

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص : تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة : بوبرمة شريفة

بعنوان:

## تمثلات الفرد الجزائري للمهن التي تحقق حراك اجتماعي

(دراسة ميدانية على مجموع العمال بمؤسسة الجزائرية للمياه ورقلة "حي لاسليس إفري")

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2014/06/04

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ (ة) : مليكة ج-ابنر /أستاذ محاضر/ ب/ جامعة قاصدي مرياح ورقلة - رئيسا ومناقشا.

الأستاذ (ة) : خ-عيرة بغدادي/أستاذ محاضر/ ب/ جامعة قاصدي مرياح ورقلة - مشرفا ومقررا.

الأستاذ (ة) : عمر حمداوي /أستاذ مساعد / أ / جامعة قاصدي مرياح ورقلة - عضوا مناقشا.

السنة الجامعية: 2014 / 2013



# الدعاء

تواضع العلماء \* كلما أدبني الدهر \* أذاني نقص عقلي

و إذا ما زدني علما \* زادني علما بجهلي

## الإمام الشافعي

فخل العلم \* ما الفخر إلا لأهل العلم \* على الصدى لمن استهدى به أدلاء

وقيمة المرء ما قد يحسنه \* والجاهلون لأهل العلم أمداء

فقم بعلم ولا تقم بدلاء \* فالناس موتى وأهل العلم أحياء

## الإمام علي

يا رب لا تجعلنا نصاب بالغرور إذا نجحنا، ولا باليأس إذا أخفقنا، وذكرنا دائما أن الإخفاق هو

التجربة التي تسبق النجاح، وإذا أعطيتنا فلا تأخذ اعتزازنا بكرامتنا.

يا رب وإذا أساء الناس إلينا فامنحنا الشجاعة والعفو، وعلمنا أن نحب الناس كما نحب أنفسنا

يا رب علمنا أن نحاسب أنفسنا كما نحاسب الناس.

يا رب علمنا أن التسامح هو أكبر مراتب القوة وأن الانتقام هو أول مظاهر الضعف.

اللهم صلي وسلم على سيدنا محمد وعلى آلي سيدنا محمد كما صليت على سيدنا إبراهيم وعلى

آلي سيدنا إبراهيم اللهم بارك على سيدنا محمد وعلى آلي سيدنا محمد كما باركت على سيدنا إبراهيم

وعلى آلي سيدنا إبراهيم.



## شكر و تقدير

"وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا"  
قال عز وجل: ﴿ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ  
وَ عَلَيَّ وَالذِّي وَ أَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ  
فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾ سورة النمل، الآية 19.

أولا وقبل كل شيء نحمد الله عز وجل والشكر من قبل ومن بعد  
على توفيقه لي على إنجاز هذا العمل، وتسديد خطاي في سبيل تحصيل  
العلم، حمدا يليق بجلال وجهه و عظيم سلطانه. والحمد لله الذي أنعم علي بنعمة  
العلم بعد الجهل ونوره بعد ضلاله ويسر لي أمري وهداني إلى الصراط المستقيم فالحمد لله  
والشكر للذي انعم علي وفضلني على كثير من العالمين. أتقدم بجزيل الشكر والامتنان  
و خالص عرفان إلى الأستاذة الفاضلة "**بغدادية خيرة**" على توجيهاتها القيمة التي  
قدمتها لي، والتي لم تكن أستاذة مشرفة فحسب ولكن كانت لي زادا معرفيا متميزا  
لإنجاز هذا العمل، وعلى سعة صدرها وأرجو من المولى عز وجل أن يثيبها خير الثواب  
ويوفقها في عملها وحياتها. كما لا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية  
والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، وأخص بالذكر أساتذة تخصص علم الاجتماع  
عمل وتنظيم مازن سليمان الحوش، بن داود العربي، بوساحة نجاة، والأستاذ حمداوي عمر،  
جابر مليكة والأستاذ عيساوي الساسي، وفرج الله صورية، وبوسحلة إيناس، بويعلی وسيلة  
على ابتسامتها التي توحى بالتفاؤل والنجاح كما لا يفوتني أن أشكر سيادة العميد محمد  
المهدي بن عيسى على سعة صدره وتوجيهاته القيمة التي لم ييخل بها علي  
وكل الأساتذة الذين لم ييخلوا علينا بالإرشاد والنصح والتوجيه والذين  
أمدوني بيد العون في إنجاز هذه الدراسة باعتبارهم أساتذة التخصص  
زاد الله في ميزان حسناتهم وسهل الله لهم في كل خطوة يخطونها.  
شكر إلى كل من تضرع إلى المولى لي بالدعاء إلى كل من  
ساعدني في إتمام هذا العمل وإخراجه في صورته الأخيرة  
وإلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد كما  
لا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى مؤسسة الجزائرية  
للمياه بورقلة والعاملين بها لما قدموه لي من دعم وإعانة خلال  
مرحلة توزيع وجمع الاستبيانات فجزاهم الله عني خير الجزاء.

ببورقة شريفة

## الأهل

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما, و قرّة عيني  
وبكل حب ووفاء.. أهدي ثمرة جهدي.

إلى أبي سندي الدائم الذي بفضلته وصلت إلى هذه المرحلة  
إلى أمي منبع الحنان التي علمتني الصبر.

إلى إخوتي أسامة, إبراهيم, محمد, عبد القادر(دادي). إلى أخواتي إكرام,

عائشة(حسنة) مبروكة, فاطمة (زهية) وزوجها بحري و الكلكتيت **قمر و بدر الإسلام**

**وجود عبد العليم** وإلى زوجة أخي. إلى عمّتي وإلى كل خالاتي وأخوالي وأبنائهم

إلى روح خالتي عائشة رحمها الله وأسكنها فسيح جنانه, إلى روح جدي الغالي

رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه. إلى كل من يحمل لقب بوبرمة, بنملاوي

غزول, قاضي, ميلودي, الشلالي, غربي, بدار و إلى كل الجيران والأحباب

إلى الأساتذة الذين عرفتهم من الابتدائي إلى الثانوي خاصة باعمر إبراهيم,

طيشوش عائشة, الأستاذة بونوة سمية, بانوح جيقجيقا, حاجي حفيان,

وأخيرا **بوغار خليفة** الذي أكن له كل معاني الاحترام والتقدير والذي أعتبره بمقام

الأب الثاني. إلى كل الزملاء و الأصدقاء خاصة **زكري خيرة, بن دادي إنصاف,**

حوري مريم, عواق وسيلة, الزهرة معمر, عسال نورة, قناوة رقية,

بوخلخال محمد ضياء, مساعد موسى, بن عمر محمود, سامية هادف,

سامية لهرأوة, مريم بضياف, بن علي كلثوم, خلادي صليحة, الجمعي سمراء,

عمران زنيرة, باباحيني محمد فؤاد, زايدتي فتيحة, عزوزي أمينة, بن تريح خديجة,

بن حمودة محمد السعيد, عويسي الهامل, تلي محمد, بالرقي سميرة, زيناوي سعيدة,

حمادة إلهام, ناقوص عبلة, وكل طلبة دفعة علم الاجتماع عمل وتنظيم

وعلم الاجتماع الاتصال LMD الموسم الجامعي 2014/2013م,

وإلى كل من هو في ذاكرتي ولم يكتبه قلّمي.

إلى كل من يعرف ويحب شريفة.

**شريفة بوبرمة**

العلم

## فهرس المحتويات

الصفحة	الفهرس
—	الدعاء
—	كلمة شكر وعرفان
—	الإهداء
—	فهرس المحتويات
—	فهرس الجداول
—	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
22-03	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
03	أولا : إشكالية وتساؤلات الدراسة
03	1- تحديد وصياغة الإشكالية
05	2- تساؤلات الدراسة
05	3- فرضيات الدراسة
06	4- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
13	ثانيا : أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه
13	1- أسباب اختيار الموضوع
14	2- أهمية الدراسة
14	3- أهداف الدراسة
15	ثالثا : الدراسات المشابهة والسابقة
22	رابعا: المقاربة النظرية للدراسة
33-24	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
24	تمهيد
24	أولا :الإجراءات المنهجية للدراسة
24	1- مجالات الدراسة
26	2-المنهج المستخدم
29	3- مجتمع البحث

30	4- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
33	خلاصة الفصل
60-35	الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة
35	تمهيد
35	أولاً: عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية
40	1- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها
44	2- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها
49	3- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة وتحليلها
58	ثانياً: عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية
58	4- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
59	5- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
59	6- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
60	الاستنتاج العام
61	الخاتمة
63	قائمة المراجع
—	الملاحق



## فهرس الجداول

الرقم	الجداول	الصفحة
جدول رقم (1)	يبين توزيع العمال حسب فئات السن.	35
جدول رقم (2)	يبين توزيع العمال حسب الجنس.	36
جدول رقم (3)	يبين توزيع العمال حسب المستوى التعليمي.	36
جدول رقم (4)	يوضح توزيع العمال حسب المستوى المعيشي.	38
جدول رقم (5)	يوضح توزيع العمال حسب نوع الشهادة المتحصل عليها.	38
جدول رقم (6)	يوضح توزيع العمال حسب الأقدمية.	39
جدول رقم (7)	يبين أساس اختيار أفراد العينة للمهنة.	40
جدول رقم (8)	يبين اشتغال الوالد أو أحد أفراد العائلة في هذه المهنة	41
جدول رقم (9)	يبين إذا كانت المهنة موروثية عن الأب.	42
جدول رقم (10)	يبين مدى انسجام أفراد العينة مع متطلبات المهنة.	42
جدول رقم (11)	يوضح مدى مساهمة المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة تتطابق معها.	43
جدول رقم (12)	يبين قيمة العمل بالنسبة لأفراد العينة.	44
جدول رقم (13)	يوضح مدى استطاعة أفراد العينة التفاعل مع المجال الجديد.	45
جدول رقم (14)	يبين كيفية التفاعل مع المهنة الجديدة.	45
جدول رقم (15)	يبين مدى توافق المهنة مع المستوى التعليمي.	46
جدول رقم (16)	يبين ما يوفره المنصب لأفراد العينة.	46
جدول رقم (17)	يبين انتقال وترقي أفراد العينة.	49
جدول رقم (18)	يبين هل ينتج هذا الانتقال أفكار جديدة.	49
جدول رقم (19)	يبين دور الشهادة أو المستوى التعليمي في انتقال أفراد العينة من أدنى منصب إلى أعلى منصب.	50
جدول رقم (20)	يبين مدى مساهم هذا الانتقال من مهنة إلى أخرى في تغيير نظرة المجتمع.	50
جدول رقم (21)	يبين نظرة المجتمع لأفراد العينة.	51
جدول رقم (22)	يبين علاقة المهنة بالأجر.	51
جدول رقم (23)	يبين نسبة الأجر الذي يتقاضاه العامل.	52
جدول رقم (24)	يبين مدى شعور أفراد العينة بالاكفاء المالي.	53
جدول رقم (25)	يبين مدى مساهمة المهنة في تحسين الحالة الاجتماعية التي يعيشها أفراد العينة وأسلوبهم.	53
جدول رقم (26)	يبين مدى توفير الأجر لمتطلبات الحياة اليومية.	54
جدول رقم (27)	يبين مدى توافق المهنة الحالية بالمهنة المستقبلية	55

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة المعنونة بـ " تمثُّلات الفرد الجزائري للمهن التي تحقِّق حِرَاك اجتماعي " إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل في كيفية تصور ممثل عمال الجزائرية للمياه مركز ورقلة المهن التي تحقِّق الحراك الاجتماعي؟ ، وللإجابة على هذا التساؤل اعتمدت على الفرضيات التالية:

**الفرضية العامة** هناك اختلاف في تمثلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة للمهن التي تحقِّق الحراك الاجتماعي وانعكاس ذلك على أفعالهم وتصوراتهم وتفاعلاتهم في المجالات المهنية التي يتفاعلون فيها.

**الفرضيات الجزئية** ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة في اختيار مهن تحقِّق الحراك الاجتماعي، من ناحية بالتورث المهني، والخبرة المكتسبة والأقدمية، والأجر المرتفع.

وللتحقق من الفرضيات اعتمدت على مجموعة من الإجراءات المنهجية المتمثلة في المنهج الوصفي التحليلي وذلك

باستخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقاً من الملاحظة، والمقابلة، واستمارة الاستبيان، بالاستعانة بالسجلات والوثائق وصولاً إلى الأساليب الإحصائية. وطبقت هذه الأدوات على مجموع العمال (بمؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة) المتمثلين في 28 عامل من أصل 870 عامل موزعين إلى شعبة مراكز هي: مركز ورقلة، مركز التسيير للضواحي، مركز تقرت، مركز حاسي مسعود، مركز تماسين، مركز الطيبات، مركز المقارين، مركز الحجيرة. تم اختيارها بالمسح الشامل، واسترجعت 26 استمارة من أصل 28.

وأُسفرت نتائج الدراسة الميدانية على أن التمثلات تبني وتتكون من خلال توفر عدة عوامل مختلفة هي التورث المهني من الأب للابن، الخبرة المكتسبة عن طريق التكوين والتعليم، الأجر المرتفع. التي تعتبر مؤشرات ومقومات من اجتماعية شأنها مساعدة العمال على بناء التمثلات والتصورات الخاصة بالمهن التي بإمكانها تحقيق الحراك الاجتماعي لهم.

**الكلمات المفتاحية:** التمثُّلات، المهن، الحِرَاك الاجتماعي، الحِرَاك المهني، رأس المال الثقافي، المجال.

## Résumé de l'étude:

Le but de cette étude intitulée «Les représentations algériennes des professions individuelles qui permettent d'atteindre la mobilité sociale» pour répondre à la question clé de savoir comment visualiser représenter les travailleurs des professions algériennes Centre de l'eau Ouargla qui permet d'atteindre la mobilité sociale?

Pour répondre à cette question sur la base des hypothèses suivantes:

**Hypothèse générale** il ya une différence dans les représentations des travailleurs Fondation Center algérien de l'Eau et de Ouargla pour carrières qui permettent d'atteindre la mobilité sociale et la réflexion sur leurs actions et leurs perceptions et leurs interactions dans les domaines professionnels dans lesquels ils interagissent.

**Hypothèses associées** aux représentations partielles et les perceptions des travailleurs Foundation Center algérien de l'Eau et Ouargla dans le choix de carrière de vérifier la mobilité sociale, en termes de héréditaire professionnel, et l'expérience et de l'ancienneté, et paient élevé.

Pour vérifier les hypothèses ont adopté un ensemble de procédures méthodologiques de la méthode d'analyse descriptive en utilisant un ensemble d'outils de collecte de données de l'observation , entretien , questionnaire , en utilisant les dossiers et documents et l'accès à des méthodes statistiques.

Et appliqué ces outils pour les travailleurs au total (le institution des algérien Centre de l'eau Ouargla) objectifs de 28 travailleurs sur 870 travailleurs distributeurs dans les centres de division: Centre Ouargla, la gestion du centre à la périphérie, centre Touggourt, Center Hassi Messaoud, centre Temacine, centre Taybat, centre Al Megarine, compartiment central .été sélectionné destruction de l'enquêt , et récupéré 26 de la forme 28.

Les résultats de l'étude sur le terrain que les représentations adoption et composé par la disponibilité d'une variété de facteurs sont l'héritage professionnel de père en fils, l'expérience acquise par la formation et l'éducation, des salaires élevés. Qui sont considérés comme des indicateurs et des éléments de la vie sociale qui aideront les travailleurs de la construction de représentations et les perceptions des professions qui peuvent atteindre mobilité sociale pour eux.

**Mots-clés:** représentations, les professions, la mobilité sociale, la mobilité professionnelle, le capital culturel, domaine.

مقدمة

يعد موضوع الحراك الاجتماعي من المواضيع الكثيرة التي شهدت ظهورا في عالم المهن والوظائف، وهذا لأهميته الكبيرة في تحقيق الفرد لذاته.

ويعتبر ضرورة حتمية إذ يمكن من خلاله إحداث انتقال فكري حول المهن التي يتحقق من خلالها، ولأهمية هذا الموضوع فإنه بحاجة للدراسة والتحليل ويتطلب المزيد من المنافسة.

فتقدم الشعوب ثقافيا وسياسيا واجتماعيا مرتبط بمستوى الحراك وفاعليته ومدى مساهمة واستجابة المجتمع لهذا الحراك، خاصة في ظل الحداثة والمعاصرة ومتطلبات المجتمع الحديث لذلك يجب توفر عوامل ومقومات تساهم في بناء تمثلات العمال حول المهن التي تحقق لديهم الحراك الاجتماعي وتشكيل هوية جديدة وعلاقات داخل نسق المؤسسة، مما يؤهله للدخول في حراك مهني من شأنه أن يحقق ميولات العامل واختياراته في تشكيل رأس مال خاص به يساهم في توجيهه نحو المهنة التي يراها مناسبة لتحقيق الحراك.

من خلال هذه الدراسة تم التطرق إلى تقسيمها إلى ثلاثة فصول أساسية:

**الفصل الأول** يضم الإطار المنهجي للدراسة حيث تم فيه تحديد وصياغة الإشكالية المتعلقة بالموضوع، إضافة إلى وضع

تساؤلات وفرضيات الدراسة، كما تم وضع أسباب اختيار الموضوع، وأهمية الدراسة، وتحديد الأهداف المرجوة من خلال هذه الدراسة، وتحديد المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة، كما تم توظيف بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

**أما الفصل الثاني** الموسوم بالإجراءات المنهجية للدراسة والذي تم فيه تحديد مجالات الدراسة من المجال المكاني، الزماني، والبشري، وتحديد مجتمع البحث والعينة، والمنهج المستخدم في الدراسة، مع إبراز الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الميدانية.

**وجاء الفصل الثالث** الموسوم بعرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة مقسمة إلى جزأين، حيث تناول الجزء

الأول عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية للدراسة من خلال تبويب البيانات المتعلقة بالفرضيات الثلاثة للدراسة وتحليل كل منها على حدة.

**أما الجزء الثاني** فتم من خلاله عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالفرضيات الثلاث للدراسة، ومن ثم عرض وتفسير النتيجة العامة للدراسة والاستنتاج العام.

وبعدها خاتمة لهذه الدراسة متمنية أن تكون تكملة لدراسة أخرى، ثم قائمة المراجع والملاحق المعتمد عليها في هذه الدراسة.

افضل الاوقات  
لإطار المهني  
للدراسة

## الفصل الأول

### الإطار المنهجي للدراسة

أولا : إشكالية وتساؤلات الدراسة

1- تحديد وصياغة الإشكالية

2- تساؤلات الدراسة

3- فرضيات الدراسة

4- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة

ثانيا : أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

ثالثا : الدراسات المشابهة والسابقة

رابعا: المقاربة النظرية للدراسة

أولاً : إشكالية وتساؤلات الدراسة

1- تحديد وصياغة الإشكالية

يعتبر العمل ضرورة أساسية من ضروريات استمرارية الحياة البشرية، فهو يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، ويشكل مصدراً مهماً من مصادر الحفاظ على البقاء، حيث يعتبر مصدر رزق، إذ يمكن من خلاله تأمين وسائل العيش وتلبية الاحتياجات اليومية، فمبدأ العمل هو أن الفرد يعمل بما يتوافق مع قدراته الذهنية والعضلية، وعلى قدر العمل الموجه له، والعمل هو الجهد البشري الموجه بغرض إنتاج وصنع أثر نافع، سواء كان هذا الأثر مادياً أو معنوياً وهو وسيلة إنتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها الأفراد، حيث يركز العمل على الطبيعة ذات الصبغة النفعية وهذا الطرح يتبناه الجانب الاقتصادي بينما من الجانب الاجتماعي فالعمل يأخذ صبغة اجتماعية ذات قيمة اجتماعية.

إذ يعتبر وسيلة بحد ذاته لا غاية، حيث يساهم في حفظ كرامة وشرف أفراد المجتمع وسد حاجياتهم، ويكسب الفرد مكانة عالية فهو شرط أساسي لاستمرارية الحياة كما سبق الإشارة إلى ذلك، وهو من أهم القيم الاجتماعية بالنسبة للفرد والمجتمع بصفة عامة، حيث ليست جميع المكانات التي يمكن أن يحتلها الفرد في الهرم الاجتماعي قابلة للتغيير أو التبديل، فبعضها يمكن للفرد أن يكتسبه من خلال الخبرة والمهارة الشخصية أي أن المهنة هي عبارة عن رأس مال ثقافي أو اقتصادي واستعداد وبعضها الآخر يمكن أن تكون مورثة من الآباء إلى الأبناء أي قد يعاد إنتاجها انطلاقاً من النموذج الثقافي الذي يحكمها.

إن تفضيلات الأفراد في امتهان مهنة معينة قد يعد مؤشراً على تماثلاتهم، وبالتالي يمكن رصد التغيرات بين مهن الآباء والأبناء بفترة مبكرة تمكن من إعداد التوجيه المهني الذي يعكس تماثلاتهم انطلاقاً من تصوراتهم، ونحن في موضوعنا سنحاول معرفة توجه ومواقف الأفراد الذاتية حول التغيير والانتقال في مواقعهم المهنية والاجتماعية.

فانتقال الفرد إلى حراك مهني داخل المجال المهني قد يجعل الفرد يتفاعل مع غيره من الأفراد وذلك بإنتاج علاقات اجتماعية جديدة، وقد يكون الحراك المهني للفرد آلية للانتقال إلى حراك اجتماعي ووجوده في مهنة جديدة قد يشكل لديه تصورات وتمثيلات جديدة حول الواقع الاجتماعي فهذا الانتقال ليس انتقال عشوائي في تقديرنا بقدر ما هو انتقال من الميثل المهني الحالي إلى مجال مهني جديد، قد يسمح للعامل بأن يبني علاقات اجتماعية جديدة ويحقق له حراك اجتماعي، وذلك عن طريق التفاعلات الجديدة مع غيره التي قد تساعده في بناء تصورات وعلاقات اجتماعية جديدة وتشكيل هوية.



فالعامل حينما ينتقل من مهنة أقل إلى مهنة أعلى فهو قد انتقل إلى حراك مهني جديد، وهذا الانتقال قد يؤدي إلى تغير في مكانته الاجتماعية، ويظهر ذلك من خلال المكانة الاجتماعية التي يحتلها في المجتمع، وهنا قد يتحقق الحراك الاجتماعي للفرد في مجتمعه ويحقق بذلك مكانة اجتماعية في المجتمع وذلك في ظل التحولات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي يعيشها العالم المعاصر، وهنا علينا تسليط الضوء عن المهن التي لها علاقة بتحقيق الفرد للحراك الاجتماعي واستقراره المهني والاجتماعي و العوامل التي جعلت الفرد يتكيف مع المتغيرات الجديدة من خلال تصورات الفرد للمهن من زاويتين: إذا اختار الفرد المهنة بنفسه، أو أنها فرضت عليه بدون رغبته، لذلك يجب أن يكون للفرد خبرات وموارد التي تكون لديه استعدادات لممارسة مهنة ما، لأنه كلما تعددت الموارد كلما تعددت لدى الفرد العديد من الاختيارات وهنا قد يقوم الفرد بإنتاج تصورات وأفعال جديدة تتطابق مع المهنة الجديدة التي هو فيها حيث يمكن أن تتشكل لدى الفرد هوية جديدة مطابقة لمهنته، أو قد يعيد إنتاج التصورات والأفعال القديمة.

حيث يجب معرفة كيفية تشكل الهوية لدى الفرد عند انتقاله من مهنة أقل ماديا إلى مهنة ذات منصب عال ماديا، وهل تساهم هذه المهنة الجديدة في تحقيق الحراك للفرد وهل الحراك المهني يؤدي بالفرد إلى إنتاج تصورات جديدة أم أنه يعيد إنتاج تماثله السابقة، وانطلاقا من تصور الفرد للمهنة التي يراها تحقق له مكانة اجتماعية، والتي يضفي عليها الفرد ويعطيها معاني وقيمة محددة حتى تصبح المهنة لها معنى في حياة العامل، حيث يمكن أن يتصور العامل أنها مصدر الرفاهية والاكتفاء المالي فقط وهذا ما يمثل القيمة الاقتصادية، أما القيمة الاجتماعية تحقق له حراك اجتماعي وبالتالي تكون لديه مكانة اجتماعية، إذ يمثل الحراك المهني مجال مهني جديد قد تتشكل فيه هوية جديدة للعامل من خلال التفاعلات التي تكون علاقات اجتماعية جديدة ما بين العمال فيما بينهم وبالتالي قد يحدث تغير في تماثلات وتصورات الفرد بحسب المكانة التي انتقل إليها الفرد وذلك لاختياره المهنة الجديدة بنفسه، وقد يظهر ذلك التغير إما على مستوى التصورات أو على مستوى الممارسات، لهذا سنسلط الضوء لدراسة توجه وتصورات المهن لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة وكيف يمكن من خلالها تحقيق الحراك الاجتماعي الذي قد يسمح للعامل بإحراز المكانة في المجال المهني الذي يشغله، وذلك لما يحمله هذا الموضوع من أهمية بالغة في تحقيق رضا العمال واستقرارهم في المؤسسة، وبالتالي تحافظ المؤسسة على كيانها وتحقق أهدافها المرجوة، و عليه نطرح التساؤلات التالية:

كيف يتصور عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي؟

2- تساؤلات الدراسة:

- 1 - هل اختيار المهنة التي تحقق الحراك الاجتماعي يكون على أساس توريث مهني؟
- 2 - هل اختيار المهنة التي تحقق الحراك الاجتماعي يكون على أساس الخبرة والتجربة؟
- 3 - هل المهنة التي تحقق حراك اجتماعي هي التي تتميز بأجر مرتفع؟

3- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

هناك اختلاف في تمثلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي وانعكاس ذلك على أفعالهم وتصوراتهم وتفاعلاتهم في المجالات المهنية التي يتفاعلون فيها.

الفرضيات الجزئية:

-الفرضية الأولى: ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة في اختيار المهن التي تحقق الحراك

الاجتماعي بالتوريث المهني.

-مؤشرات الفرضية الأولى: الراسمال الثقافي، التوريث المهني من الأب إلى الابن، الأصدقاء.

-الفرضية الثانية: ترتبط تمثلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة في اختيار المهنة التي تحقق الحراك

الاجتماعي بالخبرة المكتسبة والأقدمية.

-مؤشرات الفرضية الثانية: احترام مهنة معينة، الخبرة المكتسبة والمهارة الشخصية، الأقدمية وعدد سنوات العمل.

-الفرضية الثالثة: ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة عند اختيارهم للمهن التي

تحقق الحراك الاجتماعي بارتفاع الأجر.

مؤشرات الفرضية الثالثة: تحسين الحالة الاجتماعية، الاكتفاء المالي، شعور العامل بالرضا.

4- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1 التمثلات:

أصبحت التمثلات تحتل مركزا هاما في مجال الحقل المعرفي في العلوم الاجتماعية، نظرا لتعدد ميادين استعمالها وكذا الدراسات والبحوث التي اندرجت ضمن سياق هذا المصطلح، وتبنى بعض الدارسين والباحثين هذا المفهوم كمتغير ثابت ومستقل، لكن هذا المجهود الدراسي ظل غربي الصبغة انطلاقا من " إيميل دوركايم" الذي عالج هذا المفهوم عام 1898 وربطه بالوعي الجمعي من خلال اعتباره التمثلات "مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد، وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعددت أشكاله، لذا يعتبر رابط بين جيل وآخر"<sup>1</sup> كما كان يسميها "الجماعات" وذلك حين تحدث عن العصبية القبلية ورفضه لها، وظل دوركايم "يعتبر الدين والمعتقدات واللغة والعلم والأسطورة، تمثلات جمعية واجتماعية"

**تعريف موسكوفيسي:** يؤكد على أن الأفراد في معظم الأحيان والحالات لا يحاسبون عند ما يمارسون تمثلا عبثيا للكائنات أو حقائق الأشياء أو المواضيع الاجتماعية، فالتمثلات في نظره نسق من القيم والمفاهيم والسلوكيات المرتبطة بسمات ومواضيع يحدد معالمها الوسط الاجتماعي على اعتبار أن التمثلات الفردية-في أغلب الأحيان- تستدخل من طرف الأفراد بطريقة تصاحب بالعنف والقهر، وهذا ما يجعلهم يفكرون ويتمثلون الآخر والذات بكيفية لا تخالف القواعد الاجتماعية، فالتمثلات الاجتماعية وحدات أو مجموعة دينامية يتجسد مجالها في إنتاج أفعال وعلاقات تتمحور حول المحيط بطريقة تعدل هذه العلاقات والأفعال وليس في إعادة إنتاج هذه الأفعال أو هذه العلاقات كرد فعل لمثير خارجي معطى، كما أن التمثلات الاجتماعية، حسب موسكوفيسي، تكاد تكون أشياء ملموسة... إذ أنها منتشرة في كل مكان وتتمظهر خلال الكلام والحركة واللقاء في عالمنا اليومي.<sup>2</sup> يشير كذلك مصطلح التمثلات الاجتماعية إلى نظام المعرفة والنشاط النفسي ومعانيها الثقافية الخاصة التي تعكس التجربة للإنسان.

<sup>1</sup> - محمد أحمد بيومي، تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003م، ص248(بتصرف).

<sup>2</sup> - لبقع زينب، تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيقية في المجتمع الجزائري الحالي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (2011/2012)، ص14. (بتصرف).

**تعريف ماكس فيبر:** هو معنى تقليدي مأخوذ من الفلسفة، وكلمة تمثل في معناها الأصلي هي مجموعة أفكار وصور وآراء وتنظيم للمعارف، وهي حاضرة نوعا ما في الضمير الإنساني.

**تعريف دينيس جودلات DENIS JODELETE :** هو مجموعة من التصورات لعدة مواضيع أو ظواهر معينة لمجتمع معروف، وهو عرض الآراء والصور وأفكار حاضرة في فكر الإنسان، يسيرها الإدراك الفكري للواقع الاجتماعي، كما عرفها أيضا ب: " هي المحتوى الذي يضم المعارف والآراء والمواقف، وهذا المحتوى له علاقة بشيء ما ".

**تعريف أحمد زكي بدوي :** " هي تصورات جماعية، تعكس تاريخ الجماعة أو تجاربها خلال الزمن، وتعبّر عن المشاعر الجماعية والأفكار التي تزود الجماعة بوحدها الفريدة، وبذلك تعتبر عاملا هاما يساهم في تضامن المجتمع ".  
ولهذا فإن أحمد زكي بدوي يؤكد على التوجه الدوركيمي في فهمه للتمثلات، لكن زيادة على ذلك فهي لها مجال خاص في نفسية الإنسان، حيث تكشف عن التركيبة الإنسانية ومفهوماتها، التي لها علاقة بالمعنى المأخوذ من المجتمع المحلي بعاداته وتقاليده وقيمه<sup>2</sup>.

### المفهوم الإجرائي للتمثلات:

هي الأفكار والقيم والتصورات الذهنية التي يحملها الفرد حول شيء ما ويؤمن بها أو هي التصورات التي يطلقها الفرد حول موضوع معين انطلاقا من هويته الفردية ومعتقداته.

## 2 المهنة:

تعريف رونالدو بافاكو: المهنة عبارة عن أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي<sup>3</sup>.  
تعريف أفريت هيوز: المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاط متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام<sup>4</sup>.  
-تعقيب: إن هذا التعريف لـ"رونالدو بافاكو" ينظر إلى المهنة على أنها الرابطة بين الفرد و البناء الاجتماعي، وذلك من خلال الأدوار الاجتماعية للأفراد التي تحدد نمط العلاقات بين أعضاء الجماعة المهنية.

<sup>1</sup> علي أحمد بومعزة، تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2010/2009)، ص 18.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 16-19.

<sup>3</sup> - صربينة ميلاط، التكوين و الفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2007/2006)، ص 14.

<sup>4</sup> - / 183 , 1971 , bub chicago , A lidine atherton , E. vcrete , Hughes : The sociologicalcye ,

كما تعرف المهنة حسب المعجم الفلسفي أنها "العمل الأساسي المعتاد الذي يتقاضاه المرء ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وهي أيضا مجموعة من الأعمال المتشابهة في المؤسسة على اختلافها، وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط توفر الخبرة والمهارة لممارسة العمل المكلف به.

ويعرفها ريشارد هول: " المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع وقد اهتم في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين

المهن والبناء الاجتماعي".

ويرى تايلور: "أن المهنة هي ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا

النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد".

**المفهوم الإجرائي للمهنة:** هي مجموعة منظمة من الأفعال والأدوار والأنشطة التي يؤديها وتميز الفرد عن غيره في مجال

معين ويتقاضى عنها أجرا محددًا.

<sup>1</sup> -/ جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2005-2006)، ص 24.

## 3 - الحراك الاجتماعي:

دخل المصطلح في قاموس الاستخدام العام فهو يمثل تغير للفئة من الداخل لتصنيف مبني على أساس النشاط المهني والمستوى أو نمط الحياة الذي يرتبط به، وعموما يمكننا تعريف الحراك الاجتماعي بأنه ذلك التحول المنجز في مجال اجتماعي من طرف الأفراد مشكلين مجموعات فهو أبعد من مجرد تغير في الفئة من الداخل ويعود في مبدئه إلى نسق العلاقات<sup>1</sup>.

**مفهوم الحراك الاجتماعي:** تعددت مفاهيمه إلا أن من أشهرها مفهوم **بتريم سوركين** حيث يرى أن الحراك

الاجتماعي هو انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي، اقتصادي معين إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي اقتصادي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغير في مستوى وظيفة ودخل الفرد، وقد يكون هذا الانتقال إلى أعلى أو إلى أسفل.

**يعرف أيضا بأنه:** الانتقال الأفقي ما بين أجزاء المجتمع الجغرافية والانتقال العمودي على السلم الاجتماعي ما بين

الوظائف والشرائح الاجتماعية، دون وجود جدران وأسقف مانعة<sup>2</sup>.

**كذلك هو:** الدرجة التي في أي مجتمع، الفرد، العائلة، أو المجموعة على المركز الاجتماعي يمكن أن يتغير طوال مسار

حياتهم من خلال نظام التسلسل الهرمي الاجتماعي أو الطبقي.

**وأنه أيضا:** مبدأ تكافؤ الفرص كائنين من أبرز آليات تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية في أي مجتمع ما الذي لا يتحقق إلا

بآليات ينشئها المجتمع بعد ما يسأم الاستبداد وسوء توزيع الدخل والفقير والفساد.

**ونجد أن لويد وارنر:** أستاذ علم الاجتماع بجامعة شيكاغو: وضع مقياسا للحراك الاجتماعي يحتوي على ستة (06)

خصائص وهي: الثروة، الدخل، المهنة، التعليم، نوع السكن، مصدر الدخل.

● وهناك ميل لدى بعض دارسي "الحراك الاجتماعي" إلى اعتبار المهنة وحدها دليلا كافيا للمستوى الاجتماعي،

الاقتصادي ومحكا للحراك الاجتماعي بل إن الكثير منهم أصبحوا يستخدمون الحراك المهني والحراك الاجتماعي بنفس المعنى<sup>3</sup>.

● وهناك من يرى أن: الحراك الاجتماعي هو عملية انتقال - الأفراد عادة، وفي بعض الأحيان جماعات بأكملها - بين

مواقع مختلفة في إطار نسق للتدرج الاجتماعي قي أي مجتمع. ومن المؤلف التمييز بين الحراك إلى أعلى والحراك إلى أسفل(أي

<sup>1</sup> -/ pierre weiss, **mobilité sociale**, presse universitaire, de France, 1986,p08./

<sup>2</sup> -/ مقال ل:محمد شوقي عبد الرحمن، **الحراك الاجتماعي**، متاح على : <http://www.alukah.net> .يوم 2013/12/10.الساعة 10:15.

<sup>3</sup> -/ مقال ل: عبد الله عسكر، متاح على : <http://www.noreede.com> .يوم 2013/12/10. الساعة 10:00.

الانتقال إما إلى مرتبة أعلى أو أدنى في سلم التمييز، وكذا التمييز بين الحراك بين الأجيال والحراك الجيلي "داخل نفس الجيل"، أو الحراك المهني، يشير المصطلح الأول إلى الحراك انتقالاً من وضع الأسرة الأصلية إلى الموقع الطبقي أو المكانة الخاصة بالفرد ذاته، أما الأخير فيشير إلى الحراك الذي يحدث للفرد خلال حياته العملية مثل الوظيفة الأولى للمبحوث مقارنة بوظيفته الحالية<sup>1</sup>.

**تعقيب:** من خلال هذا التعريف نجد أنه قسم الحراك إلى نوعين وميز بينه:

**أولاً:** الحراك إلى أعلى والحراك إلى أسفل، والذي يكون من الأسرة الأصلية إلى المكانة.

**ثانياً:** الحراك المهني الذي يحدث للفرد في حياته العملية كالوظيفة.

فهذا التعريف قام بتحليل الحراك وتصنيفه إلى صنفين الأول خاص بالمجتمع و الثاني خاص بالمؤسسة

### المفهوم الإجرائي للحراك الاجتماعي:

الحراك الاجتماعي هو الحركة المستمرة التي تحدث للفرد في المجتمع وذلك من خلال الانتقال المهني من أدنى منصب إلى أعلى منصب في المؤسسة التي يشتغل فيها حيث يحدث للفرد تحسن في الحالة الاجتماعية من خلال الانتقال من مكانة إلى أخرى وتتغير بذلك نظرة المجتمع له.

### 4 - الحراك المهني:

يرى "سور وكين" أن الحراك المهني نمط من الأنماط الأساسية للحراك الاجتماعي إلى جانب الحراك الاقتصادي، والحراك المكاني، والحراك الفكري، ويقصد به تغيير الفرد لمهنة أسرته وتبديل الأبناء لمهن آبائهم نتيجة لزيادة التخصص المهني، وتوافر مجالات العمل أمام الفرد، حسب ميوله الفردية واستعداده للإنتاج. حيث يساعد الحراك المهني على تحريك الأفراد اجتماعياً واقتصادياً، عن مكانة أسرهم الاجتماعية والاقتصادية، ويؤدي ارتقاء 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 أسلوب حياته ومركزه الاجتماعي ما يؤثر في علاقته القرابية بأعضاء أسرته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - جون سكوت، جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، تر: محمد الجوهري وآخرون، ج2، ط2، المركز القومي للترجمة، القاهرة-مصر، سنة 2011م، ص19.  
<sup>2</sup> - مقال ل: رضوان، بعنوان، الحراك الاجتماعي ضرورة اجتماعية، متاح على: <http://radwan.talk.4her.com> يوم 2014/04/29 الساعة 10:45.

ومن بين مؤشرات الحراك: - الزيادة في الأجر - الترقية والتدرج المهني - التغيير الاجتماعي - الرضا عن العمل - اعتبار التاريخ الشخصي - الاعتبار الاجتماعي يؤثر على ذهنية العامل - المدينة تساعد على الحراك الاجتماعي من خلال كبر حجمها وسرعة النمو فيها ونشاطاتها وفعاليتها، يؤثر هذا على العاملين في مؤسساتها وتنظيماتها فينتقلوا من موقع أو عمل إلى آخر مما يساعد على ارتقاء الفرد مهنيا واجتماعيا وتتأثر علاقاته المهنية والاجتماعية.<sup>1</sup>

### المفهوم الإجرائي للحراك المهني:

هو الحركة التي تحدث للأفراد في المجالات المهنية المختلفة وذلك عن طريق الانتقال من أدين منصب إلى أعلى منصب، ويكون هذا الانتقال أو الحراك إما عن طريق الأجر أو الترقية.. إلخ.

### 5 - مفهوم رأس المال:

بوردو ذهب إلى إن رأس المال هو كل طاقة اجتماعية يمتلكها الفرد ويعتمد عليها في التميز والمنافسة. ويربط بوردو بين رأس المال والمجالات الاجتماعية، وأشار أن كل مجال له شكل خاص من رأس المال. ولذلك نجد بوردو يتحدث عن رأس المال الاقتصادي ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال الرمزي، وهذا الشكل الأخير الذي تتخذه الأشكال السابقة، تمتد إدراكها من قبل باقي أفراد المجتمع والاعتراف بها.

ويعتبر بوردو وإن رأس المال الاقتصادي أكثرها أهمية في النظام الرأسمالي، حيث يمكن تحويله إلى أشكال أخرى من رؤوس الأموال، حيث يمكن ضمان استمراره عن طريق التوريث، حيث أن بوردو يركز على الجانب الرمزي لرأس المال.

وبالإضافة إلى رأس المال الاقتصادي والرمزي الذي ليس هو شيء آخر إلا عندما يصبح رأس المال الاقتصادي والثقافي

ذائع الصيت، حسب أنواع تفرضه. توجد أنماط أخرى لرأس المال نوجزها فيما رؤوس المال التالية؟

**- الرأسمال الاجتماعي:** ويمثل مجموع اللقاءات والتفاعلات والعلاقات والمعارف والصدقات، التي تمنح المفوض قدراً

معيناً من المكانة الاجتماعية، وسلطة الفعل ورد الفعل الملائم. بفضل كم وكيف أو نوعية هذه العلاقات والروابط. والرأسمال

الاجتماعي هو مجموع الموارد الفعلية أو الكامنة، والتي ترتبط بجيافة شبكة دائمة ومستمرة من العلاقات شبه المؤسساتية من

التعارف والاعترافات المتبادلة. أو بعبارة أخرى الانتماء إلى مجموعة معينة أو مجموعة مفوضين يتوحدون بروابط دائمة ومصليحيه.

<sup>1</sup> -/ معن خليل العمر، التفكير الاجتماعي، الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان- الأردن، 2005م، ص195 (بتصرف).

<sup>2</sup> -/ عن المجلة الإلكترونية دليل الكتاب، الساعة 09.30. يوم 2010.10.11، www.Dalilmag.net



وكذلك فرأس المال الاجتماعي ويقصد به الصلات أو العلاقات الاجتماعية للفاعلين<sup>1</sup>.

- مفهوم رأس المال الثقافي: وهو مجموعة المعارف والقدرات والمهارات النظرية والعملية في إطار ثقافة معينة، ويتألف

من الشواهد المدرسية والألقاب الثقافية، والتي تحول ممالكها مراكز ووضعيات تتحدّد بحجمها ونوعها.

ويقسم بورديو رأس المال الثقافي إلى نوعين:

أحدهما موروث وهو كل ما يناله الفرد خلال عملية التنشئة الاجتماعية، مثل عناصر البنية العقلية ومفردات اللغة، والآخر

مكتسب، وهو كل ما يكسبه الفرد من مؤهلات تعليمية<sup>2</sup>.

### المفهوم الإجرائي لرأس المال الثقافي:

هو الذي يدل على القيم والمبادئ والمعتقدات والتقاليد الاجتماعية التي يتحصل عليها الفرد من خلال التنشئة

الاجتماعية، وعلاقاته الاجتماعية بالمحيط الخارجي كالأصدقاء والأقارب، وتبادل العلاقات والتجارب لاكتساب موارد خاصة به

تمكنه من تشكيا هوية اجتماعية تمثله في المجتمع.

## 6- المجال Field :

يطلق بورديو مصطلح المجال على كل حالة صراع بين فاعلين غير متساويين في القوة على رأس مال مهما كان نوعه،

ولذلك يطلق على المجتمع باعتباره علاقة قوة بين الطبقات التي بينها صراع من أجل التميز الاقتصادي والثقافي مصطلح المجال

الاجتماعي العام، ويقسم هذا المجال العام إلى مجالات فرعية مثل المجال التعليمي والمجال الاقتصادي ومجال الإنتاج الثقافي ومجال

الدين والمجال البيروقراطي وهكذا.

وشبه بورديو المجتمع بالكون، فكل جماعة لها وضع اجتماعي له علاقة بالأوضاع المجاورة التي تشبه المجرات في الفضاء،

ولذلك يطلق بورديو على المجتمع مصطلح الفضاء الاجتماعي. فالأوضاع النسبية داخل هذا الفضاء هي التي تحدد هوية الفاعلين

والجماعات الاجتماعية المختلفة. والفضاء هو مجال قوى، أي مجموعة من علاقات القوة الموضوعية التي تفرض نفسها على كل من

يدخل المجال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بيير بورديو، الرمز والسلطة، تر: عبد السلام بنعبد العالي، ط2، الدار البيضاء - دار توبقال، 1990، ص76.

2- Marker, H, Mahar, c, and Wilkes, c, An Introduction to the wrok of pierre Bourdieu, London: Macmillan, 1990, p87.

<sup>3</sup> - Bourdieu, P, The Social Space and The Genesis of Groups, Theory and Society, Vol 14, No.6, 1985. P723-724. /-

## المفهوم الإجرائي للمجال:

من خلال التعريف والدراسة الميدانية يمكن أن نستنتج أن المجال هو المكان الذي يمارس فيه العمال الأدوار والعلاقات والتفاعلات التي تكون بين العمال فيما بينهم وتفاعلهم مع المؤسسة باعتبارها مجال اجتماعي يحوي العمال بكل ما يحملونه من أفكار وتصورات وثقافات مختلفة.

## ثاني: أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه

### 1- أسباب اختيار الموضوع

انطلاقاً مما سبق، ومن خلال التجربة الشخصية في مجال العمل، وللاحتكاك المباشر بالعمال، استنتجت أن لتحقيق المكانة الاجتماعية الجيدة في المجتمع، تتعلق بعدة عوامل ومن بين هذه العوامل الحراك الاجتماعي ومدى تحقيقه للمهنة المحترمة والتي تحتوي على أجر جيد ومناسب للقدرة الشرائية للفرد والتي تكون حسب تخصصه أو مستواه التعليمي والخبرة المكتسبة، ومناسبة لسنه، ومحل إقامته، من خلال كل هذه المعطيات الشخصية، سأحاول أن ألقى الضوء على وجهة نظر أو تصور الآخر حول المهنة التي بإمكانها تحقيق الحراك للفرد بالنسبة له.

إن كل بحث علمي مهما كان نوعه، يجب أن يقوم على أسس ومعايير علمية، تساعد الباحث في اختيار مشكلة بحثه، ومعالجتها وفق مراحل متتابعة ومتسلسلة تسلسلاً منهجياً ومنطقياً، يمكن الباحث من الوصول إلى نتيجة علمية يمكن الاستفادة منها، وإدراجها ضمن التراث العلمي، لذلك فإن اختيار موضوع البحث لا يأتي من فراغ، وإنما تحيطه مجموعة أسباب يمكن تقسيمها إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

–العوامل الذاتية: الرغبة الشخصية في معالجة ودراسة هذا الموضوع وفهم الموضوع والتعمق فيه.

–العوامل الموضوعية: حيث يعتبر موضوع الحراك الاجتماعي من المواضيع المهمة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، وهو

مهم بالنسبة للعامل الذي تحقق له الحراك المهني، وكذلك الرغبة في اكتساب قدر أكبر من المعلومات والمعرفة العلمية في هذا المجال.

2- أهمية الدراسة:

-تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها وهو الحراك الاجتماعي أو المهني وما هي تصورات الفرد الجزائري

للمهن التي يمكن من خلالها تحقيقه والحصول عليه.

-إن أهمية هذه الدراسة تحاول معالجة أو إبراز واقع العمل بصفة عامة والمهن التي تمارس من طرف الفرد ومدى تقبله لها

بصفة خاصة.

-الكشف عن معاناة الفرد الجزائري من مشكل البطالة وعن عزوفه عن بعض المهن التي تخرجه من مشكلة البطالة ،

وانتظاره لمهنة معينة يمكن من خلالها تحقيق الاكتفاء المالي وحصوله على حراك اجتماعي يكسبه مكانة في المجتمع

-مساعدة الأفراد للإقبال على المهن بمختلف أنواعها، وذلك من أجل تحقيق الحراك الاجتماعي والمهني والمحافظة على

التمنية في المجتمع من خلال ازدهار الجانب المهني.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة هذه إلى معرفة اتجاه وموقف وتصورات الفرد الجزائري للمهن التي لها علاقة بالحراك الاجتماعي والتفضيل

المهني لديه وذلك على اختلاف السن والمستوى التعليمي والثقافي والمستوى المعيشي والأقدمية في العمل ونوع المهنة التي يزاولها.

وتهدف كذلك إلى التعرف على الكيفية التي يستطيع من خلالها الحراك المهني تحقيق الحراك الاجتماعي للفرد، وهل ينتقل

الفرد من طبقة أسفل إلى طبقة أعلى أم يبقى في نفس الطبقة الاجتماعية رغم حراكه مهنيا.

رابع : الدراسات المشابهة والسابقة:

الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة مصدر إلهام الباحث لأن كل بحث ما هو إلا امتداد لبحوث سابقة له فينبغي على الباحث الإطلاع ومعرفة الأعمال التي أنجزت من قبل حول الموضوع الذي هو بصدد معالجته حيث تظهر أهمية الدراسات السابقة في أنها: تعطينا أفكار حول المتغيرات التي أثبتت الدراسات أهميتها أو عدم أهميتها في حقل معرفي معين . وترودنا بمعلومات حول العمل الذي يتم إنجازه والذي يمكن تطبيقه . وتوضح لنا العلاقة بين المتغيرات التي تمت دراستها . والأسس التي تؤسس عليه المشكلة وأهميتها.<sup>1</sup>

\*لابد لأي بحث علمي أن يستند إلى خلفيات بدأت الموضوع بغية إثرائه والوقوف على أهم النقاط فيه . ونظرا لأهمية موضوع الحراك الاجتماعي وعلاقته بالمهن فلقد تناول هذا الموضوع من قبل باحثين ودارسين، وبالتتبع لهذه الدراسات نجد بأن الدراسات السابقة المطابقة لهذا الموضوع قليلة في حين أن الدراسات الشبيهة متوفرة وهذا لأهمية الحراك الاجتماعي حيث نجد بأنها تناولت الموضوع من عدة متغيرات فمن الباحثين من تناول موضوع الحراك الاجتماعي الصاعد وتأثيره على العلاقات القرابية بين الأسر الزوجية، وكذلك الحراك ونتائجه على شبكة العلاقات الاجتماعية، الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء، التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية...ومن ضمن هذه الدراسات التي تحصلت عليها والتي تصب في سياق الموضوع نذكر ما يلي:

<sup>1</sup> - مندر الضامن ، أساسيات البحث العلمي ، ط1 المسيرة عمان ، 2007، ص 26.

الدراسة الأولى ل: عبد العزيز رأس المال، بعنوان: نتائج الحراك على شبكة العلاقات الاجتماعية من خلال

دراسة ميدانية.

الإشكالية العامة للدراسة: - تطرقت إشكالية هذه الدراسة إلى الحراك الاجتماعي في الجزائر بشكله الأفقي والعمودي.

- ينبغي أن يرقى التحليل إلى مستوى الفئات الاجتماعية ودرجة هبوطها أو صعودها في السلم الاجتماعي، هاته الفئات

تشكل العائلة خليتها الأساسية.

- هروب المعمرون بعد الاستقلال واستيلاء العمال الزراعيون على الأراضي، وتشكيل قوة تتميز بطابع مبكر من الوعي

السياسي.

- مرونة التشريعات القانونية، التي تمكن الأشخاص من الاستيلاء على بعض المخلات والمصانع.

- غزو معايير المجتمع الصناعي على المجتمع الجزائري.

- التحضر يحفظ حراك السكان، ويتسبب في هجرات اجتماعية مهنية هامة، ويحث على إدارة الترقية الاجتماعية، وتنتج

عنه علاقات اجتماعية جديدة في أماكن الأحياء، والعمل، والجمعيات.

**فرضيات الدراسة:**

1 المجتمع الجزائري مجتمع فتي من الناحية الديمغرافية، أفرز فئات اجتماعية جديدة تصدرت السلم الاجتماعي، أو

تقهقرت فيه، وهذا يرتبط بحراكها الداخلي.

2 أدى القرار السياسي إلى نزع الملكية العقارية "الكبرى" من مرحلة ما، وأدت بالمقابل ديمقراطية التعليم في إعادة تشكيل

فئات اجتماعية غير منسجمة أصلا في تشكيلة اجتماعية-انتقالية.

3 تأثر الحراك "الجيلي" - بين الآباء والأبناء - بجهاز التعليم يبدو واضحا، حيث يبدو الاختلاف بين وضعية الآباء،

ووضعية الأبناء في السلم الاجتماعي.

**العينة:** أجري البحث في الوحدة الصناعية للورق سنة 1980م على عينة من العمال ( 84 عاملا) من أصل 849

عاملا. تشكل العينة من 10/1 من المجموع الكلي للعمال المنتجين، وهذه النتيجة مقبولة سوسيولوجيا واختيرت على أساس

الفئات المهنية، لأنه أقرب مؤشر للحراك الاجتماعي.

مهنة الأب:

مهنة الابن:

- مزارع - ص م - م -

- مزارع - ص -

- عامل، تاجر ومستخدم.

- حربي وبناء.

- حالات أخرى.

- عامل مهنة شبه عسكرية.

- تجارة، إدارة وتعليم.

### الاستفادة من الدراسة السابقة:

الاستعانة بما في بناء أسئلة الاستمارة وتحليل الجداول رقم (03) الذي يبين أن أغلب أفراد العينة مستواهم التعليمي

جامعي وثنائي وهذا ما يدل على العلاقة الوطيدة بين الحراك والمستوى التعليمي الذي يساعد الفرد على بناء شخصية سوية

وتكوين وتوجيه سلوكه بشكل صحيح وهذا ما يؤدي بالفرد إلى أداء جيد داخل المنظمة ويساهم في تحقيق الحراك المهني لديه

وترقيته من أدنى منصب إلى أعلى منصب، ويتضح ذلك من خلال دراسته حول نتائج الحراك على شبكة العلاقات الاجتماعية

حيث رأى أن هناك علاقة بين الحراك والمستوى التعليمي بينما في هذه الدراسة كانت لمعرفة تمثلات وتصورات الفرد الجزائري حول

المهن المحققة للحراك الاجتماعي.

الدراسة الثانية لـ: ذياب البداينة \_ فايز المجالي، بعنوان: الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل

المهني لدى الأبناء، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، العدد التاسع، قسم علم الاجتماع، جامعة

مؤتة الكرك \_ مؤتة \_ يناير 1996م.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاه الحراك الاجتماعي بين جيلتي الأجداد والآباء والتفضيل المهني لدى الأبناء،

حيث شارك في هذه الدراسة (120) طالبا من جامعة مؤتة منهم (60) طالب و(60) طالبة.

وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة للمشاركين وكل من الآباء، والأمهات والأجداد، والجدات لجميع

أفراد العينة وفق متغير الجنس.

2 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من: المهن المفضلة، والمهن المتوقعة ومهن الآباء، ومهن

الأمهات، ومهن الأجداد ومهن الجدات.

3 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الذكور المفضلة وكل من: مهنة الأب، ومهنة الجد، وكذلك الحال بالنسبة

لمهنتهم المتوقعة وكل من: مهنة الأب، ومهنة الجد.

4 وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الإناث المفضلة وكل من: مهنة الأم، ومهنة الجدة، وكذلك الحال بالنسبة

لمهن الإناث المتوقعة وكل من: مهنة الأم، ومهنة الجدة.

5 وجود حراك صاعد لدى الذكور عند مقارنة: مهنة الأب والمفضلة للابن، ومهنة الجد والمفضلة للأب.

6 وجود حراك صاعد لدى الإناث عند مقارنة: مهنة الأم والمفضلة للابنة، ومهنة الجدة والمفضلة للأم.

فرضيات الدراسة:

1 لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى جميع أفراد العينة بين المهن المفضلة والمهن المتوقعة.

2 لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في ترتيب المهن.

3 لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى الذكور بين كل من المهن المفضلة والمتوقعة.

4 لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى الإناث بين كل من: المهن المفضلة والمتوقعة.

5 لا يوجد فرق بين مهن الذكور المفضلة ومهن الآباء ومهن الأجداد.

6 لا يوجد فرق بين مهن الذكور المتوقعة ومهن الآباء ومهن الأجداد.

7 لا يوجد فرق بين مهن الإناث المفضلة ومهن الأمهات ومهن الجدات.

8 لا يوجد فروق بين مهن الإناث المتوقعة ومهن الأمهات ومهن الجدات.

**منهجية الدراسة:** مجتمع وعينة الدراسة، حيث اعتمدت على البيانات التالية: أ/ البيانات الأولية والتي اعتمدت على

بيانات تم جمعها عن 120 طالبا من طلبة جامعة مؤتة منهم 60 من الذكور و 60 من الإناث تم سحبهم عشوائيا وبالتساوي حسب الجنس بعد أن تطوعوا للمشاركة في الدراسة وهم مسجلون في أربعة مسافات من متطلبات الجامعة فيها 420 طالب وطالبة، وكانت غالبية الطلبة من مستوى السنة الأولى والثانية (70%) وسكان المدن (80%).

ب/ مصدر البيانات الثانوي: تم الاعتماد على بيانات ثانوية غني تحديد المكانات المهنية للمهن المفضلة والمتوقعة

للمفحوصين وكذلك مهن الآباء والأمهات والأجداد ثم إعادة تحليل دراسة البداينة والمجالي (1992) حيث تم توزيع ال 106 من المهن الشائعة في المجتمع الأردني توزيعا طبيعيا (تقريبا) حيث عدت أعلى 17 مهنة ذات مكانة عليا وشكلت ما نسبة 16% من مجموع المهن.

**أداة الدراسة وتطبيقها:** تكونت من استبانة خاصة احتوت أسئلة مباشرة عن كل من: الأب، والأم، والجد، والجددة، والمهنة

المفضلة، والمتوقعة للمفحوص نفسه، إضافة إلى تعليم الأب، والأم، ومكان الإقامة.

#### الاستفادة من الدراسة السابقة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء بينما، كانت الدراسة

الحالية بدراسة تمثلات الفرد الجزائري للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي وقد كانت شاملة للعمال على مختلف فئاتهم، على

عكس الدراسة السابقة التي اهتمت بالحراك الجيلي الذي يتدخل فيه الآباء في اختيار مهن معينة أو نفس المهنة التي كانوا يزاولونها

كما تم الاستعانة بها في تحليل نتائج الجدول رقم (08) الذي يبين اشتغال الوالد أو أحد أفراد العائلة في هذه المهنة بالإضافة

الاطلاع على بعض المراجع، والمساعدة على بناء الاستمارة، كما ساهمت في التحليل ومقارنة النتائج.



الدراسة الثالثة ل: فتحة محمد محفوظ باحشوان، التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة

اليمنية - بحث اجتماعي ميداني رسالة جامعية - دكتوراه-، جامعة أسيوط، مصر، 2008م.

- أهمية الدراسة : وتنبع أهمية هذه الدراسة في أنها تكشف عن مدى تغير القيم والعادات والتقاليد التي كانت تحد وتعوق مشاركة المرأة وخروجها للعمل وحراكها المهني ومدى تقبل المجتمع لها ، كما أنها سوف تكشف عن أنماط الحراك و أساليبه و انعكاساته على أوضاع المرأة العاملة ومدى تأثيره بالقيم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية فيه .

- تساؤلات الدراسة: تقوم الدراسة الراهنة على تسأل رئيسي مؤداه ( هل هناك علاقة بين التغير القيمي والحراك

المهني للمرأة العاملة اليمنية ) وينبثق عن هذا التساؤل عدة تساؤلات هي:

1 - ما دوافع وأسباب خروج المرأة اليمنية للعمل ؟ والمشكلات التي تواجهها ؟

2 - هل هناك حراك مهني حدث للمرأة اليمنية ما أسبابه ؟ وما معوقاته ؟ وما المشكلات التي تواجهها في الحراك ؟

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

4- ما أهم معوقات الحراك المهني للمرأة العاملة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية ؟

- المنهج والأداة: ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على المناهج الآتية :- المنهج الوصفي، المنهج التاريخي، منهج

المسح الاجتماعي بالعينة. استخدمت أداة الاستبيان، المقابلة الشخصية، دليل العمل الميداني، الوثائق والسجلات الرسمية، المعالجة

الإحصائية.- عينة الدراسة : تتكون عينة الدراسة الراهنة من عدد من النساء اليمنيات العاملات في مجالات مختلفة ومنهن

متزوجات أو غير متزوجات. واختيرت العينة العشوائية بمقدار (8%) من تعداد العاملات في مجتمع البحث أي ( 547 ) امرأة

وزعت على الإدارات الحكومية أو غير الحكومية وبعض الشركات والبنوك والمستشفيات، وذلك لتشمل العينة على كافة

التخصصات والمهن.

- مجالات الدراسة : - المجال البشري : أجريت الدراسة على عينة من العاملات في مهن وتخصصات مختلفة.

- المجال الجغرافي: أجريت الدراسة في مدينة المكلا عاصمة محافظة حضرموت في الجمهورية اليمنية.

- **المجال الزمني** : وقد حدد هذا وفقا لما استغرقت الدراسة الميدانية ، حيث استغرقت الدراسة الميدانية ومرحلة تصميم الاستبيان الخاص بالجانب الميداني وتطبيقه في الفترة من 2007م حتى 2008م .
- **نتائج الدراسة** : - إن عمل المرأة أصبح أمراً واقعياً حيث أصبحت تعمل في كافة الميادين والتخصصات بعد أن كانت تعمل في مجال التدريس والصحة.
- تفضل المرأة أن تعمل في المرافق الحكومية و يرجع السبب لأمن هذه القطاعات.
- وجود أسباب ودوافع لعمل المرأة كان أولها الأسباب الاقتصادية تم شغل أوقات الفراغ وتم تحقيق الذات .
- معارضة بعض الأسر على عمل المرأة وقد ارجع السبب إلى وجود بعض القيم والعادات والتقاليد.
- وجود مساواة إلي حد ما في الدخول الشهرية والمكافآت. - لا يزال هناك تمييز في الترقيات حيث يحصل الرجل على الترقيات.
- تلعب المحسوبية والعلاقات الشخصية دوراً كبيراً في الترقيات .
- من معوقات عدم وصول المرأة العاملة للمناصب القيادية عدم اقتناع المسؤولين بقدرة المرأة على تولي المناصب القيادية.
- تعمل المرأة على التوفيق بين البيت والعمل . - وتواجه المرأة صراعاً في الأدوار بين عملها ومسئولية الأسرة .
- وجود معوقات اجتماعية وثقافية تعوق وتحد المرأة من المساهمة في تنمية المجتمع.
- تهميش دور المرأة في معظم الأعمال مما أدى إلي عدم إتاحة الفرصة لها للوصول إلي المراكز القيادية .

#### الاستفادة من الدراسة:

ومن خلال هذه الدراسة التي تناولت موضوع مطابق لموضوع دراستنا والاختلاف كان في ميدان الدراسة والعينة التي كانت عن النساء اليمنيات العاملات في مجالات مختلفة ومنهن متزوجات أو غير متزوجات ، بينما كانت دراستنا عن تمثيلات الفرد الجزائري للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي وكانت هذه الدراسة السابقة بشكل موسع أما نحن في دراستنا سوف نتطرق إلى تصورات المهن التي تحقق حراك اجتماعي للفرد الجزائري انطلاقاً من عدة مؤشرات، كما استعنت بها في التعرف بطريقة جيدة على المفاهيم التي تخص موضوع الدراسة كالحراك المهني.

رابعاً: المقاربة النظرية للدراسة:

نظرية الحراك الاجتماعي:

اتجهت مجمل الدراسات السوسولوجية إلى دراسة الأوضاع الاجتماعية للأفراد والجماعات وتغييرهم في المراكز والأدوار الاجتماعية وكيفية تدرج الأفراد خلال الأبعاد الرأسية VERTICAL أو الأبعاد الأفقية ويرجع الفضل إلى بتريم سوروكين في تفسير ظواهر الحراك والتدرج المهني في إطار الحراك الأفقي والرأسي ومن خلال التغيير في الوظيفة والراتب 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 قدراً عالياً من الذكاء والمهارة والأداء الناجح فالمهنة تلعب دوراً أساسياً في عملية التنظيم ويؤدي مستوى المهارة والذكاء دوراً هاماً في وصول التنظيم إلى الأهداف التي يسعى من أجل تحقيقها للمحافظة على التوازن والاستقرار وتختلف درجات التدرج المهني من مؤسسة لأخرى حسب العوامل التالية:

-تعدد الدرجات باختلاف المهن.

-يختلف التدرج باختلاف حجم المؤسسات تتزايد فيها فرص التدرج المهني أكثر من المؤسسات الصغيرة ويقاس حجم المؤسسة بعدد العاملين فيها.

إن نظرية الحراك الاجتماعي تنظر للترقية من خلال مرونة القوانين المطبقة ونسبتها باعتبار أن الأدوار المهنية تختلف من

مجتمع لآخر وحتى داخل المجتمع الواحد.<sup>1</sup>

1/- جبلي فاتح، مرجع سبق ذكره، (2005-2006)، ص93.

القضية  
التي  
تواجهنا  
الآن  
هي

## الفصل الثاني

### الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة

1- مجالات الدراسة

2- مجتمع البحث وعينة الدراسة

3- المنهج المستخدم

4- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد

بعدما تطرقنا في الجانب النظري إلى تحديد إشكالية موضوع الدراسة، والفرضيات، وكذا أهمية الدراسة، وأهدافها وسبب اختيارها، ولتوضيح متغيرات الدراسة أكثر تطرقنا إلى تحديد المفاهيم، كما تم التعرض لأهم الجوانب الأساسية التي لها علاقة بموضوع البحث، وفي هذا الفصل سوف يتم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، التي تعتبر من أهم خطوات البحث العلمي، التي يعتمد عليها الباحث، حيث يمكن من خلالها التحقق مما جاء في الجانب النظري، وإعطاء الدراسة جانبا كيميا، وذلك من خلال عرض مجالات الدراسة، عينة الدراسة وإجراءات تطبيقها والأساليب الإحصائية المستخدمة وأخيرا خلاصة الفصل.

أولا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

**1 - مجالات الدراسة Les cadres d'étude :** تم انجاز هذه الدراسة في إطار ثلاث مجالات وهي:

**1. المجال المكاني Le cadre spatial :**

التحدث عن القطاع بشكل عام:

المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة مؤسسة ذات طابع تجاري وصناعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/101 المؤرخ في 2001/04/21 تحت وصاية وزارة الموارد المائية حيث تتميز المؤسسة الجزائرية للمياه بكونها مستقلة ماليا وذات الشخصية المعنوية و أهم ما يميزها أنها تاجرة مع الغير و نوه أنه في سنة 2006 تم تحويل الذمم العينية من المؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية الصناعية و التطهير إلى الجزائرية للمياه. وقد شهدت عدة تغيرات منذ نشأتها لعدم الاستقرار و يرجع تأسيسها إلى سنة 1955.

خمن سنة 1959 إلى 1967 كانت تسمى بشركة توزيع المياه الريفية و الحضارية SODEXUR.

من سنة 1968 إلى 1969 كانت تسمى بوكالة المياه الصحراوية RESSA.

من سنة 1970 إلى 1973 كانت تسمى الوطنية لتوزيع المياه SONADE.

من سنة 1974 إلى 1976 كانت تسمى المؤسسة البلدية المتعددة الخدمات للمياه والتطهير ENCOPO LEA .

من سنة 1977 إلى 1983 كانت تسمى الوكالة البلدية المتعددة الخدمات RCPEA .

من سنة 1984 إلى 1987 كانت تسمى مؤسسة توفير المياه و تسيرها و توزيعها بورقلة EPEOU.

من سنة 1988 إلى 2005 كانت تسمى المؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير لولاية ورقلة

.EDEMIRO

من سنة 2006 جوان إلى يومنا هذا اسمها الجزائرية للمياه ADE.

### تعريف المؤسسة:

تعرف حاليا بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة وهي مؤسسة اقتصادية تجارية بحثه تقع في شارع نزل الطاسيلي حي إفري ص. ب. 518 و 01 ورقلة. و تعتبر من أهم المؤسسات الحساسة التي لها دور فعال في الاقتصاد الوطني و كذلك تعتبر بالنسبة للمجتمع أهم ركيزة لاستمرار الحياة فقد عملت المؤسسة بكل تقنياتها لبدل مجهود لإيصال المياه لمنازل المواطنين وجميع المؤسسات الخاصة و العامة . و من المهام الموكلة إليها :

. تسير عملية إنتاج مياه الشرب وتوزيعها ومعالجتها وتخزينها وتحديد الهياكل القاعدية التابعة لها وتنميتها عبر مختلف البلديات.

. مراقبة نوعية المياه الموزعة. و تضم المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة حوالي 870 عامل.

## 2.المجال الزمني Le cadre temporal :

أجري البحث الحالي في الموسم الجامعي 2013/2014 حيث ينقسم البحث إلى قسمين : القسم النظري من شهر أكتوبر 2013 إلى نهاية فيفري 2014 والقسم الميداني: يبدأ من 13 أبريل 2014 حيث تم النزول إلى الميدان والتعرف عليه من أجل اختيار العينة والتزود بالمعلومات الكافية حول المجال المكاني 25 ماي 2014 قمت بتوزيع الاستمارة وكان استرجاعها يوم 26ماي 2014.

أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2013/2014

المرحلة الأولى: الزيارة الاستطلاعية للحصول على التصريح بالدخول و كان في 2014/04/13 .

بالإضافة إلى إجراءنا لمقابلة مع المكلف بمصلحة إدارة الموارد البشرية مع رئيسة المستخدمين وذلك لكي أشرح لها وجهة النظر حول الموضوع و هي بدورها زودتني بمختلف المعلومات الأولية عن الميدان و أجابت على الأسئلة المطروحة.

المرحلة الثانية : وكان فيها النزول الفعلي للميدان وذلك من يوم 25 ماي 2014 قمت بتوزيع الاستمارة، وفي هذا التاريخ بالضبط في حدود الساعة 09:00 وزعت الاستمارة في صيغتها النهائية وجمعت وكان استرجاعها يوم 26 ماي 2014 وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، وتفريغ البيانات في جداول وتبويبها وتحليلها.

### 3. المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في مجموع العمال الذين يعملون في "مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة" مقرها ولاية ورقلة، والذي كان عددهم 29 عاملا من أصل 870 عاملا.

### 2 - المنهج المستخدم :

#### منهج الدراسة **METHODOLOGIE** :

إن كل دراسة أو بحث في جميع المجالات الطبيعية، الإنسانية، الاجتماعية...، تستلزم تتبع منهج معين، إذ أن البحث لا يقتصر على المعلومات وبيانات فقط، بل يتعدى ذلك إلى تصنيف وتحليل وتفسير لهذه المعلومات والبيانات. كتوضيح أكثر إن أي دراسة علمية تتضمن بالضرورة جانبا حول المنهج، الذي يستخدم فيه توضيح الطريقة المعتمدة في عرض النتائج المتوصل إليها، والتي سيتم الحكم عليها انطلاقا من مدى ملائمة المنهج، ووسائل تطبيقه على موضوع الدراسة! حيث تعددت المناهج العلمية والعملية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة.

المنهج في اللغة العربية مصطلح مرادف لكلمتي النهج والمنهاج اللتين تعنيان الطريق الواضح أما في اللغة الفرنسية فإن كلمة منهج هي ( **METHODE** ) التي تعبر عن الخطوات الفكرية المنظمة والعقلانية الهادفة إلى بلوغ نتيجة ما أمّا اصطلاحا يعرف على أنه: «طريقة البحث التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات والبيانات المكتنية أو الحقلية وتصنيفها وتحليلها وتنظيمها»<sup>2</sup> والمنهج المناسب لهذا البحث هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه : « الأسلوب الذي يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة والمرتبطة بطبيعة أو بوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء

<sup>1</sup> - مورييس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراري وآخرون، دط، دار القصة، الجزائر 2004، ص7.

<sup>2</sup> - إحسان محمد الحسن: مناهج البحث الاجتماعي، ط1، دار وائل، عمان، الأردن، 2005، ص11.



أو مجموعة من الظروف أو فصيحة من الأحداث أو نظام فكري»<sup>(1)</sup>، كما يعرف على أنه: «طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم، من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية»<sup>(2)</sup>.

حيث أن هذا المنهج يصف الظواهر وصفا موضوعيا من خلال البيانات التي يتحصل عليها باستخدام أدوات و تقنيات البحث العلمي، ويقوم هذا النوع من المناهج على دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائص أبعادها و توصيف العلاقات القائمة بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها.

فلمنهج هو مجموعة من القواعد العامة المسوغة من أجل الوصول إلى حقيقة في علم<sup>3</sup>.

وكذلك يعرف المنهج بأنه: الطريق المؤدي إلى الحقيقة في العلوم، بواسطة مجموعة من القواعد حتى يصل إلى نتيجة معينة،

أو هو الطريق الذي يسلكه الباحث للإجابة عن تساؤلات مشكلة البحث<sup>4</sup>.

ووفقا لطبيعة موضوع هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى دراسة تمثلات الفرد الجزائري

للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي، وهو ملائم لدراسة الظواهر الاجتماعية، لأنه يصف ويحلل الظاهرة وصفا موضوعيا.

المنهج الوصفي: يعرف على أنه وصف طبيعة وسمات خصائص مجتمع معين أو موقف أو جماعة أو فرد معين وتكرارات

حدوث الظواهر المختلفة<sup>5</sup>. أو هو كل استقصاء ينصب على دراسة الظاهرة كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف

جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها<sup>6</sup>. وقد استعنا بهذا المنهج الوصفي في دراسة المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي للفرد

الجزائري وعلاقتها بتمثلاته، ووصفها في بداية الأمر مع الزيارة الاستطلاعية وبعد الدراسة الميدانية وزعت الاستمارات ثم كان تحليل

وتفسير نتائجها.

ومن خلال هذا المنهج سنحاول وصف وتحليل و تفسير آراء وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة، بُغية التعرف

ومحاولة الكشف عن أهمية الحراك الاجتماعي بالنسبة لهم وعن المهن التي يجدون أنها تحقق هذا الحراك.

<sup>1</sup>- مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2000، ص125.

<sup>2</sup>- عمّار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص.129.

<sup>3</sup>-خالدي الهادي وقدي عبد المجيد، المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 1996، ص 19.

<sup>4</sup>- فوزي غرابية: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل، الأردن، 2002، ص30.

<sup>5</sup>- محي الدين مختار الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية ج 1 د ط منشورات جامعة باتنة الجزائر ص 190

<sup>6</sup>- حسين محمد علي مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال. طر ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2005 ص287

فالمنهج الوصفي مرتبط منذ نشأته بدراسة المشكلات والظواهر المختلفة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية وما زال هذا هو الأكثر استخداما في الدراسات الإنسانية حتى الآن وذلك نتيجة لصعوبة استخدام الأسلوب التجريبي في المجالات الإنسانية! ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة للوضعية الاجتماعية، أو هو الطريقة لوصف ظاهرة مدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>2</sup>

لقد وظف المنهج الوصفي وذلك من خلال إتباع النقاط التالية:

- الملاحظة والاطلاع على ما كتب من دراسات وآراء ذات العلاقة بموضوع البحث.
- القيام بمقابلات.
- بناء استبيان لمعرفة هل يؤدي الحراك المهني إلى الحراك الاجتماعي أم لا والتعرف على تمثيلات العمال للمهن المتعلقة بالحراك الاجتماعي ( تصميم أداة الدراسة).
- عرض الاستبيان على الأساتذة المؤطرة قصد تحكيمه للتحقق من صدق الأداة.
- استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة ومحاولة إعطاء التفسيرات المحتملة للتحليل الكمي الذي أسفر عليه تفرغ بيانات الاستبيان في جداول وذلك بالرجوع للدراسات السابقة وإلى ملاحظات الباحثة والمقابلة التي أجريت خلال الدراسة الميدانية مع رئيسة المستخدمين.
- من خلال نتائج البحث تمت الإجابة على التساؤلات المطروحة والتحقق من الفرضيات.

<sup>1</sup>-/ عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات, مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، -2007، ص 49.

<sup>2</sup>-/ صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص150.

### 3- مجتمع البحث:

يشير معنى مجتمع الدراسة أو البحث، إلى المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث، إلى أن يعمم عليها النتائج، ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة.

ويقصد بها مجموعة الأفراد التي تؤخذ منها العينة الإحصائية، وهي تشترك في خاصية أو أكثر وهو مجموعة ذات خصائص مشتركة، من الأشياء أو المفردات ذات أهمية لدراسة علمية، في دراسة المجتمع<sup>1</sup>.

اعتمدت الدراسة الحالية على المسح الشامل لأفراد المجتمع الأصلي الذي يتكون من 870 عامل. تتفرع مديرية الوحدة إلى شعبة مراكز هي: مركز ورقلة، مركز التسير للضواحي، مركز تقرت، مركز حاسي مسعود، مركز تماسين، مركز الطيبات، مركز المقارين، مركز الحجيرة .

أو ما يسمى بالحصر الشامل،" والذي فيه يدرس كل أفراد المجتمع، ومن أمثلته التعدادات مثل تعداد 1966، 1977، 1987، 1998 بالجزائر. والمعاناة ليست مجرد استخدام جزء من المجتمع، بدل من الكل فقط، ولكنها علم وفن للتحكم وقياس لدقة المعلومات الإحصائية عن طريق استخدام بعض النظريات الرياضية، وقد أصبحت العينات أساسا في الكثير من الدراسات النظرية والعلمية وأصبح الباحث يعتمد عليها كثيرا في أبحاثه وخاصة بعد أن تطورت الأبحاث الخاصة بها تطورا سريعا وكبيراً<sup>2</sup> ونظرا لضيق الوقت ووجود بعض الاستمارات لم تسترجع تناقص العدد الإجمالي للعينة من 29 إلى 26 عامل الذي أخذ من المجتمع الأصلي 870 عامل فقامت باختيار مركز ورقلة لقربه وسهولة التوصل إليه لأن المراكز الأخرى صعبة الوصول وتستهلك وقتا كبيرا، وللاستفادة من الوقت الضائع قامت باختبار المركز القريب، حيث كان عدد العمال في مركز ورقلة فقط كان 29 عامل حيث وصل إلى 26 عامل وذلك لوجود أحدهم في عطلة، واستمارة لم تسترجع، وواحدة ملغاة.

ونظرا لطبيعة الموضوع وخصائص مجتمع الدراسة تم اختيار المسح الشامل للمجتمع الأصلي الذي يشمل كافة العمال في المؤسسة.

<sup>1</sup> -/ لحسن عبد الله باشيون وآخرون، البحث العلمي مفاهيم وأساليب تطبيقاته، الأردن، مؤسسة الوراق، ط1، 2010، ص245.

<sup>2</sup> -/ فيروز زرافة وآخرون، في منهجية البحث الاجتماعي، ط1، منشورات مكتبة إقرأ، الجزائر، 2007، ص79.

#### 4 - الأدوات المستخدمة في جمع البيانات Outils pour rassembler les données :

يستخدم الباحثون الأداة أو التقنية Technique للإشارة إلى الوسيلة التي يمكن أن تستخدم في البحث سواء، كانت تلك الوسيلة متعلقة بجمع البيانات أو بعمليات التصنيف والجدولة.

ويرى كل من Durandj.pet weil,robert البحث الميداني السوسولوجي في ثلاث عمليات أساسية، الملاحظة، المقابلة، الاستبيان (الاستخبار)، أو الاستمارة كما هو شائع عند الطلبة، الوثائق والسجلات (ولو أن البعض يعتبرها مصادر...) وقد اعتمدت هذه الدراسة على:

#### الملاحظة:

يعرف أسلوب الملاحظة في البحث العلمي بأنها المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة<sup>1</sup> والملاحظة إما منظمة وإما بسيطة، وتكون هذه الأخيرة غير مضبوطة، وتتضمن صوراً مبسطة من المشاهدة والاستماع بغرض جمع معلومات أولية في دراسات استطلاعية ودون استخدام أدوات دقيقة للتسجيل أو التصوير<sup>2</sup>.

وعليه تم استعمال الملاحظة في هذه الدراسة لما لها من دور مهم في عملية جمع البيانات حول عينة الدراسة، فأثناء تجولنا في أقسام وإدارات المؤسسة سجلنا العديد من الملاحظات التي تتعلق بسلوكيات العاملين النابعة من تمثالهم الاجتماعية ومدى تنظيم العمل والترتيب الداخلي للمكاتب وعلاقات العمال مع بعضهم البعض وبرؤسائهم لمعرفة مدى الاحترام المتبادل بين العمال أنفسهم والعمال مع رؤسائهم، ومدى احترام العمال للوقت، وحبهم للمهنة والتوافق مع متطلباتها المختلفة والانسجام مع المجال المهني الذي هم فيه... إلخ.

#### المقابلة:

لقد جرت المقابلة من خلال أخذ بعض المعلومات عن الميدان وعن العمال من طرف رئيسة المستخدمين حيث كانت الأسئلة كما يلي:

<sup>1</sup> - عامر قنديلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، د ط، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 219.

<sup>2</sup> - وائل عبد الرحمان النل، عيسى محمد قحل، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، د ط، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 78.

كم عدد العمال؟ ما هي الوضعية المهنية لكل عامل؟ هل هناك غياب للعمال؟ كم عدد العمال الذين هم في عطلة؟ كم

عدد العمال الذين حصلت لهم ترقية؟

### أداة الاستبيان Le questionnaire :

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي " وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحداً واحداً وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد ، انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليه " <sup>(1)</sup>، كما تعرف على أنّها : " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد " <sup>(2)</sup>.

ويعرف: « بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة، حول موضوع الدراسة يتم وضعها في استمارة، بواسطتها يمكن التوصل إلى

حقائق جديدة عن الموضوع» <sup>(3)</sup>.

وقد تضمن الاستبيان أربعة محاور وهي:

المحور الخاص بالبيانات الشخصية حول المبحوث وضم 7 بنود.

المحور الأول: خصص للسؤال الأول وضم 5 بنود، مع ذكر الخيارات والتعليل.

المحور الثاني: خصص للسؤال الثاني وضم 5 بنود مغلقة ومفتوحة.

المحور الثالث: خصص للسؤال الثالث وضم 10 بنود مغلقة مع التعليل.

واحتوت الاستمارة على بدائل نعم ولا وبعض البنود أضيف لها علل وبعضها كيف ذلك، أخرى أذكرها.

<sup>1</sup> - مورييس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي و آخرون، ط2، دار القصة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص 204.

<sup>2</sup> - رشيد زرواني: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، ص182.

<sup>3</sup> - عمار بوحوش ومحمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، مرجع سابق، ص67.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات بواسطة الاستبيان، نقوم بمعالجتها وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التي تتماشى مع طبيعة الدراسة

كما يلي:

النسبة المئوية و معادلتها:  $\text{نم} = \text{س} / 100 \times \text{ن}$  حيث أن:  $\text{نم} = \text{النسبة المئوية}$

$\text{س} = \text{عدد التكرارات}$

$\text{ن} = \text{عدد الأفراد}$

وذلك عن طريق القاعدة الثلاثية:

100 ← عدد الأفراد

س ← عدد التكرارات

ومنه:  $\text{عدد التكرارات} \times 100\% = \text{س}$

عدد الأفراد

\***الأساليب الإحصائية:** لمعالجة البيانات الخاصة بإجابات المبحوثين عن أسئلة الاستمارة استخدمت الأدوات الإحصائية المتمثلة

في: التكرارات والنسبة المئوية ويرمز لها بالرمز (%).

\***التكرارات:** وتطلق على عدد الحالات من مجموع أو فئة معينة باعتبارها تكرارات بظهور الحالات أو القيم أو الأفراد داخل العينة

و يرمز لها بالرمز - ك<sup>1</sup>.

\* **النسبة المئوية:** و تساوي التكرار في 100 قسمة عدد أفراد العينة أي:

$$\text{نم} = \text{س} \times 100 / \text{ن} .$$

<sup>1</sup> /- هالة منصور، محاضرات في علم الإحصاء النفسي والاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2000، ص6.

## خلاصة الفصل

اعتمدت الدراسة في هذا الفصل على المنهج الوصفي، كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة ومجتمع البحث، حيث حاولنا إجراء عملية اختيار عينة مسح شامل للعمال المهنيين الذين يعملون في مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة، وتحصلنا على نسبة مقبولة من العمال في مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة والأداة التي استعملت في جمع البيانات تمثلت في الاستبيان بالاستعانة بالملاحظة والمقابلة الشخصية الغير مقننة، كما تم التأكد من صلاحية هذه الأداة من خلال عرضها على الأستاذة المشرفة لأجل عملية التحكيم، ولتفريغ البيانات استعملت الأداة الإحصائية. وبعد هذا الفصل سنتطرق إلى عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها في الفصل الموالي.

قصص  
عالمنا  
المتغير  
والمتحدي  
في  
القرن  
العاشر



## الفصل الثالث

### عرض وتحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

تمهيد

أولاً : عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية

- 1- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها
- 2- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها
- 3- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة وتحليلها

ثانياً : عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

4- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

5- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

6- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

الخاتمة

تهميد

بعد تناول الإجراءات الميدانية للدراسة في الفصل السابق، سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل معطيات الدراسة الميدانية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، فبعد جمعنا للاستبيانات ومن خلال الإجابات التي تحصلنا عليها قمنا بعملية تفرغ للاستبيان وتبويبها حسب إجابات المبحوثين وكانت كالتالي:

أولا : عرض وتحليل ومناقشة البيانات الميدانية:

وذلك من خلال الإجابة على أسئلة محور ال بيانات الشخصية من الاستبيان فحصلنا على الجداول التالية الذكر وقمنا بتحليلها كما يلي :

جدول رقم(01) : يبين توزيع العمال حسب فئات السن.

فئات السن	التكرار(ك)	النسبة(%)
من 20 إلى 29	11	42.30%
من 30 إلى 39	13	50%
من 40 إلى 49	2	7.69%
المجموع	26	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أدنى عمر للمبحوثين هو 20 سنة وأقصاه 49 سنة، حيث أن أفراد العينة الذين

ينتمون إلى الفئة ما بين من 30 إلى 39 سنة يمثلون أكبر نسبة و هي 50% تليها نسبة 42.30% للذين ينتمون إلى الفئة من

20 إلى 29 سنة بعدها نسبة 7.69% للذين ينتمون إلى الفئة من 40 إلى 49 سنة وعليه نجد أن أكبرهم نسبة وهذا راجع إلى

عامل سن الشباب وكذا طبيعة العمل تتطلب الجهد الفكري والعضلي، كما نلاحظ أيضا أن النسب مختلفة بين أعمار المبحوثين.

جدول رقم(02): يبين توزيع العمال حسب الجنس.

الجنس	التكرار(ك)	النسبة(%)
ذكر	11	42.30%
أنثى	15	57.69%
المجموع	26	%100

يبين هذا الجدول أن المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة يغلب عليه فئة الإناث بنسبة 57.69% في حين نجد نسبة

الذكور تمثل 42.30% وهذه النسبة الضئيلة فيما يخص فئة الذكور ربما راجع إلى طبيعة المهام المنوطة بكل عامل إضافة إلى أن

الميول والرغبات نحو أداء مثل هذه الأعمال تكون لدى الإناث أكثر منها لدى الذكور وهذا ما يمثل نقطة قوة للمنظمة.

ومن خلال قراءتنا للجدول تبين أن توزيع العمال المبحوثين من الإناث والذكور يتميزون بتوزيع متقارب تقريبا، وهذا يدل

على تنوع الجنس. في حين أن الدراسة التي قام بها "عبد العزيز رأس المال (\*1)" أوضحت أن أفراد العينة كان الفئات المهنية لأنها

أقرب مؤشر للحراك الاجتماعي في الوحدة الصناعية للورق، غلب عليها جنس الذكور وذلك لطبيعة العمل الذي يتطلب جنس

الذكر أكثر، بينما نجد من خلال دراسة : فتيحة محمد محفوظ أن الجنس الغالب هم الإناث حيث كانت عن التغير القيمي

وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية.<sup>2</sup>

جدول رقم(03): يبين توزيع العمال حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار(ك)	النسبة(%)
ابتدائي	1	3.84%
متوسط	1	3.84%
ثانوي	6	23.07%
جامعي	18	69.23%
المجموع	26	%100

\*1- أنظر الدراسة السابقة الأولى، ص 16 .

2- أنظر الدراسة السابقة الثالثة، ص 20.

من خلال قراءتنا للجدول رقم (03) نلاحظ أن نسبة 69.23 % أي 18 فردا من أفراد العينة كان مستواهم التعليمي جامعي في حين نجد نسبة 23.07 % وهي تمثل 6 أفراد من العينة مستواهم التعليمي ثانوي و هذا يعني أن أغلب أفراد العينة ينحصر مستواهم التعليمي بين ثانوي و جامعي بينما نجد نسبة 3.84 % من أفراد العينة كان مستواهم التعليمي متوسط وتمثل 1 وابتدائي وتمثل 1 ومنه يمكن القول أن أغلب أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي وثانوي وهذا ما يدل على العلاقة الوطيدة بين الحراك والمستوى التعليمي الذي يساعد الفرد على بناء شخصية سوية وتكوين وتوجيه سلوكه بشكل صحيح وهذا ما يؤدي بالفرد إلى أداء جيد داخل المنظمة ويساهم في تحقيق الحراك المهني لديه وترقيته من أدنى منصب إلى أعلى منصب، ويتضح ذلك من خلا الدراسة التي قام بها "عبد العزيز رأس مال" حول نتائج الحراك على شبكة العلاقات الاجتماعية من خلال دراسة ميدانية، حيث رأى أن هناك علاقة بين الحراك والمستوى التعليمي ("يرغب الريفي في الترقية المهنية لأنه يفتقدها.. ويقتنع الحضري بمنصب عمله الذي يراه مناسباً لتأهيله المهني.. لكن الحذر يطغى على "الريفي" الذي يخشى من ضياع عمله بمجرد تركه لتخصص معين.. و"الحضري" أقل رغبة في الترقية المهنية كلما انخفض مستواه الثقافي، بينما "الريفي" أقل رغبة في الترقية المهنية كلما ارتفع مستواه الثقافي، يبدو أن المستوى التعليمي للابن له علاقة عضوية بمهنة الأب، فالفئة غير المتعلمة من الآباء لا يمكن أن تنجب إلا أبناء غير متعلمين نظرا لعدم وجود المدرسة في الريف").<sup>1</sup> وبالمقابل يرى بيير بورديو أن: "درجة الحرية في اختيار الشغل تزداد بصورة ذات دلالة كلما تطور مستوى التعليم"<sup>2</sup>، حيث أن العوامل الاجتماعية التي تستقطب الإرادة الذاتية للأفراد في اختيار المهنة والتي ترتبط بالمستوى التعليمي الذي يصل إليه الفرد فكلما كانت المهنة المطلوبة ذات اعتبار اجتماعي كلما كان المستوى الثقافي المطلوب مرتفعا كما يرى بورديو.

<sup>1</sup> -/ عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون- الجزائر، 1999م، ص158.

<sup>2</sup> -/ لوحيدي فوزي، فتوة عبد اللطيف، الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الوادي، العدد الأول، سبتمبر، 2013م، ص48.

جدول رقم (04): يوضح توزيع العمال حسب المستوى المعيشي.

النسبة (%)	التكرار (ك)	المستوى المعيشي
3.84%	1	منخفض
84.61%	22	متوسط
11.53%	3	مرتفع
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب أفراد العينة كان مستواهم المعيشي متوسط بنسبة 84.61% أي 22 فرد من أفراد العينة أما المستوى المعيشي المرتفع كان بنسبة 11.53% أي 3 أفراد من أفراد العينة بينما المستوى المعيشي المنخفض كان بنسبة 3.84% أي فرد 1 من أفراد العينة، ويمكن القول من خلال قراءتنا للجدول أن أغلب المبحوثين يتمتعون بحالة اجتماعية ومستوى معيشي متوسط وهذا يدل على تحسن الحالة الاجتماعية التي يعيشها أفراد العينة وأنهم في الحراك الاجتماعي.

جدول رقم (05): يوضح توزيع العمال حسب نوع الشهادة المتحصل عليها.

النسبة (%)	التكرار (ك)	نوع الشهادة
53.84%	14	جامعية
46.15%	12	أخرى
100%	26	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين توزيع العمال حسب نوع الشهادة المتحصل عليها أن نسبة العمال في مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة المتحصلون على الشهادة ينقسم إلى قسمين: الشهادة الجامعية وشهادات أخرى حيث قدرت الشهادة الجامعية بـ 53.84% أي 14 فرد من أفراد العينة بينما نسبة العمال الذين لديهم شهادات أخرى مختلفة قدرت بـ 46.15% أي 12 فرد من أفراد العينة، حيث يمكن القول من خلال قراءتنا للجدول نجد أن التوظيف في هذه المؤسسة يعطي الأولوية لخريجي الجامعة وفق ما يتلاءم مع طبيعتها حيث تعتبر نقطة قوة المؤسسة باعتبار أنها تعمل على توزيع المياه الصالحة للشرب ومراقبة جودتها فهي بحاجة لعمال لديهم تخصص في الكيمياء والبيولوجيا والفيزياء وعمال مخابر، وهذه التخصصات توفرها الجامعة عن طريق التعليم وتلقين الطلاب المادة العلمية المناسبة حيث يعتبر التعليم من الأسباب المساعدة على الحراك الاجتماعي في

الجزائر خاصة "تخصص الدولة الجزائرية ما يقارب 25 بالمائة من الميزانية العامة للتعليم وذلك يتأكد إذا علمنا أن التعليم الابتدائي وحده قد تطور منذ 1962م إلى سنة 1971م من حيث عدد التلاميذ، وتوفير الأقسام والمعلمين المستخدمين و 27 مليون نسخة كتاب التي توزعها الدولة مجانا على التلاميذ الجزائريين،<sup>1</sup> أما بالنسبة للعمال الذين لديهم شهادات أخرى تستفيد منهم المؤسسة عن طريق توظيفهم بالإدارة.

جدول رقم (06): يوضح توزيع العمال حسب الأقدمية.

الأقدمية	التكرار(ك)	النسبة(%)
أقل من 05 سنوات	17	65.38%
من 05 سنوات إلى 10 سنوات	3	11.53%
من 11 سن إلى 15 سنة	5	19.23%
أكثر من 15 سنة	1	3.84%
المجموع	26	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن أفراد العينة الذين ينتمون إلى الفئة أقل من 5 سنوات يمثلون أكبر نسبة وهي 65.38% تليها نسبة 19.23% للذين ينتمون إلى الفئة من 11 إلى 15 سنة بعدها نسبة 11.53% للذين ينتمون الفئة من 05 سنوات إلى 10 سنوات وأخيرا نسبة 3.84% للذين ينتمون الفئة أكثر من 15 سنة وهي تمثل نسبة قليلة وعليه نجد أن أكبر نسبة هم الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات وهذا راجع إلى عامل سن الشباب وكذا طبيعة العمل تتطلب الجهد العضلي والفكري. وهذا ما يبين أن مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة تتميز بعمال حديثي العمل ليس لديهم أقدمية لكون لهم خبرة في كيفية الأداء الجيد وهذا ما يشكل حراكا مهنيا لديهم، ونسبة لا بأس بها من العمال الذين في الفئة الثانية يبرزون الخبرة مما يعكس الأداء الجيد للعمال في العمل.

<sup>1</sup> - لوحيدي فوزي، قنوعة عبد اللطيف، المرجع السابق ذكره، ص53-54.

1- تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتحليلها

ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه في اختيار المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي بالتورث المهني.

جدول رقم (07): يبين أساس اختيار أفراد العينة للمهنة.

النسبة (%)	التكرار (ك)	أساس اختيار المهنة	
19.23%	5	على أساس عائلي	
3.84%	1	أقارب	
19.23%	5	أصدقاء	
23.07%	6	الخبرة	
7.69%	2	الأجر	
23.07%	6	نوع المؤسسة	
3.84%	1	الشهادة	أخرى
100%	26	المجموع	

يتضح من خلال الجدول أن أساس اختيار أفراد العينة للمهنة كان عن طريق الخبرة ونوع المؤسسة وذلك بنسبة متعادلة

قدرت بـ 23.07% لكل منهما أي الخبرة 6 أفراد ونوع المؤسسة 6 أفراد، أما بالنسبة لمن اختار المهنة على أساس عائلي وعن

طريق الأصدقاء نجد بنسبة متعادلة لكل منهما وقدرت بـ 19.23% أي عن طريق الأصدقاء 5 أفراد وعلى أساس

عائلي 5 أفراد من العينة، بينما قدرت نسبة الذين اختاروا مهنتهم على أساس الأجر المرتفع بـ 7.69% أي 2 من أفراد العينة،

أما نسبة من اختار المهنة عن طريق الأقارب كانت 3.84% أي فرد من أفراد العينة حيث كانت نفس النسبة أي 3.84% لمن

أجاب بأخرى حيث قال أن أساس اختياره لهذه المهنة هو الشهادة التي تحصل عليها ، من خلال قراءتنا للجدول نستنتج أن

للخبرة ونوع المؤسسة دور كبير في اختيار المهنة التي يراها العمال تحقق لهم الحراك ويتضح ذلك من خلال النسبة العالية التي

تحصلت عليها عن طريق إجابات العمال، فالأقدمية تعبر عن "الوضع الطبقي لأي فرد وما حققه في حياته من خبرات، مما يعني

أن المرتبة الطبقية ليست موروثه في كل الأحوال، ويؤدي الحراك الاجتماعي إلى أعلى أو إلى أسفل دورا ملموسا في إحداث التغيير في البنية الطبقية للمجتمع".

جدول رقم(08): يبين اشتغال الوالد أو أحد أفراد العائلة في هذه المهنة.

هل سبق وأن اشتغل والدك في هذه المهنة	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	6	23.07%
لا	20	76.92%
المجموع	26	%100

يوضح الجدول رقم (08) أن أغلب العمال لم يسبق وأن اشتغل والدهم أو أحد أفراد العائلة في المهنة التي يشتغلون فيها حيث قدرت بنسبة 76.92 % أي ما يمثل 20 فردا من أفراد العينة، بينما نجد نسبة 23.07 % من العمال سبق وأن اشتغل والدهم أو أحد أفراد عائلتهم في هذه المهنة أي ما يمثل 6 أفراد من العينة، حيث نستنتج من خلال قراءتنا للجدول أن أغلب العمال قام باختيار المهنة بنفسه وذلك إما بالخبرة المكتسبة والأقدمية أو الشهادة المتحصل عليها أو التخصص الأكاديمي أو أصدقاء وأقارب... إلخ وهذا يدل على التفضيل المهني للأبناء مهن غير المهن التي كان يزاولها آبائهم حيث نجد هذا الطرح لدى " ذياب البداينة- وفايز المجالي " في دراسة الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء،<sup>2</sup> بينما نجد نسبة ضئيلة من العمال كان اشتغالهم في المهنة على أساس عائلي.

<sup>1</sup> - أنتوني غدنز، علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت-لبنان، 2001م، ص369.

<sup>2</sup> - أنظر الدراسة السابقة الثانية، ص18.



جدول رقم (09): يبين إذا كانت المهنة موروثه عن الأب.

النسبة المئوية الكلية %	النسبة المئوية الجزئية %	التكرار (ك)	إذا كنت ورثت المهنة عن الأب هل سمحت لك
%30.76	%15.38	4	بتحقيق طموحاتك المهنية
	%15.38	4	أكسبتك مكانة مهنية
%69.23	%69.23	18	لا
<b>%100</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

يوضح الجدول رقم (09) إذا كانت المهنة موروثه عن الأب حيث كانت نسبة العمال الذين أجابوا بـ (لا) أي لم تكن هذه المهنة موروثه عن الأب هي أعلى نسبة والتي قدرت بـ 69.23 % أي ما يمثل 18 من أفراد العينة، بينما نجد نسبة قليلة من أفراد العينة أجابوا بـ (نعم) أي أنهم ورثوا هذه المهنة عن آبائهم وقدرت النسبة بـ 30.76 % أي ما يمثل 8 من أفراد العينة، حيث نجد أن 4 من أفراد العينة سمحت لهم المهنة التي ورثوها عن الأب بتحقيق طموحاتهم المهنية، و4 منهم أكسبهم مكانة مهنية، حيث نستنتج من خلال قراءتنا للجدول أن نسبة قليلة من العمال اختاروا مهنتهم عن طريق التوريث المهني من الآباء إلى الأبناء حيث يعملون على تشكيل رأس مال ثقافي وفق نموذج معين تفرضه نوع المهنة التي يختارها الأب لابنه وهنا نجد أن الأب عمل على إعادة إنتاج المهنة من خلال توريثها لابنه.

جدول رقم (10): يبين مدى انسجام أفراد العينة مع متطلبات المهنة.

النسبة (%)	التكرار (ك)	هل استطعت الانسجام مع متطلبات هذه المهنة
%92.30	24	نعم
%7.69	2	لا
<b>%100</b>	<b>26</b>	<b>المجموع</b>

يوضح الجدول رقم (10) مدى انسجام أفراد العينة مع متطلبات المهنة حيث كانت أغلب نسبة كانت (نعم) والتي تدل على استطاعة معظم أفراد العينة التأقلم و الانسجام مع متطلبات المهنة و التي قدرت بنسبة 92.30 % أي ما يمثل 24 من

أفراد العينة، بينما كانت نسبة الذين لم يستطيعوا الانسجام مع متطلبات المهنة تقدر بـ 7.69% ما يمثل 2 من أفراد العينة وهي نسبة ضئيلة لا تؤثر على سير المؤسسة لكن لا يجب الاستهانة بها.

جدول رقم (11): يوضح مدى مساهمة المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة تتطابق معها.

هل ساعدتك هذه المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة تتطابق معها	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	18	69.23%
لا	8	30.76%
المجموع	26	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة 69.23% من أفراد العينة ساعدتهم هذه المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة تتطابق مع متطلباتها، في حين كانت نسبة 30.76% من أفراد العينة لم تساعدهم هذه المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة تتطابق مع متطلباتها، حيث نستنتج من خلال قراءتنا للجدول أن أفراد العينة قاموا ببناء تصورات وعلاقات اجتماعية جديدة ما يدل على أنهم استطاعوا تشكيل هوية جديدة مطابقة للمهنة التي يزاولونها.

### خلاصة الفرضية الأولى:

من خلال عرض النتائج والبيانات وتحليلها توصلنا إلى أن تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة، عند اختيار المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي ترتبط بالتورث المهني وهذا ما يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان حيث كانت النسب كالتالي :

- الفئة الغالبة هي فئة الشباب وذلك بنسبة 50% من مجموع أفراد العينة وذلك لطبيعة العمل والمؤسسة، بالإضافة إلى طغيان الجنس الأنثوي حيث قدر بنسبة 57.69%، ويغلب على هذه الفئة المستوى الجامعي بنسبة 69.23%، أما المستوى المعيشي فكان متوسط بنسبة 84.61%.

- بالإضافة إلى نوع الشهادة المتحصل عليها أفراد العينة هي الشهادة الجامعية وذلك بنسبة 53.84%، أما الأقدمية وعدد سنوات العمل كانت أقل من 05 سنوات بنسبة 65.38%، إذن هذه الخصائص الشخصية التي يتميز بها أفراد العينة وأساس اختيار مهنهم حيث كانت النسبة الغالبة منهم اختاروا مهنتهم على أساس عامل الخبرة ونوع المؤسسة وذلك على أن

الأفراد اختاروا المهن برغبة منهم حيث كانت نسبة كبيرة منهم لم يسبق لأبائهم أو أحد أفراد العائلة الاشتغال في هذه المهنة من قبل وقدرت نسبتهم بـ 76.92 % وهذا ما يدل كذلك على عدم وراثة المهنة عن الأب وكان بنسبة 69.23 % وهذا مؤشر مهم يجعل العمال ينسجمون مع متطلبات المهنة بشكل جيد، حيث كانت نسبة ذلك 92.30% وهذا ما يساعدهم في تشكيل هوية وإنتاج أفكار جديدة مطابقة للمهنة التي يزاولونها وذلك بنسبة 69.23 %.

## 2 تجويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلها

ترتبط تمثلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه في اختيار المهنة التي تحقق الحراك الاجتماعي بالخبرة المكتسبة

والأقدمية.

جدول رقم (12): يبين قيمة العمل بالنسبة لأفراد العينة.

قيمة العمل	التكرار(ك)	النسبة(%)
أخلاقية	13	50%
لسد الفراغ	5	19.23%
اكتساب حرفة	7	26.92%
أخرى	1	3.84%
المجموع	26	100%

يبين الجدول رقم (12) قيمة العمل بالنسبة لأفراد العينة من خلال قيم متعددة حسب اختلاف تمثلاتهم وتصوراتهم

44

للمهن وكانت النسبة الأعلى هي القيمة الأخلاقية وقدرت بـ 50 % بينما قدرت نسبة من يرى أن قيمة العمل تكمن في اكتسابهم حرفة معينة بـ 26.92 %، أما من رأى أن قيمة العمل هي سد الفراغ حيث قدرت نسبتهم بـ 19.23 % بينما كانت أقل نسبة هي من يرى أن قيمة العمل تكمن في قيم أخرى حيث أجاب المبحوث بأن قيمة العمل الحقيقية هي قيمة اجتماعية لتكوين مستقبل وقدرت بـ 3.84 % أي ما يمثل فرد واحد من أفراد العينة وهي نسبة ضئيلة.

جدول رقم (13): يوضح مدى استطاعة أفراد العينة التفاعل مع المجال الجديد.

هل استطعت التفاعل مع المهنة والمجال الجديد	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	23	88.46%
لا	3	11.53%
المجموع	26	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة استطاعوا التفاعل مع المهنة والمجال الجديد وقدرت ب

88.46% بينما نجد أن نسبة قليلة من أفراد العينة لم يستطيعوا التفاعل مع المهنة والمجال الجديد حيث قدرت النسبة ب -

11.53%، من خلال قراءتنا للجدول نجد أن الأفراد الذين استطاعوا التفاعل مع المهنة والمجال الجديد هم أكبر نسبة وهذا يدل

على أنهم عملوا على تشكيل هوية جديدة وإنتاج تصورات وأفعال جديدة تتطابق مع المهنة والمجال الجديد.

جدول رقم (14): يبين كيفية التفاعل مع المهنة الجديدة.

النسبة الكلية %	النسبة الجزئية%	التكرار(ك)	الاحتمالات	
88.46%	15.38%	4	الإبداع والتجديد	نعم
	15.38%	4	إحساس بالراحة	
	19.23%	5	حب المهنة	
	11.53%	3	الانتماء والولاء	
	11.53%	3	سهولة في حل المشاكل إن وجدت	
	15.38%	4	عمل صداقات وعلاقات جديدة	
11.53%	11.53%	3	تشعر بالاعتراب	لا
	0%	0	أخرى	
	100%	26	المجموع	

يبين الجدول كيفية التفاعل لدى كل فرد من أفراد العينة مع المهنة والمجال الجديد حيث كانت إجابات الباحثين مختلفة

وذلك لاختلاف تصوراتهم وتمثلاتهم للمهن حيث قدرت أعلى نسبة ب 19.23% حيث كانت كيفية تفاعلهم عن طريق جبههم

لمهنتهم، بينما بعضهم تفاعل مع المهنة عن طريق الإبداع والتجديد، ومنهم بالإحساس بالراحة، وبعضهم بعمل صداقات وعلاقات جديدة حيث قدرت نسبتهم بـ 15.38 %، أما من تفاعل مع المهنة عن طريق الانتماء والولاء، ومنهم من يجد التفاعل من خلال وجود سهولة في حل المشاكل إن وجدت حيث قدرت نسبتهم بـ 11.53 %، بينما نجد نسبة 11.53 % لم يستطيعوا التفاعل مع المهنة والمجال الجديد حيث كانوا يشعرون بالاغتراب، بينما كانت نسبة من أجاب أخرى منعدمة قدرت بـ 0 %.

جدول رقم (15): يبين مدى توافق المهنة مع المستوى التعليمي.

هل تتوافق مهنتك مع مستواك التعليمي	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	17	65.38%
لا	9	34.61%
المجموع	26	100%

يبين هذا الجدول مدى توافق المهنة مع المستوى التعليمي حيث كانت أعلى نسبة من أفراد العينة أجابوا بأن مهنتهم تتوافق مع مستواهم التعليمي و قدرت بنسبة 65.38 %، بينما كانت نسبة الذين لم تتوافق مهنتهم مع مستواهم التعليمي تقدر بـ 34.61 % وهذا يدل على الانسجام التام للفتة الأولى مع متطلبات المهنة أما الذين لم تتوافق مهنتهم مع مستواهم التعليمي فإنهم يجدون صعوبة في التكيف مع متطلبات المهنة وهذا ما يجعلهم يشعرون بالاغتراب وغموض الدور.

جدول رقم (16): يبين ما يوفره المنصب لأفراد العينة.

هل المنصب الذي تشغله سمح لك بـ	التكرار(ك)	النسبة (%)
إحراز مكانة بين العمال	7	26.92%
وسع من علاقاتك المهنية	4	15.38%
سمح لك باكتساب علاقات اجتماعية جديدة	6	23.07%
سمح بترقيتك مهنيا	9	34.61%
المجموع	26	100%

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلب أفراد العينة سمح لهم المنصب الذي يشغلونه بالترقية المهنية بنسبة قدرت بـ 34.61% وتليها نسبة 26.92% من العمال سمح لهم المنصب بإحراز مكانة مهنية بين العمال، أما الذين سمح لهم المنصب باكتساب علاقات اجتماعية جديدة قدرت نسبتهم بـ 23.07%، بينما الأفراد الذين وفر لهم المنصب استقاع في العلاقات المهنية قدرت نسبتهم بـ 15.38%، حيث نجد من خلال قراءتنا للجدول أن أغلب مجتمع العينة وفر له منصبه المهني ترقية مهنية وحراك مهني الذي قد يساهم في تحسين حالته الاجتماعية.

**خلاصة الفرضية الثانية :** انطلاقا من التحليل السابق للجدول نستنتج أن تمثلات العمال بمؤسسة الجزائري للمياه

مركز ورقلة في اختيارهم للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي ترتبط بالخبرة المكتسبة عن طريق المستوى التعليمي والشهادة العلمية والأقدمية، وهذا ما يتضح من خلال النسب المتحصل عليها من إجابات العمال عن طريق استمارة الاستبيان حيث كانت كالتالي:

- تشكل قيمة العمل عاملا مهما في بناء التمثلات لدى العمال بمؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة حيث يعتبرون أن للعمل قيمة أخلاقية تحفظ شرف وكرامة الفرد، ويجعل له قيمة في المجتمع وذلك بنسبة 50%.

- غالبية العمال استطاعوا التفاعل مع المهنة و المجال الجديد، وذلك بهدف تبادل الخبرات والأفكار والتصورات والاستفادة من تجارب الزملاء في العمل، وهذا بنسبة 88.46%، حيث تعددت أشكال وكيفية التفاعل مع هذه المهنة الجديدة عن طريق الحب الشديد للمهنة وهذا بنسبة 19.23%، بينما نجد من لم يتفاعل مع المهنة الجديدة وشعر بالإغتراب في المؤسسة بنسبة 11.53%.

- للمستوى التعليمي والثقافي للعمال دور كبير ومهم في بناء تمثلات العمال حول المهن المحققة للحراك الاجتماعي، فهو يساعد في زيادة فرص الحراك المهني ويساهم في تكيف وتوافق العامل مع مهنته وهذا بنسبة 65.38%.

- كما نجد أن للمنصب المهني الذي يشغله الفرد دور مهم في حصول العامل على مزايا مختلفة من بينها الترقية المهنية وهذا بنسبة 34.61% إلى جانب إحرازه مكانة معتبرة بين زملاءه العمال ما يساعده في كسب علاقات اجتماعية ومهنية

جديدة تساهم في صقل خبراته ومكتسباته المهنية.

### 3 تبويب البيانات المتعلقة بالفرضية الثالث وتحليلها

ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه عند اختيارهم للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي بارتفاع الأجر.

#### جدول رقم (17): يبين انتقال وترقي أفراد العينة.

هل حصل لك انتقال وترقي في المهنة أو زيادة في الأجر	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	21	80.76%
لا	5	19.23%
المجموع	26	%100

يبين الجدول التالي حصول أفراد العينة على ترقية وانتقال في المهنة أو زيادة في الأجر حيث كانت نسبتهم هي الأكبر

وقدرت بـ 80.76% بينما قدرت نسبة الأفراد الذين لم يحصل لهم انتقال مهني بـ 19.23% وهي نسبة ضئيلة مقارنة

بالنسبة للذين حصل لهم انتقال وهذا يدل على الحراك المهني لأفراد العينة وذلك لأن تمثلاتهم وتصوراتهم عند اختيار المهنة كانت

مرتبطة بالأجر المرتفع.

#### جدول رقم (18): يبين هل ينتج هذا الانتقال أفكار جديدة.

هل هذا الانتقال جعلك تنتج أفكار جديدة وتغير القديمة	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	18	69.23%
لا	8	30.76%
المجموع	26	%100

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في هذا الجدول أن الانتقال الذي حدث لأفراد العينة جعلهم ينتجون أفكار

جديدة ويغيرون القديمة وذلك بنسبة قدرت بـ 69.23% وهي النسبة الأكبر، بينما نجد أن نسبة أفراد العينة الذين جعلهم هذا

الانتقال لا ينتجون أفكار جديدة بل حافظوا على أفكارهم القديمة ولم يعملوا على تغييرها وإعادة إنتاجها حيث قدرت نسبتهم بـ

30.76%.



جدول رقم(19): يبين دور الشهادة أو المستوى التعليمي في انتقال أفراد العينة من أدنى منصب إلى أعلى منصب.

هل للشهادة أو المستوى التعليمي دور في انتقالك من أدنى منصب إلى أعلى منصب	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	18	69.23%
لا	8	30.76%
المجموع	26	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة توضح أن للشهادة أو المستوى التعليمي دور في انتقال أفراد العينة من أدنى منصب إلى أعلى منصب حيث قدرت ب 69.23% أي ما يمثل 18 فرد من أفراد العينة، في حين نجد أن نسبة أقل من أفراد العينة يرون أن ليس للشهادة أو المستوى التعليمي دور في انتقاله م من أدنى منصب إلى أعلى منصب بل هناك عوامل أخرى بالنسبة لهم تحقق انتقال بين المناصب حيث قدرت نسبتهم ب 30.76% أي ما يمثل 8 أفراد من العينة وهذا يدل على اختلاف توجهات وتصورات أفراد العينة.

جدول رقم (20): يبين مدى مساهم هذا الانتقال من مهنة إلى أخرى في تغيير نظرة المجتمع.

هل يساهم انتقالك من مهنة إلى أخرى في تغيير نظرة المجتمع إليك	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	22	84.61%
لا	4	15.38%
المجموع	26	100%

نلاحظ من خلال نتائج الجدول التالي أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يساهم انتقاله من مهنة إلى أخرى في تغيير نظرة المجتمع إليهم حيث قدرت هذه النسبة ب 84.61% أي ما يمثل 22 فرد من العينة، بينما نجد أن نسبة 15.38% أي ما يمثل 4 من أفراد العينة لم يساهم انتقاله من مهنة إلى أخرى في تغيير نظرة المجتمع إليهم وهذا يدل على عدم قدرة هؤلاء الأفراد على التفاعل والتكيف مع المجال الجديد الذي انتقلوا إليه كما يرى " فيبر " أن المكانة أصبحت صفة تطلق على الناس بناء على "أسلوب الحياة" التي يعيشونها، كما برزت علامات ومؤشرات ورموز عديدة تساهم في تحديد مكانة فئة من الناس في عيون

الآخرين مثل: المسكن والملبس، وأسلوب الحديث، والوضع المهني، وأصبح الناس الذين يحتلون مكانة واحدة في المجتمع يشكلون جماعة تلوح عليها معالم الهوية الواحدة<sup>1</sup>.

جدول رقم (21): يبين نظرة المجتمع لأفراد العينة.

النسبة(%)	التكرار(ك)	كيف تجد هذه النظرة
76.92%	20	إيجابية
23.07%	6	سلبية
%100	26	المجموع

يبين الجدول التالي أن أغلب أفراد العينة يجدون أن نظرة المجتمع إليهم بعد حصولهم على الحراك المهني إيجابية حيث قدرت نسبتهم بـ 76.92 % أي ما يمثل 20 فرداً من أفراد العينة، بينما نجد نسبة 23.07 % أي ما يمثل 6 من أفراد العينة يجد أن نظرة المجتمع إليه بعد الحراك المهني الذي حصل له سلبية وهذا يدل على مدى اختلاف تصورات وتمثلات أفراد العينة حول المهن.

جدول رقم (22): يبين علاقة المهنة بالأجر.

النسبة(%)	التكرار(ك)	هل للمهنة التي اخترتها علاقة بالأجر
30.76%	8	نعم
69.23%	18	لا
%100	26	المجموع

يوضح هذا الجدول علاقة المهنة بالأجر حيث يبين أن نسبة 69.23 % أي ما يمثل 18 من أفراد العينة لم تكن للمهنة التي اختاروها علاقة بالأجر حيث يمثلون النسبة الأكبر، في حين نجد أن النسبة القليلة من أفراد العينة كان للمهنة التي اختاروها علاقة بالأجر وقد قدرت نسبتهم بـ 30.76 % ما يمثل 8 من أفراد العينة وهذا ما يدل على أن أغلبهم اختار المهنة لاعتبارات أخرى غير الأجر لأنه شيء مادي لا يمكن الاعتماد عليه لأن المال لا يدوم فاليوم يكون غنياً وغداً فقيراً حيث يرى "فير" أن المكانة قد تتغير بمعزل عن الأوضاع الطباقية، صحيح أن تملك الثروة قد يضفي على المرء مكانة عالية في العادة، غير أن

<sup>1</sup> - أنتوني غدنز، علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 349.

ثمة استثناءات عديدة على هذا الوضع، إن كثيرا من الناس قد يتمتعون بمكانة عالية في مجتمعاتهم حتى بعد تبديد ثروتهم أو زوالها، كما أن جماعات أخرى قد تتمتع بهذه المكانة العالية بسبب ما لديها من علم أو ثقافة أو أداء مهني متميز دون أن يرتكز وضعهم العام على أسس مادية أو طبقية<sup>1</sup>.

جدول رقم (23): يبين نسبة الأجر الذي يتقاضاه العامل.

النسبة(%)	التكرار(ك)	هل الأجر الذي يتقاضاه
3.84%	1	مرتفع
61.53%	16	متوسط
34.61%	9	منخفض
%100	26	المجموع

يبين هذا الجدول نسبة الأجر الذي يتقاضاه العامل في العمل حيث كانت أعلى نسبة لمن كانت نسبة الأجر الذي يتقاضونه متوسطة والتي قدرت بـ 61.53% ما يمثل 16 فردا من أفراد العينة، بينما كانت نسبة الذين أجرهم منخفض تقدر بـ 34.61% ما يمثل 9 من أفراد العينة، أما نسبة الذين كان أجرهم مرتفع كانت ضئيلة حيث قدرت بـ 3.84% أي ما يمثل فردا واحدا من أفراد العينة وهذا ما يدل على أن مجتمع البحث ذوو دخل معتدل لا هو فقير ولا غني يلبي احتياجاته الم الضرورية.

<sup>1</sup> - أنتوني غدنز، علم الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص 349.

جدول رقم (24): يبين مدى شعور أفراد العينة بالاكتماء المالي.

هل تشعر راتبك بالاكتماء المالي	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	13	50%
لا	13	50%
المجموع	26	%100

يبين الجدول التالي مدى شعور أفراد العينة بالاكتماء المالي حيث انقسمت إلى فئتين الأولى تشعر بالاكتماء المالي والثانية لا

تشعر بالاكتماء المالي حيث تحصلنا على نتائج ونسب متعادلة لكل فئة حيث قدرت ب 50% أي ما يمثل 13 فرد من أفراد العينة، وهذه النسبة تدل على كيفية تعامل كل فرد مع راتبه ومدى قدرته على تغطية جميع متطلبات الحياة اليومية دون إسراف وتبذير بل يكون التدبير بطريقة عقلانية. ومن خلال قراءتنا للجدول يتبين أن راتب بعض العمال يغطي احتياجاته ولا يشكل لديه عدم اكتماء مالي على عكس البعض الآخر الذي يعاني من عدم الاكتماء المالي.

جدول رقم (25): يبين مدى مساهمة المهنة في تحسين الحالة الاجتماعية التي يعيشها أفراد العينة وأسلوبهم.

هل ساهمت هذه المهنة في تحسين حالتك الاجتماعية التي تعيشها وأسلوبك	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	19	73.07%
لا	7	26.92%
المجموع	26	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 25) أن المهنة تساهم في تحسين الحالة الاجتماعية التي تعيشها الفرد وأسلوب حياته حيث نجد ذلك من خلال النسبة الكبيرة التي تقدر بـ 73.07 % أي ما يمثل 19 من أفراد العينة كان للمهنة دور في تحسين مستواهم المعيشي والحالة الاجتماعية التي يعيشونها وتغيير أسلوب حياتهم من الأسوأ إلى الأحسن وهذا راجع للقناعة التي يتحلى بها بعض أفراد العينة، في حين نجد أن نسبة 26.92 % أي ما يمثل 7 أفراد من العينة لم تساعدهم المهنة في تحسين حالتهم

الاجتماعية وهذا راجع ربما إلى كثرة متطلبات الحياة وصعوبتها وغلائها وعدم تغطية الأجر لبعض الضروريات لكونه منخفض ولا يلبي احتياجات الفرد الكثيرة والمتواصلة.

جدول رقم (26): يبين مدى توفير الأجر لمتطلبات الحياة اليومية.

هل يوفر لك أجرك جميع متطلبات الحياة اليومية	التكرار(ك)	النسبة(%)
نعم	9	34.61%
لا	17	65.38%
المجموع	26	%100

يبين الجدول التالي أن نسبة كبيرة من أفراد العينة لا يوفر لهم أجرهم جميع متطلبات حياتهم اليومية حيث قدرت نسبتهم

بـ 65.38 % أي ما يمثل 17 فردا من أفراد العينة وهذا راجع لكثرة متطلبات الحياة وعدم ارتباط العرض مع الطلب وعدم سد كل الحاجيات المادية، بينما نجد نسبة قليلة منهم يرون أن أجرهم يوفر لهم جميع متطلبات الحياة اليومية وقدرت بـ 34.61 % وتمثل 9 من أفراد العينة حيث يفسر البعض بقوله أنه ليس متزوج لهذا فأجره مخصص لمتطلباته الخاصة ويوفر له جميع متطلباته الضرورية في الحياة.

جدول رقم (27): يبين مدى توافق المهنة الحالية بالمهنة المستقبلية. (\*1)

المهنة الحالية	المهنة المستقبلية التي كان يتصورها قبل الحالية	مدى التوافق	المهنة الحالية	المهنة المستقبلية التي كان يتصورها قبل الحالية	مدى التوافق
إطار تقني	مجال الري	لم يتم التوافق	إدارية	التعليم	لم تتحقق الرغبة
رئيس مصلحة	/	لم يتم التوافق	سكرتاريا	/	لم يتم التوافق
إطار إداري	في مجال الاختصاص	لم تتحقق الرغبة	سكرتاريا	الجلوس في البيت	لم تتحقق الرغبة
عامل تحصيل في الإعلام الآلي	ضابطة	لم تتحقق الرغبة	رئيس حظيرة	فلاحة	له علاقة
إطار إداري	أستاذة	لم تتحقق الرغبة	تقني سامي	طبيبة نفسية	لم تتحقق الرغبة
مهندسة	/	لم يتم التوافق	إدارية	محامية	لم تتحقق الرغبة
بيولوجية	وزيرة	لم تتحقق الرغبة	إدارية	/	لم يتم التوافق
بيولوجية	إدارة أعمال	لم تتحقق الرغبة	سكرتير	/	لم يتم التوافق
مخبري	مجال الطب	له علاقة	/	مدير مشروع	لم تتحقق الرغبة
تقني مشغل في المعلوماتية	/	لم يتم التوافق	جنائي	إعلام آلي	لم تتحقق الرغبة
كيميائية	رئيسة جمهورية	لم تتحقق الرغبة	سكرتارية	نفس المهنة (سكرتارية)	توافق تام
مسيرة المستخدمين	الخطاطة	لم تتحقق الرغبة	مخبرية	التعليم	لم تتحقق الرغبة
إطار إداري	الضمان الاجتماعي	هناك علاقة	الإدارة	مواصلة الدراسات العليا	لم تتحقق الرغبة

<sup>1/</sup> - (\*) - جدول يبين التوافق بين المهنة الحالية التي يزاولها العامل وبين المهنة التي كان ينوي العمل بها في المستقبل قبل حصوله على المهنة الحالية، من انجاز الطالبة بالاستعانة بالبيانات والمعطيات المتحصل عليها من خلال استمارة الاستبيان.

نجد من خلال الجدول رقم ( 27) أن نسبة الأفراد التي تحققت رغبتهم في امتحان نفس المهنة التي كانوا يتصورونها في المستقبل كان بنسبة تقدر بـ 15.38% أي ما يمثل 22 فرد من أفراد العينة، بينما نجد أن نسبة الذين لم تتحقق رغبتهم في امتحان المهنة التي كانوا يتصورونها في المستقبل تقدر بـ 84.61% أي ما يعادل 4 أفراد من أفراد العينة، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة لم يكن اختيارهم للمهنة التي يرغبون بها لكن نجد أن الاختيار كان حسب اعتبارات أخرى يرى الأفراد أن من شأنها تحسين مستواهم وحالتهم الاجتماعية وزيادة فرص الحراك المهني لديهم في مجال العمل.

### خلاصة الفرضية الثالثة: انطلاقا من التحليل السابق لبيانات الجداول الخاصة بالفرضية الثالثة نستنتج من خلالها أن:

- التمثيلات الاجتماعية لعمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة عند اختيارهم المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي ترتبط بالأجر المرتفع، حيث نتج عن هذه الفرضية ما يلي :
- استفادة غالبية العمال من ترقية وانتقال وزيادة في الأجر، وهذا بنسبة 80.76%، مما جعلهم هذا الانتقال ينتجون أفكار وتصورات جديدة ويغيرون القديمة بنسبة 69.23 %، وهذا راجع إلى أن للشهادة و المستوى التعليمي والثقافي الذي يكتسبه العامل دور في انتقاله وترقيته حيث كان ذلك بنسبة 69.23%.
- ويساهم هذا الانتقال كذلك في تغيير نظرة المجتمع للعامل بنسبة 84.61 % من النظرة السلبية إلى النظرة الإيجابية بنسبة 76.92%.
- يرى غالبية العمال في مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة أن ليست للمهنة التي اختارها علاقة بالأجر وكان ذلك بنسبة 69.23% . وهذا ما يدل على أن أغلبهم يتقاضون اجر متوسط وهذا بنسبة 61.53 %، بينما نجد أن الشعور بالافتقار المالي لدى العمال كان بنسبة متساوية وهي 50% من العمال يجد أنه يشعر بالافتقار المالي كذلك 50 % يرى أنه لا يشعر بالافتقار المالي وهذا راجع إلى أسلوب كل عامل في التصرف براتبه وكيفية التعامل مع متطلبات الحياة والاقتصاد بطريقة عقلانية. تساهم المهنة في تحسين الحالة الاجتماعية التي يعيشها العامل وأسلوب حياته الاجتماعية، وهذا بنسبة 73.07 %، وهذا لما تقدمه له من مدخول مادي الذي يتمثل في الأجر الذي يختلف في درجة توفيره لمتطلبات العمال على اختلاف أصنافهم، كما تكسبه المهنة العامل مبادئ خاصة تزيد من وعيه بتطورات الحياة و الحراك الاقتصادي والمهني والاجتماعي الذي هو بصدده تحقيقه ما يساهم في بناء تطلعاته المهنية.

ثانيا : عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية:

بعد تحليل البيانات التي جمعت بواسطة الاستمارة من ميدان الدراسة سنحاول وانطلاقا من أهداف الدراسة والتزاما بحدودها، حيث نهدف من خلال هذه الخطوة لاختبار الفرضيات المطروحة في الفصل الأول ومن ثمة الإجابة على الفرضية العامة والإشكالية المطروحة من خلال عرض النتائج كالتالي:

4 -النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

-ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة في اختيار المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي بالتورث المهني. ونتج عن هذه الفرضية ما يلي:

-إن النتيجة المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة الميدانية هي أن تمثلات وتصورات العمال في اختيار المهن التي

بإمكانها تحقيق الحراك الاجتماعي بالتورث المهني كانت كالتالي:

-اختيار العمال المهنيين للمهنة المناسبة والملائمة لبناء تصور لمستقبل مهني جيد لم يكن بطلب من الوالدين بل كان من

اختيار العمال بأنفسهم بل كان على أساس الخبرة المكتسبة ونوع المؤسسة بنسبة 23.07%، حيث يساهم في ذلك تضافر

مجموعة من القيم والمبادئ التي تلعب دورا في بناء تمثلات وتصورات العمال وتحديد المهن التي تحقق لهم الحراك الاجتماعي

بالإضافة إلى عدة عوامل منها السن حيث كانت الفئة العمرية الغالبة هي فئة الشباب وتتراوح أعمارهم بين [30 و39] سنة بنسبة

50% من فئة الشباب، والجنس الغالب الإناث بنسبة 57.69%، والمستوى التعليمي بنسبة 69.23% ذو تكوين جامعي،

كذلك المستوى المعيشي الذي يدفع بالفرد إلى العمل على إحراز منصب أعلى لتحسين حالته الاجتماعية حيث بلغت نسبة من

كان مستواهم المعيشي متوسط 84.61%.

-انسجام العمال مع متطلبات المهنة بنسبة 92.30% مما يدل على التخطيط والوعي بمستقبلهم المهني، المبني على

أسس ومعايير معينة خاصة بكل عامل مثل العامل الثقافي والاجتماعي والاقتصادي.

-مساهمة المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة لدى العمال تتطابق معها بنسبة 69.30%، ما يدل على أن العمال

كان اختيارهم للمهن التي يزاوونها موقفا وذلك لوعيهم بمستقبلهم ورغبتهم في تحقيق الحراك الاجتماعي وإحراز مكانة معتبرة في

المجتمع.



-من خلال هذه النتائج يمكن القول أن التورث المهني يعتبر عامل من العوامل التي تساهم في بناء تمثلات وتصورات

العمال حول المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي لهم وذلك عن طريق تلقي العمال للتعليم المناسب واكتساب خبرات متنوعة وغرس قيم ومبادئ تساهم في زرع القيم الأخلاقية، مع مراعاة دور المكانة والقيم الاجتماعية في بناء التمثلات لدى العمال حول الحراك المهني الذي يساهم في حراكهم الاجتماعي الأفضل.

### 5 -النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

-ترتبط تمثلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة في اختيار المهنة التي تحقق الحراك الاجتماعي بالخبرة المكتسبة

والأقدمية. ونتج عن هذا ما يلي:

-لقد توصلت من خلال الدراسة النظرية و التطبيقية إلى أن لعمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة تمثلات وتصورات

اجتماعية فكرية عند اختيارهم المهن التي من شأنها تحقيق الحراك الاجتماعي لهم والتي ترتبط بالخبرة المكتسبة عن طريق المستوى التعليمي والثقافي العالي وعدد سنوات العمل التي تجعل العامل محترفا للمهنة، بالإضافة إلى بعض العوامل التي تساهم في بروز الخبرة ومنها القيمة الأخلاقية التي يكتسبها العامل والتي تعينهم على التفاعل مع المهنة كمجال جديد، حيث تساهم في إنتاج تصورات وتمثلات جديدة للعمال والاستفادة من تجارب الغير.

### 6 -النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

-ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة عند اختيارهم للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي

بارتفاع الأجر. ونتج عن هذا ما يلي:

-من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسة نجد أنه يمكن القول أن الأجر يساهم في بناء وتشكيل تمثلات لدى

العمال من شأنها مساعدتهم في اختيار المهن التي قد يستطيعون تحقيق حراك مهني اجتماعي وضمان مستقبل مهني مرغوب من الناحية المادية، وذلك من خلال الترقية المهنية الوظيفية عن طريق المستوى التعليمي والثقافي، أو المادية عن طريق الزيادة في الأجر والحوافز التي تساهم في تقديم الاكتفاء المالي للعمال وتحقيق الحراك الاجتماعي الذي يكتسبهم مكانة وقيمة في المجتمع.

الاستنتاج العام للدراسة:

هناك اختلاف في تمثيلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي وانعكاس ذلك على أفعالهم وتصوراتهم وتفاعلاتهم في المجالات المهنية التي يتفاعلون فيها.

من خلال ما تم ذكره في عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها وبعد تحليلها وتفسيرها ومناقشتها، حول تمثيلات الفرد الجزائري (عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة) والاختلاف حول المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي وانعكاس هذا الاختلاف على أفعالهم وتصوراتهم وتفاعلاتهم في المجالات المهنية التي يتفاعلون فيها، يمكن القول أن هذه التمثيلات تبنى من خلال توفر عدة عوامل مختلفة هي (التوريث المهني من الأب إلى الابن، الخبرة المكتسبة عن طريق التكوين والتعليم، الأجر المرتفع) التي تعتبر من أهم المؤشرات والمقومات الاجتماعية التي بدورها تعمل على مساعدة العمال في بناء التمثيلات والتصورات الخاصة بالمهن التي بإمكانها تحقيق الحراك الاجتماعي لهم.

حكمة

## الخاتمة

من خلال ما تم التوصل إليه في نتائج الدراسة كان التعرف على اتجاه وموقف وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة للمهن التي لها علاقة بتحقيق الحراك الاجتماعي والتفضيل لنوع من المهن على غيرها، وذلك على اختلاف السن والجنس والمستوى التعليمي، فهذه المقومات تساهم في بناء تمثلات الفرد العامل لاختيار المسار المهني الذي يراه يحقق له الحراك. وهذا لا يتأتى إلا من خلال التعرف على الآلية والكيفية التي يستطيع من خلالها تحقيق الحراك المهني الذي يساهم في الحراك الاجتماعي للعامل، الذي يحسن من حالته الاجتماعية ويغير مكانته.

كما نستنتج أن للنسق التعليمي دور كبير ومهم في بناء التمثلات لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة وذلك من خلال التخصص العلمي الذي درسه الطالب والشهادة المتحصل عليها سواء كانت جامعية أم أخرى، وذلك من خلال الدورات والخرجات الميدانية التي يتلقاها في مساره التعليمي التكويني في مختلف التخصصات من خلال المادة العلمية التي يتلقاها خلال فترة الدراسة، وبالاحتكاك بأهل الاختصاص والمعرفة عن المهن التي تناسب تمثلاته المستقبلية للمهن.

كما نجد أن النسق الاجتماعي الذي يتمثل في العائلة والأصدقاء والأقارب له دور مهم في بناء التمثلات حول المهن المحققة للحراك، وذلك بالاستعانة بخبراتهم وتجاربهم السابقة في اختيارهم لمهنتهم.

بالإضافة إلى ذلك فإن النسق الاقتصادي لا يقل أهمية في مساهمته في بناء تمثلات العمال في اختيار مهن تحقق الحراك، فالجانب المادي مهم وهو الغاية وراء امتهان مهنة ومنصب عمل، فلا يمكن إغفال دوره أثناء اختيار المهن، فبعض المهن تختار لارتفاع أجرها الذي يساهم في تحقيق الحراك الاجتماعي للفرد بشكل بارز.



## قائمة المراجع

### ❖ الكتب بالعربية

1. إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، ط1، دار وائل، عمان، الأردن، م2005.
2. أحمد زايد، التعليم والحراك الاجتماعي في مصر، شركاء في التنمية، 2008م.
3. أنثوني غدنز، علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت-لبنان، 2001م.
4. بلقاسم سلاطينية و حسان الجيلاني، أسس البحث العلمي ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009م.
5. بيير بورديو، الرمز والسلطة، تر: عبد السلام بنعبد العالي، ط2، الدار البيضاء- دار توبقال، 1990م.
6. مجون سكوت، جوردون مارشال، موسوعة علم الاجتماع، تر: محمد الجوهرى وآخرون، ج 2، ط2، المركز القومي للترجمة، القاهرة-مصر، سنة 2011م.
7. حسين محمد علي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال. ط2 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2005م.
8. خالد الهادي وقدي عبد المجيد، المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 1996م.
9. رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، دار الكتاب الحديث، 2004م.
10. رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، دس.
11. صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003م.
12. عامر قنديلجي ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية ، د ط، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008م.
13. عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون- الجزائر، 1999م.
14. عمّار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005م.

## قائمة المراجع

15. عمّار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007م.
16. فوزي غرابية: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل، الأردن، 2002م.
17. فيروز زرافة وآخرون، في منهجية البحث الاجتماعي، ط1، منشورات مكتبة إقرأ، الجزائر، 2007م.
18. لحسن عبد الله باشيون وآخرون، البحث العلمي مفاهيم وأساليب تطبيقاته، الأردن، مؤسسة الوراق، ط1، 2010م.
19. محي الدين مختار، الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية، ج1، دط، منشورات جامعة باتنة، الجزائر، دس.
20. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، 2000م.
21. معن خليل العمر، التفكير الاجتماعي، الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان- الأردن، 2005م.
22. منذر الضامن، أساسيات البحث العلمي، ط1 الميسرة عمان، 2007م.
23. مويريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دط، دار القصبه، الجزائر 2004م.
24. مويريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006م.
25. هالة منصور، محاضرات في علم الإحصاء النفسي والاجتماعي، المكتبة الجامعية، الإسكندرية - مصر، 2000م.
26. وائل عبد الرحمان التّل، عيسى محمد قحل، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دط، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008م.

## قائمة المراجع

### ❖ الكتب بالأجنبية

27. Bourdieu, P, The Social Space and The Genesis of Groups, Theory and Society, Vol.14, No.6, 1985.
28. E. vcrete, Hughes : The sociologicalcye, A lidine atherton, bub chicago, 1971.
29. Marker ,H ,Mahar, c, and Wilkes, c, An Introduction to the wrok of pierre Bourdieu, London: Macmillan, 1990.
30. pierre weiss, mobilité sociale, presse universitaire, de France, 1986.

### ❖ المجلات والجرائد

31. عن المجلة الالكترونية دليل الكُتاب ، الساعة 09.30. يوم 2010.10.11 ، [www.Dalilmag.net](http://www.Dalilmag.net)
32. ذياب البداينة \_ فايز المجالي، الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، العدد التاسع، قسم علم الاجتماع، جامعة مؤتة الكرك \_ مؤتة \_ يناير 1996م.
33. لوحيدي فوزي، قنوعة عبد اللطيف، الحراك الاجتماعي في المجتمع الجزائري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي، العدد الأول، سبتمبر، 2013م.



## قائمة المراجع

### ❖ المذكرات والأطروحات

34. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2005-2006م).
35. صبرينة ميلاط، التكوين والفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2006/2007م).
36. علي أحمد بومعزة، تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، (2009/2010م).
37. لبقع زينب، تمثلات الصحة والمرض والممارسة التطبيقية في المجتمع الجزائري الحالي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (2011/2012م).

### ❖ المقالات

38. رضوان، بعنوان، الحراك الاجتماعي ضرورة اجتماعية، متاح على: <http://radwan.talk4her.com> يوم 2014/04/29 الساعة 10:45 (مقال إلكتروني).
39. عبد الله عسكر، متاح على: <http://www.noreede.com> يوم 2013/12/10 الساعة 10:00 (مقال إلكتروني).
40. محمد شوقي عبد الرحمن، الحراك الاجتماعي، متاح على: <http://www.alukah.net> يوم 2013/12/10 الساعة 10:15 (مقال إلكتروني).

المحقق

# الملاحق رقمه (01) استمارة استبيان

جامعة قاسمي مرابح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



تخصص : علم اجتماع عمل وتنظيم نظام LMD

المستوى: الثانية ماستر

شعبة : علم الاجتماع

## استمارة استبيان

أخي الموظف أخي الموظفة تحية طيبة و بعد :

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل بعنوان "تمثُّلات الفرد الجزائري للمهن التي تحقق حراك اجتماعي"، نضع بين يديك هذا الاستبيان ونرجو منك مساعدتنا في الإجابة عن الأسئلة المطروحة وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي تعبّر عن رأيك، مع التأكد من أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي .

وشكرا على تعاونكم

## الملاحق

### البيانات الشخصية:

- 1 - السن: ...
- 2 - الجنس: ذكر  أنثى
- 3 - المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي
- 4 - المستوى المعيشي: منخفض  متوسط  مرتفع
- 5 - نوع الشهادة المتحصل عليها: جامعية  أخرى  أذكرها: .....
- 6 - نوع المهنة: .....
- 7 - الأقدمية: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10  من 11 إلى 15  أكثر من 15 سنة

### المحور الأول: المهنة وعلاقتها بتشكيل رأس المال الثقافي وأسس اختيارها:

- 8 - على أي أساس تم اختيارك للمهنة التي تشتغل فيها؟
- أساس عائلي  أقارب  أصدقاء
- الخبرة  الأجر  نوع المؤسسة  أخرى أذكرها: .....
- 9 - هل سبق وأن اشتغل والدك في هذه المهنة أو أحد أفراد العائلة؟ نعم  لا
- إذا كانت الإجابة بلا، على أي أساس اخترت هذه المهنة؟
- 10 - إذا كنت ورثت هذه المهنة عن طريق الأب هل ترى أن هذه المهنة سمحت لك؟
- بتحقيق طموحاتك المهنية
- أكسبتك مكانة مهنية
- 11 - هل استطعت الانسجام مع متطلبات هذه المهنة؟ نعم  لا
- علل إجابتك: .....
- 12 - هل ساعدتك هذه المهنة على إنتاج أفكار وأفعال جديدة تتطابق معها؟ نعم  لا
- كيف كان ذلك: .....

## الملاحق

### المحور الثاني: تمثيلات الفرد للمهنة كمجال اجتماعي وعلاقتها بالخبرة:

13 - ما هي قيمة العمل بالنسبة لك وماذا يعني لك؟ أخلاقية  لسد الفراغ  اكتساب حرفة   
أخرى أذكرها:.....

14 - ما هي المهنة التي كنت ترغب بممارستها في المستقبل قبل المهنة التي تشتغل فيها حالياً؟ أذكرها:.....

15 - هل استطعت التفاعل مع المهنة والمجال الجديد؟ نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، كيف كان التفاعل مع المهنة الجديدة؟

- الإبداع والتجديد  إحساس بالراحة  حب المهنة  الانتماء والولاء

سهولة في حل المشاكل إن وجدت  عمل صداقات وعلاقات جديدة

- وإذا كان بلا هل تشعر بالاغتراب  أخرى تذكر:.....

16 - هل تتوافق مهنتك مع مستواك التعليمي؟ نعم  لا

- كيف ذلك:.....

17 - هل المنصب الذي تشغله سمح لك ب:

- إحرار مكانة بين العمال

- وسع من علاقاتك المهنية

- سمح لك باكتساب علاقات اجتماعية جديدة

- سمح بترقيتك مهنياً

### المحور الثالث: علاقة المهنة بالأجر المرتفع:

18 - هل حصل لك انتقال وترقي في المهنة أو زيادة في الأجر؟ نعم  لا

19 - هل هذا الانتقال جعلك تنتج أفكار جديدة وتغير القديمة؟ نعم  لا

20 - هل للشهادة أو المستوى التعليمي دور في انتقالك من أدنى منصب إلى أعلى منصب؟ نعم  لا

21 - هل يساهم انتقالك من مهنة إلى أخرى في تغيير نظرة المجتمع إليك؟ نعم  لا

## الملاحق

- 22 - كيف تجد هذه النظرة؟ إيجابية  سلبية
- 23 - هل للمهنة التي اخترتها علاقة بالأجر؟ نعم  لا
- 24 - هل الأجر الذي تتقاضاه؟ مرتفع  متوسط  منخفض
- 25 - هل يشعر راتبك بالافتقار المالي؟ نعم  لا
- كيف ذلك؟.....
- 26 - هل ساهمت هذه المهنة في تحسين حالتك الاجتماعية التي تعيشها وأسلوبك؟ نعم  لا
- في جميع الحالات كيف ذلك؟.....
- 27 - هل يوفر لك أجرك جميع متطلبات الحياة اليومية؟ نعم  لا

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة المعنونة بـ " تمثلات الفرد الجزائري للمهن التي تحقق حراك اجتماعي " إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل في كيفية تصور ممثل عمال الجزائرية للمياه مركز

ورقلة المهن التي تحقق الحراك الاجتماعي؟، وللإجابة على هذا التساؤل اعتمدت على الفرضيات التالية:

**الفرضية العامة** هناك اختلاف في تمثلات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة للمهن التي تحقق الحراك الاجتماعي وانعكاس ذلك على أفعالهم وتصوراتهم وتفاعلاتهم في المجالات المهنية التي يتفاعلون فيها.

**الفرضيات الجزئية** ترتبط تمثلات وتصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة في اختيار مهن تحقق الحراك الاجتماعي، من ناحية بالتورث المهني، والخبرة المكتسبة والأقدمية، والأجر المرتفع.

وللتحقق من الفرضيات اعتمدت على مجموعة من الإجراءات المنهجية المتمثلة في المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقاً من الملاحظة،

والمقابلة، واستمارة الاستبيان، بالاستعانة بالسجلات والوثائق وصولاً إلى الأساليب الإحصائية. وطبقت هذه الأدوات على مجموع العمال (بمؤسسة الجزائرية للمياه مركز ورقلة) المتمثلين في 28 عامل من

أصل 870 عامل موزعين إلى شعبة مراكز هي: مركز ورقلة، مركز التسيير للضواحي، مركز تقرت، مركز حاسي مسعود، مركز تماسين، مركز الطيبات، مركز المقارين، مركز الحجيرة. تم اختيارها بالمسح الشامل، واسترجعت 26 استمارة من أصل 28.

وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية على أن التمثلات تبني وتتكون من خلال توفر عدة عوامل مختلفة هي التورث المهني من الأب للأب، الخبرة المكتسبة عن طريق التكوين والتعليم، الأجر المرتفع، التي

تعتبر مؤشرات ومقومات من اجتماعية شأنها مساعدة العمال على بناء التمثلات والتصورات الخاصة بالمهن التي بإمكانها تحقيق الحراك الاجتماعي لهم.

**الكلمات المفتاحية:** التمثلات، المهن، الحراك الاجتماعي، الحراك المهني، رأس المال الثقافي، المجال.

## Résumé de l'étude:

Le but de cette étude intitulée «Les représentations algériennes des professions individuelles qui permettent d'atteindre la mobilité sociale» pour répondre à la question clé de savoir comment visualiser représenter les travailleurs des professions algérien Centre de l'eau Ouargla qui permettent d'atteindre la mobilité sociale?

Pour répondre à cette question sur la base des hypothèses suivantes:

**Hypothèse générale** il ya une différence dans les représentations des travailleurs Fondation Center algérien de l'Eau et de Ouargla pour carrières qui permettent d'atteindre la mobilité sociale et la réflexion sur leurs actions et leurs perceptions et leurs interactions dans les domaines professionnels dans lesquels ils interagissent.

**Hypothèses associées** aux représentations partielles et les perceptions des travailleurs Fondation Center algérien de l'Eau et Ouargla dans le choix de carrière de vérifier la mobilité sociale , en termes de héréditaire professionnel , et l'expérience et de l'ancienneté , et paient élevé.

Pour vérifier les hypothèses ont adopté un ensemble de procédures méthodologiques de la méthode d'analyse descriptive en utilisant un ensemble d'outils de collecte de données de l'observation , entretien , questionnaire , en utilisant les dossiers et documents et l'accès à des méthodes statistiques.

Et appliqué ces outils pour les travailleurs au total ( le institution des algérien Centre de l'eau Ouargla ) objectifs de 28 travailleurs sur 870 travailleurs distributeurs dans les centres de division: Centre Ouargla , la gestion du centre à la périphérie, centre Touggourt Center, Hassi Messaoud, centre Tmasan , centre Taybat, centre Almaqarin, compartiment central .été sélectionné destruction de l'enquête , et récupéré 26 de la forme 28.

Les résultats de l' étude sur le terrain que les représentations adoption et composé par la disponibilité d'une variété de facteurs sont l'héritage professionnel de père en fils , l'expérience acquise par la formation et l'éducation , des salaires élevés . , Qui sont considérés comme des indicateurs et des éléments de la vie sociale qui aideront les travailleurs de la construction de représentations et les perceptions des professions qui peuvent atteindre mobilité sociale pour eux.

**Mots-clés:** représentations , les professions, la mobilité sociale , la mobilité professionnelle , le capital culturel , domaine