

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

الموضوع

الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بولاية برج بوعريش

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع.

تخصص: علم الاجتماع التنظيم

إشراف أستاذة التعليم العالي

عميرة جويده

إعداد الطالبة

لشهب نسيمه

الموسم الدراسي: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله وجعله في جنان الفردوس

إلى أغلى شيء في هذا الوجود * أمي *

إلى التي شجعتني و كانت أما ثانية * جدتي الغالية *

إلى أختي * ضياء *

إلى الصغير * حسام الدين * حفظه الله

إلى كل عائلتي

إلى كل زميلاتي و زملائي

نسيمة

شكر وتقدير

فمن لم يشكر الله لم يشكر الناس
فالحمد والشكر لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع
فبأطيب العرفان أتقدم بالشكر الجزيل إلى
التي تفضلت للإشراف على هذا العمل فكانت
خير ناصحة وموجهة الأستاذة المحترمة و الفاضلة
عميرة جويذة
ولا أنسى بالذكر كل أساتذتي بمدرسة الدكتوراه.
و إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة.

نسيمة

الفهرس

- إهداء
- شكر و تقدير
- فهرس الأشكال
- فهرس الجداول
- مقدمة أ- ب

الجانبة النظرى

الفصل الأول : الإطار المنمبى للدراسة.

- 05 I. أهمية وأسباب اختيار الموضوع
- 06 II. أهداف الدراسة
- 07 III. الإشكالية
- 09 IV. الفرضيات
- 09 V. تحديد المفاهيم
- 16 VI. الاقتراب النظرى
- 17 VII. الإجراءات المنهجية للدراسة
- 20 VIII. الدراسات السابقة

الفصل الثانى: العمل النسوى

تمهيد

- 28 I. لمحة عن تطور العمل النسوى
- 28 1. تاريخ خروج المرأة للعمل
- 29 2. دوافع خروج المرأة للعمل
- 31 3. العوامل المؤثرة فى دخول المرأة لسوق العمل
- 32 4. التغير فى نمط الأسرة والتوجه إلى العمل
- 32 5. مكانة المرأة العاملة فى الأسرة
- 34 6. الصعوبات التى تواجه المرأة العاملة
- 35 II. عمل المرأة فى الجزائر
- 35 1. مراحل العمل النسوى فى الجزائر
- 42 2. المرأة والتعليم فى الجزائر
- 47 3. مجالات عمل المرأة الجزائرية
- 48 4. الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية

50 الإطار التشريعي لعمل المرأة الجزائرية
53 III- الاتجاهات المفسرة لعمل المرأة
53 1. الاتجاه الوظيفي
54 2. الاتجاه الماركسي
55 3. النظرية النسوية
 خلاصة

الفصل الثالث : الحراك المهني

تمهيد

61 1. ماهية الحراك المهني
61 1. تعريف الحراك المهني
61 2. أهمية ومحددات الحراك المهني
64 3. أنواع وأشكال الحراك المهني
69 4. أسباب ومقاييس و آثار الحراك المهني
72 II. سياسة ونطاقات الحراك المهني و اتجاهاته النظرية
72 1. سياسة الحراك المهني
73 2. نطاقات الحراك المهني
75 3. الاتجاهات النظرية للحراك المهني
 خلاصة

الفصل الرابع: الترقية والمسار الوظيفي

تمهيد

80 1. الترقية
80 1. ماهية و أهمية و أهداف الترقية
82 2. أسس ومعايير و أنواع الترقية
86 3. شروط وخطوات الترقية
88 4. فرص و برامج الترقية
90 5. آثار و مشكلات الترقية
92 6. النظريات المفسرة لعملية الترقية
94 II. المسار الوظيفي
94 1. تعريف المسار الوظيفي
95 2. أهمية المسار الوظيفي
96 3. خصائص المسار الوظيفي
97 4. مراحل المسار الوظيفي
100 5. تخطيط المسار الوظيفي

الجانب الميداني

الفصل الخامس: محرض وتحليل البيانات

106	ا. تحديد خصائص عينة البحث
116	ا. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى
135	ا. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
150	ا. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
167	ا. الاستنتاج العام
170	خاتمة
171	قائمة المراجع
179	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
40	خطوط بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات بين 1966-1987.	1
41	خطوط بيانية تبين تطور النساء العاملات من سنة 1990 إلى 2013.	2
46	خطوط بيانية تبين نسبة المتدرسين من 06 سنوات إلى 14 سنة حسب الجنس ابتداء من سنة 1966 إلى 2008.	3
65	مخطط يبين تطور الحراك الأفقي و العمودي	4
66	مخطط يوضح حالات الحراك الأفقي	5
67	مخطط يوضح أنواع الحراك العمودي	6
71	مخطط يوضح عناصر و مبادئ الحراك المهني	7
107	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	8
108	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	9
109	دائرة تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأصل الجغرافي	10
110	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	11
111	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة	12
112	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	13
113	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية	14
114	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأجر	15
116	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد أفراد الأسرة	16

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تطور النشاط النسوي خلال سنوات 1966-1977-1987	39
2	تطور النشاط النسوي خلال سنوات مابين 1990 إلى غاية 2013	40
3	نسبة النشاط النسوي حسب السن خلال سنوات 1996-2003-2005	41
4	نسبة النشاط النسوي حسب السن و منطقة السكن لسنة 2011	42
5	تطور عدد التلاميذ في التعليم الابتدائي من سنة 1962-1977 حسب الجنس	45
6	تطور نسبة المتدرسين من 06 سنوات إلى 14 سنة من 1966 إلى 2008 حسب الجنس	46
7	نسب النجاح في البكالوريا من سنة 1999 إلى غاية حسب الجنس 2003 .	47
8	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن	106
9	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية	107
10	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأصل الجغرافي	108
11	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	109
12	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادة	110
13	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية	111
14	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية	112
15	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأجر	113
16	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأسرة	115
17	العلاقة بين الحالة المدنية و تغيير المهنة	116
18	العلاقة بين الحالة المدنية و تغيير المؤسسة	117
19	العلاقة بين الحالة المدنية و تغيير الإقليم الجغرافي	118
20	العلاقة بين أهمية المرأة في الأسرة و تحفيزها للبحث عن منصب ذات أهمية	119
21	العلاقة بين كيفية أخذ القرار في الأسرة و تغيير المهنة	120
22	العلاقة بين المشاركة في القرار و طبيعة تغيير المنصب	122
23	أخذ رأي المبحوثات بعين الاعتبار	123

124	العلاقة بين علاقة المبحوثات بأفراد أسرهن و الطموح للترقية	24
125	العلاقة بين علاقة المبحوثات بأفراد أسرهن و طبيعة تغيير المنصب	25
126	العلاقة بين المساعدة على تحقيق الطموح المهني و الطموح للترقية	26
128	العلاقة بين نوع المساعدة التي تتلقاها المبحوثات و طبيعة تغيير المنصب	27
129	أفراد الأسرة اللذين قاموا بمساعدة المرأة على تحقيق طموحها المهني	28
130	العلاقة بين المناخ العائلي وتغيير المهنة	29
131	العلاقة بين المناخ العائلي و طبيعة تغيير المنصب	30
135	العلاقة بين الحالة المدنية و المسؤول عن المصاريف المنزلية	31
136	العلاقة بين الأجر و الطموح للترقية	32
137	الدخل الشهري لأسر المبحوثات	33
138	العلاقة بين الدخل و الطموح للترقية	34
139	مصادر الدخل لأسر المبحوثات	35
139	العلاقة بين مصدر الدخل و طبيعة تغيير المنصب	36
140	العلاقة بين كفاية الأجر و الطموح للترقية	37
141	العلاقة بين الأجر و طبيعة تغيير المنصب	38
143	أسباب البحث عن الترقية	39
144	العلاقة بين نوع السكن و الطموح للترقية	40
145	العلاقة بين طبيعة ملكية السكن و طبيعة تغيير المنصب	41
146	العلاقة بين نوع الحي و الطموح للترقية	42
150	العلاقة بين المستوى التعليمي و النجاح المهني	43
151	العلاقة بين المستوى التعليمي و الحصول على ترقية	44
152	العلاقة بين الشهادة و طبيعة تغيير المنصب	45
153	تقييم المبحوثات لوضعية المرأة في الوقت الحالي	46
154	كيفية النظر إلى المبحوثات داخل المؤسسات التي يعملن بها	47
155	العلاقة بين كيفية النظر إلى المبحوثات داخل المؤسسات التي يعملن بها والحصول على ترقية	48
156	معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل بها	49

157	العلاقة بين معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل بها و كيفية تغيير المنصب	50
158	الاستقلالية في تحديد الأهداف بالنسبة للمبحوثات	51
159	العلاقة بين الاستقلالية في تحديد الأهداف و الطموح للترقية	52
159	كيفية اختيار المهنة بالنسبة للمبحوثات	53
160	العلاقة بين كيفية اختيار المهنة و الحصول على ترقية	54
161	كيفية سفر المبحوثات في حالة ما لديهن تكوين	55
161	العلاقة بين كيفية سفر المبحوثات في حالة ما لديهن تكوين و الطموح للترقية	56
162	أسباب عدم إتاحة فرص للترقية بالنسبة للمبحوثات	57

فلا مة

مقدمة

يعد خروج المرأة للعمل كظاهرة اجتماعية عرفتها مختلف المجتمعات ، خاصة الصناعية منها حيث تزايد انتشارها في أواخر القرن 19 أين بدأ يظهر انفصال بين المنزل و مكان العمل ، باعتبار أن المنزل هو الوحدة الإنتاجية التي كانت تمارس فيها المرأة نشاطها و بهذا انتقلت للعمل في إطار ما يسمى بالمؤسسة ، لتشارك الرجل في مختلف عمليات الإنتاج ، و المرأة الجزائرية ليست بمعزل عما يحدث في العالم خرجت بدورها للعمل الرسمي على الرغم من الصعوبات التي واجهتها فلقد تعرضت لكل أشكال التمييز و التعسف ، إذ كانت أسيرة العادات و التقاليد التي كانت تسيطر على النظام الاجتماعي ، فنظرا للتغيرات و التحولات التي طرأت على المجتمع الجزائري نتيجة لعدة عوامل تاريخية اقتصادية ، سياسية و اجتماعية استطاعت المرأة الجزائرية أن تتحرر من معظم القيود التي كانت مفروضة عليها و اقتحمت مجالات العمل المختلفة و هذا ما أثر على طبيعة العمل النسوي ، فبعد أن عمل المرأة ينحصر في تدبير شؤون المنزل الذي يعيش فيه عدد كبير من الأفراد كما أنها المسؤولة الأولى على تربية و رعاية أطفالها ، فمارست أيضا بعض النشاطات المكملة للعمل الزراعي كالرعي و النسيج الذي يعتبر مساعد للنشاط الإنتاجي للعائلة ، كما نجد المرأة الجزائرية قد ساهمت في العمل المسلح أثناء الثورة التحريرية ، حيث أثبتت قدرتها على تحمل المسؤوليات و نشطت في مختلف الميادين .

فبعد الاستقلال انتهجت الدولة سياسة التصنيع لإعادة بناء هياكلها الاقتصادية بإشراك كل أفراد المجتمع رجالا و نساء من أجل النهوض بالبلاد ، حيث كانت الجزائر بحاجة إلى كل طاقاتها إذ أشركت المرأة في الحياة الاقتصادية فأصبحت تشكل جزءا مهما و دائما في الرأسمال البشري ، وخاصة بعد الانتقال من النظام الاشتراكي إلى اقتصاد السوق و هذا لا يتحقق إلا من خلال تهيئة هذه الطاقات و تنميتها ، لذلك انتهجت سياسة مجانية التعليم التي سمحت لشرائح كبيرة من المجتمع بالاستفادة منها و خاصة المرأة مما سمح لها بتحسين مستواها الفكري و الثقافي و حصولها على شهادات عليا ساهمت في دخولها لسوق العمل و توجيهها إلى مختلف القطاعات و المؤسسات أين أصبحت

تنتقل إلى مناطق مختلفة لأداء مهامها و هذا نظرا لارتفاع نسبة الوعي في أوساط المجتمع.

فالمرأة في الوقت الحالي أصبح لها إستراتيجية سواء داخل مؤسسة العمل أو خارجها ، تطمح لشغل مناصب ذات أهمية و مسؤولية و تشارك الرجل في الأعمال التي كانت سابقا تختص به فقط وذلك عن طريق الحراك المهني و الذي يعد ظاهرة ديناميكية و مفهوم مركزي في تسيير الموارد البشرية حيث برزت أكثر في المجتمعات المعاصرة و المتقدمة ، و لكن بفعل عدة تأثيرات داخلية و خارجية بدأت تشهدها الدول النامية كالمجتمع الجزائري نتيجة للتحويلات التي أصابت أجزائه و مكوناته و هذا ما مكنها من الانتقال من مستوى مهني إلى مستوى آخر و ساهم في حراكها الاجتماعي ، فتغير دورها التقليدي إضافة إلى مستواها الاجتماعي و الاقتصادي.

ومن خلال هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على ظاهرة الحراك المهني للمرأة العاملة باعتبارها ظاهرة حديثة في المجتمع الجزائري و ذلك بإتباع خطة تتكون من خمسة فصول.

الفصل الأول: خاص بالإطار المنهجي للبحث و الذي يتضمن أهمية الموضوع و أسباب اختياره ، أهداف الدراسة ، الإشكالية ، الفرضيات ، تحديد المفاهيم ، الإجراءات المنهجية للدراسة .

الفصل الثاني : يتناول لمحة عن تطور العمل النسوي ، عمل المرأة في الجزائر و أخيرا الاتجاهات المفسرة لعمل المرأة .

الفصل الثالث: يتم التطرق فيه إلى تعريف الحراك المهني ، أهمية ومحددات الحراك المهني ، أنواعه وأشكاله إضافة إلى أسباب مقاييس و آثار الحراك المهني.

الفصل الرابع: يتطرق إلى الترقية و المسار الوظيفي

الفصل الخامس: يختص باختبار الفرضيات، إذ يتم التطرق إلى وصف خصائص عينة البحث ، عرض وتحليل البيانات ، و أخيرا الاستنتاج العام.

الخطاب النظري

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

- I. أهمية و أسباب اختيار الموضوع
- II. أهداف الدراسة
- III. الإشكالية
- IV. الفرضيات
- V. تحديد المفاهيم
- VI. الاقتراب النظري
- VII. الإجراءات المنهجية للدراسة
- VIII. الدراسات السابقة

I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره

يعد الاهتمام بالمرأة العاملة و تفسير أوضاعها من القضايا الهامة التي عنيت بدراسات عديدة و تم تناولها من جوانب مختلفة، خاصة من طرف علماء الاجتماع. فنظرا للتغير الذي أصاب مختلف أبنية المجتمع الجزائري في ظل العولمة و سياسة الانفتاح الاقتصادي و التقدم التكنولوجي و كذا كثرة النداءات التي تتعلق بالدعوة إلى تحرر المرأة و إعطائها حقوقها سواء على المستوى العالمي أو المحلي، فأصبح عمل المرأة أحد المسلمات و من الأمور المقبولة في المجتمع فبعد أن كانت وظيفتها الأساسية رعاية الأسرة و القيام بالأعمال المنزلية أصبحت اليوم كقوة عمل تشارك في عمليات التنمية و تشغل مناصب مختلفة ، حيث تنافس الرجل على المناصب القيادية و المناصب التي كانت تعد حكرا عليه فقط. لذلك فدراسة الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية يتمحور حول أهم التغيرات التي تطرأ على المناصب التي تشغلها خلال حياتها المهنية أو مسارها الوظيفي و العوامل التي ساعدتها على ذلك.

لذا فإن اختيار هذا الموضوع و الرغبة في دراسته ما هو إلا نتيجة للبحث الوثائقي في المواضيع التي تتعلق بالمرأة في كافة المجالات الاجتماعية ، السياسية والاقتصادية و يمكن اعتباره أيضا كنتيجة لعدد من الملاحظات على مستوى المحيط الاجتماعي و المتمثلة في ظهور آليات تفكير و أنماط سلوكية جديدة تختلف عن تلك الذهنية التقليدية التي تتميز بالتحيز و التفريق بين الجنسين أي بين الذكور و الإناث في الكثير من الأمور ، أما في الوقت الحالي فنظرا للتغيرات الحاصلة فالأمور التي كانت مرفوضة في وقت مضى أصبحت مقبولة اليوم ، فبالنسبة للمرأة الجزائرية فقد تغيرت نظرة المجتمع إليها فبعدما كانت تحرم من أبسط حقوقها كمواصلة تعليمها فما يلاحظ في الوقت الحاضر أن مختلف المؤسسات التعليمية بكل أطوارها تحتوي على عدد هائل من الفتيات و في الآونة الأخيرة يلاحظ أيضا ارتفاع نسبة نجاحهن في شهادة البكالوريا مما أتاح لهن فرصة الالتحاق بالجامعة و الحصول على شهادات عليا تسمح لهن بالدخول لسوق العمل و اختيار الوظيفة المناسبة.

استطاعت المرأة الجزائرية أن تقتحم جميع الميادين و المجالات المهنية فهي لم تعد تتواجد في القطاعات الكلاسيكية كقطاع الصحة والتعليم بل تعدتها إلى قطاعات أخرى كالإدارة و التسيير إضافة إلى قطاع الأمن فنجد المرأة الشرطة و الدركية و كما اقتحمت العمل السياسي، إذ أصبحت تشارك في صنع القرارات.

II. أهداف الدراسة

الأهداف التي ترمي إليها هذه الدراسة من خلال تناول هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

- محاولة التعرف على واقع المرأة العاملة الجزائرية.
- الكشف عن العوامل التي تسيير حراكها المهني و التي تمكنها من الترقى الوظيفي ، وكذا معرفة الخصائص الاجتماعية التي تتميز بها هذه المرأة .
- التعرف على نمط أو نوع الحراك الذي تتجه إليه المرأة العاملة الجزائرية خلال مسارها الوظيفي.
- محاولة تسليط الضوء على التغيرات الثقافية التي فتحت عدة مجالات بالنسبة للمرأة و ذلك مختلف الصعوبات و العراقيل التي تواجهها.
- إبراز دور الوضعية الاجتماعية للمرأة و مكانتها داخل الأسرة كحافز لبحثها عن مناصب ذات أهمية .
- تشخيص المعوقات التي تعترض المرأة في سبيل تحقق أهدافها و طموحاتها المهنية.
- التعرف على مدى تحقيق الاستقلالية بالنسبة للمرأة و مساواتها مع الرجل.
- تناول هذا الموضوع من منظور آخر يختلف عن الدراسات التي تناولت موضوع المرأة العاملة.

III. الإشكالية

أصبح عمل المرأة خارج المنزل قضية مركزية بالنسبة للنساء و أحد المستلزمات الأساسية لتحقيق الاستقلال و المساواة في المجتمع المعاصر و التمكن من تخطي الحواجز التي فرضت عليها باعتبارها زوجة و ربة منزل لا تملك الكفاءة والقدرة على تحمل المسؤوليات ، و نظرا للتحوّل الذي يشهده العالم خاصة في المجال الاقتصادي ، أتاحت الفرصة أمام المرأة لتفعيل دورها كفاعلة اجتماعية تساهم في تحقيق مختلف الأهداف و المخططات فهي تشكل قوة عمل ، إذ تمثل نصف الموارد البشرية في أغلب المجتمعات و لذلك بدأ الاهتمام بقضايا المرأة خاصة من طرف القوى السياسية التي تمثل الأداة الفعالة في تحريك القوى الاقتصادية ، فمنذ بداية السبعينات أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1975 سنة عالمية للمرأة و عقدت اتفاقية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدها و تحقيق المساواة.¹ أما مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة عام 1979 فقد أقر الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة و التي نصت على تأكيد المساواة بين الرجل و المرأة في مجال العمل و ضمان تكافؤ الفرص و مراعاة عدم التفرقة في الترقّي الوظيفي و الحصول على نفس الأجر.²

أما في الجزائر فبعد التحولات و التغييرات التي عرفها المجتمع الجزائري بعد الاستقلال و سياسة التصنيع التي تولتها الدولة و ما تركته من آثار على منظومة القيم و العادات التي يتميز بها النظام الاجتماعي التقليدي ، إذ أصبحت المرأة تقبل على التمدرس و تشارك الرجل مقاعد الدراسة و مدرجات الجامعة ، وهذا ما فتح لها آفاق واسعة و ساهم في خروجها للعمل المهني المأجور . حيث تقدر نسبتها في الوظيف العمومي بأكثر من 32% من مجموع الموظفين و استفادت 65% من الجامعيات من برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.³

¹ مريم سليم و آخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع و تطلعات التحرر ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان، 2004، ص ص 13-15.

² عادل محمد زايد ، إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية - ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، مصر، 2003، ص 504.

³ التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية ، إعداد الوزارة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة ، 2009، ص 06.

شكل الاهتمام بترقية المرأة أحد الشروط الضرورية لإنجاح التنمية الوطنية و لذلك أكدت مختلف المخططات التنموية بدرجات متفاوتة على ضرورة مشاركة المرأة في الحياة العملية بمختلف أشكالها اقتصاديا ، اجتماعيا ، وسياسيا على حد سواء فقد أقر دستور 28 نوفمبر 1996 مبدأ المساواة بين المواطنين والمواطنات بدون تمييز و كذلك المساواة في الوظائف و تقلد المهام دون شرط مع ضمان حق التعليم و التكوين ، فكل هذه المستجدات سواء على المستوى المحلي أو العالمي ساهمت في تغيير النظرة التقليدية لعمل المرأة تدريجيا ، و بفعل زيادة الوعي أصبح عملها و دخولها لعالم الشغل و سوق العمل ضرورة اقتصادية يتطلبها المجتمع الحديث أين كثرت متطلبات الحياة و بذلك فهي تساهم في دخل الأسرة و تقديم المساعدة المادية لها و هذا ما مكنها من تعزيز استقلالها الاقتصادي و تغيير مكانتها داخل الأسرة.¹

استطاعت المرأة الجزائرية أن تقتحم العديد من مجالات العمل في كافة الميادين الاقتصادية، والسياسية و الخدماتية بل حتى المناصب التي كانت في وقت ما حكرًا على الرجل فقط و تشغل مناصب عليا و قيادية عن طريق الحراك المهني الذي يمكن اعتباره كظاهرة ديناميكية و كسلسلة من الأعمال التي تشير إلى مجموعة من التحركات المهنية العمودية أو الأفقية بالنسبة للسلم الهرمي ، و هذا ما يعكس المسار المهني للمرأة العاملة و تغيير مستوى أدوارها داخل البناء التنظيمي و المجتمع ، و هذا ما يؤسس للترقية الداخلية و الخارجية بالتحرك نحو الأعلى و بالتالي اكتساب رتبة مهنية جديدة و ما يترتب عليها من تغيير في مركزها الاجتماعي.²

وبناء على المعطيات التي تم الحصول عليها نحاول معالجة هذه الظاهرة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي العوامل التي تساهم في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية ؟
و الذي تتفرع عنه تساؤلات جزئية تتمثل فيما يلي:

¹ الندوة المغربية الأولى حول المرأة المغربية واقع وآفاق ،الأمانة العامة لمجلس الشورى المغربي ،الجزائر العاصمة ،2006،،ط1، صص60-97.

² Ilyess Elouaer, **La mobilité professionnelle des salariés :déterminants et impact sur la performance organisationnelle** ,Université Paris Dauphine ,France ,pp2-3.

- هل للعوامل الاجتماعية علاقة بتسيير الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية؟
- هل للعوامل الاقتصادية علاقة يبحث المرأة العاملة الجزائرية عن شغل مناصب أكثر أهمية عن طريق الترقية من خلال الحراك الصاعد؟
- هل للعوامل الثقافية علاقة بزيادة الطموح المهني للمرأة العاملة الجزائرية و شغلها لمناصب أكثر مسؤولية؟

.IV. الفرضيات

● الفرضية العامة

- للعوامل الاجتماعية، الاقتصادية و الثقافية علاقة بتسيير الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية.

● الفرضيات الجزئية

- تعد الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة داخل الأسرة كحالتها المدنية و المكانة التي تحتلها بين أفرادها بالإضافة لعلاقتها بهم، وكذا الدعم الأسري و الاستقرار العائلي من العوامل الاجتماعية التي تساهم في تسيير حراكها المهني.
- يشكل الطموح المهني للمرأة العاملة دافعا للبحث عن الترقية من خلال الحراك الصاعد ، و الذي يساهم في التحكم فيه عوامل اقتصادية تتمثل في الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها هذه المرأة ، دخل الأسرة و كذلك المستوى المعيشي الذي يرتبط بالقدرة الشرائية و خاصة في ظل ازدياد متطلبات الحياة العصرية.
- تساهم العوامل الثقافية المتمثلة في التغيير الثقافي الذي يكمن في تحسن المستوى التعليمي للمرأة و كذلك تغير في بعض القيم والعادات الاجتماعية في زيادة طموحها المهني و شغلها مناصب أكثر مسؤولية.

.V. تحديد المفاهيم

- الحراك المهني

فكلمة حراك تعني السهولة أو القدرة في التحرك أو التنقل.¹

¹ Dictionnaire de la rousse, Dictionnaire Français,2004, p272.

أما قاموس الاقتصاد و العلوم الاجتماعية فيعرف الحراك المهني بأنه تغيير مهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة.¹

و هناك من يعرفه على أنه التغيير في المؤسسة أو المنشأة وفي إطار أكثر محدودية فهو يعبر عن سلسلة من الوظائف أو تغيير في تعيين الوظائف في الهيكل التنظيمي و أحيانا تغيير في المنطقة وحتى البلد.²

كما عرفه " السيد الحسيني " بأنه عبارة عن انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى الغير ماهر إلى المستوى آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه.³ ومن خلال هذه التعاريف فالحراك المهني يعبر عن:

تغيير منصب العمل إلى منصب آخر سواء بتغيير المؤسسة أو بدون تغييرها، وكما ينتج عن ذلك تغيير في المراتب الوظيفية بالنسبة للسلم الهرمي.

- التعريف الإجرائي

- **الحراك المهني:** هو التغيير في منصب العمل و الوظيفة التي تشغلها المرأة العاملة إلى وظيفة أخرى بصفة عمودية عن طريق الحراك الصاعد تسمح لها بالترقية وشغل منصب أكثر أهمية مع تغيير في الرتبة وزيادة في السلطة و قد يكون ذلك داخليا دون تغيير المؤسسة كما يمكن أن يكون خارجيا بالتنقل للعمل في مؤسسة أخرى.

- التعريف الإجرائي للحراك الصاعد

الحراك الصاعد هو الحراك الذي يسمح للمرأة العاملة بتغيير الوظيفة التي تشغلها و تنتقل للعمل إلى وظيفة أخرى أفضل من الوظيفة السابقة و هذا ما يسمح لها بالترقية.

- الترقية

تعرف على أنها نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيم أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام ، حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات

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

² Cadin Loic et autres, Gestion des ressource humaines pratiques et éléments de théorie , édition Dunod , Paris,2002,p328.

³ مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف و النشر ، مصر ، 1970، ص484.

أكبر و يتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية أو أدبية ، ويتم اختيار أكفأ العاملين و أصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من المسؤولية و السلطة في التنظيم الإداري وفقا لضوابط نظامية محددة مسبقا.¹

وكما تعرف على أنها تغيير الفرد لوظيفته أو عمله الحالي ليؤدي عمل آخر ذا مسؤوليات و اختصاصات و سلطات تختلف إلى حد كبير عما كان متوفر في الوظيفة و العمل الأصلي الذي كان يشغله.²

و أيضا هي انتقال الفرد من وظيفة إلى وظيفة أكبر من حيث المسؤوليات و بشروط أفضل مع زيادة في الأجر .³

و تشير هذه التعاريف إلى أن الترقية هي أحد العمليات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات لإدارة القوى العاملة فهي تسمح للأفراد العاملين بتقلد مناصب أعلى وشغل وظائف أحسن خلال حياتهم المهنية.

- التعريف الإجرائي

الترقية: هي شغل المرأة العاملة لوظائف أعلى مستوى و ذات أهمية تختلف عن الوظيفة السابقة من حيث المسؤولية ، بحيث يتم من خلالها تحسن في مستواها المادي و المعنوي.

- المسار الوظيفي

يعرف المسار الوظيفي على أنه مجموعة من الخبرات و الأنشطة المرتبطة بالأعمال التي يؤديها الأفراد خلال حياتهم الوظيفية.

ويعرف أيضا على أنه تعاقب المواقع الوظيفية التي يحتلها الفرد خلال حياته الوظيفية ، أو هو عملية تحديد الفرد لأهدافه و احتياجاته و قيمة وظائفه المفضلة و قدراته الذاتية.⁴

¹ على غربي و آخرون ، تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر ، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 125.

² كامل مصطفى مصطفى، إدارة الموارد البشرية ، الشركة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة ، مصر، 1994، ص 308-309.

³ مهدي زويلف حسن، إدارة الموارد البشرية - مدخل كمي -، دار الفكر للنشر و الطباعة و التوزيع عمان الأردن، 2001 ، ط1، ص 172.

⁴ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث، المملكة الأردنية الهاشمية، 2002، ص 210.

ويتضح من خلال هذين التعريفين أن المسار الوظيفي يتضمن الأعمال المتنوعة والمترابطة التي يؤديها الفرد ، و أنواع المسؤوليات و الأنشطة التي تكون تلك الأعمال ، ومشاعر الرضا التي يكونها الفرد خلال انتقاله بينها.

و يمكن تعريفه أيضا على أنه "مجموعة متوالية من الترقيات و التنقلات الأفقية والرأسية التي تحدد مجموعة الوظائف المتتالية التي يحددها الفرد على امتداد عمره الوظيفي.... أي جميع الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته الوظيفية منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها".¹

- التعريف الإجرائي

المسار الوظيفي هو مجموعة من الوظائف و المسؤوليات المختلفة التي تشغلها المرأة العاملة و تنتقل بينها خلال حياتها المهنية .

- المرأة العاملة

يعرف معجم علم الاجتماع المرأة بأنها كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل و لها حقوق و عليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.² أما المرأة العاملة فيعرفها معجم مصطلحات العمل أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية و بذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات.³

ويعرفها " Evelyne " بأنها ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية و كل ما يتعلق بالمنزل و تربية الأطفال، و إنما تعني أيضا المرأة التي تعمل خارج المنزل.⁴

- التعريف الإجرائي

المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تعمل خارج نطاق المنزل و يكون لها مهنة محددة في إطار رسمي و تحصل مقابل ذلك على أجر.

¹ مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، - مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية-، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص215.

² عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة - المشرق الثقافي، عمان، الأردن، 2006، ط 1، ص72.

³ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العمل- انجليزي، فرنسي، عربي، دار الكتاب، بيروت، لبنان، 1988، ط 6، ص480.

⁴ Evelyne Sullerot , Histoire et Sociologie du travail, édition Gonthier, Paris, France 1971,p21.

- التعريف الإجرائي للعوامل الاجتماعية

العوامل الاجتماعية هي تلك العوامل التي تتعلق بالمحيط الأسري و الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة و التي تتمثل في الحالة المدنية والمكانة الاجتماعية، بالإضافة إلى الدعم الأسري و الاستقرار العائلي.

- التعريف الإجرائي للعوامل الاقتصادية

العوامل الاقتصادية هي تلك العوامل المرتبطة بالمستوى المعيشي للمرأة العاملة ، و الحالة المادية لها كدخل الأسرة و الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها.

- التعريف الإجرائي للعوامل الثقافية

يقصد بالعوامل الثقافية على أنها مجموعة من السلوكيات و الأفكار و التي تشمل القيم و العادات الموجودة في المجتمع بالإضافة إلى المستوى التعليمي .

- التغيير الثقافي

التغيير الثقافي هو كل ما يحدث من تغيرات في جميع قطاعات و نظم المجتمع سواء ما يتصل بالناحية الغير المادية مثل الايدولوجيا و القيم والأفكار أو ما يتصل من الناحية المادية مثل التغيرات التكنولوجية.

و يعرفه علماء الثقافة على أنه تغيير في الثقافة المادية و التي تتمثل في كل ما يصنعه الإنسان في حياته العامة و كل ما ينتجه العقل البشري من أشياء ملموسة و كل ما يحصل عليه الناس عن طريق استخدام التكنولوجيا و كذلك تغيير في الثقافة اللامادية و التي تشمل مظاهر السلوك المتمثلة في العادات و التقاليد و القيم و الأفكار و المعتقدات.

أما "روبين و ويليامز" **Robin Williams** فعرف التغيير الثقافي على أنه كل التغيرات في أنسقه الأفكار لأنواع متباينة من المعتقدات و القيم و المعايير و يدخل ضمن هذه الفئة التغيرات في الأجهزة المستخدمة في العالم الفيزيائي الطبيعي.¹ يتبين من خلال هذه التعاريف أن التغيير الثقافي هو التغيير الذي يحدث في المجتمع و الذي يصيب الجوانب المادية و الغير مادية.

¹ عبد الحميد محمود سعد، دراسات في علم الاجتماع الثقافي - التغيير و الحضارة ، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1980، مصر، 1980، ص ص 59-63.

- التعريف الإجرائي:

التغير الثقافي هو كل تغير حدث في المجتمع الجزائري، سواء على المستوى المادي كالتغير التكنولوجي أو على المستوى الغير مادي و الذي يشمل تغير الأفكار، العادات التقاليد و القيم الاجتماعية.

- العادة الاجتماعية

قد عبر "بيار بورديو" في كتابه **الحس العملي** عن مفهوم العادة الاجتماعية بالنزوع الشخصي و الاجتماعي ، فهو يشير إلى عملية إنتاج الأفكار الاجتماعية ثم إعادة إنتاجها مع تغير الظروف الاجتماعية أيضا و استمرارية هذا النشاط مع استمرارية تطور المجتمع.¹ أما "مالينوفسكي" "B.Malionski" فقد عرف العادة الاجتماعية على أنها روتين الحياة الحقيقية الذي يشهده الأفراد ، و ذلك الروتين الذي يتعلق بطبيعة اللهجة و اللغة التي ستعمل في الحياة اليومية ، والتي تتفاعل مع الرموز السلوكية فيكون جملة من ظواهر اجتماعية معقدة يصعب على العالم تدوينها أو وصفها أو تحويلها إلى أرقام ، لكن يمكن مشاهدتها ، لكن يمكن مشاهدتها وقت حدوثها أو التكلم عنها.²

و كما تعرف أيضا على أنها السلوك المتكرر الذي تفرضه الجماعة على الأفراد و تتوقع منهم أن يسلكوه و إلا يتعرضوا لاستياء الجماعة و سخطها على الأفراد.³ إذن العادة الاجتماعية هي سلوك متكرر يكتسب اجتماعيا و يمارس اجتماعيا و يتوارث اجتماعيا انطلاقا من تفاعل مجموعة من الرموز السلوكية في الحياة اليومية.

- التعريف الإجرائي

العادة الاجتماعية هي سلوك مفروض على الأفراد من طرف المجتمع ، تمارس بصفة متكررة بحيث يتوجب على الجماعة التقيد بها و عدم الخروج عنها إذ تحدد كل ما هو مقبول في المجتمع.

¹ عاطف عطية ، **المجتمع الدين و التقاليد**، بحث في إشكالية العلاقة بين الثقافة و الدين و السياسة ، لبنان، 1993، ص 48.

² دينكن ميتشل، ترجمة إحسان محمد الحسن، **معجم علم الاجتماع**، دار الطليعة، بيروت، لبنان، 1986، ط 2، ص 70.

³ سامية حسن الساعاتي، **المرأة و المجتمع المعاصر**، الدار المصرية السعودية، القاهرة، مصر، 2006، ص 264.

- القيم

يعرفها "مالينوفسكي" بأنها اتصال قوي و حتمي بموضوعات و قيم ومعايير و أشخاص ينظر إليهم باعتبارهم وسيلة لإرضاء حاجات الكائن.

كما يعرفها "توماس" و "زيناتيكي" على أنها شيء له محتوى من السهل الوصول إليه و له معنى لأعضاء الجماعة الاجتماعية.

وقد عرفها "بارسونز" أيضا على أنها تلك الجوانب من موجّهات الفاعل التي تلزمه بالمحافظة على معايير معينة و مقاييس للاختيار ، وحينما يكون الفاعل مجبر على الاختيار فإن موجّهات القيمة قد تلزمه بمعايير معينة تساعده على اختياراته.¹

ومن خلال هذا يتضح أن القيم بمثابة موجه لنشاط الإنسان و بتطور المجتمع الذي توجد فيه ، فتؤثر على سلوك الفرد و الجماعة.

- التعريف الإجرائي

القيم هي مجموعة من التصورات التي ترتبط بما هو مرغوب أو غير مرغوب فيه كما تقوم بتوجيه الفعل الاجتماعي و ضبط السلوك الإنساني ، و بالتالي فهي تحدد ما هو مقبول و مرفوض في المجتمع.

- الوضع الاجتماعي

حسب المعجم النقدي فالوضع الاجتماعي يدل على الموقع الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة، أو الموقع الذي تحتله المجموعة في مجتمع معين.

وكما يمكن تعريف الوضع الاجتماعي بصفته جملة من الموارد الواقعية أو الكامنة التي تسمح امتلاكها من قبل فاعل معين، بتفسير أدوارها أو لعبها لتعديلات مبتكرة إلى حد ما.²

- التعريف الإجرائي

الوضع الاجتماعي يعبر عن الموقع الذي تحتله المرأة العاملة داخل أسرتها و في محيطها الاجتماعي.

¹ السيد عبد العاطي السيد، محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 142-146.

² ريمون بودون و فرانسوا بوريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، المؤسسة الجامعية بيروت، لبنان، 1986، ط1، ص594.

- الأسرة

يعرفها "علي الحوات" بأنها وحدة اجتماعية صغيرة تتكون من الزوج و الزوجة و أولادهما غير المتزوجين و أحيانا المتزوجين ، كما هو الحال في الأسرة الممتدة و هذه الأسرة لها وظائف محددة ترتبط بالمجتمع و مؤسساته الاجتماعية المختلفة.¹

وقد نظر "ماكيفر" إلى الأسرة باعتبارها وحدة بنائية تتكون من رجل و امرأة تربطهما علاقات زوجية متماسكة مع الأطفال و الأقارب و يكون وجودهم قائم على الدوافع الغريزية و المصالح المتبادلة و الشعور المشترك الذي يتناسب مع أفرادها.²

أما "بروجر و لوك" في كتابهما العائلة فيعرفانها بأنها جملة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج و الدم أو التبني ، و يعيشون معيشة واحدة و يتفاعلون في حدود أدوار الزوج و الزوجة ، الأم ، الأب ، الأخ و الأخت و يشكلون ثقافة مشتركة.³

تشير هذه التعاريف إلى أن الأسرة جماعة اجتماعية تكون وحدة بنائية داخل المجتمع تعكس أنماط التفاعل الاجتماعي القائم بين أفرادها الذين يشغلون أدوارا اجتماعية يحددها المجتمع.

- التعريف الإجرائي

الأسرة هي مجموعة من الأفراد يعيشون معا في منزل واحد ، بحيث يضم الزوج و الزوجة إضافة إلى الأبناء ، في حالة الأسرة النووية ، كما يمكن أن تحتوي على أشخاص آخرين كالجد و الجدة و الأعمام و العمات في حالة الأسرة الممتدة.

.VI. الاقتراب النظري

من خلال الاقتراب النظري يستطيع الباحث الاعتماد على نظرية معينة في تفسير ظاهرة ما ، حيث اعتبره موريس أنجرس على أنه "طريقة خاصة غير تقليدية في استعمال النظرية العلمية" أي أن الباحث يستلهم و يستقي من هذه النظرية.⁴

¹ علي الحوات، مبادئ علم الاجتماع ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا، 1995، ص 228.

² إحسان محمد الحسن، المدخل إلى علم الاجتماع ، دار الطليعة ، بيروت ، لبنان ، 1988 ، ص 119.

³ محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية للكتاب ، مصر، 1997 ، ص 31.

⁴ موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية -تدريبات عملية- ، دار القصة، الجزائر، 2008، ص 99.

و في هذه الدراسة تم على الاعتماد على اقترايين نظريين هما النظرية الوظيفية و النظرية النسوية.

- النظرية الوظيفية

سعت هذه النظرية إلى تفسير الاستقرار و التوازن في المجتمع ، حيث نظرت إلى المجتمع كبناء مستقر و ثابت نسبيا ، يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها البعض و كل منها يؤدي وظيفة إيجابية يخدم من خلالها البناء العام ، و جميع عناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقات المشتركة.¹

حاولت النظرية الوظيفية إظهار الفروقات الجنوسية أي الفروقات الموجودة بين الرجال و النساء أي تلك الفروقات الطبيعية التي تسهم في تقسيم العمل بين الجنسين على أساس بيولوجي و في هذا الصدد اهتم "تالكوت بارسونز" بدور العائلة في المجتمعات الصناعية ، إذ يرى بأن العائلة المستقرة هي التي يقسم فيها العمل بين الجنسين بطريقة واضحة ، بحيث يؤدي الإناث أدوارا تعبيرية يوفرن فيها العناية و الأمن للأطفال و يقدمن الدعم العاطفي أما الرجال فإنهم يؤديون أدوارا مساعدة أي يزودوا العائلة بمصدر الرزق و المعيشة.

- النظرية النسوية

ركزت هذه النظرية اهتمامها على قطاع النساء ، و كما حاولت تأسيس عالم جديد يتساوى فيه الرجال و النساء ، بحيث تزول التفرقة بين الجنسين و تمتد جذورها إلى ظهور الحركات النسوية التي ظهرت في انجلترا خلال القرن الثامن عشر و هي حركات اجتماعية تسعى لتحقيق المساواة و ذلك انطلاقا من منح النساء حقوقهن كحق الانتخاب و الحق في التعليم و ممارسة المهن الفنية العليا.²

¹ محمد عبد الكريم الحوراني ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع - التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفية والصراع ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، 2008، ط1، ص 109.

² أنظر الفصل الثاني

VII. الإجراءات المنهجية للدراسة

1. منهج البحث

إن إتباع منهج معين في أي دراسة يعد من العناصر الأساسية ، لأنه بمثابة السبيل الذي يوجه الباحث خلال مراحل البحث و يعرف المنهج على أنه " عبارة عن برنامج محدد يتبعه الباحث للكشف عن الحقيقة مستندا في ذلك على مجموعة قواعد عامة تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة " ¹.

و بما أن اختيار نوع المنهج تحدده طبيعة الموضوع ، تم الاعتماد في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** لأنه الأنسب لمعالجة ظاهرة الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية و الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما و كيفا و ذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية عن المشكلة موضوع البحث ثم تصنيفها و تحليلها للوصول إلى نتيجة .

2. التقنيات المستعملة في البحث

من أجل الحصول على المعطيات الميدانية تستخدم عدة تقنيات أو أدوات، و في هذه الدراسة يتم استخدام التقنيات التالية:

● **المقابلة:**و التي تعتبر كتقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة ، كما تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة ².

و تم اختيار المقابلة النصف موجهة كتقنية لإجراء الدراسة الاستطلاعية اعتمادا على دليل مقابلة يحتوي على أسئلة أغلبها مفتوحة و تم إجراؤها مع بعض النساء العاملات في مختلف القطاعات للتعلم أكثر في الظاهرة وفهم جوانبها.

● **الاستمارة:** ويتم من خلالها طرح سلسلة من الأسئلة على المستجوبين، تكون في الغالب ممثلة لمجتمع إحصائي معين تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية و المهنية و العائلية و آرائهم و موقفهم من آراء و رهانات إنسانية و

¹ رشيد زرواتي ، **مناهج و أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2007، ط1، ص 41.

² مورييس أنجريس، مرجع سابق، ص 197.

اجتماعية و بمتوقعاتهم أو بمستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة لحدث أو مشكلة أو أي نقطة تهم الباحثين.¹

كما تعرف على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.

• **الإحصاءات و التقارير الرسمية:** يتم استخدامها لجمع المعلومات و البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق أدوات البحث الأخرى حيث تكون مكتملة لها.

✓ **الإحصاءات:** فهي عبارة عن الإحصاءات التي تقوم به مختلف المؤسسات أو الجماعات أو مراكز بحث ، أو أفراد آخرين في مواضيع مختلفة من أجل تفسير ظاهرة أو الإعداد لظروف معينة.

✓ **التقارير:** و هي تقارير بحثية تتميز بالصفة العلمية و تغطي مواضيع مختلفة بغية تفسير ظاهرة أو الإعداد و التهيئة لانجاز عمل ، تصدر من مختلف المؤسسات و مراكز البحث.²

و تستخدم الإحصاءات و التقارير الرسمية في هذه الدراسة لمعرفة النسب التي تتعلق بمجالات عمل المرأة .

3. مجال الدراسة و مجتمع البحث

تجرى الدراسة على عينة من النساء العاملات والتي خصت فئة الإطارات بولاية برج بوعريريج و اللواتي لهن على الأقل ثلاث سنوات عمل في مختلف القطاعات بحيث تتم عملية اختيارهن بطريقة موجهة و قصدية ، وذلك تماشيا مع أهداف البحث التي ترمي إلى التعرف على العوامل التي تساهم في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية .

العينة

تعد العينة جزء من مجتمع البحث الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي جزء من الكل بحيث يتم أخذ مجموعة من الأفراد يمثلون المجتمع الكلي.

¹ ريمون كيني و لوك فان كمينهود ، ترجمة يوسف الجباعي ، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1997، ص226.

² رشيد زرواتي ، مرجع سابق ، ص273.

تم اختيار نمط العينة غير احتمالية القصدية و التي يتم من خلالها اختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض البحث وذلك نظرا لصعوبة حصر مجتمع البحث و مراعاة زمن إجراء الدراسة .

أما بالنسبة للمجال الزمني للبحث فقد تم إجراء الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 01 ديسمبر 2013 إلى 30 جانفي 2014 فتم توزيع 100 استمارة ، ولكن استرجعت 88 استمارة فقط ومن بينها 08 استمارات ملغاة ليبلغ عدد أفراد العينة 80 مفردة .
وقد شملت الاستمارة على عدد من الأسئلة التي تدرج ضمن خمسة محاور أساسية تتمثل في :

- محور البيانات الشخصية : تتضمن 09 أسئلة.
- محور متعلق بالترقية والحراك المهني: يتضمن 09 أسئلة.
- محور يتعلق بالعوامل الاجتماعية: يتضمن 10 أسئلة.
- محور يتعلق بالعوامل الاقتصادية: يتضمن 09 أسئلة.
- محور يتعلق بالعوامل الثقافية : يتضمن 08 أسئلة.

VIII. الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على بعض التراث السوسيولوجي حول ظاهرة الحراك المهني و عمل المرأة تم الحصول على بعض الدراسات السابقة.

1. الدراسات الأجنبية

• دراسة إيفان تشيس Ivan chase عام 1975 حول الحراك المهني للأجيال .

ومن أهداف هذه الدراسة البحث عن أسباب الاختلافات بين أنماط الحراك المهني بين الأجيال بالنسبة لكل من الرجل و المرأة في ارتباطها بالحياة الأسرية و الحياة المهنية ، حيث أوضحت الدراسة:

- أن المرأة أكثر حراكا من الرجل في كل من مظاهر الحراك إلى أسفل أو الحراك إلى أعلى ، و على وجه الخصوص خلال مرحلة الزواج.
- كما أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية في أنماط التوارث المهني بين أجيال الآباء و الأبناء بالنسبة للجنسين.

- هناك اتجاه واضح بين الرجال في توارث مهن آبائهم في بعض المجالات المهنية بدرجة أكبر منها من النساء.

- تفسر الدراسة الاختلافات بين حراك المرأة خلال مرحلة الزواج.

في نفس الاتجاه تناولت دراسة "ملتون" "Millton" و "روبين" "Robin" و "ديجونج" "Dejong" البحث عن حراك الأجيال بين الإناث بالمقارنة لأنماط حراك الأجيال بين الذكور و في ضوء متغيرات التوارث المهني ، مسافة الحراك المهني ، الانتقال المهني أوضحت هذه الدراسة أن هناك تماثلا واضحا بين الجنسين في اتجاه حراك الأجيال و بذلك فإن كل ما ينطبق بالنسبة للإناث يمكن أن ينطبق كإطار للتعميم بالنسبة للذكور .

• دراسة "فيديريكو تشيزا" "Federico chesa" عن الحراك المهني بين الآباء و الأبناء في باريس و روما و بودابست و مدن أخرى خلال الفترة 1886 إلى 1908.

اهتم "تشيزا" بتحليل ظاهرة التوارث المهني ، حيث قام بوضع مقاييس أربعة لدراسة هذه الظاهرة في إطار دراسته للعلاقات التبادلية بين جيل الآباء و جيل الأبناء و يبرر اتجاهه هذا إلى مجموعة من الاعتبارات المنهجية و التي تتلخص فيما يلي:

- نظر إلى أن تحليل العلاقة التبادلية بين الأجيال هو أفضل الطرق لقياس أنماط الحراك المهني بين جيلين ، فالنسب البسيطة لعدد الآباء اللذين يتوارثون مهن آبائهم لا تعبر عن الواقع الفعلي ، حيث أن أسلوب تحليل النسب لا يساعد على استخلاص مقياس يحدد اتجاهات الأبناء نحو ممارسة مهن آبائهم.

- أسلوب تحليل العلاقات هو أفضل الفنون التي تستخدم في التحليل الكمي و التحليل الكيفي في نفس الوقت.

- فالمشاهدات الأولية التي دلت عليها الدراسة تدل على أن نسبة تتراوح بين 60% و 75% من الأبناء يشتغلون مهن تختلف عن مهن آبائهم و هذا ما يفسر أن ظاهرة الحراك المهني أكثر انتشارا من ظاهرة التوارث المهني.

- هناك ارتباط واضح بين درجة الضبط الاجتماعي داخل الجماعة المهنية و حجمها ، فكلما صغر حجم المؤسسة المهنية ازدادت فرص الضوابط الاجتماعية فيها و كلما

كبر حجم المؤسسة المهنية كلما ضعفت المؤسسة المهنية ضعفت الضوابط الاجتماعية فيها.

• دراسة "بيتر بلو" "Peter Blue" حول الحراك المهني في المجتمعات الصناعية
اهتم "بلو" بدراسة التدرج الاجتماعي داخل التنظيم الرسمي للصناعة ، و اعتمد على الدراسة الميدانية و التحليلات الكمية في عرض و تفسير المشاهدات التي انتهى إليها ففي مقال له نشر في المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع عام 1965 تعرض لدراسة تحليلية قام بها في تفسير العلاقات القائمة بين البناءات الفرعية في البناء المهني ، من بين 17 جماعة مهنية في إطار قوة العمل في المجتمع الأمريكي و اهتم أيضا بدراسة الخبرات المهنية داخل البناء الهرمي للمهن و لقد ساهم "بيتر بلو" توجيه الأنظار إلى تقسيم قوة العمل الأمريكي إلى ثلاث طبقات هي :طبقة ذوي الياقات البيضاء ، وطبقة ذوي الياقات الزرقاء و طبقة الزراع.

كما انتهى من دراسته إلى تقرير إلى أن التغييرات الداخلية في حراك المهن بين الأجيال في المجتمع الصناعي تؤثر في قوة العمل ، حيث تؤدي إلى خلق جماعات مهنية متعددة تؤثر بدورها في تغير قوة العمل ، حيث تؤدي إلى خلق جماعات مهنية متعددة تؤثر بدورها في تغير قوة العمل بين الأجيال ذاتها مما يساعد على فعالية ديناميات الحراك المهني بين الطبقات المكونة لبناء المجتمع الصناعي.

اهتم "بيتر بلو" أيضا بدراسة العلاقة بين حجم التنظيم الصناعي و اتجاه الحراك الاجتماعي ، و توصل إلى تقرير ثلاث مستويات من التنظيم على النحو الآتي:
المستوى الأول: ويشمل الحجم الكبير للتنظيم الصناعي و يتميز بدرجة عالية من الحراك المهني .

المستوى الثاني: ويشمل الحجم المتوسط للتنظيم الصناعي وينتج حراكا مهنيا في اتجاهات متعددة.

المستوى الثالث: ويشمل الحجم الصغير للتنظيم الصناعي و تقل فيه ظواهر الحراك المهني عن الأشكال السابقة.

2. الدراسات العربية

• دراسة فتيحة محمد محفوظ و تتمثل في أطروحة دكتوراه تحت عنوان التغيير القيمي و علاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية .
و تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية و أثر التغييرات على هذا الحراك ، و أسباب خروجها للعمل و المشكلات التي تواجهها في عملية حراكها المهني.

انطلقت الباحثة من تساؤلات للدراسة و التي تتمثل في تساؤل رئيسي:

- هل هناك علاقة بين التغيير القيمي و الحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية؟
وانبثقت عنه تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:

- ما دوافع و أسباب خروج المرأة اليمينية للعمل و المشكلات التي تواجهها؟

- هل هناك حراك مهني حدث للمرأة اليمينية ، ما أسبابه و معوقاته؟

- هل هناك تغيير في بعض القيم التي أثرت على عمل المرأة و حراكها المهني.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي و المنهج التاريخي و منهج المسح بالعينة ،
أما الأدوات التي استخدمت في البحث فهي الاستبيان - المقابلة الشخصية - الوثائق و
السجلات الرسمية.

أما عينة الدراسة فاشتملت على عدد من النساء العاملات في مجالات مختلفة ، و منهن
متزوجات و غير متزوجات و اختيرت العينة العشوائية بمقدار 8 % من تعداد الباحثات في
مجتمع البحث أي 547 امرأة.

و من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي:

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

- تفضل المرأة أن تعمل في المرافق الحكومية.

- من أسباب و دوافع عمل المرأة :الأسباب الاقتصادية - شغل أوقات الفراغ - تحقيق
الذات .

- معارضة بعض الأسر عمل المرأة نتيجة لبعض القيم العادات و التقاليد .

- هناك تمييز في الترقيات حيث يحصل الرجل على فرص أكبر للترقية من المرأة .
- وصول بعض النساء في مواقع صنع القرار.
- أصبحت المرأة كشريك في القرارات الأسرية و تساهم في النفقات الأسرية.
- دراسة هدى عبد المنعم وتمثل في رسالة ما جستير بجامعة القاهرة سنة 1977 تحت عنوان :الحراك المهني للمرأة المصرية في المجتمع الحضري و علاقته بالعوامل الاجتماعية و الثقافية.

حاولت هذه الدراسة أن تدرس الحراك المهني للمرأة المصرية من خلال مقارنة مهن المبحوثات بمهن آبائهن ، وتبين الحراك المهني داخل الجيل الواحد الرأسي و الأفقي ، و إلى جانب ذلك حاولت الدراسة تبيان أثر بعض المتغيرات الأساسية منها :السن،نوع العمل، الحالة التعليمية ، عدد الأطفال ، الحالة الزوجية ، على بعض المتغيرات التابعة و خاصة الحالة الاجتماعية والاقتصادية ، وقياس ما تعانيه المرأة من التحيز الجنسي في العمل و قياس قيمة العمل عند المرأة و كذا قياس الصراع النفسي الذي تعانيه المرأة العاملة.

ولمعرفة هذا قامت الباحثة بصياغة مجموعة من الفروض و هي كالآتي:

- للجماعة المرجعية تأثيرها على المسار المهني للمرأة .
- يعوق الزواج الحركة الصاعدة للمرأة.
- تعاني المرأة من الصراع الناجم عن تعارض دورها كزوجة و أم مع دورها كعاملة .
- لا يشغل العمل في نظر المرأة قيمة في حد ذاته.
- تعاني المرأة العاملة من التفرقة بينها و بين زملائها من الرجال في عدم تساوي الفرص إلى المراكز القيادية.

أما المنهج الذي اعتمده الباحثة فهو المنهج الوصفي و المنهج التاريخي و المنهج الإحصائي في تحليل البيانات.

كما استخدمت استمارة الاستبيان و طبقتها على عينة حجمها 150 امرأة عاملة تم اختيارهن عشوائيا من مهن مختلفة ، حيث شملت طبيبات ، مدرسات في الجامعة ، مهندسات ، مذيعات ، صحفيات ، أخصائيات اجتماعيات ، موظفات إدارة ، و عاملات في

وظائف القضاء ، كما تضمنت السيدات اللاتي توصلن إلى أعلى درجات السلم المهني ، كما اشترطت أن تكون المبحوثة متزوجة و قد مضى على عملها مالا يقل عن 4 سنوات .
ومن بين النتائج التي توصلت إليها الباحثة ما يلي:

- بلغت نسبة من مارسن الحراك الصاعد بين الأجيال حوالي 40% من أفراد العينة ، بينما 25 % مارسن حراكا هابطا .
- بلغت نسبة 26 % من اللاتي لم يحققن حراكا مهنيا عن مهن آبائهن أو عملهن بمهن تتساوى مع مهن الآباء ، أما بالنسبة للاتي لم يحددن مهنة الأب فبلغت 8% .
- أظهرت الدراسة أن نسبة من قمن بتغيير عملهن من أفراد العينة بلغت 41.3% و نسبة من حققن حراكا مهنيا صاعدا حوالي 36.5 % من المجموعة التي غيرت مهنتها ، بينما من مارسن الحراك المهني الهابط حوالي 11.3% .
- تؤكد الدراسة أن معدل الحراك المهني الرأسي بين الأجيال أكثر اتساعا منه داخل الجيل .
- أوضحت الدراسة أن التباين في السن بين أفراد العينة لم يظهر تباين ذا دلالة في معظم آراء المبحوثات الخاصة بالمصالح المهنية .
- أكدت الدراسة أنه كلما زاد عدد الأطفال قل حماس المرأة و اتجاهها نحو الطموح المهني .
- كلما اشتدت حماسة المرأة للعمل ارتفع طموحها للحراك المهني و ازدادت معه المشكلات التي تواجهها .

الفصل الثاني: العمل النسوي

تمهيد

I. لمحة عن تطور العمل النسوي

- 1- تاريخ خروج المرأة للعمل
- 2- دوافع خروج المرأة للعمل
- 3- العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل
- 4- التغير في نمط الأسرة وتوجه المرأة إلى العمل
- 5- مكانة المرأة العاملة في الأسرة
- 6- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

II. عمل المرأة في الجزائر

- 1- مراحل العمل النسوي في الجزائر
- 2- المرأة والتعليم في الجزائر
- 3- مجالات عمل المرأة الجزائرية
- 4- الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية.
- 5- الإطار التشريعي لعمل المرأة

III. الاتجاهات المفسرة لعمل المرأة

- 1- الاتجاه الوظيفي
- 2- الاتجاه الماركسي
- 3- النظرية النسوية

خلاصة

تمهيد

يعد خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية، جلبت اهتمام العديد من الباحثين باعتبارها طاقة بشرية تمثل نصف المجتمع في أغلب المجتمعات و يمكن أن تساهم في مختلف البرامج التنموية ، و خاصة بعدما رافق ذلك تغير في بعض الأدوار الخاصة بالرجل باعتباره كاسب الرزق و مصدر الدخل و المرأة باعتبارها ربة منزل ، و هذا ما يستدعي تتبع التطور التاريخي لوضع المرأة في المجتمع الإنساني و للأدوار المختلفة التي فرضت عليها .

و المرأة الجزائرية بدورها شهدت تغيرات في بعض هذه الأدوار نتيجة للتغيرات التي حدثت في المجتمع الجزائري خاصة بعد الاستقلال ،مما سمح لها بدخول جميع الميادين و المجالات المهنية ، و في الآونة الأخيرة أصبحت تنافس الرجل على المناصب القيادية و تطمح للوصول إلى مراكز القرار و دخولها الميادين التي كانت في وقت مضى محصورة على الرجل فقط و هذا ما أثر على مكانتها الاجتماعية.

وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى تطور العمل النسوي و تاريخ خروج المرأة للعمل، بالإضافة إلى تطور العمل النسوي في الجزائر و أهم الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة .

I- لمحة عن تطور العمل النسوي

1- تاريخ خروج المرأة للعمل

لقد لعبت المرأة منذ بداية البشرية أدوارا مختلفة، فرضتها عليها ظروف المجتمع الذي توجد فيه و الذي سيطر عليه الرجل فكانت إما أن تمكث في المنزل و تهتم بتربية الأطفال، أو تخرج للحقل للمساهمة في العمل الزراعي. أفضاهرة خروج المرأة للعمل كان محصورة لفترة طويلة في الطبقات الدنيا من المجتمع والتي تعاني من الفقر مما دفع النساء للخروج إلى العمل و على عكس الطبقات المتوسطة و الغنية التي لم تكن بحاجة إلى ذلك، إضافة إلى القيم التي كانت سائدة و منتشرة تمنعهن من ممارسة أي نوع من العمل.²

ففي القرن التاسع عشر تغير المجتمع و دور المرأة أيضا، أثناء الحربين العالمية الأولى و الثانية فمعظم الرجال شاركوا في هذه الحرب من أجل الدفاع عن أوطانهم و كان هناك إلحاح على ضرورة مشاركة النساء أيضا فهن يملكن مهارات و باستطاعتهن العمل في مصانع صناعة الأسلحة والذخيرة، و كذلك العمل في المكاتب و البنوك خلفا للرجال و بالتالي تكون المرة الأولى التي يقبضن أو يتقاضين فيها أجرا مقابل عملهن.³

وقد أدى خروج المرأة لميدان العمل إلى تحقيق بعض المكاسب في مختلف البلدان فقد ارتفعت مكانة المرأة عاليا في معظم الدول ففي فرنسا ساهمت في نواحي متعددة كما نجد المرأة الانجليزية قد لاقت صعوبات لدخولها الوظائف العامة و لكنها ما لبثت أن دخلت ميادين مختلفة كالطب و الميدان السياسي و حصلت على مقاعد في البرلمان أما في ألمانيا فقد ظلت الفكرة السائدة قبل عام 1914 أن نشاط المرأة هو المنزل و الأطفال حتى جاءت الحرب فجذبت النساء إلى أعمال كثيرة و من هنا طالبن بحقوقهن، و لهذا اختلفت الحركة في ألمانيا عنها في إنجلترا و أمريكا حيث اهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل، ففي روسيا فقد ارتفعت مكانة المرأة في وقت ما ثم نزلت إلى الأعماق ثم أخذت مكانتها ترتفع من جديد، ولم تظهر المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة 1825، و خلال سنوات الإعداد للثورة الجديدة

¹ حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1980، ط3. ص186.

² كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص46.

³ Janne Franck et autres, Les nouvelles connaissances usuelles-femmes au travail, Bibliothèque nationale du Québec, Kanada, 2001, p8.

أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية و الحركة النسائية في روسيا لم تكن تهتم بمحاربة الرجل بقدر ما عملت من أجل خطة و برنامج أوسع من ذلك.¹

أما المرأة العربية فيرجع دخولها إلى ميدان العمل إلى بداية القرن العشرين و ذلك تزامنا مع ما تشهده المجتمعات العربية من تغييرات سياسية أدت إلى بروز تيارين مختلفين و هما التيار التقليدي و التيار المعاصر و الذي أدى بدوره إلى صراعات على مستوى القيم الاجتماعية و أنماط السلوك المتبعة و هذا ما ساهم في فرص التعليم أمام المرأة و مشاركتها في قوة العمل² و ذلك بتطبيق مبدأ المساواة بين الذكور و الإناث في مجال التعليم فاختلفت الاتجاهات السلبية في مجال تعليم المرأة و تلاشت التمييزات و التقاليد و غيرها من المعوقات التي تعرقل تعليم البنات.³

2- دوافع خروج المرأة للعمل

إن خروج المرأة للعمل كان نتيجة لعدة عوامل دفعتها لدخول سوق العمل و المساهمة في الحياة الاقتصادية و من بينها:

- **الدوافع الاقتصادية:** يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز الدوافع التي دفعت بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل بدوافع تلبية حاجتها الاقتصادية، و المقصود بها هو حاجة المرأة الملحة و الشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها و الاعتماد عليها في معيشتها.⁴ و بذلك فهو يوفر لها نوع من الاستقلالية لتلبية الحاجات اللازمة لها، و بظهور الثورة الصناعية تغيرت وضعية الأسرة في المجتمع الحديث فأصبحت المرأة تساهم في دخل أسرتها و تساعد على رفع معيشتها.⁵ وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن دوافع المرأة الحقيقية للعمل يكمن في الحاجة الاقتصادية و التي قد تكون الحاجة الملحة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها و الاعتماد عليه في معيشتهم، ففي دراسة قام بها "هيير" على

¹ كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، صص 51-52.

² فوزية العطية، المرأة و التغيير الاجتماعي في الوطن العربي، بغداد، العراق، 1983، صص 16.

³ مريم سليم و آخرون، مرجع سابق، صص 17.

⁴ عباس محمود عوض، رشاد صالح دمنهوري، علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، صص 436.

⁵ لؤناس محفوظ، المسار المهني للمرأة الاطار في مناصب ذات مسؤولية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر، 2011، صص 66.

دور المرأة العاملة توصل إلى أن النساء العاملات من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المساعدة المادية، فالعامل المادي هو الذي يدفع بها إليه و الذي يرتبط بالأساس الطبقي لها.¹

● **الدوافع النفسية و الذاتية:** فحب الظهور و الحاجة للانتماء وتحقيق الذات هي دوافع أخرى تدفع المرأة للخروج إلى العمل فقد أظهرت دراسة "يارو" Yarrow أن 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يعملن من أجل تقديم خدمة للمجتمع و يرضين حاجتهن للبقاء في صحبة الآخرين، وكما أثبتت "فرديناند زفيج" F.Zweig أن المرأة تخرج للعمل تحت إحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية وقد توصل في البحث الذي قام به في مقاطعة لانكشير Lancashire أن بين كل ثلاث نساء متزوجات تعمل واحدة منهن تحت ضغط الدافع الاقتصادي إما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعالة الأسرة أما الباقيات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج و الشعور بالرضا عن العمل و توافق العمل مع ميولهن.²

● **الدوافع الاجتماعية:** العمل هو وسيلة لتأكيد الشخصية و اكتساب المكانة، فالحصول على الأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة و أهميتها كفرد في المجتمع له حقوق و واجبات و العمل يعتبر أساس لعلاقات جديدة مع الرجل و بذلك تؤكد المرأة ذاتها حيال زوجها و الذي سوف يشعر بمزيد من الاحترام لها فضلا عن ذلك فإن الاتصال بالعالم الخارجي يتيح نظرة عامة للمشكلات و يدفع إلى اتخاذ حلول أكثر ملائمة من الحلول المتبعة في الأسر التقليدية و بذلك تتغير نظرة المجتمع إلى المرأة و تتغير نظرتها إلى نفسها.³

● **الدوافع السياسية:** تمثل الدساتير و القوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات و انعقاد المؤتمرات الدولية كمؤتمر ميكسيكو و القاهرة و دول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة و المجتمع في المجال الاجتماعي و الثقافي و خاصة السياسي من الدوافع التي شجعت المرأة على العمل.⁴

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 87.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 99.

³ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، نفس المرجع، ص 99-100.

⁴ Laura Frady , « Inventer de droit au travail », Le mouvement social, n 184 , éd de l'atelier, France, 1998 , p8.

3- العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل

هناك عوامل اقتصادية و اجتماعية و ديمغرافية متشابكة تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة إلى العمل خارج المنزل.

- **التعليم و التدريب:** يزيد التعليم و التدريب في إمكانية المرأة على العمل و رفع مستوى توقعاتها في الحياة، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، و تسعى للتفرغ للأعمال المنزلية الروتينية و تسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي حصلت عليها.
- **بنية الاقتصاد و نموه و تأثيره في التوزيع السكاني:** لقد صاحب تطور الأنظمة الاقتصادية تغير في التوزيع السكاني و زيادة ملحوظة في نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة، و مع التنمية و التغيرات البنوية للاقتصاد تتجه الخدمات المنزلية نحو التقلص و تحل محلها الخدمات الاجتماعية (التعليم - الصحة) و الرعاية كمصدر مهم للزيادة في الطلب على عمل الإناث.
- **السياسات و القوانين و الخدمات التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة للعمل:** فخروج المرأة للعمل بتأثير حاجة الأسرة إلى دخل إضافي مساعد يستوجب توفير خدمات تخفف عنها عبئ العمل المنزلي و تضعها على قدم المساواة مع الرجل فمن تغيير نظرة الرجل للمرأة العاملة إلى إيجاد فرص عمل ملائمة للمرأة و إلى مساعدة الرجل للمرأة في العمل المنزلي، و زيادة عدد دور الحضانه و رياض الأطفال بالإضافة إلى حق المرأة بالعودة إلى العمل بعد إجازات الولادة و تربية الأطفال.
- **دور النقابات في معالجة مشاكل و حاجات النساء:** يمكن للتنظيمات النقابية مساعدة المرأة العاملة في عدة أمور أهمها المساعدة على تطبيق سياسة اجتماعية تضمن للنساء إمكانيات و فرص عمل متساوية مع الرجل كي لا يبقى حقهن هذا في إطار الاعتراف به فقط إنما يتحول إلى تطبيق و ممارسة دون تمييز، كذلك يمكن للنقابات مساعدة

المرأة في تصفية كل أشكال التمييز المسلط ضدها في مجال اختيار المهن والتأهيل المهني وتطبيق الأجر المتساوي مقابل نفس العمل و نوع العمل.¹

4- التغيير في نمط الأسرة و توجه المرأة إلى العمل

منذ بداية التاريخ حتى وقتنا الحاضر أدى التفوق الجنسي للرجل على المرأة إلى تقسيم العمل بينهما و اختص الذكور بالإسهام في الحياة الاقتصادية بالأعمال التي تحتاج إلى القوة مثل قطع الأخشاب و الأحجار و الصيد و بناء المنازل أما النساء فهن يقمن بالأعمال المنزلية مضافا إليها بعض الأعمال الصغيرة كجمع الخضروات و إحضار الماء و الطعام ،كما أن لكل منهما حقوق بما يتعلق بالملكية والسلطة فتقسيم العمل بناء على الجنس يكون قائما على تلك الأعمال التي تتطلب جهد فيزيقي و ذلك كأعمال الحفر والبناء و غير ذلك من أعمال الصناعات الثقيلة إلا أنه يمكن القول أن عملية تقسيم العمل فيما بين الذكور والإناث تخضع لعوامل عديدة و التي تتنوع بتنوع المجتمعات و الثقافات ،وعموم قد تعرض النظام التقليدي الخاص بتقسيم العمل لكثير من التغيرات ،حيث أصبح للمرأة مصدر مستقل للدخل بحيث لا تعتمد في حياتها على ما يكسبه الرجل و لم يعد الرجل هو المصدر الوحيد للرزق وكسب العيش و لقد ربط العالم الانجليزي "هنري مورجان" بين التغيرات التي تعترى أنماط الحياة الاقتصادية بتلك التي تطرأ على أشكال الأسرة بنائيا ووظيفا ،حيث تتفق معظم الكتابات على قضية مؤداها أن التصنيع يصاحبه عادة تغير في القيم والعادات و الأعراف التي تؤثر في بناء الأسرة ووظائفها و مع حدوث التغيرات الاقتصادية وظهور المكننة الصناعية أصبحت الأسرة استهلاكية ،و أدى اختراع الآلة إلى التقليل من القوة البدنية الأمر الذي مهد للمرأة الدخول في العمل الصناعي.²

5- مكانة المرأة العاملة في الأسرة

تعتبر مكانة المرأة في الأسرة عامل هام من عوامل تطور البنية الأسرية فعمل المرأة أو بقاؤها في البيت يغير من نشاط الأسرة، فالمكانة التي تحتلها وهي عاملة في عالم الشغل تعطيتها صورة مختلفة عن صورة المرأة الماكثة في البيت ،لا تغادره إلا لحاجات ضرورية

¹ مريم سليم وآخرون ،مرجع سابق،صص63-71

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان،الأسرة و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،مصر،2003،صص 211-212.

، إذ أصبحت المرأة العاملة تعيش في وضعية خاصة بها.¹ وتستمد المرأة مكانتها في الأسرة من نفوذها النسبي مقابل أعضاء الأسرة الآخرين و المقصود بالنفوذ بصفة عامة القدرة على تغيير سلوك الآخرين و تحقيق الإرادة الشخصية للفرد وهناك عدة مؤشرات لنفوذ المرأة في الأسرة و منها :

- قدرة المرأة على أن يكون لها رأي في القرارات المؤثرة في حياتها مثل المشتريات الضخمة للأسرة ، و بناء منزل و حجم الأسرة بما في ذلك إنجاب الأطفال في أوقات معينة في مراحل الحياة و العمل و الانتقال إلى مدينة أخرى .
- قدرتها على التحكم في القرارات المتعلقة بأنشطتها الإنتاجية متضمنة حرية العمل خارج المنزل و حرية الانتقال و التحكم في الدخل الناتج عن العمل .
- قدرتها على التأثير في هيكل الأسرة و مكوناتها من حيث كون العائلة ممتدة أم لا .
- التباين بين المرأة و الرجل في نسب الوقت الذي يقضيه كل منهما في العمل مقارنة بوقت الفراغ في العمل ، في العمل بأجر مقابل العمل بدون أجر .
- التفاوت بين الذكور و الإناث في الأجر و العائد في الأنشطة الإنتاجية داخل الأسرة .
- مشاركة المرأة في مؤسسات اقتصادية و اجتماعية مثل مؤسسات الائتمان و التعاونيات و الجمعيات النسائية .

فممارسة المرأة لنشاط خارج المنزل و مهمة معينة تبرز مكانتها في المجتمع و توجب احترام الآخرين لها، و تتيح لها حرية أكبر في الإنفاق على نفسها و أطفالها و إذا لم تكن المرأة متزوجة يتيح لها العمل حرية أكبر في البقاء دون زواج لأي مدة مناسبة حتى تمكنها من بناء أساس اقتصادي و مهني و كذلك يكسبها العمل خبرة و ثقافة و دراية بالمجتمع و ثقة بالنفس و بالتالي يحقق لها مكانة و قوة تفاوضية أكبر و نجد أن المرأة تتمتع بقدر أكبر من النفوذ في الأسرة ، و أن هذا النفوذ يكون ملحوظا في حالة النساء المشتغلات وقتا كاملا

¹ بوزكرية يمونة ، الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي ، جامعة الجزائر ، 1983، ص 81.

مقارنة بالمشغلات بعض الوقت ،و كذلك يكون النفوذ أكبر في حالة النساء اللاتي يمارسن مهن ذات مكانة اجتماعية عالية واللاتي يحققن دخلا كبيرا قد يفوق دخل أزواجهن.¹

6- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

فعمل المرأة خارج البيت يخل ببعض الواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة و لديها أطفال، إضافة إلى مشكلات مهنية تعترضها تحول دون قيامها بالعمل بصورة إيجابية و من بيم أهم هذه المشكلات :

- **التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية** :إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها المزيد من الجهود و تخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال و التضحية بأوقات الفراغ و الترويح ،ولكن واجباتها لا تقف عند تحمل المسؤوليات الأسرية فقط ،فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية و المهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت و عدم مساعدة الزوج لها بسبب القيم و المواقف التقليدية السائدة في المجتمع و التي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال .
- **تربية أطفال المرأة العاملة** :تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال،فقضاء المرأة لساعات طويلة في العمل خارج المنزل يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم ،وهذا القلق لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها ،وفي معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها و يشرف عليهم و يلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل.
- **تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة** :هناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة و هي مشكلة سوء و توتر علاقتها الزوجية ،وذلك من جراء غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت و تعرضها للإرهاق و التعب و الملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية و المنزلية في آن واحد و عدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج و الأطفال .

- **مشكلة مواظبة المرأة على العمل** :إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات

¹ محيا زيتون، المرأة والتنمية -مناهج نظرية وقضايا عملية- ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ،القاهرة، مصر، دون ذكر السنة، ص ص 26-30.

المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدمية ،حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما و نوعا ،والغياب هو انقطاع اضطراري عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة.¹

- **الأمية:** تمثل الأمية العقبة الأساسية لتقدم المرأة ففي أي مجتمع تحدد أحلام و آمال المرأة في تحسين ظروف حياتها الاقتصادية، والأمية هي أحد العوامل الأساسية التي تحتاج إلى مواجهة لرفع مستوى الحياة.²

II- عمل المرأة في الجزائر

1- مراحل العمل النسوي في الجزائر

أ- عمل المرأة قبل الاحتلال الفرنسي

فالنظام الأبوي في العائلة التقليدية الجزائرية يقوم على أساس اختلاف المكانة بين الجنسين إذ تتحدد مكانة المرأة منذ زمن بعيد من خلال الوصاية التامة للرجل عليها ،سواء الأب قبل الزواج أو الزوج بعد الزواج فكانت تعتمد كلياً على أسرتها في عملية الإنفاق عليها و كان عملها ينحصر في ترتيب المنزل و رعاية أمور الزوج و تربية الأطفال ،وحسب المجتمع فإن هذا العمل هو عمل بالطبيعة أو بالفطرة بالإضافة إلى فالمرأة كانت تشارك في أعمال الحقل كالعمل الزراعي ،حيث كانت العائلة الكبيرة لها ممتلكاتها و أراضيها و منها تكسب عيشها و تحفظ لأبنائها العمل المستديم في أرضهم ،وتقوم المرأة كذلك بجني الزيتون ،وجني الثمار و جلب المياه و جمع الحطب بالإضافة إلى القيام ببعض الحرف اليدوية كالنسيج و صناعة الأواني الفخارية فكانت تحتفظ ببعض منها لاستعمالها في سد حاجات البيت و العائلة و البعض الآخر لتساعد به زوجها في ميزانية الأسرة.³

و المرأة الجزائرية منذ صغرها تترعرع في وسط يحيط به التعسف والقهر و جو يحيط به مجموعة من القيم والتقاليد لا يمكن الخروج عنها ،وحتى تظل المرأة محل احترام و تقدير من طرف الجميع فلا يمكن لها المعارضة ،ويفسر المؤرخون الاتجاه المتمثل في إبقاء المرأة في البيت و غيابها عن ممارسة أي نشاط خارجي يكون دور المرأة الجزائرية في

¹ إحصان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة ، دار وائل للنشر، عمان ،الأردن،2008،ص ص 79 -87.

² حسين عبد الحميد رشوان،مرجع سابق،ص97

³ أنيسة بركات حراز،نظام المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ،دون ذكر السنة،ص10.

ذلك الوقت هو المحافظة على الهوية الجزائرية، حيث كان لزاما على الرجل أن يحمي المرأة حتى لا تصطدم مع المستعمر.¹

فمكوث المرأة بالبيت بالنسبة للرجل يعني المحافظة على أصله وجذوره والمرأة في البنية التقليدية امرأة بالإنجاب، ولا تصبح أما من الناحية الاجتماعية إلا عندما تنتهي من تربية أبنائها و تزويجها لهم، وكذلك عندما ترى أحفادها، والأم قبل كل شيء الوالدة تلك التي أعطت أبنائها لخلف زوجها ومن هنا نجد وضعيتها تفرض احترامها في العائلة بواسطة إنتاجها الديمغرافي.²

ب- عمل المرأة في ظل الاحتلال الفرنسي

الأوضاع الاجتماعية و السياسية التي فرضتها إدارة المستعمر الفرنسي على المجتمع الجزائري أثرت في وضعية المرأة في شتى مجالات نشاطها الاجتماعي و الثقافي فقام المستعمر الفرنسي على هدم البنية الاقتصادية و الاجتماعية للعائلة الجزائرية حيث استولى على أراضيها و خيراتها فاضطر أفرادها الاشتغال خماسين عند المعمرين.³ وبعد أن كانت المرأة منتجة فقد شنت الاستعمار هذه الأسرة و غير مكانة المرأة و أصبحت تهتم بأشغال البيت و لكن بعد سنة 1954 بدأ التغيير في مكانة المرأة الجزائرية و هذا التاريخ يتزامن مع الثورة المسلحة في الجزائر والذي أحدث تغييرا في الخلية العائلية، و استدعت هذه الثورة التحريرية مشاركتها في العمل المسلح فكانت هي التي تحضر المؤونة للمجاهدين و تخطط لهم الرموز و الأعلام و هناك منهن من تلتحق مجاهدين و هذه المشاركة تعبير بداية التغيير في ظروفها و تمخض عنها علاقات جديدة بين الجنسين، فقد كانت المرأة هي الوساطة التي تحمل السلاح أو الرسائل كما لو كانت المرأة هي الوساطة التي تحمل السلاح أو الرسائل، كما كونت جمعيات نسوية كالوحدة الفرنسية الإسلامية للنساء الجزائريات و التي تشكلت في أفريل 1973 و شاركت المرأة في السياسة، فبعيدا

¹ Sonia Abadir Ramzi, La femme arabe au Machrek et au Maghreb -fiction et réalités-, Entreprise nationale du livre, Alger, 1986, p51.

² مصطفى بوتفوشة، العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة، ترجمة دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص70.

³ غنيمه هلال، دوافع توجه المرأة الجزائرية للعمل في إطار النشاطات الاجتماعية الخاصة في ظل التغيير الاجتماعي الحاصل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2008، ص72.

عن أشغال البيت كانت النساء تلتقي فيما بينها ،و يتكلمن في مشاكل السياسة و هذه التجمعات تنشطها طالبات ثانويات أو مساعدات اجتماعيات وممرضات ومن ثم عرف الرجل أنه يجب أن يعطي بعض من المسؤوليات للمرأة التي أظهرت أنها كفى لها و مما لاشك فيه بهذا العمل الوطني جعلت كل شخص ينظر إليها باحترام و عزة و حققت بذلك احترام و عزة و حققت بذلك احترام أهلها و مجتمعها.

وكما وقفت المرأة مسؤولة عن مقومات الثقافة و التعليم متفطنة لدور الإغراء الذي يمثله المستعمر معها قصد كسب ثقتها لأنها على رأس خلايا المجتمع ،و هكذا كان يخطط المستعمر و أراد أن يؤثر على المرأة إلا أنها لم تخضع أبدا لمخططه بل انتهجت طريقا غير الذي أراده لها المستعمر.¹ وكما نجد أيضا ظروف الاضطهاد و التعسف التي جعلت الرجال يغادرون بيوتهم للالتحاق بصفوف المجاهدين للمشاركة في الثورة التحريرية ، فأمام هذا الوضع اضطرت المرأة للخروج و البحث عن العمل في بيوت المعمرين خادمة بأجر زهيد فتولت تحمل مسؤوليات العائلة و تسيير الأسرة و الحفاظ على وحدتها و تماسكها و كذا سد حاجياتها.²

ج- عمل المرأة بعد الاستقلال

انقضت سنوات الكفاح المسلح في الجزائر متوجة بالاستقلال عام 1962 قد شاركت العديد من النساء الجزائريات ومن مختلف الطبقات الاجتماعية في الكفاح فقد صعدن إلى الجبل و حملن القنابل و خبان المقاومين و كن ممرضات ووسيطات ،وكما اعتقلن وسجن و عذبن تماما مثل الرجال ،و بعد الاستقلال صدمت بعض النساء اللواتي ظنن أن استقلال الجزائر مرتبط بتحريرهن فلم يجدن خيارا آخر سوى العودة إلى البيوت رغم الاعتراف بمشاركتهن و بطولاتهن التي كانت سارية،ورغم أنه ما يقال بأن أن أكثر ما يحرر المرأة هو العمل المأجور إلا أنه للنسب العالية للبطالة و ندرة مناصب الشغل فإن الأولوية تعطى للرجل ما إن يتم ظهور مناصب شغل جديدة.³ لكن عملت الدولة الجزائرية على تهيئة

¹ نوارة نافع، السلطة الرجالية الأسرية و أثرها على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية، دار بن مرابط، الجزائر، 2010، ص 99-100.

² غنيمة هلال، مرجع سابق، ص 73.

³ بثينة عثمانية، المرأة والمواطنة، مجلة الدراسات والنقد الاجتماعي، العدد 22-23، المركز الوطني للكتاب، الجزائر، 2006، ص 79.

الظروف الموضوعية لتوفير شروط التنمية الوطنية و قد كان للمرأة الجزائرية مكانا بارزا في هذه العملية، حيث لم تفرق موثيق الثورة مطلقا بين الرجل و المرأة من حيث الحقوق والواجبات إلا أنه نظرا للعادات السائدة و بعض الذهنيات التي عمل المستعمر على تكريسها طيلة وجوده في أرض الوطن أبقى دور المرأة ناقصا في عملية التنمية، ولكن مع التحولات التي طرأت على البنى الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية تغير الوضع و لاسيما تغير بنية الأسرة من أسرة ممتدة إلى أسرة نوية مما نتج عنه تلاشي علاقات التضامن العائلي و التي ساهمت في عول الفرد عن جماعته الأصلية، إذ أصبح للمرأة دور فعالا في بناء المجتمع بدخولها مختلف المجالات و فسخ لها مجال التعليم و المعرفة مما أكسبها تأهيلا سمح لها بها بفرض وجودها في سوق العمل، هذا التوزيع الجديد للأدوار و الوظائف الاجتماعية أدى بالأسرة إلى محاولة بلورة سلوك الأفراد بشكل يساعد على التكيف مع الوضع الجديد و بالتالي تكون العائلة التقليدية فقدت بعض من وظائفها الرئيسية الاقتصادية و الاجتماعية.¹ و الدافع لدخول المرأة إلى عالم الشغل هو التخلص من وضعيتها الاجتماعية الصعبة و المحافظة على بقائها كفرد فعال و مهم في الأسرة، و رغم خروج المرأة الجزائرية بأعداد قليلة نظرا لقلّة مجالات و فرص العمل فقد لقي خروجها ردود فعل مختلفة منها المؤيدة التي ترمي إلى إدماج المرأة في مختلف المجالات الاقتصادية و منها التي نادى ببقائها في البيت.²

ح- عمل المرأة في فترة التسيير الاشتراكي

الجزائر عكس الدول الاشتراكية في أوروبا و أمريكا الشمالية ككوبا و آسيا كالصين و الفيتنام، في وضع القواعد العامة التي تجند العمل النسوي خلال سنوات الستينات إلى غاية الثمانينات فبالرغم من التوجه الاشتراكي و تقييم التعليم و العمل و الذي لا يتحقق إلا بتطور دخول النساء إلى ميدان الشغل إذ أن نسبة نشاط النساء في هذه الفترة بقيت في نطاق ضيق و أكثر انخفاضا في العالم، و ذلك كان عكس نسبة تمدرس الفتيات فدخولهن للتعليم الثانوي و العالي كان في زيادة و يسير في وتيرة جد سريعة و ذلك لإجبارية التعليم التي

¹ Souad Khodja , Les Algériennes au quotidiens, Entreprise de livre, Alger, 1991p59.

² Benatia Farouk, Le travail féminin en Algérie, Société nationale d'édition et d'effusion ,Alger, 1970,p 22.

فرضتها الدولة، و أثناء هذه المرحلة هناك عوامل هي التي تتحكم في النشاط النسوي في الجزائر والتي يمكن أتحدد في 03 عوامل هي:

- العامل الديمغرافي:و الذي يتمثل في سن الزواج و عدد الأطفال تفسر ضعف نشاط المرأة في هذه الفترة.
- مستوى تعليم الفتيات:التفريق بين الجنسين في التعليم، إذ نجد الإناث أقل تم رسا من الذكور بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الأمية عند الإناث.
- ثقل العادات:تفسير ضعف مشاركة المرأة في العمل يمكن تفسيره بمخالفة خروج المرأة بمخالفة خروج المرأة للعمل للعادات.¹

ويمكن توضيح تطور النشاط النسوي في هذه الفترة من خلال هذا الجدول:

جدول رقم 01 يوضح تطور النشاط النسوي خلال سنوات 1966-1977-1987.

السنوات	1966	1977	1987
نسبة النساء العاملات %	1.83	5.2	8.1

Source:

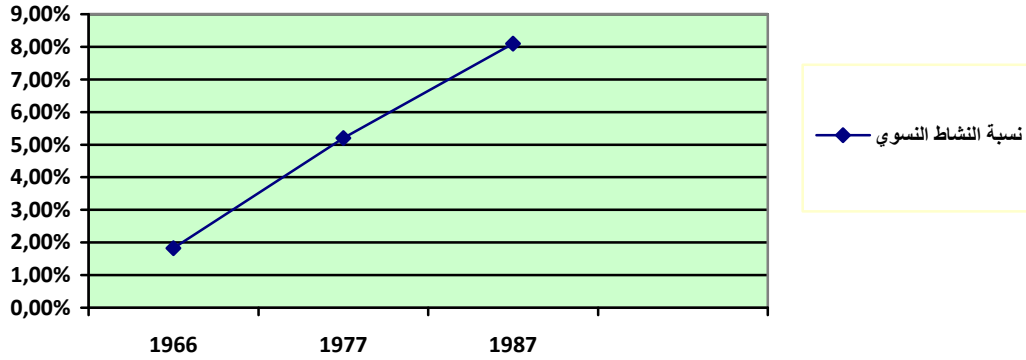
Mohamed Saib Musette, Marché du travail et emploi en Algérie, Organisation Internationale du Travail -pureau de loit à Alger,2003,p19.

Enquête emploi auprès des ménages, Collections statistique n : 173, Série S statistique sociales ,ONS, ALGER,2012, p6.

من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة اليد العاملة النسوية النشيطة بعد الاستقلال عرفت تطورا ملحوظا رغم ضعف نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل،حيث قدرت سنة 1966بـ1.83% لترتفع إلى 5.2 % سنة 1977 لتصل سنة 1987 إلى 8.1 % .

¹ Fatiha Talahit ,Algérie l'emploi féminin et transition, conférence internationale « inégalités et développement dans les pays méditerranéens »université de Galatasaray 21-23 mai 2009,p2.

رسم بياني رقم: 01 خطوط بيانية بين تطور نسبة النساء العاملات من سنة 1966-1987.



خ- عمل المرأة خلال المرحلة الانتقالية والتوجه نحو اقتصاد السوق

عرفت هذه المرحلة عدة إصلاحات في المجال الاقتصادي سمحت بتطور حيوي لنسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلا أنه بقي هناك تفريق بين الجنسين مقارنة بنسبة النساء العاملات الملاحظة في الدول المجاورة، كما ساهمت البطالة في ضعف حصولها على منصب عمل¹.

ومن خلال هذا الجدول يتوضح تطور النشاط النسوي في هذه المرحلة.

جدول رقم 02 يوضح تطور النشاط النسوي ما بين 1990-2013.

السنوات	1990	1991	2000	2001	2010	2011	2013
نسبة النساء العاملات %	10	10.5	13	15	17	17.7	19

Source :

Marie France Grangaud ,Secteurs porteurs A investir par les femmes en Algérie,« Revue du SIDDEF », Décembre, 2011, n 29 p36.

Enquête emploi auprès des ménages, op.cit,p06

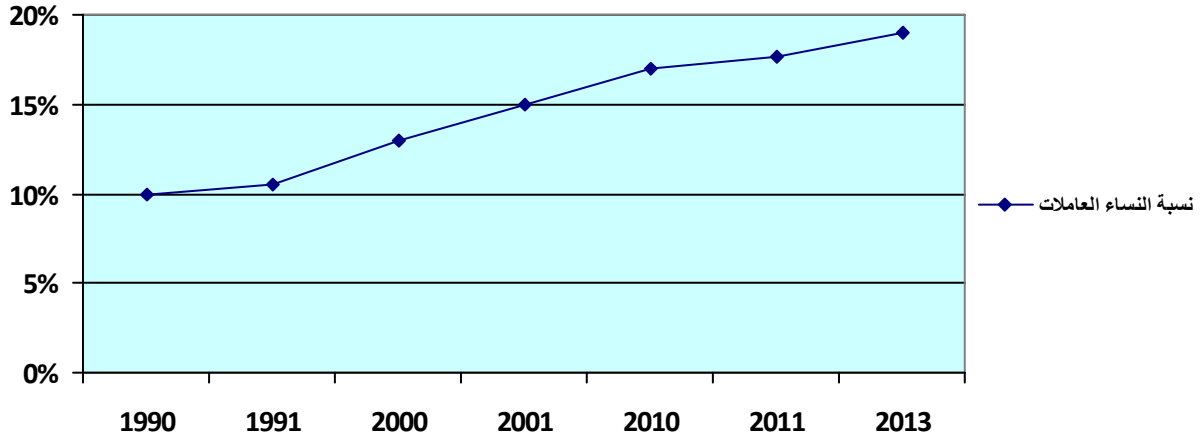
Activité, Emploi & Chômage au 4ème trimestre, n : 653 , ONS, ALGER,2013, p 01.

هذا الجدول يوضح تطور نسبة مساهمة اليد العاملة النشطة النسوية ابتداء من سنة 1990 إلى غاية 2011 والتي عرفت تقدما ، إذ قدرت بـ 10 % سنة 1990 لتبلغ 10.5% سنة 1991 لترتفع سنة 2000 إلى 13 % أما سنة 2001 فقد قدرت بـ 15 % أما خلال سنتي 2010 و 2011 فقد قدرت بـ 17 % و 17.7 % و تسجل سنة 2013 نسبة

¹ Fatiha Talahit, op.cit , p8.

19% ، هذا راجع لتغير الذهنية التقليدية للفرد في المجتمع الجزائري تجاه قيمة العمل النسوي و كذلك سياسة مجانية التعليم.

رسم بياني رقم: 02 خطوط بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات من سنة 1990-2013.



جدول رقم 03 نسبة النشاط النسوي حسب السن خلال سنوات 1996-2003-2005.

السنة	2005	2003	1996	السن
	2.6	3.5	9.7	19-15
	11.7	13.9	20.6	24-20
	22.3	21.6	19.21	29-25
	19.3	18.6	14.9	34-30
	18.8	1.6	10.7	39-35
	17.3	16.1	8.9	44-40
	13.3	12.9	7.3	49-45
	10.6	11.1	4.1	54-50
	7.5	7.2	4.5	59-55
	1.9	4.4	1.7	60 فأكثر
	100	100	100	المجموع

Source :Sohil Chennouf ,Taieb hafsi, **Femmes entrepreneurs, Femmes au foyer et Femmes salariées ,Le cas de l'Algeries** ,La chaire de management stratégique international , Kanada , Septembre 2007, p11.

جدول رقم 04 نسبة النشاط النسوي حسب السن و منطقة السكن لسنة 2011.

منطقة السكن		السن
ريفي	حضري	
1.3	1.9	19-15
12.2	19.4	24-20
17.5	32.9	29-25
13.1	26.8	34-30
10.4	22.7	39-35
8.4	21.9	44-40
5.7	17.4	49-45
6.5	14.5	54-50
4.3	9.2	59-55
1.8	1.7	60 فأكثر
8.8	17.1	المجموع

Source : Enquête emploi auprès des ménages , op.cit,p26.

2- المرأة والتعليم في الجزائر

أ- تعليم المرأة أثناء الاحتلال الفرنسي

عرفت الجزائر تعليم البنات و البنين مع بداية دخول الاحتلال الفرنسي إلى الجزائر عام 1830 ، فلقد أنشأت مدارس فرنسية لتعليم أبناء الجزائر لكن ظل هذا التعليم يتأرجح بين القبول الرفض و الملاحظ هو تسجيل البنات في المدارس الفرنسية ، حيث أنه في سنة 1836 لم تكن النساء تعرف القراءة ولا الكتابة فحاولت الأنسة ألكس Aix من جهتها إدماج الفتيات الجزائريات في التعليم ومن أجل ذلك كانت تزور الأهالي في ديارهم لتضمن قبولهم لخروج بناتهم من البيت و تسجيلهم في مدرستها حاملة معها هدايا لكل بيت واعدة أهلها بأنها ستحافظ على دينهن و قيمهن الإسلامية كما وعدت العائلات أنها ستخصص منحة قدرها 2 فرنك فرنسي شهريا مقابل قدوم البنات إلى المدرسة و بالرغم من هذه المساعي لم تتقدم إلى مدرستها سوى 04 بنات ثم 13 بنتا و هذا مقابل 200 أو 500 التي كانت تخطط لاستقبالهن ، فالأمية والعادات التي تسود المجتمع الجزائري والتي انعكست سلبا على وضعية المرأة و حرمانها من التعليم ومن ممارسة أي عمل خارج المنزل ، هذا

بالنسبة للتعليم الفرنسي أما التحاق الفتيات بالتعليم العربي الحر فقد شهدت كذلك تأخر طويلا نظرا للوضعية السيئة التي تعاني منها المرأة الجزائرية من جهة ومن جهة أخرى موقف الفرنسيين من التعليم العربي الحر الذي كان يتسم بالخوف، وحاولت الإدارة الفرنسية آنذاك تحديده في أضيق حدود ممكنة ففي 1904/12/24 صدر قانون فرنسي يحضر على أي جزائري أن يفتح أو يتولى إدارة مدرسة أو كتاب لتعليم القرآن الكريم إلا بترخيص خاص من عامل العمالة يعني (المحافظ) وينذر هذا القانون كل فرد أو جماعة تقوم بفتح مدرسة عربية دون ترخيص مسبق في إدارة الاحتلال إما بالحبس أو بالغرامة أو معا.¹ ويمكن تبرير موقف الجزائريين من المدرسة الفرنسية الذي يتأرجح بين القبول و الرفض إلى عاملين : عامل وطني وهو رفض هذا التعليم بصفته تعليما أجنبيا في مناهجه فلسفته و أهدافه و عامل ثاني يخص الاستعمار الذي تخوف من نشر التعليم في أوساط الجزائريين و فضل جهلهم و المرأة الجزائرية في ظل هذه الوضعية كانت منعزلة عن الحياة الاجتماعية العامة نظرا لطبيعة المجتمع التقليدي و سيطرة الذهنية التقليدية و التنشئة الاجتماعية المنية على أساس التمييز الجنسي الذي شجع الرجل الجزائري على تجهيل المرأة و حرمانها من الذهاب إلى المدرسة اعتقادا منه أن مكانها المناسب والمفضل هو المنزل.²

ب- تعليم المرأة بعد الاستقلال

إن العامل الأساسي الذي يرجع إليه التغيير الشامل في المجتمع الجزائري هو السياسة التعليمية التي قامت منذ البداية على ديمقراطية التعليم و مجانيته و هو القرار الأصح الذي اتخذ منذ الاستقلال ، حيث أتاح لكل الجزائريين والجزائريات الحق في التعليم وإجبارية التعليم الابتدائي فتحت آفاق كبيرة أمام الفتيات فتعميم التعليم أدى إلى فتح المدارس في كل أنحاء الجمهورية و لم تقتصر على المدن بل انتشر في الريف و القرى البعيدة والناحية في أطراف الوطن الفسيحة و إن استدعى ذلك في البداية الاستعانة بالمتعاونين خصوصا من الأشقاء و الأصدقاء وغيرهم من كل بلدان العالم ولم يقتصر ذلك على التعليم الابتدائي بل

¹ حورية سعدو، الوضعية الاجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الاستقلال ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995، صص 42-44.

² مساس أحمد، التعليم والثقافة في الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية ، مجلة الثقافة ، العدد 85، الجزائر، 1985، صص 63.

حتى الثانوي و الجامعي وشيدت الثانويات وكذلك الجامعات كما أرسلت البعثات العلمية إلى الدراسة و التخصص في مختلف أنحاء جامعات العالم.ونجد أن المرأة قد استفادت من مجانية التعليم حيث مختلف الفتيات انضممن إلى مقاعد الدراسة غي كل مكان مما أتاح لأعداد كبيرة منهن ليس فقط محو الأمية و لكن مواصلة التعليم في مراحل المختلفة وصولا إلى الجامعة و التخصص و مواصلة التعليم ضمن البعثات الجزائرية للخارج و عادت هذه الإطارات لتتسغل مناصب سامية في الدولة بعد أن كانت معظم الفتيات لم يسمح لهن مغادرة المنزل و الخروج منه إلا مصحوبات بأوليائهن فأصبحن يسافرن إلى الخارج بمفردهن للالتحاق بالجامعات.¹

وقد تم إنشاء المدارس فكان مشجع إذ أنه تخطى نسبة التطور السكاني الإجمالي و لا يكفي بمجاراته نسبة إنشاء المدارس عام 1966 47% و في إحصاء 1977 70% إلا أن هناك تفاوت بين الذكور و الإناث 60% من الفتيات في المدارس مقابل 80% للفتيان وفي الثانوي بلغ عدد الفتيات بالنسبة للفتيان في 1970، 27% مقابل 73% حتى في 1976 34 فتاة مقابل 66 فتى، و إذا تم أخذ نسبة الطالبات الجامعيات كمقياس لتعلم المرأة في الحياة العامة و لارتقائها في السلم الاجتماعي يلاحظ أنها تبقى حيث هي، و يلاحظ زيادة في الأرقام المطلقة 2200 طالبة في 1968 مقابل 10000 طالبة سنة 1972 و 15000 في سنة 1980.²

ومن خلال هذا الجدول يتضح تطور عدد التلاميذ في التعليم الابتدائي من 1962 إلى غاية 1977.

¹ سميرة السقا، تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر، فعاليات الملتقى الثالث، التغيرات الأسرية و التغيرات الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، العدد 2، 20-21 جانفي 2004، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006، ص 177-178.

² هيلين فان قبيلد، ، ترجمة سليم قسطون ، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة، الجزائر، 1983، ط1، ص7.

جدول رقم 05 يوضح تطور عدد التلاميذ في التعليم الابتدائي من 1962-1977

السنة	ذكور	إناث	المجموع
1963	494794	282842	777636
1967	857242	513115	1370357
1971	1150492	700924	1851416
1977	1053885	112859	2782044

المصدر: عبد اللطيف بن أشهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون ذكر السنة، ص 412.

من خلال ملاحظة هذا الجدول يتبين أن عدد الذكور في مرحلة التعليم الابتدائي من سنة 1963 إلى غاية 1977 يمثلون الفئة الأكثر إقبالا على التمدرس مقارنة مع عدد الإناث الذي بقي منخفضا و ذلك لوجود عراقيل تحد من متابعة الفتيات لدراستهن.

جدول رقم 06: تطور نسبة المتمدرسين من 6 سنوات إلى 14 سنة من سنة 1966-2008 حسب الجنس.

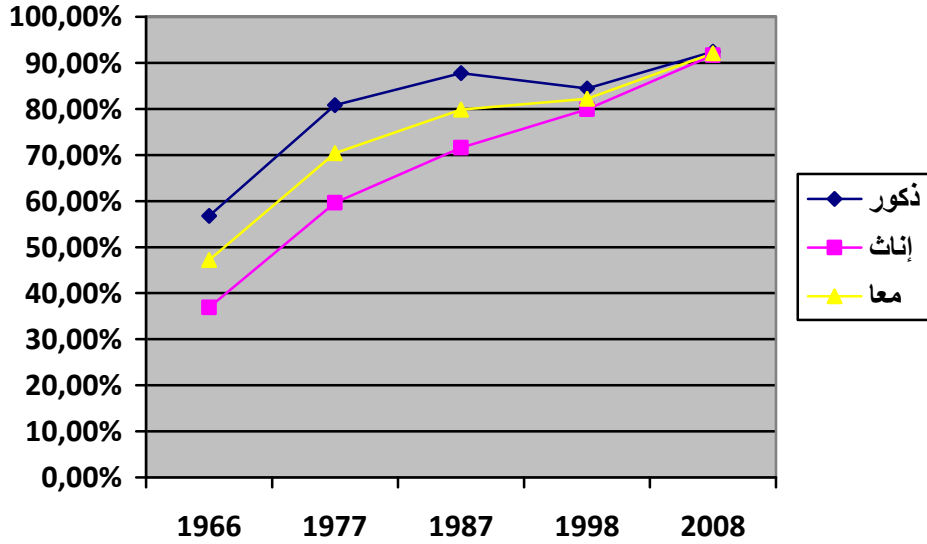
السنة	1966	1977	1987	1998	2008	السن
الذكور	56.8	80.80	87.75	84.42	92.42	14-6
الإناث	36.90	59.60	71.56	79.93	91.67	
معا	47.20	70.40	79.86	82.21	92.05	

Source :

Les taux des scolarisation par wilaya, chapitre démographie , tableau n :29-32, (RGPH) recensement général de la population et de l'habitat, 2008 ,ALGER , pp 45 -84.

من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة التمدرس بالنسبة للفئة 06 سنوات إلى 14 سنة، شهدت ارتفاعا ملحوظا لكلا الجنسين ابتداء من سنة 1966 إلى غاية 2008 إلا أن نسبة الإناث بقيت تشكل نسبة أقل مقارنة بنسبة الذكور، إلا أنه خلال سنة 2008 فنسبة تمدرس الجنسين أصبحت متقاربة لتقارب 92.42% بالنسبة للذكور و 91.67% بالنسبة للإناث.

رسم بياني رقم: 03 خطوط بيانية تبين تطور نسبة المتدرسين من 06 سنوات إلى 14 سنة حسب الجنس ابتداء من سنة 1966-2008.



وتشير الإحصائيات إلى ارتفاع أعداد الفتيات في المدارس وإلى تفوقهن في الدراسة و ارتفاع عدد الناجحات في شهادة البكالوريا ففتح لهن أبواب الجامعات فنجد غلبة الفتيات على الذكور في مختلف التخصصات كعلم الاجتماع، علم النفس، والآثار و في كليات اللغات الأجنبية الحقوق، الطب والصيدلة و طب الأسنان، وكما ارتفع في كليات العلوم والرياضيات و الهندسة والتكنولوجيا، بينما توجه الطلاب إلى كليات الاقتصاد والتجارة و الحقوق نظرا لدور اقتصاد السوق و الانفتاح.¹ حيث نجد أن عدد الإناث في الجامعة قد تزايد مقارنة بعدد الذكور إذ سجلت نسبة 52% سنة 1997 لترتفع إلى 61% سنة 2002.² أما خلال سنة 2004 بلغت نسبة النجاح في البكالوريا 42.5%، منها 36.4% لصالح الذكور و 44.5% لصالح الإناث.³

ومن خلال هذا الجدول يتوضح نسب النجاح في البكالوريا من سنة 1999-2003.

¹ سميرة السقا، مرجع سابق، صص 178-179.

² Khadidja Allia, **Femme diplômées et secteurs d'activité en algerie**, les cahiers du cread ,centre de recherche en économie appliquée pour le développement :74,2005,p61 .

³ **Ministère chargé de la famille situation de la femme en Algérie par les chiffres**, Ressalat Elousra ,spéciale 8 mars ;2005,p61.

جدول رقم: 07 يبين نسب النجاح في البكالوريا من 1999 – 2003 حسب الجنس.

السنة	الذكور	الإناث
1999	22	20
2000	27	27
2001	53	40
2002	25	26
2003	29	16

المصدر: عبد اللطيف بن أشنهو، عصره الجزائر، حصيلة (199-2003)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون ذكر السنة، ص72.

3- مجالات عمل المرأة الجزائرية

حققت المرأة الجزائرية نسب عالية في مجال الطب و الهندسة و التدريس في مختلف أطواره و بعض المهن الإدارية إذ نجد التأطير النسوي في التعليم يتراوح ما بين 45 % و 48 % في العدد الإجمالي، و هذه النسبة بلغت في التعليم الابتدائي 82% و في المتوسط 71% و التعليم الثانوي بـ 61%، أما على مستوى التعليم العالي العنصر النسوي وضمف تدريجيا من 1962 في كل التخصصات خاصة العلمية والتكنولوجية، فقد تم تسجيل أكثر من 20% من اليد العاملة النسوية برتبة بروفيسور و 15% أستاذ محاضر و أكثر من 20% أستاذ مساعد و أكثر من 20% مدير بحث و أكثر من 29% مساعد بحث و 32.65 مدير مخبر و قد تم تأنيث قطاع الصحة فمجال الطب و الصيدلة في سنة 1996 قدرت نسبة الطبيبات 51% و 46.7% منهن طبيبات مختصات و 48.6% منهن طبيبات في الطب العام، كما تتراوح نسبتهن في مجال جراحة الأسنان 64.4% أما نسبة 65.4% منهن في مجال الصيدلة.¹

وفي الآونة الأخيرة فتحت للمرأة مجالات أخرى كانت في وقت مضى حكرا على الرجل نظرا للذهنية التقليدية التي يتميز بها المجتمع التقليدي، فقد اقتحمت المرأة الجزائرية مجال الأمن حيث وصل عدد النساء الإجمالي في هذا القطاع إلى 6973 امرأة منهن عميدة

¹ Khadidja, Allia, op. cit, pp62-63.

شرطة و محافظة و ضابطة و عون الأمن العمومي و نجدها أيضا في سلك القضاء ،فقد وصلن إلى تقلد منصب رئيس مجلس الدولة و هناك رئيسة محكمة من مجموع 56 وبهذا بلغت نسبة النساء في سلك القضاء 60% و هناك امرأة واحدة في منصب وكيل جمهورية¹ وتشير إحصائيات أعدتها لجان تابعة للمرصد الوطني للمرأة الجزائرية بالتنسيق مع غرفة التجارة و الصناعة الجزائرية إلى وجود 29 ألف سيدة أعمال جزائرية تنشط حوالي تسعة آلاف سيدة أعمال في مجال البناء و المقاولات بينما تشتغل إحدى عشر ألف منهن في قطاع الخدمات في الوقت الذي تدير قرابة عشرة آلاف سيدة مشاريع في مجالات مختلفة بداية من قطاع الصيد البحري مرورا بإدارة مشاريع بيتية كالخياطة و الطرز و صولا إلى إدارة المدارس الخاصة ،و في سنة 2004 أعلن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC أن النساء كن الأوائل في إنشاء 480 منصب عمل و 160 مؤسسة مصغرة و كذلك فإن من 160 نشاط الأكثر استهلاكا كانت الخياطة و الهندسة المعمارية و المطاعم و الفنادق و إنتاج المواد الغذائية .²

4- الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية

إن المرأة الجزائرية و جدت نفسها مدفوعة لطريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الاستقلال ،ظروف اجتماعية ،اقتصادية ،سياسية ونفسية فحركة التمدن و التصنيع اللذين هدتهما الجزائر أديا إلى خروج المرأة للعمل ،وحدث تغيير في مكانة 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 إلى الأحسن فأصبح ينظر إليها على أنه عضو له نفس الحقوق والواجبات كأى فرد من أفراد الجماعة ،وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة بفضل التعليم و خروجها إلى العمل أصبح بإمكانها أن تتواجد في القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري ،كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة و تسيير حياتها مع مراعاة عدم الوقوع في التناقض بين عملها المنزلي و الخارجي ،و قد ساهمت بعض التغيرات التي حدثت في بنية العائلة التقليدية في

¹ الندوة المغربية الأولى حول المرأة المغربية واقع و آفاق،مرجع سابق،ص ص 52-53.

² فريدة شلوف ،المرأة المعقولة في الجزائر ،رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية ،جامعة قسنطينة ،2009،ص 49.

تغيير مكانة المرأة و من بين هذه العوامل: كما ذكرها مصطفى بوتفوشيت في كتابه العائلة الجزائرية كما يلي:

- استقلال البيت و العيش في شقة بعيدة عن أهل الزوج ،و بذلك ابتعدت المرأة عن قوة العادات والتقاليد و تأثيرها عليه باستمرار .
- توازن عاطفي أحسن بين المرأة و الزوج ،علاقة تتميز بتساوي أكبر .
- انفجار إطار الحياة المنزلية و تحوله إلى إلى إطار حياة خارجية عن البيت بواسطة العمل المأجور و تحمل المسؤولية¹.

فدخول المرأة إلى سوق العمل و حصولها على وظيفة أو عمل بأجر محدد ثابت نتيجة تعلمها و شهادتها حصنتها ضد الفقر و الاعتماد على الرجل في كل حياتها المستقبلية و لا تهدد بعد كل حادث أو مصيبة تصيب العائلة فهي تلب حاجتها دون سؤال أحد و أيضا لأن الرجل إلى وقت قريب لم يقبل و لا يليق به أن تتولى المرأة الصرف عليه و على الأسرة و لا يأخذ شيئا من مالها الذي ورثته و قد تلاشت هذه الفكرة تدريجيا لما أصبحت الفتاة تساعد الأسرة على سد النفقات ،تعليم الإخوة ثم بعد ذلك تقبل الزوج أموالها و مساهمتها في مصاريف الأسرة و قد تطورت الأفكار التي ساعدتها كالتحول الاقتصادي و غلاء المعيشة و ارتفاع الأسعار فأصبح راتب واحد لا يكفي لسد النفقات و تحقيق نوع من البحبوحة في العيش،مما جعل الشاب يبحث عن امرأة عاملة ليشاركها في مواجهة الحياة بل أصبح يشترط أن تعمل الزوجة بعد الزواج لتقاسم أعباء الحياة بينهما ،و منذ سنوات ليس بالبعيدة كان يشترط أن تترك العمل وتمكث بالبيت للتفرغ له و هذا تغيير جذري في حياة المجتمع

الجزائري فمشاركة المرأة في العمل و المصاريف أعطاهم موقعا محترما داخل الأسرة وخفف الضغط الممارس عليها و أصبحت تدخل و تخرج بمفردها مع احترامها لتقاليد الأسرة غالبا و تقوم بزيارة أصدقائها ،و هذا الاستقلال جعلها في الكثير من الأحيان تسكن

¹ مليكة بن زيان، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس التربوية، جامعة قسنطينة، 2004، ص ص 64-65.

بمفردها رغم أنها عازبة و مما ساعد على ذلك قبول طلبها للحصول على سكن كزميلها الرجل.¹

5- الإطار التشريعي لعمل المرأة

أولاً: التشريع الدولي

تشكل المواثيق و الاتفاقيات الصادرة من الأمم المتحدة و ما يعرف بالقانون الدولي لحقوق الإنسان، و هو قانون له قوة إلزامية قانونية يترتب عليها حماية تلك الحقوق سواء وقت السلم أو الحرب من دائرة السيادة القومية للدول لتصبح شأنها دولياً.² و قد تركز حق العمل بالنسبة للنساء في أغلب النصوص العالمية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي يعتبر أول وثيقة تصدر في شأن تقرير حقوق الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية في سنة 1948 و كل المواثيق و الاتفاقيات الدولية التي صدرت بعده.³

أكدت الوثائق و المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان مبدأ عالمية حقوق الإنسان و شموليتها و أكدت أن التمتع بهذه الحقوق يجب أن يمارس على قاعدة المساواة التامة دون أي شكل من أشكال التمييز و التفرقة على أساس اللون، العنصر، الجنس، اللغة، الدين، الرأي، الأصل الاجتماعي، الثروة المولد و أي وضع آخر، و قد أكدت عدة مواثيق على أهمية مساواة المرأة بالتمتع بحقوقها الإنسانية حرياتها الأساسية في عدة مناسبات و إعلانات دولية، خصصت بعضها و توسعت في بعض الحقوق العينية كالحقوق الصحية أو الحق في التعليم أو في مجال العمل و في حرية اختيار المهنة، وفي شروط عمل عادلة و مرضية و الحماية من البطالة، كما أكد على الحق بأجر متساو على العمل المتساوي لجميع الأفراد دون تمييز، بالإضافة للحق بدخل ملائم يكفل للعامل و لأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية و في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية فقد تم تأكيد مبدأ مساواة الذكور بالإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية بالإضافة إلى الحق في العمل و ضرورة اتخاذ الخطوات اللازمة لحماية هذا الحق بما في

¹ سميرة السقا، تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر، مرجع سابق، ص 181-182.

² سهير عبد المنعم إسماعيل، العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات و البحوث و الخدمات المتكاملة، جامعة عين الشمس، مصر، 2003، ص 27.

³ Droit de l'homme et application des lois، Manuel de formation a l'intention des services de police-، nation unies، New york et Genève ،1997،56 .

ذلك توفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني، و كما أكد على ضرورة ضمان ظروف عمل تكفل السلامة و الصحة و أهمية تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك لأي اعتباري الكفاءة و الأقدمية.¹

ولقد نص المؤتمر الدولي العالمي لحقوق المرأة فينا 1993، إلى ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل و المرأة في كافة الحقوق و قد توج هذا الاهتمام بالمؤتمر العالمي الذي عقد في بكين عام 1995 و كذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979 و قد وافق على الالتزام بأحكام هذه الاتفاقية 93 دولة، و في عام 1979 صدرت الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة رقم 05 والتي أقرها مؤتمر العمل العربية في دورته الخامسة، و من أبرز بنود هذا الاتفاق هو تأكيد المساواة بين الرجل و المرأة في كافة التشريعات التي تشمل الأحكام المنظمة للعمل في كافة القطاعات و ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل، و مراعاة عدم التفرقة بينها في الترقى الوظيفي و ضمان مساواتها في كافة شروط و ظروف العمل و حصولها على الأجر المماثل و فرصتها في التعلم و التوجه و التدريب المهني.²

ثانياً: التشريع الجزائري

يتكون الإطار المرجعي للوضع القانوني للمرأة في الجزائر من الصكوك الدولية و الإقليمية التي انضمت إليها الجزائر إلى جانب النصوص الوطنية و هي الدستور و القوانين والنظم التي لديها أثر مباشر على وضع المرأة . و إن المراجع المؤكدة للاستراتيجيات الوطنية التي أعدتها MDCFCF بالشراكة مع المجتمع المدني حسب مسار معتمد يركز على إستراتيجية إدماج المرأة SNAFM و مخطط العمل الوطني لإدماج المرأة PANPIF و الإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة و الإستراتيجية المعنية بالطفولة و الإستراتيجية المعنية بالطفولة و الإستراتيجية الوطنية للعائلة بصدد الإعداد تستلهم من قيم و مبادئ الدين و الدستور و التوجهات السياسية لرئيس الجمهورية.³

¹ دليل المرأة العاملة لحقوقها، المؤسسة العربية لحقوق الإنسان، مشروع حقوق المرأة، ص6.

² عادل محمد زايد، مرجع سابق، ص ص 504-505.

³ تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي، برنامج ممول من طرف الاتحاد الأوروبي، الجزائر، 2008-2011، ص34.

و يترجم تشريع العمل أحكام الدستور الهادفة إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل وتنص المادة 55 من الدستور على أنه لكل المواطنين الحق في العمل و يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة ، و تنص المادة 05 من القانون المتعلق بالخدمة المدنية منع أي تفرقة بين الجنسين في ميدان العمل و كما تنص المادة 84 من القانون المتعلق بعلاقات العمل الحق في العمل لأي كان ومهما كان جنسه .¹ إن المساواة على أساس النوع و حماية المرأة من كل أشكال العنف مكرس بمقتضى المادة 29، و تنص المادة 31 على أن تستهدف مؤسسات الضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع في الحياة الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و تنص المادة 51 على أن يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون و تنص المادة 05 على أن تحظى الأسرة بحماية الدولة و المجتمع.²

و من قوانين العمل نجد القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل و في الفقرة الأولى من المادة السادسة على حق العامل في إطار علاقة العمل في التشغيل الفعلي ، و أضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة على حق العامل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقاتهم ، و كما جاء في القانون رقم 78-12 في مادته السابعة التي نصت على أن "العمال سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة إذ تساو في التأهيل و المردود" ، و لقد نص القانون رقم 82-06 "أنه لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضررة بصحتهن" . و قد حدد المشرع الجزائري في قانون العمل في مواد 33-34-35-46 حالات استفادة العامل الجزائري سواء كانت أنثى أم ذكر في أيام العطل و الراحة القانونية ، فخص في مادته 33 يوم العطلة الأسبوعية كيوم قانوني و هو يوم الجمعة . و تنص المادة 55 من قانون العمل رقم 90-11 على أنه "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا

¹ تقرير حول الوضع الوطني، مرجع سابق، ص 21.

² نفس المرجع ، ص 34.

للتشريع المعمول به ، و يمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.¹

III – الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة

1- الاتجاه الوظيفي

إن المقاربة الوظيفية ترى في المجتمع نسقا من الأجزاء المترابطة و التي تعمل على توليد التضامن الاجتماعي في حالة توازنها و استقرارها ، و لذلك فالمنظورات الوظيفية ، تحاول أن تظهر الفروق الجنوسية التي تسهم في التضامن و التكامل الاجتماعيين ، و لذلك يميل الكتاب الذين يتبنون نظرية الفوارق الطبيعية إلى الاعتقاد بأن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس بيولوجي فالنساء و الرجال يقومون بالمهام التي يصلحون لها بيولوجيا ، و قد عني " تالكوت بارسونز " زعيم المدرسة الوظيفية بدور العائلة في المجتمعات الصناعية و كان مهتما بصفة خاصة بتنشئة الأطفال ، و هو يرى بأن العائلة المستقرة التي تدعم أطفالها هي المفتاح للتنشئة الاجتماعية الناجحة و هي أيضا العائلة التي يقسم فيها العمل بين الجنسين بطريقة واضحة ، بحيث يؤدي الإناث أدوارا تعبيرية يوفرن فيها العناية و الأمن للأطفال و يقدمن لهم الدعم العاطفي أما الرجال من ناحية أخرى فإن عليهم أن يؤديوا أدوارا مساعدة ، أي يزودوا العائلة بمصدر الرزق و المعيشة و نظرا للضغوط المفروضة على دور الرجل العامل ، فإن النزعة التعبيرية و العاطفية لدى المرأة ستكون بمثابة عنصر استقرار و راحة واطمئنان للرجل و سيكون من شأن هذا التقسيم التكاملي للعمل القائم على أساس التمايز البيولوجي بين الجنسين أن يؤمن التضامن للعائلة.²

وبالتالي يكون هناك تقسيم العمل و الأدوار على أساس النوع ، بحيث ينسب إلى الرجل أدوار كسب العيش و ينسب إلى المرأة أعمال المنزل و هذا ما أطلق عليه " تالكوت بارسونز " في كتابه « الأسرة و التنشئة و عملية التفاعل » الصادر عام 1956 الأدوار

¹ سليمان زعرور، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، رسالة ماجستير في القانون، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، 1991، صص 148-157.

² أنتوني غدنز بمساعدة كارين بيرد شال ، ترجمة فايز الصياغ، علم الاجتماع، المنظمة العربية للترجمة – مؤسسة ترجمان، بيروت، لبنان، 2005، ط 1 ، صص 191-192.

العملية الفعالة ، و الأدوار التعبيرية و هذا التقسيم الخاص بالعمل على أساس النوع يرتبط في العادة بانفصال البيت عن مكان العمل ، و هذا الأمر الذي أعقب حركة التصنيع في الغرب.¹

2- الاتجاه الماركسي

لقد قدم الكتاب الماركسيون إسهاما بارزا في دراسة فخر النساء و علاقته بظهور الرأسمالية، فقد عمل التطور الرأسمالي من خلال فصلة ما بين البيت و مكان العمل بالاشتراك مع ملامح معينة للحياة الأسرية على ترويج نموذج للولوع بالحياة العائلية ، كانت له آثار بالغة على وضعية المرأة في المجتمع ، ومثلما هو الحال بالنسبة للأقليات العرقية و بدرجة أكبر في حالة النساء اللواتي ينتمين أيضا إلى مثل هذه الأقليات فإن العمل المأجور للنساء يميل للتركيز في المجالات ذات ظروف العمل السيئة ، وفي ضوء كل ما تم ذكره فإن الفكر الماركسي و بالأخص كتابات "ماركس" في هذا الموضوع قليلة غير أن صديقه "فريدريك إنجلز" حاول أن يطور تحليلا نظريا لعملية إخضاع المرأة في مؤلفه « أصل العائلة و الملكية الخاصة و الدولة" و الذي تم نشره عام 1884 إلا أن "ماركس" كان يستنكر على إنجلز الخطوط العامة لوجهة نظره الواردة في ذلك الكتاب ، و قد ذهب "إنجلز" سعيا في أعمال بعض علماء الأنثروبولوجيا في القرن التاسع عشر إلى القول بأن الأشكال المبكرة للمجتمع البشري كانت خاضعة لنظام سلطة الأم ، أي لهيمنة المرأة و أن هيمنة الرجل و نظام الأسرة الأبوية هما نتاج عملية التطور التاريخي ، كما أن نظام السلطة الأبوية يرتبط بظهور الطبقات و الدولة و ترجع جذور نظام السلطة الأبوية إلى حاجة الرجال إلى حماية المصالح الجديدة التي اكتسبوها ، وهكذا تذهب نظرية "إنجلز" إلى أن الهيمنة الذكورية يمكن أن تفهم مباشرة في ضوء مفهوم الطبقة ، وبما أن الهيمنة الذكورية نتاج للهيمنة الطبقية، فإنها سوف تختفي مع التحول من الرأسمالية إلى الاشتراكية و الانتقال إلى المجتمع اللاتبقي.²

و في رأي "إنجلز" فإنه مع الاقتراب من الثورة الاجتماعية ستختفي معها الأسس الاقتصادية القديمة ، و ذلك عن طريق نقل الجزء الأكبر على الأقل من الثروة

¹ جوردون مارشال، ترجمة محمد الجوهري و آخرون ، موسوعة علم الاجتماع، المجلس الأعلى للثقافة ، المشروع القومي للترجمة ، مصر ، 2007 ، ط 2 ، ص 411.

² أنتوني جينز، ترجمة أحمد زايد وآخرون ، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة ، مصر ، 2006 ، ط 2 ، ص 199-200.

المنقولة(وسائل الإنتاج) إلى ملكية جماعية و عندها سوف توضع النساء على قدم المساواة مع الرجال و تتحول وسائل الإنتاج إلى ملكية جماعية في أيدي البلوريتاريا و تأسيس الدولة الشيوعية ،و تتوقف الأسرة عن كونها وحدة اقتصادية للمجتمع و تختفي من الوجود،و تصبح تربية الأطفال و العناية بهم ،و تعليمهم مسألة عامة يتولى تدبيرها المجتمع.¹

3- النظرية النسوية

في أوائل الثمانينات من ق 20 ،و في الوقت الذي أحرز فيه علم الاجتماع الماركسي قبولاً واسعاً من قبل علماء الاجتماع انطلق تيار فكري اجتماعي راديكالي جديد،متحدياً النظريات السوسيولوجية القائمة،بما في ذلك النظرية الماركسية ذاتها و تعرف بالنظرية النسائية و هذه النظرية ركزت اهتمامها على قطاع النساء محاولة تأسيس عالم جديد يتساوى فيه الرجال و النساء و ينتهي فيه الظلم و الاضطهاد و تزول يه التفرقة بين الجنسين.و من أهم النقاط التي تركز عليها النظرية النسوية مايلي:

- تتخذ من وضعيات النساء و تجاربهن نقطة الانطلاق في جميع تقصياتها و أبحاثها .
- تعامل النساء كموضوعات مركزية في عملية البحث، و تسعى لرؤية العالم من وجهة نظر مميزة و مفضلة للنساء في العالم الاجتماعي.
- تسعى من خلال توجهها الإنتقادي إلى تأسيس عالم أفضل للنساء .²

وتمتد جذورها إلى الحركات النسوية و التي ظهرت في انجلترا خلال القرن الثامن عشر و هي حركة اجتماعية كانت تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء و أصبح يشير هذا المصطلح إلى مجموعة من النساء و الرجال اللذين قادوا حملة الدعوة إلى منح المرأة حق الانتخاب و الحق في التعليم وممارسة المهن الفنية العليا ،وتختلف الموجة الثانية من الحركة النسائية التي بدأت اعتباراً من 1969 في وجوه عديدة ،و كان لها تأثير ملحوظ على علم الاجتماع ،فقد أظهرت أعداد متزايدة من النساء في المجال الأكاديمي ووجهت عدة انتقادات للنظرية الاجتماعية التي تتركز حول الرجال ،وقد حدث نمو هائل في البحوث التي تناولت حياة المرأة ،كما تم تطوير نظريات حول المساواة

¹ أحمد سالم الأحمر، علم اجتماع الأسرة بين التنظير و الواقع المتغير، دار الكتب الجديدة المتحدة،بيروت ،لبنان ،2004، ط1 ص96.

² أحمد سالم الأحمر، نفس المرجع، صص 129-131.

بين الجنسين باستخدام مفهومات مثل النوع و نظام سلطة الأب و الأدوار النوعية للرجال و النساء ، و قد ظهر النقد النسوي لعلم الاجتماع الذكوري في أعمال بعض علماء الاجتماع الأمريكي من أمثال "جسي برنارد" **JESSIE BERNARD** و "أليس روسي" **ALICE ROSSI**.¹

و تذكر الباحثتان "بتريش لنجرمان" و "جل نيبروج برانتلي" أن الدافع للنظرية المعاصرة محاولة الإجابة على سؤال بسيط و هو و ماذا عن النساء ؟ و إن نتائج محاولة الإجابة عن هذا السؤال الأساسي للنظرية النسائية و ماذا عن النساء؟ كانت ثورية فبفضلها اكتشف المختصون المعاصرون أن ما كان يزعم أنه تجربة كونية كان في الواقع جزءا خاصا بالرجال و تجربة الرجال ، و ترى "لنجرمان" و "نيبروج برانتلي" أن 20 سنة من طرح هذا السؤال قد أثمرت بعض النتائج القابلة للتعميم ، فقد أثبتت أن النساء متواجدات في معظم الوضعيات الاجتماعية ، و في حالة عدم تواجدهن لم يكن ذلك بسبب عدم قدرتهن أو عدم اهتمامهن و إنما يبين جهود معتمدة لاستثنائهن .²

ولقد قدمت النظرية النسائية أحد نماذج التنظيم النسائي ، و في ظل هذا النموذج يمكن تحقيق المساواة الاجتماعية بين الذكور و الإناث أثناء العمل و هي مساواة شخصية و تحدث بطريقة تلقائية و تختلف عن المساواة الموضوعية المخططة المركزة حول القواعد و التي توجد في التنظيمات البيروقراطية التقليدية ، و النظرية النسائية تعارض النموذج البيروقراطي ، و ذلك على أساس أن النساء يملن إلى النظر إلى التنظيم الذي يهتم بالعواطف و العلاقات الإنسانية و الشخصية على اعتبار أنه تنظيم غير رشيد و لا يتسم بالمعقولية و من المتوقع تطبيق نموذج التنظيم النسائي على نطاق واسع مع تزايد أعداد النساء العاملات في التنظيمات المختلفة و مشاركتهن في عملية اتخاذ القرارات داخل هذه التنظيمات ، و لقد ظهر نموذج التنظيم النسائي نتيجة للدراسات التي أجريت حول بعض التنظيمات البيروقراطية التقليدية و من أمثلة هذه الدراسات تلك الدراسة الشهيرة التي قامت بها "جودي روزنر" **JUDY ROSENER** . عن أنماط القيادة لدى النساء.³

¹ طلعت ابراهيم لطفي، **علم اجتماع التنظيم**، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، مصر، 2007، ص 117.

² أحمد سالم الأحمر، مرجع سابق، ص 131-132.

³ طلعت إبراهيم لطفي، نفس المرجع، ص 118-119.

وتتفرع النظرية النسوية إلى اتجاهين:الاتجاه الليبرالي الليبرالي و الاتجاه الراديكالي .

أ- الاتجاه الليبرالي:

يغزو هذا الاتجاه التفاوت بين الجنسين إلى التوجهات والمواقف الاجتماعية والثقافية، وخلافا للمحى الراديكالي فإن أنصار النسوية الليبرالية لا ينظرون إلى إخضاع المرأة باعتباره نسق أو بنية اجتماعية ضخمة و بدلا من ذلك فإنهم يلفتون الانتباه إلى عدد كبير من العوامل المنفصلة و التي تسهم في خلق التفاوت بين الرجال و النساء ،فهم يركزون مثلا على التحيز الجنسي و التفرقة في المعاملة ضد النساء في أماكن العمل و في المؤسسات التعليمية ووسائل الإعلام الجماهيري ،لذلك فهم يركزون جهودهم على إيجاد و حماية الفرص المتكافئة للنساء عبر التشريعات مثل قوانين المساواة في الأجر و القوانين المناهضة للتمييز ضد النساء ،و القوانين الأخرى التي تجعل للنساء و الرجال حقوق متساوية أمام القانون و يسعى أنصار المدرسة الليبرالية من خلال الأنظمة القائمة إلى تحقيق الإصلاحات بصورة تدريجية وهم بذلك يختلفون عن المدرسة النسوية الراديكالية التي تسعى إلى الإطاحة بالنظام القائم برمته.

ب-الاتجاه الراديكالي :

ينطلق من الاعتقاد بأن الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء و هم المنتفعون في الوقت نفسه من هذا الوضع و من هنا فإن البطريكية أي الهيمنة النظامية المنهجية للذكور على الإناث في المجتمع و هي من القضايا المحورية لهذه المدرسة النسوية، وفي نظر هذه الفئة فإن البطريكية ظاهرة شاملة انتشرت في جميع المجتمعات و في مختلف الأزمنة و الثقافات و يركز على العائلة باعتبارها المنبع الأول لقمع المرأة في المجتمع، كما أن الرجال يستغلون النساء بالاعتماد على ما يقدمنه من أعمال بيتية و منزلية بينما ينكرون عليهن و يحولون بينهن و بين الوصول إلى مواقع السلطة و التأثير في المجتمع.¹

¹ أنتوني غدنز، علم الاجتماع،مرجع سابق،ص ص 196-197

خلاصة

من خال هذا الفصل يتبين أن عمل المرأة تعرض لعدة تغيرات ،فبعدها كانت تهتم بالأعمال المنزلية و المساهمة في بعض النشاطات الزراعية فأصبحت بمرور الوقت تعمل خارج المنزل و خاصة بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية التي أتاحت لها فرصة الخروج إلى العمل المهني المأجور خلفا للرجال و بالرغم من ذلك فإنها تعرضت لعدة صعوبات و عراقيل جراء دخولها لمختلف الوظائف .

أما المرأة الجزائرية فيرجع خروجها إلى العمل إلى بداية الثورة التحريرية ، أين ساهمت في العمل المسلح،أما بعد الاستقلال فعلى الرغم من المشاركة الفعالة للمرأة أثناء الثورة إلا أنها لاقت صعوبات تتمثل في بعض القيم التقليدية التي ترى ضرورة مكوث المرأة بالمنزل و اهتمامها بتربية الأبناء ، ومع بداية مرحلة التسيير الاشتراكي عملت الدولة الجزائرية على تبني سياسة مجانية التعليم التي فتحت آفاق كبيرة أمام الفتيات، فتفوقن في الدراسة وواصلن تعليمهن في مختلف التخصصات في الجامعة ،وهذا ما ساعدهن على الدخول في سوق العمل و اقتحام العديد من المناصب.

الفصل الثالث: الحراك المهني

تمهيد

I. أهمية الحراك المهني

- 1- تعريف الحراك المهني
- 2- أهمية ومحددات الحراك المهني
- 3- أنواع وأشكال الحراك المهني
- 4- أسباب و مقاييس و آثار الحراك المهني

II. سلسة و نطاقات الحراك المهني و اتجاهاته النظرية

- 1- سياسة الحراك المهني
- 2- نطاقات الحراك المهني
- 3- الاتجاهات النظرية للحراك المهني

خلاصة

تمهيد:

تعمل المؤسسات على إعطاء أهمية كبرى لتسيير المسار الوظيفي و الإمكانيات الفردية ،لذلك فمختلف الحركات خلال هذا المسار يطلق عليها الحراك المهني الذي يعد كوسيلة ديناميكية لتنمية الكفاءات ،فالبناء المهني يتكون من مجموعة من الأفراد الذين يتباينون في المستوى أو المكانة الاجتماعية و يشغلون مراتب و مراكز مختلفة في السلسلة الهرمية ، بحيث يتم الانتقال عن طريقها من مستوى مهني إلى آخر، فإذا فالحراك المهني يعد كظاهرة فهو بشكل عام يعبر عن سهولة الحركة و التي تعني تغيير المكان أو الوضعية ،و كما يمكن له تصحيح بعض الهفوات المتعلقة بتكوين علاقات العمل.

وفي هذا الفصل يتم التطرق إلى ماهية و أهمية الحراك المهني بالإضافة إلى أنواعه، أشكاله و أسبابه وكذلك سياسة الحراك المهني ، نطاقاته و اتجاهاته النظرية.

I - ماهية الحراك المهني

1- تعريف الحراك المهني

التعريفات المعطاة للحراك المهني في أدبيات تسيير الموارد البشرية تعتبر بصفة عامة الحراك المهني كتغيير للمؤسسة أو المنشأة ، و أيضا في إطار أكثر محدودية يعتبر كسلسلة من الوظائف و كذلك كتغيير التعيينات في الهيكل التنظيمي. وفي تعريف أكثر شمولاً يعتبر الحراك المهني سهولة الحركة و يعني كذلك تغيير المكان أو الوظيفة .

و الحراك المهني إذن هو سهولة الوصول إما بالسياق المفضل أو تغيير اهتمامات جميع الموظفين، و المتمثل في الكفاءات و جميع العلاقات..... إلخ ففكرة الحركة في المنظمة موجودة دائما و لكن ليست بالضرورة تغيير الأفراد. فهذا التعريف مؤسس على قدرات الفرد في تغيير العمل الذي يرتبط بكفاءاته و متطلبات سوق العمل.¹

أما عند "**Mercier Estelle**" و "**Schmidt Géraldine**" فمفهوم الحراك المهني يتضمن تغيير منصب العمل و الوظيفة والمسار المهني.² ويعتبر أيضا بمثابة تغيير في المنصب و اجتياز لمختلف الاحتمالات، كتغيير شكل النشاط في المؤسسة إضافة إلى مكافأة العاملين.³

2- أهمية ومحددات الحراك المهني

أ- أهمية الحراك المهني

البحث المتزايد لكثير من المنظمات عن التأقلم بإدراكها أن الحراك المهني رهان إستراتيجي للمؤسسات، نتيجة امتلاك يد عاملة تتوافق مع العديد من تغيرات المحيط فالحراك المهني يسمح بهذا التكيف و ينمي الاستعداد للتغيير و تقليل تكلفة التكيف و يسمح كذلك بإعطاء حلول فجائية و مستقبلية ، وفي الهيكل التنظيمي فبرا ديغم المسار ليس فقط

¹ Alain Roger, Séverine Ventolini, **La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques**, Centre de recherche de l'IAE, France, 2003, p1870.

² Marier Estelle et Schmidt Géraldine, **Gestion des ressource humain**, Dunod et Pearson édition ,France, 2004, p171.

³ Christine Afriat et autres, **Mobilité professionnelles et compétence transversales**, centre d'analyse stratégique, France ,juin 2006, p29.

حركة عمودية نحو الأعلى و لكنه متعدد الاتجاهات يأخذ في الحسبان جميع أشكال الحراك و لذلك فالحراك المهني فهو يساهم في:

- زيادة تعلق الموظفين بمؤسستهم في الوقت الذي يظهر هناك انفصال الإطارات بالنسبة لمنظمتهم، فالحراك الداخلي وسيلة لدعم هذا التعلق خصوصا بالنسبة للإطارات الشباب .
- المساعدة على تأقلم التنظيم بفضل تعدد التكافؤ الذي يسمح بإعطاء إجابات سريعة لتغيرات السوق.
- تحسين معنويات العاملين و تحفيزهم فقرة المسار التي تمثل لغياب الحراك المهني تساهم في عدم الرضا و الذي يرتبط بفقد رموز النجاح السلطة و الامتتان.¹

ب- محددات الحراك المهني

محددات الحراك المهني يمكن تصنيفها في ثلاثة فئات ، بموجب خصائص قطاعية تنظيمية و فردية.

❖ المحددات القطاعية

اقترح "**Haveman**" و "**Cohen**" لإنشاء التنظيمات و إعادة بنائها مصدر مهم في تغيير العمل و هو المحدد القطاعي (الفئوي) و هذا المحدد توجد جذوره في نظرية "**March**" و "**Simon**"، فالفرد لا يحصل على قرار الحراك و يسمح بتبيين فرصة جديدة تستدعي مفهوم المكافأة في منظور المسار، ففي حالة إنشاء تنظيمات جديدة يصاحبه بصفة مستمرة ظهور مناصب جديدة للعمل تكون لصالح طالبي العمل و الذين عملوا من قبل ،و يتضح هذا المحدد من خلال نظرية البحث عن العمل ، عند إنشاء منظمات جديدة و هو مصدر دخول العاطلين عن العمل و هدف العاملين في إيجاد عمل أكثر ملائمة و فائدة و يتميز هذا المحدد بخصائص صناعية أخرى كحجم القطاع ،التخصص،نوع التكنولوجيا المستعملة،العراقل الداخلية والخارجية التي أظهرها كل من **Carroll & Mayer** و "**Hachen**" و أيضا "**Stinchcombe**" اهتم بمختلف مابين القطاعات التي أنتجت متغيرات داخل نماذج الحراك المتميزة و هذه الأعمال قد استلهمت أو مستوحاة من نظرية

¹ Alain Roger, Séverine Ventolini ,op.cit, p p1868-1869.

ثنائية سوق العمل التي اهتمت بمختلف القطاعات الداخلية والخارجية المتعلقة بأعمال عدم تأهيل العمال الذي يعيق الحركة العمودية.

❖ المحددات التنظيمية

العوامل التنظيمية تؤسس لمحددات هامة للحراك المهني الذي يعد مؤشرا لتعقد التنظيم و تنوعه، فحجم المنظمة يؤثر على وضعية العامل في سوق العمل، إضافة إلى ذلك فحجمها الكبير أيضا حافز لاقتراح وعرض عدد من الترقيات، العلاوات، تنمية المسار المهني. و لسوق العمل الداخلي أثر إيجابي في نسبة الحراك ، حسب نظرية " **March** " و " **Simon** " التي تهتم بالفرد فمحدد الحجم ذا أهمية و يعد الاختيار الاستراتيجي للمنظمة مكسب آخر للحراك فنظرية التكاليف تأخذه هذا العامل كمغيث لسوق العمل الخارجي والباقي خاضعا لقرار المنظمة.

❖ محددات الأفراد

فالمحددات الفردية للحراك المهني تدرج في إطار نظرية رأس المال البشري " **Becker** " الذي اهتم بالرأسمال الفردي في حين المعارف و الكفاءات و ميول الأفراد يؤثرها في اتخاذ قرار الحراك و المرور من مهنة لأخرى ، فالفرد يؤسس على خصائص لإعطاء سوق العمل وضعا مريحا مقارنة بعروض العمل و طلب امتيازات التي تستلزم مكافأة و تنمية المسار المهني. وكذلك فالنساء و الرجال لا يملكون نفس نموذج الحراك و كذلك مخطط تنمية المسار المهني، ويمكن اعتبار نتائج التكوين المهني على الفرد باعتباره يعد مادة للمسؤولية و تطور مسار الموظفين و بالتالي فهو يؤثر على قرار الحراك و في هذا الصدد نجد كل من " **Acemoglu** " و " **Barron** " اللذين حاولا تحديد آثار التكوين على حراك العمال ، وفي دراسة أخرى قام بها كل من " **Blau** " و " **Duncan** " تم التوصل إلى أن هناك علاقة قوية و متوسطة بين المستوى التعليمي و الحراك الصاعد و بينا أيضا أن هناك علاقة بين المكانة الاجتماعية للأباء و المستوى التعليمي، وللمستوى الاجتماعي للفرد آثارا مباشرة و غير مباشرة و هي بالتالي من الأسباب التي تشرح الحراك

3- أنواع و أشكال الحراك المهني

أ- أنواع الحراك المهني

➤ **الحراك الداخلي:** هو الذي يحدث جزء من التطور في المسار المهني للعامل، فهو مرادف للترقية، أما بالنسبة للمؤسسات فهو يعمل على التأليف بين العمال و يسمح لهم بتغيير المهنة أو الوظيفة أو المنطقة أو الإقليم.²

ويمكن أن يتضح الحراك الداخلي في عدة أشكال منها:

✓ **تغيير المصلحة:**و يمكن تلخيص الحراك المهني الداخلي بكل بساطة في تغيير المصلحة داخل المؤسسة.

✓ **تغيير الوظيفة:**فالحراك المهني فهو مرادف تغيير المسار أو الوظيفة أي إعادة توجيه نوع الوظيفة.

✓ **تغيير المؤسسة:**ففي بعض الحالات يحدث تغيير الوظيفة في المؤسسة مما يجلب للموظفين تغيير المصلحة في الإقليم و حتى البلد.³

➤ **الحراك الخارجي:**فالتغيرات على مستوى المحيط الاقتصادي عبر سوق أكثر منافسة و زبائن أكثر تطلبا، والبحث المتزايد عن الربح المترافق مع التحولات التكنولوجية الكبيرة و هذا ما أدى إلى الحراك المهني الخارجي و الذي يعبر عن تغيير المؤسسة أو الموظف. وأسباب هذا النوع من الحراك متعددة ومنها:

- غياب الارتباط التنظيمي.
- شروط العمل غير ملائمة إضافة إلى سوء العلاقات .
- قلة المكافآت و غياب التحفيز و الترقية .
- أسباب عائلية.
- عدم تقييم الكفاءات من طرف إدارة تسيير الموارد البشرية.

¹Ilyess Elouaer ,op.cit ,pp 6-8.

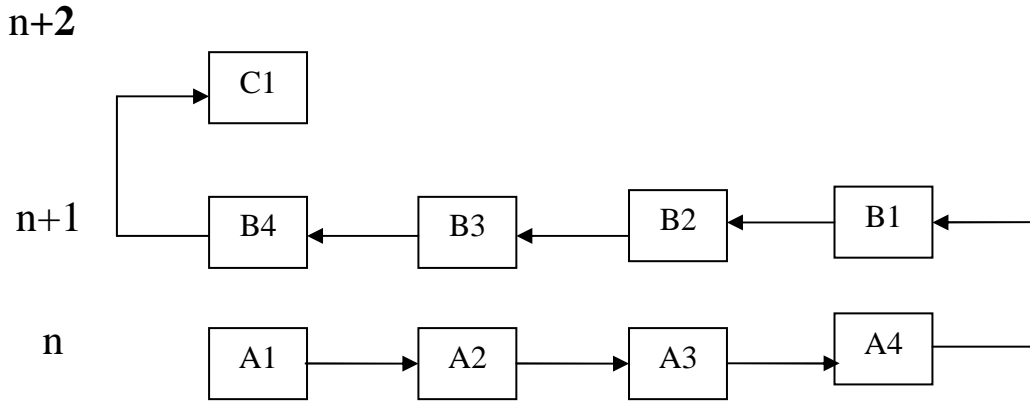
² Anne-Catherine Delvinquière et Yves Lacomblez , **La mobilité professionnelle du point de vue des salaires**, ACD & YL , France ,Octobre 2007,p6.

³ Alexandra Wayoff , **Dossier la mobilité professionnelle** ,Novembre 2005,pp3-4.

أنظر الموقع: <http://www.google.com/search?q=la%20mobilité>

➤ **الحراك الجغرافي:** هو تغيير مكان العمل في نفس المنطقة وفي منطقة أخرى ،ومن الممكن أن يكون في بلد آخر .¹

➤ **الحراك الأفقي و العمودي:**فسلسلة الترقيات دليل على تتابع المناصب التي تسمح بزيادة و نمو المؤهلات و بالتالي الحصول على ترقيات فهذا المخطط يوضح هذا التطور على ثلاث مستويات:



فتحول نوع **A1** نحو **A2** أو **B1** نحو **B2** هي قرارات الحراك الأفقي و تطور نشاط **A4** نحو **B1** أو **B4** نحو **C1** هي قرارات الحراك العمودي الرأسي.

فاختصار الخطوط التسلسلية و اختيارات الهيكل التنظيمي مسطحة تحد من فرصة الحراك الرأسي و تشجع تطور الحراك الأفقي و تسمح بتنمية و تطوير الكفاءات،و من أجل شغل مناصب بمستوى $n+1$ (**B1** مثلا.)،ويجب إخضاع المهام المعاد تنظيمها في مناصب **A1** إلى **A4** ،و المرور من خلال عدة وظائف يسمح بشغل هذه الشروط و نفس الشيء بالنسبة لمنصب من مستوى $n+2$ فمعرفة كل منصب و الكفاءات المهمة تسمح بتأسيس لتطوير المسار المهني في المؤسسة .²

أ- الحراك المهني الأفقي

وهناك عدة حالات للحراك المهني الأفقي:

¹Ezzedine M'Barek, **Développement des compétences et mobilité professionnelle externe**, thèse de doctorat en science de gestion ,Université de Tunis,2007,pp28-33.

² Jean Marie Peretti , **Gestion des ressource humaines**,12^e édition ,Librairie Vuibert ,Paris ,France,2004,pp97-98.

✓ حالة انفتاح الكفاءات في: في هذا السياق يحول دون شغل الموظف عمل مفعم التطور و يحول أيضا دون العمل على مساعدة توسيع ميدان الكفاءات التي تسمح بإعطاء عمل أكثر انفتاحا بالنظر للإمكانيات المتوفرة في المهنة.

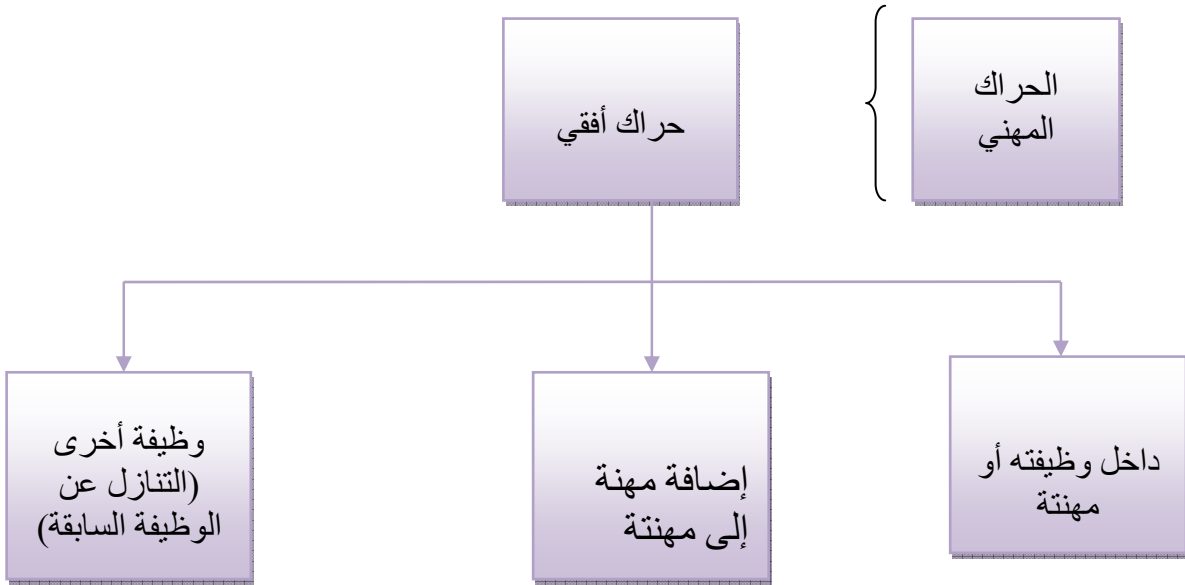
✓ حالة إضافة مهنة إلى مهنته: وذلك يكون إما بـ:

- المنصب المشغول متدهور يستلزم توفير عمل مكمل لشغل منصب آخر في المؤسسة.

- أخذ وضع له صلة بمهنته ، ويسمح له بالتقدم في مجال وظيفته.

✓ في حالة تغيير الوظيفة: يمكن إيجاد مصدر لتطور المسار، لأن في حالة وجود صعوبات مهنية يجب إعادة الترتيب للعودة إلى الوضع السابق.

ومن خلال هذا المخطط تتبين حالات الحراك المهني الأفقي:

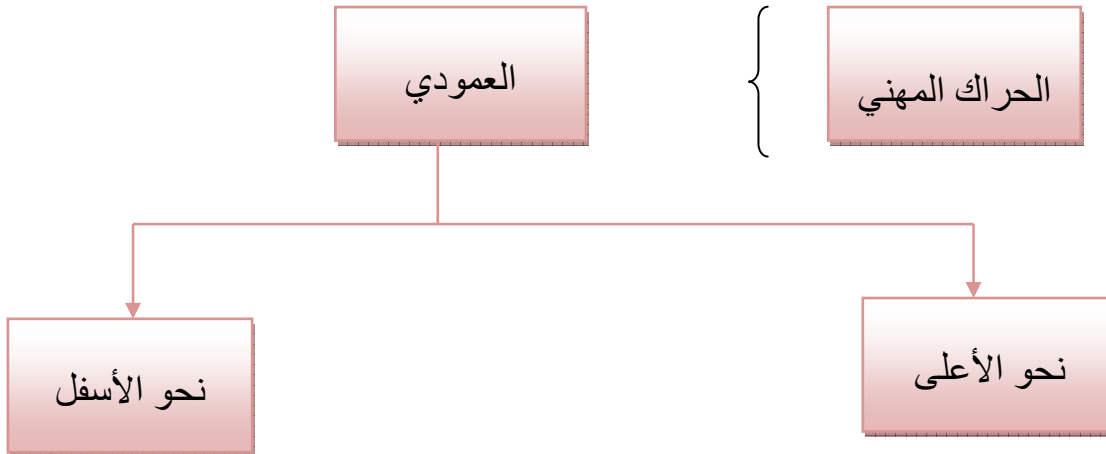


ب- الحراك المهني العمودي

الحراك المهني العمودي هو الذي يعود بالأفضلية على الفرد، بتحويله إلى وظيفة عليا ويكون بشكل آخر نحو الأسفل وهذا التدرج يبرز بدقة التقهقر و التراجع في الدرجة.

و ينقسم هذا النوع من الحراك إلى نوعين :

- ❖ **الحراك المهني الصاعد نحو الأعلى:** و عرف على أنه الترقية في المسار الوظيفي للعامل ، وفي هذا الإطار يكشف عن تطور الإمكانيات العالية و كذلك الإمكانيات القليلة وهذا البناء يسمح بالألفة والولاء في المؤسسة و التي تسعى للتطور و التكيف ، و هذا التغيير يستلزم في أغلب الأحيان أخذ وظيفة جديدة.
 - ❖ **الحراك المهني النازل نحو الأسفل:** هذا النوع من الحراك يؤدي بالموظف إلى أن يعرف تراجعاً في وظائفه ، ويمكن التعبير عنها بفقدان العامل وضعه كمدير أعمال إلى وظيفة أخرى و يمكن أن يكون الوسط الاقتصادي سبب هذا النوع، و كما يعبر عن تراجع أهمية الوظائف المشغولة و أهمية المسؤولية الموكلة للموظف.
- ومن خلال هذا الشكل تتبين أنواع الحراك المهني العمودي:¹



¹ Philippe Bernier et Annabelle Gresillon , Construire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétence ,édition Dunod ,Paris, France,2009,pp120-122.

و كما قام أيضا "Muchielli Marruis" بتلخيص أشكال التغيير و أنواع الحراك في هذا الجدول.¹

أبعاد التغيير	شدة التغيير	أشكال التغيير
الوضع في السلم الهرمي	- تغيير الرتبة المهنية غير المرتبطة بالترقية.	حراك أفقي
طبيعة العمل المنجز	- تغيير الرتبة المهنية المرتبطة بالترقية.	حراك عمودي
الانتماء التنظيمي	- تغيير النشاط في نفس المجال المهني . - تغيير النشاط يعادل تغيير في الوظيفة.	- حراك موضعي - حراك وظيفي
	- تغيير منصب العمل أو النشاط في نفس المؤسسة.	- حراك داخلي
	- تغيير منصب العمل أو النشاط الذي يتغير مع مكان الإقامة و المؤسسة.	- حراك خارجي
	- تغيير مكان العمل الذي لا يكلف تغيير مكان الإقامة.	- حراك مكاني بسيط
	- تغيير مكان العمل الذي يكلف تغيير مكان الإقامة.	- حراك جغرافيا

¹ Muchielli Marruis M P. La mobilité des personnels dans le fonction publique de l'état, CNRS, Inesco, France, 1987.p21.

ج- أشكال الحراك المهني

يعتبر الكثير من المؤلفين الأشكال المختلفة للحراك المهني ليست فقط حركات رأسية نحو الأعلى أو الأسفل في السلسلة الهرمية و لكن تستلزم كذلك الحركات الأفقية و التي تعني تغير المنصب بدون تطور في السلم الهرمي ،والكثير من المؤلفين بينوا أيضا الحركات التي تؤسس للحراك الجغرافي الوطني أو الدولي ،فوجد " Deffayet " و "Heems" أوضحا أن الحراك الرأسي أو الجغرافي ،الوظيفي لا يقضي اشتراكهم .ولاحظا أن هناك صعوبة تعويض الموظفين النموذج الأفقي للحراك في المخطط الكلاسيكي للترقية،أما أعمال " Schein "تجعل قوة التغيير على طبيعة خصائص حركات الموظفين في المؤسسة ، فبعد تنقل الموظفين نحو مناصب أكثر أو أقل اقترابا من مراكز اتخاذ القرارات في المؤسسة فمخروط الحراك يقترح تحليل مكبر لحركات الأفراد في المؤسسة لتصفية شبكة مختلف التغيرات في المسالك المهنية للموظفين ، أما " Dany " و " Livian " اقترحوا فئات منها:

- الحراك إلى الوضع السابق:الذي يؤسس لقطيعة جذرية نسبيا بالنسبة لاستقرار المسار المهني.
 - تحول المسار بوتيرة حراك الفرد ،إعادة تنظيم فترات التغيير بين فترتي الاستقرار .
- أما **Louis** اعتبر الانتقال ليس الوحيد لأخذ الفرد دور مختلف ومشهور ، ولكن أيضا توجيهه بالنسبة للدور الذي غيره، و كما يؤخذ في الحسبان البعد الذاتي في المسار (مؤهل الانتقال داخل الدور)،و نجد كل من "Nicholso" و " West " استوعبو كذلك في تعريفهم للمسار كل التغيرات المهمة في أدوار العمل.¹

4- أسباب و مقاييس و آثار الحراك المهني

أ- أسباب الحراك المهني

✓ التحفيز :فالحراك الذي يحدث في المؤسسة سواء عمودي (رأسي) أو أفقي سببه التحفيز .

¹ Alain Roger, Séverine Ventolini ,op.cit, p1871.

- ✓ الترقية: و هي من بين الأسباب التي تؤدي إلى الحراك.
- ✓ العقوبات و كذلك عند حدوث استقالات داخل محيط المؤسسة .
- ✓ هناك من يعتبر أن أسباب الحراك ميزة خاصة ميزة خاصة بكل فرد، وهو نتيجة استعداد كل موظف و قبوله عمل جديد في مؤسسته أو مؤسسة أخرى.
- ✓ تجديد المؤسسات ،وبروز أشكال جديدة للعمل تؤثر على حراك الموظفين.
- ✓ تنمية أوضاع العمل مرهون بتعميق تجديد المؤسسات.¹

ب- مقاييس الحراك المهني

تحليل الحراك المهني بصفة عامة يؤسس على تاريخ المسيرة المهنية للموظفين ، و في أغلب الأحيان فطلبتهم تحدد الحركات المهنية في جدول من خلال التتابع المتسلسل لمختلف المناصب التي تشغل في المؤسسة و كذلك في حياتهم المهنية و بالخصوص الفترات الماضية للموظفين في مناصبهم و الكثير منهم اقتنعوا بأن إدراك الحراك يعترض نسبة حراك الموظفين التي تقاس من خلال تقارير بين الأقدمية في المنظمة أي فترة الحياة المهنية ، و عدد المناصب المشغولة خلال هذه الفترة.

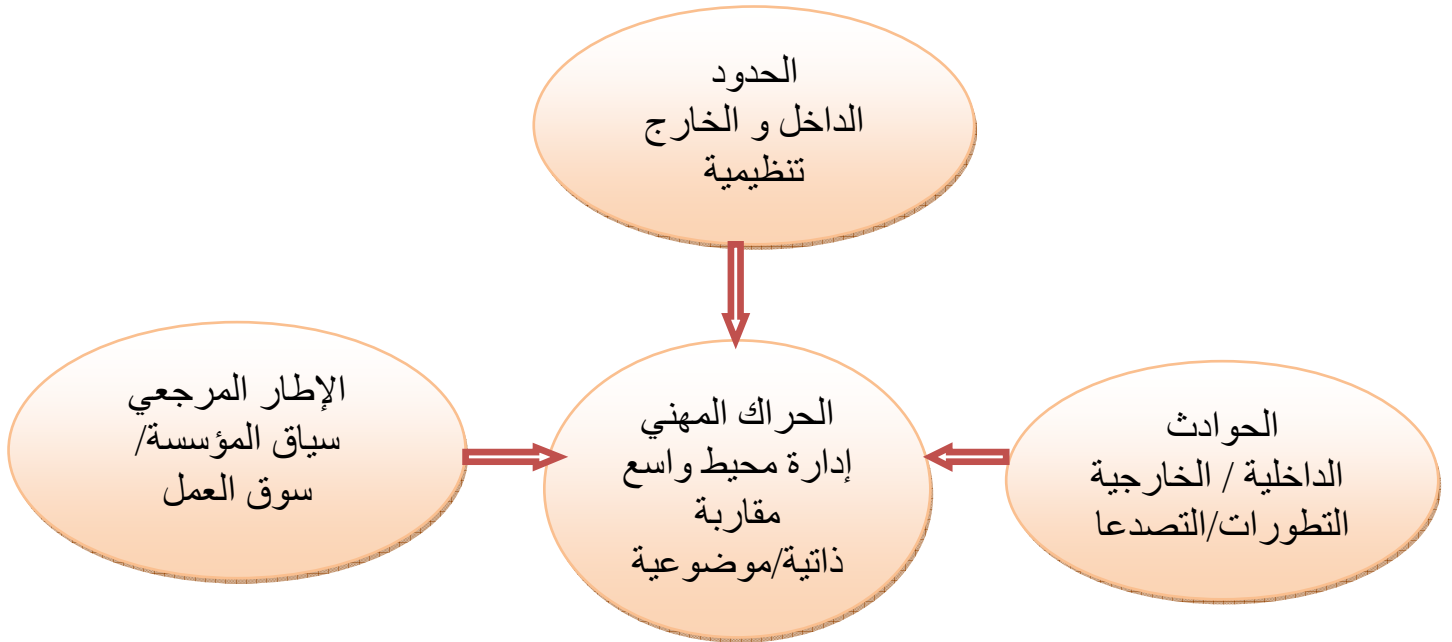
ومن أجل تقييم و قياس تغير أو انتقال المسار المهني اقترح **Latack** مقياس مؤسس على تغيرات تتعلق بالمنصب ، أو الوضعية في السلسلة الهرمية ، الوظيفة و المهام و مجال النشاط و يعرف بمقياس 12 نقطة من التغير البسيط للمنصب إلى غاية التغير المعقد، و نجد "Pinder" و "Schroeder" قد أضافا لهذا المقياس عناصر ذاتية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

- الانتقال المتواصل :لما مسؤوليات المنصب الجديد تشبه التي هي في المنصب السابق.
- الانتقال العالمي أو الخارجي:لما مسؤوليات المنصب الجديد تشبه التي هي في المنصب القديم و لكنها تمارس في سياق مختلف.

¹Ezzedine M' Berek, op.cit,pp29-30.

- الانتقال الجديد:لما المنصب الجديد يتضمن نقاط قليلة مشتركة مع المنصب القديم.
 - الانتقال المعاد: و الذي يعتبر بمثابة عودة الموظفين إلى المنصب الذي سبق وأن عمل فيه.
 - الانتقال الممتد:و الذي يطابق كذلك العودة نحو منصب معروف، ولكن مع مسؤوليات جديدة للموظفين.¹
- و هناك عوامل تؤثر على الحراك تؤخذ في الحسبان و في دراسة « الحراك المهني فيما وراء المقاييس الكلاسيكية. » لـ " Alain Roger, Séverine Ventolini " وهذا المخطط يوضح ذلك.²

تركيب العناصر و المبادئ التي تؤخذ في الحسبان في الحراك المهني



ج- آثار الحراك المهني

العديد من الدراسات تبين الآثار الايجابية للحراك المهني بالنسبة للمؤسسة و الموظفين ، و قليلا ما تظهر المشاكل المطروحة من خلال الحراك المهني فنجد Moore و Burke

¹ Alain Roger, Séverine Ventolini , op.cit , p1872.

² Anne-Catherine Delvinquière et Yves Lacomblez,op.cit,p5.

يقدران الآثار الايجابية للحراك حول الخبرة المهنية و لذلك فأرادا تعويض نقص الكتابات التي تهتم بالآثار الداخلية للحراك المهني و أخذوا في الحسبان الموظفين الذين لم يتحركوا، تدني الدراسات أو الأدبيات المتعلقة بالعدالة التنظيمية و من بين هذه الآثار السلبية للحراك:

- ارتفاع تكاليف الحراك و ثقل أعباء العمل .
- انخفاض الإنتاجية من طرف العمال الذين لم تكن لديهم فرصة للحراك.
- انخفاض الدافعية و الرضا في المصالح و الوحدات الربحية أو الخاسرة للموظفين الذين لم يقوموا بالحراك.
- يمكن اعتبار الحراك الداخلي جزء من الآثار الداخلية في المنظمات و هناك عراقيل تتعلق بالأفراد و بالحدود التنظيمية.¹

II – سياسة ونطاقات الحراك المهني و اتجاهاته النظرية

1- سياسة الحراك المهني

هناك سياستين للحراك تتمثل فيما يلي:

حراك بلا انقطاع – حراك منظم .

أ- **حراك بلا انقطاع:** في هذه الحالة مشكلة الحراك المهني لا تطرح عندما يكون منصب متوفر وموجود حسب الحاجة للتدرج في الوظيفة، أي الموظفين يملكون ميول ضرورية، فالحراك بلا انقطاع يدخل في كل المستويات في السلسلة الهرمية ولا يوضع في إطار تسيير الموارد البشرية و غير مجهز بصفة صحيحة فالحاجة السريعة للإعداد للمنصب و غياب أدوات تقييم مناسبة تؤدي إلى الفشل، ولذلك فالترقيات الفاشلة تستلزم معاينة و أيضا القيام بتنظيم الحراك.

ب- **حراك منظم:** يقوم على أساس تدابير العمل و نظام تقييم الفرد، فهو يستلزم تخمين و

تحضير دقيق و دراسة للنتائج، إضافة إلى أنه يستعمل مخططات الاستبدال و هذه

المخططات تقدر عدد من مناصب المسؤولية و اسم الشخص المستهدف.²

و هناك مقاييس لفعالية سياسة الحراك المهني بالاعتماد على المؤشرات التالية:

¹ Jocelyne Abraham, Marché interne du travail enjeux et limites de la mobilité, Cermat-IAE de tours, Université François Rabelais, France, 2003. p86.

² Jean Marie Peretti, op.cit, p 101.

- ✓ استعمالات منحة الموظفين، مدة تجهيز المناصب، عدد الاستشارات.
 - ✓ عدد طلبات الحراك.
 - ✓ عدد المقابلات التي تحقق مع الموارد البشرية في إطار الحراك المهني.
 - ✓ عدد المقابلات التي تحقق التي تتم مع الفرق المسؤولة عن الأفراد في المؤسسة في إطار الحراك المهني.
 - ✓ عدد الحركات الفعلية و المحققة.
 - ✓ عدد المشاريع المهنية المستنبطة .
 - ✓ عدد المقابلات المحققة من خلال خلايا التوجيه المهني.
 - ✓ عدد التقلبات في المنصب المبدئي خلال ثلاثة أشهر الأولى التي تتبع الحراك في فترة التكيف و الترقب.
 - ✓ مقارنة عدد المناصب الشاغرة بالحراك الداخلي و الخارجي.
- و يمكن القول بتقييم مفعول نتائج الحراك المهني لا يمكن تحديده بمؤشرات كمية و لكن يستلزم التحليل الكيفي على أساس الاستمارات أو المقابلات مع الموظفين.¹

2- نطاقات الحراك المهني

أ- تعريف نطاقات الحراك المهني

- نطاقات الحراك المهني هي مجموعة من المسالك المهنية ، متمثلة في مهن مختلفة أو عائلات مهنية مثل مهن البيولوجيا نحو مهن التجارب الحيوانية.
- نطاق الحراك المهني مرتبط بمستوى نوع كل عمل من خلال:
- تطابق قاعدة مشتركة للكفاءات (المعرفة + المهارات) شكل معرفة مماثلة مقارنة بأنواع العمل.
 - تعليم الكفاءات المكتسبة بغية القدرة ممارسة نشاط بأسلوب مهني في المهنة الجديدة المختارة في عائلية مهنية أخرى.

¹ Marie-Emmanuelle Aubert et David le Spegagne , Améliorer la gestion des ressource humaines – mobilité professionnelle -Agence Nationale d'appui performance des établissements ,de santé et médico-sociale ,Paris ,France,2011,p11.

نطاق الحراك المهني سبب بداية عمل إلى التدرج في وظيفة على قرب من الكفاءات الموجودة ما بين أنواع المهن المتشابهة، فالمسالك الممكنة من نوع عمل لآخر تستلزم دائما أدنى الكفاءات المشتركة بين الوظيفتين.

ب- أهداف نطاقات الحراك المهني

- ✓ نطاقات الحراك المهني تسمح بتقديم أداة مساعدة لعمليات التوجيه و تنمية تطوير المسار المهني فهو يحدد طريقة معالجة الرؤية حول الحراك المهني.
- ✓ الحراك المهني بصفة عامة الهدف منه المسلك التصاعدي ،بسبب المعارف و الأدوات والتقنيات التي تتشابه ولكن على المستوى التطبيقي متغيرة أما نطاقات الحراك المهني تساهم في توضيح أنواع الحراك الممكنة فيما بين المهن.
- ✓ الحراك المهني فهو المسار الوحيد للفرد الذي يغير من خلاله مجال الكفاءات والخبرات،و لذلك فنطاقات الحراك المهني تقترح أنواع الحركات على قاعدة تحليل أنواع المهن.

ج- الأصل التصوري لنطاقات الحراك المهني

❖ مقارنة المهن المبنية على الكفاءات

نطاق الحراك المهن يتم فصل حول أنواع الوظائف فهو يساعد على الرؤية الديناميكية ،و يشر إلى إنتاج أداة لكشف الإقتربات الممكنة بين هذه الأنواع من الوظائف ،فالأفراد يهتمون بامتلاك الكفاءات المكتسبة و المعبئة داخل وضعية مهنية جديدة و من أجل أي حراك مهني يجب تبيين الكفاءات المشتركة في المهنة.

❖ تفسير اقترابات ما بين المهن من خلال الاستناد على مستوى المرور

الحراك المحتمل يبدأ من خلال نوع المهنة المنظمة بمقتضى ثلاثة أصناف و التي تعتبر مؤشرات اقتراب نوع عمل إلى آخر.

➤ الحراك المهني السهل المرور: نوعين من الوظائف تظهر الكثير من النقاط

المشتركة :خيال المعارف المشتركة و اقترابات التطبيقات المهنية ،جهود التكوين و مثال هذا النوع من الحراك نمط و وظيفة سكريتير (كاتب) إلى نمط وظيفة مسير.

➤ الحراك المهني المتاح المرور: استرداد الكفاءات المحدودة لعدد معين من المعارف

الأساسية و التقنيات إلا أن عدم حسن الإدراك صميم المهن الجديدة و مثال هذا

النوع من الحراك :مهندس تقنيات في البيولوجيا يتحول نحو مهندس التجريب الحيواني ،فالكفاءات المشتركة في هذين النوعين من الوظائف هي معارف عامة في البيولوجيا .

➤ **الحراك المهني المحتمل المرور:**فنوعية الحراك المهني السهل المرور و الحراك المهني المتاح المرور يتمثل في جهد التكوين المكثف و المكمل للكفاءات المشتركة، أما الحراك المهني المحتمل المرور فهو مخالف لهذا المنطق ،و في هذه الحالة فصميم الوظيفتين مختلفتين فهو لا يعمل على المعارف و الكفاءات المشتركة ،المهارات المتقاسمة ،الاسترداد يتم أساسا على الكفاءات السلوكية ،و مثال هذا النوع من الحراك :مدير مشروع تطوير البرامج نحو مدير مشروع مصلحة البحث.¹

3- الاتجاهات النظرية للحراك المهني

عدة أعمال أعدت على نماذج الحراك المهني للموظفين على الرغم من اختلافات هذه المقاربات إلا أن لديها نقاط مشتركة في درجة تعريف الحراك المهني و كتابة تطوره و تبين محدداته ،و هناك عدد هائل من هذه النماذج طورت الأسس النظرية داخل نموذج القرار لـ "**March**" و "**Simon**" بموجب تغيير الموظفين للمنظمة ، هذا النموذج يستلزم مساواة بين المساهمات الفردية و المكتسبات المقدرة بمكافأة جهودهم حتى يحسوا بالتحفيز الضروري من أجل بقائهم في مناصبهم الحالية .

أ- نظرية ضبط سلسلة عرض العمل و سوق العمل

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

¹ Bruno Roulet, **Les aires de mobilité professionnelle**, Centre national de la recherche scientifique , Paris ,France,2002 ,pp 2-3.

ب- نظرية التكاليف و التقدير لـ "Williamson"

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

ج- نظرية رأس المال البشري لـ " Becker "

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

د- نظرية ثنائية سوق العمل

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

❖ سوق أولية :بالنسبة للموظفين المؤهلين.

❖ سوق ثانوية بالنسبة للعمال غير المثبتين.

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

¹Ilyess Elouaer,op.cit,pp4-5.

خلاصة

من خلال هذا الفصل يتبين أن مفهوم الحراك المهني هو مفهوم مركزي في تسيير الموارد البشرية ، وهو ظاهرة مرتبطة بمختلف التغييرات التي على الموظف أو العامل خلال حياته المهنية أو مساره الوظيفي مما يسمح له بتقلد عدة مناصب تساعده على اكتساب العديد من الخبرات و المهارات و هذا بالنسبة للأفراد العاملين أما بالنسبة للمؤسسات فهو يزودها بمختلف الكفاءات خاصة في ظل محيط سريع التغير يسوده المنافسة بين مختلف المؤسسات .

و الحراك المهني بدوره فهو إما يساعد على الزيادة في الرتبة والدرجة و ذلك في حالة الحراك الصاعد مما ينعكس على المكانة الاجتماعية للعامل ، و إما أن يعبر عن فقدانه للمنصب و التراجع في الوظيفة والمسؤوليات الموكلة إليه.

الفصل الرابع: الترقية و المسار الوظيفي

تمهيد

I. الترقية

- 1- ماهية و أهمية و أهداف الترقية
- 2- أسس و معايير و أنواع الترقية
- 3- شروط و خطوات الترقية
- 4- فرص و برامج الترقية
- 5- آثار ومشكلات الترقية
- 6- النظريات المفسرة لعملية الترقية

II. المسار الوظيفي

- 1- تعريف المسار الوظيفي
- 2- أهمية المسار الوظيفي
- 3- خصائص المسار الوظيفي
- 4- مراحل المسار الوظيفي
- 5- تخطيط المسار الوظيفي

خلاصة

تمهيد

تعتبر سياسة الترقية إحدى السياسات الهامة التي تؤثر على القوة البشرية و على معدلات تدفقها ، و لها علاقة بإستراتيجية تخطيط و إدارة القوة العاملة و هي من أهم الموضوعات التي لها أهمية في أي منظمة من المنظمات و من الأمور الحيوية للتنمية الإدارية و وسيلة تدفع العامل للتنمية الذاتية استعدادا لتحمل مسؤولية المنصب المرقى إليه.

أما موضوع المسار الوظيفي فيحتل أهمية خاصة لدى جميع العاملين ، نظرا للتطورات الجديدة في بيئة العمل و التي شملت التغيرات في أنماط الحياة و هيكل القيم و تركيبة القوى العاملة و التغيرات التكنولوجية ، بالإضافة إلى أنه أحد التحديات الجديدة و الغير متوقعة و التي يجب أن تتعامل معها الإدارة لحشد و استغلال مواردها البشرية.

وفي هذا الفصل يتم التطرق إلى مفهوم الترقية و المسار الوظيفي.

I - الترقية

1- ماهية و أهمية و أهداف الترقية

أ- ماهية الترقية

يقصد بالترقية "نقل الشخص من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى، و عادة يترتب على ذلك عدة نتائج كالزيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر أو في المستقبل أو الزيادة في الصلاحيات والمسؤوليات في الوظيفة التي رقي لها، و إذ يجب أن يكون هناك توازن بين الأعباء و المسؤوليات الجديدة التي ستترتب عن الترقية و بين المقابل المادي أو المعنوي أو المزايا الأخرى.¹

وتعتبر الترقية أيضا من أهم العمليات في تسيير الموارد البشرية، وهي تعرف "على أنها عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات و السلطات و الواجبات و الحقوق".²

ب- أهمية الترقية

- ضمان بقاء العدد الكافي من المهارات في خدمة المؤسسة لتختار من بينهم من يصلح لاشتغال الوظائف الشاغرة، و بذلك تضمن المؤسسة وجود عدد كافي من العاملين دون اللجوء لأي مصدر خارجي.
- تشجع على بقاء العناصر الصالحة و عدم تطلعها للعمل في مؤسسات أخرى ما دامت مؤسساتهم قد وفرت لهم فرصا للتقدم و الذي يستند على نظام موضوعي، وبذلك تقل نفقات المؤسسة سواء لما يتطلب التعيين من الخارج من تكاليف و ما يتطلب تدريبهم من نفقات، كل ذلك يؤدي إلى قلة في دوران العمل.
- وجود نظام للترقية يؤدي إلى رفع معنويات العاملين و يشعرهم بالأمان و يزيد من ثقتهم بالإدارة.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 405.

² محمد ماهر عليش، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 386.

- الترقية المبرمجة تخلق علاقات سليمة و حسنة بين الإدارة و العاملين، خاصة إذا قامت على أسس موضوعية و منطلق سليم في تفسير تقدم الأفراد و منح فرص التقدم للعاملين.

- يمثل وجود برنامج للترقية حافزا قويا بين العاملين لبذل و مضاعفة جهودهم في التطور ما داموا يتوقعون الحصول على عطاء لهذه الجهود المضاعفة و قد يكون هذا العطاء ماديا أو معنويا ، ويمثل عطاءا كليا لإقناعهم بأنه المردود لتلك الجهود المضافة.¹

ج- أهداف الترقية

إن عملية الترقية جزءا من إدارة الأفراد، و التي بدورها جزء رئيسي من العملية الإدارية تسعى لتحقيق غايات محددة من الأهداف و التي تتمثل فيما يلي:

- تساعد عملية الترقية المنظمة الإدارية على اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها مما يضمن لها الاستمرارية و يجنبها أزمات بفقدان أحد العاملين فيها .

- تعتبر وسيلة تثقيفية يمكن من خلالها أن تصبح الوظيفة و العمل مدرسة على مستويات مختلفة ، يتعلم فيها العامل الجديد كل يوم ولا يشعر بالملل و النهاية لطموحاته أو لقدراته.²

- انتقال أفضل العناصر من بين الموظفين الذين استوفوا شروط المنصب الأعلى الشاغر.

- مكافأة الموظفين الممتازين على جهودهم و تحفيزهم للمزيد من البذل و الإنتاج و ترغيب الآخرين في الاقتداء بهم أداء و سلوكا.

- تمكين الرؤساء من الحفاظ على روح الجماعة و الانضباط في المنظمة على أساس أن الترقية إحدى وسائل الرؤساء للتحفيز عن طريق الترغيب.³

¹ مهدي زويلف حسن ،مرسع سابق، ص174.

² محمد قاسم القريوتي، إدارة الأفراد - المرشد العلمي في تطبيق الأساليب العلمية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام و الخاص ، عمان ،الأردن، 1990، ط1، ص186.

³ عمار حسين حسن، إدارة شؤون الموظفين ،المبادئ و الأسس العامة و التطبيقات في المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية ، 1414هـ، ص322.

- زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين ،وقد أثبتت الدراسة الميدانية أن هناك علاقة جوهرية بين الترقية كمتغير مستقل و الإنتاجية كمتغير تابع، ويعني ذلك أنه كلما كانت نظم الترقية جيدة كلما أدى ذلك إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية.
- تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ، وقد أثبتت النتائج الدراسات الميدانية أنه هناك علاقة جوهرية بين الترقية كمتغير مستقل وبين معدل دوران العمل كمتغير تابع، وبذلك تعمل نظم الترقية الجيدة للعاملين على بقاء العمال في وظائفهم و منظماتهم و استمرارهم في خدمة المنظمة .¹
- تحقيق الموائمة الحقيقية المنشودة بين أهداف الأفراد العاملين و أهداف المنظمة ،و إذ أن المنظمة أو المنشأة الاقتصادية الناجحة هي التي تستطيع أن تحقق أهدافها بفعالية وكفاءة ، وهذا لن يتم إلا من خلال إشباع حاجات الأفراد العاملين فيها و لهذا فإن برنامج الترقية يمثل إحدى الركائز لاهتمامات العاملين الأمر الذي يتطلب ضرورة العناية ببرامج الترفيحية ، لتكون على درجة عالية من الموضوعية و تتحقق من خلالها مصلحة و أفراد على حد سواء.²

2- أسس معايير و أنواع الترقية

أ- أسس و معايير الترقية

قد تختلف أسس و معايير ترقية العاملين في الحياة العملية ويمكن حصرها فيما يلي:

✓ كفاءة الشخص أو نجاحه في الفترة التي قضاها في وظيفته الحالية أو التي قضاها في خدمة المنشأة .

✓ أقدمية الشخص و عدد السنوات التي قضاها في وظيفته الحالية أو التي قضاها في خدمة المنشأة .

✓ الجمع بين الكفاءة و الأقدمية .

ويمكن شرح هذه الأسس كالاتي:

أولاً: الترقية على أساس الكفاءة

¹ موسى بكري الطيب، إدارة الأفراد، الخرطوم، السودان، 1999، ص173.
² مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن 1996، ص277.

يساعد هذا الأساس في وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية.¹ و الكفاءة هي مجموعة من عناصر وصفات ذاتية في الشخص ،منها ما يتصل بالكفاءة الفنية و الكفاءة الإدارية و غير ذلك من الموارد التي تترك لتقدير الإدارة.² ويقوم هذا الأساس على مبدئين هما :

- القيام بدراسة تحليلية للوظيفة من حيث أعبائها وواجباتها ومسؤولياتها و سلطاتها و ظروف العمل.
 - تحديد مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة و هذا يستند إلى معيارين :
 - تقارير الكفاية المتعلقة بالأداء الفعلي لعمل الموظف وتصرفاته السلوكية المرتبطة بأداء العمل.
 - مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة، وهذا يستند إلى واجبات الوظيفة وقدرات وإمكانية الموظف المتعلقة بالابتكار و القيادة في وظيفته الحالية.³
- و يستلزم هذا النظام الذي يقوم على أساس الكفاءة وضع الأساليب التي يمكن من خلالها الكشف عن قدرات و جدارة الأفراد ومن بينها:

✚ **اختبارات الترقية:** وهي اختبارات تصمم وفقا لمستوى و طبيعة الوظائف المطلوبة للترقية و تهدف للكشف عن أفضل المترشحين الذين تتوفر لديهم المعارف والمهارات و القدرات اللازمة لأداء الوظيفة و تأخذ هذه الامتحانات صيغتين:

- إما أن تكون امتحانات منافسة مطلقة بمعنى أنها مفتوحة لكل من يرغب في التقدم للوظيفة الشاغرة مما تتوفر شروط انشغالها من داخل المنظمة أو من خارجها.
- إما أن تكون بصيغة امتحانات منافسة محدودة، أي يقتصر فيها على العاملين في المنظمة التي توجد فيها الوظائف الشاغرة فقط و يجرى الاختبار للترقية وفقا لتسلسل أو ترتيب الأشخاص في اجتياز الامتحان.⁴

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرسع سابق، ص406.

² فوزي حبش، الموظف العام حقوقه وواجباته، مجلس الخدمة المدنية، بيروت، لبنان، 1982، ص86.

³ خيري خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص114-116.

⁴ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر، الأردن، 2000، ص189.

➤ **المقابلات:** قد تتم مقابلة الأشخاص للترقية من قبل لجنة أو هيئة تضم عددا من المديرين في المنظمة، أو تضم بعض الخبراء و الاختصاصيين الخارجيين لتقديم مدى توفر بعض القدرات و الاستعدادات المطلوبة لاشتغال وظيفة معينة، و قد لا يستخدم هذا الأسلوب عادة بمفرده بل يستخدم مع أسلوب الامتحانات.

➤ **تقارير تقويم الأداء:** وهي تقارير سنوية أو نصف سنوية تنظم من قبل الرؤساء المباشرين بحق مرؤوسيهم الذين يعملون معهم، وتتضمن تقويما لمستوى أدائهم الحالي، ويعتبر حصول الفرد على مستوى معين من التقويم العام لمرة أو لأكثر شرطا للترقية، كما أن المنافسة في الترقية تتم في وفقا لمستويات التقويم التي يحصل عليها المرشحون .

➤ **نتائج اجتياز البرامج التدريبية:** و قد يكون اجتياز بعض البرامج التدريبية شرطا للترقية كما قد تعتبر نتائج البرامج التدريبية معيارا للمفاضلة عند الترقية.

➤ **وضع الشخص المرقى تحت التجربة لمدة معينة:** للوقوف على مدى قدرته و كفاءته في تأدية واجبات و مسؤوليات الوظيفة الجديدة.¹

ثانيا: الترقية على أساس الأقدمية

تفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على أساس الأقدمية للترقية نظرا للعيوب و المشاكل الخاصة بمؤشر الكفاءة و يقصد بالأقدمية الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمنشأة بصفة عامة، و ترجع أسباب تفضيل المنشآت لهذا الأساس إلى النواحي التالية :

- أن هناك ارتباط مباشر بين الأقدمية و الكفاءة و خاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل، ولكن بعد ذلك يقل الارتباط بين الخبرة و الكفاءة طول فترة الخدمة.
- أن هذا الأساس يمكن أن يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء أو عدم عدالتهم في التقييم و يقلل ذلك من جهود الخلافات بين الإدارة و العاملين .

¹ عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأسرية، القاهرة، مصر، 1971، ص 424.

- و هذا الأساس قد يتماشى مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره و أهميته، حيث يفضل الشخص الأكبر سنا للوظائف الأعلى.
- خلق الولاء و الانتماء نحو المنشأة، حيث تعتبر الترقية على أساس الأقدمية بمثابة تقدير من جانب المنشأة للسنوات التي قضاها الموظف في المنشأة.
- إن إتباع هذا الأسلوب جعل الإدارة حريصة و مهتمة بتدريب قيمة و كفاءة العاملين.¹

ثالثا: الترقية على أساس الكفاءة و الأقدمية

قد تتبع المنشأة الأساسين معا، فمعظم المنشآت تتبع أساس الكفاءة للترقية و مع ذلك تعطي مدة الخدمة بعض الأهمية، فهي تختار للترقية ألف شخص من بين أقدم العاملين، فإذا تساوت الكفاءة يفضل الشخص الأطول خدمة، وقد تراعي المنشأة أساس الأقدمية باشتراطها حد أدنى من سنوات الخدمة بقضية الموظف في وظيفة معينة قبل أن يصبح صالحا بغض النظر عن كفاءته.²

ب- أنواع الترقية

- **الترقية في الدرجة:** و يمثل هذا النوع من الترقية الحقيقية، يترتب عنها تغيير في المنصب تبعا لكفاءة العامل، و يتضمن شغل وظيفة ذات اختصاصات و مسؤوليات أعلى و تصحبها زيادة في المرتب، و هذه الزيادة ليست الأساس الحقيقي الذي يميز هذا النوع من الترقية، و تطبق هذه الترقية بطريقة منتظمة و مستمرة، أي من درجة لأخرى أعلى منها مباشرة. و معيارها الأساسي هو الاختيار على أساس الجدارة و الاستحقاق.
- **الترقية في المرتبة:** و يترتب على هذا النوع من الترقية زيادة في الراتب دون زيادة في المسؤوليات و الواجبات و تجمع بين الأقدمية و الكفاءة، و تحتل الأقدمية الدور الرئيسي في الترقية في المرتبة.³

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص 407.

² نفس المرجع، ص 408.

³ محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها على فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1973، ص ص 123-125.

● **الترقية الداخلية:** وهي تتم داخل المؤسسة ،حيث تحدد أية مؤسسة الوظائف التي يمكن أن تشغل بالترقي من داخلها و تلك التي تملأ من الخارج ،ومن مميزات الترقية من الداخل :

- وسيلة داخل المؤسسة تساعد على تأقلم العاملين و انسجامهم، حيث أن الأفراد الذين يتم اختيارهم لتوفر الشروط المطلوبة للترقية، يتأقلمون أكثر مع التنظيم و يستقرون بسهولة .

- أن الترقية من الداخل تحفز أكثر على العمل و تدفع العاملين في زيادة إنتاجيتهم و رفع روحهم المعنوية ،ويتفانون في بذل جهود أكثر إذا علموا أن ذلك سيؤدي إلى ترقيةهم.

- يساهم في تحقيق الرضا عن العمل و الوظيفة حيث أن إمكانية الترقى والتدرج في الوظائف و المسؤوليات ،ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي و الأدبي،يترك في نفوسهم إحساس بالرضا ،زيادة على ذلك فإن العاملين يترقبون دائما الصعود و التدرج للوظائف العليا في نفس مؤسستهم أين يوجد زملاؤهم .

● **الترقية الخارجية:** تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج و ذلك بحجة تدعيم الكفاءات العاملة بداخلها بكفاءات جديدة وذلك تجنباً للجمود كما أن ملئ الوظائف من الخارج قد يقلل من تكاليف التدريب.¹

3- شروط و خطوات الترقية

أ- شروط الترقية

إن نقل الشخص من وظيفة إلى أخرى يتطلب تحمل مسؤوليات و أعباء أكبر مقابل الزيادة في الراتب لذلك يشترط أن يقبل العامل هذا النقل و يسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهوده و لمدة خدمته ،و بهذا يكون توافق بين الإدارة و العاملين حول الترقية،وتقتضي الترقية شروطا يجب توفرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب أو الوظيفة المناسبة و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة.

¹ علي غربي و آخرون،مرجع سابق،ص126.

- أن يكون هناك اختلاف بين العمليات و المسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص ،وتلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حاليا¹
- اجتياز الاختبار بنجاح.
- استفاء شروط الوظيفة المرقي إليها ويشترط:
 - ❖ أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة و أن يكون العامل مستوفي لشروط الوظيفة المرقي لها، 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.²
- أن يترتب عن هذا النقل زيادة في الأجر حاضرا أو مستقبلا. إذ ليس من الضرورة أن يزيد أجر الفرد عن الترقية مباشرة و لكن من الضروري أن يزيد مستقبلا، إذ قد يرفع الفرد لوظيفة عمل و مسؤوليات أكبر، ولكن بعد أن يكون أجره في الوظيفة الحالية قد وصل إلى مستوى أعلى من أجر الحد الأدنى للوظيفة التي رقي لها.
- أن تعد هذه الترقية مكافأة و تقديرا و اعترافا بجهوده التي يبذلها و لطول خدمته و اعتراف الإدارة بذلك.³

ب- الخطوات الإجرائية لعملية الترقية

يجب إتباع الإجراءات التالية في الترقية :

- ✓ تؤلف بقرار من رئيس المصلحة المستقلة لجنة للترقية ،تتكون من ثلاث أعضاء من المسؤولين الرئيسيين يتم اختيارهم من داخل الجهة الحكومية ،ويجوز اختيار بعض الأعضاء من خارجها ،وفي حالة كون المرشح للترقية أحد أعضائها يجب أن يستبدل به غيره مؤقتا.
- ✓ تقوم إدارة شؤون الموظفين من جهة إدارية بإعداد قوائم للموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترقية إلى الوظائف الشاغرة .

¹ عاطف محمد عبيد، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ،دار الجامعات المصرية،الإسكندرية مصر ،دون ذكر السنة،ص421.

² محمد أنس قاسم جعفر،مرجع سابق،ص312.

³ مهدي حسن زويلف،مرجع سابق،172.

- ✓ على إدارة شؤون الموظفين التأكد من صحة القوائم و دقتها و اشتغالها على الموظفين الذين تتوفر لديهم الشروط، و يكون مدير شؤون الموظفين و الموظف المختص مسؤولين عن صحة المعلومات الواردة فيها.
- ✓ يتم بناء على موافقة رئيس المصلحة الترشح للترقية إلى الوظائف الشاغرة من قبل لجنة الترقيات التي يحددها رئيس المصلحة المستقلة عن طريق المفاضلة بين المرشحين¹.

4- فرص و برامج الترقية

أ- فرص الترقية

- يقصد بفرص الترقية توفر العوامل التي تجعل إجراء الترقية أمرا ممكنا و يشمل ذلك على:
- توفر الوظائف الشاغرة.
 - نطاق شغل الوظائف الشاغرة .

أولاً: توفر الوظائف الشاغرة

فرص الترقية في المنظمة ماهي إلا جملة الوظائف الشاغرة في مستوى معين ،مضافا إليها ،في حالة إجرائها سلسلة من الترقيات الوظائف التي تخلق كنتيجة لترقية عدد من الموظفين إلى مستوى أعلى ، وبحكم الطبيعة التنظيمية للهزم الوظيفي يقل عدد الوظائف كلما صعدنا إلى أعلى السلم و تضيق بالتالي الفرص أمام المتطلعين للترقية و من الأمور الحيوية لكل منظمة إدارية أن تسعى بدأب وجدية لتوفير فرص معقولة للترقي لموظفيها ،لتحقق بذلك هدفين أساسيين :إرضاء طموحاتهم الفردية – و تحفيزهم لتحسين مستويات الأداء ،وفي هذا السعي ينبغي الموازنة بين مصلحة العمل و إشباع حاجات العاملين في التقدم الوظيفي ،و يتم إحداث الوظائف على أسس موضوعية مدعومة بالبيانات و الإحصاءات في حجم العمل و مستوياته الوظيفية في الماضي ،و الزيادة التي حدثت عليه و القوى العاملة اللازمة لآدائه ،وبالتالي تجنب إحداث وظائف للترقية بأسباب شخصية أو مبررات مبالغ فيها لا تعكس حقيقة حاجة العمل الفعلية .

ثانيا : نطاق شغل الوظائف الشاغرة

¹ بن يمينة السعيد،مرجع سابق،ص

نطاق شغل الوظائف الشاغرة هو فرص الترقية المتاحة للموظفين بالمنظمات الحكومية و قد تكون فرص الترقية مقفلة ،بمعنى أن يتنافس موظفو كل منظمة حكومية على الوظائف الشاغرة بها ،وقد تكون هذه الفرص متاحة على مستوى الخدمة المدنية .ومن مميزات اقتصار فرص الترقية على موظفي كل منظمة إدارية على حدي إحداث دائرة متسعة من الترقيات بمعنى أن إجراء بعض الترقيات في وسط أو أعلى السلم الوظيفي ،يترتب عليه إجراء سلسلة من الترقيات بمعنى إجراء بعض الترقيات على الوظائف التي تشغر ، و هو أمر يشيع في الموظفين الطمأنينة و الاستقرار و يدعم ولاءهم و إخلاصهم للمنظمة التي يعملون بها كما يحفظ لها الخبرات و الجهود التدريبية في نطاق أنشطتها العملية و من جانب آخر فإن حصر فرص الترقية داخل الجهاز الإداري قد يؤدي إلى الطمأنينة الزائدة بين الموظفين و هو أمر يقتل الطموح مما ينعكس سلبا على الأداء و تحقيق الأهداف المقررة أمام فتح فرص الترقية أمام على مستوى الخدمة المدنية ، و من ميزاته يتيح تعبئة الكفاءات على مستوى القطر و يفتح المجال واسعا أمام الموظفين للمنافسة لشغل الوظائف الشاغرة و يحفزهم لتنمية قدراتهم الذاتية للفوز في المسابقات التي تعقد لهذا الغرض، كما يكافئ الممتازين منهم بتقلد الوظائف الأعلى على أساس الجدارة و بالإضافة إلى ذلك فهو يؤدي إلى تدعيم الأجهزة الإدارية بأفكار و خبرات متنوعة تستفيد منها في تلمس المشكلات الإدارية و الحلول المناسبة لها .¹

ب- برامج الترقية

فالترقية المبرمجة هي تلك الترقية التي تتسم بالسمات التالية:

- تستند على تحليل الأعمال ليتم التعرف على الاختلاف بين الوظائف اختلافا مبنيا على الفروق بين مضامينها من واجبات و مسؤوليات .
- تستند على أسس و قواعد تنظم مسالكها بين الوظائف ليتعرف الأفراد على طرق تقدمهم و فرص ذلك التقدم ليستعدوا له و ذلك بتطوير كفاءاتهم و توفر شروط الترقية على أن يتم في تلك القواعد تحديد الوظائف الأقل أهمية ليتغلب على

¹ عمار حسين حسن، مرجع سابق، ص ص 323-324.

اجتيازها العاملون بالتطوير و العمل الجاد ، و لتكون ملاذا للأفراد الذين تقف مداركهم من التقدم لأسباب صحية ، أو لغيرها من الأسباب .

➤ الترقية المبرمجة هي التي تستند على أسلوب محكم في تقييم المنجزات ، يطمئن له العاملون و يؤمنون بعدالته و يثقون بالقائمين على القائمين على إرادته ، وهذا يعني أن تقوم الترقية بنظام عادل للتقييم .

➤ كما لا بد من توفر وثائق و سجلات للترقية تستند عليها الإدارة لتقرير استحقاق الفرد، تلك السجلات التي يسجل بها واقع الأداء و حيث تشكل الغيابات و الانضباط و حيث تسجل الغيابات و الانضباط و حيث تشكل تلك الوقائع أساسا للمقارنة عند المنافسة¹ .

➤ اعتماد سياسة تدريب و تطوير العاملين ، بحيث يهيؤوا أنفسهم باستمرار لتحمل مسؤوليات أكبر من خلال التأهيل و التدريب .

➤ تسهيل عملية الاتصالات الداخلية بين العاملين و الإدارة و بين المؤسسة ككل و البيئة الخارجية حتى تكون مصادر اجتذاب المؤهلين أمام المؤسسة بشكل دائم² .

5- آثار ومشكلات الترقية

أ- آثار الترقية

لكل نظام أو سياسة آثار و نتائج تترتب على تطبيقها سواء كانت مادية أو معنوية مثلما هو الحال بالنسبة للترقية، ومن الضروري أن تعد إدارة الأفراد نظام جيد و معروف لترقية العاملين بالمؤسسة و من أهم ما يصاحب الترقية هي زيادة في المكافآت أو العلاوات بالإضافة إلى الأجرة الأساسية للعامل المرقى ، و عادة يترتب عن ذلك عدة نتائج:

- زيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر أو المستقبل .
- يمنح للعامل المرقى إلى مناصب أعلى في نفس المستوى التنظيمي علاوة ، علاوة ترتبط بتقدير المنصب المرقى إليه .
- زيادة في الصلاحيات و المسؤوليات الوظيفية الجديدة التي ستترتب على الترقية و

¹ مهدي زويلف، مرجع سابق، ص ص 123 - 124 .

² محمد قاسم القريوتي ، مرجع سابق، ص 187 .

بين المقابل المادي و المعنوي أو المزايا الأخرى.¹

ب- مشكلات الترقية

لاشك أن هناك مشاكل كثيرة تبرز عند القيام بإجراء الترقيات إلى وظائف أعلى، منها مشاكل إدارية و أخرى تتعلق بالعلاقات الإنسانية التي ترغب إدارة المنشأة أن تفضل حسنة بين العاملين فيها.² و من بين هذه المشاكل مايلي:

❖ خيبة أمل بعض المرشحين للترقية ويتم في العادة اختيار عدد محدود من المرشحين للترقية إلى وظائف أعلى بسبب قلة الوظائف الشاغرة و المتاحة للترقية إليها، ولذلك فإن عددا من هؤلاء الذين يطمحون للترقية و لم يحصلوا عليها سوف يصابون بخيبة أمل و هذا سوف يؤثر على روحهم المعنوية و يصابون بالإحباط و بالتالي تنخفض إنتاجيتهم، وخاصة أن كل فرد يعتقد بأنه يستحق هذه الترقية، ولتجنب هذه المشكلة يجب على الإدارة العليا في المنظمة أن تضع برنامجا واضحا للترقية على أن يتم تطبيقه بدقة وحتى لا يمكن أن يتجاوز أحد العاملين عند استحقاقه للترقية، إذ أن تجاوز الفرد المستحق للترقية يخلق عنده شعور سلبي نحو رؤسائه و نحو المنظمة و هذا لا شك أنه يؤثر على روحه المعنوية و بالتالي على أدائه مما يجعله غير صالح للترقية في الفرص القادمة، مما يعيق تقدمه.

❖ رفض بعض العاملين للترقية على الرغم من أن معظم العاملين يرغبون في التقدم في وظائفهم عن طريق ترقيةهم إلى وظائف أعلى، وذلك للحصول على أجر و كذلك للحصول على مركز أعلى في المنظمة إلا أن هناك بعض الأفراد الذين لا يرغبون في الترقية بسبب إدراكهم لحدود إمكانياتهم و قدراتهم و بذلك يخشون احتمال الفشل في الوظيفة الجديدة التي يمكن ترقيةهم إليها، في حين أن البعض الآخر لا يرغب في تغيير محيطه الإنساني الذي اعتاد على العمل فيه، إذ عند ترقيته قد يجد نفسه يعمل في مجموعة جديدة من الأفراد قد يرفضون الترقية

¹ صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 321.

² موسى بكري الطيب، مرجع سابق، ص 148.

بسبب تفضيلهم للراحة في وظائفهم الحالية مقابل الجهد الكبير الذي سيبدلونه في الوظائف الجديدة التي سيتم ترقيتهم إليها و مضحين بذلك بالأجر الأعلى الذي يصاحب عادة هذه الوظائف العليا.

❖ عدم رغبة بعض الأفراد ذوي الأعمال الفنية الذين اكتسبوا مهارات معينة في تغيير أعمالهم هذه إلى أعمال إدارية.

❖ عدم موافقة المشرف التخلي عن الفرد ، بحيث يرى بعض المشرفين أنه لا يمكن التخلي عن مرؤوسيههم بسبب الحاجة الماسة إلى أعمالهم مما لا يمكن الموافقة على التنازل عنهم بترقيتهم إلى وظائف أفضل .

❖ عدم التكافؤ في فرص الترقية لأنه ليس من السهل دائما أن توفر المنظمة فرصا متكافئة لجميع الموظفين فيما يتعلق بترقيتهم.¹

6- النظريات المفسرة لعملية الترقية

هناك عدة نظريات قدمها العلماء في العلوم السلوكية و الإدارة حول الترقية باعتبارها حافزا معنويا يمثل الجانب الإنساني في علاقة الرئيس بالمرؤوس في المنظمة من ناحية منحهم الترقيات التي سيحققونها لكي يشعر هؤلاء الأفراد بالرضا عن العمل .

أ- نظرية ماسلو

عرفت نظرية "ماسلو" عام 1943 بنظرية الحاجة و التي تقر بأن العمال يتحفزون بالرغبة في إشباع العديد من الحاجات منها المادي والمعنوي ، ووضع ماسلو من هذه الحاجات شكلا هرميا يتدرج على النحو التالي:

- الحاجات البيولوجية: مثل الطعام و الشراب والنوم.
- الحاجة إلى السلام و الأمن: مثل الحماية من المخاطر و الحوادث.
- الحاجة الاجتماعية: مثل العلاقة الطيبة مع الآخرين و الشعور بالأهمية .
- الحاجة الذاتية: و هي الحاجة لتحقيق الطموح الشخصي و استقرار التقدم.²

ب- نظرية فروم

¹ مصطفى نجيب شوايش، مرجع سابق، ص 284.
² أحمد محمد المصري، الإدارة والمدير العصري، مؤسسة بسار الجامعة، الإسكندرية، مصر، دون ذكر السنة، دون ذكر السنة، ط 1، ص 51.

قدم فروم دراسته التي تعتبر امتداد لدراسات سابقة، فقد اعتبر الترغيب و الدافعية هي العملية التي تحكم الاختيارات التي يقوم بها الإنسان بين الأشكال البديلة المتاحة له في المنظمة و على هذا الأساس الفرضي قامت هذه النظرية على مجموعة من المفاهيم :

✚ في أي موقف من المواقف يجد نفسه يملك مجموعة من التفضيلات قياسا بالنتائج المتوقعة للخروج من هذا الموقف و التفضيل هنا يعكس درجة قوة العلاقة بين رغبة الفرد و اتجاهه نحو الغاية المقصودة.

✚ أن الفرد يختار أحد النواتج من بين المتاح لكونه مفضلا لديه و لأنه يأتي في المستوى الأول .

✚ إن اختيار الفرد لهذا الناتج يرتبط بناتج آخر يكون له التفضيل أي أنه يأتي في المستوى الثاني .

✚ إن الاختيار يرتبط كذلك بدرجة التوقع و ما سيحصل عليه الفرد من فعل أو تصرف من الناتج المفضل.¹

ج- نظرية التوقع

ترى أن التحفيز يبدأ برغبة الفرد في شيء ما ربما تحقيق الذات أو المكانة الأعلى أو الشعور بالانجاز و تسمى رغبة الفرد في تحقيق نتيجة معينة بالتكافؤ، و المقصود بها الأهمية النفسية لتلك النتيجة و يمكن تبويب النتائج من المكافآت هما:

الداخلية: مثل الشعور بتقدير الذات

الخارجية: مثل الزيادة في الراتب بسبب الترقيع .

و يعمل الفرد على تحديد الكيفية التي يمكن بها تحقيق النتائج المرغوبة فالشعور بالانجاز مثلا يمكن تحقيقه بطرق متعددة، منها الأداء الوظيفي الأفضل و التحول إلى منظمة أخرى، والاهتمام بالفعاليات الخارجة عن الوظيفة و يمكن تعريف التوقع على أنه تقدير الفرد لاحتمال أن يؤدي جهده إلى الأداء و الجهد و هو ليس مرادفا للأداء فقد يكون الجهد ضمنيا و لكن مستوى الأداء المتحقق رديئا، إذ أن الأداء لا يعتمد على الجهد فقط و إنما كذلك على امتلاك القابليات و السمات الملائمة لتوجيه السلوك في الاتجاهات الصحيحة بدلا من الجهد

¹ شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000، ط 1، ص 96.

المشتت ،أما الوسيلة أو الواسطة فهي العلاقة التي يدركها الفرد بين الأداء بعد تحقيقه و بين النتيجة المرغوبة و تستمد أهمية هذه النظرية من تأكدها على الفروقات الفردية و طرحها للكيفية التي تؤثر في أهداف الفرد و رغباته في سلوكه و ينظر إلى الأفراد عل أنهم يتفكرون في تصرفاتهم و ينتهجون الخيارات السلوكية الواعية المستندة إلى توقعاتهم حول المستقبل و تنطلق نظرية التوقع من نظرتها إلى السلوك الحالي للفرد على أنه دالة من توقعاته حول المستقبل و من العلاقة التي يدركها الفرد بين السلوك الحالي و النتائج المستقبلية ، و بعبارة أخرى فإن الفرد يختار السلوك المعين لأنه يعتقد أن سلوكه سيؤدي إلى بعض النتائج المستقبلية المرغوبة.¹

II - المسار الوظيفي

1- تعريف المسار الوظيفي

المسار الوظيفي هو المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد ، أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة ، إما عموديا عبر المستويات التنظيمية في قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته و تسمى هذه الحركة بالترقية ، أو أفقيا و تسمى بالنقل الوظيفي الأفقي ، فالتوجه المعاصر في رسم المسارات الوظيفية لم يعد يقتصر على عدد الوظائف الرأسية التي ينتقل إليها الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي ، و لم يعد منفصلا ، و الشخص الذي يحصر نفسه في مجال تخصص و احد و ينتقل ضمنه من وظيفة أدنى لوظيفة أعلى فقط ، فال المطلوب هو شغل الفرد لوظائف متعددة و متنوعة رأسيا و أفقيا ، فهذا التنوع يعكسه مهارات متعددة و مختلفة ، فتنوع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين في الوقت الحاضر و انطلاقا مما سبق فيمكن تعريف المسار الوظيفي " بأنه مجموعة الخبرات المرتبطة بالعمل و التي تمتد عبر حياة الفرد " .² و تشمل " الخبرات الوظيفية ، كل المراكز الوظيفية و خبرات العمل و نوعيات المهام ، و هناك بعض الباحثين الذين أضافوا السلوك و الاتجاهات المرتبطة بالعمل " .³

¹ خليل محمد حسن الشماع، مبادئ الإدارة و التحفيز أو الرضا الوظيفي، دار المسيرة، عمان، الأردن، 1999، ط 1 ص 205.

² عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 546.

³ راوية حسن، مدخل استراتيجي لتنمية و تخطيط الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 305.

2- أهمية المسار الوظيفي

أ- بالنسبة للفرد

تتمثل أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد ف النقاط التالية:

- محاولة ضمان الاتساق و التوافق بين التوقعات و الخبرات ،فزيادة رغباته و اهتماماته يميل الفرد إلى و ضع إلى وضع أهداف غير واقعية عن العمل والتوقعات المبالغ فيها يمكن أن ينتج عنها الإحباط و الغضب و عدم الرضا إذا ما اختلفت خبرات العمل مع القيم والأهداف .
- إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد ،حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم و ما يؤدونه من أنواع المهن و في توجهاتهم الوظيفية ،فبينما يعطي الأفراد قيمة أكبر للترقى أو الحرية ،فإن آخريين يعطون قيمة أكبر للمتعة الداخلية المتحققة من العمل و آخرون يقدررون بدرجة أكبر الشعور بالأمان و تحقيق التوازن في حياتهم ومن هنا يكون رسم المسار الوظيفي من الأمور الهامة لإشباع هذه التوجهات المهنية لكل فرد مهما كانت هذه القيم.
- تحقيق التوازن بين الحاجة إلى المال و الترقى والتحدي و المسؤولية في العمل و المجتمع ،وبين الأسرة وقت الفراغ و التي تأخذ قيم ترجيحية أكبر عن العمل ومن ثم فالفرد يحاول أن يسعى لتحقيق تعايش ،حيث لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى لحياته ،ومثل هذا القرار يعد من القرارات الصعبة التي يتخذها الفرد لأنها تحتاج للمقارنة بين الحاجة إلى العمل و الحاجة إلى وقت فراغ أكبر.¹

ب- بالنسبة للمنظمة

- المؤسسة مثل الفرد لديها حافز لفهم ديناميكية المسار الوظيفي،ففي الواقع قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية بفعالية تتوقف على قدرتها على فهم الحاجات الوظيفية للفرد و مساعدته على إدارة مساره الوظيفي بفعالية.
- اختيار الموارد البشرية: تبدأ إدارة الموارد البشرية بالاستقطاب و الاختيار و التكيف الاجتماعي الفعال للفرد الجديد ، وتحتاج المؤسسة إلى الاهتمام بتحديد

¹ راوية حسن ،مرجع سابق،ص 339.

وعاء من الأفراد المؤهلين و اختيار وتعيين أفضل فرد للعمل ،و الذي يكون هناك احتمالات أكبر لإسهامه في التنمية ،ولكي تحقق المؤسسة هذه المهام لابد أن تتفهم المسارات الوظيفية التي تقدمها و التي تتوافق مع أهدافها و توقعاتها ،علاوة على ذلك عليها أن تساعد الأفراد على فهم وظائفهم و تقدير قيمة الثقافة التنظيمية .

● تنمية و استخدام الموارد البشرية :عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته و ميوله ،يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه فيصبح الفرد عبئا و التزاما على المؤسسة ،وهذا من خلال أدائه الضعيف ،لذلك فإنه من مصلحة المؤسسة أن تساعد أفرادها على إدارة مساراتها الوظيفية.¹

3- خصائص المسار الوظيفي

✓ يقع على عاتق الفرد أن يرسم لنفسه المسار الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي و على أن يكون ذلك مقرونا بالصفات و القدرات و المهارات التي تؤهله لذلك.

✓ أن الفرد يقع عليه قدر من مسؤولية تأهيل نفسه و توافر القدرات و المهارات و الصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.

✓ أن المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المنظمة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته و مهاراته و صفاته ،و تهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من قدرات و مهارات و صفات .

✓ يستلزم تخطيط المسارات الوظيفية أن تمارس المنظمة مجموعة من الممارسات التنظيمية و الإدارية في مجالات الاختيار و التعيين و التأهيل والإدخال على العمل و التدريب و الترقية و النقل و إنهاء الخدمة و كذلك قرارات الإشراف و غيرها من مجالات حركة التوظيف بما يتفق و المسار الوظيفي المخطط للفرد، و قدراته و كفاءاته.

¹ راوية حسن،مرجع سابق،ص 340.

- ✓ العمل من خلال النظم و تكامل جهود كل من الفرد والمنظمة لتحقيق التوافق بين اتجاهات و صفات و قدرات الفرد و توقعاته و احتياجات المنظمة و أهدافها.
- ✓ وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي للمستقبل الوظيفي للفرد مرتبط بخطط المنظمة في تشغيل العمالة.
- ✓ وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة و المصلحة المشتركة، حيث لا يمثل أحد الطرفين الفرد أو المنظمة عبئاً على الآخر و ذلك لوجود منفعة أو مصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال التخطيط الفعال للمسار الوظيفي.
- ✓ وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية و التوزيع المنطقي و العادل للأدوار ،حيث يقع على الفرد عبئ المساعدة في تأهيل نفسه و تنمية قدراته و تطوير و تحديث ما لديه من معرفة و إحداث التكيف في اتجاهاته و رغباته بصورة تساعد المنظمة في القيام بدورها في إيجاد الوظيفة المناسبة لاستثمار ما لدى الفرد من قدرات .
- ✓ يساهم التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل ،و ما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والمنظمة .
- ✓ إن الهدف العام و المحصلة النهائية للتخطيط الفعال للمسارات الوظيفية هو كفاءة الفرد و بقاء و نمو المنظمة بالعمل في منطقة المصلحة المشتركة.¹

4- مراحل المسار الوظيفي

يقصد بمراحل المسار الوظيفي على أنها تلك الحلقات المتسلسلة و المترابطة من بداية المسار حتى نهايته في أي مجال من المجالات العلمية، و هذه الحلقات رغم ترابطها ببعضها البعض ،إلا أنها متميزة و لكل منها خصائصها و متطلباتها ،و إن إدراك كل منها يساعد في تجاوزها بفعالية و انتقالها من حلقة لأخرى و كما يجب أن يلبي في حلقاته مجموعة متكاملة من الحاجات و الرغبات .² وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

أ- **مرحلة الاستكشاف:** تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة ،حيث يحاولون تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم و رغباتهم و طموحاتهم

¹ مصطفى محمود أبو بكر، مرجع سابق، صص 213-214.

² نائل عبد الحفيظ العواملة، المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات و الدوائر المركزية في الأردن، «مجلة مؤتمنة للبحوث و الدراسات»، العدد 06، جامعة مؤتمنة، الأردن، 1995، صص 58.

و بالتالي فإنهم يضعون في الاعتبار اهتماماتهم الشخصية، القيم الذاتية و تفضيلات العمل و غيرها و يبدؤون في تجميع المعلومات عن الوظائف و المهن و نوعية العمل من مصادر مختلفة مثل الزملاء و الأصدقاء و أعضاء الأسرة، و بعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف و الأعمال التي تتوافق مع اهتماماتهم، فإنهم قد يبدؤون في اكتساب نواحي المعرفة و المهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف و على وجه التحديد فإن مرحلة الاستكشاف تحدث في الفترة ما بين سن الخامسة عشر إلى دون الثلاثين، بينما يكون الفرد في مراحل التعليم الثانوي أو الجامعي أو حديث التخرج و تستمر مرحلة الاستكشاف عندما بدأ الفرد عمله الجديد و من منظور المؤسسة، فإن عمليات التوجه و التأقلم الاجتماعي تعتبر ضرورية

لمساعدة العاملين الجدد على الإحساس بالألفة مع الوظيفة الجديدة و الزملاء.¹

ب- مرحلة التأسيس: بانتهاء المرحلة التحضيرية السابقة يكون الفرد قد اكتشف خلالها معارف و مهارات متنوعة، و رسم مساره الوظيفي في ضوء تقييم إمكانياته التي حددت في مرحلة الاستكشاف، وفي ضوء هذه المرحلة يوضع الفرد على بداية الطريق أي بداية مساره الذي سيكمل من خلاله مشوار حياته الوظيفية المستقبلية في المؤسسة و تشمل هذه المرحلة مراحل جزئية :

❖ **مرحلة التجريب (25-30):** يحدد في هذه الفترة ما إذا كان مجال العمل الذي اختاره يتناسب معه أم لا فإذا لم يجده مناسباً قد يحاول تغييره.

❖ **مرحلة الاستقرار و النمو ما بين سن (30-39):** ويأمل الفرد في هذه الفترة أن تكون أهدافه قد تحددت و استقرت، و يبدأ في صورة واضحة بتخطيط مساره الوظيفي لتحديد سياق أو تتابع أهداف تطوره الوظيفي، وما يتطلبه من اكتساب الخبرة و التقدم و، وفي هذه الفترة أيضاً يبدأ الشخص في تحدي الوظيفة التي إلتحق بها، و يقوم بتنمية قدراته في مجال التخصص الذي يعمل فيه و يترتب عن ذلك الكثير من الأنشطة الناتجة عن ممارسة أعباء الوظيفة و ربما تعرض الشخص في هذه الفترة إلى سلسلة من التنقلات الداخلية بغرض تنمية قدراته و صقلها، و على

¹ جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية – مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين- ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 282.

الجانب الشخصي و بعيدا عن الوظيفة، يتعرض الشخص في هذه الفترة لتغييرات جوهرية مثل التعامل مع الصراعات الأسرية ومحاولة الاستقلال الذاتي.

❖ **مرحلة الأزمة ما بين سن (40-44):** وتسمى أزمة منتصف العمر الوظيفي، حيث غالبا ما يقوم الفرد في هذه المرحلة بإعادة تقييم تقدمه الوظيفي، في ضوء طموحاته و أهدافه الأصلية.

ج- مرحلة الصيانة و المحافظة على الوظيفة ما بين سن (45-65): يشعر الفرد في هذه المرحلة بالارتباط القوي بمجاله الوظيفي و أيضا بالمنظمة التي يعمل بها، حيث يصبح من الصعوبة أن يترك المنظمة للبحث عن وظيفة أخرى، فنظرا لصعوبة هذه المرحلة فإنها تحتاج إلى صيانة بصفة مستمرة و إعطائها العناية الكاملة لاستكمال المسار الوظيفي، و في هذه المرحلة يوجد الفرد أمام 03 مسارات منفصلة تماما هي:

➤ **الاستمرار في المسار في المسار الوظيفي بنفس المستوى الذي أنهى به مرحلة الاستقرار و النمو و لا يعتبر ذلك سهلا حيث يحتاج إلى مزيد من الجهد من الفرد أولا و من المنظمة ثانيا .**

➤ **الركود أين يبدأ مرحلة نهاية مساره الوظيفي مبكرا، وربما أدى ذلك إلى فقدته وظيفته.**

➤ **التقدم في المسار الوظيفي إلى أعلى و قد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ذات مستوى أعلى حتى و لو خارج المنظمة.¹**

د- مرحلة الانفصال الوظيفي: وتمثل أصعب مراحل المسار الوظيفي للفرد و خاصة بالنسبة لأولئك الذين كانت قفزاتهم سريعة و نالوا حظا من الشهرة و التقدير و السلطة، فبعد عقود الانجازات المستمرة و الأداء المتميز يحين الوقت للتقاعد، وفي هذه المرحلة يحاول الأفراد الاستعداد لهذا التغيير من خلال إيجاد التوازن بين الأنشطة الوظيفية و الأنشطة غير الوظيفية مثل الرحلات و ممارسة الرياضة، ورغم ذلك فإنه بالنسبة لبعض العاملين فإن هذه المرحلة قد لا تعني عدم العمل نهائيا

¹ مصطفى محمود أبو بكر، مرجع سابق، صص 229-231.

،بل قد يقرر الفرد إذا وجد الفرصة أن يستمر في العمل مع المؤسسة لعدد محدود من الساعات أو من خلال العمل الاستشاري ،وكذلك فإنه بغض النظر عن السن فقد يقرر بعض العاملين الالتحاق بوظائف أخرى ليست مماثلة لنوعيات الوظائف السابقة.¹

5- تخطيط المسار الوظيفي

أ- تعريف تخطيط المسار الوظيفي

لقد تعددت تعريفات عملية تخطيط المسار الوظيفي و هناك من يعرفه "على أنه عبارة عن سلسلة الوظائف التي ينتقل خلالها العامل في حياته العملية".² و هناك من يعرفه أيضا "على أنه ذلك الجانب الذي يقع ضمن مسؤولية الفرد نفسه في تنمية المسار الوظيفي ،ويتضمن ما يخطط بنفسه لحياته الوظيفية ، ويشمل تقييم الفرد لقدراته و اهتماماته للفرص الوظيفية المتاحة ،صياغة الأهداف الحقيقية و تحقيق الأنشطة التنموية المناسبة".³

ب- أهمية تخطيط المسار الوظيفي

إن عملية تخطيط المسار الوظيفي لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد العامل و المؤسسة نظرا للنتائج الايجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي و من بينها:

- **ضمان توفير الكفاءات المميزة مستقبلا**: تمثل جهود و تخطيط المسارات الوظيفية الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية،أي أن التغيرات المستمرة لمتطلبات قوة العمل في الأجلين التوسط و الطويل ،يجب تحديدها عندما تقوم المنظمة بتحديد أهدافها طويلة الأجل إذ أن مساعدة الأفراد في صياغة وتشكيل احتياجاتهم وأهدافهم الشخصية يزيد من احتمالات توافر الكفاءات المناسبة لمواجهة الاحتياجات المتغيرة.

¹ جمال الدين محمد المرسي،مرجع سابق،ص 384.

² نصر الله حنا،**إدارة الموارد البشرية**،دار زهران للتوزيع و النشر ،عمان ،الأردن ،2002،ص 249.

³ صلاح عبد الباقي،**السلوك الفعال في المنظمات**،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الإسكندرية،مصر، 2002 ،ص286.

- **مقابلة الطموحات الوظيفية للأفراد:** فالعاملون خاصة من صغار السن يظهرون رغبة في تحقيق مزيد من السيطرة على مساراتهم الوظيفية، ولا يقبلون المهام و الأدوار التي تحددها لهم الإدارة فهم يريدون المزيد من الرضا الوظيفي و كذلك البدائل الوظيفية، و هو الأمر الذي يمكن تحقيقه من خلال تخطيط المسار الوظيفي.
- **تشجيع تنوع الثقافات:** يتسم برنامج تخطيط المسار الوظيفي الفعال بإتاحة الفرصة في جميع مستويات التنظيم لكل فئات العمال و عليه فإن مواجهة الفرصة المهنية الممتدة في ظل ظاهرة العولمة والمشروعات المشتركة حول العالم يجعل من تنوع الثقافات أمرا مرغوبا وواقعا ملموسا .
- **الحد من إحباطات العاملين:** إن وجود خطط المسار الوظيفي يؤدي إلى بناء توقعات حقيقية و تطلعات مقبولة و هو ما يؤدي في النهاية إلى تقليل حدة مشاعر الإحباط التي قد تسود بين العاملين، فمثلا في حالة سيطرة الكساد الاقتصادي و ارتفاع حدة المنافسة و ميل العديد من المؤسسات لتبني برامج لتخفيض التكلفة، فإن ذلك قد يؤدي إلى تقليص فرص الاستثمار في العمل وكذلك الترقية، وبناءا على ذلك فقد يتسرب الإحباط إلى قطاعات كبيرة من الأفراد، حيث يلمسون وجود فجوة كبيرة بين طموحاتهم و فرص تحقيقها في الواقع العملي.
- **تجنب التقادم المهاري:** تساعد برامج التخطيط للمسار الوظيفي الفعال في توقع التطورات كالتغير التكنولوجي السريع، والتطورات الاقتصادية بالإضافة إلى التغيرات في أنواق المستهلكين، ومن ثم العمل على إكساب الأفراد المهارات الجديدة التي تتناسب مع هذه التطورات.¹

ج- أهداف تخطيط و تطوير المسار الوظيفي

ويمكن إجمال أهداف و غايات تطوير المسار الوظيفي فيما يلي:

- مساعدة الأفراد في تنمية و توجيه ميولهم المهنية و مهاراتهم .
- رفع مستوى رضا العاملين عن طريق إتاحة الفرص المناسبة في الوظائف التي تحقق أهدافهم و خططهم .

¹ جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق، صص 378-379.

- مساعدة المنظمة على ملئ الشواغر الناجمة عن معدلات الدوران و التقاعد و الاستقالات.¹
- زيادة احتمالات تحقيق العامل لطموحاته .
- المحافظة على الخبرات و الكفاءات و بقائها في المنظمة، و جذب الكفاءات من الخارج.
- إشباع الحاجات العليا للأفراد و تحريك دوافعهم نحو النمو و التطور.²

¹ محمد إبراهيم المدهون، إدارة وتنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة والنشر، غزة، فلسطين، 2005، ص22.

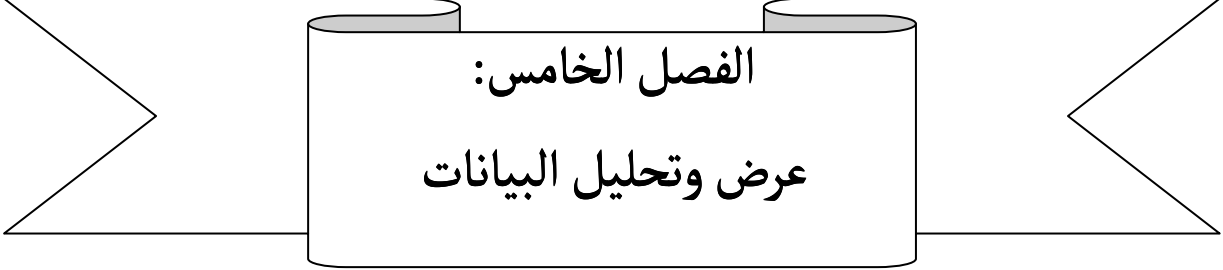
² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004، ص377.

خلاصة

من خلال هذا الفصل يتبين أن عملية الترقية من أهم السياسات التي تهتم بها إدارة تسيير الموارد البشرية ، نظرا لكونها مصدر مهم للعامل فتسمح له بشغل مناصب مختلفة تكون أكثر أهمية من حيث المسؤوليات ، و كما تعد حافزا قويا لبذل المزيد من الجهود و كما يمكن للترقية أن تساعد المنظمة على جذب القوى العاملة .

أما المسار الوظيفي فهو المسلك الذي يوضح مجموعة من الوظائف المتتابعة و التي يتدرج فيها الفرد سواء كان ذلك عموديا عن طريق الترقية أو أفقيا من خلال النقل الوظيفي ، و المسار الوظيفي يسمح بزيادة خبرات الموظفين، وذلك عن طريق قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية و فهم الحاجات الوظيفية للفرد و مساعدته على إدارة مساره الوظيفي.

الخطيب
المعتمد



الفصل الخامس:
عرض وتحليل البيانات

- I. تحديد خصائص عينة البحث
- II. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى
- III. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
- IV. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
- V. الاستنتاج العام

I. تحديد خصائص عينة البحث:

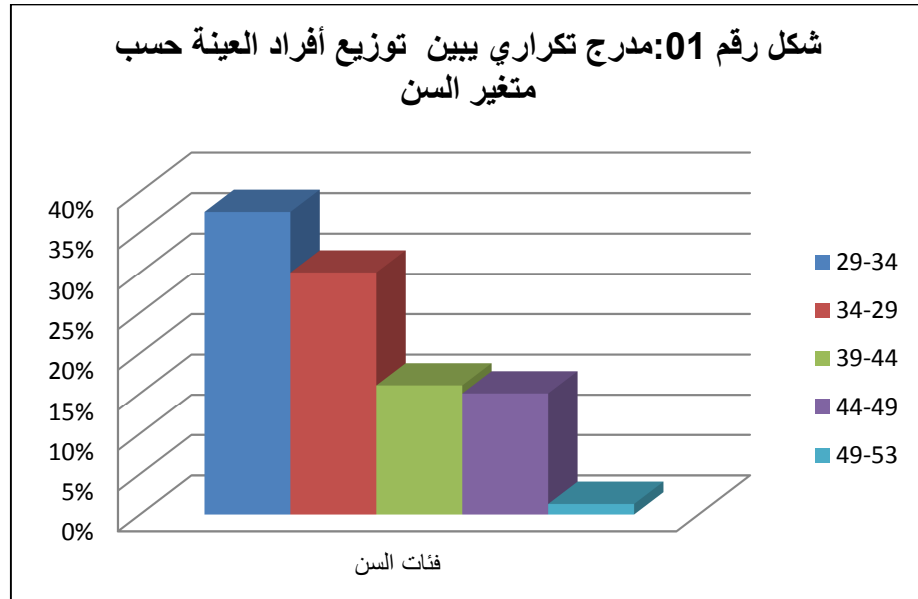
الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

النسبة	التكرار (ك)	السن
37.5	30]34- 29]
30	24]39 -34]
16	13]44 - 39]
15	12]49- 44]
1.3	01]53 -49]
100	80	المجموع

من خلال المعطيات المسجلة في الجدول و التي تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير السن نلاحظ أن الفئة العمرية ما بين]34 – 29] سنة تمثل أكبر نسبة بـ37.5% ، ثم تليها الفئة العمرية ما بين]39- 34] سنة حيث قدرت نسبتها بـ30% ، أما بالنسبة للفئتين]39 - 44] و]49 - 44] فقد سجلت نسب متقاربة و التي قدرت على التوالي بـ 16% و 15% و أخيرا نجد الفئة العمرية ما بين]53 -49] تمثل أضعف نسبة قدرت بـ 1.3% .

ما يمكن استخلاصه من هذه النتائج أن أغلبية مفردات العينة من الإطارات النسوية تدرج ضمن فئة الشباب بحيث يقارب متوسط عمرها 37 سنة والتي تنتمي إلى جيل السبعينات و الثمانينات، أي إلى فترة التسيير الاشتراكي و نتيجة لسياسة الدولة آنذاك و المتمثلة في إجبارية التعليم بالنسبة للجنسين أصبح هناك نوع من الاهتمام بتعليم الفتيات و إتاحة الفرصة أمامهن لمواصلة تعليمهن ، وما لوحظ أيضا خلال هذه الفترة هو بداية تقبل المجتمع لتعليم الفتيات.

ويمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن بالمدرج التكراري التالي:



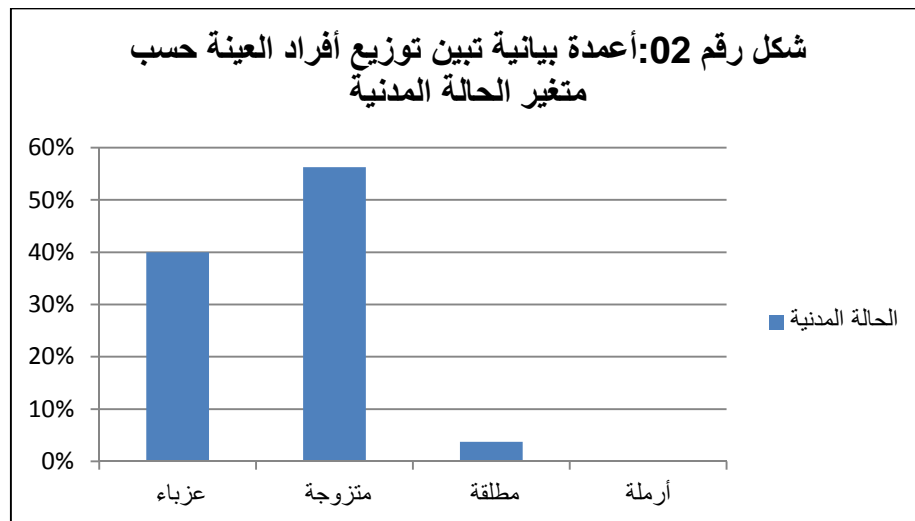
الجدول رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة المدنية.

النسبة %	التكرار	الحالة المدنية
40	32	عزباء
56.25	45	متزوجة
3.75	03	مطلقة
-	-	أرملة
100	80	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة المدنية ، حيث نجد أكبر نسبة قد مثلتها المتزوجات بـ 56.25% مقابل 40% تمثلها العازبات أما المطلقات فهن يشكلن أقل نسبة حيث قدرت بـ 3.75% وقد انعدمت نسبة الأراامل.

من الملاحظ أنه أكثر من نصف مفردات العينة هن متزوجات و هذا ما يمكن إرجاعه إلى عامل السن ، بحيث نجد أن المتوسط العمري للمبحوثات يقارب 37 سنة و هو العمر الذي تكون فيه المرأة في أغلب الأحيان متزوجة.

ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة المدنية بالأعمدة البيانية التالية :



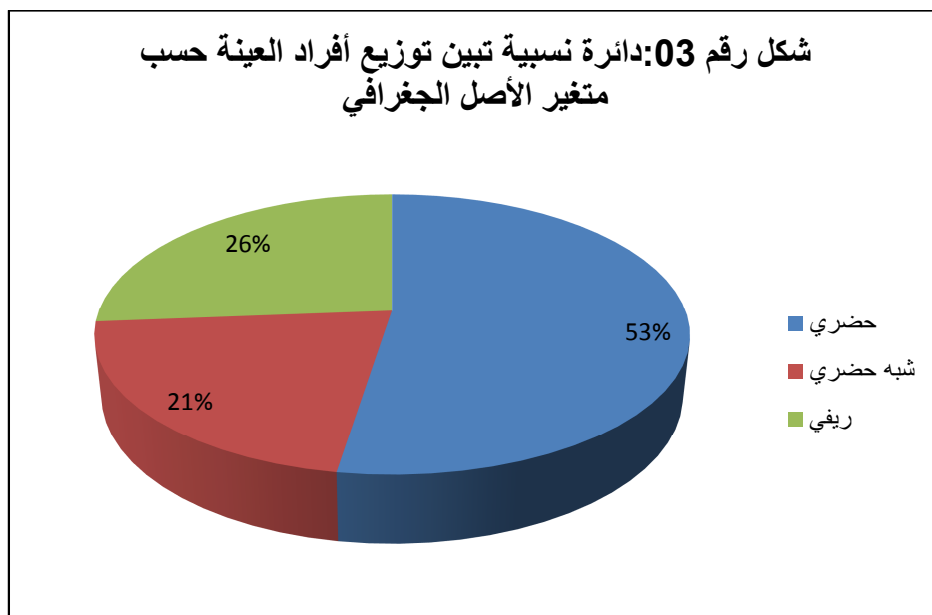
الجدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأصل الجغرافي.

الأصل الجغرافي	التكرار	النسبة %
حضري	42	52.5
شبه حضري	17	21.25
ريفي	21	26.25
المجموع	80	100

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يوضح الأصل الجغرافي للمبحوثات أن اللواتي ينحدرون من أصول حضرية قد شكلن أكبر نسبة قدرت بـ 52.5% ، ثم تليها نسبة 26.25% بالنسبة للواتي ينحدرن من أصول ريفية أما اللواتي ينحدرن من أصول شبه حضرية فقدت نسبتهن بـ 21.25%.

ما يمكن أن نستنتجه أنه أكثر من نصف مفردات العينة هن من أصول حضرية، و يمكن تفسير ذلك بالذهنية التي كانت تسود المناطق الريفية و المتمثلة في حرمان الفتيات من مواصلة تعليمهن و هذا ما أدى إلى تقليل الفرص أمامهن للحصول على مناصب ذات أهمية و التي تتطلب شهادات و كفاءات عليا مما عزز هذه الفرص أمام اللواتي ينتمين إلى أصول حضرية لكونهن وجدن محيط أكثر تفتحا و أكثر ملائمة.

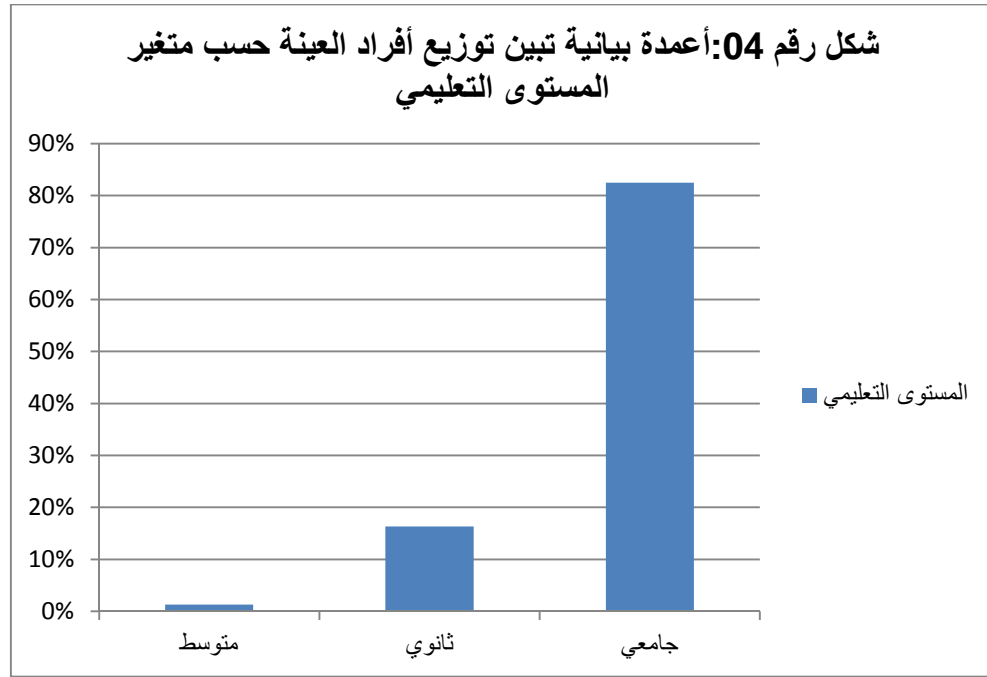
ويمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير الأصل الجغرافي بالدائرة النسبية التالية:



الجدول رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
1.3	01	متوسط
16.3	13	ثانوي
82.5	66	جامعي
100	80	المجموع

من خلال المعطيات الموجودة في الجدول و التي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي نلاحظ أن معظم مفردات العينة لهن مستوى جامعي و قد مثلتها نسبة 82.5% لتليها اللواتي لهن مستوى ثانوي ، إذ قدرت نسبتهن بـ 16.3% و أخيرا قد شكلت نسبة من لديهن مستوى متوسط أضعف نسبة قدرت بـ 1.3% . ما يمكن استخلاصه أن أغلب المبحوثات ذوات مستوى جامعي وقد يفسر ذلك بطبيعة المناصب التي يشغلنها و التي تتطلب مستويات عالية ذات مهارات و كفاءات . ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي بالأعمدة البيانية التالية :



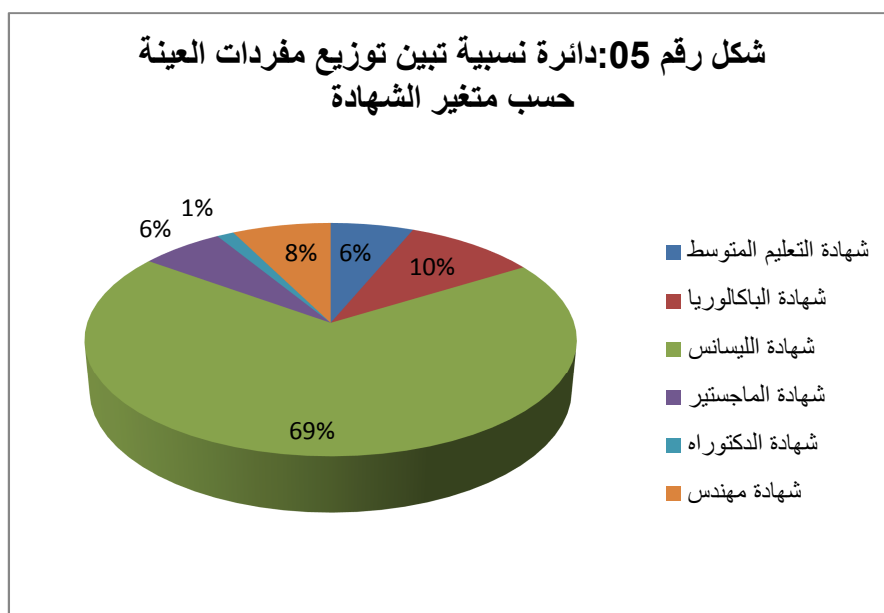
الجدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الشهادة .

النسبة	التكرار	الشهادة
6.3	05	شهادة التعليم المتوسط
10	08	شهادة البكالوريا
68.8	55	شهادة الليسانس
6.3	05	شهادة الماجستير
1.3	01	شهادة الدكتوراه
7.5	06	شهادة مهندس
100	80	المجموع

تبين بيانات الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب متغير المؤهل العلمي أو الشهادة المتحصل عليها، بحيث تمثل الحاصلات على شهادة الليسانس أكبر نسبة قدرت بـ 68.8% و تليها نسبة الحاصلات على شهادة البكالوريا بـ 10% ثم اللواتي لديهن شهادة مهندس بـ 7.5% أما فيما يخص شهادة التعليم المتوسط و شهادة الماجستير فقد سجلت نفس النسبة و التي قدرت بـ 6.3% و أخيرا شهادة الدكتوراه و التي تمثل أضعف نسبة بـ 1.3%.

من الملاحظ أن معظم المبحوثات حاصلات على شهادة الليسانس و يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يتطلب كفاءات كما سبق ذكره و أيضا و إلى عدد سنوات التكوين في شهادة الليسانس و التي تتطلب ثلاث أو أربع سنوات فقط ، عكس الشهادات الأخرى التي تتطلب وقتا أطول و بالتالي التأخر في إيجاد وظيفة ، نظرا للحاجة و الرغبة الملحة في البحث عن منصب عمل.

ويمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير الشهادة بالدائرة النسبية التالية:



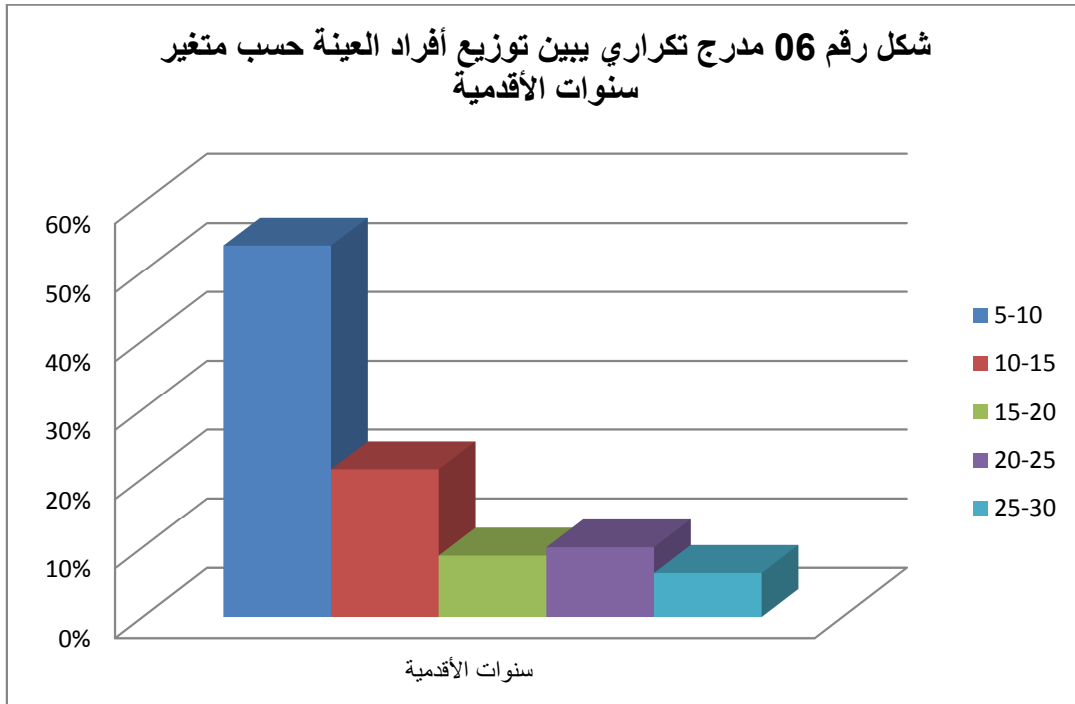
الجدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية.

الأقدمية	التكرار	النسبة
] 10-5]	43	53.8
] 15-10]	17	21.3
] 20-15]	07	8.8
] 25-20]	08	10
] 30-25]	05	6.3
المجموع	80	100

تبين بيانات الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية ، إذ سجلت الفئة] 10-5] سنة أكبر نسبة قدرت بـ 53.8% ثم تليها الفئة] 15-10] سنة بنسبة 21.3% أما

بالنسبة للفئتين [20-15] و [25-20] فقد سجلت نسب متقاربة قدرت على التوالي بـ 8.8% و 10% و أخيرا مثلت الفئة [30-25] سنة أقل نسبة بـ 6.3% .
 ما يمكن استخلاصه أن أكثر من نصف المبحوثات لديهن أقدمية من [5-10] ويمكن إرجاع ذلك إلى انتمائهن إلى فئة الشباب وهذا ما يوضحه الجدول رقم 01 وبالتالي هذا ما قد أثر على مسارهن المهني .

ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية بالمدرج التكراري التالي :



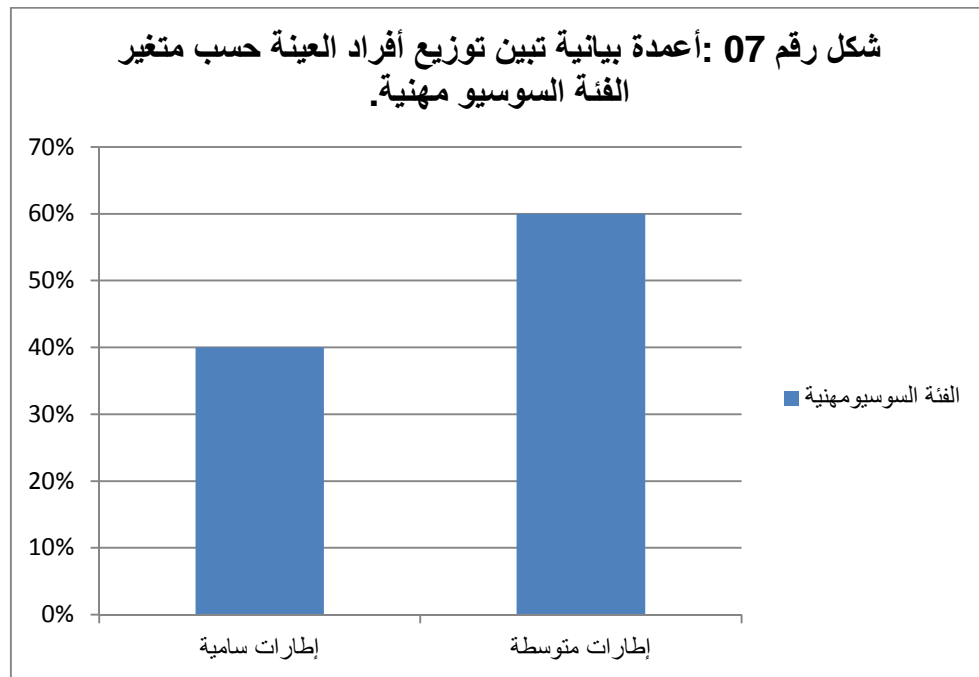
الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة السوسيو مهنية.

النسبة %	التكرار	الفئة السوسيو مهنية
40	32	إطارات سامية
60	48	إطارات متوسطة
100	80	المجموع

يتضح من خلال البيانات المسجلة في الجدول و التي تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية أن أكبر نسبة من المبحوثات هن إطارات متوسطة قدرت بـ 60% مقابل 40% تمثلها الإطارات السامية .

ما يمكن استخلاصه من القراءة الإحصائية أن نسبة الإطارات المتوسطة تفوق نسبة الإطارات السامية و هذا ما قد يفسر قلة المرأة في المناصب القيادية ، و ذلك نظرا لأسبقية الرجل في مجال العمل مما عزز فرص شغل هذه المناصب أمامه مقارنة بالمرأة ، ففي زمن ليس بالبعيد تكاد تكون غائبة تماما عن كل مجالات العمل مما قلل فرصها لشغل مناصب ذات نوعية .

ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية بالأعمدة البيانية التالية:



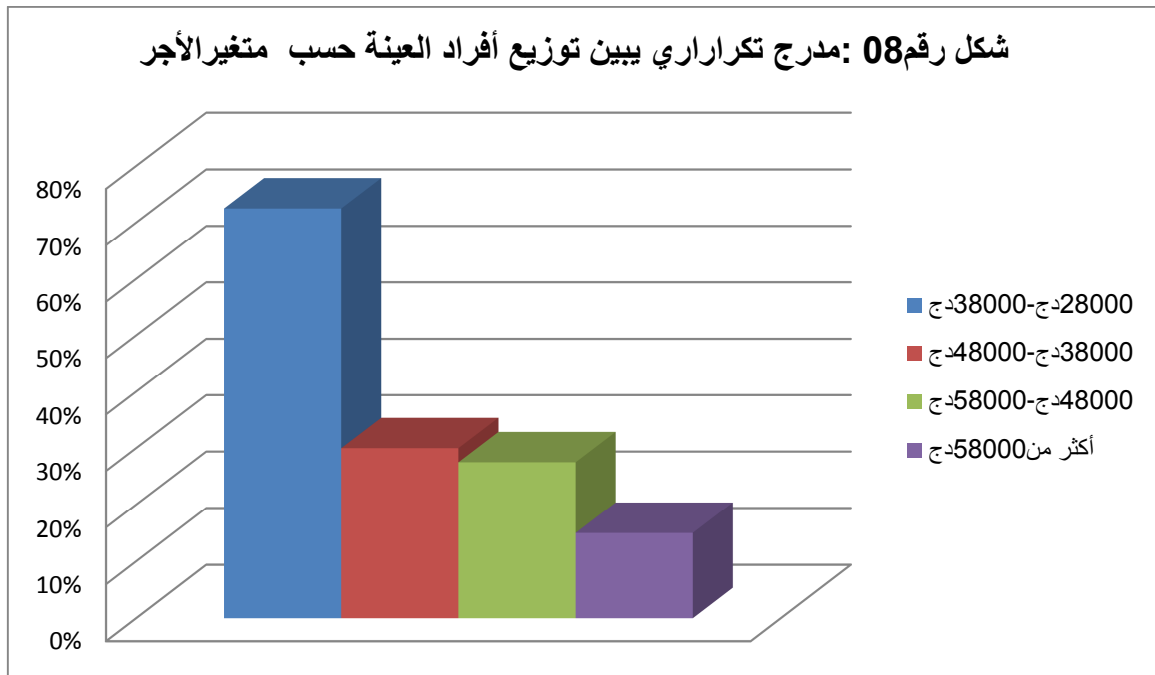
الجدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأجر.

النسبة	التكرار	الأجر
27.5	22	28000-ج-38000
30	42	38000-ج-48000
27.5	22	48000-ج-58000
15	12	أكثر من 58000ج
100	80	المجموع

تظهر البيانات المسجلة في الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأجر، إذ يلاحظ أن أكبر نسبة قد مثلتها اللواتي يتقاضين أجرا يتراوح ما بين 38000-دج-48000دج إذ قدرت بـ30% لتليها نسبة 27.5% لمن أجرهن يتراوح ما بين 28000-دج-38000دج و 48000-دج-58000دج و أخيرا من يشكل أجرهن أكثر من 58000دج قدرت نسبتهن بـ15%.

نستخلص من خلال القراءة الإحصائية أن هناك تقارب للنسب بالنسبة لمختلف فئات الأجر، و قد يكون ذلك بسبب انتماء مفردات العينة إلى فئتين سوسيو مهنتين متقاربتين من حيث الخصائص و يلاحظ أيضا أن أغلبية المبحوثات أجرهن غير مرتفع و بالتالي فهن تنتمين إلى الفئة الغير مرتفعة الأجر.

ويمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن بالمدرج التكراري التالي:



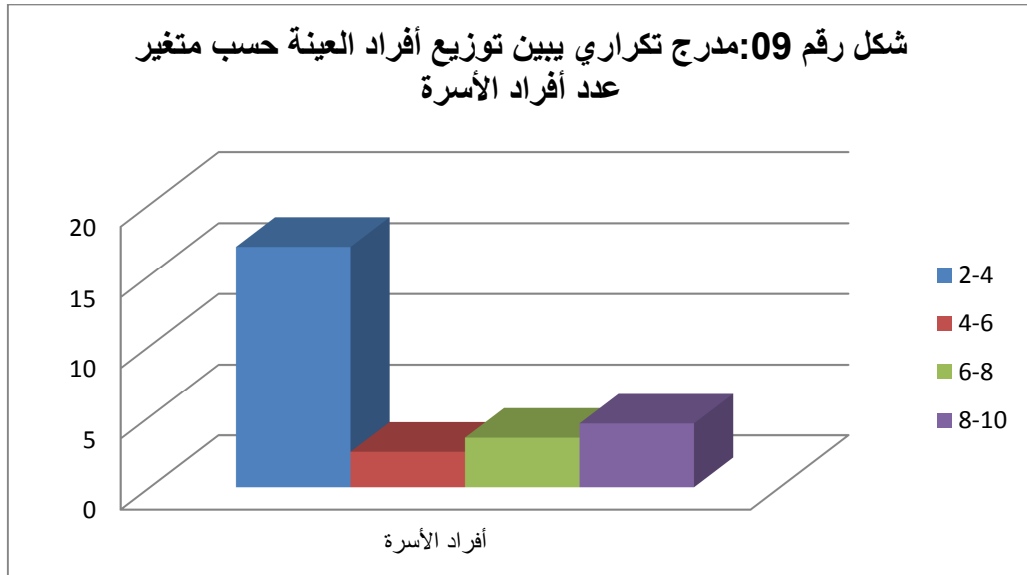
الجدول رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد أفراد الأسرة.

عدد أفراد الأسرة	التكرار	النسبة
] 4 - 2]	17	21,3
] 6-4]	39	48,8
] 8 - 6]	15	18,8
] 10-8]	09	11,3
المجموع	80	100

تبين بيانات الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد أفراد الأسرة، حيث سجلت أعلى نسبة بالنسبة للفئة من] 6-4] أفراد و التي قدرت بـ 48,8% ثم تليها الفئة من] 4 - 2] أفراد بنسبة 21,3% أما الفئة التي تضم من] 8 - 6] أفراد فقد سجلت 18,8% و أخيرا الفئة من] 10-8] أفراد تمثل أقل نسبة بـ 11,3%.

يمكن أن نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن هناك تقلص في عدد أفراد الأسرة و هذا ما قد يعبر عن انتشار نمط جديد للأسرة يتمثل في الأسرة النووية ، و ذلك نتيجة للتغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري و خاصة فيما يخص زيادة نسبة التحضر و انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل المهني المأجور.

ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب متغير عدد أفراد الأسرة بالمضلع التكراري التالي:



II. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.

الجدول رقم (10): يبين العلاقة بين الحالة المدنية وتغيير المهنة.

المجموع		لا		نعم		تغيير المهنة الحالة المدنية
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	32	53.1	17	46.9	15	عزباء
100	45	44.4	20	55.6	25	متزوجة
100	03	33.3	01	66.7	02	مطلقة
100	80	47.53	38	52.54	42	المجموع

من خلال معطيات الجدول الذي يبين العلاقة بين الحالة المدنية و تغيير المهنة ، يظهر الاتجاه العام أن نسبة 52.54% من المبحوثات قمن بتغيير مهنتهن تدعمها نسبة 66.7% من المطلقات و تليها نسبة 55.6% من المتزوجات مقابل 46.9% من العازبات . في حين نجد نسبة المبحوثات اللواتي لم يقمن بتغيير المهنة بلغت 47.53% تمثلها العازبات بنسبة 53.1% و تليها المتزوجات بنسبة 44.4% مقابل 33.3% من المطلقات . كيف يمكن تفسير هذه المعطيات ؟

نستنتج مما سبق أن المطلقات والمتزوجات هن الفئة الأكبر تغيراً لمهنتهن و هذا ما يمكن تفسيره بالعامل الاقتصادي ، فالمطلقات والمتزوجات هن مسؤولات عن المساهمة في الإنفاق و تدبير شؤون الأسرة و تلبية احتياجات أفرادها و هذا ما يوضحه الجدول رقم 24 و بذلك فهن يسعين للحصول على منصب آخر يكون أحسن من المنصب السابق من حيث الأجر، و قد يرجع قلة العازبات اللواتي غيرن مهنتهن إلى عامل السن و الأقدمية فمعظمهن تنتمين إلى الفئة العمرية [29-34] كما يوضحه الجدول رقم 01 و بالتالي يكون مسارهن الوظيفي قصير مما يقلل لديهن فرصة للحراك سواء كان أفقي أو عمودي. وعند قياس درجة الارتباط تبين أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين على الرغم من أنها ضعيفة جداً فقد قدرت بـ 0.10 .

الجدول رقم (11): يبين العلاقة بين الحالة المدنية وتغير المؤسسة.

المجموع		لا		نعم		تغير المؤسسة الحالة المدنية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	32	65.6	21	34.4	11	عزباء
100	45	33.3	21	66.7	24	متزوجة
100	03	33.3	01	66.7	02	مطلقة
100	80	53.8	43	46.3	37	المجموع

يظهر من خلال معطيات الجدول و التي توضح العلاقة بين متغيري الحالة المدنية و تغيير المؤسسة أن الاتجاه العام يمثله مفردات العينة اللواتي لم يغيرن المؤسسة التي يعملن بها، والذي قدرت نسبته بـ 53.3% ، إذ تمثلها العازبات بأكثر نسبة قدرت بـ 65.6% و تليها المتزوجات والمطلقات إذ سجلت نفس النسبة قدرت بـ 33.3% . في حين نجد نسبة 46.3% تمثل اللواتي قمن بتغيير المؤسسة التي تعملن بها تدعمها المطلقات و المتزوجات بنسبة 66.6% مقابل 34.4% مثلت العازبات وهي تشكل أقل نسبة.

فإلى ماذا يمكن إرجاع ذلك؟

نستنتج مما سبق أن أغلبية المبحوثات لم يقمن بتغيير المؤسسة أي لم يقمن بحراك خارجي هن من العازبات في حين أن اللواتي قمن بحراك خارجي معظمهن من المتزوجات والمطلقات ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الزواج يعمل على عدم الاستقرار في مكان العمل، فالمتزوجات يضطرن إلى مغادرة المؤسسة التي كن يعملن بها بحكم الانتقال إلى العيش في مكان آخر بعد الزواج أما العازبات فهن يسعين إلى العمل في مكان يكون أقرب مسافة من مقر سكنهن و بذلك فهن يبحثن عن الاستقرار، و عند قياس درجة الارتباط اتضح بأن هناك علاقة طردية بين المتغيرين على الرغم من أنها ضعيفة إذ قدرت بـ 0.20 .

الجدول رقم (12): يبين العلاقة بين الحالة المدنية وتغير الإقليم الجغرافي.

المجموع		لا		نعم		تغيير الإقليم الجغرافي	الحالة المدنية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
100	32	84.4	27	15.6	5	عزباء	
100	45	64.4	29	35.6	16	متزوجة	
100	03	66.7	02	33.3	01	مطلقة	
100	80	72.5	58	27.5	22	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين الحالة المدنية و تغيير الإقليم الجغرافي ومن خلال الاتجاه العام الذي يمثلته 72.5 % من المبحوثات اللواتي لم يغيرن الإقليم الجغرافي أي عدم قيامهن بحراك جغرافي تنصدرها العازبات بنسبة 84.8 % ثم المطلقات بنسبة 66.7 % و أخيرا المتزوجات بنسبة 64.4 % .

مقابل ذلك نجد أن نسبة 27.5 % لم يقمن بحراك جغرافي تدعمها نسبة 35.6 % من المتزوجات و تليها نسبة 33.3 % من المطلقات و أخيرا 15.6 % من العازبات.

كيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستخلص مما سبق أن هناك علاقة بين الحالة المدنية و تغيير المؤسسة، إذ قدر الارتباط بين هذين المتغيرين بـ 0.21 أي أن هناك ارتباط طردي ضعيف و كما اتضح أيضا أن أغلبية مفردات العينة لم يقمن بحراك جغرافي و خاصة من العازبات و هذا ما يمكن تفسيره بالاستقرار الذي تملكه العازبات مقارنة بالمتزوجات وهذا ما وضحه الجدولين رقم 10 و 11 العلاقة .

الجدول رقم (13): يبين العلاقة بين أهمية المرأة في الأسرة و تحفيزها للبحث عن منصب ذا أهمية.

المجموع		لا		نعم		تحفيز المرأة للبحث عن منصب ذا أهمية. أهمية المرأة في الأسرة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	71	25.4	18	74.6	53	فرد مهم
100	09	44.44	04	55.55	05	فرد مهم نوعا ما
100	-	-	-	-	-	فرد غير مهم
100	80	28.8	22	71.3	58	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين أهمية المرأة في الأسرة و تحفيزها للبحث عن منصب ذا أهمية ، حيث يظهر الاتجاه العام أن نسبة 71.3% من إجمالي أفراد العينة أجبن بـ نعم و هن العاملات اللواتي تلقين تحفيزا للبحث عن منصب ذا أهمية من خلال مدى أهميتهن داخل الأسرة ، تدعمها نسبة 74.6% بالنسبة للواتي ينظر إليهن فرد مهم مقابل 55.55% يعتبرن فرد مهم نوعا ما و انعدمت نسبة من يعتبرن فرد غير مهم.

في حين نجد نسبة 28.8% قد مثلت المبحوثات اللواتي لم يحفزن من جراء اهتمام أسرهن إذ تصدرتها نسبة 44.44% ينظر إليهن على أنهم فرد مهم نوعا ما مقابل 25.4% يعتبرن فرد مهم و انعدمت نسبة من ينظر إليهن فرد غير مهم.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيوولوجيا ؟

من خلال قراءة هذه النتائج إحصائيا نستنتج أنه لأهمية المرأة داخل أسرتها دور في تحفيزها للبحث عن منصب ذا أهمية ، وما يدعم ذلك هو وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين و الذي قدر بـ 0.40 و هذا ما يمكن إرجاعه إلى الوظائف التي تقوم بها الأسرة سواء كانت اجتماعية ، اقتصادية أو نفسية باعتبارها الخلية الأساسية في بناء المجتمع فهي تسعى لمنح أفرادها تنشئة اجتماعية تمكنهم من اكتساب مجموعة من السلوكات و القيم و العادات و المهارات التي تسمح لهم بالاندماج في المجتمع، و باعتبار المرأة الجزائرية في الأسرة التقليدية قد نشأت في وسط يحيط به مجموعة من القيم و التقاليد و خاصة تلك المرتبطة بالتمييز بين الذكر و الأنثى فقد أثرت عليها بشكل سلبي جعلها تتخلف عن الريادة في مجال العمل، ولكن ما يلاحظ في الأسرة الحديثة في المجتمع الجزائري أنه أصبح هناك وعي بمدى أهمية المرأة ، فتغيرت نظرة المجتمع إليها و أصبح ينظر إليها على أنها فرد له حقوق وواجبات. وفي هذا الصدد نجد أن الموظفين قد أوضحوا ذلك من خلال تبنيهم لنظريات التنشئة الاجتماعية الجنوسية و التي ترى أن الذكور و الإناث يتعلمون الأدوار المتصلة بجنسهم عن طريق أنماط الجزاء الايجابية أو السلبية و هي القوى والمؤثرات الاجتماعية التي تحبذ أو تنهي عن سلوك معين.¹

الجدول رقم (14): يبين العلاقة بين كيفية اتخاذ القرار في الأسرة وتغيير المهنة .

المجموع		لا		نعم		تغيير المهنة كيفية اتخاذ القرار في الأسرة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%100	70	%44.3	31	55.7	39	جماعية
%100	10	%60	06	40	04	فردية
%100	80	%46.3	37	%53.8	43	المجموع

¹ أنتوني جندز ، مرجع سابق، ص 188.

من خلال المعطيات الموجودة في الجدول و التي تبين العلاقة بين كيفية أخذ القرار في الأسرة و تغيير المهنة يظهر الاتجاه العام أن 53.8 % من إجمالي مفردات العينة غيرن مهنتهن، تمثلها المبحوثات اللواتي تؤخذ القرارات داخل أسرهن بطريقة جماعية بنسبة 55.7 % مقابل 40% تمثل اللواتي صرحن بأن القرارات تؤخذ بشكل فردي داخل أسرهن. في حين نجد أن 46.3 % ممن لم يقمن بتغيير مهنتهن تدعمها اللواتي تتم القرارات داخل أسرهن بطريقة فردية بنسبة 60% مقابل 43.3% تتم القرارات داخل أسرهن بطريقة جماعية .

كيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أن أكبر نسبة من المبحوثات اللواتي غيرن مهنتهن هن اللواتي تؤخذ القرارات داخل أسرهن بطريقة جماعية و العكس بالنسبة للواتي لم يغيرن مهنتهن فأكبر نسبة مثلتها اللواتي صرحن بأن القرارات تتم بشكل فردي داخل أسرهن، وقد يفسر ذلك بأهمية الاهتمام بالمرأة العاملة من طرف أفراد أسرتها من خلال المشاركة في القرارات، وما ينعكس عنه من إعطاء دافع أو محفز يخلق لها ديناميكية خلال مسارها المهني بتقلدها العديد من الوظائف التي تساعد على اكتساب العديد من الخبرات تؤهلها لكي تشغل أحسن الوظائف. و بالتالي يمكن القول بأن هناك علاقة بين كيفية أخذ القرار في الأسرة وتغيير المهنة إذ قدر الارتباط بين هذين المتغيرين بـ 0.30 ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول أدناه.

الجدول رقم (15): يبين العلاقة بين المشاركة في القرارات و طبيعة تغيير المنصب.

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب	المشاركة في القرار
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
100	58	58.6	34	32.8	19	8.6	05	نعم	
100	01	-	-	100	01	-	-	لا	
100	21	42.9	09	52.4	11	4.8	01	أحيانا	
100	80	53.8	43	38.31	31	7.5	06	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين المشاركة في اتخاذ القرارات وطبيعة تغيير المنصب، ومن خلال الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 53.8% من إجمالي مفردات العينة اللواتي غيرن مهنتهن بشكل عمودي أي قمن بحراك صاعد نجد أن 58.6% منهن يشاركن في القرارات بصفة مستمرة، مقابل 42.9% يشاركن أحيانا فقط و تنعدم نسبة اللواتي لا يشاركن في القرارات.

وتليها نسبة 38.31% منهن قمن بحراك أو تغيير أفقي للمنصب تدعمها اللواتي لا يشاركن في القرارات بنسبة 100% ثم اللواتي يشاركن أحيانا بنسبة 52.4%، وأخيرا من يشاركن في القرارات بنسبة 32.8%.

أما المبحوثات اللواتي لم يغيرن مهنتهن إطلاقا فقد شكلن أضعف نسبة قدرت بـ 7.5% تمثلها اللواتي يشاركن في القرارات بنسبة 8.6%، مقابل 4.8% بالنسبة للواتي يشاركن أحيانا، وتنعدم نسبة ممن لا يشاركن في القرارات.

فكيف يمكن قراء هذه النتائج سوسولوجيا؟

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أكبر نسبة من المبحوثات غيرن مهنتهن عموديا أي قمن بحراك صاعد وهن من اللواتي يشاركن في القرارات بصفة مستمرة، وبحساب معامل الارتباط تبين أن هناك علاقة بين المشاركة في القرار و تغيير المنصب إذ

قدر بـ 0.22 أي أن هناك ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين، ويمكن اعتبار المشاركة في القرارات تعبر عن المكانة التي تحظى بها المرأة العاملة في أسرتها كفرد له حقوق وواجبات وهذا ما يسمح لها بأن تكون فردا فعالا ومؤثرا في المجتمع من خلال ما تقدمه من إنجازات في مجال العمل تسمح لها للتطلع إلى أفق أفضل و إثراء لمسار المهني. و هذا الاهتمام الذي تعكسه المشاركة في القرارات قد يعود إلى تراجع السلطة الذكورية و التي تعد من خصائص الأسرة التقليدية التي تمنح كل السلطات للذكور أما الإناث ما عليهن سولا الامتثال لهذه السلطة ، و في ظل هذا التراجع استطاعت المرأة أن تثبت وجودها من خلال إقبالها على التعليم باعتباره وسيلة تستطيع من خلالها أن تحقق ذاتها . و لم تقتصر هذه المشاركة على إبداء الرأي فقط و إنما تعدى ذلك إلى تجسيد هذا الرأي كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (16): يبين أخذ رأي المبحوثات بعين الاعتبار.

أخذ رأي المبحوثات بعين الاعتبار	التكرار	النسبة
نعم	56	70
لا	01	1.3
أحيانا	23	28
المجموع	80	100

تبين البيانات الموجودة في الجدول مدي أخذ رأي المبحوثات بعين الاعتبار عند مشاركتهن في القرارات و قد سجلت أكبر نسبة المبحوثات اللواتي يؤخذ رأيهن بعين الاعتبار بحيث قدرت بـ 70% مقابل 28% منهن يشاركن أحيانا فقط و أخيرا شكلت اللواتي لا يؤخذ رأيهن بعين الاعتبار أضعف نسبة قدرت بـ 1.3%.

ما هي الدلالات السوسولوجية له النسب ؟

ما يمكن استخلاصه من القراءة الإحصائية أن معظم المبحوثات اللواتي يشاركن في القرارات يؤخذ رأيهن بعين الاعتبار ، وهذا ما قد يدل على أن المرأة العاملة التي تلقى

اهتماما في محيطها الأسري تستطيع من خلاله أن تتدرج في السلم الهرمي وهذا ما يوضحه الجدول رقم 15.

الجدول رقم (17): يبين العلاقة بين العلاقة مع أفراد الأسرة و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية العلاقة مع أفراد الأسرة
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	41	26.8	11	73.2	30	ممتازة
100	29	20.7	06	79.3	23	جيدة
100	09	33.3	03	66.7	06	حسنة
100	01	100	01	-	-	سيئة
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين علاقة المبحوثات بأفراد أسرهن والطموح للترقية ، وحسب الاتجاه العام فإن 73.8% من مفردات العينة لهن طموح للترقية تنصدها اللواتي لديهن علاقات جيدة بنسبة 79.3% ثم اللواتي لديهن علاقات ممتازة بنسبة 73.2% وتليها من لديهن علاقات حسنة بنسبة 66.7% و أخيرا تنعدم نسبة اللواتي لديهن علاقات سيئة مع أفراد أسرهن .

في حين نجد أن المبحوثات اللواتي ليس لديهن طموح للترقية فقد مثلن 26.3% تنصدها اللواتي لهن علاقات سيئة مع أفراد أسرهن بنسبة 100% و تليها 33.3% ممن علاقاتهن حسنة مقابل 26.8% علاقاتهن ممتازة و 20.7% علاقاتهن جيدة.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيلوجيا؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الإحصائية أنه كلما تمتعت المرأة العاملة بعلاقات ودية مع أفراد أسرتها كلما زاد طموحها للترقية و شغل منصب أكثر أهمية ،وقد قدرت درجة الارتباط بين المتغيرين بـ 0.20 أي أن هناك ارتباط طردي ضعيف بين المتغيرين

وبالتالي يمكن القول أن للعلاقات الأسرية دور في خلق فضاء تستطيع من خلاله المرأة أن تعبر عن نفسها وذاتها وخاصة بعد التقسيم الجديد للأدوار في الأسرة الجزائرية وحدثت عدة تغيرات على عدة مستويات اجتماعية اقتصادية وثقافية، لذلك قد "اعتبرت بأن طبيعة العلاقات الأسرية تتوقف على مجموعة من المتغيرات أهمها حجم الأسرة ، نوع الأهداف و تقسيم الأدوار، طبيعة السلطة و إمكانية الأداء أو الانجاز و علاقات الأزواج بالزوجات و الآباء بالأبناء و كذا العلاقات العكسية و كما تتأثر طبيعة هذه العلاقات بنوع البيئة الاجتماعية والثقافية و المهنية وكذا المستوى الاقتصادي و الثقافي".¹

الجدول رقم(18): يبين علاقة المبحوثات بأفراد أسرهن و طبيعة تغيير المنصب.

المجموع	عدم تغيير المنصب		تغيير عمودي		تغيير أفقي		طبيعة تغيير المنصب العلاقة مع أفراد الأسرة	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
100	41	02	4.9	51.2	21	43.9	18	ممتازة
100	29	04	13.8	58.6	17	27.6	08	جيدة
100	09	-	-	55.6	05	44.4	04	حسنة
100	01	-	-	-	-	100	01	سيئة
100	80	06	7.5	53.8	43	38.8	31	المجموع

يظهر من خلال المعطيات المسجلة في الجدول والتي تبين العلاقة بين نوع علاقة المبحوثات مع أفراد أسرهن وطبيعة تغيير المنصب أن الاتجاه العام يميل نحو نسبة 53.8% من مفردات العينة اللواتي قمن بتغيير المنصب بصفة عمودية أي مارسن حراك صاعد تتوزع على نسب متقاربة على اللواتي علاقتهن جيدة ، حسنة وممتازة قدرت على التوالي بـ 58.6% و 55.6% و 51.2% و تنعدم نسبة من علاقتهن سيئة .

¹ أميرة منصور يوسف علي، محاضرات في قضايا السكن والأسرة والطفولة ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999، ص81.

و في مقابل ذلك نجد أن 38.8 % من المبحوثات قمن بتغيير أفضي لمناصبهن أي مارسن حراك أفقي تدعمها اللواتي علاقتهن سيئة بنسبة 100% مقابل 44.4% علاقتهن ممتازة و 43.9% علاقتهن حسنة و أخيرا 27.6% علاقتهن حسنة.

فإلى ماذا يمكن إرجاع ذلك ؟

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثات قمن بتغيير المنصب بصفة عمودية أي مارسن حراك صاعد و هن اللواتي علاقتهن مع أفراد أسرهن تتراوح ما بين ممتازة ، جيدة وحسنة .و بالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين علاقة المرأة العاملة بأفراد أسرته و كيفية تغيير المنصب وقد قدرت بـ 0.25 أي أن هناك ارتباط طردي ضعيف ، و قد يمكن إرجاع ذلك إلى دور الاستقرار والتماسك بين أفراد العائلة في خلق علاقات أسرية تتميز بالتفاهم و بالتالي هذا ما قد يهيأ الجو للمرأة العاملة لكي تظهر قدراتها و تثبت ذاتها عن طريق تقديم أداء أفضل داخل المؤسسة التي تعمل فيها مما يعزز لديها كفاءة عالية تجعلها تبحث عن الترقية.

الجدول رقم (19): يبين العلاقة بين المساعدة على تحقيق الطموح المهني و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية المساعدة على تحقيق الطموح المهني
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	77	23.4	18	76.6	59	نعم
100	03	100	03	-	-	لا
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

تبين المعطيات الموجودة في الجدول العلاقة بين المساعدة على تحقيق الطموح المهني و الطموح للترقية إذ يميل الاتجاه العام نحو 73.8% من إجمالي مفردات العينة اللواتي لديهن طموح للترقية تدعمها اللواتي تلقين مساعدة لتحقيق طموحهن المهني بنسبة 76.7% مقابل انعدام نسبة اللواتي لم يتلقين أي مساعدة.

وبمقابل ذلك نجد أن نسبة 26.3% من مفردات العينة ليس لديهم طموح للترقية تتصدرها اللواتي لم يتلقين مساعدة لتحقيق طموهن المهني بنسبة 100% مقابل 23.4% تلقين مساعدة لتحقيق طموهن المهني.

فماهي الدلالات السوسولوجية لهذه النسب؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الإحصائية أن أغلب المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية تلقين مساعدة طرف أسرهن لتحقيق طموهن المهني وما يدعم ذلك هو وجود ارتباط كلي موجب بين المتغيرين، أي المساعدة على تحقيق الطموح المهني و الطموح للترقية و الذي قدر بـ 1، و قد يدل هذا على أن الظروف التي تحيط بالمرأة العاملة و التي يمكن حصرها في العوامل الأسرية دورا هاما في نجاحها أو فشلها أو تحفيزها لتكون فردا فعالا و مؤثرا في المجتمع و ذلك من خلال ما تقدمه هذه الأسرة من دعم مادي أو معنوي و خاصة فيما يتعلق بعدم التفرقة و التمييز بينها و بين باقي أفراد الأسرة و خاصة من الذكور و إتاحة فرص متكافئة بينهم ، وهذا ما يبرر ذلك التحول الذي أصاب الأسرة الجزائرية في وظائفها و معتقداتها و في هذا الصدد نجد الدكتور "مصطفى بوتفنوشت" في كتابه العائلة الجزائرية يقول " أصبحت العائلة الجزائرية تختلف كليا عما سبق " و أيضا " ..وقد كان للتصنيع السريع وحركة العمران و ترشيد أجهزة الإنتاج و تطوير الإنسان الجزائري هي أساس التحولات التي لحقت بالمجتمع و الأسرة " ¹.

¹ مصطفى بوتفنوشت، مرجع سابق، ص 38.

الجدول رقم (20): يبين العلاقة بين نوع المساعدة التي تتلقاها المبحوثات وطبيعة تغيير المنصب.

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب نوع المساعدة
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	03	66.7	02	33.3	01	-	-	عدم تلقي مساعدة
100	02	-	-	100	02	-	-	مساعدة مادية
100	24	66.7	16	33.3	08	-	-	مساعدة معنوية
100	51	49	25	39.2	20	11.8	06	مساعدة مادية ومعنوية
100	80	53.8	43	38.8	31	7.5	06	المجموع

تظهر معطيات الجدول العلاقة بين نوع المساعدة التي تتلقاها المبحوثات و طبيعة تغيير المنصب إذ يبين الاتجاه العام أن نسبة 53.8% من مفردات العينة قمن بتغيير عمودي للمنصب تدعمها اللواتي تلقين مساعدة معنوية فقط و اللواتي لم تلقين أي مساعدة بنفس النسبة قدرت بـ 66.7% مقابل 49% تلقين مساعدة مادية ومعنوية و انعدمت من قدمت لهن مساعدة مادية .

أما المبحوثات اللواتي قمن بتغيير أفقي للمنصب فقد قدرت نسبتهن 38.8% ، دعمتها اللواتي تلقين مساعدة مادية بنسبة 100% لتليها اللواتي تلقين مساعدة مادية ومعنوية بنسبة 39.2% ، ثم اللواتي لم يتلقين مساعدة و من تلقين مساعدة مادية بنسبة 33.3% . في حين نجد أن اللواتي لم يغيرن منصبهن شكلت نسبتهن أقل نسبة قدرت بـ 7.5% مثلتها اللواتي تلقين مساعدة مادية ومعنوية بنسبة 11.8% .

فكيف يمكن تأويل هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أن تقديم الدعم المادي أو المعنوي بإمكانه أن يساهم في تحفيز المرأة العاملة و يزيد من طموحها المهني ، ومن هنا يمكن اعتبار البحث عن النجاح المهني عبارة عن جملة من العوامل و التي من بينها قيام الأسرة بوظيفتها حسب "سواء الخولي" المتمثلة

في الوظيفة الاقتصادية و التي تعني توفير مختلف الحاجات المادية لأعضائها و الوظيفة النفسية و العاطفية و التي تعني الجو السائد داخل الأسرة.¹

ويمكن توضيح ذلك أكثر من خلال الجدول الآتي :

الجدول رقم(21): يبين أفراد الأسرة الذين ساعدوا المبحوثات على تحقيق طموحهن المهني.

الأفراد الذين ساعدوا المرأة	التكرار	النسبة
الوالدين	61	76.3
الزوج	16	20
الإخوة	03	3.8
المجموع	80	100

توضح بيانات الجدول أعلاه أفراد الأسرة الذين ساعدوا المرأة على تحقيق أهدافها ، بحيث تحتل الصدارة نسبة %76.3 من مفردات العينة أجبن بأنهن تلقين مساعدة من طرف الوالدين تليها نسبة %20 تمثل من تلقين مساعدة من طرف الزوج و أخيراً تشكل نسبة %3.8 اللواتي تلقين مساعدة من طرف الإخوة.

ما هي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أغلب المبحوثات صرحن بأن من بين أفراد العائلة الأكثر مساعدة لهن هما الوالدين ، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أنهما السند الحقيقي للأبناء باعتبارهما العمود الأساسي الذي تقوم عليه الأسرة ، و لكونها أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية فمن واجبها تقديم الرعاية و العناية لكافة الأفراد.

¹ سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998، ط1، ص 61.

الجدول رقم (22): يبين العلاقة بين المناخ العائلي و تغيير المهنة.

المجموع		لا		نعم		تغيير المهنة المناخ العائلي
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	76	47.4	36	52.6	40	استقرار
100	04	50	02	50	02	صراع وخلافات
100	80	47.5	38	52.5	42	المجموع

من خلال المعطيات المسجلة في الجدول و التي تبين العلاقة بين المناخ العائلي وتغيير المهنة يتبين أن الاتجاه العام يميل نحو 52.5% من إجمالي مفردات العينة قمن بتغيير مهنتهن تدعمها اللواتي يمكن استقرار و يسود أسرهن التفاهم بنسبة 52.6% مقابل 50% يسود أسرهن الصراع.

في حين نجد أن المبحوثات اللواتي لم يغيرن مهنتهن شكلت نسبتهم 47.5% تنصدها اللواتي يوجد لديهن صراع داخل أسرهن بنسبة 50% مقابل 47.4% يسود أسرهن الاستقرار والتفاهم.

كيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج من خلال ما سبق أن المناخ العائلي المستقر قد يؤثر على ديناميكية المسار المهني عند المرأة العاملة ويعمل على تنميته أما الجو الذي يسوده عدم الاستقرار قد يعرقل هذا المسار و قد يكون أيضا محفزا لها لتغيير وضعيتها و التطلع لتحقيق وضعية أفضل من خلال السعي إلي شغل أحسن المناصب و هذا ماتوضحه العلاقة بين المتغيرين و التي قدرت بـ 0.05 أي هناك علاقة طردية ضعيف جدا .

الجدول رقم (23): يبين العلاقة بين المناخ العائلي و طبيعة تغيير المنصب.

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب المناخ العائلي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	76	53.9	41	38.2	29	7.9	06	الاستقرار
100	04	50	02	50	02	-	-	صراع وخلافات
100	80	53.8	43	38.8	31	7.5	06	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات الموجودة في الجدول والتي تبين العلاقة بين المناخ العائلي و طبيعة تغيير المنصب أن الاتجاه العام يميل نحو نسبة 53.3% من إجمالي مفردات العينة غيرن مهنتهن عموديا تدعمها اللواتي لديهن استقرارا داخل أسرهن بنسبة 53.9% مقابل 50% يسود أسرهن استقرار وخلافات.

في حين نجد أن اللواتي غيرن مناصبهن تغييرا أفقيا قد قدرت نسبتهن بـ 38.8% تدعمها اللواتي يسود أسرهن الصراع بنسبة 50% مقابل 38.2% ممن لديهن استقرار داخل أسرهن.

أما بالنسبة للواتي لم يغيرن مهنتهن فقد قدرت نسبتهن 7.5% مثلتها اللواتي يسود أسرهن الاستقرار بنسبة 7.9%.

كيف يمكن قراءة هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الإحصائية لهذه النسب أن المناخ العائلي الذي يسوده الاستقرار والتفاهم يساهم في حراك المرأة فقد بين الارتباط بين المتغيرين أن هناك علاقة بينهما على الرغم من أنها ضعيفة جدا و التي قدرت بـ 0.07 وذلك لأن الأسرة المتماسكة العلاقات تؤثر إيجابا على معنويات أفرادها ، و ظهور النزاعات والخلافات يخلق جوا مضطربا يؤدي إلى الإحباط، و لذلك يمكن القول أن الأسرة هي المرجع الأساسي في تشكيل و بناء شخصيات أفراد المجتمع و الحياة الأسرية الفاشلة تؤثر سلبا

على الأداء و الانجاز الوظيفي و المهني للفرد أما الحياة الأسرية المستقرة فهي الأساس لأداء أفضل و زيادة في الكفاءة المهنية..

❖ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

على ضوء المعطيات التي تم الحصول عليها و من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى ، و التي تركز أساسا على مساهمة العوامل الاجتماعية في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية ، و ذلك بالاعتماد على جملة من المؤشرات التي تعكس هذه العوامل و المتمثلة في: الحالة المدنية و المكانة التي تحتلها بين أفراد أسرتها بالإضافة إلى الدعم الأسري والاستقرار العائلي و إذ يمكن حصرها في الوضعية الاجتماعية داخل محيطها الأسري و التي تؤثر على وضعها المهني ، باعتبار أن الأسرة هي أولى المؤسسات التي تنطلق منها المرأة قبل توجهها إلى مؤسسة العمل و سعيها إلى شغل أفضل المناصب فهي تساهم في بناء شخصيتها و رسم مسارها المهني انطلاقا من مختلف التحركات الداخلية أو الخارجية الأفقية أو العمودية ، إذ تم التوصل إلى أن الحالة المدنية تؤثر على تغيير المهنة بحيث لوحظ من خلال الجدول رقم (10) أن المطلقات والمتزوجات هن أكثر حراكا من العازبات و كما تشير نتائج الجدولين رقم (11) و(12) أيضا أن المتزوجات والمطلقات هن الأكثر قياما بالحراك الخارجي و الحراك الجغرافي من خلال تغيير المؤسسة و الإقليم الجغرافي، و ذلك لاعتبار أنهن مضطرات لتغيير مكان الإقامة بعد الزواج و الذي ينجر عنه تغيير مكان العمل و في هذا الصدد قد أشار Ivan chase في دراسته حول الحراك المهني للأجيال أن المرأة أكثر حراكا من الرجل في كل من مظاهر الحراك إلى أسفل أو الحراك إلى أعلى ، و على وجه الخصوص خلال مرحلة الزواج.

و تعد أهمية المرأة العاملة داخل أسرتها من بين العوامل التي تحفزها أو تجعلها تطمح للحصول على منصب ذا أهمية و يتضح ذلك من خلال نتائج الجدول رقم (13) حيث بلغت نسبة اللواتي يحفزن لشغل مناصب ذات أهمية من جراء الاهتمام الذي يتلقينه داخل أسرهن 74.6% و لذلك فالبرمجة الايجابية لأفراد الأسرة تمهد لتنشئة أفراد أكثر نجاحا و تميزا و هذا ما أوضحه "الوظيفيون من خلال أنماط الجزاء الايجابية أو السلبية و التي اعتبروها بمثابة القوى أو المؤثرات الاجتماعية التي تحبذ أو تنهي عن سلوك معين" و بالتالي فالمرأة

الجزائرية في الأسرة المعاصرة تلقى اهتماما لا يختلف كثيرا عن ذلك الاهتمام الذي يعطى للذكر، و لتوضيح هذه الأهمية تم الاعتماد على متغيرات تتمثل في كيفية أخذ القرارات داخل الأسرة و مدى مشاركة المرأة في هذه القرارات و أخذ رأيها بعين الاعتبار ، وحسب النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) الذي يبين العلاقة بين كيفية أخذ القرار في الأسرة و تغيير المهنة فقد تبين أن اللواتي تؤخذ القرارات دخل أسرهن بطريقة جماعية هن الأكثر حراكا من خلال تغيير مهنتهن خلال مسارهن الوظيفي، وكما تساهم المشاركة في اتخاذ القرارات على التغيير العمودي للمنصب و الحراك الصاعد كما يوضحه الجدول رقم (15) إذ تبين أن اللواتي غيرن مناصبهن عموديا هن من يشاركن في القرارات بصفة دائمة بحيث قدرت نسبتهن بـ 58.6% ولم يتوقف الأمر على المشاركة في اتخاذ القرارات و إبداء الرأي و إنما تعد ذلك إلى تجسيد هذا الرأي و أخذه بعين الاعتبار كما يتضح في الجدول رقم (16) بحيث نجد أن 86.2% المبحوثات اللواتي يشاركن في القرارات و يؤخذ رأيهن بعين الاعتبار ، وانطلاقا من دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات و التي تعكس المكانة التي تحظى بها المرأة العاملة داخل أسرتها فيمكن القول أن هذه المكانة تعتمد على ما يقدمه أفراد الأسرة من امتيازات اجتماعية لها و على الأدوار الوظيفية التي تحتلها ومن بين هذه الامتيازات هي تفويض بعض السلطات لها وذلك من خلال تراجع السلطة الذكورية التي كانت الأساس الذي تقوم عليه الأسرة التقليدية ، إذ كانت المرأة فما هي إلا شخص يجب أن يمتثل لهذه السلطات و هذا ما يعتبر بالنسبة إليها أحد الدوافع التي حفزتها في عملية حراكها المهني و تنقلها بين الوظائف ووصولها إلى أعلى رتبة في السلم الهرمي خلال مسارها الوظيفي.

كما تعد نوعية العلاقات التي تربط المرأة بأفراد أسرتها محفز لها للترقي الوظيفي ، و من خلال الجدول رقم (17) الذي يبين علاقة طبيعة العلاقات الأسرية و الطموح للترقية فإن معظم المبحوثات اللواتي تربطهن علاقات ودية مع أفراد أسرهن تطمحن للترقية ، وما يدعم ذلك هو نتائج الجدول رقم (18) الذي يبين علاقة المبحوثات بأفراد أسرهن و طبيعة تغيير المنصب فاتضح أن معظم المبحوثات اللواتي غيرن مناصبهن عموديا علاقتهن الأسرية تتراوح ما بين ممتازة إلى حسنة .

وفيما يخص الدعم الأسري فقد أشارت النتائج من خلال الجدول رقم (19) والذي يربط العلاقة بين تلقي مساعدة لتحقيق الطموح المهني و الطموح للترقية أن أغلب المبحوثات اللواتي يتلقين مساعدة لتحقيق طموحهن المهني هن اللواتي لديهن طموح أكبر للترقية ، كما يعمل الدعم المادي أو المعنوي على التحفيز للحراك الصاعد للمرأة العاملة كما يبينه الجدول رقم (20) ، ومن بين أكثر الأشخاص مساعدة للمرأة لتحقيق أهدافها هما الوالدين و هذا حسب تصريح 76.3 % من المبحوثات الذي يوضحه الجدول رقم (21) و هذا راجع للوظائف التي تقوم بها الأسرة سواء كانت الوظيفة الاقتصادية أو الوظيفة النفسية و العاطفية حسب "سنة الخولي " و باعتبارهما المسيرين للأسرة كمؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية فدورهما هو تقديم الرعاية اللازمة و تلقين مختلف المبادئ التي تساهم في تنمية روح المبادرة و الابتكار وبذلك فالنجاح المهني للمرأة العاملة يرتكز على ما يمنحه أفراد الأسرة من دعم مادي أو معنوي.

ويمثل المناخ العائلي المستقر الفضاء الذي يهيء الجو المناسب من أجل تنمية القدرات و قد يكون أيضا محفز خاصة في حالة عدم لا استقرار لتحسين الأوضاع و هذا ما يبينه الجدولين رقم (22) و (23). و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أهمية الاستقرار داخل الأسرة في تهيئة الجو المناسب للمرأة العاملة من أجل تنمية قدراتها وذلك لأن الأسرة التي يسودها التفاهم و الاستقرار تؤثر إيجابا على معنويات أفرادها فهي تؤسس لآداء أفضل و زيادة في الكفاءة المهنية، أما الحياة الأسرية الفاشلة فهي تؤثر سلبا على الآداء و الانجاز الوظيفي والمهني للفرد.

III. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.

الجدول رقم(24): يبين العلاقة بين الحالة المدنية و المسؤول عن المصاريف المنزلية.

المجموع	بمساهمة كل الأفراد		الأب		الزوج و الزوجة		الزوجة		الزوج		المسؤول عن المصاريف الحالة المدنية	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
100	32	68.8	22	31.3	10	-	-	-	-	-	-	عزباء
100	45	-	-	-	-	73.3	33	6.7	03	20	09	متزوجة
100	03	33.3	01	-	-	-	-	66.7	02	-	-	مطلقة
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	أرملة
100	80	28.8	23	12.5	10	41.3	33	6.3	05	11.3	09	المجموع

توضح البيانات المسجلة في الجدول أعلاه العلاقة بين الحالة المدنية و المسؤول عن المصاريف المنزلية ، و حسب الاتجاه العام نجد أن نسبة 41.3% من مجموع مفردات العينة تمثل تحمل الزوج و الزوجة مسؤولية المصاريف تدعمها نسبة 73.3% من المتزوجات و تليها نسبة 28.8% و التي تمثل مساهمة كل أفراد العائلة في المصاريف و تنصدها العازبات بنسبة 68.8% ثم المطلقات بنسبة 33.3% .

أما بالنسبة لتحمل الأب مسؤولية المصاريف فهي تشكل أقل نسبة قدرت بـ 12.5% تمثلها العازبات بنسبة 31.3% ، و نجد أن مسؤولية الزوج لوحده تقلصت فقدرت بنسبة 11.3% تمثلها نسبة 20% من المتزوجات و أخيرا تشكل مسؤولية الزوجة أضعف نسبة بـ 6.3% تدعمها المطلقات بنسبة 66.7% مقابل 6.7% متزوجات.

يبين معامل الارتباط أن هناك علاقة طردية قوية بين المتغيرين .

ما هي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

من الملاحظ أن عبئ المصاريف يقع على عاتق الزوج و الزوجة بالنسبة للمبحوثات المتزوجات و يكون ذا طابع تشاركي بمساهمة كل أفراد العائلة بالنسبة للعازبات أما أغلب المطلقات فهن يتحملن مسؤولية هذه المصاريف لوحدهن و من خلال قياس العلاقة بين

المتغيرين تبين أن هناك ارتباط طردي قوي إذ قدر بـ 0.74 ، ويمكن اعتبار ذلك كمؤشر على زيادة المتطلبات الاستهلاكية و الاحتياجات التي يفرضها طبيعة المجتمع المعاصر الذي لا يكفي أفراده بتلبية الاحتياجات الضرورية فقط ، نظرا لتحول المجتمع من النمط البسيط إلى النمط المعقد و كما يمكن إرجاع ذلك أيضا إلى تغير و توزيع جديد للأدوار داخل الأسرة الجزائرية و التي كانت تقوم على التقسيم الجنسي للعمل و بالتالي إلغاء فرضية أن الرجل هو المسؤول عن الأسرة و هو الذي يقوم بالتكفل بجميع المصاريف و تلبية جميع الاحتياجات.

الجدول رقم(25): يبين العلاقة بين الأجر و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية الأجر
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	22	13.6	03	86.4	19	28000 دج - 38000 دج
100	24	29.2	07	70.8	17	38000 دج - 48000 دج
100	22	27.3	06	72.7	16	48000 دج - 58000 دج
100	12	41.7	05	58.3	07	أكثر من 58000 دج
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين الأجر و الطموح للترقية، حيث يظهر الاتجاه العام للجدول أن نسبة 73.8% و التي تمثل من لديهن طموح للترقية و التي تتوزع تنازليا على نسب مختلفة تصدرها نسبة 86.4% بالنسبة للفئة ذات الأجر من 28000 دج - 38000 دج أما الفئتين 38000 دج - 48000 دج و 48000 دج - 58000 دج فقد سجلت نسب متقاربة على التوالي وهي 70.8% و 72.7% و أخيرا الفئة أكثر من 58000 دج فهي تمثل أقل نسبة بـ 58.3% .

في مقابل ذلك نجد نسبة 26.3% تمثل اللواتي ليس لديهن طموح للترقية تدعمها نسبة 41.7% من الفئة ذات أجر أكثر من 58000 دج مقابل 29.2% و 27.3% بالنسبة

للفئتين 48000 دج - 58000 دج و 38000 دج - 48000 دج على التوالي و أخيرا الفئة 28000 دج - 38000 دج تشكل أضعف نسبة قدرت بـ 13.6%.

كيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الإحصائية أنه كلما انخفض أجر المبحوثات كلما كان طموحهن للترقية أكبر ، وكما تبين عند حساب معامل الارتباط أن هناك علاقة بين هذين المتغيرين والذي قدر بـ 0.20 أي أن هناك ارتباط طردي ضعيف، و هذا ما يمكن تفسيره بأهمية الأجر باعتباره مصدرا أساسيا من مصادر الدخل الذي يعمل على سد احتياجات الفرد سواء الضرورية أو الكمالية، و عدم الحصول على أجر معتبر يقلل من احتمال تلبية هذه الحاجيات و بالتالي فالترقية هي الوسيلة التي من خلالها يستطيع الفرد أن يحصل على أجر أكبر من الأجر السابق ، ومن هنا يمكن القول أن الأجر المنخفض هو تحفيز للمرأة من أجل أن تتحرك مهنيا نحو مسار عمودي نحو الأعلى لاكتساب رتبة مهنية أعلى يصاحبها تغير في المنصب و زيادة في الأجر.

الجدول رقم (26): يبين الدخل الشهري لأسر المبحوثات.

الدخل	التكرار	النسبة
40000 دج - 60000 دج	24	30
60000 دج - 80000 دج	24	30
أكثر من 80000 دج	32	40
المجموع	80	100

يبين الجدول أعلاه الدخل الشهري لأسر المبحوثات حيث نجد أن أكبر نسبة تمثلها الفئة من اللواتي لديهن دخل أكثر من 80000 دج والتي قدرت بـ 40% أما بالنسبة للفئة من 40000 دج - 60000 دج و الفئة 60000 دج - 80000 دج فقد سجلت نفس النسبة و التي قدرت بـ 30% .

إلى ماذا يمكن إرجاع ذلك؟

يتبين مما سبق أن معظم المبحوثات تنتمين إلى فئة الدخل المحدود ويمكن إرجاع ذلك لاعتماد أسرهن على الأجر فقط في مداخيلها الشهرية و هذا ما يوضحه الجدول رقم 27 .

الجدول رقم(27): يبين العلاقة بين الدخل و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية الدخل
النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
100	24	16.7	04	83.3	20	40000 دج - 60000 دج
100	24	29.2	07	70	17	60000 دج - 80000 دج
100	32	31.3	10	68.8	22	أكثر من 80000 دج
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

تظهر معطيات الجدول العلاقة بين الدخل و الطموح للترقية ، وحسب الاتجاه العام الذي تمثله نسبة 73.8 % من مفردات العينة يطمحن للترقية فإن أكبر نسبة مهن ذوات دخل يتراوح بين 40000 دج - 60000 دج قدرت بـ 83.3 % ثم تليها الفئة من 60000 دج - 80000 دج بنسبة 70 % مقابل 68.8 % لذوات دخل أكثر من 80000 دج. في حين نجد أن نسبة 26.3 % من المبحوثات ليس لديهن طموح للترقية تدعمها نسبة 31.3 % بالنسبة للفئة ذات دخل أكثر من 80000 دج و تليها نسبة 29.2 % بالنسبة للفئة ذات دخل من 60000 دج - 80000 دج و أخيرا الفئة من 40000 دج - 60000 دج فهي تمثل أقل نسبة بـ 16.7 % .

كيف يمكن قراءة هذه المعطيات سوسيولوجيا؟

نستنتج مما سبق أن لمستوى الدخل دور في تحفيز المرأة للترقية و زيادة طموحها المهني ومن الملاحظ أنه كلما كان مستوى الدخل منخفض كلما كان الطموح للترقية أكبر و العكس صحيح ، فعند حساب درجة الارتباط تبين أن هناك علاقة بين هذين المتغيرين على الرغم من أنه ارتباط ضعيف جدا ، بحيث قدر بـ 0.14 و بالتالي فيمكن القول أن المستوى المادي و الأساس الاقتصادي في الأسرة يعد أحد الدافع بالنسبة للمرأة لبحثها عن دخل أكبر يكون في مستوى تطلعاتها و تطلعات أسرته في محيط يتميز بتغيرات سريعة و متطلبات أكثر.

الجدول رقم(28): يبين مصادر الدخل.

مصادر الدخل	التكرار	النسبة
الأجر فقط	64	80
وجود مصادر أخرى	16	20
المجموع	80	100

من خلال البيانات المسجلة في الجدول و التي تين مصادر الدخل فإن معظم مفردات العينة تعتمد على الأجر فقط و قدرت نسبتهم بـ 80% مقابل 20% منهم تعتمد على وجود مصادر أخرى إضافية.
فما دليل ذلك؟

من خلال ماسبق يتبين أن معظم المبحوثات يعتمدن على الأجر فقط في مصاريفهن و هذا ما قد يدل على انتمائهن إلى فئة الطبقة الوسطى ، وبالتالي هذا ما قد يعكس ضرورة أن يكون هذا الأجر في مستوى ما يستهلكه أفراد الأسرة .

الجدول رقم(29): يبين العلاقة بين مصدر الدخل و طبيعة تغيير المنصب

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب مصدر الدخل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	64	59.4	38	34.4	22	6.3	04	الأجر فقط
100%	16	31.5	05	56.3	09	12.5	02	وجود مصادر أخرى
100%	80	53.8	43	38.3	31	7.5	06	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين مصدر المصاريف و طبيعة تغيير المنصب، وحسب الاتجاه العام الذي يميل نحو نسبة 53.3% من المبحوثات اللواتي غيرن مهنتهن عموديا أي قمن بحراك صاعد تدعمها نسبة 59.4% ممن يعتمدن على الأجر فقط في مصاريفهن مقابل 31.5% يعتمدن على مصادر أخرى إضافية .

أما اللواتي غيرن مناصبهن أفقياً فقدرت نسبتهن بـ 38.3% تتصدرها نسبة 56.3% لمن يعتمدن على مصادر أخرى في الدخل غير الأجر لتليها نسبة 34.4% يعتمدن على الأجر فقط.

في حين نجد نسبة 7.5% من المبحوثات لم يغيرن مناصبهن من بينهن 12.5% يعتمدن على مصادر أخرى غير الأجر مقابل 6.3% مصدرهن الرئيسي للدخل هو الأجر . فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

من الملاحظ أن معظم المبحوثات اللواتي غيرن مناصبهن عمودياً هن اللواتي يشكل الأجر بالنسبة إليهن المصدر الأساسي للدخل ،أما اللواتي غيرن مناصبهن أفقياً فأغلبهن يعتمدن على مصادر إضافية للدخل ،وعند دراسة درجة الارتباط بين المتغيرين تبين أن هناك علاقة بين مصدر الدخل و تغيير المنصب إذ قدر بـ 0.22 و هو ارتباط طردي ضعيف وبالتالي يمكن اعتبار الأجر بمثابة محفز يساهم في حراك المرأة العاملة و الذي يمكنها من تلبية احتياجاتها و احتياجات أسرته، بعدما أصبحت تساهم في نفقات الأسرة و تحسين قدرتها الشرائية و هذا ما يبيئه الجدول رقم 24.

الجدول رقم(30): يبين العلاقة بين كفاية الأجر و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية كفاية الأجر
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	46	30.4	14	69.6	32	كافي لتلبية الاحتياجات الضرورية
100	18	22.2	04	77.8	14	كافي لتلبية الاحتياجات الضرورية الكمالية
100	16	18.8	03	81.3	13	غير كافي
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

من خلال المعطيات المسجلة في الجدول أعلاه و التي تبين العلاقة بين كفاية الأجر و الطموح للترقية، يظهر الاتجاه العام أن نسبة 73.8% من مفردات العينة لديهن طموح

للترقية تدعمها اللواتي يعتبرن أن أجرهن غير كافي بنسبة 81.3% و تليها اللواتي صرحن بأن أجرهن كافي لتلبية الاحتياجات الضرورية والكمالية بنسبة 77.8% و أخيرا من اعتبرن أن أجرهن كافي لتلبية الاحتياجات الضرورية بنسبة 69.6% .

وفي مقابل ذلك نجد أن نسبة 26.3% ليس لديهن طموح للترقية تمثلها اللواتي أجرهن كافي لتلبية الاحتياجات الضرورية بنسبة 30.4% و تليها نسبة 22.2% تمثل من أجرهن كافي لتلبية احتياجاتهم الضرورية و الكمالية و أخيرا اللواتي أجرهن غير كافي بنسبة 18.8%.

ماهي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الإحصائية أن معظم المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية هن من يعتبرن أن أجرهن غير كافي لتلبية احتياجاتهن وهذا ما قد يدل على أهمية الأجر في توجيه الطموحات المهنية للمرأة العاملة ومساهمة في تخطيط مسارها المهني و مختلف الأهداف، وبذلك فالأجر هو وسيلة أساسية لإشباع رغبات أي فرد عامل سواء المادية أو المعنوية.

الجدول رقم(31): يبين العلاقة بين الأجر و وطبيعة تغيير المنصب

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب الأجر
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	22	18.2	04	68.2	15	13.6	03	28000-دج - 38000-دج
100	24	50	12	45.8	11	4.2	01	38000-دج - 48000-دج
100	22	77.3	17	22.7	05	-	-	48000-دج - 58000-دج
100	12	83.3	10	-	-	16.7	02	أكثر من 58000-دج
100	80	53.8	43	38.8	31	7.5	06	المجموع

من خلال البيانات المسجلة في الجدول و التي تبين العلاقة بين الأجر و طبيعة تغيير المنصب يلاحظ أن الاتجاه العام يميل نحو نسبة 53.8 % تدعمها 83.3 % اللواتي يتقاضين أجر أكثر من 58000دج ، وتليها من أجرهن يتراوح ما بين 48000دج – 58000دج بنسبة 77.3% ثم من يقدر أجرهن بـ 38000دج – 48000دج بنسبة 50% و أخيرا من يتراوح أجرهن ما بين 28000دج - 38000دج فقد شكلن أقل نسبة قدرت بـ 18.2% .

وبالمقابل نجد أن 38.8 % غيرن مهنتهن أفقيا تمثلها اللواتي أجرهن من 28000دج - 38000دج بنسبة 68.8% وتليها نسبة ممن لديهم أجر يتراوح ما بين 38000دج – 48000دج والتي قدرت بـ 45.8% و تنخفض هذه النسبة عند اللواتي أجرهن من 48000دج – 58000دج والتي قدرت بـ 22.7% و تنعدم هذه النسبة عند من أجرهن أكثر من 58000دج.

أما اللواتي لم يغيرن منصبهن فقد شكلن أقل نسبة قدرت بـ 7.5% مثلتها اللواتي أجرهن أكثر من 58000دج بنسبة 16.7% ثم من لديهم أجر يتراوح ما بين 28000دج - 38000دج بنسبة 13.6% ، وقد شكلت من أجرهن يقدر بـ 38000دج – 48000دج أضعف نسبة قدرت بـ 4.2% وقد انعدمت نسبة من لديهم أجر ما بين 48000دج – 58000دج.

ما هي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الإحصائية أنه كلما ارتفع أجر المبحوثات كلما كان تغييرهن لمنصبهن تغييرا عموديا ، أي شغل منصب أحسن من المنصب السابق وعند حساب درجة الارتباط تبين أن هناك علاقة متوسطة بين هذين المتغيرين والذي قدر بـ 0.49 وهذا ما يدل على أهمية هذا التغيير الذي يصحبه زيادة في الأجر ، وخاصة إذا كان معظم مفردات العينة يعتمدن على الأجر كمصدر أساسي في الدخل كما يوضحه الجدول رقم 28 .

الجدول رقم(32): يبين أسباب البحث عن الترقية للواتي لديهن طموح للترقية.

أسباب الترقية	التكرار	النسبة
الزيادة في اكتساب معارف و مهارات	13	19.69
الزيادة في الأجر و تحسين الدخل	45	68.18
إثبات و تقدير الذات	08	12.12
المجموع	66	100

يتبين من خلال الجدول حسب رأي المبحوثات أن من بين الأسباب التي تدفع بالمرأة العاملة للبحث عن الترقية و الطموح لشغل منصب أحسن تختلف من حيث الأهداف إذ نجد السبب الرئيسي يتمثل في الزيادة في الأجر و تحسين الدخل تمثله نسبة 68.18% ثم تليها نسبة 19.69% التي تعتبر سبب طموحها للترقية هو الزيادة في الخبرة و اكتساب معارف و مهارات ، في حين نجد أن نسبة 12.12% ترجع السبب إلى إثبات و تقدير الذات.

فما هي الدلالات السوسولوجية لهذه المعطيات؟

ما يمكن استخلاصه أن أغلب المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية اعتبرن السبب الرئيسي في بحثهن عن منصب أحسن من المنصب السابق هو الزيادة في الأجر و تحسين الدخل أي أن السبب المادي هو المحفز الرئيسي للحراك الصاعد للمرأة العاملة نحو الأعلى في السلم الهرمي، و هذا ما يدل على أن أجر المبحوثات قد لايلبي جميع احتياجاتهن و هذا و خاصة في ظل ارتفاع أسعار مختلف المنتجات و تراجع القدرة الشرائية و في هذا الصدد نجد أن "نظرية الحاجات الاجتماعية" لـ "ماسلوا" فقد أشارت إلى دور الترقية في دفع الأفراد و تحفيزهم في إشباع العديد من الحاجات و التي تتمثل في الحاجات الفسيولوجية و التي تكون في أسفل الهرم ثم الحاجات الأمنية و الاجتماعية و أخيرا الحاجة إلى تقدير الذات و التي تكون في أعلى الهرم و بذلك يتم الانتقال من تلبية الحاجات المادية إلى الحاجات المعنوية.¹

¹ أحمد محمد المصري ، مرجع سابق ، ص51.

الجدول رقم(33): يبين العلاقة بين نوع السكن و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية نوع السكن
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%100	31	%32.3	10	%67.7	21	شقة
%100	21	%28.5	06	%71.4	15	فيلا
%100	28	%17.9	05	%82.1	23	منزل عادي
%100	80	%26.3	21	%73.8	59	المجموع

تظهر بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين نوع السكن و الطموح للترقية فحسب الاتجاه العام الذي يميل نحو نسبة 73.8 % تمثل اللواتي يطمحن للترقية تدعمها نسبة 82.1% ممن يسكن في منزل عادي، و تليها من لديهم سكن على شكل فيلا و شقق بحيث سجلت على التوالي 71.4 % و 67.7 % .

في حين نجد نسبة 26.3 % تمثل اللواتي لم يحصلن على ترقية تنصدها من تقطن في شقق بنسبة 32.3 % ثم من لديهم فيلا بنسبة 28.5 % و أخيرا اللواتي يسكن في منازل عادية قدرت نسبتهن بـ 17.9 .
فكيف يمكن تفسير ذلك؟

من خلال ما سبق نستنتج أن نوع السكن يؤثر على عملية الترقية فمعظم المبحوثات اللواتي يسكن في منازل عادية هن اللواتي يطمحن للترقية أكثر و هذا ما قد يدل على أن نمط السكن يعد بمثابة حافز للبحث عن منصب يكون أحسن من حيث الأجر لتأمين سكن أفضل و نمط معيشي أحسن، فقد بين الارتباط بين المتغيرين أن هناك علاقة بينهما على الرغم من أنها ضعيفة جدا و التي قدرت بـ 0.14.

الجدول رقم(34): يبين العلاقة بين طبيعة ملكية السكن و طبيعة تغيير المنصب .

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب طبيعة ملكية السكن
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
%100	31	%57.1	24	%33.3	14	%9.5	04	ملك خاص
%100	21	%50	13	%42.3	11	%7.7	02	ملك مشترك
%100	28	%50	06	%50	06	-	-	كراء
%100	80	%53.8	43	%38.8	31	%7.5	06	المجموع

تبين بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين طبيعة ملكية السكن و طبيعة تغيير المنصب فحسب الاتجاه العام فإن نسبة 53.8% من المبحوثات غيرن مهنتهن عموديا تدعمها اللواتي يملكن سنا خاصا بنسبة 57.1% مقابل 50% لكل من لديهن سكن مشترك و سكن بصيغة كراء.

في حين نجد أن 38.8% غيرن مناصبهن أفقيا تنصدرها اللواتي يملكن سكن بصيغة كراء بنسبة 50% و تليها اللواتي يملكن سنا مشترك بنسبة 42.3% و أخيرا من لديهن سنا خاصا بنسبة 33.3% .

أما بالنسبة للواتي لم يغيرن مناصبهن فقدرت نسبتهن بـ 7.5% تمثلها اللواتي لديهن سنا خاصا بنسبة 9.5% و تليها من لديهن سكن مشترك بنسبة 7.7% و قد انعدمت نسبة اللواتي لديهن سكن بصيغة كراء.

فما دلالات هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه أن أكبر نسبة ممن غيرن مهنتهن عموديا هن من اللواتي يملكن سنا خاصا و هذا ما قد يدل على أن التغيير العمودي أو الحراك الصاعد الذي يتم عن طريق الترقية يساهم في تحسين المستوى المادي الذي يسمح بتوفير حياة أفضل و أرقى

وعند دراسة درجة الارتباط بين المتغيرين تبين أن هناك علاقة بينهما على الرغم من أنها ضعيفة جدا و التي قدرت بـ 0.16.

الجدول رقم(35): يبين العلاقة بين نوع الحي و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية نوع الحي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100	17	35.3	06	64.7	11	حي راقى
100	46	21.7	10	78.3	36	حي متوسط
100	17	29.4	05	70.6	12	حي شعبي
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

من خلال البيانات المسجلة في الجدول أعلاه و التي تبين العلاقة بين نوع الحي و الطموح للترقية يتبين أن الاتجاه العام يميل نحو 73.8% من إجمال مفردات العينة اللواتي لديهن طموح للترقية تدعمها اللواتي تقطن في أحياء متوسطة بنسبة 78.3% و اللواتي تقطن في أحياء شعبية بنسبة 70.6% و أخيرا مقابل 64.7% تقطن في أحياء راقية .

في حين نجد أن 26.3% من المبحوثات اللواتي ليس لديهن طموح للترقية تنصدرها اللواتي تقطن في أحياء راقية بنسبة 35.3% مقابل 29.4% تقطن في أحياء شعبية و أخيرا 21.7% تقطن في أحياء متوسطة.

فإلي ماذا يمكن إرجاع ذلك؟

من الملاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية هن من اللواتي تقطن في أحياء متوسطة وأحياء شعبية و يمكن إرجاع ذلك إلى أن هذه الأحياء تضم الأشخاص ذو الدخل المحدود اللذين ليس لديهم القدرة على تلبية كل احتياجات أسرهن وخاصة في ظل العصرية وازدياد متطلبات الحياة مما حفزهن للبحث عن الترقية لتحسين نمط حياتهن ، فقد بين الارتباط بين المتغيرين أن هناك علاقة بينهما على الرغم من أنها

ضعيفة جدا و التي قدرت بـ 0.12 و بذلك يمكن القول أن النمط المعيشي يساهم في السعي للحصول على الترقية .

❖ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية الثانية أردنا معرفة دور العوامل الاقتصادية في التحكم في الحراك الصاعد و ذلك بالاعتماد على مجموعة من المتغيرات كالأجر و الدخل باعتبارهما من العوامل الاقتصادية الجوهرية في تحديد مكانة الفرد وطبقته الاجتماعية و قد أوضح ذلك كل من "كارل ماركس" و "ماكس فيبر" من خلال الإسهامات التي قدمها كل منهم حول أهمية الثروة في تحديد الوضع الطبقي¹ إضافة إلى المسؤول عن المصاريف المنزلية ، وكفاية الأجر و بعض المتغيرات التي تعكس المستوى المعيشي والطبقة الاجتماعية كنوع السكن وملكيته و نوع الحي و اعتماد مصادر أخرى للدخل وقد أكد جنزبرغ أن أهم العوامل الحاسمة و التي تؤدي إلى التفاوت الاجتماعي في المجتمعات الحديثة هو العامل الاقتصادي إضافة إلى الدور الذي تقوم به عوامل أخرى و خاصة التعليم و أسلوب الحياة و المهنة.² وحسب المعطيات والنتائج المتحصل عليها وكما يوضحها الجدول رقم (24) فقد اتضح بأن المرأة العاملة فرد يساهم في ميزانية الأسرة ، بحيث أصبحت تتقاسم مسؤولية المصاريف المنزلية وتحمل مختلف التكاليف مع باقي أفرادها ، إذ نجد أن المتزوجات يساهمن مع أزواجهن في ذلك بنسبة 73.3% و العازبات قدرت مساهمتهم بـ 68.8% و بالتالي قرب الأسرة الذي كان سابقا تسند إليه مهمة توفير و تأمين كل ما يحتاجه أعضاؤها لم يعد يستطيع لوحده القيام بهذه المهمة نظرا لزيادة متطلبات الحياة التي أصبحت أكثر تعقيدا .

وكما تشير النتائج أيضا إلى أن هناك علاقة بين الأجر و الطموح الترقية إذ تبين من خلال الجدول رقم(25) أنه كلما انخفض مستوى الأجر كلما كان الطموح للترقية أكبر ، بحيث سجلت أعلى نسبة اللواتي لديهن طموح للترقية وهن من أجرهن 28000دج-

¹ عبد القادر القصير، الطبقة والبناء الطبقي في الريف والحضر مثال المجتمع المغربي، دار النهضة العربية، بيروت ،لبنان ، 1997، ط1، ص 31.

² مورييس جنزبرغ ، ترجمة فؤاد زكريا ، علم الاجتماع، دار سعد للطبع والنشر ، مصر، دون ذكر السنة، ص 187.

38000 دج والتي قدرت بـ 86.4% لتتخفص هذه النسبة و تصل عند اللواتي أجرهن أكثر من 58000 دج إلى 58.3% .

وفي نفس السياق يبين الجدول رقم (27) العلاقة بين الدخل و الطموح للترقية وما تم ملاحظته هو أنه كلما انخفض الدخل كلما زاد الطموح للترقية فقد سجلت نسبة المبحوثات اللواتي تنتمين إلى فئة الدخل من 40000 دج- 60000 دج ولديهن طموح للترقية 83.3% وتتخفص هذه النسبة لتصل إلى 68.8% عند من لهن دخل أكثر من 80000 دج ومن هنا يبرز دور الدخل والأجر في تحفيز المرأة العاملة لتتحرك مهنيا وبالتالي يمكن القول أن المستوى المادي و الأساس الاقتصادي للأسرة يعمل على المساهمة في التحكم في الحراك الصاعد وخاصة إذا كان معظم المبحوثات تنتمين إلى فئة الدخل المحدود كما يتضح ذلك من خلال الجدول رقم(26) وباعتبار أن المصدر الأساسي للدخل هو الأجر فقط و هذا ما أكدته نسبة 80% حسب الجدول (28) .

وتشير النتائج إلى أن مصدر الدخل يؤثر على تغيير المنصب ، بحيث أن المبحوثات اللواتي غيرن مهنتهن عموديا أغلبهن من تعتمدن على الأجر فقط كمصدر للدخل و بالتالي يمكن القول أن الحاجة المادية هي التي دفعتهن لذلك كما يوضحه الجدول رقم (29)، وفيما يخص مدى كفاية الأجر و علاقته بالطموح للترقية فقد أشارت النتائج إلى أن عدم كفاية الأجر هو أحد العوامل التي تؤدي بالمرأة العاملة للبحث عن الترقية و ذلك حسب معطيات الجدول رقم (30) إذ قدرت نسبة اللواتي تطمحن للترقية هن من أجرهن غير كافي لتلبية احتياجاتهن بنسبة 81.3% وكما يدل الأجر المرتفع على حدوث حراك مهني عند المرأة كما تبينه نتائج الجدول رقم (31)

وقد اعتبرت الترقية أحد الأسباب التي تؤدي إلى الحراك الصاعد ، والتي تعد بمثابة مكافئة للعاملين على مختلف المجهودات التي بذلوها و التي تنتج عنها عدة آثار كالتي ترتبط بالجانب المادي كالزيادة في الأجر والدخل و باعتبار أن أغلب مفردات العينة تنتمين إلى فئة الدخل المحدود كما سبق ذكره فقد أرجعن السبب الرئيسي في بحثهن عن الترقية حسب نتائج رقم (32) إلى الزيادة في الأجر وتحسين الدخل إذ قدرت نسبتهن بـ 68.18% وخاصة إذا كان هذا الأجر لا يلبي جميع الاحتياجات و خاصة في ظل تراجع القدرة

الشرائية نتيجة لارتفاع أسعار مختلف المنتوجات وفي هذا الصدد نجد أن نظرية الحاجات الاجتماعية "لماسلو" قد أشارت إلى ذلك من خلال إبراز دور الترقية في دفع الأفراد و تحفيزهم لإشباع العديد من الحاجات ،انطلاقا من الحاجات المادية ثم الحاجات المعنوية. ومن أجل توضيح أكثر للطبقة الاجتماعية و المستوى المعيشي للمبحوثات تم الاعتماد على بعض الممتلكات كالسكن و طبيعة ملكيته و امتلاك سيارة بالإضافة على نوع الحي، بحيث تبين نتائج الجدول رقم (33) أن نوع السكن يساهم في البحث عن الترقية بالنسبة للمرأة العاملة فالمبحوثات اللواتي تقطن في منازل عادية هن أكثر طموحا قدرت نسبتهن بـ 82.1% أما بالنسبة لعلاقة طبيعة ملكية السكن على الحراك المهني عند المرأة فتبين نتائج الجدول رقم (34) أن المبحوثات اللواتي لديهن سكن خاص هن من قمن بتغيير عمودي لمنصبهن مما سمح لهن بالقدرة على توفير منزل خاص وقدرت نسبتهن بـ 57.1% ، وكما تشير نتائج الجدول رقم (35) إلى أن نوع الحي يساهم في بحث المرأة عن منصب يكون أحسن من حيث الأجر إذ تبين أن المبحوثات اللواتي يسعين للحصول إلى ترقية هن اللواتي تقطن في أحياء متوسطة وشعبية إذ قدرت نسبتهن 78.3% 70% باعتبار أن هذه الأحياء يقطن فيها ذو الدخل المحدود و الطبقة المتوسطة و بالتالي فهن يسعين إلى تحسين أوضاعهن.

وبالتالي يمكن القول أن الطبقة المتوسطة و المحدودة الدخل لها تأثير على الحراك الصاعد ، بحيث تساهم في توجيه المبحوثات إلى السعي لتحسين وضعهن الاقتصادي و الاجتماعي من خلال الترقية التي تسمح لهن بالتنقل من وظيفة ما إلى وظيفة أهم يصاحبها تغير سواء في المستوى المادي أو المعنوي.

IV. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.

الجدول رقم(36): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و النجاح المهني .

المجموع		لا		نعم		النجاح المهني المستوى التعليمي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	01	100	01	-	-	متوسط
100	13	38.5	05	61.5	08	ثانوي
100	66	6.1	04	93.9	62	جامعي
100	80	12.5	10	87.5	70	المجموع

تظهر البيانات المسجلة في الجدول أعلاه العلاقة بين المستوى التعليمي والنجاح المهني، وحسب الاتجاه العام الذي يميل نحو نسبة 87.5% من المبحوثات اللواتي يعتبرن أن نجاحهن المهني مرتبط بنجاحهن العلمي تدعمها نسبة 93.9% ممن لديهن مستوى جامعي مقابل 61.5% لذوات المستوى الثانوي و تنعدم نسبة من لديهن مستوى متوسط . في حين نجد أن نسبة 12.5% تمثل اللواتي لا يعتبرن أن نجاحهن المهني مرتبط بنجاحهن العلمي تدعمها نسبة 100% اللواتي لديهن مستوى متوسط و تليها 38.5% لذوات المستوى الثانوي مقابل 6.1% فقط ممن لديهن مستوى جامعي.

ما هي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه أن للمستوى التعليمي دور كبير في تحقيق النجاح المهني للمبحوثات ، وما يوضح ذلك أكثر هو وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين والذي قدر بـ 0.42، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن خروج المرأة للعمل و دخولها لمختلف المجالات المهنية وتقلدها لمختلف الرتب سببه التعليم وحصولها على شهادات عليا أتاحت لها فرص كبيرة للدخول في سوق العمل ، و أيضا جهود الدولة منذ الاستقلال المتمثلة في فرض سياسة تعليمية تقوم على مبدأ تكافؤ الفرص بالنسبة لكلا الجنسين ،

وبذلك يمكن القول أن التعليم بالنسبة للمرأة قد حررها من الكثير من العقد الاجتماعية التي كانت تحاصرها لزمان طويل.

الجدول رقم(37): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و الحصول على ترقية .

المجموع		لا		نعم		الحصول على ترقية المستوى التعليمي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	01	100	01	-	-	متوسط
100%	13	38.5	05	61.5	08	ثانوي
100%	66	48.5	32	51.5	34	جامعي
100%	80	47.5	38	52.5	42	المجموع

من خلال بيانات الجدول أعلاه والتي تبين العلاقة بين المستوى التعليمي الحصول على ترقية يتضح أن الاتجاه العام تمثله اللواتي حصلن على ترقية بنسبة 52.5% و تدعمها من لديهن مستوى ثانوي بنسبة 61.5% مقابل 51.5% لذوات المستوى الجامعي و انعدمت نسبة من لديهن مستوى متوسط.

أما اللواتي لم يحصلن على ترقية فقد مثلتها ذوات المستوى المتوسط بنسبة 100% ، وتليها ذوات المستوى الثانوي بنسبة 48.5% و أخيرا من لديهن مستوى ثانوي بنسبة 38.5% .

فكيف يمكن تفسير ذلك؟

نستنتج من خلال ما ورد في الجدول أن المستوى التعليمي يساهم في حصول المرأة على الترقية و بالتالي فالكفاءة من أهم المعايير التي يعتمد عليها أثناء عملية الترقية و تعليم المرأة يعد أهم العوامل التي أهلتها للحصول على أهم المناصب و أضفت المرونة والديناميكية على مسارها الوظيفي ومن خلال قياس درجة الارتباط تبين أن هناك علاقة

بين المستوى التعليمي و الحصول على ترقية على الرغم من أنها ضعيفة جدا إذ قدرت بـ 0.14.

الجدول رقم(38): يبين العلاقة بين الشهادة وطبيعة تغيير المنصب

المجموع	تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		طبيعة تغيير المنصب الشهادة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	05	40	02	60	03	-	شهادة التعليم المتوسط
100	08	62.5	05	37.5	03	-	شهادة البكالوريا
100	55	47.3	26	43.6	24	9.1	شهادة الليسانس
100	05	80	04	-	-	20	ماجستير
100	01	100	01	-	-	-	دكتوراه
100	06	83.3	05	16.7	01	-	مهندس
100	80	53.8	43	38.8	31	7.5	المجموع

يظهر الجدول أعلاه العلاقة بين الشهادة وطبيعة تغيير المنصب فحسب الاتجاه العام فإن هناك 53.8% من إجمالي مفردات العينة هن اللواتي قمن بتغيير عمودي لمناصبهن تدعمها نسبة 100% بالنسبة للواتي لديهن شهادة دكتوراه و تليها اللواتي لديهن شهادة مهندس بنسبة 83.3% و شهادة الماجستير بنسبة 80% ثم شهادة البكالوريا بنسبة 62.5% و قد مثلت شهادة الليسانس نسبة 47.3% و أخيرا اللواتي لديهن شهادة التعليم المتوسط بنسبة 40% .

و بالمقال نجد أن 38.8% من المبحوثات قمن بتغيير أفقي للمنصب تتصدرها الحاملات لشهادة التعليم المتوسط بنسبة 60% و تليها من لديهن شهادة الليسانس إذ قدرت نسبتهم بـ 43.6% مقابل 16.7% تمثل اللواتي لديهن شهادة مهندس وقد انعدمت نسبة الحاملات لشهادة الماجستير و الدكتوراه.

في حين قدرت نسبة اللواتي لم يغيرن مناصبهن بـ 7.5 % مثلتها من لديهن شهادة الماجستير بنسبة 20 % و الحاملات لشهادة الليسانس بنسبة 9.1 % .
كيف يمكن قراءة هذه المعطيات سوسيوولوجيا؟

من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أن الشهادة أو المؤهل العلمي الذي تملكه المرأة العاملة يساهم في حراكها الصاعد و التغيير العمودي للمنصب وحسب قياس درجة الارتباط بين المتغيرين تبين أنه هناك علاقة بين الشهادة و تغيير المنصب على الرغم من أنها علاقة طردية ضعيفة قدرت بـ 0.32 ، وهذا ما يسمح لها بأن يكون لها مستوى لا بأس به في السلم الهرمي ، أي كلما حصلت على شهادة أعلى استطاعت أن تحصل على منصب أرقى وبالتالي يمكن القول أن الشهادة في الوقت الحالي ضرورة ملحة لتحقيق أي نجاح مهني.
الجدول رقم(39): يبين تقييم المبحوثات لوضعية المرأة العاملة في الوقت الحالي .

التقييم	التكرار	النسبة
تحسنت وضعيتها و أثبتت وجودها	55	68.8
لا تزال تواجهها صعوبات و عراقيل	25	31.3
المجموع	80	100

يظهر من خلال المعطيات المسجلة في الجدول و التي تبين تقييم المبحوثات لوضعية المرأة العاملة الجزائرية في الوقت الحالي أن أعلى نسبة منهن صرحن بأن وضعيتها المرأة قد تحسنت بحيث استطاعت أن تثبت وجودها والتي قدرت بـ 68.8 % مقابل 31.3 % يرين بأن المرأة العاملة لا تزال تواجهها صعوبات و عراقيل .
فما هي الدلالات السوسيوولوجية لهذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أن معظم المبحوثات صرحن في تقييمهن بأن وضعيتها المرأة تحسنت ، بحيث استطاعت أن تثبت وجودها و يمكن اعتبار ذلك كدليل على حدوث تغييرات على عدة مستويات سواء الاجتماعية ، الثقافية، و حتى الاقتصادية ، إذ أصبح ينظر إلى المرأة على أنها مورد بشري فعال يمكن الاستفادة من مهاراتها في ظل محيط يتميز بالمنافسة و خاصة بتوجه الجزائر إلى الخوصصة و اقتصاد السوق و الذي يتطلب الكوادر و الكفاءات و

بالتالي قد تتراجع فرضية الأولوية للرجل في المناصب ذات مسؤولية ، بما أن العصر الحالي هو عصر الشهادات فيمكن القول أن الحصول على وظيفة ذات مستوى أعلى يحدده من يملك شهادة أعلى و كفاءة أكبر و بالإضافة إلي ذلك فلتغير القيم المتعلقة بتمجيد الذكر و إعطائه كافة الامتيازات و إعطاء المرأة نفس الحقوق كالحق في التعليم .

الجدول رقم(40): يبين كيفية النظر للمبحوثات داخل المؤسسات التي يعملن بها

النسبة	التكرار	كيفية النظر للمبحوثات في المؤسسات التي يعملن بها
85	68	مساوية للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات.
15	12	التمييز و عدم المساواة.
100	80	المجموع

من خلال البيانات المسجلة في الجدول والتي تبين كيفية النظر إلى المبحوثات في المؤسسات التي يعملن بها يتبين أن اللواتي ينظر إليهن على أنهن مساويات للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات قد سجلت أكبر نسبة قدرت بـ 85% مقابل 15% فقط ممن صرحن بأنهن ينظر إليهن نظرة التمييز و عدم المساواة .
فما هي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه أن أغلب المبحوثات صرحن بأنه ينظر إليهن على أنهن مساويات للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات و يمكن اعتبار ذلك كمؤشر على وجود تغير ثقافي في شقة اللامادي من جهة و الذي يشمل كل ما يتعلق بالتغير في الأفكار و السلوكات و القيم التي فرضت على المرأة أن تضع أهدافا في إطار جد محدود جعلتها لا توسع آفاقها و تبقى رهينة التقسيم الجنسي للعمل ، و من جهة أخرى في شقة المادي مع حدوث ثورة تكنولوجية أصبح الاعتماد فيها على الآلة أكثر و التي حلت محل الإنسان و بالتالي لم يعد هناك معنى للقوة الجسدية و بذلك نستطيع القول أن المعرفة هي التي تحدد الكفاءة .

ومما ساعد تعزيز نظرة المساواة للمرأة أيضا هو خلق فضاء يتجسد في مختلف الدساتير و تشريعات العمل الصادرة على المستوى المحلي و إصدار عدة هيئات دولية

قوانين على المستوى العالمي إضافة إلى ذلك ظهور العديد من الحركات النسوية والتي تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين و الدفاع عن حقوق المرأة.¹

الجدول رقم(41): يبين العلاقة بين كيفية النظر إلى المبحوثات داخل المؤسسات التي تعملن بها و الحصول على ترقية .

المجموع		لا		نعم		الحصول على ترقية النظرة إلى المرأة
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100%	88	42.6	29	57.4	39	مساوية للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات.
100%	12	75	09	25	03	التمييز و عدم المساواة.
100%	80	47.5	38	52.5	42	المجموع

تبين بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين كيفية النظر إلى المرأة العاملة داخل المؤسسة التي تعمل بها و الحصول على ترقية ، بحيث يظهر الاتجاه العام أن 52.5 % من المبحوثات حصلن على ترقية تدعمها اللواتي ينظر إليهن على أنهن مساويات للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات بنسبة 57.4% مقابل 25% ينظر إليهن نظرة تمييز و عدم مساواة.

في حين نجد أن اللواتي لم يحصلن على ترقية قدرت نسبتهن بـ 47.5% تتصدرها 75% اللواتي ينظر إليهن نظرة التمييز وعدم المساواة مقابل 42.6% ينظر إليهن نظرة مساواة و عدم التمييز.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أن المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة بإمكانها أن تؤثر على التقدم المهني لدى المرأة العاملة ، بحيث كلما كان هناك اعتراف بالمرأة كفرد له قدرة ومسؤولية كلما أتاح لها فرص لكي تتدرج في السلم الهرمي خلال مسارها الوظيفي

¹ أنظر الفصل الثاني

وكلما كانت الثقافة السائدة داخل المؤسسة التي تعمل فيها تقوم على التمييز و التحيز كلما عرقل ذلك ، و حسب نتائج الجدول رقم 41 فإن أغلب المبحوثات ينظر إليهن على أنهم مساويات للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات ،و بالتالي هذا ما قد يدل على أن هناك تغير واضح تجاه المواقف التي كانت سادة حول عمل المرأة و المناصب التي تحتلها والتي يمكن أن تختصر في القيم التي تعبر عن السلوكات و الآراء و التي تساهم في إزالة بعض العقبات التي تعترض المرأة في سبيل حصولها على منصب ذا مسؤولية. وعند قياس درجة الارتباط بين المتغيرين تبين أنه هناك ارتباط قوي بين نظرة الأفراد العاملين معها و الحصول على ترقية إذ قدر بـ 0.60.

الجدول رقم(42): يبين معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل فيها.

النسبة	التكرار	معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل
58.8	47	جيدة
40	32	حسنة
1.3	01	سيئة
100	80	المجموع

تظهر بيانات الجدول أعلاه نوع المعاملة التي تتلقاها المرأة من طرف زملائها داخل المؤسسة التي تعمل فيها، بحيث نجد أن أكبر نسبة قدرت بـ 58.8% و التي تمثل المبحوثات اللواتي يتلقين معاملة جيدة مقابل 40% من اللواتي صرحن بأنهن يتلقين معاملة حسنة في حين اللواتي يتلقين معاملة سيئة فهن تشكلن نسبة ضعيفة قدرت بـ 1.3% .

كيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

يتبين من خلال القراءة الإحصائية و حسب تصريح المبحوثات أنهن يتلقين معاملة من جيدة إلى حسنة من طرف زملائهن داخل المؤسسة التي يعملن فيها و يمكن اعتبار ذلك بداية تقبل المرأة كشخص له نفس الحقوق و الواجبات و يمكن القول أيضا أن المرأة فرضت احترامها على الأفراد العاملين معها نظرا لما تتوفر عليه من إمكانيات معرفية و فكرية تعادل تلك التي يملكها الرجل.

الجدول رقم 43): يبين العلاقة بين معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل بها و كيفية تغيير المنصب.

المجموع		تغيير عمودي		تغيير أفقي		عدم تغيير المنصب		كيفية تغيير المنصب معاملة المرأة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	47	61.7	29	27.7	13	10.6	05	جيدة
100	32	43.8	14	53.1	17	3.1	01	حسنة
100	01	-	-	100	01	-	-	سيئة
100	80	53.8	43	38.8	31	7.5	06	المجموع

تظهر بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل بها و كيفية تغيير المنصب و حسب الاتجاه العام فإن نسبة 53.8 % من مجموع مفردات العينة غيرن مناصبهن عموديا تدعمها اللواتي يعاملن بطريقة جيدة بنسبة 61% و تليها من يعاملن بطريقة حسنة بنسبة 43.8% و أخيرا تنعدم نسبة اللواتي يعاملن بطريقة سيئة. ومقابل ذلك نجد أن 38.8% من المبحوثات غيرن مناصبهن أفقيا تنصدها اللواتي يعاملن معاملة سيئة بنسبة 100% ثم اللواتي يعاملن معاملة حسنة بنسبة 53.1% و أخيرا من يعاملن معاملة جيدة بنسبة 27.7% .

في حين قد سجلت نسبة اللواتي لم يغيرن مناصبهن 7.5% تمثلها اللواتي يعاملن معاملة جيدة بنسبة 10.6% ثم اللواتي يعاملن بطريقة حسنة بنسبة 3.1% و تنعدم نسبة اللواتي يعاملن معاملة سيئة.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال قراءة هذه النتائج إحصائيا أنه كلما كانت المرأة العاملة تحضى بمعاملة جيدة من طرف زملائها كلما أتاح لها ذلك فرصة التدرج في السلم الهرمي، و عند قياس درجة العلاقة بين معاملة المرأة و كيفية تغيير المنصب اتضح أن هناك علاقة بين المتغيرين على الرغم من أنها ضعيفة وقد قدرت بـ 0.29، و يمكن تفسير هذه المعاملة

الجيدة بعدم وجود صراع وتقبل المرأة كشخص مثلها مثل الرجل و بتغيير في وجهات النظر التي كانت تركز على ضرورة بقائها في المرأة في المنزل .

الجدول رقم(44): يبين وجود استقلالية لدى المبحوثات في تحديد الأهداف.

الاستقلالية في تحديد الأهداف	التكرار	النسبة
استقلالية تامة	47	58.8
استقلالية جزئية	33	41.3
المجموع	80	100

من خلال البيانات المسجلة في الجدول أعلاه و الذي يبين مدى وجود استقلالية للمبحوثات في تحديد الأهداف يتبين أنه قد سجلت أكبر نسبة من لديهن استقلالية تامة قدرت بـ 58.8% مقابل 43.1% يمكن استقلالية جزئية .

فماهي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

نستنتج أن أكبر نسبة من المبحوثات يمكن استقلالية تامة في تحديد أهدافهن ، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على وجود نوع من الحرية التي أصبحت المرأة تملكها مقارنة بما كانت عليه سابقا ، و خاصة بتقلص حجم الأسرة والتوجه إلى الأسرة النواة أين قل عدد أفراد الأسرة الذين يفرضون سيطرتهم عليها ، و كذا التغيرات التي طرأت على القيم التي كانت تسيطر على المجتمع و تحد من حرية المرأة.

الجدول رقم(45): يبين العلاقة بين الاستقلالية في تحديد الأهداف و الطموح للترقية.

الطموح للترقية		لا		نعم	
الاستقلالية في تحديد الأهداف	النسبة	الاستقلالية في تحديد الأهداف	النسبة	الاستقلالية في تحديد الأهداف	النسبة
استقلالية تامة	40	07	14.9	47	100
استقلالية جزئية	19	14	42.4	33	100
المجموع	59	21	26.3	80	100

تظهر بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين الاستقلالية في تحديد الأهداف و الطموح للترقية ، إذ يميل الاتجاه العام نحو نسبة 73.8% تدعمها اللواتي لديهن استقلالية تامة في تحديد أهدافهن بنسبة 85.6% مقابل 57.6% يملكن استقلالية جزئية .

في حين نجد أن نسبة 26.3% تمثل المبحوثات اللواتي ليس لديهن طموح للترقية تتصدرها اللواتي يملكن استقلالية جزئية بنسبة 42.4% مقابل 14.9% يملكن استقلالية تامة.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أن المرأة العاملة التي تملك استقلالية أكبر هي التي تكون أكثر طموحا و سعيًا للحصول على مناصب ذات أهمية وهذا ما تبين عند قياس درجة العلاقة بين استقلالية المرأة و الطموح للترقية اتضح أن هناك علاقة قوية بين المتغيرين والتي قدرت بـ 0.60. ، و بالتالي فالمحيط الذي يتميز بالفتح و الميل نحو القيم الحداثه و العصرية يساهم في التخطيط للترقي الوظيفي، وخاصة في ظل التحولات التي يشهدها المجتمع الجزائري التي ساهمت في تلاشي بعض القيم التقليدية.

الجدول رقم(46): يبين كيفية اختيار المهنة بالنسبة للمبحوثات.

النسبة	التكرار	كيفية اختيار المهنة
76.3	61	إختيار إرادي حر
23.8	19	إختيار موجه
100	80	المجموع

من خلال المعطيات المسجلة في الجدول أعلاه و التي تبين كيفية اختيار المهنة بالنسبة لمفردات العينة يتضح أن أكبر نسبة من المبحوثات تم اختيارهن للمهن التي يشغلنها اختيارا حرا ، بحيث قدرت نسبتهم بـ 76.3% مقابل 23.8% منهم كان اختيارهن للمهنة التي يشغلنها اختيارا موجه .

كيف يمكن تفسير ذلك؟

ما يمكن استخلاصه أن معظم المبحوثات تم اختيارهن للمهنة التي يشغلنها بصفة إرادية ، دون تدخل من طرف آخر و يمكن تفسير ذلك بأن المرأة الجزائرية أصبح لها حرية في وضع مخططاتها و أهدافها المستقبلية المتعلقة بمسارها الوظيفي و التي تؤثر على نوع المنصب الذي ستشغله وكما يوضحه الجدول الآتي .

الجدول رقم(47): يبين العلاقة بين كيفية اختيار المهنة و الحصول على ترقية.

الحصول على ترقية		لا		نعم		كيفية اختيار المهنة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
57.4	35	42.6	26	57.4	35	اختيار إرادي حر
36.8	07	63.2	12	36.8	07	اختيار موجه
52.5	42	47.5	38	52.5	42	المجموع

تظهر بيانات الجدول أعلاه العلاقة بين كيفية اختيار المهنة و الحصول على ترقية ، وحسب الاتجاه العام فإن نسبة 52.5% من إجمالي مفردات العينة حصلن على ترقية تمثلها اللواتي تم اختيارهن لمهنتهن بصفة إرادية بنسبة 57.4% مقابل 36.8% . في حين نجد أن 47.5% من مفردات العينة لم يحصلن على ترقية تدعمها اللواتي كان اختيارهن للمهنة التي يشغلنها بصفة موجهة بنسبة 63.2% مقابل 42.6% اخترن مهنتهن بصفة موجهة .

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسولوجيا؟

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثات اللواتي حصلن على ترقية هن من اللواتي اخترن مهنتهن بصفة إرادية وحررة ، و بالتالي يمكن القول أن اختيار المهنة التي تلائم أهداف و مخططات المرأة العاملة تزيد من فرصها في الترقى الوظيفي ، وذلك لكون أن هذا الاختيار يلائم قدراتها و مؤهلاتها العلمية من خلال التخصص الذي تم دراسته وهذا ما تبين عند قياس درجة العلاقة بين اختيار المهنة و الحصول على ترقية اتضح أن هناك علاقة متوسطة بين المتغيرين والتي قدرت بـ 0.40.

الجدول رقم(48): يبين كيفية سفر المبحوثات في حالة ما لديهن تكوين .

النسبة	التكرار	كيفية سفر المبحوثات
60	48	أسافر بمفردي
40	32	أسافر بمرافقة أحد أفراد أسرتي
100	80	المجموع

من خلال البيانات المسجلة في الجدول و التي تبين كيفية سفر المبحوثات يتضح أن أغلبهن يسافرن بمفردهن بحيث قدرت نسبتهن بـ 60 % مقابل 40% تسافرن بمرافقة أحد أفراد أسرهن .

فإلى ماذا يمكن إرجاع ذلك؟

ما يمكن استخلاصه أن أغلب مفردات العينة تسافرن بمفردهن ، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى أن المرأة العاملة أصبح لها حرية أكبر ، ويمكن إرجاعه أيضا إلى التغيرات التي صاحبت خروج المرأة للعمل و تحسن في مستواها التعليمي بالإضافة إلى زوال بعض القيم التقليدية التي شكلت عائقا أمام المرأة لتفعيل دورها كفاعلة اجتماعية.

الجدول رقم(49): يبين العلاقة بين كيفية السفر و الطموح للترقية.

المجموع		لا		نعم		الطموح للترقية كيفية السفر
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100	48	18.8	09	81.3	39	أسافر بمفردي
100	32	37.5	21	62.5	20	أسافر بمرافقة أفراد أسرتي
100	80	26.3	21	73.8	59	المجموع

يوضح الجدول أعلاه العلاقة بين كيفية السفر و الطموح للترقية ، فحسب الاتجاه العام الذي يميل نحو نسبة 73.8% من المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية تدعمها اللواتي

تسافرن بمفردهن بنسبة 81.3% مقابل 62.5% تمثل اللواتي تسافرن بمرافقة أفراد أسرهن .

و بمقابل ذلك نجد أن 26.3% من مفردات العينة ليس لديهن طموح للترقية، تنصدرها اللواتي يسافرن بمرافقة أفراد أسرهن بنسبة 37.5% مقابل 18.9% بالنسبة للواتي يسافرن بمفردهن .

كيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسولوجيا؟

نستنتج مما سبق أن المبحوثات اللواتي يسافرن بمفردهن هن اللواتي يطمحن أكثر للترقية وهذا ما تبين عند قياس درجة العلاقة بين كيفية سفر المرأة و الطموح للترقية اتضح أن هناك علاقة قوية بين المتغيرين والتي قدرت بـ 0.63. ،ومن مهنا يمكن القول أن كل ما كانت المرأة تملك حرية أكبر كلما كان طموحها أكبر ، و خاصة في ظل ظهور سلوكيات تختلف عن تلك التي كانت موجودة من قبل ، والتي ترتبط بالتحويلات التي طرأت على المجتمع الجزائري ، و خاصة فيما يتعلق بالقيم والمعايير و العادات الاجتماعية ، و هذا ما أشار إليه الدكتور "الطاهر بوشلوش" في أطروحته "التحويلات الاجتماعية والاقتصادية و آثارها على القيم في المجتمع الجزائري" .

الجدول رقم(50): يبين أسباب عدم إتاحة فرص للترقية بالنسبة للمبحوثات اللواتي لم تتح لهن فرص للترقية.

النسبة	التكرار	أسباب عدم إتاحة فرص للترقية
55.2	21	قلة الخبرة
28.95	11	وجود صعوبات
15.79	06	عدم وجود مناصب شاغرة
100	38	المجموع

تبين البيانات الموجودة في الجدول أسباب عدم إتاحة فرص للترقية بالنسبة للمبحوثات ، حيث مثلت أعلى نسبة اللواتي أرجعن السبب إلى قلة الخبرة في مجال عملهن قدرت بـ 55.2% مقابل 28.95% أرجعن السبب إلى وجود صعوبات تعرقل وصولهن إلى

مناصب أعلى و أخيرا مثلت نسبة 15.79 % من المبحوثات اللواتي أرجعن السبب إلى عدم وجود مناصب شاغرة داخل المؤسسات التي يعملن بها .
كيف يمكن تفسير هذه المعطيات؟

ما يمكن استخلاصه أن أهم سبب لعدم إتاحة المبحوثات فرص للترقية هو قلة الخبرة و هذا ما يفسره الجدول رقم 07 بحيث أنه أكثر من نصف المبحوثات لديهن خبرة من 5-10 سنوات فقط ، أما السبب الثاني فيتمثل في وجود صعوبات و عراقيل تحد من ترقية المرأة و هذا ما يعرف بظاهرة السقف الزجاجي أو Plafond de verre أو Glass ceiling والتي تعرف على أنها مجموعة من الحواجز المرئية أو غير المرئية و التي بإمكانها أن تقلل من وجود المرأة في مناصب السلطة واتخاذ القرار في المنظمات والمؤسسات.¹

و ذلك نظرا لسيطرة الثقافة التنظيمية التي تبقي القيم الرجولية أي إعطاء الأولوية للرجال لشغل هذه المناصب.

❖ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تقوم الفرضية الثالثة على مساهمة العوامل الثقافية في زيادة الطموح المهني عند المرأة العاملة وشغلها لمناصب أكثر مسؤولية و تشمل هذه العوامل التغير الثقافي، والذي تم حصره في تحسن المستوى التعليمي و تغير بعض القيم والعادات الاجتماعية ، ومن خلال المعطيات الإحصائية فقد تم محاولة معرفة وجود علاقة بين المستوى التعليمي و النجاح المهني حسب رأي المبحوثات و ذلك لاعتبار أن التعليم أحد العوامل الهامة التي تمكن الأفراد من شغل الوظائف ذات المكانة العالية فهو يزيد من الطموح والترقي في السلم المهني والاجتماعي ، وفي هذا الصدد نجد "بتريم سوروكين" P. Sorokin في كتابه الحراك الاجتماعي فقد أشار إلى أن النظم التعليمية و التدريبية و بغض النظر عن أشكالها الجامدة كانت دائما قنوات للحراك الرأسي. إذ يبين الجدول رقم (36) أن 87.5 % من

¹ Etude ORSE ,L'accès des femmes au postes de décisions dans les entreprise ,n :05 ,Février,2004.p11.

المبحوثات قد أرجعن نجاحهن المهني إلى نجاحهن العلمي و خاصة بالنسبة لذوات المستوى الجامعي و التي قدرت نسبتهم بـ 93.9 % .

وكما تشير النتائج إلى أن المستوى يساهم في حصول المرأة العاملة على الترقية إذ اتضح من خلال الجدول رقم (37) أن معظم المبحوثات اللواتي حصلن على ترقية هن ذوات مستوى تعليمي ثانوي وجامعي ، وقد تبين أيضا أنه كلما حصلت المرأة على شهادات عليا كلما ساهم ذلك في حراكها الصاعد وهذا ما توضحه نتائج الجدول رقم (38). و في هذا الإطار قد أوضح ذلك أيضا كل من " Blau " و " Duncan " من خلال دراستهما بحيث توصلا إلى أن هناك علاقة قوية و متوسطة بين المستوى التعليمي والحراك الصاعد .

ومن أجل معرفة بعض تلك التغيرات التي طرأت على نسق القيم والعادات في المجتمع والتي تؤثر بطريقة أو بأخرى على نوعية المناصب التي تتقلدها المرأة فقد تم الاعتماد على قيمة المساواة و الاستقلالية والحرية بالإضافة إلى بعض المتغيرات التي تعكس هذا التغير كتقييم المبحوثات لوضعهن و أيضا علاقتهن مع زملائهن و تكافؤ الفرص بالنسبة للترقية، فقد أوضح الجدول رقم (39) تقييم المبحوثات لوضعية المرأة بحيث صرحت أغلبهن بأن وضعية المرأة قد تحسنت واستطاعت أن تثبت وجودها و هذا ما مثلته نسبة 68.8% ويدل ذلك على أنه حدثت تغيرات على عدة مستويات سمحت للمرأة أن تعمل في مختلف المجالات.

أما بالنسبة لقيمة المساواة فتشير نتائج الجدول رقم (40) إلى أن معظم المبحوثات صرحن بأنه ينظر إليهن على أنهن مساويات لزملائهن الرجال في الكفاءات وتحمل المسؤوليات إذ قدرت نسبتهن بـ 85% ، و هذا ما يعتبر مؤشر على وجود تغير ثقافي في شقه اللامادي والذي يشمل كل ما يتعلق بالتغير في السلوكات والقيم التي فرضت على المرأة أن تبقى رهينة التقسيم الجنسي للعمل وسيطرة الثقافة الذكورية في المجتمع و أيضا في شقه المادي و المتمثل في حدوث ثورة تكنولوجية سمحت بتقليل الاعتماد على القوة الجسدية فالآلة حلت محل الإنسان و بالتالي فالمعرفة هي التي تحدد الكفاءة و القدرة .

أما الجدول رقم (41) الذي يربط العلاقة بين كيفية النظر إلى المبحوثات داخل المؤسسات التي يعملن بها و حصولهن على ترقية فتشير نتائجه إلى أنه كلما كان ينظر للمرأة العاملة كشخص له قدرة ومسؤولية كلما أتاح لها فرص أكبر للحصول على ترقية و التدرج في السلم الهرمي .

وفيما يخص معاملة المرأة العاملة داخل المؤسسة التي تعمل بها فقد صرحت 58.8% من المبحوثات على أنهن يتلقين معاملة جيدة حسب ما ورد في الجدول رقم (42) وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة فرضت احترامها على الأفراد العاملين معها ، وفي هذا الصدد توضح نتائج الجدول رقم (43) العلاقة بين معاملة المرأة داخل المؤسسة التي تعمل بها و طبيعة تغيير المنصب تبين أن أغلب المبحوثات اللواتي غيرن مناصبهن عموديا هن اللواتي يعاملن بطريقة جيدة إذ بلغت نسبتهن بـ 61% ، وهذا ما قد يفسر أهمية تقبل المرأة العاملة كشخص مثلها مثل الرجل في حدوث حراك مهني لها و شلها منصب ذا مسؤولية .

أما الاستقلالية في تحديد الأهداف فقد اعتبرت أحد العوامل التي تسمح للمرأة العاملة بتحقيق طموحها المهني وقد بينت نتائج الجدول رقم (44) أن 58.8% من المبحوثات تملكن استقلالية تامة و هذا ما يعكس تراجع لقيمة السيطرة و الخضوع التي كانت تتميز بها الأسرة التقليدية و التي عرقلت حراكها المهني. وكما أشارت نتائج الجدول رقم (45) الذي يبين العلاقة بين الاستقلالية في تحديد الأهداف و الطموح للترقية إلى أنه كلما كانت المرأة العاملة تملك استقلالية أكبر كلما سعت لشغل منصب أحسن ، وبالتالي يمكن القول أن المحيط الذي يتميز بالفتح و الميل نحو قيم الحداثة يسمح للمرأة العاملة بزيادة طموحها المهني.

يعد اختيار المهنة من الأمور التي تساعد على تخطيط المسار الوظيفي ، إذ يشير الجدول رقم (46) أن معظم المبحوثات صرحن بأن اختيارهن للمهنة التي تشغلنها كان بصفة حرة إرادية دون تدخل من أي طرف وقد مثلت ذلك نسبة 76.3% ، وهذا الذي يفسر أنه أصبح هناك حرية للمرأة ، ومن خلال نتائج الجدول رقم (47) تبين أن هناك علاقة قوية بين اختيار المهنة و الحصول على ترقية ، بحيث كلما كان هناك حرية للمرأة في اختيار مهنتها كلما ساهم ذلك في حصولها على ترقية وذلك لكون هذا الاختيار في المهنة

يلائم ميولاتها و قدراتها. و في نفس السياق تم الاعتماد على مؤشر كيفية السفر لتحديد قيمة الحرية عند المرأة وكذا مدى تقبل المجتمع له كسلوك كان مرفوض من قبل وحسب نتائج الجدول رقم (48) تبين أن معظم المبحوثات تسافرن بمفردهن إذ قدرت نسبتهن بـ 60 % ويبرر ذلك بالتغيرات والتحويلات التي طرأت على المجتمع الجزائري وخاصة فيما يتعلق بالقيم و العادات الاجتماعية بحيث أشار إلى ذلك الدكتور "الطاهر بوشلوش" في أطروحته التحويلات الاجتماعية و الاقتصادية و آثارها على القيم في المجتمع الجزائري ، بحيث خلاص في دراسته إلى حدوث تغيرات في النسق القيمي لدى الأسرة الجزائرية، إذ تم تبني بعض القيم الجديدة التي تختلف عن القيم التقليدية التي كانت سائدة من قبل. أما نتائج الجدول رقم (49) فقد أشارت إلى أن هناك علاقة بين كيفية السفر و الطموح للترقية فمعظم المبحوثات اللواتي يطمحن للترقية أكثر هن اللواتي يسافرن بمفردهن ، أي اللواتي لديهن حرية أكبر و قد قدرت نسبتهن بـ 81.3 % ، وبالتالي هذا ما يؤكد أنه كلما كان محيط يميل نحو قيم الحرية كلما فتح ذلك أفقا بالنسبة للمرأة العاملة.

وفيما يخص أسباب عدم إتاحة فرص للترقية بالنسبة للمبحوثات فقد أرجعن السبب الرئيسي إلى قلة الخبرة كما يبينه الجدول رقم(50) وهذا يعني أنه ليس هناك تمييز كبير في تكافؤ الفرص للحصول على ترقية ، وبالتالي وهذا ما يؤكد أن الثقافة التنظيمية السائدة في هذه المؤسسات أغلبها لا تعتمد على قيمة التمييز و سيطرة القيم الرجولية.

V. الاستنتاج العام

إن الخلاصة التي تنتهي إليها هذه الدراسة بعد عرض النتائج وتحليلها و تأويلها سوسيولوجيا هي الحكم على صحة الفرضية العامة نسبيا ، والتي تتمحور حول مساهمة العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية.

و من خلال مناقشة نتائج كل فرضية تبين أن لهذه العوامل دور في تسيير هذا الحراك فبالنسبة للعوامل الاجتماعية:

فقد أشارت النتائج إلى أن الحالة المدنية تساهم في حراك المرأة وخاصة الحراك الداخلي و الجغرافي ، فالمتزوجات و المطلقات هن أكثر حراكا من العازبات.

كما اتضح أيضا أن المكانة التي تحضى بها المرأة العاملة داخل أسرتها و المتمثلة في الامتيازات التي تمنح لها تجعلها تزيد من طموحها المهني و تحفزها للحصول على مناصب مهمة و التخطيط للحراك العمودي الصاعد ، ومن بين هذه الامتيازات هو النظر إلى هذه المرأة كفرد له أهمية ووزن داخل هذه الأسرة ، إضافة إلى اعتماد لغة الحوار و إشراكها في مختلف القرارات وفسح المجال لها لإبداء رأيها و أخذه بعين الاعتبار .

يعمل الدعم الأسري و خاصة الدعم المادي والمعنوي والذي يتجسد في الوظيفة الاقتصادية و الوظيفة النفسية و العاطفية على تحقيق الطموح المهني للمرأة العاملة.

يمثل الاستقرار العائلي أحد العوامل التي تؤثر إيجابا على معنويات العاملات فهو يساعد على الزيادة في الكفاءة المهنية و تؤثر العلاقات الأسرية الودية على الحراك الصاعد و تساهم في التغيير العمودي للمنصب.

وفيما يخص العوامل الاقتصادية و مساهمتها في الحراك الصاعد فقد أوضحت النتائج بأن المرأة العاملة أصبحت فرد يساهم في ميزانية الأسرة و تتقاسم مسؤولية المصاريف مع باقي أفراد أسرتها وذلك نظرا لزيادة متطلبات الحياة.

فلمستوى الأجر و الدخل علاقة بزيادة الطموح للترقية فحسب النتائج يظهر أنه كلما انخفض مستوى الأجر و الدخل كلما كان الطموح للترقية أكبر، فهما يعدا بمثابة محفز للحراك الصاعد .

اعتمادا على بعض المؤشرات التي تعكس المستوى المعيشي و الطبقة الاجتماعية تبين أن المبحوثات اللواتي ينتمين إلى الطبقة المتوسطة و المحدودة الدخل الأكثر طموحا للترقية . وخاصة إذا كان المصدر الأساسي لدخل أسر أغلب المبحوثات هو الأجر فقط لذلك فهن يسعين دوما ليكون هذا الأجر في مستوى تطلعاتهن ، كما اعتبرت أهم الأسباب التي تدفع بالمبحوثات للبحث عن الترقية هي الزيادة في الأجر وتحسين الدخل وبالتالي فالحراك الصاعد يساهم فيه الأساس الاقتصادي.

وكما أشارت نتائج الدراسة خاصة فيما يتعلق بالعوامل الثقافية أن هناك تغير ثقافي ساهم في زيادة الطموح المهني لدى المرأة العاملة وشغلها لمناصب أكثر مسؤولية ، إذ يلعب التعليم دورا هاما في النجاح المهني و الحراك الصاعد.

وكما بينت النتائج أيضا أن معظم المبحوثات صرحن في تقييمهن لوضعية المرأة العاملة في الوقت الحالي بأنها تحسنت مقارنة بما كانت عليه ، بحيث استطاعت أن تثبت وجودها في مختلف المجالات .

و قد أظهرت النتائج أن هناك تراجع لقيمة التمييز و بدأ تجسد قيمة المساواة فمعظم المبحوثات ينظر إليهن على أنهن مساويات لزملائهن الرجال في الكفاءات وتحمل المسؤوليات ، وبالتالي هناك تغير في المواقف تجاه قدرة المرأة وكفاءتها و هذا ما ساهم في حصولها على فرص للترقي الوظيفي والتدرج في السلم الهرمي، وكما أشارت النتائج إلى أن معظم المبحوثات يتلقين معاملة جيدة من طرف زملائهن مما يدل على تقبل المرأة كفرد له حقوق وواجبات وهذا ما ساعدها في حراكها الصاعد .

أوضحت النتائج أيضا أن هناك تراجع لقيمة السيطرة المفروضة على المرأة من خلال وجود استقلالية أصبحت تتمتع بها و خاصة عند تحديد أهدافها ، إذ تبين أنه كلما كان هناك استقلالية لدى المرأة العاملة كلما زاد طموحها المهني.

يعد اختيار المهنة أحد العوامل التي تساهم في الحصول على فرص للترقية بالنسبة للمرأة العاملة.

تلعب الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسات و التي يعتبر جزء منها مصدره ثقافة المجتمع ، دورا هاما في منح فرص للمرأة العاملة لتكون في أعلى السلم الهرمي و ذلك من خلال توفير مناخ ملائم يؤدي إلى التقليل من سيطرة القيم الرجولية داخل هذه المؤسسات.

الخاتمة

إن عمل المرأة يعد بمثابة صيرورة متجدد باستمرار حسب مختلف الظروف التي تحيط بها، لذلك فهو نتاج لسلسلة من المراحل التي تمر بها المجتمعات.

المرأة الجزائرية بدورها قد توجهت إلى العمل المهني المأجور عبر مراحل مختلفة على الرغم من الصعوبات والعراقيل التي واجهتها لتحقيق ذلك إذ استطاعت أن تقتحم العديد من المجالات المهنية و أصبح لها طموح كبير في تقلد مناصب ذات أهمية و مسؤولية من خلال الحراك المهني الذي يسمح لها بتغيير في الوظائف التي تشغلها في السلم الهرمي عبر مسارها الوظيفي. مما يخلق ديناميكية و خاصة إذا تعلق الأمر بالترقية التي يصاحبها تغير في الأدوار والمراكز.

ومن خلال هذه الدراسة تبين أن هذا الحراك يساهم في تسييره مجموعة من العوامل تتمثل في العوامل الاجتماعية وتتعلق بالمحيط الأسري و مكانة المرأة بداخله و أيضا العوامل الاقتصادية كالمستوى المادي و المعيشي لأسرتها و الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها إذ تعتبر محفزا للحراك الصاعد أما العوامل الثقافية فهي تعكس تلك التغيرات التي تشمل الأفكار السلوكيات والمعتقدات والقيم التي كانت أحد أهم الأسباب التي ساهمت في حدوث حراك مهني عند المرأة العاملة الجزائرية.

فائِمة
المرادج

قائمة المراجع

بالغة العربية

الكتب

- 1- إبراهيم المدهون محمد ، إدارة وتنمية الموارد البشرية ، إبداع للطباعة والنشر، غزة ، فلسطين، 2005.
- 2- إبراهيم عبد الفتاح كاميليا ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان، 1984.
- 3- إبراهيم لطفي طلعت ، علم اجتماع التنظيم ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، مصر، 2007.
- 4- أبو بكر مصطفى محمود ، الموارد البشرية - مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية- ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر، 2004.
- 5- أبو شيخة نادر أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر، الأردن، 2000، ط1.
- 6- أحمد رشوان حسين عبد الحميد ، الأسرة و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر، 2003.
- 7- أحمد رشوان حسين عبد الحميد ، علم اجتماع المرأة ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 8- الخولي سناء ، الأسرة والحياة العائلية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان، 1998، ط1.
- 9- الحوات علي ، مبادئ علم الاجتماع ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا ، 1995 .
- 10- الحوراني محمد عبد الكريم ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع -التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفية والصراع ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن ، 2008، ط1.
- 11- الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، مصر، 1998 .
- 12- الساعاتي حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان، 1980، ط3.
- 13- الطيب موسى بكري ، إدارة الأفراد ، الخرطوم، السودان، 1999.
- 14- العطية فوزية ، المرأة و التغيير الاجتماعي في الوطن العربي ، بغداد ، العراق، 1983.
- 15- القريوتي محمد قاسم ، إدارة الأفراد - المرشد العلمي في تطبيق الأساليب العلمية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام و الخاص- ، عمان ، الأردن، 1990 ، ط1.
- 16- القصير عبد القادر ، الطبقة والبناء الطبقي في الريف والحضر مثال المجتمع المغربي ، دار النهضة العربية، بيروت ، لبنان ، 1997، ط1 .
- 17- أنجرس موريس ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية -تدريبات عملية- ، دار القصة ، الجزائر، 2008.
- 18- بركات حراز أنيسة ، نظال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، دون ذكر السنة.
- 19- بن أشنهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، دون ذكر السنة.

- 20- بن أشنهو عبد اللطيف ، عصره الجزائر، حصيلة (199-2003) ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون ذكر السنة.
- 21- بوتفوشيت مصطفى ، العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة، ترجمة دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 22- جنزبرغ مورييس ، ترجمة فؤاد زكريا ، علم الاجتماع، دار سعد للطبع والنشر ، مصر، دون ذكر السنة، ط1.
- 23- جيدنز أنتوني ، ترجمة أحمد زايد وآخرون ، مقدمة نقدية في علم الاجتماع ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة ، مصر، 2006 ، ط2.
- 24- حبش فوزي ، الموظف العام حقوقه و واجباته ، مجلس الخدمة المدنية، بيروت، لبنان، 1982.
- 25- حسن الساعاتي سامية، المرأة و المجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية ، القاهرة ، مصر، 2006.
- 26- حسن الشماع خليل محمد ، مبادئ الإدارة و التحفيز أو الرضا الوظيفي، دار المسيرة، عمان، الأردن، 1999، ط 1.
- 27- حسن راوية ، مدخل استراتيجي لتنمية و تخطيط الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 28- حسن عمار حسين ، إدارة شؤون الموظفين ، المبادئ و الأسس العامة و التطبيقات في المملكة العربية السعودية ، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية ، 1414 هـ.
- 29- حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران للتوزيع و النشر ، عمان ، الأردن ، 2002.
- 30- زايد عادل محمد ، إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية - ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، مصر، 2003.
- 31- زرواتي رشيد ، مناهج و أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2007، ط1.
- 32- زويلف حسن مهدي ، إدارة الموارد البشرية - مدخل كمي - ، دار الفكر للنشر و الطباعة و التوزيع عمان الأردن ، 2001 ، ط1.
- 33- زيتون محيا ، المرأة والتنمية -مناهج نظرية وقضايا عملية- ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة، مصر، دون ذكر السنة.
- 34- سالم الأحمر أحمد ، علم اجتماع الأسرة بين التنظير و الواقع المتغير، دار الكتب الجديدة المتحدة، بيروت ، لبنان ، 2004، ط 1.
- 35- سعيد السالم مؤيد ، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي- ، عالم الكتب الحديث، المملكة الأردنية الهاشمية، 2002.
- 36- سليم مريم و آخرون، المرأة العربية بين ثقل الواقع و تطلعات التحرر ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان، 2004.
- 37- السيد عبد العاطي السيد، محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع الثقافي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر، 2005.
- 38- عبد الباقي صلاح ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000 .
- 39- عبد الباقي صلاح ، السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،

- 40- عبد المنعم إسماعيل سهير ،العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات و البحوث و الخدمات المتكاملة ،جامعة عين الشمس،مصر،2003.
- 41- عطية عاطف ، المجتمع الدين و التقاليد،بحث في إشكالية العلاقة بين الثقافة و الدين و السياسة،لبنان،1993.
- 42- غدنز أنتوني بمساعدة كارين بيرد شال ،ترجمة فايز الصياغ،علم الاجتماع،المنظمة العربية للترجمة – مؤسسة ترجمان،بيروت، لبنان، 2005 ، ط 1 .
- 43- غربي على و آخرون ،تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر،عين مليلة،الجزائر،2002.
- 44- غيث، محمد عاطف قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب ، مصر، 1997، ط1 .
- 45- فان فيلد هيلين ، ترجمة سليم قسطون ، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة ،الجزائر،1983 ط1.
- 46- قاسم جعفر محمد أنس ،نظم الترقية فى الوظيفة العامة و أثرها على فعالية الإدارة ،دار النهضة العربية ،القاهرة، مصر،1973.
- 47- كامل مليكة لويس ، قراءات فى علم النفس الاجتماعى فى البلاد العربية ،الهيئة المصرية العامة للتأليف و النشر ، مصر ، 1970.
- 48- كفي ريمون و فان كمبنهود لوك ، ترجمة يوسف الجباعي ، دليل الباحث فى العلوم الاجتماعية ،المكتبة العصرية للطباعة والنشر،بيروت،لبنان،1997.
- 49- مارشال جوردون ،ترجمة محمد الجوهري و آخرون ،موسوعة علم الاجتماع، المجلس الأعلى للثقافة ،المشروع القومي للترجمة ، مصر، 2007 ، ط 2 .
- 50- ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية للطباعة و النشر والتوزيع،الإسكندرية ،مصر،2004.
- 51- ماهر عليش محمد ،إدارة الموارد البشرية ،وكالة المطبوعات ،الكويت،1975.
- 52- محمد الحسن إحسان ، المدخل إلى علم الاجتماع ، دار الطليعة ، بيروت ، لبنان ، 1988 .
- 53- محمد الحسن إحسان ،علم اجتماع المرأة ، دار وائل للنشر،عمان ،الأردن،2008.
- 54- محمد المرسي جمال الدين ،الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية – مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين ، الدار الجامعية،الإسكندرية،مصر،2003 .
- 55- محمد المصري أحمد، الإدارة والمدير العصري، مؤسسة بسار الجامعة،الإسكندرية ،مصر،دون ذكر السنة، ط1.
- 56- محمد عبد الباقي صلاح الدين ،الاتجاهات الحديثة فى الموارد البشرية ،الدار الجامعية، الإسكندرية،مصر،2002.
- 57- محمد عبيد عاطف ،إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأسرية ،القاهرة،1971.
- 58- محمد عبيد عاطف ،إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ،دار الجامعات المصرية،الإسكندرية ، مصر ،دون ذكر السنة.
- 59- محمود سعد عبد الحميد ، دراسات فى علم الاجتماع الثقافى –التغير و الحضارة-، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة ،مصر،1980.

- 60- محمود عوض عباس، رشاد صالح دمنهوري، علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- مصر، 2002 .
- 61- مصطفى شاويش نجيب، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1996.
- 62- مصطفى كامل مصطفى، إدارة الموارد البشرية ، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1994.
- 63- منصور يوسف علي أميرة ، محاضرات في قضايا السكن و الأسرة و الطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، مصر، 1999.
- 64- ناجي جواد شوقي، السلوك التنظيمي، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000، ط 1.
- 65- نافع نوار، السلطة الرجالية الأسرية و أثرها على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية، دار بن مرابط، الجزائر، 2010.
- 66- وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2005.

الرسائل الجامعية

- 1- بن زيان مليكة، عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير في علم النفس التربوية، جامعة قسنطينة، 2004.
- 2- بوزكرية يمونة، الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي ، جامعة الجزائر، 1983.
- 3- زعرور سليمة، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، رسالة ماجستير في القانون، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، 1991.
- 4- سعدو حورية، الوضعية الاجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الاستقلال، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995.
- 5- شلوف فريدة، المرأة المقاول في الجزائر، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009.
- 6- لونس محفوظ، المسار المهني للمرأة الإطار في مناصب ذات مسؤولية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر - 2، 2011.
- 7- هلال غنيمة، دوافع توجه المرأة الجزائرية للعمل في إطار النشاطات الاجتماعية الخاصة في ظل التغيير الاجتماعي الحاصل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2008.

المجلات

- 1- العواملة نائل عبد الحفيظ، المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات و الدوائر المركزية في الأردن، مجلة مؤتة للبحوث و الدراسات، العدد 06، جامعة مؤتة، الأردن، 1995.
- 2- عثمانية بثينة، المرأة والمواطنة، مجلة الدراسات والنقد الاجتماعي، العدد 22-23، المركز الوطني للكتاب، الجزائر، 2006.

- 3- مساس أحمد ،التعليم والثقافة في الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية ، مجلة الثقافة ، العدد 85 ، الجزائر ، 1985.

التقارير

- 1- التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية ، إعداد الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، 2009.
- 2- الندوة المغربية الأولى حول المرأة المغربية واقع وآفاق ، الأمانة العامة لمجلس الشورى المغربي ، ط1 ، الجزائر العاصمة ، 2006.
- 3- دليل المرأة العاملة لحقوقها ، المؤسسة العربية لحقوق الإنسان ، مشروع حقوق المرأة.
- 4- تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي ، برنامج ممول من طرف الاتحاد الأوروبي ، الجزائر ، 2008-2011.

المعاجم و القواميس

- 1- أبو مصلح عدنان ، معجم علم الاجتماع ، دار أسامة – المشرق الثقافي ، عمان ، الأردن ، 2006 ط1.
- 2- بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العمل - انجليزي، فرنسي، عربي ، دار الكتاب، بيروت، لبنان، 1988، دار الكتاب، بيروت، لبنان، 1988، ط6.
- 3- بودون ريمون و فرانسوا بوريكو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية بيروت ، لبنان، 1986، ط1.
- 4- ميتشل دينكن ، ترجمة إحسان محمد الحسن، معجم علم الاجتماع ، دار الطليعة ، بيروت ، لبنان، 1986، ط2.

الملتقيات

- 1- السقا سميرة ، تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر، فعاليات الملتقى الثالث، التغيرات الأسرية و التغيرات الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، العدد 2 ، 20-21 جانفي 2004، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر، 2005-2006.

المراجع باللغة الأجنبية

Les ouvrages

- 1- Abadir Ramzi Sonia ,La femme arabe au Machrek et au Maghreb -fiction et réalités- ,Entreprise nationale du livre ,Alger,1986.
- 2- Abraham Jocelyne ,Marché interne du travail enjeux et limites de la mobilité ,Cermat- IAE de tours ,Université François Rabelais ,France,2003.
- 3- Afriat Christine et autres ,Mobilité professionnelles et compétence transversales ,Centre d'analyse stratégique, France , 2006.

- 4- Aubert Marie-Emmanuelle et le Spegagne David, **Améliorer la gestion des ressources humaines – mobilité professionnelle** -,Agence Nationale d'appui performance des établissements de santé et médico-sociale ,Paris ,France2011.
- 5- Benatia Farouk **Le travail féminin en Algérie**, Société nationale d'édition et d'effusion,Alger, 1970.
- 6- Bernier Philippe et Gresillon Annabelle , **Construire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétence** ,édition Dunod ,Paris, France,2009.
- 7- Delvinquière Anne-Catherine et Lacomblez Yves, **La mobilité professionnelle du point de vue des salaires**, ACD & YL , France , 2007.
- 8- Elouaer Ilyess, **La mobilité professionnelle des salariés :déterminants et impact sur la performance organisationnelle** ,Université Paris Dauphine ,France .
- 9-Estelle Marier et Géraldine Schmidt, **Gestion des ressource humain** ,Dunod et Pearson édition ,France,2004.
- 10- Franck Janne et autres **Les nouvelles connaissances usuelles-femmes au travail**, Bibliothèque nationale du Quebeéc ,Kanada•2001.
- 11- Khodja Souad , **Les Algériennes au quotidiens** , Entreprise de livre, Alger, 1991.
- 12- Loïc Cadin et autres, **Gestion des ressource humaines pratiques et éléments de théorie** , édition Dunod , Paris,2002.
- 13- Marruis M P Muchielli **La mobilité des personnels dans le fonction publique de l'état** ,CNRS, Inesco, France, 1987.
- 14- Peretti Jean Marie , **Gestion des ressource humaines** , Librairie Vuibert ,Paris ,France,2004 , 12^e édition.
- 15- Roger Alain, Ventolini Séverine, **La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques** ,Centre de recherche de l'IAE, France,2003.
- 16- Roulet Bruno, **Les aires de mobilité professionnelle**, Centre national de la recherche scientifique , Paris ,France,2002 .
- 17- Sullerot Evelyne , **Histoire et Sociologie du travail**, édition Gonthier, Paris, France ,1971.

Les Dictionnaires

- 1- **Dictionnaire de la rousse**, Dictionnaire Français,2004.
- 2- Frank Bazureau et autres, **Dictionnaire d'économie et de sciences sociales**, éditions, Nathan, Paris, France, 2007.

Les thèses

- 1- Ezzedine M'Barek, **Développement des compétences et mobilité professionnelle externe** ,thèse de doctorat en science de gestion ,Université de Tunis,2007.

Les Revues

- 1- Allia Khadidja, **Femme diplômées et secteurs d'activité en Algérie**, les Cahiers du Cread ,Centre de recherche en économie appliquée pour le développement : n74, Alger , 2005.
- 2- Etude ORSE ,**L'accès des femmes au postes de décisions dans les entreprise** ,n :05 ,Février,2004.
- 3- Frady Laura , **« Inventer de droit au travail »**,**Le mouvement social**, n 184 ,éd de l'atelier, France,1998 .
- 4- France Grangaud Marie, **Secteurs porteurs A investir par les femmes en Algérie**,**« Revue du SIDDEF »**, Décembre, 2011, n 29 p36.

Les Rapports

- 1- **Droit de l'homme et application des lois**,_ Manuel de formation a l'intention des services de police-, nation unies, New york et Genève ,1997.
- 2- **Ministère chargé de la famille situation de la femme en Algérie par les chiffres** , Ressalat Elousra ,spéciale 8 mars ,2005.

Les conférences

- 1- Fatiha Talahit ,**Algérie l'emploi féminin et transition**, conférence internationale « inégalités et développement dans les pays méditerranéens »université de Galatasaray 21-23 mai 2009.

Les Statistiques

- 1- Activité, Emploi & Chômage au 4ème trimestre n : 653, ONS, 2013 .
- 2- Enquête emploi auprès des ménages , Collections statistique n :173 Série S statistique sociales ,ONS, Alger,2012 .
- 3- **Les taux des scolarisation par wilaya** ,chapitre démographie , tableau n :29-32, (RGPH) recensement général de la population et de l'habitat ,ALGER ,2008 .
- 4- Saib Musette Mohamed, **Marché du travail et emploi en Algérie** ,Organisation Internationale du Travail -bureau de l'oit à Alger,2003.
- 5- Chennouf Sohil , hafi Taieb, **Femmes entrepreneurs, Femmes au foyer et Femmes salaries ,Le cas de l'Algeries** ,La chaire de management stratégique international , Kanada, Septembre 2007.

مواقع أنترنت

Alexandra Wayoff , **Dossier la mobilité professionnelle** ,Novembre 2005..

<http://www.google.com/search?q=la%20mobilité> :الموقع

الماء حلو

جامعة الجزائر 2

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

تخصص تنظيم

استمارة بحث حول:

الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بولاية برج بوعريش

في إطار الإعداد لدراسة أكاديمية لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم نرجوا من سيادتكم ملئ هذه الاستمارة بكل موضوعية ، لأن قيمة هذا البحث يتوقف على مدى صدق إجابتكم، وذلك بوضع العلامة X أمام الإجابة المناسبة ، أو كتابة الإجابة المطلوبة في المكان المناسب ، مع التأكيد على أن هذه المعلومات لا تستخدم إلا لغرض علمي في إطار البحث.

وشكرا على تعاونكم مسبقا

إشراف أستاذة التعليم العالي

* عميرة جوييدة

إعداد الطالبة

* لشهب نسيمة

الموسم الدراسي: 2013/2014

الاستمارة:

المحور الأول: محور البيانات الشخصية.

- 1- السن:
- 2- الحالة المدنية: عزباء متزوجة مطلقة أرملة
- 3- الأصل الجغرافي: البلدية: الدائرة: الولاية:
- القرية:
- 4- المهنة:
- 5- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- 6- الشهادة أو المؤهل العلمي: شهادة التعليم المتوسط شهادة البكالوريا ليسانس
- ماجستير دكتوراه
- أخرى أذكرها:
- 7- الأجر المحصل عليه:
- أقل من 18000 دج
- من 18000 دج إلى 28000 دج
- من 28000 دج إلى 38000 دج
- من 38000 دج إلى 48000 دج
- من 48000 دج إلى 58000 دج
- من 58000 فأكثر
- 8- عدد أفراد العائلة:
- 9- الخبرة أو الأقدمية في العمل:

المحور الثاني: بيانات متعلقة بالترقية والحراك المهني.

- 10- خلال مسارك المهني هل سبق لك وأن شغلت وظيفه أخرى غير الوظيفة التي تشغلينها حالياً؟
- نعم لا
- 11- خلال مسارك المهني هل قمت بـ
- تغيير المؤسسة التي تعملين بها البقاء في نفس المؤسسة
- 12- في حالة تغييرك للمؤسسة التي تعملين بها فهل قمت بـ؟
- تغيير الإقليم الجغرافي البقاء في نفس الإقليم

- 13- في حالة البقاء في نفس المؤسسة فهل تغييرك للمنصب كان بصفة ؟
أفقية (في نفس المستوى المهني) عمودية (مستوى أعلى من المنصب السابق)
- 14- هل لديك طموح للترقية لمنصب أحسن من المنصب الذي تشغله؟
نعم لا
- 15- إذا كان نعم ما هي الأسباب التي جعلتك تبحثين عن الترقية؟
.....
.....

16- هل أتاحت لك فرص للترقية ؟

نعم لا

17- في حالة لا لماذا؟
.....
.....

18- ماهي المعايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية الترقية في المؤسسة التي تعملين بها؟

الأقدمية الكفاءة الأقدمية + الكفاءة المحسوبة

المحور الثالث: بيانات تتعلق بالعوامل الاجتماعية

19- كيف ينظر أفراد أسرتك إليك؟

فرد مهم فرد مهم نوعا ما فرد غير مهم

20- في حالة فرد مهم فهل ساهم ذلك في تحفيزك للبحث عن منصب أكثر أهمية ؟

نعم لا

21- كيف تؤخذ القرارات داخل أسرتك؟

فردية (دون مشاركة) جماعية (بمشاركة كل الأفراد)

22- هل تشاركون في القرارات الهامة والمصيرية؟

نعم لا أحيانا

23- إذا كان نعم فهل يؤخذ رأيك بعين الاعتبار؟

نعم لا أحيانا

24- هل تعتقدين أن عائلتك ساعدتك على تحقيق طموحك المهني؟

نعم لا

25- إذا كان نعم فما طبيعة هذه المساعدة؟

دعم مادي دعم معنوي دعم مادي ومعنوي

26- من أفراد عائلتك من تعتبرينه ساعدك أكثر على تحقيق أهدافك؟

الوالدين الزوج الإخوة

27- كيف تقيمين علاقتك بأفراد أسرتك؟

ممتازة جيدة حسنة سيئة

28- هل الجو العام داخل أسرتك يسوده؟

التفاهم الصراع وخلافات

المحور الرابع: بيانات تتعلق بالعوامل الاقتصادية

29- من المسؤول عن المصاريف المنزلية؟

الزوج الزوجة معا

آخرين:

30- هل يتم الاعتماد في تغطية المصاريف على ؟

الأجر فقط هناك مصادر أخرى

31- ما نوع السكن الذي تقطنينه؟

شقة فيلا منزل عادي

32- هل طبيعة هذا السكن ؟

ملك خاص ملك مشترك كراء

33- ماهو نوع الحي الذي تسكنين فيه؟

حي راقى حي متوسط حي شعبي

34- هل تملكون سيارة؟

نعم لا

35- بكم يقدر دخل أسرتك شهريا؟

أقل من 20000 دج

من 20000 دج إلى 40000 دج

من 40000 دج إلى 60000 دج

من 60000 دج إلى 80000 دج

من 80000 دج فأكثر

36- هل تعتبرين أجزتك كافية لتلبية ؟

احتياجاتك الضرورية الضرورية و الكمالية غير كافية

المحور الخامس: بيانات تتعلق بالعوامل الثقافية

37- هل تعتقد أن نجاحك المهني مرتبط بنجاحك العلمي؟

نعم لا

38- كيف تقيمين وضعية المرأة العاملة في الوقت الحالي؟

.....
.....

39- كيف يعاملك زملاؤك في العمل؟

معاملة جيدة معاملة حسنة معاملة سيئة

40- إذا كانت معاملة سيئة لماذا؟

.....
.....

41- هل اختيارك لمهنتك؟

اختيار إرادي حر اختيار موجه

42- كيف ينظرك إليك داخل المؤسسة التي تعملين بها؟

مساوية للرجل في الكفاءات و تحمل المسؤوليات عدم المساواة و التمييز

43- عند تحديد أهدافك و اتخاذ قراراتك فهل تملكين؟

استقلالية تامة استقلالية جزئية عدم وجود استقلالية

44- في حالة ما إذا كان لديك تكوين خاص بمجال عملك سواء داخل الوطن أو خارجه فهل؟

تذهيبين بمفردك بمرافقة أحد أفراد أسرتك