

أثر المدرسة على الحراك المهني-دراسة سوسيولوجية-

**The effect of school for Professional Mobility**

ط.د. بوباكر شرارة<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>جامعة عباس لغرور (خنشلة)، [boubaker.cherarra@univ-khenchela.dz](mailto:boubaker.cherarra@univ-khenchela.dz)  
مختبر المجتمع والأسرة-جامعة باتنة 1-

Boubaker cherarra<sup>1\*</sup>  
<sup>1</sup> university Abbess Laghrour (khenchela)

تاريخ النشر: 2023/04/30

تاريخ القبول: 2023/04/02

تاريخ الاستلام: 2021/07/26

**ملخص:**

يعتبر الحراك المهني من أهم المواضيع التي اهتم بها علماء الاجتماع والسياسة والاقتصاد على حد سواء، وذلك للأهمية الكبيرة له إضافة للآثار الناتجة عنه في السلم الاجتماعي والبناء الاجتماعي ككل. المدرسة كمؤسسة اجتماعية للتنشئة الاجتماعية خير عامل بارز وفعال لعملية حراك الأفراد اجتماعيا ومهنيا، فالتراكم المعرفي والتسارع التكنولوجي و المعلوماتي زاد من أهمية المدرسة والتعليم في المجتمعات المعاصرة، وذلك لما يخلفه هذا التسارع من تفاوت مهني اجتماعي للأفراد سواء في الاتجاه الصاعد أو النازل. فما نوع العلاقة التي تربط التعليم بالحراك المهني؟ وما هي مختلف العوامل المؤثرة في هذه العلاقة؟ وما هي الخلفية النظرية لهذه العلاقة؟ وهو ما توصلنا اليه وأكدته نتائج الدراسة من خلال استعراض الأهمية العلمية والعملية للمدرسة في حياة الفرد العملية والاجتماعية وتبيان مختلف انعكاساتها على المدى القصير والبعيد، حيث يعتبر التعليم من بين آليات الحراك المهني الحديث. فالمجتمعات الحديثة والمتطورة تعمل على التركيز على هذا العامل المهم فكان الاستنتاج الرئيسي لدراستنا بالتأكيد على التعليم والمدرسة في حياة الفرد والمجتمع. فالفرد المتعلم يكون بالدرجة الأولى مفيد لنفسه ولخيطه ومن ثم عمله ومجتمعه ككل، فالتعليم يسمح لنا بإنتاج أفراد ايجابية وفعالة في البناء الاجتماعي ككل.

**الكلمات المفتاحية:** الحراك؛ الحراك المهني؛ التعليم؛ المدرسة.

**Abstract:**

The professional mobility is the most important subject each the social, economic and politic Scientifics interested, for his importance and the effects in social structure and social stairs. The school as social institution for socialization is the best factor in the mobility persons operation social and professional, the accumulation knowledge and information's augments Importance of the school and the education in the modern's society's ,that the large different professional and social of persons result in the direction descending and ascending. So what is the type of relation between education

\*ط.د. شرارة بوباكر.

and professional mobility? And what the deferent factors effect in this relation? What is the background theory of this relation? Which we have reached and confirmed by the results of the study by reviewing the scientific and practical importance of the school in the practical and social life of the individuals, Education allows us to produce positive and effective individuals in the social structure .

**Keywords:** Mobility; Professional mobility; School; Education.

## 1- مقدمة:

تتميز المجتمعات بخاصية الحركية الدائمة والمتواصلة في بنائها الاجتماعي للأفراد وطبقاتها على حد سواء، مما فرض على الأفراد السعي الدائم والمتواصل لضمان مكانة اجتماعية ومهنية لائقة في هذا البناء، لإشباع وتلبية لحاجاتها النفسية والاجتماعية والاقتصادية فالحراك المهني هو ذلك السبيل الملبى لهذه الحاجات والمسااعي، فيشكل القناة المساعدة للأفراد في التنقل والتحرك في السلم الهرمي المهني، ولعل أهم عامل مساعد ومرافق لهذا التحرك هو التعليم، فالمدرسة كمؤسسة اجتماعية هي القادرة على إعطاء الأفراد وتزويدهم بالمعارف والعلوم وإكسابهم المقومات الضرورية في حياتهم العلمية والعملية مما يفتح الفرص أمامهم للترقية والتحرك السلس على طول المسار المهني .

## 2- مفهوم الحراك المهني

### 2-1- الحراك المهني لغة

حرك، حركة، حركية، حراك وتحرك الرجل: خرج من سكونه.  
- حركة: وهي الانتقال من موضع إلى آخر ومن حالة إلى أخرى، رأيته ممدداً على الأرض جثة هامدة لا حراك فيها، مريض بلا حركة في حالة سكون. (بن هادية و البليش، 1991، صفحة 58)  
حرك: جعله يتحرك، استحث عواطف الشخص، يقال "لا يحرك ساكناً" أي لا يقوم بأية حركة تزعج الآخرين (البقاعي، قاموس الطلاب عربي-عربي، 2006، صفحة 47)

### 2-2- الحراك المهني اصطلاحاً:

معناه السهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل ، كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعاً في علم الاجتماع، ويستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان إلى آخر مثل الحراك المكاني أو الجغرافي، حيث نجد مرادفات الحراك المهني مثل الأعمال المهنية، الحراك الوظيفي، وقد يطلق عليه البعض حراك العمل، ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي. (عبد الباقي، 1976، صفحة 99)  
- يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه تغيير للمهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهما النشيطة. (Frank, 2007)

-عرفه السيد الحسيني بأنه "شكل من أشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى الغير ماهر إلى مستوي آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه" (مليكة، 1970، صفحة 102)

فالعلاقة بين هذين المصطلحين تبين أهمية الحراك المهني الناجح، حيث بإدارة الفرد أثار تعكس حتما على حياته الاجتماعية والشخصية، كذلك من الممكن إدارة الموارد البشرية أن تستند في تسيير الحراك على التسيير التنبؤ للموارد البشرية عن طريق نوعين من الحراك الداخلي داخل المؤسسة نفسها والخارجي يستوجب على العامل الانتقال من المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أخرى. كما يضم في نفس الوقت فكرة التغيير في مكان العمل أو المنصب أو الوظيفة أو التغيير في المهنة أو المسار المهني.

وفي دفا تر مخبر التغيير الاجتماعي فالحراك لا يشكل مفهوما مناقضا لمفهوم الهجرة بل إن اللجوء استعماله مرده إلى أن تطور ظاهرة الهجرات الدولية في السنوات الأخيرة في اتجاه تعدد أشكالها وفئاتها وآليات حدوثها وكذلك مجالها طرح بشدة ضرورة تحدي أدوات مفهوماتية لدراسة الوضع الجديد، وعليه يمكن اعتباره مفهوم الحراك أداة للتعبير عن تنوع أشكال تنقل الكفاءات عبر العالم الأبعاد، أي الإشارة إلى أن هذه الحركات هي في آن واحد ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية. (عبد اللاوي، 2007، صفحة 86)

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

### 3- أنواع الحراك المهني:

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

**3-1- الحراك المهني الأفقي:** ينتقل الفرد من مركز مهني إلى آخر ولكن بشرط أن يكون من نفس المستوى ونفس التسلسل المهني أو هو تغيير المؤسسة تماما والالتحاق بمؤسسة أخرى ولكن لا بد أن يحافظ على نفس المهنة.

**3-2- الحراك المهني العمودي:** وله اتجاهان:

**3-2-1- الحراك المهني النازل:** هنا ينتقل الأفراد من مراكز مهنية معينة إلى مراكز مهنية أخرى أقل مستوى من الأولى أي ينتقل الأفراد إلى مراكز مهنية سفلى ويكون ذلك نتيجة عقوبة يتلقاها الفرد خلال حياته المهنية.

**3-2-2- الحراك المهني الصاعد:** يتم فيه تنقل الأفراد من مراكز مهنية سفلى إلى مراكز مهنية عليا وذلك سواء من حيث المسؤولية أو السلطة وفي معظم الأحيان يكون هذا الحراك مصحوبا بزيادة في الأجر وهو ما يسمى بالترقية المهنية. (Bodin & Jean, juin 1977, p. 46)

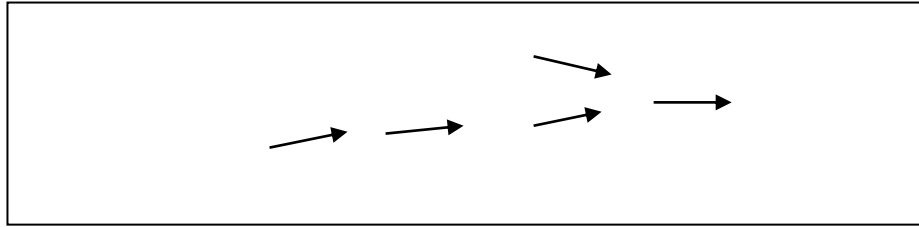
### 4- المفاهيم المرتبطة بالحراك المهني:

من أبرز المفاهيم ذات العلاقة بالحراك المهني ما يلي: (محمد م.، 1984، صفحة 29)

4-1-التفاوت المهني: يشير "شابرد" في كتابه علم الاجتماع إلى أنه كلما وجد اثنان أو أكثر من الناس في شكل مجموعة فإنهم أخيراً يبدؤون في ترتيب آخر، والنتيجة ينشأ التفاوت وعاجلاً يصبح بعض الأفراد في قمة الهرم والآخرين في أسفله.

ويضيف أن ظاهرة التفاوت ليست مقصورة على بني البشر بل هي موجودة عند المخلوقات الأخرى ويضرب مثالا من كتابات الدكتور "سيوس" حول الطيور التي ترتب نفسها وفقا لحضور أو لغياب النجم الكبير على بطونها، فطيور "سنتينش" البطيئة ذات النجم تكون عالية المكانة، أما الطيور الغير بطيئة فهي ذات مكانة واطية. ويضيف الباحث من واقع ملاحظاته، أن الطيور أثناء هجرتها من مكان إلى آخر تأخذ شكل محدد أثناء طيرانها يتمثل في مثلث ناقص ضلع كما هو موضح في الشكل التالي:

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



المصدر: علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، زيدان عبد الباقي، 1976، ص112.

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

- 1- يأخذ هذا الوضع شكل الهرم التدرجي.
- 2- هذا الهرم مفتوح عند القاعدة، مغلق عند القمة.
- 3- يحتل القمة قائد السرب وهو يمتاز بخصائص وصفات تؤهله لقيادة المجموعة وحيازة المكانة ويأتي في مقدمتها أنه أقواها جسدا وأكثرها معرفة بالمكان المهاجر إليه.
- 4- المكانات التي تلي مكانة قائد السرب من الثاني وحتى آخر المجموعة في كلا الضلعين تكون محتلة وفقا لذات الخصائص.

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

4-2-المكانة الاجتماعية والدور: يذهب كل من "توماس وأندرسون"، إلى أن الأوضاع العالية أو الواطية تسمى مكانات، فالمكانات هي وضع الفرد في البناء الاجتماعي فعلى سبيل المثال إن بعض الناس يكونون أطباء، محامين، مصرفيين، معلمين، أو ميكانيكيين للسيارات. كل هؤلاء الأشخاص يحوزون مكانة محددة أو وضعاً معيناً في المجتمع .

يحوز الناس مكاناتهم في المجتمع بطريقتين:

أ-المكانة المنسوبة: هي التي تنسب إلى الفرد على أساس بعض الصفات الثابتة مثل: العرق والجنس، بصرف النظر عن القدرات الفردية والأداء، ببساطة الشخص لا يملك خيارا حول المكانة المنسوبة إليه.

ب-المكانة المنحزة: تكون مكتسبة من خلال التنافس المباشر للفرد مع الآخرين.

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

3-4-أنماط الأعمال المهنية: هذا المصطلح يعتبر أحد مترادفات الحراك المهني حيث يمكن أن يطلق عليه البعض «حراك الوظيفة» وقد يطلق عليه البعض الآخر «حراك العمل» ، ويميل دارسوا الحراك المهني في الوقت الحالي إلى اعتبار المهنة وحدها كافيا للمكانة الاجتماعية الاقتصادية ومن ثم دليلا للحراك الاجتماعي.

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

-كما تأخذ دراسة الحراك المهني طريقتين متوازيتين هما:

#### أ-الحراك المهني بين الأجيال:

وتجرى دراسة الحراك المهني بين الأجيال على أساس مقارنة مهنة الابن بمهنة الأب في بعض الأحيان بمهنة الجد وهو ما يعرف بمصطلح "التوريث المهني" ويكون على أساس المقارنة هو التماثل أو التباين بين مهنة الابن ومهنة أبيه ومهنة جده.

وفي حالة التماثل بين مهنة الابن والأب والجد فإن الدراسة تتجه إلى مدى زيادة وانخفاض مهارة كل جيل عن الآخر، وتسير صفة الحراك خلف المهارة ارتفاعا أو انخفاضاً، وطريقة الحراك هنا يمكن قياسه بشكل ميسور ذلك أن الحراك داخل الجيل الواحد عن طريق مقارنة المهن العديدة التي شغلها الفرد خلال حياته العملية. (عبد الباقي، 1976، الصفحات 17-18)

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

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

وعلى ذلك يسير اتجاه الحراك نحو الزيادة أو النقصان مع زيادة أو نقص في هذه المهنة عن تلك ومدى تأثير أو عدم تأثير الدخل على المستوى الاجتماعي للعامل المهني وقياس الحراك يكون أكثر تعقيداً في هذه الناحية. (Girard, 1971, p. 205)

#### ب- الحراك المهني داخل الجيل الواحد:

وقد اختلفت الدراسات الميدانية في مجال علم الاجتماع المهني التي تناولت موضوع الحراك داخل الجيل الواحد في كيفية تحديد مختلف المراحل التي يمكن أن تمثل الحياة المهنية للفرد مما أدى إلى تعقيدات لا حصر لها في حالة إجراء المقارنات العامة في المجال المهني وقد حاول "ميلر و فورم" في أوائل الخمسينات وضع نظريتهما بعنوان "المراحل الخمسة لأنماط الحياة المهنية". (عبد الباقي، 1976، الصفحات 17-18)

\***المرحلة الإعدادية:** هي البداية المهنية النشيطة للعامل حيث تعتبر بداية اعتماده على نفسه مادياً واجتماعياً.

\***المرحلة الأولى:** التي تؤكد نجاح أو فشل عملية التنشئة الاجتماعية التي مر بها الفرد في طفولته وصباه وشبابه من حيث تهيئته وإعداده للانخراط في السلك المهني بصورة إيجابية.

\***مرحلة المحاولة:** وقد تستمر إلى طوال عشر سنوات أو خمسة عشر سنة من حياة العامل في المهنة التي يعمل فيها كل الوقت وذلك من أجل اكتشاف الذات المهنية التي تمكنه من الوصول إلى المكانة الاجتماعية التي يراها ملائمة لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية.

وقد تكون طويلة طول الحياة المهنية للعامل، أو قصيرة بشكل واضح يصل خلالها إلى العمل المستقر.

\***مرحلة الاستقرار:** تبدأ عندما يجد الفرد الوضع المهني-يطول أو يقصر (أربع سنوات فأكثر)- ويستمر فيها حتى الإحالة على التقاعد أو الوفاة، ويكون هذا الاستقرار نتيجة لاختيار فردي حر، أو لفعل قاهر لا يجد بديل له.

\***مرحلة التقاعد:** يلخصها "ميلر و فورم" في النتائج التالية:

- عندما يبدأ العامل حياته المهنية في المهنة المناسبة له فإنه يميل إلى البقاء فيها طوال حياته.

- وجود ارتباط بين الأصل الاجتماعي والتاريخ المهني للعامل.

- كلما ارتفع المستوى التعليمي للأب بالنسبة للمستويات العليا من العمل اليدوي زادت فرص الأبناء في

ممارسة الحراك المهني الصاعد من أجل اكتساب درجات علمية أعلى نسبياً.

- تشابه العمال المهرة مع أصحاب الياقات البيضاء في إمداد أطفالهم بأصول اجتماعية تتيح لهم فرص

التكيف الأفضل والضمان الأكبر في حياتهم المهنية المقبلة، بينما يحدث عكس ذلك بالنسبة لأبناء العمال اليدويين.

ومن هنا فإن البنية الاجتماعية هي في شكل هرم، كل وظيفة تحتوي على سلم المراتب وعدد قليل أكثر

فأكثر محددة كلما صعدنا إلى القمة، جماعات اجتماعية مهنية متراكمة فيما بينها، متشابكة ومتدفقة بشكل أن تصل

إلى وظائف أكثر أهمية هذه البنية الهرمية لم تقم إلا بحركة مع مرور الزمن في أشكال تقليدية للمجتمع.

وكما عبر "سوروكين" بقوله : "ونعني بذلك الطريقة التي تعتمد عليها المجموعات لتوظيف تبادل أعضائهم ويحتفظون بهم على مستوى ما من السلم الهرمي، وكذا فيضعونهم في الأسفل يضعونهم في الأعلى يغيرون لهم الوظيفة هذه النظرة توجه الفكر نحو نشاط مؤسسات بالخصوص ميكانيزمات الانتقاء، إلا أنها موضوع التقسيم غير العادل تسجل أيضا بطريقة معينة الفعل الانتقائي للمؤسسات. (Girard, 1971, p. 98)

## 5-أهداف ودوافع الحراك المهني:

### 5-1-بالنسبة للمؤسسة:

- تقديم أفكار جديدة ونقل المهارات لتجنب تجميد عمل المؤسسة وتحسين عمل الشركة.
- المحافظة على استقلالية المؤسسة ومحيطها .
- تشجيع التعاون بين مختلف المكاتب وتتيح نشر أساليب الإدارة والرقابة، وملء المناصب والوظائف بأشخاص ذوي خبرة ومهارة مطلوبة.
- ضمان النسق الداخلي من خلال زيادة التكامل بين مختلف المصالح وتشجيع التبادلات الإدارية. (عبد الباقي، 1976، صفحة 408)

### 5-2-بالنسبة للفرد:

- أهداف الحراك بالنسبة للأشخاص ليست بهيبة إذا ما قبلوا بمبدأ التنقل مع جميع جوانبه وهي فرصة تسمح لهم:
- باكتساب المهارات المختلفة والنتائج المطلوبة لأداء مهام ذات مستوى لا يمكن بلوغها في مكان آخر.
- الوصول إلى مواقع المسؤولية بتنوع التجارب والخبرات ومجالات المبادرات الميدانية.
- تلبية ضرورة التغيير والتجديد بطرح الاختلاف في العمل أو مواجهتها مع أنظمة ومشاكل جديدة التي تقتضي تطبيق طرق للتكيف مع المحيط.
- تجنب الوقوع في الروتين بالمحافظة على اليقظة التي تنبه بالطلب من مجهود جديد للتكيف واستثمار مهني أكثر أهمية بحيث أنه من النادر جدا أن لا يتغير شخص إلا إذا كانت الظروف تفرض ذلك. (بيومي)
- تغيير المنصب المرغوب فيه وتعمل المؤسسة على مرونته من أجل كسر الروتين والعمل على تطوير وكسب علاقات اجتماعية من أصول مختلفة.
- التنقل هو وسيلة مرونة داخلية يسمح بسد الاحتياجات وتلبية الوارد.
- قرار التنقل يتم تنفيذه إذا كانت الميزات المقترحة تفوق الأضرار المستقبلية.

## 6-النظريات المفسرة لأسباب الحراك المهني:

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

## 6-1- نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية:

وتذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق وأنه يمكن تحقيق النجاح أو التقدم أو الحراك المهني الصاعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية. (طلعت، 1986، صفحة 67)

## 6-2- نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية:

وهذه النظرية عكس النظرية الأولى المفسرة للحراك المهني فنظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية تذهب إلى أن التقدم والحراك المهني يرجعان إلى شبكة من العوامل المتداخلة، إذ يتأثر المستوى المهني للفرد بعدة عوامل متداخلة، منها: مهنة الأب، الظروف التاريخية، دخل الأب وتعليمه، المساعدات المالية، الاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية. (طلعت، 1986، صفحة 700)

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

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

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

## 6-3- نظرية التوازن:

وتذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني للفرد أو العامل يحدث كنتيجة لتفاعل العوامل الفردية والاجتماعية كافة، إذ يتحدد الحراك المهني عن طريق العوامل والظروف الاجتماعية ، والمقدرة الطبيعية ، والظروف التاريخية المكتسبة ، إذ يؤثر كل من هذه العوامل على ظاهرة الحراك المهني بدرجات متفاوتة خلال مختلف المراحل الحياتية المهنية للفرد أو العامل ، وعندما يعمل العامل إلى الفئة العمرية من : 35-40 عاما ، فإنه غالبا ما يحدث توازن بين العوامل المسببة للحراك المهني كافة. (طلعت، 1986، صفحة 705)

## 7- المدرسة:

### 7-1- تعريف المدرسة:

تختلف تعاريف المدرسة وتحدياتها، بتباين الاتجاهات النظرية، وبتنوع مناهج البحث الموظفة في دراستها، ويميل اغلب الباحثين اليوم إلى تعريف المدرسة بوصفها نظاما اجتماعيا ، وفي إطار ذلك التنوع المدرسي يمكن استعراض مجموعة من التعريفات التي تؤكد تارة على بنية المدرسة وتارة أخرى على وظيفتها.

ففي اللغة يعرف معجم العلوم الاجتماعية المدرسة: بأنها بناء أو مؤسسة تربوية محددة، فالمدرسة والمنهج مصطلحان يعينان المضمون نفسه في العلوم الاجتماعية. (البقاعي، قاموس الطلاب عربي-عربي، 2006، صفحة 99)

أما في الاصطلاح فيعرفها "فرديناند بويسون" على أنها: مؤسسة اجتماعية ضرورية تهدف إلى ضمان عملية التواصل بين العائلة والدولة من أجل إعداد الأجيال الجديدة، ودمجها في إطار الحياة الاجتماعية. ففي اللغة يعرف معجم العلوم الاجتماعية المَدْرَسَةُ: "بأنها بناء أو مؤسسة تربوية محددة، فالمدرسة والمنهج مصطلحان يعينان المضمون نفسه في العلوم الاجتماعية" (معتوق، 1993)

ويعرفها فريدريك هاستن "بأنها نظام معقد من السلوك المنظم الذي يهدف إلى تحقيق جملة من الوظائف في إطار النظام الاجتماعي القائم". وينظر "أرلنود كلوس" إلى المدرسة بوصفها "نسقا منظما من العقائد والقيم والتقاليد، وأنماط التفكير والسلوك التي تتجسد في بنية المدرسة، وفي أيديولوجيتها الخاصة". (بن هادية و البليش، 1991، صفحة 34)

وتعرف ايضا "بأنها نظام معقد من السلوك المنظم الذي يهدف إلى تحقيق جملة من الوظائف في إطار النظام الاجتماعي القائم". (وظقة، 2004).

ويعرفها ريمون بدون:

"pour la sociologie, l'école est d'abord une institution qui remplit des fonction globales d'intégration et de mobilité sociale, l'autonomie relative du système d'enseignement justifie cependant que l'on s'intéresse aussi à son organisation interne, à la spécifié de son action, qui consiste à transmettre dans le cadre d'une programmation délibérée, des ensembles de connaissances, compétences de et de dispositions aux jeunes générations, ainsi qu'aux attentes et aux pratiques des différents acteurs sociaux concernés par son fonctionnement » (Boudon, 2005)

إذن المدرسة هي أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية المتخصصة، وهي نظام متكامل له وظائف اجتماعية محددة في إطار الحياة الاجتماعية، وأوجده المجتمع للقيام بوظيفة التنشئة الاجتماعية كمؤسسة مكملية للمؤسسة الأولى (الأسرة)، حيث تعمل على تلقين العلم والثقافة من جيل إلى جيل، ساعية بذلك لتحقيق نمو الأبناء جسميا وعقليا ووجدانيا واجتماعيا، وتربيتهم وفق معايير واتجاهات المجتمع الذي ينتمون إليه، بشكل يؤهلهم للاندماج فيه اندماجا ايجابيا.

**7-2-نشأة المدرسة وتطورها:** مرت المدرسة عبر تاريخها بثلاث مراحل وهي: (الرشدان، 1999، صفحة 87)

## 7-2-1- العائلة كمدرسة:

من المعروف أن العائلة في المجتمعات البدائية كانت هي المسؤولة الوحيدة عن تربية الطفل ورعايته، إذ لم تكن المدارس موجودة آنذاك، وقد كان الطفل في هذه المجتمعات البدائية يتعلم عن طريق ملاحظة وتقليد ومحاكاة ما يفعله أفراد عائلته وبخاصة الأبوان، وبهذا فقد كان التعليم يتم بصورة غير مقصودة، فلا الأبوان كانا يعيان بأنهما يقومان بدور المعلم، ولا الأولاد كانوا يعون بأنهم يمارسون دور التلاميذ وبالإضافة إلى ذلك، كان الأولاد يتعلمون الشيء الكثير من خلال البيئة واللعب.

## 7-2-2- القبيلة كمدرسة:

كانت القبيلة المدرسة الثانية للأطفال المكلة لدور العائلة أو الأسرة في المجتمعات البدائية، فقد كان الطفل يتعلم أيضا من خلال محاكاته وتقليده لمن هم أكبر منه سنا في القبيلة كشيخها أو كاهنها، كما لم تكن المدرسة البنية كافية لإعداد الطفل من الناحية الروحية، فاستعان الآباء بخبراء القبيلة أو عرافيها لهذا الغرض، وكان العرافين يفسرون ويعللون للأطفال الظواهر الروحية والطبيعية بصورة تغلب عليها السداحة، وعلى نحو خرافي أسطوري.

7-2-3- المدرسة الحقيقية: لقد كان لغزارة التراث الثقافي المتمثل في زيادة المعلومات والمعارف وتراكمها، وتعتقد هذا التراث المتمثل في تنوع معارفه وتشعبها وتشابكها وصعوبة نقلها من جيل إلى جيل، واستنباط اللغة المكتوبة، وظهور التراث الثقافي المكتوب الذي ألزم الناشئة ضرورة تعلم اللغة للاطلاع على هذا التراث وفهمه واستيعابه، لقد كان لهذه العوامل جميعها دورها البارز في ظهور المدرسة بمفهومها الحقيقي.

7-3- أنوع المدرسة: هناك نوعين رئيسيين للمدرسة هما: (محمد ع.، 1425، صفحة 104)

## 7-3-1- المدارس الحكومية:

وتتولى الحكومات عادة أمر تأسيسها وتمويلها وإدارتها، في محاولة منها لتدعيم تكافؤ الفرص التعليمية لأبناء الشعب لهذا يكون التعليم في المدارس مجانيا.

## 7-3-2- المدارس الخاصة:

ويؤسسها ويمولها ويديرها عادة أفراد أو هيئات خاصة، وتلعب هذه المدارس دورا تكامليا مع المدارس العامة أو الحكومية.

## 7-4- بنية المدرسة:

يشكل الاتجاه البنيوي الوظيفي أحد أبرز التيارات السوسيولوجية التي تبحث في بنية المدرسة ووظيفتها، ويعد كل من "راد كليف براون و مالمينوفسكي"، من رواد هذا الاتجاه السوسيولوجي الحديث، الذي هر في العقد الأول من القرن العشرين ويتزعم هذا الاتجاه حاليا كل من "تالكوت بارسونز" و "روبرت ميرتون"، وفي مجال تحديده للنظام، يميز "بارسونز" عموما بين أربعة مجموعات مكونة للنظام وهي

الأدوار التي تتمثل في النشاطات التي يقوم بها الأفراد، ويلى ذلك منظومة المعايير التي تسود داخل النظام، ثم الجماعات كجماعات الصفوف والعائلات والأفراد، وأخيرا منظومة القيم التي تسود داخل النظام وتوجه مسار حركته. (على و علي، 2004، صفحة 47)

ويجري اليوم توظيف المنهج البنوي الوظيفي لدراسة بنية النظام المدرسي وتحديد مكوناته ونسق فعالياته الداخلية والاجتماعية، ومن الدراسات الهامة التي اعتمدت على هذا المنهج، يمكن الإشارة إلى دراسة كوردن وأعمال كولمان في الولايات المتحدة حيث ركز الباحثان على تحليل بنية النظام المدرسي ونسق العلاقات التي يقوم بين جوانب هذا النظام وفقا للاتجاه البنوي الوظيفي. (محمد ع.، 1425، صفحة 38)

وتسعى الدراسات البنوية الوظيفية الحالية في مجال المؤسسة المدرسية إلى تحديد العناصر المكونة للنظام المدرسي، كما تسعى إلى تحديد نظام التفاعلات القائمة في داخلها من أجل تحديد الملامح الأساسية لدورها ووظيفتها الاجتماعية، وقد استطاعت هذه الدراسات أن تحدد الأطر البنوية الأساسية للمؤسسة المدرسية على النحو التالي (على س.، 2007، صفحة 73):

1-جماعات التلاميذ.

2-جماعات المعلمين.

3-الإداريون.

4-الجماعات الاتصالية .

5-منظومة المناهج والمقررات التربوية.

6-جماعة الخدمة.

7-جماعات الموظفين.

8-القيم والأعراف السائدة.

9-الأهداف التربوية.

## 7-5- وظائف المدرسة:

إن المدرسة تمارس وظائف اجتماعية وتربوية متعددة، وتتباين هذه الوظائف بتباين المجتمعات، وتباين المراحل التاريخية المختلفة، ويمكن لنا في هذا السياق أن نميز عددا من المحاور الأساسية لوظائفها الاجتماعية، حتى يتبين لنا مدى أهمية هذه المؤسسة: (السيد، 2007، صفحة 46)

## 7-5-1- وظيفة التنشئة الاجتماعية:

تعد المدرسة بحق الوكالة الاجتماعية الثانية، بعد الأسرة، للقيام بوظيفة التنشئة الاجتماعية للأطفال، والأجيال الشابة، حيث تقوم المدرسة بإعداد الأجيال الجديدة روحياً ومعرفياً وسلوكياً وبدنياً وأخلاقياً ومهنياً، وذلك من أجل أن تحقق للأفراد اكتساب عضوية الجماعة والمساهمة في نشاطات الحياة الاجتماعية المختلفة.

#### 7-5-2- الوظيفة السياسية:

يرسم كل مجتمع المنهاج السياسي الذي يلائمه والذي يحقق غاياته وأهدافه في مختلف مجالات الحياة وميادينها، والسياسية هي أداة المجتمع في توجيه الطاقات والفعالية المجتمعية نحو أهداف منشودة ومحددة. وهي بالتالي معنية بتحقيق التوازن بين جوانب الحياة الاجتماعية ومؤسساتها المختلفة، وتقوم بين مؤسسة المدرسة والمؤسسة السياسية علاقة جدلية عميقة وجوهرية، فالمؤسسة السياسية معنية بتحديد أهداف التربية وغاياتها وتحديد استراتيجيات العمل المدرسي ومناهجه، لتحقيق أغراض سياسية اجتماعية قريبة أو بعيدة المدى، وغالباً ما ينظر إلى المدرسة بوصفها حلقة وسيطة بين العائلة والدولة، لتحقيق الغايات الاجتماعية التي حددها المجتمع لنفسه.

#### 7-5-3- الوظيفة الاقتصادية:

يكمن العامل الاقتصادي في أصل نشوء المدرسة، وخاصة في مرحلة الثورة الصناعية الأولى، التي تطلبت وجود يد عاملة ماهرة قادرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة المتطورة. وكان على المدرسة في هذه المرحلة أن تلي حاجات الصناعة النامية من اليد العاملة المؤهلة. لقد بدأت ترتبط المدرسة تدريجياً بشكل وثيق بالمؤسسات الاقتصادية الإنتاجية، ويتجسد ذلك في المدارس الفنية والمهنية، التي تتصل بشكل مباشر بعجلة الإنتاج الصناعي المتطور، فأصبحت المدرسة تلعب دوراً هاماً في زيادة الدخل القومي، وتحقيق النمو الاقتصادي في البلدان المتطورة على حد سواء.

#### 7-5-4- الوظيفة الثقافية:

تعد الوظيفة الثقافية من أهم الوظائف التي تتولاها المؤسسات المدرسية، فالمدرسة تسعى إلى تحقيق التواصل والتجانس الثقافي في إطار المجتمع الواسع، وتأخذ وظيفة المدرسة الثقافية والاجتماعية بين الثقافات الفرعية في إطار المجتمع الواحد: كالتناقضات الاجتماعية، العرقية، الجغرافية وهي التناقضات التي يمكن أن تشكل عامل كبح يعيق تحقيق وحدة المجتمع السياسية، ومدى تواصله الثقافي وتفاعله الاقتصادي.

وقد تجلت أهمية هذه المسألة في مرحلة نشوء وتكون الأسواق القومية في أوروبا في مرحلة الثورات البرجوازية، وهي الثورات التي اقتضت وجود ثقافة واحدة للمجتمع واحد.

فالمدرسة إذن هي المؤسسة الاجتماعية التي أنشأها المجتمع لتقابل حاجة من حاجاته الأساسية، وهي تطبيع أفرادها تطبيعاً اجتماعياً يجعل منهم أعضاء صالحين وأصبحت هي الوحيدة القادرة على توفير الفرص الكافية لإكساب الأفراد الخبرات التعليمية والعلمية وتكشف ميوهم أصبحت نقطة التقاء للعلاقات العديدة والمتداخلة والمعقدة، وأصبحت قوة اجتماعية موجهة تعمل على بناء الشخصية السوية وإكساب الفرد الخبرات والمهارات العلمية والفنية التي تهيؤه للحياة الاجتماعية.

## 8-الاتجاهات النظرية المفسرة لعلاقة التعليم بالحراك المهني:

إن من أبرز الاتجاهات التي اهتمت وقدمت وجهات نظر مختلفة حولها،الاتجاه الوظيفي، والاتجاه الصراعى.

### 8-1-الاتجاه الوظيفي:

يقدم الاتجاه الوظيفي تصوره للعلاقة بين التعليم والحراك المهني انطلاقا من تفسيره للتمايز الاجتماعى والمهني الذي مؤداه، أن المجتمع يتكون من مواقع وظيفية تتطلب نوعا من الأداء الماهر، وهذه المواقع يجب شغلها من أفراد لديهم قدرات خاصة، أو نالوا تدريبا مناسباً لأداء الدور الوظيفي الخاص بهذه المواقع، من هذا المنظور يقدم الاتجاه الوظيفي مجموعة من الفرضيات الأساسية تشمل(W & J, 1985, p. 37) :

1-أن التغيرات التكنولوجية في المجتمعات الصناعية أدت إلى زيادة مستوى المهارة المطلوبة لأداء الوظائف بصورة مستمرة وترتب على ذلك عمليتان أولهما نقصان نسبة الوظائف التي تتطلب مستوى منخفضا من المهارة، وزيادة نسبة الوظائف التي تتطلب مستوى عال من المهارة المطلوبة داخل الوظائف نفسها.

2-يقدم التعليم النظامي التدريب الضروري للوظائف التي تتطلب مهارات أكثر ارتفاعا سواء في صورة مهارات متخصصة أو في قدرات عامة.

3-و على ذلك فإن المتطلبات التعليمية في زيادة مستمرة، وهناك حاجة متزايدة لأن تستمر نسبة أكبر من أفراد المجتمع فترات أطول من الدراسة.

في ضوء الوظيفية تكون العلاقة بين التعليم والحراك المهني كالتالي: كلما زادت سنوات التعليم التي يتمها الفرد زادت إنتاجيته وكان أكثر أهمية في المجتمع، ونظرا لأن عملية الاختيار التي تحدد المكانة الوظيفية تتم داخل النظام التعليمي، عليه فإن عملية توزيع التلاميذ واختيارهم داخل النظام التعليمي يجب أن تحدث وفقا لقدراتهم الشخصية واستعدادهم أكثر من اعتمادها على الاختلافات الأخرى كالعرق أو الجنس أو اللون.

ترى الوظيفية أن التعليم الذي يحصل عليه الفرد، ومستوى المهنة التي يلتحق بها، وأنه كلما زادت سنوات الفرد في التعليم أمكن الحصول على مهارات فنية أعلى تؤهله للتعيين في مهن أفضل في سلم الترتيب المهني. وفي ضوء ذلك يكون كل فرد في المجتمع قادرا على المنافسة للوصول إلى المهن العليا من خلال ما يحصل عليه من مستويات تعليمية.

(W & J, 1985, p. 22)

### 8-2-الاتجاه الصراعى:

ترتكز معظم تصورات الاتجاه الصراعى المتعلقة بالتعليم ودوره في الحراك المهني على الانتقادات الموجهة إلى الاتجاه الوظيفي فهم يرون أن الاتجاه الوظيفي لم يقدم التفسير المناسب لبعض التأثيرات الاجتماعية للتعليم المدرسي، كما أن بعض مقولاته مجانية للواقع، وبخاصة المقولة التي مفادها، أن الزيادة في عدد سنوات التعليم تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والتقدم التكنولوجي. ولقد أكد "راندال كولير" فقدان هذه العلاقة، حيث توصل إلى أنه لا يوجد دليل على أن العمال الأكثر تعليما هم الأكثر إنتاجا والعكس صحيح، حيث يعمل الأفراد الأكثر تعليما في الأعمال الرتيبة

التي تبعد عن الإنتاجية، كما أن الإنتاجية داخل العمل تعتمد على الخبرة المكتسبة من العمل ذاته، أكثر من اعتمادها على التعليم والتدريب الرسمي قبل العمل. (W & J, 1985, p. 25)

من جانب آخر، يرى "سولتس" و "فاترج" أن اقتراح تطبيق مقولات الوظيفية على مجتمعات العالم الثالث، وبخاصة المقولة التي ترى بضرورة التوسع في النظام التعليمي حتى تنمي قوة العمل، اقتراح خاطئ ذلك أن زيادة التعليم في هذه البلاد يعني إعداد أفراد متعلمين تعليماً أعلى مما تتطلبه الوظائف المتاحة في سوق العمل، مما يؤدي إلى انتشار البطالة وبخاصة في الحضر، حيث أن الاقتصاد في هذه المجتمعات يكون غير قادر على توفير وظائف للأعداد الكبيرة المتعلمة التي ينتجها النظام التعليمي. (W & J, 1985, p. 29)

وانطلاقاً من الأهمية البالغة للتعليم بكل مستوياته، الذي يعتبر ركيزة أساسية وفارقة في عملية توصيف الوظائف، اهتم علماء الاجتماع بالدراسة، التحليل والتفسير للعلاقة الرابطة ما بين الحراك المهني والتعليم الأكاديمي، خصوصاً مع الزيادة السريعة لعدد المتعلمين من كلا الجنسين.

وقد تباينت نتائج الدراسات ما بين معتبرا للتعليم عامل حاسم و أساسي في عملية الحراك المهني، ومعتبرا له كعامل ثانوي ومساعد لا أكثر، ومن ابرز دراسات هذا الاتجاه الأخير نجد دراسة اندرسون في بريطانيا، أمريكا، والسويد والتي ابرزت عدة نتائج " بالرغم ان التعليم يؤثر على فرص الفرد للصعود أو الهبوط عبر السلم الاجتماعي، فإن الحراك لا يرتبط بالتعليم إلا ارتباطاً جزئياً، وان التعليم ما هو إلا عامل واحد من بين عوامل كثيرة، وتتأسس هذه الفرضية على ما يلاحظ من ان ثمة فروق فعلية فيما يتصل بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي بين أولئك الذين يتشابهون في التعليم." (مالكي، 2016)

ونجد دراسة أخرى للباحث حسين العمارة الذي أكد على أهمية التعليم في ميكانيزم الحراك المهني من خلال ما يحمله التعليم من قيم، منها القيمة الرمزية والقيمة الوظيفية، فالتعليم اذا كان منتج لمهنة ما تسمح للفرد من الانتقال من وضعية إلى أخرى في الاتجاه الصاعد فهو يعكس قيمة وظيفية وهو ما نلاحظه في المستويات المهنية للعمال المتدنية ذات المستوى التعليمي المنخفض، فالحصول على تعليم أكاديمي يرفع من الدرجة الوظيفية للعامل، عكس القيمة الرمزية التي لا تضيف للفرد أي زيادة مادية أو تغيير مهني .

اضافة إلى ذلك فلقد أظهرت الدراسات الاجتماعية الميدانية أن أغلب المتسربين من الدراسة يتوجهون إلى المهن والحرف اليدوية على غرار النجارة، كهرباء وميكانيك السيارات، البناء، الحدادة....، التي يبقون مزاولين لها مدى حياتهم.

وفي الأخير يمكننا القول مما سبق أن التعليم يعتبر عامل مساعد أساسي لعملية الحراك المهني باختلاف أشكاله، فالتعليم العالي والمتميز يعطي للفرد القوة ويفتح له أبواب الاختيار في المهنة والقطاع، ويدفع به في اتجاه الحراك التصاعدي فهو عامل ثابت وحماية له، فكلما زاد المستوى التعليمي للفرد كلما زاد إيجاباً المستوى المهني له، والعكس صحيح فكلما تراجع المستوى التعليمي للفرد كلما قلت فرص تحركه مهنيًا وصعبت عليه، والذي تؤكد عليه أغلب الدراسات التي اهتمت بموضوع المستوى التعليمي وعلاقته بالحراك. لكن كل ذلك مرتبط بالبيئة العامة للتنظيمات

ومدى تقبلها لهذه الحركية التي هي في الأساس حالة إيجابية تخدمها بالمقام الأول، إلا أننا نرى الكثير من العراقيين البيروقراطية التي تجعل العامل في حالة احباط وخمول مهني نتيجتها، خصوصا في الادارات العمومية. ولعل حركة الترقيات العامة التي تعرفها كثير من القطاعات المحلية من عملية احصاء شامل لكل الموظفين أصحاب الشهادات خاصة العليا منها من ماجستير ودكتوراه لأجل تكييفها مع المناصب المتاحة، تمثل أحسن مثال على الصورة العامة لوضعية العامل داخل التنظيمات المحلية رغم جملة التشريعات والقوانين التي تكفل للعامل حقه في ذلك.

#### الخاتمة:

لقد اكتسب التعليم بجميع أطواره، الأهمية البالغة في الأنظمة الحديثة للمجتمعات، فعملت كل الحكومات على إعطاء الاهتمام والأولوية له في سياساتها التنموية، وخير دليل على ذلك حجم ميزانية التعليم مقارنة بباقي القطاعات، فقد أدركت أن إنتاج فرد ناجح و رائد في بيئته لا يتأتى إلا عن طريق التعليم، فهو وسيلة للحراك المهني الصاعد، المنتج لفرد فعال وإيجابي مهنيا واجتماعيا، فالتعليم هو محرك التنمية والتغيير في أي مجتمع، فالتعليم بمختلف أطواره ومستوياته له الأثر الكبير والفارق في حياة الفرد الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والنفسية، فيشكل الدافع والوسيلة التي تمكن من الارتقاء في السلم الاجتماعي وأداة مغيرة للبناء الاجتماعي لأي مجتمع. ورغم كل هذا يبقى التعليم هو من بين أحد أهم العوامل والمؤثرات للفرد والجماعة للارتقاء في السلم الاجتماعي-المهني فالتحصيل العلمي العالي لا يكفي ولا يضمن بالتأكيد حركية الفرد في مساره المهني.

#### قائمة المراجع:

1. Alexander, W. (mobilité professionnelle). La. Paris: ed Dunod.
2. Bodin, & Jean. (juin1977). *La mobilité professionnelle interne*. (é. r. Marseille, Éd.) centre d'études et de la recherche sur la qualification .
3. Boudon, R. (2005). *Dictionnaire de Sociologie*. paris: Larousse.,
4. Frank, B. e. (2007). *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*. Paris, France: édition Nathan.
5. Girard, A. (1971). *Larousse Sociale*. france: éd PUF.
6. W, F., & J, S. (1985). *School and Society*. New York: Teachers college Press.

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

8. احمد الزايد. (2008). *التعليم والحراك الاجتماعي في مصر*. مصر: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية كلية الآداب القاهرة.

9. أحمد محمد بيومي. (بلا تاريخ). *المعرفة الاجتماعية* (الإصدار 1). مصر: دار علم أسس.

10. أسعد وطفة على، و جاسم الشهاب علي. (2004). علم الاجتماع المدرسي (بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية). المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
11. الجاير منصور الجاير. (2005). التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي في المجتمع الليبي من وجهة نظر خرجي الجامعة الأساسية. كلية الدراسات العليا، الأردن: الجامعة الأردنية.
12. الرشيدان عبد الله. (1999). علم الاجتماع التربوي. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
13. حسين عبد اللاوي. (2007). ملاحظات أولية لدراسة الحراك الدولي للكفاءات الجامعة الجزائرية. مجلة دفاتر مخبر التغيير الاجتماعي (العدد 1)، 56.
14. حنان مالكي. (30 11، 2016). المدرسة والحراك الاجتماعي. دفاتر المخبر، صفحة 259.
15. زيدان عبد الباقي. (1976). علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل. مصر، جامعة الأزهر، مصر: دار الفكر العربي.
16. سعيد اسماعيل علي. (2007). نشأة الفكر التربوي. القاهرة: عالم الكتب.
17. طارق السيد. (2007). علم الاجتماع المدرسي. القاهرة: مؤسسة شهاب الجامعة.
18. عبد الله الرشيدان. (1999). علم اجتماع التربية. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
19. على أسعد وطفة. (2004). علم الاجتماع المدرسي (بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية). بيروت: المؤسسة الجامعية لدراسات والنشر والتوزيع.
20. على محمد سعيد محمد. (1425). علم التربية وأسس. الرياض، الرياض المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد.
21. علي بن هادية، و بلحسن البليش. (1991). القاموس الجديد للطالب (الإصدار 7). الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
22. غريب سيد أحمد. (1995). الطبقات الاجتماعية. الاسكندرية: دار المعرفة الاجتماعية.
23. فريدريك معنوق. (1993). معجم العلوم الاجتماعية. بيروت لبنان: أكاديميا للنشر.
24. لويس كامل مليكة. (1970). قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية. الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر.
25. محمود الجوهري محمد. (1984). المدخل لعلم الاجتماع (الإصدار 1). مصر: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
26. مختاري زهية، و رباب رابع. (05 06، 2022). العوامل المؤثرة في الحراك السوسيو مهني للأستاذ الجامعي خلال مساره الوظيفي. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية.
27. يوسف محمد البقاعي. (2006). قاموس الطلاب عربي-عربي. المغرب: دار المعرفة.