

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

دور الحراك السوسيوومني في توجيه القيم العدالة
التنظيمية في المؤسسة
دراسة ميدانية بمديرية دار الثقافة لولاية الطارف -

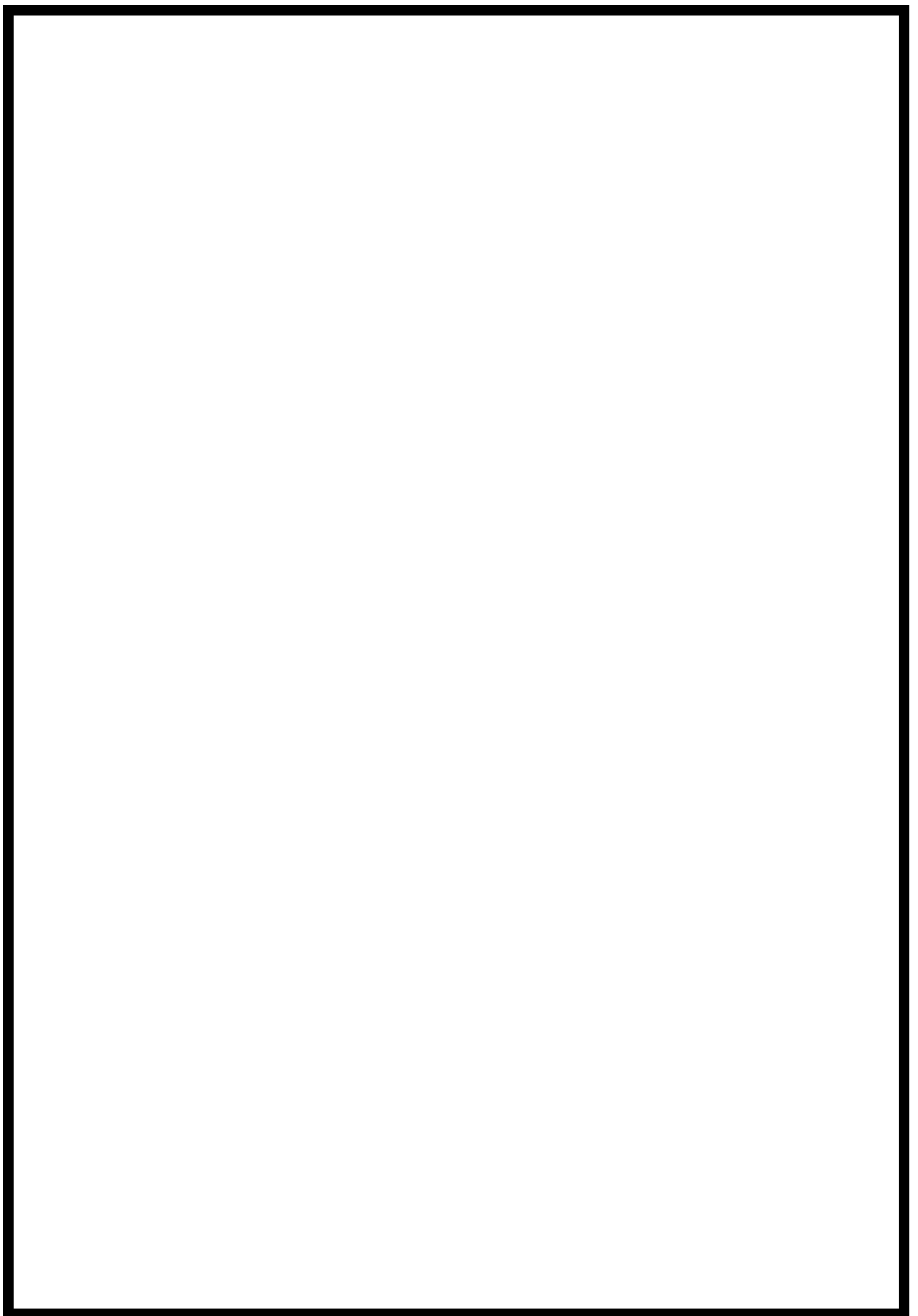
إشراف الأستاذ:
د. عمر عبد العزيز بن حليلة

إعداد الطالبتان:
رندة معطى الله
نسرين سبتي

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	د. شرفة إلياس
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	د. عبد العزيز بن حليلة
عضوا ممتحنا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	د/ ملاس حسيبة

السنة الجامعية : 2023-2022





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان

بسم لله الرحمان الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين
نبينا محمد صلي الله عليه و سلم
نحمد الله تعالى و نشكره على أمدنا بالعقل و القوة و الجهد و على العزيمة
و الإسرار و ووفقنا لإتمام هذا العمل حتى آخره
نتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان إلى الأستاذ الفاضل المشرف

" عبد العزيز بن حليلة "

الذي قدم لنا جميع أنواع المساعدة في نجاز هذا البحث العلمي
من حيث زودنا بالمراجع و النصائح للإنجازه
كما نتقدم بالشكر و الامتنان إلى جميع موظفي دار الثقافة لولاية الطارف
و الذين صبروا معنا طوال مدة المرحلة الميدانية و خاصة مدير المؤسسة
و مدراء المصالح

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة لجنة المناقشة
و مكل أساتذتنا الكرام لكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
و لا ننسى كل من ساهم معنا في إنجاز هذا البحث
سواء من قريب أو بعيد

شكرا للجميع

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى أحلى كلمة يرددها لساني على التي حملتني وهنا على وهن

، إلى من منحني و تمحني من غير أن تسألني عطاء إلى التي

تدعوا لي سرا و جهرا

إلى قرة عيني صاحبة الصدر الحنون **أمي الغالية**

إلى من تحمل مشاق الدنيا و عذابها من أجل أن أعيش محترمة

و معزة و مكرمة إلى من غرس في نفسي العزيمة و الإيمان

إلى من علمني حب العمل و الإخلاص فيه

إلى من علمني الصبر و الشجاعة **أبي الغالي أطال الله في عمرك**

إلى من أختارهم الله سند لي في حياتي و قاسمني كل من عماتي **" ليندة و سومية "**

و إلى من أضاءت مشواري خالتي **" فضيلة "**

و إلى من قضيت معهم أجمل أيام حياتي و عشت معهم أحلى ذكريات **" زينب و فريال "** و

إلى من جمعني بهم الصدفة خلال مشوار حياتي

((نسرين و ريان و بسمة ، فاطمة و يسرى ، وأسماء))

إلى من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة واحدة

رندة

إهداء

أهدي ثمرة عملي المتواضع إلى من حملتني و هنا على وهنا و إلى من تعبت و
سهرت الليالي من أجلي آمي رحمها الله و جعل مثواها الجنة إن شاء الله
إلى من علمني القراءة و الكتابة و شجعني على التعلم و تحمل مشاق الدنيا
و عذابها من أجلي والدي سيظل عظيمًا والدي أطال الله في عمره و حفظه
و إلى أخوتي الأعمام " أشواق و نجم الدين و أسامة "

و إلى كل أصدقائي الذين جمعتنا المحبة

" رندة و ريان "

و إلى كل من تعرفتم عليهم خلال مشواري الدراسي
و إلى جميع فروع عائلاتي أعمالي و عماتي و أخوالي و إلى جدي و جدي أطال
الله في عمرهما

و كذلك أشكر زوجة أبي و قد بجزيل الشكر إلى أساتذتي في كلية العلوم

الاجتماعية و الإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف

و إلى كل طلبة دفعة 2023

نسرين

ملخص الدراسة

- ملخص الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى البحث في موضوع " دور الحراك السوسيو مهني في توجيه العدالة التنظيمية " كأحد المواضيع التي نالت اهتماما من قبل المفكرين و الباحثين في تخصصات عدة و خاصة علم الاجتماع و انطلقت هذه الدراسة من طرح التساؤل الرئيسي التالي :

هل للحراك السوسيو مهني تأثيرا في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة ؟

و من بين فرضيات الدراسة فقد انطلقنا من :

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الحراك السوسيو مهني العدالة التنظيمية في توجيه قيم داخل

المؤسسة ؟

و تندرج تحتها مجموعة من الفرضيات الفرعية و التي تمثلت فيما يلي :

يرتبط الحراك السوسيو مهني بهامش تحرك الأفراد داخل المؤسسة.

يرتبط الحراك السوسيو مهني بما سبق المعلومات المتداولة داخل المؤسسة .

يرتبط الحراك السوسيو مهني بدناميكية الترقيات داخل المؤسسة .

و للإجابة على الأسئلة المطروحة و الفرضيات و إثبات صحتها بدراسة ميدانية في دار

الثقافة لولاية الطارف ،وتنتهي هذه الدراسة إلى حقل البحوث الوصفية ،وقد اعتمدنا على

المنهج الوصفي لملائمة الموضوع ،و كذلك الاعتماد على مجموعة من الأدوات المنهجية

للحصول على المعلومات وهي :الاستمارة و قد تم تطبيق الاستمارة على عينة عشوائية قدر

عددھا بـ30 عاملا مأخوذة من المجتمع الأصلي الذي قدر بـ 53 عامل و من أهم النتائج التي

توصلت إليها الدراسة :

بأن المؤسسة تقوم بتسيير مسارها المهني بطريقة أنسية و التدرج فيه مع ضمان

استقرار عاملها .

Study:

The current study seeks to investigate the subject of “the role of the socio-professional movement in guiding organizational justice” as one of the topics that have gained the attention of thinkers and researchers in several disciplines, especially sociology.

This study started by asking the following main question:

Does the socio-professional movement have an impact on directing the values of

organizational justice in the institution?

Among the hypotheses of the study, they were based on:

General Hypothesis:—

Is there a relationship between the social movement and organizational justice professionals in guiding values within the institution?

It includes a set of sub-hypotheses, which are as follows:

1. The socio-professional movement is related to the margin of movement of individuals within the institution.
2. The socio-professional movement is linked to the above information circulating within the institution.
3. The socio-professional movement is linked to the dynamics of promotions within the institution.

In order to answer the questions posed and hypotheses and prove their validity through a field study in the House of Culture in the state of El Tarf, this study belongs to the field of descriptive research, and we have relied on the descriptive approach to suit the subject, as well as relying on a set of methodological tools to obtain information, namely: the questionnaire and the The questionnaire was applied to a random sample of 30 workers

taken from the original community, which was estimated at 53 workers. Among the most important findings of the study:

That the institution is conducting its professional path in a humane manner and graduating in it while ensuring the stability of its employees.

فهرس الموضوعات

❖ فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر و تقدير
	ملخص
	فهرس المحتويات
أ - ج	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
07	- تمهيد
08	- أولا الإشكالية
10	- ثانيا :فرضيات الدراسة
10	- ثالثا : أسباب إختيار الموضوع
11	- رابعا : أهمية الدراسة
11	- خامسا: أهداف الدراسة
12	- سادسا :تحديد مفاهيم الدراسة
15	- سابعا : الدراسات السابقة
24	- خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الحراك السوسيو مهني	
27	- تمهيد

28	- أولا :تعريف الحراك السوسيومهني
29	- ثانيا : النظريات المفسرة الحراك السوسيومهني
54	- ثالثا : أنماط الحراك السوسيومهني
58	- رابعا : أنواع الحراك السوسيومهني
63	- خامسا : نظم الحراك السوسيومهني
68	- سادسا :العوامل المساعدة على الحراك السوسيومهني
78	- سابعا : طرق قياس الحراك السوسيومهني
82	- خلاصة الفصل
الفصل الثالث : العدالة التنظيمية	
85	- تمهيد
86	- أولا : تعريف العدالة التنظيمية
87	- ثانيا أهمية العدالة التنظيمية
88	- ثالثا : أشكال العدالة التنظيمية
89	- رابعا: خصائص العدالة التنظيمية
90	- خامسا : مبادئ العدالة التنظيمية
91	- سادسا : أبعاد العدالة التنظيمية
94	- سابعا : نظريات المفسرة للعدالة التنظيمية

104	- خلاصة الفصل
الجانب الميداني للدراسة	
الفصل الرابع : الإطار الميداني و التطبيقي للدراسة	
107	- تمهيد
108	أولا:الإجراءات المنهجية للدراسة:
108	- أولا :مجالات الدراسة
109	- ثانيا : منهج الدراسة
109	- ثالثا : مجتمع البحث وعينته
109	- رابعا : أدوات جمع البيانات
113	- خامسا :عرض و تحليل البيانات
152	- سادسا: مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
159	- سابعا : الاستنتاج العام للدراسة
163	- الخاتمة
166	- قائمة المصادر و المراجع
	- الملاحق

❖ ثانيا : فهرس الجداول :

الجدول الميدانية		
الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة في العمل حسب الجنس	113
02	يوضح أفراد العينة حسب متغير السن	114
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	115
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال	116
05	يوضح نوع السكن	116
06	عقد الندوات والورشات التكوينية و المؤشرات داخل المؤسسة	117
07	يوضح المكانة الأسرية التي يشعرها الأقارب لعامل	118
08	يوضح تقييم طبيعة العمل في المؤسسة	119
09	رضا العامل عن المسار التكويني	120
10	يوضح دورة المؤسسة في تحسين المسار التكويني	121
11	دور المؤسسة في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول	122
12	يوضح مدى تناسب خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل	123
13	يوضح مدى تناسب خدمة الضمان الاجتماعي	124
14	مدى تناسب الخدمات الترفيهية و التعاونية المقدمة من قبل المؤسسة	125
15	يوضح نسبة طلب الترقية في المؤسسة	126
16	مدى وصول المعلومات بصورة واضحة في المؤسسة	127
17	التواصل العمالي و علاقاته بمعوقات الاتصال داخل المؤسسة	128
18	يوضح طبيعة العمل و أولويات المؤسسة	129

130	يوضح دور المؤسسة في رفع المكانة الأسرية	19
132	دور المؤسسة في احترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني	20
133	دور المؤسسة في تحسين نظرة المجتمع الموظف	21
134	المؤسسة في تحقيق الاستقرار الوظيفي	22
136	دور المؤسسة في رضا العامل حول إنجازاته المهنية	23
137	التقييمي لترقيات و علاقات تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي	24
138	أسباب التقديم للترقية و علاقتها بالجدول التقييمي للترقيات في المؤسسة	25
140	الترقيات و علاقاتها بنظام الترقية بالمؤسسة	26
141	يوضح دور المؤسسة في تقدير العامل	27
143	دور المؤسسة في تحسين تناسب سمات العمل مع الأجر:	28
144	معوقات التواصل العمالي و علاقتها باحترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني	29
146	يوضح دور المؤسسة في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي	30
148	يوضح معوقات تداول المعلومات بالمؤسسة و علاقاتها بمستوى تداول المعلومات	31
149	يوضح طبيعة المعلومات وعلاقتها بدرجة التداول	32
150	يوضح مرونة نقل المعلومات و علاقاتها بتوافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين وحاجاتهم	33

❖ فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
97	الاستجابة المرتبطة بإدراك العدالة أو عدم للعدالة	01
98	يوضح جوهر التوقع عند فروم	02
101	يوضح نموذج (porter et lawler)	03

مقدمة

- مقدمة :

يعتبر تخطيط الحياة المهنية من مسؤولية المؤسسة و يصبح على عاتقها الدور الأساسي في تخطيطها المسار الوظيفي و ذلك بتوفير المؤسسة المعلومات و إرشاد العاملين من كريق جملة من الخبرات و المؤهلات و المعارف ، و هذا ما يحدد كل موظف و مستواه السوسيومهني من خلال الحراك الصاعد و النازل و حتى الأفقي و يكون على الإدارة مهمة تصميم الوظائف و تطوير مهارات عاملها باعتبار تحديدا أمام المؤسسة و انعكاسه على سلوك العاملين ، كإخفاض الروح المعنوية لدى عمال الإدارة الدنيا نتيجة لطبيعة وظيفتهم التي تتميز بوظائف متكررة لنفس الروتين بحيث يصبح العاملون يشعرون بنوع من الإحباط للوظائف التي تحتوها والتي لا يجدون لديها مستقبلا.

و نجد أن الوضعية السوسيو مهنية العامل تلعب دورا مهما و ذلك من خلال أنماط السلوك و ذلك الجزء شديد الأهمية من خلال جملة المعايير و الخصائص غير الملموسة التي يعتنقها الأفراد والتي تحكم سلوكهم و علاقتهم مع غيرهم و تصبح مركبا متفاعلا يعبر على اتجاهات العاملين و أفكارهم و درجة الوعي و الذي يعبر على السلوك الإنساني ، و يحدد المكانة الإجتماعية للعاملين و التي تترجم من خلال الرضا الوظيفي و عبء العمل من خلال المسار الوظيفي الذي يعتبر على إدارة الحركة الوظيفية والذي يمر بمراحل عديدة قد يواجه فيها جملة من الصعوبات و المشكلات في سلسلة من الترقيات أو نقل وظيفة أو تنزيلها و ربما إنهاء الخدمة أو قد يظهر للاستعالة ، وهذا ما يترجم لنا العدالة التنظيمية التي تعتبر الهيكل النفسي و الاجتماعي لمؤسسة و التي تعتبر قيمة اجتماعية تنعكس من خلال إدراك العاملين لما تترجم من خلال سلوك العاملين كالإضراب ، زيادة معدل دوران العمل عدم الشعور بروح الانتماء ، و قد أكد الدراسات أنه زاد إدراك العاملين لتوفر العدالة زاد مستواه في الأداء و

هذا ما يترجم تواجدها من خلال ثلاث أشكال و هي عدالة إجرائية بتطبيق إجراءات عادلة و إعطاء فرص متساوية ، كذلك عدالة التوزيع من خلال إدراك الفرد بعدالة المخرجات و مقارنته لما مع الجهد المبذول و ما يحصل عليه ،بالإضافة إلى عدالة التعاملات التي تعبر على كيفية التعامل في تطبيق الإجراءات وتفسير القرارات المتخذة مع مراعاة خصوصية العاملين واحترامهم لمبادئهم و قيمهم لأنه بتوفرها تكون كقوة تتمثل في قدرتها على المنافسة ومن ثم ضمان البقاء و لاستمرارية، وهذا في إطار إستراتيجية خاصة بها ،من خلال تقدير احتياجات المؤسسة من رأس مال بشري و مادي ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب و توفير الظروف المناسبة للعمل و إدارة الوقت وفق منظور استراتيجي ،كذلك توفير فرص تدريس تكوين مكافآت تتماشى مع طبيعة المهام الموكلة للعاملين ،و أمام تزايد الاهتمام بأهمية الحراك السوسيو مهني في ظل التغير الذي تستمده المؤسسة تناولنا في البحث في هذا الموضوع في هذا الموضوع " دور الحراك السوسيو مهني " في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة " و قد انقسمت الدراسة إلى أربع فصول نستعرضها كآلاتي :

➤ **الفصل الأول** تناولنا فيه تمهيدا لموضوع الدراسة و تحديد الإشكالية و صياغة فرضيات الدراسة مع تحديد الأهمية و الأهداف الموجودة منها، وتحديد المفاهيم الأساسية لدراسة مع ضبط المفاهيم الإجرائية ،و في الأخير تم تحديد الدراسات السابقة التي بها علاقة بموضوع الدراسة .

➤ **أما الفصل الثاني** فلقد توجهنا إلى تحديد الإطار المعرفي للحراك السوسيو مهني ،بدءا بمفهوم الحركاتك السوسيو مهني ، ثم النظريات المفسرة للحراك السوسيو مهني ، وأنماط الحراك السوسيو مهني وأنواع الحراك السوسيو مهني و نظمه و العوامل المساعدة على

الحراك السوسيو مهني طبقا قياس الحراك السوسيو مهني ،آليات الحراك السوسيو مهني ،
والعوامل الذاتية والموضوعية .

➤ **أما الفصل الثالث** فأهتم بدراسة الإطار المعرفي للعدالة بدءا بتحديد مفهوم العدالة
التنظيمية ثم أشكال العدالة التنظيمية تم خصائص العدالة التنظيمية ، وأبعادها ومبادئها
،ثم النظريات المفسرة للعدالة التنظيمية .

➤ **أما الفصل الرابع** فقد تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للعمل الميداني من خلال التطرق
إلى مجالات الدراسة وتحديد منهج الدراسة وجمع البحث وعينته وأدوات جمع البيانات
وتحديد أساليب التحليل وأخيرا قمنا بعرض وتحليل المعطيات ،ثم مناقشة نتائج الدراسة
في ظل فرضيات الدراسة ،والاستنتاج العام ،وكانت خاتمة الدراسة عبارة عن موجزة
حول ما توصلنا إليه .

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول :

الإطار النظري للدراسة

- تمهيد
- أولا الإشكالية
- ثانيا :فرضيات الدراسة
- ثالثا : أهداف الدراسة
- رابعا : أهمية الدراسة
- خامسا:أسباب إختيار الموضوع
- سادسا :تحديد مفاهيم الدراسة
- سابعا : الدراسات السابقة
- خلاصة الفصل

- تمهيد:

تسعى من خلال هذا الفصل التمهيدي محاولة تسليط الضوء حول موضوع الدراسة من خلال تحديد أبعاده و مؤشراتته ،و تعتبر هذه المرحلة جوهر البحث العلمي ، من خلال تحديد كل من مشكلة الدراسة،و إشكالية هذه الدراسة و أسباب اختيارنا لهذا الموضوع و مع تبيان كل من أهمية و أهدافه ،و تناولنا أيضا المفاهيم الأساسية المتعلقة لهذا الموضوع و عرضنا الدراسات السابقة لموضوع الدراسة،و يعتبر هذا الفصل بمثابة ركيزة أساسية لموضوع البحث و مرحلة منهجية عملية في سيرورة البحث العلمي.

(1) الإشكالية :

إن العمل ظاهرة اجتماعية يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع بواسطة ما يسمى بتقسيم العمل و تنظيم و التخصص فيه و أصبحت إلى تطويرة و تطوير وسائل الاتصال و تكنولوجيا المعلومات و ازدادت الحاجة إلى توفير موارد بشرية كفوءة ، ما استلزم المؤسسة استقطاب و اختيار و توظيف الموارد البشرية الكفاء و الإشراف عليها ومتابعتها لأدائها ، هنا تظهر مسؤولية المسؤولين في عملية سير شؤون الموظفين وتطبيق مجموعة من القوانين التي يمكن من خلالها تحديد المراكز و الأدوار الاجتماعية بالإضافة إلى التدرج المهني و كيفية انتقالهم في السلم المهني في إطار الحراك المساعد لنازل و حتى الأفقي من خلال تغيير الوظيفة و الراتب ويظهر ذلك من خلال المسار المهني و كيفية انتقالهم في السلم المهني الذي هو بمثابة دور الحياة المهنية لفئات السوسيومهني من بداية الوظيفة إلى أن ينتهي بمغادرته ومن خلال هذا نجد بأن وضع العامل يتحدد في الوظيفة التي يشغلها لذلك يصبح كتحطيط و تنمية المسار المهني من أولوية المؤسسة من خلال السعي إلى العدل بين العاملين ، و تحقيق الرضا و الإنتاجية المطلوبة و من ثم يتم وضع العامل في الوظيفة المناسبة انطلاقاً من حركة المسار المهني، و الذي يعبر عن السيرورة المهنية للمورد البشري و الذي قد يتعرض أثناء مسيرته العلمية إلى ما يسمى بالحراك السوسيومهني و هو أمر طبيعي بالمؤسسة حيث يمكن للمورد البشري أن يحول من مصلحة إلى مصلحة أخرى أو ينتقل من وظيفة إلى وظيفة أخرى أو يرتقي إلى منصب أعلى و في خصم هذه الآليات يخضع الحراك السوسيومهني إلى معايير يتوجب الاحتكام إليها من أجل تحقيق العدالة التنظيمية بين الموارد البشرية ، و منة هنا يبرز دور قيم العدالة التنظيمية التي يرتبط بكل أنظمة تقييم الأداء من خلال

سياسة الأجور و الحوافز و غيرها من المتغيرات حيث نجد أن المؤسسة تلعب دورا هاما في تحقيق قيم العدالة التنظيمية من خلال آليات معينة لحركة العاملين في السلم المهني تعتبر عن وضعية و مكانة العمل و يصبح لما بذلك الدور الأساسي للأداء المتميز وتوفير مناصب الشغل ،و السكن ،التدريب أعطاء فرصة لترقية ،وهنا تصبح المؤسسة آلية لتنفيذ و يصبح الجمال السيروقراطي وسيلة لتدعيم لعدالة التنظيمية.

ومن خلال هذا الطرح نجد أن هناك علاقة بين الحراك السوسيومي مهني و العدالة التنظيمية باعتبار أن الحراك السوسيومي مهني يعد كوسيلة ديناميكية لتنمية الكفاءات داخل المؤسسة من منظور العدالة التنظيمية ويسعيان للحفاظ على المكتسبات سيروية واستمرارية المؤسسة فكلاهما علاقة تأثير ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي :

- هل يؤثر الحراك السوسيومي مهني في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة ؟

- الأسئلة الفرعية :

1. هل يلعب هامش تحرك الأفراد داخل التنظيم دورا في ترسيخ قيم العدالة التنظيمية و المؤسسة؟.

2. هل يلعب الهامش الاجتماعي دورا في ترسيخ قيم العدالة التنظيمية ؟

3. هل يعتبر تداول المعلومات مؤشرا من مؤشرات ترسيخ العدالة التنظيمية والمؤسسة؟

4. هل ترتبط مرونة الترقيات في المؤسسة بتوجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة؟

(2) الفرضيات :

- (أ) الفرضية الرئيسية :

- توجد علاقة بين الحراك السوسيومهنّي و العدالة التنظيمية في توجيه قيم داخل المؤسسة

- (ب) الفرضيات الجزئية :

- يرتبط الحراك السوسيومهنّي بهامش تحرك الأفراد داخل المؤسسة .
- يرتبط الحراك السوسيومهنّي بهامش المعلومة المتداولة داخل المؤسسة .
- يرتبط الحراك السوسيومهنّي بديناميكية الترقّيات داخل المؤسسة .

(3) أسباب اختيار الموضوع :

هناك عدة أسباب أدت إلى اختيار البحث إجمالها فيما يلي :

- (أ) أسباب ذاتية :

- الرغبة الملحة و الفضول العلمي وحب التطلع و الحصول على المعرفة في الموضوع .
- حداثة الموضوع و أهميته حيث يعتبر من المواضيع المهمة والعصرية .
- الرغبة و الميل في التعرف على التقدم والتطور والنمو لا يكون إلا على الكفاءات و المهارات وتطوير القدرات و هذا من خلال حركية العاملين في السلم المهني بطريقة عادلة و متساوية .
- ما زاد اهتمامنا بهذا الموضوع هو نتيجة المشكلات التي يعيشها العاملون في المؤسسة فيؤثر ذلك سلبا على أدائهم في العمل وكذا العلاقات الاجتماعية بينهم .

- (ب) أسباب الموضوعية :

- صلة الموضوع الوطيدة بتخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل كون الحراك السوسيو مهني عملية أساسية تضمن استمرار المؤسسة.

(4) أهمية الموضوع :

- تكتسب هذه الدراسة أهمية لأنها تسلط النوع على الحراك السوسيو مهني و علاقاته بالعدالة التنظيمية .
- يمكن الاستفادة من هذه الدراسة من نواحي عديدة إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة على المستوى الإمبريقي بمؤسسة المدروسة إضافة إلى إمكانية طبقته وتعميمها على مستوى المؤسسات الأخرى.
- يعتبر هذا الموضوع من مواضيع المهمة في قياس درجة رضا الأفراد .

(5) أهداف الدراسة :

- نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي :
- التعرف على مفهوم الحراك السوسيو مهني باعتباره من أهم مواضيع علم الاجتماع تنظيم و عمل .
- معرفة طبيعة العلاقة بين الحراك السوسيو مهني والعلاقة التنظيمية .
- محاولة الوصول إلى العلاقة بين درجة تحرك الأفراد داخل المؤسسة وعلاقة بالعدالة التنظيمية .
- محاولة الوصول إلى العلاقة بين ديناميكية الترقيات داخل المؤسسة و علاقته بالعدالة التنظيمية.

▪ محاولة الوصول إلى العلاقة بين المعلومات المتداولة داخل المؤسسة و علاقته
العدالة التنظيمية.

6) تحديد المفاهيم الأساسية :

- أ) الحراك السوسيو مهني :

- لغة : التعريف اللغوي للحراك حرك ،يحرك ،حركا،وحركة ،فهو حاركا .

- اصطلاحا :

هو مرونة الفرد من وضعية إلى وضعية في ميدان العمل فعندما ما يسجل التعبير
على مستوى المؤسسة فهو حراك و نتكلم عن حراك خارجي عندما يرتبط بتغير الوضعية
بتغيير المؤسسة .⁽¹⁾

- إجرائيا :

يعني الحراك السوسيو مهني في المؤسسة ميدان الدراسة عن تحرك الأفراد في
السلم الوظيفي الذي يعبر عنه بالترقيات و مختلفة العمليات التنظيمية و التي تنتمي من
الواقع السوسيو اجتماعي للأفراد .

- ب) العدالة التنظيمية :

- لغة : مشتقة من العدل و العدل و عدل الحكم تعديلا إقامة و عدله و عادله
بمعنى وازنه و العدل هي المثل و النظير كالعدل و العديل و الاعتدال و عدل

¹ - عورة وفاء : " آليات الحراك السوسيو مهني للموارد البشرية من منظور العدالة التنظيمية " ،مذكرة
لنيل شهادة الدكتوراه منشورة ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة العربي بن مهدي ،أم البواقي
،سنة 2020 ، ص 09

عن الطريق أي مال عنه وعدل فلان بفلان أي سوى بينهما و هكذا إقامة العدل هي تسوية بين النظر بين و النظراء .

- اصطلاحا :

هي درجة تحقيق المساواة و النزاهة في الحقوق و الواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة و تجسيد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المنظمة التي يعلمون فيها و تأكيد الثقة المطلوبة بين الطرفين . (1)

- إجرائيا :

العدالة التنظيمية تعتبر مؤشرات الحراك السوسيو مهني ،حيث على المؤسسة أن تكون عادلة بين عمالها و موظفيها ي درجة الوصول إلى المعلومة و جدول الترقيات .

- (ج) القيم :

- لغة: جمع مفردة قيمة و هي الشيء و المقدر أو الثمن . (2)

- اصطلاحا :

مجموعة الصفات الأخلاقية التي يتميز بها البشر و تقوم الحياة الاجتماعية عليها ويتم التعبير عنها باستخدام الأقوام و الأفعال ، كما أنها مجموعة من الأخلاق الفاضلة

¹ - راضية حساني : " العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي " ، مذكرة لنيل شهادة الماستر منشورة ، كلية العلوم الإجتماعية و العلوم الإنسانية ، جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي ، 2015 ، 2016 ، ص 10 .
² - جبران مسعودة : " الرائد معجم الغاني في اللغة و الإعلام " ، دار العلم للملايين ، ط3 ، لبنان ، 2005 ، ص 175 .

التي اعتمدت عليها التربية الإسلامية في توجيه السلوك البشري للقيام لكل عمل أو قول
بدل على الخير .⁽¹⁾

- إجرائيا :

يعكس مفهوم القيم في هذه الدراسة تلك المعتقدات و المبادئ التي يبني عليها
السلوك الإنساني و تعمل على توجيه رغبات و اتجاهات الموظف نحوها و ذلك من
خلال وضع إطار عام يحدد له معايير التصرف المقبول و المرفوض و الصواب
والخطأ.

¹- الربع ميمون : " نظرية القيم في الفكر المعاصر " ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1980 ، ص
21 ، 24 .

- 7 (الدراسات السابقة :

- الدراسات المحلية :

- الدراسة الأولى :

قامت بها الباحثة "رزوني جاهدة في 2010 من جامعة باجي مختار عنابة تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل أطروحة دكتوراه تحت عنوان " واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية على مستوى مؤسسة فرتيال بعنابة "

انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي ما هي علاقة الإصلاحات في فرتيال بداية من 1997 بواقع الحراك العمالي ؟ و هدفت الدراسة إلى كشف عن واقع الحراك العمالي من خلال ما أحدثته الإصلاحات بالمؤسسات العمومية الاقتصادية منذ نهاية الثمانيات من تحولات في البيئة السوسيو مهنية للطلبة العاملة.

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي بالإضافة إلى الأداة الإحصائية ،أداة المقارنة والأداء التاريخية بالإضافة إلى وسائل جمع البيانات (إستمارة ،مقابلة،ملاحظة) واعتمدت على عينة عشوائية طبقية مكونة من 310 من الفئة السوسيو مهنية من مجموع 869 .

و قد أسفرت النتائج إلى أن :

✓ ساهمت الإصلاحات في تقليص الهيكل التنظيمي للمؤسسة من 14 مديرية إلى

. 07

✓ تطور الحراك الكمي ،علاقة سلبية لأن التشغيل 26 .

✓ تطور الحراك النوعي تبيان بين الفئات واضح من خلال فئة المنفذين .

- ✓ إن إعادة توزيع العمال بالرغم من إستراتيجية الكل يتحرك في فرتيال إلى أن الاستقرار لمكان العمل هو 85.37 %.
- ✓ تفاوت علاقة الإصلاحات بالحراك الأفقي ما بين 95 % التنقل بالأقدمية ومتوسطة 41.61 % تغيير مكان و منصب العمل وضعيفة 14.83 % حراك مهني .
- ✓ تبين أن علاقة الإصلاحات بتغيير الأجر قوية.
- ✓ من أهم الأسباب التي جعلت الاستفادة من التكوين أقل هي توقف ببرنامج التكوين، و نمو الاستثمار، و تغيير سياسة فلسفة و التكوين، عدم استحداث التكنولوجيا و ضعف علاقة التكوين بالترقية.
- ✓ تنوع الحراك من صاعد ونازل واهتزازي و هذا ما يؤكد أن التنقل هدفه تحسين الوضعية السوسيو مهنية و الحراك النازل يعتبر استثناءيا.
- ✓ تبين أن المنفذين هم أكثر عرضة للتسريح.
- ✓ معايير التخلص من الفائض العمالي هي إمكانية تصنيفها إلى معايير ذاتية وأخرى نوعية.
- ✓ انعكاسات التسريح على الوضع الاجتماعي للعمال المحتفظ بهم، تباينت ما بين الانعكاسات الايجابية من تعزز الانتماء بعد البقاء و أخرى سلبية من عين العمل و الرضا عن الوضعية السوسيو مهنية.

- الدراسة الثانية :

قام بها الباحث " مراد رمزي خرموش 2014 " من جامعة محمد خيضر - بسكرة - شهادة ماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل عنوان " دور العدالة التنظيمي في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام -دراسة ميدانية بولاية سطيف " انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي هل للعدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص إلى القطاع الصناعي العام ،وهدفت الدراسة إلى وصف الدور الذي تلعبه العدالة التنظيمية في ظاهرة الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام بالإضافة إلى التعرف على المفهوم الحقيقي للعدالة التنظيمية وتشخيص الدور الذي لعبته في حراكهم المهني نحو القطاع العام عن عدمه.

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الاستمارة و أساليب إحصائية متمثلة في جداول التكرارات الإحصائية و النسب المئوية و أسلوب التحليل الكمي و الكيفي و أعتمد على عينة كرة الثلج قام بتوزيع 100 استمارة استرجع 96 و استمارة 01 ملغاة .

وقد أسفرت النتائج إلى أن :

✓ 21.1 % من أفراد العينة يرون أن غياب العدالة في الترقية من أول الأسباب

التي دفعتهم إلى ترك العمل ، غياب العدالة الإجرائية .

✓ 17.9 % ترى أن غياب التوافق بين راتبهم و مؤهلاتهم العلمية ثاني الأسباب

التي دفعتهم لترك العمل غياب العدالة التوزيعية .

- ✓ 15.8 % يرون أن غياب التوافق بين الراتب الشهري و الجهد المبذول ثالث الأسباب التي دفعتهم لترك العمل .
- ✓ 13.7 % من أفراد العينة يرون أن عدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم راجع الأسباب التي دفعتهم إلى ترك العمل ،كما أن نسبة 11.6 % يرون أن غياب العدالة في تقييم الأداء هو خامس الأسباب التي دفعهم إلى ترك العمل.
- ✓ 11.6 % من أفراد العينة يرون غياب التوافق بين مناصبهم و مؤهلاتهم هو سادس الأسباب وراء تركهم للعمل.
- ✓ 2.1 % يرجعون غياب العدالة فيما يخص التدريب و التكوين ثامن الأسباب وراء تركهم للعمل.
- ✓ للعدالة التنظيمية الدور الكبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص نحو القطاع العام.

- (2) الدراسات العربية :

- الدراسة الأولى :

قام بها "محمد بن علي بن محمد الشيزوي (2003) شهادة ماجستير من جامعة اليرموك تخصص علم الاجتماع و التي تمحورت تحت عنوان : " الحراك الاجتماعي في مدينة صحار بسلطة العمان "، انطلقت الدراسة من مجموعة من التساؤلات تمثلت في :

- ما أشكال الحراك الاجتماعي في مدينة صحار ؟
- ما مظاهر الحراك الاجتماعي في مدينة صحار ؟
- ما العوامل المؤثرة في الحراك الاجتماعي في مدينة صحار ؟
- ما أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق المكانة الاجتماعية العالية في مدينة صحار ؟

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الحراك الاجتماعي بين جيلين من أبناء مدينة صحار، وكذلك الكشف على أشكال الحراك الاجتماعي في مدينة صحار، بالإضافة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق المكانة الاجتماعية العالية في مجتمع مدينة صحار.

استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة مكونة من 40 فقرة تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 500 أسرة وقد أظهرت نتائج الدراسة فيما يلي :

✓ أن هناك أثرا كبيرا للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها مدينة صحار في حدوث الحراك الاجتماعي العمودي في بنية مجتمع مدينة صحار.

- ✓ أن هناك حراك اجتماعي صاعدا في مدينة صحار تمثل في الحراك التعليمي و الحراك المهني و الحراك الاقتصادي ممثلا في الدخل المادي و لصالح جيل الأبناء .
- ✓ أن هناك نوعا من الثورين المهني بين جيل الآباء و جيل الأبناء و تركز في مهنتي الصيد والزراعة .
- ✓ أن هناك أربع عوامل تؤثر في الحراك الاجتماعي في مدينة صحار و بدرجة كبيرة وهي التعليم و المهنة والدخل والانتماء القبلي.
- ✓ أن الدخل كان أهم العوامل المؤثرة في الحراك الاجتماعي بمدينة صحار .
- ✓ أن الدخل يعتبر أسهل الطرق المؤدية للحراك الاجتماعي الصاعد .
- ✓ أن انخفاض المستوى التعليمي أو المستوى المهني أو المستوى الدخل أو الانتماء لقبيلة متواضعة تقلل أو تأخر من فرص الحراك الاجتماعي الصاعد .
- ✓ أن مستوى الدخل أحتل المرتبة الأولى من حيث تحقيقه للمكانة الاجتماعية العالية في مدينة صحار .

- الدراسة الثانية :

قام بها الباحث "معتز خالد، محمد عربيات 2014، شهادة ماجستير تخصص إدارة أعمال من جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، تحت عنوان " أثر العدالة التنظيمية في مستوى الصراع التنظيمي و استراتيجيات إدارته " انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي

- ما أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية في مستوى الصراع التنظيمي واستراتيجيات إدارتها ؟

وهدفت الدراسة إلى الكشف على أثر العدالة التنظيمية في مستوى الصراع التنظيمي واستراتيجيات إدارته في المؤسسات الحكومية الأردنية و مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) على كل من العدالة التنظيمية ومستوى الصراع و إستراتيجية إدارتها .

واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و تشكل مجتمع الدراسة من 2173 يعملون في وزارة التعليم العالي ووزارة الأشغال العامة و الإسكان، وزارة تطوير القطاع العام، وزارة المالية، مديرية أشغال البلقاء، مديرية صحة البلقاء، مؤسسة الأقرض الزراعي، دائرة ضريبة الدخل و المبيعات البلقاء، المركز الريادي الصحي .

تم توزيع 347 استبيان على عينة عشوائية بسيطة أعتمد الباحث على نظام SPSS

و قد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ إن إدراك العاملين للعدالة التنظيمية جاء متوسطا في المؤسسات الحكومية

الأردنية الرسمية .

✓ إن مستوى الصراع التنظيمي جاء متوسطا في المؤسسات الحكومية الأردنية.

- أ) أوجه التشابه :

- ✓ دراسة الحراك كمتغير مستقل و العدالة التنظيمية كمتغير تابع .
- ✓ التركيز على دراسة أهم الجوانب المتعلقة بالقيم التنظيمية سعياً إلى فهم عمق
- حول العناصر المكونة لهذا المفهوم هناك تشابه كذلك في الإجراءات المنهجية
- المعتمدة في الدراسة فمعظم الدراسات اعتمدت على الاستمارة و الملاحظة
- كأدوات أو تقنيات لجمع المعلومات و المعطيات الميدانية.

- ب) أوجه الاختلاف :

- ✓ هناك من أنطلق من فرضية عامة و فرضيات جزئية و هناك من انطلق من
- سؤال مركزي وأسئلة فرعية .
- ✓ و نلاحظ أن كل باحث تناول كل متغير على حدا من خلال ارتباطه بمتغير أو
- مؤشر مختلف فهناك من درس من خلال ربطه بتحولات الاقتصادية أما في
- دراستنا فقد درسنا دور الحراك السوسيولوجي في توجيه القيم للعدالة التنظيمية
- باعتباره عامل في تعزيز أوجه الانتماء لدى الموظفين داخل المؤسسة وقد انفردت
- دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث مجتمع البحث وميدان الدراسة .

- و قد استفدنا من الدراسات السابقة فيما يلي :

- ✓ ساهمت الدراسات السابقة في إعطاء لمحة في الجانب النظري لدور الحراك
- السوسيولوجي والعدالة التنظيمية، و كانت منبعاً علمياً ثرياً وخلفية علمية شكلت
- الإطار النظري المناسب الذي ساهم في وضع خطة الدراسة .
- ✓ تحديد المفاهيم و طريقة تهميش المذكرات .
- ✓ إعطاء فكرة من الأفكار التي تمت دراستها من قبل الباحثين الآخرين.

✓ إن استخدام استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي جاء مرتفعاً في المؤسسات الحكومية الأردنية الرسمية.

✓ هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في مستوى الصراع واستراتيجيات إدارته وجود علاقة ارتباطاً عكسية بين العدالة التنظيمية و مستوى الصراع التنظيمي حسب أطرافه .

✓ وجود علاقة ارتباطاً طردية بين العدالة التنظيمية واستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي.

- التعقيب على الدراسات السابقة :

✓ الدراسات السابقة أهميتها كبيرة في تدعيم أي بحث أو عمل أو مشروع لأنها توفر تسريح من الأفكار و المعلومات سواء كانت نظرية أو ميدانية وذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث و الدراسة.

✓ من خلال عرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة لموضوع البحث المتمثل في دور الحراك السوسيومهنّي في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة تمكين القول بأن هناك تشابه و اختلاف حول الموضوع الحراك السوسيومهنّي من جهة أو جانب معين .

- خلاصة الفصل :

نستخلص في الأخير أنه قد تم من خلال هذا الفصل و ذلك بتحديد إشكالية البحث والتي تعتبر مرحلة جد أساسية في بناء الدراسة، ثم تحديد مجموعة من الفرضيات الفهم و التحليل وإيجاد حلول وبعد ذلك عرضنا أهمية وأهداف الدراسة وقمنا بتحديد كل من المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة و ثم قدمنا مجموعة من الدراسات السابقة للاستفادة منها و هذه المرحلة تعتبر أساسية في البحث العملي و التي تسمح بوجود التفكير العلمي و تجاوز الأفكار المسبقة و الأحكام القيمية.

الفصل الثاني

الحراك السوسيوميثني

الفصل الثاني

الحراك السوسيو مهني

- تمهيد
- أولاً :تعريف الحراك السوسيو مهني
- ثانيا : النظريات المفسرة الحراك السوسيو مهني
- ثالثا : أنماط الحراك السوسيو مهني
- رابعا : أنواع الحراك السوسيو مهني
- خامسا : نظم الحراك السوسيو مهني
- سادسا :العوامل المساعدة على الحراك السوسيو مهني
- سابعا : طرق قياس الحراك السوسيو مهني
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الحراك السوسيومهني من المواضيع التي شغلني و لا تزال تشغل بال المفكرين و العلماء من مختلف التخصصات و الفروع العلمية التي تمتد بدراسة المؤسسات الاقتصادية و الصناعية،و من هنا جاء الفصل لتناول الحراك السوسيومهني و تحديد أهم الخطوات المتمثلة في تعريف للحراك السوسيومهني والنظريات المستمرة للحراك السوسيومهني، وأنماطه و أنواعه و كذلك نظم الحراك السوسيومهني ،والعوامل المساعدة على الحراك السوسيومهني و طرق قياسه وآلياته و كذلك العوامل الذاتية والموضوعية .

- المبحث الأول: مفهوم الحراك السوسيو مهني

- 1) تعريف الحراك السوسيو مهني:

أ) يعرف الحراك السوسيو مهني على أنه "

حركات الأفراد والوحدات العائلية داخل منظومة الفئات الاجتماعية-المهنية، أو داخل منظومة

الطبقات الاجتماعية".

ب) يعرفه سوروكين:

"على أنه إفراز المجتمع أوليات مؤسسة مركبة تنقل الأفراد بواسطتها من موقع اجتماعي

أصلي (منطلق) إلى موقع اجتماعي وصولي (وصول)"⁽¹⁾.

ج) ويعرفه أيضا:

" تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي إلى مركز آخر، حيث

يشيع نوعان من الحراك هما الحراك الرأسي ويكون للأعلى أو للأسفل كتحرك شخص من الطبقة

العليا إلى الطبقة السفلى، أما الحراك الأفقي فيكون بانتقال شخص من العمل في الزراعة مثلا إلى

العمل في التجارة، ويترتب على الحراك الرأسي تغير في المركز أو الدور أو الأدوار التي يقوم بها

الأفراد ويترتب على الحراك الرأسي تغيير في المكان أو البيئة أو الموقع"⁽²⁾.

د) يعرفه ناصر قاسمي:

" على أنه ظاهرة تنظيمية تعنى مغادرة بعض العمال للمؤسسة إلى مؤسسات أخرى لأسباب

عديدة منها ضعف الأجر والحوافز وتوتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني - كنوع

1- خليل أحمد خليل : المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحداثة لطباعة و النشر، بيروت - لبنان ، 1984 ، ص 93.

2- غريب عبد السميع غريب: علم الاجتماع (مفهومات، منظومات، دراسات)، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية- مصر، 2001، ص49.

من أنواع الحراك الاجتماعي - داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة أو حتى الحراك في المستوى العالمي⁽¹⁾.

(هـ) ويعرفه عبد الهادي جوهري:

"هو ذلك الترتيب التسلسلي للمراكز الاجتماعية بحيث تزداد امتيازات الثروة والقوة والاحترام كلما صعدنا إلى الأعلى التسلسل الهرمي ويستطيع أي شخص الانتقال من مركز اجتماعي إلى آخر اعتمادا على ما يكسبه من وسائل في متناول يده خلاف الحال في الطائفة والطبقة القانونية، ويتم عرض هذا الحراك باعتباره عملية يتم بمقتضاها التكيف مع التغيير الاجتماعي و الاقتصادي بإحداث تغييرات في المكافآت التي تقدم للمهن المختلفة، وهذه المكافآت تجذب الأشخاص من أوضاع أدنى قيمة إلى أوضاع أعلى قيمة، وتتم بصورة رمزية من خلال تغييرات في سمعة المهن"⁽²⁾.

2- النظريات المفسرة للحراك السوسيو مهني:

تتفق أغلب المؤلفات التي تناولت الحراك السوسيو مهني على أن المدرسة الأمريكية كانت الأسبق إلى طرح المفهوم في خضم الصراع الفكري والأبستمولوجي الذي شهدته "النظرية" في علم الاجتماع المعاصر، ثم نجد أن المدارس الأوروبية وعلى رأسها المدرسة الانجليزية والفرنسية، قد حاولت إدخال هذا المفهوم بواسطة الطرق الإحصائية وبواسطة التركيز على البحوث الامبريقية التي تأخذ بعين الاعتبار مجموعة من التغييرات كالحركات الاجتماعية والثقافية والتربوية.

¹- ناصر قاسمي: دليل المصطلحات علم الاج تنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 2011، ص99.

²- عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر، 1998، ص86-87.

1- التيارات الأساسية المفسرة للحراك السوسيو مهني

أ) ايميل دور كايم والحراك السوسيو مهني:

يرى "باريتو" بأن "ايميل دوركايم" قد سبق غيره في التحدث عن عدم المساواة في الحظوظ وذلك استنادا على قوله: "أن تقسيم العمل" يظهر تلقائيا من الداخل بدون أن يظهر أي شيء يعرقل مبادرات الأفراد (...). فإن الانسجام بين الطبائع الفردية والوظائف الاجتماعية لا يلبث أن يبرز على الأقل في نصف الحالات (..) السبب الوحيد الذي يحدد كيفية تقسيم العمل، هو كثرة الإمكانيات، من الطبيعي أن يجد الإنسان سعادته في إكمال طبيعته فحاجياته تتعلق بوسائله في الجهاز فإن كل عضو لا يطلب إلا الكمية الغذائية التي تحافظ عليه"⁽¹⁾.

ب) ابن خلدون ونظرية الحراك السوسيو مهني:

عالج "ابن خلدون" الحراك السوسيو مهني في إطار مسألتين "الحراك والثبات"، وذلك بواسطة جدلية البدو والحضر، بقوله "أن اختلاف الأجيال في أحوالهم هو اختلاف نحلته من المعاش (..) ، وكان حينئذ اجتماعهم - يقصد البدو - وتعاونهم في حاجاتهم، وعمرانهم من القوت والسكن والدفء، إنما هو بمقدار الذي يحفظ الحياة" حيث تناول ابن خلدون المؤشرات الأساسية للحراك السوسيو مهني عندما تكلم عن كيفية اكتساب الأشخاص أو الطوائف للثروة أو المال أو الجاه، فحراك الأجيال لا يتم إلا طبقا لنمط حياتهم ومعيشتهم، مدخلا بذلك البعد الجغرافي للحراك الاجتماعي، ثم يتكلم "ابن خلدون" عن ما هو ضروري وكمالي في المجتمعات وهذا ما يؤثر على

¹ - عبد العزيز راس المال: كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 1999، ص19.

سيرورة الحراك السوسيو مهني لتلك المجتمعات فالضروري يقترن بحياة الشظف والحرمان، أما الكمالي فهو ما يزيد عن حاجات الناس الضرورية (1).

فالكمالي يشكل حراكا قويا" بالنسبة للأشخاص الذين اعتادوا على الضروري من العيش وهذا الإنتقال لهم من طور إلى طور آخر من البداوة إلى الحضارة.

كما تناول ابن خلدون فكرة أساسية في الحراك السوسيو مهني ألا وهي مؤشر " الثروة" وهذا المؤشر لم يتناوله حتى المنظرون المتخصصون في الحراك السوسيو مهني، بقوله: " إن ثروة السلطان وحاشيته إنما تكون في وسط الدولة" وهنا يتناول ابن خلدون فكرة جوهرية في الحراك السوسيو مهني حيث أن الثروة تتجه اتجاهها انحائيا، فكلما تقوت الدولة كثرت الثروة ولم تظهر الاضطرابات على السطح، لكن حين يصيب الدولة الاضمحلال فإن الثروة تقل لكثرة توزيعها على الموالين والأمصار لتبرز الثورات والانتفاضات نتيجة لعدم المساواة في الحظوظ والظلم والقهر.

كما تناول "ابن خلدون" "الحراك السوسيو مهني التنازلي" فخصه في مصطلح "هرم أو شيخوخة الدولة" حيث تفسد الأقوات والنعم على السلطة الحاكمة والأرستقراطية وهنا يتجسد الحراك الهابط بصورة مباشرة على الشعب والسلطة الحاكمة وهذا ما يؤثر على التجار والحرفيين والمزارعين حيث تفسد رؤوس أموالهم ولا تكبر وهنا يتجسد الحراك الهابط في نظر " ابن خلدون". (2)

-المدارس الأوروبية التقليدية:

(أ) الوضعية:

تناول " أوجيست كونت "في نظرية الحراك السوسيو مهني من خلال المسلمة التالية" الإنسان لا يشكل البداية وإنما هو وريث"، حيث تناول في نظريته عن "التطور الاجتماعي"، ومكانة الطبقة

1- المرجع السابق: ص23- 24.

2- المرجع نفسه: ص25، 26، 27.

العاملة، والطبقة البرجوازية الصاعدة في إطار هذا التطور، إلى أين يتجه وإلى أين يدفعنا تطور الإنسانية؟ وهل أخذ الطابع الصحيح؟

حيث تناول موضوع "الديناميكا الاجتماعية والحراك الاجتماعي" حيث يرتبط مفهوم الحراك عند "كونت" بمفهوم التقدم، بكل ما يشكله من تسارع في التطور الاجتماعي، وتحديد التقسيم الخاص بالعمل في إطار مجموع العمل البشري، أي التغيير الاجتماعي الذي يطرأ على البنية الاجتماعية ولا يمكن أن نعزل الحراك الاجتماعي عن التغيير الاجتماعي وأثره على البنية الاجتماعية⁽¹⁾.

ب) التطورية:

تنطلق "تطورية" "سبنسر" من مقولة أساسية "التطور هو المفهوم الرئيسي لفهم العالم ككل، ومكانة الإنسان فيه" كما أن "تفسير الظواهر الاجتماعية يتم من خلال تحليل التوازن المتحرك" والحراك السوسيو مهني ليس بمعزل عن هذا التطور والحركية، حيث يتكلم "هيرت سبنسر" عن نمطين من المجتمعات، المجتمع الصناعي والمجتمع العسكري حيث يرتبط هذين النمطين بالآثار الخطيرة للحراك السوسيو مهني.

فالنمط الأول: يقع ضمن إطار ما يسمى "نسق صيانة المجتمع داخليا" والتعاون فيه اختياري وغاية التنظيم الاجتماعي فيه تهدف إلى الزيادة في الإنتاج وتوفير الرفاهية الاقتصادية للمواطنين وهذا ما يسمى بالحراك الاقتصادي، وأيضا الاعتراف بالحقوق الشخصية في المجتمع وهو ما يسمى بالحراك الاعتباري، وظهور تنظيمات طوعية حرة تسعى لتحسين الظروف المادية والمعنوية للأفراد وهو ما يسمى بالحراك السوسيو مهني المفتوح.

¹- المرجع السابق، ص 27-28-29.

أما النمط الثاني: يقع في إطار نسق النظام "أي الحماية من الأخطار التي كان يتعرض لها المجتمع من الخارج والتعاون الإجباري، ووجود سلطة مركزية ومستويات عليا للضبط الاجتماعي فالقائد العسكري هو الذي يتمتع بالقوة المسيطرة على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية، يخضع فيها الأدنى للأعلى خضوعاً تاماً وهنا يتجسد الحراك الاجتماعي الهابط ومحدودية الحراك الصاعد. (1)

ج) ماكس فيبر والحراك السوسيومهني:

تكلم فيبر عن مظهرين اجتماعيين، يجسدان الحراك السوسيومهني في المجتمعات ألا وهما القوة والهيمنة، فالأول يعني وجود الانتصار داخل العلاقات الاجتماعية والإدارة الخاصة في مواجهة التحديات (السياسية، والاقتصادية، والدينية، والمنزلية والبيداغوجية)، والثاني يعبر عن وجود حظ للعثور على الأشخاص مطيعين للأمر ذي محتوى محدد، فالهيمنة تتأسس على العلاقة بين القيادة والطاعة وقد تتعلق بإرادة شخص خارج عن كل تجمع أو جهاز إداري.

فهذين النمطين منمطين للحراك السوسيومهني في المجتمع المفتوح والمغلق تتجاذبه عدة أنشطة اجتماعية وللحفظ دور أساسي في تحديد نوعية الحراك وآفاقه لدى العديد من علماء الاجتماع (2).

د) تيار كارل ماركس وفريدك إنجلز:

يستهل "ماركس" و"إنجلز" البيان الشيوعي بموقفهما الواضح من مقولة "إن الحراك السوسيومهني في تاريخ المجتمعات إلى يومنا هذا تاريخ صراع الطبقات ثم يضيفان "وهناك على مر كل العصور، أحرار وعبيد، أسياد وعامة اقطاعيين وقنا، سيدا في ورشة وعريفا أي سائدين

1- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 29-30.

2- غريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر، ص 110.

ومسودين" وقد تطرقا إلى خمسة مؤشرات في الحراك السوسيومهني حيث أطلق عليه ما يسمى " بالحراك التنازلي" وتتمثل في الاغتراب والملكية الخاصة والتناقض بين المدينة والريف وبنية العائلة وأخيرا مسألة التربية.

(1) دور الاغتراب الاجتماعي:

تناول كارل ماكس مفهوم الاستلاب والاغتراب من خلال طرحه إشكالا ألا وهو أن المجتمعات تمتلك خيرات مادية ضئيلة، فلا يستطيع الإنسان الحصول على هذه الخيرات بصورة خاصة واحتكارها من الطبقة البرجوازية، حيث يرى ماركس أن الإبداع الإنساني ضاع وانحرف عن هويته السوية حيث أن الملكية الخاصة تفضل بين الإنسان وعمله، بينه وبين الجماعة الإنسانية التي يعيش معها، يغترب العامل أولا عن نتاج عمله بفعل الملكية الخاصة، فعمل العامل لا يعود إليه بل يذهب إلى من يملك وسائل الإنتاج⁽¹⁾.

حيث يقول: "وصلنا الآن إلى عتبة المدنية...لم يكن الناس في الدرج الأسفل، ينتجون إلا مباشرة من أجل حاجاتهم الشخصية وكان التبادل الذي يجري بالمناسبة منعزلا، ولا يتعلق إلا بالفائض الذي يزيد صدفه" حيث يرى "كارل ماركس" أن الفائض انتقل من الصدف إلى مرحلة التنظيم فظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، ومن ثم انقسم المجتمع إلى طبقات وزالت الشيوعية البدائية، كما تغير أساس المجتمع الاقتصادي وظهر اغتراب واستلاب العمال في عملهم وكرست ايديولوجية الطبقات الاجتماعية⁽²⁾

ويقول أيضا أن العامل يفقد شخصيته ويتحول إلى قوة عمل تخضع لمعايير السوق مثله مثل السلعة، كما يفقد علويته وإنسانيته بفعل الاغتراب ويصبح اعتباره "اجتماعيا منحطا"، فيزداد

¹ - جورج بوليترز وآخرون: أصول الفلسفة الماركسية، ت، شعبان بركات، ج2، منشورات المكتبة العصرية، بيروت-لبنان، بدون ذكر سنة النشر، ص62.

² - المرجع نفسه: ص 63.

العامل فقرا، والرأسمالي غنا كلما زاد حجم الإنتاج فالعامل يصنع الأشياء ولا يملكها، ينتج الخيرات ويموت جوعا ومرضا، وينشئ القصور ولا يجد لنفسه إلا الزرائب (1).

2- دور الملكية الخاصة:

إذا كانت الملكية الخاصة هي مصدر الاغتراب، فينبغي تتبع تطورها التاريخي وآثار ذلك على حراك الفئات الاجتماعية أوثباتها.

إن وسائل الإنتاج هي التي تحدد في الحقيقة مستوى قوى الإنتاج، وهنا نطرح التساؤل الآتي: من يملك وسائل الإنتاج؟ هل هو المجتمع بأكمله؟ أم الأفراد والفئات التي تستخدمها لاستغلال أفراد آخرين وفئات أخرى.

والإجابة على ذلك تتمثل في توضيح حالة علاقة الإنتاج وحالة العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين الناس، ندرك أنه إذا كانت وسائل الإنتاج ملكا للمجتمع يمكن أن تكون العلاقات بين الناس علاقات تعاون وتعاضد، وأما الذين لا يملكون أية وسيلة إنتاج فلن يستطيعوا العيش إلا إذا وضعوا أنفسهم في خدمة من يملكها فيشتغل البعض ويستغل الآخرون هذا العمل، لأن التعاون لا يوجد إلا بين الذين يقومون بنفس الدور في الإنتاج فيكون تعاونا طبقيًا، إذن ينقسم المجتمع إلى طبقات اجتماعية متناقضة، فتكون الملكية خاصة لوسائل الإنتاج، ونعني بالطبقة الاجتماعية مجموعة من الناس يقومون في الإنتاج بدور مماثل، وتجمعهم علاقات مماثلة بالنسبة للآخرين، فليس للتعبير الخاص بـ"الطبقة الاجتماعية" أي معنا إلا على مستوى علاقات الإنتاج إذ تتحد هذه الفكرة بنموذج الملكية أو بانعدام الملكية، ولا يجب أن نخلط هذه الفكرة بالمقولات الاجتماعية التي تتحدد بواسطة التقنيات والمهن وأوجه النشاط الاجتماعي لحيياة المجتمع (2).

1- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص36.

2- جورج بوليتزر وآخرون: المرجع السابق، ص27.

فصور الملكية إذن هي التي تكون العنصر الأساسي في علاقات الإنتاج، ومن البديهي أن الطبقة المستغلة تتخذ جميع الإجراءات والاحتياطات المقيدة من أجل حماية صور الملكية التي تضمن لها امتيازاتها، وتكون علاقات الإنتاج التي تحمل طابع الإنتاج والملكية الخاصة والأساس الاقتصادي بأكمله⁽¹⁾.

أما في مرحلة الإقطاع تطورت الملكية الخاصة بوتائر أسرع من مرحلة الرق وأصبحت مصدرا لتمرکز الإقطاعيين، فعملية السلب التي تمت في مرحلة الإقطاع هي التي أوجدت كبار ملاك الأراضي الذين استفادوا من حراك اقتصادي هام، وذلك من خلال تسخير الآخرين للعمل في حيازتهم وامتصاص عرقهم وجهودهم⁽²⁾.

3- التناقض بين المدينة والريف:

إن التناقض بين المدينة والريف، يوليه كل من "ماركس" و"انجلز" الأهمية المنوطة به لأنه أساس تقسيم العمل، ولأنه يساهم في تغيير البنيات الاجتماعية ويساهم في الحراك السوسيو مهني الريفي، بل إن التاريخ الاقتصادي والحضاري للمجتمع بأسره يرتبط بهذا الانقسام بين الحضر والريف حيث يقول كارل ماركس: "إن أكبر تقسيم للعمل المادي والذهني، هو انقسام المدينة عن الريف، والتعارض بين المدينة والريف يظهر مع الانتقال من الهمجية إلى الحضارة، من التنظيم القبلي إلى الدولة من المحلة الصغيرة للأمة، ويستمر عبر تاريخ الحضارة كله حتى أيامنا الحاضرة".

ففي المجتمعات الرأسمالية نجد مستوى الصراع الطبقي والحاجات الاجتماعية متماثلين بين الأرياف والمدن، كما أن الإنتاج الرأسمالي يساعد على تركيز سكان المدن في المناطق الكبرى،

1- المرجع السابق: ص28.

2- عبد العزيز راس المال. المرجع نفسه، ص37.

وعلى بعثرة سكان الأرياف ويهدم القيم التي إعتادها الشغيلة الريفيون، فالمستفيد من نماذج الحراك التصاعدي هم سكان المدينة مهما اختلفت أوضاعهم الاجتماعية ومهما كان التمايز الاجتماعي واضحا بينهم.

ويقول "إنجلز" أن التوزيع المنظم للسكان والتوثيق العلائقي بين الإنتاج الزراعي والصناعي وما ينجم عن ذلك من اتساع المواصلات كل هاته الأمور تساعد على حل التناقضات الحادة بين الريف والمدينة، لكن هذا الحل يشترط حلا للمسألة الاجتماعية، وذلك بإلغاء النظام البرجوازي الذي يساهم في إقامة الفوارق بين سكان الريف وسكان المدينة، وإلغاء المساكن المترفة التي تخص الطبقات المالكة، لأنها منبع حراك قوي يصعد الهوة بين الطبقات المالكة والطبقات المحرومة⁽¹⁾.

¹- المرجع السابق، ص، ص 41-42

4- بنية العائلة والحراك:

أدت الثروة والميراث والملكية الخاصة والانقسام الطبقي أدوارا لا يستهان بها في تطور واختلاف الأشكال العائلية، فالعائلة باعتبارها خلية أساسية في المجتمع تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة فيه مثل المدرسة، الجامعة... إلخ وهذه الأنظمة أو المؤسسات تتبع التغيرات التي تحدث في البنية العضوية.

فالميراث كشكل حقوقي من أشكال الملكية لم يظهر إلا طبقا للضرورة الاجتماعية تتمثل في ترك المالك الثروة لعائلته، وهذا الإطار من الميراث لم يخرجها عن إطار النسل الأمرسي (نسبة الأم)، فقرابة الأم هي المستفيدة من الحراك الاقتصادي (1).

لكن الزواج الفردي قلب الموضوع وأصبحت الثروة والميراث في إطار النسل الأبرسي -أي نسبة لأب- وتوجه الحراك الاقتصادي نحو طابع الأبوة والانتماء الأبوي.

ويرى «ماركس وإنجلز» أن الحياة المرغوب فيها تقتضي القضاء على الخلية العائلية باعتبارها تنظيما فرعيا للمجتمع الفردي، حيث يقهر الإنسان ويبتز ويحمى في الوضع البائس إذا قارنا ذلك بالإمكانات الكبيرة للمجتمع (2).

5- مسألة التربية وعلاقتها بالطبيعة:

لقد خصص كارل ماركس فقرات كاملة في "رأس المال" عن عمل الأطفال والنساء وعن المدرسة و نوعية الأساتذة، ويبدو أن الاستغلال الممارس على الأطفال و النساء يكرس الحراك السوسيو مهني الهابط بالنسبة للطبقة الكادحة حيث تمكن "كارل ماركس" من إعطائها طابعا اجتماعيا حراكيا، فالأساتذة الذين يعلمون الأطفال لا يحسنون القراءة والكتابة، فكيف يتم الاعتماد

1- المرجع السابق، ص43

2- المرجع نفسه، ص43.

عليهم في تعليم الأطفال والرفع من مستواهم التعليمي، الذي يعتبر من بين مؤشرات الحراك السوسيو مهني الصاعد واحتكار التعليم المرموق بالنسبة للطبقة البرجوازية مما يكرس سياسة التباعد الطبقي ويؤثر على الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة الدنيا (1).

كما تعلم "إنجلز" في معالجته لمسألة التربية فأبرز سماتها الطبقية، وتحديد علاقة الطليعة بالثقافة، فالثقافة هي ملك للطليعة فهي التي تمنحها الاعتبار والامتياز والرفعة وعلى أساس موقفها تصعد الطبقة الجديدة الحاملة للواء التقدم، وتسقط الطبقة القديمة الحاملة للواء التأخر والانحطاط وهنا يتكسر الحراك الصاعد بالنسبة للطليعة ويتكسر الحراك النازل بالنسبة للطبقة القديمة، فتتولد الطبقة الاجتماعية والتناقض بين الثراء والفقر ويتولد استيلاء الطليعة المثقفة على الوقت الحر الذي يودعه العمال في عملية العمل وبذلك يصبح العلم رأس مال أو وسيلة يرفه بها الغني عن نفسه (2).

2) الاتجاهات الكبرى في تفسير الحراك السوسيو مهني:

أ- بيتريم سوروكين: أول منظر للحراك السوسيو مهني

لقد توصل في كتابه "الحراك الاجتماعي والثقافي" إلى بعض الاستنتاجات وذلك من خلال فرضيات تبناها في إطار تصوري انطلق منه:

توجد أسباب عميقة وأساسية للتمايز الاجتماعي، في إطار الحياة الجماعية التي تنجم فطريا أو تتأتى من المحيط الاجتماعي، كما تعتبر الحرب أيضا عاملا يسهل وينمي التمايز الاجتماعي، وإلى جانب الحرب يؤدي أيضا إلى توسع الجماعة واختلافها إلى تصعيد التمايز الاجتماعي.

1- المرجع السابق : ص44.

2- المرجع نفسه: ص45.

يتم الصعود الاجتماعي أو التقهقر الاجتماعي طبقا للعوامل التالية⁽¹⁾:

العامل الديمغرافي والاختلاف بين الآباء والأبناء والتغيير المستمر في المحيط الأنتروبولوجي-الاجتماعي، وهذه العوامل هي التي تززع التوازن في التوزيع الاجتماعي للأفراد، وتدعم السلم الاجتماعي، لكن مفعول هاته العوامل محدود، ويعود ذلك إلى البطء النوعي في حركة الأفراد في السلم الاجتماعي، فتحدث الثورات ويتأخر المجتمع.

لاحظ "سوروكين" أيضا أن الحراك الأفقي في المجتمعات الغربية آنذاك كان قويا ذلك للنمو الديمغرافي هذا من جهة ومن جهة أخرى الحضارة الغربية نفسها تتميز بأنها نتيجة هذا الحراك السوسيو مهني القوي والفعال، لكنه يرى بأنها ليست وضعية دائمة فقد تتحرر يوما من الأيام وقد يتقهقر الحراك العائلي أو يختفي بعد أن يصل إلى درجة معينة، ويلخص سوروكين أننا في عصر التغيير وفي عصر الحراك.

ينتقل الأفراد من وضعية اقتصادية إلى أخرى في فترات الاضطرابات الاجتماعية وفي مرحلة الحروب، وفي عهد الثورات السياسية والاجتماعية، وفي عصر التحولات الصناعية والتجارية السريعة التي أحدثتها الاكتشافات والاختراعات.

كلما كانت المسافة التي يقطعها الشخص في حياته المهنية والاجتماعية طويلة كلما تقلص عدد الأشخاص من الأدنى إلى الأعلى.

القاعدة السابقة تبين بأن التغيير في التمايز الاقتصادي لا يحدث بصورة مفاجئة فالمسافة الزمنية الضرورية للصعود أو الهبوط في السلم الاجتماعي قد تتعدى جيلين أو ثلاثة أجيال باستثناء بعض الحالات التي تحدث فيها فوارق من طرف الأشخاص المحدودين⁽²⁾.

1- المرجع السابق ، ص75.

2- المرجع نفسه، ص76.

تخضع الفئات الوسطى في المجتمع " لعدم الحراك أي للثبات الاجتماعي في حين يبرز الحراك في الوضعية الاقتصادية لدى الطرفين المتناقضين، (الفقراء والأغنياء). حين تختلف الوضعية الاقتصادية للأب عن الابن فإن الابن الذي ينحدر من الطبقة الاقتصادية الدنيا يصعد في السلم، بينما ابن الطبقة الوسطى يصعد ويتقهقر في آن واحد بينما يهبط الابن المنحدر من العائلات ذات الدخل المرتفع في السلم الاجتماعي.

تكشف المجتمعات الغربية عن تيارين متناقضين هما تيار الصعود والهبوط في الميدان الاقتصادي ولا ينبغي الاعتقاد بأن الفئات الاقتصادية للمجتمعات الغربية تحتوي نفس الأبناء والأبناء المنتمين إلى الفئة الواحدة، وإنما هناك من يسميهم الدخلاء سواء من الطبقات العليا والدنيا.

تحكم القواعد العامة حراك الفئات الاجتماعية وتوزيع الظواهر الثقافية قد تقع بعض الانحرافات عن هذه القواعد لكنها حالات خاصة وليست استثناء وبذلك لا يمكن فهم التشابه في الوضعيات الاجتماعية إلا من خلال التمييز المنهجي بين الأنساق الاجتماعية-الثقافية للجماهير من خلال تصور شمولي لثقافة السكان⁽¹⁾.

ب- فوكس وميلر:

طرح هذان المنظران نتائج هامة في مجلة متخصصة تدعى "acta sociologica" وذلك على أساس المقارنة بين اثني عشر دولة صناعية من بينها الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا الغربية واليابان وخرجوا بنتائج كالتالي:

رغم أن العوامل الاقتصادية تؤدي دورا مهما في الحراك، فهي ليست العوامل الوحيدة كما أن تأثيرها ليس بالعمل السهل.

- إن التعليم هو العامل المهم في الحراك التصاعدي انطلاقا من المهن اليدوية.

¹- المرجع السابق، ص 77-78.

- لا يؤثر التحضر ولا مستوى المعيشة المترف بواسطة الإنتاج الوطني الخام على الحراك التصاعدي.

- كلما كان تطور مستوى التنمية كلما ضعف الحراك التنازلي.

- كلما كانت درجة التحضر والاستقرار السياسي متطورة، كلما كان الحراك التنازلي كبيرا⁽¹⁾.

ج- "تيمان" والتمايز الاجتماعي:

يدرس "تيمان" مختلف الأبعاد الزمانية والمكانية، فيطرح أسئلة النظرية التالية حول

الحراك:

هل ينبغي النظر إلى الحراك الاجتماعي من زاوية الشغل أم من زاوية الاعتبار الاجتماعي؟ أو من زاوية بعده الذاتي والموضوعي؟، طرح "تيمان" طرحا جديدا لم يتم طرحه من قبل المنظرين في الحراك السوسيو مهني ألا وهو العامل المؤثر في الحراك وهو الثبات السياسي، التنمية الاقتصادية، درجة التحضر، الإنتاج الوطني غير الصافي (مجموع العوامل الاقتصادية، السياسية، اجتماعية) وكما لخص "تيمان" خروجه بقاعدة عامة ألا وهي " مفهوم الاعتبار وعلاقته بالبنية السياسية"، أما النتائج التي وصل إليها في دراسته:

تقوم الإيدولوجيا الاستحقاقية بعملية تغطية للحراك التنازلي، أو تقوم بانتزاع قصري للشخص الذي ينحدر من أصل اجتماعي متواضع، وتدمجه في وضعيات عليا إذا كان مستواه الثقافي مرتفع.⁽²⁾

¹- المرجع السابق، ص 79. 80.

²- المرجع نفسه، ص 80.

كل مجتمع تسيطر عليه فكرة "الوضعية"، يعاني من نتائج مضطربة في الحراك، وهذا تبعا للإطار الذي تفرضه هاته الوضعية الاجتماعية، أو لعدم قدرة الأشخاص على الاندماج الاجتماعي، أو في المجموعة التي ينخرطون فيها.

د- جيروود وتعدد "عوامل الحراك السوسيو مهني"

طرح "جيروود" دراستان في موضوع الحراك الأولى تعنى بعلاقة الحراك السوسيو مهني بمتغير الوضعية الاجتماعية والمهنية والثانية علاقة الحراك السوسيو مهني بالتحليل الرياضي والإحصائي ففي الدراسة الأولى حاول تحليل الحراك على أساس جيلي سواء بين الأجيال أو داخل الجيل (العلاقة بين المهنة السابقة في الماضي والمهنة الحالية) ليصل إلى النتائج التالية:

أولاً: أن بنية التشغيل تتجه اتجاهها تصاعديا، ونادرا ما تحدث الحركات التنازلية والسبب في ذلك نمو فروع الإقتصاد والمكثنة.

ثانياً: تؤدي الهجرة الريفية دورا مساعدا في إبعاد الأفراد عن مجموعتهم الأصلية.

ثالثاً: يؤدي الدخل والملكية دورا هاما في إعادة الشخص إلى حضيرته الاجتماعية رغم ظروفه الاجتماعية الأولى التي تبعده عنها.

رابعاً: تعود الترقية الاجتماعية إلى الجهد الفردي أو الحظ أو التغيرات التي تحدث في الفروع الاقتصادية، الحالات لا تتكرر ولا يوجد هناك تحول جذري للبنية الاجتماعية.⁽¹⁾

خامساً: يؤدي التصنيع إلى قطيعة في الروابط العائلية وإلى التغير في البنية الاجتماعية.

سادساً: تتدخل عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها العائلة إلى التغير في البنى الاجتماعية التي تقوم بها العائلة والمدرسة في انتقال الهيكل الوراثي من الآباء إلى الأبناء.

¹- المرجع السابق، ص 81-82.

سابعاً: يؤدي التمايز في الشروط والقهر الاجتماعي، ونمط السلوك دوراً مؤثراً في الانفصال الاجتماعي.

ثامناً: إن تغيير الفئة الاجتماعية-المهنية يؤدي إلى تغيير الوضعية المهنية القاعدية، ينتقل فيها الشخص من تقني زراعي إلى تقني صناعي مثلاً إلى تغيير المكان وإلى تغيير في السلم الاجتماعي ويؤدي ذلك إلى تحرير النمط الاجتماعي.

في الدراسة الثانية : ينتقد فيها جيرود " نظريات العامل الواحد" في الحراك السوسيو مهني ويرى أن هناك مجموعة من العوامل تتحكم فيه و يستنتج ما يلي:

أولاً: يمارس المستوى الثقافي للعائلة وبنية العلاقات الإنسانية داخلها وعلاقتها مع بقية أعضاء المجتمع، وطموحاتها تأثيراً هاماً على درجة نجاح الطفل في المدرسة.

ثانياً: إن المنفعة الذاتية التي يحصل عليها الشخص من اختيار تخصص أحسن تكون أعلى كلما كان المستوى الاجتماعي للأباء مرتفعاً.

ويؤثر الاعتبار الاجتماعي على الرأي العام تأثيراً معتبراً، فالعامل يحصى على أنه فقير، وذو ثقافة منخفضة، حيث ينغلق في وسطه البروليتاري بواسطة علاقته الاجتماعية.

هـ- "بيار بورديو" و "جون كلود باسرون" وأهمية الجهاز التعليمي في الانتقاء المدرسي:

يتكلم "بيار بورديو" و "باسرون في فكرة" "التفاوت أمام الاصطفاء" و"تفاوت الاصطفاء": "أننا نجهل مثلما يؤتى غالباً، إن الفئات وقد قادت من جمهور الطلاب وفق معايير ما مثل الأصل الاجتماعي والجنسي، وأي سمة أخرى من الماضي المدرسي، هي فئات اصطفيت اصطفاء متفاوتاً في أثناء التدريس السالف، إنما يعني أن نحرم أنفسنا جملة وتفصيلاً من أن نمتلك أسباب التقلبات كلها التي تجلبها تلك المعايير فليست النتائج المتحصل عليها في اختبار اللغة مثلاً صنيعاً بين تكوينهم السالف أو أصلهم الاجتماعي، أو جنسهم أو كل هذه المعايير المعتبرة زمانياً

فحسب، إنما هي صنيع الفئة التي وهبت لها هذه السمات، لم يصيبها الإقصاء الذي أصاب بالدرجة ذاتها فئة أخرى، حددتها سمات أخرى⁽¹⁾.

حيث يتكلم هنا "بيار بورديو" عن التعليم ودوره في تنمية الحراك السوسيو مهني ورمزية الطبقات وسماتها التي تتحكم في عملية الحراك الاجتماعي، ورد في مؤلف "بيار بورديو" و"باسرون" " تحديد جديد لآليات عدم المساواة والذي يتمثل في الانتقاء الممارس في الجامعة" ما يلي:

- لا ينظر النظام الرأسمالي إلى النجاح المدرسي إلا من خلال فكرة "الموهبة" ولا يقيم اعتباراً للظروف الاجتماعية والاقتصادية، التي جعلت البعض أكثر موهبة.
- ينبغي أن تلغى عدم المساواة بحركة تربوية شاملة، وذلك لأن الديمقراطية الشكلية تخفي التباين في الحظوظ الاجتماعية والتربوية.
- إن الطبقات المحظوظة، تجد في الإيدولوجيا التي تفضل الموهبة، مشروعية امتيازاتها الثقافية التي تحولت من إرث اجتماعي إلى أفضلية فردية أو استحقاق شخصي.
- يعتبر الانقطاع عن الدراسات لدى الطبقات المسحوقة مستحقاً، لدى الأيديولوجيين والبرجوازيين في حين تعتبر موهبة "النجاح" استحقاقاً لدى الطبقات المحظوظة⁽²⁾.

و- "تورستن" والأصل الاجتماعي للملتحقين بالجهاز التعليمي:

يقول "تورستن" إن أزمة الحراك السوسيو مهني ودرجة تأثيره تعاني من الإهمال والنسيان حيث يقول أن الحراك المهني والاقتصادي أصبحا غير كافيين لحل إشكالية عدم المساواة، وقد خرج "تورستن" بمجموعة من النتائج : وهي

¹- بيار بورديو وجان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ت، ماهر ترميش، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت- لبنان، 2007، ص186-187.

²- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 83.

- توجيه التفكير إلى عامل جديد لحل هذه الأزمة، ألا وهو عامل الاعتبار الاجتماعي كبعد إضافي، وهو في ذلك مثله مثل الملكية، وهما تعبيران إيديولوجيان واجتماعيان هاما لتفسير آليات الحراك الاجتماعي.⁽¹⁾

¹- المرجع السابق: ص84.

ز- "جانكس" الحراك السوسيو مهني وتأثير العائلة والمدرسة:

إن أطروحة "جانكس" في مؤلفه "عدم المساواة" وتتمثل أساسا في اعتبار الجهاز التعليمي وما يتبعه تربويا أو معرفيا وشهادات جامعية مصدرا للتمايز في الحظوظ الاجتماعية لكنه لا يؤثر إلا جزئيا بجانب عوامل أخرى منها الوضعية المهنية والدخل والرضا عن العمل.

وقد تم طرح مجموعة من نتائج من قبله: نلخصها فيما يلي:

ينفي "جانكس" الفرضية التي كانت سائدة والتي تدعي أن الناس يرغبون في مهنة راقية كغاية أو كوسيلة لبلوغ أهداف أخرى مثل الغنى والسلطة والسعادة، لكن من خلال البحث الذي قام به برزت فرضية أخرى وهي أن تلاميذ "الثانوية" مثلا لا يرغبون في الحصول على نشاط مهني راق، لأنه لا يضمن بالضرورة السعادة أو الدخل المرتفع.

تقييم المهنة لا يدخل في إطار النوع الاجتماعي أو الجغرافي أو الحالات الاجتماعية⁽¹⁾

رغم أن بعض الدراسات ترى اختلافا في التقييم والذي يعود لسببين:

أولا: أغلبية الأشخاص يجعلون في نفس الصف المهن التي تجلب الأشخاص ذوي المستوى

العالي تربويا ثم يجعلون في الصف الثاني المهن المريحة.

ثانيا: هناك اختلاف بين الامتيازات والوضعية المهنية، حيث تعتبر هذه الأخيرة أهم من

الامتيازات

وهنا يتساءل المنظر: هل المهنة هي التي تحظى بالتقييم والامتياز، أم مردود هذه المهنة؟ يجيب

لأنه لم يصل إلى نتائج محدودة، لكن يفترض أن وضعية الشغل بالنسبة للفرد ما محددة بوضعيته

المهنية.

¹- المرجع السابق ، ص 85.

ينقل الآباء نصف تقدمهم أو تقهقرهم المهني لأبنائهم...حيث ترتبط درجة الحراك في المجتمع الأمريكي أو في مجتمع آخر بالمدة الزمنية، فإذا اعتبرنا أن الحراك السوسيومهني في الجيل الواحد فإننا نجد حراكا قويا بين مهن ذات وضعيات متقاربة، لكننا نجد الحراك ضعيفا بين أعلى السلم الاجتماعي وأدناه، أما إذا تخيلنا التغييرات التي تحدث بين الجيلين، فإننا نجد كثيرا من حالات الصعود من القاعدة نحو القمة أو حالات الانحدار من القمة للقاعدة.

لم يتصاعد الحراك السوسيومهني بعد الإصلاحات السياسية ولم يتقلص بعد إيقاف الهجرة والتغيرات التكنولوجية، وأن درجة الحراك ليست ذات علاقة مع الكثير من الظواهر التي يريد منظرو المجتمع أن تكون كذلك، تصبح المهن ذات امتياز لأن الأشخاص ذوي المستوى التربوي العالي يختارونها فالمهن الأقل ربحا، " هي التعليم والشؤون الدينية"، لأن هذا النوع من الممارسات يجد أناسا تلقوا تربية ما.

إن النسق الذي يوزع الوضعيات على أساس المعارف يؤدي إلى حراك سوسيومهني قوي أكثر من أي نسق آخر، وهذا هو السبب الذي يجعل الولايات المتحدة لا تتمتع بهذا النسق، لذلك لا ينبغي اعتراض ارتفاع درجة الحراك الاجتماعي في الوقت الحالي، لزيادة درجة الحراك السوسيومهني ينبغي اتباع سياسة عدم المساواة بين المجموعات عوض الأفراد، لا بد من التمييز بين تشجيع الحراك السوسيومهني لدفع الأشخاص على الإيمان بالمساواة وتشجيع الحراك السوسيومهني كهدف في حد ذاته⁽¹⁾.

ح- " لبيزي" و"بندكس" الحراك في المجتمعات الصناعية:

يلخص الكاتبان النتائج التي توصلا إليها وهي كالآتي:

¹- المرجع السابق، ص 82-87.

- لا يبدو الاختلاف كبيرا في انتقال العمل اليدوي إلى عمل غير اليدوي في البلدان الصناعية لذلك فدرجة الحراك متقاربة.
- اختلاف الأصل الاجتماعي على المستوى الوطني بالنسبة للإداريين يرتبط بفرص التعليم من جهة وبالمركز الذي تحتله إدارة من الإدارات.
- تشجيع بعض الثقافات الخاصة بالناس على الحراك، بينما بعضها الآخر يصبح معرقلا.
- تحدد البنية الوظيفية (نظام التوظيف) نماذج وأنماط الحراك في المجتمعات الغربية المصنعة هذه الفرضية يؤكد الكاتب على أهميتها، وذلك باستنادها على بيانات علمية.
- يرغب الأشخاص ذوي المكانات الدنيا في الصعود، ويحاولون تحسين مكانتهم الاجتماعية بمجرد ما تسمح لهم الفرصة، ويبدو أن الأشخاص الذين يصعدون للطبقة الوسطى هم أكثر تمسكا "بالتقاليد" المحافظين أكثر من الذين ولدوا فيها⁽¹⁾.
- الحراك السوسيو مهني الواسع الانتشار ليس مقترنا فقط بوجود الطبقات الاجتماعية ولكنه مقترن أيضا بالتأكيد على "الميراث" أي إرث المكانة الاجتماعية.
- ينبغي التمييز بين الحراك الداخلي والخارجي سواء نحو الأعلى أو الأسفل، وهذا يؤثر على البنية الطبقيّة التي تتحول إلى بنية عائلية والعملية مستمرة بصفة دائمة باستثناء بعض الحالات التي تكون بطيئة نتيجة بعض الحواجز القانونية.⁽²⁾
- يبدو أن الحراك يسير في اتجاهين: العمل اليدوي، والعمل الغير يدوي وفي الخط الفاصل بينهما تحدث حركة وظيفية معتبرة لعبور هذا الخط، وقد تكون تجربة الأشخاص في

¹- المرجع السابق، ص 88.

²- المرجع نفسه، ص 89.

ممارسة عدة وظائف في أحد الاتجاهين السابقين، لكن يتم استثناء نموذجين من الأشخاص.

النموذج الأول:

بعض الأشخاص الذين يمارسون أعمالاً يدوية، قد يحوزون على تجربة في الأعمال غير اليدوية، أو يمكن أن ينظموا إلى الفئة الدنيا من ذوي الياقات البيضاء.

النموذج الثاني:

غالبا ما ينطلق بعض الأشخاص الذين يمارسون أعمال غير يدوية، من أعمال يدوية صغيرة، خاصة في حالة رجال الأعمال، وهذا النوع من الحراك أكثر تنافسيا من الآخر. (1)

ط- النظرية النقدية للحراك السوسيو مهني:

1) نموذج "بوراسكي":

كتب "بوراسكي" مقالا هاما يبين فيه بصورة عملية تراث الحراك السوسيو مهني وخاصة أطروحاته "الإحصائية والرياضية"، فخرج بتقييم نقدي لعيوب هاته النظرية وقدراتها المحدودة فهو يحاول البرهنة على طابعها الفوضوي، وانفصالها عن الواقع الاجتماعي.

ينتقد في البداية المفاهيم المغلوطة عن الجماعات العليا والدنيا، ويرى بأنها غير مرتبطة بالنظرية العلمية للطبقات، وينتقد المفاهيم المستعملة مثل: الامتياز والوضعية في الشغل، والوفاء المهنية... إلخ ويعتبرها قاصرة وشكلية.

البديل العملي، هو أن تاريخ تطور المجتمع بين الحراك الكلي للفئة الاجتماعية، من وضع لآخر، وهذا الانتقالات تتعلق بتطور وتتابع علاقات إنتاج.

1- المرجع السابق، ص 90.

لا تبدو التحولات والتغيرات التي تطرأ على المجتمع كنتيجة للعملية الاجتماعية، ولكن كعلاقات بين المعاملات التي تقيس التكرارات (تكرار المرور من مجموعة لأخرى)، وهذا رأي المنظرين الذين ينتقدهم "بوراسكي".

يرتكز التمير الإيديولوجي للحراك على إلغاء التناحرات وضمان المساواة⁽¹⁾ دور القضاء على عدم المساواة في شروطها الخاصة.

(2) "غوليو" و"بورديو" نموذج نقدي آخر في الحراك السوسيو مهني:

يشير "غوليو" أن الامتياز "البرجوازي"، لا يخرج عن دائرة الفكر ويتحول إلى تقييم، أي ما يسمى بالاعتبار الاجتماعي وهذا شائع في الحياة اليومية، لذلك فالانتقال ممكن من طبقة لأخرى، ولكن هذا لا يؤدي إلى محوها.

خلص "غوليو" إلى أن السمات التي تفصل بين الطبقة والأخرى، هي ذات طابع نوعي (طريقة الحياة، السكن، الأثاث، المعتقدات) وداخل كل طبقة فإن كل التمايز هو حاجز ومشروع لا يسمح لها بالتفوق، فالمساواة شرط أساسي لتماسك الطبقات الاجتماعية.

أما "بورديو" فيعتقد أن التمايز في التعليم يعود إلى الأصل الجغرافي فيقول: "إن العلاقة مع الحضري ومع الحياة الحضرية بجميع أشكالها تمثل إحدى السمات الأساسية للوجود الفلاحي فالقروي أو الصياد، شبه الحضري، شبه متعلمين، الفلاح الأمي كل هاته الفئات تنتقل بين الطبقات الوسطى فالتربية أداة للصعود الاجتماعي، وهذا السبب الذي جعل لهذه الطبقة أهمية كبرى.⁽²⁾

¹- المرجع السابق ، ص 101.

²- المرجع نفسه، ص 103.

3) نموذج "ستافنهاغن" علاقة الحراك بالتمايز:

انطلق "ستافنهاغن" من سؤال نظري معين وهو هل أن بنية التمايز في الحظوظ في المجتمعات الزراعية المختلفة هي نفسها بنيات التمايز في المجتمعات الصناعية؟ أم هناك اختلافات؟ وهل أن أسباب التمايز وظواهره متشابهة في كليهما؟ وما هي الانتقادات الأساسية التي توجه لنظرية الحراك السوسيومهني؟

يقول "ستافنهاغن" أن المجتمعات الزراعية تتسم بمجموعة من السمات كالهجرة الريفية والأكواخ القصدية والتحويلات التي تحدث في البنية الديمغرافية، وفي البنيات العائلة الاقتصادية، فالأنسب هو البحث عن السمات السوسيولوجية المرتبطة بحالة التخلف الاجتماعي، وهذا ما يجعل تحليل التمايز الاجتماعي يسبق تحليل الطبقات.

إن الاعتبار الاجتماعي مهم في هذه المجتمعات لارتباطه بالقبول الجماعي للمكانات والذي يتحدد على أساس المعايير والقيم التي يطرحها المجتمع.⁽¹⁾

ينبغي الانطلاق من الجماعة الاجتماعية، عوض الانطلاق من الفرد، لأن الفرد يضم في نظام تمايزي هو "الوضعية الاجتماعية".

إن دراسة الحراك السوسيومهني تعتبر مسألة هامة إذا التزمت بمتغيرات سياسية (البنيات الحكومية) السلوكيات السياسية ... الخ، ولكن حدود هذه الدراسات تتمثل في عدم قدرتها على تعويض الدراسات حول "الطبقية".

وظيفة التمايز الاجتماعي ثنائية وهي تدعيم البنيات الاقتصادية والاجتماعية القائمة، وتحقيق الاندماج الاجتماعي⁽¹⁾.

1 - المرجع السابق، ص 104.

4- نموذج " باريتو" و الإنتاج البشري:

أدخل باريتو متغيراً جديداً في مسألة الحراك السوسيو مهني ألا وهو الحراك السياسي متجاوزاً بذلك الحراك الاجتماعي الفردي، إذن فهو يتناول موضوع المصائر الشخصية، وعلاقتها بالبنية الاقتصادية، حيث طرح " باريتو" إشكالية جديدة تجمع بين المساواة في الشروط الاجتماعية والحظوظ الاجتماعية وهذا ما يتبعه تفسير العملية التاريخية للبنية الاجتماعية.

- إدخاله لمصطلح التوزيع البشري أي توزيع أعضاء المجتمع البشري على المكانات الاجتماعية.

- انتقاده للذين يستعملون مؤشر المهنة، كمحدد للمكانة الاجتماعية، لأنه يحجب شخصية الإنسان وهويته التي يحملها ويدعم الأيدولوجيا الاستحقاقية" كل يبقى في مكانه"، يرى أن التوزيع البشري جزء من علاقات الإنتاج الاجتماعية، وذلك لأنه لا يطرح في المجتمع الطبقي⁽²⁾.

- تظهر العزوبية في الوسط الريفي، نتيجة لهروب الفتيات من المصير الفلاحي، والنتيجة أن الأشخاص الذين تمسكوا بالفلاحة لا يتزوجون.

- يتوزع داخل العائلة النووية تقسيم عمل محدد بين أعضائها فالأب يكسب المال والأم تهتم بالمهام المنزلية، فالأب مفصول عن أبنائه.

- هناك عائلات الإطارات التي تمارس سلطة اجتماعية ما، إما العائلة الموظفة وإطارها الأساسي هو المواطن الذي لا يبيع قوت عمله بصورة دورية، أو شهرية، ولكن يبيعها لمدة طويلة، أو الحياة بكاملها، لذلك فالخروج من الوظيف العمومي ضئيل جداً، لذلك يقول باريتو: " إن شروط العمل

1 - المرجع نفسه، ص 105.

2 - المرجع السابق، ص 107.

وشرط الأجر وشروط حياة الموظفين تبقى كما هي، حينما يعيد الموظفون إنتاج أنفسهم في أطفالهم وهناك عائلة الإطار الخاص التي تتشابه في كثير من خصائصها مع العائلة السابقة " (1).

3- أنماط الحراك السوسيو مهني:

تجمع معظم الدراسات المتعلقة بالحراك السوسيو مهني، منذ صدور كتاب " الحراك الاجتماعي" لمؤلفه "بيتريم سوروكين" عام 1927، على تحديد نمطين للحراك السوسيو مهني وهما الحراك الأفقي والحراك الرأسي العمودي، ومما تجدر الإشارة إليه أن معظم الأدبيات كانت منصبة على الحراك الرأسي نظراً لأهميته، وآثار هذا النوع من الحراك على المستويين الفردي والجماعي. فالحراك الأفقي عند "سوروكين" يعني انتقال الأفراد أو الموضوعات الاجتماعية من جماعة اجتماعية إلى أخرى على نفس المستوى، ومثال ذلك تحول الفرد من مصنع إلى آخر في نفس المكانة المهنية، أو انتقال الموضوعات الاجتماعية مثل: الراديو، السيارة، الموضة الشيوعية داخل الطبقة الاجتماعية أو من مكان إلى آخر.

- 1- أما الحراك الرأسي فيعني عنده انتقال الأفراد من طبقة اجتماعية إلى أخرى و هو ينقسم إلى نمطين، حراك اجتماعي صاعد و حراك اجتماعي هابط و من الأسس العامة و الافتراضات التي وضعها للحراك الاجتماعي الرأسي ما يمكن تلخيصه في:
- 2- لا يوجد مجتمع من المجتمعات لا يعرف الحراك الرأسي بأنواعه الثلاثة، الاقتصادي، السياسي، المهني، كما أنه ليس هناك مجتمع كانت فيه الطبقات مغلقة تماماً.
- 3- لا يوجد مجتمع كان الحراك الرأسي فيه حراً طليقاً أو أن التحول من طبقة لأخرى لم يعرف المقاومة.

4- تختلف شدة الحراك الاجتماعي الرأسي من مجتمع لآخر.

1 - المرجع نفسه، ص 108.

5- تختلف شدة الحراك الرأسي وديمومته، الاقتصادي، السياسي، المهني، في نفس المجتمع باختلاف الأزمنة.

6- لا يبدو أن هناك اتجاه أبدي محدد نحو الزيادة أو النقصان في شدة الحراك الاجتماعي وعموميته، و هذا يصدق على تاريخ أي قدر ما يصدق على أي شكل اجتماعي كبير وأخيرا يصدق على تاريخ الجنس البشري بأكمله (1).

- أما " رقية عبد الإله" تقترح التصور الثاني لأنماط السوسيو مهني.

(أ) تقسيم الحراك السوسيو مهني من حيث الاتجاه إلى نوعين:

أولاً: الحراك السوسيو مهني الأفقي: والذي يشير إلى حركة الأفراد أو انتقاله من وضع أو مركز اجتماعي إلى وضع أو مركز اجتماعي آخر في نفس المستوى دون أن يصاحب ذلك تغير في الظروف الاقتصادية والمهنية والاجتماعية، و مثال ذلك انتقال العامل من قسم لآخر، داخل الشركة التي يعمل بها دون أن تصحبه تغيرات في راتبه أو مكانته الاجتماعية، أو انتقال مدرس العلوم من مدرسة لأخرى في حدود الإدارة التعليمية التي يعمل بها .

ثانياً: الحراك السوسيو مهني الرأسي : فيقصد به الانتقال الاجتماعي والمهني من وضع لآخر و يوجد للحراك الرأسي شكلان بحسب الاتجاه هما: الحراك الصاعد و الحراك الهابط.

الحراك الصاعد يعرف على أنه: " انتقال الفرد أو الجماعة إلى طبقة أو مستوى اقتصادي واجتماعي أعلى أو مستوى مهني أعلى، يصاحبه تحسن للظروف الاقتصادية ومثاله الشخص الذي يبدأ حياته عاملاً بسيطاً في مؤسسة ما ومع مرور الوقت والخبرة والانتخاب وربما الشهادات الدراسية التي يتحصل عليها أثناء عمله يتحرك صعوداً، والحراك الجماعي عبر مكانات متسلسلة

1 - عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الحضري، ج2، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر، 2003، ص 70.

من أهم أشكاله حراك الوحدات الأسرية عندما ترتقي رب الأسرة في السلم المهني ويرفع معه مكانة أفراد أسرته وحراك الطبقات بتكاملها ويكون بطريقة سليمة (1).

أما الحراك الهابط الذي يشير إلى انتقال الأفراد والجماعات من مستوى أو وظيفة عليا إلى مستوى أو طبقة اجتماعية دنيا، وفي هذه الحالة يكتسب خصائص الوضع الاجتماعي الأدنى ومن أشكاله: هبوط الأفراد من الأوضاع الاجتماعية العليا إلى الأوضاع الاجتماعية الدنيا، بدون أن تذوب أو تتلاشى الجماعات العليا التي كانوا ينتمون إليها وبشكل آخر، تتمثل في هبوط جماعة اجتماعية بكاملها، والتحقير من شأنها بين الجماعات الأخرى أو ذوبانها وانصهارها فيها كوحدة اجتماعية.

ب) تقسيم الحراك السوسيو مهني من حيث البعد الزمني إلى:

1- الحراك داخل الجيل الواحد: ويمكن التعرف إليه عن طريق المقارنة بين الأوضاع الاجتماعية التي شغلها الفرد خلال حياته المهنية ويطلق عليه اسم حراك الوظيفة أو العمل أو الحياة المهنية.

2- الحراك بين الأجيال: ويستدل عليه من خلاله المقارنة بين الأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الأبناء، بالأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الآباء أو الأجداد وإذا ظهر اختلاف كبير بين هذه الأوضاع يؤدي إلى حدوث قدر كبير من الحراك الاجتماعي.

ج) تقسيم الحراك السوسيو مهني من حيث المجالات إلى: حراك مهني، حراك اقتصادي،

حراك صناعي حراك ثقافي، حراك لغوي، حراك سياسي... الخ (2).

1 - رقية عبد الإله محمد حردان : التعليم و الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، مدينة سوساج، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، 1994، ص.ص 144.154.

2 - المرجع نفسه، ص 157.

(د) تقسيم الحراك الاجتماعي من حيث الميكانزمات المؤدية إليه :

1- الحراك من حيث الانتساب أو الإنجاز: تختلف المجتمعات في تخصص الأفراد و الأدوار المهنية و الدينية و سياسية على أساس المكانة المنسوبة عند الميلاد أو القرابة أو النوع، فعندما تسود هذه المعايير فإن المجتمع يؤكد على المكانة المنسوبة، أما عندما تسوده المعايير المرتبطة بالأداء الفردي فإن المجتمع يؤكد عندئذ على الإنجاز .

2- من حيث النضج أو تباين الأبنية: ويقصد بهذا التفرقة بين الجماعات البسيطة والمركبة، ففي المجتمع البسيط يوجد تباين بسيط بين المراكز في جماعة القرابة والسلطة السياسية والسلطة الدينية، ويحدث التباين الاجتماعي، عندما يشغل الفرد مكانة مرتفعة أو منخفضة في جميع الأدوار، والعكس نجد أن المكانة في المجتمعات المركبة لا ترتبط بعوامل العمر مثلاً، ويؤثر مستوى التباين في الأبنية الاجتماعية على نمط الحراك السوسيو مهني، فكلما قل التباين فإن الحراك يكون صعباً و العكس (1).

- نموذج "رالف تيرنر" في تحديد أنماط الحراك السوسيو مهني: اقترح " تيرنر" نمطين من الحراك: الحراك التنافسي والحراك المكفول.

أ) الحراك التنافسي: يسود هذا النمط المجتمع الأمريكي، و هو نظام تكون فيه أوضاع الصفوة هي المكافأة في تنافس مفتوح، وظيفة الوصول هي الجهد الشخصي الطامح في تلك الأوضاع و يمكن تشبيهه بنظام الحراك التنافسي بسباق يكون فيه كل فرد يتسابق افتراضاً بدرجة متكافئة على عدد محدد من الأماكن وانطلاقاً من خط واحد للبداية و لا يمنع أحد من دخول هذا السباق حتى المعاقين لا يمنعون من الممارسات و إن كانت يائسة .

1 - المرجع السابق، ص 158.

ب) الحراك المكفول: هذا النوع من الحراك السائد في المجتمع الانجليزي، حيث يتم تعيين الصفوة عن طريق القوة الراسخة في المجتمع، أو عن طريق هياكلها ووكالاتها و مراكز الصفوة تمنح أساسا على بعض المعايير و الصفات المفترضة، و الحراك الصاعد في هذا النمط يشبه الدخول في عضوية ناد خاص، بمعنى أنه لا يتم قبول أي عضو جديد بالنادي إلا بعد أن يكفل من عضو أو أكثر من أعضاء النادي السابقين (1).

- رابعا : أنواع الحراك السوسيو مهني :

- أولا : الحراك السوسيو مهني في المجتمعات - مستوى الماكرو-

- لهذا الحراك أنواع عديدة أهمها:

أ) الحراك التعليمي: يرتبط هذا الحراك بمتغير مهم جدا ألا و هو التربية و هو الحراك الذي بموجبه يتم انتقال الأفراد من وضع اجتماعي أو مكانة اجتماعية إلى وضع اجتماعي بإمكانه التحرك اجتماعيا بواسطة التعليم و هنا يتم في الطبقة الوسطى، من خلال تطبيق الأبناء لمبدأ التعليم في التدرج الطبقي، أي أن الجهاز التعليمي وما يتبعه من مستوى تربوي و معارف وشهادات جامعية تعتبر مصدرا للتمايز في التسلسل الطبقي الاجتماعي، من حيث يمكن أن يكون التعليم مصدرا للمال والامتياز أي أن اتجاه التربية الحالي يشجع أبناء الفئات المحظوظة ويرجع ذلك إلى السلم العائلي للقيم و للوضع الاقتصادية... الخ، أما أبناء الطبقة العاملة فقد ينخرطون في التعليم العالي لكن هذه الحظوظ تتضاءل وخاصة إن كانت المصادر المادية قليلة، فالدراسات التي عنيت بهذا المتغير وجدت أن معظم الحراك التعليمي كان كنتيجة حراك إلى الأعلى، حيث تناولت علاقة الأجيال بالحراك و التراتب الطبقي الذي يفرضه ميدان التعليم.

1 - نعيمة حسن جابر: التعليم و الحراك الاجتماعي في المنطقة الصناعية بالمجتمع المصري، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة عين شمس- مصر، 1999، ص ص 90. 91.

ب) الحراك المهني: من أهم السمات التي لوحظت في الحراك المهني ضخامة حجم الانتقال إلى الأسفل و قد كان ثمة اتجاه قوي للصعود إلى الأعلى لكن من ناحية النسبية كان أضعف من الاتجاه العكس، و من السمات الأخرى للحراك المهني و توجهه نحو الأسفل انكماش مهن الأعمال الحرة واحتكارها، توسع الأعمال الإدارية والفنية ومهن العاملين بالأجر⁽¹⁾.

وهنا نطرح بعددين للحراك الاجتماعي المهني ألا وهما: المقارنة بين مهن الأبناء والآباء والتاريخ المهني للشخص الواحد.

ففي المجال الأول نلاحظ أنه من الممكن أن يختار الابن مهنة أبيه طواعية أو كرها خاصة إذا كان لا يعرف إلا تلك المهنة أو أنه يعتمد عليه ماديا، أو تستخدم العلاقات الشخصية و المهنية الخاصة بأبيه، أو مكانة أبيه المهنية، أو قد لا يختار هاته المهنة لأن لديه رغبة في أن لا يصبح نسخة عن أبيه، وهذا الاختلاف بين الأب والإبن يرجع إلى النظام الاجتماعي ديناميكي، خاصة إذا ارتقى الإبن إلى مرتبة " ذوي الياقات البيض" لكن في إطار نوع المهنة هنا يتم طرح علاقة الأب و نوعية عمله بوظيفة إبنه ونوعية مركزه الاجتماعي، فإن إبن المدير مثلا نجاحه مضمون نظرا لمكانة الأب و مركزه الاجتماعي، عكس إبن العامل البسيط فإن حراك الإبن هنا يختلف بحسب مكانة الأب أو درجة الرغبة في تحسين الأوضاع الاجتماعية و المادية و لإبن من خلال حراكه المهني في كل مهنة أو عمل آخر، و هنا يبرز الثبات الاجتماعي لدى قمة السلم الاجتماعي (المهن الحرة) و في القاعدة

(العمال اليدويون) سواء بالنسبة للأبناء أو الإباء⁽²⁾.

1 - حمدي الحناوي: رأس المال البشري، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية - مصر، 2006، ص.ص 202، 210.

2 - عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 94.

ج) الحراك في الدخل:

بالرغم من أن الحراك مفتوح حيث ترتفع مداخيل الأشخاص المنتمين للقاعدة، وهنا تلعب النقابات العمالية دورا مهما في تنمية الحراك من خلال تجسيد المطالبية النقابية كما يغيب دور الدخل لدى الأشخاص حديثي العمل، حيث يحصلون على وضعية جيدة من خلال مكانة العائلة و المال، ومن ثم يظهر إتجاه الدخل لدى الطليعة نحو "الاستهلاك الرفاهي".

د) الحراك نحو الطليعة: يتم هذا الحراك بوسائل معينة منها المال، المهام السياسية الموكلة

للشخص وورثة الشهرة ولطالما يلتحق الشخص بالطليعة فإن دعم الآخرين له يكون ذو أهمية فالحراك نحو الطليعة حسب "ميلز" يكون للذي يتحكم في القوى التي تدير السلطة والنفوذ في المجتمع، فالحراك يكون مرنا في الطليعة إذا لم يتم بمجموعة من الشروط الثابتة.

إن المال يجعل صاحبه منتما حتما إلى الطليعة الاقتصادية ويهمننا من الحراك الاقتصادي معرفة أساليب الحراك نحو الطليعة الاقتصادية فعلى حد قول "ميلز" فإن الأثرياء لا يشكلون الثروة أو يصلون إلى الطليعة بمجهودهم الشخصي، فمن بين عشرة أغنياء، فإن سبعة منهم ينتمون للطبقة العليا إثنان من الطبقة الوسطى وواحد من الطبقة الدنيا" وتنتقي بواسطة الوراثة تحته المصالح ويؤكد بعضهم على أن عائلات نخبة المصالح تجبر على المحافظة على أبنائها وتنقل إليهم الامتيازات الاقتصادية و المكانة الاجتماعية. (1)

هـ) الحراك المكاني: هو أكثر أشكال الحراك السوسيو مهني انتشارا في المجتمع الحضري

-الصناعي، فقد أصبح من الشائع انتقال الأفراد من إقليم إلى إقليم أو من حي لآخر و كان الحراك المكاني محدودا في المجتمع التقليدي، و كان الفرد متعلقا بالمدينة التي يولد

1 - المرجع السابق، ص94.

فيها ويمارس نشاطه الاجتماعي و الاقتصادي فيها، و لكن أدى التقدم في وسائل النقل و المواصلات، و نشأة المهن الجديدة ذات أجور مرتفعة في الأوساط الحضرية إلى هجرتها وقد

لاحظ علماء الاجتماع أن الأفراد في المجتمع الحضري أصبحوا أقل ارتباطا بالأرض التي ينشؤون فيها. نظرا لتعلقهم بالوسط الحضري ونفورهم من الوسط الريفي الذي ولدوا فيه (1).
(و) الحراك البنائي: يرجع هذا النوع من الحراك إلى التغيرات في مكانات الأفراد المهنية الناتجة عن التغيرات في النظام الاقتصادي ففي حالة الرخاء الاقتصادي يتوقع أن يكون هناك حراك مهني صاعدا، أما في حالات الركود الاقتصادي فينتوقع أن يكون هناك حراك مهني هابطا و مع هذا التغيير إلا أنه لا يتوقع أن يعي الأفراد مكاناتهم الفعلية كثيراً، إذ أن الفرد قد يغير مكانته الفعلية قليلة و لكنه يظل قريبا من موقعه الأصلي، ولا بد من الإشارة إلى أنه على الرغم من تحرك الأفراد صعودا أو هبوطا إلا أن مسافة هذا التحرك تعد قصيرة .

(ز) الحراك المتبادل: و يرجع إلى التغيرات في المكانات الاجتماعية و المهنية للأفراد و الناتجة عن تبادلهم للمواقع في مستويات المختلفة في الهرم المهني، و خاصة في مجال التنظيم، حيث يتم ترقية الموظف، من موظف إلى رئيس مكتب مثلا، وينزل زميله الذي كان في مهنة رئيس مكتب إلى موظف عادي فهنا يتم تبادل المناصب و ما ينجر عن هذا

¹ - محمد الغريب عبد الكريم: "سوسولوجيا السكان"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1982، ص

التبادل في السلم الهرمي للوظائف والمكانة الاجتماعية والإستراتيجية في التنظيم وكذا يتم تغيير في الدخل للموظف و رئيس المكتب⁽¹⁾.

ح) الحراك الصافي: يرتبط بالأفراد أنفسهم أو ملكاتهم في الصعود أو الهبوط بالمهن والحراك الجيلي، فمن الناحية المنهجية كان التقييم بين المهن اليدوية والمهن غير اليدوية الريفية، لكن هذا التقييم حول الطبقات الحاكمة والوسطى في ألمانيا، فحسب "لانسكه" فإن نظرية الأجيال الثلاثة تقول أن سيرورة الصعود الجيلي هي: الجد الفلاح، الأب المعلم، الإبن الجامعي، أما

" فارنر" فيرى أن هذه الثلاثية تتجسد في الجد المزارع، الأب الإطار الصغير، ابن رجل أعمال⁽²⁾

ثانيا: أنواع الحراك السوسيو مهني في المؤسسات والتنظيمات الصناعية

-لهذا الحراك ثلاثة أنواع

أ) الحراك العمودي: هو انتقال الفرد في الهرم التنظيمي عموديا، ويكون هذا الحراك عادة على أساس الترقيات المهنية سواء على أساس الترقية بالكفاءة أو عن طريق الأقدمية، أو عن طريق الحركات المهنية

ب) الحراك الافقي: ويعتبر حراكا سلبيا في التنظيمات، أي أن الفرد في التنظيم ينزل في المراتب و الدرجات في الهيكل التنظيمي، ويكون سببه إما عقوبات تأديبية أو إنزال في الرتبة "rétrogradation".

1 - ذياب البداينة: الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء، مجلة البحوث التربوية، العدد التاسع، قسم علم الاجتماع، جامعة مؤتة، اليمن، 1996، ص 210.

2- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 98-99.

(ج) الحراك الجانبي: يعتبر هذا المفهوم مرتبط بالسلطة الغير رسمية ولا يرتبط هذا النوع من الحراك بالانتقال في الهيكل التنظيمي، أو ببعد الأجر بقدر ما يرتبط ببعد إتخاذ القرار في المؤسسة، لذلك يتخلى الأفراد في هذا النوع من الحراك على البعد الأجرى، بقدر ما يرتبطون به وينتقلون فيه ليكسبوا بعد القوة و إتخاذ القرارات في التنظيم. وممكن أن نطلق عليه الحراك السلطوي.(1)

خامسا :نظم الحراك السوسيو مهني :

تختلف درجة الحراك الاجتماعي من مجتمع لآخر، و في المجتمع نفسه من فترة زمنية إلى أخرى، و تتحكم في درجة الحراك مجموع العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كما أن بعض المجتمعات يكون فيها الحراك بالغ الصعوبة و ليس من السهل أن ينتقل فيها الفرد من طبقة أو مستوى اجتماعي إلى طبقة أو مستوى اجتماعي آخر على العكس، كما نجد أن في مجتمعات أخرى يكون فيها الحراك السوسيو مهني بالغ السهولة و ذلك بالاعتماد على الجهود الفردي و المثابرة و النجاح الاقتصادي و المهني.

لقد اتفق علماء الاجتماع على تقسيم نظم الحراك السوسيو مهني إلى نوعين هما:

نظام المجتمع المغلق، و نظام المجتمع المفتوح:

أولا: نظام المجتمع المغلق:

يقوم هذا المجتمع على سيطرة النخب ووراثتها للسيطرة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية فانغلاق المجتمع يشكل نموذجاً للطاقة المغلقة، وقمع الحريات الجماعية والفردية، فالمجتمع المغلق هو مصطلح مازال محل نقاش وغموض نظراً لتعدد الأسباب التي تجعله مغلقاً،

¹ - management & société ,paris-"Ems"Jean-Luc cerdin : gérer les carrières ,Edition

France,2000,p30.

واقترانه بالسلطة المغلقة والمحدودة في أشخاص معينين، وانطلاقه من مبدأ " كل شيء يمكن أن يذهب إلى النظام " وتمت تسميته هاته المجتمعات بالمنغلقه نظراً لمجموع المتغيرات التالية:

1- **طبيعة المجتمع:** فالمجتمع ذو النزعة المادية، حيث يمنع هذا النوع من المجتمعات التدرج ويجسد الطبقية الاجتماعية، مما يجعل تجسيد الحراك الصاعد أمراً نادراً ومستحيلاً نظراً للهيمنة السلطوية لمتغيرات القوة والسلطة والثروة.

2- **الطابع السياسي:** من خصائص الممارسة السياسية في المجتمعات المنغلقه، قمع الحريات السياسية والنقابية في تلك المجتمعات، وذلك بذريعة المحافظة على المجتمع من التخريب والإشكالات السياسية والاجتماعية وتلك المجتمعات وهذه السياسة تؤدي بدورها إلى قمع الحراك الاجتماعي الصاعد والتدرج الاجتماعي.

3- **بنية المجتمع:** فالمجتمعات الوارثة للسلطة و القوة و الثروة يكون فيها الحراك محتكراً من العائلات و الطبقة الحاكمة نتيجة التوريث من الآباء إلى الأبناء للمتغيرات الثلاثة(السلطة، القوة الثروة) هذا على مستوى الطبقات البرجوازية أما بخصوص الطبقات المتوسطة فتحكمها أيضا العلاقات الاجتماعية المنغلقه كالزواج والقرابة في إطار العائلة فقط بالتالي انغلاق العلاقات الاجتماعية والممارسات الاجتماعية في إطارها الطبقي المغلق⁽¹⁾.

4- **التبعية:** تعاني هذه المجتمعات من أشكال الانغلاق مما يدخلها فيما يسمى " الحكم الذاتي " و هذا الحكم الذاتي تتبعه مجموعة من الأسس الأخرى كالاستقلالية السياسية و الابتعاد عن التبعية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والفكرة، فتحاول هاته المجتمعات المنغلقه محاربة التبعية، والتركيز على دعم مبدأ " السيادة المادية و المعنوية " .

1. Le zéladé: la société fermée, le retour aux sources: cet article écrit le jeudi 05/02/2009, France, p1.

5- المحافظة على الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية بين المواطنين : تحاول هذه المجتمعات تطبيق هذا المبدأ والتي تحاول أنظمة الحكم في هذه المجتمعات عدم تجاوزه لكي لا تصل هاته المجتمعات إلى مستوى أعلى للمطالبة بالحقوق المادية والمعنوية للمواطنين وعدم مطالبتهم بالسقف العالي للحريات و الممارسات الاجتماعية، و هنا يكون الحراك أمرا مستحيلا في إطار الغلق والحصار في إطار هذا المجتمع الذي تسوده مبادئ السيطرة والاستبداد واللامساواة و تتحكم في أموره السياسية والاقتصادية والاجتماعية طبقة معينة غالبا ما تنتقل فيه كل من الثروة والمكانة والمهنة بالوراثة من جيل الأبناء إلى جيل الأبناء تكون فرصة للأفراد في التحرك إلى أعلى مستويات الرفاه الاجتماعي والمهني، كما أن للفئات الفقيرة فرصا نادرة جدا في التدرج الاجتماعي في الوظيفة والمكانة الاجتماعية المرموقة داخل المجتمع الذي يعيشون فيه وذلك بسبب المتغيرات المذكورة أعلاه إضافة إلى بعض العوامل الأخرى كالعامل الديني و التبرير القانوني والنظم الطائفية الموجودة في المجتمعات (1).

ثانيا: نظام المجتمع المفتوح:

يتميز نظام المجتمع المفتوح بمبادئ الديمقراطية، والحرية، والعدالة، والمساواة وتتحكم فيه مجموعة من المتغيرات نستعرضها كالآتي:

1- **التغير و السكون:** تنتج عن هذين المتغيرين " التغير " و " السكون " مجموعة من العوامل إما التغير في النظم الاجتماعية و الاقتصادية أو سكونها، بيد أن كل تغيير مهما كان صغيرا ينبغي أن يجعله مختلفا، ومن ثم أقل كمالاً، مما يجعل المجتمع بحاجة إلى تغيير في النظم و الأنماط الاجتماعية، أما السكون فيتمثل في النظام الأبوي العشائري،

والنمطية الاجتماعية في تطور للمجتمعات و توحدتها في إطار السكون الاجتماعي أو الستاتيك الاجتماعية، فهنا تلعب الخلفية الاقتصادية و التاريخية و السياسية دورا في تنمية الحراك السوسيو مهني، فالثورات الطبقية و الحراك السوسيو مهني هو نتيجة لطبقة أو صفة حاكمة تتحكم في متغيرات السلطة و الإجتماع

2- **الطبيعة و العرف:** هنا يتم إدراك طبيعة العلاقة بين الطبيعة و العرف، فالتمييز بين الطبيعة و البيئة الاجتماعية، هي من بين خصائص المجتمعات القبلية أو المجتمعات المنغلقة لكن تلقى بتأثيرها على نظم و أنماط المجتمعات المفتوحة و قوانين الطبيعة مثل حركات الشمس و القمر و الكواكب و تعاقب الفصول هي متغيرات طبيعية و القوانين المعيارية أو المعايير أو النواهي و الأوامر تلاقي هذان النمطان عندما يجتمعان يكونان القواعد التي تحظر أو تتطلب أنماط معينة من السلوك، و ممكن أن يؤثر في المجتمعات المفتوحة، و على حراكها، نظراً لتأثرها بمعايير الطبيعة و العرف، وهذا عادة ما يكون في إطار الحراك المكاني أي الانتقال من الريف إلى المدينة، تتغير الطبيعة التي يعيش فيها الأفراد لكن لا تتغير الأعراف وهذا ما جعل الحراك نسبياً . (1)

3- **العدل الشمولي:** في إطار " العدل الشمولي " استند كارل بوبر " على مبادئ أفلاطون في برنامج السياسي و شروط استقرار الحكم الطبقي، و تتمثل في الآتي:

(أ) التقسيم الصارم للطبقات: فالنقسيم يكون على أساس التدرج الاجتماعي، و انفصال الطبقة الحاكمة من القمع السياسي و الاجتماعي للمواطنين.

¹ - كارل بوبر: المجتمع المفتوح و أعداؤه، ت: السيد نقادي، دار التنوير للطباعة و النشر، لبنان، 1998، ص. ص.

ب) توحيد مصير الدولة مع مصير الطبقة الحاكمة، والاهتمام المطلق بهذه الطبقة الحاكمة ووحدها، وتعليم هذه الطبقات الإشراف الدقيق، وعلاقتها بالطبقة الأخرى.

ج) يتعين على الطبقة الحاكمة احتكار الأطر العسكرية والتدريب وحق حمل السلاح، وإعطاء الاستثناء الوحيد للطبقات الأخرى في المشاركة في الأنشطة الاقتصادية وخصوصاً في كسب المال.

فالعدل الشمولي يقصد به: التوزيع العادل لعبء المواطنة والمعاملة المتساوية للمواطنين أمام القانون، والقوانين لا هي موضوعة لصالح أو لضعف مواطنين فرادى أو جماعات أو طبقات و المشاركة المتساوية للمنافع والأعباء في سبيل تنمية البلاد وهذا ما يساعد على وجود حراك مرن في الطبقات الاجتماعية⁽¹⁾.

4-مبدأ القيادة:

وهنا نقول أن ما نقصد به هنا ما إذا كان يتعين علينا أن نجاهد في سبيل الرقابة الدستورية على المحاكم والقادة، وذلك عن طريق موازنة السلطات مقابل السلطات أخرى، كما يمكن أن نتكلم أيضاً عن الرقابة الديمقراطية، أي أن المؤسسات الاجتماعية تنتج وسائل يمكن من خلالها تطبيق الرقابة الديمقراطية في السلطات وأن تتكفل التقاليد الاجتماعية في حماية هذه المؤسسات في أن تتحطم ببساطة من قبل أولئك الذين في يدهم السلطة، فالديمقراطية إنما تقدم إطاراً مؤسسياً لإصلاح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وهذا يتيح للحراك السوسيو مهني أن يأخذ طابع الديمقراطية، وعدم احتكاره من طرف الطبقة السياسية الحاكمة، وهنا نطرح دورالنخب في تنمية الحراك السوسيو مهني كالأحزاب السياسية

1 - المرجع السابق ، ص . ص 91 . 94.

والنقابات العمالية في الدفاع عن الحقوق المادية والاجتماعية للمواطنين، وتضمن استمرارية الحراك السوسيومهني وتطبيق آلياته وأنواعه المختلفة في المجتمع⁽¹⁾.

- سادسا: العوامل المساعدة على الحراك السوسيومهني:

ناقش " سوروكين" في كتابه " الحراك الاجتماعي" العوامل المؤدية إلى الحراك الاجتماعي تحت عنوانين منفصلين، الأول تحت عنوان قنوات الحراك الرأسي، والثاني بعنوان عوامل الحراك الافقي، ولأهمية هذا الطرح نوردهما فيما يلي:

أولاً: قنوات الحراك الرأسي

- يرى " سوروكين " أن ثمة أنظمة بعينها تعد بمثابة قنوات للحراك الاجتماعي الرأسي داخل البناء التدريجي، نذكر منها:

(أ) **الجيش:** من خلال استقراء التاريخ القديم يوضح لنا كيف أن الجيش قد كان قناة مهمة في الحراك، فالحروب ممكن أن تثبت ذكاء وتفوق أي جندي من طبقات المجتمع الدنيا أو الوسطى في نفس الوقت الذي ممكن أن تثبت فشل أي جندي من أصل نبيل، و قد اتبع "سوروكين" مجموعة من الإحصاءات التي دعم بها تحليله حيث أنه من بين 92 إمبراطوراً رومانياً الذين حكموا روما نجد على الأقل 36 إمبراطوراً وصلوا إلى قيادة الجيش من الطبقة الدنيا، فالجيش كان بمثابة السلم أو الصديق الاجتماعي للطبقة الوسطى أو الدنيا في التحرك اجتماعياً إلى الأعلى⁽²⁾.

(ب) **الهيئات والمؤسسات الدينية:** إن المؤسسات و الهيئات الدينية تعد بمثابة قناة للحراك الرأسي و ذات دور رئيسي فيه، وإن هذا الدور قليل الأهمية في عملية الحراك في المراحل

1 - المرجع السابق ، ص 123.

2 - غريب سيد أحمد و آخرون، علم الاجتماع ودراسة المجتمع، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية-مصر ، ص 192.

الأولى من سوء النظام الديني، وكذلك في فترات ضعفه، فكما يقول "ما كس فيبر" حول الاختلافات العقديّة، بما فيها الأكثر أهمية منها، مثل تلك التي تدور حول القضاء و القدر و حول النعمة الإلهية كانت تتمايز في تركيبات ومعادلات فائقة التنوع وكانت تشكل عموماً منذ بداية القرن السابع عشر، عقبة في وجه صيانة الوحدة الطائفية والطبقية، لاشك أن التحرر في الإتجاه الاقتصادي يبدو بمثابة أحد العوامل التي ينبغي أن تعزز الميل إلى التشبث أيضاً بالتراث الديني، فاحتكار الكاثوليك للقوى العاملة واحتكارهم للحراك من المعروف أن المصنع اختير ضمن حدود كبيرة، اليد العاملة المصنفة من بين الأجيال الثابتة من الصناع المهاجرين الذين يقسم لهم المجال للتدرب في المحترفات مما أصبحوا يشجعون الحراك ، أما البروتستانت فيشكلون الكوادر العليا من اليد العاملة المصنفة ويضطلعون بالمهام الإدارية⁽¹⁾.

بالتالي تلعب الهيئات والمؤسسات الدينية دوراً في تنمية الحراك بالنسبة للكاثوليك مثلاً والبروتستانت للحراك السوسيو مهني، فأما على المستوى العقيدة الإسلامية فإن دورها كان عظيماً سواء على مستوى الأفراد والجماعات وتكفي الإشارة إلى أن العبيد و الارقاء كانوا قبل الإسلام ، وبعد الإسلام أصبحت لهم هبة ومكانة عليا كبلال بن رباح وزيد بن الحارثة وعمار بن ياسر... الخ، وبخصوص الحراك بالنسبة للمسلمين العرب كان الحراك صاعداً فتحرك المجتمع إلى مصاف الأمم.

(ج) التعليم : ويلعب التعليم دوراً مهماً في الحراك السوسيو مهني و من بين الأطروحات التي تناولت ذلك أطروحة: " غرامتشي " حيث تعلم أن أسبقية التربية و التعليم في الحراك على

¹ - ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ث : محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، بيروت- لبنان، بدون ذكر السنة النشر، ص 18.

حساب العامل الاقتصادي، حيث يرفض غير مستثن مفهوم الديمقراطية البرجوازية، فالمدرسة التي تطبق فيها هذا النوع من الديمقراطية لا تلبث أن تحقق المبادرات الشخصية للأفراد في الوسط الاجتماعي والسياسي، فيجب على المدرسة أن تتجنب الانقسامات الطبقة (1).

فيجب على الفاعلين الاجتماعيين على حد قول "غرامتشي" إلغاء الانقسامات الطبقة في ميدان التعليم وضرورة تساوي جميع أفراد المجتمع في حظوظهم في ميدان التعليم.

ويلعب التعليم دورا هاما اليوم في عملية الحراك الاجتماعي الرأسي في المجتمعات الحديثة فعن طريق التعليم يستطيع الفرد أن ينتقل من الطبقة السفلى إلى الوسطى وأحيانا إلى الطبقة العليا كذلك يساعد التعليم على رفع المستوى العلمي للمجتمعات مما يحدث حراكا اجتماعيا على المستوى الاجتماعي للطبقة الاجتماعية كلها، مما يعني أن الطبقة الوسطى تتحسن ظروفها الاقتصادية والاجتماعية. (2)

(د) الأحزاب السياسية: تلعب الأحزاب السياسية دورا في تنمية الحراك والعكس، فيمكن طرح العواقب السياسية من تنقل للأجيال بالنسبة للطبقة السياسية، وأثر ذلك على الطبقات الأخرى، وبالنسبة أيضا للأبعاد الثلاثة المعروفة كالتفوق العرقي والسلطوية والليبرالية الاقتصادية وهذا ما استمرت به شعوب أوروبا وسياساتها.

أيضا نطرح موضوعا آخر ألا و هو "النزول الاجتماعي والتنقل السياسي وإعادة بناء نظام القيم وسياسية التفضيل"، فالهوة بين الهبوط بين الأجيال السياسية وعلاقتها بالقوى العاملة والنخب السياسية وهذا ما يؤثر على درجة الحراك وأنماطه وأنواعه فالتدرج الحزبي يكرس مرونة الحراك

1 - عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 52.

2 - إبراهيم العسل : الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت-لبنان ، 2011، ص64.

السوسيو مهني، حيث أن التدرج الحزبي يتم الانتقال إلى القيادات في الدولة يساعد في التدرج الاجتماعي، أيضا طغيان الممارسة السياسية على حساب الممارسات الاجتماعية يؤدي إلى تقرب الحراك الهابط وذلك راجع إلى إهمال دور السياسة في ازدهار المجتمعات واحتكار السياسي لمراكز القوة والثورة⁽¹⁾.

هـ) الأسرة والعائلة: يرى "سوروكين" أن الزواج الذي يتم بين شخصين من طبقة اجتماعية مغايرة يؤدي إلى تغيير الوضع الطبقي حتما لأحد الطرفين، فإما أن يرفعه أو أن يحط من قدره وهذا هو الطريق الذي عبره بعض الناس ووضعوا من خلاله سيرهم وحياتهم والبعض الآخر هو زواج غير متكافئ في حياتهم هذا من جهة ومن جهة أخرى يرى "مورغان" أن العائلة هي العنصر النشط فلم تكن في يوم من الأيام ثابتة ولكنها تمر من الشكل الأدنى إلى الشكل الأرقى، ومن جانب آخر حينما تكون للأنظمة القرابية سلبية، فإن العائلة تحقق تقدما لمدة طويلة من الزمن، هاته الأنظمة لا يطرأ عليها تغير جذري ما لم يطرأ على العائلة تغير جذري، إذا فالعائلة باعتبارها خلية أساسية في المجتمع تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة مثل المدرسة والمجتمع، وهذه الأنظمة تتبع التغيرات التي تحدث في البنية العضوية للعائلة⁽²⁾

ثانيا: عوامل الحراك الرأسي: حصر "سوروكين" العوامل المؤدية للحراك الرأسي في:

أ) العوامل الأولية: وهي كالآتي:

1- العوامل الديمغرافية:

¹ - Camille peujny: la mobilité social descendant et ses conséquence politique, cairn-

info, Paris-France, 2006, cette articel sans citer le lieu et le date .

² - عبد العزيز راس المال: المرجع السابق. ص 42. 43.

أشير إلى العوامل الديموغرافية هي كل ما يتعلق بحالات العقم و الانخفاض النوعي لمعدل المواليد إرتفاع معدل الولادات وإرتفاع معدل الوفيات في الطبقات العليا، ومع مرور الزمن إما أن يؤدي إلى انقراض الأسر الأرستقراطية أو نقص في نسب هذه الأسر في المجتمع وفي كلتا الحالتين (الانقراض أو النقص) يحدث نوع من الفراغ الاجتماعي في الأوضاع الاجتماعية العليا، ويصبح من الضروري ملأها من أبناء الطبقات الأخرى، إذا لابد من استمرارية تأدية الوظائف الاجتماعية التي كان يؤديها أفراد الطبقات العليا، إن ظهور الأفراد الأذكيا نبهين من أبناء الطبقات الدنيا يملؤون عن جدارة واستحقاق المراكز الاجتماعية العليا، وفشل أبناء الطبقات العليا في ذلك هو من أبرز العوامل الرئيسية في الحراك، فظاهرة انقراض خصوبة الطبقات في الطبقات العليا تؤدي إلى اضمحلال الطبقة الأرستقراطية إما اجتماعيا أو بيولوجيا وإن الانقراض الاجتماعي لا تستلزم بالضرورة الانقراض البيولوجي إلا أن لهما الأهمية نفسها⁽¹⁾.

2- التغيرات في الأبناء والآباء :

يستشهد "سوروكين" بعبارة الدكتور "مارو" كدليل على عمق التفاوت بين الأبناء والآباء: "إن الإنسان ليدهش، ويحرز الألم في نفسه عندما يرى أن أبناء "هيبو قريطس" كانوا أغبياء جدا ويصدم المرء عندما يلاحظ أنه لم يأت من صلب "سقراط" وأرسطو" أي شعاع ضئيل من العلم، وإن "شارل الخامس" و"بطرس الأكبر" و"نابليون" لم يكن لهم الأولاد الأغنياء". وهنا تستنتج من هذه المقولة إن التغيرات بين الآباء والأبناء ينجم عنه تناقص في أداء الوظيفة، وهو تناقص في السمات الشخصية والمكتسبة وهذا ما يعتبر عائقا في أداء الوظائف التي يتطلبها الوضع الاجتماعي فإذا كان الأب متلائما مع وضعه الاجتماعي ويؤدي دوره الاجتماعي بنجاح، فإن ابنه المغاير له قد

¹- مصطفى عبد الرحمن درويش: ديمقراطية التعليم الجامعي، مكتبة الطليعة، الأردن، 1978، ص 17.

يكون غير ملائم، وإنه كلما زاد التباين بين الآباء والأبناء كلما أصبح الحراك الاجتماعي طوعيا وأكثر ضرورة⁽¹⁾.

3- تغيير البنية والخصائص البيئية الإنسانية الاجتماعية:

لقد شاع استخدام مفهوم التغيير أو النمو الاجتماعيين في كل جوانب الحياة الاجتماعية الذي يشير إلى الزيادة التي تحدث في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، فالتكيف والتفاعل التلقائي بين مكونات الحياة الإنسانية، خاصة الإنسان في حد ذاته تلعب دورا كبيرا في إرتفاع في السلم أو العكس والتكيف يؤدي إلى الارتفاع في السلم الاجتماعي والتكيف مع متغيرات البيئة الاجتماعية يؤدي إلى النزول في السلم الاجتماعي⁽²⁾.

فالتغيير في البنية الاجتماعية والإنسانية يؤثر على مكانة الأفراد والجماعات هذا التأثير ممكن أن يكون سلبيا أو إيجابيا، سلبيا يكمن في إطار عدم تكيفهم مع هذه المتغيرات فيحسون باللاتكيف والاندماج في تلك البيئة وهذا ما يؤثر على مركزهم ومكانتهم الاجتماعية، وإيجابيا يكمن في تكيف الأفراد مع متغيرات البيئة فيندمجون في إطار النسق الاجتماعي أو التنظيمي فيرتقون إما تنظيما أو اجتماعيا وهذا ما ينعكس بالسلب أو الإيجاب على مكانتهم ومركزهم الاجتماعيين.

(ب)العوامل الثانوية: يلخص " مصطفى درويش " العوامل الثانوية التي تؤثر في الحراك في النقاط التالية:

1- التقدم العلمي والتكنولوجي وما يترتب عليه من نتائج في تطوير الصناعة الذي يتطلب

منها وظائف محددة.

¹- المرجع السابق : ص18.

²- دسوقي عبده إبراهيم: التغيير الاجتماعي والوعي الطبقي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية - مصر،

2004، ص38-39.

2- اختلاف معدلات المواليد بين الطبقات المختلفة، وما يترتب عليه من مظاهر التوارث الاجتماعي.

3- اعتناق المجتمع لفلسفة تقدم على العدالة وتكافؤ الفرص التعليمية.

4- دافعية الفرد ورغبته في صعود السلم الاجتماعي وهذه بدورها تتأثر جزئياً بثقافة المجتمع⁽¹⁾.

-أما علي الشخبي " فإنه يعرض عوامل الحراك في عدة عوامل منها:

❖ الأيديولوجيا السياسية:

تعتمد ظاهرة الحراك في نشاطها على الأيديولوجيا السياسية التي تسود المجتمع الذي توجد فيه إلى حد كبير، ويقصد بالأيديولوجيا السياسية هنا الفكرة أو المحور الفكري الذي يدور حوله النظام السياسي في المجتمع وطبقاً لهذه الأيديولوجيا يوجد نظامان رئيسيان في المجتمعات المعاصرة، ويطلق علماء الاجتماع على النمط الأول، نظام المجتمع المفتوح والثاني نظام المجتمع المغلق وعلاقتهما بالحراك.*

❖ التكنولوجيا: يشير مصطلح التكنولوجيا إلى استخدام العلوم من نظريات وقوانين، وتطبيقها

في مجالات الحياة المختلفة، بمعنى أنه كلما تقدم المجتمع تكنولوجياً إزداد فيه الحراك السوسيو مهني الصاعد لأنه يساعد على توفير مستويات متعددة من الوظائف العليا المتخصصة والتي تعتمد على عمليات معرفية ومهارات عالية، ومن ثم يتيح هذا الكم من الوظائف العليا المتخصصة لكثير من أبناء المجتمع لشغلها.

❖ التعليم: يمثل التعليم بمستوياته وأنواعه الطريق الرئيسي الذي من خلاله يستطيع الفرد

اكتساب المعارف، أي أنه يوجد ارتباط إيجابي قوي بين التعليم والحراك السوسيو مهني

¹ - مصطفى عبد الرحمن درويش: المرجع السابق، ص 19- 20.
* - تم تناول هذا العنصر في إطار نظم الحراك الاجتماعي بالتفصيل.

الصاعد وخاصة لأبناء الطبقات الدنيا، بالإضافة إلى ذلك الاعتقاد السائد والذي يرى التعليم العامل المساعد على حل المشكلات الشخصية وتكون الإتجاهات الإيجابية نحو المجتمع والحياة بعامة.

❖ **المكانات المتوارثة والمكتسبة:** يشير مفهوم المكانة المتوارثة إلى تلك المكانة التي يولد الطفل مزودا بها حيث يرثها عن أبويه عند الولادة وهي المستوى الاقتصادي والاجتماعي فقد يولد الإنسان في أسرة غنية أو فقيرة، وتزداد قيمة هذه المكانة في المجتمعات المفتوحة التي تؤمن وتطبق المبادئ الديمقراطية والعدالة والتكافؤ في فرص التعليم والوظيفة. وإذا كانت المكانة المنجزة تلعب الدور الأهم في الحراك السوسيو مهني الصاعد للأفراد فإن هذا لا يعني أن المكانة المتوارثة معدومة الأهمية، فهي تلعب دورا مساعدا للمكانة المكتسبة في الحراك السوسيو مهني عن علاقة وطيدة، خاصة في المهن السامية كمهن الطب والهندسة... الخ. (1)

❖ **الهجرة:** يشير "سامن" أن الهجرة ككل مترابط، تتولد عنها نتائج خاصة بها فمثلا حين يترك العامل المؤمن منطقتة الأصلية فإنه يساهم في ركودها، مثل هجرة الشباب الريفي التي تؤدي إلى تطور المؤسسات الريفية بصورة بطيئة، وهذا في المجتمع الزراعي، وهذا ما يؤدي إلى توجه الحراك إلى الأسفل في المناطق الريفية (2) .

- **عوامل الهجرة وعلاقتها بالحراك السوسيو مهني:** تؤدي العوامل البنوية التي تبحث عن السياسات الاستعمارية دوراً في زيادة حدة الفوارق الجهوية وتضخم المدن التي يتسم اقتصادها بالتصدير وهي بذلك تستقطب المهاجرين المنتمين إلى الريف.

1- علي السيد الخشبي: علم الاجتماع التربوية المعاصر، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة- مصر، 2002، ص199-206.

2- عبد العزيز رأس المال: المرجع السابق، ص117.

ويؤدي النمو الديمغرافي للهجرة وبالتالي ارتباطها بفقر المناطق الريفية، لكن هذا التوزيع في السكان ليس مرادفاً بالضرورة للنزوح الريفي.

ويؤدي العامل التربوي دوراً مهماً في الحراك الداخلي، حيث أن الإرادة في التنقيف الشخصي وتعليم الأطفال يهيمنان على هؤلاء الأشخاص النازحين، وكذا فإنها تؤدي تصور معين للحياة في الوسط الريفي والحضري⁽¹⁾.

وللهجرة دور مزدوج في ظاهرة الحراك السوسيو مهني، حيث يساعد المهاجرون أصحاب البلاد الأصليين على الحراك الصاعد، وذلك بشغلهم للأعمال والوظائف الدنيا والوظيفة التي كان يشغلها أصحاب البلاد الأصليين، وهي من جانب ثانٍ تساعد المهاجرين على جمع الأموال التي تعمل على تحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية عند رجوعهم إلى أوطانهم.

❖ **عدد أفراد الأسرة:** من المتفق عليه أن نسبة الإنجاب تختلف باختلاف الطبقات والمستويات الاقتصادية والاجتماعية داخل المجتمع الواحد، حيث تزداد نسبة الإنجاب في الأسر التي لا تنتمي إلى المستويات الدنيا والعكس تقل في الطبقات الاجتماعية والاقتصادية العليا.

وتختلف أيضاً بين المجتمعات، والتفاوت الاقتصادي والاجتماعي من بين هذه المجتمعات وهذا ما يؤثر على درجة الحراك و نوعه.

❖ **التقدير الاجتماعي للوظيفة:** يختلف تقدير الأفراد للوظائف من فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد وبين المجتمعات أيضاً، ويعتمد هذا التقدير على مجموعة من العوامل منها: مدى أهمية هذه الوظيفة لكل من الفرد والمجتمع، العائد المادي لها، وعدد

1 - المرجع السابق، ص. 117، 118.

الأفراد الذين يشغلونها ومعنى ذلك أن التقدير الاجتماعي للوظيفة يزداد كلما إزدادت أهميتها لكل من الفرد والمجتمع.

ج) العوامل الشخصية: تلعب بعض السمات الشخصية كالموهبة و المهارات الحركية و القدرات في المجتمعات المفتوحة دوراً مهماً في حراك الأفراد اجتماعياً إلى الأعلى وخاصة بين أبناء الطبقة الفقيرة منها، الغناء الفني، الذكاء الاجتماعي، سمة الجمال، هذه العوامل كلها تساعدهم في الحراك السوسيو مهني الصاعد⁽¹⁾.

❖ **المرأة والحراك السوسيو مهني:** يرتبط هذا الموضوع بدور المرأة في تنمية المجتمع وبناءه ففي المجتمعات المغلقة التي تسيرها قيم وعادات وتقاليد والتي تمنع المرأة من ممارسة حقوقها في التعليم والتوظيف والمشاركة السياسية والاجتماعية وهنا يكون حراك المرأة حراكاً هابطاً أما في المجتمعات المفتوحة، فإنها تتيح للمرأة ممارسة حقوقها الشرعية وتساهم في عملية الحراك السوسيو مهني الصاعد⁽²⁾.

❖ **الحروب و الثورات الاجتماعية :** تعد الثورات عاملاً فعالاً في الحراك السوسيو مهني، لأنها تصنع نظاماً سياسياً جديداً محل النظام السابق، و تأتي بأفراد كانوا مغمورين و تضعهم على رأس النظام الجديد فيصبحوا رؤساء و قادة ، و من أمثلة ذلك ثورات التحرير في الوطن العربي، هذا من جهة و من جهة أخرى، فإن الثورات الصناعية و الاقتصادية و حتى الدينية ذات تأثير كبير على سرعة الحراك وإتجاهه، كما قد تركز سياسة الحراك الهابط حيث تهوى الحروب ببعض القادة و السياسيين كما يحدث الآن في الثورات العربية

الحاصلة في المجتمع العربي 2011-2015

1 - علي السيد خشبي: المرجع السابق، ص 207.

2 - المرجع نفسه، ص 208.

❖ **عامل الموت** : تغفل معظم الدراسات والأدبيات الاجتماعية ذات العلاقة بالموضوع، عامل الموت و أثره على عملية الحراك، ففي بعض المجتمعات نجد أن منظومة القيم تحول دون احتلال مكانة ما من الآخرين إلا بعد وفاة شاغلها، ومن الأمثلة على ذلك أن الأنظمة الملكية لا يكون تبوء الحكم فيها إلا بوفاة الملك، أما على المستوى الأسري فإن أملاك رب الأسرة الثانية والمنقولة تبقى تحت حكمه وتصرفه إلى وفاته عندها يتقاسم الورثة هذه الأملاك وفق المنظومة القيمية والدينية والقانونية السائدة في المجتمع وبالتالي تكون فرصة الحراك كبيرة⁽¹⁾.

فعلاقة الموت بالحراك السوسيو مهني تعتبر علاقة وطيدة، فموت شخص معين يترك الأشخاص معينين مجالاً لحراكهم والعكس بقائهم على قيد الحياة يجعل هؤلاء الأشخاص يتحركون في حراكهم النازل.

سابعا: طرق قياس الحراك السوسيو مهني:

يرتبط قياس الحراك السوسيو مهني بالمنظومة القيمية السائدة في المجتمع ارتباطاً وثيقاً، ففي المجتمع الذي تسوده القيم الدينية، فإن مكانة الفرد ترتفع ومقامه يعلو ووضعه الاجتماعي يهاب داخل جماعته إذا كان متمسكاً بهذه القيم مطبقاً لها بصرف النظر عن إمكانية امتلاكه للثروة أو الوظيفة، أما إذا كانت منظومة القيم التي تسود المجتمع مادية في أساسها وتدعو إلى الاستحواذ على الثروة والسلطة وتأكيد الذات كما هو شأن المجتمعات المعاصرة فالحراك في هذه المجتمعات يكون صاعداً أو هابطاً ويكون وفقاً لملكيتها واستحواذها على الدخل والثروة والسلطة أو المستوى التعليمي أو الوظيفة.

1 - المرجع السابق، ص 208.

ونظرا لتعدد العلاقات وتشابكها بين مؤشرات الحراك الاجتماعي المذكورة أعلاه، فإن المهتمين بقياس الحراك غالباً ما يكتفون بدراسة المؤثرات التي يمكن التحكم بها، والتي تضم أكبر عدد منها وخاصة المستوى التعليمي والمهنة وعادة ما يفضل الكثيرون توظيف المؤشر المهني كمقياس للحراك وذلك للأسباب التالية:

(أ) أن مهنة الفرد ترتبط إلى حد كبير بالمستوى التعليمي الذي تحصل عليه وأهليته لشغل منصب معين بالإضافة إلى ارتباطه بالدخل، وتأثيره على المكانة الاجتماعية له في المجتمع الذي يعيش فيه.

(ب) سهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بالمهنة سواء عن طريق الاتصال بالمؤسسة التي يعمل فيها الفرد والبحث في ملف خدمته، أو من خلال الإجابة على استمارة بحث تقدم له.

(ج) تقدير المجتمعات المتقدمة لقيمة العمل الذي يقوم به الفرد وبالتالي، يمكن تقويم المكانة التي يحتلها الفرد اجتماعيا عن طريق تقويم مهنته أو وظيفته ومدى أهميتها لكل من أفراد المجتمع.

(د) غالبا ما يضع الأفراد والمجتمع مقياسا للمهن ترتب فيه المهن حسب أهميتها للفرد، والمجتمع وحسب ما تتطلبه من شهادات ودرجات علمية عالية وبما تدره من دخل مرتفع. توجد طريقتان لقياس الحراك من خلال مؤشر المهنة على النحو التالي:

أولا - الحراك الاجتماعي بين الأجيال:

تعتبر الطريقة الشائعة في قياس الحراك السوسيو مهني، و يقصد بها مقارنة مهن الأفراد أو مستوياتهم التعليمية في الأجيال المختلفة ومثال ذلك : مقارنة المستوى التعليمي أو المهني لجيل الآباء الحالي بالمستوى مستوى التعليمي أو المهني لجيل أبنائهم، لغرض التعرف على أوجه التشابه

و الاختلاف بينهما، ومظاهر الاختلاف وأسبابه، و تحديد اتجاه الحراك السوسيومهني، إذا كان صاعداً أو هابطاً ومثاله ابن العامل الذي يصبح مهندساً أو طبيباً أو معلماً، فهذا يسمى حراكاً صاعداً لصالح الإبن، أما ابن الطبيب أو الأستاذ الجامعي الذي يصبح موظفاً بسيطاً فهذا يسمى حراكاً هابطاً، أما ابن الطبيب الذي يصبح طبيباً فهذا مؤثر على الثبات الاجتماعي⁽¹⁾.

لقد وظفت هذه الطريقة في دراسات كثيرة منها، فالدراسة التي أجراها " نيوكتن " سنة 1955، عن الخلفية الاقتصادية والاجتماعية للرؤساء بعض لهيئات وكبار رجال الأعمال في ثلاثة أجيال مختلفة حيث توصل إلى أن 72% من هؤلاء كان آباؤهم ذوي مناصب عليا.

كما توصلت دراسة " سنترز " سنة 1945 و التي أجريت على عينة ممثلة من الرجال الحضريين إلى نتيجة مفادها أن ما يقارب من 30% من أبناء العمال حصلوا على وظائف غير عمالية، بينما أقل من 20% من عينة البحث هم من أصحاب الوظائف غير العمالية حصلوا على وظائف عمالية و خلصت الدراسة أن الحراك إلى الأعلى كان أكبر من الحراك نحو الأسفل بالنسبة للأبناء .

لم تقف الدراسات التي وظفت هذه الطريقة عند المجتمع الواحد بل تجاوزتها إلى دراسة العديد من المجتمعات، و قامت بمقارنة الحراك السوسيومهني بين الأجيال في المجتمعات المختلفة و من أشهر الدراسات دراسة " ميلر " سنة 1972 و التي قارب فيها الحراك، تسجيل الآباء وجيل الأبناء في (19دولة) والتي أظهرت نتائج دراستها مدى الاختلاف في الحراك السوسيومهني بين هذه المجتمعات نتيجة اختلافها في الايديولوجيات السياسية والتطور الاقتصادي والعوامل الاجتماعية المختلفة، إلى جانب هذه الدراسة توجد دراسات أخرى منها: دراسة " بندكس " و " لبيت " اللذان قارنا من خلالها أربعة مجتمعات من أمريكا، إنجلترا، السويد، هولندا، و دراسة " فوكس " و

1 - المرجع السابق ، ص 197.

ميلر " 196 التي أجريت مع أربعة مجتمعات هي : أمريكا، إنجلترا، اليابان، هولندا، و دراسة " هافجرت " سنة 1967 عن التعليم و الحراك السوسيو مهني في أمريكا، إنجلترا، البرازيل، استراليا⁽¹⁾

ثانيا : الحراك الاجتماعي داخل الجيل :

تشير طريقة الحراك السوسيو مهني داخل الجيل إلى مقارنة الوظائف والمهن التي يقوم بها الفرد أو يشغلها من وقت لآخر خلال حياته العملية، بمعنى مقارنة الفرد بذاته خلال الفترات الوظيفية متعددة، بهدف التعرف على مدى حركة الفرد الوظيفية والتعليمية خلال حياته سواء إلى الأعلى أو إلى الأسفل، ومحاولة تحديد العوامل التي تؤثر في الحراك ولا يخرج " غريب سيد أحمد " عند تناوله لمسألة القياس في الحراك السوسيو مهني عما أشير آنفاً، إذ يؤكد أن قياس الحراك السوسيو مهني يتم عن طريقة مقارنة الوضع الاجتماعي للأباء بأوضاع أبنائهم وأجدادهم، ويطلق على هذا النوع من القياس بين الأجيال وقد يقاس الحراك داخل الجيل الواحد، وتحسب زيادة أو نقصان كل مرحلة أو بينها وبين غيرها لتدل هذه النسبة على معدل الحراك، ويقاس الحراك على أساس التكرارات والثبات والإرتقاء من حيث البنود التي يحدد بها الباحث المسائل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وهو يرى أن لكل مسألة مقياسها الخاص كالمقياس المهني والاقتصادي و السياسي.

1 - المرجع السابق ، ص 198.

- خلاصة الفصل :

نستخلص في الأخير أنه قد تم معالجة في هذا الفصل مجموعة من النقاط الأساسية و أعطاء نظرة حول خطوات تخطيط المسار المهني و الذي دوره الحياة الوظيفية و الذي من خلاله يحدد الكيان الإجتماعي الداخلي لجماعات العمل و المادي وتظهر مسؤولية المؤسسة في ذلك من خلال عملية التخطيط و التنفيذ ما يولد نوعا من الإدراك في إصدار بعض السلوكيات التي تعتبر على مدى نضج و التسيير نتيجة توفر جملة من الشروط يتحدد من خلالها آليات التوظيف و الترقية و الأجر و دور البعد الاقتصادي في تحديدها .

الفصل الثالث العدالة التنظيمية

الفصل الثالث

العدالة التنظيمية

- تمهيد
- أولا : تعريف العدالة التنظيمية
- ثانيا أهمية العدالة التنظيمية
- ثالثا : أشكال العدالة التنظيمية
- رابعا: خصائص العدالة التنظيمية
- خامسا : مبادئ العدالة التنظيمية
- سادسا : أبعاد العدالة التنظيمية
- سابعا : نظريات المفسرة للعدالة التنظيمية
- خلاصة الفصل

- تمهيد:

تعتبر العدالة التنظيمية دور السلوك و الواجهة للعديد من الأنماط و المستويات فهي تشكل حسب قدرة الفرد أو النسق الاجتماعي ،تختلف باختلاف العوامل الموضوعية من عامل إيكولوجي و عامل اقتصادي و عامل تقني وعلمي وعامل سياسي وبعد تطوري ،لذلك تتدرج ضمن ثقافة جميع الفاعلين داخل المؤسسة لأنها تعبر عن قيم العاملين وسلوكاتهم التي تشكل أساليب التفكير وطرق اتخاذ القرارات و إنجاز العمل ،لذلك سنحاول من خلال الفصل التعرف على ماهية العدالة التنظيمية ومبادئها بالإضافة إلى خصائصها وأهميتها ونظريات المفسرة لها.

- أولاً : تعريف العدالة التنظيمية :

تعددت تعاريف العدالة التنظيمية وفقاً لوجهات نظر الباحثين ومنها :⁽¹⁾

عرفها أبو قاية بأنها : العدالة المدركة من قبل الأفراد للتبادلات (المدخلات والمخرجات التي تتضمن علاقات الموظفين و زملائه بنفس رتبة العمل و علاقة مع منظمة كنظام اجتماعي.

ويرى بن يحي: أن العدالة التنظيمية تعرف من خلال ما يحكم به العامل على العدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المسنودين الوظيفي و الإنساني .

كما عرفتها فطيمة الزهراء و جميل بأنها : مستوى إدراك العامل لحالة الإنصاف و المساواة في المعاملة و مختلف الإجراءات التي تتخذها إدارة المؤسسة و مقارنتها مع الجهود المبذولة من قبل العامل و العوائد المحققة منها بشكل يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة .

كما عرفها عربيات بأنها : مدى إدراك العدالة مخرجات الأداء الوظيفي إلى مدخلاته و مدى نزاهة الأساليب و الوسائل التي اتبعتها المنظمة في تقييم تلك المخرجات و بناء عليها يتم الشعور بإحساس العدالة التنظيمية من عدمه في المنظمات.

¹ - عبد النبي مريم : " أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي " ،مذكرة لنيل شهادة الماستر منشورة ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2020 ، 2021 ، ص 10 .

- ثانيا : أهمية العدالة التنظيمية :

تتمثل أهمية العدالة التنظيمية من خلال النقاط التالية :

- إن العدالة التنظيمية توضح حقيقة التوزيعي للرواتب والأجور في المؤسسة وتعتبر العدالة التوزيعية بعدا هاما يتم عبرها تقييم النظام التوزيعي و العائد المادي المعمول به.
- تنعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عن الرؤساء و نظم القرار .
- أن العدالة الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية و المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة .⁽¹⁾

- كما إبراز أهميتها كذلك من خلال النقاط التالية :

- تعتبر العدالة التنظيمية عاملا هاما في استقطاب الموارد البشرية الملائمة حيث تعمل على جذبها و خصوما الطموحة منها ،فإحساسهم بتوفر عدالة سواء في التعويضات الاعتراف بالتمايز في الأداء ،في الكفاءات و القدرات ، يدفع بهم للالتحاق بمثل هذه المؤسسات .
- إن شعور الموظف بتوفر العدالة التنظيمية يدفعه إلى الإبداع التنظيمي بخلق أفكار جديدة تخدم المؤسسة .
- تحافظ العدالة التنظيمية عند تطبيقها على الموارد البشرية الموجودة بالمؤسسة إذ لأن إنتماء على نظام عادل في عملية التسيير العمل و توزيع المهام والمخرجات

¹- عامر علي حسين العماوي : "أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي " ،دراسة تحليلية لأراء الكادر التدريسي في كلية الإدارة و الاقتصاد ،جامعة القيادية ،مجلة القيادة للعلوم الإدارية واق ،العراق ،جامعة القيادة ،المجلد 10 ، العدد 01 ، 2007 ، ص 19 .

على الموظفين بطريقة متساوية يدفعهم هذا إلى استقرار داخل المؤسسة و زيادة ولائهم لهم .

- ثالثا : أشكال العدالة التنظيمية :

يمكن تصنيف أشكال العدالة التنظيمية كالآتي :

- أ) العدالة الداخلية :

يعرف هذا الشكل من العدالة التنظيمية من خلال التداخل الحاصل بين وظائف المؤسسة الواحد، إذ يتم على أساسها تقييم وظيفية معينة بالمقارنة مع وظيفة أخرى داخل المؤسسة الواحدة، فالعاملون يتوقعون مثلا أن يحصل رئيس المؤسسة على مخرجات (نواتج) تفوق تلك التي يحصل عليها نائبه، وأن يحصل هذا الأخير على مخرجات تزيد من مخرجات مساعدة و هكذا.

- ب) العدالة الخارجية :

يرتكز هذا الشكل من العدالة التنظيمية على مقارنة التشابه بين الوظائف ضمن مؤسسات مختلفة، فمثلا يمكن المقارنة بين مخرجات رؤساء يعملون لصالح عدد من مؤسسات تعمل في صناعة الأدوية والصيدالية، والمهم في هذا الشكل من العدالة التنظيمية أنها تكشف مواقع سياسات المؤسسات الإستراتيجية للمخرجات، إذا يمكن أن تقارن بين موقع قيادي لجهاز المخرجات في المؤسسة الأولى، وبين جهاز مخرجات آخر تجانس يعمل في المؤسسة الثانية، بمعنى أن المقارنة تتم من عدة منظمات لتعيين الوظيفة، حيث يمكن التوصل إلى مدى وجود عدالة تنظيمية في مؤسسة معينة دون غيرها من المؤسسات .

- ج) العدالة الفردية :

تعرف من خلال المقارنة التي يعتمدها الأفراد العاملون في نفس الوظيفة داخل المؤسسة الواحدة، ولكن لا يمكن الحديث عن هذا الشكل من العدالة التنظيمية بمعزل عن جملة من الشروط والمتغيرات الوظيفية التي قد تباعد بين المساهمات التي يعطيها الأفراد والتي لا يمكن تجاهلها من قبل الجهاز الإداري للمؤسسة الواحدة. (1)

- رابعا : خصائص العدالة التنظيمية :

- ✓ العدالة التنظيمية قيمة اجتماعية جوهرية فـي المؤسسة .
- ✓ تتضمن العدالة التنظيمية ثلاثة جوانب :الخرجات التي يتحصل عليها الأفراد و تسمى العدالة التوزيعية ،الإجراءات المطبقة لتوزيع هذه المخرجات و تسمى العدالة الإجرائية ،طريقة المعاملة التي يتلقها الأفراد لتطبيق الإجراءات و تسمى العدالة التفاعلية ،سنتطرق لها فيما بعد بالتفصيل .
- ✓ العدالة التنظيمية أقوى تعبير عبر السلوكيات من خلال ردود فعل الموظفين .
- ✓ مفهوم العدالة التنظيمية من المفاهيم النسبية بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه موظف ما على أنه إجراء عادل قد يراه موظف آخر إجراء غير عادل.(2)

¹- مراد رمزي خرموش : " دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام " مذكرة لنيل شهادة الماجستير منشورة ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2013 ، 2014 ، ص 27 .

² - عامر علي حسن العطوي : "أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي " ،مرجع سابق ، ص 30 .

- خامسا :مبادئ العدالة التنظيمية :

يعتبر موضوع العدالة التنظيمية من المواضيع في المؤسسة، لأنها تسعى للقضاء على الفجوة الحاصلة بين أهداف الفرد و أهداف المؤسسة التي يعملون بها من أجل تحقيق ذلك لابد من توفر مجموعة من المبادئ نذكر منها ما يلي:

- ✓ العدل للجميع و أن تتركز على أسس موضوعية دون تفرقة .
- ✓ متابعة عمليات إعادة توزيع للتأكد من عدالتها و توازنها.
- ✓ الموازنة بين العدالة الداخلية و الخارجية من خلال تصميم الوظائف و مسح الرواتب و الأجور .
- ✓ أما "جون رولز " في كتابه العدالة كإنصاف ،فيرى أن العدالة التنظيمية تتمثل في :

(1) مبدأ المساواة :كل شخص يجب أن يكون له حق مساو في أوسع مقدار من الحريات الأساسية يكون منسجما مع حرية مشابهة للآخرين.

(2) مبدأ اللامساواة: يجب ترتيب عدم المساواة الاجتماعية و الاقتصادية بحيث تكونان : أ- متوقعتين معقولا أنهما لمنفعة كل واحد .

ب- أن تكون متعلمين بمراكز وظائف مفتوحة للجميع .

(3) مبدأ القرى : يعبر مبدأ القرى عن فكرة مفادها هو أننا إذا أنا من القسمة

المتساوية فإن جماعة الأفراد لأكثر انتفاعا يجب ألا تتحسن أحوالها على حساب

التسبب لجماعة الأقل إنتفاعا. (1)

- سادسا :أبعاد العدالة التنظيمية :

- (1) العدالة التوزيعية :

ويمكن تعريفها في شعور العاملين بالعدالة بخصوص ما يحصلون عليه من

مخرجات قد تكون على شكل أجور و ترقية و حوافز مقابل جهودهم في العمل

،فالعاملون لا يركزون فقط على كمية المخرجات التي يستفيدون منها ،بل يهتمون كذلك

لعدالة هذه المخرجات .(2)

ومنه نستنتج أن العدالة التوزيع تشير إلى :

✓ إدراك الفرد بعدالة المخرجات التي يشملها و كذلك العوائد التي يحصل عليها الفرد

و تكون ناتج مقارنة ما يبذله من جهد و ما يحصل عليه من جهته ،و بين ما

يبذله الآخرون و ما يحصلون عليه من جهة أخرى.

✓ و قد عبر عنها البعض بأنها عدالة نتاج القرارات ،كما عرفت أيضا بأنها العدالة

المدركة لتوزيع التوابع .(3)

¹ - بردي فريال و زعيمش صبرينة :علاقة العدالة التنظيمية بالصرح التنظيمي " ،دراسة ميدانية بالشركة الأفريقية للزجاج ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،قسم علم اجتماع ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،حيجل ، 2018 ، 2019 ، ص 46 .

² - محفوظ أحمد : " إدارة الموارد البشرية " ،دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان ، ط 01 2010 ، ص 309 .

³ - عبد الحميد عبد الفاتح المغربي : "المهارات السلوكية و التنظيمية تنمية الموارد البشرية ، المكتبة العمرية ،مصر ، ط 01 ، 2007 ، ص 208 .

- (2) العدالة الإجرائية :

تتعلق العدالة الإجرائية بعدالة الإجراءات المستخدمة في تحويل المدخلات إلى مخرجات ومحصلات نهائية عليها العاملون مما يمكننا من الحكم على القواعد والإجراءات المطبقة في المنظمة من حيث مدى نزاهتها و عدم تحيزها.

وترتبط درجة العدالة الإجرائية مع مدى وجود الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين وكلها كانت هناك ثقة متبادلة أكبر بينهم،كلها شعر العاملون بالعدالة الإجرائية بشكل كبير.

ويرى الصحيح و محمد أن : مدى إتاحة الفرص للفرد للإبداء آراء ومشاعره عند صياغته الإجراءات، ومدى قدرته على التأثير في الإجراءات المستخدمة من الأغراض توزيع المخرجات تجددان مستوى إدراكه للعدالة الإجرائية.⁽¹⁾

ولقد حددها البعض على أنها المكونات الهيكلية التي يعتقد أنها تشكل القالب الذهبي للإدراك الأفراد لمعنى العدالة و تستند إلى القواعد التالية :

✓ قاعدة الاستئناف بمعنى وجود فرص للاعتراض على القرارات و تعديلها إذا ظهر ما يبرر ذلك .

✓ القاعدة الأخلاقية :أي أن يتم توزيع الموارد وفقا للمعايير الأخلاقية السائدة .

✓ قاعدة التمثيل إذا يجب أن تستوعب عملية اتخاذ القرارات و جماعات نظر أصحاب المصلحة و العلاقة .

✓ قاعدة عدم الانحياز ،يجب عدم تمكين المصلحة الشخصية من التأثير على مجريات عملية اتخاذ القرارات .

¹ -محفوظ أحمد : "دالة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص 309 .

✓ قاعدة الدقة ،بناء القرارات على أساس المعلومات الصحيحة و الدقيقة و الموثقة المصادر .

✓ قاعدة الانسجام :يجب أن تستخدم إجراءات توزيع الإجراءات و المكافآت على جميع الأفراد و في كل الأوقات .⁽¹⁾

- (3) العدالة التعاملية :

تهتم العدالة التفاعلية بسلوك إدارة المنظمة عند تعاملها مع باقي العاملين و يتعلق هذا النوع من العدالة بمدى إحساس العاملين بعدالة تعاملهم مع إدارة المنظمة التي يعملون فيها ،ويندرج تحت العدالة ما يسمى بعدالة التعاملات و التي تشير إلى الاحترام الآخرين والدق في التعامل معهم .

ويقول الخشالي بأن : عدالة التعاملات تتعلق بمدى إدراك العامل لعلاقته مع المدير من خلال معاملة المدير للعامل باحترام ومودة، ومن خلال مناقشة القرارات التي تخص وظيفته بصراحة.

وإن يأخذ المدير بنظر الاعتبار مطالب العامل الشخصية ،و أن يبدي المدير اهتماما بمصلحة و يشركه في معرفة النتائج المترتبة على اتخاذ القرارات التي تتعلق بوظيفته والمبررات و الأسباب المنطقية التي دعت لاتخاذ مثل تلك القرارات .⁽²⁾

1 - عبد الحميد عبد الفاتح المغربي ،مرجع سابق ، ص 208 و 209.

2- محفوظ أحمد ،مرجع سابق ، ص 310 .

- سابعا : نظريات العدالة التنظيمية :

إن مفهوم العدالة التنظيمية و إن شاع استخدامه في الآونة الأخيرة إلا أن حذروها تمتد إلى بعض النظريات السابقة ،حيث تعددت الدراسات و الأبحاث التي حاولت تفسير العدالة التنظيمية و بالتالي تحديد العوامل التي تجعل من شخص ما يشعر بالعدالة ،و تقع هذه النظريات ضمن النظريات المعرفية للدافعية و التحفيز من بين هذه النظريات سوف نتطرق لخمسة نظريات هم: نظرية العدالة (adms stacey) 1963 ،نظرية التوقع (victor vroom) 1964 ، نظرية المساواة (prawls) 1971 ،نظرية العدالة (fredrickson) 1968 (rorter et lawler) ،نظرية العدالة الاجتماعية

- نظرية العدالة لستاسي أدمز :

قام بتطوير هذه النظرية الكاتب (adms) 1963 و ذلك أثناء عمله باحثا نفسيا في شركة الكهرباء العامة في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، و تركز النظرية على افتراض أساسي هو أن لدى الموظفين دافعية قوية لتحقيق نوع من التوازن بين جهودهم و إسهامهم في العمل و بين العوائد التي يتلقونها، وجوهر النظرية هو أن الموظف في المؤسسة يقيس درجة العدالة و المساواة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله (المدخلات) إلى العوائد (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله الموظفين في الوظائف الشبيهة، وبالظروف نفسها فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة وتساوت النسبتان تكون النتيجة هي شعوره بالرضا أما إذا كان العكس فإن النتيجة هي شعوره بعدم الرضا عن عمله ،حيث تتكون العوائد (المخرجات) من الأجر ،المزايا

،المنافع ،المراكز ،الترقية ،الاعتراف وغيرها ،أما مدخلات الموظف فنتشكل من (القدرات ، والملكات ، والمهارات ، والخصائص) التي يبذلها و يكرسها للعمل⁽¹⁾.

و عليه يكون إدراك الموظف لهذه العدالة من خلال أربع خطوات :

- تقييم الموظف الموفق الشخصي من خلال مدخلاته إلى المؤسسة ،وما يحصل عليه من مخرجات.
- يهتم المقارنات الاجتماعية للآخرين من خلال مدخلاتهم إلى المؤسسة ومخرجاتهم منها .
- يقارن الموظف نفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبة للمخلات والمخرجات .
- كنتيجة للمقارنة يميل الموظف إلى إدراك العدالة أو عدم العدالة .

وقد حدد (adms) في هذا الإطار سن طرق يسكلها الموظفون لتخفيض الشعور بعدم العدالة و المساواة هي :

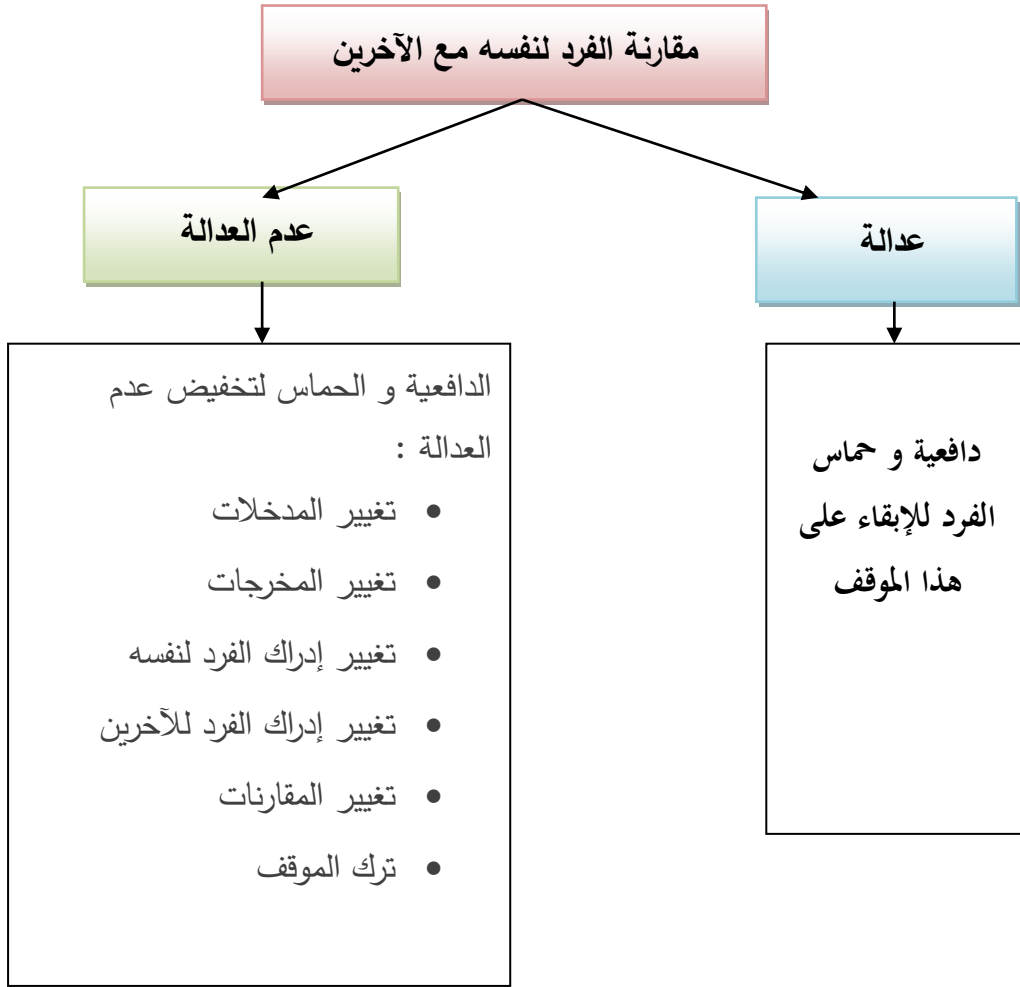
- تغيير المدخلات: يمكن للموظف تغيير مدخلاته إذا أحسن أو شعر بأنه حصل على نواتج أقل مما يستحق مقارنة بالآخرين ،و من هنا يتعمد إلى التقليل من مجهوده المبذول في العمل .
- تغيير النواتج : يمكن للفرد أن يغير نواتجه كأنه يطلب علاوة أو زيادة في أجره أو قد يبحث عن مساواة إضافية لتحقيق النمو و التطوير .

¹ - فاطمة مقبري : " أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيع العدالة التنظيمية " ،مذكرة لنيل شهادة الدكتور ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير ،جامعة ريان عاشور ،الجلفة ،2018/2019 ، ص 151 .

- **تغيير الإدراك الذاتي** : قد يحاول الموظف أن يغير من تقييمه لنفسه فيبرر أن عطائه إلى المؤسسة منخفض ،ومن ثم فإنه لا يستحق الحصول على أكثر مما حصل عليه.
- **تغيير الإدراك الأخرى**: في هذه الحالة يحاول الموظف الذي يحس بانخفاض في مكافأته أن يبرر بأن ذلك المجهود الذي يبذله الآخرين لابد أن يكون أكثر مما يبدو عليه بالفعل .
- **تغيير محور المقارنة**: يمكن للموظف أن يرجع عدم العدالة للأسباب أخرى كأن ينظر إلى الآخرين الذين يقارن نفسه بهم على أنهم الأكثر حظا أو أن لديهم مهارات و قدرات خاصة أو أنهم مفضلين لدى القائد الإداري .
- **ترك الموقف** : كأن يطلب الموظف نقله من قسمه إلى قسم آخر أو أن يترك العمل نهائيا في المؤسسة و كل ذلك من أجل تخفيف الشعور بعدم العدالة .⁽¹⁾

¹ - فاطمة قميري ،مرجع سابق ، ص 151 .

- و يمكن توضيح كل ما سبق في الشكل التالي :
- الشكل رقم (01): الاستجابة المرتبطة بإدراك العدالة أو عدم للعدالة⁽¹⁾



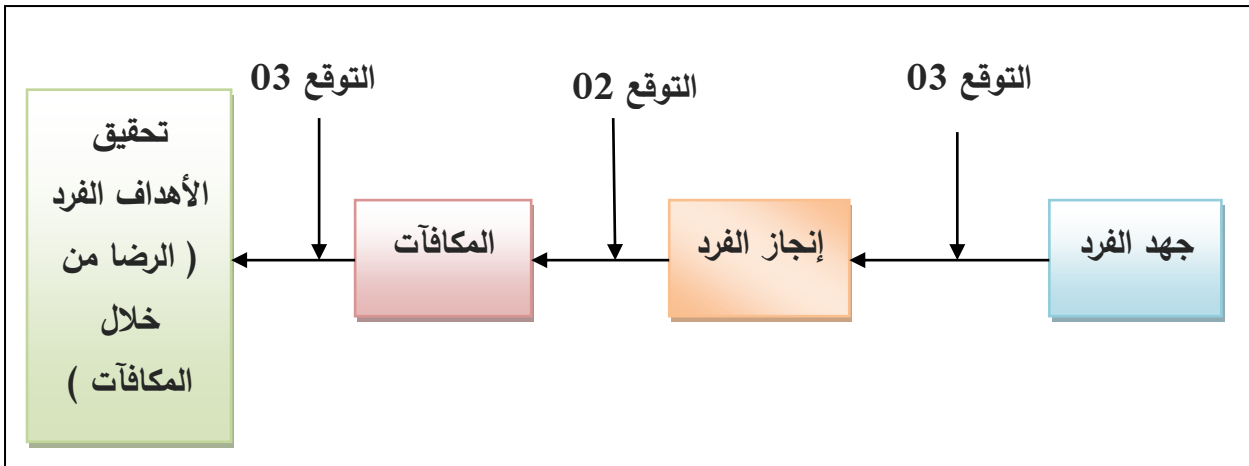
المصدر : منير بن أحمد ،مرجع سابق ، ص 100

¹ - فاطمة قميري : مرجع سابق ، ص 152 .

➤ نظرية التوقع لفكتور فروم :

في سنة 1964 قدم فروم نظرية التوقع الدافعية العمل ،حيث لعبت دورا هاما في فكر السلوك التنظيمي، وتبحث هذه النظرية في كيفية التنبؤ ب أو شرح العلاقة بين الوظيفة والجهد الذي يبذله الموظف فيها، وترى أن دافعية الموظف للقيام بسلوك معين دون غيره تتحدد باعتقاد الموظف بأن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك، وأنه سيؤدي إلى نتيجة معينة، وأن هذه النتيجة ذات أهمية له و الشكل الموالي يوضح جوهر نظرية التوقع عند فروم :⁽¹⁾

➤ الشكل رقم (02) يوضح جوهر التوقع عند فروم :



المصدر : ماجد عبد المهدي مساعدة و آخرون ،مبادئ الإدارة ،مرجع سابق ، ص 243.

و يعني هذا أن صقر الفرد يعتمد على توقعات الفرد كما يلي :

➤ التوقع الأول :ويرجع إلى قناعة الشخص واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة،كالموظف الذي تعتقد بأنه عامل جيد وقادر على

¹ - فاطمة قميري ،المرجع السابق ، ص 153 .

الإنتاج إذا حاول ذلك والطالب يعتقد بأنه ذكي وسيفهم الموضوع إذا درس و هذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد و الإنجاز .

➤ **التوقع الثاني:** وهو حساب النتائج المتوقعة لذلك السلوك وهي ماذا سيحصل بعد إتمام حملة الإنجاز، فالفرد العامل مثلا يتساءل إذا حققت رقم إنتاج معين فهل سأعطي مكافآت أم لا، أو الطالب الذي فهم الموضوع هل سينجح أم لا ؟ وهذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الإنجاز و المكافآت التي سيحصل عليها .

➤ **التوقع الثالث:** ويشير إلى القيمة أو الأهمية التي يعطيها الفرد للمكافأة التي سيحصل عليها فيها إذا كانت عالية أو متدنية، فإذا كانت عالية فإن ذلك يزيد من درجة حفزه، و العكس صحيح.

و من المساهمات في هذا صدد ما قدمه فروم و هو التمييز بين المكافآت الخارجية المرتبطة نتيجة العمل والمكافأة الداخلية المرتبطة بمضمون الوظيفة، وتمثل المكافأة الخارجية بأنها نتائج عوائد العمل والتي تقويم إيجابا و التي تعطي للفرد بواسطة شخص آخر في مجموعة العمل، ومثال على ذلك الأجر، أما المكافآت الداخلية في تتبع من قيمتها، وهذه المكافآت و المزايا يكون لها تأثير قوي على سلوك الأفراد، و أنما تمتلك عددا من المزايا كوسائل لتحفيز على الأداء الفعال، ومن هذه المكافآت مشاعر الانجاز الفردي، المنافسة، المسؤولية الاستقلالية، شعور الفرد بالنمو والتطور، كما أن أولى الوسائل لزيادة احتمال حصول الأفراد على المكافآت الجوهرية من العمل تكمن في الأسلوب الذي من خلاله تقوم المؤسسة بتصميم الوظيفة لأعضائها، أي أن طبيعة للعمل ذاته هي المحدد الأول لخبرة الفرد بالمكافآت الجوهرية، و لهذا نجد أن حفز الفرد يعتمد إلى حد كبير على درجة الاحتمالات التي يعطيها الموظف للعلاقات الآتية :

- احتمال أن جهد سيؤدي إلى الانجاز المطلوب.
- احتمال أن الانجاز المطلوب سيحقق المكان المتوقع .
- احتمال أن المكافأة المتوقعة هي المكافأة المطلوب

وتعتبر نظرية التوقع ضمنا وسيلة لتحقيق غاية، فقد نجد أن النتيجة التي حصل عليها الفرد ليست هدفا بحد ذاته وإنما تكون وسيلة أو سببا لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، مثال ذلك أنه قد يرغب الفرد في وظيفة بالترقي ليس لأنه هدفا بحد دلالة، وإنما بسبب إدارته واعتقاده أن الترقية في السبل لتحقيق حاجة التقدير والاحترام، والتفسير و الحصول على المردود المادي من أجور و مكافآت الخ. (1)

➤ نظرية العدالة لليملان بورترواردارد لور (1968) :

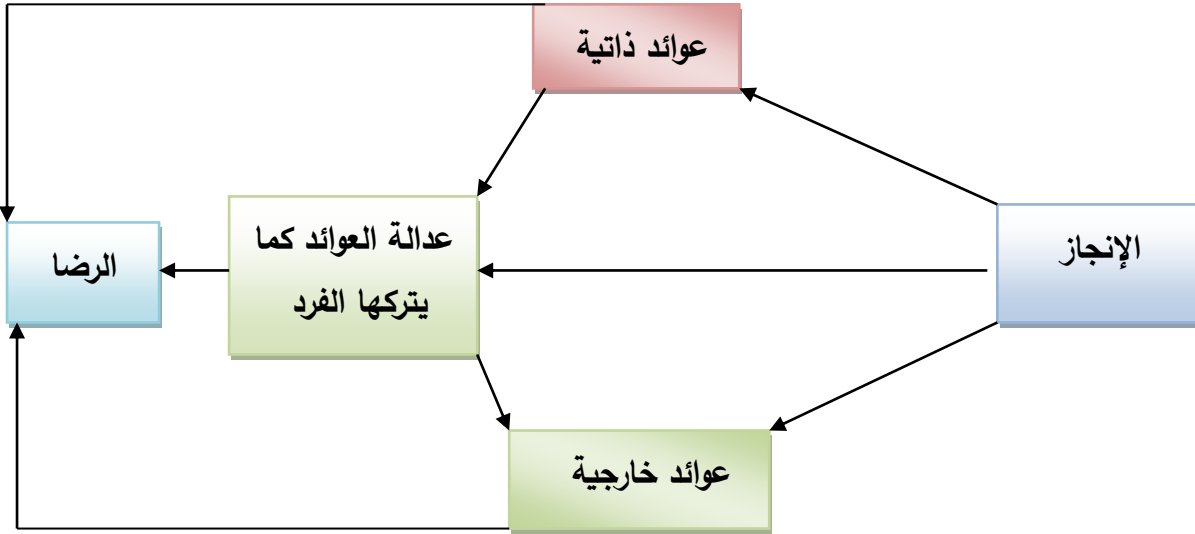
طور (porter et lawler) سنة 1968 نظرية التوقع لي (vroom) وقدر ربط الرضا بكل

من الانجاز والعائد فهم يضعون طبقة وسيهة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد والشكل التالي

يوضح نموذج (porter et lawler)

¹ - فاطمة قميري ، المرجع السابق ، ص 140 .

➤ الشكل رقم (03) يوضح نموذج (porter et lawler) (1)



المصدر: محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 295

فعندما تكون لدى الموظف معرفة بالعوائد الداخلية لمضمون العمل، فإن الدافعية سوف تتأثر بشكل مباشر وإيجابي، كما أن الدافعية يمكن أن تحدث أيضاً عندما ينشأ الرضا الوظيفي، والذي يتم من خلال العوائد سواء الداخلية أو الخارجية والتي تؤدي إلى الشعور بالعدالة، أما إذا نشأ الإحساس بعدم العدالة فإن الرضا سوف ينخفض وتقتل الدافعية.

ويتحدد رضا الموظف يهدي تقارب العوائد، النتائج المحققة فعلي الموظف مع العوائد النتائج التي يعتقد الموظف بأنه يستحقها، فإذا ما كانت العوائد الفعلية لقاء الأداء و الانجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الموظف بأنها عادلة، فإن الرضا المتحقق سيدفع الموظف إلى تكرار الجهد و النشاط، أما إذا قلت هذه العوائد كما يعتقد

¹ - فاطمة قميري، مرجع سابق، ص 153.

سيدفع الموظف إلى تكرار الجهد و النشاط ،أما إذا قلت هذه العوائد كما يعتقد الموظف بأنه يستحقه (فوائد منصفة) عدم رضا و يوقف الدافعية للاستمرار في الجهد.

➤ نظرية المساواة لرواسن (John Rouls) :

إن نظرية المساواة لـ(rouls) سنة 1971 م تستند على تصورين لحالة الطبيعة الأولى حيث الأفراد على حالة سواء عن الفوارق بينهم للوضع السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي الذي يجدون أنفسهم عليه، أما التصور الثاني فهو مسألة العقد الاجتماعي،وهنا يتفق الأفراد بأنه لا وجود امتياز بفضل أحدهم على الأخير ،بل أن جميع الأفراد عقلاء أحرار،يتفقون على جملة من المبادئ تمكنهم م التعاون فيما بينهم لتحقيق أهدافهم ومصالحهم المشروعة وأقسام الواجبات والتبعيات الاجتماعية بشكل منصف عادل .(1)

ولقد اعتبرت نظرية العدالة (ruwles)بنظرية العدالة التوزيعية التي بناها على ثلاثة

مبادئ:

➤ **مبدأ المساواة في الخيار:** الذي يعني أن كل الخيارات الأساسية لشخص يجب

أن تساوي خيارات الآخرين مثل : حرية الكلام ،حق التصويت،حق امتلاك

الملكية الشخصية و غيرها.

➤ **مبدأ الاختلاف:** الذي يعني أن المجتمعات فيها عدم المساواة و لكن يجب أن

تساعد من هم من الغير منتفعين و الغير مقتدرين كالمريض و على المجتمع

الاهتمام بالمحتاجين.

¹ - فاطمة قميري ،المرجع السابق ، ص 154

➤ مبدأ المساواة بالفرص: الذي يعني أن كل فرد يجب أن يمتلك الفرصة نفسها للحصول على المناصب أو المواقع الأفضل المعروضة من قبل المجتمع أن يسمح للناس بالتقدم بالمجتمع اعتمادا على جهودهم و مشاركتهم كما يجب أن يكون لديهم فرص متساوية للتعليم و التدريب لفسح المجال أمامهم لتطوير مهاراتهم.

- خلاصة الفصل :

نستنتج من خلال هذا الفصل أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً أساسياً ومهماً من خلال دورة الحياة الوظيفية حين تعتبر شعور الموظفين في المؤسسة من خلال النزاهة والمساواة وهي قيمة مهمة وإحساس وإدراك إنساني يشعر به أعضاء المؤسسة في إطار جملة من القيم المتولدة نفسياً وإدارياً من خلال إجراء مقارنات حيث تظهر هذه العدالة في المسلك الوظيفي الذي يعتبر الخط المرن الذي يندرج فيه الموظف وينتقل إليه من خلال حياته الوظيفية وتبرز تطبيقاتها في عدالة التدريس والترقية والتكوين وغيرها ولقد تعددت المقاربات التي تفسرها إلى حد هدف وغايتها واحدة هي تحقيق العدالة التنظيمية في المؤسسة.

الفصل الرابع :

الفصل التطبيقي و الميداني للدراسة

الفصل الرابع :

الإطار الميداني و التطبيقي للدراسة

- تمهيد
- أولا :مجالات الدراسة
- (1) منهج الدراسة
- (2) مجتمع البحث وعينته
- (3) أدوات جمع البيانات
- ثانيا :عرض و تحليل البيانات
- ثالثا : مناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة
- رابعا : الاستنتاج العام للدراسة
- خلاصة الفصل
- الخاتمة
- قائمة المصادر و المراجع
- الملاحق

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى البناء المنهجي الذي يعد تكملة لدراسة النظرية، من خلال تحليل المعطيات و معالجتها ما يسمح لنا باختيار الفرضيات، لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى المنهج المستخدم في الدراسة، و مجالات الدراسة (المجال الزمني والمجال المكاني و المجال البشري) و مجتمع البحث و عينة الدراسة، و أدوات جمع البيانات وطرق استخدامها و أساليب التحليل المعتمدة، و تحليل البيانات و المعطيات و كذلك طرحنا مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات و الاستنتاج

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-مجالات الدراسة:

أ-المجال الزمني:

استغرقت الدراسة الميدانية الفترة الممتدة من 25 جانفي إلى غاية 1 فيفري 2023 وقد كانت أول زيادة لنا و قد تم فيها التعرف على المؤسسة في 20 جانفي 2023 من أجل الدراسة الاستطلاعية و بالإضافة إلى التعرف على عدد العمال و أوقات عملهم و مدى توفير المؤسسة للظروف التي تساعد الباحث لإجراء الدراسة في أحسن الأحوال كما تم إمدادنا بكافة المعلومات التي تهتم الدراسة من رؤساء المصالح حيث قد قاموا بتزويدنا بمختلف المعلومات في جميع المعلومات التي تساعد في عملية البحث و في موضوع الدراسة

ب-المجال المكاني:

تمت الدراسة في إدارة دار الثقافة لولاية الطارف و التي تم إنشاءها في يوم 16 جوان 2013 و قد تم العمل الفعلي فيها يوم 22 ماي 2016 و التي تقع حاليا في الطابق الثاني للمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية الطارف و تضم 53 عامل

ج-المجال البشري:

تضم العينة كل الموظفين في مؤسسة دار الثقافة لولاية الطارف و المتمثلين في

الإطارات التالية:

عدد الموظفين التابعين للأسلاك الخاصة بالثقافة = 25

عدد الموظفين التابعين للأسلاك المشتركة = 26

الأعوان المتعاقدين = 02

2- المنهج المستخدم في البحث:

إن نوعية الدراسة و طبيعة الموضوع هو الذي يفرض على الباحث استخدام المنهج علمي معين و الذي في معناه العام الأساليب التي يمكن بها تطبيق أو انجاز الهدف مما يعني أن المنهج هو أسلوب لتنظيم النشاط

و من خلال المنهج تتضح الرؤية و نصل إلى نتائج نسبية و موضوعية و نظراً لكون الموضوع الذي نتناوله في هذه الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين دور الحراك السوسيوومهي في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة، تم تطبيق المنهج الوطني، كمنهج عرف بكثرة بين الباحثين في مثل هذه الدراسات و الذي يعرف على أنه عبارة عن وصف و تفسير ما هو كائن و الاهتمام بالظروف و العلاقات القائمة و المعتقدات أو وجهات النظر و القيم و الاتجاهات عند الأفراد .

3- أدوات جمع البيانات:

تعتبر البيانات المهمة على أساس دقيق من الركائز الأساسية لكل بحث من أجل التوصل إلى نتيجة علمية صحيحة لهذا يتعين على كل باحث أن يكون ملماً بقواعد و أساليب جمع البيانات ليحقق الهدف المنشود من الدراسة، و أما الأدوات التي اعتمدنا عليها للحصول على المعلومات في دراستنا على النحو التالي:

أ- الملاحظة:

تعرف الملاحظة بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر و الأحداث و مكوناتها المادية و البيئة و متابعة سيرها و اتجاهاتها و علاقاتها بأسلوب علمي منظم و مخطط و هادف قصد التفسير و تحديد العلاقة بين المتغيرات و التنبؤ بسلوك الظاهرة (1)

ب- الاستمارة:

تحظى الاستمارة برواج كبير في الاستعمال ضمن مختلف البحوث الاجتماعية، و هي عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف معين، و يتم تنفيذ أداة الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو عن طريق المراسلة الالكترونية كما تعرف الاستمارة بأنها: وسيلة منتظمة لجمع المعلومات و تحليلها بغرض اتخاذ إجراءات أو إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات بهدف التطوير و التحسين (2)

و قد تضمنت الاستمارة 42 سؤال موزعين على 05 محاور:

المحور الأول: تضمن البيانات الأولية الخاصة بالمبجوثين و احتوى على الأسئلة

من (01-05) الجنس، السن، الحالة العائلية، عدد الأطفال، نوع السكن

المحو الثاني: تضمن أسئلة حول الهامش الاجتماعي و الحراك السوسيو مهني و

احتوى على الأسئلة من (06-13)

¹ -محمد محيي الدين: الاتجاهات النظرية و التطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة باتنة، ط1، 1999 ص68.

² -صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر،

2009، ص65.

المحور الثالث: تضمن أسئلة حول الهامش الاجتماعي و الحراك السوسيو مهني و

احتوى على الأسئلة من (14-32)

المحور الرابع: تضمن أسئلة حول تداول المعلومات و الحراك السوسيو مهني و

احتوى على الأسئلة من (33-38)

المحور الخامس: تضمن أسئلة حول مرونة الترقيات في المؤسسة و الحراك

السوسيو مهني و احتوى على الأسئلة من (39-42)

4- العينة و طريقة اختيارها:

العينة في جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة، حيث تكون العينة المحسوبة

ممثلة قدر الإمكان مجتمع الدراسة لذلك يمكن تعريف العينة على أساس أنها مجموعة

الوحدات التي يتم اختيارها من المجتمع الإحصائي.

و قد اعتمدنا في بحثنا على العينة العشوائية البسيطة و تعرف على أنها تتيح فرص

متكافئة لكل الأفراد من المجتمع الإحصائي بالظهور في عينة الدراسة (عدم التحيز) و هي

عينة قائمة على الصدفة، و هي أبسط أنواع العينات رغم أنها تتبع خطوات معروفة.

أسباب اختيار العينة العشوائية البسيطة:

يلجأ إليها الباحث في كان مجتمع الدراسة متجانس و متكافئ و يشترك في نفس

الخصائص التي تمثل المجتمع (1)

و تم تحديد عدد العينات الممكن سحبها حسب العلاقة التالية:

$$N = \frac{\text{نسبة الاختيار} \times \text{عدد أفراد مجتمع الدراسة}}{100}$$

و من خلال بحثنا تم اختيار نسبة 58% من أصل 53 عامل أي حصلنا على

30 عينة في ميدان الدراسة و ذلك يمكن توضيحه من خلال العملية التالية:

$$N = \frac{53 \times 58}{100}$$

$$100 \longrightarrow 53$$

$$\text{س} \longrightarrow 85$$

1-محمد عبد العالي النعيمي: طرق البحث العلمي، مؤسسة الورق للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص80.

-ثانيا : عرض و تحليل البيانات :

- المحور الأول : البيانات الشخصية:

الجدول رقم 01 :يوضح توزيع أفراد العينة في العمل حسب الجنس :

النسبة	العدد	الفئة
17 %	05	ذكر
83 %	25	أنثى
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لهذا الجدول أعلاه نجد أن نسبة الأكبر هي نسبة الإناث

التمثلة في 83 %مقارنة بنسبة الذكور التي تمثلت في 17 %،حيث نلاحظ أن

الإناث عددهم 25 وعدد الذكور تمثل في 05 وبالتالي يمكن الحكم على هذه النسب

بأنها نسبة متباعدة .

الجدول رقم 02 : يوضح أفراد العينة حسب متغير السن :

النسبة %	التكرار	الفئة
30 %	09	{30-26}
30 %	09	{ 35-30}
10 %	03	{ 40- 35}
20 %	06	{ 45- 40}
10 %	03	{ 50- 45}
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لجدول أعلاه يتبين لنا توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن على خمس فئات كما نلاحظ أن أكبر تكرار مطلق يقابل فئة {30-26} و فئة { 35-30} للتكرار قدره 09 و نسبة إلى 30 % هي أكبر نسبة في هذا الجدول ثم ،تليها نسبة 20 % و التي يقابلها الفئة من {45- 40} بتكرار قدره 06 ثم تليها نسبة 10 % و التي تقابلها الفئة من { 40- 35} و الفئة { 50- 45} بتكرار قدره 03 ومن خلال دراستنا لفئة العينة نجد أن معظمهم في متوسط العمر .

جدول رقم 03 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية :

النسبة %	التكرار	الفئة
57 %	17	أعزب
43 %	13	متزوج
00 %	00	مطلق
00 %	00	أرمل
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لجدول أعلاه نجد أن أغلب أفراد العينة هم عزاب و هذا ما دل عليه

النسبة المئوية و المقدرة بـ 57 % من أصل 17 ثم تأتي بعدها مباشرة مجموعة صغيرة جدا

مقارنة 43 % وكذا بتكرار قدره 13 من أصل 30 .

الجدول رقم 04 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال :

عدد الأطفال	التكرار	النسبة %
أقل من خمسة	11	85 %
أكثر من خمسة	02	15 %
المجموع	13	100 %

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه المتمثل في توزيع عدد الأطفال نجد أن هناك

نسبة 85% من مفردات العينة الذين لديهم أقل من خمسة طفل ثم تليها نسبة 15 % من

مفردات العينة الذين أجابوا بأن لديهم أقل من خمسة طفل .

الجدول رقم 05 : يوضح نوع السكن :

نوع السكن	التكرار	النسبة %
فيلا	04	13 %
شقة	09	30 %
بيت أرضي	17	57 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ في هذا الجدول توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع السكن حيث نجد أكبر نسبة 57 % من أفراد العينة يملكون بيتاً أرضياً بتكرار 17 فرداً من أصل 30 ثم تليها مباشرة نسبة 30 % مما يملكون شقة بتكرار و أفراد أما الباقي أي نسبة 13 % يملكون فيلا بتكرار 4 أفراد ، وهذا راجع إلى تنوع المستوى المعيشي للأفراد العينة و الذي يعكسه نوع السكن .

الجدول رقم 06 : يوضح عقد الندوات و الورشات التكوينية و المؤشرات داخل

المؤسسة:

النسبة %	التكرار	عدد الندوات
67 %	20	نعم
33 %	10	لا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءة بيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 67 % من مفردات العينة ، قد أجابوا ب نعم في انعقاد ندوات ورشات التكوينية و المؤتمرات و حسب رأي الباحثين فهي تتعدد بشكل عشوائي كلما سمحت الفرصة بذلك في حين نجد نسبة 33 % من مفردات العينة قد أجابوا بأنه لا يتم عقد الندوات و الورشات التكوينية و المؤشرات داخل المؤسسة .

تعتبر عقد الندوات و الورشات التكوينية مؤشراً مهماً من مؤشرات جدية العمل في المؤسسة التي تعتبر وسيلة مهمة من وسائل نشر الوعي العمالي والثقافة العمالية ، ويعتبر الوعي العملي من أهم مؤشرات جدية العمل والذي يتجسد في الورشات والدورات التكوينية التي يقيمها المؤسسة قصد توعية العمال بمطالبهم و بمآلهم و حقوقهم وواجباتهم ومن هنا

وجد أن للورشات و الدورات التكوينية دور في تحقيق الوعي العمالي الذي يؤدي إلى الحراك السوسيو مهني.

الجدول رقم 07 : جدول يوضح المكانة الأسرية التي يشعرها الأقارب لعامل :

النسبة %	التكرار	الفئات
50%	15	راض
47%	14	راض جدا
03%	01	غير راض
00%	00	غير راض جد
100%	13	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 50% من مفردات العينة قد أجابوا براض بأن أفراد الأسرة راضين على العمل، ثم تليها نسبة 47% من مفردات العينة قد أجابوا براض جدا، ثم نجد نسبة 3% من مفردات العينة، قد أجابوا ب غير راض و حسب رأي أجد المبحوثين بأن الأسرة لا يعطون أهمية إلى الجانب الثقافي، من خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد بأن أغلبية أفراد أسرته يعطون أهمية لمهنتهم و تقدير لهم لكونهم يحطونهم مالا طاقة لهم، و حيث نتكلم عن المكانة التي يشعرها أقارب العمال نجد أنما تلعب دورا مهما، حيث تعتبر المكانة القيمة الرمزية الراجعة من خلال المهنة التي يمتنها الإنسان، حيث تعطيه قيمة الاحترام و التقدير إذا كانت مهنة ممتازة و العكس .

الجدول رقم 08 : يوضح تقييم طبيعة العمل في المؤسسة :

النسبة %	التكرار	الفئات
23%	07	يستهلك بحيث لا يقدم لك إضافة في حياتك
77 %	23	يخدم أهداف و إشباعاتك الشخصية و يطورها
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه المتمثل في تقييم طبيعة العمل في المؤسسة نجد نسبة 77 % من أفراد العينة قد أجابوا بأن طبيعة العمل في المؤسسة تخدم أهدافهم و اشباعات الشخصية و يطورها ،في حين نجد أن نسبة 23 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن طبيعة العمل في المؤسسة ستسبب بحيث لا يقدم إضافة للعمال في حياته .

يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها كما أنه له دور في تأثير على سلوك العاملين في المؤسسة ،فالمناخ التنظيمي هو عبارة عن البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد لهذا نجد بأن طبيعة العمل في مؤسسة دور مهما في تحفيز العاملين .

الجدول رقم 09 : يوضح رضا العامل عن المسار التكويني :

النسبة %	التكرار	الفئات
40 %	12	راض
43 %	13	راض جدا
17 %	05	غير راض
00 %	00	غير راض جدا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا أعلاه الذي يمثل رضا العامل عن المسار التكويني نجد أن نسبة 43 % من مفردات العينة قد أجابوا براض جدا على المسار التكويني لهم في المؤسسة، في حين نجد أن نسبة 40 % من مفردات العينة قد أجابوا براض على مساهم التكوين في المؤسسة ، إلا أن نجد 17 % من أفراد العينة قد أجابوا بغير راض على مساهم التكوين في المؤسسة حسب رأي أحد المبحوثين فإن الإمكانيات غير مناسبة لتكوين جيدا .

يلعب التكوين دورا أساسيا في زيادة فاعلية المؤسسة من خلال تحسين مهارات و قدرات الموظفين التي تساعدهم على تحسين أدائهم و مواكبة المستجدات و التطورات الحاصلة على مستوى المحيط المهني الداخلي لمؤسسة أو على الصعيد الخارجي لها لهذا نجد أن المسار التكويني للعامل يلعب دورا مهما في المؤسسة .

الجدول رقم 10 : جدول يوضح دورة المؤسسة في تحسين المسار التكويني :

النسبة %	التكرار	الفئات
90%	27	نعم
10%	03	لا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءة نتائج لبيانات الجدول أعلاه المتمثل في دور المؤسسة في تحسين المسار التكويني نجد أن نسبة 90% من مفردات العينة قد أجابوا بأن لمؤسسة تلعب دورا في تحسين مساهم المهني التكويني و حسب رأي أحد المبحوثين فيتم هذا من خلال مشاركتهم في دورات تدريبية لتحسين المستوى و تجديد المعلومات إلا أنه نجد أن نسبة 10% من أفراد العينة قد أجابوا بأن المؤسسة ليس لها دورا في تحسين مساهم التكوين .

يعتبر التكوين للموظفين أثناء العمل ضروري و لا يمكن الاستغناء عنه من طرف المؤسسة إذا أرادت تحسين نوعية خدماتها و الارتقاء بها إلى مستوى يضمن لها المنافسة و الاستمرار و التطور ، و حتى تتمكن المؤسسة من بلوغ هذه المكانة لابد من أن تتابع استمرار مستوى أداء الموظفين و منه تحديد الاحتياجات التكوينية لهم .

الجدول رقم 11 : يوضح دور المؤسسة في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول :

النسبة %	التكرار	الفئات
13 %	04	ضعيف
40 %	12	متوسط
47 %	14	جيذا
00 %	00	ممتاز
100 %	13	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 47 % من مفردات العينة قد أجابوا ب جيذا على أن المؤسسة تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول في حين نجد أن نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول متوسط و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لأنها لا تعكس الجهد المبذول يعد ضعيفا و أن المؤسسة لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول .

يعتبر تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول على أنه قيمة العمل المادية ،بمعنى أن الفرد العامل أو الموظف في ميدان عمله يقوم بجهد مبذول شخصي لقدر معين من المال من أجل تحفيز العامل على القيام بأداء جيذا .

الجدول رقم 12 : يوضح مدى تناسب خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل:

النسبة %	التكرار	الفئات
27 %	08	مناسبة
13 %	04	مناسبة جدا
43 %	13	غير مناسبة
17 %	05	غير مناسبة جدا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول المتمثل في تناسب خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل نجد أن نسبة 43 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل غير مناسبة ، في حين نجد أن نسبة 27 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل مناسبة ، نجد نسبة 17 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن الخدمة الرعاية الصحية و طلب العمل غير مناسبة جدا ، ثم تليها نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل مناسبة جدا .

يعتبر ملف الرعاية الصحية و طلب العمل من أعقد الملفات في القطاع العمومي و نجد أن ها المطلب ضمن قائمة المطالب في العديد من المؤسسات العمومية ، و ذلك راجع إلى الصعوبات التي قد يواجهها العامل داخل المؤسسة مما قد تسبب على أمراض للعامل لهذا يجب على المؤسسة التعويض عن هاته الأمراض بتوفير مراكز خاصة بالعلاج .

الجدول رقم 13: يوضح مدى تناسب خدمة الضمان الاجتماعي :

النسبة %	التكرار	الفئات
40 %	12	مناسبة
23 %	07	مناسبة جدا
27 %	08	غير مناسبة
10 %	03	غير مناسبة جدا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول المتمثل في تناسب خدمة الضمان الاجتماعي نجد أن نسبة 40 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي مناسبة ، ثم نجد نسبة 27 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي غير مناسبة و هذا راجع إلى أنها لا تغطي تكاليف جميع الأدوية حسب رأي المبحوثين ، ثم نجد نسبة 23 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي مناسبة جدا ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي غير مناسبة جدا و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أنها تعطي نسبة 80 % فقط من تكاليف الأدوية .

فيما يخص تحسين الخدمة الضمان الاجتماعي فإن نجد أن جميع القطاعات تستفيد من هاته الخدمة لهذا يجب على المؤسسات السعي إلى تحسينها .

الجدول رقم 14 : يوضح مدى تناسب الخدمات الترفيهية و التعاونية المقدمة من قبل المؤسسة :

النسبة %	التكرار	الفئات
40 %	12	مناسبة
33 %	10	مناسبة جدا
13 %	04	غير مناسبة
13 %	04	غير مناسبة جدا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول المتمثل في تناسب الخدمات الترفيهية و التعاونية نجد أن نسبة 40% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الخدمات الترفيهية والتعاونية مناسبة ، ثم نجد نسبة 33 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن الخدمات الترفيهية والتعاونية مناسبة جدا ، ثم تليها نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا الخدمات الترفيهية والتعاونية غير مناسبة و غير مناسبة جدا .

يعتبر ملف الخدمات الترفيهية و التعاونية من أهم الملفات التي لا تهتم بها المؤسسات نظرا لقيمتها كحافز معنوي و مادي لموظفين فمن خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد أن المؤسسة أكثر قابلية من حيث الاهتمام بهذا الملف ، و هذا راجع إلى أن المؤسسة تعلم في الجانب الثقافي ..

الجدول رقم 15 : يوضح نسبة طلب الترقية في المؤسسة:

النسبة %	التكرار	الفئات
20 %	06	نعم
80 %	24	لا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءة نتائج لبيانات الجدول المتمثل في طلب الترقية نجد أن نسبة 80 % من مفردات المؤسسة قد أجابوا بأنهم لم يقدموا طلب الترقيات في حين نجد أن نسبة 20 % من مفردات العينة قد أجابوا بأنهم قدموا طلب إلى الترقية .

تعتبر الترقية من بين أهم الحوافز المادية و المعنوية التي تشجع الأفراد على العمل و تساعد على تحقيق الإنشاء التنظيمي و دعما لاستقرار الوظيفي للعمال في المؤسسة .

الجدول رقم 16 : يوضح مدى وصول المعلومات بصورة واضحة في المؤسسة:

النسبة %	التكرار	الفئات
80 %	24	نعم
20 %	06	لا
100 %	30	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول المتمثل في مدى وصول المعلومات بصورة واضحة في المؤسسة نجد أن نسبة 80 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات تصل بصورة واضحة في المؤسسة، في حين نجد نسبة 20 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات لا تصل بصورة واضحة و هذا راجع حسب رأى أحد المبحوثين بأن هناك أشخاص معين يقومون بإيصالها بصورة غامضة .

تعتبر إتاحة المعلومات الموظف مجال لممارسة عمله بمهارات أكثر كفاءة و دقة تمكن المنظمة من إكتشاف مواهب الموظفين المختلفة .

الجدول رقم 17 : يوضح التواصل العمالي و علاقاته بمعوقات الاتصال داخل المؤسسة:

المجموع	لا	نعم	معوقات الاتصال داخل المؤسسة التواصل العمالي
% 93 29	% 10 03	% 83 25	نعم
%7 02	% 3 01	%3 01	لا
% 100 30	% 13 04	% 87 26	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 93 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن التواصل العمالي له علاقة بمعوقات الاتصال داخل المؤسسة ،فمن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن نسبة 83 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك علاقة بين التواصل العمالي مع معوقات الاتصال داخل المؤسسة ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن لا علاقة لتواصل العمالي مع معوقات الاتصال داخل المؤسسة .

و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن هناك نسبة 07 % قد أجابوا بأنه لا يوجد علاقة بين التواصل العمالي و معوقات الاتصال داخل المؤسسة فمن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد 3 % مفردات العينة قد أجابوا بأن لا يوجد تواصل عمالي و بالتالي فإنه لا يوجد علاقة بين التواصل العمالي و معوقات الاتصال داخل المؤسسة .

يلعب التواصل العمالي دورا مهما في تحقيق الاتصال داخل المؤسسة و يقوم بدور في التخلص من المعوقات الاتصال التي يمكن أن تواجهها المؤسسة .

الجدول رقم 18 : يوضح طبيعة العمل و أولويات المؤسسة:

المجموع	الدمج بين أهداف المؤسسة و الأهداف الشخصية	أهداف الأفراد الخاصة	أهداف المؤسسة	أوليات المؤسسة طبيعة العمل
% 40 12	% 03 01	% 03 01	% 33 10	عمل مختلط
% 60 18	%7 02	% 3 01	%47 014	مهام محددة
% 100 % 30	% 13 14	% 07 02	% 80 24	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن العامل المتمثل في نسبة 60 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن طبيعة العمل في المؤسسة هي عبارة عن مهام محددة و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد أن نسبة 33 % من أفراد العينة قد أجابوا بأن أهداف المؤسسة هي من أولويات العمل ،ثم تليها نسبة 03 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن أهداف الأفراد الخاصة ،و الدمج بين أهداف المؤسسة و الأهداف الشخصية للعمال هي من أوليات العمل في المؤسسة .

و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد نسبة 40 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن طبيعة العمل في المؤسسة هي عبارة عن مهام مختلط و من خلال قراءتنا لبيانات

الجزئية نجد أن نسبة 47 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن أهداف المؤسسة هي من أولويات المؤسسة ،ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن الدعم بين أهداف المؤسسة و الأهداف الشخصية هي من أولويات العمل في المؤسسة ، ثم تليها نسبة 03 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن أهداف الأفراد الخاصة من أولويات العمل في المؤسسة إن طبيعة العمل و نوع العلاقات و التفاعلات التي تتم بين العمل أنفسهم ،و بين العمال و الرؤساء أو المشرفين و كذلك أسلوب القيادة المجتمع في المؤسسة ،و نوع الحوافز التي تقدم إلى العمال تدخل و تشمل طبيعة كل من ظروف العمل وأولويات العمل في المؤسسة .

الجدول رقم 19 : يوضح دور المؤسسة في رفع المكانة الأسرية :

المجموع	غير راض جدا	غير راض	راض جدا	راض	تقدير أفراد الأسرة لأهمية العمل التواصل العمالي
% 93 28	% 03 01	0 0	% 47 14	% 43 13	نعم
%7 02	% 0 0	0 0	% 03 01	%03 01	لا
% 100 30	% 03 01	0 0	% 50 % 15	% 47 14	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 93 %من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في تقدير أسرهم للأهمية العمل ،و من خلال قراءتنا البيانات الجزئية نجد أن نسبة 47 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن

المؤسسة تلعب دورا في تقدير أسرهم للعمل كما أنهم راضون جدا عما يحقق لهم العمل تقدير للأسرهم لهم ، ثم تليها نسبة 43 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تقصير أسرهم للأهمية العمل الخاص بهم و أنهم راضون عما يقدمه العمل من تقدير الأسرة للعمل ، ثم تليها نسبة 3 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تقدير أسرهم للأهمية العمل و أنهم غير راضون عما يحققه العمل من تقدير الأسرة للعمل .

و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 7 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تقدير أسرهم للأهمية العمل و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لجدول نجد نسبة 3 % من مفردات العينة أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تقدير أسرهم للأهمية العمل كما أنهم راضون و راضون جدا على ما يحققه العمل من تقدير أسرهم لأهمية العمل .

الجدول رقم 20 : دور المؤسسة في احترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني

المجموع	غير راض جدا	غير راض	راض جدا	راض	احترام الآخرين للإنجازات الموظف دور المؤسسة
% 93 28	% 03 01	% 03 01	% 53 16	% 33 10	نعم
%7 02	% 0 0	0 0	% 03 01	%03 01	لا
% 100 30	% 03 01	%03 0	% 56 % 17	% 37 11	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 93 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في احترام إنجازات المهنة لموظفي ، ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 53 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في احترام الإنجازات المهنية للموظف كما أنهم راضون عن إنجازاتهم المهنية ، ثم تليها نسبة 33 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في احترام الإنجازات المهنية للموظف كما أنهم راضون جدا عن إنجازاتهم المهنية ، ثم تليها نسبة 03 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في احترام الإنجازات لموظف كما أنهم غير راضون عن إنجازاتهم المهنية .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 7 % قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دور في احترامها إنجازات المهنة لموظفي ، و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد أن نسبة 3 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في احترام

الإنجازات المهنية لموظف و أنهم راضون جدا على الإنجازات المهنية، تمثل الإنجازات المهنية لموظف عامل مهم في المؤسسة و تمثل دورا في المسار المهني للعمال و من هنا نعطي أهمية الثقافة العمالية في رفع من قدرة العمال .

الجدول رقم 21 : دور المؤسسة في تحسين نظرة المجتمع للموظف :

المجموع	نظرة المجتمع للموظف				دور المؤسسة
	غير راض جدا	غير راض	راض جدا	راض	
% 93 28	% 03 01	% 16 03	% 50 15	% 30 09	نعم
%7 02	% 0 0	% 03 01	% 03 01	%0 0	لا
% 100 30	% 03 01	%13 04	% 53 % 16	% 30 09	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في نسبة 93 % من مفردات العينة و الذين قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تحسين نظرة المجتمع لموظف، فمن خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن نسبة 50 % من مفردات العينة و الذين قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تحسين نظرة المجتمع لموظف و أنهم راضون على نظرة المجتمع لهم ، ثم تليها نسبة 30 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا تحسين نظرة المجتمع لموظف كما أنهم راضون جدا على نظرة المجتمع ، ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تحسين نظرة الموظف و كما أنهم غير راضون على نظرة المجتمع لموظف ،

ثم تليها نسبة 3 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تحسين نظرة المجتمع لموظف كما أنهم غير راضون جدا .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه ، نجد نسبة 07 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا مهما في تحسين نظرة المجتمع لموظف ، ومن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 03 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تحسين نظرة المجتمع لموظف .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد بأن المؤسسة تلعب دورا في تحسين نظرة المجتمع لموظف .

الجدول رقم 22 : دور المؤسسة في تحقيق الاستقرار الوظيفي :

المجموع	تحقيق الاستقرار الوظيفي		دور المؤسسة
	لا	نعم	
90 % 27	10 % 03	80 % 24	نعم
10 % 03	07 % 02	3 % 01	لا
100 % 30	17 % 05	83 % 25	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 90 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، ومن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 80 % من مفردات العينة أجابوا

بأنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي و أن المؤسسة تلعب دورا في تحقيقه ،ثم تليها نسبة 10 % ومن مفردات العينة قد أجابوا أن المؤسسة تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي لكنهم لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي ثم من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 7 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي لكنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي .

ثم تليها نسبة 03 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي لكنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي .

عندما نتكلم عن الاستقرار الوظيفي فإنما نتكلم عن مجموعة من المؤشرات التي يراها كل فرد تربطه بها يسمى بالاستقرار الوظيفي .

الجدول رقم 23 : دور المؤسسة في رضا العامل حول إنجازاته المهنية

المجموع	غير راض جدا	غير راض	راض	راض جدا	رضا العمال حول إنجازاته المهنية دور المؤسسة
90 % 27	0 % 0	0 % 0	43 % 13	47 % 14	نعم
10 % 03	0 % 0	10 % 03	0 % 0	0 % 0	لا
100 % 30	0 % 0	10 % 03	43 % 13	17 % 14	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد بأن الاتجاه العام المتمثل في 90 % من مفردات العينة الذين أجابوا أن المؤسسة تلعب دورا في رضا العامل حول إنجازاته المهنية ، و من خلال قراءتنا الجزئية لبيانات الجدول نجد أن نسبة 43 % من مفردات العينة أجابوا براض بأن المؤسسة تلعب دورا في رضا العامل حول إنجازاته المهنية ثم تليها نسبة 47 % من مفردات العينة قد أجابوا براض جدا حول أن المؤسسة تلعب دورا في رضا العامل حول إنجازاته المهنية .

ومن خلال قراءتنا لنسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تحقيق رضا العامل حول إنجازاته المهنية ، و من خلال البيانات الجزئية نجد أن نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بغير راض على أن المؤسسة لا تلعب دورا في تحقيق رضا العامل حول إنجازاته المهنية .

الجدول رقم 24 : الجدول التقييمي لترقيات و علاقات تلاؤم الراتب الشهري مع

المستوى المعيشي :

المجموع	ممتاز	جدا	متوسط	ضعيف	نظرة المجتمع للموظف
					دور المؤسسة
% 93 28	% 0 0	% 27 08	% 33 10	% 33 10	نعم
%07 02	% 0 0	% 03 01	% 0 0	%03 01	لا
% 100 30	% 0 0	% 30 09	% 33 % 10	% 37 11	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد بأن الاتجاه العام المتمثل في 93 % من مفردات العينة الذين أجابوا ب أنه هناك علاقة بين الجدول التقييمي لترقيات و علاقات يتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لجدول نجد أن نسبة 33 % من مفردات العينة الذين أجابوا بي ضعيف و متوسط بأنه هناك علاقة بين الجدول التقييمي لترقيات و تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين بأن الراتب الشهري لا يعطي جميع الاحتياجات ، ثم تليها نسبة 27 % من مفردات العينة أجابوا بأنه هناك علاقة بين الجدول التقييمي لترقيات و تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي .

ومن خلال قراءتنا لنسبة 7 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأنه لا يوجد علاقة بين الجدول التقييمي لترقيات و علاقته بتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ، و من

خلال قراءتنا للبيانات الجزئية نجد أن نسبة 03 % من مفردات العينة أجابوا جيدا و متوسط بأنه لا علاقة للجدول التقييمي لترقيات و تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ،وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين بأن الراتب الشهري لا يعطي تكاليف والاحتياجات ككل .

الجدول رقم 25 : يوضح أسباب التقديم للترقية و علاقتها بالجدول التقييمي

للترقيات في المؤسسة :

المجموع	تحدي شخصي ليس له علاقة بأي سبب	أسباب تتعلق بتحسين مستوى المهاري المتعلق بعملك	أسباب اجتماعية	
93 % 28	13 % 04	50 % 15	30 % 09	نعم
7 % 02	3 % 01	3 % 01	0 % 0	لا
100 % 30	17 % 05	53 % 16 %	30 % 09	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نجد بأن الاتجاه العام المتمثل في 93 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك علاقة بين أسباب تقديم الترقية و الجدول التقييمي لنظام الترقيات في المؤسسة ، في حين من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لمفردات العينة نجد أن هناك نسبة 50 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن أسباب التقديم لترقية راجع إلى أسباب تتعلق بتحسين المستوى المهاري المتعلق بعملك ، ثم تليها نسبة 30 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن من الأسباب التي تجعلك تقدم للترقية هي أسباب اجتماعية

، ثم تليها نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن أسباب تقديم طلب الترقية في تحدي شخصي ليس له علاقة بأي سبب .

ومن قراءتنا لنسبة 6 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأنه ليس هناك علاقة بين أسباب تقديم الترقية و الجدول التقييمي الترقيات في المؤسسة ،و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لمفردات العينة نجد أن هناك نسبة 3 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن من أسباب تقديم ترقيات راجع إلى أسباب تتعلق بتحسين مستوى المهاري المتعلق بعملك و تحدي شخصي ليس له علاقة بأي سبب .

تتم هذه الترقية بنقل الموظفين من فئة وظيفية إلى أخرى و تتبعها رتبة أعلى عن طريق جدول تقييمي لترقيات في المؤسسة .

الجدول رقم 26 : جدول الترقيات و علاقاتها بنظام الترقية بالمؤسسة

المجموع	أساس الاختيار	أساس الخبرة	طبيعة نظام العلاقات جدول تقييم الترقيات
77 % 23	0 % 0	77 % 23	نعم
23 % 07	06 % 02	17 % 05	لا
100 % 30	06 % 02 %	93 % 28	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل 77 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن هناك علاقة بين جدول تقييم الترقيات و نظام الترقية بالمؤسسة ،و من خلال البيانات الجزئية نجد أن نسبة 77 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن نظام الترقية يقوم على أساس الخبرة .

ومن خلال قراءتنا لنسبة 23 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن لا يوجد علاقة بين جدول تقييم الترقيات و نظام الترقيات بالمؤسسة و من خلال البيانات الجزئية نجد أن نسبة 17 % من مفردات العينة أجابوا بأن نظام الترقية يقوم على أساس الخبرة ،ثم تليها نسبة 6 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن نظام الترقية يقوم على أساس الإختيار .

تعتبر الترقية من أهم العوامل المساعدة في الحراك السوسيو مهني ،فوجود الترقيات يعني تكريس سياسة الحراك الصاعد في المؤسسات و المجتمعات .

الجدول رقم 27 : يوضح دور المؤسسة في تقدير العامل :

المجموع	غير راض جدا	غير راض	راض	راض جدا	تقدير العامل دور المؤسسة
% 90 27	% 0 0	% 0 0	% 47 14	% 45 13	نعم
%10 03	% 0 0	% 10 03	% 0 0	%0 0	لا
% 100 30	% 0 0	%10 03	% 47 % 14	% 43 13	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام و المتمثل في 90 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تقدير العامل ،و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن نسبة 47 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تقدير العامل و أنهم راضون على تقدير العامل ، ثم تليها نسبة 43 % من مفردات العينة قد أجابوا بأنهم راضون جدا على دور الذي تلعبه المؤسسة في تقدير العامل .

و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تقدير العامل ،و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بغير راض على دور المؤسسة في تقدير العامل .

ثم أنه عندما نتكلم على تقدير العامل نجد أنها تلعب دورا مهما ،حيث يعتبر تقدير العامل القيمة الرمزية الراجعة من خلال المهنة التي يمتنها الإنسان ،حيث تعطيه تقديرا و احترامما إذا كانت المهنة ممتازة و العكس .

الجدول رقم 28 : يوضح دور المؤسسة في تحسين تناسب سمات العمل مع

الأجر:

المجموع	ممتاز	جيذا	متوسط	ضعيف	تناسب ساعات العمل مع الأخر دور المؤسسة
% 63 19	% 0 0	% 17 5	% 37 11	% 10 03	نعم
%37 11	% 0 0	% 27 8	% 10 03	%0 0	لا
% 100 30	% 0 0	% 43 13	% 47 % 14	% 10 03	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتصل في نسبة 63 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن دور المؤسسة في تحسين تناسب سمات العمل مع الأجر و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد بأن نسبة 37 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا متوسط في تحسين ساعات العمل مع الأجر ، ثم تليها نسبة 17 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا جيدا في تحسين ساعات العمل ، ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا ضعيفا في تحسين ساعات العمل مع الأجر .

و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد بأن نسبة 37 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تناسب ساعات العمل مع الأجر ، و من خلال قراءتنا لبيانات الجدول الجزئية نجد نسبة 27 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا

في تحسين ساعات العمل مع الأجر ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تحسين ساعات العمل مع الأجر .

ينتج الأجر في معظم الحالات كتعويض عن جهد مبذول في عمل معين ، و قد يدخل في متغير الأجر العديد من مؤشرات التي يتأثر به .

الجدول رقم 29 : يوضح معوقات التواصل العمالي و علاقتها باحترام الآخرين

للإنجازات الموظف المهني :

المجموع	غير راض جدا	غير راض	راض	راض جدا	تناسب ساعات العمل مع الأخر دور المؤسسة
% 17 83	% 0 0	% 0 0	% 07 02	% 10 03	نعم
%83 25	% 3 1	% 0 0	% 50 15	%30 09	لا
% 100 30	% 3 1	% 0 0	% 57 % 17	% 40 12	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد بأن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 17 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأن هناك علاقة بين معوقات التواصل العمالي و باحترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني ، في حين من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لمفردات العينة نجد أن هناك نسبة 10 % من مفردات العينة الذين أجابوا ب راض جدا على أن هناك علاقة بين معوقات التواصل و احترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني .

ثم تليها نسبة 03 % من مفردات العينة أجابوا ب راض على أن هناك علاقة بين معوقات التواصل و احترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني .

و من خلال قراءتنا لنسبة 83 % من مفردات العينة الذين أجابوا بأنه لا يوجد علاقة بين معوقات التواصل العمالي و احترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني ،أما من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية لمفردات العينة نجد أن نسبة 50 % من مفردات العينة الذين أجابوا ب راض على أنه لا يوجد علاقة بين معوقات التواصل العمالي و احترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني ، ثم تليها نسبة 30 % من مفردات العينة الذين أجابوا راض ثم تليها نسبة 01 % من مفردات العينة أجابوا بغير راض جدا بأنه لا يوجد علاقة بين معوقات التواصل العمالي و باحترام الآخرين للإنجازات الموظف المهني .

الجدول رقم 30 : يوضح دور المؤسسة في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي

المجموع	ممتاز	جيذا	متوسط	ضعيف	مدى المؤسسات الراتب الشهري دور المؤسسة
% 67 20	% 0 0	% 20 06	% 35 10	% 13 04	نعم
%33 10	% 0 0	% 03 01	% 13 04	%17 05	لا
% 100 30	% 0 0	% 23 07	% 47 % 14	% 30 09	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 67 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ،و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 33 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا ، ثم تليها نسبة 20 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا ، ثم تليها نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 33 % من مفردات العينة قد أجابوا لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ،و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 17 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تلاؤم

الراتب الشهري مع المستوى المعيشي و يعد ضعيفا ، ثم تليها نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ، يعد متوسطا ، ثم تليها نسبة 3 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي .

عندما نتحدث عن المستوى المعيشي فإننا نتكلم عن ذلك الكل المركب الذي يربط الإنسان بمهنته و هذا ما تقدمه هاته المهنة أو الوظيفة من امتيازات مادية و معنوية و هنا تتشكل حالة الرضا أو عدم الرضا عن المكتسبات المادية و المعنوية التي تقدمها هاته الوظيفة و مهنة خاصة عندما يتعلق الأمر بالمستوى المعيشي من اقتناء للضروريات ثم الإنتقال إلى مستوى الكماليات .

الجدول رقم 31 : يوضح معوقات تداول المعلومات بالمؤسسة و

علاقتها بمستوى تداول المعلومات :

المجموع	عدد وجود قنوات اتصال في الموظف	عدد وجود آليات لتداول المعلومات	الجهات الزمنية	معوقات تداول المعلومات دور المؤسسة
73 % 22	07 % 02	67 % 20	0 % 0	متداولة
27 % 08	0 % 0	03 % 01	17 % 05	غير متداولة
100 % 30	07 % 02	70 % 21 %	17 % 05	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد بأن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 73 % من مفردات العينة قد أجابوا بأنه المعلومات داخل المؤسسة متداولة و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد بأن نسبة 67 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن معوقات تداول المعلومات في المؤسسة راجع إلى عدم وجود آليات لتداول المعلومات في حين نجد نسبة 07 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن معوقات تداول المعلومات بالمؤسسة راجع إلى عدم وفود قنوات اتصال في المؤسسة .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 27 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات في المؤسسة غير متداولة ، و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 17 % من العينة قد أجابوا بأن معوقات تداول المعلومات راجع إلى الجهات

الوصية ، ثم تليها نسبة 03 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن معوقات تداول المعلومات راجع إلى عدم وجود آليات لتداول المعلومات .

و يعتبر للمعلومات دورا في المؤسسة ثم أن إتاحة للمعلومات الموظف لكي يمارس حملة يجعله أكثر كفاءة و تمنحه مهارات قيادية و تمنحه قدرة على معالجة تلك المعلومات و كيفية استخدامها .

الجدول رقم 32 : يوضح طبيعة المعلومات وعلاقتها بدرجة التداول :

المجموع	كوالي التسيير في المؤسسة	أخبار عن كميات معينة للموظفين تثير	أخبار شخصية الموظفين	طبيعة المعلومات التربوية دور المؤسسة
73 % 22	27 % 08	67 % 20	27 % 0	متداولة
27 % 08	13 % 4	03 % 01	10 % 07	غير متداولة
100 % 30	27 % 12	70 % 21 %	37 % 11	المجموع

من خلل قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 73 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات داخل المؤسسة متداولة حيث من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 27 % من تداول المعلومات يكون حول أخبار شخصية عن الموظفين و كواليس تسيير المؤسسة ، ثم تليها نسبة 20 % من تداول المعلومات حول أخبار عن تقنيات معينة للموظفين تثير جدلا .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد نسبة 27 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات غير متداولة في المؤسسة و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 13 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات المتداول حول كواليس التسيير في المؤسسة ، ثم تليها نسبة 10 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات المتداولة في المؤسسة حول أخبار شخصية لموظفين ، ثم تليها نسبة 3 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات المتداولة حول أخبار عن تقنيات معينة للموظفين .

الجدول رقم 33 : يوضح مرونة نقل المعلومات و علاقاتها بتوافق المعلومة مع

اهتمامات الموظفين وحاجاتهم :

المجموع	لا	نعم	مرونة نقل المعلومات المعلومة
50 % 27	10 % 03	80 % 24	نعم
10 % 03	07 % 02	03 % 01	لا
100 % 30	17 % 05 %	83 % 25	المجموع

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام المتمثل في نسبة 90 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك مرونة نقل المعلومات و علاقاتها بتوافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين و حاجاتهم ، و من خلال قراءتنا لبيانات الجزئية نجد نسبة 80 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك توافق المعلومات مع اهتمامات الموظفين مع مرونة

نقل المعلومات ثم تليها نسبة 10 من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك مرونة في نقل المعلومات و لكن لا يوجد توافق مع المعلومة مع اهتمامات الموظفين و حاجاتهم .

ومن خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 10 % من مفردات العينة أجابوا بأنه ليس هناك مرونة في نقل المعلومات و علاقاتها بتوافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين و حاجاتهم ، ثم من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه الجزئية نجد نسبة 7 % من مفردات العينة قد أجابوا بأنه لا يوجد توافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين و حاجاتهم ثم تليها نسبة 3 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك مرونة في نقل المعلومة و لا يوجد توافق المعلومات مع اهتمامات الموظفين .

تعتبر المعلومة أحد الموارد الإستراتيجية في أية مؤسسة ،حيث لا يمكن أداء العديد من المعلومات الأساسية أو اتخاذ أي قرار بدون الاعتماد عل المعلومات كما أن سهولة نقل المعلومات يؤدي إلى سهولة اهتمامات الموظفين و حاجاتهم .

-مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:**أ-عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:**

الفرضية الفرعية الأولى " يرتبط الحراك السوسيومهني بهامش تحرك الأفراد داخل

المؤسسة

من خلال الأسئلة التي طرحناها على العمال فيما يخص هامش تحرك الأفراد داخل

التنظيم نجد:

مؤشر التواصل العمالي:

فيما يخص التواصل العمالي و علاقاته بمعوقات الاتصال داخل المؤسسة نجد أن

نسبة **93%** بأن هناك تواصل عمالي و هذا ما يوضحه الجدول رقم **17**

أما فيما يخص بعد عقد الندوات و الورشات التكوينية و المؤتمرات داخل المؤسسة

قصد نشر الوعي نجد أن نسبة **67%** أجابوا بأن هناك انعقاد لندوات ورشات

التكوينية و المؤتمرات داخل المؤسسة داخل المؤسسة و هذا ما بينه الجدول رقم

06

مؤشر صراع الدور العمالي:

و فيما يخص بعد معوقات التواصل العمالي و علاقاته باحترام الآخرين للانجازات

الموظف نجد أن نسبة **83%** من مفردات العينة قد أجابوا بأنه لا يوجد معوقات

التواصل العمالي في احترام الآخرين و انجازات الموظف و هذا ما بينه الجدول رقم

.29

مؤشر غموض الدور الإداري:

و فيما يخص بعد طبيعة العمل و أولويات المؤسسة نجد بأن نسبة 60% من أجبوا بأن طبيعة العمل مهام محددة و هذا ما وضحه جدول رقم 18

و من خلال هذه النتيجة المتحصلة نجد بأنه الفرضية قد تحققت بنسبة كبيرة

ب- عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الفرعية الثانية: واقع الهامش الاجتماعي و الحراك السوسيو مهني

من خلال الأسئلة التي طرحناها فيما يخص هذه الفرضية و من خلال الأبعاد والمؤشرات الآتية نجد:

مؤشر المكانة الاجتماعية:

فيما يخص بعد دور المؤسسة في تحسين نظرة المجتمع للموظف نجد نسبة 93% من مفردات العينة قد أجبوا بأن المؤسسة تلعب دوراً في تحسين نظرة المجتمع للموظف و هذا ما يوضحه الجدول رقم 21

فيما يخص بعد المكانة الأسرية التي يشعرها الأقارب لعمال نجد أن نسبة 50% من مفردات العينة قد أجبوا بأنهم راضون عن المكانة الأسرية التي يشعرها بما الأقارب و هذا ما يوضحه الجدول رقم 07

أما فيما يخص بعد دور المؤسسة في الرفع من المكانة الأسرية نجد نسبة 93% من مفردات العينة قد أجبوا بأن المؤسسة تلعب دور في الرفع من المكانة الأسرية و هذا ما يوضحه الجدول رقم 19.

أما فيما يخص بعد دور المؤسسة في احترام الآخرين لإنجازات الموظف المهني نجد أن نسبة 93% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دوراً في احترام الآخرين لإنجازات الموظف و هذا ما يوضحه الجدول رقم 20

مؤشرات المكانة المهنية:

و فيما يخص دور المؤسسة في تقدير العامل لذاته نجد أن نسبة 90% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دوراً في تقدير العامل لذاته و هذا ما وضحه الجدول رقم 27

و فيما يخص دور المؤسسة في رضا العامل حول انجازاته المهنية نجد أن نسبة 90% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في رضا العامل حول انجازاته المهنية و هذا ما وضحه الجدول رقم 23

مؤشر الاستقرار الوظيفي:

فيما يخص بعد دور المؤسسة في تحقيق الاستقرار الوظيفي نجد نسبة 90% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا ما يوضحه الجدول رقم 22

مؤشر تحسين ظروف العمل:

فيما يخص رضا العامل عن المسار التكويني نجد أن نسبة 40% من مفردات العينة قد أجابوا بأن العامل راض عن مساره التكويني و هذا ما وضحه الجدول رقم 09.

و فيما يخص دور المؤسسة في تحسين المسار التكويني نجد أن نسبة 90% من مفردات العينة أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في تحسين المسار التكويني و هذا ما وضحه الجدول رقم 10

مؤشر الأجور:

فيما يخص دور المؤسسة في تحسين تناسب ساعات العمل من الأجر نجد أن نسبة 63% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في تحسين ساعات العمل مع الأجر الشهري و هذا ما يوضحه الجدول رقم 28

و فيما يخص دور المؤسسة في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول نجد نسبة 47% من مفردات العينة أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول و هذا ما وضحه الجدول رقم 11

و فيما يخص دور المؤسسة في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي نجد أن نسبة 67% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المؤسسة تلعب دور في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي و هذا ما وضحه الجدول رقم 30

مؤشر الخدمات الاجتماعية:

فيما يخص مدى تناسب خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل نجد نسبة 43% من مفردات العينة أجابوا بأن خدمة الرعاية الصحية و طلب العمل غير مناسبة و هذا ما وضحه الجدول رقم 12

و فيما يخص مدى تناسب خدمة الضمان الاجتماعي نجد نسبة 40% من مفردات العينة قد أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي مناسبة و هذا ما يوضحه الجدول رقم 13 .

و فيما يخص مدى تناسب الخدمات الترفيهية و التعاونية المقدمة من قبل المؤسسة نجد نسبة 40% من مفردات العينة قد أجابوا بان الخدمات الترفيهية و التعاونية المقدمة من قبل المؤسسة مناسبة و هذا ما يوضحه الجدول رقم 14.

و من خلال هذا الطرح نجد أن الفرضية قد تحققت لنا نسبة كبيرة.

ج- عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالث:

الفرضية الفرعية الثالثة "يرتبط الحراك السوسيومهني بهامش المعلومات المتداولة داخل المؤسسة

من خلال الأسئلة التي طرحناها فيما يخص هذه الفرضية نجد ما يلي:

مؤشر معقولية تداول المعلومات:

فيما يخص معوقات تداول المعلومات بالمؤسسة و علاقاتها بمستوى تداول المعلومات نجد نسبة 73% من مفردات العينة قد أجابوا المعلومات داخل المؤسسة متداولة و هذا ما وضحه الجدول رقم 31

مؤشر توافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين و حاجياتهم:

فيما يخص مرونة نقل المعلومات و علاقاتها بتوافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين و حاجاتهم بأن نسبة 90% من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك مرونة في نقل المعلومات و هذا ما وضحه الجدول رقم 33

مؤشر طبيعة المعلومات في المؤسسة:

فيما يخص طبيعة المعلومات و علاقاتها بدرجة التداول نجد أن نسبة 73% من مفردات العينة قد أجابوا بان المعلومات متداولة و هذا ما يوضحه الجدول رقم 32

و فيما يخص مدى وصول المعلومة بصورة واضحة في المؤسسة نجد أن نسبة 80% من مفردات العينة قد أجابوا بأن المعلومات في المؤسسة تصل بصورة

واضحة و هذا ما يوضحه الجدول رقم 16

و من خلال هذه النتيجة نجد بأن هذه الفرضية قد تحققت لنا بنسبة كبيرة

د- عرض النتائج على ضوء الفرضية الرابعة:

الفرضية الفرعية الرابعة "يرتبطها الحراك السوسيوومهي بديناميكية الترقيات داخل المؤسسة

من خلال الأسئلة التي طرحناها فيما يخص هذه الفرضية نجد ما يلي:

مؤشر مرونة الترقية في المؤسسة:

فيما يخص نسبة طلب الترقية في المؤسسة نجد أن نسبة 80% من مفردات العينة قد أجابوا بأنهم لم يقدموا طلب الترقية و هذا ما وضحه الجدول رقم 15

و فيما يخص جدول الترقيات و علاقاتها بنظام الترقية بالمؤسسة نجد نسبة 77% من مفردات العينة قد أجابوا بأن هناك علاقة بين جدول تقييم الترقيات و نظام

الترقية بالمؤسسة و هذا ما يوضحه الجدول رقم 26

و فيما يخص أسباب التقديم للترقية و علاقتها بالجدول التقييمي للترقيات في المؤسسة نجد نسبة 93% من الذين أجابوا بأن هناك علاقة بين أسباب تقديم الترقية

و الجدول التقييمي لنظام الترقيات بالمؤسسة و هذا ما وضحه جدول رقم 25

و فيما يخص الجدول التقييمي لترقيات و علاقاته بتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي نجد نسبة 93% من الذين أجابوا بأن هناك علاقة بين الجدول التقييمي

لترقيات و علاقاته بتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي و هذا ما يوضحه

الجدول رقم 24

و من خلال هذه النتيجة نجد بأن الفرضية قد تحققت بنسبة كبيرة.

ثالثا: الاستنتاج العام :

تعتبر دراسة " الحراك السوسيو مهني " من بين المواضيع الأكثر أهمية في ميدان علم اجتماع التنظيم و الموارد البشرية خصوصا، و ذلك راجع لكون دراسة هذا النوع من الظواهر التي تسمى بمواضيع المجتمع العميق ، تمكننا من فهم الواقع الطبقي الموجود في أي مجتمع و مدى الانتقال في السلم الاجتماعي الموجود فيها و هذا ما يطلق عليه بالحراك السوسيو مهني الصاعد لنا لهذا اخترنا هذا الموضوع للبحث فيه .

أ) لا تذكر بالخطوط العريضة للبحث :

إن جميع التنظيمات اليوم جل اهتماماتها العنصر البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية في أي تنظيم كان و من بين هاته التنظيمات المؤسسة الثقافية فتحسين المردود و كذا الاهتمام الوضعية السوسيو مهنية للعمال في المؤسسة يعتبر أمرا هاما حيث بات موضوع الحراك السوسيو مهني من المواضيع الهامة التي تجلب العديد من المهتمين والمختصين ، ويزداد الموضوع أهمية بارتباطه بالعدالة التنظيمية نظرا للعلاقة الوثيقة بينهما ، وإدراك لما سبق من أهمية لدور الحراك السوسيو مهني في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال التالي :

هل للحراك السوسيو مهني تأثيرا في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة ؟

و تتفرع عليها أسئلة فرعية هي :

هل يلعب هامش تحرك الأفراد داخل التنظيم دورا في ترسيخ قيم العدالة التنظيمية

و المؤسسة ؟

هل يلعب الهامش الاجتماعي دورا في ترسيخ قيم العدالة التنظيمية ؟

هل يعتبر تداول المعلومات مؤشرا مهما من مؤشرات ترسيخ العدالة التنظيمية في المؤسسة ؟

هل ترتبط مرونة الترقيات و المؤسسة بتوجيه العدالة التنظيمية في المؤسسة ؟
و للإجابة على هذه الأسئلة وضعنا الفرضيات التالية :

الفرضي الأولى :

توجد علاقة بين الحراك السوسيو مهني العدالة التنظيمية في توجيه قيم داخل المؤسسة ؟

الفرضيات الفرعية :

يرتبط الحراك السوسيو مهني بهامش تحرك الأفراد داخل المؤسسة.

يرتبط الحراك السوسيو مهني بما سبق المعلومات المتداولة داخل المؤسسة .

يرتبط الحراك السوسيو مهني بديناميكية الترقيات داخل المؤسسة .

و للاختيار هذه الفرضيات كان إلزاما علينا و تماشيا مع متطلبات الدراسة اختيار :

المنهج الوصفي لتناسبه مع الدراسة .

الاعتماد على العينة العشوائية في الدراسة .

و بعد جمع المعطيات و تفرغها و تبويبها في جداول إحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية :

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية على مستوى دار الثقافة بولاية الطارف و من خلال الاستثمارات التي وزعناها على العمال ،و من خلال استنتاجاتنا للأربعة فرضيات و التأكد من صحتهم ، يمكن القول بأن الفرضية العامة قد تحققت بنسبة كبيرة نظرا للمعطيات المذكورة في تحليل البيانات الاستمارة .

ب) المعارف النظرية المتوصل إليها :

واقع الحراك السوسيو مهني يختلف عن قطاع إلى آخر و من فئة سويو مهنية إلى فئة سوسيومهنية أخرى ،حسب درجة تفعيل آليات التدخل الاجتماعي في المجال الاجتماعي الموجودة به هاته التنظيمات أو في المجال الذي تزاوّل فيه هاته الفئات السوسيومهنية عملها فتختلف الفئات استراتيجيات و طرق تمكنها من التخرج الاجتماعي صعودا .

ارتباط درجة الحراك السوسيومهني بالدور الذي يلعبه الفرد في المجتمع .

ارتباط درجة الحراك السوسيومهني بطراز المعيشة في المجتمع .

ارتباط الحراك السوسيومهني بالسلوك النفسي و الشعور الاجتماعي بتحسين الوضعية و الاجتماعية للأفراد في المجتمع من خلال التدرج الوظيفي و تحسين المكتسبات المهنية .

ج) المعارف الميدانية المتوصل إليها :

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من المعارف الميدانية نوجزها كما يلي :

تم التوصل إلى أمر في غاية الأهمية وهو أن الحراك السوسيومهني في المؤسسة حراك صاعد يعتمد على التدرج في الدرجة العملية والانتقال في السلم المهني يضمن هذا الانتقال تدرج في السلم الاجتماعي والحصول على امتيازات فيما يخص الأجور والمنح و العلاوات و المركز الاجتماعي و غيرها من مؤشرات الحراك السوسيومهني الصاعد .

خاتمة

- خاتمة :

بناءا ما جاء في هذه الدراسة التي تناولن " دور الحراك السوسيو مهني في توجيه قيم العدالة التنظيمية " والتي كانت موضوعا للعديد من الدراسات التي وجدت تنوع في الحراك السوسيو مهني ولقد توصلت دراساتنا إلى أنه هناك حركية في السلم المهني نمى خلال المؤسسة و التي تتبنى فلسفة التكوين و أن هناك تنوع في الحراك الصاعد و النازل والأفقي.

و هناك من يرى بأن المؤسسة تقدم ظروف ملائمة للعمل و قد كانت هذه الفئة كبيرة و فئة قليلة جدا التي كانت ليست راضية نهائيا حول الوضعية السوسيو مهني والتي ترى أنه لا يوجد روح انتماء لديهم زاد من عبء العمل .

و في دراستنا هذه توصلنا أولا إلى أنه توجد مجموعة من آليات الحراك السوسيو مهني من آلية الترقية ،التكوين ،التدريب مفعلة بطريقة تسمح لها بأن تكون ذات دور أساسي و محوري في تفعيل أشكال الحراك السوسيو مهني في المؤسسة و تبقى هذه نتائج دراستنا بنسبة لا يمكن تعميمها ،و هذا ما فتح أفقا لدراسات أخرى تناولت هذا الموضوع بشكل أعمق و من زاوية أخرى يكون الهدف منها إثراء مجال الدراسات المختصة في علم اجتماع من أجل إثراء مجال البحث العلمي و محاولة فهم الوضعية السوسيو مهنية و تهيئة الأفراد للمناصب المناسبة التي تتماشى مع مؤهلاتهم و قدراتهم و ميولاتهم و من جهة أخرى الملائمة المهنية من توجيه مهني بعد تقديم بعض التأهلات المناسبة و من ثم تحديد المراكز و الأدوار و تقييم العمل و التخصص فيه و كذلك التضامن العلم من أجل تحقيق الهدف العام لتكون مجموعة نشاطات أو مجهودات شخصية متناسبة نوعي من خلال تحليل العمل و توظيف الوضعية بدقة و تدقيق للمهمة و ربطها بالأجور و المكافآت الملائمة و تحسين طرق العمل و الأداء و تبسيطها

خاتمة

وبذلك يتم قياس الكفاءة في المناصب و زيادة الخبرة و تسهيل عملية ربط الأعمال بسياسة الترقية في المؤسسة و مستلزمات وطرق الانتقال من عمل إلى آخر .

قائمة المصادر والمراجع

- قائمة المصادر و المراجع :

➤ أولاً : الكتب :

1. إبراهيم العسل : الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت-لبنان ، 2011.
2. بيار بورديو وجان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ت، ماهر ترميش، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت- لبنان، 2007..
3. جبران مسعودة : "الرائد معجم الغاني في اللغة و الإعلام " ، دار العلم للملايين ، ط03 ،لبنان ، 2005 .
4. جورج بوليترز وآخرون: أصول الفلسفة الماركسية، ت، شعبان بركات ،ج2، منشورات المكتبة العصرية، بيروت-لبنان.
5. حمدي الحناوي: رأس المال البشري، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية - مصر، 2006.
6. خليل أحمد خليل : المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع ، دار الحدائث لطباعة والنشر، بيروت - لبنان ، 1984
7. دسوقي عبده إبراهيم: التغيير الاجتماعي والوعي الطبقي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية - مصر، 2004.
8. ذياب البداينة: الحراك الاجتماعي بين الأجيال والنقضيل المهني لدى الأبناء، مجلة البحوث التربوية، العدد التاسع، قسم علم الاجتماع، جامعة مؤتة، اليمن، 1996.

9. الربع ميمون : " نظرية القيم في الفكر المعاصر " ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1980 .
10. عبد الحميد عبد الفاتح المغربي : "المهارات السلوكية و التنظيمية تنمية الموارد البشرية ، المكتبة العمرية ، مصر ، ط 01 ، 2007
11. -عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الحضري، ج2،الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر، 2003.
12. عبد العزيز راس المال: كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 1999.
13. عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر، 1998
14. علي السيد الخشبيبي: علم الاجتماع التربوية المعاصر، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة- مصر، 2002.
15. غريب سيد أحمد و آخرون، علم الاجتماع ودراسة المجتمع، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية-مصر .
16. غريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية- مصر،.
17. غريب عبد السميع غريب: علم الاجتماع (مفاهيم، منظومات، دراسات)،مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية- مصر، 2001.
18. كارل بوبر: المجتمع المفتوح و أعداؤه، ت: السيد نفاذي، دار التنوير للطباعة و النشر، لبنان، 1998.

19. ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ث : محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، بيروت- لبنان، بدون ذكر السنة النشر.
20. محفوظ أحمد : " إدارة الموارد البشرية " ،دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان ، ط 01 2010،
21. محمد الغريب عبد الكريم: "سوسيولوجيا السكان"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1982.
22. مصطفى عبد الرحمن درويش: ديمقراطية التعليم الجامعي، مكتبة الطليعة، الأردن، 1978.
23. ناصر قاسيمي: دليل المصطلحات علم الاج تنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، 2011،.

➤ ثانيا : المذكرات و الرسائل الجامعية :

1. بردي فريال و زعيمش صبرينة :علاقة العدالة التنظيمية بالصرح التنظيمي " دراسة ميدانية بالشركة الأفريقية للزجاج ،مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ،قسم علم اجتماع ،جامعة محمد الصديق بن يحي ،جيجل ، 2018، 2019، ص 46 .
2. راضية حساني : " العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي " ، مذكرة لنيل شهادة الماستر منشورة ، كلية العلوم الإجتماعية و العلوم الإنسانية ،جامعة العربي بن مهدي ،أم البواقي ، 2015 ، 2016،
3. رقية عبد الإله محمد حردان : التعليم و الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، مدينة سوساج، رسالة دكتوراه(غير منشورة)، 1994.

4. عامر علي حسين العمالي: "أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي"، دراسة تحليلية لأراء الكادر التدريسي في كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة القيادسية، مجلة القيادة للعلوم الإدارية واق، العراق، جامعة القيادسية، المجلد 10 ، العدد 01 ، 2007، ص 19 .
5. عبد النبي مريم : " أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي " ،مذكرة لنيل شهادة الماستر منشورة ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، 2020 ، 2021 .
6. عورة وفاء : " آليات الحراك السوسيو مهني للموارد البشرية من منظور العدالة التنظيمية " ،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه منشورة ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة العربي بن مهدي ،أم البواقي ،سنة 2020
7. فاطمة مقيري : " أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيع العدالة التنظيمية ،مذكرة لنيل شهادة الدكتور ،كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير ،جامعة ريان عاشور ،الجلفة ، 2018/2019 ،
8. مراد رمزي خرموش : " دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام " مذكرة لنيل شهادة الماجستير منشورة ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، 2013 ، 2014 ،

9. نعيمة حسن جابر: التعليم و الحراك الاجتماعي في المنطقة الصناعية بالمجتمع المصري، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة عين شمس- مصر، 1999،

➤ ثالثا :المراجع باللغة الأجنبية :

Jean-Luc cerdin : gérer les carrières ,Edition "Ems" management & société ,paris-France,2000,p30.

. Le zéladé: la societe fermée, le retour aux source: cette article ecrit au jeudi :05/02/2009,France,p1.

-ipid : p2

-Camille peujny: la mobilité social descendant et ses conséquence politique, cairn-info, Paris-France, 2006, cette articel sans citer le lieu et le date .

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد- الطارف



كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم: علم اجتماع

استمارة مذكرة حول :

دور الحراك السوسيومهني في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة

دراسة ميدانية بمديرية دار الثقافة لولاية - الطارف-

بغرض إتمام مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر علم اجتماع
تخصص تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ :

د. عمر عبد العزيز بن حليلة

من إعداد الطالبتان:

- معطى الله رندة

- سبتي نسرين

ملاحظة هامة :

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم و عمل على مستوى مديرية دار الثقافة لولاية

الطارف و التي نحاول من خلالها معالجة موضوع

" دور الحراك السوسيومهني في توجيه قيم العدالة التنظيمية في المؤسسة "

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم الإجابة بجدية على هذه الأسئلة

يرجى منكم ملئ الاستمارة بوضع العلامة (x) أمام الإجابة المختارة

و إجاباتكم سوف تبقى سرية لأغراض علمية

السنة الجامعية : 2023/2022

الإستمارة

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن :
- 3- الحالة العائلية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4- عدد الأطفال اقل من خمسة أكثر من خمسة
- 5- نوع المسكن فيلا شقة بيت ارضي

المحور الثاني : هامش تحرك الأفراد داخل التنظيم

أ- التواصل العمالي

- 6- هل هناك تواصل بينك وبين زملائك في العمل ؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة ب بنعم ، فما نوعية هذا التواصل - تواصل زمالة
- تواصل اجتماعي
- تواصل شخصي
- 7- هل تعقد ندوات و ورشات تكوينية ومؤتمرات اتجاهكم وذلك اطلاقكم على مختلف القوانين الجديدة و المضامين التي تفيدكم فيالعمل ؟ نعم لا
- اذا كانت الإجابة بنعم فهل تعقد : - بشكل دوري
- بشكل تزامني-أي تزامنا مع أي مشكل تنظيمي
- بشكل عشوائي – كلما -سنحت الفرصة بذلك-
- 10-هل يتم توزيع نشرات و جرائد رسمية و جديد القوانين قصد نشر الثقافة العمالية؟: نعم لا
- ب-صراع الدور العمالي :
- 11- هل هناك معوقات تحول دون التوفيق بين طبيعة عملك و حياتك الاجتماعية ؟ نعم لا
- اذا كانت الإجابة بنعم : فما هي : - معوقات مهنية
- معوقات اجتماعية
- 12- هل هناك معوقات تحول دون تواصل مع زملائك نعم لا
- إذا كانت الإجابة بنعم: فما نوع هاته المعوقات؟ - زملائك غير متفاعلين معك

طبيعة العمل الاداري لا تسمح بذلك

- ضغوط إدارية

ج- غموض الدور الاداري

14 - هل تعرف طبيعة عملك في المؤسسة : - عمل مختلط - مهام محددة

15- هل تعرف ماهي أولويات المؤسسة التي تعمل بها : - أهداف المؤسسة

- أهداف الأفراد الخاصة

-الدمج بين أهداف المؤسسة و الأهداف الشخصية للعمال

16- ماهو تقييمك لطبيعة العمل في مؤسستك ؟:

يستهلكك بحيث لايقدم لك إضافة في حياتك

- يخدم أهداف واشباعائك الشخصية ويطورها

المحور الثالث: واقع الهامش الاجتماعي و الحراك السوسيو مهني

أ – المكانة الاجتماعية

18- ما تقدير أفراد أسرتك لأهمية مهنتك ؟ راض راض جدا غير راض غير راض جدا

* إذا كان الجواب ب : غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

.....

19 - المكانة التي يشعرك بها الأقارب ؟ راض راض جدا غير راض غير راض جدا

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

20- احترام الآخرين لإنجازاتك المهنية ؟ راض جدا راض غير راض غير راض جدا

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

21- نظرة المجتمع لك ؟ راض جدا راض غير راض راض جدا

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

22- هل تلعب المؤسسة التي تعمل فيها دورا في الرفع مكانتك الاجتماعية؟: نعم لا

* إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟

ب – المكانة المهنية

تقدير الذات

23- هل أنت راض عما يحققه لك العمل من تقدير للذات ؟ راض جدا راض غير راض غير راض جدا

* إذا كان الجواب ب:غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

.....

24- هل أنت راض عن انجازاتك المهنية ؟ راض جدا راض غير راض غير راض جدا

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

25 - هل تلعب المؤسسة دورا في تقديرك ذاتك ؟ نعم لا

* إذا كانت الإجابة ب لا لماذا

* إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟

- الاستقرار الوظيفي

26- هل تشعر بالاستقرار الوظيفي ؟ نعم لا

• في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا ؟

27- هل تلعب مؤسسة العمل دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي ؟ نعم لا

في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا ؟

- تحسين الظروف العمل

28- هل أنت راض عن مسارك التكويني ؟ راض جدا راض غير راض غير راض جدا

* إذا كان الجواب ب: غير راض أو غير راض جدا لماذا ؟

29- هل تلعب مؤسسة عمالك دورا في تحسين مسارك التكويني ؟ نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم فكيف ؟

• إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟

أ - الأجور

31 - ماهي درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ؟ ضعيفة متوسطة جيدة ممتازة

* إذا كان ضعيفة أو متوسطة لماذا ؟

32 - ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول ؟ ضعيف متوسط جيد ممتاز

* إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا ؟

33- ما مدى تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ؟ ضعيف متوسط جيد ممتاز

* إذا كان الجواب ب: ضعيف أو متوسط لماذا ؟

34- هل تسعى في رأيك النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ؟ نعم لا

• إذا كانت الإجابة ب لا لماذا . ؟

د - الخدمات الاجتماعية

43- هل تناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك ؟ غير مناسبة غير مناسبة جدا مناسبة مناسبة جدا

* إذا كان الجواب ب غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟
.....

44- هل تناسبك خدمة الضمان الاجتماعي الموجود حاليا ؟ مناسبة مناسبة جدا غير مناسبة غير مناسبة جدا

* إذا كان الجواب غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟
.....

45 - هل تناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة ؟ مناسبة مناسبة جدا غير مناسبة غير مناسبة جدا

* إذا كان الجواب ب: غير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟
.....

المحور الرابع : تداول المعلومة و الحراك السوسيز مهني

أ - معقولية تداول المعلومة

48 - هل ترى أن المعلومة في مؤسستك متداولة ؟ - متداولة

-غير متداولة

49 - في رأيك ماهي معوقات تداول المعلومة في مؤسستك ؟ - الجهات الوصية

-عدم وجود آليات لتداول المعلومة في المؤسسة

-عدم وجود قنوات اتصال في المؤسسة

ب-توافق المعلومة مع اهتمامات الموظفين وحاجياتهم

50- هل تتوافق المعلومة مع اهتماماتك وحاجاتك ؟ نعم لا

* إذا كانت الإجابة بلا فهل السبب يعود إلى -عدم إيصال المعلومة للجهات الوصية

- عدم وجود جهد من طرفكم في فهم المعلومة وإيصالها

ج- طبيعة المعلومة في المؤسسة

51- ماهي طبيعة المعلومات التي تتداول المؤسسة ؟

- أخبار شخصية للموظفين

- أخبار عن تعيينات معينة للموظفين تثير جدلا

- كواليس التسيير في المؤسسة

52- هل هناك مرونة في نقل المعلومة في المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بلا فما هي أسباب عدم وجود مرونة في تداول المعلومة ؟
- عدم نشرها من طرف الإدارة
- عدم نقلها داخل المؤسسة من طرف زملاء العمل

53- هل تصلكم المعلومات بصورة واضحة في مؤسسة عملك ؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بلا فما هي أسباب عدم وضوحها ؟
- رغبة أشخاص معينين في إيصالها بغموض
- طبيعة المراسلات غير واضحة

المحور الخامس : مرونة الترقيات في المؤسسة و الحراك السوسيو مهني

54- ماهي طبيعة نظام الترقية في مؤسستكم ؟ على أساس الخبرة على أساس الاختبار

55 – هل قدمت في يوم من الأيام طلب ترقية وقبول بالرفض ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم ماهي أسباب هذا الرفض ؟
- عدم استيفائك لشروط الترقية
- عدم وضوح آليات الترقية في المؤسسة
- رغبة أحد الأشخاص في عدم ترفيتك

56- هل ترتبط الترقيات بجدول تقييم موضوعي في المؤسسة ؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بلا ماهي أسباب عدم وجود الموضوعية في الترقيات
- ترتبط الترقيات بقرب الأشخاص من الإدارة
- عدم نشر شروط الترقية في المؤسسة

57- ماهي أسباب تقديمك لطلب ترقية ؟

- أسباب الاجتماعية
- أسباب تتعلق بتحسين المستوى المهاري المتعلق بعملك
- تحدي شخصي ليس له علاقة بأي سبب



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

السيد / مدير المؤسسة

الموضوع : طلب إذن بدخول المؤسسة

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطارف نلتزم منكم التفضل بالسماح للطلبة:

..... **معتطي الله من فضلكم** **معتطي الله من فضلكم**

بالدخول إلى مؤسستكم مع الالتزام بنظامها الداخلي وإجراءاتها التنظيمية والقانونية قصد إجراء بحث ميداني:

- مذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع
- ليسانس علم الاجتماع L.M.D
- دكتوراه علوم / L.M.D

تحت عنوان: **دور الكوالت السوسيو صهيبي في توجيه قيم العدالة التنموية**

دراسة ميدانية بمؤسسة: **دار الثقافة لولاية الطارف**

وذلك في الفترة الممتدة من **20/05/2018** إلى غاية **20/06/2018**. على أن لا تتحمل المؤسسة المستقبلية أي تابعات مالية.

وأخيرا نلتزم منكم في هذا الإطار تسهيل مهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام

توقيع الطلبة

عيسى **عبد**

رئيس القسم

رأي وتوقيع المؤسسة المستقبلة

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
مكتفينا بعد التدرج والبحث العلمي
الدكتور: عمر عبد العزيز بن حليمة



مدير دار الثقافة
لولاية الطارف
د. قويدر نور الدين

التنظيم الهيكلي لدار الثقافة

مصلحة التنشيط الثقافي

- 1- فرع الوثائق والمطالعة
- 2- فرع البرمجة والعلاقات العامة
- 3- فرع الورشات البيداغوجية

* المهام

- تشجيع إبداع الأعمال الفنية.
- تسهيل الأنشطة الثقافية وتشجيعها في وسط الجمهور العريض.
- ضمان الشروط الضرورية للسير الجيد لمختلف الورشات البيداغوجية.
- تشجيع وتسهيل اللقاءات والحوار بين الجمهور والفنانين بتنظيم تظاهرات وعروض وتمثيل بصفة دائمة.
- تشجيع المطالعة العمومية وتطويرها.
- نشر وتشجيع نشر الوثائق والمجلات الثقافية.

مصلحة الإدارة والمالية

- 1- فرع المستخدمين والمالية
- 2- فرع الوسائل العامة والصيانة
- 3- فرع الصيانة التقنية

* المهام

- توظيف مستخدمي المؤسسات وتسيير حياتهم المهنية.
- إعداد مشروع ميزانية المؤسسة.
- التسيير الإداري والمالي للمؤسسة.
- ضمان صيانة منشآت المؤسسة وتجهيزاتها.
- ضمان الدعم اللوجستي لمصلحة التنشيط.