

سوسيولوجية الحراك المهني

الأستاذة : بلعربي غنية

جامعة الجزائر-2-

ملخص : إن عالمنا اليوم هو عالم حراك كل المستويات سواء تعلق ذلك بالأصعدة الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية أو السياسية أو الحضارية بوجه عام، وباعتبار أن الإنسان يعد في الوقت الحالي محور التنمية، وقائد مسيرتها، ومبدع ومطور سياستها، حيث أنه لا يوجد إنسان تكون تكوينا كاملا مرة واحدة وللأبد ، إنما يمر بفترات تتكون فيها شخصيته ويطور فيها من قدراته ومهاراته؛لأنه يعد المورد الوحيد الذي يتميز بالقدرة على التفكير والإبداع والابتكار، مما زاد الاهتمام به تعليما وتدريبيا، واستخدام أنجع الطرق والأساليب التي تؤدي إلى استثمار طاقاته والعمل على توظيف قدراته من أجل ترقية الأداء وتنمية المنظمات .

لذا نجد العديد من المؤسسات تعمل على إعطاء أهمية كبرى لتسيير المسار الوظيفي والإمكانيات الفردية،فمختلف الحركات خلال هذا المسار يطلق عليها الحراك المهني، الذي يعد كوسيلة ديناميكية لتنمية الكفاءات ،كما أنه ظاهرة اجتماعية وجد وما يزال يوجد في كل زمان ومكان وهو بشكل عام يعبر عن سهولة الحركة و التي تعني تغيير المكان أو الوضعية المهنية.

ولما كان الحراك المهني ليس انتقالا فيزيقيا فحسب ، لكنه أيضا بالإضافة إلى ذلك فعل اجتماعي و انفصال عن جميع الروابط الاجتماعية، ثم توزيع العلاقات الاجتماعية للأفراد من ناحية أخرى ، وبالنظر إلى هذه الأبعاد السوسيولوجية دخل دائرة اهتمام الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين و الديمغرافيين، فتناولوه بالدراسة والتحليل من شتى جوانبه وبمنظرة كلية شاملة وفي سياق تلك الدراسات بدا الاهتمام واضحا اتجاه الحراك المهني على المستوى الداخلي للمؤسسة ، بغية الكشف عن الاتجاهات المتميزة والعوامل المشتركة والمواقف التي تلتقي أو تتباين فيها سمات التنقلات ، بأماطها المتعددة والوصول إلى تعميمات أو نماذج نظرية، يمكن من خلالها تفسير العلاقات والمتغيرات التي تتضمنها سائر أنماط الحراك بأبعاده المختلفة .

Summary :

Our world today is the world of the mobility of all levels, whether attached to social, economic, cultural, political or cultural in general, and considering that man is at the present time, the focus of development, and the leader of her career, iconic and developer policy, where there is no human being to be a full configuration time one forever, but going through periods in which his character is composed and develops them of his abilities and skills; because it is the only resource that is characterized by the ability to think, creativity and innovation, resulting interest in increased education and training, and the use of the most effective methods and techniques that lead to investment energies and to employ his abilities. In order to performance and development organizations upgrade.

Therefore, many institutions are working to give great importance to the career path and individual possibilities. The various movements in this process are called professional mobility, which is a dynamic means of developing competencies. It is also a social phenomenon that exists and is still present in every time and place. Ease of movement, which means changing the place or professional position..

As professional mobility is not only a physical transference, it is also a social act and a separation from all social ties, and then the distribution of social relations to individuals. On the other hand, given these sociological dimensions, the social, economic and demographic researchers are concerned. In the context of those studies, there has been a clear interest in the movement of professional mobility at the internal level of the institution, in order to reveal the distinctive trends, common factors and attitudes in which the characteristics of movements converge or vary. And access to generalizations or theoretical models, through which the relationships and variables that are included in the different types of mobility can be interpreted in different dimensions.

مقدمة :

يعتبر الحراك سنة كونية تعكس حقيقة تاريخية وخصائص اجتماعية استجابة للتغيرات البيئية وما أحدثته التكنولوجيا ما بعد الحداثة من تغير النظرة الكلاسيكية لمفهوم العمل وحركية العمال، على اعتبار أن هذه الأخيرة تتميز بالعمومية والاستمرارية، إلا أنها تختلف باختلاف الأزمنة والأمكنة لتأثرها بمعطيات ومتغيرات متعددة ومتشابهة في نفس الوقت، إذ تضمحل

جماعات وفئات عمالية وطبقات ونظم اجتماعية مع اختفاء معايير وقيم وبنيات وعلاقات وسلوكات تستبدل بأخرى .

وهذه الحركية المستمرة نجدها تدرج في شكل إصلاحات مرحلية قد يتعرض لها النسق الاجتماعي نتيجة الابتعاد عن مؤسسة عامة أكثر عقلانية لمنافذ العمل إلى مؤسسة مثلها مثل إنشاء فرق متعددة الثقافات، وهو ما يعيق وضع استراتيجيات التوظيف والتكوين والترقية داخل المؤسسة وتسيير المهن و الأنشطة والتنقلات بتدوير العمال داخل المؤسسة في حالة الاستغناء عن العمال أو التخلص من الفائض مما يوحي بتغيير سياسة العمل ومنها مفاهيم جديدة في تنقلات الفئات السوسيو مهنية .

لذا فإن حيالة المكانة الاجتماعية المهنية تكون مؤسسة على الجدارة والاستحقاق والجهد الفردي، عن طريق الانتقال داخل النظام التدرجي والتحرك من مستوى مهني إلى مستوى مهني آخر من خلال مسيرة الفرد وحياته العملية، فقد يبدأ شخص حياته العملية في وظيفة ذات دخل قليل ومكانة اجتماعية متدنية، لكن نتيجة لظروف شخصية تنظيمية ما ينتقل إلى وظيفة أعلى ذات دخل شهري كبير ومكانة اجتماعية عالية وقد يحدث العكس، لذا نجد العديد من المؤسسات تعمل على إعطاء أهمية كبرى لتسيير المسار الوظيفي والإمكانيات الفردية هذه الأوضاع إلى جانب مختلف الحركات خلال هذا المسار ترتبط بظاهرة اجتماعية تسود معظم المؤسسات يطلق عليها **الحراك المهني**، الذي يشير إلى انتقال الأفراد أو الجماعات من وضع اجتماعي إلى آخر داخل البناء التدرجي المهني الذي يتكون من مجموعة من الأفراد الذين يتباينون في المستوى أو المكانة الاجتماعية، ويشغلون مراتب ومراكز مختلفة في السلسلة الهرمية بحيث يتم الانتقال عن طريقها من مستوى مهني إلى آخر.

إذن فالحراك المهني بشكل عام يعبر عن سهولة الحركة والتي تعني سهولة تغيير المكان أو الوضعية، وهذا التغيير أو الانتقال يتخذ إحدى اتجاهين فإما أن يكون حراكا مهنيا صاعدا أو حراكا مهنيا أفقيا، إذ يشير الحراك الأفقي إلى انتقال

الفرد أو الجماعة من وضع مهني إلى آخر دون أن يصاحبه تغيير في المكانة التي ينتمي إليها، أما الحراك الرأسي فيعني انتقال الفرد أو الجماعة من مستوى اقتصادي ما إلى وضع أعلى داخل البناء التدرجي، وقد يكون هذا التحرك من أدنى إلى أعلى "الحراك المهني الصاعد" أو من أعلى إلى أدنى يطلق عليه "الحراك المهني الهابط"، بالإضافة إلى درجة الحراك واتجاهاته تتوقف على طبيعة النظام التدرجي السائد في المؤسسة ومدى نموها وفتحها الاقتصادي وثقافتها التنظيمية.

من هذا المنطلق وعلى ضوء هذه المعطيات نطرح جملة من التساؤلات للوصول إلى فهم الظاهرة والإحاطة بحيثياتها ومن ذلك : ماهي الخلفية النظرية لميكانيزمات الحراك المهني؟ وكيف يتحرك الأفراد من منظور علماء اجتماع الحراك ؟ بالمقابل كيف يتوزعون في نظام متفاوت حسب نظرية التدرج الاجتماعي؟.

أولا : مفهوم الحراك المهني :

إن تعريف الحراك المهني ليس شيئا سهلا ،فتحت مصطلح تسيير الموارد البشرية وتسيير المسار المهني ،تختبأ مجموعة من الإشكاليات والتأويلات الممكنة والكثير من التفسيرات ،وهذا بسبب صعوبة تعريف حقل هذا المتغير الذي يختلف من منظمة إلى أخرى ومن مؤلف إلى آخر، كما أن الحراك المهني يعتبر اليوم حلا من الحلول المرتقبة من قبل الدول لتشجيع سياسة التشغيل الجديدة ، ومن هذه التعريفات ما يلي :

أ/الحراك المهني لغة : حرك ،حركة ،حركية ،حراك وحركا الرجل: خرج من سكونه.

- حركة : وهي الانتقال من موضع إلى موضع آخر ومن حالة إلى أخرى، رأيته ممدا على الأرض جثة هامة لا حراك فيها،مريض بلا حركة في حالة سكون⁽¹⁾.

- حرك : جعله يتحرك ،استحث عواطف الشخص ،يقال "لا يحرك ساكنا" أي لا يقوم بأية حركة تزعج الآخرين⁽²⁾.

ب/الحراك المهني اصطلاحا: معناه السهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل⁽³⁾ كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعا في علم الاجتماع، ويستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان لآخر مثل الحراك المكاني أو الجغرافي، حيث نجد مترادفات للحراك المهني مثل الأعمال المهنية، الحراك الوظيفي، وقد يطلق عليه البعض حراك العمل ، ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ بن هادية علي، و البليش بلحسن : القاموس الجديد للطالب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص173

⁽²⁾ البقاعي يوسف محمد ، قاموس الطلاب عربي - عربي، دار المعرفة، المغرب، ص206 .

⁽³⁾ Dictionnaire de la rousse, Dictionnaire Français, 2004, p272.

⁽⁴⁾ عبد الباقي، زيدان : علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر ، 1976.

- يعرف قاموس الاقتصاد و العلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشطة⁽¹⁾.

- عرفه السيد الحسيني بأنه " شكل من أشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى الغير ماهر إلى مستوى آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه"⁽²⁾.

- تعرفه Alxendra wayoonf عموما على أنه تغيير مؤسسة أو مصنع أو هو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي وأحيانا يؤدي إلى تغيير المنطقة وحتى البلد ، كما أنه صفة لوضعية الوظيفة الذي يؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلها إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها نقلا جغرافيا أو مهنيا أو دوليا⁽³⁾.

- أما Merier (Estelle) et Shmidit(Geraldine) فيعرفه بأنه مصطلح ضيق مرتبط أساسا بالحراك الاجتماعي الذي يعرف على أنه: "تغيير في المركز الاجتماعي، ومعناه الفئة المهنية للفرد وتنمية مساره المهني".

فالعلاقة بين هذين المصطلحين تبين أهمية الحراك المهني الناجح، حيث بإدارة الفرد آثار تعكس حتما على حياته الاجتماعية والشخصية، كذلك من الممكن إدارة الموارد البشرية أن تستند في تسيير الحراك على التسيير التنبئي للموارد البشرية عن طريق نوعين من الحراك : الداخلي داخل المؤسسة نفسها والخارجي يستوجب على العامل الانتقال من المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أخرى .

كما يضم في نفس الوقت فكرة التغيير في مكان العمل أو المنصب أو الوظيفة أو التغيير في المهنة أو المسار المهني⁽⁴⁾.

- وفي دفاتر مخبر التغيير الاجتماعي فالحراك لا يشكل مفهوما مناقضا لمفهوم الهجرة بل إن اللجوء إلى استعماله مرده إلى أن تطور ظاهرة الهجرات الدولية في السنوات الأخيرة في اتجاه تعدد أشكالها وفتاتها وآليات حدوثها وكذلك مجالاتها طرح بشدة ضرورة تحدي أدوات مفهوماتية لدراسة الوضع الجديد ، وعليه يمكن اعتبار مفهوم الحراك أداة للتعبير عن تنوع أشكال تنقل الكفاءات عبر العالم واعتبارها ظاهرة متعددة الأبعاد، أي للإشارة إلى أن هذه الحركات هي في آن واحد ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions, Nathan, Paris, France ,2007,p 631.

⁽²⁾ مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970، ص 484.

⁽³⁾ Alxendra wayoonf : la mobilité professionnelle, ed dunod ,paris,2008,p 3.

⁽⁴⁾ Merier (Estelle) et Shmidit(Geraldine): Gestion des ressources humains,e. mode et pearson education , France , 2004 , p171 .

⁽⁵⁾ مجلة دفاتر مخبر التغيير الاجتماعي: مقال حسين عبد اللاوي (ملاحظات أولية لدراسة الحراك الدولي للكفاءات الجامعة الجزائرية)، العدد 1، ملحق جامعة الجزائر، بوزريعة، الجزائر، 2007، ص 56.

وبالنظر إلى التعريفات السابقة نجد أن هناك نوعاً من الاختلاف في إعطاء مفهوم واحد ومحدد لمصطلح الحراك المهني إلا أنه في الأخير يعبر عن: "تغيير منصب العمل إلى منصب آخر سواء بتغيير المؤسسة أو بدون تغييرها، وكما ينتج عن ذلك تغيير في المراتب الوظيفية بالنسبة للسلم الهرمي".

ثانياً: أنواع الحراك المهني :

إن الحديث عن الحراك المهني يؤدي بنا إلى التفريق بين نوعين من الحراك .

أ/ الحراك المهني الأفقي: ينتقل الفرد من مركز مهني إلى آخر ولكن بشرط أن يكون من نفس المستوى ونفس التسلسل المهني أو هو تغيير المؤسسة تماماً والالتحاق بمؤسسة أخرى و لكن لابد أن يحافظ على نفس المهنة.

ب/ الحراك المهني العمودي وله اتجاهان :

1- الحراك المهني النازل: هنا ينتقل الأفراد من مراكز مهنية معينة إلى مراكز مهنية أخرى أقل مستوى من

الأولى أي ينتقل الأفراد إلى مراكز مهنية سفلى و يكون ذلك نتيجة عقوبة يتلقاها الفرد خلال حياته المهنية.

3- الحراك المهني الصاعد: يتم فيه تنقل الأفراد من مراكز مهنية سفلى إلى مراكز مهنية عليا و ذلك سواء من حيث المسؤولية أو السلطة وفي معظم الأحيان يكون هذا الحراك مصحوباً بزيادة في الأجر و هو ما يسمى بالترقية المهنية⁽¹⁾.

ثالثاً: المفاهيم المرتبطة بالحراك المهني:

من أبرز المفاهيم ذات العلاقة بالحراك المهني ما يلي :

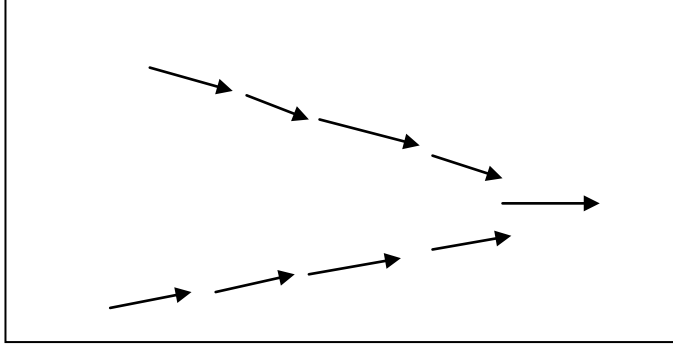
أ/ التفاوت المهني: يشير "شابردي" في كتابه علم الاجتماع إلى أنه كلما وُجد اثنان أو أكثر من الناس في شكل مجموعة فإنهم أخيراً يبدوون في ترتيب آخر، والنتيجة ينشأ التفاوت وعاجلاً يصبح بعض الأفراد في قمة الهرم والآخرين في أسفله⁽²⁾.

ويضيف أن ظاهرة التفاوت ليست مقصورة على بني البشر بل هي موجودة عند المخلوقات الأخرى ويضرب مثلاً من كتابات الدكتور سيوس حول الطيور التي تُرتب نفسها وفقاً لحضور أو غياب النجم الكبير على بطونها، فطيور "سنيتش" البطينة (كبيرة البطن) ذات النجم تكون عالية المكانة، أما الطيور الغير بطينة فهي ذات مكانة واطية . ويضيف الباحث من واقع ملاحظاته، أن الطيور أثناء هجرتها من مكان إلى آخر تأخذ شكل محدد أثناء طيرانها يتمثل في مثلث ناقص ضلع كما هو موضح :

⁽¹⁾ Bodin et jean : la mobilité professionnelle interne , centre d'études et de la recherche sur la qualification , échelon régional de l'emploi de Marseille, juin 1977, p145.

⁽²⁾ J.M. Sheppard : Sociologie , west publishingco.new York, 1981, pp178- 179.

شكل رقم(1): يبين الوضع الذي تتخذه أسراب الطيور أثناء هجرتها الموسمية من مكان إلى آخر.



إنَّ أهم ما يمكن تسجيله من ملاحظات على هذا الشكل يمكن تلخيصه فيما يلي :

- ✓ يأخذ هذا الوضع شكل الهرم التدريجي .
- ✓ هذا الهرم مفتوح عند القاعدة، مغلق عند القمة .
- ✓ يحتل القمة قائد السرب وهو يمتاز بخصائص وصفات تؤهله لقيادة المجموعة وحياسة المكانة ويأتي في مقدمتها أنه أقواها جسداً وأكثرها معرفة بالمكان المهاجر إليه.
- ✓ المكانات التي تلي مكانة قائد السرب من الثاني وحتى آخر المجموعة في كلاً الضلعين تكون محتلة وفقاً لذات الخصائص .

لهذا الشكل أهمية قصوى في عملية الطيران، فهو يُتيح لجميع الطيور بدءاً من قائد السرب إلى آخر طائر عند القاعدة الرؤية الواضحة لمجال طيرانهم على حد سواء، ويُمكنهم من التغلب على أية صعوبات طبيعية أو اصطناعية قد تعترض مسيرة طيرانهم وتهدد حياتهم، وهكذا فكما تتمايز المخلوقات الأخرى وتختلف في مكانتها وفقاً لخصائص وسمات تعزز التفاوت فيما بينها كذلك الحال نلمسه عند الأفراد.

- ب/ المكانة الاجتماعية والدور: يذهب كل من " تومس وأندرسون"، إلا أنَّ الأوضاع العالية أو الواطئة تسمى مكانات، فالمكانات هي وضع الفرد في البناء الاجتماعي فعلى سبيل المثال إنَّ بعض الناس يكونون أطباء، محامين، مصرفيين، معلمين، تجارين أو ميكانيكيين للسيارات، كل هؤلاء الأشخاص يحوزون مكانة محددة أو وضعاً معيناً في المجتمع لكن كيف يحوز الناس مكاناتهم؟.

يحوز الناس مكاناتهم بطريقتين: "المكانة المنسوبة" و "المكانة المنجزة"، فالمكانة المنسوبة هي التي تُنسب إلى الفرد على أساس بعض الصفات الثابتة مثل: العرق و الجنس بصرف النظر عن القدرات الفردية والأداء، ببساطة الشخص لا

يملك خياراً حول المكانة المنسوبة إليه فابن المَلِك هو أمير فقط بسبب حقيقة مولده ، ولا يملك الفُرصة لاختيار والديه ، أما المكانة المنجزة فهي تكون مكتسبة من خلال التنافس المباشر للفرد مع الآخرين⁽¹⁾.

أما الدور فإنه السلوك المتوقع من الشخص بسبب وضعه في البناء الاجتماعي أو الجماعة والمكانة إذن هي مجموعة الامتيازات والواجبات، أما الدور فهو القيام بأعباء هذه الواجبات وتلك الامتيازات.

-ج/ التدرج المهني: إن العلماء شغلوا أنفسهم منذ زمن بعيد بقضية التدرج والتمايز بين الأفراد فمنهم من رد التفاوت إلى عوامل مثل الدخل، المهنة، المستوى الثقافي، أو المستوى التعليمي أو المعيشي ، ومنهم من طرح المسألة من أساسها بسؤال مفاده، هل التدرج موجود في كل المؤسسات ؟.

ويعرفه "الجوهري" بأنه طريقة ترتيب أعضاء نسق معين في تسلسل هرمي، درجات أو مستويات فوق بعضها تتفاوت مستوياته من حيث الهيبة، الثروة، النفوذ، وغير ذلك من خصائص المكانة⁽²⁾.
لقد حددت في ثلاثة أبعاد:

1 - البعد الاقتصادي: بالرغم من أن "كارل ماركس" و"فيبر" اهتمتا معاً بظاهرة التفاوت، إلا أن توجهات كل منهما إلى حد بعيد كانت مختلفة، فبالنسبة لماركس فإنه إعتبر العامل الاقتصادي بمثابة المتغير المستقل المفسر لوجود الطبقة الاجتماعية، أما فيبر فإنه اعتبر البعد الاقتصادي متغيراً تابعاً وركز اهتمامه بصورة كبيرة على النتائج الاقتصادية للتدرج الاجتماعي.

لقد سلم ماركس بوجود عدة طبقات اجتماعية في القرن التاسع عشر بالمجتمع الصناعي منها: العمال الخدم، عمال المصانع، أصحاب الحرف، صغار الملاك والتجار ، ورأس المال والثروة ومع ذلك فإنه تنبأ بأن المجتمعات الرأسمالية في النهاية سوف تنقلص إلى طبقتين اجتماعيتين، وهو يرى أن البرجوازي الذي يملك رأس المال هو الذي يحكم ، أما البروليتاري الذي لا يملك أدوات الإنتاج فهو المحكوم ، وأن طبقة رأس المال الحاكمة هي التي تستغل جهد العمال وتسعى إلى الحفاظ على بقاء مستوى الأجور حتى تتمتع بالفائض الاقتصادي، باختصار "الرأسماليون" يحكمون ويشغلون الطبقة العاملة ، لأنهم يملكون وسائل الإنتاج أما "الطبقة العاملة" فلا شيء تبعية سوى عملها .

2- بعد القوة: وفقاً "لفيبر" القوة تعني القدرة على التحكم في سلوك الآخرين وبالمقابل نجد أن "مايكل بارت" لفت نظر علماء الاجتماع إلى ضرورة تكريس اهتمامهم نحو القوة في المجتمع ، لأن الأفراد والجماعات الذين يملكون القوة قادرين على توظيفها لتعزيز مصالحهم التي غالباً ما تكون على حساب الآخرين وبالنظر إلى اعتبار أن بعد القوة

⁽¹⁾ W.L.Thomas.R.J.Anderson : Sociology The Study of human Relationship , harcourt Brac Jovanovich, New York, 1977, PP121-122.

⁽²⁾ محمد محمود الجوهري : المدخل لعلم الاجتماع ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط1، مصر، 1984، ص391.

يعد بعداً متميزاً للتدرج الاجتماعي فإن ماركس يرى أنَّ القُوَّة الفردية تُعد انعكاساً لعلاقة الفرد بوسائل الإنتاج، وأنَّ الذين يملكون رأس المال ويتحكمون فيه يملكون كذلك القوة ، هذا ويتفق علماء الاجتماع على أن زيادة النجاح الاقتصادي تُعد فرصة لكسب القوة، على سبيل المثال الغني يملك قوة للتأثير في القوانين الضريبية وتوظيفها لخدمته، من ناحية ثانية فإنَّ الكثير من علماء الاجتماع ناقشوا مع فيبر مسألة النّجاح الاقتصادي والقُوَّة دائماً متطابقان تماماً. لقد بُني هذا الجدل على عدة نقاط :

أولاً- الحقيقة التي مفادها أنَّ المال إذا استخدم لممارسة القوة ليس فعالاً دائماً في هذا الطريق .

ثانياً- المال وامتلاك وسائل الإنتاج ليست المصادر الوحيدة التي تستخدم باعتبارها منطلقات للقوة وإمّا توجد كذلك الخبرة المعرفية التي يمكن أن توظف لتعزيز القوة .

ومن هنا فإنَّ القوة تُعد بعداً منفصلاً أو مستقلاً للتدرج لأنها من العوامل غير الاقتصادية ذات التحكم في الآخرين فالقوة منتشرة ومظهر مهم للتدرج، ولا يزال الاختلاف قائماً حول كيفية توزيع القوة داخل البناء التدرجي⁽¹⁾ .

3- بعد الهيبة: البعد الثالث للتدرج أو التقدير والاحترام والإعجاب من قبل الآخرين ، فالأشخاص أو الأسر الذين لديهم مرتبة متشابهة في التسلسل الهرمي للهيبة ويكونون على هيئة طبقات اجتماعية يشتركون في تطابق أساليب الحياة.

بخصوص توزيع الهيبة التي تقوم عليها يمكن القول أنَّ الهيبة متنوعة المدى من حيث الثروة والقوة إلى الأفعال البطولية والبرهنة على السمة الشخصية، ومع ذلك فإن مصدر الهيبة في المجتمعات الحديثة مازال مرتبط بالمهن. لقد سُئلت عينة عن مرتبة كل مهنة وفقاً لمكانتها العامة في المجتمع الأمريكي ولقد اتضح أنَّ مهن ذوي الياقات البيضاء وخاصة الأطباء، رجال الدين، ومعلموا المدارس، تميل إلى أن تكون ذات هيبة عالية من ذوي الياقات الزرقاء منهم التجارون ، رجال المناجم ، السباكون، ويمكن توقع أنَّ الأطباء يكونون أعلى من الموظفين السياسيين والعلماء لهم هيبة مهنية عالية، ولما كان سائقوا التاكسي وجامعوا النفايات لهم هيبة واطية فإنه إلى حد ما لم يعد مفاجئاً .

من هنا يمكن تحديد العلاقة بين مفهوم التدرج والحراك، فالتدرج يُعبر عن الحالة الاستاتيكية التي تكون عليها المنظمة في شكل متباين أما الحراك فإنه يعكس الحالة الديناميكية التي يكون عليها المجتمع⁽²⁾ .

⁽¹⁾ Ibid, P181.

⁽²⁾ رقية عبد الله محمد حردان: **التعليم والحراك الاجتماعي** ، دراسة ميدانية بمدينة سوهاج رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أسيوط ، 1994، ص ص 137-138.

د- أنماط الأعمال المهنية : هذا المصطلح يُعتبر أحد مترادفات الحراك المهني حيث يُمكن أن يُطلق عليه البعض "حراك الوظيفة" وقد يُطلق عليه البعض الآخر "حراك العمل" ويميل دارسوا الحراك المهني في الوقت الحالي إلى اعتبار المهنة وحدها دليلاً كافياً للمكانة الاجتماعية الاقتصادية ومن ثمّ دليلاً للحراك الاجتماعي .

ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي غير أن الحركة في اتجاه الحراك تسير إلى حد كبير في اتجاه الحراك الأفقي في أوساط العمال دون زيادة مقابلة في الحراك الرأسي، ذلك أنّ أكثر العوامل قوة في إحداث الحراك الرأسي هو التعليم ، على اعتبار أن الرقي الاجتماعي لا يتحقق إلّا عن طريق التعليم الذي يجعل الحركة إلى الأعلى ميسورة في البناء الاجتماعي غير أنّ الحقيقة القائمة تؤكد أنّ تلك المنافذ إلى الطرق الرئيسية للحراك مغلقة تماماً أمام جزء كبير من الناس الذي سيستبعد وباستمرار فرصة تحسين مكانتهم⁽¹⁾.

كما تأخذ دراسة الحراك المهني طريقتين متوازيتين هما :

أ- الحراك المهني بين الأجيال.

ب- الحراك المهني داخل الجيل الواحد.

وتجري دراسة الحراك المهني بين الأجيال على أساس مقارنة مهنة الابن بمهنة الأب في بعض الأحيان بمهنة الجد وهو ما يُعرف بمصطلح "التوريث المهني" ويكون أساس المقارنة هو التماثل أو التباين بين مهنة الابن ومهنة أبيه ومهنة جده. وفي حالة التماثل بين مهنة الابن والأب والجد فإنّ الدّراسة تتجه إلى مدى زيادة وانخفاض مهارة كل جيل عن الآخر، وتسير صفة الحراك خلف المهارة ارتفاعاً أو انخفاضاً، وطريقة الحراك هنا يُمكن قياسه بشكل ميسور ذلك أن الحراك داخل الجيل الواحد عن طريق مقارنة المهن العديدة التي شغلها الفرد خلال حياته العملية⁽²⁾.

ومثل هذا الحراك المهني داخل الجيل الواحد يفترض وجود مسميات مهنية متدرجة تستطيع أن تُحدد اتجاهات الصعود والهبوط وفقاً للمهن التي شغلها الفرد واحدة بعد الأخرى هذا الانتقال من مهنة إلى أخرى في حياة الفرد قد تكون على سُلّم معين من الدرجات ينتقل خلاله، وقد يكون على أساس زيادة المهارة في المهنة فينتقل من عامل عادي إلى عامل ماهر...إلخ.

دراسة تغيير المهنة أي التنقلات التي قام بها الفرد في مختلف مراحل حياته العملية على أساس تقسيمها إلى فترات زمنية معينة .

أما في حالة تباين مهنة الابن عن الأب أو عن الجد فإنّ الدّراسة تتجه إلى قياس الفروق بين هذه المهنة وتلك، ومدى زيادة دخل هذه المهنة عن الأخرى، ومدى وجود طبقات مهنية مفتوحة تسمح بالانتقال من مهنة إلى أخرى، وعلى

⁽¹⁾ عبد الباقي زيدان: مرجع سابق، ص 17-18.

⁽²⁾ Alain Girard : La réussite Sociale ,éd.,PUF,2enoeed.France ,1971,pp 93-96.

ذلك يسير اتجاه الحراك نحو الزيادة أو النقصان مع زيادة أو نقص في هذه المهنة عن تلك ومدى تأثير أو عدم تأثير الدخل على المستوى الاجتماعي للعامل المهني وقياس الحراك يكون أكثر تعقيد في هذه الناحية .

- وقد اختلفت الدراسات الميدانية في مجال علم الاجتماع المهني التي تناولت موضوع الحراك داخل الجيل الواحد في كيفية تحديد مختلف المراحل التي يمكن أن تمثل الحياة المهنية للفرد مما أدى إلى تعقيدات لا حصر لها في حالة إجراء المقارنات العامة في المجال المهني وقد حاول "ميلر وفورم" في أوائل الخمسينات وضع نظريتهما بعنوان "المراحل الخمسة لأهمّات الحياة المهنية"⁽¹⁾.

✓ المرحلة الأولى: المرحلة الإعدادية: هي البداية المهنية النشيطة للعامل حيث تُعتبر بداية اعتماده على نفسه مادياً و اجتماعياً .

✓ المرحلة الثانية : هي المرحلة الأولية: التي تؤكد نجاح أو فشل عملية التنشئة الاجتماعية التي مرّ بها الفرد في طفولته وصباه وشبابه من حيث تهيئته وإعداده للانخراط في السلك المهني بصورة إيجابية .

✓ المرحلة الثالثة: هي مرحلة المحاولة: وقد تستمر طوال العشرة أو الخمسة عشر عاماً من حياة العامل في المهنة التي يعمل فيها كلّ الوقت كما تنحصر داخل المرحلة العمرية فيما بين 18 و34 سنة ، وتُسمى هذه المرحلة "بمرحلة الكفاح" من أجل اكتشاف الذات المهنية التي يُمكن أن تصل به إلى المكانة الاجتماعية التي يراها ملائمة لقدراته أو استعداداته المهنية وعلاقاته الاجتماعية وقد تُمثل هذه الفترة فرصة للبعض للتسلق إلى الأهداف المهنية المرغوب فيها، أو إلى المهن التي شغلت توقعاته وجذبت انتباهه ، وتختلف قدرات واستعدادات الفرد المهنية بالنسبة إلى الفرصة الوظيفية المتاحة لكل منهم.

وبالتالي فإنّ مرحلة المحاولة هذه قد تكون قصيرة بشكل واضح بحيث يصل خلالها إلى العمل المستقر، أو طويلة بشكل واضح بحيث يُمارس هذه المرحلة الطويلة طيلة حياته المهنية بالكامل ومن ثمّ فإنّ هذه المرحلة تمثّل مرحلة الحراك المهني الجاد في حياة الإنسان .

✓ المرحلة الرابعة: وهي مرحلة الاستقرار: وتبدأ عندما يجد الفرد وضعاً مهنيّاً يكتف فيه مدة تطول أو تقصر (أربع سنوات فأكثر) ويستمر فيها حتى الإحالة إلى المعاش أو الوفاة، ومما تجدر الإشارة إليه أنّ الاستقرار في هذه المرحلة قد يكون نتيجة لاختيار حر، بمعنى أنّ الفرد هو الذي وقع اختياره على تلك المهنة لما توفره له من إشباع مهني، وقد يضطر إلى الاستقرار فيها نتيجة لفعل قاهر لأنه لا يجد سواها بديلاً مقبولاً آملاً في الحراك إلى غيرها عندما تسمح الفرصة ويصبح استقراره فيها مستمراً.

⁽¹⁾ ibid,p96.

✓ المرحلة الخامسة : وهي مرحلة التقاعد : توصلت دراسة كل من "ميللر وفورم" إلى النتائج التالية :

- عندما يبدأ العامل حياته المهنية في المهنة المناسبة له فإنه يميل إلى البقاء فيها طوال حياته .
- وجود ارتباط بين الأصل الاجتماعي والتاريخ المهني للعامل ، فقد لوحظ وجود ميل قوي بين الأبناء الذين يعملون في وظائف الياقة البيضاء لأن يرثوا من آبائهم وأن يحصلوا على مهن أعلى منها في المكانة الاقتصادية (الطموح).
- أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأب بالنسبة للمستويات العليا من العمل اليدوي زادت فرص الأبناء في ممارسة الحراك المهني الصاعد من أجل اكتساب درجات علمية أعلى نسبياً .
- تشابه الأعمال المهرة مع أصحاب الياقات البيضاء في إمداد أطفالهم بأصول اجتماعية تتيح لهم فرص التكيف الأفضل والضمان الأكبر في حياتهم المهنية المقبلة، بينما يحدث عكس ذلك بالنسبة لأبناء العمال اليدويين.

ومن هنا فإن البنية الاجتماعية هي في شكل هرم، كل وظيفة تحتوي على سلم المراتب وعدد قليل أكثر فأكثر محددة كلما صعدنا إلى القمة، جماعات اجتماعية مهنية متراكمة فيما بينها، متشابكة ومتدفقة بشكل أن تصل إلى وظائف أكثر أهمية هذه البنية الهرمية لم تقم إلا بحركة مع مرور الزمن في أشكال تقليدية للمجتمع⁽¹⁾.

-وكما عبّر "سوروكين" بقوله : " ونعني بذلك الطريقة التي تعتمد عليها المجموعات لتوظيف تبادل أعضائهم ويحتفظون بهم على مستوى ما من السلم الهرمي، وكذا فيضعونهم في الأسفل يضعونهم في الأعلى يُغيرون لهم الوظيفة هذه النظرة توجه الفكر نحو نشاط مؤسسات بالخصوص ميكانيزمات الانتقاء ، إلا أنها موضوع التقسيم غير العادل تُسجل أيضاً بطريقة معينة الفعل الانتقائي للمؤسسات .

ربعا : أسباب وأهداف الحراك المهني :

أ/ أسباب الحراك المهني :

- ✓ وضع التوازن في عدد العاملين بين الإدارات المختلفة في المنشأة .
- ✓ اكتساب الخبرة والمعرفة بكفاءة نواحي العمل، فقد ينتقل الموظف من إدارة لأخرى للتعرف على أوجه النشاطات في الإدارات المختلفة.
- ✓ علاج وتصحيح وضع معين، مثال ذلك نقل الموظف من وظيفته الحالية غير المناسبة إلى وظيفة أخرى تتناسب مع استعداداته وقدراته، ويكون الحراك هنا لصالح الموظف والمنشأة في نفس الوقت .

⁽¹⁾ ibid, pp93-96

✓ لتحقيق رغبة أو طلب الموظف الشخصية في حالة الملل أو الروتين في الوظيفة التي يشغلها ويريد بذلك الانتقال إلى وظيفة أخرى، و لتنمية مهارات واكتساب خبرات أكبر يُضيفها إلى مساره المهني .

أما البعض الآخر من الموظفين الذين لا يُرحبون بالنقل من وظائفهم الحالية وذلك لتعودهم على الوظيفة واندماجهم مهنيًا واجتماعيًا مع الزملاء أو لظروف عائلية تتعلق بمكان الإقامة ⁽¹⁾.

ب/ أهداف الحراك المهني :

1/ بالنسبة للشركة :

- ✓ تقديم أفكار جديدة ونقل المهارات لتجنب تجميد عمل المؤسسة .
- ✓ المحافظة على استقلالية المؤسسة و محيطها.
- ✓ ضمان النسق الداخلي من خلال زيادة التكامل بين مختلف المصالح ،و تشجيع التبادلات الإدارية والتعاون بين مختلف الخدمات من أجل تحسّين النظرة إلى المشاكل مثل: التي تنشأ في مختلف القطاعات .
- ✓ ملء المناصب والوظائف بأشخاص ذوا خبرة ومهارة مطلوبة .
- ✓ تحسّين عمل الشركة .
- ✓ تشجّع التعاون بين مختلف المكاتب وتُتيح نشر أساليب الإدارة والرّقابة.

2/ بالنسبة للفرد:

- أهداف الحراك بالنسبة للأشخاص ليست بهينة إذا ما قُبلوا بمبدأ التنقل مع جميع جوانبه وهي فرصة تسمح لهم :
- ✓ باكتساب المهارات المختلفة والنتائج المطلوبة لأداء مهام ذات مستوى لا يُمكن بلوغها في مكان آخر .
 - ✓ الوصول إلى مواقع المسؤولية بتنويع التجارب و الخبرات ومجالات المبادرات الميدانية .
 - ✓ تلبية ضرورة التغيير والتجديد بطرح الاختلاف في العمل أو مواجهتها مع أنظمة ومشاكل جديدة التي تقتضي تطبيق طرق للتكيف مع المحيط .
 - ✓ تجنب الوقوع في الروتين بالمحافظة على اليقظة التي تنبهه بالطلب من مجهود جديد للتكيف واستثمار مهني أكثر أهمية بحيث أنه من النادر جدًا أن لا يتغير شخص إلا إذا كانت الظروف تفرض ذلك .

⁽¹⁾ صلاح الدين عبد الباقي، مرجع سابق، ص 408.

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

✓ التنقل هو وسيلة مرؤنة داخلية يسمح بسد الاحتياجات وتلبية الموارد .

✓ قرار التنقل يتم تنفيذه إذا كانت الميزات المقترحة تفوق الأضرار المستبقة .

خامسا: المقاربات الكلاسيكية للحراك المهني:

من الضروري أن نستعرض البعض من آراء علماء الاجتماع السوسيولوجيين التي تناولت ظاهرة الحراك المهني والاجتماعي من أجل أن نميز بين هذه الاتجاهات في تفسير الظاهرة انطلاقا من نظرة ابن خلدون للحراك وما يدور حول النظرية الماركسية في تفسير ظواهر الصراع الطبقي داخل البناء المهني للتنظيم الصناعي، و التدرج والحراك المهني بين مهن ذوي الياقات البيضاء ومهن ذوي الياقات الزرقاء في إطار قوة العمل في المجتمع الأمريكي.

أ/ نظرة ابن خلدون للحراك :

من أهم المفكرين الذين درسوا الحراك الاجتماعي المفكر الإسلامي عبد الرحمن ابن خلدون المؤسس الأول لعلم الاجتماع ولقد كان انطلاقه من مسلمة أساسية مفادها أن الاجتماع الإنساني ضروري ويعبر على ذلك بقوله أن الإنسان مدني بطبعه ، ويرى أن من أهم الخصائص التي تميز الاجتماع الإنساني أنها لا تتجمد إلى حال من الأحوال بل تختلف أوضاعها باختلاف الأمم و الشعوب وباختلاف الزمان أيضا داخل المجتمع الواحد ،ويقر ابن خلدون أن أحوال العالم والأمم وعوائدها لا تدوم على وتيرة واحدة ومنهاج مستقر إنما هي اختلاف على مر الأيام والأزمنة (وانتقال من حال إلى حال)⁽¹⁾ .

ومن ثم اعتمد على علاقة جدلية بين البدو والحضر والتي تقوم عليها نظرية العمران بأسرها وهي التي جعلته يفكر مليا في كيفية اكتساب الأشخاص أو الطوائف للثروة والمال والجاه التي تعتبر مؤشرات هامة للحراك المهني والاجتماعي بالخصوص فحراك الأجيال لا يتم إلا طبقا لنمط حياتهم ومعيشتهم ، ويؤسس ابن خلدون هذا الاختلاف على المناطق الجغرافية وما تتحلى به الأرض من جذب وخصوبة، وبهذا تختلف حياة الناس وكسبهم ،وهنا يبدأ الاختلاف بين البدو والحضر الذي يفسره طبع زاد عن القوت ، فالكمال يشكل حراكا قويا بالنسبة للأشخاص الذين تعودوا على الضروري من العيش والانتقال من البداوة إلى الحضارة ، إن هذا الانتقال الفجائي والانقلاب اللاتدرجي في حياة هؤلاء من شغف العيش إلى قمة التمدن والحضارة ويبرز التناقض بين حياة هؤلاء في البدو وحياتهم في حالة الحضارة والنتائج المترتبة عن التناقض ويقول:" أن النسيان المقصود للبداوة مع وجودهم ينبع من حضارة أوربا الصناعية التي فرضت

86. مصر، ص الجامعية، ط1، المعرفة الاجتماع ، دار علم أسس بيومي، أحمد⁽¹⁾ محمد

هذه الازدواجية الجديدة" إذن حسب تصور ابن خلدون يحتاج البدو إلى المدن نظرا لتطوير تقسيم العمل فيها وكثرة المهن واختلافها، إن أهمية الثروة تبدو في علاقتها بالملك والدولة فهو يشير إلى السمة الرئيسية في الحراك المهني وهذا ما لم يسبق له بقوله إن ثروة السلطان وحاشيته إنما تكون هي وسط الدولة وهذه الثروة تتجه اتجاها انحائيا فكلما تقوت الدولة كثرت ولم تظهر الاضطرابات على السطح لكن حين يصيب الدولة الاضمحلال فإن الثروة تقل لكثرة توزيعها على الموالين والأنصار لبروز الثورات والانتفاضات نتيجة لعدم المساواة في الحظوظ الاجتماعية وللظلم والقهر. لقد كان ابن خلدون حذرا في تعميم مقولة الحراك المهني و الاجتماعي على كل الفئات الاجتماعية بل رأى النقيض تماما لبعض الفئات ، أي أنه طرح مقولة الثبات الاجتماعي فهو يؤكد أن القائمين بأمور الدين تعظم ثروتهم في الغالب وذلك للاحتياج المؤقت لبضاعتهم الفكرية وكذا لأنهم لا يخضعون لمؤشر الجاه الذي ذكر في السابق كعامل من عوامل الحراك ، ويضيف ابن خلدون ملاحظته ومعانيته المباشرة لهذه المقولة ويقول : ولقد باحث بعض الفضلاء فأنكر على ذلك فوقع بيدي أوراق مخرقة من حسابات الدواوين من دار المأمون تشتمل على كثير من الدخل والخرج وكان فيما طالعت فيها أوراق الفضلاء والأئمة والمؤذنين ووقفته عليه وعلم منه صحة ما قلته ورجع إليه.

ويبدو أن سعة أفق تفكير ابن خلدون تظهر في معالجة بعض المؤثرات الاقتصادية مثلا الرخص في الأسعار الذي يؤثر على فئات اجتماعية معينة بل يسبب حراكا تنازليا لها فهو يؤثر على التجار فساد سلعهم وفساد رؤوس أموالهم وكذلك يؤثر على المحترفين ببوار أنواع الزرع من فلاحه وزراعة و ذلك لقلّة أرباح فيها فلا تكثر رؤوس أموالهم بل ينفقون عليها بل يؤثر على الجند لأن أرزاقهم تأتي من الدولة وحينما ترخص أسعار الزرع تقل الجباية منه لفساد الحالة الاجتماعية للمحترفين به ،هذا المنطلق يدل على عمق فكر ابن خلدون في العلاقة بين البدو والحضر وهذا ما يبدي أن هناك علاقة بين الحراك والهجرة الداخلية أي العلاقة بين صعود فئات ونزولها في السلم الاجتماعي وتلك (الهجرة التي تحدث بين الريف والمدينة⁽¹⁾ .

ونستفيد من هذه القواعد التي رسمها الإسلام للحراك حيث أنه يقر بوجود الفوارق بين الفئات الاجتماعية ويقر بحرية كل فئة في التحرك والصعود في سلم التدرج الاجتماعي ولكنه يضع لهذه الحرية الضوابط التي تسيّرهما وتجعلها لا تخل بالهدوء الاجتماعي والسلام ذلك أن هذا الدين قوامه عدها المفكرون الإسلاميون لتنظيم عملية الحراك الاجتماعي نذكر:

- أن لا يكون التحرك والتنقل في السلم الاجتماعي على حساب الآخرين .
- أن الغاية لا تبرر الوسيلة مهما بلغت هذه الغاية من السمو فإذا كانت قواعدنا تخل بقواعد الشريعة الإسلامية فهي غير مقبولة .

⁽¹⁾ رأسمال عبد العزيز، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1999، ص 23- 24.

ب/ نظرة كارل ماركس للحراك :

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

الأول: في القوى الإنتاجية أي التنظيم الفيزيقي والتكنولوجي للأنشطة الاقتصادية .

الثاني: في شكل علاقات الإنتاج التي يكونها الأفراد داخل التنظيم الصناعي ، وهذان المظهران يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة الأساس للبناء السياسي التشريعي، الأخلاقي و التعاقد.

وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل عمليات الإنتاج ، وتشكل هذه العلاقات بناءا طبقيا ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين، **الطبقة الأولى طبقة قوية** تمتلك وسائل الإنتاج ، وأطلق عليها كارل ماركس اسم (الطبقة البرجوازية) **والطبقة الثانية طبقة ضعيفة** لا تمتلك إلا سواعدها وأطلق عليها اسم (البروليتاريا) أي الطبقة العاملة، ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجتمعات الرأسمالية .

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

ج/الحراك والتدرج :

ينعكس في مجموع الدراسات والبحوث الميدانية التي اهتمت بدراسة الحراك المهني في المجتمعات الصناعية ومن أمثلة ذلك **دراسة بيتربلو** بدراسة التدرج الاجتماعي داخل التنظيم الرسمي الصناعي، واهتم بالدراسة الميدانية والتحليلات الكمية في عرض وتفسير المشاهدات التي انتهت إليها، ففي مقال له نشر في المجلة الأمريكية لسنة 1965 حول دراسة تحليلية قام بها لتفسير العلاقات القائمة بين البناءات الفرعية في البناء المهني من بين 51 جماعة مهنية في إطار قوة العمل، واهتم أيضا بدراسة الخبرات المهنية داخل البناء الهرمي للمهن ولقد ساهم كثيرا في توجيه الأنظار

إلى تقسيم قوة العمل الأمريكية إلى ثلاث طبقات : طبقة ذوي الياقات البيضاء، وطبقة ذوي الياقات الزرقاء، وطبقة الزراع وعلى العكس من النظرية الماركسية لم يهتم بدراسة الصراع الطبقي بل اهتم بالبحث عن محددات الحراك بين الأجيال داخل كل طبقة من هذه الطبقات وانتهى من دراسته بنتيجة أن التغيرات الداخلية في حراك المهنة بين أجيال المجتمع الصناعي تؤثر في قوة العمل حيث تؤدي إلى خلق جماعات مهنية متعددة تؤثر بدورها في تغيير قوة العمل بين الأجيال ذاتها بما يساعد على فاعلية ديناميات الحراك المهني بين الطبقات المكونة لبناء المجتمع الصناعي.

واهتم **بيثربلو** بدراسة العلاقة بين حجم التنظيم الصناعي واتجاه الحراك وتوصل إلى تقرير ثلاث مستويات من التنظيم على النحو الآتي:

- ✓ يشمل الحجم الكبير للتنظيم الصناعي ويتميز بدرجة عالية من الحراك المهني.
- ✓ يشمل الحجم المتوسط للتنظيم الصناعي وينتج حراكا مهنيًا في اتجاهات متعددة.
- ✓ يشمل الحجم الصغير للتنظيم الصناعي ويقل فيه الحراك المهني، هذا ما يعني أن الحراك المهني يحدث بدرجات متفاوتة تبعًا لحجم التنظيم الصناعي⁽¹⁾.

اتجهت مجمل الدراسات السوسيولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات وتغييرهم في المراكز والأدوار الاجتماعية، وكيفية تدرج الأفراد خلال الأبعاد الرأسية أو الأبعاد الأفقية ويرجع الفضل إلى "بتريم سوركين" في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني في إطار الحراك الأفقي والرأسي ومن خلال التغيير في الوظيفة والمرتبة فوضع الفرد يتحدد بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي والوظيفة التي يؤديها داخل المؤسسة ، فالأفراد في المهنة الواحدة يرتبطون بسلسلة متدرجة في السلم الوظيفي ويتقيدون بواجبات ومسؤوليات محددة وهناك بعض المهن تتطلب قدرًا عاليًا من الذكاء والمهارة والأداء الناجح ، فالمهنة تلعب دورًا أساسيًا في عملية التنظيم ويؤدي مستوى المهارة والأداء الجيد دورًا هامًا في وصول التنظيم إلى الأهداف التي يسعى من أجل تحقيقها للمحافظة على التوازن والاستقرار .

فالحراك يتعدد باختلاف المهن وباختلاف حجم المؤسسات فالمؤسسات الكبيرة تتزايد بها فرص الحراك أكثر من المؤسسات الصغيرة ويقاس حجم المؤسسة بعدد العاملين فيها.

⁽¹⁾ كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية و المنهجية) ،دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2001، ص 243 - 246.

سادسا: النظريات المفسرة لأسباب الحراك المهني:

يمكن اتخاذ النظريات المفسرة لأسباب الحراك الاجتماعي كأساس لتفسير أسباب الحراك المهني وذلك على أساس أن الحراك المهني ما هو إلا أحد مجالات الحراك الاجتماعي ويمكن تفسير أسباب الحراك المهني في ضوء نظريتين متعارضتين هما : نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية، ونظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية⁽¹⁾.

أ/النظرية الأولى : نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية :

وتذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق وأنه يمكن تحقيق النجاح أو التقدم أو الحراك المهني الصاعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية .

ب/النظرية الثانية : نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية :

وهذه النظرية عكس النظرية الأولى المفسرة للحراك المهني فنظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية تذهب إلى أن التقدم و الحراك المهني يرجعان إلى شبكة من العوامل الاجتماعية المتداخلة، إذ يتأثر المستوى المهني للفرد بعدة عوامل متداخلة، منها :مهنة الأب، والظروف التاريخية، ودخل الأب وتعليمه، والمساعدات المالية، والاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية .

وتذهب نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية أيضا إلى أن هناك الكثير من الأدلة التي تشير إلى أن الظروف أو العوامل الاجتماعية هي أساس توافر الفرص أو عدم توافرها أمام الفرد أو العامل، فكلما توافرت هذه الفرص، كلما زادت إمكانية الحراك المهني .

وحقيقة الأمر أن الدوافع الشخصية ومقدرة الفرد أو العامل على أداء العمل تعتبر ضرورية لزيادة معدلات الحراك المهني إلا أن هناك من الأدلة ما يشير إلى أن العوامل والظروف الاجتماعية للعامل تعتبر من أهم عوامل ارتفاع معدلات الحراك المهني .

وفي مقابل هاتين النظريتين المتعارضتين، نجد أن هناك نظرية أخرى تحاول تفسير أسباب الحراك المهني للفرد أو العامل بأنه يحدث كنتيجة.

ج/النظرية الثالثة : نظرية التوازن :وتذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني للفرد أو العامل

يحدث كنتيجة لتفاعل العوامل الفردية والاجتماعية كافة ، إذ يتحدد الحراك المهني عن طريق العوامل أو الظروف الاجتماعية ، والمقدرة الطبيعية، و الظروف التاريخية ، والسمات الشخصية المكتسبة ، إذ يؤثر كل من هذه العوامل

⁽¹⁾ طلعت إبراهيم لطفي ، العوامل الاجتماعية المؤثرة على ظاهرة الحراك المهني، دراسة ميدانية بالشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الوسطى، مجلة كلية الآداب ،جامعة الملك سعود،السعودية، 1986، ص 697-729 .

على ظاهرة الحراك المهني بدرجات متفاوتة خلال مختلف مراحل الحياة المهنية للفرد أو العامل، وعندما يصل العامل إلى الفئة العمرية من 35 إلى 40 عاما؛ فإنه غالبا ما يحدث توازن بين العوامل المسببة للحراك المهني كافة . من جهة أخرى نجد أن هناك عدة أعمال أعدت على نماذج الحراك المهني للموظفين على الرغم من اختلافات هذه المقاربات إلا أن لديها نقاط مشتركة في درجة تعريف الحراك المهني و كتابة تطوره و تبين محدثاته ، وهناك عدد هائل من هذه النماذج طورت الأسس النظرية بموجب تغيير الموظفين للمنظمة .

1/ نموذج القرار لـ "March" و "Simon":

هذا النموذج يستلزم مساواة بين المساهمات الفردية و المكتسبات المقدرة بمكافأة جهودهم حتى يحسوا بالتحفيز الضروري من أجل بقائهم في مناصبهم الحالية.

2/ نظرية ضبط سلسلة عرض العمل و سوق العمل :

ومن جانب آخر نجد أعمال "Sorensen" و "White" المتعلقة بنظرية سلسلة ضبط عرض العمل وسوق العمل وتعد كنظام حراك مرتبط و مركب بعدد سلاسل عروض العمل، والتي ينتج عنها إنشاء مناصب جديدة للعمل و كذلك تغيير الفرد لمنصبه.

3/ نظرية التكاليف و التقدير لـ "Williamson" :

لما يكون منصب شاغر في المنظمة التي تقرر الاستعانة بسوق العمل من أجل مساعدة الأفراد ، و بسبب التكاليف التي تعطل سلسلة الترقية التي ستنشأ بسرعة منصب لشغله، ومع ذلك المنظمة تقرر بسبب ثقة سوق العمل استخدام موظفيها و تضع نداء من أجل شغل المنصب الشاغر.

4/ نظرية رأس المال البشري لـ "Becker" :

تعتبر الحراك المهني كإمكانية عمل تخضع لتقييم مكتسبات العمل المشغول بصفة حالية و مقارنته بمكتسبات العمل الجديد، لذلك فالرأس المال البشري مصدر فردي وعامل مؤثر على الفرص للأفراد على سوق العمل، هذه النظرية قدمت كذلك تضارب في مقاييس الموظفين و مستوى ميول القدرات.

5/ نظرية ثنائية سوق العمل:

قدمت مرجعا في مجال البحث حول الحراك المهني تفترض نوعين من سوق العمل في الاقتصاد:

✓ سوق أولية : بالنسبة للموظفين المؤهلين.

✓ سوق ثانوية : بالنسبة للعمال غير المؤهلين.

و في كل سوق المؤسسات والأفراد يستوجب طرق مختلفة، بموجب خصائص الوظائف المتوفرة و السوق الثانوية الأكثر تأثراً من خلال التمييزات التطبيقية على بعض الفئات الاجتماعية (الأشخاص السود، النساء، وبعض الأقليات الشباب و المسنين التي تعتبر مقصاة في سوق العمل ⁽¹⁾ .

سابعاً : قياس الحراك المهني :

لقد تعددت الوسائل المستخدمة في قياس الحراك المهني ، حيث قام العلماء و الباحثون الاجتماعيون بالاستعانة ببعض المؤشرات التي يمكن من خلالها رصد عملية الحراك ، كما اختلفت الوسائل والطرق التي استعان بها أولئك العلماء والباحثون في قياس الحراك المهني من مجتمع لآخر الأمر الذي أدى إلى اختلاف المؤشرات المستخدمة في قياس عملية الحراك المهني حيث قام أحد الباحثين بتبني المؤشرات التي رأوها مناسبة لقياس الحراك المهني ، فمنهم من اكتفى بمؤشر واحد لقياس هذه العملية، ومنهم من لجأ إلى أكثر من مؤشر، ومنهم من حاول رصد هذه العملية من خلال قياس الحراك سواء داخل الجيل الواحد أو بين الأجيال كما يشير القاموس الموسوي لعلم الاجتماع إلى أن معظم البحوث والدراسات ركزت اهتمامها في قياس الحراك المهني على ما يسمى بحراك الفرد المهني، وذلك لأن المهنة ترتبط بالجوانب السلوكية للفرد كالدافعية، ومستوى الطموح والذكاء وغيرها وكذلك الجوانب الاجتماعية الأخرى كالدخل والتعليم، وأن الحراك المهني يمكن دراسته من خلال مقارنة وظائفهم الحالية بوظائف والديهم ، أو من خلال المسافة المهنية بين وظيفة الفرد في بداية تعيينه في وظيفته الحالية ⁽²⁾ و هناك طريقتين لقياس الحراك المهني هما :

أ/ طريقة الحراك بين الأجيال :

حيث يقاس الحراك عن طريق مقارنة وظائف أو مهن الأفراد في أجيال مختلفة ، كأن يقارن مهنة الأب بمهنة الابن، أو مهنة الجد بمهنة الأب، فإذا كان هناك تشابه في المستوى المهني لكل من الأب و الابن، فإن هذا يعني الثبات الاجتماعي وعدم الحركة، أما إذا اختلف المستوى المهني لكل من الأب و الابن فإن هذا يعني الحراك الاجتماعي، وفي هذه الحالة يكون الحراك إما صاعداً أو هابطاً .

ب/ طريقة الحراك داخل الجيل الواحد :

وفيها يتم مقارنة الوظائف أو المهن التي يشغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت لآخر. تحليل الحراك المهني بصفة عامة يؤسس على تاريخ المسيرة المهنية للموظفين ، و في أغلب الأحيان فطلبتهم تحدد الحركات المهنية في جدول من خلال التتابع المتسلسل لمختلف المناصب التي تشغل في المؤسسة و كذلك في حياتهم المهنية و بالخصوص الفترات الماضية للموظفين في مناصبهم و الكثير منهم اقتنعوا بأن إدراك الحراك يعترض نسبة

⁽¹⁾ Elouaer Ilyess, **La mobilité professionnelle des salariés :déterminants et impact sur la performance**

organisationnelle ,Université Paris Dauphine ,France, pp 4-5.

⁽²⁾ جورج تدميان: متطلبات تفعيل دور الجامعة تجاه الحراك المهني في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ج 2 ، مصر، 2011 ، ص 21.

حراك الموظفين التي تقاس من خلال تقارير بين الأقدمية في المنظمة أي فترة الحياة المهنية، وعدد المناصب المشغولة خلال هذه الفترة.

ومن أجل تقييم و قياس تغير أو انتقال المسار المهني اقترح **Latack** مقياس مؤسس على تغيرات تتعلق بالمنصب ، أو الوضعية في السلسلة الهرمية الوظيفية و المهام ومجال النشاط ويعرف بمقياس 12 نقطة من التغير البسيط للمنصب إلى غاية التغير المعقد، ونجد " **Pinder** " و " **Schroeder** " قد أضافا لهذا المقياس عناصر ذاتية للتقييم تشمل إدراك تشابه مستوى تعقد و مستوى صعوبة العمل الجديد مقارنة بالعمل القديم ، و تصنيف **Gunz** عام 1988 مكمل لهذا الاقتراح و اقترح خمس أنواع للتغيير في المنظمة :

✓ الانتقال المتواصل: لما مسؤوليات المنصب الجديد تشبه التي هي في المنصب السابق.

✓ الانتقال العالمي أو الخارجي: لما مسؤوليات المنصب الجديد تشبه التي هي في المنصب القديم ولكنها تمارس في سياق مختلف.

✓ الانتقال الجديد: لما المنصب الجديد يتضمن نقاط قليلة مشتركة مع المنصب القديم.

✓ الانتقال المعاد: و الذي يعتبر بمثابة عودة الموظفين إلى المنصب الذي سبق وأن عمل فيه.

✓ الانتقال الممتد: والذي يطابق كذلك العودة نحو منصب معروف، ولكن مع مسؤوليات جديدة للموظفين⁽¹⁾.

خاتمة:

من خلال ما سبق يتأكد لنا أن آلية الحراك المهني ليست آلية بسيطة يمكن التحكم فيها بسهولة ويسر، بل هي تمثل تضافرا لمجموعة من العناصر الهامة التي إذا نقص أحدها مهما كانت قيمته داخل التنظيم قد يؤدي إلى حدوث نوع من الاختلال الذي قد يؤثر على مسار المؤسسة . وفي الأخير نرى أن الحراك المهني يصبح أداة فعالة إذا أحسن استخدامها لتحقيق ما بالتنقلات المهنية في شتى المجالات سواء المجال البشري أو المجال التكنولوجي واللذان تسعى من خلالهما المؤسسة إلى تحقيق أهدافها المرجوة، كذلك لابد من التشديد على أهمية الترقية المهنية في تسيير وعقلنة عملية المسار المهني بما يخدم الأهداف الفردية والجماعية للمؤسسة .

⁽¹⁾ Roger Alain, Ventolini Séverine, La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques, Centre de recherche de l'IAE, France, pp17-18.

قائمة المراجع :

- 1/ البقاعي يوسف محمد ، قاموس الطلاب عربي - عربي، دار المعرفة، المغرب.
- 2/ بن هادية علي، و البليش بلحسن : القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ط.7
- 3/ جورج تدميان: متطلبات تفعيل دور الجامعة تجاه الحراك المهني في ضوء بعض الخبرات العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، ج 2، مصر، 2011.
- 4/ رأسمال عبد العزيز، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ط 2.
- 5/ رقية عبد الله محمد حردان : التعليم والحراك الاجتماعي ، دراسة ميدانية بمدينة سوهاج رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أسيوط ، 1994.
- 6/ طلعت إبراهيم لطفي ، العوامل الاجتماعية المؤثرة على ظاهرة الحراك المهني، دراسة ميدانية بالشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الوسطى، مجلة كلية الآداب ، جامعة الملك سعود، السعودية، 1986.
- 7/ عبد الباقي، زيدان : علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر، 1976.
- 8/ كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية و المنهجية) ، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 2001.
- 9/ مجلة دفاتر مخبر التغيير الاجتماعي :مقال حسين عبد اللاوي (ملاحظات أولية لدراسة الحراك الدولي للكفاءات الجامعة الجزائرية)، العدد 1، ملحق جامعة الجزائر، بوزريعة، الجزائر، 2007.
- 10/ محمد أحمد بيومي، أسس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط 1.
- 11/ محمد محمود الجوهري : المدخل لعلم الاجتماع، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، مصر، 1984، ط 1.
- 12/ مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية ، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970.

Les ouvrages

- 13/ Elouaer Ilyess, La mobilité professionnelle des salariés :déterminants et impact sur la performance organisationnelle ,Université Paris Dauphine ,France.
- 14/ Roger Alain, Ventolini Séverine, La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques ,Centre de recherche de l'IAE, France.
- 15/ Dictionnaire de la rousse, Dictionnaire Français, 2004.
- 16/ Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions, Nathan, Paris, France ,2007.
- 17/ Alxendra wayoonf : la mobilité profissionnelle, ed dunod ,paris, 2008.

18/ Merier (Estelle) et Shmidt(Geraldine): Gestion des ressources hummains,e. mode et pearson education , France , 2004 .

19/ Bodin et jean :la mobilité profissionnelle interne , centre d'études et de la recherche sur la qualification ,échelon régional de l'emploi de Marseille, juin1977.

20/ J.M. Sheppard : Sociologie ,west publishingco.new York,1981.

21/ W.L.Thomas.R.J.Anderson :Sociology The Study of human Relationship , harcourt Brac Jovanovich.New York, 1977.

22/ Alain Girard : La réussite Sociale ,éd.PUF,2enoed.France ,1971