



<b>الفصل الخامس: المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية</b>	
127	تمهيد
128	<b>أولاً: ماهية المسار الوظيفي</b>
128	1 مفهوم المسار الوظيفي
131	2 أنواع المسارات الوظيفية
133	3 أهمية المسار الوظيفي
135	4 مراحل المسار الوظيفي
137	<b>ثانياً: تنظيم المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية</b>
138	1 التوظيف
144	2 التكوين
148	3 الترقية
151	4 النقل
153	<b>ثالثاً: الإجراءات التأديبية</b>
153	1 مفهوم النظام التأديبي
154	2 مفهوم الأخطاء المهنية
156	3 العقوبات التأديبية
157	4 سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية
158	5 المتابعات الجزائية
160	خلاصة الفصل
<b>الباب الثاني: الدراسة الميدانية</b>	
<b>الفصل الأول: تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث</b>	
163	تمهيد
164	<b>أولاً: مجالات الدراسة</b>
164	1 المجال المكاني
173	2 المجال البشري
174	3 المجال الزمني

176	<b>ثانيا: الإجراءات الميدانية</b>	
176	1	منهج الدراسة
177	2	مجتمع الدراسة
177	3	أدوات جمع البيانات
178	4	صدق وثبات أداة الدراسة
179	5	أساليب معالجة وتحليل البيانات
180	<b>ثالثا: وصف خصائص عناصر مجتمع الدراسة</b>	
180	1	الخصائص الشخصية
182	2	الخصائص الاجتماعية
184	3	الخصائص الأكاديمية
186	4	الخصائص المهنية
188	خلاصة الفصل	
<b>الفصل الثاني: رأس المال الاجتماعي والبحث عن العمل</b>		
190	تمهيد	
191	<b>أولا: الشباب ووضعية البطالة</b>	
191	1	الوضعية المهنية للشباب قبل التحاقهم بمديرية الخدمات الجامعية
192	2	المدة التي قضاها الشباب في البطالة والعمل المؤقت
194	3	مدلول البطالة والعمل عند الشباب
196	<b>ثانيا: الشباب البطال وطرق البحث عن العمل</b>	
197	1	إيداع طلبات العمل
199	2	المشاركة في مسابقات التوظيف
201	3	شروط التوظيف
203	<b>ثالثا: دور شبكة العلاقات الاجتماعية في البحث عن العمل</b>	
203	1	العلاقات الأسرية والعائلية
206	2	العلاقات الشخصية
208	خلاصة الفصل	

<b>الفصل الثالث: عملية التوظيف بين الرأس المال الاجتماعي والبشري</b>	
211	تمهيد
212	<b>أولاً: دور رأس المال الاجتماعي في الحصول على الوظيفة</b>
212	1 طبيعة الأسرة
214	2 الوضع المادي للأسرة
216	3 مكان الإقامة
218	<b>ثانياً: دور رأس المال البشري في عملية التوظيف</b>
219	1 الكفاءة والخبرة
220	2 المؤهلات العلمية
224	<b>ثالثاً: الأوساط الاجتماعية الفاعلة في عملية التوظيف</b>
224	1 الأوساط الأسرية والعائلية
226	2 الأوساط الشخصية والمهنية
229	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع: دور الرأس المال الاجتماعي في تعزيز المسار الوظيفي</b>	
232	تمهيد
233	<b>أولاً: التكوين وتحسين المستوى</b>
235	<b>ثانياً: الترقية الأفقية والعمودية</b>
245	<b>ثالثاً: إجراءات نقل الموظفين</b>
247	<b>رابعاً: مسألة التأديب</b>
249	<b>خامساً: معالجة المشاكل المهنية</b>
255	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
258	تمهيد
259	<b>أولاً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة</b>
259	1 رأس المال الاجتماعي والبحث عن العمل
262	2 رأس المال الاجتماعي وعلاقته بعملية التوظيف

264	رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالمسار الوظيفي	3
268	ثانيا: عرض ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة	
268	الدراسات الأجنبية والعربية	1
269	الدراسات الجزائرية	2
271	مميزات نتائج الدراسة الحالية	3
276	خلاصة الفصل	
279	خاتمة	
286	مصادر ومراجع الدراسة	
الملاحق		

### فهرس المختصرات

الرمز	معناه
غ.م	غير منشورة
م	ميلادي
هـ	هجري
دج	دينار جزائري
ج ر	الجريدة الرسمية
(د. و. خ. ج)	الديوان الوطني للخدمات الجامعية
ط	الطبعة
ج	الجزء
ص	الصفحة
د ت	دون تاريخ
د ن	دون دار نشر
د ص	دون ترقيم صفحات

## فهرس الرسوم البيانية

الصفحة	عنوان الرسم البياني	رقم
110	يوضح تطور البطالة خلال الفترة الممتدة من 1991-1999	1
114	يوضح هبوط أسعار النفط لسنة 2014	2

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
09	يبين الأشكال التي يأخذها رأس المال الاجتماعي في الدراسة	1
10	يوضح مخطط النموذج التحليلي للدراسة	2
56	أنواع رأس المال حسب بورديو	3
112	يبين هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر	4
124	يوضح تأثير الزوايا على أفعال الأفراد	5
132	يبين أنواع المسارات الوظيفية	6
141	يوضح خطوات التوظيف	7
151	يوضح طرق الترقية في الوظيف العمومي	8
271	يوضح تأثير الرأسمال (البشري والاجتماعي) على المسار الوظيفي للأفراد	9

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	مقارنة بين موضوع الدراسات السابقة وموضوع دراستنا	01
42	يبين تعاريف مفهوم رأس المال الاجتماعي حسب بعض الدراسات	02
115	يبين مؤشرات البطالة من سنة 2014 إلى سنة 2019	03
137	يوضح ملخص مراحل المسار الوظيفي وأهم السمات المميزة	04
149	يبين وتيرة الترقية في الدرجات ضمن سلك الوظيفة العمومية	05

159	يبين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية المقابلة	06
173	يوضح التعداد البشري للخدمات الجامعية	07
179	يبين معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	08
180	يبين الخصائص الشخصية لعناصر مجتمع الدراسة	09
182	يبين الخصائص الاجتماعية لعناصر مجتمع الدراسة	10
184	يبين الخصائص الأكاديمية لعناصر مجتمع الدراسة	11
186	يبين المنصب الوظيفي وأقدمية المبحوثين في المديرية	12
191	يبين الوضعية المهنية للمبحوثين قبل التحاقهم بالمديرية	13
192	يبين مدة عمل وبطالة المبحوثين قبل التحاقهم بالمديرية	14
194	يبين مدلول البطالة عند المبحوثين حسب النوع الاجتماعي	15
195	يبين مدلول منصب عمل دائم للمبحوثين حسب النوع الاجتماعي	16
197	يبين إيداع المبحوثين لطلبات العمل	17
198	يبين طبيعة الرد على طلبات العمل حسب النوع الاجتماعي	18
200	يبين مشاركة المبحوثين في مسابقات التوظيف	19
201	يبين رأي المبحوثين إذا كانت شروط التوظيف مناسبة وموضوعية حسب النوع الاجتماعي	20
203	يبين المساعدة التي تلقاها المبحوثين في عملية البحث عن عمل	21
204	يبين طبيعة العلاقة بين المبحوثين والأفراد المقدمين للمساعدة	22
206	يبين اعتقاد المبحوثين إذا كان للعلاقات الشخصية دورا في الحصول على منصب عمل	23
207	يبين اعتقاد المبحوثين إن كان سبب بطالته يعود لضعف علاقاته الشخصية	24
213	يبين العلاقة الموجودة بين طبيعة الأسرة والطريقة المستخدمة للعثور على الوظيفة	25
215	يبين الطريقة المستخدمة للعثور على وظيفة حسب الوضع المادي للأسرة	26
217	يبين العلاقة الموجودة بين مكان الإقامة والطريقة المستخدمة للعثور على الوظيفة	27

219	يبين رأي المبحوثين في طرق التوظيف بمديرية الخدمات الجامعية	28
220	يبين تصور المبحوثين لسبب اختيارهم بمديرية الخدمات الجامعية	29
221	يبين رأي المبحوثين في علاقة الوظيفة الممارسة بشهادته وتكوينه	30
222	يبين اعتقاد المبحوثين في سبب شغلهم للمنصب بالمديرية حسب المستوى التعليمي	31
223	يبين الصعوبات التي تواجه المبحوثين في الحصول على منصب عمل بالقطاع العام مع التبدير	32
224	يبين الأوساط المتدخلة في توجيه المبحوثين لمديرية الخدمات الجامعية	33
225	يبين إذا ما كان للمبحوثين أقارب بقطاع التعليم العالي	34
226	يبين اعتقاد المبحوثين أن بعض الأفراد وظفوا في المديرية عن طريق معارفهم المتواجدين بها	35
227	يبين إذا كان استخدام الوساطة داخل المديرية كاف للحصول على بعض الامتيازات مع توضيح السبب	36
228	يبين رأي المبحوثين للأوساط الأكثر تأثيراً في عملية التوظيف	37
233	يبين دور العلاقات الشخصية في الحصول على تكوين	38
234	يبين دور العائلة في عملية التكوين	39
235	يبين المعايير المعتمدة في الترقية بالمديرية	40
236	يبين طرق الترقية بمديرية الخدمات الجامعية	41
237	يبين تأثير وجود أقارب المبحوثين على ترقيتهم	42
244	يبين تصور المبحوثين للطرق التي يمكن من خلالها الوصول للمناصب النوعية بالمديرية	43
245	يبين اعتقاد المبحوثين إذا كانت الإجراءات القانونية وحدها كافية لنقل منصب العمل مع التبدير	44
246	يبين تصور المبحوثين للفئات التي يسهل لها نقل مناصب العمل	45
247	يبين العوامل التي تساعد الموظف على الاستقرار بالمديرية	46
248	يبين رأي المبحوثين في تطبيق الإجراءات التأديبية بالمديرية	47
248	يبين الفئات التي تستثنى من الإجراءات التأديبية	48

249	يبين تلقي الموظف لصعوبات في عمله	49
250	يبين الكيفية التي يتعامل بها الموظف مع الصعوبات والمشاكل في عمله	50
250	يبين اعتماد المبحوثين على بعض الأشخاص لحل مشاكلهم في العمل	51
251	يبين طبيعة علاقة هؤلاء الأشخاص بالموظف	52
252	يبين رأي المبحوثين إذا شبكة العلاقات الاجتماعية تضمن مسار وظيفي خال من المشاكل مع التبرير	53
253	يبين رأي المبحوثين أي من العلاقات الاجتماعية أكثر تأثيرا على المسار المهني للموظف	54
253	يبين رأي المبحوثين ضرورة توسيع شبكة العلاقات الاجتماعية للموظف	55
254	يبين فعالية شبكة العلاقات الاجتماعية	56
272	يبين مقارنة بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج دراستنا	57





❖ ملخص الدراسة

❖ مقدمة الدراسة

### ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور رأس المال الاجتماعي في إدارة المسار الوظيفي للأفراد، من خلال البحث عن الطرق التي يعتمدونها للعثور على الوظائف ثم إدارة مسارهم الوظيفي بعد ذلك. وقد اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتقنية الاستمارة لجمع البيانات الميدانية، حيث تم توزيعها على جميع الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية بأردار والإقامات التابعة لها والبالغ عددهم 247 موظف مستخدمينا بذلك أسلوب المسح الشامل.

وبعد التحليل الإحصائي والسوسيولوجي للبيانات تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

- إن للرأس المال الاجتماعي دور في البحث عن العمل فهو يعد من أهم الطرق التي يستخدمها الشباب في بحثهم عن الوظائف.
- للرأس مال الاجتماعي دور مدعم في عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية الجزائرية إلى جانب رأس المال البشري الذي يتمتع به الأفراد.
- للرأس مال الاجتماعي دور جزئي في ترقية المسار المهني بعد التوظيف لأنه يؤدي دور حيادي في عملية التكوين والترقية، ودور مدعم في عملية النقل والحصول على المناصب النوعية. بينما له دور فعال في مسألة التأديب والمشاكل المهنية التي يتجاوز حلها الموظف. بناء على النتائج المتوصل إليها توصي الدراسة القائمين على توظيف وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية إعادة النظر في بعض المعايير المعتمدة في توظيف وإدارة المسار المهني للموظف، والتي بها ثغرات يمكن أن تشكل مجالا خصبا لتغلغل العلاقات غير الرسمية وأساليب المنافسة الغير شريفة مما يعيق فعالية المؤسسات ويخلق بيئة ومحيط لا تنافسي.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال الاجتماعي، رأس المال البشري، المسار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية.

## Résumé

Cette étude vise à révéler le rôle du capital social dans la gestion du parcours professionnel des individus, en recherchant les méthodes qu'ils adoptent pour trouver un emploi puis en gérant leur parcours professionnel par la suite. Dans cette étude, je me suis appuyé sur l'approche descriptive, et la technique du questionnaire pour collecte des données de terrain, qui a été distribués à tous les employés de la Direction des Services Universitaires d'Adrar et de ses résidences universitaires , totalisant 247 employés, en utilisant la méthode d'enquête compréhensive.

Après l'analyse statistique et sociologique des données, un certain nombre de résultats ont été atteints, dont les plus importants sont :

Le capital social joue un rôle dans la recherche d'emploi, car il s'agit de l'une des méthodes les plus importantes utilisées par les jeunes dans leur recherche d'emploi.

Le capital social a un rôle de soutien dans le processus d'emploi dans l'institution publique algérienne, en plus du capital humain dont bénéficient les individus.

Le capital social joue un rôle partiel dans la promotion du parcours professionnel après l'emploi car il joue un rôle neutre dans le processus de formation et de promotion, et un rôle de soutien dans le processus de transfert et d'obtention de postes de qualité. Alors qu'il a un rôle actif en matière de problèmes disciplinaires et professionnels qui dépassent la capacité de l'employé.

Sur la base des conclusions, l'étude recommande aux responsables du recrutement et de la gestion des ressources humaines dans l'établissement public de reconsidérer certains des critères adoptés dans le recrutement et la gestion du parcours professionnel de l'employé, qui présentent des lacunes qui pourraient constituer un terrain fertile pour la pénétration des relations informelles et des méthodes de concurrence déloyale, qui entravent l'efficacité des institutions et créent un environnement et un entourage non compétitif.

**Mots clés:** capital social, capital humain, parcours professionnel, relations sociales.

## Abstract

This study aims to reveal the role of social capital in the management of the career path of individuals, by investigating the methods they adopt to find a job and then managing their career path thereafter. In this study, I relied on the descriptive approach, and the technique of the questionnaire for collecting field data, which was distributed to all employees of the Directorate of University Services of Adrar and its university residences, totaling 247 employees, using the method of comprehensive survey.

After the statistical and sociological analysis of the data, a number of results were reached, the most important of which are

Social capital plays a role in job search, as it is one of the most important methods used by young people in their job search.

Social capital has a supportive role in the employment process in the Algerian public institution, in addition to the human capital that individuals enjoy.

Social capital plays a partial role in the promotion of the career path after employment as it plays a neutral role in the training and promotion process, and a supportive role in the process of transferring and obtaining quality jobs. While it has an active role in disciplinary and professional problems that go beyond the employee's capacity.

Based on the findings, the study recommends that those responsible for recruitment and human resource management in the public institution to reconsider some of the criteria adopted in the recruitment and management of the career path of the employee, which have shortcomings that could be a fertile ground for the penetration of informal relationships and unfair competition methods, which hinder the effectiveness of institutions and create an environment and uncompetitive entourage.

**Keywords:** social capital, human capital, career path, social relations.

# الباب الأول

الإطار المنهجي

والنظري للدراسة

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### تمهيد

#### أولاً: تحديد موضوع الدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات وفرضيات الدراسة
3. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
4. نموذج الدراسة

#### ثانياً: عوامل إجراء الدراسة

1. أسباب اختيار موضوع الدراسة
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. صعوبات الدراسة

#### ثالثاً: الدراسات السابقة

1. الدراسات الأجنبية والعربية
2. الدراسات الجزائرية
3. موقع البحث من الدراسات السابقة

### خلاصة الفصل

## تمهيد

يعد ضبط الموضوع منهجياً من أهم المراحل التي يتبعها الباحث في الدراسات السوسولوجية، وهذا للوصول لنتائج علمية دقيقة بعيدة عن الفوضى والعشوائية. في هذا الفصل نسعى لتحقيق هذا من خلال تأطير عملية بحثنا هذا بمجموعة من الضوابط المنهجية التي تحدد الخطوط الكبرى لسير الدراسة، بداية بعرض إشكالية الدراسة وفرضياتها، ثم تحديد المفاهيم الأساسية إجرائياً. بعد هذا نعرض أسباب اختيار موضوع الدراسة بالإضافة إلى أهميتها وأهدافها. في الأخير يتم عرض الدراسات السابقة التي تناولت نفس موضوعنا أو اقتربت منه. ثم العوائق والعراقيل التي واجهتنا أثناء سير عملية البحث.

## أولاً: تحديد موضوع الدراسة

يشكل تحديد موضوع الدراسة أهم خطوة يقوم بها الباحث في الجانب المنهجي من دراسته، إذ يعمل على تحديد الإشكالية المراد دراستها مع التساؤلات والفرضيات التي تأتي الدراسة برمتها للإجابة عنها، وهذا من خلال طائفة من المفاهيم التي يتم تحديدها إجرائياً وبنائها في نموذج الدراسة محددًا بذلك الأبعاد والمؤشرات حسب تصور الباحث.

## 1. الإشكالية:

أصبح موضوع التشغيل انشغال بلدان العالم الثالث وكذا البلدان المتقدمة باختلاف أنظمتها السياسية وأساليبها التنظيمية، فالبطالة مست كل بلدان العالم بدرجات متفاوتة ولأسباب مختلفة، وكل بلد يحاول إيجاد الحلول المناسبة لها وللمشاكل التي تنجم عنها. والجزائر بصفتها بلد من هذه البلدان اتخذت عدة سياسات لتحريك التنمية على أكثر من صعيد من أجل القضاء على البطالة.

لكن هذه السياسات عرفت تعثراً بسبب الأزمات المتتالية حيث كان لازمة المحروقات منتصف الثمانينات 1985 وانخفاض أسعار البترول أثراً كبيراً على سوق العمل في الجزائر فتفشيت البطالة بنوعها المقنعة والعادية، وبدأت ملامح الأزمة الاقتصادية المتعددة الأبعاد بعد 1988، هذا الوضع دفع الحكومة لانتهاج إصلاحات هيكلية شملت الاقتصاد الوطني ومختلف المؤسسات العمومية.

إن هذه الإصلاحات أثرت على سياسة التشغيل التي كانت تساهم في امتصاص البطالة فالتحول الذي حصل بالانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق والخصخصة أفرز 1260000 من البطالين سنة 1991، ووصلت نسبة البطالة 22% سنة 1992 بالإضافة إلى 200000 عامل مسرح سنة 1998. وأكثر من 2100 مليار د.ج قيمة الديون



الداخلية، و30 مليار د.ج ديون خارجية،<sup>1</sup> وهي أرقام مخيفة كانت لها انعكاسات سلبية على الطبقة العاملة الجزائرية.

هذه الوضعية التي أصبح يتخبط فيها العامل الجزائري جعلته منشغلا بكيفية الحصول على فرصة عمل جديدة خصوصا مع تراجع أسعار النفط ابتداء من سنة 2014 ولجوء الحكومة لسياسة التقشف بانحصار التوظيف في قطاعات محددة،<sup>2</sup> مما أحدث ندرة في عروض العمل وانعدام فرص التشغيل.

من جهته الفرد البطال يدرك مسبقا من خلال المعاشية اليومية للتحديات التي تواجهه في الحصول على منصب عمل، خاصة وأن العرض الحالي لمناصب العمل يكاد يكون منعدما في ظل غياب سياسات استثمارية حقيقية، بأنه "لا يكفي لأن يمنح منصب عمل لشخص بمجرد أن يتقدم بطلب عمل، لأن الشباب يعلمون مسبقا بأن حظوظ الحصول على منصب عمل تكون قليلة جدا إذا ما تصرفوا طبقا للإجراءات الرسمية للتوظيف، ولهذا فإنهم يلجؤون إلى الاعتماد على وسيط قريب أو صديق كعضو من جماعة اجتماعية (جهوية قروية، عشائرية، أصدقاء، جيرة... الخ).<sup>3</sup> هذه الأخيرة (الجماعات) سواء كانت جماعات اجتماعية أو جماعات مهنية فإنها تشكل ما يعبر عنه سوسيولوجيا برأس المال الاجتماعي لأن العلاقات التي يكونها الفرد مع هذه الجماعات تشكل نوعا من الدعم والنفوذ لطالب العمل، فالشاب الذي يتقدم لطلب عمل يوظف لأقصى حد جميع الفرص المعبر عنها برأسماله البشري (الملكات المعرفية والمهنية) بالإضافة إلى رأسماله الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية) والتي تتيح له أكثر فرص للنجاح والاستمرار في منصب العمل. فحسب دراسة

<sup>1</sup> عبد الحميد جفال، من سياسة التشغيل إلى عملية التسريح العمالي في الجزائر، مجلة التواصل، المجلد 06، العدد 01 جامعة باجي مختار - عنابة- الجزائر، جوان 2000، ص312.

<sup>2</sup> تعليمية الوزير الأول رقم 368، المؤرخة في 25 ديسمبر 2014، المتعلقة بتدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد، والتي تقتصر التوظيف على بعض القطاعات كالتربية، التعليم العالي والمهني، الصحة والسكن.

<sup>3</sup> علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ط1، مؤسسة كنوز الحكمة، الجزائر، 2013، ص111.

للباحث كريم شويمات جاء فيها أن "الأفراد البطالون يتصورون أن عملية البحث عن العمل تتخللها عمليات أخرى ليست لها علاقة إلى حد ما بالرأس مال البشري لطالب العمل فللعلاقات الشخصية دور هام في الحصول على منصب عمل".<sup>1</sup> كما أثبتت النتائج التي توصل لها الباحث مارك قرنفوتر (Mark Granovetter)\* في مقاله حول "قوة العلاقات الضعيفة" أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على مناصب العمل هم الأفراد الذين يلجؤون إلى العلاقات المهنية.<sup>2</sup>

ويذهب ميشال فورسيه (Michel Forsé)\*\* إلى أبعد من ذلك حين يشير بأن الرأسمال الاجتماعي يتميز دوره بالأسبقية والأفضلية في حصول الأفراد على منصب عمل، لأن الذين يجدون أحسن الوظائف حسبهم هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي وأن علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقات أخرى تسمح للجماعة بتخطي وتجاوز صعوبات النشاط الاجتماعي، أين تعمل الشبكات العلائقية فيه كعوامل إنتاجية لموارد تساعد الأفراد في تجنب الكثير من العراقيل.<sup>3</sup>

وقد لاحظ الباحثان علي زكاز ونصر الدين بوشيشة أن الأفراد بعد حصولهم على منصب العمل يحاول تطوير استراتيجيات مختلفة لإدارة مسارهم المهني (الحصول على تكوين، ترقية، نقل)، بالإضافة إلى اعتمادهم طرق مختلفة لتجاوز المشاكل المهنية، فالتقدم في المسار المهني حسب الباحثين أصبح "لا يشترط الكفاءة المهنية بقدر ما يشترط الكفاءة

<sup>1</sup> كريم شويمات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، أطروحة دكتوراه، غ.م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر (02)، 2010.2011، ص309.

\* مارك سانفورد جرانوفيتز من مواليد 20 أكتوبر 1943 هو عالم اجتماع أمريكي وأستاذ في جامعة ستانفورد. اشتهر بعمله في نظرية الشبكات الاجتماعية وعلم الاجتماع الاقتصادي.

<sup>2</sup> Michel Forsé, **Role spécifique et croissance du capital social**, *Revue de l'OFCE*, N°76, 2001, p194.

\*\* Directeur de recherche au CNRS Conseiller scientifique à l'OFCE.

<sup>3</sup> Michel Forsé, *Ibid*, p189.

في استعمال وتوظيف عناصر المعاشرة التقليدية".<sup>1</sup> والمعبر عنها في هذه الدراسة بالراس المال الاجتماعي للأفراد.

من خلال ما سبق، فإن إشكالية هذه الدراسة تتمحور حول دراسة الدور الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي في التشغيل وإدارة المسار الوظيفي للموظفين بالمؤسسة العمومية الجزائرية في محاولة للإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي مفاده:

هل للرأس المال الاجتماعي دورا في التشغيل وإدارة المسار الوظيفي لموظفي المؤسسة العمومية ممثلة في مديرية الخدمات الجامعية بولاية ادرار؟

## 2. تساؤلات وفرضيات الدراسة

1.2 التساؤلات: من خلال التساؤل الرئيسي يمكن أن نشق التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الأسباب التي تؤدي بطالب العمل إلى استخدام الرأس مال الاجتماعي للحصول على منصب عمل؟
- هل يعتبر الرأس مال البشري الذي يمتلكه الشاب البطل وحده كافيا للحصول على منصب عمل بالمؤسسة العمومية ؟
- هل يتوقف دور الرأسمال الاجتماعي بمجرد حصول الفرد على الوظيفة أم يتعدى ذلك إلى مساره الوظيفي؟

## 2.2 الفرضيات:

إن صياغة الفرضيات لا يمكن أن يخضع للمصادفة ولا العشوائية وإنما يتصل بمعطيات نظرية وأخرى ميدانية تكون نقطة انطلاق لتحديد فروض الدراسة، وعلى هذا الأساس تم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

<sup>1</sup>علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، مرجع سابق، ص176.

## ❖ الفرضية العامة:

إن نجاح مساعي الفرد في الحصول على منصب عمل بالمؤسسة العمومية لا يقتصر فقط على القدرات الشخصية للمترشح من شهادات، كفاءة وخبرة، وإنما هناك عوامل أخرى ليس لها علاقة بالرأسمال البشري للفرد تتمثل في توظيف وتفعيل واسع لشبكة العلاقات الاجتماعية(الرأسمال الاجتماعي) والتي تمتد إلى ما بعد حصول الفرد على منصب العمل.

## ❖ الفرضيات الفرعية:

- عدم جدوى طرق التوظيف الرسمية(عدم الرد على طلبات العمل، عدم النجاح في المسابقات، تعقد شروط التوظيف) دفع البطال للاستعانة برأسماله الاجتماعي في البحث على منصب العمل.

- الحصول على منصب عمل في المؤسسة العمومية هو نتيجة توفيق بين كفاءة الفرد والدعم الفعال من طرف رأسماله الاجتماعي.

- دور الرأسمال الاجتماعي للفرد لا يتوقف بمجرد حصوله على الوظيفة بل يتعداه إلى كل ما يتعلق بمساره الوظيفي.

**3. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:** تكتسي عملية تحديد المفاهيم إجرائيا أهمية قصوى في أي بحث مهما كان مجال تخصصه لأنها توضح النطاق الذي استخدمت فيه هذه التصورات الذهنية، لذلك فهي تعتبر خطوة أولى في أي مشروع بحث. والدراسة الحالية قد اعتمدت على المفاهيم المحورية التالية:

- **البطالة:** هي الحالة التي يكون فيها الأشخاص قد وصلوا السن الذي يسمح لهم بالعمل (بين 15 و 64 سنة)، وهم بدون عمل يبحثون عنه وعلى استعداد لأدائه. قاموا بالإجراءات اللازمة للحصول على منصب شغل كالتسجيل في مكاتب التشغيل. وفي بحثنا هذا نقصد بهم الأشخاص الذين كانوا في حالة بطالة لظروف معينة قبل التحاقهم بمديرية الخدمات الجامعية.

- **التشغيل:** هو مجموع البرامج والقوانين التي تتخذها الدولة الجزائرية بهدف تنظيم عملية التوظيف وهذا بتوفير مناصب شغل مستقرة ودائمة تتوافق مع المستوى التعليمي والتكويني لكل الأشخاص الذين يطلبونها.
- **الموظف:** نشير هنا تحديدا إلى كل فرد يمارس نشاطه بمؤسسة عمومية ذات طابع إداري يخضع في نشاطه لقانون الوظيفة العامة، ويمثله في هذه الدراسة جميع الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية في ولاية ادرار.
- **المؤسسة(المنظمة):** يقصد بها المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، هي ملك للدولة تأسست بموجب قانون أو مرسوم حكومي، هدفها خدمة المصلحة العمومية ورفاهية المجتمع المحلي، تمثلها في هذه الدراسة مديرية الخدمات الجامعية بولاية ادرار.
- **المسار الوظيفي:** هو المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الموظف خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، بداية من تعيينه إلى غاية نهاية خدمته ويشمل في هذه الدراسة التوظيف، التكوين، الترقية ونقل الموظفين، بالإضافة إلى مجموعة الإجراءات التأديبية التي قد تسلط على الموظف.
- **الرأس مال البشري:** يتمثل في مختلف القدرات والمهارات التي يكتسبها الفرد خلال حياته العلمية والعملية، والتي يؤدي تراكمها إلى زيادة حظوظه في الحصول على الوظيفة ويشمل في دراستنا هاته المهارات، المعرفة والخبرة.
- **الرأس مال الاجتماعي:** يقصد بالرأس مال الاجتماعي في هذه الدراسة اعتماد الفرد على توظيف واستثمار بشكل مقصود عناصر شبكة العلاقات الاجتماعية، وهذا على مستوى الجماعات الاجتماعية التي ينتمي إليها كالعائلة والأقارب (روابط قوية)، والأصدقاء والمعارف (روابط ضعيفة) للحصول على مزايا وفرص تساعده في إدارة مساره الوظيفي حيث يحرص الفرد على الحفاظ على رأسماله الاجتماعي بل تكثيفه ليكون داعما له.

• **العلاقات العائلية:** يقصد بها العلاقات التي يمتلكها الموظف والتي يتم توظيفها لأجل الحصول على منصب عمل وإدارة مساره الوظيفي، وتعد الأسرة والأقارب المنبع الأساسي لهاته العلاقات، ويطلق على الروابط الموجودة بين أعضائها بالروابط القوية لأنها مبنية على أسس بيولوجية (رابطة الدم).

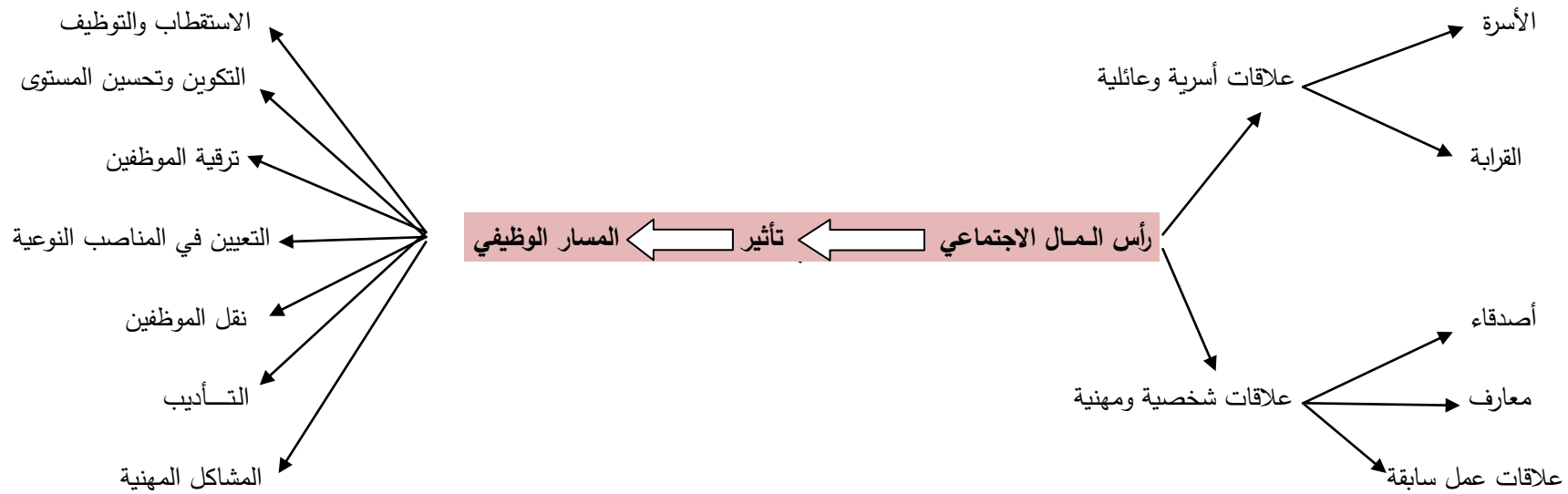
• **العلاقات الشخصية والمهنية:** يقصد بها العلاقات التي اكتسبها الموظف والتي تنشأ في الأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها كالصدقات والمعارف، علاقات المدرسة والعمل والتي يتم توظيفها لأجل الحصول على ثم إدارة المسار الوظيفي ويطلق على الروابط الموجودة بين أعضائها بالروابط الضعيفة لغياب رابط الدم منصب عمل بين أفرادها.

الشكل رقم (01) يبين الأشكال التي يأخذها رأس المال الاجتماعي في الدراسة



المصدر: إعداد الباحثة

4. **نموذج الدراسة:** يقدم نموذج الدراسة الصورة البيانية والتحليلية لإشكالية الدراسة ومتغيراتها حسب تصور الباحث، إذ من خلاله نحاول فك تجريدية المفاهيم (تحديد الأبعاد والمؤشرات) وبذلك نتمكن من قياس الظاهرة محل الدراسة، وعموما يتجسد المخطط النموذجي لهذه الدراسة من خلال الشكل الموالي:



الشكل رقم(02) يوضح مخطط النموذج التحليلي للدراسة

## ثانيا: عوامل إجراء الدراسة

الأكيد أن لكل باحث أسباب ينطلق منها لاختيار موضوع دراسته وأهداف يتوخى الوصول إليها تجعله على ارتباط وثيق بموضوعه، كما تعمل على توطيد صلته بالبحث مما يجعله أكثر تحملا لمشقات وعقبات الدراسة.

1. اسباب اختيار الموضوع: هناك جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية دفعتنا لاختيار موضوع دراستنا هذه أهمها:

## 1.1 الأسباب الذاتية:

- الميل الذاتي للبحث في المواضيع التي تبرز تأثير البيئة الاجتماعية على المؤسسة.
- الاهتمام بابرار تأثير التنظيمات غير الرسمية على التنظيمات الرسمية.
- ملاحظة سيطرت بعض الفئات على مؤسسات معينة سواء على اساس الجهة او القرابة.

## 2.1 الأسباب الموضوعية:

- الالتزام بالتخصص (علم اجتماع المنظمات والمناجمنت)، والذي يفرض على الباحث اختيار مواضيع دون غيرها، بحيث ترتبط هذه الأخيرة بالمنظمات وما تتضمنه من تفاعلات وتأثير وتأثر.
- الاطلاع على بعض الدراسات الأجنبية التي تبرز دور رأس المال الاجتماعي في المؤسسة ومحاولة معرفة مدى صدق هذه النتائج على مؤسساتنا الجزائرية في ظل خصوصية مجتمعنا.
- رغبتنا أن تكون هذه الدراسة إضافة لتراكمات معرفية جديدة.
- هذه أهم الأسباب التي جعلت اختيار الموضوع ليس محلا للصدفة ولا المواقف العارضة بل هو اختيار مبني على اقتناع يرجع للأسباب السابقة.



## 2. أهمية الدراسة

إن أهمية أي دراسة تمكن فيما تضيفه من جديد للبحث العلمي، وتكمن أهمية هذه الدراسة في انها تمكننا من معرفة الطرق التي يلتحق بها الأفراد بالمؤسسة العمومية، وكيفية اختيار وتعيين الموظفين بها، والوقوف على تدعيات ذلك على المسار المهني للعامل. كما ان دراستنا تبرز اهميتها في انها تتناول أحد المفاهيم الجديدة في علم الاجتماع (الرأس المال الاجتماعي) ودوره في إدارة المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية بشئ من التفصيل، وتفرد دراسة كاملة لتدخل المرجعيات الاجتماعية للأفراد في سياسة التوظيف.

كذلك دراستنا هي محاولة لسد النقص -في حدود اطلاعنا- في البحوث الجزائرية حول رأس المال عموما والاجتماعي خصوصا، باعتبارها محاولة توثيقية في إطار التأليف والبحث في مفهوم رأس المال .

## 3. أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

- التعرف على دور شبكات العلاقات الاجتماعية للأفراد في البحث والحصول على منصب عمل.
- إبراز دور الأوساط الاجتماعية في عملية التوظيف بالمؤسسة الجزائرية.
- التعرف اذا كان دور الراسمال الاجتماعي يتوقف بمجرد حصول الفرد على منصب العمل ام يتعدى الى أبعد من ذلك.
- التعرف على العوامل المؤثرة في اختيار العاملين.
- التعرف على أهم الروابط الاجتماعية التي يستعين بها الأفراد في حصولهم على منصب عمل وأي هذه الروابط يستمر تأثيرها(القوية أو الضعيفة).
- معرفة إذا كان الراسمال الاجتماعي يتمتع بالأسبقية على الراسمال البشري في عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية الجزائرية أم يعد مكملا له.
- المساهمة في إثراء التراث النظري حول مفهوم رأس المال الاجتماعي والمسار الوظيفي.

• تقديم مادة علمية حول المفهومين (رأس المال الاجتماعي، المسار الوظيفي) في محاولة لإعطاء مبررات موضوعية حول الظاهرة. محاولة معرفة كيف يدير الموظف الجزائري مساره الوظيفي ومدى ارتباطه بواقعه الاجتماعي والثقافي.

- معرفة الأبعاد التي يأخذها الراسمال الاجتماعي للفرد في مساره المهني.
- التعرف على الأشكال الموجودة للرأسمال الاجتماعي في المجتمع الجزائري.

#### 4 . صعوبات الدراسة:

إن طريق البحث في الظواهر الاجتماعية لا يخلو من صعوبات تعيق الباحث في مواصلة ما يصبو إليه، ونحن بدورنا واجهتنا صعوبات أثناء انجازنا لهذه الدراسة، والتي لم تمنعنا من مواصلة البحث لغاية إتمامه، منها ما يتعلق بالجانب النظري وأخرى تتعلق بالجانب الميداني للدراسة.

#### 1.4 الصعوبات النظرية:

• صعوبة التحكم في متغيري الدراسة(رأس المال الاجتماعي والمسار الوظيفي) بسبب اختلاف الطرح والتناول.

- تداخل المفاهيم فيما بينها وتقاطع دلالتها كالتشغيل، التوظيف، المسار المهني، الوظيفي.
- صعوبة التعامل مع (رأس المال الاجتماعي) كمصطلح نادر التداول والتداول، وتخليصه من المصطلحات الأخرى(رأس المال بمختلف أشكاله)، وهذا ولد صعوبة أخرى وهي المراجع المستخدمة في رأس المال الاجتماعي خاصة العربية منها التي تربطه غالبا بالانتمية.

#### 2.4 الصعوبات الميدانية:

- نظرا لحساسية الموضوع المدروس المتعلق بتدخل الأوساط الاجتماعية في التوظيف وإدارة المسار المهني، وجدنا صعوبة في تجاوب بعض المبحوثين مع أسئلة الاستمارة.
- رغم طمأنة المبحوثين بسرية المعلومات التي يدلون بها واستخدامها لأغراض علمية بحثه إلا أننا وجدنا تحفظ منهم على بعض المعلومات.

## ثالثا: الدراسات السابقة

الأکید أن موضوع رأس المال الاجتماعي، التشغيل والمسار الوظيفي يشكل حلقة من حلقات البحث في موضوع الثقافة وعلاقتها بالتنظيم، وإن البحث في مضامين دراسات مشابهة وسابقة، سيشكل سندا مهما ينطلق من خلاله البحث في إشكالية جديدة مقارنة أو مكملة لجهود سابقة، إذ تعتبر نقطة انطلاق للدراسة ودعامة أساسية لها.

وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة -وهذا طبعا في حدود الاطلاع- تخدم موضوع هذه الدراسة، يتم عرضها في الآتي:

1. الدراسات الأجنبية والعربية: يتم تناول في هذا العنصر مختلف الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا في المؤسسات الأجنبية والعربية.

## 1. 1 دراسة ميشال فورسي (Michel Forsé) مع مؤسسة (L'INSEE)

اجريت الدراسة على عينة مكونة من 10901 فرد في استقصاء "العمالة" (الذي تجريه كل سنة مؤسسة INSEE) في فرنسا وباعتماد مسح التوظيف لعام 1998، أين يُسأل المستجيبون الذين شغلوا وظائفهم لمدة نقل عن عام كيف وجدوا هذه الوظيفة، ومن خلال الاجوبة المتعلقة بسؤال عن طريقة الحصول على منصب عمل، أظهرت الدراسة أن 33% من أفراد العينة توظفوا عن طريق العلاقات الشخصية (أي يوجد وسيط بين المنصب والشخص الذي يشغل المنصب) مقابل 30.3% ووظفوا بالطريقة المباشرة (ترشح طوعي أي الفرد لا توجد له علاقات شخصية) ونفس النسبة للذين توظفوا عن طريق القنوات الرسمية (عن طريق الاعلانات او الجهات العمومية المكلفة بالتشغيل)، و 6% بالنسبة لطرق أخرى. وخلصت هذه الدراسة ان الراسمال الاجتماعي أصبح يتصف بالدور الريادي ضمن طرق أخرى مستعملة للحصول على عمل قار في فرنسا.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Michel Forsé, op\_cit, pp196\_198.

## 2.1 دراسة مارك قرنفوتر (Mark Granovetter) حول قوة العلاقات الضعيفة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة تدفق المعلومات من خلال الشبكات الاجتماعية ودور هذه الشبكات في عملية البحث عن عمل والحصول على معلومات لفرص العمل. وقد لاحظ الباحث أنه تم الحصول على معلومات عن الوظائف من خلال اتصالات الأفراد الشخصية. وافترض أن المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الروابط الضعيفة (الأصدقاء والمعارف) بدل من الروابط القوية (الأقارب).

وقد أجريت هذه الدراسة في فرنسا شملت على عينة من 300 شخص. ومن خلال الاجوبة المتعلقة بسؤال عن طريقة الحصول على منصب عمل، أظهرت الدراسة ان 56% من أفراد العينة توظفوا عن طريق العلاقات الشخصية، حيث توزعت هذه العينة على فئتين 31% تربطهم علاقات عائلية 69% تربطهم علاقات مهنية مقابل 19% ووظفوا بالطريقة المباشرة ونفس النسبة للذين توظفوا عن طريق القنوات الرسمية (عن طريق الاعلانات او الجهات العمومية المكلفة بالتشغيل)، و 6% بالنسبة لطرق أخرى.<sup>1</sup>

ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون الى العلاقات المهنية بدلا من العلاقات العائلية أي يستعنون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة عوض الروابط القوية. لانه يرجح أن يكون للروابط الضعيفة معلومات زائدة عن مناصب العمل وبالتالي معلومات أكثر فائدة من الروابط القوية التي يرجح أن تكون معلوماتها مشابهة نسبيا لتلك التي يملكها الفرد بالفعل. ومن الناحية التجريبية يرى قرنفوتر أن الفئات الأعلى (المهنيين والمديرين) الذين يستخدمون روابطهم الضعيفة قادرون على إيجاد وظائف أفضل (يقولون أنهم أكثر ارتياحا)، ولكن الدراسات الأخرى لم تؤكد دائما فرضية فعالية الروابط الضعيفة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نقلا عن كريم شويمات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال، مرجع سابق، ص 62.

<sup>2</sup> Michel Forsé , *Rôle spécifique et croissance du capital social*, op-cit , P194.

## 3.1 دراسة الغالي احرشاو واحمد زاهر حول البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى

## خريجي الجامعة:

اجريت الدراسة على مجموعة من الشباب الجامعيين المغاربة، حيث تكونت العينة من 187 طالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد هدفت الدراسة لمعرفة الطرق التي يتبعها خريجو الجامعات في عملية البحث عن الشغل، وماهي الطرق المستعملة لمواجهة الضغوطات التي تصاحبها، وقد توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها:<sup>1</sup>

✓ هناك خصوصيات في انماط ومظاهر معاشة خريجي الجامعات المغربية لمشاكل البحث عن العمل ولاوضاع البطالة المرتبطة بها.

✓ هناك طرقا متنوعة يسلكها الخريج للحصول على عمل ما، وهناك أسباب متنوعة تحول في كثير من الأحيان دون بلوغ هذا الهدف وتتجلى هذه الطرق في الخدمة المدنية والمباريات، الاتصال المباشر، الإعلانات، العلاقات الشخصية والسياسية والوسائل المادية.

✓ أن المنطق الذي يحكم هذا النظام(التشغيل) مايزال يرحح كفة علاقات القرابة والزيونية والولاء على كفة معايير الكفاءة والموضوعية والاستحقاق .

✓ وجود انفصام بين التكوين والتشغيل وهذا أحد الاسباب الرئيسية لأزمة الحصول على العمل.

✓ أكثر من نصف الخرجين يرجعون سبب فشلهم في الحصول على العمل الى عوامل أساسية تتراوح بين الافتقار الى الدعامة الاجتماعية والمساندة العائلية وكل مايمثلانه من مظاهر المساعدة والرأفة والنصيحة وغياب الحظ وسوء الطالع، وكل مايمثلانه من عوائق في طريق تحقيق الآمال والمطامح والأحلام، وبين شهادة التكوين التي اصبحت تمثل بضاعة غير مطلوبة في سوق شغل هش يفتقد الى التنظيم المحكم والهيكلية الجيدة.

<sup>1</sup> الغالي احرشاو وزاهر احمد، البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة، المجلة العربية للتربية، المجلد 08، العدد 01، الرباط، المغرب، 2001، ص16-17.

✓ فيما يرجع النصف الآخر من الخرجين سبب فشلهم الى الندرة الكبيرة في فرص الشغل، لان فرص الشغل المتوفرة وامكانية البحث الممكنة لاتستجيب لعدد خريجي الجامعات. وهذا مايطرح مشاكل عدة بالنسبة لاندماجهم السوسيومهني وتوافقهم النفسي وشعورهم بالطمانينة والتفاؤل تجاه المستقبل وتحقيقهم للذات والمكانة الاجتماعية المأمولة.

2. الدراسات الجزائرية: يتم التطرق هنا للدراسات الجزائرية التي تم الحصول عليها والتي موضوعها يتقاطع مع موضوع دراستنا.

1.2 دراسة فضيل رتيمي بعنوان: القرباة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية (1993): اجريت الدراسة على عمال قسم الانتاج بالمؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية ببوفاريك، وتم استخدام المنهج الوصفي والتاريخي لتتبع الظاهرة ومجموعة من أدوات البحث كالملاحظة والمقابلة بالاضافة الى الاستمارة لجمع المعلومات.

كان الهدف من الدراسة الكشف عن أثر العلاقات القربابية على سير العمل داخل المؤسسة الصناعية وما ينعكس من ذلك في مجالات العمل وتسييره العلمي، وهل هناك علاقة بين القرباة كاحساس بالواجب واللجوء اليها في حالات الشعور بعدم الاستقرار داخل الوحدة من طرف العامل، وبين صرامة العمل وما يتطلبه من انجاز وولاء دون التفكير في الروابط الاسرية. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:<sup>1</sup>

✓ إن الولاء لعامل القرباة يرتبط عكسيا مع المستوى التعليمي حيث توصلت إلى انه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى العمال كلما قل نسبيا الولاء لعامل القرباة.

✓ إن العمال الذين يتمتعون بمناصب عمل جد هامة داخل الوحدة هم من لديهم مستويات تعليمية ضعيفة، وأوعز هذا التناقض الصارخ إلى تدخل عامل العلاقات القربابية في عملية التوظيف والترقية.

<sup>1</sup> نقلا عن: العقبي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة دكتوراه غم، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2009، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009، صص 43-44.

- ✓ إن العملية الإنتاجية والعمل بفعل تدخل العلاقات القرابية، أصبح يخضع إلى رغبات الأفراد الخاصة لا إلى مقاييس المنشأة الصناعية الحديثة، خاصة فيما يتعلق بالترقية.
- ✓ إن الالتحاق بالعمل في المنشأة ما كان ليتم لولا وجود أقارب يعملون داخل الوحدة.
- ✓ تدخل القرابة والمحابة والمحسوبية في تنقيط المشرفين للعمال والتستر على غياباتهم، وفي توزيع مناصب العمل النوعية وفي تطبيق القوانين التنظيمية على العاملين.
- ✓ إن صراع العمال مع الإدارة مرده إلى النعرات والصراعات الجهوية.

## 2. 2 دراسة نور الدين بوشيشة وعلي زكاز بعنوان الديناميكيات الاجتماعية لتنظيم

### العمل بالمؤسسة الصناعية

اجريت الدراسة بمركب السيارات الصناعية برويبة (SONACOM سابقا) على عينة مكونة من 90 عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد هدفت لمعرفة تأثير الاشكال التقليدية للتعاشيش الاجتماعي (المحسوبية، الجهوية، القرابة، الانتماء الى نفس الحي والى نفس الايديولوجية) على التوظيف والتكوين والترقية. وقد توصلت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها:<sup>1</sup>

✓ ان العامل قبل ان يدخل الى المصنع يبدأ في التفكير للبحث عن الطرق والسبل التي تسمح له بالتحايل على القواعد الرسمية للتوظيف حتى يضمن الحصول على منصب عمل فيبدأ في جمع المعلومات على مستوى عائلته او عشيرته، وحيه. ثم بعدها يبحث على الأشخاص الذين لهم القدرة على النفوذ والتأثير لكي يحظى طلبه بالتأييد والقبول.

✓ عندما يتحصل العامل على منصب العمل يستعمل كل الطرق للاستفادة من تكوين يسمح له بالاستفادة من الترقية، وهذا بتطوير استراتيجيات مختلفة كاستعمال الاصل الجغرافي، تقديم هدايا لرؤساء أو دعوتهم الى الحفلات العائلية للاستفادة من تأييد رؤسائه له.

<sup>1</sup> علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، مرجع سابق، ص 176.177 بتصرف.

✓ ان الاستراتيجيات المختلفة التي يطورها العمال ليست احادية بل ان الرؤساء انفسهم يسهمون في تنشيط الممارسات غير الرسمية بهدف التقليل من حدة التوترات والضغوطات على مستوى ورشاتهم.

✓ ان النظام الذي يسود في الورشات يفرض قواعد استثمار الذات في نوع من الثقافة تجسد البحث الدائم عن تحالفات بغرض تحقيق أهداف ومصالح خاصة، فالتقدم في المسار المهني أصبح لا يشترط الكفاءة المهنية بقدر ما يشترط "الكفاءة" في استعمال وتوظيف عناصر المعاشرة التقليدية.

### 3. 2 دراسة كريم شويمات حول الشباب البطل المنشئ للمؤسسات المصغرة:<sup>1</sup>

اجريت الدراسة على مجموعة من الشباب المقاول، حيث تكونت العينة من 138 مبحوثا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بالإعتماد على العينة التراكمية (الكرة الثلجية). وقد هدفت الدراسة لمعرفة دوافع الشباب لإنشاء المؤسسة المصغرة مع ابراز خصوصية تنظيمها وفهم الميكانيزمات التي تسير وفقها المؤسسة ومحاولة اكتشاف الاقطاب والاوساط الاجتماعية الفاعلة فيها. وقد توصلت الدراسة الى جملة من النتائج اهمها:

- ✓ يتجه الشباب لانشاء المؤسسة المصغرة بدافع الخروج من وضعية البطالة.
- ✓ فعل انشاء المؤسسة المصغرة يعد فعل مركبا، ظاهريا فعل فردي وضمنيا هو فعل جماعيا.
- ✓ فعل المقاول عند الشباب لايتوقف فقط على الراسمال البشري الذي يمتلكه الشاب وانما للمصداقية التي تعطيها الاقطاب الاجتماعية لهذا الفعل(الراسمال الاجتماعي).
- ✓ الراسمال الاجتماعي في المؤسسة المصغرة ياخذ بعدا موسعا، فمن بعد احادي يتميز به الفرد الى بعد جماعي يشترك في تأسيسه أعضاء الجماعة(المؤسسة).

<sup>1</sup> كريم شويمات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطل، مرجع سابق.



✓ أن شبكة العلاقات الاجتماعية تؤدي دورا رئيسيا ومركزيا في بناء النسق الاجتماعي للمؤسسة المصغرة.

### 3. موقع البحث من الدراسات السابقة

الدراسات السابقة ستضيف لا محالة أبعادا ومعلومات جديدة إلى الموضوع المدروس سواء في شكل معطيات جديدة أو أسلوب جديد في الطرح أو تأكيد لنتائج سابقة أو تلميح لنقص أو تعديل. فالقراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة حول موضوع البحث يسهم في تكوين رؤية واضحة، وذلك من خلال تحديد الأبعاد التي تتطلب تركيز أكبر بالمقارنة مع تلك التي تحتاج تركيز أقل. ومع ذلك يمكن التأكيد على بعض النقاط التي تعبر عن مشتركات حقيقية مع الدراسات المستعرضة، نلخصها فيما يلي:

✓ ما سبق يوجه البحث الحالي إلى مسارات تعريفية فرعية للتعامل مع المتغيرات الأساسية للدراسة "رأس المال الاجتماعي والمسار الوظيفي" لذلك تم اختيار الدراسات السابقة لتخدم المتغيرين.

✓ استفادت الدراسة الحالية أيضا من طريقة التعاطي مع الإشكاليات في اقتربها من متغيري الدراسة، سواء من الجانب النظري أو العملي.

✓ من المعروف أن الدراسة الحالية قد تبنت البحث في رأس المال والمسار الوظيفي وهو موضوع يأخذ في البحث السوسيولوجي صعوبة في الاستعراض والتطرق، لذلك كان من الضروري الاستناد إلى مرجعية تمت ولامست المفهومين للاستفادة خاصة من المراجع العلمية وبعض المؤشرات المرتبطة بالموضوع وفروض الدراسة وأيضا المنطلقات النظرية المدعمة لذلك.

✓ إضافة إلى الاستفادة التي تقدمها تلك الدراسات في التعاطي مع المعطيات النظرية هناك استفادة ميدانية في طريقة تحليل البيانات المحصل عليها لاختبار الفروض والإجابة على تساؤلات الدراسة.

فيما يلي جدول لأهم نقاط الاختلاف والتشابه بين موضوع الدراسات المستعرضة وموضوع دراستنا.

جدول رقم (01) مقارنة بين موضوع الدراسات السابقة وموضوع دراستنا

الدراسات	صاحب الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات الأجنبية	دراسة ميشال فورسيه Michel Forsé	-هدفت الدراسات إلى معرفة علاقة رأس المال الاجتماعي بالتوظيف في المؤسسة	- اقتصرت على دراسة علاقة رأس المال الاجتماعي بالتوظيف بينما دراستنا تهتم بعلاقة رأس المال الاجتماعي بالمسار الوظيفي للعامل ككل. - الاختلاف في البيئة فهذه الدراسة في بيئة فرنسية، وفي مؤسسة اقتصادية. ودراستنا في البيئة الجزائرية بما لها من خصوصية، وفي مؤسسة عمومية.
	دراسة مارك قرنفوتر Mark Granovetter	- تتشابه مع دراستنا في محاولة معرفة الطرق التي يتبعها الأشخاص في الحصول على منصب عمل. - كلا الدراسات حاولت معرفة دور العلاقات الاجتماعية والمهنية في الحصول على منصب عمل.	- اقتصرت هذه الدراسة على معرفة الكيفية التي من خلالها يحصل الأفراد على المعلومات الخاصة بالوظائف. بينما دراستنا تتعدى هذا لمعرفة كيف يستفيد الأفراد من هذه المعلومات بعد الحصول على هذه الوظائف. - الاختلاف في البيئة فهذه الدراسة في بيئة فرنسية، وفي

<p>مؤسسة إنتاجية. ودراستنا في البيئة الجزائرية، وفي مؤسسة عمومية.</p>			
<p>- الدارستان تختلفان في البيئة فهذه الدراسة في بيئة مغربية ودراستنا في البيئة الجزائرية. - هذه الدراسة اقتصرت على خرجي الجامعات فقط. بينما دراستنا تمس مختلف الفئات السوسيو مهنية على اختلاف مراكز تكوينها. -اقتصرت هذه الدراسة على معرفة الطرق التي من خلالها يلتحق الأفراد بالوظائف، بينما دراستنا تتعدى هذا لمعرفة أن كانت نفس الطرق يستخدمونها في إدارة مسارههم الوظيفي.</p>	<p>- هدفت الدارستان إلى معرفة الطرق التي يتبعها الشباب للحصول على منصب عمل</p>	<p><b>دراسة الغالي احرشاو واحمد زاهر</b></p>	<p>الدراسة العربية</p>
<p>- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في الميدان البحث (مؤسسة صناعية)، بينما ميدان دراستنا مؤسسة عمومية إدارية وما لها من خصوصية. - تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث اهتمامها بدراسة الروابط الدموية في علاقته بالتوظيف، مهملا بذلك</p>	<p>- كلا الدارستان تدرس تأثير الروابط الاجتماعية على المؤسسة الجزائرية باعتبارها نسق مفتوح على باقي الأنساق الأخرى. -كل من الدارستين هدفت إلى معرفة العلاقة الموجودة بين العلاقات</p>	<p><b>دراسة فضيل رتيمي</b></p>	<p>الدراسات الجزائرية</p>

<p>الروابط الأخرى (الأصدقاء والمعارف مثلا)، والتي ركزت عليها دراستنا.</p> <p>- تختلف كذلك عن دراستنا من حيث مستوى التحليل، إذ اهتمت بدراسة الأثر الذي تتركه العلاقات القرابية على التنظيم بصفة عامة (الماكرو)، بينما دراستنا هذه ركزت على الأثر الذي تحدثه على المسار الوظيفي للعمال (الميكرو)، مما يجعلها أكثر عمقا.</p>	<p>الاجتماعية (رأس مال الاجتماعي) والتنظيمات - تتشابهان إنهما في نفس البيئة (البيئة الجزائرية)</p>		<p>الدراسات الجزائرية</p>
<p>-ميدان الدراسة مؤسسة اقتصادية منتجة بينما ميدان دراستنا مؤسسة عمومية إدارية وما لها من خصوصية.</p> <p>-أجريت الدراسة في الشرق الجزائري (روبية) تختلف عن بيئة دراستنا في الصحراء الجزائرية وما لها من خصوصيات اجتماعية.</p>	<p>-تتشابه مع دراستنا في التركيز على دراسة تأثير العلاقات الاجتماعية (رأس مال الاجتماعي) على المسار الوظيفي للعمال.</p> <p>- تتشابه مع دراستنا في محاولة معرفة كيف يدير العامل الجزائري مساره المهني ومدى ارتباطه بواقعه الاجتماعي والثقافي.</p>	<p>دراسة نور الدين بوشيشة وعلي زكاز</p>	

<p>- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث وحدة التحليل (المقاول) بينما وحدة تحليل دراستنا الموظف.</p> <p>- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث موضوع الدراسة، إذ اهتمت بفعل المقالة وتأثره بالأقطاب الاجتماعية، بينما موضوع دراستنا المسار الوظيفي وتأثره بهذه الأقطاب.</p>	<p>-تتشابه مع دراستنا في محاولة معرفة تأثير الاوساط الاجتماعية على حياة الافراد المهنية.</p>	<p>دراسة كريم شويمات</p>	<p>الدراسات الجزائرية</p>
--	--	------------------------------	-------------------------------

المصدر: إعداد الباحثة

وبشكل عام كانت الاستفادة من الدراسات السابقة متمثلة أساسا في التعرف على وجهات نظر مختلفة لتناول رأس المال الاجتماعي، باعتباره من العوامل المطروحة كمتغير مؤثرا على المسارات الوظيفية للأفراد برغم من أن لكل دراسة خصوصيتها التي تميزها عن الدراسة الأخرى ودراستنا بدورها لها خصوصيتها التي تجعلها لا تتطابق أتم التتابع مع باقي الدراسات وتتمثل هذه الخصوصية في الآتي:

✓ دراسة الموضوع في البيئة الجزائرية وخصوصا في وسط صحراءها(الصحراء الجزائرية)هذه الأخيرة التي لها موروثها الاجتماعي والثقافي الخاص بها، والمميز لها حتى عن من هم في نفس البيئة الجزائرية.

✓ دراسة الموضوع في مؤسسة إدارية عمومية والتي تختلف عن المؤسسة الاقتصادية والصناعية التي كانت ميدانا للدراسات السابقة الموظفة في بحثنا هذا.

✓ إن الجديد الذي تضيفه دراستنا هو أبرز تأثير رأس المال الاجتماعي ممثلا في شبكة العلاقات الاجتماعية على المسار الوظيفي للموظف، فهي تهتم بدراسة تأثيره من المستوى الجمعي(الأبنية الاجتماعية) إلى مستوى الأفراد.

## خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل طرح مختلف الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة، والتي نهدف من خلالها إلى تقديم فهم للعلاقة الموجودة بين رأس المال الاجتماعي للأفراد وعملية تشغيلهم ثم إدارة مسارهم الوظيفي.

فحاولنا بداية طرح إشكالية البحث والتي تضمن تدرج لموضوع البحث حيث تكلمنا على ثنائية التشغيل والبطالة عموما وكيف يواجه الشباب البطال صعوبات تجعله يستعين بعلاقاته الاجتماعية لإدارة حياته المهنية، هاته العلاقات التي تعرف سوسيولوجيا بـ"رأس المال الاجتماعي" والتي كانت محور تساؤلنا على مدى تأثيرها على إدارة المسار الوظيفي لموظفي المؤسسة العمومية الجزائرية ممثلة في مديرية الخدمات الجامعية بولاية أدرار؟

وللإجابة على هذا التساؤل جاءت ثلاث فرضيات تم فيها ربط العلاقة بين قصور الطرق الرسمية للتوظيف والاستعانة برأس المال الاجتماعي من جهة. وتفعيل هذا الأخير للحصول على منصب عمل من جهة أخرى، إضافة إلى الربط بين رأس المال الاجتماعي والاستمرار في الوظيفة. هذا الافتراض الذي نعتقد من شأنه قياس لنا الظاهرة محل الدراسة ميدانيا بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات الخاصة بالمفاهيم الرئيسية للدراسة والتي تم تفكيكها إجرائيا حتى يسهل قياسها.

كل هذه الإجراءات تمخضت عن مجموعة من العوامل والأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، نظرا لأهميته العلمية والعملية والأهداف المتوخى بلوغها من دراسته، محاولين في ذلك تخطي مختلف الصعوبات التي اعترضتنا خلال هذه الدراسة. وهذا بالاعتماد على طائفة من الدراسات السابقة التي شكلت نقطة انطلاق علمية لموضوع دراستنا.

## الفصل الثاني: الرأس المال الاجتماعي

### تمهيد

#### أولاً: ماهية الرأس المال الاجتماعي

1. نشأة مفهوم رأس المال الاجتماعي
2. تعريف رأس المال الاجتماعي
3. أهمية رأس المال الاجتماعي
4. وظائف رأس المال الاجتماعي

#### ثانياً: طبيعة الرأس المال الاجتماعي

1. خصائص رأس المال الاجتماعي
2. مكونات رأس المال الاجتماعي
3. أشكال رأس المال الاجتماعي
4. العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأنواع الأخرى لرأس المال

#### ثالثاً: الرأس المال الاجتماعي في ضوء الفكر السوسيولوجي

1. الاتجاه الفرنسي أو المدرسة الفرنسية
2. الاتجاه الأنجلو أمريكي

### خلاصة الفصل

## تمهيد

إن الإنسان في مجتمعه لا يمكنه العيش بمعزل عن باقي أفراد المجتمع، وإنما يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض من خلال علاقات اجتماعية. وهذا ينسحب أيضا على تنظيمات المجتمع وخاصة المرتبط منها بالعمال. هذه العلاقات هي لب ما يسمى بالرأس المال الاجتماعي، هذا المفهوم الحديث نسبيا خاصة ما تناولت عنه الأدبيات والدراسات في مجال المؤسسات.

الفصل الحالي يسعى إلى تحليل مفهوم رأس المال الاجتماعي من خلال نشأته، تعريفه أهميته ووظائفه. ثم نتناول في العنصر الثاني طبيعة رأس المال الاجتماعي وهذا بالتطرق إلى خصائصه، مكوناته وأشكاله ثم العلاقة بينه وبين الأنواع الأخرى لرأس المال. أما في العنصر الثالث فحاولنا إبراز تناول الفكر السوسيولوجي لرأس المال الاجتماعي من خلال الاتجاه الفرنسي والاتجاه الأنجلو أمريكي.



## أولاً: ماهية رأس المال الاجتماعي

يعد مفهوم رأس المال الاجتماعي من المفاهيم الخلافية التي يدور حولها الجدل بين الباحثين والمفكرين والأكاديميين، حيث لا يوجد اتفاق على تعريفه، فلو حاولنا أن نبحث عن تعريفه فلن نجد له تعريفاً واحداً بل سنجد له تعاريف مختلفة، ولا يقتصر اختلاف الكتاب حول تعريفه فقط، وإنما يختلفون حول نشأته ومصدر تكوينه واستخدامه وطرق قياسه. وبذلك تعددت استخداماته وتعددت تعاريفه.

## 1. نشأة مفهوم رأس المال الاجتماعي:

إن مصطلح رأس المال الاجتماعي في مضمونه الأساسي يستند إلى تاريخ طويل من المفاهيم والأطروحات في العلوم الاجتماعية، فموضوع العلاقات والروابط الاجتماعية وأشكال المشاركة في الحياة العامة، وأشكال الانتماء في المجتمعات المختلفة وتأثيراتها على الأفراد والمجموعات مطروح في العلوم الاجتماعية منذ وقت مبكر. ويمكن أن نجد مؤشراً على هذا الاهتمام المبكر في مفهوم "العصبية" الذي طرحه ابن خلدون في القرن الرابع عشر لتفسير التقلبات في الظواهر الاجتماعية والسياسية والثقافية، وفي ربطه "العصبية" بالسلطة، لأنها تحمل في سيرورتها تحولات تؤدي إلى استجلاب سلطة بديلة.<sup>1</sup> كما نجده ضمناً في مفهوم ابن خلدون للجاء (كرأسمال اجتماعي) وما يجلبه لصاحبه من منافع ومكانة اجتماعية، وهذا في مقدمته حيث ورد في فصل أن السعادة والكسب إنما يحصل غالباً لأهل الخضوع والتملق وإن هذا الخلق من أسباب السعادة قوله:

"... ثم إن كل طبقة من طباق أهل العمران من مدينة أو إقليم لها قدرة على من دونها من الطباق، وكل واحدة من الطبقة السفلى يستمد بندي الجاه من أهل الطبقة التي فوقه، ويزداد كسبه تصرفاً فيمن تحت يده على قدر ما يستفيد منه. والجاه على ذلك داخل على الناس في جميع أبواب المعاش، ويتسع ويضيق بحسب الطبقة والطور الذي فيه صاحبه، فإن كان الجاه متسعاً كان الكسب

<sup>1</sup> محمد نصر وجميل هلال، قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، فلسطين، 2007، ص 08.

الناشئ عنه كذلك، وإن كان ضيقاً قليلاً فمثله. وفاقداً الجاه، وإن كان له مال، فلا يكون يساره إلا بمقدار عمله أو ماله ونسبة سعيه ذاهباً وإياباً في تنميته<sup>1</sup>

تحدث ابن خلدون عن درجات الجاه وكيف أن الطبقة السفلى من أهل الجاه تستفيد من الطبقة التي تعلوها، وعلي قدر الجاه (رأس المال الاجتماعي) يكون المكسب الاقتصادي فإذا كان الجاه محدوداً كان الكسب الناشئ عنه محدوداً، وإذا انعدم الجاه كانت الثروة علي قدر العمل وكان التعب علي قدر الكسب. حيث نلاحظ حسب رؤية ابن خلدون أن هناك علاقة طردية بين رأس المال الاجتماعي (ممثلاً في الجاه) والعائد الاقتصادي الذي يحققه فكلما كان الفرد لديه رأس مال قوي كلما حقق مكاسب اقتصادية أكبر.

من جهة أخرى نجد في الفكر الغربي اختلف الكتاب حول نشأة المفهوم، فهناك كتاب يعيدون نشأته إلى كتابات مثل **توكفيل**، **ماركس** أو **دوركايم** وغيرهم من الكتاب الذي يرى بعض الباحثين بان أصل المفهوم يرجع إليهم. لكن هؤلاء الكتاب لم يشيروا له بشكل صريح وواضح، بل يستدل عليه وبشكل ضمنى من خلال مؤشرات رأس المال الاجتماعي كالثقة والتعاون والشبكات. ويعتقد بان الإشارة الصريحة لمفهوم رأس المال الاجتماعي بشكل صريح وواضح جاء على يد المشرف الحكومي **ليدا جون هنيفان** عام 1916.<sup>2</sup> فقد كان من أوائل من استخدم هذا المفهوم.

ويمكن إيجاد إشارات تدل على رأس المال الاجتماعي في كتابات المفكرين السابقين من

خلال:

<sup>1</sup> ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار العقيدة، الإسكندرية، 2008، ص422.

<sup>2</sup> أمينة بلحنافي وفيصل مختاري، إشكالية رأس المال الاجتماعي بين المفهوم والقياس، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر-الجزائر، 2017، ص04.

• **توكفيل (Tocqueville):** في حديثه عن الديمقراطية في الولايات المتحدة الأمريكية حين أرجعها إلى الترابط الاجتماعي ومشاركة المواطنين في الحياة العامة، وتعتبر هذه من قيم رأس المال الاجتماعي.<sup>1</sup>

• **ماركس (k.Marx):** في كتابه "رأس المال" تحدث عن أشكال عديدة لرأس المال منها الاجتماعي، البشري... من خلال تحليله للوعي الطبقي لدى فئة العمال الصناعيين، فهؤلاء العمال عندما يتبنون قضية مشتركة تهمهم جميعا يتضامنون في دعم مبادرات بعضهم بعضا، وهذا التضامن ليس نتاج تربيتهم على القوانين والأعراف منذ الطفولة ولكنه نتاج لوحدة مصيرهم.<sup>2</sup> فهذه النزاعات الإيثارية لدى العمال يطلق عليها **كولمان (الحماس)** حيث يمكن للأعضاء الآخرين في المجتمع نفسه أن يستغلوا هذه النزاعات وما يليها من أفعال كمصادر لديهم لرأس المال الاجتماعي. من هنا يبرز مؤشر من مؤشرات رأس المال الاجتماعي عند ماركس.

• **دوركايم (E.Durkheim):** في دراسته لقضية الانتحار أكد على دور الشبكات الاجتماعية وأهميتها في الصحة النفسية للفرد، فكلما كان للفرد حجم كبير ودرجة عالية من العلاقات الاجتماعية كلما نقصت احتمالية وقوعه في خطر الانتحار. بالإضافة إلى هذا نجد تصوراتته حول القيم والاعتبارات الأخلاقية والتي تأتي قبل العلاقات القانونية عند **دوركايم**.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أمينة بلحنافي وفيصل مختاري ، مرجع سابق، ص4.

<sup>2</sup> عائشة سيف الأحمدى، أثر رأس المال الاجتماعي في التحصيل الدراسي مقارنة برأس المال المادي والبشري لخريجات مرحلة الثانوية بمنطقة المدينة المنورة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 43، العدد 1 ، جامعة طيبة المملكة العربية السعودية، 2016، ص194.

<sup>3</sup> هاني خميس، رأس المال الاجتماعي، سلسلة مفاهيم (الأسس العلمية للمعرفة) تصدر عن المركز الدولي للدراسات المستقبلية والإستراتيجية، مصر، سبتمبر 2008، ص08.

• **هنيهان (lyda. John. Hanifan):\*** في كتابه "center communiy" حدد رأس المال الاجتماعي من خلال شكله باعتباره يشير إلى "اشترك للعلاقات الصديقة، الودية الطبيعية المتعاونة، المتبادلة والتضامنية التي تميز أطراف المجتمع، وهذه العلاقات تحتوي في ذاتها على ثروة أي رأس مال نافعة لأجل فعل رفاهية أطراف المجتمع"<sup>1</sup>

مما سبق نستنتج أن مصطلح رأس المال الاجتماعي يمثل رؤية موجودة منذ البدايات الأولى لعلم الاجتماع من خلال مجموعة من المؤشرات (الثقة، التعاون، الشبكات والعلاقات الاجتماعية) التي ظهرت في كتابات هؤلاء المفكرين. إلا أن المفهوم لم يحظى بالاهتمام على نطاق واسع إلا في أواخر السبعينات مع ظهور كتابات المفكر الفرنسي بيير بورديو P.Bourdieu الذي أكد في كتاباته على أربع نقاط أساسية لرأس المال الاجتماعي:<sup>2</sup>

• أن الشبكات الاجتماعية لا بد من بنائها من خلال استراتيجيات استثمارية لإضفاء الصفة المؤسسية على العلاقات الجماعية التي تستخدم كمصدر موثوق للفوائد التي ستعود على أعضائها.

• أن الفوائد الناتجة عن عضوية أي فرد في جماعة هي أساس تماسكها واستمرارها.

• من خلال رأس المال الاجتماعي يستطيع الفرد الحصول على بقية أشكال رأس المال الأخرى بما فيه رأس المال الاقتصادي ورأس المال الثقافي، إذ من خلال رأس المال الاجتماعي يستطيع الفرد الحصول على الموارد الاقتصادية (القروض المدعومة النصائح الاستثمارية، الأسواق المحمية)، كما يمكن للفرد أن يرفع من رأس ماله الثقافي من خلال الاحتكاك بالأشخاص الذين يملكون رأس مال ثقافيا ملموسا، أو أنه يستطيع من خلال شبكة العلاقات الالتحاق بمؤسسات معتمدة تثري رأس ماله الثقافي.

\* **ليدا جون هنيهان:** ولد في 12 فبراير 1879 ، في معسكر الأخشاب في كوبانا ، فيرجينيا الغربية، حصل على درجة الماجستير في الآداب من جامعة هارفارد عام 1909. عمل ما يقرب من 10 سنوات كان مشرفاً حكومياً على المدارس الريفية. ألف هنيهان كتابين وعدد من الكتيبات عن التعليم الريفي.

<sup>1</sup> أمينة بلحنافي وفيصل مختاري، مرجع سابق، ص4.

<sup>2</sup> عائشة سيف الأحمدى، مرجع سابق، ص193.

• أن اكتساب رأس المال الاجتماعي يتطلب الاستثمار المتوازن لكل من الموارد الاقتصادية والثقافية.

في كتابات بورديو إشارة واضحة لرأس المال الاجتماعي وما يستطيع الفرد تحقيقه جراء الاستثمار فيه، فعضوية الفرد في الجماعة تسمح له بتكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية تعود عليه بالعديد من الفوائد. لكن البداية الحقيقية لشيوع استخدام مصطلح رأس المال الاجتماعي جاءت مع إسهام جيمس كولمان **J.Colema**\* في أدبيات التربية والذي كان أكثر تأثيراً في بناء أساس نظري لرأس المال الاجتماعي استخدمه الباحثون في تحديد العوامل الأسرية التي تؤثر في التعليم.

كما يؤكد غالبية الداعمين لنظرية رأس المال الاجتماعي على الطبيعة غير الحسية له مقارنة مع غيره من أنواع رأس المال، ففي حين أن رأس المال الاقتصادي يكون في الحسابات البنكية للأشخاص، ورأس المال البشري يكون داخل عقول هؤلاء الأشخاص إلا أن رأس المال الاجتماعي يكون في هيكل علاقاتهم، ولكي يكون لدى الشخص رأس مال اجتماعي عليه أن يرتبط مع الآخرين بعلاقات، وهؤلاء الآخرون هم المصدر الحقيقي لاستفادته من رأس ماله الاجتماعي.<sup>1</sup> إذن رأس المال الاجتماعي مورد معنوي يمكن ملامسته من خلال هيكل شبكة العلاقات الاجتماعية للأفراد.

في ضوء ما سبق يتبين لنا أنه رغم حداثة المناقشات حول مفهوم رأس المال الاجتماعي، إلا أن ثمة استخدامات مبكرة له من خلال دراسات وبحوث العديد من المفكرين التي كانت تشير إلى رأس المال الاجتماعي في ضوء مفاهيم، أفكار ورؤى

\* جيمس صموئيل كولمان: هو عالم اجتماع أمريكي ومُنظّر وباحث تجريبي كان مكانه الرئيسي في جامعة شيكاغو. انتُخب ليكون رئيس الجمعية الأمريكية للعلوم الاجتماعية. درس علم اجتماع التعليم والسياسة العامة وكان من أوائل من استخدموا مصطلح «رأس المال الاجتماعي». أثر كتابه أسس النظرية الاجتماعية على النظرية الاجتماعية.

<sup>1</sup> عائشة سيف الأحمدى، مرجع سابق، ص194.

وتصورات مما يتردد الآن في تحليل مفهوم رأس المال الاجتماعي. أما على مستوى انتشار مفهوم رأس المال الاجتماعي فإنه ظهر في أعمال **بيير بورديو** ثم تطور بصورة واضحة في أعمال **جيمس كولمان**.

أما الفضل في الانتشار الواسع لاستخدامات مفهوم رأس المال الاجتماعي في الكتابات الأكاديمية لعلم السياسة يرجع إلى المفكر **روبرت بوتنام**، والذي سيتم توضيح إسهاماته في عنصر لاحق من الدراسة.

**2. تعريف الرأس المال الاجتماعي:** يلاحظ **شولر** أن مفهوم رأس المال الاجتماعي انتشر بسرعة في العلوم الاجتماعية، وعلى الرغم من انتشار استخدامه على نطاق واسع يظل هذا المفهوم غامضاً وهناك اختلاف حوله، حيث اعتمد العلماء في تعريفه مناهج مختلفة أحياناً بعيدة عن بعضها البعض.

**1.2 تعريف من حيث البناء والوظيفة:** هنا نركز على التعريفات التي تهتم بالبعد البنوي من حيث ارتباطه ببنية وتركيب الشبكات الاجتماعية الموجودة بالمجتمع. بالإضافة إلى بعد المعايير التي تحكم رأس المال الاجتماعي والوظائف التي يؤديها.

يعرف **هنيفان** رأس المال الاجتماعي على أنه "مجملة العلاقات الاجتماعية للصدقة والتعاطف والتضامن بين أفراد المجتمعات الريفية، والعلاقات التي ينفذ من خلالها هؤلاء الأشخاص مشاريع جماعية".<sup>1</sup> يشمل التعريف كل مشاعر الود والتعاطف التي تنشأ بين أفراد المجتمع الواحد في شكله البسيط والتي من خلالها يتم تحقيق مشروع ما.

كما يعرفه الاقتصادي الأمريكي **لوري** بأنه يشير إلى "مجموعة من علاقات الثقة والسلطة والمعايير الاجتماعية التي تحيط بالفرد في وسطه الاجتماعي، هذه العلاقات هي أداة يستخدمها بعض الناس لتحقيق الأهداف، بما في ذلك الاقتصادية منها".<sup>2</sup> إذن هو مجموعة

<sup>1</sup> Kamanzi, Deniger & Trottier, L'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires au Canada : le capital social importe-t-il ?, *mcgill journal of education* , Volume 45 numéro 01, université du Québec à Montréal, 2010, p95.

<sup>2</sup> Ibid , p96 .

القيم والمعايير الموجودة في المجتمع والتي تمنح الأفراد نوعاً من الثقة والسلطة للوصول إلى مختلف الأهداف.

وجاء تعريف بيير بورديو **Pierre Bourdieu** لمفهوم رأس المال الاجتماعي ليقصد به "مجموعة الموارد الممكنة التي تتوفر لشخص بفضل حيازة شبكة من العلاقات الاجتماعية مع أفراد المجتمع، حيث تتطوي هذه العلاقات على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها مشاعر الاحترام والامتنان والتعاون والثقة المتبادلة".<sup>1</sup>

نلاحظ هذه التعاريف تركز على قيم ومظاهر الود والتضامن الموجودة بين أفراد المجتمع هذه القيم تنشئ شبكة من العلاقات يستخدمها أعضاء الجماعة لتحقيق أهدافهم المختلفة.

في موضع آخر نجد بيير بورديو يعتمد في تعريفه نهجاً هيكلياً معتبراً أن رأس المال الاجتماعي هو سمة المؤسسة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد، حين يعرفه بأنه "كل الموارد الحالية أو المحتملة التي ترتبط بحيازة شبكة مستدامة من علاقات مؤسسية مبنية على التعارف المتبادل والاعتراف المتبادل".<sup>2</sup>

فإن رأس المال الاجتماعي هو مورد يتضمن في أبنية جميع المؤسسات الاجتماعية القائمة على شبكة من العلاقات الدائمة التي تتميز بالتعارف والاعتراف المتبادل بين أفرادها.

كما يركز بورديو على الفهم والوعي في تأسيس هذه العلاقات أي أن انخراط الفرد في جماعة ما يكون بشكل مقصود يهدف من خلاله الحصول على الثقة والأمان الاجتماعي وهذا عند أشارته بأنه "... شبكة دائمة من علاقات مؤسسية مرتكزة على الفهم والوعي المتبادل، وذلك في إطار الانضواء تحت لواء جماعة معينة، فالانتماء لجماعة ما يمنح كل عضو من أعضائها سنداً من الثقة والأمان الجماعي".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ستيفان شوفالييه وكريستيان شوفيري، معجم بورديو، ترجمة: الزهرة إبراهيم، ط01، دار الجزائر، 2013، ص164.

<sup>2</sup> Kamanzi, Deniger & Trottier, op-cit, P96.

<sup>3</sup> محمود الكفاوين، مهنة الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي: نحو تصور مقترح، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 31، العدد 04، الأردن، 2017، ص594.

وذهب نان لين (N.Lin) في نفس الاتجاه حين عرف رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموعة من الموارد المضمنة في بنية اجتماعية يمكن الوصول إليها وتعبئتها في عمل هادف".<sup>1</sup>

كذلك في تعريف بورديو نجده يربط بين رأس المال الاجتماعي والتحليل الطبقي حين يعتبر أن هذا الأخير يعمل على تكريس التفاوت الاجتماعي المبني على الطبقات الاجتماعية، حين يعتبره مشترك جماعي يتجاوز الأفراد، والهدف النهائي منه حسبه هو الحفاظ على الإنتاج وإعادة إنتاج الفوارق الطبقيّة،<sup>2</sup> فالموارد التي تنشأ من العلاقات تؤدي إلى عدم المساواة بين الطبقات الاجتماعية حيث انه ينتج من الطبقات العليا ولأجلهم ليديم وجودهم المنتخب".<sup>3</sup>

فحسب هذا التعريف نستنتج أن رأس المال الاجتماعي عند بورديو يتميز بمجموعة من الخصائص:

- الموضوعية إي انه يتواجد مستقل عن الأفراد عكس مثلا رأس المال البشري الذي يتواجد في عقول الأفراد.
- انه مشترك جماعي وليس فردي فلا يمكن الحديث عن علاقات في غياب جماعة مكونة لهاته العلاقات.
- يكرس تواجد الطبقة المسيطرة بحيث يحافظ على تواجدها وإعادة إنتاجها.
- يتولد عن العلاقات الاجتماعية بين الأفراد
- موارد قد تكرر عدم المساواة بين الطبقات الاجتماعية.

<sup>1</sup> Martha Argelia Martinez, *Socil Capital Accumulation and Enactment in The Organizational Contxt the Case of the Chinese Transitional Econom*, Doctoral Dissertation, Department of Sociology Duke University, 2005, p18

<sup>2</sup> Ibid,p22.

<sup>3</sup> سهير محمد حوالة وهند سيد احمد الشوريجي، رأس المال الاجتماعي بالتعليم: مقوماته ومعوقاته، مجلة علوم التربية المجلد 02، العدد 03، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2014، ص 512.



• بما أن رأس المال الاجتماعي عبارة عن شبكة من العلاقات فان الطبقات العليا في المجتمع تسعى لاستخدامه للحفاظ على وجودها الاجتماعي.

رأس المال الاجتماعي هو أيضا "رصيد اجتماعي من العلاقات والقيم يكون من خلاله الفرد لنفسه رصيذا يعضد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهيبة".<sup>1</sup> وهو "اتصال الأفراد بعضهم البعض بوعي ومشاركتهم في الحياة العامة لبناء أشكال مختلفة من رأس المال أو القوى الاجتماعية ثم محاولة استخدامها للاستفادة منها".<sup>2</sup>

التعريفين الأخيرين يركزان على الفوائد التي يمكن تحصيلها من جراء الاستثمار في رأس المال الاجتماعي. وهذا ما ركز عليه بورديو من خلال تفسيره لرأس المال الاجتماعي يتضح أن أغلب اهتمامه كان يركز على الآثار والفوائد الناتجة عن الرأس المال الاجتماعي، كما يشير إلى أن هذا المفهوم يتواجد من خلال الشبكة الاجتماعية (التركيب الاجتماعي) وما بين أفراد هذه الشبكة من علاقات اجتماعية تساعد على استمرارها.

ويضيف واين بيكر Wayne Baker بان هذه العلاقة بين الأفراد لا بد أن تتصف بالقوة والايجابية حين يشير بأنه "مورد يستمده الفاعلون من بُنى اجتماعية بعينها، ثم يستخدمه لتحقيق مصالحهم، وهو يتأتى من تغييرات في العلاقة بين الفاعلين". وبشكل أكثر اتساعا يعرفه موريس شيف Maurice Schiff بأنه "مجموعة من عناصر البنية الاجتماعية التي تؤثر في العلاقات بين البشر، وتكون عبارة عن مدخلات أو وسائط لوظيفة الإنتاج أو المنفعة".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> هاني خميس، مرجع سابق، ص 08.

<sup>2</sup> سهير محمد حوالة وهند سيد احمد الشوريجي، مرجع سابق، ص 512.

<sup>3</sup> اليخاندرو بورتيز، رأس المال الاجتماعي: أصوله وتطبيقاته في علم الاجتماع الحديث، ترجمة: نائر ديب مجلة عمران للعلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 27، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019، ص 126.

من جهته يؤكد جيمس كولمان James Coleman أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى "مجموعة من التفاعلات الاجتماعية التي تميز مجموعة، وأنه من أجل بناء رأس المال الاجتماعي يجب أن تصل هذه التفاعلات إلى كثافة معينة والاستقرار مع مرور الوقت من أجل تحقيق الأهداف المرجوة"<sup>1</sup>. وان هذه التفاعلات تكون مقصودة مما يعني إن أي علاقة اجتماعية لا تشكل بالضرورة رأس مال اجتماعي كما تمت الإشارة سابقا في تعريف بورديو. ويضيف كولمان أن رأس المال الاجتماعي ليس كيانا واحدا، ولكن مجموعة متنوعة من الكيانات المختلفة، تتطوي على عنصرين مشتركين الأول أن الكيانات جميعا تتألف من بعض جوانب الهياكل الاجتماعية، والعنصر الثاني أنها تيسر بعض الإجراءات من الجهات الفاعلة سواء الأشخاص أو الجماعات الفاعلة داخل الهيكل.<sup>2</sup>

مما سبق فان تركيز كولمان في تعريفه لرأس المال الاجتماعي كان على العلاقات والمعايير بين الأفراد، من خلال التركيبات الاجتماعية التي يتواجدون فيها.<sup>3</sup> كما يؤكد كولمان على أن رأس المال يتواجد في بناء العلاقات بين فردين أو أكثر، وأنه يتواجد داخل الأسرة وخارجها في المجتمع. وهو يختلف عن أشكال رأس المال الأخرى، إذ يتجسد في العلاقات الاجتماعية على خلاف صور رأس المال الأخرى التي تظهر في الأفراد كرأس المال البشري، وفي الحيز المادي كرأس المال الاقتصادي.<sup>4</sup>

وعلى الرغم من هذه الاختلافات لكن المتفق عليه أن رأس المال الاجتماعي له نفس خصائص الأشكال الأخرى لرأس المال إذ يمكن الجمع بين رأس المال الاجتماعي وأشكال أخرى من رأس المال.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> طارق عطية عبد الرحمن ولمياء سعد الحسيني، دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الانتماء المجتمعي، مجلة العلوم الزراعية المستدامة، المجلد 44، العدد 01، مركز البحوث الزراعية، مصر، 2018، ص510.

<sup>2</sup> عائشة سيف، مرجع سابق، ص194.

<sup>3</sup> طارق عطية، نفس المرجع، ص512.

<sup>4</sup> عائشة سيف، مرجع سابق، ص194.

<sup>5</sup> Pierre Canlsus, op-cit, P96.

أما أحمد بدوي يرى أن رأس المال الاجتماعي هو مجموعة من الصلات التي يعقدها الفرد داخل الشبكة الاجتماعية، فالفرد عضو في شبكات اجتماعية مختلفة ومتنوعة، وهذه الشبكات هي مفتاح الفوائد المادية والرمزية، ولا بد للفرد أن يمتلك رأس مالا اجتماعيا يمكنه من استثمار العلاقات الاجتماعية المتنوعة لزيادة الرأس مال الكلي الخاص به مثل علاقات الجيرة، العمل، القرابة...الخ.<sup>1</sup>

هذا التعريف بالإضافة إلى أهمية شبكة العلاقات الاجتماعية القيمة يبرز الجهات التي يمكن للفرد عقد معها هذه الصلات والشبكات بداية من القرابة ثم الجيران، الأصدقاء والزملاء وعلاقات العمل وغيرها من الجماعات. وهذا ما أكد عليه رونالد بيرت **Burt** في تعريفه لرأس المال الاجتماعي بأنه "الأصدقاء والزملاء والعلاقات والاتصالات العامة التي يمكن من خلالها الحصول على فرص للحصول على رأس المال المادي والبشري".<sup>2</sup>

من جهته مالك بن نبي يعرف رأس المال في كتابه "ميلاد مجتمع" من خلال أهم عناصره وهي شبكة العلاقات الاجتماعية إذ يعتبر "شبكة العلاقات هي العمل التاريخي الأول الذي يقوم به المجتمع ساعة ميلاده وأن أول عمل يؤديه مجتمع معين في طريق تغيير نفسه مشروط باكتمال هذه الشبكة من العلاقات".<sup>3</sup> فهي التي تربط أفراد المجتمع فيما بينهم وتوجه نشاطاتهم المختلفة في اتجاه تحقيق الأهداف العامة للمجتمع.

نستشف أيضا من تعريف مالك بن نبي بعد حضاري حين يعتبر شبكة العلاقات الاجتماعية هي أول فعل يقوم به الأفراد في المجتمع، وأنها شرط أساسي لضمان التغيير فيه. ولإبراز دور شبكة العلاقات في المجتمع يستشهد بن نبي بميلاد المجتمع الإسلامي

<sup>1</sup> احمد بدوي، الأبعاد الاجتماعية لإنتاج واكتساب المعرفة: حالة علم الاجتماع في الجامعة المصرية، سلسلة أطروحات الدكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2009، ص152.

<sup>2</sup> عائشة سيف، مرجع سابق، ص194.

<sup>3</sup> مالك بن نبي، ميلاد مجتمع: شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة: عبد الصبور شاهين، ط03، دار الفكر، دمشق 1986، ص28.

الذي يعود إلى بناء شبكة العلاقات الاجتماعية والتي أسسها الرسول محمد(ص) بالمواخاة بين المهاجرين والأنصار، حيث أدى تقوية العلاقات الاجتماعية إلى تحقيق توافق وانسجاما بين أفراد المجتمع الواحد. مما ساهم في تطور وتقدم المجتمع. ويتمزق شبكة هذه العلاقات الاجتماعية يتمزق المجتمع وينهار ويصبح مجرد تجمعات للأفراد. وهذا ما تمت الإشارة إليه في حديث الرسول (ص) حين قال «يوشك أن تداعى عليكم الأمم كما تدعى الأكلة إلى قصعتها، فقال قائل: ومن قلة نحن يومئذ؟ قال: بل أنتم يومئذ كثير ولكنكم غثاء كغثاء السيل ولينزعن الله من صدور عدوكم المهابة منكم، وليقذفن الله في قلوبكم الوهن، فقال قائل: يا رسول الله وما الوهن؟ قال: حب الدنيا وكراهية الموت»<sup>1</sup> عبارة "غثاء كغثاء السيل" هي إشارة لضعف العلاقات الاجتماعية لإفراد المجتمع مما يجعله عرضة للقابلية للاستعمار على حد تعبير بن نبي.

**2.2 تعرف رأس المال الاجتماعي من حيث التنمية:** يعرف هذا المنظور رأس المال الاجتماعي بشكل أكثر اتساعا(ماكرو سوسولوجي)، حيث استُخدم على نطاق واسع كوسيلة لفهم ديناميكية الأفراد والجماعات وتحريك الموارد.

تعتبر منظمة التعاون والتنمية الدولية(OECD) أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى "الشبكات الاجتماعية والقيم والتفاهات والمعايير المشتركة التي تسهل التعاون داخل المجموعات وبينها"<sup>2</sup>. كما عرفه البنك الدولي بأنه "المؤسسات والمعايير التي تشكل نوعية وكمية من التفاعلات الاجتماعية في المجتمع"<sup>3</sup>.

هذه المنظمات تعطي في تعريفها لرأس المال الاجتماعي بُعدا ماكرو سوسولوجي باعتباره مورد في المجتمع يسهل التفاعل بين مؤسساته. وبهذا تم نقل دراسة رأس المال الاجتماعي من المستوى الفردي إلى المستوى الجمعي. فرأس المال الاجتماعي مصطلح يشير "لقيمة

<sup>1</sup> أخرجه أبو داود وابن عساكر وقال فيه الألباني صحيح بمجموع طرقه. ينظر:ناصر الدين الألباني، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج02، ط1، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، 1995 ص647.

<sup>2</sup> محمود الكفاوين، مرجع سابق، ص594.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص595.

وفاعلية العلاقات الاجتماعية، ودورها في تحقيق المكاسب الاقتصادية وجميع الأهداف الاجتماعية بين الجماعات البشرية".<sup>1</sup>

وهو "المؤسسات والتنظيمات الاجتماعية التي تتواجد فالمجتمع".<sup>2</sup> يتضح من هذا المفهوم أن رأس المال الاجتماعي يتمثل في المؤسسات المجتمعية كالمدارس، الجماعات والنقابات وغيرها. والتي تسهل أفعال معينة تخدم المجتمع لتحقيق أهدافه. ويعرف **دون ولورانس** رأس المال الاجتماعي على أنه "الطاقات والعلاقات الاجتماعية والصلات الثقافية التي تربط بين الموظفين وتساعد على شيوع روح التعاون بينهم بما يحقق مصلحة العمل والعاملين، ويرفع الإنتاجية ويؤدي إلى التمكين". وهنا يركز على رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الإنتاجية الذي يخلق صلات ثقافية واجتماعية بين الموظفين في المؤسسة.

ونفس المنحى يذهب له هذا التعريف للرأس المال الاجتماعي بأنه "الهيكل والمنظمات المجتمعية التي تتواجد بين أفرادها وأعضائها علاقات واتصالات وتفاعلات وهذا من خلال مجموعة القيم والأخلاق الاجتماعية التي تتجسد في هيكل وتنظيمات اجتماعية متماسكة وشبكات اجتماعية تدعم قوتهم وتمكنهم، تلك القيم والأخلاقيات تعزز الثقة المتبادلة، وتسهم في مواجهة وحل المشكلات والتحديات".<sup>3</sup>

وهذا ما يؤكد **روبرت بوتنام (Robert Putnam)** حين يشير أن رأس المال الاجتماعي يجسد مقومات التنظيم الاجتماعي التي يمكن من خلالها تحقيق التطور والتقدم في المجتمع.<sup>4</sup> حيث قام **بوتنام** بتوسيع الدائرة الوظيفية لرأس المال الاجتماعي بالأخذ في الحسبان مفهوم الكفاءة، فعرف رأس المال الاجتماعي بأنه "سمات التنظيم الاجتماعي مثل

<sup>1</sup> عائشة سيف الأحمد، مرجع سابق، ص 202.

<sup>2</sup> سهير حوالة وهند سيد احمد الشوريجي، مرجع سابق، ص 513.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 516.

<sup>4</sup> إسعاف احمد، رأس المال الاجتماعي: مقارنة تنموية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 31، العدد 03، دمشق-سوريا

ص 144، 2015.

الثقة والمعايير والشبكات التي يمكن أن تحسن كفاءة المجتمع من خلال تيسير الأعمال للأفراد أو التنظيمات المختلفة".<sup>1</sup>

ويتفق بوتنام مع كولمان في النظر إلى رأس المال الاجتماعي كصالح عام لا يمكن تحويله إلى مصلحة خاصة بسبب طبيعته الجماعية، كما يؤكد أيضا أن مخزونات رأس المال الاجتماعي من حيث الثقة والشبكات والمعايير تزداد من خلال الاستخدام وتقلص إن لم تستخدم.<sup>2</sup> فبالنسبة لبوتنام الفكرة الرئيسية للرأس المال الاجتماعي هي قيمة الشبكات الاجتماعية، حيث أن هذه الشبكات تفيد في إنتاجية الأفراد والجماعات، إذ يساعد الأفراد بعضهم البعض دون البحث عن عائد معين، كما يرى أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى معالم التنظيم الاجتماعي مثل الثقة، المعايير والشبكات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد.<sup>3</sup> مما سبق يتضح أن مصطلح رأس المال الاجتماعي عرف اختلافا في وجهات النظر حول تعريفه ونشأته شأن الكثير من المصطلحات الاجتماعية، حتى أن البعض وصفه انه مفهوم مبهم وغامض وشديد المرونة والاتساع والتجريد، وهو يدور حول شيء غير ملموس ولا يمكن فهمه إلا في السياق الاجتماعي.

وعلى الرغم من وجود تعاريف عدة لرأس المال الاجتماعي إلا أنها تؤكد أن له تأثير كبير على إنتاجية الفرد والجماعة. وعلى عكس الأنواع الأخرى لرأس المال فإن رأس المال الاجتماعي يتواجد في هيكل العلاقات الموجودة بين الأفراد وليس في عقولهم أو الحيز المادي لهم. أي هو مورد متضمن في شبكة العلاقات التي تكون متاحة للأفراد والمنظمات والمجتمعات المحلية، من أجل تحقيق منافع فردية وجماعية. كما يمكن القول أن الشبكات والعلاقات الاجتماعية التي يكونها الأفراد لتحقيق أهدافهم وما تتضمنه من عمل جماعي وتعاون وثقة ومشاركة واحترام متبادل تمثل جوهر رأس المال الاجتماعي وأبعاده الرئيسية.

<sup>1</sup> عائشة سيف، مرجع سابق، ص194.

<sup>2</sup> طارق عطية، مرجع سابق، ص20.

<sup>3</sup> Pierre Canlsus, op-cit, p 11.

فيما يلي تعاريف بعض الباحثين لمفهوم رأس المال الاجتماعي مرتبة ترتيباً كرونولوجياً.  
جدول رقم (02) يبين تعاريف مفهوم رأس المال الاجتماعي حسب بعض الدراسات

P.Bourdieu 1986	مجموع الموارد المحققة والمتوقعة التي ترتبط بملكية شبكة من العلاقات المستمرة التي تكون اقل أو أكثر تنظيم للمعرفة واستطلاع المعارف المتبادلة "، التي تنتج عنها المبادئ" (الاتصالات) "تحويل الروابط في شروط معينة إلى صورة رأسمال اقتصادي وربما تؤسس شكل بعنوان متألف
J.Coleman 1988	التزامات وتوقعات، وقنوات المعلومات، و المعايير الاجتماعية
J.Coleman 1990	متعدد الوحدات التي لها اثنان من الخصائص المشتركة: كلها تشكل مظهر للبناء الاجتماعي، وتسهل العمليات الأشخاص بداخل هذا البناء التركيبي
Schiff 1992	هو وحدة مشكلة من عناصر البناء الاجتماعي والتي تنتج العلاقات بين الأشخاص، وهي دعائم وبراكين للإنتاج و/أو منافع العملية.
et al R.Putnam 1993	ملاحح التنظيم الاجتماعي، مثل الثقة والمعايير، و الشبكات التي يمكن أن تحسن كفاءة المجتمع.
R.Putnam 1995	مظاهر الحياة الاجتماعية: الشبكات، القواعد، الثقة، التي تخول المشاركة في العمل الجماعي المتعاون بفاعلية وتتابع لتحقيق الأهداف ... الرأسمال الاجتماعي يرجع باختصار إلى الاتصالات الاجتماعية مع ملازمة القواعد والثقة.
Fukuyama 1995	قابلية الأشخاص للعمل الجماعي للأغراض مشتركة داخل المجموعات والتنظيمات
Fukuyama 1997	وجود مجموعة معينة من القواعد أو المعايير غير الرسمية المشتركة بين أعضاء مجموعة تسمح التعاون بينهم. تقاسم القيم والمعايير ... والمعايير التي تنتج رأس المال الاجتماعي ... يجب تشمل، موضوعيا فضائل، مثل سرد الحقائق، اجتماع للالتزامات والمعاملة بالمثل.
N.Lin 1999	الموارد المحصلة داخل الشبكات الاجتماعية... بالتركيز على المنافع الآلية لمثل هذه الموارد
Fukuyama 1999	هو هيئة لقيم والقواعد غير رسمية المتقاسمة بين الأعضاء في المجموعة غير رسمية والتي تتيح التعاون بينهم.



R.Putnam 2000	اتصالات بين الأفراد، الشبكات الاجتماعية والأعراف المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تنجم عنها.
Ostrom 2000	..لمعرفة والفهم والمعايير والقواعد المشتركة و توقعات حول أنماط التفاعلات من مجموعات الأفراد التي تجلب النشاط المتكرر
Serageldin et Grootaert 2000	هو درجة من الثقافة المشتركة المتعارفة و الانتماء وتقاسم قواعد الثقة والتعامل المجال الاجتماعي والسياسي الذي يقبل تطوير القواعد، ويصوغ تركيب اجتماعي
Woolcock 2001	المعايير والشبكات التي تسهل العمل الجماعي المهم أن أي تعريف لرأس المال الاجتماعي يركز على مصادرها بدلاً من النتائج ...هذا النهج يلغي كيان مثل "الثقة" من تعريف رأس المال الاجتماعي.
N.Lin 2001	يعتبر رأس المال الاجتماعي في العلاقات الاجتماعية من خلال العائدات المتوقعة في السوق وبالتالي ينظر إليه كمدخل فردي .
OCDE 2001	رأس المال الاجتماعي يرتبط بالشبكات والقواعد والقيم والعقائد المشتركة، الشبكات مرجعها إلى التصرفات والعمليات الهادفة للعاملين، التي تهيأ عمل مشترك، وأما القواعد والقيم والعقائد المشتركة مرجعها إلى الاستعدادات والمعطيات الذاتية المعنوية المتاحة للأشخاص والمجموعات، وأيضا مثل القوانين واللوائح التي تنظم التصرفات.
Adler et Kwon 2002	الارتياح المتولد عن عقد العلاقات الاجتماعية التي يمكن تعبئتها لأجل تسهيل الأعمال
Knack 2002	يشمل رأس المال الاجتماعي القيم المشتركة والمعايير، لشبكات غير الرسمية، والعضوية الترابطية التي تؤثر على قدرة الأفراد للعمل معا لتحقيق الأهداف.
Sobel 2002	رأس المال الاجتماعي يصف الظروف التي يمكن للأفراد استخدام العضوية في المجموعات والشبكات لتأمين الفوائد.
Durlauf and Fafchamps 2004	رأس المال الاجتماعي يولد عوامل خارجية إيجابية لأعضاء من الجماعة: يتم تحقيق هذه المخرجات من خلال الثقة والمعايير والقيم المشتركة التي تنشأ عن الأشكال غير الرسمية للمنظمات والشبكات والجمعيات.

المصدر: أمينة بلحنافي، فيصل مختاري ، مرجع سابق، ص4.



### 3. أهمية رأس المال الاجتماعي: لرأس المال الاجتماعي أهمية تتضح فيما يلي:<sup>1</sup>

✓ يساعد على تحقيق الأهداف التي لا يمكن أن يحققها الفرد بمفرده.  
 ✓ زيادة مستوى الثقة بين الأفراد لوجود القيم والأهداف المشتركة، وتكوين علاقات ايجابية وتبادل الخبرات.

✓ رأس المال الاجتماعي يساهم في تنمية رأس المال البشري.

✓ يساعد على التعاون ومساعدة الآخرين من خلال الثقة المشتركة.

✓ يساعد على تكامل الاتصال والتوقعات، بالإضافة إلى تعزيز القيم التي تشجع على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية البناءة.

✓ له دور في تحقيق الصالح العام، إذ يبرز التزام الفرد اتجاه المجموعة باعتبار أنه جزء لا يتجزأ منها.

✓ يساهم في مرونة المنظمات حيث يركز على العمل الجماعي والثقة المتبادلة.

✓ يساعد في زيادة أعضاء المنظمة وبالتالي إثراء العمل الجماعي مما يساهم في رفع الإنتاجية.

✓ يساهم في زيادة الدافعية للعمل والالتزام الاجتماعي العام، فهو يمثل احد المقومات التي تتضمن تلبية الاحتياجات المحلية للمجتمع.

✓ أن الفهم السليم لرأس المال الاجتماعي يساعد على تحقيق الديمقراطية من خلال الاهتمام بالصالح العام وليس الخاص، وبالتالي ينعكس على أساليب الإدارة.

✓ يمكن للفاعلين من خلال رأس المال الاجتماعي، أن يكسبوا منفذاً مباشراً إلى الموارد الاقتصادية (قروض مدعومة، ونصائح استثمارية، وأسواق محمية).<sup>2</sup>

### 4. وظائف رأس المال الاجتماعي: أهم وظائف رأس المال الاجتماعي نبرزها حسب

طبيعة الوظائف والاستخدامات على ثلاثة مستويات وهي الفرد والجماعة والمجتمع وهي:

<sup>1</sup> سهير حوالة، مرجع سابق، ص 519.

<sup>2</sup> اليخاندرو بورتيز، مرجع سابق، ص 124.

1.4 **على مستوى الفرد:** أن الفرد عندما يسعى إلى توسيع دائرة علاقاته الاجتماعية بالآخرين إنما يخلق رأس مال اجتماعي يمكنه أن يعول عليه في المستقبل، وذلك في ضوء الالتزامات والتوقعات المتبادلة بين الأفراد وأيضاً توفر مناخ من الثقة والتضامن والرغبة في مساعدة كل منهما الآخر.<sup>1</sup>

كما يسهم رأس المال الاجتماعي بالنسبة للفرد في انسياب وتوفير المعلومات التي قد يحتاج إليها،<sup>2</sup> فعلى سبيل المثال يستطيع المهاجر الجديد أن يحصل على كل ما يهمله من معلومات عن الأوضاع في بلد المهجر من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستفادة من الأفراد ذوي النفوذ والتأثير داخل شبكة العلاقات الاجتماعية في تحقيق أهداف ومصالح لا يمكن تحقيقها في ظل غياب هذه العلاقات مع أصحاب النفوذ.

2.4 **على مستوى الجماعة:** يساعد رأس المال الاجتماعي في تحقيق تماسك الجماعة وتكاملها، بالإضافة إلى تمكين الجماعة في تعاملها مع غيرها من الجماعات على نحو متناغم ومنسجم،<sup>3</sup> ويظهر ذلك في مؤسسات المجتمع المدني مثل الأحزاب والنقابات والجمعيات والمنظمات غير الحكومية. ففي ضوء توفر شبكة علاقات اجتماعية يمكن لتلك المؤسسات القيام بأدوارها بكفاءة وفعالية على نحو يخدم أعضائها.

3.4 **على مستوى المجتمع:** وهنا يمكن تقسيمها إلى مجالات كما يلي:<sup>4</sup>

• **وظائف سياسية:** يعزز رأس المال الاجتماعي نوعية الحياة القائمة على الترابط المدني والذي يعد ضروري لنجاح الأنظمة السياسية الديمقراطية المعاصرة فقد أصبح

<sup>1</sup> روبرت بوتنام، كيف تنجح الديمقراطية: تقاليد المجتمع المدني في إيطاليا الحديثة، ترجمة: إيناس عفت، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 2006، ص 211.

<sup>2</sup> أحمد زايد وآخرين، رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2006، ص 98.

<sup>3</sup> عزت حجازي، رأس المال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية، المجلد 43، العدد 01، المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، 2006، ص 22.

<sup>4</sup> هاني خميس، مرجع سابق، ص 22.

مفهوم هام وحيوي في قضايا التحول الديمقراطي والمشاركة السياسية وقضية الشرعية وهذا ما أكده البعض من أمثال **بوتنام وفوكوياما** من خلال زعمهما بأن رأس المال الاجتماعي يعنى في مجمله الشبكات الاجتماعية والمعايير والقيم الإيجابية والتي تدفع المشاركين في العملية السياسية للعمل معاً بفاعلية وكفاءة وسعيهم نحو تحقيق الأهداف الجماعية وانجازها بنجاح.

• **وظائف اقتصادية:** يتجسد هذا من خلال دوره الفعال في التنمية وهذا من خلال تحفيز العمل الجماعي والتعاون والمشاركة وتبادل المعلومات، كما يساعد رأس المال الاجتماعي على توفير مناخ و بيئة يكون فيها النمو الاقتصادي ممكناً وتكون فيها الإنتاجية مرتفعة وكذلك الدافعية والحافز للعمل والإنتاج والسعي الدؤوب نحو تحقيق الهدف.

بالرغم من الوظائف والنتائج الإيجابية لرأس المال الاجتماعي بالنسبة للفرد والجماعة والمجتمع، إلا أنه يمكن القول بأنه قد يتسبب في حدوث سلبيات ومعوقات فعلى سبيل المثال من الوظائف السلبية لرأس المال الاجتماعي استخدام وتوظيف شبكة العلاقات الاجتماعية في القيام بمهام تدميرية داخل المجتمع. وأبرز مثال على ذلك عصابات الجريمة المنظمة التي توظف شبكة العلاقات الاجتماعية في تنفيذ أنشطة إجرامية وأفعال غير أخلاقية تتعارض مع الأعراف والقوانين السائدة داخل المجتمع.<sup>1</sup>

### ثانياً: طبيعة رأس المال الاجتماعي

لرأس المال الاجتماعي طبيعة تميزه، ولعل أهمها يتمثل في الخصائص، المكونات الأشكال ثم طبيعة علاقته مع الأنواع الأخرى لرأس المال.

#### 1. خصائص رأس المال الاجتماعي: من خلال ما تناول الباحثين نجد لرأس

المال الاجتماعي العديد من الخصائص وذلك على النحو التالي:

<sup>1</sup> هاني خميس، مرجع سابق، ص24.

• تؤكد المدرسة الفرنسية على أن العلاقات الاجتماعية تعد مصدرا أساسيا لرأس المال الاجتماعي، إلا أنها ترى أن وجود هذه العلاقات لا يكفي في حد ذاته لتفعيل رأس المال الاجتماعي، بل لابد من أن تتضمن القيم، الثقة، التعاون والتضامن، وهذا ما تؤكد "المدرسة الأمريكية" فرأس المال الاجتماعي لا يعتمد فقط على شبكة العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الفرد، ولكن أيضاً على دوره داخل هذه الشبكة.<sup>1</sup>

• يعد الرأس المال الاجتماعي بمثابة منفعة عامة على خلاف رأس المال الاقتصادي والذي يعد منفعة خاصة،<sup>2</sup> يعني ليس ملكية خاصة لأي من الأشخاص الذين يستفيدون منه.

• يعتمد رأس المال الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية التي توجد بين أفراد المجتمع والتي تقوم على الاعتماد والتساند، ومن ثم ينشأ التبادل أينما كان هناك تجمع بشري.<sup>3</sup>

• أن تخريب أو تدمير رأس المال الاجتماعي لا يوجد أسهل منه وأسرع كثيراً من بنائه، إذ يكفي أن يصدر تصرف سيئ من جانب الفرد ليدمر علاقته بالآخرين في شبكة العلاقات الاجتماعية.

• ينظر إلى رأس المال الاجتماعي لكونه وسيلة لتحقيق أغراض أخرى بالنسبة للفرد أو الجماعة داخل التجمع الإنساني.

• يعد رأس المال الاجتماعي مكملًا للصور الأخرى من رأس المال وليس بديلاً لأي منهما.<sup>4</sup>

• يؤكد فوكوياما Fukuyama أن ما يميز رأس المال الاجتماعي عن غيره من صور رأس المال، هو إمكانية انتقاله عبر الأجيال فهو لا يتكون بشكل تلقائي

<sup>1</sup> هاني خميس، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> روبرت بوتنام، مرجع سابق، ص 210.

<sup>3</sup> محمد على محمد، تاريخ علم الاجتماع: الرواد والاتجاهات المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية 1993 ص 485.

<sup>4</sup> عزت حجازي، مرجع سابق، ص ص 22. 23.

أو عرضي، وإنما يتكون عبر مجموعة من التفاعلات الاجتماعية والثقافية التي تفرز قيماً مختلفة تميز المجتمعات عن بعضها.<sup>1</sup>

• يتميز رأس المال الاجتماعي انه يوجد وينتقل عادة عبر آليات ثقافية متعددة مثل الدين، التقاليد، الأعراف والعادات التاريخية.<sup>2</sup>

• يمكن قياس رأس المال الاجتماعي من خلال مؤشرات منها:<sup>3</sup>

✓ العضوية في الجمعيات الاجتماعية والانضمام إلى الشبكات الاجتماعية.

✓ الثقة والالتزام بالمعايير المتمثلة في التعاون والتضامن وحب مساعدة الآخرين.

✓ الدافع للعمل الجماعي، حيث يتطلب تقديم العديد من الخدمات للقيام بعمل جماعي بواسطة مجموعة من الأفراد.

2. مكونات رأس المال الاجتماعي: إن رأس المال الاجتماعي يتكون من ثلاث مكونات رئيسية هي:<sup>4</sup>

• **الفعل الاجتماعي:** هو الطريقة التي يستخدم بها الفاعل هذه الموارد أما إيجاباً أم سلباً وذلك في إطار علاقات البناء الاجتماعي وقدرته على تأسيس علاقات مع المجتمع.

• **البناء الاجتماعي:** ويتمثل في عدد من الأشخاص داخل شبكة العلاقات الاجتماعية وهم على استعداد لمساعدة بعضهم البعض عند الحاجة، ثم قوة العلاقة بين هؤلاء الأشخاص وهي ما يحدد مدى استعدادهم للتعاون فالبناء الاجتماعي سواء كان مادياً أو معنوياً، فالبناء الاجتماعي يتضمن بالضرورة وجود عدد من الأشخاص تربطهم علاقات

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي: (دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر)، سلسلة أبحاث ودراسات، العدد 01، القاهرة، دت، ص 41.

<sup>2</sup> فرانسيس فوكوياما، الثقة الفضائل الاجتماعية ودورها في خلق الرخاء الاقتصادي، ترجمة: معين الإمام ومجاب الإمام ط 01، منتدى العلاقات العربية الدولية، قطر، 2015، ص 59.

<sup>3</sup> هاني خميس، مرجع سابق، ص 11.

<sup>4</sup> سهير حوالة، مرجع سابق، ص 518.

اجتماعية ببعضهم البعض وبمجتمعهم يحاولون من خلالها تحقيق أهدافهم الخاصة، وأهداف هذا البناء الذي يجمعهم وأهداف المجتمع الذي يتواجد فيه البناء.

• **مجموعة من الموارد:** وهي التي يملكها الأفراد سواء كانت موارد شخصية وتمثل رأس المال البشري أو الثقافي، أو موارد اجتماعية وتشمل الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها الأفراد.<sup>1</sup>

### 3. أشكال رأس المال الاجتماعي

يستند كل تصنيف لرأس المال الاجتماعي على معايير بعينها أو مدخل محدد في تناول الظاهرة إذ قدم البنك الدولي تصنيفا استنادا إلى الرابطة الاجتماعية التي تسهم في تكوينه وهذا على النحو التالي:<sup>2</sup>

• **رأس المال الاجتماعي رسمي:** ويشمل الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أبنية اجتماعية رسمية كالمؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني.

• **رأس المال الاجتماعي غير رسمي:** يقصد به مجموعة الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار الأبنية الاجتماعية التقليدية غير الرسمية، كالتجمعات الجيرة والأصدقاء، ويسهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة لا يحفز على المشاركة في شؤون المجتمع ولا يتجاوز حدود العلاقات الأسرية وشبكات القرابة.

ومن جانبه قدم روبرت بوتنام محاولة لتصنيف رأس المال الاجتماعي وفقا للثقة الناتجة عن استخدامه وذلك على النحو التالي:<sup>3</sup>

• **رأس المال الاجتماعي العابر:** ويتمثل في الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتشكل في إطار أبنية اجتماعية متنوعة، ولا تقوم هذه العلاقات والشبكات على الروابط التقليدية، كالدين أو العرق أو النسب، وإنما تعتمد على ارتباط أعضائها بمجموعة من

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد ، مرجع سابق، ص113.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص29.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص30.

الأهداف العامة، ويساهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة المجتمعية المعممة التي تدفع المواطنين للمشاركة في شؤون مجتمعهم.

ويعتمد هذا النوع من رأس المال على الارتباطات الموضوعية التي تنشأ بين أفراد المجتمع ويمكن من خلالها تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية ومن نماذج العلاقات التي تترتب على عضوية الأفراد داخل مؤسسات المجتمع المدني.<sup>1</sup>

• **رأس المال الاجتماعي الرابط:** وينصرف إلى الروابط والعلاقات الاجتماعية التي تتشكل في إطار أبنية اجتماعية مغلقة، وتعتمد هذه الشبكات والأبنية الاجتماعية على الروابط التقليدية ولا تتولد لدى أعضاء هذه الشبكات رغبة في المشاركة خارج نطاق جماعتهم وذلك لتكوّن نمط من الثقة الفردية أو الشخصية.

ويعبر هذا النوع عن الروابط والعلاقات فيما بين المجموعات المتجانسة والتي يكون منشأها العائلة أو الدين، وهذه الروابط تستند على درجة عالية من الثقة والتضامن فيما بين الأفراد ويمكن الاستفادة من تلك الروابط والعلاقات في تحقيق منافع والحصول على امتيازات، وذلك في ظل الأوضاع المجتمعية المعقدة. ويمكن القول بأن رأس المال الاجتماعي المترابط ينطوي على جانب ذاتي في العلاقات غير الرسمية المتمثلة في علاقات القرابة والصداقة والعمل والجوار ويجب أن تكون تلك العلاقات ذات طابع تبادلي وتقوم على الثقة وتنطوي على قيم ومشاعر إيجابية.<sup>2</sup>

ويؤكد **مارك جرانوفيتز** أنه لا يوجد خط فاصل بين الرأس المال الاجتماعي العابر والرابط فهناك إمكانية لتحول الرابط إلى العابر من خلال التفاعلات الاجتماعية ويضرب مثال على ذلك ببعض المشاريع التجارية الصغيرة التي تعتمد في إدارتها على العلاقات والروابط الاجتماعية المباشرة كالأقارب والأصدقاء والجيران (رأس مال اجتماعي رابط) في الحصول على كافة الاحتياجات الأساسية للمشروع. لكن بمرور الوقت ومع اتساع

<sup>1</sup> عزت حجازي، مرجع سابق، ص 10.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 12.

النشاط يبدأ أصحاب تلك المشروعات في تكوين روابط اجتماعية أخرى خارج حدود جماعاتهم التقليدية من خلال اكتساب عدد من المهارات والأدوات (الرأس المال الاجتماعي عابر).<sup>1</sup>

كما يميز بوتنام بين ثلاثة أشكال من رأس المال الاجتماعي بدلالة الروابط الاجتماعية التي يستند إليها، الشكل الأول هو رأس المال الاجتماعي الشخصي المؤسس على العلاقات الحميمة وينبني على العائلة وزمرة الأصدقاء المقربين، والشكل الثاني هو رأس المال الاجتماعي التواصلي المبني على علاقات التجاور السكني أو المهني. أما الشكل الثالث فهو رأس المال الاجتماعي المؤسسي القائم على الارتباطات الوجدانية مع المؤسسات العامة والمدنية.<sup>2</sup>

4. العلاقة بين الرأس المال الاجتماعي والأنواع الأخرى لرأس المال: تتجلى هذه العلاقة في مجموعة من المظاهر أهمها:

- ✓ رأس المال الاقتصادي يشير إلى الثروة، والثقافي إلى اللغة والاتصالات، الظهور والخلفية التعليمية، بينما الاجتماعي يشير إلى العضوية في المجموعات أو الشبكات.<sup>3</sup>
- ✓ رأس المال المادي يشير إلى الأشياء المادية ورأس المال البشري يشير إلى خصائص الأفراد، بينما رأس المال الاجتماعي يشير إلى الروابط بين الأفراد والشبكات الاجتماعية ومعايير المعاملة بالمثل والجدارة بالثقة التي تتجم عنها.<sup>4</sup>
- ✓ إن رأس المال الاقتصادي قابل للتحويل المباشر إلى نقود ويؤسس في شكل حقوق الملكية. نجد أيضا رأس المال الثقافي قابل للتحويل في ظروف معينة إلى رأس المال

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص30.

<sup>2</sup> طارق عطية، مرجع سابق، ص20.

<sup>3</sup> سهير حوالة، مرجع سابق، ص517.

<sup>4</sup> نادية أبو زاهر، محاولة لفهم إشكالية رأس المال الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46، القاهرة، 2010 ص08.



الاقتصادي، ويمكن إن يؤسس في شكل مؤهلات تعليمية. بينما رأس المال الاجتماعي يعبر عن الالتزامات الاجتماعية القابلة كذلك للتحويل في ظروف معينة إلى رأس مال اقتصادي.<sup>1</sup>

✓ أن رأس المال الاجتماعي على عكس أشكال رأس المال الأخرى لا ينضب ولا يستنزف بالاستعمال وان كان يتأثر سلبيا بإساءة الاستخدام، ذلك أن الإنفاق على العكس يساعد على تحسينه وصقله وتنميته وزيادة فاعليته وقدرته على تحقيق الأهداف.<sup>2</sup>

✓ من خلال رأس المال الاجتماعي يستطيع الفرد الحصول على بقية أشكال رأس المال الأخرى بما فيه رأس المال الاقتصادي ورأس المال الثقافي، حيث يستطيع الفرد الحصول على الموارد الاقتصادية (القروض المدعومة، النصائح الاستثمارية، الأسواق المحمية) ويمكن للفرد أن يرفع من رأس ماله الثقافي من خلال الاحتكاك بالأشخاص الذين يملكون رأس مال ثقافيا ملموسا، كما أنه يستطيع من خلال شبكة العلاقات الالتحاق بمؤسسات معتمدة تثري رأس ماله الثقافي.<sup>3</sup>

✓ يعد رأس المال الاجتماعي مكملا للصور الأخرى من رأس المال وليس بديلا لأي منهما.<sup>4</sup>

### ثالثا: الرأس المال الاجتماعي في ضوء الفكر السوسيولوجي

لقد لاقى مفهوم رأس المال الاجتماعي نقدا بسبب انه فضفاض ويفتقر لحدود واضحة لهذا من الصعوبة إيجاد تصنيفات محددة له، إذ تعدد الاتجاهات وتشابكها وتعارضها في كثيرا من الأحيان أدى إلى صعوبة تصنيفها ووضع إطار عام لدراسة رأس المال الاجتماعي، ومن أهم التصنيفات نجد اتجاهين:

<sup>1</sup> سهير حوالة، مرجع سابق، ص516.

<sup>2</sup> أحمد زايد، مرجع سابق، ص98.

<sup>3</sup> عائشة سيف الأحمد، مرجع سابق، ص193.

<sup>4</sup> هاني خميس، مرجع سابق، ص12.

### 1. الاتجاه الفرنسي:

يتبنى هذا الاتجاه فرضية أساسية تتمثل في أن الجماعة الاجتماعية هي أساس حصول الفرد على أية مزايا اجتماعية أو اقتصادية، وانتماء الفرد للجماعة هو السبيل للحصول على مجموعة من الموارد والمهارات المتوفرة لدى غيره من أعضاء الجماعة. ويتحدد وضع الفرد في المجتمع من خلال قوة ونفوذ الجماعة التي ينتمي لها، فكلما كانت قوية وذات نفوذ كلما استطاع أعضاؤها تحقيق مكاسب مادية أكبر.<sup>1</sup>

ويتجسد رأس المال الاجتماعي حسب هذا الاتجاه في مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية والمبادئ والقيم التي تحكم العلاقة بين أعضاء هذه الجماعة والتي تسهل التعاون فيما بينهم. ويعد بيير بورديو من أشهر المنظرين لهذا الاتجاه، حيث يعود له الفضل في اكتشاف هذا المفهوم.

1.1 بيير بورديو: في كتابه "إعادة الإنتاج الثقافي وإعادة الإنتاج الاجتماعي" الصادر 1983 قدم بيير بورديو تعريفه لرأس المال الاجتماعي بأنه "الروابط والعلاقات الاجتماعية والقيم والأعراف لدى أعضاء أية جماعة المرتبطة بالموارد المتاحة، والمتوقع توافرها في المستقبل وتساعدهم على تحقيق أهدافهم" ووفقا لهذا التعريف ينطوي رأس المال الاجتماعي حسبه على مجموعة من العناصر هي:<sup>2</sup>

- **علاقات اجتماعية:** يقوم الأفراد بتكوينها فيما بينهم للحصول والاستفادة مما يمتلكونه من موارد مادية وغير مادية.
- **موارد مادية واجتماعية:** المقصود بالموارد المادية هو الموارد الاقتصادية، أما الموارد الاجتماعية فتتمثل في الوضع الطبقي والمكانة الاجتماعية، ويتم تبادل هذه الموارد بين أعضاء الجماعة.

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص 32.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 36-37.

• **بناء اجتماعي:** تتكون في إطاره هذه القيم، ويتم استغلال وتبادل الموارد بين أعضائها في إطار مبدأ التبادلية والمعاملة بالمثل.

ويعتبر بورديو رأس المال الاجتماعي كغيره من صور رأس المال والتي يؤدي التفاوت في إمتلاكه إلى إنتاج اللامساواة في المجتمع، باعتبار أن الموارد والمنافع التي يوفرها رأس المال (بأنواعه) تتباين بين فرد وفرد وبين مجموعة وأخرى.<sup>1</sup> فرأس المال الاجتماعي بدوره يساهم في إعادة إنتاج reproduction التفاوت الاقتصادي الاجتماعي فهو يفسر لماذا تكون بعض الجماعات قادرة على التآزر بخصوص مكانتها الاقتصادية والاجتماعية المميزة، فهم يحشدون رأس مالهم جماعتهم مثل أفراد الأسر القوية أو التلاميذ القدامى في مدراس النخبة، وتتطلب موارد الشبكة باعتبارها شكلا من الرأس المال استثمارا للعمل والقدرة الاجتماعية المستمرة من اجل البقاء على قيمتها. فهو حسب بورديو مفهوم سلبي لأنه يدعم التمايز والثروة.<sup>2</sup> كما يؤكد أن شبكات العلاقات الاجتماعية لا تعمل من تلقاء نفسها وإنما تخضع لمجموعة من العمليات الاقتصادية والاجتماعية التي تتم لتوزيع المزايا والنفوذ بين الطبقات والفئات الاجتماعية بحيث يمتلك بعضها السلطة، والنفوذ ولا يحصل الآخرون على شيء.

من هنا يلاحظ أن بورديو لم يهتم بدراسة رأس المال الاجتماعي في حد ذاته أو كمفهوم مجرد، وإنما اهتم بدراسة آليات تفاعله مع غيره من صور رأس المال لاعادة إنتاج وتكريس أوضاع اجتماعية واقتصادية تؤدي إلى عدم المساواة.

<sup>1</sup> محمد نصر وجميل هلال، مرجع سابق، 2007، ص12.

<sup>2</sup> جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، ترجمة محمد عثمان، ط01، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2009 ص ص 225 . 223.

وجاء حديثه عن رأس المال الاجتماعي في إطار التمييز بين رأس المال الثقافي وغيره من صور رأس المال وعلى رأسها رأس المال الاجتماعي وفي هذا الصدد صنف برديو رأس المال إلى أربعة أنواع هي:<sup>1</sup>

• **رأس المال المادي:** هو مجموع الموارد المادية التي تمتلكها جماعة اجتماعية معينة وتتفاوت أهميتها من جماعة إلى أخرى.

• **رأس المال الثقافي:** هو مجموع المعارف الثقافية التي تدعم أوضاع التفاوت الطبقي بين جماعة اجتماعية وأخرى ومن أهمها التعليم.

• **رأس المال الاجتماعي:** مجموع الموارد والمزايا التي يحصل عليها الفرد نتيجة عضويته في جماعة معينة.

• **رأس المال الرمزي:** المكانة الاجتماعية التي تمنحها الجماعة للفرد نتيجة لما يتمتع به من مزايا ويقصد بها الوضع أو المركز الاجتماعي.

وأكد برديو أن ما يجمع الأنواع المختلفة لرأس المال بما فيها الاجتماعي هو الطابع الصراعي في إطار بيئة اجتماعية تركز أوضاع اجتماعية واقتصادية لصالح الطبقة المهيمنة.

ويرى برديو أيضاً أن مقدار المتوفر لدى الفرد من الموارد يعتمد على حجم ونوع الروابط الاجتماعية التي يمتلكها، وهي التي تحدد حجم الفرص المتاحة له للحصول على تلك الموارد، وقد حدد عاملين لهما تأثير أساسي في قدرة الفرد على الحصول على المزايا المتوفرة في إطار الجماعة وهما:<sup>2</sup>

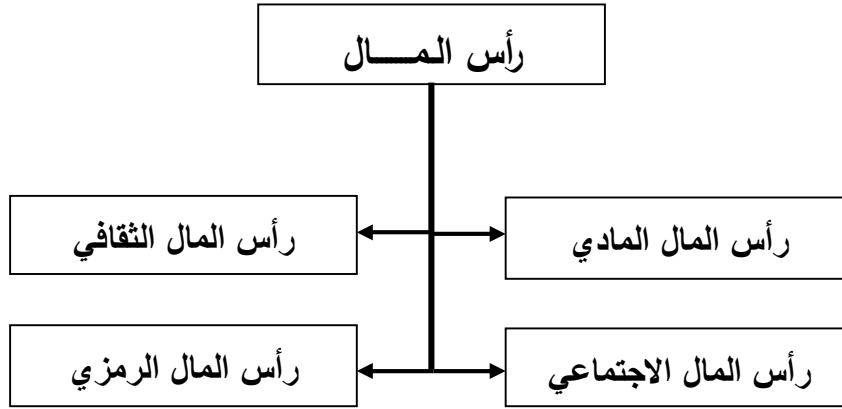
- بنية العلاقات الاجتماعية التي يكونها الأفراد ويقصد بها شكل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة وما إذا كانت تتسم بالهيراركية أم أنها علاقات غير رسمية.

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص 33.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 35.

- المكانة أو الوضع الذي يحتله الفرد داخل هذا البناء وما إذا كان يسمح له بالوصول للموارد التي تتيحها العضوية في هذه الجماعة.

الشكل رقم(03) أنواع رأس المال حسب بورديو



المصدر: إعداد الباحثة

2.1 نان لين Nan Lin: في نفس الاتجاه قام نان لين\* بدراسة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وتحقيق المكانة الاجتماعية ويقصد بها "العملية التي يقوم عن طريقها الأفراد بحشد واستثمار مواردهم وتحويلها إلى مجموعة من العناصر التي يمكن استخدامها في تحسين أوضاعهم سواء الاجتماعية أو الاقتصادية"<sup>1</sup> ومن الأمثلة على ذلك ارتباط نظام الترقى والحصول على الوظائف في العديد من البلدان النامية - كما نحاول التطرق له في دراستنا- بما يتوافر للفرد من شبكات العلاقات الاجتماعية، وبدون هذه العلاقات قد لا يستطع الفرد الحصول على الوظيفة والترقى في العمل حتى إن توفرت له القدرات والمهارات المطلوبة.

\* نان لين: أستاذ علم الاجتماع بجامعة ديوك. أجرى أبحاثاً حول رأس المال الاجتماعي، والشبكات الاجتماعية والطبقات والتنقل، والتعامل مع الضغط في الولايات المتحدة، والصين، وهونغ كونج، وتايوان كتب أو حرر سبعة كتب ونشر العديد من الكتب.

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص36.

ووفقاً لنان لين يتكون رأس المال الاجتماعي من ثلاثة عناصر أساسية هي:<sup>1</sup>

- مجموعة من الموارد المادية وغير المادية.
- إطار اجتماعي يتم من خلاله حشد الموارد المتاحة.
- أفعال يقوم بها أعضاء الجماعة للاستفادة من الموارد المتاحة: وهنا يؤكد لين أن الأنشطة التي يقوم بها الأفراد تعكس الفرص المتاحة أمامهم لاستغلال موارد المجتمع فكلما توافرت هذه الفرص كلما استطاع الفرد تحقيق مجموعة من المكاسب والمزايا الاجتماعية أكثر.

**2 الاتجاه الانجلو أمريكي:** يعتبر الاتجاه المسيطر في دراسة رأس المال الاجتماعي إذ تأثرت به العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة رأس المال الاجتماعي منها دراسة البنك الدولي عن رأس المال الاجتماعي والتنمية. وينقسم هذا الاتجاه إلى اتجاهين هما:

**1.2 الاتجاه الوظيفي:** الرافد الوظيفي يركز على الوظيفة التي تؤديها القيم دون النظر لطبيعتها وطريقة تكونها، حيث قدم هذا الرافد مجموعة من الإسهامات في تعريف المفهوم من أهمها إسهام **جيمس كولمان** 1988 في إطار دراسته لدور رأس المال الاجتماعي في تكوين رأس المال البشري (المهارات، المعرفة، الخبرة) وبالتالي يقلل من عدم المساواة التي توجد بين الأفراد، حيث اعتبر كولمان رأس المال الاجتماعي لا يقتصر على طبقة معينة ولكنه ينتج بشكل متعادل بين أعضاء المجتمع.<sup>2</sup>

وهو في ذلك يختلف مع **برديو** في أن رأس المال الاجتماعي لا يرتبط بطبقة أو جماعة مسيطرة، وإنما يرتبط بالوظيفة التي يؤديها لتحقيق أهداف المجموعة. ونجده على نقض **بورديو** إذ يؤكد على قيمة الصلات بين الأشخاص بالنسبة للجماعات الأقل تميز.

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص36.

<sup>2</sup> سهير حوالة، مرجع سابق، ص511.

وفي سلسلة من الدراسات الأميركية نشر دراسة حول العلاقة بين الرأس المال الاجتماعي والبشري، أكد فيها أن الصلات الاجتماعية المشتركة بقوة تربط عادة بالمستويات العليا من التحصيل التعليمي.<sup>1</sup>

وقد طور **كولمان** استخدام المفهوم في مجال التعليم على أنه "المعايير والشبكات الاجتماعية والعلاقات بين البالغين والأطفال التي هي ذات قيمة بالنسبة للطفل الناشئ." في مقالة بعنوان **عائلات ومدارس** التي نشرت 1987 درس فيها ارتباط رأس المال الاجتماعي بالتعليم وتأثيره على الأجيال القادمة، فهو بالنسبة ل**كولمان** أقوى تعبير عن الموارد التي تولدها العلاقات.<sup>2</sup>

**2.2 الاتجاه القيمي:** يرى الرافد القيمي للاتجاه الثاني أن مصدر الثقة يمكن في القيم والأعراف والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد والتي تتكون لديه من خلال انتمائه للمؤسسات التطوعية خارج نطاق الجماعات الاجتماعية التقليدية.<sup>3</sup> وأهم ممثلين لهذا الاتجاه نجد كتابات كل من **روبرت بوتنام** و**فرانسيس فوكوياما**. وعلى الرغم من أن هذا الاتجاه يعطي أهمية للقيم إلا أنه لا ينكر أهمية العناصر الأخرى التي تسهم في تكوين رأس المال الاجتماعي.

• **روبرت بوتنام (Robert D. Putnam):\*** يعد بوتنام من أبرز المنظرين لهذا الاتجاه بفضل مجموعة من المقالات المثيرة للجدل نشرت خلال منتصف التسعينات والتي أعقبها

<sup>1</sup> جون سكوت، مرجع سابق، ص 224.

<sup>2</sup> غول فرحات، إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، مداخلة قدمت للملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، 13/14 ديسمبر 2011، ص 07.

<sup>3</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص 46.

\* **روبرت ديفيد بوتنام (1941)** ، عالم سياسة أمريكي .وهو أستاذ السياسة العامة بجامعة هارفارد. طوّر نظرية اللعبة المؤثرة على مستويين والتي تفترض أن الاتفاقيات الدولية لن تتوصل إلى اتفاق بشأنها إلا إذا كانت تؤدي إلى فوائد محلية أيضًا. يطرح عمله الأكثر شهرة والأكثر إثارة للجدل، **ألعاب البولينغ وحيداً**، فكرة جدلية تقول إن الولايات المتحدة مرت بانهايار غير مسبوق في الحياة المدنية والاجتماعية والترابطية والسياسية (رأس المال الاجتماعي)، منذ ستينيات القرن الماضي.

كتاب مفصل إمبريقيا وتحليليا في عام 2000. إذ كان لبوتنام التأثير الأكبر في تطور استخدامات مفهوم رأس المال الاجتماعي ونقله إلى حقل العلوم السياسية، ومن دراسته على المستوى الفردي إلى المستوى الجمعي. وهذا بتأكيد على أن رأس المال الاجتماعي يجسد مقومات التنظيم الاجتماعي التي يمكن من خلالها تحقيق التطور والتقدم في المجتمع.<sup>1</sup> وكانت وجهة نظره شديدة الوضوح في دراسته "العاب البولينغ منفردا"، حيث دعم بوتنام هاته الدراسة بمجموعة كبيرة من المعلومات حول تدني عضوية المنظمات المدنية مما أدى إلى انهيار رأس المال الاجتماعي الأمريكي، حيث أصبح انخراط الشعب الأمريكي في الشبكات والمؤسسات الاجتماعية والسياسية في انخفاض مستمر. كما أن الأمريكيين انفصلوا بشكل متزايد عن عائلاتهم وأصدقائهم وجيرانهم، وعن البنى الديمقراطية.<sup>2</sup>

ويظهر تأثير بوتنام بالاتجاه القيمي في تركيزه على قيمة الشبكات الاجتماعية، حيث أن هذه الشبكات تفيد في إنتاجية الأفراد والجماعات. لأن رأس المال الاجتماعي حسبه يشير إلى معالم التنظيم الاجتماعي الذي له معالم تتمثل في القيم والمعايير والعلاقات والتفاعلات الاجتماعية التي تشكل شبكة اجتماعية.<sup>3</sup> وقد حدد بوتنام ثلاث مكونات رئيسية لرأس المال الاجتماعي تتمثل في:<sup>4</sup>

- الالتزامات الأخلاقية والمعايير.
- القيم الاجتماعية وأهمها الثقة.
- الشبكات الاجتماعية أهمها الجمعيات التطوعية.

ولا يختلف ما طرحه روبرت بوتنام كثيرا عما قدمه فوكوياما فيما يتعلق بالبعد القيمي في دراسة رأس المال الاجتماعي، ويبدو هذا واضحا في دراسته الأولى عن

<sup>1</sup> إسعاف احمد، مرجع سابق، ص 145.

<sup>2</sup> غول فرحات، مرجع سابق، ص 08.

<sup>3</sup> عائشة سيف، مرجع سابق، ص 104.

<sup>4</sup> إسعاف احمد، نفس مرجع، ص 145.



الديموقراطية في إيطاليا والتي قارن فيها بوتنام بين الشمال والجنوب الإيطالي من حيث مدى التقدم والإزدهار على المستويين السياسي والاقتصادي. وأرجع ذلك إلى إمتلاك أقاليم الجنوب لرصيد مرتفع من رأس المال الاجتماعي عن أقاليم الشمال.<sup>1</sup>

• **فرانسيس فوكوياما:** يعرف رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموعة من القيم والأعراف والمبادئ غير الرسمية التي يتفق حولها ويشارك فيها أعضاء الجماعة (...). وتساهم في تكوين الفضائل المدنية بين أعضاء الجماعة ومجموعة من المبادئ المتعلقة بالعمل المشترك، وتقتصر هذه المبادئ على هؤلاء الأفراد دون غيرهم".<sup>2</sup> من هنا يظهر التوجه القيمي لفوكوياما والذي يظهر من خلال الأبعاد الرئيسية لرأس المال الاجتماعي عنده والمتمثلة في:

• **القيم:** تتجسد هذه القيم في الجماعة الاجتماعية، التي تمتد من العائلة باعتبارها البنية الأولى للمجتمع إلى الدولة وتتضمن فيما بين ذلك أبنية اجتماعية أخرى كالمجتمع المدني، علاقات الجيرة وعلاقات الصداقة.<sup>3</sup>

• **الفضائل الاجتماعية:** تتشكل من العادات والتقاليد الثقافية، وتتضمن قيماً عديدةً مثل الأمانة، والاستقامة، وروح التعاون، والشعور بالواجب تجاه الآخرين... تساهم في تكوين رأس المال الاجتماعي.<sup>4</sup>

• **الثقة:** إنّ المجتمعات الإنسانية تعتمد على الثقة المتبادلة وظهرت إلى الوجود تلقائياً بفضلها. والثقة تعد من القيم التي تتحدد ثقافياً، ويرتبط انبثاقها بمجتمع يتميز سلوك أعضائه

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص 43.

\* **فرانسيس فوكوياما** كاتب ومفكر أمريكي الجنسية من أصول يابانية ولد في مدينة شيكاغو الأمريكية عام 1952 درس الفلسفة السياسية وحصل على الدكتوراه من جامعة هارفارد حيث تخصص في العلوم السياسية، يعد من أهم مفكري المحافظين الجدد في أميركا. اشتهر بكتابه "نهاية التاريخ والإنسان الأخير".

<sup>2</sup> انجي محمد عبد الحميد، نفس المرجع، ص 41.

<sup>3</sup> انجي محمد عبد الحميد، نفس المرجع، ص 42.

<sup>4</sup> فرانسيس فوكوياما، مرجع سابق، ص 59.

بالنزاهة والانتظام والتعاون، اعتمادًا على مجموعة من المعايير المشتركة التي يؤمنون كلهم بها. وهي من أهم القيم المكونة لرأس المال الاجتماعي حسب فوكوياما فهي "قدرة تنبثق جراء تغلغل الثقة في المجتمع، أو في بعض قطاعاته على أقل تقدير. وقد يتجسد في العائلة البنية الأساسية للمجتمع وأصغر جماعاته حجمًا، أو في الأمة أكبر هذه الجماعات، أو في الفئات الوسيطة القائمة بينهما".<sup>1</sup>

فالثقة تعني الأمانة والتعاون والتقاليد المشتركة والالتزام المهني. وهي تظهر على المستوى الصغير كالأُسرة، والمستوى الكبير كالأمة. ومجتمعات الثقة العالية لا تحتاج إلي عقود ولوائح قانونية لتنظيم العلاقات بها، لأن الأخلاق تعطي أعضائها أسس للثقة المتبادلة فيكون أداء الأعمال بها أقل تكلفة عنها في مجتمعات لا تتوفر بها الثقة.<sup>2</sup>

ويشير فوكوياما أيضا إلى الأشكال السلبية لرأس المال الاجتماعي من خلال أشكال الثقة "...لا تعد جميع أشكال الثقة والتضامن مفيدة بالضرورة، وإذا ما طغى الولاء العائلي على العقلانية الاقتصادية، فإن التضامن الاجتماعي سوف يؤدي ببساطة إلى محاباة الأقارب أو المعارف، فمحاباة رب العمل لا بنائه أو احد الخواص من أتباعه لا يعتبر إذن أمرا ايجابيا بالنسبة للمنظمات".<sup>3</sup>

وهذا ما ذهب اليه مارك غرانفوتر في قوله "أن البشر متجذرون في جماعات وعلاقات اجتماعية مختلفة: الأسر وعلاقات الجوار وشبكات الأعمال (...). وعليهم تحقيق توازن بين مصالح هذه التجمعات وبين مصالحهم الشخصية"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> فرانسيس فوكوياما، مرجع سابق، ص 60.

<sup>2</sup> خلاصات كتب المدير ورجال الأعمال، الثقة: دور الثقة والفضائل الاجتماعية في تحقيق الازدهار الاقتصادي، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد 04، الشركة العربية للإعلام العلمي(شعاع)، القاهرة، 1996، ص04.

<sup>3</sup> فرانسيس فوكوياما، نفس المرجع، ص273.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص48.

لكن ما يلاحظ أن فوكوياما ركز في دراساته على الصور الإيجابية لرأس المال الاجتماعي إذ لا يتعامل مع الصور السلبية لرأس المال الاجتماعي على أنها جزء منه ولكنه يتعامل معها باعتبارها أحد المؤشرات الدالة على عدم وجود رأس المال الاجتماعي.<sup>1</sup> وبناء على عامل الثقة صنف فوكوياما المجتمعات إلى ثلاثة أنماط هي:<sup>2</sup>

• **مجتمعات تنعدم فيها الثقة:** بين الأفراد بعضهم البعض من ناحية وبين الأفراد والدولة بمختلف مؤسساتها من ناحية أخرى.

• **مجتمعات أبوية:** وهي المجتمعات التي يكون السبيل الوحيد لتكوين النزعة الاجتماعية هو العائلة وتتحكم القيم التقليدية في علاقة الأفراد ببعضهم البعض وعلاقتهم بالآخرين خارج نطاق هذه الجماعة.

• **مجتمعات ترتفع فيها مستويات الثقة المجتمعية:** وتتميز هذه المجتمعات بوجود نزعة قوية وعفوية نحو التواصل مع الآخرين، حيث تنتشر فيها شبكات واسعة من المؤسسات التطوعية والأبنية الاجتماعية التي تخرج فيها العلاقات الاجتماعية عن الأنماط التقليدية.

كما يتميز رأس المال الاجتماعي حسب فوكوياما عن سواه من أنماط رأس المال انه يوجد وينتقل عادة عبر آليات ثقافية متعددة مثل الدين، التقاليد، الأعراف والعادات التاريخية.<sup>3</sup> فهو على خلاف الأنواع الأخرى لرأس المال لا يمكن اكتسابه عن طريق قرار استثماري عقلائي بل يتطلب ترويضاً وتعوداً على الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمجتمع واكتساب مجموعة من الفضائل الأخلاقية مثل الإخلاص والأمانة والجدارة بالثقة. ولا يتوزع رأس المال الاجتماعي بصورة عادلة ومتساوية بين المجتمعات، كما تتباين أنماط الجمعيات التي يفضلها الأفراد

<sup>1</sup> انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص 42.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 41.

<sup>3</sup> فرانسيس فوكوياما، مرجع سابق، ص 59.

تشكيلها، في بعض المجتمعات قد تولف العائلة وصلات القربى الشكل الأساسي للجمعيات، بينما تكون المؤسسات الطوعية أكثر قوة في بعضها الآخر.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> فرانسيس فوكوياما، مرجع سابق، ص 62.

## خلاصة الفصل:

إن مفهوم رأس المال الاجتماعي يعد من المفاهيم الشائكة التي اختلف حولها المفكرين من حيث التعاريف والنشأة فهو مفهوم عابر لتخصصات، حيث تناوله كل من علماء الاجتماع، الاقتصاد، السياسة، الخدمة الاجتماعية والتنمية، فكل منهم حاول دراسته من زاوية تخصصه، مما جعل البعض يصفه بأنه مفهوم غامض، مبهم ومطاطي. لكن رغم هذا الاختلاف اتفق الجميع على انه مورد تتضمنه الأبنية الاجتماعية يستطيع من خلاله الأفراد تحقيق الأهداف الفردية والجماعية.

اغلب الكتابات اتفقت أن **هنيغان** أول من تناول بشكل صريح مفهوم رأس المال الاجتماعي، لكن إرهابات هذا المفهوم نجده أقدم بكثير تعود إلى القرن الرابع عشر، حيث تستشف مؤشرات من خلال كتابات ابن خلدون في تناوله لمفهوم العصبية والجاه.

يتميز رأس المال الاجتماعي بمجموعة من الخصائص تجعله يختلف عن غيره من أنماط رأس المال الأخرى ولعل أهمها انه يتواجد بشكل مستقل عن الأفراد، ذو منفعة عامة إمكانية انتقاله عبر الأجيال، يسهل تخريبه. هذه المميزات جعلته متعدد الوظائف، الأشكال والمكونات.

حاول الباحثين والأكاديميين في العلوم الاجتماعية وضع إطار عام لاتجاهات دراسة رأس المال الاجتماعي تمثل في اتجاهين أساسيين هما الاتجاه الفرنسي الذي يركز على الجانب الوظيفي لرأس المال الاجتماعي، في حين ركز الاتجاه الانجلو \_ الأمريكي على الجانب القيمي له.

## الفصل الثالث: البطالة والتشغيل

### تمهيد

#### أولاً: البطالة

1. مفهوم البطالة
2. أنواع البطالة
3. أسباب البطالة
4. التحليل الاقتصادي للبطالة

#### ثانياً: التشغيل

1. مفهوم التشغيل
2. أهمية التشغيل
3. أهداف التشغيل
4. المنظور الإسلامي للتشغيل

#### ثالثاً: التحليل السوسولوجي للبطالة والتشغيل

1. التحليل السوسولوجي للبطالة
2. التحليل السوسولوجي للتشغيل
3. دور رأس المال الاجتماعي في التشغيل

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

إن التشغيل والبطالة ظواهر مرتبطة بتطور النظم الاقتصادية والاجتماعية وأجهزتها الإنتاجية. فالبطالة تولدت من عدم قدرة النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم على تأمين العمل بصفة دائمة لمجموع السكان القادرين على العمل، وقد عرفت المجتمعات الإنسانية في مختلف مراحل تطورها هذه الظاهرة، وإن كانت أسبابها ونتائجها مختلفة.

ولأن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي تحليل مشكلة البطالة ومعرفة مسبباتها وأنواعها.

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى لعناصر هامة تتعلق بالبطالة والتشغيل، حيث سنلقي الضوء على البطالة من حيث المفهوم، الأسباب والنظريات المفسرة لها. ثم نعرّج على مفهوم التشغيل، مبادئه، أهدافه وأهميته. إضافة إلى التناول بشكل وجيز لرؤية الإسلام للتشغيل.

في آخر هذا الفصل نبرز كيف تناول علماء الاجتماع مسألة البطالة والتشغيل، وهذا من خلال إظهار الآثار المترتبة لكل منهما على الفرد والمجتمع، ثم كيف يسهم رأس المال الاجتماعي كمورد اجتماعي في عملية التشغيل.

## أولاً: البطالة

1. مفهوم البطالة إن تحديد مفهوم البطالة يعتبر من المسائل المعقدة وهذا لتعدد إشكالاتها، أنواعها ومسبباتها، واتضح انه لا يوجد تعريف عام وشامل لها.

1.1 البطالة لغة: جاء في لسان العرب تعريف البطالة بأنها مشتقة من بطل الشيء يبطل بطلانا: بمعنى ذهب ضياعا وخسرا، فهو باطل. والتبطل: فعل البطالة وهو إتباع اللهو والجهالة. والبطال: الذي لا يجد عملا.<sup>1</sup>  
وحسب المعجم الوسيط يقال بطلَ العاملُ بَطَالَةً، فهو بَطَّالٌ، بمعنى: تَعَطَّلَ. وبَطَّلَ العاملُ: يعني عَطَّلَهُ، وبَطَّلَ العَمَلَ: يعني قَطَعَهُ. بطل الشيء بَطَّلَ بَطْلًا، وبُطُولاً، وبُطْلانًا: ذهب ضياعا.<sup>2</sup>

إذن البطالة لغة تعني ضياع الشيء وخسارته بمعنى ضياع العمل وعدم توفره. ومنه يسمى الشخص الذي لا يجد عملا بطل لأنه مقطوعا عن العمل.

2.1 البطالة اصطلاحا: تعددت واختلقت تعاريفها من مفكر إلى آخر ومن منظمة لأخرى.

❖ حسب المنظمات الدولية والحكومية: عرفت البطالة من خلال تعريف البطال حيث جاء في التقارير الرسمية لمنظمة العمل الدولية (ILO) "إن البطال كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد، ولكن دون جدوى".<sup>3</sup> ويشمل هذا التعريف الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة والعاطلين الذين سبق لهم العمل ثم تركوه لسبب من الأسباب.<sup>4</sup> هذا التعريف جاء شامل في تعريفه للبطال حيث تضمن مختلف الفئات

<sup>1</sup> ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1988، ص 11 - 56.

<sup>2</sup> إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ترجمة: عبد النصير علوي وابن سرود محمد اوليس، مكتبة دحمانية، تركيا، ص 76.

<sup>3</sup> Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud, **Sociologie de l'emploi**, Paris, la Découverte, (Repères), 2001, (3e éd), P26.

<sup>4</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 15.



العاطلة عن العمل بما فيهم الجدد الذين يبحثون عن العمل لأول مرة ودون التركيز عن فئة عمرية معينة.

❖ **حسب المكتب الدولي للعمل:** تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين (16 و 59 سنة) ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:<sup>1</sup>

✓ **بدون العمل:** أي الذين لا يعملون مقابل أجر وإن الهدف من معيار "بدون عمل" هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة)، أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال "متاح للعمل" و"يبحث عن العمل" فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل والنشطين اقتصادياً من السكان.

✓ **متاح للعمل:** أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً ويعني هذا المعيار أنه إذا ماعرض عمل على فرد فإنه سيكون مستعداً وقادراً على العمل فوراً خلال فترة البحث حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، وكذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية...) خلال فترة الاستبيان لأنه من الناحية العلمية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقتهم التي تمنعهم على الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة، بل يقومون بترتيب أمورهم أولاً.

✓ **يبحث عن عمل:** أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور، وينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر

<sup>1</sup> Bureau international du travail , la normalisation international du travail, nouvelle série 53, GENEVE, 1953, pp 48-49.

إعلانات البحث عن العمل، طلب مساعدة الأهل والأصدقاء... كما أنه يشترط توفير البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة تشجعهم على البحث الجدي عليها.

نلاحظ أن تعريف المكتب الدولي جاء أكثر تركيزا في تعريفه للبطال حيث حدد الفئة العمرية بين (16 و 59 سنة) والمدة الزمنية يوم أو أسبوع معين ويدخل في إحدى الفئات التالية: بدون العمل، متاح للعمل، يبحث عن عمل .

❖ **حسب الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر:** يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه

المواصفات التالية:<sup>1</sup>

✓ أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و 64 سنة).

✓ أن لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، والشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

✓ يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل كالتسجيل على مستوى مكاتب التشغيل.

✓ يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

يتفق تعريف الديوان الوطني للإحصاء مع ما ذهب إليه المكتب الدولي للعمل في تعريفه للبطالة بأنها الحالة التي يكون فيها الأشخاص قد وصلوا السن الذي يسمح لهم بالعمل (15 سنة)، وليس لهم عمل عند إجراء عملية الإحصاء يبحثون عنه، وعلى استعداد لأدائه.

3.1 **البطالة عند علماء الاجتماع:** يرى علماء الاجتماع أن التعاريف المختلفة للبطالة

هي تعاريف إدارية إحصائية وهي لا تعبر عن المفهوم الصحيح لهذه الظاهرة.

<sup>1</sup> l'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage, données statistiques, n°226, éditions ONS, ALGERIE, 1995, p8.

فباعتبار العمل سلعة نجد التعريف الماركسي يعرف البطالة بأنها "عدم قدرة الشخص على بيع قوة عمله في سوق العمل رغم رغبته في ذلك"،<sup>1</sup> لكن من الصعب قياس رغبة الفرد في العمل، فهي تتأثر بمدى الطلب على خدمات هذا الفرد وطبيعة هذا الطلب. ولهذا نجد التعريفات التي تقدمها مكاتب التشغيل للبطالة حول أسباب عدم رغبة الفرد أو قدرته على العمل غير كافية.

والبطالة بالمعنى العام تعني "أن يكون المرء متعطّل عن العمل".<sup>2</sup> غير أن العمل في هذه الحالة يعني العمل المأجور وليس العمل في حرفة أو مهنة معروفة ومحددة. فمثلا العمل البيتي والمنزلي لا يدخل في عداد العمل المأجور.

وهي أيضا حالة عدم الانسجام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لديهم الفرصة السانحة<sup>3</sup> وهنا تعني وجود طاقة فائضة أو استخدام غير كامل للموارد البشرية المتاحة.

البطالة بوجه عام هي تعبير عن قصور في تحقيق الغايات من العمل في المجتمعات البشرية، حيث الغايات من العمل متعددة، بتعدد مفاهيم البطالة.<sup>4</sup> وفي هذا الصدد يرى رايت ميلز (Wright Mills) البطالة هي التي تقدم لنا تصويرا حيا للتمييز بين المتاعب الخاصة والقضايا العامة، لأنه من النادر نستطيع تفسير البطالة بأنها مجرد مشكلة خاصة أو فردية ترجع إلى نقص في الدوافع أو قصور في الاستعدادات، بل هي قضية عامة ترجع المسؤولية عنها إلى إخفاق عمليات السوق.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري، ط01، المجلد01، المجلس الأعلى للثقافة، مصر 2000، ص281.

<sup>2</sup> أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، ط04، المنظمة العربية للترجمة، بيروت. لبنان، 2005، ص461.

<sup>3</sup> محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1982، ص494.

<sup>4</sup> بركات أحمد، البطالة والتحديات في المغرب العربي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد03، المركز الجامعي تمنراست، الجزائر، 2013، ص215.

<sup>5</sup> جوردن مارشال، نفس المرجع، ص282.

في هذا التعريف يعد البطالة ليست مشكلة فردية وحسب تتعلق باستعدادات الأفراد للعمل من عدمه، بل تتجاوز الأفراد إلى قضايا عامة في المجتمعات البشرية.

من هنا يرى علماء الاجتماع أن الإحصاءات الرسمية لا تعطي تفسيراً دقيقاً لظاهرة البطالة فمثلاً لا يسجل بصورة مباشرة في الإحصاءات البطالة الرسمية الأعمال في الاقتصاد غير رسمي،\* إذ نجد الأشخاص المسجلون رسمياً بوصفهم يعانون من البطالة قد يمارسون أشكالاً عديدة من النشاط الإنتاجي مثل الأعمال الخاصة. وبهذا فجل التعاريف الرسمية غير كافية لأن هناك أنشطة يمارسها الأفراد على الهامش خارج الالتزامات القانونية تعتبر منصب عمل. وبالتالي يزداد تعقيد هذا المفهوم باعتباره يتضمن أنواع عديدة من التوقف عن العمل.

## 2. أنواع البطالة

تظهر البطالة بأشكال وأوجه عديدة فهي تختلف من اقتصاد لآخر فقد تكون هيكلية مقنعة أو دورية وهذا لأسباب متعددة، ويمكن إجمال أنواع البطالة فيما يلي:

**1.2 البطالة الهيكلية:** تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها تحدث بحصول تغيير أساسي في الهيكل الاقتصادي، أي في البنية الاقتصادية وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة،<sup>1</sup> وينتج عن هذه التغيرات الهيكلية انخفاض الطلب على بعض المهن وارتفاع الطلب على مهن أخرى، وأصحاب المهن التي انخفض الطلب عليها يتعرضون إلى هذا النوع من البطالة لأنه يصعب إعادة تأهيله.<sup>2</sup> فهذا النوع من التعطيل الذي

\* يشير الاقتصاد غير الرسمي إلى المعاملات التي تجري خارج الاستخدام النظامي التي تتضمن مبادلات المال بالخدمات أو تبادل السلع... للإطلاع أكثر ينظر: أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص 437.

<sup>1</sup> البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف-الجزائر 2004 ص 152.

<sup>2</sup> احمد الأشقر، الإقتصاد الكلي، ط01، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 301.

يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه".<sup>1</sup>

ومن أسباب ظهور هذا النوع من البطالة أن يكون عرض العمل في الاقتصاد أكبر من حجم الطلب الواقع على نوع معين من أنواع العمل، وان يكون هناك حركة لانتقال القوى العاملة من منطقة إلى أخرى.<sup>2</sup>

**2.2 البطالة المقنعة:** يحدث هذا النوع من البطالة عندما يكون هناك عدد كبير من العاملين في مرفق لا يتحمل هذا العدد ويمكن ملاحظته بوضوح في القطاع العام للدولة حيث نجد تجمع كثير من العاملين في مهنة معينة أكثر مما يتطلبه الإنتاج، وهذا يعتبر تبديدا للموارد البشرية والمال العام.<sup>3</sup> لان هذا النوع من البطالة يبدو من الناحية النظرية انك تشغل وظيفة وتتقاضى أجرا، لكن فعليا لا تعمل ولا تضيف أي شيئا للإنتاج، بحيث إذا تم سحبك من القطاع الذي تعمل فيه فان حجم الإنتاج لا ينقص.

**3.2 البطالة الاحتكاكية:** هي "حالة مؤقتة بسبب التطورات التي تعرفها ظروف العمل (الانتقال من منطقة لأخرى، التطور التكنولوجي...)"<sup>4</sup>. فهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى، أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى. وهذه الحالة تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال التي تتوفر لديهم فرص العمل. ويمكن الحد من هذا النوع للبطالة بإنشاء مكاتب تشغيل مهمتها تسهيل الاتصال بين العاطلين عن العمل وأرباب العمل.

<sup>1</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص30.

<sup>2</sup> خضير عباس المهر، الجرد والاستخدام والتوازن الاقتصادي، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1988 ص145.

<sup>3</sup> كامل بكري، التنمية الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، 1996، ص33.

<sup>4</sup> احمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، 1997، عمان، ص50.

وتتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات كافة أياً كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها، لان سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى،<sup>1</sup> فبحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت.

**4.2 البطالة الموسمية:** هي بطالة "تصيب العمال بسبب الطبيعة الموسمية للنشاط الاقتصادي الذي يعملون فيه".<sup>2</sup> إذ تظهر النشاطات الاقتصادية وتزدهر في موسم مثل زراعة بعض المنتجات التي تستهلك في فصل واحد من العام وتختفي في باقي الفصول. وهذا النوع يظهر بوضوح في المجتمعات الريفية حيث معظم الأفراد يعملون بالزراعة السياحة، البناء، وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات إلى البطالة.

**5.2 البطالة الاختيارية:** تتمثل في "وجود أفراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم".<sup>3</sup> كما تشير أيضا إلى "رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية للبحث عن فرص عمالة أفضل ذات دخول أعلى وأكثر ملائمة للقدرات والطموحات".<sup>4</sup>

**6.2 البطالة الإجبارية:** هي حالة يتعطل فيها العامل بشكل جبري من غير إرادته واختياره فهي تحدث عن طريق تسريح العمال بالرغم من قبولهم العمل وقدرتهم عليه<sup>5</sup> وهي عكس البطالة الاختيارية إذ نجد هذا النوع من البطالة عند أفراد يرغبون في العمل بالأجر

<sup>1</sup> نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة و النشر، مصر، 1997، ص16-167 .

<sup>2</sup> محمد بلقاسم حسن البهلول، الاستثمار وإشكالية التوازن الجهوي: حالة الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1999.

<sup>3</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص36.

<sup>4</sup> تيسير الراوي، التنمية الاقتصادية، جامعة حلب، دمشق، 2000، ص140.

<sup>5</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص36.

السائد في السوق ولا يجدون فرص عمل، فنجد مثلا عملية هيكلية المؤسسات وما ينجر عنها من تسريح للعمال تساهم في خلق هذا النوع من البطالة الإجبارية. ما يمكن الإشارة إليه إلى أنه يمكن الانتقال من حالة بطالة إلى أخرى فيمكن الانتقال من البطالة الاختيارية إلى بطالة موسمية، ومن بطالة اختيارية إلى أخرى إجبارية وهكذا.

**03. أسباب البطالة:** لبطالة عدة أسباب نجمل أهمها فيما يلي:

**1.3 التطور التكنولوجي والتقني:** إن التقدم التكنولوجي الذي جاء بعد الثورة الصناعية خلق مشاكل اقتصادية لعل أبرزها البطالة، أين استغنت العديد من الشركات والمصانع عن العمال لتسريع عملية الإنتاج، وهذا بابتكار العديد من الطرق الجديدة للإنتاج وفنونه. حيث كان عدد كبير من الناس يعملون في الحقول والمزارع، وبحلول الآلة مكان الإنسان في جني الثمار أو زراعتها وحرثها وتصنيفها وتغليفها، قل الطلب على الأيدي العاملة لان الآلة أسرع إنتاجا، هذا أدى إلى ظهور البطالة بشكل حاد في المجتمع.<sup>1</sup>

فالتطور التكنولوجي يكشف إن المبتكرات الحديثة أصبحت تلغي العديد من الوظائف والأعمال، وبالتالي تتزايد عمليات تسريح العمال بشكل أكبر من خلق الوظائف.<sup>2</sup> وبالتالي التقليل من الأيدي العاملة المطلوبة في العملية الإنتاجية.

كما أن أسواق العمل تمر بتغيرات عميقة من جراء التحول من اقتصاديات التصنيع إلى الأنساق الاقتصادية التي تركز على تقديم الخدمات بأنواعها، كما أن التوسع في استخدام تقنية المعلومات أسهم في إعادة هيكلية المؤسسات.<sup>3</sup> لان نجاعة المؤسسة تقتضي التخلص من التكاليف الإضافية بتسريح العمال والاحتفاظ بأدنى قدر ممكن.

وقد عرفت الآونة الأخيرة تطورا مذهلا في مجال التكنولوجيا فلا نكاد نتعلم ضبط آلة معينة ومعرفة مواصفاتها وتركيبها إلا وتظهر تكنولوجيا جديدة ليصبح ما تعلمناه

<sup>1</sup> احمد عيسى السراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، ترجمة: احمد خليل جمعة، دار اليمامة للطباعة والنشر بيروت، 2000 ص70.

<sup>2</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص68.

<sup>3</sup> انتوني غدنز، مرجع سابق، ص462.

متجاوزا، وقد أصبحت التكنولوجيا إحدى مسببات البطالة لما تتوفر عليه من مواصفات تسمح بالقيام بأعمال متعددة وبدقة متناهية وفي زمن قياسي ولا يصبح العامل البشري سوى ملاحظا لاكتشاف العيوب وتصليح الأعطال والأعطاب، وهكذا يتقلص دوره في المؤسسة الإنتاجية.<sup>1</sup>

ويرى الباحثين أننا نشهد الآن مرحلة التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة\* الذي تكمن فيه الأفكار والمعلومات وأشكال المعارف الأخرى وراء النمو الاقتصادي.<sup>2</sup> وبالتالي التخلي على المهن اليدوية والتركيز على المهن التي تعتمد على الأفكار والمعلومات كالبحت والتنمية، مراقبة الجودة، الإشهار والتسويق...

**2.3 ارتفاع عدد السكان:** يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة، حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان إلى انتشار البطالة بصورها المختلفة، فكلما ارتفع عدد السكان كلما زادت مشكلة البطالة وقلت فرص العمل لان نمو السكان النشطين يؤدي إلى نمو القوى العاملة وارتفاع عدد الأفراد في سوق العمل مما يقلل من فرص العمل، وبالتالي يخلق خلل اقتصادي ينتج عنه مشكل الفجوة الاقتصادي(الغذائية والمعيشية) يصاحبها انخفاض وتدني المستوى المعيشي وانتشار الفقر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، رسالة دكتوراه، غ. م، تخصص تسيير جامعة الجزائر 03-الجزائر، 2010، ص61.

\* يقصد به الاقتصاد الذي تكمن فيه الأفكار والمعلومات وأشكال المعرفة الأخرى وراء الابتكار والتوسع الاقتصادي حيث لا تعمل أغلبية القوى العاملة في إنتاج السلع والبضائع المادية وتوزيعها، بل في أنشطة التصميم، التطوير، التسويق والبيع.  
<sup>2</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص463.

<sup>3</sup> بوزار صافية فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول: تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، جامعة الجزائر 03 الجزائر، يومي: 08-09 ديسمبر 2014.ص555.



فارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا لسوق العمل، هذا يؤدي إلى هجرة الكفاءات التي لا تتوفر لها فرص العمل في بلدانها للبحث عنها في أماكن أخرى.

**3.3 الهجرة:** تشكل ظاهرة الهجرة شكلا من أشكال الحلول الفردية لمواجهة البطالة والبحث عن فرص العمل. وهي أحد المسببات التي تؤدي إلى ظهور مشكلة البطالة سواء كانت هذه الهجرة داخلية أو خارجية فأنها تزيد من الطلب على فرص العمل.<sup>1</sup> فأعداد المهاجرين من الريف تفوق فرص العمل المتاحة في المدينة، والتي أصبحت تعاني من الأعداد الضخمة من العاطلين الذين غالبا ما يشكلون متاعب كبيرة من انتشار الجريمة ومشاكل اجتماعية واقتصادية لا حصر لها في الوسط الحضري.

من جهة أخرى تشكل الهجرة الخارجية نحو الدول والمتمثلة في العمالة الوافدة للدول المستضيفة ضغطا ومنافسة لعمالها على فرص العمل بما تتيحه من يد عاملة ذات أجور منخفضة مقارنة بالعمالة المحلية، مما يؤدي إلى مساهمتها في زيادة البطالة.

فالأوضاع الاقتصادية لبعض الدول تمثل ضغطا خاصة مع تبني هذه الدول لسياسات تشجع الهجرة إلى الخارج لتخفيض الضغوط على سوق العمل داخل هذه الدول، ووفقا لتقرير لمنظمة الهجرة الدولية فان حجم المهاجرين في العالم قد وصل عام 2010 إلى حوالي 214 مليون مهاجر يمثلون نسبة 3.1 من سكان العالم.<sup>2</sup>

وتشير التقارير الدولية إلى أن الهجرة تنتشر بشكل خاص بين شباب الوطن العربي ممن تتراوح أعمارهم بين 12 و 24 عاما ممن لا يجدون عملا لائق في أوطانهم ويتعرضون لمضايقات وقيود، وهو ما أكدته تقارير الأمم المتحدة، ومنها تقرير " التنمية والجيل القادم".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> احمد عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 70.

<sup>2</sup> منظمة العمل العربية، قضايا العمالة العربية المهاجرة في الإعلام العربي: دراسة تحليلية، إصدارات منظمة العمل العربية، 2014، ص 09.

<sup>3</sup> فارس توفيق محمد البيل، نزيه الطاقه، ندوة حول الهجرة السكانية، تونس، 2012، ص 13.

4.3 تغير محتوى النشاط الإنتاجي وهيكـل التشغيل: إن محتوى النشاط الإنتاجي يتغير باستمرار بسبب التحولات والتطورات الجديدة وهو ما يؤدي إلى تغيير في هيكل التشغيل وشروط العمل، كما إن التطور الكبير في ميدان الإعلام والاتصال قد أدى إلى انتشار ظاهرة التشغيل عن بعد وتكوين الشبكات بهدف تخفيض التكاليف لمواجهة المنافسة المتنامية في اقتصاد مفتوح أكثر فأكثر،<sup>1</sup> هذا ما يؤدي بشكل عام إلى انتشار عقود العمل المؤقت وبوقت محدود، والعمل بالقطعة، وفي المنزل، وتشغيل النساء والأطفال... الأمر الذي انعكس بتدهور كبير في ظروف العمل، وغياب تشريعاته، وانخفاض الأجور وغياب الحماية الصحية والضمان الاجتماعي.

5.3 المنافسة والعولمة: أن ظاهرة العولمة ترفع من حدة المنافسة بين المؤسسات المنتجة لنوع معين، فالمؤسسة المتفوقة يكون منتجها في حالة رواج وتتوسع أكثر وتزداد فرص التوظيف بها، في حين المؤسسات الفاشلة يقل الطلب على منتجها وتكون بذلك في حالة كساد،<sup>2</sup> فالبطالة في هذه الحالة يمكن أن تعود إلى المؤسسة الفاشلة التي ليس بقدرتها إدخال تحديثات وتحسينات في مستوى المنافسة.

ومما زاد من آثار المنافسة ومساهمتها في البطالة هو تعاظم آثار العولمة على الاقتصاد العالمي وتكاثر عمليات الدمج بين الشركات العالمية الكبرى ومحاولات تقليص فرص العمل وحجم العمالة، حيث أدى التشديد على مستويات الكفاءة في العمل وتحقيق المزيد من الربح بغية مواجهة المنافسة إلى الاستغناء عن ذوي المهارات الضعيفة أو الغير مطلوبة، مما يجعلهم مرغمين للجوء إلى أعمال هامشية قد تتبدد بتغير الأحوال في أسواق العمل.<sup>3</sup> حيث وجدت بعض الدراسات التي أجريت في الدول الغربية خاصة في بريطانيا والولايات المتحدة

<sup>1</sup> عبد الحميد قرومي وعبد القادر شلالي، انعكاسات العولمة على مسألة البطالة والتشغيل: موقف التيارات النيوليبرالية مداخلة قدمت للملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة 13-14 أفريل 2011.

<sup>2</sup> عبد الحميد قرومي وعبد القادر شلالي، مرجع سابق، ص 62.

<sup>3</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، 463.

أن ثمة رابطة ملموسة بين فئات الشباب ودرجة الإقصاء الاجتماعي وبخاصة عندما تتشح فرص العمل وتتزايد المتطلبات التخصصية التي ينبغي توفرها في المتقدمين للاستخدام.<sup>1</sup> فالعولمة في شكلها الحالي قد فاقت من أعداد البطالين في العالم، كما أدت إلى تدهور كبير لظروف العمل والتشغيل، وتأثير العولمة على عالم الشغل يظهر كذلك في الانخفاض المتواصل للأجور الحقيقية، واتساع الفوارق بين الأجور الأعلى والأجور الأدنى، وارتفاع معدلات الفقر والتهميش، وتدهور الحماية الصحية للعمال، والضمان الاجتماعي، والتأمين على البطالة، وتشغيل الأطفال والنساء.<sup>2</sup>

**04. التحليل الاقتصادي للبطالة:** نظرا للأهمية البالغة التي تشكلها ظاهرة البطالة باعتبارها إحدى المشكلات الرئيسية التي تهدد استقرار المجتمعات سواء من الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي والسياسي، فإن علماء الاقتصاد أولوا لها اهتماما خاصا منذ القدم محاولين في ذلك إيجاد الحلول والتفاسير لهذه الظاهرة. وبذلك تعدد آراء المفكرين والمدارس إذ أصبحت محل جدل وصراع فكري بين المفكرين. وفيما يلي بعض النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة البطالة.

**1.4 النظرية الماركسية:** يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، ولكل سلعة قيمتين: استعماليه وتبادلية وهو ما ينطبق على العمل كسلعة. ويتحدد الأجر الطبيعي للسلعة بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة، وتجديد قوة عملها.<sup>3</sup> كما يرى أن وجود جيش من العاطلين يعتبر وسيلة ضغط يستخدمها الرأسمالي ليجبر العمال على قبول أدنى الأجور وبذلك يمنع ارتفاعها عن الحد الأدنى الكافي للبقاء .

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 397.

<sup>2</sup> عبد الحميد قرومي وعبد القادر شلالي، نفس المرجع، ص 11.

<sup>3</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 193.

كما أن البطالة بالنسبة لماركس هي جزء من آليات الإنتاج الرأسمالي بل هي شرطا لوجوده، فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقاً للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فبزيادتها يزداد الطلب على العمل وتتنخفض البطالة والعكس صحيح.<sup>1</sup> ولا يمكن حل مشكلة البطالة حسب ماركس إلا بزوال النظام الرأسمالي.

**2.4 النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية:** تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الفرضيات والدعائم التي تحملها هاته المدارس والتي تعتبر اللبنة الأساسية لنمو النظام الرأسمالي وهذا من خلال أفكار مجموعة من الرواد تمثلت أهم أفكارهم في:<sup>2</sup>

✓ تعد فكرة الحرية دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي، حيث تشمل حرية العمل حرية التعاقد وحرية مزاوله أي نشاط اقتصادي، إضافة إلى سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.

✓ ينطلق التحليل الكلاسيكي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج الكلية التي هي عبارة عن علاقة تقنية تربط بين حجم الإنتاج والمتغيرين الأساسيين العمل ورأس المال، ففي التحليل قصير المدى يكون عنصر رأس المال ثابتاً وعنصر العمل متغير.

✓ كما يؤمن الكلاسيك بسيادة التوظيف الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما فيها عنصر العمل، لان العمل حسبهم عنصر كباقي عناصر الإنتاج الأخرى وهو بضاعة يمكن تحديد سعرها.

✓ تعد البطالة بالنسبة لأنصار هذا التوجه ضرورة يحتمها الأداء الاقتصادي الجيد، فهي ليست شكلا من أشكال الخلل الاقتصادي بل مخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 204.

<sup>2</sup> دادن عبد الغني وبن طجين محمد، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرياح ورقلة- الجزائر، 2012، ص 177.

<sup>3</sup> المؤسسة العربية للتشغيل، ندوة حول التشغيل والهجرة، منظمة العمل العربية، مصر، 1999، ص 94.

✓ يرى روبرت مالتس (Thomas Malthus) في قانونه إن السكان يزدادون بنسبة متوالية هندسية في حين أن الموارد الغذائية تتزايد بنسبة متوالية حسابية. وان زيادة الأجور لن تؤدي إلى تحسين معيشة العمال وإنما إلى زيادة عدد السكان، وإذا حدث نقيض ذلك فإنه يؤدي إلى تفشي الأمراض ونقص التغذية بين العمال، وهذا يحدث توازن بين عدد السكان والموارد.<sup>1</sup>

✓ يرى جون باتيست ساي (Jean-Baptiste Say) من خلال قانون المنافذ أن كل عرض يخلق طلبه، وان أي خلل في النظام الاقتصادي هو عابر، حيث تعمل الآليات الحرة للعرض والطلب على استعادة التوازن للسوق.<sup>2</sup>

✓ افترض الكلاسيكيين والنيكوكلاسيك أن استمرار البطالة وانتشارها لا يمكن أن يسببه سوى عناد العمال ورفضهم تخفيض الأجور ومن هنا كانوا أيضا من معارضي نقابات العمال لدورها في زيادة الجور.<sup>3</sup>

من هنا نجد النظرية النيوكلاسيكية لم تعطي لقضية البطالة اهتمام يذكر ومن تم افترضت حالة التوظيف الكامل وعدم جمود الأجور لعلاج ما يحدث من بطالة جزئية في بعض القطاعات، وعليه فالبطالة التي تحدث في فترة ما تكون اختيارية أو هيكلية وانه يوجد ميل كامن في النظام يدفعه نحو تحقيق التوظيف الكامل.<sup>4</sup>

3.4 النظرية الكينزية: أثرت أزمة الكساد 1929 في تغيير فكر جون مينارد كينز (John Maynard Keynes) وتشكيل وعيه الجديد، ولعل من أهم المظاهر الناتجة عن الأزمة تقام ظاهرة البطالة، حيث ترتبط البطالة عنده بانخفاض مستوى الطلب الكلي.<sup>5</sup> يفترض كينز في نظريته العامة للعمل والفائدة والنقود 1936 إلى أن التوازن يمكن أن

<sup>1</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 173.

<sup>2</sup> أحمين شفير، التحولات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل، المعهد العربي، الجزائر، 1999، ص 89.

<sup>3</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 295.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 271.

<sup>5</sup> ضياء الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 337.

يتحقق قبل الوصول لهذه المرحلة، ومن ثم فالحكومات التي تسعى للوصول إلى التشغيل الكامل يجب أن تتدخل في مجال الاقتصاد عن طريق خلق طلب عام، والعكس إذا ما ترتب على التشغيل الكامل تضخم، وهذا عن طريق السياسة الضريبية والإنفاق الحكومي والسياسة المالية.<sup>1</sup>

يعتبر كينز الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة وتعجز آليات السوق استرجاع التوازن التلقائي كما كان يتوقع الكلاسيك، لذا توصل إلى حل هذا المشكل عن طريق تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث هذا التأثير، وتتمثل هذه السياسة والآليات في تخفيض الضرائب وزيادة الإنفاق العام حتى ينعش الاقتصاد ويرتفع الاستثمار الذي يولد توظيف اليد العاملة المعطلة ولو عن طريق حفر الخنادق وردمها ثانية.<sup>2</sup> ويرى كينز أن البطالة في مجملها تعود إلى الافتقار إلى القدرة الشرائية اللازمة لابتياح السلع، مما لا يحفز على زيادة الإنتاج ويؤدي بالتالي إلى تناقص الطلب على القوة العاملة، وعلى الحكومة أن تتدخل لزيادة الطلب في الحركة الاقتصادية مما سيفضي إلى خلق فرص عمل جديدة.<sup>3</sup>

لقد هيمنة الكينزية على الاقتصاد خلال القرن العشرين بعد فترة الكساد التي حدثت في الثلاثينيات حيث كان لأفكار المفكر الاقتصادي البريطاني كينز دور مهم في وضع السياسات الاقتصادية العامة في أوروبا والولايات المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية والتي أكد من خلالها على أهمية تدخل الدولة وعلى أهمية الإنفاق العام كوسيلة من وسائل تقليل البطالة. إلا أن نظريته تعرضت فيما بعد للعديد من التحديات تمثلت في الركود التضخمي

<sup>1</sup> جوردن مارشال، مرجع سابق، ص 195.

<sup>2</sup> أنتوني غدنز، مرجع مرجع، ص 461.

<sup>3</sup> جوردن مارشال، مرجع سابق، ص 188.

(الركود المقترن بالتضخم) خلال مرحلة السبعينيات،<sup>1</sup> وما ترتب على ذلك من آثار أدت إلى ظهور نظريات اقتصادية أخرى.

**4.4 النظرية النقدية (مدرسة شيكاغو):** يعتبر ميلتون فريدمان (M. Friedman) وأنصاره من مؤسسي المدرسة النقدية، ما يجمع أنصار هذه النظرية هو الأهمية البارزة للنقود ودورها في الاقتصاد القومي. فحسبهم أن التقلبات التي تحدث في مستويات الدخل والنتاج والتوظيف سواء بزيادة أو نقصان يكون سببها هو تغيرات عرض النقود. حيث أرجعت هذه النظرية حدوث البطالة إلى عوامل نقدية وعلاجها يتم وفق أدوات السياسة النقدي.<sup>2</sup>

فيما يتعلق بموقف المدرسة من البطالة، فهو ينطلق من أن هناك معدل طبيعي للبطالة يميل إليه كل اقتصاد في حالة توازن، وأي ارتفاع أو انخفاض لمعدل البطالة عن معدله الطبيعي يكون سببه "الوفاقات المؤسسية Les arrangements institutionnels" كالتأمين على البطالة، الحد الأدنى للأجور، قوانين العمل والنقابات...، حيث يقول فريدمان "عندما أتحدث عن معدل البطالة "الطبيعي" فإنني لا أقول أنه لا يتحرك ولا يتبدل. بل بالعكس، فالكثير من خصائص السوق التي تحدد هذا المستوى من البطالة، هي نتاج الفعل الإنساني والسياسات المتبعة".<sup>3</sup>

يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة اختيارية بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم لأنهم يعتقدون انه يجب أن يكون هناك أجرا أعلى يعرض عليهم لذلك فهم يفضلون البقاء عاطلين. وعليه يرى فريدمان أن البطالة التي تكون سائدة هي البطالة الإرادية الباحثة عن فرص أفضل ذات أجور عالية، وبالتالي فإن الزيادة في

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 195.

<sup>2</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص 343.

<sup>3</sup> نقلا عن: عبد الحميد قرومي وعبد القادر شلال، مرجع سابق، ص 12.

البطالة حسب هذه النظرية تكون شيئاً طبيعياً إذا كان يعني مزيداً من الثقة في العثور على عمل أفضل.<sup>1</sup>

انطلاقاً من تحليل النظرية النقدية نستنتج أن البطالة الإجبارية لا مكان لها في فكرهم وهي التي شغلت المفكرين لعقود من الزمن، والواقع يؤكد أن عدد كبيراً من البطالين قد فصلوا قسراً من مناصبهم هذا بالإضافة إلى العاطلين الجدد الذين يدخلون لأول مرة لسوق العمل.

5.4 التفسير التكنولوجي للبطالة: تتجسد هذه النظرية في أفكار كوندراتيف (Condrativ) وجوزيف شومبتر (Joseph Schumpeter) عند تفسيرهما للدورات الاقتصادية، حيث لاحظ كوندراتيف أن عامل التكنولوجيا أصبح يلبي الكثير من الوظائف والمهن مما يؤدي إلى تسريح العمال لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت والتكاليف وعنصر العمل، وتوفر من مستوى إنتاجية العمل، إضافة إلى ما تتميز به من دقة وجودة.<sup>2</sup>

وقد أشار في دراسة له أن النشاط الاقتصادي بالنظام الرأسمالي يعرف موجات ارتفاعه وأخرى انخفاضه تتراوح مدتها بين 50 و60 عاماً،<sup>3</sup> وقد لاحظ في هذه الموجات الصفات النمطية للحالة التي تكون عليها المتغيرات الاقتصادية في ارتفاعها وانخفاضها إبان مراحل الانتعاش والركود، ومنذ أن ظهرت هذه الدراسة حدث نقاش ضخم بين الاقتصاديين لتفسير هذا النوع من الدورات، إلى أن حسم الاقتصادي الشهير شومبتر هذا الجدل عندما أشار في كتابه "الدورات الاقتصادية" أن هذا النوع من الدورات عادة ما يكون مقترناً بحدوث تغيير هيكلي ناجم عن تغيرات ابتكارية وتكنولوجية كبرى يكون من شأنها دفع صناعات وقطاعات

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص353.

<sup>2</sup> تيميزار فاطمة، دور سياسة التشغيل في التخفيض من البطالة في الجزائر، مجلة LANCOMNET، المجلد 02 العدد02، جامعة الجزائر، الجزائر، 2015، ص146.

<sup>3</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص399.



معينة للازدهار وتعرض أخرى للانهايار. ولهذا فإن معدلات البطالة ترتفع وتتناقص تبعا لهذه الموجات الابتكارية.<sup>1</sup>

ما يلاحظ أن شومبيتر لم يعط مشكلة البطالة أهمية كبيرة في تحليله للدورات، بل اعتبرها مشكلة هيينة ومؤقتة حيث يقول "أنا لا اعتقد أن ثمة اتجاهها إلى استمرار الزيادة المئوية في نسب البطالة على المدى البعيد...فالبطالة غير العادية من مظاهر التكيف التي تعقب عادة مرحلة الازدهار".<sup>2</sup>

مما سبق نجد التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، فالحدود بينهما تتقلص، والمرونة بينهم تصبح كبيرة لدرجة يصعب حصر وضع الشخص إن كان يشتغل أو في تكوين أم هو بطل، الشيء الذي يولد نقاشا حادا حول الإحصائيات المتعلقة بالبطالة، فهناك أشخاص في وضع مماثل، يعدون في البلدان الأوروبية من تعداد البطالين، بينما في الولايات المتحدة الأمريكية يدخلون ضمن المشتغلين، كما هناك أشخاص توقفوا عن البحث على عمل سواء لفقدان الأمل في إيجاد منصب شغل أو لنقص تأهيلهم ومستواهم التعليمي ولا يدرجون في الإحصائيات ضمن البطالين. والأرقام تصبح محل تلاعب كبير خاصة في البلدان التي تتباهى بمرونة العمالة عندها.<sup>3</sup> كما أن البلدان النامية لا تقلت من هذا الوضع إذ تساهم أجهزتها الإحصائية المتخلفة وكذا التلاعب بالأرقام لإغراض سياسية وانتخابية، في إعطاء صورة غير واقعية عن وضع التشغيل والبطالة في هذه البلدان.

### ثانيا: التشغيل

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث انه عكس البطالة، كما لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته والحديث عن الاستمرارية يجرنا للحديث عن التوظيف باعتباره يضمن للعامل راتب، الحق في

<sup>1</sup> دادان عبد الغني، مرجع سابق، ص 178.

<sup>2</sup> نقلا عن: رمزي زكي، مرجع سابق، ص 406.

<sup>3</sup> عبد الحميد قرومي، مرجع سابق، ص 09.

المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية والخدمات الاجتماعية. وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل كونه يسهم في تطوير وترقية العامل. وهناك مجال للتمييز بين التوظيف والتشغيل، من حيث القطاع العام يقوم بالتوظيف والقطاع الخاص يقوم بالتشغيل، وبما أن دراستنا هذه أجريت في مؤسسة عمومية سنركز في دراستنا هذه على مفهوم التشغيل باعتباره توظيفاً.

**1. مفهوم التشغيل(التوظيف):** لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لمفهوم التوظيف مع تعدد الباحثين والمؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال وفيما يلي سنعرف التوظيف لغة واصطلاحاً.

**1.1 التوظيف لغة:** التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها، ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة.<sup>1</sup> فالتعريف اللغوي لتوظيف يركز على استغلال الشيء بهدف الحصول على قيمة جديدة منه.

**2.1 التوظيف اصطلاحاً:** هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل، بحيث يراد بمعنى التوظيف استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح "التشغيل" فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغراً.<sup>2</sup> إذا التوظيف يقوم على الشخص المكلف بالمسؤوليات والواجبات، بينما التشغيل يركز على العملية التي يتم من خلالها توظيف هذا الشخص.

<sup>1</sup> بولس موترد وآخرون، المنجد في اللغة والإعلام، ط24، دار الشرق، لبنان، 1973، ص265.

<sup>1</sup> بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة(2007-2005)، رسالة ماجستير، غ.م، كلية العلوم القانونية والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص10.

التوظيف هو "توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل".<sup>1</sup> يبرز هذا التعريف أن اختيار الكوادر للمنظمة يكون باعتماد مصادر وأدوات معينة بعيدا عن العشوائية لضمان اختيار أشخاص مناسبين للعمل.

كما يعرف بأنه "الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين فهي البحث والتقيب عن مصادر الأفراد، ثم تعيين العناصر المتميزة واستقطابها للاتحاق بالمنظمة وترغيبها للبقاء فيها".<sup>2</sup> هنا يركز على الخطوات التي تمر بها عملية التوظيف بدءا بالإعلان عن الوظيفة إلى غاية التعيين ثم إدارة المسار المهني للحفاظ على اليد العاملة المستقطبة.

وهو العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها، وإعداد هؤلاء للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توفر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة.<sup>3</sup> يوضح هذا التعريف عملية التوظيف كأحد العمليات الهامة في إدارة الموارد البشرية والتي تعمل على جلب العمالة اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة من خلال مجموعة من الإجراءات المنظمةة.

ويرى علماء الاجتماع أن المهنة أو الوظيفة هي العمل الذي يجري أدائه مقابل أجر أو راتب منتظم.<sup>4</sup> هذا التعريف يركز على المقابل المادي من العمل وطريقة دفعه فالأجر المنتظم والمستمر هو ما يجعل من العمل المنجز وظيفة. وهذه الأخيرة تمثل في الثقافة

<sup>1</sup> رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005 ص205.

<sup>2</sup> Jean Guyot, *Le recrutement méthodique du personnel*, entreprise moderne d'édition, Paris, 1979, P 17.

<sup>3</sup> منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975 ص95.

<sup>4</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص437.

التقليدية بـ "مهنة العمر" أو العمل عند رب العمل مدى الحياة، وهي نقيض للثقافة الجديدة التي بدأت تظهر والمتمثلة في ثقافة "سرعة الاستخدام والتسريح".<sup>1</sup>

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (استقطاب، اختيار وتعيين) في حين أن هناك من أعطاه معنى واسعاً ليشمل مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية. أما علماء الاجتماع فيعتبرون كل عمل يقابله اجر منتظم يعد وظيفة.

## 02. أهمية التشغيل (التوظيف):

تعتبر عملية التوظيف محورا رئيسيا في أي مؤسسة إذ من خلال استقطاب واختيار أفضل الكفاءات تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها، وتظهر أيضا أهمية التوظيف في الدور الفعال الذي تلعبه في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، التي تسعى إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة،<sup>2</sup> فالمؤسسات تلجأ إلى عملية التوظيف كونها تساهم وتساعد على جلب اليد العاملة المناسبة ليتم توظيفها داخل المؤسسة، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق القيام بمجموعة من العمليات والإجراءات لضمان الاستخدام الأمثل والأفضل للموارد البشرية ذوي الكفاءات والمهارات من أجل تحقيق أكبر إنتاجية وتحقيق الأهداف.

تكمن أهمية عملية التوظيف في التقليل من توظيف الشخص الخطأ والغير المناسب الذي قد يكلف المؤسسة راتب ودورات التدريبية، بالإضافة إلى التكلفة التي تتحملها المؤسسة الناتجة عن القرارات الخاطئة التي قد تتخذ، فأهمية التوظيف تبرز من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، ولعل أهمها وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وذلك من

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 463.

<sup>2</sup> فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 65.

خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء.<sup>1</sup>

وأهمية التوظيف تبرز أيضا في تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة والتي تلحق عملية التوظيف كالتدريب وهذا عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.<sup>2</sup>

إذن تكمن أهمية عملية التوظيف في أنها مرحلة مهمة بالنسبة لحياة المؤسسة والأفراد على حد سواء فهي المرحلة التي يتم من خلالها إلحاق الأفراد بالمؤسسة.

**03. أهداف التشغيل (التوظيف):** تتحدد أهداف التوظيف من الغرض الذي تقوم عليه هذه العملية والذي يتحدد أساسا في تزويد المؤسسة باليد العاملة الضرورية لتحقيق أهدافها والاستمرار من خلال تحقيق التلاؤم بين الوظيفة وخصائص الموظف. وهناك أهداف أخرى للتوظيف نلخصها فيما يلي:<sup>3</sup>

**1.3 على المستوى الداخلي:**

- ✓ تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة.
- ✓ يسمح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف.
- ✓ جلب أكبر عدد من المترشحين لكي يتم اختيار أحسنهم للمؤسسة.
- ✓ تسمح بوضع كل مترشح لمنصب عمل تتوفر فيه الشروط في المكان المناسب بطريقة تسمح بالاستخدام الأمثل لخبرته ومؤهلاته وقدراته.
- ✓ الوصول إلى الحد الأقصى في مساهمة الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة.

<sup>1</sup> علي السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، ط 03، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع مصر، 1985 ص 119.

<sup>2</sup> إسماعيل قيرة وبلقاسم سلاطينية، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 87.

<sup>3</sup> إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية: حالة التوظيف العمومي الجزائري، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط 2000-2001، ص 120.

✓ تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية للعاملين.<sup>1</sup>

2.3 على المستوى الخارجي: ومن أهداف التوظيف الخارجية نجد:<sup>2</sup>

✓ القضاء على البطالة في المجتمع، ومن ثم التقليل من المشاكل الاجتماعية ولعل أهمها الآفات الاجتماعية كالمخدرات والجرائم.

✓ المساهمة في تنمية المجتمع وتطوره.

✓ التقدير الجيد لاحتياجات المؤسسة من القوى العاملة.

✓ التعرف على أفضل المرشحين من جانب الخبرة المهنية والقدرات.

✓ استقطاب أكثر العناصر تميزا ورغبة ليشكلوا تعددا للبدائل.

✓ الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات الأفراد.

✓ تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات وكفاءة العاملين.

✓ ربط أهداف المؤسسة بالأهداف الشخصية للعاملين وتشجيعهم لتحقيقها.

✓ يهدف إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وذلك من خلال العمل على

تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر ومكونات كل من مواصفات شخص ومتطلبات الوظيفة.

✓ المساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة مما ينتج عنه خلق تنمية

للسكان.

✓ القدرة على الفرز وتوظيف المرشحين القادرين على إتمام العمل المكلفين به بجدارة

والتلاؤم مع التغيرات الطارئة، كما أن هذه العملية تعتبر توليفة بين خصائص المرشح

وإعدادهم للعمل وحثهم على استمراريته.

#### 04. المنظور الإسلامي للتشغيل

<sup>1</sup> منصور أحمد منصور، مرجع سابق، ص94.

<sup>2</sup> جابر عبد العوض السيد، ابو حسن عبد الموجود، المتغيرات الإدارية في المنظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة الاسكندرية، 2003، ص219.

إن الهدف والغاية من العمل بصفة عامة في المنظور الإسلامي لا تنحصر فقط في كسب المال وجمعه، بل إن للعمل مجموعة من الغايات والأهداف التي تجعل له من الأهمية ما يفضل حتى على الكثير من العبادات، حيث أن الأصل في العمل أنه عبادة وقربى يتقرب بها العبد من ربه بنية تحصيل قوت عائلته وتأمينهم بما يلزمهم، وفيما يلي بيان أهمية العمل من وجهة النظر الإسلامية:<sup>1</sup>

✓ العمل في الإسلام له العديد من المعاني التعبديّة، خصوصاً إن كان مقروناً بنية حسنة كأن يؤمن مالاّ ينفقه على عياله ويتصدق به على الفقراء والمساكين، بل إن أجر العمل إن كان مقروناً بمثل تلك النوايا فإنه يربو عن بعض العبادات النافلة والطاعات.

✓ في العمل يتحقق الأمن الاجتماعي بين الناس مما يؤدي إلى التوازن النفسي في المجتمع المسلم على مستوى الفرد والجماعة.

✓ العمل في الإسلام يمثل أحد أهم معايير التقييم المجتمعي للأفراد، فإن كان الفرد عاملاً مُنتجاً دل ذلك على ثقافته ووعيه، وإن كان متعطلاً عاجزاً دل على قلة وعيه، حتى أن عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - قال: إني لأرى الرجل، فيعجبني، فأقول: هل له حرفة؟ فإن قالوا: لا؛ سقط من عيني.<sup>2</sup>

وتظهر أهمية العمل وقيّمته في الإسلام أن جعل طلبه مقدماً على الكثير من الأمور الأخرى بل حتى على العبادة من غير الفريضة، حيث يرى أهل العلم أن العمل وطلب

<sup>1</sup> مراد الشوابكة، أهمية العمل في الإسلام، ينظر الموقع: 03/ 06/ 2020 موضوعكوم <https://mawdoo3.com/>

<sup>2</sup> أبو بكر أحمد بن مروان الدينوري المالكي، المجالسة وجواهر العلم، ج 07، تحقيق: أبو عبدة مشهور بن حسن آل سلمان، معية التربية الإسلامية (البحرين-أم الحصم) رقم الحديث: 3005، دار ابن حزم (بيروت - لبنان) 1419هـ ص117، ينظر أيضاً: جلال الدين السيوطي، الجامع الكبير، ج 16، تحقيق: مختار إبراهيم الهائج وآخرون ط2، رقم الحديث: 2488، لأزهر الشريف، القاهرة - جمهورية مصر العربية، 2005، ص134، ينظر أيضاً: المتقي الهندي، كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، ج04، تحقيق: بكري حياني وصفوة السقا، ط5 رقم الحديث: 9858، مؤسسة الرسالة 1981، ص123. وروي عن ابن عباس مرفوعاً: أنه كان إذا نظر إلى رجل فأعجبه قال: هل له حرفة؟ فإن قالوا: لا، قال: سقط من عيني، فإنه من لم يحترف يعيش بدينه. وحكمه أن فيه إسماعيل بن زياد، قال ابن عدي: منكر الحديث ينظر: شمس الدين الذهبي، ميزان الاعتدال في نقد الرجال، ج 01، تحقيق: علي محمد الجاوي، ط1، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت - لبنان، 1963، ص230.

الكسب والسعي له واجب مفروض على كل مسلم قادر عليه، وقد وردت الكثير من النصوص الصحيحة في القرآن، والصريحة في سنة النبي - ﷺ - التي تشير إلى أهمية العمل ومكانته في الإسلام وتحت كذلك عليه. منه قوله تعالى: «هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ».<sup>1</sup> فقد حثَّ الله - سبحانه وتعالى - في هذه الآية صراحة على طلب الرزق والسعي له بالعمل وعدم الركون للراحة، وتشير الآية كذلك أن الله قد ذلَّل الأرض لعباده لسهولة طلب الرزق والعمل، كذلك نجد قوله تعالى: « يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ».<sup>2</sup> ويشير هذا إلى أهمية العمل.

وقد عمل الإسلام على الحث عن العمل ومحاربة البطالة حيث قدّم الاقتصاد الإسلامي من خلال مصادره وأعلامه، الحلول المناسبة والوسائل الكفيلة والأساليب اللازمة، والطرق المؤدية لمعالجة ظاهرة البطالة في المجتمعات، ومن ذلك:<sup>3</sup>

• **تشغيل العاطلين وإرشادهم إلى العمل:** فالإسلام فرض العمل ورغب فيه بأساليب مختلفة ووسع مجالاته فقد ثبت أن رسول الله كان يأمر العاطلين بالعمل، وفي حديث أبي هريرة رضي الله عنه ما يؤكد ذلك، إذ جاء رجلان إلى رسول الله فسألاه، فقال: « اذهبا إلى هذه الشعوب فاحتطبا فبيعا فذهبا فاحتطبا ثم جاءا فباعا، فأصابا طعاما، ثم ذهبا فاحتطبا أيضا، فجاءا فلم يزالا حتى ابتاعا ثوبين، ثم ابتاعا حمارين، فقالا: قد بارك الله لنا في أمر رسول الله ﷺ».<sup>4</sup>

• **النهي عن المسألة والتسول:** لقد ذم الإسلام المسألة، ودفع المسلمين أن يصونوا أنفسهم ويحفظوا كرامتهم فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله: «من سأل الناس

<sup>1</sup> سورة الملك، الآية: 15.

<sup>2</sup> سورة الانشقاق، الآية: 06.

<sup>3</sup> زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة؟ الأزهر - مصر، 1421 هـ، ص 41 . 47.

<sup>4</sup> نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان الهيتمي، كشف الأستار عن زوائد البزار، ج 01، تحقيق: حبيب الرحمن الأعظمي، ط1، رقم الحديث: 911، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1979، ص 431. ينظر أيضا: أبو الحسن نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان الهيتمي، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، ج03، تحقيق: حسام الدين القدسي، رقم الحديث: 4512. قال فيه: رواه البزار، وفيه بشر بن حرب، وفيه كلام، وقد وثق. مكتبة القدسي، القاهرة، 1994، ص94.



أموالهم تكثرًا، فإنما يسأل جمراً فليستقل أو ليستكثر»<sup>1</sup> وعن الزبير بن العوام رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: «لأن يأخذ أحدكم حبله، فيأتي بجزمة الحطب على ظهره فيبيعها، فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه»<sup>2</sup>.

كما اقترح الإسلام مجموعة من الحلول التي تساهم في التشغيل وتقلل من خطر البطالة منها:<sup>3</sup>

- استغلال الأموال المعطلة والإفادة منها في فتح مشروعات جديدة.
- تكريم العمل اليدوي وحث الناس عليه.
- ألزم ولي الأمر مسؤولية إعداد العاملين وتدريبهم.
- إعانة الناس الذين يريدون العمل ولا يجدون إليه سبيلاً.

من هنا تتضح الأهمية التي أولاها الإسلام للعمل ومعالجة البطالة وهذا بضرورة تشغيل العاطلين وإرشادهم إلى العمل في مختلف المجالات التي تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

### ثالثاً: التحليل السوسيولوجي للبطالة والتشغيل

تعد ظاهرتا البطالة والتشغيل من الظواهر التي تتقاسمها العديد من التخصصات والفروع العلمية المختلفة منها علم الاقتصاد والإحصاء وعلم الاجتماع...، حيث حاول كل تخصص معالجة هذه الظواهر من زاويته المعرفية وبالأساليب والمناهج التي يعتمدها. بيداً أن علماء الاجتماع حاولوا تفسيرها انطلاقاً من كونها ظواهر اجتماعية لا يمكن تفسيرها إلا بما هو اجتماعي.

<sup>1</sup> صحيح مسلم، ج 02، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، رقم الحديث: 1041، دار إحياء التراث العربي- بيروت، [دت] ص720.

<sup>2</sup> صحيح البخاري، ج 02، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، ط1، رقم الحديث: 1471، دار طوق النجاة 1422هـ، ص123.

<sup>3</sup> زيد بن محمد الرماني، مفهوم البطالة في الاقتصاد الإسلامي، ينظر للموقع: 2020/06/03، 10:00

<https://www.alukah.net/web/rommany/0/109990/#ixzz6OlxffPbx>

## 01. التحليل السوسيولوجي للبطالة

إذا كان المنظور الاقتصادي يهتم في تحديد البطالة بإلقاء الضوء على أشكالها وأنواعها وأسبابها والمفاهيم المتعلقة بها، ويمتد لسجل الاختلالات الهيكلية للنظم الاقتصادية والتي تعوق التشغيل الكامل وتعثر النظام الاقتصادي نحو توفير فرص جديدة للعمل لكل قادر عليها، فإن المنظور السوسيولوجي للبطالة يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها ومن هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة. وقد حاول المفكرين معالجة الظاهرة من خلال ربطها بجملة من العوامل مثل الأمن الوظيفي والاندماج الاجتماعي وغيرها من العوامل.

1.1 البطالة والإقصاء الاجتماعي: الإقصاء الاجتماعي يشير إلى مجموعة من الأوضاع والعوامل التي تنقطع فيها الصلة بين الأفراد والجماعات من ناحية، وانخراطهم في أنشطة المجتمع الواسع من ناحية أخرى. مما يساهم في حرمان هؤلاء من الفرص لتحقيق التقدم الاجتماعي.<sup>1</sup>

قد أثبتت نتائج الكثير من الدراسات أن البطالة تتسم بالسلبية لأنها مقترنة بالتهميش والإقصاء الاجتماعي وعدم الاندماج، لان بيئة العمل هي التي تفتح مجال لإقامة الصداقات والتعارف ومشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل وخارج العمل. فالشباب البطال الذي تبوء محاولاته في البحث عن عمل بالفشل يمر بمراحل باثولوجية نوجزها فيما يلي:<sup>2</sup>

✓ **مرحلة إلقاء اللوم على النفس:** يرى فيها البطال انه المسؤول ذاتيا عن بطالته التي يعاني منها، بالرغم من أن البطالة قد تكون مرتبطة بعوامل خارجية تفوق إرادته. كما أن البطال في هذه المرحلة يشعر بأنه فاقد لهويته الاجتماعية والتي من المفروض أن يستمدّها من هويته المهنية. والتي في هذه الحالة منعدمة. هذا يجعله يعيش في حالة قلق واضطراب

<sup>1</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص 403.

<sup>2</sup> كريم شويمات، مرجع سابق، ص ص 54-56.

نفسى والخوف من المستقبل المجهول، فيتعزز بذلك عنده سلوكا شادا يؤثر على مظهره وهندامه فيبدو غريبا في ذوقه وميولاته وبالتالي غريبا في مجتمعه وخارج عن المؤلف قصد لفت الانتباه والتعبير عن الذات ورفض الواقع.

✓ **مرحلة إلقاء اللوم على المجتمع:** في هذه المرحلة يلقي البطال اللوم على مجتمعه إذ يفسر وضعيته نتيجة لرفض المجتمع وعدم تقديم المساعدة اللازمة له لإخراجه من البطالة فهو حسبه مجتمع متعنت وغير معقول لان له الحق في العمل ولكن المجتمع سلبه هذا الحق. فينتج عن هذه الوضعية شعور البطال بعدم العدالة عندما يرى غيره يعمل دونه، فتبقى هذه الفئة في بيئة متشعبة بالأوهام والشعور بالخيبة والإحباط، مما يؤدي إلى عدم تجانس وتوازن النسيج الاجتماعي.

✓ **مرحلة التمرد على المجتمع:** في هذه المرحلة إما يشعر الفرد البطال بالعزلة وينطوي على نفسه بحيث يصبح عضو خامل حيادي لا يكثرث بما يحصل من حوله في المجتمع. وإما يختار سلوك التمرد ويثور على مجتمعه، ويقترن هذا السلوك بعدم وضوح الهدف واهتزازه، مما يؤدي إلى فقدان الضمير وضعف الانتماء الوطني ينتج عنه الانهيار الاخلاقي.

فيصاب العاطل عن العمل بحالة الاغتراب لأنه يعيش في دائرة مغلقة ينظر فيها للمجتمع بعداء وكراهية مما يجعله يمارس سلوكات عدائية مع من يتعامل معهم في المجتمع. من هنا علماء الاجتماع لا ينظرون إلى البطالة على أساس أنها مؤشر اقتصادي فحسب بل هي ظاهرة اجتماعية تعبر عن واقع اجتماعي يمس جميع الأفراد.

**2.1 البطالة وفقدان الهوية:** إن طبيعة العمل تسبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة لان الاعتزاز بالنفس كثيرا ما يرتبط بالإسهام الاقتصادي في تلبية حاجات الأسرة. كما أن بيئة العمل تفتح مجالا للتواصل الاجتماعي من خلال إقامة الصداقات ومشاركة الآخرين في الأنشطة المتعددة. وفي غياب هذا الإطار أو العزلة عنه، تتضاءل دائرة الأصدقاء

والمعارف، وتأخذ بالتقلص والانحسار، وبذلك المتعطلين عن العمل يعانون الضجر في كثير من الأحيان ويفقدون الإحساس بالزمن كما يفهمه غيرهم من الناس.<sup>1</sup>

### 3.1 البطالة كحالة مرضية:

انطلق **Jacques Le Mouël** من فرضية مفادها أن معايشة البطالة كـ"مرض" أو معايشة البطالة باعتبارها قضية لا تثير القلق ترتبط بتصورات الشباب للعمل وبهذا قدم نمطين مختلفين لمعايشة الشباب للبطالة:<sup>2</sup>

فالبطالة تعاش كمرض بالنسبة إلى الشباب الذين يطمحون إلى إدماج مهني واندماج اجتماعي فهم يعتبرون العمل كالإلزام الاجتماعي وكواجب معنوي، والعكس هناك شباب لا يعطون أهمية للبطالة ويعيشونها بارتياح.

فهناك نسقين من القيم متعارضين فيما بينهما، إذا كان للعمل قيمة أساسية في المجتمع فيعتبر بذلك فقدان للشغل بمثابة الإقصاء الاجتماعي والمعنوي، وبالتالي كلما كان للعمل قيمة أكبر كان هناك احتمال كبير أن تعاش البطالة كحالة مرضية، ومن جهة أخرى كلما قلت قيمة العمل أصبح مجرد وسيلة، ومنه معايشة البطالة كحالة عادية.

إن حسب **جاك لو مول** تعتبر البطالة "مرضاً" وتجربة مؤلمة من قبل الشباب الذين يتطلعون إلى الاندماج المهني والتكامل الاجتماعي والذين يعتبرون العمل التزاماً اجتماعياً وواجباً أخلاقياً. وعلى العكس من ذلك، فإن الشباب الذين لا يعطون قيمة كبيرة للعمل فإن البطالة يعيشونها بأريحية ولا تشكل قلقاً بالنسبة لهم.

من هنا يتبين لنا كيف تؤدي البطالة إلى تقويض الثقة بالنفس وتضعف القيمة الاجتماعية للأفراد في المجتمع.

<sup>1</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص 436-437.

<sup>2</sup> Jacque le Mouel, *Le chômage des jeunes: des «vécus» très différents*, (sociologie du travail), N°2, 1981, p 168.

4.1 البطالة والاندماج في المجتمع: في تحليله لظاهرة البطالة اعتبر أنتوني غدنز (Anthony Giddens) هذه الأخيرة تحرم الأفراد من التواجد الاجتماعي، لان العمل يمثل العنصر الرئيسي في بنية الشخص النفسية بما يتيح من فرص لإقامة علاقات الصداقة ويعزز التواجد الاجتماعي للفرد، وفي غيابه يشعر الفرد بالعزلة وتتضاءل دائرة معارفه بسبب معاناة البطالة التي كثيرا ما تؤدي إلى الحيرة والتشتت الذهني والنفسي، فيحبذ البطال بذلك تخفيض علاقته مع المحيط.<sup>1</sup> وهذا ما يجعله يفقد وضعيته في شبكة العلاقات الاجتماعية، التي يرى ألان توران أنها انتقلت في المجتمعات الحديثة من علاقات عمودية بين الأفراد (أي الفرد يتواجد في أعلى السلم الاجتماعي أو في أسفله)، إلى علاقات أفقية يكون فيها الأفراد في مركز المجتمع أو في محيطه.<sup>2</sup>

ويقصد توران بذلك إما أن يكون الفرد داخل المجتمع مندمج فيه مهنيا واجتماعيا ويمارس عملا قارا، أو أفراد خارج المجتمع مهمشين ضحية للتحويلات الاقتصادية العالمية يشتغلون في قطاع غير رسمي محرومون من أي مشاركة فعلية في المجتمع. وهذا ما يجعلهم (خاصة الشباب منهم) يسلكون طرق التطرف ويجعلهم أهداف لمن يريد استغلالهم. لان الهامشية تعتبر عائق أمام مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية لتطوير قدراتهم والارتقاء في السلم الاجتماعي، وهذا ما تؤكد الشبكة الدولية للسياسة الثقافية (RIPC) حين أشارت إلى أن "الهامشية والإقصاء الاجتماعي للشباب الآتية من عدم المساواة في الشروط الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، تساهم في بقاء الشباب خارج مجال المشاركة في الحياة الاجتماعية".<sup>3</sup>

5.1 البطالة وانعدام الأمن الوظيفي: يرى أنتوني غدنز إن التحويلات التي يشهدها سوق العمل تنعكس على فئات عريضة من العاملين والراغبين في العمل لأن البطالة أصبحت

<sup>1</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص465.

<sup>2</sup> نقلا عن: كريم شويمات، مرجع سابق، ص53.

<sup>3</sup> Réseau International sur la Politique Culturelles, **Les jeunes et la culture**, Document de travail, France, septembre 2007, p01.

هاجز للمتعطلين والعاملين معا، لأنهم يعيشون نفس الحالة النفسية فالتخوف من فقدان العمل بالنسبة للعاملين يؤدي إلى نوع من القلق والشعور بعدم الأمن الوظيفي، وقلق القادرين على العمل مما يخبئه المستقبل لهم من حيث استمرارهم في أعمالهم الحالية وأدوارهم في سوق العمل.<sup>1</sup> هذه الظاهرة ازدادت خطورتها لاسيما في أوساط الشباب مع التغيرات العميقة التي طرأت على النسق المهني وتعاظم آثار العولمة على الاقتصاد العالمي، وظهور ثقافة سرعة الاستخدام والتسريح<sup>2</sup>، التي ألفت بظلالها على الثقافة الاجتماعية التقليدية التي تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة. من هنا أصبحت البطالة هاجس يشارك العامل فيها الفرد البطال.

**6.1 البطالة والهجرة: أدت البطالة إلى هجرة عدد كبير من العاطلين عن العمل إلى دول أخرى في سبيل إيجاد ما افتقدوه من فرص للعمل في وطنهم، فانعدام فرص التشغيل خاصة في الدول المتخلفة واستفحال ظاهرة البطالة أدى بجيش من العاطلين عن العمل إلى الهجرة نحو دول الشمال للبحث عن العمل والحياة الأفضل، خصوصا في الآونة الأخيرة نظرا لأسباب متعددة منها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والأمنية).**

هذه الأوضاع دفعت بشباب هذه الدول إلى الهجرة بنوعها الشرعية والغير شرعية\* فالأولى تمثل في هجرة الإطارات المهندسين والأطباء فيما يعرف "بهجرة الأدمغة" بحثا عن فرص وحياة أفضل لتحقيق نواتهم وتجسيد طموحاتهم. وهذا يؤدي إلى تفرغ تلك البلدان من قوتها النابضة خاصة عندما يتعلق الأمر بالكثير من المهاجرين الشباب من أصحاب المؤهلات العليا. مما يثبط من جهود التنمية بسبب فقدان أعلى الكفاءات من الشباب القادر على الخلق والإبداع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص462.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص463.

\* بسبب ندرة مناصب عمل لائقة من جهة، وغياب الأجر العادل من جهة ثانية، أضحى التفكير في الهجرة إلى الخارج يشكل هاجسا بالنسبة للكثيرين من الجزائريين، ولا سيما الشباب منهم، وكان نتيجة ذلك انتشار ظاهرة الهجرة غير الشرعية أو (ما يصطلح عليه في الجزائر بالحرقة)، واستنادا إلى إحصائيات المنظمة الدولية للهجرة فإن عدد الذين بلغوا الضفة

فيما نجد فئة أخرى والذين فقدوا الآمال في حصولهم على فرص عمل في بلدانهم تسلك طريق الهجرة غير الشرعية عبر قوارب الموت إلى دول شمال البحر المتوسط، والتي بدأ اتساعها منذ 2007 في ظل وجود مافيا للاتجار بالبشر من الجنوب إلى الشمال،<sup>1</sup> حيث باتت البحار مقابر للعديد من الشباب خصوصا العربية منها والإفريقية.

هؤلاء الشباب المهاجرين اضطروا إلى الهجرة بعد أن أعياهم البحث عن فرص أفضل للمعيشة والعمل، لذا فإن نسبة منهم تعود ناقمة على الأوضاع في بلادها ومن السهل استقطابها بالخارج، حيث أن الانتماء هو الحافز للنهوض بالإنسانية نحو المستقبل وفقدانه يعد من أخطر ما يهدد حياة أي مجتمع.<sup>2</sup>

**2. التحليل السوسيولوجي للتشغيل:** أن تناول علماء الاجتماع لظاهرة البطالة والتشغيل يختلف تماما عن التناول الاقتصادي الذي يركز على الرؤية الإدارية والإحصائية لهذه الظاهرة. والذي لا يقدم تفسير حقيقي حولها بل يقتصر على التقارير والإحصاءات الرسمية. وهي لا تعبر بحال من الأحوال عن الواقع الحقيقي لهذه الظواهر وما ينجم عنها من آثار، بل يركز على تأثيرها على النسق الاقتصادي وعلاقتها بجملة من المفاهيم.

في حين نجد المنظور السوسيولوجي يتناول هذه الظواهر من منظور شامل (ماكرو) فالتشغيل حسب علماء الاجتماع هو عملية مرتبطة بالبنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، ما يجعله بالأساس "قضية مجتمع"، ذلك أن التشغيل الذي يعني إيجاد فرص عمل، يستوجب إعادة الاعتبار لعنصر العمل كقيمة اجتماعية وثقافية قبل كونه قيمة

الأخرى من المهاجرين غير الشرعيين انطلاقا من الشرق الأوسط وإفريقيا سنة 2015 بلغ عددهم 970 ألف شخص بينما توجه أكثر من 34 ألف شخص عبر الأراضي التركية متوجهين إلى بلغاريا و اليونان. في حين تقيد الإحصائيات أنه أكثر = من 180 ألف شخص هاجروا أوروبا في 2016، ينظر: سحنون أم الخير، الهجرة غير الشرعية لدى الشباب الجزائري: الأسباب والعوامل، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد 04، العدد 01 جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2017 ص318.

<sup>1</sup> منظمة العمل العربية، قضايا العمالة العربية المهاجرة في الإعلام العربي: دراسة تحليلية، مرجع سابق، ص19.

<sup>2</sup> فارس توفيق محمد البيل، مرجع سابق، ص14.

اقتصادية،<sup>1</sup> أي لابد من تقويم ومعالجة فلسفية لقيمة العمل في المجتمع، إذ لا يمكن إقناع أفراد بالعمل وهم ألفوا العيش والكسب من دون عمل.

فالبحث عن الشغل عملية طبيعية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية واندماجه السوسيو مهني، ففضلا عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي عبرها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه واستقراره واندماجه. فبفضل العمل يتحول الإنسان إلى عنصر ايجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته وتبرز شخصيته وتتحقق ميولاته وطموحاته وتشبع حاجاته ورغباته. إذ يصبح ذا مكانة اجتماعية مغايرة لما كان عليه قبل مباشرة العمل، وينتقل من حالة الفرد التوكلي، الخاضع واللامبالي إلى حالة الفرد المسؤول المستقل والمبادر داخل كافة مؤسسات المجتمع، أسروية كانت أم مهنية.<sup>2</sup>

وهكذا لا يمكننا أن نتصور إنسانا متوافقا نفسيا ومندمجا اجتماعيا في غياب ممارسته لعمل محدد أو امتهانه لوظيفة معينة. لكن شح مناصب العمل تتولد عنه صعوبة واضحة في البحث عن الشغل، وهي الصعوبة التي تتحول بدورها إلى وضعية بطالة مزمنة يعيشها الباحث عن العمل. وهذا معناه أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل وتعذرت متغيراتها وإمكاناتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة وظروفها الضاغطة. هذه الأخيرة يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها، ومن هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بعدم توفر فرص شغل. إذ يرى العديد من علماء الاجتماع الجنائي والجريمة أن عدم تكافؤ الفرص في الشغل يؤدي إلى حرمان بعض الأفراد من إشباع حاجاتهم الأساسية وهذا يكون سبب كافي لوقوع الجريمة بمختلف أشكالها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> رحيم حسين، مرجع سابق، ص 149.

<sup>2</sup> الغالي أحرشاو، احمد زاهر، مرجع سابق، ص 03.

<sup>3</sup> كريم شويومات مرجع سابق، ص 55.



إن التشغيل حسب الباحثين الاجتماعيين هو ظاهرة أكثر تعقيدا من مجرد عملية اقتصادية عقلانية، وإنما هو عملية تتداخل مع عماليات اجتماعية أخرى. فهو ليس مجرد عملية استخدام الشباب العاطل عن العمل وإنما هو استثمار لمورد اقتصادي واستجابة لحاجة اجتماعية ونفسية لدى طالبي العمل.

### 3. دور رأس المال الاجتماعي في التشغيل

إن تعقد عملية البحث عن الشغل وتعذر إمكانياتها أوقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة وظروفها الضاغطة. ولكي يواجه هذه الوضعية بالشكل الذي يؤدي إلى تجاوزها يسعى ليوظف كفاءات معرفية وسلوكية واجتماعية جد هامة تتمثل في رأس المال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية) ليكون فاعلا وداعما له أثناء عملية البحث عن العمل. ويمكن أن نستشف دور رأس المال الاجتماعي في التوظيف من خلال بعض الدراسات التي قام بها بعض الباحثين.

1.3 علي زكاز ونصر الدين بوشيشة من خلال دراسة قام بها الباحثان بعنوان "الديناميكيات الاجتماعية لتنظيم العمل بالمؤسسة الصناعية" بمركب السيارات الصناعية بروبية (SONACOM سابقا)، لاحظا أن الشاب البطال عندما يتقدم إلى وظيفة يبحث عن الطرق والسبل التي تسمح له بالتحايل على القوانين الرسمية حتى يضمن الحصول على هذه الوظيفة. فبدأ في جمع المعلومات على مستوى عائلته، أصدقائه ومعارفه، لأنه يعلم مسبقا بأنه "لا يكفي لأن يمنح منصب عمل لشخص بمجرد أن يتقدم بطلب عمل، وبأن حظوظ الحصول على منصب عمل تكون قليلة جدا إذا ما تصرفوا طبقا للإجراءات الرسمية للتوظيف، ولهذا فإنهم يلجؤون إلى الاعتماد على وسيط قريب أو صديق كعضو من جماعة اجتماعية (جهوية، قروية، عشائرية، اصدقا، جيرة...الخ)".<sup>1</sup> لأن العلاقات التي يكونها الفرد

<sup>1</sup> علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، مرجع سابق، ص111.

مع هذه الجماعات تشكل موردا من الموارد التي من شأنها تقديم نوعا من الدعم والنفوذ لطالب العمل.

2.3 ميشال فورسيه (Michel Forsé): من جهته يرى أن من أهم الموارد التي يمكن حصول الأفراد عليها من جراء استخدام رأس المال الاجتماعي الحصول على وظيفة، لأن حسبه دور رأس المال الاجتماعي أصبح يتميز بالأسبقية والأفضلية في حصول الأفراد على منصب عمل. فحسبه الذين يجدون أحسن الوظائف حسبه هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي، كما ان علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقات أخرى تسمح للجماعة بتخطي وتجاوز صعوبات النشاط الاجتماعي.<sup>1</sup>

ويظهر دور رأس المال الاجتماعي في ذلك الدعم الذي تمنحه الجماعات الاجتماعية والمهنية للفرد لأن العلاقات التي يكونها الفرد مع هذه الجماعات تشكل نوعا من الدعم والنفوذ لطالب العمل، فالشاب الذي يتقدم لطلب عمل يوظف لأقصى حد جميع الفرص المعبر عنها برأسماله البشري (الملكات المعرفية والمهنية) بالإضافة إلى رأسماله الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية) والتي تتيح له أكثر فرص للنجاح والاستمرار في منصب العمل.

3.3 انتوني غدنز (Anthony Giddens): يرى أن ضعف أو تقطع شبكة الاتصالات الغير رسمية (رأس المال الاجتماعي) التي يستعين بها الأفراد لدخول سوق العمل تؤدي إلى الإقصاء الاقتصادي\* حيث يفصل الأفراد عن البنية الاقتصادية العامة للمجتمع، في ناحيتي الإنتاج والاستهلاك مما يجعل هذه الفئة تعاني درجات عالية من الحرمان المادي بسبب تناقص فرص الأفراد للعمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Michel Forsé, op-cit, p189.

\* الإقصاء الاقتصادي من حيث الإنتاج إذ تلعب العمالة والمشاركة في سوق العمل دورا مركزيا في ظاهرة الإقصاء فالجماعات التي تعاني الحرمان المادي تتناقص فرص الأفراد للعمل. أما من حيث الاستهلاك أي ما يستطيع الأفراد أن يبتاعوه ويستخدموه ويستهلكونه في حياتهم اليومية. للمزيد ينظر: أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص395.

<sup>2</sup> أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص394.

وحسب دراسة الباحث كريم شويكات جاء فيها أن "الأفراد البطالون يتصورون أن عملية البحث عن العمل تتخللها عمليات أخرى ليست لها علاقة إلى حد ما بالرأس مال البشري لطالب العمل، فللعلاقات الشخصية دور هام في الحصول على منصب عمل"<sup>1</sup>.

كما أثبتت النتائج التي توصل لها الباحث مارك قرنفوتر (Mark Granovetter) في مقاله حول "قوة العلاقات الضعيفة" سنة 1973 أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على مناصب العمل هم الأفراد الذين يلجؤون إلى العلاقات المهنية.<sup>2</sup>

من خلال هذا العرض يبرز الدور الفعال لرأس المال الاجتماعي، لان نجاح مساعي الأفراد في الحصول على وظيفة لا يكفي الاعتماد فقط على القدرات الشخصية للأفراد المتمثلة في الكفاءة والخبرة، وإنما استخدام وتفعيل واسع لكل شبكات العلاقات الاجتماعية التي يسعى الأفراد إلى توسيعها وتنميتها بهدف إقامة علاقات أفقية وعمودية لتقوية رأس ماله الاجتماعي.

من خلال ما سبق نستنتج أن بحث الأفراد على مناصب العمل يتم وفق معيارين متوازنين: معيار رأس المال البشري ومعيار رأس المال الاجتماعي.

<sup>1</sup> شويكات كريم، مرجع سابق، ص 309.

<sup>2</sup> Michel Forsé, op-cit, p194.

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا التطرق إلى مفهوم البطالة والتشغيل، إذ يعتبر تحديد مفهوم البطالة من المسائل المعقدة وهذا لتعدد إشكالاتها، أنواعها ومسبباتها. واتضح انه لا يوجد تعريف عام وشامل لها، غير أن هذا لم يمنع من الاتفاق أن البطالة عكس العمل ونقيضه. كما أن ظاهرة البطالة عالجتها العديد من التخصصات أبرزها كان علماء الاقتصاد الذين حاولوا إيجاد تفسيراً لهاته الظاهرة على اختلاف مدارسهم وتوجهاتهم.

وباعتبار التشغيل والبطال وجهان لعملة واحدة، فإن نفس الأشكال المفاهيمي المرتبط بالبطالة نجده ينسحب أيضا على مفهوم التشغيل الذي بدوره عرف اختلافا في تحديده من منظمة إلى أخرى ومن مفكر إلى آخر. إلا أن الكل اتفق على انه الوسيلة الأساسية التي عن طريقها يمكن للأفراد إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.

وباعتبار الظاهرتين (التشغيل والبطالة) من الظواهر المهمة سوسيولوجيا فإن معالجة علماء الاجتماع لها يختلف تماما عن المعالجة الاقتصادية التي تركز على الرؤية الإدارية والإحصائية، وهي بذلك لا تقدم تفسير حقيقي حول هذه الظواهر وما ينجم عنها من آثار سلبية أو ايجابية على المستوى الفردي أو الجماعي. لان التشغيل حسب علماء الاجتماع عملية معقدة تتخللها مجموعة من العمليات المرتبطة بالبنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع.

## الفصل الرابع: التشغيل والبطالة في الجزائر

### تمهيد

#### أولاً: التشغيل والبطالة قبل فترة التسعينات

1. التشغيل والبطالة خلال الفترة الاستعمارية
2. التشغيل والبطالة بعد الاستقلال
3. التشغيل والبطالة خلال فترة الثمانينات

#### ثانياً: التشغيل والبطالة بعد فترة التسعينات

1. التشغيل والبطالة خلال مرحلة الانفتاح الاقتصادي
2. التشغيل والبطالة خلال مرحلة التقشف وترشيد النفقات

#### ثالثاً: رأس المال الاجتماعي والتشغيل في الجزائر

1. الروح العشائرية، التحالفات والزيونية
2. الصداقة، الزمالة والقرابة
3. الفضائل الاجتماعية والزوايا

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

لاقت مسألة التشغيل والبطالة أهمية بالغة، وأصبحت محل انشغال السلطات في مختلف البلدان وكذا المؤسسات والهيئات الدولية والعديد من الباحثين والمفكرين، باعتبارها من الظواهر والمشاكل إلى أرهقت اقتصاديات الدول وخاصة الدول النامية والمتخلفة. والجزائر من البلدان التي تعاني منذ وقت طويل من هذه المشاكل وذلك لضعف وهشاشة اقتصادها من جهة، وهيمنة القطاع العام على القطاع الخاص وارتباط الاقتصاد الجزائري بقطاع النفط من جهة أخرى، ولتجاوز هذه العقبات انتهجت الجزائر منذ الاستقلال عدة سياسات في مجال التشغيل (التوظيف) للقضاء على ظاهرة البطالة.

من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى التشغيل والبطالة قبل فترة التسعينات بدءاً بالفترة الاستعمارية، ثم فترة الاستقلال وصولاً لفترة الثمانينات، بعدها نتناول التشغيل والبطالة بعد فترة التسعينات من خلال مرحلة الانفتاح الاقتصادي، ثم المرحلة الآنية التي تعرف بمرحلة التقشف وترشيد النفقات. في الأخير نتناول رأس المال الاجتماعي والتشغيل في الجزائر.

## أولاً: التشغيل والبطالة قبل فترة التسعينات

تشمل هذه المرحلة الفترة الاستعمارية والسياسة المتخذة في سبيل تسخير اليد العاملة الجزائرية لخدمة مصالحها، ثم خروج المستدمر بعد الاستقلال مخلفا حالة فراغ مؤسساتي جعل الجزائر تعتمد أسلوب جديد عرف بـ "التسيير الذاتي". وبعد تأميم المحروقات تم انتهاج سياسة تنموية تعتمد على المخططات الثلاثية والرباعية التي كرست مبدأ خلق مناصب شغل دائمة. لتنتهي هذه المرحلة بالانهيار المفاجئ لأسعار النفط وانخفاض معدلات خلق مناصب الشغل بعد أزمة 1986.

## 1. التشغيل والبطالة خلال الفترة الاستعمارية

لقد كان للأساليب الاستعمارية نتائج ملموسة الهدف من ورائها السيطرة والاستغلال للقوى البشرية حسب ما تراه مناسبا لها، سواء تعلق الأمر بطبيعة العمل أو مستوى الأجور وحركة اليد العاملة حسب مسار مرسوم. فقد كان لها دور كبير في تنميط العمل فسعت إلى عدم تطوير المجالات غير الزراعية، فدمرت الصناعات الحرفية التقليدية، ولم تهتم بالقطاع الصناعي.

أما في المجال الزراعي فسنت قوانين تملك الأوربيين للأراضي والتخطيط للزراعة حسب احتياجات السوق الخارجية، وهذا ما جعل تشغيل الجزائريين يتصف بالموسمية والاستغلال في مدة العمل. وكان مركز هذه المزارع في السهول الخصبة كسهل متيجة ويعتبر القطاع الزراعي المصدر الأساسي للدخل لما يزيد على مليون عامل سنة 1955 وأكبر نسبة منهم تمثلها فئة الموسمين.<sup>1</sup>

ولما كان جل العمال من المناطق الجبلية والريفية الفقيرة أدى هذا إلى النزوح تجاه المدن مما خلق ضغطا على المدينة، حتى كانت نسبة البطالة سنة 1954 حوالي 30% من

<sup>1</sup> بومخلوف محمد، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 1991، ص163.

السكان الذكور الحضريين البالغين سن العمل مما دفع إلى الهجرة ما وراء البحر خاصة فرنسا التي أصبحت تستفيد من هذه اليد العاملة غير المكوّنة لاستغلالها في الأعمال الشاقة والتي تتصف بالخطورة وبأقل أجر.<sup>1</sup>

لقد كانت هذه الأعمال موسمية (أوقات البذر، الحصاد)، مما خلق تضيق في خلق فرص العمل حسب ما يريده المعمرون وبما يخدم مصالحهم. وهذا أدى إلى ضغط أكثر على العمال الجزائريين مما أجبرهم على الهجرة نحو فرنسا التي كانت بحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة حتى تتمكن منتجاتها من منافسة السلع الأوروبية. وظل القطاع الزراعي (87.9%) هو القطاع الأكثر استقطاباً لليد العاملة الجزائرية إلى غاية سنوات قليلة قبل الاستقلال 1960، في حين نجد أن المعمرين ينشطون بقطاعي الخدمات (54.4%) والصناعة (31.3%) ويشغلون الوظائف الهامة بقطاع الإدارة التي تستدعي تأهيلاً خاصاً.<sup>2</sup>

## 2. التشغيل والبطالة بعد الاستقلال

بلغت البطالة في السنوات الأولى من الاستقلال معدلات قياسية إذ قدرت بـ 02 مليون بطل في سنة 1963 أي وصلت إلى ما يقارب 45%، وهذا بسبب توقف الهجرة نحو فرنسا.<sup>3</sup> والتي عرفت هي الأخرى تدفق أبناءها من الجزائر وغلق جل المؤسسات التي كان يشغلها المعمرين، كما عاد المهاجرين الجزائريين من تونس والمغرب. بالإضافة إلى سياسة التهميش والتفجير التي انتهجها المستدمر مما زاد من تقادم ظاهرة البطالة.

فعرفت هذه الفترة ميلاد نظام جديد سمي بـ (التسيير الذاتي) تولى فيه العمال تسيير المؤسسات الشاغرة، مما أتاح العديد من مناصب الشغل لعدد من الجزائريين، تعززت بعد ذلك في فترة السبعينات بعد تأميم المحروقات وشروع الجزائر في إنشاء قاعدة صناعية تعمل

<sup>1</sup> بومخلوف محمد، مرجع سابق، ص 165.

<sup>2</sup> عبد الحميد إبراهيمي، المغرب العربي في مفترق الطرق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ديسمبر 1996 ص 87.

<sup>3</sup> بومخلوف محمد، نفس المرجع، ص 178-179.



على امتصاص الفائض من العمالة قصد خلق التوازن في سوق العمل، وهذا بانتهاج سياسة تنموية تعتمد على المخططات الثلاثية والرباعية التي كرست مبدأ خلق مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة نهائيا في ظل نمو ديمغرافي متزايد، بما في ذلك تزايد الفئة النشيطة من السكان التي تضاعف عددها بنسبة 4% سنويا في ظرف 17 سنة.<sup>1</sup> خاصة فئة الشباب على رغم الارتفاع الملحوظ في مستوى التشغيل الذي مس القطاع الصناعي الذي شهد تحولا لزيد العاملة من القطاع الزراعي مما ساهم بشكل كبير في حالة النزوح نحو المدن.

إن احتكار الدولة والحماية العالية للسوق الداخلي الذي مثل المحرك الأساسي لعملية النمو والتنمية شكل ركيزة في سياسة التشغيل والحد من البطالة، والتي عرفت بعض النتائج الإيجابية من إنشاء الآلاف من مناصب الشغل الدائمة، حيث اعتبر التشغيل أحد المكاسب الكبرى للثورة السياسية والاقتصادية في الجزائر تتمثل في القفزة الكبيرة التي سجلها تطوره خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط، حتى أصبح العمل مؤمن لكل طالب، وأصبح بالأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءات التأهيل من مؤسسة التعليم أو التكوين.

فالتطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا، وخلق ديناميكية جديدة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 3 مليار دج خلال المخطط الثلاثي 1969 - 1967.<sup>2</sup>

إن التشغيل لم يتطور من الناحية الكمية فقط ولكنه تطور أيضا من الناحية النوعية حيث كان نحو 20% على الأكثر من العمال الذين تم تشغيلهم في المخطط الثلاثي 1969 - 1967 هم من الأشخاص المؤهلين، وهذه النسبة قد قفزت في تقديرات المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 إلى 90%، وحدث هذا تطور أيضا في وزن العنصر

<sup>1</sup> وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، تقرير عام للمخطط الخماسي 1980-1984، الجزائر، ص 133.

<sup>2</sup> رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية جامعة حسيبة بن بوعلي - شلف، 2011، ص 71.

النسائي ضمن مجموع القوة العاملة الجديدة المقدرة بحوالي 9% إلى 17% من القوة العاملة المقدرة في الفترة 1977-1987 برقم 1.570.000 شخص.<sup>1</sup>

### 3. التشغيل والبطالة خلال فترة الثمانينات:

لقد بُنيت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة على مواصلة خلق مناصب الشغل قصد تلبية العرض الإضافي للعمل وذلك على ضوء مناصب الشغل المتوقع إحداثها في مختلف القطاعات وعلى دور الأهداف التي ترمي إليها.

لكن هذه الفترة عرفت ارتفاع عدد السكان النشيطين بمعدل سنوي يقدر بـ 3.2% أغلبيتهم شباب 52.3% لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة 1984، فعرف بذلك الطلب في سوق العمل خلال المخطط الخماسي الأول ارتفاعا هاما أغلبه كان في قطاع البناء والأشغال العمومية. لكن هذا المخطط لم يحقق إلا نسبة 59.8% من مجموع المناصب المبرمجة بسبب الأزمة الاقتصادية سنة 1986 التي تركت آثار جلية على البناء الاجتماعي الجزائري شمل جميع المستويات. فقد افرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط انخفاض معدلات خلق مناصب الشغل السنوية بسبب المشاكل المالية وتقليص مخططات التكفل بالتشغيل. فمن 170000 منصب سنة 1984 إلى 125000 سنة 1985 ثم 116000 منصب سنة 1986.<sup>2</sup>

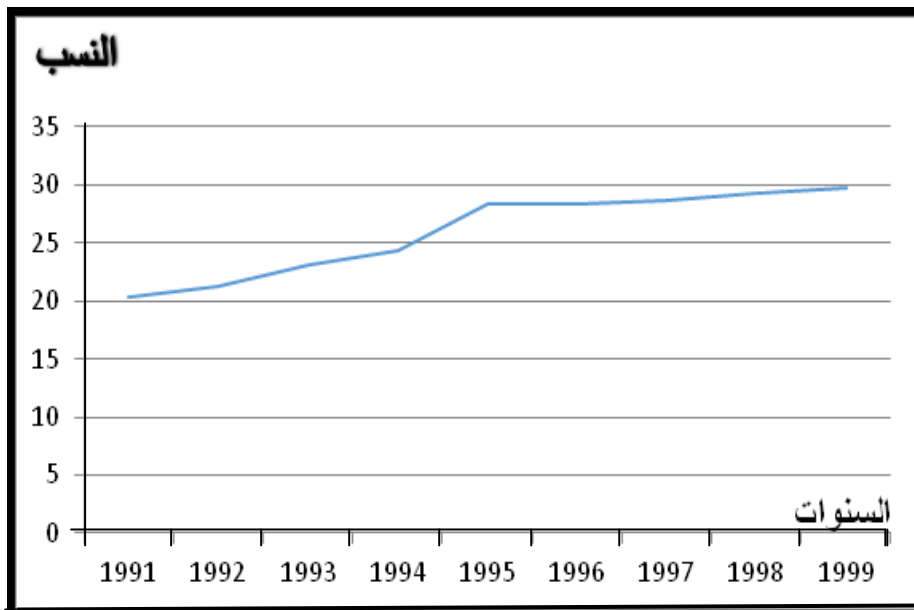
بهذا ظهر مصطلح البطالة الذي لم يكن شائعا ومنتشرا خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينات والسبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات، بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية.

<sup>1</sup> رواب عمار وغربي صباح، مرجع سابق، ص72.

<sup>2</sup> وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، سبق ذكره، ص74.

تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع 17% سنة 1987، وفي عام 1989 بنسبة 19% وبدأت نسبة البطالة تتضاعف ابتداء من سنة 1993 حيث بلغت 27% سنة 1994 و28% في 1995 إلى 29.29% سنة 1999.<sup>1</sup> هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية، اقتصادية واجتماعية مترابطة. والشكل الموالي يوضح تطور نسب البطالة خلال هذه الفترة.

رسم بياني رقم (01) يوضح تطور البطالة خلال الفترة الممتدة من 1991-1999



المصدر: مهديد عمرة، تحليل أداء سياسة التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة (1990-2016) مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 09، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر، 2018 ص 1166.

ما يمكن الإشارة إليه أن عدد البطالين خلال الفترة الممتدة بين (1992-2001) ارتفع من 1.5 مليون شخص إلى 2.3 مليون عاطل، وقدّر معدل طلب الشغل الإضافي سنويا بأكثر من 200 ألف إلى 250 ألف داخل جديد إلى سوق العمل بالجزائر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 1 جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر، 2012، ص 77.

<sup>2</sup> بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014 مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول: تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، جامعة الجزائر 03 الجزائر، يومي: 08-09 ديسمبر 2014، ص 556.

وبهذا عرفت البطالة تقاوما مستمرا وبشكل مكثف وعنيف في الحياة اليومية للجزائريين فأصبحت تحتل مكانة بارزة في الانشغالات الوطنية. وواكب هذا الوضع زيادة النمو السكاني وزيادة الضغط الاجتماعي لاسيما على الشغل بسبب ارتفاع عدد السكان النشيطين خاصة مع الفترة التي مرت بها الجزائر والتي عرفت بـ"العشرية السوداء" دخلت على أثرها البلاد في نفق مظلم مما انعكس سلبا على مختلف المجالات.

### ثانيا: التشغيل والبطالة بعد فترة التسعينات

تبدأ هذه المرحلة منذ بداية التصحيح الهيكلي للمؤسسات لتشمل مختلف الإجراءات والتدابير التي اتبعتها الدولة بهدف خلق مناصب شغل والقضاء على البطالة، مع انتعاش أسعار النفط بداية من سنة 2000 مما سمح بتعزيز سياسة التشغيل خلال بداية الألفية الجديدة إلى يومنا هذا.

### 1. التشغيل والبطالة خلال مرحلة الانفتاح الاقتصادي

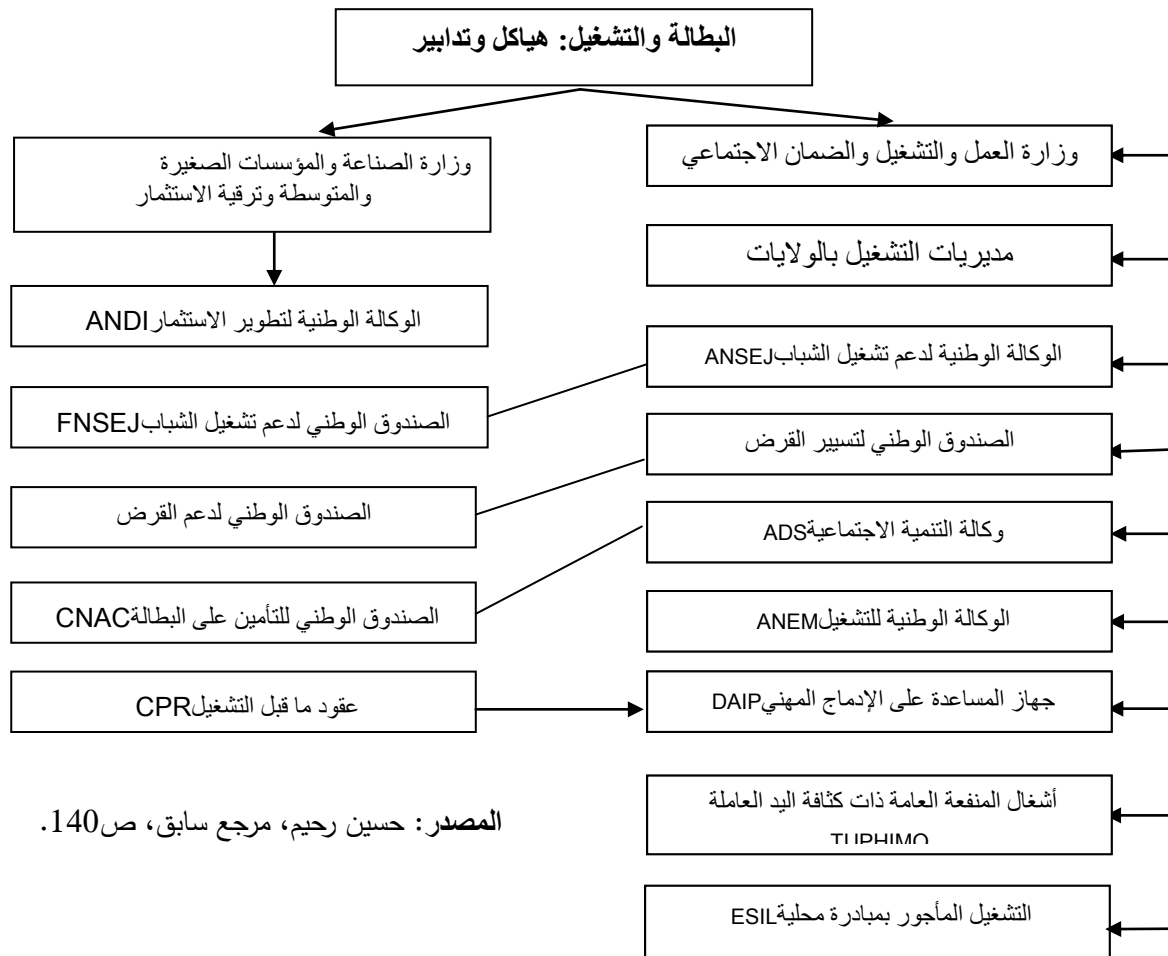
برز مشكل البطالة في الجزائر منذ منتصف التسعينيات، أي مع تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والانفتاح الاقتصادي، إذ أدى ذلك إلى غلق عديد المؤسسات العمومية وتسريح أكثر من 400 ألف عامل،<sup>1</sup> وقد تزامن هذا التحول مع الظروف السياسية والأمنية التي مرت بها البلاد والتي أدت إلى تراجع الاستثمارات المحلية والأجنبية، ونتيجة ذلك تم تسريح العمال من القطاع الرسمي. وأخذ معدل البطالة في التزايد حيث بلغت حدود 28% في 1995 و30% سنة 1999 حسب وزارة التشغيل والتضامن الوطني<sup>2</sup> والتي مست كل فئات المجتمع لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية. كما عرف سوق العمل في الجزائر دخول فئة النساء، مما ساهم أيضا في وجود يد عاملة فائضة حاول القطاع الخاص امتصاصها بتدعيم

<sup>1</sup> حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، بحوث اقتصادية عربية، المجلد 20، العدد 61-62، مركز دراسات الوحدة العربية، مصر، 30 ابريل 2013، ص 133.

<sup>2</sup> وزارة التشغيل والتضامن الوطني، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل، الجزائر، 2005 ص ص 03-06.

من الدولة خاصة فئة الشباب، وهذا بوضع برامج طموحة تعمل على توفير العمل لعدد أكبر من العاطلين، وهذا من خلال الآليات الموجهة لتشغيل الشباب عبر تدابير عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني وغيرها من العقود إلى جانب مختلف الهياكل المركزية والمحلية المنشأة بغرض دعم التشغيل، تم إنشاء وزارة للشغل باسم وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتي أسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001، حيث يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي إن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق. ويقدم الشكل رقم (04) صورة عن أبرز الهيئات والآليات والصيغ المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل.

الشكل رقم(04) يبين هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر



المصدر: حسين رحيم، مرجع سابق، ص 140.

بعد سنة 2000 شهدت الجزائر تحولات اقتصادية وعودة فترات النمو وتعززت الاحتياطات الدولية للبلاد من جراء ذلك لتتجاوز 135 مليار دولار، فكان لارتفاع أسعار النفط خلال هذه الفترة عاملا أساسيا سمح للجزائر بتعزيز سياسة التشغيل خلال بداية الألفية الجديدة، مما أدى حسب الأرقام الرسمية إلى انخفاض معدل البطالة من 30% سنة 2000 إلى 10.2% سنة 2009. هذا ساعد على خلق 03 ملايين منصب شغل<sup>1</sup> من خلال اعتماد برنامج الإنعاش الاقتصادي من طرف الدولة منذ 2001 والذي تم تطبيقه في شكل مخططات تنموية، حيث أدى ذلك إلى تنشيط الاستثمار العمومي وخلق فرص عمل لا سيما في قطاع البناء والأشغال العمومية ومختلف الأنشطة المرتبطة بهذا القطاع كصناعة مواد البناء وصناعة الزجاج والنجارة وغيرها.

هذا أدى إلى انخفاض معدلات البطالة بداية من عام 2000 أين بلغت معدلاتها على التوالي 28.71%، 27.30%، 23.7%، 17% خلال الأعوام 2000، 2001، 2003، 2004<sup>2</sup> ثم تنخفض إلى 10% في 2010<sup>3</sup>.

## 2. التشغيل والبطالة خلال مرحلة التقشف وترشيد النفقات (من 2014 إلى يومنا هذا):

منذ نهاية 2014 بدأت ظهور بوادر أزمة أخرى عصفت بالجزائر كان السبب الرئيسي في حدوثها هو انهيار أسعار النفط على المستوى العالمي الذي يعتبر المصدر الرئيسي المتحكم في الدخل القومي. ويظهر مستوى هبوط أسعار البترول سنة 2014 في الرسم البياني الموالي:

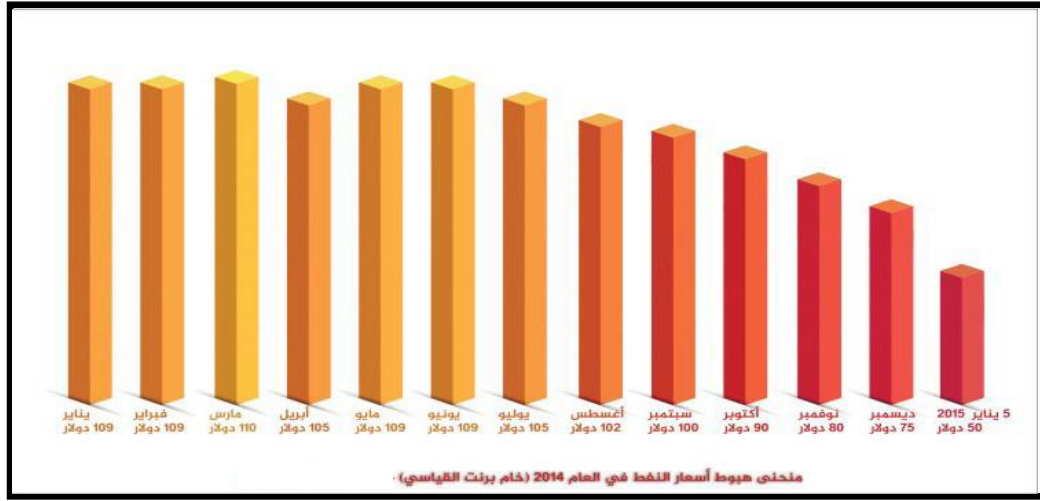
<sup>1</sup> تقرير البنك العالمي، معطيات النمو الاقتصادي، ينظر للموقع: 01/ابريل/2020، الساعة:15:15

[www.worldbank.org:integrity](http://www.worldbank.org:integrity)

<sup>2</sup> سميرة العابد وزهية عبا، مرجع سابق، ص 77.

<sup>3</sup> حسين رحيم، مرجع سابق، ص 137.

رسم بياني رقم (02) يوضح هبوط أسعار النفط لسنة 2014



المصدر: مهديد عمرة، تحليل أداء سياسة التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة (1990-2016)

مرجع سابق، ص 1173

كشف المسح الذي أجراه الديوان الوطني للإحصاء أن المعدل العام للبطالة في الجزائر عاد للارتفاع، حيث بلغ 11.2% في سبتمبر 2015 مقابل 10.6% في نفس الفترة من العام 2014 من مجموع عدد سكان المشتغلين البالغ عددهم 10.594 مليون نسمة من بين إجمالي يد عاملة نشطة مقدرة بـ 11.932 مليون شخص ما يعني أن عدد البطالين في الجزائر بحسب أرقام الديوان وصل إلى 1.337 مليون بطل.<sup>1</sup>

هذا بسبب تراجع أسعار المحروقات بعد 2014 في الأسواق العالمية، باعتبارها تمثل أهم الصادرات الوطنية، هذا التدني في الأوضاع المالية أجبر السلطات إلى تبني إجراءات تقشفية للتعاطي مع الأزمة، منها تجميد التوظيف في الوظيفة العمومية لسنة 2015، وتوقيف توجيه طالبي العمل نحو هذا القطاع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصاء ons، الجزائر بالأرقام نتائج 2014-2016، رقم 47، نشرة 2017، الجزائر، ص 14.

<sup>2</sup> مراسلة الوزير الأول المؤرخة في 25 ديسمبر 2014 تحت رقم 348 /و.أ، المراسلة خاصة بتدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد.

وهذه السياسة تقشفية تمثلت أيضا في تقليص التوظيف واقتصاره على بعض القطاعات الحيوية (قطاع التعليم والصحة)<sup>1</sup>، وتأجيل المشاريع التنموية الكبرى التي لا تحمل طابعا إستراتيجيا، إضافة إلى هذا أدى استمرار انخفاض أسعار النفط إلى العجز عن تنفيذ المخطط الخماسي 2015-2019 بما يحمله من مشاريع سكنية واجتماعية وما يصاحبها من استحداث لمناصب شغل وذلك لمدة خمس سنوات.<sup>2</sup> مما ساهم في تغذية التوترات الاجتماعية بسبب نقص فرص التشغيل والبرامج المخصصة لها. إذ بلغت نسب البطالة على النحو التالي:

### جدول رقم (03) يبين مؤشرات البطالة من سنة 2014 إلى سنة 2019

التشغيل والبطالة	2014	2015	2016	2017	سبتمبر 2018	ماي 2019
نسبة البطالة %*	10.6	11.2	10.5	12.3	11.7	11.4

المصدر: حسب إحصاءات الديوان الوطني للإحصاء ons

إن الأزمة التي لحقت بالاقتصاد الوطني لم تجبر السلطات العمومية على توقيف التوظيف فحسب، بل كانت وراء تأجيل انطلاق مشاريع جديدة، وبالتالي حالت دون خلق مناصب شغل جديدة، فعرفت البطالة تقاعما بشكل مكثف وعنيف في الحياة اليومية الجزائريين، مما أدى إلى ظهور احتجاجات عنيفة في العديد من مناطق الوطن ذات طابع اجتماعي اقتصادي، حيث كان للحرمان والإقصاء الأثر الواضح، فطالبت هذه الاحتجاجات بالتشغيل وتحسين الأوضاع الاجتماعية\* لتنتهي بحراك 22 فبراير 2019 خرج من خلاله

<sup>1</sup> التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 تحدد كليات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

<sup>2</sup> مراسلة الوزير الأول المؤرخة في 25 ديسمبر 2014 سبق ذكره.

\* نسبة السكان البطالون إلى إجمالي السكان.

\*\* شهدت مختلف ولايات الجزائر في السنوات الأخيرة عدة احتجاجات وأحداث عنيفة تمثلت في إعتصامات الشباب وقطع الطرق (احتجاجات شباب الجنوب، منطقة القبائل) كان توشي البطالة وتأزم الأوضاع المعيشية وانعدام العدالة الاجتماعية والإقصاء والتهميش، أهم أسبابها. هذا أدى بالشباب إلى التعبير عن سخطهم بالعنف وأحداث شغب.



الشعب الجزائري بمختلف أطيافه الاجتماعية منددا بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي آلت لها البلاد.

بهدف الحد من هذه الاحتجاجات واحتواء هذه الأوضاع اتخذت الدولة جملة من الإجراءات والتدابير في مجال التشغيل تمثلت أساسا في محاولة تسوية وضعية كافة المدمجين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP الذين لا يزالون في وضعية إدماج إلى غاية تاريخ 31 أكتوبر 2019، والبالغ عددهم (374.304) عون، وحسب الأقدمية في جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وذلك انطلاقا من الفاتح من شهر نوفمبر 2019 وستمند هذه العملية على مدار 03 سنوات، حيث سيتم إدماج المعنيين بالإدارات العمومية، والبالغ عددهم 374.304 معني على النحو التالي:<sup>1</sup>

✓ 160 ألف مستفيد قبل نهاية 2019، بالنسبة للذين يفوق نشاطهم الفعلي 08 سنوات.

✓ 105 آلاف خلال سنة 2020، بالنسبة للذين يفوق نشاطهم الفعلي ما بين 03 و08 سنوات.

✓ إدماج باقي المستفيدين الذين تقل أقدميهم عن 03 سنوات والذين يفوق تعدادهم 100 ألف خلال سنة 2021 تاريخ انتهاء العملية.

عند القراءة المتأنية لإجراءات التشغيل في الجزائر تجعلنا نستشف جملة من الملاحظات:

- أن البطالة والتشغيل في الجزائر مرتبطة بسوق النفط في العالم فكلما ارتفعت أسعار النفط ارتفع التشغيل وتراجعت البطالة والعكس بالعكس.

- أن مجمل سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر ظرفية وغير فعالة بنسبة كبيرة، وذلك لغياب سياسة واضحة وهادفة، ورغم بعض النتائج الايجابية المحققة، إلا أن الاقتصاد الجزائري مازال يعاني من معدل بطالة مرتفع (10%) عن المتوسط الطبيعي العالمي في

<sup>1</sup> التعليمات الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

حدود 5%. ناهيك أن ما تم انجازه في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، أدى إلى حدوث تشعب وفائض كبير من المستخدمين في قطاع الوظيفة العمومية.

- رغم الإجراءات المتخذة لخلق مناصب الشغل على مستوى القطاع العام إلا أن القطاع الخاص يظل المهيم من حيث عدد المشتغلين بـ63% مقابل 37% للقطاع العمومي حسب إحصائيات حسب إحصاءات الديوان الوطني للإحصاء (ons) لسنة 2018. وهذا الأمر يمكن إرجاعه للتحويل نحو تبني اقتصاد السوق منذ بداية تسعينيات القرن الماضي إضافة إلى تراجع القطاع العمومي بسبب غلق عدد كبير من المؤسسات التابعة له.

- هذه الإجراءات المحققة في مجال التوظيف يغلب عليها الطابع الظرفي بالنظر للظروف المحيطة باتخاذها والتي جاءت عقب احتقان اجتماعي لازم مختلف الثورات في الوطن العربي.

ما يمكن ملاحظته أيضا أن التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية الغير مدروسة مرتبطة اغلبها بمناسبة وطنية (استحقاقات انتخابية مثلا)، تهدف لشراء السلم الاجتماعي وتهدئة فئة الشباب، في ظل التراجع الاقتصادي الذي تعرفه البلاد. وفي هذا السياق يؤكد الباحث رحيم حسين أن هناك انحرافان أساسيان مجسدان في مجتمعاتنا العربية عموما والجزائر بالخصوص لا بد من تجاوزهما في معالجة قضية التشغيل:<sup>1</sup>

✓ يتمثل الانحراف الأول في اعتبار قضية التشغيل "قضية حكومة" أو "قضية دولة" في حين أن التشغيل هو عملية مرتبطة بالبنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع.

✓ أما الانحراف الثاني فيتمثل في طغيان المعالجة الاجتماعية والسياسية في سياسات التشغيل على حساب المعالجة الاقتصادية، وقد ترتب على هذا الانحراف تحول التشغيل إلى مجرد امتصاص الشباب العاطل عن العمل أو بالأحرى امتصاص الضغوط الاجتماعية

<sup>1</sup> رحيم حسين، مرجع سابق ص 149.

بدلاً أن يكون تشغيلاً لمورد اقتصادي واستجابة لحاجة اجتماعية ونفسية لدى طالبي العمل.

### ثالثاً: رأس المال الاجتماعي والتشغيل في الجزائري

تعتبر شبكة العلاقات في غالب الأحيان ملجأ للأفراد لتحقيق مطالبهم ومنها المطالب المهنية. إذ يعبر سلوك الاعتماد على الرأسمال الاجتماعي عن فشل الأفراد في تحقيق طلباتهم بواسطة الطرق القانونية مما يجبرهم على توظيف معارفهم وعلاقاتهم الغير رسمية للوصول إلى هذه الطموحات. وتأخذ شبكة العلاقات الاجتماعية في المجتمع الجزائري أشكالاً مختلفة أهمها يتمثل فيما يلي:

#### 1. الروح العشائرية، التحالفات والزيونية:

1.1 الروح العشائرية: يقصد بها كل الأشكال التي ترجع إلى الأصل القبلي العصبي وتعد إحدى أشكال العلاقات الموجودة في المجتمع الجزائري، وأصلها المجتمع الريفي الذي يعتمد على التضامن العضوي والعصبي والذي يعتبر المنطق المسير لأهم العلاقات بين الجزائريين حتى وإن ابتعدت عن شكلها الأصلي.<sup>1</sup> فنجد تضامن الأفراد الذين ينحدرون من نفس "العرش" أو منطقة جغرافية واحدة وتمتاز هذه العلاقات بالقوة والولاء الاجتماعي. ومن صورها أيضاً الولاء لذوي القربى وأبناء المنطقة داخل المؤسسة والتمسك بالتقاليد والعادات المكتسبة.<sup>2</sup> فالعشيرة تمثل رأس مال اجتماعي يحقق الأفراد من خلاله:<sup>3</sup>

- الدعم الوجداني: المتمثل في الاطمئنان والأمن الوجودي والاعتداد بالذات والثقة.

<sup>1</sup> محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر(الرعيل الأول)، ط01، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع 2018، ص112.

<sup>2</sup> عبد المالك مجادبة، أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، غم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة، 2010، ص102.

<sup>3</sup> محمد عبد الكريم الحوراني، العشيرة رأس مال اجتماعي: دراسة سوسيولوجية لمكونات الولاء العشائري وتحولاته في المجتمع الأردني، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد5، العدد02، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي الأردن 2012، ص172.

- الوصول إلى المصادر النادرة: مثل الحصول على المال، العمل، المنصب، الحراك الرأسي، القوة الاجتماعية، الوصول إلى أصحاب القرار...
- القدرة على حشد التضامن: بموجب ولائهم للعشيرة يمكنهم حشد أقاربهم للتصدي لمواقف معينة أو في حال حدوث طارئ معين، أو للقيام بعمل هام.
- التشبيك مع العشيرة: يمنحهم الأفراد من خلال ولائهم للعشيرة العضوية والهوية ولذلك فإنهم ملتزمون بحضور اجتماعات العشيرة، ويحافظون على زيارة أقاربهم، ويتضامنون مع عشيرتهم في جميع المواقف والمناسبات.

2.1 التحالفات على أساس الانتماء الريفي مقابل الانتماء الحضري: من المعروف أن المجتمع الجزائري عرف هجرة اليد العاملة من الريف إلى المدينة، مما جعل هذه الأخيرة في تفاعل مع النمط الجديد للعلاقات داخل المؤسسات، وانتقال بعض القيم من الريف إلى المؤسسات الصناعية. فينتج حراك اجتماعي هيكلي داخل هذه الجماعات من خلال إعادة تنظيم الصفوف بحيث الأفراد يجذبون طواعية وبصورة آلية إلى أبناء منطقتهم أو الجهة التي ينتمون إليها. فتتجسد التحالفات برجوع كل جماعة إلى موقعها الأصلي لتنشط بهدف تقوية نفسها ومن ثم محاولة بسط نفوذها في وجه الجماعة المتحالفة معها في وضع حد لما اعتبر خطر مشترك. ويتأتى ذلك من خلال تقديم يد المساعدة للذين يراود منهم تقوية الصفوف مما أدى إلى اعتبار هذه المساعدة دينا يجب تسديده.<sup>1</sup>

3.1 الزبونية: لقد أشار بير بورديو\* لهذا المصطلح في دراسته السوسولوجية عن الجزائر حين عرفها بأنها "نظام شراكة بين أفراد أو جماعات متحالفة من أجل بلوغ هدف مشترك

<sup>1</sup> محمد بشير، مرجع سابق، ص 127.

\* يرى بير بورديو بأن الزبونية مؤشر سلبي يدل على استمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في محيط ومجال الذي من المفروض أن تسود فيه قيم وعلاقات حديثة أساسها وقوامها العقلنة الاقتصادية لا غير، لأن وجود قيم الكرامة والشهامة والتكافل الاجتماعي إلى غير ذلك من القيم الاجتماعية الأخرى يصبح أمرا لا معنى له في مجال المؤسسة الصناعية الرأسمالية الحديثة. فالزبونية كقيمة ثقافية واجتماعية تكرر الوساطة بدافع دموي وثقافي أو اجتماعي وتتم في مجال =

ترجع ثماره على كل من ساهم في تحقيقه.<sup>1</sup> فالزبونية قيمة ثقافية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الإجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي ولخدمة هذا الرابط والعمل على استمراره وبقائه. فوجود الزبونية بهذا المعنى يعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يُسخروا لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم البعض شيئاً مقدساً كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم. فالزبونية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها. فالزبونية جاءت لتكريس علاقات اجتماعية تتم في شكل تبادل "سلي" (خذ وهات) في المؤسسة الاقتصادية الحديثة التي هي مجال لهذه العلاقة.<sup>2</sup> فهي وسيلة أو طريقة ليست لتنمية وخدمة الهدف الذي من أجله وجد الأفراد في المؤسسة بل لخدمة وتنمية وتوسيع شبكة العلاقات ورصيد السلطة للأفراد فيها.

## 2. الصداقة، الزمالة والقرابة

1.2 الأصدقاء والمعارف: الأفراد قبل أن يقدموا على المسابقات الخاصة بالتوظيف يجمعون كل المعلومات وكل الفرص التي ترفع من نسبة حظوظهم في الحصول على منصب عمل فيوظفون مختلف "المعارف" و"العلاقات" التي تسمح لهم بالوصول إلى ذلك. فتطوير هذا النوع من الممارسات يخضع إلى ذهنية "الشطارة" التي قد تشكلت زمنياً في المجال الاجتماعي خارج العمل، فهذه الذهنية تشكلت وتطورت للتخفيف من "العجز الاجتماعي" الذي يعانيه الأفراد في جميع مجالات الحياة الاجتماعية.<sup>3</sup>

2.2 علاقات الزمالة: في كتابه "الشيخ ورب العمل" حاول الباحث أحمد هني إبراز دور علاقات الزمالة في إكساب الأفراد المكانة والمراكز الاجتماعية وهذا من خلال توضيح

=مؤسسات المجتمع الحديث تتناقض تماماً وروح الثقافة الاقتصادية الرأسمالية والتي لا قيمة فيها إلا لما يتم بدافع المنفعة الاقتصادية.

<sup>1</sup> محمد بشير، مرجع سابق، ص 128.

<sup>2</sup> أم الخير بن عثمان، تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي، رسالة ماجستير، غ.م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2016، ص.132.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 101.

الطريقة التي يستطيع المسير في الجزائر الحصول على مراكز ومراتب عليا، حيث يقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه مركزه ومكانته الاجتماعية، وذلك من خلال تكوين شبكة أو قاعدة زبونية عن طريق ربط علاقات مع أصحاب النفوذ والتوظيف على أساس الانتماء القبلي والعشائري بهدف كسب الولاء وتعزيز القاعدة الزبونية.<sup>1</sup>

من هنا يمكن لرب العمل إعادة إنتاج مكانته الاجتماعية عن طريق مخزونه المتمثل في زبائنه، فالنجاح هنا ليس نجاح اقتصادي وإنما هو نجاح اجتماعي لأن الأفراد يرون أن عالم الأخوة والزمالة هو الحل الوحيد لإحرازهم على المواقع الاجتماعية المرموقة.

فالتنظيم في العالم الثالث عموما يقوم على النموذج الأخوي والزملائي، أي يعتمد أساسا على الزمالة والعلاقات الشخصية وعلاقة الثقة بين رب العمل (الشيخ) وزبائنه فبقدر ما تكون مكانة رب العمل الاجتماعية قادرة على التوظيف ولديها من المنافع، بقدر ما يعتبر رب العمل نفسه كشيخ قبيلة. كما يعتبر العامل لديه عامل دعم من خلال مكانة وقوة السلطة التي تمتلكها جماعته والمستمدة من المكانة والقوة التي يحتلها شيخها. ففي النموذج الأخوي لا يمكن أن نعتبر الرأس مال مجسد في الأشياء وإنما هو مجسد في شبكة من العلاقات الشخصية والزمالة.<sup>2</sup>

إذن فحسب الباحث أحمد هني أن العمل في مؤسساتنا لا يشخص على أساس كمي (الوقت + مجموعة الأشياء) ولكن على أساس علاقات، فقيمة رب العمل مرتبطة بنوعية علاقاته والمكانة التي يحتلها في شبكة هذه العلاقات.

**3.2 القرابة والولاء:** تحدد القرابة في مفهومها العام في ضوء العوامل البيولوجية وهو نموذج يعبر عن الرابطة الدموية في أساسها، فتبدأ بالأسرة ثم تمتد إلى المصاهرة، كلهم

<sup>1</sup> أم الخير بن عثمان، مرجع سابق، ص124.

<sup>2</sup> Henni Ahmed, *Le cheikh et le patron: Usage de la modernité dans la reproduction de la transition*, office des publication universitaires, Alger, 1993, P24.

يمثلون وحدة القرابة التي تعد من أهم الروابط القوية والمؤثرة في المنظمات الجزائرية، رغم أن نجاح المؤسسات متوقف على مستوى انتماء العمال وولائهم للمؤسسة، إلا أن ذلك قد يتعارض مع الولاء للأسرة الممتدة والجهة حسب ما هو معمول به وفق الأعراف السائدة في المجتمع. ووجود هذه العلاقات الأسرية يؤثر على مستوى احترام السلم الإداري وقرارات المؤسسة. كما أن الحصول على الوظيفة وما سيتبعها من التزام واحترام والحصول على الترقية والتكوين متصل بمسائل قبلية وعشائرية كان لها آثارها على تحديد نمط سلوك العامل فالولاء في الأغلبية يكون للعلاقات الأولية الذي كان السبب المباشر للحصول على وظيفة ويتخذ الولاء الاحتمالات التالية:<sup>1</sup>

\* إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية وليس علاقات العمل هي محور النشاط في المجتمع فالمتوقع أن يضع الموظف قيم الأسرة ورغباتها في مرتبة أكثر أهمية من القيم الرسمية الوظيفية ولا يجد مبررا في تسيير مصالح الأسرة من خلال العمل ويصبح رضاه على العمل ليس مقرونا بالإنجاز الوظيفي وإنما بإنجاز مصالح الأهل والعشيرة.

\* أما إذا كانت الأسرة والعلاقات القرابية لها دور مهم في المجتمع ولكنه يتعادل مع أهمية علاقات العمل، في هذه الحالة نجد الولاء الوظيفي موزعا بين الأسرة والعمل.

\* نجد مركز الفرد نابعا من مركز قبيلته وأسرته بين القبائل والأسر الأخرى، أكثر مما هو ناتج عن طبيعة عمله.

### 3. الفضائل الاجتماعية والزوايا:

1.3 الفضائل الاجتماعية أن المواظبة والانضباط والسهر على السير الحسن في العمل ليست مقاييس كافية لوحدها بل يجب على العمال إن يضيفوا لها مقياس آخر أطلق عليه الباحثان علي زكاز ونصر الدين بوشيشة "الشطارة" وهي نوع من المعاشرة التقليدية القديمة

<sup>1</sup> قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 09 كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، سعد دحلب البليلة، 2013، ص112.

بهدف توطيد علاقتهم مع رؤسائهم ومن هنا الفوز بسندهم فبتوظيفهم لهذه الفضائل المختلفة كفضيلة احترام الأكبر سن (المسن) التي نجدها في المجتمع التقليدي وفضيلة إكرام الضيف وتقديم هدايا وإقامة ولائم فهؤلاء العمال يجعلون من مسؤوليهم "عربون" وبهذا يصبحون كحماة يرعون مصير مرؤوسيههم وكذا أقاربهم.<sup>1</sup> فالفضائل السائدة في المجتمع تلقي بظلالها على العلاقات مع المسؤولين، فهذا الأخير على علاقة مع العمال ويعرف مشاكلهم الأسرية والمهنية فيعمل على مساعدتهم مما يؤدي إلى إيجاد علاقات جيدة ووثيقة بينهم.

2.3 الزوايا: إن الزاوية كأى مؤسسة في المجتمع قيامها في الأساس ناتج لتغطية حاجات اجتماعية معينة، هذه الحاجات تتبلور في شكل وظائف ترى الزاوية أن عليها تأديتها اتجاه المجتمع عموما والأفراد المقبلين إليها خصوصا. وتشتهر منطقة توات (أدرار) بإسهامها الديني وبعلمائها الذين ذاع صيتهم حتى خارج الجزائر، ولزوايا المنطقة واقعها المحلي وخصوصيتها التي تعطيها الاستقلالية والانفراد عن مختلف الزوايا خارج توات.

وبما أن لكل مجتمع قوالب يندمج فيها الفعل الاجتماعي ليخلق الانسجام العام، وقد تكون هذه القوالب مرصعة بالقيم والأعراف الاجتماعية أو الدين أو جماعات اجتماعية معينة... هذه الأخيرة قد تكون ممثلة في الزاوية كمؤسسة دينية تربية، حيث تعد جل مخرجات الفعل الاجتماعي من مفرداته، بل وحتى إن لم تكن من مخرجاتها فهي تابعة لإيديولوجيتها العامة لكونها توطر حيزا كبير من الفعل بها.<sup>2</sup> في هذا السياق نجد الزوايا تتدخل في مختلف مناحي حياة الأفراد بما تضيفه على سلوكياتهم وأفعالهم فنجد انتشار قيم

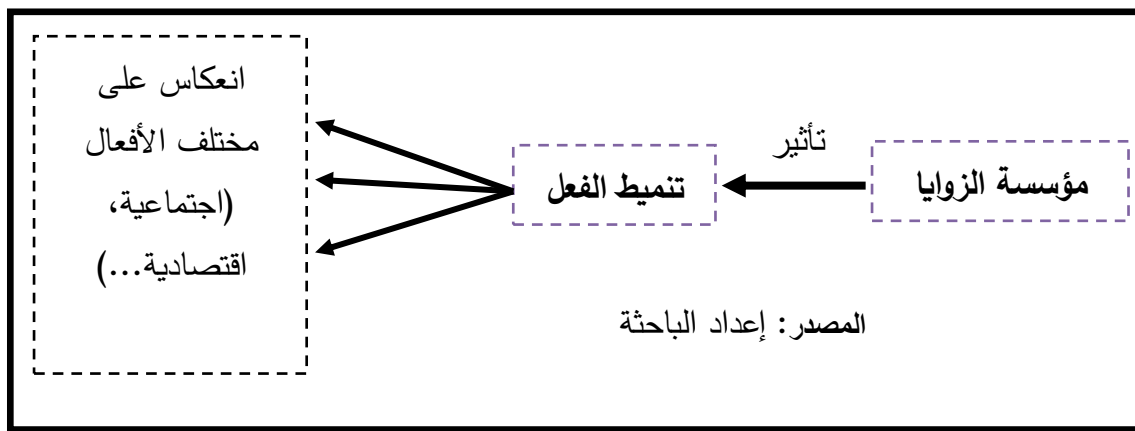
<sup>1</sup> علي زكاز ونصر الدين بوشيشة، مرجع سابق، ص 105.

<sup>2</sup> باشيخ أسماء، بن خالد عبد الكريم، دور الزاوية في تنميط الفعل الاجتماعي في صحراء توات: رمزية دينية لكبح حضاري، مداخلة للملتقى الدولي: تحولات المدينة الصحراوية: تقاطع مقاربات حول التحول الاجتماعي والممارسات الحضرية، جامعة قسدي مرياح ورقلة-الجزائر، يومي 04.02 ماي 2015، ص 99.



القدرية في المؤسسات كما نلمس تدخلات الزاوية كاستخدام الجاه(الشفعة) والتوسط لدى المسؤولين لدرة العقاب على العامل الذي وقع في مشكلة ما أو التدخل لدى جهات معينة(السلطات المحلية مثلا) بهدف حماية مسؤول معين. فهذه الأخيرة (الزوايا) تعد شكلا من أشكال الرأس المال الاجتماعي التي يلجأ لها الأفراد في حالة ما اعترضتهم مشكلة صعب عليهم تجاوزها بالطرق الرسمية.

الشكل رقم (05) يوضح تأثير الزوايا على أفعال الأفراد



من خلال ما سبق نجد العامل الجزائري يستثمر رأس ماله الاجتماعي نتيجة لمشاركة العائلة أو الأصدقاء، لأن الروابط الاجتماعية تنشأ من العائلة أو ما يطلق عليها بالروابط الدموية وتمتد إلى المجتمع، هذه الروابط الأولية تنشأ من المحيط المباشر للفرد وتكون الأسرة وعلاقاتها أول فضاء لتشكلها، لتمتد بعد ذلك إلى الفضاء الخارجي وغيرها من المؤسسات، فرأس المال الاجتماعي مهم للعامل، وحسب اعتقاد بعض المفكرين هو يضا هي بنتائج ما يأتي به رأس المال المادي.

## خلاصة الفصل:

لقد حرص المستدمر الفرنسي على إبقاء اقتصاد الجزائري زراعي واستغلال العمال الجزائريين في الحقول لتزويد الاقتصاد الفرنسي بالمنتجات الزراعية، مما جعل تشغيل الجزائريين يتصف بالموسمية وبالتالي انتشار البطالة في أوساط الجزائريين. بعد الاستقلال اتبعت الجزائر سياسة تشغيل تعتمد على المخططات فأصبح الشغل متوفر لكل طالب خاصة بعد تأميم المحروقات، وبذلك اقتربت الجزائر من تحقيق التشغيل الكامل. لكن سنة 1986 عرفت سياسة التشغيل تراجعاً بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية والانهايار المفاجئ لأسعار البترول، فعرفت بذلك البطالة تفاقمًا مستمرًا وبشكل مكثف وعنيف في حياة الجزائريين مما تسبب في ضغط كبير على الشغل خاصة مع ارتفاع عدد السكان النشيطين. في منتصف التسعينيات شرعت الجزائر في تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والانفتاح الاقتصادي، مما تسبب في تسريح العشرات من العمال بسبب غلق العديد من المؤسسات العمومية فأخذ معدل البطالة في التزايد خاصة أوساط الشباب. هذا جعل الدولة تحاول إيجاد صيغ لامتصاصها وهذا من خلال آليات موجهة لتشغيل الشباب عبر تدابير عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني وغيرها من عقود التشغيل. تدعم هذا التوجه بانتعاش أسعار النفط مع سنة 2000 فكانت هذه الفترة عاملاً أساسياً سمح للجزائر بتعزيز سياسة التشغيل مما أدى إلى انخفاض معدل البطالة. لكن مع نهاية 2014 عاودت أسعار النفط على المستوى العالمي بالانهيار وظهور بوادر ظهور أزمة أخرى. منذ نهاية 2014 بدأت ظهور أزمة أخرى عصفت بالجزائر، كان السبب الرئيسي في حدوثها هو انهيار أسعار النفط على المستوى العالمي مما جعل الجزائر تتبع سياسة تقشفية قلصت من خلالها التوظيف في المؤسسات العمومية. هذه الإجراءات خلقت شح في مناصب العمل، مما جعل الشباب البطال يسعى للحصول على وظيفة بمختلف الطرق الرسمية منها والغير رسمية.

## الفصل الخامس: المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية

### تمهيد

#### أولاً: ماهية المسار الوظيفي

1. مفهوم المسار الوظيفي

2. أنواع المسارات الوظيفية

3. أهمية المسار الوظيفي

4. مراحل المسار الوظيفي

#### ثانياً: تنظيم المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية

1. التوظيف

2. التكوين

3. الترقية

4. نقل الموظفين

#### ثالثاً: الإجراءات التأديبية

1. مفهوم النظام التأديبي

2. مفهوم الأخطاء المهنية

3. العقوبات التأديبية

4. سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية

5. المتابعات الجزائية

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

يشكل موضوع المسار الوظيفي أهمية خاصة لدى جميع العاملين باعتباره يسمح لكل فرد من تحديد طموحاته الوظيفية التي تتناسب مع نوع المهارات والقدرات الخاصة به وهذا في ضوء ما تحدده إدارة الموارد البشرية من مسارات وظيفية تنظيمية متعددة ومتنوعة عبر هيكل المؤسسة التنظيمي. وهذا نظرا للتطورات الجديدة في بيئة العمل والتي شملت التغيرات في أنماط الحياة الوظيفية وتركيبية القوى العاملة والتغيرات التكنولوجية وإعادة الهيكلة.

انطلاقا مما سبق ولغرض توضيح أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة وحياة الأفراد العملية سيتناول هذا الفصل ماهية المسار الوظيفي، وذلك من خلال تعريفه وتحديد أنواع المسارات الوظيفية ثم عرض أهميتها. في العنصر الثاني نحاول إلقاء الضوء على مراحل المسار الوظيفي بالوظيفة العمومية الجزائرية وهذا بالتركيز على (التوظيف، التكوين الترقية ونقل الموظفين)، في آخر هذا الفصل نحاول إبراز أهم الإجراءات التأديبية المتخذة في مسار الموظف بالمؤسسة العمومية من خلال معايير تحديد الأخطاء المهنية، تصنيفها ثم العقوبات التأديبية المترتبة عنها.

## أولاً: ماهية المسار الوظيفي

تعتبر إدارة المسارات الوظيفية من المواضيع التي شغلت حيزاً كبيراً في المؤسسات التي أصبح يركز عليها المديرين في العملية الإدارية، ويعد المسار الوظيفي، التقدم الوظيفي التطور الوظيفي، المسار المهني كلها مفردات تعني انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى وهذا من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

## 1. مفهوم المسار الوظيفي (la carrière du fonctionnaire)

اختلفت تعاريف المسار الوظيفي حيث كل منها ركز على جانب معين من العمر المهني للموظف، ويمكن تعريف المسار الوظيفي من زوايا مختلفة أهمها:

## 1.1 باعتباره حركة داخل التنظيم:

المسار الوظيفي هو "عملية يتم من خلالها تحديد الوظائف المحتمل أن يتدرج عبرها الموظف أو ينتقل إليها خلال حياته الوظيفية في المنظمة وذلك منذ بداية عمله فيها إلى إحالته على التقاعد وترك العمل فيها.<sup>1</sup> وهنا يشمل مختلف العمليات التي تجرى على مسار الموظف داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

ويعرف أيضاً بأنه "خاصية هيكلية لتخصص وظيفي معين، وعليه يكون التعريف والتدرج الوظيفي أو المهني داخل منظمة مهنية ومن خلال أطر محددة متعارف عليها".<sup>2</sup> إذن هو صفة تمتاز بها هياكل التنظيمات التي تعتمد على التدرج الوظيفي.

والمسار الوظيفي "التدرج أو التحرك في إطار مهنة محددة دون الارتباط بمكان معين".<sup>3</sup> هنا التعريف يركز على المهنة كتخصص وظيفي يمكن للفرد يتطور فيها دون ارتباطه بمؤسسة معينة كمهنة المحاماة.

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط2، دار وائل للنشر، عمان 2009 ص557.

<sup>2</sup> مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000، ص 198.

<sup>3</sup> محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، القاهرة، 2005، ص356.

وهو "مسار للحراك داخل المنظمة أو تراكم مجموعات فريدة ومميزة من المراكز والخبرات خلال شغل الموظف لوظائف معينة، ويرافق هذا الحراك تراكم الخبرة والترقي في المكانة الوظيفية، كذلك الحصول على أجر أعلى وتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر، ويعبر عن هذه التغيرات الوظيفية بالترقية رأسياً إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي.<sup>1</sup>

ويمكن أيضاً أن يعرف بأنه عبارة عن "سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية مرتبطة بالتقدم الوظيفي.<sup>2</sup> وهو "النتابع في المواقع الوظيفية المنتظمة والمتشابهة في الوصف الوظيفي والمهارات التي يتحرك من خلالها الأفراد في المؤسسة.<sup>3</sup>

تركز هذه التعاريف على التغيرات التي تحدث في حياة الموظف عن طريق الترقية وما يرافقها من تحسن في وضعيته الإدارية بالاعتماد على المهارات التي يتمتع بها الأفراد.

### 2.1 باعتباره سمة مميزة للموظف:

يعرف المسار الوظيفي بأنه "كافة الوظائف التي يتقلدها الفرد طيلة حياته العملية صاعداً بالتطوير والتنمية والترقي"<sup>4</sup> فهذه الوظائف التي يتقلدها الموظف تعمل على تنمية وترقية قدراته.

كما يعرف بأنه "مراكز الخبرات والمهام المرتبطة بالعمل والتي تمتد طوال حياة الفرد الوظيفية والتي تتأثر بالقيم والاتجاهات ومشاعر الفرد".<sup>5</sup> وهنا نستشف من التعريف تأثير ميولات الفرد النفسية في تحديد نوع الوظائف التي يشغلها في حياته.

### 3.1 باعتباره يثمن الخبرة: المسار الوظيفي هو "مجموعة الخبرات المرتبطة بالعمل والتي تمتد عبر حياة الفرد وتشمل الخبرات الوظيفية، كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعية

<sup>1</sup> حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجزائرية، قسنطينة، 2004، ص113.

<sup>2</sup> Orpen Christophes, *The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success*, *International Journal of Manpower*, Volume 15, numéro 01, 1994, p15.

<sup>3</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط 02، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص214.

<sup>4</sup> محمد حافظ، مرجع سابق، ص356.

<sup>5</sup> سامح عبد المطلب عامر، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، ط02، دار الفكر، عمان، 2011، ص166.

المهام (...) المرتبطة بالعمل".<sup>1</sup> حيث يشمل كل ما يكتسبه الفرد خلال حياته المهنية. وهو "تتابع من التجارب وأنشطة موجهة نحو أهداف فردية وتنظيمية والتي يمر بها الفرد خلال حياته العملية".<sup>2</sup> يركز هنا تعريف المسار الوظيفي على الخبرة والتجارب ومختلف الأدوار التي مارسها الموظف والتي من شأنها أن تكون العنصر الفعال في عملية ترقيته وتقديمه وظيفيا. وتشمل هذه الخبرات الوظيفة كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعية المهام وهناك من بعض الباحثين أضافوا "السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل".<sup>3</sup>

المسار الوظيفي هو "المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وذلك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته وتسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي".<sup>4</sup> فالتوجه المعاصر في رسم المسارات الوظيفية لم يعد يقتصر على عدد الوظائف الراسية التي ينتقل إليها الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي. ولم يعد يفضل الفرد حصر نفسه في تخصص واحد بل أصبح يشغل وظائف متعددة ومتنوعة رأسيا وأفقيا، فهذا التنوع يكسبه مهارات متعددة ومختلفة، فتنوع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين. من خلال هذه تعاريف نستخلص أن المسار الوظيفي أو المهني هو جميع الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته الوظيفية والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته المرتبطة بالعمل.

وبناء على ما سبق يمكن استخلاص التعريف الشامل التالي: **المسار الوظيفي هو تحقيق التوافق الفعال بين إمكانيات وقدرات الفرد واحتياجات المؤسسة، وذلك من خلال**

<sup>1</sup> أحمد السيد الكردي، تنمية المسار الوظيفي، ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة بنها، مصر، 2010، ص14.

<sup>2</sup> Orpen Christophes, op.cit, p15.

<sup>3</sup> راوية حسن، مدخل استراتيجي تخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص305.

<sup>4</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص546.

مجموعة من القرارات والإجراءات التنظيمية التي تهيئ فرص العمل المناسبة والمفيدة للفرد والمؤسسة على مدى حياة الفرد.

## 2. أنواع المسارات الوظيفية: يمكن تحديد ثلاث أنواع من المسارات الوظيفية

والمتمثلة فيما يلي:

**1.2 المسار التقليدي:** يمثل هذا المسار حركة انتقال الموظف العمودية من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى عن طريق الترقية على أن تكون الوظيفة التي سينتقل إليها ذات علاقة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها،<sup>1</sup> بمعنى الوظائف الواقعة على المسار التقليدي تكون من نوعية واحدة وتخصص واحد وذلك من أجل تحقيق الترابط بين الوظائف الواقعة عليه، وهنا نجد الموظف ينتقل خطوة بخطوة عبر المسار التقليدي حيث لا يمكنه الانتقال للوظيفة الجديدة إلا بعد تمضيته فترة زمنية في الوظيفة السابقة، فهذا النوع من المسارات يعتمد على تراكم الخبرة والقدرة.<sup>2</sup>

ما يعاب على هذا النوع من المسارات انه ضيق ومحدود لأنه يحدد سلسلة من الوظائف ذات نوعية واحدة مرتبطة ببعضها البعض وبالتالي يفتقد للمرونة ويجعل بدائل الترقية والانتقال الوظيفي عليه معدومة. في المقابل يتميز بوضوح تام وبدقة عالية للوظائف التي ينتقل إليها الموظف عبر مسيرة حياته الوظيفية في المؤسسة.<sup>3</sup>

**2.2 المسار الشبكي:** في هذا المسار ينتقل الموظف عموديا وأفقيا في نفس الوقت في الهيكل التنظيمي عبر شبكة من المواقع المختلفة،<sup>4</sup> بمعنى أن المسار يعمل على نقله في عدة وظائف في المستوى الإداري الواحد خلال فترة من الزمن وهذا لحين اكتسابه لمهارات

<sup>1</sup> علي حبيبة، تسيير المسار المنهي في المنظمة بين المدخل الفردي والتنظيمي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية المجلد 03، العدد 05، كنوز الحكمة - الجزائر، 2015، ص 21.

<sup>2</sup> مروة سعدون صالح، اثر متطلبات المسار الوظيفي في تحديد برامج التدريب، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد 12، العدد 71، 2013، جامعة بغداد، ص 133.

<sup>3</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 550.

<sup>4</sup> وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004، ص 115.



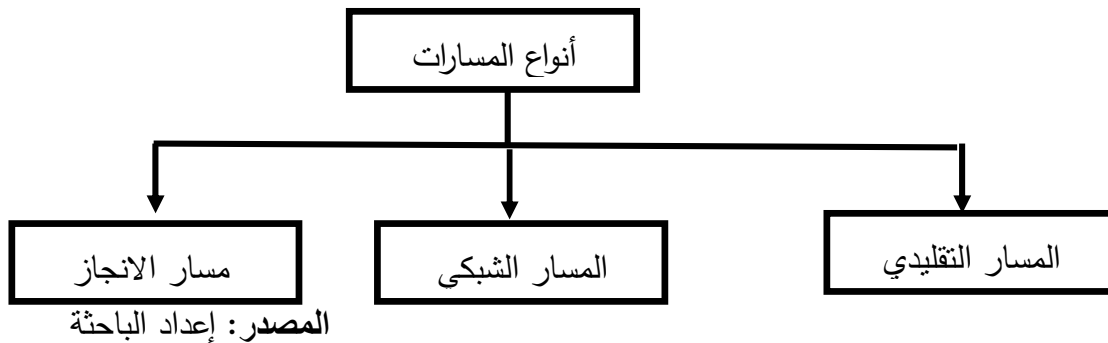
وخبرات متعددة، وهذا ما يتيح له فرصة الترقى بعد فترة زمنية معينة إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى.

من هنا نجد المسار الشبكي مرن ولا يعتمد على التخصص الضيق بل يعتمد على توسيع نطاق تخصص الموظفين لتوفير بدائل وفرص ترقية متنوعة أكثر تساعدهم على تحقيق طموحاتهم المستقبلية بسهولة ومرونة تفوق المسار التقليدي.<sup>1</sup>

3.2 مسار الانجاز: يركز على أن تكون الترقية والانتقال إلى وظيفة أخرى واقعة على خط المسار معتمدة على النجاحات والانجازات التي يحققها الفرد في عمله، بغض النظر عن المدة الزمنية التي قضاها في الوظيفة.<sup>2</sup> وهذا في ظل احتمالات تسريح الموارد البشرية من العمل بهدف تخفيض حجمها وضغط التكلفة وما يصاحب ذلك من عدم تمكين الموظفين بلوغ نهاية المسارات الوظيفية التنظيمية.

وهنا نجد أن كلما زادت نجاحات الموظف وإنجازاته ساعده ذلك على سرعة الترقية والانتقال وبلوغه نهاية المسار، وهنا تبرز مشكلة وهي أن بلوغ هؤلاء نهاية المسارات بسرعة سيجعل فترة ركودهم أو مكوثهم في الوظيفة الأخيرة الواقعة على المسار لحين بلوغ سن التقاعد طويلة مما يخفض من دافعية الموظف في العمل بسبب عدم تغيير عمله.<sup>3</sup>

الشكل رقم (06) يبين أنواع المسارات الوظيفية



<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص553.

<sup>2</sup> علي حبيبة، مرجع سابق، ص22.

<sup>3</sup> عمر وصفي عقيلي، نفس المرجع، ص553.

3. أهمية المسار الوظيفي: إن تحديد المسار الوظيفي تكتسي أهمية للفرد والمؤسسة في

ظل التغيرات البيئية، الاقتصادية، التكنولوجية والثقافية المتسارعة.

1.3 أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد: ان نجاح المسارات المهنية يحقق أهمية للفرد

يمكن تلخيصها في النقاط التالية:<sup>1</sup>

✓ محاولة ضمان الاتساق والتوافق بين التوقعات والخبرات، فزيادة رغباته واهتماماته يميل الفرد إلى وضع أهداف غير واقعية عن العمل.

✓ إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم وما يؤدونه من أنواع لمهن وفي توجهاتهم الوظيفية.

✓ يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.

✓ يساعد على إزالة الصراعات في مجال العمل، وينمي الولاء والانتماء لكافة فئات العاملين.

✓ بناء المهارات وهذا بتعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، وتمكين الأفراد من التنمية المستمرة لاستعداداتهم ومواجهة التحديات.<sup>2</sup>

كما تكمن أهميته بالنسبة للأفراد في انه:<sup>3</sup>

✓ يساعد الأفراد في تنمية وتوجيه ميولهم المهنية ومهاراتهم.

✓ يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين عن طريق إتاحة الفرص المناسبة في الوظائف التي تحقق أهدافهم وخططهم.

<sup>1</sup> راوية محمد حسن، مرجع سابق، ص337.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص340.

<sup>3</sup> شنوفي نور الدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواه، الجزائر، 2011، ص84.

- ✓ يساعد العاملين في تحديد أهدافهم المستقبلية وتطوير الخطط للوصول لتلك الأهداف.
- 2.3 أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمؤسسة: تخطيط المسار الوظيفي للموظفين له أهمية أيضا بالنسبة للمؤسسة تتمثل في:<sup>1</sup>
- ✓ يساعد المؤسسة في إيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهارات.
- ✓ تساهم في تقليل احتمالات الصراعات والنزاعات في العمل وما يترتب على ذلك من حالات التوتر والضغوطات بين الفرد والمؤسسة.
- ✓ تمكن المؤسسة من اختيار الموارد البشرية المناسبة وهذا بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين واختيار وتعيين أفضل الأفراد في العمل.
- يساعد على تنمية الموارد البشرية للمؤسسة لأن عدم تناسب وضع الفرد في المؤسسة مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه بالإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه، فيصبح عبئا على المؤسسة. كذلك يساعد المسار الوظيفي المؤسسة في:<sup>2</sup>
- ✓ توفير المهارات والمواهب من خلال الحصول المعلومات عن قدرات وطموحات الأفراد بحيث يمكن وضع الشخص المناسب في مكانه المناسب لتحقيق التوافق بين الاحتياجات التنظيمية والإمكانات الفردية.
- ✓ تحسين صورة المؤسسة التي تسعى جاهدة لتحسين أنشطتها وعملياتها.
- ✓ تدعيم جاذبية المناخ التنظيمي كمكان يسعى الأفراد للعمل به مما يسهل عملية الاستقطاب.
- ✓ مساعدة المديرين على توضيح الأهداف التنظيمية على مستوى الوحدات وكيفية توافقها مع مهام الأفراد.

<sup>1</sup> راوية حسن، مرجع سابق، ص340.

<sup>2</sup> أحمد ماهر، دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1995، ص16.

✓ يساهم المسار الوظيفي في القيام بعمليات تقييم الأداء على أساس أساليب عادلة مثل الكفاءة والمهارة وليس على أساس معايير غير موضوعية مثل الجنس، السن، العمر، ومن ثم توضيح نقاط القوة والضعف في أداء الموظف.

#### 4. مراحل المسار الوظيفي:

الحياة المهنية للموظف لها بداية ونهاية كغيرها من الظواهر الاجتماعية، وحياة الموظف في المؤسسة تمر بمراحل متعددة ومتلاحقة، تبدأ مع بداية عمله وتنتهي عند بلوغه سن التقاعد. ويقصد بمراحل المسار الوظيفي "الحلقات المتسلسلة والمترابطة من بداية المسار حتى نهايته".<sup>1</sup> وتعتبر هذه الحلقات متميزة رغم ترابطها ببعضها ويمكن تحديد أربع مراحل محددة يسلكها معظم الأفراد في تخطيط مساراتهم الوظيفية وهي:

**1.4 مرحلة الاستكشاف:** تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة حيث يحاولون تحديد نوعية الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم وبالتالي فإنهم يضعون في الاعتبار اهتماماتهم الشخصية، القيم الذاتية، تفضيلات العمل وغيرها.<sup>2</sup> وهنا يبدأ الموظف بتجميع المعلومات عن الوظائف والمهن ونوعية العمل من مصادر مختلفة وبعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف أو الأعمال التي تتوافق مع اهتماماتهم، فإنهم قد يبدؤون في اكتساب نواحي المعرفة والمهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف.<sup>3</sup>

**2.4 مرحلة التأسيس:** في هذه المرحلة يكون الفرد قد اكتسب مهارات ومعارف متنوعة ورسم مساره الوظيفي في ضوء تقييم إمكاناته التي حددت في مرحلة الاستكشاف وفي

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص558.

<sup>2</sup> أبو القاسم حمدي وآخرون، دراسة العلاقة بين نموذج جودة حياة العمل وابعاد المسار المهني، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 05، العدد01، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2019، ص235.

<sup>3</sup> جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص380.

مرحلة التأسيس هذه يوضع الفرد على بداية الطريق أي بداية مساره الذي سيكمل من خلاله مشوار حياته الوظيفية المستقبلية في المؤسسة.<sup>1</sup>

وغالبا ما ينجح الموظف بداية هذه المرحلة في إيجاد المجال الوظيفي المناسب فيقوم بتنويع أنشطة العمل التي تساعد على كسب وظيفة دائمة في المؤسسة، ويتلقى التدريب ويسعى لأن يكون مقبولا بين أقرانه وزملائه.<sup>2</sup>

**3.4 مرحلة الحفاظ الوظيفي:** في هذه المرحلة يهتم الموظف بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية والحفاظ على إدراك الآخرين لقدراته على الانجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، ويمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيذا كبيرا من الخبرة والمعرفة والإلمام الوظيفي، كما يمكن استخدامهم كمدربين للعاملين الجدد، وتزداد مشاركتهم في مراجعة وتصميم سياسات المؤسسة وأهدافها.<sup>3</sup>

**4.4 مرحلة الانفصال الوظيفي:** تعد من أصعب مراحل المسار الوظيفي وذلك لاقتراب ميعاد فقدان الوظيفة بالتقاعد، وهذا ما يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس في التعامل مع المتغيرات المستقبلية.<sup>4</sup> وتكمن صعوبة المرحلة خاصة بالنسبة للذين كانت قفزاتهم سريعة ونالوا حظا من الشهرة والتقدير والسلطة، فبعد عقود من الانجازات المستمرة والأداء المتميز يحين الوقت للتقاعد.<sup>5</sup> لكن هذه المرحلة بالنسبة لبعض العاملين لا تعني عدم العمل نهائيا، فقد يقرر بعض الموظفين الالتحاق بوظائف أخرى ليست مماثلة لنوعيات الوظائف السابقة.

فترات المراحل السابقة تختلف من موظف لآخر وخاصة فترة الحفاظ الوظيفي فبعض الموظفين نجدهم خلال هذه الفترات يتقدمون ويتطورون باستمرار، في حين آخرون لا

<sup>1</sup> أبو القاسم حمدي وآخرون، مرجع سابق، ص335.

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص558.

<sup>3</sup> أبو القاسم حمدي، نفس المرجع، ص235.

<sup>4</sup> محمود احمد، تخطيط المسار الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012، ص36.

<sup>5</sup> جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق، ص384.

يتقدمون ولا يتطورون بل يحافظون على ما اكتسبوه في مرحلة التأسيس وبعضهم ولضعف إمكاناتهم يتراجع وينحدر بانتهاء مرحلة التأسيس.<sup>1</sup>

يمكن اختصار مراحل تكوين المسار الوظيفي بصورة أكثر أوضحا وتفصيلا من حيث السن والنشاطات والمتطلبات النفسية والحاجات الأساسية التي يسعى الموظف إلى إشباعها في الجدول الموالي:

جدول رقم(04) يوضح ملخص مراحل المسار الوظيفي وأهم السمات المميزة

المرحلتان الخصائص	مرحلة التأسيس السن (22. 24)	مرحلة التقدم السن (25. 39)	مرحلة حفظ المكاسب السن (40. 45)	مرحلة الانسحاب السن (55)
النشاطات الوظيفية	الحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل وقبول التوجيهات	الاعتماد على الذات في تطوير العمل وتحسين القدرات والمهارات.	يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين والمرؤوسين.	يشارك الآخرين تجاربه وخبراته
المتطلبات النفسية	يعتمد على الآخرين في الحصول على منافع	يعتمد على الذات في الحصول على المكاسب	يعتمد على الآخرين إشباع الاحتياجات	لعب أدوار خارج العمل
أهم الاحتياجات	الأمن الوظيفي	الإنجاز	احترام النفس والذات	تأكيد الذات

المصدر: علاقي مدني، تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد، ط02، خوارزم لإصدار الكتاب الجامعي، جدة، 2007.

### ثانيا: تنظيم المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية

يندرج تنظيم المسار الوظيفي لمختلف أسلاك الموظفين ضمن الحقائق الجديدة للإدارة العمومية التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار مراجع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص561.

المتضمن توجيهات إستراتيجية جديدة تهدف أساسا إلى تزويد الإدارة بالموارد البشرية المؤهلة قصد تحصيل أكبر فائدة وخلق حركية أكبر لتكثيف الكفاءات.

ويعتبر تسيير المسار الوظيفي من الأنشطة الأساسية لتسيير الموارد البشرية في أي منظمة خصوصا في الإدارة العمومية، نظرا لارتباط الحياة المهنية للموظف بفكرة الديمومة والاستمرارية والتي تبدأ بالتعيين في الرتبة ليترتب بعدها تنظيم المسار المهني للموظف. ويعرف المسار الوظيفي بالمؤسسة العمومية بأنه "تخطيط كل المراحل التي يمر بها الموظف من توظيفه إلى انتهاء علاقة العمل (...). بصورة تحقق أهداف الإدارة في تسيير فعال لمواردها المالية والبشرية وأهداف الموظفين في تحقيق تطلعاتهم في النمو الشخصي".<sup>1</sup> تشمل إجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية مجموعة من العمليات نقصر في هذه الدراسة على أهمها والتي تخدم موضوعنا والمتمثلة فيما يلي:

**1. التوظيف (le recrutement):** عملية التوظيف هي الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط، والأداة الأساسية التي يمكن من خلالها إجراء المفاضلة بين الأفراد وفقا للمعايير العلمية والتعرف على من تتوفر فيه الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية على أكمل وجه.<sup>2</sup> وتعتمد المؤسسات في عملية التوظيف على مصدرين داخلي وخارجي، فالداخلي عن طريق الترقية، والخارجي في حالة عدم توفر الكفاءات المتخصصة داخليا، وتتم عملية التوظيف عبر مجموعة من المراحل تتمثل في:

• **تخطيط الموارد البشرية:** يتضمن "مستقبل ومقترحات المستقبلية المراد تحقيقها".<sup>3</sup>

الهدف منه التأكد من تغطية احتياجات المؤسسة من الموظفين.

<sup>1</sup> نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، الجلفة الجزائر، 2016 ص171.

<sup>2</sup> رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، رويبة، 2015، ص52.

<sup>3</sup> خيرى مصطفى كنانة، مدخل إلى إدارة الأعمال: النظريات والعمليات الإدارية، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2007 ص179.

• **الاستقطاب:** يقصد به اكتشاف الأفراد أو القوى العاملة وجذبهم لملء الوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة أو المستحدثة، وهو مجموعة نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها، وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة وفي الوقت المناسب.<sup>1</sup> كما يعرف بأنه "عملية اكتشاف الأفراد المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة".<sup>2</sup>

• **الاختيار:** هو العملية التي بمقتضاها تستطيع الإدارة أن تفرق بين الأفراد متقدمين لشغل عمل معين من حيث درجة صلاحيتهم لأداء ذلك العمل.<sup>3</sup> وتتضمن مراحل الاختيار الخطوات التالية:<sup>4</sup>

✓ طلب التوظيف أو السيرة الذاتية.

✓ المقابلات المبدئية مع المترشح للوظيفة .

✓ الاختبارات بأنواعها.

✓ المقابلات.

✓ الفحص الطبي.

• **التعيين:** يهدف التعيين إلى تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ويعتبر التعيين الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف.<sup>5</sup> وهو "إسناد الوظيفة إلى شخص توفرت

<sup>1</sup> زكي محمود هشام، إدارة الموارد البشرية، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 2001، ص140.

<sup>2</sup> حمداوي وسيلة، مرجع سابق، ص88 .

<sup>3</sup> وزارة تطوير القطاع العام، مشروع تعزيز قدرات وحدات الموارد البشرية في القطاع العام، الدليل مدعم من مشروع الإصلاح المالي الثاني الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، المملكة الأردنية الهاشمية، دت، ص23.

<sup>4</sup> محفوظ حمدون عبد الصواف، دور المورد البشري في تحقيق جوائز إدارة الجودة الشاملة، ورقة بحث مقدمة للمؤتمر الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال حول: رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن 25/22 أبريل 2013، ص385.

<sup>5</sup> سالم مؤيد وعادل حرحوش، المدخل الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع عمان-الأردن، 2002، ص50.



فيه الشروط المطلوبة، ويكون بعد صدور قرار اللجنة المكلفة بالتوظيف، ويتخذ التعيين بموجب قرار من طرف المسؤول الأول للإدارة أو من طرف المفوض.<sup>1</sup>

• **التنصيب:** هو إجراء بمقتضاه يتولى الشخص تأدية وظيفته بصفة فعلية، وبالتالي فهو عبارة عن إجراء يلي قرار التعيين،<sup>2</sup> ويعتبر التنصيب مرحلة مهمة جدا سواء بالنسبة للهيئة المستخدمة أو الموظف نفسه، لأن بمقتضاه تبدأ بداية سريان حقوق وواجبات الموظف.

• **الفترة التجريبية:** وهي تلي مباشرة مرحلة إصدار قرار التعيين وإمضاء محضر التنصيب حيث يجب على الموظف أن يخضع لفترة تجريبية يطلق عليه من خلالها اسم الموظف "المتربص"،<sup>3</sup> وتختلف الفترة التجريبية باختلاف الأصناف والأسلاك التي ينتمون إليها على أن تجدد عند الحاجة.

• **الترسيم(التثبيت):** وفيه ينتقل الموظف من وضع متربص إلى وضع أكثر حصانة. ويعرف الترسيم بأنه "إجراء قانوني يدمج العون العمومي بصفة نهائية في سلك من الأسلاك التدرج على مستوى إدارة عمومية".<sup>4</sup> وهذا عند انقضاء المدة التجريبية حيث يتعين على الإدارة المستخدمة عرض المعني على لجنة المستخدمين، وهذا بعد تسجيله في قائمة التأهيل الوظيفية وتضبط القائمة لجنة بناء على تقرير الرئيس أو المدير، ويتم التثبيت إذا أعربت اللجنة عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص52.

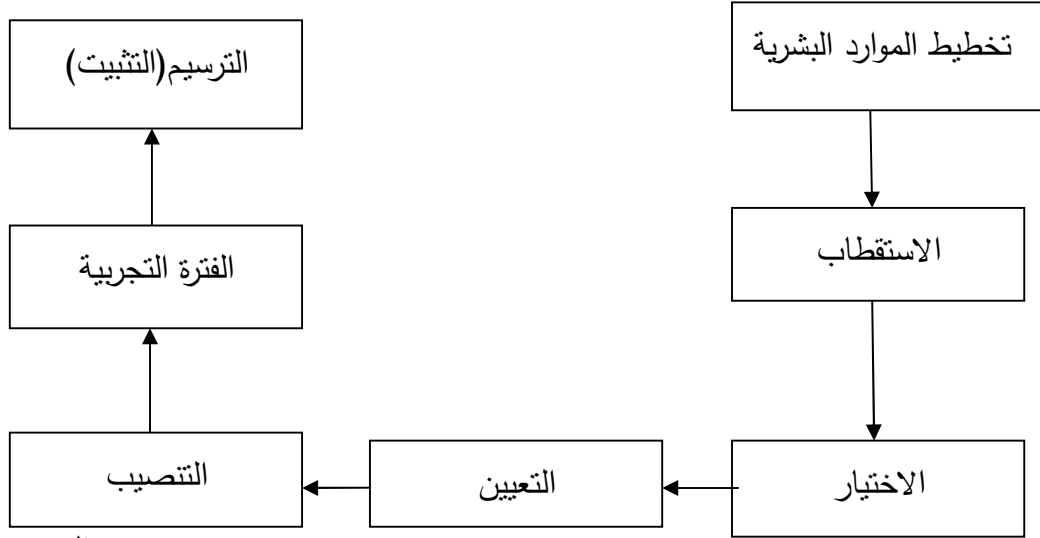
<sup>2</sup> شنوفي نور الدين، مرجع سابق، ص87.

<sup>3</sup> سالم مؤيد وعادل حرحوش، مرجع سابق، ص51.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص105.

<sup>5</sup> المادة 86 من الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر، العدد 46، المؤرخ في 16 يوليو 2006.

الشكل رقم (07) يوضح خطوات التوظيف



المصدر: إعداد الباحثة

### 1.1 أهداف التوظيف: تتحدد أهداف التوظيف في ما يلي:<sup>1</sup>

- ✓ تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة.
- ✓ يسمح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف.
- ✓ جلب أكبر عدد ممكن من مترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم.
- ✓ وضع كل مترشح لمنصب عمل بالمكان المناسب، وبطريقة تسمح بالاستخدام الأمثل لطاقته وقدراته ومؤهلاته وخبراته.
- ✓ امتصاص اليد العاملة من المجتمع.
- ✓ المساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

### 2.1 مبادئ التوظيف: إن الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ لا بد من أخذها بعين الاعتبار

من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

<sup>1</sup> إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية: حالة التوظيف العمومي الجزائري، رسالة ماجستير، غ.م، كلية العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، 2001، جامعة الجزائر، ص 120.

• **مبدأ المساواة في التوظيف:** يقصد بمبدأ المساواة عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة أساسها الانتماء العرقي، الجنس، الرأي والتوجه السياسي، الحالة الدينية أو المالية وغيرها من أشكال التمييز المختلفة.<sup>1</sup> وقد نصت على هذا المادة 21 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث أكدت إن لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تولي الوظائف العامة في البلاد.<sup>2</sup> ويقوم هذا المبدأ على إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.

يخضع التوظيف بالوظائف العمومية الجزائرية إلى مبدأ الدستور العام المتمثل في المساواة في الالتحاق بها وهو المبدأ المكرس في المادة 67 من الدستور، والتي تنص على أنه "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين".<sup>3</sup>

وهو ما يعني أن كل المواطنين سواسية في الالتحاق بالوظيفة العمومية دون أي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي. ونظرا لأهمية هذا المبدأ فقد تم التأكيد عليه مجددا في المادة 74 من أحكام قانون الوظيفة العمومية.

• **مبدأ الجدارة في التوظيف:** يقصد به فرض مؤهلات ومجموعة معارف في من يريد الالتحاق بالوظيفة مع اختلاف بين المنصب والآخر والذي يفترض في شاغله توفر قدرا من المعرفة.<sup>4</sup> ويقتضي هذا المبدأ الرفع من مستوى الأداء للإدارة العمومية واختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل المسؤولية، لذا يتم اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 68.

<sup>2</sup> هتاف جمعة صبحي، المساواة في تولي الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض 2014، ص 98.

<sup>3</sup> المادة 67 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، رقم 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، نفس المرجع، ص 88.

<sup>5</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2004، ص 119.

• مبدأ الديمومة: إي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.<sup>1</sup>

3.1 شروط التوظيف: لقد عدت المادة 75 من أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03-06 الشروط القانونية الأساسية التي يجب توفرها في المترشح للالتحاق بوظيفة عمومية حين أشارت على أنه لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

4.1 أنماط التوظيف: هناك نمطين للتوظيف تتمثل في:<sup>2</sup>

• **نمط التوظيف الخارجي:** يقتضي مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية أن يتوقف التوظيف الخارجي في مختلف الأسلاك ورتب الوظيفة العمومية على تنظيم المسابقات، وقد كرس هذا المبدأ فعليا بموجب أحكام المادة 80 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أن التوظيف يتم وفق الشروط التالية:

- **المسابقة على أساس الاختبارات:** تشكل هذه المسابقة الطريقة المفضلة من أجل انتقاء المترشحين للالتحاق بالوظيفة العمومية، ويتوقف النجاح فيها على الحصول على معدل

<sup>1</sup> شنوفي نور الدين، مرجع سابق، ص 45.

<sup>2</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 52.

معين كما يعتمد هذا النجاح على ترتيب المترشحين في قائمة الناجحين التي يتم ضبطها على أساس الاستحقاق من قبل لجنة خاصة بالمسابقة.

- **المسابقة على أساس الشهادات:** يخص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من اجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب. ويتم انتقاء المترشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشيح وكذا إجراء مقابلة مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق. وقد حددت المديرية العامة للوظيفة هذه المعايير في المنشور الصادر بالجريدة الرسمية تحت رقم 13 المؤرخ في 01 مارس 2020 معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين.

- **التوظيف المباشر:** يقتصر نمط التوظيف المباشر على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة قصد التحضير للالتحاق بوظيفة العمومية ومثال على هذا وزارة العدل التي تعتمد على التوظيف المباشر. المدارس العليا في التربية وغيرها.

- **الفحص المهني:** يهدف نمط التوظيف عن طريق الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب، ويعلن نجاح المترشحين من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.<sup>1</sup>

• **نمط التوظيف الداخلي (الترقية في الرتبة):** طبقا لمبدأ المسار الوظيفي الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية فان الموظف يستفيد من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني حسب ما نصت عليه المادة 38 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبعد هذا النمط من الترقية نوع من التوظيف.

**2 التكوين (la formation):** يعرف التكوين على انه تلقين الأفراد مهارات فنية بهدف إكسابهم معارف جديدة وتنمية مواهبهم لتمكينهم من النهوض بأعباء وظائفهم على نحو

<sup>1</sup> المادة 81 من الأمر رقم 06-03 سبق ذكره.

أكثر فعالية.<sup>1</sup> ويحتل التكوين بالنسبة للموظف مكانة مميزة فهو العملية التي من خلالها يتمكن من تنمية قدراته العلمية والعملية وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين أدائه الوظيفي.

فرض المشرع بمقتضى أحكام المادة 104 على الإدارة تنظيم وبصفة دائمة دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف وتكييفها وفق متطلبات الوظيفة خلال المسار الوظيفي للموظفين المنتمين لمختلف الأسلاك والرتب، وذلك قصد ضمان تحسين تأهيلهم وترقيتهم المهنية وتحضيرهم لأداء مهام جديدة. ولم يعد الأمر التزام على الإدارة فحسب بل أصبح احد الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف وفق المادة 38 التي نصت على أن "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".<sup>2</sup>

يحدد محتوى عملية التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وتسجيلها في مخطط يكون في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بعنوان السنة المالية والمناصب المالية المتوفرة، حيث يندرج مخطط التكوين وتحسين المستوى في إطار تسيير تقديري للموارد البشرية.

أن الموظف في حالة خضوعه لفترة تكوين يكون في حالة انتداب، حيث تتكفل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بمصاريف دورة تكوين الموظفين. كما أن المترشحين الذين تابعوا دورة تكوين بنجاح يتسلمون من المؤسسة التي تكفلت بالتكوين شهادة تكوين.<sup>3</sup>

1.2 أهمية التكوين: تتجلى أهمية التكوين في كونه يعود بالفائدة على الفرد والمؤسسة، فهو ينصب على العنصر البشري الذي يعتبر العنصر الأكثر تأثيرا في العملية الإدارية، وبالتالي

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 58.

<sup>2</sup> المادة 38 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

<sup>3</sup> المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، العدد 43 الصادر في 28 يوليو 2020.

يساهم في تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل المؤسسة وتتعداها إلى ضمان استمرار المؤسسة واستقرارها. ويمكن اختصار هذه الأهمية في النقاط التالية:<sup>1</sup>

• على مستوى الفرد:

- ✓ يساعد على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفعالية أكثر.
- ✓ يشجع النمو الشخصي والثقة بالنفس.
- ✓ يساعد الفرد على التكيف مع الضغوطات والنزعات.
- ✓ يساعد على تطوير مهارات الاتصال شفويا وكتابيا.
- ✓ يساهم في التغلب على الخوف المرتبط بالمهام الجديدة.
- ✓ مساعدة العامل على الشعور بالرضا عن عمله ما يجعل معنوياته مرتفعة وتحسين مهارات التفاعل لديه.<sup>2</sup>

• على مستوى المؤسسة:<sup>3</sup>

- ✓ زيادة إنتاجية اليد العاملة بما يؤدي إلى التحكم في التكاليف مستقبلا.
- ✓ يؤدي إلى ارتفاع الأرباح أو الحالات الملائمة للبحث عن الأرباح.
- ✓ ينمي المعارف والمهارات اللازمة للعمل على كل مستويات التنظيم.
- ✓ يحسن المناخ التنظيمي والاجتماعي.
- ✓ يدمج أهداف الأفراد مع أهداف المنظمة.
- ✓ يعمل على تحسين العلاقات بين العمال ومروسيهم مما يساهم في التطور التنظيمي.
- ✓ يحسن من فعالية المؤسسة واتخاذ القرارات وحل المشاكل.

<sup>1</sup> براهيمى عبد الله، حميدة المختار، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 05 العدد 07، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، 2005، ص 244.

<sup>2</sup> عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، المركز الجامعي ورقلة- الجزائر، ديسمبر 1998، ص 22.

<sup>3</sup> براهيمى عبد الله، حميدة المختار، نفس المرجع، ص 244.

✓ التقليل من الأخطار والمشاكل كحوادث العمل التي تقف حاجزا أمام السير الحسن لعملية الإنتاج.<sup>1</sup>

2.2 أوجه التكوين: للتكوين أوجه متعددة منها:

❖ **التكوين المتخصص:** وهو العملية التي تضمن تزويد الفرد بالمعارف والمعلومات التي تمكنه من الالتحاق ببعض الوظائف التي ينص قانونها الأساسي على ذلك، مثل التكوين الذي تضمنه المدرسة العليا للإدارة، معاهد التكوين شبه الطبي، وهو تكوين عادة ما يكون متوسط أو طويل المدى يتم خلاله:<sup>2</sup>

✓ إعداد المرشحين لشغل منصب عمومي لأول مرة.

✓ التكوين للالتحاق بسلك عالي أو برتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين قيد الخدمة.

✓ التحضير للمسابقات أو الامتحانات المهنية.

❖ **تحسين المستوى:** الهدف من تنظيم هذا التكوين هو تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثرائها وتعميقها وضبطها.

❖ **تجديد المعلومات:** ومن مراميها تمكين الموظف من التكيف مع منصب أو وظيفة جديدة أما لتطور الوسائل والتقنيات، وأما للتغيرات الهامة التي طرأت في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها. فهو يساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم.<sup>3</sup>

وللإشارة فإننا في دراستنا هاته نستثني التكوين الإلزامي (التكوين التحضيري أثناء فترة التربص، التكوين التكميلي قبل الترقية) الذي يفرضه منصب العمل، ونركز على التكوين من أجل تحسين المستوى وتجديد المعلومات، والتكوين الذاتي للموظف المرتبط بنشاطاته الممارسة، لتأثر هذا النوعين برأس المال الاجتماعي للأفراد.

<sup>1</sup> عبد الكريم قريشي، مرجع سابق، ص22.

<sup>2</sup> المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ 25 ابريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج ر، العدد 26، الصادر في 26 مايو 2012.

<sup>3</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص59.



3. الترقية (l'avancement): تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف لما لها من أثر مادي ومعنوي. وتعرف بأنها "نقل الموظف من مرتبة دنيا إلى رتبة أعلى"<sup>1</sup> وتعرف أيضا بأنها "اختيار أكفاء الموظفين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والرواتب."<sup>2</sup>

### 1.3 أهداف الترقية: ومن أهم أهداف الترقية ما يلي:<sup>3</sup>

- إعطاء حافز للموظفين لبذل أقصى جهد أملا في الترقية.
- إحداث شعور بالأمان والاستقرار لدى العاملين نتيجة تقدمهم المستمر في مستواهم الوظيفي مع زيادة أجورهم.
- رفع الروح المعنوية للموظفين وتحسين ظروف العمل عن طريق ضمان ترقية أفضل المترشحين إلى الوظائف العليا.
- لقد أثبتت الدراسات أن الترقية تمثل عاملا مهما في تحقيق الذات، إذ يشعر الموظف انه حقق ذاته وفرضها داخل المؤسسة.<sup>4</sup>

### 2.3 أنواع الترقيات (types de l'avancement): وتنقسم الترقية إلى:

- ❖ الترقية في الدرجات (Avancement): تعرف الترقية في الدرجات حسب المادة 106 من قانون الوظيفة العمومي بأنها "الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة، حسب ثلاث وتائر والكيفيات المحددة في التنظيم"

<sup>1</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص114.

<sup>2</sup> أحمد زكي بدوي، معجم المصطلح العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص332.

<sup>3</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية الإسكندرية 2001، ص128.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، نفس المرجع، ص114.

ويقصد بها أيضا "صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة".<sup>1</sup> ويشترط في الموظف الأقدمية التي تتراوح بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى وثلاث سنوات كحد أقصى.

وتطابق الترقية في الدرجة مبلغ تعويض الخبرة عن فترة ممارسة المهام في التصنيف الذي صنفت فيه الرتبة أو الوظيفة أو منصب العمل.<sup>2</sup> (ينظر الملحق رقم 01) وقد نص المرسوم الرئاسي 304-07 بأنه "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة"<sup>3</sup> وتتم ترقية الموظف بصفة منتظمة من درجة إلى درجة التي تعلوها حسب مدة تتراوح بين 30 و 40 سنة وحسب وتائر متفاوتة طبقا للجدول الموالي:

الجدول رقم (05) يبين وتيرة الترقية في الدرجات ضمن سلك الوظيفة العمومية

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشر	سنتان وستة أشهر	3 سنوات	3 سنوات وستة أشهر
المجموع 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ودفع رواتبهم، ج ر، العدد 61 الصادر في 30 سبتمبر 2007.

❖ **الترقية في الرتبة (la promotion):** يقصد بها تقدم الموظف في مساره المهني، وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة، في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات التالية:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد القادر بن مزوزيه، دليل الموظف الجزائري: مرشد الموظف الجديد، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، 2017

د ص، ينظر الموقع: [www.mouwazaf-dz.com](http://www.mouwazaf-dz.com)

<sup>2</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 64.

<sup>3</sup> المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304، ذكر سابقا.

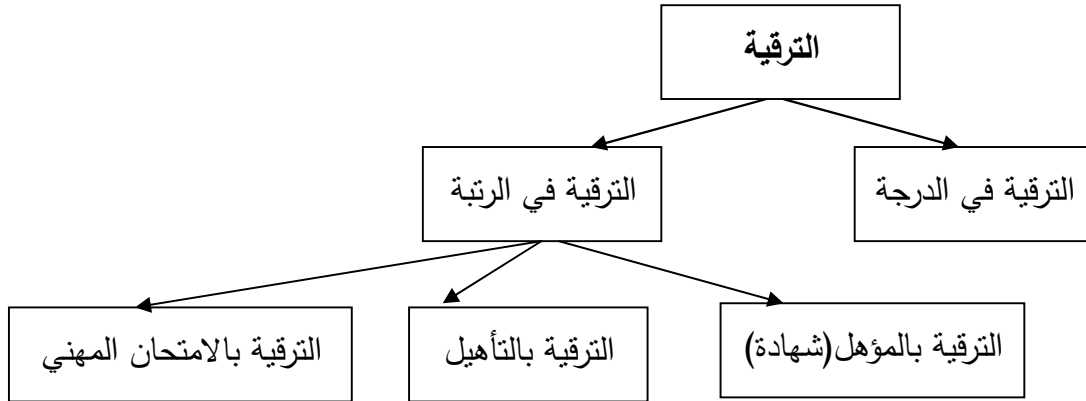
<sup>4</sup> المادة 107 من الأمر رقم 06-03، ذكر سابقا.

- **الترقية على أساس الشهادة:** من بين المترشحين الذين تحصلوا خلال مساهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة وفي حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد.
  - **الترقية عن طريق الامتحانات المهنية:** تكون هذه الترقيات لأسلاك معينة كالسائقين أو العمال المهنيين من مختلف الأصناف، بحيث يجرى لهم امتحان تطبيقي، وعن طريقه يمكن تقييم كل منهم على أساس النتائج المحصل عليها.
  - **الترقية عن طريق الاختيار:** تعتمد هذه الترقية على شرط الاقدمية حيث تتم عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، والتي تضبط سنوية من قبل الهيئة المستخدمة. (ينظر الملحق رقم 02). وتعرف الترقية عن طريق الاختيار بأنها "ترقية إلى رتبة أعلى الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء للسلك المعني". ولا يستفيد الموظف من الترقية الاختيارية مرتين متتاليتين.<sup>1</sup>
- هذا النوع من الترقية - الترقية في الرتبة - سيؤدي إلى زيادة أجر الموظف وتغيير وظيفته عكس الترقية في الدرجة التي تؤدي إلى تغيير أجر الموظف دون تغيير وظيفته، مع الإشارة إلى أنه بإمكان الموظف أن يحصل على ترقية استثنائية إذا أثبت تأهילה خاصا ويقدر هذا التأهيل بعد الاطلاع على ملف المعني وبناء على تقرير المصلحة المسيرة واستشارة لجنة الموظفين قانونيا على أن لا تتجاوز التعيينات التي تتم عن طريق التأهيل 5% من المناصب التي يراد شغلها.<sup>2</sup> للإشارة هنا اللجنة التي تستشار تتمثل في هيئة الوظيف العمومي، ويمكن أن يكون المقصود بالتأهيل الخاص كحصول موظف على تكوين في الخارج، أو في بعض التخصصات النادرة التي تحتاجها مؤسسته.

<sup>1</sup> المادة 107 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

<sup>2</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 65.

الشكل رقم (08) يوضح طرق الترقية في الوظيف العمومي



المصدر: إعداد الباحثة

#### 4. نقل الموظفين (la mobilité des fonctionnaires): هو عبارة عن انتقال الموظف

من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى في نفس مستواها أو أعلى منها. ويقصد به أيضا أن تستبدل بالوظيفة المسندة إليه وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى.<sup>1</sup>

يكون النقل للموظف المشمول بنظام إلى نظام آخر وفق ضوابط وشروط محددة سواء كان النقل في الجهة أو خارجها، وللنقل مجموعة من الضوابط من أهمها وجود وظيفة شاغرة تنطبق شروط شغلها على المراد نقله إليها وعدم وجود مستحق أو مؤهل للترقية في الجهة المراد نقله لها، وتعود مبررات نقل الموظف لعدة أسباب أهمها:<sup>2</sup>

- اعتبارات القرب من السكن.
- وجود مشاكل بالمؤسسة وعدم وجود علاقة طيبة بين المعني بالنقل وإدارته.
- البحث عن فرص جديدة للتقدم الوظيفي.
- هناك اعتبارات تنظيمية خاصة بالإدارة في عملية النقل كرغبتها بتغيير حجم العمالة توسيع وإنشاء أقسام أخرى.

للنقل أحكام وقواعد لا بد من مراعاتها عند التطبيق، وقد نصت المادة 156 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام

<sup>1</sup> ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات والمعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983، ص 244 .

<sup>2</sup> محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري، مطبعة الشاعر، الإسكندرية، 1983، ص 351.

ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة. وتنقسم حركة نقل الموظفين إلى:

❖ **حركات النقل ذات الطابع العام:** ونركز هنا على النقل المكاني وهو أكثر أنواع النقل شيوعا والذي يكون بطلب من الموظف بحيث يكون الهدف منه سد شواغر في مؤسسات أخرى. وتنظيم حركات النقل يجب أن تتم بطريقة منسجمة آخذا بعين الاعتبار ضرورة المصلحة ورغبات الموظفين المعنيين ووضعياتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءاتهم المهنية.<sup>1</sup>

❖ **حركات النقل ذات الطابع الإجباري:** تطرأ على الحياة الوظيفية للموظف تغيرات معينة تبعا لمتطلبات العمل الوظيفي حيث يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.<sup>2</sup>

ويطلق على هذه الحالة من النقل "النقل النوعي" وهو يختلف عن الحالة الأولى في نوعها من حيث الدرجة والأقدمية والمرتب، وقد ينتج على هذا القرار آثار سلبية تلحق الموظف كسعي الإدارة وراء قرارها بالنقل إلى معاقبة الموظف كوسيلة من الوسائل التأديبية.<sup>3</sup> حيث يلتزم الطابع التأديبي لهذا الإجراء في الآثار التي يخلفها والتي من شأنها أن تتعكس سلبا على حياة الموظف الإدارية والاجتماعية (كبعده على مقر سكناه مثلا).

في دراستنا هذه سنركز على النوع الأول من النقل - النقل المكاني - للموظف المبني على طلبه الخاص، بحيث يتم نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى مماثلة لها "نوعا ودرجة" سواء كان النقل داخل دائرته التي يعمل بها أو خارجها، بنفس المرتب والدرجة والأقدمية.

<sup>1</sup> المادتان 156 - 157، من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

<sup>2</sup> المادة 158 من نفس الأمر.

<sup>3</sup> المادة 163 من نفس الأمر.

وهذا لمعرفة الإجراءات التي يتبعها في نقله، وهل يحترم في ذلك القانون المعمول به في النقل أم يلجأ إلى طرق أخرى غير التي تنص عليها المواد القانونية المعمول بها في المؤسسة العمومية.

### ثالثا: الإجراءات التأديبية:

كما حدد المشرع الجزائري حقوقا للموظف تسهر المؤسسة على احترامها، تقع على عاتق هذا الأخير جملة من الالتزامات والواجبات عليه احترامها. وقد نص عليها المشرع في القانون الأساسي للتوظيف العمومي في الباب السابع من الأمر 06-03، وتتمثل أساسا في نظام تأديبي يتضمن جملة من العقوبات التي تختلف باختلاف درجة وفداحة الخطأ المهني المرتكب.

### 1. مفهوم النظام التأديبي

يمكن تعريف النظام التأديبي على أنه "تمتع الإدارة وبموجب قواعد تشريعية وتنظيمية موضوعة مسبقا بسلطة مساءلة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية أثناء أو مناسبة أدائه لمهامه وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة للمرفق العام".<sup>1</sup>

ويمكن تعريفه أيضا بأنه "مجموع الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته والعقوبات التأديبية التي تقع على الموظف المرتكب لتلك الأخطاء".<sup>2</sup>

من هنا يمكن القول أن المسؤولية التأديبية للموظف هي مسؤولية قانونية مستقلة تتمتع بها سلطة التعيين، ومحور هذه المسؤولية هو الموظف، وأساس العقوبة التأديبية في قطاع الوظيفة العمومية هو الخطأ المهني الذي يرتكبه الموظف. والذي يدور حول إخلال الموظف بواجباته الوظيفية وينحصر أثره على المستوى الوظيفي لا غير، عكس الخطأ الجنائي الذي يمتد أثره للمجتمع برمته.

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup> رتيمي فضيل، بلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقته بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 01، العدد 03، البلدة-الجزائر، 2015، ص 73.

## 2. مفهوم الأخطاء المهنية (les fautes professionnelles)

تعرف الأخطاء المهنية بأنها "كل تخلي عن الوجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه.<sup>1</sup> ويعرف كذلك بأنه "كل فعل يخرق بمقتضاه الموظف واجباته الوظيفية".<sup>2</sup> وقد صنفنا أحكام المادة 177 الأخطاء المهنية إلى أربع درجات.

### 1.2 تصنيف الأخطاء المهنية:

لما كان من غير الممكن حصر كل الأخطاء المهنية لجأ المشرع إلى تصنيف الأخطاء المهنية إلى 04 درجات، تاركا المجال مفتوحا لإمكانية إدراج أو تحديد أخطاء مهنية أخرى ضمن كل درجة من الدرجات الأربع، وقد جاءت المواد من 178 إلى 181 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لتحديد أصناف الأخطاء المهنية والتي نعرضها فيما يلي:

• **أخطاء الدرجة الأولى:** تتمثل في كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

• **أخطاء الدرجة الثانية:** تتمثل في الأعمال التالية:

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المُشكلة أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة.

• **أخطاء الدرجة الثالثة:** يعتبر كل خطأ من الدرجة الثالثة الأعمال التالية:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول.
- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

<sup>1</sup> المادة 160 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 153.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لإغراض شخصية أو لإغراض خارجة عن المصلحة.
  - **أخطاء الدرجة الرابعة:** تتمثل في الأعمال التالية:
  - الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يتحصل عليها الموظف من شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
  - ارتكاب الموظف لأعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
  - التسبب عمدا في أضرار مادية أو جسمية بتجهيزات وأملاك المؤسسة التي من شأنها المساس بالسير الحسن للمصلحة.
  - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمؤسسة.
  - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها الموظف ونشاط مريح آخر.
  - تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- 2.2 الأعمال التي تشكل الأخطاء المهنية:** المشرع الجزائري وضح معالم أربعة لتقدير الأفعال والتصرفات التي تشكل أخطاء مهنية وتسليط العقوبة المناسبة:<sup>1</sup>
- **التخلي عن الواجبات المهنية:** والمقصود بها هو عدم قيام الموظف بالمهام المرتبطة برتبته أو بمنصب عمله، أو كل إهمال أو تقصير في أداء واجباته القانونية.
  - **المساس بالانضباط:** يعد الانضباط مظهرا أساسيا من مظاهر الحياة في الإدارات ودلائله تتمثل في الجدية، الالتزام، الدقة وحسن أداء الواجب، والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو محظور وغير مباح، والسلوك المنتظم والأمانة وحسن التصرف وسمو الأخلاق واحترام الرؤساء وتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة عن سلطة الرئاسية، وكل مساس بإحدى الدلائل يشكل خطأ مهنيا.
  - **الخطأ:** يقصد به الفعل غير المتعمد الذي يرتكبه الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية.

<sup>1</sup> رشيد حبانى، مرجع سابق، 123.



- **المخالفة:** يقصد بها "كل فعل يخل بمقتضيات الوظيفة سواء تعلق بواجباته أو محظوراتها أو أخلاقياتها سواء كان وقوع هذا الإخلال داخل نطاق الخدمة أو خارجها".

### 3.2 حالات الأخطاء المهنية الجسيمة

في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة يتم توقيفه عن مهامه بصورة فورية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين، بحيث يتقاضى خلال فترة التوقيف نصف راتبه الرئيسي ومجمل المنح ذات الطابع العائلي. وإذا تمت تبرئة الموظف من الأعمال المنسوبة إليه، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.<sup>1</sup>

### 3. العقوبات التأديبية (les sanction disciplinaires)

تعرف العقوبة التأديبية على أنها "إجراء عقابي محدد بالنص توقعه السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية ويمس حقوقه ومزاياه الوظيفية"<sup>2</sup> وقد حدد المشرع طبيعة العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف ودرجة تصنيفها إلى المعايير التالية:<sup>3</sup>

- جسامه الخطأ المهني.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني.
- مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ المهني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق عام.

1.3 تصنيف العقوبات التأديبية: إذا كان المشرع الجزائري صنف الأخطاء التأديبية إلى أربع أقسام، فإنه بالمقابل صنف العقوبات لمثلها، فحسب ما نصت عليه المادة 163 من

<sup>1</sup> المادة 173 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

<sup>2</sup> رشيد حبان، مرجع سابق، ص 128.

<sup>3</sup> المادة 161 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

الأمر 03-06 فان العقوبات التأديبية تصنف حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات هي:

- **عقوبات الدرجة الأولى:** تتضمن: التنبيه، الإنذار، التوبيخ.
- **عقوبات الدرجة الثانية:** تتضمن:
  - التوقيف عن العمل من يوم واحد (01) إلى ثلاثة (03) أيام.
  - الشطب من قائمة التأهيل.
- **عقوبات الدرجة الثالثة:** تتضمن:
  - التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية (08) أيام.
  - التنزيل من الدرجة إلى درجتين.
  - النقل الإجباري.
- **عقوبات الدرجة الرابعة:** تتضمن:
  - التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة.
  - التسريح.

2.3 **إجراءات العزل:** أجاز المشرع الجزائري في المادة 184 من الأمر 03-06 للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب، ويتعلق الأمر بالموظف المتغيب عن عمله لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول. وهذا بعد توجيه اعدار للموظف المتغيب أو المتخلي. وحسب المادة 185 من نفس الأمر يفقد هذا الأخير الذي تم تسريحه أو عزله حق الالتحاق بالوظيفة العامة.

4. **سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية:** أن السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار العقاب وتطبيقه على الخطأ الذي صدر عن الموظف. حيث لم

يحدد في النصوص القانونية الخاصة بهذا الموضوع الخطأ أو العقوبة المقررة. وتتخذ السلطة العقوبات كما يلي:<sup>1</sup>

• سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية: تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني.

• سلطة اتخاذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة: تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من المجلس التأديبي.

5. المتابعات الجزائية: يوقف الموظف محل المتابعات الجزائية ولا يسمح له بالبقاء في منصبه بصفة فورية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين. ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر على جزء من راتبه لا يتعدى النصف.<sup>2</sup> وللإشارة فإن الأمر هنا يتعلق بمتابعات جزائية خارجية لا تدخل ضمن نطاق الوظيفة.

<sup>1</sup> رشيد حباني، مرجع سابق، ص 134.

<sup>2</sup> المادة 174 من الأمر رقم 06-03، سبق ذكره.

الجدول رقم (06) يبين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية المقابلة

الدرجة	الأخطاء المهنية	العقوبات التأديبية	دور المجلس التأديبي
الأولى	كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.	- التنبيه - الإنذار - التوبيخ	لا شيء
الثانية	- المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة. - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية	- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام. - الشطب من قائمة التأهيل	لا شيء
الثالثة	- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية. - إخفاء معلومات ذات الطابع المهني. - رفض تنفيذ تعليمات السلطة. - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية. - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لإغراض شخصية.	- التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام. - التنزيل من الدرجة إلى درجتين. - النقل الإجباري.	رأي ملزم للسلطة التي لها صلاحية اتخاذ القرار التأديبي
الرابعة	- الاستفادة من امتيازات. - ارتكاب الموظف لأعمال عنف في مكان العمل. - التسبب عمداً في أضرار مادية أو جسمية بتجهيزات وأملاك المؤسسة. - إتلاف وثائق إدارية. - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها الموظف ونشاط مريح آخر. - تزوير الشهادات والمؤهلات.	- التنزيل في الرتبة السفلى مباشرة. - التسريح.	رأي ملزم للسلطة التي لها صلاحية اتخاذ القرار التأديبي
			المصدر: إعداد الباحثة

## خلاصة الفصل:

إن ارتباط المسار الوظيفي بالحياة المهنية للموظف جعل مختلف المؤسسات والهيئات تهتم بتأطيره بقواعد وقوانين معلومة، نظرا لأهميته للفرد والمؤسسة، وقد اختلف المنظرين في تحديد تعريف للمسار الوظيفي إذ كل منها ركز على جانب معين من العمر المهني للموظف، لكن جل التعاريف اتفقت على أنه مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد على امتداد عمره.

هذا الموظف الذي تمر حياته الوظيفية بالمؤسسة بمراحل متعددة ومتلاحقة، تبدأ مع بداية التحاقه بالوظيفة (التوظيف والتعيين) وما يتلقاه من تكوين وترقية ومختلف الوضعيات القانونية، وتنتهي بخروجه وانتهاء العلاقة المهنية سواء بالتقاعد أو الاستقالة أو الإقالة.

وقد أحاط المشرع الجزائري الحياة المهنية للموظفين بالمؤسسات العمومية بمجموعة من القواعد والقوانين التي تنظم سير العمل بها، ولعل أبرزها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 الذي ينظم العلاقة بين الموظف والمؤسسات العمومية. حيث اعترف المشرع للموظف بجملة من الحقوق وأضفى عليها ضمانات قانونية حماية لها، كما إلزامه بالمقابل بعدد من الواجبات المهنية الأساسية.

ومن أجل فرض احترام هذه الواجبات من قبل الموظف كان لزاما على المشرع سن نظام تأديب كضمان فعال ضد كل تقصير أو إهمال أو تخل عنها، وهنا لا بد من أن تقوم الإدارة بمعاقبته بإحدى العقوبات التي تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة، لان ما لاشك فيه هو أن هذه الواجبات تبقى غير ذي جدوى إذا لم تترتب على مخالفتها عقوبات رادعة لزرع كل موظف مخالف لالتزاماته الوظيفية.

الباب الثاني

الدراسة

الميدانية

## الفصل الأول: تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

### تمهيد

#### أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني
2. المجال البشري
3. المجال الزمني

#### ثانياً: الإجراءات الميدانية

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. أدوات جمع البيانات
4. صدق وثبات أداة الدراسة
5. أساليب معالجة وتحليل البيانات

#### ثالثاً: وصف خصائص عناصر مجتمع الدراسة

1. الخصائص الشخصية
2. الخصائص الاجتماعية
3. الخصائص الأكاديمية
4. الخصائص المهنية

### خلاصة الفصل

### تمهيد

إن البحث السوسيولوجي كغيره من البحوث الاجتماعية يمتاز بالمزج بين المادة النظرية المستجمعة من المصادر والمراجع والبيانات المستقاة من الميدان الذي يحاول الباحث فيه اختبار الفرضيات للوصول إلى بناء جيد للدراسة، وهذا بالانتقال من مرحلة بحثية نظرية إلى أخرى ميدانية حيث يعتبر هذا الأخير (الميدان) محك لاختبار مدى صدق أو نفي الفرضيات التي افترضت في الجانب المنهجي للدراسة، وهذا باعتماد مجموعة من الخطوات العلمية التي تحددها طبيعة الموضوع المدروس.

في هذا الفصل نسعى لتحقيق ما سبق من خلال تحديد الإجراءات العملية التي تم إتباعها ميدانيا في بحثنا هذا للوصول لوصف شامل للظاهرة محل الدراسة. وهذا بداية بتحديد مجالات الدراسة (المكاني، البشري والزمني) إضافة إلى تحديد منهج ومجتمع الدراسة، ثم توضيح الأدوات المستخدمة والأساليب المعتمدة في جمع ومعالجة البيانات لنصل في الأخير إلى وصف خصائص عناصر مجتمع الدراسة.



### أولاً: مجالات الدراسة

إن مجال الدراسة محطة أساسية في البحث الاجتماعي، نظراً لتأطير الدراسة بحدود واضحة مكانياً بشرياً وزمناً، وهي ضرورية في البحث الميداني تحيله وتوجهه ارتباطاً بإشكالية الدراسة كما تخلصه من اختلاط غير علمي سواء مكاناً أو زماناً، فتحدد بذلك تصنيفاً يرتبط بالاختصاص ومشكلة الدراسة. ولاهتمام المشتغلين في الدراسات الاجتماعية بأهمية حدود الدراسة، أكد هؤلاء على ثلاثة مجالات رئيسية هي: المجال الجغرافي أوالمكاني، المجال البشري ثم المجال الزمني.

#### 1. المجال المكاني والجغرافي

يقصد بالمجال الجغرافي عادة النطاق المكاني لإجراء الدراسة الميدانية أي مكان التحقق من الفرضيات للإجابة على الإشكال المطروح. وقد تم إجراء الدراسة الميدانية بمديرية الخدمات الجامعية بأدرار والإقامات الجامعية التابعة لها. وقبل التطرق إلى تعريفها لابد من التعريف أولاً بالديوان الوطني باعتباره يتولى متابعة أنشطة مديريات الخدمات الجامعية والإقامات الجامعية وتنسيقها ومراقبتها ويقترح كل التدابير التي من شأنها تحسين سيرها.

#### 1.1 الديوان الوطني للخدمات الجامعية: يعتبر الديوان الوطني للخدمات

الجامعية(د.و.خ. ج) مؤسسة عمومية ذات طابع إداري موضوعة تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. يقوم في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية في ظل الصلاحيات المخولة له بتطبيق السياسة الوطنية في مجال الخدمات الجامعية والمنح والسهر على التحسين الدائم لأوضاع المادية والمعنوية للطلبة المسجلين بصفة نظامية في مؤسسات التعليم والتكوين العالين، وذلك بالتنسيق مع مؤسسات التعليم والتكوين العالين.<sup>1</sup> أنشئ (د. و. خ. ج) بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم

<sup>1</sup> office nationale des oeuvres universitaires, Guide du nouveau bachelier, 2004 , p 01.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

95 - 84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وسيره، المعدل والمتمم.

2.1 مديرية الخدمات الجامعية بأدرار: هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تقع ضمن النسيج العمراني غرب مدينة أدرار (حي 05 جويلية) يقابلها من الناحية الشرقية حي سكني في طور الانجاز، ومن الناحية الغربية حي سكني لصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، يحدها من الشمال المركب الرياضي ومن الجنوب متوسطة حكومي قدور بن علال.

أنشئت المديرية بموجب قرار وزاري مشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة للإقامات التابعة لها ومشتملاتها.<sup>1</sup> وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، لها طابع إداري موضوعة تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، توظف مديرية الخدمات الجامعية بأدرار 667 موظف وعامل موزعين على الرتب التالية:<sup>2</sup>

✓ مدير الخدمات الجامعية (01).

✓ التصميم والبحث والدراسات ب 98 موظف.

✓ التطبيق ب 53 موظف.

✓ التحكم ب 32 موظف.

✓ التنفيذ ب 63 موظف.

✓ المتعاقدون بالتوقيت الكامل ب 420 عون متعاقد.

3.1 الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بأدرار: تشمل مديرية الخدمات

الجامعية أدرار على مجموعة من الإقامات تتولى متابعة ومراقبة سيرها وكذا تنسيق

<sup>1</sup> المادة 02 من القرار وزاري مشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة للإقامات التابعة لها ومشتملاتها، ج ر، العدد 22، الصادر في 27 مارس 2005.

<sup>2</sup> من إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات مديرية الخدمات الجامعية بأدرار.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

نشاطاتها كما تتولى الاتصال مع مؤسسات التعليم والتكوين العالين المعنية، ودفع منح الطلبة التابعين لمجال اختصاصها الجغرافي، وتكلف بإعداد برنامج النقل الجامعي الخاص بهم ومتابعة تنفيذه كما تشمل المديرية الأقسام التالية:<sup>1</sup> (ينظر الملحق رقم 04)

- **قسم الموارد البشرية:** يحتوي على مصلحة تسيير المسارات المهنية، ومصلحة التكوين وتحسين المستوى ويتكفل القسم بالمهام التالية:

✓ تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.

✓ ضمان وضع حيز التنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى للمستخدمين.

- **قسم المراقبة والتنسيق:** ويحتوي على المصالح التالية: مصلحة النقل، مصلحة الإطعام، مصلحة الإيواء، مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية والوقاية الصحية. ويتكفل هذا القسم بالمهام التالية:

✓ إعداد مخططات النقل الجامعي بالإقامات الجامعية التابعة لمديرية الخدمات الجامعية ومتابعة تنفيذها.

✓ متابعة نشاطات الخدمات الجامعية المقدمة التابعة لمديرية الخدمات الجامعية ومراقبتها وتنسيقها.

✓ اقتراح كل تدابير لعقلنة استعمال الوسائل البشرية والمادية والمالية المخصصة لنشاطات الخدمات الجامعية.

✓ دراسة برامج النشاطات العلمية والثقافية والرياضية والسهر على تطبيقها بعد الموافقة عليها من طرف مدير الخدمات الجامعية.

- **قسم المالية والصفقات العمومية:** يضم المصالح التالية: مصلحة الميزانية والمحاسبة والصفقات العمومية، متابعة عمليات البناء والتجهيز، يتكفل القسم بما يلي:

<sup>1</sup> المواد من 12 إلى 20 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يناير 2004 يحدد التنظيم الإداري للديوان الوطني للخدمات ومديريات الخدمات الجامعية والإقامات الجامعية، ج ر العدد 08، الصادر 08 فبراير 2004.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

✓ تسيير الوسائل المادية والمالية الموضوعة تحت تصرف مديرية الخدمات الجامعية.  
✓ ضمان التكفل برواتب المستخدمين التابعين لمديرية الخدمات الجامعية.  
✓ ضمان التكفل بمختلف مراحل عقد الصفقات العمومية ومتابعة تنفيذها من قبل الاقامات الجامعية.

✓ ضمان متابعة عمليات بناء وتجهيز الإقامة الجامعية بالتنسيق مع المصالح المعنية.  
- قسم المنح: يحتوي على مصلحتين: مصلحة تقديم المنح، مصلحة تجديد المنح يتكفل القسم بما يلي:

✓ ضمان معالجة ملفات الطلبة المستفيدين من المنح ومتابعتها.  
✓ ضمان تجديد المنح بالتنسيق مع المؤسسات الجامعية الموجودة في مجال اختصاص مديرية الخدمات الجامعية.  
✓ ضمان الدفع المنتظم للمنح.  
✓ ضمان معالجة منح الطلبة الأجانب والتكفل بها.

4.1 الإقامات الجامعية: تتولى الإقامات الجامعية تقديم الخدمات المباشرة لفائدة الطلبة في مجال دفع المنح والإيواء والإطعام والنقل والأنشطة الثقافية والرياضية والخدمات الاجتماعية الأخرى.<sup>1</sup> وتشرف مديرية الخدمات الجامعية بأدرار على خمس (05) إقامات تابعة لها وهي:<sup>2</sup>

➤ الإقامة الجامعية 05 جويلية 1962 بأدرار: هي إحدى وحدات مديرية الخدمات الجامعية تتكفل بالنشاط الاجتماعي للطلبة وتحسين ظروف معيشتهم، حيث تتوفر على هياكل قاعدية من إدارة للوسائل، إيواء وإطعام ونشاطات علمية وثقافية ورياضية ووقاية صحية، إضافة إلى النظافة والصيانة والأمن الداخلي.

<sup>1</sup> المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 95-84 المؤرخ في 22 مارس 1995 المتضمن إنشاء ديوان وطني للخدمات الجامعية وتنظيم عمله، ج ر، العدد 24، الصادرة بتاريخ 30 ابريل 1995.

<sup>2</sup> إعداد الباحثة بالاعتماد على وثائق المديرية (بطاقة فنية خاصة بالاقامات الجامعية).

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

افتتحت الإقامة الجامعية 05 جويلية 1962 في الموسم الجامعي 1986/1987 وكانت آنذاك عبارة عن حي جامعي تابع للمعهد الوطني العالي للشريعة بأدرار. قبل أن تنفصل عنه 1997 تطبيقا لمحتوى المرسوم التنفيذي رقم 84-95 المؤرخ في 1995/03/22 المتضمن إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيمه وعمله المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 03-312 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003. وهي إقامة مخصصة للإناث بـ400 سرير يُوَظَرها 112 موظف وعامل مهني.

➤ **الإقامة الجامعية 2000 سرير ادرار:** هي إحدى وحدات مديرية الخدمات الجامعية تتكفل بالنشاط الاجتماعي للطلبة وتحسين ظروف معيشتهم، حيث تتوفر على هياكل قاعدية من إدارة للوسائل، إيواء وإطعام ونشاطات علمية وثقافية ورياضية ووقاية صحية، إضافة إلى النظافة والصيانة والأمن الداخلي. وقد تم إنشاء الإقامة الجامعية 2000 سرير بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 جويلية 2009م. وهي إقامة مخصصة للإناث بـ2000 سرير يُوَظَرها 119 موظف وعامل مهني.

➤ **الإقامة الجامعية 1500 سرير طريق تليلان أدرار:** تم إنشاؤها بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2010م. وهي إقامة مخصصة للإناث بـ1500 سرير يُوَظَرها 118 موظف وعامل مهني.

➤ **الإقامة الجامعية 2000 سرير طريق تليلان ادرار:** تم أنشاؤها بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2010م. وهي إقامة مخصصة للإناث بـ2000 سرير، يُوَظَرهم 119 موظف وعامل مهني.

➤ **الإقامة الجامعية 2000 سرير طريق المطار:** تم إنشاء هذه الإقامة بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 فيفري 2016م. وهي إقامة مخصصة للذكور بـ2000 سرير، يُوَظَرهم 116 موظف وعامل مهني.

### 5.1 الهياكل المكونة لمختلف الإقامات: تتكون الإقامات من:

• **المدير:** لكل إقامة مسؤول أعلى يتمثل في المدير يكلف بضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية التي يخصصها الديوان للإقامة الجامعية ويتخذ أي تدبير يساعد على تنظيم المصالح التابعة لسلطته وحسن سيرها. كما أن له الحق في ممارسة كل الصلاحيات التي تمس إقامته، حيث يشرف على مراقبة تسيير جميع المصالح وضبط أسلوب عملها وتعيين من يسيرها، والوقوف على انجاز الأعمال وحل كل الخلافات سواء المتعلقة بالإقامة أو بعمالها، كما يعتبر المدير الفاصل الأول في كل القرارات المتعلقة بالمؤسسة خاصة التوقيع على مصاريف ميزانية المؤسسة.<sup>1</sup> يساعد مدير الإقامات الجامعية رؤساء المصالح التالية:<sup>2</sup>

• **مصلحة إدارة الوسائل:** تعتبر هذه المصلحة الأولى بعد مسير المؤسسة (المدير) يناط بها مهام متابعة ومراقبة الجوانب المالية والبشرية للإقامة من خلال فروعها الثلاث المتمثلة في:

• **فرع المستخدمين:** يسهر على ضبط وتسيير الموارد البشرية للمؤسسة، وظيفته معالجة ملفات المستخدمين من حيث تصفيفهم من عمال دائمين ومؤقتين، وضبط دخولهم وخروجهم من العمل عن طريق المراقبة الوصفية، كما يعمل على تنظيم العطل للعمال إلى غير ذلك من المهام التي تتطلبها الجهات الوصية من قوائم العمال والمخطط السنوي للموارد البشرية وحصيلة الشغل الشهرية.

• **فرع الميزانية والمحاسبة:** يسهر على إعداد وتنفيذ ميزانية المؤسسة وفق النصوص التنظيمية المعمول بها في إطار المحاسبة العامة للمؤسسات العمومية، ومن مهامه:

<sup>1</sup> المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 95-84، سبق ذكره.

<sup>2</sup> المواد من 21 إلى 27 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يناير 2004 يحدد التنظيم الإداري (د.و.خ.ج) ومديريات الخدمات الجامعية والإقامات الجامعية، ج، ر، العدد 08، الصادر 08 فبراير 2004م.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

- ✓ إعداد الميزانية السنوية.
  - ✓ إصدار الوثائق المحاسبية.
  - ✓ تنفيذ الموازنة السنوية.
  - ✓ متابعة الإشكالات الإدارية المتعلقة بالجانب المالي.
  - ✓ إعداد التقرير السنوي حول نشاط العمال.
  - ✓ أعداد الوضعية المالية للمؤسسة.
  - ✓ إعداد الحساب الإداري للمؤسسة.
  - ✓ متابعة الملف المالي للمستخدمين.
  - ✓ إطلاع الجهة الوصية بانتظام بالوضعية المالية للمؤسسة.
  - ✓ تقديم الاقتراحات والتوصيات.
- **فرع الوسائل:** يهتم بتسيير العتاد والتجهيز وكافة الوسائل اللازمة لتسيير المؤسسة وفق الميزانية المرصودة، وكذا مراقبة حركة العتاد وفق سجل الجرد المعد لهذا الغرض وتمثل مهامه فيما يلي:
- ✓ جرد ممتلكات المؤسسة.
  - ✓ ضبط حركة العتاد داخل المؤسسة.
  - ✓ تسوية فواتير وكشوف تقديم الخدمات الخاصة بالموردين والمؤمنين.
  - ✓ السهر والوقوف على وضعية الهياكل وصيانتها.
  - ✓ توفير المستلزمات الضرورية لسير العمل داخل المؤسسة.
- **مصلحة الإيواء:** تضم مصلحة الإيواء فرعين: فرع تسيير الملفات وفرع توفير الإيواء وتعتبر مصلحة الإيواء من أهم المصالح الأساسية الحساسة في الإقامة الجامعية وهي تحمل على عاتقها كل الصعوبات والضغوطات التي تواجه الدخول الجامعي، بحيث تشمل على

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

هياكل الاستقبال المخصصة لإسكان الطلبة الجامعيين، وبذلك فهي تهتم بكل الظروف الملائمة لإقامة الطلبة.

كما تحتوي على عتاد وأثاث النوم إذ تعمل هذه المصلحة بالتنسيق مع مصلحة الصيانة. وتضم مصلحة الإيواء طاقما يتكون من:

- ✓ رئيس المصلحة.
- ✓ رئيس فرع تسيير الملفات.
- ✓ رئيس فرع تسيير الملفات.
- ✓ عون حفظ البيانات (اختصاص إعلام آلي).
- ✓ أمين مخزن لحفظ العتاد الخاص بالإيواء.

• **مصلحة النشاطات العلمية والرياضية والوقاية الصحية:** تعمل هذه المصلحة على توفير كل وسائل الراحة والترفيه التي يحتاجها الطالب من أجل الحفاظ على توازنه النفسي والعقلي ما يؤهله أكثر لمتابعة دراسته في أحسن الظروف من جهة، كما تعمل على متابعة الطلبة من الجانب الصحي من جهة أخرى، حيث تحتوي المصلحة على عيادة طبية تتوفر على طبيبان وممرضين يتناوبون في خدمة الطالب كما يستفيد الطلبة من قاعة انترنت مكتبة، مصلى ونادي. حيث تعمل هذه المصلحة في المجال الثقافي على أحياء المناسبات والأعياد الدينية والوطنية وتنظم الأيام الإعلامية والرحلات. أما في المجال الرياضي فتحتوي على ملعب وقاعة متعددة النشاطات تقوم بتنظيم بطولات في مجموعة من الأنشطة الرياضية. وتضم مصلحة النشاطات طاقما يتكون من:

- ✓ رئيس المصلحة.
- ✓ المكلف بفرع الوقاية الصحية.
- ✓ المكلف بالأجهزة السمعية والبصرية.
- ✓ مربى رياضي (تابع لمديرية الشباب والرياضة بأدرار).



## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

• **مصلحة الصيانة والنظافة والأمن الداخلي:** تعد هذه المصلحة من أهم المصالح في الإقامة الجامعية، حيث تنقسم إلى قسمين:

**أ/ فرع النظافة والصيانة:** تتمثل مهامه في الإشراف على نظافة الإقامة وتزيين المحيط الداخلي لها، كما تعمل على إصلاح الأعطاب أو تكسير الأبواب، وانقطاع التيار الكهربائي سواء تعلق الأمر بغرف الطلبة، أو على مستوى الإقامة ككل، بما في ذلك كل الأمور التي تتطلب الصيانة والمتابعة، ويتكون هذا الفرع من : لحام، نجار، دهان، رصاص، منظفات ويشرف على هؤلائي رئيس الفرع.

**ب/ فرع الأمن الداخلي:** تندرج مهامه في السهر على أمن المقيمين من الطلبة وحماية الممتلكات، ويتكون هذا الفرع من رئيس الفرع الذي يشرف على تنظيم الحراسة وتوزيع المهام وفق أفواج وجماعات، وأعاون الأمن والحراس المؤهلين الذين يعملون على توفير جو آمن ومريح داخل الحرم الجامعي.

• **مصلحة الإطعام:** تعتبر مصلحة الإطعام القلب النابض للإقامات الجامعية فهي تعمل على توفير الوجبات الغذائية المتوازنة الصحية للطلبة المقيمين وفق توجيهات وإرشادات الجهات الوصية، من مهام هذه المصلحة:

- ✓ استقبال السلع من طرف لجنة مختصة لهذا العرض.
- ✓ مراقبة السلع والتأكد من تواريخ الصلاحية ومدة الاستهلاك.
- ✓ تخزين السلع في غرفة التبريد بالنسبة للمواد التي تتطلب ذلك.
- ✓ تحضيرات الوجبات الغذائية على أحسن وجه وتوزيعها بعناية.
- ✓ الاحتفاظ بالوجبة الشاهدة على مستوى المصلحة.
- ✓ يسهر على تنفيذ هذه المهام فريق عمل تحت إشراف رئيس المصلحة

التي تنقسم بدورها إلى فروع ثلاثة:

✓ فرع التموين.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

✓ فرع التوزيع.

✓ فرع المقتصدية.

6.1 المطعم المركزي: يعتبر هيكلًا جديدًا تم استغلاله مطلع الموسم الجامعي 2010/2011 والحق بالإقامة الجامعية 05 جويلية 1962.

### 2. المجال البشري:

تعد المديرية من أهم المؤسسات التي تشغل عدد لا بأس به من القوى العاملة بالولاية، إذ بلغ حجم العمالة بها 667 مابين موظفين وعمال يتوزع على الإقامات الخمس والمطعم المركزي بالإضافة إلى المديرية المركزية. وهم موزعين حسب المجموعات التالية:

#### جدول رقم(07) يوضح التعداد البشري للخدمات الجامعية

المناصب	العدد	التصنيف		المجموعة
		القسم	الصف	
/	01	02	A	المدير
طبيب عام، مهندس دولة مقتصد متصرف، منشط.	98	من 498 إلى 990	11 فما فوق	المجموعة(أ) التصميم والبحث والدراسات
ملحق رئيسي، محاسب تقني سام، رئيسي. . .	53	من 418 إلى 453	(10- 09)	المجموعة (ب) التطبيق
تقني، كاتب، عون رئيسي محاسب	32	من 348 إلى 379	(08- 07)	المجموعة(ج) التحكم
كاتب، عون حفظ البيانات.	63	من 240 إلى 315	(06 فما تحت)	المجموعة(د) التنفيذ
عون وقاية، عامل مهني سائق	420	/		العمال المتعاقدين بالتوقيت الكامل
<b>667</b>				<b>المجموع</b>

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات مديرية الخدمات الجامعية بأدرار

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

وقد تم في دراستنا استبعاد العمال المتعاقدين بالتوقيت الكامل والبالغ عددهم 420 عامل لكون هؤلاء لا تتوفر فيهم شروط الدراسة، وتم الاقتصار فقط على الموظفين الدائمين البالغ عددهم 247 موظف.

**3. المجال الزمني:** اختلف علماء المنهجية حول هذا الموضوع وانقسموا إلى فريقين الفريق الأول يرى أن المجال الزمني للدراسة يبدأ منذ اختيار الباحث لموضوع دراسته إلى غاية استخلاص النتائج، في حين يرى الفريق الثاني أن المجال الزمني يبدأ من نزول الباحث إلى ميدان دراسته إلى غاية استخلاص النتائج.

ونحن في دراستنا هذه تبيننا الاتجاه الأول لأنه أكثر شيوعاً وتداولاً في الدراسات الاجتماعية، وقد حددت الفترة التي تم فيها إنجاز هذه الدراسة من 2016 إلى نهاية 2020 وقسمنا مراحل هذه الدراسة إلى:

**1.3 إعداد التصور المنهجي والإطار النظري للدراسة:** تمتد من 2016 إلى 2018 وتتقسم إلى مرحلتين:

➤ **المرحلة الأولى:** تم فيها مناقشة موضوعنا مع بعض الأساتذة لمحاولة استيعاب أبعاد الموضوع وآليات دراسته ولكسب المقدر على التحكم فيه، إضافة إلى القيام بزيارات ميدانية لمجموعة من المؤسسات لاختيار الميدان المناسب للدراسة ومعرفة مدى ملاءمته للموضوع نستخلص في الأخير تصور منهجي لدراستنا.

➤ **المرحلة الثانية:** تم فيها جمع المعلومات من الكتب والمجلات والدوريات وغيرها من المصادر التي لها علاقة بموضوع الدراسة ومناقشاتها وتلخيصها، ثم تحريرها في فصول مكونة للجانب النظري للدراسة.

**2.3 إعداد الأدوات وجمع البيانات:** تمتد من 2018 إلى 2019 وهي مقسمة إلى:

➤ **المرحلة الأولى الإعداد التمهيدي للاستمارة:** وفيها تم بناء أداة الاستمارة، ثم عرضها على مجموعة من الأساتذة قصد تحكيمها. بعد ذلك تم إجراء الاختبار القبلي للاستمارة، فبعد

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

إعدادنا الاستمارة التمهيدية قمنا باختبارها على مجموعة من الموظفين تم اختيارهم بشكل عشوائي من أجل التأكد من العناصر التالية:

➤ صدق البيانات وثباتها.

➤ مدى قابلية الأسئلة للفهم ومدى تجاوب المبحوثين معها.

➤ التأكد من وجود الانسجام بين الأسئلة بما يخدم الفرضيات. وعلى ضوء هذه

الاختبارات قمنا بإجراء عدة تغييرات على هاته الاستمارة التمهيدية شملت النقاط التالية:

- شكل الأسئلة بحيث تم تبسيطها إلى أقصى ما يمكن ووضع إجابات بديلة لها محددة ومضبوطة.

- التقليل من عدد الأسئلة بحيث كانت الاستمارة التمهيدية تتضمن أكثر من 60 سؤالاً.

- تحسين الشكل الخارجي للاستمارة حتى تكون مقبولة ومحفزة.

➤ المرحلة الثانية جمع البيانات من المبحوثين: بعد تصحيح الاستمارة تم توزيعها

على المبحوثين بهدف الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة. وقد استغرق توزيع

الاستمارة على أفراد مجتمع الدراسة وجمعها مدة 03 أشهر.

### 3.3 تحليل وتفسير البيانات

تمتد هذه المرحلة من سنة 2019 إلى نهاية 2020 تم فيها تفريغ البيانات ومعالجتها

باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الطبعة 23 بهدف الحصول

على النسب المئوية والجداول التكرارية، بعد ذلك تم تحليل وتفسير البيانات للوصول إلى

النتائج المطلوبة وهذا للإجابة على فرضيات الدراسة.

### ثانياً: الإجراءات الميدانية

تختلف الإجراءات الميدانية من دراسة إلى أخرى وهذا حسب طبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى الباحث لبلوغها من دراسته. وتشمل هذه الإجراءات تحديد المنهج والتقنيات المستعملة في عملية جمع المعطيات، بالإضافة إلى الأدوات الإحصائية المستعملة لمعالجة البيانات بهدف الوصول إلى النتائج.

#### 1. منهج الدراسة

يعتبر المنهج من المحاور الأساسية في مختلف العلوم الإنسانية منها والاجتماعية، حيث يعمل على توجيه الباحث ومنعه من الزيغ والوقوع في العشوائية في دراسته للموضوع. ولا شك أن تعدد البحوث الاجتماعية يستدعي تعدد المناهج المستخدمة، هذا التعدد والتنوع مرتبط بضوابط منهجية إذ الاختيار المنهجي لا يخضع للصدفة أو الأهواء العارضة، بل طبيعة الموضوع تحدد نوع المنهج الواجب إتباعه من جملة المناهج المتاحة.

بناء على ما سبق اعتمدنا في دراستنا هاته المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على "تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات".<sup>1</sup> وسيكون الوصف منصب في الدراسة هذه على وصف وتحليل:

- وضعية البطالة والتشغيل للمبحوثين.
- محتوى ونوع رأس المال الاجتماعي لدى الأفراد.
- المسار المهني بالوظيفة العمومية في الجزائر.
- مراحل وإجراءات المسار الوظيفي الذي تتبعه المؤسسة محل الدراسة.
- الطريقة التي يتبعها الموظفين في استخدام رأس مالهم الاجتماعي، وكيف يتم توظيف هذا في إدارة مساهمهم الوظيفي مع تحديد الفروقات الموجودة من موظف لآخر.

<sup>1</sup> احمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 61.

### 2. مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين الدائمين بمديرية الخدمات الجامعية بإدارار وكذا الاقامات الجامعية التابعة لها والبالغ عددهم 247 موظف، ونظرا لكون عددهم قليل قمنا بإجراء مسح شامل لهم، حيث وزعنا 247 استمارة استرجعنا منها 246 استمارة تم اعتماد إجاباتها لتكون منطلقا لتحليلنا الميداني.

### 3. أدوات جمع البيانات

إن انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لا يتم حسب إرادة الباحث، فطبيعة الموضوع وطبيعة التساؤلات والفروض التي يطرحها والبيانات المراد الحصول عليها هي التي تفرض عليه نوع الأداة المستخدمة، وهذا نظرا لتعقيد السلوك الإنساني وتشابكه وصعوبة فهم متغيراته، وبناء على ذلك فقد تم استخدام في بحثنا هذا تقنية الاستمارة التي تعتبر من بين التقنيات الأكثر استعمالا في البحث السوسولوجي نظرا لمقدرتها على توفير أكبر قدر من البيانات، وتعرف الاستمارة بأنها "أداة من شأنها جمع جملة من المعلومات بأخذ سلسلة من الأسئلة والبيانات المعدة مسبقا، حيث توضع بطريقة موحدة الهدف ثم توجه إلى عينة من الأفراد، وفي النهاية تمكنا من إعداد روابط إحصائية تفسر ممارستهم واتجاهاتهم وآرائهم انطلاقا من وضعيتهم في المجال الاجتماعي".<sup>1</sup>

وقد تم توزيع (247) استمارة تم بنائها من خلال الاطلاع على التراث النظري حول الموضوع وملاحظة الميدان. وقد قسمت الاستمارة إلى أربع محاور موزعة كالتالي:

**المحور الأول:** متعلق بالخصائص الشخصية والسوسيو ثقافية والمهنية للموظفين ويشمل (11) سؤال متعلق بالخصائص الشخصية للمبحوث وأصله الاجتماعي، بالإضافة إلى المستوى العلمي والمهني.

<sup>1</sup> E.Savaers, *méthodes des science sociales*, Edition ellipses, Paris, 2006 ,p37.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

**المحور الثاني:** يضم (09) أسئلة تتعلق ببيانات حول الوضعية الخاصة ببطالة المبحوث وطرق بحثه عن العمل وينقسم هذا المحور بدوره إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية.

**المحور الثالث:** فيه بيانات متعلقة بالأوساط الاجتماعية الفاعلة في عملية توظيف المبحوث، ويضم هذا المحور (13) سؤال.

**المحور الرابع:** يشمل على (20) سؤال متعلقة بعلاقة الرأس المال الاجتماعي بتعزيز المسار الوظيفي للمبحوث وينقسم إلى أربع فروع:

يضم الفرع الأول أسئلة تتعلق ببيانات حول التكوين في المؤسسة مجال الدراسة، ويشمل (03) أسئلة. أما الفرع الثاني يضم بيانات متعلقة بالترقية ويشمل (05) أسئلة.

في حين الفرع الثالث يتناول أسئلة متعلقة بنقل الموظفين ويضم (04) أسئلة. والفرع الرابع من المحور يركز على المسألة التأديبية والمشاكل المهنية للمبحوثين وطرق التعامل معها وهذا بإدراج (08) أسئلة.

### 4. صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء عدد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحة الاستبيان وثباته وهذا من خلال تحكيمه من محكمين، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

**1.4 صدق الاستبيان:** بعد تصميم التقنية الأولية من الاستمارة ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلتها تم عرضها على المشرف الذي قدم ملاحظات حولها وبعد تصحيحها تم عرضها للتحكيم من طرف مجموعة من الأساتذة، وبعد هذا تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي كما هو موضح في الملاحق. (ينظر الملحق رقم 03).

**2.4 ثبات الاستبيان:** لقد تم فحص عبارات الاستمارة من خلال مقياس ألفا كرونباخ الموضح في الجدول رقم (07) لحساب ثبات المقياس، فكان معامل الثبات بنسبة مقبولة

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

(87%) تقي بأغراض الدراسة حيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل على 60% لاعتماد النتائج المتوصل لها في البحث.

جدول رقم (08) يبين معامل الثبات  
باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المؤسسة	مديرية الخدمات الجامعية
ألفا كرونباخ	87%

نلاحظ من الجدول أن قيمة المعامل ألفا كرونباخ تصل 87% وهي تعتبر نسبة جيدة من الثقة والثبات، حيث تدل أن هناك استقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه عدة مرات على المبحوثين.

### 5. أساليب معالجة وتحليل البيانات

تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق الاستمارة وفقا لبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الطبعة 23 وهو "برنامج تحليل إحصائي يستعمل لإدخال البيانات وإجراء حسابات إحصائية عليها واستخراج رسومات بيانية إحصائية مستعملاً قوائم حوار لتتجز جميع خطوات العمل إلى أن يتم استخراج النتائج المرجوة"<sup>1</sup>. إذ ساعدنا على حساب كل نسب الجداول المعتمدة في الدراسة في وقت وجيز، بالإضافة إلى الدقة التي يتم بلوغها من التفريغ الآلي. وهذا بعد الترميز لكل سؤال من أسئلة الاستمارة، وترقيمها من (1 إلى 52) لكي يسهل الرجوع إليها عند الحاجة، بعد ذلك تم إدراجها في الحاسوب وأصبحت جاهزة لإجراء العمليات الحسابية. وقد تم استخدام برنامج SPSS في الحصول على النتائج التالية:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ.
- استخراج التكرارات والنسب المئوية.

<sup>1</sup> رانيا عثمان المشاركة، برنامج التحليل الإحصائي، مكتبة الراتب العلمية، عمان. الأردن، 1999، ص 11.



ثالثاً: وصف خصائص عناصر مجتمع الدراسة

نحاول في هذا العنصر معرفة الخصائص الفردية للمبحوثين وهذا من خلال جملة من الأبعاد التي تشكل الخصائص المميزة لعناصر مجتمع الدراسة.

1. الخصائص الشخصية:

نخص هنا الحديث عن الخصائص المتعلقة بـ(النوع الاجتماعي، السن، الحالة العائلية) كونها أهم المحددات الشخصية لعناصر مجتمع الدراسة.

جدول رقم(09) يبين الخصائص الشخصية لعناصر مجتمع الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	59,3
	أنثى	40,7
السن	[29-20]	8,9
	[39-30]	61,4
	[49-40]	26,8
	50 سنة فأكثر	2,8
الحالة العائلية	أعزب	18,3
	متزوج	75,6
	مطلق	4,5
	أرمل	1,6
المجموع		100/246%

1.1 النوع الاجتماعي: نستشف من الجدول أن المبحوثين أغلبهم من الذكور بنسبة تجاوزت 59% مقابل 40.7% من النساء اللواتي يشتغلن في المديرية باعتبار أن القطاع العام يستقطب النسب الكبيرة في عملية التشغيل بما يوفره من استقرار وظيفي عموماً. من جهة أخرى نلاحظ التواجد المعتبر للنساء ودخولهم القوي لعالم الشغل وهذا يدل على رغبة المرأة في الاستقلال المادي وتحقيق ذاتها، وهذا ما يفسر تجاوز الذهنيات التقليدية في مجتمعنا التي كانت ترى في عمل المرأة تجاوزاً لحدودها.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

لكن تبقى حالة عدم التكافؤ في حجم العمالة وفق مؤشر النوع سائدة في سوق الشغل بالجزائر، حيث بلغ المشتغلون من النساء 2062 في الثلاثي الأول من سنة 2016، مقابل 8333 من الذكور،<sup>1</sup> رغم التغيرات العميقة التي شهدتها المجتمع الجزائري في التركيبة السكانية بزيادة فئة الإناث. وبهذا عرفت البطالة أوساط النساء في الخماسي الأول من سنة 2019 ارتفاعا منتقلة من 19.4% في شهر سبتمبر 2018 إلى 20.4%.<sup>2</sup>

**2.1 السن:** نلاحظ من الجدول أن أغلب المبحوثين سنهم يتراوح بين 30 و 39 وهذا بنسبة تتجاوز 61% تليها نسبة 26.8% التي تمثل المبحوثين الذين أعمارهم تتراوح ما بين 40 و 49، بينما أقل نسبة نجدها 8.9% و 2.8% لكل من الفئات 20 و 29 ثم الفئة أكثر من 50 سنة على التوالي.

نجد تمركز الموظفين عند فئة 30-39 يدل على إنها الفئة النشيطة في سوق العمل وإنها تعطى لها الأولوية في التوظيف نظرا لصغر سنها ولأعدادها الهائلة القادمة لسوق العمل وهي المرحلة المناسبة لعطاء الموظف والسن الجيد لممارسة المهام وتحمل المسؤوليات. أما الفئات الأكبر سنا فنجدها أقل نظرا لان أغلبها يفضل الخروج إلى التقاعد، في حين توجد الفئات الأخرى بنسبة قليلة لان أغلبها فئات متعاقدة وتواجدها ضعيف بالمديرية نظرا لقلة خبرتهم كونهم أنهمو الدراسة أو التكوين حديثا وتوظيفهم يتطلب خبرة في العمل.

**3.1 الحالة العائلية:** تبرز نسب الجدول أن جل المبحوثين هم من فئة المتزوجين حيث تجاوزت نسبتهم 75%، في حين نسبة العزاب كانت أقل من 19%، تليها فئة المطلقين والأرامل بنسب أقل 4.5% و 1.6% على التوالي.

من هنا نلاحظ أن اغلب الموظفين بالمديرية هم أرباب أسر ساعدهم الحصول على وظيفة من تحقيق الاستقرار الاجتماعي، فبالإضافة إلى كون الوظيفة تمثل المورد المادي الأساسي لهم، فهي تشكل القيمة الاجتماعية التي عبرها يحقق الأفراد بعض عناصر تكيفهم

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، إحصائيات 2017، ص 18.

<sup>2</sup> معطيات الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2019، ص 19.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

واستقرارهم واندماجهم الاجتماعي. فبفضل العمل يتحول الفرد إلى عنصر ايجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته المهنية والتي بدورها تمنحه هوية اجتماعية، وهنا تبرز شخصيته وتتحقق ميولاته وطموحاته وتشبع حاجاته ورغباته.

### 2. الخصائص الاجتماعية

نخص هنا الحديث عن الخصائص المتعلقة ب (طبيعة أسر المبحوثين ومكان إقامتهم إضافة إلى الوضع المادي لأسرهم) كونها أهم المحددات الاجتماعية لعناصر مجتمع الدراسة.

جدول رقم(10) يبين الخصائص الاجتماعية لعناصر مجتمع الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة %
طبيعة الأسرة	ممتدة	118
	نووية	128
مكان الإقامة	ريف	117
	مدينة	129
الوضع المادي للأسرة	جيد	14
	متوسط	148
	متواضع	84
المجموع		100/246 %

1.2 طبيعة الأسرة ومكان إقامة: نلاحظ من الجدول أن 52% من المبحوثين ينتمون إلى أسر نووية مقابل 48% منهم من أسر ممتدة. هذا يتماشى مع مكان الإقامة حيث جعل الاستقرار في المدينة قرب (أكثر من 52%) مكان العمل والانتقال من الريف انفصال الفرد على أسرته الممتدة.

على الرغم من أن الاتجاه العام للنسب يأخذ منحى مظاهر التحضر (الأسر النووية الإقامة في المدن) إلا أننا نجد النسب متقاربة نوعا ما. وهذا لارتباط أفراد المجتمع الإداري

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

بأسرهم الممتدة إذ لا نكاد نجد فرد إلا وله احد من الأصول أو الحواشي بالأرياف أو ما يصطلح عليها محليا بـ"القصور".\* وهذا يبرز التضامن الآلي الموجود بين أفراد المنطقة حيث لازال للعائلة في شكلها الممتد حضور في حياة الأفراد وكل ما يرتبط بها من مظاهر المعاشرة التقليدية الموجودة في الريف(القبيلة، الجهة،...) هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد الأسر النووية رغم استقرارها بالبيئة الحضرية إلا أنها مازالت تحمل ثقافة مجتمعها الأصلي التي لم تستطع التخلي عنها هذا ما يؤدي إلى نشوء ثقافات فرعية ذات قيم ومعايير اجتماعية معينة<sup>1</sup> في المدن يغلب عليها الطابع المحلي للثقافات المجتمعات الأصلية.

**2.2 الوضع المادي لأسر المبحوثين:** من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 60% هي الاتجاه العام لإجابات المبحوثين الذين يؤكدون بأن أوضاع أسرهم المادية متوسطة نوعا ما مقابل أكثر بقليل من نصف النسبة السابقة 34% من إجابات المبحوثين ذوي الوضع المادي المتواضع، في حين حوالي 06% فقط ممن أوضاع أسرهم جيدة.

إن الوضع المادي لأسر المبحوثين سواء كانت نووية أو ممتدة يعكس الحالة الاقتصادية لهاته الأسر في المجتمع، والذي من خلاله تبرز المكانة الاجتماعية لها في المجتمع المبني على الأسس المادية. والتي بدورها تسمح لها بإنشاء شبكة من العلاقات الاجتماعية القوية. إذ نجد أقل بقليل من ثلثي المبحوثين يمتاز وضعهم الاقتصادي بالمتوسط من حيث دخل الأسرة المادي، من جهة ثانية نجد ثلث المبحوثين مستوهم الاجتماعي متواضع، وهذا نظرا للظروف الصعبة التي يعرفها جل الموظفين بالقطاع العام، حيث يشكون ضعف الراتب

\* القصر أو القصور: هي أماكن ريفية قديمة مبنية بالطوب، حيث يضم القصر عدد كبير من المنازل الطوبية المتجاورة فيما بينها.

<sup>1</sup> Marshall B .Clinard, **Slums and Community Development**, Collier-Macmillan Canada, Ltd,1970 ,p4 .

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

مقارنة بارتفاع مستوى المعيشة مما يجعل الوضع المادي لأسرهم في الغالب متوسط أو متواضع.

**03.الخصائص الأكاديمية:** تتمثل أهمها في المستوى التعليمي للمبحوثين بالإضافة إلى

المستوى التعليمي لكل من الأب والام.

جدول رقم (11) يبين الخصائص الأكاديمية لعناصر مجتمع الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة %	
المستوى التعليمي للمبحوث	ابتدائي	5	2
	متوسط	31	12,6
	ثانوي	101	41,1
	جامعي	90	36,6
	دراسات عليا	19	7,7
المستوى التعليمي للأب	لا يقرأ ولا يكتب	65	26,4
	يقرأ ويكتب	104	42,3
	ابتدائي	13	5,3
	متوسط	16	6,5
	ثانوي	31	12,6
	جامعي	17	6,9
المستوى التعليمي للأم	لا تقرأ ولا تكتب	110	44,7
	تقرأ وتكتب	76	30,9
	ابتدائي	31	12,6
	متوسط	18	7,3
	ثانوي	6	2,4
	جامعي	5	2,0
المجموع		246/100%	

### 1.3 المستوى التعليمي للمبحوث:

يظهر من الجدول إن أغلب الموظفين ذوي مستوى ثانوي بـ 41%، وحوالي 37% من ذوي المستوى الجامعي ويبقى في الأخير أقل من 13% من المبحوثين ممن أنهوا دراستهم في المستوى المتوسط، في حين نلاحظ أن نسبة الدراسات العليا لا تتجاوز 8% من المبحوثين. فاعلم أفراد عينتنا يمتلكون تأهيلا مهنيا لا باس به من خريجي المعاهد والجامعات، فالمجتمع أصبح يميل بشكل عام إلى تشجيع مواصلة التعليم ليس إلى اللسانس فحسب بل حتى نحو التدرج في ما بعد ذلك من شهادات (ماستر/ماجستير، دكتوراه).

### 2.3 المستوى التعليمي للأبوين:

نلاحظ أن المستوى التعليمي لوالدي المبحوثين متواضعا جدا حيث أن النسبة الأعلى في المستوى التعليمي للأب هي "يقرأ ويكتب" بنسبة 42,3%، في حين نجد انتشار الأمية بين أمهات المبحوثين حيث تجاوزت 44% .

ما يمكن الإشارة إليه أن المستوى التعليمي للوالدين في غالبه بسيط (أمي/ يقرأ ويكتب) هو أمر كرسه التطور التاريخي للمجتمع خاصة في نواحيه الثقافية لكون المجتمع الأدراري لم يعرف فيه التعليم انتشارا إلا مع نهاية القرن الماضي وكان اغلبه مقتصر على الذكور دون الإناث. ناهيك عن الفعل الاستعماري وسياسته القائمة على التجهيل وطمس كل من شأنه تنوير الجزائريين، لهذا يغيب مستوى تعليمي نظامي لدى الوالدين فنجد بعضهم يحسنون القراءة والكتابة، وهذا نتيجة لدور الكتاتيب والزوايا المنتشرة في المنطقة في تعليم تقليدي بسيط حظي به الذكور أكثر من الإناث الأمر الذي تعكسه الإحصائيات أعلاه في كون أغلب أمهات المبحوثين هن أميات.

## الفصل الأول تحديد مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية ووصف خصائص مجتمع البحث

4. الخصائص المهنية: وتتمثل في المنصب الوظيفي والأقدمية في المديرية.

جدول رقم (12) يبين المنصب الوظيفي وأقدمية المبحوثين في المديرية

المتغير	التكرار	النسبة%	
المنصب الوظيفي	التصميم والبحث	98	39,8
	التطبيق	53	21,5
	التحكم	32	13,0
	التنفيذ	63	25,6
الأقدمية في المؤسسة	[05-01]	80	32,5
	[10-06]	90	36,6
	[15-11]	58	23,6
	أكثر من 15 سنة	18	7,3
المجموع		246/100%	

### 1.4 المنصب الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول أن فئة التصميم والبحث تمثل الاتجاه العام بنسبة تجاوزت 39% تليها فئة المنفذين بنسبة أقل من 26%، ثم فئة التطبيق والتحكم بـ 21.5% و 13% على التوالي.

من خلال القراءة الأولية لهذه المعطيات نجد تواجد هاته الفئتين (التصميم والبحث، التنفيذ) نظرا لطبيعة العمل بمديرية الخدمات الجامعية حيث الفئة الأولى مكلفة بتسيير وإدارة العدد الكبير من الموظفين والعمال بهاته المديرية والبالغ عددهم 667 موظف وعامل يمارسون مهامهم على مستوى مقر المديرية وإقامتها الخمس. كما نجد فئة الموظفين التنفيذي الذين يمثلون القاعدة لموظفي المديرية يحملون على عاتقهم مختلف الأعمال، ثم فئة التطبيق والتحكم التي تعد همزة وصل بين القاعدة والقمة.

#### 2.4 الإقدمية:

نلاحظ أن أقدمية المبحوثين في الوظيفة بالمديرية تتراوح بين 06 إلى 10 سنوات بنسبة تجاوزت 36% ثم أكثر من 32% بالنسبة للمبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم من سنة إلى 5 سنوات وهما نسبتان متكافئتان، ونجد بنسب أقل أي 23,6% للذين تتراوح خبرتهم 11 و15 سنة ثم 7,3% للذين تجاوزوا أكثر من 15 سنة.

بهذا تكون أقدمية عمل الموظفين والعمال بمديرية الخدمات الجامعية متوسطة نوعا ما نظرا لتاريخ إنشائها الذي كان سنة 2004، وهو ما يجعل أقدم موظف بالمديرية له 16 سنة عمل.



### خلاصة الفصل:

إن محاولة دراسة الظواهر الاجتماعية والإحاطة بها ميدانيا له جانبها من الصعوبة والتعقيد نظرا لخصوصيتها وارتباطها بالأفراد، إلا أن هذا لا يعني أن دراستها مستحيلة. لذا كان لزاما علينا التقيد بمجموعة من الشروط المنهجية. وقد حاولنا في هذا الفصل طرح مختلف الإجراءات المتعلقة بميدان الدراسة بداية من انتهاج المنهج الوصفي التحليلي الملائم للدراسة للوقوف الفعلي على الظاهرة قيد الدراسة في مديرية الخدمات الجامعية، باعتبار أفرادها يمثلون مجتمع دراستنا البالغ عددهم 247 موظف. حيث تم الاعتماد على المسح الشامل لعناصر مجتمع الدراسة باستخدام تقنية الاستمارة للحصول على تصريحات الموظفين وتحليلها إحصائيا وسوسولوجيا للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن اعتمادها لمعرفة أهم خصائص مجتمع الدراسة وبناء على نتائج الاستبيان توصلنا إلى أن الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية بأردار يتميزون بمجموعة من الخصائص أهمها:

- ✓ أغلبهم من العنصر الذكوري أكثر من نصف المبحوثين (59%) ينتمي معظمهم إلى فئة الشباب (30-39 سنة).
- ✓ يتميزون بكونهم متزوجين وأرباب أسر (أكثر من 75%).
- ✓ معظمهم من أسر نووية، وبيئة مدنية (52%).
- ✓ يتميز الوضع المادي لأسر المبحوثين بالمتوسط (أكثر من 60%).
- ✓ يتميز مستواهم التعليمي بالمتوسط (المستوى الثانوي)، في حين والديهم في الغالب ذوي مستوى تعليمي بسيط (يقرأ ويكتب).
- ✓ يتركز معظمهم في فئة التصميم والبحث والدراسات (39%).
- ✓ خبرتهم المهنية في المؤسسة تتراوح بين 06 و 10 سنوات.

## الفصل الثاني: رأس المال الاجتماعي والبحث عن العمل

### تمهيد

#### أولاً: الشباب ووضعية البطالة

1. الوضعية المهنية للشباب قبل التحاقهم بمديرية الخدمات

الجامعية

2. المدة التي قضاها الشباب في البطالة والعمل المؤقت

3. مدلول البطالة والعمل عند الشباب

#### ثانياً: الشباب وطرق البحث عن العمل

1. إيداع طلبات العمل

2. المشاركة في مسابقات التوظيف

4. شروط التوظيف

#### ثالثاً: دور شبكة العلاقات الاجتماعية في البحث عن العمل

1. العلاقات الأسرية والعائلية

2. العلاقات الشخصية

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

في هذا الفصل من الدراسة سوف نقوم بتحليل الفرضية الأولى والتي تفترض أن عدم جدوى طرق التوظيف الرسمية (عدم الرد على طلبات العمل، عدم النجاح في المسابقات تعقد شروط التوظيف) دفع الشاب البطال للاستعانة برأسماله الاجتماعي ليكون داعماً له في البحث على منصب عمل قار بمديرية الخدمات الجامعية.

وحتى تكون الصورة مكتملة عن هذا البطال قبل سعيه للحصول على منصب العمل بهذه المديرية نتطرق إلى وضعيته المهنية من خلال مدلول العمل والبطالة عنده، وما هي الظروف التي جعلته يسعى للالتحاق بهذه المديرية؟ وهل استعان بشبكة علاقاته الاجتماعية في البحث عن العمل؟

أولاً: الشباب ووضعية البطالة

تعد البطالة ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها، ومن هذه الآثار الجرائم وغيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها وانتشارها بالبطالة.

**1 الوضعية المهنية للشباب قبل التحاقهم بمديرية الخدمات الجامعية**

اختلفت الوضعية المهنية للمبحوثين قبل التحاقهم بالمؤسسة محل الدراسة فمنهم من كان في حالة بطالة ومنهم من كان في منصب عمل، إلا أن جلهم كانوا يمارسون أعمال هي اقرب للبطالة منها إلى العمل.

جدول رقم (13) يبين الوضعية المهنية للمبحوثين قبل التحاقهم بالمديرية

النسبة %	التكرار	الوضعية المهنية	
10.2	25	دائم	عامل
42.3	104	مؤقت	
47.6	117		بطل
100,0	246	المجموع	

نلاحظ من الجدول أن نسبة الشباب الذين كانوا في حالة عمل قبل التحاقهم بمديرية الخدمات الجامعية تجاوزت 52%، إذ تتعزز هذه النسبة عند الذين اتصف عملهم بالمؤقت عن طريق عقود الإدماج المهني المحددة المدة، وهذا بنسبة تجاوزت 42% مقابل اقل من 11% فقط كان عملهم دائم.

إن اغلب الموظفين الذين اشتغلوا كان عملهم عبارة عن عقود عمل مؤقتة سواء كانت في القطاع الخاص أو القطاع العام، وهي عقود أقرب للبطالة منها للعمل. فحسب الديوان الوطني للإحصائيات قُدِّر عدد البطالين الذين سبق لهم العمل حسب إحصائيات ماي 2019 بحوالي 683000 بطل مشكلين بالتالي بنسبة 47.1% من السكان البطالين، حيث

يشكل الرجال غالبيتهم بنسبة 72.6%، وأن حوالي ثلاثة أرباع هؤلاء السكان يعملون كأجراء غير دائمين، وأن 72.5% ينشطون في القطاع الخاص.

من هذه القراءة الأولية يظهر أن البطالة كانت هي الواقع الاجتماعي المهيمن على حياة الشباب (إذا حسبنا فئات الأعمال المؤقتة حوالي 90%). وهذا ليس غريب، فبالرغم من تراجع نسب البطالة في الإحصائيات الأخيرة حسب التقارير الرسمية 11.4% في ماي 2019، إلا أن بطالة الشباب تحتل المرتبة الأولى بنسبة 26.9% ضمن الأصناف العمرية في المجتمع الجزائري،<sup>1</sup> فأنماط التوظيف الشائعة إما تكون على شكل عقود الإدماج المهني والاجتماعي المحدودة المدة والتي تدخل ضمن الإجراءات المتخذة للتقليل من البطالة وإدماج الشباب بمختلف مؤهلاتهم. أما أعمال حرة يمارسها المبحوثين تتصف بعدم الاستقرار والديمومة كمرحلة مؤقتة لغاية حصولهم على منصب عمل قار إذ تركوا هذه الأعمال بمجرد حصولهم على وظيفة بمديرية الخدمات الجامعية.

## 2. المدة التي قضاها الشباب في البطالة والعمل

اختلفت المدة التي قضاء الشباب بين البطالة والعمل وهذا حسب كل فرد والوضعية التي كان عليها قبل الحصول على وظيفة بالمؤسسة محل الدراسة.

جدول رقم (14) يبين مدة عمل وبطالة المبحوثين قبل التحاقهم بالمديرية

النسبة %	التكرار	مدة العمل/ البطالة	
31.3	77	[05-01]	بطل
14.6	36	[10-06]	
1.6	4	[15-11]	
36.6	90	[05-01]	عامل مؤقت
11.4	28	[10-06]	
4.5	11	[15-11]	
%100	246	المجموع	

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصائيات ons، نشاط، تشغيل وبطالة، ماي 2019.

نلاحظ من خلال الجدول أن وضع الشباب في حالة البطالة لمدة تتراوح بين سنة إلى 05 سنوات كانت نسبتهم أكثر من 31%، وقل من 15% بالنسبة للذين كانت مدة بطالتهم بين 06 و 10 سنوات في حالة بطالة، أما من مكثوا في هذا الوضع أكثر من 11 سنة فلا تتجاوز نسبتهم 2%. بالمقابل اشتغل حوالي 37% في فترة تتراوح بين سنة إلى 05 سنوات مقابل أقل من 12%، اشتغلوا لمدة تتراوح بين 06 و 10 سنوات، أما فيما يخص الذين اشتغلوا لمدة تتراوح ما بين 11 و 15 سنة فنسبتهم حوالي 4.5%. إلا أنه كما تطرقنا سابقا تبقى أغلب هذه الفترة التي تم الاشتغال فيها مؤقتة في إطار عقود ما قبل التشغيل بهدف اكتساب الخبرة التي تؤهلهم للحصول على منصب عمل دائم.

كما تبين القراءة الإحصائية أن جميع المبحوثين كانت مدة بطالتهم طويلة نوعا ما. وهو ما تؤكدته نتائج التحقيق الذي قام به الديوان الوطني للإحصاء في شهر ماي 2019، إذ أن أكثر من ستة بطالين من عشرة (62.9%) يعانون من بطالة طويلة الأمد والباحثين عن منصب عمل منذ سنة أو أكثر،<sup>1</sup> وهذا ما يفسر تعقد الوضع الاجتماعي للشباب ودخولهم في حالة بحث دائم عن منصب عمل. ويمكن تفسير هذا بسبب المنافسة الشديدة التي يعرفها سوق الشغل ووجود عدد هائل من خريجي الجامعات والمعاهد والتكوين المهني من جهة. وتتعقد الشروط التي أصبحت تتطلبها الوظيفة من خبرة وتكوين... من جهة أخرى.

هاته الوضعية تجعل الشباب يعيش في تشتت وحيرة من أمره بسبب فقدانه لمنصب عمل الذي يعبر عن هويته المهنية والتي بدورها تؤدي إلى تحقيق الهوية الاجتماعية.

وعندما يكون الفرد في وضعية البطالة يشعر بأنه عالة على العائلة والمجتمع على حد سواء، مما يجعله يعيش في عزلة عن المجتمع نظرا للتهميش الذي يتعرض له باعتباره عضو غير فاعل في المجتمع. فالعمل يمثل العنصر الرئيسي في بنية الشخص النفسية بما يتيح من فرص لإقامة علاقات الصداقة ويعزز التواجد الاجتماعي للفرد، وفي غيابه يشعر

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصائيات ons، نشاطات، تشغيل وبطالة، ماي 2019.

الفرد بالعزلة وتتضاءل دائرة معارفه بسبب معاناة البطالة التي كثيرا ما تؤدي إلى الحيرة والتشتت الذهني والنفسي.

كذلك نجد الذين يمارسون أعمال مؤقتة غير قارة، حالتهم لا تختلف عن البطالين فهم عرضة وضحية للتحويلات الاقتصادية، معظمهم يشتغلون بعقود مؤقتة أو في قطاع غير رسمي محرومون من أي مشاركة فعلية في المجتمع (كالانخراط في التنظيمات النقابية الحصول على الامتيازات التي يتمتع بها غيرهم من الموظفين). وهذا ما يهيئهم (خاصة الشباب منهم) لسلوك طرق الانحراف والتطرف، ويجعلهم أهداف سهلة لمن يريد استغلالهم. لأن الهامشية تعتبر عائق أمام مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية لتطوير قدراتهم والارتقاء في السلم الاجتماعي.

### 3. مدلول البطالة والعمل عند الشباب:

يتخذ العمل والبطالة عند الشباب معانٍ مختلفة مرتبطة بنظم المجتمع وقيمه، فهذان المفهومان يحملان دلالات وتمثيلات متعددة تختلف من مجتمع إلى مجتمع ومن فرد إلى آخر.

جدول رقم (15) يبين مدلول البطالة عند المبحوثين حسب النوع الاجتماعي

المدلول النوع	فقدان المكانة الاجتماعية	عالة على العائلة	عالة على المجتمع	اليأس وفقدان الأمل	آخر	المجموع
نكر	30	45	33	31	7	146
	12.2%	18.3%	13.4%	12.6%	2.8%	59.3%
أنثى	26	30	27	13	4	100
	10.6%	12.2%	11.0%	5.3%	1.6%	40.7%
المجموع	56	75	60	44	11	246
	22.8%	30.5%	24.4%	17.9%	4.5%	100%

تبين نتائج الجدول أن أكثر من 30% من المبحوثين تمثل لهم البطالة عالة على العائلة وتتأكد عند فئة الذكور بأكثر 18%، مقابل 12% عند العنصر الأنثوي. فالعائلة تمثل قوة

الفرد في مجتمعه فكونه فاعلا في عائلته يشعره بفخر واعتزاز في المجتمع لأنه معيلا ويفقدان العمل يشعر بأنه عبء عليها.

كذلك نجد نسبة أخرى من المبحوثين يعني لهم مدلول البطالة عالية على المجتمع وفقدان المكانة الاجتماعية بنسبة متكافئة أكثر من 24% وحوالي 23% على التوالي. فكون الفرد عبء على عائلته بسبب البطالة ينتج عنه شعور بأنه عبء كذلك على المجتمع باعتباره عنصر خامل لا يقدم إي إضافة في مجتمعه، هذا يؤدي إلى استقالته من الحياة الاجتماعية والانطواء على نفسه بحيث يصبح عضو خامل حيادي لا يكثر بما يحصل من حوله في المجتمع. فالبطالة تؤدي إلى تقويض الثقة بالنفس وتضعف القيمة الاجتماعية للأفراد في المجتمع. ففي غياب إطار العمل يشعر الفرد بأنه فاقد لهويته الاجتماعية والتي من المفروض أن يستمدّها من هويته المهنية التي في هذه الحالة منعدمة بسبب البطالة. هذا يجعله يعيش في حالة قلق واضطراب نفسي والخوف من المستقبل المجهول، وتبقى هذه الفئة (البطالين) في بيئة متشعبة بالأوهام والشعور بالخيبة والإحباط، مما يؤدي إلى عدم تجانس وتوازن النسيج الاجتماعي للمجتمع.

جدول رقم (16) يبين مدلول منصب عمل دائم للمبحوثين حسب النوع الاجتماعي

النوع	المدلول	تحقيق الذات والمكانة	حياة كريمة	بناء وتكوين أسرة	علاقات اجتماعية	آخر	المجموع
ذكر	27	11.0%	17.9%	24.0%	4.1%	6	146
أنثى	34	13.8%	16.7%	6.9%	3.3%	0	100
المجموع	61	24.8%	34.6%	30.9%	7.3%	6	246

نلاحظ من الجدول أن أكثر من 34% من إجابات المبحوثين يمثل مدلول العمل لديهم الحياة كريمة وحوالي 31% من المبحوثين يمثل لهم بناء وتكوين أسرة، وهذه النسب تتأكد



أكثر عند فئة الذكور نظرا لدور الذي تقوم به هذه الفئة من مسؤولية اتجاه أفراد الأسرة والمجتمع على حد سواء، فالرجل في مجتمعنا هو المسؤول الأول على ضمان حاجات أسرته من مأكّل وملبس وغيرها من ضروريات الحياة، والتي لا يمكن إشباعها إلا من خلال العمل الذي يضمن له حياة كريمة ويشعره بالاعتزاز بالنفس فكثيرا ما يرتبط بالإسهام الاقتصادي في تلبية حاجات الأسرة ومنها المساهمة في تنمية المجتمع. فالعمل يمثل لهؤلاء التزاما اجتماعيا وواجبا أخلاقيا.

كما نجد فئة أخرى حوالي 25% يمثل مدلول العمل عندهم اكتساب مكانة اجتماعية وتحقيق الذات حيث طبيعة العمل تصبغ على المرء هوية اجتماعية مستقرة مستمدة من الهوية المهنية التي يشغلها، فكثير ما يُعرف الفرد في مجتمعه من خلال مهنته فيقال فلان الطبيب أو المهندس والأستاذ. فالمعنى الاجتماعي للشغل حسب إلتون مايو هو تحقيق ذات الإنسان حيث يعتبر الإنسان "ذاك الحيوان الاجتماعي المشغول بشكل أساسي بعمله إذ لا يستطيع التعبير عن نفسه والنمو إلا ضمن المجموعة التي يمارس نشاطه المهني في إطارها، فهو لا يستطيع تحقيق ذاته بعيدا"<sup>1</sup> لكن هذا المدلول من العمل (مكانة اجتماعية) يبقى في المراتب الثانوية للموظف الجزائري بسبب الظروف المعيشية الصعبة التي يتخبط فيها، مما جعل البحث عن لقمة العيش لضمان حياة كريمة لأفراد الأسرة من أولى الأولويات عنده.

**ثانيا: الشباب البطال وطرق البحث عن العمل:** بغية حصوله على منصب عمل يسلك البطال طرق متعددة في بحثه عن العمل تختلف من بطال لآخر ولعل أهمها إيداع طلبات العمل، المشاركة في المسابقات والاتصال المباشر بالمستخدمين.

<sup>1</sup> جورج فريدمان وبييار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة: يولاند عمانويل، ج02، ط01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 25.

**1 إيداع طلبات العمل:** يعد إيداع طلبات العمل على مستوى المؤسسات والهيئات المستخدمة من أولى المراحل التي يقوم بها البطال الباحث عن وظيفة بمجرد حصوله على مؤهل وشروعه في البحث عن العمل.

جدول رقم (17) يبين إيداع المبحوثين لطلبات العمل

النسبة%	التكرار	إيداع طلب
69.1	170	نعم
30.9	76	لا
100%	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 69% من المبحوثين قاموا بإيداع طلبات العمل لدى وكالات التشغيل أو بأحد المؤسسات. بينما نجد أقل من 40% من المبحوثين لم يقوموا بإيداع أي طلبات عمل لدى أي جهة. وهذا يوضح أن الشباب البطال يعتبر مرحلة إيداع طلبات العمل سواء بالتوجه إلى المكاتب المختصة بالتشغيل (وكالة التشغيل مثلا) أو الهيئات المستخدمة كالإدارات والمؤسسات والشركات... وعيا منهم بأهمية هذه العملية وأملا في الحصول على منصب عمل، فيقوم البطال بكتابة طلب عمل يوضح فيه سيرته الذاتية وسنوات الخبرة مرفقا بنسخة من مؤهلاته العلمية.

هذا إضافة إلى طرق أخرى يتبعها البطال في البحث عن العمل أهمها البحث في الإعلانات الخاصة بالتوظيف من خلال الوسائل المستحدثة كمواقع التواصل الاجتماعي التي يتشارك مستخدميها إعلانات عروض وطلب العمل. كما نجد وكالات التشغيل والتي تعد همزة وصل بين عارضي العمل من جهة وطالبيه من جهة أخرى، فتعمل هذه الوكالة على إعلان العروض المقدمة من مختلف المؤسسات والهيئات المستخدمة. وبهذا تعد هذه المرحلة ( البحث في الإعلانات وإيداع طلبات العمل) من طرف البطالين من أولى الخطوات التي يتبعها الشباب في طريقهم للبحث عن وظيفة.

جدول رقم (18) يبين طبيعة الرد على طلبات العمل حسب النوع الاجتماعي

النوع	طبيعة الرد	القبول	عدم الرد	الرفض	المجموع
ذكر	15 8.8%	67 39.4%	11 6.5%	93 54.7%	
أنثى	31 18.2%	39 22.9%	7 4.1%	77 45.3%	
المجموع	46 27.1%	106 62.4%	18 10.6%	*170 100%	

بعد إيداع طلبات العمل على مستوى المؤسسات ينتظر الشباب الرد من هذه الجهات بالقبول أو الرفض لطلباتهم، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر من 62% ممن أودعوا طلبات عمل لم يتم الرد على هاته الطلبات سواء بالإيجاب أو بالسلب، إذ تتأكد هذه النسبة عند فئة الذكور بأكثر من 39% وعند الإناث بحوالي 23%. كما نجد أكثر من 10% تم رفض طلباتهم.

من هنا نستنتج أن البحث عن العمل عن طريق إيداع طلبات العمل يعتبر طريقة غير مجدي بالنسبة لهاته الفئة (73%) التي لم تلقى طلباتها قبول على مستوى الهيئات المستخدمة وهذا نظرا لأسباب التالية:

- عدم توفر الشروط المطلوبة لمنصب العمل في الطلب.
- وضعت على مستوى هيئات لا يخول لها بالتوظيف.
- إن هذه الهيئات تعتمد على التوظيف عن طريق المسابقات بدل التوظيف المباشر.
- المؤسسات الاقتصادية تلجأ إلى مكتب اليد العاملة للتوظيف.
- المؤسسة تعمل على دمج المتربصين بها أو المشغلين في إطار العقود المؤقتة.

\* مجموع التكرارات تعبر فقط عن المبحوثين الذين أودعوا طلبات عمل.

- الرد على طالبي العمل بأن التوظيف قد توقف أو عدم وجود مناصب مالية أو قلة مناصب الشغل أو عدم توفر المنصب في الاختصاص المطلوب أو قلة الخبرة أو اشتراط معنى أو مؤدي للخدمة العسكرية.
  - أما على مستوى وكالة التشغيل فيرى الكثير أنها تعتمد على الوساطات في الرد على الطلبات، حسب تصريحات المبحوثين حيث يقول (ذكر 33 سنة مهندس) "أنا كنت كل عام نجد بطاقة طلب العمل عند الوكالة لكن رغم كثرة العروض لم يطلبوني يوما رغم أن تخصصي مطلوب في الشركات ويعطو غير لمعارفهم"، في إشارة من هذا المبحوث إلى أن القائمين على التشغيل بالوكالة يلجؤون إلى المحاباة في إعداد قائمة المترشحين لشغل المناصب بالشركات خاصة البترولية منها التي تنشط في الولاية. وتقول أخرى (أنثى 34 سنة تسيير واقتصاد) "ظهر اسمي في إحدى القوائم الخاصة بمؤسسة اقتصادية ومن بعد قلعوها وداروا قائمة ثانية ما فيهاش سميتي" إشارة في كلامها لعملية التلاعب التي قد تطال القوائم التي تعد لها من المؤسسات الاقتصادية كالبريد واتصالات الجزائر ومؤسسة السونطراك وغيرها من الشركات والمؤسسات التي تعتمد في توظيفها على مكاتب اليد العاملة.
- من جهة أخرى نجد أكثر من 27% ممن أودعوا الطلبات تم قبول ملفاتهم بدعمها نسبة 18.2% عند الإناث و 8.8% فقط عند الذكور. وهنا نجد النوع الاجتماعي يشكل دلالة إحصائية إذ يمكن تفسير الرد بالإيجاب على طلباتهم بقبول العنصر النسوي بعرض العمل حتى إذا كان الأجر زهيد عكس العنصر الذكوري الذي يفضل أحيانا البطالة على العمل بأجر منخفض.

## 2. المشاركة في مسابقات التوظيف

بعد إيداع طلبات العمل لدى المؤسسة تأتي المرحلة الثانية من مراحل البحث عن الوظيفة والمتمثلة في المشاركة في مسابقات التوظيف بنوعها سواء كانت عبارة عن امتحانات كتابية أو امتحان شفوي (مقابلة التوظيف).

جدول رقم (19) يبين مشاركة المبحوثين في مسابقات التوظيف

النسبة %	التكرار	المشاركة
87	214	نعم
13	32	لا
100%	246	المجموع

نلاحظ من الجدول إن أغلبية المبحوثين شاركوا في مسابقات التوظيف قبل التحاقهم بمنصب عملهم الحالي وهذا بنسبة 87% والتي تمثل الاتجاه العام. أما بقية المبحوثين 13% لم يقوموا بالمشاركة في مسابقات التوظيف بل كانت المديرية هي أول مشاركة لهم. نستخلص من هذه النسب أن فئة كبيرة من الشباب البطال لجأ إلى المسابقات للحصول على منصب شغل كطريقة أخرى من طرق التوظيف. وتعد المسابقات أهم الطرق التي يعتمد عليها التوظيف العمومي بهدف انتقاء أفضل العناصر المقدمة لملء المناصب الشاغرة. فهؤلاء الشباب وأمام عجزهم في الحصول على منصب عمل عن طريق إيداع طلبات العمل لدى الهيئات والوكالات المستخدمة حاولوا إيجاد طريقة أخرى في البحث وهي المشاركة في مسابقات التوظيف التي تنظمها مختلف الجهات المكلفة بالتشغيل. بالرغم الشروط الصعبة التي تتطلبها هاته المسابقات من جمع لملف التوظيف والذي يتضمن سيرة ذاتية لطالب العمل مع نسخ لمختلف الشهادات والخبرات التي يمتلكها المترشح بالإضافة لرسوم المشاركة أحيانا (بالنسبة للمسابقات الكتابية)، إلا أن هذه المحاولة أيضا كانت تبوء بالفشل إذ 87% من المبحوثين لم يفوزوا في هاته المسابقات التي كانوا يشاركون بها قبل التحاقهم بمديرية الخدمات الجامعية.

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تعقد شروط التوظيف وصعوبة الحصول على منصب عمل دائم في ظل ندرة المناصب والتنافس الشديد على قلتها نظرا للأعداد الهائلة التي تتخرج سنويا من مختلف المعاهد والجامعات.

### 3. شروط التوظيف

تختلف شروط التوظيف من مؤسسة إلى أخرى ومن وظيفة إلى وظيفة، وهذا حسب المعايير التي تتطلبها كل وظيفة والتي يتم تحديدها بناء على تحليل الوظائف والشروط المطلوبة في شاغليها.

جدول رقم (20) يبين رأي المبحوثين في شروط التوظيف

حسب النوع الاجتماعي

المجموع	لا	نعم	رأي المبحوثين النوع
129 52.4%	107 %43.5	22 %8.9	نكر
117 47.6%	109 %44.3	8 %3.3	أنثى
246 %100.0	216 %87.8	30 %12.2	المجموع

نلاحظ من الجدول أن أكثر من 87% من المبحوثين يعتقدون أن شروط التوظيف غير موضوعية وغير مناسبة وهذا عند الجنسين على حد سواء. بينما 12.2% فقط أجابوا أنها مناسبة وموضوعية.

ويمكن تفسير عدم ملاءمة شروط التوظيف نظرا للصعوبات التي يتلقاها البطال في الحصول على عمل، بدءاً من حجم الملف الذي يتضمن عدد من الوثائق يعتبر الحصول عليها في حد ذاته شرط معرقل. فعلى سبيل المثال نجد ملف الحصول على منصب عمل بالوظيفة العامة يتكون من:

✓ طلب خطي

✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية

✓ نسخة طبق الأصل من الشهادة أو المؤهل المطلوب

✓ شهادة الإقامة.

- ✓ كشف النقاط للسنة الأخيرة.
- ✓ شهادة عمل صادرة عن الهيئة المستخدمة عند الاقتضاء.
- ✓ نسخة من عقد العمل في إطار المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي إن وجد.
- ✓ بطاقة معلومات تملأ من طرف المترشح.
- ✓ صورتان .
- ✓ شهادة السوابق العدلية رقم 03 سارية المفعول.
- ✓ الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية.
- ✓ حقوق المشاركة بالنسبة للمسابقات الكتابية.

هذه الشروط متباينة من وظيفة إلى أخرى ومن قطاع لآخر، وهي في نظر الشباب البطال كثيرا ما تكون معرقة وغير موضوعية، أهمها شرط الخبرة حيث صرح احد المبحوثين قائلا: "حتى تعمل لابد من خبرة وحتى تكسب خبرة لابد من عمل أرواح أنت وفهمها" في إشارة من هذا الشاب إلى الوضعية الصعبة التي يعاني منها البطال والشروط الغير عقلانية التي تتطلبها بعض الوظائف مما يصيب البطال بالحيرة، بالإضافة إلى هذا الشرط نجد عامل الخدمة الوطنية الذي يعد عائق إمام الفئة الذكورية في التقدم للعمل بسبب الفراغ الذي سيخلفه في المنصب مستقبلا ويظهر هذا كعائق خاصة في القطاع الخاص.

كذلك في الوظيفة العمومية التي يشترط فيها إثبات الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية (مؤدي أو معفى) هذه الحالة خلقت وضعا تميزت فيه الأنثى في التوظيف بفرص أكثر من الذكر. كذلك تم تسجيل تزمير المبحوثين من عدد الوثائق المطلوبة في الملف، فرغم انه ملف أولي ولا يضمن فوز المترشح في المسابقة إلا انه يثقل كاهله بمجموعة من الوثائق يتعب في الحصول عليها لينتهي بها المطاف إلى الإلتلاف أو الحرق، حيث صرح احد المبحوثين "علاش يتعبوا الناس في جمع ملف كبير وفي الأخير يدو واحد ولا اثنين...علاش

ما يطلبوا زوج وراق واللي ينجح يكمل الدوصي" في إشارة من هذا المبحوث إلى ضرورة تخفيف ملف التوظيف من طرف الهيئات المشرفة على العملية.

يبدو صدى هذه الطلبات وصل إلى المعنيين إذ تعمل الوزارة الوصية حالياً على العمل به مستقبلاً- تخفيف ملف التوظيف- بدعوة من العديد من الأصوات المطالبة بهذا الإصلاح في سياسة التوظيف بالقطاع العام.

على أساس ما سبق يرى الشباب البطال أن شروط العمل غير مناسبة وغير موضوعية فهي تعد عامل معقد ومعرقل للحصول على منصب عمل بالنسبة لهم.

### ثالثاً: دور شبكة العلاقات الاجتماعية في عملية البحث عن العمل

تؤدي الشبكات الاجتماعية التي يمتلكها الأفراد دوراً مهماً في مساعدتهم أثناء البحث عن العمل، حيث تسهل عملية الحصول على المعلومات حول الوظائف الشاغرة. وتتمثل أساساً هاته الشبكات في العلاقات العائلية منها والشخصية.

**1. العلاقات الأسرية والعائلية:** وهي علاقات جماعية تتعدى الفرد لتشمل الأسرة في حجمها الصغير ثم إلى العائلة الكبيرة بما تتضمنه من أقارب وتتعداها إلى العشيرة وأبناء المنطقة الجغرافيا الواحدة. وتشكل الأسرة الركيزة الأساسية لهذه العلاقة.

جدول رقم (21) يبين المساعدة التي تلقاها المبحوثين في عملية البحث عن عمل

النسبة %	التكرار	تلقي مساعدة
53.3	131	نعم
46.7	115	لا
100	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 53% من المبحوثين تلقوا مساعدة أثناء بحثهم عن العمل. حيث يظهر من هذه الإحصائيات أن تلقي المساعدة من أشخاص بالنسبة للشباب البطال تشكل طريقة من طرق البحث، إذ نجد أكثر من نصف المبحوثين تحصلوا على مساعدة عند البحث وهذا يدل قوة شبكة علاقاتهم الاجتماعية. فهاته الشبكات كانت سنداً لهؤلاء البطالين



في تقديم دعم للحصول على عمل، إذ يمكن التوسط لصديق أو قريب في ذلك لدى جهات معينة وهذا ليس بالاعتماد فقط على المعلومات التي يملكها هذا الفرد فقط، وإنما أيضا على شبكة علاقاته هو كذلك، فعلاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقات أخرى.

أما الذين أجابوا أنهم لم يتلقوا إي مساعدة عند بحثهم على العمل فنسبتهم 46.7%. وهذا يمكن تفسيره بالضعف الذي تتسم به شبكة علاقات هؤلاء، حيث ضعفها لم يمكنهم من الحصول على الدعم في البحث عن العمل، فليس المهم إن تكون لدى الفرد شبكة علاقات وإنما الأهم مدى فعالية هذه الشبكة عند الحاجة إليها، فلو تميزت بنية هاته العلاقات بالقوة لأمكنهم توظيفها عند البحث عن العمل.

جدول رقم (22) يبين طبيعة العلاقة الموجودة بين المبحوثين

والأفراد المقدمين للمساعدة

المجموع	أصدقاء ومعارف	قريب	طبيعة العلاقة النوع
67 51.1%	36 27.5%	31 23.7%	ذكر
64 48.9%	27 20.6%	37 28.2%	أنثى
*131 %100	63 %48.1	68 %51.9	المجموع

يشكل الأقارب أهم مصدر لمساعدة الشباب في بحثهم عن العمل بحوالي 52% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تلقوا مساعدة، تتوزع حسب النوع الاجتماعي بأكثر من 28% عند الإناث، وأقل من 24% عند الذكور. وهذا الدعم يستمد من التضامن العائلي الموجود بين أفراد العائلة الواحدة، حيث تشكل العائلة والقربة بالنسبة للفرد وسطا مهما وحاسما في حياته المهنية، وقد يبدأ هذا عند بعض العائلات من التوجه المدرسي واختيار

\* مجموع التكرارات تعبر فقط عن المبحوثين الذين تلقوا مساعدة.

التخصص العلمي فكثير ما تؤدي العائلة دورا هاما في توجيه أبنائها نحو تخصصات معينة أغلبها لها صورة نمطية في المخيال الجمعي كالطب والتعليم والهندسة.. لتحدد بذلك مستقبله المهني فيما بعد. وقد نذهب إلى ابعد من ذلك حين نجد بعض العائلات كل الأبناء مختصين في مجال معين كمجال الطب والتعليم... وغيرها من المهن المتوارثة.

من جهة أخرى نجد دور الأصدقاء والمعارف لا يقل أهمية عن دور العائلة إذ نجد أكثر من 48% ممن تلقوا مساعدة أثناء بحثهم عن العمل كانت من أصدقائهم ومعارفهم وهي تتوزع إلى 27.5% بالنسبة للذكور، و 20.6% للإناث.

وهذا يفسر أن الشباب البطال في بحثه على منصب عمل يفعل مختلف علاقاته الاجتماعية العائلية منها والمهنية(الأصدقاء والمعارف). فالذين يجدون أحسن الوظائف حسب ميشال فورسييه هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي.

وما يمكن ملاحظته أيضا أن النوع الاجتماعي شكل دلالة إحصائية بالنسبة لنوع المساعدة التي يتلقاها الشباب أثناء بحثهم عن العمل حيث نجد الإناث يلجؤون في بحثهم للعلاقات العائلية(الروابط الدموية القوية) المتمثلة في الوالدين والأقارب، بينما نجد العنصر الذكوري يميل أكثر إلى استخدام العلاقات المهنية(روابط ضعيفة) والمتمثلة في الأصدقاء والمعارف.

إن لجوء الإناث إلى العائلة والأقارب أمر طبيعي يعكس الصورة النمطية التقليدية عن المرأة في المجتمع، فهي دائما تكن بحاجة إلى أحد أفراد العائلة يقوم بحمايتها ويتدخل لمساعدتها في تسيير شؤونها. ويظهر هذا في مجتمعنا المحلي حيث نجد المرأة لا تقدم على فعل إلا بإشراف احد أفراد العائلة، فكثير ما يرافقها أحد الأفراد من العائلة أو الأقارب للقيام برحلة علمية، علاجية أو سياحية... وهذه الصورة في شكلها الايجابي تعكس التضامن الموجود بين أفراد العائلة ومستمدة من التعاليم الإسلامية من جهة، وفي شكلها السلبي تعكس النظرة الدونية للمرأة والهيمنة الذكورية في المجتمع الذي يحاول تأطير وقولبت أفعال

المرأة في مجال معين والحد من حريتها، رغم الحضور اللافت لهذه الأخيرة في مجتمعنا المحلي واقتحامها مختلف المجالات.

2. العلاقات الشخصية (العلاقات الفردية): تشمل علاقات الشاب المرتبطة به مباشرة، إذ تعتبر مصدرا مهما للفرد الجزائري الذي يتميز باندماجه في الجماعة، خاصة عندما يتعلق الأمر بجوانب الشبكة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي.

جدول رقم (23) يبين اعتقاد المبحوثين إذا كان للعلاقات الشخصية

دورا في الحصول على منصب عمل

النسبة %	التكرار	لها دور
87.8	216	نعم
12.2	30	لا
100	246	المجموع

من خلال إحصائيات الجدول نجد اغلب المبحوثين يعتقدون بان العلاقات الشخصية لها دور فعال في عملية البحث عن العمل وهذا بنسبة تجاوزت 87%. أما بقية المبحوثين 12.2% أجابوا بالنفي.

فحسب منظور هؤلاء (الذين يؤكدون بان للعلاقات الشخصية دور) أصبح من الضروري تفعيل مختلف العلاقات التي يمتلكها الشباب البطال بغية الحصول على منصب عمل. لأن هاته العلاقات أو ما يعرف بالوساطة تؤدي دورا مهما في الربط بين الشباب البطال والهيئات المستخدمة إذ يكمن التوسط لصديق أو قريب عند صاحب عمل أو الهيئات القائمة على التوظيف. وهذه الظاهرة (الوساطة) تعرف تماما طرديا مع الزيادة في العمالة الوافدة لسوق العمل والمنافسة الشديدة في ظل شح المناصب، حيث نجد أحيانا ما بين 400 إلى 450 مترشح يتنافسون على ثلاث مناصب متاحة.

أمام هذه الوضعية فالشباب الذين يمتلكون وساطات يعدون في وضعية ايجابية مقارنة بالذين يفتقدونها. فحسبهم عملية الحصول على منصب عمل تتخللها عمليات أخرى ليس لها

علاقة بالملكات المعرفية والمهنية التي يمتلكها البطال متمثلة أساساً في الاستخدام الواسع لشبكة العلاقات الاجتماعية القوية منها والضعيفة (رأس المال الاجتماعي). فنحن هنا أمام ظاهرة اجتماعية مرضية تشهدها مختلف المؤسسات العمومية منها والخاصة.

جدول رقم (24) يبين اعتقاد المبحوثين إن كان سبب بطالته

يعود لضعف علاقاته الشخصية

النسبة %	التكرار	ضعف العلاقات
48.8	120	نعم
51.2	126	لا
100	246	المجموع

تبين إحصائيات الجدول إن 51.2% من المبحوثين يعتقدون أن سبب بطالتهم لا يعزى لضعف علاقاتهم الشخصية، وإنما هناك عوامل أخرى ليس لها علاقة بالعلاقات الشخصية أبرزها:

- ✓ ندرة فرص العمل
- ✓ تعقد إجراءات التوظيف
- ✓ المنافسة الشديدة على الوظائف

وما تم ملاحظته إن النسبة السابقة تتكافأ مع نسبة الذين يعتقدون بطالتهم تعود لضعف علاقاتهم الشخصية وهذا بنسبة قاربت 49%. فهؤلاء يعتقدون أنهم يفتقدون شرط أساسي في عملية التوظيف لا يقل أهمية على الكفاءة والخبرة، إلا وهو رأس المال الاجتماعي والمعبر عنه عند المبحوثين بـ "المعرفة" أي الوساطات التي أصبحت تشكل عامل مهم في الحصول على منصب عمل في بلدنا بالرغم أنها ظاهرة مرضية إلا أنها في تصور الشباب البطال أصبحت لها الأفضلية والأسبقية في عملية التوظيف.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل إثبات مدى صحة الفرض القائل بأن: عدم جدوى طرق التوظيف الرسمية (عدم الرد على طلبات العمل، عدم النجاح في المسابقات، تعقد شروط التوظيف) دفع الشاب البطال للاستعانة برأسماله الاجتماعي ليكون داعماً له في البحث على منصب العمل. وبناء على نتائج الاستبيان يمكن تلخيص أهم ما توصلنا إليه من تحليل هذه الفرضية فيما يلي:

### 1/ الوضعية المهنية للشباب قبل التحاقهم بمديرية الخدمات الجامعية

- أكثر من نصف الموظفين بالمؤسسة كانوا في حالة عمل قبل التحاقهم بها.
- إن ممارسة هذه الأعمال دامت لمدة تراوحت من سنة إلى خمس سنوات. وهي نفس الفترة التي قضتها الفئة العاطلة عن العمل. أغلب هذه الأعمال كانت عبارة عن عقود عمل مؤقتة وهامشية.
- إن مدلول البطالة عند المبحوثين يمثل حسبهم عالة على العائلة ثم المجتمع ويتجلى هذا عند فئة الذكور.
- يعد تحقيق حياة كريمة وبناء وتكوين أسرة الهدف الأساسي من عمل المبحوثين في حين تتذيل هرم أولويات المبحوثين معانٍ الهوية وتحقيق الذات وكسب علاقات اجتماعية من العمل.

### 2/ الشباب وطرق البحث عن العمل:

- بهدف الحصول على منصب العمل تعتبر طريقة إيداع طلبات عمل لدى المؤسسات أولى خطوة يقوم بها الباحثين عن الوظائف، لكن جل طلبات العمل التي تودع لا يتم الرد عليها فهي خطوة غير كافية للظفر بمنصب عمل.
- تعتبر المشاركة في مسابقات التوظيف مرحلة مهمة في عملية الحصول على منصب عمل وقد اجتازها معظم المبحوثين قبل التحاقهم بالمديرية إلا أن أغلبهم كانت محاولته تبوء بالفشل.

• يعتقد جل المبحوثين أن شروط التوظيف بالجزائر غير موضوعية كشرط الخبرة والخدمة الوطنية بالإضافة إلى حجم الملف المطلوب الذي يزيد من متاعب الباحث عن العمل.

### 3/ دور شبكة العلاقات الاجتماعية في البحث عن العمل

- أكثر من نصف المبحوثين تلقوا مساعدة من أفراد أثناء بحثهم عن العمل ونجد هذا عند كلا الجنسين.
- تعد العائلة والأقارب أهم مصدر لرأس المال الاجتماعي للبطال فهي تعمل على تذليل مختلف الصعوبات التي تواجه البطل أثناء البحث عن العمل.
- بالإضافة إلى العلاقات العائلية نجد مصدر آخر لا يقل أهمية يتمثل في علاقات البطل الشخصية (الوساطات) والتي لها دور أيضا في البحث عن العمل.
- يعتقد المبحوثين أن ضعف هذه العلاقات يقلل من حظوظهم في الحصول على العمل ويزيد من بطالتهم.

## الفصل الثالث: عملية التوظيف بين رأس المال الاجتماعي والبشري

### تمهيد

أولاً: دور رأس المال الاجتماعي في الحصول على الوظيفة

1. طبيعة الأسرة

2. الوضع المادي للأسرة

3. مكان الإقامة

ثانياً: دور رأس المال البشري في عملية التوظيف

1. الكفاءة والخبرة

2. المؤهلات العلمية

ثالثاً: الأوساط الاجتماعية الفاعلة في عملية التوظيف

1. الأوساط الأسرية والعائلية

2. الأوساط الشخصية والمهنية

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

في هذا الفصل سنقوم بتحليل الفرض الثاني القائل أن الحصول على منصب عمل في المؤسسة العمومية هو نتيجة توفيق بين كفاءة الفرد والدعم الفعال من طرف رأسماله الاجتماعي.

هذا الافتراض جاء للإجابة على التساؤل الذي يحاول معرفة إذا كان رأس المال البشري الذي يمتلكه الشاب البطال وحده كافيا للحصول على منصب عمل بالمؤسسة العمومية، أم هناك أوساط فاعلة (رأس مال اجتماعي) في هذه العملية سواء كانت هذه الأوساط اجتماعية أو مهنية وأي من هذه الأوساط أكثر تأثيرا في عملية التوظيف.



**أولاً: دور رأس المال الاجتماعي في الحصول على الوظيفة**

تعتبر شبكة علاقات الفرد مورد أساسي لحصوله على عدة مزايا، وهي بذلك تشكل تأثيراً على أفعاله وبالتالي في الحصول على وظيفة. في هذا العنصر سنهتم بإلقاء الضوء على جميع العلاقات القائمة بين الأبعاد المختلفة للوضع الاجتماعي للمبحوثين والطرق المستخدمة للحصول على الوظيفة. وهذا من خلال طبيعة الأسرة، الوضع المادي للأسرة وإقامة المبحوثين.

1. **طبيعة الأسرة:** تعد الأسرة أهم مكون للرأس المال الاجتماعي للأفراد في شقه العلائقي (علاقات عائلية)، وقد تأخذ شكلاً نووي (الزوجين والأبناء فقط) وقد تمتد إلى أكثر من ذلك (الجد والجدة، الأعمام...).

جدول رقم (25) يبين العلاقة الموجودة بين طبيعة الأسرة والطريقة المستخدمة للحصول على الوظيفة

المجموع	نووية	ممتدة	طبيعة الأسرة الطرق
39 15.9%	13 10.2%	26 22.0%	وكالة التشغيل
55 22.4%	38 29.7%	17 14.4%	الاتصال المباشر
58 23.6%	28 21.9%	30 25.4%	أحد أقاربك
12 4.9%	4 3.1%	8 6.8%	أبناء منطقتك
57 23.2%	33 25.8%	24 20.3%	أصدقائك
18 7.3%	11 8.6%	7 5.9%	أحد أفراد عائلتك
7 2.8%	1 0.8%	6 5.1%	جهات أخرى
246 100%	128 52.0%	118 48.0%	المجموع

يبين الجدول أن حوالي 52% من المبحوثين ذوي الأسر النووية حصلوا على الوظيفة من خلال الاتصال المباشر بالمؤسسة وهذا بحوالي 30% من إجابات المبحوثين والذي يمكن تفسيره (الاتصال المباشر) جزئياً على الأقل على أنها تكشف عن تعبئة شبكة ذات طبيعة أقل شخصية وأكثر مهنية. تليه نسبة الذين كان طلبهم على الأصدقاء حوالي 26%. ثم الأقارب بدرجة أقل حوالي 22%.

في حين نجد المبحوثين ذوي الأسر الممتدة كان لجوؤهم إلى أقاربهم في الحصول على الوظيفة وهذا بنسبة 25.4% من إجابات المبحوثين، يأتي بعدها الاتصال بالمؤسسات الرسمية الممثلة في وكالة التشغيل، ثم العلاقات الشخصية ممثلة في الأصدقاء بنسب متكافئة.

بناء على النتائج السابقة نلاحظ وجود علاقة بين طبيعة الأسرة والطريقة المستخدمة للحصول على الوظائف رغم الاختلاف في التدرج من حيث ترتيب هذه الطرق من فئة إلى أخرى، إذ نجد الشباب ذوي الأسر الممتدة يرون أن الطلب أولاً يكون على الأقارب ثم المؤسسات الرسمية وفي الأخير يكون الطلب على العلاقات الشخصية. بينما نجد عند المبحوثين ذوي الأسر النووية الطلب يكون أولاً على العلاقات الشخصية إذا ما اعتبرنا أن الاتصال المباشر بالمؤسسة أحياناً يدخل في العلاقات الشخصية لطالب العمل، حيث يمكن التوسط لصديق بهدف مساعدته للالتحاق بالوظيفة. بعد هذا يأتي الأقارب في الدرجة الثانية، في حين تغيب المؤسسات الرسمية المنشأة لهذا الغرض (التوسط بين المؤسسات وطالبي العمل) عند هذه الفئة.

وعليه نستنتج أن الموظفين ذوي الأسر النووية يستخدمون العلاقات الشخصية (الأصدقاء والمعارف) للحصول على الوظائف، في حين نجد ذوي الأسر الممتدة يكون طلبهم أكثر على العلاقات العائلية وبدرجة أقل على العلاقات الشخصية لتحل محلها المؤسسات الرسمية (وكالة التشغيل) التي تفتقدها الفئة الأولى.

**2. الوضع المادي للأسرة:** يعكس الوضع المادي للأسرة مكانة هذه الأسرة في المجتمع والتي غالباً ما يكون لدخل أفرادها دوراً أساسياً في اكتسابها، وكلما كان الوضع المادي جيد كلما تمكن أفرادها من نسج شبكة علاقات قوية ومتعددة.

جدول رقم (26) يبين الطريقة المستخدمة للحصول على وظيفة حسب الوضع المادي للأسرة

المجموع	متواضع	متوسط	جيد	الوضع المادي الطرق
39 15.9%	12 9.8%	24 9.8%	3 1.2%	وكالة التشغيل
55 22.4%	25 10.2%	29 11.8%	1 0.4%	الاتصال المباشر
58 23.6%	13 5.3%	43 17.5%	2 0.8%	أحد أقاربك
12 4.9%	1 0.4%	9 3.7%	2 0.8%	أبناء منطقتك
57 23.2%	25 10.2%	27 11.0%	5 2.0%	أصدقائك
18 7.3%	6 2.4%	11 4.5%	1 0.4%	أحد أفراد عائلتك
7 2.8%	2 0.8%	5 2.0%	0 0.0%	جهات أخرى
246 100%	84 34.1%	148 60.2%	14 5.7%	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئات المتوسطة يلجؤون لعلاقاتهم القوية (أقارب، أفراد العائلة بالإضافة إلى أبناء المنطقة) للحصول على وظيفة أكثر من 25% من إجابات المبحوثين، مقابل 8.1% فقط من المبحوثين ذوي الوضع المادي المتواضع. أما الطلب على العلاقات الشخصية والمتمثلة في الأصدقاء والاتصال المباشر بالمؤسسة - الذي يكشف عن تعبئة شبكة ذات طبيعة مهنية- فهو يتوزع بنسبة متكافئة عند الفئات المتوسطة بـ 22.8% والفئات المتواضعة بـ 20.4%.

إن ما يمكن ملاحظته من هذه الإحصائيات هو أن الفئات المتوسطة تلجأ إلى القطبين من الأوساط الاجتماعية (الروابط القوية والروابط الضعيفة)، بينما المتواضعة تلجأ للأوساط الشخصية (الروابط الضعيفة) نظراً لضعف علاقتها الأسرية والعائلية والتي لم تسمح لها بالحصول على المعلومات الكافية حول الوظائف وبالتالي افتقادها للدعم في عملية التوظيف، لذا تستخدم الفئات المتواضعة العلاقات الشخصية والمهنية والتي يحتمل أن يكون لها كمية وافرة من المعلومات بحكم قربها أو تواجدها بالحقل الوظيف ومنه تقديم الدعم اللازم عند عملية التوظيف.

إن للعثور على الوظيفة لجأ المبحوثين أولاً إلى المساعدة الأسرية ممثلة في العائلة والأقارب وبنسبة أقل أبناء المنطقة الجغرافيا التي ينتمون لها. يأتي في المرتبة الثانية طلب العلاقات الشخصية ممثلة في الأصدقاء ثم الاتصال المباشر بصاحب العمل أو المؤسسة. فالفئات المتوسطة يلجؤون إلى أسرهم أكثر من الفئات المتواضعة التي تضع طلباً أقل على أسرهم وتستخدم بشكل أساسي شبكاتهم الشخصية والمهنية.

إن الفئات المحرومة تلجأ إلى المساعدات الشخصية من خلال العلاقات التي تكونها خارج أسرها والمتمثلة في علاقات الصداقة وعلاقات المدرسة والعمل. عكس الفئات الأعلى منها التي تعتمد على مساعدات العائلة من خلال العلاقات التي تكونها هذه الأخيرة نظراً لوضعها الاجتماعي المريح نوعاً ما والمكانة التي تحظى بها في المجتمع.

**3. مكان الإقامة:** يعتبر مكان إقامة المبحوث أو أصوله الجغرافية عامل مهم في تكوين

شبكة علاقاته الاجتماعية إذ تختلف هذه الأخيرة من المدينة إلى الريف.

جدول رقم (27) يبين العلاقة الموجودة بين مكان الإقامة والطريقة المستخدمة للحصول على الوظيفة

مكان الإقامة الطرق	ريف	مدينة	المجموع
وكالة التشغيل	22 8.9%	17 6.9%	39 15.9%
الاتصال المباشر	19 7.7%	36 14.6%	55 22.4%
أحد الأقارب	32 13.0%	26 10.6%	58 23.6%
أبناء المنطقة	8 3.3%	4 1.6%	12 4.9%
الأصدقاء	26 10.6%	31 12.6%	57 23.2%
أحد أفراد العائلة	4 1.6%	14 5.7%	18 7.3%
جهات أخرى	6 2.4%	1 0.4%	7 2.8%
المجموع	117 47.5%	129 52.4%	246 100%

يبين الجدول أن أكثر من 52% من المبحوثين المقيمين بالمدينة حصلوا على الوظيفة من خلال الاتصال المباشر بالمؤسسة وهذا بنسبة 14.6% و 12.6% ثم بـ 10.6% للأصدقاء والأقارب على التوالي.

بينما نجد أكثر من 47% من المبحوثين المقيمين في الأرياف (القصور) حصلوا على الوظيفة عن طريق الأقارب 13% ثم الأصدقاء بـ 10.6%. إذن هناك تكافؤ في النسب التي تبين طرق تعرف المبحوثين على مديرية الخدمات الجامعية.

إن ما يمكن قراءته من خلال هذه الإحصائيات أن العلاقات الاجتماعية أدت دورا مهما في معرفة الشباب البطال بالمؤسسة أين تمكنوا من الحصول على منصب عمل. فدورها يوازي دور الوسائل الرسمية التقليدية منها والحديثة، بل ويتجاوزها أحيانا 59% (إذا ما تم جمع نسب أقارب، أصدقاء، أفراد عائلة المبحوث وأبناء منطقتهم)، وبهذا يتميز دوره (رأس المال الاجتماعي) بالأسبقية والأفضلية في حصول الأفراد على معلومات حول مناصب العمل كما أشار **Michel Forsé**، فالذين يجدون أحسن الوظائف حسبهم هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي.

استنادا على ما سبق نجد غياب دور الوسائل الرسمية في الربط بين الشباب البطال والهيئات المستخدمة أهمها الوكالة الوطنية للتشغيل التي أنشئت لهذه المهمة. والتي أصبحت في نظر الشباب لا توفر سوى بعض العقود المحدد المدة وبأجور زهيدة لتحل محلها العلاقات الاجتماعية للأفراد والتي تعد في تصورهم الوسيلة الأكثر نجاعة وفعالية في طرق البحث والحصول على الوظائف. وما يمكن الإشارة له أيضا أن مكان إقامة المبحوثين لا يشكل دلالة معنوية تؤثر في استخدام رأس المال الاجتماعي كوسيلة للحصول على منصب العمل، بل نجد الأفراد البطالين على تفاوت أماكن إقامتهم وأصولهم سواء كانت ريفية أو حضرية فإنهم يستخدمون علاقاتهم الاجتماعية العائلية منها والشخصية، باعتبارها أصبحت تشكل طريقة موازية للطرق الرسمية في التوظيف.

### ثانيا: دور رأس المال البشري في عملية التوظيف

تعتبر الكفاءة والخبرة المعيار الأساسي التي يتم من خلالها المفاضلة بين الأفراد لاختيار أنسبهم لشغل الوظائف بالمؤسسة، فإلى أي مدى تحترم المؤسسة محل الدراسة هذه المعايير؟

1. الكفاءة والخبرة: تتمثل في مختلف القدرات والمهارات التي يكتسبها الشباب خلال حياته العملية، والتي يؤدي تراكمها إلى زيادة حظوظ الشاب في الحصول على منصب عمل.

جدول رقم (28) يبين رأي المبحوثين في طرق

التوظيف بمديرية الخدمات الجامعية

النسبة %	التكرار	الطرق
79,7	196	المسابقة والامتحان
9,3	23	الاتصال المباشر مع المدير
2,0	5	عن طريق وكالة التشغيل
10,8	9	علاقات عائلية
4,9	12	علاقات مهنية
0,4	1	جهات أخرى
100	246	المجموع

يبين الجدول أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله نسبة 79.7% الذين يؤكدون أن مديرية الخدمات الجامعية تعتمد في توظيف مواردها البشرية على كفاءات ومؤهلات المترشحين (رأس المال البشري).

أما باقي النسب فهي تتوزع بنسب ضعيفة على العلاقات عائلية، الاتصال المباشر بالمدير والعلاقات المهنية وهذا بنسبة 10.8%، 9.3%، 4.9% على التوالي. في حين يرى ما نسبته 2% فقط من أفراد عينة البحث إن المديرية تدمج من هم موظفين عندها في إطار العقود المؤقتة.

وبهذا نجد التوظيف بمديرية الخدمات الجامعية يعتمد على رأس مال البشري أكثر من رأس مال الاجتماعي (العلاقات الاجتماعية بشقيها العائلية والمهنية).



جدول رقم (29) يبين تصور المبحوثين لسبب اختيارهم  
بمديرية الخدمات الجامعية

النسبة %	التكرار	السبب
53,3	131	ملاءمة المؤهل
8,5	21	سهولة الإجراءات بها
23,6	58	الخبرة والتجربة السابقة
7,3	18	اختيار عائلي
7,3	18	آخر
100,0	246	المجموع

يظهر من الجدول أن أكثر من 53% من المبحوثين يعتقدون أن توظيفهم بالمديرية يعود لتناسب مؤهلاتهم مع منصب العمل الذي تقدموا لشغله، إذ سمحت لهم المؤهلات التي تحصلوا عليها من الحصول على منصب عمل بالمديرية.

كذلك نجد أكثر من 23% من المبحوثين يعتقدون أن توظيفهم كان نتيجة لخبرتهم السابقة التي تم اكتسابها خلال حياتهم المهنية مكنتهم من الحصول على منصب عمل بالمديرية. أما باقي النسب فهي تتوزع على العلاقات العائلية والمهنية وعوامل أخرى.

يتضح من النسب أن تمثل المبحوثين لمعايير التوظيف بالمديرية يتماشى مع الطرق المعتمدة في التوظيف والمتمثلة في كفاءة المترشح من مؤهلات وخبرات (رأس مال بشري).

**2. المؤهلات العلمية:** تشمل مختلف الشهادات التي تحصل عليها الشباب خلال مسارهم

العلمي، والتي يمكن من خلالها الحصول على وظيفة في المؤسسة محل الدراسة.

جدول رقم (30) يبين رأي المبحوثين في علاقة الوظيفة

الممارسة بشهادته وتكوينه

النسبة %	التكرار	وجود علاقة
69.9	172	نعم
30.1	74	لا
100	246	المجموع

يظهر الجدول أن الموظفين بالمديرية يمارسون وظائف تتلاءم مع الشهادات والمؤهلات المتحصلين عليها (رأسمالهم البشري) وهذا بحوالي 70% من إجابات المبحوثين مقابل 30.1% ممن أكدوا على عدم وجود علاقة بين الوظيفة التي يمارسونها والمؤهلات التي توظفوا بها.

بناء على النتائج السابقة يرى أغلب المبحوثين أن وظائفهم تتناسب مع مؤهلاتهم وهو ما يعكس الأهمية التي توليها المديرية لمؤهلات موظفيها إذ تحرص على أن يمارس كل موظف المهمة التي تتناسب مع مؤهلاته وقدراته.

جدول رقم (31) يبين اعتقاد المبحوثين في سبب شغلهم  
للمنصب بالمديرية حسب المستوى التعليمي

السبب المستوى التعليمي	المسار التعليمي والمهني	العلاقات الاجتماعية	آخر	المجموع
ابتدائي	0	5	0	5 2.0%
متوسط	11	20	0	31 12.6%
ثانوي	83	17	1	101 41.1%
اللسانس	84	5	1	90 36.6%
دراسات عليا	18	1	0	19 7.7%
المجموع	196	48	2	246 100%

يبين الجدول أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين تمثله نسبة 79.7% ممن يؤكدون أن حصولهم على وظيفة بمديرية الخدمات الجامعية كان نتيجة لمسارهم التعليمي والمهني وتتأكد هذه النسبة عند المستوى التعليمي الثانوي ولسانس بشكل متكافئ 34.1% و 33.7% تليها الدراسات العليا والمتوسط بنسب اقل.

في المقابل نجد 19.5% فقط من إجابات المبحوثين يعتقد أن حصولهم على وظيفة كان نتيجة لعلاقتهم الاجتماعية.

مما سبق نلاحظ أن رأس المال البشري للمبحوثين المتمثل في كفاءة وخبرة المبحوثين مكنهم من الولوع إلى عالم الشغل حيث تميز بالأفضلية والأسبقية على علاقاتهم الاجتماعية في الحصول على وظيفة.

جدول رقم (32) يبين الصعوبات التي تواجه المبحوثين في

الحصول على منصب عمل بالقطاع العام مع التبرير

السبب	التوظيف بالقطاع العام		المجموع
	أمر سهل	أمر صعب	
المصداقية في التوظيف	91 37.0%	5 2.0%	96 39.0%
تعقد الإجراءات	9 3.7%	58 23.6%	67 27.2%
ندرة فرص العمل	9 3.7%	72 29.3%	81 32.9%
آخر	2 0.8%	0 0.0%	2 0.8%
المجموع	111 45.1%	135 54.9%	246 100.0%

من خلال الجدول نلاحظ أن حوالي 55% من المبحوثين يعتقدون أن الحصول على وظيفة بالقطاع العام أصبح أمراً صعباً، وهذا نظراً لندرة فرص العمل بنسبة 29.3% من إجابات المبحوثين من جهة. وتعقد إجراءات الحصول على الوظيفة 23.6% من جهة أخرى. وهذا راجع للأوضاع الصعبة التي تشهدها البلاد وتدهور الاقتصاد بسبب الانهيار الرهيب في أسعار البترول مما أثر سلباً على سياسة التشغيل.

في المقابل نجد فئة أخرى 45% ترى أن الحصول على وظيفة بهذا القطاع أمراً سهلاً وهذا للمصداقية التي تعرفها المسابقات به، وهي نسبة تعكس الجهود التي تبذلها الهيئات

القائمة على الوظيفة العمومية من أجل منح الأولوية للكفاءات والاستثمار في رأس المال البشري للأفراد.

### ثالثا: الأوساط الاجتماعية الفاعلة في عملية التوظيف

تؤدي الأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد دورا مهما في مساعدتهم أثناء البحث على العمل ولعل أهمها الأوساط العائلية والمهنية.

1. الأوساط الأسرية والعائلية: تشمل الأسرة النووية والعائلة الكبيرة بما تتضمنه من أقارب وتتعداها إلى العشيرة وأبناء المنطقة الجغرافية الواحدة.

#### جدول رقم (33) يبين الأوساط المتدخلة في توجيه

##### المبحوثين لمديرية الخدمات الجامعية

النسبة %	التكرار	فكرة التوجه
47,2	116	أمر شخصي
19,5	48	اقتراح عائلي
31,3	77	اقتراح مهني
2,0	5	آخر
100	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 47% من المبحوثين كان ترشحهم في مديرية الخدمات الجامعية طوعية (أمرا شخصي). وهذا يبرز اعتماد الشباب على أنفسهم في البحث عن الوظائف ويعكس رغبتهم في الاعتماد على قدراتهم ومؤهلاتهم دون تدخل أو تأثير من أي وسط، كما يمكن تفسيره بضعف علاقتهم العائلية والشخصية أيضا.

كما نجد أكثر من 31% من المبحوثين كان ترشحهم في المديرية عن طريق واسطة مهنية (علاقة عمل سابقة، زملاء الدراسة، عضو في مؤسسة أو تنظيم معين...). بينما نجد باقتراح من الأوساط الأسرية والعائلية تمثل فقط 19.5% من إجابات أفراد العينة.

من خلال الإحصائيات السابقة يتبين أن هناك أوساط تدخلت في توجيه الشباب للعمل بمديرية الخدمات الجامعية (حوالي 51%) تمثلت بالدرجة الأولى في الأوساط المهنية، وهذا يدل على أن العلاقات الشخصية والمهنية السابقة تعتبر وسطا جد مهما بالنسبة للأفراد الذين يمتلكونها وتدخل هي الأخرى ضمن أرصدة الأفراد من رأس المال الاجتماعي. ثم نجد العلاقات العائلية بدرجة أقل تعمل على مساعدة أفرادها العاطلين للحصول على عمل، فهذه الجماعات (سواء كانت مهنية أو عائلية) كان لها الفضل في حصول الأفراد على منصب عمل بالمديرية يفوق توجههم باعتمادهم على أنفسهم فقط.

جدول رقم (34) يبين إذا ما كان للمبحوثين أقارب بقطاع التعليم العالي

النسبة %	التكرار	وجود أقارب
63,6	90	نعم
63,4	156	لا
100	246	المجموع

نلاحظ أن نسبة 63.4% تمثل الاتجاه العام لإجابات المبحوثين الذين ليس لهم أقارب يعملون بقطاع التعليم العالي عموما، لأن العلاقة بين الجامعة وخدماتها تعد علاقة تكامل وتداخل في بعض الأحيان. لكن عدم وجود أقارب لهؤلاء لا ينفي عدم وجود أوساط أخرى والمعبر عنها بالعلاقات الشخصية والمتمثلة أساسا في الصداقة والمعارف إذ يمكن التوسط للأصدقاء والمعارف في إيجاد عمل.

من جهة أخرى نجد أكثر من نصف النسبة الأولى بقليل 36.6% لديهم أقارب يعملون بنفس القطاع سواء على مستوى الجامعة أو خدماتها. وهذا يبرز قوة الترابط بين أفراد العائلات (قوة العلاقات الدموية) وهو مؤشر على التضامن العضوي الموجود فيها. فبموجب هذه العضوية توظف العائلة رأسمالها الاجتماعي المتمثل في "علاقتها بأقاربها وأصدقائها

وحلفائها من العائلات الأخرى<sup>1</sup> لأجل تقادي مختلف الصعوبات التي تعترض أفرادها. لذا يحاول كل عامل يعمل على مستوى الخدمات الجامعية العمل على إدماج احد أفراد عائلته بالمديرية نظرا لفروعها المتعددة.

**2. الأوساط الشخصية والمهنية:** تشمل علاقات الشاب التي يكونها في الأوساط الاجتماعية والمهنية التي ينتمي إليها بعيدا عن العلاقات العائلية المغلقة، ويعد الأصدقاء والمعارف أهم هاته الأوساط التي لها دورا مهما في الربط بين طالب العمل والوظائف.

جدول رقم (35) يبين اعتقاد المبحوثين أن بعض الأفراد وظفوا

في المديرية عن طريق معارفهم المتواجدين بها

النسبة %	التكرار	توظيف بواسطة
76,4	188	نعم
23,6	58	لا
100	246	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكثر من 76% من المبحوثين يعتقدون أن للعلاقات الشخصية والمهنية دورا في حصول الأفراد على منصب عمل بمديرية.

أما بقية المبحوثين فتمثلهم نسبة 23.6% وتعتبر عن المبحوثين الذين يعتبرون إن العلاقات الشخصية والمهنية ليس دورا في التوظيف بالخدمات الجامعية.

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نجد أوساط اجتماعية أخرى لها دورا في المساهمة بالتوظيف بمديرية الخدمات الجامعية حيث تقدم الدعم والتسهيلات للأفراد الذين يمتلكونها وتتمثل أساسا في شبكة العلاقات الشخصية والمهنية للفرد (أصدقاء، معارف، علاقات عمل سابقة، الجامعة، المدرسة...) والتي تشكل قطبا مهما من رأس المال الاجتماعي للأفراد.

<sup>1</sup> أنتوني غندز، مرجع سابق، ص 152.

جدول رقم (36) يبين إذا كان استخدام الوساطة داخل المديرية كاف للحصول على بعض الامتيازات مع توضيح السبب

اعتماد الوساطة	نعم	لا	المجموع
تسهيل المسار الوظيفي	96 39.0%	8 3.3%	104 42.3%
لها الأولوية في الإدارة الجزائرية	50 20.3%	1 0.4%	51 20.7%
العمل والجد مقياس للحصول على امتيازات	0 0.0%	78 31.7%	78 31.7%
بدون إجابة	2 0.8%	11 4.5%	13 5.3%
المجموع	148 60.2%	98 39.8%	246 100%

يبين الجدول أن أكثر من 60% من المبحوثين يعتقدون أن استعمال الوساطة داخل المديرية كاف للحصول على بعض الامتيازات، تعززها نسبة 39% من إجابات المبحوثين الذين يعتقدون أن الوساطة تسهل المسار الوظيفي لأصحابها، كما ترى فئة أخرى 20.3% إن الوساطة أصبحت لها الأولوية في الإدارة الجزائرية نظرا للصعوبات والعراقيل التي يتلقاها الباحث عن العمل.

من جهة أخرى نجد حوالي 40% من إجابات المبحوثين يعتبرونها غير ضرورية مبررين ذلك بالعوامل الموضوعية الممثلة في الجد بالعمل هو المقياس الأساسي للحصول على امتيازات.

من هنا نجد اغلب المبحوثين يعتبرون الوساطة لها دورا مهما في الحصول على الامتيازات إذ تساهم في تسهيل المسار المهني للموظفين وتعمل على تذليل الصعوبات، إذ أصبحت الوساطة حسب هؤلاء شيء ضروري وإيجابي فهي تحظى بالأفضلية والأولوية في



مؤسساتنا على باقي العوامل الأخرى (المؤهلات والكفاءات)، وهي حالة مرضية أصبحت تعيشها مختلف الهيئات المستخدمة ولو أن حدتها تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

جدول رقم (37) يبين رأي المبحوثين للأوساط الأكثر تأثيرا في عملية التوظيف

الأوساط	التكرار	النسبة%
الأوساط الأسرية والعائلية	107	43,5
الأوساط الشخصية والمهنية	139	56,5
المجموع	246	100

نلاحظ من الجدول أن أكثر من 56% من المبحوثين يعتقدون أن الأوساط الشخصية والمهنية (الأصدقاء والمعارف) هي أكثر تأثيرا في عملية توظيف الشباب البطال. كذلك نجد فئة أخرى أكثر من 43% من المبحوثين ترى أن الأوساط الأسرية والعائلية لها أيضا دورا في عملية توظيف أبنائها بمديرية الخدمات الاجتماعية خاصة التي تعمل بنفس القطاع.

إن الأوساط الشخصية والمهنية (أصدقاء ومعارف) تعد أكثر تأثيرا من الأوساط الأسرية والعائلية التي تؤدي دورا أقل حسب آراء المبحوثين.

## خلاصة الفصل:

من خلال تحليل الفرضية الثانية إحصائياً وسوسولوجياً والتي مفادها أن الحصول على منصب عمل في المؤسسة العمومية هو نتيجة توفيق بين كفاءة الفرد والدعم الفعال من طرف رأسماله الاجتماعي. وبناء على نتائج الاستبيان نستخلص جملة من النتائج نوردها فيما يلي:

## 1/ دور رأس المال الاجتماعي في الحصول على الوظيفة

إلى جانب رأس المال البشري الذي يظل عاملاً أساسياً، فإن اللجوء إلى الشبكات الاجتماعية أصبح طريقة مميزة للعثور على وظيفة، إذ أن استخدام رأس المال الاجتماعي لا يتم بواسطة فئة اجتماعية واحدة وإنما تستخدمه جميع الفئات، لكن لا تستخدم بالضرورة نفس نوع الشبكة حيث:

- الأسر الممتدة تستخدم بشكل أساسي العلاقات الأسرية والقربية والتي تتوافق مع الروابط القوية التي يتمتع بها أفرادها. بينما نجد الأسر النووية يكون طلبها أكثر على العلاقات الشخصية (الأصدقاء والمعارف).
- الفئات ذات الوضع المادي المتوسط يلجأ أفرادها إلى أسرهم أكثر من الفئات المتواضعة التي تضع طلباً أقل على أسرها وتستخدم بشكل أساسي شبكة علاقاتها الشخصية والمهنية.
- نجد الأفراد على اختلاف أماكن إقامتهم وأصولهم سواء كانت بيئة ريفية أو حضرية فإنهم يستخدمون شبكة علاقاتهم الاجتماعية، حيث يلجأ المقيمين بالبيئة الحضرية في بحثهم على الوظائف إلى علاقاتهم الشخصية أولاً وبدرجة أقل علاقاتهم الأسرية والعائلية. أما ذوي البيئة الريفية فطلبهم يكون بالدرجة الأولى على العلاقات العائلية أكثر من العلاقات الشخصية.

## 2/ دور رأس المال البشري في عملية التوظيف

- يؤكد المبحوثين أن مديرية الخدمات الجامعية تقوم بتوظيف مواردها عن طريق المسابقات سعياً منها لمنح الفرص لجميع الشباب الذين يمتلكون الكفاءة والمؤهل.

- يعتقد المبحوثين توظفوا بالمديرية نظرا لتناسب مؤهلاتهم مع منصب العمل الذي ترشحوا لشغله، وهذا ما يبرز إحقاق مبدأ الكفاءة في التوظيف.
  - يؤكد المبحوثين أن الوظيفة التي يمارسونها على مستوى المديرية تحترم طبيعة الشهادة والتكوين الذي تلقونه وأنهم يمارسون نشاطهم في مجال تخصصهم.
  - يعد المسار التعليمي والمهني للمبحوثين هو المؤهل الأساسي لحصولهم على منصب العمل.
  - يرى المبحوثين انه بالرغم من توفر الخبرة والكفاءة اللازمة للعمل، إلا أن الحصول على وظيفة بالقطاع العمومي أصبح أمر صعب، نظرا لندرة فرص العمل وتعدد إجراءات الحصول عليه وهذا ما يفتح المجال لتدخل عوامل أخرى.
- 3/ الأوساط الاجتماعية الفاعلة في عملية التوظيف:**
- يؤكد المبحوثين أن هناك أوساط تدخلت في عملية توجيه الشباب للعمل بالمؤسسة محل الدراسة تمثلت في الوسط المهني أو العلاقات الشخصية والوسط العائلي بدرجة أقل.
  - أغلب الموظفين بالمديرية ليس لهم أقارب يعملون بنفس القطاع.
  - يؤكد المبحوثين أن هناك أوساط اجتماعية أخرى (الأصدقاء والمعارف) لها دورا في للتوظيف بمديرية الخدمات الجامعية حيث تقدم الدعم والتسهيلات للأفراد الذين يمتلكونها وتتمثل أساسا في شبكة الوساطات والمعارف.
  - هذه الوساطة تمكن أصحابها من الحصول على امتيازات داخل المديرية كتسهيل المسار المهني للموظف.
  - يرى المبحوثين أن الأوساط المهنية (الأصدقاء والمعارف) هي أكثر تأثيرا في عملية توظيف الشباب البطال.

## الفصل الرابع: دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز المسار الوظيفي

### تمهيد

أولاً: التكوين وتحسين المستوى

ثانياً: الترقية الأفقية والعمودية

ثالثاً: إجراءات نقل الموظفين

رابعاً: مسألة التأديب

خامساً: معالجة المشاكل المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

نركز في هذا الفصل على تحليل الفرضية الثالثة التي مفادها إن دور الرأسمال الاجتماعي للفرد لا يتوقف بمجرد حصوله على الوظيفة بل يتعداه إلى كل ما يتعلق بمساره الوظيفي، بحيث تسمح الشبكات العلائقية للأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها بتخطي الصعوبات التي تعترضه في مساره. فهناك دورا لهاته الأوساط الاجتماعية من خلال شبكة علاقاتها في شقها العائلي والمهني في تدعيم وتعزيز مسار الشباب بعد التوظيف.

من أهم العمليات التي حاولت دراستنا التركيز عليها في مسار الموظف، عملية التكوين باعتبارها عملية مهمة تساهم فيما بعد في عملية الترقية بنوعها الأفقية والعمودية، والتي يسعى لها كل موظف بعد الحصول على وظيفة نظرا لما للترقية من دور في تحسين الراتب. كذلك هذه الدراسة تحاول تناول المسألة التأديبية بالمؤسسة ومدى تأثيرها بالعلاقات الاجتماعية للموظف، ومدى تدخل أوساطه الاجتماعية في حل مختلف المشاكل التي تعترضه خلال مساره المهني.

إذن من خلال هذا المقترح نحاول تقديم تحليلا لبعض عناصر المسار الوظيفي والتي نعتبرها قادرة على تفسير فرضيتنا.

أولاً: التكوين وتحسين المستوى

يعد تكوين الموظفين من أهداف أي مؤسسة بهدف رسكلة أو تطوير قدرات مواردها البشرية وتزويدهم بمختلف المعلومات المستجدة في مجال تخصصاتهم والتي تمكنهم من أداء مهامهم على أكمل وجه. لكن هذه العملية قد تتأثر بعوامل ومعايير أخرى غير موضوعية وغير رسمية يكون لها دورا في تفضيل بعض الموظفين للحصول على دورات تكوينية على آخرين.

ونسنتهي هنا التكوين الإلزامي (التكوين التحضيري أثناء فترة التربص، التكوين التكميلي قبل الترقية) الذي يفرضه منصب العمل، ونركز على التكوين من أجل تحسين المستوى وتجديد المعلومات والتكوين الذاتي للموظف المرتبط بنشاطاته الممارسة لتأثر هذا النوعين برأس المال الاجتماعي للأفراد. (ينظر أنواع التكوين في الفصل النظري)

جدول رقم (38) يبين دور العلاقات الشخصية في الحصول على تكوين

المجموع	ليس لها دور	لها دور	العلاقات الشخصية
			تلقيت تكويننا
134 54.5%	91 37%	43 17.5%	نعم
112 45.5%	53 21.5%	59 24%	لا
246 100%	144 58.5%	102 41.5%	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكثر من 58% من المبحوثين أجابوا بأن العلاقات الشخصية ليس لها دور في الحصول على تكوين بالمديرية، وتتأكد عند الذين تلقوا تكويننا بـ37%، مقابل 21.5% عند الذين لم يتلقوا أي تكوين.

فبالنسبة لهاته الفئة فإن معايير التكوين تحددها طبيعة المنصب المشغول وحاجة الموظف إلى تكوين من عدمه. فالإدارة هي التي تحدد هذه الإجراءات وتختار العمال الذين هم بحاجة إلى تكوين وتحسين المستوى أو تجديد المعلومات. بينما نجد فئة أخرى أكثر من 41% من المبحوثين أجابوا بأن للعلاقات الشخصية دورا في الحصول على فرص للتكوين، تتوضح عند الذين لم يتلقوا تكوينا ب24% فحسب هؤلاء أنهم لم يتلقوا تكوينا يؤهلهم فيما بعد للحصول على ترقية، نظرا لضعف علاقتهم الشخصية وعدم فعاليتها مما جعلهم لا يتلقون دعم للحصول على تكوين، عكس زملائهم الذين استفادوا من تكوين وتحسين للمستوى يسمح لهم فيما بعد من الاستفادة من حراك مهني عمودي والتدرج في سلم الترقيات.

جدول رقم (39) يبين دور العائلة في عملية التكوين

النسبة %	التكرار	العائلة
36.6	90	لها دور
63.4	156	ليس لها دور
100	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 63% من المبحوثين أجابوا بأن العائلة ليس لها دورا في حصولهم على تكوين، فبالنسبة لهؤلاء المعايير الموضوعية والقواعد الرسمية وحددها المحددة لبعثات التكوين وتحسين المستوى.

كما نجد فئة أخرى (أكثر من 36%) تعتقد أن لعائلات الموظفين المتواجدة على مستوى الجامعة وخدماتها لها دورا في تسجيل أبنائها ضمن قوائم التكوين، فهذه الفئة حسب المبحوثين في وضعية مريحة تسمح لها علاقاتها العائلية بالحصول على امتيازات في المديرية نظرا لاملاكها رأس مال اجتماعي ممثلا في علاقات أفراد أقاربها العاملين بنفس القطاع مما يجعل هؤلاء الموظفين يحظون بامتيازات ما كان يحصلون عليها لولا هاته العلاقات.

ثانياً: الترقية الأفقية والعمودية

تعتبر الترقية في منصب العمل هدف يسعى كل موظف للوصول إليه بعد حصوله على الوظيفة، إذ تحدد الترقية سواء كانت أفقية أو عمودية بمجموعة من المعايير أهمها الخبرة والكفاءة.

جدول رقم (40) يبين المعايير المعتمدة في الترقية بالمديرية

المعيار عدد الترقيات	الخبرة والكفاءة	الانتماءات القربانية	الانتماءات الجهوية	الوساطات	آخر	المجموع
5مرات فأقل	114	7	2	10	3	136
	46.3%	2.8%	0.8%	4.1%	1.2%	55.3%
من 6 إلى 10 مرات	48	5	0	10	0	63
	19.5%	2.0%	0.0%	4.1%	0.0%	25.6%
أكثر من 10 مرات	23	2	1	3	0	29
	9.3%	0.8%	0.4%	1.2%	0.0%	11.8%
ولا مرة	14	2	0	2	0	18
	5.7%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	7.3%
المجموع	199	16	3	25	3	246
	80.9%	6.5%	1.2%	10.2%	1.2%	100%

يبين الجدول أن حوالي 81% هي الاتجاه العام لإجابات المبحوثين الذين يؤكدون بأن الخبرة والكفاءة هي المعيار الأساسي للحصول على ترقية بمديرية الخدمات الجامعية حيث تتأكد هذه النسبة عند الذين تم ترقيتهم من سنة إلى 5 سنوات وهذا بأكثر من 46% مقابل 19.5% بالنسبة للذين تمت ترقيتهم من 6 إلى 10 مرات، مقابل نسبة 9.3% للذين ترقوا أكثر من 10 مرات. فحسب المبحوثين المديرية تحترم المعايير التي تتطلبها الترقية باعتبارها حق من حقوق الموظف حسب المادة 38 من قانون الوظيفة العمومية والتي تنص أن "الموظف له الحق في التكوين والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".



من جهة أخرى نجد للوساطات والانتماءات القرابية دور ضعيف في الحصول على ترقية وهذا بنسبة متكافئة 10.2% و 6.5% على التوالي. في حين الجهوية ليس لها تأثيرا يذكر على ترقية الموظفين.

إن ما يمكن ملاحظته بأنه كلما ترقى الموظف قلت ثقته في المعايير الرسمية للترقية نظرا لكون محيط عمله سمح له بتوسيع شبكة علاقاته المهنية والتي يمكن تفعيلها للحصول على امتيازات تدعم مساره الوظيفي. فمكان العمل يعتبر فضاء لإنشاء علاقات الصداقة بما يتيح من فرص لذلك.

جدول رقم (41) يبين طرق الترقية بالمديرية

النسبة %	التكرار	طرق الترقية
58.1	143	الاجتهاد في العمل
30.5	75	تحضير شهادة علمية
8.5	21	الاتصال بمعارف
2.8	7	آخر
100	246	المجموع

من الجدول نجد المبحوثين يؤكدون بأن الخبرة والكفاءة هي الأساس في الترقية وتتمثل في أكثر من 58% من إجابات المبحوثين الذين يعتبرون الاجتهاد في العمل بهدف كسب خبرة يمكنهم من الحصول على ترقية.

كما نجد فئة أخرى تركز على الكفاءة في الترقية أكثر من 30% وهذا من خلال تحضير شهادات علمية والتي تسمح في الوظيف العمومي بالترقية العمودية، إذ يمكن لكل موظف يحصل على شهادة علمية بعد التوظيف خلال مساره المهني من الترقية إلى رتبة أعلى حسب المادة 107 من قانون الوظيف العمومي.

في حين نجد العلاقات التي يستخدمها الموظفين بهدف الترقية لا تشكل سوى 8.5% من إجابات المبحوثين.

من خلال هذه الإحصائيات نجد الباحثين يؤكدون أن الرأس المال البشري الممثل في الخبرة والكفاءة العلمية هي الطريقة المثلى للحصول على الترقية في الوظيفة، بينما العلاقات الشخصية والمهنية لا يمكن اعتمادها للحصول على ترقية في العمل. كون هذه الأخيرة (الترقية) تعتمد على معايير دقيقة حددها المشرع الجزائري.

جدول رقم (42) يبين تأثير وجود أقارب الباحثين على ترقيةهم

المجموع	لا	نعم	وجود أقارب عدد الترقية
136 55.3%	84 34.1%	52 21.1%	5مرات فأقل
63 25.6%	42 17.1%	21 8.5%	من 6 إلى 10 مرات
29 11.8%	19 7.7%	10 4.1%	أكثر من 10مرات
18 7.3%	11 4.5%	7 2.8%	ولا مرة
246 100%	156 63.4%	90 36.6%	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 63% من الباحثين الذين لا يوجد لهم أقارب بالمديرية تحصلوا على ترقية، تدعمها نسبة 34.1% بالنسبة للذين ترقوا 05 مرات على الأكثر مقابل 17.1% للذين حصلوا على ترقية من 6 إلى 10 مرات ثم 7.7% لأكثر من 10.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لهم أفراد من عائلاتهم يشتغلون بنفس القطاع ونسبتهم 36.6% فإن ترقيتهم كانت أقل مقارنة بزملائهم، إذ نجد 21.1% ترقوا أقل من 5 مرات مقابل نسبة متكافئة للذين تمكنوا من الحصول على ترقية من 6 إلى 10 مرات وأكثر. إذن نلاحظ إن هذه الإحصائيات تدعم النتائج السابقة، حيث بأنه لا توجد علاقة قوية بين الترقية ووجود أقارب أفراد المبحوثين يشتغلون بنفس القطاع، أو بالأحرى لا يوجد تأثير قوي لتواجد عائلات المبحوثين (الروابط الدموية) في نفس القطاع على حصولهم على امتيازات في الترقية.

جدول رقم (43) يبين تصور المبحوثين للطرق التي يمكن من خلالها

الوصول للمناصب النوعية بالمديرية

النسبة %	التكرار	طرق الترقية
61.4	151	الكفاءة والخبرة الشخصية
20.7	51	شبكة العلاقات الشخصية
15.9	39	شبكة علاقات العائلية
2.0	5	آخر
100	246	المجموع

يؤكد المبحوثين أن الكفاءة والخبرة هي من ساعدت الموظفين للوصول إلى مناصب نوعية (رئيس قسم، مدير إقامة، رئيس مصلحة، رئيس فرع) بأكثر من 61% من إجابات المبحوثين.

نجد كذلك حوالي 21% من المبحوثين يعتقدون أن شبكة العلاقات الشخصية لها دورا مهما، مقابل حوالي 16% من المبحوثين يرون أن شبكة العلاقات العائلية هي أيضا تساعد الأفراد في الوصول إلى مناصب النوعية.

من خلال الإحصائيات نجد الموظف الذي يتمتع بكفاءة وخبرة له الأولوية في الوصول إلى مناصب نوعية بالمديرية، كما نجد لرأس مال العلاقات ممثلا في العلاقات الشخصية والعائلية للموظف (36.6%) له دورا يوازي دور رأس المال البشري للأفراد.

فنحن أمام علاقة توفيقية بين الرأسماليين البشري والاجتماعي، إذ يعتقد الموظف أن الوصول إلى المناصب النوعية في المديرية يتم من خلال كفاءة وخبرة الفرد بالإضافة إلى الدعم الفعال من طرف رأسماله الاجتماعي.

إذن نجد الترقية في المديرية هي نتيجة توفيق بين كفاءة وخبرة الفرد والدعم الفعال من رأس مال علاقاته ممثلة في العائلة والقرابة أو ما يطلق عليها بالروابط الدموية، والتي تنشأ من المحيط المباشر للفرد، بالإضافة إلى الروابط الضعيفة والممثلة في العلاقات المهنية والصدقة والمعارف.

### ثالثاً: إجراءات نقل الموظفين

يعد انتقال الموظف من مؤسسة إلى أخرى نظراً لظروف معينة قد تكون شخصية أو موضوعية من الإجراءات التي نظمها قانون الوظيفة العمومية، إذ حدد مجموعة من الشروط للاستفادة من هذا الإجراء. لكن يرى البعض أن توفر هذه الشروط وحده غير كاف لينقل الموظف منصبه من مؤسسة إلى أخرى.

جدول رقم (44) يبين اعتقاد المبحوثين إذا كانت الإجراءات القانونية

وحدها كافية لنقل منصب العمل مع التبرير

السبب / كفاية القانون	لا بد من مساعدة	احترام القانون	بيروقراطية	بدون إجابة	المجموع
نعم	12	117	1	5	135
لا	4.9%	47.6%	0.4%	2.0%	54.9%
	99	8	4	0	111
	40.2%	3.3%	1.6%	0.0%	45.1%
المجموع	111	125	5	5	246
	45.1%	50.8%	2.0%	2.0%	100%

نلاحظ من الجدول بأنه حوالي 51% من المبحوثين يؤكدون أن إتباع الطرق الرسمية هو كفيل ليقوم الموظف بنقل منصب عمله من مؤسسة إلى أخرى، وهذا يتأكد بأكثر من 47% عند الذين أكدوا بأن القانون وحده كاف.

كما نجد فئة أخرى 45.1% من المبحوثين يعتقدون بأنه لنقل الموظف منصب عمله إلى مؤسسة أخرى لأبد من واسطة حيث يتأكد هذا عند الذين يرون بأن إتباع القانون وحده غير كاف أكثر من 40% ولا بد أن تدعم هذه الإجراءات بمساعدة والمتمثلة في وساطات، حيث أصبحت هذه الأخيرة لها دورا هام عند بعض الموظفين إذ يتم توظيفها كمحددات فاعلة داخل المديرية والاستعانة بها لنقل منصب العمل من مؤسسة إلى أخرى.

جدول رقم (45) يبين تصور المبحوثين للفئات

التي يسهل لها نقل مناصب العمل

النسبة%	التكرار	الفئات
51.2	126	لهم مبررات قانونية
14.2	35	أصحاب العلاقات الشخصية
8.1	20	أصحاب العلاقات العائلية
16.7	41	أصحاب النفوذ والسلطة
9.8	24	المقربين من المسؤولين
100	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 51% من إجابات المبحوثين يؤكدون أن الذين لهم مبررات القانونية هم الفئات التي يسهل لها نقل منصب عملها إلى مديرية الخدمات الجامعية. في حين نجد رأس مال العلاقات الاجتماعية له دورا مدعما للإجراءات القانونية ممثلا في العلاقات الشخصية منها والعائلية بنسبة 22.3% بالإضافة إلى فئة أخرى حوالي 17% من المبحوثين يعتقدون من يملكون سلطة ونفوذ في المجتمع تقدم لهم تسهيلات لنقل مناصبهم للمديرية، وهي فئات تدخل كلها في إطار الأوساط المختلفة التي يستعين بها الموظف في مساره الوظيفي.

من هنا يظهر أن الموظفين الذين لهم رأسمال علاقات قوي لهم القدرة على نقل مناصب عملهم للمديرية، بشكل يوازي الموظفين الذين لهم مبررات قانونية لذلك.

جدول رقم (46) يبين العوامل التي تساعد الموظف على الاستقرار بالمديرية

النسبة %	التكرار	العوامل المساعدة
45.5	112	تلقي تكوين إضافي لتحسين القدرات والمعارف
20.3	50	تكثيف وتنمية العلاقات العائلية والشخصية
26.0	64	المعاملة الجيدة للمسولين
8.1	20	الوصول لمناصب عليا
100	246	المجموع

نلاحظ من الجدول أن أكثر من 45% من المبحوثين يؤكدون أن تنمية رأس المال البشري كاف لاستقرار الموظف بالمؤسسة، وهذا يدل على وعي الموظفين بضرورة وأهمية التكوين في تجديد معارفهم وتطوير قدراتهم ومعارفهم، مما سينعكس إيجاباً على تدرجهم في سلم الترقيات، كما نجد 26% من المبحوثين يعتبرون المعاملة الجيدة للمسؤول وكسب ودّه وتجنب إثارة المشاكل في العمل هي التي تساهم في استقرار العامل بوظيفته. في حين نجد تكثيف وتنمية رأس مال العلاقات لا يشكل سوى 20.3% من إجابات المبحوثين، وهو مؤشر على أن رأس المال الاجتماعي للموظفين ليس له علاقة باستقرار الموظفين وإنما هناك عوامل أخرى.

#### رابعاً: مسألة التأديب

تعد العقوبات التأديبية من الإجراءات التي تتخذها الإدارة في حق الموظف الذي يخالف مبادئ العمل ولا يلتزم بقواعده ويرتكب أخطاء في حق المؤسسة أو الموظفين. لكن نجد أحيانا الموظفين يلجؤون إلى أوساطهم الاجتماعية لتجنب تطبيق هذه العقوبات.

جدول رقم (47) يبين رأي المبحوثين في تطبيق الإجراءات التأديبية بالمديرية

النسبة %	التكرار	تطبيق التأديب
45.5	112	نعم
54.5	134	لا
100	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 54% من المبحوثين أجابوا بأن الإجراءات التأديبية لا تطبق على جميع الموظفين بالمديرية.

بينما نجد أيضا فئة أخرى من المبحوثين أكثر من 45% يرون أن الإجراءات التأديبية في المديرية تطبق على جميع الفئات المهنية في المديرية. إذن هناك فروق في تطبيق الإجراءات التأديبية على الموظفين بالمديرية. ولمعرفة الفئات التي تستثنى من هذه الإجراءات سألنا المبحوثين.

جدول رقم (48) يبين الفئات التي تستثنى من الإجراءات التأديبية

النسبة %	التكرار	الفئات
26.1	35	الذين تربطهم قرابة بالمسؤول في المديرية
46.2	62	الذين لهم معارف (المحسوبية)
23.1	31	الذين يشغلون مناصب عليا بالمديرية
4.4	6	آخر
100	*134	المجموع

\* يمثل الجدول الفئات التي أجابت بان التأديب لا يطبق على الجميع.

يبين الجدول أن أكثر من 46% من المبحوثين الذين أجابوا بأن الفئة التي تستثنى من الإجراءات التأديبية هي الفئة التي لها وساطات (أصحاب المحسوبة)، بعبارة أخرى هي الفئة التي تمتلك علاقات مهنية قوية.

كذلك نجد فئات أخرى بنسب متقاربة 26.1% و 23.1% أقارب المسؤولين بالمديرية ثم الذين يشغلون مناصب عليا فيها. واستثناء هاته الفئتين جاء نظرا لقربهما من أصحاب مراكز القرار سواء عن طريق الرابطة الدموية (قرابة)، أو بحكم المنصب الذي يشغلونه والذي يسمح لهم بالتأثير على القرارات المتخذة ضدهم. من هنا يمكن القول أن رأس مال الاجتماعي في شقه المهني يؤثر في تطبيق الإجراءات التأديبية على الموظفين بالمديرية.

**خامسا: معالجة المشاكل المهنية لا يخلو أي عمل من صعوبات تواجه الموظفين أثناء تأدية مهامهم، وتختلف الطرق التي يتبعوها الموظفون لتقادي هذه الصعوبات والمشاكل.**

جدول رقم (49) يبين تلقي الموظف لصعوبات في عمله

النسبة %	التكرار	مواجهة صعوبات
5.7	14	دائما
60.2	148	أحيانا
34.1	84	أبدا
100	246	المجموع

يبين الجدول أن أكثر من 60% من المبحوثين يتلقون صعوبات في تأدية مهامهم على مستوى المديرية من حين لآخر. وهؤلاء يواجهون مشاكل نظرا لضعف علاقاتهم الاجتماعية سواء في محيط عملهم أو خارجه.

أما الذين أجابوا أنهم لا يتلقون صعوبات في تأدية مهامهم أو بدرجة أقل من زملائهم فتمثلهم نسبة 34.1% مقابل 5.7% للذين أجابوا بـ "دائما".

تبين لنا هذه الإحصائيات أن جل الموظفين تعترضهم صعوبات أثناء ممارستهم لعملهم وهذا يعد شئ طبيعي يحدث في كل المؤسسات كونها فضاء يلتقي فيه مجموعة من



الأفراد تتنوع مرجعياتهم الثقافية والاجتماعية واحتكاكهم يولد بالضرورة مجموعة من المشاكل، هذا إضافة إلى الصعوبات المتعلقة بتأدية المهام المكلف بها كل موظف والتي عند انجازها قد يتلقى صعوبات.

جدول رقم (50) يبين الكيفية التي يتعامل بها

الموظف مع الصعوبات والمشاكل في عمله

النسبة %	التكرار	كيفية التعامل مع الصعوبات
67.1	165	تتبع الطرق الرسمية في حلها
32.1	79	البحث عن وسيط لحل المشكلة
0.8	2	آخر
100	246	المجموع

لمعرفة الطرق التي يتبعها المبحوثين لحل هذه الصعوبات تم سؤالهم ما هي الطرق التي تتبعونها لمواجهة هذه الصعوبات؟ فكانت أغلب إجابات المبحوثين (أكثر من 67%) أكدوا أنهم يتبعون الطرق الرسمية في حلها، مقابل حوالي نصف النسبة السابقة (أكثر من 32%) يبحثون عن وسيط لمساعدتهم في حلها.

إذن كما تم الإشارة سابقا رغم أن أغلب المبحوثين يتبعون الطرق الرسمية في حل مشاكلهم إلا أننا نجد فئة أخرى تستخدم رأس مالها الاجتماعي. من هنا نجد رأس مال العلاقات للأفراد حاضرا في مختلف مراحل المسار المهني للموظف حيث يتم اللجوء له كلما واجه عراقيل في عمله فدوره أصبح يوازي دور القواعد والإجراءات القانونية.

جدول رقم (51) يبين اعتماد المبحوثين على بعض أشخاص

لحل مشاكلهم في العمل

النسبة %	التكرار	الاعتماد على أشخاص
6.5	16	دائما
57.3	141	أحيانا
36.2	89	أبدا
100	246	المجموع

من الجدول نلاحظ أن أكثر من 57% من المبحوثين أجابوا أنهم يعتمدون أحيانا على بعض الأشخاص لحل مشاكلهم في العمل. أما الذين أجابوا أنهم لا يعتمدون على أشخاص فتمثلهم أكثر من 36% من إجابات المبحوثين.

من هنا نجد الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية يلجؤون إلى الأوساط الاجتماعية لحل مشاكلهم في العمل حوالي 64% (إذا ما تم إضافة إجابة دائما المقدر بـ 6.5%) وهي نسبة قوية تعبر عن الصعوبات التي تواجه الموظف في مساره الوظيفي، مما يجعله يستعين بالأوساط المختلفة التي ينتمي إليها من أجل حلها، وتجاوز العراقيل التي تعترضه. ولمعرفة طبيعة علاقة هؤلاء الأشخاص بالموظف نورد الجدول الموالي.

جدول رقم (52) يبين طبيعة علاقة هؤلاء الأشخاص بالموظف

النسبة	التكرار	طبيعة العلاقة
26.75	42	قربة
7.64	12	أبناء المنطقة
23.56	37	أشخاص نافذين
31.84	50	أصدقاء
3.18	5	أخرى
7	11	المسؤول المباشر
100	*157	المجموع

تبين نتائج الجدول أن حوالي 32% من إجابات المبحوثين يلجؤون إلى الأصدقاء لحل مشاكلهم المهنية إي يستعينون بروابطهم الضعيفة. مقابل أكثر من 26% يستعينون بأقاربهم إي بروابطهم القوية، ثم أكثر من 23% يستعينون بأفراد نافذين سياسيا أو ماليا في المجتمع، في حين نجد نسب ضعيفة لكل من المسؤول المباشر وأبناء المنطقة، إذ يعتبر الأول طرف في المشكلة بالنسبة للموظف. في حين نجد عامل الجهوية في المؤسسة لا يشكل تأثير يذكر.

\* يمثل الجدول الفئات التي أجابت بدائما وأحيانا.

من خلال هذه النتائج يتبين أن الموظف يستعين برأسماله الاجتماعية من خلال الأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها، فطبيعة علاقته بالأشخاص الذين يعتمد عليهم في حل مشاكله تتمثل في الروابط الاجتماعية الضعيفة (أصدقاء ومعارف) والتي تقدر نسبتها بـ 55.4% من إجابات المبحوثين حيث يشكل الأشخاص النافذين نوعا من الروابط الضعيفة للموظف، تليها الروابط القوية والمتمثلة في العائلة والقرابة.

جدول رقم (53) يبين رأي المبحوثين إذا شبكة العلاقات

الاجتماعية تضمن مسار وظيفي خال من المشاكل مع التبرير

المجموع	لا	نعم	ضمانة
			التبرير
51 20.7%	44 17.9%	7 2.8%	التحلي بالالتزام والضمير المهني
55 22.4%	0 0.0%	55 22.4%	أصبحت ضرورة الإدارة الجزائرية
116 47.2%	1 0.4%	115 46.7%	تمنح حماية خاصة للموظف
24 9.8%	8 3.3%	16 6.5%	بدون إجابة
246 100%	53 21.5%	193 78.5%	المجموع

تبين نتائج الجدول أن أكثر من 78% من المبحوثين يؤكدون بأن العلاقات الاجتماعية تعد عاملا مهما لضمان مسار مهني للموظف خال من المشاكل، حيث يعتبرونها تمنح حماية للموظف خلال مساره الوظيفي وهذا بأكثر من 47% من إجابات المبحوثين مقابل أكثر من 22% يرونها أصبحت ضرورية في الإدارة الجزائرية.

جدول رقم (54) يبين رأي المبحوثين أي من العلاقات الاجتماعية أكثر تأثيراً على المسار المهني للموظف

النسبة %	التكرار	العلاقة
43.5	107	العلاقات الأسرية والعائلية
56.5	139	العلاقات الشخصية والمهنية
100	246	المجموع

تبين نتائج الجدول أن أكثر من 56% من إجابات المبحوثين يعتبرون العلاقات الشخصية والمهنية (المعارف والأصدقاء) هي أكثر تأثيراً في مسار الموظف، مقابل أكثر من 43% من المبحوثين يرون أن العلاقات الأسرية والعائلية هي المؤثرة. من هنا نستخلص أن العلاقات التي يكونها الأفراد في الأوساط الاجتماعية (مدرسة جامعة، مكان العمل...) والمعبر عنها بالمعارف والأصدقاء لها دوراً أهم في حياة الموظف من دور العائلة والقربان وهذا نظراً لمحدودية أفراد هذه الأخيرة من جهة، وضعف شبكة علاقاتها مع شبكة علاقات أفراد آخرين من جهة أخرى، عكس الروابط الضعيفة التي يمكن للفرد توسيعها وتنميتها كلما دعت لذلك الضرورة.

جدول رقم (55) يبين رأي المبحوثين ضرورة توسيع شبكة العلاقات الاجتماعية للموظف

النسبة %	التكرار	توسيع شبكة العلاقات الاجتماعية
93.1	229	نعم
6.9	17	لا
100.0	246	المجموع

تبين النتائج أن 93.1% هي الاتجاه العام لإجابات المبحوثين الذين يؤكدون أن الموظف كلما وسع من علاقاته الاجتماعية كلما استطاع تحقيق مكاسب مهنية في مجال عمله، لأن العلاقات التي يكونها الفرد مع الأوساط الاجتماعية التي ينتمي لها تشكل له نوعاً من الدعم والنفوذ خلال المسار المهني. لأن الذين يحسنون إدارة مساهم المهني

حسبهم هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي، فهذا الأخير يسمح للموظف بتخطي وتجاوز العديد من الصعوبات والعقبات أين تعتبر الشبكات العلائقية موارد تساعد الأفراد في تجنب الكثير من العراقيل.

جدول رقم (56) يبين فعالية شبكة العلاقات الاجتماعية

النسبة%	التكرار	فعالية شبكة العلاقات الاجتماعية
30.1	74	بعدد الأفراد المكونين لها (حجمها)
69.9	172	بالفوائد المقدمة من أفرادها
100	246	المجموع

تبين نتائج الجدول أن حوالي 70% من إجابات المبحوثين يرون أن فعالية شبكة العلاقات الاجتماعية تكون بالفوائد التي يقدمها أعضاء الجماعة المكونين لهذه الشبكة ومدى تبادل المنافع بينهم، فهؤلاء يعتقدون أن قيمة شبكة علاقات الأفراد ليس في كثافتها وتوسيعها وإنما بمدى فعالية ونجاعة هذه العلاقات. فحسب هذه الفئة شبكة العلاقات الاجتماعية نافعة إذا كان شكلها البنوي قائم على تبادل المنافع والمصالح بين أعضائها. فيما تذهب فئة أخرى 30% إلى أن حجم وكثافة شبكة العلاقات الاجتماعية لها أهمية أيضا في المسار المهني للموظف لأن بالنسبة لهذه الفئة شبكة الفرد مترابطة مع شبكات أفراد آخرين وكلما وسع الفرد شبكة علاقاته كلما حقق مزيدا من الفوائد.

### خلاصة الفصل:

من خلال تحليل الفرضية الثالثة التي مفادها أن دور الرأسمال الاجتماعي للفرد لا يتوقف بمجرد حصوله على الوظيفة بل يتعداه إلى كل ما يتعلق بمساره الوظيفي، وبناء على نتائج الاستبيان يمكن تلخيص أهم ما توصلنا إليه من تحليل هذه الفرضية فيما يلي:

#### 1/ التكوين:

- أكثر من نصف المبحوثين أكدوا بعدم وجود علاقة بين الحصول على تكوين وامتلاك شبكة من العلاقات الاجتماعية.
- كذلك لا يوجد تأثيراً للعلاقات العائلية في الحصول على فرصة للتكوين بل طبيعة المنصب والقواعد الرسمية هي التي تحدد الذين يتلقون التكوين حسب المبحوثين.

#### 2/ الترقية:

- أغلب المبحوثين يؤكدون بأن الخبرة والكفاءة هي المعيار الأساسي للحصول على ترقية بمديرية الخدمات الجامعية.
- لا يوجد تأثير قوي لتواجد عائلات المبحوثين (الروابط الدموية) في نفس القطاع على حصولهم على امتيازات في الترقية.
- للوصول إلى المناصب النوعية (رئيس قسم، مدير إقامة، رئيس مصلحة، رئيس فرع) يعتمد الموظفون على كفاءتهم وخبرتهم مدعومة بشبكة علاقاتهم الاجتماعية.

#### 3/ النقل:

- النقل في المديرية محل الدراسة يتم وفق المبررات القانونية للفرد والدعم الفعال من رأس مال علاقاته.
- يظهر أن الموظفين الذين لهم رأسمال علاقات قوي لهم القدرة على نقل مناصب عملهم للمديرية بشكل يوازي الموظفين الذين لهم مبررات قانونية لذلك.
- رأس المال الاجتماعي للموظفين ليس له علاقة باستقرارهم في وظائفهم.

#### 4/ الإجراءات التأديبية:

- يؤكد أكثر من نصف المبحوثين بأن الإجراءات التأديبية لا تطبق على جميع الموظفين بالمديرية، وان هناك فئات تستثنى من هذه الإجراءات هي الفئة التي تمتلك علاقات مهنية قوية (رأس مال اجتماعي).

#### 5/ المشاكل المهنية

- أكثر من نصف المبحوثين يتلقون صعوبات في تأدية مهامهم على مستوى المديرية من حين لآخر.
- أغلب المبحوثين يتبعون الطرق الرسمية التي تنص عليها القوانين في حل مشاكلهم المهنية. غير أحيانا يعتمدون على بعض الأشخاص لحلها.
- يتمثل هؤلاء الأشخاص الذين يتم الاستعانة بهم في العلاقات الضعيفة للموظفين (الأصدقاء والمعارف).
- جل المبحوثين يؤكدون بأن العلاقات الشخصية والمهنية تعد عاملا مهما لضمان مسار مهني للموظف خال من المشاكل.
- يرى المبحوثين أن الموظف كلما وسع من علاقاته الاجتماعية كلما استطاع تحقيق مكاسب مهنية في مجال عمله.
- أن فعالية شبكة العلاقات الاجتماعية تكون بالفوائد التي يقدمها أعضاء الجماعة المكونين لهذه الشبكة ومدى تبادل المنافع بينهم.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

### تمهيد

أولاً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

1. رأس المال الاجتماعي والبحث عن العمل
2. رأس المال الاجتماعي وعلاقته بعملية التوظيف
3. رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالمسار الوظيفي

ثانياً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

1. الدراسات الأجنبية والعربية
2. الدراسات الجزائرية
3. مميزات نتائج الدراسة الحالية

### خلاصة الفصل



## تمهيد

استعرضنا فيما سبق من فصول تطبيقية مجموعة من المعطيات والمتعلقة بدور رأس المال الاجتماعي للموظف في حياته المهنية، والتي توصلنا من خلالها إلى العديد من النتائج المتعلقة بالفرضيات التي تم طرحها في بداية الدراسة، حيث تم احتكامها للميدان للتحقق من مدى صحتها، وهذا باستخدام مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها، وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالات والوصول إلى نتائج وتعميمات حول الظاهرة محل البحث.

في هذا الفصل نحاول عرض ومناقشة هذه النتائج في ضوء الفرضيات المقترحة من جهة، ومقارنة هذه النتائج مع نتائج الدراسات التي تناولت نفس موضوع دراستنا من جهة أخرى، وهذا لمعرفة أوجه الاتفاق والاختلاف الموجودة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية وفيما تميزت هذه الأخيرة عن باقي الدراسات.

## أولاً: عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

من خلال تحليل الفرضيات الواردة في بحثنا هذا، والتي تمحورت إشكاليته حول دور رأس المال الاجتماعي في إدارة المسار الوظيفي للموظف الجزائري، وبالاعتماد على نتائج الاستبيان توصلنا إلى مجموعة من النتائج نناقشها من خلال المحاور التالية:

## 1. رأس المال الاجتماعي والبحث عن العمل

**1.1 الوضعية المهنية للشباب:** تؤكد النتائج المتوصل إليها أن الوضعية الاجتماعية الصعبة المتمثلة في حالة البطالة (74.6%) وممارسة أعمال مؤقتة (42.3%) التي كان يعيشها الشباب قبل التحاقهم بالوظيفة، وطول مدة هذه الوضعية (05 سنوات على الأقل) جعل الشباب في بحث دائم ومستمر عن منصب عمل قار، فالبطالة عند مختلف الفئات تعد هاجس يشعر من خلاله الفرد بأنه عالة على العائلة (30.5%) والمجتمع (24.4%). مما يجعله يحس بالاغتراب عن بيئته الاجتماعية فهو في نظر المجتمع فرد لا يضيف أي قيمة في مجتمعه، يتعرض لإدانة اجتماعية بسبب عجزه على المساهمة ماديا في مداخل أسرته وتحسين أوضاعها اجتماعيا، فالبطالون يُصَوِّرون في الإطار العام على أنهم عالة على المجتمع من جهة، وعالة على العائلة من جهة أخرى، هذه الأخيرة التي تنظر له بأنه عنصر سلبي لا يؤدي أي دورا نحوها، مما يجعل أفرادها يمارسون عليه ضغوطات نفسية بمقارنته برفقائه وجيرانه الذين يمارسون أعمالا مختلفة، هذه الضغوطات النفسية والاجتماعية تؤدي في كثير من الأحيان إلى جعل الشاب يسلك طرق مختلفة من أشكال الانحراف:

- **الانضمام إلى شلل المخدرات والعصابات** بسبب الضياع الذي تعيشه هذه الفئة مما يوقعهم في شتى أنواع الجريمة. فقد أظهرت العديد من الدراسات أن هناك علاقة وطيدة بين البطالة والجريمة.
- **الانطواء والعزلة في المجتمع:** فيظهر الفرد غريبا في مجتمعه وفي سلوكه وهندامه هاته العزلة غالبا ما تنتهي بوضع الفرد حد لحياته جراء حالة الاغتراب التي يعيشها.

وللخروج من هاته الوضعيات يسعى الشباب بمختلف الطرق للحصول على وظيفة تضمن له حياة كريمة (34.6%) بما توفره من مقابل مادي يمكنه من تكوين أسرة (30.9%) تضمن له الاستقرار النفسي والاجتماعي للاندماج في المجتمع، فقد كان ولا زال معيار العمل عامل مهم وشرط أساسي لبناء أسرة، إذ تزداد أهميته مع الصعوبات التي يتلقاها الأفراد في تأمين متطلبات الحياة المختلفة. فلم يعد بعده -العمل- يقتصر على العائد المادي بل أصبح يعكس الوضعية والمكانة الاجتماعية في المجتمع، والتي يستمدها الفرد من المهنة التي يؤديها داخل المجتمع، إذ أصبحت الهوية المهنية هي التي تحدد الهوية الاجتماعية خاصة مع التحول الذي عرفه المجتمع في أبنيته الاقتصادية والاجتماعية فأصبح للعمل إبعاد ودلالات تتعدى المدلول الاقتصادي ليعكس المكانة الاجتماعية. كما أصبح لتصنيف المهن تأثير على الأفعال الاجتماعية المختلفة حيث أخذت هذه الأصناف تمثلات عند الأفراد يحكم من خلالها على مكانة الفرد داخل السلم الاجتماعي.

هذا ما يعكسه الواقع الاجتماعي الذي أصبح اليوم أكثر من أي وقت مضى مبني على التمايز بين الوظائف، فنجد ممارسي بعض الوظائف يصنفون في قمة الهرم الاجتماعي وبعضها الآخر يقبع ممارسيها في أسفله.

## 2.1 الشباب وطرق البحث عن العمل: للخروج من حالة البطالة تظهر النتائج أن

الشباب يستخدم جملة من الطرق المختلفة في عملية البحث عن الوظيفة أهمها:

- إيداع طلبات عمل (69.1%) لدى المؤسسات، والتي غالبا لا يتم الرد عليها (62.4%).

- المشاركة في مسابقات التوظيف (87%) والتي كانت جلها تبوء بالفشل.

من جهة أخرى يعتقد الشباب أن شروط التوظيف بالمؤسسات العمومية تتسم بالتعقيد والصعوبة (87.8%) نظرا للشروط التي تتطلبها الوظيفة، بداية من تكوين الملف الذي يروونه معقد ثم الشروط المطلوبة في الوظيفة إلى عملية اجتياز المسابقة. وعلى هذا الأساس يرى

الشباب البطال أن شروط العمل غير مناسبة وغير موضوعية فهي تعد عامل معقد ومعرقل للحصول على منصب عمل.

وحسب النتائج فإنه بالرغم من إتباع الشباب كل الطرق الرسمية في عملية البحث عن العمل بهدف الحصول على وظيفة، إلا أنه في تصورهم هناك عراقيل وشروط غير موضوعية تعد حاجزا للوصول إلى مبتغاهم في ظل ندرة فرص العمل. وهذا يزيد من صعوبة وضعياتهم الاجتماعية. ففي أوقات التوظيف الكامل غالبًا ما يكون الاستثمار في رأس المال البشري كافيًا للعثور على عمل، لكن التحولات في بنية المجتمع ديمغرافيا والتحولت التي طرأت على جهاز الإنتاج من تطور للتقنيات بالإضافة إلى المنافسة في سوق العمل، أصبح من الصعب تقريبًا العثور على وظيفة، لأنه لم يعد الاعتماد على الخصائص الفردية كافي للحصول على منصب عمل، لهذا أصبح استخدام الموارد غير الرسمية مثل الاتصالات الشخصية للعثور على معلومات حول الوظائف وتوصيات المعارف يعرف انتشار بشكل واسع.

**3.1 دور شبكة العلاقات الاجتماعية في البحث عن العمل:** لتخطي الصعوبات المختلفة التي تعترض الشباب أثناء بحثهم عن العمل، تبرز النتائج أن الأفراد يستعينون بعلاقاتهم الاجتماعية (53.3%) باعتبارها مصدر لرأسمالهم الاجتماعي، إذ تعمل هذه الشبكات على تذليل مختلف الصعوبات التي تواجه البطال أثناء البحث عن العمل. سواء كانت هذه العلاقات شخصية ممثلة في الأصدقاء والمعارف، أو عائلية ممثلة أساسا في العلاقات الأسرية والأقارب، حيث تعد هذه الأخيرة أهم وسط يقدم الدعم للبطال أثناء بحثه عن الوظيفة (51.9%).

من جهتها العلاقات الشخصية (أصدقاء ومعارف) تشكل وسط آخر من رأس المال الاجتماعي للأفراد فدورها يوازي دور العلاقات العائلية إذ (87.8%) يرون أن لها دورا في الحصول على منصب عمل. وكلما استطاع الفرد تعبئة وتقوية شبكة علاقاته تمكن من الحصول على مزيدا من المعلومات على الوظائف، وبفقدان أو ضعف هذه الشبكات يقل

حظوظه في العثور على الوظائف حسب بعضهم (48.8%). وهذا ما أكده ميشال فورسيه في دراسته، فحسبه أن الذين يجدون أحسن الوظائف هم الذين يمتلكون رأس مال اجتماعي قوي (شبكة علاقات). كما تم التوصل في هذا الإطار أن الشباب في بحثهم عن العمل يستعينون بروابطهم القوية (العلاقات العائلية والأسرية) وبدرجة أقل الروابط الضعيفة (المعارف والأصدقاء).

من خلال هذا العرض لنتائج الدراسة المرتبطة بالفرضية الأولى يمكننا القول أن الفرض القائل بأن عدم جدوى طرق التوظيف الرسمية (عدم الرد على طلبات العمل، عدم النجاح في المسابقات، تعقد شروط التوظيف) دفع الفرد للاستعانة برأسماله الاجتماعي. محقق في هذه الدراسة (تحقق أغلب مؤشرات).

## 2. رأس المال الاجتماعي وعلاقته بعملية التوظيف

**1.2 دور رأس المال الاجتماعي في العثور على الوظيفة:** أثبتت النتائج أنه إلى جانب رأس المال البشري، الذي يظل عاملاً أساسياً، فإن اللجوء إلى الشبكات العلائقية أصبح طريقة مميزة للعثور على وظيفة، إذ أن استخدام رأس المال الاجتماعي لا يتم بواسطة فئة اجتماعية واحدة إنما تستخدمه جميع الفئات وبدرجات متفاوتة ولكن ليس بالضرورة استخدام نفس نوع الشبكات الاجتماعية. فلا نكاد نجد فرق يذكر في اختلاف الفئات من حيث طبيعة الأسرة أو الأصل الجغرافي ولا الوضع المادي في لجوء واستخدام أفرادها لرأسمالم الاجتماعي، وهذا بدرجات متفاوتة لترتيب وأهمية هذه الشبكات حيث نجد:

✓ البطالين المنحدرون من أسر ممتدة يكون طلبهم أكثر على العلاقات الأسرية والعائلية وهو ما يتوافق مع طبيعة الأسرة ذات الحجم الكبير وتعدد علاقاتها مما يمنح أفرادها شبكة قوية ومتعددة تسمح له بالحصول على معلومات زائدة عن الوظائف وأماكن تواجدها. لأن شبكة علاقات الأفراد مترابطة مع شبكات أخرى فلكل فرد من العائلة شبكة علاقات خاصة به. وهذا ما يفتقده الشباب المنحدرون من أسر نووية الذين يميلون إلى الطلب على المساعدة الشخصية.

✓ أولئك الذين هم من أسر ذات وضع مادي متوسط يستخدمون بشكل أساسي العلاقات الأسرية والعائلية والتي تتوافق مع الروابط القوية. أما العلاقات الشخصية تستخدم بشكل أساسي من قبل أولئك الذين هم من أصل متواضع حيث يميلون إلى المساعدة الشخصية.

✓ الأفراد المقيمين بالمدينة يميلون عند طلب المساعدة للعثور على الوظائف إلى استخدام العلاقات الشخصية والتي تم أنشاؤها بشكل أكبر في سياق الأوساط الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد، وقد تكون في إطار مؤسسي مهني كالعامل السابق، المدرسة... وتعرف بالروابط الضعيفة.

من جهة أخرى تؤكد النتائج أن عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية تتخللها عمليات أخرى غير موضوعية، فهناك أوساط فاعلة تتدخل في هذه العملية متمثلة في الأوساط المهنية (علاقة عمل سابقة، زملاء الدراسة، عضو في مؤسسة أو تنظيم معين...)، إذ يمكن التوسط لصديق للحصول على وظيفة (31.3%). فالوساطة في تصور أغلب الموظفين (76.4%) أصبحت ضرورية للحصول على منصب العمل وعامل مؤثر (56.5%) في عملية البحث والتوظيف رغم أنها-الوساطة- ظاهرة مرضية أصبحت اليوم واقعا تعيشه المؤسسة الجزائرية.

**2.2 دور رأس المال البشري في عملية التوظيف: تبين النتائج المتوصل لها أن**

المبحوثين يرون أن عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية تتم على أساس كفاءة ومؤهلات المترشحين وهذا عن طريق إجراء المسابقات (79.7%) لإتاحة فرص متكافئة للجميع واختيار أفضل العناصر لشغل الوظائف، وهذا إحقاقا لمبدأ الكفاءة والمساواة في التوظيف الذي نصت عليه المادة 67 من الدستور الجزائري والذي أكد أنه "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 67 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، رقم 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

وتظهر النتائج أيضا أنه تم توظيفهم نظرا لملاءمة مؤهلاتهم مع منصب العمل (53.3%)، وأن الوظائف الممارسة على مستوى المؤسسة لها علاقة بالشهادة والتكوين الذي تلقاه الموظف (69.9%)، فالمسار التعليمي والمهني للموظف -رأس المال البشري- (79.7%) هو العامل الأساسي لتوظيفهم، لأن قدراتهم الشخصية (خبرة وكفاءة ومستوى تعليمي) مكنتهم من الحصول على الوظيفة.

وهذا يبين حرص الهيئات المكلفة بالتوظيف في القطاع العمومي على توظيف عناصر تتمتع بكفاءة ومهارات عالية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري للأفراد المبني على المعرفة والتعلم واكتساب المهارات وملكات معرفية ومهنية، والذي يعد العامل الأساسي لأداء الأفراد لعملهم ومنه المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

استنادا إلى ما سبق نجد عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية تتم وفق معيارين الأول يتمثل في تحقيق رأس مال بشري، أما الثاني فيتمثل في تنمية وتكثيف رأس المال الاجتماعي. فقد أصبحت الموارد التي يصل إليها الفرد من خلال تعبئة شبكة علاقاته الاجتماعية دورا هاما في عملية التوظيف.

من هنا يمكن القول أن رأس المال الاجتماعي يعد مكملا لرأس المال البشري للأفراد في حصولهم على الوظائف بالمؤسسات العمومية. فعلمية التوظيف بهذه الأخيرة تتخللها عمليات أخرى ليس لها علاقة برأس المال البشري للفرد.

من خلال هذا العرض للنتائج المرتبطة بالفرضية الثانية يمكننا القول أن الفرض القائل بأن الحصول على منصب عمل في المؤسسة العمومية هو نتيجة توفيق بين كفاءة الفرد والدعم الفعال من طرف رأسماله الاجتماعي هو فرض قائم وصحيح.

3. رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالمسار الوظيفي: بعد الحصول على الوظيفة يسعى الشباب من خلال الاستخدام الواسع لرأسمالهم الاجتماعي إلى تطوير استراتيجيات جديدة لتعزيز مساهمهم الوظيفي.

**1.3 دور الرأسمال الاجتماعي في عملية التكوين والترقية:** تبين النتائج المتوصل لها أنه لا يوجد دور للعلاقات الاجتماعية (رأس المال الاجتماعي) في تلقي تكوين (54.5%) وإنما معايير التكوين تحددها القواعد والإجراءات الرسمية. كما لا توجد علاقة بين الحصول على تكوين وامتلاك شبكة قوية من العلاقات العائلية والأسرية (63.4%). فقد أوضحت القوانين الرتب والموظفين الذين يمكنهم الحصول تكوين وهذا حسب مجموعة من المراسيم والتعليمات التي تصدر عن الوظيفة العمومية آخرها المرسوم التنفيذي 20-194 المؤرخ في 25 يوليو 2020 المتعلق بتكوين الموظفين والأعوان العموميين وتحسين مستواهم في المؤسسات والإدارات العمومية. كما منحت مصالح الوظيف العمومي رخص استثنائية للذين يتابعون دراستهم من أجل تحسين المستوى وتجديد معلوماتهم في حدود ما يسمح به القانون لكنها تركت صلاحية تحديدها للهيئة المستخدمة وهذا ما يجعل هذه الأخيرة تتعسف أحيانا في منح هذا الحق للموظف بدعوة ضرورة المصلحة.

أما من حيث الترقية فقد أثبتت النتائج أن عملية ترقية الموظفين بالمؤسسة العمومية تعتمد على الخبرة والكفاءة (80.9%) فهي المعيار الأساسي للحصول على الترقية، إذ يكفي الاجتهاد في العمل (58.1%) وتحضير شهادة علمية (58.1%) للحصول على ترقية سواء كانت عمودية أو أفقية. ولا يوجد تأثير لشبكة العلاقات الاجتماعية في الحصول على امتيازات في الترقية.

بينما للوصول إلى المناصب النوعية يعتمد الموظفين على كفاءتهم وخبرتهم مدعومة بشبكة علاقاتهم الاجتماعية.

من هنا يبرز أن رأس المال الاجتماعي ليس له دور في حصول الموظفين على امتيازات في التكوين والترقية. لكن له دور مدعم في الوصول إلى المناصب النوعية.

**2.3 دور الرأسمال الاجتماعي في عملية النقل:** تبين النتائج أن نقل الموظف لمنصب عمله من مؤسسة إلى أخرى يتم بالاعتماد على الإجراءات القانونية (50.8%) والدعم



الفعال من رأس مال علاقاته. فالذين لهم رأسمال علاقات قوي لهم القدرة على نقل مناصب عملهم للمديرية بشكل يوازي الموظفين الذين لهم مبررات قانونية لذلك.

في حين نجد رأس المال الاجتماعي للموظفين ليس له علاقة باستقرارهم في وظائفهم (20.3%) في المديرية محل الدراسة.

إذن رأس المال الاجتماعي له دور مدعم في عملية نقل مناصب العمل للمديرية ودور محايد في الاستقرار بها.

### 3.3 دور الرأسمال الاجتماعي في مسألة التأديب ومعالجة المشاكل المهنية: تبين

النتائج أكثر من نصف المبحوثين يؤكدون بأن الإجراءات التأديبية لا تطبق على جميع الموظفين بالمؤسسة العمومية (54.5%)، وأن هناك فئات تستثنى من العقاب (46.2%) هي الفئة التي تمتلك رأس مال اجتماعي قوي تتمثل في العلاقات الشخصية والمهنية.

كما تظهر نتائج الدراسة أن أكثر من نصف الموظفين (60.2%) يتلقون صعوبات في تأدية مهامهم على مستوى المؤسسات العمومية من حين لآخر. لكنهم يتبعون الطرق الرسمية التي تنص عليها القوانين في حل مشاكلهم المهنية (67.1%). رغم أنهم في بعض الأحيان يستعينون ببعض الأشخاص (57.3%) يتمثل أغلبهم في الأصدقاء (31.8%). حيث تشكل العلاقة مع هؤلاء حماية ودعم للموظف (47.2%) من مختلف المشاكل التي تعترضه خلال مساره الوظيفي.

إذن العلاقات التي يكونها الأفراد في الأوساط الاجتماعية (مدرسة، جامعة، مكان العمل) والمعبر عنها بالمعارف والأصدقاء أو ما يعرف في المؤسسة الجزائرية بـ"المعرفة" أي الوساطة (56.5%) أصبحت شرطا ضروري -حسب تصور المبحوثين- في مساره الوظيفي بداية من البحث عن منصب العمل إلى نهاية المسار المهني. فالذين يمتلكون وساطات يعدون في وضعية إيجابية مقارنة بالذين يفتقدونها. هذه الأخيرة التي تعد عاملا مهما لضمان مسار وظيفي خال من المشاكل مقارنة بالذين يستعينون بروابطهم القوية (العائلة والأسرة) التي تقتصر على مجموعات أقارب الفرد. بينما تفتح الروابط الضعيفة (الأصدقاء

والمعارف) على الخارج لهذه المجموعات. فعلى سبيل المثال إذا احتاج الفرد إلى المساعدة للعثور على وظيفة وكان قد استنفد موارد أقاربه، فلا يزال بإمكانه أن يأمل في الحصول على المساعدة من علاقاته الضعيفة.

بناء على ما سبق نستنتج أن الشباب البطال يستعين برأس ماله في شقيه العائلي قبل التوظيف، ثم فيما بعد يركز على رأسماله الشخصي في صورته المهنية باعتباره أقرب إلى الحقل الوظيفي ومدركا لمختلف الاستراتيجيات التي يمكن الاستفادة منها للحصول على دعم.

من جهة أخرى تبين نتائج الدراسة أنه كلما وسع الأفراد (93.1%) من علاقاتهم الاجتماعية - رأس المال الاجتماعي - سواء علاقاته الأسرية والعائلية أو الشخصية والمهنية كلما استطاع تحقيق مكاسب مهنية في عمله. لأن العلاقات التي يكونها الفرد مع الأوساط الاجتماعية التي ينتمي لها تشكل له نوعا من الدعم والنفوذ خلال المسار المهني. فالذين يحسنون إدارة مسارهم الوظيفي هم الذين لهم القدرة على استغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي، هذا الأخير يسمح للموظف بتخطي وتجاوز العديد من الصعوبات والعقبات، إذ تعمل الشبكات العلائقية كمورد تساعد الأفراد في تجنب العديد من العراقيل. لكن فعالية هذه العلاقات لا ترتبط بحجم هذه الشبكات وإنما بالقوة والخصائص البنوية التي تميز هذه الشبكات والفوائد التي يقدمها أعضاء الجماعة المكونين لهاته الشبكة ومدى تبادل المنافع بينهم، وهذا ما تؤكدته النتائج المتوصل إليها (69.9%).

من خلال ما سبق من نتائج والمرتبطة بالفرضية الثالثة يمكننا القول أن الفرضية التي فحواها "أن دور الرأس مال الاجتماعي للفرد لا يتوقف بمجرد حصوله على الوظيفة بل يتعداه إلى كل ما يتعلق بمساره الوظيفي" صحيحة جزئياً، حيث نجد للرأس المال الاجتماعي دورا محايد على عملية تكوين وترقية الموظفين ودورا مدعما للوصول للمناصب النوعية وعملية النقل ودوره فعال في تطبيق الإجراءات التأديبية ومعالجة المشاكل المهنية بالمؤسسة.

استنادا على ما سبق نجد الموظف لا يعتمد على رأسماله الاجتماعي بشكل كلي في إدارة مساره الوظيفي وإنما هناك عوامل أخرى أهمها رأسماله البشري ومعايير الكفاءة الموضوعية والاستحقاق التي تعتمدها المؤسسة في إدارة مواردها البشرية.

### ثانيا: عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

بمقارنة النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة ونتائج دراستنا يمكننا إيجاد مجموعة نقاط اتفقت فيها دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة وأخرى اختلفت معها.

**1. الدراسات الأجنبية والعربية:** لقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة ميشال فورسي (Michel Forsé) في دور رأس المال الاجتماعي في عملية التوظيف، لكن تختلف معها في النتيجة التي تم التوصل لها حيث الدراسة الأولى توصلت أن رأس المال الاجتماعي يتميز بالأسبقية في عملية التوظيف ويتصف دوره بالريادي ضمن الطرق المستعملة في الحصول على عمل قار في فرنسا. بينما دراستنا توصلت أن له دورا مدعما ومكملا في عملية التوظيف والبحث عن العمل في الجزائر.

كذلك نتائج دراستنا تتفق مع دراسة مارك قرنفوتر (Mark Granovetter) في أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون إلى العلاقات الشخصية والمهنية (الوساطة) بدلا من العلاقات العائلية. لكن نتائج دراستنا تختلف معها عند البحث عن العمل حيث أكدت دراسة قرنفوتر أن الأفراد يستعنون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة عوض الروابط القوية لأنه يرجح أن يكون للروابط الضعيفة معلومات زائدة عن مناصب العمل وبالتالي معلومات أكثر فائدة من الروابط القوية، التي يرجح أن تكون معلوماتها مشابهة نسبيا لتلك التي يملكها الفرد بالفعل. بينما دراستنا توصلت أنهم يستعيون في عملية البحث عن العمل بالروابط القوية (علاقات أسرية وعائلية) وبدرجة أقل بالروابط الضعيفة (علاقات شخصية ومهنية). وهذا يمكن تفسيره بأن هذه الأخيرة يكون دورها عند التوظيف مؤثر أكثر منه عند البحث عن العمل الذي تضمنه الأسرة والأقارب.

أما بالنسبة لدراسة الغالي أحرشأو وأحمد زاهر فأنها تتفق مع دراستنا حول الوضعية الاجتماعية الصعبة التي يعيشها الشباب البطال والمشاكل المرتبطة بالبحث عن العمل التي تحول في كثير من الأحيان دون بلوغ الحصول على منصب عمل، وتتجلى هذه المعوقات في الخدمة الوطنية والمسابقات وندرة فرص العمل.

هذا بالإضافة إلى أن نتائج دراستنا توصلت أن عملية التوظيف تتخللها عمليات أخرى ليس لها علاقة بالرأسمال البشري للمتخرج، وهذا ما تتفق فيه مع دراسة الغالي أحرشأو وأحمد زاهر التي أكدت أيضا أن نظام التشغيل في المغرب ما يزال يرحح كفة علاقات القرابة والزبونية والولاء على كفة معايير الكفاءة والموضوعية والاستحقاق.

كذلك نتائج دراستنا تتفق مع نتائج هذه الدراسة في أن سبب فشل الشباب في الحصول على العمل يرجع إلى عوامل أساسية مثل الندرة الكبيرة في فرص الشغل، لأن فرص الشغل المتوفرة وامكانية البحث الممكنة لاتستجيب للعدد الكبير من طالبي الشغل، وهذا ما يطرح مشاكل عدة بالنسبة لأندماجهم السوسيو مهني وتوافقهم النفسي وشعورهم بالطمأنينة والتقاؤل تجاه المستقبل وتحقيقهم للذات والمكانة الاجتماعية المأمولة.

أما من حيث الاختلاف فأن نتائج دراستنا تختلف مع نتائج هذه الدراسة في النتيجة المتعلقة بالأنفصام بين التكوين والتشغيل والذي حسب دراسة الباحثان تعد أحد الاسباب الرئيسية لأزمة الحصول على العمل. بينما توصلنا في دراستنا أن هناك إنسجام ومطابقة بين ما يحمله الموظف من ملكات معرفية ومهنية وبين المنصب الذي يشغله.

كما تختلف أيضا فيما تعلق بارجاع الشباب سبب فشلهم في الحصول على العمل إلى عوامل أساسية تتراوح بين الافتقار إلى الدعامة الاجتماعية والمساندة العائلية وغياب الحظ. بينما في نتائج دراستنا سبب فشلهم يعود إلى عوامل أخرى أهمها ندرة فرص الشغل والعوائق الإدارية.

**2. الدراسات الجزائرية:** تتفق نتائج دراستنا مع دراسة فضيل رتيمي في تدخل العلاقات الاجتماعية سواء الأسرية والعائلية منها أو الشخصية والمهنية (الوساطة) في عملية التوظيف

حيث يمكن مساعدة صديق أو قريب في الحصول على منصب عمل. كذلك تتفق معها في أن الوصول إلى المناصب النوعية تتم بتدخل المحاباة والمحسوبية في التنقيط. بينما نتائج دراستنا تختلف مع نتائج هذه الدراسة في النقاط التالية:

✓ تدخل عامل العلاقات القرابية في عملية الترقية.

✓ المشاكل المهنية في المؤسسة مردها إلى النعرات والصراعات الجهوية، وهي عوامل لم نتوصل إليها في دراستنا.

أما بالنسبة لدراسة نور الدين بوشيشة وعلي زكاز فإنها تتفق مع نتائج دراستنا في العديد من النقاط أهمها:

✓ توصلت دراستنا أن العامل قبل الحصول على منصب عمل يبدأ في التفكير للبحث عن الطرق والسبل التي تسمح له بالتحايل على القواعد الرسمية للتوظيف حتى يضمن الحصول على منصب عمل فيبدأ في جمع المعلومات على مستوى رأس ماله الاجتماعي وهو ماتوصلت إليه نتائج الباحثان.

✓ تتفق نتائج دراستنا بشكل جزئي مع النتائج التي توصل لها الباحثان حيث أكد أن التقدم في المسار المهني أصبح لا يشترط الكفاءة المهنية بقدر مايشترط "الكفاءة" في استعمال وتوظيف عناصر المعاشرة التقليدية. وهو ما عبرنا عليه في دراستنا بالرأسمال الاجتماعي. وتختلف نتائج دراستنا مع نتائج هذه الدراسة في أن العامل يستخدم رأس المال الاجتماعي للاستفادة من تكوين يسمح له بالاستفادة من الترقية الذي أكد عليه الباحثان في دراستهما وتم نفي تدخل هذا العامل في نتائج دراستنا.

وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة الباحث كريم شويمات حول فعل المقولة عند الشباب البطال والتي توصل فيها إلى أن رأس المال الاجتماعي للأفراد يتدخل في أفعالهم بما فيها فعل المقولة كفعل تنظيمي، وهذه النتيجة توصلت لها أيضا دراستنا التي أثبتت أن رأسمال علاقات الأفراد يتدخل في الفعل المنظم للأفراد منها عملية البحث عن الوظيفة إذ يعد من أهم الطرق التي يعتمدها الشباب في البحث عن العمل.

أيضا توصلت دراستنا أن عملية التوظيف في المؤسسة الجزائرية هي نتيجة توفيق بين كفاءة الفرد والدعم الفعال من طرف رأسماله الاجتماعي. وهذا ما ينسحب أيضا على فعل المقأولة عند الشباب حيث أكد الباحث أن فعل المقأولة لايتوقف فقط على الرأسمال البشري الذي يمتلكه الشاب، وإنما للمصداقية التي تعطيها الاقطاب الاجتماعية لهذا الفعل (الرأسمال الاجتماعي).

من جهة أخرى نتائج دراستنا هذه تختلف مع النتيجة التي توصل لها الباحث في أن الوسط العائلي بشكل أساسي يستمر دورها بفاعلية داخل وخارج المؤسسة، بينما نتائج دراستنا توصلت إلى تراجع دور هذا الوسط، واستمرار دور الوسط الشخصي والمهني.

### 3. مميزات نتائج الدراسة الحالية

من خلال ماسبق يمكن القول أن ما تميزت به دراستنا هذه أنها سلطت الضوء على بعض النقاط التي أغفلت عليها الدراسات السابقة أو تناولتها بشكل جزئي كمسائل التأديب والمشاكل المهنية في المؤسسة العمومية. ودور الرأس المال الاجتماعي في التأثير على عملية التوظيف والبحث عن الوظيفة بها، باعتباره يخترق القوانين التي نص عليها المشرع الجزائري لاسيما الامر 06-03 من قانون الوظيفة العمومية والتي أبانت النتائج أن له تأثير عليها.

كذلك نتائج دراستنا سلطت الضوء على دور هذه العوامل في ادارة المسار الوظيفي في المؤسسات العمومية وتوصلت لنتائج تختلف على تلك النتائج التي تناولته في المؤسسات المنتجة.

أما عن سبب باقي الاختلافات التي فارقت ما بين نتائج كل دراسة عن الأخرى فبعضها يعزى للبيئة الجغرافيا(البلد) التي أجريت فيها كل دراسة، أو طبيعة المؤسسة التي كان أفرادها موضوع البحث هذا من جهة. من جهة أخرى نجد سبب هذا الاختلاف مرتبط بتلك السياقات التي منحها المتغير الآخر لكل دراسة فكل باحث يحاول دراسة الموضوع من زاوية خاصة به، الأمر الذي أعطى لبعض النتائج خصوصية تختلف عن الأخرى. إلا أنها شكلت مع

بعضها البعض صورة تكاملية في العديد من الجوانب المرتبطة بالمتغير المشترك قيد التحليل خاصة في محاولة تقديم التصور السوسيو-تنظيمي لدور وتأثير البيئة الاجتماعية في علاقة وتفاعل الأفراد على التنظيمات الرسمية بكل ما تحمله هذه البيئة من خصائص.

هذه أهم النقاط التي اتفقت فيها دراستنا واختلفت فيها مع الدراسات السابقة الموظفة في هذا البحث، حيث نجد كل الدراسات اتفقت حول دور وأهمية الرأسمال الاجتماعي وان اختلفت تسميته من دراسة إلى أخرى (العلاقات القرابية، المعاشرة التقليدية، الزبونية...)، حيث أصبحت هذه العوامل لها دورا مهم في توجيه فعل وممارسات الشباب في المؤسسات الرسمية سواء كانت عمومية أو خاصة، إدارية أو اقتصادية منتجة، سواء كان يؤدي دورا مكملا ومدعما أو دوره يتميز بالأسبقية والأفضلية في بعض المؤسسات على حساب معايير الموضوعية الكفاءة والاستحقاق. وفيما يلي جدول لأهم نقاط الاختلاف والاتفاق بين نتائج الدراسات السابقة والنتائج المتوصل لها في دراستنا.

جدول رقم(57) يبين مقارنة بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج دراستنا

الدراسات	صاحب الدراسة	النتائج المتفق فيها	النتائج المختلف فيها
الدراسات الأجنبية	دراسة ميشال فورسيه (Michel Forsé)	- اتفقت نتائج الدراستين في دور رأس المال الاجتماعي في عملية التوظيف بالمؤسسات	-اختلفت نتائج هذه الدراسة في أن رأس المال الاجتماعي يتميز دوره بالأسبقية في عملية التوظيف والطرق المستعملة في الحصول على العمل. بينما نتائج دراستنا توصلت أن له دورا مدعما ومكملا في عملية التوظيف والبحث عن العمل.

الدراسات	صاحب الدراسة	النتائج المتفق فيها	النتائج المختلف فيها
الدراسات الأجنبية	دراسة مارك قرنفوتر (Mark Granovetter)	- اتفقت نتائج الدراستين في أن الأفراد الأكثر نجاحا في الحصول على منصب عمل هم الذين يلجئون إلى العلاقات الشخصية والمهنية (الوساطة) بدلا من العلاقات العائلية.	- نتائج دراستنا تختلف معها في الطرق المستخدمة في البحث عن العمل حيث أكدت دراسة قرنفوتر أن الأفراد يستعنون في بحثهم عن العمل بالروابط الضعيفة عوض الروابط القوية. بينما دراستنا توصلت أنهم يستعيون في عملية البحث عن العمل بالروابط القوية وبدرجة أقل الروابط الضعيفة.
الدراسة العربية	دراسة الغالي أحرشواو وأحمد زاهر	- تتفق مع دراستنا حول الوضعية الاجتماعية الصعبة التي يعيشها الشباب البطال والمشاكل المرتبطة بالبحث عن العمل. - كل من الدراستين توصلت أن عملية التوظيف تتخللها عمليات أخرى ليس لها علاقة بالرأسمال البشري للمترشح. - تتفقان في أن سبب فشل الشباب في الحصول على العمل يرجع إلى عدة عوامل أهمها الندرة الكبيرة في فرص الشغل.	- الدراستان تختلفان في النتيجة المتعلقة بالأنفصام بين التكوين والتشغيل الذي توصلنا إليه الباحثان بينما توصلنا إلى أن هناك أنسجام ومطابقة بين ما يحمله الموظف من مؤهلات ومنصبه. - نتائج دراستنا تختلف معها في السبب الذي يعزي إليه الشباب سبب فشلهم في الحصول على العمل، في دراستنا يعود إلى ندرة فرص الشغل والعوائق الإدارية. بينما في هذه الدراسة إلى عوامل أخرى كغياب الحظ.



الدراسات	صاحب الدراسة	النتائج المتفق فيها	النتائج المختلف فيها
الدراسات الجزائرية	دراسة فضيل رتيمي	- الدراساتن توصلتا إلى وجود تأثير للعلاقات الاجتماعية على عملية التوظيف. - تتفق الدراساتن في أن الوصول إلى المناصب النوعية تتم بتدخل المحاباة والمحسوبية.	- تختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج دراستنا في: -تدخل عامل علاقات القرابة في عملية الترقية. -المشاكل المهنية في المؤسسة مردها إلى النعرات والصراعات الجهوية. وهي عوامل لم نجدها في نتائج دراستنا.
	دراسة نور الدين بوشيشة وعلي زكاز	- تتفق مع نتائج دراستنا في أن العامل قبل الحصول على منصب يستعين بعلاقاته الاجتماعية (رأس مال الاجتماعي). - تتفق معها جزئيا في دور رأس المال الاجتماعي في إدارة المسار الوظيفي للعامل.	- تختلف نتائج دراستنا مع نتائج هذه الدراسة في أن العامل يستخدم رأسماله الاجتماعي للاستفادة من تكوين يسمح له بالاستفادة من الترقية.

الدراسات	صاحب الدراسة	النتائج المتفق فيها	النتائج المختلف فيها
الدراسات الجزائرية	دراسة كريم شويمات	<p>- الدراسات توصلنا إلى أن عملية البحث عن العمل تتخللها عمليات أخرى ليس لها علاقة بالرأسمال البشري لطالب العمل.</p> <p>- أن عملية التوظيف في المؤسسة تتم وفق معيارين متوازيين الرأسمال البشري والرأسمال الاجتماعي.</p> <p>- أكدت نتائج الدراسات أن أهمية الأوساط الاجتماعية في حياة الشباب المهنية.</p> <p>- تتفق نتائج دراستنا في أن الفعل التنظيمي للأفراد يتأثر برأسمالهم الاجتماعي، إذ يساعد هذا الأخير الأفراد في تجاوز الكثير من الصعوبات والعراقيل.</p>	<p>- تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراستنا من حيث توصلها إلى أن شبكة العلاقات الاجتماعية تؤدي دورا رئيسيا ومركزيا في بناء النسق الاجتماعي للمؤسسة. بينما توصلنا في دراستنا أن المؤسسة تحكمها قواعد ومعايير رسمية.</p> <p>- توصلت هذه الدراسة إلى أن الأوساط الاجتماعية (الوسط العائلي بشكل أساسي) يستمر دورها بفاعلية داخل وخارج المؤسسة، بينما نتائج دراستنا توصلت إلى تراجع دور هذا الوسط، واستمرار الوسط الشخصي والمهني.</p>

## خلاصة الفصل:

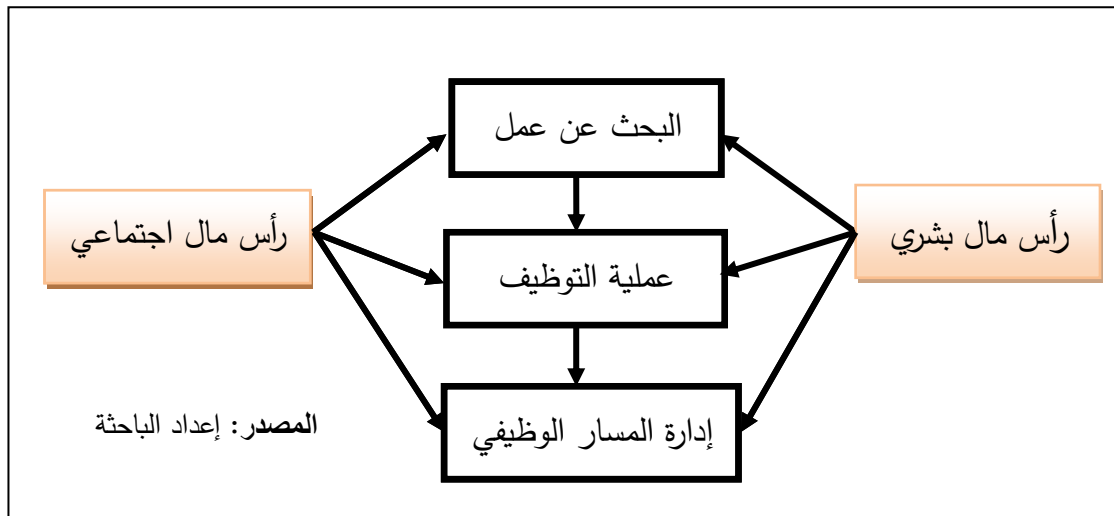
أن الانطلاق من العلاقات الاجتماعية (رأس المال الاجتماعي) كموجه للإفراد في إدارة مساهمهم الوظيفي لا يتوضح إلا من خلال تتبع مختلف الميكنزمات والممارسات التي يتبعونها في بحثهم عن العمل ثم العملية التي يتم من خلالها توظيفهم في المؤسسة العمومية منتهية بالطرق التي يسلكونها في إدارتهم لمساهمهم الوظيفي. هذا ما حولنا توضيحه من خلال الجداول الإحصائية والتحليلات السوسولوجية المرتبطة بها.


فتبين لنا أن نجاح مساعي الفرد في الحصول على منصب عمل بالمؤسسة العمومية لا يقتصر فقط على القدرات الشخصية للمترشح من كفاءة وخبرة وشهادات، وإنما هناك عوامل أخرى ليس لها علاقة بالرأسمال البشري للفرد (الخصائص الفردية) تتمثل في توظيف وتفعيل واسع لشبكة العلاقات الاجتماعية (الرأسمال الاجتماعي) والتي تمتد بشكل جزئي إلى ما بعد حصول الفرد على منصب العمل. فلرأس مال الاجتماعي دور في إدارة المسار الوظيفي للإفراد في المؤسسة العمومية الجزائرية، حيث يبدأ تفعيله من بداية تفكير الشاب البطال في البحث عن وظيفة، وهذا بالتوصيات التي يسعى من خلالها الحصول على المعلومات حول الوظائف. فطول مدة بطالة الشباب وممارستهم لإعمال هامشية ومؤقتة، واللامعنى وفقدان الدلالة لوجودهم جعلهم يشعرون بالدونية والازدراء والاعترا ب في مجتمعهم.

هذا جعلهم يستخدمون بشكل واسع رأسمالهم الاجتماعي بهدف الخروج من وضعية البطالة والحصول على منصب عمل قار. فرغم امتلاكهم لخصائص فردية (رأس مال البشري) تمت مراكمتها عبر الزمن، إلا أن هذا وحده لم يكن كافيا لتوظيفهم بالمؤسسة العمومية. مما جعلهم يستعينون بأوساطهم الاجتماعية التي ينتمون إليها للحصول على الدعم. لكن بمجرد حصول الشباب على الوظيفة تخف درجة الاستعانة بالرأسمال الاجتماعي ويصبح استخدامه بشكل جزئي على بعض العمليات الوظيفية في المؤسسة.

إن رأس المال الاجتماعي يعتبر ثروة ناتجة عن إقامة علاقة مستقرة من العلاقات التفاعلية والتعارفية يؤدي مراكمتها إلى الحصول على موارد تمكن أصحابها من الحصول على فرص ومزايا لاسيما في الحقل المهني ما كانوا ليحققوها لولا امتلاك شبكة قوية وفعالة من العلاقات الاجتماعية.

الشكل رقم (09) يوضح تأثير الرأسمال (البشري والاجتماعي) على المسار الوظيفي للأفراد





# خاتمة الدراسة

### خاتمة

إن عملية التشغيل وإدارة المسار الوظيفي في المؤسسة الجزائرية رغم تأطيرهما بمجموعة من القوانين والقواعد التنظيمية إلا أن العملية تشوبها مجموعة من الممارسات ليست لها علاقة بالتنظيم الحديث وقواعد العمل. ففي ظل البيئة الاجتماعية-الثقافية للمؤسسة العمومية الجزائرية سادت ممارسات تحولت بسرعة إلى ثقافة لا تمت بصلة لثقافة المؤسسة، ويتعلق الأمر بالاستخدام الواسع لرأس المال العلاقات التي يتمتع بها الموظف الجزائري (العلاقات العائلية، القرابة، المعارف، الأصدقاء، علاقات مهنية سابقة...)، والتي تشكل ما يعرف بالوساطة (المعرفة) إذ أصبحت سمة من سمات الممارسات التنظيمية للمؤسسة الجزائرية وسلوكا شائعا لدى الفرد الجزائري رغم تعارضه مع القوانين والنصوص التنظيمية التي تقوم على مبدأ الجدارة الكفاءة والاستحقاق.

وتظهر هذه الممارسات في اختراق القوانين والقواعد الرسمية التي تقوم عليها إدارة المسار المهني للموظف في المؤسسة العمومية من طرف علاقات موازية غير رسمية (رأس المال الاجتماعي)، تجعل هذا الأخير يحظى بالأفضلية في بعض الأحيان على رأس المال البشري. وبهذا تكون البيئة الاجتماعية المحيطة تؤثر على المؤسسة بدل تأثير المؤسسة على محيطها وخلق الطبقة العاملة المثقفة. التي حاول أصحاب القرار في الدولة غرسها بتشبيد المصانع والمؤسسات. إذ يقول في هذا الصدد الأستاذ محمد بشير في دراسته حول المصنع "... ليس المصنع هو الذي ينتج في بداية الأمر المجتمع بتثاقف الإنسان والمجتمع ولكن المجتمع هو الذي ينتج المصنع (...). ليس العمال الجزائريين الذين تتأقفوا لدرجة ما من خلال تواجدهم بالمصنع، بل أن هذا الأخير هو الذي "تثاقف" من طرف هؤلاء العمال والذين سخروه فيما بعد لمصالحهم في علاقات ذات نمط تقليدي".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد بشير، علماء اجتماع التنظيمات والعمل في الجزائر (الرعييل الأول)، مرجع سابق، ص 196.

مما سبق ولكي لا تكون المؤسسات العمومية عرضة لهذه المظاهر السلبية لابد من ترسيخ ثقافة المنافسة القائمة على كفاءة المورد البشري والتطبيق الصارم للوائح والنصوص التنظيمية حتى يكون الرجل المناسب في المكان المناسب.

كما على القائمين على توظيف وإدارة المورد البشري في المؤسسة العمومية إعادة النظر في بعض المعايير المعتمدة في إدارة المسار المهني للموظف، والتي بها ثغرات يمكن أن تشكل مجال خصبا لتغلغل العلاقات غير الرسمية (المحاباة) وأساليب المنافسة الغير شريفة مما يعيق فعالية المؤسسات العمومية ويخلق بيئة ومحيط لا تنافسي.

وبناء على النتائج التي تم التوصل لها من خلال دراستنا والتي سلطت الضوء على موضوع العلاقات الاجتماعية المعبر عنها في هذه الدراسة بالرأس المال الاجتماعي للفرد والذي حاولنا ربطه بموضوع المسار الوظيفي للموظف الذي تتبعناه من مرحلة بداية البحث عن الوظيفة ثم عملية الحصول عليها وصولا إلى ما بعد توظيف الموارد البشري من خلال التغييرات التي تحدث على مستوى مساره المهني منذ دخوله للمؤسسة إلى غاية خروجه ونهاية الخدمة.

توصلنا إلى مجموعة من التوصيات الإجرائية للجهات المعنية استقيناها من خلال عرضنا للمادة العلمية لهذه الدراسة وتحليلنا للمعطيات الميدانية نوجزها في النقاط التالية:

### • توصيات عامة حول التوظيف:

- ✓ تشجيع القطاع الخاص على استقطاب عدد أكبر من اليد العاملة بسبب عجز القطاع العام على استيعاب الأعداد الهائلة من خريجي المؤسسات التعليمية.
- ✓ تشجيع المبادرات الخاصة وتنمية روح المقاوله لدى الشباب لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

✓ تفعيل دور وكالات التشغيل وممارسة الرقابة على عمليات التوظيف التي تتم من خلالها للحد من ظاهرة الوساطات وتدخل المعايير الغير رسمية في عملية اختيار المترشحين وتوظيفهم.

✓ تنظيم أبواب مفتوحة من طرف الهيئات المسؤولة على قطاع التشغيل للتعريف بطرق التشغيل في المؤسسة الجزائرية وسوق الشغل والمؤسسات التي يحتمل تفتح مناصب الشغل كل سنة.

### • توصيات متعلقة بعملية التوظيف:

✓ تعيين لجنة المقابلة من قبل مصالح التوظيف العمومي في الإدارات وهذا باختيار أعضائها، لتخرج من صلاحيات الإدارات تقاديا للتلاعبات. مثلا اختيار لجنة مكونة من عضو من مديرية الضرائب وآخر من مديرية الإدارة المحلية وآخر من مديرية التجارة...

✓ إسداء تعليمات للجنة مقابلات التوظيف لاعتماد معايير رسمية وصرامة في التتقيط للحيلولة دون تدخل معايير القرابة والجهوية في عملية تنقيط المترشحين.

✓ تخفيف ملف المشاركة في مسابقات التوظيف واقتصاره على الأوراق المهمة ليتم إكماله من طرف الناجحين في المسابقة.

✓ تجنب عمليات الدمج العشوائية للمتقاعدين في قطاع الوظيفة العامة والتي لا تراعي بعض المعايير كالتخصص وتفتح المجال للعوامل اللاموضوعية في التوظيف مما يقوض مبدأ العدالة والمساواة بسبب التوظيف الجماعي دون مراعاة مواصفات الموظف ومتطلبات الوظيفة.

✓ السهر على تطبيق قوانين التوظيف العمومي في عملية التوظيف وإدارة المسار المهني لضمان مسار وظيفي للموظف خال من المشاكل ولتحقيق مبدأ الكفاءة والاستحقاق.

✓ ممارسة التوظيف العمومي الرقابية القبلية على عملية التوظيف بالإشراف على المسابقات بداية من الإعلان ثم استقبال الملفات مع الحرص على احترام الفترة القانونية



المعلنة لإيداع الملفات، ثم ممارسة الرقابة على لجنة إجراء المقابلة أو اللجنة المكلفة بإجراء الامتحانات الكتابية. والتصحيح يتم في مركز آخر غير مراكز إجراء الامتحان لإضفاء الشفافية على النتائج.

✓ مراقبة مصالح الوظيف العمومي لعملية الترقيات وهذا بحضور ممثل عن الوظيف العمومي في اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء والمجالس التأديبية للوقوف على سيرها وتطبيق القانون بها.

### • توصيات متعلقة بالتشريع في الوظيف العمومي:

✓ رغم أن التأجيل والإرجاء لا يمنعان من قبول ملف المترشح في الوظيفة العمومية والالتحاق بها حسب قوانين الوظيفة العمومية إلا أن الواقع يلزم الشاب لكي يدخل الوظيفة العمومية أن يكون مؤدي أو معفى من الخدمة الوطنية.

✓ القضاء على كل أشكال الوساطات وهذا بسن مزيد من القوانين التي توضح بعض الثغرات والفراغات القانونية في عملية التوظيف والتي يترك تقديرها للهيئات المنظمة (تنقيط مقابلة التوظيف مثلا).

✓ إعادة النظر في عامل الخبرة الذي يعتبر شرطا معرقلا بالنسبة للشباب المقبلين على الترشح في قطاع الوظيف العمومي.

✓ إجراء دورات تكوينية لكل الملتحقين بقطاع الوظيف العمومي، لاسيما في القانون الأساسي للوظيفة العامة حتى يتمكن الموظف من معرفة حقوقه وواجباته.

✓ إصلاح ومراجعة بعض القوانين والمواد التي لم تعد تواكب تطورات سوق الشغل وواقع الموظف. كمراجعة نظام الأجور في الوظيف العمومي والسعر المرجعي المعتمد في تحديده.

✓ العمل على دمج أهداف الموظفين مع أهداف المؤسسة.

- ✓ تعميم التكوين وتحسين المستوى على جميع الرتب والأسلاك مع تحديد لكل فئة فترة زمنية لتجديد المعلومات.
- ✓ فتح الترقية على أساس الامتحان المهني لبعض المؤسسات التي تجد صعوبة في استصدار الرخص الاستثنائية لاسيما في القطاعات المعنية بالتجميد مما حرم العديد من الموظفين الذين قضوا خمس سنوات في رتبهم من الحصول على ترقية على أساس الامتحان المهني.
- ✓ فيما يخص الترقية الاختيارية تحديد تنقيط ثابت للشروط الموضوعية لتحديد الفائزين المعنيين بالترقية في الرتبة وعدم ترك التنقيط لتلاعبات اللجنة المتساوية الأعضاء مما يقوض احترام مبدأ الكفاءة والاستحقاق.
- ✓ اعتماد نظام جديد للتنقيط في الترقية يقوم على أسس علمية ويكون منسجما مع متطلبات الإدارة الحديثة واستحداث نظام عادل ومنصف في مجال الترقية.
- ✓ إخضاع أنظمة التكوين والترقية والنقل والتعيين في المناصب العليا والتنوع إلى قاعدة بيانات تقوم على الاستحقاق والجدارة بعيدا عن العلاقات الشخصية الضيقة المبنية على الانتماءات والوساطات.
- ✓ عدم احتكار الهيئة المستخدمة لقرارات المسار المهني للموظف ويظهر هذا في اللجنة المتساوية الأعضاء نظرا لتعيين نصف أعضائها من طرف المدير مع عضويته أو من ينوب عنه وبالتالي تصبح قراراته ذات تأثير سواء في نظام الترقيات أو نظام التأديب. وهذا ينسحب أيضا على جميع اللجان المعنية من طرف الهيئة المستخدمة كاللجنة المكلفة بإجراء مقابلة التوظيف.
- ✓ تقليص الصلاحيات الممنوحة للهيئة المستخدمة لاسيما في صلاحية التعيينات في المناصب العليا، والتي تبنى على اقتراحات الهيئة المستخدمة دون ضوابط محددة

كالامتحانات أو تنقيط المسار المهني، بل تعتمد على التركيزية من طرف المدير، مما قد يؤدي إلى تركية بعض الموظفين دون مراعاة مبدأ الكفاءة والاستحقاق.

✓ النظر في عقوبات الإنذار والتنبية بسبب احتكارها من طرف الهيئة المستخدمة وعدم متابعة مصالح الوظيف العمومي للإحكام القضائية المتخذة ضد العمال والموظفين بهذا الخصوص.

### ❖ توصيات متعلقة بالبحث:

تناولنا لموضوع رأس المال الاجتماعي وربطه بالمسار الوظيفي في المؤسسة العمومية يعتبر موضوع حديث الدراسة -في حدود اطلاعنا- لذا ندعو الباحثين للمزيد من الدراسات حول الموضوع لاسيما ما تعلق بالرأس مال الاجتماعي في الجزائر، باعتبار المفهوم حديثا نسبيا في حقل العلوم الاجتماعية. ومن ابرز المواضيع التي نقترحها في هذا الصدد ما يلي:

- دور العالم الافتراضي في تنمية رأس المال الاجتماعي.
- بنية رأس المال الاجتماعي في المجتمع الجزائري.
- دور رأس المال الاجتماعي في إحداث التمايز بين أفراد المجتمع الجزائري.
- دراسة مقارنة للتوظيف في الجزائر بين الرأسماليين البشري والاجتماعي.
- دراسة رأس الاجتماعي على مستوى المؤسسات والهيئات كالمجتمع المدني.
- دور شبكات التواصل الاجتماعي في العثور على الوظائف.
- دور الإدارة الالكترونية في إدارة المسار المهني للموظف.



مصادر ومراجع

الدراسة

أولاً: المصادر

1. القرآن الكريم برواية حفص.
2. محمد البخاري، صحيح البخاري، ج 02، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، ط1 دار طوق النجاة 1422هـ.
3. مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، ج 02، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي - بيروت، (ب ت).

ثانياً: المعاجم، القواميس والموسوعات

1. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1388.
2. إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ترجمة: عبد النصير علوي وابن سرود محمد اوليس، مكتبة دحمانية، تركيا، دت.
3. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.
4. بولس موترد - لويس معلوف - كرم بستانس - عادل أنبوبا - أنطوان نعمة - بولس براو رزسليم ركاش - لويس عجيل - ميشال مراد، المنجد في اللغة والإعلام، ط24، دار الشرق لبنان، 1973.
5. جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري، ط01 المجلد 01 المجلس الأعلى للثقافة: المشروع القومي للترجمة، مصر، 2000.
6. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1982.
7. ستيفان شوفالييه وكريستيان شوفيري، معجم بورديو، ترجمة: الزهرة ابراهيم، ط01، دار الجزائر، 2013.

ثالثا: الكتب

أ/ باللغة العربية:

1. ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، دار العقيدة، الإسكندرية، 2008.
2. إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية(حالة الوظيف العمومي الجزائري) جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط 2000-2001.
3. احمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، ط01، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع، عمان 2009.
4. أحمد المالكي، المجالسة وجواهر العلم، ج 07، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، معية التربية الإسلامية (البحرين- أم الحصم)، دار ابن حزم(بيروت- لبنان) 1419هـ.
5. احمد بدوي، الأبعاد الاجتماعية لإنتاج واكتساب المعرفة(حالة علم الاجتماع في الجامعة المصرية)، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2009.
- أحمد زايد وآخرين، رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2006.
6. احمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، عمان، 1997.
7. أحمد ماهر، دليلك إلى تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي، الدار الجامعية، الإسكندرية 1995.
8. احمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006.
9. احمد عيسى السراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، ترجمة: احمد خليل جمعة، دار اليمامة للطباعة والنشر، بيروت، 2000.
10. أحمين شفير، التحولات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل، المعهد العربي للبحوث الاقتصادية، الجزائر، 1999.

11. المتقي الهندي، **كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال**، ج4، تحقيق: بكري حياني وصفوة السقا، ط5، مؤسسة الرسالة، 1981.
12. أنتوني غدنز، **علم الاجتماع**، ترجمة: فايز الصياغ، 4، المنظمة العربية للترجمة بيروت . لبنان، 2005.
13. إسماعيل قيرة وبلقاسم سلاطنية، **تنمية الموارد البشرية**، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، 2007.
14. جابر عبد العوض السيد، أبو حسن عبد الموجود، **المتغيرات الإدارية في المنظمات الرعاية الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الازارطة - الاسكندرية، 2003.
15. جون سكوت، **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية**، ترجمة: محمد عثمان، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، 2009.
16. جورج فريدمان وبييار نافيل، **رسالة في سوسولوجيا العمل**، ج02، ترجمة: يولاند عمانويل، ط01، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
17. جلال الدين السيوطي، **الجامع الكبير**، تحقيق: مختار إبراهيم الهائج وآخران، ج 16 ط2، لأزهر الشريف، القاهرة - مصر، 2005.
18. جمال الدين محمد المرسي، **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين**، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
19. هتاف جمعة صبحي، **المساواة في تولي الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق** مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014.
20. وسيلة حمداوي، **إدارة الموارد البشرية**، مديرية النشر لجامعة قالمة- الجزائر، 2004.
21. زيد بن محمد الرماني، **كيف عالج الإسلام البطالة**، ط01، دار الصمعي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
22. زكي محمود هشام، **إدارة الموارد البشرية**، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 2001.

23. كامل بكري، التنمية الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، 1996.
24. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات والمعرفة الجامعية، الإسكندرية 1983.
25. مالك بن نبي، ميلاد مجتمع: شبكة العلاقات الإجتماعية، ترجمة: عبد الصبور شاهين، ط3، دار الفكر، دمشق، 1986.
26. محمد بومخلوف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
27. محمد بلقاسم حسن البهلول، الاستثمار وإشكالية التوازن الجهوي: حالة الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999.
28. محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، القاهرة، مصر، 2005.
29. محمد نصر، جميل هلال، قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، 2007.
30. محمد على محمد، تاريخ علم الاجتماع: الرواد والاتجاهات المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1993.
31. محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري، مطبعة الشاعر، الإسكندرية، 1983.
32. محمود احمد، تخطيط المسار الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012.
33. منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
34. مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000.
35. ناصر الدين الألباني، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج02 ط1، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، 1995.



36. نور الدين علي الهيثمي، كشف الأستار عن زوائد البزار، تحقيق: حبيب الرحمن الأعظمي، ج 01، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1979.
37. نور الدين علي الهيثمي، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، ج03، تحقيق: حسام الدين القدسي، مكتبة القدسي، القاهرة، 1994.
38. نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر 1997.
39. سالم مؤيد، وحرشوش عادل، المدخل الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2002.
40. سامح عبد المطلب عامر، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، ط02، دار الفكر، عمان 2011.
41. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، ط 02، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2006.
42. عبد الحميد إبراهيمي، المغرب العربي في مفترق الطرق، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1996.
43. علاقي مدني، تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد، ط02، خوارزم لإصدار الكتاب الجامعي، جدة، 2007.
44. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، ط03، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع مصر، 1985.
45. علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ط1، مؤسسة كنوز الحكمة، الجزائر، 2013.
46. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط01، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2015.

47. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
48. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
49. فرانسيس فوكوياما، الثقة: الفضائل الاجتماعية ودورها في خلق الرخاء الاقتصادي ترجمة: معين الإمام ومجابه الإمام، ط01، منتدى العلاقات العربية الدولية، قطر، 2015.
50. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2001.
51. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، ط01، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2004.
52. راوية حسن، مدخل استراتيجي تخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2001.
53. رانيا عثمان المشاركة، برنامج التحليل الإحصائي، مكتبة الراتب العلمية، عمان-الأردن، 1999.
54. روبرت بوتنام، كيف تنجح الديمقراطية: تقاليد المجتمع المدني في إيطاليا الحديثة ترجمة: إيناس عفت، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 2006.
55. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة عالم المعرفة، الكويت، 1998.
56. رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.
57. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، روية، 2015.
58. شمس الدين الذهبي، ميزان الاعتدال في نقد الرجال، ج 01، تحقيق: علي محمد البجاوي، ط1، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت - لبنان، 1963.

59. شنوفي نور الدين، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين المستوى، الجزائر، 2011.
60. تيسير الراوي، التنمية الاقتصادية، جامعة حلب، دمشق، 2000.
61. خيرى مصطفى كتانه، مدخل إلى إدارة الأعمال (النظريات والعمليات الإدارية)، دار جرير للنشر والتوزيع عمان، 2007.
62. خضير عباس المهر، الجرد والاستخدام والتوازن الاقتصادي، جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية، 1988.
63. ضياء الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- ب/ باللغة الأجنبية:

1. Ahmed Henni, **Le cheikh et le patron : Usage de la modernité dans la reproduction de la transition**, Office des Publication Universitaires, Alger, 1993.
2. E.Savaers, **méthodes des science sociales**, Edition ellipses, Paris, 2006 .
3. Jean Guyot, **Le recrutement méthodique du personnel**, entreprise moderne d'édition, Paris, 1979.
4. Margaret Maruani, Emmanuèle Reynaud, **Sociologie de l'emploi**, Paris, la Découverte, (Repères), 2001, (3e éd).
5. Marshall B .Clinard, **Slums and Community Development**, Collier-Macmillan Canada, Ltd ,1970 .

رابعاً: الدوريات والمجلات

أ/ باللغة العربية:

1. أبو القاسم حمدي، الرايس مراد، جهيدة جيلاني، دراسة العلاقة بين نموذج جودة حياة العمل وأبعاد المسار المهني، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 05 العدد 01، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2019.
2. أحمد بركات، البطالة والتحدي في المغرب العربي، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 03، المركز الجامعي تمناست، الجزائر، 2013.

3. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - الجزائر، 2004.
4. اليخاندرو بورتيز، رأس المال الاجتماعي: أصوله وتطبيقاته في علم الاجتماع الحديث ترجمة: ثائر ديب، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 27، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019.
5. الغالي احرشاو واحمد زاهر، البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة المجلة العربية للتربية، المجلد 08، العدد 01، الرباط، المغرب، 2001.
6. أم الخير سحنون ، الهجرة غير الشرعية لدى الشباب الجزائري: الأسباب والعوامل مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد 04، العدد 01 جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف 2017.
7. أمينة بلحنافي، مختاري فيصل، إشكالية رأس المال الاجتماعي بين المفهوم والقياس مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد 07، جامعة مصطفى سطمبولي، معسكر-الجزائر 2017.
8. انجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي: دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر، العدد 01، سلسلة أبحاث ودراسات، القاهرة، (ب ت).
9. إسعاف حمد، رأس المال الاجتماعي: مقارنة تنموية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 31 العدد 03، دمشق - سوريا، 2015.
10. براهيم عبد الله، حميدة المختار، دور التكوين في تامين وتنمية الموارد البشرية مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 05، العدد 07، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، 2005.
11. هاني خميس، رأس المال الاجتماعي، مجلة مفاهيم (الأسس العلمية للمعرفة)، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والإستراتيجية، مصر ، سبتمبر 2008.

12. طارق عطية عبد الرحمن ولمياء سعد الحسيني، دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز الانتماء المجتمعي، مجلة العلوم الزراعية المستدامة، المجلد 44، العدد 01، مركز البحوث الزراعية، مصر، 2018.
13. مهديد عمرة، تحليل أداء سياسة التشغيل في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة(1990-2016)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02 العدد 09، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر، 2018.
14. محمد عبد الكريم الحوراني، العشيرة رأس مال اجتماعي: دراسة سوسيولوجية لمكونات الولاء العشائري وتحولاته في المجتمع الأردني، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية المجلد 5، العدد 02، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، الأردن، 2012.
15. محمود الكفاوين، مهنة الخدمة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي: نحو تصور مقترح، مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية)، المجلد 31، العدد 04، الأردن 2017.
16. مروة سعدون صالح، أثر متطلبات المسار الوظيفي في تحديد برامج التدريب، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 12، العدد 71، 2013.
17. نادية أبو زاهر، محاولة لفهم إشكالية رأس المال الاجتماعي، العدد 46، مجلة العلوم الإنسانية، القاهرة، 2010.
18. نور الدين حامدي، تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، الجلفة - الجزائر، 2016.
19. سهير محمد حوالة وهند سيد احمد الشوريجي، رأس المال الاجتماعي بالتعليم: مقوماته ومعوقاته، مجلة علوم التربية، العدد 03، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2014.

20. سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 01، جامعة قاصدي مرياح ورقلة- الجزائر، 2012.
21. عائشة سيف الأحمد، أثر رأس المال الاجتماعي في التحصيل الدراسي مقارنة برأس المال المادي والبشري لخريجات مرحلة الثانوية بمنطقة المدينة المنورة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 43، العدد 01، جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية، 2016.
22. عبد الحميد جفال، من سياسة التشغيل إلى عملية التسريح العمالي في الجزائر مجلة التواصل، المجلد 06، العدد 01، جامعة باجي مختار- عنابة، الجزائر، 2000.
23. عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 01، المركز الجامعي بورقلة- الجزائر، 1998.
24. عبد الله براهيم، حميدة المختار، دور التكوين في تامين وتنمية الموارد البشرية مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 05، العدد 07، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005.
25. عبد الغني دادن وبن طجين محمد، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرياح ورقلة- الجزائر 2012.
26. عزت حجازي، رأس المال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية المجلد 43، العدد 01، المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، 2006.
27. علي حبيبة، تسيير المسار المنهي في المنظمة بين المدخل الفردي والتنظيمي المجلد 03، العدد 05، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، كنوز الحكمة-الجزائر، 2015.
28. قاسم سمية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالخلل الوظيفي للمؤسسة"، العدد 09، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، سعد دحلب البليدة، 2013.
29. رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي- شلف، 2011.

30. رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، بحوث اقتصادية عربية المجلد 20، العدد 61-62، مركز دراسات الوحدة العربية، مصر، 30 ابريل 2013.
31. رتيمي فضيل، وبلاغماس بركة، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقته بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، البلدة-الجزائر المجلد 01، العدد 2015، 03.
32. تيميزار فاطمة، دور سياسة التشغيل في التخفيض من البطالة في الجزائر، مجلة LANCOMNET، المجلد 02، العدد 02، جامعة الجزائر، الجزائر، 2015.
33. خلاصات كتب المدير ورجال الأعمال، الثقة: دور الثقة والفضائل الاجتماعية في تحقيق الازدهار الاقتصادي، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد 04، الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع) ، القاهرة، 1996.
- ب/ باللغة الأجنبية:

1. Michel Forsé, **Role spécifique et croissance du capital social**, Revue de l'OFCE, N°76, 2001.
2. Pierre Canisius Kamanzi, Marc-André Deniger et Claude Trottier, **L'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires au Canada : le capital social importe-t-il ?**, université du Québec à Montréal, mcgill journal of éducation, Volume 45, numéro 01, 2010.
3. Jacque Le Mouel, **Le chômage des jeunes: des «vécus » très différents** , sociologie du travail, N°2, 1981.
4. Orpen Christophes, **The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success**, International Journal of Manpower, Volume 15, numéro 01, 1994.

خامسا: الرسائل العلمية

أ/ باللغة العربية:

1. إدريس تواتي، التسيير التقديري للموارد البشرية (حالة الوظيف العمومي الجزائري) رسالة ماجستير، غ.م، جامعة الجزائر، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التخطيط، 2001.

2. أحمد السيد الكردي، تنمية المسار الوظيفي، ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة بنها مصر، 2010.

3. أيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه، غ.م، تخصص تسيير، جامعة الجزائر (03)، 2010.

4. العقبي الأزهر، القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين، أطروحة دكتوراه، غ.م، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.

5. أم الخير بن عثمان، تأثير القيم الاجتماعية على الفعل التنظيمي، رسالة ماجستير غ.م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة احمد دراية- أدرار 2015-2016.

6. كريم شويمات، دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطل، أطروحة دكتوراه، غ.م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر (02) 2010.2011.

7. عبد المالك مجادبة، أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، غ.م، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة، 2010.

8. شافية بوراش، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)، رسالة ماجستير، غ.م، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 2008.

ب/ باللغة الأجنبية:

1. Martha Argelia Martinez, **Socil Capital Accumulation and Enactment in The Organizational Contxt the Case of the Chinese Transitional Econom**, Doctoral Dissertation, Department of Sociology Duke University, 2005 .



سادسا: المؤتمرات، الملتقيات والندوات

1. محفوظ حمدون عبد الصواف، دور المورد البشري في تحقيق جوائز إدارة الجودة الشاملة، ورقة بحث مقدمة للمؤتمر الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال حول: رأس المال البشري في إقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، 22 - 25 أبريل 2013.
2. باشيخ أسماء، بن خالد عبد الكريم، دور الزاوية في تنميط الفعل الاجتماعي في صحراء توات: رمزية دينية لكبح حضاري، الملتقى الدولي: تحولات المدينة الصحراوية: تقاطع مقاربات حول التحول الاجتماعي والممارسات الحضرية، جامعة قصدي مرباح ورقلة- الجزائر، يومي 02 /04 ماي 2015.
3. بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول: تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، جامعة الجزائر 03-الجزائر، يومي: 08-09 ديسمبر 2014.
4. عبد الحميد قرومي، عبد القادر شلالي، انعكاسات العولمة على مسألة البطالة والتشغيل (موقف التيارات النيوليبرالية)، مداخلة قدمت للملتقى الوطني حول: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 13-14 أبريل 2011.
5. غول فرحات، إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، مداخلة بملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة جامعة الشلف، 13/14 ديسمبر 2011.
6. فارس توفيق محمد البيل، نزييف الطاقة، ندوة حول: الهجرة السكانية، تونس ، 2012.

سابعا: وثائق خاصة بهيئات رسمية

أ/ باللغة العربية:

9. المؤسسة العربية للتشغيل، ندوة حول التشغيل والهجرة، منظمة العمل العربية، مصر 1999.

10. منظمة العمل العربية، قضايا العمالة العربية المهاجرة في الإعلام العربي: دراسة تحليلية، إصدارات منظمة العمل العربية، 2014.

11. وزارة تطوير القطاع العام بالمملكة الأردنية الهاشمية، مشروع تعزيز قدرات ووحدات الموارد البشرية في القطاع العام، الدليل مدعم من مشروع الإصلاح المالي الثاني الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، د.ت.

12. وزارة التشغيل والتضامن الوطني، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل، الجزائر، 2005.

13. الديوان الوطني للإحصاء ons، الجزائر بالأرقام نتائج 2014-2016، رقم 47 الجزائر، نشرة 2017.

ب/ باللغة الأجنبية:

1. Bureau international du travail , **la normalisation international du travail**, (nouvelle série 53, GENEVE), 1953.
2. l'office national des statistiques, **l'emploi et le chômage**, (données statistiques, n°226, éditions ons), ALGERIE, 1995.
3. Réseau International sur la Politique Culturelles, **Les jeunes et la culture**, Document de travail, France, septembre 2007.
4. office nationale des oeuvres universitaires, **Guide du nouveau bachelier**, 2004.

ثامنا: النصوص القانونية

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2020.
2. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، العدد 46، المؤرخ في 16 يوليو 2006.

3. المرسوم التنفيذي 95-84 المؤرخ في 22 مارس 1995 يتضمن إنشاء ديوان الوطني للخدمات الجامعية وتنظيم عمله، ج ر، العدد 24، الصادر بتاريخ 30 ابريل 1995.
4. المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، العدد 61، المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.
5. المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ 25 افريل 2012، يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها ج ر، العدد 26، المؤرخ في 26 مايو 2012.
6. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يناير 2004 يحدد التنظيم الإداري للديوان الوطني للخدمات ومديريات الخدمات الجامعية والإقامات الجامعية، ج ر العدد 08 الصادر 08 فبراير 2004.
7. القرار وزاري مشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة للإقامات التابعة لها ومشتملاتها، ج ر، العدد 22، الصادر في 27 مارس 2005.
8. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 جويلية 2009م يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها المعدل والمتمم، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي، السداسي الثاني، 2009.
9. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 اكتوبر 2010م يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن إنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الإقامات الجامعية التابعة لها ومشتملاتها المعدل والمتمم، ج ر، العدد 08 الصادر 07 ديسمبر 2010م.

10. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 فيفري 2016م يعدل ويتمم القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 22 ديسمبر 2004 المتضمن أنشاء مديريات الخدمات الجامعية وتحديد مقرها وقائمة الاقامات الجامعية التابعة لها ومشمولاتها المعدل والمتمم، ج ر، العدد 38 الصادر 26 يونيو 2016م.

11. التعليمية الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في 23 ديسمبر 2015 تحدد كفايات تجسيد التدابير العملية الرامية إلى تعزيز التوازنات الداخلية للبلاد.

12. التعليمية الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019 المحددة لكفايات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 336-19 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

13. مراسلة الوزير الأول المؤرخة في 25 ديسمبر 2014 تحت رقم 348/و.أ، المراسلة خاصة بتدابير تعزيز التوازنات الداخلية والخارجية للبلاد.  
تاسعا: المواقع الالكترونية

1. زيد بن محمد الرماني، مفهوم البطالة في الاقتصاد الإسلامي:

<https://www.alukah.net/web/rommany/>

2. مراد الشوابكة، أهمية العمل في الإسلام، الموقع:

<https://mawdoo3.com/موضوعكوم>

3. عبد القادر بن مزوزيه، دليل الموظف الجزائري (مرشد الموظف الجديد)، منتديات ملتقى

[www.mouwazaf-dz.com](http://www.mouwazaf-dz.com)

الموظف الجزائري، 2017، الموقع:

4. تقرير البنك العالمي، معطيات النمو الاقتصادي، الموقع:

[www..worldbank.org:/integrity](http://www..worldbank.org:/integrity)

عاشرا: تقارير ومتفرقات:

1. تقرير عام للمخطط الخماسي 1980\_1984، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، الجزائر 1984.
2. إحصائيات خاصة بمديرية الخدمات الجامعية بأدرار.
3. بطاقة فنية حول الإقامات الجامعية بأدرار.

# ملحق

❖ ملحق رقم (01) الشبكة الاستدلالية

للمرتبات

❖ ملحق رقم (02) قائمة التأهيل

❖ ملحق رقم (03) الاستثمار

❖ ملحق رقم (04) الهيكل التنظيمي لمديرية

الخدمات الجامعية بأدرار

## الملحق رقم (01)

### الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف	الدرجة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	ب
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	ج
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	د
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	هـ
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	قسم فرعي 1	خارج المنصف
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	قسم فرعي 2	
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	قسم فرعي 3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

**الملحق رقم (02)**  
**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**  
**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**الديوان الوطني للخدمات الجامعية**  
**مديرية الخدمات الجامعية بأدرار**  
**المرجع رقم: م / و / أم / /**

أدرار في:.....

**قائمة التأهيل الموقوفة إلى غاية 12/31/.....**  
**للاتحاق برتبة: .....**

مجموع النقاط	الدراسات المقفدة خلال السنة	تكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات		المنصب العالي		تقرير المسؤول المباشر	معدل النقاط المحصل عليها للموظف خلال 05 سنوات الأخيرة	الأقدمية العامة المكتسبة في الوظيف العمومي			الأقدمية في السلك الأصلي		اللقب والاسم	الرقم	
		النقطة	عدد السنوات	النقطة	الوضعية			النقطة	الأقدمية	النقطة	الأقدمية	شهر			سنة
														01	
														02	
														03	

المدير

إمضاء أعضاء اللجنة:

-  
-  
-  
-



## الملحق رقم(03)

جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجمت والاتصال

استمارة بحث:

أخي الموظف أختي الموظفة تحية طيبة وبعد....

نحن بصدد إجراء دراسة حول موضوع " دور الرأسمال الاجتماعي في إدارة المسار الوظيفي للموظف الجزائري (دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية لولاية أدرار)" لذا نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بكل موضوعية. مع العلم ان المعلومات التي ستدلون بها ستستخدم لأغراض البحث العلمي لا غير.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ/د لعلى بوكميش

إعداد الطالبة:

كهربن عثمان أم الخير

السنة الجامعية: 2020 - 2021

I. الخصائص الشخصية والسوسيوثقافية والمهنية

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. السن: .....
3. الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
4. طبيعة الأسرة: ممتدة (الجد والجدة، الأعمام)  نووية (الزوجين والأبناء فقط)
5. الوضع المادي للأسرة: جيد  متوسط  متواضع
6. مكان الإقامة: ريف (قصور/دوار)  مدينة
7. المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  دراسات عليا
8. المستوى التعليمي للأب: لا يقرأ ولا يكتب  يقرأ ويكتب  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
9. المستوى التعليمي للأم: لا تقرأ ولا تكتب  تقرأ وتكتب  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
10. الفئة المهنية:

- التصميم والبحث والدراسات (11 فما فوق)
- التطبيق (09 . 10)
- التحكم (07 . 08)
- التنفيذ (06 فما تحت)

11. الأقدمية في المؤسسة.....

II. العلاقة السببية بين وضعية البطالة والبحث عن العمل

12. كيف كانت وضعيتك المهنية قبل الالتحاق بمديرية الخدمات الجامعية ؟  
أ/ إذا كنت عاملاً:

1.12 كيف كان هذا العمل: دائم  مؤقت

2.12 كم هي المدة التي قضيتها في هذا العمل؟.....

ب/ إذا كنت بطالاً:

1.12 كم دامت مدة البطالة؟.....

13. هل ساعدك شخص في البحث عن عمل؟ نعم  لا

1.13 في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة علاقتك به؟.....

14. هل سبق لك وان أودعت طلب للعمل بمؤسسة أو وكالة التشغيل؟ نعم  لا

1.14 في حالة الإجابة بنعم كيف كان الرد ولماذا؟.....

15. هل شاركت في مسابقات التوظيف من قبل؟ نعم  لا

16. هل الشروط التي يتطلبها التوظيف مناسبة وموضوعية؟ نعم  لا

1.16 في حالة الإجابة ب"لا" ما هو الشرط الذي ترى غير مناسب ولماذا؟.....

17. هل تعتقد أن العلاقات العائلية تلعب دوراً هاماً في الحصول على منصب عمل؟ نعم  لا

18. هل تعتقد أن سبب بطالتك يعود لضعف علاقاتك الشخصية؟ نعم  لا

19. ماذا تعني لك البطالة؟ فقدان المكانة الاجتماعية  عالية على العائلة  عالية على المجتمع

اليأس وفقدان الأمل  آخر ذكره.....

20. ماذا يعني لك منصب عمل دائم؟ اكتساب مكانة اجتماعية  حياة كريمة  بناء وتكوين أسرة   
علاقات اجتماعية  آخر اذكره.....

III. الأوساط الاجتماعية الفاعلة في عملية التوظيف

21. كيف وجدت هذه الوظيفة؟ عن طريق:

وكالة التشغيل  الاتصال المباشر بالمؤسسة  أحد الأقارب  أحد أفراد العائلة  أبناء  
المنطقة  الأصدقاء  جهات أخرى أذكرها.....

21. هل ساعدك شخص ما في الالتحاق بهذه المديرية؟ نعم  لا

1.21 في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة علاقتك به؟.....

22. يتم التوظيف في المديرية عن طريق: المسابقة والامتحان  الاتصال المباشر مع المدير  عن طريق

وكالة التشغيل  علاقات شخصية  علاقات مهنية  جهات أخرى أذكرها.....

23. ما هي الشروط التي تم توظيفك على أساسها؟ ملاءمة المؤهل مع المنصب المطلوب  الخبرة والتجربة

السابقة  العلاقات عائلية  علاقات مهنية  آخر اذكره.....

24. هل الوظيفة التي تمارسها لها علاقة بالشهادة أو التكوين الذي تحصلت عليه؟ نعم  لا

25. هل تعتقد أن شغلك لهذا المنصب هو نتيجة ل:

مشارك التعليمي والمهني  لعلاقاتك الاجتماعية والمهنية  آخر اذكره.....

26. من خلال تجربتك هل تعتقد أن الحصول على منصب عمل بالقطاع العام؟ أمر سهل  أمر صعب

1.26 في كلا الحالتين وضح ذلك؟.....

27. التوجه للعمل بمديرية الخدمات الجامعية هل هو: أمر شخصي  اقتراح عائلي

اقتراح مهني  آخر اذكره.....

28. هل يوجد من بين أفراد أقاربك من يعمل بقطاع التعليم العالي؟ نعم  لا

29. هل تعتقد أن العائلة تتدخل في عملية توظيف أبنائها بمديرية الخدمات الجامعية؟ نعم  لا

30. هل تعتقد أن بعض الأفراد وظفوا في المديرية عن طريق معارفهم المتواجدين بها؟ نعم  لا

31. هل تعتقد أن استخدام الوساطة داخل المديرية كاف للحصول على بعض الامتيازات؟ نعم  لا

1.31 في كلا الحالتين وضح ذلك؟.....

32. ما هي الأوساط الأكثر تأثيرا في عملية التوظيف؟ العلاقات العائلية  العلاقات الشخصية والمهنية

IV. دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز المسار الوظيفي

#### • التكوين

33. هل تلقيت تكوينا؟ نعم  لا

34. هل تعتقد أن العلاقات الشخصية والمهنية للموظف دورا في حصوله على تكوين؟ نعم  لا

35. هل تعتقد أن الموظفين الذين لهم أفراد من عائلاتهم بالقطاع هم أكثر حظوظا للحصول على تكوين؟ نعم  لا

#### • الترقية

36. كم عدد المرات التي ترقيت فيها؟.....

37. ما هي المعايير المعتمدة في ترقية الموظفين بمديرتكم؟

حسب الخبرة والكفاءة  الانتماءات القرابية  الانتماءات الجهوية  الوساطات  آخر اذكره.....

38. إذا أردت الترقية في منصب عملك هل؟ تبذل مجهود أكبر في ميدان العمل  تجتهد في تحضير شهادة

علمية  تتصل بمعارفك كي يتدخلوا عند المسؤولين لترقيتك  آخر اذكره.....

39. في رأيك هل الأشخاص الذين يشغلون مناصب نوعية (رئيس قسم، مدير إقامة، رئيس مصلحة، رئيس فرع) بمديريتك وصلوا إليها بفضل؟ كفاءتهم وخبرتهم المهنية  شبكة علاقاتهم العائلية  شبكة علاقاتهم الشخصية والمهنية  آخر أذكره.....

40. هل تعتقد أن للعلاقات الشخصية للموظف دورا في حصوله على ترقية؟ نعم  لا

#### • إجراءات نقل الموظفين

41. في رأيك هل إتباع الإجراءات القانونية وحدها كاف لنقل منصب العمل من مؤسسة إلى أخرى؟ نعم  لا

42. من هي الفئات التي يسهل لها عملية النقل:

الذين لهم مبررات قانونية للنقل  أصحاب العلاقات الشخصية والمهنية  أصحاب العلاقات العائلية المقربين من المسؤولين  من يملكون سلطة والنفوذ في المجتمع  آخر اذكره.....

43. في حالة ما أردت نقل منصب عملك إلى مؤسسة أخرى ما هي الإجراءات التي تتبعها؟

الإجراءات القانونية  طلب المساعدة من المسؤولين داخل المديرية  طلب المساعدة من لهم نفوذ وسلطة خارج المديرية  أشخاص نافذين سياسيا  شيخ زاوية  آخر اذكره.....

1.43 في كلا الحالتين لماذا؟.....

44. ما هي العوامل التي تساعد الموظف في الاستمرار بالعمل بالمديرية ؟

تلقي تكوين إضافي لتحسين القدرات والمعارف  تكثيف وتنمية العلاقات العائلية والشخصية  المعاملة الجيدة للمسؤولين  الوصول لمناصب عليا  آخر اذكره.....

#### • المسألة التأديبية والمشاكل المهنية

45. هل يطبق العقاب في مديريتك على جميع الموظفين؟ نعم  لا

46. هل تواجه في عملك صعوبات؟ دائما  أحيانا  أبدا

47. كيف تتعامل مع هذه الصعوبات ؟

تتبع الطرق الرسمية في حلها  البحث عن وسيط لحل المشكلة  آخر أذكره.....

48. هل تعتمد على بعض الأشخاص لحل مشاكلك في العمل؟ دائما  أحيانا  أبدا

1.48 في حالة الإجابة بـ"دائما" أو "أحيانا" حدد صلتك بهم؟ قرابة  أبناء المنطقة  أشخاص نافذين

أصدقاء  آخر اذكره.....

49. هل تعتقد أن شبكة العلاقات العائلية والشخصية للفرد تعد عاملا مهما لضمان مسار وظيفي خال من المشاكل؟

نعم  لا

1.49 في كلا الإجابتين برر ذلك؟.....

50. ما هي العلاقات التي تلعب دورا مهما في مسارك المهني؟

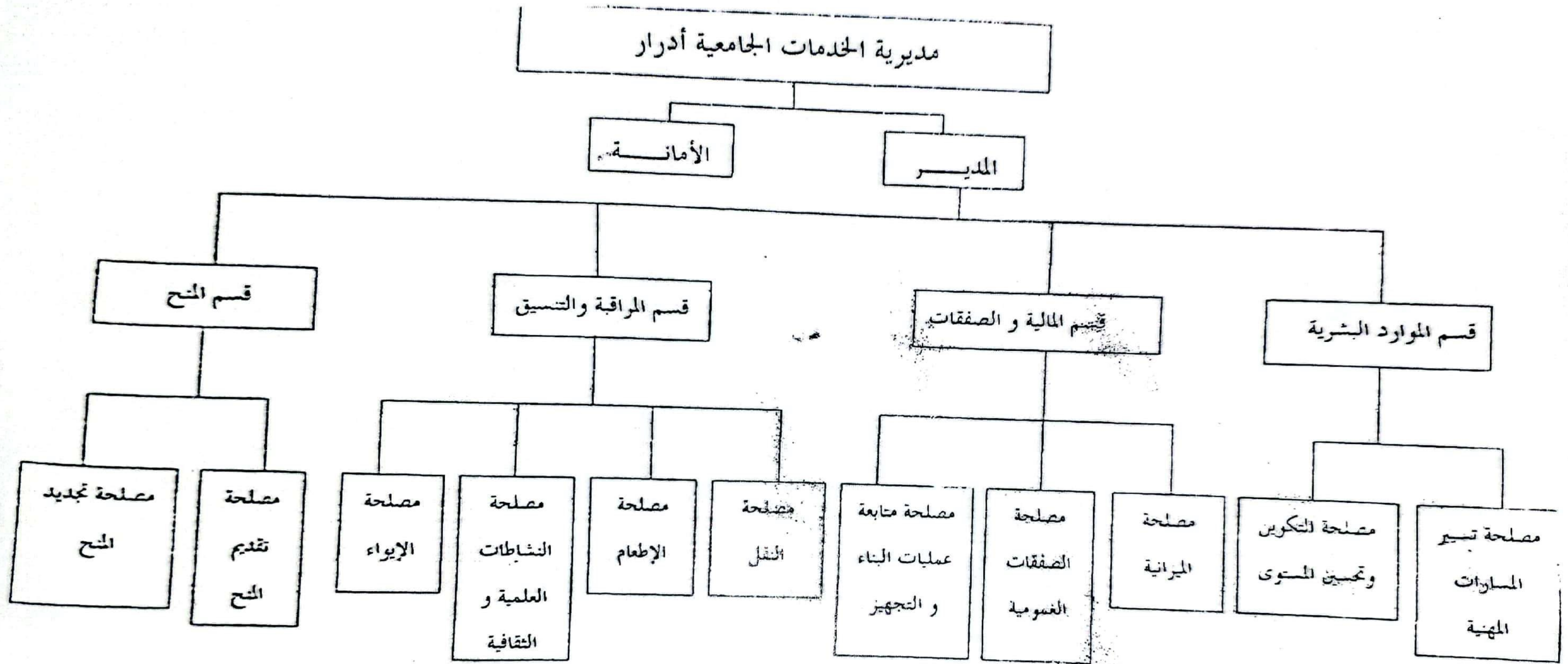
العلاقات الأسرية والعائلية  العلاقات الشخصية والمهنية

51. هل تعتقد انه كلما وسع الفرد من علاقاته الاجتماعية والمهنية كلما استطاع تحقيق مكاسب مهنية؟ نعم  لا

52. هل تعتقد أن العلاقات العائلية والمهنية تكون نافعة بـ:

عدد الأشخاص المكونين لها (حجمها)  بالفوائد المقدمة من أفرادها





الملحق رقم (04) الهيكل التنظيمي لمديرية الخدمات الجامعية بأدرار

## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن دور رأس المال الاجتماعي في إدارة المسار الوظيفي للأفراد، من خلال البحث عن الطرق التي يعتمدونها للعثور على الوظائف ثم إدارة مسارهم الوظيفي بعد ذلك. وقد اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وتقنية الاستمارة لجمع البيانات الميدانية، حيث تم توزيعها على جميع الموظفين بمديرية الخدمات الجامعية بأدرار والاقامات التابعة لها والبالغ عددهم 247 موظف مستخدمينا بذلك أسلوب المسح الشامل. وبعد التحليل الإحصائي والسوسيولوجي للبيانات تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

● إن للرأس المال الاجتماعي دور في البحث عن العمل فهو يعد من أهم الطرق التي يستخدمها الشباب في بحثهم عن الوظائف.

● للرأس مال الاجتماعي دور مدعم في عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية الجزائرية إلى جانب رأس المال البشري الذي يتمتع به الأفراد.

● للرأس مال الاجتماعي دور جزئي في ترقية المسار المهني بعد التوظيف لأنه يؤدي دور حيادي في عملية التكوين والترقية، ودور مدعم في عملية النقل والحصول على المناصب النوعية. بينما له دور فعال في مسألة التأديب والمشاكل المهنية التي يتجاوز حلها الموظف.

بناء على النتائج المتوصل إليها توصي الدراسة القائمين على توظيف وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية إعادة النظر في بعض المعايير المعتمدة في توظيف وإدارة المسار المهني للموظف، والتي بها ثغرات يمكن أن تشكل مجالا خصبا لتغلغل العلاقات غير الرسمية وأساليب المنافسة الغير شريفة مما يعيق فعالية المؤسسات ويخلق بيئة ومحيط لا تنافسي.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال الاجتماعي، رأس المال البشري، المسار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية.

### Abstract:

This study aims to reveal the role of social capital in the management of the career path of individuals, by investigating the methods they adopt to find a job and then managing their career path thereafter. In this study, I relied on the descriptive approach, and the technique of the questionnaire for collecting field data, which was distributed to all employees of the Directorate of University Services of Adrar and its university residences, totaling 247 employees, using the method of comprehensive survey.

After the statistical and sociological analysis of the data, a number of results were reached, the most important of which are

Social capital plays a role in job search, as it is one of the most important methods used by young people in their job search.

Social capital has a supportive role in the employment process in the Algerian public institution, in addition to the human capital that individuals enjoy.

Social capital plays a partial role in the promotion of the career path after employment as it plays a neutral role in the training and promotion process, and a supportive role in the process of transferring and obtaining quality jobs. While it has an active role in disciplinary and professional problems that go beyond the employee's capacity.

Based on the findings, the study recommends that those responsible for recruitment and human resource management in the public institution to reconsider some of the criteria adopted in the recruitment and management of the career path of the employee, which have shortcomings that could be a fertile ground for the penetration of informal relationships and unfair competition methods, which hinder the effectiveness of institutions and create an environment and uncompetitive entourage.

**Keywords:** social capital, human capital, career path, social relations.