

ثقافة العمل ومعوقات ممارسة العمل المقاولاتي

Work culture and obstacles to the practice of Entrepreneurial Work

¹ د. بن بادة عائشة، جامعة الجزائر2، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمت، benbadaaicha@gmail.com

² باية لعجال، جامعة الجزائر2، مخبر علم اجتماع المنظمات والمناجمت، baya.ladjel@univ-alger2.dz

ملخص:

تمثل الدراسات التي تتناول ممارسة العمل الحر في الإحاطة بالظروف التي دفعت لممارسته، والأسباب التي جعلته يتطور ويستمر في الوجود، وفي مقابل ذلك تبرز المعوقات التي حالت دون توجه إليه، فإذا الممارسة تمر بتقييمه في الميدان ومن ثم البحث في شروطه، وهذه الأخيرة تحدد ثقافة خاصة به، منها قيم تعكس طبيعة التحول الذي يعيشه المجتمع، وهذا ما ينطبق على المجتمع الجزائري وتشكل قيم عمل ترسبت في ذهنية الفرد أعاقت توجهه لممارسة العمل الحر أو المقاولاتي.

الكلمات المفتاحية: ثقافة عمل، ممارسة عمل مقاولاتي، معوقات

Abstract:

Studies are considered that examined the entrepreneurship by taking The circumstances that led Her To practice and reasons that made it progress and continue To exist in contrast obstacles appear The obstacles appear that prevented to approach to go to him The practice passes it evaluation in the field and then search as for its conditions the later defines a culture of its own Some of them are values that reflect the nature of transformation that society live it and this is what applies to Algerian society And constitute Values of work penetrate mindset of an individual It hindered his approach to practicing self-employment or entrepreneurship

Keywords : Work culture, Practice entrepreneurial work, Obstacles.

مقدمة

يعتبر المورد البشري أهم ميكانيزم في تحريك العجلة التنموية بكل مجتمع حديث، وتطغى فئة الشباب بدول العالم الثالث لتسجل أعلى نسبة في تركيبها السكانية، منها الجزائر خاصة وما نلاحظه يوميا بواقعا المعيش، هو الهدر المستمر لطاقات هذه الفئة والاستثمار اللاعقلاني الغير قائم على استراتيجيات تتسق بين مختلف مخرجات المؤسسات كالجامعات والمؤسسات المستقبلية كالإدارات العامة، لنجدها بغير مكانها الذي يجب أن تشغله وبغير أدوار كان من الموجب أن تؤديها، الأمر الذي أفضى لانتشار ظواهر اجتماعية عدة على رأسها البطالة التي تتضوي وراءها ظواهر أخرى كالتهميش وتدني المكانة الاجتماعية والانحراف وغيرها...

فهل التحولات السوسيوثقافية التي شهدتها المجتمع الجزائري شكلت ثقافة عمل أعاقت ممارسة العمل المقاولاتي في ظل سياسة تشغيل عاجزة عن استيعاب مخرجات الجامعة؟

1- مفهوم الثقافة و ثقافة العمل: تشمل الثقافة الأفكار، والقيم، والممارسات، والأشياء المادية التي تسمح لمجموعة من الناس (وحتى مجتمع كامل) أن يعيشوا حياتهم الجماعية بنظام وتناغم نسبي. وهناك عدد لا يحصى من الأفكار، والقيم، والممارسات، والأشياء المادية التي تصاحب معظم الثقافات. ونتيجة لذلك، لا يمكن لفرد واحد أن يتمكن من معرفتها جميعا أو ما تعنيه جميعها. ولكن، لابد للناس أن يعرفوا على الأقل العناصر الأكثر أساسية وأهمية لثقافتهم. والمعرفة بأي شيء مشترك يؤدي بالناس إلى التصرف بطرائق متشابهة وتبني طريقة مشابهة للنظر إلى العالم¹.

وتشير ثقافة العمل إلى موقفنا من العمل عموما وتقييمنا لنوع العمل، ماهي الأعمال المفضلة في المجتمع؟ ما العمل الأكثر قيمة من غيره؟ هل هناك أعمال مستحبة أو أعمال مكروهة؟ ما هو الموقف السائد من الوظيفة والعمل المكتبي ومن العمل الحرفي والعمل الصناعي والتجاري والزراعي ومن وقت العمل ومن أهمية الانجاز، ومن المسؤول عن تأمين فرص العمل والتشغيل؟ وما العلاقة بين التعليم والعمل؟ وما القيمة التي نوليها للتعليم وللعمل الذهني أو الفكري وللعمل العضلي في نظرنا إلى العمل، أي في ثقافة العمل السائدة لدينا؟² تلك هي عناصر ثقافة العمل ..

إن موضوع ثقافة العمل ذو أهمية كبيرة ومصيرية بالنسبة لكافة المجتمعات وخاصة تلك التي تدخل في طور التحديث والتطوير.. فالموضوع يتصل بمهمة التغيير الاجتماعي المقصود وبمشاريع التنمية والتحديث وأهدافها القريبة والبعيدة، والتي يكون الانسان هدفها وأداتها في الوقت نفسه، حيث تهدف ثقافة

العمل في اطار هذه المهمة المصيرية إلى تغيير بعض القيم والمواقف والمفاهيم وبعض أشكال التقاليد وعادات العمل المقاومة للتغيير والمعيقة للتنمية أو للمشروعات الاقتصادية الانتاجية الجديدة.

2- مفهوم **المقاولة**: المقاولة عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة وتنتهي بعرض منتج جديد ذو قيمة في السوق، وبين الاثنين المغامرة والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة وخوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيرورة هو التجديد سواء على مستوى المنتج المادي أو الفكري (الطرق والمناهج ...)، أو اكتشاف موارد جديدة، فتتطوي المقاولة على مبدأ الإبداع.

كما تعرف على أنها الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذ إنه عمل اجتماعي بحث على حد قول Marcel MAUSS أما FAYILLE فقد حددها على أنها حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم اليقين أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة متميزة بتقبل التغيير والأخطار المشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي. أما بالنسبة للأنجلوساكسيون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور Howard STEVENSON بجامعة Harvard يوضح بأن: المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها.

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول. لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها، وتجسيدها على أرض الواقع، ومهما كان المعنى الذي أعطي للمقاولة، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية: إنشاء مؤسسة، روح المقاولة، والمقاول³.

2- 1- **المقاول**: حسب Say و Cantillon هو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة، ويعتبر Cantillon عدم اليقين عنصراً أساسياً في تعريفه للمقاول، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه، بأنه الشخص الذي يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد، أما بالنسبة لـ Say الأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعية ويقوم بإجراء البحوث، المقاول، والعامل الذي يعمل لحسابهما⁴.

2-2- الروح المقاولة: تعد المقاولة أيضا مكان يبرز فيه سلوك فردي مرتبط بالأعمال، أي حالة ذهنية أو ما يسمى بروح المقاولة عندما يتعلق الأمر بالشخص، وثقافة المقاولة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، هذا يعني مجموعة القيم كالمبادرة، الأخذ بالأخطار، الإبداع وكل ما تعلق بإنجاز الأهداف، هذا يحيل أيضا إلى بعض المواقف والاتجاهات مثل: المسؤولية والرغبة في التغيير.

يعد السلوك المقاولتي أو الفعل المقاولتي نتيجة للروح المقاولتي للمقاول، فخلق المؤسسة يتطلب شخص (أو أشخاص) لهم رد فعل إيجابي اتجاه الأخطار وقبول لها وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل...الخ. وفي إطار ربطه بين بروز المقاول وروح المبادرة تشير Helene VERIN إلى أن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولا، كذلك فيما يخص مفهوم المقاول، فإنه اليوم يوظف للدلالة على أنشطة أشخاص وأفراد في ميادين أخرى غير الأعمال، مثل الميادين العلمية، الثقافية، والفنية...الخ، فمثلا الباحث الذي يملك روح مقاولتي ليس بالضرورة شخص يسعى لخلق مؤسسة جديدة لكنه شخص يأخذ بالمخاطر ويبرهن على مبادراته في عمله أو داخل مخبره مثلا⁵.

3- التحولات السوسيوثقافية بالمجتمع الجزائري: تمر المجتمعات الانسانية على مر تعاقب الأزمنة بتحولات ناتجة عن تغيرات تحدث على مستوى أساليب العيش لدى الأفراد فتراكم من مكتسباتهم الحياتية ثقافة يختص أو يتطبع بها كل جيل، وبالمجتمع الجزائري الذي شهد تحولات سوسيوثقافية على عدة مراحل زمنية ظهرت فيها أشكال التحول المرتبط بتغير تركيبة الأسرة ووظائفها التي تساهم في كيفية تشكل القيم التي يعاد انتاجها في ممارسات اجتماعية منها نشاط العمل، ولأن القيم مصدرها وتحولها ينبثق من مؤسسات التنشئة الاجتماعية أولها الأسرة، لذا سنتبين دور هذه المؤسسة الاجتماعية في هذه التحولات.

3-1 الأسرة الجزائرية وخصائصها: يقول ميردوخ G.Murdock " أن الأسرة جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك وتعاون اقتصادي ووظيفة تكاثرية ويوجد بين اثنين من أعضائها على الأقل علاقة جنسية يعترف بها المجتمع ومنها فإن الأسرة تقوم بوظيفتين بيولوجية واقتصادية"⁶.

إن الأسرة الجزائرية كغيرها من الأسر بالمجتمعات عايشة تغيرا مع مرور الأزمنة وتعاقبها، خاصة تغير الظروف التاريخية التي تحمل معها مراحل انتقالية في مختلف البنى الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، وغيرها... لتفضي إلى مظاهر التبدل النسبي التدريجي على مستوى هذه الأنساق، ونجد أن مصطفى بوتشفوننت ركز على دراسة العائلة الجزائرية، ويعرفها "أنها المؤسسة الأساسية التي تشمل رجلا أو عددا

من الرجال يعيشون زواجيا مع امرأة أو عدد من النساء ومعهم الخلف الأحياء وأقارب آخرين وكذلك الخدم، ثم تحولت الأسرة الجزائرية المعاصرة من التقليدية للنووية⁷.

وأوضح بوتشفوننت مع التطورات الاقتصادية الريعية وبعدما تخلت الدولة عن دعمها للمؤسسات الاقتصادية العمومية وتبني سياسة اقتصاد السوق ففي مجال الاقتصاد ظهرت منهجية نظام الأجور بصورة واسعة أحدثت تغييرات كبرى على مستوى العائلة الجزائرية التقليدية أهمها انحلال الأسرة الممتدة وانتشار النزعة الفريدة حيث يشعر الرجل بفرض فردانيته بتقاضيه أجرا مقابل عمله سيجعله يثور على جماعته أولها العائلة، أصبح الأفراد فيها أكثر حركة وأقل ارتباطا بالأسرة —سواء من الناحية المكانية أو الدور الاجتماعي وذلك للأسباب الآتية:

- ضعف العلاقات الاجتماعية التي تربط الفرد بالأسرة الأم وضيق نطاق اهتمامه على أسرته الصغيرة.
- خروج الفتاة للمدارس والجامعات والعمل.
- تقليص دور الأب بخروج الأم للعمل وغيابها عن تربية أطفالها وتدفع بهم نحو مؤسسات اجتماعية أخرى تحل محلها لكنها لا تقدم الحنان اللازم وضوابط الأسرة التي تفتخر مما جعلهم عرضة للاضطراب النفسي السلوكي ومشكلات الشخصية.

وهناك أبحاث منجزة حديثا عن الأسرة الممتدة بدأت تعود بقوة مع تزايد أزمة السكن وتدهور القدرة الشرائية للفرد الجزائري مما جعل العائلة الجزائرية تنسم باللاثبات والتراجع نحو الوراء⁸.

3_2 تحول القيم وأسبابه: يقول ابن خلدون: "إن أحوال العالم والأمم وعوائدهم ونحلهم لا يدوم على وتيرة واحدة، ومنهاج مستقر، إنما هو الاختلاف على الأيام والأزمنة، وانتقال من حالٍ إلى حال، وكما يكون ذلك في الأشخاص والأوقات والأبصار وكذلك يقع في الآفاق والأقطار والأزمنة والدول، سنة الله قد حلت"⁹. والقيم الموروثة والمكتسبة تتميز بعدم الاستقرار وهي معرضة للتحويل والتبدل و« نسق القيم وهو التنظيم العام لقيم الفرد وتتحدد أهمية كل قيمة من هذه القيم من خلاله¹⁰، وهنا يحدث التحول عبر الأزمنة المتعاقبة.

وتحول القيم "يعبر عن تعديل لكثير من الاتجاهات القيمية لتتسجم مع التحديات القائمة، فبعد أن كان الشرف مثلاً يعني رفعة الانتماء القبلي والنسب، صار اليوم يعني شرف العمل والإخلاص والتفاني في أدائه، وهكذا لم يعد ممكناً الفصل بين النجاح والوظيفة والمهنة، وبين المكانة الاجتماعية"¹¹، ونسق القيم كما يقول بارسونز " إن هذا النسق يتطور من خلال شبكاته(النسق) من المراكز وأدوار المكانة التي ترتبط

بها توقعات سلوكية محددة¹². وعدم الاستقرار في النسق القيمي يؤثر في تحديد المراكز الاجتماعية في المجتمع، والمركز أو المكانة الاجتماعية تعبر "عن الوضع الاجتماعي الذي يعطي لصاحبه التقدير والاحترام والنفوذ للتأثير بناءً على الطبقة التي ينتمي إليها"¹³، وبين المكانة الاجتماعية "الموروثة" التي يفرضها المجتمع على الفرد والمكانة "المكتسبة" التي « تعكس المكانة التي يكتسبها الفرد بناءً على ما يقوم به من جهد¹⁴».

وقد بيّن عالم الاجتماع جورج جورفيتش Georges Gurvitch في كتابه Les cadre sociaux de la connaissance أنّ "المكانة الاجتماعية هي التي تربط الأفراد فيما بينهم، والمكانة الاجتماعية تتأثر بمتغيرات كالثقافة والتعليم، الحرفة، والمهنة، والدخل... والمجتمع له أنظمة تحدد مكانة ومركز الفرد الاجتماعي"¹⁵. والتحول في بعض القيم له علاقة بتحول وتطور إحدى متغيرات المكانة الاجتماعية، فمثلاً قد "أصبحت الشهادات العلمية العليا مطمح كثير من الأسر ووسيلة لتحسين المكانة الاجتماعية وتأمين مستقبل اقتصادي واجتماعي"¹⁶، "فالمراكز والأدوار من أسس التمايز الطبقي في المجتمع مما يخلق تباين في المراكز والمراتب التي تعكس تباين قيم المجتمع"¹⁷.

إنّ الأسباب متعددة في تحول القيم "فقد تتأثر القيم المحلية بالقيم الوافدة التي تتناقض معها وتحدث فيها تعديلات يبعدها عن أنماطها الأصلية... ونحن نعلم في ضوء حتميات الاتصال الحضاري أنّ التيارات والاتجاهات الثقافية الوافدة إلينا تختلف من حيث درجات انسجامها وتناقضها مع قيمنا الأخلاقية والروحية وطبيعة واقعنا الاجتماعي العربي... كما أنّ تأثير العامل التكنولوجي في التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي ترافق عادة عملية التصنيع وإعادة تقييم العمل" الأكثر تخصصاً حيث تتغير قيم الزمان والمكان وتحدد الأدوار وتختلف معايير التقسيم والانجاز والتخطيط متجاوزاً المصالح العائلية والقبلية¹⁸.

إضافة إلى الجانب المادي الذي أثر في تحول القيم من خلال تحول سلوك السكان الريفيين في المدن نحو التوجه التجاري النفعي والاستثماري واضح أنّ تزايد الطموح نحو جمع الثروة عن طريق الأساليب التجارية يعد ابتعاداً ثقافياً وقيماً عن النمط الريفي الذي تمحور حول كرم الضيافة وتقديم العون للأقارب¹⁹، وهذا يؤدي لانتشار قيم الاستهلاك والقيم المادية والفردية وتراجع القيم المعنوية.

كما لا يجب إغفال العامل التاريخي والزمني في تحول القيم لأنه من خلال فترات تاريخية للاستعمار لبعض الدول العربية مثل الجزائر أدى إلى محاولة استبدال قيم أصيلة في المجتمع الجزائري مقابل غرس قيم جديدة تخدم مصالحه.

4 - ثقافة العمل والممارسة المقاولاتية

من خلال هذا التحول الذي شهده النسق الثقافي القيمي للمجتمع الجزائري، تشكلت ثقافة وقيم عمل لدى الفرد أثر على مستوى ممارسته للعمل المقاولاتي إذ اكتسب قيم عمل حالت دون اقباله على هذا النوع من الأنشطة الحرة، نسرد في التالي بعض مظاهر هذه المعوقات السوسيوثقافية التي أدت لتدني ممارسة العمل الحر.

4-1 قيم العمل: تمثل قيم العمل دوراً جوهرياً في توجيه ميولات وطاقات وموارد الأفراد في مختلف مجالات التنمية لأنها تعكس الاستعداد الذي يمتلكه الفرد في توجيه تحقيق طموحاته وأهدافه من خلال العمل، وقيمه تلبي لديه عدة حاجات خاصة الاجتماعية كالمكانة والمركز، الذي يؤدي إلى الاستقرار وبناء علاقات ايجابية مع الآخرين وغيرها من الحاجات...

فإذا قيم العمل تكتسب من اعتبار أنّ العمل يحتل أهمية بالغة في العصر الحديث الذي سمّي بعصر التنظيمات أوجز الباحثين في هذا المجال مفهوم قيم العمل باعتبارها " القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل حيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك الأفراد العاملين ضمن الظروف العملية والتنظيمية المختلف" وقد عرفت اعتماد علام على أنها " أنّ قيم العمل مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلّق بالنشاط المهني الذي يمارسه" فإذا قيم العمل تعتبر الموجه لسلوك الفرد واختياراته وتفضيلاته في ممارسة عمل معين.

4-2 قيم العمل وانعكاساتها على السلوك: إن القيمة الاجتماعية للعمل في المجتمعات المتقدمة مقدسة عكس البلدان المتخلفة تنظر إليه من الجانب المادي وتقيّمه على أساس المكانة حيث نجد المجتمع الجزائري له وضع خاص من الجانب الاجتماعي الذي يعكس في المكانة الاجتماعية من ممارسة هذا العمل أو ذاك، فمثلا كرسيت من خلال ما ذكر من تحولات ترسبت عدة قيم في سلوك الفرد منها:

* **سطوة العمل غير المنتج:** أثرت طبيعة العمل والنشاط التجاريين القائم على الاستيراد والاستهلاك على العمل الإنتاجي الذي حل محله النشاط التجاري واهتزت وانخفضت قيمة الفرد العامل، حيث أصبح خاضع لقوانين السوق.

* **العمل والطموح:** يعد الطموح الشخصي والاجتماعي خاصة الطموح والتطلع المهني من بين مؤشرات العمل الجد المثابرة، ولو تحقق المكسب بعيداً عن هذه المسالك فهي تسبب كثير من السلبية واللامبالاة وتقضي إلى حالات الإحباط والاعتراب وتؤثر في قيم العمل وقضاياها.

* **الاستحالة والاستسهال:** الشيء المستحيل الذي يجعل الفرد يحكم مسبقاً بأن النشاط فوق مستوى الوسائل المتاحة مما يؤدي إلى الشلل التام، أما شيوع الاستسهال يذهب "حليم بركات" إلى اعتباره كمظهر سلوكي وقيمي يفضي إلى غياب النظرة المستقبلية الأمر الذي يستميل هذا الفرد إلى الكسل.

* **الفرد والفردية:** عندما تشيع قيمة الربح في ظل المنافسة التجارية فإنها تتيح فرص نمو الفردية كتوجه قيمي وميل سلوكي والتوجه إلى فك الارتباط بين الأفراد وانتماءاتهم حتى في ميدان العمل.

* **ضمور الحس المهني:** يؤثر سلباً على الكوادر المحترفة حيث تضعف دافعيتهم للعمل وتقديم الأفضل، يقلص الإنتاجية ويحول دون تطوير الإمكانيات المعرفية.

* **روح التواكل والانقياد:** في قبضة الأنساق العشائرية ساد التضامن الجماعي خلق ميلاً للاتكال على الأهل ما أدى إلى عدم الميل إلى المغامرة واتخاذ القرار بحكم التعود على آراء الآخرين الأكبر سناً، ونقل روح التواكل من العشيرة إلى الدولة فصاروا يطالبونها بتوفير الوظائف وفرص العمل، والتعليم، والعلاج... والتنمية لا تقتصر على الدولة وحدها بل ميول أفرادها إلى المبادرة وتحمل المسؤولية واتخاذ القرار. هذا ولقد برهن "سعيد شيخي" من خلال أبحاثه الميدانية "أوضح أنّ العمل يحتل شيئاً فشيئاً مكانة هامشية إذ يفنق كل من المسيرين والدولة الموارد الثقافية التي تؤهلهم توجيه كل مجالات الحياة الاجتماعية نحو العمل"²⁰.

خاتمة:

ساهمت ثقافة العمل والقيم الموروثة في عدم توجه الشباب خاصة خريجي الجامعات منهم للعمل المقاولاتي، وذلك لترسخ ثقافة أبوة الدولة التي تركزت في المجتمع الجزائري منذ النظام الاشتراكي، ورغم تغيير التوجه الاقتصادي للنظام الرأسمالي منذ ثلاثة عقود إلا أن ثقافة العمل التي صاحبت التوجه الاشتراكي لا تزال في مخيال المجتمع، وهو ما جعل الاقتصاد الجزائري يفقد الكثير من مقومات التطور ومن الفرص والمبادرات الابداعية لشبابه.

قائمة المراجع:

1. جورج رينترز: مقدمة في علم الاجتماع، ترجمة رولا عودة السوالقة، عمان، الأردن، دار الفكر ناشرون وموزعون، 2017، ص 175.
2. سمير ابراهيم حسن: الثقافة والمجتمع، دار الفكر، سوريا، دمشق، 2007، ص 273
3. بدراوي سفيان: ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري المقاول، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه ل م د تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية بعنوان . ص 35 .
4. الجودي محمد علي، موسى دحماني: محو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي. 2014، 2015، مدكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه، ص 4،
5. بدراوي سفيان: المرجع نفسه . ص 36 .
6. حسين رشوان: البناء الاجتماعي و الأنساق والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر، 2010، ص، ص 93
7. مصطفى بوتشفونت: العائلة الجزائرية والتطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 39
8. نفس المرجع السابق، ص 40
9. سليمان العسكري: القيم والإعلام، الثقافة والقيم، أعمال المؤتمر الثقافي العربي السابع تشرين الأول 2001، بجامعة قابوس بن سلطان، المجمع الثقافي ودار الجيل، بيروت، ط1، 2002، ص 162
10. عبد الغني عماد: سوسيولوجيا الثقافة، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط2، 2008 م، ص 147.
11. أحمد حمودة وآخرون: المجتمع العربي، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريد بالتعاون مع جامعة القدس، القاهرة، د ط، 2009، ص 267.
12. عماد عبد الغني: مرجع سابق، ص 96.
13. ناصر إبراهيم: التنشئة الاجتماعية، دار عمار، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص 186.
14. انتوني جينز: علم الاجتماع، تر: فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط4، 2005، ص 76.
15. Georges Gurvitch : Les cadres sociaux de la connaissance, Presses Universitaires de France, 1^{ère} édition, 1996, P. 07
16. قيس النوري: الانثروبولوجيا الحضارية، أريد، الأردن، ط1، 2001، ص 82.
17. ناصر إبراهيم، مرجع سابق، ص 186.
18. أحمد حمودة وآخرون، مرجع سابق، ص 238، 248.
19. قيس النوري، مرجع سابق، ص 82.
20. بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، د ط، 2007، ص 81.