



## الدور التطبيقي للأنثروبولوجيا في مجال العمل

سلوى السيد عبد القادر\*

أستاذ مساعد وقائم بعمل رئيس قسم الأنثروبولوجيا، ومدير وحدة ضمان الجودة  
كلية الآداب-جامعة الإسكندرية

### المستخلص

عرفت الأنثروبولوجيا بوصفها تخصصًا معنيًا بالعمل في مواقع تبدو غريبة من وجهة النظر الغربية كما انخرط الأنثروبولوجيون منذ فترة طويلة في تحليل السلوك الإنساني في المواقع الصناعية الغربية، وفي مواقع الأعمال؛ إذ ينشأ موضوع الأنثروبولوجيا أينما وجدت الناس، ومن ثم ليس غريبًا أن يكون العمل مكانًا مناسبًا، ومع تواصل العولمة وعملياتها، فكلما أصبح العالم أصغر، سوف تكون المهارات التي يمتلكها الأنثروبولوجي أكثر أهمية. لاشك في أن وضع الأنثروبولوجيا في مصر فيما يختص بدورها التطبيقي في مجالات العمل المختلفة-ولا سيما غير الأكاديمية- مختلف تمامًا عنه في دول الغرب، ولاسيما البلاد التي أسهمت في تأسيس مدارسها العلمية (الألمانية-الإنجليزية-الأمريكية) بوصفها تخصصًا أكاديميًا منذ القرن التاسع عشر. تهدف الدراسة الحالية إلى:

- الكشف عن أنماط الاستفادة من دراسة الأنثروبولوجيا في مجال العمل التطبيقي.
- التعرف إلى أهمية رأس المال البشري في صناعة دور فاعل في العمل.
- اقتراح آليات تفعيل دور الأنثروبولوجي في سوق العمل.
- واعتمد البحث على المنهجين: الوصفي والتحليلي، واهتدى بإطار نظري مستمد من نظرية الدور، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية الحاجات، كما ارتكزت نتائجه على دراسة ميدانية لخريجي الأنثروبولوجيا المنتمين لجامعة الإسكندرية، في محافظة الإسكندرية، وتدعيمًا لعمق الدراسة طبقت طريقة دراسة الحالة، إذ اختيرت ثلاثين حالة لدراستهم بشكل مركز، وجمعت البيانات بطرق عدة مثل: الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة الشخصية والمتعمقة، والمقابلة الإلكترونية، وخلص البحث إلى:
- أن أنماط الاستفادة المتوقعة من خريجي الأنثروبولوجيا-من وجهة النظر الشخصية- لا حصر لها، أما الاستفادة الفعلية والحقيقية فلم تصل بعد إلى المستوى المطلوب الذي يُرضي توقعات منتسبي هذا التخصص، ويلبيها.
- صياغة عدة من المقترحات؛ لتعظيم الاستفادة من دراسة الأنثروبولوجيا في مجال العمل.

**الكلمات المفتاحية:** الدور، والدور التطبيقي، والأنثروبولوجيا التطبيقية

**مقدمة:**

عرفت الأنثروبولوجيا بوصفها تخصصاً معنياً بالعمل في مواقع تبدو غريبة من وجهة النظر الغربية كما انخرط الأنثروبولوجيون منذ فترة طويلة في تحليل السلوك الإنساني في المواقع الصناعية الغربية، وفي مواقع الأعمال Business؛ إذ ينشأ موضوع الأنثروبولوجيا أينما وجدت الناس، ومن ثم ليس غريباً أن يكون العمل Business مكاناً مناسباً، ومع تواصل العولمة وعملياتها، فكلماً أصبح العالم أصغر، سوف تكون المهارات التي يمتلكها الأنثروبولوجي أكثر أهمية.<sup>(١)</sup>

ويؤكد "كونراد فيليب كوتاك" في هذا الصدد أهمية الأنثروبولوجيا التطبيقية في مجال الممارسة فيعرفها بأنها: "استخدام البيانات الأنثروبولوجية، والمداخل والنظريات والمناهج المختصة بها في تحديد المشكلات المعاصرة، وتقييمها، وحلها". ومن ثم يُسهم علماءها في ربط الأنثروبولوجيا بالعالم خارج النطاق الأكاديمي، ومن ثم تصبح مفيدة عن طريق اهتمامات عدة مثل اسهام علماء الأنثروبولوجيا الطبية في برامج الصحة العامة، والتغذية، والشيخوخة، والصحة العقلية، والاستشارات الوراثية، وتعاطي المخدرات، واسهام علماء أنثروبولوجيا التنمية في مؤسسات التنمية الدولية مثل البنك الدولي، وفيما يختص بالآركيولوجيا؛ يؤكد علم المخلفات (Garbology) أن الدراسة الأركيولوجية

للمخلفات waste مرتبطة بمؤسسات الحماية البيئية، وصناعة الورق، والاتحادات التجارية والتعبئة والتغليف، وتطبق الأركيولوجيا في إدارة الموارد الثقافية، والمحافظة على المواقع التاريخية، ويؤكد أهمية المنهج الإثنوجرافي بوصفه أداة قيمة في تطبيق الأنثروبولوجيا؛ فيدرس الإثنوجرافيون المجتمعات دراسة مباشرة، ويعيشون مع الناس العاديين، ويراقبون ويتعلمون منهم، ويعمل علماء الأنثروبولوجيا غير الأكاديميين في برامج التغيير الاجتماعي، وغالباً ما يكونون على اتصال مع المسؤولين، ويهتمون بالتقارير، والإحصاءات، والمطلب الأساسي للأنثروبولوجي التطبيقي "الاتصال بالسكان المحليين"، ويعلم الأنثروبولوجيون أن المواطنين يجب أن يقوموا بدور فاعل في التغييرات التي تؤثر فيهم؛ إذ يمتلك المواطنون المعلومات التي يفتقر إليها الخبراء، وتعد النظرية الأنثروبولوجية، والنتائج والتعميمات المختصة بفروع الأنثروبولوجيا العامة موجهات للأنثروبولوجيا التطبيقية؛ فالنظرية تفيد الممارسة، والتطبيق وقود النظرية؛ فعندما تُقارن برامج التغيير الاجتماعي، يزداد الفهم لأسبابه وتأثيراته، فُتضاف تعميمات جديدة عن التغيير الثقافي بجانب تلك المكتشفة في الثقافات التقليدية والقديمة.<sup>(٢)</sup>

في ضوء ما تقدم يتضح بشكل جلي وجود دور واضح لخريج الأنثروبولوجيا في عدة من المجالات، وتكمن الإشكالية في عدم إدراك هذا الدور الذي يمكن أن يسهم به خريج هذا التخصص بواسطة المسؤولين، وربما بواسطة الخريج نفسه، ومن ثم غياب دوره عن ساحة العمل التطبيقي غير الأكاديمي، وقيام الخريج بأدوار أخرى، وتراكم هذه الإشكالية عبر سنوات تمتد لأكثر من (٤٠) عاماً، ومع تزايد أعداد الخريجين بدأت تبرز الإشكالية مما جعلها موضعاً لهذا البحث.

**أولاً-موضوع البحث وأهميته:**

لاشك في أن وضع الأنثروبولوجيا في مصر فيما يختص بدورها التطبيقي في مجالات العمل المختلفة-ولا سيما غير الأكاديمية- مختلف تماماً عنه في الغرب ولاسيما البلاد التي أسهمت في تأسيس مدارسها العلمية(الألمانية-الإنجليزية-الأمريكية) بوصفها

تخصصًا أكاديميًا منذ القرن التاسع عشر، وأسهم بعض علمائها في تأسيس هذا التخصص في مصر، سواء الذين استقدموا؛ لتدريس الأنثروبولوجيا في مصر مثل "راد كليف براون"، و"إيفانز بريتشارد"، أو الذين تُرجمت كتاباتهم إلى العربية بواسطة الأنثروبولوجيين الأوائل الذين درسوا في الغرب مثل أحمد أبو زيد -الذي عرف بوصفه مؤسسًا للأنثروبولوجيا في مصر ولاسيما جامعة الإسكندرية- والذي تتلمذ عليه رواد الجيل الثاني من أساتذة الأنثروبولوجيا أثناء دراستهم تخصصات تنتمي إلى العلوم الاجتماعية مثل: الفلسفة وعلم النفس، وعلم الاجتماع، وانطلقوا منها إلى دراسة الأنثروبولوجيا، وبسبب انجذاب بعضهم لدراسة الأنثروبولوجيا بدأت بوادر حثيثة لاستقلالها عن التخصصات الأخرى تمشيًا مع اتجاهات المدرسة التفكيكية، واستقلت معها تخصصات الفلسفة وعلم الاجتماع، وعلم النفس بوصفها أقسامًا علمية أكاديمية مستقلة واحتفظ كل منها بإضافة مقرر واحد من كل تخصص ضمن اللائحة الدراسية . وبدأ تخصص الأنثروبولوجيا بوصفه برنامجًا علميًا أكاديميًا في مصر في سبعينيات القرن العشرين في جامعة الإسكندرية، وتحديدًا في العام الجامعي (١٩٧٤-١٩٧٥م)، وشهدت سبعينيات القرن العشرين وما تلاها إنشاء شعب للأنثروبولوجيا في جامعة القاهرة؛ بكلية الآداب، وفي معهد الدراسات الإفريقية عام ١٩٧١م، وكليات الآداب بكل من جامعة عين شمس، والمنصورة، وحلوان، وقناة السويس .ومنذ ذلك التاريخ تخرج مئات بل وآلاف الطلاب، ولا يزال هذا العدد يزداد عامًا بعد آخر، وانخرط بعضهم وهم قلة قليلة في المجال الأكاديمي بالجامعات، ومراكز البحوث بوصفهم معيدين يتدرجون في سلم الترقى الأكاديمي من درجة معيد حتى درجة أستاذ، أما الغالبية العظمى فينخرطون في مجالات عمل متنوعة غير أكاديمية، ولا ترتبط بما اكتسبوه من معارف ومهارات بحثية وميدانية؛ ومن ثم الدور الذي أهلوا لأدائه في سوق العمل بوصفهم باحثين. ويتسبب هذا في وجود اتجاهات سلبية نحو الالتحاق بالقسم؛ بسبب غياب تخصص الأنثروبولوجيا عن ثقافة العمل وخريطة التوظيف، ومؤهلاته.

وبناءً عليه ترى الباحثة ضرورة إلقاء الضوء على خريجي الأنثروبولوجيا والتعرف إلى مجالات العمل الفعلية التي يشاركون فيها، والقطاعات التي تستفيد من خبراتهم ومهاراتهم، ومدى إفادة الخريجين من دراستهم كل وفق مجال العمل، والتعرف إلى التجارب الناجحة لبعضهم في إنشاء مجال عمل يلبي طموحهم ويفيد من دراستهم؛ وصولاً إلى معرفة أنماط الاستفادة من دراسة الأنثروبولوجيا في مصر خارج المجال الأكاديمي، واستشراف أهم المجالات التي يمكن أن تُفيد من خبراتهم، واقتراح آليات لدمجهم في سوق العمل بشكل رسمي مثل نظرائهم من دارسي العلوم الاجتماعية والسلوكية الأخرى؛ إذ يعاني خريجو هذا التخصص من التهميش؛ بسبب عدم انتشار مسمى التخصص، وغموض معناه، ومغزاه بالنسبة للغالبية العظمى من جهات التوظيف ومؤسسات الأعمال، إما بوصفه مصطلحًا يوناني الأصل، وإما بسبب الخلط بينه وبين البيولوجيا أحيانًا والسوسيوولوجيا في أحيان أخرى؛ ومن ثم فمسمى التخصص غير مدرج ضمن الثقافة العامة للغالبية العظمى، ولا يعرفه الكثيرون، ومنذ إنشاء قسم الأنثروبولوجيا في سبعينيات القرن العشرين، وحتى الآن ونحن في أواخر عام ٢٠١٧م، وعلى مقربة من نهاية العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين أي ما يزيد عن أربعين عامًا. ووضع هذا التخصص كما هو، بل يزداد سوءًا مع تزايد أعداد الخريجين منه سنويًا، وتطلع بعضهم إلى أن يلتحق بوظيفة يستخدم فيها ما تعلمه، ويشبع المزيد من طموحه في استكشاف

عوالم جديدة بواسطة العمل الميداني الذي هو سمة أساسية للتخصص، وميزة جاذبة لفئة من الطلاب الفضوليين، والذي يعد المنفذ الأكثر أهمية في إكساب الخريجين عدة من المهارات التي تسهم في دعم تواصله مع الآخر، وقبوله له، وتكيفه معه.

**ثانياً- الأهداف:** تهدف الدراسة الحالية إلى

- الكشف عن أنماط الاستفادة من دراسة الأنثروبولوجيا في مجال العمل التطبيقي.
- التعرف إلى أهمية رأس المال البشري في صناعة دور فاعل في العمل.
- اقتراح آليات تفعيل دور الأنثروبولوجي في سوق العمل .
- ثالثاً-تساؤلات:** يسعى البحث إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية
- ما المخزون المعرفي الأنثروبولوجي؟
- ما طبيعة الأعمال التي ينضم إليها خريج الأنثروبولوجيا؟
- ما المشكلات التي تنشأ في أثناء البحث عن عمل؟ وكيف يُتغلب عليها؟
- كيف يُؤهل خريج الأنثروبولوجيا نفسه لسوق العمل؟
- ما التدريب القبلي/البعدي الذي يحصل عليه الخريج بواسطة جهة العمل؟
- ما أهمية رأس المال البشري في صناعة دور فاعل في العمل؟
- ما أنماط الاستفادة من دراسة الأنثروبولوجيا على المستويين: الشخصي، والمهني؟
- مدى تغير ثقافة العمل بالتخصص وثباتها من وجهة نظر المبحوثين؟
- ما آليات تفعيل دور الأنثروبولوجي في سوق العمل؟

**رابعاً-التصور النظري:** اعتمد البحث على ثلاثة أطر نظرية، تعد ملائمة من وجهة النظر الشخصية- لدراسة الموضوع، وتحليله وهي؛ نظرية الدور، ونظرية الحاجات الاجتماعية والثقافية، ونظرية رأس المال البشري، وفيما يلي أوضح مدى إفادة الدراسة الراهنة من الأطر النظرية الثلاث، في تحليل النتائج وتفسيرها.

### ١- نظرية الدور

الدور من المفاهيم الأساسية في النظرية الاجتماعية؛ فهو يحدد التوقعات المختصة بمكانات اجتماعية معينة، أو أوضاع، ويحلل تفاصيلها، وقد حظيت نظرية الدور بشهرة خاصة في أثناء فترة منتصف القرن العشرين، ولا يزال مفهوم الدور يمثل أداة تحليل أساسية في علم الاجتماع، والأنثروبولوجيا.<sup>(٣)</sup> واهتم رواد الفكر الاجتماعي والأنثروبولوجي بتلك النظرية، فاهتم "زيمل" بتعدد الأدوار، واهتم "جورج ميد" بمفهوم شغل الدور، وسعى "روبرت بارك" إلى ربط الأدوار بالأوضاع البنائية، كما عالج "مورينو" مفهوم أداء الأدوار، واهتم "رالف لينتون" بشبكة الأدوار والتوقعات داخل التنظيم الاجتماعي.<sup>(٤)</sup>

وتشتمل نظرية الدور على اتجاهين مختلفين: **الاتجاه الأول أنثروبولوجي**، ويمثله "رالف لينتون" الذي اهتم بالأدوار البنائية داخل النظام الاجتماعي؛ إذ تصبح الأدوار مجموعة مترابطة مؤسسياً من الحقوق والواجبات المعيارية.<sup>(٥)</sup> ويرى "رالف لينتون" أن الدور هو الجانب الدينامي للمكانة، وإذا كانت المكانة تمثل وضعاً معيناً له مجموعة محددة من الحقوق والواجبات، فإن الدور يعني تنفيذ "توقعات المكانة"، و"توقعات الدور" بواسطة السلوك المتوقع لمكانة معينة، وقد أضاف "ميرتون" عام ١٩٤٩ مفاهيم جديدة مثل

"مجموعة الأدوار"، وقصد به مجموعة علاقات الدور المرتبطة بمكانة اجتماعية معينة، و"صراع الأدوار"؛ إذ تفرض على الفرد توقعات أو متطلبات غير متوافقة، كما تفترض هذه النظرية إجماعاً من المجتمع على مجموعة موحدة من التوقعات، وأن الفرد ليس عليه سوى أن يستجيب سلبياً أو أن يتعلم هذه التوقعات. وعلى عكس هذا تتجه نظرية الفعل؛ لتأكيد المشاركة الإيجابية للأفراد والجماعات في خلق الأدوار في أثناء عمليات التفاعل الاجتماعي، كما أن نظريات "جوفمان" السسيولوجية عن المكانة والدور قد أثرت بشكل كبير في المعالجة الأنثروبولوجية للموضوع فيؤكد "جوفمان" عام ١٩٦٩ كيفية تباعد الأفراد عن بعض الأدوار، أو كيفية تبني بعضها، أو الاضطرار إلى قبولها تحت ضغط أو نتيجة ديناميات العلاقات الاجتماعية أو العلاقات الشخصية<sup>(٦)</sup>

وأكدت الدراسة الميدانية المشاركة الإيجابية لبعض المبحوثين في خلق الأدوار، عن طريق عمليات التفاعل الاجتماعي، فبعضهم التحق بالوظيفة بترشيح أو نصيحة من أحد الزملاء أو الأقارب، وبدعم مادي ومعنوي من الأسرة؛ ومن ثم كان رأس المال الاجتماعي دافعاً للتوظيف وداعماً له، كما اتضح جلياً فيما يختص بالمبحوثين الذين أنشأوا مشروع عمل حر لهم يدر دخلاً جيداً؛ ومن ثم أصبحوا من رواد الأعمال، ويوظفون مجموعة من المساعدين وأسهم في ذلك ما يمتلكونه من مهارات خاصة، وما حصلوا عليه من تدريب طويل ومستمر، وما أفادوه من تجاربهم الميدانية في أثناء المرحلة الجامعية.

ويعبر الدور عن مجموعة من الأعمال التي يتوقع من الشخص أن يقوم بها تجاه الآخرين، وهناك دور مكتسب يلعبه الفرد طواعية مستخدماً جهده وقابلياته، كما أن هناك دوراً منسوباً يقوم به الفرد لانتمائه إلى عائلة معينة، أو لعنصر بعينه، أو لكونه من أحد الجنسين، أو لبلوغه عمراً محددًا، أو لاعتناقه ديناً معيناً، ولا يستطيع الفرد أن يغير الأدوار المنسوبة؛ لأنها تخصص للأفراد أو تنسب لهم بحكم العرف الاجتماعي، وهم ملزمون بأدائها، ويدربون على القيام بها منذ ولادتهم<sup>(٧)</sup>. كما يمكن أن يكون للفرد عدة من المكانات (كأن يكون أباً أو معلماً أو لاعب جولف)، وهذه تشكل "مركب مكانة" إذ يكون لكل مكانة دورها المختص بها، وللشخص أكثر من دور واحد في الوقت نفسه، ولكل دور مجموعة من التوقعات، تشكل مركب الدور، وحينما تتعارض التوقعات يحدث ما يسمى صراع الدور أو توترات الدور<sup>(٨)</sup>.

فالأب يُتوقع منه أن يعمل ليعول الأسرة والأبناء، وأن يرعاهم ويحسن تربيتهم، ويشرف عليهم في المنزل وخارجه، كما يُتوقع للأم أن تؤدي واجباتها المنزلية وترعى أطفالها وتهيئ الجو العائلي الطيب لأسرتها، كما يُتوقع للابن الأكبر أن يساعد أباه في رعاية اخوته الصغار، وأن يشارك في تحمل أعباء الأسرة، كما يُتوقع للبنات أن تقوم بدور الأنثى، وتعلم الشؤون المنزلية، والطفل عندما يتعلم القيام بدوره في الأسرة إنما يتعلم أيضاً الأدوار الأخرى التي يقوم بها الأب والأم والأخوة الكبار، فالأدوار متبادلة مع دوره، وهم في نظره بمثابة نماذج يقوم بتقليدها فتحدث جميع هذه الأدوار أثرها في عملية التنشئة الاجتماعية، وفي عملية التنقيف وبناء الشخصية الإنسانية<sup>(٩)</sup>.

أما الاتجاه الثاني فيميل إلى علم النفس الاجتماعي، وهو جزء من تراث التفاعلية الرمزية والمنظور المسرحي، ويركز على العمليات النشطة المتضمنة في صنع الأدوار، وتوليها، وممارستها، أي الجوانب الدينامية لممارسة الأدوار بالفعل، فيدرس التفاعلات التي يمارسها الناس عن طريق أدوارهم، بدلا من أن يصف مكان هذه الأدوار في البناء الاجتماعي؛ ومن ثم يركز على الطرق التي يصل الناس بواسطتها إلى

الاضطلاع بأدوار الآخرين (تولي الأدوار)، ويقومون بتشكيل أدوارهم الخاصة (صنع الأدوار) ويتنبأون باستجابات الآخرين لأدوارهم (توقع استجابات الغير)، وأخيرًا ممارسة أدوارهم الخاصة (أداء الأدوار). ويركز "ايرفنج جوفمان" على الطرق التي تُمارس الأدوار عن طريقها: فأحيانًا قد يحب الناس أدوارهم ويتوافقون معها كلية "تقبل الدور"، ويؤدونها بكل تفاصيلها المحببة إليهم، وفي أحيان أخرى قد يمارسون أدوارهم بلا حماس أو حب "مسافة الدور"، موضحين لكل من يراهم أنهم أكبر بكثير من هذا الدور البسيط الذي يؤدونه، وفي هذا السياق يظل الاهتمام موجّهًا إلى ديناميات ممارسة الأدوار؛ إذ لا تكون الأدوار مجرد توقعات ثابتة، بل هي نتائج ومخرجات متجددة باستمرار. (١٠)

مما تقدم يُعرف الدور التطبيقي للأنثروبولوجيا في مجال العمل إجرائيًا بأنه "السلوك المتوقع لخريج الأنثروبولوجيا، وأثر ذلك في المشاركة الإيجابية في مجال العمل، عن طريق صناعة الدور، وانعكاس ذلك على المكانة الاجتماعية المكتسبة للخريج، وعلى مستقبل التخصص".

إن استعراض المهن التي ينتسب إليها المبحوثون على ضوء نظرية الدور يكشف الآتي: التحق أغلبهم بوظائف بعيدة تمامًا عن التخصص، ومارسوا عدة من الأنشطة لصنع أدوارًا جديدة، وتوليها وممارستها، واكتسبوا مكانة صنعوها بأنفسهم، وبدعم من الأسرة.

ارتبطت صناعة الدور بعدة من العوامل منها: إشباع حاجة الفرد إلى العمل، وتحقيق الذات، وتقديرها، وارتبطت أحيانًا برأس المال البشري لديهم وما يمتلكونه من معارف ومهارات، وآليات تطويرها وتنميتها بواسطة التدريب، وارتبطت في أحيان أخرى بشبكة العلاقات الاجتماعية (رأسمالهم الاجتماعي) التي تشملهم، والتي أسهمت في دعم صناعة الدور الجديد؛ ومن ثم المكانة الجديدة، أو بالعوامل كلها معًا.

عبر بعضهم عن حب الدور الجديد-لاسيما من عملوا بالقطاع الحر- والتوافق معه كليًا وتقبله؛ إذ يؤدونه بكل تفاصيله المحببة، ويسعون باستمرار إلى الإبداع فيه والتميز، كما يمارسون دور الباحث بشكل أو بآخر في مجال عملهم، فهذا يستمع جيدًا لعملائه، وذلك يراعي الاختلافات الثقافية والفروق الاجتماعية في التواصل المباشر مع العملاء، وهذا ملاحظ جيد لكل ما حوله، وهذا يجيد التواصل الميداني، وهذا يتعمق في أمور عمله ويهتم ببواطن الأمور...إلخ. كما عبر بعضهم الآخر عن أدائهم الدور بلا حماس أو حب، ويوضحون لكل من يراهم أن دورهم المتوقع أهم من هذا الدور البسيط، وأنهم يمتلكون مهارات تؤهلهم لممارسة دور أهم من دورهم الحالي بكثير، وهذا أحد أوجه صراع الدور، وتوتراته، يضاف إليهم من يعملون بوظائف غير محددة المهام، كأن يقوم بتدريس مقررات متغيرة، ويؤدي مهام إدارية وفق رؤية المؤسسة التي يعمل بها، ومن يعملون بمهن تُصنف بكونها "متواضعة" مثل: عامل في محطة وقود، وتوصيل طلبات للمنازل، والعمل بالضيافة في المطاعم والمقاهي.

وأوضحت الدراسة الميدانية أن الغالبية العظمى من خريجي الأنثروبولوجيا الذين شملتهم الدراسة التحقوا بوظائف بعيدة عن توقعات الدور المرسوم "نظريًا" لخريج الأنثروبولوجيا بوصفه باحثًا ميدانيًا، وحاولوا جاهدين تطبيق ما تعلموه-قدر المستطاع- في مجال عملهم، ومن ثم فالتناقض بين توقعات الدور وبين متطلبات سوق العمل التي لم تترك طبيعة الدور الذي يمكن أن يقوم به الأنثروبولوجي في مؤسسات الأعمال كلها أدى إلى إضعاف الدور الحقيقي للأنثروبولوجي في مجال العمل التطبيقي غير الأكاديمي، وابتعاد خريج الأنثروبولوجيا عن دوره الأساسي، واضطراره لقبول أداء دورًا آخر تحت

ضغط الحاجة إلى العمل، ومن ثم قد يؤدي هذا القبول أحيانًا إلى تقليل الشعور بعدم الرضا الذي قد يشعر به عدد منهم بسبب القيام بدور مختلف عن الدور المتوقع من خلال تأهيله المعرفي والمهاري.

## ٢- نظرية الحاجات

تعتبر الحاجات عن مجموعة محددة من الحقائق، ويجب أن تكون العادات، ودوافعها، والاستجابات المتعلمة، وأسس التنظيم مرتبة بحيث تسمح بإشباع الحاجات الأساسية، وتتضمن أوضاع جسم الإنسان إشباع الدوافع البيولوجية في سلسلة من المراحل المتتابعة، وهذه الدوافع عامة، ومشاركة في الثقافات كلها؛ فالدافع يستتبعه فعل يؤدي إلى حالة الإشباع؛ فدافع العطش يستلزم فعلاً هو امتصاص السوائل؛ ومن ثم يؤدي إلى الارتواء، ويعد الشعور بالنعاس دافعاً يستلزم فعلاً هو النوم؛ ومن ثم يحدث الإشباع وهو استعادة حالة اليقظة، وبالمثل فإن الجوع دافع يستتبعه ابتلاع الطعام؛ ومن ثم الوصول إلى حالة الشبع، وهذه الحاجات أساسية، يتشارك فيها البشر، والكائنات الحية الأخرى، وهي حاجات ضرورية؛ من أجل بقاء الفرد والجماعة على قيد الحياة، وأشار "ماليونفسكي" في نظريته الشهيرة عن الحاجات الإنسانية إلى أنواع عدة من الحاجات؛ حاجات أساسية Basic needs ، وحاجات مشتقة Derived needs ، وحاجات تكاملية

Integrative imperatives، الحاجات الأساسية مثل: الحاجة للطعام، والأمن، والتكاثر، و... إلخ. وهي حاجات ذات طبيعة بيولوجية، وحتمية الإشباع، وترتبط الحاجات الأساسية بالحاجات الثانوية (المشتقة) والتي سماها-أيضاً- ضرورات Imperatives وهي ترتبط بالحفاظ على الكيان الثقافي مثل: قواعد السلوك الإنساني، والتنشئة الاجتماعية، وممارسة السلطة، وتتمثل الاستجابات للحاجات المشتقة في الاقتصاد ومؤسسات الضبط الاجتماعي، والمؤسسات التعليمية، والسياسية. ويؤكد "ماليونفسكي" أهمية كل من الحاجات الأساسية والمشتقة والتكاملية، فالأولى ضرورية لبقاء الإنسان بوصفه كائنًا حيًا، أما الحاجات المشتقة والتكاملية فهي ضرورية لبقاء المجتمعات الإنسانية. (١١)

واقترح "أبراهام ماسلو" التسلسل الهرمي للحاجات بدءًا من الحاجة إلى الغذاء، والماء، والمأوى، يليها الحاجة إلى الحماية والأمن، ثم الحاجة إلى الانتماء، والحب، وتقدير الذات، وأخيرًا الإنجاز الشخصي، وتحقيق الذات. (١٢) وتتكون احتياجات التقدير

Esteem Needs من نوعين: تقدير ذاتي؛ ينتج عن الشعور الداخلي للشخص بالملاءمة والجدارة على أساس الثقة والشعور بالأمن الداخلي، وتقدير مستمد من الآخرين؛ بناءً على السمعة والإعجاب، والمكانة، والشهرة، والهيبة، والنجاح الاجتماعي وجميع الخصائص المتصلة بطريقة تفكير الآخرين وتفاعلهم مع الناس. أما احتياجات تحقيق الذات-Self

actualizing Needs: بوصفها أعلى مستوى في التسلسل الهرمي لماسلو ، فتعني "أن يحقق الفرد كل ما هو قادر على أن يحقق". مثل هؤلاء الناس يميلون إلى أن يكونوا مدركين لذاتهم ويهتمون بالنمو الشخصي ، ولا يهتمون بأراء الآخرين ويهتمون بتحقيق إمكاناتهم. (١٣)

واقترح "ماسلو" في وقت لاحق عام ١٩٧٣م الحاجة إلى التفوق الذاتي-Self

transcendence بوصفه حاجة أعلى من تحقيق الذات في التسلسل الهرمي للحاجات.

وحدد John Burton "جون برتون" عام ١٩٩٠م مجموعة من الحاجات عالمية الحدوث من دون أن يعطي أهمية لتسلسلها الهرمي، وتشمل قائمته: عدالة التوزيع، والأمن والحماية، والانتماء، واحترام الذات، وتقدير الذات، والإنجاز الشخصي، والهوية، والأمن الثقافي، والحرية، وفي حين أكد كل من "ماسلو" و"جون برتون" الحاجات البيولوجية والنفسية والاجتماعية، فقدم "مارشال روزنبرج" مجموعة جديدة من الحاجات ذات طبيعة نفسية وروحية من بينها الحاجة إلى نزاهة الحب love integrity والاحتفال، والحداد، والتواصل الروحي، وبالمثل أضاف Max-Neef "ماكس نيف" وزملاؤه فهمهم الفريد لاحتياجات الإنسان واشتمل على الحاجة إلى الابتكار، والحاجة إلى وقت الفراغ والبطالة Leisure and idleness. واقترحت Simon Hertnon "سيمون هرتون" عام ٢٠٠٥م نظرية الحاجات الإنسانية العالمية استنادًا إلى اثنتين فقط من الحاجات وهما: البقاء على قيد الحياة survival والتحسين Betterment، ويندرج تحتهم الرفاهية الفيزيائية والعقلية، واحترام الآخرين، وتقدير الذات، والاعتداد بالنفس self-esteem (كل ما هو مطلوب؛ من أجل السعادة)، وبيئة آمنة وصحية، وممارسات إنجابية منطقية، وتقدير الحياة، وفعل الخيرات (كل ما هو مطلوب؛ من أجل الاطمئنان contentment). ويعبر مفهوم الحاجات الإنسانية عن إطار متطور للبحث عن مفهوم عالمي وأكثر تكاملاً، ويرى منظرو الحاجات الإنسانية ولاسيما الذين ربطوا بينها وبين نظرية الصراع، أن هناك حاجات إنسانية human needs، وهناك مطالب إنسانية human wants، ويرون أن الصراعات الإنسانية تظهر حينما تُحبط جهود الناس في تلبية احتياجاتهم الأساسية، ويقال-أيضاً- إن الصراع والعنف أمران حتميان؛ لأن حاجات الإنسان غير قابلة للتفاوض بشأنها، في حين أن مطالبه تكون محل تفاوض ومساومة، ويعد الخط الفاصل بين الحاجات والمطالب ليس واضحاً كما أنه محل جدال أيضاً. (١٤) وتعد حاجات الإنسان مصدرًا قويًا لتفسير السلوك البشري، والتفاعل الاجتماعي؛ فالأفراد جميعهم لديهم حاجات يسعون جاهدين؛ من أجل تلبيتها إما عن طريق اتباع النظام القائم، وإما عن طريق القيام بدور إصلاحي أو ثوري، ولذا لا بد من أن تستجيب النظم الاجتماعية للحاجات الفردية، أو أن تخضع لعدم الثبات، والتغيير القسري، الذي ربما يتم بواسطة العنف، والصراع. إذن يحتاج البشر بعض الضروريات؛ من أجل العيش، وتحقيق الرفاهية، وتسمى هذه الحاجات الإنسانية، ويرى منظرو الحاجات أن الصراعات (البسيطة والعنيفة) تحدث؛ بسبب عدم تلبية الحاجات الإنسانية، كما يحدث العنف حينما لا يرى بعض الأفراد أو الجماعات أي وسيلة أخرى لتلبية حاجاتهم أو حينما يكونون في حاجة إلى أن يتم تفهم احتياجاتهم، واحترامها ومراعاتها. يقول "روزنبرج" أن العنف هو تعبير مأساوي عن الاحتياجات البشرية التي لم تُلب، مما يعني أن الأعمال جميعها التي يقوم بها البشر هي محاولات لتلبية احتياجاتهم. (١٥)

وأكد مالنوفسكي أن إشباع الحاجات يتسم بطبيعة ثقافية، ويتم بواسطة البناء الاجتماعي؛ إذ تحدد كل ثقافة لأفرادها الوسائل المناسبة لإشباع الحاجات بأنواعها؛ وتعد نظرية الحاجات ضرورية؛ من أجل صياغة تصور واسع للمحددات البيولوجية والثقافية



للسلوك الإنساني، كما أنها وسيلة يمكن بواسطتها الاقتراب من المشكلات الاجتماعية التي تواجه الإنسان الآن والإجابة عن الأسئلة المهمة بشأنها.<sup>(١٦)</sup> وعلى ضوء التوجهات النظرية التي طرحت بشأن الحاجات الإنسانية بدءاً من أبراهام ماسلو، ومروراً بكل من "جون برتون"، و"مارشال روزنبرج" و"ماكس نيف" وزملاؤه، و سيمون هرتون"، ووصولاً إلى مالفينوسكي، يتناول البحث إحدى الحاجات الاجتماعية والثقافية التي ذكرها "مالفينوسكي" وهي الحاجة إلى العمل، كما يتناول عدة من الحاجات التي وردت تصنيف "ماسلو" وهي الحاجة إلى "تقدير الذات"، و"الإيجاز الشخصي"، و"تحقيق الذات"، و"الحاجة إلى التفوق الذاتي". فإشباع الحاجة إلى العمل من وجهة النظر الشخصية - يسهم ليس فقط - في تحقيق الحاجات الأساسية الأولية التي تشغل قاعدة هرم "ماسلو"، بل يسهم في تحقيق الحاجات بالمستوى الأعلى حتى الوصول إلى قمة الهرم "التفوق الذاتي". وبتطبيق هرم ماسلو للحاجات، وآراء مالفينوسكي على القضية محل البحث يتأكد الآتي:

- الطبيعة الدينامية للسلوك البشري تجاه إشباع الحاجات بكل مستوياتها بداية من الحاجات الأساسية المرتبطة بالبقاء، حتى الاحتياجات المختصة بتحقيق الذات مروراً بالحاجة إلى التقدير الذاتي، والتقدير بواسطة الآخرين، وكان العمل ونوعه احتياجاً أساسياً من وجهة نظر البعض، وشيئاً هامشياً من وجهة نظر بعضهم الآخر (لاسيما الإناث)، إذ كان لديه عوامل أخرى تسهم في تقدير الذات وتحقيقها خارج نطاق العمل.
- الدور الفاعل للمجتمع وأفراده في إشباع مستويات الحاجات كلها، والدور الفاعل للثقافة بشقيها المادي، وغير المادي في تعزيز التقدير المستمد من الخارج والمنتج نحو الفرد؛ فغياب تخصص الأنثروبولوجيا عن الثقافة العامة للناس والجهل به أسهم في تقليل تقدير الآخرين لخريجي هذا التخصص، من ثم ضعف تقدير بعض الخريجين لذاتهم.

### ٣- نظرية رأس المال البشري

وضع آدم سميث في كتابه ثروة الأمم عام ١٧٧٦م أساساً ما عرف في وقت لاحق بعلم رأس المال البشري. ويمكن على مدى القرنين التاليين التمييز بين مدرستين فكريتين؛ إذ ميزت المدرسة الفكرية الأولى بين القدرات المكتسبة التي صنفت بوصفها رأس مال بشري، وبين البشر أنفسهم الذين لم تصنفهم بوصفهم رأس مال بشري، وأعلنت المدرسة الفكرية الثانية أن البشر أنفسهم رأس مال. وتستند كل أشكال السلوك الإنساني في نظرية رأس المال البشري الحديثة إلى المصلحة الاقتصادية الذاتية للأفراد العاملة بحرية في الأسواق التنافسية، وتُستبعد أشكال السلوك الأخرى أو تعامل على أنها تشويه للنموذج.<sup>(١٧)</sup> رأس المال البشري لأمة ما هو المعارف والمهارات التي تتجسد في الأفراد، والتي تمكنهم من خلق قيمة اقتصادية يمكن أن تكون محددًا أكثر أهمية للنجاح على المدى الطويل. يجب أن تستثمر هذه المعارف والمهارات، وتوظف بشكل فاعل؛ من أجل أن تنتج عوائد للأفراد، وللاقتصاد كله، ويعد رأس المال البشري أمرًا بالغ الأهمية ليس فقط لإنتاجية المجتمع، ولكن أيضًا لعمل المؤسسات السياسية والاجتماعية والمدنية؛ ومن ثم فإن فهمه أمر غاية في الأهمية فيما يختص بأصحاب المصلحة.<sup>(١٨)</sup> وبمعنى آخر يعبر رأس المال البشري عن مجموعة من الموارد الجماعية غير المادية (المعارف، والمواهب، والمهارات، والقدرات، والخبرات، والتدريب، والحكمة) التي يمتلكها الأفراد والجماعات داخل مجموعة سكانية معينة، ويمثل تراكم هذه الموارد شكلًا من أشكال الثروة المتاحة

للدول، والمنظمات؛ تمكنها من تحقيق أهدافها؛ ومن ثم ينظر إلى رأس المال البشري بوصفه أداة لتوليد الثروة، وموردًا لتحقيق الرفاهية.<sup>(١٩)</sup> وبصفة عامة اقترنت نظرية رأس المال البشري بإسهامات كل من "ثيودور شولتز"، و "جاري بيكر"، و"مينسر" Mincer ويتحدد رأس المال البشري وفق هذه النظرية من عناصر فطرية، وأخرى مكتسبة، فيتضمن من جهة مجموع العناصر المشروطة وراثيًا، والمتلقاة من الأسلاف، والتي تتحكم مثلًا في احتمالات الإصابة بمرض ما في أثناء مرحلة عمرية ما، كما يشتمل من ناحية أخرى على مجموع الكفايات والقدرات الكفيلة بإنتاج دخل ما، وهذا يتطلب استثمارات في التعليم والتكوين، وكذا في الوقت المخصص للأبناء من قبل الآباء، والرعاية والعلاجات الطبية المقدمة لهم، ومستوى ثقافة الآباء، وأنماط العلاقات معهم، ومع كل الراشدين، والآخرين عامة.<sup>(٢٠)</sup>

وتعكس استجابات المبحوثين تجاه العمل وفق التخصص قدرًا من التباين في وجهات النظر، كما تفصح أحاديثهم وعباراتهم قدرًا من التآرجح ما بين الرضا والإحباط؛ بسبب اختلاف العوامل الاجتماعية والثقافية من حولهم فضلًا عن تباين مستوى رأس المال البشري والاجتماعي فيما بينهم؛ فالوصول على عمل مناسب يرضي الطموح؛ من حيث النوع والدخل أحد مصادر القلق والتوتر بالنسبة إلى بعضهم، ويمثل دافعًا قويًا لبدء رحلة البحث عن العمل المناسب من وجهة نظر كل فرد، فبعضهم استطاع أن يحقق ذلك صانعًا دورًا جديدًا بعيدًا عن التخصص مستخدمًا رأسماله البشري والاجتماعي، فيشعر بمستوى عالٍ من الرضا؛ ومن ثم الإنجاز الشخصي، وتقدير الذات الذي يدفعه إلى تطوير نفسه ومهاراته؛ ليصل بطموحه إلى مستوى الإبداع، والتفوق الذاتي، وبعضهم لم يحقق ذلك إما بسبب ضعف رأسماله البشري والاجتماعي، وإما عدم امتلاكه الوعي الكافي، والمرونة الثقافية التي تمكنه من التوافق مع الظروف المحيطة وتأهيل نفسه لمتطلبات سوق العمل إما بالتخصص وإما بتخصص آخر مستخدمًا ما لديه من معارف ومهارات في أثناء سنوات الدراسة، ومطورًا إحدى المعارف والمهارات المطلوبة لسوق العمل، ومن يتشبث بفكره في العمل بالتخصص، ولا يجد ما يحقق طموحه يشعر بقدر من الإحباط يتزايد مع تزايد عدم الرضا عن العمل، فيؤديه بلا حماس ولا حب، فيشعر بضعف تقدير الذات، وعدم الشعور بالإنجاز؛ ومن ثم يبقى محلك سر، فيختفي الدافع للإبداع والتفوق الذاتي، وقد اهتم بعضهم بالبحث عن عمل وفق التخصص، فتعرقلت مسيرته وتخطت من وظيفة لأخرى وأهدر وقتًا من دون جدوى، وبعضهم كان أكثر إيجابية ولاحظ واقع مجتمعه، واستخدم مهاراته البحثية في البحث عن الوظائف المتاحة، ذات الدخل المرضي لتطلعاته، والمهارات المطلوبة للعمل وأهل نفسه لها فأثبت نجاحًا ملحوظًا وقدرًا من الرضا، أسهم في حب دوره الجديد، وقد استطاع أن يثبت جدارة ويرتقي فيه، فترتفع مكانته الاجتماعية، ويشعر بتقدير الذات، الذي يغذي طموحه للمزيد من الإنجاز.

#### خامسًا-مجالات الدراسة والإجراءات المنهجية

##### مجالات الدراسة:

تحدد المجال الزمني للبحث في الفترة من يناير عام ٢٠١٧م وحتى ديسمبر ٢٠١٧م أي مدة عام كامل، وامتدت الدراسة الميدانية المركزة من يوليو-ديسمبر من العام نفسه. أما المجال المكاني؛ فيتوزع غالبية خريجي الأنثروبولوجيا جامعة الإسكندرية في كافة أنحاء المحافظة، فضلًا عن أقلية من المحافظات الأخرى القريبة منها، والبعيدة عنها، واقتصر البحث على خريجي الأنثروبولوجيا من سكان محافظة الإسكندرية حتى تتيسر

مقابلتهم شخصيًا، وبشكل متعمق، وبالنسبة للمجال البشري، فيصل عدد خريجي الأنثروبولوجيا -جامعة الإسكندرية خلال آخر عشرين سنة ما يقرب من خمسة آلاف خريج، ومن المتوقع تزايدهم في خلال الأعوام التالية.

**الإجراءات المنهجية:**

اعتمد البحث على المنهجين: الوصفي والتحليلي الكيفي، كما ارتكزت نتائجه على الدراسة الميدانية لخريجي الأنثروبولوجيا في محافظة الإسكندرية، وتدعيمًا لعمق الدراسة طبقت الباحثة طريقة دراسة الحالة، إذ اختيرت ثلاثين حالة لدراساتهم بشكل مركز، وجمعت البيانات بطرق عدة مثل: الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة الشخصية والمتعمقة (١٧ حالة)، والمقابلة الإلكترونية (١٣ حالة) بواسطة تطبيقات "ماسنجر"، و"واتساب" و"البريد الإلكتروني"، والمكالمات الهاتفية، وجاء الاعتماد على الوسائل التكنولوجية في إرسال أداة البحث، وفي إجراء بعض المقابلات عن بعد؛ بسبب صعوبة عقد مقابلات شخصية مع بعضهم؛ بسبب انشغالهم بأعبائهم الاجتماعية والوظيفية، كما أعرض بعضهم من الذين أرسلت لهم أداة البحث عن التعاون مع الباحثة معللين ذلك بانشغالهم وعدم وجود وقت للمقابلة، أو بسبب عدم امتلاكهم المهارة التكنولوجية؛ للتعامل مع أداة البحث عن بعد، وصمم دليل العمل الذي اشتمل على عدد (٤٠) سؤالًا وموضوعًا؛ ضم أسئلة ذات فئات استجابة محددة فضلًا عن أسئلة وموضوعات أخرى مفتوحة غير محددة الإجابة يُتعمق فيها من خلال المقابلات، مع المبحوثين الذين تم اختيارهم بطريقة شبه منظمة بواسطة طريقة كرة الثلج، واعتمد البحث هذه الطريقة؛ بسبب صعوبة تمكن الباحث بمفرده الوصول إلى عدد كبير من خريجي الأنثروبولوجيا الذين تتوافر فيهم شروط العينة، فالمجموعة الأولى من حالات الدراسة اختيرت من عدد قليل جدًا من الخريجين أما باقي الحالات فقد رُشحوا بواسطة أفراد المجموعة الأولى

من المرجح أن مصطلح "أخذ عينات كرة الثلج" استخدم بشكل غير رسمي لفترة طويلة، قبل كتابات كولمان في عام (١٩٥٨) وترو في عام (١٩٥٧)، ويرجع أول عمل منهجي إلى عام ١٩٤٠ بواسطة مكتب كولومبيا للبحوث الاجتماعية التطبيقية، بقيادة بول لازارسفيلد Paul Lazarsfeld. وأصبح المكتب مهتمًا بالدراسة الإمبريقية التجريبية للتأثير الشخصي عبر وسائل الإعلام . وأدى ذلك إلى النظر في البيانات الشخصية والتعرف إلى قادة الرأي وأتباعه. ومع ذلك، فقد عُدَّت العينات الاعتيادية للأفراد غير فاعلة في دراسة العلاقات بين قادة الرأي وأتباعه، ونادرا ما اختير كل من الأزواج ذات الصلة بهذه الطريقة في العينة. (٢١) وتبدأ طريقة كرة الثلج، أو عينات كرة الثلج عن طريق توافر معرفة عناصر جوهرية معينة، ثم تزداد عن طريق ما يتوافر من معلومات عن مزيد من العناصر التي يضيفها أعضاء العينة الأصلية، وهي تسمى بهذا الاسم؛ لأنها تشبه ما يحدث حينما يتزايد حجم كرة من الثلج نتيجة دحرجتها في منحدر مغطى بالثلوج. وتستخدم مثل هذه العينات عادة حينما لا يتوافر إطار مناسب للمعينة، يضم كل عناصر وسمات أفراد مجتمع البحث المراد دراستهم؛ ومن ثم فليست عينات عشوائية، كما أنها ليست ممثلة لمجتمع البحث من الناحية الإحصائية، كما أنها ليست قابلة لتطبيق المعالجات الإحصائية عليها. (٢٢)

**مجتمع البحث والعينة**

تحظ خصائص مجتمع البحث والعينة بأهمية كبيرة إذ تمثل خلفية أساسية للبحث، وتتضمن عدة من البيانات المهمة عن أفراد العينة التي تفيد في تحليل بعض النتائج وتفسيرها. شمل مجتمع البحث مجموعة من خريجي قسم الأنثروبولوجيا المنتمين لجامعة الإسكندرية، ومن المقيمين بمحافظة الإسكندرية؛ فمُنذ إنشاء القسم في عام ١٩٧٤، تخرجت أول دفعة في عام ١٩٧٨م وبلغ عدد الخريجين حتى وقت إجراء الدراسة (٣٩) دفعة، تميزت أعداد الدفعات بالتزايد سنويًا، وبلغت الدفعات العشرين الأولى (١٩٧٨م-١٩٩٨) عشرات قليلة من الطلاب، وشهدت أعداد المقبولين في الفترة (١٩٩٩-٢٠٠٦) زيادة أكبر، أما في الفترة من ٢٠٠٧م حدثت طفرة هائلة في أعداد المقبولين بالقسم فوصلت إلى (٤٠٠-٦٠٠) طالب في الدفعة الواحدة، وتوالى بعدها الأعداد في التزايد حتى وصلوا إلى (٨٠٠-١٢٠٠) في الدفعة الواحدة، وبلغ عدد خريجي الأنثروبولوجيا في آخر عشر سنوات (٢٠٠٧-٢٠١٧م) ما يزيد عن ثلاثة آلاف خريج، ويمثل هذا أكثر من ضعف عدد خريجيه في العشر سنوات السابقة (١٩٩٧-٢٠٠٦م)، من هنا تفاقمت مشكلات خريجي القسم مع تزايد أعدادهم عامًا بعد آخر، أما عن عينة الدراسة فتمثلت في (٣٠) ثلاثين حالة من خريجي قسم الأنثروبولوجيا -جامعة الإسكندرية، (٧) من الذكور، (٢٣) من الإناث، من خريجي دفعات (١٩٩٦-٢٠١٧) من الذين يعملون في مهن مختلفة داخل الإسكندرية، حيث أجريت معهم المقابلات المتعمقة، لدراستهم بشكل مركز، وتتبع أوضاعهم منذ التخرج وحتى وقت إجراء الدراسة ومدى إفادتهم من دراسة الأنثروبولوجيا تمهيدًا للعمل على وضع نتائج من شأنها أن تساهم في تطوير التخصص، وتطلع أصحاب الأعمال والمؤسسات للإفادة من مهارات خريجيه، وتعظيم الإفادة منهم في مجالات العمل التي تحتاج إلى ما يمتلكونه من معارف ثقافية ومهارات في العمل الميداني الإثنوجرافي. اختيرت الحالات المدروسة؛ إذ تتوافر بها عدة من الخصائص؛ وواجهت صعوبة الوصول للخريجين ومعرفة تجاربهم في العمل بشكل مباشر، وتغلبت عليها بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي، فأسهمت في العثور على العدد من الحالات المدروسة، بعد إجراء محاولات عدة لاقتفاء أثرهم، ولاسيما مع عدم وجود رابطة لخريجي التخصص.

- أن يكونوا من منتسبي قسم الأنثروبولوجيا -جامعة الإسكندرية، والمقيمين بمدينة الإسكندرية
- أن يكون قد سبق لهم العمل، أو لا يزالون يعملون بوظيفة ما (غير أكاديمية) في أي من القطاعات بالدولة (عام-خاص-حر-أهلي،... إلخ). وسواء أكان دائمًا أم كان مؤقتًا
- لا توجد قيود تختص بالنوع، أو العمر، أو التخصص، أو سنة التخرج.
- أن يسهل التواصل معهم إما عن طريق المقابلة، وإما عن طريق البريد الإلكتروني، و إما عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي

**خصائص المبحوثين (العينة)**

وتدعيمًا لعمق الدراسة طبقت الباحثة طريقة دراسة الحالة، إذ اختيرت ثلاثين حالة لدراستهم بشكل مركز، وجمعت البيانات بطرق عدة مثل: الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة الشخصية والمتعمقة، والمقابلة الإلكترونية بلغ عدد الحالات الذين أجريت معهم مقابلات

متعمقة ١٧ حالة، والذين أرسلت لهم أداة البحث عبر الإيميل أوبواسطة برنامج "ماسنجر"، بسبب صعوبة مقابلتهم (١٣) حالة.

### أ. الخصائص العمرية والنوعية

تمثلت الخصائص العمرية للمبحوثين كالتالي: (١٩) تنتمي إلى مرحلة العشرينيات (٢٣-٢٩ سنة)، (٩) حالات تنتمي إلى مرحلة الثلاثينيات (٣٠-٣٩ سنة، (٢) تنتمي إلى مرحلة الأربعينيات (٤١-٤٢ سنة). أما الخصائص النوعية فتمثلت في (٧) من الذكور، (٢٣) من الإناث. أما الحالة الاجتماعية فتراوحت ما بين المتزوجين (١٢) حالة، وغير المتزوجين (١٨) حالة

ب. **الحالة التعليمية :** كانت الغالبية العظمى من المبحوثين من حاملي شهادة الليسانس شعبة الأنثروبولوجيا وبلغ عددهم (٢٢) حالة ، و(٤) حالات من حاملي شهادة الليسانس شعبة التراث والمتاحف الشعبية، والنسبة الأقل كانت من حاملي الماجستير (٤) حالة. وتوزعت الحالات على خريجي دفعات عدة كالتالي: (١) حالة من دفعة عام ٢٠١٧، و(٥) حالات من دفعة عام ٢٠١٦ ، و(١) حالة من دفعة عام ٢٠١٥، (٤) حالات من دفعة عام ٢٠١٣، (٤) حالات من دفعة عام ٢٠١٢، (٥) حالة من دفعة عام ٢٠١٠، (١) حالة من دفعة عام ٢٠٠٩، (١) حالة من دفعة عام ٢٠٠٨، (٢) حالة من دفعة عام ٢٠٠٧، (٢) حالة من دفعة عام ٢٠٠٥، (١) حالة من دفعة عام ٢٠٠٤، (١) حالة من دفعة عام ٢٠٠٣، (٢) حالة من دفعة عام ١٩٩٦. ويرجع تفاوت الأعداد بسبب عوامل عدة منها صعوبة التواصل المباشر مع جميع الحالات، وان معظم الخريجين وهم من الإناث التحقوا بعمل مؤقت لفترة مؤقتة انتهت مع زواجهن، كما أن هناك زيادة في عدد الحالات من حديثي التخرج لاسيما الأعمار ٢٠١٢ وما بعدها بسبب سهولة الوصول إليهم عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي.

### ج. الحالة الوظيفية وجهة العمل وطبيعة العمل، ومدته

كانت جميع الحالات يمارسون عملاً حالياً، تراوحت مدة الخدمة/الاستمرار في العمل ما بين بضعة أشهر (٣) حالات، ومن ١-٥ سنوات، (١٤) حالة، ومن ٥-٨ سنوات، (٩) حالات، ومن عشر سنوات فأكثر (٤) حالات. وتنوعت طبيعة العمل ما بين الدائم (١٩) حالة، والمؤقت (١١) حالة، وأحياناً الجمع بين وظيفتين، وتنوعت جهات العمل؛ بين الحكومي (٧) حالات، والخاص (٢٠) حالة، والحر (٣) حالات. كما تنوعت قطاعاته؛ بين الصحة والتعليم، والخدمات، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تبين من خلال المقابلات والمعاشية الميدانية تنوع مبررات الالتحاق بقسم الأنثروبولوجيا؛ وتراوحت ما بين ثلاثة أسباب؛ أما السبب الأول؛ فلكونه اختياراً شخصياً لهم وبارادتهم بوصفه رغبة أولى؛ إذ تستهويهم دراسة تخصص جديد غير معروف بالمقارنة بالتخصصات الأخرى مثل: علم النفس، وعلم الاجتماع، والفلسفة، وغيرها من أقسام كلية الآداب؛ ومن ثم وجدوا في ذلك تميزاً لهم وتقدراً وبلغ عدد هؤلاء (٢١) من الحالات ، وأما السبب الثاني؛ فلأن أحد الزملاء أسدى لهم نصيحة باختيار التخصص، بوصفه شائقاً وممتعاً، وبلغ عدد هؤلاء (٥) من الحالات، وأما السبب الثالث؛ أن الالتحاق بقسم الأنثروبولوجيا لم يكن اختياراً حراً وإرادياً، بل بسبب تنسيق الكلية الداخلي وبلغ عدد هؤلاء (٤) من الحالات.

كما تبين أيضاً أن الغالبية العظمى من الخريجين الذين التحقوا بوظيفة كانت في غير التخصص، وتطلبت تدريباً وتأهيلاً خاصاً، كما أكدوا إفادتهم من دراسة التخصص بشكل مباشر فيما يخص علاقاتهم في العمل، واندماجهم فيه، وتحقيق التميز أيضاً، كما سأوضح بالتفصيل في نتائج البحث.

### سادساً- المخزون المعرفي الأنثروبولوجي

يقصد به "المعرفة المكتسبة والمختزنة في أذهان الأفراد منذ الالتحاق بقسم الأنثروبولوجيا وفي أثناء مراحل الدراسة والتي تؤثر في السلوك المهني". تتوع المخزون المعرفي الأنثروبولوجي لدى المبحوثين؛ ليشمل معارف مختصة بالأنثروبولوجيا العامة، والأنثروبولوجيا الثقافية، والأنثروبولوجيا الاجتماعية، والأنثروبولوجيا الفيزيائية، فضلاً عن الخبرات الميدانية. وتباينت أهمية كل نوع من المعارف السابقة بين المبحوثين على الرغم من اتفاقهم جميعاً على وجود هذا المخزون لديهم، وانفقوا جميعاً على أهمية المعارف المختصة بالأنثروبولوجيا العامة، وبالخبرات الميدانية، واختلفوا حول أهمية بقية المعارف؛ فبالغ بعضهم في أهمية المعارف المختصة بالأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وأكد بعضهم المعارف المختصة بالأنثروبولوجيا الفيزيائية، وهذا أمر يرتبط باهتماماتهم المختلفة، وميولهم الذاتية.

وفيما يختص بمصادر اكتساب المعرفة الأنثروبولوجية فانقسمت إلى نوعين:

أ. مصادر رسمية مثل: الكتب الجامعية، والمذكرات والمحاضرات، و الكتب التخصصية، ومواقع الإنترنت الموثوقة التي يوجه إليها الطلاب؛ لإجراء التكاليفات والبحوث ضمن استراتيجية التعلم الذاتي. وكذلك التدريب الميداني في أثناء مرحلتي الليسانس والدراسات العليا.

ب. مصادر غير رسمية مثل: مواقع الإنترنت غير الموثوقة، وبرامج التلفزيون وأدوات التواصل الاجتماعي، والملخصات الجاهزة والمذكرات، والبحوث المعدة بواسطة مراكز الخدمات التجارية الطلابية خارج الجامعة.

الجدير بالذكر أن الاعتماد على المصادر غير الرسمية تزايد بشكل كبير في أثناء السنوات العشر الأخيرة؛ بسبب تزايد أعداد الطلاب الملتحقين بكلية الآداب عامة ولاسيما قسم الأنثروبولوجيا، ومن ثم يمكن تحقيق مكاسب اقتصادية لتلك المراكز بواسطة استغلال طلاب القسم وغيرهم من طلاب الجامعة، تحت شعار الملخصات والمراجعات والدروس الخصوصية التي وجدت منفذاً مربحاً لها؛ بسبب كثافة أعداد الطلاب بما يفوق الطاقة الاستيعابية للقاعات، ومن ثم عزوف نسبة غير قليلة من الطلاب عن حضور المحاضرات والاكتفاء بمتابعة العملية التعليمية عبر مجموعات التواصل الاجتماعي، ولاسيما مع وجود مجموعة من الطلاب النشطاء الذين يديرونها إما بشكل تطوعي وإما لتحقيق مكاسب شخصية عن طريق استقطاب زملائهم للحصول على دروس خصوصية أو الترويج للملخصات عبر أدوات التواصل الاجتماعي ولاسيما فيسبوك لصالح إحدى المكتبات التجارية مقابل عمولة، معتمدين على الطريقة التي اعتاد عليها الطلاب في مرحلة الثانوية العامة، وانتشار ثقافة الملخصات الجاهزة، والتكاليفات، ومراجعات ليلة الامتحان... إلخ من الأنشطة التي تعبر عن ثقافة جديدة بين طلاب المجتمع الجامعي .

وتنوعت طرق اكتساب المعرفة الأنثروبولوجية؛ لتشمل الآتي:

أ. قراءة الكتب الجامعية، والمذكرات المقررة فقط، وحضور المحاضرات، قراءة الملخصات الجاهزة.

ب. التعلم الذاتي عن طريق قراءة الكتب غير المقررة في مجال التخصص، والقراءة الحرة، والدخول على مواقع الإنترنت العامة مثل: ويكيبيديا، والمواقع المتخصصة مثل موقع أنثروبوس، وبعض الصحف الحرة والمقالات لكتاب أنثروبولوجين وبتزايد استخدام طريقة التعلم الذاتي لدى طلاب الدراسات العليا، مقارنة بطلاب الليسانس الذين يعتمد أغلبهم على المذكرات الجاهزة والملخصات ولاسيما خريجي دفعات العقدين الأول والثاني من القرن الحادي والعشرين مقارنة بخريجي تسعينيات القرن العشرين

### سابعاً- نتائج البحث وتفسيرها

يمكن توضيح نتائج البحث من خلال الآتي:

#### ١- طبيعة الأعمال التي ينضم إليها خريج الأنثروبولوجيا

فقد أشار Jack David Eller "جاك ديفيد إيلر" عام ٢٠١٥ إلى أن الذي يتأمل مختلف المهن في مجال العمل التجاري، والرعاية الصحية، أو التعليم، أو الخدمة الاجتماعية سوف يكتشف أن فهم الاختلافات الثقافية وامتلاك مهارة إدارة هذه الاختلافات؛ في إشارة إلى مفهوم "الكفاءة الثقافية" Cultural Competence شيء مهم لنجاحهم؛ فقد وظفت شركات مثل: زيروكس ومايكروسوفت الأنثروبولوجيون لدراسة مستهلكي منتجاتهم، وموظفيهم، ومنافسيهم، وهناك عدة من المهن تصوغ معايير الكفاءة الثقافية وتنفذها، كما يوجد لدى الأنثروبولوجيين إسهامات فاعلة في مجال الإعلان، والتصميم، والمهن الطبية والبيئية، وكل مشروع أو مؤسسة يمكنه الاستفادة من المدخل الأنثروبولوجي. (٢٣)

وتنوعت الأعمال التي يشارك فيها الأنثروبولوجي خارج المجال الأكاديمي، فعمل خريجي الأنثروبولوجيا في أعمال ضمن قطاعات مثل: التعليم، والصحة، والخدمات بأنواعها، والنشاط الحر، والتجاري، وفي المؤسسات الخاصة، والحكومية، وكانت الغالبية العظمى تعمل في القطاع التجاري والخاص، الذي تتسم طبيعته بعدم الاستقرار، ويختفي معه الإحساس بالأمن الوظيفي؛ ومن ثم ينتقل الخريج بين عمل وآخر حتى يستقر في عمل ما استقراراً نسبياً؛ يظل في أثنائه باحثاً عن فرصة أفضل، وفيما يلي تفاصيل الوظائف التي ينخرط فيها خريجو الأنثروبولوجيا وفق ما كشفت عنه الدراسة الميدانية

#### أ- قطاع التربية والتعليم

- التدريس في المدارس الخاصة والحكومية والدولية واللغات لمادة اللغة الإنجليزية بمرحلتي: رياض الأطفال، والابتدائية.

- مدرس محو أمية بالهيئة العامة لمحو الأمية "جمعية كاريتاس مصر".

ب- قطاع التدريب، وتنمية المهارات، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية

- إحصائي تعديل سلوك وتنمية مهارات "مركز تنمية مهارات لذوي الاحتياجات الخاصة".

- إحصائي مهارات حياتية وتكامل حسي "مركز تنمية مهارات لذوي الاحتياجات الخاصة".

- مدرب تنمية مهارات؛ تأهيل وتدريب الطلاب الجدد والخريجين والمعلمين.

- مسئول/ باحث ميداني هيئة "بلان" الدولية.
- ت- قطاع الصحة ومراكز الخدمات الصحية
  - موظف استقبال بمعمل تحاليل.
  - مساعد طبيب بعيادة خاصة، أو مركز طبي.
- ث- مجال العلاقات العامة والسكرتارية
  - مدير علاقات عامة بشركة قطاع خاص.
  - سكرتارية تنفيذية بشركة أمن وحراسات خاصة.
  - سكرتارية في أستديو تصوير/ مصنع ملابس
- ج- مجال خدمات الاتصالات و الخدمات التكنولوجية
  - موظف مبيعات مباشرة وخدمة عملاء بشركة اتصالات مصر، وفودا فون مصر.
  - "كول سنتر" Call Center استقبال طلبات خدمة وشكاوى فودا فون مصر.
  - مسئول IT تكنولوجيا معلومات، و مبرمج Programmer بمؤسسة عامة أو خاصة.
  - مسئول دعم فني Technical support بشركات اتصالات المحمول.
  - مسئول IT تكنولوجيا معلومات بمستشفى خاص للعناية المركزة.
  - فني شبكات، ومسئول حجز تذاكر طيران.
  - مدير الغرفة المركزية بشركة فوري لخدمة المدفوعات الالكترونية.
- ح- القطاع الإداري الحكومي والخاص
  - مدير إدارة ، ومسئول دراسات عليا، ومسئول شئون طلاب، ومسئول شئون خريجين
- خ- مجال المبيعات، وخدمة العملاء بائع بإحدى المحلات التجارية الكبرى أو المتوسطة أو الصغرى، أو التسويق الإلكتروني، مدير خدمة عملاء ومراقب كاشير بالأسواق التجارية الكبرى
- د- نشاط حر
  - مصور فوتوغرافي محترف
  - رسام بورتريه، ورسام مندلة محترف
  - مدرب تنمية بشرية محترف
- ذ- أخرى؛ عامل بمحطة وقود( بنزينة) ، توصيل طلبات إلى المنازل. يتضح من العرض السابق لتفاصيل الوظائف التي يعمل بها خريجو الأنثروبولوجيا ما يلي:
- أن جميع الوظائف التي التحق بها الخريجون مهما علا شأنها(مدير إدارة بمؤسسة خاصة، أو حكومية)، أو تواضع(عامل بنزينة أو بائع) لم تلبّ احتياجاتهم لممارسة عمل يرتبط بالتخصص، إذ إن غالبية المبحوثين على الرغم وجود نسبة رضا عن عملهم الحالي يتطلعون إلى العمل بتخصصهم الذي استهوهم وأحبوه



- يشعر أغلبهم بضعف تقدير الذات، وغياب تقدير المجتمع؛ بسبب التهميش الذي يعانيه التخصص، في ظل ثقافة العمل الحالية التي يغيب عنها التخصص ويهمش بالتالي\_ خريجوه إذ اتفق جميعهم بأنهم فشلوا في إيجاد وظيفة بالتخصص، ومن نجح منهم في العمل بإحدى المؤسسات بوصفه باحثًا لم تدم سعادته إذ انتهى العمل مع انتهاء المشروع البحثي، وعاود مرة أخرى استئناف بحثه عن عمل يمارس فيه ما تعلمه، فيصطدم بجهل الكثيرين بالتخصص، والخلط بينه وبين العلوم الطبيعية (البيولوجيا- الجيولوجيا) أحيانًا، والعلوم الاجتماعية (السيكولوجي- السوسولوجي) في أحيان أخرى.

- لم تتجح أقسام الأنثروبولوجيا في مصر وروادها\_ على مدار أكثر من أربعين عامًا\_ منذ تأسيس هذا التخصص في تعريف المجتمع به، وإدراجه ضمن ثقافة العمل المؤسسي كغيره من التخصصات، على الرغم من الأهمية الكبيرة لهذا التخصص، والدور المهم الذي يستطيع الأنثروبولوجي أن يؤديه في المجالات كافة من دون تهوين أو تهويل.

- إن المؤسسات الصناعية والإنتاجية والخدمية التي تسعى إلى التطوير وتنشئ أقسامًا لبحوث التطوير وتنمية مواردها البشرية، وقد تحتاج لخدمات المتخصص في الهندسة أو الكيمياء أو الجيولوجيا، أو تكنولوجيا المعلومات... إلخ وفق نوع نشاطها، فإنها تحتاج أيضًا إلى من يدرس سلوك المستهلكين لمنتجاتها، وثقافة المستفيدين من خدماتها، ويدرس المنافسين لها وكذلك الموظفين، فهذا دور الأنثروبولوجي التطبيقي الذي يجب أن يقوم به؛ فتطوير الإنتاج في عصر العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات السريعة، وفي ظل شركات واندماجات ومنتجات عابرة للقوميات لا يجب أن يحدث التطوير وفق أحدث المستجدات التكنولوجية فقط، بل وفق الاحتياجات المجتمعية والثقافية المتنوعة والمتجددة، ووفق رغبات الشعوب وتفضيلاتهم، والتي لا تسير على وتيرة واحدة والتي تتبع من الثقافة المحلية للشعوب وما تتسم به من طبيعة خاصة ومتميزة، التي يستطيع الأنثروبولوجي أن يدرسها بكفاءة، فالسلعة التي تنتج لدولة متقدمة تختلف في نوعيتها وسعرها وتصميمها عن مثيلتها التي سوف تنتج لدولة نامية فقيرة، والشئ نفسه بالنسبة للخدمات، فما يقدم يرتبط بالمستوى الاقتصادي والثقافي للشعوب؛ ومن ثم يستطيع الأنثروبولوجي أن يقدم خدماته لقطاعات العمل كافة عن طريق بحوثه ودراساته الميدانية التي يجريها وفق ما يخدم مصالح المؤسسة التي يعمل فيها، ومصالح المستهلك للخدمة، أو المنتج.

## ٢- طبيعة التدريب التأهيلي أو التحويلي للخريج

التدريب عنصر أساسي في بناء رأس المال البشري وتأهيله، وفي ظل واقع معاش توجد فيه هوة واسعة بين إعداد خريج تخصص ما، ولاسيما الأنثروبولوجيا، وبين متطلبات سوق العمل، وبين حجم سوق العمل الذي لا يستوعب ما هو مأمول أن يستوعبه في ظل تزايد هائل في أعداد الخريجين بما لا يتناسب مع حجم هذا السوق الذي يتسم بالتغير والدينامية، في ضوء هذا كله تعززت فكرة التدريب والتأهيل، والتدريب التحويلي بوصفه وسيلة لسد هذه الهوة الكبيرة التي تتزايد عام بعد آخر بين تأهيل الخريج ومتطلبات سوق العمل، فأصبح التدريب منفذًا مهمًا لبناء رأس المال البشري المعرفي والمهاري للفرد بما يؤهله للعمل، ومن ثم اشباع حاجاته الاجتماعية والاقتصادية.

- فيما يختص بتدريب خريجي الأنثروبولوجيا وتأهيلهم؛ حصل بعضهم على دورات تدريبية قبل التحاقهم بعملهم، وتتنوع الدورات كالتالي:
- أ- دورات عامة يحصل عليها الخريج بمبادرة شخصية بوصفها من متطلبات العمل مثل:
- دورات في الحاسب الآلي ICDL، فمعظم برامجه أساسية واكتساب تلك المهارات يوسع من مجالات العمل المتاحة للخريج بمعظم الوظائف
  - دورات في تنمية الموارد البشرية، ومهارات التواصل
  - دورات في اللغة الإنجليزية والفرنسية، وتعد اللغة الإنجليزية مطلباً أساسياً في أي مجال و لكل التخصصات، وقد أفادت الخريجين الذين شغلوا وظائف خدمة عملاء سواء أكانت خدمات مباشرة (وجهًا لوجه) أم غير مباشرة عن طريق الهاتف، في التعامل مع العملاء الأجانب، فمن يعرف لغة الآخر يستطيع التفاعل معه بسهولة، ويحقق تميزاً في عمله؛ بسبب تعدد مهاراته، كما أفادت من عمل منهم بتدريس اللغة الإنجليزية.
- ب- دورات متخصصة في تنمية مهارات معينة، ولاسيما بالنسبة إلى الذين يعملون بأعمال حرة، وعلى نفقتهم الخاصة مثل:
- التنمية البشرية، وتدريب المدربين (TOT)، وفنون الإقناع، وطرق العرض والتقديم، وتأليف وتحضير المواد وغيرها من الدورات التخصصية. وأفادت من حصلوا عليها في توسيع مدركاتهم ومعارفهم، ودعم علاقاتهم مع الآخرين، كما أفادت بعضهم؛ إذ عمل على تنمية مهاراته في هذا المجال بشكل مكثف أهله للعمل بوصفه مدرباً في هذا المجال، كما أنشأ أكاديمية لهذا الغرض بوصفها نشاطاً حرّاً.
  - فن الإتيكيت، وأفادت من حصلوا عليها في تيسير التعامل بأرقى أساليب التواصل الاجتماعي مع المحيطين بوعي وثقة.
  - فن الديكور، أفادت من حصلوا عليها على المستوى الشخصي في الاهتمام بالمظهر الخارجي واختيار الألوان الجاذبة للطاقة الإيجابية، وتجنب الألوان التي تؤثر بالسلب في كل من حولنا
  - ورش رسم إما في رسم البورتريه بالرصاص، وإما في أي نوع آخر من الرسم مثل "المندلة" الهندي؛ تسهم في تطوير مهارات الرسم و اكتساب خبرات من الفنانين، قد أهلت بعضهم لممارسته بشكل محترف بوصفه نشاطاً حرّاً
  - صعوبات التعلم، وتعديل السلوك؛ وهي دورات أساسية تدعم الاشتراك في نشاط حر، أو تابعاً لجهة خاصة يهدف إلى تقديم خدمات لفئة من الذين يعانون من صعوبات التعلم، وتُعزز عن طريق خبرة الممارسة، والتعلم الذاتي بواسطة القراءة المتخصصة.
  - مهارات التواصل الاجتماعي والعلاقات العامة أفادت المبحوثين الذين عملوا بمجال العلاقات العامة فهذا يعتمد كثيراً على معرفة أحدث المعلومات، وطرق التواصل الاجتماعي، وكيفية التعامل مع الآخرين على مختلف أنواعهم لتزويد مهارات التواصل البشري، ووضع حلول لكل المشاكل التي تظهر في أثناء العمل مع الآخرين، وتعزيز العلاقات الاجتماعية

- فنون التصوير والإضاءة، وفناتهما، وأفادت من حصلوا عليها في دعم هواة التصوير وصقل موهبتهم وتحولهم إلى محترفين في مجالهم، وتسهم في تنظيم العمل والحصول على مكانة متميزة

- دبلومة في التربية؛ ومدتها عام، تؤهل للعمل في مجال التدريس بالمدارس الخاصة واللغات والدولية بمراحل رياض الأطفال والابتدائي، فهي من متطلبات شغل هذه الوظيفة.

ج- دورات تدريبية بواسطة جهات العمل على طبيعة الوظيفة ومقتضياتها، وتتراوح مدة التدريب من شهر إلى ستة أشهر على نفقة المتدرب، أو على نفقة جهة العمل، وبعضهم يخصص مبلغاً من المال للمتدرب في أثناء التدريب، ويرتبط هذا بجهة العمل، وقد ينقسم التدريب إلى دورات فنية على البرامج الإلكترونية المستخدمة في العمل، وأخرى في طبيعة العمل وسيره، وأخرى دورات أخرى في مهارات التواصل والتنمية البشرية وهذه الأخيرة تحدث بالتزامن مع ممارسة العمل، وفيما يلي أمثلة للدورات التدريبية التي حصل عليها المبحوثون بوصفها شرطاً للحصول على الوظيفة.

- دورة في مجال التحاليل الطبية، وشروطها وأفادت في التعرف إلى نظام العمل في هذا المجال، فضلاً عن الاستفادة من دورات الحاسب الآلي أيضاً

- إدارة أعمال Software بواسطة شركة خدمات التلفون المحمول.

- دورة إعداد إحصائي موارد بشرية.

- إدارة المشروعات، وإدارة الكوارث والمخاطر.

- دورات إعداد كوادر للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة مثل: حالات التوحد، ومهارات التكامل الحسي؛ وأفادت في تعزيز التعامل مع هذه الفئة.

- دورات على أعمال الكاشير، ودورات إكسل Excell .

- دورات في مهارات التواصل مع العملاء.

- اسعافات أولية وأمن صناعي.

وجدير بالذكر أن الدورات التي يكون الحصول عليها شرطاً للعمل باستثناء دورة إعداد مُعلمٍ غالباً ما تكون على نفقة جهة العمل، وتحت إشرافها، ولاسيما إذا كانت مرتبطة ببرنامج العمل نفسه، أما بقية الدورات فتكون على النفقة الشخصية للشخص، ومن دون دعم من جهة العمل، كما اتضح ان المؤهل الجامعي وحده ليس كافياً وجميع من عملوا من الخريجين حصلوا على نوع ما من التدريب، ومن ثم يتضح أهمية التدريب بوصفه وسيلة مهمة لتنمية رأس المال البشري، والافادة منه وفق متطلبات العمل، كما يتضح من الدراسة الميدانية إدراك المبحوثين الكامل، ولا سيما حديثي التخرج لأهمية التدريب، وأهمية تنمية مهاراتهم الذاتية وفق متطلبات التوظيف، واتضح ذلك في حصول العديد منهم على دورات تدريبية في أثناء سنوات الدراسة.

### ٣- خريج الأنثروبولوجيا وسوق العمل

تبين من الدراسة الميدانية أن جميع المبحوثين ما عدا حالة واحدة لم يحصلوا على وظيفة بتخصصهم، سواء أكان من حاملي شهادة الليسانس، أم الماجستير، أم طلاب الماجستير، وأكد الغالبية العظمى بدءاً من أقدم خريج ممن شملتهم الدراسة (دفعة عام

١٩٩٦)، وحتى آخر خريج (دفعة عام ٢٠١٧) أنهم لم يجدوا عملاً وفق التخصص، وأشارت قلة منهم بأنهم منذ التحاقهم بالقسم يعلمون ضعف فرص العمل، ومحدوديتها عموماً ولاسيما بتخصص الأنثروبولوجيا، وأنهم منذ العام الجامعي الأول كانوا يحصلون على دورات تأهيلية في أحد المجالات المطلوبة بشدة من جهات العمل مثل: دورات اللغة الإنجليزية، ودورات التنمية البشرية، والتخاطب، وتنمية مهارات ذوي الحاجات الخاصة، وإعداد المعلم وغيرها من الدورات التي أشير إليها، وبمجرد التخرج بدأوا يمارسون نشاطاً آخر في عمل آخر بعيداً عن التخصص لكن محبب لهم بسبب اختيارهم له.

وتمثلت الصعوبات التي واجهت المبحوثين في أثناء البحث عن وظيفة بالتخصص في الآتي؛

- لم يبحث بعضهم عن وظيفة بالتخصص؛ ومن ثم لم يجد صعوبات؛ إذ استعد لعمل مشروع خاص حر، وأعد نفسه في أثناء مرحلة الليسانس، عن طريق التدريب التحويلي وتنمية المهارات مستخدماً ما يمتلكه من رأس مال بشري وعلاقات اجتماعية وأسرية، وسرعان ما بدأ مشروعه بعد التخرج مباشرة وحقق نجاحاً ملحوظاً، ويشعر بالرضا ويدرس حالياً بمرحلة الدراسات العليا بالتخصص نفسه.
- ان التخصص غير معترف به في معظم الوظائف سواء أكانت حكومية أم خاصة في مصر؛ فلا توجد وظيفة "باحث أنثروبولوجي" ضمن قائمة الوظائف المطلوبة مقارنة بتخصصات أخرى مثل: علم النفس وعلم الاجتماع، وكثير من الهيئات لا تساويه بمؤهل الخدمة الاجتماعية أو بوصفه إحصائياً إجتماعياً بمدرسة ما؛ أو ما شابه
- أدى عدم دراية سوق العمل بالتخصص وعدم الإلمام به إلى محدودية فرص العمل المتاحة، بل انعدامها، وعدم إدراك قدرات خريجه في أداء العمل.
- يضطر معظمهم إلى العمل بمهن لا تحتاج مهارات الأنثروبولوجي مثل: العمل بتنظيم الكتب بمكتبة الإسكندرية، أو بأي مهن متواضعة. فضلاً عن المهن الأخرى التي يضطر فيها الخريج إلى تغيير مساره عن طريق التدريب التحويلي والتعلم الذاتي لخلق فرصة عمل وفق احتياجات سوق العمل ووفق ميوله ورغباته.
- كيفية مواجهة صعوبات الحصول على وظيفة بالتخصص؛
- التعلم وزيادة مهارات إضافية، واعتبار شهادة الليسانس هي بمنزلة نقطة البدء والانطلاق للتأهل لسوق العمل
- البحث عن المجالات القريبة من التخصص، واستخدام المهارات التخصصية؛ لإثبات القدرة على التكيف، والتأقلم في كل الظروف واجتياز الصعاب
- حاول بعضهم أن يحصل على مؤهل آخر له نسبة أعلى في سوق التوظيف، ولكنه وجد المشكلة نفسها إما عدم استيعابه في سوق العمل، وإما أن يكون الدخل من الوظيفة نصف دخله من وظيفة متواضعة يستطيع أن يمارسها أي مختص بمؤهل متوسط أو من دون مؤهل.
- التحلي بالصبر، والمثابرة، والتنقل بين عدة من الوظائف، والعمل لساعات طويلة، ومن دون إجازات اسبوعية والكد والاجتهاد للوصول إلى المكانة المرجوة في بداية التخرج، وعند تحقيق بعض الطموحات في شركة متوسطة يُتطلع إلى العمل بشركة كبرى

- اعتقد بعضهم أن الحلول لا يجب أن تكون فردية فقط، فلا بد من أن تكون حكومية وجامعية ومدرسية؛ بحيث يدرس الطالب ما يؤهله لسوق العمل الحقيقي، ويكون لأي خريج إما فرصة تعيين لوظيفة في تخصصه وبدخل يسمح بالمعيشة الكريمة، وإما بتبني المؤسسات الحكومية برامج تدريب تحويلي، وتأهيلي تؤهل بموجبه الخريجين لمتطلبات سوق العمل.

### وعن مدى الرضا عن العمل الحالي:

يوجد تباين في مدى الرضا عن العمل؛ بين الرضا إلى حد كبير، والمتوسط، وعدم الرضا، ولم يرتبط مستوى الرضا المرتفع بالأمن الوظيفي (أي العمل بوظيفة حكومية دائمة أو قطاع خاص دائم نسبياً)، بل بمستوى الطموح لكل شخص، والسبب الأساسي في انخفاض مستوى الرضا هو العمل في مهنة بغير التخصص، فيضطر بعضهم إلى قبول العمل المتاح بغض النظر عن إرضائه لطموحهم، أو كونه مرهقاً وغير محدد المهام، ولعدد طويل من الساعات لا يوازيه دخل مجز، وبعضهم يتطلع إلى وظيفة وفق التخصص تلبي طموحه من حيث العمل بتخصص يستهويه ويحبه، والدخل الذي يضمن له حياة كريمة، ويشعر بعضهم بالرضا عن العمل؛ إذ يقدم خدمة لسكان المناطق الأكثر احتياجاً ويساعد على إحداث فارق في المجتمع المحيط بهم، أو يقدم خدمة لذوي الاحتياجات الخاصة، ويشعر بسعادة متجددة كلما أسهم في إحداث تقدم ملموس في حالة من الحالات، ويشعر بعضهم بالرضا؛ حين يمارس عملاً حراً يستخدم فيه موهبة شخصية ويطور مهاراته فيها باستمرار عن طريق التعلم الذاتي، ويشعر بعضهم بنسبة رضا كبيرة حين يحقق لهم العمل ذاتهم ولاسيما من اكتسبوا خبرة طويلة، وبعضهم بسبب حبه عمله، والدخل المناسب منه، وبعضهم بسبب الرغبة في اكتشاف مجالات العمل الجديدة، ويشعر بعضهم بعدم الرضا لأن العمل بعيد عن مجال الدراسة ومن ثم يستلزم نوعاً من التدريب يختلف عن ما تعلمه في أثناء سنوات الدراسة الجامعية الأربع فينشأ لديه شعور بأن تلك السنوات ضاعت من حياته هباءً.

استهدف هذا المحور من البحث التعرف إلى رؤية خريج الأنثروبولوجيا للطريقة التي لا بد من أن يؤهل وفقها، وطبيعة رأس المال البشري اللازم لمواكبة احتياجات سوق العمل، ومدى ارتباط هذه الرؤية بتطوير المقررات مثل: إضافة مقررات، أو إلغاء أخرى أو الإبقاء على بعضها أو بتطوير طرق التدريس والتعلم، أو غير ذلك، ومدى أهمية هذا. واتفق أغلبهم على الأهمية الشديدة لتطوير المقررات عن طريق المراجعة الدورية المنتظمة للمحتوى، منعاً لتكرار بعض الموضوعات في مقررات مختلفة خلال مرحلة الليسانس، كما أشار بعضهم إلى أهمية إضافة مقررات تختص بالموارد البشرية، ولغة الجسد، وتخصيص جزء عملي في كل مقرر نظري، تُبنى فيه المهارة البحثية والاستكشافية للمعرفة الواقعية، وبمعنى آخر الربط بين التدريب الميداني الذي يميز قسم الأنثروبولوجيا وبين الحياة الواقعية، وربط كل ما يلحق بالكتب المقررة بالواقع المعيش، وبأمور الحياة كلها، بحيث تبرز أهمية الأنثروبولوجيا في الحياة والعلاقات الإنسانية، ومختلف جوانب الثقافة من عادات وقيم وأنماط سلوكية واقعية، واتفق أغلبهم على الأهمية الشديدة لدعم التدريب الميداني، والبحوث الميدانية، لما لها من تأثير كبير في شخصية الباحث، كما تتعكس على سلوكه في أثناء أداء أي عمل يشارك فيه؛ بسبب الخبرة التي يكتسبها بواسطة تفاعله مع مختلف الطبقات الاجتماعية والثقافات؛ فلا بد من تطوير الخطة التدريبية، ورصد ميزانية كافية تتيح للطلاب السفر لمناطق متنوعة خارج المحافظة

والتعايش الحقيقي في المجتمعات؛ ومن ثم التعمق في مشاهدة أنماط المجتمعات كافة داخل مجتمعهم، وليس فقط المناطق القريبة التي قد لا يجدون متعة في استكشافها؛ لأنهم جزء منها. أما فيما يختص بطرق تدريس الأنثروبولوجيا فانفق أغلبهم على ضرورة تطوير طرق التدريس والتعلم، والإفادة من تكنولوجيا التعليم الحديثة واستراتيجياته المتطورة ودمجها بالطريقة التقليدية المتمثلة في إلقاء المحاضرات والمناقشات، وأكدوا أهمية تبني استراتيجية التعلم الذاتي، وتوجيه الطالب للبحث عن المعرفة وتقصيها بنفسه في مرحلة الليسانس، وليكن في نسبة من المقررات واستغلال إمكانات الشبكة العنكبوتية وإمداد الطلاب بقائمة بأهم المواقع الموثوقة والمتخصصة، والإفادة من إمكانات بنك المعرفة المصري، ومحتوي المكتبات، وودعم التفاعل بين أستاذ المادة والطالب، وتقريب وجهات النظر ومراعاة اختلاف الواقع الحضاري بسبب ما حدث من تطور تكنولوجي استطاع أن يغير كثير من العادات والسلوكيات والأفكار فلا بد من مواكبة هذا التطور بمختلف الطرق المباشرة بين الدكتور، والطالب وليس بين الكتاب المقرر والطالب.

والجانب الأهم من وجهة نظر أغلبهم إيجاد سوق العمل ثم تأهيل الخريج له، فلا جدوى للتطوير، من دون أن يصحبه ربط بسوق العمل واحتياجاته، عن طريق أولا- تعريف الوزارات المعنية بالتوظيف، وجهات العمل ومختلف مؤسساته بهذا التخصص، وبالمهارات التي يمتلكها خريجه، وطرق الإفادة منه، والعمل المتواصل من دون توقف-من أجل إدراجه ضمن خريطة تخصصات جهات التوظيف، وضمن ثقافة العمل المصري، وبما حذا لو أعلن عنه في محتوى إعلامي (الالكتروني، وتقليدي) يحظى بنسبة مشاهدة عالية، بشكل يبرز هذا الدور وأهمية هذا التخصص، وثانيًا-تعريف الطالب نفسه بدوره المهني والبحثي لا في مراكز البحوث الأكاديمية فقط بل في مؤسسات الأعمال التجارية الكبرى والمتوسطة؛ ومن ثم تأهيله لإجراء مثل هذه البحوث، التي تتسم بطبيعة خاصة، ومناهج بحث وتحليل مختلفة، فضلاً عن توضيح أهمية مجال الأنثروبولوجيا وفائدته على المستويين: المهني، والشخصي.

#### ٤- أنماط الإفادة من الأنثروبولوجيا "رؤية سسيو ثقافية"

تفاوتت آراء المبحوثين ما بين تعظيم الإفادة من دراسة الأنثروبولوجيا على الرغم من الانتساب لعمل في غير مجال التخصص، وبين عدم الإفادة المطلقة، وحدد أغلبهم مجالات الإفادة عن طريق إشباع فضول بعضهم للمعرفة بالآخر والتواصل معه بسهولة ويسر، والمهارات المكتسبة من التدريب الميداني والخبرات كالاتي:

- القدرة على فهم الآخر، والتعامل معه وفق ثقافته، ومستواه الاجتماعي، وبطريقة تمكن من تحقيق الأهداف ومن دون الإساءة للغير.
- مهارات التحاور والتعامل مع الأشخاص من مختلف الطبقات، والمجتمعات، والثقافات.
- مهارة الإنصات للآخر ومحاولة فهم طبيعة شخصيته؛ ومن ثم تحديد طريقة التعامل معه.
- تحديد الأهداف الشخصية من التعامل مع الغير، والتحدث بأسلوب الإيجاز والتوضيح معاً.
- الذكاء الاجتماعي والتأقلم في كل البيئات والتعايش مع كل الناس باختلاف الجنس والمستوي الفكري.

- الخبرات المستفادة من التعرف على بعض الأنماط المجتمعية والثقافات عن قرب في أثناء التدريب الميداني الذي يسهم بشكل كبير في توسيع الآفاق والمدارك؛ ومن ثم في تسهيل التعامل في مختلف المواقف.
- معرفة طرق التواصل السليمة بين مختلف أنماط البشر وتحليل الأمور الحياتية بمنطقية وربطها بالواقع المجتمعي مع الاهتمام بجوهر الأمور، وأنه لا وجود لعنصرية في ظل العدالة السماوية.
- التعمق في النظرة للأشياء والمواقف والأحداث، والتحليل الثقافي للظاهرة الاجتماعية والسياسية.
- القدرة على التفكير بموضوعية، والتعبير عن الذات، والجرأة في التعامل.
- القدرة على عمل بحث ميداني، وقيادة فريق عمل، والتواضع وحب مساعدة الآخرين.
- القدرة على استخدام الملاحظة بدقة في كل المواقف، والقدرة على كتابة تقارير بحثية دقيقة وتفصيلية.
- فهم الخلفيات الاجتماعية لكل الفئات؛ مما يسهل التعامل معها، ولاسيما الحالات التي تعمل في مجال خدمة العملاء وتتعامل مع نوعيات مختلفة من الناس.
- إدراك كيفية إدارة الإنسان في المؤسسات، وكيفية التعامل مع مختلف الشخصيات، والتطلع الدائم لتقلد مراكز مهمة في الدولة لكون الأنثروبولوجي على دراية كافية بطبيعة المجتمع الذي يعيش به ذلك عن طريق التدريب الميداني.
- مهارات تختص بالتعلم الذاتي، والعمل تحت ضغط، وهذه المهارات تختص بالحالات بمرحلة الدراسات العليا
- وعلى ضوء الدراسة الميدانية فإن أنماط الإفادة المتوقعة من خريجي الأنثروبولوجيا-من وجهة النظر الشخصية- لا حصر لها، أما الإفادة الفعلية والحقيقية لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب الذي يرضي ويلبي توقعات منتسبي هذا التخصص، وينطبق هذا على كل من الأكاديميين وغير الأكاديميين؛ ومن ثم فهناك جهود كثيرة بذلت وأخرى أكثر يجب أن تبذل؛ للقضاء على تهميش هذا التخصص عن طريق تهميش خريجيه وعدم دمجهم في سوق العمل، ولاسيما ونحن الآن في عصر ينادي بضرورة تحقيق جودة التعليم عامة، ولاسيما التعليم الجامعي، فكيف يمكن للجودة أن تتحقق وهناك خريجون من دون مجال عمل يستوعب طاقاتهم ويفيد مما درسوه في أثناء سنوات الدراسة الجامعية؛ لذا تقترح الدراسة الآتي لتعظيم الإفادة من الأنثروبولوجيا في مجال العمل.
- نشر التخصص؛ ضرورة التعريف بهوية القسم، على كل الأصعدة الحكومية، وغير الحكومية وبواسطة وسائل التواصل الاجتماعي كلها؛ التقليدية والحديثة؛ فعلى الرغم من وجود قائمة طويلة من الوظائف المحتملة فالتخصص مجهول بالنسبة للغالبية العظمى من جهات التوظيف، وغير موجود ضمن خريطة التوظيف بالمؤسسات الخدمية العامة أو الخاصة، ولذلك من الضروري التواصل مع تلك الجهات والهيئات الحكومية والخاصة وتعريفها بالتخصص وأهميته بالنسبة إليها، حتى يكون لخريج الأنثروبولوجيا(الباحث الأنثروبولوجي) نصيب في مجالات سوق العمل كغيره من

- المنتسبين إلى المهن الأخرى كالمحامي والمحاسب، والمعلم، والمهندس، والطبيب، والإحصائي الاجتماعي، والإحصائي النفسي، وغيرهم، وتوعية الطالب نفسه بأهمية الأنثروبولوجيا ودورها الفاعل بالمجتمع على الصعيدين: الشخصي والمهني؛ إذ يعد الخريج أهم سفير للتخصص، وقناعته به كفيلة بإقناع الآخرين.
- إن الجهد الأكبر والأهم في سبيل نشر التخصص والتعريف به يقع على عاتق إدارات المؤسسات الأكاديمية وأقسام الأنثروبولوجيا عن طريق جهودهم المتواصلة والمستمرة في إعداد خريجين مؤهلين، وجهودهم مع المؤسسات بالداخل، وعن طريق تنظيم ملتقيات توظيف فاعلة وهادفة وليست شكلية\_ لدمج هذا التخصص ضمن قائمة مؤهلات التوظيف.
- ضرورة تبني القسم برنامج نشاط تثقيفي للطلاب في أثناء مرحلة الليسانس؛ يتضمن حضور ورش عمل توضح كيفية ربط الدراسة الأكاديمية باحتياجات سوق العمل، وتنمي في الطالب مهارات مثل: إدارة الموارد البشرية في مؤسسات العمل، والعرض الفعال، والتحدث أمام جمع، والتحليل النقدي، والكتابة الأكاديمية، ولاسيما لطلاب الدراسات العليا، وفي مجال الخبرات اللازمة للتوظيف، وإدارة المشروعات، بوصفها نقطة بدء ينطلق منها الخريج فيما بعد، وتفيده في خوض مجالات العمل المتاحة.
- تطوير الخطة التدريبية لمرحلة الليسانس بما يتناسب مع الظروف المحيطة بالمجتمع في الوقت الحالي، بحيث لا يقتصر فقط على الوصف الإثنوجرافي للمناطق الأثرية والجمعيات الخيرية، والمراكز الثقافية، وبعض أحياء المحافظة، وأنشطتها؛ فيجب أن يُجرى في الشركات والهيئات الحكومية، والمراكز التجارية، ولصالحها؛ إن أمكن، وأن يشمل أنماطاً مجتمعية خارج نطاق محافظة الإسكندرية. وهذا لن يتأتى من دون توفير الدعم المادي، واللوجستيات الكافية لمتطلبات الدراسة الميدانية والعمل الحقلية.
- الاستمرار في إكساب الطلاب مهارة التكيف والتعايش مع مختلف الأنماط الثقافية عن طريق المعسكرات البحثية المستمرة والمكثفة، والمتنوعة، والتي تشمل أكبر عدد ممكن من الطلاب ولاسيما وأن الطلاب الملتحقين بالقسم في تزايد مستمر؛ بسبب سياسة التنسيق.
- زيادة الاهتمام بالطالب في أثناء الدراسة بتوفير سبل الراحة الأساسية التي تجذبه إلى حضور المحاضرات.
- تطوير مناهج البحث الأنثروبولوجي؛ لتتناسب مع ما أسماه "دافيد إيلر" الكفاءة الثقافية، وتطوير طرق تحليل البيانات بحيث تتناسب مع البحوث المعنية بالشركات، ومؤسسات الأعمال مثل: بحوث تقييم الأثر، والوساطة الثقافية، وغيرها من البحوث التي تتطلب الحصول على نتائج سريعة.
- تحديث المادة العلمية بالمقررات القائمة، واستحداث مقررات وفق أحدث مجالات العلم في المجالات العلمية المصنفة تُسهم في تأهيل الطالب لسوق العمل مثل: الأنثروبولوجيا التربوية، وإدارة الموارد البشرية؛ كما حدث في مقرر التنمية البشرية.
- إنشاء دبلومة مهنية تؤهل الخريج لمجالات العمل الجديدة التي يفرضها سوق العمل المتغير.



إن رؤية المبحوثين لتطوير التخصص، والمعارف التي كان يجب اكتسابها في أثناء دراسة الأنثروبولوجيا، والمهارات التي كان يجب تعلمها وتنميتها تمحورت حول المعارف المؤهلة للعمل والمهارات الداعمة له، واتفقوا جميعاً أن تطوير التخصص يشمل عدة من المعايير، منها ما يختص بنشر المعرفة بالتخصص وتوضيح دوره وأهميته بالنسبة للفرد\_دارس للأنثروبولوجيا أم لا والمؤسسات المعنية بالتوظيف، ومنها ما يختص بتطوير الخطة التدريبية الحالية لتشمل موضوعات تطبيقية وترتاد مواقع غير تقليدية، ومنها ما يتصل بالتحديث المستمر للمحتوى العلمي بالمقررات وفق أحدث البحوث والدراسات العلمية، والتحديث لمناهج البحث وطرق جمع البيانات وتحليلها.

وأكد بعضهم أنه قد أفاد من دراسة الأنثروبولوجيا على المستويين: المهني، والشخصي، وينصح الآخرين من أصدقائه وأقاربه بدراستها، في حين فضل بعضهم عدم توجيه الآخرين إلى هذا التخصص على الرغم من طبيعته الشائقة؛ بسبب جهل سوق العمل والمجتمع به ومن ثم تهيمش خريجيه، وإشعارهم بأنهم في مكانة أقل من نظرائهم بالتخصصات الأخرى ذائعة الصيت والتي قد تتساوى معه في عدم وجود فرص عمل.

والجدير بالذكر أن صعوبات التوظيف المذكورة آنفاً المختصة بمجموعة من خريجي الأنثروبولوجيا الذين شملتهم الدراسة، قد لا تخصهم وحدهم ما في ذلك من شك بل تختص بشريحة كبيرة من خريجي الجامعات المصرية عامة أيًا كانت تخصصاتهم وسواء أكانت مدرجة بخريطة التوظيف بالمؤسسات الحكومية والوزارات أم لم تكن، وقد نتفق على أن خريج الأنثروبولوجيا أضعف موقفاً؛ بسبب ضعف استيعاب سوق العمل لخريج الآداب عامة ولاسيما جهله بهذا التخصص، فيعاني من التهميش والتجهيل، ولكي لا نكون متشائمين، ونكون أكثر تكيفاً مع ظروف مجتمعنا وأوضاعه علينا أن نقر بأن هذه الصعوبات عامة في هذه المرحلة التاريخية التي تحوي عدة من التحديات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما تضم عدة من التغيرات التكنولوجية السريعة التي تعجل من الإيقاع المتغير والمتسارع لسوق العمل ومتطلباته والتي لا يتوازى معها الإيقاع الذي يتطور وفق نظم التعليم ومقرراته ومحتوياته. ومن ثم فالحل الأمثل لهذه المعضلة من وجهة النظر الشخصية هو التغيير الثقافي بمعنى؛

- تغيير ثقافة العمل الحكومي الدائم الأمن ذي الدخل الضعيف الذي يدفع بعضهم إلى الجمع بين أكثر من وظيفة من دون إتقان أي منها؛ فتقافة الدخل البسيط مقابل الأمن الوظيفي لم تعد مجدية، بل تعرقل مسيرة الانخراط في العمل الخاص والحر، وتحمل المخاطرة، واكتساب الخبرات المتنوعة.

- تغيير الثقافة المختصة بمفهوم العمل المتواضع والعمل الرفيع، وتغيير نظرة المجتمع إلى بعض المهن "المتواضعة"، التي تتسم بطبيعة غير ثابتة، وقد تدر دخلاً مجزياً على صاحبها وتؤمن له حياة كريمة، وفي الوقت نفسه لا تحظ بتقدير المجتمع، مقارنةً بمهن أخرى، ومن ثم يشعر صاحبها بضعف تقدير الذات ويسعى إلى تغيير المهنة.

- دعم قيم التكامل بين المهن والتخصصات؛ إذ لا توجد مهنة أرقى، وأخرى أدنى، أو أقل رقيًا؛ ومن ثم يُصنف الأشخاص وفقها-موظف كبير-بسيط-؛ فالموظف الكبير الذي يشغل مركزاً اجتماعياً مرموقاً لا يمكن بأي حال أن يعمل من دون وجود فريق من المساعدين الذين تتفاوت مستوياتهم الوظيفية بين العليا، والمتوسطة، والأقل من ذلك، وإن لم يوجد بينهم تكامل وظيفي فسوف تتأثر المنظومة، ويختل أداء العمل.

-تغيير ثقافة كليات القمة/ وغير القمة، فما دام الطالب في النهاية يؤهل نفسه ذاتياً، أو بواسطة مؤسسة ما على الوظيفة التي سوف يلتحق بها بعد التخرج، فلماذا يقضي أربع سنوات على الأقل؛ للحصول على شهادة لن تؤهله وحدها للعمل، فلا بد من أن يكون دخول الكليات وفق رغبة كل طالب، وأن لا تكون الدرجات عائقاً أمام الطالب في اختيار الكلية التي يرغب في أن يدرس بها أو التخصص الذي يميل إلى الانتساب إليه، إذا تأكد امتلاكه للحد الأدنى من المهارات\_وليس الدرجات\_التي تؤهله إلى دراسة التخصص وفق معايير موضوعية.

-لاشك في أن ربط التعليم بسوق العمل ومتطلباته يُعدُّ أمرًا ضروريًا لدعم اقتصاد المجتمع ورفاهيته، ولكن ليس من المنطقي أن يعمل جميع أفراد المجتمع بالكامل في الوظائف بمختلف المؤسسات، فلا تزال هناك فئة أخرى -ليست قليلة- ولاسيما المرأة تعمل أيضاً في مؤسسة الأسرة وتحتاج أيضاً إلى دعم المعارف والمهارات اللازمة للعمل بهذه المؤسسة التي تعد أصغر المؤسسات وأهمها لأنها تفرز الفئة الأخرى التي تعمل ببقية مؤسسات العمل، ومن هذا المنطلق تبرز حاجة اجتماعية لدعم ثقافة أخرى موازية لدعم التخصصات التي لا تؤهل الطالب لسوق عمل محدد، بقدر تأهيله للحياة الاجتماعية ومتطلباتها، والتي تتغير أيضاً باستمرار مثل احتياجات بقية مؤسسات العمل، وتستلزم معارف ومهارات تختص بعدة من المجالات مثل: إدارة الأسرة ومواردها، والتخطيط لمستقبل أفرادها، والتعامل مع مشكلات الأبناء، بناءً على دراسة شخصياتهم، والتعايش السلمي، وتقبل الآخر، والقدرة على التكيف الاجتماعي والثقافي، وتحقيق التواصل الفاعل، وتكوين علاقات ناجحة...إلخ.

صناعة الدور؛ في ظل صعوبة العمل بالمؤهل، ووجود تجارب ناجحة لبعض خريجي الأنثروبولوجيا في مختلف مجالات العمل(العام، والخاص، والحر)، والتي أوضحت مدى نجاحهم في التعامل مع هذه الصعوبات، يبدو مفهوم "صناعة الدور" بشكل جلي، فقد نجح بعضهم في صناعة دور مهم في مجال العمل، أسهم في تحقيق مكاسب وطموحات شخصية، وكان هذا الدور مرتكزاً على قاعدة مهمة هي دراسة الأنثروبولوجيا بما أكسبه هذا التخصص لمنتسبيه من معارف علمية، ومهارات ميدانية، وخبرات، أكدها أغلبهم ومدحوها على الرغم من انتقادهم بعض جوانبها وتطلّعهم لتطويرها، وقد جعلت دراسة الأنثروبولوجيا من بعضهم أشخاصاً إيجابيين استطاعوا أن يصنعوا دوراً ملائماً لتطلعاتهم، يستخدمون فيه مهارات وخبرات الدراسة، وفي الوقت نفسه يكتسبون مهارات أخرى تدعم دورهم المهني بواسطة التدريب التحويلي والتعلم الذاتي، للمهارات والخبرات اللازمة للمهنة الجديدة. فأحد الخريجين عمل بحرفة التصوير الفوتوغرافي، واستطاع أن يستخدم خبراته الميدانية ومعرفته بمختلف أنماط الثقافات في ابتكار أفكار غير تقليدية لجلسات التصوير مستوحاة من الثقافة المجتمعية المصرية، كما أفاد من دراسة الأنثروبولوجيا في معرفة الشخصيات والتعامل مع العملاء بقدر ثقافتهم، واختيار الأفكار التي تتناسب معهم، ما جعله أكثر تميزاً عن أقرانه التقليديين. كما اتجه بعضهم؛ للحصول على دورات في التخاطب وغيرها من الدورات المؤهلة للتعامل مع ذوي الاحتياجات، الخاصة ونجحوا في خلق مجال عمل مناسب، ومُرض لهم، وأكد بعضهم من الذين يعملون في مجال البيع المباشر وخدمة العملاء استخدام ما تعلموه من مهارات ومعارف في دعم دورهم الوظيفي خارج نطاق الأنثروبولوجيا، وبعضهم إناث فقط\_عملن بالتدريس وحصلن على الدورات المؤهلة لذلك وتؤكد رضاهن عن عملهن بنسبة كبيرة على الرغم من استمرار تفضيلهن العمل بالتخصص.

الجدير بالذكر ان من الضروري في ظل سوق العمل المتنوع والمتغير الإشارة إلى أهمية تغيير اتجاهات الناس نحو ثقافة العمل بالمؤهل، وتختفي لصالح ثقافة جديدة يصنع فيها كل فرد دوره الوظيفي بنفسه بعيداً عن التخصص. وذلك لن يتحقق إلا بسعه الإدراك والوعي الفكري والمعرفة بما يحتاجه سوق العمل من مهارات ومعارف، والتمتع بقدر من الإيجابية والمرونة التي تسهم في الإفادة من دراسة الأنثروبولوجيا في مجالات العمل كافة من دون التقيد بصفه "باحث أنثروبولوجي"، فليس كل خريجي الأنثروبولوجيا متخصصين أكاديميين، بل أغلبهم هواة، وهذه الهواية تجعلهم يجدون في أي وظيفة وسيلة لممارسة الأنثروبولوجيا بحسبهم البحثي والميداني الذي ترسخ في أذهانهم في أثناء مرحلة الليسانس، ونضج معهم فيما بعد.

### \* الخاتمة

إن قرار العمل وفق التخصص أو في غير التخصص من وجهة النظر الشخصية مرتبط إلى حد كبير بالسمات الشخصية للخريج، فهناك أفراد لديهم القدرة على اتخاذ قرار العمل في أي وظيفة استجابة للظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، ومن ثم لا تشغله فكرة العمل وفق التخصص مادام سوف يعمل بوظيفة تفي باحتياجاته المادية، وتحقق له مستوى مناسب من الرضا عن وضعه ومكانته الاجتماعية. وقرار العمل لدى بعضهم الآخر يرتبط بالعمل وفق التخصص، ولم يجد الفرصة الكاملة؛ بسبب ظروف لا تخصهم بقدر ما تخص ظروف المجتمع وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ومثل هؤلاء إما أن يضطروا للاندماج في العمل وفق متطلباته بعيداً عن التخصص، وتظل توارقهم الرغبة في العمل وفق التخصص كلما سنحت لهم الفرصة. ولا شك أن غياب فرص العمل غير الأكاديمي، وفق تخصص الأنثروبولوجيا، و وضعها؛ بسبب غيابها عن خريطة التوظيف الرسمية، وعن الثقافة العامة، يشكل عامل طرد للطلاب المقبولين بكلية الآداب، فالغالبية العظمى تلتحق بالقسم؛ بسبب التنسيق الداخلي للكلية، والنسبة الأقل تلتحق به بسبب طبيعة الدراسة الشائقة بالنسبة لهم، ويقتنعون بأن لسوق العمل متطلبات أخرى يؤهلون أنفسهم لها خلال سنوات الدراسة الجامعية. وقد يؤدي ذلك إلى

- شعور بعضهم باليأس والإحباط وعدم الإنجاز

- يواجه بعضهم المحيط الاجتماعي الوظيفي غير الموات، من خلال السعي لإثبات الذات وتحقيق التميز في العمل باستخدام المعارف والمهارات التي اكتسبها من دراسة التخصص

- ضعف انتماء بعضهم للتخصص والتوجه لدراسة تخصص آخر أكثر رواجاً في سوق العمل.

### \* التوصيات

- ضرورة تضافر الجهود المؤسسية ممثلة في جامعة الإسكندرية بوصفها تحوي أكبر عدد من خريجي الأنثروبولوجيا والمؤسسات الجامعية ذات الصلة معاً لتصميم برنامج ترويجي، والتواصل مع الوزارات المختلفة المعنية بالتوظيف، ومع جمعيات رجال الأعمال للتعريف بالتخصص وإمكانات خريجيه، وما يمكن أن يسهموا به في خدمة مؤسسات العمل العامة والخاصة على السواء، ووضع آليات تدعم خريجي التخصص، وتستوعبهم في سوق العمل.

- تشجيع المبادرات الإعلامية للترويج للتخصص بما يُسهم في إدراجه ضمن ثقافة المجتمع بالشكل الذي يتناسب مع دور الباحث الأنثروبولوجي، ودوره في خدمة مؤسسات الأعمال كلها.
- ضرورة تصميم برامج تدريب موازية بالتزامن مع سنوات الدراسة الجامعية لتأهيل الشباب لسوق العمل، وتقليل الفجوة بين التأهيل المعرفي والمهاري الفعلي، وبين متطلبات سوق العمل، ومن ثم تقليل مستوى عدم الرضا، والإفادة من طاقة الشباب الهائلة في هذه المرحلة في دعمهم معرفيًا ومهاريًا بوصفهم رأسمال بشري قيم، لا غنى عنه من أجل بناء المستقبل.

**Abstract****Applied role of anthropology at the field of work****By Salwa El Sayed Abdel Kader**

Anthropology is known for its work in places that seem exotic to Westerners. Yet, anthropologists have long been involved analyzing human behavior in Western industrial and business settings. There is no doubt that the status of anthropology in Egypt in terms of its practical role at different work fields -specially non-academic - is quite different from that in Western countries, especially countries that contributed to establish its scientific schools (German-English-American) as an academic discipline, since the nineteenth century.

This research aims at;

- Uncover benefits of studying anthropology in applied work
- Recognize the importance of human capital in making an active role at work
- Suggest mechanisms to activate the anthropologist role in the labor market.

This study relied on theories such as; role theory, human capital theory, and needs theory. As for the methodology; it based on descriptive and analytical method. The results were based on the field study of the graduates of anthropology at Alexandria University located in Alexandria city. In order to support the depth of the study , the method of case study was applies to thirty cases for their study centrally

**The most important results of the present study are:**

- The expected patterns of benefit of anthropology graduates – from personal point of view - are endless, but the actual and real benefit has not reached yet the required level, and never satisfy the expectations of the specialization members.
- There are several suggestions to maximize the utilization of anthropology in the field of work.

**Key words;** Role, Applied role, Applied anthropology.

**الهوامش**

1. Jordan, Ann, T. Business Anthropology, 2<sup>nd</sup> edition, MedTec, New Delhi, 2015, P: 1
2. Kottak C.Ph. Anthropology: Appreciating Human Diversity, McGraw-Hill Education, 16<sup>th</sup> Edition, NY. 2015 P: 40-41
٣. جون سكوت وجوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة نخبة، المجلد ٢، المركز القومي للترجمة، ط٢، ٢٠١١، ص: ١٢٤-١٢٦.
٤. السيد علي شتا، نظرية الدور والمنظور الظاهري لعلم الاجتماع، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص: ١٣
٥. جون سكوت وجوردون مارشال، المرجع السابق، ص١٢٥.
٦. شارلوت سيمور سميث، موسوعة علم الإنسان، ترجمة مجموعة من الأساتذة، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، ١٩٩٨، ص٣٦٦، ٣٦٧.

٧. شاكور مصطفى سليم، قاموس الأنثروبولوجيا، جامعة الكويت، ١٩٨١، ص ٨٢٩.
٨. جون سكوت وجوردون مارشال، المرجع السابق، ص ١٢٥.
٩. محمد عباس ابراهيم، التنمية والعشوائيات الحضرية؛ اتجاهات نظرية وبحوث تطبيقية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٢٩٩.
١٠. جون سكوت وجوردون مارشال، المرجع السابق، ٢٠١١، ص ١٢٦.
11. Piddington, Ralf, "Malinowski's theory of needs" In; Firth, R.(ed.) man & culture, Routledge & Kegan Paul limited, NY, 1957: 33-51.
12. Danesh, H.B. Human Needs Theory, Conflict, and Peace: In Search of an Integrated Model. In D. J. Christie (Ed.), Encyclopedia of Peace Psychology. Hoboken, New Jersey, 2011: Wiley-Blackwell available at; [https://www.academia.edu/6985348/Human\\_Needs\\_Theory\\_Conflict\\_and\\_Peace](https://www.academia.edu/6985348/Human_Needs_Theory_Conflict_and_Peace)
13. Shahrawat, A. and Shahrawat, R. Application of Maslow's Hierarchy of Needs in a Historical Context: Case Studies of Four Prominent Figures. *Psychology*, Vol.8, No. 7, 939-954. doi: 10.4236/psych.2017.87061
14. Danesh, H.B, Ibid
15. Danielsen, Gert , Meeting Human Needs, Preventing Violence: Applying Human Needs Theory to the Conflict in Sri Lanka, 2005, USA : 2-3 available at; [http://www.cnvc.org/sites/cnvc.org/files/NVC\\_Research\\_Files/NVC%20and%20Violence%20Prevention/Danielsen2005.pdf](http://www.cnvc.org/sites/cnvc.org/files/NVC_Research_Files/NVC%20and%20Violence%20Prevention/Danielsen2005.pdf)
16. Piddington, Ralf, Ibid, 33-51.
17. Fitzsimons, Patrick, Human Capital Theory and Education, James Cook University, Townsville City, QLD, (2016) Australia: retrieved from [www.researchgate.net/publication/304196496\\_Human](http://www.researchgate.net/publication/304196496_Human). DOI: 10.1007/978-981-287-532-7\_331-1 In book: Encyclopedia of Educational Philosophy and Theory, :1-4
18. The Human Capital Report 2016, World Economic Forum , Retrieved from [http://www3.weforum.org/docs/HCR2016\\_Main\\_Report.pdf](http://www3.weforum.org/docs/HCR2016_Main_Report.pdf) : 827.
19. Huff, Richard, human capital, In Encyclopædia Britannica. . (2016) Retrieved from <https://www.britannica.com/topic/human-capital>
٢٠. فوزي بوخريص مفهوم رأس المال الاجتماعي عند بورديو وحدود التلقي العربي، المجلة العربية لعلم الاجتماع (إضافات) العدد (٢٣-٢٤) لبنان ، (٢٠١٣): ١٤٢. متاح على <http://search.mandumah.com/Record/48975> الرابط
21. Mark S. Handcock & Krista J. Gile, "On the Concept of Snowball Sampling", *Statistics Journal*, 2011, <http://arxiv.org/abs/1108.0301v1>
٢٢. جون سكوت وجوردون مارشال، المرجع السابق، ص ٣٣٥.
23. Eller Jack David, Cultural Anthropology , 1st Published, Routledge; Taylor & Francis Books , NY. 2015. P: 3.