الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بن أحمد وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم.

الحراك المهني ودوره في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل.

-دراسة ميدانية لمؤسسة "كوندور إلكترونيكس" وحدة إنتاج الثلاجات ولاية برج بوعريريج-

- **من إعداد الطالبة**
- مداح فاتن
- **إشراف الأستاذة**
- د.زرقة دليلة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	جامعة الانتماء	الرتبة	الصفة
د. بن عاشور سالم	جامعة وهران 2	استاذ محاضر	رئيسا
د. زرقة دليلة	جامعة وهران 2	استاذ محاضر	مشرفا
د. بن شارف حسين	جامعة وهران 2	استاذ محاضر	مناقشا

السنة الجامعية:2025-2026

شكر و تقدير

الحمد الله الواسع العليم

أتقدم بخالص الشكر و التقدير والامتنان إلى نفسي والى كل من ساهم في إنجاز هذا

العمل واخص بالذكر الدكتورة" زرقة دليلة "على توجيهاتها القيمة و نصائحها السديدة التي

كان لها أثر الكبير في إتمام هذا العمل كما أتقدم بجزيل الشكر.

إلى كل المبحوثين الذين تفاعلوا معي بكل اهتمام،وخصصوا جزءا من وقتهم للإجابة عن

الأسئلة

إلى كل من مدا لي يد العون من قريب أو بعيد، سواء بالنصح أو التشجيع أو المساعدة

في إتمام وإنجاز هذا العمل.

الإهداء

إلى من كان دعاؤهما سر نجاحي ونور طريقي

إلى أبي الغالي وأمي الحبيبة، حفظهما الله لي وأطال في عمرهما

إلى زوجي الغالي شريك دربي وداعمي الأول ، الذي لم يبخل علي بتشجيعه وصبره

إلى ابنتي الحبيبة "إيميلي" أجمل هدية في حياتي ومصدر سعادتي وأملي

إلى إخوتي وأخواتي

إلى كل من كان لي سندا في هذه المسيرة

أهدي ثمار جهدي... عرفانا وامتنانا

ملخص الدراسة

تنتمي هذه الدراسة إلى حقل السوسيو مهني ،حيث تهدف إلى التعرف على دور الحراك المهني في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل.وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من عمال مؤسسة كوندور **إلكترونيكس بوحدة إنتاج الثلاجات** "بولاية برج بوعريريج حيث تم اختيار 47عاملا كعينة للدراسة.وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الحراك المهني وتعزيز المكانة الاجتماعية للعامل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي،كما تم استخدام أداة الاستبيان والملاحظة والوثائق والسجلات لجمع البيانات من أفراد العينة،بهدف التعرف على طبيعة الحراك المهني الذي يشهده العمال داخل المؤسسة،والعوامل المؤثرة فيه كما ركزت الدراسة على إبراز انعكاسات الحراك المهني على المكانة الاجتماعية للعامل ،من خلال مؤشرات متعددة ، أهمها مستوى الدخل ،وتحسن الظروف المعيشية ،والشعور بالاستقرار الوظيفي ،ونظرة المجتمع للعامل.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الحراك المهني يلعب دورا مهما في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل داخل المؤسسة،حيث يساهم في تحسين المستوى المعيشي للعامل،وتطوير مهاراتهم المهنية ، وزيادة فرص حصولهم على ترقيات وظيفية ،مما يؤدي إلى رفع مستوى تقديرهم داخل الأسرة والمجتمع.كما أظهرت النتائج أن التكوين المهني المستمر وتوفر فرص الترقية العادلة داخل المؤسسة من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق حراك مهني إيجابي .

مصطلحات الدراسة: الحراك المهني، الحراك الاجتماعي، المكانة الاجتماعية، العمل، البنية الاجتماعية.

Abstract:

This study belongs to the socio-professional field and aims to identify the role of professional mobility in enhancing the social status of workers. It is based on a field study conducted on a sample of workers from Condor Electronics in Bordj Bou Arréridj, where 47 workers were selected as the study sample. The study seeks to analyze the relationship between professional mobility and the enhancement of the worker's social status.

The study adopted the descriptive analytical method, and several tools were used to collect data from the study sample, namely the questionnaire, observation, as well as documents and records, with the aim of identifying the nature of professional mobility experienced by workers within the institution and the factors influencing it. The study also focused on highlighting the effects of professional mobility on the worker's social status through several indicators, including income level, improvement of living conditions, job stability, and society's perception of the worker.

The results of the study revealed that professional mobility plays an important role in enhancing the social status of workers within the institution, as it contributes to improving workers' living standards, developing their professional skills, and increasing their opportunities for job promotion, which leads to raising their level of recognition within the family and society. The results also showed that continuous vocational training and the availability of fair promotion opportunities within the institution are among the most important factors that help achieve positive professional mobility.

Terms of study: Occupational Mobility , Social Mobility, Social Status, Work, Social Structure.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر و عرفان	
إهداء	
الملخص	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1 - أهمية الدراسة	5
2-أهداف الدراسة	5
3-الدراسات السابقة	10-6
4- الإشكالية	12-11
5-فرضيات الدراسة	12
6- تحديد المفاهيم	16-13
7-المقاربة النظرية	17-16
8- منهج الدراسة	18
9-مجتمع البحث و العينة المختارة	19
10-تقنيات البحث	21-19
10-صعوبات البحث	21
الفصل الثاني: سوسيولوجيا الحراك المهني	
تمهيد:	23
1-مفهوم الحراك المهني	24
2-أهداف الحراك المهني	24

3-أنواع وأشكال الحراك المهني	25
3-1- أنواع الحراك المهني	25
3-2 أشكال الحراك المهني	26
4-أسباب وعوامل الحراك المهني	27
4 -1-أسباب الحراك المهني	27
4-2-عوامل الحراك المهني	31
5-نظريات الحراك المهني	37-32
خلاصة الفصل	38
الفصل الثالث: الترقية والتكوين لإثبات المكانة الإجتماعية	
تمهيد	40
1-مفهوم الترقية والتكوين	42-41
2-أهمية الترقية والتكوين	43-42
3- أهداف الترقية والتكوين	44-43
4-أنواع الترقية والتكوين	50-44
خلاصة الفصل	51
الفصل الرابع: قراءة سوسيولوجية لمحددات المكانة الاجتماعية	
تمهيد	53
1-مفهوم المكانة الاجتماعية	54
2-محددات المكانة الاجتماعية	55-54
3- المكانة الاجتماعية ومفهوم السلطة	59-55
4- المكانة الاجتماعية ومنظومة القيم	61-59
خلاصة الفصل	62
الفصل الخامس: دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور	
تمهيد	64
1-مجالات الدراسة	65

1-1- المجال المكاني	65
1-2-المجال الزماني	65
2-التعريف بمؤسسة "كوندور إلكترونيكس -عنتر تراید -"	65-66
3-الهيكل التنظيمي للمؤسسة "كوندور إلكترونيكس"	67-69
4-تفريغ البيانات وتحليلها والوصول الى النتائج	69-105
4-1 تفريغ بيانات الاستبيان وتحليلها	69-105
4-2 عرض ومناقشة الفرضيات	106-107
4-3 النتائج العامة للدراسة	107-109
5- توصيات الدراسة	109
خاتمة	111
قائمة المراجع	103-116
قائمة الملاحق	118-131

فهرس الجداول

01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	69
02	توزيع أفراد العينة حسب فئات السن	70
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	71
04	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	72
05	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية	73
06	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	74
07	مدى استفادة المبحوثين من برامج الإعداد والتأهيل الوظيفي	75
08	آراء المبحوثين حول دور التكوين في تعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار المهني	76
09	يمثل آراء المبحوثين حول توفير المؤسسة لتنشئة تعليمية للموظفين	77
10	آراء المبحوثين حول حرص المؤسسة على تطبيق أحدث برامج التطوير المهني	78
11	آراء المبحوثين حول دور ضعف المهارات في ركود المكانة المهنية والاجتماعية	79
12	يمثل آراء المبحوثين حول اعتبار البرامج التدريبية أحد المتطلبات الأساسية للترقية	80
13	آراء المبحوثين حول مدى توفير الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية	81
14	آراء المبحوثين حول دور الترقية في تحسين المكانة المهنية والاجتماعية	82
15	آراء المبحوثين حول سعي المؤسسة لتطوير معايير الترقية	83
16	آراء المبحوثين حول اعتبار الترقية انعكاسا لاهتمام المؤسسة بموظفيها	84
17	آراء المبحوثين حول طموحهم للتطور المهني والحصول على ترقية	85
18	مدى تحقق ترقيات فعلية في المسار الوظيفي للمبحوثين	86
19	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب	87
20	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب	88
21	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأم	89
22	تقييم المبحوثين للوضع الاقتصادي لأسرهم	90
23	مدى مساهمة الوظيفة/الترقية في تلبية احتياجات الأسرة وإعالتها	91
24	آراء المبحوثين حول دور العلاقات العائلية في الحصول على العمل	92
25	آراء المبحوثين حول تأثير المعرفة العلمية على المكانة الاجتماعية	93
26	آراء المبحوثين حول مساهمة زيادة المهام والمسؤوليات الإدارية في تحسين مكانة الفرد داخل المجتمع	94

27	يمثل آراء المبحوثين حول مساهمة تحسن الدخل في رفع مكانتهم الاجتماعية	95
28	مدى رضا المبحوثين عن مكانتهم الاجتماعية الحالية	96
29	آراء المبحوثين حول مدى ارتباط مكانتهم الاجتماعية بمستوى نجاحهم المهني	97
30	آراء المبحوثين حول أثر التقدم الوظيفي في تحسين الوضع الاجتماعي للفرد	98
31	آراء المبحوثين حول دور شبكة العلاقات الواسعة في تعزيز المكانة الاجتماعية	99
32	آراء المبحوثين حول (دور العلاقات الشخصية/المكانة الموروثة في نيل الترقية)	100
33	آراء المبحوثين حول أثر امتلاك الوسائل المادية (سيارة، أجهزة حديثة) في مكانة الأسرة	101
34	آراء المبحوثين حول أثر المستوى التعليمي للوالدين في مكانة الأسرة الاجتماعية	102
35	آراء المبحوثين حول مدى توفير الأسرة فرص تعليم جيدة لأبنائها	103
36	آراء المبحوثين حول أثر التزام الأسرة بالقيم الدينية في زيادة احترام المجتمع لها	104
37	آراء المبحوثين حول مساهمة القيم الدينية في تحسين العلاقات بين أفراد المجتمع	105

فهرس المحتويات

فهرس الأشكال:

01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	69
02	توزيع أفراد العينة حسب فئات السن	70
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	71
04	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	72
05	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية	73
06	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	74
07	مدى استفادة المبحوثين من برامج الإعداد والتأهيل الوظيفي	75
08	آراء المبحوثين حول دور التكوين في تعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار المهني	76
09	يمثل آراء المبحوثين حول توفير المؤسسة لتنشئة تعليمية للموظفين	77
10	آراء المبحوثين حول حرص المؤسسة على تطبيق أحدث برامج التطوير المهني	78
11	آراء المبحوثين حول دور ضعف المهارات في ركود المكانة المهنية والاجتماعية	79
12	يمثل آراء المبحوثين حول اعتبار البرامج التدريبية أحد المتطلبات الأساسية للترقية	80
13	آراء المبحوثين حول مدى توفير الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية	81
14	آراء المبحوثين حول دور الترقية في تحسين المكانة المهنية والاجتماعية	82
15	آراء المبحوثين حول سعي المؤسسة لتطوير معايير الترقية	83
16	آراء المبحوثين حول اعتبار الترقية انعكاسا لاهتمام المؤسسة بموظفيها	84
17	آراء المبحوثين حول طموحهم للتطور المهني والحصول على ترقية	85
18	مدى تحقق ترقيات فعلية في المسار الوظيفي للمبحوثين	86
19	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب	87
20	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب	88
21	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأم	89
22	تقييم المبحوثين للوضع الاقتصادي لأسرهم	90
23	مدى مساهمة الوظيفة/الترقية في تلبية احتياجات الأسرة وإعالتها	91
24	آراء المبحوثين حول دور العلاقات العائلية في الحصول على العمل	92
25	آراء المبحوثين حول تأثير المعرفة العلمية على المكانة الاجتماعية	93
26	آراء المبحوثين حول مساهمة زيادة المهام والمسؤوليات الإدارية في تحسين مكانة الفرد داخل المجتمع	94

27	يمثل آراء المبحوثين حول مساهمة تحسن الدخل في رفع مكانتهم الاجتماعية	95
28	مدى رضا المبحوثين عن مكانتهم الاجتماعية الحالية	96
29	آراء المبحوثين حول مدى ارتباط مكانتهم الاجتماعية بمستوى نجاحهم المهني	97
30	آراء المبحوثين حول أثر التقدم الوظيفي في تحسين الوضع الاجتماعي للفرد	98
31	آراء المبحوثين حول دور شبكة العلاقات الواسعة في تعزيز المكانة الاجتماعية	99
32	آراء المبحوثين حول (دور العلاقات الشخصية/المكانة الموروثة في نيل الترقية)	100
33	آراء المبحوثين حول أثر امتلاك الوسائل المادية (سيارة، أجهزة حديثة) في مكانة الأسرة	101
34	آراء المبحوثين حول أثر المستوى التعليمي للوالدين في مكانة الأسرة الاجتماعية	102
35	آراء المبحوثين حول مدى توفير الأسرة فرص تعليم جيدة لأبنائها	103
36	آراء المبحوثين حول أثر التزام الأسرة بالقيم الدينية في زيادة احترام المجتمع لها	104
37	آراء المبحوثين حول مساهمة القيم الدينية في تحسين العلاقات بين أفراد المجتمع	105

مقدمة

مقدمة

بعد قيام الثورة الصناعية أصبحت الديناميكية المستمرة سمة يتميز بها المجتمع الإنساني في مختلف المجالات، حيث شهدت المجتمعات حركية واضحة تهدف إلى إحداث تغييرات داخل المؤسسات سواء على مستوى الموارد المادية أو البشرية والتي أصبحت تمثل أساسا لإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف.

وفي ظل تسارع التغيرات يسعى الأفراد إلى تطوير مهاراتهم وتنمية معارفهم، مما يتيح لهم تحسين أوضاعهم ،ليس فقط على المستوى المهني بل أيضا على المستوى الاجتماعي.

يعد الحراك المهني داخل المِؤسسات أحد أهم أشكال الحراك الاجتماعي، حيث لا تقتصر على كونه انتقالا وظيفيا وجغرافيا بل يمثل عملية اجتماعية مركبة ترتبط بإعادة توزيع الأدوار والمكانات داخل البناء التنظيمي، فهو يعكس ديناميكية العلاقات المهنية ويؤثر بشكل مباشر في تحديد المكانة الاجتماعية للأفراد داخل المؤسسة وخارجها، باعتبار أن العمل يشكل أحد ابرز محددات الوضع الاجتماعي للفرد.

وقد حظي موضوع الحراك المهني باهتمام متزايد في مختلف فروع العلوم الاجتماعية لاسيما علم الاجتماع التنظيمي نظرا لارتباطه بقضايا التدرج الاجتماعي والعدالة المهنية وتكافؤ الفرص إذ يساهم تحليل الحراك المهني في فهم التحولات التي تعرفها البنية الداخلية للمؤسسات، وما يرتبط بها من تفاعلات وصراعات تهدف إلى إعادة تشكيل المكانات الاجتماعية وفقا لمعايير الكفاءة والخبرة ورأس المال البشري

إضافة إلى ذلك ينظر إلى الحراك المهني بوصفه آلية أساسية لإعادة إنتاج أو تغيير المكانة الاجتماعية للأفراد سواء من خلال الترقي داخل المؤسسة أو الانتقال إلى مؤسسات أخرى ويترتب عن ذلك تغير في مستوى السلطة والدخل والاعتبار الاجتماعي وهي عناصر تعد من أهم مؤشرات المكانة الاجتماعية كما يساهم الحراك المهني في تعزيز الاستقرار التنظيمي من خلال إتاحة فرص التقدم المهني والاجتماعي.

وعلى هذا الأساس وبناءا على ما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة معرفة دور الحراك المهني في تعزيز المكانة الاجتماعية ، ومن هذا المنطلق أردنا إجراء دراستنا الميدانية في شركة كوندور للأجهزة الكهرو منزلية وحدة إنتاج الثلاجات بولاية برج بوعريريج باعتبارها عاصمة الإلكترونيك، بحيث قسمنا هذه الدراسة إلى جانبين جانب نظري وجانب تطبيقي توزعن في شكل سبعة فصول رئيسية وهي كالتالي:

الفصل الأول كان بعنوان الإطار المنهجي الذي ضم الدراسات السابقة، أهمية وأهداف الدراسة، الإشكالية، حيث تفرعت إلى بعض التساؤلات الفرعية، الفرضيات، ثم تطرقنا إلى أهم مفاهيم الدراسة لغة واصطلاحا وإجرائيا كذلك تطرقنا إلى المقاربة النظرية للدراسة إضافة إلى المنهج المتبع والعينة وتقنيات البحث.....الخ.

أما الفصل الثاني فهو بعنوان سوسيولوجيا الحراك المهني، تم التطرق فيه إلى مفهوم الحراك المهني كذلك أهداف وأنواع وأشكال الحراك المهني وأسباب وعوامل ونظريات الحراك المهني.

أما الفصل الثالث فقد كان بعنوان التكوين مفهومه، أهميته، أنواعه، ومبادئ التكوين بالنسبة للفصل الرابع كان تحت عنوان الترقية تم فيه تقديم مفهوم الترقية، أهميتها، أنواعها، وأسس ومعايير وأساليب الترقية.

أما الفصل الخامس فعنوانه قراءة سوسيولوجية لمحددات المكانة الاجتماعية تضمن هذا الفصل تعريف المكانة الاجتماعية ومحدداتها، المكانة الاجتماعية ومفهوم السلطة، المكانة الاجتماعية ، ومنظومة القيم.

وأخيرا تطرقنا للجانب التطبيقي الذي كان عبارة عن دراسة ميدانية بشركة كوندور للأجهزة الكهرو منزلية بولاية برج بوعريريج، لتأتي نتائج العامة للدراسة ثم الخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

1-أهمية الدراسة

2- أهداف الدراسة

3- الدراسات السابقة

4- الإشكالية

5 -الفرضيات

6 -تحديد المفاهيم

7- المقاربة النظرية

8 -منهج الدراسة

9 -مجتمع البحث والعينة المختارة

10- تقنيات البحث

11 - صعوبات البحث

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1 -أهمية الدراسة

يعتبر موضوع الحراك المهني وتعزيز المكانة الاجتماعية ذو أهمية كبيرة باعتباره احد المواضيع الواسعة في مجالات مختلفة وتبرز هذه الأهمية كالتالي:

- ✓ إ كتساب موضوع الحراك المهني أهمية في مختلف القطاعات.
- ✓ إسهام هذه الدراسة في إثراء قضايا علم الاجتماع.
- ✓ الاطلاع على حيثيات الموضوع ومعرفة ميكانيزمات وآليات الحراك المهني
- ✓ تبرز أهمية الموضوع كونه ظاهرة متصلة بمختلف جوانب الحياة الاجتماعية والمهنية
- ✓ موضوع الحراك المهني مفهوم أساسي لتطبيق العدالة الاجتماعية.
- ✓ الكشف عن العلاقة بين الحراك المهني والبنية الاجتماعية.
- ✓ اكتساب معارف ومعلومات حول الموضوع.

2-أهداف الدراسة

إن كل دراسة علمية تسعى لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- ✓ إثراء الدراسات السوسيولوجية في موضوع الحراك المهني وتعزيز المكانة الاجتماعية.
- ✓ إبراز أهمية الحراك المهني داخل المؤسسة.
- ✓ التطرق لمختلف النظريات التي بحثت في حدوث الحراك المهني والاجتماعي
- ✓ معرفة تأثير الترقية على المكانة الاجتماعية والمهنية للعامل.
- ✓ محاولة الكشف عن فعالية التكوين في إحداث حراك مهني واجتماعي.
- ✓ التعرف على مدى ممارسة مؤسسة كوندر إلكترونيكس للحراك المهني.
- ✓ إضافة ماده علمية قيمة للمكتبة الجامعية.
- ✓ تهدف إلى تعزيز الممارسة البحثية الميدانية.
- ✓ الكشف عن العوامل والأسباب المؤثرة في الحراك المهني.

3-الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة أحد المكونات المنهجية الرئيسية في البحث العلمي، لما لها من دور محوري في تأصيل المشكلة البحثية وبناء الإطار النظري والمعرفي للدراسة. إذ تساهم في استعراض الجهود

العلمية التي تناولت موضوع البحث من زوايا متعددة، وتوضح التطورات الفكرية والمنهجية التي مر بها، مما يساعد على تكوين رؤية شاملة ومتكاملة حول أبعاده المختلفة.

كما تتيح مراجعة الدراسات السابقة للباحث فرصة التعرف على المناهج والأساليب والأدوات البحثية المستخدمة، والنتائج التي تم التوصل إليها، ونقاط القوة والقصور في تلك الدراسات، الأمر الذي يعزز من دقة تصميم الدراسة الحالية، ويساهم في تجنب التكرار غير المبرر، وتحديد الفجوات البحثية التي تستدعي مزيدا من التقصي والتحليل. لهذا سنتطرق لبعض الدراسات المشابهة والتي سبقت دراستنا، ومن أهمها:

3-1- الدراسات الأجنبية:

3-1-1 الدراسة الأولى: كانت للباحث ايفان تشيس Chase Ivan عام 1975 حول" الحراك المهني للأجيال" ، **ومن** أهداف هذه الدراسة البحث عن أسباب الاختلافات بين أنماط الحراك المهني بين الأجيال بالنسبة لكل من الرجل والمرأة في ارتباطها بالحياة الأسرية والحياة المهنية، حيث أوضحت الدراسة:

– أن المرأة أكثر حراكا من الرجل في كل من مظاهر الحراك إلى الأسفل أو الحراك إلى الأعلى، وعلى وجه الخصوص خلال مرحلة الزواج.

– كما أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية في أنماط التوارث المهني بين أجيال الآباء والأبناء بالنسبة للجنسين هناك اتجاه واضح بين الرجال في توارث مهن أبائهم في بعض المجالات المهنية بدرجة أكبر منها من النساء.

– تفسر الدراسة الاختلافات بين الحراك المراد في مرحلة الزواج.[1]

3-2 الدراسات العربية

3-2-1 الدراسة الأولى: كانت للباحثة فتيحة محمد محفوظ التي تحمل "عنوان التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية وأثر التغيرات على هذا الحراك وأسباب خروجها للعمل والمشكلات والمعوقات الاجتماعية والثقافية التي

[1] كمال عبد الحميد الزيات، العمل والعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة، 2001، ص235.

تعترض عمل المراد اليمنية التي تواجهها خلال مسارها المهني وفي مختلف تحركاتها المهنية وانطلقت في دراستها من التساؤل الرئيسي:

-هل هناك علاقة بين التغير والحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية؟

أما بالنسبة إلى الأسئلة الفرعية فكانت كالتالي:

-ما هي أسباب ودوافع خروج المرأة اليمنية للعمل ؟

-هل هناك حراك مهني للمرأة اليمنية وما هي أسبابه ومعوقاته ؟

-هل هناك تغير في القيم التي أثرت على عمل المرأة اليمنية وحراكها المهني؟

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والتاريخي ، ومنهج المسح بالعينة فيما يخص أدوات جمع البيانات استخدمت كل من الاستمارة والمقابلة الشخصية الملاحظة البسيطة الوثائق والسجلات لتطبق كل ذلك على عينة عشوائية شاملة 547 امرأة ومع استخدام التحليل الكمي والوصفي في تحليل وتفسير النتائج الميدانية التي أكنت بدورها على صحة الفروض من خلال النتائج التالية:

- من أسباب ودوافع عمل المرأة الأسباب الاقتصادية تشغيل وقت فراغ تحقيق الذات.
- معارضة بعض الأسر عمل المرأة نتيجة لذهنيات وبعض القيم والعادات والتقاليد.
- هناك تمييز في الترقيات، حيث يحصل الرجل على حصة أكبر من الترقية من المرأة.
- أصبحت المرأة كشريك في القرارات الأسرية وتساهم في النفقات الأسرية.[1]

3-2-2الدراسة الثانية: كانت للباحثة راية بن سعيد بن علي المشريفي تحت "عنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني" بالمديريات العامة لتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير في التربية جامعة نزوى الأردن 2014.

هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ضغوط العمل من وجهة نظر المديرين وتحديد طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والحراك المهني واعتمدت الباحثة على منهج الوصفي لوصف وتحليل جملة أبعاد ودراستها تحليلا دقيقا على عينة مكونة من 187 فرد وموزعة على كل الطبقات المهنية واستخدمت الاستبيان كأداة من أدوات الدراسة. توصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج:

[1] فتيحة محمد محفوظ، التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية، رسالة دكتوراه، جامعة صنعاء، اليمن 1998.

- إن درجة ضغوط العمل في مديريات العمل للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاءت متوسطة وكذلك الحراك المهني جاء متوسطا.
- وجود علاقة موجبة ومتوسطة بين ضغوط العمل والحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ضغوط العمل.
- وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل عند سنوات الخبرة.
- وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية عند الحراك المهني تعزى النوع الاجتماعي.[1]

3-3 الدراسات الجزائرية

3-3-1الدراسة الأولى: دراسة مراد رمزي خرموش" بعنوان دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام "جامعة محمد خيضر بسكرة 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذا هدفت إلى التعرف على مدى تأثير المتغيرات شخصية المتمثل في كل من (العمر والمؤهل العلمي والجنس وعدد سنوات الخبرة ،الحالة الاجتماعية، الراتب) على العدالة التنظيمية لدى موظفي الوزارات فلسطينية في قطاع غزة، وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لكونه أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية، وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها 652 موظف، تمثل مجتمع الدراسة في موظفي الوزارات فلسطينية الست المختارة في قطاع غزة من الفئات العليا والأولى والثانية في فئة المدراء العاملين والمدراء وفئة رؤساء الأقسام وفئة رؤساء الشعب، ونظرا لكبار حجم المجتمع وتعدد الوزارات فقد اقتصر مجتمع الدراسة على فئة العليا والأولى والثانية في الوزارات ذات الحجم الأكبر من الموظفين المتمثلة في ثلاث وزارات، وقد توصلت هذه الدراسة إن العدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع العام.[2]

---

[1] رآية بن سعيد بن علي المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة لتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير في التربية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، الأردن، 2014.

[2] مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.

3-3-2-الدراسة الثانية:كانت للباحث الماحي عبد النور بعنوان "الحراك الاجتماعي والمهني العمال المؤسسة الجزائرية" دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران وهي رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم بجامعة وهران02 سنة 2015-2014.

انطلقت الدراسة من تساؤل مركزي صيغة كالتالي: هل مكنت سياسة الموارد البشرية للمؤسسة من إحداث حراك مهني صاعد وهل سمحت المنظومة التربوية من تساوي الحظوظ لأبناء الطبقات المختلفة ما يفرز حراكا مهنيا واجتماعيا صاعدين العمال المؤسسة الوطنية؟ كانت الفرضيات كالتالي: [1]

- تتأثر شدة الحراك المهني داخل وخارج المؤسسة ونظامها وسياسة تسيير موارد البشرية المتبعة من ناحية ومدى انفتاح سوق العمل من ناحية أخرى.

- لقد مكنت المنظومة التربوية في الجزائر في مختلف الفئات الاجتماعية مهما كان أصلها من الاستفادة من مجانية التعليم ما أحدث فروق جيلية لمختلف الفئات الاجتماعية وهذا ما أفرز حراكا اجتماعيا ومهنيا ما بين الأجيال.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما مدى تأثير نشر التعليم ومجانيته في الجزائر على إحداث حراك اجتماعي ما بين الأجيال من خلال فتح المجال التعليمي وإعطاء الفرصة لجميع أبناء الفئات الاجتماعية للتعليم.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته لوصف الظاهرة وقد أجريت الدراسة على عينه مقدره في 102 حامل من مختلف الفئات المهنية الموجودة في المؤسسة واستخدم الملاحظة والاستمارة والوثائق والسجلات كأدوات الجمع البيانات، ومن خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

-يغلب على المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الثبات المهني، ذلك بسبب عدم فعالية سياسة الموارد البشرية وهذا ما يتجسد من خلال تركيز المؤسسة في ترقيتها لعمالها على أساس الأقدمية في المنصب بدون الاعتماد على أخرى كالتكوين الداخلي والخارجي بالإضافة إلى عدم الاعتماد على كفاءة العامل وجدارته.

-ينعكس الثبات المهني للعمال المؤسسة الوطنية للنقل على ثباتهم الاجتماعي فغالبيتهم يشغلون

[1] عبد النور الماحي، الحراك الاجتماعي والمهني العمال المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بوهران، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02، 2014-2015 .

نفس المكانة الإجتماعية التي يشتغلها أبائهم.

-غالبية العمال عرفوا حراكا اجتماعيا ما بين الأجيال مقارنة بأمهاتهم.

التعقيب على الدراسات السابقة

اعتمدنا في دراستنا على مراجعة نقدية للدراسات السابقة والتي تباينت في مستوى معالجتها من، حيث الشكل والمضمون ،وقد أسهمت في بناء إطار نظري متماسك شكل منطلقا علميا لصياغة خطة البحث وتحديد الإشكالية بصورة منهجية، كذلك إثراء وتوجيه البحث، نحو بلوغ مستوى معين من الموضوعية ،وبرغم من ذلك كشفت المراجعة عن ندرة الدراسات التي جمعت بين متغيرات دراستنا في إطار تحليلي واحد، وهو ما يمكن إرجاعه لحداثة الموضوع ومحدودية تناوله أكاديميا ،كما لم تعالج الدراسات السابقة بصورة مباشرة مسألة الحراك المهني ودوره في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل الأمر الذي أبرز فجوى معرفية واضحة دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع وتناوله من منظور شامل ومتعدد الأبعاد بما يساهم في إثراء المعرفة العلمية وسد هذا النقص في دراسات المتخصصة.

4- الإشكالية

شهدت المجتمعات المعاصرة خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة مست البنيات الإقتصادية والإجتماعية والتنظيمية، حيث أصبح العمل يشكل محور الأساسي الذي تتحدد من خلاله مواقع الأفراد داخل البناء الاجتماعي ،فلم يعد العمل مجرد نشاط اقتصادي يهدف إلى توفير الدخل، بل أصبح آلية مركزية للاندماج الاجتماعي ومصدر لاكتساب الهوية المهنية ووسيلة لتحقيق الاعتراف والارتقاء في السلم الاجتماعي، ومن هذا المنطلق ارتبطت المكانة الاجتماعية للأفراد ارتباطا وثيقا بوضعهم المهني داخل التنظيمات، باعتبار أن المؤسسة الحديثة أصبحت الفضاء الذي تتشكل فيه مساراتهم المهنية والاجتماعية على حد سواء ،وفي هذا السياق يبرز الحراك المهني كأحد المفاهيم السوسيولوجية الأساسية التي تعكس ديناميكية البنية التنظيمية والاجتماعية ،إذ يشير إلى مختلف التحولات والانتقالات التي يعرفها الفرد داخل مساره الوظيفي، سواء من خلال الترقية أو التنقل من مكان إلى مكان أو تغيير المهام والمسؤوليات تبعا لمؤهلاتهم وجهودهم والفرص المتاحة لهم ،ولا تقتصر أهمية الحراك المهني على كونه تغيرا في المنصب فحسب بل يتجاوز ذلك ليشكل عملية اجتماعية معقدة تؤثر بشكل مباشر في توزيع السلطة والدخل والامتيازات والاعتراف الرمزي داخل التنظيم فكل انتقال مهني غالبا ما يرافقه تغير في المكانة الاجتماعية مما جعل الحراك المهني إدارة رئيسية لإعادة إنتاج وتعديل التراتبية الاجتماعية.

شهد الحراك المهني في الجزائر مسارا تاريخيا كبيرا، حيث كان محدودا في المجتمع التقليدي قبل الاستعمار، إذ كانت المهن مرتبطة بالأسرة والقبيلة، وكانت المكانة الاجتماعية تحدد وفق الانتماء العائلي أو القبلي أكثر من الكفاءة الفردية. خلال فترة الاستعمار الفرنسي (1830–1962)، بقيت فرص الترقي المهني ضيقة، إذ سيطر المستعمر على الوظائف الإدارية والمهن العليا بينما اقتصر الجزائريون على الأعمال الزراعية والحرفية منخفضة الأجر، ما حد من الحراك الاجتماعي بعد الاستقلال، مع إنشاء الدولة الجزائرية وتعميم التعليم وتوفير الوظائف العمومية، بدأ الحراك المهني يأخذ منحى تصاعديا، حيث أصبح التعليم والمؤهلات العلمية المفتاح الأساسي للصعود الاجتماعي. ومع الإصلاحات الاقتصادية وانفتاح السوق في العقود الأخيرة، توسعت فرص العمل في القطاع الخاص والمهن الحديثة مثل: التكنولوجيا وريادة الأعمال والعمل الحر، مما عزز مرونة الحراك المهني ودوره في تحسين المكانة الاجتماعية للأفراد.

وقد حاولت المقاربات السوسيولوجية تفسير هذه العلاقة بين العمل والمكانة الاجتماعية من زوايا متعددة ،فترى المقاربة الوظيفية أن الحراك المهني وسيلة لضمان توزيع الأدوار حسب الكفاءة بما يحقق

التوازن الاجتماعي، بينما النظرية الماركسية أقرت بأن تنظيم قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج في التنظيم الصناعي هما عاملان الذي على أساسهما يتم تقسيم طبقات المجتمع بين البرجوازية وطبقة العمال أما المقاربة الفيبرية ترى أن البيروقراطية والقواعد الرسمية والمؤهلات تحدد فرص الترقية والمكانة ،في حين يبرز بيار بورديو أن النجاح المهني لا يعتمد فقط على الجهد الفردي بل ما يمتلكه الفرد من رؤوس أموال رأسمال الاقتصادي (المال) رأسمال الثقافي (تعليم المهارات) رأسمال الاجتماعي (علاقات والشبكات) رأس مال الرمزي (السمعة) وبالتالي، فالأفراد الذين يمتلكون شبكة علاقات قوية أو مستوى تعليمي مرتفع تكون فرصهم أكبر في الحراك المهني وتحقيق مكانة اجتماعية أفضل سواء داخل التنظيم أو خارجه، أما بالنسبة للباحث الاجتماعي **سوركين** والذي جاء بمصطلح الحراك الاجتماعي اقر بأن المجتمع ليس ثابتا بل هو ديناميكي تتحرك داخله الأفراد صعودا أو نزولا بين المراتب الاجتماعية وأن هذا الانتقال يحدث نتيجة عوامل اقتصادية وتعليمية وسياسية ومهنية ،مما يجعل الحراك ظاهرة طبيعية في كل المجتمعات وفي هذا السياق يمثل الحراك المهني أحد أهم مظاهر الحراك الاجتماعي لأن تغير الوضع المهني للفرد يؤدي مباشرة إلى تغير مكانته الاجتماعية وعليه وفي ضوء هذه الإشكالية نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ✓ **كيف ساهم الحراك المهني في تعزيز المكانة الاجتماعية وتحقيق تكافؤ الفرص؟**

، حيث تتفرع هذه الإشكالية إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ✓ هل المجتمع المعاصر يسمح بصعود الاجتماعي أم انه يعيد إنتاج الفوارق الاجتماعية؟
- ✓ ما دور الترقية في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل؟
- ✓ كيف يساهم التكوين في تحقيق حراك مهني فعلي ؟
- ✓ ما علاقة الحراك المهني بالبنية الاجتماعية بالمجتمع؟

5-فرضيات الدراسة

5-1- الفرضية الرئيسية:

- ✓ يساهم الحراك المهني في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل .

5-2- الفرضيات الجزئية:

- ✓ يساهم المجتمع المعاصر في الصعود أو إعادة إنتاج الفوارق.
- ✓ لترقية والتكوين دور في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل.

6- تحديد المفاهيم

تعتبر المفاهيم لغة أساسية في كافة البحوث العلمية، كما أن التحديد العلمي له يكتسي أهمية بالغة والاستغناء عنه يعتبر تقصيرا منهجيا يجب تفاديه

فتحديد المفاهيم يساهم في توحيد الفهم، وإزالة الغموض، وبناء إطار نظري واضح تستند إليه المعالجة العلمية للموضوع، ومن هذا المنطلق، سيتم فيما يلي توضيح أبرز المفاهيم الأساسية المرتبطة بالدراسة قصد تحديد معانيها الإجرائية بدقة.

6-1 الحراك المهني

لغة:حرك، حركة، حركية، حراك وتحرك الرجل بمعنى خرج من سكونه

حركة وهي الانتقال من موضع إلى موضع آخر، ومن حالة إلى أخرى "رأيته ممددا على الأرض جثة هامدة لا حراك فيها مريض بلا حركة في حالة سكون "[1]

حرك: جعله يتحرك يقال لا يحرك ساكنا أي لا يقوم بأية حركه تزعج الآخرين[2] .

اصطلاحا: يعرف **بتريم سوركين** الحراك بأنه انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي اقتصادي معين إلى طبقة أخرى ومستوى اجتماعي اقتصادي آخر ، حيث يرتبط بهذا الانتقال تغيير في مستوى وظيفة والدخل الفرد وقد يكون هذا الانتقال إلى الأعلى وإلى الأسفل .[3]

ويعرفه أيضا الجوهري:على أنه حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين مشتغل بمهنه من المهن على أساس قياس ذو بعد واحد أو تدريجي تراتبي للمهن على أساس هيبة كل مهنة أو مكانتها، حيث يستخدم هذا التدريج أو التراتب بعد ذلك أساسا للحكم على الحراك الذي يحدث، وهكذا يشير الحراك إلى الأسفل إلى فقدان الهيبة المهنية، بينما يعني الحراك إلى الأعلى زيادة تلك الهيبة.[4]

التعريف الإجرائي

---

[1] محمد الخوالدة، فاطمة عناقرة، في دور التعليم الحراك الاجتماعي للمرأة العاملة، من وجهه نظر عينة من النساء العاملات في المجتمع الأردني وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات مجلة جامعة دمشق مجلد 23 العدد واحد 2007، ص 315.

[2] علي بن هادية، بلحسن البليش، الجيلاني بن الحاج يحي، القاموس الجديد للطالب، ط 7، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ص73.

[3] مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية الهيئة المصرية العامة، للتأليف والنشر، مصر، 1978، ص484.

[4] محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب، ط10، القاهرة 1998، ص303.

هو عملية انتقال العامل أو مجموعة من العمال في الهيكل التنظيمي من منصب عمل إلى أخر وقد يكون هذا الانتقال إلى مستوى أعلى أو التراجع إلى مستوى أدناه أو البقاء في نفس المكان.

6-2الحراك الاجتماعي

هو ظاهرة اجتماعية ينتقل من خلالها الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي إلى طبقة أو مستوى اجتماعي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغير في المستوى والطبقة والدخل وقد يكون هذا الانتقال إلى الأعلى وإلى الأسفل[1].

كما يمكن اعتبار الحراك الاجتماعي على أنه عبارة عن نوع من التغير الاجتماعي الذي يصيب الأفراد في وضعهم الاجتماعي ،ويكون هذا التغير إلى أعلى أو أسفل وهو نوع من الانقلاب في الطبقات الاجتماعية والسلم الاجتماعي وقد تمت صياغة مفهوم الحراك الاجتماعي في إطار حركة الفكر الغربي الوظيفي، من خلال الثلث الأول من القرن العشرين ،على يد العالم الشهير **سوروكين** حيث يرى أن الحراك الاجتماعي هو تحول يصيب فردا أو موضوعا أو قيمة ،وبعبارة أخرى أي شيء أوجده أو شكله نشاط الإنسان من وضع اجتماعي إلى وضع اجتماعي آخر"[2].

التعريف الإجرائي

هو حركة وتحولات التي تحدث للفرد في المكانة أو الوضع الاجتماعي من وضع إلى أخر وقد يكون هذا التحول إلى الأعلى أو الأسفل.

6-3المكانة الاجتماعية

تمثل الوضع الذي يشغله الفرد أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بآخرين لهم مكانات مختلفة.[3]

يعرف **مورينو** المكانة الاجتماعية بأنها أصغر وحدة لقياس العلاقات الاجتماعية فهي تمثل العلاقات التي ينسجها كل فرد مع الآخرين .[4]

---

[1] محمد الخوالدة، فاطمة عناقرة، المرجع نفسه ،ص 315.

[2] حسن شحاتة سعفان، أسس علم الاجتماع، ط9، دار النهضة العربية، مصر، 2007، ص 326.

[3] احمد عاطف غيث، واخرون، قاموس العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص339.

التعريف الإجرائي

هي الرتبة أو المنزلة التي يحظى بها الفرد داخل المجتمع وما يرتبط بها من تقدير واحترام مقارنه بغيره من الأفراد.

6-4-العمل

كما يمكن تعريفه بأنه: "كل مجهودات العقلية أو عضلية التي بذلها المجتمع البشري بشكل واعي وهادف من أجل تكييف الأشياء المادية الموجودة في الطبيعة مع حاجات ورغبات البشر[1].

عرف **كلسون** في سنة 1924 العمل قائلا بأنه الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية لإنتاج الثروات والخدمات.

ويعرف العمل أيضا عملية ديناميكية تنجز بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله ويديه وغير استخدام الآلة وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان.[2]

التعريف الإجرائي

العمل هو مجموعة الأنشطة التي يقوم بها الإنسان داخل المجتمع لإنتاج السلع أو تقديم الخدمات، والتي تحدد مكانته ودوره الاجتماعي.

6-5-البنية الاجتماعية

عرفها "**راد كليف** "**براون**" فهي بمعنى الترتيب المنظم للأجزاء أو البناء الاجتماعي عبارة عن ترتيب للأشخاص في علاقات تخضع لنظم معينة ،ويختلف تعريف **براون** عن تعريفات أخرى، مثلا مع **كروبير**

---

[4] محمد ربوح، دافعية الانجاز وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية عند الرياضي المعاق، مذكرة نيل شهادة الدكتوراة في نظرية ومنهجية التربية البدنية، جامعة الجزائر، 2017، ص14

[1] عمر صخري، اقتصاد المؤسسة الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 3، 1993

[2] كمال عبد الحميد الزيات، العمل والعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص21

الذي يرى أن البنية مجرد "شيء مستحب" لا يضيف جديدا، أو مع البنيويون الذين يربطون البنية بتركيب رياضي غير واع عكس البنية الاجتماعية عند" راد كليف براون" الذي يعتبره نظام منظم للأجزاء (الأفراد) في علاقات تخضع لنظم معينة.

-أما "**بوتومور**" فهو يرى في البنية أن البناء الاجتماعي للمجتمع أنه كل مركبا يشمل النظم الأساسية السائدة في المجتمع ،والجماعات المختلفة التي يتألف منها ذلك أن للمجتمع متطلبات وظيفية سواء ما كان يتعلق منها بالاتصال أو الاقتصاد أو التنشئة الاجتماعية أو السلطة.

وتعرف أيضا بأنها مجموعة الهياكل والعلاقات الدائمة بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع التي تحدد توزيع الأدوار، السلطات والموارد، وتوجه سلوك الأفراد بما يضمن استمرار النظام الاجتماعي واستقراره.

إذا البنية الاجتماعية هي نظام منتظم من العلاقات النموذجية بين الوحدات الاجتماعية، سواء كانت هذه الوحدات أفرادا هم الوحدات الأساسية في البنية الاجتماعية أو جماعات اجتماعية (هي مجموعات من الأفراد الذين يتشاركون صفات مشتركة مثل العائلة أو القبيلة، أو الطبقة الاجتماعية أو مؤسسات اجتماعية هي هياكل منظمة تلبي احتياجات محددة في المجتمع، مثل المدرسة، أو المستشفى، أو الحكومة).[1]

التعريف الإجرائي

مجموعة الهياكل والعلاقات الدائمة بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع، التي تحدد توزيع الأدوار. السلطات والموارد، وتوجه سلوك الأفراد بما يضمن استمرار النظام الاجتماعي واستقراره.

7- المقاربة النظرية

يعد الحراك المهني من الظواهر الاجتماعية المهمة التي تعكس انتقال الأفراد من موقع مهني إلى آخر داخل البناء الاجتماعي، الأمر الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى تغيير أو تعزيز مكانتهم الاجتماعية ، بحيث تعد مقاربات كل منTalcott Parsons ، Pitirim Soroking، Pierre

[1] أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي، الجزء الثاني، دار القومية، للطباعة والنشر القاهرة، 1967، ص309.

Bourdieu من أهم المقاربات السوسيولوجية الملائمة لدراسة موضوع الحراك المهني ودوره في تعزيز المكانة الاجتماعية واعتمادا على **النسقية لبارسونز**، حيث يعتبر النظام هو عبارة عن وحدة تحقق التفاعل الاجتماعي من خلال عملية التباين

يري أن المجتمع يتكون من مجموعة من الأنساق والمؤسسات الاجتماعية التي تعمل بشكل متكامل لتحقيق الاستقرار والتوازن الاجتماعي، ويعتبر أن توزيع الأدوار الاجتماعية بما فيها الأدوار المهنية، يتم وفق معايير الكفاءة والاستحقاق، ومن هذا المنطلق فإن الحراك المهني يمثل انتقال الأفراد بين هذه الأدوار داخل النسق الاجتماعي، مما يسمح للأفراد بتحسين مكانتهم الاجتماعية ويضمن في الوقت نفسه استمرارية النظام الاجتماعي واستقراره.

أما **سوركين** فيتناول الظاهرة من خلال مفهوم الحراك الاجتماعي، حيث يرى أن المجتمع يتكون من طبقات اجتماعية متفاوتة، وأن الحراك المهني يمثل أحد أهم أشكال الحراك الاجتماعي الذي يسمح للأفراد بالانتقال بين هذه الطبقات. ويميز **سوركين** بين الحراك العمودي الذي يتمثل في الصعود أو النزول في السلم الاجتماعي، والحراك الأفقي الذي يعني الانتقال من موقع اجتماعي إلى آخر دون تغيير كبير في المكانة الاجتماعية ويعد الحراك المهني في هذا السياق آلية مهمة لتحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأفراد داخل المجتمع.

من جهة أخرى، يقدم **بورديو** تفسيرا مختلفا للحراك المهني من خلال نظرية رأس المال، حيث يؤكد أن فرص الأفراد في الترقي المهني وتحسين مكانتهم الاجتماعية لا تعتمد فقط على الجهد الفردي، بل ترتبط كذلك بما يمتلكونه من موارد أو رؤوس أموال مختلفة ويميز **بورديو** بين عدة أنواع من رأس المال، منها رأس المال الاقتصادي المرتبط بالموارد المادية، ورأس المال الثقافي المرتبط بالتعليم والمعرفة، ورأس المال الاجتماعي المرتبط بالعلاقات والشبكات الاجتماعية بالإضافة إلى رأس المال الرمزي المرتبط بالسمعة والاعتراف الاجتماعي، وتساهم هذه الأنواع من رأس المال في تحديد موقع الفرد داخل البناء الاجتماعي وفرصه في الحراك المهني.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن الحراك المهني يمثل عاملا أساسيا في تعزيز المكانة الاجتماعية للأفراد داخل المجتمع، غير أن تفسيره يختلف باختلاف المنظور النظري لكل عالم فبينما يركز **بارسونز** على دوره في تحقيق التوازن والاستقرار داخل النسق الاجتماعي، يؤكد **سوركين** على

طبيعته كآلية للانتقال بين الطبقات الاجتماعية، في حين يربطه **بورديو** بإمتلاك رؤوس الأموال المختلفة التي تمنح الأفراد فرصا أكبر للترقي الاجتماعي.

8- منهج الدراسة

يعد تحديد منهج الدراسة خطوة أساسية ومحورية في أي بحث علمي، إذ يمثل الإطار المنهجي الذي يوجه الباحث في معالجة موضوعه بطريقة منظمة وموضوعية، ويساعده على جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بما يحقق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، فالمنهج العلمي لا يقتصر على كونه مجموعة من الإجراءات التقنية فحسب، بل يعد خطة متكاملة تنظم مسار البحث وتضمن دقته ومصداقية نتائجه.

يعتمد هذا البحث على **المنهج الوصفي** باعتباره من المناهج العلمية الملائمة لدراسة الظواهر والمشكلات في واقعها الطبيعي، حيث يقوم على وصفها وصفا دقيقا ومنظما، من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، ثم تصنيفها وتحليلها وتفسيرها بطريقة موضوعية للوصول إلى نتائج علمية واضحة، ويهدف هذا المنهج إلى الكشف عن خصائص الظاهرة وتحديد أبعادها والعوامل المؤثرة فيها، إضافة إلى التعرف على العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يساعد على فهم المشكلة فهما شاملا واقتراح الحلول والتوصيات المناسبة، كما يتميز المنهج الوصفي بعدم تدخل الباحث في سير الظاهرة أو التأثير عليها، إذ يقتصر دوره على الملاحظة والتسجيل والتحليل، مع الاعتماد على مجموعة من الأدوات البحثية مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظة وتحليل الوثائق والسجلات وبناءا على ذلك، يعد هذا المنهج مناسبا الطبيعة الدراسة الحالية، كونه يتيح تقديم صورة واقعية ودقيقة تساهم في تفسير النتائج ودعمها بأسس علمية ، ومنهجية.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

ويعرفه أيضا بأنه عبارة عن وصف دقيق ومنظم لأساليب تحليلية للظاهرة أو مشكلة بحثية، من خلال منهجية علمية للحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية وحيادية بما يحقق أهداف البحث وفرضياته.[1]

وقد عرفه محمد شفيق بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقيقة وطرق اكتشافها[2].

9-مجتمع البحث و العينة المختارة

9 -1-مجتمع البحث

هو جميع الأفراد أو العناصر التي يشملها موضوع الدراسة، ويريد الباحث الحصول على معلومات عنها. وقد اقتصرت الدراسة على جميع عمال الإدارة من (إطارات وأعوان تحكم ..الخ) بوحدة إنتاج الثلاجات لمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج ، والبالغ عددهم 200 عامل ،حيث يمثل المجتمع الكلي الذي تهدف الدراسة إلى التعرف على الحراك المهني لديهم ودوره في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل.

9-2-العينة المختارة

تم اختيار عينة البحث من مجتمع الدراسة المتمثل في عمال الإدارة من(إطارات وأعوان تحكم ....الخ).بوحدة إنتاج الثلاجات لمؤسسة كوندور حيث بلغت العينة 47عاملا من أصل 200عامل حيث تمثل نسبة عينة البحث23.5%من مجتمع الكلي .

10- تقنيات البحث

تحتل تقنيات البحث العلمي مكانة أساسية لأي دراسة علمية مهما تنوعت واختلفت مجالاتها حيث تساعد هذه تقنيات على جمع البيانات بدقة، واختيار الأدوات المناسبة لمعالجتها، مما يساهم في الوصول إلى نتائج موضوعية يمكن الاعتماد عليها في تفسير الواقع الاجتماعي.لذلك فإن استخدام تقنيات البحث العلمي بشكل صحيح يعد عنصرا مهما في نجاح أي دراسة علمية، لما له من دور في تنظيم مراحل البحث وتحقيق أهدافه وفق أسس منهجية واضحة.

---

[1] حسين محمد جواد الجبوري، منهجية البحث العلمي، مدخل لبناء المهارات البحثية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 01 عمان 2013، ص179.

[2] محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985، ص78.

10-1-الملاحظة

تعتبر الملاحظة من أهم وسال و الأدوات المنهجية التي يقوم عليها البحث العلمي في جمع البيانات، حيث تعرف بأنها "المراقبة والملاحظة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة في ظل ظروف وعوامل بيئية محددة من أجل الحصول على معلومات دقيقة لتشخيص السلوك أو الظاهرة.

فخلال استطلاعنا الميداني، اعتمدنا كثيرا على الملاحظة كأداة مساعدة لتقصي الحقائق وجمع المعلومات الميدانية الداعمة للمعلومات النظرية للدراسة من خلال ملاحظة أعمال ونشاطات العمال كذلك مدى إقبال العمال على انجاز العمل واكتساب المهارات . [1]

10-2- الإستبيان :

هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها ،وتعد هذه الأسئلة في شكل متسلسل وواضح لا يحتاج الى شرح إضافي. [2]

ولقد اعتمدت في هذه الدراسة على تقنية الاستمارة لعدة أسباب أهمها:

- تعتبر أداة فعالة للحصول على إجابات دقيقة تخدم أهداف البحث.
- تمتاز بسهولة التطبيق وسرعة جمع البيانات وانخفاض تكلفتها مقارنة بوسائل أخرى.
- تتيح الوصول إلى شريحة واسعة من المشاركين في وقت صغير .

وتم إعداد الاستبيان على النحو التالي :

- ✓ إعداد مسودة استبيان أولي.
- ✓ عرض الاستبيان على الأستاذة المشرفة .
- ✓ تعديل الاستبيان بعد التصحيح من طرف المشرفة .
- ✓ تحويل الاستبيان لصفة إلكترونية .
- ✓ توزيع الاستبيان

تم تقسيم الأسئلة إلى ثلاث محاور، تغطي مختلف الجوانب المرتبطة بالموضوع، مما يضمن تنظيما منهجيا للمعلومات التي سيتم جمعها وتحليلها لاحقا حيث قدمت لعينة 47 مبحوث وهي كالآتي :

---

[1] حسين محمد جواد الجبوري ،منهجية البحث العلمي ،مدخل لبناء المهارات البحثية دار صفاء للنشر و التوزيع ،ط01،عمان ،2013،ص162.

[2] ذوقان عبيدات ،عبد الرحمان عدس، عبد الحق كايد ،البحث العلمي :مفهومه وأدواته وأساليبه ،ط7 دار الفكر للطباعة والنشرو التوزيع،عمان ،2001،ص121.

- ✓ بيانات الشخصية للمبحوثين:

وتحتوي على 06 أسئلة.من 01الى 07

- ✓ المحور الأول: يضم بيانات متعلقة بالتكوين والترقية مقسمة من السؤال 08 إلى السؤال 19.
- ✓ المحور الثاني: يضم بيانات متعلقة بالبعد الأسري في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل مقسمة من سؤال 20 إلى سؤال 25.
- ✓ المحور الثالث: يضم بيانات متعلقة بالمكانة الاجتماعية للعامل مقسمة من سؤال 26 إلى سؤال 38.

10-3-الوثائق و السجلات

تعد من أهم أدوات جمع البيانات ،حيث يعتمد عليها الباحث في تحليل المعلومات الموجودة في الوثائق الرسمية و الغير الرسمية للحصول على بيانات دقيقة و موثوقة وقد مكنتنا هذه الوثائق من معرفة :

- ✓مسار التاريخي و التطوري للمؤسسة.
- ✓الهيكل التنظيمي للمِؤسسة .
- ✓طرق التكوين والترقية و التوظيف .
- ✓القانون الداخلي للمؤسسة .

11- صعوبات البحث

- ✓ قلة المصادر و المراجع حول موضوع المكانة الاجتماعية .
- ✓ ضيق الوقت .

الفصل الثاني:

سوسيولوجيا الحراك المهني

تمهيد

1-مفهوم الحراك المهني

2-أهداف الحراك المهني

3-أنواع وأشكال الحراك المهني

4-أسباب وعوامل الحراك المهني

5-نظريات الحراك المهني

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: سوسيولوجيا الحراك المهني

تمهيد:

يعد الحراك المهني من المفاهيم الأساسية في دراسة سلوك الأفراد داخل المؤسسات، لما له من دور محوري في تنظيم المسارات الوظيفية وتحقيق التوافق بين قدرات العاملين ومتطلبات العمل.

وقد حظي هذا الموضوع باهتمام واسع من قبل الباحثين في مجالات علوم التسيير، وإدارة الموارد البشرية، وعلم الاجتماع التنظيمي، باعتباره أداة فعالة لتحسين الأداء الفردي والجماعي وتعزيز كفاءة المؤسسة فالحراك المهني لا يقتصر على مجرد انتقال العامل من منصب إلى آخر بل يشمل مختلف أشكال التنقل والترقية والتطور الوظيفي التي تمكن الأفراد من تنمية مهاراتهم وتحقيق طموحاتهم المهنية، وفي الوقت نفسه تساهم في رفع إنتاجية المؤسسة وضمان استمراريتها في بيئة تنافسية متغيرة، ومن هذا المنطلق يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم الحراك المهني، وبيان أنواعه وأشكاله، والعوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى أهميته بالنسبة لكل من الفرد والمؤسسة.

مفهوم الحراك المهني

يعرفه قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية: بأنه تغيير مهنة من طرف فرد أو عدة أفراد من خلال حياتهم النشيطة"[1].

يعرفه **جورج:** بأنه انتقال الفرد من مهنته إلى أخرى أو من مستوى أخر أو من درجة إلى درجة أخرى، ومن وظيفة إلى وظيفة أخرى في ذات المهنة.

يعرفه **عبد التواب:** على أنه هو التغير في الوضع الاجتماعي للمهنة أي انتقال في المهنة من وضع الاجتماعي معين أو وضع اجتماعي آخر داخل هرم البناء المهني وقد يكون الانتقال في اتجاه القمة فتكسب المهنة مكانة اجتماعية عالية، وقد يكون الانتقال في اتجاه القاعدة فتكسب المهنة مكانة اجتماعية منخفضة.[2]

أهداف الحراك المهني

2-1- بالنسبة للمؤسسة

- ✓ تقديم أفكار جديدة ونقل المهارات لتجنب تجميد عمل المؤسسة.
- ✓ المحافظة على استقلالية المؤسسة ومحيطها.
- ✓ ضمان النسق الداخلي من خلال زيادة التكامل بين مختلف المصالح وتشجيع التبادلات الإدارية والتعاون بين مختلف الخدمات من اجل تحسين النظرة إلى المشاكل مثل التي تنشأ في مختلف القطاعات
- ✓ ملء المناصب والوظائف بأشخاص ذو خبره ومهارة مطلوبة.
- ✓ تحسين عمل الشركة .
- ✓ تشجيع التعاون بين مختلف المكاتب وتتيح نشر الأساليب الإدارة والرقابة.

2-2 بالنسبة للفرد

- ✓ اكتساب المهارات المختلفة والنتائج المطلوبة لأداء مهام ذات مستوى لا يمكن بلوغها في مكان آخر.
- ✓ الوصول إلى مواقع المسؤولية بتنويع التجارب والخبرات ومجالات المبادرات الميدانية
- ✓ تلبية ضرورة التغيير والتجديد بطرح الاختلاف في العمل أو مواجهتها مع أنظمة ومشاكل جديدة التي تقتضي تطبيق طرق للتكيف مع المحيط.

---

[1] نسيمة لشهب، الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 09، العدد 02، 2019، ص200.

[2] عبد الباقي زيدان، علم الاجتماع المهني، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر، 1976، ص408.

✓ تجنب الوقوع في الروتين بالمحافظة على اليقظة التي تنبهه بالطلب من مجهود جديد للتكيف. واستثمار مهني أكثر أهمية، بحيث أنه من النادر جدا أن لا يتغير شخص إذا كانت ظروف تفرض ذلك.

✓ تغيير المنصب المرغوب فيه وتعمل المؤسسة على مرونته من أجل كسر الروتين والعمل على تطوير وكسب علاقات اجتماعية من أصول مختلفة.

✓ التنقل هو وسيلة مرونة داخلية يسمح بسد الاحتياجات وتلبيه المورد.[1]

أنواع وأشكال الحراك المهني

3-1- أنواع الحراك المهني

3-1-1-الحراك العمودي: ويعني انتقال الأفراد الصاعد أو الهابط في الطبقة الاجتماعية، ويطلق عليه بعض الباحثين الحراك الرأسي وهو الانتقال من مستوى إلى أخر أو من وظيفة إلى أخرى وهو ينقسم بدوره إلى نوعين هما:

أ- **الحراك التعليمي:** ويقصد به انتقال الأفراد من مكانة أو الدور الاجتماعي معين الى آخر صعودا أو هبوطا في السلم الاجتماعي ،اعتمادا على المستوى التعليمي الذي يحققونه أو يصلون إليه.

ب- **الحراك الدائري:** ويقصد به ترقى الفرد خلال درجات وظيفته داخل نفس التخصص ومثال على ذلك موظف يصل في ترقيته الوظيفية إلى مدير عام ولا يتأثر أولا يعتمد على مستوى تعليم.

3-1-2-الحراك الأفقي: ويعني انتقال الأفراد من مكانة إلى أخرى وفي المستوى نفسه من المكانات الاجتماعية.

وقد عرفه **غيث:** "هو تغير يطرأ على الوضع الاجتماعي للشخص دون أن يصاحبه تغيير في الوضع العام لمركزه أو نفوذه أو مستوى الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها ولديه أيضا نوعان:

-الحراك المهني بين الأجيال: وتجري دراسة الحراك المهني داخل الأجيال عن طريق مقارنة مهنة الأبناء بمهنة الآباء أو المدى الذي تنتقل المهنة من جيل الآباء إلى جيل الأبناء.

-الحراك المهني داخل الجيل الواحد: ويتم مقارنة الوظائف والمهن التي يشغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت إلى آخر، حيث أن مهنة الفرد مرتبطة بالجوانب السلوكية له مثل الدافعية ومستوى

[1] صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، دار الجامعية الإسكندرية، مصر2002، ص408.

الطموح والذكاء والإبداع ويمكن دراسة الحراك المهني في هذه الحالة من خلال المسافة المهنية بين وظيفة الفرد في بداية تعيينه ووظيفته الحالية.[1]

3-2 أشكال الحراك المهني

3-2-1-الترقية

يعرف **زكي بدوي ومصطفى كامل** الترقية: هي شغل موظف وظائف أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية ،من حيث السلطة والمسؤولية والمركزية وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر ومميزات أخرى ولكن ليس في كل الأحوال .

كذلك يعرف **مصطفى نجيب شاويش** الترقية:على أنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مرتبة أعلى وعادة ما تنطوي هذه الوظيفة على مسؤولية أكبر كما أنها عادة قد ترتبط بزيادة في الرواتب.[2]

عرفهاcheremen Herbert : على أنها نقل الفرد من موضع وظيفي ذو مسؤوليات إلى موضع وظيفي ذو مسؤوليات وواجبات اكبر، وبنفس الوقت ذو مركز اجتماعي ورسمي أهم ومردود مالي أكبر، حيث تعتبر الترقية من بين أهم الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدمها المؤسسة للعامل وأيضا هدف وغاية أي عامل على طول مساره المهني ،وعملية الترقية عملية منظمة حيث تتم ضمن السلم المهني لتنظيم الخاص بالمؤسسة وفق درجات، بقرار من السلطة التنظيمية المخولة لذلك أو من صاحب العمل.[3]

3-2-2-النقل الوظيفي

يقصد به تحويل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى بنفس المستوى الإداري سواء كان هذا التحول في نفس الوحدة الإدارية أو إلى وحدة إدارية أخرى في نفس المكان أو إلى مكان آخر، إن عملية النقل لا تعني بأن موظف المعني قد تم ترقيته أو تنزيل درجته فالنقل يعني يبقى الموظف في نفس درجته وتكمن أهميته في:

---

[1] راية بنت سعيد بن علي المشرفي، ضغوط العمل وعلاقته بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم، رسالة ماجستير، الإدارة التعليمية، جامعة نزوى، الاردن، 2014، ص48.

[2] زكي بدوي ومصطفى كامل، معجم مصطلحات القوى العاملة التخطيط والتنمية، انجليزي فرنسي عربي، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر 1984 ص177.

[3] شرارة بوباكر، الحراك المهني خصائصه ومميزاته، مرجع سبق ذكره، ص35.

- ✓ تمكين المؤسسة من تحقيق التطور النوعي لمواردها البشرية.
- ✓ تمكين العمال من إيجاد السبيل لتطلعاتهم وتحسين مسيرتهم المهنية.
- ✓ تحقيق التوافق بين كفاءة العمال المهنية ومستوى الوظائف المنسوبة إليه، وذلك من أجل تطوير الكفاءات وتحسين المعلومات المعرفية.

3-2-3- دوران العمل

هو الخروج ببعض العاملين خلال فترة معينة بسبب انتهاء أو إنهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاة أو الإجازة الخاصة أو النقل من العوامل المسببة في حدود أنه عند توفير ضمانات للفرد العامل بالاستقرار والبقاء على عمله لمدة أطول، يستشعر الفرد أنه موضوع اهتمام وثقة الإدارة والعكس في حالة حصول لخدمات وعقوبات غير عادلة ، ففي هذه الحالة يستشعر الفرد العامل بالتهديد ويبحث عن فرص عمل أخرى أفضل.[1]

4-أسباب وعوامل الحراك المهني

4-1-أسباب الحراك المهني

4-1-1-التغير الاجتماعي

يعرف معجم العلوم الاجتماعية على: أنه كل تحول يقع في التنظيم الاجتماعي سواء في بناءه أو في وظائفه خلال فترة زمنية معينة ،ويشمل ذلك كل تغير يقع في التركيب السكاني للمجتمع أو في بنائه الطبقي ونظمه الاجتماعية أو في نمط العلاقات الاجتماعية أو في القيم والمعايير التي تؤثر في سلوك الأفراد والتي تحدد مكانهم وأدوارهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها.

ومنه فالتغير الاجتماعي يعني كل تحول وتبدل يحدث ويمس البناء الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية معا، خلال فتره زمنية والتي نلاحظها اجتماعيا وثقافيا وجغرافيا فتؤثر على بنية ووظيفة البناء الاجتماعي دون خضوع لقانون أو قاعدة محددة.[2]

أما **ولبرت مور** لخص ظاهرة التغير الاجتماعي في مجموعة من النقاط وهي كالتالي:

- ✓ تعتبر ظاهرة التغير صفة ملازمة لأي مجتمع وثقافته يمكن ملاحظتها بصورة مستمرة.

---

[1] يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، ط1 الأردن، الوارق للنشر، الأردن، 2006، ص501.

[2] محمد عبد المولى الدقس، التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، ط 1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان 2005، ص48-50.

✓ لا يمكن عزل هذه التغيرات عن البعد الزمني والمكاني كونها تحدث في سلسلة متصلة الحلقات وبالتالي فهي لا تعبر بالضرورة عن مظاهر الأزمات أنية تتطلب إعادة البناء.

✓ إن حجم التغيرات المعاصرة سواء كانت مخططة أو تمثل نتائج ترتيب على التجديدات الحديثة تؤخذ طابعها شموليا، من حيث درجة التأثير تفوق بكثير تلك التغيرات التي كانت تحدث في فترات سابقة

✓ يشير مصطلح التغير الاجتماعي إلى أوضاع جديدة تطرأ على البناء الاجتماعي والعادات نتيجة لصدور تشريعات جديدة لضبط السلوك أو إنتاج لتغير في البناء الفرعي أو جانب من الجوانب الوجود الاجتماعي أو البيئة الطبيعية الاجتماعية.[2]

4-1-2 تقسيم العمل

استخدم آدم اسميث تعبير تقسيم العمل في معنيين مختلفين هما:

المعنى الأول: يشير إلى تخصص قوة العمل المصاحبة لعملية التقدم الاقتصادي والذي يؤدي إلى تحسين إنتاجية عنصر العمل وزيادة مهاراته وقدرته على الابتكار

المعنى الثاني: يشير إلى تقسيم العمل بين الذين يعملون في أعمال منتجة والذين يعملون في أعمال غير منتجه، فالعمال الذين يعملون في أعمال منتجة يساهمون في زيادة الإنتاج وإنتاج فائض يساهم في زيادة الاستثمار وقد اعتبر الزراعة والصناعة أعمالا منتجة[1].

يعتبر **اميل دوركايم** من الأوائل الدارسين لمبدأ تقسيم العمل، حيث يرى أن تقسيم العمل في حد ذاته ما هو إلا نتيجة الصراع من اجل البقاء والوجود باعتباره الوسيلة الفعالة من اجل زيادة التفاعل والعلاقات الاجتماعية والتضامن الاجتماعي.[2]

4-1-3 وسائل الاتصال

تعرف الاتصالات بأنها عملية تبادل الحقائق والأفكار والآراء بين شخصين أو أكثر وتظهر أهمية الاتصال في أنها تحدد لكل فرد دوره في التنظيم وإجراءات العمل، وبالتالي يسهل عليه الاتصال بين الأفراد والجماعات فأصبحت عملية الاتصالات جزءا من العملية الرقابية للمديرين المتابعة تنفيذ العمليات بكفاءة فوسائل الاتصال تشجع على التغيير وبالتالي هذا التغيير الذي يحدث على مستوى الأفراد

---

[1] رحالي حجيلة، التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري، "المفهوم والنموذج" مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 7، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010، ص7.

[2] احمد سليمان محمود خصاونة، التخصص وتقسيم العمل في الفكر الاقتصادي والإسلامي، مجلة العلوم الانسانية، العدد 44، 2009، ص29.

والجماعات يؤدي إلى حدوث حراك، وهذا الأخير يتم من خلال نقل المعلومات داخل الأنساق الاجتماعية.

يعتبر الاتصال من أهم وسائل تبادل وانتقال المعلومة الذي يجعل الفرد مرتبط وعلى الاطلاع بما هو جديد اقتصاديا اجتماعيا تكنولوجيا مما يعزز معارفه ويزيد في معلوماته العلمية والعملية الذي يفتح له الطريق إلى التحرك في كل الاتجاهات عن طريق جملة من الآليات أهمها:

- ✓ فتح الأسواق أمام تدفق سلع وخدمات الدول المتقدمة حولت العالم إلى قرية صغيرة بعد أن قربت المسافات وضغطت على عنصر الزمن بواسطة سهوله الاتصال.
- ✓ ساهمت في زيادة حجم الاستثمارات الأجنبية، ومن ثم أدت إلى زيادة القدرات التصديرية.
- ✓ ساهمت في تحسين الأداء الوظيفي في قطاع الإنتاج الصناعي والزراعي.
- ✓ زيادة القدرة والجودة في قطاع الخدمات.
- ✓ خلقت صناعات واستثمارات كثيرة أدت إلى تقليل حجم البطالة بعد استيعابها.

4-1-4 الهجرة

تعتبر الهجرة من الظواهر القديمة في المجتمعات الإنسانية فقد مارسها الإنسان منذ القدم سواء للعمل أو للتعليم أو لأجل بحث عن حياة أفضل، ويتبع الهجرة جملة من التغيرات الاجتماعية في البناء الاجتماعي ككل من خلق طبقات جديدة وتعزيز للطبقات القديمة على حساب أخرى ورفع أو خفض وفرة الخدمات الصحية والتعليمية لمراتب الأفراد، غالبا ما تكون الهجرة من المناطق الريفية إلى المدن والمناطق الصناعية ،وتخضع الهجرة إلى جملة من العوامل المؤثرة عوامل الجذب من الاستقرار المهني والأجر المرتفع للعمل الصناعي وفرت فرص اختيار العمل.[1]

4-2-عوامل الحراك المهني

4-2-1-سوق العمل

يتأثر الحراك المهني بدرجة كبيرة بالوضع الذي يسود سوق العمل، خاصة من، حيث العرض والطلب على قوة العمل. فعندما يرتفع الطلب على العمال عموما، أو على تخصصات وكفاءات معينة بشكل خاص تزداد فرص التنقل المهني لأصحاب هذه المؤهلات مقارنة بغيرهم من العمال. كما أن الأفراد الذين تحظى مهاراتهم بطلب كبير يسعون إلى الحصول على مزايا أفضل، مثل الأجور المرتفعة،

[1] شرارة بوباكر، الحراك المهني خصائصه وانعكاساته، مرجع سبق ذكره، ص48-49.

والظروف المهنية المناسبة، والحوافز المتنوعة، إضافة إلى فرص الترقية والتطور الوظيفي. ولهذا يكونون أكثر استعدادا لتغيير مناصبهم والانتقال إلى وظائف جديدة كلما عرضت عليهم فرص أفضل من، حيث المقابل المادي والامتيازات وبيئة العمل.

4-2-2-الاقدمية

يعد عامل الأقدمية من العوامل المؤثرة في الحراك المهني للعامل ففي السنوات الأولى من العمل يكون العامل أكثر قابلية للتنقل أو تغيير وظيفته، سواء عن طريق الاستقالة أو الإقالة، ذلك لعدة أسباب قد تجد معه أو تظهر بشكل منفصل، من بينها عدم التكيف مع محيط العمل أو مع زملائه، أو عدم الرضا عن الأجر والمزايا المادية، إضافة إلى أسباب اجتماعية وشخصية، كما أن الحالة الاجتماعية تؤثر بدورها في مستوى الاستقرار المهني؛ فالعامل الأعزب غالبا ما يكون أكثر استعدادا للتنقل مقارنة بالعامل المتزوج الذي يميل إلى المحافظة على منصبه لتحقيق الاستقرار الأسري.

ومع مرور الوقت واكتساب الخبرة والأقدمية، يصبح العامل أكثر استقرارا في وظيفته، نظرا لما يحصل عليه من مزايا مثل زيادة الأجر، وتحسن ظروف العمل، وامتداد مدة العطل، والحق في التقاعد، إضافة إلى الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي. لذلك يقال الحراك المهني لدى أصحاب الأقدمية الطويلة بينما يكون أكبر لدى العمال حديثي الخبرة أو قليلي الأقدمية.

4-2-3-الأجر

يعد الأجر من أهم العوامل التي تؤثر في الحراك المهني للفرد، إذ قد يدفعه إلى الانتقال من وظيفة إلى أخرى أو من منصب عمل إلى آخر بحثا عن دخل أفضل. فالأجر يمكن الفرد من تلبية احتياجاته الأساسية، وتوفير مستلزمات الحياة الضرورية، كما يساعده على تحقيق طموحاته وآماله والتخطيط لأهدافه المستقبلية.

وينعكس مستوى الأجر الذي يتقاضاه العامل بشكل مباشر على مستوى معيشته ونمط حياته، من، حيث نوع السكن والملبس، والقدرة على توفير متطلبات أسرته. لذلك يعد الحصول على أجر جيد عامل أساسيا في تحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي.

ويقصد بالأجر الجيد ذلك الأجر الذي يفوق المستوى المتوقع ويتناسب مع الخصائص الفردية للعامل، مثل السن، والأقدمية، والمؤهلات العلمية، والكفاءة المهنية، ومن ثم يسعى العامل دائما إلى شغل

منصب يوفر له أجرا مناسبا يتلاءم مع قدراته وخبرته، مما يجعله أكثر ميلا لترك العمل إذا توفرت فرصة بأجر أفضل

4-2-4-السن

يعد السن من العوامل الديموغرافية والأساسية التي تؤثر في الحراك المهني للعامل، حيث يكون العامل. صغير السن أكثر قابلية للتنقل وتغيير الوظائف مقارنة بالعامل الأكبر سنا، فالشباب غالبا ما يكونون أكثر استعدادا لخوض تجارب مهنية جديدة والبحث عن فرص عمل أفضل من حيث الأجر أو ظروف العمل أو التطور الوظيفي.

ومع مرور السنوات تزداد مسؤوليات العامل ومتطلباته الحياتية، فقد ينتقل من حالة العزوبة إلى الزواج، ثم يتحمل مسؤولية الأسرة والأبناء، إضافة إلى التزامات اجتماعية ومادية أخرى. وهذه التغيرات تجعله يميل إلى الاستقرار والتمسك بوظيفته بدل المخاطرة بالتنقل المستمر. لذلك يقل الحراك المهني لدى العمال الأكبر سناً بينما يكون أكثر شيوعا لدى العمال الأصغر سناً الذين يتمتعون بمرونة أكبر وقدرة أعلى على التغيير. [1]

4-2-5-التعليم والتكوين المتخصص

يمثل التعليم والتكوين المتخصص أحد المحددات البنيوية الرئيسة للحراك المهني، نظرا لدورهما المحوري في تنمية الرأسمال البشري وتعزيز الكفاءات المعرفية والمهارية للعامل. فالمستوى التعليمي لا يقتصر على كونه شرطا للالتحاق بسوق العمل فحسب، بل يعد أيضا آلية أساسية للترقي المهني وتحسين المكانة الوظيفية داخل المؤسسة أو خارجها.

إذ قد يلتحق الفرد بسوق العمل بمؤهلات علمية محدودة، تم يسعى إلى استكمال تعليمه أو الالتحاق ببرامج تكوين وتدريب مستمر، الأمر الذي يرفع من قدراته المهنية ويؤهله لتولي وظائف أعلى من حيث المسؤولية والمردود المادي.

وقد يتحقق هذا الارتقاء من خلال الترقية داخل المؤسسة نفسها أو عبر الانتقال إلى مؤسسات أخرى توفر فرصا أفضل للنمو المهني.

[1] عبد النور الماحي، الحراك المهني لعمال المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة وهران 2، محمد بن محمد 2015، ص62-64.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن التعليم أصبح من الدعائم الأساسية للحراك المهني الصاعد، لما يتيحه من فرص أوسع للحصول على الترقيات والعلاوات وتحسين الأجور، فضلا عن الاستفادة من الامتيازات المهنية والاجتماعية الممنوحة للموظفين ذوي التأهيل العالي، وعليه فإن الاستثمار في التعليم والتكوين المستمر بعد إستراتيجية فعالة لتعزيز قابلية التشغيل وتحقيق الاستقرار والتطور في المسار المهني.[1]

5-نظريات الحراك المهني

5-1-الحراك المهني عند ابن خلدون

يعتبر العالم ابن خلدون من أهم المفكرين حيث وضع أسس علم الاجتماع أو علم العمران البشري، كما سماه كعلم مستقل وقائم بذاته يهتم بدراسة الإنسان والظروف المحيطة به، ومختلف تفاعلاته وتعاملاته وأهم ما يميز النظريات المختلفة للعلامة ابن خلدون أنها قابلة للتطبيق وصالحة لكل زمان ومكان ،ولقد اهتم كثيرا بدراسة الإنسان وأحواله الاجتماعية والاقتصادية والجغرافية، وباعتباره وحدة تحليلية ويمكن ذكر أهم النقاط الفكرية التي تعتبر منطلقات في دراسته ونظريته.

- ✓ قدم دراسة تاريخية للمجتمع، حيث أشار إلى أن المجتمع يمر بثلاثة مراحل تاريخية المتباينة وكل مرحلة حضارية متصلة بالمرحلة الحضارية التي سبقتها.
- ✓ قسم المجتمعات إلى أنواع مختلفة وفقا لدرجة تقدمها الحضاري والاقتصادي والفني فأبرز نوعين من المجتمعات البشرية، الأول هو المجتمع الريفي وسماه مجتمع البدو والذي يتميز بظاهرة العصبية أما الثاني هو المجتمع الحضري الذي يتميز بمستوى اقتصادي عالي وبدرجة كبيرة من التقدم الثقافي والصحي والعمراني
- ✓ الحركة الاجتماعية في دورة مستمرة تؤدي وظيفتها بشكل آلي ودائم
- ✓ الاجتماع الإنساني ضروري، لان الإنسان مدني بطبيعته ويسير في شرح هذه القضايا على وتيرة أريسطو والفارابي ويؤكد على أن عدم كفاية الفرد لنفسه يدفعه إلى التعاون والاشتراك في حياة الجماعة.

[1] نسيمة احمد الصيد، الترقية وفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير، تخصص تنمية وتسيير موارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2007، ص61-64.

✓ لقد كان ابن خلدون يدرس الظواهر الاجتماعية في حالتها الساكنة والمتحركة، فكان يدرس الظاهرة وأجزائها ووظائفها، وما إلى ذلك من مسائل الدراسة ستاتيكية الساكنة ويدرس في نفس الوقت تطورها والقوانين التي تخضع لها في هذا التطور.

وقد اهتم ابن خلدون اهتماما ملموسا بنظم اجتماعية عديدة كالنظام السياسي والنظام الاقتصادي والعلاقات المتبادلة بينهما كما اهتم بالمقارنة بين المجتمعات البدائية والحديثة.

اعتمد ابن خلدون في تعميم استقراءاته من الحوادث الاجتماعية على مبدأين أساسيين استنتجهما من تأمل الوقائع الاجتماعية وأحوالهما السببية والحتمية، فمبدأ سببية قال أن لكل معلول علة وأن العلل المتشابهة تحدث المعلومات المتشابهة، ويدل ذلك على أن الحوادث الاجتماعية جميعا خاضعة للقوانين، أما مبدأ الحتمية فيقرر أن العالم متسق تجري حوادثه على نظام دائم لا يشذ عنه في الزمان شيئ.

وينطلق ابن خلدون في تحليلاته من مسلمة أن الإنسان اجتماعي بطبعه، حيث تمثل التجمعات الإنسانية والبشرية في نظر ابن خلدون ضرورة حتمية لبداية أي تكوين بشري وهذه التجمعات الإنسانية تتميز بجملة من الخصائص والمميزات من التغير وعدم الثبات والجمود، فهي تختلف من شعب إلى آخر تبعا لخصائصه، ومن فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد، ويقر ابن خلدون أن أحوال العالم والأمم وعوائدها لا تدوم على وتيرة واحدة، ومنهاج مستقر إنما هي اختلاف على مر الأيام والأزمنة وانتقال من حال إلى حال

ومن بين المفاهيم الأساسية التي اهتم بها ابن خلدون في دراساته، مفهوم الدولة التي حدد عمرها بين 20 سنة وقسم على ثلاث مراحل كل فترة ب 40 سنة وأكد على ضرورة إنشاء المجتمعات لحياة الإنسان سواء كانت هذه المجتمعات بدوية أو حضارية التي انطلق منها لبناء جدليته حول البدو والحضر التي يحلل من خلالها كيفية اكتساب الأفراد للمال والجاه والثروة والمكانة الاجتماعية، وذلك بالانتقال من البدو إلى الحضر والسير على مسار الحراك.

فيعتمد على العوامل الجغرافية في تفسيره لهذه الجدلية فالعوامل الجغرافية الصعبة للبدو تفرض عليه مبدأ العيش بالكفاف وما هو ضروري عكس سكان المدن الذين يبحثون عن الكمال، الذي يمثل دافع للحراك، لمن يعيشون على الكفاف والهجرة نحو المدن، فالمدن حسب ابن خلدون ضرورية لحراك سكان البدو، للتغير لدى ابن خلدون أسباب خارجية وأخرى داخلية تشمل الأسباب الخارجية علاقة الإنسان بالبيئة الطبيعية ،مواردها، جغرافيتها والمناخ، وعلاقة الجماعة بغيرها من الجماعات سواء كان هذا

بالاتصال أو التحالف أو الاتحاد أو التبدل في الروابط الاجتماعية وضعف العصبية التي يمكن أن تعتبر نتيجة وسبب والجدير بالذكر، أنه ميز بين الفئات المهنية التي تخضع لقانون الحراك والتي لا تخضع له كفئة القائمين على شؤون الدين من أئمة وفقهاء ومؤذنين، حيث يستقل مدخولهم المالي عن ما سبق ذكره، فهنا يصفها ابن خلدون بثبات الاجتماعي .

ويظهر سعة أفق تفكير ابن خلدون في معالجة بعض المؤثرات الاقتصادية مثلا الرخصة في الأسعار الذي يؤثر على فئات اجتماعية معينة، بل يسبب حراكا تنازليا لها، فيؤثر في التجار بتراجع رؤوس أموالهم.

هذا المنطلق يدل على عمق فكر ابن خلدون في العلاقة بين البدو والحضر وهذا ما يبدي أن هناك علاقة بين الحراك والهجرة الداخلية ومما سبق نجد أن ابن خلدون ركز في تحليله وتفسيره لعملية الحراك على عامل الهجرة السكانية من البدو نحو المدن وعامل الاقتصاد أو كسب الثروة ،اضافة لعامل الاجتماعي يتمثل في المكانة والمنزلة الاجتماعية.[1]

2-5 ماكس فيبر و النظرية البيروقراطية

ظهرت النظرية البيروقراطية في مطلع القرن العشرين على يد ماكس فيبر وضع من خلالها أسس علمية في الإدارة تأخذ بعين الاعتبار كافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية لتحقيق الحد المطلوب من الكفاءة الإدارية والإنتاجية ،تفترض هذه أن الناس غير عقلانيين وأنهم انفعاليون في أدائهم للعمل مما يؤدي إلى زيادة الاعتبارات الشخصية في العمل على حساب الاعتبارات العقلية والموضوعية وهذا ما دفع بفيبر إلى وضع النموذج البيروقراطي الذي يعتبره تصميما مثاليا لفعالية التنظيم ويسمح بالسيطرة على سلوك الإنسانية داخل المنظمات ويمكن تحقيق فعالية التنظيم بتطبيق مجموعه من المبادئ:

- ✓ تقسيم العمل وتحديده من خلال فصل مهام الإدارة عن الإنتاج.
- ✓ اختيار العمال على أساس الكفاءة والمعرفة الفنية.
- ✓ احتساب رواتب النقدية للموظفين تتدرج بحسب المرتبة والموقع في سلم الإداري وحسب طبيعة المهنة.

[1] شراره بوباكر، الحراك المهني في الجزائر خصائصه وانعكاساته اطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع تنمية وحراك اجتماعي، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2024، ص50-51.

الترقية التدريجية حسب الأقدمية وعلى أساس معايير موضوعية فيرى فيبر أن أهم ما يحقق التوازن في التنظيمات الاجتماعية هو وجود تسلسل رئيسي يحقق الاستقرار في التنظيم وفق نظام متكامل من الحقوق والواجبات، وضمن القواعد الموضوعية تتم من خلالها ممارسة الضبط الاجتماعي الذي يحمل طابع الشرعية من اجل تحقيق اعلى معدلات للأداء والانتاجية وصولا إلى الكفاءة الإنتاجية المطلوبة. ويحدث ذلك عندما يتكيف العامل مع وضعه تنظيميا بوجود التخصص ونظام تقسيم العمل حسب المؤهلات والخبرات التي يتمتع بها العامل ويصبح كل رئيس مسؤولا عن مرؤوسه بشكل واضح بالاعتماد على النسق الثابت نسبيا بين الأنظمة والقواعد المحددة وإعادة البناء التنظيمي ونشاطاته بغية تحقيق أعلى درجات الفعالية والكفاءة و فممارسة الضبط على أساس المعرفة هو الأصل في تحقيق فاعليه التنظيم الاجتماعي حسب ماكس فيبر، ويعتمد نظام التقنيات والمكافآت فيه على الأقدمية والكفاءة الشخصية فلكل عضو في التنظيم عمله المناسب لكفاءته ومركزه المستمد من خبرته ،ويعتقد فيبر أنه في حال تطبيق البيروقراطية ضمن التنظيمات الاجتماعية والصناعية يؤدي إلى رفع مستويات الأداء والإنتاجية في تلك التنظيمات.[1]

3-5 نظرية كارل ماركس للحراك المهني

ينظر إلى التنظيم الصناعي من خلال النظر إلى الأساس الاقتصادي الذي يحدد نمط الإنتاج في ظل مرحلة من مراحل التطور المجتمع وينطوي نمط الإنتاج هذا على مظهرين أساسيان:

أ: يتمثل في القوى الإنتاجية أي التنظيم الفيزيقي والتكنولوجي للأنشطة الاقتصادية.

ب: ويتمثل في شكل علاقات الإنتاج: التي يكونها الأفراد داخل التنظيم الصناعي وهذان المظهران يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة أساس البناء السياسي التشريعي الأخلاقي والتعاقدي.

وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل عملية الإنتاج ويشكل هذه العلاقات بناء طبقيا ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين.

أ- **طبقة** الأولى طبقة قوية تمتلك وسائل الإنتاج وأطلق عليها كارل ماركس الطبقة البرجوازية.

ب- الطبقة الثانية الطبقة الضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها وأطلق عليها اسم البروليتاريا أي الطبقة العاملة ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجتمعات الرأسمالية.

[1] عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017، ص 62-63.

غير أن ماركس يرى أن العلاقات الوظيفية بين قوى الإنتاج ليست لها صفة الدوام والاستمرار، ذلك في ضوء فلسفته الجدلية بان كل نظام يحمل بين طياته جذور المنفعة المادية لصالح الطبقة البرجوازية ونتيجة لذلك تزداد طبقة العمال بؤسا وتتضخم هذه الأوضاع، مع ازدياد قوة القهر الاقتصادي بين الناس واتجاه هذه الأوضاع يحدد رد فعل العمال نحو الطبقة البرجوازية ولقد كان رد الفعل هذا في البداية عنيفا، حيث تمثل في شكل تحطيم وسائل الإنتاج الآلات، ثم بعد ذلك لجأ العمال إلى طرق أكثر دبلوماسية بانضمامهم إلى جمعيات وروابط التعاونية وأخيرا وفي أقصى مراحل وعيهم يلجؤون الى الثورة الشاملة لتحطيم النظام الرأسمالي ليحل محله النظام الاشتراكي في ضوء هذا التفسير المادي تؤدي ظاهرة الحراك المهني إلى الانفصال الأول للعمل الصناعي والتجاري على العمل الزراعي، وهذا الانفصال يؤدي إلى انفصال المدينة عن القرية (الريف) وتتعارض الاهتمامات فيما بينهما وفي المدى البعيد ينفصل العامل التجاري عن العامل الصناعي، وهذا ما تدور حوله التفسيرات الماركسية لظاهرة الصراع بين المهن وما ينتج عنها من مظاهر الاغتراب في المجتمع الصناعي.[1]

4-5 الحراك والتدرج الاجتماعي

ينعكس في مجموع الدراسات والبحوث الميدانية التي اهتمت بدراسة الحراك المهني في المجتمعات الصناعية، ومن أمثلة عن ذلك دراسة بيتر بلو بدراسة التدرج الاجتماعي داخل التنظيم الرسمي الصناعي، واهتم بدراسة الميدانية وتحليلات الكمية في عرض وتفسير المشاهدات التي انتهى إليها ففي مقال له نشر في مجلة الأمريكية لسنة 1965 حول الدراسة التحليلية، قام بها لتفسير العلاقات القائمة بين البناءات الفرعية في البناء المهني، من بين 51 جماعة مهنية في إطار قوة العمل، واهتم أيضا بدراسة الخبرات المهنية داخل البناء الهرمي للمهن، ولقد ساهم الكثير في توجيه الأنظار إلى تقسيم قوة العمل الأمريكية إلى ثلاث طبقات، طبقة ذو اللياقات البيضاء وطبقة ذوي اللياقات الزرقاء وطبقة الزراع وعلى عكس من النظرية الماركسية لم يهتم بدراسة صراع الطبقي بل اهتمام بالبحث عن محددات الحراك بين الأجيال داخل كل طبقة من هذه الطبقات وانتهى من دراسته بنتيجة إن التغيرات الداخلية في حراك المهن بين أجيال المجتمع الصناعي تؤثر في قوة العمل، حيث تؤدي إلى خلق جماعات مهنية متعددة تؤثر بدورها في تغيير قوة العمل بين الأجيال ذاتها بما يساعد على فعالية ديناميكيات الحراك المهني بين

[1] حسين حريم، سلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص66-65.

الطبقات المكونة لبناء المجتمع الصناعي واهتم بيتر بلو بدراسة العلاقة بين حجم تنظيم الصناعي واتجاه الحراك وتوصل إلى تقرير ثلاث مستويات من التنظيم على النحو التالي:

يشمل الحجم الكبير للتنظيم الصناعي ويتميز بدرجه عالية من الحراك المهني يشمل الحجم المتوسط لتنظيم الصناعي وينتج حراكا مهنيا في اتجاهات متعددة يشمل الحجم الصغير للتنظيم الصناعي ويقل فيه الحراك المهني، هذا ما يعني إن الحراك المهني يحدث بدرجات متفاوتة، تبعا لحجم التنظيم الصناعي اتجهت مجمل الدراسات السوسيولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات وتغييرهم في المراكز والأدوار الاجتماعية وكيفيه تدرج الأفراد خلال الأبعاد الرئيسية أو الأبعاد الأفقية، ويرجع الفضل إلى بيتريم سور وكين في تفسير ظواهر في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني في إطار الحراك الأفقي والراسي، ومن خلال التغيير في الوظيفة والمراتب فوضع الفرد يتحدث بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي والوظيفة التي يؤديها داخل المؤسسة، فالأفراد في المهنة الواحدة يرتبطون بسلسلة متدرجة في سلم الوظيفة، ويتقيدون بواجبات ومسؤوليات محددة، وهناك بعض المهن تتطلب قدرا عالية من الذكاء والمهارة والأداء الناجح فالمهنة تلعب دورا أساسيا في عملية التنظيم ويؤدي مستوى المهارة والأداء الجيد دورا مهما في وصول التنظيم إلى الأهداف التي يسعى من اجل تحقيقها للمحافظة على التوازن والاستقرار، فالحراك يتعدد باختلاف المهن وباختلاف حجم المؤسسات، فالمؤسسات الكبيرة تتزايد بها فرص الحراك أكثر من المؤسسات الصغيرة ويقاس حجم المؤسسة بعدد العاملين.[1]

[1] كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة مصر 2001، ص23 24

خلاصة الفصل

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول أن الحراك المهني يرتبط ارتباطا وثيقا بالتغيرات التي تطرأ على البناء الاجتماعي والتنظيمي للمؤسسة، إذ يمثل مرحلة أساسية من مراحل تطورها، تتطلب مجموعة من الأنشطة والإجراءات التي تسهم في تحقيق الأهداف المسطرة. فالحراك المهني يعكس التغير في الأوضاع والأنشطة المهنية للأفراد والجماعات، سواء من خلال الترقية أو النقل أو إعادة توزيع المهام والمسؤوليات.

كما أن المؤسسة، باعتبارها نسقا اجتماعيا ديناميكيا، لا تبقى في حالة ثبات واستقرار دائمين، بل تشهد تحولات مستمرة تفرض ظهور أشكال متعددة من الحراك المهني، تتأثر بجملة من العوامل التنظيمية والاقتصادية والبشرية. وعليه، يبقى الحراك المهني ظاهرة حتمية وضرورية لمواكبة التغير داخل البناء الاجتماعي، بما يضمن التكيف المستمر للمؤسسة وتحقيق فعاليتها واستمراريتها.

الفصل الثالث:

الترقية والتكوين لإثبات المكانة الإجتماعية

تمهيد.

1- مفهوم الترقية والتكوين

2- أهمية الترقية والتكوين

3-أهداف الترقية و التكوين

4-أنواع الترقية و التكوين

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

تعد الترقية أداة فعالة في تخطيط المسار الوظيفي وتنمية رأس المال البشري،و تعتبر أحد المرتكزات الأساسية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة،في حين يعد التكوين تنظيم وإستراتيجية تهدف إلى تحقيق المواءمة بين كفاءات الأفراد ومتطلبات الوظائف داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ولا يقتصر مفهوم الترقية والتكوين على مجرد إطار الذي تتشكل من خلاله العناصر المختلفة لتكون بنية متكاملة ومترابطة ،فهو لا يقتصر على مجرد تجميع الأجزاء، ، بل يتجاوز ذلك ليشمل أبعادا مهنية ونفسية واجتماعية تسهم في تعزيز الدافعية، وتنمية القدرات، وتحقيق الرضا الوظيفي، بما ينعكس إيجابا على كفاءة الأداء المؤسسي واستدامته.

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، أصبحت المؤسسات مطالبة بتبني نظم ترقية وتنظيم برامج التكوين وتكون قائمة على أسس موضوعية ومعايير عادلة تضمن تكافؤ الفرص والشفافية، بما يساهم في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، ويحد من مظاهر الصراع التنظيمي والشعور بعدم العدالة دور في إعداد القيادات المستقبلية وتطوير الأداء الفردي والجماعي

1-مفهوم الترقية و التكوين

1-1 مفهوم الترقية

لغة: تعني الصعود والارتقاء

اصطلاحا: والترقية في الاصطلاح تناولتها العديد من الأبحاث والدراسات يعطون لها تعريفات متباينة كل حسب اختصاصه وفيما يلي نعرض بعض التعاريف التي تناولت مفهوم الترقية في معجم العلوم الاجتماعية ،حيث يرى أن الترقية هي انتقال العامل إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحليف وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب.[1]

كما تم تعريفها من الناحية الإدارية ،على أنها تكليف بمهمة الوظيفة الموجود فيها الموظف إلى وظيفة أعلى منه، حيث المسؤولية والسلطة ومن المستوى الأدنى إلى الأعلى، أما من الناحية الاقتصادية فهي تعني الزيادة في الجوانب المادية أي الأجر والمراتب ،في حين من الناحية القانونية فتعني الالتحاق بمناصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وتترجم إما بتغيير الرتبة في ذاته أو بتغيير السلك.[2]

ويقصد بها أيضا حق الموظف بالارتقاء في السلم الوظيفي والارتقاء في وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى في السلطة والمسؤولية.[3]

1-2-مفهوم التكوين

لغة: مشتق من الفعل تكون تكوين إخراج المعدوم من العدم إلى الوجود ومعناها التدريب والتربية والتعليم والتأليف والصنع والإنشاء والهيئة والشكل.[4]

---

[1] احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ساحة رياض الصلح، بيروت، ط1، 1978، ص332.

[2] محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص22.

[3] محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الاداري، دار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، ص 224.

[4] حسين يرقي، أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001، ص4.

اصطلاحا:وهناك من عرفه:"بأنه تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل".

هناك تعريف آخر للتكوين: "بأنه البرامج الرسمية التي تخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية، عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنشأة."

كما يمكن تعريف التكوين:" على انه مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية والتي قد يكلفون بها مستقبلا من اجل السير الحسن للمؤسسة وبمهارة".

كما يعرف بأنه:"الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المؤسسة بمعارف معينة وتحسن وتطور مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي بدءا مما قد ينعكس على تحسين الأداء في المؤسسة".[1]

2-أهمية الترقية والتكوين

إن أهمية الترقية والتكوين على مستوى المؤسسة حقيقة مؤكدة وضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة في أي مستوى من المستويات التخطيطية، وفيما يلي سنتناول أهميتهما على مستوى المؤسسة.

- إن طموح الموظف في الحصول على مرتب أعلى وأحسن يفتح له المجال في استمراره أو بقائه فيه.
- العمل على جذب أفراد الجدد للعمل والاحتفاظ بهم.
- تساعد الترقية والتكوين على زيادة روح الطاعة والنظام باعتبارهما وسيلة يستعملها الرؤساء لترغيب الموظفين.
- إذا كان هناك برنامج للترقية مطبق بشكل صحيح فإنه يعمل على تحسين كيفية الأفراد ورفع المنافسة فيما بينها في العمل مما يعود بالأثر الطيب على الإدارة والإنتاج.

[2] درة عبد الباري إبراهيم، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، دار صادر للنشر، الأردن، 2003، ص103.

إن وجود وتطبيق برنامج واضح وجيد للترقية والابتعاد على المحسوبية والتحيز والمحاباة سيفتح فرص الترقية والتقييم أمام الموظفين المجدين ،وبالتالي يؤدي إلى رفع معنوياتهم وتقوية روح الولاء والإخلاص للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها.[1]

- يحسنان من أداء وإنتاجية المؤسسة من خلال زيادة إنتاجية عمالها المتكونين
- يساهمان في تنويع وتطوير منتجات المؤسسة مما يزيد في التنافس.
- يمكنان المؤسسة من مسايرة مختلف التطورات الحاصلة في طرق وأساليب العمل والتحكم فيها
- يحسنان من عملية اتخاذ القرار عندما يمس الإطارات في المؤسسة.

بالإضافة إلى أن التكوين يساهم في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة، ذلك لأن العامل المكون يؤدي عمله بكفاءة وهذا ما يجعله راضيا عن عمله ويمنحه الاستقرار النفسي ومقابل هذا يكافئ من قبل المؤسسة بزيادة راتبه والترقية في منصبه الشيء الذي يزيد من ولائه للمؤسسة.

3-أهداف الترقية والتكوين

3-1-الأهداف الإدارية

- تحسين المسار المهني للعامل
- رفع فرص الترقية إلى مناصب أعلى
- تحفيز العمال على الأداء الجيد
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم، يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة، أما الاستقرار يقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة.

3-2-الأهداف الفنية

يتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية للمؤسسة لضمان سلامتها،سواء كان ذلك بالنسبة للمعدات التي تستخدمها أو بالنسبة للإفراد العاملين فيها أو بالنسبة للمنتج، ومن بين أهم هذه الأهداف:

-تشجيع الموظفين على تطوير مهاراتهم

[1] يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص497.

– زيادة الكفاءة و الاستحقاق المهني.

- التقليل من نسبة المواد التالفة.

- تخفيض حوادث العمل في الأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد ،فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات المساهمة في معالجة مشاكل العمال إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمال في المنظمة مثل التقليل من الشكاوي.

3-3-الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي بالنهوض للنواحي الاقتصادية للمؤسسة، وكذلك عن طريق القدرات الاقتصادية وتحقيق الربح بالمؤسسة ،وضمان البقاء في السوق، وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين بما ينتجه التكوين والترقية من فرص أفضل للعاملين ويمكن صياغة هذه الأهداف:

- تحسين الإنتاجية وتقليل الأخطاء المهنية
- زيادة الكفاية الإنتاجية
- ارتفاع الأرباح وزيادة القدرات التنافسية للمؤسسة، رفع معنويات الأفراد
- اكتساب الفرد مهارات ومعلومات وخبرات
- اكتساب الفرد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة، تحسين المهارات والقدرات الموجودة لدى الفرد
- زيادة درجة انتماء العاملين لمنظماتهم ذلك من خلال دمج مصلحة كل منهما في قالب واحد.[1]

4- أنواع الترقية والتكوين

4- 1أنواع الترقية

الجدول رقم (01):أنواع الترقية

أنواع الترقية					
الترقية في الدرجة	الترقية في الرتبة	الترقية في الفئة	الترقية الجافة	الترقية السائلة	الترقية الإجتماعية

[1] حسين إبراهيم بلوط إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ط1، دار النهضة العربية بيروت لبنان 2002، ص239.

المصدر: من إعداد الطالبة

4-1-1الترقية في الدرجة

يقصد بها صعود موظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، ذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية وتبعا لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين وبعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الاقدمية، ولكنهم خضعوا للدورة التكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الاقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى، فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة ويصطلح على الترقية في الدرجات التقديم في السلم، ذلك بشكل تطور خطي بالنسبة للزمن الذي قضى في الإدارة فهو يعبر عن تراكم الاقدمية لدى المواظب ينتقل في درجات ذلك السلم، ويترجم هذا الانتقال بربح مالي عرفانا للموظف عن وفائه للإدارة، وان كانت الترقية في الدرجة تتمثل في الانتقال من درجة أعلى مباشرة فإنها تتم بصفة مستمرة حسب ثلاث وتائر وهي المدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى.[1]

4-1-2 الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المؤسسة للوظيفة العمومية ،انتقال الموظف من وظيفة بالمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية، الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذا حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات وتتم الترقية في الرتبة بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، ذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسبيقه وتفضيله لشغل المناصب الأعلى، ويكون ذلك في الأصل بالنظر إلى معايير محددة كالكفاءة والمواظبة لكن هذا التقييم يتعين أن يكون موضعي، أي في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية صالح العام، وألا يختلط مدلوله ببعض الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية مثل المحاباة والمحسوبية والربح غير المشروع.

[1] تيشات سلوى، اثر التوظيف العمومي على كفاءات الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص99.

4-1-3الترقية في الفئة

تجمع بين المعايير التي تقوم عليها الترقية في الدرجة وفي الرتبة لذا يتم الاختيار وفقا لدرجة كفاءة العامل ولا تصاحبها زيادة في المسؤوليات والواجبات، فهي تتفق مع الترقية في المرتبة في ذلك.

تضع الفئة كافة الوظائف التي تتماثل إلى حد كاف، من حيث نوع العمل وماهيته و مستوى الصعوبة والمسؤولية ودرجة التأهيل المطلوبة، فهي تغير المعاملة موحدة من حيث الأجر وغيره في أوجه شؤون الأفراد، وهذا النوع يجمع بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة أي لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة، ولا تكون هناك زيادة في المسؤوليات والواجبات وتستند إلى كفاءة العامل.

4-1-4الترقية الجافة

وفيها يرتفع المركز الأدبي للعمال ولا يرتفع الأجر، وهي تمنح أحيانا كتعويض للعامل على المكافآت ،وتبرز أهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المراكز والمستويات العليا في التنظيم، هذه الترقية لا تتم إلا في أوقات الأزمات تلجا إليه المؤسسة بدلا من زيادة الأجور والمرتبات، ويرى الأستاذ محمد علي محمد سالم في كتابه "دراسات في العلاقات الصناعية وإدارة الأفراد" أن هذه الترقية لا تتم إلا في أوقات الأزمات، حيث تلجأ إليه المؤسسة بدلا من زيادة الأجور المرتبات ويطلق عليها الترقية المعنوية وهي عبارة عن ترقيات لا تصاحبها زيادة في الأجر، حيث يهتمون بالمركز الأدبي للفرد العامل ويهتم بها أعضاء الادارة العليا من التنظيم ويتطلب الأمر من وجود أسس عملية للترقيات ومعايير واضحة لاختبار الأفراد المستحقين لها.

4-1-5-الترقية السائلة

ويرتبط هذا النوع بزيادة الأجر وزيادة مسؤوليات والاختصاصات، ويترتب عليها تحسين المركز الأدبي والاجتماعي للعامل، مما يؤثر على حالته النفسية فيرفع معنوياته ويكسبه شعورا بالرضا والاطمئنان فتنقص انشغالاته الخارجية عن الإطار العمل يتفرغ لوظيفته فيتقنها.

4-1-6-الترقية الاجتماعية

سميت بالترقية الاجتماعية لأنها تسمح للعاملين غير المؤهلين أي غير الحاصلين على المؤهلات عليها لأن يعينوا في الكوادر العليا المباشرة بعد عقد مسابقة أو اختبارات متخصصة أساسا لهذا الغرض، بالإضافة إلى ضرورة نجاح العامل في الدورات التدريبية المنعقدة بالمؤسسة، وتتم بتقدير الكفاءات التي

تعدها المؤسسة لتولي مناصب عليها، ويجب اعتبارها عملية تشمل كل أنواع التكوين والتأهيل ومهما كانت طبيعتها أو الأسلوب الذي تتبعه، فهي مرتبطة متعلقة بالأشخاص الذين يمارسون العمل، مما يؤدي إلى رفع مستوى المعيشي، بالإضافة الى الزيادة في المستويات والاختصاصات فهذه الأنواع تختلف من بلد

أنواع التكوين				
من حيث المكان	من حيث الزمان	من حيث الهدف	من حيث تطبيق	من حيث عدد مكونين
- تكوين داخلي - تكوين خارجي	- تكوين تمهيدي - تكوين بعد الإلتحاق بالعمل	- تكوين لتجديد المعلومات - تكوين المهارات - تكوين السلوكي -تكوين للترقية	- محاضرات - ندوات	-التكوين الفردي -التكوين الجماعي

إلى آخر.[1]

4-2أنواع التكوين

جدول رقم (02): أنواع التكوين

المصدر :من إعداد الطالبة

4-2-1 التكوين من حيث المكان

هو أكثر أنواع التكوين شيوعا واستثمارا في الواقع العملي وينقسم إلى نوعين:

التكوين الداخلي: يكون داخل المؤسسة وهي البرامج التي يتم عقدها داخل المراكز التكوينية للمؤسسة، حيث يكون المكون موظفا من داخل المؤسسة ويعمل لديها ويتميز التكوين الداخلي بميزة أساسية هي أن التكوين يتم وفقا لتخطيط الإدارة وتحت رقابتها، ومن ثم تصبح عملية التكوين جزءا مكملا لخطة تنمية الإدارة، ومن أبرز فوائد هذا البرنامج ملائمتها للاحتياجات التكوينية الفعلية لموظف المؤسسة بالإضافة إلى ذلك عندما تتبنى المؤسسة هذه البرامج فإنها تملك المرونة والحرية الكاملة في تحديد وقت

[1] محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الادارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص126-125.

التكوين بما يمتلئ مع حاجات العمال والمؤسسة ، ومن أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات في مثل هذا النوع من التكوين هو عدم توفر المكون الناجح والفعال، حيث ترتقي مؤسسات عادة لمكون ذي الخبرة في مجال التكوين.

التكوين الخارجي: ويكون خارج المؤسسة بمعنى آخر يكون المكون عادة من خارج المؤسسة ويتضمن التكوين إرسال المؤسسة عمالها إلى مراكز التكوين المتخصصة كالجامعات والمعاهد التكوينية خاصة والى شركة استشارية متخصصة في مجال التكوين، ومن مميزات هذا التكوين هو إتاحة الفرصة للمتكونين التقاء بعمال من جهات عمل مختلفة وينتج من هذا التكوين أفاقا أرحب لتبادل الخبرات والأفكار وتجارب واكتساب المهارات.

إن مراكز التكوين خارج المؤسسة تكون في معظم الأحيان مجهزة بإمكانيات ووسائل قد لا تتوفر داخل المؤسسة ، ومن ابرز هذه المراكز ضمان جودة محتوى البرامج التكوينية من خلال المكون الفعال والمتخصص ،ولكن لا يخلو هذا النوع من بعض العيوب منها ،انعدام أو ضعف رقابة المؤسسة على التكوين وبالتالي يصعب تقييم نتائج التكوين بصورة موضوعية، حيث تعتمد المؤسسة في تقييم على التقارير التي يعدها المتكونين بعد انتهاء التكوين والتي لا تخلو من التحيز وعدم الثقة وتتحمل المؤسسة نفقات إضافية في التكوين الخارجي أكثر من تلك التي تتحملها في التكوين الداخلي ، ومن أبرز مساوئ هذا البرنامج في إنهاء التكوين يكون عادة ذات محتوى عام وليس ملائمة لاحتياجات العامل أو المؤسسة بشكل كبير.[1]

4-2-2 التكوين من حيث الزمان

ويشمل هذا النوع من التكوين نوعين هما:

-**التكوين التمهيدي أو التوجيهي** تأهيل العامل الجديد للوظيفة هو عملية توجية وتزويد العامل الجديد بالمعلومات الخاصة بالمؤسسة(الوظيفة وعلاقتها بالوظائف الأخرى للمؤسسة) وإعطاء توجيهات عامة في الأمور التالية: أهداف وانظمة وقوانين ولوائح المؤسسة واجباته في الوظيفة ،واقع التنظيم في المؤسسة ،شروط العامة للخدمة ،ومسؤوليات الموظف..... الخ

[1] عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص186-187.

ويقصد بتكوين العامل هو تكوين الفرد على العمل الفعلي ،من خلال الإحاطة بمجموع التوجيهات المتعلقة بواجبات الوظيفة سواء من زميله في العمل أو رئيسه أو فرق متخصصة حسب المؤسسة ويتم ذلك في الموقع نفسه الذي يعمل به الفرد أو خارج المؤسسة و قد يكون التكوين توجيهي متخصصا في عدة مؤسسات وهو ما يسمى بالتربص وهو فترة يخضع فيها الفرد إلى تكوين فعلى تقني خاص أو إداري على حسب الوظيفة والمؤسسة وتختلف مدته من وظيفة إلى أخرى ، **ومن** قطاع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى.

-**التكوين بعد الالتحاق بالعمل (أثناء الخدمة):** إن التكوين لا يقف عند تكوين قبل الالتحاق بالعمل أي العمال الجدد أو عند الوظائف التي تتطلب الإلمام بقدر كبير من المعلومات قبل مباشرتها بالواقع إن التكوين في معظم المؤسسات يقصد بالعمال الحاليين وتكوينهم هي احد المهام الحيوية للإدارة التي تجد في المجالات الاختصاصية وتحسين مستوى أدائه الوظيفي عن تحسين أساليب العمل ويعتبر هذا النوع من التكوين أمرا ضروريا لجميع الفئات في المؤسسة لأسباب عديدة منها تجدد الوظائف وإجراءات وطرق العمل باستمرار واستخدام تقنيات حديثة ومطورة وإحاطة العمال وتزويدهم بالمعلومات حسب التغيرات الواقعة في العمل.

4-2-3-التكوين من حيث الهدف

إن هدف التكوين يتمركز حول تزويد العمال بالمعلومات المتجددة عن طبيعة أعمالهم والأساليب وطرق الجديدة للعمل ،وتمكينهم من تطبيقها وبالتالي محاولة تغيير سلوكهم وبهذا فإن كفاءة المؤسسة تتمثل في كفاءة العامل فيها وبهذا فإن أنواع التكوين من حيث الهدف الذي ترجوه المؤسسة وتعمل على تحقيقه تشمل الأنواع التالية:

-**التكوين لتجديد المعلومات:** يهدف هذا لإعطاء المتكون معلومات جديدة من مجالات العمل وأساليبه ووسائله الحديثة، حتى يقوم بعمله بطريقة أفضل من ذي قبل وبالتالي زيادة كفاءة العمل.

-**تكوين المهارات:** يعني زيادة قدرة الإداريين على أداء الأعمال ورفع كفاءتهم في الأداء، وبذلك يهدف هذا النوع من التكوين إلى تزويد الإداريين بالمهارات الإدارية والإشراف التي تؤدي بضرورة إلى زيادة فعاليتهم وتحسين مستوى الأداء الوظيفي، ذلك عن طريق إحاطة العمال المتكونين بالأساليب والوسائل الحديثة.

-**التكوين السلوكي:** يهدف التكوين السلوكي إلى تغيير أنماط السلوك وأساليب التسيير والاتجاهات التي يتبعها المديرين في أداء أعمالهم وخلق الاتجاهات ايجابية لدى الأفراد ومساعدتهم في التخلي عن أنماط السلوك السلبية أو غير مناسبة لطبيعة الوظيفة.

-**التكوين للترقية:** يهدف هذا النوع من التكوين إلى تحسين إمكانيات الفرد وتحضيره لتولي وظائف إدارية جديدة، التي سوف يرقى إليها كما قد يتضمن مهام ومسؤوليات جديدة سوف يتولاها بفعل الترقية عن مجالات العمل المختلفة للتأقلم مع بيئة العمل الجديدة[1].

4-2-4-التكوين من حيث التطبيق

التكوين النظري يشمل المحاضرات النظرية ندوات وحلقات النقاش ويسعى المحاضرون من خلال هذا التكوين إلى إيصال المعلومات إلى المتكون بخصوص تفسير بعض المفاهيم التقنية التنظيمية والوظيفية لجانب من جوانب عمل التكوين العملي ويكون إما عن طريق تكوين مبرمج يعتمد على قدرات وإمكانيات المكون أو يكون عملا متكاملا وتفرضه طبيعة التكوين في المؤسسة ويتم هذا النوع من التكوين غالبا في مراكز التكوين وفقة خطوات معدة من قبل مصممي البرامج التكوينية أو عن طريق المحاكاة أو المشاهدة.[2]

4-2-5-التكوين من حيث عدد المتكونين

التكوين الفردي: ويمثل هذا النمط من التكوين تطوير المهارات والقدرات الفردية والتي غالبا ما تتعلق بالعمال الذين تم ترقيتهم لمراكز إدارية أعلى.

التكوين الجماعي: وهذا النمط من التكوين يعتمد على أسلوب الجماعي في التكوين إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من العمال المراد تكوينها جماعيا بمراكز تكوينية متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في أحد المجالات التي يعملون بها.

---

[1] عمر بلخير جواد، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة الاسمنت، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، كلية الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص77.

[2] محمد بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، ، مذكرة مكملة لنيل شهادة في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014 ص35.

خلاصة الفصل

وفي ضوء ما تم عرضه، تعد الترقية والتكوين من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية لما لها من دور فعال في تحفيز العاملين ورفع مستوى أدائهم المهني، كما تساهم في تحقيق العدالة التنظيمية وتعزيز الانتماء الوظيفي داخل المؤسسة فالترقية ليست مجرد انتقال وظيفي أو زيادة في الأجر، بل هي عملية إدارية إستراتيجية تهدف إلى استثمار الكفاءات البشرية وتطويرها.

كما أن التكوين لا يقتصر على مستوى إداري أو مهني محدد، بل يشمل جميع المستويات الوظيفية، ويتخذ أشكالا وأنماطا متعددة، داخلية وخارجية، وفقا لاحتياجات المؤسسة ومتطلبات العمل إضافة إلى ذلك، يمثل التكوين أحد أهم آليات الحراك المهني، إذ يمنح العاملين فرص تحسين مسارهم الوظيفي واكتساب كفاءات جديدة تؤهلهم لتولي مناصب أعلى ضمن السلم التنظيمي لذلك، فإن نجاح المؤسسة في بيئة تنافسية يرتبط بمدى اهتمامها بسياسة تكوين فعالة ومتكاملة.

الفصل الرابع:

قراءة سوسيولوجية لمحددات المكانة الاجتماعية

تمهيد

1-مفهوم المكانة الاجتماعية

2-محددات المكانة الاجتماعية

3- المكانة الاجتماعية ومفهوم السلطة

4-المكانة الاجتماعية،ومنظومة القيم

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: قراءة سوسيولوجية لمحددات المكانة الاجتماعية

تمهيد:

تعد المكانة الاجتماعية فهم البنية الاجتماعية وديناميكيتها، فهي تمثل موقع الفرد في المجتمع وعلاقته بالآخرين وتحدد إلى حد كبير حقوقه وواجباته، تتشكل هذه المكانة نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل الاقتصادية والثقافية والتعليمية كما تعكس مدى قبول المجتمع للفرد أو المجموعة التي تنتمي إليها

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نظرة عامة على مفهوم المكانة الاجتماعية ومحدداتها كذلك المكانة الاجتماعية ومفهوم السلطة والمكانة الاجتماعية، ومنظومة القيم.

1-مفهوم المكانة الاجتماعية

تعددت تعريفات المكانة الاجتماعية تبعا لاختلاف توجهات الباحثين والعلماء.

لغويا: تعرف المكانة بالمعنى اللغوي بأنها المنزلة أو الرتبة أو المركز والمقام[1].

اصطلاحا: في علم الاجتماع تعبر عن الوضع الذي يشتغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدة العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة وتحدد المكانة الاجتماعية بالتعليم والدخل الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع.

عرفها بعضهم:"بأنها موقع الفرد داخل المجتمع، وما يرتبط بهذا الموقع من حقوق وواجبات والتزامات".

كما تفهم على أنها القيمة أو المرتبة النسبية التي يحظى بها الفرد أو الدور الاجتماعي الذي يؤديه وفقا لمعايير المجتمع.[2]

2-محددات المكانة الاجتماعية

2-1-المهنة (Profession)

تعد المهنة التي يمارسها الفرد عادة أحد المحددات الرئيسية لمكانته الاجتماعية، بالإضافة إلى بعض المكملات مثل ممارسة هواية ما، أو امتلاك الفرد القدرات ومهارات خاصة، تتيح له التفوق في هذه المهنة .

2-2-المنزلة والهيبة

تعد منزلة الفرد عاملا هاما في تحديد مكانته في نظام الطبقات الاجتماعية، ولا تقتصر المكانة هنا بالثروة أو المال، وإنما بالمهارات التي تتيح للفرد المقام الرفيع حتى إن كان لا يملك الكثير من الثروات .

2-3-التعليم

بعد إحراز مكانة اجتماعية للأبناء متأثرا بالمستوى التعليمي للأباء، وقد يمتد تأثيره إلى المستوى المهني والاجتماعي. لذلك فإن المستوى التعليم يؤثر بدرجة كبيرة على الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال.

2-4-القبول الاجتماعي(Social Acceptance)

---

[1] نجيب اسكندر معجم المعاني للمترادف والمتوارد والنقيض من أسماء وأفعال وأدوات و تعابير، القاهرة، دار الآفاق العربية، 1971، ص355

[2] محمد عاطف غيث قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص339

وهو إقرار واعتراف من جانب المجتمع بقيمة الفرد مع احترامه فكلما كان الفرد مقبولا اجتماعيا كلما كانت له مكانة عالية بين أفراد جماعته.

-**الدخل:** وبالنظر إلى واقع الأفراد والمجتمع بصفة عامة يتضح أن التوجه السائد في الأوساط الاجتماعية وتوجه يولي للمادة أهمية كبيرة ويقيس الأفراد بما يمتلكونه من مال

-**السمعة والتقدير:** تعتبر السمعة والتقدير التي تتمتع بها مهنة من المهن للفرد مؤشرا مهما في تحديد المكانة التي يحتلها في البناء الاجتماعي، فمثلا رياضي مشهور أو ممثل معروف وعلى الرغم من مستواه الدراسي الضعيف وشبكة علاقاته المحدودة إلى أنه يحظى بمكانة عالية في المجتمع.

-**السيطرة والتحكم في الأفراد:** من محددات المهمة التي تعطي لهذا الفرد أو ذاك المكانة الخاصة في المجتمع فالشرطي أو الدرك أو القاضي وغيره من أصحاب المهن التي تمنح لصاحبها امكانية السيطرة على الإفراد يحضون بمهابة ومكانة اجتماعية عالية التأثير في الحياة ،إن المتفحص لمكانة المهن وأصحابها في المجتمعات يخلص إلى نتيجة رئيسية وهي أن المكانة التي تحت هذه المهنة أو تلك ترتبط إلى حد كبير لما تقدمه للمجتمع من خدمات خاصة الآتية منها مهنة الطب والمحاماة.

-**المهارة والتدريب:** يعتبر أصحاب المهن الذين يخضعون لفترات تدريب أطول ومهارات عالية في مهنتهم أطول من غيرهم يحظون بمكانة عالية في المجتمع ،فالطبيب مثلا ونظرا لفترة زمنية التي يقضيها في التكوين والتي تعتبر الأطول من بين المهن ونظرا للمهارة التي تتطلبها مهنة الطب فإن مكانته الاجتماعية تكون أعلى من أصحاب المهن الأخرى.[1]

3- المكانة الاجتماعية ومفهوم السلطة

طور عالم الاجتماع الألماني **ماكس فيبر** نظرية تبين أن المكانة الاجتماعية مبنية على ثلاث عناصر التي أصبحت معروفة بالتقسيم الطبقات الاجتماعية الثلاث: الملكية والسمعة والسلطة

ادعى أن أقسام الطبقات الاجتماعية هي نتيجة التعامل بالثروة، المظهر، والسلطة تعود الملكية إلى ممتلكات الشخص المادية ومقدرة له في حياته إذ امتلك أحد ما القدرة على التصرف في ممتلكات ذلك الشخص يمتلك السلطة على الآخرين ويمكن أن يستخدم الأملاك لمصلحته الخاصة

[1] مجد الدين خمش، الموضوع والمنهج، عمان، دار مجدلاوي للنشر، ، 2001، ص28

السمعة أيضا عنصر مهم في تحديد مكانة الشخص في منهج أقسام طبقات المجتمع الملكية الخاصة للممتلكات لا تثبت السلطة دائما، ولكن هناك الكثير من الأشخاص يمتلكون السلطة والقليل من الممتلكات ،السلطة هي القدرة على فعل ما يريده الفرد بغض النظر عن إرادة الآخرين .

وتساهم العلاقة بين المكانة الاجتماعية والسلطة في تحديد طبيعة التفاعلات داخل المجتمع ، إذ يؤدي اختلاف المكانة الاجتماعية إلى ظهور تدرج اجتماعي يحدد مستويات النفوذ والتأثير بين الأفراد والجماعات .كما أن ممارسة السلطة لا تكون فعالة ،إلا إذا استندت إلى نوع من الشرعية والقبول الاجتماعي ،وهو ما يجعل الأفراد يمتثلون للأوامر دون اللجوء إلى الإكراه ، وفي هذا السياق يؤكد مفكروا علم الاجتماع أن التوازن بين المكانة الاجتماعية والسلطة ،يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي .

بينما يؤدي سوء استخدام السلطة أو عدم توافقها مع المكانة المستحقة إلى ظهور صراعات اجتماعية واضطرابات داخل المجتمع .لذلك فإن فهم طبيعة المكانة ومفهوم السلطة ،يساعد على تحليل بنية المجتمع وتفسير أنماط العلاقات الاجتماعية داخله،كما يساهم في وضع أسس عادلة لتنظيم الأدوار وتوزيع المسؤوليات بين أفراده.[1]

3-1- المكانة الاجتماعية عند ويليام وارنرWarner lloyd William

قدم عالم الاجتماع الأمريكي"Lloyd WERNer " إسهاما بارزا من خلال دراساته الميدانية المعروفة بسلسلة "Séries Yankee City"، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التدرج الطبقي في المجتمع المحلي الأمريكي ودراسة كيفية تفاعل الناس داخل وخارج طبقاتهم الاجتماعية وفحص مدى إمكانية انتقال الأفراد من طبقة اجتماعية إلى أخرى اعتمادا على منهج يجمع بين الملاحظة بالمشاركة – رسك الخرائط – العد الإحصائي – المقابلات والاستبيانات – تاريخ الحالة – الوثائق العامة – الصحف – اليوميات – المذكرات

وانطلق وارنر من تصور هرمي للمجتمع، فقسمه إلى ست طبقات اجتماعية:

–الطبقة العليا التي تضم العائلات العريقة التي حافظت على مواقع قيادية لثلاثة أجيال على الأقل الطبقة العليا الدنيا أفراد أصبحوا أثرياء حديثا غالبا من خلال الأعمال التجارية.

[1] رحماني محمد، "السلطة التنظيمية في الفكر السوسيولوجي"، مجلة الحقيقة، العدد42 ،2018، ص332–338.

-الطبقة الوسطى العليا مهنيون ذو تعليم عالي مثل الأطباء والمحامين الطبقة الوسطى الدنيا موظفون وعمال ذو دخل ثابت ووظائف مكتبية

-الطبقة العاملة العليا العمال المهرة الذين يكسبون دخلا جيدا نسبيا

-الطبقة العاملة الدنيا الأفراد الذين يعانون من ظروف اقتصادية صعبة ويعتمدون على الأعمال البسيطة.

واعتمد في تصنيفه على أسلوب "السمعة" الذي يقوم على تقييم أفراد المجتمع لبعضهم بعضا من خلال حكام يحددون المكانة استنادا إلى مؤشرات موضوعية ورمزية معا. كما حدد أربعة معايير رئيسي يحددون لقياس المكانة الاجتماعية هي المهنة، والدخل، والحي السكني ونوع السكن باعتبارها مؤشرات تعكس نمط الحياة والهيئة الاجتماعية وأبرز كذلك عوامل أخرى مؤثرة، مثل التعليم، والثروة، والانتماء العرقي، وشبكات القرابة، والعضوية التنظيمية، مؤكدا أن التفاوت الطبقي لا يقوم على الاقتصاد وحده، بل يتداخل فيه البعد الثقافي والرمزي. وقد كتب في نتائجه عن وجود تدرج طبقي واضح، وميل إلى الزواج الداخلي داخل الطبقات العليا، مع درجة من الحراك الاجتماعي داخل نظام طبقي يعد نسبيًا مفتوحا، وهو ما جعل أعماله من أوائل المحاولات المنهجية لقياس المكانة الاجتماعية بصورة كمية وكيفية في آن واحد.[1]

3-2-بعض الدراسات الخاصة بالطبقات الاجتماعية في الجزائر

هناك العديد من الدراسات التي تناولت مسالة الطبقات الاجتماعية في الجزائر فالبعض منها عالجها بشكل خاص وتعلق الأمر بالطبقات الريفية أو الطبقة الوسطى أو الطبقة العمالية والبعض الآخر اهتم بالطبقات الاجتماعية بشكل عام ونجد من الدراسات التي كان اهتمامها بهذا الشكل الأخير ما أنجزه بيار بورديو في كتابه"travail et travailleurs en Algérie " وهذا قبل الاستقلال بسنتين وقد ارتكزت ملاحظاته على علاقة الجانب الاقتصادي بالجانب الثقافي، معتمدا في ذلك على معايير تسمح له فيما بعد بتحديد مختلف الطبقات الاجتماعية وهذه المعايير هي:

- القطاع الاقتصادي (الاقتصاد الحديث) أو الاقتصاد التقليدي
- ديمومة الشغل

[1] عبد العالي دبلة، محاضرة: دراسة يانكي سيتي" محاضرة في علم الاجتماع، منصة التعليم الإلكتروني، جامعة محمد خيضر بسكرة، اطلع عليها في 5 مارس 2026.

https://elearning.univ-biskra.dz/

- نمط نشاط (يدوي أو غير يدوي)
- درجه التأهيل ومستوى التعليم

فنجد أن معيار الأول والثاني متعلقين بالبعد الاقتصادي أما البعدين المتبقيين فهما تابعين للبعد الثقافي وأن التوليفة بين هاته المعايير تتحدد لنا الطبقات، فمثلا الطبقة البرجوازية الصغيرة تتشكل من العمال الدائمين غير اليدويين في القطاع الحديث مهما كانت مكانتهم ودخلهم. وهي تشكل البرجوازية الصغيرة حسب ظروف وجودها وباتجاهاتها وتطلعاتها وإيديولوجيتها .إلى أنه حسب محمد **بوخبزة** أن الطبقات التي تمت معالجتها هي مجرد مجموعات اجتماعية متجانسة نسبيا على أساس موقعها الاقتصادي ،وليس حسب مشاريعها المتعارضة مع المجموعة الأخرى .وهذه الممارسات والسلوكيات الاجتماعية متصلة بوضعية مزدوجة وهي ظروف السيئة التي كان يعيشها معظم الناس ،وأيضا غياب الترقية الاجتماعية والمشاركة الفعلية في السلطات وعوامل محدداتها فهي بالأحرى فاقدة للسلطات الثلاثة الاقتصادية والثقافية والسياسية فهي مجموعة تملك العديد من الامتيازات مقارنة ببقية الفئات إلى أنها فاقدة لكل أشكال السلطة فهي مسيطر عليها من طرف الطبقات المسيطرة ذات الأصول الأوروبية وفي هذا الصدد يقول **بوخبزة** انه يمكن اعتبار الجزائر برمتها أن لديها سلوك طبقة المجموعة تضامنية " Classe communauté "مسيطرة عليها.

وما قاله **جلالي اليابس** عن مفهوم الطبقة الاجتماعية أن هناك خصوصية للسياق الوطني يبعده عن التحليل التقليدي الماركسي ،فهناك ضعف لثنائية الحراك التاريخي للبرجوازية البروليتارية أو بالإمكان أن تصرح بعدم وجود طبقات مستقلة لكي تتحدث عن الطبقة الاجتماعية بشكل عام أو الطبقة العمالية بشكل خاص أن نتساءل على التناقضات الاجتماعية التي تحدد المحتوى التاريخي لهذا الواقع الخاص. وإذا أردنا الحديث أيضا عن الطبقة العاملة فانه لابد من توفر ظروف معينة:تشكيل أسواق (قوة العمل ،المنتوجات) وخلق جماعية العمل نسبيا مستقرة ويكون هناك أيضا دورا لأجهزة الدولة لسيرها من خلال قوانينها وسلطتها ومشروعها الاجتماعي التي تحمله، فمفهوم الطبقة العاملة يرجع بالأساس إلى الدولة فتواجد المستمر للسلطة السياسية في تشكيل جماعية العمل وتحديد مجال تعبيرها.ونجد أن خطاب الجهاز النقابي وخطاب المسيرين وأرباب العمل تتشابه فيما بينها فلا يوجد خطاب يتميز على الآخر. ما هو قائم بالأحرى هو السيطرة السياسية–اجتماعية فلأنه لا توجد طبقة تتحدث عن مكان تواجدها. فكل واحد يستعين بخطابات الدولة للتعبير عن مصالحه.

أما عن **احمد هني** فقد حاول في كتابه التطرق لظهور التصنيع باستخدام التحليل الطبقي وأيضا الانحرافات في الاستخدام اللغوي لكلمة البرجوازية وإغفال المسار الاجتماعي والتاريخ لتشكل هذه الطبقة وعلى هذا الأساس فلابد من التحديد الدقيق لهذه الكلمة حتى يتسنى لنا فيما بعد تطبيقها على واقعنا ، فالتصنيع هو عملية اجتماعية أكثر ماهي مهمة تقنية تكنولوجية فهي ظاهرة للتنافس الاجتماعي كما حدث في أوروبا حين استولت البرجوازية على السلطة داخل المجتمع وأصبحت هي الطبقة المهيمنة على حساب الإقطاعية ،وهذا بفضل الصناعة. إلا إن في بلدان العالم الثالث فإنهم يعتبرون في تحليلاتهم البرجوازية كل الأغنياء والتجار وملاك العقار بحيث أنهم ليسوا بطبقة برجوازية فليست لديهم الرغبة في الوصول إلى السلطة ،وهذا ما أفرغ كلمة البرجوازية من محتواها التاريخي.[1]

4-المكانة الاجتماعية ومنظومة القيم

تعرف منظومة القيم(Value System) بأنها مجموعة من القيم المرتبة بشكل هرمي وفقا لاحتياجات الفرد أو المجتمع، وتشكل عنصرا أساسيا يؤثر في معتقدات الإنسان وسلوكه، كما تتميز بدرجة من الثبات النسبي. وتوجد أنواع متعددة من هذه المنظومات مثل: القيم الغالية والوسيلية وكذلك المنظومات الأولية التي ترتبط بالحاجات البيولوجية للأفراد والمنظومات الثانوية التي تشمل القيم الاجتماعية والأخلاقية وغيرها.

ومن خلال ما سبق، يمكن القول أن منظومة القيم هي حصيلة تفاعل القيم التي يتبناها الأفراد أي المجتمعات، سواء كان ذلك بشكل واع نابع من الإختيار الحر، أو بشكل غير واع نتيجة الالتزام بالنسق الاجتماعي السائد. وغالبا ما تكون هذه القيم مترابطة لضمان استمرارية النظام القيمي وتكيفه مع التغيرات المختلفة. ومع ذلك، قد تظهر أحيانا بعض التناقضات داخل هذه المنظومة نتيجة وجود قيم لم تختر بإرادة حرة، مما يؤدي إلى هشاشة المنظومة وسرعة تأثرها بالتغيرات. ورغم ذلك، نظل هذه المنظومة ذات أهمية كبيرة، إذ تحدد طبيعة الأحكام القيمية التي يصدرها الفرد والمجتمع.[2]

وتتسم القيم بعدة خصائص فهي أولا ذات طابع اجتماعي أي أن القيم لا يولد بها الإنسان، بل يكتسبها من المجتمع الذي يعيش فيه من خلال التفاعل مع الآخرين.، حيث يتعلم الفرد هذه القيم عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية مثل الأسرة ،المدرسة، والأصدقاء، إضافة إلى العادات والتقاليد والدين. لذلك

---

[1] سالم بوداود، التحليل الطبقي للمجتمع الجزائري الإمكانات والحدود" مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 22 (2016) ص. 81-84، منصة ASJP https: //asjp.cerist.dz

[2] عبد اللطيف محمد خليفة، ارتقاء القيم: دراسة نفسية، الكويت، عالم المعرفة، 1992، ص52.

نجد أن الأفراد داخل نفس المجتمع يشتركون في مجموعة من القيم التي تنظم سلوكهم وتحدد ما هو مقبول أي مرفوض، مما يساعد على تحقيق الانسجام والاستقرار داخل المجتمع.

إضافة إلى ذلك أنها نسبية تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى ومن زمن الآخر بل أنها تختلف في الشخص الواحد حسب رغباته وحاجاته ومستواه ،وكذلك لا يمكن فهم القيمة إلا في المجال سلوكي وفي الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد لمعنى القيمة لا يتحدث ولا يتضح في النظر إليها والحكم عليها في حد ذاتها مجردا عن كل شيء بل لابد من النظر إليها من خلال الوسط الذي تنشأ فيه والحكم عليها ليس بصفه مطلقه بل يكون حكما ظرفيا أي موقفيا، ذلك بنسبتها إلى المعايير التي يضعها مجتمع معين وفي زمن معين وبإرجاعها دائما للظروف المحيطة بثقافة المجتمع فضلا عن كونها قابلة للتغير والتطور تبعا للتحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

وقد تناول ابن خلدون القيم وربطها بطبيعة العمران البشري، حيث يرى أن القيم تتأثر بالبيئة والنمط العيش فقط، ميز بين المجتمعات البدوية والحضارية مبينا أن لكل منهما منظومة قيم خاصة به ففي المجتمعات البدوية تسود قيم الشجاعة والكرم والتضامن القائم على العصبية ،في حين تظهر في المجتمعات الحضرية قيم التنظيم والاستقرار. من خلال ذلك يؤكد ابن خلدون أن القيم ليست ثابتة بل تتغير بتغير أنماط الحياة والظروف الاجتماعية وهو ما يعكس الطابع الديناميكي للعمران البشري.

وفي سياق نفسه قدم **إيميل دور كايم** تصورا سوسيولوجيا للقيم، حيث اعتبرها نتاج اجتماعي للعوامل الاجتماعية، ويعتمد النظام الأخلاقي على البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يوجد في إطاره وليس هناك نظام اخلاقي واحد لكل المجتمعات وإنما لكل مجتمع نظامه الاخلاقي الذي يحتاجه الذي يتحدث من خلال ما هو مرغوب فيه اجتماعيا في إطار الضمير الجمعي.[1]

ومن جهة أخرى ترتبط منظومة القيم ارتباطا وثيقا بالمكانة الاجتماعية، حيث توجد علاقة تأثير متبادل بينهما فالقيم تحدد ما يعتبره المجتمع مهما ومقبولا، وبالتالي تشكل المعيار الذي يقاس به سلوك الأفراد عندما يتوافق القرد مع هذه القيم ويجسدها في أفعاله، يحصل على مكانة اجتماعية تقديرية تعكس احترام الآخرين له واعترافهم بقدراته. وفي المقابل، فإن المكانة التي يمنحها المجتمع للفرد تؤثر على مدى

[1] مومن بكوش الجموعي، القيم الاجتماعية: مقاربة نفسية اجتماعية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد 8، 2014، ص83-84.

تمسكه بالقيم وتعزز سلوكه الإيجابي، ما يوضح أن العلاقة بين القيم والمكانة ليست أحادية، بل هي تفاعلية، حيث يعزز كل عنصر الآخر باستمرار".

خلاصة الفصل

في ختام هذا الفصل يتضح أن المكانة الاجتماعية تعد من المفاهيم الأساسية التي تساهم في فهم طبيعة البناء الاجتماعي والعلاقات القائمة بين الأفراد داخل المجتمع. فهي تعبر عن الموقع الذي يشغله الفرد داخل النسق الاجتماعي، والذي يتحدد من خلال مجموعة من المعايير مثل المستوى التعليمي والمهنة، والدخل، والانتماء الأسري.

كما أظهرت هذه الدراسة أن المكانة الاجتماعية لا تقتصر على كونها موقعا اجتماعيا فحسب، بل ترتبط أيضا بالأدوار الاجتماعية التي يؤديها الفرد داخل المجتمع، وبمدى ما يتمتع به من تقدير واحترام اجتماعي. وقد تناول عدد من علماء الاجتماع هذا المفهوم بالدراسة والتحليل، ومن بينهم ماكس فيبر الذي ربط المكانة الاجتماعية بعناصر متعددة مثل السلطة والهيبة الاجتماعية، كما ساهم ويليام لويد وارنر في توضيح العلاقة بين المكانة الاجتماعية والبناء الطبقي للمجتمع وبناء على ما سبق، يمكن القول أن فهم المكانة الاجتماعية يساعد على تفسير الكثير من الظواهر الاجتماعية، كما يساهم في تحليل البنية الطبقية داخل المجتمع ومعرفة الفوارق الاجتماعية بين الأفراد والجماعات.

الفصل الخامس : دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور الكترونيكس برج بوعريريج

تمهيد

1-المجال المكاني والزماني للدراسة

2-التعريف بمؤسسة كوندور إلكترونيكس

3-الهيكل التنظيمي

4-تفريغ البيانات وتحليلها والوصول إلى نتائج

4-1 تفريغ بيانات الاستبيان وتحليلها

4-2 مناقشة الفرضيات

4-النتائج العامة للدراسة

5-توصيات الدراسة.

الفصل الخامس: دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور الكترونيكس برج بوعريريج

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري الذي تضمن خمسة فصول ،جمعا كل المعلومات النظرية للحراك المهني والمكانة الاجتماعية في هذا الفصل سنتطرق إلى الجانب التطبيقي والدراسة الميدانية التي قمنا بها في مؤسسة كوندور إلكترونيكس بوحدة إنتاج الثلاجات بولاية برج بوعريريج وسنتطرق من خلال الطرق المنهجية إلى معرفة فيما يتمثل دور الحراك المهني في تعزيز المكانة الإجتماعية للعامل .

1-مجالات الدراسة

1-1- المجال المكاني:

كانت الدراسة بمؤسسة كوندور الكترونيكس بوحدة إنتاج الثلاجات بولاية برج بو عريريج

1-2-المجال الزماني:

ينقسم المجال الزماني لدراستنا إلى قسمين:

-الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أولى خطوات البحث العلمي، وهي استكشاف جوانب البحث و الظروف التي سيجري فيها البحث منذ بدايته إلى نهايته، وتعتبر النظرة الأولية للباحث حيث قوم بعملية مسح شاملة لمكان ومجتمع البحث.

ولقد قمنا بدراستنا الاستطلاعية في مدة أسبوع من تاريخ 22ديسمبر إلى29 ديسمبر 2025

-الدراسة الأساسية:

دامت الدراسة الاساسية لدراستنا مدة خمس أشهر من 15 ديسمبر2025 إلى2ماي 2026

وهي الفترة التي تم فيها انجاز المذكرة نظريا و ميدانيا.

2-التعريف بمؤسسسة "كوندور إلكترونيكس -عنتر تراید -"

هي مؤسسة خاصة ذات أسهم (SPA)تنشط وفق أحكام القانون التجاري الجزائري تحصلت على السجل التجاري في أفريل 2002 وبدأت نشاطها الفعلي في شهر فيفري 2003 وسجلت علامتها التجارية في 2003/04/30لدى-INPI- يوجد مقرها في المنطقة الصناعية لولاية برج بوعريريج على مساحة إجمالية تقدر ب81014م^{2}منها 42665م^2 مغطاة، يتمثل نشاطها في صناعة وتسويق الأجهزة الإلكترونية و الكهرو منزلية ومنتجات تكنولوجيا المعلومات والألواح الكهروضوئية وتصميم وتطوير منتجات التبريد وتكييف الهواء.

كما تعتبر إحدى أهم المؤسسات المكونة لمجمع بن حمادي الذي يمثل أحد أقوى وأنشط تكتل للمؤسسات الجزائرية في الساحة الاقتصادية في البلاد ،حيث تضم ستة مؤسسات إنتاجية بما فيها مؤسسة "عنتر تراد "وهي:

- مؤسسة ARGILOR لإنتاج الأجور والمواد الحمراء من التراكوتا (الطين الطازج)

-مؤسسةGERBIOR لإنتاج القمح الصلب والمواد الغذائية المشتقة منه

- مؤسسةPOLYBEN لإنتاج الاكياس المنسوجة من البوليبروبيلان والمستعملة في الصناعة الغذائية

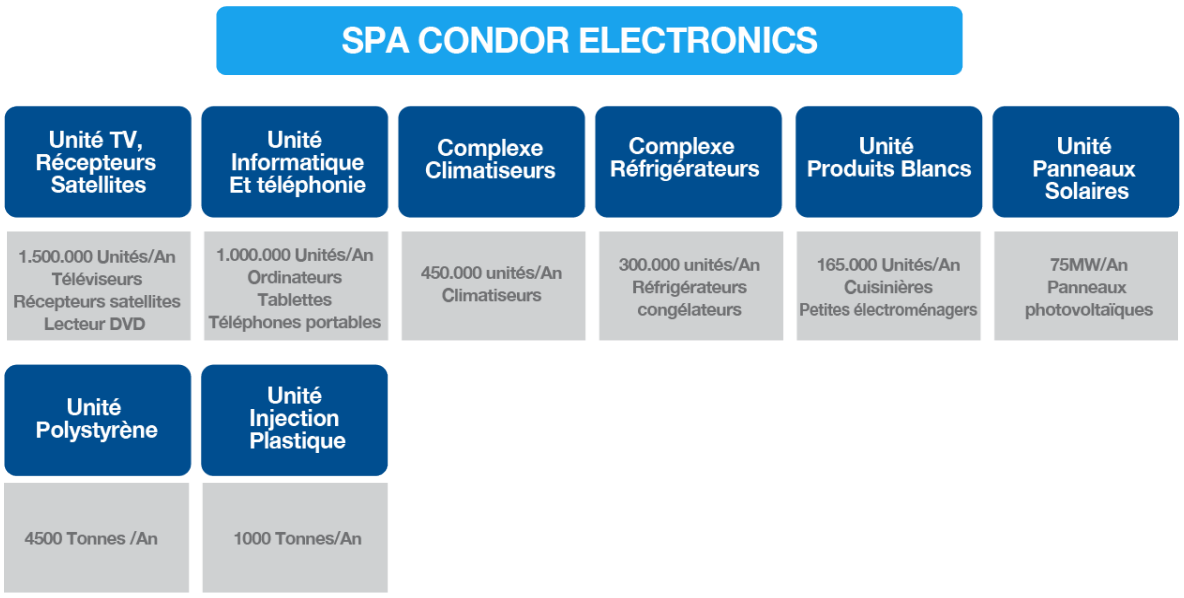
-مؤسسةGEMAC لإنتاج البلاط ومواد البناء

- مؤسسة -HODNA METALG لصناعة اللوح المزدوج

-مؤسسةCONDOR ELECTRONIX لإنتاج التجهيزات الإلكترونية والكهرومنزلية وأجهزة الإعلام الآلي

تتشكل مؤسسة "كوندور إلكترونيكس "من عدة وحدات الإنتاج وهي كالتالي:

- وحدة إنتاج البلاستيك
- وحدة إنتاج البوليستيران
- وحدة إنتاج التلفاز
- وحدة إنتاج أجهزة التبريد و الثلاجات
- وحدة إنتاج المكيفات الهوائية
- وحدة إنتاج جهاز الاستقبال الرقمي وغير الرقمي
- وحدة إنتاج المواد البيضاء
- وحدة إنتاج أجهزة الحاسوب والهواتف النقالة



الشكل رقم (01): وحدات الإنتاج لمؤسسة كوندور الكترونيكس .

3-الهيكل التنظيمي للمؤسسة "كوندور إلكترونيكس"

3-1مجلس الإدارة:

هو هيئة مكونة من عدد من الأعضاء معينين يتولون الإشراف و الرقابة بشكل مشترك على أنشطة مؤسسة كوندور الكترونيكس وهي أعلى سلطة في الإدارة وتتلخص مهامه في ما يلي:

- تنظيم المؤسسة من خلال وضع سياسات وأهداف عامة
- اختيار وتعيين ودعم ومراجعة أداء المدير العام و المديرين الذي تحت سلطته
- ضمان توافر الموارد المالية الكافية
- إقرار الموازنات السنوية
- المراجعة لأصحاب المصلحة لأداء المؤسسة

3-2 المديرية العامة:

من أهم مهامها ما يلي:

- تحقيق برامج الإنتاج المسطرة من طرف المؤسسة
- تحقيق تسويق الإنتاج في إطار سياسات وإجراءات مسطرة
- ضمان السير الحسن للمؤسسة
- تطوير آليات الدخل للأعمال

3-3مديرية الموارد البشرية :تتمثل مهامها في :

- الحرص على الاستعمال العقلاني لموارد المؤسسة البشرية .
- الحفاظ وتطوير قدرات الموارد البشرية
- العمل على التسيير الحسن للموارد البشرية

3-4مديرية الجودة والسلامة والبيئة: تعمل على:

- تطبيق معايير إدارة الجودة والسلامة والبيئة
- تسيير الوثائق الخاصة بنظام إدارة الجودة والسلامة والبيئة
- تقديم ونشر التوصيات والأفعال التصحيحية .

3-5مديرية المالية و المحاسبة :تتلخص مهامها في :

- القيام بمختلف الأنشطة المتعلقة بالمحاسبة العامة للمؤسسة
- إعداد ميزانيات المؤسسة وتحليلها

- المتابعة المالية لملفات استثمارات المؤسسة.

6-3 المديرية التجارية:ومن مهامها ما يلي:

- الاستماع للزبون والعمل على تطوير أسواق المؤسسة
- تطبيق سياسات لمؤسسة فيما يخص المخططات التجارية
- إعلام مدراء مختلف المديريات بالتغيرات الحاصلة في الأسواق وتطور المبيعات

7-3 مديرية التسويق:ومن أهم مهامها ما يلي:

- تحضير وإعداد نظام المعلومات التسويقية.
- القيام ببحوث التسويق وتحليل المنافسة
- إعداد خرائط وجداول الطلب لمنتجات المؤسسة
- تحليل مبيعات المؤسسة.

8-3المديرية التقنية: وتعمل على:

- الحفاظ على وسائل الإنتاج
- إعداد برامج الصيانة و السهر على تطبيقها
- تنظيم ومراقبة أنشطة مكتب الدراسات

9-3 مديرية المشتريات: من أهم مهامها ما يلي:

- الإتصال بالموردين
- إعداد وتحليل الطلبيات و متابعتها

10-3مديرية القاعدة اللوجستيكية:

- التكفل بعملية نقل السلع
- التكفل بعملية نقل الموارد البشرية من والى مقر المؤسسة و فروعها
- التكفل بعملية صيانة وسائل النقل الخاصة بالمؤسسة

11-3مديرية البحث و التطوير:من مهامها ما يلي:

- إجراء البحوث المتعلقة بتحسين المنتج و العمليات الإنتاجية
- إجراء البحوث المتعلقة بتصميم المنتجات
- إعداد كل الملفات التقنية الخاصة بالمنتجات والعمليات الإنتاجية

- مراقبة جودة المنتج ولواحقه
- التنسيق مع قسم الصيانة لدراسة أي تغييرات أو تحسينات في العمليات الإنتاجية
- التنسيق مع مديرية التسويق التي تقوم بدراسة السوق لتحديد حاجات ورغبات الزبائن والي يتم عرضها على مديرية البحث و التطوير لدراستها ومحاولة تجسيدها على أرض الواقع
- التنسيق بشكل كبير مع مديرية خدمات ما بعد البيع
- التنسيق مع إدارة الجودة الشاملة و التنمية المستدامة
- دراسة الملفات المتعلقة بالتصدير

4-تفريغ البيانات وتحليلها والوصول الى النتائج

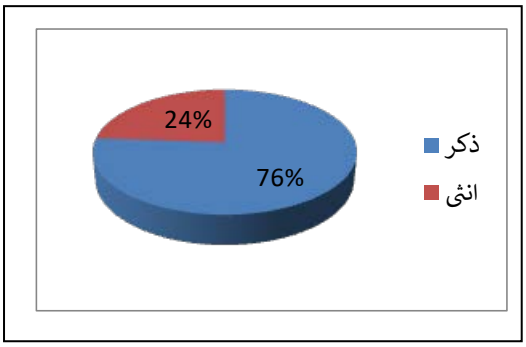
4-1 تفريغ بيانات الاستبيان وتحليلها

البيانات الشخصية

1- الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	35	76,1
انثى	23.9	11
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس



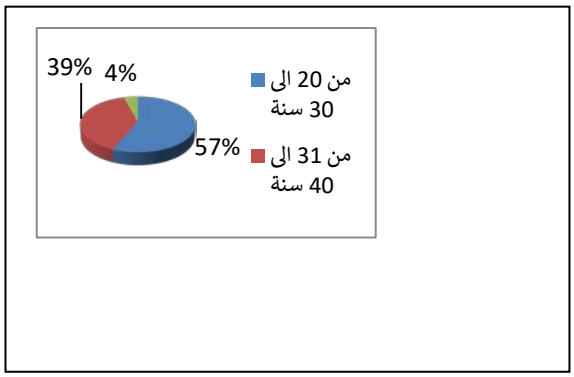
التحليل والتفسير:

تُشير نتائج الجدول رقم (01) إلى أن فئة الذكور هي الفئة الغالبة في عينة الدراسة بمؤسسة كوندور، حيث بلغت عددهم 35 مبحوثا بنسبة مئوية قُدّرت بـ 76.1%، في حين مثل العنصر النسوي نسبة أقل بلغت 23.9% بواقع 11 مبحوثة فقط.

يُمكن تفسير طغيان العنصر الذكوري في العينة بالرجوع إلى طبيعة نشاط مؤسسة "كوندور" (برج بوعريريج)، وهي مؤسسة ذات طابع صناعي تقني يعتمد بشكل كبير على خطوط الإنتاج، التركيب، والشحن؛ وهي مهام غالبا ما تتطلب جهدا بدنيا وتفرغا لساعات عمل قد تكون ليلية أو إضافية، مما يجعلها بيئة جاذبة لليد العاملة الذكورية أكثر من النسوية.

أما من الناحية السوسيولوجية المرتبطة بموضوع "الحراك المهني"، فإن هذه النتيجة تعكس واقع سوق العمل في القطاع الصناعي الجزائري، حيث لا يزال الرجل يحتل مساحة أكبر في الوظائف التقنية والمهنية، وهو ما قد يؤثر لاحقا في نتائج الدراسة عند الحديث عن فرص الترقية والحراك؛ إذ يرتبط الحراك المهني في الأوساط الصناعية أحيانا بمدى القدرة على تحمل أعباء العمل الميداني الشاق، وهو ما يتوفر لدى الذكور بنسب أعلى وفقا لتقسيم العمل التقليدي داخل التنظيمات الصناعية.

2- السن



السن	التكرار	النسبة
من 20 الى 30 سنة	26	56,5
من 31 الى 40 سنة	18	39,1
من 41 الى 50 سنة	2	4,3
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب فئات السن

التحليل والتفسير:

تُظهر نتائج الجدول رقم (02) أن الفئة العمرية الشابة التي تتراوح أعمارها ما بين (30-20سنة) هي الأكثر تمثيلا في عينة الدراسة بمؤسسة كوندور بنسبة بلغت 56.5%، تليها الفئة العمرية المتوسطة 40-31)سنة (بنسبة 39.1%، بينما سجلت الفئة العمرية الأكبر (50-41 سنة) أدنى نسبة بـ 4.3%.

نفسر طغيان فئة الشباب (20-40 سنة) بمجموع تراكمي يصل إلى 95.6%بأن مؤسسة كوندور تعتمد في سياستها التوظيفية على اليد العاملة الشابة والمؤهلة، نظرا لما تتطلبه الصناعات الإلكترونية والكهرومنزلية من قدرة على التعلم السريع للمهارات التقنية الحديثة والمرونة في الأداء الوظيفي.

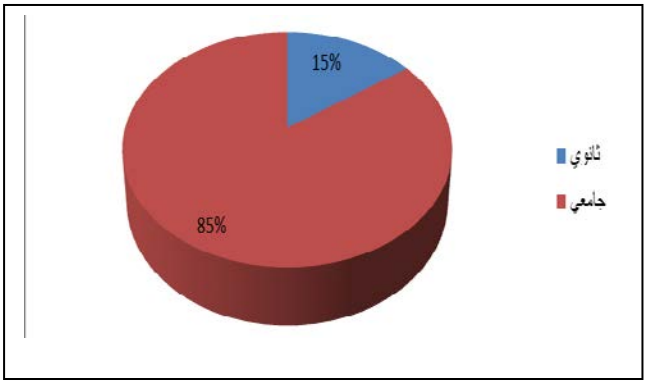
أما من منظور "الحراك المهني والمكانة الاجتماعية"، فإن سيطرة فئة (20-30 سنة) تعني أن أغلبية الموظفين هم في "مرحلة الاستهلال المهني"، وهي المرحلة التي يكون فيها الطموح للحراك المهني في أوجِه؛ حيث يسعى هؤلاء الشباب إلى إثبات جدارتهم للحصول على ترقيات مبكرة تضمن لهم مكانة اجتماعية مرموقة في بداية مسارهم الحياتي. كما أن انخفاض نسبة الفئة الأكبر (41-50 سنة) قد يشير

إلى أن الحراك المهني داخل المؤسسة قد وصل لدرجة الاستقرار لهذه الفئة، أو أن المؤسسة حديثة النشأة نسبيا وتفضل استقطاب الخريجين الجدد لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة.

3- المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة
ثانوي	7	15,2
جامعي	39	84,8
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي



التحليل والتفسير:

تُظهر بيانات الجدول رقم (03) أن الغالبية الساحقة من المبحوثين في مؤسسة كوندور هم من ذوي المستوى الجامعي بنسبة بلغت **84.8%**، في حين سجلت فئة ذوي المستوى الثانوي نسبة منخفضة قُدّرت بـ **15.2%**.

نفسر هذه النتائج بتوجه مؤسسة "كوندور" نحو استقطاب الكفاءات العلمية وحملة الشهادات الجامعية، وهو ما يعكس استراتيجية التوظيف الحديثة التي تولي أهمية قصوى للمؤهل العلمي لمواكبة التطورات التكنولوجية في قطاع الصناعات الإلكترونية.

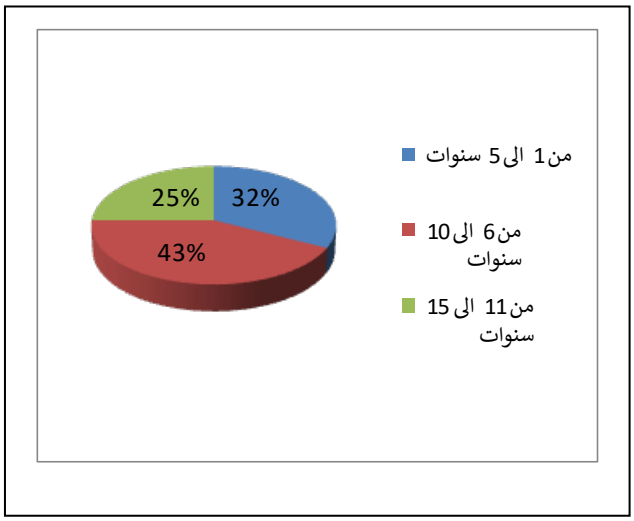
أما من منظور "**علم اجتماع تنظيم وعمل**"، فإن ارتفاع نسبة الجامعيين (أكثر من 80%) يعد مؤشرا جوهريا على وجود "**رأس مال ثقافي** "عالٍ لدى الموظفين. وهذا يعني أن الحراك المهني داخل المؤسسة يعتمد بشكل أساسي على "الشهادة الجامعية" كمعيار للترقية والارتقاء في السلم الوظيفي.

كما أن هذه النتيجة تدعم فرضية أن **المكانة الاجتماعية** للموظف في ولاية برج بوعريريج أصبحت ترتبط بشكل وثيق بـ "المستوى التعليمي"؛ فالشهادة الجامعية لا تضمن فقط وظيفة مستقرة في مؤسسة كبرى ككوندور، بل تمنح صاحبها تقديرا اجتماعيا واعترافا بكفاءته داخل محيطه الأسري والاجتماعي، مما يسهل عملية **الحراك الاجتماعي الصاعد.**

4- الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة
من 1 الى 5 سنوات	13	28,3
من 6 الى 10 سنوات	17	37,0
من 11 الى 15 سنوات	10	21,7
من 16 الى 20	6	13,0
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



التحليل:

تُشير نتائج الجدول رقم (04) إلى تنوع في مستويات الخبرة المهنية لدى المبحوثين؛ حيث احتلت الفئة المتوسطة الخبرة (من 6 إلى 10 سنوات) المرتبة الأولى بنسبة 37%، تليها فئة الموظفين الجدد (من 1 إلى 5 سنوات) بنسبة 28.3%، ثم فئة الخبرة (من 11 إلى 15 سنة) بنسبة 21.7%، وفي الأخير نجد أصحاب الخبرة الطويلة (من 16 إلى 20 سنة) بنسبة 13%.

التفسير:

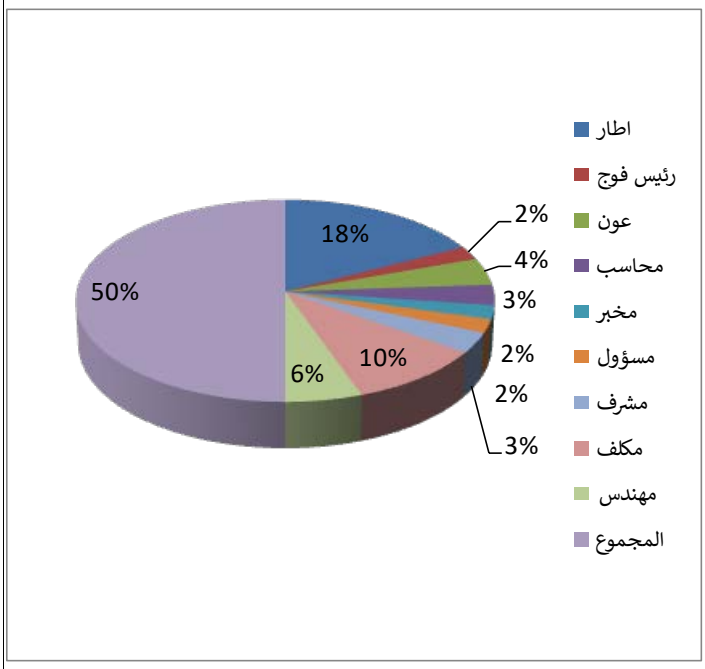
نفسر سيطرة الفئة التي تملك خبرة (من 6 إلى 10 سنوات) بأن أغلبية العينة في مؤسسة كوندور تمر بمرحلة "النضج الوظيفي ."فالموظف بعد تجاوزه السنة الخامسة يبدأ في استيعاب ثقافة المنظمة وتطوير مهاراته التقنية، مما يجعله في وضعية تسمح له بالمطالبة بالترقية أو الحراك المهني العمودي.

أما من منظور "الحراك المهني والمكانة الاجتماعية"، فإن وجود نسبة معتبرة من الموظفين الجدد (28.3%) بجانب الفئة المتوسطة (37%) يعكس حيوية التنظيم في مؤسسة كوندور وقدرته على تجديد طاقاته البشرية. كما أن التدرج في النسب من الخبرة القليلة إلى الخبرة الطويلة (من 28.3% وصولا إلى 13%) يُبين أن المؤسسة توفر "مسارا وظيفيا (Career Path) "يسمح بالبقاء والترقي.

سوسيولوجيا، كلما زادت سنوات الخبرة، زاد تراكم "الرأس مال المهني"، وهو ما يؤدي بالضرورة إلى تعزيز المكانة الاجتماعية للموظف؛ حيث يُنظر لذوي الخبرة الطويلة داخل ولاية برج بوعريريج كأفراد مستقرين مهنيا وماديا، مما يرفع من هيبتهم الاجتماعية (Social Status) داخل وسطهم السكني والأسري.

5- الرتبة

	التكرار	النسبة
اطار	16	34,8
رئيس فوج	2	4,3
عون	4	8,7
محاسب	3	6,5
مخبر	2	4,3
مسؤول	2	4,3
مشرف	3	6,5
مكلف	9	19,6
مهندس	5	10,9
المجموع	46	100,0



الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية

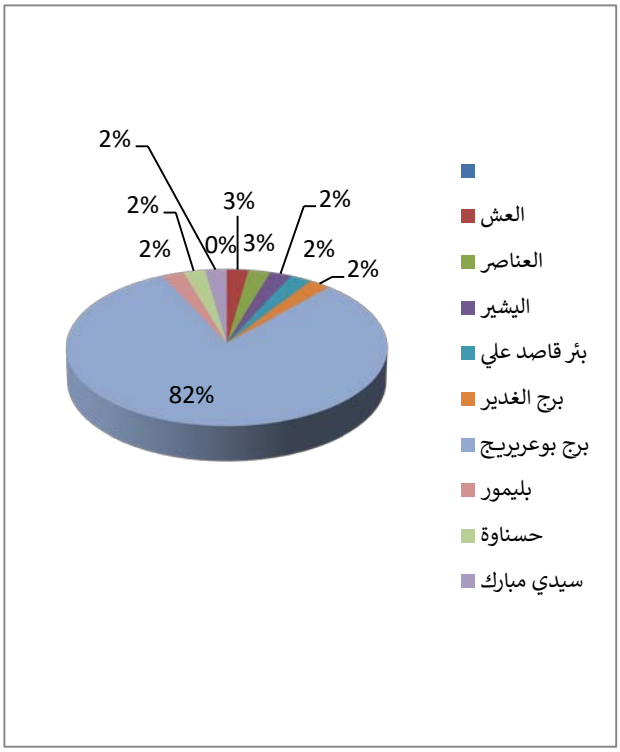
التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (05) إلى تنوع الرتب المهنية داخل عينة الدراسة بمؤسسة كوندور؛ حيث احتلت فئة "**الإطارات**" المرتبة الأولى بنسبة بلغت **34.8%**، تليها فئة "**المكلفين**" بنسبة **19.6%**، ثم فئة "**المهندسين**" بنسبة **10.9%**. بينما توزعت النسب المتبقية بين أعوان ومحاسبين ومشرفين ورؤساء أفواج بنسب متفاوتة وأقل حدة.

نفسر ارتفاع نسبة "الإطارات" والمكلفين والمهندسين في العينة (بمجموع يتجاوز 65%) بأن مؤسسة كوندور تعتمد على هيكل تنظيمي يتطلب مستويات عالية من التأهيل والإدارة. ومن وجهة نظر **علم اجتماع تنظيم وعمل**، فإن هذه الرتب تمثل "النخبة المهنية" داخل المؤسسة، وهي المناصب التي تتطلب استيفاء شروط الشهادة الجامعية (التي ظهرت بنسبة 84% في الجدول السابق) والخبرة الميدانية.

6- مكان الاقامة

مكان الاقامة	التكرار	النسبة
العش	1	2,2
العناصر	1	2,2
اليشير	1	2,2
بئر قاصد علي	1	2,2
برج الغدير	1	2,2
برج بوعريريج	35	76,1
بليمور	1	2,2
حسناوة	1	2,2
سيدي مبارك	1	2,2
شعبة الفار	1	2,2
غيلاسة	1	2,2
مجانة	1	2,2
المجموع	46	100,0



الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

التحليل والتفسير

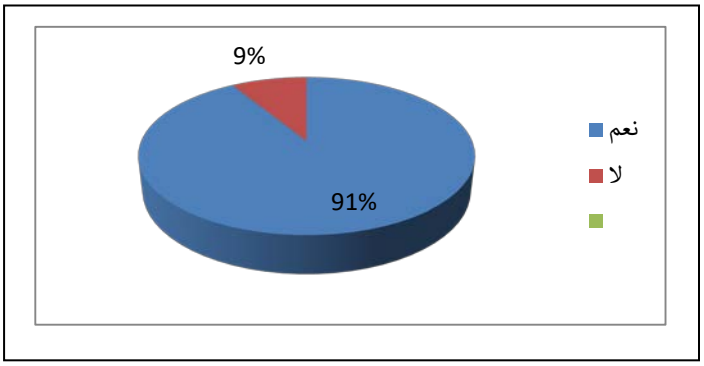
تُظهر نتائج الجدول رقم (06) أن الغالبية العظمى من المبحوثين يقطنون في مركز الولاية (برج بوعريريج) بنسبة بلغت 76.1%، في حين تتوزع النسب المتبقية (2.2% لكل بلدية) على مختلف بلديات الولاية مثل (العش، العناصر، اليشير، بئر قاصد علي، برج الغدير، بليمور، حسناوة، سيدي مبارك، شعبة الفار، غيلاسة، ومجانة).التفسير:نفسر تركز أغلبية العينة في مدينة برج بوعريريج (المركز) بقرب السكن من المنطقة الصناعية التي تقع فيها مؤسسة "كوندور"، مما يسهل على الموظفين عملية التنقل اليومي ويقلل من أعباء النقل.

أما من منظور "علم اجتماع تنظيم وعمل" وعلاقته بـ "المكانة الاجتماعية"، فإن الإقامة في مركز الولاية (المحيط الحضري) غالبا ما ترتبط بفرص أكبر للانفتاح الاجتماعي والثقافي وتوفر الخدمات، وهو ما يعزز من الحراك المهني. فالموظف المقيم في المركز يكون أكثر قربا من مراكز اتخاذ القرار ومن فرص التكوين الإضافي التي توفرها المدينة.كما أن تنوع البلديات الأخرى (رغم ضآلة نسبتها الفردية) يشير إلى أن مؤسسة كوندور تمثل "قطب جذب وظيفي" على مستوى الولاية ككل، حيث تستقطب الكفاءات من المناطق الريفية وشبه الحضرية. سوسيولوجيا، يعتبر انتقال الفرد من بلدية صغيرة للعمل في مؤسسة كبرى في المركز شكلا من أشكال الحراك الاجتماعي المكاني، حيث يساهم العمل في "كوندور" في رفع مكانة هؤلاء الأفراد داخل بلدياتهم الأصلية كنموذج للنجاح المهني والاجتماعي.

البيانات الموضوعية

المحور الأول: التكوين والترقية

7- هل استفدت من برامج إعداد وتأهيل وظيفي منذ التحاقك بالمِؤسسة ؟



الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	42	91,3
لا	4	8,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (08): يمثل مدى استفادة المبحوثين من برامج الإعداد والتأهيل الوظيفي

التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول رقم (08) أن الغالبية الساحقة من المبحوثين بنسبة 91.3% قد استفادوا من برامج إعداد وتأهيل وظيفي منذ التحاقهم بمؤسسة كوندور، بينما صرحت فئة قليلة جدا بلغت نسبتها 8.7% بعدم استفادتها من هذه البرامج.

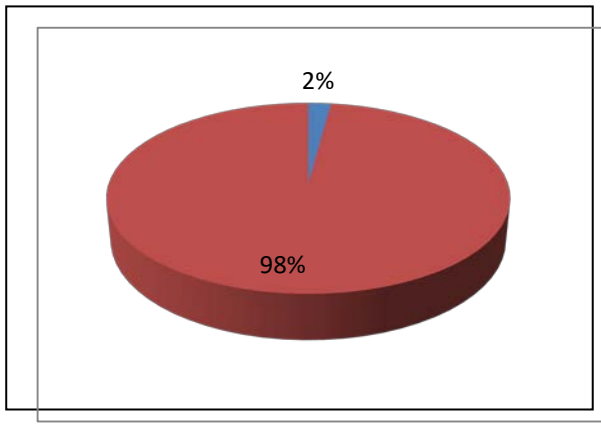
نفسر هذه النسبة المرتفعة جدا (أكثر من 91%) بتبني مؤسسة "كوندور" لاستراتيجية "التعلّم التنظيمي" والتدريب المستمر لموظفيها. فالمؤسسة، لكونها تنشط في مجال تكنولوجي متطور، تدرك أن التأهيل الوظيفي للموظف الجديد أو القديم هو الضمان الوحيد للحفاظ على جودة الإنتاج وتنافسية الشركة.

سوسيولوجيا، يرتبط "الإعداد والتأهيل الوظيفي" مباشرة بتمهيد الطريق نحو الحراك المهني. فاستفادة الموظف من هذه البرامج تعني اكتسابه لمهارات جديدة تخرجه من دائرة العمل الروتيني وتؤهله لشغل مناصب أعلى مستقبلا.

كما أن هذا الالتزام بالتأهيل يعزز من المكانة الاجتماعية للموظف؛ حيث يشعر الموظف بأنه "رأس مال بشري" ذو قيمة لدى المؤسسة، مما يرفع من رضاه الوظيفي ومن صورته أمام نفسه وأمام المجتمع كفرد "مؤهل" و"متطور" مواكب لأحدث التقنيات، وهذا هو جوهر العلاقة بين النجاح في التنظيم والارتقاء في السلم الاجتماعي ببرج بوعريريج.

8- يعزز التكوين من شعورك بالرضا الوظيفي والاستقرار المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	45	97,8
لا	1	2,2
المجموع	46	100,0



الجدول رقم (08): يمثل آراء المبحوثين حول دور التكوين في تعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار المهني

التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول أعلاه إلى شبه إجماع بين أفراد العينة بنسبة ساحقة بلغت **97.8%** على أن التكوين يساهم في تعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي والاستقرار المهني داخل مؤسسة كوندور، في حين لم تتجاوز نسبة المعارضين لهذا الطرح **2.2%**(مبحوث واحد فقط)

نفسر هذه النتيجة المرتفعة جدا بأن التكوين بالنسبة للموظف ليس مجرد عملية تعليمية جافة، بل هو "حافز معنوي" قوي. فمن منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل**، عندما توفر المؤسسة برامج تكوينية، فإنها ترسل رسالة ضمنية للموظف بأنها "تستثمر فيه" وتثق في قدراته، مما يرفع من روحه المعنوية ويولّد لديه شعورا بالرضا والولاء للمنظمة.

سوسيولوجيا، يرتبط **الاستقرار المهني** هنا بالأمان الوظيفي؛ فالموظف الذي يتلقى تكوينا مستمرا يشعر بأنه يمتلك "المهارات المطلوبة" التي تجعله عنصرا لا غنى عنه في المؤسسة، مما يقلل من خوفه

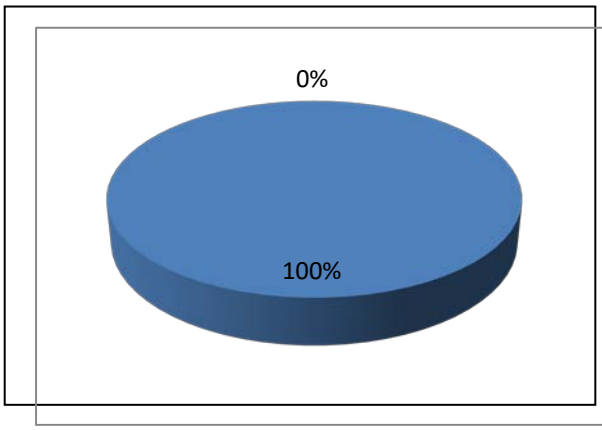
من الركود أو الاستغناء عنه. وهذا الشعور بالاستقرار هو المحرك الأساسي للسعي نحو **الحراك المهني**؛ فالموظف الراضي والمستقر هو الأكثر قدرة على الإبداع والترقي للوصول إلى **مكانة اجتماعية** أفضل.

وتؤكد هذه النتيجة أن التكوين في مؤسسة كوندور يلعب دورا مزدوجا: تقني (تحسين الأداء) وسوسيولوجي (تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للموظف)، وهو ما يرفع من هيبة الموظف المهنية أمام زملائه وفي محيطه الخارجي.

9- توفر المؤسسة تنشئة تعليمية للموظفين

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	45	100,0
لا	0	0
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (09): يمثل آراء المبحوثين حول توفير المؤسسة لتنشئة تعليمية للموظفين



التحليل والتفسير:

نفسر هذا الإجماع المطلق بأن مؤسسة كوندور تتبنى نموذج "المنظمة المتعلمة (Learning Organization)"، حيث لا تكتفي فقط بالتدريب التقني، بل تعمل على خلق بيئة تعليمية مستمرة تهدف إلى صقل معارف الموظف وتحديثها بصفة دائمية.

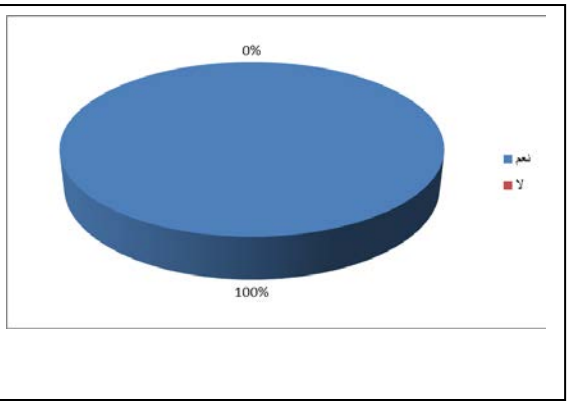
من منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، تشير "التنشئة التعليمية" داخل التنظيم إلى عملية غرس قيم التعلم والتطوير كجزء من الثقافة التنظيمية للمؤسسة. هذا الإجماع يعكس نجاح المؤسسة في إيصال برامجها التعليمية لجميع الموظفين دون استثناء، مما يعزز من كفاءتهم الجماعية.

سوسيولوجيا، تعتبر هذه التنشئة التعليمية المحرك الأساسي لعملية الحراك المهني؛ فالموظف الذي ينشأ في بيئة تعليمية محفزة يكتسب "رأس مال معرفي" يؤهله تلقائيا للارتقاء في الهيكل الوظيفي. كما أن هذه النتيجة تدعم فرضية تعزيز المكانة الاجتماعية؛ فالموظف في هذه الحالة لا يُنظر إليه كـ "عامل تنفيذ" فقط، بل كـ "فرد معرفي" يمتلك مهارات ذهنية وعلمية، مما يرفع من قيمته الرمزية ومكانته داخل المجتمع كفرد ينتمي لمؤسسة رائدة تهتم بالعلم والمعرفة.

10- تحرص المؤسسة على تطبيق أحدث برامج التطوير المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	46	100,0
لا	0	0
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (10): يمثل آراء المبحوثين حول حرص المؤسسة على تطبيق أحدث برامج التطوير المهني



التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول رقم (10) اتفاقا كليا بين جميع أفراد العينة بنسبة 100% على أن مؤسسة كوندور تحرص على تطبيق أحدث برامج التطوير المهني، حيث لم تسجل أي استجابة بالنفي (0%).

نفسر هذا الإجماع بأن المؤسسة تتبنى استراتيجية "التحديث المستمر" لمواكبة الطفرة التكنولوجية العالمية. فكونها رائدة في الصناعات الإلكترونية، تدرك الإدارة أن بقاءها في السوق مرتبط بمدى عصرنة مهارات موظفيها وتزويدهم بأحدث التقنيات والأساليب المهنية المتبعة دوليا.

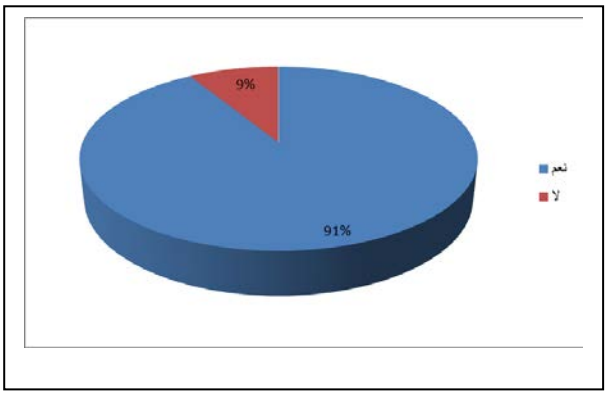
من منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، يعكس هذا المؤشر قوة "الثقافة التنظيمية" الموجهة نحو الإنجاز. فالتطوير المهني الحديث لا يقتصر على الجانب التقني فحسب، بل يشمل تطوير أساليب الإدارة والتواصل والعمل الجماعي.

سوسيولوجيا، يعتبر هذا الحرص من طرف المؤسسة ضمانة قوية لعملية الحراك المهني الصاعد؛ فالموظف الذي يتم تدريبه وفق "أحدث البرامج" يصبح ذا قيمة سوقية ومهنية عالية. هذا التميز المهني يمنحه شعورا بالتفوق والريادة (Leadership)، وهو ما يترجم مباشرة في محيطه الخارجي إلى مكانة اجتماعية مرموقة. فالفرد الذي يعمل في بيئة متطورة تقنيا يُنظر إليه في المجتمع (خاصة في ولاية مثل برج بوعريريج) كخبير ومواكب للعصر، مما يرفع من مكانته ومكانة أسرته في السلم الاجتماعي.

11- ضعف المهارات يؤدي إلى ركود في المكانة المهنية والاجتماعية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	42	91,3
لا	4	8,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (11): يمثل آراء المبحوثين حول دور ضعف المهارات في ركود المكانة المهنية والاجتماعية



التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول أعلاه أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين بنسبة 91.3% يوافقون على أن ضعف المهارات يؤدي إلى ركود في المكانة المهنية والاجتماعية للفرد، بينما ترى فئة قليلة قُدّرت بـ 8.7% عكس ذلك.

نفسر هذه النتيجة المرتفعة بوعي الموظفين داخل مؤسسة كوندور بأن "المهارة" هي العملة الأساسية للحراك داخل التنظيم. ففي بيئة صناعية تنافسية، يُعتبر نقص المهارات التقنية عائقا حقيقيا يمنع الموظف من نيل الثقة أو الحصول على ترقيات، مما يجعله حبيس رتبته الأولى لسنوات طويلة (وهو ما يُعرف سوسيولوجيا بالركود الوظيفي).

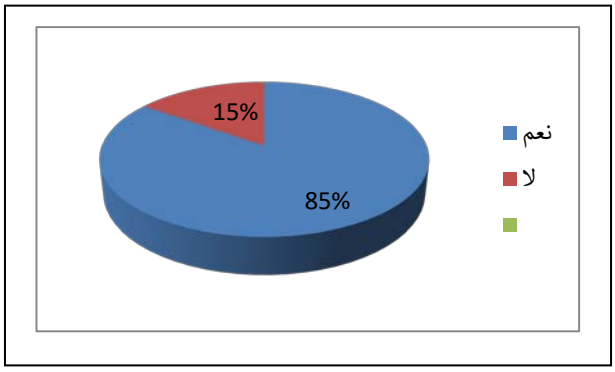
من منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، يرتبط الركود المهني مباشرة بالركود في المكانة الاجتماعية؛ فالموظف الذي لا يتطور مهنيا يظل دخله المادي ثابتا وتظل سلطته المعنوية داخل المؤسسة محدودة. سوسيولوجيا، يؤدي هذا الثبات إلى نوع من "الجمود الاجتماعي" للفرد داخل محيطه، حيث لا يستطيع تحسين مستوى معيشة أسرته أو الارتقاء في نظرة المجتمع له كشخص ناجح ومؤثر.

وتؤكد هذه النتيجة أن المبحوثين يدركون تماما الارتباط الشرطي بين (امتلاك المهارة) و(تجنب الركود الاجتماعي)، مما يبرر إجماعهم السابق في الجداول السابقة على أهمية التكوين والتطوير المهني كسبيل وحيد لتحقيق الحراك الاجتماعي الصاعد.

12-تمثل البرامج التدريبية أحد متطلبات الأساسية لترقية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	39	84,8
لا	7	15,2
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (12): يمثل آراء المبحوثين حول اعتبار البرامج التدريبية أحد المتطلبات الأساسية للترقية



التحليل:

تُشير معطيات الجدول رقم (12) إلى أن أغلبية المبحوثين بنسبة 84.8% يؤكدون بأن البرامج التدريبية تمثل أحد المتطلبات الأساسية للحصول على الترقية داخل مؤسسة كوندور، بينما يرى 15.2% من أفراد العينة أن التدريب ليس شرطا أساسيا للترقية.

نفسر هذه النتيجة المرتفعة بأن نظام الترقية في مؤسسة كوندور يعتمد على معايير "الجدارة والاستحقاق"؛ حيث لا يكفي مرور الزمن (الأقدمية) وحده للارتقاء الوظيفي، بل يجب أن يصاحبه تطور ملموس في الكفاءة من خلال الدورات التدريبية. هذا يعكس وعي الموظفين بالقوانين الداخلية للمؤسسة التي تجعل من التكوين "جسرا" انتقاليا بين الرتب.

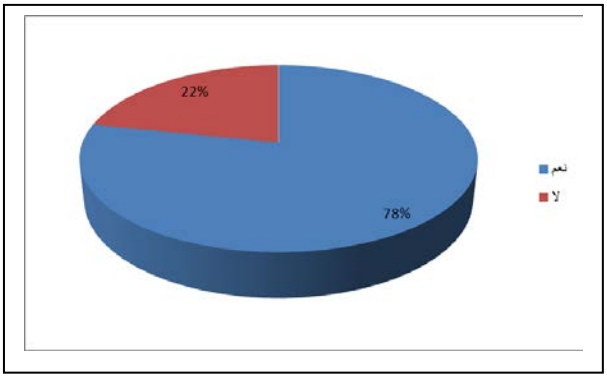
سوسيولوجيا، وضمن تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، تظهر هذه النتيجة أن الحراك المهني في المؤسسات الصناعية الكبرى أصبح يخضع للعقلانية الإدارية؛ أي أن الفرد هو المسؤول عن حراكه من خلال استثماره في برامج التدريب.

وعند ربط ذلك بـ المكانة الاجتماعية، فإن الموظف يدرك أن التدريب هو "رأس المال" الذي يضمن له الحصول على رتبة أعلى (إطار أو مسؤول)، وهذه الرتبة بدورها تمنحه وضعا اجتماعيا أرقى. أما نسبة (15.2%) التي أجابت بـ "لا"، فقد تُعزى إلى وجود معايير أخرى للترقية يلمسونها في الواقع مثل الأقدمية أو الكفاءة الميدانية التي تكتسب دون الحاجة لبرامج تدريبية رسمية، لكنها تظل نسبة ضئيلة أمام التيار العام الذي يربط الترقية بالتعلم والتدريب.

13- يوفر الهيكل التنظيمي الحالي فرصا لترقية داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	36	78,3
لا	10	21,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (14): يمثل آراء المبحوثين حول مدى توفير الهيكل التنظيمي الحالي لفرص الترقية



التحليل والتفسير:

تُشير نتائج الجدول رقم (13) إلى أن غالبية المبحوثين بنسبة 78.3% يرون أن الهيكل التنظيمي الحالي لمؤسسة كوندور يوفر فرصا للترقية، بينما ذهب 21.7% من أفراد العينة إلى أن الهيكل الحالي لا يوفر هذه الفرص بشكل كافٍ.

نفسر هذه النتيجة الإيجابية المرتفعة بأن مؤسسة كوندور تتبنى "هيكلا تنظيما مرنا" يسمح بتدفق الكفاءات من الرتب الدنيا إلى الرتب العليا. فوجود قنوات واضحة للترقية داخل الهيكل الإداري يعكس عقلانية التنظيم وقدرته على استيعاب طموحات الموظفين الأكفاء.

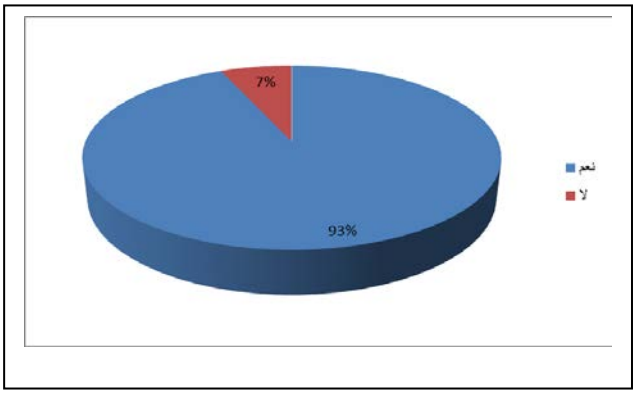
سوسيولوجيا، وفي إطار علم اجتماع تنظيم وعمل، يُعتبر الهيكل التنظيمي هو "القالب" الذي يحدد مسارات الحراك المهني. فإجماع ما يقارب 80% من المبحوثين على توفر الفرص يعني أن المؤسسة تبتعد عن "البيروقراطية الجامدة" التي تسد آفاق الترقي. هذا الشعور بوجود "فرصة" يدفع الموظف لبذل مجهود أكبر، لأنه يدرك أن هيكل المؤسسة سيسمح له بالارتقاء عند استيفاء الشروط.

أما النسبة المتبقية (21.7%) التي أجابت بـ "لا"، فقد تُعزى إلى وجود بعض العوائق التنظيمية في بعض المصالح أو التخصصات، أو ربما لشعور هؤلاء الموظفين بأن سقف الترقية في رتبهم الحالية محدود، مما قد يؤدي إلى شعور بالركود المهني لديهم. ومع ذلك، يظل التوجه العام للمؤسسة داعما للحراك، مما يعزز من المكانة الاجتماعية للموظفين الذين ينجحون في استغلال هذه الفرص التنظيمية للارتقاء وظيفيا واجتماعيا.

14- الترقية تحسن من مكانتي المهنية والاجتماعية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	43	93,5
لا	3	6,5
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (14): يمثل آراء المبحوثين حول دور الترقية في تحسين المكانة المهنية والاجتماعية



التحليل والتفسير:

تُظهر نتائج الجدول رقم (14) أن الغالبية الساحقة من المبحوثين بنسبة **93.5%** يؤكدون بأن الترقية تساهم بشكل مباشر في تحسين مكانتهم المهنية والاجتماعية، في حين لم تتجاوز نسبة الذين أجابوا بالنفي **6.5%**.

نفسر هذه النتيجة بأن الموظف في مؤسسة كوندور لا يرى في الترقية مجرد تغيير في المسمى الوظيفي أو زيادة في الراتب، بل ينظر إليها كعملية "**اعتراف اجتماعي** "بكفاءته ومجهوده. فمن منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل**، الترقية هي تتويج لمسار من الحراك المهني الصاعد الذي يمنح الفرد شعورا بتقدير الذات داخل التنظيم.

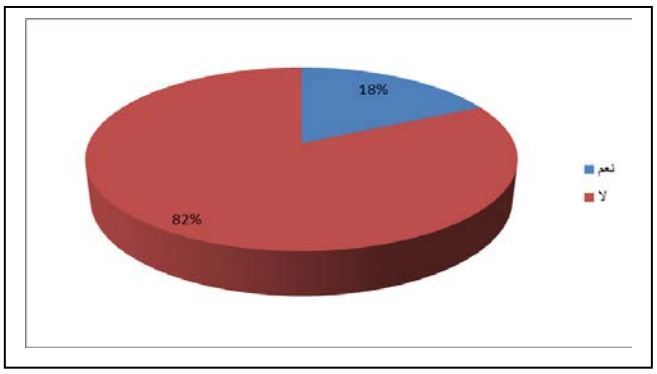
سوسيولوجيا، تؤكد هذه النسبة المرتفعة جدا (أكثر من 93%) أن **المكانة الاجتماعية** في المجتمع الجزائري المعاصر (وبالأخص في مدينة صناعية مثل برج بوعريريج) أصبحت "مكانة مكتسبة" مرتبطة بالمنصب المهني. فالترقية المهنية تمنح الموظف "**رأس مال رمزي** "يتمثل في الوجاهة والهيبة الاجتماعية (Prestige)، وتزيد من قوة نفوذه وتأثيره داخل أسرته ومحيطه الاجتماعي.

إن الانتقال من رتبة "عون" إلى "إطار" أو من "مهندس" إلى "مسؤول" يغير نظرة المجتمع للفرد، حيث يصبح مرجعا في محيطه، وهو ما يثبت فرضية مذكرتك بأن **الحراك المهني** هو الأداة الفعالة لتعزيز المكانة والارتقاء في السلم الاجتماعي.

15- تسعى المؤسسة لتطوير معايير الترقية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	36	78,3
لا	10	21,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (15): يمثل آراء المبحوثين حول سعي المؤسسة لتطوير معايير الترقية



التحليل والتفسير:

تُظهر نتائج الجدول رقم (15) أن أغلبية المبحوثين بنسبة 78.3% يعتقدون أن مؤسسة كوندور تسعى جاهدة لتطوير معايير الترقية الخاصة بها، بينما يرى 21.7% من أفراد العينة عكس ذلك.

التفسير:

نفسر هذه النتيجة بأن المؤسسة تعمل على الانتقال من المعايير التقليدية للترقية (مثل الأقدمية المحضة) إلى معايير أكثر حداثة وعقلانية تعتمد على "لوحة قيادة" تشمل الأداء، الابتكار، والالتزام التنظيمي. من منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، يُعد تطوير معايير الترقية مؤشرا على "ديناميكية التنظيم" ورغبته في مكافأة الكفاءات الحقيقية، مما يقلل من الشعور بالإحباط الوظيفي.

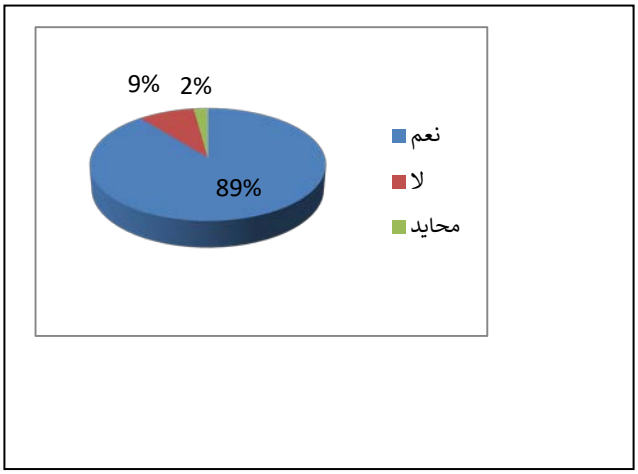
سوسيولوجيا، يرتبط هذا التطوير بضمان شفافية الحراك المهني. فعندما يدرك الموظف أن معايير الترقية متطورة وموضوعية، يزداد إيمانه بأن مجهوده الشخصي هو السبيل الوحيد للارتقاء. هذا الوعي يساهم في تعزيز المكانة الاجتماعية للفرد بناءً على استحقاقه الشخصي وليس على المحسوبية أو الصدفة.

أما النسبة التي أجابت بـ "لا" (21.7%)، فربما يعود ذلك لتجارب شخصية لم يلمس فيها الموظفون هذا التغيير، أو لشعورهم بأن المعايير الحالية لا تزال بحاجة لمزيد من الوضوح. ومع ذلك، فإن النسبة الكبيرة المؤيدة تعكس صورة إيجابية عن المؤسسة كبيئة محفزة توفر آليات عادلة للحراك والارتقاء الاجتماعي.

16-الترقية تعكس مدى اهتمام المؤسسة بموظفيها؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	41	89,1
لا	4	8,7
محايد	1	2,2
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (16): يمثل آراء المبحوثين حول اعتبار الترقية انعكاسا لاهتمام المؤسسة بموظفيها



التحليل والتفسير:

تُظهر نتائج الجدول رقم (16) أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين بنسبة 89.1% يربطون بين الترقية المهنية ومدى اهتمام المؤسسة بموظفيها، بينما بلغت نسبة الذين لا يؤيدون هذا الطرح 8.7%، وبقيت نسبة ضئيلة جدا محايدة قُدّرت بـ 2.2.%

التفسير:

نفسر هذه النتيجة بأن الموظف داخل مؤسسة "كوندور" يرى في الترقية "مكافأة معنوية" واعترافا صريحا بجهوده، وليست مجرد إجراء إداري روتيني. من منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، الترقية هنا تعمل كأداة لتعزيز "الولاء التنظيمي"؛ فعندما يترقى الموظف، يزداد شعوره بالانتماء للمؤسسة لأنها أظهرت "اهتماما" بمستقبله المهني.

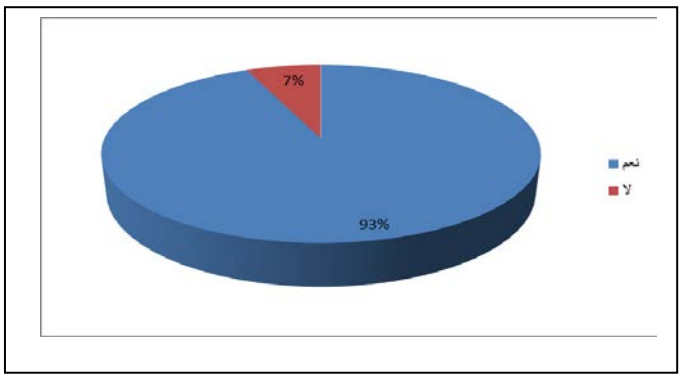
سوسيولوجيا، تعكس هذه الرؤية أهمية "التقدير الاجتماعي" داخل بيئة العمل. فالاهتمام الذي تُظهره المؤسسة عبر قنوات الحراك المهني يساهم في رفع الروح المعنوية للموظف، مما ينعكس إيجابا على مكانته الاجتماعية الخارجية. فالشخص الذي يحظى بترقية في مؤسسة كبرى يُنظر إليه في محيطه الأسري والاجتماعي كفرد "مرغوب فيه" و"ذو قيمة" في سوق العمل، مما يعزز من صورته كنموذج للنجاح والارتقاء الاجتماعي المعتمد على التقدير المتبادل بين الفرد والمنظمة.

أما النسبة الضئيلة التي أجابت بـ "لا" أو "محايد"، فربما ترى أن الترقية حق قانوني مكتسب نتاج الأقدمية أو الكفاءة، ولا ينبغي ربطها بمشاعر "الاهتمام" أو الجوانب العاطفية للمؤسسة، بل يجب أن تظل في إطارها التعاقدي الصرف.

17-تطمح للتطور المهني والحصول على ترقية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	43	93,5
لا	3	5,6
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (18): يمثل آراء المبحوثين حول طموحهم للتطور المهني والحصول على ترقية



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (17) إلى أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة بنسبة 93.5% يمتلكون طموحا كبيرا للتطور المهني والسعي للحصول على ترقية داخل مؤسسة كوندور، بينما عبرت نسبة ضئيلة قُدّرت بـ 6.5% عن عدم طموحها لذلك أو اكتفائها بوضعها الحالي.

نفسر هذه النسبة المرتفعة جدا بوجود "ثقافة الإنجاز" لدى موظفي مؤسسة كوندور. فمن منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، الطموح المهني ليس مجرد رغبة ذاتية، بل هو انعكاس لبيئة عمل توفر محفزات حقيقية للحراك. فالموظفون يدركون أن التطور المهني متاح وممكن، مما يرفع من سقف توقعاتهم ومجهوداتهم للارتقاء.

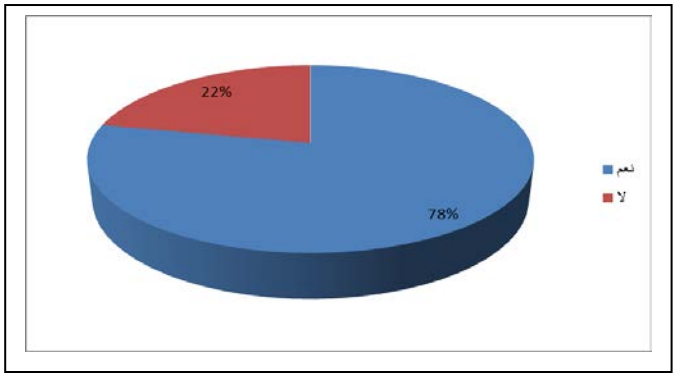
سوسيولوجيا، يرتبط هذا الطموح بالرغبة في "الارتقاء الاجتماعي". فالشاب الجامعي (الذي يمثل أغلبية العينة كما رأينا سابقا) يربط نجاحه الشخصي وقيمته داخل المجتمع بمدى تدرجه في السلم الوظيفي. الطموح هنا هو المحرك الذي يدفع الفرد لتبني سلوكيات إيجابية (مثل الانضباط، التكوين المستمر، والمبادرة) بهدف تحسين مكانته الاجتماعية. فالحصول على ترقية يمثل للموظف في ولاية برج بوعريريج وسيلة لتحقيق الاستقلال المادي والوجاهة الاجتماعية، مما يجعله يسعى بجدية لتغيير وضعه من مجرد "موظف تنفيذ" إلى "كادر قيادي" ذو مكانة مرموقة.

أما الفئة القليلة (6.5%) التي أجابت بـ "لا"، فقد تُفسر سوسيولوجيا بظاهرة "الاحتراق الوظيفي" أو بلوغ مرحلة التشبع المهني، حيث يفضل هؤلاء الاستقرار في مناصبهم الحالية لتجنب المسؤوليات الإضافية التي قد تفرضها الترقية، أو ربما لتركيز اهتماماتهم على جوانب أخرى خارج النطاق المهني.

19-شهد مسارك الوظيفي ترقيات منذ التحاقك بالمؤسسة؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	36	78,3
لا	10	21,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (19): يمثل مدى تحقق ترقيات فعلية في المسار الوظيفي للمبحوثين



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (19) إلى أن أغلبية المبحوثين بنسبة **78.3%** قد شهد مسارهم الوظيفي ترقيات فعلية منذ التحاقهم بمؤسسة كوندور، بينما صرح **21.7%** من أفراد العينة بأنهم لم يستفيدوا من أي ترقية حتى تاريخ إجراء الدراسة.

نفسر هذه النتيجة الإيجابية بأن الحراك المهني في مؤسسة كوندور هو "**حراك حقيقي وملموس** "وليس مجرد وعود إدارية. وصول نسبة المستفيدين من الترقية إلى ما يقارب 80% يعكس ديناميكية عالية في إدارة الموارد البشرية، ويؤكد أن المؤسسة تترجم معايير الاستحقاق والتكوين (التي رأيناها في الجداول السابقة) إلى واقع عملي يمس المسار الوظيفي للموظف.

سوسيولوجيا، وفي إطار **علم اجتماع تنظيم وعمل**، تعتبر هذه الترقيات الفعلية هي الأداة المباشرة لتغيير **المكانة الاجتماعية** .فالموظف الذي انتقل فعليا من رتبة إلى أخرى قد حقق "انتقالا طبقيا" أو "شبه طبقي" داخل التنظيم، مما أدى بالضرورة إلى تحسين عوائده المادية والمعنوية.

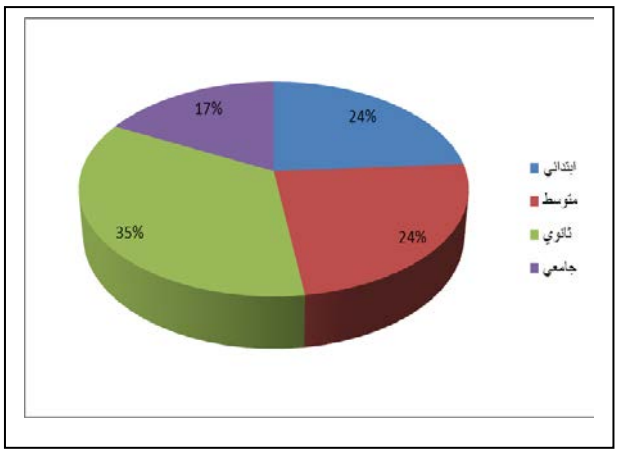
إن هذه الخبرة الواقعية في الترقية تعزز من صورة الذات لدى الموظف وتجعل من شعوره بـ **المكانة الاجتماعية** المرموقة شعورا مؤسسا على نجاح مهني واقعي. أما النسبة التي لم تترقَّ(**21.7%**) ، فغالبا ما تمثل الموظفين الجدد (فئة 1-5 سنوات خبرة) الذين لم يستوفوا بعد شروط الأقدمية أو المعايير اللازمة للترقية الأولى، أو أولئك الذين يعانون من ركود مؤقت في مسارهم.

المحور الثاني: البعد الأسري في تعزيز المكانة الاجتماعية

19-المستوى التعليمي للأب

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ابتدائي	11	23,9
متوسط	11	23,9
ثانوي	16	34,8
جامعي	8	17,4
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (20): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأب



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (20) إلى تنوع في المستويات التعليمية لآباء المبحوثين؛ حيث احتلت فئة "المستوى الثانوي" المرتبة الأولى بنسبة 34.8%، تليها فئتا "الابتدائي والمتوسط" بنسب متساوية بلغت 23.9% لكل منهما، بينما حلّ "المستوى الجامعي" في المرتبة الأخيرة بنسبة 17.4%.

نفسر هذه النتائج سوسيولوجيا بوجود ملامح واضحة لـ "الحراك الاجتماعي الصاعد" لدى أفراد العينة. فإذا قارنا هذا الجدول بجدول المستوى التعليمي للمبحوثين أنفسهم (الذي أظهر سابقا أن أغلبهم جامعيون بنسبة تتجاوز 80%)، نجد فجوة تعليمية كبيرة لصالح الأبناء.

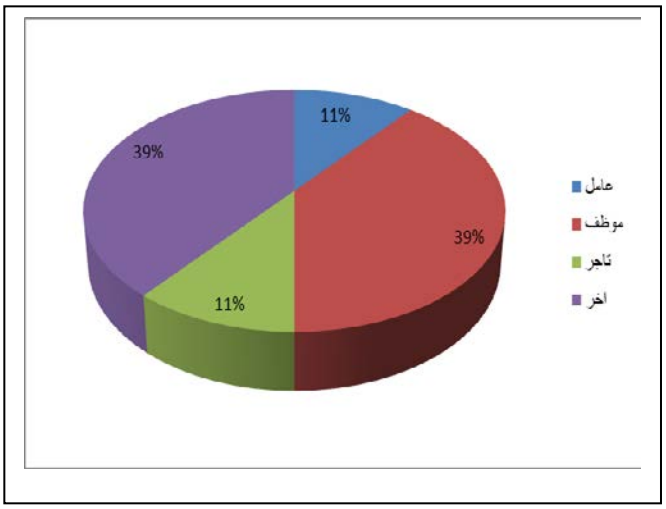
من منظور علم اجتماع العائلة وعلم اجتماع العمل، نلاحظ أن أغلبية الآباء (أكثر من 82%) لم يصلوا إلى التعليم الجامعي، ومع ذلك نجح أبناؤهم في الحصول على شهادات عليا والالتحاق بمناصب إطارات ومهندسين في مؤسسة كوندور. هذا يعكس رغبة الأسرة الجزائرية في "الاستثمار في الأبناء" كاستراتيجية لتحسين المكانة الاجتماعية للعائلة ككل.

إن انتقال الابن من وسط تعليمي (أب بمستوى ابتدائي أو متوسط) إلى منصب "إطار" بفضل التعليم والترقية المهنية، يمثل ذروة الحراك الاجتماعي. فالشهادة الجامعية والمنصب المرموق في "كوندور" يعوضان النقص التعليمي لدى الأب، ويمنحان العائلة رأس مال ثقافي ورمزي جديدا يرفع من هيبتها ومكانتها في المجتمع المحلي ببرج بوعريريج. هذه النتيجة تؤكد أن الحراك المهني الذي حققه المبحوثون هو امتداد لطموح أسري بدأ من الآباء وتجسد في الأبناء

20-مهنة الأب:

مهنة الأب	التكرار	النسبة
عامل	5	10,9
موظف	18	39,1
تاجر	5	10,9
اخر	18	39,1
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (20): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مهنة الأب



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (20) إلى أن الفئة الأكبر من آباء المبحوثين هم من "**الموظفين** "بنسبة **39.1%**، وهي نفس النسبة التي سجلتها فئة "**آخر)** "والتي تشمل غالبا المتقاعدين نظرا للفئة العمرية للأبناء)، بينما توزعت النسب المتبقية بالتساوي بين "**العمال** "و**"التجار"** بنسبة **10.9%**لكل منهما. نفسر هذه النتائج بأن أغلبية المبحوثين ينحدرون من طبقة وسطى أو عاملة (موظفون وعمال بسيطون). ومن منظور **علم اجتماع التنظيم وعلم اجتماع الحراك**، فإن هذا التوزيع المهني للآباء يعكس نوعين من الحراك:

1. **الحراك الصاعد من فئة العمال:** نجاح أبناء "العمال البسطاء" (10.9%) في الحصول على وظائف كإطارات ومهندسين في مؤسسة "كوندور" يمثل حراكا مهنيا واجتماعيا صاعدا قويا، حيث انتقل الابن من العمل اليدوي أو البسيط إلى العمل الفكري والإداري.
2. **إعادة الإنتاج الاجتماعي المطور:** بالنسبة لأبناء "الموظفين" (39.1%)، نلاحظ أنهم لم يكتفوا بإعادة إنتاج مهنة الأب، بل طوروها؛ فبينما قد يكون الأب موظفا بسيطا، أصبح الابن "إطارا" أو "مسؤولا" بفضل الترقية، وهو ما نسميه **حراكا عموديا**.

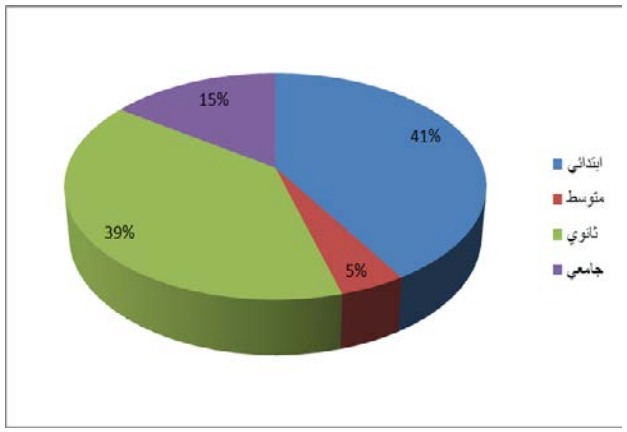
سوسيولوجيا، إن انتماء المبحوثين لهذه الأصول المهنية المتواضعة أو المتوسطة يجعل من وظيفتهم في مؤسسة كبرى كـ "كوندور" وسيلة أساسية لتحقيق **المكانة الاجتماعية** .ففي الوسط الاجتماعي لولاية برج بوعريريج، يُعد الانتقال من "ابن عامل" إلى "إطار في شركة كبرى" قفزة نوعية ترفع من شأن العائلة

وتمنحها وزنا اجتماعيا جديدا، مما يثبت أن الحراك المهني داخل المؤسسة هو المحرك الفعلي لتغيير الرتبة الاجتماعية الموروثة عن الأب.

21-المستوى التعليمي للأم:

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ابتدائي	19	41,3
متوسط	2	4,3
ثانوي	18	39,1
جامعي	7	15,2
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (21): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأم



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (22) إلى أن النسبة الأكبر من أمهات المبحوثين يمتلكن مستوى "**ابتدائي** "بنسبة **41.3%**، تليها مباشرة فئة "**المستوى الثانوي** "بنسبة متقاربة جدا بلغت **39.1%**، بينما نجد نسبة **15.2%**للأمهات اللواتي بلغن "**المستوى الجامعي**"، وفي الأخير المستوى المتوسط بنسبة .**4.3%**

التفسير:

نفسر سيطرة المستوى الابتدائي والثانوي على أمهات العينة (بمجموع يتجاوز 80%) بالخلفية التاريخية والاجتماعية للجيل السابق، حيث كانت فرص تعليم المرأة أقل منها اليوم. ومع ذلك، يبرز هنا استنتاج سوسيولوجي قوي يخدم مذكرتك حول **الحراك الاجتماعي الصاعد:**

من منظور **علم اجتماع التنظيم وعلم اجتماع العائلة**، نلاحظ وجود "قفزة تعليمية" هائلة بين الأمهات والأبناء (المبحوثين). فبالرغم من أن 41.3% من الأمهات بمستوى ابتدائي، إلا أن أبناءهن نجحوا في كسر هذه الحلقة والوصول إلى مستويات جامعية عليا والعمل كإطارات ومهندسين.

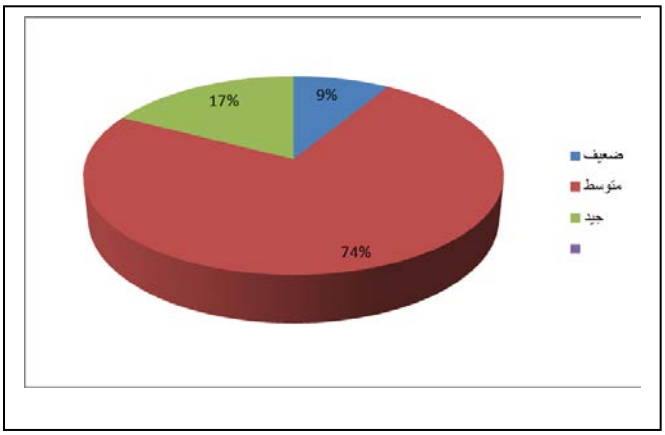
سوسيولوجيا، يعكس هذا نجاح ما يسمى بـ "**الاستثمار الوالدي**"؛ حيث لعبت الأم، حتى بمستواها البسيط، دورا تحفيزيا كبيرا في دفع الأبناء نحو التفوق الدراسي كآلية للارتقاء الاجتماعي. إن وصول الابن إلى منصب مهني مرموق في مؤسسة كبرى كـ "كوندور" يمثل تعويضا رمزيا للأم عن محدودية مسارها التعليمي، ويساهم في رفع **المكانة الاجتماعية** للعائلة ككل في المجتمع المحلي. فالمنصب المهني الجديد

للابن يعيد تعريف هوية العائلة من "عائلة بسيطة" إلى "عائلة يمثلها إطارات"، وهذا هو جوهر الحراك المهني وأثره في تغيير الرتبة الاجتماعية.

22-كيف تقيم الوضع الاقتصادي لأسرتك؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ضعيف	4	8,7
متوسط	34	73,9
جيد	8	17,4
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (22): يمثل تقييم المبحوثين للوضع الاقتصادي لأسرهم



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة بنسبة **73.9%**يقيمون الوضع الاقتصادي لأسرهم بأنه "**متوسط**"، تليها فئة الذين اعتبروا وضعهم "**جيدا** "بنسبة **17.4%**، بينما صرحت فئة قليلة بلغت نسبتها **8.7%** بأن وضعهم الاقتصادي "**ضعيف**."

نفسر سيطرة تقدير "الوضع المتوسط" (حوالي ثلاثة أرباع العينة) بأن أغلب موظفي مؤسسة كوندور ينحدرون من الطبقة الوسطى الناشئة في المجتمع الجزائري. سوسيولوجيا، يعتبر الانتماء للطبقة المتوسطة عاملا محفزا للسعي نحو **الحراك المهني**؛ فالفرد في هذه الطبقة يمتلك الحد الأدنى من الاستقرار الذي يسمح له بالتعلم والطموح، لكنه في نفس الوقت يسعى للترقية لتحسين دخله والارتقاء إلى وضع "جيد."

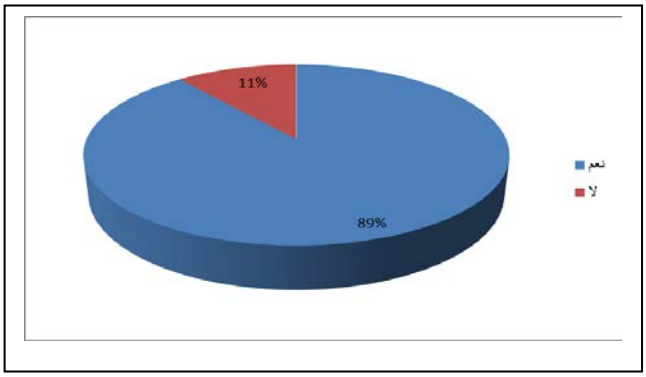
من منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل** وعلاقته بـ **المكانة الاجتماعية**، فإن العمل في مؤسسة كبرى مثل كوندور والحصول على ترقيات دورية يساهم بشكل مباشر في "صيانة" هذا الوضع المتوسط وحمايته من التدهور، أو الانتقال به نحو الوضع الجيد.

إن وجود نسبة 17.4% بوضع "جيد" يعكس نجاح جزء من العينة في تحقيق استقرار مادي مرتفع، قد يكون نتاجا للترقيات الوظيفية التي حصلوا عليها فعليا (كما رأينا في الجدول 19). أما النسبة الضعيفة (8.7%)، فهي تعبر عن فئة ترى في الوظيفة والترقية "طوق نجاة" وحيدا لتغيير واقعها الاقتصادي المحدود.

23-هل دعمتك أسرتك في مسارك الدراسي / المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	41	89,1
لا	5	10,9
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (23): يمثل مدى مساهمة الوظيفة/الترقية في تلبية احتياجات الأسرة وإعالتها



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين بنسبة **89.1%** يؤكدون أن وظيفتهم (وما يتبعها من ترقيات وعوائد) تساهم بفعالية في إعالة أسرهم وتلبية احتياجاتها، بينما صرحت نسبة ضئيلة بلغت **10.9%** بعدم كفاية ذلك أو عدم المساهمة المباشرة.

التفسير:

نفسر هذه النسبة المرتفعة جدا (حوالي 90%) بأن العمل في مؤسسة كبرى مثل "كوندور" يمنح الموظف "**قوة اقتصادية** "تجعله فاعلا أساسيا داخل الخلية الأسرية. سوسيولوجيا، يرتبط مفهوم "المكانة" داخل الأسرة الجزائرية بقدرة الفرد على "الإعالة" وتحمل المسؤولية المادية؛ فالموظف الذي يترقى ويزداد دخله، تزداد بالتبعية سلطته التقديرية ومكانته كـ "**عائل** "أو "**سند** "للأسرة.

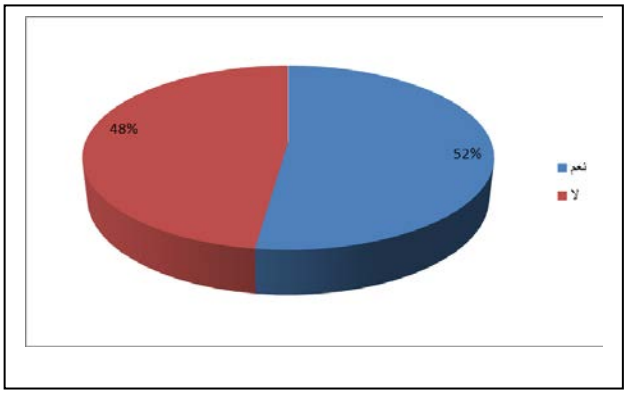
من منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل**، فإن الحراك المهني الصاعد الذي يتبعه تحسن مادي (علاوات الترقية، الراتب الأساسي للإطارات) يؤدي إلى ما نسميه "**الحراك العائلي** ."فالأبناء الذين رأينا في الجداول السابقة أن آباءهم كانوا موظفين بسيطين أو عمالا، أصبحوا الآن هم الممولين الأساسيين لأسرهم، وهذا التحول من "مُعال" (بفتح العين) إلى "عائل" هو قمة **المكانة الاجتماعية** المكتسبة.

إن هذه المساهمة الفعالة تعزز من الروابط الأسرية وتجعل من نجاح الموظف في مؤسسته نجاحا للعائلة ككل، مما يرفع من قيمته الرمزية في وسطه الاجتماعي كفرد "ناجح وبارّ بأسرته". أما النسبة التي أجابت بـ "لا" (10.9%)، فقد تعود لموظفين غير متزوجين لا يتحملون أعباء أسرية، أو لمن يجدون أن الضغوط التضخمية تجعل من الراتب غير كافٍ رغم الترقية.

24-هل ساعدتك العلاقات العائلية في الحصول على عمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	24	52,2
لا	22	47,8
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (24): يمثل آراء المبحوثين حول دور العلاقات العائلية في الحصول على العمل



التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول تقاربا كبيرا في الآراء مع ميل طفيف للإثبات؛ حيث صرح **52.2%** من المبحوثين بأن العلاقات العائلية ساعدتهم في الحصول على وظيفتهم، بينما أكد **47.8%** أنهم حصلوا على العمل دون تدخل من العلاقات العائلية.

التفسير:

نفسر هذا التقارب بأن مؤسسة كوندور، كبيئة صناعية كبرى، تعتمد نظاما مزدوجا في التوظيف. سوسيولوجيا، نحن أمام مفهومين متداخلين:

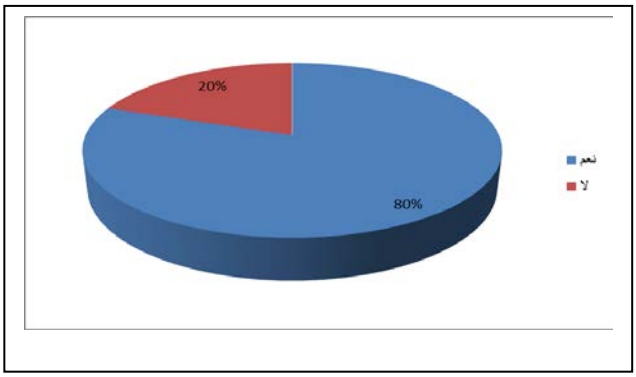
1. **رأس المال الاجتماعي(Social Capital)** : بالنسبة للفئة التي أجابت بـ "نعم" (52.2%)، فإن العلاقات العائلية هنا لا تعني بالضرورة "المحسوبية" بالمعنى السلبي، بل قد تعني **"تفقّيد المعلومات"**؛ أي أن القريب داخل المؤسسة هو من يخبر الفرد عن وجود منصب شاغر أو موعد مسابقة التوظيف، وهو ما يُعرف في علم الاجتماع بـ **"قوة الروابط الضعيفة."**
2. **الجدارة والاستحقاق(Meritocracy)** : بالنسبة للفئة التي أجابت بـ "لا" (47.8%)، وهي نسبة قوية جدا تقارب النصف، فهذا يؤكد أن المؤسسة تفتح أبوابها للكفاءات التي تتقدم عبر القنوات الرسمية (مكاتب التشغيل، الطلبات المباشرة)، وهو ما يدعم نزاهة النظام التوظيفي فيها.

المحور الثالث: المكانة الاجتماعية

25-هل للمعرفة العلمية تأثير على المكانة الاجتماعية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	37	80,4
لا	9	19,6
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (25): يمثل آراء المبحوثين حول تأثير المعرفة العلمية على المكانة الاجتماعية



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن أغلبية المبحوثين بنسبة **80.4%** يؤمنون بأن للمعرفة العلمية تأثيرا مباشرا وحيويا على المكانة الاجتماعية للفرد، بينما يرى **19.6%** من أفراد العينة أن المعرفة العلمية لا تشكل عاملا مؤثرا في تحديد هذه المكانة.

التفسير:

نفسر هذه النتيجة المرتفعة بأن الموظفين في مؤسسة "كوندور" يدركون قيمة "**رأس المال الثقافي)** "حسب مفهوم بيار بورديو). فالمعرفة العلمية ليست مجرد أدوات للعمل، بل هي صفة تمنح صاحبها هيبة وتقديرا داخل وخارج المؤسسة.

سوسيولوجيا، وفي إطار **علم اجتماع التنظيم وعمل**، ترتبط المعرفة العلمية بـ "**المكانة المكتسبة** ."فالفرد الذي يمتلك زادا معرفيا وتقنيا يُنظر إليه كخبير، مما يمنحه سلطة معنوية ترفع من شأنه في السلم الاجتماعي. هذه النتيجة تدعم بقوة ما رأيناه في الجداول الأولى حول الإقبال على التكوين والتعليم؛ فالموظف لا يتعلم فقط من أجل الترقية الإدارية، بل أيضا من أجل "الوجاهة العلمية" التي تضمن له احترام المحيط الاجتماعي.

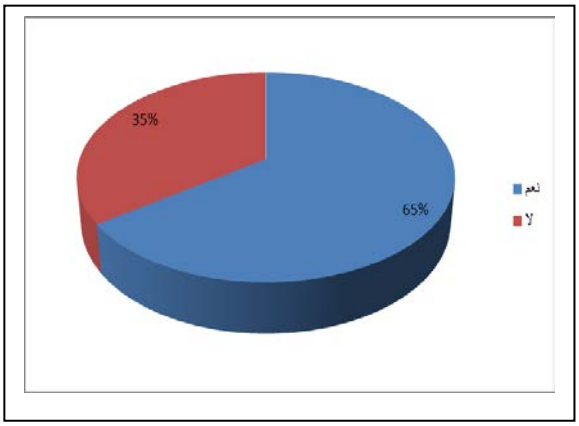
إن هذه النسبة (أكثر من 80%) تعكس تحولا في القيم الاجتماعية داخل المجتمع الجزائري، حيث أصبح العلم والمعرفة معيارا للارتقاء يضاهي أو يتفوق أحيانا على معيار الثروة المادية. أما النسبة التي أجابت بـ "لا(**19.6%**) "، فقد يعود رأيها إلى واقع يلمسونه أحيانا حيث يُقدّم أصحاب النفوذ أو المال على

أصحاب العلم في بعض السياقات الاجتماعية، أو لأنهم يرون المكانة مرتبطة بالمنصب الوظيفي (السلطة) أكثر من ارتباطها بالمعرفة النظرية.

26-الزيادة في المهام والمسؤوليات الإدارية يساهم في تحسين مكانة الفرد داخل المجتمع ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	30	65,2
لا	16	34,8
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (26): يمثل آراء المبحوثين حول مساهمة زيادة المهام والمسؤوليات الإدارية في تحسين مكانة الفرد داخل المجتمع



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول إلى أن أغلبية المبحوثين بنسبة **65.2%** يربطون بين زيادة المهام والمسؤوليات الإدارية وبين تحسين مكانة الفرد في المجتمع، بينما يرى ما يقارب الثلث بنسبة **34.8%** أن زيادة المسؤوليات لا تؤدي بالضرورة إلى تحسين المكانة الاجتماعية.

نفسر هذه النتيجة بأن المسؤولية الإدارية في العقل الجمعي للموظفين تُترجم إلى "**سلطة** "و "**نفوذ** ."فمن منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل**، كلما زادت مسؤوليات الفرد داخل مؤسسة كبرى مثل "كوندور"، زاد حجم القرارات التي يتخذها، وهو ما يمنحه وضعا اعتباريا يتجاوز حدود المؤسسة.

سوسيولوجيا، ترتبط "المكانة" في المجتمع الجزائري بمدى قدرة الفرد على التوجيه والقيادة؛ فالموظف الذي يشغل منصب مسؤول (رئيس مصلحة أو مدير قسم) يُنظر إليه كشخص ذو كفاءة عالية وجدارة، مما يرفع من قيمته الرمزية في محيطه الاجتماعي والأسري. زيادة المسؤولية تعني أن الفرد أصبح "مرجعا" للآخرين، وهذا البروز هو جوهر الحراك الاجتماعي الصاعد.

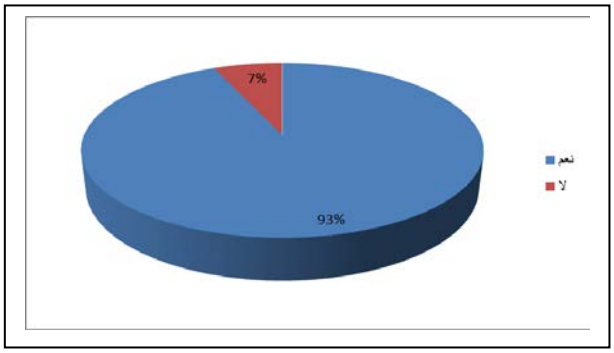
أما النسبة المعارضة(**34.8%**) ، وهي نسبة لا يستهان بها، فيمكن تفسيرها بأن هذه الفئة ترى في زيادة المسؤوليات "عبئا إضافيا" وضغطا نفسيا قد يؤثر سلبا على جودة الحياة الاجتماعية للفرد. فهم يفصلون بين "**المنصب الإداري**) "الذي قد يكون متعبا ومقيدا للحرية الشخصية) وبين "**المكانة الاجتماعية** "التي قد

يفضلون استمدادها من التفرغ للعائلة أو من الجوانب المالية فقط دون الدخول في تعقيدات المسؤولية الإدارية وصراعاتها.

27-تحسن الدخل يساهم في رفع مكانتي الاجتماعية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	43	93,5
لا	3	6,5
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (27): يمثل آراء المبحوثين حول مساهمة تحسن الدخل في رفع مكانتهم الاجتماعية



التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول رقم (27) إجماعا شبه كلي بنسبة **93.5%** على أن تحسن الدخل المادي يساهم بشكل فعال في رفع المكانة الاجتماعية للفرد، بينما لم تتجاوز نسبة المعارضين لهذا الطرح **6.5%**.

نفسر هذه النتيجة المرتفعة جدا بأن الدخل المادي يُعد "المترجم الفعلي" لنجاح الحراك المهني في الواقع الاجتماعي. فمن منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل**، الترقية المهنية تكتسب قيمتها الحقيقية لدى الموظف عندما تقترن بزيادة في الأجر تسمح له بتغيير نمط حياته.

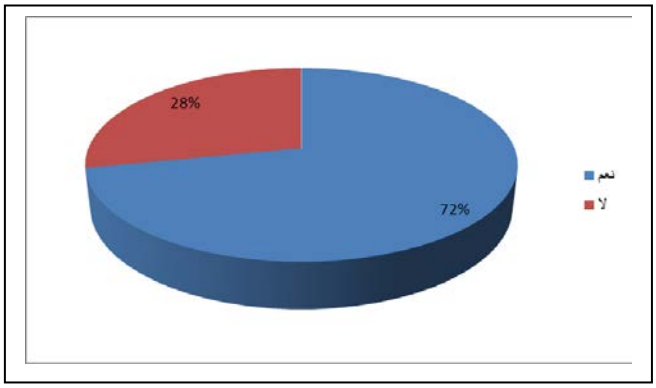
سوسيولوجيا، يعتبر الدخل المحرك الأساسي لـ "**نمط الاستهلاك**"؛ فالفرد الذي يتحسن دخله بفضل وظيفته في مؤسسة "كوندور" يصبح قادرا على اقتناء سكن أفضل، سيارة أحدث، وتوفير مستوى تعليمي ورفاهية أعلى لأسرته. هذه المؤشرات المادية هي التي تُشكل "الصورة الاجتماعية" للفرد في المحيط الخارجي وتحدد رتبته في السلم الطبقي.

إن هذه النسبة (93.5%) تؤكد أن المبحوثين واقعيون في تقييمهم للمكانة؛ فهم يدركون أن **المكانة الاجتماعية** في المجتمع المعاصر لم تعد تكتفي باللقب الوظيفي (إطار، مهندس، مدير)، بل يجب أن تُدعم بقدرة مالية تمنح صاحبها الاستقلالية والوجاهة. أما الفئة القليلة (6.5%) التي أجابت بـ "لا"، فربما ترى أن المكانة تُستمد من القيم الأخلاقية أو العلمية أو العائلية، وأن المال وحده لا يكفي لصناعة "هيبة" الفرد إذا لم ترافقه مكانة رمزية وعلمية.

28-هل أنت راض /راضية عن مكانتك الاجتماعية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	33	71,7
لا	13	28,3
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (28): يمثل مدى رضا المبحوثين عن مكانتهم الاجتماعية الحالية



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن أغلبية المبحوثين بنسبة 71.7% يشعرون بالرضا عن مكانتهم الاجتماعية الحالية، بينما أعربت نسبة 28.3% عن عدم رضاها عن هذه المكانة.

نفسر هذه النسبة المرتفعة من الرضا (أكثر من الثلثين) بأن الحراك المهني الذي حققه الموظفون داخل مؤسسة "كوندور" قد آتى ثماره على المستوى الشخصي والاجتماعي. فمن منظور علم اجتماع تنظيم وعمل، عندما تتطابق تطلعات الفرد مع إنجازاته المهنية (ترقية، زيادة دخل، بريستيج وظيفي)، فإنه يصل إلى مرحلة "التوازن التنظيمي" والرضا عن الذات.

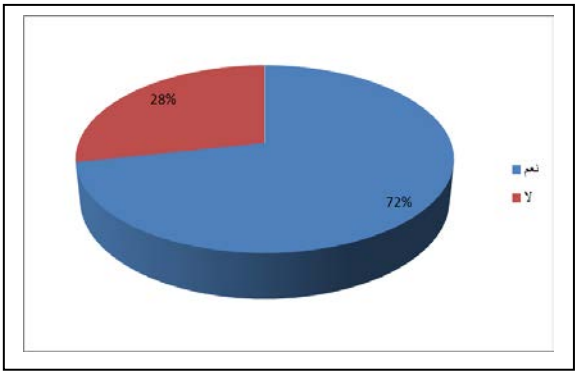
سوسيولوجيا، يرتبط الرضا عن المكانة بالقدرة على التكيف مع الدور الاجتماعي الجديد. فالموظف الذي انتقل من رتبة دنيا إلى رتبة إطار بفضل التكوين والترقية، يجد نفسه الآن متمتعا بهيبة اجتماعية وقدرة مادية لم تكن متوفرة لديه سابقا، مما يولد لديه شعورا بالاستقرار والقبول الاجتماعي.

أما النسبة التي أبدت عدم رضاها (28.3%)، فيمكن تفسيرها سوسيولوجيا بظاهرة "الطموح المتصاعد" أو "الحرمان النسبي"؛ حيث يقارن الموظف مكانته الحالية بمكانة فئات أخرى قد تكون أعلى منه في السلم الاجتماعي، أو يشعر بأن مجهوداته المهنية والمسؤوليات الكبيرة التي يتحملها (كما رأينا في الجدول السابق) تفوق التقدير الاجتماعي والمادي الذي يحصل عليه حاليا. كما قد تعود هذه النسبة لموظفين لا يزالون في بداية مسارهم المهني ولم يبلغوا بعد المكانة التي يطمحون إليها.

29-هل تؤمن أن مكانتك الاجتماعية مرتبطة بشكل كبير بمستوى نجاحك المهني؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	34	73,9
لا	12	26,1
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (29): يمثل آراء المبحوثين حول مدى ارتباط مكانتهم الاجتماعية بمستوى نجاحهم المهني



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (29) إلى أن أغلبية المبحوثين بنسبة 73.9% يؤمنون بوجود ارتباط وثيق وكبير بين المكانة الاجتماعية التي يشغلونها ومستوى النجاح المهني الذي حققوه، بينما يرى 26.1% منهم أن المكانة الاجتماعية لا ترتبط بالضرورة بالنجاح في العمل.

التفسير:

نفسر هذه النتيجة بأن الموظف في "مؤسسة كوندور" يتبنى رؤية "براغماتية" (عملية) لمكانته الاجتماعية؛ فهو يرى أن المجتمع لم يعد يقيم الأفراد بناءً على أصولهم أو انتماءاتهم التقليدية، بل بناءً على ما حققوه من إنجازات في مسارهم الوظيفي.

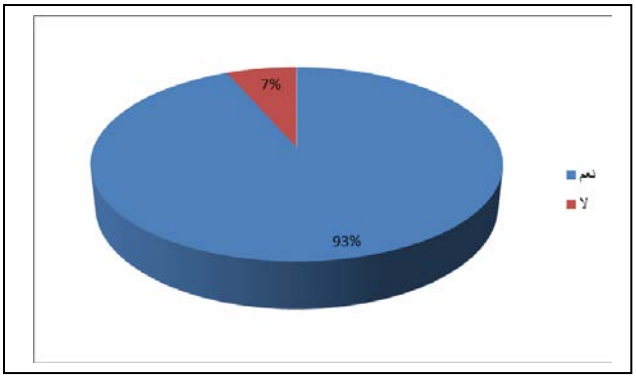
سوسيولوجيا، نحن نتحدث هنا عن "المكانة المنجزة (Achieved Status) "التي تحل محل "المكانة الموروثة". فمن منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، النجاح المهني (الذي يتمثل في الترقية، الكفاءة، والوصول إلى مناصب قيادية) يمنح الفرد "هوية اجتماعية" قوية. ففي الوسط الحضري والصناعي لمدينة برج بوعريريج، يُعرّف الشخص بمهنته ونجاحه فيها، وهذا النجاح هو الذي يحدد شبكة علاقاته ونوعية تقدير الآخرين له.

إن هذه النسبة (حوالي 74%) تؤكد صحة الفرضية الجوهرية للبحث، وهي أن الحراك المهني هو المحرك الأساسي لتغيير وتطوير المكانة الاجتماعية. أما الفئة التي أجابت بـ "لا" (26.1%)، فقد تفسر رأيها بأن هناك معايير أخرى للمكانة في المجتمع الجزائري لا تزال تلعب دورا، مثل السمات الأخلاقية، التدين، الانتماء العائلي، أو النشاط الجمعوي، وهي عوامل يرى هؤلاء أنها قد تمنح الشخص مكانة مرموقة حتى لو لم يحقق نجاحا مهنيًا باهرا.

30-يؤثر التقدم الوظيفي في تحسين الوضع الاجتماعي للفرد

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	43	93,5
لا	3	6,5
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (30): يمثل آراء المبحوثين حول أثر التقدم الوظيفي في تحسين الوضع الاجتماعي للفرد



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (30) إلى وجود اتفاق شبه تام بين أفراد العينة بنسبة **93.5%** على أن التقدم الوظيفي يؤدي بشكل مباشر ومؤثر إلى تحسين الوضع الاجتماعي للفرد، بينما لم تتعدَّ نسبة المعارضين لهذا الرأي **6.5%**.

نفسر هذه النسبة المرتفعة جدا بأن الموظفين يختزلون كل مراحل **الحراك المهني** (من تكوين وترقية وزيادة مسؤوليات) في نتيجة واحدة وهي "الارتقاء الاجتماعي". سوسيولوجيا، يُعتبر التقدم الوظيفي بمثابة "**المصعد الاجتماعي** "الذي ينقل الفرد من رتبة اجتماعية إلى رتبة أعلى.

من منظور **علم اجتماع تنظيم وعمل**، يعكس هذا الجدول وعي الموظف في مؤسسة "كوندور" بأن مكانته في المجتمع ليست ثابتة، بل هي مكانة ديناميكية يصنعها بيده من خلال تطوره في السلم الوظيفي. فالتقدم في العمل يمنح الفرد:

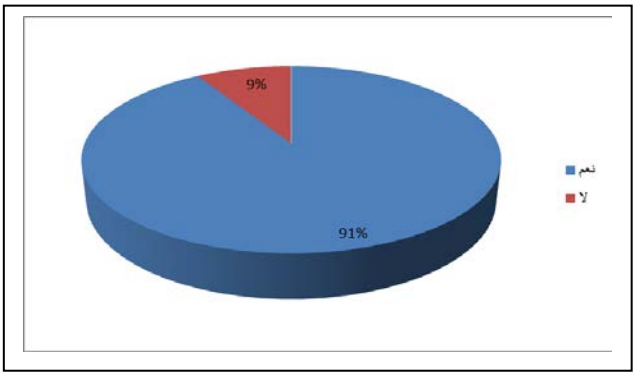
1. **اعترافا مؤسساتيا:**(المنصب واللقب).
2. **استقرارا ماديا:**(الراتب والامتيازات).
3. **وجاهة اجتماعية:**(التقدير والاحترام في الوسط الأسري والمحلي).

إن هذه النتيجة هي "البرهان القاطع" لمذكرتك؛ فهي تؤكد أن ما بدأتِ بالبحث فيه نظريا حول العلاقة بين الحراك المهني والمكانة الاجتماعية، قد تجسد واقعيا في آراء وقناعات الموظفين بنسبة ساحقة. أما الفئة القليلة (6.5%)، فربما ترى أن الوضع الاجتماعي يتأثر بعوامل خارجية لا علاقة لها بالوظيفة، كالإرث أو النسب أو العلاقات السياسية.

31- هل تساعد شبكة العلاقات الواسعة في تعزيز المكانة الاجتماعية للفرد ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	42	91,3
لا	4	8,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (31): يمثل آراء المبحوثين حول دور شبكة العلاقات الواسعة في تعزيز المكانة الاجتماعية



التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول رقم (31) أن الغالبية الساحقة من المبحوثين بنسبة **91.3%** يؤمنون بأن امتلاك شبكة علاقات واسعة يساهم بشكل فعال في تعزيز المكانة الاجتماعية للفرد، بينما لم تتجاوز نسبة المعارضين لهذا الرأي **8.7%**.

نفسر هذه النسبة المرتفعة جدا بأن الموظف في مؤسسة كبرى كـ "كوندور" يدرك تماما قيمة "**رأس المال الاجتماعي**". فالعلاقات الواسعة ليست مجرد تعارف اجتماعي، بل هي أداة للنفوذ والوصول إلى المعلومات والفرص.

سوسيولوجيا، وفي إطار **علم اجتماع تنظيم وعمل**، يُنظر إلى الفرد "ذو العلاقات" داخل المؤسسة وخارجها على أنه شخص "مركزي (Centrality)" في الشبكة الاجتماعية. هذه المركزية تمنحه هيبة وتقديرا وتجعل منه وسيطا مهما للآخرين، مما يرفع من **مكانته الاجتماعية**. فالنجاح المهني والترقية لا يحدثان في فراغ، بل داخل وسط من العلاقات الإنسانية التي تدعم هذا النجاح وتنشره في المحيط الخارجي.

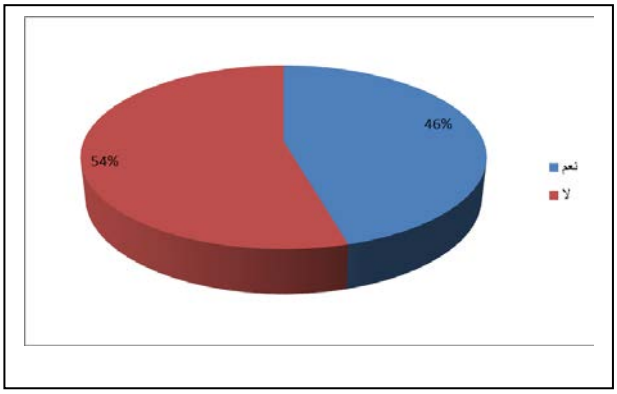
إن هذه النتيجة (أكثر من 91%) تعكس واقع المجتمع الجزائري، حيث تُبنى المكانة جزءا كبيرا منها على "من تعرف" وكيف تتعامل معهم. فالتقدم الوظيفي في كوندور يفتح للموظف أبوابا للتعرف على إطارات، مهندسين، ومسؤولين في قطاعات مختلفة، مما يحول مكانته من "مكانة فردية" إلى "مكانة شبكية" واسعة التأثير.

أما النسبة الضئيلة التي أجابت بـ "لا" (8.7%)، فربما ترى أن المكانة يجب أن تُبنى على الجدارة الشخصية والعمل الجاد بعيدا عن "المعارف" والعلاقات، أو أنهم يميلون إلى الاستقلالية المهنية التي لا تعتمد على الآخرين في صناعة الوجاهة الاجتماعية.

32- هل يؤثر مكان السكن في تحديد مكانة الأسرة الاجتماعية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	21	45,7
لا	25	54,3
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (32): يمثل آراء المبحوثين حول (دور العلاقات الشخصية/المكانة الموروثة في نيل الترقية)



التحليل والتفسير

التحليل:

تُظهر نتائج الجدول انقساما في آراء المبحوثين مع تفوق طفيف لتيار النفي؛ حيث يرى **54.3%**أن (العلاقات/المكانة الموروثة) لا تلعب دورا أساسيا في نيل الترقية، بينما يعتقد **45.7%**عكس ذلك.

نفسر هذا الانقسام والتقارب في النسب بأننا أمام صراع بين "**القيم التنظيمية الحديثة** "وبين "**الممارسات الاجتماعية التقليدية.**"

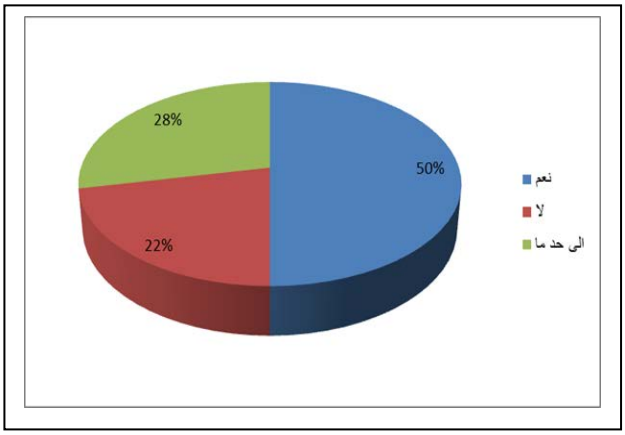
1. **تفسير تيار النفي (54.3%):** يعكس ثقة الموظفين في أنظمة مؤسسة كوندور التي تعتمد على الكفاءة، الأقدمية، والتكوين (كما أثبتت الجداول السابقة). سوسيولوجيا، هذا يؤكد أن **الحراك المهني** داخل المؤسسة هو حراك "ديمقراطي" يعتمد على الاستحقاق الجداري(Meritocracy) ، حيث يرى الموظف أن مجهوده الشخصي هو الضامن الوحيد لارتقائه.
2. **تفسير تيار الإثبات (45.7%):** يرى هؤلاء أن "رأس المال الاجتماعي" لا يمكن فصله عن الواقع الوظيفي. فمن منظور **علم اجتماع التنظيم**، قد لا تعني "نعم" هنا المحسوبية بالضرورة، بل تعني أن الشخص الذي يمتلك شبكة علاقات واسعة (كما رأينا في الجدول 32) يكون أكثر قدرة على إبراز نجاحاته والتواصل مع الإدارة، مما يسهل عملية ملاحظة كفاءته وبالتالي ترقيته.

إن وجود نسبة تتجاوز 54% تنفي أثر الوساطة أو المكانة الموروثة في الترقية يعزز من قيمة **المكانة الاجتماعية المكتسبة** التي تركز عليها مذكرتك؛ فالموظف يترقى لأنه استثمر في نفسه (تكوينيا وعلميا) وليس بسبب خلفيته الأسرية.

33-امتلاك وسائل مادية (سيارة، أجهزة حديثة) يؤثر في مكانة الأسرة ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	23	50,0
لا	10	21,7
الى حد ما	13	28,3
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (33): يمثل آراء المبحوثين حول أثر امتلاك الوسائل المادية (سيارة، أجهزة حديثة) في مكانة الأسرة



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول إلى أن نصف المبحوثين بنسبة 50.0% يؤكدون بشكل قاطع أن امتلاك الوسائل المادية يؤثر في مكانة الأسرة، بينما يرى 28.3%أن ذلك يؤثر "إلى حد ما"، في حين اعتبر 21.7% أن هذه الوسائل لا تؤثر في المكانة.

نفسر هذه النتيجة بأن المجتمع الجزائري المعاصر، وضمنه مجتمع مدينة برج بوعريريج، يعتمد بشكل متزايد على "المؤشرات المادية المرئية "لتقييم النجاح الاجتماعي. فمن منظور علم اجتماع الاستهلاك، تُعد السيارة الحديثة والأجهزة التقنية المتطورة "رموزا للمكانة (Status Symbols) "تعلن عن نجاح الفرد في مساره المهني دون الحاجة للتحدث عنه.

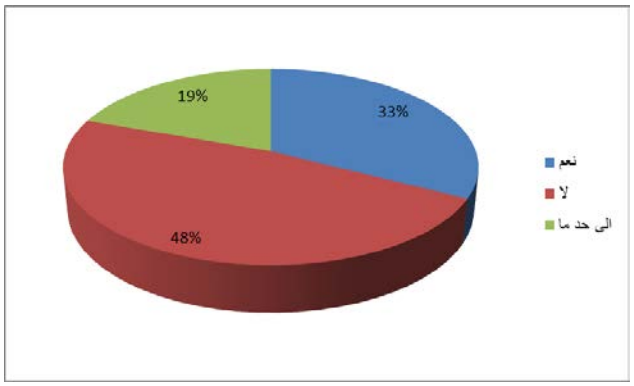
سوسيولوجيا، نلاحظ أن مجموع الإجابات المؤيدة (نعم + إلى حد ما) يصل إلى 78.3%، وهي نسبة كبيرة جدا تعكس إدراك الموظفين بأن الحراك المهني الذي يحققونه في مؤسسة "كوندور" يجب أن يُترجم إلى نمط حياة مادي ملموس لكي يُعترف به اجتماعيا. فالسيارة أو الجهاز الحديث ليس مجرد أداة وظيفية، بل هو "تصريح بصري" بالانتماء إلى طبقة اجتماعية ميسورة أو صاعدة.

أما نسبة 21.7%التي أجابت بـ "لا"، فهي تمثل تيارا سوسيولوجيا يرى أن مكانة الأسرة تُبنى على معايير غير مادية، مثل الأخلاق، النسب، أو المستوى الثقافي والعلمي (الرأس مال الثقافي)، معتبرين أن المظاهر المادية هي قشور لا تعكس القيمة الحقيقية للأسرة.

34- هل تعتقد أن المستوى التعليمي للوالدين يؤثر في مكانة الأسرة الاجتماعية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	32,6
لا	22	47,8
الى حد ما	9	19,6
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (34): يمثل آراء المبحوثين حول أثر المستوى التعليمي للوالدين في مكانة الأسرة الاجتماعية



التحليل والتفسير

تُظهر نتائج الجدول أن النسبة الأكبر من المبحوثين بـ **47.8%**يعتقدون أن المستوى التعليمي للوالدين **لا يؤثر** في مكانة الأسرة الاجتماعية، بينما يرى **32.6%**أن له تأثيرا مباشرا، في حين اعتبرت نسبة **19.6%**أن التأثير موجود "إلى حد ما."

تعتبر هذه النتيجة من أهم النتائج الداعمة لفرضية **الحراك الاجتماعي الصاعد** في مذكرتك، ويمكن تفسيرها سوسيولوجيا من عدة زوايا:

1. **طغيان المكانة المكتسبة:** إن ميل نصف العينة تقريبا (47.8%) لنفي تأثير تعليم الوالدين يعكس إيمانا قويا بأن المكانة الاجتماعية للفرد وأسرته اليوم تصنعها "**الإنجازات الشخصية** " للأبناء (التعليم العالي، المنصب المرموق في كوندور، النجاح المهني). سوسيولوجيا، نحن ننتقل من "مجتمع المكانة الموروثة" إلى "مجتمع الجدارة"، حيث لم يعد أميا أو بمستوى ابتدائي (كما رأينا في جداول الوالدين السابقة) عائقا أمام ارتقاء الأسرة إذا نجح أبناؤها مهنيا.
2. **الاستثمار في الأبناء:** بالنسبة للفئة التي أجابت بـ "نعم" أو "إلى حد ما" (بمجموع 52.2%)، فهم يدركون أن تعليم الوالدين (حتى لو كان بسيطا) هو "القاعدة" التي انطلق منها الأبناء. فالمستوى التعليمي للوالدين يمثل "**رأس المال الثقافي** "الأولي الذي يوفر بيئة مشجعة للدراسة، مما يسهل

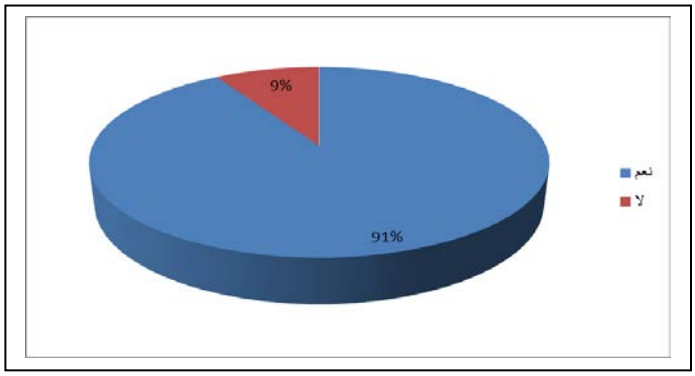
على الأبناء تحقيق الحراك المهني لاحقا.

من منظور **علم اجتماع العائلة وعلم اجتماع العمل**، تعكس هذه النتائج ثقة موظفي "كوندور" في مساراتهم الخاصة؛ فبالرغم من أن أصولهم التعليمية العائلية قد تكون متواضعة، إلا أن وضعهم المهني الحالي كإطارات ومهندسين هو الذي يحدد "برستيج" الأسرة في المجتمع المحلي ببرج بوعريريج. المكانة هنا أصبحت مرتبطة بـ "**الشهادة والوظيفة** "الحالية للابن أكثر من ارتباطها بـ "**شهادة** "الأب أو الأم.

35- هل توفر الأسرة فرص تعليم جيدة لأبنائها ؟

	التكرار	النسبة
نعم	42	91,3
لا	4	8,7
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (35): يمثل آراء المبحوثين حول مدى توفير الأسرة فرص تعليم جيدة لأبنائها



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول رقم (36) إلى إجماع كبير جدا بنسبة **91.3%** من قبل المبحوثين على أن الأسرة توفر فرص تعليم جيدة لأبنائها، بينما لم تتجاوز نسبة الذين نفوا ذلك **8.7%**.

نفسر هذه النسبة الساحقة بأن الأسرة الجزائرية (وخاصة أسر أفراد العينة) تتبنى استراتيجية "**الارتقاء عبر التعليم** ."فمن منظور **علم اجتماع العائلة**، لم يعد دور الأسرة مقتصرًا على الرعاية المادية، بل أصبح يرتكز على الاستثمار في "التعليم الجيد" كونه الوسيلة الوحيدة والآمنة لضمان **الحراك الاجتماعي الصاعد**.

سوسيولوجيا، يرتبط هذا الجدول بشكل وثيق بالنتائج التي رأيناها سابقا حول المستوى التعليمي للمبحوثين (الذين هم غالبا جامعيون). فهؤلاء المبحوثون هم "الثمرة" المباشرة لفرص التعليم التي وفرتها أسرهم. إن نجاحهم في الالتحاق بمؤسسة كبرى مثل "كوندور" والترقي فيها لم يكن وليد الصدفة، بل هو نتاج تخطيط أسري وفر البيئة والموارد اللازمة للتحصيل العلمي العالي.

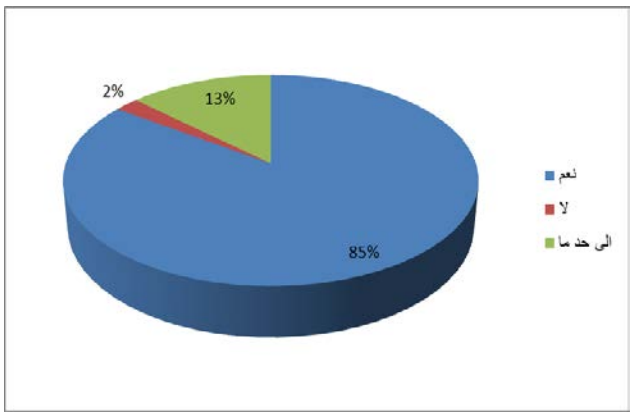
من منظور **علم اجتماع التنظيم والعمل**، فإن توفير فرص التعليم يعني تزويد الأبناء بـ "**رأس مال ثقافي** " (شهادات، مهارات، لغات) يسهل عليهم لاحقا عملية الاقتحام الناجح لسوق العمل والترقي المهني. هذه

النتيجة تؤكد أن "المكانة الاجتماعية المرموقة" التي يتمتع بها الموظف المترقي في كوندور حاليا هي في الحقيقة مشروع أسري بدأ من توفير فرص التعليم الجيد وانتهى بتحقيق الحراك المهني المنشود.

36- هل تعتقد أن التزام الأسرة بالقيم الدينية يزيد من احترام المجتمع لها ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	39	84,8
لا	1	2,2
الى حد ما	6	13,0
المجموع	46	100,0

الجدول رقم (36): يمثل آراء المبحوثين حول أثر التزام الأسرة بالقيم الدينية في زيادة احترام المجتمع لها



التحليل والتفسير

تُشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن الأغلبية الساحقة من المبحوثين بنسبة 84.8% يؤكدون أن التزام الأسرة بالقيم الدينية يزيد من احترام المجتمع لها، بينما رأى 13.0% أن ذلك يؤثر "إلى حد ما"، في حين لم تتجاوز نسبة المعارضين لهذا الرأي 2.2.%

نفسر هذه النتيجة المرتفعة جدا (حيث يتفق أكثر من 97% بين نعم وإلى حد ما) بأن المجتمع الجزائري، ومجتمع مدينة برج بوعريريج تحديدا، لا يزال يولي أهمية قصوى لـ "المكانة الرمزية" المستمدة من الدين والأخلاق.

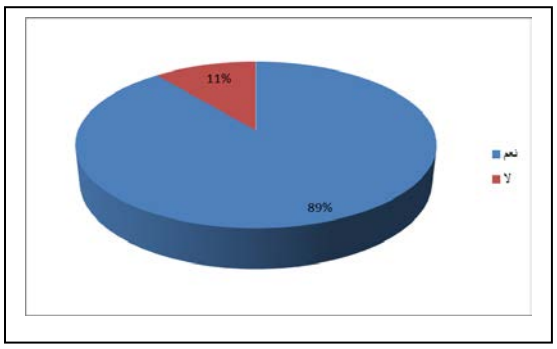
سوسيولوجيا، نحن نتحدث هنا عن "رأس المال الرمزي(Symbolic Capital) "؛ فبينما يمنح الحراك المهني والوظيفة في "كوندور" الفرد مكانة مادية وعملية، فإن الالتزام الديني يمنح الأسرة "شرعية اجتماعية" وقبولا أخلاقيا واسعا. ومن منظور علم اجتماع العائلة، يُنظر إلى الأسرة الملتزمة دينيا كنموذج للاستقرار والانضباط، مما يجعلها تحظى بتقدير خاص يتجاوز مجرد النجاح المالي أو الوظيفي.

من منظور علم اجتماع التنظيم والعمل، نلاحظ أن المبحوثين (رغم كونهم إطارات ومهتمين بالحداثة التكنولوجية) لا يفصلون بين نجاحهم المهني وبين جذورهم القيمية. فالمكانة الاجتماعية المرموقة في نظرهم هي مكانة "شاملة"؛ تكتمل بالمنصب العالي (مكانة مكتسبة) وتتوج بالالتزام القيمي والديني (مكانة رمزية). هذا التوازن هو ما يحمي الفرد من "الاغتراب الاجتماعي" ويجعله مقبولا ومحترما في وسطه التقليدي والحديث على حد سواء.

38/هل تساعد القيم الدينية في تحسين العلاقات بين أفراد المجتمع ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	41	89,1
لا	5	10,9
المجموع	46	100,0

الجدول رقم(38)يمثل أراء المبحوثين حول مساهمة القيم الدينية في تحسين العلاقات بين أفراد المجتمع.



التحليل والتفسير

تظهر البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة، بنسبة بلغت **89,1%**)أي 41 مبحوثا من أصل 46)، يؤكدون أن القيم الدينية تلعب دورا جوهريا في تحسين وتعزيز العلاقات بين أفراد المجتمع. وفي المقابل، نجد فئة قليلة جدا بلغت نسبتها) **10,9%**بواقع 5 مبحوثين فقط) ترى عكس ذلك.

يمكن تفسير هذه النتيجة المرتفعة والمؤيدة لدور الدين في الضبط الاجتماعي من خلال النقاط التالية:

- **المرجعية الثقافية والاجتماعية:** يعكس هذا التأيد القوي طبيعة المجتمع المدروس، الذي ينظر إلى الدين ليس فقط كمعتقدات تعبدية، بل كمنظومة أخلاقية متكاملة تنظم المعاملات اليومية (من صدق، أمانة، تضامن، وتسامح)، مما يؤدي بالضرورة إلى تمتين الروابط الاجتماعية.
- **الدين كمصدر للتماسك:** يرى المبحوثون في القيم الدينية صمام أمان يقلل من حدة النزاعات ويشجع على التكافل الاجتماعي، خاصة في الأزمات، مما يساهم في خلق بيئة اجتماعية أكثر انسجاما.
- **الوازع الأخلاقي:** إن سيادة الإجابة بـ "نعم" تشير إلى قناعة العينة بأن الالتزام بالقيم الروحية يولد رقابة ذاتية لدى الأفراد، مما يحسن من سلوكياتهم تجاه الآخرين ويقلل من الظواهر السلبية التي قد تعكر صفو العلاقات الاجتماعية.

أما النسبة الضئيلة التي أجابت بـ "لا"، فقد يعود تفسيرها إلى رؤيتهم بأن العلاقات الاجتماعية في العصر الحديث قد تخضع لمعايير مادية أو قانونية أو مدنية أكثر من خضوعها للوازع الديني التقليدي، أو ربما بسبب تأثرهم ببعض السلوكيات الفردية التي لا تعكس جوهر القيم الدينية الحقيقية.

4-2 عرض ومناقشة الفرضيات

4-2-1مناقشة الفرضيات

بعد استنطاق البيانات وتفريغ الاستمارات، ننتقل الآن إلى المرحلة الأهم وهي محاورة هذه النتائج ومقارنتها بالفرضيات التي صغناها في مستهل هذا البحث. إن القراءة المتأنية للجداول لا تكشف فقط عن نسب مئوية، بل ترسم لنا ملامح التغير في المكانة الاجتماعية للعامل.

مناقشة الفرضية الرئيسية: (أثر الحراك المهني على المكانة الاجتماعية)

تعد هذه الفرضية العمود الفقري لبحثنا، وبالعودة إلى نتائج المحور الثالث، نجد أن "المكانة الاجتماعية" أصبحت في وعي المبحوثين مرتبطة عضويا بـ "النجاح المهني."

التحليل: حين يقر 89.1% بأن القيم الدينية تحسن العلاقات، وحين يربطون بين الدخل والوجاهة الاجتماعية، نكتشف أننا أمام "مكانة مركبة". فالحراك المهني الناجح يمنح الفرد وسائل مادية (سيارة، سكن في حي راقٍ كما في السؤال 33) لكنه أيضا يمنحه "رأس مال رمزي" يتمثل في الاحترام والقدرة على التأثير في شبكة العلاقات (السؤال 32)

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى: (المجتمع وصناعة الفوارق)

من خلال تحليلنا للمحور الثاني، لمسنا بصمة واضحة للخلفية الأسرية في رسم المسار المهني. فعندما نجد أن المستوى التعليمي للوالدين والوضع الاقتصادي للأسرة (السؤال 23 و35) لا يزالان يلقيان بظلالهما على طموح العامل، ندرك أن المجتمع المعاصر –رغم انفتاحه– لا يزال يعيد إنتاج بعض الفوارق.

الخلاصة: إن العامل لا يدخل المؤسسة مجردا من تاريخه الأسري، بل يحمل معه "رأسمالا" يساعده في الصعود أو يبقيه في مكانه، وهذا ما يجعلنا **نؤكد صحة هذه الفرضية؛** فالحراك ليس مجرد جهد فردي، بل هو نتاج تقاطع بين طموح الفرد وإمكانيات محيطه الأول.

2 .مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: (الترقية كمحرك اجتماعي)

لقد كشفت الجداول (خاصة الأسئلة 9، 12، 15) عن قناعة راسخة لدى العمال بأن "المعرفة والمهارة" هما السلاح الوحيد للتموقع الاجتماعي. فالإجماع على أن الترقية تحسن المكانة الاجتماعية يعكس رغبة إنسانية في "التقدير."

الخلاصة: العامل هنا لا يبحث عن زيادة الأجر فقط، بل يبحث عن "الاعتراف" بوجوده وقيمته داخل الجماعة. إن ارتباط التكوين بالرضا الوظيفي يثبت أن الاستثمار في الإنسان هو أقصر طريق لتعزيز مكانته، وعليه **تتحقق صحة هذه الفرضية ميدانيا.**

تأكيد الفرضية: إن انتقال العامل من رتبة إلى أخرى (حراك صاعد) ليس مجرد تغيير في "المكتب"، بل هو إعادة صياغة لعلاقته بالمجتمع ككل. إنه يتحول من شخص "مُنفذ" إلى شخص "مؤثر"، وهذا التحول هو جوهر المكانة الاجتماعية الجديدة.

الاستنتاج العام لصحة الفرضيات

في ضوء ما سبق، نصل إلى نتيجة علمية مفادها أن **الفرضية الرئيسية للدراسة قد تحققت ميدانيا** .لقد أثبت الميدان أن الحراك المهني هو "الجسر" الذي يعبر من خلاله الفرد نحو وضع اجتماعي أفضل.

3-4 النتائج العامة للدراسة

عرض ومناقشة النتائج العامة على ضوء التساؤل العام للدراسة

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل جوهري مفاده: "إلى أي مدى يساهم الحراك المهني في تعزيز وتشكيل المكانة الاجتماعية للعامل داخل المؤسسة وفي محيطه المجتمعي؟"

بعد تحليل المسارات المهنية والبيانات الشخصية والموضوعية لعينة الدراسة، يمكننا استخلاص النتائج العامة التالية التي تجيب على هذا التساؤل:

-الحراك المهني كقناة للصعود الاجتماعي

أثبتت النتائج أن الحراك المهني ليس مجرد انتقال إداري بين الرتب، بل هو "مصعد اجتماعي "حقيقي. فالغالبية العظمى من العمال يربطون بين تقدمهم الوظيفي وتحسن وضعهم الاجتماعي (السؤال 31). هذا يعني أن المؤسسة اليوم تلعب دوراً بدلاً من القبيلة أو العائلة في منح الفرد مكانته، حيث أصبح "الاستحقاق المهني" هو المعيار الحديث للوجاهة.

التلازم بين "الرأسمال المادي" و"الرأسمال الرمزي"

أظهرت النتائج أن أثر الحراك المهني على المكانة يتخذ شكلين متكاملين:

أثر مادي: تمثل في تحسن الدخل الذي يسمح باقتناء وسائل مادية (سيارة، سكن، تكنولوجيا – السؤال 34) وهي "العلامات المرئية" للمكانة في المجتمع المعاصر.

أثر رمزي: تمثل في زيادة المسؤوليات والتقدير الاجتماعي (السؤال 27). فالمجتمع يمنح "هيبة" أكبر للفرد كلما ارتقى في السلم الوظيفي، مما يوسع شبكة علاقاته ويجعل رأيه مسموعاً ومؤثراً (السؤال 32).

المكانة الاجتماعية بين الحداثة والأصالة

من أبرز النتائج العامة التي أجابت على تساؤل الدراسة هي "طبيعة المكانة الاجتماعية "في بيئة البحث. فرغم أننا نعيش في مجتمع حديث، إلا أن المكانة لا تزال تتغذى من روافد تقليدية. ويتجلى ذلك في النسبة المرتفعة (89.1%) التي تؤكد أن "القيم الدينية(السؤال 38) هي شرط مكمل لتحسين العلاقات والمكانة.

بناءً على التساؤل العام للدراسة والمناقشة العميقة التي أجريناها، يمكن تلخيص النتائج العامة في النقاط المركزة التالية، والتي تعكس جوهر الدراسة بأسلوب أكاديمي:

- **المؤسسة كقناة للحراك الصاعد:** أثبتت الدراسة أن المؤسسة المهنية لم تعد مجرد مكان للعمل، بل تحولت إلى "مصعد اجتماعي" أساسي؛ حيث يرى العمال أن الترقية المهنية هي الوسيلة الأكثر شرعية لتجاوز الفوارق الطبقية الموروثة وتحقيق مكانة اجتماعية جديدة.
- **التلازم بين السلطة الإدارية والوجاهة الاجتماعية:** كشفت النتائج عن وجود ارتباط طردي بين الرتبة الوظيفية والتقدير الاجتماعي؛ فكلما زادت المسؤوليات الإدارية والمهنية للفرد، زاد "رأسماله الرمزي" ونظرة الاحترام والتقدير التي يحظى بها في محيطه الأسري والاجتماعي.
- **الدخل المادي كعلامة سيميائية للمكانة:** أكدت الدراسة أن تحسن الدخل الناتج عن الحراك المهني يُترجم مباشرة إلى "نمط استهلاك" مختلف (سكن أفضل، سيارة، وسائل حديثة)، وهي بمثابة رموز مادية يقرأ من خلالها المجتمع نجاح الفرد ويحدد على أساسها مرتبته الاجتماعية.
- **المكانة المركبة (النجاح والقيم):** من أبرز النتائج أن الحراك المهني في مجتمع الدراسة لا يكتمل بالجانب المادي فقط، بل يشترط "الالتزام القيمي والأخلاقي"؛ حيث اعتبرت الغالبية أن القيم الدينية والسمعة الطيبة هي التي تمنح النجاح المهني "صبغته الاجتماعية" وتحوله إلى مكانة راسخة.
- **تأثير الرأسمال الثقافي للأسرة:** أظهرت النتائج أن المستوى التعليمي للوالدين والجو الأسري يظلان بمثابة "القاعدة الخلفية" التي تسهل أو تعيق وتيرة الحراك المهني، مما يعني أن الطموح الفردي يتقاطع دائماً مع الإرث الأسري في صناعة المكانة.

- **توسع شبكة العلاقات كأداة تمكين:** بينت الدراسة أن الحراك المهني الناجح يسمح للفرد بالانخراط في شبكات اجتماعية أكثر نفوذاً، وهذا الانتقال من دوائر اجتماعية ضيقة إلى دوائر أوسع يعزز من قدرة الفرد على التأثير ويثبت مكانته كعنصر فاعل في المجتمع.
- **الرضا الوظيفي كدافع للتغيير:** أثبتت النتائج أن الرغبة في تحسين المكانة الاجتماعية هي المحرك الأول وراء سعي العمال المستمر للتكوين والترقية، مما يجعل من "المكانة الاجتماعية" غاية، ومن "الحراك المهني" وسيلة لتحقيقها.

5-توصيات الدراسة :

بناءً على ما تقدم، نوصي بضرورة اهتمام المؤسسات ببرامج التكوين والترقية ليس فقط كأدوات لزيادة الإنتاج، بل كأدوات لتحقيق الرضا والاستقرار الاجتماعي للعمال. كما نؤكد على أهمية تشجيع ثقافة الاستحقاق والكفاءة لتذليل العقبات التي قد تفرضها الفوارق الاجتماعية الموروثة.

وفى الأخير، نأمل أن تكون هذه الدراسة لبنة تفتح المجال لأبحاث أخرى تعمق الفهم في كيفية تحول المؤسسات المهنية إلى قاطرات للتغيير الاجتماعي، وفي كيفية استعادة العمل لقيمته كأداة لتحقيق الكرامة الإنسانية والوجاهة الاجتماعية.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي سعت إلى تسليط الضوء على العلاقة الجدلية بين الحراك المهني والمكانة الاجتماعية، يمكننا القول أن الرحلة البحثية في أروقة المؤسسة وبين آراء العمال قد كشفت لنا عن حقائق تتجاوز مجرد الأرقام الإحصائية. أن العمل لم يعد مجرد وسيلة لتأمين العيش، بل أصبح المختبر الحقيقي الذي تُصاغ فيه هوية الفرد وتتحدد من خلاله قيمته في الوعي المجتمعي.

لقد خلصت الدراسة إلى أن الحراك المهني يمثل "البوابة الحديثة "للارتقاء الاجتماعي؛ فمن خلال الترقية والتكوين، لا يكتفي العامل بتغيير رتبته الإدارية، بل يعيد رسم موقعه في السلم الاجتماعي، مستفيداً من تحسن دخله وتوسع شبكة علاقاته. ومع ذلك، فقد أثبتت النتائج أن هذا الحراك ليس معزولاً عن الجذور؛ فالخلفية الأسرية والقيم الدينية والأخلاقية تظل عوامل حاسمة تمنح النجاح المهني شرعيته وقبوله الاجتماعي.

إن أهم ما نستنتجه هو أن المكانة الاجتماعية في مجتمعنا هي "مكانة توليفية"، تجمع بين بريق النجاح الوظيفي الحديث وبين أصالة القيم الأخلاقية. فالعامل الناجح هو الذي استطاع أن يزاوج بين الكفاءة المهنية والالتزام القيمي، ليحقق بذلك حراكاً صاعداً يضمن له الاحترام والتقدير.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. أحمد أبو زيد، **البناء الاجتماعي**)الجزء الثاني)، دار القومية للطباعة والنشر، القاهرة.
2. أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت.
3. أحمد عاطف غيث وآخرون، **قاموس العلوم الاجتماعية**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
4. حسن شحاتة سعفان، **أسس علم الاجتماع**، دار النهضة العربية، مصر.
5. حسين إبراهيم بلوط، **إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي**، دار النهضة العربية، بيروت.
6. حسين حريم، **السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
7. حسين محمد جواد الجبوري، **منهجية البحث العلمي: مدخل لبناء المهارات البحثية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
8. زكي بدوي ومصطفى كامل، **معجم مصطلحات القوى العاملة (التخطيط والتنمية(**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
9. زكي بدوي، **معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت.
10. سلوى تيشات، **أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية**، (كتاب أو دراسة منشورة)، جامعة بومرداس.
11. صلاح الدين محمد عبد الباقي، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية.
12. صلاح الدين محمد عبد الباقي، **الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية.
13. عبد الباقي زيدان، **علم الاجتماع المهني**، دار الفكر العربي، القاهرة.
14. عبد الكريم بوحفص، **التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
15. عبد الكريم بوحفص، **تطور الفكر التنظيمي: الرواد والنظريات**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
16. عبد اللطيف محمد خليفة، **ارتقاء القيم: دراسة نفسية**، عالم المعرفة، الكويت.
17. علي بن هادية وبلحسن البليش، **القاموس الجديد للطالب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

18. عمر صخري، **اقتصاد المؤسسة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
19. كمال عبد الحميد الزيات، **العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية**، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة.
20. مجد الدين خمش، **الموضوع والمنهج**، دار مجدلاوي للنشر، عمان.
21. محمد أنس قاسم جعفر، **نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة**، دار النهضة العربية، القاهرة.
22. محمد أنس قاسم، **مذكرات في الوظيفة العامة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
23. محمد الجوهري، **علم الاجتماع الصناعي**، دار غريب، القاهرة.
24. محمد جمال مطلق الذنيبات، **الوجيز في القانون الإداري**، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان.
25. محمد شفيق، **البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث**، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
26. محمد عبد المولى الدقس، **التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق**، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.
27. محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
28. مليكة لويس كامل، **قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية**، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر.
29. نجيب اسكندر، **معجم المعاني للمترادف والمتوارد والنقيض**، دار الآفاق العربية، القاهرة.
30. يوسف حجيم الطائي وآخرون، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل**، الوراق للنشر، الأردن.

ثانياً: المجلات العلمية والدوريات

1. أحمد سليمان محمود خصاونة، "التخصص وتقسيم العمل في الفكر الاقتصادي والإسلامي"، **مجلة العلوم الإنسانية**.
2. رحماني محمد، "السلطة التنظيمية في الفكر السوسيولوجي"، **مجلة الحقيقة**.

3. رحالي حجيلة، "التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري: المفهوم والنموذج"، **مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة بسكرة.
4. محمد الخوالدة وفاطمة عناقرة، "دور التعليم في الحراك الاجتماعي للمرأة العاملة"، **مجلة جامعة دمشق**.
5. مومن بكوش الجموعي، "القيم الاجتماعية: مقاربة نفسية اجتماعية"، **مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية**، جامعة الوادي.
6. نسيمة لشهب، "الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية"، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**.

ثالثاً: المذكرات والأطروحات (ماجستير ودكتوراه)

1. جبلي فاتح، **الترقية الوظيفية والاستقرار المهني**، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة.
2. حسين يرقي، **أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية**، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
3. راية بنت سعيد المشرفي، **ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان**، رسالة ماجستير، جامعة نزوى.
4. شرارة بوباكر، **الحراك المهني في الجزائر: خصائصه وانعكاساته**، أطروحة دكتوراه، جامعة خنشلة.
5. عبد النور الماحي، **الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية(**، رسالة ماجستير، جامعة وهران 02.
6. عمر بلخير جواد، **دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية**، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان.
7. فتيحة محمد محفوظ، **التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية**، رسالة دكتوراه، جامعة صنعاء.
8. محمد بوقطف، **التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة بسكرة.

9. محمد ربوح، **دافعية الإنجاز وعلاقتها بالمكانة الاجتماعية عند الرياضي المعاق**، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.

10. مراد رمزي خرموش، **دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص نحو العام**، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة.

11. منور نكاع، **الترقية ودورها في تحسين أداء العاملين**، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم.

12. نسيمة أحمد الصيد، **الترقية والفعالية التنظيمية**، رسالة ماجستير، جامعة سكيكدة.

رابعاً: المواقع الإلكترونية والمنصات الرقمية

1. سالم بوداود، "التحليل الطبقي للمجتمع الجزائري: الإمكانات والحدود"، **منصة المجلات العلمية الجزائرية (ASJP).**

الرابط: https://asjp.cerist.dz

2. عبد العالي دبلة، "محاضرة في علم الاجتماع: دراسة يانكي سيتي"، **منصة التعليم الإلكتروني**، جامعة محمد خيضر بسكرة.

الرابط: https://elearning.univ-biskra.dz

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بن احمد وهران 02
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل
استبيان حول موضوع :

الحراك المهني ودوره في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل

دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

- من إعداد الطالبة:
- مداح فاتن

- إشراف الأستاذة:
د.زرقة دليلة

ملاحظة:
- بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي
- يرجى وضع علامة (*)في الخانة المناسبة،ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم

البيانات الشخصية

1/ الجنس:

- ذكر ☐ - أنثى ☐

2/السن :.....

3/المستوى الدراسي :

- ثانوي ☐

- جامعي ☐

5/الخبرة المهنية .....سنة

6/الرتبة:.....

7/مكان الإقامة:.....

البيانات الموضوعية

المحور الأول:التكوين والترقية

8/هل استفدت من برامج إعداد وتأهيل وظيفي منذ التحاقك بالمِؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

9/يعزز التكوين من شعورك بالرضا الوظيفي والاستقرار المهني

نعم ☐ لا ☐

10/توفر المؤسسة تنشئة تعليمية للموظفين

نعم ☐ لا ☐

11/تحرص المؤسسة على تطبيق أحدث برامج التطوير المهني

نعم ☐ لا ☐

12/ضعف المهارات يؤدي إلى ركود في المكانة المهنية والاجتماعية

نعم ☐ لا ☐

13/تمثل البرامج التدريبية أحد متطلبات الأساسية لترقية

نعم ☐ لا ☐

14/يوفر الهيكل التنظيمي الحالي فرصا لترقية داخل المؤسسة

نعم ☐ لا ☐

15/الترقية تحسن من مكانتي المهنية والاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

16/تسعى المؤسسة لتطوير معايير الترقية

نعم ☐ لا ☐

17/الترقية تعكس مدى اهتمام المؤسسة بموظفيها؟

نعم ☐ لا ☐

18/تطمح للتطور المهني والحصول على ترقية؟

نعم ☐ لا ☐

19/شهد مسارك الوظيفي ترقيات منذ التحاقك بالمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثاني : البعد الأسري في تعزيز المكانة الاجتماعية

20/المستوى التعليمي للأب :

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

21/مهنة الأب :

عامل ☐ موظف ☐ تاجر ☐ آخر ☐

22/المستوى التعليمي للأم:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي

23/كيف تقيم الوضع الاقتصادي لأسرتك؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐

24/هل دعمتك أسرتك في مسارك الدراسي / المهني

نعم ☐ لا ☐

25/هل ساعدتك العلاقات العائلية في الحصول على عمل ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : المكانة الاجتماعية

26/هل للمعرفة العلمية تأثير على المكانة الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

27/الزيادة في المهام والمسؤوليات الإدارية يساهم في تحسين مكانة الفرد داخل المجتمع ؟

نعم ☐ لا ☐

28/تحسن الدخل يساهم في رفع مكانتي الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

29/هل أنت راض /راضية عن مكانتك الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

30/هل تؤمن أن مكانتك الاجتماعية مرتبطة بشكل كبير بمستوى نجاحك المهني؟

نعم ☐ لا ☐

31/يؤثر التقدم الوظيفي في تحسين الوضع الاجتماعي للفرد

نعم ☐ لا ☐

32/هل تساعد شبكة العلاقات الواسعة في تعزيز المكانة الاجتماعية للفرد ؟

نعم ☐ لا ☐

33/ هل يؤثر مكان السكن في تحديد مكانة الأسرة الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐

34/امتلاك وسائل مادية (سيارة، أجهزة حديثة) يؤثر في مكانة الأسرة ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حدا ما ☐

35/هل تعتقد أن المستوى التعليمي للوالدين يؤثر في مكانة الأسرة الاجتماعية ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حدا ما ☐

36/هل توفر الأسرة فرص تعليم جيدة لأبنائها ؟

نعم ☐ لا ☐

37/هل تعتقد أن التزام الأسرة بالقيم الدينية يزيد من احترام المجتمع لها ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حدا ما ☐

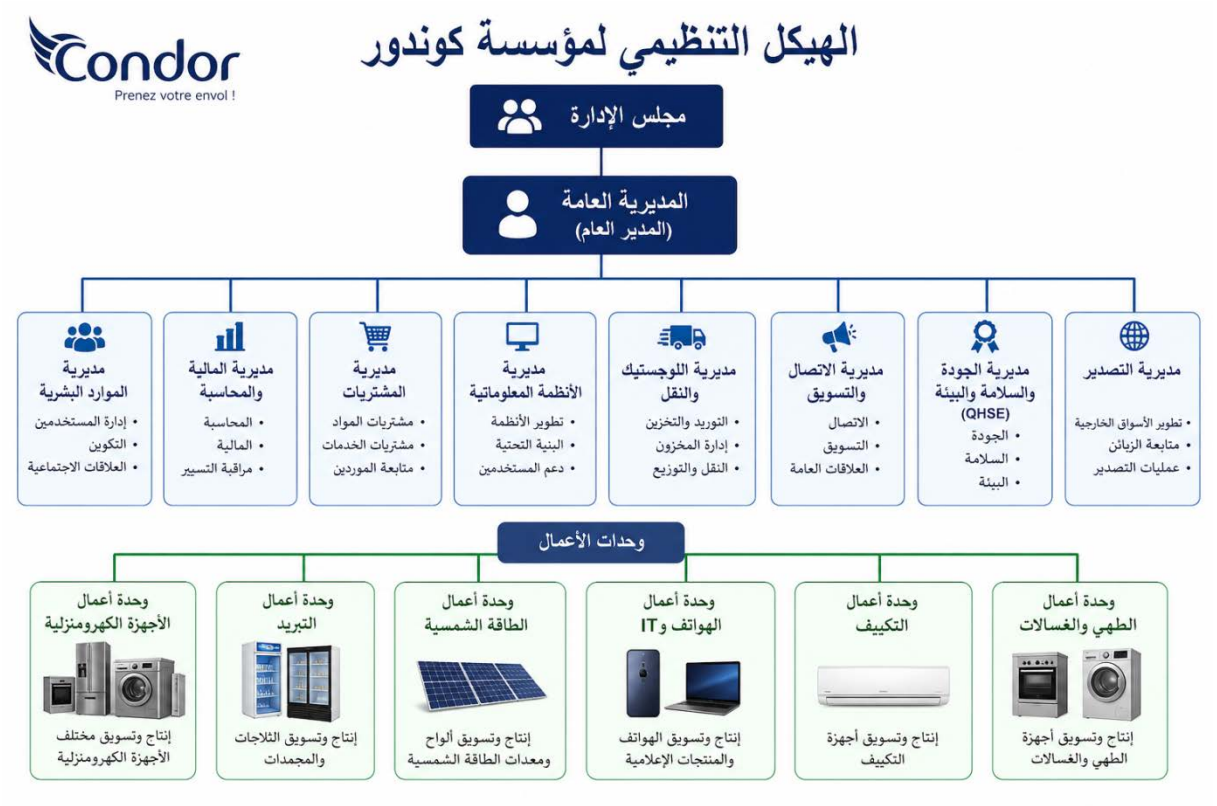
38/هل تساعد القيم الدينية في تحسين العلاقات بين أفراد المجتمع ؟

نعم ☐ لا ☐



المصدر: https://zzz.condor.dz/fr/condor-electroniks/le-groupe/

25/04/2026



المصدر : من إعداد الطالبة

الجمهـــوريـــة الجـزائـــرية الديمقراطيـة الشعبيـة
République Algérienne démocratique et Populaire
وزارة التعليـــم العـــالـي و البحـــث العلمـــي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
Universitéd'Oran 2Mohamed Ben Ahmed
كلية العلوم الاجتماعية
Faculté des Sciences Sociales
قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا
Département de Sociologie & d'Anthropologie

الفوج: 02الإشراف على مذكرة التخرج ماستر 02 علم اجتماع التنظيم و العمل

ورشة منهجية

تقرير المنهجية

لـــــــــــــمذكرة الـــــــــــــتخرج الـــــــــموسومة:

"الحراك المهني ودوره في تعزيز المكانة الاجتماعية للعامل"

دراسة سوسيولوجية تخص مؤسسة كوندور لولاية برج بوعريريج

من إعداد الطالبة:

مـــــــداح فـــاتن

الأستاذ المشرف: د. زرقـــة دليلة

منسق المقياس: أ.د. مولاي مراد الحاج

السنة الجامعية: 2025 / 2026

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والانثروبولوجيا

طلب إجراء دراسة ميدانية

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الإجتماع والأنثروبولوجيا بكلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران -2- محمد بن أحمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم الموافقة على إجراء دراسة ميدانية لفائدة الطالب (ة):

اللقب و الاسم (ة) : حداج فاتن .....

تاريخ و مكان الميلاد : 08 أفريل 1999 بوحنيفية .....

المسجل في: سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل .....

تحت رقم: 191933045207 .....

برسم السنة الجامعية: 2025 / 2026

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 119991164012570001

الصادرة عن: بلدية بوحنيفية بتاريخ: 2019.08.28

موضوع الدراسة الموسوم : إدراك الأمن وعلاقته بالمكانة الاجتماعية

المؤسسة : ..... لمدة : .....

تحت إشراف الأستاذ (ة) : زوخة دليلة .....

نلتمس من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب (ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والإستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها)لنيل شهادة الليسانس و ماستر في علم الإجتماع .

حرر بوهران يوم : 10/02/2026

رئيس قسم

د. بوع شارف حسين
مسؤول فريق تخصص التكوين
العلوم الاجتماعية - علم الاجتماع

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الأنثربولوجيا

أستاذ المشرف على البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران 2

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا

قسم علم الإجتماع و الأنثربولوجيا
2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الإجتماعية

Es-Senia le :...../...../2025

CONVENTION DE STAGE

Entre :

L'Université d'Oran 2 Mohamed Ben Ahmed, faculté des sciences sociale ayant siège à Es-Senia, campus Mourad Salim Taleb, représenté par le Chef de Département Mr. BEN ACHOUR Salem.

Ci-après désigné par l'Université d'Oran 2.

D'une part,

Et

L'Entreprise SPA Condor Electronics dont le siège social est Sise à Zone Industrielle Rhe Akid Ali BBA représentée par son Directeur Mr. Lotfi Thamdi DRH

D'autre part,

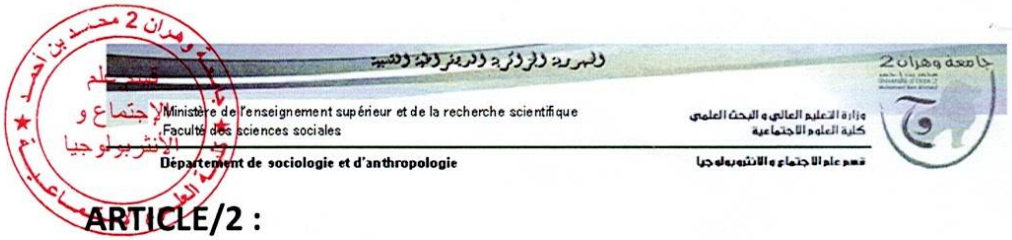
Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE/1 :

La présente convention a pour objet l'organisation du stage pratique de l'étudiant(e) : .....

Inscrit (e) en Master : .....

En conformité avec le programme et le plan des études de la dite spécialité .....



ARTICLE/2 :

Le stage pratique a pour but d'assurer l'application de l'enseignement donné au département conformément aux programmes et plan des études de la spécialité de l'étudiant(e).

ARTICLE/3 :

Le programme de stage pratique établi par le département de sociologie et contrôler Conjointement avec le département ou se déroule le stage au sein de l'entreprise, est joint à la présente Convention dont il fait partie intégrante.

ARTICLE/4 :

Le stage pratique se déroule du 14/04/2026 au 30/04/2026 inclus.

ARTICLE/5 :

L'entreprise s'engage à désigner la personne chargée de l'encadrement de l'étudiant(e) au sein de l'organisation. Cette dernière est tenue d'apporter tout le concours nécessaire à la bonne exécution du programme du stage pratique

ARTICLE/6 :

Durant la période du stage pratique, l'entreprise n'est pas tenue d'assurer l'hébergement, le transport et la restauration de l'étudiant (e), toutefois si elle dispose d'une prise en charge selon le tarif en vigueur.

ARTICLE/7 :

Durant la période du stage pratique le travail de l'étudiant (e) doit être suivi dans la mesure du possible par un cadre de l'entreprise en collaboration avec un enseignant désigner par le département de sociologie.

ARTICLE/8 :

Durant la période du stage pratique. L'étudiant (e) est soumis (e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de l'entreprise telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur. A cet effet, l'entreprise devra porter à la connaissance de l'étudiant(e), dés son arrivée sur le lieu de stage, l'ensemble des dispositions du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en cours.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
Faculté des sciences sociales
Département de sociologie et d'anthropologie
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الانثربولوجيا
جامعة وهران 2

ARTICLE/9 :

En cas d'infraction aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise par l'étudiant (e), celle-ci peut lui adresser un avertissement que sera communiqué immédiatement au département de sociologie.

ARTICLE/10 :

En cas d'accident survenu à l'étudiant (e), soit au cours du trajet jusqu' à son lieu d'affectation, soit au cours de son stage, soit au cours de lieu d'affectation, l'entreprise demeure dégagée de toute responsabilité. L'étudiant dans de cas pareil et couvert par le contrat d'assurance prépayé par l'Université pour l'ensemble de ses étudiants

ARTICLE/11 :

L'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour protéger l'étudiant (e) contre tous risques ou accidents du travail, en particulier elle veillera à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité afférentes aux postes de travail ou l'étudiant(e) aura été affecté(e) .

ARTICLE/12 :

L'entreprise s'engage à remettre au département, dans les quinze jours qui suivent la fin du stage pratique, sont appréciation et sa notation sur le déroulement et le résultat du stage pratique de l'étudiant(e). A cet effet, le département de sociologie remettra à l'entreprise des feuilles de notation de l'étudiant(e) qui seront établies par celle-ci en deus exemplaires dont l'un sera transmis au département, et l'autre conservé par l'entreprise.

ARTICLE/13 :

Cet accord est valable pour une durée de six mois, à compter du.....

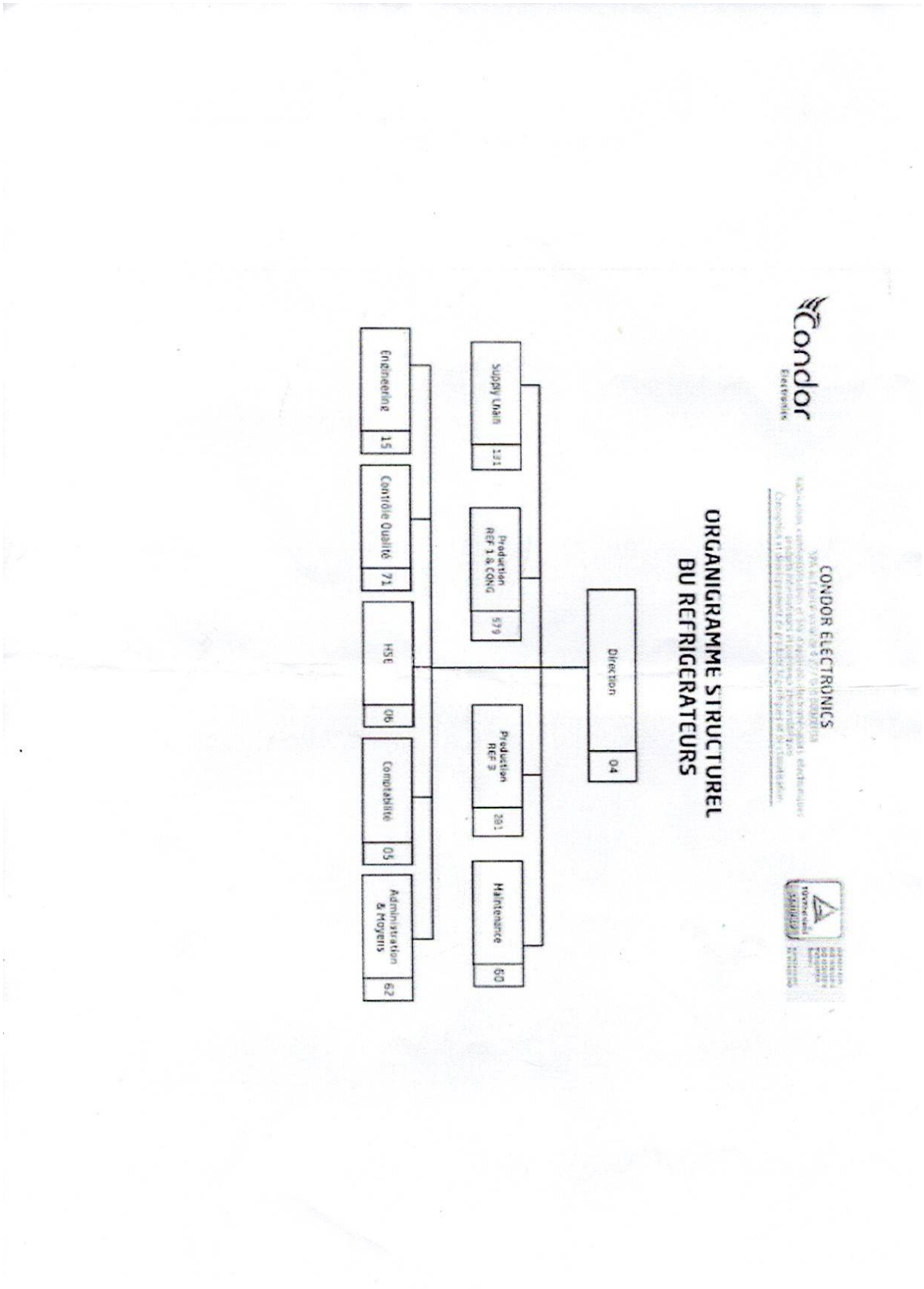
Et relatif au stage de l'étudiant (es) : Mr

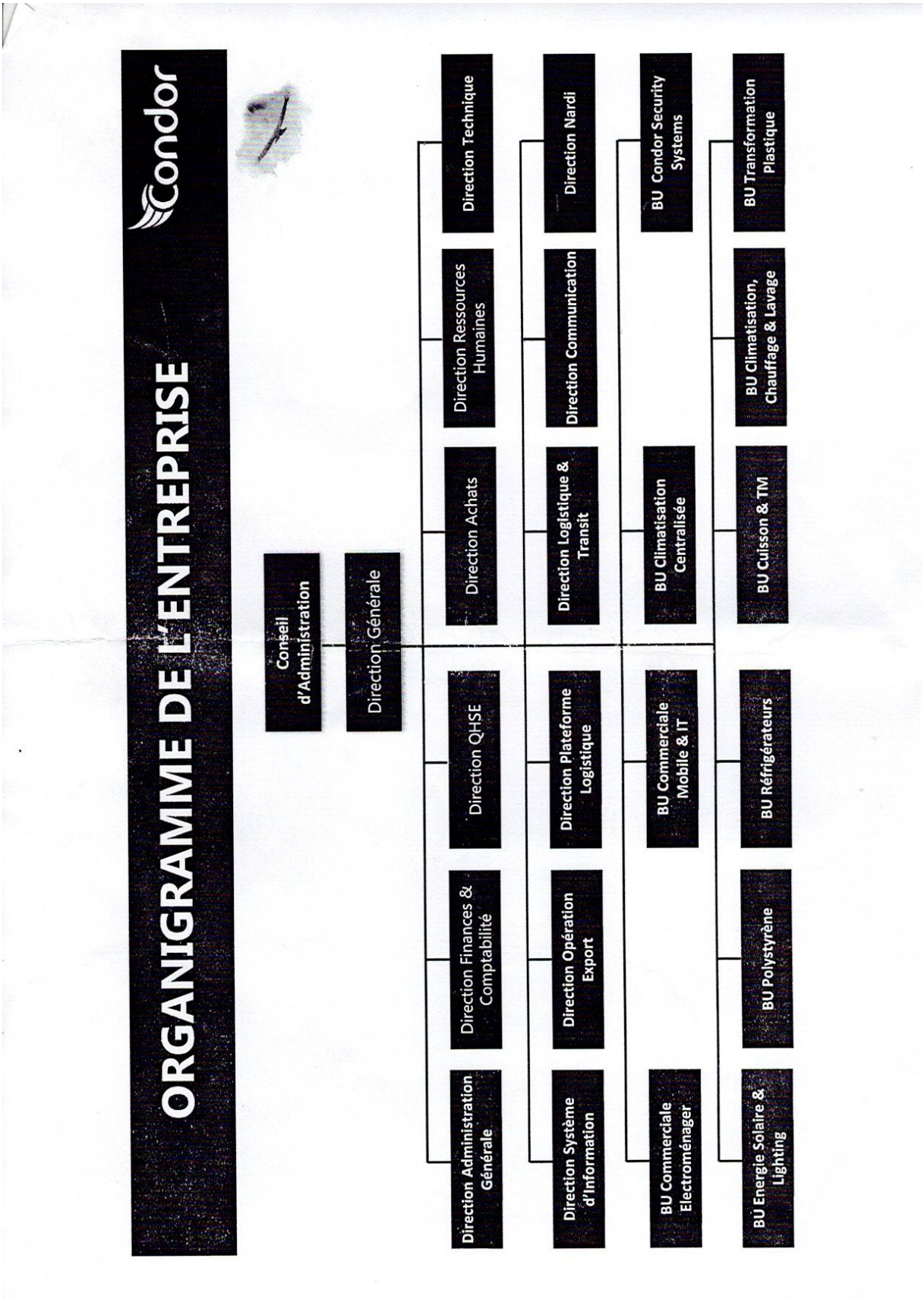
P/ LE DIRECTEUR GENERAL DE L'ENTREPRISE

BENMOUSSA Fatma
Chargée
de la Formation

قسم علم الإجتماع و الأنثربولوجيا

LE REPRESENTANT DE L'UNIVERSITE


Condor
Electronics
CONDOR ELECTRONICS
ORGANIGRAMME STRUCTUREL
DU REFRIGERATEURS
Direction
04
Supply Chain
131
Production
REF 1 & CONG
579
Production
REF 3
281
Maintenance
60
Engineering
15
Contrôle Qualité
71
HSE
06
Comptabilité
05
Administration
& Moyens
62


ORGANIGRAMME DE L'ENTREPRISE
Condor
Conseil d'Administration
Direction Générale
Direction Technique
Direction Ressources Humaines
Direction Achats
Direction QHSE
Direction Finances & Comptabilité
Direction Administration Générale
Direction Nardi
Direction Communication
Direction Logistique & Transit
Direction Plateforme Logistique
Direction Opération Export
Direction Système d'Information
BU Condor Security Systems
BU Climatisation Centralisée
BU Commerciale Mobile & IT
BU Commerciale Electroménager
BU Transformation Plastique
BU Climatisation, Chauffage & Lavage
BU Cuisson & TM
BU Réfrigérateurs
BU Polystyrène
BU Energie Solaire & Lighting

1. Présentation de l'Entreprise Condor Electronics :

A l'origine petite affaire familiale de commerce de denrées alimentaires et de transport, le Groupe Condor a vu le jour en 1954 dans l'est Algérien.

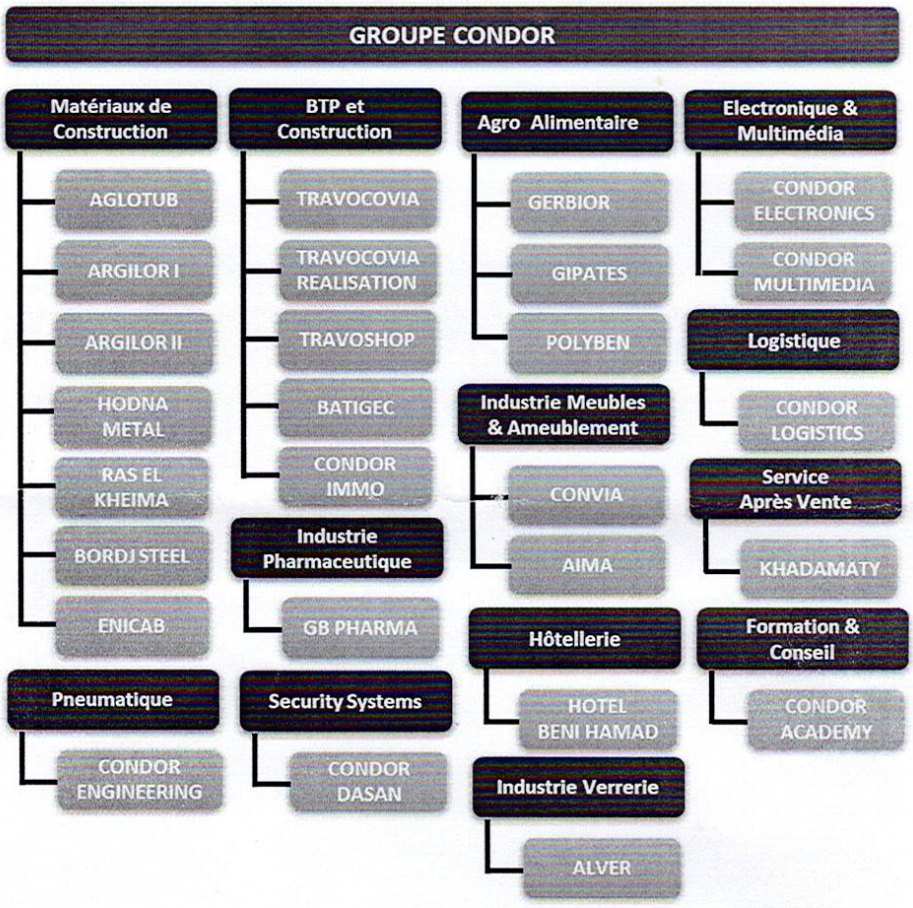


Figure 1 : Présentation Groupe Condor

Le Groupe Condor a connu ces dernières années un développement remarquable, au point de compter aujourd'hui pas moins de **27 filiales** dans de multiples activités (BTP & Construction, Electronique & Multimédia, Agroalimentaire, hôtellerie, logistique, industrie pharmaceutique, SAV, pneumatique, industrie meuble & ameublement, security systems, industrie verrerie, formation & conseil).

FICHE D'EVALUATION DE FORMATION

«Matricule

Intitulé de la formation	«Formation_»
Formateur	«Formateur»
Date & Lieu de Formation	«Date_début» «Date_fin» Centre de formation Condor Academy

Merci de noter que, seul, le Responsable hiérarchique direct (N+1) de l'apprenant est habilité à renseigner ce formulaire.

Objetctif de la formation	

Nom & Prénom de l'Apprenant	«Nom__Prénom»
Fonction	«FONCTION»
Direction / Structure	«BUDIRECTION__PERSONNEL_FORME_»

ÉVALUATION DE LA FORMATION

Critères d'évaluation	Oui	Non	En partie
Les résultats obtenus après la formation sont-ils conformes aux attentes initiales de l'apprenant ?			
Avez-vous observé une évolution des compétences de l'apprenant depuis la formation ?			
l 'apprenant applique-t-il efficacement les compétences acquises dans son travail ?			
Avez-vous remarqué des changements positifs chez l'apprenant depuis la formation ?			
La formation a-t-elle contribué à une amélioration de la productivité de l'apprenant ?			
L'apprenant rencontre-t-il encore des défis ou obstacles malgré la formation ?			
Estimez-vous qu'une formation complémentaire soit nécessaire pour l'apprenant ?			
Recommanderiez-vous cette formation pour d'autres personnes ?			

CONCLUSION DE L'EVALUATION

❍ La formation a-t-elle pleinement répondu aux attentes de l'apprenant en termes d'acquisition des compétences et d'amélioration de sa productivité ?

☐ Oui ☐ Non ☐ En partie

Date et visa de la hiérarchie (N+1)	Date et visa du Directeur