وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحيى فارس المدية
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس تخصص علم الاجتماع

البطالة لدى حاملي شهادة ليسانس و اليات البحث عن العمل

دراسة ميدانية لعينة من طلبة الماستر تخصص علم الاجتماع بجامعة المدية

إعداد الطلبة:

- توفيق حسناوي
- مزعزع هجيرة
- شتوي فتيحة

إشراف الأستاذ:

– تيطراوي فتحي

السنة الجامعية

2017-2016

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين خاتم الأنبياء الهادي الأمين،

أما بعد:

أهدي تحياتي الخاصة والخالصة والمخصصة إلى أمي الغالية وأبي العزيز شمسي وبدري اللذان أنارا حياتي حبا ودفئا وحنانا.

كما أهدي تحيتي إلى إخوتي الأعزاء بدون تفضيل: أمال، أيوب، صابر، إشراق.

أهي تحياتي إلى صديقي وأخي الذي ولدته لي الأيام

محمد بحروني.

كما لا أنسى الأستاذ الكريم الذي كان لنا عونا وسندا في هذا العمل القيم.

أهدي تحياتي إلى زميلتي اللتان قامتا معي بإنجاز هذا العمل:

هجيرة وفتيحة.

ولتكن إهداءاتي الأخيرة مسك الختام إلى شمعة حياتي ورفيقة دربي وسندي وتوأم روحي ونصفي الثاني **أحلام مسعودي.**

توفيق

إهداء

الحمد لله والشكر لله، الذي سهل كل صعب ويسر كل عسير وألهمني الصحة والعافية والإرادة والصبر.

إلى شمس حياتي وملكة عرشي، إلى من علمني الشموخ والصمود إلى منارة دربي وشعلتها، من جعل الله تحت قدميها الجنة إلى نبع الحنان ورمز الحب والوفاء،

أمي الحبيبة،

أتمنى لها دوام الصحة والعافية.

إلى الذي تحمل الكثير من أجل راحتي، إلى رمز القوة والحزم والعزم، إلى من تحمل مشاق الدنيا من أجلي لأكون ناشئة زكية، فأرادني جلدة قوية،

إليك أبي يا كل الغلا.

إلى إخوتي الأعزاء:

نوال، خضرة، العامرية، لبنى، محمد الأمين، وإلى الكتكوتة الصغيرة مروى، ولا أنسى حسن وعادل ومحبوبة الصغيرة "هيبة".

إلى من زودني بالقوة وساندني بالدعاء لمواصلة مشواري الدراسي:

جدي العزيز رحمه الله.

إلى كل الأهل والأحباب، إلى عائلة: مزعزع ورحماني الكريمتين.

إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

إلى كل صديقاتي ورفيقاتي دربي : مسعودة، فتيحة ولن أنسى زميلنا الذي شاركنا في إعداد المذكرة: حسناوي توفيق.

.

هجيرة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ،

أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى

الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وشملني بالعطف والحنان وكان لي ذرع أمان أحتمي به من نائبات الزمان

جدي أطال الله في عمره،

إلى من غمرتين بعطفها وحنانها

جدتي حفظها الله

إلى الأستاذ المشرف

تيطراوي فتحي.

إلى كل المعلمين والأساتذة الذين ساهموا في تكويني وإلى كل من علمني ولو حرفا

إلى إخوتي: محمد، حسين، خليدة.

إلى عماتي وخالاتي.

إلى ابنة عمتي فاطمة وزوجها خالد.

إلى من شاركاني في هذا العمل هجيرة وتوفيق.

إلى زملائي وزميلاتي طلبة قسم علم الاجتماع.

إلى كل من ساعدني ولو بنصيحة، إلى كل من قرأ هذه المذكرة.

فتيحة

الفهرس:

قائمة الجداول

مقدمة..... أ

الباب الأول: الجانب المنهجي والنظري

الجانب المنهجي

تمهيد..... 4

1)الإشكالية..... 5

2)الفرضيات..... 7

3)تحديد المفاهيم..... 8

4)الدراسات السابقة..... 10

5)المنهج المستخدم وتقنيات البحث..... 11

الجانب النظري

الفصل الأول: البطالة والعمل

تهميد..... 16

1-مفهوم البطالة..... 17

1-1-تعريف البطالة..... 17

1-2-أنواع البطالة..... 18

1-3-أسباب البطالة..... 19

1-4-آثار البطالة..... 21

2-مفهوم العمل..... 23

2-1-تعريف العمل..... 24

2-2-أخلاق العمل..... 25

2-3-أسباب الفشل في الحصول على العمل..... 27

2-4-العناصر المرتبطة بالعمل..... 28

2-5-مراحل تطور ظاهرة العمل..... 28
خلاصة الفصل..... 31
الباب الثاني: الجانب الميداني
تمهيد..... 33
العينة (عرض مجتمع البحث وتحديد العينة)..... 34
عرض المعطيات ومناقشتها
عرض نتائج الفرضية الأولى.....36
مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....49
عرض نتائج الفرضية الثانية.....50
مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....57
الاستنتاج العام 58
خاتمة..... 60
قائمة المراجع
الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	37
2	توزيع أفراد العينة حسب السن	38
3	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	39
4	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	40
5	يوضح وضعية الطالب خارج الجامعة	41
6	يوضح البحث عن العمل أو إكمال الماستر بعد الحصول على الليسانس	42
7	علاقة الجنس بالاكتفاء بشهادة الليسانس في الحصول على وظيفة.	43
8	يوضح سببية التسجيل في الماستر	44
9	يوضح رؤية الطلبة حول أهمية الماستر في مسابقات التوظيف.	45
10	يوضح أولويات الطلبة بعد الحصول على شهادة ليسانس والمال الماستر أو التوظيف	46
11	يبين مدة الحصول على شهادة ليسانس	47
12	علاقة الجنس بالتكوين ما بعد الليسانس	48
13	العلاقة بين الجنس والمشاركة في مسابقات التوظيف	51
14	الافتقار إلى رأسمال الاجتماعي يؤدي إلى الوقوع في البطالة	52

15	علاقة الجنس بالاستفادة من العلاقات الاجتماعية في الحصول على منصب	53
16	علاقة مساعدة الأقارب الموظفين للطلبة الذين يشاركون في مسابقات التوظيف	54
17	العلاقة بين مساعدة الأقارب في مسابقات وكيفية المساعدة	55
18	رؤية الطلبة في كيفية نجاح المشاركون في مسابقات التوظيف.	56

تمهيد

الفصل الأول من أهم الفصول المقررة في هذه الدراسة، باعتباره نقطة انطلاق البحث فمن خلاله، يتم توضيح الإشكالية المطروحة والتي تحدد لنا معالم المشكلة المراد دراستها، وبيان الفرضيات التي وضعناها في بداية البحث فهي عبارة عن تفسيرات مؤقتة نتأكد منها من خلال الميداني، كما يتضمن هذا الفصل تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بالدراسة، وكذلك الدراسات السابقة المتضمنة.

الإشكالية:

تعد البطالة من بين أهم المشكلات التي عانت منها غالبية المجتمعات المعاصرة على اختلاف أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية، فتظهر هذه المشكلة في الدول المتقدمة والعربية والنامية على حد سواء على غم قرار التطور بين هذه الدول على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.

وقد بدا ظهور مشكلة البطالة عالميا مع الثورة الصناعية في مطلع القرن الحالي وتزايدت في بعض المجتمعات حسب التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي طرأت عليها.

حيث بدا أغلب الدول تعاني من مشكلة البطالة في السنوات الأخيرة بمعدلاتها المرتفعة ومشكلة البطالة ترجع في الواقع إلى العديد من المشاكل الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد العالمي، وانخفاض معدلات النمو في أغلب دول العالم وقد ازدادت حدة هذه المشاكل اعتبارا من نهاية السبعينات وبداية الثمانينات من هذا القرن فأدت في مجملها نتائجها إلى إعاقة التطور الإنتاجي وبالتالي الحد من توفير الإمكانات وإيجاد فرص جديدة للعمل.

وإن نقص في إمكانات توفير فرص العمل الجديدة تؤدي بالضرورة إلى نشأة وتكوين ظاهرة البطالة وتؤدي تلك الأعداد الجديدة المضافة والمتزايدة من خريجي المدارس والجامعات ومراكز التدريب ممن ينهون دراستهم وتدريبهم سنويا إلى تفاقم هذه المشكلة، بصورة سريعة هذا إلى جانب الأعداد المتزايدة من السيدات الراغبات في العمل نتيجة للتطورات الاقتصادية والارتفاع المستمر في تكاليف المعيشة والتغيرات الاجتماعية خاصة في أنماط الحياة والسلوك والاستهلاك التي أضافت أبعاد جديدة لهذه المشكلة.

ولما كانت مشكلة البطال من المشاكل العالمية أو ظاهرة عالمية حيث أشارت منظمة الأمم المتحدة في تقرير منظمة العمل (2005/2004) حول العمالة والإنتاجية وتقليل الفقر، إلى أنه بالرغم من النشاط الملحوظ في النمو الاقتصادي العالمي عام 2005، إلا أن عدد العاطلين عن العمل قد بلغ 197.8 مليونا عاطلا في نهاية 2005، وذلك بزيادة قدرها 2.2 مليون عاطلا عن عام 2003، وبزيادة قدرها 34.4 مليون عاطلا عام 1990.

فالبطالة ظاهرة عالمية ، إلا أن حدتها تزداد بشكل فريد في المنطقة العربية حيث يبلغ معدل البطالة فيها أكثر من ثلاث أضعاف معدل العالم وحوالي خمسة أضعاف مقدارها في كل من شرق وجنوب آسيا وشمال إفريقيا حيث قدرت منظمة العمل الدولية ومجل الوحدة الاقتصادية العربية للاتحاد الأوروبي.[1]

[1] طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والمجتمع والأسرة ودور الدولة في مواجهتها، ص 13، 14، 15.

وفي الجزائر انتشرت البطالة ليمس أوساط الشباب الجامعي من خرجي الجامعات والمعاهد العليا وهذا راجع إلى نقص في مناصب الشغل، وهذا ما جعل غالبية خريجي الجامعات يعتمدون على إكمال الماستر كآلية لإيجاد وظيفة تتماشى مع متطلبات العمل نظرا لنقص في اليد العاملة المؤهلة.

وعلى ضوء ما تحدثنا عنه يمكن الوصول إلى طرح التساؤل الآتي:

ما هي آليات البحث عن العمل لدى خريجي الجامعة البطالين؟

ومنه يمكن طرح التساؤلات الفرعية:

-هل الاعتماد على رأس المال البشري يؤدي إلى الوقوع في البطالة.

-ما هو أثر افتقار رأس المال الاجتماعي لدى خريجي الجامعة ودخولهم في البطالة؟

2-الفرضيات:

لتحقيق الهدف من الدراسة لا بد من صياغة الفرضيات والتساؤلات التي تمثل الأساس الذي تقوم عليه الدراسة، كما تساهم الفروض في تبيان الواجب الواجب دراستها والتي يجب التركيز عليها، فهي تقود الباحث وتوجهه لبلوغ الهدف من البحث.

فإن الفرضيات العامة هي:

إكمال الماستر آلية للبحث عن العمل تؤدي إلى الوقوع في البطالة.

وبالتالي الوصول إلى الفرضيات الفرعية:

ف1: الاعتماد على رأس المال البشري تؤدي إلى الوقوع في البطالة.

ف2: الافتقار إلى رأس المال الاجتماعي تؤدي إلى الدخول في البطالة.

تحديد المفاهيم:

عند القيام بأي بحث أو دراسة في العلوم الاجتماعية، خاصة في علم الاجتماع لا بد من تحديد المفاهيم الأساسية التي تبنى عليها الدراسة للوقوف على معانيها ومناولاتها مع التركيز على المعاني التي تخدم البحث إلى الاتجاه الصحيح لوصول إلى الأهداف المرجوة من خلال عنوان الدراسة "ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعة وآليات البحث عن عمل" نجد أن المفاهيم الأساسية التي يدور حولها الموضوع هي:

1) ظاهرة البطالة.
2) العمل.
3) خريجي الجامعة.
4) رأس المال البشري.
5) رأس المال الاجتماعي.

1/البطالة: بأنها حالة خلو العامل من العمل مع قدرته عليه بسبب خارج إرادته، أما منظمة العمل الدولية فقد عرفت المتعطلين عن العمل بأنهم أشخاص الذين هم في سن العمل والراغبون فيه والباحثون عنه لكنهم لا يجدونه في فترة الإسناد.

تعريف إجرائي: البطالة هي كل إنسان قادرا على العمل راغبا فيه باحثا عنه يقع في دائرة القوى المنتجة أي يكون عمره ما بين 15 و 60 سنة مدربا على العمل أي له حرفة أو خبرة ما، ولا تتوفر لديه فرصة للعمل ولا يملك رأس مال نقدا كان أو عينا.[1]

2/تعريف العمل: العمل لغة: بأنه الوظيفة والمهنة، أما اصطلاحا: فهو الجهد الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف معين يعود عليه بالنفع.

ويعرف أيضا: بأنه الواجبات المترتبة على الأفراد في مهنة ما ويجب عليهم تطبيقها بطريقة صحيحة، حتى يحصلوا على عوائد مالية محددة بفترة زمنية معينة.

تعريف إجرائي: هو كل جهد جسدي أو فكري يقوم به الإنسان لاكتساب مكانة في مجتمعه وتلبية متطلباته.[2]

[1] - ناصر دادي عدون، البطالة وإشكالية التشغيل، ص 46.
[2] - سلمان حبيبة، ظاهرة البطالة بين النظرة للعمل وطرق التشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، 2014- 2015، ص 16.

3/خريجي الجامعة: هو الذي تلقى تكوين جامعي في تخصص ما ولفترة معينة ويحصل على شهادة تؤهله القيام بالعمل.

تعريف إجرائي: هم فئة من شباب حاملي الشهادات العليا والعاطلين عن العمل وهم بصدد البحث عن فرص الشغل المتاحة.

رأس المال البشري: ينظر سميث لرأس المال البشري على أنه المهارات والقدرات (البدنية والعقلية والنفسية) ويعد بيجون أول من تحدث عن مصطلح رأس المال البشري في مداخلته "إن هناك استثمارا في رأس مال البشري كما أن هناك استثمار في رأس مال المادي.

التعريف الإجرائي:

رأس المال البشري = الماستر + الديبلومات

يعتبر التعليم أهم مؤشراته ويستطيع الفرد الاستثمار فيه من خلال التدريب، الرعاية الصحية.

رأس مال الاجتماعي:

يعرفه كولمان: بأنه ليس وحدة واحدة بل مجموعة متنوعة من الوحدات المختلفة التي تشترك في خاصيتين، أنها جميعا تتكون من بعض جوانب البناء الاجتماعي وتستعمل أفعال الأفراد الذين ينتمون إلى هذا البناء، مثل غيرها من أشكال رأس المال، ووفقا لمارك قرانوفيير حتى لو كان التعليم أداة لا غنى عنها في البحث عن عمل العلاقات الاجتماعية والمركز الاجتماعي للفرد تلعب دورا هاما للسباق في البحث عن فرص عمل أفضل.

كما يرى أن نظرية الشبكات الاجتماعية تركت تأثيرا كبيرا في الدراسات التي جاءت بعدها وتعتبر مهمة لأنها ربطت بين ثلاث متغيرات رئيسية وهي:

الموارد الاجتماعية مثل الحصول على وظيفة وقوة الرابط حيث نميز نوعين من الروابط (روابط قوية وروابط ضعيفة) وقوة المركز الاجتماعي الذي يمثل الأصل السوسيو اقتصادي.[1]

التعريف الإجرائي:

لرأس المال الاجتماعي فهو: استثمار خريج التعليم العالي لتلك التركيبة من الموارد الاجتماعية من خلال شبكات العلاقات المتوفرة لديه في مقدار من الوقت من أجل اندماج في سوق العمل.

[1] - فتحي تيطراوي، رأس المال الاجتماعي والاندماج المهني ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في مدرسة الدوكتوراه، 2012، 2013، ص9، 10.

الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع:

1-الدراسة الأولى: شلالي فارس 2004-2005 قام الطالب الباحث بدراسة تحت عنوان، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004، محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 منطلقا من الإشكالية على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من إنقاص معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004؟ وهل بإمكاننا بناء نموذج اقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد من مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا على حساب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة 2005-2009؟

1 -ماهي وضعية سوق العمل في الجزائر؟
2 -ما هي السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة؟
3 -هل بإمكاننا وضع نموذج خاص بالتشغيل للفترة الخماسية 2005-2009؟

الفرضيات:

1 -إن سوق العمل في الجزائر مقلقة وتأثرت بشكل كبير نتيجة برامج الإصلاح الهيكلية؟
2 -السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل.
3 -بإمكاننا وضع نموذج للتشغيل وذلك بالاستعانة بطريقة البرمجة الخطية.

وتوصل إلى النتائج التالية:

- إن وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها برامج التعديل الهيكلية.
- إن الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة التشغيل.

علاقتها بالدراسة التي نهدف لإنجازها:

تناولت الدراسة موضوع البطالة وآليات البحث عن العمل لدى خريجي الجامعة وذلك من خلال التعرف على وضعية سوق العمل في الجزائر وكذا السياسات المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل

لمعالجة مشكل البطالة حيث حاول الباحث اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل فقد سمحت لنا هذه الدراسة بالتعمق أكثر في أجهزة التشغيل التي وضعتها الدولة الجزائرية كآليات للحد من ظاهرة البطالة.[1]

الإجراءات المنهجية للدراسة

المنهج المستخدم:

يمثل المنهج طريقة موضوعية يتبعها الباحث في الدراسة لتتبع الظاهرة أو مشكلة أو حالة، قصد تشخيصها ووصفها وتحديد أبعادها بشكل يصبح من السهل التعرف عليها ويرى ريمون بودون كلمة منهج تشير في هذه الحالة إلى توجيهات عامة أو بالأحرى إلى طرق محددة إذا كان المنهج هو عبارة عن توجيهات وطرق لتوجيه البحث توجيها علميا يخضع لإجراءات وقواعد منهجية فإن اختيار هذا يتوقف على نوعية البحث من جهة كما يتوقف اختياره على قدرة الباحث وتحكمه في مجموع الإجراءات المنهجية التي تميز المنهج نفسه.

وفقا لذلك ارتأينا إلى استعمال المنهج الكمي في الدراسة ونحن إذا أردنا استخدام المناهج الكمية إنما نحاول الوصف عن طريق القياس فمن المعلوم لدينا أن القياس هو غاية العلوم الوضعية وإذ يقول ماكس بلانك في هذا الصدد أن العلم يدرس ما يقاس وعلينا أن نجعل ما لا يقاس قابلا للقياس.

ويتم استخدام الاستمارة، كأداة في هذا البحث لجمع المعلومات وقياسها سواء في البحوث الكمية أو الكيفية، وتكون موجهة لأفراد العينة بغرض تحويل المعلومات إلى أرقام ويتم قراءتها.

كما استخدمنا المنهج الإحصائي نظرا لحاجة الموضوع إلى معطيات كمية وهذا لإعطاء مستوى معين من الدقة للدراسة.

الدراسة الثانية:

بن فايزة نوال 2008-2009 قامت الطالبة الباحثة بدراسة تحت عنوان، "اشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية للتشغيل ANEM منطلقة من الإشكالية التالية: ما هي أبعاد ظاهرة البطالة في الجزائر؟ وما دور مؤسسات سوق العمل في ضبط وتعديل السوق من خلال الفترة 1990-2005؟

الإشكاليات الفعية:

1 -ما هي الإجراءات التي تم إتخاذها لمواجهة مشكلة البطالة المرتفعة في الجزائر؟
2 -ما دور مؤسسات سوق العمل في ضبط وتعديل السوق؟

[1] -شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة" رسالة ماجستير الكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2004.

الفرضيات:

1 -السيلة التي اتخذتها الجزائر لمواجهة مشكلة البطالة ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل.

2 -استطاعت الجزائر من خلال مؤسسات سوق العمل التقليل من حدة البطالة خصوصا تلك المتعلقة باليد العاملة الماهرة وتوصلت إلى النتائج التالية:

- السياسة التي اتخذتها الدولة الجزائرية لمواجهة مشكلة البطالة ركزت أساسا على اهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل.
- استطاعت الجزائر من خلال مؤسسات سوق العمل التقليل من حدة البطالة خصوصا تلك المرتبطة باليد العاملة الماهرة من خلال وضع مجموعة من التدابير سمحت قابلية تشغيل الشباب إدماجهم بالحياة المهنية.

علاقتها بالدراسة:

ترتبط هذه الدراسة بموضوع دراستنا من حيث المتغير الذي تناولته وهو البطالة ويمكنه إفادتنا من حيث الإلمام بسوق العمل في الجزائر وتأثيرها على مشكل البطالة من خلال العمل على تخفيضها حيث قامت الباحثة بالدراسة الميدانية في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM محاولة تقييم مدى نجاحها في التخفيض من حدة البطالة وطرحت في الأخير نتائجها الايجابية فيما يخص سياسة الدولة في محاربة البطالة وذلك من مختلف أجهزة التشغيل التي سمحت للشباب بدخول عالم الشغل ومنحتهم القابلية للاندماج في الحياة المهنية.[1]

أدوات البحث:

عند القيام بأي بحث يلجأ إلى استخدام تقنيات وأدوات عديدة تسمح له بجمع المعلومات من الميدان وهناك نوعان منها:

1-أدوات جمع البيانات:

الاستمارة: تعتبر من الأدوات الرئيسية التي تسمح بالتوصل إلى نتائج جديدة عن الموضوع باعتبارها وسيلة اتصال بين الباحث والمبحوث بحيث تحتوي على قائمة من الأسئلة معلقة بمشكلة معينة ترسل إلى الأشخاص المعنيين إما بالبريد أو الهاتف أو يتم تسليمها باليد، كما تعتبر الاستمارة الوسيلة الأساسية في العلوم الاجتماعية وهي الوسيلة العملية التي تساعد الباحث على جمع الحقائق العلمية من الحقل الاجتماعي وقد احتوت الاستمارة على قائمة مغلقة ومفتوحة ومركبة والأسئلة ذات عدة أجوبة ممكنة فقد كان الاختيار

[1] - بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 ، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، 2009.

لهذا النوع من الاستمارة على أساس انها أكثر كفاءة في الحصول على معلومات دقيقة كما تسمح للمبحوث بإبداء رأيه وقد تمت تجربة الاستمارة على عينة متكونة من 30 مبحوث من أجل فحص مدى وضوح الأسئلة ومدى تجاوبها مع أغراض الدراسة من نواحي الشكل المضمون والتركيب بعد تجربتها عدلت وقد احتوت الاستمارة على 18 سؤالا.

وقد قسمت الاستمارة إلى ثلاث محاور:

1 -محور خاص بالبيانات الشخصية.
2 -محور خاص بالفرضية 01.
3 -محور خاص بالفرضية 02.

أدوات تحليل البيانات:

أ-التحليل الكمي: وذلك من خلال استعمال الجداول الإحصائية في التحليل والتفسير واستخدام بعض أساليب المعالجة الإحصائية في التحليل.

ب-أدوات التحليل الكيفي: تمثلت في استعراض التلخيص والتحليل السوسيولوجي للظاهرة المدروسة والمناقشات والتعاليق.

الجانب النظري

الفصل الأول :
البطالة و العمل

تمهيد

لا شك أن ظاهرة البطالة لا تكاد تكون عامة بين مجتمعات العالم المتقدم أو النامي، فهي تمثل إحدى المشكلات الرئيسية التي تعرقل مسيرة التقدم والتنمية في معظم المجتمعات بتباين مستوياتها في مختلف الميادين فالبطالة ظاهرة اجتماعية لا يدمن دراستها والتعمق فيها خاصة أنها شكل محور الأساس في دراستنا حيث يشعر عندها العاطل عن العمل بأنه لا فائدة منه وأنه علة على المجتمع بصفة عامة وعلى أسرته بصفة خاصة.

وسوف نتطرق من خلال هذا الفصل إلى دراسة البطالة من الناحية النظرية فيما يتعلق بمفهومها بعد ذلك التطرق إلى مختلف أسبابها وأنواعها الشائعة وما هي العوامل المؤثرة فيها ثم نتطرق أيضا إلى مفهوم العمل وما هي أهدافه؟

المبحث الأول: مفهوم البطالة

المطلب الأول: تعريف البطالة

البطالة في اللغة:

تعني البطالة التعطل والضياع والهدر والخسارة، فقد جاء لسان العرب (1993، 35) بطل الشيء يبطل بطلا وبطولا وبطلانا ذهب ضياعا وخسرا فهو باطل وأبطله هو ويقال "ذهب دمه بطلا أي هدرا وبطلي في حديثه بطالة أو أبطل: هزل والاسم البطل وبطل الأجير بالفتح، يبطل بطالة أي تعطل فهو بطال، وبطل: يبطل بطالة، العامل تعطل لم يجد عملا" جعله بلا عمل.[1]

ويرتبط أيضا مفهوم البطالة أساسا بالقدرة، الرغبة، البحث عن عمل ويمس ألفته النشيطة أو القوى العاملة التي سوف يتم التعرض إليها لاحقا من خلال تعريفها وطريقة حسابها وتختلف تعاريف البطالة من منظمة إلى أخرى ومن تشريع إلى آخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد، لذا سيتم التركيز على **تعريف منظمة العمل الدولية للبطال** والذي يعرف على النحو التالي، البطال هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد شريطة أن يجد هذا العمل، ينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى البطالين الذين سبق لهم أن عملوا واضطروا لتركه لسبب أو لآخر.[2]

ويعرف البعض البطالة بالطريقة الشمولية على أنها: الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه وموافقين على العمل بالأجر السائد، ولكنهم

[1] - لجميل أحمد محمود خضر، البطالة وأسباب وآثار وتقييم سياسات الحالية وآليات العلاج المفتوحة في ضوء المستجدات، ص 16.

[2] - ناصر دادي عدود، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ص 46.

لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة نتيجة للقيود التي تفرضها حدود الطاقة والقدرة والاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع.

وتشكل البطالة بذلك جزء غير مستقل من الطاقات الإنتاجية للمجتمع ونقصد بذلك العنصر البشري والذي يمثل عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج.[1]

المطلب الثاني: أنواع البطالة

البطالة لها أنواع وأشكال عديدة (زكي 1998، الجالودي 1991، جو ارتيني وزيجارد 1999، تقسيمات مختلفة باعتبارات مختلفة ولذلك تختلف مقاييسها وآثارها وعلاجها وفقا لهذه الاعتبارات نذكر منها ما يلي:

1)البطالة الاختيارية: تظهر في حالة وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يرغبون في العمل المعروض عليهم عند مستوى الأجر السائد وقد يرجع السبب لوجود هذه البطالة إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من أجر التوازني.

2)البطالة الاحتكاكية: هي ظاهرة مؤقتة تحدث إما نتيجة لأن الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد الفرصة المناسبة أو لأن أصحاب العمل لم يجدوا بعد العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم وبعبارة أخرى تعني البطالة الاحتكاكية التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة إلى أخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى.

3)البطالة الموسمية: تحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية وبعبارة أخرى في الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة

[1] -نفس المرجع السابق، لناصر دادي عدون، ص 45.

خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونمائها ومثال على ذلك موسم معاصر الزيتون أو موسم المنتجات الصيفية أو الشتوية، ففي الموسم المخصص لهذه المنتجات يزداد الطلب عليها ويزدهر الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوة العاملة المستخدمة بيد أن هذا الطالب ينحصر أو يختفي أحيانا عند انتهاء موسم الإنتاج (بطالة موسمية)

4)البطالة الهيكلية: تعرف البطالة الهيكلية على أنها حالة تعطل في أجزاء من القوة العاملة بسبب التطورات تؤدي إلى اختلاق متطلبات تهيكل الاقتصاد القومي عن طبيعة ونوع العمالة المتوافرة وتقترب إلى حد ما فكرة البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية في أن تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي إلى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة بيد أن الفاصل بين الأمرين أن البطالة الاحتكاكية مؤقتة لانشغال الأفراد في البحث عن الانتقال من وظيفة إلى أخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل لوظائف الأخرى.

5)البطالة الدورية: تتعلق بانخفاض النشاط الاقتصادي في فترة بحيث يتم معالجتها تبعا في الاقتصاد وهي تتعلق بالأزمات خاصة.

6)البطالة المقنعة: تتمثل في حالة من يؤدي عملا ثانويا لا تؤخذ له كفايته في عمل يمكن أن يؤديه فرد واحد أو اثنان منهم.

1-3-أسباب البطالة:

من أسباب البطالة نذكر منها ما يلي:

1–القدرات التي تتعلق بمشكلة البطالة يعتبر بها الكثير من المشكلات لأنها أيضا لا تحدد بدقة الحصة المختصة ولا توجد معلومات إحصائية سوية، نوضح أهمها، المؤسسات الحكومية، والأهلية، ذات العلاقة بهذه القرارات ومدى تطبيق القرارات في كل واحدة منها.

2–تقلص دور الدولة في التوظيف عما كان عليه في السابق سبب تشبع الأجهزة الحكومية بالموظفين وترشيد الاتفاق الذي يتبعه التقليل من التوظيف في مقابل تنامي دور القطاع الخاص.

–فشل الجهات الحكومية في استيعاب عدد أكبر من المواطنين.

–يتواجد في سوق العمل هيكلان شبه منفصلان وهما سوق العمل الحكومي وسوق العمل الخاص، وهناك فروق جوهرية بي السوقين من حيث هياكل الأجور والحوافز والتعويضات الأخرى وعبء العمل وأسس التلقي، إلى المراتب الأعلى في الوظائف وغيرها من العوامل المهمة في تحديد العرض من العمل والطلب عليه مثل هذا الانفصال بين السوقين يجعل من سوق العمل الحكومي الخيار الأساسي للعمالة الوطنية والقطاع الخاص في العمالة الوافدة هذه الخصائص تزيد معدل البطالة

–فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي وتراجع الأداء الاقتصادي وعدم وجود القدرة المحفزة على الاستثمار وتوليد فرص العمل بالقدرة الكافية.

–غياب خطة إستراتيجية تتبناها الدولة للقضاء على البطالة وفق أسس معينة وتأجيل الخطط الرامية لتوظيف الشباب [1]

[1] - نفس المرجع لجميل أحمد محمود خضر، ص 62- 63.

-إن مشكلة البطالة ليست مشكلة اقتصادية فحسب وإنما هي مشكلة اجتماعية سياسية تعليمية أيضا ومن ثم فهي ليست مسؤولية جهاز معين أو قطاع محدد أو جهة بذاتها بل هي مسؤولية مشتركة بين كافة قطاعات المجتمع وأجهزته ومؤسساته وهيئاته المختلفة

-الزيادة الهائلة في معدل النمو السكاني وارتفاع معدلات الحياة وارتفاع متوسط الأعمار.

-التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق الذي أدى إلى الاستغناء يعن وجود كبير من العاملين.

-حضور الموارد المالية والاقتصادية عن فتح مجالات عمل جديدة وعدم فرض العمل بنفس معدل نمو السكان.

-التوقيت عن سياسة تعيين الخريجين حتى في بعض الكليات التي كان يتم تعيين خريجيها إلزاميا مثل كلية التربية.

-سوء سياسية التوظيف الحكومي التي أدت إلى التضخم الإداري والبطالة المقنعة دون مراعاة متطلبات الوظيفة وسوق العمل.

-جمود سوق العمل وعدم نموه وضعف مساهمة القطاع الخارجي في فتح أسواق عمل جديدة.

-التوسع الشديد في سياسة القبول في التعليم رغم حضور الإمكانات.

-تطبيق اتفاقية انجازات وسياسة الخصخصة ومعايير الجودة والمنافسة الدولية زادت من صعوبة العمل[1].

1-آثار البطالة:

[1] - طارق عبد ارؤوف عامرن أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها،ص 20-21.

-تنتشر ظاهرة البطالة في أي دولة من الدول تاركة آثار مختلفة على كل المجتمعات كما أن معالجتها بصفة نهائية قد يكون من الأمر المستحيل بسبب تعدد وتنوع آثارها وفيما يلي نعرض أهم الآثار.

1-الآثار الاقتصادية:

للبطالة آثار سلبية ومباشرة على الحالة الاقتصادية للمتعطلين عن العمل بحيث ينخفض دخلهم وقد يصل الصفر وفي هذه الحالة يلجأ المتعطلون عن العمل إلى اتفاق دخولهم (أي ما ادخروه من قبل) أو عدم وجود دخل يترتب عليه انخفاض إنتاجيتهم في حالة عودتهم إلى العمل مرة أخرى كما تشمل الآثار الاقتصادية اقتصاد الدولة ككل وفي حالة الركود الاقتصادي والذي يجعل وجود البطالة والركود في حالة الإنتاج وبيع وشراء وانخفاض معدل الاستثمار والذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي وبالتالي انخفاض معدل نمو للناتج المحلي الإجمالي والتنمية الاقتصادية.

2-الآثار الاجتماعية والنفسية:

للبطالة آثار اجتماعية لا تقل سواء وخطورة على الآثار الاقتصادية بل إنها تنعكس بذلك بشكل آثار اقتصادية خطرة كما تأثر البطالة بشكل سلبي على الحالة النفسية والاجتماعية حيث يظهر بالشعور بالإحباط وعدم الثقة بالنفس والانتماء والجدوى من الحياة ويزداد هذا السلوك كلما طالت فترة البطالة الأمر الذي يؤدي إلى الشعور على المجتمع المتعطل وهو تأثير مدمر وخاصة علة موضوع الانتماء الذي يعتبر أساسي في عملية التنمية الشاملة مما يجعل الصعوبة في إمكانية إقناعه بالتعاون والتجاوب مع متطلبات وبرامج التنمية في البلد وقد تؤدي هذه الآثار إلى ارتفاع معدلات

الانتحار والإجرام والتفكك الأسري، كما أن هذه الآثار تخفض دخول الخاصة ومع ثقل الضرائب وازدياد في المدفوعات التحويلية والتي يتعين للحكومة ومن ناحية أخرى وهذا يزيد من الطلب الكلي ومن ثم ارتفاع معدل التضخم أي زيادة معاناة الطبقة الفقيرة.

3-الهجرة: بعض الشباب يجدون أن الهجرة إلى بلدان أخرى هي لمشكلة عدم الحصول على العمل[1]

2-**مفهوم العمل:**

2-1-تعريف العمل:

1-العمل في علم الاجتماع الماركسي: هو النشاط الموجه للإنسان والذي يهدف إلى السيطرة على القوة الطبيعية والاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجات الإنسان والمجتمع وهذه الحاجات تتكون تدريجيا

كما عرف العمل عبد الباسط محمد حسن بأنه:النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية والبسيطة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان. هذا .... وقد ذهب عبد المنعم عبد الحي إلى تعريف العمل بقوله: "إنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية الذي يستفيد أطول فترة من نشاط الفرد.

يقدم ويبستر تعريفا للعمل بقوله: "بذل الجهد أو القدرات لإنجاز شيء ما أي الجهد البدني أو العقلي الموجه نحو تحقيق غاية"

ويعرفه كذلك بقوله: العمل ضرب من النشاط العريض الشامل وهو يعتمد على جميع العمليات النفسية التي يقوى عليها الكائن الإنساني.... [1]

[1] - بلقاسمي نسيمة، واقع البطالة في الجزائر وطرق مكافحتها، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ليسانس، غدارة وتسيير المؤسسة، 2012، ص 31-32.

2-كما نجد من ينظر إليه على أساس أنه نشاط مبذول من طرف إنسان عن وعي وقصد من اجل جلب أموال اقتصادية، كما نجد في نفس الاتجاه أن العمل يعبر عن نشاط وجد لسد حاجات الناس وللحصول على مواد طبيعية وهو يعبر عن تساوي بين الجهد الإنساني في عملية الإنتاج مع ما ينفقه نتيجة قوة العمل وعلى هذا الأساس نجد أن العمل لا يكتسي تلك الصبغة الاقتصادية بمعنى أنه هو الجهد الإنساني الذي يبذل من أجل الكفاح ضد الندرة ويسعى إلى زيادة الأموال القابلة لإشباع الحاجات .....[2]

3-ماهية العمل في الإسلام:

لقد نظر الإسلام إلى العمل نظرة احترام وتمجيد، فمجد العمل ورفع قيمته وربط كرامة الإنسان به بل إنه جملة فريضة من فرائضه التي يثاب عليها فهو مأمور به ولا شك أن من أطاع أمر الشارع فهو مثاب فالعمل عبادة إذن وأي عبادة حتى أصبح في سبيل قوته وقوت عياله وفي سبيل رفعة أمته وتحقيق الخير في المجتمع أفضل عند الله من المتعبد الذي يركز إلى العبادة ويزهد في العمل وأصبح الخمول والترفع عن العمل نقصا في إنسانية الإنسان وسببا في تفاهته وحطته ولهذا فقد حث القرآن الكريم من خلال سوره وآياته على العمل فقال تعالى "فإذا قضيت الصلوات فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله" وقال تعالى " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإياه النشور"

كما أن كتب السنة النبوية المطهرة مليئة بالأحاديث الدالة على الحث على العمل وترك العجز والكسل فقد روى عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال" ما أكل أحد طعاما وترك قط خيرا من أن يأكل

---

[1] - بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمحطة توليد الكهرباء بالطاهير، جيجل، مذكرة مكملة لنيل الماجستير تخصص تنمية وتيسير الموارد البشرية ، 2006ن 2007، ص 19.

[2] - محمد عمور، علم السكان، دار الأوطان للثقافة والإبداع، الجزائر، ص 94.

من عمل يده وإن نبي الله داوود كان يأكل من عمال يده، كما روي عنه، أن قال "من بات كالا من طلب الحلال بات مغفورا له...."[1]

2-أخلاق العمل:

نقصد بأخلاق العمل: الأخلاق التي يجب توافرها في العامل وفي صاحب العمل على حد سواء وقبل أن نفصل ذلك نقول:

إن الأصل في الإنسان المسلم أن يتمسك بالعقيدة الإسلامية التي تدعوا إلى مكارم الأخلاق وتنتهي عن سقاسقها وبالتالي على المسلم أن يتعرف على الأخلاق الكريمة بشقيها الحسنة والقبيحة، ومع ذلك فإن ذلك العلم لا يكفي، بل على الإنسان المسلم أن يسلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها ومنها أخلاق العمل والأخلاق الكريمة تدعوا إليها الفطرة السليمة، فالبشر كانوا ولا يزالون يعدون الصدق والوفاء بالعهد والجود والشجاعة والصبر أخلاقا أصيلة يستحق صاحبها الثناء والتكريم ولا يزالون يعدون الكذب والغدر والجبن أخلاقا سيئة ترفضها العقول السليمة، وتذم صاحبها، والشريعة جاءت داعية إلى المعروف من الأخلاق وتنتهي عن المنكر منها.

يظهر لنا أن أساس الأخلاق المطلوب توافرها في العامل هما حلقان مرتبطان يبعضهما لا ينفكان هما: القوة والأمانة فسنتحدث عن هذين الخلقين أولا ثم نتبعها ببعض أخلاق العامل المطلوب توافرها في العامل على النحو التالي:

1-القوة: القوة في الأصل ضد الضعف تستعمل تارة في معنى القدرة نحو قوله (خذوا ما أتيناكم بقوة .... ويستعمل ذلك في البدن والقلب...) أن تستعمل في الأشياء المادية والمعنوية فضيلة من الفضائل التي يعني بها رجال الأخلاق والأدب فالقوة إذن مطلوبة للعمل كما قال تعالى "إن خير من استأجرت

[1] - بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان، ط1، 2009 ص30.

القوي الأمين" فقوة العامل المكلف بعمل أشياء والسعي في أمور الذهاب والإياب، فيختار له العامل القوي البدن، وقوة الفلاح تكمن في بدنه وقوة الصانع تكمن في معرفته بصنعته ومهاراته فيها.

وهكذا فإن القوة في كل مهنة بحسبها قوة ومعرفة وإتقان وهكذا يقول ابن تيمية رحمه الله"والقوة في كل ولاية بحسبها..."[1]

2-الأمانة:

لا شك أن الأمانة خلق أوجبة الإسلام واعتز بها العرب قبله فإذا أرادوا أن يمتدحوا إنسانا وصفوه بالأمانة وقد أكد القرآن الكريم في كثير من آياته على هذا الخلق فقال تعالى "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها".

ولا شك في أن هذا الخلق الجميل أساس من أسس الدين فقد روى عنه محمد عليه الصلاة والسلام قوله "الإيمان أمانة ولا دين لمن لا أمانة له" ولما كانت الأمانة خلق الفطرة السليمة والطبع الكريم الأصيل كان النبي صلى الله عليه و سلم معروفا بها بين رجاله وقومه.[2]

[1] - بلال خلف السكارنة، المرجع نفسه، ص 31.
[2] - المرجع السابق، ص 32

***واجبات العامل:**

1- أن يعرف ل ما هو مطلوب منه وما هي واجباته ومنطلقات عمله وأن يكون العقد بين العامل وصاحبه واضحا لا لبس فيه.

2- أن يشعر بالمسؤولية اتجاه العمل الذي كلف أو تعاقد عليه أو ارتبط به.

3- أن يؤديه على أحسن الوجوه أيا كان العمل سواء كان موظفا أو صانعا أو مزارعا أو مهندسا أو طبيبا أو معلما ونحو ذلك.

4- أن يؤدي ذلك بأمانة وإخلاص دون غش أو إهمال أو تقصير لقوله صلى الله عليه و سلم "إن الله يحب من أحدكم إذا عمل عملا أن يتقنه" وهذا يعني بداهة أن الله يمقت التقصير والإهمال في العمل، قال صلى الله عليه و سلم "من غشنا فليس منا".[1]

2-3-أسباب الفشل في الحصول على العمل:

توجد مجموعة من الأسباب تؤدي إلى فشل الإنسان في الحصول على العمل وهي:

عدم التحضير الجيد لمقابلة العمل: من أكثر الأسباب التي تؤدي إلى عدم النجاح في الحصول على العمل، إذ يعتبر الاستعداد غير الكافي لمقابلة العمل من أكثر الأخطاء المنتشرة بين الأفراد الذين يبحثون عن العمل.

غياب التواصل المناسب: هو سبب مباشر لعدم النجاح في الحصول على العمل، إذ يبتعد الكثير من الباحثين عن الوظائف عن التواصل مع الأفراد الذين يمتلكون أفكارا مهنية مما يعيق من قدرتهم على متابعة فرص العمل.

[1] - بلا خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 33.

المشاركة في المقابلة بمظهر غير لائق: من الأسباب المؤثرة على نظرة مسؤولي التوظيف إلى الشخص الذي قدم طلب الحصول على العمل إذ يعتبر المظهر غير اللائق من أكثر الأمور السلبية التي تؤثر في الحصول على العمل.[1]

2-4-العناصر المرتبطة بالعمل:

إن العمل نشاط وجهد جاء نتيجة قصد وتخطيط، كان أنه ينتج نتيجة تعب وجهد، فهو مرتبط بطاقة عقلية وعصبية وعضلية، وهنا نشير أن بذل الطاقة وحده لا يحدد أبعاد التعب الذي يسببه العمل.

كما أن العمل يرتبط بالإنتاج ويرتبط بكسب المال. يرتبط العمل بعناصر الإنتاج وهي الأرض والعمل، رأس المال والتنظيم.

أما حديثا فيرتبط بعناصر الإنتاج وهي الموارد الطبيعية والموارد البشرية ورأس المال والموارد التكنولوجية وكل هذا جاء نتيجة تفاعل الإنسان مع قوى الطبيعة من أجل الانتفاع بيها وتسخيرها لتلبية متطلباته وتحويلها من شكل غير قابل للاستخدام والإشباع إلى شكل قابل للاستخدام والإشباع على هيئة سلع وأدوات إنتاج لهدف تحقيق رفاهية الإنسان ونموه.[2]

2-5-مراحل تطور العمل:

تجمع أغلب الدراسات المتناولة لظاهرة العمل على أن تطور الظاهرة تاريخيا قد مر عبر ثلاث مراحل أو محطات رئيسية تم خلال كل مرحلة منها تطور العمل ووسائله بصيغ مختلفة وتغيرت ضمن كل مرحلة علاقة الإنسان بالعمل والآلة.

[1] - أسباب وراء فشلك في الحصول على وظيفة، جريدة الغد حياتنا 2015/02/20، اطلع عليه بتاريخ 2017/03/04 بتصرف.
[2] - محمد ع الرجع نفسه، ص 95.

ظاهرة العمل وحقبة التطور الأولى:

انطلقت هذه الظاهرة مع بداية العهود الأولى للصناعة، وتركزت خطواتها مع تدشين الإنسانية لاستخدام الآلة التي كانت متغيرا جديدا فرض نفسه ضمن علاقة الإنسان الحرفي بالمادة التي يحولها ويصنعها، واصطلح على تسمية أولى آلات عهد الصناعة بالآلة ، الأداة، حيث كانت الأدوات تضبط في الآلة حسب كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج، ليتم تغيير الأداة المناسبة في كل مرحلة من مراحلي التصنيع وكانت عملية تغيير الأداة من مرحلة إلى أخرى بمثابة واقع فرضته قلة الآلات المبتكرة إلى حد تلك اللحظة التاريخية، وعدم وفرة مصادر الطاقة، فكان الإنتاج تبعا لذلك محدودا ويتم بمعدل القطعة الواحدة في كل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية.

مرحلة التطور الثانية:

إنها حقبة التحول نحو الإنتاج الكمي الكبير، وهي مرحلة ابتعدت فيها ظاهرة العمل عن الانحصار في حدود المكان الضيق والآلة الواحدة، الذين كانت تتم ضمنهما عملية الإنتاج في الحقبة الأولى، لتشهد مرحلة من تفتت العمل وامتداده على مراحل وأماكن متباعدة، وحلت سلسلة الآلات المتعددة والمتخصصة في كل مرحلة من مراحل عملية الإنتاج محل الآلة–الأداة.

ويرى توم بيرنس Tom Burns أن هذه الحقبة الثانية من التطور الصناعي انطلقت منذ عام 1850 في اتصال بانتشار التصنيع في معامل خياطة الملابس والصناعات الغذائية والهندسة والكيمياء.

وهي جملة تلك الصناعات التي ارتبطت بصيرورة إنتاج معقدة وقد افترض ذلك التعقيد والتطور التقني لعملية الإنتاج تطورا موازيا في أنساق التنظيم الاجتماعي والإداري التابع له، خاصة فيما يتعلق بمسألة الرقابة والتخصص والروتين كما أن هذا التطور البيروقراطي جلب اهتمام بعض المفكرين وعلماء الاجتماع من أمثال ماكس فيبر Max veber الذي اعتبر أن جملة تلك التحولات قد أدت إلى بروز طبقة وسطى بين المسيرين وعمال المكاتب والعمال المختصين المنضويين ضمن تنظيمات عمل كبرى تمتاز بسلمها التراتبي أو الهرمي.

حقبة التطور الثالثة:

امتازت هذه الحقبة بمسار من التجمع تشمل جملة العمليات المجزأة خلال الحقبة الثانية من حقب التصنيع، وهيمن فيها استعمال الآلة المركزية التي تتولى بدورها انجاز مختلف مهام الآلات المتخصصة خلال الحقبة الثانية وسميت بآلة التحويل بما أنها اضطلعت بمهام تحويل القطع من آلة إلى أخرى، وكانت كل واحدة من تلك الآلات تشتغل بشكل آلي كلما مرت القطع من أمامها، وقد نجم عن إمتداد دوائر الآلة تناقض كبير في عدد من كانوا يسمون في الحقبة الثانية بالعمال المتخصصين واتجه من بقي منهم المصانع الآلية نحو مهام مراقبة الآلات ومتابعة سيرها وتكثف مقابل ذلك ظهور عمال الصيانة ذوي التخصص العالي والدقيق في مجال محدد من مجالات الإنتاج والعمل.[1]

[1] - منظمة المرأة العربية، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، ط1، 2011، ص 19.

خلاصة الفصل :

تتفشى ظاهرة البطالة نتيجة لأسباب مختلفة فهي تعبر عن عدم توفر فرص العمل للأشخاص الذين لديهم الرغبة والقدرة على العمل والباحثون عنه ولكنهم لم يجدوه وهم مستعدون للعمل عند مستوى الأجر السائد، كما أن ارتفاع هذه الظاهرة المستمر دفع بالدولة إلى انتهاج سياسات للحد أو التقليل منها.

الباب الثاني

الجانب

التطبيقي

تمهيد :

تعتبر الدراسة الميدانية وسيلة هامة لجمع البيانات من الواقع الاجتماعي المراد دراسته لذا يجب إعداد خطة منهجية دقيقة تأخذ بعين الاعتبار أهمية الظاهرة المدروسة وخصائصها، تقود إلى كشف عن حقائق مجهولة وفحص الأشياء المعلومة وعليه يمكن أن نستعرض في هذا الفصل متبعين الخطوات المنهجية المتمثلة في التعريف بمجالات الدراسة الميدانية وإعطاء العينة المختارة وموصفاتها.

ومن ثم عرض الجداول الخاصة بظاهرة البطالة ليتم بعد ذلك تقييم الجانب الميداني ، يتضمن عرض وتحليل نتائج كل فرضية من الفرضيات المقترحة في البحث ومنه عرض الاستنتاج الخاص لكل فرضية لشكل الاستنتاج العام خاصة الدراسة ككل.

مجالات الدراسة:

تتمحور في مجالات أساسية:

المجال المكاني: أجريت الدراسة في مجتمع ولاية المدية، وهذا بالاعتماد فقط على حاملي مختلف الشهادات الجامعية البطالين.

المجال الزمني: من الطبيعي أن كل بحث علمي ينجز جيدا لا بد له من وقت وجهد معينين حسب الإمكانيات المتوفرة.

ونقصد بالمجال الزمني المدة المنطلقة من نقطة التفكير في الموضوع حتى نهاية طبعه وبذلك نكون قد انطلقنا من السنة الجامعية 2016–2017 أما إذا قصدنا به نقطة نزولنا إلى الميدان وتطبيق الاستمارة النهاية فقد استغرق مدة شهر.

المجال البشري: يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة لمجموع أفراد الشباب المتخرجين من الجامعة، مهما كان مؤهلهم الجامعي التحصل عليه من شهادات ليسانس وماستر، وهم في حالة بطالة ويبحثون عن عمل.

وذلك باختلاف سنوات تخرجهم من الجامعة حسب ما وجد في عينة البحث المدروس وجدنا أنها تتحدد خلال السنوات من 2006 إلى غاية 2015 وهذا يعني أن مدة البطالة في بعض الأحيان تصل إلى تسع سنوات وأحيانا تشمل منهم حديثي التخرج (2016).

عرض مجتمع البحث وتحديد العينة:

تعتبر العينة الوحدة الأساسية التي يعتمد عليها كل باحث لتمثيل المجتمع الأصلي ويتم اختيار العينة حسب طبيعة كل موضوع وكذا الإمكانيات المادية والزمنية للباحث وهذا مع مراعاة الخصائص التي تتميز بها هذه العينة وفي دراستنا هذه اعتمدنا على طريقة وضدية للوصول إلى المبحوثين، وهذا من خلال الوصول إلى العدد المطلوب من أفراد العينة.

عينة البحث: عينة قصدية: وهي معرفة الباحث لجمهور البحث من خلال ما توفر لديه من عدد الأفراد الموجودين وعلى هذا الأساس أخذ جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم مواصفات هذه الدراسة.[1]

[1]-www.startimes.com

عرض المعطيات

و مناقشتها

عرض معطيات

الفرضية الأولى

أهم الخصائص التي ميزت عينة بحثنا:

الجنس: حيث احتوت هذه الدراسة على 48 مبحوثا هم خريجي الجامعة أي لهم شهادات عليا.

1-بيانات خاصة بالمبحوثين

جدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة%
ذكر	12	%25
أنثى	36	%75
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 75% من المبحوثين تمثل فئة الإناث، بالمقابل نجد نسبة 25% من المبحوثين ذكور.

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ تمركز أكبر نسبة من البطالين لدى الإناث، فهذا راجع إلى أن فئة الأناث تكتسح فئة الذكور في التعليم الجامعي.

جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة%
(23-20)	12	%25
(27-24)	26	%54
(31-28)	10	%21
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة أعمار الأفراد البطالين الأكثر تكرارا تتراوح أعمارهم بين (24-27) فهي تعادل نصف العينة بنسبة 54% حيث تليها الفئة التي تتراوح فئة أعمار أفرادها ما بين (20-23) بنسبة 25% أما الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (28-31) فيمثلون أقل نسبة من أفراد العينة بنسبة 21% .

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (28-30) هم أغلبية الجامعيين البطالين، قد أنهوا مرحلة التكوين وهم مقبلون على العمل، وفي هذا السن يكون الفرد قادرا على تحمل المسؤولية في العمل والأسرة، وإعفاء الوالدين من تحمل العبء.

جدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة%
أعزب	42	%87.5
متزوج	06	%12.5
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 87.5% تمثل أغلبية المبحوثين غير المتزوجين، في المقابل نجد نسبة 12.5% من المبحوثين متزوجين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن فئة المبحوثين غير المتزوجين أكثر من الفئة المتزوجة، وهذا راجع لغلاء المعيشة والمهر، وعدم القدرة على تحمل المسؤولية وتلبية مستلزمات الحياة إضافة إلى ارتباط هذه الفئة من المبحوثين بالتعليم الجامعي.

جدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة%
أول ماستر	30	%62.5
ثانية ماستر	18	%37.5
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 62.5% من المبحوثين يحملون شهادة الليسانس، في حين نجد نسبة 37.5% من المبحوثين يحملون شهادة الماستر، ولا يوجد فارق كبير بين المستويين.

يتبين لنا من خلال الجدول أن كل المبحوثين لديهم مستوى تعليمي (أولى ماستر) لن تفيدهم في إكمال مسارهم لدراسي على غرار ثانية ماستر.

2-بيانات خاصة بالفرضيات الأولى: الاعتماد على رأس المال البشري يؤدي إلى الوقوع في البطالة

جدول رقم 05: يوضح وضعية الطالب خارج الجامعة

الوضعية	التكرار	النسبة%
بطال	32	%66.5
ذا تكوين	10	%21.5
عامل	6	%12
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ نسبة 66.5% من أفراد العينة هم بطالون في حين نجد 21.5% من المبحوثين هم عاملون، أما الأفراد ذوي التكوين فهم يمثلون نسبة 12% من أفرد العينة.

تبين لنا من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين هم بطالون، فقد أوضح المبحوثين أنهم غير عاملون سواء كانت طبيعة العمل حكومي أو خاصة، وهذا راجع لقلة المناصب الشاغرة إضافة إلى تزامن سياسة التقشف التي انتهجتها السلطات المعنية في التوظيف مع العلم أن غالبية المبحوثين سوف يقبلون على التوظيف.

النتيجة: نستنتج أن غالبية المبحوثين يعتمدون على رأسمال البشري يؤدي بهم في وقوع البطالة.

جدول رقم 06: يوضح البحث عن العمل أو إكمال الماستر بعد الحصول على الليسانس

الحصول على الشهادة	التكرار	النسبة%
العمل	18	%37.5
إتمام الماستر	30	%62.5
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 62.5% من المبحوثين صرحوا بإكمال الماستر بعد حصولهم على شهادة ليسانس، وبالمقابل نجد نسبة 37.5% من المبحوثين صرحوا بالبحث عن العمل وعدم إكمال الماستر.

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه نلاحظ تمركز أكبر نسبة من البطالين الذين يريدون إكمال الماستر وهذا راجع إلى اعتمادهم على رأسمال البشري (الماستر) في الحصول على الوظيفة.

جدول رقم 07: علاقة الجنس بالاكتفاء بشهادة الليسانس في الحصول على وظيفة.

الجنس / الاكتفاء بالليسانس	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	03	%25	10	38.5%	13	%27
لا	09	%75	16	%61.5	25	%73
المجموع	12	%100	26	%100	48	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثل 73% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إكتفاء شهادة الليسانس في الحصول على وظيفة في مدة وجيزة، وفي المقابل نجد نسبة 27% من المبحوثين يكتفون بشهادة الليسانس في الحصول على وظيفة في مدة وجيزة.

وعند إدخال متغير الجنس اتضح أن أعلى نسبة 61.5% من الإناث اللواتي اعتمدن على رأسمال البشري وبالمقابل نجد أن نسبة 75% من الذكور الذين لم يعتمدو على رأسمال البشري.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم الطلبة لا يكتفون بشهادة الليسانس في الحصول على وظيفة والاعتماد عليها وهنا يتبين الاعتماد الحقيق على رأسمال البشري خاصة من جنس الإناث.

النتيجة: ومنه نستنتج أن الطلبة لا يعتمدون حقيقة على رأسمال البشري كآلية للحصول على وظيفة.

جدول رقم 08: يوضح سببية التسجيل في الماستر

التسجيل في الماستر	التكرار	النسبة%
زيادة في فرص التوظيف	33	%68.75
من أجل الدكتوراه	15	%31.25
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ نسبة 68.75% من المبحوثين سجلوا في الماستر من أجل زيادة في فرص التوظيف، في حين نجد نسبة 31.25% من المبحوثين سجلوا في الماستر من أجل الدكتوراه.

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين سجلو في الماستر من أجل زيادة فرص التوظيف وهذا راجع إلى ارتفاع مستوى التعليم وطلبات السوق العمل في التوظيف إلى طلب شهادات عليا.

النتيجة: نستنتج أن غالبية المبحوثين يقدمون تسجيلهم في الماستر على زيادة تحصيلهم العلمي من أجل زيادة في عملية التوظيف على عكس الذين يريدون إكمال مستواهم الدراسي من أجل الدكتوراه وهذا راجع أيضا الاعتماد على رأسمال البشري.

جدول رقم 09: يوضح رؤية الطلبة حول أهمية الماستر في مسابقات التوظيف.

الجنس / الشهادة الحاصلة في التوظيف	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	8	%66.5	26	%72	13	%71
لا	4	%33.5	10	%28	25	%29
المجموع	12	%100	36	%100	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 71% من المبحوثين الذين صرحوا بأن شهادة الماستر حاصل في مسابقة التوظيف، في حين نجد نسبة 29% من المبحوثين صرحوا بأن شهادة الماستر غير حاصلة في مسابقة التوظيف.

وعند إدخال متغير الجنس اتضح أعلى نسبة 72% من الإناث اللواتي يرين أن شهادة الماستر حاصلة في مسابقة التوظيف، في حين يليها نسبة 28% من الإناث اللواتي لا يرين أن شهادة الماستر ليست حاصلة في مسابقة التوظيف.

وفي المقابل نجد نسبة 66.5% من الذكور الذين يرون أن شهادة الماستر حاصلة في عملية التوظيف تليها نسبة 33.5% الذين لا يرون أن شهادة الماستر غير حاصلة في عملية التوظيف.

النتيجة: نستنتج أن غالبية المبحوثين يعتمدون على رأسمال البشري في حصولهم على شهادة لإيجاد وظيفة تتناسب مؤهلاتهم العملية وقدرية على عكس نجد فئة قليلة، تعتمد على رأسمال البشري، وهذا راجع إلى افتقارهم لرأسمال الاجتماعي.

جدول رقم 10: يوضح أولويات الطلبة بعد الحصول على شهادة ليسانس والمال الماستر أو التوظيف

أولويات التخرج	التكرار	النسبة%
إكمال الماستر	18	%37.5
التوظيف	30	%62.5
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 62.5% من المبحوثين أولوياتهم في مرحلة التخرج كانت التوظيف، في حين نجد أن نسبة 37.5% من المبحوثين أولوياتهم في مرحلة ما بعد الليسانس كانت إكمال الماستر .

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين الحاملين لشهادة الليسانس أولوياتهم في مرحلة ما بعد الليسانس هي التوظيف نظرا لسعيهم وراء التوظيف وهذا راجع إلى الظروف المختلفة التي يتعرضون إليها من الحاجة إلى المال مثلا.

النتيجة: نستنتج أن أولويات الطلبة بعد الحصول على شهادة الليسانس كانت إكمال الماستر كآلية تتمثل في الاعتماد على رأسمال البشري للحصول علة وظيفة.

جدول رقم 11: يبين مدة الحصول على شهادة ليسانس

مدة الحصول على الشهادة	التكرار	النسبة%
أقل من سنة	12	%25
من سنة إلى سنتين	28	%58
أكثر من 3 سنوات	08	%17
المجموع	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ نسبة أعمار الأفراد البطالين الأكثر تكرارا والذين تحصلوا على شهادة الليسانس في مدة (من سنة إلى سنتين) فهي تعادل أكثر من نصف العينة 58% في حين تليها الفئة التي تحصلوا على شهادة ليسانس في مدة (أقل من سنة) بنسبة 25% ، أما المبحوثين الذين تحصلوا على شهادة ليسانس في مدة أكثر من (3 سنوات) فهم يمثلون أقل نسبة من أفراد العينة بنسبة 17%.

يتبين لنا من خلال الجدول أن فئة المبحوثين الذين تحصلوا على شهادة ليسانس في مدة (من سنة إلى سنتين) هي الفئة الأكثر تكرارا وهذا راجع إلى .

الجدول رقم 12: علاقة الجنس بالتكوين ما بعد الليسانس

الجنس / التفكير في التكوين	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	8	%66.5	4	%11	12	%25
لا	4	%33.5	32	%89	36	%75
المجموع	12	%100	36	%100	48	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن غالبية المبحوثين لم يقوموا بتكوين ما بعد الماستر بنسبة 75% بالمقابل نجد نسبة 25% الذين صرحوا بإجراء تكوين ما بعد الليسانس.

وعند إدخال متغير الجنس نلاحظ أن نسبة 89% من الإناث لم يقمن بأي تكوين ما بعد الليسانس، في حين نجد نسبة 11% من الإناث اللواتي قمن بتكوين.

وبالمقابل نجد نسبة 66.5 % من فئة الذكور الذين قاموا بإجراء تكوين ما بعد الليسانس تليها نسبة 33.5% الذين قاموا بإجراء تكوين.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين ليس لديهم تكوين ما بعد الماستر خاصة من جنس الإناث وهذا راجع إلى اعتمادهم على رأسمال البشري في الحصول على وظيفة على غرار الذكور الذين قاموا بإجراء تكوين يدعمون به رأسمالهم البشري.

النتيجة: نستنتج أن غالبية المبحوثين لم يقوموا بأي تكوين وبالتالي الاتكال على الماستر فقط، يؤدي بهم إلى بطالة طويلة المدى.

نتائج الفرضية الأولى:

بعد تحليل بيانات الجدول المتعلقة بالفرضية الأولى، الاعتماد على رأس المال البشري يؤدي إلى الوقوع في البطالة تم التوصل إلى النتائج التالية:

أن غالبية خريجي الجامعة البطالين يعتمدون على رأسمال بشري وهذا راجع إلى عدم وجود المناصب الشاغرة للتوظيف، إضافة إلى أن سوق العمل يحتاج إلى كفاءات ومستويات عليا، وهذا ما جاء في الجدول رقم 06، حيث أن أغلب الطلبة الحاملين لشهادة ليسانس أولوياتهم هي إكمال الماستر بدل البحث عن العمل.

فقد أصبح الطلبة لا يكتفون بشهادة ليسانس في الحصول على وظيفة ويعتمدون على 'كمال الماستر كآلية للحصول على وظيفة وهذا ما جاء في الجدولين (07 و08) على التوالي:

حيث يظهر أن الطلبة لهم رؤية بأن شهادة الماستر هي العامل الحاسم في رغبتهم في المشاركة في مسابقات التوظيف للحصول على وظيفة وهذا من خلال الجدولين (09–10) على التوالي.

وعليه نستنتج أن الفرضية الأولى قد تحققت، من خلال النتائج التحصل عليها والتي يؤكد لنا أن أتكال الطلبة على رأسمال البشري (المال الماستر) هو الذي يوقعهم في البطالة لدى الشهادات المختلفة.

عرض معطيات

الفرضية الثانية

3-بيانات متعلقة بالفرضية الثانية: الافتقار إلى رأسمال الاجتماعي يؤدي إلى الوقوع إلى البطالة.

جدول رقم 13: يبين العلاقة بين الجنس والمشاركة في مسابقات التوظيف

الجنس / المشاركة في التوظيف	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	03	%25	24	%66.5	27	%56.25
لا	09	%75	12	%33.5	21	%63.75
المجموع	12	%100	36	%100	48	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 63.75% من المبحوثين لم يشاركوا في مسابقة التوظيف تليها نسبة 56.25% من المبحوثين الذين شاركوا في مسابقة التوظيف.

وعند إدخال متغير الجنس نلاحظ أن نسبة 75% من فئة الذكور لم يشاركوا في مسابقة التوظيف، تليها نسبة 25% من المبحوثين الذين شاركوا في مسابقة التوظيف.

في المقابل نجد نسبة 66.5% من فئة الإناث اللواتي شاركن في مسابقة التوظيف تليها نسبة 33.5% اللواتي لم يشاركن في مسابقات التوظيف.

يتبين لنا من خلال الجدول أن المبحوثين تنقسم نسبتهم بين مشارك وغير مشارك في مسابقات التوظيف، في حين نجد أن الإناث لهن نسبة مرتفعة في المشاركة في مسابقات التوظيف نظرا لقبولهن مباشرة في العمل إن نجحن في المسابقة، بينما نجد الذكور لهم نسبة قليلة في المشاركة في مسابقات التوظيف وهذا نظرا لظروفهم على غرار تأدية واجبهم في الخدمة الوطنية الذي يبقى عائق أمام الذكور.

جدول رقم 14: يبين الافتقار إلى رأسمال الاجتماعي يؤدي إلى الوقوع في البطالة

الجنس / استخدام العلاقات في الحصول على منصب	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	07	%58	14	%39	21	%43.75
لا	05	%42	22	%61	27	%56.25
المجموع	12	%100	36	%100	48	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثل 56.25% وهي المبحوثون الذين لم يستخدموا علاقاتهم للحصول على منصب تليها نسبة 43.75% من الذين استخدموا رأسمالهم الاجتماعي.

وعند إدخال متغير الجنس اتضح أن أعلى نسبة 61% هي الإناث اللواتي لم يستخدمن علاقاتهن للحصول على منصب، تليها نسبة 39% من الإناث اللواتي استخدمن علاقاتهن في الحصول على منصب.

في المقابل نجد نسبة 58% من الذكور الذين استخدموا علاقاتهم في الحصول على منصب، تليها نسبة 42% من الذكور الذين لم يستخدموا علاقاتهم في الحصول على منصب.

يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلب الذين يدرسون الماستر يفتقرون لرأسمالهم الاجتماعي وبالتالي فإن الافتقار لرأسمالي الاجتماعي يؤدي إلى محاولة توسيع رأسمالهم البشري من خلال المال الماستر وبالتالي الوقوع في البطالة.

النتيجة: ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثين يفتقرون لرأسمالهم الاجتماعي خاصة من فئة الإناث.

جدول رقم 15: يبين علاقة الجنس بالاستفادة من العلاقات الاجتماعية في الحصول على منصب

الجنس / الاستفادة من العلاقات	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	3	%57	02	%14.25	06	%28.5
لا	4	%43	12	%58.75	15	%71.5
المجموع	7	%100	14	%100	21	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن 21 مبحوث من الطلبة الذين كانت إجابتهم بنعم في استخدامهم لعلاقات اجتماعية من أجل الحصول على منصب في الجدول السابق رقم (14) أن نسبة 71.5% من المبحوثين لم يستفيدوا من علاقاتهم في الحصول على منصب، بالمقابل نجد نسبة 28.5% من المبحوثين الذين استفادوا من علاقاتهم في الحصول على منصب.

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 58.75% من الإناث اللواتي لم يستفدن من استخدامهن لعلاقاتهن في الحصول على منصب بينما نجد نسبة 57% من الذكور الذين استفادوا من استخدامهم لعلاقاتهم الاجتماعية في الحصول على منصب، وهذا راجع إلى كون الذكور لهم علاقات اجتماعية أكثر من الإناث.

النتيجة: ومنه نستنتج أن النتائج تؤكد الافتقار الحقيقي للطلبة لرأسمالهم الاجتماعي وذلك من خلال نسبة الطلبة 28.5% من الطلبة الذين استفادوا حقيقة من علاقاتهم الاجتماعية.

جدول رقم 16: يبين علاقة مساعدة الأقارب الموظفين للطلبة الذين يشاركون في مسابقات التوظيف

الجنس / مساعدة الأقارب	ذكر		أنثى		المجموع	النسبة
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
نعم	5	%41.5	13	%36	18	%37.5
لا	7	%58.5	23	%64	30	%62.5
المجموع	12	%100	36	%100	48	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تمثل 62.5% وهي المبحوثين الذين لا يساعدهم أقاربهم الموظفين في مسابقات التوظيف تليها نسبة 37.5% من المبحوثين الذين يساعدونهم أقاربهم الموظفين في مسابقات التوظيف.

وعند إدخال متغير الجنس اتضح أن أعلى نسبة 64% وهي الإناث اللواتي لا يعتمدن على أقاربهن الموظفين في مسابقات التوظيف للحصول على المنصب، تليها نسبة 58.5% من جنس الذكور الذين لا يعتمدون على أقاربهم الموظفين للحصول علة منصب في مسابقات التوظيف.

وبالتالي فإن أغلب الطلبة المبحوثين لا يعتمدون على أقاربهم الموظفين في مسابقات التوظيف للحصول على منصب، وبالتالي فإن الافتقار إلى رأسمال الاجتماعي يؤدي إلى محاولة توسيع رأسمال البشري حتى من جانب الأقارب لا يوجد رأسمال اجتماعي.

النتيجة: ومنه نستنتج أن الطلبة يفتقرون إلى رأسمال اجتماعي حتى من ذوي أقربائهم.

جدول رقم 17: يوضح العلاقة بين مساعدة الأقارب في مسابقات وكيفية المساعدة

كيفية المساعدة	التكرار	النسبة%
توفير المعلومات	02	%11
التدخل مباشرة	09	%50
وساطة	07	%39
المجموع	18	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن 18 مبحوث من الطلبة الذين كانت إجابتهم بنعم في مساعدة أقاربهم الموظفين في مسابقات التوظيف في الجدول السابق (رقم 16)، أن نسبة 50% من المبحوثين الذين الذين يتدخل أقاربهم مباشرة في مسابقات التوظيف، تليها نسبة 39% من المبحوثين الذين يساعدهم أقاربهم الموظفين في مسابقات التوظيف عن طريق الوساطة في حين نجد نسبة 11% من المبحوثين اللذين يساعدونهم أقاربهم الموظفين عن طريق توفير المعلومات لهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين الذين يساعدونهم أقاربهم الموظفين في مسابقات التوظيف تكون بالتدخل المباشر أو أحيانا بالوساطة.

النتيجة: نستنتج أن العلاقة بين مساعدة الأقارب في مسابقات التوظيف تكون بالتدخل المباشر والوساطة.

جدول رقم 18: يبين رؤية الطلبة في كيفية نجاح المشاركون في مسابقات التوظيف.

كيفية نجاح المشاركين في مسابقات التوظيف	التكرار	النسبة%
علاقات ووساطة	30	%62.5
النجاح في الاختبار	12	%25
الشهادات المحصلة	06	%12.5
المجموع	48	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 62.5% من الطلبة يرون أن نجاح المشاركون في مسابقات التوظيف تتم من خلال العلاقات والوساطة، تليها نسبة 25% من الطلبة الذين يرون أن النجاح في الاختيار كفيل بالحصول على منصب في مسابقة التوظيف، في حين نجد أن نسبة 12.5% من الطلبة يرون أن الشهادات المحصلة هي التي تضمن الحصول على منصب.

من خلال المعطيات أعلاه يتضح أن غالبية الطلبة يرون أن التوظيف يخضع لحجم رأسمال الاجتماعي وبالتالي فإن رأسمال البشري هو العامل غير الحاسم في مسابقات التوظيف.

النتيجة: ومنه نستنتج أن نجاح المشاركون في مسابقات التوظيف تعتمد على رأسمال الاجتماعي من خلال العلاقات والوساطة.

نتائج الفرضية الثانية:

بعد تحليلنا لبيانات الجدول المتعلقة بالفرضية الثانية الافتقار إلى رأسمال الاجتماعي يؤدي إلى الوقوع في البطالة تم التوصل إلى النتائج التالية:

أن معظم الطلبة خريجي الجامعة البطالين لا يشاركون في مسابقات التوظيف خاصة فئة الذكور التي وإن حصلوا على مناصب شغل يبقى لديهم عائق وهو تسوية وضعياتهم اتجاه الخدمة الوطنية وهذا ما جعلهم يقعون في البطالة على عكس الإناث اللواتي ليس لديهن عائق وهذا من خلال الجدول رقم (13).

إضافة إلى أن معظم الطلبة يفتقرون إلى رأسمال اجتماعي باستخدام العلاقات الاجتماعية للحصول على وظيفة، حتى وإن استخدم بعض الطلبة علاقاتهم الاجتماعية لم يستفيدوا منها إلا نسبة قليلة من فئة التكرار وهذا من خلال الجدولين (14–15) على التوالي.

وفيما يخص استخدام العلاقات القرابية أو العائلية للحصول على وظيفة في مسابقات التوظيف أو الاستفادة منها هناك افتقار حقيقي لرأسمال الاجتماعي، وهذا ما أدى بهم إلى توسع رأسمالهم البشري (إكمال الماستر للحصول على وظيفة).

أما بالنسبة لرؤية الطلبة في كيفية نجاح المشاركون في مسابقات التوظيف لهم نظرة تشاؤمية تعتمد على العلاقات والوساطة والاتكال على المقولة الشعبية (يخدموا غير صحاح المعرفة) وهذا ما يؤثر إيجابيا لتوسيع رأسمال البشري.

ومنه نستنتج أن الفرضية الثانية قد تحققت نسبيا وهذا من خلال النتائج المتحصل عليها والتي تؤكد لنا الافتقار الحقيقي لرأسمال الاجتماعي يؤدي إلى الوقوع في البطالة.

الاستنتاج العام:

من خلال تحليلاتنا وعرضنا لنتائج فرضيتي الدراسة، يتضح لنا أن هناك مميزات تميز كل من طالبي الوظيفة وسوق العمل، ابتداء من حصول الطالب على شهادة تخرجه، ومحاولته البحث عن وظيفة في عالم الشغل لأول مرة، كون هذا المتخرج كمنتج أو مورد بشري متنوع واعتباره قوة عمل تمد المجتمع بالإطارات والكفاءات اللازمة، لكنها تصطدم بواقع الشغل والتوظيف وهذا ما اعتبرته بالبطالة وتزايدها المستمر لدى خريجي الجامعة.

إذا فإن بطالة الشباب الجامعي لما مؤثرات تشمل الرأسمال البشري، فالطالب الجامعي على أمل دائم أن هذه الشهادات التي يتحصل عليها عند تخرجه تخول له الاندماج في الحياة المهنية بما يتوافق مع مكتسباته النظرية وطموحاته الاجتماعية، لكنه يصطدم بواقع جديد مختلف عما كان يتصوره.

فالأمل الذي ملك الطالب الجامعي حول حصوله على منصب شغل يجعله يشارك في مسابقات التوظيف بمعنويات مرتفعة، مع تعرضه لواقع منح تلك المناصب لأفراد آخرين يصاب بالإحباط وفي موقف عجزا أمامه كونه لم يتلق أي تكوين بخصوص تجاوز الأزمات بعد التخرج، وتنحصر هذه الأزمات في :

- الاعتماد رأسمال البشري من إكمال ماستر وتكوينات يجعل الطلبة يقعون في البطالة.
- الافتقار الحقيقي لرأسمال الاجتماعي من علاقات عائلية أو زمالة ذوي النفوذ الإداري لمساعدتهم في الحصول على وظيفة.

وفي الأخير يمكن القول أن معظم خريجي الجامعة يعتمدون على رأسمال البشري كآلية للحصول عن وظيفة يتماشى وسوق العمل بالإضافة إلى افتقارهم لرأسمال الاجتماعي من علاقات يعتمدون عليها للحصول على منصب شغل بالرغم من وجود مناصب شغل جديد سنويا إلا أن الأعداد الهائلة لحاملي الشهادات سنويا تزيد من نسبة البطالة لدى خريجي الجامعة.

خاتمة

خاتمة:

إن البطالة لها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها، فهي تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع (التطرف، الإرهاب، المخدرات، الجريمة بأنواعها.

كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي، فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد كبيرة من خريجي الجامعة البطالين وعجزهم من المضي قدما للحصول على منصب عمل.

كما أن عنصر العمل يختلف عن بقية عناصر الإنتاج الأخرى في صفته الإنسانية فالآلات لا يضيرها أن تترك عاطلة والأرض لا يضيرها أن تترك دون استقلال، ولكن العامل يشعر بالإحباط إذ لم يجد دورا له في عملية الإنتاج.

إن العمل وإن كان أحد وسائل الإنتاج، إلا أنه الهدف من هذا الإنتاج.

فالهدف من أي نشاط هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان.

كما أن الجزائر حاولت من خلال وضع إستراتيجية ومجموعة من الأجهزة سعيا منها لتوفير مناصب شغل كافية لتلك الأعداد الهائلة التي تخرجها الجامعات الجزائرية سنويا مما جعل حاملي ليسانس يعتمدون على رأسمال البشري (الماستر+الديبلومات) واللجوء إلى تكوينات أخرى ظنا منهم أو كآلية للحصول على مناصب شغل ملائمة وهذا ما يؤدي بهم إلى وقوعهم في البطالة والتي تأثر بدورها على البطال الجامعي من حيث مركزه الاجتماعي.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع :

1. بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة عما ط 1 .3.2 . 2009 2011 2013 .
2. جميل أحمد محمود خضر البطالة و الأسباب و الآثار و تقييم السياسات الحالية و آليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات . 2013.
3. طارق عبد الرؤوف عامر أسباب و أبعاد ظاهرة البطالة و انعكاساتها السلبية على الفرد و أسرة و المجتمع و دور الدولة في مواجهتها .ط 2 بيروت 2004.
4. ناصر دادي عدون البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي لاقتصاد من خلال حالة الجزائر ص 10 .2016.
5. محمد عمور علم السكان ، دار الأوطان للثقافة و الإيواء . الجزائر

مذكرات :

1. بن فايزة نوال ، إشكالية البطالة ، دور المؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 جامعة الجزائر

2. شلالي فارس دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم البشر .2004.

3. بلقاسمي سمية واقع البطالة في الجزائر و طرق مكافحتها ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ليسانس غدارة و تسيير المؤسسة 2012.-2013.

4. بن سلامة زهية أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمحطة توليد الكهرباء بالطاهير ، جيجل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تنمية و تسيير الموارد البشرية 2006-2007

5. سلمان حبيبة ظاهرة البطالة بين نظرة العمل و فرص التشغيل ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل 2014-2015.

6. فتحي بنطراوي رأس أعمال الاجتماعي و الاندماج المهني ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في مدرسة الدكتوراه 2012-2013

جرائد و مجلات :

1. أسباب الفشل في العمل جريدة الغد ، حياتنا 20-2-2015 أطلع عليه بتاريخ 4-3-2017 بتصرف.

الملاحق

جامعة يحيى فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الاستمارة:

استمارة: بحث مكملة لمتطلبات نيل شهادة ليسانس حول الموضوع:

البطالة لدى حاملي ليسانس وآليات البحث عن العمل

دراسة ميدانية لطلبة الماستر

أخي المبحوث أختي المبحوثة، ملء هذه الاستمارة بكل دقة ومصداقية لإفادتنا في هذا البحث بما يمكننا من استخلاص النتائج العلمية، ونحيطكم علما بأن هذه المعلومات تكون في سرية تامة لا تستعمل إلا لأغراض علمية فقط.

تقبلوا شكرنا وتقديرنا.

ملاحظة: يرجى وضع إشارة (×) في الخانة التي نختارها والإجابة على الأسئلة التي تتطلب شرح إذ أمكن.

–وشكرا

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطلبة

– فتحي تيطراوي

– مزعزع هجيرة

– شتوي فتيحة

– حسناوي توفيق

السنة الجامعية: 2017/2016

أولا: البيانات الشخصية:

1)-الجنس: ذكر أنثى

2)-السن: أقل من 20-23 سنة من 24-27 سنة أكثر من 28-31

3)الحالة المدنية: أعزب متزوج

4)المستوى التعليمي: أولى ماستر ثانية ماستر

ثانيا: أسئلة متعلقة بالفرضية الأولى:

5)ما هي وضعيتك خارج الجامعة؟

* بطال

* ذا تكوين

* عامل

* إذا كنت عا نوع عملك: حكومي خاص

6)بعد حصولك على شهادة ليسانس هل كنت تبحث عن؟

عمل إكمال الماستر

7)هل شهادة الليسانس في الحصول على وظيفة في مدة وجيزة؟

نعم لا

8)هل كان تسجيلك في الماستر من أجل:

زيادة فرص التوظيف مل الدكتوراه

9)هل تعتقد أن شهادة الماستر حاصل في مسابقة التوظيف؟

نعم لا

10)ما هي أولوياتك في هذه المرحلة؟

إكمال الماستر ☐ ظيف ☐

11)كم مضى على حصولك على شهادة ليسانس:

أقل من سنة ☐ من سنة إلى سنتين ☐ أكثر من 03 سنوات ☐

12)هل لديك تكوين آخر ما بعد البكالوريا ما عدا التحضير لشهادة ليسانس؟

☐

نعم لا

ثالثا: أسئلة متعلقة بالفرضية الثانية

13)شاركت في مسابقة توظيف؟

☐

نعم لا

14)هل استخدمت علاقاتك من أجل الحصول على المنصب؟

نعم ☐ لا ☐

15)هل استفدت من تلك العلاقة في الحصول على منصب؟

☐ ☐

نعم لا

16)هل عدك أقا ☐ موظفين في مسابقات التوظيف؟

نعم لا

☐ ☐

17)إذا كانت إجابتك بنعم، كيف تكون المساعدة؟

توفير المعلومات حول المسابقة ☐ مباشر وساطة ☐

18)**هل ينجح المشاركون في المسابقات من خلال؟**

☐ ☐

العلاقات والوساطة النجاح في الاختبار من خلال الشهادات المحصلة