



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجيلالي ليايس - سيدي بلعباس -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



أسباب تراجع قيمة العمل عند الشباب الجزائري - دراسة سوسيولوجية لمجموعة من المؤسسات - تيارت أنموذجاً.

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع فرع التغيير الثقافي
والهوية المحلية.

تحت إشراف الأستاذ :

- أ.د مجاود محمد

مساعد المشرف :

- د. قدوسي محمد

إعداد الطالبة :

- بوغدو رشيدة

لجنة المناقشة:

- د. لبعير بلعباس أستاذ محاضر "أ"..... جامعة سيدي بلعباس..... رئيسا
- أ.د مجاود محمد..... أستاذ التعليم العالي..... جامعة سيدي بلعباس..... مشرفا و مقرا
- د. قدوسي محمد..... أستاذ محاضر "أ"..... جامعة سيدي بلعباس..... مشرفا ومساعد
- د. بلعربي منور أستاذ محاضر "أ"..... جامعة سيدي بلعباس..... مناقشا
- د. مخلوف سيد أحمد.... أستاذ محاضر "أ"..... جامعة سيدي بلعباس..... مناقشا

السنة الجامعية: 1435هـ / 1436هـ / 2014-2015

قال الله تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله

والمؤمنون"

صدق الله العظيم

شكر

أتقدم بجزيل الشكر وأسئى التقدير لكل من
قدم لي يد العون و المساعدة من قريب أو من
بعيد فهذا ما سهل من مهمتي و حطم حاجز
الصعوبات و أخص بالذكر

أستاذي المؤطر الذي لم يبخل علي بشيء و قدم
لي المعلومات الأستاذ القدير "مجاود محمد"
و الأستاذ "قدوسي محمد"

و أخص بالشكر الأستاذ "بلعربي منور" الذي قدم
لي الدعم و المساندة سواء منهجيا أو معرفيا .
و الأستاذين:

"سليمانى سليمان" و "بوعنانى ابراهيم"

إلى كل الزملاء و الزميلات

المقدمة

مقدمة:

يتغلغل مفهوم القيم في منظومة المفاهيم الابتكارية عند علماء الاجتماع الكلاسيكيين خاصة عند كل من دور كايم E.Derkhiem وماكس فيبر M.Wheber حيث تشكل القيم الوجه الخفي والعصب الحيوي للتجربة الإنسانية فهي تشكل مضمون الثقافة ومحتواها وبدورها الثقافة هي التعبير الحي عن القيم، فالقيم تهدف إلى وحدة الهوية الاجتماعية وتماسكها.

ويرصد الباحثون وعلماء الاجتماع ان المجتمع العربي تعرض الى مجموعة من التغيرات نتج عنها احلال قيم سلبية او مستحدثة اثرت على منظومة القيم وادت الى تشكيل منظومة قيمية جديدة تتسم بلامعيارية واللامبالاة شكلت نوعا من الخلل انتاب البناء الاجتماعي والثقافي بأكمله.

وفي تفسير الاختلال القيمي قدم الباحثون رؤى متعددة فمنهم من ارجعه الى عوامل خارجية مرتبطة بالعولمة وتأثيرها في حين ارجعها اخرون الى عوامل داخلية مرتبطة بالبنية الداخلية للمجتمع ويختلف الباحثون في تحديد تلك العوامل وتأثيراتها على سلوكيات الافراد وقيمهم منها الاستخفاف بقيمة العمل وباهمية تجويده واللامبالاة والتسيب والرؤى اللاعقلانية.

ولقد أجمع معظم الباحثين أنه خلال فترة السبعينيات انتقل الإنسان العربي من عصر الثورة إلى عصر الثروة مع تدفق النفط في المنطقة العربية وقد صاحب ذلك كثيرا من التغيرات المادية كما صاحبها بعض الآثار السلبية على سلوك الفرد العربي النفطي وبهذا تدهورت القيم الروحية وعملت هذه الثروة النفطية التي تعاضم حجمها بعد 1973 بصورة لم يسبق لها مثل على تفاقم التنمية الزائفة ولقد لاحظ "سمير أمين" في كتابه "الاقتصاد العربي اليوم" أن الوهم الذي نجم عن الثروة النفطية كان وقعه أشبه

بوقع اكتشاف الذهب في العالم الجديد على إسبانيا في القرن 17 فعمل ذلك على تأخير إحداث التغييرات الأساسية التي هي أساس قيام أية نهضة حقيقية¹.

وتجلى الاختلال القيمي بحدة في غياب إطار مرجعي يمثل قاعدة مقبولة لبلورة نماذج الفعل وأنماط السلوك والعلاقات ويبدو ذلك واضحا من خلال الممارسة في تدهور قيم العمل والأداء والفعالية والكفاءة والجهد من حيث هي عناصر قيمية أساسية لقيام مجتمع عصري ودولة حديثة.

وهذا ما أعاق المجتمع الجزائري من الانتقال من وضعية تقليدية إلى مجتمع يواجه التحديات والتطورات ذلك أن المجتمع المعاصر يقوم على قيم ثقافية بناءة في مقدمتها قيمة العملفحالة الاختلال هذه على حد تعبير "العياشي عنصر" في كتابه نحو علم اجتماع نقدي" أثرت بعمق في توازن المجتمع الجزائري، وأصبح الحديث عن القيم الأصلية البناءة حديثا يوتوبيا.

ومن خلال ما سبق والذي يحدد لنا رؤية حول موضوعنا تأتي دراستنا هذه في أربعة فصول بدءا بالفصل الأول الذي حددناه بالإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة حيث تناولنا فيه اسباب اختيار الموضوع الذاتية منها والموضوعية والدراسات السابقة واشكالية الدراسة وفرضيتها وكذلك الضبط الاجرائي والمفاهيمي لمفاهيم الدراسة والمقاربة النظرية زيادة على ذلك تحديد المنهج المتبع والتقنية المناسبة والعينة الملائمة اضافة الى صعوبات الدراسة

ويأتي الفصل الثاني الذي تطرقنا فيه إلى أهمية القيم الثقافية ودورها في بناء المجتمع والمحافظة على هويته مقسما إلى 5 اقسام .

إضافة إلى هذا تناولنا في الفصل الثالث واقع الشباب وضرورة توجيهه كمورد بشري فعال في بناء المجتمع مقسما إلى 6 أقسام.

¹ - هشام شرابي، النظام الأبوي و إشكالية تخلف المجتمع العربي، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، ط4، صص 227، 228.

وأخيرا يأتي الفصل الرابع المخصص للدراسة الميدانية والموسوم بتأثير الثقافة
الزبونية على قيمة العمل في مجموعة من المؤسسات – تيارت أنموذجا- مشكلا من 5
مواضيع رئيسية تحليلية ميدانية متعلقة بدراستنا.

الفصل الأول

الايطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- الدراسات السابقة
- 3- الإشكالية
- 4- فرضية البحث
- 5- بناء المفاهيم وتعريفها إجرائيا
- 6- النظرية
- 7- المنهج المتبع
- 8- تقنية البحث
- 9- تحديد العينة
- 10- أهمية واهداف الدراسة
- 11- مجالات الدراسة
- 12- صعوبات الدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع:

إن كل موضوع يُدرس تكون وراءه دراسته دوافع وأسباب جعلت الباحث يلجأ إلى اختياره، ومن بين هذه الدوافع الرغبة الشخصية لدى الباحث اتجاه موضوع البحث ما يجعله يقدم كل إمكانياته ومجهوداته الفكرية والثقافية، إضافة إلى هذا يجب عليه اختيار الموضوع المناسب لتكوينه الثقافي والفكري والعلمي ليتمكن من العطاء والإبداع فيه.

فمن الأسباب الذاتية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع أنه من سرّ تقدم وحداثة المجتمعات إعطاؤها تقدير وقيمة للعمل وجعله في أعلى تراتبية السلم القيمي ومثال ذلك دول "النمور الآسيوية" عُدّبرت "ظاهرة العصر" لأنها أعطت للعنصر البشري اعتباراً أساسياً في كل تنظيم ناجح مركزة على خاصية التوظيف الدائم لمواردها البشرية بمعنى أنه من يلتحق بأيّ مشروع لا يمكن الاستغناء عنه مهما كانت الظروف ومن يتخلى عن العمل يصبح في نظر المجتمع متخلّ عن دوره في معركة التقدم والبناء الوطني وينبذه كل أفراد مجتمعه¹.

فالإنسان في المجتمعات المتقدمة هو الأساس وهو الهدف وهو الوسيلة أي أنه لب التنمية، في حين أن الفشل الذي يكبح عمليات التنمية في المجتمعات النامية هو تركيزها على النواحي الفنية والتكنولوجية إذ أنها تعتمد على استخدام التخطيط الموجه والتكنولوجيا كأساليب أساسية لتحقيق التنمية دون اعتبار الجانب الاجتماعي والثقافي والقيمي للإنسان فنقطة الضعف في هذه المجتمعات تكمن في كيفية تحديث الإنسان من الداخل².

¹- انظر صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص225.

²- إسماعيل علي سعد ، محمد أحمد بيومي ، القيم و موجهات السلوك الاجتماعي، دراسات تطبيقية ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر التوزيع ، الإسكندرية ، ص 178.

ويمكن القول أن الفرق بين مجتمع وآخر على سلم الحضارة هو الفرق في طبيعة مواردها البشرية أي نوعية مجتمعاتها، لذا اتجهت الدول نحو التخطيط والعمل من أجل إعداد القوة البشرية للمشاركة في المراتون الحضاري بخطوات ثابتة وبدرجات عالية من التفوق والفعالية والذي يطلق عليه في الوقت الراهن "الرأسمال الذكي" في القرن الجديد قرن "المنافسة الشرسة"¹.

إضافة إلى هذا فالمجتمعات التي تضع تقدير وقيمة ثقافية للعمل تصنع تاريخانيتها وتتحكم في موازين القوى وتقرر مصيرها ومستقبلها بيديها، وهذا عكس ما نراه في المجتمعات العربية التي لا تُقيم وزنا لقيمة العمل الثقافية وتعاني من التخلف القيمي²، ما يجعلها مجتمعات مستهلكة متحكم فيها ضعيفة الشرعية مكبلة لا تواكب الرهانات والتحديات خاصة في عالم يسوده نظام العولمة البقاء فيه للأصلح والأعلم والأفهم والأقوى. أما الأسباب الموضوعية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع هو محاولة بلورة اهتماماتنا الذاتية في بحث أكاديمي عملي موضوعي مفيد، فنظرا لضرورة وجود هذه القيمة الجوهرية في المجتمع قمنا بالدراسة الاستطلاعية التي تضمنت الملاحظات والمقالات الميدانية مع فئة الشباب فوجدنا أن هذه القيمة متراجعة ومتدهورة فارتأينا إنجاز عملية تفهّمية تحليلية أي محاولة فهم وتفهم ظاهرة تراجع تقدير قيمة العمل في الوسط الشباني من خلال مجموعة من المؤسسات.

زد على ذلك وجود العلاقة الوطيدة بين عنوان مشروع الماجستير "التغير الثقافي والهوية المحلية" وبين موضوع قيمة العمل، فهذا الموضوع مرتبط عضويا وموضوعيا بحقل علم الاجتماع الثقافي فهو يندرج ضمن دراسة القيم الثقافية Cultural Values إذ أن القيم هي العناصر اللامادية المعنوية التي تدخل في تكوين الثقافة وكامنة في كلّ النظم الاجتماعية والثقافية والاتجاهات ، وتعتبر الإطار

¹- انظر صالح بن نوار ، المرجع السابق ،ص40.

²- السيد عبد العاطي و آخرون ، علم إجماع الأسرة ، دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع الإسكندرية، 2000، ص187.

المرجعي لأية ثقافة كما انها تحفظ هوية المجتمع ذلك لما تحدثه من تماسك و إنتظام وتجانس داخل المجتمع وهي توصل الفعل الإجتماعي لغايته و أهدافه و أخيرا فهي السياسات أو المعاني وراء الفعل الاجتماعي سواء في ثباته أو تغيره ¹ ، فالقيم تشكل لبّ الثقافة ونواتها².

2. الدراسات السابقة:

إن الرجوع إلى الدراسات السابقة هو بمثابة النافذة التي يطل منها الباحث على مختلف الإنجازات والدراسات والبحوث العلمية والأكاديمية التي سبقته في دراسته للظاهرة أو بعض جوانبها، كما أن هذه الدراسات تساعد الباحث على معرفة نقاط الضعف والهبوات وتمكنه من عدم تكرارها في مسيرته العلمية.

ومن خلال هذا سنحاول إدراج الدراسات السابقة التي ارتأينا أن لها علاقة أو جانب أو نقطة التقاء مع دراستنا والتي من خلالها سنحاول تحديد الإسهام العلمي الذي نرى أننا نستطيع القيام به في بحثنا.

دراسة ثناء إبراهيم جميل³:

هدفت هذه الدراسة والمعونة بـ "القيم الاجتماعية الثقافية وأثرها على سلوك العاملين بالمؤسسات- مصر- إلى معرفة انتماء الفرد المصري داخل المؤسسة وأثرها على سلوكه وأدائه، حيث أنّ الباحثة وجّهت أسئلة لمجموعة من الباحثين العاملين في مراكز قيادية متنوعة بلغ عددهم 65 فردا في مؤسسات مختلفة تمثل قطاعات الغزل والنسيج والحديد والصلب والبتروول والاقتصاد عن مؤشرات عدم الانتماء التي يلاحظونها في البيئة الإدارية داخل المؤسسات، ومن خلال هذا وجدت الباحثة أنّ

¹-إسماعيل على سعد، محمد احمد بيومي، المرجع السابق ، ص79.

²- أنظر عبد الغني عماد ، سيولوجية الثقافة المفاهيم و الإشكاليات من الحداثة إلي العولمة، مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت ، 2006، ص 145

³- الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري، فعالية الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، المنعقد يومي 6 و7 نوفمبر 2006، منشورات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007- 2008، ص ص 236- 237.

هناك أنواعاً متعددة من السلوك السلبي الذي يؤثر بصورة خطيرة على العمل داخل المؤسسات وقد عرضت في بحثها بعض هذه السلوكيات:

سلوك اللامبالاة والسلبية بين الرؤساء والمرؤوسين على السواء فتبين أن المسؤولين يتجذبون الاحتكاك بمواطن المشاكل ويتهربون من مواجهتها غير مباليين بتراكمها وتفاقمها ويتصرفون كأنهم منفصلين عن العمل، ويشعر العمال بعدم الاهتمام بمصالحهم ومشاكلهم الخاصة، إضافة إلى سلوك اللامبالاة والسلبية والأناية والتمركز حول الذات وتناسي مصلحة العمل وحلت قيمة عدم إتقان العمل في العمل والإنتاج إذ نجد المنتجات مليئة بالعيوب والإنجازات الكبيرة مليئة بالأخطاء إضافة إلى سلوك الرؤساء وضعف إحساسهم بالمسؤولية فكانت الإشكالية وعدم انتماء العمال إلى مؤسساتهم إضافة إلى عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، إذ لوحظ أن التعيين في الوظائف يتم على أساس معايير غير موضوعية لا يُهتم فيها بمصلحة العمل بل التركيز على المصالح الشخصية والعلاقات الخاصة بين الأفراد بغض النظر عن أثر ذلك على العمل.

ووجدت الباحثة ظاهرة التحايل للحصول على الإجازات للتهرب من العمل فهذا دليل على بعد العامل عن أهداف مؤسسته وعدم انتمائه إليها الأمر الذي جعل الأعمال تتعطل أو تسير ببطء، كما لوحظ اتجاه العمال إلى أعمال أخرى خارج مؤسساتهم تدرّ عليهم عائداً مادياً أكبر ما أدى إلى اختفاء قيمة الابتكار وقلة المبادرة وضعف روح المنافسة وعدم احترام الوقت نتيجة لتعود الأفراد على الاستقلالية والحرية قبل الالتحاق بالمؤسسة.

دراسة الباحثة مريانو جروندونا¹:

ترى الباحثة الأرجنتينية من خلال دراستها التحليلية المقارنة بين الثقافات عام 1999 المعنونة "بالشروط الثقافية للتطور الاقتصادي" أن هناك قيم ومواقف أو تكوينات عقلية تميز الثقافات التقدمية عن الثقافات السكونية حيث أعطت مثالا عن الثقافات الداعمة للتطور وهي الولايات المتحدة الأمريكية وكندا والثقافات المناهضة للتطور مثل: أمريكا اللاتينية فتوصلت الباحثة إلى:

التصنيف الزماني: تؤكد الثقافات التقدمية على المستقبل بينما الثقافات السكونية تؤكد على الحاضر والماضي.

الثقافات التقدمية تؤمن بمحورية العمل من أجل حياة جيدة، فالعمل يشيد بالحياة اليومية الكد والاجتهاد والإبداع والإنجاز لهم عائد وجزاء ليس ماليا فقط، بل أيضا إشباع نفسي واحترام للذات لكن العمل في الثقافات السكونية عبء.

في الثقافات التقدمية الادخار هو أساس الاستثمار والأمن المالي، ولكنه خطر يهدد الوضع القائم في الثقافات السكونية.

الجدارة محورية من أجل التقدم في الثقافات التقدمية، ولكن الروابط الشخصية والعائلية هي الأهم في الثقافات السكونية.

العدالة والأمانة توقعات شاملة في العلاقات بين الأشخاص في الثقافات التقدمية ولكن العدالة في الثقافات السكونية شأن التقدم الشخصي غالبا ما تكون دالة على من الذي تعرفه وكم دفعت؟

السلطة في الثقافات التقدمية تميل إلى الانتشار وأن تكون موزعة أفقيا ولكنها في الثقافات السكونية تميل إلى التركز وموزعة رأسيًا.

¹- لورانس إ. هاريزون، صمويل ب. هنتجتون، الثقافات وقيم التقدم، ترجمة شوقي جلال، المركز القومي للترجمة، ط2، ص ص 494-495.

التعليم مفتاح التقدم في الثقافات التقدمية ولكنه ذو أهمية هامشية فيما عدا الحال، بالنسبة للنخبة في الثقافات السكونية. وتخلص الباحثة إلى أن الثقافة أقوى فاعلية وتأثيرا من الاقتصاد والسياسة وأن بقاء عملية التحديث في هذه البلدان اللاتينية راجع إلى القيم والمواقف التقليدية. دراسة نظرية وتطبيقية للدكتور العياشي عنصر¹:

هدفت هذه الدراسة إلى رصد البعد الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري، وما يميز هذا الجانب الاختلال الحادث في سلم القيم والمعايير التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه وسيره حيث أن هذا الاختلال القيمي يتجلى بحدّة في غياب إطار مرجعي يمثل قاعدة مقبولة لبلورة نماذج الفعل وأنماط السلوك والعلاقات، وهذا ما أثر بوضوح أكبر من خلال الممارسة في تدهور قيم العمل من حيث الكفاءة والأداء والفعالية فهي عناصر قيمية أساسية لقيام مجتمع مؤسس على الاستغلال الرشيد لموارده البشرية والمالية. ويرى الدكتور أن ضخامة الموارد وتنوعها مثل حجم السكان وشبابية المجتمع واتساع الرقعة الجغرافية والموقع الجغرافي والموارد الطبيعية تصبح نقمة بدل أن تكون نعمة وذلك لأنها لم تستغل بطريقة عقلانية.

ويرى أيضا أن الاختلال القيمي يرتبط بجزء كبير بعجز المجتمع عن تحقيق الانتقال من وضعية تقليدية متميزة بسيطرة بنى اجتماعية قائمة على روابط الدم والعرق والانتماء لمجموعة تضامنية محدودة في الزمان والمكان وتحدّد هويتها عوامل الدين واللغة في عزلة عن التفاعل مع المحيط ومواجهة التحدّيات.

وقد خلص الباحث أيضا إلى أن الفشل الذي أصاب مشروع التنمية مرتبط بالفشل في تحقيق النقلة النوعية نحو تحديث المجتمع والدولة معاً ولعل أهم المظاهر الباثولوجية التي أصابت مشاريع التنمية هي المحسوبية والرشوة وروح الاتكالي

¹-العياشي عنصر، نحو علم اجتماع نقدي، دراسات نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص ص 162-163.

والزبونية والمضاربة كلها ممارسات طالت مجالات حساسة مثل التوظيف والترقية في المناصب القيادية في مختلف المؤسسات ما جعل هذه المؤسسات في شكل إقطاعيات ومراكز نفوذ موزعة على الأقارب والحواشي والزبائن مما أدى إلى غياب قواعد تثنى الامتياز والجهد والأداء والفعالية والكفاءة باعتبارها المعايير الوحيدة التي تحظى في النهاية بالقبول لتشكل قاعدة للتمايز والتنافس في مجتمع عصري ودولة حديثة.

دراسة الدكتور عبد الحفيظ مقدم¹:

هدفت هذه الدراسة إلى رصد أهمية العوامل الثقافية والدور الضروري الذي تلعبه في عملية التسيير والتنمية في المجتمع الجزائري، فمن خلال هذه الدراسة حاول الباحث تحديد المفاهيم الأساسية التي قام عليها هذا البحث خاصة تلك التي تعلقت بالثقافة، فقد عمد الباحث إلى تعريف الثقافة على أنها مجموع الخصائص والقيم المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد عن المجموعات الأخرى، ووجد من خلال دراسته أن العوامل الثقافية هي أهم العوامل المؤثرة في التنمية الاقتصادية وحاول تحديد بعضها بما يلي:

أولاً: اتجاهات الأفراد نحو العمل من شأنها أن تكون هي المحدد الأساسي لتحسين الأداء والفعالية أو الحصول على السلوك غير المرغوب فيه وقد حاول تحديد بعضها فيما يلي:

- .عدم الانضباط بالمواعيد الناجم عن عدم إعطاء اعتبار للوقت.
- .انخفاض الأداء في العمل والنتائج عن عدم الخضوع لإجراءات العمل.
- إحتقار الأعمال البسيطة الناجم عن الشعور بأنها تُنقص من كرامة الفرد وشخصيته.

¹- عبد الحفيظ مقدم، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية في الثقافة والتسيير، تحت إدارة عبد الحفيظ مقدم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 17.

ثانياً: مفهوم الوقت حيث أنّ عدم انضباط العامل بالوقت واحترامه يضرّ بالمؤسسات كما يبرز السلوك غير منطقي وغير عقلائي.

ثالثاً: التوظيف غير العقلاني للإطارات المكوّنة يؤدي إلى عدم استقلالها حيث أنّ فعالية المؤسسة مرهونة برفع مستوى وثقافة مسيرتها.

إضافة إلى هذا فقد خلص الباحث أنّ كثيراً من العمال يعطون أهمية كبيرة للاحترام الذاتي فهم يشعرون بالتذمّر من تنظيم يتميّز بالانضباط ويشعرون بالانتقاص من كرامتهم عندما يجدون أنفسهم مجبرين على الامتثال للأوامر والتقيد بإجراءات العمل، وكرد فعل على تلك يخفضون من مستوى أدائهم.

دراسة لدكتور محمد السويدي¹:

تشير الدراسة التي قام بها محمد السويدي على مجتمع تامنراست "البدو والتوارق بين الثبات والتغير" أنّ الناس فيها لا يشتغلون إلا بقدر يكفي قوتهم لفترة زمنية محدّدة غير أنّهم عندما يحتاجون إلى الأموال يذهبون إلى محطات التنقيب عن المعادن ويشتغلون فيها مدة شهر أو شهرين ثم يعودون إلى بلدتهم يقضون معظم أوقاتهم متكئين على الجدران وعند انتهاء النقود يعودون مرة أخرى للبحث عن العمل من جديد، إضافة إلى هذا يرى الباحث أنّ كثيراً من مؤسسات التنقيب قد اشتهت من انقطاع العمل المتكرّر الشيء الذي أربك سياستها المتعلقة بتخطيط القوى العاملة في المنطقة وقد ينسحب العامل من الشركة دون سابق إنذار بعد حصوله على المبلغ الكافي ومنه فقد خلص الباحث إلى بعض الملاحظات المتعلقة بالعامل اليدوي فهو:

يحقنر الأعمال البسيطة إذ يعتبرها منافية لمركزه ومسؤوليته.

يعتبر الرقابة على عمله نوع من السجن.

¹- محمد السويدي ، مقدمة لدراسة المجتمع الجزائري تحليل سسيولوجي لأهم مظاهر التغير في المجتمع الجزائري المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون - الجزائر ص - ص 189-190-191.

العمل المستمر يقيد العامل في المكان والزمان وهذا يتنافى مع حياتهم التقليدية التي ليس لها محدّدات المكان والزمان.
 عدم الانضباط بالمواعيد الناجمة عن عدم إعطاء اعتبار للوقت وعدم التقيد به.
 انخفاض الأداء في العمل وعدم الخضوع لإجراءات العمل والتقيد بها.
دراسة لدكتور بوفلجة غيّات¹:

حاول الباحث من خلال دراسته أن يبيّن لنا تلك الاختلافات والفروقات بين القيم داخل التنظيم بين القيم التقليدية وما يقابلها من قيم حديثة لتخلص دراسته إلى نتيجة مفادها أنّ فعالية التنظيم تتحقّق في تطابق القيم داخله، حيث وجد الباحث نمطين من الثقافة الأوّل تقليدي متأثر بالثقافة التقليدية وبالعادة والتقاليد وبوسائل الإنتاج التقليدية، في حين يمثل النمط الثاني الثقافة المتأثرة بقيم العصر من استقلالية وحرية وطرق تنظيم حديثة عصرية، فقد رأى الباحث أنّ المؤسسات الجزائرية شأنها شأن مؤسسات دول العالم الثالث تعيش ازدواجية القيم "قيم تقليدية وقيم حديثة" داخل المؤسسة مما أدى إلى ظهور مجموعة من السلوكات والاتجاهات التي أثرت على التنظيم وفعاليتها حيث خلّص إلى عدة نقاط منها:

عدم احترام الوقت مع كثرة الغيابات.
 يغلب الطابع الثقافي على قيادة المؤسسة والمتمثل في العلاقات القبلية والأسرية... الخ.

عدم احترام العامل لإجراءات الأمن داخل المؤسسة.
 فهذه السلوكات المناقضة للقيم الحديثة تفقد المؤسسة فعاليتها والأداء داخلها.

¹- بوفلجة غيّات، القيم الثقافية والتسيير، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ط2، 2003، ص 25.

دراسة تحليلية نفسية اجتماعية للدكتور مصطفى حجازي¹:

هدفت هذه الدراسة التحليلية للدكتور مصطفى حجازي على أن الفرد في المجتمعات العربية مهدور الفكر والوعي والطاقات فثلاثية الهدر تصيب حيوية المجتمع ونمائه في الصدميم وتهمشه إلى حده الأدنى وتؤدي إلى استنباعه إلى حده الأقصى إذ هُدر في حيوية فكره ويقظة وعيه وقوة طاقاته وخاصة حالة الشدباب حيث يُغرس فيه الروح الانقيادية فتُهدر طاقاته وكفاءاته ويُحرم من المشاركة في قضايا صناعة المصير فهو مسلوب الحقوق في امتلاك الدور في قضايا الوطن، وهذا راجع حسب الدكتور إلى سلطات الهدر التي تسعى إلى الحفاظ على تأزيل سلطتها وامتيازاتها والحفاظ على استمرار مواردها المتأتية من مصادرة الثروات الوطنية.

فالفرد في هذه المجتمعات لا يعامل باعتباره إنسان له قيمة وكيان وخاصة حالة الشباب المعرض أكثر لحالات الهدر فهو عقبة تضيق السلطات به ذرعا فلا تعطي لكفاءاته وطاقاته مَعنى، إذ لا وجود لأولوية حيوية في بناء الكفاءات وحسن توظيفها وتنعدم الاستراتيجيات الحقيقية والفعالة لبناء الوطن التي تتطلب الرغبة والدافعية للعمل والإنجاز فلا كفاءة سوى كفاءة الاستزلام.

ويخلص الدكتور إلى أن الشباب العربي لا يعاني من الهدر في طاقاته وكفاءاته فحسب بل يتعدى ذلك إلى الهدر الوجودي "المرض الكياني" فهو يعيش حالة فقدان المناعة فوضعيته تكرر واجترار بدلا من النماء والعمل والتغيير فنتيجة لهذا التهميش يُترك الشباب في الفراغ وحياة اللامعنى البعيدة كلّ البعد عن حياته الطبيعية.

ويمكن القول أن جميع الدراسات السابقة التي وظيفناها أفادتنا في أن قيمة العمل الثقافية متدهورة و متراجعة أي أننا انطلقنا من هذه الدراسات.

¹- مصطفى حجازي، الإنسان المهدور، دراسة تحليلية نفسية اجتماعية، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، المغرب، ط2، 2006، ص ص 28، 39، 211، 212.

3. الإشكالية:

إذا نظرنا إلى المجتمع نظرة تحليلية متبصرة نجده يتكون من نظام أو منظومة من القيم الثقافية تؤثر في سلوك ومواقف وتصرفات واختيارا وتوجهات الأفراد وتحدد العلاقات الإنسانية وأنماط التفاعل في المجتمع ككل.

فالقيم الثقافية تعمل كقوى اجتماعية تلعب دورا في تشكيل اتجاهات الاختيار لدى الأفراد فتوجه الفعل الاجتماعي نحو الأهداف الخاصة والعامة كما أنها تمثل أدوات الضبط الاجتماعي ومحركات السلوك وتفرز آليات الاستقرار والتوازن في المجتمع فهي المعاني والسياسات وراء الفعل الاجتماعي سواء في تغييره أو ثباته وهي المثال لأية ثقافة ذلك لأنها تحافظ على هوية المجتمع¹.

وإذا تعرضت منظومة القيم الثقافية إلى هزات وتغيرات أو انتابها نوع من الخلل نتيجة أسباب أو ظروف فقد بذلك المجتمع توازنه واستقراره كما يشير إلى ذلك ابن خلدون بفقدان التوازن وعدم الثقة وضياع الرؤى وانتابت البشر حالة من الإحباط والعجز وعدم الرضا والقلق وشاعت بين الأفراد حالة من الترددي والوهن وسادت "الفوضى الأخلاقية والسلوكية" وظهرت حالة يطلق عليها علماء الاجتماع "أنومي" أو اللامعيارية الأخلاقية².

وتعد ظاهرة التغير القيمي من أكثر الظواهر شيوعا وخطورة في البلدان النامية وقد وسع الباحثون في استخدام المفهوم ليحتوي كل التحولات في القيم الثقافية للمجتمع لذا أمكن القول أن التغير في القيم هو تغير في الإنسان نفسه³، وفي تفسير التغير القيمي قدم الباحثون وعلماء الاجتماع تفسيرات عديدة فمنهم من أرجعها إلى عوامل

¹ - إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، القيم موجهاً للسلوك، ص 79.

² - أحمد مجدي حجازي، إشكالية الثقافة و المثقف في عصر العولمة، دار قباء الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2008، ص 109.

³ - إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 80، 81.

داخلية مرتبطة بالبنية الداخلية للمجتمع في حين أرجعها آخرون إلى عوامل خارجية مرتبطة بما يأتي من خارج المجتمع¹.

فالتغير الحادث في سلم القيم والمعايير أدى إلى تدهور القيم الإيجابية البناءة التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه²، وتعمل على توجيه أفرادها نحو الارتقاء والتقدم والعمل المشترك، في حين حلت مكانها قيم سلبية مستحدثة أدت إلى تشكيل منظومة جديدة تتسم باللامعيارية شكلت خلافاً انتاب البناء الاجتماعي بأكمله³، وبهذا فقد المجتمع الأطر المرجعية التي تعمل على بلورة نماذج الفعل وأنماط السلوك والتفاعل والقواعد الضابطة لها⁴.

ومن بين القيم البناءة التي تحظى بالقبول لتشكل قاعدة للتمايز والإبداع والإنجاز والتنافس في مجتمع عصري ودولة حديثة نجد قيمة العمل، حيث أن هذه القيمة تراجعت من حيث الممارسة والأداء والفعالية والكفاءة... الخ⁵، وشيوع حالة من عدم الانضباط على كافة المستويات والتسيب واللامبالاة وأصبحت المصالح هي التي تشكل شكل العلاقات الإنسانية وأضحت قيمة الكسب السريع هي الإطار الحاكم الأول في المجتمع ما أدى إلى الاستخفاف بأهمية تجويد العمل وتقديره دون الالتفات إلى المصلحة العامة⁶.

فبالرغم من أن المجتمع الجزائري يمتلك كلّ المؤهلات والامتيازات الهامة والتي تؤهل قيمة العمل لأن تكون في أعلى تراتبية السلم القيمي، فنجد هذا المجتمع يتوفر على قوة شبانية ففئة الشباب هذه لا يستهان بها فهي عامل قوة دفع لإحداث أية عملية تنموية إضافة إلى العامل البشري نجد العامل المادي والمتمثل في الموارد

1- أحمد مجدي حجازي، المرجع السابق، ص 109.

2- العياشي عنصر، المرجع السابق، ص 162.

3- أحمد مجدي حجازي، المرجع السابق، ص 115.

4- العياشي عنصر، المرجع السابق، ص 164.

5- المرجع نفسه، ص 162.

6- أحمد مجدي حجازي، المرجع السابق، صص 114 - 115.

الطبيعية والطاقوية التي بدورها تمد المجتمع برؤوس الأموال والتي لا تتوفر حتى في البلدان المتقدمة¹ فتدفع بدورها إلى العمل والإنجاز، زيادة على هذا نجد العامل الثقافي والمتمثل في الدين الإسلامي حيث يلعب دورا كبيرا فهو محفز ومشجع على العمل بحيث يعطيه قداسة ويضعه في مرتبة العبادة حتى بلغت عدد آيات القرآن الكريم التي تهتم بالعمل والعمال نحو 360 آية²، فالدين هنا يمثل رأسمال ثقافي كبير للمجتمع كونه ليس مجرد نصوص فقط وإنما هو مصدر للقيم ونسق للدافعية Motivation وبهذا تتحول القيم الدينية في الحياة اليومية إلى اتجاهات توجه الأفراد نحو العمل والإنتاج والإبداع والجهد فبالرغم من تكريم العمل كونه من القيم الإسلامية البارزة فإن غياب هذه القيمة عن حاضر العرب والمسلمين والتقصير الهائل في أدائها والاستمرار في احتقار الكثير من أنواعها يؤدي بهذه المجتمعات إلى اغتيال كل فرصة حقيقية للخروج من التخلف³.

غير أننا من خلال تصفحنا للدراسات السابقة التي تؤكد في معظمها أن العالم الثالث عامة والمجتمعات العربية والجزائر خاصة أن معطى قوة العمل كقيمة ثقافية أولا وكأسلوب لإنتاج فائض القيمة ثانيا يفتقد إلى قيمته⁴، أي أن هذه المجتمعات تعاني من التخلف القيمي⁵، ويصرح لنا الخبير الاقتصادي "عبد الملك سراي" بوضع

-
- 1- حصة تلفزيونية على القناة الأرضية (الحوار الاقتصادي)، تصريح أحد المحللين السياسيين، يوم الثلاثاء 19 مارس 2014 على الساعة 21:15.
 - 2- عبد الرحمن تمام أبو كريشة، دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 192.
 - 3- المرجع نفسه، ص 192
 - 4- المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية التمثيل السياسي وعلاقته بالتنمية دراسة في اعادة تشكيل الروابط الاجتماعية الجيلالي ليايس ، سيدي بلعباس، دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع العدد الثامن، 2013، ص5
 - 5- السيد عبد العاطي و آخرون ، المرجع السابق ص 187.

يده على الجرح قائلاً: "أن العامل الجزائري لا يعطي أهمية وقيمة للعمل ولا يقوم بتنفيذ ما يطلب منه حيث يشتغل أقل من الساعات المطلوبة¹.

هذا إضافة إلى قيامنا بالدراسة الاستطلاعية في عدة مؤسسات منها مؤسسة مديرية التربية ومؤسسة مديرية النشاط الاجتماعي ومؤسسة وكالة التنمية كون المؤسسة ليست هيكل إداري فقط، بل المؤسسة تمثل مجالاً خاصاً يختص بتكوين إنتاج ثقافي من رموز وقيم وتمثلات وعلاقات اجتماعية، فهي تجمع إنساني يعكس ضرورة التركيز على العنصر البشري فهي مجتمع مصغر تحكمه شروط ثقافية واجتماعية قبل أن تكون هيكل إدارية.

وبهذا تبين لنا من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية والمقابلات التي قمنا بها مع مجموعة من الشباب في هذه المؤسسات، فوجدنا أنه ما يهم هذه الفئة في العمل هو دخل مضمون ومصدر رزق، وحسب ما أجمعوا عليه قولهم "الخير كايين في البلاد وحننا رانا ندّوا في حقنا هذي بلادنا"² أي همهم هو أخذ نصيبهم من خيرات الوطن وفي نظرهم أنّ الوطن هو الذي يسخر خيراته لأفراده وما عليهم إلاّ التمتع بهذه الخيرات.

ومن خلال كلّ هذا ارتأينا كباحثين في علم الاجتماع إلى محاولة فهم وتفهم ظاهرة تراجع قيمة العمل أو فهم الأسباب الكامنة والخفية وراء تدهور هذه القيمة الجوهرية خاصة لدى فئة الشباب وعليه أمكننا طرح السؤال السسيولوجي:
كيف يمكننا فهم وتفهم ظاهرة تراجع تقدير قيمة العمل في المجتمع؟
ولماذا كلما اتجهنا إلى فئة الشباب نجدها لا تعطي تقدير وقيمة للعمل؟

¹-انظر الملحق رقم:03، الخبير الاقتصادي عبد المالك سراي، لجريدة الشروق، 12 أكتوبر 2014، العدد 4523.

²- مقابلات الدراسة الاستطلاعية في مارس، جويلية 2013.

4. فرضية البحث:

إنّ أوّل عملية لإضفاء طابع ملموس على سؤال البحث عادة يفترض الإجابة عنه في شكل فرضية Hypothèse كإطار أولي افتراضي، فالفرضية لازمة في مسار البحث العلمي، إذ أنها تدرج ضمن حركية سؤال جواب في ظل العلاقة الترابطية بين الإشكالية والفرضية¹ ففضلها تنتقل مما هو تجريدي إلى ما هو ملموس وذلك عن طريق إقامة جسر بين النظري في صياغة الإشكالية والعمل الإمبريقي الميداني وهذا لإجراء الاختبار والتجريب والتقصّي، غير أنه بعد البرهنة عليها تصبح نظرية نستعين بها في فهم وتفسير الظواهر الاجتماعية داخل المجتمع. وعليه فالفرضية ينبغي أن تتوفر على ثلاث خصائص: التصريح والتنبؤ ووسيلة للتحقق الإمبريقي².

فالفرضية التي اعتمدها في بحثنا هي ثنائية المتغيرات إذ تحتوي على حدين أو متغيرين، يربط بينهما التنبؤ... وهذه العلاقة بين المتغيرين يمكن أن تظهر في شكل تغيير مشترك Covariation أي إحدى الظاهرتين تتغير بتغير الظاهرة الأخرى³، يكون فيها الحد الأوّل سبب ظهور المشكلة أي المتغير المستقل Variable Indépendante الذي بدوره يفسّر ويؤثر في المتغير التابع، كما أنه يساعد الباحث على بناء النموذج التحليلي⁴.

أما الحد الثاني الذي هو الظاهرة موضوع الدراسة التي برزت في مشكلة البحث نتيجة تأثير المتغير المستقل أي المتغير التابع variable dépendante، فهو

¹- سعيد سبعون، حفصة جراضي، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2، 2012، ص105.

²- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر ط2، 2006، ص 151.

³- المرجع نفسه، ص 156.

⁴- سعيد سبعون، حفصة جراضي، المرجع السابق ص 114.

المحور الأساسي للدراسة التي يستهدفها الباحث بالتحليل إذ يعد الهدف الأساسي للبحث¹.

وعليه فإنّ دراستنا تتدرج في اختبار صحة الفرضية المتعلقة بفهم وتفهم ظاهرة تراجع تقدير قيمة العمل لدى فئة الشباب وعليه ارتأينا صياغة فرضيتنا كالآتي: **هيمنة الثقافة الزبونية على الشباب يدفع هذه الفئة إلى عدم تقديرها لقيمة العمل.**

5بناء المفاهيم وتعريفها إجرائياً :

إذا كان لكل علم مفاهيمه الخاصة به فإنّ لكل تخصص علمي أيضا مفاهيمه التي يقوم عليها، وقد تختلف المفاهيم المستخدمة من تخصص لآخر فلا يمكن لأيّ بحث أن يتصف بالعلمية إلا إذا استخدم المفاهيم *les concepts* المناسبة للتخصص، فالمفاهيم هي العناصر الأساسية والرئيسية لنظرية، ذلك لأنها تعرف مضمون النظرية وتكشف خصائصها... هذا ما يجعل المفاهيم ضرورية للتواصل العلمي باعتبارها لغة مشتركة بين الباحثين لأنها بمثابة مفاتيح تعبّر عن وقائع العلم وخصائصه².

ففي البحث السوسولوجي نعمل على تعريف المفاهيم المستعملة في الفرضية تعريفا إجرائيا والذي نعني به "تحول الأفكار النظرية المجردة إلى صفات وأشياء يمكن قياسها وملاحظتها"³ وإمكانية التعبير عنها بشكل عملي في الواقع الاجتماعي المعيش.

المعترف به في التقاليد السوسولوجية أننا عندما نقوم باختبار الفرضية نترجم ونفكك المفاهيم المستعملة إلى أبعاد *Les dimensions* هذا ما يساعدنا على عملية

¹- خيضر كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 65.

²- سلطان بلغيث، إضاءات منهجية في العلوم الإنسانية، دار ابن طفيل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 36.

³- عبد الهادي الجوهري، علي عبد الرزاق إبراهيم، المدخل إلى المناهج و تصميم البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، 2002 ، ص 232.

تطبيق المفاهيم L'application sociologique des concepts إذ أن المفهوم
عموماً مكوّن من مجموعة معقدة من الظواهر وليس من ظاهرة بسيطة يمكن
ملاحظتها مباشرة¹. ومن خلال هذا نبدأ بالشروع في الانتقال من المجرد إلى
الملموس، انطلاقاً من سياق البحث والمعطيات التي تمّ استخراجها من استعراض
الأدبيات والجولة الاستطلاعية².

وبعد ذلك نعد إلى تجزئة بُعد المفهوم إلى مؤشرات les indicateurs أي
الانتقال إلى الملموس هذا ما يسمح لنا في الشروع في التحقق من الفرضية.
إذاً هذه أهم مراحل المسعى المنهجي في البحث السوسولوجي وتحقيقاً لهذه
الأغراض والأهداف المنهجية سنحاول ضبط وتحديد المفاهيم الأساسية التي وردت
في بحثنا: الثقافة الزبونية، قيمة العمل، فئة الشباب.

¹- سعيد سبعون، حفصة جراي، المرجع السابق، ص 117.

²- المرجع نفسه، ص 117.

القيم:

إن للقيم أهمية خاصة في علم الاجتماع وعلم الاقتصاد والفلسفة وقد استخدمت لفظة القيمة باتساع في تراث العلوم الاجتماعية لدرجة أن الباحث يواجه بوجهات نظر مختلفة ومتنوعة تجاه مشكلة تعريف القيمة.

القيم الثقافية:

لقد وجد علماء الاجتماع أن القيم تدخل في كل الأنساق الكبرى الأربعة للفعل الإنساني وهي: الكائن والشخصية والمجتمع والثقافة¹ ففي علم الاجتماع " القيم تعتبر حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي وهي بذلك تعالج من وجهة نظر سسيولوجية على أنها عناصر بنائية تشتق أساساً من البناء الاجتماعي Interaction Sociale"². ويرى "فولسوم" J.V. Folsom: " أننا في دراسة الثقافة نعطي اهتماماً للأنماط والقواعد أو المبادئ العامة للتكامل وهذا دائماً يتضمن القيم" إضافة إلى هذا يعرف القيم بقوله: " سوف ننظر إلى القيمة على أنها نمط أو موقف أو جانب من السلوك الإنساني أو مجتمع أو ثقافة أو بيئة طبيعية أو العلاقات المتبادلة التي تمارس من شخص أو أكثر كما لو كانت غاية في حد ذاتها"³.

إضافة إلى هذا تعرّف القيمة على أنها المرغوب فيه Desideratum، بمعنى أي شيء مرغوب فيه من طرف الفرد أو الجماعة الاجتماعية وقد يكون موضوع الرغبة مادياً أو علاقة اجتماعية أو أفكار أي شيء يتطلبه ويرغبه المجتمع⁴.

¹- عبد الرزاق الجبلي وآخرون، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص 142.

²- فاروق مدّاس، مصطلحات علم الاجتماع، سلسلة قواميس المنار، دار مدنى للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، الجزائر، ص 214.

³- عبد الرزاق الجبلي وآخرون، المرجع السابق، ص 142.

⁴- المرجع نفسه، ص 139.

كما يستخدم مفهوم القيم في علم الاجتماع للإشارة إلى المبادئ العامة التي تحدد السلوك والتي يشعر الناس إزاءها بالارتباط الانفعالي الشديد، وتتضمن أحكاماً معيارية حيث أنها تحدد لهم مستوى الحكم على الانفعال وأنماط السلوك والتفضيلات وتتصف بالعمومية ولا يمكن فهمها إلا في ضوء البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع والسياق التاريخي للخبرة الإنسانية فيه¹.

ويعرفها كلوكهون Kluckohn بأن "القيمة مفهوم مرغوب قد يكون معبراً عنه أو خفياً، يميز فرداً أو مجموعة من الأفراد ويؤثر على اختيار الوسائل والغايات انطلاقاً من الأساليب الممكنة"²، ويعرفها "ماكس فيبر": " أن القيم هي القوى والمعاني وراء الفعل الاجتماعي،... لأن الفعل يتضمن فكرة لهدف وله معنى"³، وتعمل القيم في نظره على إضفاء الشرعية على التنظيم الاجتماعي الذي تظهر فيه⁴، إضافة إلى هذا يعرفها توماس وزنانيكي Thomas, Znaniecki بأنها: " القواعد الرسمية للسلوك والتي عن طريقها تستمر الجماعة وتنظم وتجعل أنماط الأفعال المتصلة دائمة وعامة بين أعضائها"⁵.

في حين نجد ريتشارد لايبير يرى أن: " القيم هي تعبير عن الدوافع... فالموضوع أن الصفة أو الحالة التي تشبع دافعاً هي قيمة"⁶، كما تعتبر القيم مجموعة من المعتقدات... والتي تمثل موجّهات الأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها أو أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص بديلاً لغيرها فهذه الموجّهات تنشأ

¹- أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمعات المحلية، الاتجاهات المعاصرة- الإستراتيجيات، بحوث العمل وتشخيص المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 65.

²- عبد الغني عماد، سوسيولوجية الثقافة، المرجع السابق، ص 143.

³- محمد أحمد محمد بيومي، علم الاجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 76.

⁴- مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة، ترجمة: علي سيد الصاوي، عالم المعرفة، الكويت، 1997، ص 10.

⁵- محمد أحمد محمد بيومي، المرجع السابق، ص 79.

⁶- عبد الغني عماد، سوسيولوجية الثقافة، المرجع السابق، ص 141.

عن تفاعل بين الشخصية والواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، وهي تفصح عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة¹، فمن خلال هذا يمكننا القول أن القيم تقف وراء كل سلوك أو فعل أو عمل إنساني سواء كان تنظيم اجتماعي أو اقتصادي أو سياسي ثقافي... الخ.

إذن من خلال كل ما سبق، يمكننا القول أن القيم هي تصورات ديناميكية صريحة أو ضمنية تميز الفرد أو الجماعة وتحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعياً وتؤثر في اختيار الطرق والأساليب والوسائل والأهداف الخاصة وتتجسد مظاهرها في اتجاه الأفراد والجماعات وأنماط سلوكهم ومعتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية وترتبط ببقية البناء²، إذن القيم عامل في التغيير التاريخي والثقافي والاجتماعي للمجتمعات كل.

الثقافة:

لكلمة الثقافة مفهومان، فهوم لغويّ ومفهوم اصطلاحى معنوي، فالمفهوم اللغوي يعرفها قاموس المحيط الثقافة من ثقف بضمّ القاف أي صار حاذقاً وثقف الشيء بكسر القاف أي عرفه وقيل ثقّفت فلاناً بتشديد القاف أي هذبه وأصلحه حتى صار مستقيماً حاذقاً فطناً فيما يقوله أو يفعله أو يراه³.

أما من الجانب الاصطلاح فقد حظي مفهوم الثقافة بتعريفات متعددة من طرف الباحثين والمفكرين حيث أن هذه التعريفات تتردد بين مفهوم ضيق للثقافة مقتصرة بالدرجة الأولى على النشاطات العقلية العليا أو على الإنتاج الذهني العالي المستوى والمعترف به من قبل المختصين، وبين مفهوم أقل ضيقاً يدمج في الثقافة كل النشاطات

¹ - محمد علي محمد وآخرون، المجتمع والثقافة والشخصية، مدخل إلى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1983، ص 244.

² - خليل عبد الرحمن المعاينة، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 185.

³ - سعدون حمادي وآخرون، قضايا إشكالية الفكر العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1995، ص 92.

الذهنية الشعبية والرسمية الحية والموروثة وبين مفهوم ثالث أكثر شمولاً يحاول أن يربط الثقافة بكل النشاطات الذهنية والجسدية التي تخلق لدى جماعة معينة طريقة متميزة في السلوك¹.

وقد أحصى كل من كروبر وكلوكهن A. Kroeber, C. Klukhohn ما لا يقل عن مائة وستين تعريفاً للثقافة قاما بفرزها على سبعة أصناف: وصفية وتاريخية وتقييمية وسيكولوجية وبنوية وتكوينية وجزئية غير كاملة².

لكن رغم هذه الاختلافات إلا أنها كلها تشترك في نقطة واحدة هي تحويلها للثقافة إلى مجموعة من المعارف والاعتقادات والقيم والأخلاقيات والعادات والقانون والعرف وغيرها من الإمكانيات والقدرات والعادات التي يكتسبها الفرد من جراء انتمائه إلى جماعته، ولعل أكثر التوفيات شيوعاً وقبولاً يمكن إرجاعه إلى ما قدمه البريطاني إدوارد تايلور في كتابه "الثقافة البدائية" سنة 1871 بأن الثقافة هي " ذلك الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقانون والعرف وغيرها من الإمكانيات والقدرات والعادات التي يكتسبها الفرد باعتباره عضواً في المجتمع"³.

إضافة إلى هذا يعرف روبرت برسيتد مفهومه للثقافة الذي ظهر في أوائل الستينات " أنها ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو نمتلكه كأعضاء في المجتمع"⁴.

ويرى الدكتور إبراهيم ناصر بأن لكل ثقافة محتوى ثقافياً يتمثل في الأفكار والمفاهيم والمعارف والقيم والنظم والعادات والتقاليد والأنماط السلوكية والفنون، أي للثقافة خصائص عامة تميزها عن غيرها، فهي عملية إنسانية متغيرة مع مرور

¹ - برهان غليون، اغتيال العقل، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، ط6، 1992، ص 83.

² - عبد الغني عماد، سسيولوجية الثقافة، المرجع السابق، ص 28.

³ - سعدون حمادي وآخرون، المرجع السابق، ص 92.

⁴ - مجموعة الكتاب، نظرية الثقافة، المرجع السابق، ص 9.

الزمن وهذا استجابة لحاجيات الفرد وإرادته إضافة إلى هذا أنها قابلة للانتقال من جيل إلى جيل ومن مجتمع لمجتمع بواسطة الاتصال والاحتكاك والانتشار¹.

وإذا أردنا إعطاء تعريف تفسيري إجرائي للثقافة نضع تعريف منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة اليونسكو في إعلان مكسيكو 1982: " أن الثقافة هي التي تمنح الإنسان قدرته على التفكير في ذاته وهي التي تجعل منه كائناً يتميز بالإنسانية المتمثلة في العقلانية والقدرة على النقد والالتزام الأخلاقي وعن طريقها – أي الثقافة- نهدي إلى القيم ونمارس الاختيار فهي وسيلة الإنسان للتعبير عن نفسه والتعرف على ذاته مشروع غير مكتمل وإعادة النظر في إنجازاته دون توان عن مدلولات جديدة وإبداع أعمال يتفوق فيها"².

كما أنها عملية تحدد أسلوب الحياة فهي ترسم خطة في حياة الأفراد ليسيروا في المجتمع دونما خروج عن المألوف وما تقبله الجماعة من أسلوب وطرق حياتية زيادة على هذا فالثقافة عملية رضا نفسي إذ أنها تشبع الحاجات الإنسانية وترضي الضمير وهي بهذا تشعر الفرد بأنه عضو مقبول في جماعته³.

إذن ومن خلال كل هذه المعاني يمكننا القول أن الثقافة لا تتيح للإنسان التكيف مع بيئته فحسب بل تتيح له إمكانية تكيف هذه البيئة لحاجاته ومشروعاته⁴، فمن خلالها يشكل الفرد طباعه وشخصيته⁵، فهي بمثابة هويته للمجتمع.

¹- إبراهيم ناصر، مقدمة في التربية، عمان، دار عمار، 1990، ص 10.

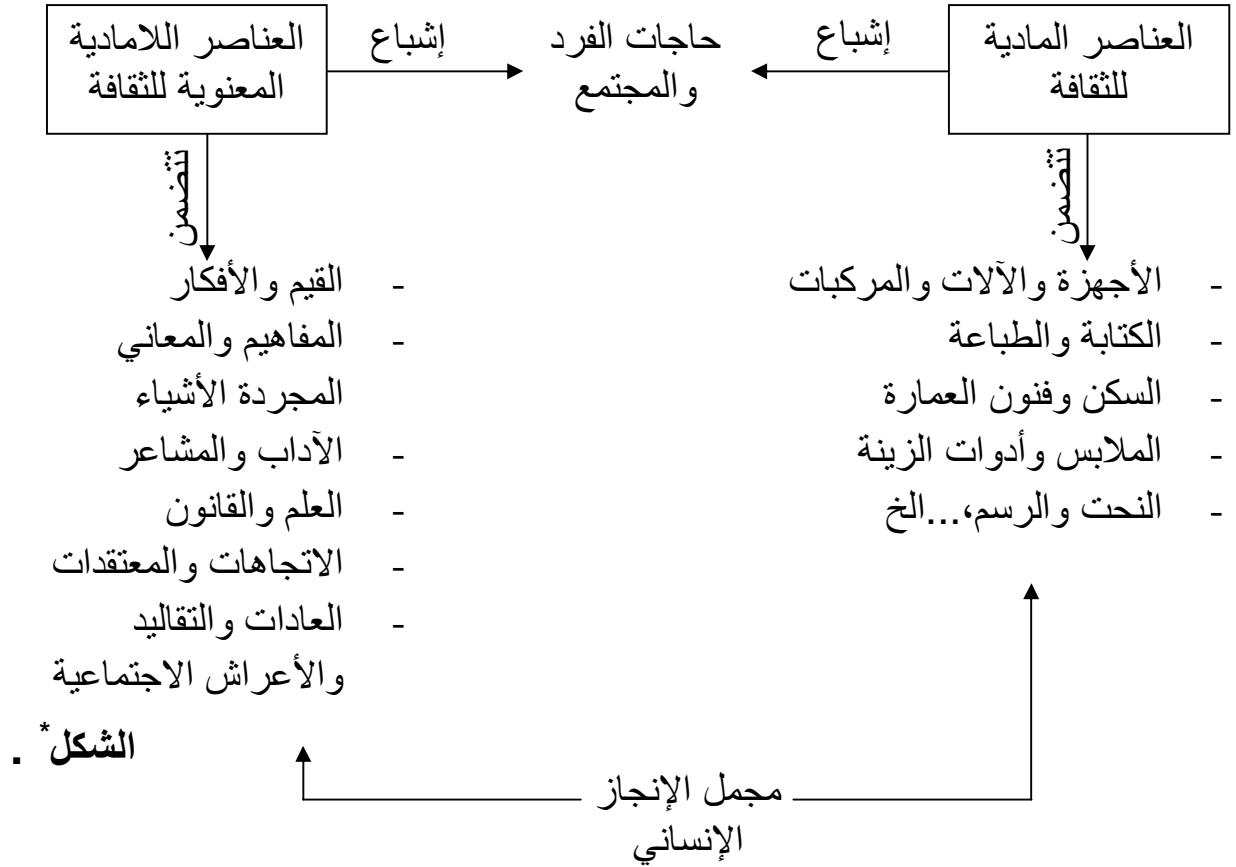
²- أحمد بن نعمان، الهوية الوطنية، الحقائق والمغالطات، دار الأمة، الجزائر، 1995، ص 27.

³- سعدون حمادي وآخرون، المرجع السابق، ص 95.

⁴- دوني كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة قاسم المقداد، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق 2002، ص 5.

⁵- مالك بن نبي، شروط النهضة، ترجمة عمر كامل مسقاوي، عبد الصبور شاهين، دار الفكر، دمشق، 1987، ص 16.

إن الثقافة ظاهرة مركبة تتكون من عناصر فكرية وأخرى سلوكية وأخرى مادية¹ ومن خلالها يشبع كل من الفرد والمجتمع حاجته وضرورياته سواء عبر عناصرها المادية أو عناصرها غير المادية "المعنوية"



الشكل *

¹ - مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة، المرجع السابق، ص 9.
* - الشكل مقتبس من كتاب البناء الثقافي للمجتمع لـ السيد علي شتا، الكتبة المصرية، الإسكندرية سنة 2002 من الشكل ص 38، 39.

فئة الشباب¹:

الشباب في المعجم الوسيط هو من أدرك من البلوغ، والشباب هو الحداثة وشباب الشيء أوله. أما في مصباح المنير فالشباب يعني النشاط والقوة والسرعة. وقد اختلفت وتباينت التعريفات فيما بينها عن مفهوم الشباب وهذا الاختلاف يرجع إلى ما نتبناه من اتجاهات نظرية مختلفة ومن بين هذه التعريفات:

- التعريفات الديمغرافية:

يحاول علماء السكان تحديد مفهوم الشباب وفقا لمعيار السن وهم في ذلك يركزون على فكرة التوزيع السكاني لفئات العمر المختلفة التي يتكون منها سكان مجتمع ما ولكنهم يختلفون فيما بينهم في تحديد بداية ونهاية هذه السن فهناك من يرى أنّ الشباب هم الفئة العمرية تحت سن العشرين ويرى آخرون أنّها الفئة ما بين خمسة عشر عاما وخمسة وعشرين عاما ويمتد بها آخرون حتى سن الثلاثين وقد اعتمدت هيئة الأمم المتحدة عام 1980 معيار العمر كمحدد لفترة الشباب حيث حددت هذه الفئة التي تمتد بين 15- 24 عاما.

في حين تشير منشورات المجلس الأعلى للشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية إلى مرحلة الشباب فيما بين 15- 30 عاما على أساس أن عمر الخامسة عشر هو بداية الإدراك العقلي بمجريات الأمور وأن إطلاق نهاية مرحلة الشباب حتى سن الثلاثين يتيح فرصة لأعداد كبيرة من الشباب للمساهمة في حل مشكلاتهم وإثراء الدراسات المتعلقة بالشباب.

¹- محمد سيد فهمي، العولمة والشباب من منظور اجتماعي، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2009، ص ص 85، 86، 87.

- التعريفات البيولوجية والفيسيولوجية:

وهي التي تؤكد على ارتباط نهاية مرحلة الشباب باكتمال البناء العضوي للفرد من حيث الطول والوزن واكتمال نمو كافة الأعضاء والأجهزة الوظيفية الداخلية والخارجية في جسم الإنسان ويعتبر ذلك بأنّ نمو الجسم الإنساني لا يتم بمعدل سرعة ثابتة بعد الميلاد، حيث ينمو سريعاً في السنوات الأولى من العمر وبعدها يبدأ معدل النمو في البطء التدريجي حتى يتوقف تقريباً في سن الواحد والعشرين، إلا بالنسبة للمخ فإنه يستمر في النمو حتى يصل إلى أقصى درجة في سن الثلاثين وعلى هذا حدد علماء البيولوجيا سن الشباب بأنه السن ما بين 16-30 عاماً باعتبار أنها الفترة التي تحتوي على أقصى أداء وظيفي للجسم والعمل معاً.

- التعريفات الاجتماعية والنفسية:

يعتمد تحديد علماء الاجتماع للشباب كفترة على طبيعة ومدى اكتمال الأدوار التي يؤديها الشباب، فهم يرون أن فترة الشباب تبدأ عندما يحاول المجتمع تأهيل الفرد لكي يحتل مكانة اجتماعية ولكي يؤدي دوراً أو أدواراً في بناء المجتمع وتنتهي هذه الفترة عندما يتمكن الفرد من احتلال مكانته الاجتماعية ويبدأ في أداء أدواره في المجتمع بشكل ثابت ومستقر.

في حين يرى علماء النفس أن مرحلة الشباب ترتبط باكتمال البناء الدافعي والانفعالي للفرد في ضوء استعداداته واحتياجاته الأساسية، واكتمال نمو كافة جوانب شخصيته الوجدانية والمزاجية والعقلية بشكل يمكنه من التفاعل السوي مع الآخرين في المجال الاجتماعي.

ويمكن تقسيم مرحلة الشباب إلى مرحلتين نوعيتين لكل منهما خصائصها

وسماتها¹:

¹- محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 98-100.

المرحلة من 13 إلى 18 سنة "مرحلة المراهقة": تتميز هذه المرحلة بنمو بدني يختلف عن النمو في المرحلة السابقة، كما أنها تتميز بيقظة عقلية كبيرة فالمراهق يحتاج إلى حرية عقلية وهو يميل إلى المعلومات الدقيقة فمن الناحية النفسية تتميز بالاضطراب نتيجة التغيرات الجسمية ومن الناحية الاجتماعية فإنه يحس بذاتيته ولا يميل إلى الأخذ بالتوجيه ويميل إلى التمرد على سلطة الكبار وفي هذه المرحلة عموماً تحدث تغيرات على المستوى العقلي والجسمي.

المرحلة من 18 إلى 30 سنة "مرحلة النضج": وتنقسم هذه المرحلة إلى مرحلتين الأولى تبدأ من سنة 18 إلى 22 سنة، أما الفترة الثانية فتبدأ من سن 22 سنة إلى 30 سنة أو أكثر. حيث تمتاز الأولى بأنها فترة الانتقال ولذا يلاحظ أن بعض مميزاتا تشابه مميزات مرحلة المراهقة والبعض الآخر يشبه مميزات الشخصية الناجحة.

أما المرحلة الثانية فهي من أهم مراحل الحياة إذ يدخلها الشباب مزوداً بأقصى قدر له من النضوج البدني والعقلي والاجتماعي كما تتميز هذه الفترة بقدرة على التحكم في الرغبات والمصالح الشخصية والتكيف مع التزاماته والقيام بها ومن الناحية العقلية يتميز الشباب بالقدرة على وضع الخطط وتنفيذها... كما أنه يلقي فيها على كاهل الشباب أثقل المسؤوليات منها المسؤولية على عمله وعن المجتمع الذي يعيش فيه.

الثقافة الزبونية:

هي ذلك الفعل الزبوني أو الممارسة العملية التي تصبح بحكم تكرارها وانتشارها بين أفراد المجتمع عملاً أو نشاطاً عادياً، بل أنه يصبح ضرورياً ومهماً في قضاء المصالح وتبادل المنافع وحاجة ملحة تدفع الأفراد إلى تبنيه وقبوله كلما دعت الضرورة أو الحاجة إليه.

قيمة العمل:

عرفت بأنّها المفهوم الذي يشير إلى الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله وباحثون آخرون أطلقوا عليها قيم العامل لأنّها القيم التي يؤمن بصحتها العامل وضرورة الالتزام بها وتشكل مصدرا مهما للتأثير على سلوكه وكذلك يطلق عليها معتقدات العامل ولكن الجوهر واحد كما عرفت بأنها القيم أو المعتقدات التي يؤمن بها الأفراد في نطاق العمل أو أنّها مجموعة المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة من الاتجاهات لتوجيه الأشخاص نحو العمل ويحقق من خلاله أهدافه وأهداف مؤسسته¹.

ونقصد بها كذلك تلك التصورات والمعتقدات والاهتمامات والتمثلات والاتجاهات المتعلقة بالعمل ومتطلباته المتمثلة في الكفاءة، الأداء، الفعالية، الإبداع، الالتزام الانضباط إضافة إلى شعور الفرد بالانتماء إلى العمل، أي كل ما هو إيجابي يؤدي إلى ارتقاء العمل وتقديسه.

6. النظرية:

تعد النظرية بمثابة القاعدة المرشدة التي توجه جهود الباحث وهذا ما أكده جون ركنس على أهمية النظرية كأرضية لا بد منها ينطلق منها الباحث ويستمد منها التوجيه²، وهذا حتى يصل إلى صورة أكثر ملائمة للواقع الحقيقي انطلاقاً من المعلومات التي يستقيها الباحث من النظرية فعلى الباحث البدء نظرياً والانتهاه نظرياً في المسار العلمي.

¹- سحر قدوري، منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، 2008، ص5.

²- سلطان بلغيث، المرجع السابق، ص 52.

- المقاربة النظرية:

يستعمل مفهوم الزبونية clientélisme كثيرا في الكتابات الصحفية في الجزائر في حين لم يتم تناوله بالدراسة والتحديد من طرف علماء الاجتماع إلا قليلا ونجد أول استعمال علمي له في الدراسات السسيولوجية في الجزائر عند بيار بورديو وما نستشفه في كتاباته أن الزبونية كغيرها من القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى تقود السلوكات والأفعال في مجموعة اجتماعية معينة لتكريس روح التكافل والتضامن الاجتماعي فيها بدون حسابات اقتصادية لدى الأفراد فهي قيمة اجتماعية ثقافية تعتبر آلية من آليات الدمج الاجتماعي لخدمة الروابط الاجتماعية في شكلها الخام القائم على الرابط الدموي ولخدمة هذا الرابط والعمل على استمراره وبقائه¹.

والزبونية بهذا المعنى تعتبر كقيمة عادية تجعل من الأفراد فيه يسذرون لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصالح بعضهم البعض شيئا مقدسا كقداسة العلاقة الدموية التي تربطهم، والزبونية تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها².

أمّا في الاستعمالات العلمية في الدراسات الأنثروبولوجية والسياسية فإننا نجد للزبونية معنى آخر فتستعمل الدراسات الأنثروبولوجية "على أنها نمط أو شكل لعلاقة اجتماعية تربط بين الأفراد أو بين فرد ومجموعة تقوم على أساس الوساطة" "Médiation" وأنها ميكانيزم لمجتمع معقد يقوم على أساس الوساطة" فعلماء الأنثروبولوجيا يدرسون الزبونية من وجهة نظر علاقة الثقافة التقليدية المحلية الزائلة والتي لا بد من أن تزول بالثقافة الرأسمالية الحديثة المتطورة وهذا الاتجاه ينظر للزبونية على أنها مؤشر سلبي يدل على استمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في المحيط والمجال الذي من المفروض أن تسود فيه قيم وعلاقات حديثة أساس

¹- بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، ماجستير غير منشورة، ص 154.

²- المرجع نفسه، ص 154.

قوامها العقلية الاقتصادية لا غير فالزبونية كقيمة ثقافية واجتماعية تركز الوساطة بدافع دموي وثقافي أو اجتماعي وتتم في مجال مؤسسات المجتمع الحديث تتناقض تماما مع روح الثقافة الحديثة والتي لا قيمة إلا لما يتم بدافع المنفعة والنجاح¹. وعلى غرار هذا يمكن القول أن القيم الثقافية والاجتماعية التي تسود المجتمع التقليدي كالتكامل والكرامة والتعاون والذيف وغيرها من القيم الأخرى تصبح لا معنى لها وهي معوقة لتطوير نمو وتنمية وحداثة المؤسسات في مختلف مجالات المجتمع وأولها تضرر قيمة التوجه والاندفاع نحو العمل والإنجاز والجهد.

أما في الدراسات السياسية تستعمل الزبونية لدلالة على ممارسة المؤسسة السياسية المختلفة من أجل فرض نفسها وسلطتها أي للدلالة على المناورات التي يمكن أن يقوم بها حكم سياسي معين إزاء مجتمعه فالزبونية بهذا المعنى انتقلت من مصطلح للدلالة على ممارسة اجتماعية ليصبح كمصطلح للدلالة على ممارسة سياسية تقول بها سلطة سياسية معينة و تستعمل من طرف النخبة السياسية التي تسيطر على الدولة من أجل فرض نسقها الخاص من القيم وذلك لتدعيم سلطتها وتسلطها فالمركز يقدم للمحيط شيئا يحتاجه مستحقاً أو غير مستحق مقابل حصوله من هذا المجتمع " المحيط " على قدر من الامتثال والخضوع التي تحتاجه السلطة بدورها².

ويكاد يجمع الباحثون على أن العالم الثالث يعدّ المجال الأكثر ملاءمة لتطبيق مقاربة الاستزلام- التغريب... وينطلق الباحث ميدارد Medard من أن ظاهرة الاستزلام تمثل نمطا علائقيا موعّلا في القدم اهتم له المؤرخون والأنثروبولوجيون ليؤكدوا أنه نمط يقوم على أساس التبعية الشخصية فالاستزلام "Clientilisme" هو نمط العلاقات التبعية الشخصية التي تربط الزليم "client" بالمعزّب "patron" باعتباره سادنا يسبغ النعمة على من يشاء والمرادف لـ "client" هو الزليم

¹- بن عيسى محمد المهدي، المرجع السابق، ص ص 154، 155.

²- بن عيسى محمد المهدي، المرجع السابق، ص 155.

و"clientilisme" استنزلامي وذلك لأنّ الزلّمة في اللغة العربية هو الرّجل الشبيه بالعبد لا يحصل إلاّ على القليل من الطعام والمعزّب بكسر الزّاي" استنادا إلى ما ورد في لسان العرب المحيط هو من يقيم بتعزيب غيره ليقوم هذا الأخير بأمر الأول¹. أمّا التعزيب فهو الوجه الآخر للعلاقة بين طرفي التّبادل فالمعزّب هو مسبغ الذّعمة وواهبها لطالبها الذي تربطه به علاقة ولاء شخصي بحثا عن ضغوط جديدة للصعود الاجتماعي أو السياسي².

فالاستنزلام التّعزيب في إطار التحليل الزبائني ظاهرة تستند إلى تبادل الامتيازات بين شخصين أو طرفين هما المعزّب والزلّيم" باعتبارهما طرفين يتحكمان في مصادر ومصالح غير متكافئة يعد الأول مالكا لها والثّاني طالبا لها في مقابل سلعة "مصلحة" يمكن للثاني أن يوقّرها الأول فالزلّيم هو الذي يضع نفسه في خدمة معزّب يكون في ذمّته ويقيم معه علاقة منفعة متبادلة وهذا مع أنّ توزيع الأدوار في إطار هذه اللّعبة يقوم على التّداول والتّبادل فالمعزّب في إطار لعبة ما قد يتحول طبقا لمقتضيات اللعبة إلى زليم وأهم ما يميّز هذا النمط من التبادل هو أنّه يحقق الرّبح للأطراف الثلاثة فالزلّيم من حيث هو طالب المعروف والمعزّب باعتباره مسبغا للمعروف والوسيط ناقلا للسلعة أو الخدمة فجميعهم يجنون الرّبح³.

وهذه العلاقة المتبادلة تستند إلى معايير لاعقلانية كالقراية والنسب والانتماء القبلي أو الدّيني أو الجهوي⁴... ولا يركز الاستنزلام من حيث هو علاقة على العامل

¹- حافظ عبد الرحيم ، الزبونية السياسية في الوطن العربي قراءة اجتماعية سياسية في تجربة البناء الوطني بتونس ، سلسلة أطروحة الدكتوراه 59 ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، 2000 ، ص ص 261، 263.

²- المرجع نفسه، ص 261.

³- حافظ عبد الرحيم ، المرجع السابق، ص 16.

⁴- المرجع نفسه، ص 16.

الشّعوري كعامل محرّك في إقامة علاقات لتبعية بل إنّهُ يركز على العامل الأداة أي على المنفعة المحققة والمتبادلة بين الفاعلين والأطراف¹.

وهذه العلاقات الشخصية في العالم الثالث تقام من أجل ضمان مقومات العيش الضرورية ابتداء من "الأكل والشغل والصحة والتعليم" والتي ترتبط أساسا بالندرة... ولقد بيّن "ليغ Legg" حين لاحظ أنّ الندرة هي التي تحدّد نوع المبادلات ودرجة التبعية فيها وبالتالي فهي التي تحدد علاقات الاستزلام وبين ظهور أو زوال الندرة². كما أنّ العلاقات التبادلية هذه يكون أساسها هيمنة تقليدية وشخصية ولا عقلانية بعدها التعاقدية محدود وطابعها المؤسساتي ضيق³.

غير أنه ما يهمنا في دراستنا هذه ليس التعزيب السياسي ذي العلاقات السياسية وإنما التعزيب ذي التوجه الأبوي Patronage paternaliste من حيث هو نمط من العلاقات الاجتماعية⁴

7. المنهج:

إنّ المعرفة العلمية لن تتأتى من دون منهج علمي Méthode يتبعه الباحث ويلتزم بخطواته قصد فهم الظواهر وتفسيرها ووصفها إذ من خلاله يمكن الحصول على معلومات وبيانات إمبريقية بطريقة علمية فهو واحد من أهم المعايير الأساسية لنجاح البحث السسيولوجي، فالفكر العلمي المعاصر يعرّف المنهج على "أنّه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيم على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة"⁵، فهو أسلوب وفن وطريقة في تنظيم عملية كسب واكتساب المعرفة العلميّة.

1- المرجع نفسه، ص 263.

2- المرجع نفسه، ص 253.

3- المرجع نفسه، ص 268.

4- أنظر حافظ عبد الرحيم ، المرجع السابق، ص 262.

5- سلطان بلغيث، المرجع السابق ، ص 26.

Méthode qualitative فطبيعة بحثنا تفرض علينا تبني المنهج الكيفي
والذي يهدف إلى إدراك وفهم الظاهرة الاجتماعية التي هي موضوع الدراسة، وعليه
ينصب الاهتمام أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت
ملاحظتها¹، هذا ما جعلنا نعد إلى استخدام المنهج "الفهمي التحليلي analyse
compréhensive" في إدراك الدلالات والمعاني عن طريق ربطها بالمقاصد والنوايا
الذاتية للفاعلين لها، ذلك لأن الفهم هو الوسيلة المساعدة لحل رموز المعنى.
إضافة إلى هذا وفي سياق المنهج اعتمدنا على مدخل منهجي باعتباره " تصورات
منهجية لرؤية الواقع الاجتماعي وتحليل أنظمتها وظواهره من وجهة نظر معينة"²
حتى يسهل علينا تمثيل الظاهرة وتصورها بوضع خلفية نظرية ومنهجية يركز عليها
بحثنا ومن بين هذه المداخل المدخل الذي أتى الفيبري المنسوب إلى عالم الاجتماع
الألماني ماكس فيبر حيث يرى أن دراسة القيم مهمة وأساسية في علم الاجتماع كونها
تحدد السلوك الاجتماعي لدرجة أن ماكس فيبر جعل مهمة عالم الاجتماع تركز فقط
على دراسة مجموعة من القيم الأساسية التي تحدد السلوك الاجتماعي³، ومن خلاله
ارتأينا استخدام هذا المدخل كوننا بصدد تفهم وفهم ظاهرة تراجع تقدير قيمة العمل
الثقافية لدى فئة الشباب في المؤسسات السالفة الذكر.

8. تقنية البحث:

تعتبر التقنية Technique أداة مكملة للمنهج المتبع وهذا وفق التسلسل
المنهجي والوحدة الموضوعية لموضوع البحث " فالتقنية هي مجموعة إجراءات

¹-Marc Montoussé, Gilles Renouard, 100 fiches pour comprendre la sociologie, édition Breal, 4^{ème} édition, 2009, p 17.

²- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون، الجزائر ،
2006 ص 44.

³- المرجع نفسه، ص 48.

وأدوات التّقصي المستعملة منهجياً¹ والأداة التي ارتأينا استعمالها في بحثنا المقابلة Interview كونها تتلاءم مع المناهج الكيفية، وهي من الآليات الهامة في جمع المعلومات والبيانات كونها تفاعل حوارى بين الباحث والمبحوثين المراد جمع البيانات منهم في موقف معيّن².

كما أنّها " طريقة للبحث العلمي، تستعمل فيها سيرورة اتّصالية شفاهية لجمع المعلومات المتعلقة بالهدف المحدد"³ فالمقابلة وسيلة أساسية في التّعرف على آراء ومعتقدات وتمثلات وثقافة وقيم الفاعلين بصورة هادفة وحيوية.

9. تحديد العينة:

إنّ العينة عبارة عن مجموعة أو عناصر جزئية يتم استخراجها من مجتمع البحث حيث يتم دراسة هذا الجزء دراسة علمية يجري عليها الاختبار والتقصي، فهي هي ذلك الجزء من الكلّ الذي تم استخراجها من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات⁴، وبهذه العينة يمكن للباحث أن يعمّم النتائج التي استمدتها من العينة المأخوذة من مجتمع البحث.

وبناءً على ملاحظات ومقابلات الدراسة الاستطلاعية استقرّ الأمر على اختيار عينة الدراسة من فئة الشباب وهذا الاختيار لم يكن اعتباطياً وإنما وفقاً لشروط الدراسة لأنّ الشباب يمثلون النماء والقوة، ويمثلون إثبات الذات وفي هذه المرحلة يتم اتخاذ القرارات المصيرية كالعامل أو المهنة وهم مصدر التجديد والتغيير الثقافي والاجتماعي ويمثلون الحيوية والإبداع والإنجاز كما أنّهم أكثر الفئات حماساً وطلباً

¹ - مورييس أنجرس، المرجع السابق، ص 184.

² - خيضر كاظم حمّود، موسى سلامة اللّوزي، المرجع السابق، ص 97.

³ - MadlineGrawitz, Méthode des sciences sociales, édition Dalloz, 11ème édition, 2001, p 644.

⁴ - سعيد سبعون، حفصة جرادى، المرجع السابق، ص 135.

للعمل وتحمل المسؤولية والمشاق والميل أكثر نحو المغامرة والتحرر ففئة الشباب تمثل العمود الفقري للقوة البشرية في أيّ مجتمع وذلك لإحداث تنمية في جميع المجالات¹.

10. أهداف وأهمية الدراسة:

يعتبر هذا البحث محاولة منا في حقل علم الاجتماع الثقافي إذ من خلاله نريد فهم الأسباب الكامنة وراء تدهور وتراجع تقدير قيمة العمل عند فئة الشباب وخاصة وأن هذه الفئة من المفروض يعول عليها في بناء الوطن.

إضافة إلى هذا حاولنا معرفة وفهم وتفهم حقيقة الفرضية التي افترضناها سواء بالنفي أو الإثبات، ومحاولة إثراء البحث العلمي ورغبة منا في أن يكون بحثنا مهما ومفيد يفتح آفاق وتساؤلات أخرى مستقبلية لطلاب علم الاجتماع.

11. مجالات الدراسة:

المجال الجغرافي: من المسلم به أن الباحث في دراسته لا يستطيع الاتجاه إلى الواقع الكلي للمجتمع جملة واحدة وهذا لعدم توفره على الوسائل والإمكانية التي تؤهله لذلك النوع الشامل من البحث، لذا كان طبيعياً أن نلجأ في دراستنا إلى عينة تمثل مجتمع المبحوثين ومن خلال هذا وقع اختيارنا على مجموعة من المؤسسات بولاية تيارت ومنها "مؤسسة مديرية التربية، مؤسسة مديرية النشاط الاجتماعي، مؤسسة وكالة التنمية الاجتماعية" كنموذج لإقامة الدراسة.

وهذا الاختيار ليس اعتباطياً وإنما وقع اختيارنا على مؤسسة مديرية التربية كونها المؤسسة المعنية بالتوظيف والمسابقات في مجال التعليم، ومؤسسة وكالة التنمية الاجتماعية وظيفتها تقوم على القضاء على الفقر ومساعدة المحتاجين، ومؤسسة النشاط الاجتماعي كونها تساعد الشباب على الإدماج والعمل.

1- انظر محمد محمد بيومي خليل، انحرافات الشباب في عصر العولمة، الجزء الأول، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002، ص 13.

المجال البشري: من خلال الدراسة الاستطلاعية لهذه المؤسسات استقر بحثنا على شريحة عمرية من فئة الشباب، فوق اختيارنا على هذه الفئة في هذه المؤسسات بصورة عمدية انتقائية وأن وحدة التحليل تمثل الشباب البالغ من العمر "24-30" سنة على اختلاف مستوياتهم العلمية والمهنية.

المجال الزمني: تمت الدراسة الميدانية في الفترة ما بين سبتمبر أكتوبر 2014 وجانفي فيفري 2015، إضافة إلى هذا يجب الإشارة إلى أن مقابلات المبحوثين كانت تجرى عن طريق المقابلة الحرة كما هو معروف فإن هذا النوع يحتوي على الأسئلة المفتوحة وغير المحددة التي تطرح على المبحوث، ويمكننا القول أننا حاولنا فهم وتحليل ظاهرة تراجع قيمة العمل من خلال فئة الشباب وهذا ما ارتأينا توضيحه في الفصل الميداني حتى نتمكن من إثبات أو نفي فرضية الدراسة.

12. صعوبات البحث:

لا يوجد بحث سسيولوجي أكاديمي علمي وإلا تكون وراءه صعوبات جمّة سواء كانت متعلقة بالمادة العلمية أو بالمعرفة المنهجية أو ما يتعلق بالاتصال بالميدان وإمكانية الالتقاء مع المبحوثين ممّن يودّون أو يرحبون بالاستجواب والمقابلة، غير أنّنا من خلال زولنا للميدان سواء في الدّراسة الاستطلاعية أو الدّراسة الميدانية فقد واجهتنا صعوبات عديدة منها:

صعوبة تفهم وقبول المقابلات خاصة مع الشّباب الذي يشغل مسؤوليات في كلّ المؤسسات.

كما أنّهم لم يتقبلوا المقابلات كونها تشكّك في مصداقيتهم خاصة لما وجهناه من رد فعل يكاد يكون محرج خاصة في مؤسسة مديرية التربية.
عدم قبول الشّباب المقابلات إلاّ بعد محاولات لإقناعهم بعدم التصريح أو الكشف عن استجواباتهم.

صعوبة التعامل مع الميدان كونه الفضاء الحقيقي والواقع المعيش وذلك لكوننا جدد في مجال البحث والتقصي وجمع المعطيات وكذلك طلب المبحوثين إجراء المقابلة خارج المؤسسة.

قلة المراجع خاصة التي تكلمت عن الفرضية في الدراسات السّسيولوجية في الجزائر.

الفصل الثاني

أهمية دراسة القيم الثقافية.

الفصل الثاني: أهمية دراسة القيم الثقافية.

التمهيد.

1.1. مفهوم القيم الثقافية.

2.1. وظائف القيم الثقافية على مستوى الفرد والمجتمع.

1.2.1. وظائف القيم الثقافية على المستوى الفردي.

2.2.1. وظائف القيم الثقافية على المستوى الجماعي.

3.1. الخصائص التي تتميز بها القيم الثقافية.

4.1. نماذج عن مصادر قيمة العمل الثقافية.

1.4.1. المصدر الأول المتمثل في الدين.

.ابن خلدون

.ماكس فيبر

2.4.1. المصدر الثاني المتمثل في الأسرة.

5.1. أهمية وضرورة وجود قيمة العمل الثقافية في المجتمع.

الخاتمة.

تمهيد:

إذا كانت القيم الثقافية أفكار ومعتقدات يعتقدتها أفراد المجتمع سواء صراحة أو ضمناً فهي في حقيقة الأمر تعكس الواقع الاجتماعي المعيش إذ أنّ الاهتمام بقيم وتمثلات وآراء الأفراد يمكّننا من فهم المشاكل واكتشاف الأسباب والعلل التي تعوق تغير الفرد والمجتمع نحو الأحسن والأفضل، ذلك لأنها تقدم تبريرات بأفعال الأفراد وتعطي تفسيرات للسلوك والدوافع الكامنة خلفه، فهي من أهم الأساليب التي تؤدي بنا إلى فهم الثقافة.

1.1. مفهوم القيم الثقافية :

ان كلمة "القيم" في اللغة العربية كما جاء في قاموس المحيط "لسان العرب" لابن منظور المستقيم الذي لا زيغ فيه ولا ميل عن الحق والقيمة ثمن الشيء بالتقويم ومنها اشتقت كلمة استقامة¹.

و في الحقيقة انه حديثا جاء استخدام لفظة "قيمة" كمصطلح من المصطلحات السوسيولوجية و"القيمة" كمفهوم واضح قد استخدمت مبكرا في معان فنية محددة في ميدان علم الاقتصاد اما مفهوم "القيمة" فقد انتشر حديثا استخدامه في العلوم الاجتماعية الاخرى ولعل "توماس" و "زينانيكي" في كتابهما "الفلاح البولندي في أوروبا وأمريكا" كان اول من استخدم لفظة "قيمة"².

ويمكن تسمية مجموعة من القيم بمصطلح "نسق القيم" اذ انه مجموعة من القيم المترابطة التي تنظم سلوك الفرد وتصرفاته من خلال العقل الواعي او من خلال اللاشعور ويمكن تشبيه هذا "النسق" "بمحفظة القيم" وهذا النسق يشكله الفرد من خلال تفاعل الشخصية مع الثقافة السائدة في المجتمع³.

فالقيم اذن هي مجموعة من الاتجاهات المعيارية المركزية لدى الفرد في المواقف الاجتماعية تحدد له اهدافه العامة في الحياة وتتضح من خلال سلوكه اللفظي والعملي اي من خلال التفاعل بين الفرد وتجاربه وخبراته الحياتية في مجتمعه.

اذن ففهم القيم ودراستها يمكن الباحثين من تفسير الظواهر ليس بعوامل اقتصادية او سياسية فقط بل بعوامل اخرى هي الرغبة والدافعية والموجهات القيمية كلها تساعد على فهم زيادة او اخفاق الافراد نحو اهدافهم ويذهب الباحثون الى ان القيم لها دور جوهري في مجال الوقاية من حدوث اختلالات نفسية او اجتماعية او ثقافية⁴.

- محمد الجزار، القيم في تشكيل السلوك الانساني، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2008، ص 95.¹

- محمد أحمد محمد بيومي، المرجع السابق، ص 105.²

- محمد الجزار، المرجع السابق، ص 100.³

- محمد الجزار، المرجع السابق، ص 96.⁴

2.1. وظائف القيم الثقافية على مستوى الفرد و المجتمع

للقيم الثقافية عدة وظائف تؤديها سواء على المستوى الفردي أو الجماعي وتمثل في:

1.2.1. وظائف القيم الثقافية على المستوى الفردي¹: إنّ للقيم دور أساسي وهام على المستوى الفردي إذ أنّها تنمي لدى الفرد التعبير عن ذاته وتساعد على فهم وسطه وكيفية التكيف والتوافق مع أفراد مجتمعه، كما أنّها تعمل كموجهات ومعايير يستخدمها الفرد لتقويم نشاطاته وتحكم سلوكه وتضفي عليه التناسق وعدم التناقض في كل ما يصدر عنه وكلّ ما يقوم به.

وهي تزوّد الفرد بالحوافز والبواعث لإصلاح ذات الفرد وتحفظ توازنه النفسي والاجتماعي وتمثل قوى دافعة للعمل وأدائه على أحسن وجه وبذل المجهود اللازم لإنجازه.

والقيم تعمل على إصلاح الفرد أخلاقياً واجتماعياً وتربوياً إذ تزوّد به بشعور عالٍ من التوجه الداخلي النابع من صميم الذات بدفعه لتحسين معتقداته وسلوكه وهذا لتصبح الرؤيا أمامه واضحة لفهم العالم المحيط به، كما أنّها تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد ليسهل التعامل معهم في ضوئها من خلال تحديد ما لديهم من قيم أو أخلاقيات في المواقف المختلفة وتقوم بضبط وتوجيه سلوك الفرد ومن خلالها يميّز بين الخطأ والصواب.

2.2.1. وظائف القيم الثقافية على المستوى الجماعي: للقيم وظائف جوهرية

على مستوى المجتمع ذلك لأنّها:

- **تحفظ تماسك المجتمع اجتماعياً وثقافياً:** للقيم دور في تحديد أهداف ومبادئ المجتمع، حيث توفر له التماسك والثبات والاستقرار اللازمين، لممارسة أهدافه فكلّما زادت وحدة القيم وانسجامها كلما زاد تماسك وترابط المجتمع،

¹ - عبد الكريم اليماني، فلسفة القيم التربوية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 89.

والعكس كلما اهتزت قيمه واختلت كلما ضعُف ترابط المجتمع وزاد تفككه¹، ذلك لأنّ المجتمع الإنساني ما هو في الحقيقة إلا بناء معياري قيمي، هذا ما يدلّ على أن النسق الثقافي يتطور بقدر ما تتطور علاقات الجماعة الداخلية ووحدها وتواصلها².

- **القيم تقي المجتمع من الانحرافات والآفات الاجتماعية:** فهي تصلح أفراد المجتمع نفسياً ووجدانياً واجتماعياً وثقافياً، إذ من خلالها يصبح الأفراد يفكرون بعقلانية في أعمالهم ونشاطاتهم للوصول إلى الأهداف التي رسمها المجتمع، وهذا عكس ما نراه في المجتمعات التي أصيب أفرادها بالتخبُّط في موجّهاتهم القيمية حيث لا يُرجى منهم أي سلوك هادف ومتمزن³، وفي هذا المجال يقدم لنا "دانييل إيتونجا- مانجويل" تحليلاً للثقافة الإفريقية إذ يرى أنّ: "يعزو فقر إفريقيا والحكم التسلطي والاستبدادي والمظالم الاجتماعية فيها إلى أسباب أساسية هي القيم والمواقف التقليدية والمتمثلة في التركيز على الماضي والحاضر دون المستقبل ورفض حاكمية الزمن وأحوال الواقع إضافة إلى هذا استهجان العمل بحيث يعمل الأفارقة من أجل العيش ولا يحيون من أجل العمل وكبت المبادرة الفردية والإنجاز والادّخار عند الفرد وعدم تشجيع المنافسة التي تعتبرها عدواناً"⁴.

- **القيم تساعد على التنبؤ بمستقبل المجتمع:** القيم قاعدة المجتمع في وجوده ومن ثم في تقدمه وتطوره وهي بذلك تعطينا مؤشرات على التنبؤ بمستقبل المجتمعات، لأنّها انعكاس لطرق التفكير وسلوك الأفراد في ثقافة معينة وفي فترة زمنية⁵، فالمجتمعات التي تحتل القيم البناءة قمة نسقها القيمي تكون دائماً

¹ - عبد الكريم اليماني، المرجع السابق، ص 90.

² - برهان غليون، المرجع السابق، ص 99.

³ - إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 94.

⁴ - لورانس هاريزون، صمويل ب. هنتجتون، المرجع السابق، ص 498.

⁵ - عبد الكريم اليماني، المرجع السابق، ص 107.

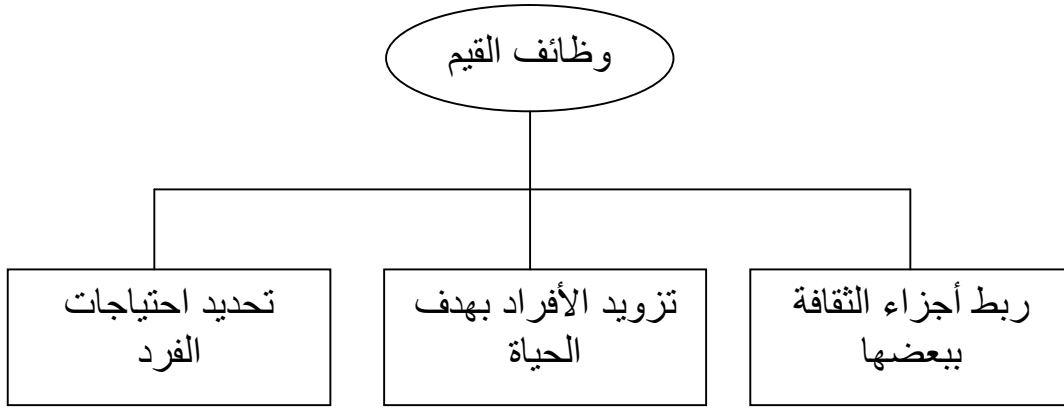
لديها الرغبة والحاجة إلى العلم والعمل والإنجاز *Achèvement*، هذه المجتمعات تنتج أفراداً ذوي تكوين وتأهيل خاص يدفع بهم للعمل والإبداع والجهد أي أن مجتمع الإنجاز ينتج أفراداً مبتكرين ومجددين وذوي بصيرة¹، وكلما كانت الرغبة والدافعية قوية وعالية نحو العمل والجهد تكون الاستجابة قوية وعندما تكون الرغبة منخفضة تميل الاستجابة إلى الانسحاب والتراجع²، فهذه المجتمعات من خلال قيمها يتنبأ لها بالتقدم ذلك لأنّ الثقافة أقوى فعالية وتأثير من الاقتصاد والسياسة³.

¹ - إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 103.

² - المرجع نفسه، ص 109.

³ - لورانس هاريزون، صمويل ب. هنتنجتون، المرجع السابق، ص 498.

الشكل 01*



إنّ يمكننا القول أنّ هذه الوظائف التي تؤديها القيم سواء على المستوى الفردي أو الاجتماعي متكاملة و مترابطة فيما بينها وذلك لما لها من دور المنظمات الاجتماعية للتفاعلات والعلاقات التي تحدث بين الأفراد لتؤدي دور فعال في المجتمع ككل.

3.1 الخصائص التي تتميز بها القيم الثقافية:

إذا كانت القيم نتاج اجتماعي يُسهم في إعطاء التماسك والانسجام لمجموع القواعد والنماذج الثقافية في مجتمع معيّن فهي تحتوي على خصائص عدة منها:

- القيم معتقدات مصدرها الثقافة والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد أي أنها موجّهات تنشأ عن تفاعل بين شخصيات الأفراد والواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي¹، فهي تدخل في اتجاهات وسلوك وأفعال وألفاظ ومعارف وعواطف الأفراد والجماعات المختلفة.
- كما أنّ القيم تفصح عن نفسها في أنماط التفضيل والاختيار بين البدائل المتاحة: إذ أنها ليست مجرد شيء مرغوب ولكنها تتضمن تصورا لما هو

* - السيد علي شتا، المرجع السابق، ص 60.

¹ - أحمد مصطفى خاطر، المرجع السابق، ص 67.

مرغوب... هذا ما يدعو إلى اعتبار القيمة "محكّات Criteria" ينهض عليها الاختيار والحكم والتفضيل¹.

- زيادة على هذا فإنّ للقيم صفة الاستمرار النسبي وتخضع للتغيّر حيث أنه لا وجود لقيم دائمة دوام مطلق وإلا أصبح معها التغير على المستوى الشخصي والاجتماعي مستحيلا كما أنّه لا يمكن أن تكون دائمة التغيّر لأنه بهذا يتعذر استمرار الشخصية والأنماط الثقافية والبناءات الاجتماعية².

- إضافة إلى هذا فإنّ للقيم أهمية نسبية تحدّد داخل ما يُعرف بالسلم القيمي، وهذا يرجع إلى أنّ القيم لها درجات مختلفة من التأثير على الفعل فهي ليست متساوية في الأهمية³.

وتشكل القيم ترتيب متدرج للقيم خاضع للتبدل والتغيّر حسب الظروف والأحداث وكلما استجدت الخبرات في مختلف مجالات المجتمع، وتكون مجموعة من القيم نسقا متماسكا فتحتل كل قيمة في هذا النسق أولوية خاصة مشكّلة بذلك ترتيبا هرميا يمكننا من دراسة الثبات والتغيرات التي تطرأ على أنساق القيم.

كما يتضمن نسق القيم نوعين رئيسيين من القيم: القيم الغائية وتمثل غايات الوجود الإنساني والقيم الوسيلة وهي أساليب السلوك المفضلة لتحقيق الغايات المرغوبة⁴، ولذا يمكننا القول أنّه أي تغيّر في القيم غالبا ما يكون تحولا في تراتبية القيم وتدرجها فهذه التراتبية تتبدل وتتغير فتضعف القيم السائدة وتحل محلها قيم أخرى⁵ هذا ما يقود إلى ما يسمى بالتغير القيمي.

4.1 نماذج مصادر قيمة العمل الثقافية:

¹ - عبد الغني عماد، سسيولوجيا الثقافة، المرجع السابق، ص 151.
² - المرجع نفسه، ص 151.
³ - السيد عبد العاطي وآخرون، المرجع السابق، ص 187.
⁴ - عبد الغني عماد، سسيولوجيا الثقافة، المرجع السابق، ص 146.
⁵ - عبد الغني عماد، سسيولوجيا الثقافة، المرجع السابق، ص 147.

إذا كانت القيم الثقافية معتقدات حول الأمور والغايات وأشكال السلوك المفضلة لدى الناس توجه تفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم واختياراتهم وتنظم علاقاتهم بالواقع وبالمؤسسات وبالأخرين فانه من ابرز هذه القيم قيمة العمل اذ ان لهذه القيمة عدة مصادر منها.

1.4.1. المصدر الأول والمتمثل في الدين:

يعتبر الدين في معظم المجتمعات مصدرا للقيم أي انه يؤسس للنسق القيمي فهو ثقافة كاملة أو حضارة لمجتمع أو امة وذلك ليس لكونه مجموعة نصوص وتعاليم فحسب بل كيان مجسد اجتماعيا ومبلور بالممارسة في أنماط وتقاليد وقيم وأفعال من حيث سيرورته نظاما من الممارسات فضلا عن كونه نظاما من التصورات وهذا بغض النظر عن طريقة استيعابه وطرق التعبير عنه من طرف المؤمنين به كما انه بقدر ما يقوم بتعبئة الثقافة وتشكيلها وشحنها بالرموز والمضامين والقيم فهو يساهم في تشكيل حقلها الخاص داخل المجتمع¹.

ابن خلدون:

لقد اهتم "خلدون" في مقدمته بدراسة العمل وعلاقته بالمعاش وسبل توفيره فقد نظر إلى العمل باعتباره القيمة الأساسية للإنتاج ولذا فمن يستعرض مقدمته يلاحظ اهتمامه بالعمل في أكثر من موقع من المقدمة حيث تشمل الفصل الخامس من الكتاب الاول بعنوان "في المعاش ووجوهه من الكسب والصنائع وما يعرض في ذلك كله من الاحوال"².

وقد تكلم "ابن خلدون" عن العمل وقيمه والتي تعكس نظرية رائدة بشر بها في دراسة العمل دراسة علمية دقيقة توصل إليها قبل ان يتوصل إليها علماء الاجتماع المحدثون والمعاصرون وفي هذا المجال يقول "ابن خلدون" "ان الكسب هو قيمة

¹ - المرجع نفسه، ص 148

- كمال عبد الحميد الزيات، العمل و علم الاجتماع المهني، الأسس النظرية و المنهجية، دار غريب 2 للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2001، ص 18.

الأعمال البشرية لى الإنسان مفتقر بالطبع إلى ما يقوته ويمونه في حالاته واطواره"¹.

ويستمد "ابن خلدون" أفكاره عن قيمة العمل من القرآن الكريم والسنة النبوية في جميع نصوص مقدمته وهذا ما يدل على اهتمامه بتغير الظواهر الاجتماعية والاقتصادية في ارتباطها بالدين حيث نظر الى القرآن الكريم والسنة النبوية بمثابة دستور الاسلام ... اذ انهما يحددان المعاملات في كل العصور وفي كل المجتمعات فالقران حث على قيمة العمل باعتباره عنصرا اساسيا مكملا للإيمان² ونظر اليه على انه " عبادة " وذلك في قوله تعالى "... وسخر لكم الفلك ... وسخر لكم الأنهار..."³ ، وقوله تعالى أيضا "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"⁴.

كما عنيت الأحاديث النبوية الشريفة بتأكيد قيمة العمل كأساس للمعاملات الإنسانية في ارتباطها بالثواب والعقاب الذي يرتبط بسلوك الفرد من خلال عمله حيث تشير الأحاديث النبوية الى إتقان العمل وتقييمه كخصيصة اخلاقية يجب ان يتميز بها الفرد وذلك في قوله صلى الله عليه وسلم "ان الله يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه " وقوله ايضا " لئن غرس احدكم غرسا فيأكل منه انسان او طير او بهيمة الا كتب الله له به صدقة "⁵، فالعمل يعود على الافراد بالنفع ليس فقط دنيوي بل يمتد الثواب الى الآخرة كما ان الفرد لا يعيش لذاته فحسب وانما لذاته ولغيره اي خدمة المصلحة الخاصة والعامة فالإنسان مأمور به واعتبر الترفع عن العمل نقصا من انسانية الانسان⁶.

- المرجع نفسه، ص 1.19

- المرجع نفسه، ص 2.20

- صورة إبراهيم، الآية 32، ص 208. 3

- صورة التوبة، الآية 105، ص 4.163

- كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص 5.20

- بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 6.20

إضافة الى ان اهتمام " ابن خلدون " بالدين والسنة النبوية كون يختلف في اطاره الفكري عن النظرة اليه كمعتقد اذ يقوم على اطار علمي موضوعي فهو مصدر العقيدة ومرجعية للمعاملات والسلوكيات كما انه ميثاق عمل واسلوب لأحداث التغير الاجتماعي والثقافي في المجتمع بأكمله¹، فالإسلام يفرض على المؤمنين به انهم لا يساومون على قيمهم البناءة بما فيها قيمة العمل فهي تصاحبهم اينما كانوا وحيثما وجدوا باعتبارها قيمة فعلا تؤدي الى ترقية وتنمية المجتمع.

ماكس فيبر:

توجد مجتمعات لا يدين افرادها بالإسلام غير ان ديانتها لها قوة وتأثير في نفوس المؤمنين بها اذ ان القيم الدينية تمارس نوعا من التأثير على سلوكيات وتصرفات افراده وهذا ما وصفه "ماكس فيبر" ان نسقا جديدا من القيم البروتستانتية كيف يشكل نسقا اجتماعيا وثقافيا جديدا تمثل في الروح الرأسمالية فقد نظر "فيبر" الى الدين على انه ليس لاهوت فحسب لكنه مصدر للقيم ونسق للدافعية Motivation في العمل والجهد والانجاز وهذا ما يماثل ويطباق الروح الرأسمالية فهذه القيم الدينية التي تحث على العمل والجدارة وتقديس العمل ادت الى تطور روح جديدة هي الروح الرأسمالية الحديثة بتنظيمها العقلاني الرشيد في العمل والانجاز.

les valeurs du protestantisme ont donc favorisé le développement de l'esprit du " capitalisme et facilité indirectement l'essor du capitalisme les idées deviennent

². nous dit weber" des forces historiques efficaces

" فماكس فيبر " ينظر الى العمل ليس وسيلة اقتصادية فحسب بل كفاية روحية يمنح الحياة معناها³، وبهذا يصبح العمل ذا قيمة مركزية ومحورية في الثقافة الحديثة المتقدمة.

- المرجع نفسه، ص 21.¹

² - Marc Montoussé, gilles renouard, 100 fiches pour comprendre la sociologie, 4^{eme} édition, édition Bréal, 2009, P 37.

- محمد أحمد محمد بيومي، المرجع السابق، ص 145.³

2.4.1. المصدر الثاني المتمثل في الأسرة:

تعتبر الأسرة المدرسة الأولى التي تقوم بتنشئة الأجيال الطالعة وإعداد شخصيتهم التي يجب أن يكونوا عليها مستقبلا في المجتمع الواسع وهذا عن طريق تلقينهم وتعليمهم ثقافة المجتمع من قيم ومبادئ وعادات ومهارات، ويضيف "ماكلياند" إلى أن "الأسرة هي المصدر الأساسي في تكوين القيم حيث تنتقل قيم الأسرة عن طريق التأكيدات المستمرة والمختلفة على الطاعة والانسجام والحرية والإنجاز"¹.

وتبقى الأسرة الإطار الأهم والضروري الذي يتم فيه بناء شخصية الفرد وضميره وعقله ومختلف قيمه ومعاييرهم، كما تحدد لهم الطرق والأساليب والأدوات التي تساعد على تشرب هذه الثقافة²، وهذا من أجل العيش والعمل ضمن مجتمعهم ومن ثم يأتي دور المؤسسات الأخرى المختلفة الموجودة في المجتمع.

وتختلف أسر المجتمعات عن بعضها البعض في كيفية ونوعية القيم والمعايير التي تلقنها لأفرادها وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال، فقد توصل "أوكتافيو مافيللا" إلى نتيجة مفادها أن الفارق المهم الوحيد بين اليابان والبيرو هو أن أطفال اليابان تعلموا قيما حافزة للتقدم بينما أطفال البيرو لم يتعلموا هذه القيم ومن بينها: المسؤولية والدقة والإنجاز، احترام حقوق الآخرين واحترام القانون وأخلاقيات العمل³.

إضافة إلى هذا تشير أغلب الدراسات العربية في ميدان التنشئة الاجتماعية إلى شيوع أنماط التربية المتسلطة... والتي تسعى إلى بناء شخصيات مطوعة تميل إلى التبعية وتنفي الإبداع فهذا التسلط يؤدي إلى حالة من ضعف الثقة بالنفس وفقدان القدرة

¹ - صالح بن نوار، المرجع السابق، ص 160.

² - الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري، المرجع السابق، ص 212.

³ - لورانس إ. هاريزون، صمويل ب. هنتجتون، المرجع السابق، ص 500.

على ممارسة الأدوار الإيجابية والميل إلى الخضوع والاستكانة... لكل أشكال السلطة ومن فقدان المبادرة الذاتية والعمل التلقائي¹.

ومن خلال هذا يمكننا القول أن الفرد إذا وجد تربية وتنشئة تتميز بالمنافسة والنقد والإبداع فإنه يكتسب قيم وأخلاق الإبداع والمنافسة، في حين أن البيئة التي تحدد سلفاً مركز الفرد ودوره في المجتمع تجعل الفرد ميالاً إلى الخضوع والتبعية والالتكالية على الآخرين وهذه الالتكالية تؤدي بصاحبها إلى التهرب والتوكل على الآخرين وتقوي عادة الانسحاب²، فهذه القيم السلبية تؤثر على الفرد خاصة على الصعيد العملي إذ أنه لا يشعر بأنه مسؤول على عمله ومسؤولية تامة فتدخل روح الخضوع محل روح الاقتحام وروح المكر محل روح الشجاعة وروح التراجع محل روح المبادرة³.

كما أن أفضل طريقة لمعرفة مستقبل بلد ما هي أن تعرف كيف يعامل أطفالها وكيف يعتني بهم⁴ ونوعية القيم التي يتلقونها من أسرهم، إذن من خلال هذا يمكننا القول أن الفرد تتحدد شخصيته وكفاءاته وفعاليته خاصة على مستوى مجتمعه من خلال القيم والمعايير التي أخذها من أسرته، فإذا لقت الأسرة أفرادها على قيم العمل والإنجاز والمبادرة والمنافسة فإن المجتمع سيجني هذه القيم على مستوى سلوكياتهم وإنتاجية أفرادهم، أمّا إذا كانت الأسرة تلقن أفرادها قيم الخضوع والتسلط والفسل فهذا سيدفع ثمنه المجتمع ككل.

¹ - كافية رمضان، أنماط التنشئة الأسرية في المجتمع العربي، حوليات كلية التربية في جامعة قطر، العدد 7، 1990، ص 68.

² - هشام شرابي، مقدمات لدراسة المجتمع العربي، الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت، 1981، ط3، ص 50.

³ - المرجع نفسه، ص 50.

⁴ - المرجع نفسه، ص 123.

5.1. أهمية وضرورة وجود قيمة العمل الثقافية في المجتمع :

للقيم أهمية كبرى كونها من أهم عناصر الثقافة فمن خلالها تتمايز المجتمعات عن بعضها البعض وحتى نفهم طبيعة أي مجتمع ينبغي أن نحدد الاتجاهات القيمية السائدة فيه، وذلك عن طريق دراسة مواقفه وتمثلاته وتصوراته وقيمه فهناك علاقة قوية ومتبادلة بين الثقافة والقيم لا تقبل الانفصام¹.

إضافة إلى هذا فالقيم تتأثر بالبيئة الثقافية للأفراد بحيث تختلف القيمة باختلاف بنية المجتمع الثقافية²، فالبيئة الثقافية التي تتميز بالفساد واللامبالاة والسلبية يؤدي بها إلى انعكاسات خطيرة على نسق القيم فتضعف قيم الكفاءة والجدارة والأداء والمنافسة وإتقان العمل في مناخ يسوده اللامبالاة والفساد³، لأنه يتعارض مع وجود بيئة تنافسية لقيمة العمل والتنمية، فبوجود بيئة ثقافية يهيمن عليها الفساد و الفساد واللامبالاة يؤدي إلى نتائج سلبية ومدمرة تهدر الطاقات والأموال والوقت وتعرقل أداء المسؤوليات وإنجاز الوظائف وبالتالي تشكل منظومة تخريب وإفساد وتسبب مزيداً من التأخر في عملية البناء والتقدم على كل المستويات⁴، ذلك لأن القيم يجب أن تتوفر لها البيئة الملائمة لممارستها فبدون هذه البيئة تبقى القيم قيماً نظرية لا قيمة لها⁵.

كما أنّ فهم القيم ودراستها يُكّن الباحثين من تفسير الظواهر ليست بعوامل اقتصادية أو سياسية فقط بل بعوامل أخرى هي الرغبة والدافعية والموجهات القيمية كلها تساعد على معرفة وفهم زيادة أو إخفاق الأفراد نحو أهدافهم، ومثال ذلك أن التخلف الذي يكبح عمليات التنمية في المجتمعات النامية لا يكمن في النواحي التكنولوجية والفنية وإنما عامل أكثر تأثيراً والذي يتعلق بالإنسان نفسه إذ أنّ هذه المجتمعات تعتمد على استخدام التخطيط الموجه والتكنولوجيا كأساليب أساسية لتحقيق

¹ - عبد الكريم اليماني، المرجع السابق، ص 110.

² - عبد الكريم اليماني، المرجع السابق، ص 109.

³ - إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 98.

⁴ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 282.

⁵ - عبد الكريم اليماني، المرجع السابق، ص 87.

التنمية دون اعتبار الجانب الاجتماعي والثقافي والإنساني أي أن نقطة الضعف في برامج التنمية في المجتمعات المتخلفة تكمن في كيفية تحديث الإنسان من الداخل... بمعنى آخر كيف يتحرر الفرد من قيمه المعوّقة للتنمية¹ وهذا على العكس من ذلك فالمجتمعات المتقدمة التي حطمت الحرب إنتاجها وقضت على دولها استطاعت أن تنطلق من جديد وذلك من الخبرات والمعارف والقيم البناءة والمشاعر القومية التي احتفظت بها لتعيد بناء نفسها من جديد².

وعلى هذا يتفق معظم المفكرين والباحثين أمثال "ماكس فيبر Weber" و"ماكليلاند Mc Macliland" على أن العوامل الثقافية هي أهم العوامل المؤثرة... إذ أن الدوافع والقيم والاتجاهات هي التي تحدد إلى حد بعيد النمو الاقتصادي ومستوى التطور ودرجة العقلانية في السلوك، فالثقافة تحدد من خلال قيمها ومعتقداتها واتجاهاتها والتي تظهر في سلوك أفرادها، ويؤكد "ماكليلاند" على أهمية العوامل النفسية والثقافية في تطور المجتمع واستخلص من خلال دراساته التي أجراها على عدة دول من أمريكا اللاتينية إلى أن درجة تقدم المجتمعات ترتبط بما أسماه "الحاجة إلى الإنجاز" أو "دافع الإنجاز" الذي يرتبط بثقافة المجتمع وأسلوب حياته وطريقة التنشئة الاجتماعية³.

وزيادة على ذلك القيم تترك بصمات على سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم إذ أن الاختلاف يكمن بين المجتمعات في مستوى الإدراك والتفكير والنظرة إلى الأمور⁴، فمنظومة القيم في مجملها تتكون في إطار الخبرات والممارسات التي يمر بها أفراد المجتمع فتصبح هذه المنظومة تعبيراً عميقاً عن الهوية والثقافة والكينونة الخاصة بكل مجتمع، ذلك لأن الجماعة لا تستطيع أن تبادر إلى إنجاز مشروع مهما كان نوعه أو حجمه دون أن تعرف نفسها وتحدد مكانها ودورها وشرعية وجودها كجماعة متميّزة

¹- إسماعيل علي سعد، محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 178.

²- برهان غليون، المرجع السابق، ص 96.

³- الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري، المرجع السابق، ص 230.

⁴- عبد الكريم اليماني، المرجع السابق، ص 110.

أي تعرف ماذا تريد أن تكون عليه أي وجود إرادة¹ فالرغبة في العمل والانجاز هي من العوامل الأساسية التي تؤدي إلى استدامة التنمية.

¹- برهان غليون، المرجع السابق، ص 30.

الخاتمة:

من خلال كل ما سبق، يمكننا القول أنّ القيم منظّمات ثقافية واجتماعية تؤدي دورا فعالا وجوهريا على مستوى الفرد والمجتمع فهي تقوم بتقديم تبريرات وتفسيرات للتصرفات والسلوك الكامنة وراءه، كما أنّها آليات جيدة لفهم شخصيات الأفراد وثقافات المجتمعات المختلفة، ومن ثم يجب وضع القيم في الاعتبار في أية محاولة أو عملية تنموية ذلك لأنّ الفرد هو لب التغيير والتنمية فنجاح العمل أو إخفاقه يتوقف على مدى تحديث الفرد وبنائه من الداخل.

الفصل الثالث

واقع الشباب و ضرورة توجيهه كمورد بشري

فعال .

الفصل الثالث: واقع الشباب و ضرورة توجيهه كمورد بشري فعال.

التمهيد.

1.1. مفهوم مرحلة الشباب.

2.1. خصائص مرحلة الشباب.

3.1. دور الشباب في استدامة التنمية .

4.1. واقع الشباب العربي بين الإدماج والتهميش

5.1. أهمية توجيه الشباب كمورد بشري فعال في مجالات التنمية

1.5.1. التوجيه النفسي والثقافي والاجتماعي.

2.5.1. التوجيه الديني والعائدي.

3.5.1. التوجيه العلمي والمهني.

6.1. ضرورة تلقين قيمة العمل الثقافية للشباب.

الخاتمة.

التمهيد:

تعتبر فئة الشباب الثروة البشرية الأهم والأداة المحورية للتنمية وقوة عمل و طاقة إنتاج خلاقة منوط بها في إعالة الشرائح الأخرى، ففي أي خطة تنموية مستقبلية يجب أن تكون هذه الفئة مستهدفة في المقام الأول ذلك لأنها العامل الرئيسي الذي تقاس فيه درجة النجاح والإنجاز أو درجة التعثر والإخفاق لأية تجربة تنموية أو مشروع مجتمع موجه نحو المستقبل.

1.1. مفهوم مرحلة الشباب:

يجمع الباحثون وعلماء الاجتماع إن مرحلة الشباب هي مرحلة الهوية لانهم دائمو التساؤل عن ماهية دورهم في المجتمعية فهي مرحلة القوة والفتوة وانتقاد الذهن والعاطفة والاحساس بالإجادة في النشاط والعمل¹ كما انها تمثل نظاما من نظم التفكير والتساؤلات ويتم في هذه المرحلة اتخاذ القرارات المصيرية والقدرة على تحمل المسؤوليات والمشاق الصعبة والحيوية والنشاط والمغامرة والانطلاق والميل نحو التحرر وكرهية القيود كما انها مرحلة الانجاز وتقويم الذات والتحويلات والتغيرات الهامة².

والشباب هم مصدر الطاقة والابداع اذ يحددون اهداف التنمية ويبلورون شعاراتها ويضعون استراتيجياتها فمرحلة الشباب الطبيعية تمثل الاقبال على العمل والتعارك الشريف مع الحياة فهم مصدر التغيير الاجتماعي والثقافي في المجتمع ككل ولذا يقال ان اردت ان تعطل امة فعطل شبابها.

إنّ فئة الشباب في كل المجتمعات تشكل كيان متميز يمكن اعتبارها قوة اجتماعية قائمة بذاتها تجمع بين أفرادها مصالح مشتركة وعلاقات معينة هذا ما يسمح لنا بالقول أن هذه الفئة لديها عدة خصائص تميزها.

2.1. خصائص مرحلة الشباب³:

هي مرحلة قابلة للنمو والبناء: يعتبر الشباب طاقة متجددة بما لديها من قدرة على تحمل المسؤوليات المستقبلية إذ تضيف على المجتمع طابعا متميزا بما تحويه من قدرات وأفكار وانفعالات منطلقة نحو الأمام، وتعتبر هذه القدرات

- محمد محمد بيومي خليل، المرجع السابق، ص 17.¹

- المرجع نفسه، ص 129.²

³- سلوى عثمان، الصديقي وآخرون، منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002، ص ص 386-387.

الاجتماعية خلاصة المهارات والخبرات التي يكتسبها الشباب ويتشبع بها من خلال تجاربه وعلاقته بالمجتمع ومن ثم أخذ الدور في تطوير وبناء مجتمعه.

مرحلة نفسية وسلوكية: مرحلة الشباب ليست مرحلة عمرية من سن إلى سن ولكنها مجموعة من الصفات النفسية والسلوكية التي يتصف بها الفرد فيكتسب صفة الشباب حيث تجعله هذه الصفات مبتكرا وعاملا منتجا قادرا على التعلم ومرنا في تكوين العلاقات وحيويا دائب الحركة.

مرحلة قادرة على الإنتاج: فالشباب طاقة وقوة إنتاجية وذلك عن طريق ممارسة فعالية للحياة بحيث يكتسب منها تجاربه الاجتماعية والاقتصادية، فالشباب بطبيعته قادر على الإنتاج، كما أنه طاقة حركية قادرة على النمو وذلك بمهاراته الجسمية واليدوية المختلفة.

مرحلة قابلة للتوجيه: مرحلة الشباب مرحلة مليئة بالمشكلات ولذا يجب على المجتمع أن يوجّه هذا النمو نحو غايات مقبولة وطبيعة الشباب ليست أشكالا أو مشكلات إنما المجتمع الناجح هو الذي يستطيع مواجهة حيوية الشباب وقدراته نحو التعقل والاتزان وذلك بالرعاية المستمدة حتى لا يعجز المجتمع عن توجيهه والاستفادة منه كطاقة إنسانية اجتماعية مثمرة ويهيئ الإجراءات والاتجاهات والقيم النافعة التي تبعث على التفكير والابتكار والإبداع.

مرحلة الحياة الاجتماعية: رغم ما للشباب من قدرات وميول ورغبات تختلف عن غيره من الفئات العمرية إذ أن نموه وتفاعله لا يتم إلا مع الآخرين وهذا الاكتساب مختلف الصفات الاجتماعية والثقافية ومن خلال هذا تصبح الجماعات حتمية النمو الاجتماعي للشباب وبدون هذا التفاعل مع الجماعات لا يستطيع الشباب أن يصبح مواطنًا اجتماعيًا.

إذن من أجل المحافظة على هذه الخصائص وتفعيلها وجب على المجتمع تكثيف جهوده وخطته التنموية نحو هذه الشريحة وهذا حتى لا تتبدد طاقاتها الخلاقة وتتمكن من ممارسة خصوصياتها الطبيعية المميزة لها.

3.1 دور الشباب في استدامة التنمية:

إذا كانت فئة الشباب طاقة قومية وإنسانية متجددة نحو العمل والإنتاج إذ أن هذه الطاقة يجب ألا تعطل ذلك للاستفادة من أدوارها في كل مجالات المجتمع ومن بين هذه الأدوار التي تؤديها:

لها القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية والعمل على نجاح مجتمعها وإدراكها لأهمية الوقت والعمل والتعاون، فالشباب بطبيعته ميالٌ للعمل ومجابهة الواقع والتعارك معه وأقل ميلاً للهروب والاستسلام، كما أن له القدرة على الخدمة العامة ما يتطلب منه التدريب على إتقان الخبرات والمهارات حتى يتمكن من المشاركة في تقديم الخدمات التي تعود على المجتمع بالنجاح¹.

كما أن له القدرة على التفكير الواقعي وإدراكه حقائق الأمور هذا ما يدفعه إلى تحديد أهدافه وأهداف مجتمعه في ضوء الاحتجاجات الحقيقية للمجتمع²، إضافة إلى ذلك يمتلك القوة على مواجهة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية فتتملكه رغبة شديدة للمساهمة في علاجها باعتبار ذلك يعود عليه بالفائدة الشخصية³ فهذه الشريحة تكبر وتنمو بالإنجازات والنجاحات التي تحققها.

¹ - سلوى عثمان الصديقي وآخرون، المرجع السابق، ص 373.

² - المرجع نفسه، ص 337.

³ - محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 101.

زيادة على هذا فإن مشاركة الشباب الواعية والإيجابية هي أداة محورية في تحقيق التنمية وذلك بوصفهم القطاع الجماهيري العريض والأوسع داخل أغلب المجتمعات العربية ويتوقف دورهم على مدى تمكينهم وإتاحة الفرص لهم من خلال السياسات التعليمية والمهنية والتوظيفية على نحو يدعمهم ويحثهم على النهوض بالمهام حتى تتفجر طاقاتهم الإبداعية¹.

ومن هنا برزت أهمية الاعتماد على الطاقات البشرية منها الشباب باعتبار أية خطة تنموية لا يكتب لها النجاح إلا من خلال تعبئة كافة الطاقات والإمكانيات خاصة الطاقات الشبانية²، كون هذه الشريحة تمثل الركن الحيوي من أركان البناء الاجتماعي لذا فمن حقه أن يفسح لها المجال لأداء أدوارها وأن تتمتع بالمتانة التي تستحق، غير أن هذا الدور الذي انعقدت عليه الآمال في أغلب بلدان العالم الثالث ما لبث أن اصطدم بمعوقات عدة في أواخر القرن العشرين وصفها البعض بحالة الانكسار الروحي والمعنوي³.

وعليه يمكن القول أن لهذه الفئة مصدر رؤى مجددة للحاضر والمستقبل لا بد من إتاحة الفرص لها في أداء دورها في العمل والنجاح والرفض ذلك من أجل التغيير لخلق واقع متجدد في جوهره التوفيق والتأليف بين القديم والحديث بدلاً من القمع والإقصاء الذي يؤدي إلى الصدام والتفكك.

¹ - عزة شرارة بيضون وآخرون، الشباب العربي ورؤى المستقبل، سلسلة كتب المستقبل العربي 48، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2006، ص 55.

² - منال طلعت محمود، مسعد الفاروق حمودة، التنمية والمجتمع مدخل نظري لدراسة المجتمعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 63.

³ - عزة شرارة بيضون وآخرون، المرجع السابق، ص 37.

4.1. واقع الشباب العربي بين الادمج والتهميش:

إذا كانت فئة الشباب لديها القدرة على البناء والعمل واتخاذ القرارات المصيرية ومصدر الطاقة والإبداع، فإنّ الشباب في المجتمعات العربية كانوا الطّلائع المتقدمة في ثورتها على التبعية فحدّوا أهدافها وبلوروا شعاراتها ووضعوا إستراتيجياتها... وقادوا الحركت الاستصلاحية وعمليات التحديث لذا فإنّ مرحلة الشباب الطبيعية تمثل الإقبال على الحياة¹.

فالقاسم المشترك في مسارات الدول العربية هو فشلها في تحقيق التنمية والأسباب متعددة لكنها عموماً لم تدرك أهمية استثمار العنصر البشري ومن هنا ولدت خيبة الأجيال الشابة والتي تعبّر عن نفسها الآن بثتى المواقف كالسلبية والانحراف والعنف وهجرة العقول²، حيث يوضح الهرم العمري لمجتمعات العالم الثالث قاعدة عريضة وارتفاعاً منخفضاً غير أن الدارس يدرك أن أكبر نسبة الشباب في هذه المجتمعات لا يشكل القوة الفاعلة في ديناميكية المجتمع بل اقتصر على التباهي بالعنصر الشاب في حين أن إبداع الظروف والأساليب التي تمكنه من بلوغ المستوى الاجتماعي تكاد تنعدم هذا ما يجعله يعيش التناقض بين المستوى الاجتماعي والواقع الاجتماعي³.

وما يوضح أن بينات العالم الثالث بما فيها الوطن العربي تفتقر إلى ثقافة مميزة عن الشباب بل يرجع أغلبها لا يحدّد نشوء وتأسيس ثقافة خاصة به ذلك لأن الشباب شديد الاهتمام بالحياة ونوعية المجتمع وانشغاله بالمشكلات الأساسية والتبرم من الأوضاع المختلفة⁴ ولقد كانت ولا زالت اتجاهات الأقطار العربية في الاهتمام

¹ - محمد محمد بيومي خليل، المرجع السابق، ص 129.

² - محمد محمد المفتي، بنية الثقافة وأزمة التحديث، مجلة الثقافة العام 2008، ص 143.

³ - علي بوعناقة، الشباب و مشكلاته الاجتماعية في المدن الحضرية، سلسلة أطروحات الدكتوراه (61)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، 2007، ص 113.

⁴ - علي بوعناقة، المرجع السابق، ص 126.

بالشباب ما بين التهميش والإقصاء والتغيب تارة أو السعي للاحتواء والاستقطاب تارة أخرى هذا ما يبيّن أن دور الشباب لا يتعدى الصبغة الشكلية¹ كون هذه الفئة بعيدة أو مستبعدة عن الدور وكتلة عاجزة عن الإنتاج وراغبة أو مجبرة على القعود والسكون. إضافة إلى هذا يمكننا القول أن مشكلة الشباب مشكلة عالمية بطبيعتها إلا أن المجتمعات المتقدمة التي قطعت أشواطاً طويلة على درب التنمية والحداثة لا تشعر بالدرجة نفسها من فداحة وخطورة هذه المشكلة التي تستشعرها المجتمعات النامية² فهذه الخطورة لا تزول إلا عندما تدمج هذه الشريحة فعلاً في المشاركة في قضايا الوطن وصناعة التنمية، أما إذا بقي التوازن مفقوداً فإن هذه الشريحة بأفواجها الجديدة والمتعاقبة وعلى امتداد الوطن العربي ستظل معرضة للإحباط والتوتر الذي لا بد من أن يعلن عن نفسه في أكثر من مناسبة وبعده أشكال³.

إذن من خلال كل ما سبق يمكننا القول أن إدماج ومشاركة هذه الفئة في مختلف القضايا لن يكون إلا بمبادرة مجتمعية حكومية وشعبية تأخذ بيد الشباب وتفسح لهم المجال للعمل والإبداع ذلك لانهم يشكلون قوة ضغط رهيبية على موارد البلاد وفي نفس الوقت ذخيرة لا يستهان بها وعامل دفع لأية عملية تحديث وتنمية⁴.

5.1. أهمية توجيه الشباب كمورد بشري فعال في مجالات التنمية:

تحتاج فئة الشباب إلى إثبات ذاتها وفرض وجودها والتفوق في مختلف المجالات والمشاركة في صناعة المستقبل والمصير وحتى تقوم هذه الفئة بواجباتها اتجاه نفسها ومجتمعاتها وجب على مجتمعاتها وحكوماتها اتخاذ التدابير والتوجيهات اللازمة ومنها.

¹ - عزة شرارة بيضون وآخرون، المرجع السابق، ص 52.

² - المرجع نفسه، ص 37.

³ - المرجع نفسه، ص 23.

⁴ - العياشي عنصر، المرجع السابق، 178.

1.5.1. التوجيه النفسي والثقافي والاجتماعي:

يتحقق التوجيه النفسي والثقافي والاجتماعي للشباب من خلال رعايتهم بتعديل الافكار والاتجاهات والمعتقدات والقيم نحو انفسهم ونحو مجتمعهم ودعم علاقاتهم مع الجماعات المخلفة ففي سنة 1965 م، اقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع بياناً موجهاً الى شباب العالم اقر عدة مبادئ منها تنمية قدرات الشباب وتأهيل الاشخاص المتميزين وتربيتهم تربية سليمة¹ ذلك لان مفهوم التنمية الذي يركز على الانسان هو الذي ينطلق منه لأنه هو الذي يحدد اهدافها ويبدل الجهد في عمل واع يطوع مسارات التنمية².

ولعل هذا هو الذي يحتاجه شباب المجتمعات النامية ويجب اخذه بعين الاعتبار عنصراً اساسياً ومحورياً في اية خطة تنموية فالتنمية مهما كان مبدؤها تمس تغيير الانسان ونظرتة الى الامور في المقام الاول³ وكلمة السر التي اجمع حولها الشباب سواء في "ادبيات اليونيسكو" او في غيرها من الفعاليات هي رغبتهم في اتاحة الفرصة لهم للمشاركة ويندرج هذا تحت عنوان "التمكين"⁴.

2.5.1. التوجيه الديني والعائدي⁵:

يتحقق التوجيه الديني للشباب من خلال التعاون مع المتخصصين في التوجيه الديني وذلك لتأكيد القيم الدينية الدافعة الى الانجاز والعمل وتحمل المسؤولية بلا من ترك الامور دون توجيه فتتاح الفرص لتيارات غير مسؤولة يمكن ان تكون هدامه

- محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 93.¹
 - علي بوعنقة، الشباب و مشكلاته الاجتماعية في المدن الحضرية، سلسلة أطروحات الدكتوراه (61)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2007، ص 19.²
 - مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، مدخل إلى سيكولوجية الانسان المقهور، مهد الانماء العربي، لبنان، ط3،³ ص 8، 1984.⁴

- عزة شرارة بيضون و آخرون، المرجع السابق، ص 42.⁴
 - محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص 308.⁵

للمجتمع فتبعد الشباب عن واقع مجتمعهم وتضعف ايجابياتهم وانتماءاتهم، وكذلك مساعدتهم على معرفة الاضرار المحيطة وتقوية ارادتهم في مواجهة هذه الظروف.

3.5.1. التوجيه العلمي والمهني:

يعد الشباب في اي مجتمع يمثل راس ماله ومورد بشري يفوق كل موارده الاخرى الذي يؤسس لحاضر المجتمع ومستقبله وضرورة هذه الاهمية اعتنت الامم المتحدة بالشباب حيث ترى انهم الدوافع الاساسية للبرامج الاقتصادية والاجتماعية التي تعنى بها الامم المتحدة فمنذ الاجتماع الاول للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ووجهت الانظار الى واجبات الامم المتحدة بالنسبة لهذه الفئة وبضرورة التعاون مع بعض الوكلاء المتخصصة "كمنظمة العمل الدولية" و"هياة اليونيسكو" كجزء هام من عمل الامم المتحدة في المجالات الاجتماعية والتخطيط فاهتمامها هذا هو بند من بنود برنامج طويل يشمل الصحة والتعليم والتدريب المهني عن طريق تحقيق نظرة شاملة ودراسة كاملة عن المظاهر المختلفة لمواقف الشباب ودوره في التطور والاجتماعي¹. من خلال ما سبق يمكن القول انه يجب على المجتمع اعادة امال الشباب في هويته وثقته في المؤسسات المجتمعية ليس فقط كجمهور مستهلك بل كقوى دافعة على الجد والابتكار فتقام الشراكة والمشاركة بين الشباب ومختلف المؤسسات وتنقلص الهو بين القول والفعل وبين النظري والواقع.

6.1. ضرورة تلقين قيمة العمل الثقافية للشباب :

إذا كانت القيم الثقافية تحافظ على تماسك المجتمع وتقيه من الاختلالات و الانزلاقات فان وجود قيمة العمل في ثقافة افراده يجعل منه مجتمعا منتجا مواكبا للتحديات ومجابهها للتطورات واذا كان الشباب كوادر بشرية تمتلك الطاقة الانتاجية و الاقدر على انتاج التقدم بكل ابعاده لذا فان هذه الفئة

- المرجع نفسه، ص 91¹

تحتاج إلى فرص مختلفة للنجاح وتتأثر هذه الحاجة بوضوح الأهداف في أذهان الشباب سواء كانت أهداف للعمل أو الدراسة أو كانت أهداف قومية أو اجتماعية أو ثقافية أو مهنية إضافة إلى ذلك تحتاج إلى الشعور بقيمتها ويتوقف هذا على تقدير جهودها وتنفيذ مقترحاتها ومشاركتها في المناقشات ومعاملتها كقطاع مسئول في بناء المجتمع وتقدمه¹

زيادة على ذلك جعله مشاركاً فعّالاً في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم الأمر الذي يقتضي تغيير كثير من القيم التقليدية واستبدالها بقيم جديدة بناءة تثير دافعيتهم نحو العمل وتنشطهم للإنجاز وتعيد لهم الاتزان في قيمهم وسلوكهم ، كما لا ينبغي فصل حركات الشباب في مجتمعنا عن حركات الشباب في العالم بل ينبغي أن تلتحم معها وذلك من خلال التنظيمات الدولية هذا ما يساعد على زيادة وعيهم في مجتمعنا بالتيارات العالمية وجعله يسهم في قضايا الشعوب الأخرى التي تندمج عضويًا مع قضايانا².

وكذلك تحتاج إلى عدم فرض القيود التي تحدّ من حركيتهم ونشاطهم لأن هذه المرحلة مرحلة اتخاذ القرارات المصيرية ومنها اختيار المهنة³، كما تحتاج هذه الفئة إلى القدر الكافي من التعليم والتدريب كروافد تزود الشباب بالمهارات اللازمة للمشاركة في الفعل الاجتماعي والاقتصادي لاسيما إذا ركز التعليم والتدريب على التفكير الواعي المدرك لحقائق الأمور وتنمية المسؤولية اتجاه المجتمع⁴.

يمكن القول أنه إذا كانت هذه الفئة تحتاج إلى الشعور بالمساهمة فعلاً في أداء أدوارها، فهذا يتوقف على مدى إدماجها في الأحداث التي تدور حولها وحول مجتمعها

¹ - سلوى عثمان الصديقي وآخرون، المرجع السابق، ص ص 378، 379.

² - محمد سيد فهمي، المرجع السابق، ص ص 107، 108.

³ - محمد محمد بيومي خليل، المرجع السابق، ص 17.

⁴ - عزة شرارة بيضون وآخرون، المرجع السابق، ص 21.

وتنمية روح الإقدام على الفعل التنموي بشحنه بثقافة العمل بكل معانيه واستبدال الصمت والسكون بعجلة الإنتاج ولغة الإبداع والإنجاز.

الخاتمة:-

إذن من خلال كل ما سبق، يمكننا القول أن هذه الفئة هي العمود الفقري للقوى البشرية في أي مجتمع لذا وجب الاهتمام بها اهتماماً كبيراً في كافة المجالات وعلى كل المستويات وحتى لا تتحول هذه الطاقات المبدعة الخلاقة والمنتجة إلى طاقات هدم وتعويق في تطوير حركات المجتمع المتجددة فإذا أردت أن تعطل أمة فعطل شبابها كما أن المجتمعات لا تقاس بمدى الثراء المادي والمالي وإنما التأكيد على أهمية التقدم البشري، إذ أن الفرد هو المحور الأساسي للتنمية الفعلية والمستدامة وهو غايتها ولذا فمدى تفاعل الإنسان مع بيئته هو الذي يحدّد مستوى تقدم المجتمع أو تخلفه.

الفصل الرابع

تأثير الثقافة النرويجية على تقدير قيمة العمل

الفصل الرابع: تأثير الثقافة الزبونية على تقدير قيمة العمل

"الفصل الميداني"

التمهيد.

1. وصف اجراءات الدراسة الميدانية.

2. التحليل والتأويل السسيولوجي للمقابلات .

1.2. غياب الرقابة والمحاسبة على اداء الاعمال مما يؤدي إلى اللامبالاة بالعمل

وبنتائجه.

2.2. ضعف القواعد القانونية في مقابل العلاقات الشخصية الفعالة.

3.2. ثقافة التقرب من الوسطاء والمسؤولين بدلا من ثقافة العمل والانجاز.

4.2. انتشار ظاهرة الفساد الاداري في المؤسسات وتدهور اخلاقيات العمل.

5.2. تجدر العصبية الادارية في المؤسسات واحتكارها للمناصب العليا مما يؤدي

الى تراجع الكفاءات والطموح في العمل.

الاستنتاج العام.

التمهيد:

بعد محاولتنا تحديد الإطار النظري للبحث والانتهاء منه تبرز المحطة التي يتم فيها التحضير العملي لمرحلة البحث الحقلية الميدانية ومنه تأتي أهمية النزول إلى الميدان والاحتكاك بالواقع لغرض إسقاط إشكالياتنا على الواقع المعيش مما يؤدي بنا إلى التحقق من الفرضية سواء كان ذلك بالنفي أو الإثبات.

وقد مكنا التواجد بهذه المؤسسات "مديرية التربية، وكالة التنمية الاجتماعية ومديرية النشاط الاجتماعي" من إجراء عدة مقابلات مع مجموعة من الشباب العامل بها الذي قبل إجراء المقابلات وهذا لغرض استجوابهم وكذلك الوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعلومات والمعطيات التي تفيدنا في إطار بحثنا العلمي الأكاديمي هذه الخطوة هي من أكثر الخطوات أهمية للوصول إلى نتائج تساهم في تحقيق هدف البحث.

تعتبر هذه المرحلة بمثابة تنويع لعمل البحث إذ فيها يتم حوصلة الطريقة المتبعة كما تتضمن عناصر البحث الأساسية منها المشكلة المدروسة و المنهجية المستعملة وكذلك تحليل المعطيات وتأويل النتائج كما يكون للبحث أيضا دلالة بالنسبة للفرضية.

1. وصف إجراءات الدراسة الميدانية:

إنّ دراستنا هذه وفق الطبيعة السوسولوجية للموضوع تفرض علينا تطبيق رؤية منهجية واضحة المراحل والخطوات وفي دراستنا حول أسباب تراجع قيمة العمل عند الشباب الجزائري في مجموعة من المؤسسات "مؤسسة مديرية التربية ومؤسسة وكالة التنمية الاجتماعية ومؤسسة مديرية النشاط الاجتماعي بولاية تيارت- أنموذجا-" ووفق تصورنا المنهجي والتقني للبحث وجدنا أنفسنا أمام الأخذ بالمنهج الكيفي " Méthode De Qualitative " الذي يهدف بالأساس الى فهم الظاهرة موضوع الدراسة كما يهدف إلى فهم التجارب التي يعيشها الأفراد¹. ويعتمد إلى فهم عمق الظاهرة الاجتماعية لِمّا على مستوى الفاعل الاجتماعي أو على مستوى الفعل الاجتماعي.²

هذا ما جعلنا نهدف إلى استخدام المنهج الفهمي التحليلي "Analyse compréhensive" أي تحليل فهمي يهدف إلى فهم الواقع من خلال معان يعطيها الأفراد لتصرفاتهم³، وكذلك لإدراك المعاني والدلالات عن طريق ربطها بالمقاصد والنوايا الذاتية للفاعلين ، وبهذا فالفهم حسب "ماكس فيبر" هو فهم أنساق المعاني الثقافية وكذلك المعاني الدافعة والمقصودة من الفاعل في مواقف معينة.⁴

¹- موريس أنجرس ، المرجع السابق،ص100.

²- أحمد عياد، المرجع السابق، ص53.

³- موريس أنجرس، المرجع السابق، ص 57.

⁴- محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 77.

إضافة الى هذا فالمنهج الفهمي هو "رؤية نافذة تدرك الظاهرة الانسانية كظاهرة وجودية وجدانية"¹ يتعين فهمها والكشف عن معانيها ودلالاتها وتمثلاتها ومقاصدها. وقد وظف "ماكس فيبر" المنهج الفهمي أو التفهمي على مستوى ما أسماه بالعلوم الروحية أو الثقافية بما في ذلك علم الاجتماع²، ومن خلال هذا الفهم عملية معرفية لا غنى عنها في الدراسات السوسيولوجية ونحن بصدد محاولة فهم الفاعل الاجتماعي من باطنه أي على مستوى ثقافته وقيمه وتمثلاته، وتصوراتهِ وتحليلنا لهذه التمثلات والقيم.

وأما فيما يخص التقنية فقد عمدنا إلى استخدام المقابلة كونها الملائمة للمناهج الكيفية، والمنهج الفهمي خاصة كتقنية أساسية ومركزية للإجابة عن مشكلة البحث، ارتأينا إلى استخدام المقابلة "غير الموجهة Non Directivité" حتى تترك الحرية الكاملة للمبحوث ليسهب في إجابته ولم تدخلنا لغرض تشجيع المبحوث على التعمق في الإجابة أو تقديم معلومات إضافية حول النقطة المطروحة، كون هذا النوع من المقابلات يعتمد على قدرة فائقة للتحدث والاستماع وتدوين البيانات.³ إضافة إلى هذا فقد تمت جميع المقابلات كل واحدة على حدى أي منفردة ووجهها لوجه مع المبحوث داخل المؤسسة التي يعمل بها كل مبحوث وقد بلغ المقابلات المنجزة ثمانية عشرة "18" مقابلة داخل المؤسسات السالفة الذكر.

أما فيما يخص الأسئلة فقد حاولنا ترك الحرية للمبحوث عن طريق طرح أسئلة مفتوحة⁴ وأساسية للبحث منبثقة عن المؤشرات التي تم استخراجها من التحليل المفهوماتي لمفاهيم الفرضية، وكذلك كون هذا النوع من الأسئلة يتلاءم مع المقابلة

1 - محمد أحمد بيومي، المرجع السابق، ص 77.

2 - أحمد عياد، المرجع السابق، ص 51.

3 - خيضر كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، المرجع السابق، ص 98

4- أنظر الملحق رقم: 01.

غير الموجهة حتى يتمكن الفاعل الاجتماعي من التعبير عن آرائه وتمثلاته ومواقفه وأفكاره بكلّ حرية اتجاه مشكلة البحث باستعمال لغته وأسلوبه المعتاد والخاص به. ومن خلال إجرائنا للمقابلة ارتأينا تدوين كلّ المقابلات في زمن إجرائها أي تدوينها مباشرة في الميدان حتى تكون المقابلة مدونة كما قالها المبحوث في الميدان كما تمكّننا أيضا من تسجيل ملامح كلّ المستجوبين وردود أفعالهم اتجاه الأسئلة المطروحة.

إضافة إلى هذا وفيما يخص العينة فقد تم استخراجها بطريقة "قصديّة انتقائيّة" أي اننا ارتأينا استخدام "العينة العمدية او القصديّة" و التي لا تعطي جميع وحدات مجتمع البحث فرصة متساوية للاختيار و لذا تسمى احيانا العينة بالخبرة¹ وبهذا اخترنا المبحوثين الذين يحملون أكثر المعاني وأكبر قدر ممكن من الدلالات والآراء والمواقف حول الظاهرة موضوع الدّراسة، والعينة التي وجدنا ضالتنا لديها هي عينة من شباب الظل* العامل بهذه المؤسسات التي تمت بها الدّراسة على اختلاف مستوياتهم العلمية والمهنية.

وقد وقع اختيارنا على شريحة "شباب الظل"* كونها الأكثر عددا والمهمشة أو المحرومة من بناء هويّة نجاح مهني أو عملي وكذلك كونها غائبة عن عالم المكانة وعالم الفرص وعالم البناء والذّماء إضافة إلى أنّ هذه الفئة تصرح بما تعيشه وتلاحظه في واقعها اليومي وبهذا كانت وحدات العينة ثمانية عشرة "18" شاب وشابة تتراوح اعمارهم من 24 سنة إلى 30 سنة في العاملين بالمؤسسات السّالفة الذّكر.

إضافة إلى هذا فقد تم تأطير دليل المقابلة بمحاور رئيسية وقد كانت المحاور

مقسمة إلى:

1- عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي، منهجه، مراحل، تقنياته، منشورات جروس بروس، لبنان، 2002، ص 73.

* - المصطلح تم أخذه من كتاب الإنسان المهودور لمصطفى حجازي، أنظر ص 163.

² - أنظر الملحق رقم : 02.

المحور الأول: من خلال هذه الأسئلة المتعلقة بمحور غياب الرقابة الفعّالة والمحاسبة في أداء الأعمال ممّا يؤدي إلى اللامبالاة بنتائج العمل ارتأينا من خلاله معرفة ضعف الأداء الرقابي ومدى تأثير ذلك على ثقافة الأفراد و مواقفهم حول العمل .

المحور الثاني: والمتعلق بمحور ضعف القواعد القانونية في مقابل العلاقات الشخصية الفعّالة الذي أردنا من خلاله الحصول على خطاب له دلالة لدى المبحوث حول ضعف القواعد القانونية في مواجهة العلاقات الشخصية الفعّالة.

المحور الثالث: المتمثل في ثقافة التقرب والاتّكال على الوسطاء والمسؤولين بدل ثقافة العمل والإنجاز ارتأينا من خلاله معرفة مدى اتجاه الأفراد إلى المسؤولين واتّكالهم عليهم في إنجاز المصالح وقضاء الحوائج بدل الاعتماد على العمل والجهد والأداء.

المحور الرابع: المتمثل في انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسات وتدهور أخلاقيات العمل، أردنا بهذا المحور الحصول على خطاب له دلالة ومعاني وتمثلات لدى المبحوث حول ظاهرة الفساد الإداري وتأثيرها على تقدير قيمة العمل والأداء.

المحور الخامس: هو عبارة عن مجموعة الأسئلة المتعلقة بمدى تأثير العصبية الإدارية وتجدرها بالمؤسسات وما ينتج عنه من تراجع في الطموح والكفاءات في العمل والأداء.

أما بخصوص تحليل المقابلات و بياناتها الكيفية فقد استخدمنا الطريقة الكلاسيكية المعتمدة فهذا النوع يعتمد بالدرجة الأولى بإظهار دلالات ومعاني خطابات المبحوثين الظاهر منها و المستتر، كما أننا ارتأينا استخدام هذا النوع من التحليل لأننا بصدد دراسة قيم ودلالات و معاني و تمثلات و مواقف الأفراد حول الظاهرة موضوع الدراسة، وما لمسناه من خلال تحليلنا للإجابات و التصريحات أن جل أجوبة المبحوثين كانت متفقة مع بعضها البعض تلتقي في نقاط كثيرة ولم نلمس أي تعارض

خاصة عند هذه الفئة و بذلك استخدمنا محاور حسب اتجاهات إجابات المبحوثين وحسب نقاط اتفاق إجاباتهم.

2. التحليل والتاويل السسيولوجي للمقابلات:

تعتبر مرحلة التحليل و التاويل السسيولوجي "الاستدلال السسيولوجي" مسعى يبحث عن المعاني و الدلالات السسيولوجية التي تحملها العلاقات الكيفية وذلك باستعمالنا تقنية المقابلة على عينة البحث للتحقق من الفرضية فالنتائج المحصل عليها من اختبار الفرضية تصبح مع عملية التاويل *Interprétation* لها معاني ودلالات حيث ان التاويل مرتبط حسب "شارل و رايت ميلز" بالخيال السسيولوجي "الذي يساعدنا على جهد التاويل وعلى كيفية استنتاج المفاهيم المرتبطة بالدراسة لان المعطيات لا تتكلم عن نفسها بل يجب على الباحث ان يكون له رأسمال ثقافي مفاهيمي سسيولوجي لنجاح عملية التحليل والتاويل هذه المرحلة حاولنا دمج المطيات الميدانية مع ماهونظري فالحركية انت من الميداني الى النظري.

1.2. غياب الرقابة لفعالة والمحاسبة على أداء الأعمال مما يؤدي بلامبالاة بالعمل ونتائجه:

يرى " هنري فايول. FayolH أن الرقابة تنطوي على التحقق عما إذا كان كل شيء يحدّد طبقاً للخطة الموضوعة والتعليمات الصادرة والمبادئ المحددة فغرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها.¹ فالرقابة إذن عملية إدارية أساسية هدفها الرئيسي إعادة تقييم ماتم إنجازها² وهي في الدراسات السوسولوجية بمثابة ضبط تحكمي يمارسه أفراد أو جماعات في مواقع

1 - صالح بن نوار، المرجع السابق، ص 86.

2- صالح بن نوار، المرجع السابق، ص 86.

القوة أو السلطة¹ وهذا حتى يمتثل جميع الأفراد في المؤسسة في أداء أعمالهم على الوجه الصحيح.

غير أننا من خلال طرحنا للسؤال : كيف ترى الأداء الرقابي في مؤسستكم؟ فصرّح لنا المبحوث (03) بقوله "....الرقابة ماتمشيش مع الكوادر تمشي غير مع القليل...." فمن خلال تصريح هذا المبحوث تبين لنا أنّ الرقابة لا تؤدي على الوجه الصحيح أو المطلوب كون أن العامل البسيط يراقب ويحاسب على كلّ صغيرة وكبيرة في حين أنّ المسؤول لا تطبق عليه فهو المراقب والمحاسب ، فنتحول الرقابة من أداة مضادة إلى مكوّن من مكونات السّلطة² أي أن الرقابة هي سلاح بيد المسؤول فيحاسب بها من يشاء في حين هو لا يحاسب ذلك لأدّتها بيده وهذا حسب ما أدلى به المبحوث 12. "الميت شا يدير في يد غساله...." فهذه الرقابة بالأساس تهدف إلى إذلال الموظفين الذين يتكلمون فقط على جهودهم وأدائهم في حين أنّ الرقابة الفعّالة تهدف إلى بلوغ أهداف العمل والمؤسسة فتعود على جميع الأفراد بالنفع وعلى المؤسسة بالفائدة وعلى المجتمع بالتقدم.

ويضيف مبحوث آخر (09) بقوله ".....لي عندو لكتاف يهدرو عليه يجي وقت ما يحب كايين لي كوفريه...". فحسب قول هذا المبحوث أن الأشخاص الذين يملكون "كتاف ، معارف، أصحاب أحباب"، لا يمتثل للرقابة وإنّما يمتثل لأحبابه ومعارفه فهم يخلصونه من الرقابة وبالتالي لا يحاسب على عمله أو أوقات دخوله إلى العمل أو خروجه أو أدائه في العمل، ويضيف بقوله: "....لي ما عندوش لكتاف راحت عليه..." فبهذا القول يمكن أن نقول أن المحاسبة المعمول بها ليست معيارا ضابطا وليست فعلا تقويميا فهي متحيزة وضعيفة في وجه المسؤولين وزبائنهم.

1- محمد عاطف غيث و آخرون، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص 139.

2 -المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المرجع السابق، ص43.

فنستشف من خلال قوله أنّ الرقابة لا تحاسب المسؤول والكوادر كون الرقابة بأيديهم في حين أنّها تضيّق الخناق على الأفراد الذين لا يملكون سوى قوة عملهم فأيّ تغيب أو تأخر فإنه يواجه بأقصى العقوبات والإجراءات القانونية حتى الطرد من العمل وبتهم انه ضد العمل وأتّه يهمل دوره في المؤسسة وهذا حسب قول المبحوث (07) "....حنا غير حشيشة طالبه معيشة أو ما خلوناش نخدموا...".

في حين أنّ المسؤول أو الموظف الذي له من يحميه ويدافع عنه فإن وجوده في المؤسسة لا يكون فعليّ بل فقط صوري شكلي وأجره موجود دون خصم منه حتى وهو غائب لأنّ محاسبيه ومعارفه وأحبابه تحميه وحسب قول المبحوث (15) "... كايّن حتى لي يبوانتي في بلاصته....".

وما يمكن قوله من خلال هذا أنّ الأداء الرقابي في هذه المؤسسات منحاز لفئة على حساب فئة أي الأفراد الذين لديهم أحباب ومعارف أي معزبين فإنّ رقابتهم على أعمالهم تكون مقبولة وأدائهم جيد مهما كان رديئاً وأجرهم مضمون رغم الغيابات والتقصير الهائل في أداء العمل، أمّا الفئة التي تتكّل على قوة عملها فهي تحاسب وتراقب على كلّ صغيرة وكبيرة ، وبهذا تكون المحاسبة استثناء وليس قاعدة.¹

فهذه الممارسات في المؤسسات تؤدي بالشباب إلى عدم اللامبالاة بالعمل وبالآداء فهو كما يقول المبحوث (5) "....كي يكون المراقبين نخدم أو كي يروحوا skara نريح....علاه كي نخدم غادي نبني دزاير وحدي..." فمن قوله بيّن لنا أنّ الرقابة متحيزة وغير فعّالة كونها تحاسب فئة وتغض عن فئة أخرى ، وهذا ما ينتج عنه نمطية سلبية وهدر للوقت والجهد معا كون الذي يعمل بانضباط وبجهد لا يوجد من يقدره في حين أنّ التقدير لأصحاب المعارف والمحاسب والأحباب.

¹ - إسماعيل الشطي وآخرون ، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمتها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط2، 2006، ص111.

وعملية الرقابة هذه ليست مقبولة لدى جميع الشباب لأنها متحيزة تراقب موظف وتغفل عن الآخر وخاصة المسؤولين "أهل الحل والربط" ، فإنهم هم بدورهم لا يحاسبون أحبابهم وأصدقاءهم ومحاسبيهم وزبائنهم، هذا ما أدى بالعمل إلى ضعف قيمته، فالمسؤولين يتكلمون على نفوذهم الإداري لأنّ الرقابة والمحاسبة ملك بأيديهم والشباب الذي يلاحظ هذه الممارسات بدوره لا يقدر قيمة الوقت والأداء والإنجاز لأنه لا يفضي إلى طائلويتحين الفرصة لغياب الرقابة فيهدر العمل والوقت ويكون بذلك أدائه ضعيفا هزيلا إلى أدناه.

والأمر الأصعب عندما يتخلى الشباب عن دوره في بناء مجتمعه وهذا حسب ما قاله المبحوث "....كي نخدم غادي نبني دزاير وحدي..." وما نفهمه من هذا التصريح ان حرارة الوطنية وحب الوطن تضعف لدى الشباب لانّ المناخ في المؤسسات تضعف فيه قيم الجدارة والكفاءة والجهد وتغلب فيه قضاء المصالح الخاصة لا مصلحة المؤسسة، فغياب نظام رقابي يتسم بالعدالة والفعالية بين الموظفين يؤدي إلى إحباط كلّ المبادرات الفردية الناجحة وحرمان الجدارة والإبداع ممّا تستحقانه من مكافأة ورعاية واهتمام وتحفيز ، وبذلك تموت الدافعية للإنجاز والجهد لدى هذه الشريحة وتضعف معنوياتهم نحو البناء والتقدّم، فنتحول الرقابة والمحاسبة إلى وسيلة في أيدي الأشخاص ذوي النفوذ في المؤسسة للتحكم في الأفراد وتركيعهم حين أنّها تغفل عن الزبائن والحواشي والأحباب والتغاضي عن أخطائهم وهفواتهم حتى ولو كانت مثل زبد البحر وهذا حسب قول المبحوث(12) "....راها قاع صاحبي أو صاحبك الخدمة ما عندها حتى هدرة...".

فالرقابة لا تسير وفق شروط عقلانية موضوعية مؤسساتية إذ تتدخل فيها اعتبارات شخصية وعاطفية ومصالحية ممّا يؤدي بقيمة الجهد والإنجاز إلى التراجع والتدهور خاصة لدى الشباب ولعلّ هذا ما جعل " حسان حلاق" يجزم بغياب نظام

الرقابة الذي يتسم بالعدالة والفاعلية ويضمن محاربة الفساد ممّا يؤدي إلى إحباط المبادرات الناجحة وحرمان الجدارة والإبداع ممّا تستحقّاه من مكافأة ورعاية.¹

2.2. ضعف القواعد القانونية في مقابل العلاقات الشخصية الفعّالة:

إذا ما أردنا تعريف القانون فلّه حسب "دوركاييم" "....رمز مرئي.... لا يمكن للمجتمع أن يستمر من دون وجود فهو يضع الحدود ويرسم العلاقات... ويراه" جيرفينش" على أنّه محاولة لتحقيق العدالة في محيط اجتماعي معيّن ولذا فهو أداة ضبطية أخلاقية أمرية إلزامية²، فمن خلال هذا التعريف ارتأينا طرح سؤالنا : كيف ترى عدم حصول الأفراد على العمل أو الترقية المهنية رغم توفر كلّ الشروط القانونية لذلك؟ فصرّح لنا المبحوث (14) بقوله "....يقولوك عندك الحق في الخدمة بصّح الصّح مكان والو...." ما يمكن فهمه من خلال هذا التصريح أنّه رغم توفر الشروط القانونية من كفاءة وخبرة وشهادة في الفرد لتوظيفه أو ترقيته إلاّ أنّه عملياً وفعلياً لا تؤدّي هذه الشروط إلى التوظيف والترقية

ويعصرّح لنا المبحوث (05) بقوله "....القانون غير شكله الصّح في لكتاف والرشاوي...." فتصريح المبحوث بيّن لنا أنّه رغم توفر الأفراد قانونياً على حقوقهم في التّوظيف والترقية إلاّ أنّه ليس المعيار الوحيد المعمول به فهو ثانوي، فالقانون هنا شكلي ضعيف امام الأشخاص المتحكّمين في عمليات التوظيف والترقية والمبدأ المعمول في التوظيف والترقية يخلو من هذه الاعتبارات القانونية ليخرج إلى اعتبارات "الرشاوي و لكتاف" أي العلاقات غير الرسمية وغير المؤسسة ويضيف المبحوث(02) ".....يطولوك في الترقية باش تسمح ولا تمشي في طريقهم...." أي أنّ أسلوب المماثلة أو المسايرة أو التمويه والمراوغة ولربما الرفض أحياناً إذا لم يقبل الدّخول في دائرتهم المبنية على "الأخذ والعطاء" المعروف بالمقابل "ما يجرّ إلى

¹ - حسان حلاق، قضايا العالم العربي، دار النهضة العربية، لبنان، ص184.

² - معن خليل العمر، البناء الاجتماعي، أنساقه ونظمه، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص125،126.

تبادل المنافع والمصالح بطرق غير مؤسسية غير قانونية وغير رسمية ، فالفرد باحث عن التوظيف أو الترقية والمسؤولون باحثون عن عربون الموافقة سواء كانت مادية "أموال ذلك أن المال مصدر كلّ المنافع" أو عينية "علاقات حميمة ، كتاف، حباب... إلخ" وبهذا سرعان ما يكتشف الفرد تلقائياً أن قيم التعاون والعمل لا يوجد لها معنى في الحياة الواقعية والسلك العام فينصرف إلى نمط من السلوك يفرضه المجتمع من حوله.¹

أما عن سؤالنا هل استطاع القانون إرجاع لك الحق في التوظيف أو الترقية ؟
يصرح لنا المبحوث (13) " ...القانون كايّن بصّح ما يديرو والو.... " ما نستشفه هنا أنّ القانون في فعاليته شكلي وصوري لا يتكل عليه الأفراد ولا يعولون عليه في استرجاع حقوقهم المهنية، مما يجعل من المؤسسة تسيطر على الأفراد بدلا من أن يسيطروا هم عليها فتستعمله لمصالحها وبهذا فالفرد لا تحميه القوانين ولا الدساتير² ما يؤدي إلى فقدان الفرد ثقته في القانون وفي سيادته ويضيف بقوله : "يقولونك ألعب معانا ولا نحرموا.... " اي الدّخول معهم في "علاقات التّبادل" ، فالفرد حتّى يصل الى حقّه في الدّوْظيف او الدّرقية ، يجب عليه الدّخول في علاقات تفاعلية مع الاطراف والدّخول معهم في نفس المجموعة الاجتماعية... يكون هذه العلاقات الشّخصانية تعبّر عن ضرورة اجتماعية فرضها عامل الحاجة الذي يرافق الانسان خلال مسار حياته ويحرّكها مبدأ البحث عن الفائدة³ والفرد الذي لا يقبل منطقتهم يقصى ويهمش حتّى ولو كانت لديه كلّ الشروط القانونية، ومن خلال هذه الممارسات تتحرف المؤسسة عن الأهداف التي وضعت من أجلها فالمؤسسة ليست وحدة ذات طبيعة مهنية مؤسّسة على القانون والتنظيم وإنّما تركيبة لجماعات تحكمها وتتحكم فيها ضمانات واتّحادات

¹ - هشام شرابي، مقدمات لدراسة المجتمع العربي، المرجع السابق، ص67.

² - حليم بركات المجتمع العربي المعاصر، بحث استطلاعي اجتماعي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط 10، ص338.

³ - المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المرجع السابق، ص117.

ميكانيكية يخضع فيها الفرد إلى حكم الجماعة ويؤسس لاستمراريتها منطلق الحفاظ على الوحدة والتلاحم بعيدا عن التنافس الذي يؤسس للتغيير.¹

وتصرّح المبحوثة (08) ".... بلا بينهم مانقدروش نوصلو..." وتضيف " ...لكتاف أو لحباب يديرولك طريق في البحر مشي غير خدمة..." فمن خلال قولها تبين لنا أنّ الفرد بحاجة إلى من يدير له أموره نيابة عنه ذلك لأنّ الفرد عاجز امام هؤلاء المعزّبين فهم مالكي النعمة وسابغي المعروف، ومن خلال هذا الواقع لا يعطي لنفسه دورا في السعي والعمل سوى دور التابع المؤيد المنتظر للمعجزة التي يحققها له معزّيه وسادته كون المسؤول هو القدوة والمثل وهو المالك لإمكانيات الوصول والنجاح والتّرقى والصّعود، فكلّ ما يطمح إليه الأفراد هو في فضل يتفضل به عليه ذو الخطوة هذا ما يعطي للمعزّين مشروعية يحرص عليها الزّليم ويعززها بكلّ الوسائل² ممّا يؤدي بالأفراد إلى النّزوع نحو الاتكالية على حساب الاعتماد على الذات³ والجهد والالتزام بمبادئ وقيمة العمل.

فالمسؤولين في مفهوم القانون الإداري هم الأشخاص الذين يعهد إليهم القانون بأداء أعمالهم في المرافق العامة في مقابل راتب معين وهو يرتبط بالدولة برابطة قانونية تجعله بشكل او بآخر مساهما في تسيير الإدارة العامة من أجل توفير الخدمات للجميع⁴ غير أنهم خلال تصريح هؤلاء المبحوثين أنّ الاتجاه الى القانون وما يشترطه من شروط موضوعية للتوظيف والترقية لا يجدي نفعا إذ يقابل الفرد إمّا بالمماثلة او المسايرة والتمويه في انتظار "المقابل"، فالقانون هو مختزل في الأشخاص كون المعزّبين من خلال مناصبهم يتمتعون بنفوذ يمنح قدرة للمعزّب على

¹ - المرجع نفسه، ص122.

² - مصطفى حجازي، التخلّف الاجتماعي، المرجع السابق، ص 139.

³ - حليم بركات، المرجع السابق، ص 362.

⁴ - محمد أحمد غانم، الإطار القانوني للرشوة عبر الوطنية، الدار الجامعية الجديدة، الأزاريطة، 2007،

ص 177.

فرض إرادته أو تصميمه على الآخر الزّليم واعتماد الزّليم عليه لأنّه لا يحصل تأثير الأشخاص على آخر مستقل عنه بل معتمد عليه فيوجهه نحو إرادته وتصميمه بسبب افتقار الزّليم لما يملكه المعزّب من نفوذ وموقع¹ وبهذا يستغل المسؤول النفوذ لشخصه فيغيب التعامل الرّسمي العقلاني La rationalité في المؤسسة ، وتصبح المؤسسة تخدم مصالح شاغلي مواقعها.²

وليس مصالح الأفراد المجتمع من توظيف أو ترقية ولعلّ هذا ما جعل "بلاو" عالم اجتماع أمريكي ، معاصر الى القول انّ أصحاب النفوذ يحاولون استغلال ما عندهم من نفوذ لزيادته او تكثيره عن طريق الاستغلال³ وهذا الاستغلال يتخذ شكل الرّشاوي والانتماءات والولاءات والمحابة والمحاسيب، وهكذا يصبح المعزّب أقوى فاعلية وقضاء للحوائج والمصالح وبالتالي أكثر جدوى من القانون نفسه، ويصبح عندئذ الأفراد أو الشباب مقتنعين كلّ الاقتناع بأنّ العمل والجهد والمحافظة على الوقت لا يمكنهم من الوصول الى حقوقهم سواء كان توظيف أو ترقية.

ففي ظل هذه الأجواء يلجأ الفرد إلى أي وسيلة شرعية كانت أو غير شرعية لتحسين أوضاعه ويقلّص وجوده الى وجود كمّي بالدرجة الأولى فتغيب بذلك المعاني الكبرى⁴ فمعاني الأداء والجهد والعرق والفعالية وبالتالي المصلحة العامة لا قيمة لها ما يقود الى مقولة و الناس على دين ملوكها وكما تكونوا يولى عليكم

ولعلّ هذا ما نستشفه في قول المبحوث(10) و" لمّن تشكّي هما القانون وهما الدولة...." إنّ النفوذ الذي يملكه هؤلاء المسؤولون جراء مناصبهم جعلهم يفوضون القانون لصالح زبائنهم وبسط اليد في "العطاء" من توظيف وترقية وتعطيل القانون في وجه الآخر الغريب الذي يرجو من كفاءته وخبرته وأدائه توظيفاً وصعوداً

1 - معن خليل عمر، المرجع السابق، ص75.

2 - المرجع نفسه، ص 86.

3 - المرجع نفسه، ص75.

4 - حلّيم بركات، المرجع السابق، ص449.

مهنيًا، مادام القانون بين هؤلاء فهو معطل في وجه الكفاءات والأداءات حتى لا يتمكنوا من الوصول الى المؤسسة أو إلى هرمها وبالتالي تغيّر الواقع وهذا ما لا يخدم مصالح المعزبين بينما الحواشي أو الزبائن وأصحاب التأييد لا خوف عليهم ، وبهذا يفقد كل فرد ثقته في سيادة القانون وبالتالي تدني واضح لدى الشباب نحو العمل ممّا يفقده مقومات الجدارة والرّصانة، وهي أكبر آفة عصرية يعيشها الهيكل المتصلّب¹ ولعلّ هذا ما أدّى بـ"عبد الجليل الطاهر" إلى القول " تحيط بالصنم الاجتماعي سدنة قادرة على تزييف الحقائق وتشويه الواقع...وتتحين كلّ فرصة وتستغل كلّ مناسبة لتحقيق مآربها وتطمئن على مصالحها فتقطع الأرزاق وتغلق الأبواب فغاية السدنة محدودة ومؤقتة تتناول مصلحة فئة معينة"².

وهذا عكس ما تشترطه المؤسسة من منافسة ومباريات بين المؤهلين مهنيًا واختصاصيًا وأمام هذه الحالة الحرة يتحدد موقع الشخص في الهرم المؤسسي استنادًا إلى اختصاصه فيكسب نفوذًا مهنيًا وإداريًا من خبرته وكفاءته واختصاصه فيكون نفوذه قانونيًا ورسنيًا وليس ممنوحًا من مسؤول أعلى وبهذا يطبق القانون وتسود قيم الجدارة والتنافس والأداء.³

ولعلّ نفوذ المعزبين في المؤسسات يعطي لهم سلطة العطاء والمنع لمن يشاؤون بينما يصبح الفرد القادر والمؤهل والكفاء يعيش في جو من المرارة والانتظار ممّا يؤدي إلى فقدان الثقة في قوة القانون ، وبالتالي لا يؤدي إلى النقلة الاجتماعية المعروفة في أدبيات علم الاجتماع التي توضح انتقال الفرد من موقع لآخر حسب مؤهلاته وكفاءاته "حراك عمودي"⁴ ، فتقصى كلّ محاولات الاتجاه نحو العمل

¹ - معن خليل عمر، المرجع السابق، ص 155.

² - المرجع نفسه، ص 158.

³ - معن خليل عمر، المرجع السابق، ص 171.

⁴ - المرجع نفسه، ص 157.

والإبداع، فالمجال هنا ليس مفتوحا بشكل دائم على مشاركات ومساهمات أخرى متعددة ومختلفة قادرة على إعطاء فرصة للعمل والنجاح والتغير.

ومن خلال هذه الممارسات تزول الصّفة الرمزية والتّجريدية للمكان وتزول الوظيفة الديناميكية والتّاريخية للمجموعة الاجتماعية وتتحول الانتماءات الموضوعية والرّوابط الاصطناعية إلى روابط ثانوية بل وإلى حقيقة وهمية غامضة.¹

3.2. ثقافة الولاء والتّقرب من الوسطاء والمسؤولين بدلا من ثقافة العمل والإنجاز:

من استعمال هذا المحور ارتأينا معرفة تأثير ثقافة الولاء على حساب ثقافة العمل والأداء وعليه امكنا طرح السؤال: في رأيك حتى ينجح الفرد في توظيفه او ترقيته مهنيا ماهي السبيل النّاجحة لذلك؟ فصرح لنا المبحوث (04) بقوله "إلى كان الدبلوم أو l'expression مطلوبة زيد معاها لكتاف أو الرجال...." ما نستشفه من خطاب المبحوث أنّه رغم ضرورة الشهادة والخبرة في التوظيف والترقية إلاّ أنه يجب تحضير معزّبين ووسطاء يضمنون للفرد حقه في ذلك.

فالفرد دون إقامة هذه العلاقات مع المسؤولين والوسطاء، يجد نفسه معزولا مغتربا مقموعا وبهذا فهو مجبر على العودة إلى البنى الاجتماعية الاولية للبحث عن الأمان وضمانا للبقاء.... وفي المجتمع الأبوي المستحدث يجد المرء نفسه ضائعا متى انقطع عن عائلته وعشيرته وجماعته² فالفرد بهذا لا يتجه إلى العمل والأداء بقدر ما يتجه للولاء للمعزبين، فلا عجب في ظل هذه الأوضاع أن تكون استراتيجية إقامة علاقات نفوذ شخصية أجدى وأكثر فعالية من أيّ مجهود يبذل في تأدية العمل³ لأذنه عن طريق هذه العلاقات يصبح الطريق سهل وأقصر للحصول على المنافع والحقوق. ويضيف مبحوث آخر بقوله (06) " معرفة الرجال كنوز" فخطاب المبحوث يوحى، أنّ الفرد بمقدار ما ينهار اعتباره لذاته يتضخم تقديره للمتسلط فيرى فيه نوعا

¹ - المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المرجع السابق، ص 128-129.

² - هشام شرابي، النظام الابوي، المرجع السابق، ص 124.

³ - المرجع نفسه، ص 223.

من الإنسان الفائق.....وهنا تبرز حالات الاستزلام والتزلف والتقرب.....يتحدد الاعتبار الذاتي انطلاقاً من درجة التقرب¹ من المعزبين والوسطاء الذين يملكون الدور الأهم والضروري للتوظيف ، فبدلاً من أن يهتم الفاعل الاجتماعي بأدائه وفعالته في العمل والذي يكون من المفروض الطريق العقلاني والموضوعي للحصول على الترقية أو التوظيف نجده يمجّد "المعارف ، الأكتاف، لحباب، الرجال" ويتكل عليهم وبهذا يدرك الفرد أن روح المبادرة والجهد والالتزام بالعمل لا يجدي نفعاً، وأنّ ما يستحقه من خدمات وتقديرات تقدم له " إذا ما قدّمت" كفضل لا كواجب مستحق له² لأنّ الفرد إذا ما لجأ إلى الدولة وقوانينها فإنّه سرعان ما يكتشف أنّ ذلك لا يضمن له العدالة والحماية³ في توظيفه وترقيته.

وبهذا يبقى الفرد تابع باحث عن إقامة العلاقات مع أصحاب الجاه والنفوذ لضمان حقوقه ومصالحه، لأنّ هذه العلاقات الشخصية تبقى لازمة الوجود لأنّ وجودها لازم وجود الندرة "La Rareté" فأينما وجدت الندرة وجدت التبعية.. وهذه العلاقات الشخصية تُقام في العالم الثالث من أجل ضمان مقومات العيش الضرورية ابتداءً من الأكل والشدّغ.....التي تبقى أساساً نادرة⁴ وهذا ما نستشفه أيضاً في قول المبحوث(7) "عندي رجال لّي يسلكوني...." وبهذا يصبح الفرد لا يتدبر أموره عن طريق جهده وكفاءته واستحقاقه وإنّما عن طريق تقربه واحتكاكه وولائه لمعزبيه وأولياء نعمته، حيث يرى "ابن خلدون" ان صاحب الجاه مخدوم بالأعمال يتقرب بها إليه في سبيل التزلق والحاجة إلى جاهه⁵ فهم الذين يتمتعون بالنفوذ والجاه ممّا يجعلهم يملكون تقديم النعم والخدمات لمن يشاؤون.

¹ - مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، المرجع السابق، ص41.

² - المرجع نفسه، ص 180.

³ - هشام شرابي، النظام الأبوي ، المرجع السابق، ص 264.

⁴ - حافظ عبد الرحيم، المرجع السابق، ص264.

⁵ - اسماعيل الشطي وأخرون ، المرجع السابق، ص239.

فنظام الولاء وما يصاحبه من تلبية الاحتياجات يضمن دائما الحماية ويشعر صاحبه بالإحساس وبالرضا كما أنّ الولاء يشل من فاعلية أية بنية يسيطر عليها ذلك أنّ هذا النظام في صورته الامتثال قبل الأصالة والطاعة قبل الاستغلال الذاتي¹ والتقرب قبل الأداء والمهارة مادام التوظيف والصعود المهني مرهون برضا هؤلاء المعزبين وبهذا يدرك الافراد ان حقوقهم ليست لهم و لا يملكونها وانما هي مجرد عطاء اسبغ عليهم مقابل ولائهم وخدمتهم لمعزبيهم.

ومن خلال هذا الواقع يمكن القول على حدّ تعبير "هشام شرابي" " لوكان التخلف العربي مجرد تخلف في التنمية الاقتصادية أو الإصلاح الإداري لكان التغلب عليه في متناول اليد لكنّ التخلف الذي نجابهه هو من نوع آخر إنّهُ كامن في أعماق الحضارة الأبوية والأبوية المستحدثة ويسري في كلّ أطراف بنية المجتمع وينتقل من جيل إلى حيل كالمرض العضال....نتقبله ونتعايش معه كما نتقبل الموت² فالأبوية حسب شرابي كلّ من يحتل مكانة في حياة الفرد والمجتمع ولذا نجد المسؤولين وذوي النفوذ لهم مكانة وتقدير في حياة الأفراد نظرا لما يملكونه من قدرات على صنع المعروف سواء كان ترقية أو توظيف....الخ وهذا ما عبر عنه عبد الله العروي " أن الوظيفة امتياز والخدمة العامة معروف يسبغ"³.

وحسب "هشام شرابي" فالمجتمع الأبوي هو مجتمع العجز يحكم المجتمعات النامية والمتخلفة السابقة للحدثة⁴....وهو تشكل اجتماعي مهدور طاقته وغير قادر على الأداء كنظام اجتماعي⁵ فالاتجاه لأهل الشدّان بدلا من العمل والأداء والمهارة

1 - الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري، المرجع السابق، ص228.

2 - هشام شرابي، النظام الأبوي، المرجع السابق، ص23.

3- المرجع نفسه، ص 224.

4 - هشام شرابي، النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن العشرين، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1990، ص90.

5 - هشام شرابي، النظام الأبوي، المرجع السابق، ص 31، 33.

يتعارض مع ثقافة وآليات المجتمع المعاصر الذي يبنى أساسا على التمايز والتسابق والإبداع والأداء.

ففي هذا المناخ تضعف قيمة العمل وتغيب الحقائق وتضيع فرص التقدم والنمو سواء بالنسبة للأفراد أو بالنسبة للوطن ويصبح العمل لا يشكل مركز اهتمام الفرد لأنه لا يشبع من خلاله حاجياته البيولوجية والنفسية والاجتماعية وإدّما فقط يهتم بما يعود عليه من منافع مادية خاصة.

فعنصر العمل هو الذي ينتج التغيير ولذا فالمجتمعات التي تخشى التغيير هي المجتمعات التي تفتقد لعنصر العمل كقيمة وكأساس للإنتاج والاختلاف وكمبدأ لتعميق الحركة التطورية للمجتمع....فالتكوينات الشخصية هي المهيمنة والمسيطرة ضمن واقع العلاقات والتفاعلات بين الأفراد¹ وليست الكفاءات والأداءات والتمايزات، فالعلاقات التبادلية التي تؤسس لاستمرارية الجمود وتأزيل لمصالح لا تجرّ إلى التطوّر والتقدم وإدّما إلى إهدار الطاقات والكفاءات، إضافة إلى هذا لا يعتمد في التسيير على مؤسسات رسمية وقنوات قانونية بل يميل فعليا إلى الاعتماد على أساليب وقنوات لا شكلية غير رسمية....ولا ترسي نمطا تنافسيا قادرا على ضمان الجدوى والفعالية في الأداء².

ويضيف المبحوث(03) بقوله : ".....تلقاه يقول **1.2.3 viva l'Algérie**

وهو يشيّد" ما نفهمه من تصريح المبحوث أنّ الفاعل الاجتماعي ، رغم ادّعائه بتفانيه في حب الوطن والمؤسسة والبلاد إلاّ أنّه في الواقع الإجرائي ما هو إلاّ كائن تابع خاضع لأصحاب النفوذ وبذلك يهب للبحث في إقامة علاقات ولاء وتبعية ويعزّزّ وها بكل ما اوتي من قوة، هذا ما دفع " هشام شرابي" إلى القول أنّ الصالح العام " المجتمع والوطن يطرح نظريا على أدّه الهدف الأسمى إلاّ أنّ تأثيره التوجيهي يكاد

¹ - المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية ، المرجع السابق، ص 114،121.

² - حافظ عبد الرحيم، المرجع السابق، ص 33.

ينعدم في ممارسة الفرد الاجتماعية لذا فإنّ النفوذ الشّخصي والمصلحة الفردية لا يتركان مجالاً إلاّ "خطابياً" لخدمة الصّالح العام وتأدية الواجب الاجتماعي¹.

كما أنّ الفاعل الاجتماعي حسب ما يراه "عشراتي سليمان" تسيطر عليه دونكيشوتية تنعكس على سلوكه في علاقته بالمؤسسات² والوطن والعمل، فنجد الفاعل الاجتماعي في خطابه محبا للوطن والبلاد والعمل غير أنّه مستعد للمساومة على قيمة العمل والوطن فاتحا بذلك مجال الولاء للأشخاص المسؤولين وذوي النفوذ والوسطاء لخدمة مصالحه الخاصة على حساب مصلحة الوطن والمؤسسة.

وهذا الولاء يعزّز نموذج الموظف الطّ فيلي الذي يكون هزيلا في عمله وضعيفا في احترامه للقيم القومية ومنتزقا لشاغلي المواقع العليا³ فالبحث ليس عن أفراد أكفاء منجزين وإنما أفراد مطيعين وحسب "مصطفى حجازي" أنّ مؤسسات العالم الثالث سوى جزر وجاهة في محيط من البؤس.⁴

ويضيف المبحوث (11) بقوله: "جيلهم غير فطور يخدم عليك قاع العام...." من خلال تصريح المبحوث نفهم أنّ الطّ عام اداة جيّدة لضمان التوظيف أو الترقية كما أنّه وسيلة ممتازة لتدعيم العلاقات الشّخصانية فهذه الظّاهرة وسيلة تتنافى كلياً مع الشّروط العقلانية الموضوعية التي من المفروض ان يحصل عليها صاحبها بالجهد والكفاءة، فمادام للطّ عام قد حضر رقاً العراقيّ كلّها تزول عند أهل الشّأن ويصبح الفرد مهما كان هزيلا في عمله كفواً وأدائه ممتازا مهما كان رديئاً، وفي هذا المجال يرى "مصطفى حجازي" أنّ الطّ عام في البلدان النّامية له قيمة مبالغاً فيها ويحتل الكرم مكانة مرموقة لا نجد لها نظيراً في البلدان الصّناعية ويحتل الطعام عند هؤلاء قيمة

¹ - هشام شرابي، النظام الأبوي، المرجع السابق، ص223.

² - عشراتي سليمان، الشخصية الجزائرية الارضية التاريخية والمحددات الحضارية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ط3، 2003، ص 237.

³ - معن خليل عمر، المرجع السابق، ص157.

⁴ - مصطفى حجازي ، التخلف الاجتماعي، المرجع السابق، ص193

الدّالة على الوجاهة الاجتماعية والحبوحة اللّتان فيهما ينعمون إنّهم بحاجة إلى استعراض خيارات موائدهم...ليدّلوا على إفلاتهم من العوز أمّا على المستوى اللاّواعي فتأخذ هذه الظّروف طابع الدّفاع ضد قلق بدائي جدّا يعاني منه إنسان العالم الثالث.¹

وبهذه الممارسات يفتح الباب أمام الوساطات والاستزلام والولاءات عوض أن يكون الأداء والكفاءة هي المقياس والمعيّار للتوظيف والترقية المهنية، فهذه العلاقات والممارسات لاعقلانية تقليدية وشخصية بعدها التّعاقدي محدود وطابعها المؤسّساتي ضيق² كما يعيق فرصة الأفراد في التّسابق والتّباري من أجل بلوغ الامتياز وهذا دلالة واضحة على أنّ الأفراد ليسوا منجزين والمجتمع لا يسير نحو الإنجاز.

4.2. انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسات وتدهور أخلاقيات العمل:

يقصد بالفساد الإداري سوء استغلال المنصب لتحقيق مكاسب خاصة والحصول على منافع غير شرعية وأتّه السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية تحيّرنا لاعتبارات خاصة سواء كانت مادية أو معنوية وهو سلوك مناطه انتهاك القواعد القانونية³ ، من خلال هذا التعريف اقتربنا من المبحوثين بطرح السؤال : ما هي المعايير التي يتم من خلالها التوظيف أو الترقية المهنية في مؤسستكم؟ وما رأيك فيها؟، وبهذا يصرح لنا المبحوث (03) ".....الرشوة تمدّها تلقى **Le Poste Facilement**... " ما نستشفه من قول المبحوث أنّ الرشوة معمول بها ، إذ أنها دفعة نقدية أو عينية يتقاضاها مسؤول تنفيذي أو منفذ في إحدى المؤسسات لقاء تحقيق مكاسب بشكل غير مشروع ومخالف للقوانين والنظم والتشريعات المعتمدة المعلنة

¹ - المرجع نفسه، ص120.

² - حافظ عبد الرحيم، المرجع السابق، ص268.

³ - حمدي عبد العظيم، عولمة الفساد وفساد العولمة، منهج نظري وعملي، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص17.

لصالح شخص أو طرف ثان¹، ولحدوث هذه الجريمة لا بد من توافر طرف يقدم الرشوة "الراشي" وطرف آخر يحصل عليها "المرتشي" لقاء خدمته غير المشروعة.²

وهذا ما صرحه أيضا المبحوث(05) بقوله: ".... كي يفتحوا Les Postes الأولين لي يربحوا هما صاحب الرشوة...." فقول هذا المبحوث أكد لنا أنه في مجال التوظيف تعتمد هذه الإكرامية كشرط للحصول على المنصب فيدفع صاحب الحاجة إلى المنصب دفعة نقدية لمعز به الذي يسبغ عليه نعمته وهي مكافأة زليمة بالوظيفة.

إضافة إلى هذا يصرح لنا المبحوث(11) بقوله: "....إلى ما دفعتش أنا رشوة كايين الآلاف لي قدموها ويدوا Poste فوق راسك...".

فحسب هذا التصريح تبين لنا حتى وإن لم تطلب الرشوة من الأفراد إلا أنهم يسارعون إلى تقديمها للفوز بالمنصب فالارتشاء في صلب ثقافة الأفراد وممارسة اجتماعية وثقافية بامتياز وأنهم يقدمونها بصدور رحب سواء طلبت منهم أو لم تطلب منهم، والذي يؤدي إلى قبولها هو صعوبة الحصول على الوظيفة دون تقديم رشوة وسهولة الحصول على المنصب بتقديم هذه الإكرامية ولعل مقولة "و الناس على دين ملوكها وكما تكونوا يولى عليكم تطابق هذه الحالة".

فبالرغم من أن الإسلام حرّم هذه الإكرامية يقول صلى الله عليه وسلم "لعن الله الراشي والمرتشي وما بينهما"³ إلا أننا حسب تصريحات المبحوثين نجدتها متداولة وأن الأفراد يتسابقون إلى تأديتها ذلك أنه من الصعوبة بل ومن المستحيل الحصول على منصب أو ترقية دون تقديمها لأحد الموظفين أو المسؤولين على العمليات التوظيفية والتي هي في الحقيقة من صميم أعمال هؤلاء المسؤولين هو إعطاء كل ذي

¹ - المرجع نفسه، ص278.

² - محمد أحمد غانم، المرجع السابق، ص 174.

³ - محمد أحمد غانم، المرجع السابق، ص327.

حق حقه ، غير أننا نجدهم يأخذون الرشايي مقابل تسهيل الحصول على المناصب ويتاجرون بوظائفهم ، وهذا ما تطرق إليه "ابن خلدون" في مقدمته " الجاه مفيد للمال" وكأنه يقرأ واقعها المعاصر إذ يرى أن المال تابع للجاه والسلطة وبهذا تختلط التجارة بالإمارة فيكتسب هؤلاء من خلال مناصبهم ونفوذهم الإداري في المؤسسات أوضاعا تسمح لهم بالحصول على المغنم المالية ويكون عادة بمثابة ريع المنصب ويصبح نفوذ الإدارة في خدمة التجارة¹، فالموظف يتاجر بوظيفته مما ينتج عنها المساس بنزاهتها فيتم التحيز عن الواجبات الرسمية تحيزا لاعتبارات شخصية.

فمن المستحيل أو الصعب جدا حصول الفرد على حقه في التوظيف أو الترقية وهذا حسب ما أدلى به المبحوث(07) ".....الله غالب حقاك وتقدم الحرام باش تدّيه...." والامر هنا الأكثر خطورة هو أن الفساد لقي بيئة خاصة به عادة ما تترك العنان للفساد كي يستشري من دون أن تمارس دورها في كبح جماحه فنتهيأ له كلّ الفرص للنمو والإزدهار ليصبح مؤسسة ما يدل على أدّه لمن الطوباوية مكافحة الرشوة وهي متجذرة في النسيج الاجتماعي من خلال قيم وعلاقات استتباع زبائنية.² إضافة إلى هذا والأسوء ما في الرشوة أنها عندما تجد لها مبررات وجودها ولها شرعية ومقبولية أو قيمة في ثقافة أفراد المجتمع وهذا حسب ما صرحه لنا المبحوث(08) "...الرشوة حذوها إلى داوئك حقاك قادر ترجعه برشوة كثر منها..." هذا أسوأ ما يحدث في مجتمع إسلامي يحذرنا منها الإسلام في حين يرى الأفراد أنّها أصبحت ضرورة ملحة من ضروريات الحياة حتى يتمكن الأشخاص من مزاولة حقوقهم في التوظيف والترقية فالتنافس هنا أصبح بتقديم الإكراميات وليس الأداءات

¹ - اسماعيل الشطي وآخرون، المرجع السابق، ص81.

² - المرجع نفسه، ص 84، 478.

والإنجازات المهنية، فأصبحت الرشوة تشكل تدريجياً نظام الحوافز الجديد الذي لا يحاربه نظام آخر.¹

وما ينتج عن هذه الظاهرة هو ذلك الخلل الجسيم الذي يصيب أخلاقيات العمل، وقيم الأداء والإنجاز ممّا يساعد على بروز حالة ذهنية أو ثقافية لدى الأفراد تبرر الفساد وتجدر للذرائع ممّا يساعد على توسّعه في أغلب المجالات الحيوية في المجتمع وهي التوظيف والترقية خاصة.

إضافة إلى هذا تصرّح لنا المبحوثة (18) بقولها: **"....الرجل بالجيب والمرى بـlabeauté..."** فما نستشفه من خلال قولها أن أحد الممارسات أو المعايير المعمول بها في هذه المؤسسات أن الشابة أو المرأة إذا ما أرادت الحصول على منصب أو ترقية فإنّها بالطريق السريع والمختصر إشباع رغبة جنسية غير مشروعة والمتمثلة في جسدها، أو ما يسمى بالرشوة الجنسية²، وذلك مهما كانت خبرتها أو شهادتها أو أداءها في العمل فإنّ الفاصل الحاسم هو إشباعها رغبة جنسية ولو كانت لها أداءات وشهادة وخبرات ولم تقدم هذا الشرط فإنّها لن تحصل على حقها في التوظيف أي توفر مبدأ "الأخذ والعطاء".

إضافة إلى هذا تصرّح المبحوثة (09) بقولها **"....كي ما بغيتلوش ما ربحنيش**

في Le Concours، Malgré عندي Niveau أو L'expression نتاع 6

سنوات..." وتضيف بقولها **"...المرى هنا يلعبو بيها كيما يحبّوا...."** ، وما يمكننا قوله من خلال خطاب هذه المبحوثة أنّ المرأة لا تتحدد من خلال أدائها الوظيفي أو جهدها في العمل وإنّما من خلال ما تقدمه من رشوة جسدية، فالجدارة هي جدارة الجسد فهي ضامنة لصعودها وتوظيفها مادامت تقبل بهذا المعيار ففي هذه الحالة لا

¹ - المرجع نفسه، ص 83.

² - حمدي عبد العظيم، المرجع السابق، ص 19.

يُثمن الأداء والإنجاز وإدما الجسد ما يضع المرأة في علاقتها بالرجل علاقة تبعية¹، تصبح بموجبها مادة شيئية Jetable.²

وكون المرأة موضوعا جنسيا فيكون جمالها رأس مالها الأهم³ ، وليس مشاركتها في العمل والإنجاز والحياة العامة، فهي مجردة من أخذ دورها في المشاركة والسّعي فوضعها مرتبط بالنظام العام السائد الذي يفرز علاقات الاستغلال والسيطرة في مختلف أوجهها في المجتمع ومؤسساته، هذا النظام الذي يضع الحواجز في طريق إشراك المرأة في قوة العمل⁴ فهي بقدر ما تعمل وتنتج بقدر ما تسهم في صنع مصيرها ومصير مجتمعها لأنّ المرأة هي قاعدة المجتمع وركيزته وإذا كانت مشلولة فإن المجتمع نصفه مشلول فنقطة الانطلاق هي المرأة والرجل معا والتغير لا يتم في المجتمع دون تغير جذري في النظرة إليها.⁵

من خلال كل هذه الأقوال يمكن القول سواء كان الشخص الذي يقدم الرشوة أو الذي يستفيد منها فكلاهما يحصل على منافع متبادلة من خلالها يحقق كلّ واحد منهما منافع الخاصة وهذا بمخالفة القانون فالموظف يستفيد من الرشوة والراشي يستفيد من أخذه للمنصب بدفعه مقابل الفساد، ومن جراء هذا تنتهك الواجبات والمسؤوليات المتعلقة بأداء الأعمال وخرق القوانين واللوائح وعدم الالتزام بالتعليمات⁶، وتتحقق مصلحة خاصة شخصية سواء كانت مادية أو معنوية على حساب مصلحة المجتمع والوطن الذي يفرض على هؤلاء المسؤولين تنصيب وترقية ذوي الكفاءات والشهادات وليس لمن يدفع أكثر.

1 - مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، المرجع السابق، ص 224.

2 - عشراتي سليمان ، المرجع السابق، ص254.

4 - حليم بركات ، المرجع السابق، ص189.

5 - هشام شرابي، مقدمات لدراسة المجتمع العربي ، المرجع السابق، ص ص 89، 90.

6 - حمدي عبد العظيم، المرجع السابق، ص19.

فالرشوة تؤدي إلى نقص حقوق الغير بينما بها يتم تسهيل منفعة من لا يستحقها فتؤدي الظلم والفساد وتطمس الحق وتحجب العدل وتخفي الجرائم وتقلب الوقائع رأسا على عقب فيغلب المجرم ويؤمن الظالم وهي في الوظائف تقدم الجهلاء وتؤخر الأكفاء وترفع الخامل وتخفض العامل فتموت الهمم وتضعف العزائم¹ أي أنها تقتل الدافعية للإنجاز والبناء وقد عبر "سمير نعيم" بقوله "ويكتسب الشباب من خلال تعامله اليومي في المجتمع ومن خلال تجاربه ومشاهداته قيما هدامة تجعل المال قيمة عظمى في الحياة بحيث تتوارى وراء كل القيم الانسانية فالشجاعة والشرف والامانة و التقدير بل وحتى العلم كلها امور يمكن ان تشتري².

وزيادة على هذا نجد معيارا آخر معمول به وهو تقريب ذوي القربى أو المحسوبيات في التوظيف والترقية وذلك من خلال قول المبحوثين فقد صرح لنا المبحوث(01) بقوله "....يخدمو غير ولادهم واولاد حبابهم في لبلايص الملاح....." ويضيف "الؤد ولاالبت هو لوّل او من بعد حبابهم أو صحابهم...." من خلال هذا التصريح تبين لنا أنّ أحسن المناصب في المؤسسة يأخذها ابن المسؤول أو أحد احبابه وأصدقائه.

والمحسوبية هنا تتجلى في قيام المسؤول التنفيذي في المؤسسة بإعطاء الأفضلية والأولية للأقارب والمعارف والأصدقاء وهذا في حالات الاختيار والتعيين والترقية والتوظيف في المؤسسات دون التقيد بالشروط والقواعد القانونية ودون النظر إلى اعتبارات الجدارة والمؤهلات والاستحقاقات وتكافؤ الفرص.³

إضافة إلى هذا فالمحسوبية تطبق خاصة في الوظائف الحيوية تمتد لتشمل الابن او الابنة وهذا لأنّ هذا المعزب ضامن بعد تقاعده يأتي إلى المؤسسة ويجد زليمة الذي سبغ عليه معرفه وهو ابنه وحينئذ يكون هو بدوره زليما يطلب الخدمة من معزبه

1 - محمد أحمد غانم، المرجع السابق، ص231.

2- السيد عبد العاطي و آخرون، المرجع السابق، ص 191.

3 - اسماعيل الشطي وآخرون، المرجع السابق، ص 279.

الذي كان يوما زليمة، أو ما يسمّى بتقوية الزمّرو الصفوف في الإدارات والمؤسسات¹ خاصة في المناصب الحيوية و التي يكون فيها اكبر نفوذ كرئيس مصلحة أو مدير....الخ.

وبهذا تتداخل المحسوبية مع صلة الرّحم حسب ما ادلى به المبحوث(13) **"....يدخل ولدوويقول صلة الرّحم..."** وهذا دون اعتبار للكفاءة والجدارة والتنافس ولعلّ قول الرسول صلى الله عليه وسلم لدليل قاطع على بطلان هذا الفعل وعدم عقلانيته في قوله "لا يشم رائحة الجنّة قيل من يا رسول الله قال من ولّى رجلا وهو يعلم انّ من في النّاس خيرا منه".²

وعند طرحنا للسؤال في رأيك كيف تؤثر هذه المعايير على الافراد ومن خلال هذا السؤال صرّح لنا المبحوث (11) بقوله **"....واحد يدّي الشكارة وأنا نهمبر لا"** فمن خلال هذا التّصريح يبين لنا أنّ الممارسات اللاّعقلانية وغير الرسمية تضعف بل وتنخر قيمة العمل في الصّميم فمن خلال كلمة " الشكارة" تبين لنا أنّ هؤلاء المسؤولين دخولهم الناتجة عن مناصبهم ومسؤولياتهم يفوق أجورهم الشهريّة اثناء عمليات التوظيف والترقية وهذا ما لا يتقبله الشّباب كونهم يعملون وهؤلاء المسؤولون و الزبائن و الحواشي لا يعملون بل الكسب السريع من خلال مناصبهم ونفوذهم الإداري.

وبهذا يتقبل الشباب نفسيا واجتماعيا و ثقافيا فكرة ان العمل و الجد والانضباط و تقدير الوقت و المحافظة عليه لا يجدي نفعا وأن الجدارة والاستحقاق والوظائف لمن يقدّم الإكramيات سواء كانت في شكلها المادّي أو المعنوي ويصبح الشباب لا يؤمنون بالعمل والأداء والإنجاز لأن هذه القيم لا معنى لها في مجتمع تضعف فيه قيم الحداثة والجدارة والتطور وتصبح الرّشوة والمحسوبية والمحاباة والعلاقات الحميمية

¹ - أنظر الملحق رقم: 04، جريدة الخبر، الثلاثاء 06 ماي 2014، العدد 1435، ص19.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 106.

هي الممر والسبيل الوحيد في التوظيف والتعيين والترقية المهنية ويحصل على الوظيفة من هو غير أهلا لها بينما يعجز ويهمش أصحاب الكفاءة والأداء في اخذ حقوقهم فيالتوظيف أو الترقية.

إضافة الى ذلك فكلمة " الشكارة" تشير الى أنّ السدّوك الاحتيالي والشطارة والمهارة تصبح طافية على السطح ، ومن خلال هذه الممارساتيشبّ الشدّاب على الأفكار المغلوطة والخاطئة ويصبح عدم الاهتمام بالعمل لأنه يؤدي إلى الصّدعود الاجتماعي والنّجاح الوظيفي والارتقاء والاعتراف والتقدير فالانجاز والتعب والجهد كوسيلة قانونية وشرعية للكسب الحلال والمشروع لا معنى له.

ويضيف مبحوث آخر(01) بقوله "....المؤسسة تاعهم والدولة دولتهم أنا نجي غير ندّي حقي..." ما يمكن قوله من خلال هذا التصريح ان الشباب لا ينتمي إلى العمل والمؤسسة فوجوده غير فعلي وإنما شكلي صوري يتحدّد من خلال اخذ الحق والنصيب وكأن المؤسسة هنا أو الدولة أنبوب بترول¹ فالشباب عندما يلاحظون هذه الممارسات والعلاقات اللاعقلانية واللاقانونية فإنه لا يفكر هو الآخر سوى في مصلحته الخاصة والمتمثلة في أخذ حقه و المتمثل في من الأجر دون أيّ اعتبار للمؤسسة وللعمل ولعلّ هذا هو الخلل الجسيم الذي يصيب أخلاقيات العمل وقيّمته.

زيادة على هذا فكلمة " المؤسسة نتاعهم والدولة دولتهم..." يتبين لنا أنّ هؤلاء الشدّاب يتخلون عن دورهم في صناعة مصير المؤسسة والمجتمع والوطن خاصة أي انعدام الانتماء للعمل والمؤسسة وحتى الوطن، وكلّمة " حقي" معناها نفسي نفسي أي مصلحتي فوق كلّ اعتبار.

وفي نفس الاتجاه يضيف المبحوث(03) "....المؤسسة نتاع البايك حنا ماتا رابحين والوا..." ويضيف "....عندنا غير ذاك الشّهر....رانا ندوه ذراع عليهم..." فقول المبحوث يوحي لنا أن المؤسسة لا تمدّ للأفراد بصلة وإنما هي ملك للباييك،

¹ - عشراتي سليمان، المرجع السابق،ص221.

ويمكن القول أنّ هذه الكلمة والتي كانت تعني "الخوف" ورثته الذاكرة الجزائرية عن العهد التركي فكانت مؤسسات الدولة عندها تسمّى البايك وبعداً للاستقلال ورث الجزائري هذه الصورة الغريبة عن الدولة وهنا تفاقمت عقدة كراهية الدولة والتربص بمصالحها والعمل على ما يخالف إرادتها¹.... وبعد الاستقلال بقيت الدولة بمختلف مؤسساتها تسيّر على النهج الذي كان لها في العهد الاستعماري وظلّ المواطن يرى نفس الوجوه التي كانت بالأمس تسيّر مصالح إدارة المستعمر وتحول بينه وبين مصالحه وحقوقه وإرادته في التطوّر² بل أحسّ أنّ تلك الأجهزة التي تركها المستعمر تتحالف ضده ومن ثمّ هي مصدر الغبن وتفاقم شعوره بالكراهية ضدها وغدت رابطة بالأجهزة الإدارية رابطة مصلحة ممتّا كرّس روح الانتهازية والتّحطيم في الأوساط العريضة فأدرك المواطن أنه إن لم يتدبّر لمصالحه الطريق الذي يؤمنها فانها تضيع منه لا محالة وينالها من لا يستحقها.³

كما يصرح لنا المبحوث(11) "....هما يدّوا الرشوة وأنا Skara

مانخدمش...." ويضيف "....اليد أو لقات المغرب...." هذا التّصريح يبين مدى

رداءة الممارسة اليومية في المؤسسات ، فالموظف المسؤول يرتكب الفساد في حق

الأفراد والمؤسسة والوطن والشباب عندما يلاحظون هذه الممارسات يسيرون على

نفس النهج وهو عدم إعطاء للعمل قيمة التي يستحقها ما يجرّ إلى تعدد الفساد فساد

المسؤولين الذي يقابله فساد الشباب وهو عدم تقديرهم لهذه القيمة لا من ناحية الجهد ولا

الوقت ولا الإنجاز ولا الأداء وهكذا فساد آخر هو عدم تقدير هذه القيمة ، ما يساعد

على إعادة إنتاج الفساد⁴ في أوساط الشباب.

¹ - عشراتي سليمان، المرجع السابق، ص217.

² - المرجع نفسه، ص219.

³ - المرجع نفسه، ص 219.

⁴ - اسماعيل الشطي وآخرون، المرجع السابق، ص85.

وما يؤكد هذا الرأي قول المبحوثة (18) ".....حساب ما راني نشوف نجيبوا قاع الجزائريين من عهد نوميديا او مانبنوش دزاير....." فالملاحظات والممارسات اليومية تعطي للشباب هذه النمطية السلبية التي تبين درجة فقدان الأمل في العودة إلى القيم والنظم الاجتماعية السليمة ويتم تنشئة الشباب على سلوك موازي لنفس الممارسات والعلاقات والتفاعلات التي لاحظها في واقعه ما يؤدي إلى تبنيه نمطية سلبية وعقلية هدمية نحو العمل والإنجاز والوطن وتغيب حرارة الوطنية ويتخلى الشباب عن قضايا صناعة الوطن ومنها العمل والأداء والجدارة التي يستحقها الوطن حتى يبني ويتطور .

فالمسؤولون ينخرون قيمة العمل في المؤسسات بممارساتهم اللاعقلانية والشباب مقابل هذه الممارسات لا يقدرون هذه القيمة كون مبدأ التفاني في العمل قيمة لا تؤدي إلى طريق سديد ولا تفضي إلى طائل بل الحضور إلى المؤسسة لأخذ النّصيب من خيرات البلاد وبهذا تصبح مقولة "يا عزيزي كلنا لصوص" تتحدّد وتبرز من خلال الممارسات اليومية ففي ظلّ ممارسات الرّشوة والفساد والمحسوبية والمحاباة يقابل الشّباب بنفس النتيجة ويكون فسادا آخر هدم قيمة العمل، أو ليس عدم تقدير قيمة العمل وأخذ الأجر دون بذل مجهود هو فساد من نوع آخر في حق المصلحة العامة؟ ولعلّ قول ميكيا فيلي أصدق مثال على ذلك .

" إذا كشفنا مبكرا عن الأمراض وهي في طور تكوينها امكنا علاجها بسرعة اما إذا تركناها تنمو إلى أن تصبح معروفة لدى الجميع فإن علاجها يصبح مستعصيا"¹.

وهذا ما يراه الباحث "يعقوب إلياس فيانجي" أنّه ما يميّز الفساد العربي هو تحوله إلى ممارسة اجتماعية معمّمة....ويغدو بنويوا على مستوى المؤسسات

¹ - العياشي عنصر، المرجع السابق، ص5.

الاجتماعية ومنظومة القيم ككل وليس مجرد عارض يقتصر على الرشوة أو الانحراف عن المعايير.¹

ولعلّ هذا ما دفع الرئيس الجزائري عبد العزيز بوتفليقة اثناء ترشحه لرئاسيات 1999 الى القول بأنّ الجزائر دولة مريضة بالفساد دولة مريضة في إدارتها مريضة بممارسات المحاباة ومريضة بالمحسوبية والتعسف بالتفويض.. وعدم جدوى الطّعون والتّظلمات المريضة بالامتيازات التي لا رقيب عليها ولا حسيب....فهذه الممارسات أبعدت القدرات وهجرت الكفاءات.²

5.2. تجدر العصبية الإدارية في المؤسسات واحتكارها للمناصب العليا مما يؤدي التراجع الكفاءات والطموح في العمل :

إذا نظرنا إلى " ابن خلدون" في تحليلاته حول سسيولوجية العصبية والأساس لذي تقوم عليه والدور الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية فنجده يراها أنها رابطة دفاع وقوة مواجهة كما أنها رابطة اجتماعية سيكولوجية شعورية ولا شعورية معا تربط أفراد جماعة ما...ومن خلالها يشعر الفرد بأذنه جزء لا يتجزأ من العصبية³ التي ينتمي إليها بل استعداد دائم في نفس الفرد يدفعه الى تجسيد هذا الانتماء إلى عصبية بفنائها فيها فناء كلياً.⁴

بعد هذا التعريف ارتأينا طرح سؤالنا: في رأيك هل من السهل على الموظف الكفاء الطّموح الحصول على الترقية في أعلى المراتب المهنية في مؤسساتكم؟ فصرح لنا المبحوث(14) بقوله هذا : "هاذوا مافيا يخيروا غير صاحبهم...." ما نستشفه من قوله ان الموظف لا يختار او يعين لأن يكون مسؤولاً أو مديراً إلا إذا

¹ - اسماعيل الشطي وآخرون، المرجع السابق، ص 26.

² - المرجع نفسه، ص 83.

³ - محمد عابد الجابري ، العصبية والدولة عند ابن خلدون، معالم خلدونية في التاريخ الإسلامي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط5، 1992، ص 165.

⁴ - محمد عابد الجابري ، المرجع السابق، ص 167.

كانت له صلة بالعصبية المتحكمة في زمام الامور ذلك لأنّ أفراد هذه العصبية يختارون دائما من هم من دائرة العصبية للترقية في أعلى هرم المؤسسة، وبهذا تهب العصبية لمناصرة أفرادها في حين يتعصّب الفرد لعصبته...فالتضامن المتبادل بين الفرد وعصبته إلى درجة فناء أحدهما في الآخر وينتج عنه انّ مجال تواصل الشّخص مع غيره محدود بحدود عصبيته وكلّ ما عداه يعتبر غريبا يجب الحذر منه.¹

ويضيف مبحث آخر (13) بقوله " كايـن des clan.....باش توصل ماشي

ساهل... "ما يمكن قوله أنّه مازالت المؤسسات تسيّر بالشّرفة العصبية² وما قدّمه "

ابن خلدون"في تحليلاته عن العصبية يبدو أنّها مازالت فاعلة في أيّامنا في النّسيج

الاجتماعي العربي كما كانت فاعلة في أيّامه³، وبهذا تصبح هوية الفرد قائمة كليا على

هذا الانتماء الكياني فيتخذ الفرد الذّوبان الكلّي في جماعة العصبية ويصبح هو هي

وتصبح هي هو ..وتولّد العصبية مشاعر الانتماء والولاء بين أعضائها ممّا يعطيهم

ذلك الإحساس بالقوة التي تتسامى على الفردي....فيستمد الفرد قيمته ودلالته من

موضعه ضمنها⁴ لا من خلال عمله وجدارته واستحقاقه وأداءاته.

وما يؤكد أنّ المؤسسات مازالت تُدار و تُسيّر بالذهنية العصبية القول (14) :

".....يخبروا غير صاحبهم أو حبابهم...."أي أنّه الأولى بالترقية والمناصب العليا

الحيوية يأخذها دوما أفراد العصبية أو المنتمون لها وهذا حتى يحافظوا على تأزيلها

وعلى امتيازاتهم في المؤسسات فالفرد الذي تختاره العصبية يمثلها بكلّ جوارحه وما

أوتي من قوة حتى يحافظ على مصالحه ومصالحها، ولهذا اتخذت العصبية شكل

"النّحن العصبويّ" الذّعة والعزوة والتّناصر والتّعاقد والالتحام ممّا يعطي للفرد

القوة والمواجهة فينتمي إلى العصبية في حالة من التعصّب من خلال روابط مادية أو

1 - محمد عابد الجابري ، المرجع السابق ، ص168.

2 - عشارتي سليمان ، المرجع السابق، ص221.

3 - مصطفى حجازي، الانسان المهذور، المرجع السابق ، ص 46.

4 - المرجع نفسه، ص46.

معنوية... ذلك لأنّ الأفراد المحظيون في العصبية يبحثون عن استمراريتها وتأزيل سلطانها مادام لديهم نصيبهم من المغام¹ وهذا ما يجعل الفرد يتّكل على عصبته وجماعته بدلا من عمله وإنجازه لأنّ الانتماء إلى العصبية ضامن لصعوده وترقيته دون اعتبار لكفاءته أو جهده فالجهد والكفاءة لا معنى لهما في مواطن العصبية القائمة على الولاء والتبعية و الحماية و الرعاية الاخذ والعطاء.

فهذا التّضامن المتبادل بين الفرد وعصبته لا يسمح بقيام فوارق أو درجات تقوم على المصلحية والاستقلال داخل العصبية فالامتياز الوحيد والمشروع الذي قد يحظى به الفرد هو فقط ذلك الاعتبار النّاجم عن كونه قدّم خدمات لصالح العصبية ككل....والأساس هو مدى خدمة الفرد للمجموعة لا ما يحققه من منافع لنفسه²، ذلك انّ الفرد في العصبية يُمنع عليه أن يكبر ويتجاوز ويحرك التّاريخ ويصنع مصيره ومصير وطنه وبهذا تقتل العصبية الطّموح والإنجاز، لأنّ الاندماج في العصبية ملغوما كونه يأخذ دلالة الاتباع والإخضاع... فحين تحصي قيمة العمل فإنّ المجتمع ذاته هو الذي يُقتل ويتحول الى بنية ثابتة جامدة لا تتحرك بينما المجتمع في الأساس هو نظام حي مفتوح يتغير ويتحول وينمو ويتعثر حتى يسير باتجاه الإغناء والإثراء والفعالية والتعقيد.³

والفرد في دائرة العصبية لا يهتم بالعمل وإنّما بالولاء والطاعة على حساب الخدمة العامة وبوجهه يفقد الفرد ولاءه للمؤسسة والعمل والوطن ذلك لأنّ العصبية تعطى الولاء للوطن وتُذب تر فعاليته وعافيته وحيويته، اذ يرى "محمد اركون" ان العصبية تقيم دولا ولكنها لا تستطيع بناء اوطان فهي تقبل الرّعايا وترفض

1 - مصطفى حجازي، الإنسان المهذور، المرجع السابق، ص 45، 46.

2 - محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص 162.

3 - مصطفى حجازي، الإنسان المهذور، المرجع السابق، ص 58، 59.

استقلالهم كي يصبحوا مواطنين وتصرّ على الولاء لعزوة العصبية قبل الولاء للوطن¹ وأخدمته وبنائه.

في حين اننا نجد الفود الذي يتّكل على كفاءاته وأدائه مهمّش مقصي وهذا حسب ما أدلى به المبحوث (03) " الشبّية ما خلتناش نخدموا...." ، فمن أبرز ما يتأذى لدى الشباب الدافع الى الاعتراف والتقدير في تحقيق الذات في العمل والأداء ، فالإنسان دائما يهدف من خلال عمله إلى العطاء والإنجاز ويكبر ويتقدم بالترقيات وتحملّ المسؤوليات كما أنّه يهدف إلى الاعتراف بكيانه وبقدراته وأن تتاح له الفرص في المشاركة والشراكة في حين أنّه من خلال تصريحات الشباب تبين أنّه ، يستوي الذين يعملون والذين لا يعملون وبهذا تتطفئ جذوة الحماس وتثبّط همم تحقيق الذات.... ويصبح الفرد في أداء عمله بلا روح وفي حالة من تدني المعنويات² وهكذا يتدنى الاهتمام والانتماء والاعتزاز بالوظيفة، وتتفشى مشاعر اللاجدوى والنكوص الى مستوى الحاجات الأولية والرّضا بتحقيقها ويعيش الفرد وجوده كإنسان مهذور وطاقة مهذورة وكفاءة مهذورة وعطاء هذور طالما قوبل بالتّجاهل وتُصاب الهوية المهنية بالوهن ومعها تُصاب الرّوح المعنوية ويتحول الهدر الإنساني إلى هدر وظيفي³ ومع هذا يفقد العمل قيمته في ثقافة الشباب ويصبح الولاء معيار للتوظيف والترقية.

وتصرح لنا المبحوثة (08) بقولها: " حنا نسا ما عندنا حتى هدرة...." فالمرأة هي أكثر الكائنات التي يمنع عليها ان تعمل وتصنع وتبني أي تكون لذاتها أو تتطلع الى التّجّاح في الوظائف والأدوار على عكس ما تشترطه المؤسسات كون المرأة تتحدّد من خلال أدائها وجهدها الوظيفي أي " الشدّرف المهني".

1 - مصطفى حجازي ، الانسان المهذور، المرجع السابق ،ص 45.

2- المرجع نفسه، ص 67.

3 - مصطفى حجازي ، الانسان المهذور، المرجع السابق ، ص 67.

أمّا السؤال الآخر الذي أردنا طرحه على المبحوثين فيتمثل في: في رأيك لماذا تعرقل الكفاءات وذوي الخبرات من الترقية والتوظيف الى اعلى هرم المؤسسة؟، من خلال طرح سؤالنا يصرح لنا المبحوث (14) بقوله: "يخبروا دائما غيرصحابهم وحبابهم..." فمن خلال هذا الخطاب يتبين أنّ الكفاءات والأداءات الجيدة تهمّش ويتصدى لها خاصة في المواقع الحيوية لأنّ الكفاءة والخبرة والأداء والفعالية يقتل العصبية ويهدّد وجودها فالعصبية لا تقبل بالأساس الأداء والتنافس لأدّه يسعى إلى التطوّر والتقدم وبالتالي التغيّر الجذري وفناء العصبية، ذلك لان الأساس الذي تقوم عليه الرابطة العصبية هو المصلحة المشتركة الدائمة للجماعة، ما يجعل من العصبية تُحارب وتُبعد الأداء الجيد مهما كان ممتازا وتقرّب الرداءة مهما كانت رديئة.

فالعصبية لا تسمح للأفراد بالصعود والترقية والارتقاء ولا تستعمل المقاييس المتبعة والشروط القانونية في التوظيف والترقية، فهي تقرّب الزبائن الى المواقع والمناصب، فالمواقع في نظر هؤلاء مجرد مناصب تشغل من قبل أشخاص وليس أفراد بل منفذين ومطيعين يخدمون أسيادهم بعيدا عن خدمة المجتمع² وبنائه ونمائه.

كما أنها تحتفظ بالترقية لصالح زبائنها لأنّ هؤلاء الزبائن، كما يرى "عابد الجابري" أنّ تضامن العصبية مع الفرد مشروط باحترامه مصلحة العصبية والعمل على جلب المنافع لها او على الأقل عدم التسبب لها في متاعب تعرّض كيانها للخطر³ فالترقية الى هرم المؤسسة مرهونة بالمحافظة على مصالح العصبية باعتبار أنّ الكفاءة تهدّد العصبية، والعصبية هنا تبرز وتشتد أكثر خاصة عندما يكون خطرا يهدّد مصلحتها المشتركة وهي المصلحة المرتبطة دائما بأمور العيش⁴ ممّا يجعل منها مهدّدة من طرف الكفاءات وذوي الخبرات الذين يبحثون عن التجديد والجديد والتنافس

1 - محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص 176.

2 - معن خليل عمر، المرجع السابق، ص 153.

3 - محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص 153.

4 - محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص 173.

والفعالية، وهذا حسب ما صرحه المبحوث (18) : "الكفاءات تخرّج البلاد من الأزمة بصّح ما خلّأوهاش تبني البلاد...." وهذا ما لا ترضاه العصبية التي تبحث عن الاستمرارية وتأزّل شوكتها وبالتالي تأزّل مصالحها لذا تبقى الأداءات الجيدة خارج اللعبة ولا تلقى آذانا صاغية مهما كان أدائها جيّدا وفعاليتها في العمل ممتازة، وليس هناك عقاب أقصى على الفرد في المجتمع القبلي من أن يجد نفسه يوما وحيدا مطرودا محروما من حماية العصبية له ذلك لأنّ الفرد لا يتمتع بكيانه الشّخصي إلاّ داخل عصابة أمّا خارجها فهو يفقد كيانه فلا تتحدّد هوية الفرد بمن أنت ؟ بل إلى أيّ قوم تنتمي؟¹ فالفرد لا يُعرف من خلال عمله وأدائه وجدارته وفردانيته بل من خلال عصبته وجماعته لأنّ الأولويات لأصحاب المصالح والمنافع.

ولعلّ ما عبر الدّكتور "مصطفى حجازي" أصدق مثال على ذلك لنا أبعد ما نكون عن المواطنة وحقوقها وواجباتها مع نظام اقتسام المغنم وبهذا تكون النتيجة فقدان المؤسسات لوظائفها الإدارية والخدماتية والانتاجية ممّا يوقع المجتمع في الجمود.... فهناك نظم وعلاقات ترقية غير رسمية تعمل في الخفاء... إنّها مؤسسات ملغومة بالبنى العصبية وبدلا من ان تقوم المؤسسة على الكفاءة والإنجاز والتميّز في الأداء والعلاقات الوظيفية وتصنع وتستند الى المعرفة والاقترار تتحول المؤسسات إلى مراكز للولاء وهو ولاء يقابله الحصول على النّصيب من الغنيمة.²

فالعصبية لا تغرس في الفرد قيم الجهد والإنتاج والعمل فهي تحاول قولبتة حتى يصبح أداة منتجة يخدم أغراضها وأهدافها... لأنّ قيم العمل والمجابهة والإنجاز والثقة بالنفس هي في نظر العصبية أفة يجب محاربتها... والعصبية تقدم هوية لمن لا هوية مهنية أو علمية أو فردية له لمن ليس لديه مصدر للاعتزاز الذّاتي يعتزّ باسم عصبته ومن عجز عن الحصول على مكانة مرموقة من خلال الانتماء إلى المؤسسات

¹ - المرجع نفسه، ص170.

² - مصطفى حجازي، الإنسان المهذور، المرجع السابق، ص65.

الاجتماعية يفتخر بمكانة ما بانتمائه إلى عصبية¹ وهذا حسب ما صرحه المبحوث (07) : ".... عندي رجال لي يسلكوني...." فالإنسان المعدم يمكنه إذا حلت به طارئة أن يلجأ إلى عصبته ويحصل على المساعدات ممن يملكون تقديمها² بدلا من الاعتماد والاتكال على جهده وأدائه في العمل.

ولذا يمكننا القول أنّ وجود العصبية وفعاليتها يشكل عقبة كبيرة في وجه التقدم والتغير الثقافي لأنّ التغير لن يتم إلاّ إذا استرجع العمل قيمته وتقديره الذي يستحقه والعصبية بهذا المعنى دائما تكرّس الجهود والاستراتيجيات والاستمرارية فالمجدّدون والمبدعون وذووا الأداءات الجيدة لا يتمتعون بالمكانة ولا يشكّلون القدوة للشباب وإنّما الفرد تهيكله وتهندسه العصبية على مقاسها ويصبح موالى خاضع لأقدارها ومشيتها وعلى حدّ تعبير "علي الكنز" انه من ابرز العلاقات الاجتماعية هي العلاقات الزبونية و التي خلفت عصابات او قبائل رمزية Tribus Symbolique تجمعها المصالح و تغلغت في المجتمع الجزائري ومن ابرز نتائجها ظهور افات الرشوة و المحسوبيات والمنسوبيات³ إضافة إلى المحاباة و العرف و لكتاف.... الخ.

¹ - مصطفى حجازي، التخلف الاجتماعي، المرجع السابق، ص 118.

² - المرجع نفسه، ص 118.

³ - Ali Kenz , l'Algérie et la modernité, copesria, imprimerie delimas, bordeaux, 1984, p 228.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

يعتبر الاستنتاج العام بمثابة حوصلة لمرحلتى التحليل والتأويل، فمن خلال هاتين المرحلتين نقوم بتبيان نوع من المقارنة بين ما تم التوصل إليه مع التحليل والتأويل بالاستناد إلى نماذج تحليلية لفهم وتفسير ما تم جمعه من معطيات في الميدان ومقارنته بين ما تم صياغته وافترضه.

ففي الموضوع الأول المتعلق بغياب الرقابة الفعالة والمحاسبة في أداء الأعمال والذي من خلاله ارتأينا فهم تأثير غياب الرقابة والمحاسبة في أداء الأعمال على تقدير قيمة العمل عند هذه الفئة فوجدنا من خلال ما كشفه لنا الميدان ان الرقابة استثناء وليست قاعدة تطبق على مجموعة وتغفل عن الأخرى فهي متحيزة وغير عقلانية توجهها قوى حسب اتجاهاتها وحسب مصالحها .

أما الموضوع الثاني والمتمثل في ضعف القواعد القانونية في مواجهة العلاقات الشخصية الفعالة فان ما أدلى به الشباب بين لنا أن القانون ضعيف ولا يأخذ مجراه في مواجهة العلاقات الشخصية التبادلية بين الفاعلين الاجتماعيين ذلك لان نفوذهم الإداري في المؤسسات يجعل منهم يتحكمون في القانون و يخضعونه لإرادتهم فالقانون شكلي صوري لان الأشخاص اقوى فاعلية وتأثير من القانون، أما الموضوع الثالث والمتمثل في ثقافة التقرب والإتكال على المعزبين بدلا من ثقافة الاتجاه نحو العمل والجهد، فقد بين لنا الميدان من خلال تحليل معطياته أن هذه الثقافة تؤدي بالأفراد الى الاتكالية على ذوي النفوذ والمسؤولين و الاتجاه اليهم لقضاء المصالح والحوائج بدلا من الاتكال على الجهد والعمل .

زيادة على ذلك وفي موضوعنا الرابع والمتمثل في انتشار ظاهرة الفساد الإداري من "ارتشاء ومحسوبيات" فحسب تصريح الشباب فان ظاهرة الفساد الإداري ممارسة معمة بامتياز في المؤسسات و معمول بها خاصة في مجالات التوظيف والترقية المهنية.

زيادة على ذلك أردنا من الموضوع الخامس والمتمثل في تجدر العصبية الإدارية في المؤسسات وما صرحه الشباب وكشفه لنا الميدان يمكن القول أن العصبية ما زالت فاعلة في مؤسساتنا اذ تقف كحاجز في وجه الكفاءات والأداءات والإنجازات وقتل الطموح في أداء الأعمال فتخصي قيمة العمل إلى المستوى الأدنى.

وما يمكن استنتاجه وحسب تصريحات الشباب الذين تمكنا من إجراء المقابلات معهم أن هذه العلاقات الشخصية المتبادلة بين الفاعلين الزّليم والمعرّب" في إطار تبادل المنافع والمصالح والذي يعد المعرّب مالكا لها والزليم طالبا لها والمتعلقة أساسا بالتوظيف والترقية المهنية تبتز تقدير قيمة العمل وتبقى هذه القيمة نظرية لا قيمة لها في الواقع العملي.

ولذا أمكنا الوقوف على أهمية دور هذه العلاقات الشخصية الخارجة عن نطاق القانون وعن نطاق الإطار المؤسساتي العقلاني الرسمي خاصة في طلب الحصول على المنصب والترقيات فإنها لا تخلو من هذه العلاقات ومن تأثيراتها.

وكون هذه العلاقات اللاعقلانية واللاموضوعية تركز أساسا على العامل الأداتي أي المنفعة المحققة والمتبادلة بين الفاعلين مما يرسخ علاقات الولاء والتبعية للمسؤولين ومالكي النفوذ والنعم في مقابل الحصول على الوظائف والترقيات سواء كان الفاعل الاجتماعي مستحقا لها أو غير مستحق فتبادل الامتيازات والخدمات بين الفاعلين الاجتماعيين "المعرّب والزّليم" لها دور فعال وحيوي وديناميكي ومعمول به بامتياز وهذا حسب ما أدلى به الشباب في هذه المؤسسات فهذه الممارسات تخدم المصالح الخاصة الأنية بعيدا عن خدمة مصالح الوطن والبلاد مما يؤدي الى ضياع المستقبل الذي يشترط أساسا ثقافة حديثة لها نظرة استراتيجية بعيدة المدى و مؤسسات ناضجة متطورة بتطور قيم وثقافات افرادها.

إذن ومن خلال ما سبق وبعد التحليل الكيفي الكلاسيكي المعتمد كإجراء وكعملية يمكن من خلاله الوصول إلى نتائج تجيبنا عن طرحنا الإشكالي من خلال افتراضنا

لفرضيتنا بواسطة الاعتماد على تقنية المقابلة غير الموجهة "Non directivité" كتقنية أساسية ومركزية لفهم وتفهم ذلك وبمعايينة "قصديّة انتقائيّة" أي البحث عن العضو الحاصل لأكبر قدر ممكن من التمثلات والمعاني والدلالات والتصورات حول هذه الظاهرة والمتمثلة في عينتنا "شباب الظل".

ويمكن القول أن تحليل المعطيات الكيفية أنها اتجهت صوب الفرضية المطروحة فقد أثبتتها وأكدها سياق التحليل و التفسير والتأويل من خلال كل المحاور والمواضيع التي ذكرناها لتظهر النتائج مطابقة وتسير في نفس ما طرحناه في مرحلة سابقة كفرضية.

إن هذه العلاقات التبادلية تجعل من هذه الفئة أنها لا ترى في العمل والجهد والانضباط دليل واستحقاق في الحصول على الوظائف والترقيات وإنما الأولوية لهذه العلاقات الفعالة، فما الفائدة "حسب الشباب" من الجهد والعمل والانضباط وتقدير الوقت ما دامت أنها ليست المعايير الحقيقية في التوظيف والترقية فالأفضلية والاستحقاق لهذه العلاقات غير المؤسسة على القانون بمختلف أوجهها فهي تمثل مرجعية خفية في التوظيف والترقيات وما كشفه لنا الميدان الذي يبني تقنيا ومنهجيا إذ أنه السبيل الوحيد والطريق الأمثل والواقع المعاش للكشف عن التفاعلات والممارسات والسلوكيات بين الفاعلين الاجتماعيين فقد تبين لنا أن هذه العلاقات التبادلية الخارجة عن الإطار المؤسسي الرسمي تؤثر على تقدير قيمة العمل وتبقيها خارج كل اعتبار.

الخاتمة

الخاتمة:

تعد الخاتمة حوصلة وتذكير لكل مراحل الدراسة وهي آخر المراحل المنهجية التي يتضمنها البحث السسيولوجي ولذا يمكن القول أننا تطرقنا في مشكلة دراستنا إلى أن القيم الثقافية أصابها خلل انتاب البناء الاجتماعي والثقافي بأكمله ومن بين هذه القيم المتراجعة قيمة العمل الثقافية في المجتمع، وتعد هذه الظاهرة أكثر خطورة في المجتمعات النامية لأنها تؤدي بالمجتمع إلى التخلف ما دامت هذه القيمة متدهورة ومترجمة، وعليه أمكننا النزول إلى الميدان للقيام بالدراسة الاستطلاعية مع مجموعة من الشباب حيث أكدت لنا تصريحاتهم في معظمها أن هذه القيمة لا تمثل لهم أية مرجعية فلا يعتمد على الجهد والعمل والكفاءة خاصة في مجالات التوظيف والترقيات.

وانطلاقاً من الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية ارتأينا طرح سؤالا السسيولوجي حول الظاهرة لإيجاد أفق تفسيرية تفهيمية تحليلية للمشكلة كما تمكنا من إعطاء إجابة لسؤالا بوضع فرضية تمثلت في هيمنة الثقافة الزبونية على الشباب مما يدفعهم إلى عدم إعطاء تقدير وقيمة للعمل، وبهذه الفرضية وعن طريق استخراج المفاهيم والأبعاد والمؤشرات وبالتالي الأسئلة ارتأينا إجراء الاختبار والتقصي في الميدان على مجموعة من الشباب فكانت العينة مستخرجة بطريقة انتقائية قصدية تمثلت في شباب الظل وذلك للحصول على أكبر قدر ممكن من التمثلات والآراء والمواقف والدلالات مستعملين في ذلك تقنية المقابلة غير موجهة بأسئلتها المفتوحة تاركين الحرية الكاملة للمبحوثين في التعبير عن آرائهم وتمثلاتهم .

أما بخصوص تحليل المقابلات وبياناتها الكيفية فقد عمدنا إلى استخدام الطريقة الكلاسيكية المعتمدة ومن خلال عملية التحليل والتأويل فقد أثبتت الفرضية فالعلاقات المتبادلة بين الفاعلين الاجتماعيين لها الكلمة العليا خاصة في مجالات التوظيف والترقية مما اضعف قيمة العمل، فالفاعل الاجتماعي لا يتجه إلى العمل والأداء والانجاز بقدر ما يتجه إلى المعزبين والاتكال عليهم في قضاء مصالحهم، إذا العلاقات

غير الرسمية تعد الاكثر تحقيقا للمصالح وللحصول على المناصب والترقيات بأقل جهد ممكن وأسرع طريقة للحصول على المكاسب الخاصة .

ويمكن القول أن هذه الثقافة الزبونية ركعت قيمة العمل الثقافية وعملت على تقويضها إلى الحد الأدنى كونها اقوي فاعلية وصلابة من القانون فمهما كان ادعاء الفرد جيدا وممتازا إلا انه لا يستطيع الحصول على منصب أو ترقية بجهد دون الركون إلى شلة أو عصابة يحتمي بها ويتحصل على المنافع ففي هذا المناخ يستحيل بروز مجال ثقافي واجتماعي يتنافس فيه الأفراد لبلوغ الامتياز والاستحقاق فالمنافسة بين الفاعلين الاجتماعيين من يمتلك اكبر قدر من العلاقات ،و أخيرا يمكن القول انه إذا كانت قيمة العمل قد أخصيت بفعل تأثير الثقافة الزبونية فان الفرد بدوره قد أخصيت قيمته لأنه مهما عمل الفرد واجتهد فلا يكون لهذا الجهد اعتبار فينتج عنه فقدان الفرد لقيمه وكيانه كإنسان ولذا وجب إعادة الاعتبار إلى العامل الإنساني أي في ثقافته وقيمه كونها العامل الأساسي للخروج من التخلف ،فالمجتمعات لا تقاس بالكم المادي وإنما تقاس بنوعية أفرادها وإذا كانت قيم الأفراد متخلفة ومعوقة للتنمية فان ذلك يؤدي دوما إلى إعادة إنتاج التخلف والتكلس من جديد.

الملاحق

الملحق رقم 01: دليل المقابلة.

في إطار إنجاز مذكرتنا في رسالة الماجستير حول موضوع أسباب تراجع قيمة العمل عند الشباب الجزائري في مجموعة من المؤسسات -تيارت أنموذجا- نتقدم إليكم بصفتم شباب موظف في هذه المؤسسات بمجموعة من الأسئلة للاستفادة منها فيما بعد في عملية التحليل والتأويل للخروج بنتائج ومعطيات ونتائج حول الموضوع المراد دراسته.

المحور الأول:

غياب الرقابة الفعالة والمحاسبة على أداء الأعمال مما

يؤدي باللامبالاة بالعمل ونتائجه:

1- كيف ترى الأداء الرقابي في مؤسستكم؟

2- هل ترى أن كل الموظفين في مؤسستكم يخضعون لنفس الإجراءات الرقابية؟
ولماذا؟

المحور الثاني:

ضعف القواعد القانونية في مقابل العلاقات الشخصية الفعالة:

1- كيف ترى عدم حصول الأفراد على العمل أو الترقية المهنية رغم توفر كل الشروط القانونية لذلك؟

2- هل سبق لك أن وأن قمت باللجوء إلى القانون لاسترجاع حقلك في التوظيف والترقية؟ وهل استطاع القانون إرجاع لك الحق في التوظيف أو الترقية؟

المحور الثالث

ثقافة التقرب من الوسطاء والمسؤولين بدلا من ثقافة العمل والإنجاز:

- 1- في رأيك حتى ينجح الفرد في توظيفه أو ترقيته مهنيا ماهي السبل الناجحة لذلك؟ ولماذا؟

المحور الرابع:

انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسات وتدهور أخلاقيات العمل:

- 1- ما هي المعايير التي يتم من خلالها التوظيف أو الترقية المهنية في مؤسساتكم؟ وما رأيك فيها؟
- 2- في رأيك كيف تؤثر هذه المعايير على الأفراد؟

المحور الخامس:

تجدد العصبية الإدارية في المؤسسات واحتكارها للمناصب العليا مما يؤدي إلى تراجع الكفاءات والطموح في العمل:

- 1- في رأيك هل من السهل على الموظف الكفاء الطموح الحصول على الترقية في أعلى المراتب المهنية في مؤسساتكم؟ ولماذا؟
- 2- في رأيك لماذا تعرقل الكفاءات وذوي الخبرات من الترقيات والتوظيف إلى أعلى هرم المؤسسة؟

الملحق رقم 02 : مجتمع الدراسة:

في هذا الملحق والخاص بمجتمع الدراسة قمنا بالإحاطة عن أجوبة المبحوثين لمعرفة البيانات الأولية الخاصة بهم "السن، الجنس، المستوى التعليمي، المؤسسة التي يعمل بها، الوظيفة داخل المؤسسة، مدة العمل بالمؤسسة" إضافة إلى الحالة المدنية "أعزب، متزوج، مطلق" وهذا من أجل التعريف بكل الشباب الذي قبل إجراء المقابلة.

المبحوث	الجنس	السن	الحالة المدنية	المستوى التعليمي	المؤسسة	الوظيفية داخل المؤسسة	مدة العمل بالمؤسسة
1	شاب	30	متزوج	جامعي	مديرية التربية	موظف	4 سنوات
2	شاب	26	أعزب	ثانوي	وكالة التنمية الاجتماعية	عقد ما قبل التشغيل	سنة واحدة
3	شاب	29	أعزب	متوسط	وكالة التنمية الاجتماعية	شبكة اجتماعية	سنتين
4	شاب	28	أعزب	جامعي	وكالة التنمية الاجتماعية	عقد ما قبل التشغيل	3 سنوات
5	شاب	29	أعزب	جامعي	مديرية التربية	عقد ما قبل التشغيل	3 سنوات
6	شاب	29	أعزب	ثانوي	وكالة التنمية الاجتماعية	عقد ما قبل التشغيل	3 سنوات
7	شاب	30	متزوج	جامعي	مديرية النشاط الاجتماعي	موظف	سنتين
8	شابة	30	متزوج	جامعي	وكالة التنمية الاجتماعية	عقد ما قبل التشغيل	3 سنوات
9	شابة	30	أعزب	جامعي	مديرية التربية	عقد ما قبل التشغيل	6 سنوات

10	شاب	28	أعزب	جامعي	مديرية التربية	عقد ما قبل التشغيل	3 سنوات
11	شاب	29	أعزب	جامعي	وكالة التنمية الاجتماعية	عقد ما قبل التشغيل	3 سنوات
12	شاب	30	أعزب	جامعي	وكالة التنمية الاجتماعية	موظف	4 سنوات
13	شاب	29	أعزب	ثانوي	وكالة التنمية الاجتماعية	شبكة اجتماعية	3 سنوات
14	شاب	28	أعزب	جامعي	وكالة التنمية الاجتماعية	عقد ما قبل التشغيل	سنتين
15	شاب	30	متزوج	جامعي	مديرية التربية	موظف	سنتين
16	شاب	27	أعزب	ابتدائي	مديرية النشاط الاجتماعي	شبكة إجتماعية	سنة واحدة
17	شاب	28	أعزب	جامعي	مديرية النشاط الاجتماعي	عقد ما قبل التشغيل	4 سنوات
18	شاب	29	أعزب	جامعي	مديرية النشاط الاجتماعي	عقد ما قبل التشغيل	4 سنوات

الخبير الاقتصادي عبد المالك سراي يضع يده على الجرح:

العامل الجزائري يشتغل 173 ساعة في الشهر فقط

راتب الموظف العمومي أكثر من موظف القطاع الخاص بـ 45 ألف دينار

إيمان بوخليفة

تراجعت الإنتاجية في العمل بنسبة 0,8 من المائة أي بمعدل عام قدره 0,4 من المائة، حيث طالب نفس المتحدث بضرورة إعادة إحياء الشركات العامة في القطاع العام، معتبرا أن العامل الجزائري لا يعطي أهمية وقيمة للعمل ولا يقوم بتنفيذ ما يطلب منه حيث يشتغل أقل من الساعات المطلوبة منه والتي قدرت بحدود 173 ساعة في الشهر.

أما بخصوص الفرق المتواجد بين رواتب العمال الجزائريين والأجانب في قطاع المحروقات بالجنوب، كشف الخبير الاقتصادي أن هذه المسألة تكمن في المستوى المعيشي لكل بلد، حيث إن العامل الأجنبي يتقاضى أجره حسب المستوى المعيشي لبلده. واعتبر أن زيادة الأجور لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين القدرة الشرائية للمستهلك الجزائري، واصفا العملية بأن الحكومة تعطي باليد اليمنى وتأخذ اليسرى. وأكد سراي أن فاتورة الاستيراد زادت بشكل كبير في السنوات الأخيرة، حيث تقدر هذه لأخيرة حاليا بـ 60 مليار دولار سنويا وهو أمر خطير، ذلك أن السوق الوطنية محجوزة لبقايا المنتجات الخارجية المغشوشة من الدول الأوروبية.

أكد الخبير الاقتصادي الدولي، عبد المالك مبارك سراي، عن وجود فروقات كبيرة في أجور موظفي القطاع العام والخاص في مختلف القطاعات، حيث إن أدنى راتب يتقاضاه العامل يصل إلى 24 ألف دينار في مجال الأشغال العمومية فيما يصل أعلى أجر في قطاع المحروقات أكثر من 8 ملايين سنتيم، مردفا أن الإنتاجية في العمل تراجعت خلال العام الماضي.

وأوضح سراي خلال الندوة الصحفية التي نشطها بمقر الاتحاد العام للتجار والحرفيين الجزائريين، بالعاصمة، أن القطاع العمومي الأحسن في الراتب مقارنة بالقطاع الخاص بفارق 45 ألف دينار، مضيفا أن هناك إحصائيات رسمية من طرف وزارة المالية بالإضافة إلى آراء خبراء ومختصين تؤكد أن الدخل العام المتوسط للسنة الماضية وصل 32 ألف دينار جزائري مقارنة بالمغرب الذي يتقاضى فيه العامل ما يعادل 72 ألف دينار جزائري بينما يتوقف راتب العامل التونسي عند حدود 27 ألف و 200 دينار جزائري. وأشار سراي إلى أنه وخلال العام الفارط

"التشبيبة" و"النشيتة" شرطان للحصول على منصب أعلى

الترقيات في المؤسسات تخضع لمنطق "بن عميس"

العاملات تتصدرن قائمة ضحايا المقصين من الترقيات

لم يعد الطريق إلى الترقية في المؤسسات العمومية والخاصة صعبا.. فالجهوية والنشيتة و"الصناعة العمياء" والتجسس على زملاء العمل والمساومات، أصبحت من أهم معايير الترقية، بينما يتم "قبر" أصحاب الكفاءات، وأغلبهم يحالون على التقاعد في أقرب فرصة، وهم في "أدنى رتبة"، والمحظوظون منهم يهجرون البلاد بعد 10 سنوات خدمة في الوظيفة العمومي.



منطق المحاباة في الترقية يؤدي في العديد من الأحيان إلى حركات احتجاجية

الجزائر: رزيقة أدرغال

● يعد طموح أي موظف أو عامل في مؤسسة عمومية أو خاصة، الاستفادة من الترقية بعد سنوات من العمل والخبرة، لكنه سرعان ما يصدم بمسؤولين فوق القانون، يضربون بمعايير الترقية عرض الحائط، فيرفعون من يشاؤون حسب "أهوائهم"، أما من يخرج عن "طوعهم"، فلن يرى الترقية حتى في أحلامه.

وحول الموضوع، تأسف الناطق الرسمي باسم الجمعية الوطنية لمكافحة الرشوة، جيلالي حجاج، للأساليب التي يستعملها بعض المسؤولين في الترقيات، مؤكدا أن منظمات الموظفين يتصلون بالجمعية سنويا ويشتكون من مساومات مسؤوليهم على الترقية، في حال عدم "إطاعة الأوامر"، لاسيما موظفين بالأمن الوطني.

الترقيات ورئاسيات 17 أفريل

والأدهى من ذلك، تابع المتحدث، أن الأمر وصل ببعض المسؤولين إلى مساومة موظفيهم على الترقية بدفع فواتير الكهرباء أو اقتناء هاتف دكي، وآخرون أجبروا على دخول الحملة الانتخابية لرئاسيات 17 أفريل الماضي، مقابل الاستفادة من ترقيات.

ومن بين الحالات التي استقبلتها الجمعية الوطنية لمكافحة الرشوة، تتعلق بمدير لوكالة شبكة أنترنت بالنيابة في الشرق الجزائري، تتوفر فيه كل شروط الترقية، اقترب منه زبون، وهو ضابط في الشرطة، له قضية شخصية، طالبا منه خدمة تتنافى مع القانون، وعندما رفض استنجد الضابط بالمدير الولائي الذي مارس عليه ضغوطا، وأمره بإلغاء تقريره ضد هذا الزبون وإلا "لن يستفيد من الترقية".

وفي قضية أخرى، كشف عنها السيد حجاج، تعرض أحد أعضاء لجنة صفقات عمومية بولاية خنشلة للمساومة من قبل أمينها العام، لا شيء سوى لأنه رفض التوقيع على محضر جلسة لمنح صفقة عمومية لمؤسسة خاصة ليس لها الحق في أخذ المشروع، حيث قال له بالحرف الواحد "ستبقى حيث أنت ولن تستفيد".

من الترقية إذا لم توقع".

ويعتبر الجنس اللطيف أول ضحايا الترقيات، حسب نفس المصدر الذي روى حالة أخرى لأستاذة في الطور المتوسط، تحرش بها جنسيا مديرها من أجل ترقية، وهي تحوز تسجيلا صوتيا بذلك.

وفي هذا الإطار، أكد حجاج أن "المداهنة" أو "النشيتة"، أصبحت أهم معيار للحصول على الترقية في مؤسسات الدولة، على غرار الوزارات، إضافة إلى الجهوية و"مجموعة المصالح" داخل مقرات العمل، وهو ما تكون له انعكاسات على مردود الموظفين، على حد قوله، لافتا إلى أن الجمعية ترسل تقريرا مفصلا سنويا حول الأشخاص ضحايا الترقيات إلى الإدارات والمؤسسات العمومية وتستقبل منها ردودا لا بأس بها.

تقوية "الزمر"

وغالبا ما يكون الهدف من ترقية "بني عميس" و"وليد بلادي"، تقوية الزمر والصفوف في إدارات المؤسسات العمومية أو الخاصة. وفي هذا السياق، يرى الأمين الوطني المكلف بالإعلام والاتصال بالمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني "الكتابست"،

للمنقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، مزيان مريان، معايير الترقية، مشيرا إلى عدم استفادة الأساتذة ذوي الأقدمية في قطاع التربية من الترقيات، في حين يستفيد منها من لا يحوزون على شهادات عليا. وتابع مريان بخصوص الجهوية في "الترقيات" بالتأكيد بأنها منتشرة وتخص المناصب الإدارية.

الأولوية للبناء وزراء

وعلى سبيل المثال لا الحصر، يرى رئيس نقابة ممارسي الصحة العمومية، الدكتور مرابط الياس، أن الترقيات إلى مراكز مسؤولية أعلى في قطاع الصحة، تبقى رهينة خلفيات سياسية، وهي لا تخلو من المحسوبية والجهوية، ولا يحترم فيها مبدأ الكفاءة. ويضيف المتحدث في السياق، أن هناك من تقلدوا مناصب عليا، وليست لهم علاقة بقطاع الصحة، ليكشف أن أحد وزراء الصحة منح أبناءه وأصحابه مناصب عليا سواء على المستوى المركزي أو الولائي أو المؤسسات الصحية، بطرق لا علاقة لها بالوظيفة العمومي. واتهم مرابط مديري بعض المؤسسات باختراق القانون الأساسي.

مسعود بوديبة، أن الترقية في المناصب الإدارية وعلى مستوى مديريات التربية، تفتقد إلى معايير علمية مضبوطة، وتحكمها "نزوات مختلفة"، جهوية وقبلية وایدولوجية، والمصالح أحيانا. ويواصل بوديبة، غالبا ما يستفيد من الترقيات في قطاع التربية من يزكهم المسؤول، ما يؤثر سلبا على مردوده ويتسبب في تهميش كفاءاته أو يرفض تقلد المسؤوليات لأنه يرى أنه مقيد في عمله "فمن لا يرضى الوزير والمسؤول، فهو مهدد بالإقصاء والعقوبة".

من جانبه، يرى منسق مجلس أساتذة التعليم العالي، عبد المالك رحماني، أن الجامعة ليست بمنعزلة عن النظام الاجتماعي والسياسي في الجزائر، فالمعايير التي يستند إليها في إعطاء المناصب بعيدة كل البعد عن الكفاءات، لأنها تركز على الجهوية والانتماء السياسي، فهي تهدى وتستعمل لتقوية "الزمر".

وأردف المصدر ذاته قائلا: "إن الجامعة تحولت إلى منابر سياسية، ما أضر على نظام الترقيات في قطاع التعليم العالي، فهناك مدراء على رأس الجامعات لأكثر من 18 سنة". كما انتقد المنسق الوطني

المصادر والمراجع

المراجع:

المصادر:

القرآن الكريم.

- سورة ابراهيم

- سورة التوبة

القواميس:

- مداس فاروق ، مصطلحات علم الاجتماع ، سلسلة قواميس المنار، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2003.
- غيث محمد عاطف ، قاموس علم الاجتماع، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية 2006 .

المراجع:

أ. باللغة العربية :

1. ناصر ابراهيم ، مقدمة في التربية ، دار عمار ، عمان ، 1990.
2. بن نعمان أحمد ، الهوية الوطنية ، الحقائق والمغالطات ، دار الأمة الجزائر ، 1995.
3. عياد أحمد ، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2006.
4. مجدي حجازي أحمد ، اشكالية الثقافة والمتقف في عصر العولمة ، دار قباء الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2008.
5. خاطر أحمد مصطفى ، تنمية المجتمعات المحلية ، الاتجاهات المعاصرة ، الاستراتيجيات ، بحوث العمل وتشخيص المجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2005.
6. علي سعد اسماعيل ، بيومي محمد أحمد ، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي ، دراسات تطبيقية ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الاسكندرية .
7. أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية" ط2، ترجمة بوزيدي صحراوي وآخرون ، الجزائر، دار القصبه للنشر 2006.

8. غليون برهان ، اغتيال العقل ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ، ط6، 1992.
9. السكارنة بلال خلف ، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2009.
10. غياث بوفلجة ، القيم الثقافية والتسيير ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ، ط2، 2003.
11. عبد الرحيم حافظ ، الزبونية السياسية في الوطن العربي، قراءة اجتماعية سياسية في تجربة البناء الوطني بتونس ، سلسلة أطروحات الدكتوراه (59)، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2000.
12. حلاق حسان ، قضايا العالم العربي، دار النهضة العربية، لبنان .
13. بركات حلیم ، المجتمع العربي المعاصر ، بحث استطلاعي اجتماعي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ط10 ، د.ت.
14. عبد العظيم حمدي ، عولمة الفساد وفساد العولمة ، منهج نظري وعملي ، الدار الجامعية الاسكندرية ، 2007.
15. المعاينة خليل عبد الرحمان ، علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، 2000.
16. حمود خيضر كاظم ، اللوزي موسى سلامة ، منهجية البحث العلمي ، إثراء للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2008.
17. كوش دوني ، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية ، ترجمة قاسم المقداد ، منشورات اتحاد الكتاب العرب ، دمشق 2002.
18. سبعون سعيد وجرادي حفصة، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الجزائر، دار القصة للنشر، 2012 .
19. حمادي سعدون وآخرون ، قضايا اشكالية الفكر العربي المعاصر ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 1995.
20. بلغيث سلطان ، إضاءات منهجية في العلوم الانسانية ، دار ابن طفيل للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2011.
21. عثمان الصديقي سلوى وآخرون ، منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2002.
22. عبد العاطي السيد ، علم اجتماع الأسرة ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2000.

23. علي شتا السيد ، البناء الثقافي للمجتمع ، الجزء الخامس ، المكتبة المصرية ، الاسكندرية ، 2002.
24. بن نوار صالح ، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة ، قسنطينة ، الجزائر ، 2006.
25. مقدم عبد الحفيظ ، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية في الثقافة والتسيير ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1990.
26. أبو كريشة عبد الرحمان تمام ، دراسات في علم اجتماع التنمية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2002.
27. الجبلي عبد الرزاق وآخرون ، علم الاجتماع الثقافي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1998.
28. عماد عبد الغني ، البحث الاجتماعي : منهجيته ، مراحلها ، تقنياته، منشورات جروس بروس ، لبنان ، 2002.
29. عماد عبد الغني ، سوسيولوجيا الثقافة ، المفاهيم والاشكاليات من الحداثة إلى العولمة ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2006.
30. اليماني عبد الكريم ، فلسفة القيم التربوية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2009.
31. الجوهري عبد الهادي ، ابراهيم علي عبد الرزاق ، المدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2002.
32. بيضون عزة شرارة وآخرون، الشباب العربي ورؤى المستقبل ، سلسلة كتب المستقبل العربي (48)، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2006.
33. سليمان عشراطي ، الشخصية الجزائرية الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط3، 2007.
34. بوعناقة علي ، الشباب ومشكلاته الاجتماعية في المدن الحضارية، سلسلة أطروحات الدكتوراه (61) ، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت ، 2000.
35. عنصر العياشي ، نحو علم اجتماع نقدي ، دراسات نظرية وتطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 1999.

36. الزيات كمال عبد الحميد ، العمل وعلم الاجتماع المهني ، الأسس النظرية والمنهجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2001.
37. إ هاريزون لورانس . و ب. هنتجتون صمويل. ، الثقافات وقيم التقدم ، ترجمة شوقي جلال ، المركز القومي للترجمة ، ط2.
38. بن نبي مالك ، شروط النهضة ، ترجمة عمر كامل مسقاوي ، عبد الصبور شاهين ، دار الفكر ، دمشق ، 1987.
39. مجموعة من الكتاب ، نظرية الثقافة ، ترجمة علي السيد الصاوي ، عالم المعرفة ، الكويت ، 1999.
40. أحمد غانم محمد ، الاطار القانوني للرشوة عبر الوطنية ، دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة ، مصر ، 2007.
41. بيومي محمد أحمد محمد ، علم اجتماع القيم ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2002.
42. السويدي محمد ، مقدمة لدراسة المجتمع الجزائري ، تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر .
43. سيد فهمي محمد ، العولمة والشباب من منظور اجتماعي ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2009.
44. الجابري محمد عابد ، العصبية والدولة عند ابن خلدون ، معالم خلدونية في التاريخ الإسلامي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ط5، 1992.
45. علي محمد محمد وآخرون ، المجتمع والثقافة والشخصية ، مدخل إلى علم الاجتماع دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1983.
46. المفتي محمد محمد ، بنية الثقافة وأزمة التحديث، مجلة الثقافة العام، 2008.
47. بيومي خليل محمد محمد ، انحرافات الشباب في عصر العولمة ، الجزء الاول ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2002.
48. الجزار محمد ، القيم في تشكيل السلوك الإنساني، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2008.

49. حجازي مصطفى ، الانسان المهدور ، دراسة تحليلية نفسية اجتماعية، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء ، المغرب ، ط2، 2006.
50. حجازي مصطفى، التخلف الاجتماعي، مدخل إلى سيكولوجية الانسان المقهور ، معهد الانماء العربي ،لبنان ، ط3، 1984.
51. خليل عمر معن ، البناء الاجتماعي ، أنساقه ونظمه ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996.
52. طلعت محمود منال ، مسعد الفاروق حمودة ، التنمية والمجتمع مدخل نظري لدراسة المجتمعات المحلية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2001.
53. شرابي هشام ، النظام الأبوي واشكالية تخلف المجتمع العربي ،دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران ، الجزائر ، 2002.
54. شرابي هشام، النقد الحضاري للمجتمع العربي في نهاية القرن العشرين، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، 1990.
55. شرابي هشام، مقدمات لدراسة المجتمع العربي الأهلية للنشر والتوزيع ، بيروت ، ط3 ، 1981.

ب. باللغة الفرنسية:

56. Kenz Ali, l'Algérie et la modernité, copesria, imprimerie delimas, bordeaux, 1984.
57. GrawitzMadline , Méthode des sciences sociales, ed Dalloz , 11 emeed ,Paris ,2001.
58. Montoussé Marc, Renouard Gille , 100 fiche pour comprendre la sociologie, edBreal ,4éme ed ,2009 .

.المجلات:

59. المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، التمثيل السياسي وعلاقته بالتنمية، دراسة في إعادة تشكيل الروابط الاجتماعية، جامعة الجيلالي يابس سيدي بلعباس، دار الكنوز للإنتاج و النشر و التوزيع، العدد الثامن، 2013.
60. حوليات كلية التربية، جامعة قطر، العدد 07، 1990.

. الملتيقيات والندوات الفكرية :

61. فعاليات الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع، الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الجزائر، المنعقد يومي

6 و 7 نوفمبر 2006، جامعة الجزائر، منشورات كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2007، 2008.

62. الشطي اسماعيل وآخرون ، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي ، بالإسكندرية ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ، ط2، 2006.

. المذكرات:

63. سحر قدوري، منظمات المجتمع المدني و دورها في تفعيل ثقافة قيم العمل، في المؤسسات العراقية، أطرحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، مركز المستنصرية للدراسات العربية و الدولية، 2008.

64. بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات و الأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، ماجستير غير منشورة.

. الجرائد:

65. جريدة الخبر ، العدد 4215 ، الثلاثاء 06 ماي 2014.

66. جريدة الشروق، العدد 1435، 12 أكتوبر 2014.

الفهرس

الفهرس

أ-ج المقدمة
	الفصل الأول
	الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة
11 1- أسباب اختيار الموضوع
13 2- الدراسات السابقة
21 3- الاشكالية
25 4- فرضية البحث
26 5- بناء المفاهيم تعريفها إجرائيا
38 6- النظرية
42 7- المنهج
43 8- تقنية البحث
44 9- تحديد العينة
45 10- أهداف وهمية الدراسة
45 11- مجالات الدراسة
46 12- صعوبات الدراسة
	الفصل الثاني
	أهمية دراسة القيم الثقافية
50 التمهيد
51 1-1 مفهوم القيم الثقافية
52 1-2 وظائف القيم الثقافية على مستوى الفرد والمجتمع
52 1-2-1 وظائف القيم الثقافية على المستوى الفردي
53 1-2-2 وظائف القيم الثقافية على المستوى الجماعي
55 1-3 الخصائص التي تتميز بها القيم الثقافية
57 1-4 نماذج من مصادر قيمة العمل الثقافية
57 1-4-1 المصدر الاول المتمثل في الدين
57 ابن خلدون
59 ماكس فيبر
60 1-4-2 المصدر الثاني المتمثل في الاسرة
62 1-5 أهمية وضرورة وجود قيمة العمل الثقافية في المجتمع
65 الخاتمة

الفصل الثالث

واقع الشباب وضرورة توجيهه كمورد بشري فعال

68 التمهيد
69 1-1. مفهوم مرحلة الشباب
69 2-1. خصائص مرحلة الشباب
71 3-1. دور الشباب في استدامة التنمية
73 4-1. واقع الشباب العربي بين الإدماج والتهميش
75 5-1. أهمية توجيه الشباب كمورد بشري فعال في مجالات التنمية
75 1-5-1. التوجيه النفسي والثقافي والاجتماعي
76 2-5-1. التوجيه الديني والعائدي
76 3-5-1. التوجيه العلمي والمهني
77 6-1. ضرورة تلقين قيمة العمل الثقافية للشباب
79 الخاتمة

الفصل الرابع

تأثير الثقافة الزبونية على تقدير قيمة العمل " الفصل الميداني "

82 التمهيد
83 1- وصف إجراءات الدراسة الميدانية
87 2- التحليل والتأويل السسيولوجي للمقابلات
87 1-2. غياب الرقابة والمحاسبة على أداء الأعمال مما يؤدي باللامبالاة بالعمل وبناتجيه
91 2-2. ضعف القواعد القانونية في مقابل العلاقات الشخصية الفعالة
96 3-2. ثقافة التقرب من الوسطاء و المسؤولين بدلا من ثقافة العمل و الانجاز
102 4-2. انتشار ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسات و تدهور أخلاقية العمل
112 5-2. تجدر العصبية الإدارية في المؤسسات و احتكارها للمناصب العليا مما يؤدي إلى تراجع الكفاءات و الطموح في العمل
120 الاستنتاج العام
124 الخاتمة
127 الملاحق
134 المراجع
141 الفهرس

الملخص

إن دراستنا تقدم إشكالية سوسيولوجية تتمثل في أسباب تراجع قيمة العمل عند فئة الشباب في مجموعة من المؤسسات انطلاقاً من براديغم سوسيولوجي الذي يرى أن قيمة العمل و تقديرها في تراجع و تدهور، من حيث هي في الأصل يعتمد عليها في بناء الوطن و المجتمع وبذلك انطلقنا من السؤال السوسيولوجي التالي:

- كيف يمكننا فهم و تفهم ظاهرة تراجع قيمة العمل في المجتمع؟

- و لماذا كلما اتجهنا إلى فئة الشباب نجدها لا تقدر قيمة العمل؟

وللإجابة عن تساؤلنا ارتأينا استخدام مقبلات "غير موجهة" مع فئة "شباب الظل" و إخضاع البيانات و المعطيات المحصل عليها "للتحليل الكيفي" المعتمد كلاسيكياً، وذلك بالتركيز على محاور رئيسية بالاستناد إلى مقاربة "التحليل الاستراتيجي"، من حيث هي نمط من العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين الفاعلين الاجتماعيين.

Résumé :

Notre étude présente la problématique sociologique de la dévalorisation de la valeur de travail surtout chez la catégorie des jeunes dans quelques établissements à partir de ce paradigme sociologique qui voit que l'importance de travail se diminue et dans un état mauvais à l'origine. Le travail permet de bâtir et construire la nation et la société.

- Comment peut on comprendre le recul de la valeur du travail dans la société ?

- Et pourquoi à chaque fois qu'on s'oriente vers la catégorie des jeunes, on constate qu'ils n'expriment aucune considération et aucune valeur pour le travail ?

Pour répondre à nos questions, on a réalisé des rencontres non orientées avec des jeunes personnes (de l'ombre)

Les données obtenues sont analysées quantitativement sur des bases classiques , en mettant l'accent sur des axes principaux en s'aidant d'une approche d'analyse du clientélisme qui est un type de relations sociales et partagées entre les différents acteurs de la société.