



## العنوان

### الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية

-دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات ببلدية جيجل-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

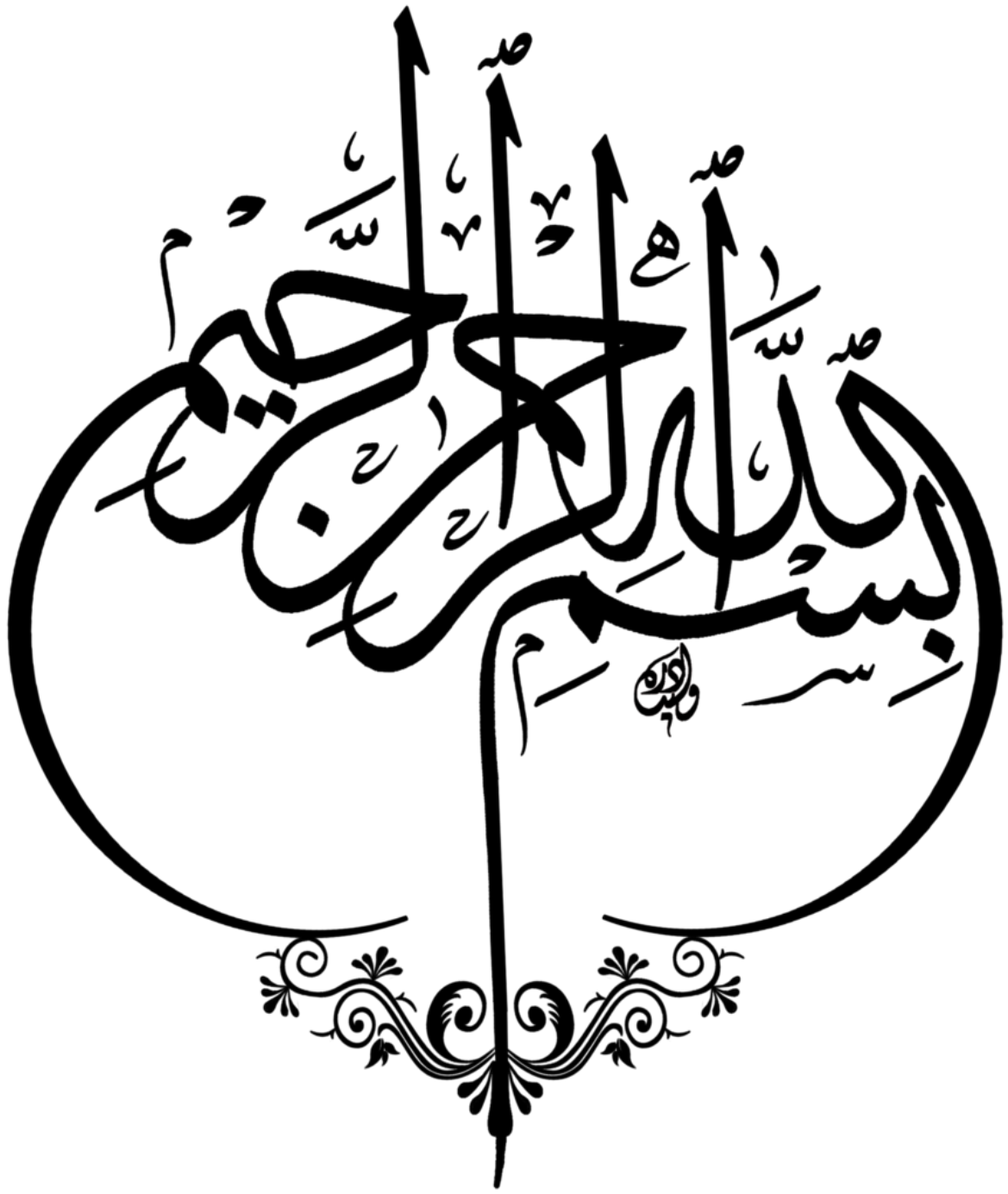
#### لجنة المناقشة /

رئيسا  
مشرفا  
مناقشا

- الأستاذ (ة): لعوبي يونس  
- الأستاذ (ة): سرار شفيقة  
- الأستاذ (ة): بوغرزة رضا

#### من إعداد الطلبة /

- الطالب(ة): بوعش لينة أميرة  
- الطالبة(ة): زين أمينة



# شُكْرُكُمْ تَقَاتِي

الحمد لله ابتداءً وانتهاءً

قال تعالى ﴿وَلئن شُكْرْتُمْ لَأزِيدنكم﴾ (سورة إبراهيم الآية 07)

نشكر الله تعالى ونحمده حمدا طيبا مباركا على نعمة التي بها تتم الصالحات

إذ هدانا ووفقنا على إتمام هذا العمل

نقدم بالشكر الموصول إلى أستاذتنا المشرفة الدكتورة "سرار شفيقة" الذي أمدتنا

بعونها وقدمت لنا الدعم وبذلها وقتها وجهدها وخبراتها حرصا منها على إنجاز هذا

العمل بالصورة المطلوبة،

فقد كانت نعم الرفيقة في رحلتنا العلمية هذه

كما نقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أساتذة قسم علم الاجتماع

وعلى رأسهم الدكتور "لعوبي يونس" لتعاونه معنا في إنجاز هذا العمل

والشكر الجزيل إلى صديقتنا "مينة و فطيمة "

إلى كل من أعاننا على إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

إلى الجميع : شكرا

---

# محتويات الدراسة

---

الصفحة	الموضوع
	شكر و تقدير
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة</b>	
4	تمهيد
5	1-1: أسباب إختيار الموضوع
6-5	1-2: أهمية إختيار الموضوع
6	1-3: أهداف إختيار الموضوع
8-6	1-4: إشكالية الدراسة
8	1-5: فرضيات الدراسة
15-8	1-6: مفاهيم الدراسة
21-15	1-7: الدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني : المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة</b>	
تمهيد	
24	تمهيد
30-25	2-1: النظريات المفسرة للحراك المهني
34-30	2-2: النظريات المفسرة للمرأة العاملة
35-34	2-3: التوجه النظري للدراسة
36	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث : الحراك المهني أشكاله وعوامله</b>	
38	تمهيد:
39	3-1: أهداف الحراك المهني

51-39	3-2 : أشكال الحراك المهني
52-51	3-3 : أنواع الحراك المهني
53-52	4-2 : قياس الحراك المهني
56-53	5-2 : عوامل الحراك المهني
57	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع : هوية والمرأة العاملة وتشكيلها</b>	
59	تمهيد
60	4-1 : وظائف الهوية
62-60	4-2 : مكونات وعناصر الهوية
63-62	4-3 : مصادر وخصائص الهوية
64-63	4-4 : أساليب الهوية ومستوياتها
66-64	4-5 : تشكيل الهوية وسيرورة بنائها
69-66	4-6 : تاريخ المرأة في ديانات والحضارات
70-69	4-7 : عمل المرأة في المجتمعات الغربية
72-70	4-8 : عمل المرأة في الوطن العربي والجزائر
74-72	4-9 : دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل
76-74	4-10 : واقع المرأة العاملة الجزائرية
77-76	4-11 : مساهمة المرأة في عملية التنمية
78-77	4-12 : أثر الناجمة عن خروج المرأة للعمل
82-78	4-12 : المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة
83	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
85	تمهيد
87-86	5-1 : مجالات الدراسة (المجال الجغرافي، المجال الزمني، المجال البشري)
88-87	5-2 : عينة الدراسة
88	5-3 : المنهج المستخدم في الدراسة

90-88	4-5: أدوات جمع البيانات
91	5-5: أساليب التحليل
92	خلاصة الفصل
	<b>الفصل السادس : عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة</b>
93	تمهيد
116-94	1-6: عرض و تحليل نتائج الجداول
120-116	2-6: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
122-121	3-6: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
123-122	4-6: النتائج العامة للدراسة
124	5-6: صعوبات الدراسة
124	6-6: الإقتراحات والتوصيات
125	خلاصة الفصل
ج	<b>خاتمة</b>
	<b>قائمة المراجع</b>
	<b>قائمة الملاحق</b>
	<b>ملخص عام للدراسة</b>



---

# قائمة الجداول

---



رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب السن	95
02	الحالة المدنية للموظفات	95
03	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي	96-95
04	توزيع الأفراد العينة حسب الخبرة في العمل	97-96
05	توزيع الفراد العينة حسب الوظيفة	97
06	إستفادة الموظفات من التكوين	98-97
07	نوع التكوين التي تلقته الموظفة	98
08	المهارات المكتسبة نتيجة التكوين المتخصص والتحكم في العمل.	99-98
09	البرامج التكوين المتخصص و تطوير الشخصية	99
10	التكوين المتخصص وإكتساب المعارف جديدة	99
11	التكوين المتخصص وإتقان بعض المهام الجديدة	100
12	التكوين المتخصص وزيادة فعاليتك في العمل	100
13	التكوين المتخصص وثقتك بنفسك	101-100
14	التكوين المتخصص و كفاءة الموظف	101
15	عمل المرأة وتطوير شخصيتها	101
16	التكوين المتخصص وتمكين المرأة في مجال العمل	102
17	الإستفادة من التكوين في إستخدام تكنولوجيا الإعلام والإتصال	103-102
18	الوسائل الأكثر إستخداما في المؤسسة	104-103
19	مجالات إستخدام الموظفة الأنترنت	104
20	مجالات إستخدام الهاتف	105-104
21	علاقات متنوعة للموظفة	105
22	إستخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة في المؤسسة وعملية التفاعل	106
23	تشكيل المؤسسة مجموعات التواصل الإجتماعي بين الموظفين	107-106
24	إستخدام مواقع التواصل الإجتماعي وتعدد العلاقات الاجتماعية	108-107
25	إستعمال مواقع التواصل الإجتماعي والتفاعل الإجتماعي داخل المؤسسة	108

109-108	إسهام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إثراء الحياة الاجتماعية للموظفة خارج الوظيفة	26
110-109	الإستفادة من الترقية	27
110	معايير التي يتم الإعتماد عليها في عملية الترقية	28
111	الشهادات كمعيار أساسي لخلق الترقية في العمل	29
112-111	الإرتقاء في الرتبة الإدارية والمشاركة في إتخاذ القرارات	30
112	ما إذا كانت الترقية تؤدي إلى زيادة أعباء ومهام العمل	31
113-112	الترقية وزيادة المسؤولية	32
113	الترقية وتوجيه الأوامر للموظفين	33
113	الترقية وتعقيد في المهام	34
114	الترقية والمزايا المادية	35
114	الترقية ومكانة المرأة في العمل	36
115	الترقية و صناعة شخصية المرأة في العمل	37
115	الترقية وزيادة هبة المرأة في العمل	38
116	الإرتقاء في الرتب الإدارية وتمكين المرأة المرأة داخل المؤسسة	39



---

# مقدمة

---

شهدت المجتمعات تغييرات وتحولات سريعة في مختلف الميادين أثرت بشكل كبير على المجتمع الجزائري وهذه التغييرات والتطورات شملت جميع مجالات الحياة الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، ونتيجة هذه التغييرات والتطورات التي حدثت في المجتمعات والمجتمع الجزائري على غرار هذه المجتمعات شهد هذا الأخير هذه التغييرات. حيث مسّت التغييرات الحاصلة المرأة الجزائرية التي تمثل نصف المجتمع مما أدى بزيادة أدوارها في الحياة، حيث كانت المرأة في القديم ملزمة بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أسرتهما أما حاليا اقتحمت المجال العام وخرجت للعمل خارج المنزل أيضا. فقد أصبح عمل المرأة من الموضوعات المطروحة الآن بقوة في كل الساحات وفي شتى الاتجاهات، فالعمل الصناعي والإداري والتعليمي وغيره لم يعد حكرا على الرجل وأصبحت المرأة تنافسه في العديد من المهن ومشاركته في التنمية الاقتصادية للبلاد وتخلّصت من صورتها التي حصرت دورها داخل المنزل، وهذا الذي فتح لها المجال في إبراز قدراتها وإثبات ذاتها، وقيامها بأدوار هامة في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية، ومن خلال عملها تحصلت على مكانة اجتماعية، فالعمل هو الوسط الحقيقي الذي تتبلور فيه شخصيتها واستقلاليتها وفي ذلك بناء وإعادة تشكيل لهويتها.

إن عمل المرأة في المؤسسات لفترة طويلة جعل من المؤسسات حقلًا خصبا للدراسات التي تهتمّ بالمرأة وعملها. ومن خلال هذه الدراسة سنحاول معرفة دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية، وذلك بالاعتماد على خطة تتكون من 4 فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول: الخاص بالإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة والذي يتضمن أسباب وأهمية الموضوع ، أهداف الدراسة، الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا إلى المقاربات النظرية.

الفصل الثالث: تطرقنا إلى موضوع الحراك المهني المتمثل في الأهداف، العوامل، بالإضافة إلى أشكال، الأنواع وأخيرا قياس الحراك المهني.

الفصل الرابع: تناولنا موضوع الهوية والمرأة العاملة بحيث تم التطرق إلى مكوناتها وعناصرها، ووظائفها، وطرق تشكيل الهوية ومستوياتها، ثم عمل المرأة في الديانات وتطرقنا أيضا واقع عمل المرأة في الدول الغربية والعربية، دوافع خروج المرأة للعمل، مساهمة المرأة في عملية التنمية وأخيرا الآثار ومشاكل خروج المرأة إلى العمل.

أما الفصل الخامس: فقد خصصناه للإجراءات المنهجية للبحث، حيث تطرقنا إلى مجالات الدراسة (الجغرافي، الزمني، البشري)، ثم توضيح عينة البحث والمنهج المتبع في الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى أساليب تحليل الدراسة.

الفصل السادس تطرقنا إلى عرض وتحليل وتفسير البيانات المتحصل عليها بعد المعالجة الإحصائية بالإضافة إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، وفي ضوء الدراسات السابقة، والنتيجة العامة التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

وأنهينا البحث بخاتمة وتوصيات واقتراحات والصعوبات التي واجهتنا في خوض غمار هذا البحث ثم قائمة المصادر والمراجع التي اعتمدها في هذا البحث.



## الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

- تمهيد:

1-1: أسباب اختيار الموضوع

1-2: أهمية اختيار الموضوع

1-3: أهداف الدراسة

1-4: إشكالية الدراسة

1-5: فرضيات الدراسة

1-6: مفاهيم الدراسة

1-7: الدراسات السابقة

**تمهيد:**

إن موضوع الحراك المهني يعتبر من المواضيع ذات أهمية قصوى، حيث إهتم به العديد من الباحثين في العلوم الاجتماعية، ومن خلال دراستنا نحاول التعرف على دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في إحدى مؤسسات الجزائرية وبالذات في مؤسسة بلدية جيجل إذ تناولنا في هذا الفصل، الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة، أسباب إختيار الموضوع وأهمية الموضوع، وأهدافه، الإشكالية، مع تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، ثم الدراسات السابقة.

## 1-1: أسباب اختيار الموضوع

تتعدد أسباب اختيار موضوع أي بحث علمي بمثابة الحافز والدافع الذي يثير مجموعة من الدوافع لدى الباحث للقيام بمختلف الدراسات العلمية وتتمثل الأسباب التي دفعتنا للاختيار موضوع "الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة" لأسباب موضوعية وذاتية .

### 1-1-1- الأسباب الموضوعية:

- علاقة موضوع الدراسة بمجال تخصصنا علم اجتماع تنظيم وعمل.
- قابلية الموضوع للبحث و الدراسة.
- تكوين نظرة علمية حول موضوع الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة.

### 1-1-2- الأسباب الذاتية:

- الفضول المعرفي ورغبة شخصية في تقديم معطى علمي تحليلي لهذا الموضوع في إطار مذكرة التخرج.

- الميل الشخصي لدراسة مثل هذه المواضيع ذات طابع اجتماعي.
- زيادة وإثراء المعارف الشخصية حول موضوع الحراك المهني.
- زيادة وإثراء المعارف الشخصية حول موضوع هوية المرأة العاملة.

### 1-2- أهمية الدراسة :

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال حداثة الموضوع ومختلف عناصره باعتباره أحد المواضيع الواسعة في عدة مجالات، وتقوم هذه الدراسة على إعطاء نظرة واسعة عن أهم مصادر وأسباب الحراك المهني وعليه فلبحثنا هذا أهميتين:

**1-2-1- أهمية علمية:** تتمثل في زيادة المعلومات والمعارف فيما يخص هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة ولفت الانتباه الباحثين والمسؤولين لدراسة هذا الموضوع وتحليل أبعاده بإضافة دراسة دور الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية حيث أن دراسة العلمية تستند أهميتها على العينة التي تجري عليها الدراسة.



**1-2-2-أهمية عملية:** ما يميز هذه الدراسة انطلاقاً من الواقع ومركزية الموضوع ضمن التخصصات الأكاديمية التي تعني بمجال الدراسة وكما تثرى الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة التي قمنا بإجراء دراستنا فيها وذلك من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة التي يمكن التوصل لها.

### **1-3- أهداف الدراسة:**

تسعى الدراسة الراهنة لتحقيق جملة من الأهداف والتي تتمثل في.

#### **1-3-1- أهداف العلمية:**

- المساهمة بدراسة جديدة ولو كانت بسيطة تخدم غرض البحث العلمي.
- الإجابة عن التساؤلات المدرجة في إشكالية البحث.
- محاولة التحقيق من الفرضيات في الواقع الإمبريقي.

#### **1-3-2- الأهداف العملية :**

- معرفة مدى مساهمة الحراك المهني في تشكيل هوية المرأة العاملة.
- الكشف عن دور التي تلعبه المرأة العاملة في مسارها الوظيفي.

### **1-4-إشكالية**

يعتبر خروج المرأة إلى العمل ظاهرة اجتماعية خاصة بعد الثورة الصناعية التي عرفها المجتمع الإنساني مما أدى إلى التغيير الاجتماعي وما حدث على إثره من سلسلة تغيرات على مستوى التركيبة الأسرية وكذلك في الوظائف والأدوار، مما أدى بمساهمة المرأة في شتى مجالات العمل والإنتاج وهذا نتيجة التطورات الحاصلة في مجال التنمية والتحديث.

إن الواقع الجديد للمرأة الجزائرية بعد التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وانتشار الوعي والتعليم وزيادة أعباء الحياة التي لم يعد الرجل يتحملها لوحده، دفع المرأة لمشاركته في تحملها بالخروج للعمل وكذا لتحقيق ذاتها وقتل روتين الممل، إشباع رغباتها المادية والمعنوية. وهكذا أصبح العمل يعتبر بمثابة سند وسلاح للمرأة تواجه به مختلف ظروف الحياة، وهذا مما أدى إلى تواجد المرأة حتى في القطاعات التي كانت حكرًا على الرجل وحتى وصل الأمر إلى منافسته في بعض المهن والوظائف الصعبة التي تتطلب نوع من القوة الجسدية مثل العمل في المجال الصناعي والتعليمي والإداري وغيرها.

وقد تزامن خروج المرأة للعمل مع موجة من التحرر وخاصة مع بواكر الثورة الصناعية والعلمية والتي منحت هامشاً من الحرية للمرأة ومحاولة إثبات مكانتها داخل المجتمع وإثبات ذاتها، وذلك من خلال

تقلدها لعدة مناصب عليا ذات السلطة في مختلف المجالات كالمجال الصناعي والسياسي والإداري وغيرها، فكلما كانت المرأة العاملة تقوم بعملها بفعالية وبأكمل وجه يجعلها تترقى وتتقدم في عملها بتوليها مناصب ومراكز مختلفة ومتقدمة في العمل.

إذ أصبحت المرأة العاملة تحقق النمو الاقتصادي للمجتمع وتدعم إنتاجيته، وأصبحت تحقق المساواة في الدخل مع الرجل مما أدى إلى تحسين مستوى معيشتها والتغلب على ظروف الحياة لدى النساء، كما أصبحت نسبة النساء العاملات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية في زيادة مستمرة سواء المتزوجات أو غير المتزوجات، أي أصبحت تشكل قوة عمل باعتبارها تمثل الموارد البشرية في اغلب المجتمعات والجزائر من المجتمعات التي عرفت على غرار المجتمعات الأخرى التحاقا تدريجيا للمرأة في مجال العمل واستطاعت أن تبرز دورها كفاعلة اجتماعية استطاعت أن تساهم في تحقيق أهدافها الخاصة وأهداف المؤسسة التي تعمل بها.

تقوم المرأة من خلال ولوجها مجال العمل والمشاركة والاتصال مع زملائها في مكان العمل بتشكيل مجال اجتماعي تفاعلي ليس فقط لضمان تداول المعلومات ذات صلة بالمجال المهني، بل أيضا تداول الآراء والأفكار من خلال الحياة اليومية التي من شأنها إنتاج مضامين ثقافية مساعدة على تشكيل البيئة المجتمعية بين الفاعلين، وتنمية روح الانتماء للجماعة والمؤسسة وكل هذا ساهم في تشكيل الهوية المهنية للمرأة العاملة.

ويعد الحراك المهني عملية تنقل الأفراد العاملين من منصب ومركز عمل إلى منصب و مركز عمل آخر فهو يتيح للعاملين في مختلف القطاعات والمؤسسات سواء الاقتصادية منها، الخدماتية والإدارية باعتبارها ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على العامل خلال حياته المهنية أو مسارها الوظيفي، فهو يسمح بالانتقال من مهنة إلى أخرى أو من وضعية مهنية إلى وضعية مهنية أخرى في إطار الترقيّة وغيرها، مما يسمح للعامل بالتغيير في مكانته ووضعيته الاجتماعية والتغيير المستمر في دوره داخل البناء التنظيمي وهذا ما يساهم في تطوير حالته المهنية والاجتماعية.

ومن هنا نطرح عبر الدراسة الحالية سؤالاً مفاده: "ما هو دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية؟"

### التساؤلات الفرعية:

- هل التكوين المتخصص يؤدي إلى تطوير شخصية المرأة العاملة؟

- هل التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال يساهم في تنويع العلاقات لدى المرأة العاملة؟
- هل الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة؟

### 1-5- الفرضيات الدراسية :

#### 1-5-1- الفرضية الرئيسية :

- للحراك المهني دور في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.

#### 1-5-2- الفرضيات الفرعية :

- التكوين المتخصص يؤدي إلى تطوير شخصية المرأة العاملة.
- التحكم في التكنولوجيا الإعلام والاتصال يساهم في تنويع العلاقات لدى المرأة العاملة.
- الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة.

### 1-6- تحديد المفاهيم

تعتبر المفاهيم الدراسة والمصطلحات الخلفية التي ينطلق منها الباحث في انجاز مشروع بحثه، لذلك يعد تحديد المفاهيم من أهم الخطوات التي يجب على الباحث القيام بها حتى يزيل الغموض واللبس عن العنوان وتسهل عليه عملية البحث وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة ببحثه. لذا قمنا في بحثنا هذا بتقديم تعاريف للمفاهيم الأساسية في العنوان: الحراك، الحراك المهني، هوية المرأة العاملة.

#### 1-6-1- الحراك المهني:

أ- الحراك :

- لغة: يعرفه قاموس المحيط الحراك على أنه"حرك الرجل محرك حركا امتنع من الحق الذي عليه، حرك فلانا أصاب حاركه، وحرك حركا صار حريكا، وحرك محرك حركا وحركة ضد سكن.يقال حركته فتحرك، ويقال حرك مني الأمر إذ اضطربت له<sup>1</sup>.
- حركة: هي إنتقال من موضع آخر ومن حالة إلى أخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>بطرس البستاني، محيط المحيط قاموس مطول للغة العربية، مكتبة لبنان، 1998 ، ص162

<sup>2</sup> مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص24

- " وتشير الحركة في اللغة العربية إلى حالة ضد السكون، فهي تدل من الناحية الفيزيائية على تغيير الواقع في الموقع، وتنطوي على تحول في الزمان والمكان، والحركة من المصطلحات الفيزيائية العلمية التي تأخذ معنى الانتقال والتحول، فهي نقلة ضد السكون والثبات الذي يؤول إلى الجمود"<sup>1</sup>.
- **إصطلاحاً:** يعرف الحراك بأنها التيار الذي يدفع طبقة من الطبقات أو فئة اجتماعية معينة إلى تنظيم صفوفها بهدف القيام بعمل معين لتحسين حالتها الإقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو تحسينها جميعاً<sup>2</sup>.
- مستعمل لوصف حركة انتقالاً لأفراد من فئة وظيفية إلى أخرى داخل نفس المجتمع، وقد يكون على مراتب سلم التدرج الإجتماعي نحو الأعلى أو نحو الأسفل<sup>3</sup>.
- التعريف الإجرائي: يقصد بالحراك حركة الفرد أو جماعة من فئة وظيفية إلى أخرى، على مراتب سلم التدرج الوظيفي.

### ب- مفهوم المهنة :

**لغة:** العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة<sup>4</sup>.

- اصطلاحاً:** مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية<sup>5</sup>.
- كما جاء في معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية: بأنها نظام يشمل على مجموعة من القيم والمهارات والتقنيات والمعارف والمعتقدات يمثلها أو يتمسك بها مجموعة من الناس وتصبح سائدة ومتعارف عليها فيما بينهم كما أنها تستخدم لتلبية إحتياجات اجتماعية<sup>6</sup>.
- المهنة العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة<sup>7</sup>.
- التعريف الإجرائي:** هي مجموعة من المهام والوظائف تقوم بها المرأة العاملة قصد تلبية إحتياجاتها الأساسية مقابل أجر.

<sup>1</sup> حسين بركاني، المقاربة الجينالوجية لبراديجم الحراك والثورة عند فريديريك نيتشه، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، جامعة باتنة 1

الحاج لخضر الجزائر، مجلد 10، عدد 1، 2021، ص 616

<sup>2</sup> عبد الوهاب الكيالي، موسوعة السياسة، المؤسسة العربية للدراسات للنشر، ج 2، بيروت، 1979، ص 27

<sup>3</sup> مراد رمزي خرموش، المرجع السابق، ص 24

<sup>4</sup> بلال خلق السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2009، ص 27

<sup>5</sup> نفس المرجع، ص 27

<sup>6</sup> عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج لنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2012، ص 149

<sup>7</sup> جميل صليبية، المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، ج 1، دمشق، 1982، ص 436

**ج- مفهوم الحراك المهني:** يعرف في دليل مصطلحات علم إجتماع تنظيم وعمل : أنه ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لعدة أسباب : ضعف الأجر والحوافز، أو توتر علاقات العمل ، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الإقتصادي المختلفة، أو حراك في المستوى العالمي<sup>1</sup>.

- كما يعرفه سوروكين "إنتقال الفرد أو الجماعة منطبقة ومستوى إجتماعي وإقتصادي معين إلى طبقة أخرى أو من مستوى إجتماعي وإقتصادي آخر بحيث يرتبط بهذا الإنتقال تغيير في مستوى وظيفة ودخل الفرد وقد يكون هذا الإنتقال إلى أعلى أو إلى الأسفل"<sup>2</sup>.

- ويعرف أيضا : حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين مشغول بمهنة من المهن على أساس قياس ذو بعد واحد أو تدريجي (التراتبى) للمهن على أساس هيبة كل مهنة أو مكانتها حيث يستخدم التدرج أو تراتب بعد ذلك أساس للحكم على الحراك الذي يحدث وهكذا يشير الحراك إلى أسفل إلى فقدان الهيبة المهنية، بينما يعني الحراك على زيادة تلك الهيبة<sup>3</sup>.

- أما عمر دراس " فيعتبره مؤشر ذو صلة لقياس الدولة للإدماج المهني والإجتماعي في المؤسسة والرضا في العمل وخاصة بناء الهوية"<sup>4</sup>.

**التعريف الإجرائي :** يعرف الحراك المهني إنتقال المرأة العاملة من منصب إلى منصب آخر أو من درجة مهنية إلى درجة مهنية أخرى وهذا الإنتقال يتخذ إتجاهين إما أن يكون حراك مهنيا صاعدا أو حركا مهنيا أفقيا وهذا الانتقال قد يكون إما عن طريق الترقية أو النقل.

### 1-6-2- مفهوم الهوية :

لغة :تشمل كلمة هوية في الأدبيات المعاصرة مطابقة لكلمة identité في اللغة الانجليزيةIDENTITE في اللغة الفرنسية وكلاهما مستند من الأصل اللاتيني لكلمة identitas أو identatas والتي تعني كل منهما "نفسه" أو "عينة" وهذا يؤكد على درجة الإشتراك في التشابه التام أو التفرد عن الآخرين في النطاق

<sup>1</sup> ناصر القاسمي ، دليل مصطلحات علم الإجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص59

<sup>2</sup> شرارة بوباكر ،الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية والإجتماعية، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022، ص538

<sup>3</sup> زروقي جهيدة، واقع الحراك العالمي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه ، جامعة باجي مختار، عنابة، 2009، ص149

<sup>4</sup> لشهب نسيمه، الحراك المهني وعملية إدماج الإجتماعي والمهني للمرأة العاملة لدى المرأة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم الإجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 2، 2020، ص9

خاص غرض محدد وفي اللغة الفرنسية يستعمل مصطلح *identité* لدلالة على مجموع الصفات ومميزات التي تجعل شخصا معينا وفق معجم لالاند الفرنسي "بأن الهوية تدل على الميزة الثانية في الذات"<sup>1</sup>.

### إصطلاحا :

-حسب "مرغريت ميد" "أن الهوية تبنى بالتماثل والإخلاف بحسب ما يريده الفرد دوما يميزه عن الآخرين"<sup>2</sup>.

-كما يعرفها "علي الحرب" "بأنها صيغة مركبة وملتبسة بقدر ماهي سوية مبنية على التعدد والتعارض، وهي عقدة من الميول توليفة من العقائد والمحرمات بقدر ماهي سيرورة نامية ومتحركة من التحولات والتقلبات"<sup>3</sup>.

- كما يعرفها "علم النفس الإجتماعي" "أنها أداة تسمح في التفكير بالعلاقة بين السيكولوجي والإجتماعي عند الفرد، أنها تعبر عن محصلة مختلف التفاعلات المتبادلة بين الفرد ومحيط الإجتماعي القريب والبعيد، والهوية الاجتماعية للفرد تتميز بمجموع إنتماءات في المنظومة الاجتماعية ، كالإنتماء إلى طبقة جنسية واجتماعية والهوية تتيح للفرد التعرف على نفسه في المنظومة الاجتماعية وتمكن المجتمع من التعرف عليه"<sup>4</sup>.

### 1-6-3- المرأة العاملة :

#### أ- المرأة :

**لغة:** مشتقة من مرا وصدرها المروءة و تعني كمال الرجولة و الإنسانية و من هنا كان المرء هو الإنسان وامرأة هي مؤنث الإنسان<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> يوسف نصر، زينب مايدي، الهوية المهنية الإنتقال من الهويات الفردية، إلى الهويات الإجتماعية، قسم علم الإجتماع ، جامعة قسنطينة2، الباحث الإجتماعي عدد 13، 2017، ص416

<sup>2</sup> خديجة بن خليفة "هوية المرأة والعمل في الموروث الثقافي" ، مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية. جامعة باجي مختار، عنابة، مجلد2، العدد1، 2008، ص166

<sup>3</sup>النشأة والتطور في التاريخ أوروبا الحديث مقارنة سوسيوأنثروبولوجية ، مجلة أنثروبولوجيا، مجلد 07 ،: شريفة بريجة "مفهوم عدد02، سنة2021 ، ص129

<sup>4</sup> كريمة محمد كربية، جدل الهوية والإعلام الجديد ، كلية الآداب للفنون التطبيقية، جامعة السلطان قابوس، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، مجلد 12 ، عدد 3، ديسمبر 2021، ص88

<sup>5</sup> بركات حليلة السعدية، الظروف الإجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في إستقرار المهني، مجلة الموقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، المجلد 15، العدد2، ديسمبر2019، ص16

إصطلاحا :

- عرفها عدنان أبو مصلح " هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون إستثناء"<sup>1</sup>.  
إجرائيا: هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة ولها حقوق وواجبات و متفاعلة مع المجتمع.

ب-العامل :

**لغة:** عمل يعمل فعل بقصد وفكر عمل، أعطاه أجرته ج عمال، وعمله، وعاملون ، كل من يعمل بيده ومن يتولى أمور الرجل في ملكه وماله وعمله<sup>2</sup>.

إصطلاحا :

- حسب قانون العمل الجزائري " هو كل شخص ذكر أو أنثى يؤدي عملا لقاء أجر ويكون تبع لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل"<sup>3</sup>.  
ويعرفه احمد زكي بدوي " أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية ويعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطة و إشرافه"<sup>4</sup>.

التعريف الإجرائي: هي كل المرأة التي تقوم بأعمال ومهام تكون تحت إشراف رب العمل .

ج-المرأة العاملة :

تتعدد تعاريف المرأة العاملة خارج البيت من قبل علماء الاجتماع فكل عرفها من خلال زاوية التي يراها مناسبة لدراسة , فقد عرفتها كاميليا عبد الفتاح " على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل تحصل على أجر مادي مقابل أجر عمل وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة منزل ودور الموظفة"<sup>5</sup>.  
- كما يعرفها إبراهيم بن مبارك الجوير " على أنها المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة، وأنها المرأة متعددة الأدوار وتعدى نشاطها خارج دائرة المنزل"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> عدنان أبو مصلح ، معجم علم إجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006،ص 72

<sup>2</sup> مراد رمزي خرموش، المرجع السابق ، ص25

<sup>3</sup> قانون العمل وتعديلات، رقم 08لسنة 1996 المنشور على الصفحة 1173 الجريدة الرسمية ، عدد 4113 بتاريخ 1996 مادة 02، ص319

<sup>4</sup> أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان ، بيروت ،1986، ص43

<sup>5</sup> كاميليا عبد الفتاح ، سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص106

<sup>6</sup> الجوير ابراهيم بن مبارك. عمل المرأة في المنزل و خارجه،مكتبة العبيكان المملكة العربية السعودية ، 1995 ، ص 17

- أما صالح بن أحمد العساف يعرفها على أنها " هي التي تقوم بمجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة إقتصادية"<sup>1</sup>.

**التعريف الإجرائي:** ونقصد بالمرأة العاملة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها قصد إشباع حاجاتها.

## 1-7- المفاهيم ذات الصلة:

### 1-7-1- التكوين:

- يعرف " بأنه عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة سابقا ويتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق، ويمكن الأفراد من الإلهام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج"<sup>2</sup>

- كما يعرفه الدكتور **وصفي عقيلي** التكوين « على أنه برامج متخصصة، تعد وتضم من أجل إكساب عمالة المنظمة في كافة مستوياتها معارف و مهارات وأنماط سلوكية جديدة وتطوير المعارف والمهارات<sup>3</sup> »

- **التعريف الإجرائي:** هو عملية مستمرة تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات والمعارف من أجل الرفع من كفاءتهم الإنتاجية وتحسين طرق الأداء.

### 1-7-2- الشخصية :

يوضح ألبرت أن " الشخصية هي عبارة عن شيء وتحدث في الفرد أشياء في نفس الوقت فهي ليست مرادفة للسلوك أو النشاط بل هي الشيء المستورد وراء الأفعال الخاصة بالفرد"<sup>4</sup>.

- أما **فرج عبد القادر طه** يقصد بالمصطلح الشخصية : "التنظيم الديناميكي لسمات وخصائص ودوافع الفرد النفسية والفيولوجية والجسمية ذلك التنظيم الذي يكفل للفرد توافقه وحياته في المجتمع ولكل شخص تنظيمه هذا الذي يميزه عن غيره وبمعنى آخر فإن لكل فرد لكل فرد في المجتمع شخصيته الفريدة"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الأدوار مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014، ص 15.

<sup>2</sup> ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 148

<sup>3</sup> أحمد وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2005، ص 28

<sup>4</sup> وينفريد هوبر، ترجمة مصطفى عشوي، مدخل إلى سيكولوجية الشخصية، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، 1995، الجزائر، ص 16

<sup>5</sup> أسعد شريف الإمارة، سيكولوجية الشخصية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2004، ص 17



**تعريف الإجرائي :** هي عبارة عن مجموعة من الخصال التي توجد في كيان الشخص حيث أنها تميزه عن غيره .

### 1-7-3- تكنولوجيا الإعلام والاتصال :

يعرفه البنك الدولي على أنها : مجموعة من الأنشطة تسهل تجهيز المعلومات وإرسالها وعرضها بالرسائل الإلكترونية<sup>1</sup> .

- **وتعرف أيضا :** " أنها رافد تكنولوجيا المعلومات، على أساس أن المادة الخام لتكنولوجيا المعلومات هي البيانات والمعلومات والمعارف، وأداتها الأساسية بلا منازع الكمبيوتر وبرمجياته، التي تستهلك طاقته الحاسوبية في تحويل هذه المادة الخام إلى سلع وخدمات معلوماتية أما التوزيع فيتم من خلال التفاعل الفوري بين الإنسان والآلة، أو من خلال أساليب المباشرة كما هي حال في أجهزة الإعلام ، أو من خلال شبكات البيانات التي تصل بين كمبيوتر وآخر وبينه وبين وحداته الطرفية"<sup>2</sup> .

**تعريف الإجرائي :** وهي مجموعة من التقنيات والوسائل التي تستخدم في تخزين وإسترجاع المعلومات وإرسال البيانات بمختلف الأشكال منها المكتوبة، السمعية، البصرية، والإلكترونية .

### 1-7-4- العلاقة :

تعرف العلاقة بأنها : صلة أو رابطة بين موضوعين أو أكثر ( علاقة مدرس وتلاميذ، الرئيس والمرؤوسين)<sup>3</sup> .

- تعرف أيضا:وهي صلة والرابطة بين المعنى الحقيقي والمعنى المجازي"<sup>4</sup> .

### 1-7-5- الترقية :

- يعرفها مصطفى شاويش" بأنها عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مرتبة أعلى من حيث السلطات والمسؤوليات"<sup>5</sup> .

- كما تعرف أيضا بأنها " نقل الموظف من وظيفة في مستوى تنظيمي أدنى إلى أخرى في مستوى تنظيمي أعلى، وغالبا ما يكون الأساس في تقرير تلك النقلة الوظيفية هو الأقدمية في الوظيفة الأدنى"<sup>6</sup> .

<sup>1</sup>هاشم الشمري، نايا الليني، الإقتصاد المعرفي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص74

<sup>2</sup> حسين عماد مكاي، محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دار العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة، 2009، ص69

<sup>3</sup>عثمان أيت مهدي، المعجم التربوي، المركز الوطني للوثائق التربوية ، الجزائر، 2009، ص118

<sup>4</sup> مجدي وهبة، معجم المصطلحات العربية والآداب، ط2، بيروت، ص252

<sup>5</sup>مصطفى نجيب شاويش، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن ، ص276

<sup>6</sup>علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب، ط2، القاهرة، 1997، ص162

التعريف الإجرائي: الترقية هي إنتقال الموظف من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى من حيث واجبات ومسؤوليات وتصاحبها زيادة في الأجر .

### 1-7-6- السلطة :

هناك من يرى أن السلطة هي قوة إتخاذ القرارات التي تحكم وتقود أعمال الآخرين، بينما يرى آخرون أن السلطة هي " الحق الذي بواسطته يتمكن الرؤساء من الحصول على إمتثال المرؤوسين للقرارات"<sup>1</sup>.  
 - هناك من يعرفها أيضا " هي القوة التي تمارسها الدولة بعد أن تبرز شرعيتها وشرعية إستعمالها".  
 - كما تعرف " بأنها طاقة يستعملها البعض لخدمة البعض الآخر أو لتحقيق غاية جماعية "<sup>2</sup>.  
 تعريف الإجرائي : هي القوة الشرعية التي يمارسها شخص على الآخرين ويعد عنصر الشرعية عنصر هاما لسلطة .

### 1-7- الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة والمتشابهة سندا علميا وركيزة أساسية لأي بحث يمكن إعتبارها بمثابة بوصلة للكشف عن جوانب عديدة ذات صلة بالدراسة الراهنة منها ضبط الفرضيات والتساؤلات، ومفاهيم الدراسة، نظرا لخاصية التراكمية في البحوث العلمية، وأهمية ربط الدراسات المستجدة بالمحاولات السابقة، بناء عليه تم تبني أربع دراسات سابقة ذات صلة بالإشكالية الحالية كالتالي :

#### 1-7-1- الدراسات المطابقة :

الدراسة الأولى :والتي قامت بها الطالبة: لشهب نسيمة، بعنوان: "الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية " دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة برج بوعرييج ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبو قاسم سعد الله- الجزائر 2 ، سنة 2019 .  
 إشكالية: هذه الدراسة تناولت موضوع الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية، ظهرت مشكلة الدراسة في تساؤل الرئيسي التالي : " هل يساهم الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية ؟

- ويندرج ضمن هذه التساؤلات الفرعية هما :

<sup>1</sup> عبد العزيز الغريب صقر، الجامعة والسلطة ( دراسة تحليلية بين الجامعة والسلطة ) ن دار العالمية للنشر والتوزيع، ط1،

2005، ص78

<sup>2</sup> مخلوف صيمود، طبيعة السلطة السياسية وتنظيمها في النظام السياسي الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم

في القانون، جامعة قسنطينة، 2009، ص21

- هل يساهم الحراك المهني في إدماج المرأة العاملة الجزائرية إجتماعيا؟
  - هل يساهم الحراك المهني في تغيير الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية؟
  - والتي تدخل تحتها فرضيتين فرعيتين هما :
  - يساهم الحراك المهني في إدماج المرأة العاملة الجزائرية إجتماعيا.
  - يساهم الحراك المهني في تغيير الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية .
  - تهدف الدراسة إلى :
- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية وإندماجها إجتماعيا.
- عينة الدراسة : مكونة من 110 من النساء العاملات والتي خصت فئة الإطارات.
  - منهج الدراسة : إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي.
  - أداة الدراسة : تم إستخدام إستمارة الإستبيان.
  - نتائج الدراسة : وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها :
  - كلما ارتفعت المرأة العاملة في السلم الهرمي كلما أدى إلى تغيير في نمط حياتها وعلاقتها بالأفراد والمحيطين بها خاصة داخل المحيط الأسري إذ تقلصت علاقتها بالأفراد والمحيطين بها خاصة داخل المحيط الأسري إذ تقلصت علاقتها القرابية واتجهت نحو إنشاء روابط اجتماعية أخرى بديلة.
  - يعتبر الحراك المهني أحد الآليات التي تساعد على إثبات الذات لدى المرأة العاملة الجزائرية.
  - ديناميكية المسار الوظيفي تسمح لها بإتاحة فرصة إثبات الذات والقدرة على تحقيق الإستقلال المادي و المعنوي.
  - التدرج في الوظائف أحد العوامل التي تساهم في تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة.
  - الوضعية المهنية لها دور في جعلها عنصرا مؤثرا في قرارات الأسرة .
  - الحراك الصاعد يسمح بتغيير المجتمع نحوها نتيجة التحول الحاصل في النسق القيمي الثقافي في المجتمع الجزائري.

1-7-2- الدراسات المتشابهة :

الدراسة الثانية: قام بها الباحث بوباكر شرارة بعنوان: "الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة" أجريت الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أريس-1- بمدينة أريس ولاية باتنة، رسالة دكتوراه، جامعة عباس لغزور، خنشلة، سنة 2021.

إشكالية : هذه الدراسة تناولت موضوع الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة، وظهرت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي : " ماهي العوامل التي تساهم في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي ."

- ويندرج ضمن هذا التساؤلات الفرعية هما :

- هل للعوامل الاجتماعية علاقة في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة؟

- هل للعوامل الاقتصادية علاقة في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة ؟

- والتي تدخل تحتها فرضيتين فرعيتين هما :

- للعوامل الاجتماعية علاقة في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة.

- للعوامل الاقتصادية علاقة في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة .

- هدف الدراسة: إثراء الدراسات السوسولوجية في موضوع الحراك المهني وعمل المرأة بالإضافة إلى إبراز جملة الأسباب المباشرة المؤثرة في عملية الحراك المهني للمرأة وتوضيح مدى تغير هذه العوامل في أثرها وترتيبها بالنسبة للظاهرة مع تغير و تطور هذه الأخيرة .

- عينة الدراسة: مكونة من 80 مفردة مؤلفة من 58 ممرضة و 22 طبيبة لمختلف الرتب والاختصاص .

- منهج الدراسة :اعتمد الباحث على المنهج الوصفي .

- أداة الدراسة :اعتمد الباحث على الاستمارة كأداة لجمع بيانات المبحوثين نتائج الدراسة .

- لقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي :

- صدق الفرضية الأولى التي تؤكد على العوامل الاجتماعية من السن و مكانة المرأة في الأسرة و الحالة المدنية الأثر البالغ في تفعيل عملية الحراك المهني للمرأة في قطاع الصحة .

- صدق الفرضية الثانية حول العوامل الاجتماعية و الاقتصادية من الأجر و لها دور في الحراك المرأة العاملة في قطاع صحة .

- التأكيد على أن العوامل الاجتماعية و الاقتصادية لها دور و اثر في تفعيل عملية الحراك المهني سواء كان عمودي ا و افقي للمرأة العاملة في قطاع صحة .
- تقبل المجتمع و الأسرة لفكرة تعليم و الأسرة لفكرة تعليم المرأة و دخولها الجامعة و الحصول على شهادات عليا فتح لها باب التوظيف في مناصب عليا مسؤوليات و عزز من ثقتها للترقية أكثر خاصة في الحراك العمودي و العمل بجد لإثبات نفسها في الكثير من المجالات الغير معتاد على العمل فيها
- يعتبر قطاع الصحة قطاعا لعملية الترقية و الحراك بالنسبة للمرأة العاملة به و ذلك لمدى القبول الكبير من الأسرة و المجتمع لهذا النوع من العمل سواء كمرضة أو كطبيبة
- الحراك المهني للمرأة ما هو إلا نتيجة لنضال عالمي لسنوات طويلة للخروج إلى العمل و يعتبر تقبل المجتمع لها في هذا الدور كعنصر فعال و مساهم في سيرورة عملية الحراك المهني .
- الدراسة الثالثة : " الحراك الإجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية "دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية بمدينة وهران والتي قام بها الماحي عبد النور، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، سنة 2015.**
- إشكالية :** هذه الدراسة تناولت موضوع الحراك الإجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية، ظهرت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي :
- هل مكنت سياسة تسيير الموارد البشرية للمؤسسة من إحداث حراك المهني صاعد وهل سمحت المنظومة التربوية من شكاوي الحظوظ لأبناء الطبقات المختلفة ما يفرز حراكا مهنيا وإجتماعيا لعمال المؤسسة الوطنية.
- ويندرج ضمن هذه التساؤل جملة من الفرضيات الفرعية :**
- تتأثر شدة الحراك المهني الداخلي والخارجي بالمؤسسة ونظامها وسياسة تسيير الموارد البشرية المتبعة من ناحية وبمدى إنفتاح سوق العمل من ناحية أخرى ."
- " لقد مكنت المنظومة التربوية في الجزائر مختلف الفئات الاجتماعية مهما كان أصلها من الإستفادة من مجانية التعليم ما أحدث فروق جلية لمختلف الفئات الاجتماعية وهذا ما أفرز حراكا إجتماعيا ومهنيا ما بين الأجيال ."

- هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى :
- إبراز العوامل المساعدة على الحراك المهني الداخلي والخارجي، بإضافة إلى رصد تأثير تطور تعليم ومجانيته في الجزائر المستقلة على العمال، وتحديد مدى التحسين الذي مس مستواهم التعليمي، ومدى إنعكاسه على حراكهم الإجماعي والمهني لنفس الجيل وما بين الأجيال .
- عينة الدراسة: عينة الدراسة مكونة من 102 عامل مشتملين كل الفئات الاجتماعية المهنية الموجودة في المؤسسة.
- منهج الدراسة: إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة الدراسة: إعتد الباحث على إستمارة كأداة لجمع البيانات
- نتائج الدراسة : لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي :
- من خلال نتائج الدراسة يتضح أن العمال قد حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأبائهم بحيث قدرت نسبتهم ب79.41% من مجموع العمال .
- غالبية أمهات العمال أميات بحيث تقدر نسبة الأمية ب 35.3% كما أن 33.3% من باقي أمهات العمال لا يعرفون إلا القراءة والكتابة .
- لقد حقق العمال حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأمهاتهم بحيث قدرت نسبة العمال الذين حققوا حراكا صاعدا فيما يخص المستوى التعليمي مقارنة بأمهاتهم ب92.15% من مجموع العمال.
- غالبية أبناء العمال الذين أتموا دراستهم والذين يعملون لهم مستوى جامعي .
- تتم الترقية والحراك المهني الداخلي في المؤسسة الوطنية لنقل بالسكة الحديدية على أساس الأقدمية في المنصب.
- دراسة الرابعة: دراسة فتيحة محمد محفوظ تحت عنوان: "التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة"، أطروحة دكتوراه، جامعة أسيوط- كلية الآداب- علم الاجتماع، مصر ، السنة 2008
- وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية وأثر التغيرات على هذا الحراك، وأسباب خروجها للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملية حراكها المهني.
- و انطلقت الباحثة من تساؤلات للدراسة والتي تتم في تساؤل رئيسي :
- هل هناك علاقة بين التغير القيمي والحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية ؟

وانبثقت عنه التساؤلات فرعية تتمثل فيمل يلي :

- ما دافع وأسباب خروج المرأة اليمينية للعمل والمشكلات التي تواجهها؟
- هل هناك حراكا مهني حدث للمرأة اليمينية، ما أسبابه ومعوقاته؟
- هل هناك تغير في بعض القيم التي أثرت على عمل المرأة وحراكها المهني؟
- إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والمنهج التاريخي والمنهج المسح بالعينة، أما الأدوات التي استخدمت في البحث فهي: الإستبيان، المقابلة الشخصية، الوثائق والسجلات الرسمية .
- أما عينة الدراسة فاشتملت على عدد من النساء العاملات في مجالات المختلفة، ومنهن متزوجات واختيرت العينة العشوائية بمقدار 8% من تعداد الباحثات في مجتمع البحث أي 547 امرأة .

**- ومن أهم النتائج توصلت إليها الباحثة هي :**

- عمل المرأة أصبح أمرا واقعيًا، حيث تعمل في كافة التخصصات بعد أن كانت تعمل في الصحة والتدريس .

- تفضل المرأة أن تعمل في المرافق الحكومية .

- من أسباب ودوافع عمل المرأة : الأسباب الإقتصادية، شغل أوقات العمل الفراغ، تحقيق الذات.

- معارضة بعض الأسر عمل المرأة نتيجة لبعض القيم العادات والتقاليد .

- هناك تمييز في ترقيات حيث يحصل الرجل على فرص أكبر للترقية من المرأة .

- وصول بعض النساء في مواقع صنع القرار .

- أصبحت المرأة كشريك في القرارات الأسرية وتساهم في النفقات الأسرية .

**-3-7- التعقيب على دراسات السابقة :**

يتضح من خلال عرضنا لدراسات السابقة التي تناولت الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في مؤسسة الجزائرية، أن هذه الدراسات تفاوتت فيما بينها في تناول موضوع.

حيث نلاحظ أن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الحراك المهني والمرأة العاملة، حضيت بإهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين ، وكذلك عن العلاقة التي تجمعها معا فإن الدراسات السابقة شأنها كانت كثيرة ومتنوعة ، حيث تناولنا في الدراسة الحالية أربع دراسات منها ثلاث جزائرية وواحدة عربية.

**-3-7-1- أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة :**

جاءت الدراسة الحالية بناءا على ما طرحته الدراسات السابقة والمشابهة، سواء المتعلقة بالمتغير الأول

الحراك المهني أو المتغير الثاني المرأة العاملة أو المتغيرين معا، وما توصلت إليه من نتائج ساهمت في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال الخلفية النظرية المعتمدة عليها في جل هذه الدراسات. إذ مكنتنا من ضبط متغيري الدراسة بدقة وتحديد أبعادها، كذلك مكنتنا من تحديد المفاهيم وصياغة الفرضيات، كما أفادتنا في تكوين صورة مبدئية واضحة عن الإطار العام للدراسة والذي يتمثل في دور بين الحراك المهني والمرأة العاملة، إضافة إلى ذلك كانت عوننا لنا في إختيار أداة الدراسة التي تتم إستخدامها لجمع المعلومات والبيانات.

#### -أوجه التشابه :

إن الدراسة الحالية قد تطابقت مع الدراسات السابقة في المتغيرين معا وهي " دراسة لشهب نسيمة " ومنها ما تطابقت معها في المتغير الأول الحراك المهني وهي دراسة " فتحة محمد محفوظ " و " الماحي عبد النور " ، ناهيك عن إعتقاد الدراسة الحالية على مختلف الأدوات البحثية من ملاحظة والإستمارة، ناهيك عن مختلف الوثائق والسجلات التي تم الحصول عليها من المؤسسة، في حين أن بعض الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المتبع في الدراسة والمتمثل في المنهج الوصفي.

- أوجه الإختلاف: برغم من أوجه التشابه الموجودة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلا أن تلك الدراسات قد إختلفت مع دراستنا الحالية من حيث العينة المختارة .

إن معظم الدراسات إتبعت المسح الشامل والعينة قصدية للحصول على المعلومات والبيانات في ميدان الدراسة، كذلك إختلفت من حيث النتائج والفرضيات ، كما أنها إختلفت معها من حيث الأهداف وزمن ومكان إجراء الدراسة، حيث أن معظم الدراسات السابقة أجريت خارج جيجل أما دراستنا الحالية فكانت دراسة ميدانية بجيجل .



**خلاصة الفصل :**

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض أسباب إختيار الموضوع وأهميته وقمنا بصياغة إشكالية الدراسة خلصنا من خلالها إلى طرح التساؤل الرئيسي وانبثقت تحته مجموعة أسئلة فرعية وكما قمنا أيضا بصياغة الفرضية الرئيسية ومجموعة من فرضيات فرعية، مع تحديد أيضا مفاهيم الدراسة من مفاهيم الأساسية وأخرى فرعية، وصولا إلى دراسات السابقة



## الفصل الثاني:

### المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة

#### تمهيد

1-2- المقاربات النظرية المفسرة لدراسة الحراك المهني

1-1-2- نظرية ابن خلدون

2-1-2- نظرية أوغست كونت

3-1-2- نظرية كارل ماكس

4-1-2- نظريات الحديثة للحراك المهني

2-2- المقاربات النظرية المفسرة لدراسة المرأة العاملة

1-2-2- النظرية الماركسية

2-2-2- النظرية البنائية الوظيفية

3-2-2- إتجاه التحديث ( المساواة بين الجنسين )

4-2-2- نظرية الدور

3-3- التوجه النظري للدراسة

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

يعتبر موضوع الحراك المهني والمرأة العاملة من بين أهم المواضيع الذي إهتم بها الباحثين في مختلف العلوم ، وبالأخص علم الاجتماع باعتبار الحراك المهني هو الذي ننتقل من خلال المرأة العاملة من منصب عمل إلى منصب عمل أعلى منه. ولهذا سنستعرض في هذا الفصل أهم النظريات التي تحدثت عن الحراك المهني والمرأة العاملة، في حقبة زمنية معينة وحيث قمنا بانتقاء النظريات التي تخدم موضوع الدراسة وهي تمهيد ليساعدنا على تكوين أهم الأفكار عن الموضوع

## 2-1- المقاربات النظرية لدراسة الحراك المهني :

## 2-1-1- نظرية ابن خلدون :

من أهم مفكرين الذين درسوا الحراك الاجتماعي، مفكر الإسلامي ابن خلدون المؤسس الأول لعلم الاجتماع ولقد كان إنطلاقه من سلسلة أساسية أن الاجتماع الإنساني ضروري ويعبر عن ذلك بقوله أن الإنسان مدني بطبعه ويرى أن من أهم الخصائص التي تميز الاجتماع الإنساني أنها تتجمد على حال من الأحوال بل تختلف أوضاعها باختلاف الأمم و الشعوب و باختلاف الزمان أيضا داخل ومنهاج مستقر إنما هو اختلاف على مر الأيام والأزمنة وانتقال من حال إلى حال<sup>1</sup>. ومن ثم اعتمد على علاقة بين البدو والحضر والتي تقوم عليها نظرية العمران بأسرها وهي التي جعلته يفكر مليا في كيفية اكتساب الأشخاص أو طرائق للثروة والمال والجاه التي تعتبر مؤشرات هامة للحراك الاجتماعي فالحراك الأجيال لا يتم إلا طبقا لنمط حياتهم ومعيشتهم ويؤسس من جذب وخصوبة وبهذا تختلف حياة الناس وكسبهم. وهنا يبدأ الاختلاف بين البدو والحضر الذي يفسر طبع كل منهما أما الضروري، والكمالي عنده فيرتبط بحياة الحرمان والذي يتعدى المحافظة على الحياة أما الكمالي فهو كل ما زاد عن القوت. فالكمال يشكل حراكا قويا بالنسبة للأشخاص الذين تعودوا على الضروري من العيش والانتقال من البداوة إلى الحضارة إن هذا الانتقال الفجائي والانتقال التدريجي في حياة هؤلاء في البدو وحياتهم في حالة الحضارة والنتائج المترتبة عن التناقض ويقول "إن النسيان المقصود للبداوة مع وجودهم يتبع من حضارة أوروبا الصناعية التي فرضت هذه الازدواجية الجديدة إذن نظر ابن خلدون يحتاج البدو إلى المدن نظرا لتطوير تقسيم العمل فيها وكثرة المهن واختلافه<sup>2</sup>.

إن أهمية الثروة تبدو في علاقتها بالملك والدولة فهو يشير إلى السمة الرئيسية في الحراك الاجتماعي وهذا ما لم يسبق له بقوله إن ثروة السلطان وحاشيته إنما تكون هي وسط الدولة وهذه الثروة تتجه اتجاها انحائيا فكما تفوت الدولة كثرت ولم تظهر الاضطرابات على السطح لكن حين يصيب الدولة الاضمحلال فان الثروة تقل الكثرة توزيعها على الموالين والأنصار لبروز الثروات والانتقاضات نتيجة لعدم المساواة في الحظوظ الاجتماعية وللظلم والقهر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمد أحمد بيومي، أسس وموضوعات علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 2001، ص86.

<sup>2</sup> عبد العزيز رأس مال، كيف يتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1999، ص23

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص24

لقد كان ابن خلدون حذرا في تعميم مقولة الحراك الاجتماعي على كل الفئات الاجتماعية بل رأى نقيض تماما البعض الفئات أي انه طرح مطولة الثبات الاجتماعي فهو يؤكد أن القائمين بأمر الدين تعظم ثروتهم في الغالب وذلك للاحتياج المؤقت لبضاعتهم الفكرية وكذا لأنهم لا يخضعون لمؤشر الجاه الذي ذكر في سابق كعامل من عوامل الحراك. ويضيف ابن خلدون ملاحظته ومعاينته المباشرة لهذه المقابلة ويقول " ولقد باحثت بعض الفضلاء فأنكر علي ذلك فوقع بيدي أوراق مخرقة من حسابات الدواوين من دار المأمون تشمل على كثير من الدخل و العجز وكان فيما طالعت فيها أوراق الفضلاء والأئمة والمؤذنين ووقفته عليه وعلم منه صحة ما قلته ورجع إليه.

أما وجهة نظره إلى الحراك التنازلي فيلخصها في تتبعه الأطوار الملك أو الدولة وخاصة في هرمها حيث تفسد الأقوات والنعم على السلطة الحاكمة ثم تبدأ الدولة في الهرم بتلاشي العصبية احتاج صاحب الأمر إلى الأعوان والأنصار لكثرة الخوارج والمرقين الثوار وانفق جزائية وحاصلة في مهمات الدولة وقلت مع ذلك الجباية لما قدمناه من كثرة العطاء والإنفاق فيقل الإخراج وتشتد حاجة الدولة إلى المال فيتخلص ظل النعمة والترف عن الخواص والحجاب والكتاب ويتخلص الجاه عنهم ويضيف نطاقه على صاحب الدولة.

ويبدو أن سعة الأفق تفكير ابن خلدون تظهر في معالجة بعض المؤشرات الاقتصادية مثلا الرخص في الأسعار الذي يؤثر على الفئات الاجتماعية معينة بل بسبب حراكا تنازليا لها فهو يؤثر على المحترفين بيوار أنواع الزرع من فلاح وزراعة وذلك لقلة الربح فيها فلا تكثر رؤوس أموالهم بل ينقصون عليها بل يؤثر على الجند لان أرزاقهم تأتي من الدولة وحينما ترخص أسعار الزرع تقل الجباية منه لفساد الخالة الاجتماعية للمحترفين به هذا المنطلق يدل على عمق فكر ابن خلدون في العلاقة بين البدو والحضر وهذا ما يبدي أن هناك علاقة بين الحراك والهجرة الداخلية أي العلاقة بين صعود فئات ونزولها في السلم الاجتماعي وذلك الهجرة التي تحدث بين الريف والمدينة<sup>1</sup>.

## 2-1-2- نظرية اوغست كونت :

فيلسوف وعالم الاجتماع فرنسي شهير، يعتبر من أوائل علماء الاجتماع بعد فصل علم الاجتماع عن العلوم الطبيعية والإنسانية. ويعد من علماء الاجتماع التاريخيين الذين حاولوا دراسة المجتمع الإنساني

<sup>1</sup>عبد العزيز رأس مال، المرجع السابق ، ص ص 25 - 27

دراسة تطورية، وأول من أطلق على علم الاجتماع اسم السوسيولوجي أي دراسة المجتمع البشري دراسة وصفية وتحليلية يطغى عليها جانب العلمي والموضوعي<sup>1</sup>.

تناول كونت في نظرية الحراك الاجتماعي من خلال المسلمة التالية "الإنسان لا يشكل البداية وإنما هو وريث " حيث تناول في نظريته عن التطور الاجتماعي، ومكانة الطبقة العاملة والطبقة البرجوازية الصاعدة في إطار تطور الإنسانية؟ وهل احد طابع الصحيح؟<sup>2</sup>.

حيث أن أوجست كونت قام بتقسيم علم الاجتماع إلى قسمين خاص بدراسة الاستاتيكا الاجتماعية أي دراسة الباء الاجتماعي وقسم الثاني خاص بدراسة الديناميكا الاجتماعية والتي تدرس التغير الاجتماعي وحسب دراسة الديناميكا الاجتماعية ذهب إلى أن المجتمعات تقدمت عبر سلسلة من المراحل التي يمكن التنبؤ بها حيث يتم الانتقال من مرحلة إلى أخرى وفقا لدرجة تطور المعرفة الإنسانية وهذا ما دفع إلى وضع قانون اسماه بقانون المراحل الثلاث وهي :

**المرحلة اللاهوتية :** وكان فيها العقل البشري متفرغا تماما للتفكير في النواحي الغيبية والبحث عن التفسير الأشياء بصورة غير علمية.

**المرحلة الميتافيزيقية :** تعتبر المرحلة من التقدم البشري والتطور الاجتماعي الذي سعى فيه الجنس البشري للتفكير في ما وراء الطبيعة كمحاولة منه لتعقل الأشياء وإدراكها.

المرحلة الأخيرة وهي المرحلة الوضعية : وهي أن الفكر البشري ركز على ضرورة التغيير عن طريق تبني العلم والتخصص والاهتمام بالصناعة مع حدوث تغيرات أخرى من أنماط السلوك الإنساني والعلاقات وطبيعة تفاعل البناءات والنظم الاجتماعية<sup>3</sup>.

ولكن هذه الحالات ماهي إلا عرض للأسس التي يقوم عليها التفكير الكونتي بينما ينبغي التطرق إلى مفهوم الديناميكا الاجتماعية والتي تشكل المقاربة السوسيولوجية للمفهوم المقترح في هذا البحث. فكيف يحددها أوجست كونت؟ وما علاقة التي تربطها بمسألة الحراك؟

ترتبط الحركة عنده بمفهوم التقدم وهي التي تبرز فيها الطاقات البشرية، بكل ما يشكله ذلك من تسارع في التطور الاجتماعي، وتحديد التقسيم الخاص بالعمل في إطار مجموع العمل البشري لذلك تتطلب

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن ، مبادئ علم الاجتماع الحديث ، دار وائل لنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2005 ، ص 99

<sup>2</sup> عبد العزيز رأس مال ، المرجع السابق ، ص ص 27-28

<sup>3</sup> عبد الله عبد الرحمان ، تاريخ الفكر الاجتماعي ، دار المعرفة ، مصر ، 1989 ( نقلا عن د توفيق بوخدونى، مطبوعة

في مقاس الحراك المهني والاجتماعي في الجزائر ، سنة ثانية ماستر ، تخصص تنظيم وعمل، 2021/2020 ، ص 15-16

دراسة الحركات والتغيرات التي تطرأ على المجتمع استناداً إلى التفاعل الحركي المستمر في التشكيل والتحول والسيروية أي تغير الاجتماعي الذي يطرأ على شكل البناء الاجتماعي.

ولكن لا يمكن أن نفصل بين الحركة و الثبات لدى كونت كما يمكن أن نفصل بين التقدم والنظام حيث يدمجان في النسق الاجتماعي برمته ولا تبلغ الديناميكا الاجتماعية أوجها إلا في المرحلة الوضعية حيث تتمكن من تنظيم عناصر المجتمع الثلاثة الدين،العائلة،الملكية.

ويقترح تبعا لذلك أن يكون " دين البشرية " والعائلة الخلية الاجتماعية الأساسية بينما تشكل الملكية وظيفة اجتماعية، ومن ثم فان الثروة هي اجتماعية في منبعها وينبغي أن تكون كذلك في غالبيتها بالمحافظة على التملك الشخصي<sup>1</sup>.

### 2-1-3- كارل ماركس :

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

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

الثاني : في شكل علاقات الإنتاج التي يكونها الأفراد داخل التنظيم الصناعي وهذا المظهرات يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة الأساس للبناء السياسي التشريعي الأخلاقي والتعاقدية . وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل عمليات الإنتاج وتشكل هذه العلاقات بناء طبقياً بتقسيم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين الطبقة الأولى طبقة الضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها وأطلق عليها الاسم (البروليتاريا) أي الطبقة العاملة ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجمعات الرأسمالية .

غير أن كارل ماركس يرى أن العلاقات الوظيفية بين قوى الإنتاج ليست لها صفة الدوام والاستمرار وذلك في ضوء فلسفته الجدلية بأن كل نظام يجعل بين طياته بذور المنفعة المادية لصالح الطبقة البرجوازية ونتيجة لذلك تزداد طبقة العمال بؤسا وتتضخم هذه الأوضاع مع أزيد قوة القهر الاقتصادي بين الناس واتجاه هذه الأوضاع يحدد رد فعل العمال نحو الطبقة البرجوازية. ولقد كان رد الفعل هذا في البداية عنيفا حيث تمثل في شكل الإنتاج (الآلات).

<sup>1</sup> عبد العزيز رأس مال،المرجع السابق، ص 28 -29

ثم بعد ذلك العمال إلى طرق أكثر دبلوماسية بانضمامهم إلى جمعيات وروابط تعاونية وأخيرة وفي أقصى مراحل وعيهم يلجئون إلى الثورة الشاملة لتحطيم النظام الرأسمالي ليحل محله النظام الاشتراكي في ضوء هذا التفسير المادي تؤدي ظاهرة الحراك المهني إلى الانفصال الأول للعمل الصناعي والتجاري عن العمل الزراعي وهذا الانفصال يؤدي بالتالي إلى انفصال المدينة عن القرية وتتعارض الاهتمامات فيما بينهما وفي المدى البعيد ينفصل العامل التجاري عن العامل الصناعي وهذا ما تدور حوله التفسيرات الماركسية لظاهرة الصراع بين المهن وما ينتج عنها من مظاهر الاغتراب في المجتمع الصناعي<sup>1</sup>.

## 2-1-4- نظريات الحديثة للحراك المهني :

### أ- نظرية الأنماط الفردية لأنماط الحياة المهنية :

تذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق وانه يمكن تحقيق النجاح التقدم أو الحراك المهني المساعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية.

### ب- نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية :

وتذهب هذه النظرية أن التقدم والحراك المهني يرجعان إلى شبكة من العوامل الاجتماعية المتداخلة إذ يتأثر المستوى المهني للفرد بعدة عوامل متداخلة منها : الأب، الظروف التاريخية، ودخل الأب وتعليمه، المساعدات المالية، والاتصالات المؤثرة والظروف الاقتصادية.

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

ت-نظرية التوازن : تذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني للفرد أو العامل يحدث كنتيجة التفاعل العوامل الفردية والاجتماعية كافة إذ يتحدد الحراك المهني عن طريق العوامل أو الظروف الاجتماعية والمقدرة الطبيعية والظروف التاريخية والسمات الشخصية المكتسبة إذ يؤثر كل من هذه العوامل على الظاهرة الحراك المهني بدرجات متفاوتة خلال مختلف مراحل المهنية للفرد أو العامل وعند ما يصل العامل إلى الفئة العمرية من 35 . 40 عاما. فانه غالبا ما يصل العامل إلى الفئة العمرية المسببة للحراك المهني كافة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بلغربي غنية ،سوسيولوجيا الحراك المهني، جامعة الجزائر 2، مجلة دراسات في علم إجتماع التنظيمات، المجلد4 ، العدد1 ص150

<sup>2</sup> بوخدوني توفيق، مطبوعة في مقياس الحراك المهني والإجتماعي في الجزائر، سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل



و من جهة أخرى نجد أن هناك عدة أعمال أعدت على نماذج الحراك المهني للموظفين على الرغم من اختلافات هذه المقاربات إلا أن لديها نقاط مشتركة في درجة تعريف الحراك المهني في كتابة تطوره وتبيين محدداته، وهناك عدة هائل من النماذج طورت الأسس النظرية بموجب تغيير الموظفين للمنظمة .

ث- نموذج القرار " March " و " Simon " : هذا النموذج يستلزم مساواة بين المساهمات الفردية والمكتسبات المقدره بمكافأة جهودهم حتى يحسوا بالتحفيز الضروري من اجل بقائهم في مناصبهم الحالية.

ج-نظرية ضبط السلسلة عرض العمل وسوق العمل :ومن جانب آخر نجد أعمال "sorensen" و "white" المتعلقة بنظرية سلسلة ضبط عرض العمل وسوق العمل وتعد كنظام حراك مرتبطة ومركب بعدد سلاسل عروض العمل، والتي يتيح عنها إنشاء مناصب جديدة للعمل وكذلك تغيير الفرد لمنصبه.

ح-نظرية التكاليف والتقدير williamson : لما يكون منصب شاغر في المنظمة التي تقرر الاستعانة بسوق العمل من اجل مساعدة الأفراد، وسبب التكاليف التي تعطل سلسلة الترقية التي ستنشأ بسرعة منصب لشغله، ومع ذلك المنظمة تقرر بسبب ثقة سوق العمل استخدام موظفيها وتضع نداء من اجل شغل منصب الشاغر<sup>1</sup>.

## 2-2- المقاربات النظرية لدراسة المرأة العاملة

### 2-2-1- النظرية الماركسية

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل رضع النساء باعتبارهن جيشاً للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و "وانجلر" و "بير" اهتمامها خاصاً بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر انجلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتمادهما فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول " أن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وان أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة " مؤكداً الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية وسميت هذه المجتمعات بالأمومة، وان تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها، بحيث شهد التاريخ العبودي وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال ظهر

<sup>1</sup> بلغربي غنية ، المرجع السابق ، ص153

النظام الأبوي مقابل الانحطاط مكانة المرأة ودورها وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها ومكانتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.

وتأسيسا على ما سبق فإن المنهج الماركسي يخضع للمرأة للعلاقة بين المستغل و المستغل<sup>1</sup>، وفي هذا السياق لقد أعلن ماركس و أنجز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء والأطفال هم ضحايا الأمية، وأوضح " انجاز " أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية، فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأقل اجر" وهو ما أكده ماركس وانجاز في بيان الشيوعي حيث جاء فيه أن المجتمع الطبقي وحدده يحرر المرأة<sup>2</sup>.

### 2-2-2- النظرية البنائية الوظيفية :

تعتبر نظرية البنائية الوظيفية من بين أهم النظريات انتشارا في الدراسة الأسرة حيث تنظر إليها على أنها نسق إجتماعي مكون من أجزاء يوجد بينهما تفاعل والاعتماد المتبادل فهي تركز على الوظائف والمهام لكل من الرجل والمرأة والأبناء وتهتم بما إذا كان عنصر ما يؤدي وظيفة معينة أو يؤدي إلى الاختلال الوظيفي داخل النسق الكلي<sup>3</sup>.

لقد سعت البنائية الوظيفية إلى تفسير التوازن والاستقرار في المجتمع ومن هذا المنطلق نظرة إليه على انه بناء مستقر وثابت نسبيا يتألف من مجموعة من العناصر المتكاملة مع بعضها البعض وكل منهم يؤدي وظيفة ودور ايجابي يخدم البناء العام فمن بين أهم هذه العناصر نجد الأسرة المكونة من عدة أفراد يؤدي كل منهم وظيفته تتناسب معه<sup>4</sup>.

حيث ارتبط هذا الاتجاه مع عملية التحديث فيرى أنصاره ادوار المرأة مختلفة ترتبط بطبيعة البناء الاجتماعي القائم وما يطرأ على هذا البناء من التغيرات كالتعليم والتحضر والهجرة والتصنيع والتجديدات الاجتماعية والثقافية المصاحبة مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل وزيادة فرص مشاركة المرأة في مختلف الميادين<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> الصادق عثمان، المرجع السابق، ص44

<sup>2</sup> خليل أحمد خليل ، المرأة العربية وقضايا التغيير ، دار الطبعة الجديدة ، بيروت ، 1982 ، ص150

<sup>3</sup> دلاسي أحمد ، وبن عمر سامية ، الأسرة مدخل نظري ، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، العدد 1 ، جامعة الأغواط ، 2007، ص11

<sup>4</sup> محمد عبد الكريم الحوارني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع ، ط1. عمان ، 2008، ص109

<sup>5</sup> محمد سيد فهمي ، مشاركة المرأة في مجتمع العالم الثالث ، المكتب الجامعي الجديد للنشر ، مصر ، 2004، ص63

حيث ربط " دوركايم " بين الأسرة من حيث طبيعتها وأشكالها وتغير وظائفها وبين التغيير مكانة المرأة وتطورها وهو يرى أن الأسرة هي مملكة المرأة ولكي تستمر لابد أن تكون مركز التربية الأخلاقية والأمان العاطفي لرعاية الأبناء, أما الرجل فلا بد أن ينغمس في عمله من خلال تكوين جماعات وظيفية ومهنية بدلا من الاهتمام بالواجبات المنزلية<sup>1</sup>.

ويقوم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أن دور المرأة الأساسي هو دورها في الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت وعليه يؤكد المنظور على وضع التبعية بالنسبة للمرأة وقد حاول بارسونز تفسير أهمية تقسيم العمل بين المرأة والرجل بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والسياسية في المجتمع, ويحقق قدرا من التوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع ككل<sup>2</sup>.

فالوظيفة المرأة الأساسية داخل النسق الأسري تتمثل في سهر على راحة الزوج وتربية الأطفال ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على الأبناء, كما لا يعرض احد دور الأم في مجال التربية الأبناء وتلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى المرأة إلام الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء والقيام بهم وتعد مصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة اتجاهه<sup>3</sup>.

### 2-2-3- اتجاه التحديث (المساواة بين الجنسين) :

هذا الاتجاه يسود الديمقراطية الحديثة وهو يقوم على أساس لمساواة بين الرجل والمرأة وقد ازداد رسوخا مع بداية الثمانينات ليؤكد على الأدوار التي تؤديها المرأة داخل المنزل وخارجه يقوم على افتراض مفاده أن النساء في مختلف الأعمار في العالم الثالث يشاركن مشاركة فعالة في الحياة الاقتصادية في الريف والحضر.

وإن المرأة ليست اقل إسهاما من الرجل في عمليات التنمية في العالم الثالث لان نعمل مشعل التحديث من حيث انجاز الواجبات المحددة كالرعاية الأطفال الرضع والتزام الأمهات بقواعد الصحة العامة وتحسين مستوى الخدمة في المدارس ومعاهد التعليم وانتظام التلاميذ في حضور الدروس وأخذت للمساواة النسائية مكانا بارزا في التفكير السياسي الحديث في المجتمعات الغربية بالأسلوب الذي صاغت به أفكارها حول التحرر ولاستقلال.

<sup>1</sup> تماضر زهري حسون ، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب

الرياض، 1993، ص 23

<sup>2</sup> ليلي عبد الوهاب، علم الاجتماع المرأة والدراسات، الاجتماعية وأوضاع المرأة في المجتمع العربي، القاهرة، 1992، ص 17

<sup>3</sup> الصادق عثمان ، المرجع السابق ، ص 15

وقد أخذ هذا الاتجاه عدة مداخل للحركة النسائية وبالرغم من تبيان هذه المداخل في الأسلوب إلا أن هدفهم واحد وهو تحقيق المساواة ويمثل المدخل الأول الحركة الإصلاحية للنساء اللاتي يبحثن عن المساواة من خلال الحرية فهن لا يحاولن إسقاط النسق السائد بالرغم من أنهن قد يكن صراع مع عناصره لأنه قد يتعارض مع حقهن في تقرير المصير وهدفهن في التنظيم النسائي القومي هو جعل النساء في مشاركة كاملة مع التيار الأساسي للمجتمع ومساواة الحقيقية مع الرجل.

أما المدخل الثاني فتمثله الحركة الاشتراكية للنساء التي تستمد جذورها من النظرية الماركسية التي تقرر الأولوية لصراع الطبقي والقضاء على الاضطهاد للنساء.

ومواجهة حاجات الحركة النسائية المعاصرة من خلال البحث عن تطوير إستراتيجية الهجوم على سيطرة الرجال حتى يمكن إعادة بناء العلاقات بين الرجال والنساء.

أما المدخل الثالث فتمثله الحركة الراديكالية للنساء والتي ترى أن جذور عدم المساواة في المجتمع سائدة في النظام الاجتماعي والأبوي وسيطرة الرجال ولذلك فإن الطريق الوحيد للمساواة هو أحداث التغيير الثوري في الإيديولوجيات والمؤسسات القائمة في المجتمع<sup>1</sup>.

## 2-2-4- نظرية الدور :

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع وتعتقد بان سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشتغلها في المجتمع فضلا عن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدوارها الاجتماعية<sup>2</sup>.

إذن إن الدور والسلوك المتوقع أو النمط الفرد يشغل مركز اجتماعيا في حدود الجماعة وهو المحور الأساسي لنظرية الدور الاجتماعي بعد ذلك يحسبها المركز الاجتماعي ووجهان لعملة واحدة والدور هو المكانة التي يشتغلها الفرد في بناء الجماعة على اعتبار انه لينة فيها وبهذا فهو يعكس وضع الفرد ومكانته في التنظيم الاجتماعي مثل مركز الأم أو الأب أو الرئيس أو الشرطي وغيرهم، والمجتمع له عدة مراكز ومكونات متفاعلة ومتكاملة<sup>3</sup>.

وقد أسهم عدد من الرواد في هذه النظرية مثال « ماكس فيبر ».

<sup>1</sup> محمد سيد فهمي ، المرجع السابق ، ص 64-65

<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة ، دار وائل لنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 2010 ، ص159

<sup>3</sup> عمر أحمد همشري ، التنمية الاجتماعية للطفل ، دار للنشر والتوزيع ، عمان ، 2013 ، ص 71-72

- إسهامات ماكس فيبر : اهتم ماكس فيبر بالدور الاجتماعي ذلك انه يعرف علم الاجتماع في كتابه الموسوم نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي بالعلم الذي يفهم ويفسر السلوك الاجتماعي علما أن سلوك الفرد يعتمد على ثلاثة شروط رئيسية هي :
  - وجود الدور الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة السلوك الذي يقوم به .
  - استعمال الرموز السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها من قبل الأفراد عند القيام بالسلوك .
  - وجود علاقة اجتماعية تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك .
- ومن الإضافات التي قدمها ماكس فيبر النظرية الدور توقع السلوك من معرفة دور الفرد فالابن مثلا يستطيع توقع سلوك أبيه من معرفة دوره الاجتماعي كما أن الأب بدوره يمكنه توقع سلوك ابنه انطلاقا من معرفة دوره الاجتماعي<sup>1</sup>.

## 2-3- التوجه النظري للدراسة الحالية:

### 2-3-1- النظرية الماركسية :

يعتقد الماركسيون " أن المرأة كانت لها مكانة في نظام العشائري كونها تلعب دورا حاسما في العملية الإنتاجية ولكن مع تطور قوى الإنتاج وظهور نظام تقسيم العمل أدى إلى تدهور مكانة المرأة وفقدت المرأة دورها في الإنتاج.

وفي فترة ما من نظام الرأسمالي إضطر أصحاب رؤوس الأموال إقحام المرأة في نظام الإنتاج خاصة في مجال صناعة النسيج ، فكانت تفضل النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأقل أجر، كما جاءت التحليلات كلا من ماركس وإنجلز، وهكذا بدأت المرأة في نظام مع البروليتاريا في حيازة حقوق العمال وهكذا أصبحت عمل المرأة هذا النوع من نضال حراكا مهنيا في إطار تحرر المرأة والحصول على حقوقها وشكلت بنية جديدة للمرأة العاملة .

### 2-3-2- النظرية النائية الوظيفية :

أما بالنسبة لنظرية الوظيفية فقد حصرت دور المرأة داخل الأسرة وذلك بسهر على راحة الزوج وتربية الأطفال ورعايتهم والإشراف على الأسرة والأبناء وغير ذلك ، وهذا ما ذهب إليه معظم كتاب الوظيفية . غير أنه فيما بعد فقد تم تغيير في وجهة نظر الوظيفيين خاصة المحدثون منهم فقد تغيرت وجهة نظرهم

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن ، المرجع السابق ، ص160-161

للمرأة ودورها الذي كان يقتصر على عملها في داخل البيت إلى مشاركتها في تنمية وتقليدها لمناصب في مختلف المجالات .

كما إتخذ هذا الإتجاه عدة مداخل في الحركة النسوية التي تعتبر حراكا مهنيا لصالح المرأة وتدعيم لهويتها وتشكيل هوية جديدة لها .

### 2-3-3- نظرية الدور :

أما فيما يخص نظرية الدور التي تركز على أن الفرد يجب أن يشغل مركزا إجتماعيا ثم الجماعة التي ينتمي إليها ، وحسب ماكس فيبر أن دور الإجتماعي الذي يقوم به الأفراد يؤدي إلى توقع سلوكهم ، ولهذا فالمرأة في إطار الحراك المهني تتوقع منها الرقي والتطور وتنمية دورها خاصة في الإطار المهني ، و هذا ما يمكن المرأة في إعادة تشكيل هويتها بصورة إيجابية في إطار الحراك المهني .

أما فيما يتعلق بالتوجه النظري للدراسة الحالية فنميل إلى ما جاء في نظرية التحديث، وكذلك نظرية الدور. فخروج المرأة الجزائرية للعمل أصبح أمرا واقعا كما هو الحال في جميع أنحاء العالم، فمن متطلبات العصر أن نتكيف كأمة تحكمها عقائد وأفكار إسلامية محافظة مع التطورات الحديثة خاصة في الدول الصناعية والحضارة الغربية عموما، ورغم أن المنشأ مختلف عن بيئتنا ولكن ظروف التنمية والتغير القيمي في المجتمع وكذا خروج المرأة للتعليم وحصولها على أعلى الشهادات الأكاديمية زاد من وعيها بمكانتها الاجتماعية ومشاركتها في التنمية إلى جانب الرجل، مما أدى إلى الابتعاد عن بعض العادات والتقاليد التي لطالما منعت المرأة من خوض الحياة المهنية ودخولها في مجال الحراك المهني، وترقيتها على السلم الوظيفي. غير أن فكرة التحديث خاصة في جانب المساواة المطلقة مع الرجل لازالت تلاميحي تحفظا من طرف مجتمعنا بل وفي صفوف النساء على وجه التحديد، فرغم حصول المرأة الجزائرية على مساحة كبيرة من الحرية بالتعليم والعمل، إلا أنها لازالت بعيدة عن أفكار الحركات النسوية المناضلة في الغرب بغرض إحلال المساواة الكاملة مع الرجل، ولازالت المرأة الجزائرية والعربية عموما تؤمن بالفرق بينها وبين الرجل وأن الرجل لا زال يحتل مكانة شبه سلطوية في المجال الاسري، وتجد المرأة نفسها متفهمة لطبيعة الأدوار الاجتماعية والأسرية المسندة لكل طرف على الأساس الجنسي لكل منهما.

**خلاصة الفصل :**

لقد قمنا في هذا الفصل بطرح أهم الأفكار التي تضمنتها النظريات التي تناولت متغيرات بحثنا والمتمثلة في النظريات الكلاسيكية والحديثة، كما يتضح مما سبق أو وجود إختلاف بين النظريات، إلا أنه يمكن القول أن هذه النظريات أعطت صورة على الحراك المهني والمرأة العاملة ، وسنحاول الكشف عنها أكثر في الجانب الميداني .



## الفصل الثالث: الحراك المهني أشكاله وعوامله

### تمهيد

3-1- أهداف الحراك المهني

3-2- أشكال الحراك المهني

3-3 - أنواع الحراك المهني

3-4- قياس الحراك المهني

3-5- عوامل الحراك المهني

خلاصة الفصل



**تمهيد**

يعتبر الحراك المهني من أهم الموضوعات التي لها أهمية بالغة في المنظمات، شغل هذا الموضوع المفكرين والباحثين والمنظرين كما تطرقوا إليه في عديد من دراساتهم في مختلف العلوم فهو العلم الذي تهتم به مختلف المؤسسات الإقتصادية، الصناعية، الاجتماعية، ويعد الحراك المهني هو تحرك الموظفين داخل المؤسسات المهنية بحيث يمكن للموظف أن يتحرك وينتقل من مركز ومستوى مهني إلى مستوى ومركز مهني آخر.

**3-1-1: أهداف الحراك المهني :** للحراك المهني عدة أهداف تختلف بالنسبة للشركة والمنظمة عنها

بالنسبة للفرد وهي كالتالي :

**3-1-1-1- بالنسبة لشركة :**

- تقديم أفكار جديدة ونقل المهارات لتجنب تجميد عمل المؤسسة.

- المحافظة على الاستقلالية المؤسسة ومحيطها .

- ضمان النسق الداخلي من خلال زيادة التكامل بين مختلف المصالح وتشجيع التبادلات الإدارية

والتعاون بين مختلف القطاعات.

- ملء المناصب والوظائف بأشخاص ذو خبرة ومهارة مطلوبة.

- تحسين عمل الشركة .

- تشجيع التعاون بين مختلف المكاتب وتتيح نشر أساليب الإدارة والرقابة.

**3-1-2- بالنسبة للفرد:** أهداف الحراك بالنسبة للأشخاص ليست بهيئة إذا ما قبلوا بمبدأ التنقل مع

جميع جوانبه وهي فرصة تسمح لهم :

- بالاكساب المهارات المختلفة والنتائج المطلوبة لأداء مهام ذات مستوى لا يمكن بلوغها في مكان آخر .

- الوصول إلى مواقع المسؤولية بتنوع التجارب ومجالات المبادلات الميدانية .

- تلبية ضرورة التغيير والتجديد بطرح الاختلاف في العمل أو مواجهتها مع أنظمة مشاكل جديدة التي

يقتضي تطبيق طرق التكيف مع المحيط .

- تجنب الوقوع في الروتين بالمحافظة على اليقظة التي تنبهه بالطلب من مجهود جديد للتكيف واستثمار

مهني أكثر أهمية بحيث انه من النادر جدا أن لا يتغير شخص إلا إذا كانت الظروف تفرض ذلك.

-التنقل هو وسيلة مرنة داخلية يسمح بسد الاحتياجات وتلبية الموارد<sup>1</sup>.

**3-2- أشكال الحراك المهني**

**3-2-1- الترقية :**

أ- مفهوم الترقية: تعني الترقية الانتقال من درجة إلى درجة أعلى(أو مسمى وظيفي أدنى إلى مسمى

وظيفي أعلى)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بلغربي غنية ، المرجع السابق، ص 147-148

<sup>2</sup> أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة ، 2004 ، ص224

- وتعتبر الترقية الوظيفية انتقال العامل أو الموظف من منصب عمل أو عمل أو وظيفية إلى أخرى منها في المرتبة والمكانة في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة، حيث تتوافق الترقية من منصب عمل إلى آخر مع الزيادة في المسؤولية وتعقد المهام وزيادة في الأجر كما تعتبر بالنسبة للعامل وسيلة وحافز لرفع مكانته

- والرقي في المؤسسة وتحقيق مناصب عليا ذات تأثير والهيبة وكذلك زيادة دخله ما قد ينعكس على حياته الاجتماعية والاقتصادية. وهذا يؤدي إلى حدوث حراك مهني داخلي نحو الأعلى<sup>1</sup>.

- تعرف الترقية على أنها : « نقل الفرد من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى يتيح له الحصول على مزايا مادية أكبر ووضع أدنى ومعنوي أفضل مما عليه قبل الترقية وهي قد تكون من وظيفة إلى أخرى أكثر صعوبة ومسؤولية كما قد تكون من درجة إلى أخرى في نفس الوظيفة<sup>2</sup> » .

لذا الترقية مقترنة بزيادة الواجبات والمسؤوليات الأمر الذي يستدعي توفر كفاءة ومهارة لتحمل بحق ما يكلف به العامل المرقى ومن جهة أخرى فان زيادة المهام قد تجعل من عملية الترقية أمر غير محبذ للعاملين. هذا ما يعكس لنا مصاحبة الحافز المادي لتلك السياسة إلا أن هذا لا يعني ضرورة إلحاق الترقية بزيادة في الأجر فالفهم العلمي الدقيق يشير إلى أن الترقية يمكن أن تتم دون زيادة في الأجر وتكون مزدوجة التأثير إما ماديا أو معنويا أو كلاهما معا وتتم عملية الترقية ضمن السلم المهني المرتب والمقرر من السلطة العامة أو بقرار من صاحب العمل حيث يقسم كل سلم وظيفي إلى مجموعة من الدرجات ابتداء من درجة الالتحاق بالمنصب إلى نهاية الحياة المهنية بترك العمل أو الطرد أو التقاعد.

- والغرض من إجراء الترقيات هو الاستغلال لمهارات وقدرات الأفراد، والترقية تعيد معنى الصعود والارتقاء<sup>3</sup>.

**ب- شروط الترقية :** إن نقل الشخص من وظيفة إلى أخرى يتطلب تحمل مسؤوليات وأعباء أكبر مقابل الزيادة في المرتب، لذلك يشترط أن يقبل العامل هذا النقل وسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهود ولمدة خدمته وبهذا يكون توافق بين الإدارة والعاملين حول الترقية .

<sup>1</sup> توفيق بوخدوني ، المرجع السابق ، ص

<sup>2</sup> خرموش مراد رمزي ، المرجع السابق ، ص72

<sup>3</sup> بن منصور رفيقة ، الإستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم

الإجتماع ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2014 ، ص76

- وتقتضي الترقية شروطا يجب توافرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في المكان أو الوظيفة المناسبة وهذه الشروط هي :
- وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة.
  - أن يكون هناك اختلاف بين العمليات والمسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص وتلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حاليا.
  - استيفاء شروط الوظيفية المرقى إليها ويشترط :
  - أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة وان يكون العامل مستوف لشروط الوظيفية المرقى إليها وهذه الشروط هي الحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة
  - أن تكون الوظيفة الجديدة مواتية للوظيفة السابقة حتى يتمكن من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة وهذا حتى يتسنى للإمام بكل المعلومات أثناء تدرجه في السلم الإداري .
  - قضاء العامل فترة زمنية في الفئة الوظيفية قبل الترقية إلى الفئة الأعلى .
  - اجتياز البرامج التدريبية بنجاح يعتبر التدريب من أحدث الوسائل التي تتبعها الإدارة لرفع إنتاجية العمال بهدف تنمية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك، وهذا ما يجعل العمال المهنيين مسؤولين عن عملهم أكثر<sup>1</sup>.

### ج-أهداف الترقية

- يهدف برنامج الترقية في المنظمة إلى تحقيق عدة أهداف نذكر من بينها :
- المساهمة في توفير جو المنافسة في العمل وتشجيع العاملين على الإبداع والاهتمام بالواجبات المنوط بهم وكذلك مساعدة الإدارة في تقوية الروابط بينها وبين الأفراد بحيث تحقيق لهم الطمأنينة وتمنحهم الاستقرار في العمل .
  - ضمان بقاء الأفراد الأكفاء في خدمة المنظمة لشغل الوظائف الأعلى، فتوفير مجالات الترقية بالمنظمة تضمن استمرارية الكفاءات العالية بها وعدم تركها لها بحثا عن فرص للترقية في منظمات أخرى.
  - تهيئة الحافز لإشباع حاجات العاملين إلى الأمن والتقدير واثبات الذات بإتاحة فرص التطور والتقدم الوظيفي.
  - زيادة فرص تحسين الإنتاجية عندما تؤدي الترقية لوضع الفرد المناسب في العمل المناسب.

<sup>1</sup>جيلي فاتح ، الترقية الوظيفية واستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة المنتوري

- التكامل مع آليات تخطيط الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي في المنظمة<sup>1</sup>.
- ح-أهمية الترقية:** تعتبر الترقية عملية حيوية لكل من الفرد والمنظمة حيث أن لها أهمية كبيرة لكل منها :
- \* **الأهمية بالنسبة للمنظمة :** تبدو كأهمية الترقية في تحقيق ما يلي.
- الكشف عن قدرات العاملين وعن انجازاتهم مما يعني دعم فعالية إدارة الموارد البشرية في تخطيط لسياستها المختلفة.
- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية لتخطيط برامجها الإنتاجية ودفع العاملين لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية رغبة في حصولهم على مركز وظيفي أعلى.
- إظهار وجه المنظمة وسمعتها بصورة مشرفة وجذابة .
- تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المنظمة وجذب العمالة المطلوبة في المستقبل.
- رفع الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء في المنظمة .
- \***الأهمية بالنسبة للعاملين :** تكمن أهمية نظام الترقية بالنسبة للعاملين في العناصر التالية :
- حفز العاملين للتدريب والتنمية الذاتية لإملاك الخبرة وبالتالي ليصبحوا مؤهلين لشغل الوظائف الأعلى.
- كسر الجمود والملل في الحياة الوظيفية .
- تغيير الأفكار وإتاحة الفرص للنمو والارتقاء في السلم الوظيفي وخلق الديناميكية في التنظيم الوظيفي .
- تخفيض النفقات وتقليل حجم الموارد البشرية المستخدمة .
- تحقيق رضا العاملين في المنظمة مما يؤثر إيجاباً في مستويات أدائهم سعياً للترقية، فالأفراد يميلون إلى الترقى وليس المهم أن تعطى لهم مسؤوليات أكبر، فأكثر الناس يميلون للتقدير المادي المقرون بالتقدير الأدبي والمعنوي.
- زيادة ولاء وإنتماء والتزام العاملين بأهداف وسياسات المنظمة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> جبيلي فاتح ، المرجع نفسه ، ص 47

<sup>2</sup> بوزورين فيروز ، دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير العلوم الإقتصادية ، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لجامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2010 ،

## خ- أسس الترقية:

1- أنظمة الترقية :إنه من الأهمية بمكان ونحن بصدد مناقشة أنظمة منح الترقية للعاملين في المنشأة أن تشير بأن قرارات الترقية تشبه إلى حد بعيد قرارات الإختيار والتعيين فقرار الترقية هو في الواقع عملية إعادة تعيين للفرد الذي حصل عليها، لكن في مستوى وظيفي أعلى لهذا السبب يجب تحديد الأفراد المرشحين للترقية بشكل موضوعي والمفاضلة بينهم على أسس صحيحة بعيدة عن أي تحيز وذلك من أجل إختيار أفضلهم لشغل الوظائف الشاغرة وتوجه عام تنحصر أنظمة الترقية promotion system في ثلاثة أسس هي الأقدمية séniorité والكفاءة Mérite ثم الأقدمية والكفاءة معا séniorité and mérite وسوف نشير إلى كل منها :

- نظام الترقية على أساس الأقدمية : يقصد بالأقدمية طول مدة خدمة الفرد التي تؤخذ في الإعتبار عند ترقيته لوظيفة أعلى من وظيفته الحالية فترة زمنية أطول من تلك التي أمضاها زملاؤه أولوية الترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة ،ومعنى ذلك أن الترقية على أساس الأقدمية تعتمد على نقطة أساسية هي أن قضاء الفرد لفترة أطول في وظيفته الحالية يكسبه خبرة أكبر وأعمق بحيث تصبح له أولوية الترقية على غيره.

ومن مزايا الترقية على أساس الأقدمية أنها تعتبر أكثر الطرق موضوعية وأنه لا مكان لوجود تحيز على إعتبار أن ترقية الفرد من وظيفة إلى أخرى مرتبطة بطول مدة خدمته في المنشأة وان أطول الخدمة هذه قد أكسبه خبرة ومهارة بحكم ممارسته لوظيفته خلال سنوات الخدمة التي قضاها فيها وبهذا فإن الموظف قد أصبح أعلى كفاءة وأكثر قدرة على حمل مسؤوليات الوظيفية الأعلى المرقى إليها إلا أن هناك عيوباً لأسلوب الترقية بالأقدمية .

- قتل الطموح وروح الابتكار والإبداع عند الفرد بسبب إطمأننه إلى الترقية بمجرد انقضاء المدة الزمنية اللازمة لذلك، ونتيجة لذلك تظهر اللامبالاة وعدم الاكتراث عند الموظف وبالتالي تبرز حال الجمود في الجهاز الإداري في المنشأة.

العمل على تسرب الكفاءات إلى خارج المنشأة بسبب عدم التمييز بين الموظف الكفاء والأقل كفاءة. ضعف إجداب عناصر جديدة ذات كفاءة من الخارج لشغل الوظائف الإدارية الوسطى والعليا والاحتفاظ بها في المنشأة وبذلك تبقى هذه الوظائف قاصرة على الموظفين الحاليين دون إمكانية إمداد المنشأة بأفراد جدد ذوي خبرات وكفاءات جديدة.

- الترقية على أساس الكفاءة : يساعد هذا الأساس علو وجود حوافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية، فمن المنطوق أن يرقى الشخص على أساس قدراته ومهاراته وهذا يبدو منطقيا من الناحية النظرية لأن هناك كثير من صعوبات للتطبيق من أهم هذه الصعوبات عدم وجود مقاييس موضوعية دقيقة لتحديد كفاءة الموظف لنظام الاعتماد على كمية الإنتاج كأساس للترقية، قد لا يكون معيارا دقيقا فهناك عوامل كثيرة تؤثر على كمية الإنتاج ولا يكون للعامل دخل منها.

ومن ناحية أخرى هناك صعوبة في تقييم الأعمال المترابطة والتي يصعب تحديد إنتاجية كل عامل على حدة، والاعتماد في الترقية على أساس كفاءة الموظف في عمله الحالي لا يعني بالضرورة صلاحية لشغل وظيفة الأعلى المرقى إليها، وعلى ذلك فمن المفضل الاعتماد على مقياس إضافي بجانب الكفاءة الحالية للحكم على كفاءته ونجاحه في الوظيفة الأعلى ذات الصلاحيات والمستويات الأكبر، ولكم ذلك يصعب تحقيقه، فقد لا يمكن التنبؤ بقدرات الشخص في المستقبل فالقدرات ذاتها تتوقف على مجموعة من العوامل يصعب قياسها بدقة وموضوعية وبشكل كمي<sup>1</sup>.

#### - الترقية على أساس الكفاءة والأقدمية معا :

إن المزج بين عاملي الكفاءة والأقدمية يكون أساسا سليما يقوم عليه نظام الترقيات لكن لهذا المزج وفقا مايلي :

-في الوظائف العليا يجب أن تتركز الترقيات على أساس الكفاءة وحدهما باعتبارها أن الوظائف تتطلب قدرات ومهارات إدارية لا تتوفر بالضرورة في كافة المرشحين على أساس الأقدمية وحدها على أنه إذا تساوت كفاءة المرشحين للترقية بفضل الأقدم منهم، بمعنى أن يتم التقييد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاءة<sup>2</sup>.

-في المستويات الوظيفية الذين يفضل المزج بين عاملي الكفاءة والأقدمية ويكون ذلك بتخصيص نسبة معينة الكفاءة ونسبة الأقدمية عن نسبة أخرى للترقية على أساس الأقدمية عن نسبة الكفاءة في الوظائف الدنيا ثم تأخذ نسبة الأقدمية في التناقص تدريجيا كلما ارتفع المستوى الوظيفي حتى تتلاشى تماما في مستوى الوظائف العليا.

<sup>1</sup>صلاح الدين محمد عبد الباقي ، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، دار الجامعة للنشر ، القاهرة

2001 ، ص294

<sup>2</sup>محمد الكرضي ، إدارة الموارد البشرية ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، ط2 ، الأردن ، 2010 ، ص228

ويكفل هذا الأساس إتاحة الفرص للكفاءات لكي تنطلق دون أن يحدها إطارا جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة وفي نفس الوقت سيراقي اعتبار الأقدمية ومن ثم يكون لقدامى العاملين نصيب من الفرص المتاحة للترقية<sup>1</sup>.

#### د-أنواع الترقية :تتمثل أهم أنواع الترقية في<sup>2</sup> :

-**الترقية في الصنف** :وهي الحالة التي يمس فيها التغيير المنصب المعاملات المتعلقة به والتأهيل كذلك.  
-**الترقية الصنف** : ومن خلالها يغير العامل الصنف ككل، كون درجة التحكم من طرف العامل في الأنشطة التي يمارسها أصبحت جد معتبرة .

-**الترقية الرواتب** : وفي هذه الحالة فالأمر يتعلق فقط بالرواتب في حين تبقى المعاملات والمناصب على حالها .

-**الترقية الجماعية** :وهي تمس كل الأفراد الذين ينتمون إلى جماعة عمل واحدة وهذه الترقية في الغالب نتيجة اتفاقات جماعية.

#### ذ-مناهج الترقية :

تعتمد سياسات الترقية على ثلاثة مناهج هي :

-**المنهج الأول** : ترقية الموظفين العاملين داخل المؤسسة وهذه وسيلة مهمة كما أسلفنا لحفز الموظفين على مزيد من العمل، ويشجعهم على الولاء للمنظمة مثل هذه السياسات تعطي العاملين الفرصة للوصول إلى وظائف أعلى بحيث لا تبحث المؤسسة عن أشخاص من خارجها إلا بعد التأكد أنه ليس هناك من يشغل الوظائف الشاغرة.

-**المنهج الثاني**: فتح المجال للترقية أمام العاملين داخل المؤسسة أو من خارجها وفي الحالة فإن الكثير من مآخذ الأسلوب الأول إن لم يكن كلها ممكن تجنبها إذ أن حق العاملين في المؤسسة في التنافس على الوظائف المعلنة موجود ولكنهم لا يتمتعون بأفضلية بأن يحتكر وأمثل هذه الفرصة مما يجعل المؤسسة في وضع أفضل لأن تختار العدد المطلوب من حجم عينة أكبر .

- **المنهج الثالث** : اعتماد الترقية على التدريب فيجب على الإدارة أن تقوم بالربط بين سياسة التدريب وسياسة الترقية المؤسسة والموظفين لشغل الوظائف الأعلى والتي قد يصبح شاغرة ، يضاف إلى ذلك أن

<sup>1</sup> زكي محمود هاشم ، إدارة الموارد البشرية، دار السلاسل للنشر والتوزيع ، ص388

<sup>2</sup> إسماعيل حجازي،معالم سعاد ، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن



الملاحح السياسة التي سوف تشمل عليها سياسة الترقية سوف تحدد إلى درجة كبيرة الاحتياجات والخطة التدريبية المطلوبة للفترة المستقبلية وبالتالي يمكن أن يترجم ذلك مقدا إلى أشكال وأنواع مختلفة من برامج التدريب التي تهدف إلى توفير حاجة التنظيم من الدرجات المختلفة من المهارة والخبرة والتخصصات المطلوبة لشغل الوظائف من داخل المؤسسات ذاتها<sup>1</sup>.

### 3-2-2- النقل الوظيفي :

أ- مفهوم النقل الوظيفي: النقل الوظيفي هو حركة الفرد العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى بنفس المستوى المهني وبنفس مستوى الأجر والراتب، وفي الغالب لا يحدث تغيير فيها<sup>2</sup>.

- " كما أنه إنتقال الفرد من عمل إلى آخر مساو له في المسؤوليات والمركز والأجر حيث يعبر عنه بالإننتقال من وظيفة لأخرى لا بقصد الترفع بل لمعالجة بعض ضروريات العمل، والإننتقال وسيلة تمارسها الإدارة لوضع العاملين في مراكز تتناسب وقدراتهم ومن ثم يبذلوا أحسن الجهود لصالحهم وصالح المؤسسة، إذ أن الوضع العامل في منصب لا يستحسنه سينعكس سلبا على إنتاجيته وتصرفاته " <sup>3</sup>.

### ب- أهمية النقل الوظيفي :

تكن أهمية النقل الوظيفي فيما يلي<sup>4</sup> :

- تمكين المؤسسة من تحقيق التطور النوعي لمواردها البشرية.
- تمكين العمال من إيجاد السبيل لتطلعاتهم وتحسين مسيراتهم المهنية.
- تحقيق التوافق بين الكفاءة العمال المهنية ومستوى الوظائف المنسوبة إليه للحث على إيجاد التحدي وذلك من أجل تطوير الكفاءات وتحسين المعلومات المعرفية.

### ج- أسباب النقل الوظيفي :

إن النقل الفرد بين مختلف الوظائف يؤدي إلى إخراجهم من حالة الرتابة في وظيفته الأصلية، كما يعتبر مصدرا هاما لتحفيز العاملين إضافة إلى أنه يعمل على تحقيق ونشر التعاون والتكاتف بين مختلف

<sup>1</sup> نوري منير ، تسيير الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص314

<sup>2</sup> يوسف حليم الطائي ، هاشم فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الإداري ) ، دار صفاء لطباعة والنشر ، ط1 ، عمان ، 2015 ، ص101

<sup>3</sup> بلعيد حياة، تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، مخبر الدراسات الإقتصادية والتنمية المحلية للجنوب الغربي، جامعة بشار، 2021، ص471

<sup>4</sup> صالح مهدي وآخرون ، إدارة الاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص207 ( نقلا عن د.توفيق بوخودوني، مطبوعة في مقياس الحراك المهني والإجتماعي في الجزائر، السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم والعمل، 2020-2021، ص11

الوحدات، وعموما يمكن إبراز أسباب النقل في العناصر التالية<sup>1</sup> :

- الرغبة في إثراء المهارات الشخصية وإكتساب الخبرة والمعرفة بكافة نواحي العمل في المنظمة.
- عدم ملائمة طبيعة العمل لمهارات الفرد وقدراته وطموحاته وبالتالي يكون النقل لعلاج وتصحيح هذا الوضع .
- البحث عن وظائف أفضل تتيح إحتتمالات قوية للترقية.
- خلق توازن في هيكل العمالة من خلال نقل العاملين من الوحدات التنظيمية ذات الفائض إلى الوحدات ذات العجز.
- استجابة لمتطلبات إدارة الحياة الوظيفية، يتم نقل العاملين إلى الأعمال التي ينسجم مع ما ينتمي إليه تقييم أدائهم وما طرأ على قدراتهم من تطور .
- تزايد عبء العمل في قطاع معين أو إدارة معينة بشكل عارض أو موسمي أو دائم يستوجب نقل بعض العاملين من إدارات أخرى.

ح- أنواع النقل الوظيفي: يمكن تقسيم النقل من حيث الغرض إلى خمسة أنواع التالية<sup>2</sup>:

- النقل بغرض زيادة إنتاجية العامل: ذلك بأن ينقل العامل من وظيفته الحالية لأن طبيعتها لا تتفق مع مميزاته الجسمانية والذهنية مما يسبب عدم تقدمه فيها وبالتالي فهذا النقل يهدف إلى إبدال وظيفة الفرد الحالية بأخرى يمكن للعامل فيها أن يظهر براعة في الإنتاج مما يعود بالفائدة على كل من الإدارة والفرد نفسه.
- النقل بغرض إعادة توزيع العاملين في المنظمة: وذلك بنقل الفائض منهم من قسم إلى قسم آخر به عجز في عدد العاملين، وبذلك لا يكون هناك عامل عليه أن يؤدي عملا فوق طاقته وأخر في قسم الثاني ليس لديه عمل كاف يشغل به وقته .
- النقل بغرض إعادة توزيع الإحاطة بأعمال المنظمة: وذلك بأن ينقل العامل دوريا منذ بدء تعيينه للعمل بقسم معين حتى يلم بجميع أعمال ومهام الأقسام والإدارات المختلفة، وتستخدم هذه السياسة المؤسسات الصغيرة حيث يعمل الفرد عند تعيينه بقسم معين لفترة معينة ثم يثبت في القسم الذي تعتقد الإدارة أنه أفضل مكان له، كما يمكن نقله للعمل بأحد الأقسام الأخرى إذ دعت الحاجة لذلك.

<sup>1</sup> بوزورين فيروز، المرجع السابق، ص55

<sup>2</sup> خرموش مراد رمزي، المرجع السابق، ص 81-82

- النقل بغرض تعديل المواعيد العمل للفرد بسبب ظروفه الخاصة: ويتم ذلك في المنظمات التي يتطلب العمل فيها بتشغيل العاملين على ورديتين أو ثلاث ورديات في اليوم. حيث ينتقل الفرد من وردية الصباح إلى العمل في وردية المساء أو وردية الليل إلى نهار بصفة مؤقتة لأسباب صحية أو اجتماعية .

- النقل العلاجي: ويتم النقل في هذه الحالة بسبب وجود خلافات شخصية أو سوء تفاهم بين العامل وزملائه أو بينه وبين رئيسه مما يسيء إلى نظام العمل بالقسم ويزيد من توتر الأعصاب بينهم، كما قد يتم النقل بسبب عدم مقدرة العامل على مواصلة عمله المعتاد أو بسبب كبر سنه، فينقل إلى عمل آخر تتفق فيه شروط العمل مع قدراته وسنه وحالته الصحية، أو قد ينتقل الشخص من عمل خطير مليء بالحوادث إلى عمل أقل خطورة.

### 3-2-3- دوران العمل :

#### أ- مفهوم دوران العمل :

حسب الجمعي فقد عرف دوران العمل "بحركة خروج الأفراد ودخولهم من المنظمة وإليها خلال فترة محددة"<sup>1</sup>.

كما يعرف على أنه " خروج بعض العاملين خلال فترة زمنية معينة بسبب إنتهاء أو إنهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاة أو النقل"<sup>2</sup>.

#### ب-أسباب دوران العمل :

تتمثل أسباب دوران العمل فيما يلي<sup>3</sup> :

- الأجور والمرتبات: تعد الأجور والمرتبات المحدد أو السبب الأكثر قبولاً بين المنظرين وخاصة الإقتصادييين منهم، فتتابع الإرتفاع في الأجور والمرتبات غالباً ما ينتج عنه تتبع انخفاض معدل دوران العمل.

<sup>1</sup> ماجد محمد صالح، العلاقة بين دوران العمل والرضا الوظيفي، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العراق، المجلد 17، العدد 10، 2010، ص 369

<sup>2</sup> أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية المهارات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتب، مصر، 2006، ص 203 ( نقلاً عن: توفيق بوخدوني، مطبوعة في مقياس الحراك المهني والإجتماعي في الجزائر، السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم والعمل، 2020-2021، ص 11)

<sup>3</sup> زينب شكري محمود نديم، أثر عملية الإختيار والتعيين في انخفاض معدل دوران العمل ، مجلة بغداد للعلوم الإقتصادية ، العدد 16، جامعة منصور، بغداد، ص 16

- **تصميم محتوى الوظيفة:** ويتضمن تلك الجوانب التي تحدد طبيعة العمل، وهي التنوع والإستقلالية ودرجة التعقيد والرتابة، ودرجة الصعوبة، إضافة إلى الأسباب التي تتجز بها مهام الوظيفة، والفرد عندما يشعر بنمطية وظيفته وعدم وجود تنوع في مهامها من خلال التخصص الدقيق، وزيادة الروتين في العمل وشعوره بإنخفاض المسؤولية والتقدير الذاتي للعمل، فإن ذلك يؤدي إلى الملل من العمل، كما أن عدم التقويم الصحيح من جانب الموظف لمحتوى الوظيفة إلى وجود ضغوط على الموظف تدفعه إلى ترك العمل.

- **المركزية:** توجد علاقة بين مستوى المركزية ومعدل دوران العمل في المنظمات، وتكتسب هذه العلاقة أهمية خاصة إذا تم النظر إليها في ضوء ما تلبيه من شعور الموظف بالإعتمادية وعدم السيطرة على مجريات عمله المباشرة، مما قد يدفعه إلى ترك المنظمة.

- **العلاقات والاتصالات بالمنظمة:** كلما كان هناك اندماج أكبر بالعمل كان هناك دوران أقل، ويقصد بالاندماج هنا مدى المشاركة في العلاقات الأساسية أو الرئيسية وشبه الأساسية أو الثانوية.

- **فرص التقدم والتطور المهني:** قد يحدث دوران العمل نتيجة ترك الموظف لوظيفته مدفوعا بتوقعات ذات نتائج أكبر من الوظيفة الجديدة، تتمثل في الحصول على تحديات وظيفية أعلى تطور مهني ومناخ تنظيمي أكثر دعما، وقد يترك الموظف عمله كنوع من الهروب من ضغوط العمل أو الوقف العملي الذي لا يشجع على وجود توافق بين الفرد والمنظمة وقد يكون هذا الهروب خطوة صحيحة للفرد.

- **الحوافز:** تعد الحوافز أحد الدوافع الرئيسية في ترك الموظفين العمل وذلك في حالة التوازن الذي يحدث نتيجة لما يقدمه الموظف للمنظمة من جهد وعمل وما يحصل عليه مقابل هذا الجهد والعمل من عائد نقدي ومعنوي، فحالة الفرد المعنوية ودرجة رضاه عن العملة يحددها التوازن أو التوافق بين الحاجات التي يشعر بها الأفراد في المنظمة (دوافع العمل) من ناحية وبين الحوافز التي تقدمها لهم الإدارة من ناحية أخرى فانعدام الوضوح في برامج الحوافز، تعمل على عدم استقرار العلاقات بين الإدارة والعاملين من جهة وبين العاملين وبعضهم البعض من جهة أخرى، وهذه الأمور تزيد من مستوى الضغوط التي يتعرض لها الأفراد مما قد يدفعهم إلى ترك العمل.

**ج- أنواع دوران العمل:** وتتمثل في <sup>1</sup>:

<sup>1</sup> صالح إبراهيم سليمان، شوقي ناجي جواد، إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجموعة

اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ص 86-87

- دوران طوعي أو اختياري: وهو عملية الترك التي تربط بالفرد وبمبادراته الشخصية لأسباب مختلفة يرتبط جزء منها بما يلي :

- أسباب التنظيمية : وتتمثل في الأجور والمكافآت بشكل عام في الترقية، وأسلوب الإشراف، وروتين العمل، وتقليص نشاط المنظمة وغيرها.
- أسباب شخصية : وتتمثل في الناحية الصحية للفرد أو ترك لمواصلة الدراسة أو انتقال لسكن جديد وغيرها.

- دوران إجباري: ويرتبط هذا النوع بحركة العاملين غير الطوعية من داخل المنظمة إلى خارجها بمبادرة أو قرار ليس للعاملين دخلا فيه، ويمكن تصنيف هذا النوع على النحو التالي :

- قرارات المتعلقة في الإدارة العليا والتي تتمثل في حالات الطرد أو التسريح الدائم أو المؤقت.
- الحالات المتعلقة بالمرض أو الموت أو التقاعد الإلزامي بحكم العمر أو مدة الخدمة والتي لا يمكن السيطرة عليها إداريا.
- الدخل الإجباري: وتتمثل في حالات الإستخدام للعاملين الجدد نتيجة رغبة هؤلاء الأفراد بالعمل، وحالات إعادة إستخدام للعاملين السابقين نتيجة لقرار ذاتي منهم بإعادة إرتباطهم بالمنظمة.

### ح- كيفية حساب دوران العمل :

يمكن استخراج معدل دوران العاملين من خلال طرائق الثلاث هي <sup>1</sup> :

- الطريقة الأولى: وهي تقسيم العاملين التاركين العمل على متوسط عدد العاملين في قائم الأجور خلال فترة زمنية معينة كالتالي :

- معدل دوران العمل (الإنفصال) = (عدد العاملين تاركين العمل/متوسط عدد العاملين خلال فترة زمنية محددة).

- الطريقة الثانية: وتكون بتقسيم عدد العاملين الملتحقين إلى العمل خلال فترة زمنية على متوسط العاملين في الفترة زمنية محددة.

حيث يعطي متوسط عدد العاملين خلال فترة زمنية محددة بمجموعة عدد العاملين أول المدة إلى عدد العاملين في آخر مدة مقسوما على 2.

- الطريقة الثالثة: حساب معدل دوران العمل كالتالي :

<sup>1</sup> منذر مرهج، أثر معدل دوران العمل على جودة الخدمات السياحية، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية القانونية ، جامعة تشرين اللاذقية سوريا ، المجلد 37، العدد 1 ، 2015، ص378-379

- معدل دوران العاملين = (متوسط عدد العاملين تاركي العمل لمدة محددة / متوسط عدد العاملين).

### 3-3- أنواع الحراك المهني

إن الحراك المهني من أكثر أشكال الحراك الاجتماعي شيوعاً في المجتمعات ويعد الوضع المهني من أفضل المؤشرات على الحراك الاجتماعي وذلك لأن التغيير في الوضع المهني دليل ومحك جيد للحراك الاجتماعي، حيث أن استخدام مفهوم الحراك المهني أصبح يعني الحراك الاجتماعي، ويمكن التمييز بين نوعين من الحراك حسب اتجاهه وهما<sup>1</sup> :

**3-3-1- الحراك العمودي vertical mobilité**: ويقصد به إنتقال الأفراد من مكانة أو دور أو وضع إجتماعي معين إلى آخر صعوداً أو هبوطاً في السلم الاجتماعي، ويعتبر الحراك التعليمي من أكثر أنواع الحراك الاجتماعي شيوعاً في معظم المجتمعات.

**3-3-2- الحراك الدائري circulation mobilité**: ويقصد به ترقى الفرد خلال درجات وظيفية داخل نفس التخصص ومثال على ذلك موظف يصل في ترقية الوظيفية إلى مدير عام، ولا يتأثر بدرجة التعليم أو يعتمد على المستوى التعليمي.

**3-3-3 الحراك الأفقي**: ويعني إنتقال من مكانة إلى أخرى وفي مستوى نفسه من المكانات الاجتماعية، وقد عرفها غيث "هو تغيير يطرأ على الوضع الاجتماعي لشخص دون أن يصاحبه تغيير في الوضع العام لمركزه أو نفوده أو مستوى الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها".

ويحدث الحراك المهني بطريقتين وهما :

أ- **الحراك المهني بين الأجيال** : وتجرى دراسة الحراك المهني داخل الأجيال عن طريق مقارنة الإبن بمهنة الأب ويعرفها الزيات أن دراسة الحراك بين الأجيال التعرف على المدى الذي تنتقل به المهنة من جيل الآباء إلى الأبناء.

ب- **الحراك المهني داخل الجيل الواحد**: ويتم مقارنة الوظائف والمهن التي يشتغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت لآخر، حيث أن مهنة الفرد مرتبطة بالجوانب السلوكية له مثل الدافعية مستوى الطموح والذكاء والإبداع وغيرها ويمكن دراسة الحراك المهني من خلال المسافة بين وظيفة الفرد في بداية تعيينه ووظيفته الحالية.

<sup>1</sup> راية بنت سعيد بن علي المشرفي ، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم ، أطروحة لنيل ماجستير إدارة تعليمية، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب ، سلطنة عمان، 2014، ص 33

ويتم قياس الحراك المهني داخل الجيل الواحد عن طريق مقارنة المهن العديدة التي شغلها الفرد خلال حياته العملية، ومثل هذا الحراك المهني داخل الجيل الواحد يفترض وجود مسميات مهنية متدرجة تستطيع أن تحدد من خلالها إتجاهات الصعود والهبوط وفقاً للمهن التي تولد الفرد شغلها خلال مراحل حياته.

ويمكن تقسيم الحراك المهني على حسب النسق العام كما ذكرها البداينه والمجالى إلى <sup>1</sup>:

- **الحراك المتبادل exchange mobilité**: ويرجع إلى التغير في المكانات الاجتماعية (المهنية) للأفراد والناجئة عن تبادلهم للمواقع في مستويات مختلفة في الهرم المهني.

- **الحراك البنائي structurale mobilité**: ويرجع إلى تغيرات في مكانات الأفراد المهنية الناتجة عن التغيرات في النظام الإقتصادي وفي حالة الرخاء الإقتصادي يتوقع أن يكون هناك حراك مهني صاعد، أما في حالة الركود الإقتصادي فيتوقع أن يكون هناك حراك مهني هابط ومع هذا التغير إلا أن الفرد قد يغير مكانته الفعلية قليلاً ولكنه يظل قريباً من متوقعه الأصلي ولا بد من الإشارة إلى أنه على الرغم من تحرك الأفراد صعوداً أو هبوطاً إلا أن مسافة هذا التحرك تعد قصيرة.

### 3-4- قياس الحراك المهني

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

**3-4-1- طريقة الحراك بين الأجيال**: حيث يقاس الحراك عن طريق مقارنة وظائف أو مهن الأفراد في الأجيال المختلفة، كأن يقارن مهنة الأب بمهنة الابن، أو مهنة الجد بمهنة الأب، فإذا كان هناك تشابه في

<sup>1</sup> راية بنت سعيد بن علي المشرفي ، المرجع السابق، ص 35-36

المستوى المهني لكل من الأب والابن فإذا هذا يعني الحراك الاجتماعي وفي هذه الحالة يكون الحراك إما صاعداً أو هابطاً.

**3-4-2- طريقة الحراك داخل الجيل الواحد:** وفيها يتم مقارنة الوظائف أو المهن التي يشتغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت لآخر<sup>1</sup>.

### 3-5- عوامل الحراك المهني

إن ظاهرة الحراك المهني تحكمها عدة عوامل أهمها :

**3-5-1- سوق العمل:** تتأثر شدة الحراك المهني بالحالة يعرفها سوق العمل، أي بشدة العرض وطلب على سوق العمل ففي حال طلب كبير على قوة العمل بصفة عامة أو على تخصصات وكفاءات معينة، فإن أصحاب هذه المؤهلات يكونون الأكثر حراكاً مقارنة بالعمل على مؤهلاتها في سوق العمل.

إن أصحاب المؤهلات والكفاءات التي تعرف طلباً كبيراً من طرف سوق العمل يبحثون على حوافز أكبر وامتيازات لشغل منصب عمل في مؤسسة ما، ما يجعل من هذا العامل قابلاً للحراك المهني في أي مرة عرض عليه منصب عمل أحسن من الذي يشغله من ناحية ظروف العمل والمقابل المادي والامتيازات بالإضافة إلى الحوافز<sup>2</sup>.

**3-5-2- التعليم والتكوين المتخصص:** قد يكون للتعليم المتخصص المتواصلين دور في حراك العامل مهنياً وذلك يكون على عدة حالات أهمها :

- قد يشغل الفرد منصب عمل مؤهل علمي ضعيف وبعد ذلك يتم دراسته وتعليمه ما يؤهله بعد ذلك لشغل منصب عمل أعلى من الذي يشغله قد يشغل الفرد منصب عمل ثم من خلال التكوين المتخصص والتواصل يرتقي ويتحرك مهنياً إلى مسار المهني الوظيفي للمؤسسة<sup>3</sup>.

كما اثبتت الدراسة أن التعليم أصبح من أسس الهامة التي يركز عليها التنقل المهني الصاعد، ذلك إن التنقل الذي يحقق أكثر من هدف واحد يتيح فرصة أوسع أمام أعضاء للحصول على الترقيات والعلاوات وهو ما يسمح لهم بالتمتع بالمزايا الإضافية التي تمنح للموظفين<sup>4</sup>.

### 3-5-3 وسائل الاتصال :

<sup>1</sup> بلغربي غنية ، المرجع السابق، ص 1

<sup>2</sup> عيد النور الماحي ، المرجع السابق، ص61

<sup>3</sup> توفيق بوخدوني، المرجع السابق، ص 11

<sup>4</sup> نسيم أحمد الصيد، الترقية و الفعالية التنظيمية ،رسالة الماجيستر ،جامعة 20 اوث 1995 ، سكيكدة، 2008، ص61



يشير الاتصال إلى العملية والطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق الاجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث المحتوى العلاقات المتضمنة فيه، بمعنى أن هذا النسق الاجتماعي قد يكون مجرد علاقة ثنائية نمطية بين شخصين أو جماعة صغيرة أو مجتمع محلي أو قومي أو حتى المجتمع الإنساني.

ويرى كاتر وكاهن أن الاتصال هو تبادل المعلومات ونقل المعنى أما كونتر فهو يعتبر الاتصال عملية إرسال وتحويل للمعلومات من المرسل إلى المستقبل مع ضرورة فهم المعلومات من قبل المستقبل .

- تلعب وسائل الاتصال دورا هاما في تشجيع عملية الحراك الاجتماعي بحيث :

- فتحت الأسواق أمام تدفق سلع وخدمات الدول المتقدمة والنامية .

- حولت العالم إلى قرية صغيرة بعد أن قربت المسافات وضغطت على عنصر الزمن بواسطة سهولة الاتصال .

- ساهمت في تحقيق أقصى سيطرة ممكنة على فيض المعلومات المتدفقة بالنسبة للباحثين والمهتمين ومتخذي القرارات في أسرع وقت وبأقل جهد، عن طريق استحداث أساليب جديدة في تنظيم المعلومات تعتمد بالدرجة الأولى على الكمبيوتر واستخدام تكنولوجيا الاتصال لمساندة مؤسسات المعلومات ودفع خدماتها لتصل عبر القارات.

- ساعدت على الرفع من سرعة الأداء والكفاءة خاصة في الصناعة المعتمدة على الآلات .

- أنه من الصعب أن نجد عملا إداريا يخلو من الاتصال لذلك يشار إلى الاتصال على أنه شبكة تربط كل أعضاء المنظمة بعضهم ببعض ففي كل المستويات التنظيمية تتم عملية الاتصال بصفة مستمر لتحقيق الأهداف التنظيمية ولا يتوقف نجاح المنظمة على الاتصال بصفة مستمرة لتحقيق الأهداف التنظيمية ولا يتوقف نجاح المنظمة على كفاءة الفرد فقط وإنما على نجاح قوامها الأول فعالية عملية الاتصال.

ومنه يمكن القول أن الاتصال يحطم الحواجز ويؤمن سريعا للقيم والمعاهدات والمعتقدات بحيث يتميز المجتمعات بارتفاع مستويات الحراك في حالة كثرة وسائل الاتصال في حين أن القيود التي تضعها بعض الدول على عمليات تعميق الحراك<sup>1</sup> .

### 3-5-4- تقسيم العمل :

<sup>1</sup> مراد رمزي خرמוש ، المرجع السابق ، ص 69-70

يرى ادم سميت أن تقسيم العمل هو منهج يتولد بفعل تخصص كل فرد في مرحلة معينة أو جزء محدد بين العملية الإنتاجية بدل القيام بكل العملية الإنتاجية فعنده تقسيم العمل يؤدي ثلاث وظائف هي :

-مضاعفة قدرة كل عامل.

-اقتصاد واختصار الزمن .

- اختراع الآلات والتي تسمح لشخص واحد القيام بعدة مهام.

ويقصد بتقسيم العمل المهن (التخصص المهني) تخصص كل الفرد في عمل محدد على شكل حرفة أو مهنة معينة حيث ينقسم الأفراد المجتمع إلى مزارعين وحرفيين وصناعيين وتجار ومدربين والأطباء ومهندسين ومدراء .

كما يعني تقسيم العمل بين المنشآت " تقسيم العمل الصناعي " تخصص المشروعات المختلفة داخل الصناعة الواحدة في صناعة جزء السلع النهائية وأن تتخفف بعض المنظمات في صناعة الهياكل وأخرى تقوم بصناعة المحركات وفي صناعة المنسوجات توجد منشآت تتخصص في الغزل وأخرى في النسيج وأخرى تقوم بعملية الصياغة<sup>1</sup>.

### 3-5-5- الأقدمية :

إن العامل في أول سنوات عمله يكون قابلاً للانتقال والحراك المهني وذلك من خلال الاستقالة أو الإقالة وذلك لعدة أسباب قد تجتمع أو تأتي كل على حدا من بينها :

- عدم التكيف مع محيط العمل

- عدم التكيف مع زملاء العمل

- عدم الاقتناء بالمقابل المادي لقاء العمل المنجز

بالإضافة إلى أسباب أخرى مرتبطة بالحالة الاجتماعية للعامل فالعامل الأعزب ليس كالمتروج من حيث المحافظة على منصب العمل .

" سهولة العمل المرافقة الخبرة الطويلة وللمحيط بالإضافة إلى الإيجابيات المحصل عليها بمرور السنين الحق، في التقاعد، امتداد مدة العطل، زيادة الأمن والاستقرار الوظيفي وتحسين الأجر، كل هذا يشجع على الاستقرار "

والعكس صحيح بالنسبة للعامل صاحب الخبرة والأقدمية القصيرة فهو عرضة للحراك المهني.

<sup>1</sup> أحمد سليمان خصاصنة ، التخصص وتقسيم العمل في الفكر الإقتصادي الإسلامي ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد44، 2010،

## 3-5-6- الأجرة

يعتبر الأجر عاملاً من العوامل التي تؤدي بالفرد إلى الانتقال من وظيفة إلى أخرى أو من منصب عمل إلى آخر إذ أنه يمكن للفرد من العيش وتوفير المستلزمات الضرورية وتحقيق أماله وأحلامه بالإضافة إلى تخطيط استراتيجياته وأهدافه المستقبلية ينعكس مستوى الأجر المحصل عليه من قبل الفرد على طريقة عيشه وكيفية لباسه ويحدد مكان سكنه " تكون ذو أجر جيد، يعني هنا إن الأجر المحصل عليه يكون أعلى من مستوى الأجر المنتظر بالمقارنة مع الخصائص الفردية للأجير " السن الأقدمية، الكفاءة " لذلك فإن العامل يتطلع إلى منصب العمل ذو الأجر المناسب لخصائصه الشخصية كسنه ومستواه التعليمي وكفاءته الشخصية وذو الأجر الجيد.

## 3-5-7- السن :

يعتبر السن أحد العوامل المؤثرة في الحراك المهني للعامل حيث يعتبر العامل صاحب السن الصغير ذو قابلية للحراك المهني مقارنة بالعامل صاحب السن الكبير إذ أنه بمرور السنوات عمر العامل تزيد مسؤولياته ومتطلباته فإذا كان عازياً يتزوج وإذا كان متزوجاً يصير أباً إلى غير ذلك من الظروف والمستجدات والوضعيات التي تطرأ على العامل بمرور الزمن والتي تؤثر في حراكه المهني وتفرض عليه الاستقرار والثبات في منصبه ووظيفته<sup>1</sup>.

## 3-5-8- العوامل والظروف الشخصية :

- بحث الفرد من منصب العمل القريب من مكان العمل.  
 - بحث الفرد على منصب العمل ذو امتيازات مثل بحث عن مؤسسة توفر النقل المطعم.  
 - بحث عن منصب عمل يتلائم مع معتقدات دينية مثلاً يحرم العمل في صناعة الخمر في المخامر.  
 - بحث عن عمل موافق لقدراته الجسدية والعقلية، فهناك أفراد يحبون العمل البيئي وآخرون لا يحبون العمل ضوضاء<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد النور الماحي ، عبد النور الماحي، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة وهران ص62-64

<sup>2</sup> بوخدوني توفيق، المرجع السابق ، ص13

**خلاصة الفصل:**

ويمكن القول من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل أن الحراك المهني مرتبط بالمتغيرات التي تحدث داخل البناء الاجتماعي، وما يلاحظ أن الحراك المهني له عدة أشكال تظهر داخل المؤسسات كما له عدة أسباب ويتأثر بمجموعة من العوامل التي سبق ذكرها في هذا الفصل ويبقى الحراك المهني مرتبطاً بالتغير الذي يحدث في البناء الاجتماعي.

---

## الفصل الرابع: الهوية والمرأة العاملة

---

### تمهيد

1-4- وظائف الهوية

2-4- مكونات وعناصر الهوية

3-4- مصادر وخصائص الهوية

4-4- أساليب الهوية ومستوياتها

4-5- تاريخ المرأة في ديانات والحضارات

4-6- عمل المرأة في المجتمعات الغربية

4-7- عمل المرأة في الوطن العربي والجزائر

4-8- دوافع خروج المرأة في مجال العمل

4-9- واقع المرأة العاملة الجزائرية

4-10- مساهمة المرأة في عملية التنمية

4-11- آثار الناجمة عن خروج المرأة للعمل

4-12- المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة

خلاصة الفصل

**تمهيد**

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات شملت جلّ جوانب الحياة الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية وحتى الثقافية والفكرية والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر جملة من التغيرات ولعلّ أبرزها هذا التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلّى بشكل بارز في تغيّر بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثّل نصف المجتمع، وذلك بخروجها للعمل ومساندتها الرجل في تحمل أعباء المصاريف، ويعدّ عمل المرأة من الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين والمفكرين الاجتماعيين، بالإضافة إلى أنه من أهم الموضوعات التي هم كل امرأة.

أما الهوية فهي السمات التي تميز الشخص أو الفرد عن غيره من الأشخاص التي تتشكل وتتمو خلال التاريخ الشخصي إلا أنّ عناصر الهوية هي شيء ديناميكي غير ثابت يمكن أن يبرز أحدهما أو غيرهما في مرحلة معينة.

## 4- تشكيل الهوية:

## 4-1- وظائف الهوية

- تحقيق درجة عالية من التجانس والانسجام بين السكان في مختلف جهات الوطن الواحد.
- تمثل الهوية الجنسية والشخصية الوطنية التي تحافظ على صورة الأمة أمام الأمم الأخرى، وذلك من خلال الحفاظ على الكيان المميز لتلك الأمة.
- ضمان الاستمرارية التاريخية للأمة ويزداد الشعور بالأمة والهوية والانتماء عادة في ظروف الاختلال ومختلف الأزمات التي تعصف بالأمم عادة وبشكل لا يستثنى أحدا، حينها لا يجد أفراد المجتمع سبيلا سوى الالتفاف حول مقومات الهوية الواحدة لإعادة اللحمة والتصدي الخارجي.<sup>1</sup>

## 4-2- مكونات و عناصر الهوية

## 4-2-1- مكونات الهوية:

- الهوية والشخصية عبارة عن اتحاد ثلاثة عناصر أو مكونات هي الهوية المعطاة، والهوية المختارة، والهوية المحورية، ويمكن وصف هذه المكونات فيما يلي:<sup>2</sup>
- أ- **الهوية المعطاة:** هي الخصائص أو السمات أو الظروف التي ليس لك فيها أي خيار قد تكون الصفات التي ولدت تتمتع بها أو تلك التي منحها في الطفولة أو في المراحل اللاحقة في حياتك والعناصر التي يمكن أن تشملها شخصيتك المعطاة في مكان الميلاد، العمر، الجنس، ترتيب الولادة، الصفات الخلقية، الديانة.
- ب- **الهوية المختارة:** هي الخصائص أو المميزات التي تختارها طواعية، قد تكون تلك التي تصف مكانتك أو مهارتك والأشياء التي تفصلها ومن ذلك مثلا: المهنة، الهوايات، مكان الإقامة، الأدوار العائلية، وقد يشمل ذلك أيضا الديانة.
- ت- **الهوية المحورية:** هذه الخصائص التي تجعلك منفردا بصفتك إنسانا بعض هذه الخصائص تتغير مع مرور حياتك وبعضها ثابت لا يتغير من أمثالها: السمات الشخصية والسلوك والاعتقادات والقيم والمهارات، وقد تتداخل بعض الصفات وقد تظهر في مكونين من مكونات الهوية قد يضع بعض الناس

<sup>1</sup> محمد صالي: "أهمية الثقافة في بناء الهوية"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 7، العدد 1، المركز الجامعي تيبازة، 2019، ص 49.

<sup>2</sup> كيليم هانون: الهوية الاجتماعية (معرفة الذات وقيادة الآخرين)، ترجمة: العوض خالد بن عبد الرحمان، ط1، الرياض، العبيكان للنشر والتوزيع، ص 19.

صفة نفسها أو الخاصة في تصنيفات مختلفة حسب نوع الاختيار الذي يرويه مناسباً لهم على سبيل المثال: يمكن اعتبار الانتماء الديني جزءاً من الهوية المعطاة أو الهوية المختارة.

#### 4-2-2- عناصر الهوية:

إنّ تحديد هوية مجتمع أو جماعة أو فرد يقتضي العودة إلى جملة من العناصر التي يمكن تصنيفها في المجموعات التالية:

##### أ- عناصر مادية وفيزيائية: وتشمل على:<sup>1</sup>

- الخيارات: الاسم، الآلات، الموضوعات، الأموال، السكن والملابس
- القدرات: القوة الاقتصادية، المالية والعقلية
- التنظيمات المادية: التنظيم الإقليمي، نظام السكن، نظام الاتصالات الإنسانية
- الانتماءات الفيزيائية: الانتماء الاجتماعي، التوزيعات الاجتماعية والسمات المورفولوجية الأخرى المميزة.

##### ب- عناصر تاريخية تتضمن:

- الأصول التاريخية: الأسلاف، الولادة، الاسم، القرابة، المبدعون.
- الأحداث التاريخية الهامة: المراحل الهامة في التطور، التحولات السياسية، الآثار، التربية والتنشئة الاجتماعية.

- الآثار التاريخية: العقائد والعادات والتقاليد، العقد الناشئة عن عملية التطبع أو القوانين والمعايير التي وجدت في المرحلة الماضية.

##### ت- عناصر ثقافية نفسية:

- النظام الثقافي: المنطلقات الثقافية، العقائد، الأديان والرموز الثقافية، الإيديولوجيات، ثم أشكال التعبير المختلفة (فن، أدب).

- العناصر العقلية: النظرة إلى العالم، نقاط التقاطع الثقافية، الاتجاهات المتعلقة، العادات الاجتماعية.

- النظام المعرفي: السمات النفسية الخاصة، اتجاهات نظام القيم.

##### ث- عناصر نفسية اجتماعية:

- أسس الاجتماعية: اسم، مركز، عمر، جنس، مهنة، سلطة، واجبات، أدوار اجتماعية، نشاطات، انتماءات اجتماعية.

<sup>1</sup> إيكس ميكشلي، ترجمة: علي وطفة، الهوية، دار الوسيم للخدمات الطباعة، ط1، دمشق، 1993، ص 18.



- القيم الاجتماعية: الكفاءات النوعية، التقديرات المختلفة.

- القدرات الخاصة بالمستقبل: القدرة، الإمكانية، الإثارة الاستراتيجية، التكيف، نمط السلوك.

4-3-3- مصادر الهوية وخصائصها:

4-3-1- مصادر الهوية :

فحسب تصنيف منتكتون " تتضمن مصادر الهوية وإنتاجها لدى الأفراد:<sup>1</sup>

- السمات الشخصية: وتشمل العمر، السلالة، الجنس، القرابة.

- السمات الثقافية: وتشمل العشيرة، اللغة القومية، الدين، الحضارة.

- السمات الإقليمية: وتشمل الجوار، القرابة، المدينة، الإقليم، الولاية.

- السمات السياسية: وتشمل الاشتقاق ضمن الجماعة، الزمرة، القائد، الجماعة ذات مصلحة معينة، الحركة، القضية، الحزب، الايديولوجيا، الدولة.

- السمات الاقتصادية: وتشمل الوظيفة، الشغل، المهنة، مجموعة العمل، الصناعة، القطاع الاقتصادي، الاتحاد العمالي، الطبقة.

- السمات الاجتماعية: وتشمل الأصدقاء، النادي، الفريق، الزملاء.

4-3-2- خصائص الهوية:

- الهوية لا تتعلق بالأفراد فحسب، ذلك أن لكل مجتمع هوية تتناسب مع تعريفها الاجتماعي، فهي استدماج وإقصاء في آن واحد معا، إنها تحدد المجموعة وتميزها عن المجموعة الأخرى.<sup>2</sup>

- الهوية مكتسبة، موروثه يصنعها تاريخ الأمة وثقافتها وما تنثر به من تجارب وخبرات وهي المعبرة عن ذاتها الجماعية أو الرمز الذي يجتمع عليه أفرادها.<sup>3</sup>

- الهوية ليست مجرد انتساب إلى عرف أو دين أو إلى أي ثقافة معينة، حقا إن هذه العناصر تدخل جميعا في تشكيل الهوية لا تقتصر على واحد من هذه العناصر وحدها.

- إن قراءة الهوية أو مسألته ليست مجرد عملية تنتمي إلى إثراء البحث العلمي والمعرفة العلمية، وإنما هي نشاط إنساني ضروري ينبغي له أن يكون دؤورا لكي يسهم في تحديد الهوية والارتقاء بها من خلال

<sup>1</sup> عمر حمداوي: "الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقتها بالتحويلات الحديثة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2005، ص 97.

<sup>2</sup> دنيس كوش: مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة، ط1، بيروت، 2007، ص 149.

<sup>3</sup> ميمونة مناصرية: هوية المجتمع المدني في مواجهة العولمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 100.

تنزيل مطلقها في واقع الحياة الإنسانية، فهي معرفة الذات الفردية والجماعية بشكل عميق متشعب من الحضارة والثقافة معا.

- الهوية عملية تفاعل وتكامل حيث أنها تتشكل عبر تفاعل وتكامل مجموعة من الوقائع التي تتراكم عبر الزمن، وهذا التفاعل والتكامل بين المكونات هو ما من شأنه خلق التوازن داخل الهوية، وتغييب أسباب الصراع والنفي الأمر الذي يسهم في الاتفاق العام حولها من طرف الجماعة.<sup>1</sup>

#### 4-4- أساليب الهوية ومستوياتها

##### 4-4-1- أساليب الهوية:

يرى "بيرزونسكي" أن الهوية يجب النظر إليها في ضوء مفهوم الاستراتيجيات المعرفية والاجتماعية التي يستخدمها الفرد في استكشاف واتخاذ القرارات حول المعلومات ذات الصلة بفهمه لذاته وتشمل أساليب الهوية أو الاستراتيجيات في معالجة المعلومات على الأساليب التالية:<sup>2</sup>

أ- أسلوب الهوية المعلوماتي: هذا الأسلوب يتخذ الأفراد القرارات حول بعض القضايا ذات العلاقة بالهوية من خلال الوعي والإدراك الجيد والتنظيم لهذه المعلومات ذات العلاقة قبل اتخاذ القرارات، وهم قادرون على دمج المعلومات المختلفة والجديدة في فهمهم لذاتهم وبناء عليه يعدلون ويراجعون هويتهم، وقد أظهرت الدراسات أن أسلوب الهوية المعلوماتي لديه قدرة تنبؤية في اتخاذ القرارات ومعالجة المشكلات ومستويات عالية من التأهيل الذاتي والحاجة إلى التعامل مع المهام المعرفية المعقدة.

ب- أسلوب الهوية المعياري: عندما يستخدم الأفراد هذا النوع من أساليب الهوية في معالجة المعلومات فإنهم يتبنون منحى سلبيا في معالجة المعلومات ويميلون إلى تقبل التوقعات وأهداف الهوية المرسومة من قبل والديهم أو أي نماذج أخرى، ولقد أوضحت الدراسات أن أصحاب هذا الأسلوب يميلون إلى إظهار مستويات منخفضة من التأمل الذاتي وعدم القدرة على تحمل الغموض وحاجة عالية للتنظيم.

ت- أسلوب الهوية التجنبي أو المشتت: يميل الأفراد في هذا الأسلوب في معالجة المعلومات إلى التجنب النشط في التعامل مع مسائل وقضايا ذات علاقة بالهوية وكنتيجة لهذا فإن الأفراد يميلون إلى التأجيل والمماطلة حتى لا يعد هناك ضرورة إلى اتخاذ قرارات كما يظهروا مستويات منخفضة من التأمل الذاتي والمثابرة والوعي الذاتي والإلتقان للعمل ويستخدمون إستراتيجيات معرفية غير مجدية وفاعلة.

<sup>1</sup>الخنساء تومي: دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع الاتصال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 157.

<sup>2</sup> غالب سلمان البدارني، سعاد منصور غيث: «الأساليب الوالدية وأساليب الهوية كمتنبئات بالكفاءة الذاتية والأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية»، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 9، عدد 1، الأردن، 2013، ص ص 68، 69.

ث- الالتزام بالهوية: هو مدى التزام الفرد بمنظومة القيم الاجتماعية والدينية والمعتقدات والاتجاهات المشكلة لهويته ويتأثر الالتزام بالهوية بأسلوب معالجة المعلومات كما هو الحال في أسلوب الهوية المعلوماتي.<sup>1</sup>

4-4-2- مستويات الهوية: تتشكل الهوية بسبب تقاطع عوامل النضج الاجتماعي الفزيولوجي للفرد، وقد استخدم مارسيا Marcia مفهوم أريكسون لأبعاد الهوية ووضع أربع حالات أو مستويات ويكون الأفراد في أحد حالات الهوية من الأقل نمواً إلى الأكثر تقدماً كالاتي:<sup>2</sup>

أ- حالة الهوية المشتتة: في هذه الحالة لم يختبر الفرد حتى الآن أزمة هوية ولا تعهد والالتزام للمعتقدات أو المهنة أو الأدوار ولا توجد أيضاً دلائل على أنه يحاول بشكل نشيط إيجاد سمة للهوية لديه.

ب- حالة الهوية المغلقة المؤجلة: الفرد في هذا التصنيف يكون في حالة من الأزمة وهو نشط بشكل كبير في البحث حول البدائل في محاولة للوصول إلى خيارات الهوية.

ت- حالة الهوية المغلقة: في هذه الحالة لم يختبر الفرد أزمة لكن مع ذلك ملتزم بقيم ومعتقدات مرتبطة بالأشخاص المهمين كالأسرة.

ث- حالة الهوية المنجزة: يكون الفرد قد نجح في التزاماته ويشعر بالإنجاز ويتعهد حول العمل والأخلاقيات والأدوار الاجتماعية ويرتبط الانتقال من المستوى الأقل نمواً إلى المستوى الأكثر تقدماً بما يناله الفرد من فرص اجتماعية ومعلومات وتعزيز لمفهوم الذات لديه بما يؤكد له مكانته وأهمية أداءه لأدواره بالشكل المناسب اجتماعياً.

#### 4-5- شكيل الهوية وسيورة بنائها

##### 4-5-1- تشكيل الهوية:

تبدأ الهوية بالنمو والتطور خلال التاريخ الشخصي للفرد بما يتوفر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك وإشباع الحاجات وفقاً لتحديدات اللغة والعادات والمعايير والأدوار في إطار المنظومة الثقافية للمجتمع، وهذه الالتزامات تفرضها المؤسسات الاجتماعية على الفرد وعليه إيجاد حلول لها بطريقة إيجابية وتجد المفاهيم التربوية أن تشكيل الهوية المثالي يتم من خلال المرور بالطقوس الغنية التي تقدم منظورا مفيدا لتفحص تحويلات الهوية أثناء مرحلة البلوغ، وتوضيح التآلف بين السيكولوجي والاجتماعي والتي تفصل

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص 68.

<sup>2</sup> فريال حمود: مستويات تشكل الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول والثانوي من الجنسين، دراسة ميدانية في مدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، سوريا، 2011، ص 569.

المراهقين إلى عالم ما وراء الطبيعة المعلقة بالنوع الاجتماعي لهم والتي يتم اكتسابها من الثقافة وتحتاج هذه الانتقادات من الفرد إلى معرفة (أناه) ضمن الآخرين وتطوير مفهوم الذات لديه وتتصف وظيفة مفهوم الذات بأنها آلية معرفية تدعم المتصل السلوكي ومنظومته من إدراك الواقع الاجتماعي الذي يرتبط ب بروز الهوية الاجتماعية في حالات عدم الارتباط السيكولوجي بين الأفراد، ويسهم المجتمع في تطوير نمو الأنا ومساعدة الأفراد كي يجدوا الأدوار المناسبة داخل النظام الثقافي الذي يواجه الفرد دائما بقيم مضادة لأن التأثيرات الاجتماعية ليست دائما نافعة، والقيم التي يؤكدتها المجتمع تختلف بين الثقافات أو الثقافة التي تشهد تصارعا يؤثر كثيرا في ضعف تكوين الهوية ويمثل تشكل هوية الأنا أزمة النمو الاجتماعي في المراهقة، وقد اعتبرها "إيريكسون" مرحلة تحول وعلامة انتقال من الطفولة إلى الراشد تتميز بوجود صراعات تخلق لدى المراهقين من أجل تحقيق مجموعة المطالب والتحديات ومن أبرزها الاستقلالية والتفرد.<sup>1</sup>

#### 4-5-2- سيرورة بناء الهوية:

يتولد الشعور بالهوية من مجموعة من السيرورات، حيث عمل "أدموند Edmon" على تقديمها حسب الترتيب الآتي:<sup>2</sup>

أ- **سيرورة التفرد أو التمايز:** عندما يستطيع الطفل تحديد موضع أحاسيسه وتوتراته وانفعالاته في جسده، بحيث يصبح قادرا على التمييز بين ذاته وغير ذاته وتشكل صورة الجسد مصدر تصور الذات وخاصة مشاعر الهوية إذ يعتبر الجسد حدا بين الداخل والخارج فهو حد ملموس للفردية.

ب- **سيرورة التقمص:** يبني الفرد نماذج للآخرين ويتشبه بهم من خلال هذه السيرورة، واحتل مفهوم التقمص مكانة واسعة في كتابات فرويد.

ت- **سيرورة التتمين النرجسي:** يكون الاستثمار عاطفيا فكلمنا وجد دعم من طرف المحيطين خاصة العائلة كلما تم تغذية الهوية والتسريع في نموها.

ث- **سيرورة الاحتفاظ:** تتضمن هذه السيرورة الاستثمارية عبر الزمن بالوعي الذاتي والشعور بالثبات رغم اختلاف الأذواق والمرافق بتغير الزمن.

ج- **سيرورة الإنجاز:** يظهر من خلالها تفتح الفرد نحو المستقبل بما فيه من إنجازات ومشاريع.

<sup>1</sup>فريال محمود، المرجع السابق، ص 564-565.

<sup>2</sup> فتيحة كركوش: «إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية، دراسة تحليلية نقدية»، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة البلدة، 2014، ص 273.

كل هذه السيرورات تعمل في قالب حيوي دينامي لأنها سيرورات متطورة وتميل نحو الاستقرار النسبي فالشعور بالهوية يتأثر باستمرار بالمواقف الحياتية كالأدوار والمكانات والعلاقات مع الآخرين والأحداث الخارجية لقاء، وطلاق، وحداد، وطلاق وفقدان، هجرة، وغيرها تؤثر كل هذه الأحداث على صورة الذات والشعور بالهوية فهي ليست بالحركة الجامدة الخطية إنما تطبع بالتحويلات والحركات التي تستمد حيويتها من الرغبة في الحصول على التوازن.

#### 4-6-1- تاريخ عمل المرأة في الديانات والحضارات

##### 4-6-1-1- عمل المرأة والحضارة المصرية (الفرعونية):

في هذه الحضارة أعطت المرأة الحرية المطلقة في التصرف مع عدم تدخل الرجل في أي شأن من شؤونها، كما أن أصبحت تعتبر سيدة المنزل أو البيت وملكته فكل الأعمال المنزلية من اختصاصها، إضافة إلى أنه في ذلك الوقت كان نظام الحكم أو سلطة أمومية، أي تنتقل السلطة إلى المرأة مباشرة بعد وفاة زوجها".<sup>1</sup>

##### 4-6-2- عمل المرأة في الحضارة اليونانية:

كان الرجل هو المسيطر الأول الوحيد على كل شيء وما على المرأة سوى طاعة والامتثال لأوامره وهو الأمر الذي ضاع جلاّ حقوقها في العيش ونظرا للسيادة التي كان يتميز بها النظام الأبوي آنذاك والذي يرفع من قيمة الرجل ويثبتها فما كان عليها سوى خدمة منزلها بمختلف أعمالها الشاقة. كما كانت تعتبر أقلّ نكاه وقدرة من الرجل حيث يقول "أرسطو" في هذا الصدد "إن طبيعة الأم تزود المرأة بأي استعداد عقلي يعتد به، وبذلك يجب أن يقتصر دورها على التربية والرعاية وتدبير شؤون المنزل والأمومة".<sup>2</sup>

##### 4-6-3- عمل المرأة في الحضارة الرومانية:

وفي المقابل نجد أن وضعية المرأة في الحضارة الرومانية لا تختلف كثيرا عن وضعيتها في الحضارة اليونانية.

فالمراة في الحضارة الرومانية "لقد عاشت كثيرا بحيث سلبت حقوقها وعاشت الحرمان والقهر والسيطرة دائما من طرف الرجل، لكن هذا الوضع لم يدم كثيرا بعد إتساع رقعة الامبراطورية الرومانية واستمرارها لعدة مناطق زاد من ثرائها، وصحب ذلك تحرر فجائي وسريع للمرأة الأمر الذي ساعد على إسترجاع حقوقها

<sup>1</sup> تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 16-17.

<sup>2</sup> عصمة الدين كركر: المرأة من خلال الآيات القرآن، الشركة التونسية للنشر والتوزيع، تونس، 1977، ص 22.

وزيادة نقادها وسلطتها، مما أدى إلى انتشار الفساد الأخلاقي والطلاق<sup>1</sup>، ومع تحريرها بصفة نسبية في ذلك الزمان.

**4-6-4- عمل المرأة في الديانة اليهودية:** "المرأة اليهودية كانت عندهم تشبه باللعنة، فهي خطيئة حسب ما ورد في كتبهم القديمة وكانت لا تستطيع أن تمارس أي حق من حقوقها، فالبنات تعتبر عند بعض الطوائف اليهودية خادمة، إذ كان الحق لأبيها في بيعها وهي قاصرة وما كانت لتموت إلا إذا لم يكن لأبيها ذرية من البنين.<sup>2</sup>

#### 4-6-5- عمل المرأة في الديانة المسيحية:

جد بأنه عند المسيحيين قد تعززت مكانة المرأة وارتفعت وذلك بمجيء عيسى (عليه السلام) "الدين المسيحي حقق المساواة بين الرجل والمرأة في شتى المجالات أي في كل من الحقوق والواجبات لكن الواقع عكس ذلك في الكنيسة، حيث أعطت الحق للرجل للتصرف في مال وشؤون زوجته دون استشارتها لكن الزوجة عكس ذلك فيجب عليها مشاورة زوجها حتى في ماله واخذ الإذن منه، بحيث كانت تابعة له مقيمة تحت سلطته.<sup>3</sup>

#### 4-6-6- عمل المرأة في الحضارة الإسلامية:

لما جاء الإسلام وثبت من أصول التوحيد وعزز هذه العقيدة تعزيراً لم يشهده تاريخ الناس من قبل، عطف إلى ناحية المرأة فاعتبرها نصف إنسان، وأضفي عليها من الكرامة والاحترام ذلك القدر الذي لا يزال حتى الآن موضع انبهار الكرامة والاحترام ذلك القدر الذي لا يزال حتى الآن موضع انبهار كل المشرعين، فقد جاء الإسلام بذلك الشرع في عصر أظلت فيه جوانب النفس والعقل، وأسفت النزعات، واحتكمت الشهوات، وتسود النزوات، فكان عليه أن يقضي على جميع ذلك، وأن يبشر بالشرع الجديد في أمة عرفت بالجاهلية، ليكون نبراساً تستضيء به الأمم، وتأتبه الشعوب.<sup>4</sup>

فالإسلام أول من أعطى المرأة حقها وحررها من ظلم العادات والاعتقادات الخاطئة، فقد ساوى بينها وبين الرجل في إقامة الحدود والأجر والثواب، كما اعترف بالمرأة كإنسانة كاملة عليها واجبات، كما أن لها حقوقها، وهذا وقد ساوى بين المرأة والرجل في الأصل الإنساني فكل من المرأة والرجل ينسب لأب واحد

<sup>1</sup> باسم الكيال: تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للنشر والتوزيع، بيروت، 1981، ص 14.

<sup>2</sup> عصمت الدين كركر، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> باسم الكيال: المرجع السابق، ص 53.

<sup>4</sup> مروة شكار الشربيني: العنف الجسدي ضد المرأة ومكانتها في المجتمع تحت أضواء السيرة النبوية، دار الكتاب الحديث، القاهرة،

2005، ص 21.

وأم واحدة<sup>1</sup>، لذلك اهتمت الشريعة الإسلامية اهتماما كبيرا بالمرأة ومكانتها وحقوقها منذ ولادتها حتى وفاتها، وحتى بعد الوفاة حيث الثواب والعقاب، فالمرأة في الإسلام لها حقوق كاملة متساوية مع الرجل، وعليها واجبات كاملة، إلا أن مالها من حقوق وما عليها من واجبات يرتبط بالطبيعة الخاصة التي خصها الله بها، وكذلك الحال مع الرجل، وهنا قاعدة عامة في الإسلام في مساواة المرأة بالرجل في الحقوق والواجبات، إلا ما استثنى بنص صريح، ولكي تتضح هذه الصورة نتعرض لحقوق المرأة في الإسلام وكيف أن الإسلام لم يرفق بينها وبين الرجل إلا ما خالف طبيعتها.<sup>2</sup>

ولقد وضع الإسلام مبادئها الأولية، وأقر أسسها في قواعد عامة، هي في الواقع لب الإسلام وروحه، فإن الإسلام دين الفطرة أي دين التطور لا دين الجمود، لأن الفطرة من خصائصها أن تتطور وتتشأ، ومن طبيعتها أن تتغير بتغير الزمن والوضع والحالات المحيطة بالجماعات، وإذن وجب أن ننظر في كل تشريع، وبخاصة ما إتصل من ذلك بالمرأة، هذه النظرة الواسعة والشاملة، نظرة أننا نشرع لها مآتمين بالمبادئ لا بالنصوص، إذا ما بدا في أفق التطور ما يدفعنا إلى ذلك، إحتفاظا بكيان الأمة وتكافلها الاجتماعي، ومن هذه الناحية لا أرى ما يمنع مطلقا من أن ترفع المرأة إلى منزلة المساواة بالرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية في الميراث وفي قبول الشهادة وفي العمل، وفي الاستقلال الفكري والاقتصادي، وبالجمله في جميع الأشياء التي تكمل بها إنسانيتها، ذلك بأنها إنسان.<sup>3</sup>

فإدراك حالة الحرمان والمعاناة التي عانت منها النساء في المجتمع خلال القرن 7 الموروثه من الانحيازات المضادة للنساء الموجودة في الأعراف الدينية اليهودية والمسيحية والتقليدي الفكري اليوناني، بالإضافة إلى الحضارات التي كانت قائمة قبل مجيء الاستلام، فرض القرآن إجراءات ومعايير رديعية من أجل حفظ وصون الحقوق الإنسانية الأساسية للنساء من ضمن هذه الحقوق الحق الاقتصادي، وبهذا الصدد أشار "قاسم أمين": "المطالب المساواة بين الجنسين في مستهل عملية في تحرير النساء في الإسلام إلى أنه لن يكون هناك حرية الاستقلال دون الاستقلال الاقتصادي".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> اسماعيل المظهر: المرأة في الديمقراطية، كلمات عربية للترجمة والنشر، دون طبعة، القاهرة، 2012، ص 76.

<sup>2</sup> حنان بوشلاغم، التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في فرع علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2020، ص 133.

<sup>3</sup> اسماعيل مظهر، المرجع السابق، ص 88.

<sup>4</sup> رفعت حسان: الإسلام وحقوق المرأة، ترجمة جيهان الجندي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، القاهرة، 2000، ص 210.

فتبعاً للتعاليم القرآنية لكل رجل وامرأة الحق في العمل، سواء كان العمل وظيفة مكتسبة أو خدمة طوعية، إن ثمار العمل تعرج لمن عمل من أجلها، بغض النظر كان رجلاً أو امرأة<sup>1</sup>، لقوله تعالى: « للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن »<sup>2</sup>

فالإسلام لم يحرم المرأة من العمل، بل وحثها على العمل الجاد المفيد الذي ترتقي به الحياة، ويعمّ الرخاء بين الناس ويزيد الخير، وإذا كان الأمر القرآني للنساء بالبقاء في البيوت، فإن هذا الأمر ذو خصوصية لزوجات الرسول صلى الله عليه وسلم: ((يا نساء النبي لستن كأحد النساء))<sup>3</sup>.

وعليه فالإسلام لم ينقص من حقوق المرأة في المشاركة في أعمال المجتمع ولا من حقها في أن تتعلم وتعملن وقد كانت الحضارة الإسلامية إبان ازدهارها معبّرة عن المساواة الحقيقية في الإسلام بين الرجل والمرأة في العمل والجزاء، وعليه فالمرأة في الإسلام متساوية مع الرجل في حق الاعتقاد ولا ينفي التسوية في تقسيم الحقوق والواجبات ومراعاة التفرد الإنساني بين النساء والرجال.<sup>4</sup>

#### 4-7-4- واقع عمل المرأة في الدول العربية والغربية

##### 4-7-4-1- عمل المرأة في المجتمعات الغربية:

لقد كان الرجل صاحب السلطة في المجتمع وظهر ذلك في سلطته مع الأسرة في المسائل الدينية وفي الموضوعات السياسية، وفي تقسيم العمل فالرجل البدائي كان دائماً يختار العمل الذي يناسبه ويرضيه ويتترك الباقي للمرأة أيضاً فقسم العمل فالرجل في الحضارات القديمة في الهند والصين واليونان، فقد شرع القوانين لنفسه وللمرأة أيضاً، فقسم العمل بما يرضي نفسه أولاً وحتى العبيد فإن النساء أعفو من العمل.

وقد اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ وقد لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في إحداث التغييرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة، كانت لظهور الرأس مالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، حيث اضطرت المرأة في العمل في المناجم والمصانع فكانت عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا عام 1904 وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت Marie de Ouray) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجل والنساء ولم تحظى ثورتها باهتمام كبير حتى الفيلسوفان

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 110.

<sup>2</sup> سورة النساء، الآية: 32.

<sup>3</sup> أحمد عبد الحميد، مشاهد من الواقع الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2005، ص ص 92-93.

<sup>4</sup> مروة شاعر الشرييني: مرجع سبق ذكره، ص 56.



Halbach و Condorat وطالبا بمنح المرأة حقوقها وضرورة مساواتها بالرجل<sup>1</sup>، أما في إنجلترا فقد اتجهت المرأة نحو الإصلاحات الاجتماعية ولم تندمج في الوظائف العامة كما فعلت خارج المنزل. أما في ألمانيا فقد ظلت الفكرة السائدة سنة 1914 أن النشاء الطبيعي للمرأة هو المنزل وتربية الأطفال، حتى جاءت الحرب فجدت النساء إلى أعمال كثيرة ومن هنا طالبن بحقوقهن. أما في روسيا فقد ارتفعت مكانة المرأة وتساوت مع الرجل في القانون والعرف، واشتركا سويا في كل شيء وقسما العمل سويا مع الرجل وساعدت في عمليات الإعداد للثورة بنفس حماس الرجل. وقد تبين بوضوح مدى تمسك المرأة الغربية بالعمل وعدم رغبتها في تركه واعتبرت العمل شيئا مهما وأساسيا في حياتها.<sup>2</sup>

#### 4-7-2- عمل المرأة في الوطن العربي والجزائر :

أ- عمل المرأة في الوطن العربي: إن طبيعة العمل وأسلوب أدائه يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة، فالمرأة الريفية تقوم بكل الأعمال الأنتوية من الترتيب المنزلي وغسل وطهي، بل تشارك زوجها في الأعمال الزراعية والصناعات التقليدية ويتم ذلك في المنزل أو بالقرب منه، وبما أن الظروف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تحدّد عمل المرأة تختلف في الريف عنه في الحضر فإن عمل المرأة في المجتمعات الحضرية والصناعية يختلف كثيرا عما هو في الريف كحصول المرأة على درجات علمية معتبرة مكنها من دخول سوق العمل، فتعمل في مهن مختلفة منها المهن المتخصصة علميا والأعمال الفنية والكتابية والتدريس والإدارة والطب وغيرها.<sup>3</sup>

فالمرأة العربية تتحدد مكانتها في ظلّ الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية التي يمر بها المجتمع العربي الخاضع للتغير الاجتماعي والحضاري فقد خضعت المجتمعات العربية إلى حقبة من الاستعمار التي أثرت كثيرا في بنيتها الاجتماعية والأسرية ولعلّ المرأة هي أشد تأثرا بتلك الظروف باستقلال هذه المجتمعات ظهرت الحاجة الماسة لتحقيق التنمية الشاملة التي تستدعي تكثيف جهود أفرادها.

ولما كانت التنمية شاملة تمسّ الأفراد والجماعات استدعت الضرورة الاهتمام بالمواد البشرية، بالتالي كان عمل المرأة خارج المنزل ضرورة ملحة، إلا أنّ القيم والتقاليد كانت تنظر إلى خروج المرأة من بيتها للعمل نظرة عدم ارتياح مهما كانت الظروف والدوافع لأن بخروجها للعمل تقصر من خدمة أفراد أسرتها خاصة

<sup>1</sup>كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 42.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 44.

<sup>3</sup> مليكة حاج علي: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 154.

أطفالها، لقد لقيت المرأة العربية اهتماما متميزا لإسهامها الفعال في إنجاز خطط التنمية وشهدت العقود الأخيرة من هذا القرن كثيرا من الدول العربية ومؤسسات العمل العربي المشترك بتزايد اهتمامها بأوضاع المرأة فعلى صعيد جامعة الدول العربية أنشأت المرأة وتأسست إدارة خاصة بشؤون المرأة والأسرة، كما أصدرت منظمة العمل العربية اتفاقية خاصة بشأنها، فقد عمدت معظم الدول العربية إلى تشجيع إقامة اتحادات نسائية وجمعيات تعني وتهتم بشؤون المرأة وتأسست إدارات مثيلة في معظم وزارات الشؤون الاجتماعية، ويستمد الاهتمام الغربي شؤون المرأة من اعتبارات موضوعية في مقدمتها تشجيع دخولها ميادين العمل من خلال كونه حق طبيعي وواجب مقدس، وهو يمثل توسيعا في زيادة الإنتاج وتقدم المجتمع ورفاهيته من خلال كونه حق طبيعي وواجب في قوة العمل يحقق من جهة تطوير أوضاعها الاجتماعية وتحسين قدراتها الاقتصادية، ومن جهة أخرى فهو مؤشر إيجابي عن مدى إسهامها في عملية الإنتاج وفي المحصلة النهائية يحقق للمرأة مكانتها ويلبي حاجتها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.<sup>1</sup>

**ب- العمل المرأة في الجزائر:**

إذا كان العمل هو القاعدة الأساسية التي تنطلق منه عملية التنمية، فإن توفير مناصب الشغل صار ضرورة لتحقيق التنمية الوطنية الشاملة، لذلك نجد قضية تشغيل المرأة قضية مهمة وجوهرية ففي الجزائر شهدت البيئة الاجتماعية جملة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أثرت بشكل واسع على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية، وهذه الأخيرة كانت لها انعكاسات كبيرة سواء على الأسرة أو على المجتمع ككل من خلال تغير وجهة نظره اتجاهها، فقد أفرز هذا التحول ديناميكية واسعة في آليات الأدوار، إضافة إلى الدور الموجه لها سابقا، وكذا مساهمتها في النشاط الاقتصادي الداخلي. فوجود المرأة خارج البيت جعلت منها عضوا مهما بارزا على صعيد الحياة العامة (المجتمع) والخاصة (الأسرة) على حد سواء<sup>2</sup>، حيث عرفت المرأة الجزائرية بعد الاستقلال، تطورا ملحوظا في وضعها التعليمي والقانوني وحتى الثقافي، كما توسعت مشاركتها في الحياة الاجتماعية والوطنية، وهو ما انعكسه الإحصائيات ومؤشرات الواقع، فقد شهد عمل المرأة تطورا كبيرا، وتعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في قطاع التوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي وفي تقلد المسؤوليات واحتلال مراكز السلطة والقرار، فضلا عن ذلك سعت الدولة الجزائرية في مختلف تشريعاتها إلى تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين

<sup>1</sup> محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار وفاء للطباعة والنشر، ط1، 2007ن ص 123.

<sup>2</sup> حنان بوشلاغم، المرجع السابق، ص146.

المواطنين دون تفریق أو تمييز من حيث الجنس، وهذا المبدأ يكفله الدستور الجزائري باعتباره أسمى القوانين.

وبهذا تطوّرت المنظومة التشريعية الخاصة بالمرأة، وتعززت الحقوق التي تتمتع بها، إضافة إلى المكاسب السابقة هناك عدد كبير من الجمعيات التي تدافع عن حقوق المرأة والتي تطالب بمزيد من المساواة والتحرر، وكذا تعزيز مكانتها داخل الأسرة والمجتمع وتحريرها من هيمنة الرجل باسم مناهضة العنف ضد المرأة وحماية حقوق الإنسان".<sup>1</sup>

فحسب آخر الإحصائيات التي قام بها الديوان الوطني للإحصائيات فإن نسبة النساء في انفي 2013 تقدر بـ 49.49% من مجموع السكان المقدر 37.9 مليون نسمة أي يعادل النصف (  $\frac{1}{2}$  ) غير أن تواجدهن بهذه النسبة في المجتمع لا يعكس هذه النسبة في الواقع، فنسبة تواجدهن في العمل للفئة أكثر من 15 سنة وأكثر استقرت في حدود نسبة 10% بشيء من الزيادة أو النقصان إذ تشير آخر الإحصائيات أن نسبة النساء اللاتي يشتغلن لا تمثل سوى 11.5% من مجموع اليد العاملة النشط في الجزائر، تراجع هذه النسبة إلى عدة عوامل منها ما هو اجتماعي، ديني، ثقافي، وذاتي متعلق بموقف ذاتها<sup>2</sup>، وعليه سنحاول فيما يلي إبراز عدد نسبة النساء العاملات في مختلف القطاعات.

- **القطاع العمومي:** بلغ عدد نساء العاملات في الوظيفة العمومي 160607 امرأة أي ما يعادل نسبة 31.8% من العدد الإجمالي.

- **التربية والتعليم:** يعتبر قطاع التربية والتعليم إلى جانب قطاع الصحة والقضاء من أكبر المجالات التي استقطبت المرأة الجزائرية، حيث بلغت نسبة المعلمات والأستاذات 53% من مجموع هيئة التدريس. إضافة إلى ذلك يمثل تدرّس الفتيات نسبة 49.27% وفي الابتدائي والمتوسط والثانوي، ويمثل التأطير في قطاع التربية تقريبا 62% من النساء.<sup>3</sup>

#### 4-8-دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل

هناك عدة دوافع لخروج المرأة للعمل ويمكن حصرها فيما يلي:

#### 4-8-1- الدافع الاجتماعي والنفسي:

<sup>1</sup> تركي حسان، حجام العربي: "الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد 04، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ديسمبر 2015، ص 2.

<sup>2</sup> عطاء الله تاج "مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014-2015، ص 94.

<sup>3</sup> تركي حسان العربي، المرجع السابق، ص 8.

أصبحت المرأة تشارك بالعمل في جميع مجالات الحياة العملية والنظرية، حيث أن العمل يحقق لها إشباعاً نفسياً واجتماعياً وشعوراً بالقيمة والمكانة والأمن، كما يساهم في تحقيق التكامل الأسري وارتفاع مستوى النضج الاجتماعي، كما أن من دوافع خروج المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ، والرغبة في إحساس المجتمع بها وبذاتها ككيان مستقل، ونيل الإعجاب من طرف المجتمع والمساهمة في بناءه".<sup>1</sup>

زيادة على ذلك فإن المرأة تخرج للعمل لرغبة في صحة الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية جديدة تمنحها القيمة المعنوية أكثر من القيمة المادية وتشعر بأنها تؤدي دوراً ووظيفة في المجتمع ويضعها في درجة مساوية لدرجة الرجل.

فالإحساس بالاكتمال من شأنه أن يزيد الدافعية والرغبة لديها، وهنا يتبين الارتباط والتداخل بين الدافع النفسي مما يؤثر إيجاباً في نفس الوقت على أدائها.<sup>2</sup>

حيث أنه ومنذ النصف الثاني من القرن العشرين بدأت المرأة تقتحم كل مجالات العمل وساعدها على ذلك فتح كل مجالات التعليم على أوسع نطاق، ولقد كان خروج المرأة للعمل والإنتاج لا يعينها وحدها ولا نتائجه عليها بمفردها، وإنما تنعكس على المجتمع أيضاً، مما أدى إلى مكاسب كبيرة.<sup>3</sup>

#### 4-8-2- الدافع الاقتصادي:

لقد أثبتت الكثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كان وراءه الحاجة الاقتصادية، وإن كان الدافع قد تغير لزيادة فرص التعليم وزيادة عدد العاملات، والتغيير الذي حدث في مفهوم دور المرأة، والمقصود بالحاجة الاقتصادية<sup>4</sup> هي حاجة المرأة الملحة من أجل كسب قوتها بنفسها أو اعتماد أسرته على دخلها واعتبارها فرداً كفؤاً للرجل، يفسر الدافع المادي أو الحاجة الاقتصادية الملحة لهذه الأخيرة، حيث "أكدت الغالبية العظمى للنساء أن من أهم دوافعهن للعمل هو الحاجة الاقتصادية الملحة لكسب قوتهن".<sup>5</sup>

حيث تبين في دراسة أجريت على خمسة آلاف امرأة حديثة التخرج أن ثلثي مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة مدخول أزواجهن، ويزيد هذا الدافع إلحاحاً وتصدراً في الدراسات التي أجريت على الطبقات

<sup>1</sup> إبراهيم أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 199.

<sup>2</sup> حيدر خيضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، العراق، 2005-2006، ص 57.

<sup>3</sup> محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2009، ص 477.

<sup>4</sup> عباس محمود عوض: دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، ط1، القاهرة، 2005، ص 41.

<sup>5</sup> كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 83.

الدنيا، فقد بينت هذه الدراسات أن نساء الطبقة الدنيا الذي يعملن من أجل المادة، وهن يفعلن هذا أكثر مما تفعله النساء العاملات من الطبقة المتوسطة اللاتي يذكر أن دوافعهن للعمل هو الاستمتاع به. فخرج المرأة للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للحياة الاجتماعية إذ أن تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة أخرى، دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي، فالظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكّل وملبس وغير ذلك.<sup>1</sup>

#### 4-8-3- الدافع التعليمي:

في مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أولت إهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها، بالإضافة إلى وعي النساء بحقهن في التعليم ووعي المجتمع بذلك، حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية، كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدرس في التدرج كما هو المثال اليوم، وأصبحت العديد من الدراسات على أن العلاقات الوثيقة بين مستوى تعليم المرأة وبين مستوى وفيات الأطفال، كذلك بينت الدراسات الترابط بين تعليم المرأة واستعمالها للخدمات الوقائية والعلاجية لها ولأسرتها.<sup>2</sup>

#### 4-9- واقع المرأة العاملة الجزائرية :

بعد أن أخذت المرأة تتلقى حظها كاملا من التعليم وتندرج عبر أطواره إلى أعلاها وأصبحت شريكا حقيقيا للرجل في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد بتواجدها في مواقع العلم والإنتاج والإبداع والخدمة وفي مراكز اتخاذ القرار الدولة، وذلك على نحو يجعلها حقيقة جديرة بالإكبار والتقدير إن الحق في التعليم المكرس دستوريا في الجزائر منذ الاستقلال يشكل الأداة الأساسية والفعالة التي ساعدت على ترقية المرأة، كما أن هذه الأخيرة تتمتع بحق الانتخاب والتشريع منذ الاستقلال بحيث فازت قبل نظيرتها في سويسرا بحق التصويت والمشاركة الكاملة في الحياة السياسية وأن تكوين أول جمعية نسوية في الجزائر يعود تاريخيا إلى سنة 1943 وأصبحت المرأة الجزائرية اليوم عنصرا فعالا وفاعلا في الحركة الجمعوية والمجتمع المدني.

<sup>1</sup> نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 6، 2008، ص126.

<sup>2</sup> عاجب بومدين، المرجع السابق، ص 50.

إنّ المشاركة الفعالة للمرأة الجزائرية في التنمية وفي كافة مجالات الحياة جعلتها تتقلد مناصب سامية في مختلف مؤسسات الدولة الجزائرية، في نائب في البرلمان ووزيرة في الحكومة ووالية ورئيسة للجهات القضائية وسفيرة هذا إلى جانب شغلها لوظائف سامية على مستوى الإدارات العمومية (أمانة عامة، مديرة عامة، مديرة فرعية).

كما أن المرأة الجزائرية برزت في الميدان السياسي بحيث سجّل انتخاب 147 امرأة في المجالس الشعبية البلدية و165 من مجموع 1870 منتخبا للمجالس الشعبية الولائية و24 امرأة منتخبة في المجلس الشعبي الوطني من مجموع 396 نائبا.<sup>1</sup>

فالجزائر بالإضافة إلى ما سبق ذكره هي في طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة وقانون ضمان اجتماعي يحمي حقوق المرأة العاملة، كما أنّ تشريع العمل الجزائري يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، ويضمن تكافؤ الفرص للجميع دون تمييز والمساواة بين العمل أيا كان جنسهم، أو نسبهم حيث ينص بأن العمال يستفيدون من نفس الامتيازات لنفس العمل وبالمساواة في التأهيل والمردود.

كما أدرج تشريع العمل من جهة أخرى إجراءات خاصة لحماية المرأة لاسيما فيما يخص الأمومة ودورها في الحفاظ على الخلية الأسرية، ويبرز نظام الضمان الاجتماعي لنظام يحمي النساء العاملات حماية خاصة، حيث تستفيد المرأة من جميع الحقوق والخدمات التي يكلفها نظام الضمان الاجتماعي.

ولا يوجد في نظام الضمان الاجتماعي أي نوع من التمييز المتعلق بالجنس بل أكثر من ذلك فهو يضمن زيادة على التأمين على المرض وحوادث العمل، وفرص تدابير خاصة لاسيما بصفتها أما حيث تستفيد من 14 أسبوعا عطلة أمومة، إضافة إلى ما ينص عليه القانون من تسهيلات في أوقات العمل وتخصيص أوقات للرضاعة وغيرها، وأن ذلك يتجاوز الحد الأدنى المقرر في الاتفاقات الدولية ومنظمة العمل الدولية.<sup>2</sup>

#### 4-9-1- وضع المرأة الجزائرية العاملة

إنّ المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لتسلك طريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة الظروف التي صاحبت الاستقلال ظروف اجتماعية اقتصادية سياسية ونفسية، وقد استمرّ الوضع هكذا حتى الآن فحركات التمرد والتصنيع الذين شهدتهما الجزائر أدّيا إلى خروج المرأة إلى العمل، وحدث تغيير في مكانة

<sup>1</sup> دودو نعيمة: تأثير عمل المرأة في معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعات فرحات عباس سطيف، (2010-2011)، ص 39.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 40.

الأب والأم بحيث أن الأب بقي محتفظا بدوره في الأسرة إلا أن دوره الاقتصادي أصبح أدنى مما كان عليه سابقا في الأسرة التقليدية.

أما الأم فوضعها تغير فأصبح ينظر إليها على أنها عضو له نفس الحقوق والواجبات كأي فرد من أفراد الجماعة، وهكذا نشأت وظيفة جديدة للمرأة داخل العائلة بفضل التعليم ثم خروجها إلى العمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية أن تتواجد في القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكوري، كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم الوقوع في التناقض بين عملها المنزلي والخارجي ويمكن ذكر بعض التغيرات التي حدثت في بنية العائلة التقليدية وأثرت على مكانة المرأة.<sup>1</sup>

- استقلال البيت والعيش في شقة بعيدا عن أهل الزوج، وبذلك ابتعدت المرأة عن قوة العادات والتقاليد وتأثيرها عليها باستمرار.

- انفجار إطار الحياة المنزلية وتحوله إلى إطار حياة خارجية عن البيت بواسطة العمل المأجور وتحمل المسؤولية.

#### 4-10- مساهمة المرأة في عملية التنمية

لقد مثلت ثنائية المرأة والتنمية وطبيعة العلاقة الجامعة بينهما والأدوار الممكن أدائها من طرف المرأة ضمن عملية التنمية أحد أبرز الإشكاليات التي تصدرت طليعة الاهتمام الدولي في الثلث الأخير من ق 20 وقد تنوعت مداخل تناولها ومعالجتها من عقد لآخر وتطور النظر لطبيعة تلك العلاقة وحيثياتها بتطور مداخل والمقاربات السياسية الاقتصادية والتنموية على الصعيدين المحلي والدولي، ومن سياق سوسيواقتصادي.

ولقد ارتقى النظر في تلك الإشكالية من الموضوعة السلبية للمرأة في مسارات التنمية والتي جعلت منها كيانا يستفيد بما تجود به عليه المؤسسات المعينة، ومقيدا بدوره التقليدي داخل حدود البيت والأسرة إلى اعتبارها عنصرا فاعلا قادرا على التأثير في الخطط والبرامج والسياسات وقادرا على تحقيق الإضافة في المسارات المختلفة للتنمية التي أضحت تعدّ عملية شاملة ومستمرة لا يمكن لها أن تستقيم دون إسهام فاعل وجدي للمرأة فيها.

وقد ساد الاعتقاد خلال عقود الاستقلال الأولى للدول النامية بأن جهود التحديث والتنمية مرتبطة إلى حد كبير بدرجات التصنيع وانتشار الميكنة وهو ما سوف يسهم في رفع مستويات المعيشة وتحسين الأوضاع

<sup>1</sup> مليكة بن زيان عمل الزوجة على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، الجزائر، 2004، ص 64.

الاقتصادية والاجتماعية لمختلف الشرائح والفئات بما في ذلك النساء، وقد تم في ضوء تلك القناعة النظر للمرأة بوصفها عنصرا يجب أن يستفيد من برامج التنمية من خلال تلقيها لمجموعة من الخدمات الاجتماعية المتصلة بالتعليم والتغذية والصحة والإنجابية، وسياسات تنظيم النسل وتحديده بهدف الضغط على حجم الأسرة، وبالتالي على حجم السكان فتتيسر بذلك عمليات تعميم فوائد التنمية على مختلف شرائح السكان.<sup>1</sup>

#### 4-11- الأثار الناجمة عن خروج المرأة للعمل:

##### 4-11-1- الأثار السلبية:

أ- تأثير حجم الأسرة: إذ كثيرا ما ترفض الزوجة العاملة إنجاب مزيد من الأطفال فتقبل الكثيرات منهن على استخدام وسائل تحديد النسل أو تنظيمه، وكثيرا ما تعتمد النسب الغالبة منهن إلى أن تطرح جانب فكرة إنجاب أو حمل طفل وذلك لسنوات عدة من التحاقها بالعمل خاصة إذا كان في ذلك ما يعوق استمرارها في العمل، فإذا كانت المرأة العاملة، إما فغنها كثيرا ما تعهد بمسؤولية تربية طفلها لأفراد آخرين.<sup>2</sup>

ب- الشيخ العاطفي: المتمثل باستعمال المراد بشؤونها الخاصة عن رعاية أطفالها ومنحهم العطف والحنان، وتسليمهم إلى دور الحضانه ولفترات طويلة، ما يؤدي إلى سوء تربيتهم وقصور توجيههم أسريا، مما يؤدي إلى انحراف الأبناء.

ت- تشابك الأدوار وتصارعها في الأسرة والمجتمع: فالدعوة إلى تحرير المرأة لم تؤدي إلى تنافس وصراع بين المرأة والرجل فقط، بل إحداث صراع داخل ذات المرأة نفسها صراعاً بين طموحاتها بالتمتع بالحرية وبين طموحاتها الأنثوية في آن واحد داخل المنزل وخارجه، مما يسبب لها الضغط النفسي والإرهاق، فالمرأة العاملة تعاني من صراع الأدوار وهذا ما يجعلها تلجأ إلى الإدمان وأحيانا تصاب بالاكتئاب.<sup>3</sup>

ث- التفكك الأسري: قد يؤدي عمل المرأة خارج بيتها وتركها لأولادها دون رعاية وتربية إلى ضياعهم وتكثر الآفات الاجتماعية في المجتمع نتيجة ذلك، وفي ظل غياب الأب والأم عن المنزل لانشغالهم بالعمل ينتج عنه تفكك الأسرة ودمارها.

<sup>1</sup> عائشة تايب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص 119.

<sup>2</sup> السيد عبد العاطي: الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الأزرقراطية، مصر، 2006، ص 88، 89.

<sup>3</sup> محمد حسنين العجمي: التربية الجنسية من منظور الإسلام للحفاظ على هوية المرأة المسلمة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2007، ص ص 106، 107.



ج- إرهاق المرأة: جسميا نتيجة قيامها بأعمالها لطبيعة تكوينها الجسدي، وإرهاقها عقليا لما تتعرض له من تفكير اتجاه أطفالها نتيجة تركهم في البيت أو في دور الحضانة أو عند المربيات، حيث تبقى دائما التفكير بهم أثناء غيابهم عن المنزل.

ح- زيادة الاستهلاك وقلة الإنتاج: فتخلي المرأة عن دورها في المنزل ظهرت آثاره جلية في نقص الإنتاج وزيادة الاستهلاك والاستيراد المواد الاستهلاكية، بالإضافة إلى استيراد اليد العاملة على شكل خادمت في المنزل وكل هذا مقابل عمل في أعمال خدمية ليس لها قيمة إنتاجية.<sup>1</sup>

#### 4-11-2- الآثار الإيجابية:

- أصبحت المرأة أكثر وعيا لتحقيق ذاتها حيث أصبحت قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وأصبحت تشارك في كافة النشاطات الاقتصادية والاجتماعية.
- استطاعت المرأة بعد خروجها للعمل أن تثبت كفاءتها وأن تحقق مستوى عالٍ من النضج والنمو.
- المرأة نصف المجتمع وفيها طاقات عظيمة وإمكانات هائلة لم تستهلك بعد، وأصبحوا ينادون بأن المجتمع يمشي على عكاز، وأنه يتنفس برئة واحدة وأن في إهمال المرأة وتعطيل لنصف المجتمع.
- أن تعمل المرأة قيمة اقتصادية، فهي تزيد من نسبة العمل مما يوفر شيئا من دخل الدولة، كما أنه فيه زيادة لدخل الأسرة بسبب عمل المرأة وما يعود منه كمرتب شهري.
- أن لعمل المرأة توسيع لآفاقها، وبرز وينمي مقومات شخصيتها.
- أن في العمل يشعر المرأة بقيمتها في المجتمع.
- أصبحت صورتها عن نفسها أكثر استشرقا وتفاؤلا بعد مشاركتها في العمل وقبول العمل.<sup>2</sup>
- أن المرأة العاملة التي تعمل مؤهل جامعي تعود أبناءها الاعتماد على النفس.
- كما أن المرأة العاملة تساهم بكامل دخلها في الإنفاق على الأسرة، ومساعدة زوجها في بعض الأمور مثل شراء الحاجات والإشراف على تعليم الأولاد.

#### 4-12- المشاكل التي تواجهها المرأة العاملة

##### 4-12-1- المشاكل النفسية والجسمية:

إنّ المرأة العاملة وسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فإنها تصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي والسلبيات المرتبطة بعمل المرأة من الناحية النفسية يرتبط بمدى مناسبة العمل لشخصية

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 107-109.

<sup>2</sup> محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، المرجع السابق، ص 484-486.

وقدرتها ومهارتها وأيضاً بنوعية شروط أداء العمل وظروفه، وأيضاً فإنّ العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب يساهم بشكل سلبي على صحة المرأة النفسية<sup>1</sup>، فخرج المرأة للعمل بسبب لها اضطراباً كما يعمل على تسيّب جهدها وعدم ضبط النفس وفقدان قدرتها على التركيز، كما أن المرأة العاملة تشعر بحالة من الاكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة بعض الضغوطات الممارسة عليها، بحيث تجعلها في حالة من التوتر الذي يحدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكها وتصرفاتها.<sup>2</sup>

كما أن الضغوط النفسية تجعل المرأة أقل شعوراً بالاسترخاء، وبالتالي تصبح أقل انفعالا وأقل قدرة على النوم وأكثر إهمالا لنفسها بصورة تجعلها كثيرة المشاحنات والمشاجرات سواء في المنزل أو في العمل.<sup>3</sup> أما من الناحية الجسمية قد تتعرض المرأة العاملة لمجموعة من المشاكل الجسمية والصحية سواء من الناحية الفيزيولوجية، حيث أن المرأة تختلف في تركيبها الفيزيولوجية عن الرجل بحيث إذا استمرت في بذل الجهد فيتحمّل إصابتها بالإجهاد في فترة زمنية قصيرة وتكون عرضة لارتكاب الأخطاء والحوادث ويرى المختصين أن التعب عبارة عن عملية تعديل لنشاط الإنسان وأن أعراض التعب<sup>4</sup> ما هي إلى مؤشرات بوجود إجهاد جسدي فهو بمثابة وسيلة دفاعية للجسم اتجاه الضغوط الحياتية ومن أهم أعراض التعب، الأعراض السيكوماتيكية، وهذا العرض يظهر في اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم وارتجاف وخفقان في القلب وكذلك الأعراض الوجدانية والعقلية، بحيث تتعرض المرأة العاملة لصعوبة في التركيز وضعف الذاكرة وهذا كله يعكس ضعف في الأداء وهو من بين الآثار الإجهاد الطويل المدى وأيضاً التوتر المستمر للعضلات الذي يسبب آلاماً لا تطاق وكل هذه الاضطرابات تؤثر على حياة المرأة العائلية والمهنية بدرجات متفاوتة، كما أن التعب يسبب للمرأة العاملة التي تضطر للوقوف ساعات طويلة احتقان الدم واضطرابات في العادة الشهرية.<sup>5</sup>

**4-12-2- المشاكل الأسرية والاجتماعية:** المشاكل الأسرية من أخطر المشاكل التي تعاني منها المرأة، فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يدخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصاً إذا

<sup>1</sup> الصادق عثمان، المرجع السابق ، ص79

<sup>2</sup> بن زيان مليكة، عمل المرأة وإنعكاسها على العلاقات الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأطفونيا، جامعة قسنطينة، 2003-2004 ص86-87

<sup>3</sup> فاطمة عبد الرحيم النوايسة، الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة ، دار المناهج لنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص60

<sup>4</sup> سمير بن موسى، صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة مجلة العلوم الإنسانية ، عدد03، جامعة تيارت، 2005،

ص160

<sup>5</sup> رؤوف بلعقاب: عمل المرأة وأثره على العلاقة الزوجية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

تخصص علم النفس الصناعي، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، 2016/2017، ص 28.

كانت متزوجة ولديها الأطفال، وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية والإشراف عليهم وحلّ مشكلاتهم وإرسالهم إلى المدارس ومراقبة سير دراستهم وتحصيلهم العلمي عن كتب وتحفيزهم على الإجهاد والسعي والنجاح في الامتحانات، إضافة إلى مسؤولياتها الكثيرة في أداء الأعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ<sup>1</sup>، وشراء الحاجات اللازمة للمنزل وزيارة الأهل والأقارب والجيران زد ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته العاطفية وتكوين أقوى العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق معه في تحمل مسؤولياتها العائلية وحلّ مشكلاتها الآنية والمستقبلية ومن بين هذه المشكلات:

#### 4-12-3- التناقض بين الواجبات المنزلية والأدوار المهنية:

إنّ المهام الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المهنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ، لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية التي تؤديها فقط، فهي أيضا مسؤولة على الواجبات الوظيفية التي تؤديها خارج البيت والواجبات الأسرية غالبا ما تتعارض مع الواجبات المهنية، فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت لا بد أن يتناقض مع مسؤولياتها الأسرية والمنزلية وعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات عملها الوظيفي وعملها الوظيفي وعملها المنزلي، بحيث لا تعرف على أي واجبات تركز فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لا بد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي للخطر، إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل فالزوج غالبا لا يساعدها في أداء الأعمال المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تجد الرجال للقيام بهذه الأعمال وتتوقع من النساء تحمل أوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال.<sup>2</sup>

كما أن الأم العاملة تتعرض لمشاكل مع أطفالها فهي تحملهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغين حيث لو أننا نحكم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن ننهم ظلما عددا كبيرا من النساء اللواتي لا تقدم لهن الظروف بديلا للعمل، والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات التي لا يكسب أزواجهن ما يلبي احتياجات الأسرة والأطفال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص79

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 80-81.

<sup>3</sup> سناء خولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية طبع نشر وتوزيع، مصر، 2011، ص 99-100.

أما ما يخص المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة فإن خروج المرأة أدى إلى إحداث مجموعة من التغيرات التي طرأت على مستوى بنية ووظائف الأسرة التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة مع المتغيرات التي طرأت على المجتمع ومن هذه التغيرات نذكر العلاقات الاجتماعية والقربانية، وخروج المرأة للعمل خاصة المتزوجة التي لها أطفال جعلها تتخبط في جملة من المشاكل نتيجة تعقد دورها الأمومي الذي يستدعي كل الاهتمام والتركيز والجهد لذلك أصبحت المرأة اليوم في حاجة ماسة إلى أقاربها وجيرانها أكثر من أي وقت مضى بحيث حتمّ عليها عملها الوظيفي ترك أبنائها خاصة الصغار ساعات خلال اليوم، فاضطرت إلى وضع أبنائها عند الجيران أو عند أهل الجيران إذا كانوا يقطنون في نفس الحي.<sup>1</sup>

حيث تقوم الأمهات الزوجات العاملات بالقيام طيلة النهار برعاية الأطفال والوقوف عند احتياجاتهم في بيت الأم أو بيت الزوجة العاملة وحتى هناك من تقوم بالذهاب صباحا لبيت ابنتها العاملة وتقوم بجميع الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال والذهاب لجلبهم من المدرسة.<sup>2</sup>

لذا فإن القيمة الحقيقية للأقارب والجيران والأصدقاء تكمن في مقدرتهم على أن يكونوا مصادر مكملة للأسرة النواة المنعزلة.<sup>3</sup>

**4-12-4- المشاكل المهنية:** تعاني المرأة الكاملة مجموعة من المشاكل التي تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة إيجابية ومن بين هذه المشاكل عدم قدرة المرأة على المواظبة وفي بعض الأحيان لجوئها إلى التغيب، حيث أن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المتخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية والخدمية<sup>4</sup>، حيث أن غيابها بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر على الإنتاج كما ونوعا والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت على العمل يحدث بصورة متوقعة أو أنه عدم قدرة الفرد من أنهم ملزمون على الحضور للعمل.

إن ظاهرة الغياب الموجودة بين النساء العاملات تعاني منها الإدارات والمسؤولين عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة، حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو المواعيد المحددة لها من أسباب تدني الإنتاجية وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات غير المتزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب عدة منها أن المرأة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بواجباتها المنزلية ومسؤولياتها الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة أمام انتظام المرأة العاملة

<sup>1</sup> نادية فرحات: المرجع السابق، ص 130.

<sup>2</sup> عاجب بومدين، المرجع السابق، ص 19.

<sup>3</sup> سناء خولي، المرجع السابق، ص 85.

<sup>4</sup> إحسان محمد الحسن، المرجع السابق، ص 85، 86.

وحضورها للعمل، ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غياب النساء العاملات المتزوجات لعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضاتها مع الواجبات والمهام المنزلية، وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن إلى الشرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 86.

## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تبين أن عمل المرأة أصبح من المسلّمات نتيجة التغيّر الذي طرأ على العالم إذ أصبح لا بد لها من الخروج للعمل لدوافع كثيرة خاصة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، مما أدى إلى زيادة مسؤوليتها وتعدد أدوارها فأدوار المرأة العاملة تخلق لها نوع من التوتر والمشاكل الذي قد يؤثر على مهنتها ونفسيتها.

وكما تبين أيضا بأن الهوية هي مجموعة من الجوانب التي تتشكل منها الذات التي تتمثل في العمر، العرق، القبيلة، الجنس...الخ، وتتكون أيضا من مجموعة من العناصر والمكونات، فالهوية قد تكون مكتسبة أو موروثة بالتالي فهي لا تقتصر على جانب واحد فقط.



## الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية

- تمهيد

1-5: مجالات الدراسة ( المجال المكاني - زمني - بشري )

2-5 : عينة الدراسة

3-5 : المنهج المستخدم في الدراسة

4-5 : أدوات جمع البيانات

5-5: أساليب التحليل

- خلاصة الفصل

**تمهيد :**

يحتوي هذا الفصل على إجراءات منهجية التي يتم إستخدامها و الإعتماد عليها أثناء إنجاز الدراسة الميدانية ، وهي مجالات الدراسة ، و المنهج المستخدم أثناء الدراسة و الأدوات التي في عملية جمع البيانات ، إضافة إلى العينة التي يتم إختيارها بناءا إلى ما يتطلبه البحث ، وفي الأخير الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات .



**5-1 : مجالات الدراسة**

يعد تعدد مجالات الدراسة من بين الخطوات الأساسية في البناء المنهجي و نقصد بمجال الدراسة الحيز الذي أجري فيه البحث الميداني و يشمل على المجال المكاني و المجال الزمني و المجال البشري الذي يقع فيه المجتمع ،حيث يجب تحديد هذه المجالات لأنها خطوة هامة تعتمد عليها خطة الدراسة .

**5-1-1-المجال الجغرافي :** يقصد بالمجال الجغرافي الحيز المكاني الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية و المتمثلة في مؤسسة بلدية جيجل .

كما تعتبر البلدية الخلية الأساسية في تنظيم الدولة إذ أنها تساهم و بشكل كبير في تسيير شؤون البلاد ، وهي الهيئة أو الوحدة لامركزية إقليمية (المحلية) في النظام الإداري ،بل هي الجهاز أو الخلية التنظيمية الأساسية و القاعدية سياسيا إداريا إجتماعيا ثقافيا و تعرف أنها البلدية "الجماعة الإقليمية السياسية و الإدارية و الإقتصادية و الاجتماعية والثقافية الأساسية".

حسبما ورد في الدستور الجزائري لسنة 1990 في مادته 36 و المادة 49 من القانون المدني و ميثاق البلدية ص11 المادة الأولى من القانون البلدي القديم كما تعتبر بلدية جيجل من أكبر البلديات الولاية إذ تقدر مساحتها 62,38 كلم<sup>2</sup> تقع في الشمال الشرقي بالنسبة للعاصمة و تبعد عنها بحوالي 335 كلم يحدها من الغرب بلدية العوانة و من الجنوب بلدية قاوس و من الشرق بلدية الأمير عبد القادر و من الشمال البحر الأبيض المتوسط الإجتماعي، يعود تاريخ إنشاء بلدية جيجل لعام 1974 بعد أن كانت تابعة لولاية قسنطينة إذا أصبحت بلدية مستقلة بذاتها بقرار التقسيم الإداري لنفس السنة، و بموجب هذا التقسيم لرقيت إلى مصاف دائرة و مقر الولاية ، تضم حاليا 11 دائرة و 28 بلدية من ضمنها بلدية جيجل الذي تحتل موقعا وسطا على طول ساحل الولاية ، كما تتربع بلدية جيجل على مساحة قدرها 62,38 كم<sup>2</sup> .

تتمثل مهام بلدية جيجل فيما يلي :

**في مجال التعليم :**

- تختص البلدية في إنجاز مؤسسات التعليم الأساسي طبقا للمقاييس الوطنية و تقوم علاوة على ذلك بمعاينة هذه المؤسسات .

- تبادر البلدي بإتخاذ إجراءات من شأنها تشجيع التعليم ما قبل المدرسي و العمل على ترقيته .

-تتخذ البلدية كل إجراء من شأنه تشجيع النقل المدرسي .

**في مجال السكن :**

تشجيع إنشاء التعاونيات العقارية في تراب البلدية .

تساعد على ترقية برامج السكن .

المشاركة بأسهم لإنشاء المؤسسات و شركات البناء العقارية طبقا للقانون .

المشاركة بأسهم لإنشاء المؤسسات و شركات البناء العقارية طبقا للقانون

في مجال حفظ الصحة و النظافة و المحيط :

توزيع المياه الصالحة للشرب .

مكافحة التلوث و حماية البيئة .

حماية التربة و الموارد المائية و تساهم في إستغلالها الأمثل .

**5-1-2- المجال الزمني :**

و يقصد بالمجال الزمني الوقت الذي نستغرقه في إجراء الدراسة الميدانية ببلدية جيجل .

**المرحلة الأولى :** و كانت بتاريخ 2023/04/09 و قمنا من خلالها بمقابلة الأمنية العامة و ذلك

للحصول على الموافقة حول إمكانية إجراء الدراسة الميدانية .

**المرحلة الثانية :** و كانت بتاريخ 2023/04/13 قمنا بزيارة المؤسسة وذلك بغرض الحصول على

البيانات المتعلقة بالمؤسسة (المجال الجغرافي والمجال البشري ،الهيكل التنظيمي ....) كما قمنا بنظرة

إستطلاعية لمكان قيام الموظفين بعملهم

**المرحلة الثالثة :** و قد قمنا في هذه المرحلة بتوزيع الإستمارة بشكلها النهائي بعد التأكد منها من طرف

المحكمين و كان ذلك بتاريخ 2023/05/03 .

**5-1-3- في مجال البشري :**

يقصد بالمجال البشري عدد الموظفين التي يتشكل منهم مجتمع البحث المقدر عددهم 984 موظفة و

الذي تختار منهن العينة.

**5-2- عينة الدراسة :**

بعد تحديد إشكالية الدراسة و فرضياتها و قبل تحديث أدوات جمع البيانات يجب تحديد عينة الدراسة تلك

أن التعامل مع المجتمع الدراسة ككل صعب لعدة أسباب منها ضيق الوقت و الجهد الكبير، ما يجعل

اللجوء إلى تحديد العينة ضرورة ملحة .

و العينة هي : "عبارة عن مجهود أو جزء من المجتمع يتم إختياره لتمثيل المجتمع بأكمله ، أي أنها مجموعة فرعية و هي التي تحاول دائما مقارنتها عندما نقوم بتجربة أو دراسة ميدانية ، و تشتترط في هذه العينة أن تكون ممثلة لمجتمع الذي أخذت منه " <sup>1</sup>.

و العينة التي سيتم اختيارها في هذه الدراسة هي العينة قصدية إذ تم اختيار المبحوثات من النساء العاملات ببلدية جيجل والمقدر عددهن ب 984 موظفة ومن بين هؤلاء العاملات تم اختيار عينة بطريقة عشوائية من مجتمع البحث.

وقدرت النسبة المئوية للعينة حوالي 14% التي ستجري عليهن الدراسة و يقدر عددها ب 69 موظفة من العاملات و التي ستوزع عليهن استمارة البحث.

### 5-3- منهج الدراسة :

تختلف المناهج باختلاف المواضيع ، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه ، والمنهج أي كان نوعه ، هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة من خلال دراسته للمصاعب و العقبات ، و يعني في الفكر العلمي المعاصر الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى النتيجة معلومة <sup>2</sup>

و بناء على طبيعة الدراسة و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إعتدنا في هذه الدراسة على منهج الوصفي، باعتباره الأنسب و الأكثر الملائمة لموضوع الدراسة ، و الذي يعتمد على " دراسة الظاهرة الموجودة في الواقع و يهتم بوصفها وصف دقيق و يعبر عنها تعبيرا كيفيا عن طريق وصف الظاهرة مع بيان خصائصها ، أو تعبيرا كميا فيعطينا وصفا رقميا مع بيان مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات ارتباطها مع غيرها من الظواهر الأخرى <sup>3</sup>

### 5-4- أدوات جمع البيانات

تعد أدوات جمع البيانات وسيلة الباحث العلمية التي بواسطتها يمكنه جمع البيانات المطلوبة بالإجابة على تساؤلات الدراسة و تعدد وتختلف هذه الأدوات بتعدد اختلاف و تنوع طبيعة البيانات المواد .

<sup>1</sup> رحالي حبيلة : الوجيز في المنهجية للعلوم الاجتماعية و الإنسانية ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص7

<sup>2</sup> عمار بوحوش، محمد محمود الذنيات ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2009 ص102 .

<sup>3</sup> إبراهيم بن عبد العزيز الدعيلج ، مناهج و طرق البحث العلمي دار صفاء للنشر و التوزيع ط 2 ن 2014 ، ص75 .

الحصول عليها لإتمام و إنجاز البحث حول موضوع محدد أو مشكلة معينة وقد أهلت علينا هذه الدراسة وسائل معينة لجمع البيانات و المعطيات سواء الكمية أو الكيفية وهي كما يلي :

#### 5-4-1 -الملاحظة :

الملاحظة هي من أهم الوسائل التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون والطبيعيون في المعلومات والحقائق من حقل الاجتماع أو الطبيعي الذي يزود الباحثين بالمعلومات<sup>1</sup>.

والملاحظة هي مشاهدة الظواهر من قبل الباحث بأنها الاعتبار المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها والتنبؤ بسلوك الظاهرة والوصول إلى القوانين التي تحكمها<sup>2</sup>.

كما تعرف أيضا بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر ومشكلات الأحداث ومكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لأغراض الإنسان وتلبية احتياجاته<sup>3</sup>.

وفي دراستنا استخدمنا الملاحظة البسيطة وهي ملاحظة غير مخططة وإنما ملاحظة الظواهر كما تحدث طبيعيا دون إخضاعها لضبط العلمي أي دون إعداد مسبق أو أدوات التسجيل وتخدم هذه الملاحظة لدراسات الاستطلاعية التي تهدف إلى جمع البيانات الأولية عن الظاهرة لدراساتها بشكل معمق<sup>4</sup>، ومن أجل تدوين الملاحظات التي نلاحظها عند طرح التساؤلات على عينة البحث وكذلك ردود أفعالهم لأنها تساعدنا في تحليل نتائج الدراسة وقد تم تدوين بعض الملاحظات وهي :

- أن عنصر النسوي في مجال التوظيف أكثر من الرجال خاصة في بلدية جيجل .
- أن أغلبية النساء العاملات ذات مناصب قيادية .

#### 5-4-2-الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من أهم الأدوات المستعملة لجمع البيانات وأكثر شيوعا في البحوث الاجتماعية على الخصوص ، فمن خلالها نتعرف على آراء المبحوثين حول موضوع الدراسة ، وتعرف الاستمارة على أنها : نموذج تضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع

<sup>1</sup> أحمد عياد، مدخل منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2009، ص131

<sup>2</sup> فايز جمعة نجار، ماجد راضي الزعبي، أساليب البحث علمي منظور تطبيقي، دار الحامد لنشر والتوزيع ، الأردن، 2009، ص68

<sup>3</sup> ربحي مصطفى عليان، المرجع السابق، ص 67-68

<sup>4</sup> فيز جمعة نجار وآخرون، المرجع السابق، ص 89

و مشكل أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد وغيرها من طرق الإرسال<sup>1</sup>.

- ويعرفها فضيل دليو بأنها وسيلة الدخول في اتصال المبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم بنفس الطريقة ,بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد<sup>2</sup>.

وبناء على هذا قمنا بإعداد الاستمارة بحيث وجهة إلى نساء العاملات في بلدية جيجل وتم وضع 40 سؤالاً وعرضناها على الأستاذة المشرفة التي أبدت ملاحظاته عليها ,وعلى 3 محكمين محاولين الاستفادة أيضا من أهل الاختصاص العلمي حيث قسمت على النحو التالي :

- **المحور الأول:** يضم البيانات الشخصية للمبحوثات وقد اشتملت على 5 أسئلة هي : السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة.

- **المحور الثاني:** التكوين المتخصص وتطوير شخصية المرأة العاملة وقد اشتملت على (10) أسئلة من السؤال [6 إلى 16].

- **المحور الثالث:** التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتنوع علاقات المرأة العاملة وقد اشتملت على (9) أسئلة من السؤال [7 إلى 26].

- **المحور الرابع:** الترقية وسلطة المرأة العاملة وقد اشتملت (12) السؤال على [ 27 إلى 39].

**3-4-5- الوثائق والسجلات:** من الأدوات التي يتم الإستعانة بها في جمع المعلومات لوثائق والسجلات وتشير الوثائق إلى ذلك الإنجاز الفكري المقدم للباحث في مجالات مختلفة مستخدما في ذلك القراءة التحليلية والنقدية لهذه الوثائق , أما السجلات فتعتبر أوعية محددة بالمعلومات مرتبطة بواقعة , فهي من الأدوات المستخدمة في البحوث الوصفية.

ولقد إعتدنا في دراستنا على الوثائق والسجلات التي منحت لنا من مديرية وسائل العامة ( مصلحة المستخدمين) وهي :

- الهيكل التنظيمي لبلدية جيجل .

<sup>1</sup> موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصة لنشر، ط2، الجزائر، 2006، ص204

<sup>2</sup> فضيل دليو ، المنهجية في العلوم الإجتماعية، منشورات جامعية منتوري مطابع دار البحث، قسنطينة، 1999، ص 142

- 5-5- أساليب التحليل: يلجأ أي باحث في أي بحث علمي بغض النظر عن إعتبار إلى إعتقاد أساليب إحصائية لمعالجة البيانات الواردة في بحثنا , وتعد هذه الأساليب من أهم الخطوات التي يجب أن يمر بها وتطرق إليها وقد إعتدنا في بحثنا على الأساليب التالية :
- 1-5-5- الأسلوب الكمي : هو أسلوب تكميم المعلومات أو البيانات التي يتم التوصل إليها وترتيبها في جداول يتم تحويلها إلى تكرارات ونسب ذات دلالات يمكن قراءتها سوسيوولوجيا لقياس مؤشرات فرضيات موضوع البحث ومن ثم تفسيرها.
- 2-5-5- الأسلوب الكيفي :وهو تحليل البيانات إنطلاقا من الواقع ،وربط ذلك بما ورد من نظريات ومقاربات ودراسات سابقة ، أو مشابهة بغرض معرفة صدقها الإمبريقي .

**خلاصة :**

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى أهم الخطوات المنهجية للدراسة وذلك من خلال تحديد مجالات المكانية والزمانية والبشرية التي أجريت من خلالها الدراسة , كما تم توضيح مجتمع الدراسة وإستخراج عينة الدراسة , إضافة إلى تحديد نوع المنهج الذي تم إستخدامه في الدراسة , وتم الإستعانة بمجموعة من الأدوات البحثية من الملاحظة والإستمارة من أجل جمع البيانات اللازمة وأساليب تحليل المعلومات وهما الأسلوب الكمي و الكيفي .

---

# الفصل السادس : عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

---

تمهيد

6-1- عرض وتحليل نتائج الجداول

6-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

6-3- مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

6-4- النتائج العامة للدراسة

6-5- صعوبات الدراسة

6-6- الإقتراحات وتوصيات

خلاصة الفصل



**تمهيد :**

تحليل البيانات وتفسير النتائج المرحلة النهائية للبحث وسيتم من خلالها عرض البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة الميدانية، ذلك بالاعتماد على الأدوات والأساليب الإحصائية وتم تحليل وتفسير البيانات التي تم تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها ليتم التأكد من صحة الفرضية سواء قبولها أو نفيها، ثم عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها في ضوء الدراسات السابقة، وفي الأخير سنقوم باستعراض النتائج العامة للدراسة إضافة إلى التوصيات والاقتراحات.

## 6-1- عرض وتحليل نتائج الجداول:

## 6-1-1- المحور الأول: عرض وتحليل البيانات الشخصية:

تتمثل خصائص العينة في: السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة وهذا ما توضحه الجداول التالية:

جدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30	7	10.1%
من 30 إلى 35 سنة	19	27.5%
من 36 إلى 40 سنة	30	43.5%
من 41 إلى 45 سنة	6	8.7%
من 46 إلى 55 سنة	7	10.1%
المجموع	69	100%

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (01) المتمثل في توزيع أفراد العينة حسب السن نلاحظ أن أغلبية الفئة العمرية الأكثر انتشاراً في المؤسسة تتراوح أعمارهم من 36 إلى 40، وقدرت نسبتها بـ 43.5%، تليها نسبة 27.55% التي تشير إلى فئة من 30 إلى 35، ثم تليها نسبة 10.1% لكل من الفئة العمرية من 46 إلى 55، وأقل من 30 سنة.

ومن خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نلاحظ أن الفئة المهنية الأكثر من 36-40 سنة وهي الفئة الشابة في قمة عطائها، فهي تجمع بين النشاط والخبرة في آن واحد بمهامها على حسن وجه، وبإمكانها تقديم المزيد للوظيفة وتطوير المؤسسة.

الجدول رقم (02): يمثل الحالة المدنية للموظفات

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
عزباء	13	18.8%
متزوجة	53	81.2%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال النتائج الإحصائية المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية في الجدول أعلاه أن 56 من الإجابات بنسبة 81.2% متزوجات و 13 من الإجابات بها نسبة 18.8% عزباء وهي نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة المتزوجات، أما فيما يخص النسبة المرتفعة للمتزوجات فهذا راجع إلى أنّ المؤسسة تسدّ حاجياتهم ومتطلباتهم وهذا يزيد من استقرارهم المهني.

عنوان الجدول رقم (03): توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	1	1.4%
ثانوي	25	36.2%
جامعي	43	62.3%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي أن 62.3% من مجموع أفراد العينة لديها مستوى تعليمي جامعي و 36.2% من مجموع أفراد العينة لديها مستوى تعليمي ثانوي و 1.4% من مجموع أفراد العينة لديها مستوى تعليمي متوسط. نستنتج من هذا أن أكبر نسبة تمثلها النساء اللواتي لديهن مستوى تعليمي جامعي، وهذا ما يفسّر أن المستوى التعليمي للمرأة يعتبر أهم دافع لتشجيعها للخروج إلى العمل وبدلًا كذلك على تطور التعليم في بلادنا خاصة لدى فئة الإناث مقارنة بالسنوات الماضية.

الجدول رقم (04): يمثل الخبرة في العمل

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	37	53.6%
11-20 سنة	28	40.6%
20 فما فوق	4	5.8%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن 37 من الإجابات بنسبة 53.6% لديهن خبرة أقل من 10 سنوات و 28 من الإجابات بنسبة 40.6% و 4 بإجابات 5.8% ويلاحظ أن أكبر هي الفئة اقل من 10 سنوات، وهذا يدل على شبابية الإدارة ميدان البحث وخاصة في جنسي الإناث (المرأة).

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
مهندس رئيسي (رتبة رئيس مصلحة)	4	5.8%
متصرف إقليمي	26	37.6%
عون إدارة	30	43.4%
تقني سامي	09	13%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر وظيفة في المؤسسة هي وعون إدارة فهي مقدره بـ 30 موظفة مانسبته 43.4% تليها متصرف إقليمي 37.6% المقدره عددهن بـ 26 مفردة، ثم تليها تقني سامي بنسبة 13% المقدره عددهن بـ 9 مفردة، أما مصلحة مهندس رئيسي بنسبة 5.8% المقدره عددهن بـ 4 مفردة. وعليه يمكن تفسير طبيعة احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية ومعايير التوظيف المتبعة فيها، وكما يرجع إلى طبيعة العمل في المؤسسة، فالمستوى التعليمي موزع في المؤسسة حسب الفئات المهنية واحتياجات المؤسسة.

#### 6-1-2- المحور الثاني : التكوين المتخصص وتطوير شخصية المرأة العاملة

الجدول رقم (06): استعادة الموظفين من التكوين

الفئات	التكرار	النسبة المئوية	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	55.1%	قبل الالتحاق بالمؤسسة	25	36.2%
لا	31	44.9%	أثناء الالتحاق بالمؤسسة	12	17.4%
			قبل وبعد الالتحاق	1	1.4%
المجموع	69	100%	المجموع	38	55.1%

نلاحظ من خلال النتائج الإحصائية المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية في الجدول أعلاه أن 38 من الإجابات بنسبة 55.1% من عاملات العينة تلقت تكويناً، أما 31 من الإجابات بنسبة 44.9% تمثل العاملات الذين لم تتلق تكويناً في حين تمثل 36.2% العاملات الذين تلقت التكوين قبل الالتحاق بالمؤسسة 17.4% تمثل العاملات الذين تلقت التكوين أثناء الخدمة في المؤسسة، أما بنسبة 1.4% تمثل العاملات الذين تلقت قبل وبعد الالتحاق وهي نسبة ضعيفة جداً.

ونلاحظ أن أكبر نسبة قدرت بـ 55.1% العاملات التي تلقت تكوينًا وكانت أعلى نسبة، وكذلك بالنسبة للعاملات التي تلقت التكوين قبل الالتحاق بالمؤسسة كانت مرتفعة بما نسبته 36.2%، وهذا راجع لرغبتهم في النجاح والتعلم ومواكبة والتنمية من أجل تحسين المستوى مما يدل على طموح الموظفات بتولي مناصب أعلى بالمؤسسة.

الجدول رقم (07): نوع التكوين الذي تلقته الموظفة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
تكوين عام	11	29%
تكوين متخصص	27	71%
المجموع	38	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) الذي يمثل نوع التكوين الذي تلقته الموظفة، حيث أن 27 إجابات بنسبة 71% تلقت تكوينًا متخصصًا، أما 11 إجابات بما نسبته 29% تلقت تكوينًا عامًا، وهذه نسبة ضعيفة مقارنة مع التكوين المتخصص، ويدلّ هذا على الإعلان عن المسابقات الخاصة بتوظيف كانت تتطلب تخصصات وكفاءات معينة.

الجدول رقم (08): المهارات التي اكتسبها نتيجة التكوين المتخصص والتحكم في العمل بشكل أفضل

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	7	26%
لا	31	81.57%
المجموع	38	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح المهارات التي اكتسبتها نتيجة التكوين المتخصص والتحكم في العمل بشكل أفضل، حيث أن 31 مفردة أجبت بـ "لا" بنسبة 81.57%، أما 7 مفردات أجبت بـ "نعم" بما نسبته 26%، وهذا يعني أنه يوجد اختلاف بين طبيعة التكوين مع طبيعة الوظيفة بمعنى أن التكوين يغلب عليه الطابع النظري بينما ما تقوم به الموظفات في العمل يختلف عما تمّ اكتسابه في التكوين.

الجدول رقم (09): برامج التكوين المتخصص وتطوير شخصية المرأة العاملة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	45	65.2%
لا	24	34.8%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح برامج التكوين المتخصص وتطوير شخصيتك نلاحظ أن 45 من المبحوثات أجبن بـ "نعم" بما نسبته 65.2%، و 24 من المبحوثات أجبن بـ "لا" بما نسبته 34.8%، وهذا راجع إلى محتوى البرامج الذي تقدمها من خلال تحسين المهارات لتصبح أكثر قدرة وكفاءة وأكثر ثقة بنفسها وقدرتها واتخاذ القرارات وتطوير الذات والثقة بالنفس.

الجدول رقم (10): التكوين المتخصص واكتساب معارف جديدة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	16	59.3%
لا	11	40.7%
المجموع	27	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح التكوين المتخصص واكتساب معارف جديدة، نلاحظ 16 مفردة أجبن بـ "نعم" بنسبة 59.3% و 11 مفردة أجبن بـ "لا" بما نسبته 40.7% بمعنى التكوين المتخصص ساعد على تحسين المعارف وسلوكهم وقدراتهم وتزويدهم بالمعلومات الجديدة وتعديل المعارف والمعلومات السابقة.

الجدول رقم (11): التكوين المتخصص وإتقان بعض المهام الجديدة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	20	74.1%
لا	7	25.9%
المجموع	27	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح التكوين المتخصص وإتقان بعض المهام الجديدة، حيث أن 20 مفردة أجبن بـ "نعم" بما نسبته 74.1% و 7 مفردات أجبن بـ "لا" بنسبة 25.9% بمعنى من خلال

المعارف والمعلومات تكتسب الموظفة في المؤسسة الثقة بالنفس والخبرة والقدرة على معالجة مشاكل العمل في المؤسسة وتنمية طرق العمل.

الجدول رقم (12): التكوين المتخصص وزيادة فعاليتك في العمل

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	14	51.9%
لا	13	48.1%
المجموع	27	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الذي يوضح التكوين المتخصص وزيادة فعاليتك في العمل، حيث أن 14 مفردة أجبن بـ "نعم" بنسبة 51.9% و 13 مفردة أجبن بـ "لا" بما نسبته 48.1% بمعنى الطرق والوسائل والنشاطات تكوينية تساهم في رفع مستوى أداء واكتساب خبرات جديدة، مما يؤدي إلى زيادة فعاليتهم وقدراتهم في تحسين مستوى أدائهم للوظائف.

الجدول رقم (13): التكوين المتخصص والثقة بالنفس.

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	62	89.9%
لا	7	10.1%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح التكوين المتخصص وثقتك في نفسك، حيث أن 62 مفردة أجابوا بـ "نعم" بنسبة 89.9% و 7 مفردات أجبن بـ "لا" بما نسبته 10.1% وهي نسبة ضعيفة مقارنة مع الذين أجبن بـ "نعم" بمعنى التكوين يسمح بتقوية الضعف لدى العاملين والاعتماد على النفس وتطوير الذات والثقة بالنفس في أداء الوظائف داخل المؤسسة.

الجدول رقم (14): التكوين المتخصص وكفاءة الموظفة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	60	87%
لا	9	13%

المجموع	69	%100
---------	----	------

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) الذي يوضح التكوين المتخصص وكفاءة الموظف، حيث أن 60 مفردة أجبن بـ "نعم" بنسبة 87% و9 مفردات أجبن بـ "لا" بما نسبته 13% وهذا ما يؤكد أن التكوين المتخصص يزيد من كفاءة الموظفين تطور من الأداء وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم.

الجدول رقم (15): عمل المرأة وتطوير شخصيتها

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	63	%91.3
لا	6	%8.7
المجموع	69	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) عمل المرأة وتطوير شخصيتها، حيث أن 63 مفردة أجبن بـ "نعم" بلغت نسبتهم بـ 91.3% و6 مفردات بلغت نسبتهم 8.7%، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالذين أجبن بـ "نعم" بمعنى من خلال الإحصائيات الواردة يتضح أن الاستقلالية المالية للمرأة العاملة وتقلدها لمناصب مرموقة في وظيفتها يجعلها تشعر نوعاً ما بالقوة والسلطة التي لم تكن تتمتع بها قبل حصولها على الترقية.

### 6-1-3- المحور الثالث: تكنولوجيا الإعلام والاتصال وعلاقات المرأة العاملة

جدول رقم (16): يوضح استفادتك من تكوين في استخدام تكنولوجيا الإعلام الآلي والاتصال

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	39	%56.5	استخدام تقنيات البرمجة	19	%48.7
			الاتصال الإداري	12	%30.7
			التواصل الاجتماعي	7	%18
			جميعهم	1	%1.4
			المجموع	39	%100
لا	30	%43.7			



المجموع	69	%100
---------	----	------

من خلال الجدول رقم (17) الذي يوضح استفادة من تكوين استخدام التكنولوجيا للإعلام الآلي والاتصال تبين لنا أن أغلب أفراد العينة لديهم تكوين والتي قدرة عددهن بـ 39 مفردة بنسبة 56.6%، حيث اختلفت الآراء في مجال التكوين، وكانت أعلى نسبة تعود إلى استخدام تقنيات البرمجة المقدره عددهن بـ 19 مفردة ما يعادل 48.7%، تليها الاتصال الإداري بنسبة 30.7% والمقدرة عددهن بـ 12 ثم 18 %، ما يعادل 7 مفردات ويرجعون للتواصل الاجتماعي، وأخيرا نسبة 1.5% المقدره عددهن بـ 1 جميعهم، في حين نجد 30 مفردة والممثلين بـ 43.5% الذين لم يتلقون تكوينا في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

ومن هنا نستنتج أن التكوين في مجال الإعلام والاتصال من المتطلبات التي يجب على الموظفة أن تكون مؤهلة فيها والمؤسسة تشترط على الموظف أن تتكون في هذا المجال من أجل تسهيل الوظيفة واكتساب المعرفة والخبرة في استخدام التقنيات والبرمجيات، وبهذا تصبح لديه تأهيل علمي في مجال الإعلام والاتصال.

الجدول رقم (18): يبين الوسائل الأكثر استخداما في المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الحاسوب	32	46.3%
الهاتف	13	19%
الفاكس	6	8.7%
شبكة الأنترنت	18	26%
المجموع	69	100%

يتضح من بيانات الجدول رقم (18) أن الوسيلة الأولى الأكثر استخداما في المؤسسة هو الحاسوب بنسبة 46.3% المقدره عددهن بـ 32 مفردة وتليها شبكة الانترنت بنسبة 26% المقدره عددهن بـ 18 مفردة ويليها الهاتف بنسبة 19% المقدره عددهن بـ 13 مفردة، ويليها الفاكس بـ 6 إجابات بنسبة 8.7%.

ونستخلص مما سبق أن الحاسوب هو الوسيلة الأكثر استخداما في الأداء الوظيفي بصفة دائمة، وهذا راجع إلى أن استخدامه ضروري، وذلك من أجل تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الفعالية، وهذا راجع إلى ما

يحملة من مميزات في القدرة على اختزان المعلومات واسترجاعها بسرعة فائقة وفورية واستخدامه في مختلف الوحدات الإدارية.

الجدول رقم (19): مجالات استخدام الموظفة الانترنت.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
في الحصول على معلومات تخص المؤسسة	12	17.3%
في تبادل المعلومات مع الزملاء	17	24.6%
في أداء العمل	37	53.6%
جميعها	3	4.3%
المجموع	69	100%

يمثل الجدول رقم (19) الذي يوضح مجالات استخدام الأفراد العينة للانترنت، حيث يبين أن أعلى نسبة تعود إلى أداء العمل المقدر عددهم بـ 37 مفردة ما يعادل بـ 48.7%، تليها تبادل المعلومات مع الزملاء بنسبة 24.6% ومقدرة عددهم بـ 17 مفردة، ثم الحصول على معلومات تخص المؤسسة بنسبة 17.3% والمقدرة عددهم بـ 12 وأخيرا نسبة 4.3% المقدرة عددهم بـ 3 مفردات في استخدامه جميع الحالات. وفق هذه المعطيات نستنتج أن أفراد العينة تستخدم الأنترنت بنسبة كبيرة في أداء العمل كونها وسيلة هامة وضرورية في توسيع نشاط العمل.

الجدول رقم (20): مجالات استخدام الهاتف

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الاتصال بجهات أخرى كالمدير العمال	41	59.4%
استخدام خارج إطار العمل	19	27.5%
جميعها	9	13%
المجموع	69	100%

تبين من الجدول أعلاه أن نسبة 59.4% من المبحوثات المقدرة عددهم بـ 41 يستخدمون الهاتف للاتصال بجهات أخرى كالمدير والعمال، ثم تليها نسبة 27.5% المقدرة عددهم بـ 19 مفردة يتم استخدامه خارج إطار العمل، وأخيرا نسبة 13% يتم استخدامه في كلتا الحالتين.

ومن هنا نستخلص أنّ الهاتف يعدّ من أهم وسائل الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين وبين بعضهم البعض.

الجدول رقم (21): يمثل تكنولوجيا الاعلام والاتصال والعلاقات المتنوعة للموظفة

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات	النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
72.2%	39	في مجال العمل فقط	76.8%	53	نعم
27.8%	15	خارج مجال العمل			
100%	54	المجموع	23.2%	16	لا
			100%	69	المجموع

توضح نتائج الجدول أنّ 76.8% من الموظفات المقدرة عددهن بـ 53 مفردة في المؤسسة يؤكدن على تنوع علاقتهن في العمل، أما 23.2% منهن فينفون ذلك (ينفون تنوع علاقتهن)، والنسبة المتبقية والمقدرة بـ 1.4% فلم يبدو رأيهم حول مدى وجود تنوع علاقتهن.

من خلال نتائج الجدول أعلاه نرى أنّ العدد 72.2% من أفراد العينة المقدرة عددهن بـ 39 مفردة علاقتهن حددت خارج مجال العمل، و27.8% المقدرة عددهن 15 مفردة. وعليه يمكن القول أنّ تنوع العلاقات في مجال تحسين مهاراتها وتطويرها وتزودها بالدعم والمساندة التي تحتاجها لتحقيق أهدافها المهنية والشخصية، ومن خلال العلاقات المهنية المتنوعة يمكن للمرأة العاملة من تحديد نقاط قوتها وضعفها والعمل على تنمية مهاراتها وتعزيز قدراتها، كما تساعد العلاقات المهنية من توسيع دائرة معارف المرأة العاملة، وتوفر لها فرص للتعليم والتطوير المستمر.

الجدول رقم (22): يوضح استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في المؤسسة وعملية التفاعل بين الأقسام

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
94.2%	65	نعم
5.8%	4	لا
100%	69	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) والذي يتمحور حول الاعتقاد بأن استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة تسهّل في التفاعل بين أقسام المؤسسة، حيث أنّ أغلبية عينة الدراسة والتي تقدر بـ 94.2% المقدر عددهن بـ 65

مفردة ترى أن استخدام تكنولوجيا الاتصال يساهم في عملية التفاعل بين أقسام المؤسسة في حين أن نسبة 5.8% المقدرة عددهم 4 مفردات ترى عكس ذلك، وهذا ما يفسر وعي العمال المؤسسة بضرورة استخدام هذه التكنولوجيا للاتصال الحديثة بين أقسام المؤسسة، و توفر اندماج والراحة النفسية بين العمال، وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي.

الجدول رقم (23): يمثل تشكيل المؤسسة مجموعات التواصل الاجتماعي بين الموظفين

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	31	44.9%	فايسبوك	28	90.3%
			انستغرام	2	6.5%
			واتساب	1	3.2%
لا	38	55.1%	المجموع	54	100%
المجموع	69	100%			

من خلال الجدول رقم (23) الذي يمثل تشكيل المؤسسة مجموعات التواصل الاجتماعي بين الموظفين يتبين أن أغلبية المبحوثات ترى أن المؤسسة لم تشكل مجموعات التواصل الاجتماعي بين الموظفين بالنسبة 55.4% المقدرة عددهم ب38 مفردة بمعنى أن تشكيل مجموعات التواصل الاجتماعي قد يؤدي إلى تشتت إنتباه الموظفين وتشتيت تركيزهم في المهام الرئيسية، كما قد يسبب الوقت المشتغلين في استخدام هذه المجموعات في تقليل وتأثير على الأداء، لذلك قد يكون الهدف من عدم تشكيل مجموعات التواصل الاجتماعي هو ضمان تركيز الموظفين على المهام والأنشطة الأساسية للمؤسسة ، في حين اختلفت الآراء فمنهم من صرح أن المؤسسة شكلت مجموعات التواصل الاجتماعي بين الموظفين بالنسبة 44.9% المقدرة عددهم ب31 مفردة، حيث كانت أعلى نسبة في استخدام الفاييسبوك بالنسبة 90.3% المقدرة عددهم 28 مفردة ، وتليها نسبة 6.5% المقدرة عددهم 2 مفردة في استخدام إنستغرام ، وأخيرا نسبة 3.2% المقدرة عددهم ب1 مفردة في واتساب، ومنه فتشكل مجموعات التواصل الاجتماعي عبر الفاييسبوك يمكن أن يسهل التواصل والتفاعل بين الموظفين في المؤسسة، فالفييسبوك منصة شهيرة مألوفة مما يجعلها سهلة الاستخدام ويسهل التعلم عليها، كما توفر المجموعات على الفاييسبوك وظائف مختلفة كالمشاركة المعلومات والأفكار وإجراء المناقشات، وتبادل الملفات.

الجدول رقم (24): يمثل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وتعدد العلاقات الاجتماعية

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	41	59.4%	في مجال العمل	17	41.48%
			في مجال إشباع بعض الهوايات	6	14.6%
			في مجال تنوع المعارف والعلاقات	14	34.1%
			جميعها	4	9.7%
لا	28	40.6%	المجموع	41	100%
المجموع	69	100%			

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن 59.4% الذي يقدر عددهم 41 مفردة من أفراد العينة ترى أن مواقع التواصل واستخدامها قد زادت من تعدد علاقاتها، حيث اختلفت الآراء وكانت أعلى نسبة تعود إلى مجال العمل الذي قدرت نسبتهم 41.4% المقدرة عددهم 17، وتليها نسبة 34.1% المقدرة عددهم 14 مفردة في مجال تنوع المعارف والصدقات، وتليها في مجال إشباع بعض الهوايات بنسبة 14.6% المقدرة عددهم بـ 6 مفردة، ومنهم من رأوا أن جميعها بنسبة 9.7% المقدرة عددهم بـ 4 مفردة.

ومنهم من ترى أن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لم يساهم في تعدد علاقاتها الاجتماعية بنسبة 39.1% المقدرة عددهم 27 مفردة، وربما يرجع ذلك لتحفظ بعض الموظفين حول استعمال مواقع التواصل الاجتماعي لتفادي الوقوع في بعض المشاكل.

وعليه يمكن القول أن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يمكن أن يساعد في تعدد العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة. وزيادة اتصالاتها على زملائها في العمل، بالإضافة إلى تبادل الخبرات والأفكار وتعزيز العلاقات بينهم.

الجدول رقم (25): يبين استعمال مواقع التواصل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	45	65.2%
لا	24	34.8%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثات ترى أن استعمالهم لمواقع التواصل الاجتماعي يزيد من تفاعلهم الاجتماعي داخل المؤسسة المقدر عددهم بـ 45 بالنسبة 65.2%، في حين نجد أن هناك فئة من المبحوثات ترى أن استعمالهم لمواقع التواصل الاجتماعي لا يزيد من تفاعلهم داخل المؤسسة المقدر عددهم بـ 22 بنسبة 31.9%.

مما يدل على أن استخدام هذه المواقع أصبح ضروري لزيادة التفاعل والاندماج بين الموظفين داخل مجال العمل وأن هذه الوسائل أصبحت تعوض التفاعل المباشر.

**الجدول رقم (26):** يوضح إسهام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إثراء الحياة الاجتماعية خارج الوظيفة

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
مواكبة التكنولوجيا الحديثة وتنمية المهارات وزيادة الاحتكاك والتواصل الاجتماعي	5	7.2%
تسهيل الحصول على المعلومات والاتصال بالأشخاص وربح الوقت والجهد	5	7.2%
اكتساب خبرة في مختلف المجالات	4	5.8%
التسوق عن بعد والتعرف على مختلف الثقافات المتنوعة	4	5.8%
تنويع العلاقات وتبادل الخبرات	5	7.2%
الإطلاع على مستجدات المجتمع	2	2.9%
القدرة على التعلم الذاتي والاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي	2	2.9%
تعلم طريقة التعامل مع المحيط الأسري	1	1.4%
تقريب المسافات وتحسين ترقية الفرد	4	5.8%
توفير الجهد في البحث عن المعلومات	1	1.4%
المجموع	33	47.8%

يتضح من خلال الجدول أن أكبر عدد مقدرة بـ 5 بالنسبة 7.2% أجبين بأن مواكبة التكنولوجيا الحديثة وتنمية المهارات وزيادة الاحتكاك والتواصل الاجتماعي، وكما أن هذه التكنولوجيا أسهمت بنفس عدد ونسب في تسهيل الحصول على المعلومات والاتصال بالأشخاص وربح الوقت والجهد، تليها تنويع العلاقات وتبادل الخبرات، ثم تليها اكتساب خبرة في مختلف المجالات بعدد 4 إجابات وبنسبة 5.8%، ونفس العدد ونسبة ساهمت تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسهيل التسوق عن بعد والتعرف على

مختلف الثقافات المتنوعة، وكذا تقريب المسافات وترقية الفرد، كما أن موظفتين بنسبة 2.9% أجابوا بأن تكنولوجيا الإعلام والاتصال سهلة في الإطلاع على مستجدات المجتمع وبنفس العدد وبنسبة ساهمت في القدرة على التعلم الذاتي والاستفادة من تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وإجابتين حول مساهمة التكنولوجيا في طريقة التعلم مع المحيط الأسري وبنفس العدد، موظفة واحدة بنسبة 1.9% ترى أن تكنولوجيا الإعلام والاتصال ساهمت في توفير الجهد في البحث عن المعلومات.

#### 6-1-4- المحور الرابع: " الترقية وسلطة المرأة العاملة "

جدول رقم (27): تبين الإستفادة من الترقية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	25	36.2%
لا	44	63.8%
المجموع	69	100%

يوضح الجدول رقم (27) نسبة الأفراد اللواتي تحصلن على الترقية، ويتضح من خلال الإحصائيات أن عدد الموظفات 43 بنسبة 62.3%، المتحصلين على الترقية خلال مساهمهم الوظيفي، ونجد أيضا أن عدد من الموظفات المقدره عددهن بنسبة 36.2% اللواتي استفادن من الترقية.

وهذا ما يؤكد على أن الترقية في مؤسسة بلدية جيبل موجودة ولكنها تمسّ فئات قليلة من الموظفات خاصة أن الكثير من الموظفات تابعين لوكالات التشغيل لم يتمّ دمجهم إلا مؤخرًا، وهذا ما يدلّ على أن الترقية في الوظيف العمومي ذات طبيعة بطيئة أضف إلى ذلك فترة وباء كورونا التي مر بها العالم وانعكاساتها على التوظيف في جميع القطاعات.

الجدول رقم (28): يبين معايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية الترقية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الأقدمية	27	39.1%
الكفاءة	6	8.7%
الإثتان معا	36	52%
المجموع	69	100%

من خلال البيانات الموجودة أعلاه نجد أن أغلبية المبحوثات صرحن بوجود كل من الأقدمية والكفاءة أي كلاهما معا، وقد بلغت نسبتهم 52.2% المقدر عددهن بـ 36 مفردة، وهي أكبر نسبة، تليها نسبة اللواتي صرحن بوجود الأقدمية بنسبة 39.1% وبلغ عددهن 27 مفردة، وأخيرا من صرحن بوجود كفاءة وقدرت نسبتها 8.7% المقدر عددهن بـ 6 مفردة.

ومن خلال ذلك يمكن القول أنّ أغلبية الموظفات في بلدية جيجل تمّ ترقيتهن سواء في الأقدمية أو الكفاءة، ولكن معظمهن تمّ ترقيتهن على أساس الأقدمية من خلال اكتسابها الخبرة والمهارات الكافية لأداء العمل، والحصول على التقدير المناسب لمنصبها في العمل.

الجدول رقم (29): يوضح ما إذا كانت الشهادات كميّار أساسي لخلق الترقية في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
دائما	27	39.1%
أحيانا	29	42%
نادرا	13	18.8%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ أنّ معظم أفراد العينة أجبن أحيانا ما تكون الشهادات كميّار أساسي لخلق الترقية في العمل التي قدرة عددهن بـ 29 مفردة بنسبة 42%، تليها نسبة 31.1% المقدر عددهن بـ 27 مفردة اللواتي صرحن أنّ الشهادات دائما تكون كميّار أساسي لخلق الترقية في العمل، ثم تليها نسبة 18.8% المقدر عددهن بـ 13 مفردة، اللواتي صرحن نادرا ما تكون الشهادات كميّار أساسي لخلق الترقية.

ومن هنا نستخلص أنّ نسبة أكبر صرحن أحيانا، وهذا يرجع إلى أنّ بلدية جيجل غالبا ما تعتمد في ترقيتها على شهادات علمية فهي تعتمد أساسا في ترقيتها على أساس الأقدمية في العمل.

الجدول رقم (30): يبين الارتقاء في الرتبة الإدارية والمشاركة في اتخاذ القرارات

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	53	76.8%
لا	16	23.1%
المجموع	69	100%



من خلال الجدول الموضح أعلاه، يتبين لنا أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الارتقاء في الرتبة الإدارية تساهم في المشاركة في اتخاذ القرارات المقدره عددهن بـ 53 مفردة بنسبة 76.8%، في حين نجد من أقرت بأن الارتقاء في الرتبة الإدارية لا تساهم في مشاركة اتخاذ القرارات المقدره عددهن بـ 16 مفردة بنسبة 23.1%.

ومن هنا نستخلص أن النساء العاملات اللواتي تحصّلن على الترقية قد أصبحن لديهن الحق في المشاركة واتخاذ القرارات، وهذا ما يؤدي إلى تمكينهن في العمل وتطوير الشخصية لديهن. الجدول رقم (31): تبين ما إذا كانت الترقية تؤدي إلى زيادة أعباء ومهام العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	62	89.9%
لا	7	10.1%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتضح أن أغلبية المبحوثات ترى أن الترقية تؤدي إلى زيادة أعباء ومهام العمل المقدره عددهن بـ 62 مبحوثة بنسبة 89.9%، في حين نجد أن أغلبية المبحوثات صرحن أن الترقية لا تزيد من أعباء ومهام العمل المقدر عددهم بـ 7 مبحوثات بنسبة 10.1%. ومن هنا نستنتج أن نساء العاملات في مؤسسة بلدية جيجل تزيد الترقية من أعبائهن وهذا ما يزيد من خبراتهن وبالتالي زيادة التمكين في الوظائف لهؤلاء النساء. الجدول رقم (32): يوضح الترقية وزيادة المسؤولية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	61	88.4%
لا	8	11.6%
المجموع	69	100%

من خلال الجدول الموضح أعلاه، يتضح أن أغلبية المبحوثات ترى أن الترقية تؤدي إلى زيادة المسؤولية المقدره عددهن بـ 61 مفردة بنسبة 88.4%، في حين أن أغليبتهن ترى أنها لا تؤدي إلى زيادة المسؤولية المقدره عددهن بـ 8 مفردة بنسبة 11.6%.

ومن هنا نستخلص أن الموظفين في مؤسسة بلدية جيجل تقر بأن الترقية تزيد من مسؤولية كون هذه المؤسسة تبحث عن عاملات ذات كفاءة، وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة، وزيادة في مسؤولية هذه الحالة يتمتع بها الموظفين بمزايا مادية مما كانت تتمتع بها من قبل.

الجدول رقم (33): الترقية وتوجيه الأوامر للموظفين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	60	87%
لا	9	13%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن عدد الموظفين اللاتي أجبن بـ "نعم" 60، بما نسبته 87%، أما اللاتي أجبن بـ "لا" بما نسبته 13% وهذا ما يدل على أن الموظفين اللاتي لديهن ترقية أصبح لديهن الحق في توجيه الأوامر للموظفين الآخرين، وهذا ما يبين أنهن أصبحن لديهن صلاحيات تسمح لهن بتقديم الأوامر وتحمل المسؤولية، وهذا يدل على أن الترقية تزيد من سلطة المرأة (الموظفة).

الجدول رقم (34): الترقية وتعقيد في المهام

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	30	43.5%
لا	39	56.5%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) أن عدد الموظفين اللاتي أجبن بـ "لا" 39 بما نسبته 56.5% واللاتي أجبن بـ "نعم" 30 بما نسبته 43.5% بمعنى أن كفاءة المبحوثات من حيث القدرة على التسيير وأن هذه الترقية هي جزء من المهام الممارسة قبل الترقية، وبالتالي فإن اطلاع المبحوثات على العمل الإداري وتمكنهن منه كان عاملا أساسيا في عدم تعقيد المهام الجديدة.

الجدول رقم (35): الترقية والمزايا المادية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	52	75.4%

لا	17	%24.6
المجموع	69	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن الموظفين اللاتي أجبن بـ "نعم" 52 بما نسبته 75.4%، واللاتي أجبن بـ "لا" 17 بما نسبته 24.9%، وبالتالي الترقية تؤدي إلى زيادة الراتب وزيادة القيمة المردودية وقيمة التعويضات الاجتماعية الأخرى، وهذا ما يشجع الموظفين على العمل والسعي نحو العمل.

الجدول رقم (36): الترقية ومكانة المرأة في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	54	%78.3
لا	15	%21.7
المجموع	69	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) أن الموظفين اللاتي أجبن بـ "نعم" 54 بما نسبته 78.3%، واللاتي أجبن بـ "لا" 15 بما نسبته 21.7%، وهذا يعني أن الترقية في المنصب والرتبة تساهم في رفع مكانة المرأة وزيادة تقديرها واحترامها من قبل المرؤوسين وهذا ما يعبر عن تمكين المرأة في العمل بالتقنية وما تحمله من مزايا مادية ومزايا ذات طابع معنوي.

الجدول رقم (37): الترقية وصناعة شخصية المرأة في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	51	%73.9
لا	18	%26.1
المجموع	69	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (38) أن عدد الموظفين اللاتي أجبن بـ "نعم" 51 بما نسبته 73.9% وبـ "لا" أجبن 18 بما نسبته 26.1%، حيث أن أغلبية المبحوثات ترى أن الترقية في المنصب والرتبة ساهمت في بناء شخصية قوية لها.

الجدول رقم (38): الترقية وزيادة هيبة المرأة في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	52	73.9%
لا	17	24.6%
المجموع	69	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (38) أن اللاتي أجبن بـ "نعم" 52 بما نسبته 73.9%، واللاتي أجبن بـ "لا" 17 بما نسبته 24.6% بمعنى أن الترقية في منصب ورتبة تعطي للمرأة هبة إضافية مكانة خاصة بين المرؤوسين.

الجدول رقم (39): الارتقاء في الرتب الإدارية وتمكين المرأة داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
1- إعطاء المرأة العاملة مكانة معتبرة وهيبة لها في الوسط الإداري	8	11.6%
2- يكتسب المرأة الثقة بالنفس ويفتح المجال أمامها للإبداع والمساهمة في اتخاذ القرارات	2	2.9%
3- تكوين شخصية قوية للمرأة تحمل المسؤوليات	15	21.7%
4- الارتقاء إلى مناصب مرموقة	3	4.3%
5- زيادة أعباء العمل والمسؤولية والضغط في مختلف المجالات	7	10.14%
المجموع	69	50.7%

أما في مجال الارتقاء في الرتب الإدارية وتمكين المرأة داخل المؤسسة، فقد تنوعت إجابات المبحوثات كما هو مبين في الجدول أعلاه، حيث أن 15 إجابة بما نسبته 21.7% وهي أكبر نسبة تعتقد بأن الارتقاء في الرتب الإدارية يكون شخصية قوية للمرأة تحمل المسؤوليات أما عدد الموظفات الذين أجابوا بأن الارتقاء في الرتب الإدارية يعطي للمرأة العاملة مكانة معتبرة وهبة لها في الوسط الإداري فكان عددهم بـ 08 إجابات بما نسبة 11.6% أما 03 موظفات أجبن بأن الارتقاء في الرتب الإدارية يؤدي إلى الارتقاء إلى مناصب مرموقة بما نسبته 4.3% أما موظفتين يعتقدن بأن الارتقاء في الرتب الإدارية يساعد المرأة في اكتساب الثقة بالنفس ويفتح المجال أمامها للإبداع والمساهمة في اتخاذ القرارات.

## 6-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

## 6-2-1- مناقشة الخصائص العامة لمجتمع الدراسة:

- نسبة 43% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 36 إلى 40 سنة وهذا راجع إلى أن المؤسسة تستقطب الفئات الشابة وأن عملية توظيف مستمرة في هذه المؤسسة .
- نسبة 81.2% من أفراد العينة متزوجات وهذا راجع إلى وصولهن لسن الزواج ، وما يزيد بإحساسهن بالإستقرار .
- نسبة 62.5% من أفراد العينة لديهن مؤهل علمي جامعي وهذا راجع إلى إستقطاب مؤسسة ذو مستوى تعليمي عالي .
- نسبة 40.6% من أفراد العينة خبرتهن المهنية من 10 إلى أقل من 20 سنة وهذا راجع إلى تشغيلهن عبر وكالات التشغيل.
- نسبة 37.6% من أفراد العينة تشتغل متصرف إقليمي و عون إدارة وهذا حسب إحتياجات المؤسسة للعاملات .

- نستنتج من خلال النتائج السابقة أن عينة البحث تتسم بأن أغلبية العاملات :
- أغلب العاملات من فئة شابة .
- المستوى التعليمي جامعي .
- أغلبية العاملات متزوجات .
- أغلبية العاملات خبرتهم المهنية من 10 إلى أقل من 20 سنة .
- أغلبية العاملات لديهن وظيفة عون إدارة .

## 6-2-2- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى :

من خلال تحليلنا للبيانات التي تناولت الفرضية الأولى والذي مفادها " التكوين المتخصص وتطوير شخصية المرأة العاملة " قد عكست مجموعة من النتائج المتحصل عليها في الميدان المتعلق بمؤشرات الفرضية الأولى :

- أغلبية المبحوثات 55.1% من أفراد العينة استقنن من تكوين قبل الإلتحاق بالمؤسسة بنسبة 36.2% وذلك راجع لرغبتهم في نجاح وتعلم والتنمية من أجل تحسين المستوى وقيادة مؤسساتهم بكفاءة .
- أغلبية المبحوثات 71% الذين تلقوا تكوين متخصص وهذا ما يدل على إعلان عن مسابقات الخاصة بتوظيف كانت تتطلب تخصصات معينة .

- أغلبية المبحوثات 81.57% صرحن أن المهارات التي إكتسبتها نتيجة التكوين المتخصص ساعدها في التحكم في العمل بشكل أفضل لم تساعدهن نوعا ما وهذا راجع إلى أنه يوجد إختلاف بين طبيعة التكوين مع طبيعة الوظيفة .
  - أغلبية المبحوثات 65.2% صرحن أن برامج التكوين المتخصص ساعدهن في تطوير شخصيتهن، وهذا راجع إلى محتوى البرامج الذي تقدمها من خلال تحسين المهارات لتصبح أكثر قدرة وكفاءة وأكثر ثقة بنفسها وقدرتها وتطوير الذات والثقة بالنفس .
  - أغلبية المبحوثات 59.3% ترون أن تكوين المتخصص ساعدها على إكتساب معارف جديدة بمعنى التكوين المتخصص ساعدها على تحسين معارفها وسلوكها وقدراتها وتزويدها بالمعلومات الجديدة.
  - أغلبية المبحوثات 74% ترون أن التكوين المتخصص ساعدها على إتقان بعض المهام الجديدة بمعنى أن المعارف والمعلومات تكسب الموظفات في المؤسسة الثقة بالنفس والخبرة والقدرة على معالجة مشاكل العمل في المؤسسة وتنمية طرق العمل .
  - أغلبية المبحوثات 51.9% اللواتي أكدن على أن لتكوين المتخصص دور في زيادة فعاليتها في العمل بمعنى طرق والوسائل والنشاطات تكوينية تساهم في رفع مستوى أداء وإكتسابها خبرات جديدة مما يؤدي إلى زيادة فعاليتها في زيادة أدائها للوظائف.
  - أغلبية المبحوثات 89.9% صرحن أن التكوين المتخصص يزيد من ثقة المرأة العاملة بنفسها ، بمعنى تكوين يسمح بتقوية الضعف لدى العاملات، والإعتماد على النفس وتطوير الذات والثقة بالنفس في أداء الوظائف داخل المؤسسة .
  - أغلبية المبحوثات 87% ترى أن التكوين المتخصص يزيد من كفاءة الموظفة، بمعنى التكوين المتخصص يزيد من كفاءة الموظفات ويطور من أداء وتطوير قدراتهن ومهارتهن وخبرتهن.
  - أغلبية المبحوثات تؤكدن أن عمل المرأة في الوظيفة يطور شخصيتها بنسبة 91.3% بمعنى من خلال الإحصائيات الواردة يتضح أن الاستقلالية المالية للمرأة العاملة وتوليها لمناصب مرموقة في وظيفتها ويجعلها تشعر نوع ما بالقوة والسلطة لم تكن تتمتع بها قبل حصولها على الوظيفة .
  - أغلبية المبحوثات أجبن أن التكوين المتخصص يساعدها فإكتساب المزيد من المعارف والمعلومات التي تساعد في الأداء الوظيفي .
- من خلال جل البيانات وبعد الاطلاع على إجابة المبحوثات في الاستمارة إن التكوين المتخصص يساهم و يلعب دور مهما و كبير في تطوير قدراتها و مهاراتها كما يساعدها على تقلد مناصب مرموقة و هذا

ما يجعلها أكثر قوة و مسؤولية و ثقة بالنفس التي لم تتمتع بها من قبل ، وهذا ما يدل على تحقق الفرضية التي مفادها " التكوين المتخصص يؤدي إلى تطوير شخصية المرأة العاملة " .

### 6-2-3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية :

إستنادا إلى عنصر عرض وتحليل بيانات الدراسة المتعلقة بالمحور الثالث تم إستخلاص ما يلي :

- أغلبية المبحوثات %56.5 قد إستقن من دورات تكوينية في إستخدام تكنولوجيا الإعلام والإتصال في مجال إستخدام تقنيات البرمجة بنسبة %48.7 بمعنى أن التكوين في هذا المجال من متطلبات أساسية التي يجب أن تكون مؤهلة المرأة الموظفة.

- أغلبية المبحوثات %46.3 صرحن أن الوسيلة الأكثر إستخداما في المؤسسة الحاسوب بإعتباره من المتطلبات الضرورية التي يجب أن تتوفر في المؤسسة.

- أغلبية المبحوثات %53.6 صرحن أن مجالات إستخدام الأنترنت في أداء العمل كونه من وسائل الهامة في توسيع نشاط العمل.

- أغلبية المبحوثات %59.4 صرحن أن مجالات إستخدام الهاتف يكمل في اتصال بالجهات أخرى كالمدير والعمال.

- أغلبية المبحوثات %76.8 صرحن بوجود علاقات متنوعة في مجال العمل فقط يؤكدون على تنوع علاقتهن في عمل ، وذلك أن تنوع العلاقات يحسن مهاراتها وتطويرها وتزويدها بالدعم والمساندة التي تحتاجها لتحقيق أهدافها المهنية والشخصية.

- أغلبية المبحوثات %94.2 صرحن أن إستخدام وسائل الإتصال الحديثة في المؤسسة تزيد في عملية التفاعل بين الأقسام .

- أغلبية المبحوثات %44.9 صرحن أن المؤسسة شكلت مجموعات التواصل الإجتماعي بين الموظفين و أغليتهن ترى أن فاييبوك من أكثر البرامج إستخداما في المؤسسة بنسبة %90.3 .

- أغلبية المبحوثات %59.4 صرحن أن إستخدام مواقع التواصل الإجتماعي يزيد من تعدد العلاقات الاجتماعية خاصة في مجال العمل فقط بالنسبة %41.8 .

- أن أغلبية المبحوثات %65.2 صرحن أن إستعمال مواقع التواصل الإجتماعي يساهم في عملية التفاعل الإجتماعي داخل المؤسسة .

- أغلبية المبحوثات %72 صرحن أن مواكبة التكنولوجيا الحديثة وتنمية المهارات وزيادة الإحتكاك والتواصل الإجتماعي تزيد من إثراء حياتها الاجتماعية خارج الوظيفة.

- وفي ضوء هذه النتائج يمكن القول بأن التحكم في تكنولوجيا الاعلام والاتصال ساهم في تنوع العلاقات لدى المرأة العاملة وهذا من خلال تصريحات المبحوثات، وهذا ما يدل على تحقق الفرضية التي مفادها " التحكم في تكنولوجيا الاعلام والاتصال يساهم في تنوع العلاقات لدى المرأة العاملة".

#### 6-2-4- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة :

من خلال تحليلنا للبيانات التي تناولت الفرضية التالية والذي مفادها "الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة" قد عكست مجموعة من النتائج المتحصل عليها فالميدان المتعلق بالمؤشرات الفردية الثالثة توصلنا إلى :

- أغلبية المبحوثات 62.3% لم تستفدن من الترقية ويعني هذا أن الكثير من الموظفين التابعين لوكالات التشغيل لم يتم دمجهم إلا مؤخرًا.

-أغلبية المبحوثات 52% صرحن أن معايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية الترقية الاثنان معا بمعنى أن معظم الباحثات تتم ترقيتهم على الأساس الأقدمية والكفاءة لأداء العمل.

- أغلبية المبحوثات 39.1% صرحن بالاعتماد على الشهادات كمعيار أساسي لخلق الترقية في العمل بمعنى أن المؤسسة غالب ما تعتمد في ترقيتها على الشهادات العلمية.

- أغلبية المبحوثات 76.8% صرحن على أن الارتقاء المتحصل عليها في الرتبة الإدارية تؤدي إلى إتخاذ القرار، بمعنى أن جل المبحوثات أصبحت لديهن الحق في المشاركة واتحاد القرارات.

- أغلبية المبحوثات 89.9% من المبحوثات صرحن أن الترقية تزيد من أعباء العمل والمهام ، بمعنى أن الترقية تزيد من أعباء الموظفين وهذا ما يزيد من خبرتهن وبالتالي زيادة تمكين في الوظائف .

- أغلبية المبحوثات 88.4% أكدن أن الترقيات تؤدي إلى زيادة المسؤولية .

- أغلبية المبحوثات 86.9% صرحن أن الترقية تؤدي إلى توجيه الأوامر ، بمعنى أن الموظفين اللواتي لديهن ترقية حيث أصبحت لديهن الحق في توجيه الأوامر للموظفين الآخرين.

- أغلبية المبحوثات 55.1% صرحن أن الترقية لا تزيد من التعقيد في المهام وذلك أن كفاءة المبحوثات من حيث القدرة على تسيير وأن هذه الترقية هي جزء من المهام الممارسة قبل الترقية فتطلع على عمل الإداري وتمكنها منه كان عاملا أساسيا في عدم تعقيد المهام الجديدة .

- أغلبية المبحوثات أكدن بأن الترقية تزيد من المزايا المادية وذلك بنسبة 75.4% بمعنى أن الترقية تؤدي إلى زيادة الرواتب وزيادة القيمة المردودية وقيمة التعويضات .



- أغلبية المبحوثات 76.8% ترى أن الترقية تساهم في رفع مكانة المرأة وزيادة تقديرها واحترامها من قبل المرؤوسين وهذا ما يعبر عن تمكين المرأة في العمل .
- أغلبية المبحوثات 73.9% صرحن بأن الترقية تؤدي إلى صناعة شخصية المرأة في العمل حيث يرون بأن الترقية في المنصب والرتبة ساهمت في بناء شخصية قوية لها.
- أغلبية المبحوثات 73.9% صرحن بأن الترقية تزيد من هيبة المرأة لأن الترقية في المنصب والرتبة تعطي للمرأة هيبة إضافية ومكانة خاصة بين المرؤوسين .
- أن أغلبية المبحوثات 21.7% تعتقدن بأن الارتقاء في الرتب الإدارية يساعدهم على تكوين شخصية قوية للمرأة و تحمل المسؤوليات.
- وفي ضوء هذه النتائج يمكن القول بأن للترقية دور فعال في زيادة سلطة للمرأة كما صرحت جل المبحوثات بأن الترقية ساهمت في بناء شخصية قوية وزيادة هيبة ومكانة للمرأة العاملة وهذا ما يدل على صحة الفرضية التي مفادها " الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة " .

### 6-3- مناقشة نتائج في ضوء الدراسات السابقة

بعد التطرق إلى الجانب النظري وطرح إشكالية البحث وعرض مختلف النظريات التي تتناول موضوع الدراسات وبعد إيراد النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في الفرضيات الموضوعية للتعرف "دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في مؤسسة الجزائرية" ومن خلال التعرض إلى مختلف ما أوردهت الدراسات السابقة في بيانات أخرى حول الموضوع الذي تعالجه هذه الدراسة ، وللاقتراب من ذلك سوف يتم التطرق إلى كل من المنهج أدوات جمع البيانات والنتائج المتوصل إليها :

- 1- **حسب المنهج المتبع** : مثلما تم اعتماد على منهج الوصفي في هذه الدراسة كانت معظم الدراسات السابقة قد اعتمدت ذات المنهج أو احد تطبيقاته كدراسة "بواكر شرارة" وان المنهج الوصفي التحليلي كدراسة "شهب نسيم، الماحي عبد النور"
- أما دراسة "فتيحة محمد محفوظ" وقد اعتمدت على عدت مناهج "منهج الوصفي والمنهج التاريخي ومنهج المسح بالعينة" .
- وعليه فهذه الدراسات السابقة اعتمدت فيها المنهج الوصفي رغم اختلافات التطبيقات في مجتمعات وبيئات مختلفة ومتباينة.

**2- حسب أدوات جمع البيانات:** وفي هذه الدراسة تم اعتماد على أدوات منهجية لجمع البيانات من الميدان والمتمثلة في: الاستمارة كأداة رئيسية، وملاحظة وأساليب وكذلك اعتمدت الدراسات السابقة هي الأخرى على معظم هذه الأدوات المنهجية رغم اختلاف البيئات التي أجريت فيها هذه الدراسة .

- في حين اقتصرت دراسة " لشهب نسيمة " و "بوباكر شرارة " و " ماحي عبد النور " على استمارة الاستبيان.

- في حين اعتمدت دراسة " فتيحة محمد محفوظ " في دراستها على الاستبيان ، المقابلة الشخصية، الوثائق والسجلات الرسمية.

**3- حسب العينة:** تم اعتماد في هذه الدراسة على العينة قصدية وهي تتشابه مع دراسة لشهب نسيمة حيث اعتمدت على عينة إحصائية قصدية، إلا أن أغلب الدراسات التي تم تناولها تعتمد على العينة العشوائية كالدراسة " فتيحة محمد محفوظ " ، أما باقي الدراسات فالدراسة " بوباكر شرارة " فقد اعتمدت على عينة مسح الشامل .

**4- حسب نتائج الدراسة :** تعتمد مرحلة قراءة نتائج أي بحث علمي في ضوء نتائج الدراسات السابقة المعتمدة خطوة هامة تبين الأهمية الفعلية لتوظيفها ومدى تقارب النتائج مع بعضها البعض أو إبتعادها ، وهو ما من شأنه أن يحدد موضع البحث الحالي وموقعه من هذه الدراسات ، ويفتح المجال للوصول إلى إثارة قضايا أخرى وتساؤلات بحثية في ضل خاصية التراكمية المعرفية وفي السياق يتضح لنا أن هناك تفاوتاً بين النتائج حيث تتفق في بعض النقاط وتتعارض مع أخرى.

- توصلت دراسة لشهب نسيمة إلى إن الحراك المهني يعتبر احد الآليات التي تساعد على إثبات الذات لدى المرأة العاملة الجزائرية و نتائج هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراستنا خاصة فيما يتعلق بالترقية باعتبارها احد آليات التي تساعد على إثبات الذات لدى المرأة العاملة

أما دراسة "الماحي عبد النور" فقد توصل إلى أن الترقية و الحراك المهني تتم في المؤسسة الوطنية لنقل بالسكة الحديدية على أساس الاقدمية في المنصب و هذا ما يتفق مع النتائج التي توصلنا إليها ان الترقية في مؤسسة بلدية جيجل تتم على أساس الاقدمية و الكفاءة معا.

#### **4-6- النتائج العامة للدراسة :**

-بناء على ما سبق فقد توصلت الدراسة الحالية المتمثلة في " للحراك المهني دور في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في مؤسسة الجزائرية " .

فبنسبة للفرضية الفرعية الأولى " دور التكوين المتخصص في تطوير شخصية المرأة العاملة "

- يساهم برامج التكوين المتخصص في التحكم في إنجاز العمل بدقة ومعالجة مشاكل العمل .
- التكوين المتخصص له دور في تأثير على نجاح عملية تكوين الموظفين.
- يعتبر التكوين من العمليات التي من خلالها يتم تطوير الأداء والمهارات الموظفات في مؤسسة .
- أن العملية التكوينية تعمل على تنمية وصقل المهارات الأفراد العاملين حتى تضمن السير الجيد للعمل داخل المؤسسة .
- للتكوين دور في تطوير شخصية المرأة العاملة وذاتها مما يزيد ثقتها في نفسها .
- أما فيما يخص الفرضية الفرعية الثانية " التحكم في التكنولوجيا الإعلام والاتصال يساهم في تنوع العلاقات لدى المرأة العاملة " .
- يساهم برامج التكوين في تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تحكم في استخدام الآلات .
- أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام واسع للانترنت والهاتف في أوساط الموظفات ، وأن معظمهم يستخدمون هاتين الوسيلتين في علاقاتهم الاجتماعية.
- أما الفرضية الفرعية الثالثة " الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة " .
- الترقية تعتبر وسيلة تلجأ إليها المؤسسة لدفع الموظفات للعمل وإتقان المهام .
- تتم الترقية في المؤسسة على أساس الأقدمية والكفاءة معا.
- تساهم الترقية في رفع مكانة المرأة العاملة.
- يتضح من خلال النتائج أن الترقية عبارة عن نظام يتم نقل الموظفات من وظيفة دنيا إلى وظيفة عليا يترتب عنها الزيادة في الأجر، وتحسين المركز المهني والاجتماعي بالإضافة إلى تطوير مسارها المهني عن طريق الزيادة في المسؤوليات والسلطة وأعباء العمل.
- تعتبر الترقية أحد الآليات التي تساعد على إثبات الذات لدى المرأة العاملة.
- بما أن الفرضيات الفرعية صادقة ومحقة فإن الفرضية العامة التي مفادها " للحراك المهني دور في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في مؤسسة الجزائرية " محقة ميدانيا ، فصدق الفرضيات الفرعية يعبر عن صدق الفرضية الرئيسية .

**6-5- صعوبات الدراسة:** تتعدد المشكلات والصعوبات التي يواجهها الباحث العلمي أثناء القيام بدراسته

ومن صعوبات التي يواجهها :

- نقص المراجع المتعلقة بالموضوع .
- صعوبة الوصول إلى الدراسات السابقة فالكثير من الناشرين المهتمين لا زلوا يديرون مجلاتهم بالإعتماد على نظام الإشتراك، أي الحصول على البحث مقابل دفع مبلغ مالي.
- عدم توفر الكتب والمراجع اللازمة من مجلات ودراسات وكتب أجنبية تدعم بحثنا .
- ضيق الوقت المخصص لإنجاز هذه الدراسة حيث كان الإنطلاق في عملية البحث في السداسي الثاني وإعداد مذكرة ماستر يحتاج إلى مدة زمنية كافية حتى تتمكن من إعطاء البحث حقه .

**6-6- الإقتراحات والتوصيات :**

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة قمنا باقتراح بعض التوصيات وهي كالآتي :

- إقتراح تعميم عملية التكوين على كل الموظفين والعملاء حسب التخصص والمهام مما يساعد على تحسين قدرة أدائهم وأداء مؤسستهم.
- إدراك أهمية موضوع التكوين وزيادة الإهتمام به.
- تشجيع أفراد المؤسسة على تكوين.
- ضرورة الإعتماد المؤسسات على تقنيات حديثة بتكنولوجيا الإعلام والإتصال.
- إقامة دورات تكوينية وتدريبية مكثفة على إستخدام هذه التكنولوجيا.
- تقديم الإعتماد الكبير على الأقدمية كمعيار لترقية كونه لا يضمن ترقية العمال والموظفين ذات كفاءات والأفضل الإعتماد معيار الكفاءة والأقدمية معا.
- أن تمنح الترقية على أساس نظام واضح داخل المؤسسة وإطلاع الموظفين عليها.

## خلاصة الفصل :

ومنه فإننا في هذا الفصل توصلنا إلى تحقق الفرضية العامة للدراسة إنطلاقاً من تحقق الفرضية الأولى "دور التكوين المتخصص في تطوير شخصية المرأة العاملة " والفرضية الفرعية الثانية " التحكم في التكنولوجيا الإعلام والإتصال يساهم في تنويع العلاقات لدى المرأة العاملة " والفرضية الثالثة " الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة" كما تمت مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة في بيئات مختلفة.



---

خاتمة

---

خاتمة :

تناولت الدراسة الراهنة موضوع الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة وذلك من خلال دراسته نظريا و ميدانيا، حيث تبين الدراسة أن الحراك المهني متطلب وظيفي في البناء التنظيمي حيث ينتج عنه الصعود في السلم الهرمي والترقية والزيادة في الأجر وتحسين المستوى الوظيفي والإجتماعي بالإضافة إلى الحوافز على حد سواء وهذا ما يؤدي إلى رضا المرأة عن عملها.

وقد بينت الدراسة الراهنة مدى مساهمة الحراك المهني في بناء وتشكيل هوية المرأة العاملة فالهدف الأساسي هو إبراز مكانة المرأة في مجال العمل وإعادة تشكيل وتطوير شخصيتها و بروز الهوية لديها لتصبح امرأة ذات مكانة مهمة على المستوى المهني والإجتماعي من خلال ممارستها للعمل فهو الوسيلة في يد المرأة لتوجيه سلوكها نحو الغاية التي تخطط للوصول إليها .

وفي دراستنا هذه خلصنا أن كل بحث ميداني ينطلق إشكالات تحتاج إلى إجابة حيث إنطلقنا من تساؤل جوهري يحاول الوصول إلى الكشف عن " دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية " وقد تم إستخدام منهجية تصب في إطار الدراسة الميدانية التي تم إجرائها بمؤسسة بلدية جيجل .

وعليه إنطلاقا من الفرضيات التي تم اختبارها ميدانيا والتي أكدت أن التكوين المتخصص واستعمال التكنولوجيا الإعلام والاتصال وأساليب الترقية كلها عبارة عن آليات تؤدي إلى تطوير شخصية المرأة وتنويع علاقاتها الاجتماعية وزيادة من سلطتها وبهذا يمكن للحراك المهني أن يعيد تشكيل هوية إيجابية ذات فعالية للمرأة في ميدان العمل وفي تمكين المرأة العاملة من لعب أدوار اجتماعية متنوعة وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة الحالية. ونستخلص أن الفرضيات الجزئية والفرضية الرئيسية للدراسة كلها قد تحققت.

---

# قائمة المصادر والمراجع





قائمة المصادر والمراجع

القواميس:

1. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1986.
2. بطرس البستاني، محيط المحيط قاموس مطول للغة العربية، مكتبة لبنان، 1996.
3. عبد الوهاب الكيالي، موسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات للنشر، ج2، بيروت، 2012.
4. جميل صليبة، المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، ج1، دمشق، 1982.
5. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
6. عدنان أبو صلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006.
7. عبد العزيز عبد الله الدخيل، معجم المصطلحات الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2012.
8. عثمان آيت مهدي، معجم مصطلحات العربية والآداب، ط2، بيروت.

الكتب باللغة العربية:

1. إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2014.
2. أحمد وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2005.
3. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، 2003.
4. أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية المهارات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتب مصر، 2006 (نقلا عن توفيق بوخدوني، مطبوعة في مقياس الحراك المهني و الاجتماعي في الجزائر، السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، 2020-2021).
5. أحمد عبد الحميد، مشاهد من الواقع الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
6. إحسان محمد الحسن، مبادئ علم الاجتماع الحديث، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2005.
7. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

8. إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2010.
9. أسعد شريف الإمارة، سيكولوجية الشخصية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008.
10. إليكس ميكسلي، ترجمة علي وطفة، الهوية، دار الوسيم للخدمات والطباعة، ط1، دمشق، 1993.
11. إسماعيل المظهر، المرأة في الديمقراطية، كلمات عربية للترجمة والنشر، القاهرة، 2012.
12. باسم الكيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مؤسسة عز الدين للنشر.
13. بلال خلق السكارنة، أخلاقيات للعمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
14. الجوير إبراهيم بن مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995.
15. دينس كوتش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، المنظمة العربية للترجمة، ط1، بيروت، 2007.
16. هاشم الشمري، نايا الليني، الاقتصاد المعرفي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
17. وينفريد هوبر، ترجمة مصطفى عشوي، مدخل إلى سيكولوجية الشخصية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
18. زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، دار السلاسل للنشر والتوزيع، ط1، الكويت، 1989.
19. حسين عماد مكاي، محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2009.
20. يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية (قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار صفاء للطباعة والنشر، ط1، عمان، 2015.
21. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.
22. كلير هانون، ترجمة العوض خالد بن عبد الرحمان، الهوية الاجتماعية (معرفة الذات وقيادة الآخرين)، ط1، العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض.
23. ليلي عبد الوهاب، علم الاجتماع المرأة والدراسات الاجتماعية وأوضاع المرأة في المجتمع العربي، القاهرة، 1992.
24. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2006.
25. محمد أحمد بيومي، أسس وموضوعات علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط1، مصر، 2001.

26. محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2005.
27. محمد حسين العجمي، التربية الجنسية من منظور الإسلام للحفاظ على هوية المرأة المسلمة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2007.
28. محمد الكرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2010.
29. محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية
30. والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار وفاء للطباعة والنشر، ط1، 2007.
31. مصطفى نجيب شاويش، إدارة أفراد، دار شروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
32. مروة شكار الشربيني، العنف الجسدي ضد المرأة ومكانتها في المجتمع تحت أضواء السيرة النبوية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2005.
33. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
34. السيد عبد العاطي، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الأزربية، مصر، 2006.
35. سوناء خولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2011.
36. عائشة تايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية القاهرة، ط1، 2011.
37. عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، ط1، القاهرة، 2005.
38. عبد الله عبد الرحمان، تاريخ الفكر الاجتماعي، دار المعرفة، مصر، 1989 (نقلا عن توفيق بوخدوني، مطبوعة في مقياس الحراك المدني والاجتماعي في الجزائر، سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، 2020-2021).
39. عبد العزيز رأس مال، كيف بيتحرك المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1999،
40. عبد العزيز الغريب مقر، الجامعة والسلطة، دار العالمية للنشر والتوزيع، ط1، 2015.
41. عدون ناصر دادي، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
42. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
43. عمر أحمد همشري، التنمية الاجتماعية للطفل، دار النشر والتوزيع، عمان، 2013.
44. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب، ط2، القاهرة، 1997.

45. عصمت الدين كركر، المرأة من خلال الآيات القرآنية، الشركة التونسية للنشر والتوزيع، تونس، 1977.
46. فاطمة عبد الرحيم النواسية، الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
47. فضيل دليو، المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري مطابع دار البحث، قسنطينة، 1999.
48. صالح مهدي وآخرون، إدارة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007 (نقلا عن د. توفيق بوخدوني، مطبوعة في مقياس الحراك المدني والاجتماعي في الجزائر، سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، 2020-2021).
49. صالح الدين محمد عبد الباقي، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار الجامعة للنشر، القاهرة، 2001.
50. ربحي مصطفى عليان، طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض البحث العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2009.
51. رحالي حجيعة، الوجيز في المنهجية العلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
52. رفعت حسان، الإسلام وحقوق المرأة ترجمة جهان الجندي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، القاهرة، 2000.
53. تماضر زهري حسون، تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

#### الاطروحات والرسائل الجامعية:

1. إبراهيم أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة محمد خيضر.
2. بوزورين فيروز، دور إدارة الحياة في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير العلوم الاقتصادية وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لجامعة فرحات عباس، سطيف، 2010.

3. بوخدوني، مطبوعة في مقياس الحراك المدني والاجتماعي في الجزائر، سنة ثانية ماستر، تخصص تنظيم وعمل، 2020-2021.
4. بلغربي غنية، سوسيولوجيا الحراك المهني، جامعة الجزائر2، مجلة الدراسات في علم الاجتماع التنظيمات، المجلد4، العدد1
5. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع جامعة محمد خيضر باتنة، 2014.
6. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية واستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
7. دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة، المرأة معدلات العضوية، رسالة ماجستير جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011.
8. زروقي جهيدة، واقع الحراك العالمي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2009.
9. تحيدر خيضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير جامعة الموصل، العراق، 2005-2006.
10. حنان بوشلاغم، التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في فرع علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف2، 2020.
11. لشهب نسيم، الحراك المهني وعملية اندماج الاجتماعي والمهني للمرأة العاملة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم، جامعة الجزائر2، 2020.
12. مليكة بن زيان، عمل الزوجة على العلاقات الأسرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، الجزائر، 2004.
13. مليكة حاج علي، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2014.
14. مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين في القطاع الخاص نحو القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

15. ميمونة مناصرية، هوية المجتمع المحلي في مواجهة العولمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012.
16. مخلوف ميمود، طبيعة السلطة السياسية وتنظيمها في النظام السياسي الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في القانون، جامعة قسنطينة، 2009.
17. نسيمة أحمد العيد، الترقية والفعالية التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة 20 أوت 1995، سكيكدة، 2008.
18. عبد النور الماحي، الحراك الإجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة وهران، 2015.
19. عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014-2015.
20. الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.
21. راية بنت سعيد علي المشرقي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم، جامعة تروي، الأردن.

#### المجلات:

1. أحمد سليمان خصاونة، التخصص وتقسيم العمل في الفكر الاقتصادي الإسلامي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 44، 2010.
2. بوباكر شرارة، الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة، مجلة مقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 7، العدد 1 جوان 2022.
3. بلعيد حياة، تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية للجنوب الغربي، جامعة بشار، 2021.
4. بن خليفة خديجة، هوية المرأة والعمل في الموروث الثقافي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة، مجلد 02، عدد 01، 2008.
5. بريجة شريفة، مفهوم الهوية، النشأة والتطور في التاريخ أوروبا الحديث مقارنة سوسيوأنثروبولوجيا، مجلة أنثروبولوجيا، مجلد 07، عدد 02، 2021.

6. بركات حليلة السعدية، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في الاستقرار المهني، مجلة الموقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، المجلد 15، عدد 2 ديسمبر 2019.
7. دلّاسي أحمد وبن عمر سامية، الأسرة مدخل نظري، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 1، جامعة الأغواط.
8. زينب شكري، أثر عملية الاختياري والتعيين في انخفاض معدل دوران العمل، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، 2008.
9. كريمة محمد كربية، جدل الهوية والإعلام الجديد، كلية الآداب للفنون التطبيقية، جامعة السلطان قابوس، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 12، عدد 3، ديسمبر 2021.
10. ماجد محمد صالح، العلاقة بين دورات العمل والرضا الوظيفي، مجلة جامعة تكوين للعلوم الإنسانية، العراق، مجلد 17، العدد 10، 2010.
11. محمد هالي، أهمية الثقافية في بناء الهوية، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 7، العدد 1، المركز الجامعي تيبازة، 2019.
12. منذر مرهج، أثر معدل دوران العمل على جودة الخدمات السياحية، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة تشرين اللاذقية، سوريا، المجلد 37، العدد 1، 2018.
13. نادية فرحات، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2008.
14. سمير بن موسى، صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 3، جامعة تيارت، الجزائر، 2005.
15. عمر حمداوي، الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقتها بالتحويلات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 12، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.
16. فريال حمود، مستويات تشكل الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول والثانوي من الجنسين دراسة في مدارس الثانوية العاملة في مدينة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، سوريا، 2017.
17. فتيحة كركوش، إشكالية بناء الهوية النفسية والاجتماعية، دراسة تحليلية نقدية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة البليدة، 2014.

18. غالب سليمان البدراني، سعاد منصور غيث، الأساليب الوالدية وأساليب الهوية بالكفاءة الذاتية والأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية مجلة 9، عدد 1، الأردن 2013.





---

الملاحق

---

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامع محمد الصديق بن يحيى - جيجل -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم اجتماع



إستمارة بحث بالعنوان

## الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات ببلدية جيجل

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم إجتماع تنظيم والعمل

إشراف الأستاذة

❖ د/ سرار شفيقة

إعداد الطالبتين:

❖ زين أمينة

❖ بوعش لينة أميرة

هذه البيانات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية

نرجوا منكم التعاون معنا بالإجابة على أسئلة هذه الإستمارة بكل موضوعية لأنها تستخدم في البحث

العلمي وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

وشكرا

السنة الجامعية 2023:

المحور الأول : البيانات الشخصية.

- 1- السن : أقل من 30 سنة  35-30  40-36  45-41  55-4
- 2- الحالة المدنية : عزباء  متزوجة  مطلقة  أرملة
- 3- المستوى التعليمي : متوسط  ثانلي  جاملي
- 4- الخبرة أو الأقدمية في المهنة : أقل من 10 سنو
- من 10 الى أقل من 20 سنة
- من 20 إلى أقل من 30 سنة
- من 30 فما فوق

5- ماطبيعة الوظيفة التيشتغلها.....

المحور الثاني : التكوين المتخصص و تطوير شخصية المرأة العاملة.

- 6- هل تلقيت تكوينا؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة نعم ؟
- قبل الالتحاق بالمؤسسة
- أثناء الخدمة في المؤسسة
- 7- ما نوع التكوين الذي تلقيته؟ تكوين عام  تكوين متخصص 8- هل
- ساعدتك المهارات التي اكتسبتها نتيجة التكوين المتخصص في التحكم في العمل بشكل أفضل؟ نعم  لا
- 9- هل تساعدك برامج التكوين المتخصص في تطوير شخصيتك ؟ نعم  لا
- 10- هل ساعدك التكوين المتخصص على اكتساب معارف جديدة ؟ نعم  لا
- 11- هل ساعدك التكوين المتخصص في إتقان بعض المهام جديدة ؟ نعم  لا
- 12- هل لتكوين المتخصص دور في زيادة فعاليتك في العمل ؟ نعم  لا
- 13- هل يزيد التكوين المتخصص من ثقك بنفسك ؟ نعم  لا
- 14- هل التكوين المتخصص يزيد من كفاءة الموظف ؟ نعم  لا
- 15- هل عمل المرأة في الوظيفة يطور من شخصيتها ؟ نعم  لا
- 16- كيف يطور التكوين المتخصص في زيادة تمكين المرأة في مجال العمل ؟

المحور الثالث: التحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتنويع علاقات المرأة العاملة .

- 17- هل تلقيت تكوينا في استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال ؟ نعم  لا
- في حالة الإجابة نعم ؟ يتمثل هذا التكوين في :
- استخدام تقنيات البرمجة

- الاتصال الإداري

- التواصل الاجتماعي

18- ماهي الوسائل الأكثر استخداما في مؤسستكم؟

الحاسوب  الهاتف  الفاكس  شبكة الانترنت

19- إذا كنت تستخدم شبكة الانترنت فيما تستخدمه؟

- في الحصول على المعلومات تخص المؤسسة

- في تبادل المعلومات مع الزملاء

- في أداء العمل

20- في حالة استخدام الهاتف فيما تستخدمه؟

- الاتصال بجهات أخرى كالمدير والعمال

- استخدام خارج إطار العمل

21- هل لديك علاقات متنوعة؟ نعم  لا

- في حالة الإجابة نعم؟ في مجال العمل فقط  خارج مجال العمل

22- هل تعتقد أن استخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة في المؤسسة يسهل عملية التفاعل بين الأقسام؟

نعم  لا

32- هل شكلت مؤسستك مجموعات التواصل الاجتماعي بين الموظفين؟ نعم  لا

- في حالة الإجابة نعم؟ ذلك من خلال :

- فيسبوك

- واتساب

- إنستغرام

24- هل زادت هذه الاستخدامات لمواقع التواصل من تعدد علاقاتك الاجتماعية؟ نعم  لا

- في حالة الإجابة نعم: (تحتل عدة إجابات)

- هل في مجال العمل فقط  - في مجال إشباع بعض الهوايات

- في مجال تنويع المعارف والصدقات

25- هل تعتقد أن استعمالك لمواقع التواصل الاجتماعي يزيد من تفاعلك الاجتماعي داخل المؤسسة؟

نعم  لا

62- كيف ساهمت تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في إثراء حياتك الاجتماعية خارج الوظيفة؟

.....

.....

المحور الرابع : الترقية وسلطة المرأة ؟

72- هل أتاحت لك الفرصة للترقية؟ نعم  لا

28- ما هي المعايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية الترقية في مؤسساتكم ؟

الأقدمية  الكفاءة  الاثنان معا

29- هل تعتبر الشهادات كمعيار أساسي لخلق الترقية في العمل ؟ دائما  أحيانا  نادرا

30- هل الارتقاء في الرتبة الإدارية تساهم في اتخاذ القرارات ؟ نعم  لا

31- هل الترقية تؤدي إلى زيادة أعباء ومهام العمل ؟ نعم  لا

32- هل تساهم الترقية في زيادة المسؤولية ؟ نعم  لا

33- هل الترقية التي تحصلت عليها تسمح لك بتوجيه الأوامر للموظفين؟ نعم  لا

34- هل أدت الترقية إلى تعقيد في المهام ؟ نعم  لا

35- هل تستفيد في حالة الترقية من مزايا مادية ؟ نعم  لا

36- هل تعتبر الترقية وسيلة لرفع مكانة المرأة في العمل ؟ نعم  لا

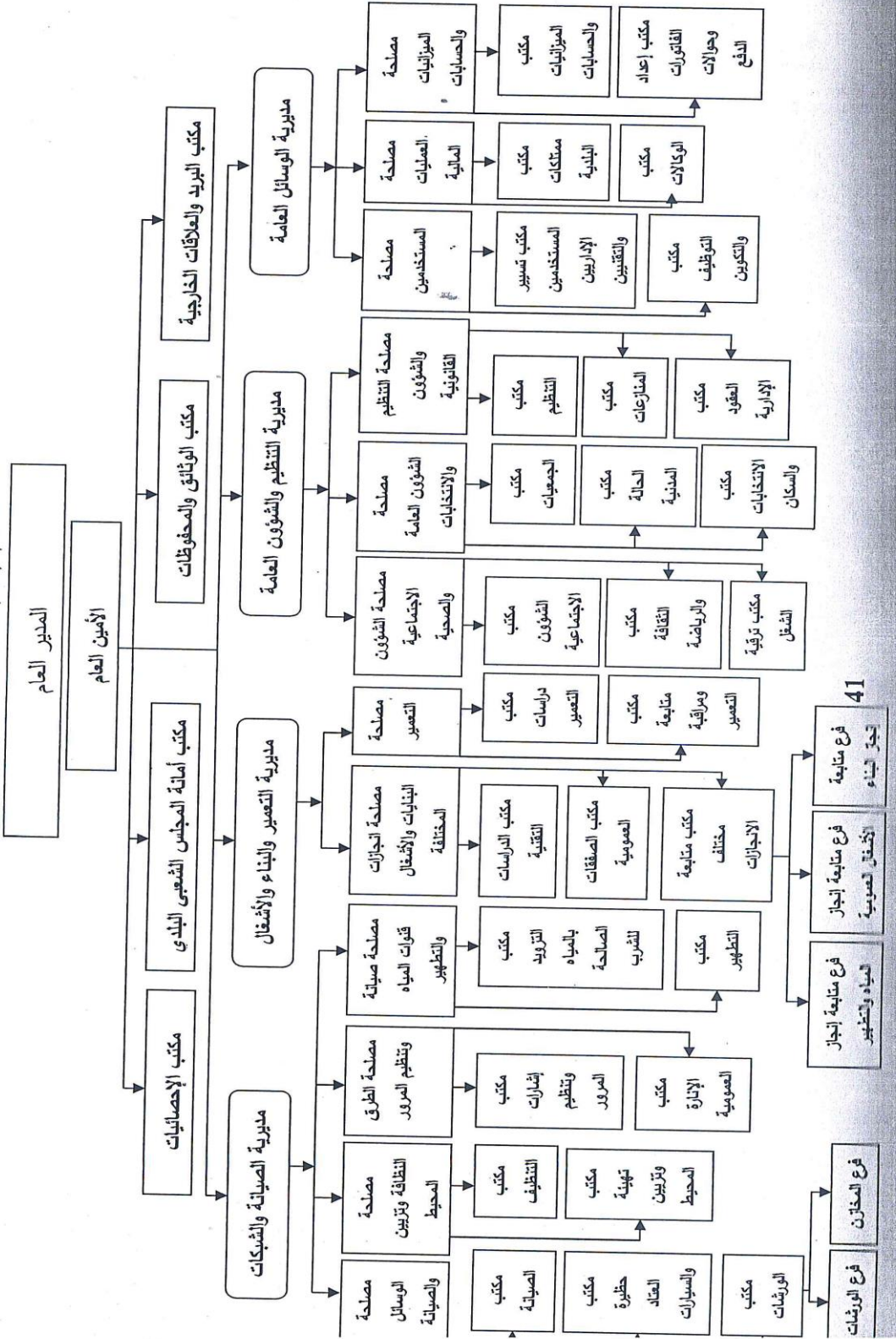
37- هل تساهم الترقية في صناعة شخصية المرأة في العمل ؟ نعم  لا

38- هل تساهم الترقية في زيادة هيبة المرأة في العمل ؟ نعم  لا

39- كيف تؤدي الارتقاء في الرتب الإدارية إلى تمكين المرأة داخل المؤسسة؟

.....  
.....

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي لبلدية جبيل



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

جيجل في: 17... 14... 2015...  
إلى السيدة(ة) /..... بليلط عبد الله

### الموضوع: طلب تسميات

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم طالبين منكم تقدم ما أمكن من تسهيلات و عون للطلبة الآتية  
أسمائهم، و هذا قصد إجراء ترصات ميدانية في إطار إعداد بحوث جامعية في شعبة علم الاجتماع :  
( ليسانس ) تخصص :... علم الاجتماع (مستر) تخصص : علم الاجتماع. فنحن نرجو منكم

أسماء الطلبة:

- 01- .. نزيهة .. أمينة
- 02- .. بوعيسى .. لينة أميرة
- 03- ..
- 04- ..
- 05- ..

في الأخير تقبلوا منا سيادتكم فائق التقدير و الاحترام



اسم ولقب الأستاذ(ة) المشرف: ..  
إمضاء الأستاذ(ة): ..





---

# ملخص الدراسة

---



## ملخص الدراسة باللغة العربية

لقد جاءت الدراسة الحالية تحت عنوان " الحراك المهني وإعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية"، وقد تم إجراء هذه الدراسة الميدانية ببلدية جيجل وذلك من أجل :

- معرفة مدى مساهمة الحراك المساعد في تشكيل هوية المرأة العاملة.

- الكشف عن العراقيل التي قد تواجه المرأة العاملة في مسارها الوظيفي.

- محاولة التحقق من الفرضيات في الواقع الإمبريقي .

وقد طرحت إشكالية هذا البحث التساؤل الرئيسي التالي :

" ما هو دور الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل وضعنا الفرضيات الفرعية التالية :

-التكوين المتخصص يؤدي إلى تطوير شخصية المرأة العاملة .

- التحكم في التكنولوجيا الإعلام والاتصال يساهم في تنوع العلاقات لدى المرأة العاملة .

- الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة .

ولإختبار الفرضيات وتؤكد من صدقها قمنا بالبحث في جانبين، الجانب النظري قمنا فيه بالجمع البيانات والمعلومات النظرية التي قدمها المنظرين والمؤلفين والباحثين في مجال موضوع الدراسة، وقد تضمن هذا الجانب أربعة فصول حيث تعلق الفصل الأول بالإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة ( أسباب إختيار الموضوع، أهمية الموضوع، أهداف الموضوع، إشكالية، الفرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة) .

أما الفصل الثاني تعلق بالمقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة ، أما الفصل الثالث تعلق بالحراك المهني أشكاله وأنواعه بالإعتباره متغير مستقل ، في حين الفصل الرابع تم تطرق إلى الهوية والمرأة العاملة بالإعتباره متغير تابع .

أما في الجانب الميداني وفي فصل الخامس تناولنا الإجراءات المنهجية للدراسة وقد تم تحديد مجالات الدراسة، ثم اختيار عينة قصدية مكونة 69 مبحوثة ، كما إستخدمنا المنهج الوصفي الذي يتلائم مع طبيعة الموضوع، أما فيما يخص جمع البيانات فقد إعتدنا على الإستمارة والتي تكونت من 39 سؤال تم تفرغها في جداول الإحصائية بنسب المئوية .

أما في الفصل السادس قمنا بالجمع المعطيات من الميدان، وقمنا بتقديم وتحليل النتائج التي تحصلنا عليها.

و لقد اثبتت النتائج الدراسة التالية :

أن الفرضية الأولى التي مفادها " التكوين المتخصص يؤدي إلى تطوير شخصية المرأة العاملة " فقد تحققت ، أما الفرضية الثانية التي مفادها " التحكم في تكنولوجيا الإعلام و الاتصال يساهم في تنويع العلاقات لدى المرأة العاملة" فقد تحققت ، أما الفرضية الثالثة التي مفادها" الترقية تزيد من سلطة المرأة العاملة" فقد تحققت ، بما أن الفرضيات الفرعية الثلاثة تحققت فالفرضية الرئيسية التي مفادها " للحراك المهني دور في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية " فقد تحققت .

**الكلمات المفتاحية:**

الحراك المهني، الهوية، المرأة العاملة.

## Résumé :

La présente étude s'intitulait « La mobilité professionnelle et la restructuration de l'identité des femmes actives dans l'institution algérienne, et cette étude visait à connaître le rôle de la mobilité professionnelle dans la refonte de l'identité des travailleuses algériennes », et cette étude de terrain a été menée dans la municipalité de Jijel afin de:

- Savoir dans quelle mesure le mouvement ascendant contribue à façonner l'identité des femmes qui travaillent.
- Divulguer des obstacles auxquels les travailleuses peuvent être confrontées dans leur cheminement de carrière.
- Tenter d'étudier des hypothèses dans la réalité empirique.

Le problème de cette recherche a soulevé la question principale suivante :

« Quel est le rôle de la mobilité professionnelle dans la refonte de l'identité des femmes travaillant dans l'institution algérienne ?

Pour répondre à cette question, nous avons développé les sous-hypothèses suivantes :

Une formation spécialisée conduit au développement de la personnalité de la femme qui travaille.

- La maîtrise des technologies de l'information et de la communication contribue à la diversification des relations entre les femmes qui travaillent.
- La promotion accroît le pouvoir des femmes qui travaillent

Pour tester les hypothèses et confirmer leur véracité, nous avons cherché dans deux aspects, le côté théorique dans lequel nous avons recueilli des données théoriques et des informations fournies par des théoriciens, des auteurs et des chercheurs dans le domaine du sujet de l'étude, et cet aspect comprenait quatre chapitres, où le premier chapitre portait sur le cadre méthodologique et conceptuel de l'étude (raisons du choix du sujet, importance du sujet, objectifs

Résumé :

du sujet, problématique, étude des hypothèses, identification des concepts, études antérieures). Le deuxième chapitre portait sur les approches théoriques expliquant le sujet de l'étude, le troisième chapitre sur les formes et les types de mobilité professionnelle en tant que variable indépendante, tandis que le quatrième chapitre traitait de l'identité et des femmes actives en tant que variable dépendante.

Côté terrain, dans le cinquième chapitre, nous avons traité des procédures méthodologiques de l'étude, et les domaines d'études ont été déterminés, puis un échantillon aléatoire simple de 69 répondants a été sélectionné, et nous avons également utilisé l'approche descriptive qui convient à la nature du sujet, comme pour la collecte de données, nous nous sommes appuyés sur le formulaire, qui consistait en 39 questions qui ont été déchargées dans des tableaux statistiques en pourcentages

Dans le chapitre VI, nous avons recueilli des données sur le terrain, présenté et analysé nos constatations.

L'étude des résultats a prouvé l'étude suivante:

La première hypothèse selon laquelle « la formation spécialisée conduit au développement de la personnalité des femmes qui travaillent » a été réalisée, la deuxième hypothèse selon laquelle « le contrôle des technologies de l'information et de la communication contribue à la diversification des relations entre les femmes qui travaillent » a été réalisée, et la troisième hypothèse selon laquelle « la promotion augmente le pouvoir des femmes actives » a été

réalisée, puisque les trois sous-hypothèses ont été réalisées, l'hypothèse principale selon laquelle « la mobilité professionnelle a un rôle à jouer dans la refonte de l'identité des femmes actives dans l'institution algérienne » a été réalisée.