الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

الحراك المهني لدى المرأة العاملة و علاقته بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية لعينة من العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي الطور الثاني في علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:
ـ فرج الله سمية.

تحت إشراف الأستاذ:
د/ محمد قمانة.

الموسم الجامعي: 2023- 2024.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

الحراك المهني لدى المرأة العاملة و علاقته بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية لعينة من العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي الطور الثاني في علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:
- فرج الله سمية.

تحت إشراف الأستاذ:
د/ محمد قمانة.

الموسم الجامعي: 2023- 2024.



إهداء

﴿وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

الحمد لله الذي ما تم ولا ختم سعي إلا بفضله وتوفيقه، إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك.

ولا يطيب النهار إلا بطاعتك....ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ....ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك....ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك...**جلّ جلالك**.

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة...ونصح الأمة....إلى نبي الرحمة ونور العالمين...سيد الخلق محمد **(صَلَّى اللهُ عَلَيهِ وَسَلَّم)** .

الي أغلى موجود في الوجود **"أبي الحنون"**.

إلى من وضع الله الجنة تحت أقدامها**" أمي الحبيبة"**.

حفظهم الله و البسهم ثوب الصحة و العافية وطول العمر.

الي سندي و رفيق دربي في هذه الدنيا **"زوجي الغالي"**، و الي اولادي قرة عيني أريج، سندس، محمد صفوان.

حفظكم الله و رعاكم.

الي سندي و عزوتي في الحياة الي من قال فيهم رب الكون﴿**سنشد عضدك بأخيك**﴾

اخوتي: سعد، احمد، خالد، عبد الرزاق، محمد.

إلى روح اخي الطاهرة" **طارق فرج الله رحمه الله**"، الذي رحل و هو في عمر الشباب تركا لنا فراغا كبيرا لن يملئه أحد و كان فراقه فاجعة.

إلى روح جدتي الطاهرة" **فاطمة بن قايد**"، رحمها الله، و جعل قبرها روضة من رياض الجنة.

الي جميع الاهل و الاقارب و الجيران.

الي كل من مد لنا يد المساعدة في انجاز هذا البحث العلمي.

الي جميع حبيباتي و صديقاتي.

إليكم جميعا أهدي نجاحي.

شكر وعرفان

الحمد الله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم والصلاة والسلام على المصطفى الهادي الكريم وعلى آله وصحبه ومن والاه أجمعين، وصدقا لقوله:

﴿ **لئِن شكرتُم لأزيدنّكُم** ﴾ - صدق الله العظيم -

أشكر الله العلي القدير الذي أنار لي درب العلم والمعرفة ووفقني وأعانني لإتمام هذا العمل.

يسرني ويشرفني أن أتقدم بأسمى عبارات الشكر وأرقى معاني التقدير والامتنان لأستاذي الفاضل **البروفيسور محمد قمانة** فقد كنت الموجه و الناصح لنا طيلة مشوارنا الدراسي قبل إشرافك على هذا البحث العلمي و المؤطر له.

شكرا جزيلا لك أستاذي الموقر على توجيهاتك العلمية و نصائحك القيمة و على الدعم الدائم والتشجيع منذ اشرافك على هذا البحث العلمي.

فكل كلمات الشكر والثناء لا توفي حقك أسأل الله أن يجزيك عنا خير الجزاء ويمددك بواسع فضله وكرمه ويجعله في ميزان حسناتك.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل الأساتذة الأفاضل لقسم علم الاجتماع تنظيم و عمل بجامعة غرداية، جزاكم الله خير الجزاء في الدنيا والآخرة على ما قدمتم لنا من معارف علمية و نصائح قيمة طيلة مشوارنا الدراسي، و اخص بالذكر البروفيسورة امال حواطي التي طالما قدمت لنا يد المساعدة العلمية و المعنوية، فلك مني كل عبارات الشكر و التقدير.

الي كل طلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم و عمل دفعة 2023- 2024.

وإلى القائمين على المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية لكم مني كل التقدير والاحترام.

إلى كل من ساعدني في هذا البحث من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.

كما أتقدم بجزيل شكري إلى أعضاء اللجنة المناقشة لهذا العمل، فلكم مني كل التحية و التقدير.

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية وتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، في سبيل تحقيق مكانتها الاجتماعية والمهنية، وباستخدام العينة الاحتمالية الطبقية اجريت الدراسة على عينة من النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية، والتي بلغ عددهن 90 مفردة من مجتمع بحث يشمل 360 مفردة موزعة على09 طبيبات و 08 قابلات و 62 ممرضة و 11 ادارية، و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة كما هي في الواقع كما و كيفا، و لجمع المعطيات تم الاعتماد على الملاحظة و المقابلة و الاستبيان، ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها اتضح لنا انه كلما ارتقت المرأة العاملة في السلم الهرمي، و ذلك بإضفاء ديناميكية على مسارها المهني، استطاعت ان تقتحم العديد من مجالات العمل في كافة الميادين الاقتصادية و السياسية و الخدماتية بل حتى المناصب التي كانت في وقت ما حكرا على الرجل، و الارتقاء الي مناصب قيادية عن طريق الحراك المهني، باعتباره ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على الفرد خلال مساره الوظيفي، فهو يسمح للمرأة العاملة بالانتقال من مستوى مهني الى مستوى مهني أخر وكذا تغيير مكان العمل و الاقليم الجغرافي، هذه التغيرات هي أحد العوامل التي ينتج عنها علاقات اجتماعية ومهنية جديدة من خلال المشاركة والتفاعل داخل المجتمع الذي تنتمي إليه، حيث سمح لها العمل المأجور من تحقيق ذاتها واستقلالها المادي والمعنوي و أعطاها هامش من الحرية(ورقة التفاوض)،اذ مكنها من المشاركة في الانفاق و تحقيق الرفاه الاجتماعي للأسرة فحسنت مكانتها داخل الأسرة، وبدأت سلطتها تقوى، مما أدى الى تراجع سلطة الزوج نسبيا، وهذا من خلال مشاركتها في اتخاذ القرارات الهامة المتعلقة بالأسرة. و يعد التعليم احد الاسباب الرئيسية لتمكين المرأة و تحسين وضعيتها في شتى الميادين، و فاعلا مهما في فهم المرأة لحقوقها، واعتبار الحراك المهني الصاعد الذي يتجسد في الترقية الوظيفية هو أيضا أحد العوامل التي لها علاقة في إعادة تشكيل الهوية الاجتماعية لدى المرأة العاملة الجزائرية من خلال تغير نظرتها لنفسها وتغيير نظرة الآخرين لها.

الكلمات المفتاحية: الحراك المهني الصاعد، المرأة العاملة، الهوية الاجتماعية، الهوية المهنية.

Abstract

. This thesis aims to uncover the relationship between the professional mobility of working women in Algeria and the formation of their social identity in the Algerian organisation, in order to achieve their social and professional status using stratified probability sampling, the study was conducted on a sample of women working at the public hospital organisation in Metlili, wilaya of Ghardaia, which numbered 90 individuals from a research population of 360 individuals distributed among 9 female doctors, 8 midwives, 62 nurses and 11 administrators.

and the descriptive analytical method was used to describe the phenomenon as it is in reality quantitatively and qualitatively, and to collect data, reliance was placed on observation, interview and questionnaire Through the results obtained, it became clear to us that the more women workers rise in the hierarchical ladder, by adding dynamism to their career path, they are able to break into many fields of work in all economic, political and service fields, and even positions that were once monopolised by men and the descriptive analytical method was used to describe the phenomenon as it is in reality quantitatively and qualitatively, and to collect data, reliance was placed on observation, interview and questionnaire through the results obtained, it became clear to us that the more women workers rise in the hierarchical ladder, by adding dynamism to their career path, they are able to break into many fields of work in all economic, political and service fields, and even positions that were once monopolised by men.

Her authority began to strengthen, which led to the relative decline of the husband's authority, through her participation in making important decisions related to the afterlife. Education is one of the main reasons for the empowerment of women and the improvement of their status in various fields, and an important factor in women's understanding of their rights. Upward professional mobility, embodied in job promotion, is also one of the factors related to the reshaping of the social identity of working women who are penalised by changing their perception of themselves and changing the perception of others of them.

Keywords: upward mobility, working women, social identity, professional identity.

المحتوى	الصفحة
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	**أ- ب**
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
➢ **تمهيد.**	**4**
I. أهمية و أسباب اختيار الموضوع.	**5**
II. أهداف الدراسة.	**6**
III. الإشكالية.	**6**
IV. الفرضيات.	**8**
V. تحديد وضبط مفاهيم الدراسة.	**8**
VI. الدراسات السابقة.	**16**
VII. المقاربة السوسيولوجية.	**22**
خلاصة الفصل.	**28**
الفصل الثاني: الحراك المهني و الاجتماعي	
➢ **تمهيد.**	**30**
I. ماهية الحراك المهني:	**31**
1. محددات وأهداف الحراك المهني.	**31**
2. أنواع وأشكال الحراك المهني.	**33**
3. اسباب وعوامل الحراك المهني.	**39**
II. ابعاد و رهانات الحراك المهني و طرق قياسه:	**41**
1. ابعاد الحراك المهني.	**41**
2. رهانات الحراك المهني.	**42**
3. طرق قياس الحراك المهني.	**43**
III. الاتجاهات النظرة المفسرة للحراك المهني	**43**
1. نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية.	**44**
2. نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية.	**44**
3. نظرية التوازن.	**44**
خلاصة الفصل.	**47**
الفصل الثالث: العمل النسوي في الجزائر	
➢ **تمهيد.**	**49**

I. تطور العمل النسوي:	**50**
1. تطور العمل النسوي و دوافع خروج المرأة لسوق العمل.	**50**
2. العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل.	**52**
3. مساهمة المرأة في عملية التنمية.	**53**
4. الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة.	**54**
II. عمل المرأة في الجزائر:	**55**
1. مراحل عمل المرأة في الجزائر.	**55**
2. المرأة و التعليم في الجزائر.	**59**
3. المرأة و العمل السياسي في الجزائر.	**61**
4. الاطار التشريعي لعمل المرأة.	**62**
III. الاتجاهات النظرة المفسرة لعمل المرأة :	**65**
1. النظرية الماركسية.	**65**
2. النظرية الوظيفية.	**66**
3. نظرية المساواة بين الجنسين.	**67**
خلاصة الفصل.	**68**
الفصل الرابع: تشكيل الهوية الاجتماعية و المهنية	
➢ **تمهيد.**	**70**
I. ماهية الهوية :	**71**
1. مكونات الهوية و مصادرها.	**71**
2. عناصر الهوية وخصائصها.	**71**
3. أساليب الهوية ومستوياتها.	**73**
4. تشكيل الهوية و سيرورة بنائها.	**75**
5. الاتجاهات النظرية المفسرة للهوية.	**76**
II. تشكيل الهوية الاجتماعية :	**80**
1. آليات تفعيل الهوية الاجتماعية.	**80**
2. دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل الهوية الاجتماعية.	**81**
3. التغير في نمط الأسرة وتوجه المرأة للعمل.	**83**
4. نظرة المجتمع المحلي لعمل المرأة.	**83**
III. تشكيل الهوية المهنية :	**85**
1. آليات تفعيل الهوية المهنية.	**85**
2. دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية.	**86**
3. وظائف و انواع الهوية المهنية.	**88**

4. اهمية الهوية المهنية.	**89**
خلاصة الفصل.	**92**
الفصل الخامس: الإطار الميداني للدراسة	
➢ **تمهيد.**	**94**
I. الاجراءات الميدانية للدراسة:	**95**
1. مجالات الدراسة.	**95**
2. الدراسة الاستطلاعية .	**100**
3. منهج الدراسة	**102**
4. أدوات جمع البيانات.	**103**
5. عينة الدراسة و كيفية اختيارها.	**104**
II. تحليل و مناقشة البيانات:	**106**
1. تحليل البيانات الشخصية.	**106**
2. عرض نتائج فرضية المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة داخل الاسرة و تحليلها.	**117**
3. عرض نتائج فرضية المكانة المهنية للمرأة العاملة داخل مكان العمل وتحليلها.	**134**
4. الاستنتاج العام.	**145**
الخاتمة.	**149**
قائمة المراجع و المصادر.	**151**
الملاحق.	

رقم	اسم الجدول	الصفحة
1	يوضح الجدول المفاهيمي للدراسة.	27
2	يوضح اشكال التغيير و انواع الحراك.	36
3	يوضح تطور النشاط النسوي خلال السنوات التالية:1966-1977-1987.	58
4	يوضح تطور النشاط النسوي ما بين 1990- 2010.	59
5	يوضح تطور النشاط النسوي ما بين2011 - 2018.	59
6	يوضح تطور مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة السياسية من سنة 1997-2002.	62
7	نوضح تطور عدد العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية ابتداءا من 1985الى غاية اليوم.	97
8	يوضح دليل شبكة الملاحظة.	101
9	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن.	106
10	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية.	107
11	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الموقع الجغرافي.	108
12	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.	110
13	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المهنة.	110
14	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية(الاقدمية).	113
15	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السكن.	115
16	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاجر.	116
17	يوضح علاقة متغير الحالة العائلية بمتغير تغيير المهنة.	117
18	يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) بمتغير تغيير المهنة.	119
19	يوضح علاقة متغير الحالة العائلية بمتغير تغيير المؤسسة.	120
20	يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) بمتغير حرية الراي و التعبير داخل الأسرة.	121
21	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير تغيير المكانة الاجتماعية للمبحوثات في المحيط الأسري.	123
22	يوضح علاقة متغير الاجر بمتغير تحقق الرفاه الاجتماعي للأسرة.	124
23	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير المشاركة في اتخاذ القرارات المصيرية داخل الأسرة.	125
24	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير اكتساب المبحوثات	126

	شخصية اكثر قوة داخل الأسرة.	
25	يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية)بمتغير هامش الحرية داخل الأسرة.	127
26	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير قبول الفتاة الزواج او العزوف عنه.	129
27	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير تقييم الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة.	131
28	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير تقييم تقبل المجتمع المحلي(مجتمع متليلي) لعمل المرأة.	132
29	يوضح علاقة متغير تغيير المؤسسة بمتغير ظروف العمل داخل المؤسسة.	136
30	يوضح علاقة متغير تغيير المؤسسة بمتغير الرضى عن العمل داخل المؤسسة.	137
31	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير اعتبار المرأة العاملة مورد بشري منافس للرجل داخل المؤسسة.	138
32	يوضح علاقة متغير المؤهل العلمي(الشهادة) بمتغير طموح تولي مناصب قيادية داخل المؤسسة.	139
33	يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) بمتغير التمتع بالحقوق السياسية و المدنية داخل المؤسسة.	141
34	يوضح طبيعة الحقوق السياسية و المدنية التي تتمتع بها المرأة العاملة داخل المؤسسة.	142
35	يوضح علاقة متغير الفئة المهنية بمتغير الصعوبات التي واجهت المرأة العاملة داخل المؤسسة.	143
36	يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة.	144

الرقم	الأشكال	الصفحة
1	يوضح متغيرات الدراسة.	08
2	مخطط يوضح توظيف المقاربة السوسيولوجية.	26
3	يبين مستوى تطور سلسلة الترقيات للعامل خلال مساره المهني.	34
4	يبين أنواع الحراك المهني الأفقي.	35
5	يبين أنواع الحراك المهني العمودي.	36
6	يبين مخطط التسيير للمؤسسات العمومية الاستشفائية.	96
7	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.	98
8	مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير السن.	107
9	دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية.	108
10	دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الموقع الجغرافي.	110
11	دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير المؤهل العلمي.	111
12	دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير المهنة.	113
13	مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الخبرة المهنية(الاقدمية).	115
14	دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير السكن.	116
15	دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الأجر.	117

- الملاحق -

الرقم	الملحق
1	الاستبيان

- جدول الاختصارات -

الجملة	اختصارها
بدون طبعة	(ب. ط)
بدون بلد	(ب. ب)
بدون سنة	(ب. س)
بدون نشر	(ب. ن)
بدون دار النشر	(ب. د . ن)

مقدمة

مقدمة

يشهد العالم اليوم انفجار خروج المرأة للعمل الماجور كظاهرة اجتماعية عرفتها مختلف المجتمعات الغربية و العربية، خاصة المجتمعات الصناعية، لما تمثله من انساق فرعية متفاعلة ومترابطة ضمن النسق الاجتماعي الكلي الا و هو المجتمع، باعتبارها تحمل دورا هاما في الواقع الاجتماعي الذي تنتمي اليه وفقا لما تحدده القيم الحضرية و الاجتماعية و الثقافية، و هذا بعد ان اخدت حضا كاملا من التعليم و التدرج عبر اطواره المختلفة.

لذلك فإن الحراك المهني للمرأة العاملة هو أحد أهم المتغيرات التي تعرف اليوم شيوعا وانتشارا واسعا في النسق الاجتماعي، وهو أحد المتغيرات التي برزت وشهدها المجتمع الجزائري بصفة عامة، وعلى مستوى المؤسسات الجزائرية بصفة خاصة. حيث اصبحت المرأة شريكا حقيقيا للرجل في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للبلد بصفة خاصة و العالم بصفة عامة، حيث نجد تواجدها في مواقع و مجالات عمل عديدة و حتى في مراكز اتخاذ القرارات، و ذلك النحو يجعلها حقيقة جديرة بالتقدير و التميز، حيث كشفت بيانات رسمية في الجزائر عن تطور لافت في حضور المرأة في قطاع العمل مقارنة بالسنوات الماضية، اذ ارتفعت نسبة النساء العاملات الى حدود 50% من مجموع القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية و المؤسسات العمومية.

وعليه فإن التحولات والتغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري ساعدت المرأة الجزائرية على ان تقتحم مجالات العمل المختلفة، حيث تتركز النساء العاملات في الجزائر في قطاعي التربية و الصحة خصوصا، "و يستقطب هذا الاخير نسبة 44%من مجموع القوى العاملة، فمن بين1,97مليون امرأة جزائرية عاملة، ثمة 853الف امرأة تنشط في قطاع الصحة وحده"[1]، و تلاشي تلك الذهنية التقليدية التي فرضت عليها ان تبقى رهينة للتقسيم الجنسي للعمل، ومن هذا المنطلق فقد انصبت دراستنا الراهنة على محاولة التعرف على الحراك الهني للمرأة العاملة و علاقته بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، ولقد اخترنا المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ذات الطابع الخدماتي كميدان لدراستنا للكشف عن الواقع الفعلي الملموس للظاهرة، كونها قطاعا كلاسيكيا جاذبا للمرأة العاملة و حقلا خصبا للدراسات التي تهتم بدراسة المرأة و عملها، ضمن خطوات منهجية علمية متسلسلة كالآتي:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة وتناولنا فيه أسباب اختيار الدراسة، أهمية الدراسة، أهدافها، لنحدد بعدها إشكالية دراستنا، لنتوجه بعد ذلك لتحديد فرضيات دراستنا والتي من خلالها استطعنا تحديد المفاهيم وضبطها وعرضها لغويا

1 - https://alaraby.co.uk، تاريخ النشر2022/07شوهد يوم:26.08.2024 على الساعة 22:31

واصطلاحا وإجرائيا، ثم الدراسات السابقة والتي تتقاطع مع متغيرات دراستنا ومدى الاستفادة منها، كما تطرقنا إلى المقاربة السوسيولوجية التي اعتمدناها كسند تحليلي لدراستنا.

الفصل الثاني: فخصصته للحراك المهني و الاجتماعي - المتغير المستقل- إذ تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة اقسام، اولا ماهية الحراك المنهي، إذ تطرقت فيه إلى محددات و اهداف وانواع و اشكال الحراك المهني، بالإضافة الي الاسباب و العوامل التي ادت الي هذا الحراك، في حين خصص القسم الثاني إلى ابعاد و رهانات الحراك المهني و طرق قياسه، اما القسم الثالث فقد تناولنا فيه النظريات المفسرة للحراك المهني وخلاصة الفصل.

الفصل الثالث فقد خصصته للعمل النسوي في الجزائر وقمت بتقسيمه الي ثلاثة اقسام، اولا التطور التاريخي لعمل المرأة، والذي يضم تطور العمل النسوي و دوافع خروج المرأة للعمل، مساهمة المرأة في عملية التنمية، ثم التطرق الي اهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة، لننتقل بعدها إلى القسم الثاني المتمثل في عمل المرأة في الجزائر، اندرج ضمنه مراحل عمل المرأة في الجزائر، المرأة و التعليم، المرأة و العمل السياسي في الجزائر، بالإضافة الي الاطر التشريعية لعمل المرأة العاملة الجزائرية، اما القسم الثالث فقد خصص الي النظريات المفسرة لعمل المرأة الذي يضم ثلاثة نظريات، النظرية الماركسية، النظرية الوظيفية، بالإضافة الي نظرية المساواة بين الجنسين وخلاصة الفصل.

اما الفصل الرابع فقد خصصته للمتغير التابع الا و هو تشكيل الهوية الاجتماعية للمرأة العاملة، و قد ضم ثلاثة اقسام. اولا تناولنا فيه ماهية الهوية، كيفية تشكيلها و سيرورة بنائها، و النظريات المفسرة للهوية ، ثانيا الهوية الاجتماعية، وفي الاخير تم التطرق الي الهوية المهنية وخلاصة الفصل.

الفصل الخامس: الإطار الميداني للدراسة فقد قمت ضمن هذا الفصل بتقسيمه إلى قسمين، **اولا:** الاجراءات الميدانية للدراسة، وقد تناول مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية ، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، أما **ثانيا:** فقد تمثل في تحليل و مناقشة البيانات، ويتضمن تحليل البيانات الشخصية، تحليل نتائج الفرضية الاولى، تحليل نتائج الفرضية الثانية، اضافة الى الاستنتاج العام، ثم الخاتمة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

يعد وضع الأسس المنهجية ضمن أي دراسة من الخطوات الأساسية التي ينطلق منها الباحث، حيث نقوم ضمن الفصل المنهجي هذا بالتطرق إلى أهم العناصر الميثودولوجية، انطلاقا من أسباب اختيار الدراسة وأهمية الموضوع على المستوى العلمي والعملي وكذا أهداف الدراسة التي تسعى لها دراستنا، وصولا إلى بناء إشكالية بحثنا وفرضياته، كما سنحاول توضيح شبكة المفاهيم وتحديدها من خلال التطرق إلى أهم التعريفات المختلفة، كما نحاول عرض بعض الدراسات السابقة التي تتقاطع مع متغيرات دراستنا، إضافة إلى عرض المقاربة السوسيولوجية التي اعتمدناها من أجل وضع منظومة تحليلية .

I. أهمية الموضوع وأسباب اختياره

أ) أهمية الموضوع:

- تكمن أهمية الموضوع في أن الحراك المهني وعمل المرأة من المواضيع ذات الأهمية القصوى، حيث أهتم به العديد من الباحثين في العلوم الاجتماعية ومن خلال دراستنا هذه سنحاول التعرف على علاقة الحراك المهني لدى المرأة العاملة بتشكيل الهوية الاجتماعية، ولعل عمل المرأة في القطاع الصحي بشكل كبير يفرض علينا دراسة معمقة ودقيقة لموضوع حراكها المهني كنتيجة لممارستها الطويلة لهذا العمل، إضافة الى الوقوف على الأسباب الحقيقية والمباشرة في سيرورة هذا النوع من الحراك.
- كون المرأة تمثل نصف المجتمع، فمن الضروري أن يكون لكل ما يتعلق بها أهمية، وخاصة في عصرنا الحالي لما شهده من ظاهرة انفجار خروج المرأة الى العمل المأجور ومساندة الرجل لمجابهة أعباء الحياة وتوليها عدة مناصب والتي كانت حكرا على الرجل فقط وتحقيق المساواة بينهما وبين الرجل، والظروف الاجتماعية التي أدت الى بروز هذه الظاهرة بسرعة في المجتمع الجزائري.
- التعرف على العلاقة بين عمل المرأة في مجال الصحة و حراكها المهني و ما يترتب عليه من حراك اجتماعي.
- التعرف على الدور الاقتصادي و الاجتماعي الذي تؤديه المرأة الجزائرية و الكشف عن الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري عامة و المجتمع المحلي خاصة.
- التعرف على ملامح المكانة الاجتماعية التي وصلت اليها المرأة العاملة، بالرجوع الي بعض المؤشرات مثل (التعليم. الدخل. سلطة اتخاد القرارات. المهنة).

ب) أسباب اختيار الموضوع:

تتعدد أسباب اختيار أي بحث علمي بمثابة الدافع الذي يثير مجموعة من الأسباب التي دفعتنا الى اختيار موضوع **"الحراك المهني لدى المرأة العاملة وعلاقته بتشكيل الهوية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية"**.

- **الأسباب الذاتية:**

- الميل الشخصي لدراسة مثل هذه المواضيع ذات الطابع الاجتماعي وتقديم معطى علمي تحليلي لهذا الموضوع في إطار مذكرة التخرج.
- معايشة الظاهرة بشكل فعلي، كوني امرأة عاملة تدرجت في عدة مهام أكسبتني تغيير في مكانتي الاجتماعية بإنشاء علاقات اجتماعية ومهنية جديدة.

- **الأسباب الموضوعية:**

- علاقة موضوع الدراسة بمجال تخصصنا علم الاجتماع تنظيم وعمل.
- قابلية الموضوع للبحث و الدراسة.

- إعطاء نظرة علمية حول موضوع الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية الاجتماعية لدى المرأة العاملة.
- معرفة التغيرات التي طرأت علي أوضاع المرأة الجزائرية عامة و المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية خاصة.

II. أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف التي تسعى اليها هذه الدراسة فيما يلي:
- الكشف عن العلاقة بين الحراك المهني لدى المرأة العاملة وإعادة تشكيل هويتها الاجتماعية.
- ابراز دور الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة ومكانتها داخل الأسرة كحافز لبحثها عن مناصب ذات أهمية.
- التعرف على نوع الحراك المهني الذي تتجه اليه المرأة العاملة الجزائرية خلال مسارها الوظيفي.
- ابراز جملة الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية المِؤثرة في عملية الحراك المهني للمرأة الجزائرية.
- التعرف على مدى تحقيق الاستقلالية بالنسبة للمرأة ومساواتها مع الرجل.
- تناول هذا الموضوع من منظور أخر يختلف عن الدراسات التي تناولت موضوع الحراك المهني للمرأة العاملة والهوية الاجتماعية.

III. الإشكالية:

يعد المورد البشري النسوي من اهم القضايا التي اهتم بها الدارسين و الباحثين خاصة في مجال العلوم الاجتماعية و الانسانية، اذ تم التركيز على ظاهرة خروج المرأة للعمل المهني الماجور، باعتبارها تمثل نصف المورد البشري في اغلب المجتمعات، و اصبح عمل المرأة من المسلمات نتيجة للتغيير الذي طرأ على العالم وتغير معه مفهوم العمل النسوي الذي شكل نقطة تحول كبيرة، خاصة في ظل تلاشي بعض القيم التقليدية التي سمحت بتغير بعض الادوار الخاصة بالرجل باعتباره كاسب للرزق و مصدر للدخل و المرأة باعتبارها ربة بيت تهتم بالأعمال المنزلية اضافة الي رعاية و تربية الاطفال وفقا لتقسيم العمل على اساس النوع الاجتماعي .

ونظرا للتحول الذي يشهده العالم خاصة في المجال الاقتصادي أتيحت الفرصة أمام المرأة العاملة لتفعيل دورها كفاعلة اجتماعية تساهم في تحقيق مختلف الأهداف والافاق فهي تشكل قوة عمل، حيث بلغت نسبة النساء العاملات في العالم و هذا حسب ما اقرت به "منظمة العمل الدولية **43%** في عام 2021، مقارنة بنسبة **69%** من نظرائهن من الرجال"[1]، ولذلك بدأ الاهتمام بقضايا المرأة

1 - https://news.un.org/، تاريخ النشر2022/07شوهد يوم:26.08.2024 على الساعة 22:31

خاصة من طرف القوة السياسية التي تمثل الأداة الفعالة في تحريك القوة الاقتصادية "فمنذ بداية السبعينات أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1975 م سنة عالمية للمرأة وعقدت اتفاقية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدها وتحقيق المساواة"[1]. أما مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة سنة 1979م فقد أقر الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة والتي نصت على تأكيد المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل لضمان تكافؤ الفرص ومراعاة عدم التفرقة بين الترقي الوظيفي والحصول على نفس الأجر.[2]

أما في الجزائر فقد أصبح العمل النسوي جزءا هاما في الرأسمال البشري، وقد تم إشراكها في مختلف العمليات التنموية، حيث أثبتت قدرتها على تحمل المسؤولية وتوليها مناصب عليا في العديد من مجالات العمل والتي كانت حكرا على الرجل فقط عن طريق الحراك المهني الذي يمكن اعتباره ظاهرة ديناميكية تمثل مجموعة من التحركات المهنية العمودية و الافقية بالنسبة للسلم الهرمي.
"وهذا ما يعكس المسار المهني للمرأة العاملة وتغير مستوى أدوارها داخل البناء التنظيمي والمجتمع وهذا ما يؤسس للترقية الداخلية والخارجية بالتحرك نحو الأعلى وبالتالي اكتساب رتبة مهنية جديدة وما يترتب عليها من تغير في مركزها الاجتماعي".[3]

وباعتبار الحراك المهني ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على الفرد خلال مساره الوظيفي، فهو يسمح للمرأة العاملة بالانتقال من مستوى مهني الى مستوى مهني أخر وكذا تغيير مكان العمل ومهنة جديدة وهذه التغيرات قد تكون أحد العوامل التي ينتج عنها علاقات اجتماعية ومهنية جديدة من خلال المشاركة والتفاعل داخل المجتمع الذي تنتمي إليه، وقد يكون الحراك المهني الصاعد الذي يتجسد في الترقية الوظيفية رهان استراتيجي يسمح لها بالتكيف مع مختلف التغيرات، وبالتالي قد تساهم هذه الديناميكية في إعادة تشكيل الهوية الاجتماعية لدى المرأة العاملة الجزائرية من خلال تغير نظرتها لنفسها وتغيير نظرة الآخرين لها، لنجد أنفسنا أمام التساؤل الذي يطرح نفسه:

هل للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية؟

وتنبثق عنه تساؤلات جزئية تتمثل فيما يلي:

1- مريم سليم و اخرون، **المرأة العربية بين ثقل الواقع و تطلعات التحرر**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2004، ص ص13-14.

2- عادل محمد زايد، **إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية-**، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2003، ص504.

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

- هل للحراك المهني علاقة بتغيير المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة داخل الاسرة؟
- هل للحراك المهني علاقة بتغيير المكانة المهنية للمرأة العاملة في مكان العمل؟

IV. الفرضيات:

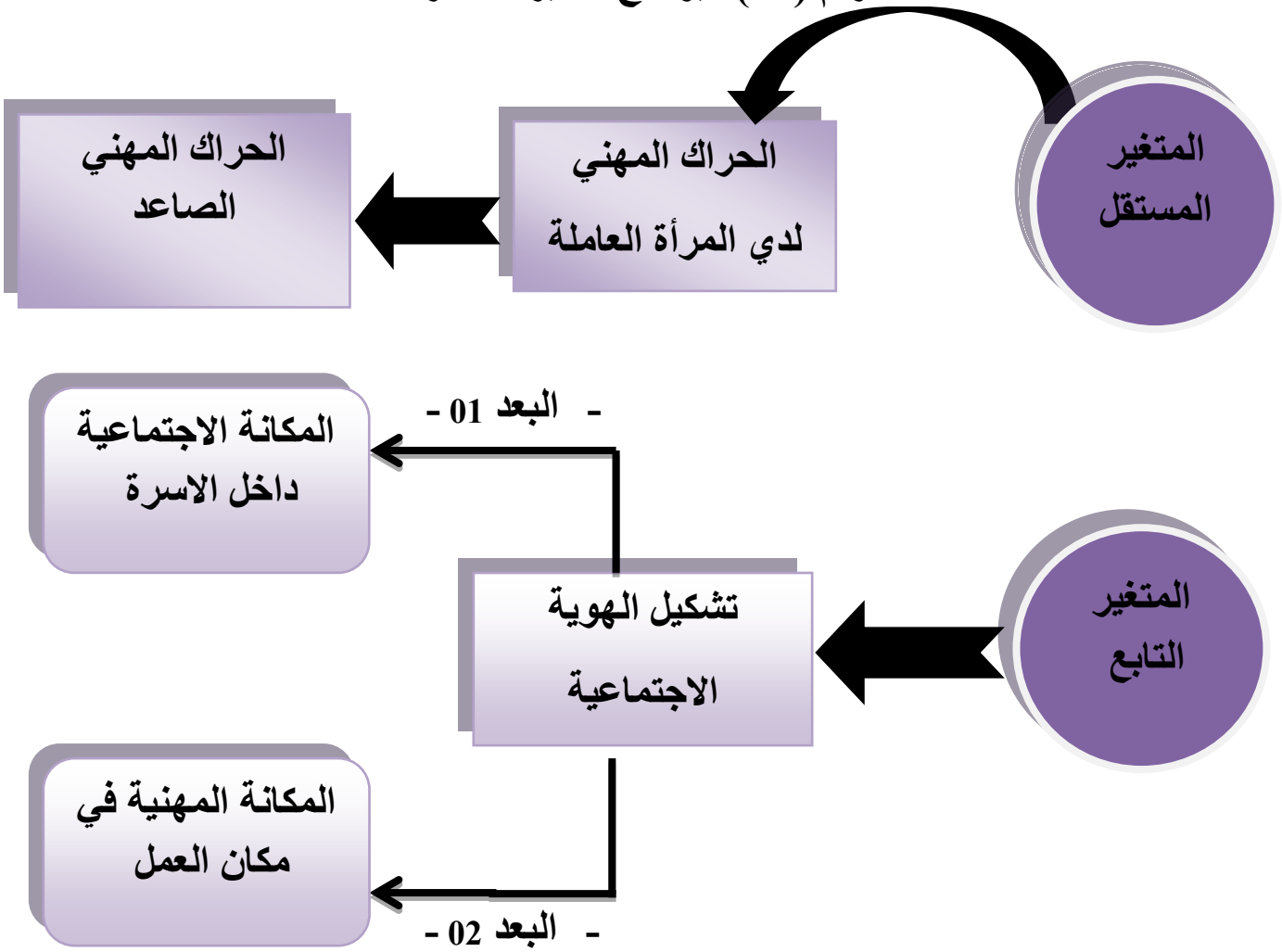
الفرضية العامة

- للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

- للحراك المهني علاقة بتغيير المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة داخل الاسرة.
- للحراك المهني علاقة بتغيير المكانة المهنية للمرأة العاملة في مكان العمل.

الشكل رقم (01): يوضح متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

V. تحديد المفاهيم:

تعد المفاهيم من بين الدعامات الأساسية التي يقوم عليها البحث السوسيولوجي، فالمفهوم تصور ذهني عام ومجرد لظاهرة او أكثر وللعلاقات الموجودة بينهما، "وعلى الباحث ان يحدد مفاهيمه بكل دقة و انتباه مما يجعله يميل الي التعريفات

الإجرائية في تبيان المقصد و المغزى الدال على معالجة العملية التي يمكن لنا قياس ابعادها و ربطها مع غيرها من المفاهيم السابقة للوصول الي النتائج"[1]، لذلك سنركز في هذه الدراسة على اهم المفاهيم و هي:

- **مفهوم الحراك المهني:**

إن تعريف الحراك المهني يختلف من منظمة إلى أخرى ومن مؤلف إلى آخر، كما أن الحراك المهني يعتبر اليوم حلا من الحلول المرتقبة من قبل الدول لتشجيع سياسة التشغيل الجديدة باعتباره سريع ويأخذ وقت قصير، وهو بمثابة المرآة العاكسة للحراك الاجتماعي، ومن هذه التعريفات ما يلي:

أ) الحـراك المهني لغة: حرك، حركة، حركية، حراك.

حركة: وهي الانتقال من موضع الي اخر ومن حالة الي أخرى، رايته ممدا على الأرض جثة هامدة لا حراك فيها، مريض بلا حركة في حالة سكون[2].

فكلمة حراك تعني السهولة او القدرة على التحرك او التنقل[3].

ب) الحراك المهني اصطلاحا: يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعا في علم الاجتماع، ويستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان لآخر مثل الحراك المكاني أو الجغرافي، وقد يطلق عليه البعض حراك العمل، ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي وهو بمثابة المرآة العاكسة له.

يعرف دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل على أنه: الحراك المهني بانه ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها الى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز أو توفر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي[4] .

يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية: الحراك المهني بأنه تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة.[5]

1- ريمون كيفي، فان لوك كومبنهود، **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، ترجمة: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة و النشر، بيروت، 1997، ص 119.

2- بن هادية علي، والبليش بلحسن: **القاموس الجديد للطالب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص173.

3 -Dictionnaire de la rousse, **Dictionnaire Français**, France,2004, p272.

4- ناصر قاسيمي: **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر ،2011، ص59.

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

عرفه السيد الحسيني بأنه: شكل من أشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى الغير ماهر إلى مستوى آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه.[1]

الحراك المهني يشير إلى ظاهرتين :

الحراك في العمل: ويعني تغيير المؤسسات تغيير المناصب والوظائف في نفس المؤسسة ونفس الادارة أو نفس التنظيم العام، ومرافقة تغيير الفئة السوسيومهنية وهذا ما يسمى بالحراك الداخلي.

تغيير سوق العمل: ويعني المرور من عمل لأخر أو من العمل إلى البطالة أو من البطالة إلى العمل، و هذا ما يسمى بالحراك الخارجي.[2]

أما "عمر دراس" **Dirras Omar** " "فاعتبره مؤشر ذو صلة لقياس الدولة الاندماج المهني والاجتماعي في المؤسسة، والرضا في العمل وخاصة بناء الهوية.[3]

ت) المفهوم الإجرائي:

يشير مفهوم الحراك المهني في هذه الدراسة الي سلسلة الوظائف التي تشتغلها المرأة العاملة الجزائرية خلال مسارها الوظيفي ويقصد به الانتقال من منصب عمل لأخر سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وقد يكون هذا الانتقال بصفة عمودية عن طريق الحراك المهني الصاعد الذي يسمح لها بالترقية وشغل منصب أكثر أهمية ومكانة من المنصب السابق في السلم الوظيفي للمؤسسة، مع تغيير في الرتبة الي الاعلى وزيادة في السلطة وصنع القرار، أو يكون بصفة أفقية اي الانتقال من عمل لأخر في نفس المستوى ولا يكون فيه تغيير في الرتبة والمسؤولية.

ونقصد في هذه الدراسة **بالحراك المهني الصاعد** للمرأة العاملة الجزائرية هو انتقال المرأة من البطالة الي العمل، ومن العمل المنزلي الي العمل النظامي(الحكومي)، ثم من موظفة بسيطة الي مسيرة تتقلد المناصب العليا. هذا الحراك اكسبها مكانة اجتماعية جديدة داخل الاسرة وفي محيط العمل مما جعلها تشعر بالأهمية وتقدير الذات، وتقبلها أكثر في المجتمع.

- **مفهوم المرأة العاملة:**

1- مليكة لويس كامل، **قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية**، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر،1970، ص 484.

2- نسيمة لشهب، **الحراك المهني وعملية الإدماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله، الجزائر،2020، ص09.

3 -Omar Dirras, **Mobilité sociale et changement sociaux en Algérie** : Essai d'analyse inégalité des chances et des différenciations sociales, Insaniyat, n° 53, Orane, juillet – septembre, 2011, p 151.

أ) **مفهوم المرأة لغة:** المرأة لفظ مشتق من مرا أو امرئ الطعام أي صاغ له، وهنا المرأة ما يقابل الرجل، أصله امرأة وسقطت الهمزة وجوبا عند التعريف، وجمعها النساء من غير لفظها.[1]

ب) **مفهوم المرأة العاملة اصطلاحا:**

يعرف معجم علم الاجتماع المرأة: بأنها كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل ولها حقوق وعليها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون استثناء.[2]

ويعرفها **"ابراهيم الجوير":** على أنها المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة أنها امرأة متعددة الأدوار يتعدى نشاطها المنزل.[3]

وتعرف **"كاميليا عبد الفتاح"** المرأة العاملة المشتغلة**:"** هي المرأة التي تعمل خارج البيت و تحصل على اجر مادي مقابل عملها، و هي التي تقوم بدورين اساسين في الحياة دور ربة بيت و دور الموظفة**"**[4].

ت) **المفهوم الاجرائي:** نعني بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي المرأة سواء كانت عازبة ام متزوجة التي تعمل في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة متليلي في إطار رسمي مقابل اجر مادي، و من خلال حراكها المهني الصاعد الذي يتجسد في الترقية العمودية التي تسمح لها بالانتقال من منصب عمل الى منصب عمل احسن و تقلد المناصب العليا و مراكز القرار، استطاعت الحصول على مكانة اجتماعية جديدة داخل الاسرة و مكانة مهنية جديدة في مكان العمل، و بذلك تشكلت لها هوية اجتماعية من خلال تغير نظرتها لنفسها و تغير نظرة الاخرين لها.

- **مفهوم الهوية:**

أ) **مفهوم الهوية اصطلاحا:**

يعرفها**" سان سوليو "**في كتابه **"الهوية في العمل":** على أنها تعريف الذات بالذات وتعريف الذات من خلال الغير.

فهو يعتبر بأن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما : الأنا و التجربة التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين و مهمة الأنا القيام بعملية الجمع الذي يحافظ من خلالها

1- شوقي ضيف: **المعجم الوسيط**، مكتبة الشروق الدولية، ط4، مصر، 2004، ص 182.

2- عدنان أبو مصلح ، **معجم علم الاجتماع**، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط1،عمان، الأردن، 2006، ص71.

3- الجوير بن مبارك إبراهيم، **عمل المرأة في المنزل وخارجه، المملكة العربية السعودية**، مكتبة العبيكان، السعودية،1995، ص 17.

4- كاميليا عبد الفتاح ابراهيم، **سيكولوجية المرأة العاملة**، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، ط1، بيروت، 1984، ص 110.

الفرد على تواجده كشخصية متجانسة بالنسبة له و للآخرين وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية عملية مستمرة[1].

وكما عرفتها"كلي م، هانوم": "بأنها اتحاد مجموعة من الجوانب التي تشكل ذاتنا والتي تشمل العمر، العرق، أو القبيلة و السلالة و الجنس و الجنسية و الحالة الاجتماعية و الاقتصادية التي تجعل منا جزءا من طوائف اجتماعية متعددة، بعض جوانب الهوية الاجتماعية ظاهر بينما بعضها الآخر خفي، وتحدث معظم مواقف سوء الفهم و سوء الاتصال عندما تتفاعل مع أناس ينتمون إلى مجموعات لهم هوية اجتماعية مختلفة"[2].

ب) المفهوم الاجرائي: نقصد بالهوية هي مجمل السمات الذاتية والموضوعية التي تميز المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي من خلال تغير نظرتها لنفسها وتغيير نظرة الآخرين لها.

- **مفهوم المكانة الاجتماعية:**

أ) مفهوم المكانة الاجتماعية اصطلاحا:

تعرف مكانة المرأة حسب "اسبين" الي: "التقدير و الاحترام الذي تحظى به المرأة و الذي يبديه اتجاهها مختلف الافراد و الجماعات الذين يتواصلون و يتعاملون معها".[3]

و تعرف أيضا "بانها موضع او مكان الفرد او الفئة الاجتماعية داخل نسق من العلاقات الاجتماعية، و كل مكانة تنطوي على توقعات محددة".[4]

فهي بمثابة الهيبة او المنزلة العالية التي يصل اليها الفرد، ومنها يستمد قوته وتأثيره في الاخرين وتكتسب بوسائل مختلفة.

ويشير مفهوم المكانة الي وضع شاغل الدور التراتبي في البناء الاجتماعي و في سلم التدرج الاجتماعي، و خصائص الدور و المكانة تحدد اجتماعيا و بهذا فان اختيارات الفاعل بما يرتبط بها من توقعات.[5]

1-Renaud Sain Saulieu, **L'identité au Travail,** Presse de la fondation national des science politiques, Paris,1977, p68.

2- كيلي م، هانوم، **الهوية الاجتماعية معرفة الذات وقيادة الآخرين**، ترجمة خالد بن عبد الرحمان العوض، العبيكان للنشر، ط1،، السعودية، 2009 ، ص ص 11-12.

3- مصلي رضوان، **البناء المفاهيمي لمكانة المرأة في الأبحاث السوسيوديمغرافية**، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية، العدد 09، جامعة البليدة، الجزائر، ماي 2013، ص 145.

4 - محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، بدون ذكر دار النشر، الإسكندرية، مصر،1987، ص 147.

5 - إبراهيم عيسى عثمان، **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، دار الشروق، ط1، عمان، 2007، ص5.

تعد المكانة الاجتماعية جزء من مفهوم الذات لذى الفرد يشتق من معرفته بعضويته في الجماعة و اكتسابه المعاني القيمة و الوجدانية المتعلقة بهذه العضوية.[1]

يرى جنكتر: "ان الهوية الاجتماعية ليست أحادية الجانب وانما تتشكل دائما عبر العلاقات مع الاخرين". و يرى أيضا:" في كل يوم من حياة الافراد نراهم يهتمون بإيصال الانطباع الذين يرونه عن انفسهم الي الاخرين، فالهوية تتكون عندما يحاول الناس إيصال صورتهم الي الاخرين و هم قد ينجحون في ذلك و قد يخفقون و اذا اخفقوا سوف يدركون صعوبة الهوية التي يريدونها".[2]

ب) المفهوم الاجرائي:

يتحدد مفهوم الهوية الاجتماعية للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة متليلي بمكانتها ومركزها الاجتماعي والطبقة الاجتماعية التي تنتمي اليها من خلال الدور الاجتماعي الذي تؤديه داخل المحيط الاجتماعي الذي تتفاعل فيه الاسرة، الأقارب، الجيران...الخ.

- **العلاقات الاجتماعية:** هي التفاعلات و العمليات الناتجة عن تفاعل الافراد في البيئتين الطبيعية و الاجتماعية و تعرف على انها العلاقات التي تنشا بين كائنين انسانين عندما يوجد نوع من الانفاق بين مصالح كل منهما.[3]

و يعرف إبراهيم عثمان العلاقات الاجتماعية على: "انها صورة التفاعل الاجتماعي بين طرفين او اكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الاخر، و التي تؤثر سلبا او إيجابا على حكم كل منها للأخر، و من صورة هذه العلاقات ، الصداقة و الروابط الأسرية و القرابة و زمالة العمل و المعارف و الاصدقاء".[4]

وعليه فان العلاقات الاجتماعية في هذه الدراسة هي تلك العلاقات المعبرة بالإيجاب او السلب عن تفاعل المرأة العاملة مع المحيط الاسري و مع المحيط الخارجي.

- **مفهوم الاسرة:**

أ) **مفهوم الاسرة لغة:** كلمة مشتقة من **"الاسر"** والاسر لغة يعني القيد، ويقال اسر، اسرا، واسار قيده، واسره بمعنى اخده.

ب) مفهوم الاسرة اصطلاحا:

1- زايد احمد، **سيكولوجية العلاقات بين الجماعات**، مجلة علم المعرفة، العدد 326، الكويت، 2006، ص19.

2- هار لمبس و هولبورن، **سوشيولوجيا الثقافة و الهوية**، ترجمة: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة و النشر، ط1، سوريا، 2010، ص105.

3- عدنان أبو مصلح، **مرجع سبق ذكره**، ص 346.

4- عثمان إبراهيم، **مقدمة في علم الاجتماع**، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2000، ص 27.

يعرفها **"بروجر و لوك"** في كتابها العائلة على انها: "جماعة من الافراد يرتبطون بروابط الزواج و الدم او التبني يؤلفون بيتا واحدا و يتفاعلون سويا، ولكل دوره المحدد كزوج او زوجة، اب، ام، اخ و اخت مكونين ثقافة مشتركة"[1].

اما **"علي الحوات"** فقد عرفها بانها وحدة اجتماعية صغيرة تتكون من الزوج و الزوجة و اولادهما غير المتزوجين و أحيانا المتزوجين، كما هو الحال في الاسرة الممتدة و هذه الاسرة لها وظائف محددة ترتبط بالمجتمع و مؤسساته الاجتماعية المختلفة.[2]

كما اعتبر **"ماكيفر":** الاسرة وحدة بنائية تتكون من رجل وامرأة تربطهما علاقات زوجية متماسكة مع الأطفال والأقارب ويكون وجودهم قائم على الدوافع الغريزية والمصالح المتبادلة والشعور المشترك الذي يتناسب مع افرادها.

ت) المفهوم الاجرائي:

الاسرة هي وحدة اجتماعية يعيش فيها مجموعة من الافراد يتفاعلون فيما بينهم من خلال دور كل واحد منهم مرتبطين بعلاقات اجتماعية، وتنقسم الي قسمين:

الاسرة النووية المتكونة من: الزوج، الزوجة بالإضافة الي الأبناء الغير متزوجين.

الاسرة الممتدة المتكونة من: الزوج، الزوجة، الأبناء المتزوجين و الغير متزوجين، بالإضافة الجد و الجدة و الاعمام و العمات.

- **مفهوم العمل:**

أ) **مفهوم العمل لغة:** "من المهنة و الفعل، جمعه اعمال، فنقول مارس نشاطا و قام بجهد للوصول الي نتيجة".[3]

ب) **مفهوم العمل اصطلاحا:** "هو الجهد الابتكاري الذي يمزج بين الجهد و المهارة العقلية و الحركية الذي يبذله الانسان لتلبية حاجياته المختلفة لتحسين وضعه المادي و الاجتماعي".[4]

يشير **"فريدمان"** الي ان العمل يشكل في نفس الوقت هدرا للطاقة و عاملا من عوامل الإنتاج، و مصدرا للمداخيل، ووسيطا للاندماج"[5]

مفهوم علاقات العمل:

أ) مفهوم الاصطلاحي لعلاقات العمل:

هي العلاقات التي تنشا بين العمال مع بعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم وكذلك علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم، كما تشتمل بمعناها الواسع العلاقات بين

1- محمد عاطف غيث، **قاموس علم الاجتماع**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1997، ص31.

2- علي الحوات، **مبادئ علم الاجتماع**، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1995، ص228.

3 - ابن منظور، **لسان العرب**، دار الحديث، مصر، 2003، ص 104.

4 - ناصر قاسيمي، **مرجع سبق ذكره**، ص 59.

5- جيل فريول، **معجم مصطلحات علم الاجتماع**، ترجمة: انسام محد الاسعد، دار الهلال، بيروت، 2011، ص 189.

إدارة المنشاة ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية، وقد حدد أيضا مفهوم علاقات العمل في الموسوعة العلمية العربية بانها الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل والعمال، ويقيم نظام العلاقات الصناعية التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية .أما لينا "بوقـو مولوفـا" فقد استخدمت العلاقات الإنسانية للتعبير عن علاقات العمل حيث ترى بان علاقات العمل تكون مستعملة بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في العلاقات الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة، بينما مصطلح العلاقات الإنسانية تكون معنية بالعوامل الأخلاقية و النفسية بدلا من العوامل القانونية.[1]

ب) المفهوم الاجرائي لعلاقات العمل:

نقصد بعلاقات العمل في الدراسة الحالية علاقات المرأة العاملة مع زملائها ومع مرؤوسيها داخل مكان المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

- **مفهوم الهوية المهنية:**

أ) المفهوم الاصطلاحي للهوية المهنية:

الهوية المهنية هي بعد من أبعاد هوية الشخص النفسية والاجتماعية، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الشخص في المجالات الاجتماعية، التي يتواجد فيها وينشط داخلها[2].

وقد وضع "جوكلوب فريج" أن: الهوية مفهوم لا يقبل تعريفا لأن كل تعريف هو هوية في حد ذاته، فالهوية مفهوم وجودي يمتلك خاصية فريدة تؤهله للظهور في مقولات معرفية مختلفة كما ويتمتع بدرجة عالية من العمومية والتجريد التي تتفوق على المفاهيم الأخرى المتجانسة والمطابقة له، حيث يعرف الهوية على أنها حقيقة الشيء أو الشخص الذي تميزه عن غيره، وفي المعجم الإنجليزي تعني التشابه المطلق في جميع القيم الفردية و الشخصية والمساواة، فينشأ الشعور بالهوية من خلال الانتماء إلى الجماعة من خلال المصير المشترك الذي يربطهم.[3]

ب) المفهوم الاجرائي:

يتحدد مفهوم الهوية المهنية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة متليلي ولاية غرداية بما تكتسبه في مجال عملها، حيث تنتهج طريقة للعمل تتجاوز فيها المكاسب المادية للسعي إلى تحقيق هوية مهنية مبنية على الشعور بالانتماء إلى مجموعة العمل التي تتوافق معها و تحقيق الطموح المهني والحصول على

1- غريب منية، **علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر،2007، ص ص 18-20.

2- مونوبية حمادي، **المتقاعد في سوسيولوجيا الحياة اليومية، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية**، العدد 14/13جامعة حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2015، ص126.

3- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **استكتاب جماعي بعنوان: الهوية المهنية**، مطبعة حمدي الازهر بالأغواط ، ط1، الجزائر، 2002، ص 143.

تقدير واحترام الذات، وذلك حسب حالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة، ارملة).

VI. الدراسات السابقة:

- **الدراسات العربية :**

أ ـ دراسة فتيحة محمد محفوظ: التغير القيمي و علاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية، دراسة ميدانية بالمكلا مدينة حضر موت باليمن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أسيوط، كلية الآداب، علم الاجتماع، اليمن، السنة الجامعية 2008.

انطلقت الباحثة من تساؤل رئيسي: هل هناك علاقة بين التغير القيمي و الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية؟

وانبثقت عنه تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:

ما دوافع وأسباب خروج المرأة اليمنية للعمل؟

هل هناك حراك مهني حدث للمرأة اليمنية، ما أسبابه ومعوقاته ؟ وما المشكلات التي تواجهها في الحراك؟

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

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة اليمنية وأثر التغيرات على هذا الحراك، وأسباب خروجها للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملية حراكها المهني.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والمنهج التاريخي ومنهج المسح بالعينة، أما أدوات البحث المستخدمة في هذا الدراسة هي: الاستبيان، المقابلة الشخصية، الوثائق والسجلات الرسمية.

أما عينة الدراسة فاشتملت على عدد من النساء العاملات في مجالات مختلفة، منهن متزوجات وغير المتزوجات واختارت الباحثة العينة العشوائية ب مقدار8% من تعداد الباحثات في مجتمع البحث المكون من 547 امرأة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي:

- عمل المرأة أصبح أمرا واقعيا، حيث تعمل في كافة التخصصات، بعد أن كانت تعمل في الصحة والتعليم.
- تفضل المرأة أن تعمل في المرافق الحكومية.
- من أسباب ودوافع عمل المرأة هي الأسباب الاقتصادية، بالإضافة إلى شغل أوقات الفراغ وتحقيق الذات.
- معارضة بعض الأسر لعمل المرأة نتيجة لبعض القيم والعادات والتقاليد.
- وصول بعض النساء إلى مواقع صنع القرار.
- أصبحت المرأة كشريك في القرارات الأسرية وتساهم في النفقات الأسرية.

- **الدراسات المحلية:**

أ - قام بها الباحث بوباكر شرارة بعنوان : <u>الحراك المهني للمراة العاملة في قطاع الصحة</u>، اجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية اريس-1- بمدينة اريس ولاية باتنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة عباس لغزور، خنشلة، سنة 2021.

انطلق الباحث من تساؤل رئيسي هو: ما هي العوامل التي تساهم في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي؟

والذي انبثق منه سؤالين فرعيين هما:

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

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

ومنه تم استخلاص الفرضية العامة للدراسة:

للعوامل الاجتماعية والاقتصادية علاقة في حركية الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة.

والتي تتفرع عنها فرضيتين جزئيتين هما:

للعوامل الاجتماعية من الحالة المدنية، المكانة في الأسرة والسن للمرأة العاملة علاقة في سيرورة حراكها المهني في القطاع الصحي.

للعوامل الاقتصادية من دخل الأسرة والاحتياجات الذاتية للمرأة العاملة في سيرورة حراكها المهني في القطاع الصحي.

تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الدراسات السوسيولوجية في موضوع الحراك المهني وعمل المرأة، وإبراز جملة الأسباب المباشرة المؤثرة في عملية الحراك المهني، بالإضافة إلي توضيح مدى تغير هذه العوامل في أثرها و ترتيبها و أهميتها بالنسبة للظاهرة مع تغير و تطور هذه الأخيرة (عملية الحراك المهني).

الإجراءات المنهجية:

- منهج البحث: استعمل الباحث المنهج الوصفي.

مجالات الدراسة:

أ - عينة الدراسة: تمثلت في مجموعة من العاملات في سلك الشبه الطبي و الطبي و اللواتي يعملن في هذا المجال لأكثر من ثلاث سنوات فما فوق، و التي تتكون من 80 مفردة مؤلفة من58 ممرضة و 22 طبية بمختلف الرتب و الاختصاص.

فاعتمد الباحث على أسلوب المسح الشامل لصغر حجم العينة ة للحصول على نتائج دقيقة.

ب- المجال الزماني والمكاني: اجريت هذه الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية اريس-1- بمدينة اريس ولاية باتنة، على طول الفترة الممتدة ما بين 16 افريل 2021 و30 افريل 2021.

أدوات جمع البيانات:

- **الاستمارة:** وهي مجموعة الأسئلة مقسمة على ثلاثة محاور، كل محور خاص بمتغير.

المحور الأول: يضم أسئلة حول البيانات الشخصية للمبحوثات.

المحور الثاني: يضم أسئلة حول العوامل الاجتماعية المؤثرة في الحراك المهني.

المحور الثالث: فقد ضم أسئلة حول العوامل الاقتصادية المؤثرة في الحراك المهني.

بالإضافة إلى استخدام الملاحظة وتحليل سجلات و وثائق.

د- الأساليب الإحصائية: فقد استعمل الباحث معامل الارتباط بيرسونز.

على ضوء تحليلات نتائج الفرضيتين الأولى والثانية تم استخلاص النتائج التالية:

- صدق الفرضية الأولى التي تؤكد أن للعوامل الاجتماعية كالسن ومكانة المرأة في الأسرة والحالة المدنية أثر بالغ في تفعيل عملية الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة.
- صدق الفرضية الثانية حول العوامل الاقتصادية من الأجر لها دور في حراك المرأة العاملة في قطاع الصحة.
- التأكيد على أن كل من العوامل الاجتماعية والاقتصادية لها دور وأثر في تفعيل عملية الحراك المهني سواء كان عمودي أو أفقي للمرأة العاملة في قطاع الصحة .
- يختلف أثر ودور كل من العوامل الاجتماعية والاقتصادية من حالة إلى أخرى ومن ظرف إلى آخر فقد تغلب في بعض الأحيان العوامل الاجتماعية على العوامل الاقتصادية أو العكس، لكن في الكثير من الأحيان هي متداخلة ومتفاعلة معا كسبب وعامل مباشر لحراك المرأة في قطاع الصحة.
- تقبل المجتمع والأسرة لفكرة تعليم المرأة ودخولها الجامعة والحصول على شهادات عليا فتح لها باب التوظيف في مناصب عليا ذات مسؤوليات كبيرة وعزز من ثقتها للترقية أكثر خاصة في الحراك العمودي، والعمل بجد لإثبات نفسها في كثير من المجالات الغير المعتادة على العمل فيها .
- يعتبر قطاع الصحة قطاعا خصبا لعملية الترقية والحراك بالنسبة للمرأة العاملة به وذلك لمدى القبول الكبير من الأسرة والمجتمع لهذا النوع من العمل سواء كممرضة أو كطبيبة .
- الحراك المنهي للمرأة ما هو إلا نتيجة لنضال عالمي لسنوات طويلة للخروج إلى العمل ويعتبر تقبل المجتمع لها في هذا الدور كعنصر فعال ومساهم في سيرورة عملية الحراك المنهي لها.

ب- قامت بها الباحثة نسيمة لشهب بعنوان: <u>الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية</u>، أجريت الدراسة الميدانية

بالمؤسسات العمومية بمدينة برج بوعريريج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر-2، 2020.

انطلقت الباحثة من تساؤل رئيسي هو: ما هي انعكاسات الحراك المهني على عملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية؟

وتنبثق عنه تساؤلات جزئية تتمثل فيما يلي:

هل تساهم حركية المسار الوظيفي والاقدمية في العمل في تسهيل عملية الاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة الجزائرية؟

هل يساهم الحراك الخارجي والجغرافي في صعوبة الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية؟

هل تساهم الترقية الوظيفية في إعادة تشكيل الهوية لدي المرأة العاملة الجزائرية؟

ومنه تم استخلاص الفرضية العامة للدراسة:

الحراك المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية له انعكاسات على عملية اندماجها الاجتماعي والمهني.

والتي تتفرع عنها الفرضيات الجزئية:

تساهم حركية المسار الوظيفي والاقدمية في العمل في تسهيل عملية الاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة الجزائرية.

يساهم الحراك الخارجي والجغرافي في صعوبة الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية.

تساهم الترقية الوظيفية في إعادة تشكيل الهوية لدي المرأة العاملة الجزائرية.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية وعملية اندماجها الاجتماعي والمهني. بتشخيص المعوقات التي تعترض المرأة العاملة في الجزائر في سبيل تحقيق اندماجها الاجتماعي والمهني والتعرف على اثر الحراك المهني على العلاقات الاجتماعية التي تربطها بمحيطها الأسري، و اثر الحراك الخارجي و الجغرافي على علاقات العمل التي تربطها بمحيط المؤسسة، مع إبراز انعكاسات الحراك الجغرافي على الرضي الوظيفي لها، و الكشف عن مدى مساهمة الحراك المهني الصاعد في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية.

الإجراءات المنهجية:

ـ **منهج البحث:** استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي

مجالات الدراسة ومجتمع البحث:

أ ـ **عينة الدراسة:** تمثلت في مجموعة من النساء الإطارات اللواتي مر على عملهن أكثر من ثلاث سنوات، والتي تتكون من 110 مفردة. اعتمدت الباحثة على أسلوب المسح الشامل.

ب- المجال الزماني والمكاني: اجريت هذه الدراسة الميدانية بالمؤسسات العمومية بولاية برج بوعريريج على فئة الاطارات النسوية اللواتي تشتغلن بهذه المؤسسات، على طول الفترة الممتدة ما بين شهر سبتمبر إلى شهر ديسمبر 2018.

أدوات جمع البيانات:

❖ **الاستمارة:** وهي مجموعة الأسئلة مقسمة على خمسة محاور أساسية تتمثل في:

المحور الأول: محور البيانات الشخصية يتضمن 09 أسئلة، 03 أسئلة مغلقة و 06 أسئلة مفتوحة.

المحور الثاني: متعلق بالحراك المهني والترقية تضمن 10 أسئلة مغلقة.

المحور الثالث: متعلق بالاندماج الاجتماعي تضمن 13 أسئلة مغلقة.

المحور الرابع: متعلق بالاندماج المهني تضمن 12 أسئلة، 11 سؤال مغلق و01 سؤال مفتوح.

المحور الخامس: متعلق بالهوية تضمن 09 أسئلة مغلقة.

بالإضافة إلى استخدام الإحصاءات والتقارير الرسمية لمعرف النسب التي تتعلق بعمل المرأة.

من خلال هذه الدارسة حاولنا معرفة انعكاسات الحراك المهني على عملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، وبعد تحليل وتأويل النتائج سوسيولوجيا يمكن الحكم على صحة الفرضية العامة نسبيا.

ومن خلال مناقشة معطيات كل فرضية تبينت النتائج التالية:

- أن ديناميكية المسار الوظيفي وحركيته بالإضافة إلى الأقدمية في العمل، من العوامل التي تساهم في إضفاء ديناميكية على العلاقات الاجتماعية التي تربط المرأة العاملة الجزائرية بالأفراد المحيطين بها وذلك من خلال تعرفها على عدة أفراد باختلاف أشكالهم وأنواعهم مما يساهم في إشباع حاجاتها الاجتماعية كما أشارت إليه نظرية الحاجات الاجتماعية ل**"ماسلو"**، كما ساهمت أيضا في انسجام علاقاتها واندماجها أكثر في المجتمع.
- على الرغم من أن المرأة العاملة الجزائرية استطاعت أن تحقق طموحها إلا أنها لاقت العديد من الصعوبات في سبيل تحقيق ذلك بسبب ظاهرة السقف الزجاجي، التي تمثل الحواجز المرئية و الغير مرئية و التي تقلل من وجودها في مناصب القرار وعلى الرغم من هذا فقد استطاعت كسر هذه الحواجز بإضفاء ديناميكية على مسارها الوظيفي و بالتالي إعادة تشكيل هويتها.

- **التعقيب على الدراسات السابقة :**

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح لنا ان الحراك المهني الصاعد لدى المرأة العاملة الجزائرية مرتبط بمختلف التغيرات التي تطرأ على حياة المرأة العاملة خلال مسارها الوظيفي، و الذي يسمح لها بحدوث تغيرات في مكانتها

الاجتماعية، باعتباره يسمح لها بالانتقال من وضع اجتماعي إلى آخر، كما تعمل مختلف المؤسسات التنظيمية الي إعطاء أهمية كبرى لتسيير المسار الوظيفي و مختلف التغيرات التي تصاحبه في الهيكل التنظيمي، هذا ما سمح للمرأة العاملة الجزائرية بتقلد العديد من المناصب و العمل في مختلف المؤسسات و الأقاليم الجغرافية.

كما يمكن التنبيه الي ان الدراسة الحالية و ان اتفقت مع الدراسات السابقة في بعض النقاط، الا انها تختلف من ناحية تناولها للأبعاد و المؤشرات و مفاهيم المتغيرات المستقلة و التابعة و العينة المختارة و المنهج و ادوات جمع البيانات. فنجد راسة **"فتيحة محمد محفوظ"** التي تهدف الي دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية كمتغير تابع يؤثر فيه التغير القيمي الحاصل في المجتمع، بحيث انطلقت من مجموعة من التساؤلات معتمدة على المنهج الوصفي و التاريخي و المسح بالعينة، اما الادوات المستعملة فهي الاستبيان و المقابلة الشخصية و الوثائق و السجلات على عينة من النساء العاملات في مجالات مختلفة اختيرت بطريقة عشوائية لتتوصل الي اهم النتائج التي تم الاستفادة منها في دراستنا الحالية، حيث لا تختلف المرأة العاملة الجزائرية عن المرأة العاملة اليمنية في حراكها المهني.

اما الدراسة التي قام بها الباحث **"بوباكر شرارة"** و هي **"الحراك المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي"**، رغم تطابقها مع دراستنا من حيث مفاهيم المتغير المستقل و القطاع الذي تمت فيه الدراسة و المنهج الذي اعتمده الباحث و النتائج التي توصل اليها و مدى تطابقها في استخلاص نتائج دراستنا الحالية، حيث تم الاستفادة منها و بشكل كبير حول تتبع الحراك المهني للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمدينة اريس ولاية باتنة، الا انها تختلف في اختيار نوع العينة، بحيث اعتمد الباحث على اسلوب المسح الشامل مستعينا بأداة الملاحظة و الاستمارة و تحليل سجلات و وثائق، الي ان توصل الي تحقق فرضياته الجزئية، التي مفادها **"ان لكل من العوامل الاجتماعية و الاقتصادية لها دور و اثر في تفعيل عملية الحراك المهني سواء كان عمودي او افقي للمرأة العاملة الجزائرية في قطاع الصحة"**. لتأتي في الاخير دراسة **"الدكتورة نسيمة لشهب"** حول **"الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني للمرأة العاملة الجزائرية"**، حيث شكلت لنا هذه الدراسة ذلك الوعي باختيارها كسند معرفي ومرجع مهم لدراستنا، فمن خلالها برزت لنا العديد من أوجه التشابه التي تميز هذه الدراسة بدراستنا، على رغم من وجود نقاط اختلاف والتي تعتبر موضوعية، والمتمثلة في الظاهرة المدروسة -المتغير التابع- ،فإذا تحدثنا عن نقاط التشابه، فإن أول ما يمكن التركيز عليه هو ذلك الاشتراك والترابط سواء في مفاهيم المتغير المستقل مع دراستنا و المنهج، إلا أن الاختلاف وعدم التوافق بين دراستنا ودراسة الباحثة، كان على مستوى مجتمع البحث والمتمثل في النساء الاطارات اللواتي

يعملن بالمؤسسة العمومية بمدينة برج بوعريريج، و على مستوى العينة، حيث اعتمدت الباحثة على عينة المسح الشامل على كافة النساء الاطارات اللواتي مر على عملهن ثلاثة سنوات فما فوق، من أجل إثبات صحة فرضياتها الجزئية والتي مفادها **"الحراك المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية له انعكاسات على عملية اندماجها الاجتماعي و المهني"**، هذا التكامل والاختلاف ما بين دراسة الباحثة ودراستنا، منحنا نظرة موسعة، واستفادة معرفية ومنهجية حول موضوع الدراسة، كما كانت الاستفادة أيضا عبر المراجع المعتمدة والأفكار المطروحة في توجيه المعارف واستغلالها، كما أننا اتفقنا مع دراسة الباحثة في بعض النتائج المتوصل إليها.

و في الاخير نلاحظ ان الدراسات السابقة تتقاطع مع الدراسة الحالية في متغير الحراك المهني للمرأة العاملة و تختلف في نوع العينة و المتغيرات التابعة و الابعاد و المؤشرات و مجتمع الدراسة، هذا الاخير كونها اول دراسة سوسيولوجية تعني بتتبع الحراك المهني لدى المرأة العاملة و علاقته بتشكيل هويتها الاجتماعية بمدينة متليلي ولاية غرداية و هذا من خلال النتائج التي تم التوصل اليها و تقييم نظرة المجتمع المحلي لعمل المرأة.

VII. المقاربة السوسيولوجية:

يعتبر الاقتراب النظري احد الركائز الهامة لكل دراسة سوسيولوجية و الإطار المرجعي الذي ينطلق منه الباحث في رحلة بحثه ودراسته لفهم ظاهرة ما و تجعل الباحث يتحكم في موضوعه، حيث يشير **الأستاذ الباحث نور الدين بولعراس** على أن المقاربة السوسيولوجية هي: "جملة المفاهيم التي زكتها تجربة البحث الاستكشافي وتبنتها الدراسة، أي أن للمقاربة السوسيولوجية هوية، وهويتها هي نسبها العلمي أو حقلها النظري الذي تنتمي إليه، ما يتعين على الباحث مسؤولية تدقيق المستند المعرفي لدراسته".[1]

ان المقاربة النظرية التي وجدناها ملائمة للحراك المهني لدى المرأة العاملة و علاقته بتشكيل هويتها الاجتماعية هي نظرية **"التحليل الاستراتيجي"** التي اتى بها العالم الاجتماعي الفرنسي **"ميشال كروزيه"** و زميله **"فريدبرغ"** في كتابهما **"الفاعل و النسق"** سنة 1977م ضمن البحوث التي كان يجريها مختبر علم الاجتماع التنظيم الفرنسي طيلة سنوات.

و يعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي لكروزيه و فريدبرغ من بين المنظورات السياسية لتحليل **"الفعل الاجتماعي"** في مجال علم الاجتماع و في تحليل السلوك و التغير التنظيمي و علاقات السلطة و النفود و الصراع داخل المجموعات...الخ،

[1]- نورالدين بولعراس، **المقاربة السوسيولوجية في البحث الإجتماعي :محاولة ميثودولوجية إمبريقية من أجل تجاوز إشكالية الاختيار العرض والتوظيف**، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد35،جامعة غرداية ،غرداية ،الجزائر ،2018،ص30.

فقد تطور هذا المنظور عبر عدة دراسات و ابحاث قام بها **"كروزيه"** و **"فريدبرغ"**.[1]

و يدعو الباحث السوسيولوجي **"كروزيه"** الي ان التنظيم ينطلق من مسلمات خاصة بالتحليل الاستراتيجي كمنطلق لتحليله لسير التنظيمات، فما عليه الا ان يدرس علاقات السلطة و تأثيرات استراتيجيات الفاعلين في المنظمة، و ان يسعى لتوضيح المنطق التحتي للمنظومات العارضة المتوالدة من هذا الاعتماد المتبادل. فقد اصبح منهجا للتشخيص التنظيمي و لعدم التغيير بصفة مألوفة، مستخدما بشكل متزايد من قبل السوسيولوجيين و كذلك من موظفي الادارة.[2]

و قد ركز نموذج التحليل الاستراتيجي على مسلمات رئيسية هي:

- ان الافراد لا يتقبلون ابدا ان يعاملوا كوسائل تستغل لتحقيق اهداف المنظمة المسطرة من طرف المسؤولين، و انما لكل فرد اهدافه و طموحاته الخاصة به و التي يمكن ان تتعارض مع اهداف المنظمة، فهذه الاخيرة تسير على ضوء تعدد الافراد العاملين بها.
- الحرية النسبية للفاعلين و الذين يملكون مجالا من الحرية يمارسون فيه نوعا من الاختيار.
- استراتيجية الفاعل تنبثق دوما من العقلانية بشرط ان تكون محدودة البناء التنظيمي، اي عبارة عن بناء او نسق يضم سلسلة من المتغيرات، فما يصيب احدها يصيب حتما الاخرين، فهو بناء انساني مهيكل يضم اعضاء يطورون استراتيجيات خاصة، يتأثر نظام علاقاتها بضغوط المحيط الدائم التغير.[3]

وترتكز نظرية التحليل الاستراتيجي على ثلاثة مبادئ اساسية هي:

السلطة: تناولت مقاربة التحليل الاستراتيجي فكرة السلطة بكونها علاقة تبادلية و ليست مطلقة ممنوحة من طرف معين، اي انها تناولت مفهوم السلطة بصورة تحتمل منطق المصالح المتبادلة بين الرئيس و المرؤوسين، فالخضوع لتلك السلطة ينطلق من كون المرؤوس يقوم بذلك انطلاقا من عمله بحصوله على مقابل يتيح له ممارسة استراتيجية الشخصية، في اطار علاقة تفاوضية معلومة بين طرفين و اكثر، بحيث تقوم بصورة اساسية على **التفاوض** و **التبادل** لتحقيق اهداف محددة لكافة الاطراف.[4]

---

[1]- صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالبي، **الادارة و الاعمال**، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2007، ص11.

[2]- كابان فليب، جان فرانسوا دورتيه، **علم الاجتماع من النظريات الكبرى الي الشؤون اليومية- اعلام و تواريخ و تيارات-**، ترجمة: اياس حسن، دار الفرقد، سوريا، 2010، ص238.

3- عبد القادر خريبش، **التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه-النظرية و المفاهيم-**، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة باتنة، مطبعة القدس، الجزائر، جوان 2007، ص ص 141-142.

4- نفس المرجع، ص 583.

منطقة الشك و الارتياب: تتمثل منطقة الارتياب هذه حسب "كروزيه" "فريدبرغ" في الاشكاليات التنظيمية و التسييرية التي لم يستطيع التنظيم الرسمي القائم ان يجد لها الاجابة المناسبة، لهذا تم اخذها بعين الاعتبار اثناء التصور و وضع النسق التنظيمي لسبب من الاسباب، و بذلك تم ترك المبادرة الفردية و الكفاءات الشخصية للفاعلين لأنه مهما كان النسق التنظيمي دقيقا و قويا، فانه يترك ثغرات لا يستطيع ان يأخذها بعين الاعتبار، لان القوانين مهما كانت صارمة و دقيقة لا يمكنها باي حال من الاحوال ان تتوقع كل شئ او ان تنشا في المستقبل بالجزئيات.[1]

و يهدف كل فاعل الي اكساب السلطة بخلق منطقة الشك التي تعد منطقة او فضاء للمناورة فحسب، لان ضرورة التجديد ترتكز على الشكوك التقنو- تنظيمية و التي تعد مصدر الصراع الداخلي و مصدرا حقيقيا للقلق الشديد، لان استراتيجيات جماعة الانتماء و الجماعات الاخرى غير ثابتة، فلا يوجد تمثيل قادرا على المناورة الاجتماعية بسبب عدم القدرة على التنبؤ المعمم بالاستراتيجيات، و من ثم كانت مقتضيات الفعل تؤدي الي وضعيات الشك، و لمواجهتها يحتاج الافراد لاكتساب السلطة على اولئك الذين يتأثرون بنتائج الاختبارات، اذن منطقة الشك هي اداة استراتيجية يستعملها الفاعل حتى يضمر سلوكه غير المتوقع بقصد توسيع مجال حرية التحريك و مراقبة الاخرين، و هذا يظهر اختلاف عن افكار النظرية البنائية الوظيفية و خاصة مع "تالكوت بارسونز" الذي يؤكد فكرة تعديل السلوك لتكيفه مع متطلبات الدور.[2]

نسق الفعل الملموس: يعرف "كروزيه" النسق الفعلي للأفعال على انه جماعة انسانية مهيكلة تنسق افعال اعضائها بفعل اليات المناورة الثابتة نسبيا، و التي تضمن البناء اي ثبات المناورات و الصلات فيها بينها بواسطة اليات الضبط التي تبنى مناورات اخرى، و يؤكد على ضغوطات التنظيم التي تكون السبيل المفروض لعلاقات السلطة، اي نسق العلاقات بما فيها الانساق و الانساق الفرعية للفعل الملموس. و تهدف مفاهيم نسق المسيرين و النسق الفعلي للأفعال الي توضيح و اجلاء الجدلية بين السلطة و التفاوض.[3]

من منطلق مناقشتنا للمقاربة السوسيولوجية نخلص الي ان الملامح المسلكية النظرية المنسجمة مع موضوعنا هذا الهادف الي التعرف على – **استراتيجية**

1- بن عيسى محمد المهدي، **علم الاجتماع التنظيم- من سيسيولوجيا العمل الي سيسيولوجيا المؤسسة** – امبالاست للطباعة و النشر، الجزائر، 2010، ص38.

2- عبد القادر خريبش، **مرجع سبق ذكره**، ص588.

3- عبد الوهاب بلعباس، **السلوك التنظيمي و علاقات السلطة و القوة(المفهوم و الابعاد)مقاربة تحليلية في ضوء التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه**، مجلة العلوم الانسانية، العدد6، جامعة بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2016، ص147.

المرأة العاملة في تفويض السلطة- لدى وجب علينا معالجة هذه الظاهرة و التي هي خروج المرأة الي العمل الماجور و منافسة الرجل داخل التنظيم ضمن واقع إبريقي للتحقق من ادوات مقاربة "ميشال كروزيه" للتحليل الاستراتيجي، حيث خلال القرن الثامن عشر و في انجلترا ظهرت حركة نسوية و هي حركة اجتماعية كانت تسعى الي تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء، كالحق في التعليم و الحق في العمل و الحق في الانتخاب و الحق في اختيار الشريك...الخ، و جاءت هذه الحركة كرد فعل رافض لسلطة الرجال على النساء(النظام الابوي) و انها فئة غير معترف بها ومهمشة، بالإضافة الى إثبات وجود المرأة كفاعل مهم في الحياة العامة ونقد النظرة السائدة أن المرأة وجدت لخدمة الرجل.

ومع التزايد المستمر في نسبة عدد النساء العاملات سواء في المناطق الريفية او المناطق الحضرية، سواء متزوجات او عازبات، و في مختلف التنظيمات(قوة عمل تشكل ضغط). هذا العامل اعطى للمرأة و بشكل اساسي نمطا من الاستقلالية لم تكن تتمتع به من قبل، بحيث توسعت مجالات التعليم و التوظيف لديها، مما اكسبها الحرية و المشاركة في عملية صنع القرار و استطاعت ان تفرض نفسها و تحقق المساواة بينها و بين الرجل، و يرجع ذلك الي عدة ظروف اجتماعية و اقتصادية و ثقافية و سياسية. حيث سمح لها العمل الماجور من تحقيق ذاتها واستقلالها المادي والمعنوي و أعطاها هامش من الحرية(ورقة التفاوض) و سلطة اتخاد القرارات، اذ مكنها الدخل المادي من المشاركة في الانفاق و تحقيق الرفاه الاجتماعي الاسري، فحسنت مكانتها داخل الأسرة و في المجتمع ككل، و بفضل تحصيلها العلمي و جدارتها و كفاءتها في العمل داخل التنظيم استطاعت ان تشكل قوة عمل تنافس الرجل و تصل الي مراكز صنع القرار.

واضح من هنا ان الحراك المهني الصاعد لدى المرأة العاملة كظاهرة نسقية لم ينشأ من فراغ و انما تم بطريقة واعية و عبر عدة مراحل زمنية، من اجل تحقيق اهداف مشتركة قائمة على اساس المصالح الشخصية العامة(استراتيجية المرأة العاملة).

ان التحليل الاستراتيجي اثبت ان الفاعل قد تحول من كائن اجتماعي الي كائن استراتيجي مستندا الي التخطيط و المساومة و العقلانية، لذلك اصبح رهان الثقافة الاستراتيجية.

الشكل (02):مخطط يوضح توظيف المقاربة السوسيولوجية

L'analyse stratégique - التحليل الاستراتيجي

الرائد	Michel Crozier (1922-2013)ميشال كروزيه
المفهوم	الفعل الاستراتيجي و الفاعل الاجتماعي و النسق(الاسرة، مكان العمل)

أهم المفاهيم المعتمدة ضمن مقاربتنا

من بين اهم مفاهيم و مصطلحات التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه و ارهارد فريدبرغ هي:

- **التنظيم هو بناء او تشكل اجتماعي ينتج من افعال الافراد.**
- **هناك دوما مجالا للعب و المناورة(التفاوض) بين المشاركين في التنظيم، و هذا المجال من هامش الحرية هو الذي يحدد استراتيجية الفاعلين، و نجد من بين اهم مفاهيم و مصطلحات التحليل الاستراتيجي:**
- **الرهانات او القضايا Enjeu.**
- **الفاعل L'acteur.**
- **السلطة Le Pouvoir.**
- **منطقة الشك والارتياب(اللايقين La zone d'incertitude).**
- **نسق الفعل الملموس.**
- **الاستراتيجية.**

المصدر: من إعداد الطالبة.

الجدول رقم (01):يوضح الجدول المفاهيمي للدراسة.

المتغير	البعد	المؤشرات
الحراك المهني للمرأة العاملة	**الحراك المهني الصاعد**	- التعليم(المؤهل العلمي) كوسيلة للحراك. - المهنة(من البطالة الى الشغل). - الحراك الداخلي و الخارجي و الجغرافي. - انواع الترقية الوظيفية(العمودية- الافقية). - المنصب السابق و المنصب الحالي. - اسباب الترقية الوظيفية.
تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة	**الهوية الاجتماعية داخل الاسرة**	- هامش الحرية. - المكانة الاجتماعية. - مورد اقتصادي (الأجر) يساهم في الرفاه الاجتماعي للأسرة. - القدرة على تحمل المسؤولية الاسرية(السلطة الاسرية). - سلطة اتخاذ القرارات. - حق الفتاة قبول الزواج او العزوف عنه. - المساهمة في المشاريع الاسرية. - الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة(اثبات الذات). - نظرة المجتمع المحلي لعمل المرأة.
	الهوية المهنية في مكان العمل	- ظروف العمل. - الرضى الوظيفي للعاملات. - علاقات العمل. - مورد بشري منافس للرجل. - القدرة على تحمل المسؤولية المهنية(السلطة المهنية). - المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية. - الوضعية المهنية للمرأة العاملة (اثبات الذات). - الطموح لتقلد المناصب القيادية. - المشاركة السياسية. - الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة. - الهيكل التنظيمي.

المصدر: من إعداد الطالبة.

خلاصة الفصل:

بعد ما تم التطرق له في الإطار المنهجي لدراستنا هذه، نكون قد وضعنا أسس للدراسة عبر عرضنا للأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، وإبراز أهميته وأهدافه، وبعد تحديدنا لإشكالية البحث وفرضياته، وتحديد وضبط المفاهيم المكونة لمتغيرات دراستنا، واستعانتنا بأهم الدراسات الأكاديمية السابقة، والمقاربة السوسيولوجية للدراسة، نكون بهذا قد مهدنا الطريق ورسمنا معالم وهيكلة الدراسة للانطلاق في دراسة الظاهرة نظريا و إمبريقيا، في الفصول القادمة، بغرض التوصل لنتائج علمية وموضوعية.

الفصل الثاني

الحراك المهني و الاجتماعي

تمهيد:

إن الحراك المهني من المواضيع الأساسية التي شغلت ولا تزال تشغل بال المفكرين خاصة العلماء السوسيولوجيين، كونه ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على حياة الموظف خلال مساره الوظيفي، و الذي يسمح له بحدوث تغيرات في مكانته الاجتماعية باعتباره يسمح بالانتقال من وضع اجتماعي إلى آخر، لذا يجب على المؤسسات التعامل مع هذا الموضوع بطريقة علمية إذا ما أرادت أن تحقق الأهداف المرغوبة التي تسعى الي تحقيقها.

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى ماهية الحراك المهني بالإضافة إلى ابعاد، رهانات الحراك المهني، و طرق قياسه، تم الى الاتجاهات النظرية المفسرة للحراك المهني.

I. ماهية الحراك المهني :

1. محددات وأهداف الحراك المهني:

اولا: محددات الحراك المهني:

محددات الحراك المهني يمكن تصنيفها في ثلاثة فئات، بموجب خصائص قطاعية، تنظيمية، وفردية (شخصية).

- **المحددات القطاعية :**

اقترح " Haveman" و Cohen " لإنشاء التنظيمات وإعادة بنائها مصدر مهم في تغيير العمل و هو المحدد القطاعي (الفتوي) و هذا المحدد توجد جذوره في نظرية "Marchو 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 والذين 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، العراقيل الداخلية والخارجية التي أظهرها كل من " Carroll & Mayer" و "Hachen "، و أيضا"Stinchcombe" اهتم بمختلف القطاعات التي أنتجت متغيرات داخل نماذج الحراك المتميزة و هذه الأعمال مستوحاة من نظرية ثنائية سوق العمل التي اهتمت بمختلف القطاعات الداخلية والخارجية المتعلقة بأعمال عدم تأهيل العامل الذي يعيق الحركة العمودية .

- **المحددات التنظيمية :**[1]

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

- **محددات الأفراد (محددات شخصية) :**

فالمحددات الفردية للحراك المهني تدرج في إطار نظرية رأس المال البشري "Becker" الذي اهتم بالرأسمال الفردي في حين المعارف والكفاءات وميول الأفراد يؤثروا في اتخاذ قرار الحراك والمرور من مهنة لأخرى، فالفرد يؤسس

1-Ilyess Elouaer .**op.cit**,pp 6-8.

على خصائص لإعطاء سوق العمل وضعا مريحا مقارنة بعروض العمل وطلب امتيازات التي تستلزم مكافأة وتنمية المسار المهني. وكذلك فالنساء والرجال 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 والحراك الصاعد وبين أيضا أن هناك علاقة بين المكانة الاجتماعية للآباء والمستوى التعليمي ، وللمستوى الاجتماعي للفرد آثارا مباشرة و غير مباشرة و هي بالتالي من الأسباب التي تشرح الحراك المهني[1].

ومن هنا نرى ان:

- **محددات قطاعية:** تكمل في إمكانية انشاء تنظيمات جديدة وتغيير التخصص في نفس القطاع، حيث كلما زادت هذه المؤسسات الجديدة فتحت مناصب لمؤسسات أخرى.
- **محددات تنظيمية:** نقصد بها حجم المؤسسة، كلما كانت المؤسسات كبيرة كلما زاد خلق المناصب وتكون داخل المؤسسة، وكذلك زادت الفروع وزاد الحراك المهني بداخلها.
- **محددات فردية(شخصية):** كلما زادت المكانة الاجتماعية والمستوى التعليمي والمستوى الاجتماعي للفرد، زاد الحراك المهني الصاعد (هناك علاقة قوية).

ثانيا: أهداف الحراك المهني:

1/ بالنسبة للمؤسسة :

تقديم أفكار جديدة ونقل مهارات لتجنب تجميد عمل المؤسسة .

المحافظة على استقلالية المؤسسة ومحيطها .

ضمان النسق الداخلي من خلال زيادة التكامل بين مختلف المصالح، وتشجيع التبادلات الإدارية والتعاون بين مختلف الخدمات من اجل تحسين النظرة إلى المشاكل مثل: التي تنشا في مختلف القطاعات.

ملء المناصب والوظائف بأشخاص ذوا خبرة ومهارة مطلوبة.

تحسين عمل الشركة.

تشجيع التعاون بين مختلف المكاتب وتتيح نشر اساليب الإدارة والرقابة .

2/ بالنسبة للفرد :

1 -Ilyess Elouaer .**op.cit**,pp 6-8.

اهداف الحراك بالنسبة للأشخاص ليست بهينة إذا ما قُبلوا بمبدأ التنقل مع جميع جوانبه وهي فرصة تسمح لهم:
باكتساب المهارات المختلفة والنتائج المطلوبة لأداء مهام ذات مستوى لا يمكن بلوغها في مكان آخر.
الوصول إلى مواقع المسؤولية بتنويع التجارب والخبرات ومجالات المبادرات الميدانية.
تلبية ضرورة التغيير والتجديد بطرح الاختلاف في العمل أو مواجهتها مع أنظمة ومشاكل جديدة التي تقتضي تطبيق طرق للتكيف مع المحيط.
تجنب الوقوع في الروتين بالمحافظة على اليقظة التي تنبهه بالطلب من مجهود جديد للتكيف و استثمار مهني اكثر أهمية بحيث انه من النادر جدا ان لا يتغير شخص الا اذا كانت الظروف تفرض ذلك.[1]

2. أنواع وأشكال الحراك المهني.

أولا. أنواع الحراك المهني:

أ) حسب الاتجاه:[2]

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

ويمكن أن يتضح الحراك الداخلي في عدة أشكال منها:

- **تغيير الوظيفة:** فالحراك المهني هو مرادف لتغيير 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 وحتى البلد.
- **الحراك الخارجي:** فالتغيرات على مستوى المحيط الاقتصادي عبر سوق أكثر منافسة زبائن أكثر تطلبا، والبحث المتزايد عن الربح المترافق مع التحولات التكنولوجية الكبيرة وهذا ما أدى إلى الحراك المهني الخارجي والذي 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 .

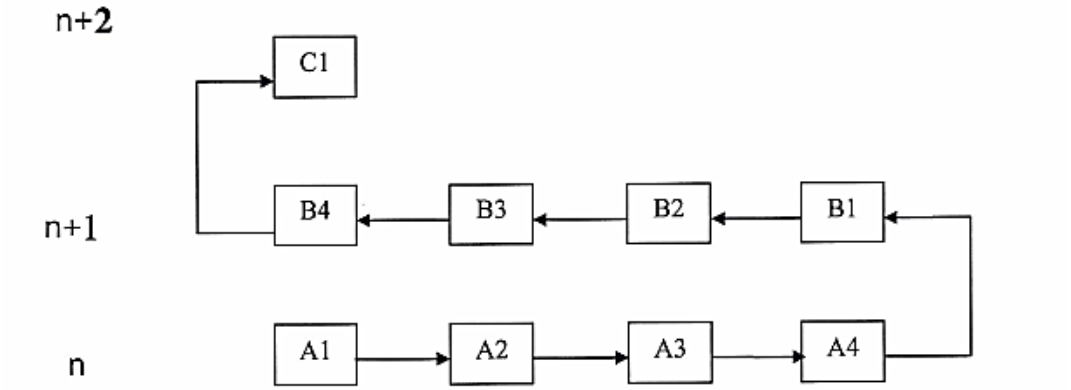
1- صلاح الدين عبد الباقي، **الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 408.

2- لشهب نسيمة، **الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره**، ص ص 202-203.

- عدم تقييم الكفاءات من طرف إدارة تسيير الموارد البشرية .

- **الحراك الجغرافي:** هو تغيير مكان العمل في نفس المنطقة وفي منطقة أخرى، ومن الممكن أن يكون في بلد آخر.
- **الحراك الأفقي والعمودي:** فسلسلة الترقيات دليل على تتابع المناصب التي تسمح بزيادة ونمو المؤهلات وبالتالي الحصول على ترقيات فهذا المخطط يوضح هذا التطور على ثلاث مستويات.

الشكل رقم (03): يبين مستوى تطور سلسلة الترقيات للعامل خلال مساره المهني:



المصدر: لشهب نسيمة، **الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية**، مرجع سبق ذكره، ص 202-203.

فتحول نوع A1 نحو A2 أو B1 نحو B2 هي قرارات الحراك الأفقي وتطور نشاط A4 نحو B1 أو B 4 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 وتسمح بتنمية وتطوير الكفاءات، و من أجل شغل مناصب بمستوى n+1 (B1 مثلا)، ويجب إخضاع المهام المعاد تنظيمها في مناصبA1 إلىA4، 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.[1]

- **الحراك المهني الأفقي:**

وهناك عدة حالات للحراك المهني الأفقي:

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

1 - Jean Marie Peretti, **Gestion des ressource humaines**, Librairie Vuibert, Paris, 12° édition ,2004,pp97-98.

- **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.

الشكل رقم (04): يبين أنواع الحراك المهني الأفقي:



المصدر: نسيمة لشهب، **الحراك المهني وعملية الإدماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره،** ص63.

- **الحراك المهني العمودي:**[1]

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

وينقسم هذا النوع من الحراك إلى نوعين:

- **الحراك المهني الصاعد نحو الأعلى:** وعرف على أنه الترقية في المسار الوظيفي هذا للعامل، وفي هذا الإطار يكشف عن تطور الإمكانيات العالية وكذلك الإمكانيات القليلة وهذا البناء يسمح بالألفة والولاء في المؤسسة والتي تسعى للتطور والتكيف التغيير يستلزم في أغلب الأحيان أخذ وظيفة جديدة .
- **الحراك المهني النازل نحو الأسفل:** هذا النوع من الحراك يؤدي بالموظف إلى أن يعرف تراجعا في وظائفه، ويمكن التعبير عنها بفقدان العامل وضعه كمدير أعمال إلى وظيفة أخرى ويمكن أن يكون الوسط الاقتصادي سبب هذا النوع، وكما يعبر عن تراجع أهمية الوظائف المشغولة وأهمية المسؤولية الموكلة للموظف.

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني وعملية الإدماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره،** ص 63.

الشكل رقم (05): يبين أنواع الحراك المهني العمودي:



المصدر: نسيمة لشهب، **الحراك المهني وعملية الإدماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية**، مرجع سبق ذكره، ص64.

وكما قام أيضا **"Muchielli Marruis"** بتلخيص أشكال التغير وأنواع الحراك في هذا الجدول.

الجدول رقم(02): يوضح اشكال التغيير و انواع الحراك.

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

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

ب) حسب الحجم:[1]

- **الحراك المهني بين الأجيال:** وتجرى دراسة الحراك المهني داخل الأجيال عن طريق مقارنة مهنة الابن بمهنة الاب او المدى الذي تنتقل منه المهنة من جيل الإباء الي جيل الأبناء.
- **الحراك المهني داخل الجيل الواحد:** ويتم مقارنة الوظائف والمهن التي يشغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت لأخر حيث ان مهنة الفرد مرتبطة بالجوانب السلوكية له مثل الدافعية ومستوى الطموح والابداع...الخ، ويمكن دراسة الحراك المهني في هذه الحالة من خلال المسافة المهنية بين وظيفة الفرد في بداية تعيينه ووظيفته الحالية.

ت) حسب الشدة:

- **الحراك المهني الايجابي:** يحدث نتيجة الترقية والزيادة في المكانة الاجتماعية والمهنية (من بطال الي موظف).
- **الحراك المهني السلبي:** يحدث نتيجة التسريح وفقدان في المكانة الاجتماعية والمهنية (من موظف الي بطال).

ثانيا: أشكال الحراك المهني:

- **الترقية:** بمعنى الارتقاء و الصعود.

الترقية مقترنة بزيادة الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات الأمر الذي يستدعي توفر خبرة وكفاءة ومهارة يكلف بها العامل الذي تحصل على ترقية مقابل امتيازات في النفود المعنوي (مكانة اجتماعية ومهنية) والاجر.

يعرفها "زكي بدوي ومصطفى كامل": بانها شغل الموظف وظائف أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة والمسؤولية والمركزية وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر ومميزات أخرى ولكن ليس في كل الأحوال. [2]

تعريف "مصطفى نجيب شاويش": الترقية هي عملية إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مرتبة اعلى و عادة ما تنطوي هذه الوظيفة على مسؤوليات اكبر كما انها عادة قد ترتبط بزيادة في الرواتب.[3]

كما يعرفها "Herbet et Chermen": على انها نقل الفرد من موضع وظيفي ذو مسؤوليات اقل الي موضع وظيفي ذو مسؤوليات وواجبات أكبر وبنفس الوقت ذو مركز اجتماعي ورسمي اهم ومردود مالي أكبر.[1]

1- المشرفي راية بنت سعيد بن علي، **ضغوط العمل وعلاقته بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم**، رسالة ماجستير، الإدارة التعليمية، جامعة نزوي، الأردن، 2014، ص48.

2- زكي بدوي ومصطفى كامل، **معجم المصطلحات القوى العاملة لتخطيط التنمية**، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص177.

3- مصطفى نجيب شاويش، **إدارة الموارد البشرية: إدارة الافراد**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص276.

- **النقل الوظيفي:**

يقصد به تحويل الموظف من الوظيف الحالية الي وظيفة أخرى بنفس المستوى الإداري، سواء كان هذا التحول في نفس الوحدة الإدارية او الي وحدة إدارية أخرى في نفس المكان، او الي مكان اخر، ان عملية النقل لا تعني بان الموظف المعني قد تم ترقيته او تنزيل درجته، فالنقل يعني إبقاء الموظف في نفس درجته.[2]، و تكمن أهميته في:

- تمكين المؤسسة من تحقيق التطور النوعي لمواردها البشرية .
- تمكين العمال من إيجاد السبيل لتطلعاتهم وتحسين مسيراتهم المهنية .
- تحقيق التوافق بين كفاءات العمال المهنية ومستوى الوظائف المنسوبة إليه للحث على إيجاد التحدي وذلك من أجل تطوير الكفاءات وتحسين المعلومات المعرفية.[3]

- **دوران العمل:**

هو خروج ببعض العاملين خلال فترة معينة بسبب انتهاء أو إنهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاة أو الإجازة الخاصة أو النقل.[4]

تهتم الدراسات السوسيولوجية بوجه عام، وعلم الاجتماع الصناعي بوجه خاص بدراسة الدوران الإرادي واللاإرادي، ونقصد به الحركة الكبيرة للقوى العاملة في الدخول أو الخروج بالنسبة للعمل، وهي نوعان: حركة غير إرادية ناتجة عن التطور الطبيعي للمؤسسة مثل: التقاعد، التسريح...الخ، وحركة إرادية ناتجة عن الحراك المهني للعمال، اما من حيث النمط هناك نمطان لدوران العمل وهما:

- ✓ **الدوران الإرادي(ترك العمل):** يقصد به تحرك الفرد داخل التنظيم الاجتماعي للمؤسسة أو خارجه ويكون هذا التحرك بإرادة الفرد ناتجة عن عدة عوامل اجتماعية واقتصادية ونفسية، بالإضافة الي عوامل أخرى مثل: السن، الجنس، نوع المهنة...الخ.
- ✓ **الدوران اللاإرادي:** ويعرف بالاضطراري وهو يكون مفروضا على الفرد القيام به دون إرادته: كالتقاعد أو الفصل من العمل أو الموت.

*دوران العمل يحدث بدرجات متفاوتة داخل المؤسسة، وهذا تبعا لحجم التنظيم الصناعي.

1- رضا صاحب أبو حمد ال علي، سنان كاظم الموسوي، **وظائف المنظمة المعاصرة**، عمان، 2001، ص374.

2- يوسف حجيم الطائي واخرون، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل**، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص501.

3- د. صالح مهدي محسن العامري، و د. طاهر محسن منصور الغالبي، **الإدارة والاعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،عمان، 2007، ص607.

4- احمد سيد مصطفى، **إدارة الموارد البشرية (المهارات المعاصرة في إدارة البشر)**، دار الكتب، مصر، 2006، ص203.

3. أسباب وعوامل الحراك المهني:

اولا: أسباب الحراك المهني:

هناك عدة اسباب (اقتصادية، اجتماعية، مالية، ....) منها:

- وضع التوازن في عدد الموظفين بين الإدارات المختلفة في المؤسسة.
- اكتساب الخبرة والمعرفة بكفاءة نواحي العمل، فقد ينتقل الموظف من إدارة لأخرى للتعرف على أوجه النشاطات في الإدارات المختلفة.
- علاج وتصحيح وضع، مثال ذلك نقل الموظف من وظيفته الحالية غير المناسبة الي وظيفة أخرى تتناسب مع استعداداته وقدراته، ويكون الحراك هنا لصالح الموظف والمؤسسة في نفس الوقت.
- لتحقيق رغبة او طلب الموظف الشخصية في حالة الملل او الروتين في الوظيفة التي يشغلها ويريد بذلك الانتقال الي وظيفة أخرى، ولتنمية مهارات واكتساب خبرات أكبر يضيفها الي مساره المهني.
- اما البعض الاخر من الموظفين الذين لا يرحبون بالنقل من وظائفهم الحالية وذلك لتعودهم على الوظيفة واندماجهم مهنيا واجتماعيا مع الزملاء او لظروف عائلية تتعلق بمكان الإقامة.[1]

ثانيا: عوامل الحراك المهني:

إن ظاهرة الحراك تحكمها عدة عوامل أهمها[2]:

- **سوق العمل** :

تتأثر شدة الحراك المهني بالحالة التي يعرفها سوق العمل، أي بشدة العرض والطلب على قوة العمل ففي حال وجود طلب كبير على قوة العمل بصفة عامة أو على تخصصات وكفاءات معينة، فإن أصحاب هذه المؤهلات يكونون الأكثر حراكاً مقارنة بالعمال على مؤهلاتها في سوق العمل.

أن العمال أصحاب المؤهلات والكفاءات التي تعرف طلب كبير من طرف سوق العمل، يبحثون على حوافز أكبر من طرف سوق العمل، و يبحثون على امتيازات لشغل منصب عمل في مؤسسة ما، ما يجعل من هذا العامل قابل للحراك المهني في أي مرة عرض عليه منصب عمل أحسن من الذي شغله من ناحية ظروف العمل والمقابل المادي (الأجر) والامتيازات بالإضافة إلى الحوافز .

- **الأقدمية :**

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

1- صلاح الدين عبد الباقي، **مرجع سبق ذكره**، ص408.

2- قابوسة نجاة وخنوفة جواهر، **الحراك المهني و علاقته بازدواجية الهدف لدى الفاعل**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، الجزائر، 2020، ص45.

عدم التكيف مع محيط العمل.
عدم التكيف مع زملاء العمل.
عدم الاقتناء بالمقابل المادي.
بالإضافة إلى أسباب أخرى مرتبطة بالحالة الاجتماعية للعامل، فالعامل الأعزب ليس كالمتزوج من حيث المحافظة على منصب العمل.
سهولة العمل المرافقة الخبرة الطويلة وللمحيط بالإضافة إلى الإيجابيات المحصل عليها بمرور السنين (الحق في التقاعد، امتداد مدة العطل، زيادة الأمن والاستقرار الوظيفي وتحسين للأجر) كل هذا يشجع على الاستقرار، والعكس صحيح بالنسبة للعامل صاحب الخبرة والاقدمية القصيرة فهو عرضة للحراك المهني

- **الأجر:**

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

- **السن[1] :**

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

- **التعليم والتكوين المتخصص:**

قد يكون للتعليم المتخصص المتواصلين دور في حراك العامل مهنيا، وذلك يكون على عدة حالات أهمها:

1- عبد النور الماحي، **الحراك المهني لعمال المؤسسة الجزائرية**، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، جامعة محمد بن محمد وهران 2، الجزائر، 2015، ص 62.

قد يشغل الفرد منصب عمل بمؤهل علمي ضعيف وبعد ذلك يتم دراسته وتعليمه ما يؤهله بعد ذلك لشغل منصب عمل أعلى من الذي يشغله حاليا ويكون ذلك إما في مؤسسة أو ينتقل إلى مؤسسة أخرى.
كما أثبتت الدراسة أن التعليم أصبح من الأسس الهامة التي يرتكز عليها التنقل المهني الصاعد، ذلك أن التنقل الذي يحقق أكثر من هدف واحد يتيح فرصة أوسع أمام الأعضاء للحصول على الترقيات والعلاوات وهو ما يسمح لهم بالتمتع بالمزايا الإضافية التي تمنح للموظفين.

II. ابعاد و رهانات الحراك المهني و طرق مقياسه:

1. ابعاد الحراك المهني:[1]

تبقى المنظمة طوال حياتها معرضة لتحركات قوية(دخول و خروج الموظفين) فهذا الموضوع ادى الي الكثير من التعريفات و التي صيغت في ثلاثة ابعاد:

- **البعد التنظيمي:** ينظر الي الحراك على انه تتابع في المناصب او التغييرات في الهيكل التنظيمي.
- **البعد السوسيولوجي:** هذا البعد يعتبر الحراك تنقل الشخص التابع لنفس المجموعة الاجتماعية التي ينتمي اليها، فهناك عدة مجموعات و كل منها لها خصائصها و عندما نغير تحركات هذه الجماعات المختلفة عن بعظها البعض و خاصة عندما يجد شخص تحركات هذه الجماعات من الموارد البشرية التي تعتبر جد مهمة لتحسين اداء كل فرد فدراسة المكتسبات بانتظام قبل مواجهة المسؤوليات الجديدة، فهذا كله يمنح الشخص الخبرة و الاداء الجيد لتنمية مهاراته.

- هذا الاتجاه في الواقع يزيد من القدرة على معالجة المشاكل بأسلوب مختلف و يعزز الابتكار.
- الاستقرار في نفس المنصب لمدة طويلة خطر مثله مثل التنقل المبالغ فيه، و هنا يتم تحديد فئات.

1/- فئة متقلبة و قوية: غير مستقرة و تعيش في ضغط عال، هذه الفئة لا تستطيع الاستمرار دون مدير الموارد البشرية، لذلك لابد من الاستقرار مع الحفاظ على مستوى الاداء.

2/- فئة مستقرة و قوية: التغيير فيها يكون بنسبه قليلة فهي فئة ناضجة و متطورة، هي فئة تحتوي خطر الموافقة المستمرة للخطى التي يجب تتبعها بالنسبة لهذا الصنف، هي ان يعزز التنقل للتحضير للمستقبل لأنها فئة قوية يتوجب عليها الحفاظ على هذه القوة من خلال الترقيات.

1- Serge Panczuk : **Ressources humaines pour la premier fois, Le savoir-faire des DRH explique,** édition d'organisation, 2006, PP 42-47.

3/- فئة منخفضة الاداء و غير مستقرة: في هذه الحالة يوجد ضعف الاداء مصاحب عدم الاستقرار، هي عكس الفئة الاولى المتقلبة و في نفس الوقت قوية العوامل التي تستطيع شرح هذه الوضعية، الصعوبات الهيكلية و الادارية، و ان هناك الكثير من عدم الاستقرار الذي ادى الي حالة من انعدام الامن داخل المنظمة، فلذلك الحل يمكن من العودة الي تدريب الافراد من خلال المراقبة المستمرة.

4/- فئة منخفضة الاداء و مستقرة للغاية: في هذه الحالة يوجد سوء الاداء الذي يرافق الاستقرار التام فهنا يتوجب التغيير لتجنب خطر ضعف الاداء، فيذهب الكل الي التركيز على الموارد البشرية مثل توظيف مهارات جديدة اكثر كفاءة و اللجوء الي التكوين لتنمية الامكانيات لتنمية الامكانيات البشرية و مغادرة شاغلي المناصب الذين ليسوا كفء لها.

- **البعد الاقتصادي:** هذا البعد يؤكد على نسبة الحراك التي تتغير حسب الظروف الاقتصادية، حراك ضعيف في مرحلة الركود، حراك مرتفع في مرحلة (فترة) التنمية، و في هذا الصدد هدفه ضبط حراك الموظفين، المنظمة تضم هذه الظاهرة (الحراك) ضمن استراتيجية اداء المهارات لان القدرة الشخصية و الوظيفية التي تمت في اطار العمل تكون ثروة لابديل لها(اي لا يمكن الاستغناء عنها).

2. رهانات الحراك المهني:[1]

❖ **رهان اجتماعي:** الفائدة من دراسة الحراك الاجتماعي هو معرفة اذا ما كان المجتمع الديمقراطي قادر على توفير تكافؤ الفرص في الحصول على مراكز اجتماعية، فمثلا: هل لابن عامل له نفس الحظوظ كابن اطار ليصبح اطار؟ اذا كان هذا هو الحال اذن اختفاء الطبقات الاجتماعية يصبح ممكنا، لان ثقافة و وعي الطبقات الاجتماعية لم يعد ممكنا نقله من جيل لآخر.

❖ **رهان اقتصادي:** في علم الاجتماع الامريكي الحراك الاجتماعي هو نتيجة اختيار الافراد من طرف هيئات مختلفة مثل العائلة، المدرسة، المؤسسات التجارية، في هذه الحالة قابلية الانتقال تسمح بإجراء اختيارات فعالة بهدف النمو و التطور، كل فرد يتم تعيينه في منصب ما و وفقا لمؤهلاته.

❖ **رهان سياسي:** تكافئ الفرص اصبحت ايديولوجية محركة و لكن في الواقع اصبحت غير فعالة للنضال ضد اللامساواة في حالة ان الأفراد لهم نفس حظوظ ارتقاء السلم الاجتماعي، من أجل اضفاء الطابع الديمقراطي في النظام التعليمي و السماح للمصعد الاجتماعي بالعمل و هذا ما ندد به علماء الاجتماع

1- غنية بلعربي ، **التغييرات التنظيمية و علاقتها بالحراك المهني و الاجتماعي للعمال الاجانب- دراسة،** اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر2- ابو القاسم سعد الله-، الجزائر، 2018، ص ص128- 129.

الفرنسيين:" **ان أفضل حركة للأفراد داخل الهرم الاجتماعي لا تلغي البنية الطبقية للمجتمع سيبقى مبنيا بطبقات غير متساوية و مهيمنة**".

3. طرق قياس الحراك المهني:[1]

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

ومن أجل تقييم وقياس تغير أو انتقال المسار المهني اقترح"Latack " مقياس مؤسس على تغيرات تتعلق بالمنصب، أو الوضعية في السلسلة الهرمية، الوظيفة والمهام ومجال النشاط ويعرف بمقياس 12 نقطة من التغير البسيط للمنصب إلى غاية التغير المعقد، ونجد "Pinder"و " Schroeder" قد أضافا لهذا المقياس عناصر ذاتية للتقييم تشمل إدراك تشابه مستوى تعقد ومستوى صعوبة العمل الجديد مقارنة بالعمل القديم، وتصنيف Gunz عام 1988 مكمل لهذا الاقتراب واقترح 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 ولكنها تمارس في سياق مختلف .
- ✓ **الانتقال الجديد:** لما المنصب الجديد يتضمن نقاط قليلة مشتركة مع المنصب القديم.
- ✓ **الانتقال المعاد:** والذي يعتبر بمثابة عودة الموظفين إلى المنصب الذي سبق وأن عمل فيه .

الانتقال الممتد: والذي يطابق كذلك العودة نحو منصب معروف، ولكن مع مسؤوليات جديدة للموظفين.

III. الاتجاهات النظرية الحديثة المفسرة لأسباب الحراك المهني:

باعتبار ان الحراك المهني هو المرآة العاكسة للحراك الاجتماعي، لذلك يمكن اتخاذ النظريات المفسرة لأسباب الحراك الاجتماعي كأساس لتفسير أسباب الحراك المهني، وعليه يمكن تفسير أسباب الحراك المهني في ضوء نظريتين

1- لشهب نسيمة، **الحراك المهني وعملية الإدماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية**، مرجع سبق ذكره، ص68.

متعارضتين هما:[1] نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية ونظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية.

1. نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية:

تذهب نظرية الأسباب الفردية إلى أن الحراك المنهي يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق وأنه يمكن تحقيق النجاح أو التقدم أو الحراك المنهي الصاعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية، فالتقدم والحراك المهني يرجعان إلى شبكة من العوامل المتداخلة، إذ يتأثر المستوى المهني للفرد بعدة عوامل متداخلة منها: مهنة الاب، الظروف التاريخية، دخل الاب وتعليمه، المساعدات المالية، الاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية[2].

2. نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية:

وهذه النظرية عكس النظرية الأولى المفسرة للحراك المهني فنظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية تذهب الى أن التقدم والحراك المهني يرجعان الى شبكة من العوامل الاجتماعية المتداخلة إذ يتأثر المستوى المهني للفرد بعدة عوامل متداخلة، منها: مهنة الأب والظروف التاريخية، ودخل الأب وتعليمه، والمساعدات المالية، والاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية.

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

وحقيقة الامر أن الدوافع الشخصية ومقدرة الفرد أو العامل على أداء العمل تعتبر ضرورية لزيادة معدلات الحراك المهني، إلا أن هناك من الأدلة ما يشير إلى أن الظروف الاجتماعية للعامل تعتبر من أهم عوامل ارتفاع معدلات الحراك المهني.[3]

وفي مقابل هاتين النظريتين المتعارضتين، نجد أن هناك نظرية أخرى تحاول تفسير أسباب الحراك المهني للفرد أو العامل بأنه يحدث كنتيجة لتفاعل العوامل الفردية و الاجتماعية معا.

3. نظرية التوازن:[4]

1- طلعت ابراهيم لطفي، **العوامل الاجتماعية المؤثرة على ظاهرة الحراك المهني**، دراسة ميدانية بالشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الوسطى، مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود، السعودية، 1986، ص ص 697-729.

2- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، جامعة المنصورة، مصر، 2007، ص 98.

3 - Ilyess Elouaer .**op.cit** , p158 .

4 -Ibid,pp 4-5.

وتذهب هذه النظرية الى أن الحراك المهني للفرد أو العامل يحدث كنتيجة لتفاعل العوامل الفردية والاجتماعية كافة، إذ يتحدد الحراك المهني عن طريق العوامل أو الظروف الاجتماعية، والمقدرة الطبيعية، والظروف التاريخية، والسمات الشخصية المكتسبة، إذ تؤثر كل من هذه العوامل على ظاهرة الحراك المهني بدرجات متفاوتة خلال مختلف مراحل الحياة المهنية للفرد أو العامل، وعندما يصل العامل الى الفئة العمرية من35-40 فإنه غالبا ما يحدث توازن بين العوامل المسببة للحراك المهني كافة.

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

1/ نموذج القرار ل Marchو Simon:

هذا النموذج يستلزم مساواة بين المساهمات الفردية والمكتسبات المقدرة بمكافأة جهودهم حتى يحسوا بالتحفيز الضروري من أجل بقائهم في مناصبهم الحالية.

2/ نظرية ضبط سلسلة عرض العمل وسوق العمل:

ومن جانب أخر أعمال Sorenseو White المتعلقة بنظرية سلسلة ضبط عرض العمل وسوق العمل وتعد كنظام حراك مرتبط ومركب بعدد سلاسل عروض العمل، والتي ينتج عنها إنشاء مناصب جديدة للعمل وكذلك تغيير الفرد لمنصبه.

3/ نظرية التكاليف والتقدير ل 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، ومع ذلك المنظمة تقرر بسبب ثقة سوق العمل استخدام موظفيها وتضع نداء من أجل شغل المنصب الشاغر.

4/ نظرية رأس المال البشري ل Becker :

تعتبر الحراك المهني كإمكانية عمل تخضع لتقييم مكتسبات العمل المشغول بصفة حالية ومقارنة بمكتسبات العمل الجديد، لذلك فالرأسمال البشري مصدر فردي وعامل مؤثر على الفرص للأفراد على سوق العمل، هذه النظرية قدمت كذلك تضارب في مقاييس الموظفين ومستوى ميول القدرات.

5/ نظرية ثنائية سوق العمل:

قدمت مرجعا في مجال البحث حول الحراك المهني تفترض نوعين من سوق العمل في الاقتصاد:[1]

1 - Ilyess Elouaer .**op.cit**,pp 4-5.

سوق أولية: بالنسبة للموظفين المؤهلين.
سوق ثانوية: بالنسبة للعمال غير المثبتين.
وفي كل سوق المؤسسات والأفراد يستوجبان طرق مختلفة، بموجب خصائص الوظائف المتوفرة والسوق الثانوية الأكثر تأثرا من خلال التمييزات التطبيقية على بعض الفئات الاجتماعية (الأشخاص السود، النساء، وبعض الأقليات الشباب والمسنين التي تعتبر مقصاه في سوق العمل).[1]

1- Ilyess Elouaer .**op.cit**,pp 4-5.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، والذي تناول موضوع الحراك المهني و الاجتماعي، يمكن القول ان الحراك المهني مرتبط بالتغيرات التي تحدث داخل البناء الاجتماعي فكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، ما يؤدي إلى تغيير الأنشطة المهنية للأفراد فالأوضاع المهنية لا تستمر داخل البناء الاجتماعي على حالة واحدة من الثبات والاستقرار، فالحراك المهني له عدة أشكال وأنواع تظهر داخل المؤسسات كما له عدة أسباب وأهداف وهو مرتبط بمجموعة من العوامل. ويبقى الحراك المهني مرتبطا بالتغير الذي يحدث في البناء الاجتماعي.

الفصل الثالث

العمل النسوي في الجزائر

تمهيد:

تعد ظاهرة خروج المرأة للعمل من اهم القضايا التي اهتم بها العديد من الباحثين خاصة في مجال العلوم الاجتماعية و الانسانية، باعتبارها نصف الموارد البشرية في أغلب المجتمعات، خاصة في ظل تلاشي بعض القيم التقليدية التي سمحت بتغير في بعض الأدوار الخاصة بالرجل باعتباره كاسب الرزق و مصدر الدخل و المرأة باعتبارها ربة بيت تهتم بشؤون المنزل و رعاية الاطفال.

و المرأة الجزائرية بدورها شهدت تغيرات في بعض هذه الأدوار نتيجة للتغيرات التي حدثت في المجتمع الجزائري خاصة بعد الاستقلال، فلقد كان للتعليم دورا بارزا في ذلك، فحصول المرأة على مستوى تعليمي سمح لها بدخول جميع الميادين و المجالات المهنية، خاصة في الآونة الأخيرة حيث أصبحت تنافس الرجل على المناصب القيادية و تطمح للوصول إلى مراكز القرار و دخولها الميادين التي كانت في وقت مضى حكرا على الرجل.

ففي هذا الفصل سيتم التطرق إلى تطور العمل النسوي، بالإضافة إلى تتبع مراحل العمل النسوي في الجزائر، و التطرق للنظريات المفسرة لعمل المرأة.

I. العمل النسوي:

1. تطور العمل النسوي

1- تطور العمل النسوي و دوافع خروج المرأة للعمل:

أ) تطور العمل النسوي:

منذ بداية البشرية لعبت المرأة 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[1]. فظاهرة خروج المرأة للعمل كان محصورة لفترة طويلة في الطبقات الدنيا من المجتمع والتي تعاني من الفقر مما دفع النساء للخروج إلى العمل وعلى عكس الطبقات المتوسطة و الغنية التي لم تكن بحاجة إلى ذلك، إضافة إلى القيم التي كانت سائدة ومنتشرة 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 ومن هنا طالبن بحقوقهن، و لهذا اختلفت الحركة في ألمانيا عنها في انجلترا وأمريكا حيث اهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل، وفي 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 أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية. و الحركة النسائية في روسيا

1- حسن الساعاتي، **علم الاجتماع الصناعي**، دار النهضة العربية، ط3، بيروت، 1980 ، ص 186.

2- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، **مرجع سبق ذكره**، ص46.

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

لم تكن تهتم بمحاربة الرجل بقدر ما عملت من أجل خطط وبرنامج 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 تغيرات 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 ومشاركتها في قوة العمل[2]، و ذلك بتطبيق مبدأ المساواة بين الذكور والإناث في مجال التعليم فاختلفت الاتجاهات السلبية في مجال تعليم المرأة وتلاشت التمييزات و التقاليد و غيرها من المعوقات التي تعرقل تعليم البنات[3].

ب) دوافع خروج المرأة للعمل:

إن خروج المرأة للعمل كان نتيجة لعدة عوامل دفعتها لدخول سوق العمل والمساهمة 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، والمقصود بها هو حاجة المرأة الملحة و الشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها و الاعتماد عليها في معيشتها [4]، وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن دوافع المرأة الحقيقية للعمل يكمن في الحاجة الاقتصادية التي قد تكون الحاجة الملحة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها والاعتماد عليه في معيشتهم، ففي دراسة قام بها **"هيير"** على دور المرأة العاملة فتوصل 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[5].

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 ويرضين حاجتهن للبقاء في صحبة الآخرين، وكما أثبتت**" فردينانند زفيج F.Zweig "**أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة

1- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، **مرجع سبق ذكره**، ص ص 51-52.

2- فوزية العطية، **المرأة و التغير الاجتماعي في الوطن العربي**، بغداد ،1983،ص16.

3- مريم سليم وآخرون، **مرجع سبق ذكره**، ص17.

4- عباس محمود عوض، رشاد صالح دمنهوري، **علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص436.

5- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، **مرجع سبق ذكره**، ص87.

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[1].

الدوافع الاجتماعية : العمل هو وسيلة لتأكيد الشخصية واكتساب المكانة ،فالحصول على الأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة و أهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات و العمل يعتبر أساس لعلاقات جديدة مع الرجل وبذلك 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 وتتغير نظرتها إلى نفسها[2].

الدوافع السياسية : تمثل الدساتير و القوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات و انعقاد المؤتمرات الدولية كمؤتمر ميكسيكو ومؤتمر 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[3].

الدوافع التعليمية: في المجتمع الحديث نجد الأسرة أولت اهتماما بالغا لضرورة تعلم المرأة حيث أصبح تعلمها ضرورة لابد منها للقضاء على الأمية كما تجدر الاشارة إلى أن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي و تندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهاداتها الدراسية[4].

2. العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل:

هناك عدة عوامل اقتصادية و اجتماعية و ديمغرافية متداخلة فيما بينها تلعب دورا فعالا في عملية جذب المرأة إلى العمل المهني الماجور منها :[5]

التعليم والتدريب: يزيد التعليم والتدريب في إمكانية المرأة على العمل ورفع مستوى توقعاتها في الحياة، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **علم اجتماع المرأة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،1998، ص 99.

2- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، **مرجع سبق ذكره**، ص ص99-100.

3- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2014، ص 30.

4- رمضان عمومن، **عمل المرأة بين صراع الدور و الطموح**، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، أيام 09 و10 أفريل2013 ، ص 5.

5- مريم سليم وآخرون، **مرجع سبق ذكره**، ص ص63-71.

ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه، وتسعى 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 البنيوية للاقتصاد تتجه الخدمات المنزلية نحو التقلص و تحل محلها الخدمات الاجتماعية (التعليم – الصحة) و الرعاية كمصدر مهم للزيادة في الطلب على عمل الإناث.

السياسات والقوانين 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 الحضانة و رياض الأطفال، بالإضافة إلى حق المرأة بالعودة إلى العمل بعد إجازات الولادة وتربية 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 يبقي حقهن هذا في إطار الاعتراف به فقط، إنما يتحول إلى تطبيق وممارسة دون تمييز، كذلك يمكن للنقابات مساعدة المرأة في تصفية كل أشكال التمييز المسلط ضدها في مجال اختيار المهن والتأهيل المهني وبتطبيق الأجر المتساوي مقابل نفس العمل و نوع العمل.

3. مساهمة المرأة في عملية التنمية:

لقد مثلت ثنائية المرأة والتنمية و طبيعة العلاقة الجامعة بينهما و الأدوار الممكن أداؤها من طرف المرأة ضمن عملية التنمية أحد أبرز الاشكاليات التي تصدرت طليعة الاهتمام الدولي في الثلث الأخير من ق 20 وقد تنوعت مداخل تناولها ومعالجتها من عقد لآخر وتطور النظر لطبيعة تلك العلاقة وحيثياتها بتطور مداخل ومقاربات السياسات الاقتصادية و التنموية على الصعيدين المحلي والدولي، ومن سياق سوسيو اقتصادي.[1]

ولقد ارتقى النظر في تلك الاشكالية من الوضعية السلبية للمرأة في مسارات التنمية التي جعلت منها كيانا يستفيد بما تجود به المؤسسات المعينة، ومقيدا بدوره التقليدي داخل حدود البيت و الأسرة إلى اعتبارها عنصرا فاعلا قادرا على التأثير

1- عائشة التايب، **النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة**، منظمة المرأة العربية، ط1، القاهرة، 2011،ص 119.

في الخطط و البرامج و السياسات و قادرا على تحقيق الاضافة في المسارات المختلفة للتنمية التي أضحت تعد عملية شاملة و مستمرة لا يمكن لها أن تستقيم دون اسهام فاعل وجدي للمرأة فيها.[1]
وقد ساد الاعتقاد خلال عقود الاستقلال الأولى للدول النامية بأن جهود التحديث و التنمية مرتهنة إلى حد كبير بدرجات التصنيع وانتشار الميكنة وهو ما سوف يسهم في رفع مستويات المعيشة وتحسين الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية لمختلف الشرائح و الفئات بما في ذلك النساء، وقد تم في ضوء تلك القناعة النظر للمرأة بوصفها عنصرا يجب أن يستفيد من برامج التنمية من خلال تلقيها لمجموعة من الخدمات الاجتماعية المتصلة بالتعليم و التغذية و الصحة و الصحة الانجابية، و سياسات تنظيم النسل و تحديده بهدف الأسرة و بالتالي على حجم السكان فتتيسر بذلك عمليات تعميم فوائد الضغط على حجم التنمية على مختلف شرائح السكان[2].

4. الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة :

ان عمل المرأة خارج البيت يخل ببعض الواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة و لديها أطفال، إضافة إلى المشكلات المهنية التي تعترضها تحول دون قيامها بالعمل بصورة إيجابية و من بين 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 والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع و التي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال.[3]

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.[4]

1- عائشة التايب، **مرجع سبق ذكره**، ص 119.
2- **نفس المرجع**، ص 119.
3- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص 34.
4- **نفس المرجع**، ، ص 34.

تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة: هناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة و هي سوء و توتر علاقتها الزوجية، وذلك من جراء غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت و تعرضها للإرهاق والتعب و الملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية و المنزلية في آن واحد و عدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج و الأطفال.[1]

مشكلة مواظبة المرأة على العمل: إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، 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.[2]

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.[3]

II. عمل المرأة في الجزائر:

1. مراحل عمل المرأة في الجزائر:

مر عمل المرأة في الجزائر بعدة مراحل هي:

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 كليا على أسرتها في عملية الإنفاق عليها و كان عملها ينحصر في ترتيب المنزل و رعاية أمور الزوج وتربية الأطفال، وحسب المجتمع فإن هذا العمل هو عمل بالطبيعة أو بالفطرة، بالإضافة إلى ان المرأة 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 وجلب المياه وجمع 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.[4]

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص 34.

2- حسين عبد الحميد رشوان ،**مرجع سبق ذكره**، ص 97.

3-أنيسة بركات، حراز نظال، **المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية**، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر،دون ذكر السنة، ص 10.

4- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص 34.

والمرأة 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 وتقدير 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 ذلك الوقت هو المحافظة على الهوية الجزائرية، حيث كان الزاما على الرجل أن يحمي المرأة[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 شتت الاستعمار هذه الأسرة و غير مكانة المرأة و أصبحت تهتم بأشغال البيت و لكن بعد سنة 1954 بدأ التغير 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 تخيط لهم الرموز و الأعلام و هناك منهن من التحقت بالمجاهدين، و هذه المشاركة تعبير بداية التغيير في ظروفها و تمخض عنها علاقات جديدة بين الجنسين، فقد كانت المرأة هي الواسطة 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 عن أشغال البيت كانت النساء تلتقي فيما بينها، و يتكلمن في مشاكل السياسة و هذه التجمعات تنشطها طالبات ثانويات أو مساعدات اجتماعيات

1- مصطفي بوتفنوشت، **العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة**، ترجمة دمري أحمد ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1984، ص 70.

2- غنيمة هلال، **دوافع توجه المرأة الجزائرية للعمل فى إطار النشاطات الاجتماعية الخاصة فى ظل التغير الاجتماعي الحاصل**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،2008 ص 72.

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

وممرضات ومن ثم عرف الرجل أنه يجب أن يعطي بعض من المسؤوليات للمرأة التي أظهرت أنها كفئ لها و مما لاشك فيه بهذا العمل الوطني جعلت كل شخص ينظر إليها باحترام و عزة و حققت بذلك احترام أهلها و مجتمعها.[1]
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.[2] 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 تسير الأسرة و الحفاظ على وحدتها وتماسكها و كذا سد حاجياتها.[3]

ت)عمل المرأة بعد الاستقلال :

عملت الدولة الجزائرية على تهيئة الظروف الموضوعية لتوفير شروط التنمية الوطنية و قد كان للمرأة الجزائرية مكانا بارزا في هذه العملية، حيث لم تفرق مواثيق 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 نووية مما نتج عنه تلاشي علاقات التضامن العائلي و التي ساهمت في عودة الفرد عن جماعته الأصلية، إذ أصبح للمرأة دور فعالا في بناء المجتمع بدخولها مختلف المجالات و فسح لها مجال التعليم والمعرفة مما أكسبها تأهيلا سمح لها 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[4]. 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 لقلة مجالات و فرص العمل فقد لقي خروجها ردود

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص ص 36-37.
2 غنيمة هلال، **مرجع سبق ذكره**، ص 73.
3 بثينة عثامنية، **المرأة والمواطنة**، مجلة الدراسات والنقد الاجتماعي، العدد23، المركز الوطني للكتاب، الجزائر، 2006، ص22.
4 - Souad Khodja , **Les Algériennes au quotidiens**, Entreprise de livre, Alger, 1991,p,59.

فعل مختلفة منها المؤيدة التي ترمي إلى إدماج المرأة في مختلف المجالات الاقتصادية و منها التي نادت ببقائها في البيت[1].

ث)عمل المرأة في فترة التسيير الاشتراكي:

الجزائر عكس الدول الاشتراكية في أوروبا و أمريكا الشمالية و آسيا، في وضع القواعد العامة التي تجند العمل النسوي فخلال سنوات الستينات إلى غاية الثمانينات فبالرغم من التوجه الاشتراكي وتقييم التعليم والعمل 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، و ذلك كان عكس نسبة تمدرس الفتيات فدخولهن للتعليم الثانوي و التعليم العالي كان في زيادة ويسير في وتيرة جد سريعة وذلك لإجبارية التعليم التي فرضتها الدولة، و أثناء هذه المرحلة هناك عوامل هي التي تتحكم في النشاط النسوي في الجزائر والتي يمكن ان نحددها في 03عوامل هي:[2]

- **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 تمدرسا من الذكور، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الأمية عند الإناث.
- **ثقل العادات:** فتفسير ضعف مشاركة المرأة في العمل يمكن تفسيره بمخالفة خروج المرأة للعمل للعادات.

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

جدول رقم(03): يوضح تطور النشاط النسوي خلال السنوات التالية:1966-1977-1987.

السنوات	1966	1977	1987
نسبة النساء العاملات%	% 1,83	% 5,2	% 8,1

المصدر: نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص39.

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 1966بـ 1,83% لترتفع إلى5,2% سنة 1977 لتصل سنة 1987 الي 8,1 %.

ج)عمل المرأة خلال المرحلة الانتقالية والتوجه نحو اقتصاد السوق:

1 -Farouk Benatia, **Le travail féminine en Algérie**, Société nationale d'édition et d'effusion ,Alger, 1970,p 22.

2- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص39.

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 عمل[1].

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

جدول رقم(04): يوضح تطور النشاط النسوي ما بين 1990- 2010.

السنوات	1990	2000	2001	2006	2007	2008	2009	2010
نسبة النساء العاملات%	%10	%13	%15	%16.9	%15.7	%15.6	%15.3	%15.1

المصدر: نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص39.

من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة اليد العاملة النسوية النشيطة ابتداء من سنة 1990إلى غاية سنة 2010 والتي عرفت تقدما، إذ قدرت بـ 10%سنة 1990 لتبلغ سنة 2000 نسبة 13%، لترتفع سنة 2001 إلى 15%، أما سنة 2006 فقد عرفت قفزة نوعية إذ قدرت بـ 16.9% ، أما من سنة 2007 إلى غاية سنة 2010 فقد عرفت استقرارا قدر على التوالي بـ15.7% ، 15.6%، 15.3%،15.1%.[2]

جدول رقم(05) : يوضح تطور النشاط النسوي ما بين2011 - 2018.

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2017	2018
نسبة النساء العاملات%	%16.3	%17.5	%17.6	%18.6	%18.3	%17.6	%17.9

المصدر: نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص39.

من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة اليد العاملة النسوية النشيطة ابتداء من سنة 2011 إلى غاية سنة 2018 والتي عرفت تقدما ملحوظا خلال السنوات الاخيرة، إذ قدرت بـ16.3 % سنة 2011 لترتفع سنة 2012 الي نسبة 17.5%، تم عرفت سنة 2013 استقرارا قدر بـ 17.6% ،لترتفع مرة اخرى سنة 2014 و2015 إلى18.6% و 18.3% على التوالي، أما سنة 2017 و 2018، فقد عرفت تراجعا طفيفا قدر على التوالي بـ 17.6%، 17.9%، هذا راجع لتغير الذهنية التقليدية للفرد في المجتمع الجزائري تجاه قيمة العمل النسوي.

2. المرأة والتعليم في الجزائر:

أ) تعليم المرأة أثناء الاحتلال الفرنسي:

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص 39.

2- **نفس المرجع**،ص39.

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 الآنسة ألاكس Alix 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 وحرمانها 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 1904/12/24صدر 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 و فلسفته و أهدافه.
- **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 حرمها من الذهاب إلى المدرسة اعتقادا منه أن مكانها المناسب والمفضل هو المنزل.[2]

1- حورية سعدو، **الوضعية الاجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الاستقلال**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،1995، ص ص42-44.

2- أحمد مساس، **التعليم والثقافة في الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية**، مجلة الثقافة، العدد85، الجزائر، 1985، ص63.

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 والنائية في أطراف الوطن الفسيح 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 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 في كل مكان مما أتاح لأعداد كبيرة منهن ليس فقط محو الأمية و لكن مواصلة التعليم في مراحله المختلفة وصولا إلى الجامعة و التخصص و مواصلة التعليم ضمن البعثات الجزائرية للخارج و عادت هذه الإطارات لتشغل 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 ، ففي عام 1966تم إنشاء المدارس بنسبة 47%، و في إحصاء عام 1977 تم إنشاء المدارس بنسبة 70% الا أن هناك تفاوت بين الذكور والإناث، فنسبة الفتيات في المدارس قدرت ب 60 %مقابل 80 % للفتيان، وفي1970 بلغت نسبة الفتيات 27 % في الطور الثانوي الثانوي مقابل نسبة73 % للفتيان، و في سنة 1976 بلغت نسبة الفتيات 34 % مقابل 66 % فتيان، و إذا تم أخذ نسبة الطالبات الجامعيات كمقياس لتعلم المرأة في الحياة العامة و لارتقائها في السلم الاجتماعي يلاحظ أنها تبقى حيث هي، ويلاحظ زيادة في الأرقام المطلقة 2200 طالبة في 1968 مقابل 10000 طالبة سنة 1972 و 15000 في سنة 1980.[2]

3. المرأة والعمل السياسي في الجزائر:

أدى إقبال الجزائر على التعددية السياسية التي انطلقت في سنة 1988 إلى اتساع مشاركة المرأة في الحياة السياسية ،باعتبارها الاطار الوحيد لممارسة الديمقراطية و الحرية ،و كنتيجة لذلك اتسع نشاط النساء المثقفات خاصة في

1- سميرة السقا، **تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر**، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد2، جامعة الجزائر، الجزائر،2006 ، ص ص 177-178.

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

الحكومة والبرلمان والمجالس المنتخبة الولائية و البلدية و الأحزاب السياسية و التنظيمات الجماهيرية و الجمعيات إلى حد إعطاء هذه المشاركة بعدا هاما يخدم بالدرجة الأولى قيم الديمقراطية و العصرنة.

جدول رقم (06): يوضح تطور مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة السياسية من سنة 1997-2002.

	1997		2002	
	مترشحات	منتخبات	مترشحات	منتخبات
المجالس الشعبية البلدية	1281	75	3679	147
المجالس الشعبية الولائية	905	62	2684	113
المجلس الشعبي الوطني	322	11	694	27

المصدر : الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة رسالة الأسرة، العدد3، الجزائر، سبتمبر 2004، ص 26 .

وهذا الجدول يبين الزيادة الواضحة في عدد النساء المترشحات و المنتخبات ما بين انتخابات 1997 و انتخابات 2002 ، وذلك بالنسبة للمجالس الشعبية البلدية و الولائية و المجلس الشعبي الوطني. إن الزيادة النوعية في عدد النساء اللواتي بمناصب صنع القرار في الدولة عزز أكثر مشاركة المرأة في العملية السياسية خاصة و أنها تضمنت أدورا قيادية هامة أكثر حيوية وفعالية في العملية الديمقراطية وهنا يجب الاشارة إلى مواقف رئيس الجمهورية سابقا السيد عبد العزيز بوتفليقة (رحمه الله)، الذي تبنى منذ توليه السلطة سياسة الاصلاح وتجديد و تحديث مكتسبات المرأة في مجال السياسة، و للعلم كان للإجراء الذي أقبلت عليه الحكومة فقط في سنة 1991 نتائج إيجابية، بحيث تم إلغاء التوكيل أو التفويض الانتخابي حتى لا تستغل ضد إرادة النساء[1].

4. الإطار التشريعي لعمل المرأة :

أ) التشريع الدولي :

تشكل المواثيق والاتفاقيات 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 شأنا دوليا[2]. و قد تكرس حق العمل بالنسبة للنساء في أغلب النصوص العالمية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي يعتبر أول وثيقة تصدر في شأن تقرير

1- فتيحة معتوق، **الدراسة المسحية الخاصة بالتمكين السياسي للمرأة**، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، ص ص 7-11.

2- سهير عبد المنعم إسماعيل، **العولمة وقضايا المرأة والعمل**، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، جامعة عين الشمس، مصر 2003 ، ص 27.

حقوق الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية في سنة 1948 و كل المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صدرت بعده.[1]
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 والتفرقة 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 و 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 ومرضية و الحماية من البطالة، كما أكد على الحق بأجر متساو ي على العمل المتساوي لجميع الأفراد دون تمييز، بالإضافة للحق بدخل ملائم يكفل للعامل و لأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وفي 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 ذلك توفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني، و كما أكد على ضرورة ضمان ظروف عمل تكفل السلامة والصحة و أهمية تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك لأي اعتبار في الكفاءة و الأقدمية.[2]
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 اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر1979، و قد وافق على الالتزام بأحكام هذه الاتفاقية 93 دولة، و في عام 1979صدرت 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 الترقي الوظيفي و ضمان مساواتها في كافة شروط و ظروف

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص 169.
2- **نفس المرجع**، ص 170.

العمل و حصولها على الأجر المماثل و فرصتها في التعلم و التوجه و التدريب المهني.[1]

ب) 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 استراتيجية إدماج المرأة SNAFM و مخطط العمل الوطني لإدماج المرأة PANPIF و الاستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة و الاستراتيجية المعنية بالطفولة و الاستراتيجية المعنية بالطفولة و الاستراتيجية الوطنية للعائلة بصدد الإعداد تستلهم من قيم و مبادئ الدين والدستور و التوجهات السياسية لرئيس الجمهورية [2].

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.[3]

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 والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع في الحياة الفعلية و في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و تنص المادة 51 على أن يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون، وتنص المادة 05 على أن تحظى الأسرة بحماية الدولة و المجتمع[4].

و من قوانين العمل نجد القانون رقم 11-90 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

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره** ، ص 170.

2- **نفس المرجع**، ص 171.

3- **نفس المرجع**، ص171.

4- **نفس المرجع**، ص171.

حق العامل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقاتهم.
و كما جاء في القانون رقم 12-78 في مادته السابعة التي نصت على أن "العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة إذ تساووا في التأهيل و المردود"، و لقد نص القانون رقم 06-82 "أنه لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو مضرة بصحتهن."و قد حدد المشرع الجزائري في قانون العمل في مواده 33-34-35-46 حالات استفادة العامل الجزائري سواء كانت أنثى أم ذكر في أيام العطل و الراحة القانونية، فخص في مادته 33 الأسبوعية كيوم قانوني و هو يوم الجمعة.
و تنص المادة 55 من قانون العمل رقم 11-90 على أنه تستفيد "العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، و يمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة".[1]

III. النظريات المفسرة لعمل المرأة:

هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة ووظيفتها داخل النسق الاجتماعي ككل ، و يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة نفسها وأدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لأخر، و من خلال ذلك نستطيع ان نميز بين ثلاثة نظريات تفسر عمل المرأة و هي:

1. النظرية الماركسية:[2]

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي الي تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية و المادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و "انجلز وبير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة و اكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت بيه المجتمعات الإنسانية فقد فسر "انجلز" تفسيرا شاملا للعوامل التي ساعدت على التميز بين الجنسين باعتماده فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول ان اول تنافر وأول عداء طبقي في ظهر التاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وأن اول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة، مؤكد الدور الحاسم للمرأة في العملية

1- سليمة زعرور، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل**، رسالة ماجستير في القانون، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر،1991، ص ص 148-157.
2- عثمان الصادق، **عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الادوار**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2014، ص 14.

الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأموية، وإن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي، وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، و ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت الى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها وإمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.

وفي هذا السياق لقد أعلن "ماركس" و "انجلر" مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص "ماركس" فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، و أوضح "انجلر" ان النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن أكثر وبأقل اجر وهو ما أكده "ماركس" و "انجلر" في البيان الشيوعي، حيث جاء فيه أن المجتمع الطبقي وحده يحرر المرأة كما جاء في رأس المال، فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من استغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة.

2. النظرية الوظيفية :

المرأة العاملة ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي، و ذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي :

أ) الوظيفة المطلقة:

ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى ان كل مؤسسة، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء، كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة عن الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير[1].

ب) الوظيفة النسبية:[2]

يرى "روبرت ميرتون" انه لا ينبغي للباحث إن يفترض أن عنصر أو بناء واحد يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي

1- محمد سمير حسانيين، **التربية الأسرية**، مكتبة الأشوال، ط1، مصر،1994، ص113.

2- عاجب بومدين، **الاثار الاسرية و الاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت**، اطروحة دكتوراه في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2017، ص 138.

تذهب إلى أن البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة.

ج) البنائية الوظيفية:[1]

يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول تفسير أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فليبين" في نظريته بطبقة الفراغ.

وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد على تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي.

3. نظرية المساواة بين الجنسين:[2]

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى الى سيطرت الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث بالتعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم، انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني وبقد لقيت هذه النظرية رواج كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، و الحركة النسوية، و حركة ترقية المرأة، وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية.

1- عاجب بومدين، **مرجع سبق ذكره**، ص 139.

2- عثمان الصادق، **مرجع سبق ذكره**، ص 46.

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق ذكره أن دور المرأة في المجتمع يتغير حسب الظروف والمراحل التي تمر بها المجتمعات فبعدما كانت تهتم بشؤون الأسرة ورعاية الأطفال اضافة الى ممارسة بعد النشاطات داخل المنزل الا أنه الان ومع مرور الوقت أصبحت تعمل خارج نطاق المنزل.

فاستطاعت المرأة الجزائرية أن تقتحم مجالات العمل المختلفة نتيجة للتحولات و التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري، و تلاشي تلك الذهنية التقليدية التي فرضت عليها أن تبقى رهينة للتقسيم الجنسي للعمل، إذ تختص بكل ما يتعلق بالأعمال المنزلية و تربية الأطفال، إلا أنه ما لوحظ خلال الثورة التحريرية هو مساهمتها في العمل المسلح بحيث أثبتت قدرتها على تحمل المسؤوليات و نشطت في مختلف الميادين، و بعد الاستقلال اشتركت في الحياة الاقتصادية و أصبحت جزءا هاما في الرأس المال البشري و خاصة بعد انتهاج الدولة لسياسة مجانية التعليم التي سمحت لها أن تحسن من مستواها الفكري والثقافي و بالتالي توجهها و دخولها في سوق العمل.

الفصل الرابع
تشكيل الهوية الاجتماعية و المهنية

تمهيد:

يعد موضوع الهوية من اهم المواضيع البالغة الاهمية في الحقل السوسيولوجي، لأنه يحيلنا دائما الي استعراض اهم المحددات الثقافية سواء من خلال موافقتها للواقع الملح عليها بالتحديث او من خلال تكريسها لإعادة انتاجها حتى تحيلنا الى احدى صور التماسك التي طالما تنشدها المجتمعات، باعتبار ان مفهوم الهوية يعبر عن رؤية الفرد لنفسه من خلال المجتمع الذي يشاركه نفس القيم، والمعتقدات والسلوك، وكما يشير أيضا إلى مجموعة من المكونات الغير ثابتة تتغير حسب الظروف التي يعيشها الأفراد، تتشكل هوية الفرد بالنمو والتطور خلال التاريخ الشخصي للفرد بما يتوفر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك وإشباع الحاجات وفقا لتحديدات اللغة والعادات والمعايير والأدوار في إطار المنظومة الثقافية للمجتمع.

و عليه سيتم التطرق في هذا الفصل الى ماهية الهوية من مكونات و مصادر و كيفية تشكيلها و سيرورة بنائها، بالإضافة الي الهوية الاجتماعية و المهنية.

I. ماهية الهوية:

1. مكونات و مصادر الهوية:

أ) مكونات الهوية:

من بين اهم مكونات الهوية نذكر:[1]

❖ **الهوية المعطاة:**

هي الخصائص أو السمات أو الظروف التي ليس لك فيها أي خيار قد تكون الصفات التي ولدت بها، أو تلك التي منحتها في الطفولة أو في المراحل اللاحقة في الحياة، العناصر التي يمكن أن تشملها شخصيتك المعطاة هي مكان الميلاد ، العمر، الجنس، ترتيب الولادة، الصفات الخلقية، أدوار عائلية معينة الديانة.

❖ **الهوية المختارة:**

هي الخصائص أو المميزات التي نختارها طواعية قد تكون تلك التي تصنف مكانتك ومهارتك و الأشياء التي يفضلها، ومن ذلك مثلا المهنة، و الهوايات، و الاتجاه السياسي، و مكان الاقامة، و الأدوار العائلية، وقد تشمل أيضا الديانة .

❖ **الهوية المحورية:**

هذه الخصائص التي تجعلك منفردا بصفتك إنسانا، بعض هذه الخصائص تتغير مع الحياة و بعضها ثابت لا يتغير، من أمثلتها السمات الشخصية والسلوك و الاعتقادات و القيم والمهارات.

ب)مصادر الهوية:

فحسب تصنيف **"هنتكتون"** تتضمن مصادر الهوية و انتاجها لدى الأفراد:[2]

- **السمات الشخصية:** وتشمل العمر، السلالة، الجنس القرابة .
- **السمات الثقافية:** وتشمل العشيرة، اللغة القومية، الدين الحضارة.
- **السمات الاقليمية:** وتشمل الجوار، القرابة، المدينة ،الاقليم، الولاية، المنطقة.
- **السمات السياسية:** وتشمل الانشقاق ضمن الجماعة، الزمرة، القائد، الجماعة ذات مصلحة معينة، الحركة، القضية، الحزب، الايديولوجيا، الدولة.
- **السمات الاقتصادية:** وتشمل الوظيفة، الشغل، المهنة، مجموعة العمل الصناعة، القطاع الاقتصادي، الاتحاد العمالي، الطبقة.
- **السمات الاجتماعية:** و تشمل الأصدقاء، النادي، الفريق، الزملاء.

2. عناصر وخصائص الهوية:

أ) عناصر الهوية:

1- كيلي م. هانوم، **مرجع سبق ذكره**، ص 19.

2-عمر حمداوي، **الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقاتها بالتحولات الاجتماعية الحديثة**، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر،2015 ، ص 97.

يعد تحديد هوية مجتمع أو جماعة أو فرد ان يقتضي العودة إلى جملة من العناصر و التي يمكن تصنيفها إلى المجموعات التالية:[1]

- **العناصر المادية و الفزيائية :** و التي تشمل على :

- الحيازات، الاسم، الآلات، و الأموال و السكن .
- القدرات، القوة الاقتصادية و المالية و العقلية .
- التنظيمات المادية، التنظيم الاقليمي، نظام السكن، نظام الاتصالات الانسانية.
- الانتماءات الفزيائية، الانتماء الاجتماعي، التوزيعات الاجتماعية و السمات المورفولوجية الأخرى.

- **العناصر التاريخية:** وتتضمن:

- **الأحداث التاريخية الهامة:** المراحل الهامة في التطور، التحولات الأساسية، التربية و التنشئة الاجتماعية .
- **الآثار التاريخية:** العقائد والعادات والتقاليد، العقد الناشئة عن عملية التطبيع والمعايير التي وجدت في المرحلة الماضية.

- **العناصر الثقافية والنفسية:** وتشمل :

- العنصر الثقافي، المنظمات الثقافية، العقائد و الأديان و الرموز الثقافية، الايديلوجيا.
- نظام القيم الثقافية ثم أشكال التغيير المختلفة(فن، أدب).
- العناصر العقلية، نقاط التقاطع الثقافية، الاتجاهات المغلقة المعايير والعادات الاجتماعية .
- العنصر المعرفي، السمات النفسية الخاصة، اتجاهات نظم القيم .

- **عناصر نفسية اجتماعية:** وتتضمن :

- أسس اجتماعية، اسم، مركز، عمر، جنس، مهنة، سلطة، واجبات، أدوار اجتماعية، نشاطات، انتماءات اجتماعية .
- القيم الاجتماعية، الكفاءة النوعية، التقديرات المختلفة .
- القدرات الخاصة، القدرة و الامكانيات.

ب) خصائص الهوية :

توجد هناك عدة خصائص تتميز بها كون ان:[2]

✓ الهوية لا تتعلق بالأفراد فحسب، ذلك أن لكل مجتمع هوية تتناسب مع تعريفها الاجتماعي ، فهي استدماج و إقصاء في آن واحد معا، إنها تحدد المجموعة وتميزها عن المجموعة الأخرى.

---

1 - الخنساء توم، **دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي**، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع و الاتصال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016 ، ص ص 156-157.

2 - **نفس المرجع**. ص 157.

- ✓ الهوية مكتسبة ، موروثة يصنعها تاريخ الأمة وثقافتها و ما تثمر به من تجارب و خبرات وهي المعبرة عن ذاتها الجماعية أو الرمز الذي يجتمع عليه أفرادها.
- ✓ الهوية ليست مجرد انتساب إلى عرف أو دين أو إلى أي ثقافة معينة ، حقا إن هذه العناصر تدخل جميعا في تشكيل الهوية لا تقتصر على واحد من هذه العناصر وحدها.
- ✓ إن قراءة الهوية أو مساءلتها ليست مجرد عملية تنتمي إلى إثراء البحث العلمي و المعرفة العلمية و إنما هي نشاط انساني ضروري ينبغي له أن يكون دؤوبا كي يسهم في تحديد الهوية و الارتقاء بها من خلال تنزيل مطلقاتها في واقع الحياة الإنسانية ، فهي معرفة الذات الفردية و الجماعية بشكل عميق متشبع من الحضارة و الثقافة معا.
- ✓ الهوية عملية تفاعل و تكامل ، حيث أنها تتشكل عبر تفاعل و تكامل مجموعة من الرقائع التي تتراكم عبر الزمن و هذا التفاعل والتكامل بين المكونات هو من شأنه خلق التوازن داخل الهوية، وتغييب أسباب الصراع و النفي الأمر الذي يسهم في الاتفاق العام حولها سواء من طرف الجماعة أو الأفراد المكونين لهذه الجماعة[1].

3. أساليب الهوية و مستوياتها:

أ) أساليب الهوية: يرى **"بيرزونسكي"** أن الهوية يجب النظر إليها في ضوء مفهوم الاستراتيجيات المعرفية و الاجتماعية التي يستخدمها الفرد في استكشاف و اتخاذ القرارات حول المعلومات ذات الصلة بفهمه لذاته، و تشمل أساليب الهوية أو الاستراتيجيات في معالجة المعلومات على الأساليب التالية:[2]

- **أسلوب الهوية المعلوماتي:** هذا الأسلوب يتخذ الأفراد القرارات حول بعض القضايا ذات العلاقة بالهوية من خلال الوعي و الإدراك الجيد و التنظيم لهذه المعلومات ذات العلاقة قبل اتخاذ القرارات، وهم قادرون على دمج المعلومات المختلفة و الجديدة في فهمهم لذاتهم، وبناءا عليه يعدلون ويراجعون هويتهم. وقد أظهرت الدراسات أن أسلوب الهوية المعلوماتي لديه قدرة تنبؤية في اتخاذ القرارات ومعالجة المشكلات، ومستويات عالية من التأهيل الذاتي والحاجة إلى التعامل مع المهام المعرفية المعقدة .
- **أسلوب الهوية المعياري:** عندما يستخدم الأفراد هذا النوع من أساليب الهوية في معالجة المعلومات فإنهم يتبنون منحى سلبيا في معالجة المعلومات و يميلون

1- الخنساء تومي، **مرجع سبق ذكره**. ص 157.

2- غالب سلمان البدارني، سعاد منصور غيث، **الأساليب الوالدية و أساليب الهوية كمتنبئات بالكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية**، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد09، عدد01، الأردن، 2013، ص ص68-69.

إلى تقبل التوقعات و أهداف الهوية المرسومة من قبل والديهم أو أي نماذج أخرى، ولقد أوضحت الدراسات أن أصحاب هذا الأسلوب يميلون إلى إظهار مستويات منخفضة من التأمل الذاتي وعدم القدرة على تحمل الغموض وحاجة عالية للتنظيم.

- **أسلوب الهوية التجنبي أو المشتت:** يميل الأفراد في هذا الأسلوب في معالجة المعلومات إلى التجنب النشط في التعامل مع مسائل و قضايا ذات علاقة بالهوية، وكنتيجة لهذا فإن الأفراد يميلون إلى التأجيل و المماطلة حتى لا يعد هناك ضرورة إلى اتخاذ قرارات كما يظهروا مستويات منخفضة من التأمل الذاتي والمثابرة و الوعي الذاتي و الإتقان للعمل و يستخدمون استراتيجيات معرفية غير مجدية وفاعلة.
- **الالتزام بالهوية:** هو مدى التزام الفرد بمنظومة القيم الاجتماعية والدينية و المعتقدات والاتجاهات المشكلة لهويته و يتأثر الالتزام بالهوية بأسلوب معالجة المعلومات كما هو الحال في أسلوب الهوية المعلوماتي.

ب) مستويات الهوية:

تتشكل الهوية بسبب تقاطع عوامل النضج الاجتماعي الفزيولوجي للفرد، و قد استخدم**"مارسياMarcia"** مفهوم**" أريكسون "**لأبعاد الهوية ووضع أربع حالات أو مستويات، و يكون الأفراد في أحد حالات الهوية من الأقل نموا إلى الأكثر تقدما كالآتي:[1]

- ❖ **حالة الهوية المشتتة:** في هذه الحالة لم يختبر الفرد حتى الآن أزمة هوية ولا تعهد والتزام للمعتقدات أو المهنة أو الأدوار ولا توجد أيضا دلائل على أنه يحاول بشكل نشيط إيجاد سمة للهوية لديه.
- ❖ **حالة الهوية المعلقة المؤجلة:** الفرد في هذا التصنيف يكون في حالة من الأزمة وهو نشط بشكل كبير في البحث حول البدائل في محاولة للوصول إلى خيارات الهوية.
- ❖ **حالة الهوية المغلقة:** في هذه الحالة لم يختبر الفرد أزمة لكن مع ذلك ملتزم بقيم و معتقدات مرتبطة بالأشخاص المهمين كالأسرة.
- ❖ **حالة الهوية المنجزة :** يكون الفرد قد نجح في التزاماته و يشعر بالإنجاز و يتعهد حول العمل و الأخلاقيات و الأدوار الاجتماعية، ويرتبط الانتقال من **المستوى الأقل نموا** إلى المستوى الأكثر تقدما بما يناله الفرد من فرص

1 - فريال حمود، **مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوى من الجنسين (دراسة ميدانية في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق)**، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، سوريا،2011، ص 569.

اجتماعية ومعلومات وتعزيز لمفهوم الذات لديه بما يؤكد له مكانته و أهمية أدائه لأدواره بالشكل المناسب اجتماعيا.

4. تشكيل الهوية و سيرورة بنائها:

أ) تشكيل الهوية:[1]

تبدأ الهوية بالنمو والتطور خلال التاريخ الشخصي للفرد بما يتوفر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك و إشباع الحاجات وفقا لتحديدات اللغة و العادات و المعايير و الأدوار في إطار المنظومة الثقافية للمجتمع، وهذه الالتزامات تفرضها المؤسسات الاجتماعية على الفرد وعليه إيجاد حلول لها بطريقة إيجابية، وتجد المفاهيم التربوية أن تشكيل الهوية المثالي يتم من خلال المرور بالطقوس الغنية التي تقدم منظورا مفيدا لتفحص تحويلات الهوية أثناء مرحلة البلوغ، وتوضيح التآلف بين السيكولوجي و الاجتماعي و التي تفصل المراهقين إلى عالم ما وراء الطبيعة المعلقة بالنوع الاجتماعي لهم و التي يتم اكتسابها من الثقافة وتحتاج هذه الانتقادات من الفرد إلى معرفة (أناه) ضمن الآخرين وتطوير مفهوم الذات لديه وتتصف وظيفة مفهوم الذات بأنها آلية معرفية تدعم المتصل السلوكي و منظومته من إدراك الواقع الاجتماعي الذي يرتبط ببروز الهوية الاجتماعية في حالات عدم الارتباط السيكولوجي بين الأفراد و يسهم المجتمع في تطوير نمو الأنا و مساعدة الأفراد كي يجدوا الأدوار المناسبة داخل النظام الثقافي الذي يواجه الفرد دائما بقيم مضادة لأن التأثيرات الاجتماعية ليست دائما نافعة، والقيم التي يؤكدها المجتمع تختلف بين الثقافات أو الثقافة التي تشهد تصارعا يؤثر كثيرا في ضعف تكوين الهوية.

ويمثل تشكل هوية الأنا أزمة النمو الاجتماعي في المراهقة وقد اعتبرها **"إيريكسون"** مرحلة تحول و علامة انتقال من الطفولة إلى الرشد، بحيث تتميز بوجود صراعات تخلق لدى المراهقين من أجل تحقيق مجموعة من المطالب و التحديات، و من أبرزها الاستقلالية و التفرد.

ب) سيرورات بناء الهوية:

يتولد الشعور بالهوية من مجموعة من سيرورات ،حيث عمل**" أدموند Edmond"** على تقديمها حسب الترتيب التالي:[2]

- **سيرورة التفرد أو التمايز:** عندما يستطيع الطفل تحديد موضع أحاسيسه و توتراته و انفعالاته في جسده، بحيث يصبح قادرا على التمييز بين ذاته وغير

1- فريال حمود، **مرجع سبق ذكره**، ص ص 564-565.

2- فتيحة كركوش، **إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية - دراسة تحليلية نقدية**، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 16، جامعة البليدة، الجزائر، 2014، ص 273.

ذاته، وتتشكل صورة الجسد مصدر تصور الذات وخاصة مشاعر الهوية، إذ يعتبر الجسد حدا بين الداخل و الخارج فهو حد ملموس للفردية.

- **سيرورة التقمص:** يبني الفرد نماذج للآخرين و يتشبه بهم من خلال هذه السيرورة، واحتل مفهوم التقمص مكانة واسعة في كتابات **"فرويد"**.
- **سيرورة التثمين النرجسي:** يكون الاستثمار عاطفيا فكلما وجد دعم من طرف المحيطين خاصة العائلة كلما تم تغذية الهوية و التسريع في نموها.
- **سيرورة الاحتفاظ :** تتضمن هذه السيرورة الاستثمارية عبر الزمن بالوعي الذاتي و الشعور بالثبات رغم اختلاف الأذواق و المرافق بتغير الزمن.
- **سيرورة الانجاز:** يظهر من خلالها تفتح الفرد نحو المستقبل بما فيه من إنجازات ومشاريع.

وكل هذه السيرورات تعمل في قالب حيوي دينامي لأنها سيرورات متطورة و تميل نحو الاستقرار النسبي فالشعور بالهوية يتأثر باستمرار بالمواقف الحياتية كالأدوار و المكانات و مع الآخرين و الأحداث الخارجية (لقاء، وحداد، وطلاق، وفقدان، هجرة وغيرها)، تؤثر كل هذه الأحداث على صورة الذات و الشعور بالهوية فهي ليست بالحركة الجامدة الخطية، انما تطبع بالتحولات و الحركات التي تستمد حيويتها من الرغبة في الحصول على التوازن.

5. الاتجاهات النظرية المفسرة للهوية:

أ- الهوية من المنظور الاجتماعي:

من ناحية المنظور الاجتماعي مفهوم الهوية تمت دراسته و الاهتمام به بداية من دراسة الأشكال المختلفة لاندماج النظام الاجتماعي حسب وجهتي نظر مختلفتين :

- **علم اجتماع الديلياكتيكي :** مستوحى من المفاهيم التي طورها **" كارل ماركس"**، و الذي عرف الهوية على أنها إدخال القيم و التي لا يمكن فصلها عن الإيديولوجية السائدة في المجتمع، فدراسة الهوية تشكل إذا تحليل العلاقات الاجتماعية والتي من خلالها الفرد يتحرر من القيود الاجتماعية و تعريفه كفاعل في تاريخ مرور السلوكيات المعارضة و التي بالإمكان تحملها.
- **علم اجتماع الوظيفي :** يصف الهوية بأنها انعكاس على المستوى الفردي للقيم المقبولة في المجتمع، ففي أي مجتمع هناك هويات نموذجية بمثابة نماذج للسلوك الاجتماعي الذي يمثل الواقع الموضوعي الذي يولده المجتمع و يحدده الأفراد وهذا المدخل طور خاصة من طرف**"Berger et Luckman".**[1]

- **نظرية الهوية الاجتماعية:**

1-Gustave-Nicolas Fisher, "**Les concept fondamentaux de la psychologie sociale**", France,p14.

نظرية الهوية الاجتماعية هي نظرية العلاقات بين الجماعات و تركز على آثار العلاقات بين الجماعات الاجتماعية بدلا من العلاقات بين الأفراد و جماعات الانتماء، فهي تميز اقتراب نظري داخلي و بصفة خاصة تجيب على القلق الواضح لترسيم الحدود مقارنة بالاقتراب الفرداني للعلاقات، وفي كثير من الأحيان الصراعات بين الجماعات و هذه الاقترابات جد مختلفة وهناك محاولة مشتركة لشرح العلاقات بين الجماعات الاجتماعية وتركز على العمليات النفسية الفردية، مثلا نظرية الشخصية الاستبدادية" **لأدورنوAdorno**" و آخرون مستوحاة من التحليل النفسي، بحيث حدد أسباب معاداة السامية (العنصرية) في إطار خاص للشخصية يتجلى من خلال الاتجاه العرقي، المواقف الايجابية، و المواقف السلبية، هذا البناء التسلطي للشخصية يتشكل بعد القمع و الميول نحو العدوانية في مرحلة الطفولة المبكرة نحو الآباء تستدعي القسوة، و سيقوم بتحديث اسقاط هذه الاتجاهات حول جماعات الاقليات.

نظرية الهوية الاجتماعية تتميز أيضا عن النظرية الرئيسية للعلاقات بين الجماعات التي اعتمدت على منظور حقيقي لما بين الجماعات، نظرية الصراعات الحقيقية لـ "**Sherif** "، وحسب هذه النظرية فالعلاقات بين الجماعات يمكن أن تكون تنافسية أو تعاونية حينما تكون الجماعة في حالة تنافس للحصول على موارد نادرة وذات قيمة، إما أن تكون ذات طبيعة محددة (ممتلكات مادية أو إقليمية أو مجردة، القوة، ممتلكات رمزية) صراعات ناشئة من ناحية أخرى في وضعيات أين الحصول على موارد نادرة وقيمة الملاحظة من طرف أعضاء جماعتين لها أهداف موضوعية مشتركة أو هدف سامي، فالتعاون بين الجماعات يؤدي إلى العلاقات المتناغمة، لذلك هذه الخصائص الموضوعية لوضعية تحدد طبيعة العلاقات بين الجماعات الاجتماعية.

حسب"**Tajefel**" و" **Turner**" نظرية الصراعات الحقيقية على الرغم من أنها تمثل تقدم كبير هام مقارنة بنظريات الفردانية التي لا تولي اهتماما كبيرا للعمليات الأساسية لتطوير و المحافظة على هوية المجموعة و التأثيرات المحتملة لمظاهرها الذاتية للانتماء للجماعات التي يمكن أن تكون حول السلوك بين الجماعات[1].

ب-الهوية من المنظور النفسي:

مفهوم الهوية حسب "**إريكسون**"يعتمد على اتحاد عناصر في وحدة وظيفية يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه بالتميز عمن لا يشبهونه لأنهم يختلفون عنه وما يعتقد أنه يكون عليه، ويتعلق الأمر بواقع داخلي غير ملموس لا يمكن أن

1 -Laurent Licata, **"Lathéorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation :le soi, le groupe et le changement social"** ,revue électronique de psychologie sociale, Université libre de Bruxelles,N 1,2007,pp20-21.

يشكل موضوع ملاحظة مباشرة، إلا أنها تظهر بصفة واضحة من خلال الممارسة العيادية في حالة الهوية المهددة أو المنشطرة.

وبالتالي فمفهوم الهوية يعتمد على تصور دينامي للأنا الذي يشمل في إطار وحدة وظيفية مختلف أبعاد النمو المعطيات البيولوجية، التصورات استجابات المحيط الاجتماعي .

و يؤكد **"إريكسون"**على المظاهر التكيفية للأنا كهيئة مندمجة تسعى للإبقاء على استمرارية و ديمومة الوجود، فالأنا يضمن انسجام السلوكات و الوحدة الداخلية التي تلعب دور الوسيط بين الأحداث الخارجية والداخلية.

المنظور النفسي بالنسبة **لأريكسون "Erikson"** يترجم من خلال تعريف الذات، ويعني ذلك من خلال خصائص الأفراد المحددة التي توافق قيمه لتأكيد التعارف.

وقد جلب"Laing" لمفهوم الهوية توضيحا خاصا من خلال تعريف مفهوم الهوية المكملة لمعرفة وظيفة العلاقات الشخصية من خلال تكملة أخرى للذات أو الاستجابة لتوقعات الآخرين.

ت-الهوية من المنظور النفسي الاجتماعي:

هذا المدخل يعرف تدريجيا الهوية ابتداءا من إشكالية التفاعل الذي يكمل جزء من مظاهر الأفراد و المكونات السيكولوجية المرتبطة بالشخصية **(الذات)** وجزء آخر من المتغيرات السوسيولوجية التي لها علاقة بمفهوم الدور الاجتماعي و الانتماء للجماعة، وفي هذا السياق فقد اقترح **"Mead"**تعريفا للهوية بداية من العلاقات الموجودة بين الذات و المجتمع.

وقد قدم **"ألبورت"** أيضا الهوية من خلال مفهوم الذات، وذلك من خلال تشبيه الوعي بالذات[1].

وكما نجد **"ساربان "Sarbin"** الذي تناول بالدراسة الأدوار الاجتماعية و كذلك**" زفالوني Zavalloni"**التي اقترحت نموذجا مقننا للكشف عن الهوية أسمته بالاستبطان المركز، وفي فرنسا نجد أعمال**" كودول "**حول السياقات المعرفية لبناء الهوية لا سيما الاستيعاب و التمايز التي تستجيب لاستراتيجيات تقدير الذات والاعتراف الاجتماعي من خلال نظرة وتقييم الغير ويعتمد هذا التناول على علاقات الفرد بالجماعة أو المجتمع باستعمال مصطلحات مختلفة، فلقد طور علماء النفس الاجتماعي ذو الاتجاه المعرفي دراسات تجريبية ركزت على العلاقات بين الأفراد وتصور الذات و الأخرى القائمة على مبدأ التفاعل الذي يدمج الفرد بفضله المظاهر الفردية و العناصر النفسية المرتبطة بالشخصية

1- جوهر عبلاش، **الهوية لدى المراهقين القبائل - دراسة مقارنة بين المقيمين في منطقة الجزائر بين الذكور و الاناث**، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000، ص24 .

(الذات) من جهة، و المتغيرات الاجتماعية المرتبطة خاصة بالدور الاجتماعي و الانتماء إلى الجماعة ومن جهة أخرى.
فالعديد من الدراسات في هذا المنظور بينت أشكال بناء الذات، وكذا عمليات التأثير، التصنيف الاجماع و المقارنة الاجتماعية، بتصورات الذات[1].

ث-الهوية من منظور سوسيولوجيا المؤسسة:

- **رونو سان سوليو:**

تعتبر المؤسسة في تصور **"سان سوليو"** فضاءا لتغير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية تتأسس من خلال الهوية المهنية بحيث يكتسب فيها الأفراد القيم و القواعد و التمثلات التي تعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة و علاقاتهم في العمل، وقد وضع أربعة مبادئ لتبرير الالتزام المهني، المشروع الفردي، الانجاز المهني وهدف المؤسسة، الاندماج الجماعي، حيث يعتبر المشروع المهني و أشكال تحقيقه رهانا لوضعية الفرد في تنظيم العمل، و قد ميز بين نوعين من استراتيجيات الهوية في المشروع ، البحث عن الاستقرار بين الحياة و العمل و الحياة خارجه و استراتيجية المسار الفردي المهني[2].

- **كلود ديبار:**

قام**"ديبار"**بتحليل بناء الهوية كمجموعة بين الذات و الآخرين رافضا التقليد السوسيولوجي الحتمي الذي يعتبر الهوية نتاج للتكوين الاجتماعي الموضوعي الخارجي، بحيث قام بدمج الدور الذي تلعبه العمليات الذاتية و أفكار ديبار تتضح من خلال تعريف الهوية من أجل الآخرين تمنح من قبل المؤسسات و الفاعلين بها و اللذين هم في تفاعل مباشر مع الأفراد ناتج عن صلة قوة الهوية من أجل الذات مزورة من قبل الأفراد أنفسهم وفقا للمسار الاجتماعي لمجموعتهم المرجعية عندما يكون هناك فجوة بين الهوية من خلال الغير و الهوية من خلال الذات، تتبع تطبيق استراتيجية سد الفجوة، وبهذا فالهوية المهنية تجسد دور الاعتراف في العمل، فالهوية هي عملية بناء و اعتراف بتعريف الذات[3].

- **فليب بارنو:**

حسب **"فليب بارنو"** أن هناك ثلاث آليات أساسية يتمكن من خلالها العامل أن يتحصل على هوية من المؤسسة التي يعمل فيها وهي:

---

1 -Gustave-Nicolas Fisher.**op.cit**,p15.

2- Renaud Sain saulieu, **op.cit**,p12.

3- نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره،** ص 94.

- ✓ **التكوين :** إذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاح المؤسسة التي يعمل فيها و أن تطوره مرتبط بتطورها، و بذلك يصبح التكوين عامل من عوامل بناء المسارات المهنة للعمال.
- ✓ **الخبرة المهنية:** إن الهوية يمكن تشكيلها و تشريبها للعامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة.
- ✓ **القبول من طرف الآخرين :**الكثير من الباحثين بينوا أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء و تشكيل الهوية، بحيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة معينة دون أن تعترف أو تتقبل هذه المجموعة بانتماء الشخص لها.[1]

II. تشكيل الهوية الاجتماعية:

1. آليات تفعيل الهوية الاجتماعية:

تعد نظرية الهوية الاجتماعية محاولة لتحقيق التكامل بين ثلاث عمليات و آليات نفسية هي:

- ✓ **التصنيف:** يصنف الأفراد الأشياء لكي يفهموها مثلما يصنفون الناس بعضهم البعض ليفهموا بيئتهم الاجتماعية، إذ يستعملون فئات اجتماعية معينة كالمسلمين و المسحيين و الطلبة لأنها تصنيفات مفيدة تجعلهم يتصرفون بالطريقة المناسبة مع كل فئة كما يستكشفون أنفسهم من خلال معرفتهم بالفئات التي ينتمون إليها.
- ✓ **التماهي: (التوحيد):** يتطلب إنجاز عنصرين مهمين مع عنصر ثالث غالبا ما يتصل بهما فلا بد من وجود عنصر معرفي يتضمن إدراك الفرد لعضويته في جماعة معينة وعنصر تقويمي يتضمن الدلالات القيمية لذلك الادراك، أما العنصر الثالث فيتضمن الاستثمار الانفعالي لكل من العنصرين الادراكي و التقويمي.
- ✓ **المقايسة:** لكي يحدد الأفراد هويتهم الاجتماعية يلجؤون إلى مقايسة قناعتهم الداخلية لجماعات خارجية مرجعية وفق أبعاد تقويمية معينة، وهذه المقايسة قد تقودهم إلى إحداث تغيرات في هوياتهم الاجتماعية، إن الهدف من هذه المقايسة هو الحصول على تقويم إيجابي لجماعاتهم وهذا يعني ضمنيا تقويما إيجابيا لذواتهم و يتسع ذلك ظهور دافعين هما:
  - **الأول:** التميز الايجابي أي دافعية الناس لرؤية جماعاتهم أفضل نسبيا من الجماعات الأخرى المشابهة .
  - **الثاني:** التميز السلبي أي ميل الأفراد لتقليل الفروق بين جماعاتهم وبقية الجماعات للحصول على تقويم إيجابي لجماعاتهم.[1]

1- نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره،** ص 95.

2. دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل الهوية الاجتماعية:

لقد تم تحليل الأسس النفسية و الاجتماعية لتشكل الوعي الاجتماعي وجرت أبحاث نظرية تجريبية عديدة في تحليل الفعل الاجتماعي ومنها النتاج الفكري لـ **"جورج ميد"** هذا النتاج الذي ترك تأثيرا في هذا المجال و ظهرت كيف أن الشخصية الفردية تنمو وتتكون بالاحتكاك مع الآخرين و أن كل شخصية لها أصولها بالذات كنتاج اجتماعي فهي ليست مجرد انعكاس للوسط المحيط بها، إذ هي دائما تكيف فردي مع الوسط و إعادة بناء هذا الوسط وانتشرت بعدها دراسات الشخصية و المجتمع نطاق واسع و الأهم هو نتاج ذلك الذي يقضي بإسناد كل سلوك إنساني و إرجاعه إلى بنيته من القواعد أو المعايير الجماعية تضفي عليه معنى ليكون منسجما بنظر الفرد ذاته وكذلك بنظر الآخرين اللذين يتحرك معهم في وسطهم، وهذه الخلاصة من المنظور السوسيولوجي المعرفي تعني أن الوعي الاجتماعي السائد يتجسد في الفعل الاجتماعي لأنه ببساطة ينضوي تحت بنية معرفية معيارية زودته بها الثقافة و منظومة القيم والقواعد و السلوكية و الجماعية التي يجب أن يستلهم منها و يستجيب لها، وتحتوي هذه البنية المعرفية المعيارية على ما يسميها البعض أنماطا أو نماذج ثقافية تستغل كدليل و مرشد لموجه الفعل ومساراته وتصبح بالتالي بمنزلة العناصر البانية للهوية الثقافية و الاجتماعية التي تميز الثقافة الجمعية المشتركة و السائدة في جماعات مهنية، ولتوضيح المقصود بالبنية المعرفية المعيارية التي تعمل وفق نماذج ثقافية في الواقع الاجتماعي يشير إلى التقسيم و التوزيع الطبيعي في الوظائف و الأدوار داخل جماعة بشرية مهما كانت صغيرة أب ، أم ، أخ وأخت ، رب عمل ، عامل..... إلخ حيث لكل واحدة من هذه الوظائف أنماط خاصة من السلوك و الفعل تستجيب إلى نوع من التوقعات عند الآخرين فضلا عن المعايير المشتركة التي تنطبق على أعضاء الجماعة، ضمن هذا السياق يتكون الوعي بالدور الاجتماعي للفاعل ودائما تقع وراء الاختلافات و التكيفات الفردية أسس مشتركة لنماذج الفعل يستمد منها صاحب الدور معايير السلوك اللازمة فيتقيد ببعضها ليتصرف كرئيس جماعة ينطبق هذا الأمر على العائلة، حيث كل عضو فيها يتقيد بالنماذج و المعايير التي تحدد فعله و سلوكه بحسب المركز الذي يحمله في العائلة أب ، أم ، اخت .....إلخ.[2]

و الواقع أن البنية المعرفية المعيارية باعتبارها القاعدة البانية للهوية لا يمكن أن تحافظ على نفسها كنماذج و معايير سلوكية نظرية فقط وإن جزءا من قوتها في الاقناع يتمثل في الجزاء الذي يصاحبها، ومفهوم الجزاء هنا لا يجب أن يفهم

1- فارس كمال نظمي، **قياس الهوية الوطنية لدى العاطلين عن العمل في العراق**، مجلة العلوم النفسية العربية، العدد 26 -25، جامعة بغداد، العراق، 2010 ، ص 132

2- عبد الغني عماد، **سوسيولوجيا الهوية - جدليات الوعى و التفكك و إعادة البناء-**، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1،بيروت، 2017، ص ص 113-112.

بمعناه السلبي فقط (القصاص أو العقاب) ويتضمن أبعادا إيجابية ففي كل جماعة قد يستحق الامتثال للنماذج و الخضوع لها كالتشجيع و المكافئات الممنوحة وقد يؤدي عدم الخضوع لأوامرها إلى فسح المجال لعرض بعض العقوبات و التي تتوزع على الأفراد أو الجماعات اللذين يخالفونها و الجزاء السلبي أنواع و مراتب وقد يكون جسديا أو اقتصاديا أو اجتماعيا مباشرا أو رمزيا وغير مباشر وفي كل الأحوال فإن الجزاء بكل أنواعه الايجابية أو السلبية يؤدي الوظيفة ذاتها و هي ضمان قدر كاف من الضبط و التوازن للبنية المعرفية المعيارية، بحيث تعمل النماذج الثقافية السائدة على القاسم المشترك الضروري لتماسك هذه الجماعة تحت رد مفهوم الضبط الاجتماعي الذي يضمن امتثال السلوكيات و التصرفات للنماذج القائمة و القواعد السائدة ، بحيث يتشكل الوعي الاجتماعي بكل أبعاده على أساسها.[1]

يحتاج تشكل الهوية ونماذجها الثقافية في الوعي الفردي إلى سياق و دينامية معينة أحد محركاتها عملية الضبط الاجتماعي، لكنها في عمليات التنشئة الاجتماعية تزود بمحركات توليد إضافية تجعلها أكثر قوة ومتانة، وقد أوضحت أعمال **"فرويد** "وتلميذيه" **ميد** "و"**بياجي**" الأهمية الفائقة لعمليات التنشئة الاجتماعية التي عن طريقها تستبطن المعايير الاجتماعية وتتمثل و تندمج في الشخصية النفسية وتصبح جزءا لا يتجزأ منها عن طريق التربية و الامتثال للقواعد و المعايير الاجتماعية.[2]

ثمة حقيقة اليوم ويمكن أن نلمسها بوضوح و المتعلقة بنسبة النماذج الارشادية و الثقافية البانية للهوية فهي لا تتخذ دورا ارثيا بطبيعة الحال و إنما تكتسب اكتسابا وتختلف و تتغير في المكان و الزمان ومن مجتمع لآخر فبعضها يسقط أو يعاد انتاجه ويتخذ معنى جديدا وكم من معايير وعادات و سلوكيات اعتبرت مقدسة لا تمس فيما مضى وقد تركت اليوم وتغير أمر السلوك تجاهها وكم من العادات و السلوكيات و النماذج لا يزال الوعي الفردي يستنبطها وتمارس سلطتها كمعايير على الفعل و السلوك الاجتماعي ويعبر" **إدغار موران** "عن العملية بطريقة جدلية، المجتمعات تروض الأفراد عن طريق الأساطير والأفكار التي بدورها تروض المجتمعات و الأفراد ولكن الأفراد يستطيعون بدورهم أن يروضوا أفكارهم كما يستطيعون مراقبة مجتمعهم الذي يراقبهم في اللغة المركبة للإخضاع بين العناصر الثلاثة (الفرد ، المجتمع ، الفضاء الفعلي) وهكذا تتكامل ميكانيزمات الضبط الاجتماعي مع ديناميات التنشئة الاجتماعية بكل تفاصليها وتقلباتها من أجل شحن الجزاءات بعناصر القوة، الاقناع، أو الردع و التي من خلالها تكتمل عملية

1- عبد الغني عماد، **مرجع سبق ذكره**، ص113.

2- نسيمة لشهب، **الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، مرجع سبق ذكره**، ص 87.

استبطان المعايير و القواعد و العادات والتقاليد والسلوكيات و تصبح بالتالي جزءا لا يتجزأ من شخصية الفرد وتعريفه لذاته مقابل الأفراد، إنها تعمل كحامل لقيم فكرية ونماذج إرشادية متناغمة تعمل على أن يتطابق السلوك الاجتماعي مع الثقافة السائدة ونماذجها كبنية معرفية معيارية محددة للهوية، وهي بهذا لا تبدوا مقبولة فحسب و إنما مرغوبا فيها و مطلوبة بحد ذاتها ويريدها الأفراد ويبحثون عنها وحينها لا تعود الأفكار والمعتقدات الثابتة للهوية مجرد أشياء عقلية فقط بل كائنات عقلية تنبض بالحياة و القوة ينصب من خلالها المجتمع نفسه سلطانا على العقول من طرف الطبع و التطبيع و التماثل و الاستبطان و الاستحواذ الفكري الذي يصبح عقبة أمام المعرفة الجديدة[1].

3. التغير في نمط الأسرة وتوجه المرأة للعمل:

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 والأحجار و الصيد و بناء المنازل، أما النساء فهن يقمن بالأعمال المنزلية مضافا إليها بعض الأعمال الصغيرة كجمع الخضروات وإحضار الماء و الطعام، كما أن لكل منهما حقوق بما يتعلق بالملكية والسلطة، فتقسيم العمل بناءا 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 والثقافات، وعموما 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 تعتري أنماط الحياة الاقتصادية بتلك التي تطرأ على أشكال الأسرة بنائيا ووظيفيا، حيث تتفق معظم الكتابات على قضية مؤداها أن التصنيع يصاحبه عادة تغير في القيم والعادات و الأعراف التي تؤثر في بناء الأسرة ووظائفها ومع 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]

4. نظرة المجتمع المحلي لعمل المرأة:[3]*

1- عبد الغني عماد، **مرجع سبق ذكره**، ص ص113-114.

2- حسن عبد الحميد، أحمد رشوان، **الأسرة والمجتمع**، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2003، ص211.

***- من اعداد الطالبة.**

باعتبار المجتمع المحلي المحافظ لبلدية متليلي الشعانبة مغلق تحكمه مجموعة من العادات و التقاليد و القيم الموروثة ابا عن جد و التي بدورها تهمش المرأة في اطار النظام الابوي الذي يتراسه الاب و الاخ و الابن، فالرجل هو بمثابة النموذج السلطوي داخل الاسرة. و على هذا الاساس تبقى المرأة الشعنبية مقيدة بهذه التصورات التي تفرضها عليها القيم الموروثة.

لكن مع التحول الاجتماعي و الثقافي الذي نشهده في العصر الحديث انفتح المجتمع المتليلي و فتح ابوابه لعمل المرأة لتساهم في التنمية و الانتاج و التخلص من النظرة الدونية التي كانت تعيشها من قبل، و تغير بعض المؤشرات التي نراها في المجتمع كتأخر سن الزواج بالنسبة للفتاة الشعنبية و اخيار الشريك...الخ، و هذا بفضل اثبات جدارتها و نجاحها في التعليم و الحصول على شهادات عليا مكنتها من الخروج الي عالم الشغل الماجور و منافسة الرجل في الحصول على منصب عمل يضمن استقلالها المادي و تحقيق الذات، بالإضافة الي مساهمتها في الرفاه الاقتصادي و الاجتماعي للأسرة.[1]

نظرة المجتمع المتليلي حول قضية عمل المرأة خارج البيت تختلف بين مؤيد و معارض، فالبعض منهم يؤيدون عملها بالتعليم مبررين ذلك بانه عمل شريف و يضمن حرمة المرأة، و منهم من يؤيد عملها بالصحة كطبيبة او قابلة او ممرضة، و منهم من يؤيد عملها في مختلف الادارات العمومية كالمستشفيات و البلدية و المحكمة....الخ، و هناك فئة قليلة جدا متحررة و لا يهمها نظرة المجتمع حول نوعية الوظيفة بقدر ما تهتم الي الجانب المادي فقط و لو جاءت على حساب هوية المجتمع المحلي.

و نجد الطرف الاخر معارض لعمل المرأة و يرى ان مكانها الرئيسي هو المنزل و انه قادر على اعالة عائلته و لا يحتاج لعملها، فقط تركز على مسؤوليتها داخل المنزل كزوجة و ام لأطفال و لا تهتم بالجانب المادي الذي يعد من مسؤولية الزوج مستندا في ذلك على ثوابت المجتمع و يطالب باحترام نظام مجتمعنا العام و مبادئه، فيركز على جانب الاختلاط و الشرف، مع تأكيده على حاجته الضرورية لعمل المرأة في مجال الطب و التمريض لعلاج نسائهم، هذا ما ساعد بالدرجة الاولى الي جذب المرأة للعمل بالقطاع الصحي بمدينة متليلي و اصبح قطاع حيوي يستقطب العمالة النسوية بالمنطقة.

نرى ان موقف المجتمع المتليلي حول عمل المرأة لا يختلف على موقف المجتمع الجزائري ككل، حيث انه يزدوج بين النظرة الكلاسيكية في حرمة وتقديس مكانة المرأة داخل المنزل، و النظرة الحديثة التي تشجع تعليم الفتاة، خاصة بعد فتح جامعة غرداية التي تعد مكسب علمي استفادت منه الفتاة لمدينة متليلي في مواصلة

***- من اعداد الطالبة.**

مشوارها التعليمي و الحصول على شهادات عليا مكنتها من الخروج الي سوق العمل و الحصول على منصب عمل و الى مراكز صنع القرار و استطاعت من خلاله تحقيق استقلالها المادي و اثبات ذاتها داخل الاسرة و في المجتمع ككل.
و في الاخير يتضح لنا ان نظرة المجتمع المتليلي خاصة و الجزائري عامة ليست ضد عمل المرأة خارج البيت و انما ضد ما يتنافى مع ثقافتهم و عاداتهم و تعاليم دينهم، هذا ما نراه الأن بحيث لا يكاد يخلوا بيت من وجود بنت او اخت او زوجة تعمل خارج البيت في اطار رسمي مقابل اجر مادي يحقق لها الاستقلال المادي و المعنوي داخل الاسرة و في مكان العمل، هذا ما ادى الي خلق لها مكانة اجتماعية و مهنية جديدة داخل الاسرة و في المجتمع ككل.[1]*

III. تشكيل الهوية المهنية:

1. آليات تفعيل الهوية المهنية:

عند تأسيس أي منظمة أو مؤسسة ينبغي وضع الأهداف التي ستنشأ من أجلها والثقافة والإمكانيات التي ستعتمد عليها، و تشكيل الهوية يرجع الى الرؤية الاولى للتأسيس، وهو ما يدعى بالهوية التي تضعها القيادة العليا لتحقيق الأهداف، أي مختلف الثقافات ورؤى وتوجهات هذه القيادات تنعكس على طريقة إدارتهم وحواراتهم للعاملين، فتعزز هذه الهوية من تفاعل العديد من الأطراف من رؤساء ومرؤوسين، فالعمال ينطلقون من خلفياتهم السوسيو ثقافية عبر عمليات الحوار والمناقشة بين داخل وخارج التنظيم.
فالهوية التنظيمية تتكون من خلال التقييم المتبادل: شعور الأفراد بذواتهم يستند الي حد كبير على تصوراتهم عن رؤية الآخر عنهم دون إهمال أعرافهم الاجتماعية وقيمهم.[2]

أ) انطلاقا من الخلفية السوسيو ثقافية للعاملين:

تفيد دراسة البعد الثقافي للعاملين في المؤسسة الاطلاع عن هوياتهم الثقافية والقيم الاجتماعية، حيث تشكل جوهر الهوية التنظيمية فهي امتداد لهوية المجتمع من خلال:

- ✓ **تحديد القيم الثقافية:** التي يؤمن بها العاملون و يدافعون عنها كأفراد أو جماعات مما يساعد على التنبؤ بالسلوك الناتج عنهم حاضرا أو مستقبلا خاصة ردود أفعالهم نتيجة اتخاذ قرارات في المؤسسة.
- ✓ **التعرف على القيم الفردية:** التي يتصف بها الأفراد كالرغبة في الإنجاز، احترام الوقت، الجدية في العمل، مما يسمح باختيار الأفراد المناسبين لتحمل المسؤولية في الهرم الإداري.

***- من اعداد الطالبة.**

2- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره**، ص 143.

✓ **تكييف نظامي القيم الأفراد وقيم المنظمة:** يسعى في التوافق بينهما لتحقيق الأهداف.

ب)انطلاقا من رؤية المؤسسة ورسالتها: ويقصد بها الغرض الأساسي الذي وجدت من أجله المؤسسة، مبررا وجودها واستمرارها (أنشطتها ومنتجاتها ومصالح المنظمة وقيمها)، فهي ضمان للإجماع على غايات وأغراض واحدة للمنظمة، وتكوين أسس ومعايير الموارد التنظيمية وبناء ثقافة تنظيمية موحدة، فهي الغاية من وجود المؤسسة وأداة لتحديد هويتها وتميزها عن غيرها، فالرسالة لا تكون مجرد لافتة معلقة على جدران المؤسسة، بل تتعدى أن تكون حالة وجدانية يعيشها العاملون.[1]

2. دور التنشئة التنظيمية في تشكيل الهوية المهنية:

من خلال العودة الى النظريات المقترحة في صياغة هوية الافراد العاملين المنتمين لأي تنظيم كان هناك اتجاهات ثلاثة:

1) **الاتجاه الذي يرى أولوية التنظيم:** ومن أصحاب هذا الاتجاه "فريديك تايلور"، حيث يرتكز على تدريب العمال بهدف إنجاز مهامهم بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية وتحفزيهم بالمال، و"إيميل دوركايم" حيث يرتكز في تحليله لموضوع التنشئة أنها ضرورية لتحقيق الديمومة للمؤسسات والترقية.

وكذلك إسهامات "ماكس فيبر" حيث وضع نموذج البيروقراطي باعتباره الأسلوب الذي تستطيع من خلاله المنظمات أن تسيطر على سلوكيات العمال بوضع إجراءات وقواعد صارمة هذا النمط من النظريات يرى أن التنشئة التنظيمية هي أداة لجعل الفرد خاضعا لمتطلبات نظام المؤسسة ولا يملك حرية اتخاذ القرارات والتصرف المستقل مما يؤدي إلى فقدان العامل لهويته الذاتية فيصبح مجرد آلة لا يعترف به كإنسان له حاجات ومتطلبات يسعى إلى تحقيقها من خلال العمل.

2) **الاتجاه التفاعلي**: انطلق هذا الاتجاه من الاهتمام بالبعدين النفسي والاجتماعي للأفراد ومحاولة تكييف أهداف المؤسسة وفق طبيعة الفرد، كما اهتم بالجانب غير رسمي بالمؤسسات لذا ظهرت نظريات مدرسة العلاقات الإنسانية التي ترتكز على الجانب النفسي الاجتماعي للعمال واختيار أسلوب تنشئة تنظيمية يقوم على مراعاة حاجات الفرد ومتطلباته، ومن بين أبرز من اهتم بهذا النوع من الاقتراب نظرية "التون مايو"، "أبراهام ماسلو"، "دوغلاس ماغريغور"، "فريديريك هرزبيرغ".

3) **الاتجاه التكاملي**: وهو اتجاه تكاملي يحاول التوفيق بين الفرد والتنظيم وقد جاء ليغطي ما يعتري الاتجاه الإنساني، كالاهتمام المبالغ فيه بالفرد واعتبار المؤسسة نظام مغلق وكأن المنظمة تعمل في بيئة منعزلة عن العالم الخارجي

1- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره** ، ص 143.

خاصة في ظل المنافسة في المجتمع الحديث التي تتطلب مراعاة تقلبات السوق والسياسة والاقتصاد العام، وقد قام هذا الاتجاه على التوفيق بين متطلبات الفرد والتنظيم في آن واحد، و إضافة إلى تحقيق التوازن بين المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة، ومن أبرز من اهتم بهذا النوع من الاقتراب "سان سوليو" و"كلود دوبار".[1]

أ- **التنشئة التنظيمية:** أو التعلم الثقافي كما سماها "سان سوليو" أو التنشئة الاجتماعية كما سماها "كلود دوبار" أو الاستيعاب الخارجي "بورديو" لها معنى واحد وتقوم على الاحتكاك والتعامل مع المجتمع الذي يوجه الأفراد من خلال هياكله الاجتماعية ومؤسساته وجماعات الانتماء والجماعات الأخرى، فالتنشئة هي عملية تعلم ليكون المرء عضو في مجتمع ما، ويصبح من خلالها كائنا اجتماعيا، فهي مفهوم يقر بأن الهويات الاجتماعية والأدوار والسير الذاتية و الشخصية تتكون من خلال عملية متواصلة من الانتقال الثقافي.

وقد أشار "كلود برنار" إلى أنه اعتمادا على التنشئة الاجتماعية يتم إستدخال ثقافة المجتمع او الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وهو مشابه لما نجده في تلقين جيل من العمال السابقين لجيل العمال اللاحقين في أي مؤسسة كانت، فينقلون لهم معارفهم الضرورية في تأدية المهام كما أضاف في ذات السياق أن الهويات المهنية هي نماذج سلوكية معترف بها اجتماعيا يستخدمها الأفراد للتميز عن بعضهم البعض في مجال العمل، أي أن النماذج السلوكية سابقة للأفراد يحاولون تقمصها على حد تعبير "لابلانش"، وبالتالي تبنيها لتصبح سمة لصيقة بهم و انطلاقا منها يعرفون علاقاتهم مع انفسهم و علاقاتهم مع الاخرين، فهي عملية تشريب و بناء و تنشئة.[2]

ب- **مراحل تشكل الهوية المهنية:** تبدأ بالنمو والتطور خلال المسار المهني للفرد بما يتوفر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك وإشباع للحاجات وفقا لتحديدات اللغة داخل المنظمة(لغة الاتصال) في إطار دينامية العلاقات الاجتماعية والنفسية، وما تفرزه من منظومة ثقافية في المنظمة لتصبح عبارة عن التزامات تفرضها المنظمة كمؤسسة اجتماعية على الفرد، حيث تمر الهوية المهنية عند تشكلها للفرد بستة مراحل وهي:[3]

- **المرحلة الأولى:** قبل التحاق الموظف بالمنظمة حيث يكون متشبعا من بيئة اجتماعية وثقافية مختلفة مثل المؤسسات التربوية والدينية.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة الالتحاق حيث يواجه الشخص فعليا هوية قد تتفق أو تختلف مع هويته، لذا تختلف هويات الأفراد عندما يدخلون المؤسسة.

1- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره**، ص 140.
2- **نفس المرجع**، ص ص 140-141.
3- **نفس المرجع**، ص ص 141-142.

- **المرحلة الثالثة**: مرحلة بناء العلاقات بين الموظفين وتتم فيها تنمية علاقات الموظف مع الزملاء والمدراء في العمل.
- **المرحلة الرابعة**: مرحلة تشكيل الخصائص الهوية ويبدأ الموظف فيها معرفة وتبني للملامح الأساسية والسمات الجوهرية للمؤسسة.
- **المرحلة الخامسة**: مرحلة انصهار الهوية عندما يشعر الفرد بأنه لا يستطيع أن يقدم لغيره الكثير، حيث تدمج الذات الشخصية مع الذات الجماعية.
- **المرحلة السادسة**: مرحلة توحد الهوية أو ازدواجيتها ويحدث فيها توحد الهوية عندما يتبنى المدراء والعاملون في كافة المستويات الإدارية، وتحدث الازدواجية عندما تختلف الهويات في كل قسم وقد تندمج هذه الهويات أو تتعاون.

3. وظائف و انواع الهوية المهنية:

أ) وظائف الهويات المهنية: تعتبر الهوية المهنية في نظر "أنطوني جيدنز" من أكثر الحاجات الأساسية الشائعة في الجنس البشري وهو ما جعله يعرفها على أنها مطلب أساسي لكل البشر وهي مسؤولية هامة تقع على عاتق المسؤولين لضبطها وتوجيهها باعتبارها أهم الواجبات التي لا يمكن الاستغناء عنها وتتمثل وظائف الهوية حسب "كاميليري" من ثلاث وظائف كالتالي:

أولا/ الوظيفة المعنوية: تلعب دورا هاما في عملية إنتاج الذات لدى الأفراد والجماعات فانعدام أو انقطاع معنى الذات يؤدي إلى حدوث أزمة الهوية ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد يحدث ما نسميه بانعزال الهوية أو اغتراب الهوية والذي يعني التجريد والانسلاخ عن الهوية الأصلية وتشكيل هوية جديدة.

ثانيا/الوظيفة الواقعية(البراغماتية): وتهدف إلى جعل الفرد يتأقلم ويتكيف مع محيطه، فلا يمكن للهوية أن تبنى بمعزل عن الآخرين وعن الواقع بالرغم من تناقضات الواقع التي تؤدي إلى تهديد وحدة أنا الفرد، لذلك ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض للتقليل من حدة هذا التهديد، فالهوية تراعي الواقع الذي تسقى منه.

ثالثا/الوظيفة القيمية: حيث يعمل الفرد على استظهار لذات حاملة للقيم إيجابية تساعده على الاندماج في الواقع ونسج علاقات وروابط مع الغير حيث يعمل على بناء هوية مقبولة عند الآخرين ولها قيمة.[1]

ب) انواع الهويات المهنية: يمكن تصنيفها إلى:

✓ **تصنيف على أساس النوع**: وهي هوية فردية وهوية جماعية، فالهوية الفردية هي مجموع الخصائص الفيزيائية والأخلاقية والقانونية والنفسية والاجتماعية والثقافية التي يمكن للفرد من خلالها أن يحدد نفسه ويقدمها للآخرين و أن

1- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره**، ص 136.

يتعرف عليها ومن هنا تصبح الهوية الفردية معبرة عن كل القدرات التي بإمكان الفرد الحصول عليها خلال مسار حياته الطويل نسبيا، حيث تلعب دور محدد في المجموعة التي يتواجد فيها، وتمكن الجماعة من الاعتراف بحقه.
وأما الهوية الجماعية فتعبر من جهتها على التمثلات التي يعطونها للجماعات الأخرى أي تعبر عن النحن، فهي تقتضي تحديد العناصر المشتركة بين الفاعلين والاختلافات التي تميز مجموعة عن مجموعة أخرى.

✓ **تصنيف على أساس الحدة:**

1 الهوية التنظيمية الضعيفة: حيث يكون شعور الأطراف المعنيون بالهوية ضئيل، إذ قد تتوفر السمات الجوهرية ولم يمضي زمن كافي لتعميقها وقدة تتغير ببروز هوية أخرى أو تغييرات في الهوية السائدة.

2 الهوية التنظيمية القوية: يشعر الطراف المعنيون بها عند وجود السمات الجوهرية التي تميزها من المنظمات مع مرور زمن طويل على تلك السمات، فالهوية التنظيمية القوية يتم الاتفاق على ماهيتها وأبعادها بين الأطراف المعنية وتساعد الإدارة على تخطي الأزمات التي تواجهها ومن تم تسهم في نجاح إدارة المؤسسة ورفع مستوى ادائها.[1]

✓ **تصنيف على أساس الديمومة:**

1- **الهوية الجماعاتية**: وتفترض هذه الأشكال الإيمان بوجود تجمعات تسمى "جماعات" تعتبر أنظمة مكانية وأسماء محددة مسبقا للأفراد، و تعيد انتاج المماثل عبر الاجيال، وفق هذا التصور لكل فرد انتماء يعتبر رئيسيا بوصفه عضوا في جماعته، حيث تخضع هذه الأشكال للإيمان بالطابع الأساسي للانتماء إلى مجموعات معينة (أساسية أو ثابتة أو حيوية) مثل "ثقافات" أو "أمم" أو "إثنيات" فإن السلطات والأشخاص يعتبرون مجموعات الانتماء هذه مصادر جوهرية للهوية.[2]

2- **الهوية التطويعية:** هي نوع من انواع الهوية سريعة الزوال حيث ينتمي اليها الافراد لفترات محدودة تقدم لهم اشكالا من المماثلة التي تتم ادارتها بأسلوب يأخذ في الاعتبار تنوعها و سيرورتها المؤقتة، و هي بدورها تنتج هويات متنوعة للغير ضمن التجمعات الاسرية و المهنية و الدينية و السياسية و غيرها، لكي تعبر عن خيارات شخصية تتجاوز الموروث التاريخي للهوية التقليدية، فينتج من الوجود المتزامن للهويات الجوهرانية و الهوية التطويعية.[3]

4. اهمية الهوية المهنية:

1- صونية براهمية، **الهوية التنظيمية و اليات تفعيلها في المؤسسة**، مجلة الادب و العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد27، الجزائر، 2018، ص 197.
2- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره**، ص 137.
3- **نفس المرجع** ، ص ص 137-138.

تلعب الهوية المهنية دورا ضروريا في التمايز، فالتمايز في الوسط العمالي لم يعد مرتبطا بالفئة والكفاءة الذهنية فحسب، بل وتعداها ليصبح نتيجة تفاعلات ثقافية متعددة ومشبعة بأساليب التنظيم الاجتماعي والقدرات الفردية، لذا يشترط لتشكيل الهوية وجود الفرد وتفاعله مع جماعة وأدوارهم في المجال الاجتماعي، ومن أهميتها أن الدراسات فسرت على أساسها التمثلات التي قد تحملها الجماعات الاجتماعية حول المكانة التي يشغلونها في علاقات الإنتاج والقوة .
كما حاولت دراسة تأثير هذا التمثل على اتجاهاتهم ومصائرهم الاجتماعية حتى أن الأفراد يفسرون إخفاقاتهم وعدم حصولهم على الفرص عبر هوياتهم، فالهوية التنظيمية تعتبر الدعامة الأساسية لاستقرار المؤسسة أو العاملين فهي تزيد من رغبتهم في الاستمرار بالمؤسسة والالتزام بقيمها التنظيمية وتبني أهدافها وسياساتها، فهذه المؤشرات تدل على الولاء التنظيمي، حيث يكتسب الطرفين الكثير من الخصائص الإيجابية وتكسبهم العديد من الخصائص على ثلاث أصعدة وهي:[1]

1. **على مستوى الدوام:** يؤكد كل من "ألبرت و ويتن" في تعريفهما للهوية المؤسساتية على ثلاث صفات:

أ) **المركزية:** يجب ان ترتكز هوية المؤسسة على صفة أو عدة صفات جوهرية للشركة لفهم سبب وجود الشركة وهدفها ورسالتها.

ب)**التميز:** فيناقشها "ألبرت و ويتن" بأنه مهما كانت هذه الصفات فيجب أن يفهم أولئك الذين يعتنقون بان هوية المؤسسة فريدة من نوعها.

ت)**الاستمرار:** التزام المؤسسة بالبقاء بدون تغير خلال الزمن بغض النظر عن التغيرات الموضوعية في البيئة التي تعمل الشركة ضمنها.

وهي صفات تحث متخذي القرار على أن تكون استراتيجيتهم في تحقيق رؤية المؤسسة على أن لا تخرج عن نطاق هذه الصفات الثلاث.

2. **على مستوى التفرد:** تسعى المنظمة دائما نحو التميز وصنع علامة مميزة لها عن جميع منافسيها، ولا يتم ذلك دون أن تتميز المنظمة جهوية بهوية خاصة بها تجعلها أكثر فاعلية وذات أثر بارز على المجتمع بشكل عام وعلى موظفيها بشكل خاص، فالهوية الواضحة تساعد المؤسسة على تجاوز باقي المؤسسات المنافسة لها التي ليس لها هوية تنظيمية.
3. **على مستوى التسيير**: هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في إيديولوجية وقيم وقناعات ومدركات الأفراد وتحدد مستوى دافعيتهم، ومن ثمة تؤثر في مستوى الأداء والذي بدوره يحدد درجة نجاح الأدوات التسييرية للمؤسسة وهي مسألة الهوية التنظيمية، هذه الأخيرة تعد من المسائل الرئيسية لفهم كافة الأبعاد

1- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره** ، ص ص 138-139.

التي قد تؤثر على نجاح المؤسسة وتلعب دورا رائدا في التأثير على قيم وقناعات ومدركات العاملين فيها ومن ثم على قراراتهم وسلوكياتهم.

ومن الجدير بالذكر أن هناك دورا لمسيري المنظمات ولقادتها الذين يملكون قدرات كبيرة وصفات قيادية مؤهلة في تحديد معالم الهوية التنظيمية، وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الانتماء لدى العاملين ليأتي سلوكهم وتصرفهم مطابقا لسلوك وتصرف قادتهم.

ومن المهم في الأخير أن نشير إلى ضرورة وجود نموذج ثقافي للتسيير يتماشى مع الواقع الاجتماعي ويلبي حاجياته الخاصة، وعدم نقل نماذج أجنبية جاهزة وضرورة الاستفادة من تجارب الدول الغربية واستغلالها واستثمارها بفعالية إلا أنه ينبغي تعديلها وتكييفها وفق الخصوصية الثقافية لمجتمعنا على مستوى ماكرو ووفق الهوية التنظيمية لمؤسساتنا على مستوى الميكرو.[1]

1- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **مرجع سبق ذكره** ، ص ص 138-139.

خلاصة الفصل:

ولعل ما يمكن استخلاصه مما تم تقديمه في فصلنا هذا والذي يتمحور حول الهوية وكيفية تشكيلها و العناصر التي ترتكز عليها، و طريقة الحفاظ عليها، تعد من المواضيع الهامة و الحساسة خاصة في المرحلة الراهنة و ما يحمله ذلك من تحديات لإثبات الذات، و الاضطرابات التي تصيب الهوية التي بدورها تبرز نقاط الضعف و تستدعي التدخل و الإصلاح من طرف المختصين لإعادة توجيه عملية تشكيل هوية الفاعل الاجتماعي.

فالهوية ليست عنصرا يكتسب دفعة واحدة و إلي الأبد، و إنما هي واقع يولد و يبنى و يتغير و يتطور.

و من خلال فصلنا هذا تم التطرق الي تشكيل الهوية الاجتماعية و الهوية المهنية و اليات بناءهما في المحيط الاسري و الاجتماعي و المحيط المهني.

الفصل الخامس
الإطار الميداني للدراسة

تمهيد :

يعد الجانب الميداني للدراسة الحجر الأساس لدراسة مشكلة بحثنا كونه يساهم في الوصول إلى فهم الظاهرة المدروسة بعمق وإسقاطها في الواقع من أجل التحقق الفعلي والتوصل إلى نتائج تثبت صحة فرضيات دراستنا وتحويلها من معطيات كيفية إلى كمية، فبعد إتمام مرحلة جمع المعلومات والبيانات من خلال الدراسة النظرية لموضوع الحراك المهني لدى المرأة العاملة وعلاقته بتشكيل الهوية الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية، تأتي المرحلة التالية المتمثلة في الدراسة الميدانية ففيها سيتم عرض البيانات المتعلقة بخصائص عينة البحث وتحليل المعلومات والبيانات المرتبطة بكل فرضية من فرضيات الدراسة، سنستخدم بعض الأساليب الإحصائية لفحص وتفسير هذه البيانات من منظور سوسيولوجي، بهدف الوصول إلى النتائج وتقييم مدى صحة الفرضيات المطروحة.

I. الاجراءات الميدانية للدراسة.

1. مجالات الدراسة.

تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

1/المجال المكاني: بشكل عام من اهم الاهداف التي تسعى اليها المؤسسة العمومية الاستشفائية كمؤسسة عمومية ذات طابع اداري هو توفير الخدمات الصحية للمواطن، و التي هي في الحقيقة من اسمى و انبل الادوار و المهام التي لا يمكن للفرد الاستغناء عنها. و من اجل تحقيق هذا المطلب تسعى اسرة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بمختلف اسلاكها على تدعيم و ترقية الخدمات الصحية في مختلف الجوانب، و تعميمها بفضل الجهود المبذولة و الامكانيات المتاحة، و استغلالها لبلوغ المستوى المطلوب لكسب ثقة المريض و المواطن بصفة عامة.

1.1.التعريف بالمؤسسة: تعتبر المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي من اهم المؤسسات الحيوية، الملبية لاهم متطلبات الحياة(الخدمات الصحية)، و لكونها من ابرز القطاعات الصحية بالمنطقة، كما لا تنحصر اهميتها في العلاج فقط بل تتعداه الي اهمية اقتصادية نظرا لتشغيل قوى عاملة معتبرة خاصة العنصر النسوي، لذلك سنتطرق الي تعريفها و، و توضيح هيكلها التنظيمي، و دورها الخدماتي.

تم انشاء مبنى القطاع الصحي في 01 افريل 1981 من طرف شركة فرنسية بالبناء الجاهز. و كان مقره بوسط مدينة متليلي وهي مؤسسة خدماتية عمومية ، ففي 1985 اصبح مقره المستشفى الجديد بحي 200 مسكن، و سمي بمستشفى 18 فيفري- يوم الشهيد. يبعد عن مقر الولاية ب 42 كم جنوبا و عن العاصمة ب 642 كم، تغطي خدماته 64851 نسمة. موزعين على مساحة 28375 كم بكثافة سكانية تختلف من بلدية الي اخرى، اجمالا بمعدل 2،28 نسمة في الكيلومتر مربع الواحد، و تضم 05 بلديات و هي: متليلي، سبسب، المنصورة، حاسي الفحل، زلفانة.

اما حاليا فقد تحول من قطاع صحي يشمل مختلف الوحدات الصحية بما في ذلك المراكز الصحية و قاعات العلاج عبر كامل تراب البلديات التابعة له، الي مؤسسة عمومية استشفائية و هذا تحت ظل التغييرات الحاصلة التي عرفها قطاع الصحة بمرسوم تنفيذي رقم 2007/140 الصار في 2007/05/19، حيث قسم الي مؤسستين، الاولى هي المؤسسة العمومية الاستشفائية و الثانية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

و تكمن مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية في:

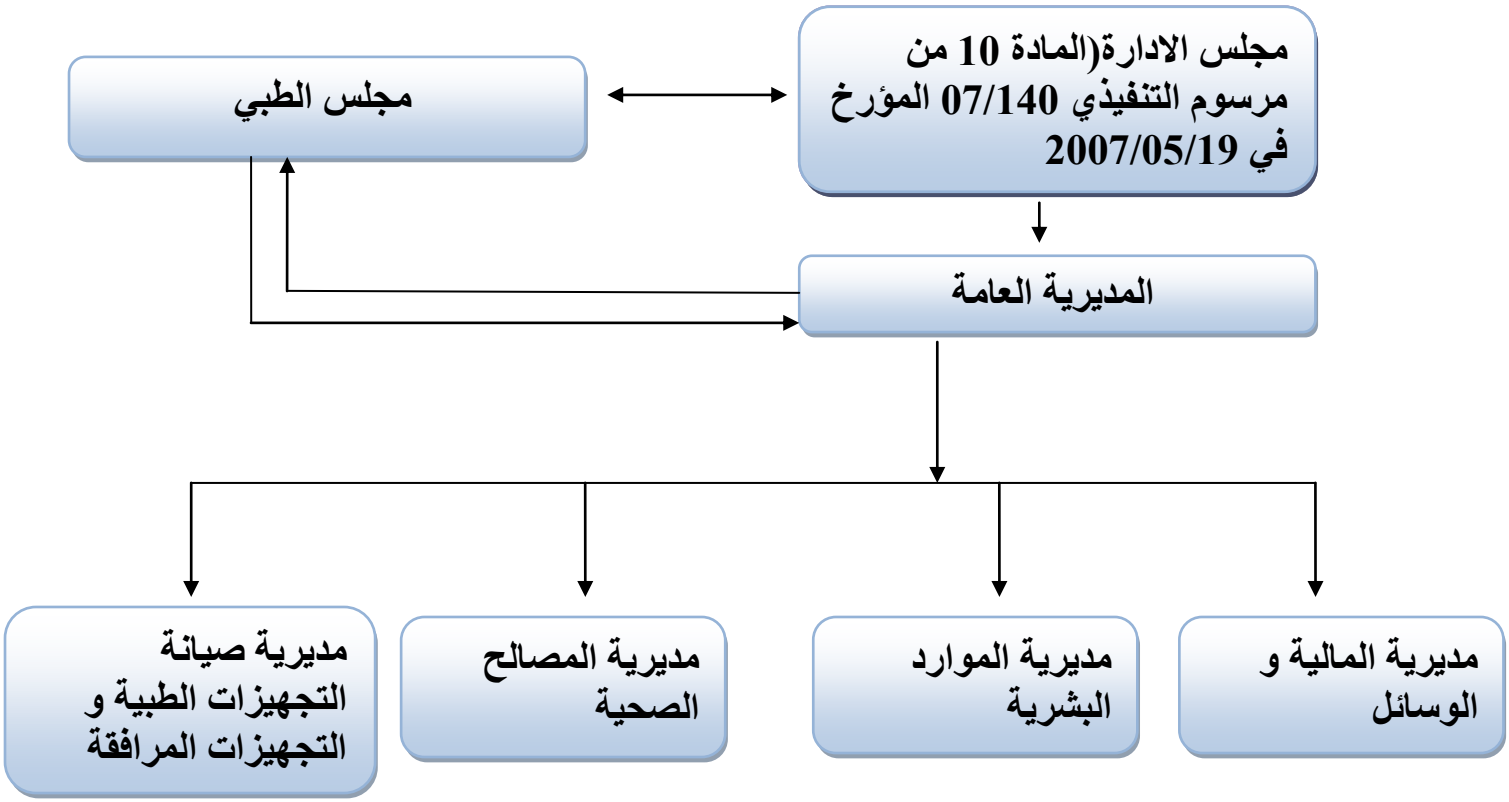
- التكفل بصفة متكاملة و متسلسلة بالحاجات الصحية للسكان.

- تنظيم و برمجة توزيع العلاج الشفائي و التشخيص و اعادة التأهيل الطبي و الاستشفائي.
- ضمان حفظ الصحة و النقاوة و مكافحة الاضرار و الآفات الاجتماعية.
- ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة و تحديد معارفهم.
- ميدان التكوين الطبي و شبه الطبي على اساس اتفاقيات مع مؤسسات التكوين.
- تطبيق البرامج الوطنية للصحة.

2.1.التنظيم الاداري للمؤسسة العمومية الاستشفائية:

تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية اداريا حسب المرسوم التنفيذي 07/140 و المؤرخ في 2007/05/19 المتعلق بتحديد المخطط التنظيمي للمؤسسات الصحية الاستشفائية، من مديرية عامة و اربعة (04) مديريات فرعية حسب الشكل التالي:

الشكل (06): يبين مخطط التسيير للمؤسسات العمومية الاستشفائية.



المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية**، عدد33، مرسوم تنفيذي رقم 07/140المؤرخ في 2007/05/19، ص13.

- **المصالح الاستشفائية:** تتسع المؤسسة العمومية الاستشفائية لطاقة استيعاب تقدر ب 170 سرير تتوزع على المصالح الاستشفائية، حيث يحتوي على:
  - عدد المصالح الاستشفائية: 05 مصالح.
  - عدد قاعات العمليات: 03 قاعات.

- عدد المخابر: 01 مخبر.
- عدد نقاط حقن الدم: 01 نقطة.
- عدد مصالح التصوير الطبي: 01 مصلحة.
- مصلحة الصيدلية: 01 مصلحة.
- مصلحة السكانير: 01 مصلحة.

***الموارد البشرية:**

من خلال الجدول رقم(07): نوضح تطور عدد العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية ابتداءا من 1985الى غاية اليوم:

السنوات	1985	1995	2005	2015	2024
عدد العاملات	55	70	116	286	396

المصدر: من اعدا د الطالبة بناء على بيانات من مكتب الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي شهر أوت سنة 2024.

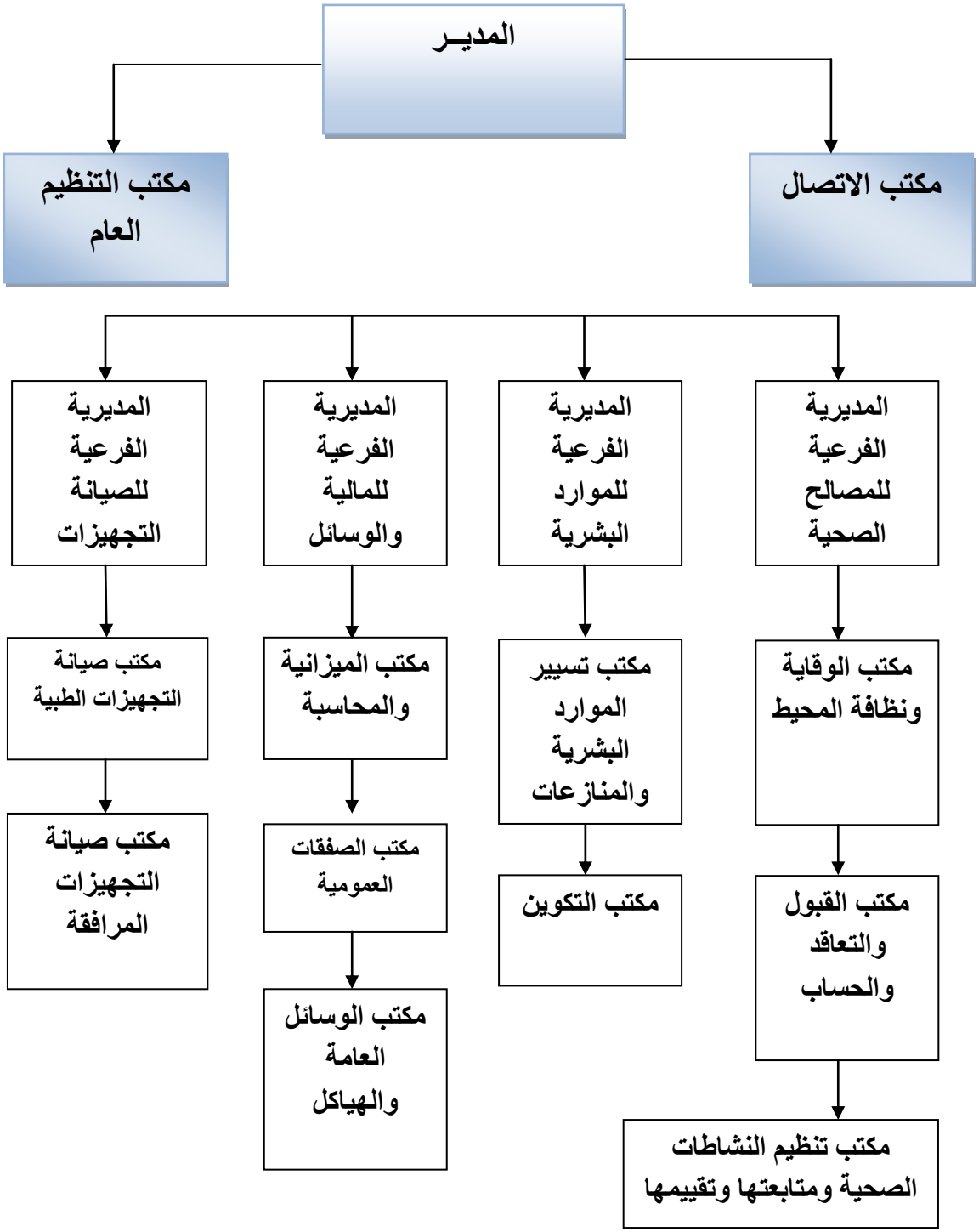
من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة اليد العاملة النسوية النشيطة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي عرفت تطورا متزايدا رغم ضعف نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث قدرت سنة 1985بـ55 عاملة لترتفع إلى 70 عاملة سنة 1995 لتصل سنة 2005 إلى 116، أما في سنة 2015 فقد عرفت قفزة نوعية إذ قدرت بـ 286 عاملة، لتصل سنة 2024 الى 396 عاملة، فمن الملاحظ ان عدد العاملات بالمؤسسة يفوق 50 بالمائة من مجموع عدد العمال، و هذا راجع لتغير الذهنية التقليدية للفرد في المجتمع الجزائري تجاه قيمة العمل النسوي، و تقبل المجتمع المحلى لعمل المرأة في هذا المجال (قطاع الصحة)، باعتباره حقلا خصبا لجذب اليد العاملة النسوية.

- بناءا على معلومات مقدمة من طرف المديرية الفرعية للموارد البشرية نبين المصالح التقنية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية:

- مصلحة الجراحة العامة.
- مصلحة جراحة العظام.
- مصلحة الولادة.
- مصلحة طب الاطفال.
- مصلحة الطب الداخلي.
- جناح الاستعجالات.
- وحدة المخبر.
- وحدة الصيدلية.

- وحدة العمليات و الانعاش.
- وحدة الاشعة.

الشكل (07): الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.



المصدر: من اعدا د الطالبة بناء على بيانات من مكتب الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي شهر ماي سنة 2024.

2/المجال البشري: لقد اقتصرت هذه الدراسة على العنصر النسوي من طبيبات و قابلات و ممرضات و اداريات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية.

3/المجال الزماني للدراسة: يعد تحديد المجال الزماني للدراسة أمر بالغ الأهمية خاصة الدراسات السوسيولوجية كما هو الحال في دراستنا هذه، فالمجال الزماني هو المدة التي يستغرقها الباحث من أجل الإلمام بموضوع الظاهرة التي هي محل الدراسة وجمع المعطيات والبيانات من ميدان دراسته، بحيث اقتصرت هذه الدراسة على الفترة الزمنية الممتدة طيلة الموسم الجامعي(2024/2023) و تحديدا خلال الفصل الثاني منه.

ان الدراسة الميدانية جاءت متزامنة مع اعداد الجانب النظري و الاجراءات المنهجية، و قد دامت هذه المرحلة للجانب النظري من سبتمبر 2023 الي مارس 2024 و تمثلت في جمع المادة العلمية، تم بعد ذلك تم الاستعداد للعمل الميداني، و الذي كان عبر ثلاثة مراحل زمنية وهي :

المرحلة الأولى: المرحلة الاستطلاعية الاولى و التي امتدت (من 25 فيفري إلى 08 مارس 2024) تمثلت في الاطلاع الأولي عن قرب على مختلف مصالح المؤسسة، و سير العمل بها، بالإضافة الي اجراء العديد من المقابلات مع مسؤولي المصالح حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة، و خاصة مديرية الموارد البشرية، و التي تعرفنا من خلال المشرفين عليها على كل ما يتعلق بالعاملات من تعدادهن و طرق الترقية، و النصوص القانونية الخاصة بالتسيير و التنظيم، و كيفية سير عملية الترقية ضمن المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية.

المرحلة الثانية: تمثلت في المرحلة الاستطلاعية الثانية امتدت (من 19 ماي إلى غاية 02 جويلية 2024) كانت أكثر عملية من سابقتها، حيث هدفت هذه الدراسة للتقرب أكثر من ميدان الدراسة والتعرف على عينة البحث وجمع كم معتبر من البيانات والمعطيات المتعلقة بدراستنا، بالإضافة الي تطبيق الاستمارة التجريبية على20 عاملة بالمؤسسة، ومن خلال المعلومات و البيانات الهامة المستقاة من الميدان، تم تعديل الاستمارة و عرضها على الاستاذ المشرف لتصبح في شكلها النهائي.

المرحلة الثالثة: و تضمنت هذه المرحلة الأخيرة توزيع 90 استمارة على المبحوثات، و ذلك بعد اختيار العينة المطلوبة احصائيا، ثم استرجاعها كاملة و تصنيفها و معالجتها باستخدام الاعلام الالي، و تطبيق برنامج المعالج الاحصائي SPSS بتفريغ المعطيات و الربط بين مؤشرات الدراسة، و بناء الجداول البسيطة

و المركبة و تحليل البيانات احصائيا و سوسيولوجيا، و استخراج العلاقات الكامنة بين المتغيرات و استخلاص النتائج العامة و ضبط المذكرة في شكلها النهائي، حيث دامت هذه المرحلة حتى نهاية شهر اوت 2024.

2. الدراسة الاستطلاعية.

تعتبر الدراسات الاستطلاعية أساسا جوهريا لبناء البحث العلمي، وذلك لما يمكن للباحث تحقيقه من خلالها، حيث تعتبر الدراسات الاستطلاعية في البحوث السوسيولوجية أحد اهم الخطوات المنهجية، فهي تساعد الباحث على فهم معالم الظاهرة التي يسعى لدراستها، فلا شك أن أي بحث علمي في بداياته الأولى نلتمس فيه الغموض والضبابية ولفهم الظاهرة المراد دراستها بشكل كامل يحتاج الباحث إلى معرفة واسعة وشاملة تشمل كل التفاصيل والجوانب المتعلقة بها والتي تساهم في إزالة الضبابية وعلامات الاستفهام، وقد شكلت الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في الجانب الميداني لدراستنا وذلك من أجل فهم واستيعاب معالم الدراسة وذلك من خلال اعتمادنا على الملاحظة العلمية والتي تمت بشكل منهجي من خلال 03 أسئلة تتمحور حول :ماذا لاحظت ؟كيف لاحظت؟ متى لاحظت ؟ والتي كانت على النحو التالي:

الجدول (08): يوضح دليل شبكة الملاحظة.

ماذا لاحظت؟	– القطاع الصحي عامة و المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي خاصة حقلا خصبا لاستقطاب العمالة النسوية، باعتباره القطاع الكلاسيكي الثاني في الجزائر بعد قطاع التعليم الجاذب لعمل المرأة و هذا لتقبل المجتمع لهذا العمل. – واقع عمل المرأة العاملة في هذه المؤسسة، من خلال تتبع و تقصي مختلف حيثيات مسارها المهني و تطور العمل النسوي بالمؤسسة. – تزايد نسب العنصر النسوي في المؤسسة، مما جعلها تشكل قوة عمل تنافس الرجل في العمل و التسيير و تحمل المسؤولية. – وصول بعض العاملات الي مناصب قيادية و صنع القرار بالمؤسسة و اثبات جدارتهن و تفانيهن في العمل، بالإضافة الي قدرتهن على تحمل المسؤولية و هذا بفضل اثبات جدارتهن و استحقاقهن. – نجاح عدة عاملات حيث استطعن تحقيق حراك مهني صاعد و ما ترتب عليه من الارتقاء بوضعهم الاجتماعي. – المشاركة النسوية في النقابة العمالية بالمؤسسة لتمثل فئة النساء العاملات بها، و يعود ذلك الي القوى العاملة النسوية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية. – مدى تحقق الرضى الوظيفي للعاملات من خلال ملاحظة رغبتها و ارتياحها اثناء فترة العمل(حب العمل و التفاني فيه). – العلاقات والتفاعلات التي تسود جماعات العمل داخل المؤسسة التي تتسم بالاعتراف و الانتماء و التعاون و النشاط. – معاناة بعض العاملات في العمل و الصعوبات التي تواجهها اثناء و بعد الدوام.
كيف لاحظت؟	– عبر اقترابنا أكثر من ميدان العمل وتموقعنا في مكان تم تحديده من طرف مسؤول مديرية الموارد البشرية، حيث ترك لنا مجال الملاحظة المباشرة، اضافة الى التنقل ما بين المصالح داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية .
متى لاحظت؟	– تمت الملاحظات خلال ساعات الدوام العادي. – مرت ملاحظتنا عن قرب بفترات زمنية، خصصت لكل مصلحة فترة معينة و التي دامت مدة اسبوع .

المصدر: من إعداد الطالبة.

❖ **نتائج الدراسة الاستطلاعية:**

- شكلت لنا صورة واضحة لظاهرة الدراسة ضمن حيزها المكاني الذي تتبناه دراستنا.
- منحت لنا تصورا واضحا لما نريد البحث عنه ضمن الظاهرة المراد دراستها.
- سمحت لنا بالإلمام بواقع الظاهرة بشكل معمق.
- تحديد فرضيات الدراسة بدقة لما يحيله الواقع من أبعاد الظاهرة والمؤشرات الميدانية، وفهم عناصر البحث إمبريقيا بشكل أفضل.
- بناء موضوع بحثنا وفقا للحيز المكاني للظاهرة ومجتمع البحث وربطه بالأطر النظرية.

3. منهج الدراسة

إن الدراسة الميدانية تتطلب إتباع خطوات منهجية تتلائم مع موضوع البحث وأهدافه، كما أنها تفرض عليه اختيار منهج معين ضمن بحثه من أجل رؤية الطريق الذي يمكنه من الوصول إلى الأهداف المطروحة، فالمنهج Methodology هو كلمة إنجليزية مركبة من قطعتين :(Method) وتدل على الطريقة، اما كلمة (Logy) وتعني العلم .

وقد عرف موريس أنجرس المنهج بأنه "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف معين"[1].كما عرفه بدوي بأنه" الطريقة التي يتبعها الباحث عند دراسته لمشكلة بحثه للاكتشاف الحقيقة "[2]. وقد اعتمدت على **المنهج الوصفي التحليلي** لأنه الأنسب لمعالجة ظاهرة "الحراك المهني و تشكيل الهوية الاجتماعية لدى المرأة العاملة"، ويعرف على أنه" منهج يصف الظاهرة وصفا دقيقا للوصول إلى أسباب الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها وتنظيمها وتحليلها"[3]، فهو يهتم بجمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة المقصودة، ووصف للوضع الراهن وتفسيره، كما يستخدم هذا المنهج في التعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأكثر استخداما في الدراسات السوسيولوجية لما له أهمية بالغة في وصف الظاهرة كما هي في ارض الواقع وجمع المعطيات عنها وتفسيرها بطريقة موضوعية، فهو لا يقتصر على وصف الظاهرة بل لابد من تنظيم وتصنيف

1- موريس أنجرس ،**منهجية البحث في العلوم الإنسانية** ، ت:بوزيد صحراوي و(آخرون)،دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2006،ص98.

2- عبد الرحمن بدوي، **مناهج البحث العلمي**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1968، ص5.

3- رشيد زرواتي، **مناهج و ادوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص86.

المعطيات والتعبير عنها كما وكيفا من أجل الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تسهم في فهم الواقع وتطويره وتسهم أيضا في مقارنة الظاهرة المدروسة مع غيرها من الظواهر المماثلة لها.

- **مبرر اختيار المنهج :** يمكن تبرير اختيار المنهج الوصفي التحليلي في النقاط التالية :

- أكثر تناسبا مع موضوع دراستنا ولأنه يهتم بجمع أوصاف دقيقة علمية للظاهرة المدروسة.
- يهدف إلى اكتشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة من حيث نوع الارتباط وقوته.
- يسمح باستخدام العديد من أدوات البحث التي تجمع معطيات إحصائية وحقائق مفصلة للظاهرة المدروسة يمكن تصنيفها وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها وذلك للاستفادة منها ووضع تنبؤات مستقبلية.

4. أدوات جمع البيانات.

تلعب أدوات وتقنيات جمع البيانات دورا محوريا في الدراسات الميدانية، فهي تساهم في جمع المعلومات والبيانات من ميدان البحث الذي يهدف الباحث إلى دراسته، ،وبهذا الصدد وانطلاقا من موضوع بحثنا الذي نحاول من خلاله الكشف عن **"الحراك المهني لدى المرأة العاملة و علاقته بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية"** و قد تم الاعتماد على ما يتناسب مع خصوصية دراستنا وميدانها وفقا لما يلي:

1.تقنية الملاحظة: تمثل الملاحظة تقنية وأداة أساسية في البحث السوسيولوجي، فهي تتيح للباحث التعرف على موضوع الدراسة بشكل عميق منذ بداياته الأولى، وذلك من خلال مساهمتها في إحداث قطيعة إبستيمولوجية وتكوين قاعدة معرفية مبنية على الموضوعية والواقعية، فالملاحظة في البحث العلمي تعنى "المشاهدة والمراقبة الدقيقة للسلوك أو ظاهرة معينة "[1]، وقد اعتمدت ضمن دراستنا هذه على:

- **الملاحظة بدون مشاركة(غير المباشرة):** مكانة هذه الاداة في الدراسة تتمثل في الملاحظة غير المباشرة(دون مشاركة) لبعض سلوكيات النساء المبحوثات من خلال علاقتهن بأفراد اسرهن، كذلك من خلال سلوكياتهن في العمل.

1- فيروز صولة، **أدوات البحث السوسيولوجي المناسبة للدراسات الوصفية الكيفية: مرجعية انتقاءها وأساليب توظيفها**، مجلة علوم الانسان والمجتمع ،المجلد11،العدد1،جامعة العربي التبسي ،تبسة ،الجزائر،2022،ص342.

2.المقابلة: تم اجراء مقابلة استكشافية على شكل حوار مع مجموعة من العاملات، و بالاستعانة بالأفكار العامة التي تم تحصيلها من المطالعات حول الموضوع، تم ضبط و تحديد اهم المؤشرات المتعلقة بالدراسة.

3.تقنية الاستمارة : اعتمدت على تقنية الاستمارة باعتبارها أداة أساسية لجمع البيانات المتعلقة بدراستنا، فهي تقنية تحددها الظاهرة المدروسة ويحددها بشكل أكبر مجتمع البحث، والذي نسعى من خلاله لاستخلاص ما يمكننا من اختبار فرضيات بحثنا، وتعرف الاستمارة على أنها " أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة ،مرتبة بأسلوب منطقي مناسب ، ويجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها "[1] ،كما يعرفها سعيد سبعون على أنها "تقنية مباشرة للتقصي العلمي ،تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية "[2].

وقد شملت استمارة دراستنا أربعة محاور، تتمثل في:

- **المحور الأول:** يضم البيانات الشخصية للمبحوثات ويتكون من 08 أسئلة.
- **المحور الثاني:** يشمل أسئلة بعد المتغير المستقل و المتمثل في الحراك المهني الصاعد و يتكون هذا المحور من 08 أسئلة.
- **المحور الثالث:** يضم أسئلة البعد الاول للمتغير التابع و المتمثل في الهوية الاجتماعية للمرأة العاملة ويتكون من 09 أسئلة.
- **المحور الرابع:** يضم اسئلة البعد الثاني للمتغير التابع و المتمثل في الهوية المهنية للمرأة العاملة و يتكون من 14 سؤال.

5. عينة الدراسة وكيفية اختيارها.

يمثل تحديد مجتمع البحث المجموعة التي يتم استخراج عينة تمثيلية منها، بحيث يعرفه موريس أنجرس في مؤلفه على أنه" مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث والتقصي "[3]، لذلك فإن أفراد مجتمع بحثنا هن اللواتي يعملن بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية ميدان الدراسة و التي تقدر ب 360 عاملة.

1- مصفى عليان ربحي، **مناهج وأساليب البحث العلمي :النظرية والتطبيق**، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الاردن، 2000،ص76.

2- سعيد سبعون ،**الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2012،ص87.

3- موريس أنجرس، **مرجع سبق ذكره** ،ص298.

والعينة هي أحد الآليات والأساليب الأساسية التي يعتمد عليها الباحثون في الدراسات العلمية فهي تمثل جزء يتم استخراجه من الكل، أي من مجتمع البحث وتهدف إلى القياس والتمثيل وتعميم النتائج التي يتم الحصول عليها على مجتمع البحث الذي يخص الدراسة ككل، فهي تستوجب الدقة لتكون أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي بحيث تعطي نتائج أكثر واقعية، لذلك فإننا وضمن دراستنا التي نسعى إلى معرفة العلاقة التي تربط بين الحراك المهني لدى المرأة العاملة و تشكيل هويتها الاجتماعية و المهنية بالمؤسسة الجزائرية، فقد تم الاعتماد على **العينة العشوائية الطبقية (الحصصية)**، حيث انه " يقوم الباحث فيها بتقسيم مجتمع البحث الي حصص ثم يختار عينة من كل حصة شريطة ان يمثل فيها كل حصة من حصص المجتمع"[1]. فاختيارنا للعينة الطبقية لم يكن بشكل عشوائي، وإنما فرضته طبيعة و خصوصية الدراسة ومجتمع البحث، و نظرا لصعوبة الحصول على قوائم العاملات و المصالح التي تنتمين اليها، و كذلك صعوبة الاتصال بالعاملات اللواتي يداومن بالليل، لذلك تمت الاستعانة بهذا النوع من العينات.

بما ان عدد العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ميدان الدراسة يقدر ب: 360 عاملة، موزعن على مختلف المصالح، وفق فئات مختلفة: طبيبات، قابلات، ممرضات، اداريات.

فقد تم اختيار نسبة 25% من مجموع العاملات، اي 1/4 من مجتمع البحث فقدرت العينة الكلية محل الدراسة ب : 90 عاملة.

كيفية اختيار وحدات العينة:

اختيرت وحدات العينة وفق الصيغة التالية: $n=N\times 25/100$.

N: تمثل عدد المجتمع الكلي.

n: تمثل عدد افراد العينة.

بطريقة حسابية نجد:

عدد افراد العينة= $360\times 25/100$

عدد افراد العينة= 90 عاملة.

و يمثل عدد كل فئة حسب الطريقة التالية:

1. فئة الطبيبات:

35طبيبة$\times 25/100=$8,75 حوالي **09 طبيبات.**

2. فئة القابلات:

1- وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل، **البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2011،ص44.

33 قابلة×100/25=8,25 حوالي **08 قابلات.**

3. فئة الممرضات:

250 ممرضة×100/25=62,5 حوالي **62 ممرضة.**

4. فئة الاداريات:

42 ادارية×100/25=10,5 حوالي **11 ادارية.**

09 طبيبات+08 قابلات+62 ممرضة+11 ادارية=**90 عاملة.**

II. تحليل و مناقشة البيانات.

و للعينة المختارة خصائص هامة نذكر منها:

1. تحليل البيانات الشخصية:

الجدول رقم(09): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة
من20-29 سنة	7	**%7.8**
من30-39	26	**%28.9**
من40-49	51	**%56.7**
من50 فما فوق	6	**%6.7**
المجموع	**90**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

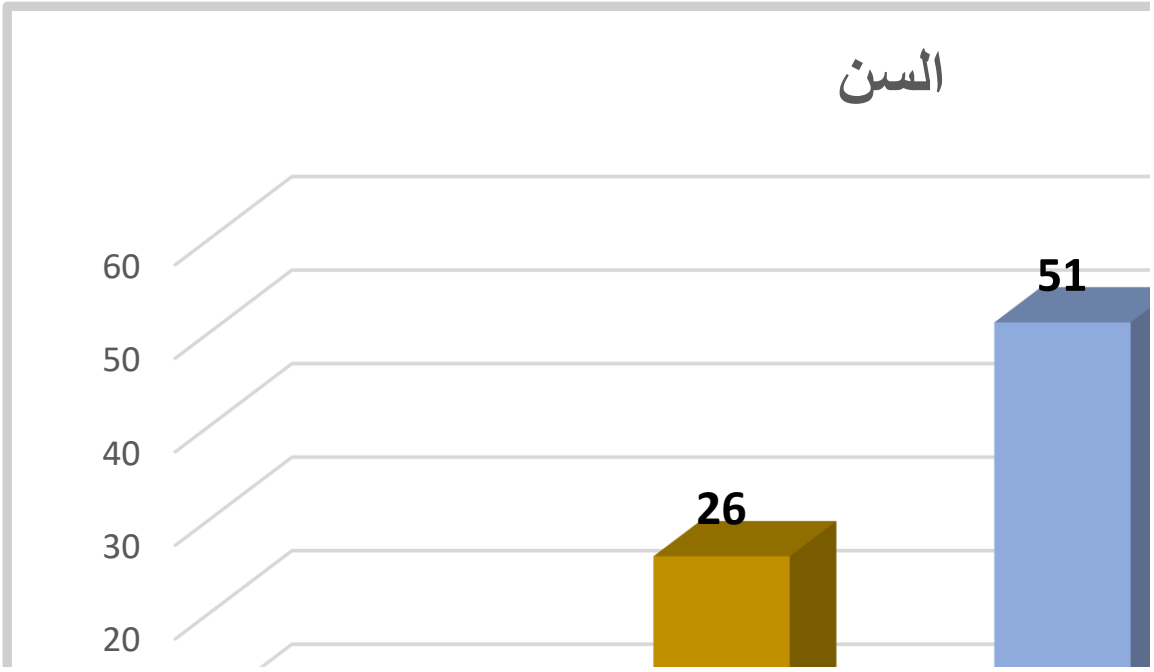
يشير هذا الجدول الاحصائي إلى توزيع أعمار مفردات عينة الدراسة المكونة من 90 مفردة، حيث تمثل الفئة العمرية من 40-49 سنة الغالبية بنسبة 56.7%، مما يعكس مستوى معينًا من الاستقرار المهني والنضج الاجتماعي بين العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي. تليها الفئة العمرية من 30-39 سنة بنسبة 28.9%، وهي فئة قد تكون في مرحلة بناء هويتهن الاجتماعية و المهنية. في حين أن الفئتين العمريتين من 20-29 سنة و50 سنة فما فوق تشكلان نسبة أقل من العينة، بنسبة 7.8% و6.7 % على التوالي.

وعليه يتضح لنا من خلال المعطيات الإحصائية أن اغلبية مفردات العينة من العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي تندرج ضمن فئة الكهول باعتبار المؤسسة قطاع كلاسيكي استقطب العمالة النسوية، و هذا ما يوضح اثار التغيرات التي مست النسق القيمي التي بدورها انعكست على اقبال الفتيات على التعليم في

تلك الفترة، و يعود السبب في ذلك الي سياسة مجانية و اجبارية التعليم التي فرضتها الدولة انا ذاك على كلا الجنسين خلال سنوات السبعينات و الثمانينات، مما سمح للفتيات بمواصلة تعليمهن الذي منح لهن فرصة الحصول على منصب عمل، بالإضافة الى فتح مراكز التكوين الشبه الطبي في مختلف انحاء الوطن في تلك الفترة، التي لاقت اقبال كبير من طرف الفتيات في سن مبكر(اسلاك الشبه الطبي)، و التي بدورها تضمن لهن منصب عمل مباشرة بعد انتهاء مدة التكوين(مدة التكوين 36 شهر).

و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن بالمدرج التكراري التالي:

الشكل رقم(08): مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير السن.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(10): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية (العائلية).

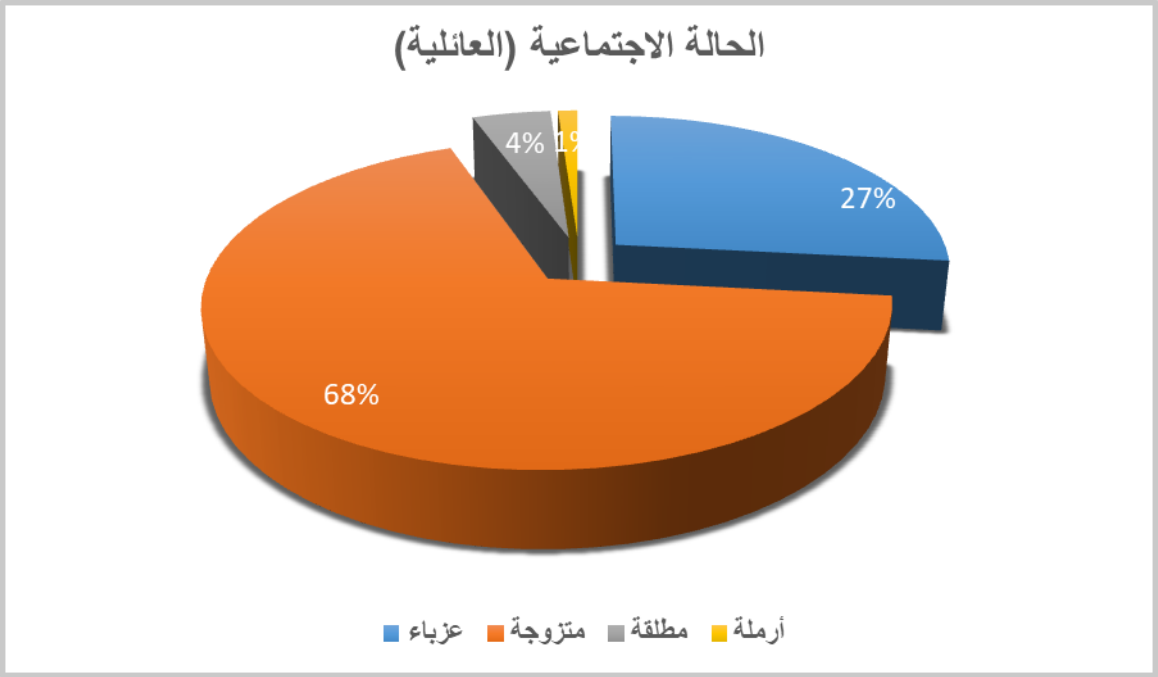
الحالة الاجتماعية (العائلية)	التكرار	النسبة
عزباء	24	%26.7
متزوجة	61	%67.8
مطلقة	4	%4.4
أرملة	1	%1.1
المجموع	90	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

يشير هذا الجدول الاحصائي إلى أن معظم النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي هن متزوجات بنسبة 67.8%، فيه احتمالية تأثير الزواج والاستقرار العائلي على الهوية الاجتماعية والمهنية، أما الفتيات العازبات يشكلن نسبة 26.7%، ما يمكن الإشارة اليه أن هناك عددًا من الفتيات العازبات يركزن على تطوير مسيرتهن المهنية قبل الزواج أو بالتوازي معه، اما نسبة المطلقات والأرامل قليلة، حيث تمثل نسبة المطلقات 4.4% ونسبة الأرامل 1.1% فقط، من الملاحظ ان اكثر من نصف مفردات العينة هن متزوجات، و هذا ما يمكن ارجاعه الي عامل السن، بحيث ان المرأة بعد السن الاربعين في اغلب الاحوال تكون متزوجة و تميل الى الاستقرار و تكوين اسرة، خاصة بعد تحقيق فرصة الحصول على منصب عمل.

و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية بالدائرة النسبية التالية:

الشكل رقم(09): دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة العائلية.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(11): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الموقع الجغرافي.

الموقع الجغرافي	التكرار	النسبة
حضري	83	**%92.2**
شبه حضري	6	**%6.7**
ريفي	1	**%1.1**
المجموع	**90**	**%100**

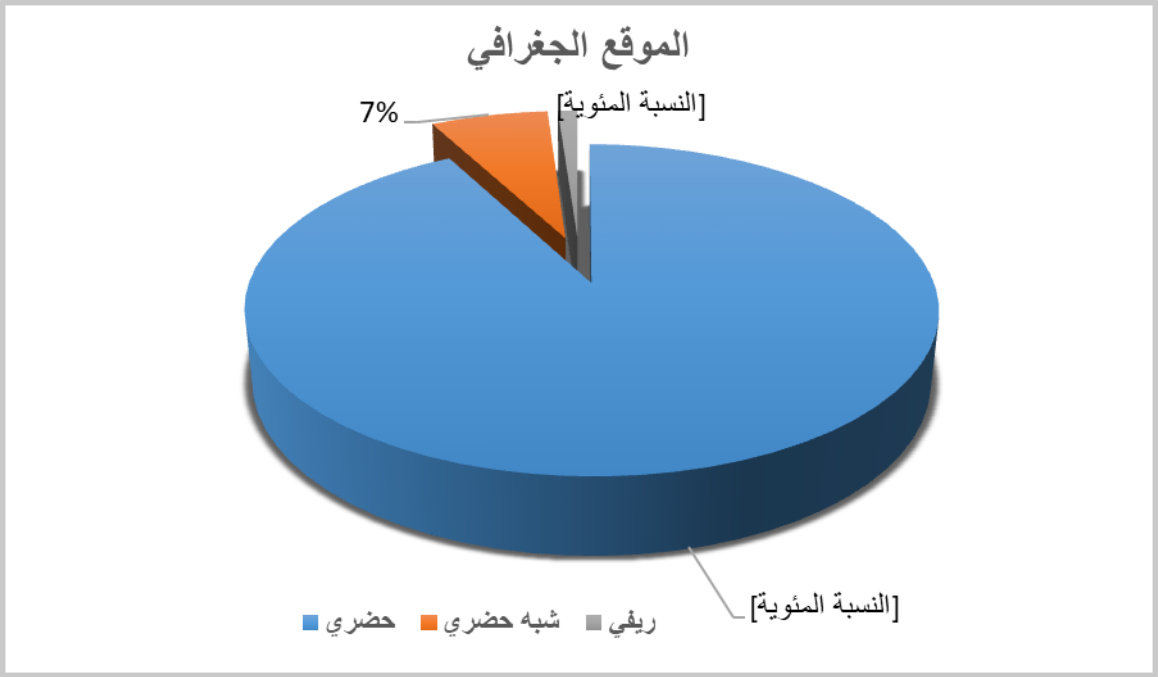
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

يشير هذا الجدول الاحصائي إلى أن الغالبية الساحقة من النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي يعشن في مناطق حضرية بنسبة 92.2%، في حين تمثل النساء من المناطق شبه الحضرية 6.7%، ومن المناطق الريفية 1.1% فقط. من خلال قراءتنا لهذه المعطيات نقول أن هذا التوزيع ربما يعكس تركز الوظائف وفرص العمل في المناطق الحضرية، عكس المناطق الأخرى، وهذا ما يسهل على النساء العاملات تحقيق تقدم مهني واعادة تشكيل هويتهن الاجتماعية، أما النسبة الصغيرة من النساء اللواتي يعشن في المناطق شبه الحضرية والريفية قد تعكس التحديات التي تواجههن في الوصول إلى الفرص المهنية المماثلة، مما قد يؤثر على حراكهن المهني وتشكيل هويتهن الاجتماعية داخل المؤسسة.

كما يمكن تفسير ذلك بالعامل الثقافي، بحيث ان المناطق الحضرية تسودها قيم التفتح و ارتفاع نسبة الوعي لدى افراد المجتمع، مما سمح للفتاة الحضرية مواصلة تعليمها و الحصول على منصب عمل، في المقابل نجد ان الفتاة الريفية تعاني من الحرمان الدراسي نتيجة الذهنية التقليدية التي ترفض تعليم الفتاة، و بالتالي تعيق دخول المرأة الى سوق العمل.

و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير الموقع الجغرافي بالدائرة النسبية التالية:

الشكل رقم(10): دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الموقع الجغرافي.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(12): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
شهادة تكوين مهني	2	**%2.2**
شهادة تكوين شبه طبي	66	**%73.3**
شهادة ليسانس	7	**%7.8**
شهادة ماستر	6	**%6.7**
شهادة دكتوراه	9	**%10**
المجموع	**90**	**%100**

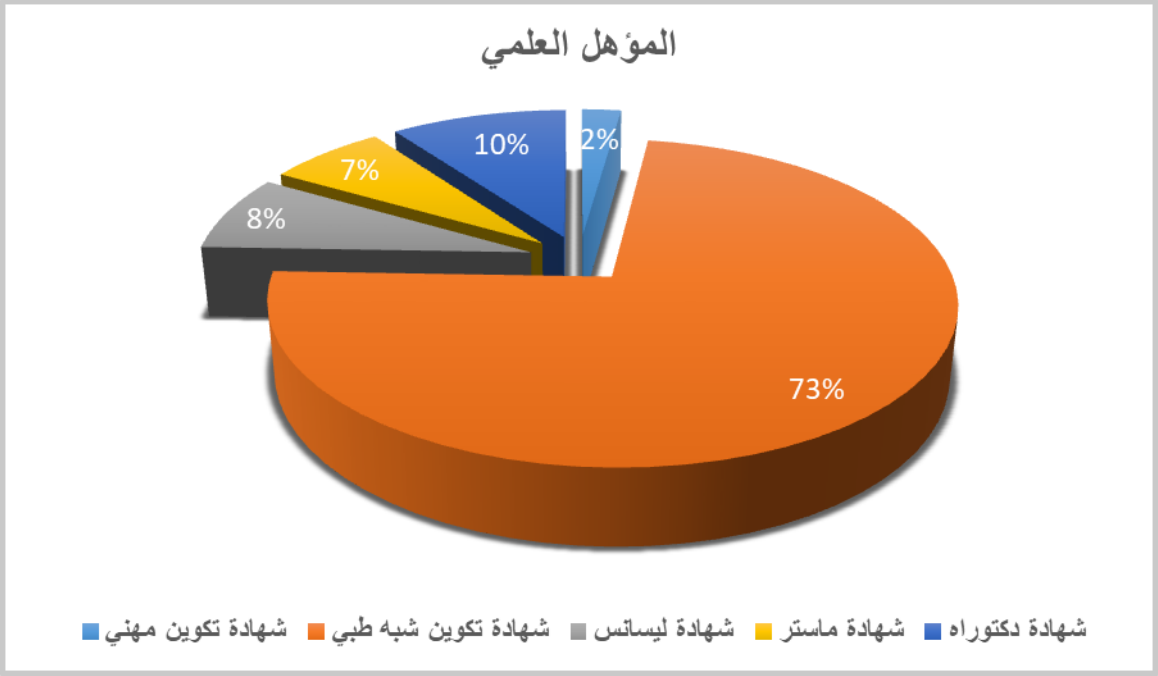
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

نلاحظ من خلال هذا الجدول الإحصائي أن نسبة73.3% هي الأبرز فئة بحيث تمثل عدد المبحوثات اللواتي يمتلكن شهادات تكوين الشبه الطبي و التي تمثل فئة الاسلاك الطبية، تليها نسبة 10% اللواتي يحملن شهادة الدكتوراه و التي تمثل فئة الطبيبات، لتليها فئة المتحصلات على شهادة ليسانس و ماستر على التوالي نسبة 7.8% ونسبة 6.7% و التي تخص فئة المتصرفات و الأخصائيات النفسية، كما أن أخر المبحوثات صرحن بأنهن متحصلات على شهادة تكوين المهني بنسبة2.2% و التي تمثل فئة الاداريات.

وعليه يتضح لنا من خلال المعطيات الإحصائية أن مفردات العينة المتحصلات على شهادات التكوين الشبه الطبي ضمن المؤسسة الاستشفائية بمتليلي تعتبر

نسبهن مرتفعة مقارنة بالمتحصلات على الشهادات الجامعية سواء كانت ضمن مستوى ماستر أو ليسانس أو الدكتوراه، يعكس ذلك نشأة المؤسسة وبداية تأسيسها حيث اعتمدت بشكل أساسي على خريجات المعاهد ومراكز التكوين الشبه الطبي، وذلك لانتشار المعاهد والمراكز بشكل أكبر في ذلك الوقت مقارنة بالجامعات.
ونلاحظ ذلك من خلال وجود العديد من العاملات ذوي الخبرة الطويلة يحملون شهادات تقني أو تقني سامي تخصص الشبه الطبي، إلا أنه ومع انتشار ووفرة الجامعات وتنوع تخصصاتها وازدياد عدد خرجاتها أدت بدورها إلى تغييرات هامة في سوق العمل، فقد أصبحت الشهادات الجامعية معادلة لشهادات المعاهد ومراكز التكوين في العديد من الوظائف ،وكنتيجة لهذه التغييرات نلاحظ ازدياد ملحوظ في عدد خريجات الجامعات العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، خاصة في العقود الأخيرة.
و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير المؤهل العلمي بالدائرة النسبية التالية:

الشكل رقم(11): دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(13): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير المهنة.

المهنة	التكرار	النسبة
إدارية	11	**%12.2**
قابلة	8	**%8.9**
ممرضة	62	**%68.9**
طبيبة	9	**%10**
المجموع	**90**	**%100**

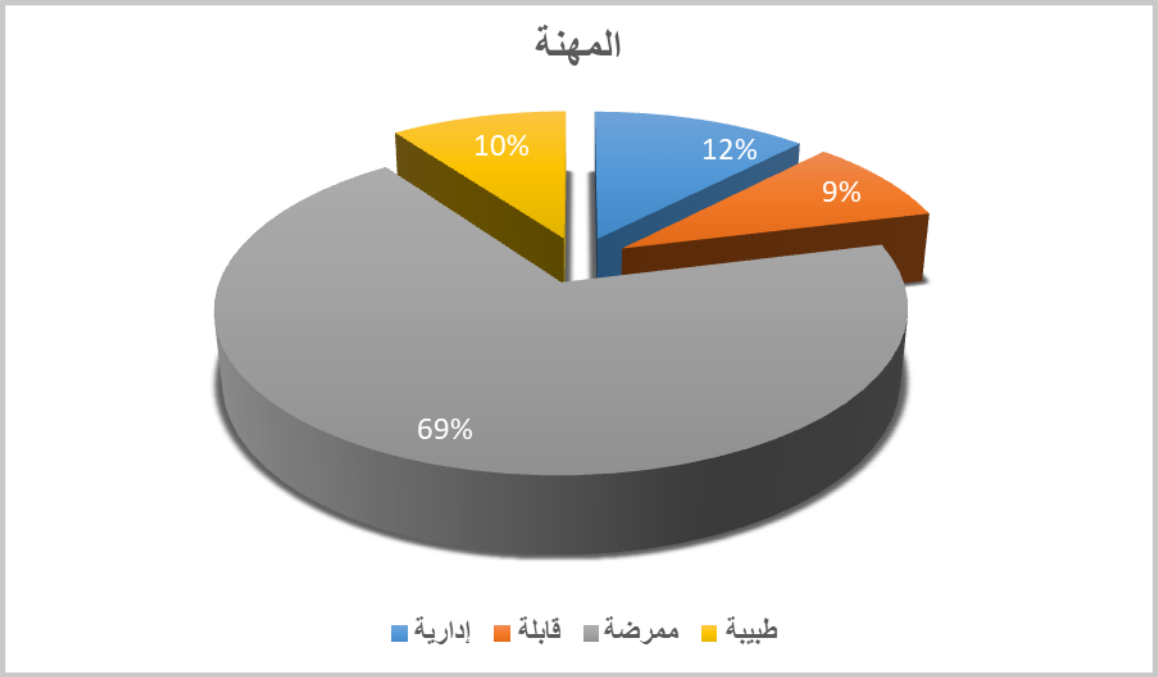
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

يوضح الجدول الاحصائي التالي توزيع المهن بين العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، حيث تهيمن مهنة الممرضات بنسبة تصل إلى 68.9%، مما يعكس ان فئة الممرضات تعتبر مهنة اساسية للعمل بالمستشفى، تم تأتي المهنة الإدارية في المرتبة الثانية بنسبة 12.2%، مما يدل على اقتحام المرأة الميادين الادارية في جميع المؤسسات التنظيمية و اثبتت جدارتها و فعاليتها في هذا المجال، في حين سجلت مهنة الطبيبة نسبة 10%، بينما تمثل مهنة القابلة 8.9% من إجمالي التوزيع. تشير هذه البيانات إلى أن غالبية العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، ينتمون إلى مهنة التمريض.

و يرجع هذا التباين في نسب العاملات بالمؤسسة الاستشفائية بمتليلي الى تعدد المصالح و الاختصاصات، و حاجة المؤسسة الى عدد كبير من العمال الشبه طبيين(ممرضات) لطبيعة الخدمات التي يقمن بها والمتمثلة في تمريض المرضى و تقديم لهم العلاج، تليها نسبة الاداريات فنسبتهن تتناسب مع الخدمة التي يقمن بها و المتمثلة في تسيير الامور الادارية للفئات الاخرى، و تبقى نسبة الطبيبات متدنية و هذا ناتج عن عدة ظروف تتحكم في ذلك كسياسة التوظيف او عزوفهن عن العمل في المناطق الصحراوية خاصة منهن الاخصائيات، و في الاخير تأتي نسبة القابلات اللواتي يقمن بمساعدة النساء في الولادة و اللواتي لا يمكن الاستغناء عن خدماتهن في هذا القطاع الحيوي لطبيعة الخدمة التي يقدمهن.

و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير المهنة بالدائرة النسبية التالية:

الشكل رقم(12): دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير المهنة.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(14): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية(الاقدمية).

الخبرة المهنية(الاقدمية)	التكرار	النسبة
اقل من5سنوات	4	%4.4
من5سنوات-9سنوات	5	%5.6
من10سنوات-14سنة	25	%27.8
من15سنة-19سنة	40	%44.4
من20-24سنة	15	%16.7
من25فما فوق	1	%1.1
المجموع	90	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

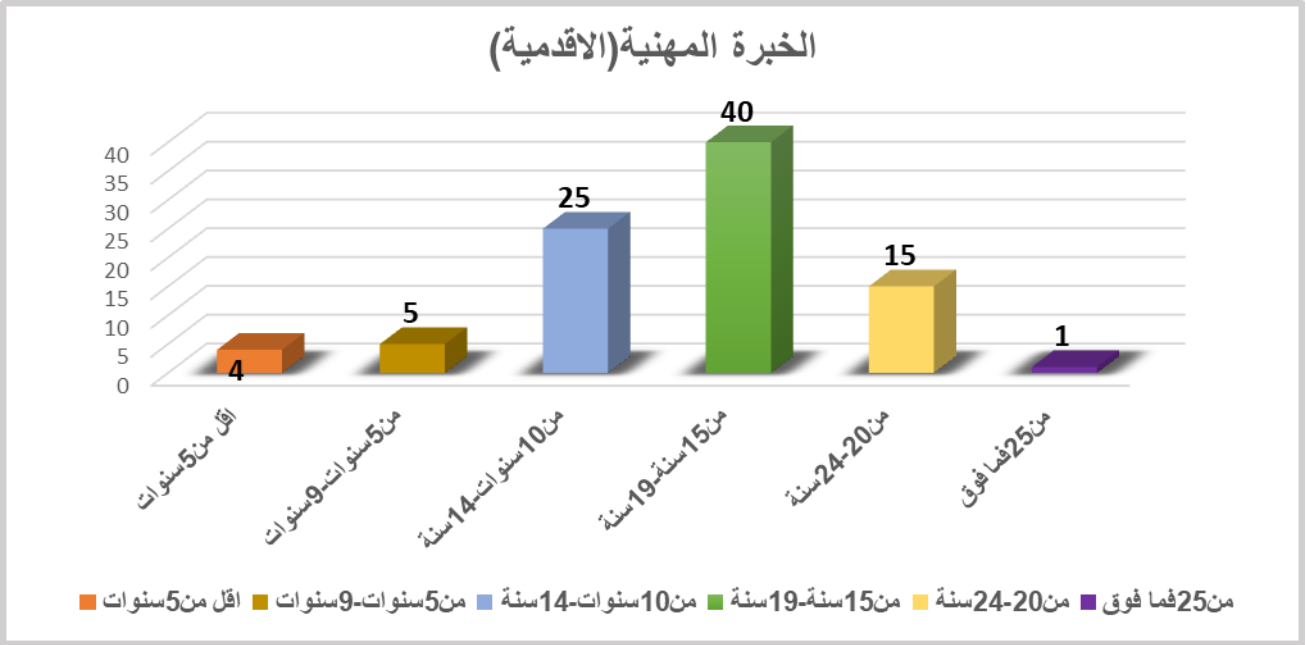
يعرض هذا الجدول الاحصائي توزيع العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بناءً على سنوات الخبرة المهنية (الأقدمية)، يتبين أن الفئة الأكبر من العاملات لديهن خبرة تتراوح بين 15 و19 سنة، حيث تمثل هذه الفئة 44.4% من إجمالي افراد العينة، مما يشير إلى أن معظم العاملات يتمتعن بخبرة طويلة في مجال عملهن، تأتي بعدها الفئة التي تتراوح خبرتهن بين 10 و14 سنة بنسبة 27.8%، مما يعكس وجود نسبة كبيرة أخرى من العاملات اللواتي لديهن خبرة متوسطة.

الفئات التي لديها خبرة أقل من 10 سنوات تمثل نسبة صغيرة من التوزيع، حيث نجد أن 4.4% من العاملات لديهن خبرة تقل عن 5 سنوات، و5.6% لديهن خبرة تتراوح بين 5 و9 سنوات. أما الفئات التي تتمتع بخبرة تتراوح بين 20 و24 سنة، فتشكل 16.7% من العاملات، في حين أن 1.1% فقط من العاملات لديهن خبرة تفوق 25 سنة.

تشير هذه البيانات إلى أن المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي تعتمد بشكل كبير على طاقم عمل يتمتع بخبرة طويلة نوعا ما، مما قد يعكس استقرارًا وظيفيًا ومهنيًا بين العاملات، حيث يلاحظ ان الفئة من 15-19 سنة بلغت نسبة 44.4%، و هي نسبة لابأس بها حيث انتهجت الدولة انداك سياسة اصلاح المستشفيات و تدعيم طاقمها بالعدد و العتاد لتقديم افضل الخدمات و تحسين ظروف المواطنين، اما النسبة الصغيرة لمفردات العينة اللواتي لديهن خبرة (أقل من 10 سنوات) قد تشير إلى تحديات في الاستقطاب أو الاحتفاظ بالموظفين الموجودين بها، و يرجع ذلك لسياسة التشغيل في هذه الفترة محتشمة و سياسة الدولة غير واضحة و التوظيف يكاد يكون معدوم مقارنة مع السنوات التي قبلها، بينما النسبة الضئيلة جدًا لأولئك اللواتي لديهن خبرة تفوق 25 سنة قد تشير إلى قرب هؤلاء العاملات من سن التقاعد.

و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير الخبرة المهنية (الأقدمية) بالمدرج التكراري التالي:

الشكل رقم(13): مدرج تكراري يبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الخبرة المهنية(الاقدمية).



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(15): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السكن.

نوع السكن	التكرار	النسبة
ملك خاص	56	**%62.2**
مؤجر	9	**%10**
مع الأسرة الممتدة	25	**%27.8**
المجموع	**90**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

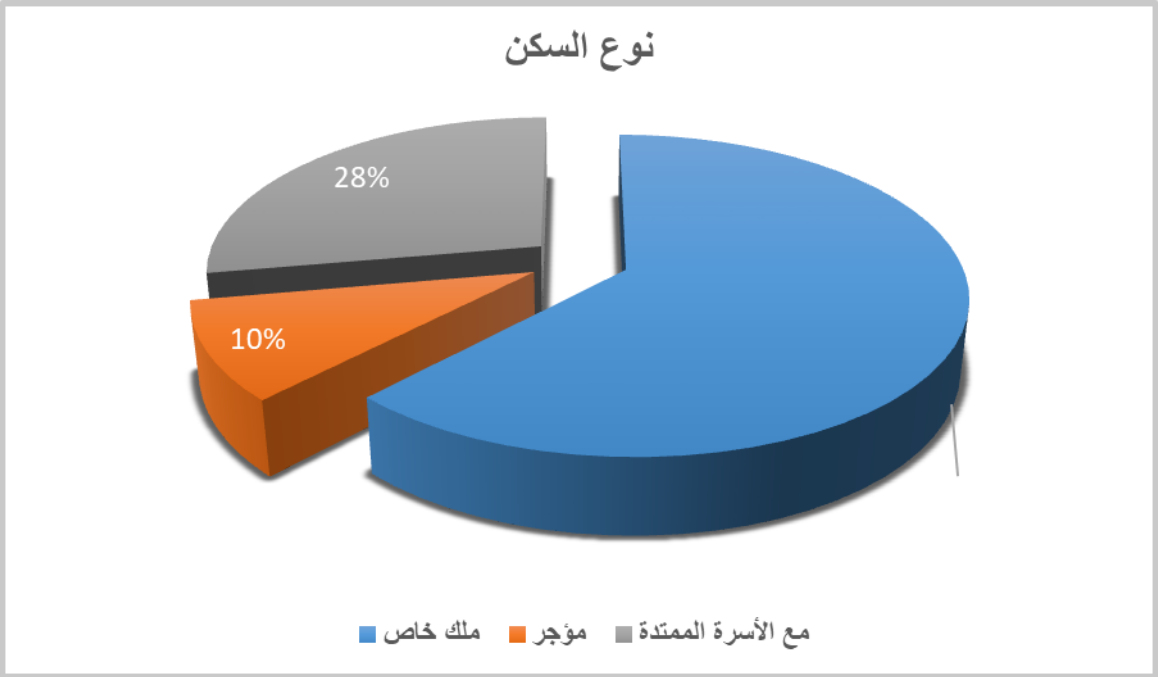
يوضح هذا الجدول الاحصائي توزيع العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بناءً على نوع السكن الذي يعشن فيه، يتبين أن الأغلبية من العاملات بنسبة 62.2% يمتلكن منزل خاص، و ذلك لكون معظمهن نساء متزوجات حسب ما يوضحه الجدول رقم(10)، مما يشير إلى استقرار اقتصادي واجتماعي نسبي لدى هاته الفئة، في حين تعيش 27.8% من العاملات مع أسرهن الممتدة، و ذلك لكون معظمهن فتيات عازبات، و التي تفرض عليهن القيم الدينية و الاجتماعية العيش مع اسرهن الممتدة، اما بالنسبة للنساء المتزوجات المنتمين الى هذه الفئة مما قد يعكس ثقافة اجتماعية تقليدية تفرض على الزوج العيش مع اسرته الممتدة بعد الزواج أو رغبة من الزوجة في الاستفادة من الدعم الأسري في ظل ضغوط العمل، أما نسبة العاملات اللواتي يسكن في منازل مؤجرة فتبلغ نسبة 10% فقط وهو ما يشير إلى أن نسبة قليلة من العاملات يفضلن أو يضطرنا إلى الاستئجار

بدلًا من امتلاك منزل أو العيش مع أسرهن الممتدة، و يرجع ذلك لأسباب اقتصادية و شخصية.

تعكس هذه البيانات تباينًا في ظروف السكن بين العاملات مع ميل الأغلبية نحو الاستقرار في سكن خاص المتكون من أب، و زوجة، و ابناء فقط (أسرة نووية) و ذلك نتيجة للتغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري عامة و المجتمع المحلي خاصة فيما يخص زيادة نسبة التفتح و انتشار ظاهرة خروج المرأة الى العمل المهني الماجور.

و يمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير السكن بالدائرة النسبية التالية:

الشكل رقم(14): دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير السكن.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

الجدول(16): يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير الاجر.

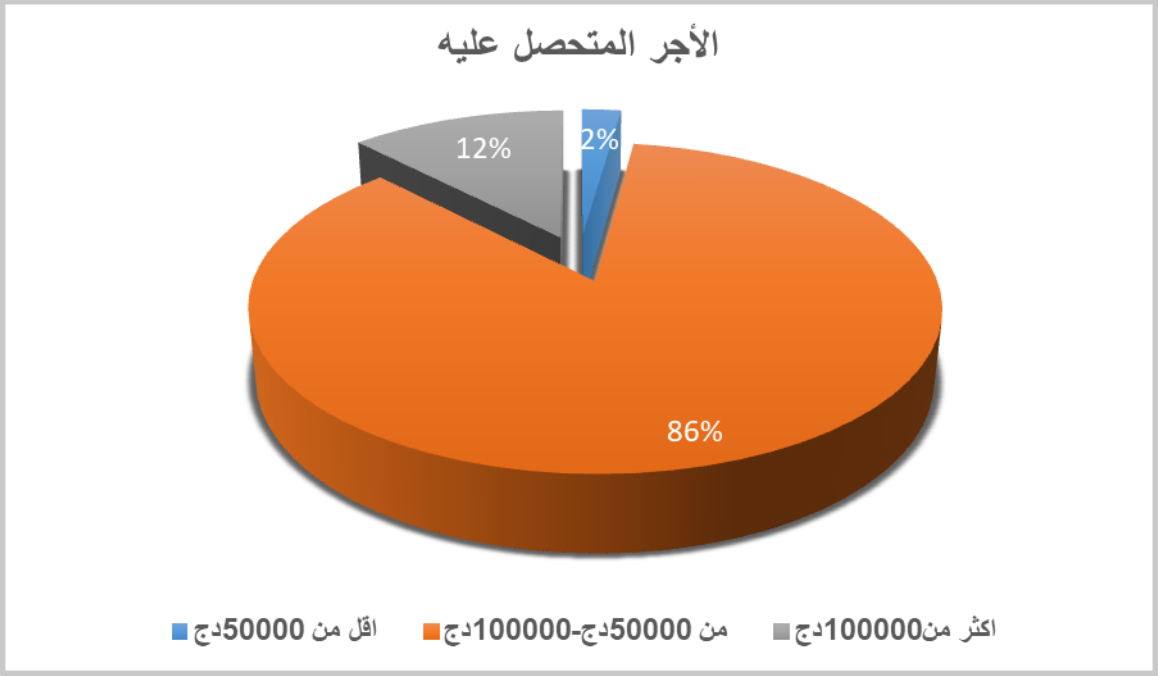
الأجر المتحصل عليه	التكرار	النسبة
اقل من 50000دج	2	%2.2
من 50000دج-100000دج	77	%85.6
اكثر من100000دج	11	%12.2
المجموع	**90**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

يوضح هذا الجدول الاحصائي توزيع العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بناءً على قيمة الأجر المتحصل عليه، يتبين أن الأغلبية الساحقة من

العاملات، بنسبة 85.6%، يتقاضنا أجرًا يتراوح بين 50,000 و100,000 دينار جزائري. هذا يشير إلى أن هذه الفئة تمثل الشريحة الأكبر من الأجور في المؤسسة، مما يعكس سياسة أجور متقاربة بين معظم الموظفات، ومن جهة أخرى نجد أن 12.2% من العاملات يتقاضنا أكثر من 100,000 دينار جزائري، مما يدل على أن هناك فئة صغيرة تحصل على أجر أعلى وهم الطبيبات العامات والمتخصصات، وذواتا الخبرة الطويلة، أما النسبة الأقل وهي 2.2% من العاملات، فإنهن يتقاضنا أجرًا أقل من 50,000 دينار جزائري، مما يشير إلى وجود عدد قليل جدًا من الموظفات اللواتي يتقاضنا أجورًا منخفضة، فهؤلاء اللواتي يمتلكن خبرة قليلة وجدد في العمل اقل من 5سنوات حسب ما يوضحه الجدول رقم(14).

الشكل رقم(14): دائرة نسبية تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الأجر.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel 2019.

2. عرض نتائج فرضية تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية داخل الاسرة وتحليلها.

تتمثل الفرضية الأولى لدراستنا في: **للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتغيير مكانتها الاجتماعية داخل الاسرة.**

الجدول رقم (17): يوضح علاقة متغير الحالة العائلية بمتغير تغيير المهنة.

الحالة العائلية / تغيير المهنة		نعم	لا	المجموع
عزباء	التكرار	4	20	**24**
	النسبة	%7.5	%92.5	**% 100**
متزوجة	التكرار	40	21	**61**
	النسبة	%84	%16	**% 100**
مطلقة	التكرار	3	1	**4**
	النسبة	%80	%20	**% 100**
ارملة	التكرار	1	0	**1**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**47**	**43**	**90**
	النسبة	**%52**	**%48**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين الحالة العائلية و تغيير المهنة و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **52 %** من مجموع المبحوثات غيرن مهنتهن، تدعمها في ذلك نسبة 100 من فئة الارامل و تليها نسبة 84% من فئة المتزوجات تم تليها نسبة 80 % من فئة المطلقات مقابل نسبة 7.5% فقط من فئة العازبات.

هذا مقارنة بنسبة **48%** من مجموع المبحوثات لم يغيرن مهنتهن، تدعمها في ذلك نسبة92.5% من فئة العازبات، مقابل نسبة 20 % من فئة المطلقات و تليها نسبة 16% من فئة المتزوجات.

من خلال القراءة الإحصائية يمكننا القول بأن هناك دلالات ومؤشرات توضح العلاقة بين الحالة العائلية و تغيير المهنة، ففئة الارامل و المطلقات و المتزوجات هن الفئة الاكبر تغييرا لمهنتهن، و هذا ما يمكن تفسيره بالعامل الاقتصادي، فالأرامل و المطلقات و المتزوجات هن المسؤولات عن المساهمة في الانفاق و تلبية احتياجات الاسرة، و بذلك فهن يسعين للحصول على منصب اخر يكون احسن من المنصب السابق من حيث الاجر، و تحسين القدرة الشرائية للأسرة نظرا لغلاء المعيشة في الوقت الراهن، و قد يرجع قلة فئة العازبات اللواتي غيرن مهنتهن الى الاقدمية، فمعظمهن ينتمين الى الخبرة المهنية اقل من خمس سنوات كما يوضحه الجدول رقم(14)، و بالتالي يكون مسارهن الوظيفي قصير مما يقلل

لديهن فرصة الحراك المهني الداخلي سواء كان افقي او عمودي. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير الحالة العائلية و متغير تغيير المهنة.

الجدول رقم (18): يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) بمتغير تغيير المهنة.

الخبرة المهنية (الاقدمية) / تغيير المهنة		نعم	لا	المجموع
اقل من5سنوات	التكرار	0	4	4
	النسبة	%0.0	% 100	% 100
من5سنوات-9سنوات	التكرار	1	4	5
	النسبة	20%	%80	% 100
من10سنوات-14سنة	التكرار	21	4	25
	النسبة	%84	%16	% 100
من15سنة-19سنة	التكرار	37	3	40
	النسبة	%92.5	%7.5	% 100
من20-24سنة	التكرار	14	1	15
	النسبة	%93.3	%6.7	% 100
من25فما فوق	التكرار	1	0	1
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
المجموع	التكرار	75	15	90
	النسبة	%83.3	%16.7	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين الخبرة المهنية(الأقدمية) و تغيير المهنة و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **83.3 %** من مجموع المبحوثات غيرن مهنتهن، تدعمها في ذلك نسبة 100 من الفئة ذات الخبرة الطويلة تفوق 25 سنة و تليها نسبة 93.3% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 20-24 سنة تم تليها نسبة 92.5 % من الفئة 15-19سنة تم تليها نسبة

84% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 10-14 سنة مقابل نسبة 20% فقط من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 5-9 سنوات.
هذا مقارنة بنسبة **16.7%** من مجموع المبحوثات لم يغيرن مهنتهن، تدعمها في ذلك نسبة100% من الفئة التي لها خبرة مهنية اقل من 5 سنوات تم تليها نسبة 80% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 5-9 سنوات، مقابل نسبة 16 % من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 10-14سنة و تليها الفئتان ذات الخبرة المهنية ما بين 15-19 و 20-24 بنسبة 7.5% و 6.7% على التوالي.
يمكن تفسير هذه النتائج سوسيولوجيا بأن الموظفات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ذوتا الخبرة الأطول هن الأكثر من غيرن مهنتهن، فقد يكون ذلك بحثًا عن فرص أحسن أو بسبب البحث عن حياة اقتصادية واجتماعية أفضل، أو ربما لتحقيق ذاتهن من خلال نظرتهن لنفسهن و من خلال نظرة الاخرين لهن في بيئات عمل جديدة و تحقيق اهدافهن الاستراتيجية في تقلد مناصب عمل عليا و الحصول على مكانة اجتماعية و مهنية جديدة، في حين يشير الاستقرار النسبي بين العاملات الجدد في المهنة إلى أن هذه الفئات لازلن في بداية مشوارهن العملي بمعنى في مرحلة بناء مسارهن المهني فلم يغيرن مهنتهن. و بالتالي يمكن القول ان هناك علاقة طردية بين متغير الخبرة المهنية(الأقدمية)و متغير تغيير المهنة باعتبار ان الخبرة المهنية سبب من اسباب الحراك المهني للمرأة العاملة داخل المؤسسة.

الجدول رقم (19): يوضح علاقة متغير الحالة العائلية بمتغير تغيير المؤسسة.

تغيير المؤسسة / الحالة العائلية		نعم	لا	المجموع
عزباء	التكرار	3	21	**24**
	النسبة	%12.5	%87.5	**% 100**
متزوجة	التكرار	54	7	**61**
	النسبة	%88.52	%11.48	**% 100**
مطلقة	التكرار	3	1	**4**
	النسبة	%75	%25	**% 100**
ارملة	التكرار	1	0	**1**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**61**	**29**	**90**
	النسبة	**%54.2**	**%45.8**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين الحالة العائلية و تغيير المؤسسة و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **54.2 %** من مجموع المبحوثات غيرن مؤسستهن، تدعمها في ذلك نسبة 100% من فئة الارامل و تليها نسبة 88.52% من فئة المتزوجات تم تليها نسبة 75 % من فئة المطلقات مقابل نسبة 12,5% فقط من فئة العازبات.

هذا مقارنة بنسبة **45.8%** من مجموع المبحوثات لم يغيرن مؤسستهن، تدعمها في ذلك نسبة87.5% من فئة العازبات، مقابل نسبة 25 % من فئة المطلقات و تليها نسبة 11.48% من فئة المتزوجات.

من خلال القراءة الإحصائية يمكننا القول بأن اغلبية المبحوثات لم يقمن بتغيير المؤسسة (حراك مهني خارجي) هن فئة العازبات في حين ان اللواتي قمن بتغيير المؤسسة اي قمن بحراك مهني خارجي معظمهن من فئة الارامل و المتزوجات و المطلقات، فيمكن ارجاع ذلك الي ان الزواج يعمل على عدم الاستقرار في مكان العمل، فالمتزوجات يضطررن الي مغادرة المؤسسة التي كن يعملن بها بحكم الانتقال الي العيش في مكان اخر بعد الزواج(مكان اقامة الزوج)، اما الفئة القليلة من العازبات اللواتي قمن بتغيير المؤسسة هدفهن الوحيد هو التقريب الي مكان سكنهن و التخلص من معاناة التنقل و المصاريف الزائدة، فالعازبات يسعين الى العمل في مكان يكون اقرب الى مكان اقامتهن و بذلك فهن يبحثن عن الاستقرار

في مكان العمل. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير الحالة العائلية و متغير تغيير المؤسسة.

الجدول رقم (20): يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) بمتغير حرية الراي و التعبير داخل الأسرة.

حرية الراي و التعبير / الخبرة المهنية (الاقدمية)		حرية كبيرة	حرية جزئية	المجموع
اقل من5سنوات	التكرار	0	4	4
	النسبة	%0.0	% 100	% 100
من5سنوات-9سنوات	التكرار	2	3	5
	النسبة	%40	%60	% 100
من10سنوات-14سنة	التكرار	24	1	25
	النسبة	%96	%4	% 100
من15سنة-19سنة	التكرار	40	0	40
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
من20-24سنة	التكرار	15	0	15
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
من25فما فوق	التكرار	1	0	1
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
المجموع	التكرار	82	8	90
	النسبة	%81	%9	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين متغير الخبرة المهنية(الأقدمية) و متغير حرية الراي و التعبير و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **81 %** من مجموع المبحوثات اللواتي يتمتعن بحرية كبير في ابداء الراي و التعبير داخل أسرهن، تدعمها في ذلك نسبة 100%من الفئات ذات الخبرة الطويلة من 15 سنة فما فوق تم تليها نسبة 96% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 10-14 سنة مقابل نسبة 40 % من الفئة 5-9سنوات.

في حين نجد أن النسبة الأقل ضمن مجاميع الإجابات والممثلة في **9%**كنسبة لتصريحات المبحوثات اللواتي قالوا بأنهن يتمتعن بحرية جزئية في ابداء الراي و التعبير داخل اسرهن، تدعمها في ذلك نسبة100% من الفئة التي لها خبرة مهنية اقل من 5 سنوات تم تليها نسبة 60% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 5-9 سنوات، مقابل نسبة 4 % من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 10-14سنة.

يتضح لنا من خلال القراءة الاحصائية، أن معظم إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يتمتعن بحرية كبيرة في ابداء الراي و التعبير داخل اسرهن، و هذا راجع الى عدد سنوات العمل الطويلة (الأقدمية)، مما ساعدتهن هذه الاخيرة في اكتساب خبرة اكثر في الحياة، و اصبح لديهن مكانة خاصة لدى افراد اسرهن، و هذا ما سمح لهن بالتعبير عن آرائهن بحرية.

في الماضي كانت المرأة الجزائرية خاضعة الى السلطة الابوية المتمثلة في الاب، الاخ، او الزوج و ما عليها الا طاعة الاوامر لهؤلاء، و ليس لها الحق في الاعتراض او التعبير عن آرائها، لكن بعد اقتحامها عالم الشغل و اضفاء ديناميكية على مسارها المهني، بالإضافة لسنوات الخبرة المهنية، اعطاها حرية اكبر في ان تصبح فرد مهم داخل الأسرة تتمتع بإبداء الراي و التعبير عن آرائها و افكارها فتغيرت نظرة المجتمع لها، و بذلك حققت مكانة اجتماعية جديدة و استطاعت تشكيل هوية اجتماعية لها بإثبات ذاتها داخل الاسرة و في المجتمع ككل. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير الخبرة المهنية (الاقدمية) و متغير حرية الراي و التعبير داخل الاسرة.

الجدول رقم (21): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير تحسن المكانة الاجتماعية للمبحوثات في المحيط الأسري.

المكانة الاجتماعية للمبحوثات / نوع الترقية		تحسنت	لم تتحسن	المجموع
الترقية الافقية	التكرار	7	0	7
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
الترقية العمودية	التكرار	83	0	83
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
المجموع	التكرار	90	0	90
	النسبة	% 100	%0.0	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

نلاحظ من خلال المعطيات للجدول الاحصائي الذي يوضح العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات داخل محيطهن الاسري و الاجتماعي ان اتجاهه العام نحو تحسن المكانة الاجتماعية للمبحوثات بنسبة **100%.**

ما يمكن استخلاصه من خلال هذه القراءة الاحصائية ان الترقية العمودية تساهم في تحسن المكانة الاجتماعية للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ، و ذلك لكون الترقية العمودية تصاحبها زيادة في الرتبة و الاجر و المسؤوليات و التي بدورها تنعكس على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية، و التي تعبر عن القيمة التي تحظى بها في محيطها الاسري و الاجتماعي، و بالتالي يمكن القول ان الحركية في المسار المهني يسمح بإعادة النظر في ادوار المرأة و خاصة بتقلدها لمناصب عليا، بالإضافة الى اعادة تشكيل هويتها الاجتماعية، فحسب **"كلود ديبار"** فالهوية تعد اكثر قابلية للتطوير يعني ترتبط بالمسار المهني، و بالتالي تنسب لتحليل مسار العمل و استراتيجيات الحراك و نقاط التحول و دورات الحياة.[1]

تعتبر الترقية و خاصة الترقية العمودية رهان استراتيجي بالنسبة للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي لكونها تخلق لهن ديناميكية ليست في مكان

1- Claude Dubar, **La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle**, Armand colin,paris,2000 ,p19.

عملهن فقط، و انما حتى في حياتهن اليومية، و جعل منها فرد مهم داخل الاسرة و في المجتمع الذي تغيرت نظرته لهذه المرأة بين الماضي و الحاضر. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية خاصة العمودية و متغير تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات داخل المحيط الاسري و الاجتماعي.

الجدول رقم (22): يوضح علاقة متغير الاجر بمتغير تحقق الرفاه الاجتماعي للأسرة.

تحقق الرفاه الاجتماعي للأسرة / الأجر المتحصل عليه		نعم	لا	المجموع
اقل من 50000دج	التكرار	0	2	**2**
	النسبة	%0.0	% 100	**% 100**
من 50000دج- الى100000دج	التكرار	69	8	**77**
	النسبة	%90	%10	**% 100**
اكثر من 100000 دج	التكرار	11	0	**11**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**80**	**10**	**90**
	النسبة	**%89**	**%11**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين متغير الاجر ومتغير تحقق الرفاه الاجتماعي لأسر العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **89 %** من مجموع المبحوثات صرحن بان الأجر المتحصل عليه مقابل مهنتهن حقق رفاه اجتماعي لأسرهن، تدعمها في ذلك نسبة 100%من الفئة التي تتقاض اجر اكثر من 100000دج مقابل نسبة 90% من الفئة التي تتقاض أجر من 50000-100000دج.

في حين نجد نسبة **11%** فقط من مجموع المبحوثات صرحن بأن الأجر لم يحقق الرفاه الاجتماعي لأسرهن ، تدعمها في ذلك نسبة100% من الفئة التي تحصل

على اجر اقل من 50000دج مقابل نسبة 10% من الفئة التي تتقاض أجر من 50000-100000دج.
فيمكن تفسير هذه النتائج الاحصائية سوسيولوجيا بأهمية الاجر، كونه مصدرا اساسيا من مصادر الدخل الذي يعمل على سد حاجيات الفرد سواء الضرورية او الكمالية، فالحصول على اجر مرتفع و على مختلف العلاوات للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي يجعل منهن فاعل اقتصادي داخل أسرهن و يحقق رفاه اجتماعي للأسرة، باعتباره يساهم في تلبية حاجيات افراد الاسرة كالمشاركة في مصاريف الانفاق و بناء البيت و شراء سيارة، بالإضافة الى المساهمة في مصاريف دراسة الابناء و الاعتماد على اجرها في المناسبات العائلية الكبرى كالأفراح و الاعياد و العطل الصيفية دون الرجوع الى الرجل الذي كان المسؤول الوحيد على ذلك. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير الأجر المتحصل عليه و متغير تحقق الرفاه الاجتماعي للأسرة.

الجدول رقم (23): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير المشاركة في اتخاذ القرارات المصيرية داخل الأسرة.

المشاركة في اتخاذ القرارات المصيرية / نوع الترقية		أكيد	نوعا ما	المجموع
الترقية الافقية	التكرار	7	0	**7**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
الترقية العمودية	التكرار	83	0	**83**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**90**	**0**	**90**
	النسبة	**% 100**	**% 100**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

يوضح الجدول الاحصائي العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير المشاركة في اتخاذ القرارات المصيرية داخل الاسرة، و من خلال الاتجاه العام الذي يمثل نسبة **100%** من مجموع المبحوثات يؤكدن على مشاركتهن في القرارات المصيرية

للأسرة ، تدعمها في ذلك نسبة 100% سواء تحصلن على ترقية عمودية ام افقية خلال مسارهن المهني بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

نستنتج من خلال هذه النتائج الاحصائية ان معظم العاملات اللواتي تحصلن على ترقية افقية او عمودية، اي قمن بحراك مهني صاعد داخل المؤسسة هن اللواتي يشاركن في اتخاذ القرارات المصيرية بصفة دائمة داخل الاسرة، و يمكن ارجاع ذلك الى المكانة التي تحظى بها المرأة العاملة في اسرتها كفرد له حقوق و عليه واجبات، كما يمكن ارجاعه ايضا الى تراجع السلطة الذكورية كأب، او اخ، او زوج و التي تعد من خصائص الاسرة التقليدية، في ظل هذا التراجع استطاعت المرأة ان تثبت وجودها من خلال اقبالها على التعليم الذي من خلاله استطاعت ان تحقق ذاتها بإبداء رأيها الذي يأخذ بعين الاعتبار من طرف افراد اسرتها. هذا الاهتمام من طرف محيطها الأسري يساعدها على التدرج في السلم الهرمي و شغل مناصب اكثر اهمية. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية و متغير مشاركة المرأة العاملة في اتخاذ القرارات المصيرية داخل الأسرة و أخذ رايها بعين الاعتبار.

الجدول رقم (24): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير اكتساب المبحوثات شخصية اكثر قوة داخل الأسرة.

نوع الترقية / اكتساب المبحوثات شخصية اكثر قوة		اكيد	نوعا ما	المجموع
الترقية الافقية	التكرار	6	1	7
	النسبة	%85.72	%14.28	% 100
الترقية العمودية	التكرار	83	0	83
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
المجموع	التكرار	89	1	90
	النسبة	% 98.9	%1.1	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين متغير نوع الترقية و اكتساب العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي شخصية اكثر قوة، و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **98.9 %** من مجموع المبحوثات اللواتي

يتمتعن بشخصية قوية و قادرات على تحمل المسؤولية داخل أسرهن، تدعمها في ذلك نسبة 100%من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية مقابل نسبة 85.72 % من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية افقية.
في حين نجد أن النسبة الأقل ضمن مجاميع الإجابات والممثلة في **1.1%**كنسبة لتصريحات المبحوثات اللواتي يرون انهن نوعا ما اكتسبن شخصية قوية و هن قادرات على تحمل المسؤولية داخل اسرهن، تدعمها في ذلك نسبة 14.28%من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية افقية.
تدل هذه النتائج المتحصل عليها من خلال القراءة الاحصائية المبينة اعلاه ان فرص الرقية التي منحت للمبحوثات و خاصة الترقية العمودية تزيد من فرصة اكتسابهن شخصية قوية و ذلك نظرا للمنصب الذي تشغلنه، فينعكس ذلك على مكانتهن داخل محطهن الاسري، فيصبح لديهن سلطة القرار و يتعودن على التكيف مع مختلف المشاكل و الصعوبات التي تواجههن، فبذلك يصبحن يتمتعن بشخصية اكثر قوة في المحيط الاسري و الاجتماعي، و هذا نتيجة للظروف التي مررن بها، باعتبار ان شخصية الافراد تتكون من مجموعة من السمات سواء كانت وراثية ام مكتسبة تتعلق بمواقف اجتماعية و ثقافية. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية و اكتساب العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي شخصية اكثر قوة في الحيط الاسري و الاجتماعي و هذا نتيجة لعدة ظروف مررن بها خلال حياتهن اليومية.

الجدول رقم (25): يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية)بمتغير هامش الحرية داخل الأسرة.

الخبرة المهنية(الاقدمية) / هامش الحرية		أكيد	نوعا ما	المجموع
اقل من5سنوات	التكرار	4	0	**4**
	النسبة	%100	0.0%	**%100**
من5سنوات-9سنوات	التكرار	5	0	**5**
	النسبة	%100	0.0%	**%100**
من10سنوات-14سنة	التكرار	24	1	**25**
	النسبة	96.0%	4.0%	**%100**
من15سنة-19سنة	التكرار	40	0	**40**
	النسبة	%100	0.0%	**%100**
من20-24سنة	التكرار	15	0	**15**
	النسبة	%100	0.0%	**%100**
من25 فما فوق	التكرار	1	0	**1**
	النسبة	%100	0.0%	**%100**
المجموع	**التكرار**	**89**	**1**	**90**
	النسبة	**98.9%**	**1.1%**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال هذا الجدول و حسب الاتجاه العام يتبين ان نسبة **98.9%** من مجموع المبحوثات العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي (العينة المستجابة)[1] تقريبًا يشعرن بأن منصب عملهن يمنحهن هامشًا من الحرية داخل الأسرة، مع اختلافات طفيفة بناءً على مستوى الخبرة المهنية، تدعمها في ذلك نسبة 100% من العاملات اللاتي يمتلكن خبرة أقل من 5 سنوات، ومن 5 إلى 9 سنوات، ومن 15 إلى 19 سنة، ومن 20 إلى 24 سنة، وأكثر من 25 سنة متفقات على أن عملهن يتيح لهن هامش من الحرية داخل الأسرة، مقابل نسبة 96% من الفئة ذات الخبرة المهنية من 10 إلى 14 سنة، بحيث هي الفئة الوحيدة التي أظهرت تباينًا بسيطًا، حيث ترى أن عملهن يمنحهن هامش من الحرية داخل الاسرة.

هذا مقارنة بنسبة **1.1%** من مجموع المبحوثات ابدين تحفظا بأن نوعا ما منصب عملهن يمنحهن هامشًا من الحرية داخل الأسرة، تدعمها في ذلك نسبة 4% فقط من الفئة ذات الخبرة المهنية من 10 إلى 14 سنة.

بشكل عام تعكس هذه الأرقام درجة عالية من الاتساق في الشعور بالحرية المكتسبة داخل الاسرة، وهذا يشير إلى أن العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي يلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الاستقلالية الشخصية للعاملات التي أجريت الدراسة عليهن، تظهر البيانات أن نسبة التوافق العامة تصل إلى 98.9% مما يعني أن جل العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بغض النظر عن خبرتهن المهنية يشعرن بأن وظيفتهن منحتهن هامش من الحرية داخل أسرهن.

ومن خلال ما ذكرنا تعكس هذه النتائج أن وضع العاملات في مستشفى متليلي ليس مجرد وسيلة لكسب العيش فقط، بل يمثل أيضًا أداة مهمة لتعزيز الاستقلالية والحرية داخل الأسرة، وتؤكد هذه النتائج أيضا على دور المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي كبيئة داعمة للعاملات، حيث توفر لهن الاستقرار المهني وكذا القدرة على تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية مما ينعكس إيجابًا على أدوارهن الاجتماعية داخل الأسرة وهذا وفق العينة المستجابة. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) و اكتساب العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي هامش من الحرية داخل اسرهن.

الجدول رقم (26): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير قبول الفتاة الزواج او العزوف عنه.

1- بلغت العينة المستجابة 90 مفردة (المرأة العاملة في مستشفى متليلي بين طبيبات، ممرضات وقابلات، وكذا اداريات).

قبول الفتاة الزواج او العزوف عنه. / نوع الترقية		اكيد	نوعا ما	المجموع
الترقية الافقية	التكرار	7	0	**7**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
الترقية العمودية	التكرار	83	0	**83**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**90**	**0**	**90**
	النسبة	**% 100**	**% 100**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

يوضح الجدول الاحصائي العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير قبول الفتاة الزواج او العزوف عنه، و من خلال الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 100% من مجموع المبحوثات يؤكدن على حق قبول الفتاة العاملة الزواج او العزوف عنه، تدعمها في ذلك نسبة 100% سواء تحصلن على ترقية عمودية ام افقية خلال مسارهن المهني بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

حسب ما تبينه النتائج ان معظم المبحوثات يؤيدون فكرة التغير الذي حصل في الاسرة الجزائرية في الوقت الحاضر و الذي منح للفتاة العاملة و خاصة التي تشتغل مناصب عليا حق قبول الزواج او العزوف عنه.

نستنتج مما سبق ان المبحوثات يرون ان كلما غيرت الفتاة وظيفتها بصفة عمودية كلما ادى ذلك الى استشارتها من طرف افراد أسرتها في قبول الزواج او العزوف عنه. و هذا ما يدل على ان حركية المسار الوظيفي تساهم في مشاركة المرأة العاملة الجزائرية في الحياة العامة القرارات المصيرية كالزواج مثلا، و الخروج من عزلتها باعتراف الاخرين بوجودها و خاصة محيطها الأسري كعنصر فاعل له اراء و افكار و مواقف يعبر عنها و يحسم قراره الشخصي فيها، في حين ترى الاخصائية الاجتماعية **"سميرة السقا"** في هذا السياق "انها ليست فقط قبولها او عزوفها عن الزواج، بل و حتى تستطيع ان تسكن بمفردها رغم انها عازبة، و مما ساعدها على ذلك قبول طلبها للحصول على سكن خاص مثلها مثل زميلها

الرجل"[1](حق المساواة بين الرجل و المرأة في التشريع الجزائري) . و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية و قبول الفتاة الزواج او العزوف عنه، كون الحراك المهني الصاعد للمرآة العاملة يساهم في تعزيز حرية الفتاة قبول الزواج او العزوف عنه.

الجدول رقم (27): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير تقييم الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة.

تقييمين الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة / نوع الترقية		استطاعت إثبات وجودها	لازالت تعاني من الإقصاء و التهميش	المجموع
الترقية الافقية	**التكرار**	6	1	**7**
	النسبة	%85.7	%14.3	**% 100**
الترقية العمودية	**التكرار**	83	0	**83**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**89**	**1**	**90**
	النسبة	**% 98.9**	**%1.1**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير تقييم الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو تقييم العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة بانها استطاعت اثبات وجودها بنسبة **98.9%**، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية مقابل نسبة 85.7% من اللواتي تحصلن على ترقية افقية.

في حين نجد نسبة ضئيلة جدا تقدر ب **1.1%** فقط تدعمها في ذلك نسبة 14.3% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية افقية صرحن بانهن لازلن يعانين من الاقصاء و التهميش داخل المحيط الاسري و في المجتمع ككل.

1- سميرة السقا، **مرجع سبق ذكره**، ص 182.

ما يمكن استنتاجه من خلال هذه النتائج أن حصول المبحوثات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي على الترقية العمودية هذه الاخيرة باعتبارها احد الاليات التي تساعدها على اثبات ذاتها و تحقيق طموحها و فرض وجودها في المحيط الاسري، و بالتالي اثبتت قدرتها على اعادة تشكيل هويتها الاجتماعية باعتبار ان الهوية تمثل احد العوامل التي تشكل الذات. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية و تقييم الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

الجدول رقم (28): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير تقييم تقبل المجتمع المحلي(مجتمع متليلي) لعمل المرأة.

نظرة المجتمع المحلي لعمل المرأة / نوع الترقية		تتميز بالقبول	تتميز بالرفض	المجموع
الترقية الافقية	التكرار	6	1	7
	النسبة	%85.7	%14.3	% 100
الترقية العمودية	التكرار	83	0	83
	النسبة	% 100	%0.0	% 100
المجموع	التكرار	89	1	90
	النسبة	% 98.9	%1.1	% 100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير تقبل المجتمع المحلي(مجتمع متليلي) لعمل المرأة، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو اقرار العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بان نظرة المجتمع المحلي تتميز بالقبول لعمل المرأة و خاصة العمل في القطاع الصحي(تم توضح ذلك في الفصل الرابع نظرة المجتمع المحلي لعمل المرأة) بنسبة **98.9%**، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية مقابل نسبة 85.7% من اللواتي تحصلن على ترقية افقية.

في حين نجد نسبة ضئيلة جدا تقدر ب **1.1%** فقط تتميز بالرفض لعمل المرأة، تدعمها في ذلك نسبة 14.4% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية افقية صرحن بعدم وجود تقبل لعملها في المجتمع المحلي.
فيمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا بان الصراعات الطويلة التي عانت منها المرأة العاملة الجزائرية عامة و المرأة المتليلية خاصة الناجمة عن العادات و المعتقدات التي كانت سائدة في المجتمع المحلي، و التي شكلت حاجزا امام تحقيق طموحها التعليمي و المهني، الا انه ومن خلال النتائج الاحصائية المتحصل عليها اعلاه اتضح ان هناك تغير في بنية هاته العادات و المعتقدات و اصبح هناك تقبل لعمل المرأة في المجتمع المحلي المتفتح الذي تسوده بعض القيم الايجابية و تلاشي بعض القيم التقليدية التي تعرقل مسارها المهني، و يرجع ذلك الي ان المرأة العاملة استطاعت ان تثبت ذاتها بفضل جدارتها و كفاءتها في التعليم و اقتحام عالم الشغل و بينت انها قادرة على تحمل المسؤولية داخل البيت و خارجه و اكتسابها شخصية قوية تواجه بها الصعاب لتتقلد مناصب عليا و مراكز صنع القرار و تحقيق طموحها المهني و الحصول على مكانة اجتماعية تميزيها عن غيرها. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية و تقييم نظرة المجتمع المحلي(مجتمع متليلي) لعمل المرأة.

عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

في إطار التحقق من الفرضية الجزئية الأولى المحددة ب: **" للحراك المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي علاقة بتغيير مكانتها الاجتماعية داخل الاسرة".**

تتمحور الفرضية الاولى حول علاقة الحراك المهني الصاعد لدى المرأة العاملة الذي يتجسد في الترقية الوظيفية باعتبارها احد الاليات له في اعادة تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية عامة و المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي خاصة، و تم التوصل إلى النتائج الجزئية التالية:

- هناك علاقة طردية بين متغير الحالة العائلية و متغير تغيير المهنة. باعتبار ان الحالة العائلية هي احد العوامل التي تساهم في اضفاء ديناميكية على الحراك المهني الداخلي لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي(تغيير المهنة) بنسبة 52 % من مجموع المبحوثات اللواتي غيرن مهنتهن و يعود السبب للعامل الاقتصادي، خاصة حالة المتزوجات و المطلقات و الارامل، باعتبارهن المسؤولات عن المساهمة في الانفاق و تلبية حاجيات الاسرة(وهو ما يبينه الجدول رقم 17).

- ذوتا الخبرة الأطول هن الأكثر من غيرن مهنتهن، فقد يكون ذلك بحثًا عن فرص أحسن أو بسبب البحث عن حياة اقتصادية واجتماعية أفضل، أو ربما لتحقيق ذاتهن من خلال نظرتهن لنفسهن و من خلال نظرة الاخرين لهن في بيئات عمل جديدة و تحقيق اهدافهن الاستراتيجية في تقلد مناصب عمل عليا و الحصول على مكانة اجتماعية و مهنية جديدة(وهو ما يبينه الجدول رقم 18).
- هناك علاقة طردية بين متغير الحالة العائلية و متغير تغيير المؤسسة باعتبار ان الزواج يعمل على عدم الاستقرار في مكان العمل، فالمتزوجات يضطررن الي مغادرة المؤسسة التي كن يعملن بها بحكم الانتقال الي العيش في مكان اخر بعد الزواج(مكان اقامة الزوج)، اما العازبات فيسعين الى العمل في مكان يكون اقرب الى مكان اقامتهن و التخلص من معاناة التنقل و المصاريف الزائدة، و بذلك فهن يبحثن عن الاستقرار في مكان العمل(وهو ما يبينه الجدول رقم 19).
- في الماضي كانت المرأة الجزائرية خاضعة الى السلطة الابوية المتمثلة في الاب، الاخ، او الزوج و ما عليها الا طاعة الاوامر لهؤلاء، و ليس لها الحق في الاعتراض او التعبير عن آرائها، لكن بعد اقتحامها عالم الشغل و اضفاء ديناميكية على مسارها المهني، بالإضافة لسنوات الخبرة المهنية، اعطاها حرية اكبر في ان تصبح فرد مهم داخل الأسرة تتمتع بإبداء الراي و التعبير عن آرائها و افكارها فتغيرت نظرة المجتمع لها، و بذلك حققت مكانة اجتماعية جديدة و استطاعت تشكيل هوية اجتماعية لها بإثبات ذاتها داخل الاسرة و في المجتمع ككل(وهو ما يبينه الجدول رقم 20).
- تعتبر الترقية و خاصة الترقية العمودية رهان استراتيجي بالنسبة للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي كونها تخلق لهن ديناميكية ليست في مكان عملهن فقط، و انما حتى في حياتهن اليومية، و جعل منها فرد مهم داخل الاسرة و في المجتمع الذي تغيرت نظرته لهذه المرأة بين الماضي و الحاضر(وهو ما يبينه الجدول رقم 21).
- الدخل المادي للمرأة العاملة يجعل منها فاعل اقتصادي مهم داخل أسرتها و يحقق رفاه اجتماعي للأسرة، باعتباره يساهم في تلبية حاجيات افراد الاسرة الضرورية و الكمالية(وهو ما يبينه الجدول رقم 22).
- فرص الترقية العمودية تتيح للعاملات المشاركة في اتخاذ القرارات المصيرية بصفة دائمة داخل الاسرة، و يمكن ارجاع ذلك الى المكانة التي تحظى بها المرأة العاملة في اسرتها كفرد مهم له حقوق و عليه واجبات، كما يمكن

ارجاعه ايضا الى تراجع السلطة الذكورية كأب، او اخ، او زوج و التي تعد من خصائص الاسرة التقليدية(وهو ما يبينه الجدول رقم 23).

- تدرج المرأة العاملة في الوظائف يساهم في اكتسابها شخصية قوية، و هذا من خلال تغيير نظرتها لنفسها فتزيد من ثقتها في نفسها و تنمي قدراتها، مما تؤدي الى اكتسابها هوية مختارة تتجسد في المكانة الاجتماعية التي حققتها من خلال الحراك المهني الصاعد(وهو ما يبينه الجدول رقم 24).
- الخبرة المهنية بالنسبة للمرأة العاملة عامل مهم يساعدها في تعزيز استقلالها المادي و المعنوي و يمنحها هامش من الحرية داخل الاسرة في تقرير مصيرها(وهو ما يبينه الجدول رقم 25).
- هناك علاقة طردية بين متغير الترقية العمودية و قبول الفتاة الزواج او العزوف عنه، كون الحراك المهني الصاعد للمرآة العاملة يساهم في تعزيز حرية الفتاة قبول الزواج او العزوف عنه (وهو ما يبينه الجدول رقم 26).
- استطاعت المرأة العاملة الجزائرية عامة و المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي خاصة اثبات ذاتها من خلال ارتقائها في السلم الهرمي و تجاوز جميع الحواجز و العراقيل التي تقف امام مسيرتها التعليمية و المهنية في سبيل تحقيق طموحها المهني و الانتقال من الهوية المشتتة الى الهوية المنجزة (وهو ما يبينه الجدول رقم 27).
- الحراك المنهي للمرأة ما هو إلا نتيجة لنضال عالمي لسنوات طويلة للخروج إلى العمل و يعتبر تقبل المجتمع لها في هذا الدور كعنصر فعال ومساهم في سيرورة عملية الحراك المنهي لها (وهو ما يبينه الجدول رقم 28).

وعليه من خلال ما تقدم فإن ما تم التوصل إليه، عبر تحليلنا لمختلف المؤشرات وقراءتنا لها إحصائيا وسوسيولوجيا، ومن خلال نتائجنا الجزئية، فإن فرضيتنا المتمثلة في: **" للحراك المهني لدى المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي علاقة بتغيير مكانتها الاجتماعية داخل الاسرة".**

- تحققت نسبيا بناء على ما أفرزته النتائج الجزئية أعلاه، كون أن للحراك المهني الصاعد لدى المرأة العاملة الذي يتجسد في الترقية الوظيفية علاقة بتشكيل مكانتها الاجتماعية من خلال تغيير وضعيتها الاجتماعية و مكانتها داخل الاسرة.

3. تحليل نتائج الفرضية الثانية:

تتمثل الفرضية الثانية لدراستنا في: **للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتغيير مكانتها المهنية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.**

الجدول رقم (29): يوضح علاقة متغير تغيير المؤسسة بمتغير ظروف العمل داخل المؤسسة.

تغيير المؤسسة / ظروف العمل		جيدة	حسنة	سيئة	المجموع
نعم	التكرار	14	39	8	**61**
	النسبة	%23	%64	%13	**%100**
لا	التكرار	19	8	2	**29**
	النسبة	%65	%28	%7	**%100**
المجموع	التكرار	**33**	**47**	**10**	**90**
	النسبة	**%37**	**%52**	**%11**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير تغيير المؤسسة و متغير ظروف العمل للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو ظروف عمل المبحوثات حسنة بنسبة **52%**، تدعمها في ذلك نسبة 64% من المبحوثات اللواتي غيرن المؤسسة مقابل نسبة 28% من اللواتي لم يغيرن المؤسسة، تليها نسبة 37% ظروف عملهن جيدة، تدعمها نسبة 65% من اللواتي لم يغيرن مؤسستهن، مقابل نسبة 23% من اللواتي غيرن مؤسستهن.

في حين نجد نسبة **11%** ظروف عملهن سيئة، تدعمها في ذلك نسبة 13% من المبحوثات اللواتي غيرن مؤسستهن، مقابل نسبة 7% من اللواتي لم يغيرن المؤسسة.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبين العلاقة بين متغير تغيير المؤسسة (الحراك المهني الخارجي) و متغير ظروف عمل المبحوثات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، نلاحظ ان تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن خلال مسارهن المهني يؤثر على ظروف عملهن داخل المؤسسة التي يعملن بها، بحيث نرى انه كلما غيرن المبحوثات مؤسسة عملهن كلما كانت ظروف عملهن حسنة، في حين نجد من بقين في نفس المؤسسة ظروف عملهن جيدة.

فيمكن ارجاع ذلك الى عدم الاستقرار في بيئة العمل يؤدي الى انخفاض في الروح المعنوية للمبحوثات باعتبارها عنصرا من عناصر التحفيز، و بالتالي عدم القدرة على التأقلم بسرعة في بيئة العمل الجديدة بسبب الاختلاف الموجود بين المؤسسة المتخلية

و المؤسسة المستقبلة، و بذلك يمكن القول بان تغيير المؤسسة(عدم الاستقرار في مكان العمل) يعمل على تعزيز شعور المبحوثات بعدم الارتياح نتيجة تغيير بيئة العمل، اما الاستقرار في مكان العمل يخلق للمبحوثات دافعية اكبر نحو العمل، "باعتبارها مجموعة من الرغبات و الحاجات و القوى الداخلية و القوى الخارجية المحركة و الموجهة للسلوك الانساني نحوا اهداف معينة"[1]. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير تغيير المؤسسة(الحراك المهني الخارجي) و متغير ظروف العمل للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

الجدول رقم (30): يوضح علاقة متغير تغيير المؤسسة بمتغير الرضى عن العمل داخل المؤسسة.

الرضى عن العمل / تغيير المؤسسة		نعم	نوعا ما	المجموع
نعم	**التكرار**	32	29	**61**
	النسبة	%52.46	%47.54	**%100**
لا	**التكرار**	25	4	**29**
	النسبة	%86.20	%13.80	**%100**
المجموع	**التكرار**	**57**	**33**	**90**
	النسبة	**%63.33**	**%36.67**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير تغيير المؤسسة و متغير الرضى الوظيفي للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو رضى المبحوثات عن عملهن بنسبة **63.33%**، تدعمها في ذلك نسبة 86.20% من المبحوثات اللواتي لم يغيرن المؤسسة مقابل نسبة 52.46% من اللواتي غيرن المؤسسة.

هذا مقارنة بنسبة **36.67%** راضيات نوعا ما عن عملهن في المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 47.54% من المبحوثات اللواتي غيرن مؤسستهن، مقابل نسبة 13.80% من اللواتي لم يغيرن المؤسسة.

من خلال المعطيات المبينة اعلاه نرى ان عدم تغيير مؤسسة العمل خلال المسار الوظيفي لدى المبحوثات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي يساهم في رضاهن عن عملهن و هذا حسب ما صرحن به، و يرجع ذلك الى ان الاستقرار في مكان العمل

1- حسونة فيصل، **ادارة الموارد البشرية**، دار اسامة للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص 79.

يسمح ببناء شبكة علاقات انسانية مع مختلف الفاعلين داخل المؤسسة و التحكم اكثر في تقنيات و اساليب و اجراءات العمل، هذا ما يمكن العاملات من التكيف اكثر مع البيئة الداخلية للمؤسسة، خاصة اذا كانت الظروف الفيزيقية ملائمة، و هذا ما يساعد العاملات على ارتباطهن اكثر بمؤسستهن و يعزز الشعور بالانتماء، خاصة اذا كانت قريبة من مقر سكنهن. اما تغيير مؤسسة العمل فيؤدي الى عدم الاستقرار و عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل الداخلية مما ينتج عنه عدم الرضى الوظيفي. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير تغيير المؤسسة و متغير الرضى الوظيفي للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

الجدول رقم (31): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير اعتبار المرأة العاملة مورد بشري منافس للرجل داخل المؤسسة.

مورد بشري منافس للرجل داخل المؤسسة / نوع الترقية		أكيد	نوعا ما	المجموع
أفقية	التكرار	6	1	**7**
	النسبة	%85.7	%14.3	**%100.0**
عمودية	التكرار	82	1	**83**
	النسبة	%98.8	%1.2	**%100.0**
المجموع	**التكرار**	**88**	**2**	**90**
	النسبة	**%97.8**	**%2.2**	**%100.0**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير اعتبار المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي مورد بشري منافس للرجل، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو تأكيد المبحوثات على انهن مورد بشري منافس للرجل بنسبة **97.8%**، تدعمها في ذلك نسبة 98.8% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية مقابل نسبة 85.7% من اللواتي تحصلن على ترقية افقية.

هذا مقارنة بنسبة **2.2%** من اللواتي يرون انهن نوعا ما مورد بشري منافس للرجل داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 14.3% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية افقية ، مقابل نسبة 1.2% من اللواتي تحصلن على ترقية عمودية.

ما يمكن استخلاصه ان اغلب المبحوثات أكدن أنهن مورد بشري منافس للرجل في الكفاءات و المسؤوليات داخل المؤسسة، و يمكن اعتبار ذلك كمؤشر على وجود تغير ثقافي في شقه اللامادي الذي يجعل المرأة رهينة التقسيم الجنسي للعمل هذا من جهة، و من جهة اخرى في شقه المادي المتعلق بالتطور التكنولوجي حيث اصبح الاعتماد على الالة التي حلت محل الانسان و لم يعد هناك معنى للقوة الجسدية.

و ما ساعد من تعزيز نظرة المساواة بين المرأة الرجل(تكافؤ الفرص) ايضا هو خلق فضاء يتجسد في مختلف الدساتير و تشريعات العمل الصادرة على المستوى المحلي و اصدار عدة هيئات دولية و قوانين على المستوى العالمي، اضافة الى ظهور العديد من الحركات النسوية و التي تهدف الى تحقيق المساواة بين الجنسين و الدفاع عن حقوق المرأة.

ان المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بإمكانها ان تؤثر على التقدم المهني لدى المرأة العاملة، بحيث كلما كان هناك اعتراف بالمرأة كفرد له الكفاءة و القدرة على تحمل المسؤولية كلما اتاح لها فرص للترقية العمودية و الحراك المهني الصاعد، و العكس. و بالتالي هناك علاقة طردية بين متغير نوع الترقية و متغير اعتبار المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي مورد بشري منافس للرجل.

الجدول رقم (32): يوضح علاقة متغير المؤهل العلمي(الشهادة) بمتغير طموح تولي مناصب قيادية داخل المؤسسة.

الطموح لتولي مناصب قيادية / المؤهل العلمي(الشهادة)		نعم	لا	المجموع
شهادة تكوين مهني	التكرار	0	2	**2**
	النسبة	%0.0	% 100	**% 100**
شهادة تكوين شبه طبي	التكرار	45	21	**66**
	النسبة	%68.18	%31.82	**% 100**
شهادة ليسانس	التكرار	5	2	**7**
	النسبة	%71.43	%28.57	**% 100**
شهادة ماستر	التكرار	5	1	**6**
	النسبة	%83.33	%16.67	**% 100**
شهادة دكتوراه	التكرار	9		**9**
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	**التكرار**	**64**	**26**	**90**
	النسبة	**%71**	**%29**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير المؤهل العلمي و متغير طموح تقلد المناصب القيادية للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو طموح المبحوثات الى تقلد مناصب قيادية بنسبة **71%**، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثات اللواتي تحملن شهادة دكتوراه، مقابل نسبة 83.33% من المبحوثات اللواتي تحملن شهادة ماستر، تم تليها نسبة 71.43% من اللواتي تحملن شهادة الليسانس، و في الاخير المبحوثات اللواتي يحملن شهادة تكوين الشبه طبي بنسبة 68.18%.

هذا مقارنة بنسبة **29%** من اللواتي لا يطمحن لتولي مناصب قيادية داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثات اللواتي تحملن شهادة تكوين مهني، مقابل نسبة 31.82% من اللواتي تحملن شهادة تكوين شبه الطبي، تم تليها نسبة28.57% من اللواتي يحملن شهادة ليسانس، و في الاخير اللواتي يحملن شهادة ماستر بنسبة 16.67%.

من خلال ما سبق يمكن ان نستخلص ان المؤهل العلمي(الشهادة العلمية) الذي تملكه المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي يساهم في حراكها الصاعد و تقلد المناصب القيادية داخل المؤسسة كونها استطاعت و بفضل مستواها العلمي ان تثبت كفاءتها و قدرتها على تحمل المسؤولية مثلها مثل الرجل او احسن في بعض

المناصب، اي كلما حصلت على شهادة أعلى استطاعت ان تحصل على منصب ارقى، و بالتالي يمكن القول بان المؤهل العلمي(الشهادة) في الوقت الحالي ضرورة ملحة لتحقيق اي نجاح مهني تطمح اليه المرأة العاملة و تحقيق مشاريعها المهنية المستقبلية. و بالتالي هناك علاقة طردية بين المؤهل(الشهادة) و طموح المرأة العاملة لتولي مناصب قيادية داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

الجدول رقم (33): يوضح علاقة متغير الخبرة المهنية(الاقدمية) بمتغير التمتع بالحقوق السياسية و المدنية داخل المؤسسة.

التمتع بالحقوق السياسية و المدنية / الخبرة المهنية (الاقدمية)		نعم	لا	المجموع
اقل من5سنوات	التكرار	2	2	4
	النسبة	%50	%50	**% 100**
من5سنوات-9سنوات	التكرار	4	1	5
	النسبة	%80	%20	**% 100**
من10سنوات-14سنة	التكرار	21	4	25
	النسبة	%84	%16	**% 100**
من15سنة-19سنة	التكرار	34	6	40
	النسبة	%85	%15	**% 100**
من20-24سنة	التكرار	13	2	15
	النسبة	%87	%13	**% 100**
من25فما فوق	التكرار	1	0	1
	النسبة	% 100	%0.0	**% 100**
المجموع	التكرار	**75**	**15**	90
	النسبة	**%83**	**%17**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال معطيات الجدول الإحصائي الذي يبين العلاقة بين الخبرة المهنية(الأقدمية) و متغير التمتع بالحقوق السياسية و المدنية للمبحوثات و حسب الاتجاه العام يتبين لنا ان نسبة **83 %** من مجموع المبحوثات اللواتي يتمتعن بالحقوق السياسية و المدنية داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، تدعمها في ذلك نسبة 100 من الفئة ذات الخبرة الطويلة تفوق 25 سنة تتمتعن بالحقوق

بصفة كاملة، مقابل نسبة 87% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 20-24 سنة، تم تليها نسبة 85 % من الفئة 15-19سنة، تم تليها نسبة 84% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 10-14 سنة و نسبة 80%من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 5-9سنة، وفي الاخير نسبة 50% من الفئة التي لها خبرة مهنية اقل من 5 سنوات.
هذا مقارنة بنسبة **17%** من مجموع المبحوثات اللواتي لا يتمتعن بالحقوق السياسية و المدنية، تدعمها في ذلك نسبة50% من الفئة التي لها خبرة مهنية اقل من 5 سنوات مقابل نسبة 20% من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 5-9 سنوات، لتليها نسبة 16 % من الفئة التي لها خبرة مهنية ما بين 10-14سنة تم تليها الفئتان ذات الخبرة المهنية ما بين 15-19 و 20-24 بنسبة 15% و 13% على التوالي.
من خلال النتائج المتحصل عليها اعلاه نلاحظ انه كلما كان للمبحوثات اقدمية في العمل كلما ساهم ذلك في قدرتهن على ممارسة حقوقهن السياسية و المدنية اكثر، باعتبار ان عدد سنوات العمل تتيح لهن اكتشاف محيطهن المهني و الاجتماعي و الانفتاح عليه و ادراكهن حقوقهن و واجباتهن، فالحركية في المسار الوظيفي ترتبط بشكل وثيق بالأقدمية في العمل التي تعكس الخبرة المكتسبة طيلة مسارهن المهني.
ولقد ساهمت ايضا الزيادة النسبية في عدد النساء العاملات بالمؤسسة(قوة عمل) التي تقدر بأكثر من 50%من مجموع العمال الإجمالي و الزيادة النوعية في عدد النساء اللواتي يتقلدنا مناصب صنع القرار بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي في تعزيز مشاركة المرأة في العملية السياسية داخل المؤسسة و خارجها.
و من هنا يمكن القول بان الحراك المهني الية يسمح للمرأة العاملة الجزائرية في المشاركة في الحياة السياسية ايضا. و بالتالي هناك علاقة طردية بين الخبرة المهنية(الأقدمية) و تمتع المرأة العاملة بالحقوق السياسية و المدنية داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي.

الجدول رقم (34): يوضح طبيعة الحقوق السياسية و المدنية التي تتمتع بها المرأة العاملة داخل المؤسسة.

طبيعة الحقوق السياسية و المدنية	التكرار	النسبة
حق المشاركة في الانتخابات	86	%96
الانتماء إلي النقابات العمالية	2	%2
الانخراط في حزب سياسي معين	1	%1
الانتماء الى الجمعيات الخيرية ذات طبع اجتماعي و ثقافي	1	%1
المجموع	**90**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال الجدول التالي تبين أن نسبة **96%**من مجموع المبحوثات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ان طبيعة الحقوق السياسية و المدنية اللواتي تتمتعن بها داخل المؤسسة تتجسد في حق المشاركة في الانتخابات و هي الاغلبية الساحقة، مقابل نسبة **2%** تتجسد في الانتماء إلي النقابات العمالية، تم تليها نسبة1% بالتساوي تتجسد في الانخراط في حزب سياسي معين والانتماء الى الجمعيات الخيرية ذات طبع اجتماعي و ثقافي.

فما هي الدلالة السوسيولوجية لهذه النتائج؟

من خلال هذه المعطيات الاحصائية التالية نرى ان اغلبية المبحوثات صرحن بان تمتعهن بالحقوق السياسية و المدنية داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي يتجسد في حق المشاركة في الانتخابات، من هنا نرى ان المرأة العاملة الجزائرية و خاصة التي تتقلد مناصب هامة اصبحت تساهم في تقرير مصيرها، بالإضافة الى انخراطها في الاحزاب السياسية و النقابات العمالية و المشاركة في النشاطات الجمعوية الخيرية ذات الطابع الاجتماعي و الثقافي، و هذا راجع الى العامل الثقافي المتمثل في بعض القيم السائدة في المجتمع الجزائري.

الجدول رقم (35): يوضح علاقة متغير الفئة المهنية بمتغير الصعوبات التي واجهت المرأة العاملة داخل المؤسسة.

الفئة المهنية / الصعوبات التي واجهت المبحوثات		نعم	لا	المجموع
إدارية	التكرار	5	6	**11**
	النسبة	%45.46	%54.54	**%100**
قابلة	التكرار	6	2	**8**
	النسبة	%75	%25	**%100**
ممرضة	التكرار	40	22	**62**
	النسبة	%64.52	%35.48	**%100**
طبيبة	التكرار	9	0	**9**
	النسبة	%100	%0	**%100**
المجموع	**التكرار**	**60**	**30**	**90**
	النسبة	**%66.67**	**%33.33**	**%100**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير الفئة المهنية و متغير الصعوبات التي واجهت المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو واجهت المبحوثات صعوبات في سبيل تحقيق طموحها المهني بنسبة **66.67%**، تدعمها في ذلك نسبة 100% من فئة الطبيبات، مقابل نسبة 75% من فئة القابلات، تم تليها نسبة 64.52% من فئة الممرضات، و في الاخير فئة الاداريات بنسبة 45.46%.

هذا مقارنة بنسبة **33.33%** من اللواتي لم تواجههن أية صعوبات في سبيل تحقيق طموحهن المهني داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 54.54% من فئة الاداريات، مقابل نسبة 35.48من فئة الممرضات، و في الاخير فئة القابلات بنسبة 25%.

يمكن تفسير هذه النتائج الاحصائية بأن المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي قد عانت فيما سبق في سبيل تحقيق طموحها المهني من العديد من الصعوبات و العراقيل، و هذا راجع الى القيم التي كانت سائدة في ذاك الوقت و التي تعطي الاولوية للرجل في جميع المجالات المهنية، فالأمر لم يكن سهلا بالنسبة لها كونها عنصرا منافسا له، لذلك واجهت مقاومة كبيرة لتحقيق طموحها المهني.

و يمكن الاشارة هنا الي ظاهرة السقف الزجاجيPlafond de verre ة التي تعرف على انها مجموعة الحواجز المرئية و الغير مرئية و التي بإمكانها ان تقلل من و جود

المرأة في مناصب السلطة و اتخاد القرار في المؤسسات و المنظمات. و بالتالي يمكن القول بان هناك علاقة طردية بين الفئة المهنية و الصعوبات التي تقف حائلا امام تحقيق طموحهن المهني، فكلما كان المنصب الذي تشغلنه كبير و ذا اهمية، كلما كانت هناك صعوبات و عراقيل اكثر.

الجدول رقم (36): يوضح علاقة متغير نوع الترقية بمتغير حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

نوع الترقية / حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة		يساهم بشكل كبير	نوعا ما	المجموع
أفقية	التكرار	6	1	**7**
	النسبة	%85.7	%14.3	**%100.0**
عمودية	التكرار	83	0	**83**
	النسبة	%100	%0.0	**%100.0**
المجموع	**التكرار**	**89**	**1**	**90**
	النسبة	**%98.9**	**%1.1**	**%100.0**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss26.

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول الذي يبن العلاقة بين متغير نوع الترقية و متغير حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو اقرار العاملات بان حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة يساهم بشكل كبير في حراكهن المهني الصاعد و تقلد المناصب داخل المؤسسة بنسبة **98.9%**، تدعمها في ذلك نسبة 100% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية مقابل نسبة 85.7% من اللواتي تحصلن على ترقية افقية.

في حين نجد نسبة ضئيلة جدا تقدر ب **1.1%** فقط ترى بان حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة يساهم نوعا ما في حراكهن المهني الصاعد و تقلد المناصب داخل المؤسسة، تدعمها في ذلك نسبة 14.3% من المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية افقية.

فيمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا بان حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة عامل مهم بالنسبة للمبحوثات داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي، فانتقال العامل من مستوى الى مستوى اعلى منه تتحكم فيه اسباب بحثة تتعلق بالهيكل التنظيمي(معايير تقنية)، بحيث انه كلما كان حجم الهيكل التنظيمي كبير كلما كانت فرص تقلد المناصب

اكثر، و العكس.و بالتالي يمكن القول بان هناك علاقة طردية بين نوع الترقية و حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

- في إطار التحقق من فرضيتنا الجزئية الثانية المحددة:**" للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتغيير مكانتها المهنية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية"**، فمن خلال الجداول السابقة والقراءة الاحصائية والتحليل السوسيولوجي، فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:
  - تأثير الحراك الخارجي للمبحوثات على ظروف العمل داخل المؤسسة، بحيث ان عدم الاستقرار يؤدي الى انخفاض الروح المعنوية للمبحوثات باعتبارها عنصرا من عناصر التحفيز، و بالتالي عدم القدرة على التأقلم في بيئة العمل (وهو ما يبينه الجدول 29).
  - الاستقرار في مكان العمل ينتج عنه الرضى الوظيفي للمبحوثات، مما يسمح ببناء شبكة علاقات انسانية مع مختلف الفاعلين داخل المؤسسة و يعزز الشعور بالانتماء خاصة اذا كان مكان العمل قريب من مقر السكن (وهو ما يبينه الجدول 30).
  - المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي بإمكانها ان تؤثر على التقدم المهني لدى المرأة العاملة، بحيث كلما كان هناك اعتراف بالمرأة كفرد له الكفاءة و القدرة على تحمل المسؤولية كلما اتاح لها فرص للترقية العمودية و الحراك المهني الصاعد و اعتبارها مورد بشري منافس للرجل لها نفس الحقوق و الواجبات، حيث بعد ما كانت تنافسه على منصب العمل اصبحت تنافسه على مناصب القرار و اصبحت مسؤولة علية و تصدر له الاوامر(وهو ما يبينه الجدول 31).
  - المؤهل العلمي(الشهادة) في الوقت الحالي ضرورة ملحة لتحقيق اي نجاح مهني تطمح اليه المرأة العاملة و تحقيق مشاريعها المهنية المستقبلية، اي كلما حصلت على شهادة أعلى استطاعت ان تحصل على منصب ارقى (وهو ما يبينه الجدول 32).
  - الخبرة المهنية(الاقدمية) في العمل تساهم و بشكل كبير في قدرة العاملات من ممارسة حقوقهن السياسية و المدنية، باعتبار ان عدد سنوات العمل تتيح لهن اكتشاف محيطهن المهني و الاجتماعي و الانفتاح عليه و ادراكهن حقوقهن و واجباتهن، فالحركية في المسار الوظيفي ترتبط بشكل وثيق بالأقدمية في العمل التي تعكس الخبرة المكتسبة طيلة مسارهن المهني، بالإضافة الى التزايد

المستمر في عدد العاملات بالمؤسسة الذي اصبح يشكل قوة عمل (وهو ما يبينه الجدول 33) .

- المرأة العاملة الجزائرية و خاصة التي تتقلد مناصب هامة اصبحت تساهم في تقرير مصيرها، بالإضافة الى انخراطها في الاحزاب السياسية و النقابات العمالية و المشاركة في النشاطات الجمعوية الخيرية ذات الطابع الاجتماعي و الثقافي، و هذا راجع الى العامل الثقافي المتمثل في بعض القيم السائدة في المجتمع الجزائري(وهو ما يبينه الجدول 34).
- واجهت المرأة العاملة خاصة التي تشتغل مناصب مهمة العديد من الصعوبات و العراقيل في سبيل تحقيق طموحها المهني، الا انها استطاعت ان تكسر الحواجز المرئية و الغير مرئية(ظاهرة السقف الزجاجي)، و التي بإمكانها ان تقلل من و جودها في مناصب السلطة و اتخاد القرار داخل المؤسسة (وهو ما يبينه الجدول 35).
- حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة عامل مهم بالنسبة للموظفين، فانتقال العامل من مستوى الى مستوى اعلى منه تتحكم فيه اسباب بحثة تتعلق بالهيكل التنظيمي(معايير تقنية)، بحيث انه كلما كان حجم الهيكل التنظيمي كبير كلما كانت فرص تقلد المناصب اكثر، و العكس صحيح (وهو ما يبينه الجدول 36).

وعليه من خلال ما تقدم فإن ما تم التوصل إليه، عبر تحليلنا لمختلف المؤشرات وقراءتنا لها إحصائيا وسوسيولوجيا، ومن خلال نتائجنا الجزئية، فإن فرضيتنا المتمثلة في:**" للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتغيير مكانتها المهنية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية "** قد تحققت نسبيا بناء على ما أفرزته النتائج الجزئية أعلاه.

4. الاستنتاج العام:

بعد عرضنا للنتائج الجزئية لكل من الفرضية الأولى والثانية توصلنا إلى ما يلي:

- توجد علاقة ايجابية بين الحراك الخارجي والجغرافي و طبيعة العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية بالأفراد المحيطين بها في مكان عملها، حيث ان انتقال المرأة من البطالة الي العمل، ومن العمل المنزلي الي العمل النظامي(الرسمي) يساهم في إضفاء ديناميكية على مسارها الوظيفي، بالإضافة إلى الأقدمية في العمل كأحد الآليات التي تؤدي إلى شعور المرأة العاملة الجزائرية بالاستقرار و الانسجام في حياتها اليومية، وذلك من خلال

تعرفها على عدة أفراد باختلاف أشكالهم و أنواعهم مما يساهم في إشباع حاجاتها الاجتماعية كما أشارت إليه نظرية الحاجات الاجتماعية ل"ماسلو".

- من أهم الأسباب التي تدفع المرأة العاملة الجزائرية لتغيير مؤسسة العمل البعد عن مقر الإقامة باعتباره يخلق حالة من عدم الاستقرار.
- تساهم الترقية العمودية و بشكل كبير في اعادة بلورة الآراء الذاتية و الموضوعية التي تتجسد في تقييم المرأة العاملة الجزائرية لذاتها و تقييم الاخرين لها داخل المحيط الاسري و في المحيط الاجتماعي ككل.
- المرأة العاملة الجزائرية التي تتقلد المناصب العليا وتعمل لعدة سنوات تشارك أكثر في الحياة العامة من خلال استشارتها في الأمور الهامة من طرف أفراد أسرتها، لكونها أصبحت فرد مهم يتمتع بحرية الرأي والتعبير.
- شغل المناصب العليا بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يزيد من قوة شخصيتها ويجعلها تتميز بمجموعة من الصفات والخصائص الفريدة و يزيد أيضا من ثقتها في نفسها و ينمي قدراتها، وبالتالي اكتسابها هوية مختارة، وقد أشار"كلود ديبار"إلى دور العمليات الذاتية في تشكيل الهوية.
- للترقية وخاصة الترقية العمودية علاقة بالوضعية المادية و المعنوية للأسرة فهي تعمل على تغييرها بشكل كبير، وذلك لما تمنحه من امتيازات مادية ومعنوية، فمن خلال الاجر الذي تتقاضاه المرأة العاملة مقابل عملها جعل منها فاعل اقتصادي مهم داخل الأسرة، كونها تساهم في نفقات الاسرة و نفقات دراسة الاطفال، بالإضافة الي المساهمة في المشاريع الاسرية كبناء و تأثيث البيت و شراء سيارة، و يمكن الاعتماد عليها ماديا في المناسبات الكبرى كالأعياد و الافراح، و بالتالي تحقيق الرفاه الاجتماعي للأسرة.
- الحراك المهني الصاعد عامل مهم في خلق الاستقلال المادي و المعنوي للمرأة العاملة الجزائرية و الذي يتجسد في التمتع بالحرية و الاستقلالية في اتخاذ القرارات المصيرية، و بالتالي يساهم في اعطائها مكانة اجتماعية ومهنية جديدة التي أكسبتها هوية اجتماعية، فقد أشار علماء الاجتماع التفاعلي إلى العلاقة بين المسارات المهنية و كل التحركات الديمغرافية، العائلية و الثقافية...الخ.
- مكانة المرأة العاملة تغيرت بشكل سريع و ملفت للنظر على ما كانت عليه من قبل، و هذا التغير تختلف مظاهره من مجتمع لآخر و من اسرة لأخرى، و لكن الظاهر ان التزايد المستمر في نسبة العاملات سواء في المناطق الريفية او الحضرية، متزوجات ام عازبات، هذا العامل اعطى للمرآة و بشكل اساسي

نمطا من الاستقلالية، حيث توسعت مجالات التعليم و التوظيف لديها مما اكسبها هامش الحرية في ان تتزوج بإرادتها دون اية ضغوط او تبقى دون زواج(العنوسة الاختيارية).

- توجد علاقة بين الحراك المهني الصاعد و الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية، فمن خلال ارتقائها في السلم الهرمي استطاعت أن تثبت وجودها، فأصبح هناك تقبل لها في المجتمع، وبذلك استطاعت الانتقال من الهوية المشتتة إلى الهوية المنجزة، أي انتقالها من المستوى الأقل نموا إلى المستوى الأكثر نموا.
- المناخ التنظيمي و الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة بإمكانها ان تؤثر على التقدم المهني لدى المرأة العاملة، بحيث كلما كان هناك اعتراف بالمرأة كفرد له الكفاءة و القدرة على تحمل المسؤولية كلما اتاح لها فرص للترقية العمودية و الحراك المهني الصاعد و اعتبارها مورد بشري منافس للرجل لها نفس الحقوق و الواجبات، حيث بعد ما كانت تنافسه على منصب العمل اصبحت تنافسه على مناصب القرار و اصبحت مسؤولة علية و تصدر له الاوامر.
- التدرج في الوظائف واكتساب الخبرة في مجال العمل سمح للمرأة العاملة الجزائرية التمتعين بالحقوق السياسية و القانونية داخل المؤسسة و اصبحت قوة عمل تساهم في التنمية الاقتصادية بناءا على مسلمة كارل ماكس "البنى التحتية تؤثر في البنى الفقوية"، وذلك عن طريق حق المشاركة في الانتخابات، بالإضافة إلى الانتماء الى النقابات العمالية والانخراط في الأحزاب السياسية و الجمعيات الخيرية.
- رغم كل الصعوبات التي توجه المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي و التي تعتبرها بمثابة تحدي و رهان استراتيجي تصمم عليه، و خاصة عند تقلدها المناصب العليا و زيادة مسؤولياتها المهنية، الا انها و بفضل كفاءتها و تفانيها في العمل جعلها تحصل على مكانة مهنية داخل المؤسسة و تكتسب هوية جديدة بديلة عن الهوية القديمة.
- انتقال العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي من مستوى الى مستوى اعلى منه تتحكم فيه اسباب بحثة تتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة(معايير تقنية)، فكلما كان حجم الهيكل التنظيمي كبير كلما كانت فرص تقلد المناصب العليا اكبر.

- وعليه فإن فرضيتنا العامة والمحددة في:**" للحراك المهني لدى المرأة العاملة علاقة بتشكيل هويتها الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية"**، قد ثبتت نسبيا من خلال تحقق أبعادها و مؤشراتها في الميدان.

الخاتمة

الخاتمة:

وفي ختام مذكرتنا، يتضح لنا أن الحراك المهني للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، وتحديدا داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بمتليلي ولاية غرداية، يعود الى أن دور المرأة في المجتمع يتغير حسب الظروف والمراحل التي تمر بها المجتمعات فبعدما كانت تهتم بشؤون الأسرة ورعاية الأطفال اضافة الى ممارسة بعض النشاطات داخل المنزل، الا أنه الان ومع مرور الوقت أصبحت تعمل خارج نطاق المنزل، فانتقلت من البطالة الى العمل، و أصبحت مورد بشري منافس للرجل في جميع ميادين العمل و تتمتع بنفس الحقوق التي منحت للرجل و التي منحها لها المشرع الجزائري.

يعتبر الحراك المهني أحد الآليات التي تساهم في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة، باعتبار أن الهوية ترتبط بمسار الفرد فهي ليست شيئا ثابتا وانما تتغير بتغير الظروف التي تصاحب المسيرة المهنية أو الحياة المعيشية.

وخاصة الحراك المهني الصاعد الذي يتجسد في تقلد المناصب العليا وما يصاحبه من تغير في مكانتها الاجتماعية و المهنية وتغير في علاقاتها بالأفراد المحيطين بها وشعورها بالأهمية وتقدير الذات وكما يسمح بتغير نظرة المجتمع لعمل المرأة المأجور و تقبلها أكثر.

تمت بحمد الله

المراجع

❖ المراجع باللغة العربية:

• أولا- الكتب:

- ابراهيم كاميليا عبد الفتاح، **سيكولوجية المرأة العاملة**، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، ط1، بيروت، 1984.
- إبراهيم عثمان، **مقدمة في علم الاجتماع**، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2000.
- أنجرس موريس ،**منهجية البحث في العلوم الإنسانية** ، ت:بوزيد صحراوي و(آخرون)،دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2006.
- بدوي عبد الرحمن، **مناهج البحث العلمي**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1968.
- بركات أنيسة، حراز نظال، **المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية**، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر،دون ذكر السنة.
- بن مبارك الجوير إبراهيم، **عمل المرأة في المنزل وخارجه، المملكة العربية السعودية**، مكتبة العبيكان، السعودية،1995.
- بوتفنوشت مصطفي، **العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة**، ترجمة دمري أحمد ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1984.
- التايب عائشة، **النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة**، منظمة المرأة العربية، ط1، القاهرة، 2011 .
- حجيم يوسف الطائي واخرون، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل**، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006.
- حسونة فيصل، **ادارة الموارد البشرية**، دار اسامة للنشر و التوزيع، عمان، 2008.
- الحوات علي، **مبادئ علم الاجتماع**، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 1995.
- د. مهدي صالح محسن العامري، و د. طاهر محسن منصور الغالبي، **الإدارة والاعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،عمان، 2007.
- دليلة بدران، بن عيسى الأزهاري، **استكتاب جماعي بعنوان: الهوية المهنية**، مطبعة حمدي الازهر بالأغواط ، ط1، الجزائر، 2002.
- زرواتي رشيد، **مناهج و ادوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2007.
- الساعاتي حسن ، **علم الاجتماع الصناعي**، دار النهضة العربية، ط3، بيروت،1980.
- سبعون سعيد، **الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع**، دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2012.
- سليم مريم و اخرون، **المرأة العربية بين ثقل الواقع و تطلعات التحرر**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2004.
- سمير محمد حسانيين، **التربية الأسرية**، مكتبة الأشوال، ط1، مصر،1994.
- سيد احمد مصطفى، **إدارة الموارد البشرية (المهارات المعاصرة في إدارة البشر)**، دار الكتب، مصر، 2006.
- صاحب رضا أبو حمد ال علي، سنان كاظم الموسوي، **وظائف المنظمة المعاصرة**، عمان، 2001.
- عبد الباقي صلاح الدين، **الاتجاهات الحديثة في الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- عبد الحميد حسن، أحمد رشوان، **الأسرة والمجتمع**، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2003.
- عبد الحميد حسين أحمد رشوان، **علم اجتماع المرأة**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،1998.

- عبد الرحمان وائل التل، عيسى محمد قحل، **البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية**، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2011.
- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، **المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية**، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، جامعة المنصورة، مصر، 2007.
- العطية فوزية، **المرأة و التغير الاجتماعي في الوطن العربي**، بغداد ،1983.
- عليان مصفى ربحي، **مناهج وأساليب البحث العلمي :النظرية والتطبيق**، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الاردن، 2000.
- عماد عبد الغني، **سوسيولوجيا الهوية - جدليات الوعي و التفكك و إعادة البناء-**، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1،بيروت،2017.
- عيسى إبراهيم عثمان، **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، دار الشروق، ط1، عمان، 2007.
- فليب كابان، جان فرانسوا دورتيه، **علم الاجتماع من النظريات الكبرى الى الشؤون اليومية- اعلام و تواريخ و تيارات-**، ترجمة: اياس حسن، دار الفرقد، سوريا، 2010.
- كيفي ريمون ، فان لوك كومبنهود، **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية**، ترجمة: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة و النشر، بيروت، 1997.
- لمبس هار و هولبورن، **سوشيولوجيا الثقافة و الهوية**، ترجمة: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة و النشر، ط1، سوريا، 2010.
- لويس مليكة كامل، **قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية**، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر،1970.
- محسن العامري صالح مهدي، طاهر محسن منصور الغالبي، **الادارة و الاعمال**، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2007.
- محمد المهدي بن عيسى، **علم الاجتماع التنظيم- من سيسيولوجيا العمل الى سيسيولوجيا المؤسسة** – امبالاست للطباعة و النشر، الجزائر، 2010.
- محمد عادل زايد، **إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية-**، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2003.
- محمود عباس عوض، رشاد صالح دمنهوري، **علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،2003.
- نجيب مصطفى شاويش، **إدارة الموارد البشرية: إدارة الافراد**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- نوارة نافع، **السلطة الرجالية الأسرية و أثرها على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية**، دار بن مرابط، الجزائر،2010 .
- هانوم، كيلي م، **الهوية الاجتماعية معرفة الذات وقيادة الآخرين**، ترجمة خالد بن عبد الرحمان العوض، العبيكان للنشر،ط1، السعودية، 2009.

• ثانيا- المعاجم و القواميس:

- ابن منظور، **لسان العرب**، دار الحديث، مصر، 2003.
- أبو مصلح عدنان ، **معجم علم الاجتماع**، دار أسامة للنشر و التوزيع، ط1،عمان، الأردن، 2006.
- بدوي زكي ومصطفى كامل، **معجم المصطلحات القوى العاملة لتخطيط التنمية**، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- سهير عبد المنعم إسماعيل، **العولمة وقضايا المرأة والعمل**، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، جامعة عين الشمس، مصر2003 .

- ضيف شوقي: **المعجم الوسيط**، مكتبة الشروق الدولية، ط4، مصر، 2004.
- عاطف محمد غيث، **قاموس علم الاجتماع**، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1997.
- عاطف محمد غيث، **قاموس علم الاجتماع**، بدون ذكر دار النشر، الإسكندرية، مصر ،1987.
- علي بن هادية، والبليش بلحسن: **القاموس الجديد للطالب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.
- فريول جيل، **معجم مصطلحات علم الاجتماع**، ترجمة: انسام محد الاسعد، دار الهلال، بيروت، 2011.
- قاسيمي ناصر: **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر ،2011.
- هيلين فان قيلد، **المرأة الجزائرية**، ترجمة سليم قسطون، دار الحداثة، ط1، الجزائر،1983.

• ثالثا: المذكرات الجامعية:

- بلعربي غنية، **التغييرات التنظيمية و علاقتها بالحراك المهني و الاجتماعي للعمال الاجانب- دراسة**، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر2- ابو القاسم سعد الله-، الجزائر، 2018.
- بومدين عاجب، **الاثار الاسرية و الاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت**، اطروحة دكتوراه في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2017.
- توم الخنساء، **دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي**، أطروحة دكتوراه، تخصص علم اجتماع و الاتصال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر،2016 .
- راية المشرفي بنت سعيد بن علي، **ضغوط العمل وعلاقته بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم**، رسالة ماجستير، الإدارة التعليمية، جامعة نزوي، الأردن، 2014.
- زعرور سليمة، **الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل**، رسالة ماجستير في القانون، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر،1991.
- سعدو حورية، **الوضعية الاجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الاستقلال**، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،1995.
- الصادق عثمان، **عمل المرأة الجزائرية خارج البيت و صراع الادوار**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2014.
- عبلاش جوهر، **الهوية لدى المراهقين القبائل - دراسة مقارنة بين المقيمين في منطقة الجزائر بين الذكور و الاناث**، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، الجزائر،2000.
- قابوسة نجاة وخنوفة جواهر، **الحراك المهني و علاقته بازدواجية الهدف لدى الفاعل**، مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، الجزائر، 2020.
- لشهب نسيمة، **الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2014.
- لشهب نسيمة، **الحراك المهني وعملية الإدماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله، الجزائر،2020.
- الماحي عبد النور، **الحراك المهني لعمال المؤسسة الجزائرية**، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تنظيم وعمل، جامعة محمد بن محمد وهران 2، الجزائر، 2015.
- منية غريب، **علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية**، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر،2007.

- هلال غنيمة، **دوافع توجه المرأة الجزائرية للعمل في إطار النشاطات الاجتماعية الخاصة في ظل التغير الاجتماعي الحاصل**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،2008.

• رابعا: المجلات العلمية:

- ابراهيم طلعت لطفي، **العوامل الاجتماعية المؤثرة على ظاهرة الحراك المهني**، دراسة ميدانية بالشركة السعودية الموحدة للكهرباء بالمنطقة الوسطى، مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود، السعودية، 1986.
- احمد زايد، **سيكولوجية العلاقات بين الجماعات**، مجلة علم المعرفة، العدد 326، الكويت، 2006.
- براهمية صونية، **الهوية التنظيمية و اليات تفعيلها في المؤسسة**، مجلة الادب و العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد27، الجزائر، 2018.
- بلعباس عبد الوهاب، **السلوك التنظيمي و علاقات السلطة و القوة(المفهوم و الابعاد)مقاربة تحليلية في ضوء التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه**، مجلة العلوم الانسانية، العدد6، جامعة بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2016.
- بولعراس نورالدين ، **المقاربة السوسيولوجية في البحث الإجتماعي :محاولة ميثودولوجية إمبريقية من أجل تجاوز إشكالية الاختيار العرض والتوظيف**، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد35،جامعة غرداية ،غرداية ،الجزائر ،2018.
- حمداوي عمر، **الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقاتها بالتحولات الاجتماعية الحديثة**، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر،2015 .
- حمود فريال، **مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول الثانوى من الجنسين (دراسة ميدانية فى المدارس الثانوية العامة فى مدينة دمشق)**، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، سوريا،2011.
- خريبش عبد القادر، **التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه-النظرية و المفاهيم-**، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة باتنة، مطبعة القدس، الجزائر، جوان 2007.
- سلمان غالب البدارني، سعاد منصورغيث، **الأساليب الوالدية و أساليب الهوية كمتنبئات بالكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية**، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد09، عدد01، الأردن، 2013.
- صولة فيروز ، **أدوات البحث السوسيولوجي المناسبة للدراسات الوصفية الكيفية: مرجعية انتقاءها وأساليب توظيفها**، مجلة علوم الانسان والمجتمع ،المجلد11،العدد1،جامعة العربي التبسي ،تبسة ،الجزائر،2022.
- عثامنية بثينة، **المرأة والمواطنة**، مجلة الدراسات والنقد الاجتماعي، العدد23، المركز الوطني للكتاب، الجزائر، 2006.
- كركوش فتيحة، **إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية - دراسة تحليلية نقدية**، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 16، جامعة البليدة، الجزائر،2014.
- كمال فارس نظمي، **قياس الهوية الوطنية لدى العاطلين عن العمل في العراق**، مجلة العلوم النفسية العربية، العدد26 -25، جامعة بغداد، العراق، 2010 .
- مساس أحمد، **التعليم والثقافة في الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية**، مجلة الثقافة، العدد85، الجزائر، 1985.
- مونوبية حمادي، **المتقاعد في سوسيولوجيا الحياة اليومية**، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد 14/13،جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2015.

• خامسا: الجرائد و المراسيم:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية**، عدد33، مرسوم تنفيذي رقم 07/140المؤرخ في 2007/05/19.

- المرسوم التنفيذي **07/140** و المؤرخ في 2007/05/19 المتعلق بتحديد المخطط التنظيمي للمؤسسات الصحية الاستشفائية.

- **سادسا: الملتقيات و الندوات:**

- سميرة السقا، **تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر**، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد2، جامعة الجزائر، الجزائر،2006 .
- عبد المنعم سهير إسماعيل، **العولمة وقضايا المرأة والعمل**، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، جامعة عين الشمس، مصر2003 .
- عمومن رمضان ، **عمل المرأة بين صراع الدور و الطموح**، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، أيام 09 و10 أفريل2013 .
- معتوق فتيحة، **الدراسة المسحية الخاصة بالتمكين السياسي للمرأة**، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة.

❖ **المراجع باللغة الأجنبية:**

1. Les ouvrages:

- Benatia Farouk, **Le travail féminin en Algérie,** Société nationale d'édition et d'effusion, Alger, 1970.
- Dubar Claude, **La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle**, Armand colin,paris,2000.
- Franck Janne et autres, **Les nouvelles connaissances usuelles-femmes au travail**, Bibliothèque nationale du Quebeéc, Kanada, 2001.
- Khodja Souad , **Les Algériennes au quotidiens**, Entreprise de livre, Alger, 1991.
- Marruis Muchielli M P. **La mobilité des personnels dans le fonction publique de l'état** ,CNRS, Inesco, France, 1987.
- Nicolas Fisher-Gustave, "**Les concept fondamentaux de la psychologie sociale"**, France.
- Panczuk Serge : **Ressources humaines pour la premier fois, Le savoir-faire des DRH explique,** édition d'organisation, 2006.
- Peretti Jean Marie, **Gestion des ressource humaines**, Librairie Vuibert, Paris, 12° édition ,2004.
- Sain Saulieu Renaud, **L'identité au Travail,** Presse de la fondation national des science politiques, Paris,1977.

2. Les Dictionaries:

- Bazureau Frank et autres, **Dictionnaire d'économie et de sciences sociales**, éditions, Nathan, Paris, France, 2007.
- la rousse Dictionnaire de, **Dictionnaire Français**, France,2004.

3. Les Thèses:

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

4. Les Revues:

- Dirras Omar, **Mobilité sociale et changement sociaux en Algérie** : Essai d'analyse inégalité des chances et des différenciations sociales, Insaniyat, n° 53, Orane, juillet – septembre, 2011.
- Licata Laurent,**"Lathéorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation :le soi, le groupe et le changement social"** ,revue électronique de psychologie sociale, Université libre de Bruxelles, N 1,2007.

مواقع الانترنت:

- https://news.un.org/ ، تاريخ النشر2022/07شوهد يوم:26.08.2024 على الساعة 22:31
https://alaraby.co.uk ،تاريخ النشر2022/07شوهد يوم:26.08.2024 على الساعة 22:31

المـــــــلاحق

جامعة غرداية
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا
تخصص: علم الاجتماع التنظيم و العمل

السلام عليكن ورحمة الله وبركاته .....

يسعدني و يشرفني أن اضع بين أيديكن هذا الاستبيان الخاص بإنجاز دراسة ميدانية بعنوان: **"الحراك المهني لدى المرأة العاملة و علاقته بتشكيل الهوية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية"** في اطار اعداد مذكرة تخرج طور ماستر2 في علم اجتماع التنظيم والعمل، والذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بميدان عملكن، وأرجوا منكن المساهمة في ملئ هذا الاستبيان بالإجابة على الاسئلة بكل مصداقية حتى يتسنى لنا الوصول الى نتائج موضوعية تفيد دراستنا، وتكونن قد ساهمتن بدوركن في إثراء البحث العلمي، ولكن مني جزيل الشكر على تخصيص وقتكن لهذه الدراسة العلمية.

ملاحظة:

- ✓ **أوكد لكن أن جميع إجاباتكن ستكون سرية تماما.**
- ✓ **الإجابة بعلامة (x) في الخانة المناسبة.**
- ✓ **الرجاء قراءة كل سؤال بعناية قبل الإجابة عليه.**
- ✓ **بإمكانك أن تكتبين باللغة "الاجنبية".**

من إعداد الطالبة:
- **فرج الله سمية**

تحت إشراف الأستاذ:
د/ محمد قمانة.

السنة الجامعية: 2023-2024م

I. المحور الأول : البيانات الشخصية:

1. السن : من20-29 ☐ من30-39 ☐ من40-49 ☐ من50 فما فوق ☐

2. الحالة العائلية: عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

3. الموقع الجغرافي: حضري ☐ شبه حضري ☐ ريفي ☐

4. المؤهل العلمي: شهادة تكوين مهني ☐ شهادة تكوين شبه طبي ☐ شهادة ليسانس ☐ شهادة ماستر ☐ شهادة دكتوراه ☐

أخرى اذكريها.....

5. المهنة: إدارية ☐ قابلة ☐ ممرضة ☐ طبيبة ☐

6. الخبرة المهنية(الاقدمية): اقل من5سنوات ☐ من5سنوات-9سنوات ☐ من10سنوات-14سنة ☐ من15سنة-19سنة ☐ من20-24سنة ☐ من25فما فوق ☐

7. نوع السكن: ملك خاص ☐ مؤجر ☐ مع الأسرة الممتدة ☐

8. الأجر المتحصل عليه: اقل من000 50دج ☐ من 000 50دج-000 100دج ☐ اكثر من000 100دج ☐

II. المحور الثاني: البيانات متعلقة بالحراك المهني الصاعد:

9. هل سبق و إن اشتغلتي مهنة غير المهنة التي تشغلينها حاليا؟

نعم ☐ لا ☐

10. خلال مسارك المهني هل قمت بتغيير المؤسسة التي تعملين بها

نعم ☐ لا ☐

11. في حالة تغيير المؤسسة التي تعملين بها فهل قمت ب:

تغيير الموقع الجغرافي ☐ البقاء في نفس الموقع الجغرافي ☐

12. منذ التحاقك بهده المؤسسة هل حصلت على ترقية ؟

نعم ☐ لا ☐

13. ما نوع الترقية التي تحصلتي عليها؟

أفقية(البقاء في نفس المستوى المهني) ☐ عمودية(الانتقال إلي مستوى مهني أعلى) ☐

14. في حالة حصولك على ترقية عمودية فما هو؟

المنصب السابق ☐ المنصب الحالي ☐

15. ما هي الأسباب التي جعلتك تبحثين عن الترقية؟

الزيادة في الأجر ☐ تطوير الكفاءة و المهارة المهنية ☐ تحقيق الذات ☐

16. ما هي المعايير المعتمدة في عملية الترقية في مؤسستك؟

الاقدمية ☐ الكفاءة(الجدارة ة و الاستحقاق) ☐ الاثنين معا ☐

III. البيانات المتعلقة بالهوية الاجتماعية للمرأة العاملة داخل الأسرة:

17. هل تعتقدين أنه من خلال حصولك على منصب عمل تحسنت مكانتك الاجتماعية و جعل منك فرد مهم داخل الأسرة و في المجتمع ككل؟

تحسنت ☐ نوعا ما ☐ لم تتحسن ☐

18. هل تحسنت الوضعية المادية للأسرة بعد حصولك على هذا المنصب؟

تحسنت ☐ نوعا ما ☐ لم تتحسن ☐

19. هل تعتقدين أن الأجر الذي تحصلين عليه مقابل عملك هدا جعل منك فاعل اقتصادي داخل الأسرة و حقق رفاه اجتماعي للأسرة؟

نعم ☐ لا ☐

ادا كانت إجابتك بنعم فيما تمثلت المساهمة بالأجر الذي تحصلين عليه؟

نفقات الأسرة ☐ بناء بيت ☐ شراء سيارة ☐

أخرى اذكريها:.....

20. هل يتم مشاركتك في اتخاذ القرارات المصيرية داخل الأسرة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

ادا كانت إجابتك بنعم هل يؤخذ رأيك بعين الاعتبار؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

21. هل تعتقدين أن من خلال منصب عملك هدا اتسطعتي تحقيق ذاتك داخل الأسرة و جعل منك شخصية قوية(تتحمل المسؤولية)؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

22. هل تعتقدين أن منصب عملك هدا منحك هامش من الحرية داخل الأسرة؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

23. هل تعتقدين أن الاستقلال المادي الذي تتمتع به الفتاة العاملة داخل الأسرة يؤثر على قبولها أو عزوفها عن الزواج؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

24. كيف تقييمين نظرة المجتمع المحلي(مجتمع متليلي) لعمل المرأة؟

يتميز بالقبول ☐ يتميز بالرفض ☐

25. كيف تقييمين الوضعية الاجتماعية التي وصلت إليها المرأة العاملة حاليا في المجتمع؟

استطاعت إثبات وجودها ☐ لازالت تعاني من الإقصاء و التهـ☐

IV. البيانات المتعلقة بالهوية المهنية للمرأة العاملة داخل المؤسسة:

26. كيف تقييمين ظروف العمل داخل المؤسسة التي تعملين بها؟

جيدة ☐ حسنة ☐ سيئة☐

27. هل انت راضية على عملك داخل المؤسسة التي تعملين بها؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

28. كيف تقييمين علاقتك مع زملائك في العمل؟

جيدة ☐ حسنة ☐ سيئة ☐

29. هل تعتقدين بان العلاقات التي تربطك بالأفراد العاملين معك ذات؟

طابع رسمي ☐ طابع غير رسمي ☐

30. هل يتم مشاركتك في اتخاذ القرارات الهامة داخل المؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

31. هل تعتقدين بان المنصب الذي تشغلينه جعل منك مورد بشري منافس للرجل داخل المؤسسة؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

32. كيف تقييمين الوضعية المهنية التي وصلت إليها المرأة العاملة حاليا في المؤسسة؟

استطاعت إثبات وجودها ☐ لازالت تعاني من الإقصاء و التهميش ☐

33. هل تطمحين في تولي مناصب قيادية داخل المؤسسة التي تعملينا بها؟

نعم ☐ لا ☐

34. هل تعتقدين أن المنصب هو الذي يحدد هويتك المهنية داخل المؤسسة؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

35. هل تتمتعين بالحقوق السياسية و المدنية داخل المؤسسة؟

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك بنعم فهل تكمن في:

حق المشاركة في الانتخابات ☐ الانتماء إلي النقابات العمالية ☐ الانخراط في حزب سياسي معين ☐

36. هل تعتقدين بان هذا المنصب سمح لكي باكتساب شخصية أكثر قوة(منحك سلطة مهنية)؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

37. هل تعتقدين بان توليك هدا المنصب جعلك تملكين مجال حرية اكبر يساعدك على تقلد مناصب أعلى و تحقيق مشاريع مهنية مستقبلية بسبب الظروف الملائمة؟

أكيد ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

38. هل واجهتك صعوبات و عراقيل في سبيل تحقيق طموحك المهني؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك بنعم اذكريها:.....

39. هل تعتقدين بان حجم الهيكل التنظيمي للمؤسسة التي تعملين بها يساهم في عملية الترقية العمودية؟

يساهم بشكل كبير ☐ نوعا ما ☐ لم يساهم اطلاقا ☐

شكرا على حسن تعاونكن