



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



# تمثلات القيم الإجتماعية للعمل بين اكتساب المهنة و خيار الوظيفة

دراسة مقارنة لعينة من شباب الجلفة المحلي و شباب بني ميزاب  
لولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

طبعة سعاد

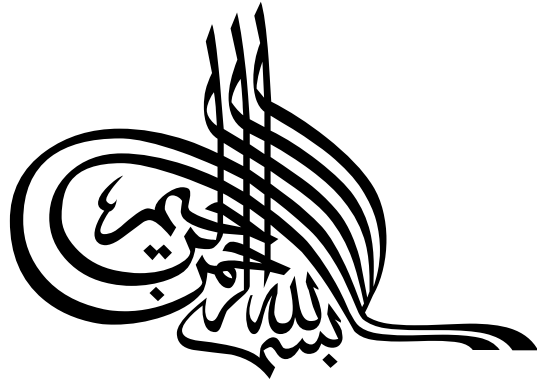
إعداد الطالب:

ثامر ثامري

لجنة المناقشة:

1. د. حميدة عبد القادر رئيسا
2. د. تواتي طارق مناقشا
3. د. طبة سعاد مقرر

السنة الجامعية: 2016/2015



# شكر و تقدير

الرزق لا ينحصر في مال أو طعام .. رزق الله واسع ... قد يكون الرزق في أصدقاء  
طيبين .. في طمأنينة وراحة بال .. في نوم هنيئة و سقوف يقيك الحاجة و الذل ...  
في منظر يسر خاطرک و يغير مزاجك ... في شخص يحبك و يتحمل أخطاءك ...  
في كلمة جميلة تقرأها ... في احترام من حولك ... في هدية تلقاها من عزيز ...  
في قدرتك على خدمة نفسك .. في كل شيء لنا رزق من الله .

فاللهم أرزقنا رضاك فأنت خير الرازقين و الحمد لله و الشكر لله ...

كما أتقدم بالشكر الخالص للأستاذة المحترمة "طبعة سعاد" و أستاذي الفاضل "تواتي  
طارق" و كل أساتذة جامعة زيان عاشور بالجلفة الذين درسوني ، و جميع  
أصدقائي و أساتذة التكوين المهني بالجلفة دون استثناء و جميع من ساعدني من قريب  
أو بعيد في إنجاز هذا البحث المتواضع .

# إهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى الوالدين الكريمين أطال الله

في عمرهما و الى كل الأسرة الكريمة خاصة زوجتي الكريمة وكذا ابني أحمد و ابنتي

مرام و اخوتي و اخواتي و كل الزملاء خاصة كربوعة عبد الرحمان ، عزوزي المختار

و كل الأساتذة الكرام و موظفي كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

وإلى كل طالب و باحث في سبيل العلم

ثامر ثامري

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتويات
	تشكرات
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ - ب	مقدمة
<b>الباب الأول : الجانب النظري للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</b>	
14	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
14	01- أسباب ذاتية
14	02- أسباب موضوعية
15	ثانياً: أهداف الدراسة
15	ثالثاً: أهمية الدراسة
15	رابعاً: إشكالية الدراسة
17	خامساً: فرضيات الدراسة
18	سادساً : تحديد المفاهيم
21	سابعاً : الدراسات السابقة
21	01-الدراسات الأجنبية
22	02-الدراسات العربية
24	03-الدراسات الجزائرية
27	مراجع الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: القيم الإجتماعية للعمل داخل الجزائر</b>	
29	تمهيد
30	أولاً: التمثلات الإجتماعية

30	01- مفهوم التمثلات الإجتماعية
31	02- نظرية التمثلات الإجتماعية
32	03- وظائف التمثلات الإجتماعية
32	04- العناصر المكونة للتمثلات الإجتماعية
35	ثانياً: ماهية القيم
35	01- أهمية القيم في الحياة الإجتماعية
36	02- مصادر القيم
38	03- تصنيف القيم
44	ثالثاً: طرق اكتساب القيم
44	01- الأسرة
45	02- اللغة و التعليم
45	03- الإعلام
46	رابعاً: القيم الاجتماعية
46	01- مصادر القيم الإجتماعية
48	02- أنواع القيم الإجتماعية
49	03- خصائص القيم الإجتماعية
51	04- وظائف القيم الإجتماعية
52	خامساً: القيم الاجتماعية للعمل في الجزائر
52	01- مكانة العمل الدينية في الجزائر
53	02- الهدف الكامن للعمل
53	03- تمثلات القيم الإجتماعية للعمل
55	خلاصة
56	مراجع الفصل الثاني
<b>الفصل الثالث : الهوية الجزائرية داخل الجزائر</b>	
59	تمهيد

60	أولاً : ماهية التنشئة الإجتماعية
60	01 - : التنشئة الإجتماعية
60	01-01 : المفهوم
61	01-02 : الهوية و التنشئة الإجتماعية
62	02- : التنشئة التنظيمية
62	01 - 02 : المفهوم
63	02 - 02 : مراحل التنشئة التنظيمية
63	ثانياً : الهوية المهنية
63	01 - الهوية المهنية كنظرية سوسولوجية
63	01 - 01 : مفهوم الهوية المهنية
64	01 - 02 : مجالات الهوية المهنية
65	02 - نماذج الهوية المهنية
69	خلاصة
70	مراجع الفصل الثالث
<b>الباب الثاني : الجانب التطبيقي للدراسة</b>	
<b>الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للبحث الميداني</b>	
73	تمهيد
73	أولاً: مجالات الدراسة
73	1- المجال المكاني
74	2- المجال الزماني
74	3- المجال البشري
74	ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة.
75	01- المنهج الوصفي
76	02- المنهج الإحصائي
76	03- المنهج المقارن

76	ثالثا: الأدوات المستعملة في جمع البيانات .
77	01- الملاحظة
77	02- المقابلة الإستكشافية
77	03- الإستمارة بالمقابلة
78	04- المقاييس الإحصائية المستخدمة
79	رابعا : عينة الدراسة و كيفية اختيارها
80	خامساً : صعوبات الدراسة
81	مراجع الفصل الرابع
<b>الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات الميدانية و نتائج الدراسة</b>	
83	أولاً - عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية
83	01 -تبويب البيانات الشخصية وتحليلها
86	02 -تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى و تحليلها .
95	03 -تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية و تحليلها .
105	ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية .
105	01 - استنتاج البيانات الشخصية .
106	02 - استنتاج الفرضية الأولى .
107	03 - استنتاج الفرضية الثانية.
108	04 - الاستنتاج العام
109	ثالثا: الاقتراحات و التوصيات .
112	خاتمة
113	الملخص
116	قائمة المراجع
120	الملاحق



## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
83	توزيع أفراد العينتين حسب الجنس	01
83	توزيع أفراد العينتين حسب طبيعة العمل	02
84	توزيع أفراد العينتين حسب المستوى	03
85	توزيع أفراد العينتين حسب السن	04
86	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (مساعدة أفراد الأسرة في اكتساب و تعلم أي مهنة) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟	05
87	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (طبيعة عمل الأسر) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	06
88	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (تأثير الأسرة على اختيار المهنة او الوظيفة) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	07
89	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (اختيار المهنة او الوظيفة) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	08
90	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين(تغيير طبيعة العمل من اجل زيادة المدخول ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	09أ
90	يمثل نسبة شباب الجلفة المهنيون الذين يريدون اختيار الوظيفة	09ب
91	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين(موقف الأسرة من اختيارك ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	10
91	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين(السفر الى خارج الولاية من اجل تحسين مستواك المادي ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	11
92	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين(موقف الأسرة من اختيارك للسفر بحثا عن العمل ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	12
93	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين(نظرة الأسرة اليك ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	13أ
93	نظرة الأسر الجلفاوية للموظف الحكومي والعامل المهني	13ب
94	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين(هل ازول المهنة المتوارثة في الأسرة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	14

95	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (العمل الجماعي ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	أ-15
95	نسبة شباب الجلفة الذين يتعاونون فيما بينهم	ب-15
96	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (اكتساب المهنة من الأصدقاء ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	16
97	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (تأثير اصدقاءك على اختيارك للمهنة او الوظيفة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	17
98	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (موقف اصدقاءك من تغيير طبيعة عملك من اجل المادة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	18
99	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (موقف اصدقاءك من السفر خارج الولاية للعمل من اجل المادة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	19
100	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (موقفك من العبارة " خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف كيف " ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	أ-20
100	نسبة موافقة شباب الجلفة لعبارة "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف كيف".	ب-20
101	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين ( " ماذا تقول: راني رايح نخدم او رايح للخدمة " ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	أ-21
101	نسبة شباب الجلفة الذين يردد عبارة ( " ماذا تقول: راني رايح نخدم او رايح للخدمة " )	ب-21
102	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (موقفك من العبارة " اليدين الكحل يجيبوا الخبز لبيض" ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	أ-22
103	نسبة موافقة شباب الجلفة لعبارة " اليدين الكحل يجيبوا الخبز لبيض".	ب-22
104	هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين (اذا كنت ميسور الحال : هل تعمل ؟) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟	أ-23
104	نسبة شباب الجلفة الذين يؤيدون العمل حتى وان كان ميسور الحال .	ب-23

مقدمة

## مقدمة

يعتبر موضوع القيم الاجتماعية من المواضيع ذات الأهمية في المجتمعات المعاصرة إذ أنها تحدد تطور ورقي المجتمع وتعطي للشباب دافعا وقيمة للتطور وتنظيم العلاقات داخل المجتمع وتعتبر القيم الاجتماعية من المفاهيم الجوهرية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وهي تمس كافة العلاقات الانسانية بكافة صورها لأنها ضرورة اجتماعية فهي تشكل اتجاهات ودوافع وتطلعات الشباب داخل النسق القيمي في البناء الاجتماعي.

تعتبر التنشئة الاجتماعية من أولى العمليات الاجتماعية ومن أهمها في حياة الفرد ليكتسب المهارات الاجتماعية عن طريق التنشئة الاجتماعية داخل المجتمع الذي يعيش فيه ويتوقف نجاح الشباب في اختيار المهنة او الوظيفة التي تكون مستقبلا له لاختيار افضل البدائل المتاحة والخيارات في المجالات الاجتماعية ولكي يعرف الشباب دوره في المجتمع و الوصول الى الهدف المنشود ، وتشكيل هويته ومعرفته لنفسه في الحاضر والمستقبل .

وتعتبر الاسرة هي المحرك في اضاء القيمة الاجتماعية لدى أفراد الشباب فالقيمة بمكوناتها العقلية والوجدانية والسلوكية كما عبر عنها "بارسونز" تكون متفاعلة وبتأثير من المجتمع مما يعكس ثقافة طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة وبالتالي تشكيل الهوية المهنية فهي ضرورية للحفاظ على النسق الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع وفعاله وتأثيره على الفرد في صور الترابط الاسري ودور الرفاق في تحقيق هذه القيم الاجتماعية قصد الوصول الى اختيار المهنة او الوظيفة في الوسط الشبابي لبقاء واستمرار المجتمع والحفاظ على هويته .

و تحقيقا لأهداف الدراسة قمنا بتقسيم البحث إلى خمسة فصول، بدءنا بمقدمة توضيحية، وأنهينا بخاتمة استنتاجية موزعة على بابين : نظري و ميداني .

فأما الباب النظري فتضمن ثلاث فصول ، يتعلق الأول منها بموضوع الدراسة و ما يحتوي عليه من أسباب و أهداف و أهمية و إشكالية الدراسة ثم فرضيات الدراسة و مفاهيمها و أخيرا عرض الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني من الدراسة فقد قمنا من خلاله بدراسة تمثلات القيم الإجتماعية للعمل داخل المجتمع الجزائري بدءنا بالتطرق التمثلات الإجتماعية ثم لماهية القيم ثم طرق اكتساب القيم و يليه القيم الإجتماعية و أخيرا القيم الإجتماعية للعمل في الجزائر.

وأما الفصل الثالث من الدراسة فقد قمنا من خلاله بدراسة الهوية المهنية بدءنا بالتطرق الى ماهية التنشئة الإجتماعية وأخيرا الهوية المهنية .

وأما الباب التطبيقي من الدراسة فقسمناه الى فصلين ، فصل للإجراءات المنهجية و تطرقنا فيه الى مجالات الدراسة و المنهج المستخدم و الأدوات المستعملة في جمع البيانات و عينة الدراسة و كيفية اختيارها و أخيرا صعوبات الدراسة ،أما الفصل الخامس و الأخير فتطرقنا فيه الى عرض و تحليل البيانات الميدانية و نتائج الدراسة الميدانية و انهيينا دراستنا باقتراحات و توصيات و خاتمة .

الباب الأول

الجانب النظري

## الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

### أولاً: أسباب اختيار الموضوع

01 - أسباب ذاتية

02 - أسباب موضوعية

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً : أهمية الدراسة

رابعاً: إشكالية الدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

01 -الدراسات الأجنبية

02 - الدراسات العربية

03 - الدراسات الجزائرية

ثامناً: مراجع الفصل الأول

أولاً : أسباب اختيار الموضوع :

ان عملية اختيار موضوع البحث للدراسة لا يتأتى من فراغ ، ولكن هناك دواعي و هناك متطلبات تجعل منا نركن الى جانب موضوع معين ، كما يراها أغلب الباحثين مما سبقونا في هذا المجال ، حيث أن اختيار الموضوع يرتكز على مبررات منها ما هو موضوعي و منها ما هو ذاتي محض ، ومن ذلك جاء موضوع دراستنا بناء على ما يلي:

(أ) اسباب ذاتية :

- ✓ الرغبة لمعرفة مختلف تمثلات الشباب للقيم الإجتماعية للعمل في اختيارها للمهنة او الوظيفة .
- ✓ العمل على الكشف عن كيفية تشكل هذه التمثلات .
- ✓ الميل إلى دراسة القيم دراسة سوسولوجية، لإبراز طبيعتها الاجتماعية باعتبارها من محددات السلوك الاجتماعي.

(ب) اسباب موضوعية :

يعتبر موضوع الدراسة من المواضيع الجديدة في العلوم الإجتماعية بصفة عامة ، و في تخصص علم الإجتماع تنظيم و عمل بصفة خاصة ، كون البحث حول ظاهرة " تمثلات القيم الإجتماعية للعمل بين اكتساب المهنة وخيار الوظيفة " تبدو شبه محتشمة خاصة من الناحية السوسولوجية ، مما زاد في رغبتنا في التعرف اكثر على هذه الظاهرة .



ثانياً : اهداف الدراسة :

" ان لكل دراسة هدف أو غرض يجعلها ذات قيمة علمية ، و الهدف من الدراسة يفهم عادة على أنه السبب الذي يجعل من أجله قام الباحث بإعداد هذه الدراسة و البحث العلمي هو الذي يسعى الى تحقيق أهداف عامة غير شخصية ذات قيمة و دلالة علمية<sup>1</sup> و يمكن الإشارة الى هذه الأهداف الى ما يلي :

- ✓ معرفة ما اذا كانت هناك فروق بين العينتين في اختيارهم للمهنة او الوظيفة .
- ✓ معرفة القيم الاجتماعية للعمل في الأسرة السائدة في العينتين .
- ✓ معرفة القيم الاجتماعية للعمل في وسط الرفاق السائدة في العينتين .

ثالثاً : اهمية الدراسة :

- ✓ اثراء البحوث و الدراسات في الميدان الإجتماعي .
- ✓ معالجة موضوع في غاية الأهمية ، كونه يتعلق بتمثلات القيم الإجتماعية للعمل بالنسبة للشباب ، و هذا الأخير يمثل فئة حساسة من فئات المجتمع باعتباره يمثل الفئة الأكبر من جهة و يمثل الرأسمال الثقافي الذي تسعى مختلف الأنساق الفرعية الى تتميته ليساهم بدوره في تنمية الإقتصاد الوطني .

رابعاً : إشكالية الدراسة :

إن مفهوم العمل في منظور الأفراد و الجماعات يعني ببساطة وسائل و أساليب تهدف إلى تحقيق الكسب في الحياة إلا أن هذا المفهوم يعتبر أمراً نسبياً لان الكسب المادي وحده لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان من وراء عمله و لقد أوضحت الدراسات الميدانية حول هذا الموضوع أهمية الشعور بالتعاون و الترابط بين الأفراد و الجماعات كقيمة يسعى إليها العمل و هذا هو الهدف الكامن للعمل .

<sup>1</sup> محمد شفيق : البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 ، ص 55 .

و تختلف قيمة العمل من مجتمع الى آخر و من منظمة الى اخرى كما تختلف درجة الالتزام بهذه القيم من شخص الى اخر ، بيد أن هناك إجماعاً على أهمية قيم العمل و ضرورتها بالنسبة للكيان الإنساني في محيط عمله ، كما و في مقام آخر فإن قيم العمل يمكن اعتبارها مجموعة من القيم و المعايير و المبادئ التي تحكم سلوك الفرد في عمله و توجهه و تشكل معياراً للصواب و الخطأ أو الحلال و الحرام و يعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية<sup>1</sup>

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع القيم الإجتماعية للعمل ، حيث توصلت دراسات "طوسكي" سنة 1969 الى ثلاث فئات من العمال فالفئة الأولى ترى أن العمل ليس سوى حتمية معيشية ، أما الثانية فتري أنه مصدر العوائد بينما الثالثة عرفتته بكونه الحل الأمثل للمشاكل الاقتصادية .

أما على الصعيد الوطني فتعتبر الجزائر من بين الدول التي تواجه مشكلة البطالة رغم سياسات و برامج التشغيل التي تعتمدها.

و أما عن الجانب المحلي فإن نسبة كبيرة من شباب الجلفة تدعي أنه لا يوجد عمل إلا ان مجموعة كبيرة من الشباب خارج الولاية تمكنت من إيجاد مهن داخل منطقة الجلفة ، فهناك الباعة المتجولون و هناك من استحدثت مهن جديدة ، و هناك من أحيا مهن كانت تبدو مندثرة او محتشمة .

و من هذا المنطلق فإن اهتمامنا بهذا الموضوع مستلهم من رغبتنا في معرفة سبب من أسباب البطالة في ظل انعدام فرص العمل لدى الدولة .

إن القيام بالبحث هو أساساً لوصف الظواهر و تصنيفها و تفسيرها و فهمها أو التركيب بين بعض هذه الإحتمالات فإن الهدف من بحثنا هذا هو معرفة كيف يتمثل

<sup>1</sup> محمد حسن محمد حمادات : قيم العمل و الالتزام الوظيفي و العمل الإجتماعي ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1 ، 2006 ، ص 27.

الشباب للقيم الاجتماعية للعمل و تجعلهم يختاروا المهنة أو الوظيفة و لمعرفة القيم الاجتماعية للعمل التي تساعدنا على تقليص ظاهرة البطالة .

و من خلال امتلاكنا لمعلومات حول الموضوع فيما يخص القيم الاجتماعية لعينتين مختلفتين ، عينة شباب الجلفة و عينة شباب بني ميزاب و ذلك من خلال التفاعل و التعايش معهم .

و بعد توضيحنا للقصد من البحث و الهدف منه و المعرفة التي اكتسبناها نستطيع في الأخير صياغة مشكلة بحثنا في شكل سؤال سيسمح هذا السؤال بحصر المشكلة الخاصة بالبحث بدقة و رسم نطاقها و القيام بالتقصي في الواقع يمكن أن يكون التساؤل العام كالأتي<sup>1</sup>

هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغيرات مؤسسات التنشئة الاجتماعية ؟  
و على هذا الأساس فإن التساؤلات الفرعية تتمثل في :

1 \_ هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الأسرة ؟  
2 \_ هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الرفاق ؟

#### خامساً : فرضيات الدراسة :

ان الفروض هي "صورة دقيقة للمشكلة تغطي أبعادها من كافة الجوانب ، و هي تعطي تفسيراً صادقاً للمشكلة بعد تحقيقها"<sup>2</sup>.

كما أنها إجابة مقترحة لسؤال البحث ، يمكن تعريفها حسب الخصائص الثلاث الآتية :  
التصريح ، التنبؤ ، ووسيلة للتحقق الإمبريقي<sup>1</sup>

<sup>1</sup>موريس انجرس:منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ،ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون ،دار القصبية للنشر ،الجزائر ، ط2 ، 2006 ،ص 143 .

<sup>2</sup>منصور نعمان و غسان ذيب النمري : البحث العلمي حرفة و فن ، دار الكندي للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1998 ، ص 45 .

و على هذه الأهمية للفرضيات في البحث العلمي ، فقد قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية :

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير مؤسسات التنشئة الإجتماعية .  
الفرضيات الفرعية:

1 \_ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الأسرة .

2 \_ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الرفاق .

سادسا : تحديد المفاهيم :

(1) التمثلات :

(أ) لغة : مفرد "تمثل" يتمثل ، تمثل ، تمثلا الشيء اي تصور مثاله بالشيء ضربه مثلا - الشيء لفلان - تصور له قال تعالى : " فأرسلنا اليها من روحنا فتمثل لها بشرا سويا " ، كما يقصد بها تشبهه بغيره .<sup>2</sup>

(ب) اصطلاحا : يعتبر مصطلح التمثلات من بين المفاهيم التي تحتل مركزا هاما في ميدان العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، و هذا راجع لتعدد استعمالها و تبني العديد من الباحثين و الدارسين لها ، و لقد استعمل "اميل دوركايم" مفهوم التمثلات و التي كان يسميها "الجماعات" من خلال دراسته للديانات و الأساطير و هي عبارة عن مجموعة من التصورات و المعتقدات التي أصبحت تسيطر على قيم و مبادئ و سلوكات الأفراد لذلك عبر عنها "دوركايم" على أنها "اسلوب من أساليب التفكير و الشعور و السلوك التي تبدو في تصرف الفرد على أنها تعبير عن سيطرة الجماعة"<sup>3</sup> ، كما حاول "دور كايم"

<sup>1</sup> موريس انجرس : مرجع سبق ذكره ، ص 151 .

<sup>2</sup> علي بن هادية و اخرون : القاموس الجديد للطلاب ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، ط1 ، 1991 .

<sup>3</sup> محمد أحمد بيومي : تاريخ التفكير الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2003 ، ص 244 .

معالجة هذا المفهوم انطلاقاً من ربطه بالوعي الجمعي بإعتباره " مجموعة من المعتقدات و المشاعر العامة لدى أعضاء المجمع الواحد ، و تسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي و تعدد أشكاله ، لذا يعتبر رابط من جيل الى آخر".<sup>1</sup>

( ج ) اجرائياً : هي عبارة عن التصورات و التوقعات و الأفكار النابعة من القيم و المعتقدات التي تتشكل عند الشاب

## (2) القيم :

(أ) لغة : يطلق لفظ قيمة الشيء ليعني "قدره"، وقيمة المتاع "ثمنه" حيث تعبر نظرية القيمة في علم الاقتصاد بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن نظرية السعر. ويعود مفهوم القيمة في اللغتين الانجليزية "value" و الفرنسية "valeur" إلى الأصل اللاتيني، ليشار به إلى القوة والخير والجمال<sup>2</sup> ، وفي الأقوال المأثورة قيمة المرء ما يتقنه، وتطلق القيمة على كل شيء جدير باهتمام الإنسان وعنايته. وقيمة الشيء من الناحية الذاتية هي الصيغة التي تجعله مرغوباً فيه عند الشخص أو فريق من الناس .

(ب) اصطلاحاً : تجدر الإشارة إلى أن هناك اختلاف بين العلماء ( علماء الاجتماع) في تعريفهم للقيم، فمنهم من أشار إلى أن القيمة أي شيء له أهمية أو رغبة للذات الإنسانية، ف" روبرت بارك و برجس "يريان أن " أي شيء يحضى بالرغبة و التقدير هو قيمة" كما أن "ستيوارت دود" حاول تعريف القيمة بنفس المحتوى " القيمة هي رغبة أو أي شيء مرغوب أو يختاره المرء في وقت معين.

( ج ) اجرائياً : أما التعريف الإجرائي الذي يمكننا صياغته في هذه الدراسة عن القيم فيتلخص في العبارات الآتية: " القيم هي مجموع التصورات والأفكار الإيجابية أو السلبية المكتسبة لدى الفرد حول موضوع ما من المواضيع في حياته."

<sup>1</sup>المرجع نفسه ،ص 248 .

<sup>2</sup>-MilarelGuston, Vocabulaire de l'éducation, Puf, Paris, 1979, p 453.

**(3) القيم الاجتماعية:**

(أ) **اصطلاحاً** : يعرفها " راد هكالميكرجي " بأنها عبارة عن الرغبات و الاهتمامات المتفق عليها اجتماعياً، و التي تمثل منتجات اجتماعية داخل شبكة العلاقات الإنسانية، أي أن المجتمع يلعب دوراً هاماً في تشكيل رغبات و اهتمامات الفرد عن طريق التنشئة الاجتماعية و التفاعل و الاتصال الاجتماعي. هذا بالإضافة إلا أن الفرد لا يستطيع أن يعيش و ينمو بدون القيم التي يستخدمها كروابط أخلاقية باقية، تربطه بالأفراد الآخرين في المجتمع و الذين من خلالهم يمكن أن تتحقق هذه القيم، هذا من ناحية. و من ناحية أخرى فإن المجتمع لا يمكن أن يوجد و يحدد نفسه بدون أن يخلق قيماً و أخلاقاً. فالمجتمع نفسه كما قال - إميل دوركايم - مجموعة من القيم و الأفكار، و ما العلاقات الإنسانية إلا قواعد تعكس القيم و المعاني و الأخلاق الاجتماعية التي تحافظ على استمرارية المجتمع، و ما الجماعات و النظم إلا أطر تنمو و تزدهر داخلها القيم و الأخلاق.<sup>1</sup>

(ب) **إجرائياً** القيم الاجتماعية هي مجموعة من الصفات و الخصائص التي تكون مرغوبة من قبل المجتمع ، و هي بشكل عام لا تخرج أيضاً عن نطاق المنفعة كما هي عليه القيم بصورة عامة.

**(4) المهنة :**

(أ) **لغة** : يقصد بها الحزق في العمل ،أو العمل نفسه ، و يقال خرج في ثياب مهنته أي في ثياب خدمته التي يلبسها في أشغاله ، جمعها مهن<sup>2</sup>

(ب) **اصطلاحاً** : تعني العمل الذي يحتل مكانة عالية داخل المجتمع وينظر الي أصحابه نظرة تقدير واحترام تميزهم اجتماعياً بشكل معنوي عن غيرهم

(ج) **إجرائياً** : هو كل عمل يدوي او حرفة مكتسبة

<sup>1</sup>كمال التابعي : **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية**، دار المعارف ، مصر ، 1985، ص 23 .

<sup>2</sup>علي بن هادية و اخرون : **مرجع سابق** ، ص 1164 .

(5) الوظيفة :

(أ) لغة : الوظيفة لغة ما يقدر من عمل او طعام او رزق وغير ذلك في زمن معين وتأتي بمعنى الخدمة المعينة .

(ب) اصطلاحا : وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن ان يقوم بها موظف واحد او اكثر .

(ج) اجرائيا : هو كل عمل يقوم به الفرد داخل منظمة .

سابعاً : الدراسات السابقة:

تعد عملية استعراض الدراسات السابقة في البحث العلمي ذات أهمية فهي تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء تنفيذه لهذه العملية و للقارئ عند قراءته لما كتبه الباحث حول هذه الدراسات. و تتمثل أولى هذه المهام بالنسبة للباحث في التأكد من أن هذه الدراسات السابقة لم تتطرق للمشكلة التي هو بصدد بحثها من نفس الزاوية و لا بالمنهج نفسه، و تمكنه كذلك من معرفة جوانب النقص بها من حيث المضمون و المنهج فالقصور في المنهج قد يؤدي إلى نتائج غير صادقة و القصور في المضمون يعني وجود جوانب للموضوع لا تزال في حاجة إلى البحث أو التعديل. و يؤدي هذا إلى البرهنة على أهمية البحث المقترح و جدوى تنفيذه .و الأهم في الأمر أن الدراسات السابقة تزود الباحث بالمعايير و المقاييس و المفهومات الإجرائية و الاصطلاحية التي يحتاجها... و هكذا يستفيد من ايجابيات منهجها و يتجنب سلبياتها.

(1) الدراسات الأجنبية :

دراسة كونتس: <sup>1</sup>تعتبر دراسة جورج كونتس 1925 (G. Countr) التي قام بها أول دراسة في تحديد الإطار العام لدراسة المكانة المهنية من خلال الأفكار والقيم للاتجاهات السائدة وتضمنت هذه الدراسة خمسة وأربعين (45) مهنة مشهورة، وضعت في قائمة

<sup>1</sup> Caplow, tje Sociologie of work of minisota, press U.S.A.1970, P30.

إختيار طبق على عينة من تلاميذ المدارس الابتدائية لترتيب هذه القائمة بحسب أهمية المهنة في نظرهم، واعتبرت هذه الدراسة بداية الطريق لمقارنة محددات الهيئة المهنية بين مجموعات مختلفة من المهن من خلال الإتجاهات والتصورات الإجتماعية وجاءت نتائج هذا الإختبار مؤكداً أهمية مهنة المدرس في المقام الأول وهذا يشير إلى إمكانية التنبؤ بالمستقبل المهني بين تلاميذ المدارس. إلى جانب هذا كان يشير التقرير إلى نتيجة هامة وهي "الإتفاق على النظر للمهن العقلية في مستوى القيمة وتندرج بعدها مجموعة العمل اليدوي في المستويات الأولى"

**تعليق:** نعتبر نتائج هذه الدراسة مهمة جداً كإطار نظري لدراستنا، ونتائجها قريبة مما نسعى إلى إثباته وهو أثر القيم الإجتماعية السائدة في تقدير المهنة والنفور منها، كما يمكن إعتبار الأداة المستعملة (إختبار) مناسبة في قياس الإتجاهات الإجتماعية، لكن الذي يعاب في هذه الدراسة أن العينة لم تكن شاملة بل إقتصرت على إختبار شريحة إجتماعية صغيرة لا تمثل كل شرائح المجتمع.

## (2) الدراسات العربية :

(أ) الدراسة الأولى دراسة أجمد أبو زيد: قام الدكتور أبو زيد ومجموعة من الأساتذة في علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بجامعة مصر سنة (1978) بدراسة على المجتمع المصري في الإسكندرية حول إتجاهاته نحو العمل اليدوي " وإعتمدت هذه الدراسة على عينة قوامها 650 فردا ذكورا وإناثا مسيحيين ومسلمين أميين وممن يقرؤون وحملة المؤهلات والدراسات العليا والابتدائية، تتراوح أعمارهم ما بين 60-20 سنة. وإعتمدت هذه الدراسة إستخدام إستبيان عن طريق المقابلة كما استهدفت هذه الدراسة أيضاً معرفة العادات السلوكية إزاء العمل اليدوي وتقويم الأفراد لهذا النوع من العمل، وقد كشفت هذه الدراسة في الإخير عن الميل الإيجابي نحو تقدير وإحترام العمل اليدوي" <sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمن عيسوي، الكفاءة الانتاجية، دار النهضة للطباعة و النشر، بيروت 1990، ص 104 - 105



**تعليق:** من خلال هذه الدراسة نستنتج أن العينة كانت شاملة لجميع خصائص المجتمع المصري، وهذه نقطة أساسية ومهمة في إمكانية تعميم نتائج الدراسة على المجتمع لأنها كشفت على جل اتجاهات أفراد المجتمع حول تقدير العمل اليدوي وإحترامه (ب) الدراسة الثانية: القيم والعادات الاجتماعية لـ: فوزية دياب<sup>1</sup> استهدفت هذه الدراسة وصف العادات الاجتماعية المتعلقة بتكوين الأسرة ومحاولة الكشف عن القيم الاجتماعية المتضمنة في هذه العادات، أي إبراز النسق الوحيد للقيم والعادات الاجتماعية المنتشرة في ربوع الريف المصري

• جرت الدراسة الميدانية بثلاثين قرية من محافظات الوجه البحري بمصر و تم اختبارها على أساس إجرائي (بحسب الإمكانيات المتاحة، ودرجات التعاون مع الباحث) فيما اشتمل المجال البشري للدراسة على فئة الفلاحين باعتبارهم يشكلون الأغلبية الساحقة من السكان، بالنظر إلى النشاط الأساسي الممارس في الريف المصري وهو الفلاحة، بما أن هذه الفئة تشكل أكثر الفئات الاجتماعية تمسكا بالعادات وما تتضمنه من قيم، مما يجعلهم أكثر تجانسا كفئة اجتماعية

• اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم التركيز على وصف السلوك الظاهر وما وراء ما يفعل، وما يقال وما يتمناه به الناس، كما يبرز أيضا ما يتمسك به الناس من قيم مرتبطة بممارستهم

• اعتمدت الدراسة على الملاحظة (بسيطة، وبالمشاركة) والاستبار الحر، والاستبار المحدد باستبيان كوسائل لجمع البيانات

• نتائج الدراسة: انتهت الدراسة إلى أن العلاقة بين القيم والعادات الاجتماعية علاقة وثيقة، باعتبارهما يعبران عن السلوك الجمعي الهادف إلى التوافق والتنظيم في الحياة

<sup>1</sup> فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية (مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية)، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، (نقلا عن : نويصر بلقاسم : التنمية و التغيير في نسق القيم الاجتماعية (رسالة دكتوراه)، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2011، ص 47)

الاجتماعية المشتركة، وأن كل عادة اجتماعية مشحونة بعنصر قيمي أسمته الباحثة "بالشحنة القيمية" التي تمثل مصدر الالتزام في العادة الاجتماعية .

• أكدت الدراسة على أن الأسرة هي المصدر الأول الذي يزود الفرد بالرصيد الأول من القيم والعادات الاجتماعية (فهم الحق والواجب والصواب والخطأ، والحسن والقبح، والمرغوب فيه والمرغوب عنه وكيف يكسب رضا الجماعة، وكيف يتجنب سخطها

• توصلت الدراسة إلى أن هناك جماعات اجتماعية أخرى تشترك مع الأسرة في التنشئة الاجتماعية للفرد (كجماعة الأصدقاء، والمؤسسات الاقتصادية والثقافية والسياسية، والجماعات المهنية).

• توصلت الدراسة إلى أن الحساسية الاجتماعية تلعب دورا هاما في ضبط سلوك الفرد، وتدفعهم للتوافق والاجتهاد في أن يكون سلوكه مطابقا لسلوك الآخرين

• توصلت الدراسة إلى أن القرارات السياسية تلعب دورا في تغير القيم الاجتماعية، حيث أن القوانين الاشتراكية التي صدرت في 1961 أدت إلى تحولات في العادات والإسراف في الاستهلاك غير المنظم إلى عادات التخطيط والتنظيم والادخار.

• توصلت الدراسة إلى أن التوعية عن طريق وسائل الاتصال تلعب دورا هاما في تغير القيم والعادات الاجتماعية.

• كما أكدت الدراسة على أن القانون يعد وسيلة فعالة وسريعة لتغيير العادات الاجتماعية والقيم الاجتماعية، وخاصة ذات الطبيعة المادية (قانون الإصلاح الزراعي، إلزامية التعليم، الإجراءات).

### الدراسات الجزائرية :

(أ) دراسة كمال بوشارف وآخرين<sup>1</sup> : قام بإجراء هذه الدراسة مجموعة من الأساتذة في معهد علم الاجتماع سنة 1991 بجامعة الجزائر على مراكز التكوين المهني

<sup>1</sup> Kamel Boucherfe et al, **Contrat d'étude et de recherche de la formation professionnels dans les métiers de bâtiment**, Centre de recherche en économie appliqué pour le développement Aller1991 .P7.

فيما يخص أعمال الإنشاء للبناء والشروط المهمة لإستقبال الشباب في هذه الإختيارات ومحاولة حصر الأسباب التي تؤثر على نفور الشباب من هذا التكوين، سواء أ كانت أسبابا إقتصادية أم نفسية إجتماعية لاسيما وأن هذه التخصصات كادت أن تغلق أبوابها من جراء عدم إقبال الشباب عليها.

وقد أعتمدت هذه الدراسة على عينة بحث من المتربصين في الميدان، وعينة أخرى من المسؤولين في مراكز التكوين المهنية و عينة من طلبة الثانويات، أما الأدوات المستخدمة في الدراسة فكانت عبارة عن إستبيانات ومقابلات جماعية، وكانت هذه الدراسة تهدف إلى إعادة الحركية لهذه التخصصات التي كادت أن تغلق أبوابها بسبب عدم إقبال الشباب عليها، وقد توصلت في الأخير هذه الدراسة إلى نتائج مهمة مفادها ان المتربصين في التكوين وخارج التكوين لهم صورة سيئة وقيمة متدنية عن هذه المهن إكتسبوها من المحيط الإجتماعي لمراكز التكوين السبب الذي يدفعهم للنفور منها .

**أهمية الدراسة :** ونعتبر هذه الدراسة مهمة ودعما أساسيا للبحث الذي نحن بصدد دراسته حيث بينت أن نفور الشباب من مهن البناء لا يعود إلى عوامل إقتصادية، إنما يعزى إلى عوامل نفسية وإجتماعية للأفراد من خلال الصورة السيئة والقيمة الإجتماعية المتدنية السائدة ، التي يكتسبونها من المجتمع عن هذه المهن، ويمكننا القول أيضا إن هذه الدراسة قد أعطت لنا أرضية مناسبة للبحث أكثر في خلفيات وحيثيات هذا المشكل النفسي و الاجتماعي .

**ب ) دراسة الطالبتين زينب شنوفي و ماجدة عوفي:**<sup>1</sup> بعنوان التمثلات الإجتماعية للمشروع المهني لدى الطالب الجامعي (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم و عمل )

<sup>1</sup> زينب شنوفي ، ماجدة عوفي : التمثلات الإجتماعية للمشروع المهني لدى الطالب الجامعي ، مذكرة ماستر ، غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية جامعة قاصدي مرباح ، نوقشت بتاريخ 2013/06/09.

عرض الدراسة:

استغرقت الدراسة الميدانية شهرين و نصف لسنة 2013 ،أما مكان الدراسة فكان في جامعة قاصدي مرباح بولاية ورقلة و قد طرحت هذه الدراسة اشكالية تتلخص في كيفية مساهمة المقومات الإجتماعية في بناء تمثلات المشروع المهني لدى الكالب الجامعي بجامعة قاصدي مرباح لولاية ورقلة ؟ وتهدف الدراسة الى تحليل كيفية تشكل و بناء تمثلات المشروع المهني لدى الكالب الجامعي والتعرف على أسلوب تفكير الشباب بمستقبلهم المهني ، وقد اعتمد على المنهج الوصفي و استعمل تقنيات البحث لجمع البيانات وهي الملاحظة ،المقابلة ، الإستمارة ، السجلات و الوثائق و كان عدد العينة 217 طالب و توصلت الدراسة الى النتيجة النهائية :

مساهمة نسق التنشئة الأسرية عن طرق غرس مجموعة من المبادئ و القيم الأسرية المتمثلة في كيفية تحمل المسؤولية و الحرية في اتخاذ القرارات و مساهمة نسق العلاقات الإجتماعية من خلال تجارب و خيارات كل من الأصدقاء و الأقارب و اصدقاء العائلة و الأساتذة بالإضافة الى مساهمة نسق التكوين الجامعي في بناء التمثلات الإجتماعية للمشروع المهني من خلال أهمية دور الخرجات الميدانية التي يقوم بها الطلبة اضافة الى الإحتكاك بأهل الإختصاص و التعرف على الأنساق المهنية المتعلقة بالمشروع المهني .

الاستفادة من الدراسة السابقة :

حصلنا من خلالها على بعض المفاهيم التي تهمننا في الدراسة كمفهوم التمثلات بالإضافة الى الإطلاع على الفرضيات و كيفية بناء الإستمارة ، كما ساعدتنا في الجانب التحليلي و التفسيري للنتائج و مقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية .

الإختلاف مع الدراسة السابقة:

يكمن الإختلاف مع الدراسة السابقة أن دراستنا تعتمد على تمثلات الشباب من حيث القيم الإجتماعية للعمل أما الدراسة السابقة فتعتمد على تمثلات الإجتماعية للطالب الجامعي للمشروع المهني.

مراجع الفصل الأول:المراجع باللغة العربية :

- 1 \_ أحمد بيومي (محمد) : تاريخ التفكير الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2003 .
- 2 \_ التابعي (كمال) : الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية ،دار المعارف ،مصر، 1985 .
- 3 \_ انجرس (موريس) : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ،ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون ،دار القصبية للنشر ،الجزائر ، ط2 ، 2006.
- 4 \_ حسن محمد حمادات (محمد) : قيم العمل و الإلتزام الوظيفي و العمل الإجتماعي ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1 ، 2006.
- 5 \_ شفيق (محمد) : البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 .
- 6 \_ نعمان (منصور) و غسان ذيب النمري : البحث العلمي حرفة و فن ، دار الكندي للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1998 .

المعاجم و القواميس:

- 1 \_ بن هادية (علي) و اخرون :القاموس الجديد للطلاب ،المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، ط1، 1991 .

المراجع باللغة الفرنسية :

- 1 \_ MilarelGuston, Vocabulaire de l'éducation, Puf, Paris, 1979.

## الفصل الثاني : القيم الإجتماعية للعمل داخل المجتمع الجزائري

تمهيد

أولا : التمثلات الإجتماعية

- 01 - مفهوم التمثلات الإجتماعية
- 02\_ نظرية التمثلات الاجتماعية :
- 03\_ وظائف التمثلات الإجتماعية :
- 04- العناصر المكونة للتمثلات الاجتماعية :

ثانيا : ماهية القيم

- 01 - أهمية القيم في الحياة الإجتماعية
- 02 - مصادر القيم
- 03 - تصنيف القيم

ثالثا : طرق اكتساب القيم

- 01 - الأسرة
- 02 - اللغة والتعليم
- 03 - الإعلام

رابعا : القيم الإجتماعية

- 01 -مصادر القيم الإجتماعية
- 02 -أنواع القيم الإجتماعية
- 03 -خصائص القيم الإجتماعية
- 04 - وظائف القيم الإجتماعية

خامسا : القيم الإجتماعية للعمل في الجزائر

- 01 -مكانة العمل الدينية في الجزائر
- 02 -الهدف الكامن للعمل
- 03 -تمثلات القيم الإجتماعية للعمل

خلاصة

مراجع الفصل الثاني

تمهيد :

يعتبر موضوع القيم الاجتماعية من المواضيع الهامة، حيث أفلحت هذه الظاهرة أي القيم في استقطاب اهتمام الباحثين و العلماء على اختلاف انتماءاتهم العلمية و الإيديولوجية و مازال هذا الاهتمام يتعاظم بمرور الزمن ، كما أصبحت الحاجة ملحة و بصورة جدية و متجددة إلى الكشف عن طبيعة القيم و ملامحها و دورها كمتغير له أهمية في كل مناحي الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، و هو ما استدعى ضرورة تسليط الضوء على هذا المتغير و تحليله في كل هذه المجالات الحياتية .

و ما ينم على الأهمية الفعلية لهذا الموضوع هو تعدد و جهات النظر بين مختلف العلوم التي اهتمت به مما أفرز وجهات نظر مختلفة بين هذه العلوم بل و حتى على مستوى التخصص الواحد .

و الحقيقة التي لا يجب إغفالها هو أن الباحث العلمي عندما يحاول استعراض مدلول القيم سوف يجد نفسه أمام معان متعددة و متباينة سواء كان ذلك على المستوى العلمي أو فيما يتداوله الناس في أحاديثهم، و هنا جاءت الحاجة ماسة للتطرق لبعض ما يمكن الإحاطة به في هذا الموضوع .

و منه فهذا الفصل من الدراسة يتطرق إلى أهمية القيم في الحياة الاجتماعية و كذا مصادرها على اعتبار تعدد منابعها، ثم تناول تصنيف هذه القيم تبعا لوجهات النظر المختلفة، ليتم التعرض إلى طرق اكتساب القيم، ليتم بعد ذلك تحديد أهم خصائص القيم ، ثم نتناول القيم الاجتماعية بصورة خاصة متطرقين الى مصادرها و انواعها و خصائصها و وظائفها .

أولاً : التمثيلات الاجتماعية :01 مفهوم التمثيلات الاجتماعية

تعد التمثيلات من المفاهيم الأكثر تعقيدا من حيث التحديد الإجرائي لمدلولها و مكوناتها، و هذا راجع لتداخل الاختصاصات في الاشتغال على المفهوم و في مقارنته كل من زاويته الخاصة، على العموم يمكن القول بأن مفهوم التمثيلات ارتبط بشكل مباشر بالمجال السوسيولوجي التقليدي، و حديثا بالسوسيولوجية الأوربية، خصوصا الفرنسية، و احتل مكانة متميزة في الأنظمة الفلسفية، استعمل في الأدبيات الماركسية، و اشتهر بالخصوص مع دوركايم الذي عرف التمثيلات الاجتماعية بأنها " ظواهر تتميز عن باقي الظواهر في الطبيعة بسبب ميزاتها الخاصة ، فهي لها اسباب وهي بدورها اسباب ، هي بقايا لحياتنا الماضية ، انها عادات مكتسبة ، احكام مسبقة ، ميول تحركنا دون ان نعي وبكلمه واحدة انها كل ما يشكل سماتنا الاخلاقية"<sup>1</sup>

غير أن هناك اختصاصين رئيسيين تبلور من خلالهما مفهوم التمثيلات الاجتماعية كحقل للاستقصاء: السوسيولوجيا مع «دوركايم» و علم النفس الاجتماعي من خلال دراسات «سيرج موسكوفيشي و جودليت و أبريك و غيرهم.

و إذا كانت التمثيلات تعتبر شكلا من أشكال المعرفة، فإنها تعد كذلك نظاما من التفسيرات، التي تساهم في بناء حقيقة مشتركة بالنسبة لوحدة اجتماعية (أفراد اجتماعيين، مؤسسات اجتماعية).

فالتمثيلات تحيط بمرحلة التفكير التصوري فهي بهذا المعنى و حدة الصور و المفاهيم و التفسيرات المعطاة للمواضيع و الأشياء المعيشة، فهي ليست فقط -حسب وجهة نظر سيرج موسكوفيشي- انعكاسا مباشرا للموضوع المدرك و المعاش أو شكلا من التفكير

1 Dukhein, 1962, p.113



الملموس بل هي كل هذه الأشياء، إنها طريقة في التفكير الممارس و الموجه نحو التواصل الفهم و التحكم في المحيط الاجتماعي المادي، و تعبر كذلك عن العلاقات التي يقيمها الأفراد و الجماعات فيما بينها مع المجتمع الكبير، و أيضا مع باقي المجتمعات الأخرى في إطار التبادلات و الاحتكاكات الثقافية و القيمة من خلال عملية التأثير و التأثر الجاري بهما العمل، و من هذا المنظور تتجلى أهمية التمثلات في كونها تفتح لنا آفاقا جديدة لمعرفة الحقيقة الاجتماعية و تعطينا تفسيرات واضحة حول تصورات الأفراد و الجماعات حيال الظواهر و الأحداث المعاشة من طرفهم، انطلاقا بطبيعة الحال من عمق التفاعلات الموجودة بينهم و بين الوسط السوسيوثقافي الذي ينتمون إليه.

و كخلاصة يمكن القول على لسان «سيرج موسكو فيشي» بأن التمثلات عملية دينامية لإعادة بناء الواقع و في نفس الوقت إمكانية تتيح لنا فهمه من جديد، كما أنها عبارة عن حقائق ملموسة بإمكاننا بلورتها و تمريرها أو مصادفتها بدون انقطاع في الخطابات اللفظية و الحركات و المقابلات الجاري بها العمل من طرف أفراد المجتمع داخل مجالات متعددة و مختلفة ، كما درجت فكرة التمثل الاجتماعي في علم النفس الاجتماعي، عن طريقه سنة 1961، في كتابه الشهير المعنون: " التحليل الاجتماعي صورته و جمهوره"<sup>1</sup>

## 02\_ نظرية التمثلات الاجتماعية :

نظرية التمثلات الاجتماعية : Social Representation Theory تعود اصول هذه النظرية الى مفهوم التمثل الجمعي Collective Representation الذي جاء به دوركايم عام (1898) ، هذا المفهوم الذي اثار اهتمام علماء النفس الاجتماعي وخاصة العالم الفرنسي مسكوفيشي (MOSCOVICI,1981) واستخدمه لمصطلح التمثيلات الاجتماعية للإشارة الى الاعتقادات والافكار التي يحملها افراد مجتمع ما ، ذلك انها :

<sup>1</sup> - Bloch (H) et autres, Grand dictionnaire de Psychologie, Larousse, Paris, 1993, P 667.

- ✓ منظومة من المفاهيم والمقولات و التعليقات ، تنبثق عن الاتصالات الاجتماعية التي تأخذ مجراها بين الافراد في سياق الحياة اليومية .
- ✓ تشكل جوهر المعرفة الاجتماعية لانها تساعدنا على التمكن المعرفي من العالم وفهمه كما انها تعزز قدرتنا على التواصل مع الاخرين بشأنه .
- ✓ وفي المجتمعات المعاصرة ، فانها تناظر الاساطير والاعتقادات التي كانت تحملها المجتمعات القديمة ، وما هي بذلك إلا "الصيغة الراهنة للمنطق العام المأخوذ به في الوقت الحاضر " ، فهي توضح "... كيف يصبح ما هو غير مألوف من المعلومات والظواهر مألوفاً مع الوقت " <sup>1</sup>

### 03 وظائف التمثيلات الاجتماعية :

فالتمثيلات الاجتماعية تستجيب لاربع وظائف اساسية هي:

- 1 - وظيفة المعرفة : تسمح التصورات الاجتماعية (التمثيلات) للافراد بفهم وتفسير الواقع ، وذلك بادماجه في اطار قالب قابل للاستيعاب ، منسجم مع القيم والافكار والاراء التي يؤمنون بها كما تسهل التواصل الاجتماعي بتحديد لها لاطار مرجعي مشترك يسمح بتبادل المعرفة ونقلها ونشرها
- 2 - وظيفة الهوية : تسهم في التعريف بهوية الجماعة وتجعل الحفاظ على خصوصيتها امراً ممكناً ، كما انها تسهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين ، فهذه الوظيفة تعطي للتصورات مكانة مهمة فيما يخص بسيرورات ذلك ان الهدف من هذه الوظيفة هو الحفاظ على صورة ايجابية عند الفرد عن الجماعة التي ينتمي اليها لان التمثيلات الاجتماعية تعكس نوعاً ما من التنشئة الاجتماعية للفرد

<sup>1</sup> مكقلين ، روبرت وريتشارد ، غروس: مدخل الى علم النفس الاجتماعي ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2002 ، ص 237\_238

3 - وظيفة التوجيه : انها توجه السلوك والممارسات ، فنظام تفسير الواقع الذي تشكله التمثلات الاجتماعية يعد كموجه للفعل وهذه العملية التوجيهية بالنسبة للممارسات تنتج انطلاقاً من ثلاثة عوامل اساسية هي

أ- ان التمثلات (التصورات) تتدخل مباشرة في تعريف الغاية من الموقف ، فهي التي تحدد مثلاً نمط العلاقات المناسبة للفرد ، ذلك انها تحدد انموذج السير المعرفي مباشرة والمتبنى من طرف الجماعة سواء في بنيتها أو من خلال اتصالها

ب- ان التمثلات (التصورات) نظاماً للتوقعات ، فهي تحمل أثراً على الواقع ، وهي تحدد وتصفي المعلومات والترجمات الخاصة بالواقع ، والهدف هو جعل هذا الواقع مناسباً لما تحمله التمثلات ، فهي لا تتيح ولا تعتمد على سياق التفاعلات لانها تتقدمها وتسبقها تحدها . وبالتالي فانها تعد انظمة لفك رموز الواقع ، وظيفتها توجيه انطباعاتنا وتقييمنا وسلوكياتنا .

ج- انها تقرر السلوكيات والممارسات التي نقوم بها ، اذ تحدد لنا ما هو مسموح وما هو مرفوض في موقف ما . وتلعب بالتالي دور المعايير ذلك انها تعكس القواعد والروابط الاجتماعية وتصور السلوكيات اللازمة

4 -وظيفة التبرير : تسمح التمثلات الاجتماعية بالتبرير البعدي Posteriori للسلوك والمواقف التي يتبناها الافراد ، فهي تلعب دوراً في تحديد سلوكنا قبل القيام به وتبرره بعد ذلك ، وهذه الوظيفة في غاية الاهمية ، لأنها تسمح بتقوية التمايز الاجتماعي بتبريره<sup>1</sup>

<sup>1</sup> العزاوي ، سامي مهدي: التصورات الاجتماعية للشباب العراقي لقضاياهم المعاصرة ، الكتاب السنوي لمركز ابحاث الطفولة والامومة ، المجلد السادس ، جامعة ديالى ، 2011 ، ص 16\_17

#### 04- العناصر المكونة لتمثيلات الإجتماعية :

يمكن تحليلها وفقاً للابعاد الاتية :

- 1 - المعلومة : وهي تتعلق بمجموع المعارف المكتسبة حول موضوع اجتماعي معين كماً وكيفاً ، اكثر أو اقل نمطية ، معلومات عادية أو اصلية.
  - 2 - فعل التمثل : وهو معقد الى حد ما ، فهو يعبر اولاً عن فكرة تنظيم المحتوى اذ يوجد هناك حقل للتمثل كلما وجدت وحدة هرمية للعناصر ، فخواصه كيفية ونوعية ، وهذا يعني انه يجب توفر حد ادنى من المعلومات القابلة للتنظيم .
  - 3 - الاتجاه : وهو يعبر عن التوجه العام سواء الايجابي أو السلبي حيال موضوع التمثل . ان هذا التحليل الثلاثي الابعاد يسمح لنا من جهة بتحديد محتوى التمثيلات الاجتماعية والعلاقة بين ابعادها المختلفة ، ومن جهة اخرى فانه يسمح باجراء دراسات مقارنة حول التباين بين مختلف الجماعات والتميز بينها وفقاً لتمثيلاتهم الاجتماعية .
- كما انه يكشف عن العديد من السلوكيات التي قامت بتفسيرها نظرية السلوك بين الجماعات كنظرية التصنيف الاجتماعي Social Classification Theory ونظرية الهوية الاجتماعية Social Identity Theory ، التي عرفت التمثل الاجتماعي بأنه " العملية التي يتم بمقتضاها نقل الافكار من الجماعات الى الافراد الذين ينتمون اليها ، أي تمثل مضمون الجماعات في هوية الافراد الاجتماعية " ، فهي عملية تتأثر بالقيم والثقافة ، واهمية دور كل من عضوية الفرد الاجتماعية والمقارنة الاجتماعية التي تتم بين الفئات باستمرار للبحث عن اوجه التمييز بين جماعاتهم التي ينتمون اليها والجماعات الاخرى ، فهذا التمييز الذي تقترضه نظرية السلوك بين الجماعات (التصنيف الاجتماعي والهوية الاجتماعية) هو الذي يفسر نزعة الفرد في التطرف والتعصب والتوجه نحو القوة والسيادة الاجتماعية.

فعلى الرغم من اننا لا نحمل جميعاً "المعرفة الاجتماعية" ذاتها ، ورغم اننا لا نصل الى ذات الانطباعات عن الاخرين ، إلا ان الكثير من اعتقاداتنا الدينية ، وايديولوجياتنا السياسية والاجتماعية ، ونظمتنا الخلقية ونظرياتنا العلمية تتحدد في ضوء الاطر الاجتماعية المحيطة بنا . وهذه الاعتقادات المشتركة هي التي يسميها موسكوفيشي بـ((التمثلات الاجتماعية))<sup>1</sup>

### ثانيا : ماهية القيم

#### 1\_ أهمية القيم في الحياة الاجتماعية:

يعتبر موضوع القيم من المواضيع الهامة في علم الاجتماع ، ذلك أن القيم من خصائص النوع البشري ، و لها علاقة وطيدة بحياة الإنسان و الجماعات ، و الناس يتمسكون بالقيم لأنها تعطي لوجودهم الإنساني معانيه التي تميزه عن وجود الكائنات الأخرى "فالإنسان مهما كان مستواه لا يستطيع أن يعيش بدون قيم و أن يترك البحث عما هو أسمى في نظره من القيم الحاصلة له، لأن القيمة في النهاية هي كل شيء بالنسبة له ".<sup>2</sup>

لقد أدركت كل المجتمعات بلا استثناء الخصائص الإنسانية التي تميزها عن سائر الكائنات الحية، إلا أنها مع ذلك تعيش فروقا هامة و جوهرية فيما بينها تتعلق أساسا بالقيم التي تتبناها

و يشكل مجموع القيم في مجتمع ما منظومة قيمية بغض النظر عما بينها من تكامل أو تناقص. هذه المنظومة القيمية تكون جزءا هاما من الإطار المرجعي للسلوك الإنساني و بذلك تؤثر في اختيار الأهداف و تحديد الوسائل و الأساليب المؤدية إليها ، و هي من جهة أخرى تمثل نسقا من المقاييس التي من خلالها يتم الحكم على الأشياء و على سلوك الأفراد و الجماعات، و تحديد الجزاءات المناسبة على ذلك السلوك.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مكقلين وغروس: مرجع سبق ذكره، ص 248 .

<sup>2</sup> الربيع ميمون : نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية و المطلقية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر 1980، ص 327 .

<sup>3</sup> مراد زعيمي : علم الاجتماع - رؤية نقدية-مؤسسة الزهراء للفنون المبعية بقسنطينة ، الجزائر ، 2004 ، ص ص 184-185 .

وحيث وضعت وظائف التنظيم الغير رسمي جعل من بين وظائفه أنه يخضع الأفراد لعناصر الضبط الاجتماعي، لأن الجماعة غير الرسمية هي مصدر الضبط الاجتماعي، و ما على الفرد إلا الالتزام بمعاييرها و قيمتها. لأن الفرد الذي يخرج عن هذه القيم يتعرض إلى العزل و السخرية. فالضبط الذي تمارسه الجماعة على أعضائها يؤدي إلى تماثل الأعضاء لقيم الجماعة و عدم الخروج عن معتقداتها و قيمها<sup>1</sup>.

يعمل المجتمع على انتقاء القيم و غرسها في الأفراد من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فالمجتمعات التي تملك درجة عالية من الاستقرار و كفاءة عالية في ممارسة التنشئة الاجتماعية هي التي تستطيع أن توفر منظومة قيمية تميل إلى الاحتفاظ بخصائصها الأساسية على الرغم مما يعترض المجتمع من تغيرات ، أما غيرها من المجتمعات الأقل استقرارا فإنها لا توفر ذلك لأفرادها<sup>2</sup>.

## 2\_ مصادر القيم

لقد ظلت قضية أصل القيم و مصدرها مثارة نقاش الفلاسفة و العلماء على حد سواء و هو ما جعلهم يذهبون إلى آراء أربعة و هي :

### الرأي الأول:

و هو رأي الاتجاه الفردي الذين يربطون القيم بالإنسان ، و ينسبون أصلها إلى الطبيعة البشرية ، و بالذات إلى التكوين النفسي للفرد و ما ركب فيه من عدد قليل أو كثير من الغرائز و الدوافع و الميول. فالفرد هو الذي يعطي القيم للأشياء و الأفعال ، و من أنصار هذا الرأي البراجماتيين و الوجوديين و أصحاب مدرسة التحليل النفسي

<sup>1</sup> صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، عبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 30 .

<sup>2</sup> مراد زعيبي : مرجع سبق ذكره، ص 186 .

و هذا يعني أن هذه الفلسفة للقيم تفترض أن القيمة تعتمد على الاختيار الحر و الرغبة الذاتية للأفراد و هنا ينتفي معنى الالتزام . فلا معيار و لا قيمة إلا بما تحكم به الرغبة و يبعث عليه وجدان اللذة و الألم ، و هذا من شأنه أن يلقي بالقيم فريسة للتغيير، فتفقد المسؤولية معناها ، و يحتجب المثل الأعلى وراء ضباب كثيف من تذبذب الرغبات و الميول. فهناك اعتقاد للكثيرين في أنهم هم خلقوا القيم مما أدى و يؤدي إلى التدافع و النزاع الذي تعيشه البشرية .<sup>1</sup>

### الرأي الثاني :

و هو رأي أصحاب الاتجاه الجماعي الذي يقول بأن مصدر القيم هو المجتمع ، و يرد أصحابه القيم إلى العقل الجمعي ، فالمجتمع في نظرهم هو أصل القيم و مصدر الإلزام فالتقويم عند أصحاب هذا الرأي إذن عملية الاجتماعية خارجة عن نوات الأفراد و صادرة عن المجتمع تلخع القيم عن الأفعال و الأشياء الخارجية بمقتضى العقل الجمعي و الإرادة الجمعية التي تعلو على الأفراد و نواتهم. و من أنصار هذا الرأي ( دوركايم ، و ماركس) مع الاختلاف المعروف بينهما .

و هذه الفلسفة للقيم تفترض أن القيمة ناشئة عن الحتمية الاجتماعية أو الحتمية الاقتصادية، و يعطيها المبرر الذي يجعلها متعالية عن الأفراد .<sup>2</sup>

### الرأي الثالث :

و هناك من رد مصادر القيم إلى الأشياء و الأفعال في ذاتها، فالقيمة عند أصحاب هذا الرأي « تستغني عن التقويم الإنساني لأن لها الوجود بدونه ، إنها خاصة في الأشياء تثير رغبتها فيها بفضل طبيعتها»<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مراد زعيمي : مرجع سبق ذكره ، ص 186 - 187 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 187 .

<sup>3</sup> الربيع ميمون : مرجع سبق ذكره ، ص 119 .

فأصل القيم عند أصحاب هذا الرأي إذن يعود إلى طبيعة الأشياء و الأفعال ذاتها و الإنسان يكتشف هذه القيم و يهتدي إليها بعقله نظرا لجاذبيتها و قدرتها على التأثير في رغباته، و هذا يعني أن هذه الفلسفة للقيم تفترض أن القيمة لها وجود مستقل عن أي شيء خارج عنها، فهي تتمتع بالاستقلال التام الذي يتصف به الشيء أو الفعل المتصف بها، و من أنصار هذا الرأي أرسطو، و لوي ماينار، و المعتزلة<sup>1</sup>.

### الرأي الرابع :

هذا الرأي يرجع القيم في مصدرها إلى قوة خارجية عن الإنسان و المجتمع ، فالقيم تعلق فوق الإنسان و قدراته ، و أن الأشياء لا تقوم بذاتها و لا تخلق نفسها بل الله خالقها و مقومها، فهو الذي يعطي قيمة الأشياء و الأفعال .

إن القيم لا بد أن تكون عامة و ثابتة و مطلقة و كلية، بحيث تنطبق على جميع الناس دون استثناء و لا تخضع لإرادتهم و أهوائهم الفردية و الجماعية على السواء ، و هذا لا يمكن أن يتم إلا إذا سلمنا بوجود الله الخالق.<sup>2</sup>

### 3 تصنيف القيم :

يثير البحث الاجتماعي لموضوع القيم أهمية طرح مسألة تصنيف القيم ، و قد كان للاختلافات الجوهرية في تحديد مفهوم القيم و تفسير طبيعتها إن انعكس أيضا على المهتمين بدراستها عند محاولة تصنيفها، فهناك من يرى أنه من العسير وضع تصنيف محدد للقيم ، و هذا يعود للفشل في توضيح الاختلافات الموجودة بين مختلف أنماط القيم نظرا للتعقيدات المتضمنة في مفهومها

<sup>1</sup> مراد زعيمي : مرجع سبق ذكره ، ص 188 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 188 .



في حين أن البعض الآخر تجنب تصنيفها لعدم التمكن من الإحاطة بكل الأنماط القديمة التي يمثلها الأفراد و المجتمع حيث يقول سورلي «Surly من المستحيل أن تكون هناك قاعدة يمكن على أساسها تحديد كل أنواع القيم»

كما تم تصنيف القيم استنادا إلى اتجاهها المرتبط بالنمط البنائي للمجتمع كما فعل روبرت رد فيلد ( R.Red Field) عندما ميز القيم على أساس نوع المجتمع الشعبي القديم أين تسود القيم التقليدية المحافظة، و المجتمع الحضري الذي تسوده القيم العقلية العلمانية . كما يوجد هناك من العلماء من صنف القيم بناء على وظائفها الاجتماعية، أي ربط كل قيمة بنظام اجتماعي معين كما فعل ( إميل دوركايم) و ريدر ( D.Reder) و غيرها من أنصار الإتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع .

كما قدم نيكولاس ريشر (N.Resher) محاولة تتضمن عرض مختلف أسس تصنيف القيم على النحو التالي :

#### أ- التصنيف على أساس القيمة :

يركز اهتمامه على الأشخاص الذين يتبنون قيمة معينة، حيث لا يهتم بالقيم في ذواتها من حيث المحتوى أو الموضوع، و إنما يسلم بوجود بعض القيم كمعطيات

#### ب- التصنيف في ضوء موضوعات القيم :

و يقوم هذا التصنيف على أساس طبيعة الموضوعات أو الظواهر التي تحضى بالتقويم .

#### ج- التصنيف على أساس الفائدة أو المنفعة :

و فيه ترتبط القيم عادة بفائدة أو منفعة يحققها أولئك الذين يحتضنونها، و من ثم يجب البدء بتصنيف الفوائد أو المنافع الخاصة أولا و إن أفضل تصنيف في هذا الصدد هو تصنيف الحاجات و الرغبات و الاهتمامات الأساسية للإنسان .

د- التصنيف على أساس الأغراض أو الأهداف :

و يقصد به تصنيف القيم وفقا للغرض الإنساني النوعي الخاص الذي يتحقق بوجود قيمة معينة .

هـ- التصنيف على أساس العلاقة بين محتضن القيمة و بين الفائدة

و هنا يلاحظ عموما أن الشخص الذي يحتضن قيمة ما لأنه يرى في وجودها فائدة معينة بالنسبة له ، أو للآخرين. و هذا ما يعرف باسم توجهات القيم و يمكن الحصول في هذه الحالة على تصنيف من النوع التالي

1 \_ القيم ذات التوجه الشخصي (الذاتي) Self Oriented Values النجاح ، الراحة ، الخصوصية

2 \_ القيم ذات التوجه نحو الآخرين Other Oriented Values

أ\_ القيم ذات التوجه الجماعي الداخلي مثل

- القيم الأسرية (التوجه نحو الأسرة)

- القيم المهنية (التوجه نحو المهنة)

- القيم القومية (الاعتداد بالقومية)

- القيم المجتمعية (العدالة الإجتماعية) .

ب- القيم ذات التوجه الإنساني: مثل القيم الجماعية أو القيم الإنسانية بصفة عامة .

و- التصنيف على أساس العلاقة بين القيم ذاتها

و هو يبرز مدى ارتباط القيم ببعضها البعض، و هذا التصنيف يدرج قضية تدرج القيم وفقا لمدى عموميتها. ويعرض روبين وويليامز (R.Williams) وصفا للقيم الأساسية في الممارسة على أساس أنها

- \_ عناصر تجريدية أكثر من أن تكون ملموسة تعبر عن ردود أفعال انفعالية، و تظهر من خلال تصرف الفرد في المواقف الحالية.
- \_ تؤثر بإيجاد الحافز أو الدافع نحو الفعل أو الأداء .
- \_ إن دور القيم لا يقتصر على مجرد تحديد أهداف السلوك أو الفعل، و لكنها بالإضافة إلى ذلك تمثل الإطار الذي من خلاله ينتقي الفرد أهدافه.
- إن أهمية القيم ليست نسبية أو تمثل جزءا من الاهتمام .

و ما هو جديد بالذكر أن التصنيفات السابقة لها أهميتها في تحليل القيم و دراستها إمبريقيا و إن كانت أي دراسة تنطلق من كون القيم هي مستوى أو معيار للانتقاء من بين بدائل أو إمكانات اجتماعية للشخص في الموقف الاجتماعي ، أي معرفة التوجهات القيمة المحددة لسلوك الفرد ، فإنه ينبغي تحليل القيم و تصنيفها اعتمادا على بعدها و على هذا الأساس، فقد حدد المهتمون بدراسة القيم مجموعة من الأبعاد يمكن أن يتم في ضوءها تقديم تصنيفات معينة لها. <sup>1</sup>

و هذه الأبعاد هي كالتالي

### 1 \_ بعد الشدة :

و في هذا البعد تصنف القيم عندما ينظر إلى درجة الالتزام التي تفرضها القيم، و نوع الجزاء الذي تقرره على من يخالفها، و هنا يمكن القول أن شدة القيم تتناسب طرديا مع درجة الالتزام و نوع الجزاء الذي يرتبط بها

<sup>1</sup> حميد خروف و آخرون: الإشكالات النظرية و الواقع، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1999، صص 149-150.

**2 بعد الدوام :**

حسب هذا البعد تصنف القيم إلى قيم عابرة ، و هي قيم عارضة قصيرة الدوام ، و سريعة الزوال كالقيم المرتبطة بالموضوعات و البدع ، أمل القيم الدائمة فهي قيم ذات دوام نسبي ، كتلك المرتبطة بالعرف و التقاليد المتجسدة في سلوك الناس

**3 بعد العمومية :**

هذا البعد يخلق نوعين من القيم ، و ذلك من ناحية شيوعها و انتشارها ، فهناك قيم عامة للمجتمع برتمه ، و قيم خاصة تتعلق بمواقف أو مناسبات اجتماعية معينة أو مناطق محدودة ، أو بطبقة ما أو جماعة خاصة

**4 بعد الوضوح :**

تنقسم القيم وفق هذا البعد إلى قيم ظاهرة ( صريحة ) و التي يعبر عنها بكلام و يصرح عنها، و قيم أخرى ضمنية يمكن التعرف عنها من خلال ملاحظة السلوكات النمطية للأفراد و الجماعات

**5 بعد المقصد :**

في ضوءه تنقسم القيم إلى نوعين: وسائلية ( وسيطة ) يعتقد الأفراد و الجماعات بأنها وسائل لغايات أبعد أو نهائية. و النوع الآخر هو القيم الغائية و التي هي مجموعة القيم التي يراها الأفراد و الجماعات بمثابة أهداف نهائية

**6 بعد المحتوى :**

لقد قام ( سبرا نجر ) بمحاولة تصنيف القيم استنادا لبعدها النوعي أو محتواها. و قد قدم في ذلك ستة أنواع من القيم هي

أ- القيم الاقتصادية :

و تتمثل في إهتمام الفرد بما هو نافع، متخذاً في ذلك العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة عن طريق الإنتاج ، و إستثمار الأموال و إستهلاك البضائع.

ب- القيم الاجتماعية

و فيها يميل الفرد إلى غيره من الناس و يتفاعل مع محيطه الاجتماعي خدمة للغير و مساعدتهم ، و من ثم النظر إليها كغايات، لا كوسائل لغايات أخرى .

ج- القيم النظرية :

تتمثل في إهتمام الفرد بالكشف عن الحقائق حيث يوازن بين الأشياء على أساس ماهيتها، كما أنه يسعى وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء بعيداً عن قيمتها العلمية

د- القيم السياسية :

و يتوجه وفقاً للفرد للحصول على القوة بهدف السيطرة على الأشخاص و الأشياء ، و توجيه مصائر غيره من الناس

هـ- القيم الدينية :

و ينشغل فيها الفرد بالاهتمام إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري، حيث يعتقد بوجود قوة تسيطر على عالمه، و هو يحاول ربط نفسه بهذه القيمة

و- القيم الجمالية :

و هي القيم التي تهتم بما هو جميل من ناحية الشكل، لذلك ينظر الفرد إلى العالم المحيط به نظرة تقدير من ناحية التكوين، و التنسيق و التوافق الشكلي .

و ما يجدر التنويه به من خلال تصنيف ( سبرانجر ) أن هذه القيم توجد مجتمعة في كل فرد، غير أنها تتباين في تدرجها من فرد لآخر حسب قوتها و ضعفها داخل نفسية الفرد و المحيط الذي يعيش فيه .

إن عرض هذه النماذج من تصنيف القيم له أهميته في دراستها ، و تحليل طبيعتها و معرفة التوجهات القيمية للأفراد ، و لا شك أن النظر إلى القيم كمحدد للتفضيلات الاجتماعية بالنسبة للأفراد و الجماعات من شأنه أن يدفعنا إلى الأخذ بالبعد النوعي للقيم من جهة ، و العلاقة بين محتضن القيمة ، و بين الفائدة من جهة أخرى .<sup>1</sup>

### ثالثا : طرق اكتساب القيم

#### 1 \_ الأسرة

إن عناصر الإطار الثقافي من قيم و عادات و أنماط السلوك و غيرها يتناقلها الآباء عن الأجداد، ثم تنتقل إلى الأحفاد أو تنتقل عناصر الإطار الثقافي من الكبار إلى الصغار من خلال عملية التنشئة، و هي ما يعرف بعملية التطبيع الاجتماعي. حيث يتم بموجبها اكتساب و تعلم الصغار الطباع و العادات و نماذج السلوك و المعايير و أساليب الحياة و القيم الاجتماعية والآراء، و الأفكار السائدة في المجتمع حيث يمكن إعدادهم للحياة.<sup>2</sup>

فالأسرة تقوم بإعداد النشئ و تقوم بنقل التراث من جيل إلى جيل من أجل تكوين شخصية المواطن و تربيته جسميا و عقليا و روحيا، و هي تقوم بترسيب في أعماق الصغار ما تريد ترسيبه من معتقدات و قيم، و منه يمكن التأكيد على دور الأسرة كوسيط هام و أساسي بين الثقافة و الفرد من خلاله يتحقق غرس القيم أو تغييرها في نفوس الأبناء .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حميد خروف و آخرون :مرجع سبق ذكره ، ص 139- 140 .

<sup>2</sup> مصطفى الباهي : القيم و تأثيرها على المؤسسة رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1995 - 1996، ص 20 .

<sup>3</sup> زكريا عبد العزيز محمد : التلفزيون و القيم الاجتماعية للشباب و المراهقين ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية . 2002، ص 40

## 2\_ اللغة و التعليم

### أ- اللغة :

تعتبر اللغة من بين العوامل المساعدة على اكتساب القيم ، و ذلك باعتبار أن اللغة هي الحامل للقيم التي تسود المجتمع ، و أن عملية التعلم تتم بواسطتها . و من جهة أخرى فاللغة تسهل عملية التواصل و التبليغ بين أفراد المجتمع .

و تعتبر اللغة أي لغة ظاهرة اجتماعية تنعكس عليها ، و كذلك من خلالها كل الظواهر التي تسود المجتمع من رفعة و انحطاط و من تقدم أو تأخر و من نهوض أو سقوط ، فإن اللغة تنهض بنهوض المجتمع و تطوره و تسقط بسقوط المجتمع و تأخره .

### ب - التعليم :

يساهم التعليم بصورة كبيرة في نشر قدر من الوعي لدى الأجيال المتلاحقة لأجل بناء مجتمع قوي و متماسك ، و تبقى الأمية من المشاكل التي تعاني منها دول العالم و تعد عائقا من عوائق التقدم الاقتصادي و في هذا يقول (محمد اقبال) : « إن التعليم هو الحامض الذي يذيب شخصية الكائن الحي ثم يكونها كما يشاء» إن هذا الحامض أشد قوة و تأثير من أي مادة كيميائية فهو الذي يستطيع أن يحول جبلا شامخا إلى كومة من تراب.

## 3\_ الإعلام

تلعب وسائل الإعلام التي يحتك بها أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم أطفالا و شبابا دورا كبيرا في عملية التنشئة الاجتماعية و في خلق الوعي الاجتماعي .

وهذه الوسائل متعددة و متنوعة ، و تشمل الإذاعة و التلفزيون و السينما و الصحف والمجلات و التسجيلات المختلفة ، و تلعب وسائل الإعلام دورا حيويا في تنشئة أفراد المجتمع و تكوين شخصيتهم و تزويدهم بالخبرة و المعرفة ، و يتوقف تأثير كل وسيلة من هذه الوسائل على مدى فعاليتها و نوعية مضمونها و محتواها من جهة . و جميع الوسائل

تتشترك في هدف و هو توصيل رسالة أو فكرة أو معلومة إما مسموعة أو مرئية أو مقروءة .  
و قد أدرك القائمون على التنشئة الاجتماعية أن الطفل و الشباب و حتى الكبار منهم أن  
لوسائل الإعلام أهمية بناء الشخصية.<sup>1</sup>

هذا وتؤكد الدراسات الأمبريقية المختصة بهذا الجانب أن متوسط عدد الساعات  
لمشاهدة الأسرة يوميا للتلفزيون هو ست ساعات يوميا ، و من المتوقع أن تزيد هذه النسبة  
مع الانتشار السريع لأجهزة الفيديو و الأجهزة الأخرى في المنازل و النوادي و المقاهي.  
وهذا يعني مزيدا من وقت الأسرة و أفرادها لحساب استعمال هذه الأجهزة و على حساب  
وقت الراحة أو الدراسة أو العمل و الإنتاج .

#### رابعاً القيم الإجتماعية :

#### 1 \_ مصادر القيم الإجتماعية :

ما هي يا ترى العوامل التي تحدد انتقاء المجتمع لنظام قيمه ومعتقداته ؟ وماهي  
مصادر القيم الاجتماعية؟ هناك عدة عوامل تتدخل وتفرض على المجتمع اختيار نظام قيمه  
ومعتقداته، أهمها:

- البناء الطبقي للمجتمع : هل هو مجتمع أحادي الطبقة، أو ثنائي، أم متعدد  
المستويات الاجتماعية، ومدى الفوارق بين هذه الطبقات طبيعة العلاقات بينهما .
- شكل وحدة البناء الرئيسية للمجتمع، ونقصديها الأسرة النواة : هل هي أسرة الأب  
الشائعة، أو أسرة الخال، أو أسرة العم في كما بعض القبائل البدائية<sup>2</sup> من خلال هذا  
الاقتباس، نستطيع القول أن "المصادر الأساسية التي تستمد منها القيم الاجتماعية :هي  
أنماط المعيشة -البنية العائلية -الدين

<sup>1</sup>مصطفى الباهي : مرجع سبق ذكره ، ص 28 .

<sup>2</sup>علي نبيل : الثقافة العربية و عصر المعلومات ، رؤية لمستقبل الخطاب الثقافي العربي ، رقم 276 ، الكويت ، المجلس الوطني للثقافة و الفنون  
والأدب ، 2001 ، ص 441 .



**أنماط المعيشية :** في بحثه حول موضوع القيم في المجتمع العربي، بين الباحث الاجتماعي حليم بركات، كيف أن القيم الاجتماعية تتباين وفق البيئات المختلفة، سواء كانت بدوية، فلاحية أو حضرية، وذكر المركبات القيمية التي تميز كل منها.

**البنية العائلية :** تشكل الأسرة في المجتمع العربي نواة التنظيم الاجتماعي، وتقوم بعدة وظائف لأفرادها، لذلك تعتبر من المصادر الهامة التي تستمد منها القيم، "وهناك على الأقل خمسة اتجاهات قيمية، تتصل اتصالاً مباشراً بالحياة الأسرية والقبلية .

التروع في الثقافة العربية نحو التشدد على القيم العضوية، أكثر مما على قيم الاستقلال الفردي، والميل نحو الإتكالية على حساب الاعتماد على الذات والتمسك بحق الاختيار، والامتثال و القسوة، والتمسك بقيم الطاعة، والتشديد على العقاب أكثر من التشديد على الانصهار في الجماعة، وهو ما ينشأ عنه نزوع معاكس للتأكيد على الذات وتضخيمها، وفرض سيطرة الرجل على المرأة والعزل بينهما في الوقت ذاته " .<sup>1</sup>

**الدين :** ينظر في علم الاجتماع إلى الدين من منظورات عدة أهمها :

\_ الدين كنظام للمعتقدات والممارسات السلوكية والأخلاقية .

\_ الدين كمؤسسة اجتماعية ثقافية .

\_ الدين كمجموعة من التشريعات والسنن .

\_ الدين كنسق من الرموز، يرسخ لدى الإنسان حالات وجدانية، ودوافع قوية، وذلك من خلال تشكيل رؤيته الكلية عن الوجود"<sup>2</sup>، ويشكل الدين إلى جانب أنماط المعيشة والبنية العائلية، مصدراً آخر تستمد منه القيم الاجتماعية . ويعتبر القرآن والسنة، أهم النصوص التي تنبثق منها التوجهات القيمية في الإسلام، باعتباره الديانة السائدة في الوطن العربي، و

<sup>1</sup> حليم بركات : المجتمع العربي في القرن 20 ، بحث في تغير الأحوال و العلاقات ، مركز الدراسات الوحدة العربية ،بيروت ،2000، ص 241  
<sup>2</sup> أميرة منصور و يوسف علي : محاضرات في قضايا السكان و الأسرة و الطفولة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ،1999، ص 410 .

تعتبر القيم الروحية والوجدانية، أهم القيم التي تشتق من الدين، وتتميز هذه القيم بصفاتها الإلزامية، ودوامها وانتشارها الواسع .

## 2\_ أنواع القيم الاجتماعية

تقسم القيم الاجتماعية عادة على شكل ثنائيات، فنجد:

القيم الإلزامية/ القيم التفضيلية: إذا تأخذ الأولى اسمها من طابعها الملزم للأفراد على الإلتباع، سواء بقوة العرف أو القانون ويعرض من يخالفها للعقاب على عكس القيم التفضيلية، التي يحث المجتمع أفرادها على طلبها لكنه لا يعاقب المخالف

- القيم الوسيلية/ القيم الغائية : القيم الوسيلية هي تلك المعتقدات التي تفاضل بين وسيلة وأخرى في الوصول إلى غاية ما أما القيم الغائية فهي " التي تتحدد على الأغلب معنى الحياة وغاياتها، أو ما يسعى إليه الإنسان جاهدا كي به يحقق معنى وجوده، وما يريده لنفسه وغيره في الحل الأخير " .<sup>1</sup>

-القيم الروحية/ القيم المادية : فالأولى تستمد من الدين والنظام الأخلاقي والقوى الغيبية، أما الثانية فتشتق من الواقع المادي

-القيم العامة/ القيم الخاصة : إن القيم العامة تعم أفراد المجتمع، بينما القيم الخاصة تخص جانبا منه فقط

-القيم المطلقة/ القيم النسبية : فالأولى " تسود نزعة النظر إليها على أنها صالحة لكل زمان ومكان، وقد تفسر تفسيراً حرفياً لا رمزياً وتغلب عليها القداسة " <sup>2</sup> بينما ينظر إلى

الثانية على أنها نسبية، وينبغي النظر إليها على أنها صالحة في مكان معين وزمان معين. القيم الإيجابية/ القيم السلبية : أي من حيث الحكم عليها بالحسن أو القبح، فالأولى هي التي يجب التمسك بها والسير على نهجها، والثانية يجب تحاشيها ونبذها في نظر المجتمع

<sup>1</sup> حلیم بركات :مرجع سبق ذكره ، ص 638 .

<sup>2</sup> المرجع نفسه ، ص 639 .

- القيم الحافظة/ القيم المحركة: فالقيم الأولى تعمل على استقرار العلاقات داخل الأسرة وداخل المجتمع، بينما تحاول أن تكفل الثانية نوعية الحياة .

- القيم العمودية/ القيم الأفقية: القيم العمودية هي التي تنظم العلاقات الاجتماعية في الأسرة والمجتمع على شكل هرمي، سلمى تراتبي، على أساس السلطة والنفوذ، على عكس القيم الأفقية التي تنظم العلاقات على أساس ديمقراطي .

### 3 \_ خصائص القيم الاجتماعية :

تمتاز القيم الاجتماعية بعدة خصائص أهمها :

أنها تنتمي إلى القطاع الفكري الرمزي للثقافة " ويشمل هذا القطاع على العناصر والمركبات والنظم الثقافية، التي يغلب عليها طابع الأفكار والرموز والعواطف، ويتفق علماء الاجتماع على ان هذا القطاع يشمل على نسق اللغة ونسق السحر ونسق الدين ونسق القيم ونسق العلم أن وجد" فالقيم هي أفكار . مجردة، وليست أشياء مادية أو نظم اجتماعية .

لا تنشأ بفعل الإرادة الذاتية الواعية : فالقيم " لا تنشأ بفعل الإرادة الذاتية الواعية والتي يتم تكوينها وصياغتها- إن صح التعبير - من خلال عمليات طويلة ومعقدة تستغرق فترات طويلة جدا من الزمن يتم أثناءها- بطريقة تلقائية وغير متعمدة -استخلاص مبادئ عامة من أنماط السلوك، وأنساق الفكر السائدة في المجتمع والتي تثبت قدرتها على البقاء والاستمرار.<sup>1</sup>

مثالية: " القيم أطر معيارية وأبنية غير منظورة وكما تصاغ الأفعال في أنماط مثالية، فالقيم تصاغ أيضا في أنماط مثالية " يستوحي منها أفراد الجماعة سلوكياتهم، ويحاولون دائما تحقيقها في حياتهم الاجتماعية.

<sup>1</sup>احمد ابوزيد: تحديات القرن الواحد والعشرون - بحث عن نسق جديد من القيم، في العربي العدد 494، يناير 2000، ص 63 .

معيارية : أي أن الثقافة وبواسطة التنشئة الاجتماعية، التي تتخذ أسلوبا معينا خاصا يتمشى مع معيار الثقافة المعينة التي تبتدعها، تعمل على صيانة التركيب الاجتماعي وتأييده " .<sup>1</sup>

مظهر من مظاهر سيطرة العقل الجمعي: تعتبر القيم والعادات الاجتماعية، مظهران من مظاهر العقل الجمعي والسيطرة الاجتماعية" فهما تعملان على إدماج الفرد في المجتمع، لتحقيق التوافق والتماسك وتحقيق الضبط والتنظيم الاجتماعي، وأن وسيلتها إلى ذلك ما يفرضانه من جزاء من على يخالفهما ويخرج عن أوامرها<sup>2</sup>

تراتبية : أن أي كل جماعة تحاول أن تنظم القيم الاجتماعية التي تعتنقها وتتمسك بها حسب سلم أفضلية، فتضع قيمة ما على رأس جميع القيم ثم تضع بعدها قيمة أخرى تقترب منها في الأهمية وهكذا في ترتيب تنازلي " ذلك أن القيم ليست كلها في مستوى واحد، بل هناك قيم أساسية أو رئيسية تتفرع عنها قيم أخرى أدنى منها مرتبة، وأكثر من ذلك يمكن التمييز في كل ثقافة بين " القيم المركزية " التي تنتظم حولها جميع القيم في عصر من العصور وبين القيم الأخرى المندرجة تحتها.<sup>3</sup>

متغيرة :تشكل القيم الاجتماعية عنصر مقاومة في وجه التغير، غير أن القيم نفسها يصيبها التغير، ويصيب عادة نظامها وترتيبها أي سلم أفضليتها، لكن التغير في القيم في أحيان كثيرة، يكون عميقا ويحدث فيها شروخا، في كما حالة التغيرات الاجتماعية السريعة والإصلاحات الشاملة.

<sup>1</sup> فوزية دياب: القيم و العادات الاجتماعية ، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص 243 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص ص 341,342 .

<sup>3</sup> محمد عابر الجبوري: العقل الأخلاقي العربي، دراسة تحليلية لنظم القيم الثقافية العربية، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001، ص ص 21، 22 .

**4\_ وظائف القيم الاجتماعية :**

تقوم القيم الاجتماعية بعدة وظائف منها :

**أ\_ تؤمن التماسك الاجتماعي :**

تعتبر القيم الاجتماعية بالنسبة لمعتقيها عاملا مهما وفعالا لتماسكهم، "فالقيم والعادات الاجتماعية يمكن النظر إليها كقيود وضوابط تنظم وتكبت الميول والدوافع الأنانية أو العدوانية المفرقة، وبذلك تعمل على التماسك الاجتماعي فهي أنماط سلوكية فكرية وعملية، علينا أن نفكر ونعمل تبعاً لها، حتى يينظم التعامل والاتصال بين الناس، وحتى يكون هناك عنصر من عناصر التنبؤ في الحياة، فيعرف ما كل يتوقعه من غيره تصرفات، وبذلك يكون هناك ما يحقق مظهر متحد في الأفكار والتصرفات، يدل على التماسك"<sup>1</sup>.

**ب\_ تحدد النماذج السلوكية :**

فالأفراد يحاولون دائما تمثل القيم الاجتماعية من خلال نماذج سلوكية ذات دلالات اجتماعية رمزية، أن أي استجاباتهم للقيم، تتم من خلال إتباع أنماط سلوكية معينة، تحددتها الجماعة ولا تخضع لأهواء الأفراد .

**ج\_ تشبع الحاجات النفسية " :**

ترتبط القيم كذلك ببعض الحاجات والدوافع النفسية الإنسانية، ومنها ثلاث أنواع من الحاجات التي تشكل حقلا مهما من حقوق علم النفس الاجتماعي:  
الحاجة إلى القوة التي تتصل بحب الجبروت والنفوذ والتسلط والتحكم والتأثير في مجريات الأمور، والحاجة إلى إقامة علاقات مع ودية الآخرين فترافقها قيم الانتماء والصداقة والتضامن والمحبة والتعاون والحاجة للتحصيل التي نتبع منها اتجاهات قيمة كحب النجاح والحصول على الثروة والمكاسب والاقتران والتنافس وتحقيق المكانة

<sup>1</sup> فوزية دياب :مرجع سابق ، ص 341 .

<sup>1</sup>الاجتماعية . "تساعد على تحقيق الأهداف إن : وحدة القيم وتجانسها ووضوحها، ووضوح سبل ومعايير تجسيدها، يساعد الأفراد على اختيار أهدافهم الاجتماعية بدقة، واختيار الوسائل المثلى لتحقيق هذه الأهداف .

### خامسا: القيم الإجتماعية للعمل في الجزائر :

#### 1 \_ مكانة العمل الدينية في الجزائر:

إن المجتمع الجزائري يشتمل على مجموعة من القيم الاجتماعية على غرار المجتمعات الأخرى وخاصة لدى الفئة العاملة كضرورة العمل لعوامل أو لأخرى، وعلى رأسها العامل الديني الذي يقضي بأن العمل هو وسيلة للعبادة وكذا لتحقيق الذات.

حيث أن مكانة العمل في الإسلام يعتبرها القرآن الكريم والسنة النبوية -في هذا الشأن وفي شؤون الحياة الأخرى- بمثابة دستور يحدد مدى ارتباط العمل بالدين و الحياة الاجتماعية والسياسية والإقتصادية وبكافة المعاملات الإنسانية. فالقرآن الكريم حث على العمل وقد أمرنا الله سبحانه و تعالى بالعمل، و الجد في شؤون الحياة ، بل إن الإسلام أمر الناس بالعمل و السعي في طلب الرزق بقوله تعالى : ( فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض و ابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلمكم تفلحون ) (سورة الجمعة الآية 10 ) وقال أيضا : ( هو الذي جعل لكم الأرض نلولا فامشوا في مناكبها و كلوا من رزقه و إليه النشور ) (سورة الملك 15)

كما ربط الدين الإسلامي العمل بالعبادة والثواب والعقاب وبالتضامن والتكافل الاجتماعي فالعمل الشريف نوع من العبادة والتقرب الى الله، فإن العامل يستجيب من خلال عمله لأوامر الله تعالى ، وينهض برسالته في الكون، وبالتالي يجب أن يؤديه بكل إخلاص ، كما يؤدي صلاته بكل تبتل وخشوع، كما يجب أن يؤديه ما دام غيره ينتفع به سواء كان

<sup>1</sup>حليم بركات :مرجع سابق ، ص 638 .

فردا من أفراد المجتمع أو حتى واحدا من المخلوقات ، فعن أنس بن مالك قال : قال رسول الله صلى الله عليه و سلم : إن قامت الساعة و بيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفعل <sup>1</sup> .

وهذا دليل على قيمة العمل وأنه مرغوب فيه لذاته لا لنتائجه فقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم بالغرس حين قيام الساعة رغم أن المقام مقام فناء ولا أحد سيعيش بعد هاته اللحظات فلم الغرس والبذر؟ و الجواب : لأجل العمل ثم العمل ثم العمل لأنه عبادة بحد ذاته.

## 2 \_ الهدف الكامن للعمل :

ان المفهوم المعاصر لمعنى العمل قد ارتبط بظواهر التعقد في الحياه الاجتماعية التي نتجت عن نمو المجتمعات الصناعية وتعدد التنظيمات المرتبطة بهذا النمو ولذلك أصبح مفهوم العمل في منظور الأفراد و الجماعات يعني ببساطة "وسائل وأساليب تهدف الى تحقيق غاية للكسب في الحياة " إلا أن هذا المفهوم يعتبر أمرا نسبيا لأن الكسب المادي وحده لا يعتبر الغاية الوحيدة التي يهدف إليها الإنسان من وراء عمله ولقد أوضحت الدراسات الميدانية حول هذا الموضوع أهمية الشعور بالتضامن و الترابط بين الأفراد و الجماعات كقيمة يسعى إليها العمل وهذا هو الهدف الكامن للعمل.

## 3 \_ تمثلات القيم الإجتماعية للعمل :

ان تمثلات القيم الإجتماعية للعمل قائمة على عدة مرتكزات أو مقومات اجتماعية تساهم في بنائه ، إنطلاقا من دور التنشئة الأسرية باعتبارها عملية استدخال المهارات و القيم و الأخلاق و طرق التعامل مع الآخرين عند الفرد بحيث يكون قادرا على أداء مهامه ووظائفه بطريقة إيجابية و فاعلة تمكنه من تحقيق أهداف المجتمع الذي ينتمي إليه و يتفاعل

<sup>1</sup>سنن البيهقي ، رقم الحديث 3074 ، وقال الألباني صحيح لغيره .

معها ، لذلك فقد تؤثر بشكل كبير في تشكيل تمثلات الشباب في اختيارهم للوظيفة أو من خلال اكتسابهم لمهنة عن طريق المؤسسة الأم ألا و هي الأسرة باعتبارها المنبع الأساسي الذي يشرب منه كل فاعل .

كما أنه قد يكون للعلاقات الاجتماعية التي تمثل الصلة بين الفردين أو جماعتين أو أكثر أو بين فرد و جماعة ، تقوم على التعاون أو عدمه ، و تكون مباشرة أو غير مباشرة دور في تشكيل تمثلات الشباب للمشروع المهني أو الوظيفي ، وذلك لأن مرحلة الشباب هي من أكثر المراحل حيوية في حياة الفرد ، حيث تتوفر على أكثر الفرص لبناء الذات و تزويدها بعوامل النجاح ، من خلال التواصل بينهم و بين مختلف فئات المجتمع ، سواء من حيث الأعمار ، أو المستويات أو الجنس



### خلاصة

نستنتج مما سبق أن القيم عبارة عن نتاج إجتماعي ينتقل إلينا من خلال الأجيال المتعاقبة عن طريق النظم الإجتماعية، والقيم موضوع الرغبة الإنسانية والتقدير، وهي تشكل الإطار المرجعي لتوجيه السلوك والنشاط الإنساني وبذلك تؤثر في إختيار الأهداف وتحديد الوسائل والأساليب المؤدية إليها كما تلعب دورا كبيرا في تنمية المجتمع وإقتصاده والتنمية عمادها العقل والتخطيط الذي يأخذ القيم في الإعتبار هذا من جهة ومن جهة أخرى تمثل نسقا من المقاييس التي من خلالها يتم الحكم على الأشياء والأعمال، فالقيم إذن هي محدد هام من محددات السلوك التي يجب أخذها بعين الإعتبار أثناء تحليله .

وهو ما سنعمل على تحقيقه في بحثنا إذ نربط موضوع القيم وكونه محددًا من محددات السلوك كعامل من عوامل إرساء الأفكار وتكوين الإختيارات فيما يخص إختيار المهنة أو الوظيفة بالنسبة للشباب الجزائري .

مراجع الفصل الثاني:المصادر

1. القران الكريم

المراجع باللغة العربية :

2. أبوزيد (احمد): تحديات القرن الواحد و العشرون . بحث عن نسق جديد من القيم ، في العربي العدد 494 ، يناير 2000 .
3. أحمد محمد بيومي (محمد): علم اجتماع القيم ، دار المعرفة الجامعية ، جامعة الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
4. الباهي ( مصطفى) : القيم و تأثيرها على المؤسسة رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1995 . 1996.
5. العزاوي ، سامي مهدي: التصورات الاجتماعية للشباب العراقي لقضاياهم المعاصرة ، الكتاب السنوي لمركز ابحاث الطفولة والامومة ، المجلد السادس ، جامعة ديالى ، 2011 .
6. بن نوار (صالح): فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، عبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006.
7. بركات (حليم): المجتمع العربي في القرن 20 ، بحث في تغير الأحوال و العلاقات ، مركز الدراسات الوحدة العربية ،بيروت ، 2000 .
8. خروف (حميد) و آخرون: الإشكالات النظرية و الواقع ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 1999 .
9. دياب (فوزية) : القيم و العادات الإجتماعية ، دار النهضة العربية ،بيروت ، 1980 .
10. زعيمي (مراد): علم الاجتماع -رؤية نقدية-مؤسسة الزهراء للفنون المبعية بقسنطينة ، الجزائر ، 2004 .

11. منصور (أميرة) و علي (يوسف): محاضرات في قضايا السكان و الأسرة و الطفولة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999 .
12. ميمون (الربيع): نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية و المطلقية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1980.
13. مكفلين ، روبرت وريتشارد ، غروس: مدخل الى علم النفس الاجتماعي ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2002 .
14. نبيل (علي): الثقافة العربية و عصر المعلومات ، رؤية لمستقبل الخطاب الثقافي العربي ، رقم 276 ، الكويت ، المجلس الوطني للثقافة و الفنون والأدب، 2001 .
15. عابر الجبري (محمد) : العقل الأخلاقي العربي ، دراسة تحليلية لنظم القيم الثقافية العربية ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2001 .
16. عبد العزيز محمد (زكريا): التلفزيون و القيم الاجتماعية للشباب و المراهقين ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، 2002.

### الأحاديث النبوية

1. سنن البيهقي ، رقم الحديث 3074 ، وقال الألباني صحيح لغيره

### المراجع الأجنبية :

1. Bloch (H) et autres, Grand dictionnaire de Psychologie Larousse, Paris, 1993

## الفصل الثالث : الهوية المهنية

### تمهيد

أولا : ماهية التنشئة الإجتماعية

01 - : التنشئة الإجتماعية

01 - 01 : المفهوم

01 - 02 : الهوية و التنشئة الإجتماعية

02 - : التنشئة التنظيمية

02 - 01 : المفهوم

02 - 02 : مراحل التنشئة الإجتماعية

ثانيا : الهوية المهنية

01 - الهوية المهنية كمنظرة سوسولوجية

01 - 01 : مفهوم الهوية المهنية

01 - 02 : مجالات الهوية المهنية

02 - نماذج الهوية المهنية

خلاصة

مراجع الفصل

**تمهيد :**

يتطرق علم الاجتماع إلى الهوية المهنية على أنها محصلة العلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع المجتمع ، كما أنها تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، هذا الأخير يعمل على تنشئة و تكوين الأفراد حتى يتسنى لهم بناء هويات مهنية من خلاله، و هو ما نسعى إلى تحديده من خلال هذا الفصل حتى نتمكن من الإجابة عن مصادر بناء الهوية المهنية لدى الشباب وبغرض تحقيق ذلك علينا أولاً التعريف ببعض العمليات الاجتماعية و التي تلعب دوراً أساسياً في عملية بناء الهوية المهنية.

أولاً: ماهية التنشئة الاجتماعية :

يقول كلود ديبار بأن الهوية هي محصلة لتنشآت متتالية يمر بها الفرد خلال مراحل حياته المختلفة فهو ينتقل من الهوية الشخصية إلى المهنية مروراً بالهوية الاجتماعية، فالهوية الإنسانية ليست معطاة إلى الأبد إنما يبنها الفرد و يعيد بناءها طيلة حياته<sup>1</sup>.

و عليه سوف نتعرض أولاً لمفهوم التنشئة الاجتماعية و التنشئة التنظيمية على اعتبارهما التنشئتين اللتين تساعدان الفرد على تكوين هوية مهنية معينة .

1 - التنشئة الاجتماعية :أ: المفهوم

لقد تم اشتقاق التنشئة من الفعل نشأ بمعنى النمو و التجديد، ليدل هذا المصطلح على عملية اجتماعية تسعى إلى تحويل الفرد من كائن اجتماعي إلى فاعل اجتماعي محمل بطرق التفكير و الاستجابة و الإحساس المستمدة من المجتمع المنتمي إليه، حتى يتسنى له التكيف مع باقي الفاعلين الاجتماعيين. فالتنشئة الاجتماعية تدل على العملية التي يتعلم الفرد عن طريقها كيف يتكيف مع الجماعة عند اكتسابه للسلوك الاجتماعي الذي توافق عليه<sup>2</sup>.

حيث أن كل سلوكيات الفرد لا يمكن أن تكون مقبولة إلا إذا انطلقت مما يسميه دوركايم بالضمير الجمعي و الذي هو عبارة عن تلك القيم و المعايير التي تمثل قوانين الضبط الاجتماعي الذي يحكم سلوك الأفراد داخل المجتمع و الذي يعرفه روس Ross على أنه<sup>3</sup> السيطرة المقصودة التي تؤدي وظيفة في حياة المجتمع، يتضمن هذا التعريف معنى الضغط و الهيمنة من طرف المجتمع. و لعل ارتباط مفهوم التنشئة الاجتماعية

<sup>1</sup>DUBAR.C : La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles, éditions Armand, Paris, 1990, p110.

<sup>2</sup> أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997، ص401

<sup>3</sup> خالد حامد: المدخل إلى علم الاجتماع، جسور للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2008، ص 39

بالضبط الاجتماعي يجعلها هي الأخرى تتسم بالهيمنة على اعتبار السلطة الممنوحة للمجتمع في هذا السياق. حيث أنه حتى من خلال تعريفنا للضبط الاجتماعي على أنه عملية اجتماعية تستند على المثالية الاجتماعية (الضمير الجمعي) و المتمثلة في القيم، الأفكار و المثل الثقافية العليا...، نلمس تلك الهيمنة الضمنية لكل ما هو مثالي داخل المجتمع، و التي يسعى الأفراد إلى اكتسابها بهدف التميز و التفوق على الغير من خلال هوية اجتماعية مثالية

و على اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن الهيمنة فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته<sup>1</sup> من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (بالأسرة، المدرسة، جماعة الرفاق، و العمل...) و تفاعله مع أعضائه، ما من شأنه أن يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية .

### ب\_ الهوية و التنشئة الاجتماعية :

لقد كان اهتمام "كلود ديبار" بالتنشئة الاجتماعية على قدر اهتمامه بموضوع الهوية حيث نجده يؤكد على أنها المصدر الرئيسي لبناء الهوية و لهذا فقد أدرج في مؤلفه التنشئة الاجتماعية مجموعة من الدراسات حولها التي لخصها في أبحاث كل من "بيتر برجي Berger.P" و "توماس لوكمان Luckman.T" اللذان توصلا إلى التمييز بين مرحلتين للتنشئة: ابتدائية، و ثانوية.<sup>2</sup>

✓ التنشئة الابتدائية: تتمثل في المعارف القاعدية (اللغة عن طريق الكلام و القراءة والكتابة) و التي تمثل العملية الأساسية للتنشئة الأولية، بحيث تعتبر هذه المرحلة إعدادية تسمح للفرد بمواجهة العالم الخارجي عنه

<sup>1</sup> محمد السيد أبو النيل: علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 41

<sup>2</sup>DUBAR.C, op.cit.pp98-99.

✓ التنشئة الثانوية : و التي تعمل على إكساب الفرد المعارف المختصة و الأكثر دقة بحيث تتناسب مع توجهه في حياته الاجتماعية و المهنية، إذ تعمل على تهيئة الفرد إلى الولوج إلى عالم الشغل من خلال تحديد دوره داخله .

تعتبر مرحلتي التنشئة الاجتماعية هاتين أهم مصدرين لبناء الهوية المهنية للفرد إلى جانب ما سماه "كلود ديبار" بالهوية الداخلية أو هوية الأنا، و هوية خارجية أو هوية الآخر. و قد وظف "سانسوليو" هذين المفهومين من خلال النماذج التي قدمها في كتابه الهوية في العمل

فالتنشئة الاجتماعية تعمل على إكساب الفرد قيم و معايير من شأنها أن تجعله معرفا اجتماعيا، وبهذا تصبح عبارة عن عملية بيوغرافية تضم الاستعدادات الاجتماعية الناتجة ليس فقط عن التفاعل مع الأسرة أو عن التفاعل مع الطبقة الأصلية التي ينتمي إليها الفرد، و لكن كذلك عن تفاعله مع مجموع النظم التي يمر بها طوال حياته<sup>1</sup>.

## 2- التنشئة التنظيمية :

### أ: المفهوم :

هي صورة من صور التنشئة الاجتماعية و التي تخص مرحلة من مراحل الفرد الحياتية ألا و هي مرحلة دخوله عالم الشغل، و يقصد بها تلك العملية التي يصبح بواسطتها العمال الجدد مندمجين في جماعات العمل و هي تشتمل على ثلاثة عمليات :

- ✓ تطوير المهارات و القدرات المهنية الخاصة بالعمل.
- ✓ اكتساب مجموعة من أنماط السلوكيات الملائمة للعمل .
- ✓ التأقلم مع معايير جماعة العمل و قيمها.

<sup>1</sup>Ibid. p82.



ب- مراحل التنشئة التنظيمية

تحدث عملية التنشئة التنظيمية و ما تتضمنه من عمليات اجتماعية أثناء عدة مراحل تتسجم مع انتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى و هنا يشير فيلدمان إلى وجود ثلاثة مراحل لعملية التنشئة التنظيمية :<sup>1</sup>

مرحلة الحذر و التطلع:

حيث يبني العامل الجديد في هذه المرحلة مجموعة من التوقعات بشأن وظيفته، مهامه، و دوره داخل المؤسسة التي التحق بها.

مرحلة التعلم و التأقلم:

و هنا يحاول التعرف على الأدوار المختلفة و المتباينة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، كما يعمل على تعلم الأدوار التي يؤديها و بالتالي يتمكن من اكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة و في هذه المرحلة يبدأ العامل الجديد بتكوين علاقات اجتماعية مع بعض أعضاء الجماعة .

مرحلة إتقان الدور و التكيف معه:

يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى يصبح فيها عضوا دائما في الجماعة، ما يسمح له بمعرفة دقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل.

ثانياً: الهوية المهنية1 - الهوية المهنية كنظرية سوسولوجيةأ- مفهوم الهوية المهنية

إن شعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة، و نموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا و اجتماعيا في تحفيزه و تسهيل عملية الاتصال و الاندماج المباشر في العمل المتعاون من أجل هدف مشترك هو تنمية المؤسسة و بالتالي تنمية أفرادها، و هو ما يتحقق عن طريق فرض المؤسسة لثقافتها الخاصة سواء من خلال التنظيم أو التكوين و الاتصال .

<sup>1</sup> رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، عمان، ط1، 1999، ص363-365

و هو الأمر الذي يسمح بإضفاء صفة التجانس بين الفاعلين داخل المؤسسة و بالتالي القضاء على الصراعات التي يمكن أن تنتج عن تعدد الثقافات داخل نفس المؤسسة، إلا أن هذا التجانس يبدو ظاهريا فقط في صورة ثقافة مؤسسة، و لكن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، و التي يعرفها "ديبار" على أنها محصلة التنشآت الاجتماعية و تتعلق بأنماطها، بينما يعرفها "سانسوليو" بأنها التجربة الاجتماعية و العلائقية للسلطة<sup>1</sup>، بحيث تمثل كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها<sup>2</sup>، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل(سواء على المستوى الفردي أو الجماعي) مهامه، دوره، و ما هي الصورة التي يقدمه فيها زملائه في العمل .

و في هذا الصدد يشير "هيبرمان Huberman.M" إلى تأثير الهوية المهنية على الهوية الشخصية و ذلك من خلال التأثير في الفرد من حيث تخطيطه لمستقبله و تصوره لمركزه الاجتماعي كذلك .

### ب - مجالات الهوية المهنية

حين حاول " ديبار" من خلال محاولته تطوير المفاهيم التي قدمها "سانسوليو" حول التجارب العلائقية، أن يربط الهوية المهنية بالتقاء سيرورتين مختلفتين، بحيث تتعلق الأولى بإكساب أو إعطاء الهوية من التنظيم كإدارة و فاعلين يتفاعل معهم الفرد، بحيث لا يمكن تحليلها بمعزل عن النسق الذي ينشط فيه الفرد و الذي ينتج من خلاله علاقات قوة تساعد الأفراد على فرض وجودهم و بالتالي هويتهم داخل الجماعة .

أما السيرورة الثانية فتمثل المرحلة التي يمكن فيها الفرد من اكتساب هويته المهنية بنفسه بحيث لا يمكن تحليل هذه السيرورة بمعزل عن المسارات الاجتماعية التي يشكل الفرد بواسطتها هوية لذاته . و انطلاقا من هذا التصور يعتبر "ديبار" أن الهوية تتعلق أساسا بنمط التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد و التي ستكون قاعدة الهوية المهنية، و إذا كانت التنشئة الاجتماعية باختلاف مراحلها و أنماطها عبارة عن تلقين الفرد الثقافة الخاصة بكل

<sup>1</sup>SAINSEULIEU.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988, p85.

<sup>2</sup>-Ibid, pp14-15.

منها فانه يسعنا القول بأن الثقافة المجتمعية و التنظيمية يمثلان المصادر الرئيسية لأي هوية مهنية.

و حيث أن الثقافة قابلة للتغيير و من خلال ما سبق فان الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحويلات التكنولوجية و التنظيمية و كذلك التغييرات التي تطرأ على تسيير العمل في المؤسسات و الإدارات .

و عليه فالهوية دائما معرضة للتهديد و الأزمات أكثر من تعرضها للبناء، و لكي يتحقق التكوين البيوغرافي و بالتالي البناء الاجتماعي للهوية المهنية، يفترض "ديبار" ضرورة دخول الأفراد في علاقات سوسيو مهنية يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.

## 2- نماذج الهوية المهنية حسب سانسوليو

تشير الدراسات التي قدمها سانسوليو إلى أن الهوية المهنية هي أكثر من عملية بيوغرافية كما صورها ديبار بحيث هي عملية تثمين لاستثمار الأنا، حيث قدم جدولا تركيبيا أدرج من خلاله أساليب تشكيلية للهوية في العمل و كذا دلائل يمكننا من خلالها فهم هذه الهوية ضمن ثلاثة أبعاد:<sup>1</sup>

### حقل الاستثمار:

و هو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم من خلال استثمار علاقتهم بالسلطة<sup>2</sup>، إذ يتميز هذا البعد بالدخول الفاعلين حيز السلطة بطرق رسمية أو غير رسمية

### معايير التصرفات:

و هي الطريقة التي من خلالها يتم الحكم على سلوكيات الفاعلين و التي تساعد على التمييز بين نماذج الهوية المهنية التي اقترحها سانسوليو ، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية و التضامن، التنافس و الانفصال

<sup>1</sup>DUBAR.C : op.cit. p121.

<sup>2</sup>طبيي غماري: الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لأجراء مؤسستي نفضال و ملينة الأمير معسكر، تحت إشراف د. بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الأنثروبولوجيا ، جامعة تلمسان، 2006 ، ص133.

القيم الناتجة عن العمل:

و التي تعبر عن مقياس و معيار للانتقاء من بين البدائل، فهي تساعد على تحديد درجة استيعاب الفرد لثقافة المجتمع و التنظيم الذي ينتمي إليه، كما تساعد على التمييز بين الهويات المهنية ، بحيث تتراوح القيم بين الاقتصادية و القانونية، و قيم الإبداع و الجماعية . تعمل هذه الأبعاد مجتمعة على التمييز بين أنواع الأجراء و هوياتهم المهنية التي اختاروها لأنفسهم، و ذلك من خلال العلاقات التي يقيمونها داخل و خارج المؤسسة .

لعل النموذج الذي قدمه "سانسوليو" حول أشكال الهويات في العمل قد قام على ملاحظة العمال من خلال الأبعاد السابقة الذكر بهدف التمييز بينهم ليخلص إلى أربعة أشكال نلخصها في ما يلي :

✓ هوية المنكمش: يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية و استراتيجيات المعارضة، بحيث يميلون الى تفادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها سانسوليو بالنساء و العمال الجدد و المهاجرين و الذين يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط و لهذا فهم يبتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل و منه فقيم العمل السائدة لدى أصحاب هذه الهوية هي قيم اقتصادية محضة و قد ميزها سانسوليو بمجموعة من الخصائص تبعا لمؤشرات محددة مسبقا، فالمستوى العلمي مثلا لأصحاب هذه الهوية ضعيف و لا يحملون شهادات علمية في الأغلب، و هو ما يفسر هروبهم من التكوين، إذ لا طموح أو أهداف مستقبلية لهم، و يترتب على ذلك مساهمة ضئيلة في النشاط المهني، إذ هدفهم الوحيد هو الاستمرارية في العمل من خلال التمسك بالوظيفة

✓ هوية المندمج: تعبر هذه الهوية عن امتثال العمال لمعايير الجماعة و قيمها و على رأسها القيم الجماعية، فأصحابها فاعلين يميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية في ما بينهم تشترط الانتماء إلى نفس الفئة السوسيو مهنية، حيث يكونون ما يسمى بالجماعة الثقافية أين اللغة العامية واحدة و كذا اللباس، و الأدوات...، و قد خصها سانسوليو بعمال التنفيذ

القدامى، و الذين يتمتعون بمهارات يدوية عالية مقابل مستوى تعليمي ضعيف، يسعون إلى تطوير وظائفهم من خلال ما يمليه أسلوب التسيير و لهذا تبدو علاقتهم بالتكوين ظاهرية فقط، الأمر الذي من خلاله نستنتج القيم القانونية لدى أصحاب هذه الهوية

✓ **هوية المفاوض:** أصحاب هذه الهوية هم غالبا حاملي شهادات عليا، ساعدهم على الحصول مناصب مسؤولية داخل المؤسسة و هم في سعي دائم إلى الترقية الداخلية، من خلال التكوين بهدف اكتساب معارف مهنية جديدة، يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم و أهداف المؤسسة عن طريق المنافسة و التي يجدون فيها إلى جانب المسؤولية وسيلتان لتحقيق الفروق لمفاوضة معارضيتهم و تحالفاتهم.

كما يسعى الفاعلون المفاوضون إلى تكوين علاقات حسنة مع رؤسائهم ، بحيث تسمح هذه العلاقات بالاعتراف بدورهم الكبير في المؤسسة، و هو ما يساهم في خلق روح المنافسة بين هؤلاء الفاعلين، و الصراع بينهم من أجل النجاح في العمل و الوصول إلى المعارف التنظيمية التي تساهم في الترقية و هاته الترقية داخل المؤسسة تساعدهم على تقديم استثمارات كبيرة في التكوين، وبهذا فالمؤسسة بدورها تعترف بهويتهم و كذا بمفاوضة مخطط الوسائل لتحقيق مطالبهم عن طريق التفاوض الحقيقي و المؤسسة

✓ **هوية التوافقي:** يتميز الفاعل صاحب الهوية التوافقية بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيومهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف و المصالح لم تتحقق بعد، وبهذا فطبيعة العلاقات التي ينشئها لا تلتزم بفئة سوسيومهنية معينة و قد لا تعرف الاستمرارية، إذ تعريف تحويلا في اتجاهاتها بمجرد أي تغير في الأهداف، و من خلال الملاحظة التي قام بها "سانسوليو" فقد خص هذا النموذج من الهوية المهنية بالفاعلين ذوو شهادات و مستوى تعليمي عالي، ما يفسر رغبتهم الذاتية في التكوين من أجل اكتساب معارف جديدة و الانتماء إلى مجالس الإبداع، كما أنهم يحرسون على الابتعاد عن

الجماعات المشكلة، لأنهم يسعون بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف على المستوى الفردي و هو ما يدفعهم إلى تكوين شبكات من العلاقات المميزة و التي تساعدهم على ذلك، و بالرغم من علاقاتهم الحسنة مع رؤسائهم إلا أنهم لا يبدون أية تبعية لهم إلا في حالة ما تطلبت مصالحهم ذلك.

خلاصة :

حاولنا من خلال هذا الفصل أن نكشف عن العلاقة بين التنشئة الاجتماعية و الهوية المهنية على اعتبار أن هذه الأخيرة نتيجة لتنشئات متتالية يخضع لها الفرد عبر مراحل حياته المختلفة، إذ تمثل القيم الاجتماعية المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية دور المحرك الأساسي لكل سلوكيات الأفراد و خصائصهم و التي يتم تعريفهم من خلالها، و عليه فنحن نفترض أن مصادر الهوية المهنية للشباب هي تلك القيم الإجتماعية المشبعة من طرف مؤسسات التنشئة الإجتماعية .

مراجع الفصل الثالث :لمراجع باللغة العربية :

2. زكي بدوي (أحمد): معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.
3. حامد (خالد): المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2008.
4. السيد أبو النيل (محمد): علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
5. رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، عمان، ط1، 1999 .
6. غماري (طبيي): الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لأجراء مؤسستي نفضال و ملبنة الأمير معسكر، تحت إشراف د. بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الأنثربولوجيا ، جامعة تلمسان، 2006.

المراجع باللغة الأجنبية :

7. SAINSEULIEU.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988.
8. DUBAR.C : La socialisation; construction des identités sociales et professionnelles, editions Armand, Paris, 1990.



الباب الثاني

الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث الميداني

تمهيد .

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزمني

3- المجال البشري

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة.

1- المنهج الوصفي

2- المنهج الإحصائي

3- المنهج المقارن

ثالثاً: الأدوات المستعملة في جمع البيانات .

1- الملاحظة

2- المقابلة الاستكشافية

3- الإستمارة بالمقابلة

4- المقاييس الإحصائية المستخدمة:

رابعاً : عينة الدراسة وكيفية اختيارها

خامساً : صعوبات الدراسة

**تمهيد:**

تعتبر مرحلة تحديد وضبط الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة أساسية في الدراسة العلمية الصحيحة وذلك قياساً لما تتضمنه هذه المرحلة من خطوات، تمثل في واقع الأمر حصناً منيعاً، يقي الباحث من الإنزلاق أو الحياد عن الموضوع خاصة على مستوى منهج الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات، فهذه الخطوات تعد حجر الزاوية، والمحددات الأساسية للدراسة وضبطها علمياً سليماً، و قد تم التطرق في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة، و طبيعة المنهج المستخدم في الدراسة، و كذلك العينة و كيفية اختيارها إضافة إلى أدوات جمع البيانات .

**أولاً : مجالات الدراسة**

كل دراسة أيا كان نوعها، لابد لها و أن تكون قابلة للبحث وفقاً للأبعاد الثلاثة : وهي (البعد المكاني، البعد الزمني، البعد البشري ) فهذه الأبعاد تمثل مجالات الدراسة، وتبدأ في تحديدها كآلاتي:

**1 - المجال المكاني (الجغرافي):**

يتمثل هذا المجال في موقع وموضع الدراسة لإجراء الدراسة الميدانية، وفي بحثنا هذا أجرينا دراستنا في أماكن مختلفة من ولاية الجلفة نذكرها على التوالي:

✓ مركب الأجر " الزاوي "

✓ محلات الألبسة

✓ محلات الخردوات و العقاقير

✓ القصابات

✓ مقر ولاية الجلفة

وقد كان اختيارنا لهذه الأماكن بغرض توسيع دائرة ومجال البحث.

**2 - المجال الزمني :**

استغرقت دراستنا الميدانية من شهر مارس إلى غاية شهر أفريل من سنة 2016 وقد مرت بثلاث مراحل :

**المرحلة الأولى :** المرحلة الإستطلاعية و استغرقت هذه المرحلة حوالي اسبوعين تقريبا حيث تم اجراء مقابلة استكشافية مع عينة من الشباب بالصدفة كدراسة استطلاعية و هذا بهدف التعرف على تمثلات الشباب للقيم الإجتماعية للعمل في اختيارهم للمهنة او الوظيفة مما ساعدنا في على التعرف على أبعاد و مؤشرات الدراسة للعمل على ضبطها .

**المرحلة الثانية :** مرحلة انجاز الإستمارة ، وقد استغرقت هذه المرحلة مدة اسبوع ، حيث حرصنا فيها على مراعاة توجيهات الأستاذة المشرفة و الأستاذ المساعد و تعديل ما يلزم تعديله بالإستمارة ، كما قمنا كذلك بتطبيق الإستمارة التجريبية على الطلبة بالصدفة ، هذا وقد كنا قد عرضنا الإستمارة على التصحيح على مجموعة من الأساتذة المحكمين و تعديلها لتصبح في شكلها النهائي .(انظر الملحق رقم رقم 01)

**المرحلة الثالثة :** تطبيق الإستمارة في صورتها النهائية للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة و تفرغ البيانات في جداول و تحليلها .

**3 - المجال البشري :** شمل مجتمع البحث الذي تمت عليه الدراسة مجموعة من الشباب من مختلف الأعمار موزعين على عينتين ، عينة شباب الجلفة و عينة شباب بني ميزاب القاطنين في ولاية الجلفة .

**ثانياً : المنهج المستخدم في الدراسة :**

يختلف إختيار الباحث لمنهج الدراسة باختلاف طبيعة الموضوع، وليس له الحرية في إختيار منهج دون آخر، أي أن طبيعة الموضوع والمشكلة المدروسة تفرض المنهج الضروري، "وهناك بعض الدراسات تستعمل أكثر من منهج على غرار بعض المواضيع التي تقضي إستعمال منهج واحد كاف لدراستها والتعمق فيها، للوصول إلى النتائج، على

أساس أن المنهج (هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة وإكتشاف الحقيقة المتعلقة بموضوع بحثه "1).

فإختيار المنهج يعد خطوة أساسية تتحكم في السير الصحيح للبحث، لهذا أوجب على الباحث إختيار المنهج الذي يتناسب وطبيعة موضوعه سواء من حيث الفروض التي إعتد عليها أو من حيث الأهداف التي حددها من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة أو شبه دقيقة أو نسبية، وبالتالي المطابقة إلى حد ما مع الواقع المدروس ومن ثم يمكن تعميمها إذن فإن " منهج البحث الإجتماعي هو الطريقة الفعلية التي يستعين بها الباحثون في حل مشكلات بحثهم، ومثل هذه الطرق والمناهج تختلف بإختلاف مشكلات الباحث وبإختلاف الأهداف العامة والفرعية التي يهدف الباحث إلى تحقيقها، ومن الصعب المفاضلة بين طريقة وأخرى إلا بعد تحديد كافة الشروط الملائمة لتطبيق كل طريقة، وإنطلاقا من طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته والمتمثل في الكشف عن وجود فروق بين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة أو الوظيفة تعزى لمتغيرات مؤسسات التنشئة الإجتماعية فإن دراستنا اقتضت منا استخدام المناهج الثلاثة

**1 - المنهج الوصفي :**

الذي يعني : " الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة ومتعلقة بظاهرة، أو موقف أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف إكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها

2.

كما أننا إعتدنا المنهج الوصفي لأنه: " الطريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"3

<sup>1</sup> عمار بوحوش، محمد محمود، تقنيات ومناهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ،ص 89 .

<sup>2</sup> محمد شفيق:البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، دار المكتب الجامعي،مصر، 1985، ص 84 .

<sup>3</sup> عمار بوحوش، محمد محمود: مرجع سبق ذكره ، ص 130 .

2 - المنهج الإحصائي: حيث تم الاعتماد عليه عند تفريغ استمارة البحث وبالتحديد عند حساب التكرارات، النسب المئوية، مقارنة المتوسطات.

### 3 - المنهج المقارن :

المنهج المقارن يعرف " بأنه البحث الذي يحاول الباحث فيه التعرف على الأسباب التي تقف وراء الفروق التي تظهر في سلوكيات المجموعات المختلفة من الأفراد او في الأوضاع القائمة في حالتهم " <sup>1</sup>

وقد اعتمدنا على المنهج المقارن في مقارنة عينتي شباب الجلفة المحلي و شباب بني ميزاب لولاية الجلفة .

### ثالثاً : الأدوات المستعملة في جمع البيانات :

تتوقف دقة أي بحث إلى حد كبير على إختيار أنجع الأدوات المنهجية التي تتماشى وطبيعة الموضوع ومع إمكانيات الباحث للحصول على البيانات والمعطيات التي تخدم أهداف الدراسة، فهي تعتبر من الوسائل الضرورية التي يعتمد عليها الباحث ليتمكن من خلالها من الوصول إلى نتائج مرضية وفق خطة منهجية علمية، وإعتماد أي باحث على منهج معين يتطلب منه " الإستعانة بوسائل مساعدة مناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يتمكن من خلالها معرفة ميدان الدراسة <sup>2</sup>.

حيث تختلف هذه الوسائل من خلال الخصائص المميزة لها ولكل وسيلة إيجابيات وسلبيات، كما أن هذه الوسائل تختلف تبعا لإختلاف مواضيع الدراسة وظروفها، فيمكن للباحث أن يستخدم طريقة واحدة كما يمكنه أن يستخدم أكثر من طريقة وهذا تفاديا للوقوع في التحيز وتجنباً لعيوب كل وسيلة، بالإضافة إلى محاولة الوصول إلى معلومات كافية وأكثر موضوعية عن البحث وقد تضمن بحثنا مجموعة من تقنيات البحث لجمع البيانات وهي:

<sup>1</sup> سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية و علم النفس، ط4، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص 416 .  
<sup>2</sup> يحي مصطفى عليان، عثمان غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان ، 2000 ، ص 8 .

**1- الملاحظة :**

تعرف الملاحظة على أنها " من اهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة ، و تعتمد على حواس الباحث و قدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظه و تلمسه الى عبارات ذات معاني ودلالات ، تتبثق منها وضع فروض مبدئية ، يمكن التحقق من صدقها عن طريق التجريب"<sup>1</sup> و تستخدم هذه الأداة كثيرا من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية و الاستكشافية .

ومن خلال دراستنا قمنا بالملاحظة البسيطة في جولتنا الاستكشافية "و التي من خلالها نحتفظ بالحيادية و دون أن نشارك في هذه الملاحظة "<sup>2</sup>

**2- المقابلة الإستكشافية:**

تعد المقابلة من الأدوات المنهجية المستعملة لجمع البيانات وأكثرها إستخداما نظرا لمميزاتها خاصة عندما تكون البيانات متعلقة بمشاعر الأفراد وثقافتهم وعقائدهم الخاصة، فهي تمكن الباحث من مناقشة أي فكرة مع المبحوثين، وتعرف بأنها محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر أو أشخاص آخرين هدفها إستشارة أنواع معينة من المعلومات لإستغلالها و الإستعانة بها في بحث علمي " <sup>3</sup> .

وقد قمنا بهذه المقابلة في عدة مرات، ودامت كل مرة حوالي ساعة إلى ساعتين كاملتين ، قدموا فيها لنا الإجابات المفصلة عن التساؤلات، التي كانت بمثابة تمهيد لنا لبناء إستمارة البحث .

**3- الإستمارة بالمقابلة:**

حيث لا تقل أهمية عن سابقتها، إذ تعد الإستمارة أكثر الأدوات إستخداما في جمع البيانات والمعطيات الخاصة بالبحوث " من خلال مجموعة من الأسئلة تنظّم لجمع شهادات المبحوثين، حول موضوع ما، حتى نستطيع كشف آرائهم وسلوكاتهم تجاهها.

<sup>1</sup>فضيل دليو و اخرون :إسس المنهجية في العلوم الإجتماعية ،(سلسلة العلوم الإجتماعية )،منشورات جامعة منتوري قسنطينة ،دار البحث ، قسنطينة ، 1999،ص189 .

<sup>2</sup>مرجع سبق ذكره ، ص 189 .

<sup>3</sup> محمود حسين الدسوقي، دراسات حديثة ومعاصرة في علم النفس الصناعي، مكتبة النهضة المصرية. القاهرة ، 1986. ص 8 ،

لهذا إتمدنا الإستمارة بالمقابلة كأداة أساسية في بحثنا على إعتبار أنها، وسيلة علمية تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات من المبحوثين<sup>1</sup>.

واعتمادا على ذلك قمنا في بحثنا هذا بإعداد إستمارات، وزعناها على عينتين من الشباب ، العينة الأولى شباب من اصل بني ميزاب و العينة الثانية شباب من الأصل الجلفاوي حيث تحتوي الإستمارة على اربعة و عشرون سؤال موزعة كالآتي:

المحور الأول : البيانات الشخصية

المحور الثاني : مؤشرات تبين القيم الإجتماعية للعمل في الأسرة .

المحور الثالث :مؤشرات تبين القيم الإجتماعية للعمل في جماعة الرفاق .

#### 4- المقاييس الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، الإصدار رقم (22) من خلال إدخال جميع إجابات المستجوبين في جهاز الحاسوب، ثم طبق عليها بعض الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج (SPSS) والتي تتماشى ومتطلبات الدراسة، وفيما يلي مجموعة من الأساليب التي قامنا باستخدامها :

أ- معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات وصدق الاستمارة.

ب- التكرارات والنسب المئوية: لوصف أفراد الدراسة وفقا لخصائصهم الوظيفية والشخصية.

ج- اختبار Independent Samples T Test لمقارنة المتوسطات العينتين.

<sup>1</sup> حسان محمد حسين، البناء الإجتماعي والطبقية، دار الطليعة بيروت. لبنان، 1985، ص 65 .



رابعاً : عينة الدراسة و كيفية اختيارها :

تعد دراسة ظاهرة اجتماعية يعيشها عدد كبير من الأفراد و تتفاعل مع ظواهر اجتماعية أخرى محيطة بها أمرا ليس هينا لأنه لا يمكن دراستها بشكل مجرد و لا يمكن فهمها بكامل ارتباطاتها و جزئياتها و شموليتها بواسطة عدد قليل من الباحثين لديهم إمكانيات مالية و وقت محدد . لذلك يضطر الباحث الاجتماعي لأخذ عينة ممثلة بصدق لمجتمع الأصل.

فالعينة هي جزء محدد كما و نوعا يمثل عددا من الأفراد يحملون الصفات الموجودة نفسها في مجتمع الدراسة (على شرط أن تتاح الفرص لكل فرد من مجتمع الأصل لمن يقع عليه الاختيار فيكون ضمن العينة دون تدخل أو تحيز أو تعصب الباحث) أي إعطاء فرص متكافئة لجميع أفراد مجتمع الدراسة الذين يقع عليهم الاختيار. و سبيل البحث في هذه العملية هو المحافظة على موضوعية سحب العينة بطريقة علمية و سليمة.<sup>1</sup>

أما عن عينة الدراسة فانه نظرا لطبيعة الظاهرة المدروسة وعدم توفر بيانات عن حجم المجتمع الأصلي يمكن أن يشكل اطارا مناسبة للعينة ، فقد اعتمدنا على اختيار افراد العينة بأسلوب غير عشوائي و بطريقة العينة القصدية.

لذلك استخدمنا عينتين مكونة من 40 فردا ، حيث شملت العينتين المختارة التركيبية البشرية للمجتمع على اختلاف خصائصه الشخصية والوظيفية، وعلى الرغم من كونهم لا يمثلون كل الموظفين و المهنيون لمدينة الجلفة، وكانت مقسمة على النحو التالي 20 فرد يمثل شباب من أصل ميزابي و 20 فردا يمثل شباب من أصل محلي .

<sup>1</sup> عدنان أحمد مسلم : البحث الاجتماعي الميداني ، الطبعة الثانية ، منشورات جامعية، دمشق، 1999، 2000، ص 26

خامساً : صعوبات الدراسة :

- من بين أهم الصعوبات التي تلقيناها أثناء بحثنا في هذا الموضوع نذكر :
- ✓ قلة المراجع و المصادر التي تطرقت لمثل هذا النوع من الدراسة .
  - ✓ الاختلاف الكبير ما بين المجتمع الجلفاوي و المجتمع الميزابي من حيث التقاليد و الأعراف المتبعة.
  - ✓ صعوبة الغوص في الحياة الإجتماعية للمجتمع الميزابي لكونه من المجتمعات المحافظة جدا .
  - ✓ الموضوع ذا أهمية كبيرة يحتاج لدراسات معمقة و مكتملة لا يمكن أن تكفيها الفترة الزمنية المخصصة لمثل هذه البحوث .
  - ✓ صعوبة كبيرة في إجراء المقابلات مع أفراد العينة الميزابية .

مراجع الفصل الرابع :

1. أحمد مسلم (عدنان) : البحث الاجتماعي الميداني ، الطبعة الثانية ، منشورات جامعية، دمشق، 1999، 2000.
2. بوحوش (عمار) ، محمود (محمد) ، : تقنيات ومناهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1995.
3. حسين الدسوقي (محمود) ، دراسات حديثة ومعاصرة في علم النفس الصناعي، مكتبة النهضة المصرية. القاهرة، 1986.
4. دليو (فضيل) و اخرون : اسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، (سلسلة العلوم الإجتماعية )، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، دار البحث ، قسنطينة ، 1999.
5. محمد ملحم (سامي) : مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ط4 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006.
6. محمد حسين (حسان) ، البناء الإجتماعي والطبقية، دار الطليعة بيروت . لبنان، 1985.
7. مصطفى عليان (يحي) ، غنيم (عثمان) ، مناهج وأساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان، 2000.
8. شفيق (محمد): البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، دار المكتب الجامعي، مصر، 1985 .

## الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات الميدانية و نتائج الدراسة

أولاً: عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية

- 4- تبويب البيانات الشخصية وتحليلها
- 5- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها
- 6- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية.

- 4- استنتاج البيانات الشخصية
- 5- استنتاج الفرضية الأولى
- 6- استنتاج الفرضية الثانية
- 7- الاستنتاج العام .

ثالثاً: اقتراحات و توصيات .

## أولاً - عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية

## 01 - تبويب البيانات الشخصية وتحليلها

## الجدول رقم 01 : توزيع أفراد العينتين حسب الجنس

المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نكر	الجنس
	بنو ميزاب	الجلفة			
39	20	19			
97.5%	50.0%	47.5%	النسبة المئوية		
1	0	1	التكرار	انثى	
2.5%	0.0%	2.5%	النسبة المئوية		
40	20	20	التكرار		المجموع
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين ذكور وتقدر نسبتهم بـ (97.5%)، مقابل نسبة (2.5%) من الإناث التي يختار أغلبهم الوظائف، حيث نجد الأغلبية ذكور وذلك لطبيعة المجتمع الجزائري الذي لا يزال مترددا في شأن المرأة ومشاركتها في مختلف الأنشطة وخاصة المجتمع الميزابي المعروف بالمحافظ.

## الجدول رقم 02 : توزيع أفراد العينتين حسب طبيعة العمل

المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	وظيفة حكومية	طبيعة العمل
	بنو ميزاب	الجلفة			
10	0	10			
25.0%	0.0%	25.0%	النسبة المئوية		
30	20	10	التكرار	مهن حرة	
75.0%	50.0%	25.0%	النسبة المئوية		
40	20	20	التكرار		المجموع
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

يمثل الجدول توزيع طبيعة العمل على العينتين (شباب الجلفة وشباب نو اصل ميزابي) حيث نلاحظ ان نسبة المهن الحرة اعلى نسبة و تقدر بـ ( 75 % ) مقارنة بالوظائف الحكومية التي تقدر بـ ( 25 % ) و ذلك راجع الى اختيار العينة القصدية حيث اخترنا 20 مبحوث من اصل بنو ميزاب (كلهم يمارسون مهن حرة) بينما اخترنا

20 مبحوث من الأصل الجلفاوي يشتغلون منهم 10 مبحوثين وظائف حكومية و 10 مبحوثين يمارسون مهن حرة

**الجدول رقم 03 : توزيع أفراد العينتين حسب المستوى**

المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	بدون مستوى	المستوى التعليمي
	بني ميزاب	الجلفة			
1	1	0	التكرار	بدون مستوى	المستوى التعليمي
2.5%	2.5%	0.0%	النسبة المئوية		
8	5	3	التكرار	ابتدائي	
20.0%	12.5%	7.5%	النسبة المئوية		
12	5	7	التكرار	متوسط	
30.0%	12.5%	17.5%	النسبة المئوية		
11	6	5	التكرار	ثانوي	
27.5%	15.0%	12.5%	النسبة المئوية		
8	3	5	التكرار	جامعي	
20.0%	7.5%	12.5%	النسبة المئوية		
40	20	20	التكرار	المجموع	
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

يوضح هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين هو مستوى المتوسط وتقدر بـ (30%) وتليها نسبة (27.5%) ممن لديهم المستوى الثانوي، ثم نسبة (20%) من لديه مستوى الجامعي و الإبتدائي، في حين سجلت نسبة (2.5%) ليس لديهم اي مستوى ومن خلال هذا يمكننا القول أن المستوى التعليمي أو الثقافي لأفراد العينة غير متقارب وهذا يعطينا فكرة لتصورات مختلفة لهؤلاء الشباب للقيم الإجتماعية للعمل ، لأن المستوى التعليمي أو الثقافي للفرد هو عبارة عن مجموعة من المعارف و التصورات والقيم التي اكتسبها الفرد من المجتمع في مراحل حياته الأولى، كما أن مستوى التعليمي للشباب كاف لاتخاذ القرار المهني واختيار المهن و الوظائف التي تناسبهم وفق المعايير الشخصية و الاجتماعية المكتسبة، والنظر إلى هذا الاختيار بواقعية ونضج في حقيقة المهنة و الوظائف المختارة .

الجدول رقم 04 : توزيع أفراد العينتين حسب السن

المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	النسبة المئوية	
	بني ميزاب	الجلفة			
7	5	2			السن
17.5%	12.5%	5.0%			
28	11	17			
70.0%	27.5%	42.5%			
5	4	1			
12.5%	10.0%	2.5%			
40	20	20			المجموع
100.0%	50.0%	50.0%			

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن الفئة من 31 الى 40 الممثلة بنسبة 70% هي الأكثر تمثيلا في العينتين ثم تليها فئة السن من 20 الى 30 والممثلة بنسبة 17.5% ومن خلال هذا يمكننا القول أن أفراد العينة الغالبة تتميز بثبات القرار المهني ، فيصبح الفرد أكثر استقلالية عما كان عليه ويكون أكثر قدرة على ممارسة مهاراته في اختيار مهنة او وظيفة ليعمل بها وتتناسب مع ميوله وقيمه التي اكتسبها وبلورها في مرحلة مبكرة من حياته ، وخلال هذه الفترة يتصف الفرد بالنضج واستقرار وواقعية الاختيار المهني كما سنعمل أيضا على كشف التصور الحقيقي الذي يحمله هؤلاء الشباب عن هذا العمل

## 02: تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى و تحليلها .

الجدول رقم 05 : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (مساعدة أفراد الأسرة في

اكتساب و تعلم أي مهنة) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نعم	هل أفراد الأسرة ساعدوك في تعلم أو اكتساب اي مهنة؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	6.658	26	20	6	التكرار	نعم	هل أفراد الأسرة ساعدوك في تعلم أو اكتساب اي مهنة؟
		65.0%	50.0%	15.0%	النسبة المئوية		
		14	0	14	التكرار	لا	هل أفراد الأسرة ساعدوك في تعلم أو اكتساب اي مهنة؟
		35.0%	0.0%	35.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	هل أفراد الأسرة ساعدوك في تعلم أو اكتساب اي مهنة؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 70% من شباب الجلفة لا يتعلمون مهنة او حرفة في الصغر لكن بالمقابل هناك 100% من شباب بني ميزاب يتعلمون مهنة من طرف اسرتهم و ذلك من خلال ذهابهم الى محلات آباءهم منذ الصغر وتركهم يعملون وحدهم ، مما ساعدهم على تعلم التجارة منذ نعومة أظافرهم .

و بعد اجراء اختبار الفروق في " دور الأسرة في المساعدة على تعلم المهنة" و الأصل الإجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 6.658 و بمستوى معنوية  $\alpha = 0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig} = 0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية (انظر الملحق رقم 02).



الجدول رقم 06 : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (طبيعة عمل الأسر) بين

شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	النسبة المئوية	مهن حرة	هل اغلب افراد الأسرة يعملون في وظائف حكومية ام يمارسون مهن حرة ام كلاهما؟
			بني ميزاب	الجلفة				
0.000	6.097	26	20	6	التكرار		مهن حرة	هل اغلب افراد الأسرة يعملون في وظائف حكومية ام يمارسون مهن حرة ام كلاهما؟
		65.0%	50.0%	15.0%	النسبة المئوية			
		13	0	13	التكرار	وظيفة حكومية	مهن حرة	هل اغلب افراد الأسرة يعملون في وظائف حكومية ام يمارسون مهن حرة ام كلاهما؟
		32.5%	0.0%	32.5%	النسبة المئوية			
		1	0	1	التكرار	كلاهما	مهن حرة	هل اغلب افراد الأسرة يعملون في وظائف حكومية ام يمارسون مهن حرة ام كلاهما؟
		2.5%	0.0%	2.5%	النسبة المئوية			
		40	20	20	التكرار	المجموع	مهن حرة	هل اغلب افراد الأسرة يعملون في وظائف حكومية ام يمارسون مهن حرة ام كلاهما؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 65% من أسر شباب الجلفة تشتغل في القطاع الحكومي بينما هناك 30% فقط يمارسون مهن حرة في المقابل هناك 100% من أسر شباب بني ميزاب يمارسون المهن ، وهذا راجع لسبب ان معظم بني ميزاب يختارون المهن وخاصة مهنة التجارة على الوظائف أما سكان الجلفة فنجد العزوف الكبير للمهن وخاصة المهن الشاقة و يتجهون للوظائف بحثا عن الراحة و الإستقرار .

و بعد اجراء اختبار الفروق في "طبيعة عمل الأسرة " و الأصل الإجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 6.097 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية (انظر الملحق رقم 03).

**الجدول رقم 07 : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (تأثير الأسرة على اختيار المهنة او الوظيفة) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجماعي		التكرار	نعم	هل هناك تأثير للأسرة على اختيارك للمهنة او الوظيفة؟
			بنو ميزاب	الجلفة			
0.000	7.550	25	20	5	التكرار	نعم	هل هناك تأثير للأسرة على اختيارك للمهنة او الوظيفة؟
		62.5%	50.0%	12.5%	النسبة المئوية		
		15	0	15	التكرار	لا	هل هناك تأثير للأسرة على اختيارك للمهنة او الوظيفة؟
		37.5%	0.0%	37.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	هل هناك تأثير للأسرة على اختيارك للمهنة او الوظيفة؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75% من أسر شباب الجلفة لا يؤثر في اختيار المهنة او الوظيفة في المقابل هناك 100% من اسر شباب بني ميزاب يؤثر عليهم بل حتى يجبرونهم على اختيار المهن ، وهذا راجع لسبب ان طبيعة التنشئة الأسرية في الجلفة لا تؤثر كثيرا في اختيار العمل بل كذلك لا تؤثر حتى في التعليم فهناك مثل يتداوله المجتمع و قاس نوعا ما وهو " راه الشارع يربي " و هذا بسبب الإنفتاح الذي شهدته الولاية في العقود الثلاثة الأخيرة ، بينما طبيعة التنشئة الأسرية لبني ميزاب المنغلقة تجبر على التأثير على الأولاد في اختياراتهم .

وبعد اجراء اختبار الفروق في " تأثير الأسرة عن اختيار المهنة او الوظيفة" و الأصل الإجماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 7.550 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

الجدول رقم 08: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (اختيار المهنة او الوظيفة)

بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب؟

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	مهن حرة	ماذا تفضل انت المهن الحرة او الوظيفة الحكومية؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	6.658	26	20	6	التكرار	مهن حرة	ماذا تفضل انت المهن الحرة او الوظيفة الحكومية؟
		65%	50.0%	0.51%	النسبة المنوية		
		14	0	14	التكرار	وظيفة حكومية	ماذا تفضل انت المهن الحرة او الوظيفة الحكومية؟
		35%	0.0%	35%	النسبة المنوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	ماذا تفضل انت المهن الحرة او الوظيفة الحكومية؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المنوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% من شباب الجلفة يفضل الوظائف الحكومية بينما هناك 30% فقط يفضلون ممارسة المهن الحرة في المقابل هناك 100% من شباب بني ميزاب يفضلون ممارسة المهن .

بالمقارنة نجد أن 70% من شباب الجلفة يفضل الوظائف الحكومية وذلك لما لها من امتيازات كالراحة و الضمان الإجتماعي و الإستقرار وهناك فئة 30% تفضل المهن الحرة وذلك طلبا للريح السريع و هروبا من الرسميات و الالتزامات .

وبعد اجراء اختبار الفروق في "موقف الأسرة من اختيارك للمهنة او الوظيفة" و الأصل الإجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 6.658 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية (انظر الملحق رقم 04).

**الجدول رقم 09- أ :** هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (تغيير طبيعة العمل من اجل زيادة المدخول ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟

مستوى المغنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نعم	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	-5.940	13	0	13	التكرار	نعم	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟
		32.5%	0.0%	32.5%	النسبة المئوية		
		27	20	7	التكرار	لا	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟
		67.5%	50.0%	17.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

**الجدول رقم 09 - ب:** يمثل نسبة شباب الجلفة المهنيون الذين يريدون اختيار الوظيفة

المجموع	طبيعة العمل		الأصل_الإجتماعي			
	مهن حرة	طبيعة العمل	التكرار	نعم	لا	المجموع
7	7	7	التكرار	نعم	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟	الجلفة
70.0%	70.0%	70.0%	النسبة المئوية			
3	3	3	التكرار	لا	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟	الجلفة
30.0%	30.0%	30.0%	النسبة المئوية			
10	10	10	التكرار	المجموع	هل أنت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة او العكس بهدف تحسين المستوى المادي؟	الجلفة
100.0%	100.0%	100.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09-أ) أن نسبة 65% من شباب الجلفة مستعدة لتغيير طبيعة عملها من وظائف الى مهن و العكس من اجل تحسين المستوى المادي بينما هناك 35% فقط يفضلون البقاء في اعمالهم و عدم المجازفة ، في المقابل هناك 100 % من شباب بني ميزاب يفضلون البقاء في مهنتهم .

و الجدول رقم (09 - ب ) يوضح أن 70 % من شباب الجلفة المهني يريد إختيار وظيفة ذو دخل حسن بدل المهنة التي يمارسها .

وهذا راجع لكون ان معظم الشباب الجلفاوي لا يهتم الوظيفة او المهنة بقدر ما يهتم تحسين المستوى المادي ، اما شباب بني ميزاب يريد تحسين مستواه المادي لكن

ليس على حساب تغيير مهنته وحسب احد المستجوبين من بني ميزاب يقول "مهنتي ماشيتلي في الدم " فهو يقدر مهنته .

وبعد اجراء اختبار الفروق في "تغيير طبيعة العمل من اجل المادة" و الأصل الإجماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 5.940- و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 10: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في(موقف الأسرة من اختيارك )**

**بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

المجموع	الأصل_الإجماعي		التكرار	قبول	ما هو موقف اسرتك في هذه الحالة؟
	بني ميزاب	الجلفة			
40	20	20			
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		
40	20	20	التكرار		
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100 % من الأسر موافقة على رأي الشباب و هذا راجع لكون أسر شباب الجلفة ليس لها دور في الاختيار ، أما أسر شباب بني ميزاب فهي متوافقة مع آراءهم و منه حسب الجدول لا توجد فروق بين العينتين .

**الجدول رقم 11: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في(السفر الى خارج الولاية من**

**اجل تحسين مستواك المادي ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجماعي		التكرار	نعم	هل انت مستعد للعمل خارج الولاية بهدف تحسين المستوى المادي ؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	6.658	62	20	6	التكرار		
		5.0%6	0.0%5	15.0%	النسبة المئوية		
		14	00	14	التكرار		
		5.0%3	0.0%0	35.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار		
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% من شباب الجلفة غير مستعدة للعمل خارج الولاية من اجل تحسين المستوى المادي بينما هناك 30% فقط مستعدون للعمل خارج الولاية للعمل في المقابل هناك 100 % من شباب بني ميزاب مستعدون للعمل في اي مكان من اجل تحسين مستواهم .

بالمقارنة نجد أن نسبة 70% من شباب الجلفة لا تفضل السفر و متخوفة من المجهول بينما هناك فئة نسبتها 30 %تجبرها الظروف للسفر من اجل المادة ، اما شباب بني ميزاب فطبيعة عمله تجعله يسافر الى اي مكان من اجل الربح و هذا الأخير هو الذي جعله ينتقل من ولاية غرداية الى ولاية الجلفة .

وبعد اجراء اختبار الفروق في " السفر للعمل من اجل المادة " و الأصل الإجتماعي حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 6.658 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 12: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في(موقف الأسرة من اختيارك**

**للسفر بحثا عن العمل ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	قيمة T	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	قبول	ما هو موقف اسرتك في هذه الحالة؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	13.077	22	20	2	التكرار	قبول	ما هو موقف اسرتك في هذه الحالة؟
		55.0%	50.0%	5.0%	النسبة المئوية		
		18	0	18	التكرار	رفض	ما هو موقف اسرتك في هذه الحالة؟
		45.0%	0.0%	45.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	ما هو موقف اسرتك في هذه الحالة؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 90% من أسر شباب الجلفة غير موافق على سفرهم من اجل العمل أما اسر شباب بني ميزاب فموافقة 100 % على سفرهم من اجل الكسب و هذا راجع لكون اسر شباب الجلفة مترددون من هذه الناحية ، و قد لاحظناهم في حالة ذهاب اولادهم لأداء الخدمة الوطنية ، أما أسر شباب بني ميزاب فلا يهتمها سفرهم بقدر ما يهتمها ان يعتمدوا عن انفسهم و كسب رزقهم .

وبعد اجراء اختبار الفروق في " موقف اسرتك من السفر للعمل من اجل المادة " و الأصل الإجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 13.077 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اقل من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 13-أ: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في(نظرة الأسرة اليك ) بين**

**شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	قيمة T	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نعم	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.002	-3.559	8	0	8	التكرار	نعم	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟
		20.0%	0%	20.0%	النسبة المئوية		
		32	20	12	التكرار	لا	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟
		80.0%	50.0%	30.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

**الجدول رقم 13- ب: نظرة الأسر الجلفاوية للموظف الحكومي والعامل المهني**

المجموع	المهنة_الوظيفة		التكرار	نعم	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟	الجلفة
	مهن حرة	وظيفة حكومية				
8	3	5	التكرار	نعم	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟	الجلفة
40.0%	15.0%	25.0%	النسبة المئوية			
12	7	5	التكرار	لا	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟	الجلفة
60.0%	35.0%	25.0%	النسبة المئوية			
20	10	10	التكرار	المجموع	هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني؟	الجلفة
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول(13-أ) أن نسبة 80 % من أفراد العينة لا تختلف نظرة عائلاتهم اليهم إذا غيروا طبيعة عملهم بينما هناك 20 % من افراد العينة تختلف نظرة عائلاتهم اليهم اذا غيروا طبيعة عملهم، أما بخصوص اسر شباب الجلفة ف 60 % منهم تختلف نظرتهم ما بين الموظف و المهني وذلك من خلال احترام الموظف الحكومي و احتقار المهني الحر أما 40 % منهم فلا تختلف نظرتهم ما بين الموظف و المهني

فكلاهما مصدر رزق ، بينما 100 % من شباب بني ميزاب نظرة عائلاتهم تختلف من حيث الموظف و المهني فهم يقدسون المهني في نظرهم .  
و من خلال الجدول (13-ب) فإن نسبة 70% من المهنيين عائلاتهم تختلف نظرتهم ما بين الموظف و المهني بينما الموظفون لدى الدولة فعائلاتهم منقسمة ما بين من يرى ان الموظف و المهني متشابهون في المكانة و هناك من يرى العكس.  
وبعد اجراء اختبار الفروق في " نظرة اسرتك اليك من ناحية الموظف او المهني " و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 3.559 - و بمستوى معنوية  $\alpha=0.002$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 14: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (هل ازاول المهنة المتوارثة في الأسرة ) بين شباب الحلقة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	قيمة T	المجموع	الأصل_ الاجتماعي		التكرار	نعم	إذا كانت لدى اسرتك مهنة متوارثة و لم يجدوا من يزاولها فهل تضحي بمستقبلك من اجلها؟
			بني ميزاب	الحلقة			
0.000	8.718	24	20	4	التكرار	نعم	إذا كانت لدى اسرتك مهنة متوارثة و لم يجدوا من يزاولها فهل تضحي بمستقبلك من اجلها؟
		60.0%	50.0%	10.0%	النسبة المئوية		
		16	0	16	التكرار	لا	إذا كانت لدى اسرتك مهنة متوارثة و لم يجدوا من يزاولها فهل تضحي بمستقبلك من اجلها؟
		40.0%	0.0%	40.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	إذا كانت لدى اسرتك مهنة متوارثة و لم يجدوا من يزاولها فهل تضحي بمستقبلك من اجلها؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80 % من أسر شباب الحلقة لا يهتمون بمهنة عائلاتهم فجلهم يحتقرونها ولا يرون فيها مستقبلهم ، أما 100 % من شباب بني ميزاب يريدون ان يزاولوا مهنة عائلاتهم وذلك لأنها عندهم متوارثة .  
وبعد اجراء اختبار الفروق في " مواصلتك لمهنة اسرتك " و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 8.718 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .



**03: تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية و تحليلها .**

**الجدول رقم 15-أ : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (العمل الجماعي ) بين**

**شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نعم	هل تتعاون انت واصدقاوك في عمل جماعي (توزيعة)؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.001	3.847	31	20	11	التكرار	نعم	هل تتعاون انت واصدقاوك في عمل جماعي (توزيعة)؟
		77.5%	50.0%	27.5%	النسبة المئوية		
		1	0	1	التكرار	لا	
		2.5%	0.0%	2.5%	النسبة المئوية		
		8	0	8	التكرار	احيانا	
		20.0%	0.0%	20.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

**الجدول رقم 15-ب : نسبة شباب الجلفة الذين يتعاونون فيما بينهم.**

المجموع	المهنة_الوظيفة		التكرار	نعم	هل تتعاون انت واصدقاوك في عمل جماعي (توزيعة)؟	الجلفة
	مهن حرة	وظيفة حكومية				
11	10	1	التكرار	نعم	هل تتعاون انت واصدقاوك في عمل جماعي (توزيعة)؟	الجلفة
55.0%	50.0%	5.0%	النسبة المئوية			
1	0	1	التكرار	لا		
5.0%	0.0%	5.0%	النسبة المئوية			
8	0	8	التكرار	احيانا		
40.0%	0.0%	40.0%	النسبة المئوية			
20	10	10	التكرار	المجموع		
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول (15-أ) أن نسبة 77.5% من افراد العينة تتعاونون في عمل جماعي و 2.5% من افراد العينة لا يتعاونون أما 20% من افراد العينة فيتعاونون احيانا .

اما شباب الجلفة فنسبة % 55 يتعاونون فيما بينهم و 40% يتعاونون احيانا في المقابل هناك 100 % من شباب بني ميزاب يتعاونون فيما بينهم .

و من خلال الجدول (15-ب) بأن 100 % من الشباب الجلفاوي المهني يتعاونون فيما بينهم و ذلك راجع لطبيعة عملهم فهم يحتاجون بعضهم البعض و تسود بينهم روح

التعاون و المحبة ، بينما 80 % من شباب الجلفة الذي يشتغل في الوظيفة فتعاونون احيانا و ذلك لطبيعة نوع التعاون و من يستحق التعاون و تعاونهم يسوده طابع "المصلحة " فأغلب الموظفون يعملون منفردين و يقتدون بالمثل العامي "كل شا تتعلق من رجلها" ، اما بالنسبة لشباب بني ميزاب فيغلب عليهم طابع العصبية كما يقول ابن خلدون وبعد اجراء اختبار الفروق في " تعاونك مع اصدقاءك " و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 3.847 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.001$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 16: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (اكتساب المهنة من الأصدقاء ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	قيمة T	المجموع	الأصل_ الاجتماعي		التكرار	نعم	هل اصدقائك يساعدونك في تعلم او اكتساب اي مهنة؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	7.550	25	20	5	التكرار	نعم	هل اصدقائك يساعدونك في تعلم او اكتساب اي مهنة؟
		62.5%	50.0%	12.5%	النسبة المئوية		
		15	0	15	التكرار	لا	هل اصدقائك يساعدونك في تعلم او اكتساب اي مهنة؟
		37.5%	0.0%	37.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	هل اصدقائك يساعدونك في تعلم او اكتساب اي مهنة؟
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 62.5% من افراد العينتين يتعلمون مهنة من طرف الأصدقاء بينما هناك 37.5 % من افراد العينتين لا يتعلمون مهنة من طرف الرفاق .

بالمقارنة نجد أن هناك 75 % من شباب الجلفة لا يتعلمون مهن او حرف من طرف الأصدقاء و هناك فقط 25% من شباب الجلفة يعلمهم اصدقائهم مهن و في المقابل هناك 100% من شباب بني ميزاب يتعلمون مهن من اصدقائهم .

وهذا راجع لكون ان معظم شباب الجلفة لا يهتمون باكتساب مهنة او حرفة ومعظم تفكيرهم في الحصول على وظيفة لدى الدولة ، كما أن هناك نسبة من الشباب بسيطة تساعد بعضها البعض في تعلم حرف او مهن كالبناء و التلحيم والنجارة و التجارة .

أما بالنسبة لشباب بني ميزاب فطبيعة عملهم التجارة تساعد في تعليم بعضهم البعض على ممارسة هذه المهنة .

وبعد اجراء اختبار الفروق في "تعلم المهنة من طرف اصدقاءك" و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 7.550 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 17 : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (تأثير اصدقاءك على اختيارك للمهنة او الوظيفة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب .؟**

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الاجتماعي				
			بني ميزاب	الجلفة	التكرار	نعم	هل كان هناك تأثير لأصدقائك على اختيارك للمهنة او الوظيفة ؟
0.021	2.517	35	20	15	التكرار	نعم	هل كان هناك تأثير لأصدقائك على اختيارك للمهنة او الوظيفة ؟
		87.5%	50.0%	37.5%	النسبة المئوية		
		5	0	5	التكرار	لا	
		12.5%	0.0%	12.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87.5% من افراد العينتين يؤثر فيهم اصدقاؤهم على اختيار المهنة او الوظيفة ، بينما هناك 12.5 % من افراد العينتين لا يؤثر فيهم اصدقاؤهم على الإختيار.

و بالمقارنة نجد أن هناك 75% من شباب الجلفة يؤثر فيهم اصدقاؤهم على اختيار المهنة او الوظيفة و هذا راجع لتأثير الشارع او الرفاق على قرارات الشباب، بينما هناك 25 % من شباب الجلفة لا يؤثر فيهم اصدقاؤهم في الإختيار.

أما نسبة شباب بني ميزاب فكانت 100% يؤثرون فيهم من حيث الإختيار .

وبعد اجراء اختبار الفروق في "تأثير اصدقاءك على اختيار المهنة او الوظيفة" و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 2.517 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.021$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

الجدول رقم 18 : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (موقف اصدقاءك من تغيير طبيعة عملك من اجل المادة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجماعي		التكرار	قبول	ما هو موقف اصدقاءك في حالة تغيير طبيعة عملك (من الوظيفة الى المهنة و العكس) من اجل تحسين المدخول ؟
			بنو ميزاب	الجلفة			
0.000	-7.550	15	0	15	التكرار	قبول	
		37.5%	0.0%	37.5%	النسبة المئوية		
		25	20	5	التكرار	رفض	
		62.5%	50.0%	12.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75% من شباب الجلفة أن أصدقائهم موافقون على تغيير طبيعة عملهم من "وظائف الى مهن و العكس" من اجل تحسين المستوى المادي بينما هناك 25% فقط من الأصدقاء لا يوافقون هذا القرار ، في المقابل هناك 100 % من شباب بني ميزاب لا يوافقون أصدقائهم على تغيير مهنتهم . وهذا ناتج لأن شباب الجلفة لا يعارض زميله اذا فتح له المجال في تغيير طبيعة عمله بشرط ان يكون هذا العمل ذو فائدة مادية ،بينما شباب بني ميزاب فإنه يعارضه أصدقائه أصلا في تغيير مهنته و حتى و ان كانت الوظيفة الجديدة مربحة . وبعد اجراء اختبار الفروق في "موقف اصدقاءك من تغيير طبيعة عملك من اجل المادة" و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي -7.550 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 19: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (موقف اصدقاءك من السفر للعمل خارج الولاية من اجل الدخل ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب .؟**

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجماعي		التكرار	قبول	ما هو موقف اصدقاءك من السفر للعمل خارج الولاية بهدف تحسين المستوى المادي ؟
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	8.718	24	20	4	التكرار	قبول	
		60.0%	50.0%	10.0%	النسبة المئوية		
		16	0	16	التكرار	رفض	
		40.0%	0.0%	40.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% من شباب الجلفة أصدائهم يرفضون السفر للعمل من اجل تحسين المستوى المادي بينما هناك 20 % فقط من الأصدقاء يوافقون هذا القرار ، في المقابل هناك 100 % من شباب بني ميزاب يوافقون أصدائهم على السفر من اجل تحسين المستوى المادي .

بالنسبة لشباب الجلفة هذا راجع لكون طبيعة المنطقة (الأسرة و الرفاق ) متخوفون من فكرة السفر بينما شباب بني ميزاب لا يهمهم السفر .

وبعد اجراء اختبار الفروق في "موقف اصدقاءك من السفر للعمل خارج الولاية من اجل المادة " و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 8.718 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

الجدول رقم 20-أ: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (موقفك من العبارة " خدمت

عام و رقدت عام لقيتها كيف") بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف"
			بنو ميزاب	الجلفة			
0.000	-339.5	12	0	12	التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف"
		30.0%	0.0%	30.0%	النسبة المئوية		
		28	20	8	التكرار	لا	هل تؤمن بالعبارة الآتية "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف"
		70.0%	50.0%	20.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

الجدول رقم 20-ب: نسبة موافقة شباب الجلفة لعبارة "خدمت عام و رقدت عام لقيتها

كيف كيف".

المجموع	المهنة_الوظيفة		الأصل_الإجتماعي			
	مهن حرة	وظيفة حكومية	التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف"	الجلفة
12	2	10	التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف"	
60.0%	10.0%	50.0%	النسبة المئوية			
8	8	0	التكرار	لا	هل تؤمن بالعبارة الآتية "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف"	
40.0%	40.0%	0.0%	النسبة المئوية			
20	10	10	التكرار	المجموع		
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول (20-أ) أن نسبة 60% من شباب الجلفة يؤمنون بهذه العبارة بينما 40% منهم لا يؤمنون بها ، أما شباب بني ميزاب بنسبة 100% لا يؤمنون بهذه العبارة .

من خلال الجدول (20-ب) نجد بأن 100% من شباب الجلفة الموظفون يؤمنون بهذه العبارة و ذلك لكون أن العمل بحد ذاته لا يعنيه بقدر ما يهمه راتبه يتقاضاه أم لا بالإضافة الى نظرة الموظف للعمل في القطاع الحكومي التي لا تشبع حاجاته المادية المتزايدة اما راتبه فهو ثابت لدرجة أن يقول أحدهم "العمل عند الدولة مربي" أما بالنسبة لشباب الجلفة المهني فهناك 80% لا يؤمنوا بهذه العبارة لان دخله مربوط بعمله الفعلي فكلما عمل اكثر ربح اكثر و العكس صحيح ، أما 20% الباقية التي تؤمن بهذه العبارة فتري أن الرزق من عند الله تعمل أو لا تعمل فالنتيجة واحدة .

و بالنسبة لشباب بني ميزاب فهي ترى أن العمل مربوط بالفعل وان هناك فرق كبير بين العامل و العاطل عن العمل .

وبعد اجراء اختبار الفروق في هل تؤمن بالعبارة "خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف كيف" و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 5.339- و بمستوى معنوية  $\alpha = 0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig} = 0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 21-أ: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في ( ماذا تقول: راني رايج نخدم او رايج للخدمة ) بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب .؟**

مستوى المعنوية	قيمة T	المجموع	الأصل_الاجتماعي		التكرار	النسبة المئوية	ماذا تقول اذا كنت ذاهب الى مكان العمل "رايج للخدمة او رايج نخدم"
			بني ميزاب	الجلفة			
0.000	-5.339	28	20	8	التكرار	اعمل	ماذا تقول اذا كنت ذاهب الى مكان العمل "رايج للخدمة او رايج نخدم"
		70.0%	50.0%	20.0%	النسبة المئوية		
		12	0	12	التكرار	العمل	
		30.0%	0.0%	30.0%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

نلاحظ من خلال الجدول (21-أ) أن نسبة 60% من شباب الجلفة يقولون انهم "رايحين للخدمة" بينما 40% منهم يقولون انهم "رايحين للخدمة" ، أما شباب بني ميزاب بنسبة 100% يقولون انهم ذاهبون ليعملوا.

**الجدول رقم 21-ب: نسبة شباب الجلفة التي تردد عبارة "رايج للخدمة او رايج نخدم"**

المجموع	المهنة_الوظيفة		الأصل_الاجتماعي			
	مهن حرة	وظيفة حكومية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
8	8	0	التكرار	اعمل	ماذا تقول اذا كنت ذاهب الى العمل "رايج للخدمة او رايج نخدم"	الجلفة
40.0%	40.0%	0.0%	النسبة المئوية			
12	2	10	التكرار	العمل		
60.0%	10.0%	50.0%	النسبة المئوية			
20	10	10	التكرار	المجموع		
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

من خلال الجدول (21-ب) نجد بأن 100% من شباب الجلفة الموظفون يردد عبارة "رايح للخدمة" و ذلك لكون أن أغلبية الموظفين تفكيرهم منصب لمكان العمل و ليس العمل في حد ذاته لدرجة أن اغليبيتهم يذهب للعمل من أجل "امضاء في ورقة الحضور فقط " وكأنه ذاهب الى العمل مكرها ، و نجده فارحا في حالة مثلا انقطاع الطريق المؤدي الى العمل أو في حالة الإضرابات او في ايام العطل الوطنية و الدينية أما بالنسبة لشباب الجلفة المهني فهناك 80% يردد عبارة " رايح يخدم" وذلك لكون أنه ذاهب ليعمل و ليس له علاقة بمحيط العمل ونجد ان المهني غير مجبر على عمله فيستطيع تأجيله فهو غير مقيد و يتأثر كثيرا في حالة وجود عائق يمنعه من الذهاب الى العمل ،أما 20 % الباقية التي تردد عبارة " رايح للخدمة " فهي الفئة المجبرة عن العمل و تعمل عند صاحب المشروع ، و بالنسبة لشباب بني ميزاب فهي تردد عبارة "راني رايح نخدم " و ذلك لأنه يعتقد أن العمل ملكه حتى و ان كان أجير.

وبعد اجراء اختبار الفروق في هل تؤمن بالعبارة " رايح للخدمة او رايح نخدم" و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 5.339- و بمستوى معنوية  $\alpha = 0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig} = 0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 22-أ : هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (موقفك من العبارة "**

**البيدين الكحل يجيبوا الخبز لبيض") بين شباب الجلفة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	T قيمة	المجموع	الأصل_الإجتماعي		التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "البيدين الكحل يجيبوا الخبز لبيض"
			بنو ميزاب	الجلفة			
0.000	4.819	29	20	9	التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "البيدين الكحل يجيبوا الخبز لبيض"
		72.5%	50.0%	22.5%	النسبة المئوية		
		11	0	11	التكرار	لا	
		27.5%	0.0%	27.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		



الجدول رقم 22-ب: نسبة موافقة شباب الجلفة لعبارة " اليدين الكحل يجيبو الخبز لبيض".

المجموع	المهنة_الوظيفة		الأصل_الإجتماعي			
	مهن حرة	وظيفة حكومية	التكرار	نعم	هل تؤمن بالعبارة الآتية "اليدين الكحل يجيبو الخبز لبيض"	الجلفة
9	8	1	التكرار			
45.0%	40.0%	5.0%	النسبة المئوية			
11	2	9	التكرار	لا		
55.0%	10.0%	45.0%	النسبة المئوية			
20	10	10	التكرار	المجموع		
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول (22-أ) أن نسبة 55% من شباب الجلفة لا يؤمنون بعبارة "اليدين الكحل يجيبو الخبز لبيض" بينما 45% منهم يؤمنون بهذه العبارة ، أما شباب بني ميزاب بنسبة 100% يؤمنون بهذه العبارة.

من خلال الجدول (22-ب) نجد بأن 90% من شباب الجلفة الموظفون لا يؤمنون بهذه العبارة و ذلك لكون أن العمل لا يستحق كل الجد و التعب فهناك أمور اخرى تدخل في الحسبان و بينها "تغطية المسؤول او الزميل" و غيرها من الطرق الملتوية ، أما 10% الباقية فهي تؤمن بالعبارة و تعتقد بأن العمل الناجح لا يمكن ان يصل اليه الموظف إلا من خلال العمل النظيف و الجاد .

أما بالنسبة لشباب الجلفة المهني فهناك 80% يؤمنون بهذه العبارة لان العمل عندهم لا يأتي إلا بالتعب و الكد و في نظرهم أن " الرزق الحلايلي يجي بالعرق " ، أما 20% الباقية التي لا تؤمن بهذه العبارة فتري أن الرزق لا يأتي بالعمل وإنما يأتي بالقدر و يؤمن بالعبارة " إذا جات تجيبها شعرة و إذا راحت تقطع السلاسل " .

و بالنسبة لشباب بني ميزاب فهي تؤمن بهذه العبارة حيث ترى أن العمل لا يكمن إلا بواسطة الجد حيث نلاحظ أن شباب بني ميزاب عند شراءك لشيء ما من محلاتهم فإنهم يستقبلوك جيدا و يستعرض لك كل السلع لعلك تشتري واحدة وان لم تشتري لا يتضايق منك و عندهم عبارة مشهورة " شوف و ما تشريش " و هو عكس ما نراه عند محلات شباب الجلفة .

وبعد اجراء اختبار الفروق في هل تؤمن بالعبارة " اليدين الكحل يجيبو الخبز لبيض"، بين تعلم المهنة من طرف اصدقاءك و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 4.819 و بمستوى معنوية  $\alpha = 0.000$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig} = 0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

**الجدول رقم 23-أ: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في (اذا كنت ميسور الحال :**

**هل تعمل ؟) بين شباب الحلقة المحلي وشباب بني ميزاب ؟**

مستوى المعنوية	قيمة T	المجموع	الأصل_الاجتماعي		التكرار	نعم	اذا كنت ميسور الحال هل تعمل ؟
			بني ميزاب	الحلقة			
0.001	3.943	31	20	11	التكرار	نعم	اذا كنت ميسور الحال هل تعمل ؟
		77.5%	50.0%	27.5%	النسبة المئوية		
		9	0	9	التكرار	لا	
		22.5%	0.0%	22.5%	النسبة المئوية		
		40	20	20	التكرار	المجموع	
		100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية		

**الجدول رقم 23-ب: نسبة شباب الحلقة الذين يؤيدون العمل حتى وان كان ميسور**

**الحال**

المجموع	المهنة_الوظيفة		الأصل_الاجتماعي			
	مهن حرة	وظيفة حكومية	التكرار	نعم	اذا كنت ميسور الحال هل تعمل ؟	الحلقة
11	6	5	التكرار	نعم	اذا كنت ميسور الحال هل تعمل ؟	
55.0%	30.0%	25.0%	النسبة المئوية			
9	4	5	التكرار	لا	اذا كنت ميسور الحال هل تعمل ؟	
45.0%	20.0%	25.0%	النسبة المئوية			
20	10	10	التكرار	المجموع	اذا كنت ميسور الحال هل تعمل ؟	
100.0%	50.0%	50.0%	النسبة المئوية			

نلاحظ من خلال الجدول (23-أ) أن نسبة 55% من شباب الحلقة يعملون حتى و إن هم أغنياء بينما 45% لا يعمل، أما شباب بني ميزاب فنسبة 100% يعملون . من خلال الجدول (23-ب) نجد بأن 50% من شباب الحلقة الموظفون يعملون حتى وان كانوا ميسورو الحال و ذلك لان العمل عندهم عبارة عن مكانة اجتماعية و

نلمس ذلك في خلال عزوف المسؤولين عن التقاعد أما 50 % الباقية فهي لا تعمل وتريد الراحة و نلمس ذلك في طالبي التقاعد المسبق .

أما بالنسبة لشباب الجلفة المهني فهناك 60 % فيعملون حتى و كان لديهم المال و ذلك لأنه تعود على العمل و لا يستطيع الراحة بالإضافة الى كون العمل عبارة عن عبادة أما 40 % الباقية التي لا تريد أن تعمل فتريد استبدال الشقاء بالراحة .

و بالنسبة لشباب بني ميزاب فهي تريد أن تعمل لا لشيء سوى أنها تؤمن بالعمل لأنه عبادة وتحقيق للذات .

وبعد اجراء اختبار الفروق في "اذا كنت ميسور الحال هل تعلم" و الأصل الاجتماعي ، حيث كانت قيمة T المحسوبة تساوي 3.943 و بمستوى معنوية  $\alpha=0.001$  فهي اصغر من المستوى المعنوية  $\text{sig}=0.05$  و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة  $H_1$  القائلة بوجود فروق ذات دلالة احصائية .

### ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية .

انطلاقاً من أهداف الدراسة والتزاماً بحدودها نهدف من خلال هذه الخطوة الى الإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة و من ثمة الإجابة على التساؤل الرئيسي من خلال عرض النتائج كالتالي :

#### 01: استنتاج البيانات الشخصية .

- ✓ للجنس دور في اختيار المهنة او الوظيفة .
- ✓ الفئة العمرية من 30 الى 40 هي المرحلة التي يمارس فيها أغلب الشباب مهنتهم و وظائفهم و يفضل فيها اختيار المهنة او الوظيفة .
- ✓ اغلب شباب الجلفة الذين يختارون الوظيفة ذو مستوى مقبول أما الذين يختارون المهن فمستواهم محدود في المقابل شباب بني ميزاب الذين يختارون المهن فمستواهم غير محدد (كل المستويات).

✓

**02 : استنتاج الفرضية الأولى :** هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب

الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الأسرة ؟  
 ✓ 70 % من شباب الجلفة لم يكتسب مهنة او حرفة بينما هناك 100 % من شباب بني ميزاب اكتسبوا مهنة و هي التجارة و ذلك راجع لحرص الأسرة الميزابية على تعلم أولادهم هذه المهنة (توريث).

✓ أغلب أسر شباب الجلفة (65%) يشغلون في وظائف حكومية ، وذلك راجع لكون الوظائف اكثر استقرار و راحة بينما أغلب اسر سكان بني ميزاب (100%) يماسون المهن و ذلك تقليدا متوارث لديهم .

✓ أغلب أسر شباب الجلفة (75%) لا يؤثر عليهم في اختيار المهنة او الوظيفة و ذلك راجع لكون الأسرة الجلفاوية ليس لها تأثير في اختياراتهم و تعتبره تدخلا في مستقبلهم ، بينما أغلب أسر شباب بني ميزاب (100%) يؤثر عليهم في اختيارهم للمهنة و ذلك للحفاظ على هذه المهنة .

✓ أغلب شباب الجلفة (70%) يفضلون الوظائف عن المهن وذلك لما لها من امتيازات كالضمان الاجتماعي و العطل و التقاعد ، بينما أغلب شباب بني ميزاب (100%) يفضلون المهن و خاصة التجارة وذلك لأنها مهنة مباركة .

✓ (70%) من اسر شباب الجلفة المهني توافقه على تغيير المهنة الى الوظيفة من أجل المدخول الجيد ، و ذلك لكون أن الأسر لا تهمها المهنة بقدر ما يهمها الجانب المادي ، بينما هناك (60%) من اسر شباب الجلفة الموظف لا توافقه على تغيير الوظيفة الى المهنة من أجل المدخول الجيد ، و ذلك لكون هذه الأسر تخاف من مستقبل هذه المهن و في المقابل هناك (100%) من اسر شباب بني ميزاب لا توافقه على تغيير المهنة بالوظيفة.

✓ اغلب اسر شباب الجلفة (70%) لا توافقه على السفر خارج الولاية للعمل من أجل المدخول الجيد ، و ذلك لكون أن التنشئة الأسرية لمنطقة الجلفة لا تساعد

على تفرق الأبناء خاصة خارج الولاية و في المقابل هناك (100%) من اسر شباب بني ميزاب توافقهم على السفر من اجل الزيادة في المدخول و ذلك لطبيعة التنشئة الأسرية التي تساعد على كسب الرزق في أي مكان.

✓ (50%) من اسر شباب الجلفة الموظف لا تنظر الى المهنة و الوظيفة بنفس النظرة و ذلك في اعتقادهم بأن المهنة اقل منزلة من الوظيفة بينما (50%) الباقية تنظر الى الوظيفة و المهنة بنفس النظرة و ذلك لأن المهم هو كسب الرزق و ليس المكانة ، بينما هناك (70%) من أسر شباب الجلفة المهني لا تنظر الى المهنة و الوظيفة بنفس النظرة فهي تنظر الى المهنة باحتقار ، و في المقابل فإن (100%) من أسر شباب بني ميزاب تنظر الى المهنة التجارة خاصة على أنها أشرف المهن .

✓ (80%) من شباب الجلفة لا يواصل مهنة الأسرة المتوارثة و ذلك لكونه أغلب الشباب يحتقر هذه المهن و يريد مواصلة مشروع اخر ، بينما (100%) من شباب بني ميزاب يواصل مهنة اسرته و ذلك للحفاظ عليها .

و من خلال هذه النتائج يمكن القول أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة أو الوظيفة تعزى لمتغير الأسرة.

**03 : استنتاج الفرضية الثانية :** هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب

الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الرفاق ؟

✓ (55%) من شباب الجلفة يتعاونون فيما بينهم بينما (40%) منهم يتعاونون أحيانا بينما هناك (50%) من الشباب الموظف لا يتعاون مع بعض البعض و ذلك راجع لكون طبيعة العمل تجعلهم منفردين و لا يحبون المساعدة وأما الشباب المهني فنسبة (100%) منهم يتعاونون فيما بينهم و ذلك راجع لطبيعة عملهم فهم يحتاجون بعضهم البعض و تسود بينهم روح التعاون و المحبة ، وأما شباب بني ميزاب فجلهم يتعاون فيما بينهم لأنه يغلب عليهم طابع اللحمة و الطوابط الإجتماعية .

✓ 75 % من شباب الجلفة لم يساعدهم أصدقائهم على اكتساب مهنة او حرفة بينما هناك 100 % من شباب بني ميزاب ساعدهم أصدقائهم على اكتساب مهنة و هي التجارة و ذلك راجع لكون شباب الجلفة لا يهتم بتعلم مهنة او حرفة بقدر ما هو مهتم بتقلد وظيفة وكذلك حسد من بعضهم وذلك نجده في العبارة التي يرددونها "سر المهنة " و " كي تعول ساهلة " ، بينما شباب بني ميزاب فطبيعة عملهم التجارة تساعد في تعليم بعضهم البعض على ممارسة هذه المهنة

✓ 75 % من شباب الجلفة يؤثرون على أصدقائهم في اختيار المهنة او الوظيفة وذلك راجع لكون شباب الجلفة يتأثر بالأصدقاء أكثر من الأسرة و من ناحية الاختيار فهم يختارون الوظيفة بدل المهنة بينما هناك 100 % من شباب بني ميزاب يؤثرون في اختيار أصدقائهم على اختيار المهنة فقط (الدين نصيحة) .

✓ 75 % من شباب الجلفة لا يعارضون أصدقائهم على تغيير طبيعة عملهم من وظيفة الى مهنة او العكس من أجل زيادة المدخول، وذلك لان الجانب المادي هو المهم و بينما هناك 100 % من شباب بني ميزاب يعارضون أصدقائهم على تغيير المهنة بالوظيفة من اجل زيادة المدخول حفاظا على التماسك الإجتماعي فيما بينهم .

و من خلال هذه النتائج يمكن القول أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة أو الوظيفة تعزى لمتغير الرفاق.

#### 04:استنتاج عام :

✓ شباب الجلفة لم يكتسب مهنة مقارنة بشباب بني ميزاب الذين اكتسبوا مهنة و هي التجارة و ذلك راجع لحرص الأسرة الميزابية على تعلم أولادهم هذه المهنة المورثة.

✓ شباب الجلفة لا يعتبر العمل عملا إلا إذا كان العمل عند القطاع الحكومي مقارنة بشباب بني ميزاب الذين يعتبر أن عمل المهنة أفضل من الوظيفة .

✓ شباب الجلفة لا يهمل العمل كعمل بقدر ما يهمل المدخول الذي يجنى منه مقارنة بشباب بني ميزاب الذين يعتبر أن المهنة هي تحقيق للذات.

✓ شباب الجلفة يهمل في العمل المكانة الإجتماعية مقارنة بشباب بني ميزاب الذين يهمل في العمل كسب الرزق.

✓ أغلب شباب الجلفة لا يعمل إذا كان ميسور الحال مقارنة بشباب بني ميزاب الذي يعمل حتى وإن كان ميسور الحال .

### تمثلات شباب الجلفة و شباب بني ميزاب للوظيفة و المهنة

شباب بني ميزاب	شباب الجلفة	
	المهنة	الوظيفة
مصير محتوم	غير مستقر	استقرار
مصدر رزق	مريح	لم تعد تلبي المطالب
غير مقيد بالوقت لكنه	غير مقيد بالوقت	مقيد بالوقت
متعب	متعب	مريح
لا تهمل المكانة الإجتماعية	كسب مال	كسب مكانة اجتماعية
يستلزم جهد	يستلزم جهد مضاعف	يستلزم الحضور
لا تهمل العطل	قليلة العطل	كثيرة العطل
مؤمن	غير مؤمن	مؤمن اجتماعيا

### ثالثا: الاقتراحات و التوصيات.

من خلال ما عرضناه من إطار نظري و إطار ميداني و النتائج التي توصلنا إليها ، ومن خلال هذه الدراسة التي قمنا بها ، سنقدم بعض الاقتراحات التي تساهم في بناء التمثلات الاجتماعية للعمل للشباب الداعية الى إكتساب مهنة عله يتراجع عن خياره في البحث عن وظيفة ، و هذه الاقتراحات تتمثل في :

✓ التحسيس بدور الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء .

- ✓ دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل: من خلال محاولة تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات خاصة فيما يتعلق بنمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلالها.
- ✓ ترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل: وذلك في إطار تشجيع التكوين في الوسط المهني المعتمد من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لا سيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.
- ✓ إعطاء فرصة للشباب للقيام بمبادرات فردية: تعطي لها الأهمية المطلوبة لدراسة مدى مردوديتها الاقتصادية والاجتماعية خاصة في المجالات النادرة، مع توفير إمكانيات التمويل المناسبة دون التماطل والتطلب في الشروط التي قد تكون معجزة.
- ✓ تنوع مصادر التمويل للمشاريع الاستثمارية مع اعادة النظر الى طريقة او شروط منحها للشباب.
- ✓ ادراج مادة تعليمية في المناهج التربوية في الطورين الأول و الثاني من أجل تكريس و ترسيخ حب المهن لدى الأطفال .



خاتمة

**خاتمة:**

ترتبط الهوية المهنية بالتمثل الاجتماعي للعمل و بالتالي بالنسق القيمي للمجتمع في حد ذاته، و عليه فالهوية المهنية هي الهوية الشخصية للأفراد بحيث تحدد مكانتهم الاجتماعية، شبكة علاقاتهم، مركزهم الاجتماعي، الاقتصادي و الثقافي.

فالهوية المهنية ليس هوية في العمل فقط و إنما هي تحقيق للذات في المستقبل يعتبر موضوع الهوية المهنية من بين أكثر المواضيع تعقيدا داخل المجتمع ، ذلك أن هذه الهوية إذا كانت نتيجة لتنشآت متتالية يعرفها الفرد على حد تعبير "ديبار" و محصلة علاقات سوسيو مهنية ينشئها داخل المؤسسة كما عرفها "سانسوليو"، فهي إذا ناتجة أساسا عن ثقافتين هما الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية، إلا أن دور الهوية لا يكمن فقط في التمييز و التمايز و لكن كذلك في تعزيز الانتماء إلى الجماعة، شرط أن يشترك الفرد مع باقي أعضاء الجماعة التي يريد الانتماء إليها في الأفكار و المعتقدات و القيم... هذه الأخيرة التي يتم اكتسابها عن طريق تلقين و تعليم الفرد إياها عبر مجموعة من وسائل مجتمعية ، و عبر مراحل متتالية، أي عن طريق تنشئته أو تطبيعها اجتماعيا، و على اعتبار عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن القهر والهيمنة -على اعتبارها ظاهرة اجتماعية تركز على الضمير الجمعي للمجتمع - فهي تعمل على صهر سلوك الأفراد و صياغته من خلال أنماط التفكير المتاحة في المجتمع، أي أنها تعمل على تلقي الفرد خبرات يومية من خلال علاقته بالمجتمع (كالأسرة، جماعة الرفاق....) و تفاعله مع أعضائه، هذا ما يساعده على تحديد معالم هويته الاجتماعية

و عليه فالهوية المهنية على اعتبارها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشآت متتالية و نقصد بها هنا التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل و هي التنشئة المهنية، أي أن الفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية و أخرى بعدية.

و أن القيم الدينية أصبحت ترتب بعد القيم المادية في المجتمع الجزائري و هو ما يفسره التغيير الذي طرأ على سلم القيم في المجتمع الجزائري الذي كان يضع القيم الأخلاقية الدينية فوق كل اعتبار و حتى أن العمل كطريقة للتعاون و مثول قيم الجماعة أصبح يرتب كقيمة أخيرة تعلوها القيم المادية

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة المعنونة بـ: " تمثلات القيم الإجتماعية للعمل بين اكتساب المهنة و خيار الوظيفة دراسة مقارنة بين شباب الجلفة المحلي و شباب بني ميزاب لولاية الجلفة " الى الإجابة الى التساؤل العام المتمثل في هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغيرات مؤسسات التنشئة الإجتماعية ؟

وللإجابة على هذا التساؤل اعتمدنا على جملة من التساؤلات الفرعية و تتمثل في:

1 \_ هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الأسرة ؟

2 \_ هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغير الرفاق ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات السابقة اعتمدنا على مجموعة من الإجراءات المنهجية المتمثلة في المدخل المنهجي الفييري و المنهج الوصفي والمقارن و الإحصائي ، و هذا باستخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقا من الملاحظة البسيطة و مرورا بالمقابلة الإستكشافية و الإستمارة بالمقابلة

وطبقت هذه الأدوات على عينة من شباب الجلفة المحلي (20 فرد) و عينة من شباب بني ميزاب لولاية الجلفة (20 فرد) ، تم اختيارهم بصفة قصدية

و اسفرت هذه الدراسة الميدانية على أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين عينتين شباب الجلفة و شباب بني ميزاب في اختيارهم للمهنة او الوظيفة تعزى لمتغيرات مؤسسات التنشئة الإجتماعية .

وكان الإستنتاج العام كالآتي :

✓ شباب الجلفة لم يكتسب مهنة مقارنة بشباب بني ميزاب الذين اكتسبوا مهنة و هي التجارة و ذلك راجع لحرص الأسرة الميزابية على تعلم أولادهم هذه المهنة المورثة.

- ✓ شباب الجلفة لا يعتبر العمل عملا إلا إذا كان العمل عند القطاع الحكومي مقارنة بشباب بني ميزاب الذين يعتبر أن عمل المهنة أفضل من الوظيفة .
- ✓ شباب الجلفة لا يهتم العمل كعمل بقدر ما يهتم المدخول الذي يجنى منه مقارنة بشباب بني ميزاب الذين يعتبر أن المهنة هي تحقيق للذات.
- ✓ شباب الجلفة يهتم في العمل المكانة الإجتماعية مقارنة بشباب بني ميزاب الذين يهتم في العمل كسب الرزق.
- ✓ أغلب شباب الجلفة لا يعمل إذا كان ميسور الحال مقارنة بشباب بني ميزاب الذي يعمل حتى و إن كان ميسور الحال .

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المصادر

1. القرآن الكريم

المراجع العربية :

1. الباهي ( مصطفى) : القيم و تأثيرها على المؤسسة رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 1995 . 1996.
2. التابعي (كمال) : الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم و التنمية، دار المعارف ، مصر ، 1985 .
3. السيد أبو النيل (محمد): علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
4. أنجرس (موريس) : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون ،دار القصبه للنشر ،الجزائر ، ط2 ، 2006.
5. أبوزيد (احمد):تحديات القرن الواحد و العشرون . بحث عن نسق جديد من القيم ، في العربي العدد 494 ، يناير 2000 .
6. أحمد بيومي (محمد) : تاريخ التفكير الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2003 .
7. أحمد محمد بيومي (محمد): : علم اجتماع القيم ،دار المعرفة الجامعية ، جامعة الإسكندرية ،مصر ، 2002 .
8. أحمد مسلم (عدنان) : البحث الاجتماعي الميداني ، الطبعة الثانية ، منشورات جامعية، دمشق ، 1999، 2000.
9. بن نوار (صالح): فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، عبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، الجزائر، 2006.
10. بوحوش (عمار) ، محمود (محمد) ، : تقنيات ومناهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1995.
11. حامد (خالد): المدخل إلى علم الاجتماع، جسور للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2008.
12. حسن محمد حمادات (محمد) : قيم العمل و الإلتزام الوظيفي و العمل الاجتماعي ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1 ، 2006.

13. حسين الدسوقي (محمود) ، دراسات حديثة ومعاصرة في علم النفس الصناعي، مكتبة النهضة المصرية. القاهرة، 1986.
14. حليم بركات : المجتمع العربي في القرن 20 ، بحث في تغير الأحوال و العلاقات ، مركز الدراسات الوحدة العربية ،بيروت ،2000 .
15. خروف و آخرون (حميد) :الإشكالات النظرية و الواقع ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 1999 .
16. دليو (فضيل) و اخرون :اسس المنهجية في العلوم الإجتماعية،(سلسلة العلوم الإجتماعية) ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ،دار البحث ، قسنطينة ، 1999.
17. رونالد دي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي، ترجمة فارس حلمي، عمان ،ط1، 1999 .
18. زعيمي (مراد): علم الاجتماع -رؤية نقدية-مؤسسة الزهراء للفنون المبعية بقسنطينة ، الجزائر ، 2004 .
19. زكي بدوي (أحمد): معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1997.
20. شفيق (محمد) : البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 .
21. عابر الجبري(محمد) :العقل الأخلاقي العربي ، دراسة تحليلية لنظم القيم الثقافية العربية ، مركز الدراسات الوحدة العربية ،بيروت ،2001 .
22. عبد العزيز محمد (زكريا): التلفزيون و القيم الاجتماعية للشباب و المراهقين ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية ، 2002.
23. علي نبيل :الثقافة العربية و عصر المعلومات ، رؤية لمستقبل الخطاب الثقافي العربي ، رقم 276 ، الكويت ،المجلس الوطني للثقافة و الفنون والأدب، 2001 .
24. غماري (طبيبي): الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري، دراسة حالة لأجراء مؤسستي نفضال و ملبنة الأمير معسكر، تحت إشراف .د بشير محمد، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الأنثربولوجيا ، جامعة تلمسان، 2006.
25. محمد حسين (حسان) ، البناء الإجتماعي والطبقية، دار الطليعة بيروت. لبنان، 1985.
26. محمد ملحم (سامي) :مناهج البحث في التربية و علم النفس ،ط4 ، دار المسيرة للنشر

و التوزيع ، عمان ، 2006.

27. مصطفى عليان (يحي) ، غنيم (عثمان) ، مناهج وأساليب البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان، 2000.

28. منصور و يوسف علي (أميرة): محاضرات في قضايا السكان و الأسرة و الطفولة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999 .

29. ميمون (الربيع): نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية و المطلقية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1980.

30. نعمان (منصور) و غسان ذيب النمري : البحث العلمي حرفة و فن ، دار الكندي للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1998 .

المعاجم و القواميس:

بن هادية (علي) و اخرون :القاموس الجديد للطلاب ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، ط1 ، 1991  
المراجع باللغة الأجنبية :

1. Bloch (H) et autres, Grand dictionnaire de Psychologie Larousse, Paris, 1993

2. DUBAR.C : La socialisation; construction des identités sociales et professionnelles, editions Armand, Paris, 1990.

3. MilarelGuston, Vocabulaire de l'éducation, Puf, Paris, 1979.

4. SAINSEULIEU.R: l'identité au travail, Press de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1988.

الأحاديث النبوية

1- سنن البيهقي ، رقم الحديث 3074 ، وقال الألباني صحيح لغيره



الملاحق

ملحق رقم 01 :

## استمارة مقابلة

ملاحظة :

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة في اطار التحضير لإعداد مذكرة التخرج ماستر في علم الإجتماع تنظيم و عمل بعنوان " تمثلات القيم الإجتماعية للعمل بين اكتساب المهنة و خيار الوظيفة " ونطلب منكم التعاون معنا للبحث العلمي وذلك بالإجابة على كل بنودها بدقة وموضوعية .

كما نلتزم بأن كل المعلومات الواردة في الإستمارة ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط .

شكرا على تعاونكم

للإجابة ضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

من اعداد الطالب : ثامر ثامري

السنة الجامعية  
2016\_2015

البيانات الشخصية :

- الأصل الإجتماعي : الجلفة  بني ميزاب
1. الجنس : ذكر  انثى
2. السن : من 20 الى 30  من 31 الى 40  من 41 الى 50
3. المستوى التعليمي : بدون مستوى  ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
4. الوظيفة او المهنة : وظيفة حكومية  مهنة حرة

1 - بيانات خاصة بمتغير الأسرة :

5. هل افراد الأسرة ساعدوك في تعلم أو اكتساب أي مهنة ؟ : نعم  لا
6. افراد الأسرة يشتغلون في ؟ مهن حرة  ووظيفة حكومية  كلاهما
7. هل هناك تأثير للأسرة على اختيارك للمهنة او الوظيفة ؟ نعم  لا
8. ماذا تفضل أنت ؟ المهنة حرة  ووظيفة حكومية
9. هل انت مستعد لتغيير طبيعة عملك من وظيفة حكومية الى مهنة حرة او العكس بهدف تحسين المدخول ؟ نعم  لا
10. ما هو موقف أسرتك في هذه الحالة؟ قبول  رفض
11. هل انت مستعد للعمل خارج الولاية بهدف تحسين المستوى المادي؟ نعم  لا
12. ما هو موقف أسرتك في هذه الحالة ؟ قبول  رفض
13. هل نظرة الأسرة اليك و انت موظف حكومي هي نفسها و انت عامل مهني ؟ نعم  لا
14. اذا كانت لدى اسرتك مهنة متوارثة ولم يجدوا من يزاولها فهل تضحى بمستقبلك من أجلها ؟ نعم  لا

## بيانات خاصة بمتغير الرفاق :

15. هل تتعاون أنت و اصدقائك في عمل جماعي (تويزة)؟ دائما  لا  احيانا
16. هل اصدقائك ساعدوك في تعلم أو اكتساب أي مهنة ؟ : نعم  لا
17. هل كان هناك تأثير لأصدقائك على اختيارك للمهنة او الوظيفة الحالية؟  
نعم  لا
18. ما هو موقف اصدقائك في حالة تغيير طبيعة عملك (من الوظيفة الى المهنة او العكس ) من اجل تحسين المدخول؟ قبول  رفض
19. ما هو موقف اصدقائك من للعمل خارج الولاية بهدف تحسين المستوى المادي؟  
قبول  رفض
20. هل تؤمن بالعبارة الآتية: " خدمت عام و رقدت عام لقيتها كيف كيف "  
نعم  لا  لا أدري
21. ماذا تقول "راني رايج نخدم او رايج للخدمة" رايج نخدم  رايج للخدمة
22. هل تؤمن بالعبارة الآتية: " اليدين الكحل يجيبو الخبز لبيض "  
نعم  لا  لا أدري
23. اذا كنت ميسور الحال : هل تعمل ؟ نعم  لا

الملحق رقم 02 :

Sig. (2-tailed)	df	t-test for Equality of Means	Levene's Test for Equality of Variances		
		t	Sig.	F	
.000	38	6.658	.000	99.750	Equal variances assumed هل افراد الأسرة ساعدوك في تعلم او اكتساب اي مهنة؟
.000	19.000	6.658			Equal variances not assumed

الملحق رقم 03 :

Sig. (2-tailed)	df	t-test for Equality of Means	Levene's Test for Equality of Variances		
		t	Sig.	F	
.000	38	6.097	.000	45.265	Equal variances assumed هل اغلب افراد الأسرة يعملون في وظائف حكومية ام يمارسون مهن حرة ام كلاهما؟
.000	19.000	6.097			Equal variances not assumed

الملحق رقم 04 :

Sig. (2-tailed)	df	t-test for Equality of Means	Levene's Test for Equality of Variances		
		t	Sig.	F	
.000	38	6.658	.000	99.750	Equal variances assumed ماذا تفضل انت المهن الحرة او الوظيفة الحكومية؟
.000	19.000	6.658			Equal variances not assumed