



جامعة وهران 2  
كلية العلوم الاجتماعية

لنيل شهادة الماجستير  
علم الاجتماع العمل و التنظيم

## الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسك الحديدية – وهران –

تشكيلة لجنة المناقشة :

جامعة وهران 2	رئيس		
جامعة وهران 2			
جامعة وهران 2			
جامعة وهران 2			يعلاوي أحمد

2015/2014

:

تهدف الدراسة الراهنة الى ابراز العوامل المساعدة على المهني الداخلي و الخارجي  
رصد تأثير تطور التعليم و مجانيته في الجزائر المستقلة على العمال و تحديد  
مدى التحسن الذي مس مستواهم التعليمي ، و مدى انعكاسه على حراكهم الاجتماعي و  
المهني لنفس الجيل و ما بين الاجيال .

تنتمي دراستنا الراهنة الى الدراسات الكمية ما أدى بنا الى الاعتماد على منهجين :  
أولهما المنهج الوصفي التحليلي و الذي يعتبر وسيلة لوصف الظاهرة المدروسة و  
تصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكل .

ثانيا اعتمدنا على المنهج الاحصائي من خلال استخدامنا للطرق الرقمية و الرياضية عن  
طريق استعمال تطبيق spss .

د قمنا بتقسيم الدراسة الى جزئين كبيرين تضمن كل منهما عدة فصول :

: الحراك البيوغرافي لعمال المؤسسة الجزائرية .

: الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال لعمال المؤسسة الوطنية .

بعد الدراسة و التدقيق توصلنا الى عدة نتائج أبرزها :

- يغلب على المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الثبات المهني و ذلك بسبب عدم  
فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية و هذا  
ما يتجسد من خلال تركيز المؤسسة في ترقية لعمالها على أساس الأقدمية  
المنصب بدون الاعتماد على أسس أخرى كالتكوين الداخلي و الخارجي بالاضلفة الى  
عدم الاعتماد على كفاءة العامل و جدارته و مردوديته في المنصب .
- ينعكس الثبات المهني لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية على ثباتهم  
الاجتماعي فغالبيتهم يشغلون نفس المكانة الاجتماعية التي شغلها ابائهم .
- غالبية العمال عرفوا حراكا اجتماعيا ما بين الاجيال مقارنة بأمهاتهم .
- إن غالبية أبناء العمال عرفوا و تحصلوا على حراك اجتماعي ما بين الاجيال مقارنة  
بابائهم (أفراد عينة) .
- لقد انعكس نشر التعليم و مجانيته في الجزائر على المبحوثين حيث  
حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بابائهم و أمهاتهم ، أما  
بالنسبة لأبنائهم الذين أتمو الدراسة فقد حققوا حراكا هم كذلك مقارنة بابائهم (   
العينة ) .

**الكلمات المفتاحية :** الحراك المهني - الحراك المهني الداخلي - ك المهني الخارجي -  
البيوغرافي - الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال

# اهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين اللذان كانا سببا إلى ما  
توصلت إليه

إلى إخوتي عبد الباقي و محمد و أخواتي أم كلثوم و آسية

إلى عائلتي الكبيرة عائلة الماحي وعائلة بوراس

إلى كل أصدقائي و زملائي و زميلاتي

إلى كل من أعانني و ساعدني

# شكر و تقدير

أحمد الله العظيم على كل نعمه و آلائه و التي من بينها التوفيق  
و التسديد لهذا العمل .

ثم أتقدم بالشكر للأستاذ المؤطر السيد دراس عمر الذي لم يدخر أي  
جهد أو مساعاة لي لإتمام هذا العمل .

كما لا يمكن إغفال كل الأساتذة الذين درسوني في مرحلة ما بعد  
التدرج .

و أتقدم بالشكر الجزيل للزملاء الذين أعانوني و كانوا نعم  
الأصدقاء و الأصحاب .

و لا يمكن إغفال عمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية  
- وهران - الذين ساهموا لإثراء هذا العمل ، و أخص بالذكر السيد  
سنوسي عثمان الصديق الوفي و الذي كان نعم المساعد و المعين  
لإجراء البحث الميداني .

و في الأخير أشكر كل من كان له دور في إتمام هذا العمل و لو  
كان دورا صغيرا .

الحمد لله رب العالمين

## فهرس المحتويات

أ.....	فهرس المحتويات
ج.....	فهرس الجداول
خ.....	فهرس الأشكال
1.....	<u>مقدمة عامة</u>
5.....	1- التعريف بمشكل الدراسة
5.....	1-1 الإشكالية
10.....	1-2- فرضيات الدراسة
11.....	1-3- أهداف الدراسة
11.....	1-4- صعوبات الدراسة
12.....	1-5- المفاهيم الأساسية
16.....	1-6- جداول الحراك الاجتماعي و المهني
18.....	2- المقاربة المنهجية
15.....	2-1- نوع الدراسة
20.....	2-2- مجالات الدراسة
27.....	2-3- العينة وكيفية إختيارها
30.....	2-3- أدوات جمع المعلومات
32.....	3- الدراسات السابقة
	<u>الجزء الأول : الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة</u>
38.....	<u>الحديدية</u>

- 39.....مقدمة الجزء الأول
- 40.....- الفصل الأول : الحراك المهني الداخلي
- 40.....\* المبحث الأول : الحراك المهني الداخلي نحو الأعلى ( الترقية)
- 45.....\*المبحث الثاني : الحراك المهني الداخلي نحو الأسفل ( تنزيل الدرجة )
- 46.....\* المبحث الثالث : الحراك المهني الداخلي الأفقي ( النقل)
- .....\* المبحث الرابع : الحراك المهني الداخلي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية
- 49.....
- 60.....- الفصل الثاني : الحراك المهني الخارجي
- 61.....المبحث الأول: عوامل الحراك المهني
- .....المبحث الثاني : الحراك المهني الخارجي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية
- 65.....
- 71.....- خاتمة الجزء الأول
- .....- الجزء الثاني : الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال لعمال المؤسسة الوطنية للنقل
- 72.....بالسكة الحديدية
- 73.....- مقدمة الجزء الثاني
- 74.....الفصل الأول : الحراك الاجتماعي
- 76.....المبحث الأول : المجتمع و الحراك الاجتماعي
- 78.....المبحث الثاني : قنوات الحراك الاجتماعي
- 81.....المبحث الثالث : عوامل الحراك الاجتماعي

الفصل الثاني : الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .....	87
الفصل الثالث : دور التعليم في الحراك الاجتماعي .....	102
المبحث الأول : تطور التعليم في الجزائر .....	102
المبحث الثاني : انعكاسات تطور التعليم في الجزائر على الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .....	107
- خاتمة الجزء الثاني .....	122
* النتائج العامة للدراسة .....	123
<b><u>* خاتمة</u></b> .....	127
المراجع .....	129
الملاحق .....	134

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1.	يبين تعداد عمال المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهراڤ و تقسيمهم حسب الفئة المهنية و الجنس .	21
2.	يبين تعداد عمال المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهراڤ البالغين 40 سنة فما فوق و تقسيمهم حسب الفئة المهنية و الجنس.	21
3.	يبين تعداد العينة المحددة من عمال المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهراڤ و تقسيمهم حسب الفئة المهنية و الجنس .	23
4.	السن	23
5.	الجنس	24
6.	الحالة المدنية	24
7.	يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لأول منصب عمل و اخر منصب عمل لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية	48
8.	يبين اتجاه الحراك المهني الداخلي بين الفئة المهنية لأول منصب عمل و اخر منصب عمل	51
9.	يبين عدد المناصب حسب الترقى في الصنف و الدرجة في المؤسسة	52
10.	يبين أسس الترقية في المناصب المشغولة داخل المؤسسة ( أسس الحراك المهني الداخلي )	55
11.	يبين امتيازات الترقية في المناصب المشغولة داخل المؤسسة	56
12.	يبين التكوين في المناصب المشغولة داخل المؤسسة	57
13.	يبين النشاطات المهنية الممارسة من طرف العمال قبل الانضمام إلى المؤسسة الحالية ( الحراك المهني الخارجي )	64
14.	يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية للعامل قبل إنضمامه للمؤسسة و اخر منصب عمل في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية	65
15.	يبين اتجاه الحراك المهني الخارجي بين الفئة المهنية للعامل قبل انضمامه للمؤسسة و اخر منصب عمل في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية	66
16.	يبين كيفية الحصول على المناصب المشغولة قبل الإنضمام الى المؤسسة الحالية	68
17.	يبين أسباب الانتقال من مؤسسة الى أخرى	69
18.	يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لآباء العمال مقارنة بفئتهم المهنية	87
19.	يبين اتجاه الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية ( المقارنة ما بين الآباء و الابناء )	90
20.	يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لأمهات العمال مقارنة بفئتهم المهنية	92



95	يبيّن اتجاه الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية(العلاقة ما بين الفئة المهنية لأمهات العمال مقارنة بفئتهم المهنية)	.21
97	يبيّن العلاقة ما بين الفئة المهنية لأبناء العمال مقارنة بفئتهم المهنية	.22
100	يبيّن اتجاه الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية( العلاقة ما بين الفئة المهنية لأبناء العمال مقارنة بفئتهم)	.23
105	يبيّن تطور عدد المتعلمين و المؤسسات حسب الطور	.24
107	المستوى التعليمي	.25
108	المستوى التعليمي حسب الفئة المهنية	.26
110	المستوى التعليمي لأباء أفراد العينة	.27
111	المستوى التعليمي لأباء العينة حسب الفئة المهنية للأبناء	.28
114	يبيّن العلاقة بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي لأبائهم	.29
115	المستوى التعليمي لأمهات العينة	.30
116	المستوى التعليمي لأمهات العينة حسب الفئة المهنية للأبناء	.31
118	يبيّن العلاقة بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي للأمهات	.32
119	المستوى التعليمي لأبناء أفراد العينة العاملين	.33
121	يبيّن العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد لعينة و أبنائهم العاملين و الذين اتمو دراستهم	.34

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
18	يبين التنظيم الإداري لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية .	1.
19	يبين التنظيم الإداري للمؤسسة الجهوية للنقل بالسكة الحديدية/وهران .	2.
47	يبين إتجاهات الحراك المهني الداخلي	3.
49	يوضح توزيع العمال حسب الفئة المهنية لأول منصب عمل	4
50	يوضح توزيع العمال حسب الفئة المهنية لآخر منصب عمل	5
59	يبين إتجاهات الحراك المهني الخارجي	6
73	يبين إتجاهات الحراك الاجتماعي	7
75	يبين إتجاهات الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال	8
88	يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للآباء	9
88	يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للأبناء	10
93	يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للأمهات	11
93	يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للأبناء	12
98	يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للمبجوثين	13
98	يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للمبجوثين	14
109	تصنيف العمال حسب المستوى التعليمي و الفئة المهنية %	15
111	تصنيف آباء العمال حسب المستوى التعليمي %	16
113	المستوى التعليمي لآباء العمال حسب الفئة المهنية للأبناء%	17
116	تصنيف أمهات العمال حسب المستوى التعليمي %	18
117	المستوى التعليمي لأمهات أفراد العينة حسب الفئة المهنية للأبناء%	19
120	تصنيف أبناء العمال العاملين حسب المستوى التعليمي %	20
120	المستوى التعليمي للأبناء العاملين حسب الفئة المهنية لأفراد العينة %	21

# مقدمة عامة

### مقدمة عامة :

تشهد المجتمعات الإنسانية تغيرات و تطورات سياسية و إقتصادية و إجتماعية و ثقافية و ذلك بمرور الزمن ، تنعكس هذه التغيرات على الحالة الإجتماعية و الإقتصادية لأفرادها ما قد يفرز حراكهم الإجتماعي و المهني . كما قد يلعب الفرد دورا في تحديد مصيره و مكانته الإجتماعية و الإقتصادية من خلال مجهوداته و عمله ما قد يسفر عن حراكه الإجتماعي و المهني ، كما قد تتحسن وضعيته مقارنة بابائه ما يفرز حراكه الإجتماعي و المهني ما بين الأجيال .

و على هذا الأساس فإن الحراك الإجتماعي و المهني نتيجة لعوامل هيكلية و فردية تتحكم في الحالة الإجتماعية و الإقتصادية لأفراد المجتمع .

إن المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الانسانية عرف تغيرات و تطورات إجتماعية و سياسية و إقتصادية و ثقافية إنعكست على أفراده بمختلف أطرافهم و مكانتهم الإجتماعية .

هذه التغيرات و التطورات أثرت على البنية الإجتماعية و ذلك من خلال إحتلال الأفراد لمكانات إجتماعية مختلفة قد تكون نفس المكانات الإجتماعية التي شغلها ابائهم ، أو تتحسن مكانتهم و وضعيتهم الإجتماعية عما كان عليه ابائهم ما يمثل حراكا إجتماعيا ما بين الأجيال .

كما عرف المجال الإقتصادي بدوره تطورات حيث أدى إنتشار المصانع الى ظهور فئة العمال الصناعيين ذوي الأصول الإجتماعية المختلفة ما أدى الى إحداث حراك مهني ما بين الأجيال .

كما تجلت هذه التغيرات و التطورات في مجال التربية و التعليم حيث أن الدولة الجزائرية المستقلة دأبت على نشره و مجانيته و ذلك على مستوى التراب الوطني و هذا ما فتح أبواب التعليم لمختلف الأفراد مهما كان أصلهم الإجتماعي و أدى الى تقليص نسبة الأمية .

و من هذا المنطلق تحاول الدراسة الراهنة تشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة الإجتماعية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية ، و لتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة الى مقدمة عامة و جزئين رئيسيين ؛ الجزء الأول تناول الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة

الوطنية للنقل بالسكة الحديدية، و تناول الجزء الثاني الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

فبالنسبة للمقدمة العامة فتضمنت الإشكالية و فرضيات الدراسة و الصعوبات و المفاهيم الأساسية و المقاربة المنهجية بالإضافة الى الدراسات السابقة .

وبالنسبة للجزء الأول الموسوم " الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية " فقد قسم الى فصلين قسم كل فصل بدوره الى عدة مطالب و مباحث :  
الفصل الأول الموسوم " الحراك المهني الداخلي " تضمن هذا الفصل أربع مباحث :  
المبحث الأول : الحراك المهني الداخلي نحو الأعلى ( الترقية ) . المبحث الثاني : الحراك المهني الداخلي نحو الأسفل ( تنزيل الدرجة ) . المبحث الثالث : الحراك المهني الداخلي الأفقي ( النقل ) . المبحث الرابع : الحراك المهني الداخلي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .

أما الفصل الثاني الموسوم " الحراك المهني الخارجي " تضمن هذا الفصل مبحثين : المبحث الأول تناول عوامل الحراك المهني . المبحث الثاني تناول الحراك المهني الخارجي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .

أما بالنسبة للجزء الثاني الموسوم " الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية " فقد قسم الى ثلاثة فصول قسم كل فصل بدوره الى عدة مطالب و مباحث :  
الفصل الأول الموسوم " الحراك الاجتماعي " تضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث : المبحث الأول المجتمع و الحراك الاجتماعي . المبحث الثاني ممرات الحراك الاجتماعي . المبحث الثالث عوامل الحراك الاجتماعي .

أما الفصل الثاني الموسوم " الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية " تضمن العلاقة ما بين الفئة المهنية لأفراد العينة و آرائهم ، أمهاتهم ، و أبنائهم .

أما الفصل الثالث الموسوم " دور التعليم في الحراك الاجتماعي " تضمن هذا الفصل  
مبحثين: المبحث الأول تطور التعليم في الجزائر . المبحث الثاني انعكاسات تطور التعليم  
في الجزائر على الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .  
و في الأخير تناولنا النتائج العامة و الخاتمة .

## 1- التعريف بمشكل الدراسة .

### 1-1- الإشكالية :

إن موضوع الحراك الإجتماعي و المهني تم التطرق إليه من قبل الكثير من الباحثين و المنظرين الاجتماعيين باختلاف إتجاهاتهم و مدارسهم و المجتمعات التي عاشوا فيها و درسوها و الفترات الزمنية التي عاصروها .

فالأول و المرجع الرئيسي لدراسة هذه الظاهرة هو الباحث الإجتماعي الأمريكي 'بيتريم سوروكين' الذي يعتبر صاحب أول و أكبر مؤلف مخصص للحراك الإجتماعي (الحراك الإجتماعي صدر عام 1927)، لقد حاول الباحث تفسير و إستنباط العوامل التي تتحكم و تسهل إنتقال الأفراد من مستوى إلى آخر في السلم الإجتماعي المهني حيث " أطلق على منظومات التوجيه و التصفية للمجتمع إسم القنوات (canaux) ومن بين هذه القنوات ذكر الجيش (من وقت الحرب خصوصا ، مثال ذلك الثورة الفرنسية أين كانت الترقيات سريعة )، الكنيسة (بالخصوص في النظام القديم ) ، المدرسة ، المجموعات السياسية ، المنظمات المهنية المتخصصة (الأدبية و العلمية ..الخ) ، الأنظمة الممدة و المزودة بالثروة (التجارة والصناعة ) ، العائلة (من خلال الزواج و الخطبات )"<sup>1</sup>.

"بالإضافة إلى وجود ميكانيزمات لها التأثير الكبير في الإختيار و الإصطفاء على أساس الكفاءات الفردية لمختلف الوظائف من بينها " العائلة من خلال الميراث أو التعليم ، تضع الأفراد أكثر أو أقل تحسنا في المنافسة . المدرسة مع مسابقاتها و إمتحاناتها تعتبر ميكانيزم آخر أكثر أهمية "<sup>2</sup> فعلى سبيل المثال كتب سوروكين في مؤلفه الحراك الاجتماعي (الذي صدر عام 1927) يقول: "إن قنوات التدوير الرأسي توجد في أي مجتمع متدرج ، وهي ذات أهمية مماثلة لتلك التي تحتلها قنوات الدورة الدموية بالنسبة للجسد".

<sup>1</sup>. jean cazeneuve ,dix grandes notions de la sociologie , editions du seuil , 1976.p222.

<sup>2</sup>. نفس المرجع ص 223 .

و ذهب الى القول بأن هذه السلاالم أو المصاعد تعد ضرورية للتوزيع الفعال للمواهب على المهن ، و أن الفشل في تحقيق ذلك يشجع على عدم الفعالية و اللانظام"<sup>3</sup> .  
إن ما جاء به "بيتريم سوروكين" يعتبر البداية و ركن الأساس لبحوث إجتماعية كثيرة في مجال الحراك الإجتماعي و المهني ، من أهمها ما جاء به العالمان الإجتماعيان "ليبست" و "زيتبيرغ" حيث ترجع نظريتهما للحراك الإجتماعي إلى سياقين ظاهرين : "عرض للمكانات الشاغرة" و "التغيير مابين الوضعيات" كما قاما بتحليل و تفسير العوامل المؤثرة و المحفزة على الحراك الإجتماعي .

يعتبر السياق الأول (عرض المكانات الشاغرة) عبارة عن التغيرات التي تشهدها مختلف الشرائح الإجتماعية من ناحية الحجم من خلال تأثير عدة عوامل مختلفة فردية كانت أو هيكلية ؛ حيث أن هناك عوامل لا يتدخل الفرد و لا يكون له دور فيها تؤدي إلى حراكه إجتماعيا و مهنيا ، كما أن هناك عوامل ذات طبيعة ديموغرافية تعتبر ذات دور كبير في الاختلافات ما بين الشرائح الإجتماعية من ناحية الحجم حيث أن النمو و الزيادة في أفراد الشرائح تختلف من شريحة إلى أخرى و أي نقص أو ضعف في حجم شريحة معينة يتم ملؤه و شغله من طرف أفراد من شرائح أخرى ما يؤدي إلى حراك إجتماعي عمودي لمختلف الشرائح .

"السياق الثاني (التغيير ما بين الوضعيات أو المكانات الاجتماعية) نسبي يرجع للقدرات التي يمتلكها أعضاء مختلف الشرائح الإجتماعية للدخول في مسابقة حرة للانضمام إلى مختلف المكانات الاجتماعية .

إن إنتقالات الحراك الإجتماعي العمودي الذي ينتج عن هذه المنافسة تكون متوازنة بقدر متساوي في الإتجاه التصاعدي و التنازلي ، و يتكون إذن من تغيير وضعيات ما بين المكانات . و بتوضيح أدق هنا نوعية "تكافؤ الفرص" التي يقدمها المجتمع لأعضائه .  
هذه التغييرات لا تترجم كظواهر محتملة و لكن كنتيجة ل"إنفتاح" الهياكل الإجتماعية"<sup>4</sup> .  
كما يرى الباحثان الإجتماعيان "بلو" و "دونكن" أن الحراك الإجتماعي في المجتمعات

<sup>3</sup> .جوردون مارشال ، موسوعة علم الإجتماع ، مراجعة و تقديم محمد الجوهري ،المجلس الأعلى للثقافة ، المشروع القومي للترجمة ،المجلد الأول ، الطبعة الثانية ، 2007. ص 524 .



الصناعية يرجع إلى " الإتجاه الأساسي نحو العمومية النامية " ( la tendance vers un universalisme grandissant) الذي يعتبر التقدم التكنولوجي و الإقتصادي و الحراك الجغرافي و الخصوبة المختلفة أسبابا هيكلية للحراك التصاعدي.

إن التقدم التكنولوجي و الإقتصادي " في البداية كنتيجة لسيطرة نموذج ثقافي يرتكز على الفعالية و العقلانية ، نشهد على تطور تكنولوجي و لتقسيم العمل الذي يسمح بتقدم عام لمستويات الحياة تحت تأثير توسع الوضعيات الموجودة في أعلى التراتب المهني لتدفقات الحراك الصاعد . بعد ذلك ضعف العلاقات الأسرية و الجوارية متلازمة مع الزوال و الذاتية الطائفية ، تشجع الهجرة التي تمكن الأفراد من الإلتحاق بالمناطق الجغرافية ذات الفرص الكبيرة . في الأخير اولئك الذين لا يمكنهم تحقيق طموحهم في النجاح المسجل في النموذج العمومي (universaliste) يجدون في السلطة التي يستطيعون ممارستها على الأسر العديدة معادلة نفسية لحرمانهم الإجتماعي ؛ هذا يحدث ظاهرة خصوبة مختلفة ملائمة للحراك التصاعدي للأبناء المنتمين للطبقات غير المحظوظة " <sup>5</sup>.

إن دراسة ظاهرة الحراك الإجتماعي لم تقتصر على الباحثين الإجتماعيين الأمريكيين الذين جاؤو بتفسيرات و نتائج و نظريات في دراسة هذه الظاهرة المهمة ، بل تعدتهم إلى الوصول إلى باحثين إجتماعيين آخرين و الذين تعتبر إسهاماتهم في هذا المجال ذات قيمة علمية .

إن أول باحث إجتماعي سننظر له هو "بارتو " الايطالي الذي تعتبر نظريته محاولة لتحليل العوامل الهيكلية للحراك الإجتماعي .

يعتبر "بارتو " الحراك الإجتماعي ظاهرة هيكلية بالأساس حيث أنه يعتبر أن حراك الفرد يعتمد على حراك الجماعة ككل . " في مقال حاول إستغلال التقسيم الكلاسيكي ما بين "الحراك الهيكلية " و "الحراك الصافي " من طرف الكثير من الباحثين الأمريكيين . من أجل فعل ذلك قام بأخذ نتائج أعمال ياسودا (yasuda) و عاتبه على عدم إعطائه إلا مؤشر واحد للتقييم لكل فئة إجتماعية على حدى . نصيب الحراك الصافي و مقارنته مع إذا ما كان الحال مع الحراك المثالي .

<sup>4</sup> . charles –henry cuin , les sociologues et la mobilite sociale ,presses universitaires de France,1<sup>er</sup> édition, paris ,1993. P 93.

<sup>5</sup> . نفس المرجع ص101 .

يعتبر "بارتو" مصطلح الحراك الهيكلي معبر من أجل التعبير عن السيرورات العامة للحراك الاجتماعي. متبنيا منظور معاكس لذلك الخاص بأغلبية الباحثين الأمريكيين ، إنه يرى أن الحراك الاجتماعي للأفراد نتيج لديناميكية إجتماعية التي تنتج تحولات هيكلية إجتماعية مهنية"<sup>6</sup>.

كما يرى "بورديو" و "باسيرون" أن النظام التربوي و ديمقراطيته تخفي في طياتها عدم المساواة ما بين أفراد الطبقات الإجتماعية المختلفة حيث يرون أن " النظام الرأسمالي لا ينظر إلى النجاح إلا من خلال فكرة "الموهبة" و لا يقيم إعتبار للظروف الإجتماعية – الإقتصادية ، التي جعلت البعض أكثر موهبة "<sup>7</sup>. إذ أن النجاح يعتمد على مجموعة من الشروط و الظروف التي يجب توفيرها للفرد لتحقيقه و هنا تظهر الإختلافات ما بين الطبقات المختلفة و يؤدي إلى إعادة إنتاجها . و يقول " بورديو " "من أجل أن يكون المناسب مناسباً و غير المناسب غير مناسب ، يجب و يكفي على المدرسة أن تتجاهل داخل المحتوى التعليمي المنقول و داخل شروط الأحكام عدم المساواة الثقافية ما بين أطفال مختلف الطبقات الإجتماعية : و بصيغة أخرى معاملة كل المتعلمين غير المتساوين في الحقيقة على أنهم متساوين في الحقوق و الواجبات ، النظام التعليمي يقود لإعطاء إقرار للمساواة الأولية أمام الثقافة "<sup>8</sup>.

"إن المسار النظري المبلور من طرف " ريمون بودون " من أجل التطرق لظاهرة الحراك الاجتماعي مقدم من طرف مؤلفه كنتيجة لتحليل نقدي للحالة الحاضرة لهذا الميدان لعلم الاجتماع . أين الإشكالية العامة تقود أبحاث كاتب *l'inégalité des chances* و التي تخص نتائج ظاهرة مزدوجة لنشر و توزيع و ديمقراطية التعليم على تطور تدفق الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال في المجتمعات الغربية . "بودون" يوضح أن أحد الإقتراحات التي تعتبر الأكثر قبولا من قبل علم الاجتماع المعاصر (التي ترى أن "تطور التعليم المتلازم و توسع المجتمعات الصناعية يوجب و بصفة ميكانيكية أن يحدث زيادة في تكافؤ و تساوي الفرص أمام التعليم و المجتمع ). وهو يقول "من بين أشكال عدم المساواة

<sup>6</sup> . نفس المرجع ص 230 .

<sup>7</sup> . عبد العزيز رأس مال ، كيف يتحرك المجتمع ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية ، بن عكنون – الجزائر ، 1999 ، ص 83 .

<sup>8</sup> . charles –henry cuin , op . cit ,p219,220.

الإجتماعية عدم تكافؤ الفرص و التي تظهر مع عدم المساواة الإقتصادية و التي تعتبر الأكثر مقاومة للتغيير<sup>9</sup>.

لقد عرض " بودون " نموذج " systémique " من خلال المسلمة التالية : "حصة المكانات الإجتماعية من الأفراد تعتمد من جهة على توزيع المكانات في الهيكل الإجتماعي و من جهة أخرى توزيع عدد من الصفات الفردية مثل الأصل الإجتماعي و المستوى الدراسي بصفة خاصة و بهذا الحال فإن هناك لا موافقة و لا تناسب الذي يوجد ما بين هذه التوزيعات التي تعتبر محركات و مولدات لظواهر الحراك الإجتماعي .<sup>10</sup>

و على هذا الأساس فإن نظرية " ريمون بودون " تعتبر أن ظاهرة الحراك الإجتماعي هي نتيجة لتأثير العوامل الهيكلية التي لا يملك الفرد أي تأثير في إحداثها أو عدمه ، بالإضافة إلى العوامل الفردية التي يعتبر الفرد المسبب الرئيسي لها .

بعد هذا العرض لأهم المقاربات و النظريات التي تطرقت لظاهرة الحراك الإجتماعي و المهني فإننا سنستند و نعتد في دراسة هذه الظاهرة على النموذج " systémique " ل " بودون " باعتبار الحراك الإجتماعي نتيجة لعوامل هيكلية و عوامل فردية .

و على هذا الأساس فإن سؤالنا الرئيسي صيغ كالاتي :

- هل مكنت سياسة تسيير الموارد البشرية للمؤسسة من إحداث حراك المهني صاعد و هل سمحت المنظومة التربوية من تساوي الحظوظ لأبناء الطبقات المختلفة ما يفرز حراكا مهنيا و إجتماعيا صاعدين لعمال المؤسسة الوطنية ؟

من خلال سؤالنا الرئيسي المبين أعلاه نريد معرفة ما مدى تأثير سياسة الموارد البشرية من خلال التكوين و تسيير الحياة المهنية بالإضافة الى تقييم العمال داخل المؤسسة على قدرة العاملين على الترقى و التطور فيها ما يؤدي الى حراكهم المهني .

<sup>9</sup> . نفس المرجع ص 240 .

<sup>10</sup> . omar derras , mobilite professionnelle et sociale en algerie , these de doctorat d'etat en sociologie du developpement , universite d'oran-es senia , aout 2007 , p17.

كما نريد معرفة تأثير نشر التعليم و مجانيته في الجزائر على إحداث حراك إجتماعي ما بين الأجيال و ذلك من خلال فتح المجال التعليمي و اعطاء الفرصة لجميع أبناء الفئات الاجتماعية للتعليم ما قد يحسن وضعيتهم الإجتماعية و المهنية مستقبلا مقارنة بابائهم .

### 1-2- فرضيات الدراسة :

1 - " تتأثر شدة الحراك المهني الداخلي و الخارجي بالمؤسسة و نظامها و سياسة تسيير الموارد البشرية المتبعة من ناحية و بمدى إنفتاح سوق العمل من ناحية أخرى. "

تعتبر المؤسسة مكانا للحراك المهني الداخلي و ذلك إذا كانت تشتمل على هيكل تنظيمي و نظام يسمح بالترقي و التطور المهني فيها من خلال سياسة التكوين و سياسة تسيير الحياة المهنية ما يؤدي الى حراك العامل مهنيا . كما أن الحراك المهني الخارجي للعمال يزداد و يشتد كلما كان سوق العمل مفتوحا و يتوفر على مناصب كثيرة و متنوعة و العكس صحيح .

2 - " لقد مكنت المنظومة التربوية في الجزائر مختلف الفئات الاجتماعية مهما كان أصلها من الاستفادة من مجانية التعليم ما أحدث فروق جيلية لمختلف الفئات الاجتماعية و هذا ما أفرز حراكا إجتماعيا و مهنيا ما بين الأجيال . "

لقد منح نشر التعليم الأساسي و مجانيته في الجزائر الفرصة لأبناء مختلف الفئات الاجتماعية ما أدى إلى إحداث فروق إجتماعية ما بين الأجيال و أحدث حراكا إجتماعيا و مهنيا ما بين الأجيال لصالح جيل المبحوثين .

### 1-3- أهداف الدراسة:

يصبوا كل باحث إثناء إنجاز ه لأى دراسة علمية الى بلوغ أهداف محددة ، و على هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تسعى الى تحقيق مجموعة من الأهداف هي :

- معرفة و رصد تأثير تطور التعليم و مجانيته في الجزائر المستقلة على العمال و تحديد مدى التحسن الذي مس مستواهم التعليمي ، و مدى إنعكاسه على حراكهم الإجماعي و المهني لنفس الجيل و ما بين الأجيال .
- إبراز العوامل المساعدة على الحراك المهني الداخلي و الخارجي .

### 1-4- صعوبات الدراسة :

لقد واجهتنا أثناء إنجازنا لهذه الدراسة عدة صعوبات و عقبات عرقلت عملنا النظري من جهة و الميداني من جهة أخرى .  
فبالنسبة للعراويل النظرية فتمثلت في قلة المراجع و شحها و إن وجدت فهي باللغات الأجنبية الفرنسية و الإنجليزية .  
أما بالنسبة للعراويل و الصعوبات الميدانية فتمثلت في عدم مبالاة العمال بخصوص ملئ الاستمارات و الإجابة عن الأسئلة بالضافة الى عدم الإجابة على جميع الأسئلة في بعض الحالات و هذا ما أدى بنا في بعض الحالات الى إختيار عمال آخرين و هذا ما أخذ منا وقتا كبيرا في إنجاز الدراسة الميدانية .

## 1-5- المفاهيم الأساسية :

### 1- الحراك الإجتماعي :

يعرف " بيتريم سوروكين " الحراك الإجتماعي على أنه " تنقل الأفراد أو المجموعات من وضعية إجتماعية إلى أخرى و إنتقال المواضيع ، القيم و الصفات الثقافية بين الأفراد و المجموعات ."<sup>11</sup>

يرى سوروكين أن الحراك الإجتماعي له شكلان فإما أن يكون حراكا إجتماعيا عموديا أو أن يكون حراكا إجتماعيا أفقيا و هو يقول : "يمكن أن يكون أفقيا عندما يكون الإنتقال الفردي أو الجماعي يكون في نفس المستوى الإجتماعي من وجهة النظر للمدخل و المستوى المعيشي و الهيبة و المكانة المهنية و الإمتيازات و الواجب فيما يتعلق بالتعليم أو عندما تكون الحركة و الهجرة و التغير و إنتشار العناصر الثقافية يكون في نفس الطبقة الإجتماعية "<sup>12</sup>.

" الحراك العمودي إنتقال الأفراد أو مجموعة ، موضوع أو قيمة ثقافية لطبقة إجتماعية إلى أخرى ، ويمكن أن يكون تصاعديا أو تنازليا . "<sup>13</sup>

"يعني الحراك الإجتماعي الإنتقال للفرد أو المجموعة من وضعية أصلية إلى وضعية الوصول ."<sup>14</sup>

### التعريف الإجرائي :

يعتبر الحراك الإجتماعي التغير و الإنتقال من وضعية إجتماعية إقتصادية للفرد أو لمجموعة من الأفراد ، يكون هذا الإنتقال و التغير إما رأسيا و ذلك يكون من خلال الترقى و تحسين الوضعية الإجتماعية و الإقتصادية و يسمى بالحراك الإجتماعي الرأسي نحو الأعلى . و قد يفقد الفرد أو المجموعة موقعها و مكانتها الإجتماعية و تنفجر في السلم الهرمي الإجتماعي و هذا ما يعرف بالحراك الإجتماعي الرأسي نحو الأسفل .

<sup>11</sup> . dominique merlie ,les enquêtes de mobilite sociale , puf , paris , 1<sup>er</sup> edition , 1994,p14,15.

<sup>12</sup> . نفس المرجع ص 15 .

<sup>13</sup> . نفس المرجع ص 15 .

<sup>14</sup> . frederic lebaron , la sociologie de A a Z , dunod , paris , 2009,p80.

أما التغيير و الإنتقال من وضعية إجتماعية و إقتصادية إلى وضعية إجتماعية و إقتصادية معادلة لها من حيث المكانة الإجتماعية و المستوى الإقتصادي فيعرف بالحراك الإجتماعي الأفقي .

### 2- الحراك الاجتماعي البيوغرافي ( لنفس الجيل ):

يعرفه الباحث الإجتماعي "روجي جيروود " على أنه " يعني نتيجة المقارنة المنجزة ما بين فترات وجود الفرد .

إن الحراك المهني الحاصل أثناء المسار المهني ليس إلا مظهر معتبر لهذا الحراك الجيلي ."<sup>15</sup>

### التعريف الإجرائي :

يعتبر الحراك الجيلي الإنتقالات و التغييرات التي عرفها الفرد خلال مساره الإجتماعي و المهني و التي يتم قياسها بعد مرور فترات زمنية كبيرة أو متوسطة للفرد في مجال العمل أو النشاط المهني أو من خلال الإنتقالات الجغرافية و زيادة الكفاءات المهنية و العلمية .

### 3- الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال :

يعرفه الباحث الإجتماعي "كلود تيلو " على أنه " كيفية إنتقال المكانة الإجتماعية من الآباء إلى الأبناء ."<sup>16</sup>

"الحراك ما بين الأجيال يربط الوضعية الإجتماعية للفرد (في سن أين تكون مستقرة :40-59 سنة ) وأصله الإجتماعي (ماذا كان يعمل أباه) ."<sup>17</sup>

<sup>15</sup> . Roger Girod , mobilite sociale , librairie droz , geneve, 1971, p2.(أنظر الهامش)

<sup>16</sup> . Claude thelot , tel père tel fils ? ,dunod , paris , 1982, p1.

<sup>17</sup> . jean – Michel Morin , la sociologie , édition Nathan , France ,2010, p102.

### التعريف الإجرائي:

يعرف الحراك ما بين الأجيال على أنه الإنتقالات و التغيرات التي عرفها الأبناء في المجال الإجتماعي و المهني أي الإختلافات العلمية و المهنية و الثقافية و الظروف المعيشية مقارنة بالأباء .

### 4- الحراك المهني :

"الحراك المهني الذي يعني كل التغيرات التي تحدث للفرد إزاء العمل ، و يقصد بها التغيرات في الوظيفة ، المركز ، مجال النشاط المهني ، مكان العمل ، المؤسسة أو الإنتقال ما بن الوظائف أو المهن ، البطالة و عدم النشاط"<sup>18</sup>.

ويعرف في دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم و العمل على أنه " ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر و الحوافز أو توتر علاقات العمل ، و يمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها ، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الإقتصادي المختلفة ، أو حتى حراك في المستوى العالمي "<sup>19</sup>.

### التعريف لإجرائي :

يعرف الحراك المهني على أنه الإنتقال من وظيفة أو منصب عمل إلى آخر ، وتختلف أشكاله فقد يكون حراكا مهنيا رأسيا أو أفقيا .

1- الحراك المهني الرأسي : هو الإنتقال من وظيفة أو منصب عمل إلى آخر يختلف معه من حيث متطلباته العلمية أو التقنية و من حيث مكانته المهنية و مسؤولياته و مردوده المادي ( الأجر ) .

ويكون هذا الإنتقال نحو الأعلى و ذلك عن طريق الإنتقال من منصب عمل إلى آخر أحسن منه من ناحية المكانة و المسؤولية و المردود المادي ( الأجر ) ، و قد يكون نحو الأسفل و ذلك عن طريق الإنتقال من منصب عمل إلى آخر أقل منه من ناحية المكانة و المسؤولية و المردود المادي ( الأجر ) .

<sup>18</sup> . richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012 , p9.

<sup>19</sup> . ناصر قاسيمي ، دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ، ص 59 .



2- الحراك المهني الأفقي : هو الإنتقال من وظيفة أو منصب عمل إلى آخر معادل له من حيث متطلباته العلمية و التقنية و مكانته المهنية و مسؤولياته و مردوده المادي ( الأجر ) .

أنواع الحراك المهني :

للحراك المهني نوعان هما الحراك المهني الداخلي و الحراك المهني الخارجي :

1- الحراك المهني الداخلي : هو الإنتقال من وظيفة أو منصب عمل إلى آخر داخل مؤسسة معينة عن طريق الرقي أو الصعود أو التفهق أو المحافظة على المكانة في السلم الهرمي الوظيفي لهذه المؤسسة ، أي أنه قد يكون حراكا مهنيا داخليا رأسيا أو أفقيا .

2- الحراك المهني الخارجي : هو الإنتقال من وظيفة أو منصب عمل إلى آخر خارج المؤسسة التي كان يعمل بها العامل ، أي أنه ينتقل من منصب العمل الذي كان يشغله في المؤسسة ( أ ) إلى منصب العمل في المؤسسة ( ب ) ، أي أنه قد يكون حراكا مهنيا خارجيا رأسيا أو أفقيا .

## 1-6- جداول الحراك الاجتماعي و المهني :

تعتبر جداول الحراك الاجتماعي الأداة الأنجع لقياس شدة الحراك الاجتماعي و ذلك من خلال وضع المعطيات في جداول و يجب أن تكون أول قراءة حسب خط الزاوية ( la diagonale ) و التي تطلعنا على درجة إعادة الانتاج الاجتماعي ، كما تقدم جداول الحراك بالارقام أو بالنسب و تنقسم الى نوعين من الجداول :

أ- **جداول مصير table de destinée** : (ماذا يصبح ابن الاطار ؟ )

جدول الحراك الاجتماعي من نوع ( جدول المصير table de destinée )

الأب \ الابن	فلاح	عامل حر	إطار	أعمال متوسطة	موظف	عامل بسيط	المجموع
فلاح							100
حرفي ، تاجر							100
إطار			52.9				100
أعمال متوسطة							100
موظف			22.2		11.1		100
عامل بسيط						45.7	100
المجموع							100

- من أصل 100 إطار 52.9 % لهم ابن إطار ، و 100 أب منفذ 45.7 % لهم ابن منفذ ؛  
الملاحظ أن هناك نسبة إعادة إنتاج كبيرة .

- و بالمقابل من أصل 100 موظف لا يوجد إلا 11 % لهم ابن موظف و 22 % ابن إطار  
و هذا يعتبر حراكا اجتماعيا صاعدا .

## الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الجزائرية

ب- جداول توظيف table de recrutement : ( ماهو الأصل الاجتماعي للاطار الحالي ؟ ماهي المكانة الاجتماعية لأبيه ؟ ) .

جدول الحراك الاجتماعي من نوع ( جدول توظيف table de recrutement )

المجموع	عامل بسيط	موظف	أعمال متوسطة	إطار	عامل حر	فلاح	الابن / الأب
						86	فلاح
							حرفي ، تاجر
				23			إطار
							أعمال متوسطة
							موظف
	55.9						عامل بسيط
100	100	100	100	100	100	100	المجموع

- من أصل 100 فلاح حالي 86 لهم إبن فلاح .

- من أصل 100 عامل 55.9 لهم ابن عامل .

- نلاحظ أنه إذا كانت المكانة الاجتماعية للأب تلعب دورا كبيرا بالنسبة للفلاحين و العمال

البسيطين فهي أقل تأثيرا بالنسبة للإطارات و الذين 23 منهم فقط لهم أب إطار ، الحراك

يشدد عند أصحاب الوظائف المتوسطة و الموظفين .

## 2- المقاربة المنهجية:

### 1-2- نوع الدراسة :

ان دراستنا الموسومة "الحراك الاجتماعي و المهني لعمال المؤسسة الجزائرية " تهدف أساسا الى معرفة مدى شدة الحراك الاجتماعي و المهني الذي حصله العامل في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية أثناء حياته المهنية و مقارنة ما توصل إليه مع أبائه و أبنائه ، و بالتالي فإن دراستنا تنتمي الى مجموع الدراسات الميدانية التي تهدف الى اكتشاف الوقائع و وصف الظواهر الاجتماعية و تحديد خصائصها للوصول الى حقائق علمية تجسدها نتائج الدراسة من خلال جمع المعطيات الميدانية المحصل عليها .

### 1-1-2- منهج الدراسة :

ان نوع الدراسة و طبيعتها هي المحدد لنوع المنهج الذي يتبعه الباحث حيث يعتبر " بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و للإجابة عن الأسئلة و الاستفسارات التي يثير بها موضوع البحث " <sup>20</sup> ، و على هذا الاساس فإن المنهج يعتبر بمثابة الأساس لدراسة اي ظاهرة .

ان دراستنا " الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الجزائرية " تنتمي الى الدراسات الكمية ، اعتمدنا فيها على :

أ - المنهج الوصفي التحليلي : يعتبر هذا المنهج " الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة و متعلقة بظاهرة أو موقف أفراد ، أحداث أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة و اثارها ، و العلاقة التي تتصل بها ، و تفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها " <sup>21</sup> ، و يعتبر كذلك " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة ، و تصنيفها و تحليلها و اخضاعها للدراسة الدقيقة " <sup>22</sup> .

<sup>20</sup> . محمد الغريب عبد الكريم ، البحث العلمي ، التصميم و المنهج و الاجراءات ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1982 ، ص 77 .

<sup>21</sup> . محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، الطبعة الاولى ، المكتب الجامعي ، مصر ، 1985 ، ص 84 .

<sup>22</sup> . عمار يوحوش ، محمد محمود الذنبيات ، تقنيات و مناهج البحث العلمي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص 130 .

ب المنهج الإحصائي: " هو عبارة عن إستخدام الطرق الرقمية و الرياضية في معالجة و تحليل البيانات و إعطاء التفسيرات المنطقية المناسبة لها ، و يركز على وصف و تلخيص الأرقام المجمعة حول موضوع معين و تفسيرها في صورة نتائج؛ و قد إعتدنا في دراستنا حصريا على القاعدة البيانية الإحصائية الإلكترونية لتفريغ المعطيات الكمية الموسومة SPSS الذي يمتاز بقدرته الكبيرة على تنفيذ عمليات إحصائية متنوّعة و كثيرة؛ فيمكن من خلاله التصنيف و التحكم بالبيانات الكمية الوصفية ، كما يمكن التعمق و إستخدام تحليلات إحصائية متقدّمة مثل :النمذجة و الإستدلال الإحصائي بأنواعه و الجداول المزدوجة ، و يتمّ ذلك؛ في الواقع من خلال أوامر معدّة مسبقا تسهل عملية الإستخدام ، بالإضافة إلى توفرّ التعليمات المساعدة و التي تمتاز بالشمول و الوضوح."<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> . بن شارف حسين ، دور التكوين المهني المتواصل في اعادة انتاج الهويات المهنية ، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، جامعة وهران ، 2012/2011 ، ص 99.

2-2- مجلات الدراسة:

2-2-1- المجال المكاني :

تم اجراء البحث الميداني على مستوى المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهران التي مقرها في 22 نهج بن زرجب وهران .

تعتبر المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهران وحدة من الوحدات الجهوية للمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية (SNTF).

التعريف بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية (S.N.T.F)

المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية ( S.N.T.F )

تحولت المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الى مؤسسة عمومية ذات صفة صناعية تجارية تتمتع بالشخصية المعنوية .

مقرها في 21 – 23 نهج محمد الخامس في الجزائر العاصمة ، حيث تعتبر تحت وصاية وزارة النقل .

المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية مكلفة في اطار المخطط الوطني لتطوير و استغلال و صيانة الشبكة الوطنية للسكة الحديدية و كذلك توسعتها و تطويرها و على هذا الاساس :

- لها الحق في استغلال المجال العمومي الخاص بالسكة الحديدية .
- تضمن استغلال النقل بالسكة الحديدية للسلع و المسافرين على طول المسافة الممتدة على طول التراب الوطني و المجاورة لها في الدول الأخرى بمقتضى الاتفاقيات الدولية المبرمة من قبل الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- تضمن اقتناء و تسيير و صيانة العتاد الخاص بالنقل بالسكة الحديدية من خلال الاجراءات المتبعة .
- تقوم بصيانة مسارات و هياكل السكة الحديدية .
- تقوم بكل الدراسات و تنفيذ الأعمال الخاصة بالسكة الحديدية .

## الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الجزائرية

- تتحكم و تنسق الاعمال الارضية للمسارات المخصصة للسكة الحديدية و الصناعة الفنية ، لنظام الاتصال و الاشارات الداخلة ضمن مجال نشاطها .
- تقوم بإنشاء المحطات للمسافرين ، انشاء محطات نقل السلع و كذلك كل الانشاءات المتعلقة بالقطاع .
- المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية تقوم كذلك في اطار مهامها ب:
  - 1 -تقوم بكل العمليات و تقود كل الافعال الخاصة بها .
  - 2 -تنجز كل العمليات الانشائية ، التجارية ، المالية أو الصناعية اللازمة لنشاطاتها .
  - 3 -تحصل ، تقتني ، تستفيد و تبيع كل الممتلكات الخاصة بها .
  - 4 -تقوم بالاشتراك مع المؤسسات الاقتصادية العمومية .

المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية مسيرة من طرف مجلس اداري و مسيرة من طرف مدير عام ، المدير العام مسؤول امام مجلس الادارة .

رئيس مجلس الادارة معين من طرف مجلس الحكومة بإقتراح من وزير النقل لمدة تقدر بعهدة اعضاء مجلس الادارة .

### التنظيم الجديد لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية :

في القديم كان تنظيم المؤسسة كما يلي :

- المديرية العامة .
- مديرية مركزية للموارد البشرية .
- مديرية مركزية للدراسة و التخطيط .
- مديرية مركزية للإستثمار .
- الوحدات الجهوية للإستثمار ( الجزائر ، وهران ، قسنطينة ، عنابة ) UREX .
- مديرية مركزية للبنية التحتية .
- الوحدات الجهوية للبنية التحتية (الجزائر ، وهران ، قسنطينة ، عنابة ) URIF .

- مديرية مركزية للعتاد و الجر .

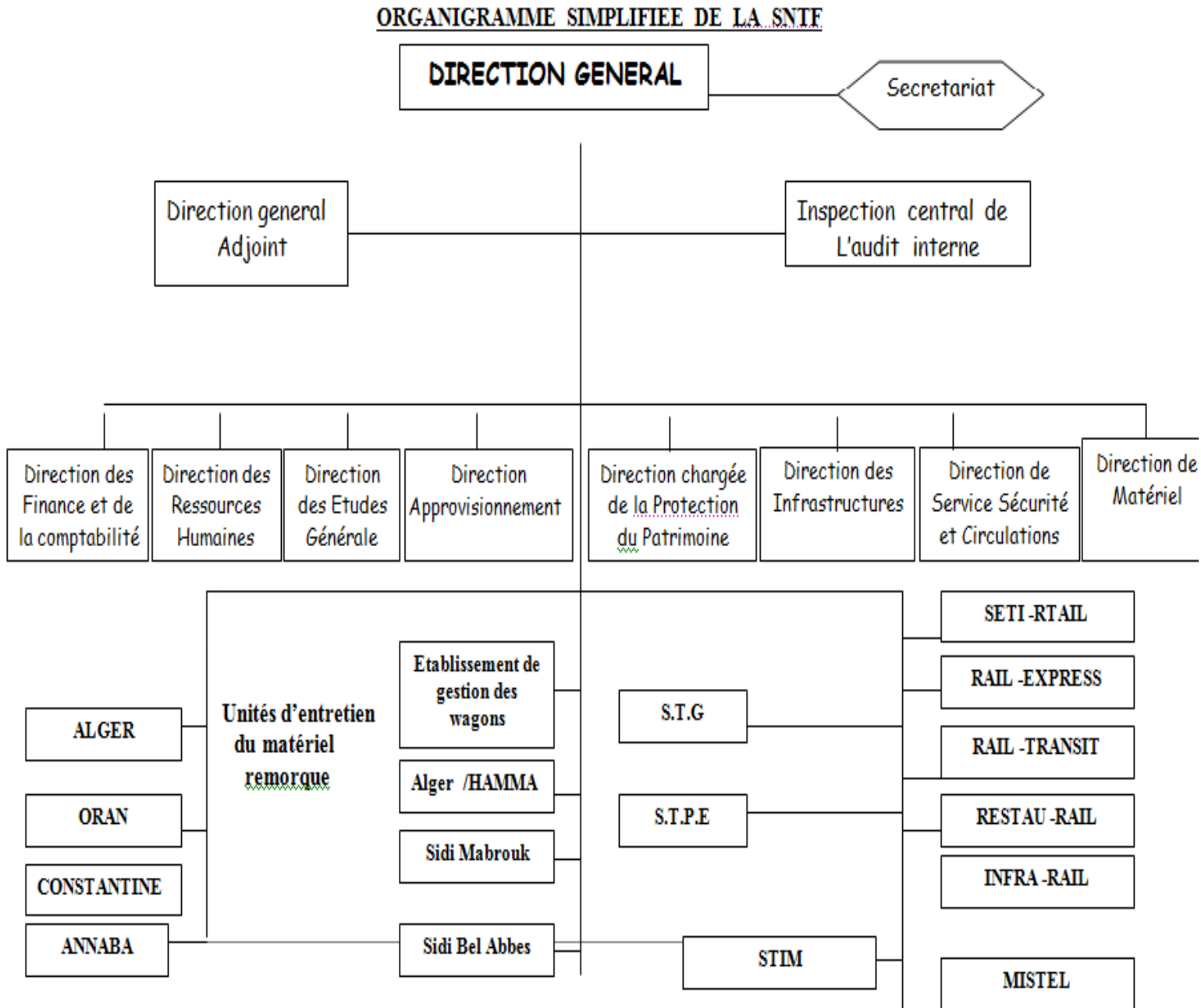
الوحدات الجهوية للعتاد و الجر (الجزائر ، وهران ، قسنطينة ، عنابة ) .

حاليا القرار D1BN°03/97 ل 19 جانفي 1997 .

لقد انشيء في مقر S.N.T.F أربع أقاليم للنقل بالسكة الحديدية حيث المقرات : الجزائر ، وهران ، قسنطينة ، عنابة .



الشكل (01) يبين التنظيم الاداري لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية .



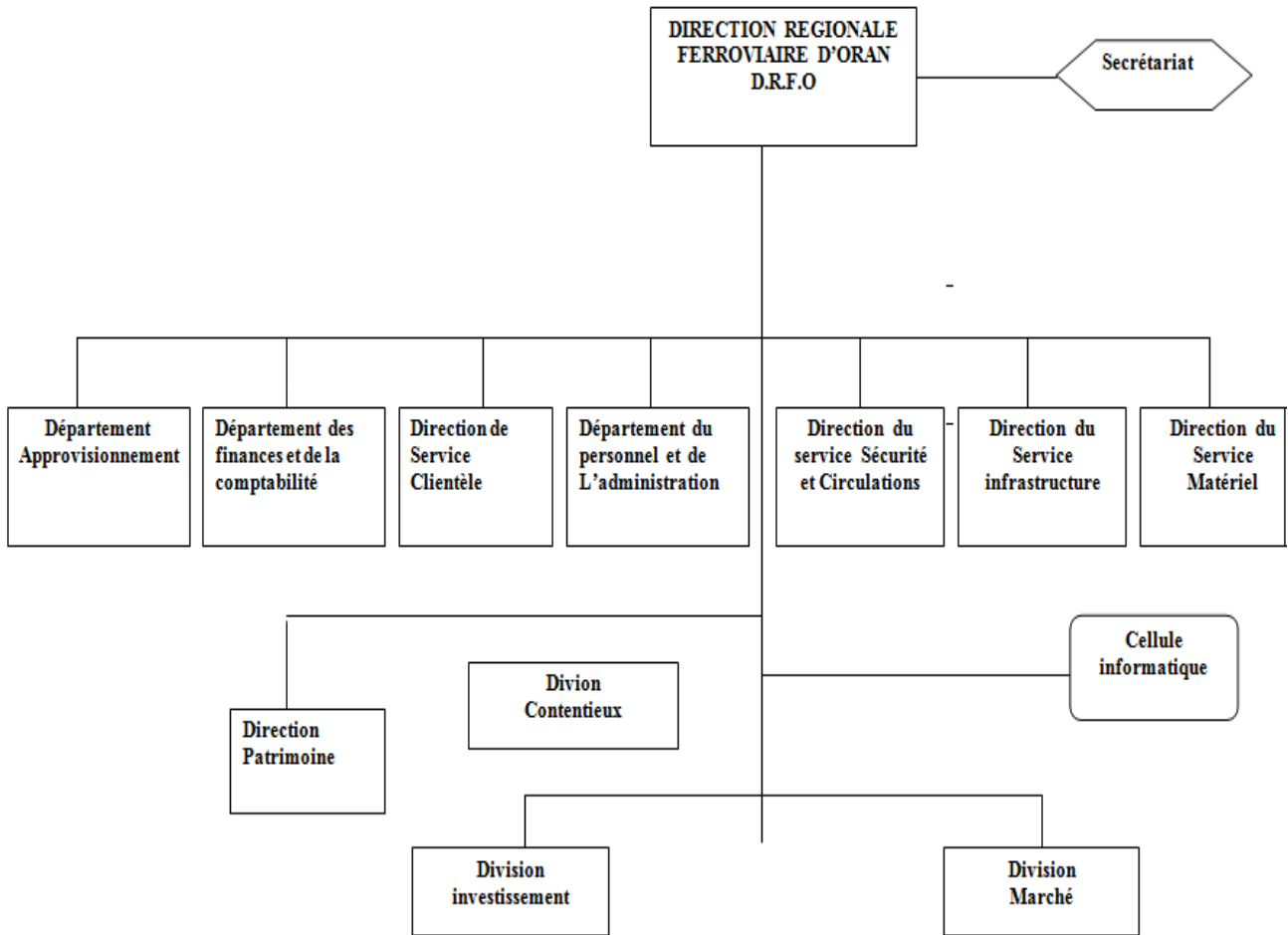
**تنظيم المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهان / D.R.F.O :**

المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهان تقع في 22 نهج بن زرجب وهران ، تتكون من :

- ادارة مصلحة الامن و التنقل .
- ادارة مصلحة البنية التحتية .
- ادارة مصلحة العتاد .
- ادارة مصلحة الزبائن .
- ادارة مصلحة الذمة المالية .

**الشكل (02) يبين التنظيم الإداري للمؤسسة الجهوية للنقل بالسكة الحديدية/وهران .**

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION |REGIONALE FERROVIAIRE D'ORAN



**2-2-2- المجال الزمني للدراسة:**

يعتبر المجال الزمني للدراسة الفترة الزمنية لإجراء الدراسة و البحث الميداني ، حيث ان هذه الفترة تختلف باختلاف الدراسة و باختلاف مجتمع الدراسة.

لقد مرت الدراسة الميدانية بعدة مراحل :

**أ- المرحلة الاستطلاعية:**

لقد تمت الدراسة الاستطلاعية في المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهراڻ ، بحيث تعتبر هذه المرحلة ضرورية اذ انها تمكن الباحث من معرفة ميدان البحث و العينة المراد دراستها .

**ب- مرحلة البحث الميداني :**

لقد استغرقت هذه المرحلة فترة زمنية معتبرة امتدت من 01-09-2013 الى 01-05-2014 شملت تطبيق الاستمارات على عينة البحث و ذلك للحصول على المعلومات الضرورية.

**2-2-3- المجال البشري للدراسة:**

حسب الموضوع و طبيعته فإن مجتمع الدراسة يتكون من العمال الذين يبلغون من العمر 40 سنة فما فوق و ذلك لاعتبارها مرحلة الاستقرار الاجتماعي و المهني ، كما ان العامل في هذه المرحلة العمرية يكون قد مر بعدة وضعيات اجتماعية و مناصب مهنية انتهت به الى الاستقرار الاجتماعي و المهني ما يسمح لنا بقياس التغيرات و الحراك الاجتماعي و المهني الذي طرأ عليه و الحراك الاجتماعي ما بين الاجيال مقارنة مع آبائه.

تضم المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهراڻ عدة فئات اجتماعية:

1- الإطارات.(CADRE)

2- اعوان التحكم العالين.( MAITRISE SUPERIEUR )

3- اعوان التحكم . ( MAITRISE )

الجدول (01) يبين تعداد عمال المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهران و تقسيمهم حسب الفئة المهنية و الجنس .

المجموع		المنفذون		أعوان التحكم		أعوان التحكم العالين		إطارات		العمال
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
85	867	09	387	11	281	40	125	25	74	العدد
952		396		292		165		99		المجموع

الجدول (02) يبين تعداد عمال المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية لوهران البالغين 40 سنة فما فوق و تقسيمهم حسب الفئة المهنية و الجنس .

المجموع		المنفذون		أعوان التحكم		أعوان التحكم العالين		إطارات		العمال
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
25	591	05	219	08	237	07	82	05	53	العدد
616		224		245		89		58		المجموع

3-2- العينة وكيفية إختيارها :

لقد ركزنا في تحديدنا لعينة الدراسة على جمع البيانات من مختلف الفئات المهنية الموجودة في المؤسسة الجهوية للنقل بالسكة الحديدية و التي تتكون من 3 فئات اجتماعية مهنية ( اطارات ، اعوان التحكم ، المنفذون ) .

لقد حددنا عدد العينة ب102 عامل مشتملين كل الفئات الاجتماعية المهنية الموجودة في المؤسسة و ذلك لصعوبة و نقص الامكانيات لإجراء الدراسة مع جميع العمال .

لقد تم تحديد نسبة كل فئة مهنية كالآتي:

\*الإطارات = العدد الإجمالي 58 .

$$12 = 3 + 9 = 3 + \frac{100 \times 58}{616}$$

الفرصة لإضافتها).

\*أعوان التحكم ( اعوان التحكم العالين + اعوان التحكم ) = العدد الاجمالي 334 .

$$54 = \frac{100 \times 245 + 89}{616}$$

عون تحكم .

\*المنفذون = العدد الاجمالي 224 .

$$36 = \frac{100 \times 224}{616}$$

منفذ.

**الجدول (03) يبين تعداد العينة المحددة من عمال المديرية الجهوية لمؤسسة النقل بالسكة**

**الحديدية لوهران و تقسيمهم حسب الفئة المهنية و الجنس .**

المجموع		المنفذون		أعوان التحكم		إطارات		العمال
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
18	84	05	31	10	44	03	09	العدد
102		36		54		12		المجموع

**خصائص و سمات العينة :**

**الجدول (04):السن:**

النسبة المئوية	العدد	السن
%77.4	79	50 – 40
%22.6	23	59 – 51
%100	102	المجموع

يتضح من خلال الجدول (04) أن العينة المتشكلة من 102 فردا يتوزعون بنسب متفاوتة ، حيث نجد أن 79 عاملا أي ما يعادل 77.4 % ينتمون إلى الفئة العمرية 40-50 سنة ، و 23 عاملا أي ما يعادل 22.6 % ينتمون إلى الفئة العمرية 51-59 سنة .

الجدول (05):الجنس:

النسبة المئوية	العدد	الجنس
82.4%	84	ذكور
17.6%	18	إناث
100%	102	المجموع

يبين الجدول (05) أن غالبية أفراد العينة من الذكور حيث قدر عددهم بـ84 عاملا أي ما يعادل 82.4 % ، و قدر عدد الإناث بـ18 عاملة أي ما يعادل 17.6 % . يرجع التفاوت الكبير ما بين نسبة الذكور و نسبة الإناث إلى التفاوت الكبير ما بين عدد الإناث و عدد الذكور بالنسبة للعدد الإجمالي للعمال .

الجدول (06): الحالة المدنية:

النسبة المئوية	العدد	الحالة المدنية
12.7%	13	أعزب
79.4%	81	متزوج
3.9%	4	أرمل
3.9%	4	مطلق
100%	102	المجموع

يبين الجدول (06) الحالة المدنية للعينة ، بحيث يتضح أن غالبية العمال المقدرين بـ81 عامل أي ما يعادل 79.4 % متزوجون ، و 13 عامل أي ما يعادل 12.7 % عزاب ، و بلغ عدد كل من الأرملة و المطلقين 4 عمال أي ما يعادل 3.9 % لكل منهما .

## 2-4- أدوات جمع البيانات :

هي مجموعة من الادوات المنهجية المستخدمة لجمع المعطيات و المعلومات المراد الوصول اليها ، و لقد استخدمنا في دراستنا ادوات مختلفة تمثلت في :

### أ - الملاحظة :

هي وسيلة من وسائل جمع البيانات تعني " لغة المشاهدة المركزة بكل إهتمام لشيء ما ، لحادثة ما أو لظاهرة معينة من أجل دراستها و إستخلاص النتائج منها"<sup>24</sup> و تعتبر كذلك مراقبة و معاينة الظاهرة المراد دراستها بدقة حيث استعملناها في دراستنا من خلال :

- الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من التعرف على مختلف المصالح و الدوائر في المؤسسة .
- ملاحظة العمال اثناء اداء اعمالهم من خلال الانتقال الى اماكن عملهم .

### ب - الاستمارة :

هي مجموعة من الاسئلة قدرت بثمانية و ستون 68 سؤالاً ؛ أغلبها اسئلة مغلقة و البعض منها مفتوح تدور حول موضوع " الحراك الاجتماعي و المهني لعمال المؤسسة الجزائرية " قدمت لعينة قدرت بمئة و اثنان 102 مبحوث و قد يوبت بناء على اشكالية و فرضيات البحث :

1- الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الجزائرية : تضمن هذا المحور السن و الجنس و الحالة المدنية و المستوى التعليمي عند الحصول على أول منصب عمل و المستوى التعليمي الحالي و المستوى التعليمي للأب و للأم و مهنة الاب و الام و مهنة الاخوة و فنتهم المهنية و مستواهم التعليمي و جنسهم و سن الابناء و مستواهم التعليمي و تخصصهم و جنسهم و عدد مرات تكرارهم للسنة و مهنتهم و فنتهم المهنية و الشهادات الحاصلين عليها و سنهم و جنسهم.

<sup>24</sup> محمد مسلم ، منهجية البحث العلمي ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ، وهران ، 2004 ، ص41 .



2- الحراك المهني لعمال المؤسسة الجزائرية : تضمن هذا المحور المهنة و الفئة المهنية و اساس التنصيب و كيفية الانضمام الى المؤسسة و التكوين المحصل عليه و مدته و عدد المناصب التي شغلها العامل و في اي قسم و الاقدمية و الفئة و المستوى الدراسي و اساس الترقية و التكوين و مدته و الاجر المحصل عليه في كل منصب و الاجر الحالي و اساس الترقية و امتيازاتها و النشاطات المهنية الممارسة و الوظائف التي شغلها العامل خارج مؤسسته و كيفية حصوله عليها و اسباب انتقاله من مؤسسة لأخرى .

### ت الوثائق و السجلات :

تعتبر الوثائق و السجلات ذات الاهمية البالغة و ذلك لما توفره من معطيات و معلومات تساعد الباحث في دراسته للظاهرة ، و قد مكنتنا هذه الوثائق من :

- معرفة الجانب التاريخي و التعداد البشري لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية .
- الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة .
- القانون الداخلي للمؤسسة .

و قد مكنتني هذه الوثائق من تحديد عينة الدراسة و عددها و نسبة كل فئة اجتماعية مهنية و معرفة اسس الترقية و النقل و التسريح من المؤسسة .

### 3- الدراسات السابقة :

#### الدراسة 1: مشروع الحراك الداخلي و المسار المهني التنظيمي .

لقد تمثلت أهم نتائج هذه الدراسة فيما يلي :

- المشاريع متدرجة حسب النتائج التقييمية و الكفاءات .
- مشروع العمال أقل اجرا الوحيد الذي يركز على تطوير الكفاءات اللازمة لتحقيقه .
- مستوى الشخص في التدرج الهرمي للأجراء يعتبر مقياس للمنصب المتوقع .
- العمال الأقل تقييما تكون مناصبهم متساوية أو تتقارن مع المنصب الحالي<sup>25</sup> .

#### الدراسة 2 : الحراك الإجتماعي بين الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء .

أظهرت نتائج هذه الدراسة ما يلي :

- 1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة للمشاركين و كل من : الآباء و الأمهات و الأجداد و الجدات لجميع أفراد العينة وفق متغيرات الجنس .
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في كل من : المهن المفضلة و المهن المتوقعة و مهن الآباء و مهن الأمهات و مهن الأجداد و الجدات .
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الذكور المفضلة و كل من : مهنة الأب ، و مهنة الجد و كذلك الحالة بالنسبة لمهنتهم المتوقعة و كل من : مهنة الأب و مهنة الجد .
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الإناث المفضلة و كل من : مهنة الأم ، مهنة الجدة ،، و كذلك الحال بالنسبة لمهن الإناث المتوقعة و كل من : مهنة الأم و مهنة الجدة .
- 5- وجود حراك صاعد لدى الذكور عند مقارنة :
  - أ - مهنة الأب و المهنة المفضلة للإبن .
  - ب مهنة الجد و المهنة المفضلة للأب .
- 6- وجود حراك صاعد لدى الإناث عند مقارنة :

<sup>25</sup> . JEAN PRALONG ,PROJET DE MOBILITE INTERNE ET CARRIERE ORGANISATIONNELLE,REVUE MULTIDISCIPLINAIRE SUR L'EMPLOI ,2009,VOL 4,N°1.

أ - مهنة الأم و المهنة المتوقعة للإبنة .

ب مهنة الجدة و المهنة المتوقعة للإبنة<sup>26</sup> .

### الدراسة 3 : التعليم و الحراك الإجماعي في مصر .

أظهرت نتائج هذه الدراسة مايلي :

1 - هناك حراكا ظاهرا بشكل جلي عبر جيلين و أن هذا الحراك يتخذ وجهات أربع

نوضحها كلاتي :

أ - تناقص شديد في نسبة الأمية لدى جيل الأبناء مقارنة بجيل الآباء .

ب كشفت المقارنات الجيلية عن زيادة واضحة في أعداد و نسب العاملين بأجر

منتظم .

ج تناقصت نسبة الإشتغال بالأعمال الزراعية تناقصا جديا زاد عن النصف ، و في

مقابل ذلك تزايدت نسبة المشتغلين من جيل الأبناء في قطاع الحكومة و الأعمال .

د - هناك تناقص واضح في فئات الدخل المنخفض ، في مقابل التزايد الواضح في

فئات الدخل الوسطى و ذلك لدى الأبناء مقارنة بالآباء .

2 -تدل بيانات الدخل الشهري لأسر العينة على وجود إتساق واضح بين التعليم و

الحصول على دخول أكبر .

3 -هناك علاقة واضحة بين التعليم و بين العمل في أعمال دائمة و مستقرة .

4 -لا يرتبط عامل التزاحم السكني و التعليم إرتباطا كبيرا .

5 -إتضح أن هناك علاقة كبيرة بين الملكية المنقولة (السيارة ، الحاسب الآلي ، التكييف

، اللاب توب) و المستويات التعليمية المختلفة .

6 -إن المتعلمين حريصون على إقامة علاقات مع زملاء الدراسة و أن هذا الحرص

يتزايد مع زيادة التعليم .

7 -هناك علاقة إيجابية بين التعليم و بين عضوية النقابة<sup>27</sup> .

<sup>26</sup> . نياض البديانة ،فايز المجالي ،الحراك الإجماعي بين الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء ، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، العدد التاسع ، السنة الخامسة ، يناير 1996 .

**الدراسة 4 : أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي: دراسة ميدانية على بعض ذوي المهن المتخصصة بمدينة الزاوية.**

لقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها :

كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي للآباء ، كما كشفت عن وجود علاقة بين مهنة الأبناء و الآباء و أبانت عن وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للأبناء و دخلهم الشهري .

كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للأبناء و نوع سكنهم.

كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للأبناء و ملكية المكتبة بالمسكن .

كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للأبناء و ملكية الحاسوب و ملكية أجهزة التكييف المنزلي ، أما فيما يتعلق بملكية أجهزة الهاتف المحمول فثبت وجود علاقة إيجابية ضعيفة .

كشفت الدراسة عن وجود حراك إجتماعي صاعد لأكثر من نصف جيل الأبناء عن آباءهم<sup>28</sup>.

**الدراسة 5 : تطوير الكفاءات و الحراك المهني الخارجي .**

لقد أفرزت الدراسة عدة نتائج أبرزها :

- تؤكد الدراسة في المقام الأول الأطروحة الموضوعية من طرف أغلب الباحثين في المادة ، أي أن التكوين المهني المتخصص و تطوير الكفاءات تكون بالنسبة للمؤسسات الوسيلة الأكثر فعالية للالتزام و الوفاء أطول مدة ممكنة للأجراء .
- المنافسة التي تنتج عن سوق غير مستقر و حساس مرفوق بالتحويلات التكنولوجية لهم الاثر الحاسم في العلاقات بين الأجراء و المستأجرين التي أصبحت في الوقت الحالي نزاعية و مدتها قصيرة .
- الدراسة تكشف كذلك مظهر الأجير المتحرك ، صفاته و تعريفاته و هذا يكون للمؤسسات وسيلة من أجل السيطرة على موارده النادرة (كفاءاته)<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> . أحمد زايد ، التعليم و الحراك الاجتماعي في مصر ، 2008 .

<sup>28</sup> . محمود سالم علي جدر ، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالمجتمع الليبي ، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2005/2004 .

### الدراسة 6 : الحراك الإجتماعي في الجزائر .

أهم نتائج هذه الدراسة تمثلت فيما يلي :

- هناك إختلاف بين وضعية الآباء ووضعية الأبناء .
- في مسألة المقارنة بين الفئة المهنية للأب و الفئة المهنية للإبن فإن الإختلاف أكثر من حالات التقارب ، و هذا يبين أن حالات الحراك (التصاعدي أو التنازلي ) أكثر من حالات الثبات الإجتماعي في مجتمع مفتوح ، و كلما تدنت الفئات الإجتماعية في مستواها كلما إزدادت حالات الثبات الإجتماعي .
- إن الحراك التصاعدي يمس خاصة فئات العمال المهنيين و بدرجة أقوى العمال المؤهلين والسبب يرجع إلى عامل التعليم .
- إن حالات الثبات الإجتماعي تبدو قوية لدى العمال اليدويين ، وتضعف كلما إرتفع السلم المهني .
- إن التغير في المهنة يرتبط ببعض المؤشرات الخارجية و منها التعليم الذي يدفع بأرباب العائلات إلى الهجرة نحو المدينة .
- إن شعور العمال اليدويين بالحراك المهني ضعيف جدا و لا يعتبر إلا إنقاذا لهم من التذبذب الكثير الذي يطراً على ماضيهم المهني .
- ما يسهل عملية الحراك المهني أو يعرقلها هو سرعة أو بطء التكيف مع محيطه الجديد .
- يبدو أن المستوى التعليمي للإبن له علاقة عضوية بمهنة الأب ، حيث نلاحظ أن نسبة هامة من العمال يتمتعون بالمستوى الإبتدائي و ينحدرون من المزارعين الصغار و الخماسة .
- إن أهم مؤشر من مؤشرات الرضا عن العمل بالنسبة للعمال هو التنظيم الأحسن داخل مقر العمل<sup>30</sup>.

<sup>29</sup>. mbarek Azzedine , developpement des competences et mobilite professionnelle externe , these de doctorat en sciences de gestion , université de tunis , 2007 .

<sup>30</sup> . عبد العزيز رأس مال ، كيف يتحرك المجتمع ، المرجع السابق .

### الدراسة 7 : عوامل حراك اليد العاملة بمركب الحجار للحديد و الصلب .

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج نلخصها كالتالي :

- تقلصت ظاهرة دوران اليد العاملة بتقلص الحراك الجغرافي و ضيق سوق العمل . و منه فإن الاستقرار لا يفسر لنا تكيف العامل ضمن وسط العمل و التكامل بين العامل و بناء المصنع ، بل هناك ظروف و عوامل ترتبط أساسا بنظام السوق ، و حالة الاقتصاد الجزائري عموما .
- يوجد حراك كامن ، أي نية المغادرة لدى العامل ، لكنه لم يغادر الوحدة نظرا لتقلص فرص العمل ، و تبرز ظاهرة الحراك الكامن في وجود 70 % من عينة البحث لها استعداد لمغادرة تتمتع الأنابيب لو وجدت فرص عمل بظروف أحسن .
- و في الأخير نستطيع القول أن هذه الدراسة تعد بمثابة إسهام نظري و إمبريقيا في وصف و تحليل بنية و علاقات و روابط العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية في فترة عرفت فيها ظاهرة الحراك العمالي مستويات تتراوح بين الارتفاع و الانخفاض تحت تأثير قوى السوق<sup>31</sup> .

### الدراسة 8 : الحراك المهني و الاجتماعي في الجزائر "محاولة لتحليل الاختلافات

و اللامساوات الاجتماعية" .

لقد تمثلت أهم نتائج هذه الدراسة فيما يلي :

- الحراك البنيوي و تطوره و اتجاهاته مرتبطة بقوة مع حالة الديناميكية البنيوية لكل فترة زمنية ؛ الديناميكية الاقتصادية من خلال النمو الاقتصادي المتزايد بالإضافة إلى الاجتماعي مع التوازن ما بين البنيات المهنية ما بين الأجيال ، هذه الحالة عرفت تباطؤ في الحراك المهني الصاعد الذي يؤثر على وتيرة تطور الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال بعد فترة أولى عرفت بقوة الحراك المهني و الاجتماعي .
- الحراك الاجتماعي هو نتيجة للتحويلات المهنية و الاجتماعية للمجتمع و ليس كفاعل مسؤول و محدث لهذه التحويلات .

<sup>31</sup> . زرزوني جهيدة ، عوامل حراك اليد العاملة بمركب الحجار للحديد و الصلب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 1994-1995 .

- أولوية الحصول على شهادة في الفترة 1970/1985 كان محدد لوتيرة التطور للمسارات المهنية و الرقي الإجتماعي و بالتحديد للذين يملكون شهادة CAP و بالخصوص BTS .
- المحركين و المولدين الرئيسيين للحراك المهني و الحراك الإجتماعي هما بدون منازع : المؤسسة و المدرسة .
- المؤشرات الأكثر تحديدا لهذا التغيير للحراك الإجتماعي من خلال أولا على المستوى الميكرو إجتماعي و إقتصادي داخل مؤسسة سوناطراك كانت القطيعة مع النظام القديم لتسيير المسارات المهنية و إدخال نظام بورصة التوظيف و منطق الكفاءات هذا له نتائج تقليص و تبطيء للحراك المهني داخل المسار المهني ووتيرة التطور للحراك الإجتماعي الصاعد . و من ناحية الماكرو التغييرات الإقتصادية و السياسية "البرالية " بالإضافة إلى الأزمات متعددة الجوانب في الفترة (1985/2005).
- دور وظيفة النظام التعليمي يعمل على إعادة إنتاج المجموعات و جمود المجموعات الإجتماعية المختلفة .
- الحراك المهني و الإجتماعي للنساء العاملات تعرف بحراك إجتماعي صاعد و بالخصوص أصحاب الأصول الطبقية السفلى .
- المرأة العاملة تركز على المدرسة أين تستثمر بقوة لتأكيد و حيازة وضعيات و مكانة إجتماعية مرتفعة .
- المجتمع الجزائري عرف تحولات إقتصادية و إجتماعية معتبرة التي ولدت حركات إجتماعية سريعة . ثم نقصت وتيرة الحراك المهني المتصاعد و زاد الجمود الإجتماعي و هذا ما أدى إلى جمود المجتمع و إنقطاع تساوي الحظوظ الإجتماعية و العدالة الإجتماعية للأجيال الراهنة<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> .omar derras , op . cit.

## الجزء الأول

# الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية ( الحراك المهني لنفس الجيل )

الثبات المهني في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية وعدم فعالية سياسة الموارد  
البشرية



## مقدمة الجزء الأول :

يناقش الجزء الأول الموسوم " الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية " الحراك المهني من الناحية النظرية و الميدانية و عليه قسمناه الى فصلين قسم كل فصل بدوره الى عدة مطالب و مباحث :

الفصل الأول الموسوم " الحراك المهني الداخلي " تضمن هذا الفصل أربع مباحث :  
المبحث الأول : الحراك المهني الداخلي نحو الأعلى ( الترقية ) نهدف من خلال هذا المبحث الى التعرف على الترقية باعتبارها حراكا مهنيا نحو الأعلى من خلال تعريفها و ذكر نتائجها و أنظمتها و مشاكلها ، أما المبحث الثاني : الحراك المهني الداخلي نحو الأسفل ( تنزيل الدرجة ) فتطرقنا فيه التعريف بالحراك المهني نحو الأسفل و أسبابه . المبحث الثالث : الحراك المهني الداخلي الأفقي ( النقل ) قمنا في هذا المبحث بالتطرق الى التعريف بالحراك المهني الأفقي ( النقل ) و الحالات التي تلجأ فيها المؤسسة لنقل عمالها ، أما المبحث الرابع : الحراك المهني الداخلي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية فتطرقنا فيه الى الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية من خلال قياس شدته و مدى فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة و توفيرها الفرص و الإمكانيات للعمال لتحسين أوضاعهم و الترقى داخلها .

أما الفصل الثاني الموسوم " الحراك المهني الخارجي " تضمن هذا الفصل مبحثين : المبحث الأول تناول عوامل الحراك المهني ؛ في هذا المبحث تناولنا العوامل الرئيسية التي تمكن العمال من تحقيق الحراك المهني الصاعد ، أما المبحث الثاني تناول الحراك المهني الخارجي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الذي تطرقنا فيه الى العمال الذين تحصلوا على حراك مهني خارجي من خلال العمل في مؤسسات مختلفة .

## الفصل الأول : الحراك المهني الداخلي

هو الانتقال من وظيفة أو منصب عمل الى اخر داخل مؤسسة معينة عن طريق الترقى و الصعود أو التقهقر و تنزيل الدرجة ، أو النقل من منصب عمل الى اخر في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة ، أي انه قد يكون حراكا مهنيا داخليا رأسيا نحو الاعلى ( الترقية ) ، أو نحو الاسفل (تنزيل الدرجة ) ، أو حراكا مهنيا داخليا أفقيا ( النقل ) .

### المبحث الأول : الحراك المهني الداخلي نحو الأعلى ( الترقية )

تعتبر الترقية الوظيفية انتقالا للعامل او الموظف من منصب عمل أو وظيفة الى أخرى اعلى منها في المرتبة و المكانة في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة . كما يمكن تعريفها على " انها : عملية نقل الموظف من وظيفة الى اخرى تتضمن زيادة في الواجبات و المسؤوليات و الصلاحيات و يصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها ، المادية منها أو المعنوية أو كلاهما معا ."<sup>33</sup>

تترافق الترقية من منصب عمل الى اخر مع الزيادة في المسؤولية و تعقد المهام و زيادة في الاجر ، كما تعتبر بالنسبة للعامل وسيلة و حافز لرفع مكانته و الرقي في المؤسسة و تحقيق مناصب عليا ذات التأثير و الهيبة ، هذا من ناحية و من ناحية أخرى فالترقية تؤدي بالعامل الى زيادة دخله ما قد ينعكس على حياته الاجتماعية و الاقتصادية .

كما " تعتبر الترقية حافزا للفرد خاصة اذا كانت مترتبة على تقييم ادائه ، حيث تفتخر بعض المنظمات من توفيرها الفرص للأفراد للترقية . فهي بهذا الشكل تشبع الحاجات الخاصة بتحقيق الذات لدى الافراد بالسماح لهم بالتمتع و الاستفادة من هذه الفرص نتيجة مواجهة التحديات و شغل مراكز ذات أجور أعلى و ظروف عمل أفضل "<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> . محمد قاسم القريوتي ، ادارة الافراد ، الطبعة الاولى ، عمان ، 1990 ، ص 185 .

<sup>34</sup> . عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الابراهيمية ، 2007 ، ص 317 .

أما بالنسبة للمؤسسة فالترقية تعتبر من الوسائل التي تستعملها المؤسسة لتحفيز عمالها لزيادة الإنتاج بالإضافة إلى زيادة الولاء لها خصوصا إذا كانت على أسس علمية تراعي الحيادية و تكافؤ الفرص ما بين العمال .

وتعتبر وسيلة لاستقطاب عمال من مؤسسات أخرى اصحاب الكفاءة و المهارة و ذلك لعلمهم بأن هذه المؤسسة تتاح فيها فرص الترقى و التطور وظيفيا من ناحية و إجتماعيا من ناحية أخرى .

و على هذا الأساس فإن الترقية الوظيفية تعتبر ذات أهمية بالنسبة للعامل و المؤسسة في ان واحد.

يجب على اي مؤسسة أن تضع طرق و أساليب و قوانين لتنظيم عملية تحرك عمالها في اطار منشاتها و منصبها و مساراتها الوظيفية التنظيمية . و ذلك بوضع شروط لشغل المناصب و ذلك من خلال البطاقات المهنية لكل وظيفة و مسارات العمال الوظيفية من خلالها كما يجب تحديد الأسس او الانظمة التي يتم من خلالها ترقية العمال هل على أساس الكفاءة أو الأقدمية أو كلاهما معا أو على أساس اخر .

#### • نتائج الترقية:

- "زيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر أو في المستقبل .

- زيادة في الصلاحيات و المسؤوليات في الوظيفة التي رقي لها .

و يجب أن يكون هناك توازن بين الابعاء و المسؤوليات الجديدة التي ستترتب على الترقية و بين المقابل المادي أو المعنوي أو المزايا الأخرى .<sup>35</sup>

<sup>35</sup> . صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2002 ، ص 405 .

### - أنظمة الترقية:

ان حراك العمال المهني الداخلي الرأسي نحو الاعلى في المؤسسة التي يعملون بها عن طريق الترقية يتم على أساس النظام الذي تعتمد هذه المؤسسة لترقيتهم ، و على هذا الاساس فإن لكل مؤسسة نظام خاص بها لترقية عمالها و ذلك لخصوصية كل مؤسسة و نشاطها و طريقة تقييمها لعمالها . و على العموم فإن أنظمة الترقية تتلخص في : الترقية على أساس الأقدمية أو على أساس الكفاءة أو على كلا الاساسين معا .

#### أ- الترقية على أساس الأقدمية :

ان حراك العامل المهني الداخلي الراسي نحو الاعلى في المؤسسة يكون على اساس المدة التي قضاها و هو يعمل في منصب العمل داخلها . ان هذه المدة يجب ان تكون كافية لترقيته و ذلك من خلال القانون الداخلي الذي يحددها . ان هذا النظام يعطي الاولوية لحراك العمال أصحاب الأقدمية في مناصب العمل للترقى و الصعود في السلم الهرمي الوظيفي ، و هو نظام لا يعرف مشاكل من ناحية التطبيق و يعتبر كذلك ذو مصداقية و حيادية كما يؤدي الى ولاء العمال لمؤسستهم الا أنه يقضي على روح الابداع و يكبت الكفاءات الكبيرة و أصحاب الطموح و الجدية و يمنعهم من الحراك بالرغم من عملهم و نشاطهم الا بقضاء مدة معينة .

ان هذا النظام تستعمله كثير من الادارة و المؤسسات العسكرية لحراك المنتسبين و العمال المتعاقدين فيها.

#### ب- الترقية على أساس الكفاءة :

إن هذا النظام يسمح بحراك العمال في مؤسستهم على أساس كفاءتهم و عملهم و ادائهم لمهامهم و حسن سلوكهم بالإضافة إلى معايير أخرى يتم تقييم العمال من خلالها دون الرجوع الى اقدميتهم أو المدة التي قضوها في منصب معين داخل المؤسسة .

ان هذا النظام يشجع العمال على زيادة الإنتاجية بالإضافة الى تدعيم الروح الإبداعية و يسمح للعمال أصحاب الطموح بالرقي و الصعود في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة ، الا أن هذا النظام قد يساء استعماله من قبل المقيمين و المدراء و ذلك بالرجوع الى اسباب ذاتية و اجتماعية لترقية بعض العمال غير الأكفاء على حساب عمال آخرين أكفاء .

إن هذا النظام يمكن استخدامه في المؤسسات التي يمكن أن يتم فيها قياس اداء العاملين و انتاجيتهم كالمؤسسات الصناعية .

### ج- الترقية على أساس الأقدمية و الكفاءة :

ان هذا النظام يسمح للعمال بالحراك داخل مؤسستهم على أساس المدة التي قضوها في منصب معين بالإضافة الى كفاءتهم و عملهم ، كأن يكون العامل في منصب معين لمدة معينة و يكون مجدا في عمله و ملتزم ، و هناك عامل اخر له نفس مدة الخدمة لكنه ليس في كفاءة و التزام العامل الاول ، ففي حالة شغور منصب أعلى يتم تنصيب العامل صاحب الكفاءة و الالتزام .

كما ان هناك مؤسسات تستعمل هذا النظام من خلال استخدام مبدأ الاقدمية في الوظائف التي تقع أدنى السلم الهرمي الوظيفي و تستخدم مبدأ الكفاءة في الوظائف التي تقع أعلى السلم الهرمي الوظيفي .

إن هذا النظام يؤدي من ناحية الى زيادة انتماء العمال وولائهم لمؤسستهم من خلال أقدميتهم و ما ينجر عنها بالإضافة الى زيادة انتاجيتهم من خلال تشجيع ابداعهم و امكانية تحقيق طموحهم .

على العموم فان انظمة و اسس الترقية في عموم المنظمات و المؤسسات لا تتعدى الانظمة سالفة الذكر ، ولكن هناك نظام أو اساس اخر لا يمكن اغفاله :

## "د- نظام الوساطة و المحسوبية :

قد يستغرب البعض أن يقرأ في كتاب أكاديمي أنه يمكن أن تقوم الترقية على أساس المحسوبية و الوساطة و الانتماء السياسي أو العائلي أو الاقليمي أو الديني أو المذهبي . ولكن هذه العوامل تلعب دورا شبه رئيسي في كثير من الدول النامية سواءا على مستوى القطاع العام أو القطاع الخاص . و عادة ما يعرف هؤلاء عند الزملاء و يحظون بثقتهم بل و بتعاطفهم الخاص ، و لعل هذه هي المأساة الاساسية التي تواجه الدول النامية و تفسر تدني الانتاجية و تفشي الفساد فيها .<sup>36</sup>

### - مشاكل الترقية :

ان حراك العامل في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة عن طريق الترقية قد يواجه بعض المشاكل كعدم الموضوعية في بعض الأحيان و تدخل العوامل الاجتماعية و الصداقة داخل المؤسسة حيث قد تكون عاملا هاما في بعض الاحيان لحراك العمال ؛ فقد تكون علاقة العامل مع المقيم أي المسؤول المباشر أو المدير علاقة جيدة ما قد ينعكس على تقييم ادائه و حراكه داخل المؤسسة .

كما ان المؤسسة قد تلقى بعض المقاومة من قبل بعض العمال الذين لا يريدون ترك مناصب عملهم و بعض العمال في مناصب معينة يخافون من فقدها من قبل عمال جدد ذوي كفاءة و طموح .

كما ان هناك " عدم تكافؤ فرص الترقية بين العاملين و ينطبق ذلك على الموظفين الفنيين و التخصصيين كالمهندسين و الاطباء . إذ ان فرص التحرك في السلم الوظيفي لديهم أقل من غيرهم من أصحاب الخلفيات العامة الذي لديهم فرص للوصول لوظائف إدارية كالاداريين . و يمكن معالجة ذلك بإيجاد حوافز مادية لهؤلاء بتعويض قلة فرصهم للترقية ، أو تزويدهم و تأهيلهم اداريا و إتاحة المجال أمامهم للوصول لوظائف ادارية اشرافية " .<sup>37</sup>

<sup>36</sup> . محمد قاسم القريوتي ، ادارة الافراد ، المرجع السابق، ص 190-191 .

<sup>37</sup> . محمد قاسم القريوتي ، ادارة الافراد ، المرجع السابق، ص 192 .

## المبحث الثاني : الحراك المهني الداخلي نحو الأسفل ( تنزير الدرجة )

يعتبر تنزير الدرجة للعمال أو الموظف حراكا مهنيا داخليا رأسيا نحو الاسفل و ذلك يكون بانتقال العامل من منصب عمل او وظيفة الى اخرى أدنى منها في المستوى و المكانة في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة و غالبا ما يترتب عليه تنزير في الأجر .

"لا يجب أن تلجأ المؤسسات الى هذا القرار كأول قرار بل يجب أن يكون القرار الاخير من سلسلة قرارات لم تفلح في تغيير أو تحسين سلوك العامل و ادائه ، و هذا الاجراء هو حافظ سلبي اذا صحت التسمية و يقصد منه أن يجعل العامل أو الموظف يدرك الاثار السيئة التي ترتبت على سوء سلوكه و ادائه " <sup>38</sup>.

### - أسباب تنزير الدرجة :

يرجع تنزير الدرجة إلى أسباب سلوكية أو فنية ؛ كأن يقوم العامل بخطأ من الدرجة الثانية أو الثالثة ، أو لنقص جدية العامل و تدني إنتاجيته.

<sup>38</sup> . محمد قاسم القريوتي ، ادارة الافراد ، المرجع السابق، ص 194.

### المبحث الثالث : الحراك المهني الداخلي الأفقي ( النقل):

يعتبر نقل العمال حراك مهنيًا داخليًا أفقيًا أي الانتقال من منصب عمل إلى منصب عمل آخر في نفس المؤسسة مساوي له في المستوى و المكانة في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة و غالبًا ما يكون مساوي له في الأجر .

كما أنه " انتقال الفرد من عمله إلى عمل آخر مساو له في المسؤوليات و المركز و الأجر . حيث يعبر عنه بالانتقال من وظيفة لأخرى لا بقصد الترفيع بل لمعالجة بعض ضرورات العمل . و الانتقال وسيلة تمارسها الإدارة لوضع العاملين في مراكز تتناسب و قدراتهم و امكاناتهم ليرتضوها و يبذلوا أحسن الجهود لصالحهم و صالح المؤسسة . إذ أن وضع الفرد في عمل لا يستسيغه سيعكس ذلك سلبيًا على إنتاجيته و تصرفاته . وسيحاول ترك المؤسسة ما إن تتوفر له فرصة مناسبة و لذلك فإن المؤسسات مطالبة بوضع سياسة حكيمة للنقل " .<sup>39</sup>

ويكون النقل كذلك انتقالًا للعامل من منصب عمل في فرع من فروع المؤسسة في المنطقة (أ) إلى فرع في المؤسسة في المنطقة (ب) ، و قد يترتب على هذا الانتقال زيادة في الأجر و ذلك بحسب المنطقة التي يعملون بها ؛ فمثلًا عامل في مؤسسة سوناطراك في الشمال له أجر معين و لكن إذا نقل إلى الجنوب في نفس المنصب يزيد أجره و ذلك لوجود علاوة و تعويضات خاصة لذلك .

ان نقل العمال يجب الا يكون بصفة عفوية اذ يجب ان تحكمه مبادئ و أسس معينة و ذلك لعدم احداث اختلالات في سير العمل ، حيث يجب أن ينقل العامل في حالات معينة اذ " لا بد أن نحدد أسباب النقل المعدل ، و خاصة النقل العلاجي أو الشخصي ، و أبعاد كل الأسباب التي لا تستدعي اجراءه سواها تلك الأسباب التي يقدمها طالبوا الانتقال أو تلك التي يتقدم

<sup>39</sup> . مهدي حسن زويلف ، ادارة الموارد البشرية ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2001 ، ص 175 .



بها المشرفون<sup>40</sup>. كما يجب الأخذ بعين الاعتبار انعكاسات هذا النقل على الفرد و على سير العمل بصفة عامة .

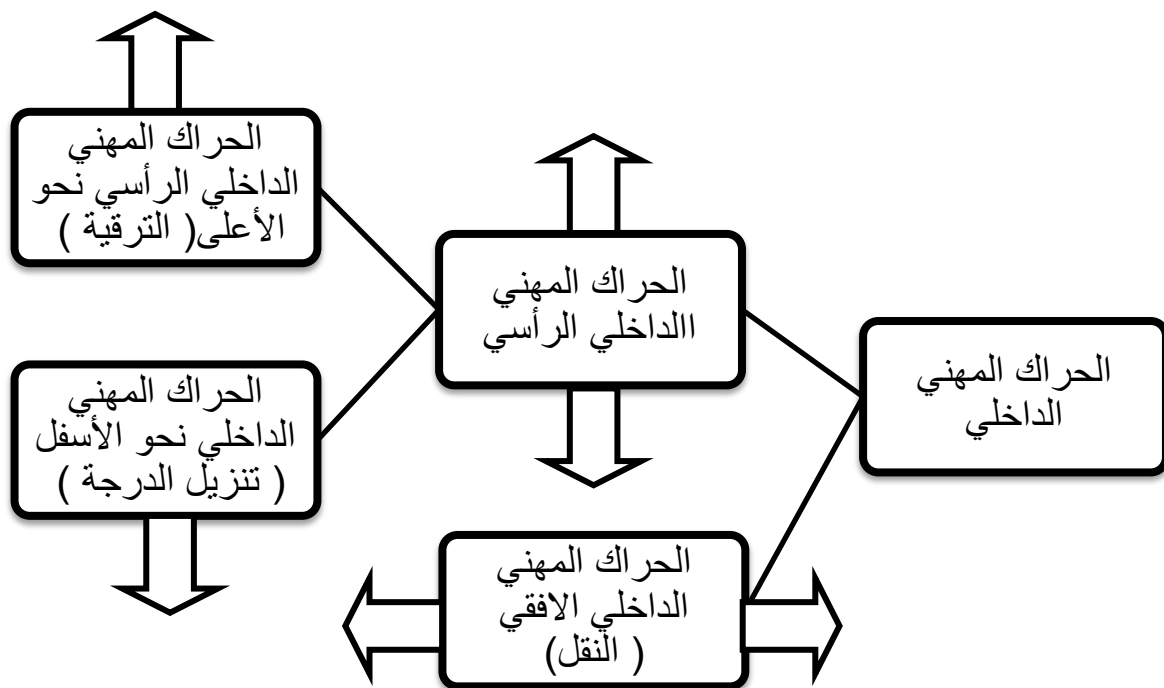
و من بين الحالات التي تلجأ فيها المؤسسات الى نقل العمال :

- حالة وجود فائض من العمال في فرع من المؤسسة أو في مركب معين و ذلك لإحداث توازن في اليد العاملة ، و لكن يجب الأخذ بعين الاعتبار عدد العمال المراد نقلهم و نوع المهام التي يجب عليهم القيام بها و مدى مطابقتها مع مؤهلاتهم و كفاءاتهم .
- الحالات المرضية للعمال ؛ حيث أن بعض العمال أصحاب الكفاءة العالية قد يتعرضون لحوادث عمل أو قد يصابون بأمراض تمنعهم من اداء مهامهم بالكفاءة و المهارة اللازمة ، ما يدفع المؤسسة الى استبدالهم بعمال اخرين و نقلهم الى مناصب عمل تتطلب مجهودا أقل من المنصب الأول .
- "اكتساب الخبرة و المعرفة بكافة نواحي العمل في المنشأة ، فقد ينقل الموظف من ادارة لأخرى للتعرف على أوجه النشاط في الادارات المختلفة اذا كانت الإدارة ترغب في ترقيته الى وظيفة أعلى تستلزم الإلمام بعمل كل الادارات .
- لعلاج و تصحيح وضع معين ، مثال ذلك نقل الموظف من وظيفته الحالية غير المناسبة الى وظيفة أخرى تتناسب مع استعداداته و قدراته و يكون النقل هنا لصالح الموظف و المنشأة في نفس الوقت .
- لتحقيق رغبة الموظف الشخصية في النقل الى وظيفة أخرى<sup>41</sup> .

<sup>40</sup> . مهدي حسن زويلف ، ادارة الموارد البشرية ، المرجع السابق ، ص 176 .

<sup>41</sup> . صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، المرجع السابق، ص 408 .

الشكل (03) يبين إتجاهات الحراك المهني الداخلي .



**المبحث الرابع : الحراك المهني الداخلي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل**

**بالسكة الحديدية .**

**الجدول (07) يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لأول منصب عمل و اخر منصب عمل لعمال**

**المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية**

المجموع	منفذ	عون تحكم	إطار	الفئة المهنية لأول الفئة / منصب عمل المهنية لآخر منصب عمل
12 %11.74	00 %00	06 %5.88	06 %5.88	إطار %
54 %52.94	30 %29.41	24 %23.53	00 %00	عون تحكم %
36 %35.29	36 %35.29	00 %00	00 %00	منفذ %
102 %100	66 %64.70	30 %29.41	06 %5.88	المجموع %

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (07) أن العمال إختلف توزيعهم حسب الفئة المهنية و ذلك عند مقارنة الفئة المهنية لأول منصب عمل لهم في المؤسسة مع فنتهم المهنية الحالية ؛ حيث أن الإطارات قدر عددهم ب 06 أي ما يعادل 5.88% من المجموع الكلي للعمال و أصبح 12 إطار أي ما يعادل 11.74% ، أما أعوان التحكم فكان عددهم 30 عاملا أي ما يعادل 29.41% و أصبح عددهم 54 عاملا أي ما يعادل 52.94% ، و في الأخير فإن المنفذين كان عددهم 66 عاملا أي ما يعادل 64.70% و أصبح عددهم 36 عاملا أي ما يعادل 35.29% .

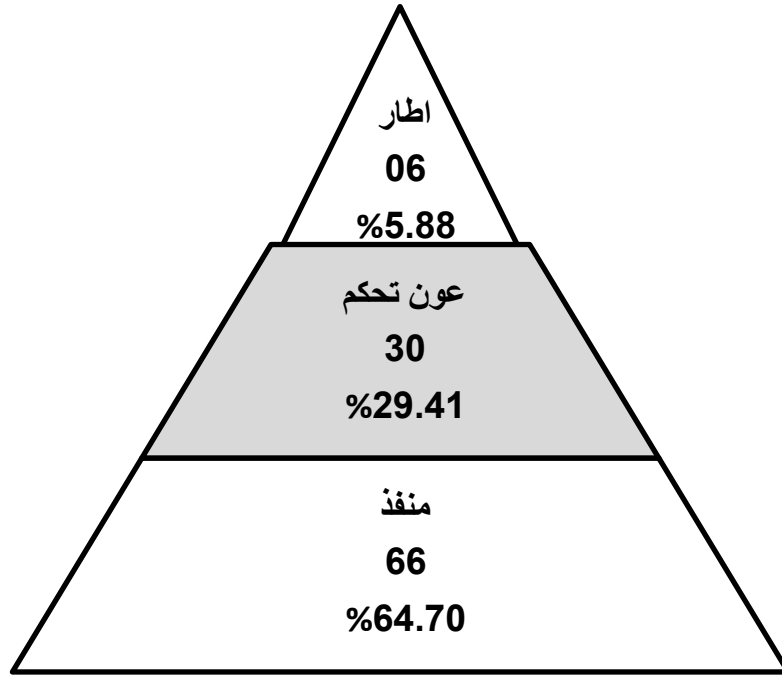
## الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية

الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

يتضح من خلال المعطيات أن أكثر من نصف العمال يتركز في فئة أعوان التحكم و يرجع ذلك الى أن هذه الفئة المهنية تحتوي على أصناف و درجات مهنية كثيرة يمر بها العامل أثناء شغله لها ، كما أنها فئة مستقبلية للعمال الذين عرفوا حراكا مهنيا صاعدا و الذين هم من فئة المنفذين .

بالإضافة الى أن نسبة العمال من هذه الفئة المهنية حراكهم المهني الداخلي نحو الأعلى قليل و ذلك لنقص المناصب في فئة الاطارات . و الشكلان التاليان يوضحان إختلاف توزيع العمال حسب الفئة المهنية لأول منصب و اخر منصب .

الشكل(4) يوضح توزيع العمال حسب الفئة المهنية لأول منصب عمل



الشكل(5) يوضح توزيع العمال حسب الفئة المهنية لآخر منصب عمل

إطار
12
%11.74
عون تحكم
54
%52.94
منفذ
36
%35.29

أما بالنسبة لحراك العمال المهني الداخلي فيبين الجدول رقم (07) أن كل المنفذين المقدر عددهم ب 36 عامل أي ما يعادل 35.29 % لم تتغير فئتهم المهنية مقارنة بأول منصب عمل شغلوه في المؤسسة ، أما بالنسبة للإطارات البالغ عددهم 12 إطار 06 منهم لم يعرفوا أي تغير أو حراك مهني مقارنة بأول منصب عمل .

و بالمقابل يبين الجدول أن أعوان التحكم البالغ عددهم 54 عامل 29.41 % منهم حققوا حراكا مهنيا صاعدا حيث كان أول منصب لهم في المؤسسة من فئة منفذ .

كما أن الاطارات كذلك قد حققوا حراكا مهنيا صاعدا و ذلك بنسبة 5.88 % أي أن نصف الاطارات كانت فئته المهنية عند التحاقه بالمؤسسة عون تحكم .

**الجدول (08): يبين اتجاه الحراك المهني الداخلي بين الفئة المهنية لأول منصب عمل**

**و اخر منصب عمل :**

المجموع	منفذ	عون تحكم	إطار	الفئة المهنية اتجاه الحراك المهني
36 %35.29	00 %00	30 %29.41	06 %5.88	الحراك المهني الداخلي الصاعد
66 %64.70	36 %35.29	24 %23.53	06 %5.88	الثبات المهني الداخلي
00 %00	00 %00	00 %00	00 %00	الحراك المهني الداخلي الهابط
102 %100	36 %35.29	54 %52.94	12 %11.74	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (08) أن ثلث العمال قد حصل حراكا مهنيا داخليا صاعدا و قدرت النسبة ب 35.29% من المجموع الكلي للعمال وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

6 إطارات أي ما يعادل 5.88% من المجموع الكلي للعمال و هذه النسبة تمثل نصف العدد الكلي للإطارات ؛ أي أن نصف الاطارات كانوا عند التحاقهم بالمؤسسة أعوان تحكم .

30 عون تحكم أي ما يعادل 29.41% من المجموع الكلي للعمال و هذه النسبة تمثل غالبية أعوان التحكم ؛ أي أن أكثر من نصف أعوان التحكم كانوا عند التحاقهم بالمؤسسة مننفذين .

كما تبين البيانات الإحصائية أن غالبية العمال المقدر عددهم ب 66 أي ما يعادل 64.70% من المجموع الكلي للعمال لم يتحصلوا على حراك مهني داخلي و لكنهم ثبتوا في مناصب عملهم و هم يشغلون نفس الفئة المهنية التي تنصبوا فيها عند التحاقهم بالمؤسسة ؛ و لكن

## الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية

الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

بالرغم من شغلهم لنفس الفئة المهنية الا أنهم ترقوا في المناصب بحسب الصنف و الدرجة و الجدول الموالي يبين ذلك .

### الجدول (09): يبين عدد المناصب حسب الترقى في الصنف و الدرجة في المؤسسة

المجموع		منفذ		عون تحكم		إطار		الفئة المهنية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	عدد المناصب المشغولة
%64.70	66	%21.56	22	%39.21	40	%3.92	04	المنصب الأول
%35.29	36	%13.72	14	%13.72	14	%7.84	08	المنصب الثاني
%16.66	17	%4.90	05	%8.82	09	%2.94	03	المنصب الثالث
%7.84	08	%1.96	02	%3.92	04	%1.96	02	المنصب الرابع
%4.90	05	%00	00	%3.92	04	%0.98	01	المنصب الخامس
%3.92	04	%00	00	%3.92	04	%00	00	المنصب السادس

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (09) أن 64.70% من العمال لم يشغلوا إلا منصب واحد في المؤسسة أي أنهم لم يعرفوا أي تغيير في المنصب من خلال الترقى في الصنف و الدرجة و قد توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي :

لقد مثل الإطارات 3.92% و مثل أعوان التحكم 39.21% و مثل المنفذون نسبة 21.56% من مجموع العمال.

أما بالنسبة للعمال الذين عرفوا تغيير في المنصب من خلال الترقى في الصنف و الدرجة و ذلك بشغل منصب عمل ثاني فقد قدرت نسبتهم ب 35.29% من مجموع العمال الكلي ، و قد توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي :

لقد مثل الإطارات 7.84% و مثل أعوان التحكم 13.72% و مثل المنفذون نسبة 13.72% من مجموع العمال.

أما بالنسبة للعمال الذين عرفوا تغيير في المنصب من خلال الترقى في الصنف و الدرجة و ذلك بشغل منصب عمل ثالث فقد قدرت نسبتهم ب 16.66% من مجموع العمال الكلي ، و قد توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي :

لقد مثل الإطارات 2.94% و مثل أعوان التحكم 8.82% و مثل المنفذون نسبة 4.90% من مجموع العمال.

أما بالنسبة للعمال الذين عرفوا تغيير في المنصب من خلال الترقى في الصنف و الدرجة و ذلك بشغل منصب عمل رابع فقد قدرت نسبتهم ب 7.84% من مجموع العمال الكلي ، و قد توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي :

لقد مثل الإطارات 1.96% و مثل أعوان التحكم 3.92% و مثل المنفذون نسبة 1.96% من مجموع العمال.

أما بالنسبة للعمال الذين عرفوا تغيير في المنصب من خلال الترقى في الصنف و الدرجة و ذلك بشغل منصب عمل خامس فقد قدرت نسبتهم ب 4.90% من مجموع العمال الكلي ، و قد توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي :

لقد مثل الإطارات 0.98% و مثل أعوان التحكم 3.92% و مثل المنفذون نسبة 00% من مجموع العمال.

و في الأخير العمال الذين عرفوا تغيير في المنصب من خلال الترقى في الصنف و الدرجة و ذلك بشغل منصب عمل سادس فقد قدرت نسبتهم ب 3.92% من مجموع العمال الكلي ، و قد توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي :

لقد مثل الإطارات 00% و مثل أعوان التحكم 3.92% و مثل المنفذون نسبة 00% من مجموع العمال الذين حققوا حراكا مهنيا داخليا .



و ترجع الاختلافات في نسبة الحراك المهني الداخلي بالنسبة للعمال الى المؤسسة و قانونها الداخلي ؛ حيث أن المادة 33 من الفصل الثاني المعنون "كيفية سير علاقات العمل " تنص على ما يلي :

" تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني و تكون حسب :

- أهلية العامل و استحقاقه .
- مناصب العمل المتوفرة .

و تهدف أيضا الى توفير الشروط الأكثر نجاعة للتحسين الدائم للإنتاج و الإنتاجية بالتعيين في كل وظيفة / منصب عمل ، العامل الذي تتوافق مؤهلاته مع متطلبات المنصب .<sup>42</sup>

و يتضح من خلال القانون الداخلي للمؤسسة أن هناك معيارين أساسيين لترقية العامل من منصب عمل الى اخر الا و هما أهلية العامل و استحقاقه و مناصب العمل المتوفرة ؛ ففي حالة غياب أحد هذين الشرطين لا يمكن للعامل الحراك مهنيًا داخل المؤسسة ، فالعامل ذو الكفاءة و الخبرة بالإضافة الى الأقدمية لا يمكن له الحراك مهنيًا داخل المؤسسة اذا لم تتوفر مناصب عمل شاغرة و هذا ما يعتبر عائقًا في وجه العامل يمنعه من الترقية و الحراك المهني الداخلي و الجدول الموالي يبين أسس الترقى و الحراك المهني في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .

<sup>42</sup> . القانون الداخلي لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية ، ص 18 .

## الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية

الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

### الجدول (10): يبين أسس الترقية في المناصب المشغولة داخل المؤسسة ( أسس الحراك

#### المهني الداخلي):

المجموع		الأقدمية و الكفاءة		الكفاءة و الجدية في العمل		الأقدمية		التكوين أو التربص		أسس الترقية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	الفئة المهنية
11.76%	12	2.94%	03	00%	-	8.82%	09	00%	-	إطار
52.94%	54	19.61%	20	0.98%	01	31.37%	32	0.98%	01	عون تحكم
35.29%	36	00%	-	5.88%	06	29.41%	30	00%	-	منفذ
100%	102	22.55%	23	6.86%	07	69.60%	71	0.98%	01	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (10) أسس الترقية في المؤسسة حيث يعتبر العمال و ذلك بنسبة 69.60% من المجموع الكلي للعمال أن الترقية و الحراك المهني داخل المؤسسة تتم على أساس الأقدمية ، ونسبة 22.55% من المجموع الكلي للعمال تعتبر أن الأقدمية و الكفاءة كلاهما يساعد على الترقى و الحراك المهني داخل المؤسسة ، أما نسبة 6.86% من المجموع الكلي للعمال فيعتبر أن الكفاءة و الجدية في العمل هي المساعد و المسهل لترقي العامل و حراكه مهنيا داخل المؤسسة ، و في الأخير تعتبر نسبة 0.98% من المجموع الكلي للعمال أن التكوين و التربص هو المساعد على الترقى و الحراك المهني داخل المؤسسة .

**الجدول (11): يبين امتيازات الترقية في المناصب المشغولة داخل المؤسسة:**

المجموع		لا يوجد امتيازات		زيادة السلطة		ظروف العمل الحسنة		الأجر و العلاوات		امتيازات الترقية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	الفئة المهنية
11.76%	12	0.98%	01	2.94%	03	00%	-	7.84%	08	إطار
52.94%	54	1.96%	02	0.98%	01	2.94%	03	47.06%	48	عون تحكم
35.29%	36	00%	-	00%	-	7.84%	08	27.45%	28	منفذ
100%	102	2.94%	03	3.92%	04	10.78%	11	82.35%	84	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (11) امتيازات الترقية في المؤسسة حيث يعتبر العمال و ذلك بنسبة 82.35% من المجموع الكلي للعمال أن امتيازات الترقية تتمثل في الأجر و العلاوات ، و نسبة 10.78% من المجموع الكلي للعمال تعتبر أن امتيازات الترقية تتمثل في ظروف العمل الحسنة ، و نسبة 3.92% من المجموع الكلي للعمال أن امتيازات الترقية تتمثل في زيادة السلطة ، و نسبة 2.94% من المجموع الكلي للعمال تعتبر ان الترقية لا توفر أي امتيازات للعمال .

**الجدول (12): يبين التكوين في المناصب المشغولة داخل المؤسسة:**

المجموع		منفذ		عون تحكم		إطار		الفئة المهنية	
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		التكوين في المناصب المشغولة
%64.70	66	%25.49	26	%32.35	33	%6.86	07	نعم	المنصب الأول
%35.30	36	%9.80	10	%20.59	21	%4.90	05	لا	
%100	102	%35.29	36	%52.94	54	%11.76	12	المجموع	
%11.76	12	%3.92	04	%6.86	07	%0.98	01	نعم	المنصب الثاني
%88.23	90	%31.37	32	%46.08	47	%10.78	11	لا	
%100	102	%35.29	36	%52.94	54	%11.76	12	المجموع	
%6.86	07	%00	00	%5.88	06	%0.98	01	نعم	المنصب الثالث
%93.14	95	%35.29	36	%47.06	48	%10.78	11	لا	
%100	102	%35.29	36	%52.94	54	%11.76	12	المجموع	

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (12) نسبة العمال الذين تحصلوا على تكوين عند التحاقهم بمنصب عملهم الأول ، حيث بلغت نسبتهم بـ64.70% من مجموع العمال و توزعت هذه النسبة حسب الفئة المهنية كالآتي :

بلغت نسبة الإطارات المكونة بـ6.86% من مجموع 11.76% الممثلة للمجموع الكلي للإطارات ، و بلغت نسبة أعوان التحكم المكونين بـ32.35% من مجموع 52.94% الممثلة للمجموع الكلي لأعوان التحكم ، و بلغت نسبة المنفذين المكونة بـ25.49% من مجموع 35.29% الممثلة للمجموع الكلي للمنفذين .

أما بالنسبة للعمال الذين تحصلوا على تكوين عند التحاقهم بمنصب عملهم الثاني ، حيث بلغت نسبتهم بـ11.76% من مجموع العمال و توزعت هذه النسبة حسب الفئة المهنية كالآتي :

بلغت نسبة الإطارات المكونة 0.98% من مجموع 11.76% الممثلة للمجموع الكلي للإطارات ، و بلغت نسبة أعوان التحكم المكونين 6.86% من مجموع 52.94% الممثلة للمجموع الكلي لأعوان التحكم ، و بلغت نسبة المنفذين المكونة 3.92% من مجموع 35.29% الممثلة للمجموع الكلي للمنفذين .

أما بالنسبة للعمال الذين تحصلوا على تكوين عند التحاقهم بمنصب عملهم الثالث ، حيث بلغت نسبتهم ب6.86% من مجموع العمال و توزعت هذه النسبة حسب الفئة المهنية كالآتي :

بلغت نسبة الإطارات المكونة 0.98% من مجموع 11.76% الممثلة للمجموع الكلي للإطارات ، و بلغت نسبة أعوان التحكم المكونين 5.88% من مجموع 52.94% الممثلة للمجموع الكلي لأعوان التحكم ، و بلغت نسبة المنفذين المكونة 00% من مجموع 35.29% الممثلة للمجموع الكلي للمنفذين .

## الفصل الثاني : الحراك المهني الخارجي:

يعتبر الحراك المهني الخارجي للعامل الانتقال من منصب عمل أو وظيفة الى أخرى خارج المؤسسة أو المنظمة التي كان يعمل بها ؛ أي هو انتقال للعامل من منصب عمل من المؤسسة (أ) الى منصب عمل في المؤسسة (ب) .

ينقسم الحراك المهني الى قسمين :

### 1- الحراك المهني الخارجي الرأسي:

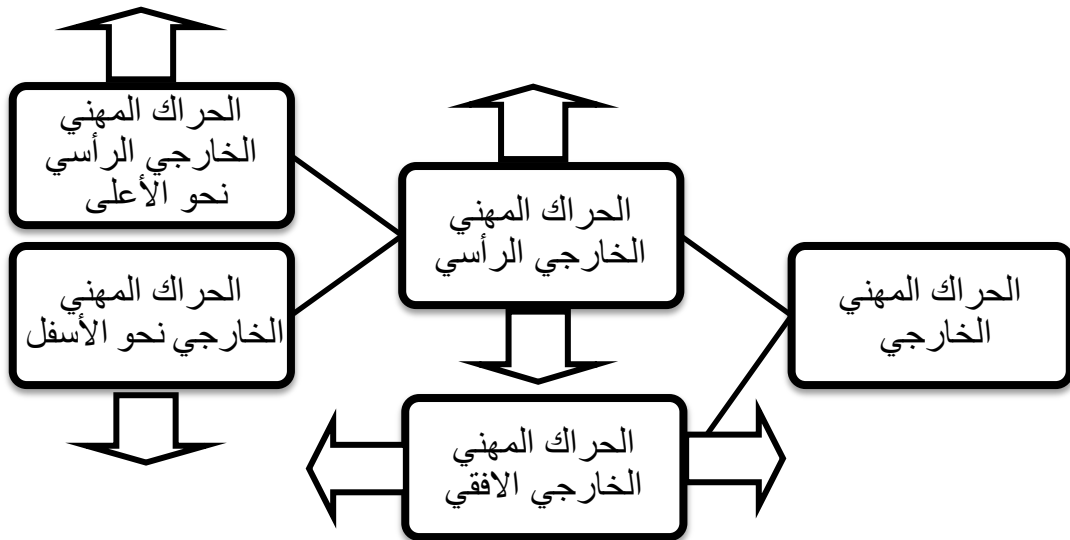
هو انتقال للعامل من منصب عمل في المؤسسة (أ) إلى منصب عمل في المؤسسة (ب) يكون أعلى منه في السلم الهرمي المهني و المكانة الاجتماعية و الدخل المادي و يعرف هذا الحراك بالحراك المهني الخارجي الرأسي نحو الأعلى .

أما انتقال للعامل من منصب عمل في المؤسسة (أ) إلى منصب عمل في المؤسسة (ب) يكون أدنى منه في السلم الهرمي المهني و المكانة الاجتماعية و الدخل المادي فيعرف هذا الحراك بالحراك المهني الخارجي الرأسي نحو الأسفل .

### 2- الحراك المهني الخارجي الأفقي :

هو انتقال للعامل من منصب عمل في المؤسسة (أ) إلى منصب عمل في المؤسسة (ب) يكون مساو له في السلم الهرمي المهني و المكانة الاجتماعية و الدخل المادي .

### الشكل (6) يبين اتجاهات الحراك المهني الخارجي .



## المبحث الأول: عوامل الحراك المهني:

ان ظاهرة الحراك المهني تحكمها عدة عوامل و مؤثرات أهمها :

### 1. سوق العمل :

تتأثر شدة الحراك المهني بالحالة التي يعرفها سوق العمل ؛ أي بشدة العرض و الطلب على قوة العمل . ففي حال وجود طلب كبير على قوة العمل بصفة عامة أو على تخصصات و كفاءات معينة ، فإن أصحاب هذه المؤهلات يكونون الأكثر حراكا مقارنة بالعمال أصحاب المؤهلات و الكفاءات التي لا تعرف طلبا كبيرا على مؤهلاتها في سوق العمل .

إن العمال أصحاب المؤهلات و الكفاءات التي تعرف طلب كبير من طرف سوق العمل ، يبحثون على حوافز أكبر و إمتيازات لشغل منصب عمل في مؤسسة ما ، ما يجعل من هذا العامل قابل للحراك المهني في أي مرة عرض عليه منصب عمل أحسن من الذي يشغله من ناحية ظروف العمل و المقابل المادي ( الأجر ) و الإمتيازات بالإضافة الى الحوافز .

### 2. الأقدمية :

إن العامل في أول سنوات عمله يكون قابلا للإنتقال و الحراك المهني و ذلك من خلال الاستقالة أو الإقالة و ذلك لعدة أسباب قد تجتمع أو تأتي كل على حدى من بينها :

- عدم التكيف مع محيط العمل .
- عدم التكيف مع زملاء العمل .
- عدم الإقتناء بالمقابل المادي ( الأجر ) لقاء العمل المنجز .

بالإضافة الى أسباب أخرى مرتبطة بالحالة الاجتماعية للعامل ؛ فالعامل الأعزب ليس كالمترزوج من حيث المحافظة على منصب العمل .

" سهولة العمل المرافقة للخبرة الطويلة و للمحيط بالإضافة للإيجابيات المحصل عليها بمرور السنين ( الحق في التقاعد ، إمتداد مدة العطل ، زيادة الأمن الوظيفي و تحسين للأجر ) كل هذا يشجع على الإستقرار " <sup>43</sup> ، و العكس صحيح بالنسبة للعامل صاحب الخبرة و الأقدمية القصيرة فهو عرضة للحراك المهني .

### 3. الأجر :

يعتبر الأجر عاملا مهما من العوامل التي تؤدي بالفرد الى الإنتقال من وظيفة الى أخرى أو من منصب عمل الى اخر ، إذ أنه يمكن الفرد من العيش و توفير مستلزماته الضرورية و تحقيق اماله و أحلامه بالإضافة الى تخطيط إستراتيجياته و أهدافه المستقبلية .

ينعكس مستوى الأجر المحصل عليه من قبل الفرد على طريقة عيشه و كيفية لباسه و يحدد مكان سكنه.

" تكون ذو أجر جيد يعني هنا أن الأجر المحصل عليه يكون أعلى من مستوى الأجر المنتظر بالمقارنة مع الخصائص الفردية للأجير ( السن ، الأقدمية ، الكفاءة ... ) " <sup>44</sup> ، لذلك فإن العامل يتطلع الى منصب العمل ذو الأجر الجيد المناسب لخصائصه الشخصية كسنه و مستواه التعليمي و كفاءته المهنية و أقدميته . حيث أن هناك منصب عمل في مؤسسة معينة يستلزم متطلبات علمية و مهنية مقابل أجر قليل مقارنة مع نفس المنصب في مؤسسة أخرى و هذا ما يدفع بالعامل إلى البحث عن المنصب المناسب لخصائصه و كفاءته الشخصية و ذو الأجر الجيد .

<sup>43</sup> . association pour le développement de la sociologie du travail , sociologie du travail , editions du seuil ,paris ,4/1968, p 420,421.

<sup>44</sup> . richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012, p84,85 .



#### 4. السن :

يعتبر السن أحد العوامل المؤثرة في الحراك المهني للعامل ، حيث يعتبر العامل صاحب السن الصغير ذو قابلية للحراك المهني مقارنة بالعامل صاحب السن الكبير ؛ إذ أنه و بمرور سنوات عمر العامل تزيد مسؤولياته و متطلباته فإذا كان عازبا يتزوج ، و إذا كان متزوجا يصير أبا ، الى غير ذلك من الظروف و المستجدات و الوضعيات التي تطرأ على العامل بمرور الزمن و التي تؤثر في حراكه المهني و تفرض عليه الإستقرار و الثبات في منصبه و وظيفته .

" الترقيات تعرف بصفة خاصة في السنوات الأولى للحياة المهنية : الحركات العمودية كثيرة في أول الحياة المهنية و تتناقص بعد ذلك بصفة سريعة ما بين 25 و 30 سنة ، كما أن هناك مرحلة ثانية من الإنخفاض و التناقص بعد 50 سنة "45

#### 5. التعليم و التكوين المتخصص:

قد يكون للتعليم و التكوين المتخصص المتواصلين دور في حراك العامل مهنيا و ذلك يكون في عدة حالات أهمها :

- قد يشغل الفرد منصب عمل بمؤهل علمي ضعيف و بعد ذلك يتم دراسته و تعليمه ما يؤهله بعد ذلك لشغل منصب عمل أعلى من الذي يشغله حاليا و يكون ذلك إما في مؤسسته أو ينتقل الى مؤسسة أخرى .
- قد يشغل الفرد منصب عمل ثم من خلال التكوين المتخصص و المتواصل يرتقي و يتحرك مهنيا في المسار المهني الوظيفي للمؤسسة .

" كما أثبتت الدراسة أن التعليم أصبح من الأسس الهامة التي يرتكز عليها التنقل المهني الصاعد ؛ ذلك أن التنقل الذي يحقق أكثر من هدف واحد يتيح فرصة أوسع أمام

<sup>45</sup> . richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012 , p 41.

الأعضاء للحصول على الترقيات والعلاوات، وهو ما يسمح لهم بالتمتع بالمزايا الإضافية التي تمنح للموظفين .<sup>46</sup>

### 6. العوامل و الظروف الشخصية :

تلعب بعض العوامل و الظروف الشخصية دورا في حراك العمال مهنيا و ذلك يكون من خلال :

- بحث الفرد عن منصب العمل القريب من مكان سكنه .
- بحث الفرد عن منصب العمل ذو الامتيازات مثل : البحث عن المؤسسة التي توفر النقل للعمال و المطعم الى غير ذلك من الامتيازات .
- بحث الفرد عن منصب العمل الموافق لمعتقداته الدينية ؛ حيث أن لكل ديانة محضورات فالاسلام مثلا يحرم العمل في صناعة الخمر و المخامر ... الخ.
- بحث الفرد عن منصب العمل الموافق لقدراته الجسدية و العقلية ، فهناك أفراد لا يحبون العمل الليلي و اخرون لا يحبون العمل في الضوضاء .

<sup>46</sup> . نسيمه أحمد الصيد ، الترقية و الفعالية التنظيمية ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، 2006-2007 ، ص 61.

## المبحث الثاني : الحراك المهني الخارجي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل

### بالسكة الحديدية

**الجدول (13): يبين النشاطات المهنية الممارسة من طرف العمال قبل الانضمام إلى المؤسسة الحالية ( الحراك المهني الخارجي ):**

المجموع		لا		نعم		ممارسة عمل آخر قبل الانضمام إلى المؤسسة الفئة المهنية
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
11.76%	12	11.76%	12	00%	00	إطار
52.94%	54	47.59%	48	5.88%	06	عون تحكم
35.29%	36	28.43%	29	6.86%	07	منفذ
100%	102	87.25%	89	12.74%	13	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (13) إذا ما حققوا حراكا مهنيا خارجيا من خلال شغل مناصب عمل أو وظائف قبل إنضمامهم إلى المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية ؛ حيث أن المعطيات الكمية توضح أن 13 عاملا أي ما يعادل 12.74% من مجموع العمال صرحوا بأنهم قد مارسوا عمل قبل الانضمامهم إلى المؤسسة الحالية أي أنهم حققوا حراكا مهنيا خارجيا ، و توزع هؤلاء العمال حسب الفئة المهنية كالآتي : 06 عون تحكم أي ما يعادل 5.88% و 07 منفذ أي ما يعادل 6.86% .

الملاحظ أن نسبة العمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا ضئيلة كما أنهم انحصروا في فئتين هما أعوان التحكم و المنفذون .

**الجدول (14) يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية للعامل قبل إنضمامه للمؤسسة و اخر**

**منصب عمل في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية**

المجموع	منفذ	عون تحكم	إطار	الفئة المهنية للعامل
				الفئة المهنية الحالية قبل انضمامه للمؤسسة
00 %00	00 %00	00 %00	00 %00	إطار %
06 %46.15	00 00%	04 %30.77	02 %15.38	عون تحكم %
07 %53.85	07 %53.85	00 00%	00 00%	منفذ %
13 %100	07 %53.85	04 %30.77	02 %15.38	المجموع %

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (14) أن هناك اختلافات ما بين الفئة المهنية للعامل قبل انضمامه للمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية و فئته المهنية الحالية و يتجسد هذا الاختلاف من حيث المعطيات الواردة ؛ حيث ان هناك عمال إختلفت فئتهم المهنية الحالية مقارنة بالفئة المهنية لمنصب العمل الذي شغلوه قبل الانضمام للمؤسسة و عرفوا بالتالي حراكا مهنيا خارجيا ؛ فأعوان التحكم الذين عرفوا حراكا مهنيا خارجا و البالغ عددهم 06 عمال أي ما يعادل 46.15 % من مجموع العمال الذين عرفوا حراكا مهنيا خارجيا 02 منهم أي ما يعادل 15.38 % كانت الفئة المهنية لمنصب عملهم خارج المؤسسة إطار . و 04 منهم أي ما يعادل 30.77 % كانت الفئة المهنية لمنصب عملهم خارج المؤسسة عون تحكم.

## الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية

الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

أما المنفذين الذين عرفوا حراكا مهنيا خارجا و البالغ عددهم 07 عمال أي ما يعادل 53.85 % من مجموع العمال الذين عرفوا حراكا مهنا خارجيا كانت الفئة المهنية لمنصب عملهم خارج المؤسسة منفذ.

### الجدول (15): يبين اتجاه الحراك المهني الخارجى بين الفئة المهنية للعمال قبل انضمامه

#### للمؤسسة و اخر منصب عمل فى المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

الفئة المهنية	اتجاه الحراك المهني	إطار	عون تحكم	منفذ	المجموع
الحراك المهني	الخارجي المساعد	00	00	00	00
		%00	%00	%00	%00
الثبات المهني	الخارجي	00	04	07	11
		%00	%30.77	%53.85	%84.62
الحراك المهني	الخارجي الهابط	00	02	00	02
		%00	%15.38	%00	%15.38
المجموع		00	06	07	13
		%00	%46.15	%53.85	%100

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (15) أن غالبية العمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا و المقدر عددهم ب13 عاملا 84.62 % منهم قد كان له ثبات من حيث الفئة المهنية لمنصب العمل قبل الانضمام الى المؤسسة و الفئة المهنية الحالية أي أنه حقق حراكا مهنيا خارجيا أفقيا وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

04 عون تحكم أي ما يعادل 30.77 % من المجموع الكلي للعمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا و هذه النسبة تمثل غالبية أعوان التحكم الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا .

07 منفذين أي ما يعادل 53.85 % من المجموع الكلي للعمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا و هذه النسبة تمثل كل المنفذين الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا .

كما تبين البيانات الإحصائية أن هناك عمال قد حققوا حراكا مهنيا خارجيا هابطا و قد قدر عددهم ب 02 عمال أي ما يعادل 15.38 % من المجموع الكلي للعمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا كلهم من فئة عون تحكم .

**الجدول (16): يبين كيفية الحصول على المناصب المشغولة قبل الإنضمام الى المؤسسة**

**الحالية:**

المجموع	علاقات شخصية/معارف	طلب وظيفة بسيط	الصحافة	كيفية الحصول على هذه المناصب الفئة المهنية
التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
00	00	00	00	إطار
06	03	03	00	عون تحكم
07	07	00	00	منفذ
13	10	03	00	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (16) كيفية حصول العمال و التحاقهم بمناصب العمل قبل إنضمامهم الى المؤسسة الحالية ، حيث تبين المعطيات الاحصائية أن مجموع العمال الذين عرفوا حراكا مهنيا خارجيا قدر ب 13 عاملا قد تحصل 10 عمال منهم على مناصب عمل قبل إنضمامهم الى مؤسستهم الحالية عن طريق العلاقات الشخصية و المعارف ، و قد تقسموا حسب الفئة المهنية كالآتي : 03 أعوان تحكم ، و 07 منفذين .

أما بالنسبة لبقية العمال و البالغ عددهم 03 عمال و الذين هم من فئة أعوان التحكم قد تحصلوا على مناصب عمل قبل إنضمامهم الى مؤسستهم الحالية عن طريق طلب الوظيفة البسيط .

و يتضح من خلال المعطيات الدور الذي تلعبه العلاقات الشخصية و المعارف للحصول على وظائف و مناصب عمل في المؤسسات الوطنية .

**الجدول (17): يبين أسباب الانتقال من مؤسسة الى أخرى:**

المجموع	البحث عن المكانة و المنصب الملائم لإمكانياتي العلمية	البحث عن الأجر الجيد	أسباب الانتقال من مؤسسة إلى
			أخرى الفئة المهنية
التكرار	التكرار	التكرار	
00	00	00	إطار
06	02	04	عوان تحكم
07	00	07	منفذ
13	02	11	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (17) أسباب الانتقال من مؤسسة الى أخرى ( الحراك المهني الخارجي ) ، حيث تبين المعطيات الاحصائية أن 11 عامل من أصل 13 عاملا الذين عرفوا حراكا مهنيا خارجيا كان سبب حراكهم المهني الخارجي هو البحث عن الأجر و الراتب الجيد ، و قد تقسموا حسب الفئة المهنية كالآتي : 04 أعوان تحكم ، و 07 منفذين .

أما بالنسبة لبقية العمال و البالغ عددهم 02 عمال و الذين هم من فئة أعوان التحكم و الذين عرفوا حراكا مهنيا خارجيا كان سبب حراكهم المهني الخارجي هو البحث عن المكانة و المنصب الملائم لإمكانياتهم العلمية .

الملاحظ من خلال المعطيات الدور الذي يلعبه المقابل المادي و الأجر في عملية الحراك المهني الخارجي للعمال .



## خاتمة الجزء الأول :

ناقشنا في الجزء الأول الحراك المهني البيوغرافي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية من خلال التطرق للتعريف و الأشكال الخاصة بالحراك المهني الداخلي و الخارجي و عوامله ، كما قسنا شدة الحراك البيوغرافي في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية و توصلنا الى :

- أكبر فئة حصلت على حراك مهني داخلي هي فئة أعوان التحكم بحيث أن 29.41% منهم كان منفذ ، أما الاطارات ف 5.88% منهم كان عون تحكم .
- يغلب على المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الثبات المهني بحيث أن 64.70% من العمال لم يتحصلوا على حراك مهني وذلك بسبب عدم فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية و هذا ما يتجسد من خلال تركيز المؤسسة في ترقيتها لعمالها على أساس الأقدمية في المنصب بدون الاعتماد على أسس أخرى كالتكوين الداخلي و الخارجي بالاضافة عدم الاعتماد على كفاءة العامل و جدارته و مردوديته في المنصب.
- يعتبر العمال الترقية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية وسيلة لزيادة الأجر و العلاوات.
- مثلت نسبة العمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا من خلال العمل في مؤسسات مختلفة ما يعادل 12.74% من المجموع الكلي للعمال ، و هذه النسبة تعتبر نسبة قليلة مقارنة بالعدد الكلي للعمال .
- تفسر هذه النسبة القليلة من العمال الذين حققوا حراكا مهنيا خارجيا بإنغلاق سوق العمل و عدم وجود فرص كبيرة للحراك مهنيا ، كما يتضح أن غالبية العمال الذين مارسوا نشاطات مهنية قبل الالتحاق بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية عرفوا ثبات مهنيا خارجيا بحيث أن 84.62% منهم كانوا يمارسون نشاطا مهنيا من نفس الفئة المهنية لمؤسستهم الحالية .

## الجزء الثاني

الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال لعمال  
المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

## مقدمة الجزء الثاني :

يناقش الجزء الثاني الموسوم " الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية " الحراك الاجتماعي من الناحية النظرية و الميدانية بالاضافة الى تطور التعليم في الجزائر و انعكاسه على شدة الحراك الاجتماعي ؛ و عليه قسمناه الى ثلاثة فصول قسم كل فصل بدوره الى عدة مطالب و مباحث :

الفصل الأول الموسوم " الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال " تضمن هذا الفصل ثلاثة مباحث : المبحث الأول المجتمع و الحراك الاجتماعي . المبحث الثاني فنوات الحراك الاجتماعي . المبحث الثالث عوامل الحراك الاجتماعي .

أما الفصل الثاني الموسوم " الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية " تضمن العلاقة ما بين الفئة المهنية لأفراد العينة و آبائهم ، أمهاتهم ، و أبنائهم .

أما الفصل الثالث الموسوم " دور التعليم في الحراك الاجتماعي " تضمن هذا الفصل مبحثين : المبحث الأول تناول تطور التعليم في الجزائر أما المبحث الثاني فتناول انعكاسات تطور التعليم في الجزائر على الحراك الاجتماعي الصاعد لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .

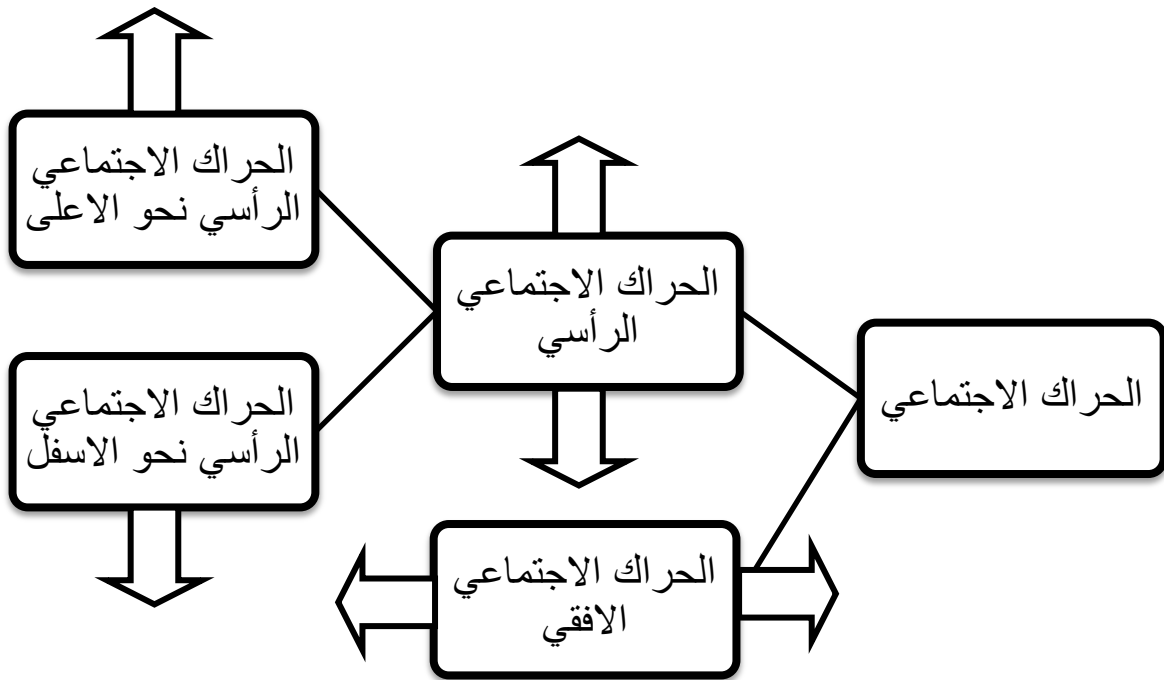
## الفصل الأول : الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال:

يعتبر الحراك الاجتماعي التغيير و الانتقال من وضعية اجتماعية اقتصادية الى وضعية اجتماعية اقتصادية اخرى، و ذلك يكون بالانتقال من مكانة اجتماعية ضمن طبقة معينة الى مكانة اجتماعية اخرى .

ان الحراك الاجتماعي نوعان :

- 1 حراك اجتماعي رأسي:** يكون الحراك الاجتماعي رأسيًا من خلال الترقى و تحسين الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية و يسمى بالحراك الاجتماعي الرأسي نحو الأعلى . و قد يفقد الفرد او المجموعة موقعها و مكانتها الاجتماعية و تتقهقر في السلم الهرمي و هذا ما يعرف بالحراك الاجتماعي الرأسي نحو الأسفل .
- 2 حراك اجتماعي أفقي:** هو التغيير و الانتقال من وضعية اجتماعية و اقتصادية الى وضعية و مكانة اجتماعية و اقتصادية معادلة لها من حيث المكانة الاجتماعية و المستوى الاقتصادي .

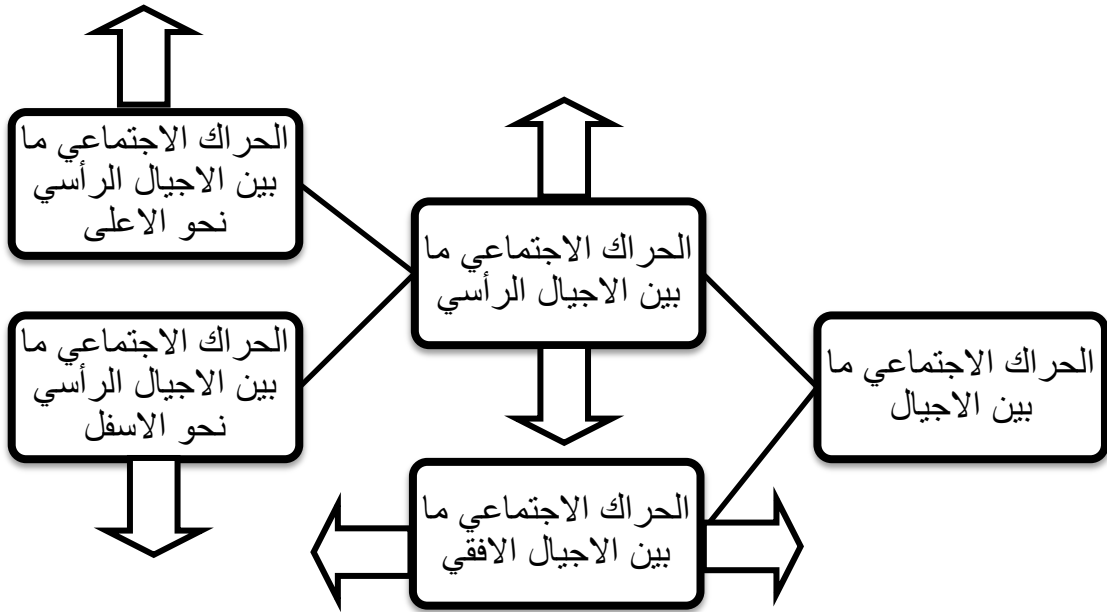
الشكل (7) يبين اتجاهات الحراك الاجتماعي .



- الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال : يتمثل الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال في الحالة و المكانة الاجتماعية التي يشغلها الافراد مقارنة بالحالة و المكانة الاجتماعية التي شغلها ابائهم .

و على هذا الاساس فقد يكون الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال رأسيا في حالة تحسن او في حالة تدهور حالة الابناء مقارنة بابائهم ، أو يكون حراكا اجتماعيا ما بين الأجيال افقيا في حالة شغل الأفراد لمكانة اجتماعية مكافئة و مساوية للمكانة التي شغلها ابائهم .

الشكل (8) يبين إتجاهات الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال .



## المبحث الأول : المجتمع و الحراك الاجتماعي :

" تعتبر درجة الحراك الاجتماعي الصاعد ( الرأسي ) دليلا على ما يتمتع به مجتمع ما من الانفتاح لأنه يشير الى المدى الذي يستطيع فيه الافراد الموهوبون الذين ولدوا في شريحة اجتماعية دنيا ان يرتقوا في السلم الاجتماعي التراتبي"<sup>47</sup>.

ان شدة الحراك الاجتماعي تختلف باختلاف المجتمع و مقوماته الاقتصادية و موارده الطبيعية و نوع النظام السياسي القائم ، بالاضافة الى الاستقرار و مدى تطور نظامه التعليمي و درجة الوعي الاجتماعي فيه و نسبة المتعلمين و تحكمهم في التكنولوجيا الحديثة و وسائل الانتاج الصناعي ، بالاضافة الى السماح لذوي الكفاءات العلمية و الثقافية و الموهوبون و اصحاب الخبرات بالانتقال و التحسين من وضعيتهم في السلم الهرمي الاجتماعي . 'ففي المجتمعات الحديثة حيث تسود الديمقراطية يأخذ الحراك مكانه و لا يعوقه أي عائق ، فالمراكز ليست حكرا على احد او على اسرة معينة ، و لكنها من حق كل شخص تتوافر فيه شروط معينة .

اما المجتمعات الدكتاتورية و المجتمعات الغير متطورة فإن بين الطبقات حدودا لا يمكن تعديها"<sup>48</sup>

يتضح ان هناك مجتمعات يكون للأفراد فيها الفرصة للارتقاء و الحراك الاجتماعي و ذلك لتوفر العوامل اللازمة لذلك كإنتشار التعليم و مجانيته بالاضافة الى توفر مناصب العمل و اقرار مبدأ تكافؤ الفرص ، و هناك مجتمعات أخرى لا يكون لأفرادها الحرية و الفرصة لتقلد مناصب عمل أو مكانات اجتماعية و ذلك لعدم انتمائهم لعائلات أو قبائل مخصوصة أو لأحزاب سياسية أو لديانة معينة .

و على هذا الاساس فهناك نوعان من المجتمعات :

<sup>47</sup>، أنتوني غدنز ، علم الاجتماع ، ترجمة و تقديم الدكتور فايز الصياغ ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الرابعة ، بدون سنة ، ص 365 .  
<sup>48</sup>، حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، تطور النظم الاجتماعية و اثرها في الفرد و المجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، اسكندرية ، 1993 ، ص 39.

## 1 - المجتمع المفتوح :

هو مجتمع ليس فيه حواجز ولا قيود تعيق تنقل الفرد أو مجموعة من الافراد و تغيير المكانة الاجتماعية استنادا على مؤهلاتهم العلمية و جهودهم و عملهم ، كما يقر هذا المجتمع مبدأ تكافؤ الفرص و الاعتراف بالمجهود الشخصي ، حيث ان المكانة الاجتماعية فيه مكتسبة عن طريق الجهد و العمل .

ان المجتمعات المفتوحة تفتح ابوابها لافرادها للحراك الاجتماعي و ذلك لعدم وجود حواجز عرقية أو دينية أو سياسية أو قبلية تمنع ذلك ، فطموح الفرد و رغبته في تحسين مستواه المعيشي و اكتسابه لمستوى علمي و تقني و التحاقه بمنصب عمل و مشاركته في نشاطات اقتصادية و سياسية معينة قد يسمح له بالارتقاء و الحراك الاجتماعي دون الرجوع الى مكانة اسرته أو عقيدته أو ماضيه الاجتماعي .

وحتى في المجتمعات المفتوحة فشدة الحراك الاجتماعي تختلف بحسب حجم المجتمع و مدى تطوره و تقدمه ، فكثيرا ما ينتعش الحراك الاجتماعي و تزيد شدته في المناطق العمرانية الصناعية مقارنة بالقرى و المداشر و المناطق العمرانية الريفية .

## 2 - المجتمع المغلق :

هو مجتمع مليء بالحواجز و العراقيل السياسية و الاقتصادية و العرقية و الدينية ، حيث ان الفرد ليس له دخل في مكانته الاجتماعية في المجتمع فهي غالبا ما تورث له من خلال الوالدين .

هذا المجتمع لا يعترف بالمجهود و العمل الشخصي لأن المكانة الاجتماعية فيه موروثه و ليست مكتسبة .

## المبحث الثاني : قنوات الحراك الاجتماعي :

" وضع سوروكين للحراك الاجتماعي ثلاثة أشكال ، هي النواحي الاقتصادية و المهنية و السياسية فقد يسير الحراك رأسيا أو أفقيا عبر درجات السلم المهني ، وقد يكون عبر السلم السياسي".<sup>49</sup>

من خلال ما جاء به "سوروكين" يتضح أن السبيل لتغيير الوضعية و المكانة الاجتماعية للفرد أو لمجموعة من الافراد يكون عن طريق اللجوء الى سلالم و قنوات تختلف باختلاف المجتمعات الانسانية . فعلى سبيل المثال هناك مجتمعات تمكن للفرد فرص الارتقاء و الحراك الاجتماعي من خلال السلم المهني ، و غالبا ما تتصف هذه المجتمعات بالاعتراف بالمجهود الشخصي و العمل و الجهد المبذول ، و هناك مجتمعات أخرى لها سلم سياسي للترقي من خلال الانتساب الى حزب سياسي معين او التصاهر و التناسب مع العائلات الحاكمة ، او اثناء حصول اضطرابات سياسية أو تغيير في نظام الحكم . كما ان هناك مجتمعات لها سلم قبلي أو عائلي ، و هناك مجتمعات لها سلم ديني و عقائدي و غالبا ما تكون هذه المجتمعات متدينة .

" كما أوضح علماء الاجتماع البرجوازيون وجود مصاعد اجتماعية ، يمكن بواسطتها الصعود الى الطبقات العليا من البناء الطبقي ، و يقولون بوجود ستة مصاعد و هي تكون عن طريق الناحية الاقتصادية و السياسية و الجيش و الكنيسة ( الدين ) و العلم والزواج"<sup>50</sup>

و على ضوء ما جاء به علماء الاجتماع يتضح أن للحراك الاجتماعي قنوات يمر من خلالها الفرد أو مجموعة من الافراد للحاق بالطبقات الاخرى العليا أو التخلف و التقهقر الى الطبقات الدنيا و من بين هذه القنوات نلخص ما يلي :

<sup>49</sup> . حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، تطور النظم الاجتماعية و اثرها في الفرد و المجتمع ، المرجع السابق ص 39 .  
<sup>50</sup> . محجوب عطية الفاندي ، مبادئ علم الاجتماع ، و المجتمع الريفي ، جامعة عمر المختار ، البيضاء ، 1992 ، ص 68 .



### 1 -القناة العلمية و التكوينية :

ان تحصيل الفرد لمستوى علمي و تقني و تكوين مهني متخصص قد يسمح له بالرقى و الحراك الاجتماعي من خلال المكانة المهنية و الاجتماعية التي يشغلها ، مهما كان أصله الاجتماعي و الطبقة الاجتماعية التي كان ينتمي اليها .

### 2 -القناة الاقتصادية :

ان المهنة التي يمارسها الفرد و مكانتها في المجتمع بالاضافة الى مردودها المادي ( الاجر ) و المشاريع الاقتصادية التي يقوم بها الفرد قد تسمح له بالحراك اجتماعيا مهما كان أصله الاجتماعي و الطبقي .

### 3 -القناة السياسية :

هناك مجتمعات تقتصر المناصب العليا و المكانات الاجتماعية الراقية فيها الالفئة من الافراد ينتمون لعائلة ملكية حاكمة أو لحزب سياسي معين ، ما يجعل من الانتساب الى العائلات الملكية و الاحزاب السياسية الحاكمة امرا يؤدي بالفرد الى الرقى و الحراك الاجتماعي .

### 4 -القناة الاجتماعية :

هناك مجتمعات طبقاتها الاجتماعية مغلوقة حيث أنها موروثه ، فعلى الرغم من مجهودات الفرد للرقى و الحراك الاجتماعي الا ان طبقاته الاجتماعية و مكانته فيها قد حددت عند ولادته . كما قد يكون للزواج دورا هاما للرقى و الحراك اجتماعيا من خلال الاقتران ما بين الافراد من طبقات اجتماعية مختلفة ؛ كأن يتزوج فرد من الطبقة الوسطى مع أخرى من الطبقة العليا ما قد يؤدي الى تحسين الوضعية الاجتماعية للأول .

"و هذا ما ركز عليه " سوروكين " ، فيذهب الى أن الزواج الذي يتم بين شخصين من طبقة اجتماعية مغايرة ، يؤدي الى تغيير الوضع الطبقي حتما لأحد الطرفين . فإما أن يرفعه أو ان يحط من قدره ، و هذا هو الطريق الذي عبره بعض الناس و صنعوا من خلاله سيرهم

و حياتهم . ففي الماضي كان الزواج من العبد أو من عضو من طبقة دنيا يؤدي الى الحط من  
المكانة العالية .<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> . محمود سالم علي جدور، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالجمع الليبي ، رسالة دكتوراه ، المرجع السابق، ص 94 .

## المبحث الثالث : عوامل الحراك الاجتماعي :

تختلف العوامل المسهلة و المساعدة على الحراك الاجتماعي باختلاف المجتمع و مدى تحضره و تطوره التكنولوجي و الصناعي و حسب مدى انفتاحه أو انغلاقه و انغلاق طبقاته الاجتماعية .

لقد قام علماء الاجتماع بعدة دراسات اجتماعية لتحديد العوامل الرئيسية و الضرورية لحدوث حراك اجتماعي و ذلك في عدة مجتمعات . لقد اختلفت العوامل حسب اختلاف هذه المجتمعات من حيث التركيب الاجتماعي و التقسيم الطبقي و مدى التقدم و التحضر ، و على العموم فإن من أهم العوامل المساعدة و المسهلة للحراك الاجتماعي " لخصها "مصطفى درويش" في النقاط التالية :

1 -التقدم العلمي و التكنولوجي و ما يترتب عليه من نتائج في تطوير الصناعة الذي

يتطلب مهنا ووظائف محددة .

2 -اختلاف معدلات المواليد بين الطبقات المختلفة ، و ما يترتب عليه من مظاهر

التوارث المهني .

3 -اعتناق المجتمع لفلسفة تقوم على العدالة الاجتماعية و تكافؤ الفرص التعليمية .

4 -دافعية الفرد و رغبته في صعود السلم الاجتماعي و هذه بدورها تتأثر جزئيا بثقافة

المجتمع .<sup>52</sup>

لا يمكن حصر عوامل الحراك الاجتماعي فيما سبق لأنها كثيرة و مختلفة ، و على العموم فإن من أهم عوامل الحراك الاجتماعي يمكننا التطرق لما يلي :

### 1 -العامل السياسي :

تتأثر شدة الحراك الاجتماعي بمدى الاستقرار السياسي و بنوع النظام السياسي القائم ، فكلما كان المجتمع يتمتع بالاستقرار السياسي و الديمقراطية كلما كان للفرد و الجماعة الفرصة

<sup>52</sup> . محمود سالم علي جدر ، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالجمع الليبي ، رسالة دكتوراه ، المرجع السابق، ص 96 .

للرقي و للحراك الاجتماعي ، وذلك استنادا لمؤهلاته و مكتسباته و رصيده العلمي و المعرفي . أما في حالة عدم الاستقرار السياسي فالحراك الاجتماعي لا تكون له قواعد و قوانين محددة فقد يرتقي الفرد و الجماعة الى مكانات اجتماعية عالية على الرغم من نقص المؤهلات و ضعف الرصيد العلمي . وقد يحصل الافراد على الموارد المالية و وسائل الانتاج استنادا الى حزبيتهم أو انضمامهم الى جماعات معينة .

كما أن الفرد و الجماعة قد لا تكون لهم فرصة للرقى و الحراك الاجتماعي على الرغم من الجهد و العمل و العلم و الرغبة في الرقي الاجتماعي و لكن النظام السياسي القائم لا يسمح بذلك و غالبا ما يكون هذا النظام نظاما ملكيا مغلقا تقتصر الطبقة العليا فيها للملك و حاشيته من الامراء و غيرهم ، أو يكون نظاما دكتاتوريا أحادي الحزبية .

و من خلال هذا يتضح أن العامل السياسي مهم و مؤثر ، فكلما كان النظام السياسي يتمتع بالديمقراطية و الاستقرار بالاضافة الى الانفتاح كلما كانت فرص الحراك الاجتماعي كبيرة و العكس صحيح فكلما كان النظام السياسي دكتاتوري أو ملكي ينعكس ذلك على مدى الحراك الاجتماعي للأفراد و قوته ، كما ان للاستقرار السياسي دورا كبيرا و مؤثرا على قوة الحراك الاجتماعي و هذا ما ذهب اليه "سوروكين " حيث يرى " ان الافراد ينتقلون من وضعية اقتصادية الى اخرى في فترات الاضطرابات الاجتماعية و في مرحلة الحروب و في عهد الثورات السياسية و الاجتماعية ."<sup>53</sup>

## 2- العامل التعليمي :

اعتبر الكثير من علماء الاجتماع التعليم عاملا أساسيا و مؤثرا في درجة و حدة الحراك الاجتماعي في المجتمع ، و من بينهم " فوكس و ميلر " حيث و بعد مقارنة بين 12 دولة صناعية استنتجا ان التعليم هو العامل المهم في الحراك التصاعدي "<sup>54</sup> كما أن " أطروحة "جانكس " في مؤلفه ( عدم المساواة) تتمثل اساسا في اعتبار الجهاز التعليمي و ما يتبعه

<sup>53</sup> . عبد العزيز رأس مال ،كيف يتحرك المجتمع ، المرجع السابق ، ص 76 .  
<sup>54</sup> . عبد العزيز رأس مال ،كيف يتحرك المجتمع ، المرجع السابق ، ص 79 .

من مستوى تربوي ، و معارف ، وشهادات جامعية مصدرا للتمايز في الحظوظ الاجتماعية  
55،،

يظهر دور التعليم و التكوين المتخصص جليا في فرص حراك الفرد أو الجماعة اجتماعيا و ذلك لما للتعليم من دور كبير في تحديد منصب العمل ، فكل منصب له مؤهلاته العلمية و التكوينية لممارسته . و على هذا الاساس كلما كان المستوى التعليمي و التكويني كبيرا كلما كان للفرد الفرصة و القدرة على التنقل و الحراك الاجتماعي من مكانة و وضعية اجتماعية الى اخرى .

" يقوم التعليم بدور هام في تحديد المكانة الاجتماعية للأفراد و الجماعات ، فالمدرسة تشكل قناة رئيسية من قنوات التنقل الاجتماعي ، فالنظام التعليمي ينتقل بالصغار الى مرحلة اعلى فأعلى خلال التعليم في مدارس و معاهد متنوعة . كما ان التعليم هو الذي يمنح الأفراد أوضاعهم المهنية ."<sup>56</sup>

### 3- العامل التكنولوجي و الصناعي :

ان تطور المجتمعات تكنولوجيا و صناعيا يسمح للأفراد بالرقى و الحراك الاجتماعي ، حيث أن المجتمع الحالي يمتلك مصانع متنوعة النشاطات و مختلفة الحجم ما ينتج عنه تقسيم العمل ما يتطلب التخصص العلمي و المهني بالإضافة الى الكفاءة و الخبرة المهنية لإنجاز المهام المحددة و هذا ما يجعل من الفرد المكون و الكفؤ محط الأنظار و مقصد المؤسسات و المعامل لتولي المناصب و المكانات العالية و المرموقة اجتماعيا مهما كان أصله و جذوره الاجتماعية .

<sup>55</sup> . عبد العزيز رأس مال ، كيف يتحرك المجتمع ، المرجع السابق ، ص 85 .  
<sup>56</sup> . حسين عبد الحميد احمد رشوان ، الطبقات الاجتماعية و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2008 ، ص 206 .

#### 4- العامل الأسري :

ان للأسرة دور كبير في التوريث الطبقي و ذلك لأن الطفل أول ما يولد و ينشأ تحكمه سلوكيات وتصرفات بالاضافة الى امكانيات مادية و ثقافية و محيط يخص الطبقة التي تشغلها أسرته و هذا ما يؤدي الى انتمائه اليها دون قصد منه أو رغبة و لكن لتواجده و عيشه فيها .

ان الاسرة الثرية لها القدرة و الامكانية لإستغلال التحولات الاقتصادية و السياسية ، بالاضافة الى انها تمنح لأفرادها الوسائل اللازمة لتحقيق اهدافهم و ذلك اما عن طريق التكوين المتخصص و التعليم العالي لشغل مناصب و مراكز عليا او عن طريق توريث الثروة أو الممتلكات أو وسائل الانتاج .

" ان تحقيق العدالة الاجتماعية ، يتم خارج المدرسة عن طريق توفير المال و السكن و النقل و العمل السياسي و التشريع . أما المدرسة بما تقدمه من معلومات و مناهج منفصلة عن الحياة الاجتماعية للفقراء ، فإنها تحرم الكثيرين من فرص الحراك الاجتماعي " .<sup>57</sup>

ان عدد افراد الاسرة يلعب دورا كبيرا في مدى نجاح افرادها في حياتهم الاجتماعية و الاقتصادية . فالاسرة ذات المعيل الواحد ( غالبا ما يكون الاب ) و التي تتكون من عدد كبير من الافراد غالبا ما يحول مدخولها المالي للاستهلاك و التغذية ، ما ينتج عنه نقص أو عدم توفير للعديد من الوسائل و اللوازم الضرورية ما يقلل فرص النجاح الدراسي للأولاد ، ما يؤدي الى عدم اتمامهم لمسارهم الدراسي و تسربهم في اطوار مختلفة حتى و لو كانوا يتمتعون بمستويات مرتفعة من الذكاء و يحصلون على درجات علمية مرتفعة لكن ظروفهم الاسرية و الاجتماعية لا تسمح لهم بإتمام الدراسات .

" ان بعض الدراسات تشير الى ان عدد افراد الاسرة يتناسب عكسيا مع ظاهرة الحراك الاجتماعي الصاعد. بمعنى أنه كلما ازداد عدد افراد الاسرة أثر ذلك تأثيرا سلبيا على حراك

<sup>57</sup> . حسين عبد الحميد احمد رشوان ، الطبقات الاجتماعية و المجتمع ، المرجع السابق ص 209 .

أفرادها الى اعلى أو حتى ثباتهم اجتماعيا ، و مثال ذلك الأب الذي يملك 100 فدان و لديه 3 أبناء يختلف نصيبهم في الميراث عما إذا كان عددهم 6 فأكثر ...".<sup>58</sup>

كما يلعب الزواج دورا كبيرا في مدى المحافظة على الطبقة الاجتماعية أو التحسين و الترقى و الحراك الاجتماعي و ذلك في حالات الزواج ما بين افراد من طبقات اجتماعية مختلفة ، كزواج فرد من طبقة اجتماعية عليا بفرد من الطبقة الاجتماعية الوسطى ما يسمح للثاني من تحسين و ضعيتة و مكانته الاجتماعية ، كما قد تتدهور الوضعية الاجتماعية للفرد إذا ما كان ينتمي لطبقة اجتماعية متوسطة و تزوج بفرد من الطبقة الدنيا .

" وتبدو الاختلافات بين أسر الطبقات العليا ، و أسر الطبقات الدنيا في عمليات الاختيار الزواجي ، فينظر الى الزواج باعتباره زواج بين اسرتين متماثلتين في الخصائص ، و هو ما يعرف بالزواج الطبقي المتجانس ، أو زواج الشبه بالشبيه ".<sup>59</sup>

## 5- العامل الشخصي :

يتمتع بعض الافراد ببعض السمات الشخصية تمكنهم من التقدم و الحراك الاجتماعي و الرقي في المجتمع مهما كانت الطبقات الاجتماعية التي كانوا ينتمون اليها و أصلهم الاجتماعي ، فقد يولد الطفل بذكاء خارق يمكنه من البروز و النبوغ علميا ما قد يمنحه الفرصة لشغل مناصب علمية و اجتماعية راقية مستقبلا . كما قد يمتلك الفرد صوتا جميلا أو قدرات عضلية أو ذهنية تمكنه من البروز و الشهرة ما يمنحه المكانة الاجتماعية و المنصب الراقى .

كما ان رغبة الفرد و طموحه من اهم اسباب حراكه الاجتماعي و ذلك من خلال :

- رغبة الفرد و طموحه في تحسين مكانته الاجتماعية و خصوصا اذا كان من عائلة فقيرة أو ذات مكانة اجتماعية دنيا ، ما قد يكون له دافعا للدراسة و التحصيل العلمي للحصول على شهادات علمية و تقنية تخوله احتلال مناصب عمل ذات دخل معين .

<sup>58</sup> . محمود سالم علي جدور ، أثر التعليم في الحراك الاجتماعي بالجمع الليبي ، رسالة دكتوراه ، المرجع السابق، ص99 .  
<sup>59</sup> . د. حسين عبد الحميد احمد رشوان ، الطبقات الاجتماعية و المجتمع ، المرجع السابق ص 190 .

- رغبة الفرد و طموحه في تحسين ظروفه المعيشية من خلال الدخل و المردود الذي يحصل عليه مقابل عمله ما يهيء له التحسن و التغيير .
- رغبة الفرد و طموحه في تحسين احواله الاقتصادية من خلال الاستثمار في بعض المشاريع قصيرة أو بعيدة المدى .



## الفصل الثاني : الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .

### الجدول (18) يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لآباء العمال مقارنة بفنتهم المهنية

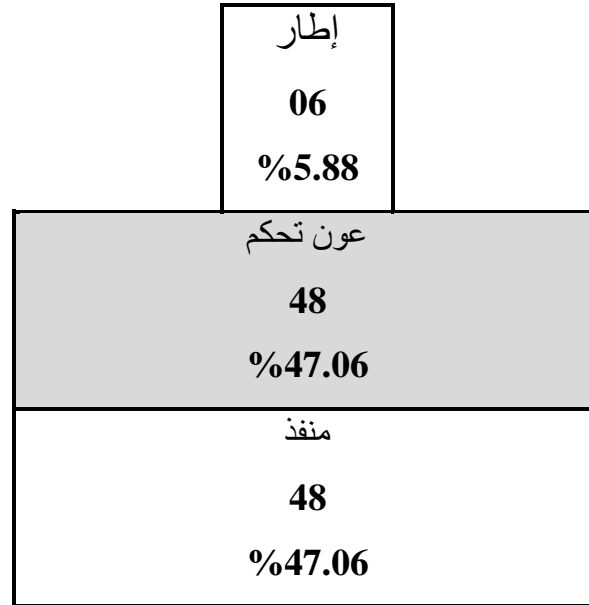
المجموع	منفذ	عون تحكم	إطار	الفئة المهنية
				الفئة للأب للأبن
12 %11.74	06 %5.88	05 %4.90	01 %0.98	إطار %
54 %52.94	19 %18.62	31 %30.39	04 %3.92	عون تحكم %
36 %35.29	23 %22.55	12 %11.76	01 %0.98	منفذ %
102 %100	48 %47.06	48 %47.06	06 %5.88	المجموع %

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (18) أن آباء أفراد العينة توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي : 6 إطارات اي ما يعادل 5.66% و 48 عون تحكم أي ما يعادل 47.06% و 48 منفذ أي ما يعادل 47.06% ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبين الآباء كانوا أعوان تحكم أو منفذين .

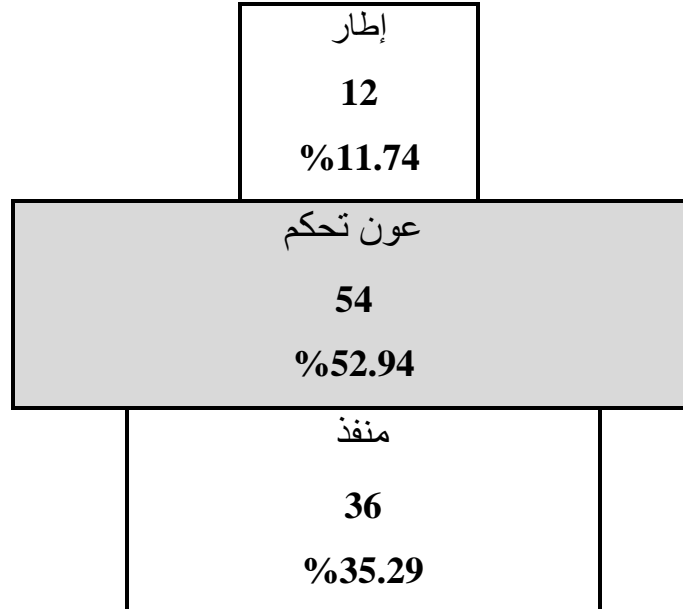
أما بالنسبة للأبناء فتوزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي : 12 إطارات اي ما يعادل 11.74% و 54 عون تحكم أي ما يعادل 52.94% و 36 منفذ أي ما يعادل 35.29% ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبين أفراد العينة أعوان تحكم.

نستنتج من خلال هذه المعطيات ان البنية الاجتماعية للفئات المهنية لآباء المبحوثين مختلفة مقارنة بالبنية الاجتماعية للفئات المهنية للأبناء و الشكلين الموالين يبينان ذلك :

الشكل (9) يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للآباء



الشكل (10) يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للأبناء



كما يتضح أنه من أصل 54 عون تحكم 30.39 % كان والدهم عون تحكم و الامر نفسه بالنسبة للمنفذين فمن أصل 36 منفذ 22.55 % منهم كان والدهم منفذ ، من خلال هذه المعطيات يتضح أن فئتي أعوان التحكم و المنفذين قد عرفتا نسبة كبيرة من إعادة الانتاج الاجتماعي .

أما بالنسبة للاطارات فمن أصل 12 إطار 4.90 % كان أبوه عون تحكم و 5.88 % كان أبوه منفذ و بالتالي فإن هذه الفئة قد عرفت حراكا اجتماعيا صاعدا كبيرا مقارنة بالفئات الأخرى حيث تبين المعطيات أن 18.62 % فقط من أعوان التحكم كان والدهم منفذ و بالتالي حققوا حراكا اجتماعيا صاعدا .

كما يتضح أن هناك 11.76 % من المنفذين كان ابائهم أعوان تحكم و بالتالي قد حققوا حراكا اجتماعيا هابطا . و الجدول الموالي يوضح ذلك .

**الجدول (19): يبين اتجاه الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة**

**الحديدية ( المقارنة ما بين الإباء و الإبناء):**

النسبة المئوية	المجموع	شكل الحراك
29.41%	30	الحراك الاجتماعي الصاعد
53.92%	55	الثبات الاجتماعي
16.67%	17	الحراك الاجتماعي الهابط
100%	102	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (19) أن غالبية العمال المقدر عددهم ب 55 أي ما يعادل 53.92% من المجموع الكلي للعمال لم يتحصلوا على حراك اجتماعي و لكنهم يشغلون نفس الفئة المهنية لابائهم ، الملاحظ أن أكبر نسبة من العمال يشغلون نفس الفئة المهنية التي شغلها ابائهم أي أن هناك إعادة إنتاج اجتماعي؛ وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

01 إطار أيما يعادل 0.98% و 31 عون تحكم أي ما يعادل 30.39% و 23 منفذ أي ما يعادل 22.55% ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبية أعوان التحكم و المنفذين هم الفئتان اللتان عرفتا إعادة إنتاج اجتماعي من خلال شغلها لنفس الفئة المهنية لابائهم .

أما بالنسبة للعمال الذين عرفوا حراكا اجتماعيا ما بين الأجيال صاعدا فقد عددهم ب 30 عاملا أي ما يعادل 29.41% من المجموع الكلي للعمال قد حصل حراكا اجتماعيا صاعدا

مقارنة بالفئة المهنية التي شغلها ابائهم ، وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالاتي :

11 إطار أي ما يعادل 10.78% من المجموع الكلي للعمال و هذه النسبة تمثل تقريبا العدد الكلي للإطارات ؛ أي الإطارات هم الفئة المهنية التي عرفت أكبر نسبة من الحراك الاجتماعي الصاعد .

19 عون تحكم أي ما يعادل 18.63% من المجموع الكلي للعمال . أما بالنسبة للمنفذين فلم يعرفوا أي حراك اجتماعيا صاعدا.

و في الأخير بالنسبة للعمال الذين عرفوا تفهقرا و نزولا في الفئة المهنية مقارنة بابائهم و بالتالي عرفوا حراكا اجتماعيا هابطا قدروا ب 17 عاملا أي ما يعادل 16.67% من المجموع الكلي للعمال .

**الجدول (20) يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لأمهات العمال مقارنة بفنتهم المهنية**

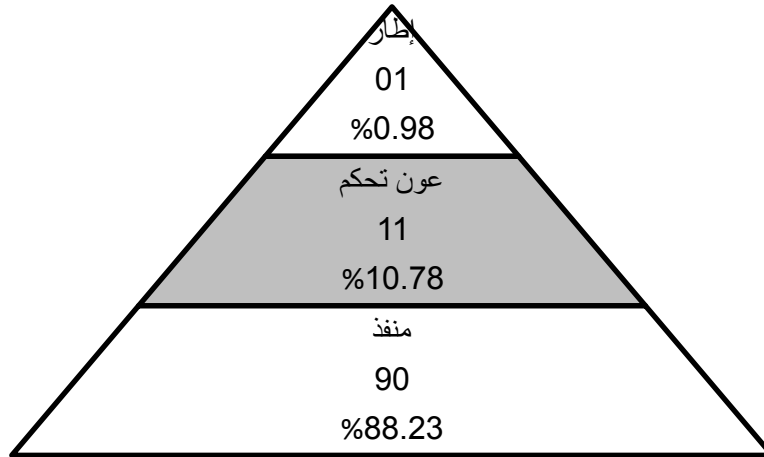
المجموع	منفذ	عون تحكم	إطار	الفئة المهنية
				للم للأين
12 %11.74	11 %10.78	00 %00	01 %0.98	إطار %
54 %52.94	49 %48.03	05 %4.90	00 %00	عون تحكم %
36 %35.29	30 %29.41	06 %5.88	00 %00	منفذ %
102 %100	90 %88.23	11 %10.78	01 %0.98	المجموع %

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (20) أن أمهات أفراد العينة توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي : 01 إطارا اي ما يعادل 0.98% و 11 عون تحكم أي ما يعادل 10.78% و 90 منفذ أي ما يعادل 88.23%؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبية الامهات كانوا من فئة منفذ .

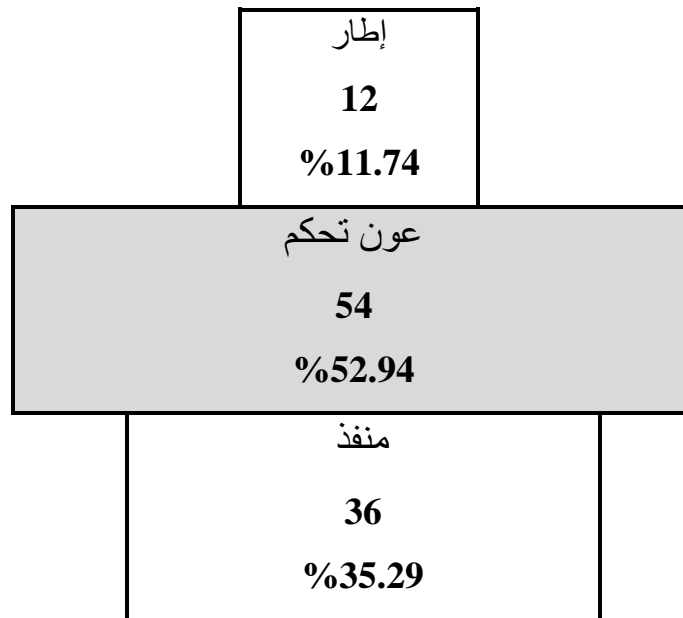
أما بالنسبة للأبناء فتوزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي : 12 إطارا اي ما يعادل 11.74% و 54 عون تحكم أي ما يعادل 52.94% و 36 منفذ أي ما يعادل 35.29% ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبية أفراد العينة أعوان تحكم .

نستنتج من خلال هذه المعطيات ان البنية الاجتماعية للفئات المهنية لأمهات المبحوثين مختلفة مقارنة بالبنية الاجتماعية للفئات المهنية للأبناء و الشكلين الموالين يبينان ذلك :

الشكل (11) يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للأمهات



الشكل (12) يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للأبناء



كما يتضح أنه من أصل 36 منفذ 29.41 % منهم كانت والدتهم منفذ ، من خلال هذه المعطيات يتضح أن فئة المنفذين قد عرفت نسبة كبيرة من إعادة الانتاج الاجتماعي مقارنة بالفئة المهنية للأُم .

أما بالنسبة للاطارات فمن أصل 12 إطار 10.78 % منهم كانت أمه منفذ بالتالي فإن هذه الفئة قد عرفت حراكا اجتماعيا صاعدا كبيرا مقارنة بالفئة المهنية للأُم و الأمر نفسه بالنسبة لأعوان التحكم أعوان التحكم فمن أصل 54 عاملا 48.03 % منهم كانت الفئة المهنية لوالدتهم منفذ و بالتالي حققوا حراكا اجتماعيا صاعدا كبيرا مقارنة بالفئة المهنية للأُم . و الجدول الموالي يوضح ذلك .



**الجدول (21): يبين اتجاه الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة**

**الحديدية(العلاقة ما بين الفئة المهنية لأمهات العمال مقارنة بفئتهم المهنية) :**

النسبة المئوية	المجموع	الفئة المهنية اتجاه الحراك الاجتماعي
58.82%	60	الحراك الاجتماعي الصاعد
35.29%	36	الثبات الاجتماعي
5.88%	06	الحراك الاجتماعي الهابط
100%	102	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (21) أن 60 عاملا أي ما يعادل 58.82% من المجموع الكلي للعمال قد حصل حراكا اجتماعيا صاعدا مقارنة بالفئة المهنية التي شغلها أمهاتهم ، وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

11 إطار أي ما يعادل 10.78% من المجموع الكلي للعمال و هذه النسبة تمثل تقريبا العدد الكلي للإطارات ؛ أي الاطارات هم الفئة المهنية التي عرفت أكبر نسبة من الحراك الاجتماعي الصاعد .

49 عون تحكم أي ما يعادل 48.03% من المجموع الكلي للعمال و هذه النسبة كذلك تمثل تقريبا العدد الكلي لأعوان التحكم. أما بالنسبة للمنفذين فلم يعرفوا أي حراك اجتماعيا صاعدا.

كما تبين البيانات الإحصائية أن هناك عمال لم يتحصلوا على حراك اجتماعي و لكنهم يشغلون نفس الفئة المهنية لامهاتهم و قدر عددهم ب 36 عامل أي ما يعادل 35.29% من المجموع الكلي للعمال وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

01 إطار أي ما يعادل 0.98% و 05 عون تحكم أي ما يعادل 4.90% و 30 منفذ أي ما يعادل 29.41% ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن المنفذين هم الفئة التي عرفت ثباتا اجتماعيا من خلال شغلهم لنفس الفئة المهنية لأمهاتهم .

و في الأخير بالنسبة للعمال الذين عرفوا تقهقرا و نزولا في الفئة المهنية مقارنة بامهاتهم و بالتالي عرفوا حراكا اجتماعيا هابطا قدروا ب 06 عاملا أي ما يعادل 5.88% من المجموع الكلي للعمال كلهم منفذين .

**الجدول (22) يبين العلاقة ما بين الفئة المهنية لأبناء العمال مقارنة بفنتهم المهنية**

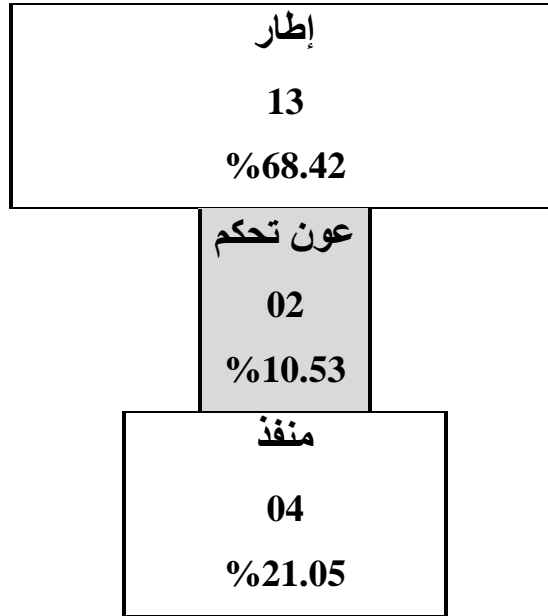
المجموع	منفذ	عون تحكم	إطار	الفئة المهنية لأبناء لأفراد العينة
03 %15.79	00 %00	01 %5.26	02 %10.53	إطار %
11 %57.89	04 %21.05	01 %5.26	06 %31.58	عون تحكم %
05 %26.31	00 %00	00 %00	05 %26.31	منفذ %
19 %100	04 %21.05	02 %10.53	13 %68.42	المجموع %

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (22) أن أبناء أفراد العينة توزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي : 13 إطارات اي ما يعادل 68.42 % و 02 عون تحكم أي ما يعادل 10.53 % و 04 منفذ أي ما يعادل 21.05 % ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبين الأبناء من فئة منفذ .

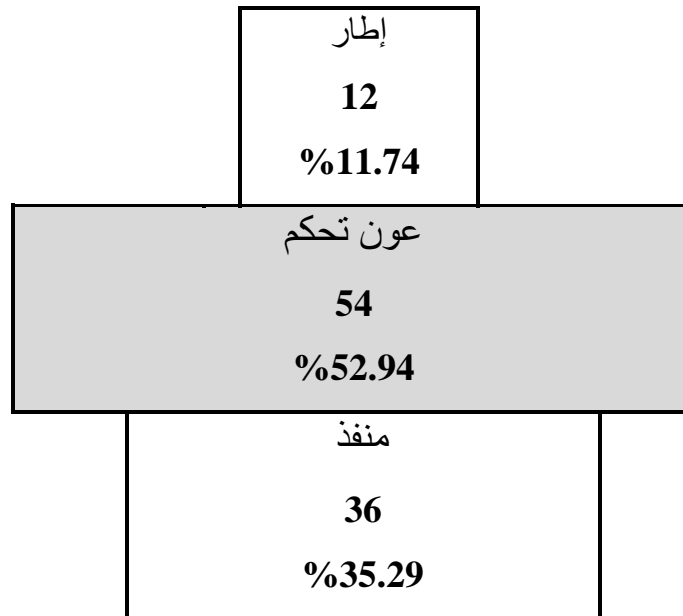
أما بالنسبة لأفراد العينة فتوزعوا حسب الفئة المهنية كالآتي : 12 إطارات اي ما يعادل 11.74 % و 54 عون تحكم أي ما يعادل 52.94 % و 36 منفذ أي ما يعادل 35.29 % ؛ يتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبين أفراد العينة أعوان تحكم.

نستنتج من خلال هذه المعطيات ان البنية الاجتماعية للفئات المهنية لأبناء المبحوثين مختلفة مقارنة بالبنية الاجتماعية للفئات المهنية للمبحوثين و الشكليين الموالين يبينان ذلك :

الشكل (13) يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية لأبناء المبحوثين



الشكل (14) يبين البنية الاجتماعية للفئات المهنية للمبحوثين



يتضح ان هناك أبناء تحسنت فنتهم المهنية مقارنة بالفئة المهنية لأبائهم ( أفراد العينة) و عرفوا بالتالي حراكا اجتماعيا صاعدا ؛ فالإطارات البالغ عددهم 13 عاملا أي ما يعادل 68.42% من المجموع الكلي لأبناء العمال 06 منهم أي ما يعادل 31.58% من المجموع الكلي لأبناء العمال كانت الفئة المهنية لابائهم ( افراد العينة) عون تحكم. و 05 منهم أي ما يعادل 26.31% من المجموع الكلي لابناء العمال كانت الفئة المهنية لابائهم ( افراد العينة) منفذ .

أما بالنسبة لأبناء العمال الذين لم يعرفوا أي تحسن و حراك اجتماعي بل عرفوا ثباتا اجتماعيا تمثل في شغل نفس الفئة المهنية التي كان يشغلها ابائهم ( افراد العينة) قدروا ب02 إطارات أي ما يعادل 10.53% و 01 عون تحكم أي ما يعادل 5.26% .

و في الأخير بالنسبة لأبناء العمال الذين عرفوا تفهقرا و نزولا في الفئة المهنية مقارنة بابائهم ( افراد العينة) و بالتالي عرفوا حراكا اجتماعيا هابطا قدروا ب 01 عون تحكم أي ما يعادل 5.26% و 04 منفذين أي ما يعادل 21.05%. و الجدول الموالي يوضح ذلك .

**الجدول (23): يبين اتجاه الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة**

**الحديدية) العلاقة ما بين الفئة المهنية لأبناء العمال مقارنة بفئتهم):**

النسبة المئوية	المجموع	الفئة المهنية اتجاه الحراك الاجتماعي
57.89%	11	الحراك الاجتماعي الصاعد
15.31%	03	الثبات الاجتماعي
26.31%	05	الحراك الاجتماعي الهابط
100%	19	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (23) أن 11 أبناء العمال أي ما يعادل 57.89% من المجموع الكلي لأبناء العمال قد تحصل على حراك اجتماعي صاعدا مقارنة بالفئة المهنية التي شغلها ابائهم ( افراد العينة) ، و تمثلت هذه الفئة بغالبية الإطارات المقدر عددهم ب 11 إطار .

كما تبين البيانات الإحصائية أن هناك أبناء عمال لم يتحصلوا على حراك اجتماعي و لكنهم يشغلون نفس الفئة المهنية لابائهم ( افراد العينة) و قدر عددهم ب 03 عامل أي ما يعادل 15.31% من المجموع الكلي لأبناء العمال وقسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

02 إطار أي ما يعادل 10.53% و 01 عون تحكم أي ما يعادل 5.26% .

و في الأخير بالنسبة لأبناء العمال الذين عرفوا تقهقرا و نزولا في الفئة المهنية مقارنة بابائهم ( افراد العينة) و بالتالي عرفوا حراكا اجتماعيا هابطا قدروا ب 05 عاملا أي ما يعادل 26.31% من المجموع الكلي للعمال و قسمت هذه النسبة حسب الفئة المهنية للعمال كالآتي :

01 عون تحكم أي ما يعادل 5.26% و 04 منفيين أي ما يعادل 21.05% .

## الفصل الثالث : دور التعليم في الحراك الاجتماعي

### المبحث الأول : تطور التعليم في الجزائر

بعد تحصيل الجزائر لإستقلالها دأبت على استرجاع هويتها الجزائرية العربية و الاسلامية ، بعد ما مارسه الاستعمار الفرنسي ضدها من محاولات لطمس الهوية و إستبدالها بأخرى تمجد الإستعمار و تجعل منه المنقذ من التخلف و الرجعية ، و تجعل من الجزائر امتدادا لفرنسا و جزءا لا يتجزأ منها .

ان اول ما قامت به الجزائر المستقلة في مجال التعليم هو اعادة الإعتبار للغة العربية و جعلها اللغة الرسمية للتدريس في مختلف الأطوار و المراحل التعليمية ، و عملت على مراجعة البرامج التدريسية و تصفيتها و تمحيصها من كل ما يخالف و ما يعارض السيادة الوطنية ووحدة التراب الجزائري ، و مثال ذلك ما كان يدرس في مادتي التاريخ و الجغرافيا و الذي يجعل من الجزائر مقاطعة فرنسية و إمتداد جغرافي لها .

هذا ما استلزم مجهودات للعمل على تصحيح المعلومات السائدة و الدارجة في الهياكل التدريسية و ذلك بإصدار كتب ووثائق تحمل الوقائع التاريخية و المعلومات الصحيحة و ترسي القيم الجزائرية التي عمل الاستعمار طيلة 132 عاما على طمسها و تشويهها .

"وقد كان من أهم الاختيارات الأساسية للتعليم أن يكون وطنيا و ثوريا و علميا ، كما كان من متطلباته الأساسية استرجاع اللغة العربية و اعادة الاعتبار لها بصفتها المعبر عن القيم الثقافية للجزائر . و هذا فضلا عن التركيز على التعريف بالتراث الوطني و في نفس الوقت الحرص على طبع الثقافة بالطابع الشعبي و الثوري ، و هذا عن طريق تحقيق الترقية الاجتماعية و الثقافية بواسطة التعليم الشامل و محو الأمية و اعادة الاعتبار للمقومات الوطنية و ديمقراطية التعليم ، و كذا تزويد البلاد باليد العاملة و الاطارات التي هي في حاجة اليها"<sup>60</sup>

. مصطفى زايد ، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986 ، ص<sup>60</sup>



لقد كان التحدي الكبير الذي واجهته الجمهورية الجزائرية المستقلة هو الأمية التي كانت متفشية في أوساط الشعب الجزائري ، حيث " تم الاعلان عن الارادة السياسية للقضاء نهائيا على هذه الظاهرة في الجزائر قاطبة و هذا إثر استعادة السيادة الوطنية مباشرة ، و هو المبدأ الذي ما يزال ساريا على مستوى مؤسسات الدولة الى اليوم . سمحت نشاطات محو الأمية التي كانت تعتمد في بدايتها الأولى ، بصفة حصرية تقريبا ، على الحملات التطوعية ثم على المساعدة الدولية و المركز الوطني لمحو الامية الذي أنشئ سنة 1964 في إطار خفض نسبة الأمية من 84 % في سنة 1962 الى 31.66 % في سنة 1998 و ذلك بمناسبة عملية الاحصاء العام للسكان <sup>61</sup>

لقد " جاء ميثاق 1964 الذي تطرق لمعالجة بعض القضايا الرئيسية التي تحظى باهتمام المجتمع الجزائري في تلك الفترة الزمنية ، ففيما يتعلق بالتعليم و محاربة الأمية نص الميثاق على مايلي :

- تحقيق ديمقراطية التعليم .
  - توجيه الطلبة للفروع العلمية التي تتلاءم و إحتياجات البلاد .
  - إدخال اللغة العربية في التعليم الابتدائي .
  - توسيع وسائل تكوين الجماهير و تعبئة كل الطاقات لمكافحة الأمية .<sup>62</sup>
- ثم أعقبه الميثاق الوطني 1976 " الذي نص على أن للثورة الثقافية ثلاث أهداف تمكن من تكوين انسان جديد في مجتمع جديد عن طريق :

- التأكيد على الهوية الوطنية الجزائرية و تقويتها و تحقيق التنمية الثقافية بجميع أشكالها .
- الرفع الدائم لمستوى التعليم المدرسي و الكفاءة التقنية .
- اعتماد أسلوب في الحياة ينسجم مع مبادئ الثورة الاشتراكية كما يحددها الميثاق .<sup>63</sup>

<sup>61</sup> . بوبكر بن بوزيد ، اصلاح التربية في الجزائر ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2009 ، ص 257  
<sup>62</sup> . مصطفى زايد ، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)، المرجع السابق ، ص

وجاء دستور 1976 يرسخ و يؤكد على ما تقدم "فبخصوص الثورة الثقافية ينص الدستور في المادة 19 منه على ما يلي :

تستهدف الثورة الثقافية على الخصوص :

- التأكيد على الشخصية الوطنية و تحقيق التطور الثقافي .
- رفع مستوى التعليم و مستوى الكفاءة التقنية للأمة .
- اعتماد أسلوب حياتي ينسجم مع الأخلاق الاسلامية و مبادئ الثورة الاشتراكية مثلما يحددها الميثاق الوطني .<sup>64</sup>

" و بخصوص حق المواطن في التعليم فإن المادة رقم 66 من الدستور تنص على ما يلي :

- لكل مواطن الحق في التعليم .
- التعليم مجاني ، و هو إجباري بالنسبة لمدة المدرسة الأساسية في إطار الشروط المحددة بالقانون .
- تضمن الدولة التطبيق المتساوي لحق التعليم .
- تنظم الدولة التعليم .
- تسهر الدولة على أن تكون أبواب التعليم و التكوين المهني و الثقافة مفتوحة بالتساوي أمام الجميع .<sup>65</sup>

و بالتوازي مع كل هذه المواثيق و القوانين كان هناك جهد كبير فيما يخص إنشاء الهياكل التعليمية اللازمة و الضرورية لإستقبال طالبي العلم بالإضافة الى تعميمها على مستوى جميع التراب الوطني ، و هذا ما فتح المجال لكل فرد من أبناء الوطن للإلتحاق بأحد المراكز التي كان دورها الأول و الرئيسي استقبال و تعليم كل فرد ان كان كبيرا أو صغيرا المعارف

<sup>63</sup> . نفس المرجع ، ص

<sup>64</sup> . نفس المرجع ، ص

<sup>65</sup> . المرجع السابق ، ص

و الخبرات اللازمة و ذلك لتكوين النشء و تجهيزه و تكوينه للعمل على بناء الجزائر الحديثة و جعلها في مصاف الدول النامية .

**الجدول (24) يبين تطور عدد المتعلمين و المؤسسات حسب الطور**

2009/2008		1963/1962		السنة الدراسية
عدد المؤسسات	عدد التلاميذ	عدد المؤسسات	عدد التلاميذ	
<b>**17552</b>	<b>*3247258</b>	<b>2263</b>	<b>777636</b>	الابتدائي
<b>**4579</b>	<b>**3158117</b>	<b>364</b>	<b>30790</b>	المتوسط
<b>**1658</b>	<b>**974736</b>	<b>39</b>	<b>5823</b>	الثانوي
<b>64</b>	<b>**1048899</b>	<b>06</b>	<b>***2725</b>	الجامعي

المصدر : المديرية الفرعية للإحصائيات ، وزارة التربية الوطنية.

\* وزارة التربية الوطنية

\*\* ONS , L'ALGERIE EN QUELQUE CHIFFRES, RESULTATS 2006-2008 ,N°39,EDUTION :2009.

\*وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر 50 سنة في خدمة التنمية 1962- 2012 ، ص 32

يوضح الجدول رقم (24) التطور الحاصل في عدد المتعلمين منذ فترة الاستقلال الى يومنا هذا ؛ ففي السنة الدراسية 1963/1962 بلغ عدد تلاميذ الطور الابتدائي **777636** تلميذ و عدد المدارس **2263** و أصبح في سنة 2009/2008 **3247258** تلميذا و أصبح عدد المدارس **17552** .

أما بالنسبة للطور المتوسط ففي السنة الدراسية 1963/1962 بلغ عدد تلاميذ **30790** تلميذ و عدد المؤسسات **364** و أصبح في سنة 2009/2008 **3158117** تلميذا و أصبح عدد المؤسسات **4579** .

و بالنسبة للطور الثانوي ففي السنة الدراسية 1963/1962 بلغ عدد تلاميذ **5823** تلميذ و عدد المؤسسات **39** و أصبح في سنة 2009/2008 **974736** تلميذا و أصبح عدد المؤسسات **1658** .

و في الاخير بالنسبة للطور الجامعي ففي السنة الدراسية 1963/1962 بلغ عددالطلبة **2725** طالبا و عدد المؤسسات **06** و أصبح في سنة 2009/2008 **1048899** طالبا و أصبح عدد المؤسسات **64** .<sup>66</sup>

يتضح من خلال المعطيات أن هناك تطورا كبيرا في عدد التلاميذ و الطلبة الجامعيين و هذا راجع الى السياسات و الاستراتيجيات التي انتهجتها الدولة للقضاء على الأمية و نشر التعليم عبر كافة التراب الوطني .

---

<sup>66</sup> . لمزيد من المعلومات حول تطرو التعليم في الجزائر أنظر الى الملحق .

المبحث الثاني : انعكاسات تطور التعليم في الجزائر على الحراك الاجتماعي لعمال

المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية

الجدول (25) : المستوى التعليمي :

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
0%	0	أمي
2%	2	تعرف القراءة و الكتابة
6.9%	7	ابتدائي
23.5%	24	متوسط
53.9%	55	ثانوي
13.7%	14	جامعي/ليسانس
0%	0	ماجستير / دكتوراه
100%	102	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول (25) أن غالبية أفراد العينة ذوي مستوى تعليمي ثانوي ، حيث قدر عددهم بـ55 عاملا أي ما يعادل 53.9% من مجموع العمال ، و يليها العمال ذوي المستوى التعليمي المتوسط حيث قدر عدد العمال بـ24 عاملا أي ما يعادل 23.5% من مجموع العمال ، و تبعمهم في المرتبة الثالثة العمال ذوي المستوى الجامعي حيث قدر عددهم بـ14 عاملا أي ما يعادل 13.7% من مجموع العمال . و قدر عدد العمال ذوي المستوى الابتدائي بـ7 عمال أي ما يعادل 6.9% من مجموع العمال . و قدر عدد العمال الذين يعرفون القراءة و الكتابة بـ2 عاملا أي ما يعادل 2% من مجموع العمال . و في الأخير لتوجد أمية و لا حاملي شهادات عليا ضمن أفراد العينة .

**الجدول (26): المستوى التعليمي حسب الفئة المهنية:**

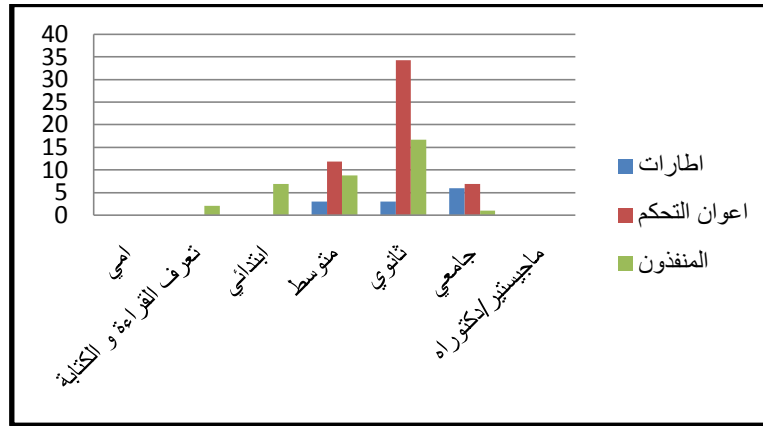
المجموع		منفذ		عون تحكم		إطار		الفئة المهنية	المستوى التعليمي
-	-	-	-	-	-	-	-	-	أمي
02%	02	02%	02	-	-	-	-	-	تعرف القراءة و الكتابة
6.9%	07	6.9%	07	-	-	-	-	-	ابتدائي
23.5%	24	8.8%	09	11.8%	12	2.9%	03	-	متوسط
53.9%	55	16.7%	17	34.3%	35	2.9%	03	-	ثانوي
13.7%	14	0.9%	01	6.9%	07	5.9%	06	-	جامعي/ليسانس
-	-	-	-	-	-	-	-	-	ماجستير / دكتوراه
100%	102	35.3%	36	53%	54	11.7%	12	-	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (26) أن غالبية اطارات العينة البالغ عددهم الكلي 12 عامل أي ما يعادل 11.7 % من مجموع الكلي للعمال لهم مستوى التعليمي جامعي حيث قدر عددهم ب6 عمال ما يعادل 5.9 % من مجموع العمال ، يليهم الإطارات أصحاب المستوى التعليمي الثانوي الذين قدر عددهم ب3 عمال ما يعادل 2.9 % من مجموع العمال ، وفي الأخير الإطارات أصحاب المستوى التعليمي المتوسط الذين قدر عددهم ب3 أي ما يعادل 2.9 % من المجموع الكلي للعمال.

كما يتضح أن العينة من فئة أعوان التحكم البالغ عددهم 54 أي ما يعادل 53 % من المجموع الكلي للعمال يملك غالبيتهم مستوى تعليمي ثانوي ؛ حيث يقدر عددهم ب35 أي ما يعادل 34.3 % من المجموع الكلي للعمال ، يليهم أعوان التحكم أصحاب المستوى التعليمي المتوسط ب12 عاملا أي ما يعادل 11.8 % ، وفي الأخير بلغ عدد العمال من فئة أعوان التحكم ذوي المستوى التعليمي الجامعي 7 عمال أي ما يعادل 6.9 % من المجموع الكلي للعمال .

ان العمال من فئة المنفذون بلغ عددهم الكلي 36 اي ما يعادل 35.3% من المجموع الكلي للعمال ، غالبيتهم من المستوى التعليمي الثانوي ؛ حيث قدر عدد المنفذين أصحاب المستوى الثانوي ب17 عاملا أي ما يعادل 16.7% من المجموع الكلي للعمال ، ويليه المنفذون أصحاب المستوى المتوسط ب9 عمال اي ما يعادل 8.8% من المجموع الكلي للعمال ، و يتبعهم أصحاب المستوى الابتدائي ب7 عمال أي ما يعادل 6.9% من المجموع الكلي للعمال ، و بلغ عدد الذين يعرفون القراءة و الكتابة 2 عامل اي ما يعادل 2% من المجموع الكلي للعمال ، و في الاخير بلغ عدد المنفذين ذوي المستوى الجامعي 1 عامل أي ما يعادل 0.9% من المجموع الكلي للعمال . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (15).

**الشكل رقم (15) : تصنيف العمال حسب المستوى التعليمي و الفئة المهنية %:**



**الجدول (27) : المستوى التعليمي لأباء أفراد العينة :**

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
12.7%	13	أمي
40.2%	41	تعرف القراءة و الكتابة
16.7%	17	ابتدائي
15.7%	16	متوسط
13.7%	14	ثانوي
1%	01	جامعي/ليسانس
0%	00	ماجستير / دكتوراه
100%	102	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (27) أن غالبية اباء أفراد العينة لا يعرفون الا الكتابة و القراءة حيث قدر عددهم ب 41 اي ما يعادل 40.2 % من المجموع الكلي ، و تلاهم الاباء ذوي المستوى الابتدائي وقدر عددهم ب17 اي ما يعادل 16.7 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الاباء ذوي المستوى المتوسط 16 أي ما يعادل 15.7 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الاباء ذوي المستوى التعليمي الثانوي 14 أي ما يعادل 13.7 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الاباء الاميين 13 أي ما يعادل 12.7 % من المجموع الكلي و في الاخير بلغ عدد الاباء ذوي المستوى الجامعي 1 أي ما يعادل 1% من المجموع الكلي . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (16).



الشكل رقم (16) : تصنيف آباء العمال حسب المستوى التعليمي %:



الجدول (28): المستوى التعليمي لآباء العينة حسب الفئة المهنية للآباء:

المجموع	منفذ		عون تحكم		إطار		الفئة المهنية للآباء المستوى التعليمي للآباء	
	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
12.74%	13	4.90%	05	6.86%	07	0.98%	01	أمي
40.19%	41	18.62%	19	16.66%	17	4.90%	05	تعرف القراءة و الكتابة
16.66%	17	00%	-	16.66%	17	00%	-	ابتدائي
15.68%	16	7.84%	08	4.90%	05	2.94%	03	متوسط
13.72%	14	3.92%	04	7.84%	08	1.96%	02	ثانوي
0.98%	01	00%	-	00%	-	0.98%	01	جامعي/ ليسانس
00%	00	00%	-	00%	-	00%	-	ماجستير / دكتوراه
100%	102	35.29%	36	52.94%	54	11.76%	12	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (28) أن غالبية آباء الاطارات لا يعرفون الا القراءة و الكتابة وقد عددهم ب5 آباء اي ما يعادل 4.90% من المجموع الكلي ، و

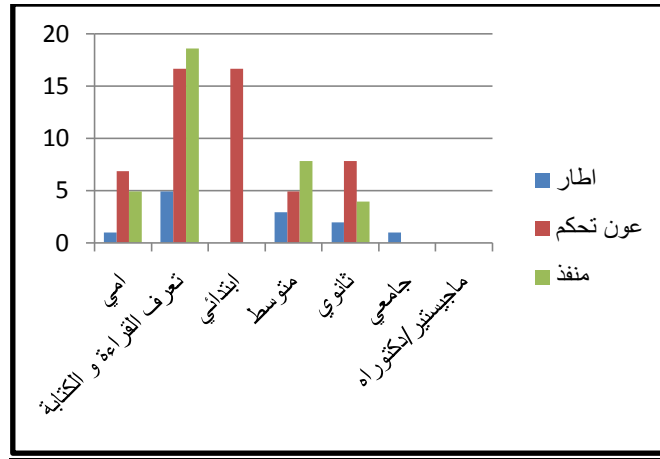
يليهم الآباء من ذوي المستوى التعليمي المتوسط و ذلك بـ3 آباء اي ما يعادل 2.94% من المجموع الكلي ، ثم يتبعهم الآباء ذوي المستوى التعليمي الثانوي و ذلك بـ2 آباء اي ما يعادل 1.96% من المجموع الكلي ، و يأتي في المرتبة الأخيرة كل من الآباء الأميين و من ذوي المستوى الجامعي و ذلك بـ1 آباء اي ما يعادل 0.98% من المجموع الكلي و ذلك لك منهما.

اما بالنسبة لآباء اعوان التحكم فان غالبيتهم تنحصر في فئتين ؛ فئة تملك مستوى ابتدائي و اخرى لا تعرف الا القراءة و الكتابة و ذلك بـ17 آباء اي ما يعادل 16.66% من المجموع الكلي لكل منهما ، ثم

يأتي في الرتبة الثانية الآباء ذوي المستوى التعليمي الثانوي بـ8 آباء اي ما يعادل 7.84% من المجموع الكلي ، و يليهم الآباء الأميون و ذلك بـ7 آباء اي ما يعادل 6.86% من المجموع الكلي ، و في الأخير يأتي الآباء ذوي المستوى التعليمي المتوسط و ذلك بـ5 آباء اي ما يعادل 4.90% من المجموع الكلي .

و بالنسبة لآباء المنفذين فان غالبيتهم لا يعرفون الا القراءة و الكتابة و ذلك بـ19 آباء اي ما يعادل 18.62% من المجموع الكلي ، و يليهم الآباء ذوي المستوى التعليمي المتوسط و ذلك بـ8 آباء اي ما يعادل 7.84% من المجموع الكلي ، ثم يأتي الآباء الأميون و ذلك بـ5 آباء اي ما يعادل 4.90% من المجموع الكلي ، م في الأخير يأتي الآباء ذوي المستوى التعليمي الثانوي و ذلك بـ4 آباء اي ما يعادل 3.92% من المجموع الكلي . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (18).

**الشكل رقم (18) : المستوى التعليمي لآباء العمال حسب الفئة المهنية للأبناء %:**



**الجدول (29): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي لأبائهم:**

المجموع	ماجستير/ دكتوراه	جامعي / ليسانس	ثانوي	متوسط	ابتدائي	تعرف القراءة و الكتابة	أمي	المستوى التعليمي  الحراك
81 %79.41	- %00	13 %12.74	47 %46.07	14 %13.72	7 %6.86	- %00	- %00	الحراك الصاعد
5 %4.90	- %00	- %00	- %00	3 %2.94	- %00	2 %1.96	- %00	الحراك الهابط
16 %15.68	- %00	1 %0.98	8 %7.84	7 %6.86	- 00	- 00	- %00	بدون تغير
102 %100	00 %00	14 %13.72	55 %53.92	24 %23.52	7 %6.86	2 %1.96	00 %00	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (29) أن غالبية جيل الأبناء قد حقق حراكا صاعدا في مستوى التعليمي عن جيل الآباء بنسبة 79.41 % ، كما بلغت نسبة الحراك الهابط 4.90 % و بلغت نسبة العمال الذين لم تتغير وضعيتهم التعليمية مقارنة بأبائهم 15.68 % .

و تفسر النسبة العالية من الحراك في المستوى التعليمي للعمال مقارنة بأبائهم بالتطور الحاصل و الإصلاحات الكبيرة التي عرفتها المنظومة التعليمية الجزائرية بالإضافة الى سياسة الدولة لنشر التعليم و مجانيته في جميع انحاء التراب الوطني و توفير المنشآت و الهياكل التعليمية و ذلك للقيام بهذا القطاع الهام<sup>67</sup>.

<sup>67</sup> لمزيد من التفاصيل أنظر الى الملحق

**الجدول (30) : المستوى التعليمي لأمهات العينة :**

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
35.3%	36	أمي
33.3%	34	تعرف القراءة و الكتابة
4.9%	05	ابتدائي
16.7%	17	متوسط
8.8%	09	ثانوي
1%	01	جامعي/ليسانس
0%	00	ماجستير / دكتوراه
100%	102	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (30) أن غالبية امهات افراد العينة أميات حيث قدر عددهن ب 36 اي ما يعادل 35.3 % من المجموع الكلي ، و تلاهن الامهات اللاتي يعرفن القراءة و الكتابة حيث قدر عددهن ب 34 اي ما يعادل 33.3 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الامهات ذوات المستوى المتوسط 17 أي ما يعادل 16.7 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الامهات ذوات المستوى الثانوي 09 أي ما يعادل 8.8 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الامهات ذوات المستوى الابتدائي 05 أي ما يعادل 4.9 % من المجموع الكلي و في الاخير بلغ عدد الامهات ذوات المستوى الجامعي 1 أي ما يعادل 1 % من المجموع الكلي . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (18).

**الشكل رقم (18) : تصنيف أمهات العمال حسب المستوى التعليمي %:**



**الجدول (31): المستوى التعليمي لأمهات العينة حسب الفئة المهنية للأبناء:**

المجموع	منفذ		عون تحكم		إطار		الفئة المهنية للأبناء	المستوى التعليمي للأمهات
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
36	35.29%	17	14.70%	15	3.92%	04	أمي	
34	33.33%	13	16.66%	17	3.92%	04	تعرف القراءة و الكتابة	
05	4.90%	02	1.96%	02	0.98%	01	ابتدائي	
17	16.66%	03	12.74%	13	0.98%	01	متوسط	
09	8.82%	-	6.86%	07	1.96%	02	ثانوي	
01	0.98%	01	0.00%	-	0.00%	-	جامعي/ليسانس	
-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	ماجستير / دكتوراه	
102	100%	36	52.94%	54	11.76%	12	المجموع	

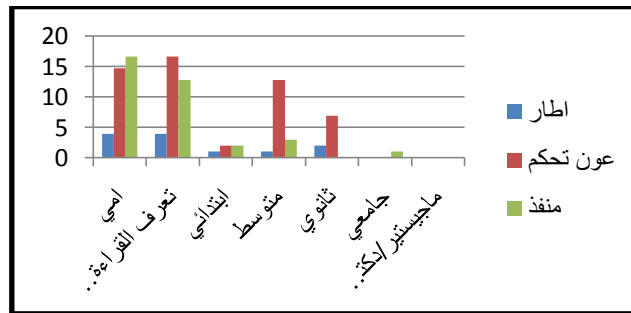
تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (31) أن غالبية أمهات الاطارات أميات و لا يعرفن الا القراءة و الكتابة وقد عددن ب4 أمهات اي ما يعادل 3.92% من المجموع الكلي لكلا المستويين ، و يليهن الامهات من ذوات المستوى التعليمي الثانوي و ذلك ب2 أمهات اي ما يعادل 1.96% من المجموع الكلي ، و يأتي في المرتبة الاخيرة كل من

الأمهات ذوات المستوى التعليمي الابتدائي و المتوسط و ذلك ب1 أم اي ما يعادل 0.98% من المجموع الكلي لكلا المستويين .

اما بالنسبة لأمهات أعوان التحكم فان غالبيتهن لا تعرفن الا القراءة و الكتابة و ذلك ب17 ام اي ما يعادل 16.66 % من المجموع الكلي ، ثم يأتي في الرتبة الثانية الأمهات الأميات ب15 أم اي ما يعادل 14.70 % من المجموع الكلي ، و يليهن الأمهات ذوات المستوى التعليمي المتوسط و ذلك ب13 أم أي ما يعادل 12.74 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الأمهات ذوات المستوى التعليمي الثانوي 7 أمهات أي ما يعادل 6.86 % من المجموع الكلي . و في الاخير بلغ عدد الامهات ذوات المستوى التعليمي الابتدائي 02 أم أي ما يعادل 1.96 % من المجموع الكلي .

و بالنسبة لأمهات المنفذين فان غالبيتهن أميات حيث بلغ عددهن 17 أم اي ما يعادل 16.66 % من المجموع الكلي ، و يليهن الامهات اللاتي لا يعرفن الا القراءة و الكتابة و ذلك ب13 أم اي ما يعادل 12.74 % من المجموع الكلي ، و بلغ عدد الامهات ذوات المستوى التعليمي المتوسط ب03 أم اي ما يعادل 2.94 % من المجموع الكلي ، ثم يأتي الأمهات ذوات المستوى التعليمي الابتدائي و ذلك ب 02 أم اي ما يعادل 1.96 % من المجموع الكلي ، م في الأخير تأتي الأمهات ذوات المستوى الجامعي و ذلك ب01 أم اي ما يعادل 0.98 % من المجموع الكلي . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (19).

**الشكل رقم (19) : المستوى التعليمي لأمهات أفراد العينة حسب الفئة المهنية للأبناء %:**



**الجدول (32): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي للأمهات:**

المجموع	ماجستير/ دكتوراه	جامعي / ليسانس	ثانوي	متوسط	ابتدائي	تعرف القراءة و الكتابة	أمي	المستوى التعليمي  الحراك
94 %92.15	-	13 %12.74	52 %50.98	20 %19.60	07 %6.86	02 %1.96	-	الحراك الصاعد
01 %0.98	-	-	-	01 0.98	-	-	-	الحراك الهابط
07 %6.86	-	01 %0.98	03 %2.94	03 %2.94	-	-	-	بدون تغير
102 %100	00 %00	14 %13.72	55 %53.92	24 %23.52	07 %6.86	02 %1.96	00 %00	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (32) أن غالبية جيل الأبناء قد حقق حراكا صاعدا في مستوى التعليمي عن جيل الأمهات بنسبة 92.15% ، أما بالنسبة للحراك الهابط فكاد يندم بحيث قدرت نسبته ب 0.98% ، و بلغت نسبة العمال الذين لم تتغير وضعيتهم التعليمية مقارنة بأمهاتهم 6.86% .

و تفسر النسبة العالية من الحراك في المستوى التعليمي للعمال مقارنة بأمهاتهم بالتطور الحاصل و الإصلاحات الكبيرة التي عرفتها المنظومة التعليمية الجزائرية بالإضافة الى سياسة الدولة لنشر التعليم و مجانيته في جميع أنحاء التراب الوطني ، كما لعبت بعض الاعتبارات الاجتماعية و العادات و التقاليد و الأعراف دورا كبيرا في منع المرأة من الخروج و التعلم حيث حصرت دور المرأة في البيت و تربية الأولاد.<sup>68</sup>

<sup>68</sup> لمزيد من التفاصيل أنظر الى الملحق

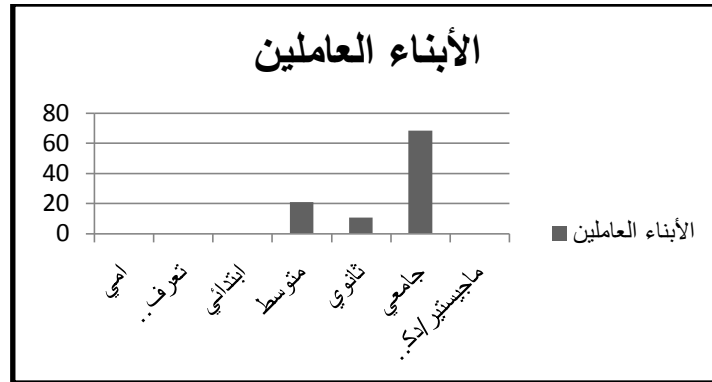


**الجدول (33) : المستوى التعليمي لأبناء أفراد العينة العاملين:**

الفئة المهنية	المستوى التعليمي للأبناء	تعداد الأبناء	أمي	تعرف القراءة و الكتابة	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي / ليسانس	ماجستير / دكتوراه	المجموع
أطر	الأبناء	04	-	-	-	02	02	02	-	04
	المجموع %	04 %100	00 %00	00 %00	00 %00	00 %00	02 %50	02 %50	00 %00	04 %100
عوز تحكم	الأبناء	10	-	-	-	04	-	06	-	10
	المجموع %	10 %100	00 %00	00 %00	00 %00	04 %40	00 %00	06 %60	00 %00	10 %100
مفد	الأبناء	05	-	-	-	-	-	05	-	05
	المجموع %	05 %100	00 %00	00 %00	00 %00	00 %00	00 %00	05 %100	00 %00	05 %100
المجموع الكلي %		19 %100	00 %00	00 %00	00 %00	04 %21.05	02 %10.53	13 %68.42	00 %00	19 %100

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول (33) أن غالبية أبناء أفراد العينة العاملين ذوي مستوى جامعي و ذلك ب 13 ابن أي ما يعادل 68.42% من المجموع الكلي ، و يليهم الأبناء العاملين ذوي المستوى التعليمي المتوسط و ذلك ب 04 أبناء أي ما يعادل 21.05% من المجموع الكلي ، و في الأخير الأبناء العاملين ذوي المستوى التعليمي الثانوي و ذلك ب 02 ابن أي ما يعادل 10.53% من المجموع الكلي . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (20).

**الشكل رقم (20) : تصنيف أبناء العمال العاملين حسب المستوى التعليمي %:**



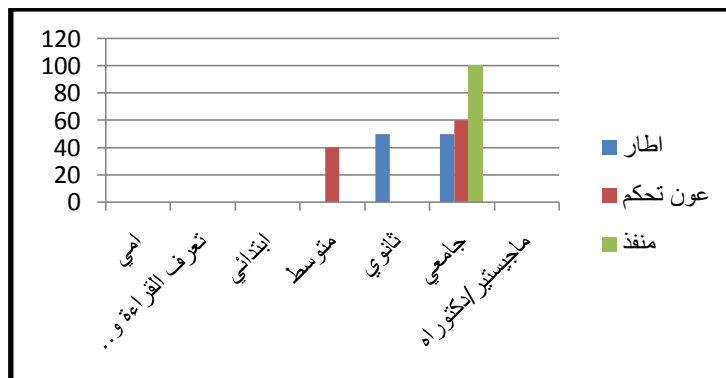
أما بالنسبة لتصنيف المستوى التعليمي للأبناء حسب الفئة المهنية لأفراد العينة ف جاء كالآتي :  
بالنسبة للإطارات فإن العدد الإجمالي لأبنائهم العاملين هو 04 أبناء توزع مستواهم التعليمي  
كالآتي: 50% منهم ذوي مستوى تعليمي ثانوي ، و 50% ذوي مستوى جامعي .

أما بالنسبة لأعوان التحكم فإن العدد الإجمالي لأبنائهم العاملين 10 أبناء توزع مستواهم  
التعليمي كالآتي : 60% منهم ذوي مستوى جامعي ، و 40% ذوي مستوى تعليمي متوسط.

و في الأخير بالنسبة للمنفذين فإن العدد الإجمالي لأبنائهم العاملين 05 أبناء توزع مستواهم  
التعليمي كالآتي : 100% منهم ذوي مستوى جامعي . و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (21).

**الشكل رقم (21) : المستوى التعليمي للأبناء العاملين حسب الفئة المهنية لأفراد العينة**

**%:**



**الجدول (34): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد لعينة و أبنائهم العاملين و الذين**

**اتمو دراستهم :**

المجموع	ماجستير/ دكتوراه	جامعي/ ليسانس	ثانوي	متوسط	ابتدائي	تعرف القراءة و الكتابة	أمي	المستوى التعليمي  الحراك
14 %73.68	-	13 %68.42	01 %5.26	-	-	-	-	الحراك الصاعد
03 %15.79	-	01 %5.26	02 %10.53	-	-	-	-	الحراك الهابط
02 %10.53	-	-	-	02 %10.53	-	-	-	بدون تغير
19 %100	00 %00	14 %73.68	03 %15.79	02 %10.53	00 %00	00 %00	00 %00	المجموع

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (34) أن غالبية جيل الأبناء العاملين قد حقق حراكا صاعدا في مستوى التعليمي عن جيل الآباء ( أفراد العينة ) بنسبة 73.68%، كما بلغت نسبة الحراك الهابط 15.79% و بلغت نسبة الأبناء العاملين الذين لم تتغير وضعيتهم التعليمية مقارنة بأبائهم (أفراد العينة) 10.53% .

و تفسر النسبة العالية من الحراك في المستوى التعليمي للعمال مقارنة بأبائهم بالتطور الحاصل و الإصلاحات الكبيرة التي عرفتها المنظومة التعليمية الجزائرية بالإضافة الى سياسة الدولة لنشر التعليم و مجانيته في جميع انحاء التراب الوطني و توفير المنشآت و الهياكل التعليمية و ذلك للقيام بهذا القطاع الهام<sup>69</sup>.

<sup>69</sup> لمزيد من التفاصيل أنظر الى الملحق

## خاتمة الجزء الثاني :

ناقشنا في الجزء الثاني الحراك الاجتماعي ما بين الأجيال لعمال المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية و ذلك من خلال التطرق لموضوع الحراك الاجتماعي من الناحية النظرية من جهة و في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية من جهة أخرى ، بالإضافة الى دور تطور التعليم في الجزائر على إحداث حراك إجتماعي و على هذا الاساس توصلنا الى :

- إن غالبية العمال و البالغ عددهم 55 عاملا أي ما يعادل 53.92% من العمال عرفوا ثباتا إجتماعيا .
- قدرت نسبة العمال الذين عرفوا حراكا اجتماعيا مقارنة بابائهم ب29.41%.
- إن غالبية العمال و البالغ عددهم 60 عاملا أي ما يعادل 58.82% من العمال عرفوا حراكا اجتماعيا مقارنة بأمهاتهم .
- إن غالبية أبناء العمال و البالغ عددهم 11 أي ما يعادل 57.89% أبناء العمال عرفوا حراكا اجتماعيا مقارنة بابائهم ( أفراد العينة ) .
- لقد إنعكس نشر التعليم و مجانيته في الجزائر على المبحوثين حيث يتضح أن العمال قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأبائهم بحيث قدرت نسبتهم ب 79.41% من مجموع العمال ، كما يلاحظ أنهم عرفوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأمهاتهم ؛ بحيث قدرت نسبة العمال الذين حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأمهاتهم ب 92.15% من مجموع العمال . أما أبناؤهم الذين أتموا دراستهم قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بابائهم ( أفراد العينة ) ، حيث قدرت نسبتهم ب 73.68% .

# النتائج العامة للدراسة

النتائج العامة للدراسة :

إن دراستنا لموضوع " الحراك المهني و الاجتماعي لعمال المؤسسة الوطنية " من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية (وهران ) ، كانت مبنية على فرضيتين رئيسيتين ؛ و عليه فإن عرض النتائج المتوصل إليها سيكون تبعا لهذه الفرضيات ووفقا للأهداف المسطرة لهذه الدراسة ، و منه توصلنا إلى النتائج التالية :

**1-1- الفرضية الأولى :** " تتأثر شدة الحراك المهني الداخلي و الخارجي بالمؤسسة و نظامها و سياسة تسيير الموارد البشرية المتبعة من ناحية و بمدى إنفتاح سوق العمل من ناحية أخرى. "

من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي :

- يتركز أكثر من نصف العمال في فئة عون التحكم .
- أكبر فئة حصلت على حراك مهني داخلي هي فئة أعوان التحكم بحيث أن 29.41 % منهم كان منفذ ، أما الاطارات ف 5.88 % منهم كان عون تحكم .
- يغلب على المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية الثبات المهني بحيث أن 64.70 % من العمال لم يتحصلوا على حراك مهني .
- تتم الترقية و الحراك المهني الداخلي في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية على أساس الأقدمية في المنصب.
- يعتبر العمال الترقية في المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية وسيلة لزيادة الاجر و العلاوات.
- تركز المؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية على تكوين عمالها عند الالتحاق بها .
- مارست فئة قليلة من العمال قدرت ب 12.74 % نشاطات مهنية قبل الالتحاق بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية .
- إن غالبية العمال الذين مارسوا نشاطات مهنية قبل الالتحاق بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكة الحديدية عرفوا ثبات مهني خارجيا بحيث أن 84.62 % منهم كانوا يمارسون نشاطا مهني من نفس الفئة المهنية لمؤسستهم الحالية .

- 2- الفرضية الثانية : " لقد مكنت المنظومة التربوية في الجزائر مختلف الفئات الاجتماعية مهما كان أصلها من الاستفادة من مجانية التعليم ما أحدث فروق جيلية لمختلف الفئات الاجتماعية و هذا ما أفرز حراكا اجتماعيا و مهنيا ما بين الأجيال . "
- من خلال الدراسة الميدانية توصلنا الى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي :
- إن غالبية أباء أفراد العينة أعوان تحكم أو منفذين .
  - إن غالبية العمال و البالغ عددهم 55 عاملا أي ما يعادل 53.92% من العمال عرفوا ثباتا اجتماعيا .
  - قدرت نسبة العمال الذين عرفوا حراكا اجتماعيا مقارنة بابائهم ب29.41% .
  - إن غالبية العمال و البالغ عددهم 60 عاملا أي ما يعادل 58.82% من العمال عرفوا حراكا اجتماعيا مقارنة بأمهاتهم .
  - إن غالبية أبناء العمال و البالغ عددهم 11 أي ما يعادل 57.89% أبناء العمال عرفوا حراكا اجتماعيا مقارنة بابائهم ( أفراد العينة ) .
  - تنعدم الأمية في عينة الدراسة كما أن غالبية العمال ذوي مستوى تعليمي ثانوي بالدرجة الأولى و متوسط بالدرجة الثانية .
  - غالبية الإطارات ذات مستوى جامعي ، و بالنسبة لأعوان التحكم و المنفذين فإن غالبيتهم ذوي مستوى تعليمي ثانوي .
  - غالبية اباء العمال لا يعرفون إلا القراءة و الكتابة كما أن نسبة الأمية تقدر فيهم ب 12.7% .
  - غالبية اباء الإطارات ذوي مستوى تعليمي متوسط ، أما بالنسبة لأعوان التحكم فغالبية ابائهم لا يعرفون الا القراءة و الكتابة أو ذوي مستوى تعليمي ابتدائي ، أما المنفذون فغالبية ابائهم لا يعرفون الا القراءة و الكتابة .
  - من خلال النتائج يتضح أن العمال قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأبائهم بحيث قدرت نسبتهم ب 79.41% من مجموع العمال .
  - غالبية أمهات العمال أميات بحيث تقدر نسبة الأمية ب 35.3% ، كما أن 33.3% من باقي أمهات العمال لا يعرفون الا القراءة و الكتابة .

- غالبية أمهات الإطارات أميات أو لا يعرفن الا القراءة و الكتابة ، أما بالنسبة لأعوان التحكم فغالبية أمهاتهم لا يعرفن الا القراءة و الكتابة ، و بالنسبة للمنفيذين فغالبية أمهاتهم أميات .
- لقد حقق العمال حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأمهاتهم ؛ بحيث قدرت نسبة العمال الذين حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأمهاتهم ب 92.15% من مجموع العمال .
- غالبية أبناء العمال الذين أتموا دراستهم و الذين يعملون لهم مستوى جامعي .
- أبناء العمال الذين أتموا دراستهم قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بابائهم ( أفراد العينة ) ، حيث قدرت نسبتهم ب 73.68% .



# خاتمة عامة

**خاتمة :**

تناولت دراستنا الراهنة موضوع الحراك الإجماعي و المهني لعمال المؤسسة الجزائرية ، و لقد حاولنا دراسة الموضوع نظريا و ميدانيا ، حيث تبين في الدراسة النظرية أن الحراك الإجماعي و المهني ظاهرتين إجتماعيتين يتدخل في إحداثهما عدة عوامل هيكلية و فردية تتحكم في شدتها تتغير بتغير المجتمعات و المؤسسات الصناعية و المنظمات الإقتصادية .

وقد تناولت الدراسة الميدانية تبعا للتحليلات الكمية و الكيفية التي إستندنا اليها لتحليل مؤشرات الفرضيات التي صغناها على شكل أسئلة الإستمارة ، و تبين لنا من خلال النتائج أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة جدا ، حيث أن هذه الفرضيات تمحورت حول تطور التعليم في الجزائر و تأثيره على حراك العمال إجتماعيا و مهنيا ما بين الأجيال ، دور المؤسسة و تنظيمها بالإضافة الى طموحات العامل في الحراك المهني الداخلي و الخارجي .

**مقترحات و توصيات الباحث:**

من خلال عرضنا لدراستنا بشقيها النظري و الميداني نخلص في الأخير الى تقديم بعض الإقتراحات البحثية لتوسيع الإهتمام بدراسة الحراك الإجماعي و المهني ، لذلك فإننا نقترح ما يلي :

- 1 -إجراء دراسة حول الحراك الإجماعي و المهني ما بين الأجيال للإطارات أصحاب الشهادات العليا .
- 2 -إجراء دراسة حول الأصل و المكانة الإجتماعية لأسر الطلبة الجامعيين بمختلف تخصصاتهم العلمية .
- 3 -البحث عن تصنيف مهني و إجتماعي لفئة العمال ذوي عقود ما قبل التشغيل و إجراء دراسة حولها .
- 4 - إجراء دراسة حول المقبلين على دراسة الماستير لمعرفة أصلهم و مكانتهم الاجتماعية و حالتهم الإقتصادية .

# المراجع

المراجع● الكتب بالعربية :

1. أنتوني غدنز ، علم الاجتماع ، ترجمة و تقديم الدكتور فايز الصياغ ، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الرابعة ، بدون سنة .
2. بوبكر بن بوزيد ، اصلاح التربية في الجزائر ، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2009
3. حسين عبد الحميد احمد رشوان ، الطبقات الاجتماعية و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2008.
4. حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، تطور النظم الاجتماعية واثرها في الفرد و المجتمع، المكتب الجامعي الحديث ، اسكندرية ، 1993.
5. صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2002.
6. عبد العزيز رأس مال ، كيف يتحرك المجتمع ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية ، بن عكنون – الجزائر ، 1999.
7. عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الابراهيمية ، 2007.
8. عمار بوحوش ، محمد محمود الذنبيات ، تقنيات و مناهج البحث العلمي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995.
9. محجوب عطية الفاندي ، مبادئ علم الاجتماع ، و المجتمع الريفي ، جامعة عمر المختار ، البيضاء ، 1992.
10. محمد الغريب عبد الكريم ، البحث العلمي ، التصميم و المنهج و الاجراءات ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1982 .
11. مصطفى زايد ، التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر ( 1962-1980 )، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986.
12. محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، الطبعة الاولى ، المكتب الجامعي ، مصر ، 1985.
13. محمد قاسم القريوتي ، ادارة الافراد ، الطبعة الاولى ، عمان ، 1990.
14. محمد مسلم ، منهجية البحث العلمي ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ، وهران ، 2004 .

15.مهدي حسن زويلف ، ادارة الموارد البشرية ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2001.

16.ناصر قاسيمي ، دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011.

17.وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر ، 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012.

### الكتب بالفرنسية :

18.charles –henry cuin , les sociologues et la mobilite sociale ,presses universitaires de France,1<sup>er</sup> édition, paris ,1993.

19.Claude thelot , tel père tel fils ? ,dunod , paris , 1982

20.dominique merlie ,les enquêtes de mobilite sociale , puf , paris , 1<sup>er</sup> edition , 1994

21.frederic lebaron , la sociologie de A a Z , dunod , paris , 2009

22.jean cazeneuve ,dix grandes notions de la sociologie , editions du seuil , 1976.

23.jean – Michel Morin, la sociologie , édition Nathan , France ,2010

24.richard duhautois et autres , la mobilité professionnelle , éditions la découverte , paris , 2012.

25.Roger Girod , mobilite sociale , librairie droz , geneve, 1971

### ● الموسوعات :

26.جوردون مارشال ، موسوعة علم الإجتماع ، مراجعة و تقديم محمد الجوهري ،المجلس الأعلى للثقافة ، المشروع القومي للترجمة ،المجلد الأول ، الطبعة الثانية ، 2007.

### ● الرسالات و المذكرات :

### بالعربية:

27.بن شارف حسين ، دور التكوين المهني المتواصل في اعادة انتاج الهويات المهنية ، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، جامعة وهران ، 2012/2011 .

28. زرزوني جهيدة ، عوامل حراك اليد العاملة بمركب الحجار للحديد و الصلب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، 1994-1995 .
29. محمود سالم علي جدور ، أثر التعليم في الحراك الإجماعي بالجمع الليبي ، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر ، 2004/2005 .
30. نسيمة أحمد الصيد ، الترقية و الفعالية التنظيمية ، مذكرة مكملة لنيل الماجستير ، جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة ، سكيكدة ، 2006-2007 .

بالفرنسية :

31. mbarek Azzedine , developpement des competences et mobilite professionnelle externe , these de doctorat en sciences de gestion , université de tunis , 2007 .
32. omar derras , mobilite professionnelle et sociale en algerie , these de doctorat d'etat en sociologie du developpement , universite d'oran-es senia , aout 2007.

• المجلات العلمية و المقالات :بالعربية :

33. أحمد زايد ، التعليم و الحراك الإجماعي في مصر ، 2008 .
34. ذياب البداينة ، فايز المجالي ، الحراك الإجماعي بين الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء ، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر ، العدد التاسع ، السنة الخامسة ، يناير 1996 .

بالفرنسية :

35. association pour le développement de la sociologie du travail , sociologie du travail , editions du seuil , paris , 4/1968.
36. jean pralong , projet de mobilite interne et carriere organisationnelle , revue multidisciplinaire sur l'emploi , 2009 , vol 4 , n°1.

• الإحصائيات و الأرقام :

37.المديرية الفرعية للإحصائيات ، وزارة التربية الوطنية.

38.وزارة التربية الوطنية.

39.ONS , L'ALGERIE EN QUELQUE CHIFFRES, RESULTATS 2006-2008 ,N°39,EDUTION :2009.

• الوثائق الخاصة بالمؤسسة :

40.القانون الداخلي لمؤسسة النقل بالسكة الحديدية .

# الملاحق



جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث:

الحراك الاجتماعي و المهني لعمال المؤسسة الجزائرية  
(دراسة ميدانية بمؤسسة النقل بالسكة الحديدية)

نعد هذا البحث لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص العمل و التنظيم ، و إذ نستقطع جزءا من وقتكم فإننا نأمل أن نستفيد من أفكاركم و آرائكم ، مع التأكيد على أن البيانات سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية.

تحت إشراف :

أ/د: دراس عمر

الطالب :

الماحي عبد النور

## الحراك الاجتماعي لعمال المؤسسة الجزائرية :

- 1 - السن : .....
- 2 - الجنس : ذكر  أنثى
- 3 - الحالة المدنية : 1- أعزب  2- متزوج  3- أرمل  4- مطلق
- 4 - المستوى التعليمي عند الحصول على أول منصب عمل : 1- أمي  2- تعرف القراءة و الكتابة
- 3- ابتدائي  4- متوسط  5- ثانوي  6- جامعي ( ليسانس )  7- دكتوراه / ماجستير
- 5 - المستوى التعليمي الحالي : 1- أمي  2- تعرف القراءة و الكتابة  3- ابتدائي  4- متوسط
- 5- ثانوي  6- جامعي ( ليسانس )  7- دكتوراه / ماجستير
- 6 - المستوى التعليمي للأب : 1- أمي  2- تعرف القراءة و الكتابة  3- ابتدائي  4- متوسط
- 5- ثانوي  6- جامعي ( ليسانس )  7- دكتوراه / ماجستير
- 7 - المستوى التعليمي للأم : 1- أمي  2- تعرف القراءة و الكتابة  3- ابتدائي  4- متوسط
- 5- ثانوي  6- جامعي ( ليسانس )  7- دكتوراه / ماجستير
- 8 - المهنة الأولى و الأخيرة للأب : 1- ..... 2- .....
- 9 - المهنة الأولى و الأخيرة للأم : 1- ..... 2- .....
- 10 هل لديك إخوة يعملون : 1- نعم  2- لا
- 11 إذا كان نعم :

الإخوة	المهنة	c.s.p (مثال: أطار، عون تحكم ، منفذ)	الشهادة أو المستوى التعليمي.	الجنس
1-الأخ الأول				
2-الأخ الثاني				
3-الأخ الثالث				
4-الأخ الرابع				
5-الأخ الخامس				
6-الأخ السادس				

- 12 هل لديك أبناء يدرسون حاليا ؟ 1- نعم  2- لا
- 13 إذا كان نعم :

الابن	السن	المستوى الدراسي	التخصص	الجنس	عدد مرات تكرار السنة
1-الابن الأول					
2-الابن الثاني					
3- الابن الثالث					
4- الابن الرابع					
5- الابن الخامس					
6-الابن السادس					

14 هل لديك أبناء يعملون ؟ 1- نعم  2- لا

15 إذا كان نعم :

الابن	المهنة	c.s.p (إطار أو عون تحكم أو منفذ)	الشهادة	السن	الجنس
1-الابن الأول					
2-الابن الثاني					
3-الابن الثالث					
4-الابن الرابع					
5-الابن الخامس					
6-الابن السادس					

### الحراك المهني لعمال المؤسسة الجزائرية :

16 ماهي مهنتك الحالية؟ .....

17 ما هي فئتك المهنية ؟ 1- cadre  2- maitrise  3- exécution

18 على أي أساس تم تنصيبك في هذا المنصب ؟

1 - المستوى التعليمي

2 - الخبرة المهنية

3 - التكوين المهني الذي تحصلت عليه من قبل المؤسسة

4 - الترقية

19 كيف انضممت إلى مؤسستك؟

5 - الصحافة

6 - مكتب التوظيف

7 - طلب وظيفة بسيط

8 - علاقات شخصية / معارف

9 - أخرى

.....

20 هل تحصلت على تكوين أو تربص قبل تنصيبك في المؤسسة؟ 1- نعم  2- لا

21 إذا كان نعم :حدد مدته .....

22 من فضلك أجب على الأسئلة الخاصة بعملك في مؤسستك الحالية :

الوظيفة	السنة	القسم	الأقدمية في المنصب	catégorie	المستوى الدراسي	الترقية على أساس (الكفاءة /الأقدمية/كلاهما	التكوين (نعم/ لا )	مدة التكوين	الأجر بالتقريب
المنصب الأول									
المنصب الثاني									
المنصب الثالث									
المنصب الرابع									
المنصب الخامس									
المنصب السادس									

23 ماهو أجرك الحالي : ؟ 1- أقل من 15000 دج  2- ما بين 15000 دج و 20000 دج

3- ما بين 21000 دج و 25000 دج  4- ما بين 26000 دج و 30000 دج

5- ما بين 31000 دج و 40000 دج  6- أكثر من 41000 دج

24- الترقيات في المؤسسة : على أي أساس تكون ؟

1 - التكوين أو التربص

2 - الأقدمية

3 - الكفاءة و الجدية في العمل

4 - العلاقات و المعارف الشخصية

5 - أسس أخرى

25 حسب رأيك ما هي إمتيازات الترقية في العمل ؟ (رتبها حسب الأولوية من 1 إلى 3):

1 - الأجر و العلاوات

2 - ظروف العمل الحسنة

3 - زيادة السلطة

4 - إمتيازات

أخرى.....

5 - لا يوجد إمتيازات

26 هل تمارس نشاطا مهنيا بالإضافة إلى عمالك في هذه المؤسسة ؟ 1- نعم  2- لا

27 إذا كان نعم : ماهو؟

28 هل سبق لك العمل في مؤسسات أخرى (الوظائف التي شغلتها لمدة أكثر من 6 أشهر) ؟ 1- نعم  2- لا

29 إذا كان نعم :

الوظيفة الأولى	الوظيفة الثانية	الوظيفة الثالثة	الوظيفة الرابعة	الوظيفة الخامسة	ترتيب الوظيفة
					الوظيفة
					المؤسسة
					السنة
					نوع النشاط الاقتصادي (فلاحي/صناعي/تجاري)
					القطاع (عام /خاص)
					الاقدمية
					المستوى الدراسي
					c.s.p (أطار/عون تحكم/منفذ)
					نوع العمل (دائم / مؤقت)
					الأجر

30 كيف تحصلت على هذه الوظائف ؟

- 1 - الصحافة
- 2 - مكتب التوظيف
- 3 - طلب وظيفة بسيط
- 4 - علاقات شخصية / معارف
- 5 - أخرى

31 ما هي الأسباب التي دفعتك للانتقال من مؤسسة إلى أخرى؟ (مثل على الإجابة: الجواب 3 هو سبب تركي لوظيفتي الأولى)

- 1 - البحث عن ظروف العمل الحسنة
  - 2 - كان هناك طلب كبير على تخصصي من قبل الشركات
  - 3 - البحث عن الأجر الجيد
  - 4 - البحث عن المكانة و المنصب الملائم لإمكانياتي العلمية
  - 5 - البحث عن مؤسسة تحسن التنظيم و التسيير لمواردها البشرية
  - 6 - عدم التأقلم مع جو العمل
  - 7 - التسريح من العمل أو ترك لمنصب العمل
  - 8 - أخرى
- أذكرها: .....

## استراتيجيات إعادة الإنتاج أو الحراك الاجتماعي و المهني

- 32 على أي أساس تم إختيارك لشريكك ( الزوج / الزوجة)؟ 1 - المستوى العلمي المناسب
- 2- المستوى الإقتصادي الجيد  3 - المستوى الإجتماعي المرموق  4 - إعتبرات دينية
- 5- إعتبرات عائلية  6- إختيارات شخصية
- 33 -المستوى التعليمي للشريك ( الزوج / الزوجة)؟ 1- أمي  2- تعرف القراءة و الكتابة
- 3- إبتدائي  4- متوسط  5- ثانوي  6- جامعي ( ليسانس )
- 7- دكتوراه / ماجستير
- 34 مهنة الشريك ( الزوج / الزوجة)؟
- 35 ما هو الدخل الكلي للأسرة ؟ 1- أقل من 15000 دج  2 - ما بين 15000 دج و 20000 دج
- 3 - ما بين 21000 دج و 25000 دج  4 - ما بين 26000 دج و 30000 دج
- 5- ما بين 31000 دج و 40000 دج  6 - أكثر من 41000 دج
- 36 في نهاية الشهر هل ؟ 1- أدخر الكثير من المال  2- أدخر القليل من المال
- 3- لا أدخر شيء  4- أقترض بعض الأحيان  5 - أقترض دائما
- 37 من فضلك أجب عن الأسئلة الخاصة بالسكن :

السكن	مكان السكن (وسط المدينة/ حي على أطراف المدينة/ ضواحي المدينة أكثر من 20 كم)	نوع السكن ( فيلا / شقة / حوش )	طبيعة السكن ( ملكية /كراء / عند الوالدين أو أقارب )	عدد الغرف	عدد الأشخاص
السكن مع الوالدين					
السكن عندما تزوجت					
السكن الحالي					

- 38 -المستلزمات الترفيهية : : 1- التلفاز العادي  2- التلفاز (LCD)
- 3 - DIVX / DVD  4- NUMERIQUE  5- الألعاب الإلكترونية (PS2-PS3- XBOX)
- 39 هل تملك سيارة : 1- نعم  2- لا
- 40 إذا كان نعم : 1- جديدة ( أقل من 3 سنوات )  2- مستعملة ( ما بين 4 و 10 سنوات )
- 3- قديمة ( أكثر من 10 سنوات )
- 41 هل توفر المصاريف التعليمية للأبناء : 1- نعم  2- لا
- 42 هل توفر المستلزمات التعليمية للأولاد : 1- نعم  2- لا
- 43 إذا كان نعم بينها : 1- الأدوات  2- الكتب  3- الحاسوب
- 4- الحاسوب المحمول  5- الانترنت  6 - الأقراص التعليمية المدمجة (CD)
- 44 هل توفر الكتب الخاصة بالدعم الدراسي للأبناء (كتب التمارين و الدروس غير الرسمية) : 1- نعم  2- لا
- 45 هل توفر دروس الدعم للأبناء : 1- نعم  2- لا
- 46 إذا كان نعم في أي المواد ؟ .....
- 47 هل كان لك دور في توجيه أولادك إلى تخصصات علمية معينة ؟ 1- نعم  2- لا

48- إذا كان نعم ماهي : 1- علمية 2- أدبية 3- فلسفة 4- شريعة إسلامية

5- التكوين المهني

49- هل كان لك دور في توجيه أولادك إلى تخصصات مهنية معينة ؟ - نعم  - لا

50- إذا كان نعم ماهي ؟ .....

51- هل كان لك دور في حصول إبنك على منصب عمل معين ؟ 1- نعم  2- لا

52- إذا كان نعم ماهو : 1- العمل في المؤسسة  2- المعارف و الأصدقاء

3- الدعم المادي لإنجاز مشاريع شخصية  4- التوجيه و الإرشاد لمناصب عمل معينة

53- ما هي المهن التي تتمناها لأبنائك ؟ ( أذكر 3 مهن):

1-.....

2-.....

3-.....

54- هل سبق لك أن كررت السنة أثناء دراستك ؟ 1- نعم  2- لا

55- إذا كان نعم :

الطور	الإبتدائي	المتوسط	الثانوي	الجامعي
عدد مرات تكرار السنة				

56- هل يمكنك تحديد الأسباب التي أدت بك إلى تكرار السنة ؟ 1-.....

2-.....

3-.....

57- إذا تجاوزت مرحلة المتوسط هل توجيهك الثانوي كان على أساس ؟

1 - إختيار الوالدين

2 - إختيار شخصي

3 - الأساتذة و المسؤولين في المؤسسة

58- هل توجيهك العلمي وافق تمنياتك و طموحاتك ؟ 1- نعم  2- لا

59- إذا كان لا : ما هي المهن و الدراسات التي تمنيتها و كنت تطمح إليها ؟

1 -.....

2 -.....

3 -.....

60- هل كان والداك يهتمون لدراستك في الماضي ؟ 1- نعم  2- أحيانا  3- لا

61- هل كان والداك يساعدانك في الدراسة ؟

1 - ماليا (دروس خصوصية )

2 - نفسيا ( التشجيع )

3 - علميا ( نقل لمعارفهم )

62- في ترتيب إخوانك ما هو موقعك ؟ .....

63- عند زواجك ما هي المهنة التي كنت تزاولها و في أي مؤسسة ؟ .....

.....

64- هل يمكنك إعطائي بالنسبة المئوية % بالتقريب لمصاريفك في الشهر لضرورياتك التالية :

1 - التغذية %.....

- 2 - الملابس.....%
- 3 - كراء/ غاز / كهرباء/ ماء.....%
- 4 - السيارة.....%
- 5 - الترفيه و التسلية.....%
- 6 - أخرى :.....%

65 حسب رأيك ماهي المهن و الدراسات التي تمكن من النجاح في الحياة ؟ (حدد 2 أو 3 مثلا )

- 1.....
- 2.....
- 3.....



**تطور التعليم الابتدائي في الجزائر :****جدول يبين التطور العام لعدد تلاميذ التعليم الابتدائي بالجزائر المستقلة حسب الجنس :**

عدد المدارس	النسبة المئوية	عدد التلاميذ	الجنس	السنة الدراسية
2263	%63.62	494794	ذكور	1963 / 1962
	%36.38	282842	إناث	
	%100	777636	المجموع	
4266	%62.56	857242	ذكور	1967 / 1966
	%37.44	513115	إناث	
	%100	1370357	المجموع	
8380	%59.17	1712508	ذكور	1978 / 1977
	%40.83	1181576	إناث	
	%100	2894084	المجموع	
11843	%55.74	2119137	ذكور	1988 / 1987
	%44.26	1682514	إناث	
	%100	3801651	المجموع	
15507	%53.35	2549718	ذكور	1999 / 1998
	%46.65	2229152	إناث	
	%100	4778870	المجموع	
**17552	%52.71	*1711726	ذكور	2009 / 2008
	%47.29	*1535532	إناث	
	%100	*3247258	المجموع	

تطور التعليم المتوسط في الجزائر :جدول يبين التطور العام لعدد تلاميذ التعليم المتوسط بالجزائر المستقلة حسب الجنس :

عدد المدارس	النسبة المئوية	عدد التلاميذ	الجنس	السنة الدراسية
364	%71.37	21975	ذكور	1963 / 1962
	%28.63	8815	إناث	
	%100	30790	المجموع	
427	%70.96	81839	ذكور	1967 / 1966
	%29.04	33495	إناث	
	%100	115334	المجموع	
788	%63.67	379124	ذكور	1978 / 1977
	%36.33	216369	إناث	
	%100	595493	المجموع	
1929	%59.45	886258	ذكور	1988 / 1987
	%40.55	604605	إناث	
	%100	1490863	المجموع	
3224	%52.80	1002486	ذكور	1999 / 1998
	%47.20	896262	إناث	
	%100	1898748	المجموع	
*4579	%51.27	*1619167	ذكور	2009 / 2008
	%48.73	*1538950	إناث	
	%100	*3158117	المجموع	

تطور التعليم الثانوي في الجزائر :جدول يبين التطور العام لعدد تلاميذ التعليم الثانوي بالجزائر المستقلة حسب الجنس :

عدد المدارس	النسبة المئوية	عدد التلاميذ	الجنس	السنة الدراسية
39	%78.07	4546	ذكور	1963 / 1962
	%21.93	1277	إناث	
	%100	5823	المجموع	
52	%74.44	10902	ذكور	1967 / 1966
	%25.56	3743	إناث	
	%100	14645	المجموع	
156	%67.17	90295	ذكور	1978 / 1977
	%32.83	44132	إناث	
	%100	134427	المجموع	
440	%62.01	429009	ذكور	1988 / 1987
	%37.99	262774	إناث	
	%100	691783	المجموع	
651	%45.11	410492	ذكور	1999 / 1998
	%54.89	499435	إناث	
	%100	909927	المجموع	
*1658	%42.06	*409974	ذكور	2009 / 2008
	%57.94	*564762	إناث	
	%100	*974736	المجموع	

تطور عدد الطلبة في الجزائر :جدول يبين التطور العام لعدد طلبة التعليم العالي بالجزائر المستقلة حسب الجنس :

الطالبة				الجنس	السنة الدراسية
ما بعد التدرج		مرحلة التدرج			
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد		
--	--	%78.86	2149	ذكور	1963/1962
--	--	%21.14	576	إناث	
%100	**156	%100	*2725	المجموع	
%79.72	228	%81.96	6129	ذكور	1967/1966
%20.28	58	%18.04	1349	إناث	
%100	286	%100	7478	المجموع	
%71.89	1908	%76.60	39755	ذكور	1978/1977
%28.11	746	%23.40	12138	إناث	
%100	2654	%100	51893	المجموع	
%67	8233	%64.27	103776	ذكور	1988/1987
%33	4055	%35.73	57688	إناث	
%100	12288	%100	161464	المجموع	
%66.94	12869	%49.40	184092	ذكور	1999/1998
%33.06	6356	%50.60	188555	إناث	
%100	19225	%100	372647	المجموع	
--	--	--	--	ذكور	2009/2008
--	--	--	--	إناث	
%100	***54924	%100	***1048899	المجموع	

تطور عدد المؤسسات الجامعية :جدول يبين تطور عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر:

2009	2005	2000	1990	1980	1970	السنة
64	60	53	50	19	06	عدد المؤسسات

جدول يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي لأبائهم:

المستوى التعليمي للأبناء								
الأبناء	أمي	تعرف القراءة و الكتابة	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي/ ليسانس	ماجستير/ دكتوراه	المجموع
أمي	-	-	-	1 %0.98	12 %11.76	-	-	13 %12.74
تعرف القراءة و الكتابة	-	-	07 %6.86	10 %9.80	21 %20.58	03 %2.94	-	41 %40.19
ابتدائي	-	-	-	03 %2.94	10 %9.80	04 %3.92	-	17 %16.66
متوسط	-	02 %1.96	-	07 %6.86	04 %3.92	03 %2.94	-	16 %15.68
ثانوي	-	-	-	03 %2.94	08 %7.84	03 %2.94	-	14 %13.72
جامعي/ ليسانس	-	-	-	-	-	01 %0.98	-	01 %0.98
ماجستير / دكتوراه	-	-	-	-	-	-	-	00 %00
المجموع	00 %00	02 %1.96	07 %6.86	24 %23.52	55 %53.92	14 %13.72	00 %00	102 %100

المستوى التعليمي للأبناء

جدول يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للأبناء و المستوى التعليمي للأمهات:

المستوى التعليمي للأبناء								
المجموع	ماجستير / دكتوراه	جامعي / ليسانس	ثانوي	متوسط	ابتدائي	تعرف القراءة و الكتابة	أمي	الأبناء الأمهات
36 %35.29	-	04 %3.92	21 %20.58	09 %8.82	-	02 %1.96	-	أمي
34 %33.33	-	01 %0.98	18 %17.64	08 %7.84	07 %6.86	-	-	تعرف القراءة و الكتابة
05 %4.90	-	-	02 %1.96	03 %2.94	-	-	-	ابتدائي
17 %16.66	-	03 %2.94	11 %10.78	03 %2.94	-	-	-	متوسط
09 %8.82	-	05 %4.90	03 %2.94	01 %0.98	-	-	-	ثانوي
01 %0.98	-	01 %0.98	-	-	-	-	-	جامعي/ ليسانس
00 %00	-	-	-	-	-	-	-	ماجستير / دكتوراه
102 %100	00 %00	14 %13.72	55 %53.92	24 %23.52	07 %6.86	02 %1.96	00 %00	المجموع

المستوى التعليمي للأمهات

جدول يبين العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد عينة و أبنائهم العاملين و الذين اتمودراستهم :

المستوى التعليمي لأفراد العينة								
المجموع	ماجستير / دكتوراه	جامعي / ليسانس	ثانوي	متوسط	ابتدائي	تعرف القراءة و الكتابة	أمي	الأبناء الأمهات
00 %00	-	-	-	-	-	-	-	أمي
00 %00	-	-	-	-	-	-	-	تعرف القراءة و الكتابة
00 %00	-	-	-	-	-	-	-	ابتدائي
04 %21.05	-	-	02 %10.53	02 %10.53	-	-	-	متوسط
02 %10.53	-	01 %5.26	-	01 %5.26	-	-	-	ثانوي
13 %68.42	-	-	06 %31.58	02 %10.53	05 %26.31	-	-	جامعي/ ليسانس
00 %00	-	-	-	-	-	-	-	ماجستير / دكتوراه
19 %100	00 %00	01 %5.26	08 %42.10	05 %26.31	05 %26.31	00 %00	00 %00	المجموع %

المستوى التعليمي لأبناء أفراد العينة العاملين



