

المحاضرة الثانية: أنواع وأشكال الحراك الاجتماعي والمهني:

أنواع الحراك الاجتماعي والمهني:

إن تغيير الوضع الاجتماعي لفرد أو مجموعة من الأفراد يتخذ صور عديدة في فترة زمنية ما، يمكن أن يكون هناك نوع واحد من التنقل، وفي فترة زمنية أخرى يمكن أن يكون هناك نوع آخر، وكل الأنواع ليست حصرية قد تتداخل، وقد تم منحهم تسميات مختلفة بغرض التيسير والتحليل

ميز علماء الاجتماع بين أنواع كثيرة من الحراك الاجتماعي، داخل البناء الاجتماعي للمجتمع المعاصر. ومن أهم تلك الأنواع التمييز بين:

- الحراك الاجتماعي الصاعد: الذي يشير إلى انتقال الفرد من مستوى طبقي أدنى إلى مستوى طبقي أعلى.
- الحراك الاجتماعي الهابط: الذي يشير إلى هبوط الفرد من مستوى طبقي أعلى إلى مستوى طبقي أدنى، كأن ينتقل الفرد من طبقة عليا إلى طبقة متوسطة، مثل تدهور الحال لدى بعض الأثرياء والأغنياء نتيجة أزمة اقتصادية معينة، وانحدارهم إلى مستوى طبقي أقل.
- وقد حدد بعض علماء الاجتماع عددا من الأسس العامة للحراك الاجتماعي الرأسي، أهمها:
- يندر وجود مجتمع تكون فيه الطبقات مغلقة إغلاقا محكما، أو لا يوجد فيها حراك اقتصادي وسكاني ومهني.
- لا يمكن أن يوجد مجتمع يكون فيه الحراك الرأسي حراً بصورة مطلقة، ويكون الحراك من طبقة إلى أخرى من دون عقبات.
- يختلف عمق وشمولية الحراك الاجتماعي الرأسي من مجتمع لآخر.
- يختلف عمق وشمولية الحراك الاجتماعي الرأسي في المجتمع نفسه، من وقت لآخر.
- لا يوجد اتجاه دائم ومحدد نحو زيادة، أو نقص، عمق الحراك الاجتماعي.

الحراك الأفقي: هو انتقال فرد أو كائن اجتماعي من مجموعة إجتماعية إلى أخرى تقع على نفس المستوى؛ عندما تجري مناقشة بشأن الحراك، فإنه يشار بشكل أساسي إلى انتقال الأفراد من منصب إلى آخر يتمتع بمكانة متساوية إلى حد ما. يشار إلى الحركة الأفقية دون أي نوع من التغييرات في المواقف الرأسية في المجالات الإقليمية أو السياسية أو الدينية أو العائلية أو المهنية بالتنقل الأفقي. على سبيل المثال، عندما يغير المهندس وظيفته إلى تدريس الهندسة، فإنه ينتقل من فئة مهنية إلى أخرى.

يرى عالم الاجتماع **انتوني جيدنز** أن هناك قدرا كبيرا من التنقل على طول الاتجاه الجانبي في المجتمعات الحديثة. وهو يفضل تعريف التنقل الأفقي بأنه التنقل الجانبي الذي يتضمن الحركة الجغرافية بين الأحياء أو المدن أو المناطق.

يحدث هذا عندما يغير الشخص مهنته ولكن مكانته الاجتماعية العامة تظل دون تغيير. على سبيل المثال، إذا تحول الطبيب من ممارسة الطب إلى التدريس في كلية الطب، فإن المهنة تتغير ولكن هيبته ومكانته الاجتماعية تبقى نفسها.

Commenté [C1]:

مقياس الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر.....الأستاذة: سميرة مشري 2024

يصف سوروكين الحراك الأفقي بأنه تغيير في التحولات الدينية أو الإقليمية أو السياسية أو غيرها من التحولات الأفقية دون أي تغيير في الوضع الرأسي.

ويوضح علماء الاجتماع طبيعة الحراك الاجتماعي على أساس حركة وتنتقل الأفراد دون الجماعات. وهذا يوضح الفارق بين الحراك الاجتماعي، الذي يتخذ شكلا فرديا، والحراك الذي يتخذ شكلا جماعيا، ويطلق عليه «الحراك الطبقي». ويطلق الحراك الاجتماعي الأفقي على حركة الأفراد أو الجماعات، من وضع اجتماعي إلى آخر مع عدم وجود اختلاف في الدرجات بين الوضعين؛ فمن يترك مهنة كهربائي ليعمل ميكانيكيا، يعبر عن حركة أفقية حيث تحتاج المهنتان إلى الجهد والعمل نفسيهما تقريبا، وتقاضي الأجر نفسه، والوضع الاجتماعي ذاته داخل بناء المجتمع.

وقد حدد أبرز علماء الاجتماع وهو **بيتيريم سوروكين** أربعة أنماط أساسية للحراك الاجتماعي على النحو التالي:

الحراك حسب المهنة

ويقصد به تغيير الفرد لمهنة أسرته، وتبديل الأبناء لمهن آبائهم نتيجة لازدياد التخصص المهني، وتوافر مجالات العمل أمام الفرد، حسب ميوله الفردية واستعداده للإنتاج. ويساعد الحراك المهني على تحرك الأفراد اجتماعياً واقتصادياً، عن مكانة أسرهم الاجتماعية والاقتصادية. ويؤدي ارتفاع الفرد في التركيب المهني وتغييره لوضعه المهني، عن وضع أسرته الأصلية، وصعوده أو هبوطه في السلم المهني، إلى تغييره مكان إقامته، ومعارفه وأصدقائه الذين تربى معهم في نشأته الأولى، واختلاطه بأفراد جدد ذوي ميول واتجاهات مغايرة عن الوسط الذي نشأ فيه، وتغييره أيضاً لأسلوب حياته ومركزه الاجتماعي ما يؤثر في علاقته القربانية بأعضاء أسرته.

أصبحت وراثته الأبناء لمهن الآباء ظاهرة نادرة في المجتمع المعاصر، وأصبح طبيعياً أو سوياً أن نرى أعضاء الأسرة يعملون في مهن متباينة، لا ترابط بينها ولا اتصال. فقد يعمل أحد أفراد الأسرة في التجارة وآخر في التدريس وثالث في مهنة الطب، بينما يعمل قريب لهم في حرفة يدوية، كالنجارة أو الحياكة.

الحراك حسب المكان

هو أكثر أشكال الحراك الاجتماعي انتشاراً في المجتمع الحضري الصناعي. فقد أصبح من الشائع انتقال الفرد من إقليم إلى إقليم، أو من حي لآخر. وكان الحراك المكاني محدوداً في المجتمع التقليدي، وكان الفرد يدين بالولاء للأرض التي يولد فيها ويمارس نشاطه الاجتماعي والاقتصادي فوقها؛ ولكن أدى تقدم وسائل المواصلات ووسائل النقل، ونشأة مهن جديدة ذات أجور مرتفعة في أماكن متفرقة، إلى ازدياد الحراك المكاني للأفراد، وهجرتهم من الأقاليم التي يقيمون بها مع أسرهم إلى مواطن العمل الجديدة.

ولاحظ علماء الاجتماع أن الأفراد في المجتمع الحضري أصبحوا أقل ارتباطاً بالأرض التي ينشأون عليها، وزاد تحرك الأفراد من بلد لآخر، وزاد تغيير الأفراد للوحدات السكانية، وتبديلهم لجيرانهم، وزادت المسافات التي يقطنها الفرد في انتقالاته من مجتمع لآخر في المجتمع الحديث، ما يؤثر في ولائه لأسرته وارتباطه بأقاربه.

الحراك حسب الملكية الاقتصادية

ويقصد به تغيير مراكز الأبناء الاقتصادية عن مراكز الآباء والأجداد. فلقد أدى تغيير نظام الملكية، ونمو الملكيات الفردية، ونشأة نظام الأجور، وتقييم العمل على أساس إنتاج الفرد ومقدار ما يبذله من مجهود ونشاط، إلى تغيير المراكز الاقتصادية للأفراد. وأصبح من الطبيعي أن تتغاير المراتب الاقتصادية للأبناء عن مراتب

مقياس الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر.....الأستاذة: سميرة مشري 2024

آبائهم، لتغير المهن التي يقوم بها كل منهم. ولعل تغاير المراتب الاقتصادية يعني أن التكوين الطبيقي أصبح مرناً ومتغيراً، وأصبح من السهل أمام الأفراد الانتقال إلى مرتبة أعلى من مرتبة أسرهم بمقدار ما يبذلونه من جهد وعمل، وما يقومون به من نشاط في مهنتهم. وصار من الطبيعي أن تنخفض مكانة الأفراد الاقتصادية عن مكانة أسرهم، إذا ما فشلوا في مهنتهم.

الحراك حسب النموذج الفكري

يقصد به مقدار ودرجة وقوة ارتباط الفرد بالقيم والأفكار المستحدثة المختلفة. وقد ساعدت وسائل الاتصال - مثل الراديو والسينما والتلفزيون والصحف والكتب والمجلات وازدياد الاختراعات الحديثة في العلوم والفنون وأيضاً الحركات النسائية والأحزاب والجمعيات الأهلية والكتب التعليمية المقدمة في مراحل التدريس والعادات والتقاليد الموروثة شفهيًا مثل نقل قيم فكرية من الأجداد إلي الأبناء، ساعد ذلك على ازدياد فرص الحراك الفكري، وعرض نماذج فكرية واجتماعية في أساليب جديدة من السلوك. وكذلك تغير التقاليد المتوارثة عن الآباء والأجداد. كما أدى ازدياد حركة الكشف العلمي إلى ضعف ارتباط الأفراد بالقيم القديمة، واتجاههم نحو تقبل الأفكار والمبادئ المستحدثة.

أشكال الحراك الاجتماعي:

- **الحراك الاجتماعي بين الأجيال:** الذي يظهر عند مقارنة الطبقة الاجتماعية، التي ينتمي إليها كل من الأبناء وآبائهم أو أجدادهم. فإذا حقق الأبناء مستوى طبقيًا أعلى من ذلك الذي ينتمي إليه آباؤهم، فإنهم بذلك يكونوا قد أنجزوا حراكًا اجتماعيًا صاعدًا عبر الأجيال، وعكس ذلك صحيح أيضًا للحراك الاجتماعي الهابط عبر الأجيال.
- **الحراك الاجتماعي داخل الجيل:** وتجري بمقارنة الأوضاع الطبقيّة التي شغلها الفرد في حياته المهنية، وما يحققه من إنجاز فيها.

شروط التنقل بين الأجيال:

الفرق بين الوالدين وأبنائهم: إذا كان أحد الوالدين يشغل منصبًا مهمًا ويتطلب قدرة عالية، فمن المرجح أن يكون أبنائه الأقل قدرة متحركين إلى الأسفل. وعلى العكس من ذلك، فإن الأبناء الذين هم أكثر قدرة من آباءهم من المرجح أن يكونوا متحركين تصاعديًا، وخاصة في مجتمعات الطبقة المفتوحة.

التغير السكاني: في البلدان المتقدمة والنامية، يساهم التوسع السكاني الأكبر في المستويات الأدنى منه في المستويات الأعلى في الحراك التصاعدي. بشكل عام، يخلق النمو السكاني مناصب جديدة على المستويين الأعلى والمتوسط، حيث لا يكون النمو كبيرًا بما يكفي لملء الشواغر.

التغيرات في الهيكل المهني: مع تغير الزمن، تم ترقية العديد من المهن أو خفض رتبته بسبب تغير أهميتها المحددة اجتماعيًا لقد تحركت بعض المهن صعودًا أو هبوطًا بسبب التغيرات في توفر العمال الراغبين والقادرين على أداء هذه المهام، وهذه التغيرات في الهيكل المهني يؤثر على معدل التنقل بين الأجيال.

أشكال الحراك المهني:

يتخذ الحراك المهني ثلاثة أشكال أساسية تتمثل في:

الترقية:

مقياس الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر.....الأستاذة: سميرة مشري 2024

تعتبر الترقية آلية تسمح للفرد بالتدرج خلال مساره المهني داخل المؤسسة، كما يمكن اعتبارها تغييرا إيجابيا يطرأ على الوضعية النظامية للفرد بترقيته في الدرجة أو الإطار أو الرتبة، سواء عن طريق امتحان الكفاءة المهنية، أو عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقى السنوي. وعليه يعرفها كل من **زكي بدوي ومصطفى كامل** على أنها شغل الموظف وظائف أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة والمسؤولية والمركزية وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر ومميزات أخرى. ولكن ليس في كل الأحوال.

وتنقسم الترقية إلى نوعين:

- **الترقي في الرتبة:** ترقية الموظف من رتبة إلى الرتبة المالية في درجته، وتتم هذه الترقية بناء على معدل النقاط المحصل عليها برسم السنوات المطلوبة للترقية، وذلك حسب ثلاثة أنساق: النسق السريع والنسق المتوسط والنسق البطيء.
 - **الترقية في الدرجة:** يقصد بها تطور الوضعية الإدارية والمالية للموظف من خلال انتقاله من درجة إلى الدرجة المالية في إطار الهيكلية التراتبية للهيئة التي ينتمي إليها.
- وعليه فالترقية هي عندما يتقدم الموظف إلى منصب مصنف في مرتبة راتب أعلى، أو في ظروف معينة، إقرار بمسؤوليات أكبر بكثير ضمن نفس الدرجة. وعادة ما تكون زيادة الراتب متناسبة مع درجة الترقية.

النقل الوظيفي:

النقل (الوظيفي) ويقصد به نقل الفرد من وظيفة إلى وظيفة أو النقل (المكاني) أي من مكان إلى آخر في الجهة التي يعمل بها أو في غيرها بنفس المستوى الوظيفي، سواء كان هذا النقل من الوحدة الإدارية إلى وحدة إدارية أخرى في نفس المكان، أو إلى مكان آخر. وعملية النقل لا تعني أنه قد تم ترقية الموظف أو أنه تم تنزيله في الدرجة، فالنقل يعني إبقاء الموظف في نفس درجته.

وتكمن أهميته فيما يلي:

- تمكين المؤسسة من تحقيق التطور النوعي لمواردها البشرية؛
- تمكين العمال من إيجاد السبل لتطلعاتهم وتحسين مسيراتهم المهنية؛
- تحقيق التوافق بين كفاءات العمال المهنية ومستوى الوظائف المنسوبة إليهم للبحث على إيجاد التحدي وذلك من أجل تطوير الكفاءات وتحسين المعلومات المعرفية.

دوران العمل:

تعريف دوران العمال

يشير مصطلح دوران العمالة إلى نسبة العمال الذين يغادرون الشركة أو المؤسسة مقارنة بعدد العمال الإجمالي في هذه المؤسسة، سواء كانت أسباب المغادرة راجعة إلى رغبة شخصية للموظفين أو بسبب قيام الشركة بفصلهم لأي سبب كان.

كيفية حساب معدل دوران الموظفين

مقياس الحراك الاجتماعي والمهني في الجزائر.....الأستاذة: سميرة مشري 2024

عند حساب معدل دوران العمل يجب النظر إلى 3 أرقام مهمة وهي:

- عدد موظفين الشركة في بداية الفترة زمنية المحددة.
- عدد الموظفين بنهاية الفترة زمنية المحددة.
- عدد الموظفين الذين غادروا الشركة.

وللحصول على المعدل الخاص بدوران الموظفين خلال سنة على سبيل المثال يتم حساب المعادلة بقسمة عدد الموظفين الراحلين على متوسط العدد الكلي للموظفين وذلك من خلال التالي:

عدد الموظفين الذين غادروا الشركة / (عدد موظفي الشركة في بداية السنة + عدد موظفي الشركة في نهاية السنة) $\times 100$

والنتيجة النهائي لهذه المعادلة هو معدل دوران الموظفين بالشركة.

أنواع دوران العمالة

صحيح أن مصطلح دوران العمالة قد يكون له مؤشرات سلبية كبيرة على المؤسسة، لكنه في الوقت نفسه يمكن أن يكون مفيداً لها وذلك في حالة أن فقدت الشركة أحد موظفيها المعروف بأنه ضعيف الأداء واستبداله بشخص آخر لديه شغف كبير في إنجاز مهمات أكبر، وعلى أي حال هناك نوعان لدوران الموظفين وهما:

- الدوران الطوعي

وهو قيام أحد الموظفين بالاستقالة من وظيفته لأي سبب سواء كان إيجاد وظيفة توفر له بيئة عمل ومقابل مادي أكبر أو رغبة في التطور أو لأي سبب آخر، وعادة ما تخسر الشركة كثيراً بسبب رحيل هذا الموظف لأنه غالباً يكون ذو قدرات وإمكانيات متميزة.

- الدوران غير الطوعي

وهو أن تقوم إدارة الشركة أو المؤسسة بالتخلي عن الموظف سواء بالإقالة بسبب أداءه الضعيف أو رغبة منها في تخفيض القوى العاملة لديها لتوفير النفقات أو غيرها من الأسباب، لكن هذا الأمر قد يؤدي إلى الإساءة للصورة الذهنية لإدارة المؤسسة وبيئة العمل بها.