

تراجع قيمة العمل وعلاقتها بالثقافة الزبونية

-دراسة تحليلية على عينة من الشباب العامل بمؤسسة النشاط الاجتماعي ومديرية التربية لولاية تيارت-

**The decline in the value of work and its relationship to customer culture
-An analytical study on a sample of young people working in the Social
Activity Foundation and the Education Directorate of Tiaret-**

بوغدو رشيدة

BOUGHEDDOU Rachida

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - (الجزائر) ، rachidabougheddou@yahoo.com

تاريخ النشر: 2024/05/16

تاريخ القبول: 2023/10/26

تاريخ الاستلام: 2023/03/22

الملخص : تعالج دراستنا معضلة سوسيولوجية آنية تتمثل في فهم وتفسير ظاهرة تراجع قيمة العمل عند الشباب انطلاقاً من براديغم سوسيولوجي، يرى أن قيمة العمل في المجتمع انتابها الخلل والتغير والضياح نتيجة أسباب وعوارض اجتماعية وثقافية ، ليفقد بذلك المجتمع توازنه واستقراره ويبدو ذلك واضحاً وجلياً من خلال الممارسة الميدانية في تدهور قيم العمل والأداء والفعالية والكفاءة والجهد واحترام الوقت ، من حيث هي عناصر قيمة أساسية وجوهرية لقيام مجتمع عصري و بناء دولة حديثة، واحلال محلها قيم ثقافية زبائنية تبادلية تهدف إلى قضاء المصالح وتبادل المنافع الخاصة، ولا تقوم لها قائمة إلا بالارتكاز على المزاي والهبات البعيدة كل البعد عن قيمة العمل ومصلحة المؤسسة وحب الوطن بصفة عامة.

كلمات المفتاحية: العمل؛ قيمة العمل؛ الثقافة؛ الثقافة الزبونية؛ الشباب.

Abstract:

Our study deals with a current sociological dilemma of understanding and interpreting the phenomenon of the decline in the value of work among young people based on a sociological paradigm, which believes that the value of work in society has been disrupted, changed and lost as a result of social and cultural causes and symptoms, so that society loses its balance and stability, and this seems clear and evident through field practice in the deterioration of the values of work, Performance, Effectiveness, efficiency, effort and respect for time, in terms of mutualism aims to eliminate interests and Exchange special benefits. and its list is based only on benefits and gifts that are far away About the value of work, the interest of the enterprise and patriotism in general.

Keywords: Work; the value of work; culture; customer Culture; Youth.

1. مقدمة:

إذا كانت القيم تشكل الوجه الخفي والعصب الحيوي للتجربة الانسانية وتمثل مضمون الثقافة ومحتواها وتهدف الى وحدة وتماسك الهوية الاجتماعية، فقيمة العمل من الاساسية التي تؤدي الى تنمية وتطوير المجتمع، غير أن هذه القيمة انتابها الخلل في مجتمعنا وتعرضت الى تغيير على مستوى السلم القيمي، فبعدما كانت في اعلى تراتبية السلم القيمي في الماضي القريب تراجعت وأصبحت ادناه.

هذه الظاهرة دفعت بنا كباحثين الى الولوج في عمقها للبحث والتقصي عن اسبابها عند شبابنا عبر تصريحاتهم ومواقفهم وآرائهم التي عبروا بها عن واقعهم المعيش داخل المؤسسات التي ينتمون إليها، لتبرز على السطح العلاقات والسلوكيات التبادلية والاستنزالية بدلا من العلاقات القانونية والرسمية المبنية على قيمة العمل والتي تتطلبها المؤسسة للسير قدما نحو التقدم.

2. أهمية الدراسة وأهدافها العلمية والعملية:

تتضمن كل دراسة سوسيولوجية أهمية علمية وأخرى عملية :

من الناحية العلمية: تلقي دراستنا ظلالها على ظاهرة جد معقدة يواجهها مجتمعنا ويعاني من تداعياتها السلبية، وهي ظاهرة تدهور وتراجع تقدير قيمة العمل لدى شبابنا رغم أن قيمة العمل من القيم البناءة التي تساهم بفعالية في بناء أركان العمران البشري، كما أنه مهما بلغ المجتمع من نمو وتطور ورفاهية لا بد له من المحافظة على هذه القيمة الثقافية الجوهرية وما تتضمنه من أداء وجهد وانجاز وانتاج وروح معنوية عالية ودقة في الانجاز .

أما من الناحية العملية: فإن دراستنا تطرح أمام مسؤولينا و نخبنا قضية جد سلبية يعانيها شبابنا، وذلك لإيجاد الحلول المناسبة لها واستئصال هذه الظاهرة الباثولوجية المدمرة لمجتمعنا من جذورها.

أما الهدف الرئيسي والأساسي :هو محاولة الفهم والتفسير والتعمق في الاسباب الكامنة وراء تدهور وتراجع قيمة العمل، فالشباب في مرحلته الطبيعية يعول عليه في البناء والانجاز وقيادة القرارات المصيرية وتحمل المسؤولية، وهو مصدر التغيير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي في المجتمع ككل ، غير أننا في مجتمعنا لا نجد الشباب يحمل هذه المزايا القوية، كما نراها ونستقرؤها في شباب المجتمعات المتقدمة .

3. 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، لذا سنحاول إدراج الدراسات السابقة التي ارتأينا أن لها علاقة أو جانب أو نقطة التقاء مع دراستنا، و يمكن القول أننا انطلقنا منها

محاولين فهم أسباب تراجع قيمة العمل وتفسيرها لدى شبابنا والتي من خلالها سنحاول تحديد الإسهام العلمي الذي نرى أننا نستطيع القيام به في بحثنا.

3. 1. دراسة نظرية وتطبيقية للدكتور العياشي عنصر: (العياشي، 1999، صفحة 162، 163)

هدفت هذه الدراسة إلى رصد البعد الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري، وما يميز هذا الجانب هو الاختلال الحادث في سلم القيم والمعايير التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه وسيره، حيث أن 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 والكفاءة والأداء والفعالية فهي عناصر قيمية أساسية لقيام مجتمع مؤسس على الاستغلال الرشيد لموارده البشرية والمالية.

كما 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 وتحدد هويتها عوامل الدين واللغة في عزلة عن التفاعل مع المحيط ومواجهة التحديات.

وقد خلص الباحث إلى أن الفشل الذي أصاب مشروع التنمية مرتبط بالفشل في تحقيق النقلة النوعية نحو تحديث المجتمع والدولة معا، ولعل أهم المظاهر الباثولوجية التي أصابت مشاريع التنمية هي المحسوبية والرشوة وروح الاتكال والزبونية والمضاربة كلها ممارسات طالت مجالات حساسة مثل: التوظيف والترقية في المناصب القيادية في مختلف المؤسسات، ما جعل هذه المؤسسات في شكل إقطاعات ومراكز نفوذ موزعة على الأقارب والحواشي والزبائن و أدى إلى غياب قواعد تثمن الامتياز والجهد والأداء والفعالية والكفاءة باعتبارها المعايير الوحيدة التي تحظى في النهاية بالقبول لتشكل قاعدة للتمايز والتنافس في المجتمع الحديثة.

3. 2. دراسة الدكتور عبد الحفيظ مقدم: (مقدم، 1992، صفحة 17)

هدفت هذه الدراسة إلى رصد أهمية العوامل الثقافية والدور الضروري الذي تلعبه في عملية التسيير والتنمية في المجتمع الجزائري، من خلالها حاول الباحث تحديد المفاهيم الأساسية التي قام عليها هذا البحث خاصة تلك التي تعلق بالثقافة، ووجد أن العوامل الثقافية هي أهم العوامل المؤثرة في التنمية الاقتصادية وحدد بعضها فيما يلي:

أولا: 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.
- احتقار الأعمال البسيطة الناجم عن الشعور بأنها تنقص من كرامة الفرد وشخصيته.

ثانيا: مفهوم الوقت، إذ أن عدم انضباط العامل بالوقت واحترامه يضر بالمؤسسات كما يبرز السلوك غير منطقي وغير عقلائي.

ثالثا: التوظيف غير العقلاني للإطارات المكونة يؤدي إلى عدم استقلالها، حيث أن فعالية المؤسسة مرهونة برفع مستوى وثقافة مسيرتها.

إضافة إلى ذلك خلص الباحث الى أن كثيرا من العمال يعطون أهمية كبيرة للاحترام الذاتي، فهم يشعرون بالتزام من تنظيم يتميز بالانضباط ويشعرون بالانتقاص من كرامتهم عندما يجدون أنفسهم مجبرين على الامتثال للأوامر والتقييد بإجراءات العمل، وكرد فعل على ذلك يخفضون من مستوى أدائهم.

3.3. دراسة الدكتور بوفلجة غياث: (غياث، 2003)

حاول الباحث من خلال دراسته أن يبين لنا تلك الاختلافات والفروقات بين القيم داخل التنظيم، بين القيم التقليدية وما يقابلها من قيم حديثة لتخلص دراسته إلى نتيجة مفادها أن فعالية التنظيم تتحقق في تطابق القيم داخله، حيث وجد نمطين من الثقافة الأول تقليدي متأثر بالثقافة التقليدية والعادات والتقاليد وبوسائل الإنتاج التقليدية، في حين يمثل النمط الثاني الثقافة المتأثرة بقيم العصر من استقلالية وحرية وطرق تنظيم حديثة عصرية، ورأى أن المؤسسات الجزائرية شأنها شأن مؤسسات دول العالم الثالث تعيش ازدواجية القيم "قيم تقليدية وقيم حديثة" داخل المؤسسة، مما أدى إلى ظهور مجموعة من السلوكيات والاتجاهات التي أثرت على التنظيم وفعاليتها وخلص 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 السلوكيات المناقضة للقيم الحديثة تفقد المؤسسة فعاليتها والأداء داخلها.

يمكن القول: أن الدراسات الموظفة تلتقي مع دراستنا، في أن قيمة العمل الثقافية في مجتمعنا متراجعة و متدهورة، لذا انطلقنا منها في بناء اشكاليتنا الحالية.

4. إشكالية الدراسة :

إذا نظرنا إلى المجتمع نظرة تحليلية متبصرة نجده يتكون من نظام أو منظومة من القيم الثقافية تؤثر في سلوك ومواقف وتصرفات واختيارات 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 المجتمع (بيومي إ.، 2006، صفحة 79)، غير أن ظاهرة التغير القيمي تعد من أكثر الظواهر شيوعا وخطورة في البلدان النامية وقد وسع الباحثون في استخدام المفهوم ليحتوي كل التحولات في القيم الثقافية للمجتمع، فالتغير في القيم هو تغير في الإنسان نفسه (بيومي إ.، 2006، صفحة 80، 81).

وفي تفسير التغير القيمي قدم الباحثون وعلماء الاجتماع تفسيرات عديدة فمنهم من أرجعها إلى عوامل داخلية مرتبطة بالبنية الداخلية للمجتمع في حين أرجعها آخرون إلى عوامل خارجية مرتبطة بما يأتي من خارج المجتمع (حجازي، 2008، صفحة 109)، كما أن التغير الحادث في سلم القيم والمعايير أدى إلى تدهور القيم الإيجابية البناءة التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه (العياشي، 1999، صفحة 102)، وتعمل على توجيه أفرادها نحو الارتقاء والتقدم والعمل المشترك، في حين حلت مكانها قيم سلبية مستحدثة أدت إلى تشكيل منظومة جديدة تتسم باللامعيارية شكلت خلا انتاب البناء الاجتماعي بأكمله (حجازي، 2008، صفحة 115)، وبهذا فقد المجتمع الأطر المرجعية التي تعمل على بلورة نماذج الفعل وأنماط السلوك والتفاعل والقواعد الضابطة لها (العياشي، 1999، صفحة 164).

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... الخ (العياشي، 1999، صفحة 162)، 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 العامة (حجازي، 2008، صفحة 114، 115).

فبالرغم من أن المجتمع يمتلك كل المؤهلات والامتيازات الهامة التي تؤهل قيمة العمل لأن تكون في أعلى تراتبية السلم القيمي، إذ نجد المجتمع يتوفر على قوة شبابية لا يستهان بها في دفع أية عملية تنموية، والعامل المادي والمتمثل في الموارد الطبيعية والطاقوية التي بدورها تمد المجتمع برؤوس الأموال والتي لا تتوفر حتى في البلدان المتقدمة (السياسين، 2014) فتدفع بدورها إلى العمل والإنجاز، زيادة على هذا توفر المرجعية الدينية، التي تلعب دورًا كبيرًا فهي محفزة ومشجعة على العمل بحيث تعطيه قداسة وتضعه في مرتبة العبادة حتى بلغت عدد آيات القرآن الكريم التي تهتم بالعمل والعمال نحو 360 آية (كريشة، 2003، صفحة 192)، 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. غير أننا من خلال تصفحنا للدراسات السابقة التي تؤكد أن معطى قوة العمل كقيمة ثقافية أولاً وكأسلوب لإنتاج فائض القيمة ثانياً يفتقد إلى قيمته، ويصرح الخبير الاقتصادي "عبد الملك سراي" بوضع يده على الجرح قائلاً: أن العامل الجزائري لا يعطي أهمية وقيمة للعمل ولا يقوم بتنفيذ ما يطلب منه حيث يشتغل أقل من الساعات المطلوبة (سراي، 2014).

إضافة إلى قيامنا بالدراسة الاستطلاعية مع مجموعة من الشباب في مؤسسة النشاط الاجتماعي ومؤسسة مديرية التربية لولاية تيارت، باعتبار المؤسسة تختص بتكوين انتاج ثقافي من رموز وقيم وعلاقات، فهي مجتمع مصغر تحكمه شروط ثقافية واجتماعية قبل أن تكون هياكل ادارية، ليتبين أنه ما يهم الشباب في العمل هو دخل مضمون ومصدر رزق، أي العائد المادي فقط، ولذا ارتأينا كباحثين في علم الاجتماع إلى محاولة فهم وتفسير ظاهرة تراجع قيمة العمل أو فهم الأسباب الكامنة والخفية وراء تدهور هذه القيمة الجوهرية، خاصة لدى فئة الشباب، وعليه ارتأينا طرح السؤال السوسولوجي:

كيف يمكننا فهم وتفسير ظاهرة تراجع تقدير قيمة العمل عند الشباب؟

5. فرضية الدراسة:

إن أول عملية لإضفاء طابع ملموس على سؤال البحث عادة يفترض الإجابة عنه في شكل فرضية Hypothèse كإطار أولي افتراضي، والفرضية لازمة في مسار البحث العلمي السوسولوجي، وعليه فإن دراستنا تندرج في اختبار صحة الفرضية المتعلقة بفهم وتفسير ظاهرة تراجع تقدير قيمة العمل لدى شبابنا.

هيمنة الثقافة الزبونية على الشباب يدفعهم إلى عدم تقديرهم لقيمة العمل.

6. البناء النظري والاجرائي لمفاهيم الدراسة:

تعد المفاهيم العناصر الأساسية والرئيسية للنظرية، ذلك لأنها تعرف مضمون النظرية وتكشف خصائصها... هذا ما يجعل المفاهيم ضرورية للتواصل العلمي باعتبارها لغة مشتركة بين الباحثين لأنها بمثابة مفاتيح تعبر عن وقائع العلم وخصائصه (بلغيث، 2011، صفحة 36).

وتحقيقاً للأغراض والأهداف المنهجية سنحاول ضبط وتحديد المفاهيم الأساسية التي وردت في بحثنا :

قيمة العمل، الثقافة الزبونية، الشباب.

6. 1. مفهوم الثقافة:

حظي مفهوم الثقافة بتعريفات متعددة من طرف الباحثين والمفكرين، إذ 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 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 السلوك (غليون، 1992).

ولعل أكثر التعريفات 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 الإمكانات والقدرات والعادات التي يكتسبها الفرد باعتباره عضواً في المجتمع" (آخرون، 1995، صفحة 92).

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- نهتدي 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" (نعمان، 1995، صفحة 27).

6. 2. مفهوم القيم الثقافية:

لقد وجد علماء الاجتماع أن القيم تدخل في كل الأنساق الكبرى الأربعة للفعل الإنساني وهي: الكائن والشخصية والمجتمع والثقافة (وآخرون ع.، 1998) ففي علم الاجتماع " القيم تعتبر حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي وهي بذلك تعالج من وجهة نظر سوسيولوجية على أنها عناصر بنائية تشتق أساسا من البناء الاجتماعي Interaction Sociale " (مداس، 2003، صفحة 214).

ويرى "فولسوم" J.V. Folsom: " أننا في دراسة الثقافة نعطي اهتماما 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" (وآخرون ع.، 1998، صفحة 142)، و تعرف القيمة على أنها المرغوب فيه Desideratum، بمعنى أي شيء مرغوب فيه من طرف الفرد أو الجماعة الاجتماعية وقد يكون موضوع الرغبة ماديا أو علاقة اجتماعية أو أفكار أي شيء يتطلبه ويرغبه المجتمع (وآخرون ع.، 1998، صفحة 139).

ويستخدم مفهوم القيم في علم الاجتماع للإشارة إلى المبادئ العامة التي تحدد السلوك والتي يشعر الناس إزاءها بالارتباط الانفعالي الشديد، وتتضمن أحكاما 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 فيه (خاطر، 2005، صفحة 65).

ويعرفها "كلوكهون Kluckohn" بأن "القيمة مفهوم مرغوب قد يكون معبرا عنه أو خفيا، يميز فردا أو مجموعة من الأفراد ويؤثر على اختيار الوسائل والغايات انطلاقا من الأساليب الممكنة" (عماد، 2006)، ويعرفها "ماكس فيبر": " أن القيم هي القوى والمعاني وراء الفعل الاجتماعي،... لأن الفعل يتضمن فكرة لهدف وله معنى" (بيومي م.، 2002، صفحة 76)، وتعمل القيم في نظره على إضفاء الشرعية على التنظيم الاجتماعي الذي تظهر فيه (الكتاب، 1997، صفحة 10)، إضافة إلى هذا يعرفها "توماس وزنانيكى Znanieck Thomas " بأنها: "القواعد الرسمية للسلوك والتي عن طريقها تستمر الجماعة وتنظم وتجعل أنماط الأفعال المتصلة دائمة وعامة بين أعضائها" (بيومي م.، 2002، صفحة 79).

يمكن القول: أن القيم هي تصورات ديناميكية صريحة أو ضمنية تميز الفرد أو الجماعة وتحدد ما هو مرغوب فيه اجتماعيا وثقافيا تؤثر في اختيار الطرق والأساليب والوسائل والأهداف الخاصة وتتجسد مظاهرها في اتجاه الأفراد والجماعات وأنماط سلوكهم وتصرفاتهم ومعتقداتهم ومعاييرهم الاجتماعية والثقافية.

6. 3. مفهوم العمل:

يعتبر مفهوم العمل من المفاهيم التي استفاضت بها الكتابات العلمية والأدبية منذ بدء الخليقة لكونه عنصرا أساسيا تقوم عليه كل المجتمعات البشرية، بل هو من أبرز عناصر الإنتاج الثلاثة "الطبيعة، رأس المال، العمل".

يقول العلامة "ابن خلدون" في مقدمته في الباب الخامس "في المعاش ووجوهه من الكسب والصنائع وما يعرض في ذلك كله من الأحوال" "فصل في حقيقة الرزق والكسب وشرحهما": «أن الكسب هو قيمة الأعمال البشرية» (خلدون، 2010، صفحة 317)، ويقول أيضاً: «ثم أعلم أن الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء والقصد إلى التحصيل، فلا بد في الرزق من سعي وعمل ولو في تناوله وإبتغائه من وجوهه... فلا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب ومتمول» (خلدون، 2010، صفحة 318).

ويُعرف "كارل ماركس" العمل في كتابه "رأس المال" بأنه: «عملية تجرى بين الإنسان والطبيعة يقوم فيها الإنسان عن طريق نشاطه ببدء ردود الفعل المادية بينه وبين الطبيعة وتنظيمها والسيطرة عليها فهو يواجه الطبيعة كأنه إحدى قواها ويحرك ذراعيه وساقيه ورأسه ويديه لكي يختص نفسه بمنتجاتها في شكل يلائم حاجياته... فهو ينمي القوة الكامنة الراكدة في داخله...» (ماركس، 1947، صفحة 317)، ويقول أيضاً: «إن كل عمل هو من جهة بذل بالمعنى الجسدي لقوة بشرية وهو بهذه الصفة يكون قيمته البضائع، ومن جهة أخرى فإن كل عمل هو بذل للقوة البشرية تحت هذا الشكل الإنتاجي أو ذلك، تلك القوة المحددة بهدف خاص، وهو بصفته محسوساً ومفيداً، إنما ينتج قيماً استعمالية ومنافع» (الكليالي، دت، صفحة 226).

ويقول "برودون" في مفهوم العمل أن: «العمل هو الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة والعمل هو ما يميز الإنسان عن الحيوانات في نظر الاقتصاديين ومارسالتنا على الأرض إلا أن نتعلم كيف نعمل» (أرفون، صفحة 53)، ويراه "G. Freidmann" على أنه: «يمثل جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وعبر استخدام الآلة وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير

أوضاع الإنسان» (Friedmann, 1961, p. 03)، ويعرفه "ألفرد مارشال" بقوله: «العمل هو الجهد العضلي والبدني المبذول جزئياً، أو كلياً لغرض نافع غير التسلية المستمدة مباشرة من العمل» (عبد، 2006، صفحة 15).
 إذن يمكن القول: أن العمل هو ذلك الجهد البشري الواعي والقصدي والهادف إلى الإنتاج المادي، "السلع" أو الإنتاج المعنوي "الخدمات" لغرض قضاء مصالح وحاجات الأفراد والمجتمع، ومن خلاله يحقق الفرد ذاتيته وصحته النفسية والعقلية والبدنية ويبرز مكانته في المجتمع ويبني مستقبله ويفرض استقلالته ويساهم في بناء ونماء وطنه وينمي واجبه الديني والأخلاقي، فالعمل مكسب يشبع به الفرد أغراضه النفسية والبدنية والاجتماعية والاقتصادية والوطنية والدينية والأخلاقية.

6. 4. مفهوم قيمة العمل:

عرفت بأنها المفهوم الذي يشير إلى الاتجاهات العامة فيما يتصل أو يتعلق بمعنى رغبات أو اهتمامات الفرد لدور عمله وباحثون آخرون أطلقوا عليها قيم العامل لأنها القيم التي يؤمن بصحتها العامل وضرورة الالتزام بها وتشكل مصدراً مهماً 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 أنها مجموعة المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة من الاتجاهات لتوجيه الأشخاص نحو العمل ويحقق من خلاله أهدافه وأهداف مؤسسته (قدوري، 2008، صفحة 05).

ونقصد بها كذلك تلك التصورات والمعتقدات والاهتمامات والتمثلات والاتجاهات والسلوكيات المتعلقة بالعمل ومتطلباته المتمثلة في الكفاءة والأداء والفعالية والإبداع، والانجاز والانتاج والالتزام بالوقت والانضباط والاهتمام، إضافة إلى شعور الفرد بالانتماء إلى العمل، أي كل ما هو إيجابي يؤدي إلى ارتقاء العمل وتقديسه .

6. 5. مفهوم الثقافة الزبونية:

الزبونية ظاهرة سلوكية يمارسها الفاعلون وتشير إلى أشخاص يتبعون زعيماً سياسياً أو قائداً عسكرياً أو جديها اجتماعياً، أو مديراً أو مسؤولاً في دائرة معينة وكل ذلك لمصالح نفعية شخصية وتشير أيضاً إلى الزعيم أو القائد أو المسؤول الذي يعتمد على تشكيل مجموعات من أزماله وتقريبهم إليه وإتاحة الفرص والمنافع والإمكانات لهم، فهي نظام اجتماعي وثقافي وسياسي يصف علاقات غير متكافئة وغير ندية بين الفاعلين ينقسمون إلى رعاة وحماة Patrons وعملاء Clients.

ترتوي الزبونية من العلاقات الأسرية والقربانية والعشائرية والمناطقية وقد تتوسع لتشمل تبادل المصالح بين أشخاص ليست لهم علاقات قربانية أو جهوية فقط، وذلك لتوسيع دائرة الأتباع والمريدين، لأن الزبونية تقوم أساساً

على المصلحة والمنفعة المحققة، ويحضر هذا النمط العلائقي على مستويات عدة وداخل مجالات مختلفة في المجتمع، اقتصادية، سياسية، اجتماعية، ثقافية، دينية... الخ، فالمنافسة والصراع والتبادل على كسب الموارد والمنافع والخيرات والمغانم والربوع هي في صلب الثقافة الزبونية وهو ما يجعل العلاقات الزبونية علاقات متشابهة ومتنوعة ومتعددة تتعدد وتتوزع فيها الاستراتيجيات وتخترق مجالات مختلفة، ولا تقوم لها قائمة إلا بالارتكاز على المزايا والعطايا والهبات والمصالح؛ لأنها هي التي تقويها وتغولها ولا تستمر الزبونية إلا بواسطتها، فالمصالح والرهانات هي الحافز MOTIVATION الذي يوجه سلوك الفاعل كطرف في هذه العلاقة فحيثما تتناقص الموارد وتشح تبرز ممارسات تغذيها سياسة الدسائس والتغير الفجائي للأدوار (الغني، دت).

وهي ذلك الفعل التبادلي أو الممارسة العملية الميدانية الشخصية غير الرسمية، التي تصبح بحكم تكرارها وانتشارها بين الفاعلين في المجتمع عملاً أو نشاطاً عادياً، بل أنه يصبح ضرورياً ومهماً في قضاء المصالح وتبادل المنافع اليومية وحاجة ملحة تدفع الفاعلين إلى تنبيهه وقبوله كلما دعت الضرورة أو الحاجة إليه.

6.6. مفهوم الشباب:

اختلفت وتباينت التعريفات فيما بينها عن مفهوم الشباب وهذا الاختلاف يرجع إلى ما نتبناه من اتجاهات نظرية مختلفة ومن بين هذه التعريفات:

يرى علماء السكان أن الشباب هم الفئة العمرية تحت سن العشرين ويرى آخرون أنها الفئة ما بين خمسة عشر عاماً وخمسة وعشرين عاماً 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 عاماً، في حين تشير منشورات المجلس الأعلى للشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية إلى مرحلة الشباب فيما بين 15-30 عاماً 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.

ويعتمد تحديد علماء الاجتماع للشباب كفئة 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 وسماتها (فهيم، 2009):

- المرحلة من 13 إلى 18 سنة "مرحلة المراهقة": تتميز هذه المرحلة بنمو بدني يختلف عن النمو في المرحلة السابقة، كما أنها تتميز ببقطة 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 فتمتاز 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 النضج 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.

إن فالشباب: هي تلك المرحلة العمرية ما بين المراهقة والكهولة المتميزة بالقوة والتوافق النفسي والنضج العقلي والاجتماعي وطاقة خلاقة قادرة على العمل والإنجاز والإنتاج.

7. النظرية المطبقة على الدراسة :

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 التوجيه (بلغيث، 2011، صفحة 25)، وهذا حتى يصل إلى صورة أكثر ملائمة للواقع الحقيقي انطلاقاً من المعلومات التي يستقيها الباحث من النظرية فعلى الباحث البدء نظرياً والانتهاء نظرياً في المسار العلمي.

7. 1. نظرية الزبونية:

في إطار الإسقاط النظري، ارتكزنا في تحليلنا لمشكلة دراستنا على نظرية "التحليل الزبائني" أو ما يعرف بـ"الزبونية" من حيث هي نظام ثقافي اجتماعي وسياسي يصف علاقات غير متكافئة وغير ندية بين الفاعلين الاجتماعيين، ينقسمون إلى رعاة Patrons وعملاء Clients وغالبا ما تستعمل هذه النظرية في إطار سلمي، وكثيرا ما استخدمت معاني الزبونية في الأوساط الإعلامية والكتابات الصحفية في الجزائر، خاصة أثناء فترة الحراك الاجتماعي الذي شهدته الجزائر المناهض للفساد والزبونية بمختلف أوجهها، غير أن التطرق الأكاديمي لها لم يتناولها بالدراسة والنقد والتحليل والتحديد، خاصة من طرف السوسيولوجيين إلا قليلا.

فبعض الباحثين تناولوا الزبونية من منطق المقاربة العقلانية التقليدية ليؤكدوا على الطابع التبادلي في هذه العلاقة والبعض الآخر ذو التوجه التقليدي الفيبيري أكدوا على الطابع العمودي للسلطة والهيمنة، في حين سلب آخرون الضوء على المظاهر الاجتماعية لهذه العلاقة من ولاء وتبعية وتبادل للمصالح والمنافع... الخ.

والزبونية لغة مشتقة من كلمة "الزَبْنُ" التي تعني: الدفع والصرف وبيع كل ثمر على شجرة بثمر كيلا وقد أخذ زَبْنُهُ من المال: أي حاجته (الفيروزآبادي، 2005، صفحة 1203)، وهي ممارسة قديمة لتسيير شؤون عامة الناس بغية إيقاظ روح التضامن الجماعي والتلاحم وتقوية اللحمة ودعمها وإدامتها قوامها الانتفاع المتبادل مع تضمنها الدفع والمجازفة وقضاء الحاجة، ويرادف مفهوم الزبونية مرادفات أخرى منها: الانقيادية، والانخراطية، والولائية، والاستزلام، والتعزيب، والزبانة، والزبائنية، والولائية، والرعاية... الخ.

تتميز الزبونية بعناصر أو مفاتيح تسمح بفهم علاقاتها :

-علاقة تبادلية: تقتضي الزبونية أن يكون طرفا التبادل يمتلكان موارد Ressources مختلفة وقابلة للتبادل وأن يكون كل واحد مهما بالنسبة للآخر وفي حاجة ماسة وضرورية إلى الموارد التي يمتلكها الطرف الآخر؛ لأن العلاقات الزبونية لا تقوم بين فاعلين يمتلكان نفس الموارد، أو تلك الأطراف التي تمتلك موارد الطرف الآخر بحاجة إليها، وهذا يجعل كل طرف يسعى جاهدا إلى كسب الموارد وتوزيعها سواء كانت مادية أو رمزية، بحيث تشكل الموارد المتبادلة حوافز وامتيازات بالنسبة لكل طرف، بكيفية يتحول فيها التبادل إلى استراتيجية (Bourdieu, 1999, p. 167).

- علاقة غير متكافئة : العلاقة التي تجمع بين الفاعلين، تكون دائما غير متكافئة ناتجة عن علاقة رأسية أو هرمية وتتأكد علاقة اللاتكافؤ على تبعية الزبون وخضوعه للسيد، فالسيد Patron دائما في قمة الهرم والزبون

Client في الأسفل وهذا ما أكدته، "جون ميدارد Médard" باعتبارها علاقة من التبعية الشخصية غير مرتبطة حصريا بالقرابة بين شخصين على الأقل وهما السيد والزيون ويفترض ألا يتوافرا على موارد متكافئة (Médard, février, 1976, p. 103)، هذه العلاقة غير متكافئة تجعل من الزيون خادما تابعا للوجيه أو السيد، أي يجب توفر منطق اللاتكافؤ في امتلاك المكانة والنفوذ والموارد والتبعية لا تظهر وتتكشف إلا من خلال نوع المزايا والاعطيات التي يقدمها الطرف المهيمن ومدى فعاليتها في سوق المساومات.

- **علاقة شخصية** : فالسيد والتابع يقومان بتبادل منافع ومصالح شخصية تعودان عليهما بالنفع والربح أي على شخصيهما فقط، فهذه العلاقات خارجة عن القوانين وغير رسمية، تتجاوز الإطار المؤسسي الموضوعي والعقلاني وتخدم مصالح أنية ضيقة بعيدة عن المصلحة العامة جملة وتفصيلا.

- **علاقة ديناميكية** : وفقاً لمنطق "الأخذ والعطاء" تتخلل الزبونية ديناميكية وحركية دائمة، باعتبار السيد هو المتحكم في الموارد والسلع والخدمات وقادر على الولوج إلى عالم الوظائف والخدمات والدعم والمساعدة والمساندة، هذا يفرض على الزيون خلق الانسجام الكامل بتقديمه هو كذلك موارده الخاصة للحصول على متطلباته الشخصية، فكل واحد يسعى إلى توظيف رأس ماله للفوز بالمصالح الخاصة، ما يطبع العلاقات الحركية والدينامية.

فالعلاقات الزبونية تخضع لمنطق القوة وموازينها وتجدد منظومة الرهانات، ويحرص الفاعلين على تجديدها والاستفادة منها وجعلها إحدى قواعد اللعبة، لعبة إعادة إنتاج المكانة والنفوذ والمصالح والهيمنة تظل دائماً سيدة الموقف بديناميكيته واستقرارها وتجدها، والزبونية ظاهرة تركز على منطق التبادل في الامتيازات والمصالح بين الفاعلين هما : المعزب والزليم، السيد والعبد، الشيخ والمريد، المتبوع والتابع ... إلخ وهما يمتلكان مصالح متبادلة وغير متكافئة وشخصانية، ديناميكية، يُعد الأول مالكا لها والثاني طالبا لها في مقابل سلعة "مصلحة" يمكن للثاني أن يوفرها للأول فالزليم هو الشخص الذي يضع نفسه في خدمة معزب يكون على ذمته ويقوم معه علاقة منفعة متبادلة هذا مع أن توزيع الأدوار في إطار هذه اللعبة يقوم على التبادل والتداول فالمعزب في إطار لعبة ما قد يتحول طبقا لمقتضيات اللعب إلى زليم في سياق توزيع آخر والعكس يصح أيضا طبقا لمقتضيات السياق وأطراف اللعب واستراتيجياته وتكتيكاته (الرحيم، 2006، صفحة 16) لتبقى العلاقات الاسترلامية منظومة من القيم والمعتقدات والسلوكيات والممارسات والتصرفات اللاعقلانية، غير مؤسسة على منطق القانون.

وانطلاقا من نظرية الزبونية، حاولنا تفهم وتفسير تصرفات ومواقف الشباب وآرائهم اتجاه قيمة العمل باعتبار الممارسات الزبونية علاقات فرضتها الحاجة الاجتماعية والاقتصادية وصممها مبدأ البحث عن المنافع والمصالح الشخصية، وذلك لمسايرة الواقع المفروض عليهم.

8. منهج الدراسة ومبررات اختياره:

إن المعرفة العلمية لن تتأتى من دون منهج علمي Méthode يتبعه الباحث ويلتزم بخطواته قصد فهم الظواهر وتفسيرها ووصفها، إذ بواسطته يمكن الحصول على معلومات وبيانات إمبريقية بطريقة علمية لأنه واحد من أهم المعايير الأساسية لنجاح البحث السوسيولوجي.

فطبيعة بحثنا تفرض علينا تبني المنهج الكيفي Méthode qualitative والذي يهدف إلى إدراك وفهم الظاهرة الاجتماعية وتفسيرها لذلك استخدمنا الفهم المرتبط بالسؤال لماذا؟ و التفسير المرتبط بالسؤال كيف؟ ، فالذات تحضر دائما في عملية الفهم أما في عملية التفسير فتلتزم الذات بالحياد اتجاه موضوع الدراسة، وعليه ينصب الاهتمام أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها (Marc Montoussé, 2009, p. 17).

هذا ما دفعنا إلى استخدام منهج الفهم Méthode compréhensive المنسوب إلى عالم الاجتماع الألماني "ماكس فيبر"، حيث يرى أن دراسة القيم مهمة وأساسية في علم الاجتماع كونها تحدد السلوك الاجتماعي لدرجة أنه جعل مهمة عالم الاجتماع تركز فقط على دراسة مجموعة من القيم الأساسية التي تحدد السلوك الاجتماعي (عياد، 2006، صفحة 48) في ادراك الدلالات و المعاني عن طريق ربطها بالنوايا والمقاصد و النوايا الذاتية للفاعلين لها ، ذلك أن الفهم هو الوسيلة المساعدة لحل رموز المعنى .

والفهم هو عملية إدراكية لأفعال وتصرفات وسلوكيات الفاعلين الاجتماعيين بفهمها وتأويلها وتفسيرها، والتعبير عن التجارب الإنسانية و الاجتماعية المعاشة في المجتمع، باعتباره تعبيرا رمزيا لنسق المعاني والدلالات والمقاصد والنوايا والغايات، ولهذا حاولنا فهم الواقع الاجتماعي الذي يعيشه "الشباب" هادفين في الأساس إلى فهم ظاهرة تراجع قيمة العمل في آراء ومواقف الشباب وتفسير الأسباب التي أدت إلى ظهور هذه الظاهرة الباثولوجية في مجتمعنا.

9. خلفية اختيار تقنية الدراسة:

تعتبر التقنية Technique أداة مكملة للمنهج المتبع وهذا وفق التسلسل المنهجي والوحدة الموضوعية لموضوع البحث "فالتقنية هي مجموعة إجراءات وأدوات التقصي المستعملة منهجيا" (أنجرس، 2006) والأداة التي ارتأينا استعمالها في بحثنا المقابلة نصف الموجهة كونها تتلاءم مع المناهج الكيفية، وهي من الآليات الهامة في

جمع المعلومات والبيانات لأنها تفاعل حواري بين الباحث والمبحوثين المراد جمع البيانات منهم في موقف معين (حمّود، 2008، صفحة 67).

وتعد "طريقة للبحث العلمي، تستعمل فيها سيرورة اتصالية شفاهية لجمع المعلومات المتعلقة بالهدف المحدد" (Grawitz, 2001, p. 644)، فالمقابلة وسيلة أساسية في التعرف على آراء ومعتقدات وتمثلات وثقافة وقيم الفاعلين بصورة هادفة وحيوية إزاء المشكلة المطروحة.

10. عينة الدراسة وكيفية معابنتها:

إن العينة عبارة عن مجموعة أو عناصر جزئية يتم استخراجها من مجتمع البحث، حيث يتم دراسة هذا الجزء دراسة علمية يجري عليها الاختبار والتقصي، فهي ذلك الجزء من الكل الذي تم استخراجه من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات، وبواسطة العينة يمكن للباحث أن يعمم النتائج التي استمدها من العينة المأخوذة من مجتمع البحث.

ليستقر الأمر بنا على اختيار عينة الدراسة من فئة الشباب العامل بالمؤسستين المذكورتين سابقا، هذا الاختيار لم يكن اعتباطيا وإنما وفقا لشروط الدراسة لأن الشباب يمثلون النماء والقوة، ويميلون إلى إثبات الذات وفي هذه المرحلة يتم اتخاذ القرارات المصيرية كالعمل أو المهنة وهم مصدر التجديد والتغير الثقافي والاجتماعي، كما أنهم أكثر الفئات حماسا وطلبا للعمل وتحمل المسؤولية والمشاق والميل أكثر نحو المغامرة والتحرر، ففئة الشباب تمثل العمود الفقري للقوة البشرية في أي مجتمع لانجاح التنمية.

وبناء على هذه المعطيات إعتدنا على العينة النمطية *échantillon typique* من خلالها إستطعنا الوصول إلى هدفنا، إذ ركزنا في اختيار عينتنا على "شباب الظل" أي البعيد عن فرص التوظيف ومهضومي الحقوق، وهم الموظفين في عقود ماقبل التشغيل والشبكة الاجتماعية، بمختلف مستوياتهم التعليمية (جامعي، ثانوي، متوسط، ابتدائي)، كما أن هذه الفئة هي المعبرة بصدق عما يجول في مخيلة الشباب وأكثرها إحساسا بواقعهم الاجتماعي والمهني المعيش.

إضافة إلى ذلك، فإن البحث الكيفي يقوم على سحب العينات الهادفة المقصودة غير الاحتمالية، وبموجب هذه الخطوات المنهجية كان عدد العناصر المنتقاة لتكوين عينة الدراسة، ستة عشرة "16" شابا، ولإجراء المقابلة -نصف موجهة *semi directive* - إرتأينا طرح بعض الاسئلة على مبحوثينا، حتى نتمكن من التقرب أكثر من الميدان ونستطيع فهم فاعلينا ونفسر ونؤول بعمق قضيتنا السوسيولوجية وننتج سوسيولوجيا تفهيمية *Sociologie Compréhensive* على الطريقة الفيبرية.

وتتضمن المقابلة الاسئلة التالية:

- 1- كيف ترى الأداء الرقابي على العمل في مؤسستكم؟
- 2- هل كل الموظفين في مؤسستكم يخضعون لنفس الإجراءات الرقابية؟ ولماذا؟
- 3- كيف ترى عدم حصول الافراد على العمل أو الترقية المهنية، رغم توفر الشروط القانونية لذلك؟
- 4- في رأيك، هل من السهل على الموظف الكفاء الطموح الحصول على الترقية في أعلى المناصب المهنية في مؤسستكم؟ ولماذا؟

11. خاتمة:

إذا كانت الخاتمة بمثابة حوصلة لمرحلتى التحليل والتأويل اللتين نقوم بهما لبلوغ عملية المقارنة بين ما تم التوصل اليه في التحليل والتأويل وما تم افتراضه، فإنه من خلال تعمقنا وتفحصنا لتصريحات الشباب الميدانية، خرجنا بعدة نتائج ملموسة نوجز منها ما يلي:

أولاً: الرقابة لا تؤدي على الوجه الصحيح والعقلاني، فالعامل البسيط يراقب ويحاسب على كل صغيرة وكبيرة، أما الزبائن فلا خوف عليهم ولا يحزنون، وبهذا تتحول الرقابة من أداة مضادة وقامعة إلى مكون من مكونات السلطة، أي أن الرقابة هي سلاح بيد المسؤول يحاسب بها من يشاء، وهذا ما أدلى به أحد المبحوثين: << لميت شا بدير في يد غساله... >>، فهذه الرقابة هي بالاساس تهدف إلى إذلال الموظفين، الذين يتكلمون فقط على جهودهم وأدائهم، عكس الرقابة الفعالة تهدف إلى بلوغ أهداف العمل والمؤسسة .

ثانياً: كما أن الموظفين لا يخضعون لنفس الإجراءات الرقابية، وهذا ما أدلى به أحد المبحوثين: << لي عندو لكتاف أو لحباب يجي للخدمة وقت ما يحب... صحابو يكوفرو عليه... >>، فالحواشي والزبائن لا يمتثلون للرقابة وإنما يمتثلون للاحباب والمعزيين، فهم يخلصونه من أعين الرقابة وبالتالي لا يحاسب على إنتاجيته أو أوقات دخوله وخروجه، في حين أنها تضيق الخناق على الفاعلين الذين لا يملكون سوى قوة عملهم، وهذا ما أدلى به المبحوث الآخر بقوله: << ... حنا غير حشيشة أو طالبة معيشة أو ما خلوناش نخدمو >>، فالمحاسبة والرقابة المعمول بها ليست معياراً ضابطاً ولا فعلاً تقويمياً، فهي متحيزة وضعيفة، تغمض العين على فئة وتفتح العين على فئة أخرى، لتصبح بهذا المعنى الرقابة استثناء وليس قاعدة عامة .

هذا ما يؤدي بفاعلينا إلى اللامبالاة والتسيب وعدم تقدير قيمة العمل، ويظهر هذا جليا من قول أحد مبحثينا: <<...كي يكونو المراقبين نخدم أو كي يروحو skara نريح، علاش كي نخدم غادي نبني دزاير وحدي...>>، إنها ثقافة سلبية تُهدر الوقت وتُضيع قيم الاداء والانجاز .

ثالثا: إضافة إلى ذلك، فإنه رغم توفر الشروط القانونية من كفاءة وأداء وخبرة لدى الفاعل الاجتماعي، إلا أنه عملياً وفعلياً لا تُستخدم هذه الشروط في التوظيف أو الترقية المهنية، وهذا ما يُفهم من تصريح المبحث بقوله: << يقولوك عندك الحق في الخدمة، بصح الصح مكان والو...>>، فرغم قوة القانون ومشروعية تطبيقه إلا أنه ضعيف وشكلي أمام الأشخاص المتحكمين في عمليات التوظيف والترقية، لتطغى اعتبارات "المعارف والزبائن والرعاة والحماة والحواشي... إلخ"، وهذا أيضا ما أدلى به المصريح الآخر بقوله: <<يطولوك في الترقية باش تسمح ولا تمشي في طريقهم...>> .

فأسلوب المماثلة والمراوغة والمسايرة والتمويه ولربما الرفض أحيانا هو الغالب، إذا لم يقبل الفاعل الدخول معكم في دائرتهم المبنية على الأخذ والعطاء "المعروف بالمقابل" ما يجر إلى تبادل المنافع والمصالح أي هيمنة العلاقات غير الرسمية وغير العقلانية التي لا تمت بصلة للعمل والمؤسسة ولا للمصلحة العامة، وهنا سرعان ما يكتشف الفاعل تلقائيا أن قيم التعاون والانجاز والجدارة لا وجود لها في الحياة الواقعية، فينصرف إلى نمط من السلوك يفرضه المجتمع من حوله .

رابعا: كما أن الفاعل لا يُختار أو يُعين لأن يكون مدير أو مسؤولا، إلا إذا كانت له صلة بالعصبة "الجماعة" المتحكمة في زمام الأمور، ذلك لأن الفاعلين يختارون دائما من هم من دائرتهم للترقية في أعلى هرم المؤسسة، وهذا ما صرح به أحد المبحثين بقوله: <<...عندنا مافيا يخيرو غير حبابهم أو صحابهم >> وبهذا تهب الجماعة لمناصرة مرديها، في حين يتعصب الزبون لجماعته ماينتج عنه التضامن والتساند والتلاحم المتبادل بين المعزب والزليم، فالفاعل الذي تختاره جماعته يمثلها بكل جوارحه وبكل ما أوتي من قوة، حتى يحافظ على مصالحه ومصالحها، ولهذا اتخذت العصبة شكل "النحن العصبي" أي النعرة والعزوة والتناصر والتعاقد والالتحام، مما يعطي للفاعل القوة والمواجهة فينتهي إلى جماعته في حالة من التعصب من خلال روابط مادية ومعنوية مبنية على قضاء الحوائج والمنافع الضرورية للحياة .

فالفاعلين في الولاء يبحثون عن استمرارية ثقافة الجماعة والشلة وتأزيل سلطاتها، ما دام لديهم نصيبهم من المغانم وهذا ما يجعل الفاعل يتكل على عصبته وجماعته، بدلا من اتكاله على عمله وأدائه، فالانتماء إلى شلة ضامن لصعوده وترقيته، فهذه السلوكيات غير عقلانية وبعيدة كل البعد عن ثقافة المؤسسة، فالجهد والاداء والكفاءة

والتميز لا معنى لها في مواطن الزبونية القائمة على الولاء والتبعية والحماية والرعاية والمبنية على "الآخذ والعطاء"، فالفاعل لا يُعرف من خلال عمله وجهده وجدارته وفردانيته، بل من خلال جماعته، فالأولوية دائما لأصحاب المنافع، فبدلا من أن تقوم المؤسسات على الانجاز والتميز والاقتدار، نجدها تتحول إلى مواطن للولاء والتبادل مقابل الحصول دائما على المغانم، انها مؤسسات ملغومة بالبنى العصبية .

إذن: فالعلاقات التبادلية تجعل من الشباب لا يرى 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 يعد السبيل الوحيد والطريق الأمثل للواقع المعاش للتعرف على التفاعلات والممارسات والسلوكيات بين الفاعلين الاجتماعيين بين لنا أن هذه العلاقات التبادلية الخارجة عن الإطار المؤسسي الرسمي تؤثر فعلا على الشباب في تقديرهم لقيمة العمل وتبقيها خارج كل اعتبار .

ويمكن القول: أن هذه الثقافة الزبونية ركعت قيمة العمل الثقافية وعملت على تقويضها إلى الحد الأدنى كونها أقوى فاعلية وصلابة من القانون، فمهما كان أداء الفرد جيدا وممتازا إلا أنه لا يستطيع الحصول على منصب أو ترقية بجهد دون الركون إلى شلة أو جماعة يحتمي بها ويتحصل على المنافع بواسطتها، ففي هذا المناخ يستحيل بروز مجال ثقافي واجتماعي يتنافس فيه الأفراد لبلوغ الامتياز والاستحقاق، فالمنافسة بين الفاعلين الاجتماعيين هي من يمتلك اكبر قدر من العلاقات التبادلية.

وأخيرا: إذا كانت قيمة العمل قد أُخصيت بفعل تأثير الثقافة الزبونية فإن الفرد بدوره قد أُخصيت قيمته، لأنه مهما عمل الفرد واجتهد فلا يكون لهذا الجهد اعتبار فينتج عنه فقدان الفرد لقيمه وكيانه كإنسان باحث عن الامتياز ولذا وجب إعادة الاعتبار إلى العامل الإنساني أي في ثقافته وقيمه وأخلاقياته كونها العامل الأساسي للخروج من التخلف، فالمجتمعات لا تقاس بالكم المادي وإنما تقاس بنوعية أفرادها وإذا كانت قيم الأفراد متخلفة ومعوقة للتنمية فإن ذلك يؤدي دوما إلى إعادة إنتاج التخلف والتكلس من جديد.

12. التوصيات والمقترحات:

في رأينا أن هيمنة الثقافة الزبونية على الفاعلين هي المسؤولة فعلا عن تراجع وتدهور قيمة العمل في مجتمعنا، وأمام هذه المعضلة السوسيولوجية المستعصية الحل، ارتأينا وضع جملة من المقترحات والتوصيات، لعلها

تكون لها قدر من المشاركة في حل مشكلة تراجع قيمة العمل عند شبابنا وتجاوز ثقافة الازدلاف والاستزلام والانتكال على أدائه وجهده وكفاءته وعرق جبينه:

1. تطوير مؤسسات التنشئة الاجتماعية ابتداء من الاسرة والمدرسة والجامعة، والعمل على تثبيت قيم العمل والاداء في ثقافة وسلوك الناشئة والشباب لانهم يملكون مفاتيح بناء وتطوير المستقبل .

2. إنشاء آليات قانونية رقابية رادعة وفعالة في جميع مؤسسات المجتمع وخاصة الحيوية منها، على كل من توسوس له نفسه مخالفة قوانين المؤسسة أو الاخلال بنظامها ودورها ووظائفها الاستراتيجية .

3. تمكين الشباب من الوصول إلى مراكز التكوين والتمهين وتجنييد الموارد المختلفة، حتى يتمكن من مزاوله الفكر الانتاجي والعدول عن ثقافة التزلف، كونه مورد استراتيجي وذخيرة حية يُخرج البلاد من نكباتها وكبواتها، ويوفر موارد إضافية من خلال انتاجيته وولوجه في عالم الانجاز والانتاج .

4. ربط البحث العلمي الاكاديمي بالواقع الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، والولوج في عالم الشباب ومداواة مشالكة والاحاطة بعوارضه السلبية احاطة تامة .

5. الاهتمام بالشباب وعدم التعامل معه على أنه قطاع هامشي وميؤوس منه، لان هذه الفئة بمجرد عبورها البحر الابيض المتوسط تصبح قوة انتاجية، تستقطبها المجتمعات المتقدمة القائمة على قيم الجهد والابداع والاداء واحترام الوقت .

وأخيراً ننهي دراستنا بطرح سؤالين، لعلهما يفتحان الباب لدراسات أخرى ويساهمان في بلورة تساؤلات

مستقبلية عديدة:

هل يمكن تجاوز الثقافة الزبونية وتطوير قيم العمل والانتاج في ظل واقعا الراهن "الجزائر الجديدة"؟
ماهي الآليات والوسائل والدعائم الواجب على الحكومة والمجتمع اتباعها لترسيخ ثقافة قيمة العمل وبتز

ثقافة الاستزلام؟

13. قائمة المراجع:

- Madline Grawitz, Méthode des sciences sociales, édition Dalloz, 11ème édition, (2001).
- George Friedmann, pierre naville, traité de sociologie de travail, colin, Tom 01, Paris, (1961).
- Marc Montoussé, Gilles Renouard, 100 fiches pour comprendre la sociologie, édition Breal, 4ème édition, (2009).
- Bourdieu, P. (1999). *l'échange différé crée la stratégie, dans :jean etienne et henri mendras*. paris: les grands thèmes de la sociologie , paris, armond colin.
- dfgf. (fgf). gdf. fdg: dfg.
- Friedmann, G. (1961). *pierre naville, traité de sociologie de travailx*. Paris: colin, Tom 01.
- Grawitz, M. (2001). *Méthode des sciences sociales*. édition Dalloz, 11ème édition.
- Marc Montoussé, G. R. (2009). *100 fiches pour comprendre la sociologie*. édition Breal, 4ème édition.
- Médard, J. -f. (février, 1976). *le rapport de clientèle : du phénomène social à l'analyse politique*. revue français des sciences politique.
- أرفون هـ. (s.d.). *فلسفة العمل*. بيروت: ترجمة عادل العلوا، منشورات عويدات، ط.2.
- الرحيم ح. ع. (2006). *الزبونية السياسية في الوطن العربي "قراءة اجتماعية -سياسية في تجربة البناء الوطني بتونس"*، سلسلة أطروحات الدكتوراه "59"بيروت :مركز دراسات الوحدة العربية.
- السياسين بت. أ. (19، 2014). *مارس الثلاثاء*. (حصة تلفزيونية على القناة الأرضية) (الحوار الاقتصادي). (ت. أ. . السياسين) Intervieweur ,
- العياشي ع. (1999). *نحو علم اجتماع نقدي، دراسات نظرية وتطبيقية*. الجزائر :، ديوان المطبوعات الجامعية.
- الغني ش. ع. (د.ت). *(المنخب المحلية و العلاقات الزبونية "دراسة في بعض آليات إعادة إنتاج النفوذ بالمجال القروي المغربي"*. جامعة ابن طفيل :القنيطرة، المغرب.

- الفيروزآبادي م. أ. (2005). *القاموس المحيط*. بيروت: تحقيق: مكتبة تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ط. 8.
- الكتاب م. م. (1997). *نظرية الثقافة*. الكويت: ترجمة: علي سيد الصاوي، عالم المعرفة.
- الكيالي، ع. أ. (د.ت). *موسوعة السياسة*. بيروت، لبنان: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- أنجرس م. (2006). *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات عملية"*، تر: نبوزيد صحراري وآخرون. الجزائر: دار القصة، ط. 2.
- بلغيث، س. (2011). *إضاءات منهجية في العلوم الإنسانية*. الجزائر: دار ابن طفيل للنشر والتوزيع.
- بيومي، إ. ع. (2006). *القيم وموجهات السلوك الاجتماعي، دراسات تطبيقية*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- بيومي، م. أ. (2002). *علم الاجتماع القيم*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- حجازي، أ. م. (2008). *إشكالية الثقافة والمثقف في عصر العولمة*. القاهرة: دار قباء الحديثة للنشر والتوزيع.
- حمود، خ. ك. (2008). *موسى سلامة اللوزي*. الأردن: منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر والتوزيع.
- خاطر، أ. م. (2005). *تنمية المجتمعات المحلية، الاتجاهات المعاصرة - الإستراتيجيات*. الإسكندرية: بحوث العمل وتشخيص المجتمع، المكتب الجامعي الحديث.
- خلدون، ع. أ. (2010). *المقدمة*. القاهرة: دار ابن الجوزي للطبع والنشر والتوزيع.
- سراي، أ. أ. (2014). *جريدة الشروق*، العدد 4523.
- سعدون حمادي وآخرون. (1995). *قضايا إشكالية الفكر العربي المعاصر*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- عبد، أ. ب. (2006). *العمل في الاقتصاد الإسلامي*. بيروت: دار الكتب العلمية.
- عماد، ع. أ. (2006). *سوسيولوجية الثقافة "المفاهيم والإشكاليات من الحداثة"*. بيروت: مركز الدراسات والوحدة العربية.
- عياد، أ. (2006). *منهجية البحث الاجتماعي*. بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- غليون، ب. (1992). *اغتيال العقل*. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط. 2.
- غيّاث، ب. (2003). *القيم الثقافية والتسيير*. وهران: دار الغرب للنشر والتوزيع، ط. 2.
- فهامي، م. س. (2009). *العولمة والشباب من منظور اجتماعي*. الإسكندرية: دار الوفاء لنسب الطباعة والنشر.
- قدوري، س. (2008). *منظمات المجتمع المدني ودورها في تفعيل ثقافة قيم العمل في المؤسسات العراقية*. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية.
- كريشة، ع. أ. (2003). *دراسات في علم اجتماع التنمية*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- ماكس، ك. (1947). *رأس المال DAS Kapital، الجزء الأول*. القاهرة: ترجمة: راشد البراوي، كلية التجارة، جامعة فؤاد الأول، مكتبة النهضة المصرية.

مداس ,ف .(2003) .مصطلحات علم الاجتماع .الجزائر :سلسلة قواميس المنار، دار المدني للطباعة والنشر والتوزيع.

مقدم ,ع .ا .(1992) .المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية في الثقافة والتسيير، تحت إدارة عبد الحفيظ مقدم . الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية.

نعمان ،أ .ب .(1995) .الهوية الوطنية، الحقائق والمغالطات .الجزائر :دار الأمة.
وآخرون ,ع .ا .(1998) .علم الاجتماع الثقافي .الإسكندرية :دار المعرفة الجامعية.