

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا
مدرسة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم

الحراك المهني و عملية الإدماج الإجتماعي و المهني

لدى المرأة العاملة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من العاملات بمدينة برج بوعريج

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم

إشراف الأستاذة الدكتورة
عميرة جويده

إعداد الطالبة
لشهب نسيم

الموسم الدراسي: 2020/2019



إهداء

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله

إلى سندي و عوني في هذه الحياة أُمي و جدتي أطال الله في عمرهما

إلى أختي و أولادها حسام الدين ، ندى، و صهيب حفظهم الله.

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله الذي وفقني لانجاز هذا العمل المتواضع

أتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى الأستاذة الفاضلة و المحترمة المشرفة

على هذا العمل *جويذة عميرة* فكانت خير ناصحة و موجهة.

و كما أتقدم بالشكر إلى كل من قدم لي يد العون و المساعدة.

الفهرس

- مقدمة أب-ج

الإطار النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

- I. أهمية الموضوع وأسباب اختياره..... 03
- II. أهداف الدراسة..... 04
- III. الإشكالية..... 04
- IV. الفرضيات..... 08
- V. تحديد المفاهيم..... 08
- VI. المقاربات النظرية..... 24
- VII. الإجراءات المنهجية للدراسة..... 33
- VIII. الدراسات السابقة..... 36

الفصل الثاني: الحراك المهني و تشكيل الهوية

- تمهيد..... 53
- I. الحراك المهني..... 54
 1. تعريف الحراك المهني 54
 2. العوامل التي تؤثر في الحراك المهني..... 55
 3. أهمية ومحددات الحراك المهني..... 57
 4. أنواع و أشكال الحراك المهني..... 60
 5. أسباب و مقاييس و آثار الحراك المهني..... 66
 6. مصادر، رهانات و سياسات الحراك المهني..... 69
 7. نطاقات الحراك المهني و اتجاهاته النظرية..... 73
 - II. تشكيل الهوية..... 77
 1. تعريف الهوية ووظائفها..... 77

78	2. عناصر و خصائص الهوية.....
80	3. أساليب الهوية و مستوياتها.....
82	4. الآليات النفسية لبروز الهوية الاجتماعية.....
83	5. تشكيل الهوية و سيرورات بنائها.....
85	6. تشكيل الهوية و ديناميات التنشئة الاجتماعية.....
88	7. مكونات و مصادر الهوية.....
90	8. اتجاهات الهوية.....
96	خلاصة.....

الفصل الثالث : الإندماج الإجتماعي و المهني

98	تمهيد.....
99	1. الإندماج الإجتماعي
99	1. ماهية الإندماج الإجتماعي وأهدافه.....
101	2. عوامل الإندماج الإجتماعي.....
102	3. مؤشرات لقياس مستوى الإندماج الإجتماعي و أبعاده.....
104	4. مجالات و مستويات الإندماج الإجتماعي.....
106	5. الآليات الفاعلة في الإندماج الإجتماعي و دعائمه.....
107	6. معايير الإندماج الإجتماعي ومعوقاته.....
110	7. نظريات الإندماج الإجتماعي.....
114	8. مفاهيم مرتبطة بالإندماج الإجتماعي.....
126	II. الاندماج المهني.....
126	1. مفهوم الإندماج المهني.....
127	2. أنواع الإندماج المهني
128	3. مقومات الإندماج المهني
129	4. مظاهر الإندماج المهني.....
132	5. عوامل الإندماج المهني.....

137	 خلاصة
	الفصل الرابع: المرأة و العمل في الجزائر
139	 تمهيد
140	 I. تطور عمل المرأة
140	 1. مراحل و دوافع خروج المرأة للعمل
143	 2. العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل
144	 3. التغير في نمط الأسرة و توجه المرأة إلى العمل
145	 4. صراع الدور لدى المرأة العاملة و مكانتها داخل الأسرة
147	 5. مساهمة المرأة في عملية التنمية
148	 6. الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة
150	 II. عمل المرأة في الجزائر
150	 1. تطور العمل النسوي في الجزائر
160	 2. المرأة و التعليم في الجزائر
166	 3. الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية
167	 4. المرأة و العمل السياسي في الجزائر
169	 5. الاطار التشريعي لعمل المرأة
173	 خلاصة

الإطار الميداني

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات

176	 تمهيد
177	 I. تحديد خصائص عينة البحث
188	 II. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى
112	 III. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
229	 IV. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
259	 V. الاستنتاج العام

263	خاتمة
265.....	قائمة المراجع الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تطور النشاط النسوي خلال سنوات 1966-1977-1987	155
2	تطور النشاط النسوي ما بين 1990 إلى غاية 2010	156
3	تطور النشاط النسوي ما بين 2011 إلى غاية 2018	158
4	نسبة النشاط النسوي حسب السن و منطقة السكن لسنة 2018	159
5	نسبة النشاط النسوي حسب قطاع النشاط لسنة 2018	160
6	تطور عدد التلاميذ في التعليم الابتدائي من سنة 1962-1977 حسب الجنس	163
7	تطور نسبة المتدربين من 06 سنوات إلى 14 سنة من 1966 إلى 2008 حسب الجنس	164
8	مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة السياسية سنوات 1997-2002	168
9	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	177
10	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية	178
11	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأصل الجغرافي	179
12	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية	180
13	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	182
14	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الشهادة	183
15	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	184
16	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسافة بين مقر العمل و مقر السكن	185
17	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد أفراد الأسرة	187
18	العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و مساهمة عملهن في إنشائهن علاقات اجتماعية جديدة.	188
19	العلاقة بين الأقدمية في العمل و مساهمة عمل المبحوثات في إنشائهن علاقات اجتماعية جديدة.	190

192	العلاقة بين طبيعة تغيير الوظيفة خلال المسار الوظيفي ونوع العلاقات التي تربط المبحوثات بالأفراد المحيطين بهن.	20
193	العلاقة بين طبيعة تغيير الوظيفة المشغولة من طرف المبحوثات خلال مسارهن الوظيفي وزيارة أقاربهن	21
195	العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و شعورهن بالاستقرار و الانسجام في حياتهن اليومية	22
197	العلاقة بين الأقدمية في العمل و شعور المبحوثات بالانسجام و الاستقرار في حياتهن اليومية.	23
198	العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و تخصيصهن وقت للترفيه و التسلية.	24
199	كيفية الترفيه بالنسبة للمبحوثات.	25
200	العلاقة بين طبيعة تغيير المبحوثات لوظيفتهن خلال مسارهن الوظيفي و استشارتهن من طرف أفراد أسرهن.	26
202	العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و تمتعهن بحرية الرأي و التعبير.	27
203	العلاقة بين الأقدمية في العمل و حرية الرأي و التعبير لدى المبحوثات.	28
205	العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و تمتعهن بالحقوق السياسية و المدنية.	29
207	العلاقة بين الأقدمية في العمل و تمتع المبحوثات بالحقوق السياسية و المدنية.	30
208	طبيعة بعض الحقوق السياسية و المدنية التي تتمتع بها المبحوثات.	31
212	العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن و علاقاتهن مع زملائهن .	32
214	العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي وعلاقاتهن مع زملائهن .	33
215	العلاقة بين المسافة بين مقر عمل المبحوثات و مقر سكنهن و علاقاتهن السائدة داخل المؤسسة.	34
217	العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة العمل و ظروف عملهن.	35

218	العلاقة بين المسافة بين مقر سكن المبحوثات و مقر عملهن ورغبتهن في تغيير المؤسسة أو الاستقرار.	36
220	العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي و رغبتهن في الاستقرار في مكان العمل أو التغيير.	37
221	الأسباب التي تدفع المبحوثات لتغيير مؤسسة العمل.	38
222	العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن و دافعيتهن للعمل.	39
223	العلاقة بين تغيير المبحوثات للمؤسسة و رضاهن عن عملهن .	40
224	العلاقة بين المسافة بين مقر سكن المبحوثات ومقر عملهن و رضاهن عن عملهن.	41
225	العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن واهتمام مؤسساتهن بعملية التكوين.	42
226	مساهمة عملية التكوين في اندماج الموظف.	43
230	العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييم وضعيتهن الاجتماعية.	44
231	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييم وضعيتهن الاجتماعية.	45
233	العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و تغير مكانتهن الاجتماعية.	46
234	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات وتغير مكانتهن الاجتماعية.	47
236	العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في اكتسابهن شخصية أكثر قوة.	48
237	العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في اكتسابهن شخصية أكثر قوة.	49
239	العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية و تأثير عمل المبحوثيات على وظيفتهن داخل الأسرة.	50
240	بين نوع الترقية وحرية التصرف في الراتب الشهري والأموال الخاصة .	51
242	العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في منحهن حرية أكبر.	52

243	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في منحهن حرية أكبر.	53
245	العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و امتلاكهن استقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات	54
246	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و امتلاكهن استقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات.	55
247	العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييمهن لوضعية المرأة العاملة.	56
249	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييمهن لوضعية المرأة العاملة.	57
250	تقبل المرأة العاملة في المجتمع.	58
251	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقبل المرأة في المجتمع.	59
252	العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية و الصعوبات التي واجهة المبحوثات لتحقيق طموحهن المهني.	60
254	العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و الصعوبات التي واجهتهن لتحقيق طموحهن المهني.	61

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	مخطط يبين تطور الحراك الأفقي و العمودي	61
2	مخطط يوضح حالات الحراك الأفقي	63
3	مخطط يوضح أنواع الحراك العمودي	64
4	مخطط يوضح عناصر و مبادئ الحراك المهني	68
5	خطوط بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات بين 1966-1987	156
6	أعمدة بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات من سنة 1990-2010	157
7	أعمدة بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات من سنة 2011-2018	159
8	خطوط بيانية تبين نسبة المتدربين من 06 سنوات إلى 14 سنة حسب الجنس ابتداء من سنة 1966 إلى 2008.	165
9	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	177
10	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	179
11	دائرة تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأصل الجغرافي	180
12	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية	181
13	أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	182
14	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الشهادة	183
15	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	185
16	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المسافة بين مقر العمل و السكن	186
17	مدرج تكراري يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد أفراد الأسرة	187

مقدمة

استطاعت المرأة عبر المراحل المختلفة من التطور الذي صاحب نشوء المجتمعات تحقيق عدة مكاسب على عدة مستويات و خاصة في مجال العمل ، بحيث توجهت إلى العمل المهني المأجور و خاصة في المجتمعات الصناعية إذ أصبح ظاهرة، تزايد انتشارها في أواخر القرن 19 أين بدأ يظهر انفصال بين المنزل و مكان العمل ، باعتبار أن المنزل هو الوحدة الإنتاجية التي كانت تمارس المرأة فيها نشاطها و بذلك أصبحت تشارك الرجل في مختلف عمليات الإنتاج.

أما بالنسبة للمرأة الجزائرية استطاعت أيضا أن تفتح مجالات العمل المختلفة نتيجة للتحويلات و التغييرات التي طرأت على المجتمع الجزائري، و تلاشي تلك الذهنية التقليدية التي فرضت على 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 أشركت في الحياة الاقتصادية و أصبحت جزءا هاما في الرأس المال البشري و خاصة بعد انتهاء الدولة لسياسة مجانية التعليم التي سمحت لها أن تحسن من مستواها الفكري والثقافي و بالتالي توجهها و دخولها في سوق العمل.

المرأة الجزائرية العصرية لم تعد تبحث عن منصب عمل و فقط بل لها طموح في تقلد مناصب ذات مسؤولية و تشارك الرجل في الأعمال التي كانت حكرا عليه ، فهي تسعى لخلق ديناميكية خلال مسارها الوظيفي، وذلك عن طريق الحراك المهني الذي يعد وسيلة لتغيير الوظائف التي تشغلها و تمكنها من الترقى الوظيفي وكذلك تغيير مؤسسة العمل و حتى المنطقة لتي تعمل بها ، وقد يترك هذا التغيير أثرا على عملية اندماجها الاجتماعي و المهني وذلك يظهر من خلال علاقاتها الاجتماعية وكذا تفاعلها مع الأشخاص المحيطين بها سواء داخل المحيط الأسري أو خارجه، وكذلك التغيرات التي تطرأ على أدوارها ومكانتها

مقدمة

الاجتماعية إضافة تشكيل هويتها الاجتماعية ، وأيضاً اندماجها المهني الذي يعكس علاقاتها المهنية وتكيفها مع بيئة العمل .

ومن خلال هذه الدراسة نحاول التعرف على انعكاسات الحراك المهني على عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، وذلك اعتماداً على خطة تتكون من خمسة فصول.

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

الفصل الثاني: تناول موضوع الحراك المهني و تشكيل الهوية، بحيث تم التطرق إلى تعريف الحراك المهني بالإضافة إلى مصادره، رهاناته، وسياتسة، نطاقاته و اتجاهاته النظرية و أيضاً تم التطرق إلى مفهوم الهوية، تشكيلها و سيرورة بنائها و اتجاهاتها النظرية.

الفصل الثالث: تم تخصيصه لتناول مفهوم الاندماج الاجتماعي و المهني، وفيما يخص عنصر الاندماج الاجتماعي فقد تم التطرق إلى ماهيته ، عوامله، مؤشرات ، أبعاده، مجالاته، مستوياته ، إضافة إلى الآليات الفاعلة فيه و دعائمه ، نظرياته والمفاهيم المرتبطة به أما مفهوم الاندماج المهني فقد تم تناوله من خلال تعريفه ، أنواعه، مقوماته، مظاهره و عوامله.

الفصل الرابع: خصص هذا الفصل للتطرق لتطور عمل المرأة وذلك بالإشارة إلى مراحل و دوافع خروج المرأة للعمل، العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل، التغير في نمط الأسرة وتوجه المرأة إلى العمل، صراع الدور لدى المرأة العاملة ومكانتها داخل الأسرة، مساهمة المرأة في عملية التنمية، وأخيراً الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة ، وكما تم تناول عمل المرأة في الجزائر وذلك بالتطرق إلى مراحل العمل النسوي في الجزائر، المرأة والتعليم في الجزائر، و أيضاً الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية ، و أخيراً الإطار التشريعي لعمل المرأة.

مقدمة

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

الإطار النظري



الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

I. أهمية الموضوع و أسباب اختياره

II. أهداف الدراسة

III. الإشكالية

IV. الفرضيات

V. تحديد المفاهيم

VI. المقاربات النظرية

VII. الإجراءات المنهجية للدراسة

VIII. الدراسات السابقة

1. أهمية الموضوع و أسباب اختياره

اهتم الكثير من الدارسين بقضايا المرأة خاصة في مجال العلوم الاجتماعية وبصفة خاصة علم الاجتماع، إذ حظي هذا الموضوع بنصيب من اهتمام هؤلاء باعتبار أن المرأة تشكل نصف الموارد البشرية في المجتمع. و نظرا للتغير الذي أصاب المجتمع الجزائري في مختلف المجالات الاجتماعية ، الاقتصادية والثقافية استطاعت المرأة الجزائرية أن تكون قوة عمل تساهم في عمليات التنمية و تشغل مناصب مختلفة في العديد من القطاعات، و أصبحت تطمح لتقلد المناصب العليا و ذلك عن طريق الحراك المهني الذي يضفي المرونة على المسار الوظيفي، الذي يستلزم تغيير الوظيفة و أحيانا حتى المؤسسة وهذا ما قد يؤثر على عملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية.

و من أهم مبررات و دوافع اختيار هذا الموضوع هو الرغبة في مواصلة البحث في موضوع الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية، و الذي كان موضوع بحث مذكرة الماجستير و الذي تناول العوامل التي تساهم في تسيير هذا الحراك.

كما يعد البحث الوثائقي أحد الأسباب التي وجهت اهتمامي لبحث موضوع الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية.

فالمرأة الجزائرية في وقت ليس بالبعيد كانت معزولة اجتماعيا وهذا ما يعبر عن محدودية علاقاتها الاجتماعية وتعرضها للتمييز ، إلا أنه مع توجهها للعمل الرسمي و المهني استطاعت أن تغير من وضعيتها الاجتماعية وحتى الاقتصادية و حاولت أيضا بناء نموذج جديد من العلاقات ونمط معين من التفاعل، ولكن مع زيادة في المسؤوليات عند المرأة العاملة تضاعفت الأعباء عليها سواء داخل أسرتها أو في المؤسسة التي تعمل بها لذلك قد تتأثر هذه العلاقات في ظل هذه الديناميكية و الحركية في المناصب التي تتقلدها أو المؤسسات التي تعمل بها مما قد ينعكس ذلك على اندماجها الاجتماعي و المهني إيجابا أو سلبا.

II. أهداف الدراسة

- الأهداف التي ترمي إليها هذه الدراسة من خلال تناول هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:
- الكشف عن العلاقة بين الحراك المهني للمرأة العاملة الجزائرية و عملية اندماجها الاجتماعي و المهني.
 - تشخيص المعوقات التي تعترض المرأة العاملة في الجزائر في سبيل تحقيق اندماج اجتماعي ومهني.
 - التعرف على أثر الحراك المهني على العلاقات الاجتماعية التي تربط المرأة العاملة بمحيطها الأسري.
 - التعرف على أثر الحراك الخارجي و الجغرافي على علاقات العمل التي تربط المرأة العاملة بمحيط المؤسسة.
 - إبراز انعكاسات الحراك الجغرافي على الرضى الوظيفي لدى المرأة العاملة.
 - الكشف عن مدى مساهمة الحراك المهني الصاعد في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية.

III. الإشكالية

مثلت ثمانينيات القرن العشرين فترة فاصلة و حاسمة في التاريخ الانساني لما ارتبط بها من تحولات عالمية اتسمت بقدر كبير من التداخل و التعقيد ، وقد عملت هذه التحولات على إعادة هيكلة النظام العالمي الذي تبلور منذ نهاية الحرب العالمية الثانية ، ومن أهم ما يميز هذه المرحلة استخدام العديد من المفاهيم من طرف الباحثين من أجل وصف هذه التحولات كمفهوم العولمة ، ولقد كان اقتصاد السوق من أهم مظاهرها الاقتصادية أما ثورة الاتصالات و المعلومات فهي تمثل مظاهرها التقنية ،ومثل الاهتمام الكبير لاحترام حقوق الانسان و التأكيد على عالميتها أهم التجليات السياسية لها وبذلك أصبحت شرعية الحكم في أي دولة تقاس بمدى احترام حقوق الانسان الذي ارتبط أيضا بالحديث عن حقوق المرأة

¹، وكما ساهمت الحركات النسوية التي تعبر عن مجموعة من التصورات الفكرية و الفلسفية التي تسعى لفهم جذور و أسباب التفرقة بين الرجال و النساء في تحسين أوضاعها وزيادة فرصها في كافة المجالات² وخاصة في مجال العمل ، إذ يشكل العمل المهني المأجور بالنسبة لها أحد التحديات التي تمكنها من تحقيق مكانة هامة في المجتمع ، فبعدما كانت وظيفتها الأساسية هي القيام بالأعمال المنزلية إضافة إلى رعاية وتربية الأطفال وفقا لتقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي انطلاقا من التصورات و نظم القيم السائدة في مختلف المجتمعات ، أصبحت اليوم شريكا هاما في تنمية و تقدم المجتمع باعتبارها نصف موارده البشرية .

وتعد المساهمة الاقتصادية للنساء في العالم العربي رهانا مركزيا يمتد تأثيره ليشمل التمثيلات ، الممارسات الاجتماعية ، السياسات الاقتصادية ، التشريعات ونمو سوق العمل و العلاقات الاجتماعية³ ، ولذلك أصبحت قضية عمل المرأة إحدى أولويات الدول و الحكومات و مختلف المنظمات التي بذلت جهودا في الاهتمام بها و تسليط الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها ، فقد أكدت عدة موانيق على أهمية مساواتها بالتمتع بحقوقها الإنسانية و حرياتها الأساسية في عدة مناسبات و إعلانات دولية و لقد عقدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1979، كما نص المؤتمر الدولي العالمي لحقوق المرأة بفينا سنة 1993 على ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق، أما الاتفاقية العربية بشأن

¹ مديحة أحمد عبادة حقوق المرأة في الفكر الاجتماعي عند رفاة الطهطاوي-رؤية سوسيولوجية- مؤتمر المرأة في مجتمعاتنا على الساحة أطر حضارية متباينة، مركز الدراسات المعرفية، جامعة عين الشمس، مصر، 2006، الجزء الثاني، ص ص174-175.

² هند محمود ، شيماء طنطاوي. نظرة للدراسات النسوية، المشاع الإبداعي، مصر، 2016، ط1، ص13.

³ ربيعة الناصري. القوامة والتقسيم الجنسي للعمل النسائي بدون اجر، (الجزائر، مصر، لبنان، المغرب، سوريا)، مجموعة الأبحاث و التدريب للعمل التنموي، لبنان، دون ذكر السنة، ص8.

المرأة العاملة فقد نصت على تأكيد المساواة بين الرجل و المرأة في مجال العمل و ضمان تكافؤ الفرص و مراعاة عدم التفرقة في الترقى الوظيفي و الحصول على نفس الأجر.¹

في الجزائر بعد الاستقلال كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة إذ أعطت أهمية للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعليم من دون تمييز بين الذكور و الإناث ، وهذا العامل لعب دورا أساسيا في اكتساب المرأة مستوى تعليمي خولها تولي مناصب عمل مهمة ، وقد عبر الميثاق الوطني لسنة 1976 عن هذه التوجيهات بوضوح عندما أكد على ضرورة توفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ مكانتها في المجتمع، لتهدف إلى تمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية الوطنية²، ولذلك أكدت مختلف المخططات التنموية الوطنية بدرجات متفاوتة على ضرورة مشاركة المرأة في الحياة العملية بمختلف أشكالها اجتماعيا اقتصاديا وسياسيا على حد سواء، فقد أقر دستور 28 نوفمبر 1996 مبدأ المساواة بين المواطنين و المواطنات بدون تمييز و كذلك المساواة في الوظائف و تقلد المهام دون شرط مع ضمان حق التعليم و التكوين.³

استطاعت المرأة الجزائرية أن تقتحم العديد من المجالات المهنية على الرغم من الصعوبات التي واجهتها إلا أنها أثبتت وجودها و أضفت ديناميكية على مسارها الوظيفي، وذلك من خلال الحراك المهني الذي يسمح لها بالتدرج في السلم الهرمي فهو يعتبر رهان استراتيجي يسمح للأفراد بالتكيف مع مختلف التغيرات مما يضمن التمكين ويسمح أيضا

¹ عادل محمد زايد . إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية - ،كلية التجارة ، جامعة القاهرة ،مصر،2003،ص 504.

² لطيفة مناد ، فوزية صغيري. "واقع العمل النسوي في الجزائر"،مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 29 ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، 2017،ص258.

³ ____الندوة المغربية الأولى حول المرأة المغربية واقع وآفاق. الأمانة العامة لمجلس الشورى المغربي، الجزائر العاصمة ،2006، ط1،ص ص 60-97.

بولاء الموظفين من منظور تطور المسار الوظيفي و هو يتمحور حول كيفية توجيه المشروع الاجتماعي.¹

وباعتبار الحراك المهني ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على العامل خلال حياته المهنية أو مساره الوظيفي، فهو يسمح للمرأة العاملة بالانتقال من مستوى مهني إلى مستوى آخر وكذا تغيير مكان العمل وهذه التغييرات قد تكون أحد العوامل المؤثرة على عملية الاندماج الاجتماعي لديها، باعتباره عملية تركز على المشاركة والتفاعل و تأسيس نموذج من العلاقات الاجتماعية ويتقاسم من خلالها الأفراد نفس القيم و المعايير داخل المجتمعات التي تنتمي إليها.² وكذلك عملية الاندماج المهني لكونه عملية ديناميكية و ليست نهائية ، حيث تشمل تكيف الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل مع تغيراتها و تكيفه لخصائصه الذاتية و علاقاته الاجتماعية ، متطلبات العمل وظروف سوق العمل.³ وقد يكون الحراك المهني الصاعد الذي يتجسد في الترقية الوظيفية أيضا أحد العوامل التي تساهم في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية من خلال تغيير نظرتها لنفسها و تغيير نظرة الآخرين لها.

ومن خلال هذه المعطيات نحاول طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي انعكاسات الحراك المهني على عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية؟

وتنبثق عنه تساؤلات جزئية تتمثل فيما يلي؟

¹ Marie-Emmanuelle Aubert et David le Spegagne .**Améliorer la gestion des ressource humaines – mobilité professionnelle** -, Recueil de pratiques observées Appui santé et médico-sociale, Paris ,France,2011,p04

² عمار فاروق محمد صالح. **مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي**، جامعة السلطان قابوس، عمان، 2011، ص 10.

³ حسن الساعاتي. **علم اجتماع الصناعي**، دار النهضة العربية ، بيروت، 1980، ط3، ص223.

- هل تساهم حركية المسار الوظيفي و الأقدمية في العمل في تسهيل عملية الاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة الجزائرية؟
- هل يساهم الحراك الخارجي و الجغرافي في صعوبة الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية؟
- هل تساهم الترقية الوظيفية في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية؟

IV. الفرضيات

• الفرضية العامة

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

• الفرضيات الجزئية

- تساهم حركية المسار الوظيفي و الأقدمية في العمل في تسهيل عملية الاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة الجزائرية.
- يساهم الحراك الخارجي و الجغرافي في صعوبة الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية .
- تساهم الترقية الوظيفية في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية .

V. تحديد المفاهيم

- الحراك المهني

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

¹ —. **Dictionnaire de la rousse**, Dictionnaire Français, France, 2004, p272.

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

ويعني الحراك المهني أيضا التغيرات التي تتخلل مسار الحياة في العمل.²

الحراك المهني يشير إلى ظاهرتين :

الحراك في العمل: و يعني تغيير المؤسسات تغيير المناصب و الوظائف في نفس المؤسسة و نفس الادارة أو نفس التنظيم العام، و مرافقة تغيير الفئة السوسيو مهنية و هذا ما يسمى بالحراك الداخلي.

تغيير سوق العمل:و يعني المرور من عمل لآخر أو من العمل إلى البطالة أو من البطالة إلى العمل، و هذا ما يسمى بالحراك الخارجي.³

و هناك من يعرفه على أنه التغيير في المؤسسة أو المنشأة وفي إطار أكثر محدودية فهو يعبر عن سلسلة من الوظائف، أو تغيير في تعيين الوظائف في الهيكل التنظيمي و أحيانا تغيير في المنطقة وحتى البلد.⁴

أما "عمر دراس" "Omar Dirras" فاعتبره مؤشر ذو صلة لقياس الدولة للإدماج المهني و الاجتماعي في المؤسسة، و الرضا في العمل وخاصة بناء الهوية.⁵

ومن خلال هذه التعاريف فالحراك المهني يعبر عن:

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

² Stéphanie Mailliot. Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discussif à l'activité de transition ,Thèse de doctorat université de Provence .Aix Marseille I ,France,2012p26.

³ ibid,P 80.

⁴ Cadin Loic et autres. Gestion des ressource humaines pratiques et éléments de théorie , édition Dunod , Paris,2002,p328.

⁵ 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,2011p 151.

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

- التعريف الإجرائي

- **الحراك المهني:** هو سلسلة الوظائف التي تشغلها المرأة العاملة الجزائرية خلال مسارها الوظيفي فهو يشير إلى الانتقال من عمل لآخر سواء داخل المؤسسة أو خارجها ، وقد يكون هذا الانتقال بصفة عمودية عن طريق الحراك الصاعد يسمح لها بالترقية وشغل منصب أكثر أهمية، مع تغيير في الرتبة وزيادة في السلطة أو يكون بصفة أفقية لا يصاحبه زيادة في الرتبة و المسؤوليات.

- **الحراك الصاعد:** هو الحراك الذي يسمح للمرأة العاملة بتغيير الوظيفة التي تشغلها و تنتقل للعمل في وظيفة أخرى، أفضل من الوظيفة السابقة و هذا ما يسمح لها بالترقية وشغل منصب أكثر أهمية و مسؤولية.

- **الحراك الخارجي:** يعبر عن تغيير المرأة العاملة الجزائرية لمؤسسة عملها، سواء كان ذلك بالبقاء في نفس القطاع الجغرافي أو بتغييره.

- **الحراك الجغرافي:** يعبر عن تغيير المرأة العاملة الجزائرية لمؤسسة عملها و انتقالها للعمل في مؤسسة أخرى تبعد عن مقر عملها السابق، أو مقر سكنها بحيث تكون خارج قطاعها الجغرافي.

- الترقية الوظيفية

تعرف على أنها نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيم أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام ، حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر و يتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية أو أدبية ، ويتم اختيار أكفأ العاملين و

أصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من المسؤولية و السلطة في التنظيم الإداري وفقا لضوابط نظامية محددة مسبقا.¹

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

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

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

- التعريف الإجرائي

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

- المسار الوظيفي

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

¹ على غربي و آخرون. تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 125.
² كامل مصطفى مصطفى. إدارة الموارد البشرية ، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة ، 1994، ص 308-309.
³ مهدي زويلف حسن. إدارة الموارد البشرية – مدخل كمي -، دار الفكر للنشر و الطباعة و التوزيع، عمان ، 2001 ، ط1، ص 172.

ويعرف أيضا على أنه تعاقب المواقع الوظيفية التي يحتلها الفرد خلال حياته الوظيفية ، أو هو عملية تحديد الفرد لأهدافه و احتياجاته و قيمة وظائفه المفضلة و قدراته الذاتية.¹ ويتضح من خلال هذين التعريفين أن المسار الوظيفي يتضمن الأعمال المتنوعة والمترابطة التي يؤديها الفرد ، و أنواع المسؤوليات و الأنشطة التي تكون تلك الأعمال ، ومشاعر الرضا التي يكونها الفرد خلال انتقاله بينها.

و يمكن تعريفه أيضا على أنه "مجموعة متوالية من الترقيات و التنقلات الأفقية والرأسية التي تحدد مجموعة الوظائف المتتالية، التي يحددها الفرد على امتداد عمره الوظيفي.....أي جميع الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته الوظيفية منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها.²

- التعريف الإجرائي

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

- المرأة العاملة

يعرف معجم علم الاجتماع المرأة بأنها كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل و لها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.³ أما المرأة العاملة فيعرفها معجم مصطلحات العمل أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية، و بذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات.⁴

¹ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح. إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث، المملكة الأردنية الهاشمية، 2002، ص 210.

² مصطفى محمود أبو بكر. الموارد البشرية ،- مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية-، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 215.

³ عدنان أبو صلح. معجم علم الاجتماع. دار أسامة - المشرق الثقافي، عمان، 2006، ط 1، ص 72.

⁴ أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العمل- انجليزي، فرنسي، عربي، دار الكتاب، بيروت، 1988، ط 6، ص 480.

ويعرفها "ابراهيم الجوير" على أنها المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت و مسؤوليات الأسرة، أنها امرأة متعددة الأدوار يتعدى نشاطها المنزل.¹

ويعرفها " Evelyne " بأنها ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية و كل ما يتعلق بالمنزل و تربية الأطفال، و إنما تعني أيضا المرأة التي تعمل خارج المنزل.²

- التعريف الإجرائي

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

- الاندماج الاجتماعي

مفهوم ينشئه كل مجتمع بهدف انتقال الأفراد و الجماعات، من حالة المواجهة و الصراع إلى حالة العيش معا .

كما يمكن تناول مفهوم الاندماج الاجتماعي على أنه أحد المفاهيم المعقدة والمركبة التي تركز على المشاركة و التفاعل، و بذل الجهد المتبادل من كافة الأطراف الداخلة في عمليات التفاعل.³

وقد عرف أيضا على أنه التكامل بين أعضاء المجموعة من حيث الوظائف التي يؤديونها بعضهم بعض، مثلهم هي ذلك تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفها.⁴

ترى مادلين "غراويتز" أن الاندماج مصطلح غامض يراد به جزء أو جماعة تدخل في الكل، و لكن بدرجات متفاوتة و بشكل مختلف تبعا للميادين .

¹ الجوير ابراهيم بن مبارك. عمل المرأة في المنزل و خارجه، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995، ص17.

² Evelyne Sullerot , Histoire et Sociologie du travail, édition Gonthier, Paris, 1971, p21.

³ علي الزعبي. المشاركة والاندماج الاجتماعي-الأسس النظرية وسيناريوهات المستقبل، ندوة المشاركة والاندماج الاجتماعي، مسقط، 2008، ص9.

⁴ عمار فاروق محمد صالح، مرجع سابق، ص10.

وحسب "فيرشايلد" فالاندماج هو تلك العملية الاجتماعية التي تميل إلى توحيد بين وحدات متنوعة و متصارعة، علما أن هذه الوحدات يجب أن تكون عناصر لشخصية أو أفراد رهوط أو تجمعات اجتماعية.¹

بالنسبة لـ "Jacqueline -COSTA-LASCOUX" الاندماج الاجتماعي يعبر عن ديناميكية التبادل أي كل واحد يقبل بأن يشكل جزءا من الكل، ويلزم باحترام و المحافظة على الجماعة.²

ويعتبر الاندماج الاجتماعي أيضا بأنه نتيجة لعملية التعلم و التنمية ويعني:

- وظيفة تنفيذ الدور الاجتماعي المناسب للمرحلة العمرية للفرد.
- انتماء الجماعة التي تحترم القواعد و القيم و المعايير و الأخلاق، القوانين.
- علاقات كافية ثابتة متبادلة مع الجماعات (البعد الموضوعي)، شعور الفرد بالتقدير (البعد الذاتي).³

هذا التعريف يرجع إلى عدة أبعاد علائقية ، مهنية ،اجتماعية ،مدرسية أخلاقيه قانونية. ويشير مصطلح الاندماج الاجتماعي إلى تكيف الأفراد مع اختلافات في النظام العادي وهو عكس الإقصاء و التمييز.⁴

• التعريف الإجرائي

الاندماج الاجتماعي هو عملية تستطيع من خلالها المرأة أن تنتقل من مجال اجتماعي ضيق ومحدود إلى مجال اجتماعي أوسع، من حيث تفاعلها مع الآخرين و بناء نموذج

¹ كريم قرار. أثار عمليات الترحيل على الاندماج الاجتماعي،رسالة ماجستير في علم الاجتماع،جامعة الجزائر،2003،ص ص 23-24.

² — "Demandeurs D'asile et Processus D'intégration" ,ORIV Alsace-n 42 ,France,juillet 2009,p17

³ Pierre Keable. L'intégration sociale ,un cadre conceptuel porteur de changements ,deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale ,Namur Belgique ,3au7 juillet,2007p03

⁴ — FAQ Intégratio. Fondation Centre suisse de pédagogie spécialisée ,Maison de canatons ,France,p01.

لعلاقات اجتماعية تتوافق مع الأطر الثقافية المحيطة بها، وكما يعبر أيضا عن تكيفها في محيطها الاجتماعي.

• الاندماج المهني

عرفه "ميشال فارنيار" الاندماج المهني عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل.¹

وكما يعني الاندماج المهني التأثير بين الأفراد و الجماعات بعد دخولهم في علاقات اجتماعية، ناتجة عن الأدوار و المكانات التي يشغلها هؤلاء الأشخاص و يتحدد الدور حسب المكانة أو الموقع.²

ويعرفه "Lambert" بأنه الدرجة التي يكون العمل فيها جزءا هاما في حياه و كيان الفرد.

ويرى "Lodahl Skejner" بأن الاندماج المهني هو درجة التصاق الفرد نفسيا بعمله، أو أهمية العمل بالنسبة لتصوره الذاتي عن نفسه ككل.

ولا يبتعد "Blau et Boal" كثيرا عن هذا المفهوم حيث وضحا أن الاندماج المهني يعني درجة اندماج الشخص في وظيفة معينة و إسهامه فيها بنشاط ، أو الحالة النفسية لتقمص العمل بوجه عام.³

وقد اعتبر الاندماج المهني بأنه عملية تعلم العمل وبناء الهوية المهنية ومهمة التنشئة الاجتماعية بكل سهولة وسرعة ، خاصة إذا كان الوافدون الجدد من أعضاء التنظيم يبحثون عن التفاعل الذي يؤدي إلى تفاوض الدور وتعديل مجموعة العمل.

¹ نصيرة العايب. إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2011، ص 10.

² نفس المرجع، ص 56-57.

³ آدم غازي العتيبي، "أثر الخصائص الوظيفية و الشخصية و قيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت"، المجلة العلمية لكلية الادارة و الاقتصاد، العدد 9، جامعة قطر، 1998 ص 74.

والاندماج الناجح يكون من خلال الديناميكية بين صاحب العمل و الموظف (العامل) يؤدي إلى الرضا الثنائي.¹

• التعريف الإجرائي

الإندماج المهني يعبر عن توافق و انسجام المرأة العاملة مع الوظيفة التي تشغلها و مع الأفراد العاملين معها والعلاقات التي تربطها بهم، وكما يعبر أيضا عن مدى التكيف والاستقرار بالنسبة لها.

• العلاقات الاجتماعية

تنشأ الحياة الاجتماعية نتيجة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد فإذا تقابل عدد من الأفراد وجها لوجها، يبدأ الاتصال و التفاعل فيما بينهم و عن طريق هذا التفاعل تنشأ العلاقات الإنسانية و العلاقات الاجتماعية ، وينبغي الإشارة إلى أنه يوجد فرق بينهما فالعلاقات الاجتماعية هي ذلك الموقف الذي من خلاله يدخل شخصان أو أكثر في سلوك معين، واضعا كل منهما في اعتباره سلوك الآخر بحيث يتوجه سلوكه على هذا الأساس وعلى ذلك تشمل العلاقات الاجتماعية إمكانية تحديد سلوك الأفراد بطرق خاصة فمحتوى كل علاقة اجتماعية يختلف على أساس الصراع أو العداوة أو التجاذب أو الصداقة أو الشهرة.²

وتعرف العلاقات الاجتماعية على أنها نموذج التفاعل المتبادل الذي يستمر فترة معينة من الزمن تؤدي إلى ظهور مجموعة توقعات اجتماعية ثابتة ، وتعتبر علاقة الدور المتبادل

¹Y.Emery, L.Aeberli ,M .chuard.delaly compétences sociales et intégration professionnelle à l'attention du Département de la santé et de l'action social ,Chavannes-près-Renens-22 mars, 2005,p.16-15.

² غريب السيد أحمد. المدخل إلى علم الاجتماع،دار المعرفة الجامعية،مصر، 2002، ص212.

بين الزوج و الزوجة و العلاقة بين المحلل النفسي و المريض أمثلة على العلاقات الاجتماعية.¹

أما "إبراهيم عثمان" فيعرفها بأنها صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر، و التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على حكم كل منها للآخر ومن صور هذه العلاقات، الصداقة والروابط الأسرية و القرابة وزمالة العمل و المعارف و الأصدقاء.²

• التعريف الإجرائي

العلاقات الاجتماعية وهي التي تعبر عن تفاعل المرأة مع الأفراد المحيطين بها سواء داخل محيطها الأسري أو خارجه.

• علاقات العمل

هي العلاقات التي تنشأ بين العمال مع بعضهم البعض و بينهم وبين رؤسائهم و كذلك علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم ، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارة المنشآت و نقابات العمال و بين أصحاب العمل و الهيئات الحكومية.³

وقد حدد أيضاً مفهوم علاقات العمل في الموسوعة العلمية العربية بأنها الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل و العمال، و يقيم نظام العلاقات الصناعية التقاليد و القواعد التي تحكم هذه العملية .

أما لنا "بوقو مولوفا" فقد استخدمت العلاقات الإنسانية للتعبير عن علاقات العمل حيث ترى بأن علاقات العمل تكون مستعملة بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في

¹ نخبة من أساتذة قسم علم اجتماع. المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ،دون ذكر السنة، ص 437.

² عثمان إبراهيم. مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، 2000، ص 27.

³ أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان، 1982، ص 238.

العلاقات الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة، بينما مصطلح العلاقات الإنسانية تكون معنية بالعوامل الأخلاقية و النفسية بدلا من العوامل القانونية.¹

• التعريف الإجرائي

علاقات العمل هي تلك العلاقات التي تربط المرأة العاملة مع باقي الأفراد العاملين معها في المؤسسة التي تعمل بها.

- التكيف الاجتماعي

التكيف الاجتماعي هو عملية تتم داخل إطار العلاقات الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد و يتفاعل معها سواء كانت هذه العلاقات في مجتمع الأسرة أو المدرسة أو الرفاق أو المجتمع الكبير بصفة عامة، و التكيف الاجتماعي الذي يحدث في هذه الناحية ذو وظيفة تكوينية لأن الكيان الشخصي و الاجتماعي للفرد يبدأ في اكتساب الطابع الاجتماعي السائد في المجتمع من اكتساب اللغة و تشرب لبعض العادات السائدة و تقبل بعض المعتقدات و نواحي الاهتمام التي يؤكد عليها مجتمعه .

إذن التكيف الاجتماعي يعني قدرة الفرد على اتباع السلوك الذي يتوافق على ما هو سائد في المجتمع، بشكل يحقق له الرضا عن نفسه و رضا الجماعة عنه.²

- التعريف الإجرائي

التكيف الاجتماعي هو مدى رضا المرأة العاملة عن محيطها الاجتماعي، و علاقاتها مع مختلف الأفراد اللذين تتفاعل معهم وقدرتها على مسايرة كل التغيرات التي تطرأ عليها.

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

² فهمي مصطفى. التوافق الشخصي و الاجتماعي، مكتبة الخارجي، القاهرة، 1980، ص 24.

– التوافق الاجتماعي

يشير معجم **انجلش-انجلش** إلى أن التوافق الاجتماعي يعني انسجام الفرد و علاقته مع محيطه الاجتماعي و تكوين العلاقات الاجتماعية.

ويعرفه "جولد" و "كولب" بأنه العلاقة المنسجمة بين الفرد ، الظروف ، المواقف و الأفراد الذين يكونون بيئته الطبيعية و الاجتماعية.

بينما يعرفه "راجح" بأنه قدرة الفرد على عقد صلات راضية مرضية مع من يعاملهم من الناس وقدرته على مجارة قوانين الجماعة و معاييرها ، فإذا عجز عن ذلك كان سيء التوافق ، ولسوء التوافق الاجتماعي مظاهر عدة منها الأمراض الشخصية و الأمراض العقلية و الاجرام وغير ذلك من ضروب الزيغ الاجتماعي و الخلقى.¹

بينما يشير "حشمت" و "باهي" إلى أنه تلك العملية التي يتحقق بها للفرد حالة من الانسجام و الاتزان في علاقاته بأصدقائه و أفراد أسرته وبيئته المحلية و مجتمعه الكبير، يستطيع من خلالها اشباع حاجاته مع قبول ما يفرضه المجتمع عليها من مطالب و التزامات و ما يرضاه له من معايير وقيم.²

– التعريف الاجرائي

التوافق الاجتماعي هو مدى انسجام المرأة العاملة في علاقاتها مع مختلف الأفراد في محيطها الاجتماعي.

التكيف المهني:

ويمكن تعريف عملية التكيف بأنها عملية تدريبية علاجية تستخدم العمل أو الأنشطة ذات العلاقة بالعمل، بهدف مساعدة المتدرب على إدراك و تقدير معنى العمل و قيمته و

¹ صلاح الدين الجماعي. الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي، مكتبة المدبولي، القاهرة 2007، ص ص 70-71.

² حشمت حسين، وباهي مصطفى. التوافق النفسي و التوازن الوظيفي، دار العالمية للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 55.

متطلباته ، وتهدف عملية التدريب على التكيف المهني تطوير و تعديل اتجاهات المتدرب وخصائصه الشخصية وسلوكه المهني و تسعى إلى تطوير قدراته الوظيفية و بلوغ أقصى ما تسمح به قابليته من التطوير المهني .

لذا فالتكيف المهني قد يكون قد يكون عملية علاجية في بعض المواقف و عملية تدريبية في مواقف أخرى .¹

• التعريف الاجرائي

التكيف المهني هو مدى قدرة المرأة العاملة على تغيير سلوكها، بما يتوافق مع ما هو موجود في بيئة العمل مما يمكنها من الاستقرار .

• الاقصاء أو الاستبعاد الاجتماعي

لقد كان علماء الاجتماع هم أول من وضعوا هذا المفهوم غير أن السياسيين هم اللذين يستخدمون هذا المصطلح أكثر من غيرهم، في الآونة الأخيرة للإشارة إلى أحد المصادر الأساسية للظاهرة و اللامساواة ، وبدل هذا المفهوم على السبل التي تسد فيها المسالك أمام أعداد كبيرة من الأفراد للانخراط الكامل في الحياة الاجتماعية الواسعة ، و بهذا المعنى فإن هذا المفهوم أوسع نطاقا من فكرة الطبقة المسحوقة .²

الاقصاء و الاستبعاد الاجتماعي هو حالة من فقدان القدرة و معظم مقومات القوة و هو ماتم التعبير عنه بمصطلح Disempowerment أو Powerlessness كما في الأدبيات النقدية في العلوم الاجتماعية -مدرسة فرانك فورت-، وبهذا فالاستبعاد هو الحالة التي تحول دون مشاركة الفرد أو الجماعة في النشاطات الاقتصادية ، الاجتماعية و السياسية و الثقافية في مجتمع ما .

¹ جمال الخطيب . بتصرف عن الدليل الموحد لمصطلحات الاعاقة و التربية الخاصة و التأهيل . تم النشر بإذن خطي من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية بدول مجلس الخليج العربي ، المنامة ، مملكة البحرين، 2001، ص 1.

² أنتوني جدنز، كارين بيرد سال. ترجمة فايز الصباغ ، علم الاجتماع، مؤسسة ترجمان-المنظمة العربية للترجمة ، لبنان، 2005، ط 4، ص 394.

ويستخدم مصطلح الاستبعاد الاجتماعي باعتباره محصلة نمط اجتماعي سائد في المجتمع ، تتربط وتتوحد فيه الملامح و الأبعاد السياسية و الاقتصادية ، الثقافية و الاجتماعية فتعمل على إقصاء و تهميش أفراد وجماعات داخل المجتمع طبقا لاعتبارات تقررهما و تفعّلها المنظومة وتعيد انتاجها بصورة مختلفة، ففي نطاق الحياة الاجتماعية و اليومية للأفراد و الجماعات من فرص الوصول و المشاركة في كثير من المواقف الاجتماعية.

ويعرف الاستبعاد الاجتماعي في أبسط صوره بأنه إبعاد لبعض فئات المجتمع و عدم القدرة على المشاركة بفاعلية في الحياة الاجتماعية ، الاقتصادية ، و السياسية ، فالاستبعاد الاجتماعي هو عدم الحصول على الموارد و انعدام القدرة على الاستفادة منها ، و الحرمان من الحقوق و الفرص التي تعزز الوصول إلى هذه الموارد و استخدامها.¹

- التعريف الاجرائي

الإقصاء أو الاستبعاد الاجتماعي يعبر عن تهميش المرأة العاملة، وعدم منحها فرص للمشاركة في الحياة الاجتماعية ، الاقتصادية و السياسية.

- الهوية

يعرفها "إريكسون" Erikson " بأنها حالة نفسية داخلية تتضمن إحساس الفرد بالوحدة و التآلف الداخلي و التماثل و التماسك الاجتماعي ، كما تعتبر الهوية بمثابة البناء الداخلي وهي نظام ديناميكي للدوافع و القدرات و التاريخ الخاص بالفرد ، وكلما تطور هذا البناء على نحو جيد بدا الفرد أكثر اضطرابا بشأن اختلافهم عن الآخرين و أكثر اعتمادا على مصادر خارجية في تقييم ذاتهم.²

¹ هدى أحمد الديب،محمود عبد العليم محمد. "الاستبعاد الاجتماعي و مخاطره على المجتمع"،مجلة إضافات ،العددان 32-31 ،لبنان ،خريف 2015 ،صص 210-211.

² عائشة بن صافية .الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية و الحديثة و انتاج الهوية الفردية و الجماعية في المجتمع الجزائري،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،26-11-2011،ص814.

وتعرف الهوية أيضا على أنها مجموعة الخصائص التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف عن نفسه في علاقاته بالجماعة التي ينتمي إليها، و التي تميزه عن الافراد المنتمين للجماعات الأخرى و هذه الخصائص لا تأتي مصادفة بل تتجمع عناصرها و تطبع الجماعة بطابعها، ففكرة تحول الهوية (الهوية البديلة) عند الأفراد كما يعبر عنها "Ibarra" أنها فك الارتباط الذي ينتج عن الصراع بين الهويات القديمة و الجديدة للأفراد ، وذلك بتبديل الأنشطة و العلاقات و التمثلات الاجتماعية و إعطاء المعاني للحياة.¹

- الهوية الاجتماعية

تشير الهوية الاجتماعية إلى مجموعة المعايير التي تسمح بتعريف فرد أو جماعة ما على نحو اجتماعي ، وهي بالتالي المعايير التي تسمح للفرد باستحواذ و ضعيته الخاصة في إطار مجتمعه و بعبارة أخرى تعني الهوية الاجتماعية السمات و الخصائص التي تضيف على الفرد من قبل عدد كبير من الأفراد الآخرين في المجتمع، و يمثل ذلك إحدى مؤشرات تماسك الهوية الثقافية وهي هوية اجتماعية معروفة من قبل ممثلها الذي يوافق و يشارك في الحياة الاجتماعية عبر انتماءاته الاجتماعية المتنوعة.²

والهوية الاجتماعية أيضا هي جزء من مفهوم الفرد عن ذاته ، نابع من معرفته بكونه عضوا في جماعة أو جماعات اجتماعية ، فضلا عن الدلالات القيمية و الانفعالية المصاحبة لتلك العضوية . وإحساس الفرد بموقعه أو مكانته في المجتمع أو في جماعة معينة. دالة الأمرين معا :كيفية تقويم الفرد لجماعته الداخلية و لكيفية تقويم الآخرين في الجماعات الخارجية لجماعته الداخلية.³

¹ عمر حمداوي . "الهوية الجماعية لأفراد الأسرة و علاقاتها بالتحويلات الاجتماعية الحديثة"،مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 19، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2015، ص 97.

² أليكس ميكشيللي. ترجمة علي وطفة ، الهوية، دار الوسيم للخدمات المطبعية،دمشق،1993،ط1،صص111-112.

³ فارس كمال نظمي . "قياس الهوية الوطنية لدى العاطلين عن العمل في العراق"،مجلة شبكة العلوم النفسية العربية ، العدد 25-26،جامعة بغداد شتاء . ربيع 2010،ص131.

وكما عرفتھا "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 و الاجتماعية 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.¹

- التعريف الاجرائي

الهوية تمثل الصفات التي تميز المرأة العاملة سواء كانت هذه الصفات ذاتية أو موضوعية، بحيث تنعكس من خلال نظرتها لذاتها و نظرة الآخرين لها.

- الهوية المهنية

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

وحسب "كلود ديبار " الهوية ليست ثابتة تتغير مع مرور الوقت ، فمفهوم المسار يسمح بجعل طريقة المعاملات الذاتية التي لها علاقة بتكوين الهوية المهنية ، وهي نتيجة عمليات تعديل بين الهوية الموروثة(من أين أتينا) و الهوية المقصودة(ماذا نريد أن نصبح) ، وحسبه فبناء الهوية يعتمد على اشتراك شكلين من الاجراءات -الاجراءات الموضوعية (مع الآخرين)و الاجراءات الذاتية(مع الذات نفسها).³

¹ كلي م. هانوم،ترجمة خالد بن عبد الرحمن العوض. الهوية الاجتماعية معرفة الذات و قيادة الآخرين،البيكان للنشر،السعودية 2009،ط1،صص11-12.

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

³ Claude Dubar ,La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle ,Armand colin ,paris,2000,p95.

أما "رونو سان سوليو" فاعتبر من خلال الهوية المهنية يكتسب الأفراد القيم و القواعد ،و التمثلات التي تعمل على هيكله أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة و علاقاتهم في العمل.¹

- التعريف الاجرائي

الهوية المهنية هي كل تكتسبه المرأة العاملة من قيم ومعايير تنظيمية وقواعد تمثل لها تساهم في بناء شخصيتها.

VI. المقاربات النظرية

أ- المقاربة الوظيفية

المقاربة الوظيفية ترى في المجتمع نسقا من الأجزاء المترابطة التي تعمل بسلاسة و سهولة على توليد التضامن الاجتماعي في حالة توازنها ، ومن هنا فإن المنظورات الوظيفية وما شابهها تحاول أن تظهر الفوارق الجنسية تسهم في التضامن و التكامل الاجتماعيين ، ويميل الكتاب اللذين تبنون نظرية الفوارق الطبيعية إلى الاعتقاد بأن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس بيولوجي ، فالنساء و الرجال يقومون بالمهام التي يصلحون لها بيولوجيا ، ومن هنا فإن العالم الأنثروبولوجي "جورج ميردوك" يعتقد أنه من الأفضل و الأكثر نفعاً من الناحية العملية أن تركز النساء على العمل البيتي وعلى المسؤوليات العائلية بينما يتولى الرجال العمل خارج المنزل ، وخلص "ميردوك" بعد دراسة مقارنة لنحو مائتي مجتمع إلى أن تقسيم العمل بين الجنسين موجود في جميع الثقافات وهو لا يعتبر ذلك نتيجة للبرمجة البيولوجية بقدر ما يراه نتيجة منطقية لتنظيم المجتمع.²

¹ Renaud Sain Saulieu , **Sociologie de l'entreprise** ,Organisation culture et développement , édition presse science politique ,Daloz,1995,p12.

² أنتوني غدنز، بمساعدة كارين بيرد سال. مرجع سابق، ص 191-192.

وصف "بارسونز" من منظور الوظيفية ونظرية الدور ، الأدوار النوعية للرجال و النساء باعتبارها آدائية وتعبيرية على التوالي وذهب "بارسونز" و زملاؤه إلى القول بأن هذه الأدوار سيستدمجها و يتشربها الأطفال الصغار بما يفضي إلى تقسيم دقيق للعمل في عالم الكبار حيث يتكامل الرجال و النساء جيدا في إطار النسق الاجتماعي ، ومن ثم يتمكن النسق من أداء وظيفته بيسر.¹ وبالتالي فتحليلات بارسونز قد أكدت على الضرورة الوظيفية لدور المرأة في رعاية الأطفال في إطار المنزل للمجتمعات الصناعية المتقدمة.²

ب- المقاربة الماركسية

لقد قدم الكتاب الماركسيون إسهاما بارزا في دراسة قهر النساء و علاقته بظهور الرأسمالية، فقد عمل التطور الرأسمالي من خلال فصلة ما بين البيت و مكان العمل بالاشتراك مع ملامح معينة للحياة الأسرية على ترويج نموذج للولوع بالحياة العائلية، كانت له آثار بالغة على وضعية المرأة في المجتمع، ومثلما هو الحال بالنسبة للأقليات العرقية و بدرجة أكبر في حالة النساء اللواتي ينتمين أيضا إلى مثل هذه الأقليات فإن العمل المأجور للنساء يميل للتركيز في المجالات ذات ظروف العمل السيئة، وفي ضوء كل ما تم ذكره فإن الفكر الماركسي و بالأخص كتابات "ماركس" في هذا الموضوع قليلة غير أن صديقه "فريدريك إنجلز" حاول أن يطور تحليلا نظريا لعملية إخضاع المرأة في مؤلفه « أصل العائلة و الملكية الخاصة و الدولة» و الذي تم نشره عام 1884 إلا أن "ماركس" كان يستنكر على إنجلز الخطوط العامة لوجهة نظره الواردة في ذلك الكتاب ، و قد ذهب "إنجلز" سعيا في أعمال بعض علماء الأنثربولوجيا في القرن التاسع عشر إلى القول بأن الأشكال المبكرة للمجتمع البشري كانت خاضعة لنظام سلطة الأم، أي لهيمنة المرأة و أن هيمنة

¹ جوردون مارشال، ترجمة محمد الجوهري و آخرون . موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، المجلس الأعلى للثقافة مصر، 2007، ط2، ص661.

² نفس المرجع، ص189.

الرجل و نظام الأسرة الأبوية هما نتاج عملية التطور التاريخي ،كما أن نظام السلطة الأبوية يرتبط بظهور الطبقات و الدولة و ترجع جذور نظام السلطة الأبوية إلى حاجة الرجال إلى حماية المصالح الجديدة التي اكتسبوها ،وهكذا تذهب نظرية "إنجلز" إلى أن الهيمنة الذكورية يمكن أن تفهم مباشرة في ضوء مفهوم الطبقة ،وبما أن الهيمنة الذكورية نتاج للهيمنة الطبقية، فإنها سوف تختفي مع التحول من الرأسمالية إلى الاشتراكية و الانتقال إلى المجتمع اللاتبقي.¹

و في رأي "إنجلز" فإنه مع الاقتراب من الثورة الاجتماعية ستختفي معها الأسس الاقتصادية القديمة ،و ذلك عن طريق نقل الجزء الأكبر على الأقل من الثروة المنقولة(وسائل الإنتاج) إلى ملكية جماعية و عندها سوف توضع النساء على قدم المساواة مع الرجال و تتحول وسائل الإنتاج إلى ملكية جماعية في أيدي البلوريتاريا و تأسيس الدولة الشيوعية ،و تتوقف الأسرة عن كونها وحدة اقتصادية للمجتمع و تختفي من الوجود،و تصبح تربية الأطفال و العناية بهم ،و تعليمهم مسألة عامة يتولى تدبيرها المجتمع.²

ج- المقاربة النسوية

في أوائل الثمانينات من ق 20 ،و في الوقت الذي أحرز فيه علم الاجتماع الماركسي قبولاً واسعاً من قبل علماء الاجتماع انطلق تيار فكري اجتماعي راديكالي جديد،متحدياً النظريات السوسيولوجية القائمة،بما في ذلك النظرية الماركسية ذاتها و تعرف بالنظرية النسائية و هذه النظرية ركزت اهتمامها على قطاع النساء محاولة تأسيس عالم جديد

¹ أنتوني جيننز،ترجمة أحمد زايد وآخرون .مقدمة نقدية في علم الاجتماع،مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2006، ط 2 ،صص 199-200.

² أحمد سالم الأحمر. علم اجتماع الأسرة بين التنظير و الواقع المتغير ،دار الكتب الجديدة المتحدة،لبنان ،2004، ط1ص 96.

يتساوى فيه الرجال و النساء و ينتهي فيه الظلم و الاضطهاد و تزول يه التفرقة بين الجنسين.و من أهم النقاط التي تركز عليها النظرية النسوية مايلي:

- تتخذ من وضعيات النساء و تجاربهن نقطة الانطلاق في جميع تقصيائاتها و أبحاثها .
- تعامل النساء كموضوعات مركزية في عملية البحث، وتسعي لرؤية العالم من وجهة نظر مميزة و مفضلة للنساء في العالم الاجتماعي.

- تسعى من خلال توجهها الإنتقادي إلى تأسيس عالم أفضل للنساء .¹

وتمتد جذورها إلى الحركات النسوية و التي ظهرت في انجلترا خلال القرن الثامن عشر و هي حركة اجتماعية كانت تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء و أصبح يشير هذا المصطلح إلى مجموعة من النساء و الرجال اللذين قادوا حملة الدعوة إلى منح المرأة حق الانتخاب و الحق في التعليم وممارسة المهن الفنية العليا،وتختلف الموجة الثانية من الحركة النسائية التي بدأت اعتبارا من 1969 في وجوه عديدة،و كان لها تأثير ملحوظ على علم الاجتماع ،فقد أظهرت أعداد متزايدة من النساء في المجال الأكاديمي ووجهت عدة انتقادات للنظرية الاجتماعية التي تتركز حول الرجال ،وقد حدث نمو هائل في البحوث التي تناولت حياة المرأة ،كما تم تطوير نظريات حول المساواة بين الجنسين باستخدام مفهومات مثل النوع و نظام سلطة الأب و الأدوار النوعية للرجال و النساء ،و قد ظهر النقد النسوي لعلم الاجتماع الذكوري في أعمال بعض علماء الاجتماع الأمريكي من أمثال "جسي برنارد" JESSIE BERNARD و "أليس روسي" ALICE ROSSI.²

و تذكر الباحثتان "بتريش لنجرمان" و "جل نيبروج برانتلي" أن الدافع للنظرية المعاصرة محاولة الإجابة على سؤال بسيط و هو و ماذا عن النساء ؟ و إن نتائج محاولة

¹ أحمد سالم الأحمر. مرجع سابق،صص129-131.

² طلعت ابراهيم لطفي.علم اجتماع التنظيم،دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ،2007،صص 117.

الإجابة عن هذا السؤال الأساسي للنظرية النسائية و ماذا عن النساء؟ كانت ثورية فبفضلها اكتشف المختصون المعاصرون أن ما كان يزعم أنه تجربة كونية كان في الواقع جزءا خاصا بالرجال و تجربة الرجال ، و ترى "لنجرمان" و "تيبروج براتلي" أن 20 سنة من طرح هذا السؤال قد أثمرت بعض النتائج القابلة للتعميم ، فقد أثبتت أن النساء متواجدات في معظم الوضعيات الاجتماعية ، وفي حالة عدم تواجدهن لم يكن ذلك بسبب عدم قدرتهن أو عدم اهتمامهن و إنما يبين جهود معتمدة لاستثنائهن ¹.

ولقد قدمت النظرية النسائية أحد نماذج التنظيم النسائي ، وفي ظل هذا النموذج يمكن تحقيق المساواة الاجتماعية بين الذكور و الإناث أثناء العمل و هي مساواة شخصية و تحدث بطريقة تلقائية و تختلف عن المساواة الموضوعية المخططة المركزة حول القواعد و التي توجد في التنظيمات البيروقراطية التقليدية ، والنظرية النسائية تعارض النموذج البيروقراطي ، وذلك على أساس أن النساء يملن إلى النظر إلى التنظيم الذي يهتم بالعواطف و العلاقات الإنسانية والشخصية على اعتبار أنه تنظيم غير رشيد و لا يتسم بالمعقولية ومن المتوقع تطبيق نموذج التنظيم النسائي على نطاق واسع مع تزايد أعداد النساء العاملات في التنظيمات المختلفة و شاركتهم في عملية اتخاذ القرارات داخل هذه التنظيمات ، ولقد ظهر نموذج التنظيم النسائي نتيجة للدراسات التي أجريت حول بعض التنظيمات البيروقراطية التقليدية ومن أمثلة هذه الدراسات تلك الدراسة الشهيرة التي قامت بها "جودي روزنر" JUDY ROSENER . عن أنماط القيادة لدى النساء ².

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

¹ أحمد سالم الأحمر. مرجع سابق، صص 131-132.

² طلعت إبراهيم لطفي. مرجع سابق، صص 118-119.

❖ الاتجاه الليبرالي:

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

❖ الاتجاه الراديكالي :

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

ينكرون عليهن و يحولون بينهن و بين الوصول إلى مواقع السلطة و التأثير في المجتمع.¹

د- مقارنة "كلود ديبار" الهوية كمسار للحراك وشكل لإعادة تنظيم السيرة الذاتية

يرى "كلود ديبار" من الصعب دعم إمكانية إعطاء أي شخص في المجتمعات المعاصرة تعريف موحد غير قابل للجدل ، دائم ،يوافق في نفس الوقت شخصيته الثابتة خلال تطورها حتى ولو يمكن معرفتها، فالكل يسعى لتلخيص سيرته الذاتية من خلال الاسم ، بينما كل أشكال تسميات الذات موروثه، ممنوحة ، تقبل أو ترفض هذه الأسماء الغير قابلة للتغيير دون تدخل الآخرين اللذين لديهم علاقة بهم ،خاصة إذا كان الاسم معترفا به من قبل أولئك اللذين منحوا له هذا الاسم فإذا مسألة الهوية تمس حميمية الحكم على الذات إلى احترام الذات و التي تدعى بالهوية الشخصية .

منذ سنوات الستينات 60 و 70 السبعينات جعلت مسألة الذات رهان اجتماعي وجودي لا مفر منه و الانخراط في مسألة النفس شروط توازنها الصحي و سعادتها وإذا كانت الهوية لا يمكن تحقيقها إلى مجموعة أدوار في الحياة لأنها متميزة عن تقارير الأدوار و نماذج تسيير المكانة المشغولة للذات وإذا كانت لا تستطيع جلب هوية دائمة (أبدية) موحدة غير قابلة للتغيير كاستيعاب تجريبي بداية من عناصر السيرة الذاتية ليس موضوعية فقط ولكن أيضا ذاتية وكيف يمكن فهم وتوضيح أبعاد ذو صلة بالهوية الشخصية و على هذا النحو التكوينات الحالية تمر بعدة هويات (عائلية ، عرقية ، دينية ، مهنية ، سياسية ، فنية ،)يجمعها كل فرد من محيطه.

ففرضية علماء اجتماع شيكاغو تبين كل الهويات على الأرجح ممنوحة أو مطلوبة من خلال الأفراد في فترة زمنية ما تعطي هوية أو مكانة أساسية والتي تتعلق بوضعية

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

موضوعية في المجتمع (مكانة) وشكل للمعرفة الذاتية للذات و هؤلاء العلماء لم يكن تفكيرهم بعيد عن المجال المهني و بمعنى أوسع يشكل مجال كشف الهوية أكثر عضوية مرغوبة مبنية غير موروثة و أكثر قابلية للتطوير يعني ترتبط بالمسار (بمعنى سلسلة وضعيات) و بالتالي تنسب لتحليل مسار العمل و استراتيجيات الحراك و نقاط التحول ودورات الحياة.

الهوية المهنية هي عملية إدراج في المؤسسات و سوق العمل ، و ديناميات المعايير و النماذج الواضحة.

ابتداء من هذه الفرضية التي تم تسليط الضوء عليها في فرنسا في القرن XXI فبعض علماء الاجتماع التفاعليين أوصوا بدراسة العلاقات بين المسارات المهنية وكل الحركات الديمغرافية ، العائلية، الثقافية إلخ هذا الذي يفضي إلى الارتباط بأشكال الهوية إلى مسارات نموذجية للحراك منذ الصعود و النجاح الاجتماعي إلى غاية الحراك الصاعد مروراً بالخطر الدائم أو العرضي ، فالهوية ليست جوهرية ويجب أن تكون على الأقل متغيرة جزئياً متماسكة لاستمرارية الذات و بالتالي توفر معنى لتصبح بذلك نوع من إعادة تنظيم السيرة الذاتية.¹

هـ - مقارنة "رونو سان سوليو" المؤسسة كمكان لاندماج العاملين

قدم "رونو سان سوليو" رؤية جديدة لنظريات المنظمة ، فقام بدمج تحليل البعد الثقافي في العمل ابتداء من الأبحاث التي أجريت على المؤسسات العامة و الخاصة فحدد عمليات الهوية المختلفة اعتماداً على الوسائل العامة و الخاصة ، فحدد عمليات الهوية المختلفة اعتماداً على الوسائل المتاحة للأفراد للحصول على معرفة بالآخرين و بعبارة

¹ Claude Dubar. **"Polyphonie et Métamorphoses de la notion d'identité"**, Revue française des -affaire-sociales-CAIRN.INFO,n2,France,2007,pp18-20.

أخرى الهوية في العمل تعتمد على شروط الوصول إلى السلطة داخل التفاعلات في العمل ، ابتداء من هذا المتغير فهناك أربع نماذج مثالية:

- **النموذج الانصهاري (الاندماجي):** العمال مع السلطة الفردية الجد محدودة المؤثرة على ظروف عملهم سوف يعوض هذا الضعف من خلال الكفاح الجماعي يتطلب تضامنا قويا بين الأفراد (هوية أفقية) و تجمع تحت شعار القائد (هوية عمودية) ، قيم مشتركة ، صداقات ، وحدة الفريق .

- **النموذج التفاوضي:** العمال المحترفين، المؤهلين بما في ذلك العمال و الاطارات بفضل كفاءاتهم و المسؤوليات المكتسبة من خلال وظيفتها وسيلة لتأكيد اختلافاتهم للتفاوض، تحالفهم و اعترافهم الاجتماعي ، فنموذج الهوية هنا يعتمد على التفاوض الذي يغذي هيكله العمل على المخططات المعرفية و العاطفية.

- **نموذج الهوية المنجذبة:** النموذج الأكثر فردانية ، بحيث لا يوجد تضامن قوي بين الزملاء مثل النموذج الأول ، ولكن ببساطة بعض التواطؤ العاطفي ، وفي الواقع العمال المتوترين نحو الصعود الاجتماعي يمرون غالبا من خلال الحراك الداخلي للمؤسسة ، وهذا التطلع يحفزهم للحراك في عملهم.

- **النموذج الانسحابي:** بعض العمال يزيفون هويتهم في مجال عملهم ، فالحاضرين في المؤسسة كلهم غائبين حياتهم في مكان آخر وهم أكثر معاناة خلال التحقيقات الميدانية التي أجريت من خلال فريق "سان سوليو" وهذا الشكل من الهوية يوجد بصفة خاصة عند العمال المهاجرين و العمال المختصين اللذين يشغلون وظائف غير مؤهلة ¹.

¹ Norbert Alter et Jean-Louis Laville . "La construction des identités", Article de la rubrique «classiques Renaud Sainsaulieu(1935-2002) Mensuel n°149, France, Mai 2004, pp1-2.

VII. الإجراءات المنهجية للدراسة

أ. منهج البحث

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

و بما أن اختيار نوع المنهج تحدده طبيعة الموضوع ، تم الاعتماد في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** لأنه الأنسب لمعالجة ظاهرة الحراك المهني و عملية الاندماج الاجتماعي والمهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، و الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما و كيفا و ذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية عن المشكلة موضوع البحث ثم تصنيفها و تحليلها للوصول إلى نتيجة².

ب. التقنيات المستعملة في البحث

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

- **المقابلة:** و التي تعتبر كتقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة ، كما تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة.³

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

² نفس المرجع، ص 86.

³ مورييس أنجرس . ترجمة بوزيد صحرابي و آخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية - تدريبات عملية-، دار القصة ، الجزائر، 2008، ص 197.

و تم اختيار المقابلة الحرة كتقنية لإجراء الدراسة الاستطلاعية، تم إجراؤها مع بعض النساء العاملات في مختلف القطاعات للتعلم أكثر في الظاهرة وفهم جوانبها.

• **الاستمارة:** ويتم من خلالها طرح سلسلة من الأسئلة على المستجوبين، تكون في الغالب ممثلة لمجتمع إحصائي معين تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية و المهنية و العائلية و بآرائهم و موقفهم من آراء و رهانات إنسانية و اجتماعية و بمتوقعاتهم أو بمستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة لحدث أو مشكلة أو أي نقطة تهم الباحثين.¹

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

وقد تم الاعتماد على استمارة الملء الذاتي ،بحيث تم توزيعها على المبحوثات و قمن بملئها ثم استرجاعها.

وقد شملت الاستمارة على عدد من الأسئلة التي تتدرج ضمن 05 محاور أساسية تتمثل في:

- **المحور الأول:**محور البيانات الشخصية تضمن 09 أسئلة من بينها 03 أسئلة مغلقة و 06 أسئلة مفتوحة.

- **المحور الثاني:**متعلق بالحراك المهني و الترقية تضمن 10 أسئلة مغلقة.

- **المحور الثالث:**متعلق بالاندماج الاجتماعي تضمن 13 سؤال مغلق.

- **المحور الرابع:**متعلق بالاندماج المهني تضمن 11سؤال مغلق و 01 سؤال مفتوح.

- **المحور الخامس:**متعلق بالهوية:تضمن 09 أسئلة مغلقة.

¹ ريمون كفي و لوك فان كمبهود . ترجمة يوسف الجبائي ، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ،المكتبة العصرية للطباعة والنشر،بيروت،1997،ص226.

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

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

✓ **التقارير:** و هي تقارير بحثية تتميز بالصفة العلمية و تغطي مواضيع مختلفة بغية تفسير ظاهرة أو الإعداد و التهيئة لانجاز عمل ، تصدر من مختلف المؤسسات و مراكز البحث.¹

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

ت- مجال الدراسة و مجتمع البحث

❖ المجال المكاني:

أجريت الدراسة على عينة من المؤسسات العمومية بمدينة برج بوعرييج بأخذ فئة الاطارات النسوية اللواتي تشتغلن بها وتتمثل هاته المؤسسات في:

- مديرية التجارة
- مديرية السياحة
- مديرية التشغيل
- مديرية الصناعة
- مديرية المجاهدين
- مديرية الطاقة

¹ رشيد زرواتي. مرجع سابق ، ص273.

- مديرية التكوين المهني
 - دار المالية
 - مركز التوجيه المدرسي و المهني
 - مركز التسهيل لانشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
 - الوكالة المحلية للتشغيل anem .
 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ansej
 - الاذاعة المحلية -برج بوعريريج-
- ❖ **المجال الزمني:** أجريت الدراسة في الفترة الممتدة بين شهر سبتمبر إلى شهر ديسمبر 2018.

ث - العينة

تعد العينة جزء من مجتمع البحث الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي جزء من الكل بحيث يتم أخذ مجموعة من الأفراد يمثلون جزء من المجتمع الكلي. حيث تم اختيارنا لمجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض البحث اذ قمنا باجراء مسح شامل على كافة النساء الاطارات اللواتي مر على عملهن ثلاث سنوات فما فوق و اللواتي بلغ عددهن 110 مفردة .

VIII. الدراسات السابقة

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

✓ دراسات حول الحراك المهني و عمل المرأة

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

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

- أن المرأة أكثر حراكا من الرجل في كل من مظاهر الحراك إلى أسفل أو الحراك إلى أعلى ، و على وجه الخصوص خلال مرحلة الزواج.
- كما أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق جوهرية في أنماط التوارث المهني بين أجيال الآباء و الأبناء بالنسبة للجنسين.
- هناك اتجاه واضح بين الرجال في توارث مهن آبائهم في بعض المجالات المهنية بدرجة أكبر منها من النساء.

- تفسر الدراسة الاختلافات بين حراك المرأة خلال مرحلة الزواج.

في نفس الاتجاه تناولت دراسة "ملتون" "Millton" و "روبين" "Robin" و "ديجنج" "Dejong" البحث عن حراك الأجيال بين الإناث بالمقارنة لأنماط حراك الأجيال بين الذكور و في ضوء متغيرات التوارث المهني ، مسافة الحراك المهني ، الانتقال المهني أوضحت هذه الدراسة أن هناك تماثلا واضحا بين الجنسين في اتجاه حراك الأجيال و بذلك فإن كل ما ينطبق بالنسبة للإناث يمكن أن ينطبق كإطار للتعميم بالنسبة للذكور ¹.

¹كمال عبد الحميد الزيات. العمل و علم الاجتماع المهني-الأسس النظرية و المنهجية-، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2001، ص235.

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

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

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

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

- فالمشاهدات الأولية التي دلت عليها الدراسة تدل على أن نسبة تتراوح بين 60% و 75% من الأبناء يشتغلون مهن تختلف عن مهن آبائهم و هذا ما يفسر أن ظاهرة الحراك المهني أكثر انتشارا من ظاهرة التوارث المهني.¹

• دراسة "بيتر بلو" Peter Blue "حول الحراك المهني في المجتمعات الصناعية

اهتم "بلو" بدراسة التدرج الاجتماعي داخل التنظيم الرسمي للصناعة ، و اعتمد على الدراسة الميدانية و التحليلات الكمية في عرض و تفسير المشاهدات التي انتهى إليها ففي مقال له نشر في المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع عام 1965 تعرض لدراسة تحليلية قام بها في تفسير العلاقات القائمة بين البناءات الفرعية في البناء المهني ، من بين 17 جماعة مهنية في إطار قوة العمل في المجتمع الأمريكي و اهتم أيضا بدراسة الخبرات

¹ كمال عبد الحميد الزيانت. مرجع سابق ،ص233 .

المهنية داخل البناء الهرمي للمهن و لقد ساهم "بيتر بلو" توجيه الأنظار إلى تقسيم قوة العمل الأمريكي إلى ثلاث طبقات هي :طبقة ذوي الياقات البيضاء ، وطبقة ذوي الياقات الزرقاء و طبقة الزراع.

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

اهتم "بيتر بلو" أيضا بدراسة العلاقة بين حجم التنظيم الصناعي و اتجاه الحراك الاجتماعي ، و توصل إلى تقرير ثلاث مستويات من التنظيم على النحو الآتي:

المستوى الأول: ويشمل الحجم الكبير للتنظيم الصناعي و يتميز بدرجة عالية من الحراك المهني .

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

المستوى الثالث:و يشمل الحجم الصغير للتنظيم الصناعي و تقل فيه ظواهر الحراك المهني عن الأشكال السابقة.¹

• دراسة فتيحة محمد محفوظ و تتمثل في أطروحة دكتوراه تحت عنوان التغير

القيمي و علاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية.

و تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية و أثر التغيرات على هذا الحراك ، و أسباب خروجها للعمل و المشكلات التي تواجهها في عملية حراكها المهني.

¹ كمال عبد الحميد الزيات. مرجع سابق ،ص ص 245-246

- انطلقت الباحثة من تساؤلات للدراسة و التي تتمثل في تساؤل رئيسي:
- هل هناك علاقة بين التغير القيمي و الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية؟
 - وانبثقت عنه تساؤلات فرعية تتمثل فيما يلي:
 - ما دوافع و أسباب خروج المرأة اليمنية للعمل و المشكلات التي تواجهها؟
 - هل هناك حراك مهني حدث للمرأة اليمنية ، ما أسبابه و معوقاته؟
 - هل هناك تغير في بعض القيم التي أثرت على عمل المرأة و حراكها المهني.
- اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي و المنهج التاريخي و منهج المسح بالعينة ،
أما الأدوات التي استخدمت في البحث فهي الاستبيان - المقابلة الشخصية - الوثائق و
السجلات الرسمية.
- أما عينة الدراسة فاشتملت على عدد من النساء العاملات في مجالات مختلفة ، و
منهن متزوجات و غير متزوجات و اختيرت العينة العشوائية بمقدار 8 % من تعداد
الباحثات في مجتمع البحث أي 547 امرأة.
- و من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة هي:
- عمل المرأة أصبح أمرا واقعيا، حيث تعمل في كافة التخصصات، بعد أن كانت تعمل
في الصحة والتدريس.
 - تفضل المرأة أن تعمل في المرافق الحكومية.
 - من أسباب و دوافع عمل المرأة :الأسباب الاقتصادية - شغل أوقات الفراغ - تحقيق
الذات .
 - معارضة بعض الأسر عمل المرأة نتيجة لبعض القيم العادات و التقاليد .
 - هناك تمييز في الترقيات حيث يحصل الرجل على فرص أكبر للترقية من المرأة .
 - وصول بعض النساء في مواقع صنع القرار.

- أصبحت المرأة كشريك في القرارات الأسرية و تساهم في النفقات الأسرية.¹
- دراسة هدى عبد المنعم وتتمثل في رسالة ما جستير بجامعة القاهرة سنة 1977 تحت عنوان: الحراك المهني للمرأة المصرية في المجتمع الحضري و علاقته بالعوامل الاجتماعية و الثقافية.

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

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

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

¹ فتيحة محمد محفوظ. التغير القيمي و علاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة أسوط، اليمن، 2008.

كما استخدمت استمارة الاستبيان و طبقتها على عينة حجمها 150 امرأة عاملة تم اختيارهن عشوائيا من مهن مختلفة ، حيث شملت طبيبات ، مدرسات في الجامعة ، مهندسات ، مذيوعات ، صحفيات ، أخصائيات اجتماعيات ، موظفات إدارة ، و عاملات في وظائف القضاء ، كما تضمنت السيدات اللاتي توصلن إلى أعلى درجات السلم المهني ، كما اشترطت أن تكون المبحوثة متزوجة و قد مضى على عملها مالا يقل عن 4 سنوات.

ومن بين النتائج التي توصلت إليها الباحثة ما يلي:

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

- كلما اشتدت حماسة المرأة للعمل ارتفع طموحها للحراك المهني و ازدادت معه المشكلات التي تواجهها.¹

٧دراسات حول الاندماج الاجتماعي

• دراسة لـ قرار كريم وتمثل في رسالة ماجستير في حول آثار عمليات الترحيل على الاندماج الاجتماعي.

و تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آثار عمليات الترحيل على سكان القسبة المرحلين إلى باب الزوار.

انطلق الباحث من التساؤلات التالية:

- إذا كانت عملية الإسكان إجراء فوري يخضع لقرار سياسي فما هي نتائجه على السكان في الحياة اليومية ؟

- كيف يستطيع السكان امتلاك التكيف في مجال لم ينتجوه ولم يختاروا التثقل إليه؟

- كيف تكون علاقاتهم الجديدة داخل الحي الجديد؟

- ما هي تصورات المبحوثين الذين تم عليهم الاختيار حول حي القسبة وحي باب الزوار؟

* الفرضيات

وقد صاغ الباحث الفرضيات التالية:

- كلما زاد الرضى عن المسكن ومحيطه ساعد ذلك في عملية الاندماج الاجتماعي للأفراد.

- نوعية المسيرة السكنية تؤثر في الاندماج الاجتماعي.

- الاختلاف بين الحيين يعرقل عملية اندماج السكان المرحلين في الوسط الجديد.

¹ هدى عبد المنعم الحراك المهني للمرأة المصرية في المجتمع الحضري و علاقته بالعوامل الاجتماعية و الثقافية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، مصر، 1977.

اعتمد الباحث على العينة العشوائية المنتظمة كما استخدم الملاحظة المباشرة و المقابلة كأدوات لجمع المعلومات.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

- أغلب السكان المرحلين حققوا اندماجا إيجابيا في جانب و فشوا في تحقيقه في جانب آخر.

- الاندماج الجزئي الذي تحقق يعتبر خطوة أولى تدفع نحو الاندماج التام هي الرضى عن المسكن الجديد.

- نوعية المسيرات السكنية للعائلات تدفع أيضا نحو الاندماج وتشارك في عناصر كبيرة مدى الرضى عن المسكن.

- فيما يخص عدم الاندماج جاء في جانبين:

* الجانب الأول: المحيط أو الحي.

* الجانب الثاني: اختلاف نمط الحياة.¹

• دراسة للزبير بن عون وتتمثل في أطروحة دكتوراه حول الاندماج الاجتماعي للمهاجرين في المجال الحضري

انطلق الباحث في هذه الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيس التالي:

- هل المدينة بايكولوجتها و ثقافتها (التفاعلات ، التعاملات) تؤدي إلى صهر العناصر الوافدة إليها؟ أم أن المهاجرين أنفسهم يتخذون استراتيجيات من أجل الاندماج الاجتماعي و أسلوب الحياة الحضرية؟

يندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية :

¹أكرم قرار. آثار عمليات الترحيل على الاندماج الاجتماعي-دراسة ميدانية للسكان المرحلين من القصبة إلى باب الزوار، رسالة ماجستير في علم اجتماع ، جامعة الجزائر، 2002-2003.

- هل تموضع المهاجرين في أحياء سكنية من اختيارهم كاستراتيجية لامتلاك المجال يؤدي بهم إلى الاندماج في المجال العمراني بالمدينة؟
- هل يحافظ المهاجرين على شبكة علاقاتهم مع أعضاء جماعاتهم القروية كآلية قسدية من أجل الانسجام و الاندماج في المجتمع الحضري؟ وهل يسعون إلى توسيع شبكة علاقاتهم مع سكان الحضر من أجل التأقلم و الاندماج مع أسلوب الحياة الجديد؟
- هل ارتباط وتفاعل المهاجرين لآليات اجتماعية من خلال تكيفهم مع مؤسسات الشغل و السياسة و التعليم و النشاطات الثقافية يؤدي إلى الاندماج في المجتمع الحضري؟ ومن خلال هذه التساؤلات قام الباحث بصياغة هذه الفرضيات:
- كلما اتخذ المهاجرين إستراتيجية التمرکز بأحياء سكنية من اختيارهم كلما ساعد ذلك في اندماجهم في المجال الحضري.
- كلما حافظ المهاجرين على العلاقات الاجتماعية مع الجماعة القروية ، وسعوا إلى توسيعها مع سكان الحضر كلما أدى ذلك إلى اندماجهم في المجال الاجتماعي للمهاجرين مع الآليات الاجتماعية من خلال تكيفهم في مؤسسات الشغل ، السياسة،التعليم ، النشاطات الثقافية ،وتعاملوا معها بصفة دائمة كلما أدى ذلك إلى اندماجهم مع أسلوب الحياة الحضرية.
- طبقت هذه الدراسة بمدينة الأغواط وتم اختيار نمط العينة الغير احتمالية القسدية ، أما بالنسبة للمنهج المستخدم فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي .
- وقد استخدم الباحث مجموعة من الأدوات ومن بينها: الاستبيان - المقابلة -الملاحظة.
- ومن بين بنتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:
- المجتمعات المحلية البدوية الريفية ، القروية ، شبه الحضرية الحالية لم تبقى كما كانت عليه في القديم السابق من حيث تمايزها من كل الجوانب الاقتصادية ، الاجتماعية الثقافية، و الأمر يعود إلى التثاقف و التبادل الاجتماعي و الثقافي و التعاون الذي يأتي عن طريق

الاحتكاك المباشر ،أو عن طريق وسائل الاتصال و الاعلام التي باتت متوفرة في الخيام بالبوادي

- تلاشت العراقل وتوحدت الثقافات و تشابهت و تشاركت مع بعضها البعض بفعل العولمة ، لذلك فإن قضايا الاندماج الاجتماعي للمهاجرين من أصول ريفية و بدوية باتت بسيطة إلا في بعض الحياة الاجتماعية الأخرى .

- التثاقف و التبادل بين المجتمعات خلق أثرا على الجانبين ، فلم نعد نرى تمايزا كبيرا بين المجتمعات المحلية إلا بعض المظاهر التي سرعان ما تتلاشى مع مرور الزمن ، هذا الواقع أدى إلى أن المهاجرين في مجالات اجتماعية و عمرانية تقليدية إلى مدينة الأغواط أن يندمجوا مع الثقافة الحضرية بأغلب مؤشراتهما في شكل اندماج اجتماعي.¹

✓دراسات حول الاندماج المهني

• دراسة لـ نصيرة العايب رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بجامعة الجزائر. تحت عنوان: إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة إبراز دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ENSEJ في إدماج الشباب البطال مهنيا واجتماعيا. انطلقت الباحثة من خلال طرح التساؤلات التالية :

- توفير المناخ المناسب ،و تهيئة الظروف هل يساعد هؤلاء الشباب في الاندماج الاجتماعي و المهني ؟و بذلك تحقيق اندماج اجتماعي؟
 - هل للعائلة دور في تدعيم المشروع وانعكاسه على اتخاذ القرارات؟
- للإجابة على هذه التساؤلات صاغت الباحثة الفرضيات التالية:

¹ الزبير بن عون ،الاندماج الاجتماعي للمهاجرين في المجال الحضري-دراسة تطبيقية في المجال العمراني بمدينة الأغواط، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع الحضري،جامعة الجزائر،2015/2016.

- ملائمة كل من التأهيل و التكوين مع المشروع المختار يساهم في نجاحه و استمراريته.
- الاندماج المهني يحقق اندماج اجتماعي.
- للعائلة دور في دعم المشروع و انعكاسه على اتخاذ القرارات.
- اعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي ، إذ قامت بمقابلات موجهة مع 15 فرد.
- و من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة ما يلي:
- توفير مناصب عمل جديدة لها أثر إيجابي على صاحب المشروع الذي اندمج ضمن هذا البرنامج والذي يساهم في تغيير وضعيته الاجتماعية.
- تحقيق اندماج اجتماعي من خلال الاندماج المهني لهؤلاء الشباب.
- يأهمية تناسب كل من التأهيل المهني و التكوين المتحصل عليه من طرف الشباب و المشروع، حيث تكوين هؤلاء الشباب متوافق مع مشروعاتهم وهذا ما يشير إلى أهمية التكوين لاعتباره أحسن ضمان لتحقيق الغرض المنشود.
- ضرورة التأهيل المهن للشباب المسيرين بما أنهم يتخذون القرارات الخاصة بالمؤسسة.
- القدرة و الكفاءة و التحكم في تقنيات و مجالات التسيير الفعال وخلق علاقات متعددة داخلية وخارجية تضمن التكيف مع البيئة و المجتمع و العوامل المؤثرة فيها.
- حصول هؤلاء المسيرين على فرصة المساهمة في عمل المجتمع و ذلك يعتبر مكافأة لهم.
- الكفاءة المهنية هي من العوامل التي تؤثر بشكل أو بآخر في عملية اتخاذ القرارات.
- دراسة لـ دليلة بدران أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع بجامعة الجزائر.
- تحت عنوان: التكوين الجامعي و مشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية.
- دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار بمدينة الأغواط

- تهدف هذه الدراسة للوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط خريجي الجامعات بمختلف الأنساق الاجتماعية محاولين معرفة الاليات المساهمة في تشكيل الهويات المهنية مع مراعاة البعد القيمي للسلوك التنظيمي للعاملين .

- محاولة رصد العلاقة السوسيو مهنية بين الأفراد العاملين في محيط عملهم وتمثلاتهم من خلال تواجدهم وعلاقاتهم في محيط عملهم وتمثلاتهم، من خلال تواجدهم وعلاقاتهم في العمل والرباط الاجتماعي الذي يشكلونه ،على اعتبار أنها من بين مكونات هوياتهم المهنية التي تساعدهم على الاندماج والتي لا زالت تعرف تغيرات مستمرة وتحولات على الصعيدين التنظيمي والثقافي والمؤسسة الجزائرية ليست في منأى عن هذه التحولات.

- الوقوف على طبيعة العلاقة التي تربط خريجي الجامعات بمختلف قطاعات الشغل التي ينتمون إليها في كيفية تفاعلهم مع محتوى العمل .

انطلقت الباحثة من التساؤلات التالية:

- كيف تؤثر محصلة التكوين الجامعي على اندماج خريجي الجامعات الجزائرية؟
- كيف يؤثر أسلوب التسيير المعمول به في مؤسسة كوسيدار على اندماج خريجي الجامعات في مؤسسة كوسيدار؟

- هل للعوامل الثقافية و التنظيمية التي يفرضها أسلوب التسيير المعمول به في المؤسسة يؤثر على اندماج خريجي الجامعات الجزائرية؟

وللإجابة على هذه التساؤلات قامت الباحثة بصياغة هذه الفرضيات :

- إن محصلة التكوين الجامعي يؤثر على تشكيل الهوية المهنية لخريجي الجامعات في مؤسسة كوسيدار .

- يؤدي أسلوب التسيير المعمول به في مؤسسة كوسيدار إلى اللااستقرار خريجي الجامعات و تشكيل أزمة في الهوية لديهم .

- كلما تناقضت القيم التنظيمية مع القيم الثقافية لخريجي الجامعات كلما أدى بهم إلى فقدان هويتهم.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أدوات لجمع البيانات تتمثل في الاستمارة-المقابلة-السجلات و الوثائق .

وقد استخدمت العينة الحصصية. وأجريت الدراسة بمدينة الأغواط إذ يتكون مجتمع البحث من عمال مقسمين على أربع شرائح حسب المعطيات المسجلة إداريا و هي كالآتي :

الفئة الأولى : هي عدد عمال حاسي الرمل ، والعدد هو 32 منها 17 إداري و 15 تقني .

الفئة الثانية : هي عدد عمال عين ماضي ، والعدد هو 46 منها 30 ادري و 16 تقني

الفئة الثالثة : هي عدد عمال سيدي مخلوف ، والعدد هو 42 منها 30 ادري و 12 تقني

الفئة الرابعة : هي عدد عمال وحدة الأغواط ، والعدد هو 38 منها 29 ادري و 09 تقني

ليصبح المجتمع الأصلي الكلي للدراسة هو 158 عامل.

ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- تعتبر المؤسسة الجامعية من أهم التنظيمات الاستراتيجية من حيث قدرتها على التكيف مع معطيات البنية الاجتماعية المحيطة و تغيراتها و الاستجابة لاحتياجاتها و تطويرها.

- هناك انفصال و قطيعة بين ما تلقاه الطالب من معلومات في مختلف المقاييس وما هو موجود في عالم الشغل.

- إن تشكيل الهوية المهنية أصبح ينظر إليها من أبعاد عديدة على أنها الأكثر فائدة وقيمة ، يمكن أن تأتي من التعليم الجماعي ليصبح التكوين الجامعي عنصرا مهما في تشكيل و تحديد ملامح خريجي الجامعات

- إن غالبية المبحوثين يرون أن المناخ العام السائد بالمؤسسة لا يساعدهم على العمل والاستمرار فالمؤسسة منظومة مستوحاة من منظومة ثقافية محددة تستدعي منظومة سلطوية تجعل من الصعب الاندماج في المؤسسة

- " مؤسسة كوسيدار " تولي أهمية للخبرة المهنية مما يعني أن المؤسسة تبحث عن الاستفادة لخدمة الحالة الموظفة بأقل التكاليف إذ يتمضي الاندماج المهني على ضرورة سعي المؤسسات على موارد الداخلية وكفاءتها الاستراتيجية.¹

✓ التعليق على الدراسات السابقة

- التعليق على الدراسات التي تتعلق بالحراك المهني والمرأة العاملة

من خلال الدراسات السابقة التي خصت موضوع الحراك المهني فنجد أنه تم التركيز على حراك الأجيال أو التوارث المهني بين الأجيال كدراسة "فديريكو تشيزا" عن الحراك المهني بين الآباء و الأبناء حيث قام بوضع مقاييس لدراسة هذه الظاهرة في إطار دراسته للعلاقات التبادلية بين جيل الآباء و جيل الأبناء ، وكما أشار "بيتر بلو" من خلال دراساته إلى أن التغيرات الداخلية في حراك المهن بن الأجيال في المجتمع الصناعي يؤثر على قوة العمل ونجد في هذا الاطار "هدى عبد المنعم".التي حاولت دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة المصرية من خلال مقارنة المبحوثات لمهن آبائهن و بين الحراك المهني داخل الجيل الواحد الرأسي و الأفقي.وقد اعتبرت الباحثة "فتيحة محمد محفوظ" الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية متغير تابع يؤثر فيه التغير القيمي الحاصل في المجتمع.

- التعليق على الدراسات التي تتعلق بالاندماج الاجتماعي .

ركزت كل من الدراسات السابقة حول الاندماج الاجتماعي على السكن و العمران فنجد دراسة "قرار كريم" حول آثار عمليات الترحيل على الاندماج الاجتماعي ، اذ استخدم جملة من المتغيرات التي تؤدي إلى الاندماج في الحي الجديد كالرضى عن المسكن و المسيرة السكنية .وقد ركز "الزبير بن عون" في دراسته حول الاندماج الاجتماعي للمهاجرين

¹ دليلة بدران. التكوين الجامعي و مشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار بمدينة الأغواط، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 2، 2016-2017.

في المجال الحضري على الآليات التي تؤدي إلى الانصهار و الاندماج الاجتماعي لدى المهاجرين إلى المدينة.

- التعليق على الدراسات التي تتعلق بالاندماج المهني .

قامت الباحثة "تصيرة العايب" بدراسة حول إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ والتي من خلالها حاولت إبراز دور الوكالة الوطنية في تحقيق الاندماج المهني والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق اندماج اجتماعي ، بحيث اعتمدت الباحثة على المنهج الكيفي و استخدام المقابلة فقط كأداة لجمع المعطيات بدل الاستثمار التي يمكن من خلالها جمع أكبر قدر من المعطيات. كما قامت الباحثة "دليلة بدران" بدراسة حول التكوين الجامعي ومشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية ، إذ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة التي تربط خريجي الجامعات بمختلف الانساق الاجتماعية ومعرفة الآليات التي تساهم في تشكيل الهويات المهنية.

الفصل الثاني: الحراك المهني وتشكيل الهوية

تمهيد

I. الحراك المهني

- 1- تعريف الحراك المهني
- 2- العوامل التي تؤثر في الحراك المهني
- 3- أهمية ومحددات الحراك المهني
- 4- أنواع و أشكال الحراك المهني
- 5- أسباب و مقاييس و آثار الحراك المهني
- 6- مصادر، رهانات وسياسات الحراك المهني
- 7- نطاقات الحراك المهني و اتجاهاته النظرية

II. تشكيل الهوية

- 1- تعريف الهوية ووظائفها
- 2- عناصر و خصائص الهوية
- 3- أساليب الهوية و مستوياتها
- 4- الآليات النفسية لبروز الهوية الاجتماعية
- 5- تشكيل الهوية و سيرورات بنائها
- 6- تشكيل الهوية و ديناميات التنشئة الاجتماعية
- 7- مكونات و مصادر الهوية
- 8- اتجاهات الهوية

خلاصة

تمهيد

يعتبر الحراك المهني ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على حياة الموظف خلال مساره الوظيفي، و الذي يسمح له بحدوث تغيرات في مكانته الاجتماعية باعتباره يسمح له بالانتقال من وضع اجتماعي إلى آخر، تعمل مختلف المؤسسات على إعطاء أهمية كبرى لتسيير المسار الوظيفي و مختلف التغيرات التي تصاحبه في الهيكل التنظيمي ، لتسمح له بتقلد العديد من المناصب و العمل في مختلف المؤسسات و الأقاليم الجغرافية.

أما مفهوم الهوية يعبر عن رؤية الفرد لنفسه من خلال المجتمع الذي يشاركه نفس القيم ، و المعتقدات و السلوك و كما يشير أيضا إلى مجموعة من المكونات الغير ثابتة تتغير حسب الظروف التي يعيشها الأفراد، تتشكل هوية الفرد بالنمو و التطور خلال التاريخ الشخصي 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 .

ومن خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى ماهية الحراك المهني بالإضافة إلى مصادر، رهانات، وسياسة الحراك المهني، نطاقاته و اتجاهاته النظرية و أيضا سيتم التطرق إلى مفهوم الهوية، تشكيلها و سيرورة بنائها و اتجاهاتها النظرية.

1. الحراك المهني

1- تعريف الحراك المهني

أ- **النظرة الاجتماعية:** الحراك المهني هو صدى للحراك الاجتماعي و العمل على الفجوة بين المهنة في بداية و نهاية المسار المهني و مهنة الأب و الأبناء.

ب- **النظرة الاقتصادية:** الحراك المهني مرتبط بتطور قطاع النشاط و بالخصائص التنظيمية (حجم المؤسسة - و المناخ الاجتماعي). وكذلك مرتبط بمحددات الأفراد من خلال تقييم الرأسمال البشري ، مستوى الشهادة ، و التكوين المستمر و الخبرة المهنية.

ج- **النظرة السيكلوجية:** يعني عنصر مؤثر الذي يدفع للفعل و الذي يؤسس من خلال قوى غير عقلانية أكثر أو أقل وعيا كما يعني التأثير و الحوافز ¹.

التعريفات المعطاة للحراك المهني في أدبيات تسيير الموارد البشرية تعتبر بصفة عامة الحراك المهني كتغيير للمؤسسة أو المنشأة ، و أيضا في إطار أكثر محدودية يعتبر كسلسلة من الوظائف و كذلك كتغيير التعيينات في الهيكل التنظيمي.

وفي تعريف أكثر شمولاً يعتبر الحراك المهني سهولة الحركة و يعني كذلك تغيير المكان أو الوظيفة .

و الحراك المهني إذن هو سهولة الوصل إما بالسياق المفضل أو تغيير اهتمامات جميع الموظفين، و المتمثل في الكفاءات و جميع العلاقات..... إلخ ففكرة الحركة في المنظمة موجودة دائما و لكن ليست بالضرورة تغيير الأفراد. فهذا التعريف مؤسس على قدرات الفرد في تغيير العمل الذي يرتبط بكفاءاته و متطلبات سوق العمل ².

¹ E Roussel .CHMLV ,**La mobilité professionnelle quelque pérégrinations à propos de JNKS**. Centre hospitalier de Marne la vallée ,France ,2013pp8-10.

² Alain Roger et Séverine Ventolini. **La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques**, Centre de recherche de l'IAE, France, 2003, p1870.

أما عند "Merier Estelle" و "Schmidt Géraldine" فمفهوم الحراك المهني يتضمن تغيير منصب العمل و الوظيفة والمسار المهني.¹

ويعتبر أيضا بمثابة تغيير في المنصب و اجتياز لمختلف الاحتمالات، كتغير شكل النشاط في المؤسسة إضافة إلى مكافأة العاملين.²

2- العوامل التي تؤثر في الحراك المهني

أ-العوامل الاجتماعية

وتتمثل فيما يلي:

- الزواج: يؤدي الزواج إلى تغيير الوضع الاجتماعي لأحد الطرفين ، كما يزيد من فرصة الحراك.
- العلاقات الاجتماعية: وتمثل العلاقات الاجتماعية أحد آليات المهمة التي تساعد على الحراك الاجتماعي ، حيث تلعب الصداقة و الزمالة و التعارف دورا فعالا في خلق قنوات تساعد على التحرك العمودي لأعلى السلم الاجتماعي وفقا لما يملكونه من رصيد اجتماعي كبير و شبكة اجتماعية واسعة مع من سيشغلون المراكز و المناصب العليا ، أو مع أصحاب النفوذ و الثروات و المكانات الاجتماعية العالية في المجتمع.
- تغيير البيئة الانسانية و الاجتماعية :و مدى تأثير هذه البيئة في تغير الوضع الاجتماعي للأفراد وما يصاحبه من احتفاظهم بالمراكز العالية أو عكس ذلك فينحدرون إلى أسفل السلم الاجتماعي.

¹ Marcier Estelle et Schmidt Géraldine. Gestion des ressource humain , Dunod et Pearson édition ,France,2004,p171.

²Christine Afriat et autres.Mobilité professionnelles et compétence transversales ,centre d'analyse stratégique, France ,juin 2006,p29.

• **وسائل الاتصال:** فكلما زادت وسائل الاتصال بين الناس و بين الجماعات كلما شجع هذا على الحراك ، وكلما وضعت المعوقات و الحدود أمام سهولة الاتصال عوق هذا فرص الحراك ، ولذلك فإن المجتمع الذي يتميز بكثرة وسائل الاتصال يتميز في الوقت نفسه بكثرة الحراك ، لأن الاتصال في حد ذاته يحطم الحواجز التي تفصل الناس بعضهم عن الآخر ، و يسمح لهم بالارتقاء في السلم الاجتماعي.

• **التأهيل المهني:** ويقصد به ارتفاع مستوى التأهيل المهني للأفراد و ما يرتبط به من ارتفاع في مستوى الدخل و المكانة الاجتماعية ، فالأفراد اللذين يتمتعون بتأهيل مهني كبير يعتبرون من أقدر الفئات التي تمكنها الارتقاء و الصعود في السلم الاجتماعي و المهني.

ب- العوامل الاقتصادية:

والتي لها دور في حراك الفرد و أكد ذلك كل من "كيم و كولكارني" وتتمثل هذه العوامل في الدخل المادي للفرد و يؤكد الكثير من العلماء على أهمية الدخل كأحد العوامل المهمة المؤدية إلى الحراك ، فقد استنتج أندرسون في بحث أجراه على عينة من الطلبة أن هناك ارتباط وثيق بين الدخل الاقتصادي و الهيبة الاجتماعية.

ت- العوامل الثقافية:

إن نشر الثقافة و التربية بين الجماهير يساعد على الحراك ، فيصبح المجتمع قائماً على القدرات المكتسبة ، ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و الحرية ، فالتعليم يساعد في رفع المستوى التعليمي للمجتمع مما يؤدي إلى الحراك.

يرى "سوروكين" أن النظام التعليمي بأشكاله المختلفة يعتبر من أهم عوامل الحراك الرأسي ففي المجتمعات التي تكون فيها المدارس مفتوحة أمام الجميع فإن النظام التعليمي يمثل مصعداً اجتماعياً يتحرك من أدنى إلى أعلى قمة.¹

¹ رابة بنت سعيد المشرفي. ضغوط العمل و علاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية و التعليم سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير-إدارة تعليمية-، جامعة نزوى، الأردن، 2014، صص 39-41.

ث- العوامل الديمغرافية

وتشمل الاحلال الفارقي من خلال الطبقة الاجتماعية و الفروق في معدلات الخصوبة و الوفيات وكذلك من خلال الاختيار الطبقي لاصافي المهاجرين و النازحين ، و الحراك المتبادل بين الأفراد (الهجرات القسرية و الطوعية الداخلية و الخارجية في المجتمع و تحسن الشروط الصحية و معالجة المرضى.

ج- العوامل التكنولوجية:

وتشمل الاختراعات التكنولوجية المتعلقة بالانتاج و كذلك بالتوزيع وخاصة سهولة المواصلات و توفر شروط الاستقرار الوظيفي في أماكن العمل مثل السكن .

ح- العوامل التنظيمية:

وتشمل عدة عوامل مثل التغير في نمط الصناعة و الانتاج و إيجاد صناعات جديدة وزيادة في حجم المنظمات الاقتصادية و إعادة توزيع الثروة الناتجة عن الصناعات الجديدة و الزيادة في الانتاجية.¹

3- أهمية ومحددات الحراك المهني

أ- أهمية الحراك المهني

البحث المتزايد لكثير من المنظمات عن التأقلم بإدراكها أن الحراك المهني رهان إستراتيجي للمؤسسات، نتيجة امتلاك يد عاملة تتوافق مع العديد من تغيرات المحيط فالحراك المهني يسمح بهذا التكيف و ينمي الاستعداد للتغيير و تقليل تكلفة التكيف و يسمح كذلك بإعطاء حلول فجائية و مستقبلية ،وفي الهيكل التنظيمي فبرا ديغم المسار ليس فقط حركة عمودية نحو الأعلى و لكنه متعدد الاتجاهات يأخذ في الحسبان جميع أشكال الحراك و لذلك فالحراك المهني فهو يساهم في:

¹ ذياب البداينية، فايز المجالي. "الحراك الاجتماعي بين الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء"، مجلة البحوث التربوية ، العدد 9، جامعة قطر، 1996. صص 210-211.

-زيادة تعلق الموظفين بمؤسستهم في الوقت الذي يظهر هناك انفصال الإطارات بالنسبة لمنظمتهم، فالحراك الداخلي وسيلة لدعم هذا التعلق خصوصا بالنسبة للإطارات الشباب .

-المساعدة على تأقلم التنظيم بفضل تعدد التكافؤ الذي يسمح بإعطاء إجابات سريعة لتغيرات السوق.

-تحسين معنويات العاملين و تحفيزهم فقرة المسار التي تمثل لغياب الحراك المهني تساهم في عدم الرضا و الذي يرتبط بفقد رموز النجاح السلطة و الامتتان.¹

ب- محددات الحراك المهني

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

❖ المحددات القطاعية

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

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

متغيرات داخل نماذج الحراك المتميزة و هذه الأعمال قد استلهمت أو مستوحاة من نظرية ثنائية سوق العمل التي اهتمت بمختلف القطاعات الداخلية والخارجية المتعلقة بأعمال عدم تأهيل العمال الذي يعيق الحركة العمودية.

❖ المحددات التنظيمية

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

❖ محدّدات الأفراد

فالمحددات الفردية للحراك المهني تدرج في إطار نظرية رأس المال البشري "Becker" الذي اهتم بالرأسمال الفردي في حين المعارف و الكفاءات و ميول الأفراد يؤثرها في اتخاذ قرار الحراك و المرور من مهنة لأخرى ،الفرد يؤسس على خصائص لإعطاء سوق العمل وضعاً مريحاً مقارنة بعروض العمل و طلب امتيازات التي تستلزم مكافأة و تنمية المسار المهني. وكذلك فالنساء و الرجال لا يملكون نفس نموذج الحراك و كذلك مخطط تنمية المسار المهني، ويمكن اعتبار نتائج التكوين المهني على الفرد باعتباره يعد مادة للمسؤولية و تطور مسار الموظفين و بالتالي فهو يؤثر على قرار الحراك و في هذا الصدد نجد كل من "Acemoglu" و "Barron" اللذين حاولا تحديد آثار التكوين على حراك العمال ،وفي دراسة أخرى قام بها كل من "Blau" و "Duncan" تم التوصل إلى أن هناك علاقة

قوية و متوسطة بين المستوى التعليمي و الحراك الصاعد و بينا أيضا أن هناك علاقة بين المكانة الاجتماعية للأباء و المستوى التعليمي ، وللمستوى الاجتماعي للفرد آثارا مباشرة و غير مباشرة و هي بالتالي من الأسباب التي تشرح الحراك المهني.¹

4- أنواع و أشكال الحراك المهني

أ- أنواع الحراك المهني

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

ويمكن أن يتضح الحراك الداخلي في عدة أشكال منها:

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

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

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

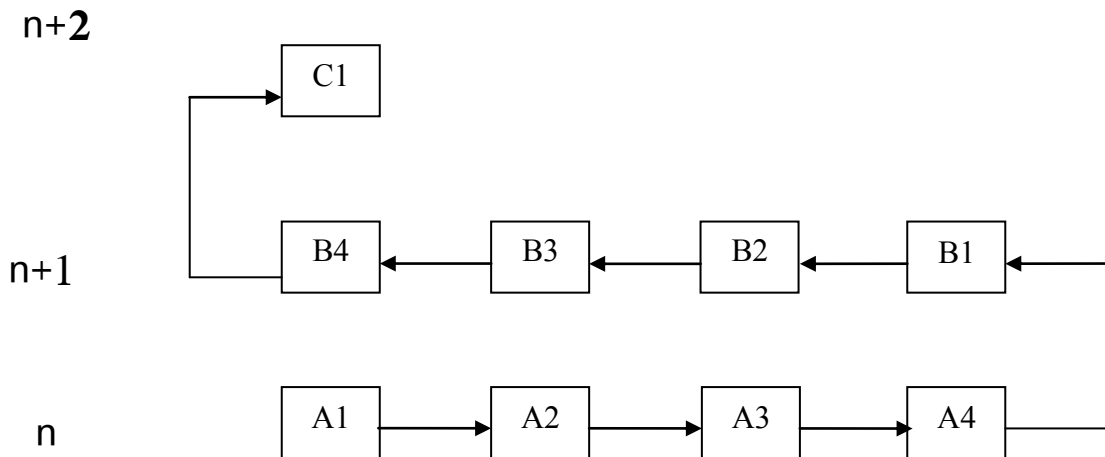
➤ **الحراك الخارجي:** فالتغيرات على مستوى المحيط الاقتصادي عبر سوق أكثر منافسة و زبائن أكثر طلبا، والبحث المتزايد عن الربح المترافق مع التحولات التكنولوجية الكبيرة و هذا ما أدى إلى الحراك المهني الخارجي و الذي يعبر عن تغيير المؤسسة أو الموظف. وأسباب هذا النوع من الحراك متعددة ومنها:

¹ Ilyess Elouaer .op.cit ,pp 6-8.

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

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

- غياب الارتباط التنظيمي.
 - شروط العمل غير ملائمة إضافة إلى سوء العلاقات.
 - قلة المكافآت و غياب التحفيز و الترقية .
 - أسباب عائلية.
 - عدم تقييم الكفاءات من طرف إدارة تسيير الموارد البشرية.
- **الحراك الجغرافي:** هو تغيير مكان العمل في نفس المنطقة وفي منطقة أخرى ،ومن الممكن أن يكون في بلد آخر ¹.
- **الحراك الأفقي و العمودي:** فسليلة الترقيات دليل على تتابع المناصب التي تسمح بزيادة و نمو المؤهلات و بالتالي الحصول على ترقية في هذا المخطط يوضح هذا التطور على ثلاث مستويات:



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

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

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

• الحراك المهني الأفقي

وهناك عدة حالات للحراك المهني الأفقي:

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

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

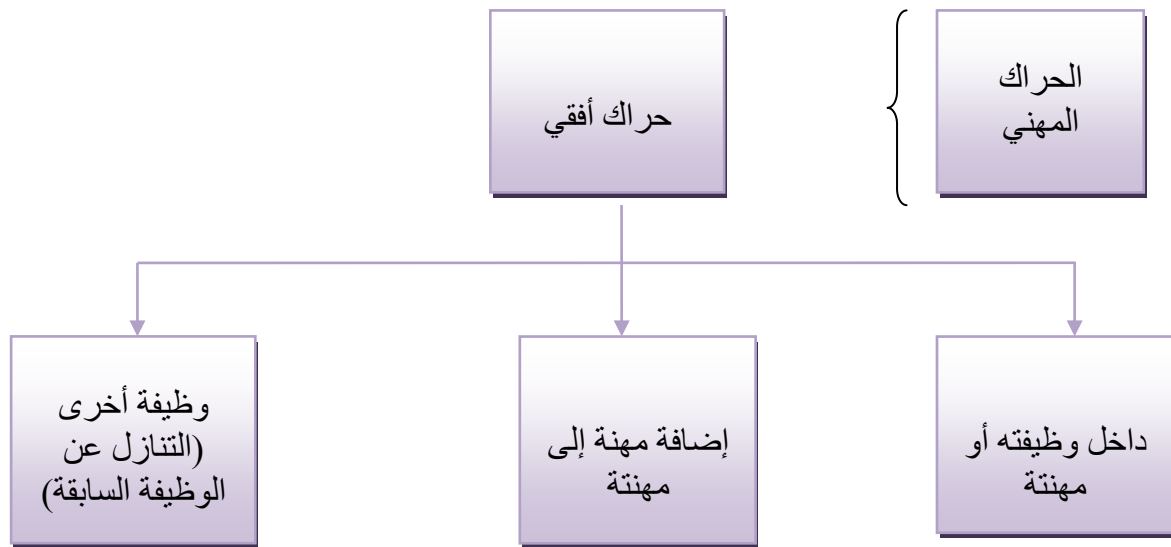
- المنصب المشغول متدهور يستلزم توفير عمل مكمل لشغل منصب آخر في المؤسسة.

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

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

ومن خلال هذا المخطط تتبين حالات الحراك المهني الأفقي:

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



• الحراك المهني العمودي

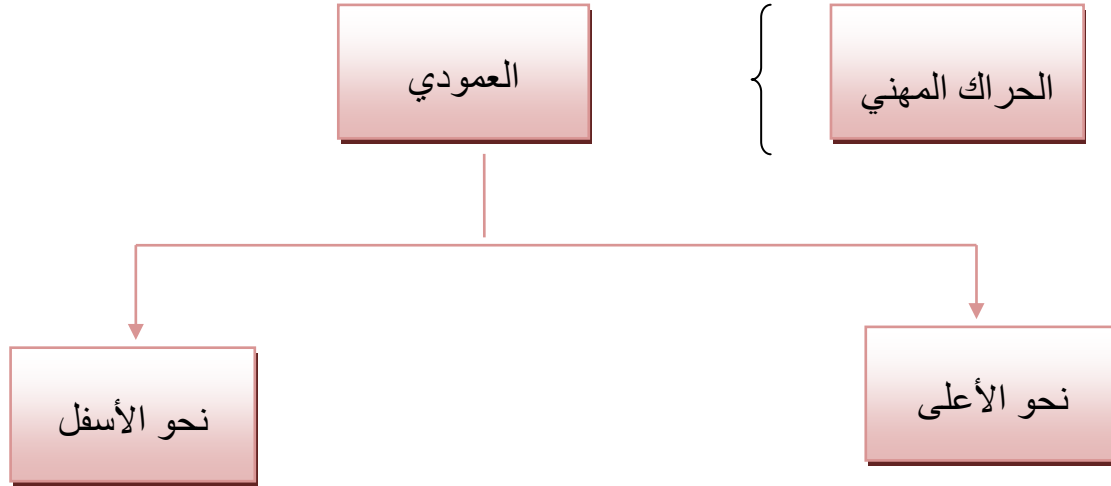
الحراك المهني العمودي هو الذي يعود بالأفضلية على الفرد، بتحويله إلى وظيفة عليا ويكون بشكل آخر نحو الأسفل وهذا التدرج يبرز بدقة التقهقر و التراجع في الدرجة.

و ينقسم هذا النوع من الحراك إلى نوعين :

❖ **الحراك المهني الصاعد نحو الأعلى:** و عرف على أنه الترقية في المسار الوظيفي للعامل ، وفي هذا الإطار يكشف عن تطور الإمكانيات العالية و كذلك الإمكانيات القليلة وهذا البناء يسمح بالآلفة والولاء في المؤسسة و التي تسعى للتطور و التكيف ، و هذا التغيير يستلزم في أغلب الأحيان أخذ وظيفة جديدة.

❖ **الحراك المهني النازل نحو الأسفل:** هذا النوع من الحراك يؤدي بالموظف إلى أن يعرف تراجعاً في وظائفه ، ويمكن التعبير عنها بفقدان العامل وضعه كمدير أعمال إلى وظيفة أخرى و يمكن أن يكون الوسط الاقتصادي سبب هذا النوع، و كما يعبر عن تراجع أهمية الوظائف المشغولة و أهمية المسؤولية الموكلة للموظف.

ومن خلال هذا الشكل تتبين أنواع الحراك المهني العمودي:¹



و كما قام أيضا "Muchielli Marruis" بتلخيص أشكال التغير و أنواع الحراك

في هذا الجدول.²

أبعاد التغير	شدة التغير	أشكال التغير
الوضع في السلم الهرمي	- تغيير الرتبة المهنية غير المرتبطة بالترقية.	حراك أفقي
طبيعة العمل المنجز	- تغيير الرتبة المهنية المرتبطة بالترقية.	حراك عمودي

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

² Muchielli Marruis M P.**La mobilité des personnels dans le fonction publique de l'état** ,CNRS, Inesco, France, 1987.p21.

- حراك موضعي - حراك وظيفي	- تغيير النشاط في نفس المجال المهني . - تغيير النشاط يعادل تغيير في الوظيفة.	الانتماء التنظيمي
- حراك داخلي	- تغيير منصب العمل أو النشاط في نفس المؤسسة.	
- حراك خارجي	- تغيير منصب العمل أو النشاط الذي يتغير مع مكان الإقامة و المؤسسة.	
- حراك مكاني بسيط	- تغيير مكان العمل الذي لا يكلف تغيير مكان الإقامة.	
- حراك جغرافي	- تغيير مكان العمل الذي يكلف تغيير مكان الإقامة.	

ب- أشكال الحراك المهني

يعتبر الكثير من المؤلفين الأشكال المختلفة للحراك المهني ليست فقط حركات رأسية نحو الأعلى أو الأسفل في السلسلة الهرمية و لكن تستلزم كذلك الحركات الأفقية و التي تعني تغير المنصب بدون تطور في السلم الهرمي ،والكثير من المؤلفين بينوا أيضا الحركات التي تؤسس للحراك الجغرافي الوطني أو الدولي ،فنجد " Deffayet " و "Heems" أوضحا أن الحراك الرأسي أو الجغرافي ،الوظيفي لا يقضي اشتراكهم .ولاحظا أن هناك صعوبة تعويض الموظفين النموذج الأفقي للحراك في المخطط الكلاسيكي للترقية،أما أعمال

"Schein" تجعل قوة التغيير على طبيعة خصائص حركات الموظفين في المؤسسة ، فبعد تنقل الموظفين نحو مناصب أكثر أو أقل اقترابا من مراكز اتخاذ القرارات في المؤسسة فمخروط الحراك يقترح تحليل مكبر لحركات الأفراد في المؤسسة لتصفية شبكة مختلف التغيرات في المسالك المهنية للموظفين ، أما " Dany " و " Livian " اقترحوا فئات منها:

-الحراك إلى الوضع السابق:الذي يؤسس لقطيعة جذرية نسبيا بالنسبة لاستقرار المسار المهني.

-تحول المسار بوتيرة حراك الفرد ،إعادة تنظيم فترات التغيير بين فترتي الاستقرار.

أما **Louis** اعتبر الانتقال ليس الوحيد لأخذ الفرد دور مختلف ومشهور ، ولكن أيضا توجيهه بالنسبة للدور الذي غيره، و كما يؤخذ في الحسابان البعد الذاتي في المسار (مؤهل الانتقال داخل الدور)،و نجد كل من "Nicholso" و "West" استوعبوا كذلك في تعريفهم للمسار كل التغيرات المهمة في أدوار العمل.¹

5- أسباب و مقاييس و آثار الحراك المهني

أ- أسباب الحراك المهني

- ✓ التحفيز :فالحراك الذي يحدث في المؤسسة سواء عمودي (رأسي) أو أفقي سببه التحفيز.
- ✓ الترقية: و هي من بين الأسباب التي تؤدي إلى الحراك.
- ✓ العقوبات و كذلك عند حدوث استقالات داخل محيط المؤسسة .
- ✓ هناك من يعتبر أن أسباب الحراك ميزة خاصة بكل فرد،وهو نتيجة استعداد كل موظف و قبوله عمل جديد في مؤسسته أو مؤسسة أخرى.
- ✓ تجديد المؤسسات ،وبروز أشكال جديدة للعمل تؤثر على حراك الموظفين.
- ✓ تنمية أوضاع العمل مرهون بتعميق تجديد المؤسسات.²

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

²Ezzedine M'Barek. op.cit,pp29-30.

ب- مقاييس الحراك المهني

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

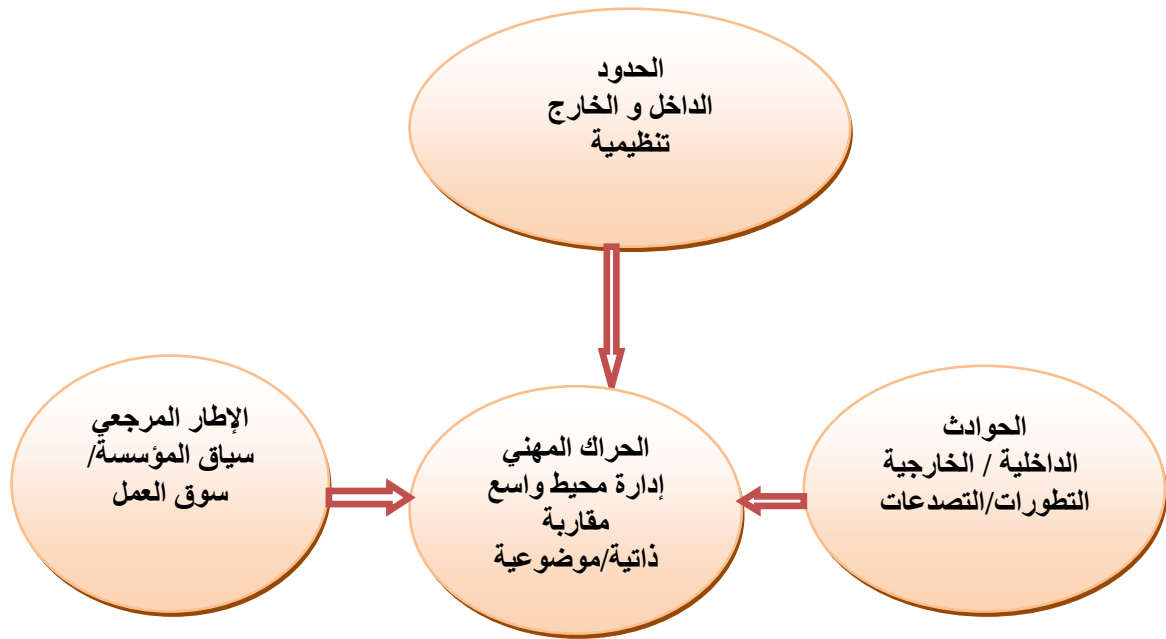
ومن أجل تقييم و قياس تغير أو انتقال المسار المهني اقترح **Latack** مقياس مؤسس على تغيرات تتعلق بالمنصب ، أو الوضعية في السلسلة الهرمية ،الوظيفة و المهام ومجال النشاط و يعرف بمقياس 12 نقطة من التغير البسيط للمنصب إلى غاية التغير المعقد،ونجد "Pinder" و "Schroeder" قد أضافا لهذا المقياس عناصر ذاتية للتقييم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

- الانتقال المتواصل :لما مسؤوليات المنصب الجديد تشبه التي هي في المنصب السابق.
- الانتقال العالمي أو الخارجي:لما مسؤوليات المنصب الجديد تشبه التي هي في المنصب القديم و لكنها تمارس في سياق مختلف.
- الانتقال الجديد:لما المنصب الجديد يتضمن نقاط قليلة مشتركة مع المنصب القديم.
- الانتقال المعاد: و الذي يعتبر بمثابة عودة الموظفين إلى المنصب الذي سبق وأن عمل فيه.

-الانتقال الممتد:و الذي يطابق كذلك العودة نحو منصب معروف، ولكن مع مسؤوليات جديدة للموظفين.¹

و هناك عوامل تؤثر على الحراك تؤخذ في الحسبان و في دراسة « الحراك المهني فيما وراء المقاييس الكلاسيكية. » لـ " Alain Roger, Séverine Ventolini " وهذا المخطط يوضح ذلك.²

تركيب العناصر و المبادئ التي تؤخذ في الحسبان في الحراك المهني



ت- آثار الحراك المهني

العديد من الدراسات تبين الآثار الايجابية للحراك المهني بالنسبة للمؤسسة و الموظفين ،و قليلا ما تظهر المشاكل المطروحة من خلال الحراك المهني فنجد **Burke** و **Moore** يقدران الآثار الايجابية للحراك حول الخبرة المهنية و لذلك فأرادا تعويض نقص الكتابات التي تهتم بالآثار الداخلية للحراك المهني و أخذوا في الحسبان الموظفين الذين لم يتحركوا،

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

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

تدني الدراسات أو الأدبيات المتعلقة بالعدالة التنظيمية و من بين هذه الآثار السلبية للحراك:

- ارتفاع تكاليف الحراك و ثقل أعباء العمل .
- انخفاض الإنتاجية من طرف العمال الذين لم تكن لديهم فرصة للحراك.
- انخفاض الدافعية و الرضا في المصالح و الوحدات الرابحة أو الخاسرة للموظفين الذين لم يقوموا بالحراك.

-يمكن اعتبار الحراك الداخلي جزء من الآثار الداخلية في المنظمات و هناك عراقيل تتعلق بالأفراد و بالحدود التنظيمية.¹

يساهم الحراك المهني على تحرك الأفراد اجتماعيا و اقتصاديا عن مكانة أسرهم الاجتماعية و الاقتصادية و يؤدي ارتفاع الفرد في التركيب المهني و تغيير لوضعه المهني عن وضع أسرته الأصلية ، و صعوده أو هبوطه في السلم المهني إلى تغييره مكان إقامته و معارفه و أصدقائه اللذين تربى معهم في نشأته الأولى ، واختلاطه بأفراد جدد ذوي ميول و اتجاهات مغايرة عن الوسط الذي نشأ فيه و تغييره أيضا لأسلوب حياته و مركزه الاجتماعي ما يؤثر في علاقاته القربانية بأفراد أسرته.²

6- مصادر و رهانات و سياسات الحراك المهني

أ-مصادر الحراك المهني

هذه المصادر تشكل مجموعة معقدة و أكثرها لا يمكن الحصول عليها إلا من الخارج وقبل تجربة المرور من وظيفة لأخرى يجعلها مطلقة و لا غنى عنها لسياسة التحضير و الاعداد التخطيطي و هذه الموارد تتمثل في:

✓ المهنية:وتتمثل فيما يلي:

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

² أشكال الحراك الاجتماعي وطبيعته ، نقلا عن الموقع www.moqatel.com، ص1.

- امتلاك كفاءات متنقلة أو نادرة .
- امتلاك مسار سابق مثير للاهتمام (تجنب التخصص المفرط ، النشاط الأحادي، و المؤسسة الواحدة.)أو العكس مسار فوضوي ازدواجية الخبرة القصيرة بدون تماسك (انسجام) ولا روابط .

- انتقان المهنة لنقل مهاراته للممارسة في الوضعيات الجديدة .
- العناصر الدالة و المهمة من الانتقال من مؤسسة إلى أخرى التقييم الداخلي له وزن قليل مقارنة بالشهادات الصادرة ، مثل خارجي للتكوين الأولي و المستمر و التحقق من الانجازات و الخبرات.

✓ الاجتماعية: جزء هام يختلف حسب :

- أنواع العمل - العلاقات - الشبكات - العائلة - الرأسمال الاجتماعي.
- نوعية المرافقة (العامة أو الخاصة)كما محدد سلفا تلعب دور أساسي.
- مستوى المصادر المالية : المدخرات ، مصادر مشتركة تسمح بالتغلب على الصعوبات للاستثمار ، للبحث عن العمل .

✓ الشخصية:

- المصادر الثقافية.
- اختبارات لتمرير السلوك ذات صلة بالرموز الثقافية الضرورية.
- القوة النفسية ذات أهمية من أجل رفض تثبيط الانطواء على الذات ، التهميش ، احترام الذات ، الارادة.

✓ الاقليمية:

- حجم و سيولة سوق العمل الداخلي أو المحلي للعمل.

- وضع الأفراد في وضعيات جد مختلفة.¹

ب- رهانات الحراك المهني

✓ رهانات الأداء الاقتصادي

- تقليل تكلفة النشاطات .

- إعادة انتشار النشاطات .

- ضبط القوى العاملة إلى المستوى المناسب للتوظيف .

✓ رهانات الأداء الاجتماعي (تسيير الموارد البشرية)

- عرض فرص عمل خلال المسار الوظيفي أكثر جاذبية و تحفيز للموظفين .

- المحافظة على الكفاءات و تطويرها (الانطلاق نحو الأعلى) .

- التكيف مدة أطول مع الحياة المهنية.

- تطوير التعاون في المؤسسة.

✓ رهانات المرونة في تسيير العمل

- تعويض التوترات في السوق الخارجي للمؤهلات.

- إعداد حركة الموظفين بالمرافقة الفردية للتنقلات.²

ت - سياسات الحراك المهني

هناك سياستين للحراك تتمثل فيما يلي:

حراك بلا انقطاع - حراك منظم .

¹ Jean Marie Bergère .**La mobilité professionnelle** :Enjeux économiques et sociaux ,La journée d'études de développement et emploi , n°35,entreprise au cœur des équilibres locaux, France ,Janvier,2004,pp20-21.

² Hélène Beaugrand ,**La mobilité interne ,enjeu d'efficacité des organisations** ,Entreprise personnel ,France,Juillet,2014,pp6-8.

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

✓ **الحراك المنظم:** يقوم على أساس تدابير العمل و نظام تقييم الفرد، فهو يستلزم تخمين و تحضير دقيق و دراسة للنتائج، إضافة إلى أنه يستعمل مخططات الاستبدال و هذه المخططات تقدر عدد من مناصب المسؤولية و اسم الشخص المستهدف.¹

وهناك مقاييس لفعالية سياسة الحراك المهني بالاعتماد على المؤشرات التالية:

- استعمالات منحة الموظفين، مدة تجهيز المناصب، عدد الاستشارات.
- عدد طلبات الحراك.
- عدد المقابلات التي تحقق مع الموارد البشرية في إطار الحراك المهني.
- عدد المقابلات التي تحقق التي تتم مع الفرق المسؤولة عن الأفراد في المؤسسة في إطار الحراك المهني.
- عدد الحركات الفعلية و المحققة.
- عدد المشاريع المهنية المستنبطة .
- عدد المقابلات المحققة من خلال خلايا التوجيه المهني.
- عدد التقلبات في المنصب المبدئي خلال ثلاثة أشهر الأولى التي تتبع الحراك في فترة التكيف و الترقب.

¹ Jean Marie Peretti.op.cit , p 101.

- مقارنة عدد المناصب الشاغرة بالحراك الداخلي و الخارجي.
و يمكن القول تقييم مفعول نتائج الحراك المهني لا يمكن تحديده بمؤشرات كمية و لكن يستلزم التحليل الكيفي على أساس الاستمارات أو المقابلات مع الموظفين.¹

7- نطاقات الحراك المهني و اتجاهاته النظرية.

أ- نطاقات الحراك المهني

❖ تعريف نطاقات الحراك المهني

نطاقات الحراك المهني هي مجموعة من المسالك المهنية ، متمثلة في مهن مختلفة أو عائلات مهنية مثل مهن البيولوجيا نحو مهن التجارب الحيوانية.
نطاق الحراك المهني مرتبط بمستوى نوع كل عمل من خلال:
- تطابق قاعدة مشتركة للكفاءات (المعرفة + المهارات) شكل معرفة مماثلة مقارنة بأنواع العمل.

- تعليم الكفاءات المكتسبة بغية القدرة ممارسة نشاط بأسلوب مهني في المهنة الجديدة المختارة في عائلية مهنية أخرى.

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

❖ أهداف نطاقات الحراك المهني

✓ نطاقات الحراك المهني تسمح بتقديم أداة مساعدة لعمليات التوجيه و تنمية تطوير المسار المهني فهو يحدد طريقة معالجة الرؤية حول الحراك المهني.

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

✓ الحراك المهني بصفة عامة الهدف منه المسلك التصاعدي ،بسبب المعارف و الأدوات والتقنيات التي تتشابه ولكن على المستوى التطبيقي متغيرة أما نطاقات الحراك المهني تساهم في توضيح أنواع الحراك الممكنة فيما بين المهن.

✓ الحراك المهني فهو المسار الوحيد للفرد الذي يغير من خلاله مجال الكفاءات والخبرات،و لذلك فنطاقات الحراك المهني تقترح أنواع الحركات على قاعدة تحليل أنواع المهن.

❖ الأصل التصوري لنطاقات الحراك المهني

• مقارنة المهن المبنية على الكفاءات

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

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

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

➤ **الحراك المهني السهل المرور:** نوعين من الوظائف تظهر الكثير من النقاط المشتركة: حيال المعارف المشتركة و اقترابات التطبيقات المهنية ،جهود التكوين و مثال هذا النوع من الحراك نمط و وظيفة سكريتير (كاتب) إلى نمط وظيفة مسير.

➤ **الحراك المهني المتاح المرور:** استرداد الكفاءات المحدودة لعدد معين من المعارف الأساسية و التقنيات إلا أن عدم حسن الإدراك صميم المهن الجديدة و مثال هذا النوع من الحراك :مهندس تقنيات في البيولوجيا يتحول نحو مهندس التجريب الحيواني ،فالكفاءات المشتركة في هذين النوعين من الوظائف هي معارف عامة في البيولوجيا .

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

ب - الاتجاهات النظرية للحراك المهني

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

❖ نظرية ضبط سلسلة عرض العمل و سوق العمل

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

❖ نظرية التكاليف و التقدير لـ "Williamson"

لما يكون منصب شاغر في المنظمة التي تقرر الاستعانة بسوق العمل من أجل مساعدة الأفراد ، وسبب التكاليف التي تعطل سلسلة الترقية التي ستتأخر بسرعة منصب

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

لشغله ، و مع ذلك المنظمة تقرر بسبب ثقة سوق العمل استخدام موظفيها و تضع نداء من أجل شغل المنصب شاغر.

❖ نظرية رأس المال البشري لـ " Becker "

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

❖ نظرية ثنائية سوق العمل

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

_ سوق أولية: بالنسبة للموظفين المؤهلين.

_ سوق ثانوية بالنسبة للعمال غير المثبتين.

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

¹Ilyess Elouaer .op.cit,pp4-5.

II. تشكيل الهوية

1- تعريف الهوية ووظائفها

أ- تعريف الهوية

يعرفها "سان سوليو" في كتابه الهوية في العمل على أنها تعريف الذات بالذات و تعريف 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 هي القيام بعملية الجمع الذي يحافظ من خلالها الفرد على تواجده كشخصية متجانسة بالنسبة له و للآخرين وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية عملية مستمرة.¹

وكما عرفتھا "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- وظائف الهوية الهوية

_ تحقيق درجة عالية من التجانس و الانسجام بين السكان في مختلف جهات الوطن الواحد.

- تمثل الهوية الجنسية و الشخصية الوطنية التي تحافظ على صورة الأمة أمام الأمم الأخرى، وذلك من خلال الحفاظ على الكيان المميز لتلك الأمة.

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

² كلي م . هانوم، ترجمة خالد بن عبد الرحمان العوض. الهوية الاجتماعية معرفة الذات و قيادة الآخرين، العبيكان للنشر، السعودية، 2009، ط1، صص 11-12.

- ضمان الاستمرارية التاريخية للأمة ويزداد الشعور بالأمة و الهوية و الانتماء عادة في ظروف الاحتلال و مختلف الأزمات التي تعصف بالأمم عادة و بشكل لا يستثنى أحدا، حينها لا يجد أفراد المجتمع سبيلا سوى الالتفاف حول مقومات الهوية الواحدة لإعادة اللحمة و التصدي الخارجي.¹

2- عناصر و خصائص الهوية

أ- عناصر الهوية

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

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

__ الحيازات ، الاسم ، الآلات ، والموضوعات 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:**

__ الأصول التاريخية،الأسلاف،الولادة ، الاسم،المبدعون ،الاتحاد ، القرابة ،الخرافات الخاصة بالتكوين ، الأبطال الأوائل.

__ الأحداث التاريخية الهامة:المراحل الهامة في التطور ، التحولات الأساسية ، الآثار الفارقة، التربية و التنشئة الاجتماعية.

¹ محمد صالي. "أهمية الثقافة في بناء الهوية"،مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية،المجلد 7،العدد1،المركز الجامعي تبازة،2019،ص 49.

__ الآثار التاريخية:العقائد و العادات و التقاليد ، العقد الناشئة عن عملية التطبيع و المعايير التي وجدت في المرحلة الماضية .

✓ العناصر الثقافية و النفسية وتشمل:

__ العنصر الثقافي،المنظمات الثقافية ، العقائد و الأديان و الرموز الثقافية ، الايديولوجيا ونظام القيم الثقافية ثم أشكال التغيير المختلفة (فن، أدب).

__ العناصر العقلية ، نقاط التقاطع الثقافية ، الاتجاهات المغلقة المعايير العادات 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 .¹

ب- خصائص الهوية

__ 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 .

__ 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.

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

__ 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 متشعب 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 و التكامل بين المكونات هو ما من شأنه خلق التوازن داخل الهوية ، وتغيب 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 :

✓ **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

¹ الخنساء تومي، مرجع سابق، ص 157.

لديه قدرة تنبؤية في اتخاذ القرارات ومعالجة المشكلات ومستويات عالية من التأهيل الذاتي و الحاجة 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 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 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 و المثابرة و الوعي الذاتي و الإلتقان 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.¹

ب- مستويات الهوية

تتشكل الهوية بسبب تقاطع عوامل النضج الاجتماعي الفزيولوجي للفرد و قد استخدم "مارسيا" **Marcia** مفهوم "أريكسون" لأبعاد الهوية ووضع أربع حالات أو مستويات و يكون الأفراد في أحد حالات الهوية من الأقل نموا إلى الأكثر تقدما كآلاتي :

¹ غالب سلمان البدارني، سعاد منصور غيث. "الأساليب الوالدية و أساليب الهوية كمتنبئات بالكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد9، عدد1، الأردن، 2013، صص 68-69.

__ **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 بالانجاز و يتعهد حول العمل و الأخلاقيات و الأدوار الاجتماعية ، ويرتبط الانتقال من المستوى الأقل نموا إلى المستوى الأكثر تقدما بما يناله الفرد من فرص اجتماعية ومعلومات وتعزيز لمفهوم الذات لديه بما يؤكد له مكانته و أهمية أدائه لأدواره بالشكل المناسب اجتماعيا.¹

4- الآليات النفسية لبروز 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 المسيحيين و الطلبة لأنها تصنيفات مفيدة تجعلهم ينصرفون 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

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

تقويمي يتضمن الدلالات القيمية لذلك الادراك ، أما العنصر الثالث فيتضمن الاستثمار الانفعالي لكل من العنصرين الادراكي و التقويمي.

✓ **المقاييس:** لكي يحدد الأفراد هويتهم الاجتماعية يلجأون إلى مقاييس قناعتهم الداخلية لجماعات خارجية مرجعية وفق أبعاد تقويمية معينة ، وهذه المقاييس قد تقودهم إلى إحداث تغيرات في هوياتهم الاجتماعية ، إن الهدف من هذه المقاييس هو الحصول على تقويم إيجابي لجماعاتهم وهذا يعني ضمناً تقويماً إيجابياً لذواتهم و يتسع ذلك ظهور دافعين:

• **الأول:** هو التميز الايجابي أي دافعية الناس لرؤية جماعاتهم أفضل نسبياً من الجماعات الأخرى المشابهة.

• **الثانية:** هي التميز السلبي أي ميل الأفراد لتقليل الفروق بين جماعاتهم وبقية الجماعات للحصول على تقويم إيجابي لجماعاتهم.¹

5- تشكيل الهوية و سيرورة بنائها

أ- تشكيل الهوية

تبدأ الهوية بالنمو و التطور خلال التاريخ الشخصي للفرد بما يتوفر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك و إشباع الحاجات وفقاً 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 بالطبقة الغنية التي تقدم منظوراً مفيداً لتفحص تحويلات الهوية أثناء مرحلة البلوغ، وتوضيح التآلف بين السيكلوجي 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 (أنه) ضمن الآخرين وتطوير مفهوم

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

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 السيكلوجي 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 يؤكدتها المجتمع تختلف بين الثقافات أو الثقافة التي تشهد تصارعا يؤثر كثيرا في ضعف تكوين الهوية.

ويمثل تشكل هوية الأنا أزمة النمو الاجتماعي في المراهقة وقد اعتبرها "إيريكسون" مرحلة تحول و علامة انتقال من الطفولة إلى الرشد تتميز بوجود صراعات تخلق لدى المراهقين من أجل تحقيق مجموعة المطالب و التحديات و من أبرزها الاستقلالية و التفرد.¹

ب- سيرورات بناء الهوية

يتولد الشعور بالهوية من مجموعة من سيرورات حيث عمل "أدموند" Edmon على تقديمها حسب الترتيب الآتي:

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

¹ فريال حمود. مرجع سابق، ص ص 564-565.

- **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 و مشاريع.

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 العلاقات 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، إنما تطبع بالتحويلات و الحركات التي تستمد حيويتها من الرغبة في الحصول على التوازن.¹

6- تشكيل الهويات و ديناميات التنشئة الاجتماعية

لقد تم تحليل الأسس النفسية و الاجتماعية لتشكيل الوعي الاجتماعي و جرت 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 و اسع و الأهم هو نتاج ذلك و الذي يقضي بإسناد كل سلوك إنساني و إرجاعه إلى بنيته من القواعد أو المعايير الجماعية تضيف عليه معنى ليكون منسجما بنظر الفرد ذاته وكذلك بنظر الآخرين اللذين يتحرك معهم أو في وسطهم ، وهذه الخلاصة من المنظور السوسيولوجي المعرفي تعني أن الوعي

¹ فتحة كركوش. "إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية-دراسة تحليلية نقدية"، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 16، جامعة البليدة 2014، 2، ص 273.

الاجتماعي السائد يتجسد في الفعل الاجتماعي لأنه ببساطة ينضوي تحت بنية معرفية معيارية زودته بها الثقافة و منظومة القيم و القواعد 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 و احدة من هذه الوظائف أنماط خاصة من السلوك و الفعل تستجيب إلى نوع من التوقعات عند الآخرين فضلا عن المعايير المشتركة التي تنطبق على جميع 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 فيتنقيد 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 ، أخت..... إلخ).¹

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 بمعناه السلبي فقط (العقاص أو العقاب) ويتضمن أبعادا إيجابية ففي كل جماعة قد يستحق الامتثال للنماذج و الخضوع لها التشجيع و المكافآت المتنوعة وقد يؤدي عدم الخضوع لأوامرها إلى فسح المجال لعرض

¹ عبد الغني عماد. سوسيولوجيا الهوية - جدليات الوعي و التفكير و إعادة البناء -، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2017، ط1، ص ص 112-113.

بعض العقوبات و التي تتوزع على الأفراد أو الجماعات اللذين يخالفونها و الجزء السلبي أنواع و مراتب وقد يكون جسدياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً مباشراً أو رمزياً وغير مباشر وفي كل الأحوال فإن الجزء 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 و متانة ، وقد أوضحت أعمال "فرويد" وتلميذه "ميد" و"بياجي" الأهمية الفائقة لعمليات التنشئة الاجتماعية التي عن طريقها تستبطن المعايير الاجتماعية وتتمثل و تندمج في الشخصية النفسية وتصبح جزءاً لا يتجزأ منها عن طريق التربية و الامتثال للقواعد و المعايير الاجتماعية .

ثمة حقيقة اليوم ويمكن أن نلمسها بوضوح اليوم وتتعلق بنسبة النماذج الارشادية و الثقافية البانية للهوية فهي لا تتخذ دوراً ارثياً بطبيعة الحال و إنما تكتسب اكتساباً وتختلف و تتغير في المكان و الزمان ومن مجتمع لآخر فبعضها يسقط أو يعاد انتاجه ويتخذ معنى جديداً 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 يستتبطنها وتمارس سلطتها كمعايير على الفعل و السلوك الاجتماعي ويعبر "إدغار موران" عن العملية بطريقة جدلية ، المجتمعات تروض الأفراد عن طريق الأساطير و

¹ عبد الغني عماد. مرجع سابق، ص113.

الأفكار 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 تفاصيلها و تقلباتها من أجل شحن الجزاءات بعناصر القوة ، الاقناع ، أو الردع و التي من خلالها تكتمل عملية استبطان المعايير و القواعد و العادات و التقاليد و السلوكيات و تصبح بالتالي جزءا لا يتجزأ من شخصية الفرد وتعريفه لذاته مقابل الأفراد ، إنها تعمل كهابتوس حامل لقيم فكرية ونماذج إرشادية متناغمة تعمل على أن يتطابق السلوك الاجتماعي مع الثقافة السائدة ونماذجها كبنية معرفية معيارية محددة للهوية ، وهي بهذا لا تبدو مقبولة فحسب و إنما مرغوبا فيها و مطلوبة بحد ذاتها ويريدها الأفراد ويبحثون عنها وحينها لا تعود الأفكار و المعتقدات 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

7- مكونات و مصادر الهوية

أ- مكونات الهوية

✓ **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.

¹ عبد الغني عماد. مرجع سابق، صص 113- 114.

✓ **الهوية المختارة:** هي الخصائص أو المميزات التي نختارها طوعية قد تكون تلك التي تصنف مكانتك ومهارتك و الأشياء التي يفضلها ومن ذلك مثلا المهنة و الهوايات و الاتجاه السياسي و مكان الإقامة 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 و السلوك و الاعتقادات و القيم و المهارات.¹

ب- مصادر الهوية

فحسب تصنيف "هنتكتون" تتضمن مصادر الهوية و انتاجها لدى الأفراد :

- ✓ **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:** وتشمل الأصدقاء ، النادي ، الفريق ، الزملاء.²

¹ كيلي م هانوم. مرجع سابق، ص19.

² عمر حمداوي. "الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقتها بالتحولات الاجتماعية الحديثة"، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19 ، جامعة قاصدي مرباح و رقلة ، 2015، ص 97.

8- اتجاهات الهوية

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 الديليكتيكي:** مستوحى من مفاهيم التي طورها "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**

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 تتميز اقتراب نظري داخلي و بصفة خاصة تجيب على القلق الواضح لترسيم الحدود مقارنة بالاقتراب الفردي للعلاقات، وفي كثير من الأحيان الصراعات بين الجماعات و هذه الاقترابات جد مختلفة وهناك محاولة مشتركة لشرح العلاقات بين الجماعات الاجتماعية و تركز على العمليات النفسية الفردية مثلا نظرية الشخصية الاستبدادية "لأدورنو" **Adorno**

¹ Gustave-Nicolas Fisher. **Les concept fondamentaux de la psychologie sociale** ,France,p 14.

و آخرون مستوحاة من التحليل النفسي 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 الميل 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 "Tajfel" 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

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.

ب- الهوية من المنظور النفسي

مفهوم الهوية حسب "إريكسون" يعتمد على اتحاد عناصر في وحدة وظيفية يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف نفسه بالتميز عن لا يشبهونه لأنهم يختلفون عنه وما يعتقد أنه يكون عليه، ويتعلق الأمر بواقع داخلي غير ملموس لا يمكن أن 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 لأنا كهيئة مندمجة تسعى للبقاء على استمرارية و ديمومة الوجود، فالأنا يضمن انسجام السلوكات و الوحدة الداخلية التي تلعب دور الوسيط بين الأحداث الخارجية و الداخلية .¹

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

وقد جلب "Laing" المفهوم الهوية توضيحا خاصا من خلال تعريف مفهوم الهوية المكمل لمعرفة وظيفة العلاقات الشخصية من خلال تكملية أخرى للذات أو الاستجابة لتوقعات الآخرين .

ت- الهوية من المنظور النفسي الاجتماعي

هذا المدخل يعرف تدريجيا الهوية ابتداء من إشكالية التفاعل الذي يكمل جزء مظاهر الأفراد و المكونات السيكلوجية المرتبطة بالشخصية (الذات) وجزء آخر المتغيرات السوسيلوجية

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

التي لها علاقة بمفهوم الدور الاجتماعي و الانتماء للجماعة ، وفي هذا السياق فقد اقترح "ميد" **"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 الاستعاب و التمايز التي تستجيب لاستراتيجيات تقدير الذات والاعتراف الاجتماعي من خلال نظرة و تقييم الغير و يعتمد هذا التناول على علاقات الفرد للجماعة أو المجتمع باستعمال مصطلحات مختلفة ، فلقد طور علماء النفس الاجتماعي ذو الاتجاه المعرفي دراسات تجريبية ركزت على العلاقات بين الأفراد وتصور الذات و الآخر القائمة على مبدأ التفاعل الذي يدمج الفرد بفضل المظاهر الفردية و العناصر النفسية المرتبطة بالشخصية (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 .²

ث- الهوية من منظور سوسيولوجيا المؤسسة

✓ رونو سان سوليو

تعتبر المؤسسة في تصور "سان سوليو" قضااء لتغير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية تتأسس من خلال الهوية المهنية بحيث يكتسب فيها الأفراد القيم و القواعد و

¹ Gustave-Nicolas Fisher.op.cit,p15.

² جوهري عبلاش.مرجع سابق،ص19.

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 الفردي ، البحث عن الاستقرار بين الحياة و العمل و الحياة خارجه و استراتيجية المسار المهني.¹

✓ 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 دوبار 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.²

✓ 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 Renaud Sain saulieu .op.cit,p12.

² Assaad El Akremi et autres. **"Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail"**, Relations industrielle/Industrial Relations Vol,64,n 4,2009,pp665.

✓ **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 المهنية 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

¹ محمد المهدي بن عيسى. ثقافة المؤسسة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ،جامعة الجزائر، 2005، ص ص277-278.

خلاصة

من خلال هذا الفصل تبين أن الحراك المهني هو صدى للحراك الاجتماعي ، وبعد ظاهرة تعبر عن سلسلة الوظائف وتغيير في التعيينات في الهيكل التنظيمي ، بحيث تؤثر فيه مجموعة من العوامل كالعوامل الاجتماعية ، الاقتصادية ، الثقافية ، الديمغرافية ، التكنولوجية والتنظيمية .

وقد يكون الحراك المهني داخليا ، خارجيا أو حتى جغرافيا وكما يكون أيضا أن يسير في اتجاه أفقي أو عمودي صاعدا كان أو هابطا ، وبذلك يسمح للأفراد بالتحرك اجتماعيا أو اقتصاديا مما يؤثر في مركزهم الاجتماعي و أسلوب حياتهم وعلاقاتهم مع جميع الأفراد المحيطين بهم.

وكما يتضح أيضا بأن الهوية هي عبارة عن مجموعة من الجوانب التي تشكل الذات التي تتمثل في العمر، العرق، القبيلة، الجنس، الحالة الاجتماعية والاقتصادية... إلخ وتتكون الهوية أيضا من مجموعة من العناصر، قد تكون مادية اقتصادية مثل الأموال و السكنات... إلخ ، أو تاريخية كالأحداث الهامة و التطور ، العادات و التقاليد... إلخ أو ثقافية نفسية كالرموز و نظام القيم الثقافية و السمات النفسية... إلخ

فالهوية قد تكون مكتسبة أو موروثة وبالتالي فهي لا تقتصر على جانب واحد فقط

الفصل الثالث:

الإندماج الاجتماعي و المهني

تمهيد

I الاندماج الاجتماعي

- 1- ماهية الاندماج الاجتماعي و أهدافه
- 2- عوامل الاندماج الاجتماعي
- 3- مؤشرات لقياس مستوى الاندماج الاجتماعي و أبعاده
- 4- مجالات و مستويات الاندماج الاجتماعي
- 5- الآليات الفاعلة في الاندماج الاجتماعي و دعائمه
- 6- معايير الاندماج الاجتماعي و معوقاته
- 7- نظريات الاندماج الاجتماعي
- 8- مفاهيم مرتبطة بالاندماج الاجتماعي

II الاندماج المهني

- 1- مفهوم الاندماج المهني
- 2- أنواع الاندماج المهني
- 3- مقومات الاندماج المهني
- 4- مظاهر الاندماج المهني
- 5- عوامل الاندماج المهني

خلاصة

تمهيد

يعتبر الاندماج الاجتماعي عملية ضم وتنسيق بين مختلف الأفراد و الجماعات الموجودة في المجتمع، و بمعنى آخر هو القدرة على إزالة الحواجز بين المجموعات المختلفة للعيش و التكيف الاجتماعي بشكل متناغم. كما يعد أيضا بالنسبة للأفراد هدف للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، بحيث يتمتع كل فرد بحقوقه و له مسؤوليات يؤديها بشكل واقعي .

أما الاندماج المهني فهو يعبر عن نسيج العلاقات التي تربط الأفراد العاملين مع بعضهم البعض و ذلك حسب المكانات و الأدوار التي يشغلها هؤلاء. ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية الاندماج الاجتماعي و الاندماج المهني.

1. الاندماج الاجتماعي

1. ماهية الاندماج الاجتماعي و أهدافه

أ. ماهية الاندماج الاجتماعي

الاندماج تعرفه :

✓ الفلسفة: بأنه تأسيس الترابط بين عناصر الكائنات الحية ، أو أعضاء المجتمع ، جمع عناصر جديدة داخل النظام .

✓ علم الاقتصاد: إضافة نشاط خاص بالمؤسسة أو الاقتصاد الوطني ،نشاطات تتعلق بدورة انتاج المنتجات.

✓ علم الاجتماع:الاندماج يعني وضعية الفرد أو الجماعة خلال التفاعل مع أفراد أو جماعات أخرى ، ويتم من خلالها تقاسم القيم و المعايير في المجتمع.

الفكر المعاصر يناقش الاندماج من خلال:

✓ التقليد الليبرالي الأنجلو ساكسوني:يركز على الحقوق و الواجبات ويبني منظور شمولي.

هذه المقاربة تركز على المساواة في الحصول على الحريات الأساسية و البحث عن معايير العدالة الاجتماعية و مقارنتها مع هذه الحريات.

✓ التقليد الطائفي:يركز على انتماء الأفراد (العرقى ، الدينى ، الجنسى.....الخ و على مختلف الحقوق.

هذا المدخل يركز على حقيقة الاندماج الذي يختار الانتماء الطائفي.¹

¹Hocine Meraihi. Rôle des établissements de jeunesse dans la socialisation en Algérie – Bilan et Perspective, thèse de doctorat en sciences de l'éducation ,université mentouri constantine,2010,p30.

الاندماج الاجتماعي يحدد بشكل ملموس وجود علاقات و روابط القرابة ويؤخذ في الحسبان وجود علاقات عائلية ، وتحديد نوعية هذه العلاقات ما إذا كانت منتظمة ، نادرة ، أو غير موجودة كما أنها تبين مواقف فيما يتعلق بالعائلة و تحديد الرضا ، اللامبالاة ، التصدع، ويرتبط الاندماج بتسيير الحياة اليومية (التسوق، تنظيم الترفيه -رياضة ،فنون، قراءة).¹

ب. أهداف الاندماج الاجتماعي

_ إعادة التوازن و إحداث التغيير في البيئة وتحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع من خلال ثلاث محاور هي: التدخل الاجتماعي مع الفرد و الأسرة ، و التدخل الاجتماعي مع الجماعة و التدخل الاجتماعي مع المجتمع.

_ الاهتمام بتوفير الاحتياجات الأساسية للأفراد في المجتمع من خلال النهوض الاجتماعي بتوجيه البرامج و المشاريع التنموية نحو إشراكها و إمدادها بالتأهيل المتمركز على المجتمع لضمان ظروف عيش كريم لهم.

_ توفير الظروف الملائمة لمشاركة الأفراد في الدورة الاقتصادية من خلال مشاريع منتجة تساهم في تحسين دخلهم و مستواهم الاقتصادي.

_ مساعدة الأفراد على الاعتماد على النفس و زرع الثقة لديهم و تقليل الاعتماد على الآخرين من خلال إتاحة الفرص لإثبات قابليتهم و إثبات وجودهم.

_ تغيير الجو النفسي للأفراد نتيجة تغيير روتين الحياة و مساعدتهم على التكيف و الاندماج مع الآخرين من خلال تكوين علاقات اجتماعية وعلاقات عمل...الخ.

¹ Florence Sordes Ader ,Pierre TAP. Précarité socio-économique et vulnérabilité ,université Toulouse le Mirail , France ,p07 .

_ تعميق حالات الأفراد و طبيعتها من خلال نبذ المفهوم السلبي عن الذات الذي يتسم بعدم القدرة وعدم الرغبة في المحاولة و الانسحاب و العزلة الاجتماعية بما يعمق مبدأ المشاركة و الاندماج في المجتمع.

_ العمل على التخلص من المظاهر النفسية و السلوكية التي تلحق الأذى النفسي للأفراد جراء النظرة المجتمعية السلبية تجاه هذه الشريحة و بما يضمن التكيف مع الحالة وتحقيق الصحة النفسية.¹

2- عوامل الاندماج الاجتماعي

✓ **اتقان اللغة:** عامل قوي للاندماج خاصة بالنسبة للمهاجرين الجدد فتعلم اللغة يستغرق وقتا طويلا في ظل غياب عروض خاصة لتعلم اللغة و عدم استيعابها بسرعة ما عدا المهاجرين اللذين يتقاسمون نفس اللغة الأم ، فالهدف من الاندماج اللغوي يمنح المهاجرين فرصة للخروج من جماعته العرقية من أجل رؤية وفهم العالم المحيط به بمعرفة اللغة الوطنية وفي نفس الوقت لا يجب نسيان تعلم اللغة الجديدة من أجل إنشاء ثقافة وهوية مزدوجة.

✓ **السكن:** وجود صعوبة في إيجاد السكن يؤثر على عملية الاندماج الاجتماعي للأفراد فالمسكن يعتبر إحدى المؤشرات المرتبة التي تعكس الوضعية الاقتصادية و الفصل المكاني غالبا ما يرتبط بالموارد المنزلية ، فالتركيبة العرقية للأحياء تعطي فكرة عن التواصل اليومي للأفراد ونمط حياتهم و توضح وجود شبكات داخل المجتمع.

✓ **العمل:** إحدى العوامل التي تساهم في الاندماج الاجتماعي فهو يسمح بتنمية روابط اجتماعية و التواصل مع أفراد آخرين ، فغياب العمل لا يؤثر فقط على الوضعية المالية للفرد ولكن يؤثر أيضا على الوضعية الاجتماعية بصفة عامة .

¹ عايد سبع السلطاني. المشاركة والاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة، الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة، دبي الإمارات العربية المتحدة ، 14-17 أفريل 2014 ، ص 07.

✓ الشبكات الاجتماعية: عامل آخر يركز على مشاركة عدة أطراف في نشاطات مختلفة للمجموعة أو جمعيات أو أحداث منظمة داخليا و خارجيا وهذا المؤشر يؤثر إيجابا على مشاركة أعضاء الجماعة على الاندماج في الحياة الاقتصادية وفي الحياة الاجتماعية.¹

3- مؤشرات لقياس مستوى الاندماج الاجتماعي و أبعاده.

أ. مؤشرات لقياس مستوى الاندماج الاجتماعي

- _ مدى استقلال الأفراد عن البنى الأولية ، و ما يتمتعون به من حقوق مدنية و سياسية و حريات شخصية وعامة ، ولاسيما حرية الفكر و الضمير و حرية الرأي و التعبير .
- _ مدى توسع الزواج المدني بين الفئات الاجتماعية المختلفة و إثتيا و دينيا ومذهبيا ، وظيفيا وهو ما يشير إلى مستوى استقلال الأفراد و حريتهم.
- _ مدى توسع الاسرة النووية و استقلالها ماديا و معنويا واستقلال أفرادها الراشدين .
- _ مدى الاعتراف بالكرامة الانسانية للمرأة ، أي مدى حريتها و استقلالها وتمكينها من المشاركة في الحياة العامة .
- _ مستوى التعليم من حيث توسعه الأفقي و العمودي ، ومن حيث مدخلاته و مخرجاته الكمية والنوعية ، ومدى تأثيره في التربية و اندماجه في العمل و ارتباطه بالتنمية الانسانية و البشرية و الاقتصادية و درجة مساهمته في انتشار المعرفة العلمية .
- _ مستوى الفقر أو الغنى ودرجة التفاوت بين الفئات الاجتماعية.
- _ مستوى الرضا في الحياة العامة و الخاصة ومجالات العمل و الانتاج.
- _ مستوى الاحتكام إلى القانون الوضعي العام بدلا من العرف و الشريعة أو التردد فيه.

¹Adel Saadaoui. **l'intégration des immigrants tunisiens :HABITUS culturel national et trajectoire sociale** ,thèse présentée, pour répondre à l'une des exigences de la Maitrise es arts (MA)en sociologie, université Laurentienne Sudbury contrario,canada,2015,pp18-.22.

_ مدى التمييز أو عدم التمييز بين المواطنين و المواطنات على أساس الانتماء الإثني أو اللغوي أو الديني ، أو المذهبي أو الجهوي أو الجندري أو على أساس المنبت الاجتماعي و الموقع الاجتماعي.

_ مدى اقتراب منظومة القيم الاجتماعية السائدة من القيم الانسانية العامة و ابتعادها عنها ، ومدى تقدم الوعي بقضية الحقوق و المواطن.¹

ب. أبعاد الاندماج الاجتماعي

✓ **الاندماج المعياري:** يتضمن القيم التي يعتمدها الأفراد و التي توجه سلوكياتهم ، سواء بالنسبة لوظيفتهم و تفاعلهم أو الوسائل التي أعدت للمشاركة في نشاطات المجتمع ، أكبر دقة يهتم بمعرفة قيمة الأفراد - النشاطات - الأهداف - المبادئ وكذلك القواعد الاجتماعية التي تم نقلها ، (مفهوم التنشئة الاجتماعية لفرض جزاءات أقل أو أكثر قوة) ، (مفهوم الرقابة الاجتماعية ، المؤشرات التي تسمح بتحديد الاندماج المعياري تتمثل في مشاريع الأفراد ومبرراتها ورغباتهم فيما يتعلق بالحياة المهنية، العائلية إلخ الحماية بالنسبة للمشاكل الاجتماعية.

✓ **الاندماج المهني:** هذا البعد جد هام خاصة بالنسبة لمتوسط الوظائف و الأفراد التي تضعهم موضع تنفيذ قيمهم أو إضعاف المعايير المحيطة بهم و التي تنمي مشاعر الانتماء عند التواصل مع الآخرين ، هذا البعد الاندماج الاجتماعي يمكن إدراكه وفقا لمؤشرات مثل مشاركة الجماعات الاجتماعية أو التشاؤم العام ، التمدرس ، العمل ، البحث عن العمل.

✓ **الاندماج التفاعلي:** يعني التفاعل الاجتماعي للأفراد وخاصة العلاقات التي تعتمد على المساعدة المتبادلة ، هذا البعد يعتمد على مفاهيم (الشبكات الاجتماعية ، الدعم الاجتماعي ، تحديد الإيجابيات و السلبيات التي تجعل الأفراد يسحبون علاقاتهم مع الآخرين .)،

¹ أحمد بعلبكي و آخرون. جدليات الاندماج الاجتماعي وبناء الدولة و الأمة في الوطن العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2014، ط1، صص 164-166.

فالتفاعل بين الأفراد يسمح للقيم و المعايير الاجتماعية أن تنتشر بين الآخرين عبر وظائفهم عندما ينسجون علاقات مع أفراد آخرين. ومن بين مؤشرات ذلك العلاقات العائلية، مصدر الدعم الاجتماعي.

✓ **الاندماج الواسع:** يعني الوسائل بمعنى واسع التي يمكن للأفراد تعبئتها لنجاح وظائفهم (الرعاية العائلية، العمل ، الدراسة ... إلخ تنفيذ مخططاتهم و المحافظة على علاقاتهم مع الآخرين و أيضا مسألة كفاية هذه الوسائل. و الاندماج الواسع يلاحظ بمساعدة المؤشرات التي تمثل الموارد المالية (الأدوات ، الأجر ، السكن ، السيارة ... إلخ).¹

4- مجالات و مستويات الاندماج الاجتماعي.

أ- مجالات الاندماج الاجتماعي

✓ **المجال الفردي:** ويتمثل في المواد الأساسية التي تسمح ببناء الهوية الفردية ، نجد الخصائص النفسية و الجسدية مؤثرة و ترتبط و تجمع وتعمل بشكل مختلف لإمكانية الانجاز في المجالات العلائقية العائلية ، الوظيفية الانتاجية و الرمزية و كذلك المؤشرات المرتبطة بالنظريات المختلفة المنبثقة عن العلوم الانسانية و الاجتماعية و علوم الصحة ومن بينها على وجه الخصوص.

__ مستوى التنمية و النضج (السيكولوجي، الأخلاقي ، العاطفي الاجتماعي).

__ مستوى الصحة البدنية و العقلية وقدرات التعلم.

__ المستوى اللغوي: الإدراك صورة الذات.

¹ Alexandre Morin. **Intégration sociale et problème sociaux chez les Inuits du Nunavut**, Thèse présentée dans le cadre du programme de doctorat en sociologie pour l'obtention du grade de philosophie doctore (ph. D) université Laval, Québec, Canada, 2008, pp84-97.

✓ **المجال العلائقي العائلي:** يتعلق بمجموعة الروابط المتعلقة بالأفراد و شبكاته الاجتماعية و العائلية ونوعية هذه العلاقات وخضوع وظيفة الشبكات الاجتماعية للدعم المعتاد للفرد و تفاعلاته مع مكونات هذه الشبكات.

✓ **المجال الوظيفي الانتاجي:** يرجع إلى تنمية وظائف الفرد في علاقات مختلفة مع التمدن، العمل، المحيط الاقتصادي ، و الاندماج في الحياة اليومية فيعتبرها معيار هام للاندماج الاجتماعي .

✓ **المجال الرمزي:** يشير إلى مستوى انتماء الفرد إلى المعايير و القيم الجماعية و الاجتماعية و احترام القوانين التي تستمد من إحساسها شعورها بالفائدة الاجتماعية إلى اعترافات الآخرين و إدراك ذاته في العالم، فالسياق السوسيو ثقافي يقترح وضعيات تفكير تساهم في تجسيد عملية تنمية الهوية.

فالاندماج الرمزي يوجد من خلال معرفة المكانة المشغولة في المحيط الاجتماعي وكذلك من خلال مشروع حياة واقعي.¹

ب- مستويات الاندماج الاجتماعي

حسب Zribi و "Fontaine Poupée" هناك 3 مستويات للاندماج الاجتماعي :

✓ **الفيزيقي:** يسلط الضوء على مكانة الإقامة أو السكن الذي يكشف جزئيا مستوى الاندماج الاجتماعي للفرد.

✓ **الوظيفي:** يتعلق بأخذ المعلومات الممكنة لتعلم الفرد أكثر خصوصية يتعلق بالارتباط مع الخدمات الجماعية.

¹Pierre Keable. op. cit,pp4-6.

✓ **الاجتماعي:** هذا المستوى يسمح للفرد معرفة درجة اندماجه الاجتماعي من خلال تبادل المقابلات في المجتمع المحلي.¹

5- الآليات الفاعلة في الاندماج الاجتماعي و دعائمه.

أ- الآليات الفاعلة في الاندماج الاجتماعي

_ **تقوية مؤسسات المجتمع المدني:** شرطا أوليا للاندماج الاجتماعي كأداة معيارية يفترض أن تعطي فرصا أكثر للشرائح المراد دمجها بتضافر جهود الجمعيات الأهلية التطوعية مع الجهود الحكومية في توفير الخدمات الاجتماعية و غيرها ، فالحكومة واجهتها الرسمية لا تكفي كقنوات ووسائل لتلبية الاحتياجات إذ لابد من وجود مؤسسات غير حكومية للنهوض بهذه المهمة .

_ **الأسرة:** من الآليات الفاعلة في عملية المشاركة و الاندماج الاجتماعي كون الأسرة تقع عليها مسؤولية كبيرة تجاه الفرد ، فهو ينشأ في كنفها وتتحمل أسرته تربيته و إعدادة للحياة العامة بالمجتمع التي تعيش فيها كل أفراد المجتمع وكذلك تعمل على عدم توفير كافة الامكانيات لهذا الاعداد.

_ **تهيئة المجتمع للمشاركة و الاندماج الاجتماعي:** فالمجتمع يقدم للأفراد الرعاية و الاحتضان بدل العزل و الانطواء معتبر وجودهم أمرا طبيعيا و على المجتمع إزالة الكثير من الحواجز أمام أفراد و لابد من توفير الخدمات و البرامج التي من شأنها أن تكفل لهؤلاء المشاركة في مختلف المؤسسات.²

¹ Bonvinl aure et Filiés Jessica . **L'intégration sociale de l'enfant en situation de handicap au désir a la réalité** , H.E.S.O Valais ,domaine santé -social ,filière travail social,France,2010,p14.

² عايد سبع السلطاني . مرجع سابق،صص 10-12.

ب- دعائم الاندماج الاجتماعي:

✓ **المعلومات و الارشادات:** حسب توصيات ترقية الاندماج الخاص حول الأهداف التي تتعلق بالمعلومات و النصائح و الحماية ضد التمييز فالمعلومات و الارشادات جمعت معا أهدافها القريبة و التي تشمل كل منها الأخرى.

✓ **التكوين و العمل:** يركز حول الأهداف التي تتعلق باللغة و التشجيع المبكر للتمكين في إطار تقرير التكوين فحقيقة الموضوع مقارنة تفصيلية تنقسم بين المدرسة الالزامية و التكوين المهني من أجل تسليطها الضوء على الأعمال المختلفة وينظر إليها من زاوية الاندماج ، التشجيع المبكر للتمكين من خلال الدخول إلى عالم الشغل.

✓ **الفهم و الاندماج الاجتماعي:** المؤتمرات الحكومية تذكر بأهداف الفهم و الاندماج الاجتماعي ، الاتصال الذي يركز أساسا حول ترقية المجتمع الذي يعتبر طرق مجموع الأفعال إجراءات و مشاريع المؤسسة لتعزيز اندماج الأفراد الأجانب.¹

6- معايير الاندماج الاجتماعي و معوقاته

أ- معايير الاندماج الاجتماعي

__ طبيعة النظام السياسي و آليات تكون السلطة و أساليب ممارستها ، و إمكانية أو عدم إمكانية تداولها سلميا ، و يتعلق الأمر كليا بما إذا كان الانتاج الاجتماعي هو ما ينتج السلطة و يحدد خياراتها و آليات عملها و أساليب ممارستها أم العكس .

__ اتساع مجال التبادل و التداول ، أي تجاوز حدود البنى الأولية ، وتجاوز الحدود الوطنية ، فلا يتقوى الاندماج و يترسخ إلا بحرية الأفراد في التبادل وانفتاح البنى الأولية التي لا سبيل إلى حذفها.

¹ Rapport-programme d'intégration cantonal, Documentation sur la politique d'intégration envalais , Haute école spécialisée de suisse occidentale, Janvier ,2012,p p10-29.

- _ تكافؤ المعاني و القيم المادية و المعنوية ، ولا سيما تكافؤ الأنوثة و الذكورة بصفتهم قيمتين اجتماعيتين تحددان طبيعة العلاقة بين البيولوجي و الاجتماعي و الانساني.
- _ المساواة في الحقوق المدنية و السياسية ، وتتضمن المساواة القانونية بين النساء و الرجال ، هذه المساواة صورية لا تعين واقعيا إلا بتساوي الشروط و تكافؤ الفرص.
- _ التشارك الحر في الشؤون العامة وفي حياة الدولة تشاركا تتجلى فيه خصائص الأفراد الشخصية و النوعية و اتجاهاتهم و ميولهم.
- _ وحدة الاتجاه العام للتربية و التعليم و طبيعة العلاقة بين قطبيها ، هل هي مؤسسة على الحرية و الاحترام المتبادل أم على السيطرة و التحكم و التأديب أو الوصاية على العقل و الضمير و القوامة عليها باسم الحقيقة و الفضيلة و هيبة السلطة و النظام العام.
- _ استقلال القضاء استقلالا فعليا و فصل السلطات ، وفقا لاستقلال الأفراد و استقلال مجالات الحياة الاجتماعية و تكاملها.
- _ حرية المناقشة العلمية و النقد و التعبير عن الرأي على جميع مستويات بلا حدود ولا قيود ولا تحريم ولا تجريم ولاسيما حرية الابداع العلمي و الأدبي و التقني ، ونزع صفة العظمة و القداسة عن الأفكار و الأشخاص و الرموز.
- _ تكافؤ الجماعات الإثنية و الدينية و المذهبية في القيم و تساويها في الحقوق المدنية ، السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية.
- _ عمومية التنمية الانسانية و البشرية و الاقتصادية وتوازنها و عدالة توزيعها على مختلف المناطق و على مختلف الفئات والشرائح الاجتماعية.¹

¹ أحمد بعلبكي و آخرون . مرجع سابق، ص ص 160-164.

ب- معوقات الاندماج الاجتماعي

الاندماج الاجتماعي هدف أيضا لفهم كيف يتحمل الأفراد العقبات التي يتلقونها وكيفية التخلص منها ، التكيف معها و مقاومتها و إيجاد حلول لها....إلخ.

فالصعوبات المتعلقة بالمشكلات الاجتماعية المختلفة تأخذ بالاعتبار بشكل خاص الحالة المعيشية للأفراد لأن لها تأثير مباشر على حياتهم و محيطهم الجماعي.

وفي هذا الاطار المشكل الاجتماعي يعني وضعية غير متوافقة مع القيم السائدة و التي من خلالها يمكن من خلالها يمكن معرفة الحلول المناسبة ، وهذا ما يسمح بتصوير مشاكل اجتماعية متعددة و التي تشكل ظواهر توضح أشكال ثانوية لمعرفة أنواع هذه المشكلات والتي تتمثل في:

_ الانتحار ، العنف الزوجي و العائلي.

_ تعاطي المخدرات و الكحول.

_ الجريمة و الانحراف.

_ الأزمات النفسية (الاكتئاب ، القلق).

هذه المقاربة المتعددة الأبعاد للمشكلات الاجتماعية يعتبر كونها أعراض للصعوبات الأساسية من الأهم توضيحها ، وقد اختص بها علماء الاجتماع وقد تم التركيز على المشكلات الاجتماعية و الانحراف لأنها لأنها تسمح باحتضان مظاهر متعددة الأشكال لنفس المشكلة.¹

¹ Alexandre Morin . opi.cit,p25-26.

7- نظريات الاندماج الاجتماعي

أ- النظرية الوظيفية "إميل دوركايم"

أشار "إميل دوركايم" إلى مفهوم الاندماج الاجتماعي في نظريته التماسك الاجتماعي سنة 1893 في أطروحته التقسيم الاجتماعي للعمل ، و باستخدام هذا المفهوم أراد التساؤل حول إشكالية الروابط الاجتماعية في المجتمع الأوروبي الذي عرف تحولا أحدث أثارا على الثورة الصناعية على البناءات الاجتماعية التقليدية و "دوركايم" قد ميز بين نوعين من الاندماج :

• اندماج التضامن الآلي: يميز المجتمعات التقليدية و يتميز بالوعي الجماعي أو الامتثال للوعي الخاص في نوع مشترك في المجتمع .

• اندماج التضامن العضوي: يتميز بحرية الوظائف المختلفة و خاصة إذا كل فرد يعتمد أكثر على أفراد أو أعضاء آخرين في المجتمع.¹

هذين المفهومين ساهما في التغير الاجتماعي بصفة خاصة التباين بين المجتمعات و تطور أشكال التضامن بين الآخرين.

فالمجتمعات التي يكون فيها تقسيم العمل متقدما يجب أن يستمر في الانتاج في المجتمعات المعقدة وقد اعتبر "دوركايم" التضامن سلك للحقوق الاقتصادية و السياسية، الليبرالية في التنمية الكاملة ، لأن في المجتمعات المعقدة هناك الأفراد ، السوق لهم القدرة على تأمين التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي ، فوظيفة الدولة المساهمة في تأمين التضامن و الأخلاق و الوظائف المقترحة من قبل الأسرة و الدين في المجتمعات ².

¹ Lauchlan .T.Munro. **Défis d'intégration sociale post-conflit des enfants des viols temps de guerre ,le cas de la Bosnie –Herzégovine (Bih)**, mémoire déposé à la faculté d'études supérieures et postdoctorales en vue l'obtention de la maitrise en mondialisation et développement international, Ange Nyirasafari,Ottawa,Canada,2015,pp12-13.

²Catherine Rhein. **Intégration social ,Intégration spatial** ,CAIRN.INFO ,université de paris x ,Belin L'espace géographique,France,2002,p195.

فالاندماج الاجتماعي من خلال نظرة "دوركايم" يشير إلى التماسك الاجتماعي و الذي يستند على ثلاثة أنواع من العلاقات ، استعاب القيم والمعايير المشتركة من خلال الأفراد و الوعي الجماعي و الرقابة الاجتماعية.

_ مسألة الاندماج حسب دوركايم هي قضية إرادة العيش جماعيا من جهة ، فيجب قبول الآخر باختلافاته ومن جهة أخرى ضمان المساواة من أجل تسهيل ارتباط أفراد المجتمع عبر العمل ، الثقافة.....إلخ.

_ اندماج الأفراد في النسق الفرعي للجماعات المهنية العائلية يسمح بالاندماج في المجتمع وهذا ما يعني انتاج وحدتهم ، استمرار و جودهم ، إعادة تعريف أو تأكيد هوياتهم . ويعتبر أيضا أن يرفع الوعي المشترك وهو ما يعني خاصية إدماج الكل في الجماعة وعدم التعارض معها، وكما يعني أيضا التنظيم الاجتماعي، السلطة الأخلاقية ، التي يقبلها الأفراد لمعرفة حدودهم و احتواء رغباتهم.¹

ويحمل مفهوم الاندماج لدى "دوركايم" معنيين أساسيين : فهو يمكنه أن يميز علاقة الأفراد أو نسق فرعي تحتي مع نسق أشمل أو اندماج جزئي إنه إذا خاصية فرد أو جماعة مميزة داخل مجموع أوسع ، لكنه يمكن أن يميز كذلك مجموع نسق ما أو المجتمع ككل .²

ب- مدرسة شيكاغو

اهتم علماء الاجتماع بمدرسة "شيكاغو" بوصف و فهم التغيرات الاجتماعية و الثقافية التي ترافق النمو الهائل للمدن الأمريكية وفي المرتبة الأولى مدينة شيكاغو ، و تعتبر أولى الأبحاث التي أجريت على الوسط الحضري للمجتمعات الحديثة والتي ارتكزت على عائلات المهاجرين ، مونوغرافيا الأحياء و ظواهر الانحراف.

¹Adel Saadaoui.op.cit,pp9-10.

² فوزي بوخريص. الاندماج الاجتماعي و الديمقراطية-نحو مقاربة سوسيولوجية-، مؤسسة مؤنن بلا حدود للدراسات و الأبحاث، الرباط، دون ذكر السنة، ص10

و باعتبار مدينة شيكاغو كانت تعد من أكبر المدن الأمريكية التي عرفت نموا حضريا سريعا ونزوح موجات بشرية هائلة قادمة إليها من أوروبا وخاصة أوروبا الشرقية ، وهذا ما دفع باهتمام علماء الاجتماع بموضوع المهاجرين و احتكاكهم بالسكان الموجودين من قبل في المدينة ، وكان موضوع الاندماج الاجتماعي من بين المواضيع الكبرى التي تكررت في هذه الأبحاث ، وقد تم معالجته بفضل اقتراب إيكولوجي حاول فهم الوجه المزدوج للسيرورات الدائمة لتفكك التنظيم ،أو إعادة التنظيم من جهة بينوا كيف أن الأحياء ووحدات الجوار ، أي الجهات المعنوية التي تتكون منها المدينة ويمكن أن يستخدم كإطار لنمو جميع أشكال التضامن المرحلي و إدماج الحضر في مجالات و شبكات ، ومن جهة أخرى التجمع الذي كان يمثل لهم مخبرا اجتماعيا بامتياز يمثل الهجرة و الانسلاخ وعدم اندماج الانتماءات و الروابط الاجتماعية ،عدم التجانس الثقافي و الاجتماعي.

فمفهوم الاندماج الاجتماعي من بين المفاهيم التي تطورت في أعمال "توماس" و "زنانكي" من جهة وفي أعمال "بارك" و "يورفش" من جهة أخرى ، فأما "توماس و زينانكي" فقد اهتمتا كثيرا في أعمالهما بالتنظيم الاجتماعي التقليدي الذي يمثل في العائلة وهي وحدة اجتماعية متماسكة و مترابطة تكون مع باقي العائلات ، تجمع القرية الذي يمتاز بالتضامن و أحادية الرؤى ووحدة المعتقدات و يمتاز أيضا ببساطة العلاقات الاجتماعية ، فكل واحد يعرف دوره وواجبه فيها مما كون مجتمع محلي مغلق على الخارج لا يتأثر بما يدور حوله ، لكن بفعل التغيرات الاقتصادية التي أنتجت الفقر و الحرمان ، وأيضا ساهمت عوامل خارجية في إظهار رؤى و عقليات جديدة مما أضعفت التضامن الموجود في العائلة و القرية وفتح المجال لظهور اختيارات ورؤى جديدة أمام الأفراد كانت من قبل منبوذة من طرف القيم العائلية.¹

¹ قرار كريم، مرجع سابق. ص 33-35.

ت-تحديث مفهوم الاندماج عند "دومينيك شناپر"

مسألة الاندماج اختلفت خلال سنوات 60-70 ، اذ لم يعد يمثل انعكاسا ذو صلة بالاطار النظري من عدة وجهات نظر مثل الماركسية التي اعتبرته ليس لديه أي معنى ، إذ تنتظر إلى المجتمع من منظور صراع الطبقات و لم يدم هذا الاختفاء طويلا ، وذلك بسبب العولمة ، فالباحثين خصصوا هذا المفهوم لفهم التحولات التي تعرفها المجتمعات الغربية ، خاصة عند معالجة قضية الاختلافات الثقافية (التنوع الثقافي)ومن بين المؤلفين اللذين قاموا بأبحاث حول الاندماج الاجتماعي نجد "Dominique Schnapper" و "Robert Gastel"

وقد قام "Schnapper" باقتراح تحديث لإشكالية الاندماج واعتبره بأنه حقيقة دخول الكل في مجموعة في بلد ما ووضعية أخرى مماثلة ، فهو يعبر عن ديناميكية التبادل التي من خلالها يقبل كل شخص تقاسمها مع الكل أو الالتزام بالقواعد العملية و قيم ومعايير المجتمع المضيف ، وكذلك احترامها يؤدي إلى وحدة الجماعة التي لا تمنع الحفاظ على هذه الاختلافات.

وقد اعتبر الاندماج في المجتمع المضيف عملية ملموسة لاندماج المجتمع السياسي و بذلك أثار أهمية دور السياسية و المواطنة في عملية اندماج المهاجرين ، و في السياسة يعتبر الاندماج ليس خيارا بين إمكانيات أخرى بل هي ضرورة لأن الاندماج كعملية هو مفهوم عام ، إذا تأكيد الهوية الفردية و الجماعية في قلب وسط القيم الحديثة ، فهذه المشاركة بعد فترة من الزمن تؤدي إلى الحصول على نفس الحقوق و الواجبات لجميع المواطنين الآخرين.

لكن الشيء الذي يبقى غير مشترك بين جميع المواطنين احتياجات الوافدين الجدد و توجيههم في المجتمع الجديد الذي يحترم الروابط الاجتماعية وكما يبين أنه ينبغي أن تتطور

الحياة الثقافية تدريجيا كاللغة المشتركة و مشاركة التقاليد السياسية الوطنية أو تبني نفس نمط الحياة لكن دون التخلي عن خصائصها.

ويعبر الاندماج عن مفهوم التنشئة الاجتماعية و يمكن تعريفه بعدة أوجه بصفة عامة عملية تحول الكائن إلى كائن اجتماعي ، الحصول على المعايير و القيم و الأدوار عبر طرق التفكير و الشعور ،وبالتالي التنشئة تظهر كمعادلة معاصرة أو بعد معاصرة كما يسميها البعض ، وإذا كان يجب على المهاجرين الاندماج يجب معرفة الأشياء غير البسيطة ، وجود عوامل خارجية تمنع أي اندماج ممكن ، فالعوامل الخارجية تترجم من خلال عوامل متعلقة بالتمييز مثل التمييز العرقي ، العنصري، اللغوي ، الاقتصادي السياسي.¹

8- مفاهيم مرتبطة بالاندماج الاجتماعي

أ- العلاقات الاجتماعية

✓ مفهوم العلاقات الاجتماعية

يعرفها "حسام الدين فياض" بأنها الروابط و الآثار المتبادلة بين الأفراد في المجتمع و التي تنشأ نتيجة اجتماعهم و تبادل مشاعرهم و احتكاكهم ببعضهم البعض ، ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع أو هي صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث تكون لدى كل طرف صورة عن الآخر التي تؤثر سلبا أو إيجابا على حكم كل منهما للآخر و من صور هذه العلاقات الصداقة و الروابط الأسرية و القرابة و زمالة العمل و المعارف و الأصدقاء.²

وتعرف العلاقات الاجتماعية أيضا بأنها شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي و تستلزم توفر ثلاثة شروط أساسية هي:

_ وجود الأدوار الاجتماعية التي يشغلها الأفراد اللذين يكونون العلاقة الاجتماعية .

¹ Adel Saadaoui .op.cit,p 13-16.

² حسام الدين فياض. العلاقات الاجتماعية - نحو علم اجتماع تنويري-، 2016، ص 2.

_ وجود مجموعة رموز سلوكية و كلامية و لغوية يستعملها أطراف العلاقة الاجتماعية.

_ وجود هدف أو غاية تتوخى العلاقة الاجتماعية ، اشباعها و الابقاء بالتزامها وقد أظهرت الملاحظة و الدراسات العلمية أن العلاقة الاجتماعية في أبسط صورها أو في أكثرها تعقيدا تتميز بثلاث خصائص هامة هي:

• مركبة - معقدة - متشابكة ، وهذه الخصائص لا توجد فقط حيثما تكون العلاقة قائمة بين عدد كبير من الأفراد و إنما تكون العلاقة قائمة بين شخصين أو أكثر أيضا.¹

✓ أهمية دراسة العلاقات الاجتماعية بالمجتمع

تكمن أهمية دراسة العلاقات الاجتماعية من خلال الاجابة عن الأسباب الأولية التي تفرض على أفراد المجتمع إيجاد علاقات وروابط اجتماعية فيما بينهم وتتحصر تلك الأسباب في جملة من الدوافع أهمها:

_ الدوافع النفسية :حيث أن العلاقات الاجتماعية تشبع للمجموعة من الحاجات النفسية الهامة لدى الفرد مثل الحاجة للأمن ، للحب ،الانتماء وبدونها لايشعر الفرد بالمتعة و السعادة في صحبة الغير .

_ الاهتمامات العامة:إن وجود علاقات اجتماعية تربط بين الأفراد و الجماعات مما يبرز نوع من الاهتمامات ، و الأهداف العامة المشتركة التي يتعاون الجميع من أجل تحقيقها.

_ الاعتماد المتبادل :في حقيقة الأمر لا تستطيع الجماعات الاجتماعية تحقيق الاكتفاء الذاتي معتمدة على إمكانياتها الذاتية ، بل لابد من الاعتماد المتبادل لابينها و بين الجماعات الأخرى لإحداث العلاقات الاجتماعية بين هذه الجماعات ومن ثم استقرار المجتمع و تطوره .

¹ محمد مصطفى زيدان. علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ،الجزائر، 1986، ص 68.

__ المعتقدات الدينية: فالدين يطالب الأفراد بالتعاون و التآلف و كذلك تشجيع العمليات الايجابية كالتوافق و الانسجام و التناسق و المؤازرة .

__ القوة: إذ العلاقات الاجتماعية في الغالب تحتاج إلى هذا العنصر و ذلك باعتباره كعملية اجتماعية ضابطة لسلوك الأفراد و الجماعات من أجل سيادة علاقات سوية.¹

✓ العوامل المتحكمة في العلاقات الاجتماعية

__ القيم: تمثل القيم الاتفاق السائد بين أعضاء الجماعة و الذي يختص بتحديد نمط سلوك الأفراد بها و التي تعتمد على و المشاعر و المعتقدات العامة ، فالقيم تشكل نسقا يجعل الأفراد ينظرون إلى أعمالهم على أنها محاولات للوصول إلى تحقيق الأهداف لا على أنها محاولات لإشباع الرغبات،² وتشمل القيم كل الموضوعات و الظروف التي أصبحت ذات معنى من خلال تجربة الانسان الطويلة كالشجاعة ، القوة ، ضبط النفس ، الحب ، الحرية ، العدالة.... إلخ ، و القيم ليست هذه الصفات فقط بل هي أنماط السلوك التي تعبر عن هذه القيم وتتغير القيم تحت ضغط العوامل كالتغير التكنولوجي ، انتشار السكان إلخ فتختلف من منطقة لأخرى.

__ المعايير: يرى بعض العلماء أن المعايير هي قواعد من السلوك نالت القبول و الرضا الشرعي قررتها زمرة من الأفراد لضبط و تنظيم سلوك الأفراد من حيث تنظيم علاقاتهم ببعضهم البعض ، فالمعايير تمثل قوة ضغط تؤثر على سلوك الأفراد وتظهر المعايير عندما يتفاعل أفراد لهم دوافع و اهتمامات مشتركة لفترة كافية من الوقت ، فتطبق هذه المعايير من أجل المحافظة على التفاعل المستمر نسبيا بين الأفراد.³

¹ حسام الدين فياض . مرجع سابق، ص4.

² عبد الغفور يونس . نظريات التنظيم و الإدارة، المكتب العربي الحديث، مصر، 1997، ص 105 .

³ حسام الدين فياض . مرجع سابق، ص ص11-13.

✓ أنواع العلاقات الاجتماعية

✓ العلاقات الأولية و الثانوية: حاول بعض العلماء تصنيف العلاقات وفقا لنوع الاتصال و التفاعل بين الأفراد ومن بينهم "شارلز كولي" حيث ميز فيه بين نوعين من العلاقات الأولية و الثانوية.

❖ العلاقات الأولية: كما يعرفها "كولي" علاقة الوجه للوجه و بعبارة أخرى هي علاقة مباشرة تنشأ عن طريق الاتصال بين عدد محدود من الأفراد تتسم بالعمق و الخصوصية و الكلية و الدوام النسبي، فضلا على أنها تعتبر غاية في ذاتها بمعنى أنها لا تكون وسيلة لتحقيق منفعة مادية أو مصلحة خاصة ومن نتائج هذه العلاقة المباشرة الاندماج الكلي بين الأعضاء ، بحيث يجد الفرد نفسه جزءا لا يتجزأ من الجماعة التي ينتمي إليها ، فتندمج شخصيته في شخصية الجماعة ولا يتحدث عنها إلا بكلمة نحن أو جماعتنا.

❖ العلاقة الثانوية: هي علاقة غير مباشرة يتم فيها تعلم القواعد الموضوعية و النظم القائمة في الجماعة تتصف بالسطحية و العمومية و النفعية و الجزئية.

✓ العلاقات الأفقية و الرأسية: كما كان بناء الجماعة يشمل على مراكز متدرجة فإن طرق الاتصال و أنماط التفاعل ، وأشكال العلاقات تتحدد تبعا لذلك، وقد جرت العادة على تقسيم العلاقات الاجتماعية وفقا لبناء المراكز و أساليب الاتصال في الجماعة إلى نوعين:

❖ العلاقات الأفقية: وينشأ عن هذا النوع من العلاقات بين الفئات الاجتماعية المتماثلة أو بين الأشخاص اللذين يشغلون مراكز متجانسة كجماعات الأصدقاء وزملاء العمل.

❖ العلاقات الرأسية: تنشأ بين أصحاب المراكز العليا و الدنيا في الجماعة أو التنظيم ومن المعروف أن تنظيم العمل في أغلب المنظمات أو المؤسسات الحديثة تسير وفقا للتنظيم البيروقراطي الذي يعتمد على توزيع القوى البشرية والاختصاصات وتحديد المسؤوليات ، بحيث يصبح كل فرد مسؤول عن أداء واجباته بصورة فعالة.

✓ **العلاقات المجمعة و المفرقة** :اتجه فريق من العلماء إلى التفرقة بين العلاقات على أساس ما تحدثه من تقارب أو تباعد بين الأفراد أو الجماعات نذكر من هؤلاء عالم الاجتماع الأمريكي "ويليام جراهام سامنر" الذي يذهب بالقول بوجود نوعين من العلاقات هما:

❖ **العلاقات المجمعة**: هذه العلاقات تؤدي إلى تقوية الروابط أفراد الجماعات الداخلية و تعمل على توحيد مشاعرهم واتجاههم ومواقف حيال الجماعات الأخرى .

❖ **العلاقات المفرقة** : هذه العلاقات تعبر عن مشاعر و اتجاهات أفراد الجماعة الداخلية حيال الجماعات الخارجية ومعنى ذلك في إطار الجماعة الواحدة أو التنظيم الواحد، توجد علاقات مجمعة تربط بين أفراد الجماعة أو التنظيم وتعمل على تحقيق التكامل الداخلي وتساعد على استقرار الجماعة أو التنظيم وفي نفس الوقت توجد علاقات مفرقة تعبر عن مشاعر العداء لأفراد الجماعة الأخرى داخل نفس التنظيم¹

ب- الإقصاء و الاستبعاد الاجتماعي

✓ مفهوم الإقصاء و الاستبعاد الاجتماعي

وصف "بور كهارت" الاستبعاد الاجتماعي بأنه عدم المشاركة في الأنشطة الاجتماعية الأساسية و يتضمن أربعة أبعاد هي : عدم الاستهلاك (التمكن من شراء السلع و الخدمات و امتلاك السكن وحياسة نظام توفير (امتلاك مدخرات و مخصصات المعاش...إلخ، وعدم المشاركة في الأنشطة الاقتصادية الاجتماعية ، إتاحة فرص العمل و مستوى الدخل ، التعليم ، التدريب و الخدمات العامة).²

هناك ارتباطا وثيقا بين مفهومي الاندماج الاجتماعي و الاستبعاد الاجتماعي استنادا إلى الافتراض بأن الاندماج الاجتماعي ها هو إلا نقيض للاستبعاد الاجتماعي على الرغم من

¹ حسام الدين فياض. مرجع سابق، ص ص 9-11.

² هدى أحمد الديب. مرجع سابق، ص 213.

إجماع الباحثين على أن مفهوم الاستبعاد الاجتماعي مفهوم مرن إلا أنه لم يتحدد بدقة لاشتماله عناصر مختلفة ، و أدى التركيز الضيق للمفهوم واختصار المجتمع في علاقات السوق و اعتبار واعتباره مجرد تركيز محدود على عدم المشاركة في عمل مدفوع الأجر إلى أن أصبح المفهوم عاجزا عن التعامل مع القضايا الأخرى الأكثر جوهرية التي تكمن في قلب الحرمان من الفرص الاجتماعية غير العمل ، ولذلك تنبه الكثيرون من الباحثين إلى أن مفهوم الاستبعاد الاجتماعي يحتاج إلى مراجعة حتى يكون أكثر ثراء و يحتاج الأمر في الوقت نفسه إلى تعزيز مفهوم الاندماج الذي اقتصر على المشاركة في عمل مدفوع الأجر باعتبار ذلك وسيلة لعلاج الاستبعاد الاجتماعي و ما يرتبط به من ظواهر و مشكلات مثل التهميش و البطالة والفقر وغيرها.¹

✓ أبعاد و سمات الاستبعاد الاجتماعي

- **البعد الاقتصادي:** وهو ينتج مباشرة من الفقر ، مثل الاستبعاد عن العمل و الحرمان من دخل منتظم.

- **البعد الاجتماعي:** ويتعلق بوضع الفرد في المجتمع الأمر الذي يؤدي إلى التمزق في النسيج الاجتماعي و التضامن.

- **البعد السياسي:** ويتعلق بوضع بعض الفئات من السكان مثل النساء و المجموعات العرقية و الدينية -المحرومون من كل أو جزء من نظمها السياسية و الأقليات و المهاجرين وحقوق الانسان .

وللاستبعاد الاجتماعي سمات عديدة تتخذ السمة الأولى بشكل الاتصال ويشير إلى العلاقات بين الأفراد و الجماعات داخل المجتمع أو التباعد بينهما ، وكذلك المشاركة المجتمعية غير المتكافئة وتتحدد السمة الثانية بالدينامية و التراكمية التي يتم فيها تشكيل

¹ أحمد بعلبكي و آخرون. مرجع سابق، ص265.

الخبرات الحالية نتيجة الخبرات الماضية التي تؤثر بالتالي في الخبرات و الظروف الحياتية المستقبلية ، وتحدد السمة الثالثة بالنسبية حيث يقاس الاستبعاد الاجتماعي في ضوء المعايير المجتمعية التي تميز مجتمعا عن آخر ، ومن ثم فعند قياسه يختلف التقييم في الزمان وكذلك المكان أي أن الحكم ليس مطلقا ، أما السمة الرابعة فهي متعددة الأبعاد حيث يتحدد بأبعاد عديدة منها الاقتصادية ، الاجتماعية ، و السياسية، الثقافية و الجغرافية ، أما السمة الخامسة فتتمثل في القوة فالاستبعاد الاجتماعي يعبر عن إرادة أصحاب القوة القادرين على السيطرة و على اتخاذ القرار و تنفيذه.¹

✓ مخاطر الاستبعاد الاجتماعي

❖ على قيم العدالة الاجتماعية :

تمثل العدالة الاجتماعية كمفهوم الحد الأدنى للعدالة ، وهي نوع من تكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع ، كما أنها تنتج للعقل البشري الفردي المجال لإعطاء صفة مميزة للأفعال الشرعية مع التشديد في الوقت نفسه على وجود مظاهر الحرمان في المجتمع .

❖ على قيم التضامن:

تختلف العدالة الاجتماعية و التضامن الاجتماعي في علاقتهما بالاستبعاد الاجتماعي سواء كان ذلك طوعا أو قهرا ، فالتضامن الاجتماعي كمصطلح من مصطلحات علم الاجتماع يرد في سياق تفسير تماسك المجتمعات الصناعية الحديثة ، فالتقسيم المعقد للعمل يترتب عليه بالضرورة أن يكون كل فرد من أفراد المجتمع متخصصا في مجال محدود عاجزا أن يوفر لنفسه ما يحتاج إليه من التعاون و التبادل مع الآخرين ، لذلك فالمجتمع يتماسك لأن الأفراد لا يملكون الموارد و الامكانيات التي تمكنهم من الانسحاب منه ويقصد بالتضامن الاجتماعي الاحساس بمشاعر الرفقة و الألفة و هو يمتد ليتجاوز الأشخاص

¹ أحمد بعلبكي و آخرون. مرجع سابق، ص313.

الذين يكون المرء على صلة شخصية بهم و هو في حده الأدنى يقبل الأعراب كبشر لهم الاحتياجات و الحقوق نفسها ، فالتضامن الاجتماعي له أسبابه الاجتماعية و الاستبعاد هو من العوامل المهمة في تقوية التضامن ، الانخراط في المؤسسات المشتركة ومعايشة الخبرات فحياة الناس تكون أفضل حالا في مجتمع يتشارك أعضاؤه في بعض جوانب الحياة.¹

ت- العزلة الاجتماعية

✓ مفهوم العزلة الاجتماعية

تعرفها "جيرسون و بيرلمان" **Gerson & perlman** بأنها عجز الفرد عن بناء علاقات اجتماعية مصحوبا بإحساس مزعج بعدم الارتياح.

أما "قشقوش" فيعرفه بأنه شعور الفرد بوجود فجوة نفسية تباعد بينه و بين أشخاص و موضوعات مجاله النفسي إلى درجة يشعر معها بافتقار التقبل و التودد و الحب من جانب الآخرين.²

وتشير "سيمون عبد الحميد متولي" بأن الفرد الذي يشعر بالعزلة يحس بأنه بعيدا عن الآخرين ، و أنهم لا يقبلون عليه ولا يشبعون له حاجاته الاجتماعية المختلفة ، حيث يفشل في اجتذابهم نحوه بصورة نظرا لوجود ضعف في الاتصال بهم و قصور في العلاقات الاجتماعية الاتي يمكن أن يقيّمها معهم ، و إضافة إلى ذلك هناك نقص في التكيف الاجتماعي ، قد يؤدي إلى السلوك اللا سوي إلى جانب وجود إحساس بالهامشية.³

وتعرف العزلة الاجتماعية أيضا بأنها أحد المظاهر التي يتميز بها الأفراد الذين يعانون من اضطرابات سلوكية و انفعالية ، و كذلك السلوك الذي يعبر عن فشل في التكيف مع

¹ هدى أحمد الديب مرجع سابق، ص ص 217-218.

² علي شاكرا الفتلاوي. "العزلة الاجتماعية لدى المهاجرين العراقيين" ، مجلة كلية الآداب، جامعة القادسية ، العدد 91، العراق ، دون ذكر السنة، ص 387.

³ صلاح الدين حمدي محمد عبد العال. فعالية التدعيم الاجتماعي من الرفاق و الكبار في خفض السلوك الانعزالي للطفل، أطروحة دكتوراه الفلسفة في التربية، تخصص صحة نفسية، جامعة الزقازيق، مصر، 2003 ص 19.

الواقع و مع متطلبات الحياة الاجتماعية و الذي من مظاهره أحلام اليقظة و القلق و الانطواء على الذات و الخوف من إقامة علاقات اجتماعية.¹

✓ أسباب العزلة الاجتماعية :

- _ عدم معرفة الافراد للقواعد الأساسية لإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين .
- _ عدم احترام الأشخاص و تجاهلهم من قبل الآخرين ، وكذلك تعرضهم للأذى و الألم.
- _ العادات و التقاليد السائدة في بيئة الفرد إضافة إلى نمط الحياة العائلية ز ازدواج المعاملة.
- _ الخجل من أكثر الأسباب شيوعا حيث أن الأشخاص الخجولين لا يمكنهم التعبير و تكوين صداقات جديدة .

_ وجود إعاقات معينة سواء كانت إعاقات ظاهرة كالإعاقات العقلية أو السمعية .

✓ طرق الوقاية من العزلة الاجتماعية

- _ تشجيع النشاطات الاجتماعية كالاشتراك في الرحلات و الزيارات .
- _ توجيه الأفراد إلى كيفية التصرف بطريقة اجتماعية مناسبة لأعمارهم من خلال اقتراحات و توجيهات ودية .
- _ تشجيع الأفراد على الثقة بالنفس و اعتمادهم على أنفسهم في مواجهة التوترات و التعامل معها.
- _ تزويد الأفراد بالقدر المناسب من التقبل و الدفء و إظهار المحبة.²

¹ كمال محمد دسوقي. نخيرة علوم النفس، الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة، 2000، المجلد 2، ص 418.

² محمد معوض الحربي. هشام إبراهيم عبد الله. "فعالية برنامج إرشادي قائم على اللعب في خفض العزلة الاجتماعية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية"، مجلة التربية و علم النفس، معهد الدراسات العليا التربوية ، المجلد 25 رقم 3، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2016، ص 306-307.

ث- التوافق الاجتماعي

✓ مفهوم التوافق الاجتماعي

التوافق الاجتماعي يقصد به تلك التغيرات التي تحدث في سلوك الفرد و اتجاهاته و عاداته بهدف الموائمة البيئية و إقامة علاقات منسجمة معها انسجاما لحاجات الفرد و متطلباته البيئية.¹

✓ عناصر التوافق الاجتماعي

_ تستهدف عملية التوافق الاجتماعي تحقيق التوازن بين الكائن من جهة و من محيطه من جهة أخرى.

_ التأثير المتبادل بين الأفراد من خلال عملية التفاعل الديناميكي المستمر فيما بين الفرد و محيطه الاجتماعي ومن هنا يمكن التركيز على عنصرين هما:
الفرد وما ينطوي عليه في بنائه النفسي من الحاجات و الدوافع و الخبرات و القيم و الميول و القدرات ، وكل ذلك يساعد في ترقية السلوك الانساني وهذا ما يطلق عليه بالمحيط النفسي الداخلي للإنسان.

_ المحيط الخارجي للفرد و الذي يقصد به البيئة الاجتماعية و البيئة الطبيعية و التي تتفاعل مع العناصر في تكوين المحيط العام للفرد.²

✓ عوامل التوافق الاجتماعي

_ نمو واستثمار الامكانيات الجسمية إلى أقصى حد ممكن وتحقيق الصحة الجسمية لأنها ذات صلة وثيقة بالصحة النفسية .

_ النمو العقلي المعرفي يتم بشكل مثالي عند تحقيق أقصى الحدود الممكنة للنمو العقلي وتحصيل أكبر قدر ممكن من المعرفة و اكتساب التفكير العلمي الناقد.

¹ الحنفي عبد المنعم. موسوعة علم النفس التحليل النفسي، مكتبة متولي القاهرة، 1975، المجلد 1، ص57.

² الحاج فايز. الصحة النفسية، جامعة محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 1977، صص 25-26.

__ النمو الاجتماعي و يقتضي ذلك المشاركة الفعالة في حياة الجماعة و الاتصال السليم
المثمر مع أفرادها وتنمية المهارات الاجتماعية التي تحقق التوافق الاجتماعي السوي ،كما
يقتضي ذلك تقبل الواقع وجود منظومة من القيم التي توجه الفرد وتكيفه مع بيئته المحيطة.
__ تحقيق الذات و تحقيق الدوافع للنجاح و التحصيل من المهم إشباع الحاجة إلى الأمن و
الانتماء و الحب و التقدير.

__ قبول التغيرات في الذات و البيئة و التوافق معها مثل ما يواجه الفرد في شيخوخته من
تغيرات على حياته كالتقاعد أو وفاة الزوج أو الزوجة أو الضعف الجسدي.¹

ج- التكيف الاجتماعي

✓ مفهوم التكيف الاجتماعي

و يشير التكيف أيضا إلى محاولات الفرد و النشاطات و العمليات التي يقوم بها بقصد
الحصول على التوازن المقبول بين متطلبات المحيطين من خلال سيطرة إرادية واعية تسمح
له بالمحافظة على كفاءاته و إنما يتعدى ذلك لتوفير فرص لتطوير هذه الكفاءات و تدعيمها
بخبرات جديدة.²

✓ مظاهر التكيف الاجتماعي

يمتاز التكيف الاجتماعي بمجموعة من المظاهر الواضحة و التي تدل على النضج
الاجتماعي للفرد ومن أهمها:

__ وضوح فكرة المرء عن نفسه و لاشك هذا الوضوح مرتبط ارتباطا كبيرا بفكرة الآخرين عن
الفرد وسط الجماعة التي يعيش فيها ، وهذا يفسر الطبيعة الاجتماعية للذات و يؤكد النظرة
التي تقول بأن الذات هي نتاج التفاعل بين الفرد وغيره من الأفراد.

¹ عبد الله يوسف أبو سكران. التوافق النفسي و الاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط، (الداخلي-الخارجي) للمعاقين حركيا في قطاع غزة ،رسالة ماجستير في علم النفس، تخصص صحة نفسية، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2009، ص ص 22-23.

² عبد اللطيف أدار. مفهوم الذات و التكيف الاجتماعي، دار كيوان، دمشق ، 2002، ص 11 .

_ أن تكون أهداف الفرد متماشية مع أهداف الجماعة فإذا كانت أهداف الجماعة تقوم على أساس احترام حقوق الآخرين فمعنى هذا أن أهداف الفرد الشخصية يجب لا تتعارض مع هذا الهدف الانساني الكبير، و إلا يحدث التناقض بين أهداف الفرد و أهداف الجماعة فينشأ الصراع بين الفرد و الجماعة .

_ من أهم نتائج التكيف الاجتماعي بين الفرد و الجماعة ما ينشأ من تماسك قوي للجماعة حول أهداف واضحة.

_ شعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية بين أفراد الجماعة الآخرين و يعني ذلك رغبة الفرد في التعاون مع أفراد الجماعة و التشاور معهم عند حل و مناقشة ما يواجههم من مشكلات اجتماعية تنظيمية تخص أمور الجماعة و تنظيم حياتهم.

_ تتضح قدرة الفرد على التكيف و التوافق الاجتماعي في ميله إلى مسايرة الجماعة و الاحساس بالألفة و المودة و الميل إلى التفاني في كل أمر يهم الجماعة وكذلك في التضحية بمصالحه في سبيل المصلحة العامة للجماعة.¹

✓ أبعاد التكيف الاجتماعي

_ **البعد الشخصي:** ونقصد به البعد السلوكي للفرد الواحد وهو عبارة عن مجموعة من الدوافع و الحاجات الانفعالات و العواطف و العقد النفسية التي تدفع الفرد للقيام بنشاط قوامه التوافق مع الذات و مظاهر وحدة الشخصية ، و يقتضي تقبل الذات بكل ما فيها تقبلا غير مضطرب ودون صراع و يتميز بقلّة التوترات أو انعدامها و ذلك بسبب الخلو من الصراع الداخلي وينجح في إشباع الدوافع الشخصية و في تحقيق الشخصية و احراز التفاهم مع الذات.

¹ فهمي مصطفى. التوافق الشخصي و الاجتماعي، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1980، ص ص 24-25.

_ **البعد البيئي:** ويتضمن الظروف التي يعيش فيها الفرد ، ظروف الأسرة وظروف المدرسة و ظروف العمل.

_ **البعد المعرفي العقلي:** ويتضمن مجموعة من القيم و الاتجاهات و العادات الاجتماعية و المثل المسيطرة و الموجهة للجماعة الموحدة لأهدافها و لا شك أن هذا البعد هو من خلاصة عمليات التعليم و الاكتساب و التقليد التي يمارسها الفرد من خلال تفاعله مع الجماعة التي يعيش بين أفرادها.¹

_ **البعد الانساني:** و يتمثل في طريقة الاتصال بين أفراد الجماعة المتخلفين بما يتمثل في طريقة القيادة و الأسلوب الذي يستعمله القائد مع أفراد الجماعة .

_ **البعد الاجتماعي:** قوامة التوافق مع الناس و المؤسسات الاجتماعية و يقتضي تقبل الآخرين بكل ما فيهم و يقبل قواعد الحياة الاجتماعية و يتميز بمد أدنى من الصراع الحاد و ينجح في إحراز التقدم الاجتماعي دون الاضطرار إلى إيذاء أحد.²

II. الاندماج المهني

1- مفهوم الاندماج المهني

عرف الاندماج المهني بأنه نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الأفراد العاملين بعضهم ببعض داخل المؤسسة ، ولكل منهم مركزه و دوره ، مكانته ومنزلته في هذا النسيج الاجتماعي.³

كما يرى "Dernovsek" أن اندماج العاملين ما هو إلا اتجاه إيجابي يحمله الأفراد نحو منظماتهم و قيمها و طبقا لهذا التعريف فإن العاملين المندمجين يدركون أهمية البيئة التنظيمية و العمل مع الزملاء لتحسين الأداء الوظيفي و أيضا لتحقيق النفع للمنظمة ككل .

¹ فهمي مصطفى. مرجع سابق، ص 23-24.

² عبد اللطيف أدار. مرجع سابق، 112.

³ نصيرة العايب. مرجع سابق، ص 10.

و أضافا " **Lock Wood** " أن اندماج العاملين يعبر عن مدى ولائهم لشيء ما أو شخص ما في المنظمة و أشار إلى أن العاملين المندمجين يتميزون بثلاث خصائص سلوكية هي:

- _ أن هؤلاء العاملين يتوفر لديهم الرغبة في البقاء في منظماتهم .
- _ أن هؤلاء العاملين يقولون أشياء إيجابية عن منظماتهم للآخرين.
- _ يعتمد هؤلاء العاملون إلى خدمة منظماتهم و تقديم النفع لها عن طريق بذل المزيد من الجهود الإضافية.¹

2- أنواع الاندماج المهني

أ- **الاندماج المثالي:** يعبر عن الرضا الوظيفي و الاستقرار في العمل الذي يؤدي إلى الاندماج المؤكد و في هذه الحالة العمال يضعون مخطط مشروع مساهم المهني و يستثمرون في العمل لتحقيق الرضا و هذا ما يمثل الاندماج الناجح في المؤسسة ، وهو يعرف بأنه تأمين مزدوج للمعرفة المادية و الرمزية للعمل و الحماية الاجتماعية التي تلي العمل خاصة في العلاقات مع الزملاء و المشرفين .

ب- **الاندماج غير المؤكد:** يعبر عن الاندماج المحدود أو استقرار العمل الذي لا يصاحبه الرضا عن العمل و يشمل وضعيات ملاحظة من طرف العمال الذين يعملون في شروط جيدة ولديهم علاقات حسنة مع زملائهم و مسؤوليهم ومع ذلك نعرف لهم حظ كبير في فقدان عملهم و يمكن أن يكون كذلك عند العمال اللذين لديهم عقود عمل محددة لا يتم تحديدها ، أو عند العمال اللذين يعملون في مؤسسات مستقبلها غير مؤكد .

ت- **الاندماج الشاق:** هو نموذج الاندماج المهني التقليدي الذي يتوافق مع عدم رضا العمال ولكنهم غير مهددون فالنشاط المهني لا يتوافق مع هؤلاء العمال و ذلك لمعاناتهم البدنية

¹ مرفت محمد السعيد. "أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين خلال التوازن بين العمل و الأسرة كمتغير وسيط"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 9 ، العدد 1، الأردن، 2013، ص 25.

لأن شروط العمل مؤلمة ، أو معنوية لأن جو العمل في المؤسسة امتد للعلاقات السيئة مع الزملاء و المشرفين ، وهنا العمال يطمحون لتحسين وضعيتهم في المؤسسة و يجتمعون لتحقيق مطالبهم ، وهذا النموذج من الاندماج المهني أيضا موجود في الادارات و مؤسسات الخدمات العمومية.

ث- **الاندماج غير المؤهل**: يترجم أزمة الاندماج المهني فهو يتكون من عدم الرضا في العمل وعدم الاستقرار في العمل ويظهر من خلال المشاكل العلائقية داخل المؤسسة ، فالعمال اللذين لديهم خبرة يجربون مشاعر الانتماء للجماعة التي تضمن هويتهم المهددة إما لأن مكانهم أقل بكثير من الآخرين إما لأن الجماعة نفسها محكوم عليها بالاختفاء فالمعاناة في العمل في هذه الحالة لا تعوض من خلال أمل تحسين الوضعية الاجتماعية للعمال.¹

3- مقومات الاندماج المهني

أ- مقومات خاصة بالأداء في العمل

هنا على الفرد أن يراعي التوجيهات التالية حتى يحظى أداؤه لعمله بالقبول و بالتالي يتقدم في اندماجه الوظيفي بدون مشاكل.

_ أن يحرص على نظافة وترتيب مكتبه ومكان عمله (الاضاءة ، التهوية ، السلامة....إلخ ، وذلك من أجل تركيز أفضل و جهد أقل في الأداء .

_ يجب تقييم الأداء في نهاية الدوام للأعمال المنجزة مما يساهم في اكتشاف نقاط الضعف و العمل على تحسين الأداء.

¹ Serge Paugam. **Le salarié de la précarité-Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle**, presses universitaire de France, paris,2000,1^{er} édition ,p p96-102.

ب- مقومات خاصة بالسلوك الاجتماعي

_ حرص العامل على التحلي بقدر كبير من الانضباط في كل أشغاله و أنشطته و ألا يخلط بين الجد و الهزل في العمل و أن لا يتجنب التغيب إلا للظروف القاهرة و أن لا يتخلف عن الاجتماعات ، و أن يحاول حل كافة مشاكله .

ت- مقومات خاصة بالعلاقات المهنية

لتحقيق العامل لعلاقات مهنية ناجحة عليه الأخذ بعين الاعتبار التوجهات التالية :
_ أن لا ينعزل عما يجري في المؤسسة و أن يحاول توسيع دائرة علاقاته المهنية خلال مشاركته في المناسبات المختلفة و خاصة تلك التي يتواجد فيها زملاء محترمون ومسؤولون كبار
_ طلب النصائح من أصحاب الخبرة كونهم على دراية كبيرة بأنسب أساليب الاندماج في الحياة المهنية واكتساب الخبرة مع مرور الوقت.

ث- مقومات خاصة بالاتصال

الاتصال بمفهومه الواسع أصبح أداة فعالة لتحسين المركز الوظيفي للمستخدم و جعله أكثر تأثيرا في تعامله مع الآخرين ، بحيث أن العامل في بداية حياته المهنية بحاجة أكثر من غيره لاكتساب مهارة الاتصال قصد تعزيز موقفه عن طريق الاتصال بوسائله المختلفة .¹

4- مظاهر الاندماج المهني

أ- الرضا الوظيفي

يعبر الرضا الوظيفي عن مدى تقبل الفرد لعمله و تمسكه به وعن مدى حماسه للعمل كما يعبر أيضا عن مستوى الإشباع التي تتيحها له الجوانب المختلفة للعمل وهذا الاشباع

¹ محمد بن ترسية. المرشد الطلابي العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج،الدار المصرية السعودية، القاهرة 2004، صص228-232.

يتيح درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله ، أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب محددة لعمله.¹

ويكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لدى كل من الموظف و المؤسسة و المجتمع وهي تتمثل فيما يلي:

• بالنسبة للموظف

• شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى القدرة على التكيف مع بيئة العمل حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي إمكانية أكبر للتحكم في عملها و ما يحيط بها .

• الرغبة في الابتكار و الابداع ، فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من أكل و شرب ، سكن وحاجات غير مادية من تقدير و احترام امان وظيفي مشبعة بشكل كاف تزيد رغبته في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

• زيادة مستوى الطموح و التقدم فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

• بالنسبة للمؤسسة

ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة من حيث:

_ ارتفاع مستوى الفعالية ، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزا على عملهم.

_ ارتفاع في الانتاجية ، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة لدى الموظفين في الانجاز و تحسين الأداء..

_ تخفيض تكاليف الانتاج ، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل و الاضرابات و الشكاوي.

¹ أحمد صقر عاشور. السلوك الانساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1997، ص161.

__ ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة ، فلما يشعر الموظف بأن وظيفته أشبعت حاجاته المادية و غير المادية تزيد تعلقه بالمؤسسة.¹

ب- ارتفاع الروح المعنوية

يقصد بالروح المعنوية تلك الروح و المزاج السائد بين جماعة الأفراد التي تتميز بالثقة في الجماعة و ثقة الفرد في دوره في الجماعة ، وكذلك الشعور بالولاء اتجاه الجماعة و الاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة و بذلك الروح المعنوية للجماعة تتكون من الروح المعنوية لمجموعة أفراد هذه الجماعة ، وتشير الروح المعنوية إلى وظيفية الجماعة و وحدتها و تماسكها.

وتشير الروح المعنوية أيضا إلى العلاقات الانسانية بين أفراد الجماعة كما تشير إلى علاقة الأفراد بالقادة و إلى إحساس العامل بالرضى عن نفسه وعن عمله .²

وتتمثل أهمية الروح المعنوية فيما يلي:

__ تعد الروح المعنوية عنصر من عناصر التحفيز و لا تقل أهمية عن رفع أجور العاملين أو خدمات أو أرباح لما لها من آثار إيجابية على العامل مما يؤدي إلى زيادة الانتاجية سواء كانت سلع أو خدمات و استقرار المنشأة أو المنظمة و تماسكها و استمراريتها و بقائها، وكما أنها تقوم بدور وقائي أي كلما كانت الروح المعنوية للعاملين مرتفعة في مجال العمل أدى ذلك إلى منع كثرة إصابات العمل ، الغيابات عن العمل ، التأخير عن مواعيد العمل ...الخ.

__ تؤدي إلى حدوث التوازن النفسي و الانفعالي للعمل ، حيث أثبتت البحوث و الدراسات أن العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة يكون على قدر كبير من التوازن النفسي و الانفعالي

¹ محمود قرزیز ، مريم يحياوي. "دور التغيير التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال في المؤسسة الصناعية" ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 47، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2017، ص 137.

² عبد الرحمان العيسوي. سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية، بيروت ، 1998، ص 99.

ومن ثم الرضا النفسي عن يحيط به سواء بالنسبة لجماعة العمل التي يعمل بها و أيضا بالنسبة لطبيعة العمل.

_ تجعل العامل أكثر مرونة و قادر على التكيف و التعامل بطريقة سوية مع الآخرين و أن لديه رغبة أكثر في التعاون مع زملائه.

_ العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة يكون التفاهم معه أكثر سهولة بعكس الذي يعاني من الروح المعنوية المنخفضة.¹

5- عوامل الاندماج المهني

أ- الاختيار المهني

يشكل الاختيار المهني أحد المجالات الأساسية في علم النفس المهني ، وهو موضوع ينتمي إلى عدة علوم و فروع في مقدمتها علم النفس المهني وعلم النفس الصناعي و الادارة و القوى العاملة و التخطيط و القياس النفسي وغيرها من العلوم و الاختصاصات التي تعني بالتحاق الأفراد بالمهن و الوظائف المختلفة ورفع كفاياتهم الانتاجية وتحقيق التوافق المهني لديهم ، ومن جهة أخرى فإن الاختيار المهني يعتبر مكملًا للجوانب الأخرى التي يهتم بها علم النفس المهني مثل التوجيه و الاعداد و التدريب و التأهيل و التقييم و التي تسهم في عمليات تأهيل الفرد للعمل و نجاحه فيه ومتابعته باستمرار.

وقد دلت البحوث العلمية أن الكفاية الانتاجية وخاصة في الميدان الصناعي يعتمد إلى أبعد الحدود على حسن اختيار العاملين ، وأن انتاج العمال اللذين اختيروا على أساس علمي صحيح قد يصل إلى ثلاثة أو أربعة أضعاف العمال اللذين اختيروا عشوائيًا، إضافة إلى أن العامل الكفء كثيرا ما يتصف بصفات أخرى تحقق استقراره في العمل و شعوره بالرضا ، مما يكون له أثر جيد في مسيرة العمل .

¹ عطية مصطفى. مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، دون ذكر السنة، ص152.

ويعرف الاختيار المهني بأنه عملية مساندة الفرد في اختيار المهنة المناسبة له و لإمكانياته و استعداداته وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نوع الدراسة والمهنة التي تناسبه و التأهيل لها وضمان التقدم و الترقى فيها ويقصد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد و أكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال و يرمي إلى نفس الهدف البعيد الذ يرمي إليه التوجيه المهني ألا وهو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب و الذي يعتبر من أهم الأهداف الأساسية لعملية الاختيار بما يكفل سعادته وراحته وحسن سير العمل و تقدمه في المؤسسة التي يعمل فيها ، وهذا لا يتحقق إلا بواسطة استقطاب العناصر المؤهلة من القوى البشرية و تحسين آدائهم الوظيفي في المستقبل وضمان التوفيق بين رغبات الفرد و إمكانياته و ميوله وبين متطلبات المهنة و مستلزماتها.¹

ب- التوجيه المهني

يقصد بالتوجيه المهني المساعدة الفردية أو الجماعية التي يقدمها الموجه أو المرشد التربوي و المهني للفرد الذي يحتاج لها حتى ينمو في الاتجاه الذي يجعل منه مواطنا منتجا وناجحا ومنجزا وقادرا على تحقيق ذاته في الميادين الدراسية و المهنية وغيرها بحيث يشعر بالسعادة و الرضا و التوجيه المهني هو تقديم المعلومات و الخبرة و النصيحة التي تتعلق باختيار المهنة و الاعداد لها و الالتحاق بها أو التقدم فيها ، وهو يهتم بمساعدة الأفراد على اختيار و تقرير مستقبلهم ومهنتهم بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا.²

و يتميز التوجيه المهني بعدة خصائص منها:

ـ إن التوجيه المهني عملية ترقى إلى مساعدة الفرد على أن ينمي صورة لذاته ، هذه الصورة تتميز بأنها متكاملة ، أي خالية من التعارض أو الصراع أو الانحلال و أنها تتلائم

¹ بديع محمود مبارك القاسم. علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، 2001، ط1، صص 175-176.

² جودت عزت عبد الهادي، سعيد حسني العزة. التوجيه المهني و نظرياته، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2014، ط2، صص 19.

مع إمكانيات الفرد المختلفة أي مع استعداداته و دوافعه وميوله وقيمه و ظروفه الاجتماعية و غير ذلك .

_ التوجيه المهني عملية ترمي أيضا إلى مساعدة الفرد على أن ينمي و يتقبل الدور الذي يقوم به في عمله ، ذلك الدور الذي تنفق مع إمكانياته المختلفة .

_ التوجيه عملية ترمي إلى مساعدة الفرد على أن يجرب و يقرب الصورة التي كونها عن نفسه وعن دوره في عالم العمل ، أي أن التوجيه المهني له فرصة للتجريب و الاختيار في ظروف ملائمة.

_ يعتبر عملية مركبة تتألف من سلسلة من العمليات المتصلة و المتكاملة تتمثل فيما يلي:

❖ اختيار مهنة على أساس ما لدى الفرد من ميول وقدرات وسمات.

❖ الاعداد و التدريب على المهنة المختارة وهذا يقتضي المعرفة تنوع التدريب ومدته ومكانه و شروطه.

❖ الالتحاق بالمهنة وهذا يتطلب الاحاطة بمجالات العمل المختلفة للمهنة المختارة بوسائل معينة على الفرد الالتحاق بها .

❖ التقدم في المهنة و يكون ذلك بدراسة الفرد لما يطرأ على مهنته من تقدم وتغير و تطور و تجديد، وتعريفه بالطرق التي تساعد على الترقى في مهنته.¹

ت- التدريب المهني

يعتبر التدريب الملائم الخطوة الأساسية لتحقيق التوافق و الموائمة المهنية للتأكد من استخدام القدرات و المؤهلات لتحقيق التوافق و الموائمة المهنية للتأكد من استخدام القدرات و المؤهلات لتحقيق الكفاية على أساس أن التدريب المهني عملية تعلم وتعليم الفرد من اتقان مهنته في أقل وقت و بأقل جهد ممكن يدويا أو عقليا أو إداريا ، وذلك بتدعيم استعدادات

¹ عبد الفتاح محمد دويدار. أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار النهضة العربية، بيروت 1992، ص ص 154-155.

الأفراد و تتميتها مع تأطير الأخصائيين من أقسام التدريب لتصميم برنامج حسب حاجات العمل الراهنة و المشروعات المستقبلية لغرض تنفيذها ¹.

وللتدريب المهني أهمية تتمثل فيمايلي:

_ يساعد الأفراد في اتخاذ القرارات الأحسن كما يزيد من قابليتهم و مهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.

_ تطوير سلوكيات تناسب طبيعة الأعمال التي يؤديها الأفراد و العلاقات التي تتطلبها هذه الأعمال.

_ يقلل من الأخطاء وحوادث العمل ، كما يساعد في التقليل من القلق الناتج عن عدم المعرفة بالعمل.

_ يطور و ينمي الدافعية للأداء ويوفر الفرصة أمام الأفراد للتطوير و التميز و الترقية في العمل ².

ث - القيادة

لا يقتصر دور القيادة في الجانب التنظيمي على مجرد إصدار الأوامر و التأكد من أن النشاطات الادارية داخل التنظيم في الحدود المرسومة لها ، ولكن الدور الأساسي و الهام للقائد هو إمداد المرؤوسين بكل ما يحفزهم و يبعث النشاط فيهم و يحافظ على روحهم المعنوية العالية مما يغرس في نفوسهم حب العمل المشترك وروح التعاون ، كما أن دور القائد في الجانب التنظيمي يبرز من خلال قدرته على تنسيق نشاطات المرؤوسين وجهودهم و توجيهها من خلال الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة و تحديد المسؤوليات لأقسام

¹ عبد الغفار الحنفي. السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الحديثة للنشر ، الاسكندرية ، 2005، ص123.

² يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسن الفضل. إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر و التوزيع، عمان ، 2007، ط1، ص247.

التنظيم و العاملين فيه ، فقيادة جميع جوانب التنظيم تأتي من خلال التنسيق و الأعمال التي تبني وحدات تعمل في توافق و تناغم.¹

ويمكن توضيح أهمية القيادة الادارية في العناصر التالية :

- _ إقامة علاقات إنسانية بينه و بين المرؤوسين تقوم على التفاهم المتبادل و إشراكهم فيما يمس شؤونهم و اعتماد ما يبدونه من آراء و اقتراحات ذات قيمة .
- _ تحفيز العمال لتقديم أقصى طاقاتهم في العمل.
- _ العمل على تحقيق الأهداف من خلال توضيحها و تحديدها .²

¹ نواف كنعان، القيادة الادارية. دار العلم و الثقافة لنشر و التوزيع، الأردن، 2006، ط1، ص114.

² زكي محمود هاشم. أساسيات الإدارة، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 2001، ص54.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تبين أن الاندماج الاجتماعي هو عبارة عن تلك العملية التي تهدف إلى التكامل بين أعضاء الجماعة ، وكما يشير إلى أن عمليات التفاعل بين مختلف الأفراد، فهو يهدف إلى إعادة التوازن و إحداث العدالة في المجتمع كما يساعده على التكيف و تكوين علاقات اجتماعية ، ومن بين العوامل التي تؤثر فيه اللغة ، العمل ، المسكن ، و الشبكات الاجتماعية .

أما الاندماج المهني فهو يعبر عن درجة اندماج الشخص في وظيفته و بناء هويته المهنية و يعبر أيضا عن مدى توافقه مع الوظيفة التي يشغلها و تكيفه و استقراره في منصب عمله.

الفصل الرابع: المرأة و العمل في الجزائر

تمهيد

I تطور حمل المرأة

- 1- مراحل و دوافع خروج المرأة للعمل
- 2- العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل
- 3- التغير في نمط الأسرة وتوجه المرأة إلى العمل
- 4- صراع الدور لدى المرأة العاملة ومكانتها داخل الأسرة
- 5- مساهمة المرأة في عملية التنمية
- 6- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

II حمل المرأة في الجزائر

- 1- تطور العمل النسوي في الجزائر
- 2- المرأة والتعليم في الجزائر
- 3- الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية
- 4- المرأة و العمل السياسي في الجزائر
- 5- الإطار التشريعي لعمل المرأة

خلاصة

تمهيد

اهتم العديد من الدارسين و الباحثين بقضايا المرأة خاصة في مجال العلوم الاجتماعية و الانسانية و إذ تم التركيز على ظاهرة خروجها للعمل باعتبارها نصف الموارد البشرية في أغلب المجتمعات ، و 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 منزل ، و هذا ما يستدعي تتبع التطور التاريخي لوضع المرأة في المجتمع الإنساني و للأدوار المختلفة التي فرضت عليها .

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

وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى تطور العمل النسوي و تاريخ خروج المرأة للعمل ، بالإضافة إلى تطور العمل النسوي في الجزائر .

1. تطور عمل المرأة

1- مراحل و دوافع خروج المرأة للعمل

أ- مراحل عمل المرأة

لقد لعبت المرأة منذ بداية البشرية أدوارا مختلفة ، فرضتها عليها ظروف المجتمع الذي توجد فيه و الذي سيطر عليه الرجل فكانت إما أن تمكث في المنزل و تهتم بتربية الأطفال ، أو تخرج للحقل للمساهمة في العمل الزراعي.¹ فظاهرة خروج المرأة للعمل كان محصورة لفترة طويلة في الطبقات الدنيا من المجتمع والتي تعاني من الفقر مما دفع النساء للخروج إلى العمل و على عكس الطبقات المتوسطة و الغنية التي لم تكن بحاجة إلى ذلك، إضافة إلى القيم التي كانت سائدة و منتشرة تمنعهن من ممارسة أي نوع من العمل.²

ففي القرن التاسع عشر تغير المجتمع و دور المرأة أيضا ، أثناء الحربين العالميتين 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

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

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

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

الحرب فجذبت النساء إلى أعمال كثيرة ومن هنا طالبن بحقوقهن ، و لهذا اختلفت الحركة في ألمانيا عنها في انجلترا و أمريكا حيث اهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل، ففي روسيا فقد ارتفعت مكانة المرأة في وقت ما ثم نزلت إلى الأعماق ثم أخذت مكانتها ترتفع من جديد ، ولم تظهر المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة 1825، و خلال سنوات الإعداد للثورة الجديدة أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية و الحركة النسائية في روسيا لم تكن تهتم بمحاربة الرجل بقدر ما عملت من أجل خطة و برنامج أوسع من ذلك.¹

أما المرأة العربية فيرجع دخولها إلى ميدان العمل إلى بداية القرن العشرين و ذلك تزامنا مع ما تشهده المجتمعات العربية من 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 العمل² و ذلك بتطبيق مبدأ المساواة بين الذكور و الإناث في مجال التعليم فاختلقت 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 و المساهمة في الحياة الاقتصادية و من بينها:

- **الدوافع الاقتصادية:** يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز الدوافع التي دفعت بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل بدوافع تلبية حاجتها الاقتصادية، و المقصود بها هو حاجة المرأة الملحة و

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

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

³ مريم سليم وآخرون . مرجع سابق، ص17.

الشديدة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها و الاعتماد عليها في معيشتها.¹ وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن دوافع المرأة الحقيقية للعمل يكمن في الحاجة الاقتصادية و التي قد تكون الحاجة الملحة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها والاعتماد عليه في معيشتهم، ففي دراسة قام بها "هيير" على دور المرأة العاملة توصل إلى أن النساء العاملات من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المساعدة المادية، فالعامل المادي هو الذي يدفع بها إليه و الذي يرتبط بالأساس الطبقي لها.²

• **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 "فرديناند زفيج" F.Zweig أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية وقد توصل في البحث الذي قام به في مقاطعة لانكشير Lancashire أن بين كل ثلاث نساء متزوجات تعمل واحدة منهن تحت ضغط الدافع الاقتصادي إما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعالة الأسرة أما الباقيات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج و الشعور بالرضا عن العمل و توافق العمل مع ميولهن³

• **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

¹ عباس محمود عوض، رشاد صالح دمنهوري. علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص، 436.

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح. مرجع سابق، ص، 87.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان. علم اجتماع المرأة ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص، 99.

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.¹

• **الدوافع السياسية:** تمثل الدساتير و القوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق و الواجبات و انعقاد المؤتمرات الدولية كمؤتمر ميكسيكو و القاهرة و دول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة و المجتمع في المجال الاجتماعي و الثقافي و خاصة السياسي من الدوافع التي شجعت المرأة على العمل.²

• **الدوافع التعليمية:** في المجتمع الحديث نجد الأسرة أولت اهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة ، حيث أصبح تعلمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية كما تجدر الإشارة إلى أن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي و تتدفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهاداتها الدراسية حتى و لو كانت .³

2- العوامل المؤثرة في دخول المرأة لسوق العمل

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

- **التعليم و التدريب:** يزيد التعليم و التدريب في إمكانية المرأة على العمل ورفع مستوى توقعاتها في الحياة ، إذ تبين أن نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ترتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي الذي تحصل عليه ، وتوسعى 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

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح. مرجع سابق، صص 99-100.

² Laura Frady . « **Inventer de droit au travail** », Le mouvement social, n 184 , éd de l'atelier, France, 1998 , p8.

³ رمضان عمومن. **عمل المرأة بين صراع الدور و الطموح** ، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال و جودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة أيام 9-10 أبريل 2013، ص5.

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 و القوانين و الخدمات:** التي تساهم في تسهيل عملية خروج المرأة للعمل:فخروج المرأة للعمل بتأثير حاجة الأسرة إلى دخل إضافي مساعد يستوجب توفير خدمات تخفف عنها عبئ العمل المنزلي و تضعها على قدم المساواة مع الرجل فمن تغيير نظرة الرجل للمرأة العاملة إلى إيجاد فرص عمل ملائمة للمرأة و إلى مساعدة الرجل للمرأة في العمل المنزلي ،و زيادة عدد دور 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 يبقى 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.¹

3- التغير في نمط الأسرة و توجه المرأة إلى العمل

منذ بداية التاريخ حتى وقتنا الحاضر أدى التفوق الجنسي للرجل على المرأة إلى تقسيم العمل بينهما و اختص الذكور بالإسهام في الحياة الاقتصادية بالأعمال التي تحتاج إلى القوة مثل قطع الأخشاب و الأحجار و الصيد و بناء المنازل أما النساء فهن يقمن بالأعمال المنزلية مضافا إليها بعض الأعمال الصغيرة كجمع الخضروات و إحضار الماء و الطعام

¹ مريم سليم وآخرون. مرجع سابق، صص 63-71

كما أن لكل منهما حقوق بما يتعلق بالملكية والسلطة فتقسيم العمل بناء على الجنس يكون قائما على تلك الأعمال التي تتطلب جهد فيزيقي و ذلك كأعمال الحفر والبناء و غير ذلك من أعمال الصناعات الثقيلة إلا أنه يمكن القول أن عملية تقسيم العمل فيما بين الذكور والإناث تخضع لعوامل عديدة و التي تتنوع بتنوع المجتمعات و الثقافات ، وعموم قد تعرض النظام التقليدي الخاص بتقسيم العمل لكثير من التغيرات ،حيث أصبح للمرأة مصدر مستقل للدخل بحيث لا تعتمد في حياتها على ما يكسبه الرجل و لم يعد الرجل هو المصدر الوحيد للرزق وكسب العيش و لقد ربط العالم الانجليزي "هنري مورجان" بين التغيرات التي 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 و مع حدوث التغيرات الاقتصادية وظهور المكننة الصناعية أصبحت الأسرة استهلاكية ،و أدى اختراع الآلة إلى التقليل من القوة البدنية الأمر الذي مهد للمرأة الدخول في العمل الصناعي.¹

4- صراع الدور لدى المرأة العاملة و مكانتها داخل الأسرة

يرى "هيجان" أن صراع الدور يحدث عندما تتعارض مطالب العمل التي يجب على الفرد القيام بها وفقا لتعليمات و توجيهات المنظمة ، وبعض المواقف أو المطالب الأخرى داخل المنظمة و التي تختلف عن عمله في الأساس أو تتعارض مع قناعاته الشخصية .يعني به التعارض بين الواجبات و الممارسات و المسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف .، أو من تعدد التوجيهات عندما الرؤساء المشرفون أكثر من

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان. الأسرة و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ، 2003،ص ص 211-212.

شخص مما يشعره بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توقيفها للتخلص من الضغط.¹

ومن بين انعكاسات صراع الدور على المرأة العاملة أنه يولد صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي و العمل الخارجي ، التوفيق بين رعاية الأطفال و الأعمال المنزلية ، فعملية الانتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني تضطر الأم العاملة على التردد على البيت و المدرسة لمتابعة أطفالها ويتعقد الامر عندما يزداد عدد الأبناء ، لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن .²

تعتبر مكانة المرأة في الأسرة عامل هام من عوامل تطور البنية الأسرية فعمل المرأة أو بقاؤها في البيت يغير من نشاط الأسرة ، فالمكانة التي تحتلها وهي عاملة في عالم الشغل

تعطيها صورة مختلفة عن صورة المرأة الماكثة في البيت ، لا تغادره إلا لحاجات ضرورية ، إذ أصبحت المرأة العاملة تعيش في وضعية خاصة بها.³ وتستمد المرأة مكانتها في الأسرة من نفوذها النسبي مقابل أعضاء الأسرة الآخرين و المقصود بالنفوذ بصفة عامة القدرة على تغيير سلوك الآخرين و تحقيق الإرادة الشخصية للفرد وهناك عدة مؤشرات لنفوذ المرأة في الأسرة و منها :

- قدرة المرأة على أن يكون لها رأي في القرارات المؤثرة في حياتها مثل المشتريات الضخمة للأسرة ، وبناء منزل و حجم الأسرة بما في ذلك إنجاب الأطفال في أوقات معينة في مراحل الحياة و العمل و الانتقال إلى مدينة أخرى .

¹ عبد الرحمان أحمد هيجان. ضغوط العمل - منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة ،الرياض، 1998، ص177

² رمضان عمومن .مرجع سابق، ص9.

³ يمونة بوزكرية. الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في المنشأة الصناعية الجزائرية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي ،جامعة الجزائر، 1983، ص81.

- قدرتها على التحكم في القرارات المتعلقة بأنشطتها الإنتاجية متضمنة حرية العمل خارج المنزل وحرية الانتقال والتحكم في الدخل الناتج عن العمل .
- قدرتها على التأثير في هيكل الأسرة و مكوناتها من حيث كون العائلة ممتدة أم لا.
- التباين بين المرأة والرجل في نسب الوقت الذي يقضيه كل منهما في العمل مقارنة بوقت الفراغ في العمل ،في العمل بأجر مقابل العمل بدون أجر .
- التفاوت بين الذكور و الإناث في الأجر و العائد في الأنشطة الإنتاجية داخل الأسرة .
- مشاركة المرأة في مؤسسات اقتصادية و اجتماعية مثل مؤسسات الائتمان و التعاونيات و الجمعيات النسائية.

فممارسة المرأة لنشاط خارج المنزل و مهمة معينة تبرز مكانتها في المجتمع و توجب احترام الآخرين لها،وتتيح لها حرية أكبر في الإنفاق على نفسها و أطفالها و إذا لم تكن المرأة متزوجة يتيح لها العمل حرية أكبر في البقاء دون زواج لأي مدة مناسبة حتى تمكنها من بناء أساس اقتصادي و مهني و كذلك يكسبها العمل خبرة وثقافة و دراية بالمجتمع و ثقة بالنفس و بالتالي يحقق لها مكانة و قوة تفاوضية أكبر و نجد أن المرأة تتمتع بقدر أكبر من النفوذ في الأسرة ، و أن هذا النفوذ يكون ملحوظا في حالة النساء المشتغلات وقتا كاملا مقارنة بالمشتغلات بعض الوقت ،و كذلك يكون النفوذ أكبر في حالة النساء اللاتي يمارسن مهن ذات مكانة اجتماعية عالية واللاتي يحققن دخلا كبيرا قد يفوق دخل أزواجهن.¹

5- مساهمة المرأة في عملية التنمية

لقد مثلت ثنائية المرأة والتنمية و طبيعة العلاقة الجامعة بينهما و الأدوار الممكن آداؤها من طرف المرأة ضمن عملية التنمية أحد أبرز الاشكاليات التي تصدرت طليعة الاهتمام الدولي في الثلث الأخير من ق20 وقد تنوعت مداخل تناولها ومعالجتها من عقد لآخر

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

وتطور النظر لطبيعة تلك العلاقة وحيثياتها بتطور مداخل و مقاربات السياسات الاقتصادية و التنمية على الصعيدين المحلي و الدولي ، ومن سياق سوسيو اقتصادي .

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

وقد ساد الاعتقاد خلال عقود الاستقلال الأولى للدول النامية بأن جهود التحديث و التنمية مرتبطة 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 الضغط على حجم الأسرة و بالتالي على حجم السكان فتتيسر بذلك عمليات تعميم فوائد التنمية على مختلف شرائح السكان .¹

6- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

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

¹ عائشة التايب. النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة، منظمة المرأة العربية ، القاهرة ، 2011، ط1، ص119.

- **التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:** إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها المزيد من الجهود و تخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال و التضحية بأوقات الفراغ و الترويح ،ولكن واجباتها لا تقف عند تحمل المسؤوليات الأسرية فقط ،فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية و المهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت و عدم مساعدة الزوج لها بسبب القيم و المواقف التقليدية السائدة في المجتمع و التي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال .

- **تربية أطفال المرأة العاملة:** تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال،فقضاء المرأة لساعات طويلة في العمل خارج المنزل يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم ،وهذا القلق لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها ،وفي معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها و يشرف عليهم و يلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل.

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

- **مشكلة مواظبة المرأة على العمل:** إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية و الخدمية ،حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما و نوعا ،والغياب هو انقطاع اضطراري عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة.¹

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

- **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.¹

1. عمل المرأة في الجزائر

1- تطور العمل النسوي في الجزائر

أ- عمل المرأة قبل الاحتلال الفرنسي

فالنظام الأبوي في العائلة التقليدية الجزائرية يقوم على أساس اختلاف المكانة بين الجنسين إذ تتحدد مكانة المرأة منذ زمن بعيد من خلال الوصاية التامة للرجل عليها ،سواء الأب قبل الزواج أو الزوج بعد الزواج فكانت تعتمد كلياً على أسرتها في عملية الإنفاق عليها و كان عملها ينحصر في ترتيب المنزل و رعاية أمور الزوج وتربية الأطفال ،وحسب المجتمع فإن هذا العمل هو عمل بالطبيعة أو بالفطرة بالإضافة إلى فالمرأة كانت تشارك في أعمال الحقل كالعمل الزراعي ،حيث كانت العائلة الكبيرة لها ممتلكاتها و أراضيها و منها تكسب عيشها و تحفظ لأبنائها العمل المستديم في أرضهم ،وتقوم المرأة كذلك بجني الزيتون ،وجني الثمار 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 .²

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 و تقدير من طرف الجميع فلا يمكن لها المعارضة ،ويفسر المؤرخون الاتجاه المتمثل في إبقاء المرأة في

¹ حسين عبد الحميد رشوان. مرجع سابق، ص97

² أنيسة بركات حراز. نظال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ،دون ذكر السنة، ص10.

البيت و غيابها عن ممارسة أي نشاط خارجي يكون دور المرأة الجزائرية في ذلك الوقت هو المحافظة على الهوية الجزائرية ،حيث كان لزاما على الرجل أن يحمي المرأة حتى لا تصطدم مع المستعمر.¹

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

ب- عمل المرأة في ظل الاحتلال الفرنسي

الأوضاع الاجتماعية و السياسية التي فرضتها إدارة المستعمر الفرنسي على المجتمع الجزائري أثرت في وضعية المرأة في شتى مجالات نشاطها الاجتماعي و الثقافي فقام المستعمر الفرنسي على هدم البنية الاقتصادية و الاجتماعية للعائلة الجزائرية حيث استولى على أراضيها و خيراتها فاضطر أفرادها الاشتغال خماسين عند المعمرين .³ وبعد أن كانت المرأة منتجة فقد شنت الاستعمار هذه الأسرة و غير مكانة المرأة و أصبحت تهتم بأشغال البيت و لكن بعد سنة 1954 بدأ 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 تخطط لهم الرموز و الأعلام و هناك منهن من تلتحق مجاهدين و هذه المشاركة تعبير بداية

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

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

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

التغيير في ظروفها و تمخض عنها علاقات جديدة بين الجنسين، فقد كانت المرأة هي الواسطة التي تحمل السلاح أو الرسائل كما لو 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 وممرضات ومن ثم عرف الرجل أنه يجب أن يعطي بعض من المسؤوليات للمرأة التي أظهرت أنها كفى لها و مما لاشك فيه بهذا العمل الوطني جعلت كل شخص ينظر إليها باحترام و عزة و حققت بذلك احترام و عزة و حققت بذلك احترام أهلها و مجتمعها.

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

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

² غنيمة هلال . مرجع سابق،ص73.

ت- عمل المرأة بعد الاستقلال

انقضت سنوات الكفاح المسلح في الجزائر متوجة بالاستقلال عام 1962 قد شاركت العديد من النساء الجزائريات ومن مختلف الطبقات الاجتماعية في الكفاح فقد صعدن إلى الجبل و حملن القنابل و خبأن المقاومين و كن ممرضات ووسيطات ،وكما اعتقلن وسجن و عذبن تماما مثل الرجال ،و بعد الاستقلال صدمت بعض النساء اللواتي ظنن أن استقلال الجزائر مرتبط بتحريرهن فلم يجدن خيارا آخر سوى العودة إلى البيوت رغم الاعتراف بمشاركتهن و بطولاتهن التي كانت سارية،ورغم أنه ما يقال بأن أن أكثر ما يحرر المرأة هو العمل المأجور إلا أنه للنسب العالية للبطالة و ندرة مناصب الشغل فإن الأولوية تعطى للرجل ما إن يتم ظهور مناصب شغل جديدة.¹ لكن عملت الدولة الجزائرية على تهيئة الظروف الموضوعية لتوفير شروط التنمية الوطنية و قد كان للمرأة الجزائرية مكانا بارزا في هذه العملية، حيث لم تفرق موانع 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 عول 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 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

¹ بنية عثمانية. "المرأة والمواطنة"، مجلة الدراسات والنقد الاجتماعي، العدد 22-، 23 المركز الوطني للكتاب، الجزائر، 2006، ص 79.

والاجتماعية.¹ و الدافع لدخول المرأة إلى عالم الشغل هو التخلص من وضعيتها الاجتماعية الصعبة و المحافظة على بقائها كفرد فعال و مهم في الأسرة ،و رغم خروج المرأة الجزائرية بأعداد قليلة نظرا لقلّة مجالات و فرص العمل فقد لقي خروجها ردود فعل مختلفة منها المؤيدة التي ترمي إلى إدماج المرأة في مختلف المجالات الاقتصادية و منها التي نادى ببقائها في البيت.²

ث- عمل المرأة في فترة التسيير الاشتراكي

الجزائر عكس الدول الاشتراكية في أوروبا و أمريكا الشمالية ككوبا و آسيا كالصين و الفيتنام، في وضع القواعد العامة التي تجند العمل النسوي خلال سنوات الستينات إلى غاية الثمانينات فبالرغم من التوجه الاشتراكي 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 في العالم ،و ذلك كان عكس نسبة تدرس الفتيات فدخلهن للتعليم الثانوي و 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 أتحدد في 03 عوامل هي:

- العامل الديمغرافي:و الذي يتمثل في سن الزواج و عدد الأطفال تفسر ضعف نشاط المرأة في هذه الفترة.
- مستوى تعليم الفتيات:التفريق بين الجنسين في التعليم، إذ نجد الإناث أقل تم رسا من الذكور بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الأمية عند الإناث.

¹ Souad Khodja . Les Algériennes au quotidiens, Entreprise de livre, Alger, 1991p,59.

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

- ثقل العادات: فتفسير ضعف مشاركة المرأة في العمل يمكن تفسيره بمخالفة خروج المرأة بمخالفة خروج المرأة للعمل للعادات.¹

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

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

السنوات	1966*	1977	1987**
نسبة النساء العاملات %	1.83	5.2	8.1

Source:

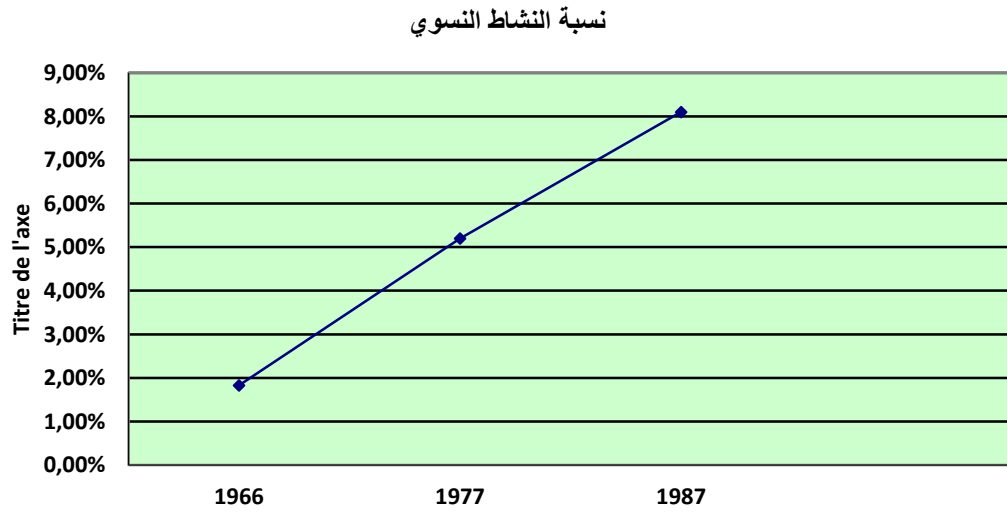
*Mohamed Saib Musette. Marché du travail et emploi en Algérie, Organisation Internationale du Travail –pureau de loit à Alger,2003,p19.

** ONS. Enquête emploi auprès des ménages, Collections statistique n : 173, Série S statistique sociales ,ONS, ALGER,2011, p6.

من خلال هذا الجدول يتضح أن نسبة اليد العاملة النسوية النشيطة بعد الاستقلال عرفت تطورا ملحوظا رغم ضعف نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل،حيث قدرت سنة 1966ب1.83%لترتفع إلى 5.2 % سنة 1977 لتصل سنة 1987 إلى 8.1 % .

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

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



ج- عمل المرأة خلال المرحلة الانتقالية والتوجه نحو اقتصاد السوق

عرفت هذه المرحلة عدة إصلاحات في المجال الاقتصادي سمحت بتطور حيوي لنسبة مشاركة المرأة في سوق العمل إلا أنه بقي هناك تفريق بين الجنسين مقارنة بنسبة النساء العاملات الملاحظة في الدول المجاورة، كما ساهمت البطالة في ضعف حصولها على منصب عمل.¹

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

جدول رقم 02 يوضح تطور النشاط النسوي ما بين 1990-2010 .

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

Source :

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

¹ Fatiha Talahit. op.cit ,p8.

** -ONS. Enquête emploi auprès des ménages, Collections statistique n ° 185, Série S statistique sociales ,ONS, ALGER,2013, p10.

*** -ONS.EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2006,p01.

**** -ONS.EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2007,p01.

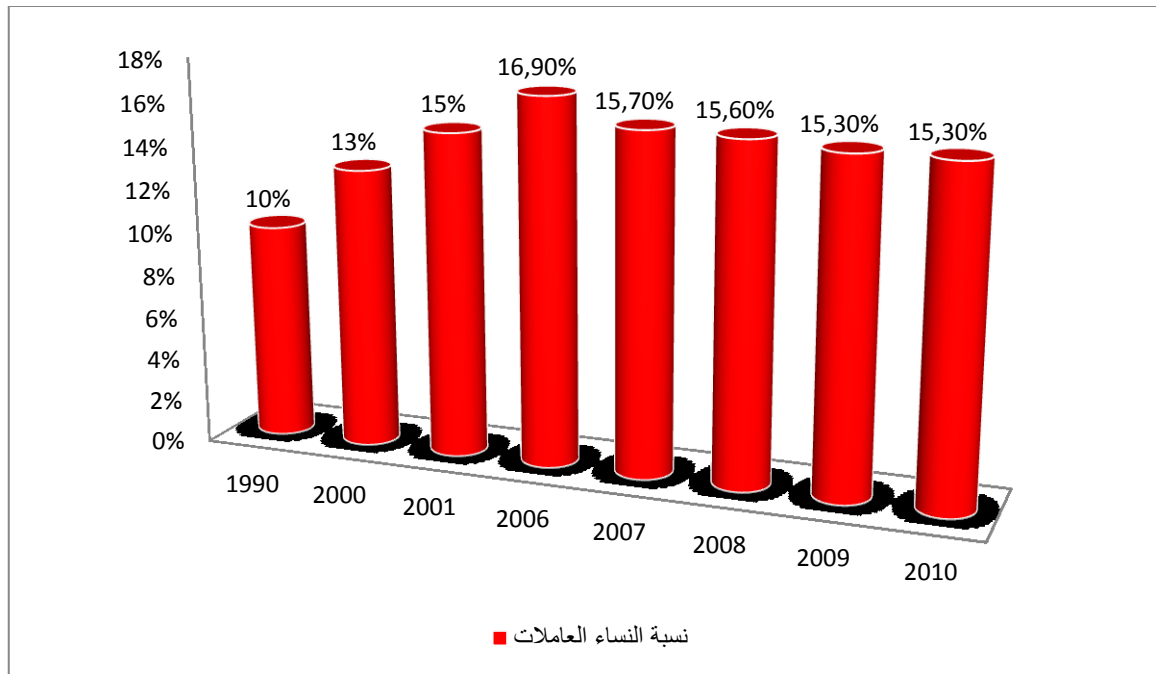
***** -ONS.EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2008,p01.

***** -ONS.EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2009,p01.

***** -ONS.EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2010,p01.

هذا الجدول يوضح تطور نسبة مساهمة اليد العاملة النشيطة النسوية ابتداء من سنة 1990 إلى غاية 2010 والتي عرفت تقدما ، ، إذ قدرت ب 10 % سنة 1990 لتبلغ 13.13 % سنة 2000 لترتفع سنة 2001 إلى 15 % أما سنة 2006 فقد عرفت قفزة نوعية إذ قدرت ب 16.9 % أما من سنة 2007 إلى غاية 2010 فقد عرفت استقرارا قدر على التوالي ب 15.1، %15.3، %15.6، %15.7.

رسم بياني رقم: 02 أعمدة بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات من سنة 1990 -2010.



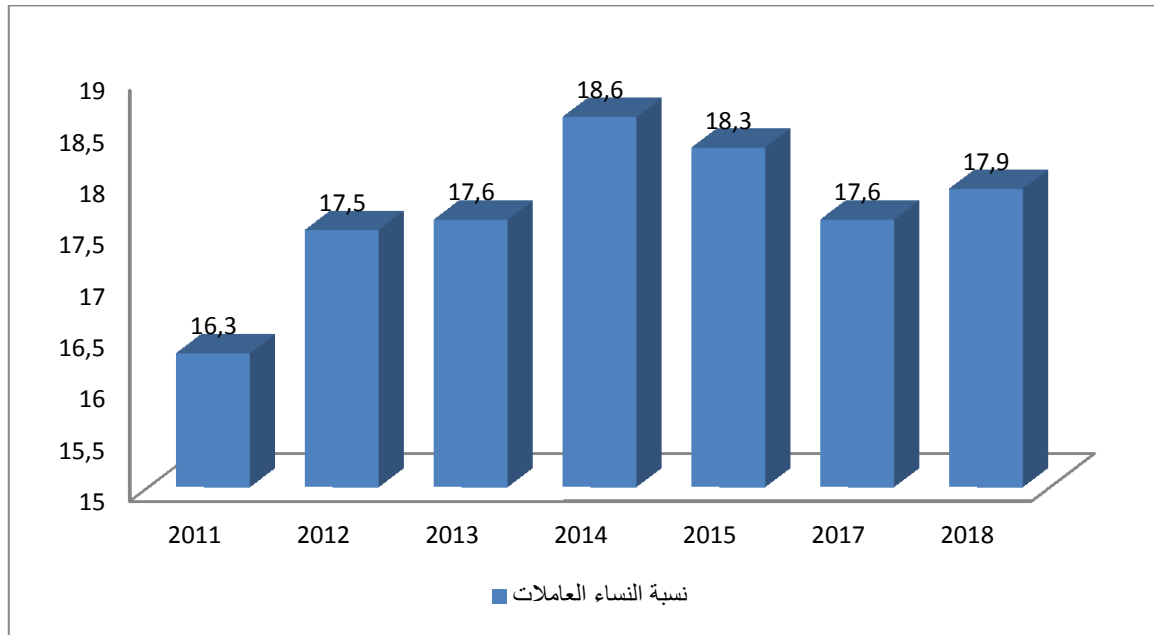
جدول رقم 03 يوضح تطور النشاط النسوي ما بين 2011-2018.

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

Source :

- *-ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, n°592, 2011, p15 .
- ** -ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE AU 4ème TRIMESTRE, ONS, Alger, n°651, 2012,p15.
- ***-ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE AU 4ème TRIMESTRE, , ONS, Alger, n°653, 2013, p18.
- ****-ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE en AVRIL, ONS, Alger, n°671, 2014,p14.
- *****-ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE en SEPTEMBRE , ONS, Alger, n °726,2015, p17.
- *****-https : www.Djazairiss.com
- *****-ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE en AVRIL, ONS, Alger, n°819, 2018,p20.
- يبين هذا الجدول تطور نسبة مساهمة اليد العاملة النشيطة النسوية ابتداء من سنة 2011 إلى غاية 2018 والتي عرفت تقدما ملحوظا خلال السنوات الأخيرة ، إذ قدرت ب 16.6 % سنة 2011 لترتفع إلى 17.5%. سنة 2012 وقد عرفت استقرارا سنة 2013 إذ قدرت ب 17.6 % وازدادت هذه النسبة سنتي 2014-2015 إذ بلغت على التوالي 18.6% و 18.3% كما عرفت تراجعا طفيفا سنتي 2017-2018 إذ قدرت على التوالي ب 17.6% و 17.9% ، هذا راجع لتغير الذهنية التقليدية للفرد في المجتمع الجزائري تجاه قيمة العمل النسوي .

رسم بياني رقم: 03 أعمدة بيانية تبين تطور نسبة النساء العاملات من سنة 2011-2018.



جدول رقم 04 نسبة النشاط النسوي حسب السن لسنة 2018.

السن	نسبة النشاط النسوي %
15 سنة فأكثر	16.6
24-15	8.6
54-25	23.9
34-25	29.8
54-35	20.2
59-15	19
60 فأكثر	1.8
59-55	8.4
64-55	6.5
65 فأكثر	0.9

Source:

ONS. Activité,Emploi&Chomage en Avril,ONS,Alger, 2018p3.

جدول رقم 05 نسبة النشاط النسوي حسب قطاع النشاط لسنة 2018.

قطاع النشاط	نسبة النشاط النسوي %
الزراعة	4.8
الصناعة الاستخراجية	0.4
الصناعة التحويلية	21
الانشاءات	1.6
التجارة	4.4
النقل و الاتصالات	2.1
الادارة العمومية	12.1
الصحة و العمل الاجتماعي	43.2
خدمات أخرى	10.4
المجموع	100

Source : ONS. Activité,Emploi&Chomage en Avril, ONS ,Alger, 2018,p4

2- المرأة والتعليم في الجزائر

أ- تعليم المرأة أثناء الاحتلال الفرنسي

عرفت الجزائر تعليم البنات و البنين مع بداية دخول الاحتلال الفرنسي إلى الجزائر عام 1830 ،فلقد أنشأت مدارس فرنسية لتعليم أبناء الجزائر لكن ظل هذا التعليم يتأرجح بين القبول والرفض و الملاحظ هو تسجيل البنات في المدارس الفرنسية ،حيث أنه في سنة 1836 لم تكن النساء تعرف القراءة ولا الكتابة فحاولت الأنسة ألكس 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 و حرمانها من التعليم ومن ممارسة أي عمل خارج المنزل ، هذا بالنسبة للتعليم الفرنسي أما التحاق الفتيات بالتعليم العربي الحر فقد شهدت كذلك تأخر طويلا نظرا للوضعية السيئة التي تعاني منها المرأة الجزائرية من جهة ومن جهة أخرى موقف الفرنسيين من التعليم العربي الحر الذي كان يتسم بالخوف ، وحاولت الإدارة الفرنسية آنذاك تحديده في أضيق حدود ممكنة ففي 1904/12/24 صدر قانون فرنسي يحظر على أي جزائري أن يفتح أو يتولى إدارة مدرسة أو كتاب لتعليم القرآن الكريم إلا بترخيص خاص من عامل العمالة يعني (المحافظ) وينذر هذا القانون كل فرد أو جماعة تقوم بفتح مدرسة عربية دون ترخيص مسبق في إدارة الاحتلال إما بالحبس أو بالغرامة أو معا.¹

ويمكن تبرير موقف الجزائريين من المدرسة الفرنسية الذي يتأرجح بين القبول و الرفض إلى عاملين : عامل وطني وهو رفض هذا التعليم بصفته تعليما أجنبيا في مناهجه فلسفته و أهدافه و عامل ثاني يخص الاستعمار الذي تخوف من نشر التعليم في أوساط الجزائريين و فضل جهلهم و المرأة الجزائرية في ظل هذه الوضعية كانت منعزلة عن الحياة الاجتماعية العامة نظرا لطبيعة المجتمع التقليدي و سيطرة الذهنية التقليدية و التنشئة الاجتماعية المنية على أساس التمييز الجنسي الذي شجع الرجل الجزائري على تجهيل المرأة و حرمانها من الذهاب إلى المدرسة اعتقادا منه أن مكانها المناسب والمفضل هو المنزل.²

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

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

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 الفسيحة و إن استدعى ذلك في البداية الاستعانة بالمتعاونين خصوصا من الأشقاء و الأصدقاء وغيرهم من كل بلدان العالم ولم يقتصر ذلك على التعليم الابتدائي بل 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 انضمن إلى مقاعد الدراسة غي كل مكان مما أتاح لأعداد كبيرة منهن ليس فقط محو الأمية و لكن مواصلة التعليم في مراحل المختلفة وصولا إلى الجامعة و التخصص و مواصلة التعليم ضمن البعثات الجزائرية للخارج و عادت هذه الإطارات لتتغل 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 للاحاق بالجامعات.¹

وقد تم إنشاء المدارس فكان مشجع إذ أنه تخطى نسبة التطور السكاني الإجمالي و لا يكفي بمجاراته نسبة إنشاء المدارس عام 1966 47% و في إحصاء 1977 70 % إلا أن

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

هناك تفاوت بين الذكور و الإناث 60 % من الفتيات في المدارس مقابل 80 % للفتيان وفي الثانوي بلغ عدد الفتيات بالنسبة للفتيان في 1970، 27 % مقابل 73% حتى في 1976 34 فتاة مقابل 66 فتى ، و إذا تم أخذ نسبة الطالبات الجامعيات كمقياس لتعلم المرأة في الحياة العامة و لارتقائها في السلم الاجتماعي يلاحظ أنها تبقى حيث هي ، و يلاحظ زيادة في الأرقام المطلقة 2200 طالبة في 1968 مقابل 10000 طالبة سنة 1972 و 15000 في سنة 1980.¹

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

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

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

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

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

¹ هيلين فان قيلد. ترجمة سليم قسطون ، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة، الجزائر، 1983، ط1، ص7.

جدول رقم 06 :تطور نسبة المتدرسين من 6 سنوات إلى 14 سنة من سنة1966-2008 حسب الجنس.

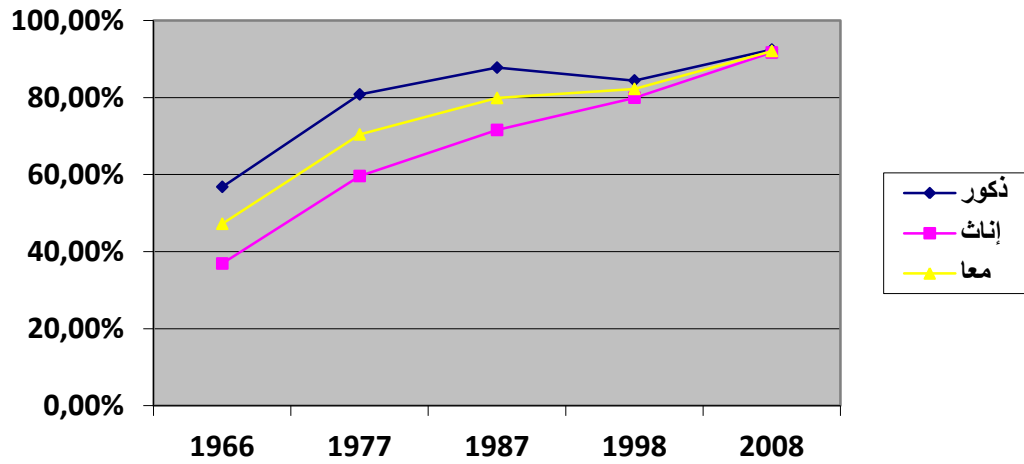
السن	السنة / الجنس	1966	1977	1987	1998	2008
-6 14	نسبة الذكور	56.8	80.80	87.75	84.42	92.42
	نسبة الإناث	36.90	59.60	71.56	79.93	91.67
	معا%	47.20	70.40	79.86	82.21	92.05

Source :

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

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

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



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

¹ سميرة السقا. مرجع سابق، صص 178-179.

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

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

3- الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة الجزائرية

إن المرأة الجزائرية و جدت نفسها مدفوعة لطريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الاستقلال ،ظروف اجتماعية ،اقتصادية ،سياسية ونفسية فحركة التمدن و التصنيع اللذين شهدتهما الجزائر أديا إلى خروج المرأة للعمل ،وحدث تغيير في مكانة الأب والأم ،بحيث أن الأب بقي محتفظا بدوره في الأسرة ،إلا أن دوره الاقتصادي أصبح أدنى مما كان عليه سابقا في الأسرة التقليدية أما الأم فوضعها تغير إلى الأحسن فأصبح ينظر إليها على أنه عضو له نفس الحقوق والواجبات كأى فرد من أفراد الجماعة ،وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة بفضل التعليم و خروجها إلى العمل أصبح بإمكانها أن تتواجد في القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري ،كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة و تسيير حياتها مع مراعاة عدم الوقوع في التناقض بين عملها المنزلي و الخارجي ،و قد ساهمت بعض التغيرات التي حدثت في بنية العائلة التقليدية في تغيير مكانة المرأة و من بين هذه العوامل :كما ذكرها مصطفى بوتفنوشت في كتابه العائلة الجزائرية كما يلي:

- استقلال البيت و العيش في شقة بعيدة عن أهل الزوج ،و بذلك ابتعدت المرأة عن قوة العادات والتقاليد و تأثيرها عليه باستمرار .
- توازن عاطفي أحسن بين المرأة و الزوج ،علاقة تتميز بتساوي أكبر .
- انفجار إطار الحياة المنزلية و تحوله إلى إطار حياة خارجية عن البيت بواسطة العمل المأجور و تحمل المسؤولية.¹

فدخول المرأة إلى سوق العمل و حصولها على وظيفة أو عمل بأجر محدد ثابت نتيجة تعلمها و شهادتها حصنتها ضد الفقر و الاعتماد على الرجل في كل حياتها المستقبلية و لا

¹ ملكية بن زيان. عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية،رسالة ماجستير في علم النفس التربوية،جامعة قسنطينة 2003-2004،ص ص 64-65.

تهدد بعد كل حادث أو مصيبة تصيب العائلة فهي تلب حاجتها دون سؤال أحد و أيضا لأن الرجل إلى وقت قريب لم يقبل و لا يليق به أن تتولى المرأة الصرف عليه و على الأسرة و لا يأخذ شيئا من مالها الذي ورثته و قد تلاشت هذه الفكرة تدريجيا لما أصبحت الفتاة تساعد الأسرة على سد النفقات ،تعليم الإخوة ثم بعد ذلك تقبل الزوج أموالها و مساهمتها في مصاريف الأسرة و قد تطورت الأفكار التي ساعدتها كالتحول الاقتصادي و غلاء المعيشة و ارتفاع الأسعار فأصبح راتب واحد لا يكفي لسد النفقات و تحقيق نوع من البحبوحة في العيش،مما جعل الشاب يبحث عن امرأة عاملة ليشاركها في مواجهة الحياة بل أصبح يشترط أن تعمل الزوجة بعد الزواج لتقاسم أعباء الحياة بينهما ،و منذ سنوات ليس بالبعيدة كان يشترط أن تترك العمل وتمكث بالبيت للتفرغ له و هذا تغيير جذري في حياة المجتمع الجزائري فمشاركة المرأة في العمل و المصاريف أعطاهم موقعا محترما داخل الأسرة وخفف الضغط الممارس عليها و أصبحت تدخل و تخرج بمفردها مع احترامها لتقاليد الأسرة غالبا و تقوم بزيارة أصدقائها ،و هذا الاستقلال جعلها في الكثير من الأحيان تسكن بمفردها رغم أنها عازبة و مما ساعد على ذلك قبول طلبها للحصول على سكن كزميلها الرجل.¹

4- المرأة والعمل السياسي في الجزائر

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

¹ سميرة السقا. مرجع سابق، ص ص 181-182.

جدول رقم 07 يوضح مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة السياسية سنوات 1997-2002.

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

المصدر: الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة. رسالة الأسرة، العدد الثالث، الجزائر، سبتمبر، 2004، ص26.

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 عملية الديمقراطية وهنا يجب الإشارة إلى مواقف رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة الذي تبني منذ توليه السلطة سياسة الإصلاح وتجديد و تحديث مكتسبات المرأة في مجال السياسة و للعلم كان للإجراء الذي أقيمت عليه الحكومة فقط في سنة 1991 نتائج إيجابية ، بحيث تم إلغاء التوكيل أو التفويض الانتخابي حتى لا تستغل ضد إرادة النساء.¹

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

5- الإطار التشريعي لعمل المرأة

أ- التشريع الدولي

تشكل المواثيق و الاتفاقيات الصادرة من الأمم المتحدة و ما يعرف بالقانون الدولي لحقوق الإنسان ، و هو قانون له قوة إلزامية قانونية يترتب عليها حماية تلك الحقوق سواء وقت السلم أو الحرب من دائرة السيادة القومية للدول لتصبح شأنًا دوليًا.¹ و قد تركز حق العمل بالنسبة للنساء في أغلب النصوص العالمية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الذي يعتبر أول وثيقة تصدر في شأن تقرير حقوق الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية في سنة 1948 و كل المواثيق و الاتفاقيات الدولية التي صدرت بعده.²

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

¹ سهير عبد المنعم إسماعيل. العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات و البحوث و الخدمات المتكاملة ،جامعة عين الشمس، مصر، 2003، ص 27.

² Droit de l'homme et application des lois. Manuel de formation a l'intention des services de police-, nation unies, New york et Genève ,1997,56 .

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 و الصحة و أهمية تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك لأي لاعتباري الكفاءة و الأقدمية.¹

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

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 إستراتيجية إدماج المرأة SNAFM و مخطط العمل الوطني لإدماج المرأة PANPIF

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

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

و الإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة و الإستراتيجية المعنية بالطفولة و الإستراتيجية المعنية بالطفولة و الإستراتيجية الوطنية للعائلة بصدد الإعداد تستلهم من قيم و مبادئ الدين والدستور و التوجهات السياسية لرئيس الجمهورية.¹

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.² إن المساواة على أساس النوع و حماية المرأة من كل أشكال العنف مكرس بمقتضى المادة 29، و تنص المادة 31 على أن تستهدف مؤسسات الضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع في الحياة الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و تنص المادة 51 على أن يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون و تنص المادة 05 على أن تحظى الأسرة بحماية الدولة و المجتمع.³

و من قوانين العمل نجد القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل و في الفقرة الأولى من المادة السادسة على حق العامل في إطار علاقة العمل في التشغيل الفعلي، و أضاف في الفقرة الثانية من نفس المادة على حق العامل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقاتهم

¹ —تقرير حول تحليل الوضع الوطني. الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي، برنامج ممول من طرف الاتحاد الأوروبي، الجزائر، 2008-2011، ص34.

² نفس المرجع، ص21.

³ نفس المرجع، ص34.

«و كما جاء في القانون رقم 78-12 في مادته السابعة التي نصت على أن "العمال سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة إذ تساو في التأهيل و المردود" ، و لقد نص القانون رقم 82-06 "أنه لا يجوز استخدام النساء في أشغال خطيرة أو عديمة النظافة أو 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 يوم العطلة الأسبوعية كيوم قانوني و هو يوم الجمعة .و تنص المادة 55 من قانون العمل رقم 90-11 على أنه "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ، و يمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.¹

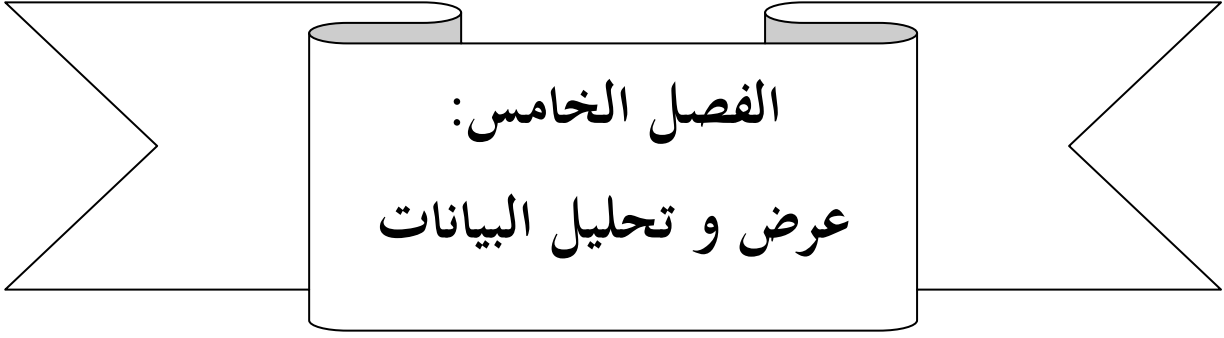
¹سليمة زعرور. الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل،رسالة ماجستير في القانون،فرع المؤسسات،جامعة الجزائر،1990-1991،صص148-157.

خلاصة

من خلال هذا الفصل تبين أن دور المرأة في المجتمع يتغير حسب الظروف و المراحل التي تمر بها المجتمعات ، فبعدما كانت تهتم بشؤون الأسرة ورعاية أطفالها إضافة إلى ممارسة بعض النشاطات الزراعية أصبحت مع مرور الوقت تعمل خارج نطاق المنزل وخاصة بعد الحربين العالميتين الأولى و الثانية أين اضطرت النساء للخروج إلى العمل المهني المأجور خلفا للرجال .

أما خروج المرأة للعمل في الجزائر فيعود إلى بداية الثورة التحريرية فقد ساهمت في العمل المسلح جنبا إلى جنب مع الرجل و بعد الاستقلال لاقت صعوبات تتمثل في بعض القيم التقليدية التي ترى ضرورة مكوث المرأة بالمنزل و اهتمامها بتربية الأبناء ، ولكن بعدما عملت الدولة الجزائرية على تبني سياسة مجانية التعليم فتحت آفاق كبيرة أمام الفتيات، فتفوقن في الدراسة وواصلن تعليمهن في مختلف التخصصات في الجامعة ،وهذا ما ساعدهن على الدخول في سوق العمل و اقتحام العديد من المناصب.

الإطار العبداني



الفصل الخامس: عرض و تحليل البيانات

تمهيد

I تحديد خصائص عينة البحث

II عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

III عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

IV عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

V الاستنتاج العام

تمهيد

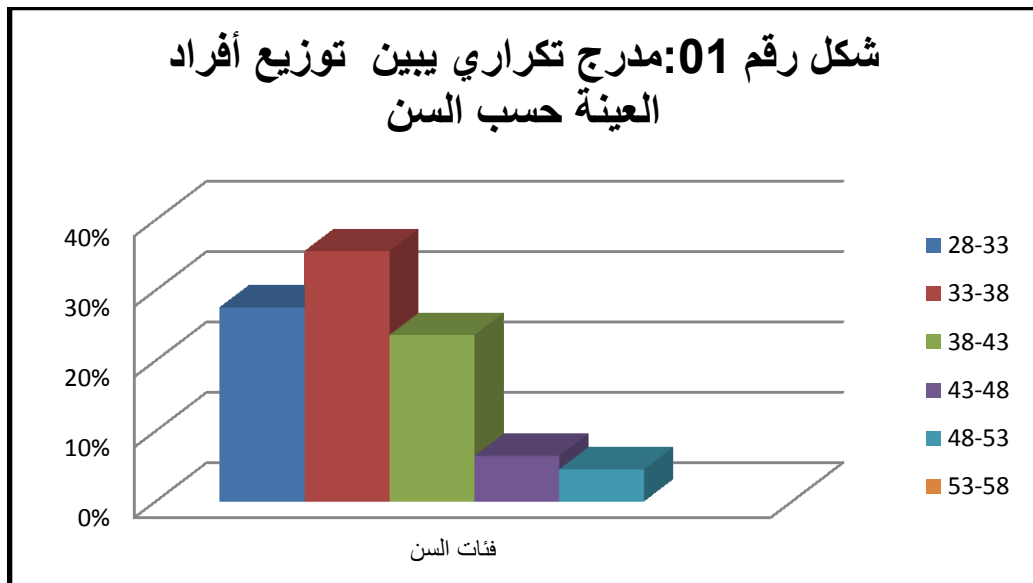
بعد التطرق للجانب النظري من للدراسة، سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى الجانب الميداني، وسنحاول عرض البيانات الخاصة بخصائص عينة البحث، بالإضافة إلى عرض المعطيات و البيانات المتعلقة بكل فرضية من فرضيات الدراسة، بالاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية، لتفسيرها و تحليلها سوسيولوجيا من أجل الوصول إلى نتائج و الحكم على مدى صدق الفرضيات.

1. تحديد خصائص عينة البحث:

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

النسبة	التكرار	السن
27,3	30	]33- 28]
35,5	39	]38 -33]
23,6	26	]43 - 38]
6,4	7	]48- 43]
4,5	5	]53 -48]
2,7	3	]58 -53]
100	110	المجموع

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



من خلال المعطيات المسجلة في الجدول و التي تبين توزيع مفردات العينة حسب السن نلاحظ أن الفئة العمرية ما بين]38 – 33] سنة تمثل أكبر نسبة بـ 35.5% ثم تليها الفئة العمرية ما بين]33 – 28] سنة حيث قدرت نسبتها بـ 27.3% ، أما بالنسبة للفئة من

[38-43] فقد سجلت نسبة 23.6%، أما باقي الفئات المتمثلة في [43- 48]، [48- 53]

، [53- 58] فقد شكلت أضعف نسبة قدرت على التوالي بـ 6.4%، 4.5% و 2.7%.

ما يمكن استخلاصه من هذه النتائج أن أغلبية مفردات العينة من الإطارات النسوية تتدرج ضمن فئة الشباب بحيث يقارب متوسط عمرها ≈ 37 سنة سنة وهذا ما يوضح التركيبة الفتية لأفراد المجتمع الجزائري ، وكذلك آثار التغيرات التي مست النسق القيمي التي انعكست على اقبال الفتيات على التعليم، و دعمه أيضا سياسة مجانية و إجبارية التعليم و التي فرضتها الدولة على كلا الجنسين خلال سنوات السبعينات و الثمانينات ، مما سمح للفتيات بمواصلة تعليمهن الذي منح لهن فرصة الحصول على مناصب ذات أهمية .

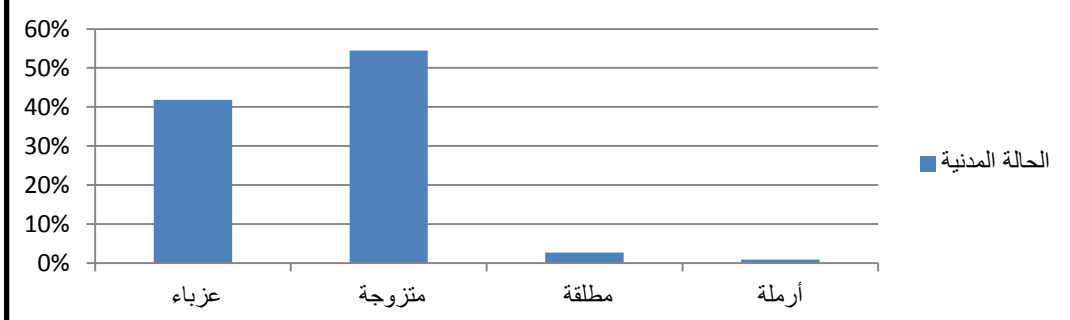
ويمكن توضيح توزيع مفردات العينة حسب متغير السن بالمدرج التكراري التالي:

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

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
41,8	46	عزباء
54,5	60	متزوجة
2,7	3	مطلقة
0,9	1	أرملة
100	110	المجموع

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

شكل رقم 02: أعمدة بيانية تبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية



يبين الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب الحالة المدنية ، حيث نجد أكبر نسبة قد مثلتها المتزوجات بـ 54.5% مقابل 41.8% تمثلها العازبات أما المطلقات فهن يشكلن أقل نسبة حيث قدرت بـ 2.7% وقد بلغت نسبة الأرامل بـ 0.9%.

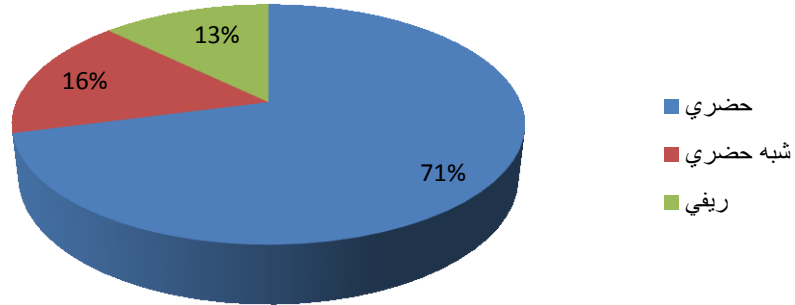
من الملاحظ أنه أكثر من نصف مفردات العينة هن متزوجات و هذا ما يمكن إرجاعه إلى عامل السن ، بحيث نجد أن المتوسط العمري للمبحوثات يقارب 37 سنة و هو السن الذي تكون فيه المرأة في أغلب الأحيان متزوجة وخاصة بعد حصولها على وظيفة أين تميل إلى الاستقرار وتكوين أسرة.

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

الأصل الجغرافي	التكرار	النسبة
حضري	78	71
شبه حضري	18	16,4
ريفي	14	12,7
المجموع	110	100

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

شكل رقم 03: دائرة نسبية تبين توزيع أفراد العينة حسب الأصل الجغرافي



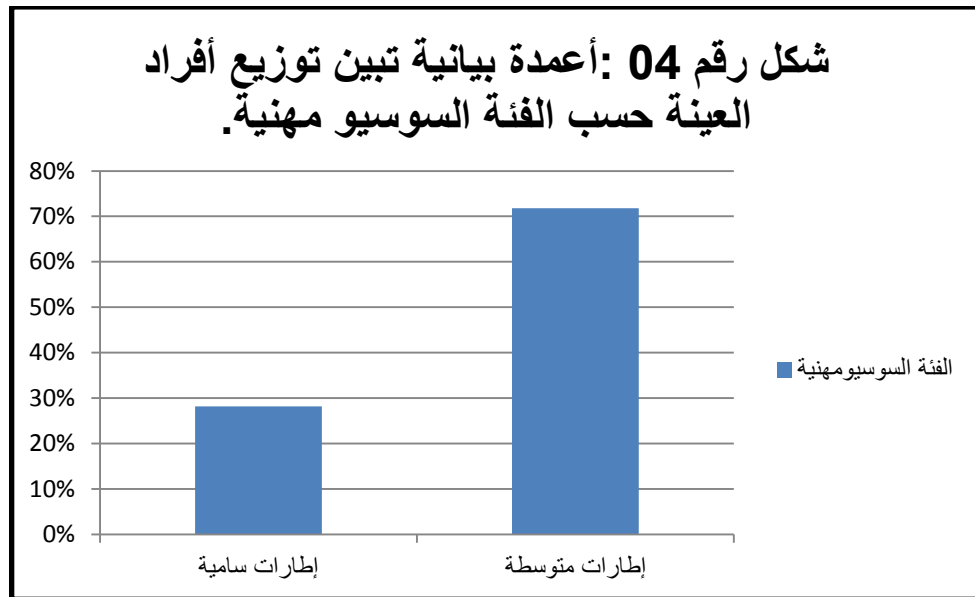
نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يوضح الأصل الجغرافي للمبحوثات أن اللواتي ينحدرون من أصول حضرية قد شكلن أكبر نسبة قدرت بـ 71 % ، ثم تليها نسبة 16% بالنسبة للواتي ينحدرن من أصول ريفية أما اللواتي ينحدرن من أصول شبه حضرية فقدرت نسبتهن بـ 13 %.

ما يمكن أن نستنتجه أنه أكثر من نصف مفردات العينة هن من أصول حضرية، ويمكن تفسير ذلك بالعامل الثقافي، بحيث نجد قيم التفتح التي تسود المناطق الحضرية وارتفاع نسبة الوعي لدى أفرادها سمح لهن بمواصلة تعليمهن مما عزز الفرص أمامهن للحصول على مناصب ذات أهمية وبمقابل ذلك نجد أن الفتيات في المناطق الريفية عانين من الحرمان الدراسي نتيجة للذهنية التقليدية التي كانت بمثابة عائق للدخول في سوق العمل.

الجدول رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية.

النسبة	التكرار	الفئة السوسيو مهنية
71,8	79	إطار متوسطة
28,2	31	إطارات عليا
100	110	المجموع

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



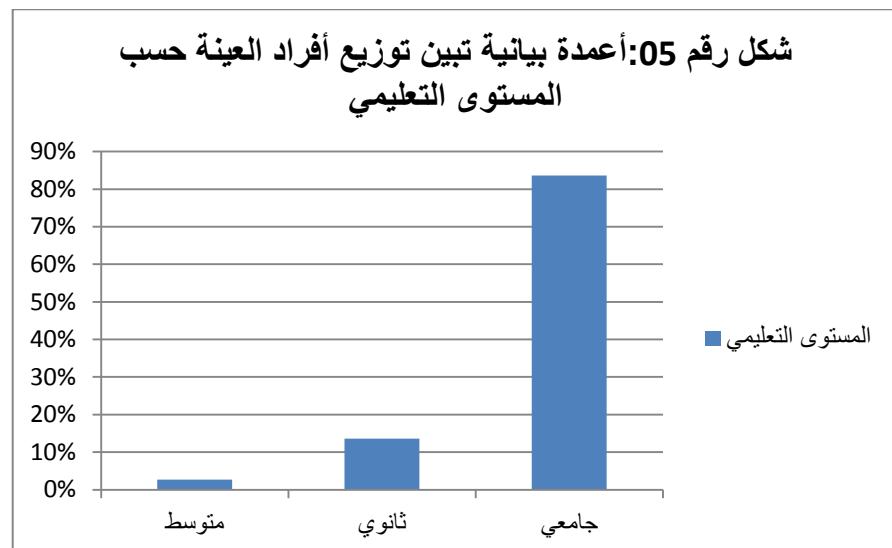
يتضح من خلال البيانات المسجلة في الجدول و التي تبين توزيع مفردات العينة حسب متغير الفئة السوسيو مهنية أن أكبر نسبة من المبحوثات هن إطارات متوسطة قدرت بـ 71.8% مقابل 28.2% تمثلها الإطارات العليا .

ما يمكن استخلاصه من القراءة الإحصائية أن نسبة الإطارات المتوسطة تفوق نسبة الإطارات العليا و هذا ما قد يفسر قلة المرأة في المناصب القيادية، وذلك نتيجة استحواذ الرجال على هاته المناصب بحكم أسبقيتهم في تحصيل علمي جيد سمح لهم بالحصول على شهادات ساعدتهم على شغل مثل هذه المناصب ، وكذلك العوائق التي اعترضت المرأة خلال مسيرتها للخروج للعمل المهني المأجور و التي حالت دون حصولها على المناصب النوعية.

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

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
2,7	3	متوسط
13,6	15	ثانوي
83,6	92	جامعي
100	110	المجموع

ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب المستوى التعليمي بالأعمدة البيانية التالية :



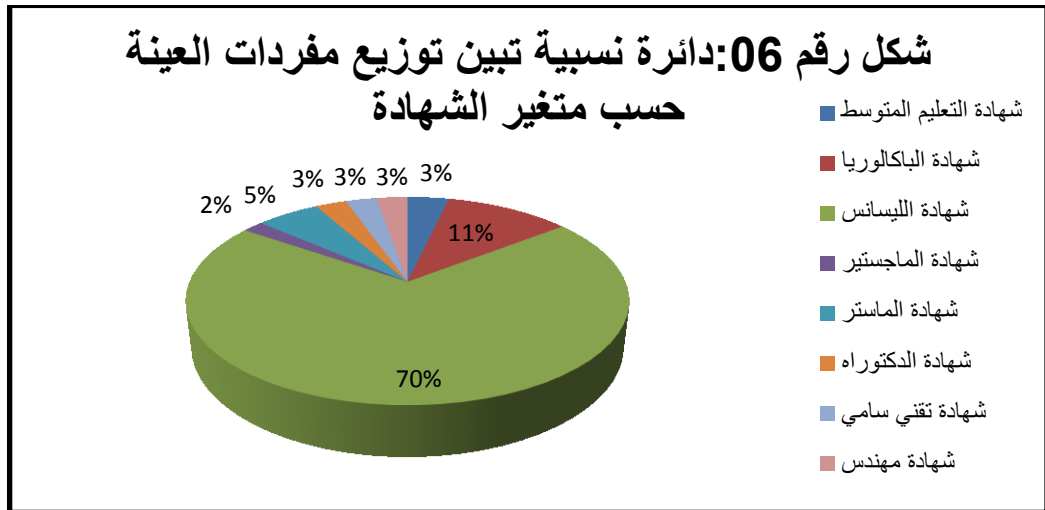
من خلال المعطيات الموجودة في الجدول و التي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي نلاحظ أن معظم مفردات العينة لهن مستوى جامعي و قد مثلتها نسبة 83.6% لتليها اللواتي لهن مستوى ثانوي ، إذ قدرت نسبتهن بـ 13.6 % و أخيرا قد شكلت نسبة من لديهن مستوى متوسط أضعف نسبة قدرت بـ 2.7 %.

ما يمكن استخلاصه أن أغلب المبحوثات ذوات مستوى جامعي وهذا راجع إلى طبيعة المناصب التي يشغلنها إذ تتطلب مستوى من الكفاءة .

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

النسبة	التكرار	الشهادة
3,6	4	شهادة التعليم المتوسط
10,9	12	شهادة البكالوريا
70,0	77	شهادة الليسانس
1,8	2	شهادة الماجستير
5,5	6	شهادة الماستر
2,72	3	شهادة الدكتوراه
2,72	3	شهادة تقني سامي
2,7	3	شهادة مهندس
100	110	المجموع

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



تبين بيانات الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب متغير المؤهل العلمي أو الشهادة المتحصل عليها، بحيث تمثل الحاصلات على شهادة الليسانس أكبر نسبة قدرت بـ 70 % بـ و تليها نسبة الحاصلات على شهادة البكالوريا بـ 10.9% ثم اللواتي لديهن شهادة الماستر 5.5% أما فيما يخص شهادة التعليم المتوسط فقد شكلت 3.6% وأخيرا فقد سجلت

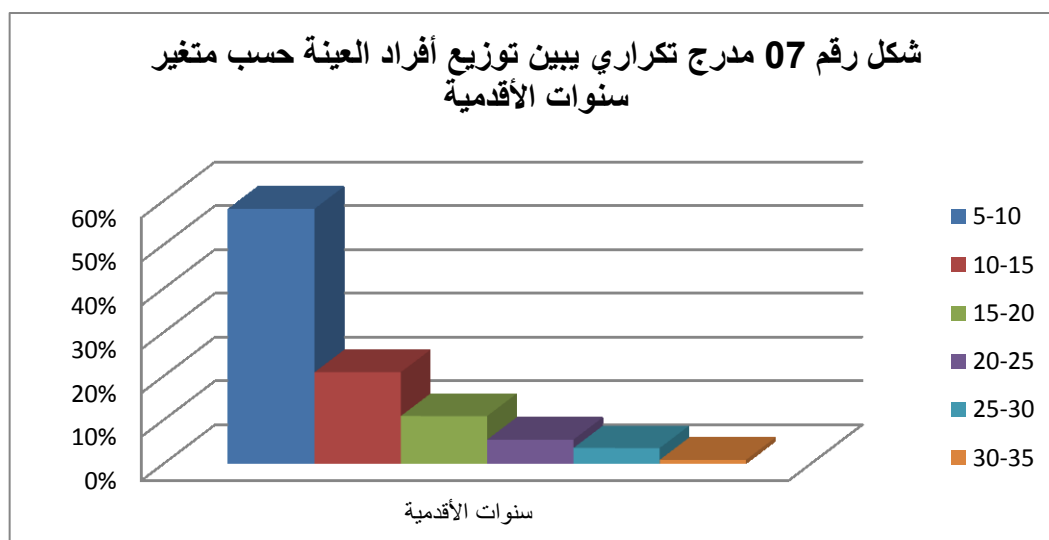
نفس النسبة بالنسبة للحاصلات على شهادة الدكتوراه ، تقني سامي،شهادة مهندس فقد قدرت ب 2.72%.

من الملاحظ أن معظم المبحوثات حاصلات على شهادة الليسانس و يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل الذي يتطلب كفاءات كما سبق ذكره و ،أيضا إلى كون المرأة بعد انتهاء دراستها الجامعية في مرحلة الليسانس تلجأ مباشرة للبحث عن منصب وعدم التفكير في مواصلة دراساتها العليا، نظرا للحاجة الملحة للحصول على منصب عمل لزيادة متطلبات الحياة.

الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
[10-5]	64	58,2
[15-10]	23	20,9
[20-15]	12	10,9
[25- 20]	6	5,5
[30 -25]	4	3,6
[35-30]	1	0,9
المجموع	110	100

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

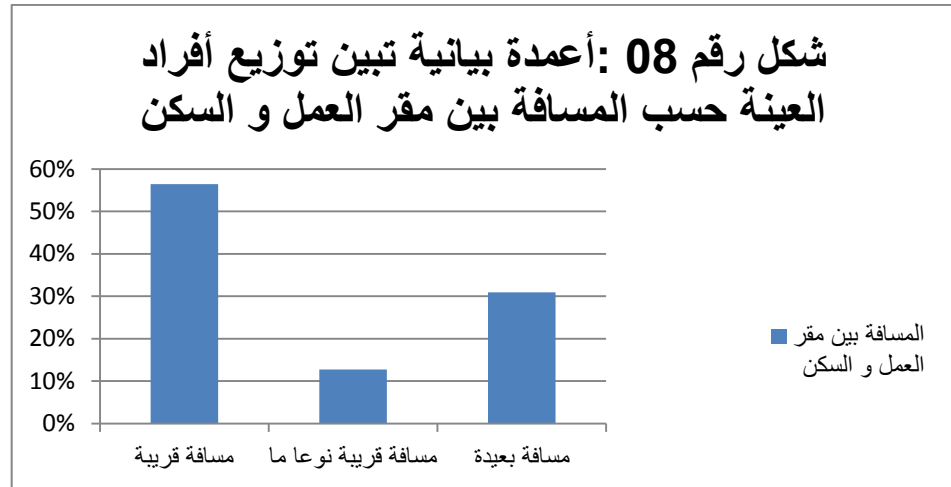


تبين بيانات الجدول أعلاه توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية ، إذ سجلت الفئة [5-10] سنة أكبر نسبة قدرت بـ 58.5% ثم تليها الفئة [10-15] سنة بنسبة 20.9% أما الفئة [15-20] سنة فقد شكلت نسبة 10.9% أما باقي الفئات [20-25]، [25-30]، [30-35] سنة مثلت أضعف نسبة وهي على التوالي: 5.5%، 3.6%، 0.9%. ما يمكن استخلاصه أن أكثر من نصف المبحوثات لديهن أقدمية من [5-10] سنة، ويمكن إرجاع ذلك إلى انتمائهن إلى فئة الشباب وهذا ما يوضحه الجدول رقم 01 وهذا ما يدل أيضا على حداثة ظاهرة شغل المرأة لمناصب ذات أهمية

الجدول رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسافة بين مقر العمل و السكن

المسافة بين مقر العمل و السكن	التكرار	النسبة
مسافة قريبة	62	56,4
مسافة قريبة نوعا ما	14	12,7
مسافة بعيدة	34	30,9
المجموع	110	100

ويمكن تمثيل توزيع مفردات العينة حسب المسافة بين مقر العمل و السكن بالأعمدة البيانية التالية:



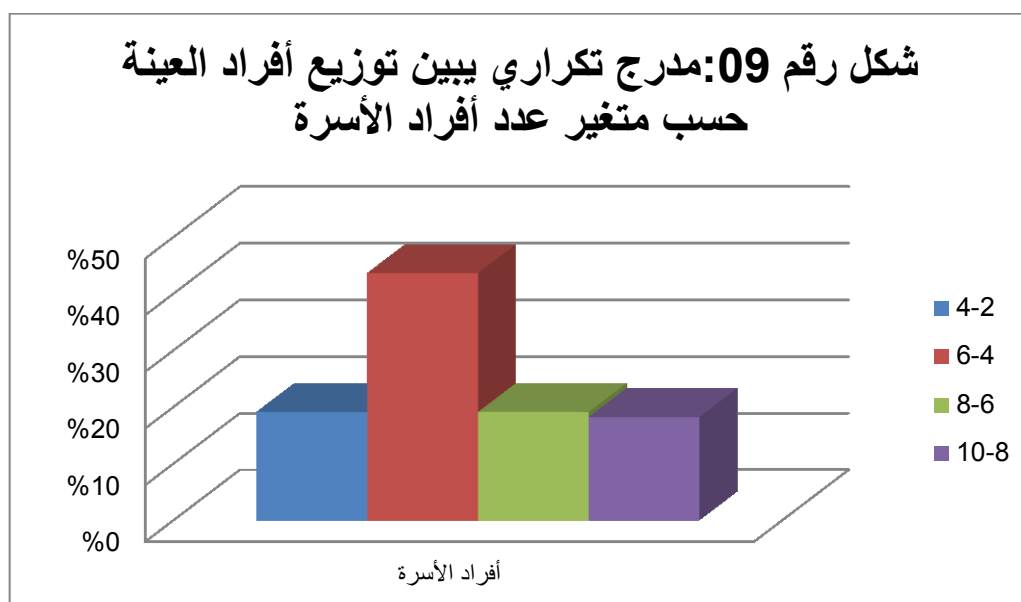
من خلال المعطيات الموجودة في الجدول و التي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسافة بين مقر العمل و السكن، نلاحظ أن معظم مفردات العينة مكان عملهن قريب من مقر سكنهن و قد مثلتها نسبة 56.4% لتليها اللواتي مكان عملهن بعيد عن مقر سكنهن إذ قدرت نسبتهن بـ 30.9 %، أخيرا قد شكلت نسبة اللواتي مكان عملهن قريب نوعا ما أضعف نسبة قدرت بـ 12.7 %.

ما يمكن استخلاصه أن أغلب المبحوثات مقر عملهن قريب من مقر سكنهن و ذلك لكون معظمهن ذوات أصول حضرية حسب ما يوضحه الجدول رقم (03) ومعظم المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة تتواجد بالمناطق الحضرية وهذا ما ساعد على تقريب المسافة بين مقر العمل و مقر السكن.

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

النسبة	التكرار	عدد أفراد الأسرة
19,1	21	] 4 - 2]
43,6	48	] 6-4]
19,1	21	] 8 - 6]
18,2	20	] 10-8]
100	110	المجموع

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



تبين بيانات الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد أفراد الأسرة، حيث سجلت أعلى نسبة بالنسبة للفئة من] 6-4 [أفراد و التي قدرت بـ 43.6% ثم تليها الفئتين من] 4 - 2 [و من] 8 - 6 [أفراد بنسبة 19.1% و أخيرا الفئة من] 10-8 [أفراد تمثل أقل نسبة بـ 18.2%.

يمكن أن نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أنه هناك توجه للأسرة النووية التي تتميز بوجود الأم و الأب والأبناء فقط، و ذلك نتيجة للتغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري و خاصة فيما يخص زيادة نسبة التحضر و انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل المهني المأجور.

II. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.

تعد حركية المسار الوظيفي التي تعبر عن تغيير الوظائف في فترات زمنية معينة، و اتجاه هذا التغيير سواء كان أفقي أو عمودي طيلة المسار الوظيفي أحد الاستراتيجيات التي تعتمد عليها المرأة العاملة الجزائرية بحثا عن وظيفة تتناسب طموحها المهني، مما قد يساهم ذلك في تسهيل عملية اندماجها الاجتماعي من خلال توسيع دائرة علاقاتها الاجتماعية، تحقيق التكيف و التوافق الاجتماعي لديها، بالإضافة إلى مشاركتها في الحياة العامة.

وسوف نحاول معرفة ذلك من خلال صياغة الفرضية التالية.

- تساهم حركية المسار الوظيفي و الأقدمية في العمل في تسهيل عملية الاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة الجزائرية.

الجدول رقم (10): يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و مساهمة عملهن في إنشاء علاقات اجتماعية جديدة.

المجموع		لم يساهم إطلاقا		ساهم نوعا ما		ساهم بشكل كبير		انشاء علاقات اجتماعية جديدة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	59	10.2	6	23.7	14	66.1	39	نعم
100	51	51	26	17.6	9	31.4	16	لا
100	110	29.1	32	20.9	23	50	55	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مساهمة عمل المبحوثات بشكل كبير في إنشاءهن علاقات اجتماعية جديدة بنسبة 50% مقابل 20% اعتبرن أنه ساهم نوعاما.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على انشاءهن علاقات اجتماعية جديدة ، نلاحظ أن 66.1% من اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي اعتبرن أن عملهن ساهم بشكل كبير في إنشاءهن علاقات اجتماعية جديدة، في حين اللواتي لم يغيرن وظيفتهن اعتبرن أنه لم يساهم إطلاقا بنسبة 51%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج سوسيولوجيا؟

أوضحت النتائج بأن ديناميكية المسار الوظيفي و حركيته تساهم في إضفاء ديناميكية على العلاقات الاجتماعية، بحيث كلما شغلت المرأة العاملة عدة مناصب خلال مسارها الوظيفي كلما أتاح لها ذلك فرص لإنشاء علاقات اجتماعية جديدة، وهذا ما يوضحه أكثر قياس درجة الارتباط ، وبحساب معامل التوافق الذي يساوي 0.41 يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين.

توسع دائرة الروابط و العلاقات الاجتماعية لدى المرأة العاملة الجزائرية يتم عن طريق التفاعل المستمر بين مختلف الأفراد العاملين معها سواءا كان ذلك في إطار رسمي أو غير رسمي، فهذا ما يساعدها على إشباع حاجتها الاجتماعية و المتمثلة في الحاجة إلى الارتباط بأفراد آخرين و القبول من طرفهم وهذا ما تطرقت إليه نظرية الحاجات الاجتماعية لـ "ماسلو"، وهنا يمكن الإشارة إلى مساهمة هذه الديناميكية في عملية اندماجها الاجتماعي وخروجها من العزلة التي فرضت عليها في وقت مضى قبل خروجها إلى العمل المهني المأجور، باعتبارها ربة منزل مهمتها تسيير شؤون الأسرة، مما أدى إلى قصور في علاقاتها الاجتماعية و احساسها بالتهميش.

تقلد العديد من الوظائف خلال المسار الوظيفي بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يمثل أحد الآليات التي تساعد على التعرف أكثر على محيطها الخارجي، و الذي يتجسد في البعد الاجتماعي من خلال توفر فرص أكثر للتعرف على عدة أفراد باختلاف أشكالهم و أنواعهم وثقافتهم والتي تتفاعل معهم مما يساعد على الاندماج أكثر في الحياة الاجتماعية، وخاصة إذا عملت لعدة سنوات، فالأقدمية في العمل تمكنها أيضا من إنشاء عدة علاقات وهذا ما توضحه معطيات الجدول الموالي .

الجدول رقم (11): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل و مساهمة عمل المبحوثات في إنشائهن علاقات اجتماعية جديدة.

المجموع		لم يساهم إطلاقا		ساهم نوعا ما		ساهم بشكل كبير		إنشاء علاقات اجتماعية جديدة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الأقدمية في العمل
100	64	31.3	20	14.1	9	54.7	35	[10-5]
100	23	21.7	5	30.4	7	47.8	11	[15-10]
100	12	58.3	7	16.7	2	25	3	[20-15]
100	6	-	-	50	3	50	3	[25-20]
100	4	-	-	50	2	50	2	[30-25]
100	1	-	-	-	-	100	1	[35-30]
100	110	29.1	32	20.9	23	50	55	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مساهمة عمل المبحوثات بشكل كبير في إنشائهن علاقات اجتماعية جديدة بنسبة 50% مقابل 20.9% اعتبرن أنه ساهم نوعا ما.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الأقدمية في العمل لمعرفة مدى تأثيره على انشائهن علاقات اجتماعية جديدة ، نلاحظ أن 100% من اللواتي لهن أقدمية تتراوح ما بين [30-35] اعتبرن أن عملهن ساهم بشكل كبير في إنشائهن علاقات اجتماعية جديدة، في حين نجد اللواتي لهن أقدمية تتراوح ما بين [15-20] اعتبرن أنه لم يساهم إطلاقاً بنسبة 58.3%.

فما هي الدلالات السوسيولوجية لهذه النتائج؟

تشير النتائج الإحصائية إلى أن الأقدمية في العمل تساهم في إنشاء العاملات لروابط و علاقات اجتماعية جديدة ، باعتبار أن المسار الوظيفي يعكس عدد سنوات العمل، فكلما زادت هاته السنوات كلما أتاح ذلك فرص لتعرفهن أكثر على أشخاص آخرين، مما يسمح ذلك بزيادة قدرتهن على الاندماج أكثر في المجتمع من خلال التنوع في العلاقات ،سواء كانت علاقات زمالة أو صداقة، بعدما كانت تركز علاقاتها أكثر على القرابة، وهذا ما توضحه معطيات الجدول الموالي رقم (12).

تعتبر الأقدمية في العمل من العوامل التي تساعد المبحوثات على التكيف و الاستقرار في مكان عملهن، وبالتالي الانسجام في العلاقات مع الأفراد العاملين معهن و التعرف عليهم أكثر من خلال توطيد هاته العلاقات وبالتالي تحقيق القدرة على الاندماج و الخروج من العزلة .

الجدول رقم (12): يبين العلاقة بين طبيعة تغيير الوظيفة خلال المسار الوظيفي ونوع العلاقات التي تربط المبحوثات بالأفراد المحيطين بهن.

المجموع		الزمالة		الصدقة		القربة		نوع العلاقة التي تربط المبحوثات بالأفراد المحيطين بهن
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	30	23.3	7	53.3	16	23.3	7	تغيير عمودي
100	29	27.6	8	27.6	8	44.8	13	تغيير أفقي
100	59	25.4	15	40.7	24	33.9	20	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو نسبة 40.7% من المبحوثات اللواتي تربطهن علاقات صداقة مقابل 25.4% تربطهن علاقات زمالة مع الأفراد المحيطين بهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في طبيعة تغيير الوظائف المشغولة خلال المسار الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على نوعية العلاقات التي تربط المبحوثات بالأفراد المحيطين بهن، نلاحظ أن 53.3% من اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة عمودية تربطهن علاقات صداقة، في حين نجد اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة أفقية تربطهن علاقات قرابة بنسبة 44.8%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

أوضحت النتائج الاحصائية للجدول أن المبحوثات اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة عمودية تقتصر علاقاتهن مع الأفراد المحيطين بهن أكثر على الصداقة ، وهذا ما يشير إلى

أن الحركية و الديناميكية في المسار الوظيفي لدى المرأة العاملة الجزائرية تسمح بتكوين نمط جديد من العلاقات يختلف عن النمط التقليدي الذي يركز على علاقات القرابة فقط و والذي تتحكم فيه القيم الاجتماعية و التي تختص بتحديد نمط سلوك الأفراد ،هذا ما يعبر عن ما يعرف بالعلاقات الأولية هذا حسب "تشارلز كولي" والتي تعد بمثابة علاقات مباشرة تنشأ عن طريق الاتصال بين عدد محدود من الأفراد تنسم بالعمق و الخصوصية و الدوام النسبي¹

فالمرأة العاملة في المجتمع الجزائري أصبحت حاليا في ظل التغيرات الحاصلة لا تطمح لشغل الوظائف العليا لإشباع حاجتها المادية فقط من خلال الحصول على الزيادة في الأجر ومختلف العلاوات و لكن أيضا الحاجة إلى إشباع الحاجات المعنوية من خلال إنشاء شبكة علاقات تتدرج ضمن علاقات الصداقة و الزمالة وهذا ما يسمح باختلاطها بأفراد جدد ذوي ميول و اتجاهات مغايرة عن الوسط الذي نشأت فيه .

الجدول رقم (13): يبين العلاقة بين طبيعة تغيير الوظيفة المشغولة من طرف المبحوثات خلال مسارهن الوظيفي وزيارة أقاربهن.

المجموع		نادرا		أحيانا		باستمرار		زيارة الأقارب من طرف المبحوثات
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	30	46.7	14	26.7	8	26.7	8	تغيير عمودي
100	29	13.8	4	72.4	21	13.8	4	تغيير أفقي
100	59	30.5	18	49.2	29	20.3	12	المجموع

¹ حسام الدين فياض مرجع سابق، ص10

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو زيارة المبحوثات لأقاربهن بصفة غير مستمرة أي أحيانا فقط بنسبة 49.2% مقابل 20.3% يقمن بزيارة أقاربهن بصفة نادرة .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في طبيعة تغيير الوظائف المشغولة لمعرفة مدى تأثيره على زيارة الأقارب من طرفهن، نلاحظ 72.4% من اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة أفقية يقمن بزيارة أقاربهن أحيانا فقط في حين نجد من غيرن وظيفتهن بصفة عمودية يقمن بزيارة أقاربهن بصفة نادرة بنسبة 46.7%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أكبر نسبة من المبحوثات هن اللواتي يقمن بزيارة أقاربهن أحيانا فقط أي بصفة غير مستمرة وهن من قمن بتغيير وظيفتهن بصفة أفقية، ثم تليها اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة عمودية يقمن بزيارة أقاربهن بصفة نادرة، وهنا يتضح أن ديناميكية المسار الوظيفي و التدرج في الوظائف يقلص من العلاقات القرابية للمبحوثات، وهذا ما يوضحه أكثر قياس الارتباط بحيث عند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0.42 يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، وهذا ما يشير إلى ظهور نوع آخر من العلاقات، كعلاقات الصداقة و الزمالة وهذا ما توضحه معطيات الجدول رقم (12).

وهنا يمكن القول أنه على الرغم من إتاحة فرص للمرأة العاملة الجزائرية للخروج إلى العمل المهني المأجور وتقلدها العديد من الوظائف سمحت بتوسيع دائرة علاقاتها الاجتماعية وساهمت في عملية اندماجها الاجتماعي إلا أن علاقاتها القرابية تقلصت، وتجدر الإشارة هنا إلى التحول من اندماج التضامن الآلي الذي يميز المجتمعات التقليدية بحيث يقوم على تقاسم المرأة العاملة لنفس القيم و المعايير مع الأفراد المحيطين بها داخل محيطها الأسري، إلى اندماج التضامن العضوي الذي يميز المجتمعات الحديثة و يتميز بحرية الوظائف

المختلفة وتقسيم العمل، بحيث تعتمد المرأة العاملة على العديد من الأفراد اللذين لا تتقاسم معهم نفس القيم و المعايير .

و يمكن إرجاع هذا التقلص أيضا في العلاقات القرابية إلى زيادة الأعباء و المسؤوليات لدى المرأة العاملة الجزائرية التي تشغل مناصب عليا ، إلى أنها تجد نفسها في صراع دائم من أجل التوفيق بين متطلبات الوظيفة و بين وظيفتها داخل الأسرة كالقيام بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال .

الجدول رقم (14): يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و شعورهن بالاستقرار و الانسجام في حياتهن اليومية.

المجموع		لا		نعم		الشعور بالاستقرار و الانسجام في الحياة اليومية شغل عدة وظائف خلال المسار الوظيفي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	59	35.6	21	64.4	38	نعم
100	51	60.8	31	39.2	20	لا
100	110	47.3	52	52.7	58	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو شعور المبحوثات بالاستقرار و الانسجام في حياتهن اليومية، بنسبة 52.7% مقابل 47.3% لا تشعرن بذلك. وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على شعورهن بالاستقرار و الانسجام في حياتهن اليومية، نلاحظ 64.4% من اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي تشعرن بالاستقرار و

الانسجام في حين نجد اللواتي لم تشغلن عدة وظائف لا تشعرن بالاستقرار و الانسجام بنسبة 60.8% .

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

تدل هاته النتائج على أن المرأة التي تتقلد عدة مناصب خلال مسارها الوظيفي، ينعكس بشكل إيجابي على حياتها التي تميل إلى الانسجام و الاستقرار، حسب تصريحات المبحوثات، و بحساب معامل الاقتران الذي يساوي 0.47 يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، وذلك لأن ديناميكية المسار الوظيفي تمنح فرصة لاختيار مهنتهن بصفة إرادية، وذلك بالبحث المستمر عن وظيفة تكون في مستوى تطلعاتهن و متوافقة مع مؤهلاتهن و قدراتهن، ومنه نستنتج بأن الحراك المهني آلية تساعد على تحقيق الأهداف حسب طموح الأفراد العاملين وأيضاً التخطيط لمشروعهم المستقبلي من خلال الاختيار المهني الذي يعبر عن قرار يتخذه الفرد مرة أو عدة مرات خلال حياته المهنية بحيث يكون الهدف منه هو الحصول على الرضا و السعادة ، بحيث يرى "جيزنبرغ" عملية اتخاذ القرار لا يمكن تجنبها و تنتهي في كل مرة بحل وسط ، إن اختيار الفرد للمهنة وفق قدراته و ميوله ورغباته ووفق اختبارات أعدت للكشف عن هذه القدرات سيؤدي إلى التكيف مع المهن التي يختارها مما يؤدي إلى تحقيق السعادة له.¹

فالتغيير المستمر للوظائف يؤدي في نهاية المطاف إلى الاستقرار في وظيفة معينة، تكون في مستوى تطلعات المرأة العاملة الجزائرية، والذي بدوره يؤدي إلى استقرار في حياتها اليومية نتيجة شعورها بالارتياح والرضى وارتفاع في معنوياتها مما يترك أثراً إيجابية على سلوكياتها سواء داخل محيط عملها، أو داخل محيطها الأسري فهو يخفف من الضغوطات و التوترات التي تعاني منها جراء ازدواجية الدور .

¹ المشحان عويد سلطان، التوجيه المهني، مكتبة الفلاح الكويت، 1993، ص35.

الجدول رقم (15): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل و شعور المبحوثات بالانسجام و الاستقرار في حياتهن اليومية.

المجموع		لا		نعم		الشعور بالاستقرار و الانسجام في الحياة اليومية الأقدمية في العمل
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	64	40.6	26	59.4	38	]10-5]
100	23	73.9	17	26.1	6	]15-10]
100	12	41.7	5	58.3	7	]20-15]
100	6	33.3	2	66.7	4	]25- 20]
100	4	50	2	50	2	]30 -25]
100	1	-	-	100	1	]35-30]
100	110	47.3	52	52.7	58	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو شعور المبحوثات بالاستقرار و الانسجام في حياتهن اليومية، بنسبة 52.7% مقابل 47.3% لا تشعرن بذلك.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الأقدمية في العمل لمعرفة مدى تأثيره على شعورهن بالاستقرار و الانسجام، نلاحظ 100% من اللواتي لهن أقدمية تتراوح ما بين [35-30] سنة تشعرن بالاستقرار و الانسجام، في حين نجد اللواتي لهن أقدمية تتراوح ما بين [15-10] سنة لا تشعرن بذلك بنسبة 73.9%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

حسب ما تبينه النتائج أن الأقدمية في العمل عامل مساهم في تعزيز شعور المبحوثات بالاستقرار و الانسجام في حياتهن اليومية، وذلك لكونه له دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لديهن، بحيث كلما زادت عدد سنوات عملهن كلما أتاح ذلك فرص لوجود حركية في مسارهن الوظيفي و التي تنتهي إلى استقرارهن في العمل، وهذا ما وضحته نتائج الجدول السابق رقم (14) والذي يعمل بدوره على تحقيق نوع من الاندماج لديهن، و الذي يتضح من خلال وجود استقرار في حياتهن اليومية.

الجدول رقم (16): يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و تخصيصهن وقت للترفيه و التسلية.

المجموع		لا		نعم		تخصيص وقت للترفيه و التسلية من طرف المبحوثات شغل عدة وظائف خلال المسار الوظيفي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	59	39	23	61	36	نعم
100	51	52.9	27	47.1	24	لا
100	110	45.5	50	54.5	60	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تخصيص المبحوثات وقت للترفيه و التسلية بنسبة 54.5% مقابل 45.5% لا يخصصن وقت لذلك. وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على تخصيصهن وقت للترفيه و التسلية، نلاحظ 61% من

اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي تخصصن وقت للترفيه و التسلية في حين نجد اللواتي لم تشغلن عدة وظائف لا تخصصن وقت لذلك بنسبة 52.9% .

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من القراءة الإحصائية أن أكثر من نصف مفردات العينة تخصصن وقت للترفيه و التسلية وخاصة اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي وهذا ما يسمح لهن بتحقيق نوع من الاندماج في محيطهن الاجتماعي من خلال التخفيف من الضغوطات و الأعباء المضاعفة الملقاة على عاتق العاملات، فمن جهة هن ربات بيوت يبذلن قصارى جهودهن في تسيير شؤون المنزل و من جهة أخرى لديهن مسؤوليات تجاه عملهن و التي تفرضها عليهن طبيعة المنصب المشغول.

و من خلال هذا يتضح أيضا أن ديناميكية المسار المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، تتيح فرصة لشغل مناصب أكثر أهمية وتحقيق استقرار وظيفي، مع زيادة في المسؤوليات وبالتالي فهي تحاول من خلال وضع برنامج ترفيهي التكيف مع مختلف العوائق التي تصادفها وكما تحاول أيضا توطيد علاقاتها مع أفراد أسرتها نظرا لاعتماد علاقاتها أكثر على الصداقة و الزمالة كما سبق ذكره و كما وضحته نتائج الجدول رقم (12).

الجدول رقم (17): يبين كيفية الترفيه بالنسبة للمبحوثات.

النسبة	التكرار	كيفية الترفيه بالنسبة للمبحوثات
33.33	21	لقاءات مع الأصدقاء
66.66	42	خارجات مع أفراد الأسرة
100	63	المجموع

من خلال المعطيات المسجلة في الجدول يتضح بأن 66.66% من المبحوثات ترفهن عن أنفسهن من خلال تنظيم خرجات مع أفراد أسرهن مقابل 33.33% تقمن بالترفيه عن أنفسهن من خلال لقاءات مع الأصدقاء .

كيف يمكن تفسير هذه النسب ؟

يتضح بأن المرأة العاملة مهما لديها من مسؤوليات تجاه اسرتها أو عملها فإنها تحاول أن تكون أكثر قربا من أفرادها مما يوطد علاقاتها بهم ،و أيضا محاولة تعويض فترات الغياب عنهم ببرمجة خرجات وزيارة أماكن مخصصة للترفيه وذلك للتخلص أيضا من الروتين اليومي ومحاولة تجديد طاقتها من أجل القيام بواجباتها على أكمل وجه سواء داخل مؤسسة عملها أو داخل أسرتها للقيام بمهامها كربة منزل.

الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين طبيعة تغيير المبحوثات لوظيفتهن خلال مسارهن الوظيفي و استشارتهن من طرف أفراد أسرهن.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الاستشارة من طرف أفراد الأسرة طبيعة تغيير الوظيفة خلال المسار الوظيفي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	30	16.7	5	6.7	2	76.7	23	تغيير عمودي
100	29	72.4	21	6.9	2	20.7	6	تغيير أفقي
100	59	44.1	26	6.8	4	49.2	29	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو نسبة 49.2% من المبحوثات اللواتي يتم استشارتهن من طرف أفراد أسرهن مقابل 6.8% لا يتم استشارتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في طبيعة تغيير الوظائف المشغولة خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على استشارتهن من طرف أفراد أسرهن، نلاحظ أن 76.7% من اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة عمودية يتم استشارتهن بصفة مستمرة، في حين نجد اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة أفقية يتم استشارتهن بصفة غير مستمرة بنسبة 72.4%. فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أن المبحوثات اللواتي يتم استشارتهن من طرف أفراد أسرهن هن من غيرن وظيفتهن بصفة عمودية أي بالزيادة في الرتبة و المسؤوليات ، وعند قياس الارتباط بحساب معامل التوافق الذي يساوي 0.50 تبين وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، أي كلما غيرت المبحوثات وظيفتهن بصفة عمودية كلما أدى ذلك إلى استشارتهن من طرف أفراد أسرهن، وهذا ما يدل على أن حركية المسار الوظيفي تساهم في مشاركة المرأة العاملة الجزائرية في الحياة العامة واندماجها أكثر في الحياة الاجتماعية والخروج من عزلتها باعتراف الآخرين بوجودها وخاصة محيطها الأسري كعنصر فاعل له آراء و أفكار، و مواقف تعبر عنها.

لقد ساهمت مختلف التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري في مختلف جوانبه، وخاصة في شقه الثقافي الغير مادي و الذي يظهر من خلال تغير القيم و المعايير السائدة في المجتمع في احتواء المرأة العاملة وخاصة التي تشغل مناصب عليا وإعطائها مكانة خاصة تتميز بها عن باقي الأخريات اللواتي لم تتح لهن فرصة الولوج إلى عالم الشغل، ومن هنا يمكن القول أن المرأة التي استطاعت أن تشغل أفضل المناصب من خلال الحراك

المهني أو حركية مسارها الوظيفي تحضى بالاحترام من طرف أفراد أسرتها ولها مكانة خاصة تساعد على التكيف و الانسجام مع محيطها الاجتماعي.

الجدول رقم (19): يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و تمتعهن بحرية الرأي و التعبير.

المجموع		عدم وجود حرية		حرية جزئية		حرية كبيرة		حرية الرأي التعبير شغل عدة وظائف خلال المسار الوظيفي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	59	1.7	1	40.7	24	57.6	34	نعم
100	51	2	1	64.7	33	33.3	17	لا
100	110	1.8	2	51.8	57	46.4	51	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات بحرية جزئية للتعبير بنسبة 51.8% مقابل 1.8% لا تتمتع بحرية التعبير. وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في شغل عدة وظائف خلال المسار الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على تمتعهن بحرية الرأي و التعبير، نلاحظ أن 64.7% من اللواتي لم تشغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي تتمتعن بحرية جزئية، في حين اللواتي غيرن وظيفتهن تتمتعن بحرية كبيرة بنسبة 57.6%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن معظم المبحوثات اللواتي لديهن حرية جزئية للتعبير لم يغيرن وظيفتهن خلال مسارهن الوظيفي، وفي مقابل ذلك نجد اللواتي شغلن عدة وظائف

لديهن حرية كبيرة، وهذا مل يدل على أن المرأة العاملة التي يتميز مسارها الوظيفي بالديناميكية تملك مجال حرية أكبر، وهذا راجع لكون أن المرأة التي تطمح دائما لتغيير وضعيتها المهنية، وتستطيع تقلد أفضل المناصب تستطيع أن تندمج أكثر مع المجتمع خلال مشاركتها في مختلف العمليات و الأنشطة بإبداء آرائها .

من الملاحظ أن هناك ديناميكية اجتماعية، تتجسد في التغيرات التي مست الهياكل المكونة للمجتمع الجزائري أثرت بدورها على الديناميكية المهنية لدى المرأة العاملة الجزائرية، والتي سمحت لها بأن يكون لها آراء و مواقف تعبر عنها في عدة مناسبات .

الجدول رقم (20): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل و حرية الرأي و التعبير لدى المبحوثات.

المجموع		عدم وجود حرية		حرية جزئية		حرية كبيرة		حرية الرأي و التعبير الأقدمية في العمل
النسبة	المتوسط	النسبة	المتوسط	النسبة	المتوسط	النسبة	المتوسط	
100	64	1.6	1	46.9	30	51.6	33	[10-5]
100	23	-	-	69.6	16	30.4	7	[15-10]
100	12	8.3	1	50	6	41.7	5	[20-15]
100	6	-	-	50	3	50	3	[25- 20]
100	4	-	-	50	2	50	2	[30 -25]
100	1	-	-	-	-	100	1	[35-30]
100	110	1.8	2	51.8	57	46.4	51	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات بحرية جزئية للتعبير بنسبة 51.8% مقابل 1.8% لا تتمتع بحرية التعبير .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الأقدمية في العمل لمعرفة مدى تأثيره على تمتعهن بحرية الرأي و التعبير، نلاحظ أن 100% من اللواتي لديهن أقدمية تتراوح ما بين [30-35] تتمتعن بحرية كبيرة، في حين اللواتي لديهن أقدمية تتراوح ما بين [10-15] لديهن حرية جزئية بنسبة 69.6%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الاحصائية للجدول أن الأقدمية في العمل عامل مساهم في منح المبحوثات حرية لإبداء آرائهن، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن عدد سنوات العمل الطويلة تساعدهن على اكتساب خبرة أكثر في حياتهن، وتصبح لديهن مكانة خاصة لدى الأفراد المحيطين بهن مما يسمح لهن بالتعبير عن آرائهن و أفكارهن بكل حرية. إن المرأة الجزائرية في وقت مضى كانت خاضعة للسلطة الذكورية ما عليها إلا الامتثال للأوامر الصادرة من طرف الأب، الأخ أو الزوج في محيطها العائلي، و ليس لها الحق في التعبير عن آرائها لكن بعد اقتحامها لعالم الشغل وإضفاء ديناميكية على مسارها الوظيفي، وعملها لعدة سنوات، تغيرت نظرة المجتمع إليها و أصبحت فرد مهم له مكانة سواء داخل المؤسسة التي تعمل بها أو خارجها و هذا ما ساعدها أكثر في اندماجها في المجتمع.

الجدول رقم (21): يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي و تمتعهن بالحقوق السياسية و المدنية.

التمتع بالحقوق السياسية و المدنية		نعم		نوعا ما		لا		المجموع	
شغل عدة وظائف خلال المسار الوظيفي	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
نعم	39	66.1	14	23.7	6	10.2	59	100	
لا	16	31.4	29	56.9	6	11.8	51	100	
المجموع	55	50	43	39.1	12	10.9	110	100	

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات بالحقوق السياسية و المدنية بنسبة 50% مقابل 10.9% لا تتمتعن بهذه الحقوق.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على تمتع العاملات بالحقوق السياسية و المدنية ، نلاحظ أن 66.1% من اللواتي شغلن عدة وظائف تتمتعن بالحقوق السياسية في حين نجد أن من لم تشغلن عدة وظائف تتمتعن بهذه الحقوق نوعا ما بنسبة 56.9%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

تعد مشاركة المرأة العاملة الجزائرية في الحياة السياسية أحد التحديات التي فرضتها عدة متغيرات، سواء على المستوى العالمي أو المستوى المحلي، وفي هذا السياق يوجد العديد من الأصوات والحركات التي نادى بضرورة المساواة بين الرجل و المرأة في جميع المجالات، و سن مجموعة من القوانين التي تساعد على تجسيد ذلك، وهذا ما انعكس أيضا على تحفيز

المرأة العاملة لتحقيق طموحاتها بالبحث عن مناصب ذات أهمية، بإضفاء حركية على مسارها الوظيفي.

ما يمكن استخلاصه من القراءة الإحصائية أنه أكثر من نصف مفردات العينة يتمتعن بالحقوق السياسية و المدنية وخاصة اللواتي شغلن عدة وظائف مسارهن الوظيفي، وهذا ما يوضح لنا بأن هناك نوع من الوعي لدى المبحوثات ومنه نستطيع القول بأن المستوى الثقافي و التعليمي عنصر مهم في معرفة المرأة العاملة الجزائرية طبيعة حقوقها ، بما أن المبحوثات تنتمين لفئة الاطارات معظمهن لديهن مستوى جامعي وتملكن شهادات عليا وهذا ما توضحه معطيات الجداول رقم (04)،(05)،(06).

فحركية المسار الوظيفي يسمح للمرأة العاملة بالتفتح أكثر على المحيط الاجتماعي، واكتساب خبرات تساعدنا أكثر على اكتشاف ذاتها وإدراك حقوقها وواجباتها.

ولقد ساهمت أيضا الزيادة النوعية في عدد النساء اللواتي بمنصب صنع القرار في الدولة الجزائرية في تعزيز مشاركة المرأة في العملية السياسية، خاصة و أنها تضمنت أدورا قيادية هامة أكثر حيوية وفعالية في عملية الديمقراطية و هذا حسب الدراسة المسحية التي قامت بها الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة.¹

ومن هنا يمكن القول بأن الحراك المهني آلية تسهل اندماج المرأة العاملة الجزائرية في الحياة السياسية بصفة خاصة و الحياة الاجتماعية بصفة عامة.

¹ معتوق فتيحة، مرجع سابق، ص11.

الجدول رقم (22): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل و تمتع المبحوثات بالحقوق السياسية و المدنية.

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		التمتع بالحقوق السياسية و المدنية الأقدمية في العمل
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	64	14.1	9	35.9	23	50	32	[10-5]
100	23	-	-	34.8	8	65.2	15	[15-10]
100	12	16.7	2	75	9	8.3	1	[20-15]
100	6	16.7	1	16.7	1	66.7	4	[25-20]
100	4	-	-	50	2	50	2	[30-25]
100	1	-	-	-	-	100	1	[35-30]
100	110	10.9	12	39.1	43	50	55	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات بالحقوق السياسية و المدنية بنسبة 50% مقابل 10.9% لا تتمتع بهذه الحقوق.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الأقدمية في العمل لمعرفة مدى تأثيره على تمتعهن بالحقوق السياسية و المدنية، نلاحظ 100% من اللواتي لديهن أقدمية من [35-30] تتمتع بهذه الحقوق بصفة كاملة، في حين من لديهن أقدمية من [10-5] تتمتع بها بصفة جزئية أي نوعا ما، وذلك بنسبة 75%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أنه كلما كان للمبحوثات أقدمية في العمل كلما ساهم ذلك في قدرتهن على ممارسة حقوقهن السياسية و المدنية ، وذلك لاعتبار أن عدد سنوات العمل يتيح لهن لاكتشاف محيطهن الاجتماعي و الانفتاح عليه ، فالحركية في المسار الوظيفي ترتبط بشكل وثيق بالأقدمية في العمل التي تعكس الخبرة المكتسبة طيلة هذا المسار، وهذا ما تبينه نتائج الجدول رقم (21) والذي يبين أهمية هذه الحركية.

الجدول رقم (23): يبين طبيعة بعض الحقوق السياسية و المدنية التي تتمتع بها المبحوثات.

النسبة	التكرار	طبيعة بعض الحقوق السياسية والمدنية بالنسبة للمبحوثات اللاتي كانت اجابتهن بـ نعم و نوعا ما
76.57	85	التصويت في الانتخابات
8.10	9	الانخراط في حزب سياسي معين
8.10	9	الانتماء إلى النقابات العمالية
7.20	8	الانتماء إلى جمعيات ذات طابع اجتماعي و ثقافي
100	111	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه طبيعة الحقوق السياسية و المدنية التي تتمتع بها المبحوثات ، بحيث تحتل الصدارة اللواتي تتجسد في التصويت في الانتخابات بنسبة 76.57% ثم تليها التي تتجسد في الانخراط في حزب سياسي معين و الانتماء إلى النقابات العمالية ، و الانتماء إلى جمعيات ذات طابع اجتماعي و ثقافي بنسب متقاربة ، إذ شكلت أضعف نسبة وهي على التوالي 8.10%، 8.10%، 7.20%.

ما هي الدلالات السوسولوجية لهذه النتائج؟

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أن أغلب المبحوثات صرحن بأن تمتعهن بالحقوق السياسية والمدنية يتجسد في التصويت في الانتخابات، وهذا ما يوضح لنا بأن المرأة العاملة الجزائرية التي تتقلد مناصب هامة أصبحت تساهم في تقرير مصيرها بالإضافة

إلى مشاركتها و مساهمتها في النشاط الجماعي، وانخراطها في الأحزاب السياسية والنقابات العمالية، وهذا راجع إلى العامل الثقافي المتمثل في تغير بعض القيم في المجتمع الجزائري .

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

انطلاقا من المعطيات الميدانية ومن خلال تحليل نتائج الفرضية الأولى والتي تركز على مساهمة حركية المسار الوظيفي و الأقدمية في العمل في تسهيل عملية الاندماج الاجتماعي لدى المرأة العاملة الجزائرية.

فقد لوحظ من خلال معطيات الجدول رقم (10) بأن ديناميكية المسار الوظيفي و حركيته تساهم في إضفاء ديناميكية على العلاقات التي تربط المبحوثات بالأفراد المحيطين بهن، بحيث اعتبرت نسبة 66.1% أن عملهن لعدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي ساهم بشكل كبير في إنشاءهن علاقات اجتماعية جديدة ، وحسب معامل التوافق فإن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين قدرت بـ 0.41 وهذا ما يسمح لهن بالتعرف على عدة أفراد باختلاف أشكالهم و أنواعهم مما يساهم في اشباع حاجاتهن الاجتماعية وقد أشارت إلى ذلك نظرية الحاجات الاجتماعية لـ ماسلو ، وخاصة إذا ارتبط ذلك بالعمل لعدة سنوات كما تبينه معطيات الجدول رقم (11) فيسمح بالانسجام في العلاقات و التكيف في مكان العمل و بالتالي القدرة على الاندماج، بحيث سجلت نسبة 100% من اللواتي تتراوح أقدميتهن ما بين 30-35 سنة اعتبرن أن عملهن ساهم بشكل كبير في إنشاءهن علاقات اجتماعية جديدة وتتمثل في علاقات الصداقة كما توضحه معطيات الجدول رقم (12) بحيث معظم المبحوثات اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة عمودية تربطهن علاقات صداقة بنسبة 53.13%، وهذا ما يدل على أن حركية المسار الوظيفي تسمح بإنشاءهن علاقات تختلف عن النمط التقليدي الذي يركز على علاقات القرابة و الذي تتحكم فيه القيم الاجتماعية، وبالتالي يتم اشباع حاجاتهن المعنوية من خلال إنشاء شبكة علاقات تتدرج ضمن علاقات الصداقة، فتقلصت علاقاتها القرابية كما هو مبين في الجدول رقم (13) بحيث نجد اللواتي غيرن

وظيفتهن بصفة أفقية يقمن بزيارة أقاربهن أحيانا بنسبة **72.4%** ، وتجدر الإشارة هنا إلى التحول من اندماج التضامن الآلي الذي يميز المجتمعات التقليدية بحيث يقوم على تقاسم المرأة العاملة الجزائرية لنفس القيم و المعايير مع الأفراد المحيطين بها داخل محيطها الأسري، إلى اندماج التضامن العضوي الذي يميز المجتمعات الحديثة و يتميز بحرية الوظائف المختلفة وتقسيم العمل، بحيث تعتمد المرأة العاملة الجزائرية على العديد من الأفراد اللذين لا تتقاسم معهم نفس القيم و المعايير وهذا ما أشارت إليه النظرية الوظيفية "لاميل دوركايم".

يعتبر الحراك المهني أحد الآليات التي تساعد على تحقيق الأهداف من خلال الاختيار المهني ،حيث يعتبر "جيزنبرغ" أن اختيار المهنة وفق الميول و القدرات يؤدي إلى التكيف المهني و الذي يؤدي إلى تحقيق السعادة وبالتالي الشعور بالاستقرار ،فحسب معطيات الجدول رقم (14) التي تبين بأن تقلد المبحوثات للعديد من الوظائف خلال مسارهن الوظيفي يؤدي إلى شعورهن بالاستقرار في حياتهن اليومية وهذا ما تؤكد نسبة **64.4%** وكذلك قيمة معامل الاقتران التي تساوي **0.47** التي تبين وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين ،أي كلما كان هناك ديناميكية في المسار الوظيفي لدى المبحوثات كلما أدى ذلك إلى شعورهن بالاستقرار في حياتهن اليومية ،وخاصة إذا ارتبط ذلك بالعمل لعدة سنوات واكتسابهن خبرة تحقق لهن نوع من التكيف و الاندماج كما توضحه نتائج الجدول رقم(15) بحيث نلاحظ أن **100%** من اللواتي لهن أقدمية تتراوح ما بين [30-135] سنة تشعرن بالاستقرار و الانسجام .

تشير بيانات الجدول رقم (16) إلى أن معظم المبحوثات اللواتي غيرن وظائفهن تخصصن وقت للترفيه و التسلية وقد قدرت نسبتهن بـ **61%** ، وهذا نظرا لازدواجية الدور و مضاعفة الأعباء التي تعتبر من المعوقات وبالتالي محاولة منهن التخفيف من هذه الأعباء من خلال ديناميكية المسار الوظيفي التي تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي تحاول

المبحوثات من خلاله بوضع برنامج ترفيهي للتخفيف من هذه الأعباء و التكيف مع مختلف العوائق، ويتمثل هذا البرنامج الترفيهي في القيام بخرجات مع أفراد الأسرة وهذا ما صرحت به **66.66%** حسب معطيات الجدول رقم (17) وذلك لتوطيد علاقاتهن مع أفراد أسرتهن.

حركية المسار الوظيفي تساهم في مشاركة المرأة العاملة الجزائرية في الحياة العامة و اندماجها أكثر في الحياة الاجتماعية، فقد أصبحت فرد له أهمية، بحيث يتم استشارتها في الأمور الهامة، فقد تم تسجيل نسبة **76.7%** من اللواتي غيرن وظيفتهن بصفة عمودية يتم استشارتهن بصفة مستمرة، وبحساب **معامل التوافق** الذي يساوي **0.50** يبين بأن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين وهذا ما وضحته معطيات الجدول رقم (18) .

أما فيما يخص امتلاك المبحوثات لحرية الرأي و التعبير حسب نتائج الجدول رقم (19) فقد سجلت نسبة **57.6%** من اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي لديهن حرية كبيرة، ومن هنا نستنتج بأن المرأة العاملة التي يتميز مسارها الوظيفي بالديناميكية تملك مجال أكبر لحرية التعبير، ومن الملاحظ أيضا أنه كلما عملت لعدة سنوات و اكتسبت خبرة كلما أتاح لها ذلك فرصة أكبر لكي يكون لها آراء تعبر عنها بكل حرية ، وهذا حسب نتائج الجدول رقم (20).

يعتبر التمتع بالحقوق السياسية و المدنية أحد المؤشرات التي تعبر عن الاندماج الاجتماعي، وفي هذا السياق نجد بأن المبحوثات اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي يتمتعن أكثر بهذه الحقوق وذلك بنسبة **66.1%** وهذا ما يدل على أن مشاركة المرأة العاملة الجزائرية في الحياة السياسية أحد التحديات التي فرضتها عدة متغيرات من بينها الولوج في عالم الشغل و التدرج في الوظائف وكذلك اكتساب الخبرة المهنية والتي تعكسها عدد سنوات العمل، وهذا ما توضحه معطيات الجدول رقم (22)، بحيث قدرت نسبة اللواتي لديهن أقدمية تتراوح [30-35] سنة **100%**، أي تتمتعن بهاته الحقوق بصفة كاملة، وتتجسد هاته الحقوق أكثر في التصويت في الانتخابات، بحيث بلغت نسبة اللواتي

صرحن بذلك 76.57 كما يعبر عنه الجدول رقم (23) ، وهذا ما يبين بأن المرأة التي تتقلد مناصب ذات أهمية أصبحت تساهم في تقرير مصيرها بالاضافة إلى مشاركتها في النشاط الجماعي و الانخراط في الأحزاب السياسية و النقابات العمالية.

III. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

يعد الحراك الخارجي و الجغرافي المتمثل في تغيير مؤسسة العمل، تغيير القطاع الجغرافي وبعد المسافة بين مقر العمل ومقر السكن، أحد المعوقات التي تواجه المرأة العاملة الجزائرية و التي قد تصعب من عملية اندماجها المهني الذي يظهر من خلال صعوبة في التوافق المهني لديها و انسجام علاقاتها المهنية، صعوبة في التكيف مع بيئة العمل و عدم الرضى الوظيفي لديها.

وسوف نحاول معرفة ذلك من خلال صياغة الفرضية التالية:

- يساهم الحراك الخارجي و الجغرافي في صعوبة الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية.

الجدول رقم (24): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن و علاقاتهن مع زملائهن.

المجموع		سيئة		حسنة		جيدة		العلاقات مع الزملاء في العمل تغيير مؤسسة العمل
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	54	3.7	2	57.4	31	38.9	21	نعم
100	56	5.4	3	32.1	18	62.5	35	لا
100	110	4.5	5	44.5	49	50.9	56	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو علاقات جيدة تربط المبحوثات بزملائهن في العمل بنسبة 50.9% مقابل 4.5% تربطهن علاقات سيئة. وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على علاقاتهن مع زملائهن داخل مؤسسة العمل، نلاحظ 62.5% من اللواتي لم يغيرن مؤسسة عملهن تربطهن علاقات جيدة، في حين نجد من غيرن مؤسسة عملهن تربطهن علاقات حسنة بنسبة 57.4%. فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

حسب ما بينته النتائج أن تغيير مؤسسة العمل خلال المسار الوظيفي يؤثر نسبيا على علاقات المبحوثات بزملائهن في العمل، بحيث نجد أن أكبر نسبة قد مثلت اللواتي علاقاتهن جيدة، وهن لم يغيرن مؤسسة عملهن وفي مقابل ذلك نجد اللواتي علاقاتهن حسنة هن من قمن بتغيير المؤسسة، وهذا ما يدل على أن عدم الاستقرار في مكان العمل يؤثر على معنويات العاملات، نظرا لعدم قدرتهن على التكيف نتيجة التغيير، وبالتالي تكون علاقاتهن محدودة نوعا ما مع العاملين معهن.

تعتبر مؤسسة العمل مكانا للتفاعل بين مختلف الأفراد، فتنشأ بذلك علاقات انسانية واجتماعية وروابط تشمل على مجموعة من التصورات، القيم وطرق التفكير، وعند تغيير المبحوثات لمؤسسة العمل ينشأ تصادم بين ما يحملنه من قيم وما هو سائد وبذلك تتأثر طبيعة العلاقات التي تربطهن مع الأفراد العاملين معهن.

الجدول رقم (25): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي وعلاقتهن مع زملائهن .

المجموع		سيئة		حسنة		جيدة		العلاقات مع الزملاء في العمل تغيير مؤسسة العمل بتغيير القطاع الجغرافي
النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	
100	21	9.5	2	76.2	16	14.3	3	تغيير القطاع الجغرافي
100	33	-	-	42.4	14	57.6	19	البقاء في نفس القطاع
100	54	3.7	2	55.6	30	40.7	22	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو علاقات حسنة تربط المبحوثات بزملائهن في العمل بنسبة 55.6% مقابل 3.7% تربطهن علاقات سيئة.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على علاقاتهن مع زملائهن داخل مؤسسة العمل، نلاحظ 76.2% من اللواتي غيرن القطاع الجغرافي، تربطهن علاقات حسنة في حين نجد اللواتي بقين في نفس القطاع الجغرافي تربطهن علاقات جيدة بنسبة 57.6%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الاحصائية أن تغيير مؤسسة العمل بتغيير القطاع الجغرافي يترك أثراً على طبيعة العلاقات التي تربط المبحوثات بزملائهن في العمل، بحيث يلاحظ أن اللواتي قمن بتغيير القطاع الجغرافي علاقاتهن حسنة في حين من بقين في

نفس الاقليم علاقاتهن جيدة، ويوضح ذلك حساب معامل التوافق الذي يساوي 0.42 تبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى عدم الاستقرار في مكان العمل كما سبق ذكره في الجدول السابق رقم (24)، الذي يقلل من وجود تواصل بين العاملات و الأفراد المحيطين بهن.

ومن خلال هذا يمكن القول بأن الحراك الجغرافي يؤثر على معنويات المبحوثات نتيجة عدم الإستقرار، وكذلك نتيجة عدم القدرة على التكيف مع المحيط الجديد للمؤسسة الذي يعد بمثابة البيئة الانسانية والاجتماعية التي يتفاعل فيها مجموعة من الأفراد، وهذه البيئة تشكل الثقافة التنظيمية التي تتكون من ثقافة المؤسسة والتي تشمل القيم التنظيمية المتمثلة في اللوائح و القوانين و الاجراءات التي تحكم العلاقات داخل المؤسسة و تشمل أيضا على قيم، أفكار و معتقدات العاملين بها، وهي تختلف من مؤسسة لأخرى، وهذا ما ينعكس على علاقات العاملات مع العاملين معهن وبالتالي إيجاد صعوبة في الاندماج في البيئة الجديدة.

الجدول رقم (26): يبين العلاقة بين المسافة بين مقر عمل المبحوثات و مقر سكنهن و علاقاتهن السائدة داخل المؤسسة.

المجموع		علاقات غير رسمية		علاقات رسمية		العلاقات السائدة داخل المؤسسة
النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
100	62	64.5	40	35.5	22	مسافة قريبة
100	14	35.7	5	64.3	9	مسافة قريبة نوعا ما
100	34	14.7	5	85.3	29	مسافة بعيدة
100	110	45.5	50	54.5	60	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو وجود علاقات رسمية داخل مؤسسة عمل المبحوثات بنسبة 54.5% مقابل 45.5% تمثل وجود علاقات غير رسمية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في المسافة بين مقر سكن و مقر عمل المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على نوعية العلاقات السائدة داخل مؤسسة عملهن، نلاحظ 85.3% تشتغلن في مناطق بعيدة عن مقر سكنهن العلاقات السائدة داخل مؤسساتهن تتميز بالرسمية، في حين نجد اللواتي تشتغلن في مناطق قريبة من مقر سكنهن العلاقات داخل مؤسساتهن يسودها الطابع الغير رسمي بنسبة 64.5%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

يتضح من خلال التحليل الاحصائي أن البعد أو القرب من مكان العمل له تأثير على طبيعة العلاقات السائدة داخل المؤسسة، بحيث يظهر أنه كلما كانت المسافة بين مقر سكن ومقر عمل المبحوثات بعيدة كلما اتجهت العلاقات السائدة داخل مؤسساتهن نحو الرسمية، وهذا ما يبينه معامل التوافق الذي يساوي 0.41، بحيث يعبر عن وجود علاقة طردية بين المتغيرين.

وهنا يمكن القول أن الحراك الجغرافي و الذي يتجسد من خلال العمل في منطقة بعيدة عن مقر السكن يساهم في توجه علاقات المبحوثات نحو الرسمية داخل مؤسساتهن، وهذا ما يمكن ارجاعه على عدم قدرتهن على التكيف مع الوسط الذي يعملن فيه والذي يختلف عن الوسط الذي يعشن فيه من حيث نمط العيش، الأصل الجغرافي، العادات، التقاليد، والقيم، وهنا يتم اعتمادهن أكثر على الاتصال الرسمي أي العلاقات تكون في إطار التنسيق لانجاز الأعمال ذات الهدف المشترك.

الجدول رقم (27): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة العمل و ظروف عملهن .

المجموع		سيئة		حسنة		جيدة		ظروف العمل داخل المؤسسة تغيير مؤسسة العمل
النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	
100	54	9.3	5	74.1	40	16.7	9	نعم
100	56	7.1	4	32.1	18	60.7	34	لا
100	110	8.2	9	52.7	58	39.1	43	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو توفر ظروف عمل حسنة داخل مؤسسات عمل المبحوثات بنسبة 52.7% مقابل 8.2% ظروف عملهن سيئة.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على ظروف عملهن داخل المؤسسة، نلاحظ 74.1% من اللواتي غيرن المؤسسة ظروف عملهن حسنة، في حين نجد اللواتي بقين في نفس المؤسسة ظروف عملهن جيدة بنسبة 60.7%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق بأن تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن خلال مسارهن الوظيفي يؤثر على ظروف عملهن داخل المؤسسات التي يعملن بها، بحيث يتضح أن كلما غيرن مؤسسات عملهن كلما كانت ظروف عملهن حسنة في حين نجد من بقين في نفس المؤسسة علاقاتهن جيدة، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم الاستقرار الذي يؤدي إلى انخفاض في الروح المعنوية لديهن وبالتالي عدم القدرة على الاندماج .

وبذلك يمكن القول بأن الحراك الجغرافي يعمل على تعزيز شعور عدم الارتياح نتيجة تغيير بيئة العمل.

الجدول رقم (28): يبين العلاقة بين المسافة بين مقر سكن المبحوثات و مقر عملهن ورغبتهن في تغيير المؤسسة أو الاستقرار.

المجموع		الرغبة في التغيير		الرغبة في الاستقرار		الرغبة في تغيير المؤسسة أو الاستقرار
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	62	9.7	6	90.3	56	مسافة قريبة
100	14	50	7	50	7	مسافة قريبة نوعا ما
100	34	58.8	20	41.2	14	مسافة بعيدة
100	110	30	33	70	77	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو رغبة المبحوثات في الاستقرار بمؤسسة عملهن بنسبة 70% مقابل 30 % لديهن رغبة في التغيير.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في المسافة بين مقر سكن و مقر عمل المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على رغبة المبحوثات في تغيير مؤسسة العمل أو الاستقرار، نلاحظ 90.3% تشتغلن في مناطق قريبة من مقر سكنهن لديهن رغبة في الاستقرار، في حين نجد اللواتي تشتغلن في مناطق بعيدة، لديهن رغبة في التغيير بنسبة 58.8%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

تظهر لنا هذه المعطيات الاحصائية أن معظم المبحوثات اللواتي تعملن بالقرب من مقر سكنهن تفضلن الاستقرار في مكان العمل، وعند قياس درجة الارتباط بحساب معامل التوافق الذي يساوي 0.45 يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين أي كلما كان مقر العمل قريب من مقر السكن فضلت العاملات الاستقرار في المؤسسة وكلما كان بعيد فضلن التغيير، و هذا ما يمكن إرجاعه إلى أن القرب من مكان العمل عامل يساهم في شعور المبحوثات بالراحة نتيجة تجنب مشكلات التنقل التي تؤرقهن، وخاصة أنهن لديهن مسؤوليات داخل أسرهن، لذلك فهن دائما تبحثن عن المكان الأقرب فمعظمهن اعتبرن بأن البعد عن مقر العمل من بين الأسباب الرئيسية التي تدفعهن لتغيير مؤسسة العمل حسب ما يوضحه الجدول رقم(30).

ومن خلال هذا يمكن القول بأن الاستقرار في مكان العمل يعبر عن الاستقرار الوظيفي لدى المبحوثات باعتبار معظمهن تعملن بالقرب من مناطق سكنهن مما عزز رغبتهن أكثر في البقاء في مؤسسات عملهن وهذا ما ساعد بدوره على استقرارهن في حياتهن اليومية، لذلك فالحراك الجغرافي الذي يتجسد في بعد مقر العمل عن مقر السكن لا يؤدي إلى الرغبة في الاستقرار في مكان العمل نظرا لايجاد صعوبة في التكيف و الاندماج .

الجدول رقم (29): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي و رغبتهن في الاستقرار في مكان العمل أو التغيير.

المجموع		الرغبة في التغيير		الرغبة في الاستقرار		الرغبة في تغيير المؤسسة أو الاستقرار تغيير مؤسسة العمل بتغيير القطاع الجغرافي
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	21	52.4	11	47.6	10	تغيير القطاع الجغرافي
100	33	21.2	7	78.8	26	البقاء في نفس القطاع
100	54	33.3	18	66.7	36	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو رغبة المبحوثات في الاستقرار بمؤسسة عملهن بنسبة 66.7% مقابل 33.3 % لديهن رغبة في التغيير.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على رغبتهن في تغيير مؤسسة العمل أو الاستقرار، نلاحظ 78.8% من اللواتي بقين في نفس القطاع الجغرافي، لديهن رغبة في الاستقرار في حين نجد من غيرن القطاع الجغرافي لديهن رغبة في التغيير بنسبة 52.4%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

تشير هذه النتائج إلى أن المبحوثات اللواتي بقين في نفس الاقليم الجغرافي عند تغييرهن لمؤسسة عملهن ترغبن في الاستقرار و عدم تغيير مؤسسة العمل، وذلك لكون أن العمل في محيط له نفس الخصائص من حيث أسلوب التفكير العادات و التقاليد يسهل من انسجامهن أكثر في محيط العمل الجديد، وهذا ما يعزز القدرة أكثر على التواصل مع فريق العمل، أما

تغيير المؤسسة بتغيير القطاع الجغرافي يؤدي إلى خلق التوتر لدى العاملات وعدم القدرة على الانسجام و بالتالي الرغبة في التغيير.

الجدول رقم (30): يبين الأسباب التي تدفع المبحوثات لتغيير مؤسسة العمل

النسبة	التكرار	الأسباب التي تدفع المبحوثات لتغيير مؤسسة العمل
51,8	57	البعد عن مقر الإقامة
23,6	26	وجود صراعات
24,5	27	عدم القدرة على التكيف و التأقلم
100	110	المجموع

تبين المعطيات الاحصائية المسجلة في الجدول بأن 51.5% من المبحوثات صرحن بأن من بين الأسباب التي تدفعهن لتغيير مؤسسة العمل البعد عن مقر إقامتهن مقابل 24.4% اعتبرن عدم القدرة على التأقلم والتكيف و أخيرا نجد بأن نسبة 23.6% قد مثلت اللواتي صرحن بوجود صراعات.

كيف يمكن تفسير هذه النسب ؟

نستنتج مما سبق أن من بين الأسباب الرئيسية التي تدفع المبحوثات إلى تغيير مؤسسة العمل خلال مسارهن الوظيفي هو البعد عن مقر الإقامة أو السكن وذلك لكون أن بعد المسافة يخلق لدى العاملات حالة من عدم الاستقرار و التوتر الدائم خاصة فيما يتعلق بمشكلة التنقل التي تزيد من حدة القلق لديهن.

ويمكن تفسير رغبة المبحوثات للاستقرار في مكان العمل الأقرب إلى مقر سكنهن إلى إيجاد صعوبة في الاندماج في البيئة المحيطة بالمؤسسة التي تختلف عن البيئة المحيطة بالمنزل.

الجدول رقم (31): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن و دافعيتهن للعمل.

المجموع		ضعيفة		متوسطة		قوية		الدافعية للعمل تغيير مؤسسة العمل بتغيير القطاع الجغرافي
النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	
100	21	19	4	71.4	15	9.5	2	نعم
100	33	27.3	9	21.1	7	51.5	17	لا
100	54	24.1	13	40.7	22	35.2	19	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو وجود دافعية قوية للعمل لدى المبحوثات بنسبة 40.7% مقابل 24.1% دافعيتهن متوسطة. وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن بتغيير القطاع الجغرافي لمعرفة مدى تأثيره على مناخ العمل داخل المؤسسة، نلاحظ 71.4% من اللواتي غيرن القطاع الجغرافي دافعيتهن متوسطة، في حين نجد اللواتي بقين في نفس القطاع الجغرافي دافعيتهن قوية بنسبة 51.5%. فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

يتضح من خلال القراءة الاحصائية أن تغيير القطاع الجغرافي أثناء تغيير المؤسسة يؤثر على دافعية المبحوثات للعمل، بحيث يظهر أنه كلما بقين في نفس الاقليم الجغرافي كلما كانت دافعيتهن قوية و كلما غيرن الاقليم الجغرافي كلما كانت دافعيتهن متوسطة وهذا ما يبينه أكثر قياس درجة الارتباط عند حساب معامل التوافق الذي يساوي 0.46، يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، ومن هنا يمكن القول بأن الحراك الخارجي

الجغرافي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى المبحوثات باعتبارها عنصرا من عناصر التحفيز مما يؤثر على دافعتين للعمل نتيجة تغيير مكان العمل و المنطقة الجغرافية بسبب الاختلافات الموجودة بين المؤسسة التي تم مغادرتها و المؤسسة المستقبلية، أما الاستقرار في مكان العمل يخلق لديهن دافعية أكبر نحو العمل باعتبارها مجموعة من الرغبات و الحاجات و القوى الداخلية المحركة الموجهة للسلوك الانساني نحو أهداف معينة.¹

الجدول رقم (32): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات للمؤسسة و رضاهن عن عملهن .

المجموع		لا		نوعاما		نعم		الرضى عن العمل تغيير مؤسسة العمل
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	54	42.6	23	16.7	9	40.7	22	نعم
100	56	30.4	17	14.3	8	55.4	31	لا
100	110	36.4	40	15.5	17	48.2	53	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو رضى المبحوثات عن عملهن بنسبة 48.2% مقابل 15.5% راضيات نوعا ما.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على رضاهن عن عملهن ،نلاحظ 55.4% من اللواتي بقين في نفس المؤسسة راضيات عن عملهن، في حين نجد من غيرن مؤسسة عملهن غير راضيات بنسبة 42.6%.

¹ حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع ،عمان، 2008، ص79.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

من خلال المعطيات يتبين أن عدم تغيير مؤسسة العمل خلال المسار المهني لدى المبحوثات يساهم في رضاهن عن عملهن حسب تصريحهن، وهذا راجع إلى أن الاستقرار في مكان العمل يسمح ببناء شبكة علاقات إنسانية مع مختلف الفاعلين داخل المؤسسة و أيضا التحكم أكثر في تقنيات أساليب وإجراءات العمل تمكن العاملات من التكيف مع البيئة الداخلية خاصة إذا كانت الظروف الفيزيائية ملائمة مما يساعد على اندماجهن و بالتالي ارتباطهن أكثر بمؤسساتهن وخاصة إذا كانت قريبة من مقر سكنهن، أما تغيير مؤسسة العمل فهو يؤدي إلى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل التي تؤدي إلى عدم الرضى الوظيفي .

الجدول رقم (33): يبين العلاقة بين المسافة بين مقر سكن المبحوثات و مقر عملهن و رضاهن عن عملهن.

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		الرضى عن العمل المسافة بين مقر السكن و العمل
النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
100	62	30.6	19	11.3	7	58.1	36	مسافة قريبة
100	14	28.6	4	35.7	5	35.7	5	مسافة قريبة نوعا ما
100	34	50	17	14.7	5	14.7	12	مسافة بعيدة
110	110	36.4	40	15.5	17	48.2	53	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو رضى المبحوثات عن عملهن بنسبة 48.2% مقابل 15.5% راضيات نوعا ما.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في المسافة بين مقر سكن المبحوثات و مقر عملهن لمعرفة مدى تأثيره على رضاهن عن عملهن، نلاحظ 58.1% تشتغلن في مناطق قريبة من مقر سكنهن راضيات عن عملهن في حين نجد اللواتي تعملن في مناطق بعيدة، غير راضيات بنسبة 50%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق بأن عمل المبحوثات بالقرب من مقر سكن يؤدي إلى شعورهن بالرضى الوظيفي، أما اللواتي تعملن في مناطق بعيدة تشعرن بعدم الرضى ، بمعنى ليس لديهن تقبل لعملهن، و ليس لديهن مشاعر إيجابية نحوه، وبالتالي عدم القدرة على التحكم فيه مما يؤثر سلبا على عملية اندماجهن داخل المؤسسات التي تعملن بها. يشير الرضى الوظيفي إلى المشاعر الايجابية التي يحملها الأفراد العاملين نحو عملهم، والحراك الجغرافي يعزز المشاعر السلبية لدى المبحوثات، لأنه يؤدي إلى عدم استقرارهن و انسجامهن في علاقاتهن مع الأفراد المحيطين بهن داخل مؤسسات عملهن.

الجدول رقم (34): يبين العلاقة بين تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن واهتمام مؤسساتهن بعملية التكوين.

المجموع		لا		نعم		الاهتمام بعملية التكوين في المؤسسة تغيير مؤسسة العمل
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	54	59.3	32	40.7	22	نعم
100	56	42.9	24	57.1	32	لا
100	110	50.9	56	49.1	54	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو عدم اهتمام مؤسسات عمل المبحوثات بعملية التكوين بنسبة 50.9% مقابل 49.1% تهتم مؤسساتهن بها .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن خلال مسارهن الوظيفي لمعرفة مدى تأثيره على الاهتمام بعملية التكوين ،نلاحظ 59.3% من اللواتي غيرن مؤسسة عملهن لا تهتم مؤسساتهن بعملية التكوين، في حين نجد من بقين في نفس المؤسسة تهتم مؤسساتهن بعملية التكوين بنسبة 57.1%.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ومن خلال المعطيات الاحصائية نستنتج أن عدم الاستقرار في مكان العمل يؤدي إلى عدم استقرار عملية التكوين لدى المبحوثات نتيجة تغيير مكان العمل.

تعد عملية التكوين في المؤسسة أحد الآليات التي تعمل على تزويد العمال بالمعلومات الضرورية من أجل انجاز أعمالهم على أكمل وجه لتحقيق التوافق لديهم ، وكما يعمل على تطوير سلوكيات تناسب طبيعة الأعمال التي يؤديها الأفراد والعلاقات التي تتطلبها لذلك فهو يساهم بشكل كبير في اندماج المبحوثات وعدم الاهتمام به يؤدي إلى عدم اندماجهن، وهذا ما يوضحه الجدول الموالي رقم(35).

الجدول رقم (35): يبين مساهمة عملية التكوين في اندماج الموظف.

النسبة	التكرار	مساهمة عملية التكوين في اندماج الموظف
58.2	64	يساهم بشكل كبير
31.8	35	يساهم بشكل جزئي
10	11	لا يساهم إطلاقا
100	110	المجموع

تبين المعطيات الاحصائية المسجلة في الجدول بأن 58.2% من المبحوثات صرحن بأن عملية التكوين تساهم في اندماج الموظف، مقابل 31.8% اعتبرنها تساهم بشكل جزئي و أخيرا نجد بأن نسبة 10% قد مثلت اللواتي أن عملية التكوين لا تساهم في اندماج الموظف.

كيف يمكن تفسير هذه النسب ؟

نستنتج مما سبق أن لعملية التكوين أهمية كبيرة في اندماج الموظف وهذا حسب تصريح معظم المبحوثات، وذلك لكونه أداة مهمة فهو يولد الشعور بالرضى ويحسن من مهارات التفاعل وتنمية قنوات الاتصال بين مختلف الأفراد، والعكس من ذلك فعدم الاهتمام بالتكوين سيؤدي إلى سوء التوافق، والتكيف المهني وعدم القدرة على الاندماج في المؤسسة.

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية :

من خلال نتائج الفرضية الثانية أردنا معرفة مساهمة الحراك الخارجي و الجغرافي في صعوبة الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية .

حسب المعطيات المتحصل عليها وكما توضحها نتائج الجدول رقم (24) فقد تبين بأن تغيير المبحوثات لمؤسسة عملهن يؤثر نسبيا على علاقاتهن بزملائهن في العمل، بحيث نجد نسبة 57.4% من اللواتي قمن بتغيير مؤسسة عملهن علاقاتهن بزملائهن حسنة في حين نجد اللواتي بقين في نفس المؤسسة علاقاتهن جيدة بنسبة 62.5% وهذا ما يدل على أن عدم الاستقرار في مكان العمل يؤثر على معنويات العاملات، نظرا لعدم قدرتهن على التكيف نتيجة التغيير وخاصة إذا كان هذا التغيير يشمل القطاع الجغرافي كما هو موضح في الجدول رقم (25)، مما ساهم ذلك في حدوث تصادم بين القيم السائدة في المؤسسة وبين القيم التي تحملنها وبالتالي إيجاد صعوبة في الاندماج ، وحسب معامل التوافق فإن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين تقدر بـ 0.42 ، فكلما استقرت المبحوثات في مكان عمل معين أدى ذلك إلى استقرارهن في علاقاتهن و العكس صحيح وفي نفس السياق

نجد أنه كلما عملت المبحوثات في مناطق بعيدة عن مقر سكنهن كلما تميزت علاقاتهن بالرسمية داخل مؤسسات عملهن حيث سجلت نسبة 85.3% من المبحوثات اللواتي تعملن بمؤسسات بعيدة عن مقر سكنهن علاقاتهن رسمية حسب معطيات الجدول رقم (26) .

أما فيما يخص تأثير الحراك الخارجي على ظروف العمل فتظهر معطيات الجدول رقم (27) أن عدم الاستقرار يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية و بالتالي عدم القدرة على الاندماج في بيئة العمل، بحيث اعتبرت نسبة 74.1% من اللواتي غيرن المؤسسة ظروف عملهن حسنة في حين اللواتي بقين في نفس المؤسسة اعتبرن أن ظروف عملهن جيدة بنسبة 60.7%.

كما تشير معطيات الجدول رقم (28) أنه كلما كانت المسافة بين مقر العمل ومقر السكن قريبة كلما كانت رغبة المبحوثات في الاستقرار في مكان العمل أكبر و العكس صحيح، فكلما كانت المسافة بعيدة كلما كانت رغبتهن في التغيير أكبر وذلك بنسبة 58.8% و يؤكد ذلك قيمة معامل التوافق الذي يساوي 0.45 و الذي يبين بأن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، وهذا نظرا لإيجاد المبحوثات صعوبات في التكيف و الاندماج، وتدعم هاته النتائج بيانات الجدول رقم (29) الذي يوضح بأن تغيير القطاع الجغرافي يؤدي إلى الرغبة في تغيير المؤسسة بنسبة 52.4%، وذلك لاعتبار أن العمل في محيط له نفس الخصائص من حيث أسلوب التفكير والعادات يساهم في انسجام العاملات في المحيط الجديد، أما تغيير القطاع الجغرافي يؤدي إلى خلق التوتر و عدم القدرة على الانسجام فقد لوحظ من خلال معطيات الجدول رقم (30) أن أهم الأسباب التي تدفع المبحوثات لتغيير مؤسسة العمل البعد عن مقر الإقامة بنسبة 51.8%، ومن هنا نستنتج بأن بعد المسافة و تغيير محيط العمل يخلق لديهن حالة من عدم الاستقرار و إيجاد صعوبة في الاندماج.

كما تؤكد نتائج الجدول رقم (31) أن الحراك الخارجي و الجغرافي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للمبحوثات، بحيث نجد نسبة 71.4% من اللواتي قمن بتغيير مؤسساتهن

بتغيير القطاع الجغرافي دافعيتهن متوسطة وهذا نظرا للاختلافات الموجودة بين المؤسسة الأصلية و المؤسسة المستقبلية. وكما يؤدي أيضا إلى عدم الرضى عن العمل كما توضحه نتائج الجدول رقم (32) بحيث لوحظ أنه تم تسجيل نسبة 42.6% من اللواتي غيرن مؤسسات عملهن غير راضيات عن عملهن، وكما لوحظ أيضا من خلال معطيات الجدول رقم (33) بأن عمل المبحوثات في مناطق بعيد عن مقر سكنهن يؤدي أيضا إلى عدم رضاهن عن عملهن، بحيث تم تسجيل نسبة 50% منهن تعملن في مناطق بعيدة عن مقر سكنهن، ومنه نستنتج بأن الحراك الجغرافي يعزز المشاعر السلبية لدى المبحوثات ويؤدي إلى عدم انسجامهن و استقرارهن.

وحسب معطيات الجدول رقم (34) التي تشير إلى أن تغيير العاملات لمؤسسة عملهن بسبب عدم الاهتمام بعملية التكوين بحيث تم تسجيل نسبة 59.3% من اللواتي غيرن مؤسسات عملهن لانهن لم يهتمت مؤسساتهن بعملية التكوين، وذلك لكون عدم الاستقرار في مكان العمل يؤدي إلى عدم الاستقرار في عملية التكوين باعتبارها إحدى العوامل التي تؤدي إلى اندماج الموظف وهذا كما هو مبين في الجدول رقم (35).

IV. عرض و تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.

تم تخصيص هذا العنصر لعرض ، تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة التي تهتم بمساهمة فرص الحصول على الترقية الوظيفية سواء كانت أفقية أو عمودية و التي تمثل أحد أشكال الحراك الصاعد في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية من خلال قدرتها على تحقيق ذاتها، تحقيق استقلالها المادي و المعنوي بالإضافة إلى عدم استبعادها و إقصائها على أساس النوع الاجتماعي .

وسوف نحاول معرفة ذلك من خلال صياغة الفرضية التالية.

- تساهم الترقية الوظيفية في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية.

الجدول رقم (36): يبين العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييم وضعيتهن الاجتماعية.

المجموع		لم تتحسن		تحسنت نوعا ما		تحسنت بشكل كبير		تقييم الوضعية الاجتماعية للمبحوثات فرص الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	42	4.8	2	33.3	14	61.9	26	نعم
100	2.9	2.9	2	52.9	36	44.1	30	لا
100	3.6	3.6	4	45.5	50	50.9	56	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تحسن الوضعية الاجتماعية للمبحوثات بنسبة 50.9% مقابل 3.6% لم تتحسن وضعيتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في فرص الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على وضعيتهن الاجتماعية، نلاحظ 61.9% ممن منحت لهن فرص للترقية تحسنت وضعيتهن الاجتماعية بشكل كبير في حين نجد من لم تمنح لهن فرص للترقية تحسنت وضعيتهن نوعا ما بنسبة 52.9%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

ما يمكن استخلاصه من خلال القراءة الاحصائية أن الترقية الوظيفية تساهم في تحسن الوضعية الاجتماعية للمبحوثات، وذلك نظرا لما يترتب عليها من امتيازات مادية أو معنوية، فهي تعمل على تحفيزهن للعمل بجد وبذل المزيد من المجهودات لتنمية قدراتهن .

فالتدرج في الوظائف يعتبر أحد التحديات التي تسعى المرأة العاملة الجزائرية لتحقيقها، وذلك من خلال إضفاء ديناميكية على مسارها الوظيفي وخاصة في ظل التغيرات الحاصلة

في المجتمع الجزائري، ورغم الصعوبات التي واجهتها، تحاول إثبات ذاتها من خلال تقلد أهم الوظائف.

فالترقية في الوظيفة لها وقع خاص على الوضعية الاجتماعية للمبحوثات، لما تتيحه لهن من تقدير للذات و الشعور بالرضى عن وضعيتهن داخل محيطهن الاجتماعي، سواء محيط الأسرة، أو محيط العمل.

المرأة العاملة الجزائرية تطمح للتقدم الوظيفي، لم تعد تعتمد على الآخرين في تلبية حاجياتها، وتساهم في تلبية حاجات أفراد أسرتها أيضا وخاصة مع ازدياد متطلبات الحياة العصرية، وهذا ما ينعكس إيجابا على حياتها الاجتماعية والمهنية .

الجدول رقم (37): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييم وضعيتهن الاجتماعية.

المجموع		لم تتحسن		تحسنت نوعا ما		تحسنت بشكل كبير		تقييم الوضعية الاجتماعية للمبحوثات نوع الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	19	-	-	57.9	11	42.1	8	الترقية الأفقية
100	23	8.7	2	13	3	78.3	18	الترقية العمودية
100	42	4.8	2	33.3	14	61.9	26	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تحسن الوضعية الاجتماعية للمبحوثات بنسبة 61.9% مقابل 4.8% لم تتحسن وضعيتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على وضعيتهن الاجتماعية، نلاحظ 78.3% تحصلن على ترقية عمودية

تغيرت مكانتهن الاجتماعية بشكل كبير، في حين نجد اللواتي تحصلن على ترقية أفقية، تحسنت وضعيتهن نوعا ما بنسبة 57.9% .

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

تشير هذه المعطيات إلى أن حصول المبحوثات على ترقية عمودية يساهم في تحسن تحسن وضعيتهن الاجتماعية وهذا ما يوضحه قياس درجة الارتباط بحساب معامل التوافق الذي يساوي 0.44 تبين أن هناك علاقة طرية متوسطة بين المتغيرين أي كلما تحصلن على ترقية عمودية كلما تحسنت وضعيتهن الاجتماعية، وذلك نظرا لما تمنحه من امتيازات مادية تؤدي إلى تغيير الوضعية الاقتصادية إلى الأحسن أو امتيازات معنوية تؤدي إلى تغيير الوضعية الاجتماعية من حيث العلاقات و درجة التفاعل مع الأفراد المحيطين بهن، ومن خلال ذلك تتشكل هوية موازية لهذا التغيير فحسب "سان سوليو" فإنه يعتبر الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما :الأنا و التجربة التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين و مهمة الأنا هي القيام بعملية الجمع الذي يحافظ من خلالها الفرد على تواجده كشخصية متجانسة بالنسبة له و للآخرين وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية عملية مستمرة .¹

ومن خلال هذا يمكن القول بأن الترقية العمودية تساهم في إعادة بلورة الآراء الذاتية و الموضوعية التي تتجسد في تقييم المرأة العاملة الجزائرية لذاتها و تقييم الآخرين لها.

¹ Renaud Sain Saulieu ,op.cit_ ,p68.

الجدول رقم (38): يبين العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و تغير مكانتهن الاجتماعية.

المجموع		لم يساهم إطلاقا		بشكل جزئي		بشكل كبير		تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات فرص الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	42	11.9	5	26.2	11	61.9	26	نعم
100	68	7.4	5	54.4	37	38.2	26	لا
100	110	9.1	10	43.6	48	47.3	52	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات بشكل كبير بنسبة 47.3% مقابل 9.1% لم تتغير مكانتهن الاجتماعية .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في فرص الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي تغير مكانتهن الاجتماعية ،نلاحظ 61.9% ممن منحت لهن فرص للترقية تغيرت مكانتهن الاجتماعية بشكل كبير في حين نجد من لم تمنح لهن فرص للترقية تغيرت مكانتهن الاجتماعية بشكل جزئي بنسبة 54.4.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

نستنتج من خلال هذه النتائج أن حصول المبحوثات على ترقية له على أثر على تغير مكانتهن الاجتماعية ، فالترقية في الوظيفة تزيد من فرصة الحصول على منصب ذا مسؤولية مما ينعكس على مكانتهن الاجتماعية أو مركزهن الاجتماعي بشكل إيجابي، وذلك لكون التدرج الوظيفي يؤدي إلى التدرج الاجتماعي فمن خلاله تتال المرأة العاملة الجزائرية الاحترام، التقدير، و الاعتراف من طرف الآخرين.

ترتبط المكانة الاجتماعية عادة بالأدوار التي يقوم بها الأفراد و التي تحدد مراكزهم الاجتماعية، وبالتالي فالمرأة العاملة الجزائرية استطاعت أن تكتسب مكانة هامة من خلال ما تبذله من مجهود سمح لها بتقلد وظائف مهمة سمحت بتعزيز الحاجة إلى الانتماء و الولاء لأفراد المجتمع.

الجدول رقم (39): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات وتغير مكانتهن الاجتماعية.

المجموع		لم يساهم إطلاقا		بشكل جزئي		بشكل كبير		تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات
النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	نوع الترقية
100	19	5.3	1	52.6	10	42.1	8	الترقية الأفقية
100	23	17.4	4	4.3	1	78.3	18	الترقية العمودية
100	42	11.9	5	26.2	11	61.9	26	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات بنسبة 61.9% مقابل 11.9% لم تتغير مكانتهن الاجتماعية . وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي تغير مكانتهن الاجتماعية ،نلاحظ 78.3% تحصلن على ترقية عمودية تحسنت وضعيتهن بشكل كبير، في حين نجد اللواتي تحصلن على ترقية أفقية ،تحسنت وضعيتهن بشكل جزئي بنسبة 52.6% .

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

ما يمكن أن نستخلصه من خلال هذه القراءة الاحصائية أن الترقية العمودية تساهم في تغيير المكانة الاجتماعية للمبحوثات ، وهذا ما يوضحه قياس الارتباط، فعند حساب معامل **التوافق** الذي يساوي **0.48** تبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين ، وذلك لكون الترقية العمودية صاحبها زيادة في الرتبة و المسؤوليات والذي ينعكس بدوره على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية، و التي تعبر عن القيمة التي تحضى بها في محيطها الأسري و الاجتماعي و بالتالي يمكن القول أن الحركية في المسار المهني تسمح بإعادة النظر في أدوار المرأة وخاصة بتقلدها لمناصب عليا وأيضا بإعادة تشكيل هويتها، فحسب "كلود ديبار" فالهوية تعد أكثر قابلية للتطوير يعني ترتبط بالمسار (بمعنى سلسلة وضعيات) و بالتالي تنسب لتحليل مسار العمل و استراتيجيات الحراك و نقاط التحول ودورات الحياة.¹

تعتبر الترقية رهان استراتيجي بالنسبة للمبحوثات لكونها تخلق لهن ديناميكية ليس في مكان عملهن فقط، وإنما حتى في حياتهن اليومية فهي ترتبط بها ارتباطا وثيقا ، فتنعكس على نمطهن المعيشي وكيفية تسيير حياتهن في ظل تفاعلهن مع مختلف أفراد المجتمع اللذين تتحول اتجاهاتهم و آرائهم إلى قبول هذه المرأة كفرد له حقوق وواجبات.

¹Claude Dubar,op.cit,p19.

الجدول رقم (40): يبين العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في اكتسابهن شخصية أكثر قوة.

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		اكتساب المبحوثات شخصية أكثر قوة فرص الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	42	4.8	2	38.1	16	57.1	24	نعم
100	68	11.8	8	52.9	36	35.3	24	لا
100	110	9.1	10	47.3	52	43.6	48	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مساهمة الوظيفة المشغولة في اكتساب المبحوثات شخصية أكثر قوة نوعا ما بنسبة 47.3% مقابل 9.1% لم تساهم إطلاقا.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في فرص الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي مساهمة الوظيفة المشغولة في اكتسابهن شخصية أكثر قوة ، نلاحظ ممن منحت لهن فرص للترقية ساهمت وظيفتهن في اكتسابهن شخصية أكثر قوة ، 57.1% .
%9.1 في حين نجد اللواتي لم تمنح لهن فرص للترقية ساهمت نوعا ما بنسبة 52.9

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

تدل هذه النتائج على أن فرص الترقية التي تتاح للعاملات تزيد من فرصة اكتسابهن شخصية قوية وذلك نظرا المنصب الذي يشغلنه فينعكس ذلك على مكانتهن داخل المؤسسات التي يعملن بها وكذلك في محيطهن العائلي فيصبح لديهن سلطة القرار ، فيتعودن على التكيف مع مختلف العوائق و الصعوبات التي تواجههن فتصبح شخصيتهن

أكثر قوة نتيجة للظروف التي مررن بها، باعتبار أن شخصية الأفراد تتكون من مجموعة من العوامل سواء كانت وراثية أو مكتسبة تتعلق بمواقف اجتماعية أو ثقافية.

ومن خلال هذا يمكن القول أن شغل المناصب العليا بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يجعلها تتميز بمجموعة من السمات والخصائص التي تحدد شخصيتها من خلال قدرتها على التأثير في الآخرين والقدرة على فرض نفسها عليهم، وهذا ما سيوضحه الجدول الموالي رقم (41).

الجدول رقم (41): يبين العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في اكتسابهن شخصية أكثر قوة.

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		اكتساب المبحوثات شخصية أكثر قوة الفئة السوسيو مهنية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	79	6.3	5	57	45	36.7	29	إطارات متوسطة
100	31	16.1	5	22.6	7	61.3	19	إطارات عليا
100	110	9.1	10	47.3	52	43.6	48	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مساهمة الوظيفة المشغولة في اكتساب المبحوثات شخصية أكثر قوة بنسبة 47.3% مقابل 9.1% لم تساهم إطلاقا.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الفئة السوسيو مهنية للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي مساهمة الوظيفة المشغولة في اكتسابهن شخصية أكثر قوة، نلاحظ 61.3% من

الاطارات العليا ساهمت وظيفتهن في اكتسابهن شخصية أكثر قوة ، في حين نجد الاطارات المتوسطة ساهمت نوعا ما بنسبة 57%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا؟

ما يمكن استخلاصه أن شغل المرأة العاملة الجزائرية للمناصب العليا يغير من بعض السمات التي تتصف بها بين أفراد مجتمعتها، بحيث تتغير بحدوث ديناميكية في مسارها الوظيفي، فهي دائما تحاول إثبات ذاتها من خلال قدرتها على تجاوز العقبات التي صادفتها في سبيل تحقيق طموحها المهني.

تقلد المناصب العليا يجعل من المرأة العاملة الجزائرية تعيد النظر فيما يعتقد الآخرون من حولها من عدم قدرتها على تحمل المسؤوليات، فتحقيق طموحاتها رد صريح لهم ودليل قاطع على قدرتها على مواجهة التحديات وكسر جميع القيود المفروضة عليها مما يجعلها تكتسب شخصية قوية، تتميز بالمرونة في تعاملاتها مع الآخرين، وتعد الثقة في النفس من أهم الصفات التي تميزها فهي تعلم جيدا ماذا تفعل نظرا لكفاءاتها، وتمتعها بالذكاء الكافي لتسيير مختلف الوضعيات التي تصادفها في حياتها اليومية سواء في مقر عملها أو في محيطها العائلي و الأسري.

نستنتج مما سبق أنه كلما تدرجت المرأة العاملة في الوظائف ساهم ذلك في اكتسابها شخصية قوية وهذا ما يعبر على أن الحراك المهني يزيد من قوة شخصية العاملات من خلال تغيير نظرتهم إلى أنفسهن التي تزيد في ثقتهن في قدراتهن وهذا ما يؤدي إلى اكتسابها هوية مختارة تتجسد في المكانة و المهارات و الأشياء المختارة مثل المهنة و الأدوار العائلية.....إلخ.وفي هذا الاطار 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.¹

الجدول رقم (42): يبين العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية و تأثير عمل المبحوثات على وظيفتهن داخل الأسرة.

المجموع		لم يؤثر		أثر نوعا ما		أثر بشكل كبير		تأثير عمل المبحوثات على وظيفتهن داخل الأسرة الفئة السوسيو مهنية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	79	48.1	38	38	30	13.9	11	إطارات متوسطة
100	31	25.8	8	61.3	19	12.9	4	إطارات عليا
100	110	41.8	46	44.5	49	13.6	15	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تأثير عمل المبحوثات على وظيفتهن داخل الأسرة نوعا ما بنسبة 44.5% مقابل 13.6% أثر بشكل كبير.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الفئة السوسيو مهنية للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي وظيفة المبحوثات داخل أسرهن ، نلاحظ 61.3% من الاطارات العليا أثر نوعا ما عملهن على وظيفتهن داخل الأسرة، في حين نجد الاطارات المتوسطة لم يؤثر عملهن على وظيفتهن بنسبة 48.1%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

¹ Assaad El Akremi et autres, op.cit, p665.

يعد عمل المرأة خارج المنزل من بين العوامل المؤثرة على وظيفتها داخل أسرتها، نظرا للأعباء المضاعفة الملقاة على عاتقها، وخاصة حينما يتعلق الأمر بشغل منصب ذا مسؤولية كما توضحه نتائج الجدول أعلاه، فالمرأة العاملة الجزائرية تسعى دوما للتوفيق بين وظيفتها كربة منزل و بين متطلبات الوظيفة المشغولة خارج المنزل ولكن ذلك لا يكون إلا ببذل مجهودات مضاعفة تؤثر على بدورها على حياتها داخل أسرتها.

على الرغم من أن المرأة العاملة الجزائرية أصبحت عنصرا فعالا ومؤثرا في تسيير شؤون المنزل وخاصة من الناحية الاقتصادية فهي تساهم في نفقاته ، و بذلك تقوم بتخفيف العبئ عن الرجل الذي نجده لا يساهم في الأعمال المنزلية نظرا للمنظومة القيمية السائدة في المجتمع الجزائري التي تعتمد على التقسيم الجنسي للعمل، فالذكور يقومون بمهمة توفير الاحتياجات المادية أما الاناث فيقمن بتربية الأطفال و القيام بشؤون المنزل، وبالتالي فالمرأة العاملة يصبح لديها أعباء مضاعفة وتعيش في صراع دائم من أجل القيام بمهامها على أكمل وجه مما يسبب لها الارهاق و التوتر وخاصة عندما يتعلق الأمر بالمرأة الاطار التي تزداد مسؤوليتها بزيادة رتبته.

الجدول رقم (43): يبين العلاقة بين نوع الترقية وحرية التصرف في الراتب الشهري والأموال الخاصة

المجموع		لا		نعم		حرية التصرف في الراتب الشهري و الأموال الخاصة نوع الترقية
النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	
100	19	57.9	11	42.1	8	ترقية أفقية
100	23	8.7	2	91.3	21	ترقية عمودية
100	42	31	13	69	29	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات بحرية التصرف في الراتب الشهري و الأموال الخاصة بنسبة 69% مقابل 31 % لا تتمتعن بذلك.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على حرية التصرف في الراتب الشهري و الأموال الخاصة بهن ،نلاحظ 91.3% ممن تحصلن على ترقية عمودية لديهن حرية التصرف في الراتب الشخصي و الأموال الخاصة في حين اللواتي تحصلن على ترقية أفقية ليس لديهن حرية التصرف بنسبة 57.9%

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا؟

يتضح مما سبق أن معظم المبحوثات لديهن حرية التصرف في راتبهن الشهري و أموالهن الخاصة هن من تحصلن على ترقية عمودية ، وعند قياس درجة الارتباط بحساب معامل التوافق الذي قدر بـ 0.46 يظهر بأن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، وهذا ما يؤكد لنا بأن الارتقاء في السلم الهرمي بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يصاحبه زيادة في الجوانب المادية كالحصول على أجر مرتفع و الحصول على مختلف العلاوات وهذا ما يساهم تغيير وضعيتها الاجتماعية، ويصبح لديها حرية التصرف في أموالها وبالتالي القدرة على تلبية متطلباتها دون الرجوع إلى الرجل الذي كان المسؤول الأول عن ذلك و كما تساهم أيضا في تلبية حاجات أفراد أسرتها.

الارتقاء في المناصب له أيضا آثارا على الجوانب المعنوية كالارتقاء في المكانة الاجتماعية لدى المرأة العاملة الجزائرية، فيصبح لديها استقلالية في اتخاذ قراراتها وتنفيذ جميع مخططاتها بدون التعرض للضغوطات التي تحيط بها و التي كانت تعيشها في وقت مضى أين كانت هناك السلطة الذكورية هي التي تحدد مصيرها في ظل التنظيم الاجتماعي التقليدي.

ومن هنا يمكن القول أن الحراك الصاعد عامل مهم يساهم في خلق الاستقلال المادي لدى المرأة العاملة الجزائرية نظرا للتغيرات على طرأت على أدوارها التقليدية والتي ساهمت بدورها في تغيير مكانتها و مركزها الاجتماعي وبهذا تكون قد حققت استقلالا معنويا أيضا وهذا وما يسمح لها بتحقيق نوع من الاندماج في محيطها الاجتماعي و إعادة تشكيل هويتها، في ظل الديناميكية التي شهدتها مسارها الوظيفي.

الجدول رقم (44): يبين العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في منحهن حرية أكبر.

المجموع		لم يساهم إطلاقا		بشكل جزئي		بشكل كبير		مساهمة الوظيفة المشغولة في منح حرية أكبر للمبحوثات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	فرص الترقية
100	42	7.1	3	40.5	17	52.4	22	نعم
100	68	13.2	9	57.4	39	29.4	20	لا
100	110	10.9	12	50.9	56	38.2	42	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مساهمة الوظيفة المشغولة في منح المبحوثات الحرية بشكل جزئي بنسبة 50.9% مقابل 10.9% لم تساهم إطلاقا.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في فرص الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي مساهمة الوظيفة المشغولة في منحهن حرية أكبر ، نلاحظ 57.4% من اللواتي لم تمنح لهن فرص للترقية ساهمت وظيفتهن في منحهن حرية أكبر بشكل جزئي في حين نجد من منحت لهن فرص للترقية ساهمت بشكل كبير بنسبة 52.4%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

ما يمكن استخلاصه من خلال هذه النتائج أن الترقية في الوظيفة تساهم في حصول المبحوثات على حرية أكبر في تقرير مصيرهن و تنفيذ أهدافهن، وذلك لكون أن الترقى الوظيفي لا يصاحبه امتيازات مادية فقط وإنما امتيازات معنوية أيضا.

في وقت مضى كانت المرأة الجزائرية ليس لديها القدرة على الفعل واتخاذ القرارات التي تناسبها، ولكن مع التحولات التي طرأت على المنظومة القيمية لدى المجتمع الجزائري، والتي بدورها سمحت بخروجها للعمل المهني المأجور فبدأت في فرض وجودها وخاصة مع إتاحة لها فرص للترقية وشغل المناصب العليا فتعززت ثقتها بنفسها و أصبح لها حرية الفعل دون إجبار أو تأثير من طرف الآخرين.

تعتبر الحرية حق من حقوق المرأة و التي تعززت أكثر مع ظهور الحركات النسوية التي تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ومنح الحقوق للمرأة كحق الانتخاب ، الحق في التعليم و ممارسة المهن الفنية العليا.

الجدول رقم (45): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و مساهمة الوظيفة التي يشغلنها في منحهن حرية أكبر.

المجموع		لم يساهم إطلاقا		بشكل جزئي		بشكل كبير		مساهمة الوظيفة المشغولة في منح حرية أكبر للمبحوثات	نوع الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
100	19	5.3	1	52.6	10	42.1	8	ترقية أفقية	
100	23	8.7	2	30.4	7	60.9	14	ترقية عمودية	
100	42	7.1	3	40.5	17	52.4	22	المجموع	

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مساهمة الوظيفة المشغولة في منح المبحوثات الحرية بشكل كبير بنسبة 52.4% مقابل 7.1% لم تساهم إطلاقاً.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي مساهمة الوظيفة المشغولة في منح حرية للمبحوثات، نلاحظ 60.9% ممن منحت لهن ترقية عمودية ساهمت وظيفتهن في منحهن حرية بشكل كبير، في حين اللواتي منحت لهن ترقية أفقية ساهمت بشكل جزئي بنسبة 52.6%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

ما يمكن استنتاجه من خلال هذه النتائج أن حصول المبحوثات على الترقية العمودية خلال مسارهن الوظيفي و الذي يصاحبه زيادة في الرتبة و المسؤوليات يساهم في حصولهن على حرية أكبر في حياتهن و وذلك راجع إلى تغيير نظرة المجتمع لهن بعدما يحصلن على مناصب قيادية و ذات مسؤولية، وهذا ما بينته نتائج الجدول السابق رقم (44) فالرتبة الوظيفية عامل مهم في خلق المرونة و الانسجام لدى العاملات التي تتيح لهن فرصة الحصول على مكانة هامة في المجتمع ، وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة تكتسب هوية جديدة من خلال الحراك الصاعد تختلف عن تلك التي كانت لديها من قبل ، وهنا يمكن الإشارة إلى أن علماء الاجتماع التفاعلي اهتموا بدراسة العلاقات بين المسارات المهنية و كل الحركات الديمغرافية ، العائلية و الثقافية... إلخ ، هذا الذي يفضي إلى الارتباط بأشكال الهوية إلى مسارات نموذجية للحراك منذ الصعود و النجاح الاجتماعي إلى الحراك الصاعد.¹

¹Claude Dubar,op.cit,p20

ومن هنا يمكن القول بأن الترقية الوظيفية إحدى العوامل التي تساهم في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية من خلال تغير نظرة المجتمع لها وذلك يتم عبر مسارها الوظيفي.

الجدول رقم (46): يبين العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و امتلاكهن استقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات

المجموع		عدم وجود استقلالية		استقلالية جزئية		استقلالية تامة		الاستقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات فرص الترقية
النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	النسبة	الترتيب	
100	42	2.4	1	42.9	18	54.8	23	نعم
100	68	1.5	1	55.9	38	42.6	29	لا
100	110	1.8	2	50.9	56	47.3	52	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات باستقلالية جزئية في تحديد أهدافهن بنسبة 50.9% مقابل 1.8% لا تتمتعن بهذه الاستقلالية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في فرص الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي تمتعهن بالاستقلالية في تحديد أهدافهن و اتخاذ قراراتهن، نلاحظ 55.9% ممن لم تمنح لهن فرص للترقية تتمتعن باستقلالية جزئية، في حين اللواتي اللواتي أتيحت لهن فرص للترقية تتمتعن باستقلالية تامة بنسبة 54.8% .

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

نستنتج مما سبق أنه كلما منحت فرص للترقية بالنسبة للمبحوثات العاملات كلما أصبحت لديهن استقلالية في تحديد أهدافهن واتخاذ قراراتهن وهذا راجع إلى أن الترقية إحدى العوامل التي تجعل لهن مكانة في المجتمع كما تم توضيحه سابقاً، فتحضير باحترام أفراد أسرتهن و أيضاً جميع الأفراد المحيطين بهن، فالحرّك المهني يجعل من المرأة شخصية مستقلة بإمكانها التخطيط لمستقبلها بكل حرية دون أي عراقيل خارجية وهنا إشارة إلى رؤية جديدة تعبر عن تقبل المرأة في المجتمع وهذا ما يوضحه الجدول رقم (50).

الجدول رقم (47): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و امتلاكهن استقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات

المجموع		عدم وجود استقلالية		استقلالية جزئية		استقلالية تامة		الاستقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات نوع الترقية
النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	
100	19	-	-	68.4	13	31.6	6	ترقية أفقية
100	23	4.3	1	21.7	5	73.9	17	ترقية عمودية
100	42	2.4	1	42.9	18	54.8	23	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تمتع المبحوثات باستقلالية تامة في تحديد أهدافهن بنسبة 54.8% مقابل 2.4% لا تتمتع بهذه الاستقلالية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي تمتعهن بالاستقلالية في تحديد الأهداف و اتخاذ القرارات، نلاحظ 73.9 %

ممن تحصلن على ترقية عمودية لديهن استقلالية تامة ، في حين اللواتي تحصلن على ترقية أفقية يتمتعن باستقلالية جزئية بنسبة 68.4%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

ما يمكن استخلاصه أن الترقية العمودية تعزز تمتع المبحوثات باستقلالية تحديد أهدافهن و اتخاذ قراراتهن، وهذا ما يوضحه قياس درجة الارتباط، بحساب معامل التوافق الذي يساوي 0.43 يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين وهذا راجع لكون أن الترقية في الوظيفة تعطي فرصة شغل منصب ذا أهمية و اللذي بدوره يعطي أهمية للمرأة العاملة الجزائرية في محيطها الاجتماعي ويمنحها حرية أكبر في حياتها وهذا ما توضحه نتائج الجدولين رقم (44) و (45).

من خلال هذا نستطيع القول بأن استقلالية المرأة العاملة الجزائرية مؤشر يبين مدى تغير رؤيتها لذاتها وذلك في ظل تغير المنظومة الثقافية للمجتمع، والتي سمحت بدورها بإعادة تشكيل هويتها.

الجدول رقم (48): يبين العلاقة بين فرص الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييمهن لوضعية المرأة العاملة.

المجموع		لا زالت تعاني من التهميش		استطاعت اثبات وجودها		تقييم وضعية المرأة العاملة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	فرص الترقية
100	42	38.1	16	61.9	26	نعم
100	68	51.5	35	48.5	33	لا
100	110	46.4	51	53.6	59	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تقييم المبحوثات لوضعية المرأة العاملة بأنها استطاعت اثبات وجودها بنسبة 53.6% مقابل 46.4% تمثل من تعتبرن أنها لازالت تعاني الاقصاء و التهميش.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في فرص الترقية التي منحت للمبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على تقييم وضعية المرأة العاملة من طرفهن ،نلاحظ 61.9% ممن منحت لهن فرص للترقية يعتبرن أنها استطاعت إثبات وجودها ، في حين نجد اللواتي لم تمنح لهن فرص للترقية يعترن أنها لازالت تعاني من التهميش بنسبة 51.5%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

من خلال هذه النتائج حسب تصريح المبحوثات يتبين أن معظم العاملات اللواتي صرحن بأن المرأة العاملة الجزائرية استطاعت اثبات وجودها هن من منحت لهن فرص للترقية وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة كلما ارتقت في السلم الهرمي كلما استطاعت اثبات وجودها في المجتمع، بحيث تغيرت نظرة المجتمع لها إذ أصبح ينظر إليها على أنها مورد بشري فعال يمكن الاستفادة من مهاراتها خاصة في ظل محيط يتميز بالمنافسة فهي عنصر يساهم في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و حتى الثقافية ، وخاصة التحولات التي حدثت على المستوى العالمي و المستوى المحلي وهنا يمكن الإشارة إلى تراجع مفهوم التمييز على أساس النوع الاجتماعي والذي يشير حسب الدكتور **يمن الحمّاقى** إلى الأدوار الاجتماعية للنساء و الرجال و التي تتحدد وفقا لثقافة المجتمع و التي تختلف من مجتمع لآخر.¹

من الملاحظ في الآونة الأخيرة اقتحام المرأة العاملة الجزائرية لمختلف المجالات المهنية، وخاصة التوجه إلى المهن التي كانت بمثابة حكر على الرجل، فهي لم تعد تتواجد

¹ **يمن الحمّاقى، مفهوم النوع الاجتماعي و القضايا المرتبطة به**، محاضرة ،جامعة عين الشمس،كلية التجارة ،مصر،ص1.

في قطاع الخدمات فقط وإنما اقتحمت مجالات أخرى كقطاع الإدارة و التسيير و قطاع الصناعة فهي تطمح لتقلد أفضل المناصب عن طريق الحصول على فرص للترقية وخاصة الترقية العمودية وهذا ما يوضحه الجدول الموالي رقم (49).

الجدول رقم (49): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقييمهن لوضعية المرأة العاملة.

المجموع		لا زالت تعاني من التهميش		استطاعت اثبات وجودها		تقييم وضعية المرأة العاملة نوع الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	19	57.9	11	42.1	8	ترقية أفقية
100	23	21.7	5	78.3	18	ترقية عمودية
100	42	38.1	16	61.9	26	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو تقييم المبحوثات لوضعية المرأة العاملة بأنها استطاعت اثبات وجودها بنسبة 61.9% مقابل 38.1% تمثل من تعتبرن أنها لازالت تعاني الاقصاء و التهميش.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على تقييم وضعية المرأة العاملة من طرفهن ،نلاحظ 78.3% من اللواتي تحصلن على ترقية عمودية يعتبرن أنها استطاعت إثبات وجودها، في حين من تحصلن على ترقية أفقية يعتبرن أنها لازالت تعاني من التهميش بنسبة 38.1%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

يعد شغل المرأة العاملة الجزائرية لمناصب عليا وذات أهمية أحد الآليات التي تساعد على إثبات ذاتها و تحقيق طموحها ومحاولة فرض وجودها، و بالتالي قدرتها على إعادة تشكيل هويتها باعتبار أن الهوية تمثل أحد العوامل التي تشكل الذات.

وبالتالي يمكن القول أنه يتم الانتقال من هوية مشتتة إلى هوية منجزة ، بحيث تكون المرأة العاملة الجزائرية قد نجحت بالتزامها بالانجاز والانتقال من مستوى أقل نمواً إلى مستوى أكثر نمواً، ويتجلى ذلك من خلال تحقيق طموحها.

الجدول رقم (50): يبين تقبل المرأة العاملة في المجتمع.

النسبة	التكرار	تقبل المرأة في المجتمع
79.1	87	نعم
20.9	23	لا
100	110	المجموع

حسب المعطيات المسجلة في الجدول و التي تبين مدى تقبل المرأة العاملة في المجتمع حسب تصريح المبحوثات يتضح أن معظمهن صرحن بأن هناك تقبل للمرأة العاملة في المجتمع بحيث قدرت نسبتهن بـ 79.1% ، مقابل 20.9% منهن صرحن بعدم وجود تقبل لها في المجتمع.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

تشير هذه المعطيات إلى أنه هناك تقبل للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري ، وهذا مايدل أنها استطاعت اثبات وجودها وتحقيق طموحها في كافة المجالات وأن هناك تغيير لنظرة المجتمع لها وتراجع للقيم التقليدية التي كانت تمنح فرص للرجال أكثر من النساء في الحصول على الوظائف و خاصة الوظائف العليا وبالتالي يمكن القول أن التغير الثقافي الحاصل في المجتمع الجزائري كان له أثر كبير في ذلك و الذي يتجلى حسب "روبين

ويليامز "ROBIN WILLIAMS" بأنه كل التغيرات في أنسقة الأفكار لأنواع متباينة من المعتقدات و القيم و المعايير.¹

الجدول رقم (51): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و تقبل المرأة في المجتمع.

المجموع		لا		نعم		تقبل المرأة في المجتمع
النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	النسبة	الترقية	نوع الترقية
100	19	52.6	10	47.4	9	ترقية أفقية
100	23	21.7	5	78.3	18	ترقية عمودية
100	42	35.7	15	64.3	27	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو إقرار المبحوثات بأن هناك تقبل للمرأة في المجتمع بنسبة 64.3% مقابل 35.7% صرحن بعدم وجود تقبل لها.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي تقبل المرأة في المجتمع ، نلاحظ 78.3% من اللواتي تحصلن على ترقية عمودية يعتبرن أن هناك تقبل للمرأة في المجتمع ، في حين نجد من تحصلن على ترقية أفقية يعتبرن عدم وجود تقبل لها بنسبة 52.6%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

¹ عبد الحميد محمود سعد، دراسات في علم الاجتماع الثقافي - التغير و الحصار، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة ، مصر، 1980، ص 1980.

بعد صراع طويل مع العادات و المعتقدات التي كانت سائدة في المجتمع الجزائري، والتي شكلت حاجزا أما تقدم المرأة العاملة الجزائرية إلا أنه مع ملاحظة النتائج يظهر بأن هناك تحول في بنية هاته العادات و خاصة مع توجهها إلى اقتحام المناصب العليا وزيادة طموحها المهني فأثبتت بأنها قادرة على إثبات ذاتها.

و هذا ما يدل على أن البيئة الملائمة و المحيط الاجتماعي الذي يتميز بالفتح وتسوده بعض القيم الايجابية وتلاشي بعض القيم التقليدية التي كانت تعرقل مسارها المهني، وهذا مايبين لنا بأن هناك تغير لنظرة المجتمع الجزائري إلى المرأة العاملة.

الجدول رقم (52): يبين العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية و الصعوبات التي واجهت المبحوثات لتحقيق طموحهن المهني

المجموع		لا		نعم		الصعوبات التي واجهت المبحوثات الفئة السوسيو مهنية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	79	50.6	40	49.4	39	إطارات متوسطة
100	31	38.7	12	61.3	19	إطارات عليا
100	110	47.3	52	52.7	58	المجموع

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مواجهة المبحوثات لصعوبات في سبيل تحقيق طموحهن المهني بنسبة 52.7% مقابل 47.3% لم تواجههن صعوبات.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في الفئة السوسيو مهنية المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره علي الصعوبات التي واجهتهن لتحقيق طموحهن المهني ، نلاحظ 61.3% من

الاطارات العليا واجهتهن صعوبات، في حين نجد الاطارات المتوسطة لم تواجههن صعوبات بنسبة 50.6%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

تدل هذه النتائج على أن المرأة العاملة قد عانت فيما سبق في سبيل تحقيق طموحها المهني وهذا جمع إلى القيم التي كانت سائدة و التي تعطي أولوية للرجل في كافة المجالات المهنية، فالأمر لم يكن سهلا بالنسبة لها فهناك مقاومة فيما يخص اقتحامها للمناصب التي تعد حكرا على الرجال لكونها عنصرا منافسا لهم ويمكن الإشارة هنا ظاهرة السقف الزجاجي **Plafond de verre** أو **Glass ceiling** والتي تعرف على أنها مجموعة من الحواجز المرئية أو غير المرئية و التي بإمكانها أن تقلل من وجود المرأة في مناصب السلطة و اتخاذ القرار في المنظمات و المؤسسات¹

ومن هنا يمكن القول بأن شغل المناصب العليا و الترقى الوظيفي لم يكن بالأمر السهل بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية وهذا ما يوضحه الجدول الموالي رقم (53).

¹ Etude ORSE ,L'accès des femmes au postes de décisions dans les entreprise ,n :05 ,Février,2004.p11.

الجدول رقم (53): يبين العلاقة بين نوع الترقية الممنوحة للمبحوثات و الصعوبات التي واجهتهن لتحقيق طموحهن المهني.

المجموع		لا		نعم		الصعوبات التي واجهتها المبحوثات	نوع الترقية
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
100	19	63.2	12	36.8	7	ترقية أفقية	
100	23	34.8	8	65.2	15	ترقية عمودية	
100	42	47.6	20	52.4	22	المجموع	

من خلال المعطيات الاحصائية للجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو مواجهة المبحوثات لصعوبات في سبيل تحقيق طموحهن المهني بنسبة 52.4% مقابل 47.6% لم تواجههن صعوبات.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل المتمثل في نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات لمعرفة مدى تأثيره على الصعوبات التي واجهتهن لتحقيق طموحهن المهني ، نلاحظ 65.2% من اللواتي حصلن على ترقية عمودية واجهتهن صعوبات ، في حين نجد من حصلن على ترقية أفقية لم تواجههن صعوبات بنسبة 63.2%.

فكيف يمكن قراءة هذه النتائج سوسيولوجيا ؟

تدعيما لنتائج الجدول السابق رقم (52) يتضح بأن الترقى الوظيفي بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يعتبر بمثابة تحدي ورهان استراتيجي تعول عليه لتغيير وضعيتها على الرغم من صعوبة الأمر ، لأنها عانت من الكثير من المشكلات وصادفت العديد من العوائق

و الحواجز، وهنا يتضح جليا الفرق بين ما كانت عليه الأوضاع سابقا و ما آلت إليه حاليا، بحيث أصبح هناك تقبل للمرأة في المجتمع وهذا ما تبينه نتائج الجدول رقم (50).

استطاعت المرأة العاملة الجزائرية أن تكتسب هوية جديدة بديلة عن هويتها القديمة، وخاصة مع تقلدها للمناصب العليا، فقد استطاعت أن تستحوذ على وضعية خاصة في المجتمع على الرغم من الصعوبات التي واجهتها.

- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

تتمحور الفرضية الثالثة حول مساهمة الترقية الوظيفية و التي تعتبر أحد أشكال الحراك الصاعد في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية .

يعتبر التدرج في الوظائف أحد التحديات التي تسعى المرأة العاملة الجزائرية لتحقيقها، وذلك من خلال الترقية الوظيفية و التي تترك أثرا على وضعيتها الاجتماعية، فقد أشار الجدول رقم (36) إلى أن الحصول على فرص للترقية يؤدي إلى تحسن الوضعية الاجتماعية للمبحوثات و هذا حسب تصريحهن بنسبة 61.9% ، وخاصة إذا كانت الترقية المتحصل عليها عمودية كما توضحه معطيات الجدول رقم (37) بحيث تشير نسبة 78.3% من اللواتي تحصلن على ترقية عمودية إلى أن وضعيتهن الاجتماعية تحسنت بشكل كبير بعد توليهن المنصب المشغول ويؤكد ذلك قيمة معامل التوافق التي قدرت بـ 0.44 والتي تعبر عن وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، أي كلما تحسنت المبحوثات على ترقية عمودية كلما تحسنت وضعيتهن الاجتماعية أكثر، وذلك لما تمنحه من امتيازات مادية و معنوية تؤدي إلى تغيير الوضعية الاجتماعية من حيث العلاقات و درجة التفاعل مع الأفراد المحيطين بهن، ومن هنا تتشكل هوية موازية لهذا التغيير فحسب "سان سوليو" فإن عملية بناء الهوية عملية مستمرة .

وفي نفس السياق حسب نتائج الجدولين (38) و (39) نجد بأن الحصول على فرص للترقية يغير من المكانة الاجتماعية للمبحوثات حسب تصريحهن، بحيث سجلت نسبة

61.9% من اللواتي تحصلن على فرص للترقية اعتبرن بأن مكانتهن الاجتماعية تغيرت بشكل كبير ، وخاصة بالنسبة للواتي تحصلن على ترقية عمودية وذلك بنسبة **78.3%**، وبحساب معامل التوافق يتبين بأن هناك علاقة طردية متوسطة بين نوع الترقية المتحصل عليها و تغير مكانتهن الاجتماعية والتي قدرت بـ **0.48**، ومن هنا نستنتج بأن التدرج الوظيفي يؤدي إلى التدرج الاجتماعي من خلال ما تتاله المرأة العاملة الجزائرية من احترام و تقدير للذات و اعتراف من طرف الآخرين، وذلك لكون أن الدور الذي تقوم به هو الذي يحدد مركزها الاجتماعي والذي يتجسد من خلال حركية المسار الوظيفي التي تسمح بإعادة النظر في أدوارها فهي تساهم في إعادة تشكيل هويتها فحسب "كلود ديبار" فالهوية تعد أكثر قابلية للتطوير يعني ترتبط بالمسار (بمعنى سلسلة وضعيات) و بالتالي تتسبب لتحليل مسار العمل و استراتيجيات الحراك و نقاط التحول ودورات الحياة.

شغل المناصب العليا بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يجعلها تتميز بمجموعة من السمات والخصائص التي تحدد شخصيتها و تجعلها شخصية أكثر قوة وذلك من خلال قدرتها على التأثير في الآخرين و القدرة على فرض نفسها عليهم، بحيث نجد اللواتي تحصلن على فرص للترقية اعتبرن أن عملهن ساهم في اكتسابهن شخصية أكثر قوة بنسبة **57.1%** ، وفي هذا الصدد نجد بأن الاطارات العليا هن من اعتبرن أن عملهن ساهم في اكتسابهن شخصية قوية وذلك بنسبة **61.3%**، وهذا حسب معطيات كل من الجدولين رقم (40) و (41)، ومن هنا نستنتج بأن الحراك الصاعد يزيد من قوة شخصية العاملات وذلك من خلال زيادة ثقتهن في قدراتهن وبالتالي اكتسابهن هوية مختارة ، وفي هذا السياق فقد أشار "كلود ديبار" إلى دور العمليات الذاتية في تشكيل الهوية .

حسب معطيات الجدول رقم (42) يتبين أنه على الرغم من الأعباء و المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة الجزائرية إلا أنها دائما تحاول التوفيق بين عملها كرربة منزل

وعملها كموظفة خارجه، وخاصة إذا كانت تشغل منصبا ذا أهمية ، فقد صرحت الاطارات العليا بأن عملهن قد أثر نوعا ما على وظيفتهن داخل المنزل وذلك بنسبة **61.3%**.

أما فيما يتعلق بتحقيق الاستقلال المادي للمرأة العاملة الجزائرية، فقد لوحظ من خلال معطيات الجدول رقم (43) أن معظم المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية لديهن حرية التصرف في الراتب الشهري و الأموال الخاصة بنسبة **91.3%** ، وهذا ما تؤكد قيمة معامل التوافق الذي قدر بـ **0.46** ، بحيث يظهر أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين، ومنه نستنتج بأن الحراك الصاعد عامل مهم يساهم في خلق الاستقلال المادي للمبحوثات، نظرا للتغيرات التي طرأت على أدوارهن التقليدية و التي ساهمت بدورها في تغيير مكانتهن و مركزهن الاجتماعي، ومن خلال هذا التغيير استطاعت أيضا أن تحقق استقلالا معنويا فمعطيات الجدول رقم (44) تبين ذلك بحيث تم تسجيل نسبة **52.4%** من اللواتي تحصلن على فرص للترقية اعتبرن بأن وظيفتهن ساهمت في منحهن حرية أكبر و خاصة اللواتي تحصلن على ترقية عمودية كما تشير إليه معطيات الجدول رقم (45)، بحيث قدرت نسبة اللواتي تحصلن على ترقية عمودية يعتبرن بأن وظيفتهن ساهمت في منحهن حرية أكبر وذلك بنسبة **60.9%** ، وهذا ما يدل على أن الحراك الصاعد يساهم في اكتساب المبحوثات هوية جديدة ، وهنا يمكن الإشارة إلى أن علماء الاجتماع التفاعلي اهتموا بدراسة العلاقات بين المسارات المهنية و كل الحركات الديمغرافية ، العائلية و الثقافية... إلخ ، هذا الذي يفضي إلى الارتباط بأشكال الهوية إلى مسارات نموذجية للحراك منذ الصعود و النجاح الاجتماعي إلى الحراك الصاعد.

وفي نفس السياق نجد بأن المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية يتمتعن باستقلالية في اتخاذ قراراتهن وذلك بنسبة **54.8%** وهذا ما تشير إليه معطيات الجدولين رقم (46) و (47)، وبحساب معامل التوافق تبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين تقدر بـ **0.43** أي كلما تحصلت المبحوثات على ترقية عمودية كلما ساهم ذلك في حصولهن على

استقلالية أكبر في اتخاذ قراراتهن ومن هنا يمكن القول بأن الحراك الصاعد يساعد على تغيير رؤيتهن لأنفسهن وذلك في ظل تغير المنظومة الثقافية للمجتمع الجزائري و التي سمحت بدورها بإعادة تشكيل هويتها.

المرأة العاملة الجزائرية استطاعت اثبات وجودها من خلال ارتقائها في السلم الهرمي ، بحيث استطاعت أن تتخطى الحواجز المفروضة عليها و يتضح ذلك من خلال معطيات الجدول رقم (48)، بحيث سجلت نسبة 61.9% من اللواتي منحت لهن فرص للترقية صرحن بأن المرأة العاملة الجزائرية استطاعت اثبات وجودها و خاصة اللواتي تحصلن على ترقية عمودية وذلك بنسبة 78.3% ، وهذا حسب معطيات الجدول رقم (49)، وبذلك استطاعت المرأة العاملة الجزائرية الانتقال من الهوية المشتتة إلى الهوية المنجزة و بالتالي الانتقال من المستوى الأقل نموا إلى المستوى الأكثر نموا من خلال تحقيق طموحها المهني، أين أصبح هناك تقبل لها في المجتمع حسب معطيات الجدول رقم (50)، إذ صرحت 79.1% بأن هناك تقبل للمرأة في المجتمع وخاصة بالنسبة للتي استطاعت أن تترقى في مسارها الوظيفي كما تبينه معطيات الجدول رقم (51)، إذ صرحت نسبة 78.3% من اللواتي تحصلن على ترقية عمودية بأن هناك تقبل للمرأة في المجتمع .

على الرغم من أن المرأة العاملة الجزائرية استطاعت إثبات ذاتها ووجودها إلا أن ذلك لم يكن بالأمر السهل فقد واجهت صعوبات في سبيل تحقيق ذلك، فتشير معطيات الجدول رقم (52) إلى أن الاطارات العليا هن الأكثر مواجهة للصعوبات في سبيل تحقيق طموحهن المهني وذلك بنسبة 61.3% ، وأيضا نجد الجدول رقم (53) قد لوحظ من خلاله بأن المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية عمودية هن اللواتي واجهتهن صعوبات أكثر في مسارهن الوظيفي وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة الجزائرية عانت فيما سبق في سبيل تقلدها المناصب العليا بسبب ظاهرة السقف الزجاجي والتي تعكس الحواجز المرئية و الغير مرئية و التي تقلل من وجودها في مناصب السلطة واتخاذ القرار ، وعلى الرغم من ذلك فقط

استطاعت أن تكسر هذه الحواجز بإضفاء ديناميكية على مسارها الوظيفي بالحصول على فرص للترقية تسمح لها بالتدرج في الوظائف و بالتالي استطاعت بذلك أن تعيد تشكيل هويتها .

٧. الاستنتاج العام

من خلال هذه الدراسة حاولنا معرفة انعكاسات الحراك المهني على عملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية، و بعد تحليل و تأويل النتائج سوسيولوجيا يمكن الحكم على صحة الفرضية العامة نسبيا.

ومن خلال مناقشة معطيات كل فرضية تبين أن ديناميكية المسار الوظيفي و حركيته 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 و أنواعهم مما يساهم في إشباع حاجاتها الاجتماعية كما أشارت إليه **نظرية الحاجات الاجتماعية** لـ "ماسلو"، كما ساهمت أيضا في انسجام علاقاتها واندماجها أكثر في المجتمع.

تؤدي حركية المسار الوظيفي و التدرج في الوظائف إلى توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية لدى المرأة العاملة الجزائرية وذلك بالتوجه نحو نمط جديد من العلاقات يتمثل في علاقات الصداقة و الذي يختلف عن النمط التقليدي الذي يركز على علاقات القرابة و الذي تتحكم فيه القيم الاجتماعية والتي بدورها تقلصت من خلال التقليل من زيارة الأقارب، و تجدر الإشارة هنا إلى التحول من **اندماج التضامن الآلي** الذي يميز المجتمعات التقليدية إلى **اندماج التضامن العضوي** الذي يميز المجتمعات الصناعية الحديثة حسب ما أشارت إليه **النظرية الوظيفية** لإميل "دوركاييم".

كما تعتبر ديناميكية المسار الوظيفي و الأقدمية في العمل أحد الآليات التي تؤدي إلى شعور المرأة العاملة الجزائرية بالاستقرار و الانسجام في حياتها اليومية مما يخلق لها نوع من التكيف و الاندماج .

ديناميكية المسار الوظيفي تؤدي إلى وضع برنامج ترفيهي من طرف المرأة العاملة الجزائرية لتخفيف الضغوطات، نتيجة ازواجية الدور و الأعباء المضاعفة و بالتالي هذا ما يسمح لها بالاندماج أكثر في الحياة الاجتماعية .

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 و التعبير .

التدرج في الوظائف و اكتساب الخبرة في مجال العمل سمح للمرأة العاملة الجزائرية المشاركة في الحياة السياسية وذلك عن طريق التصويت في الانتخابات ، بالإضافة إلى مشاركتها في النشاط الجماعي و انخراطها في الأحزاب السياسية و النقابات العمالية.

يؤثر الحراك الخارجي و الجغرافي على طبيعة العلاقات التي تربط المرأة العاملة الجزائرية بالأفراد المحيطين بها في مكان عملها، فعدم الاستقرار في مكان العمل يؤدي إلى عدم القدرة على التكيف نتيجة التغيير ، فتتجه هذه العلاقات أكثر نحو الرسمية وذلك نظرا لتصادم القيم السائدة داخل المؤسسة و القيم التي تحملها.

عدم الاستقرار في مكان العمل يؤثر على ظروف العمل فهو يعمل على خفض معنويات المرأة العاملة الجزائرية مما يصعب اندماجها في محيط عملها.

عمل المرأة الجزائرية في مؤسسات قريبة من مقر سكنها يشجعها على الرغبة في الاستقرار في مكان عملها فهو عامل مساعد على الاندماج، أما العمل في مكان بعيد عن مقر سكنها يصعب من عملة اندماجها المهني.

الحراك الجغرافي من أهم العوامل التي تؤدي إلى رغبة المرأة العاملة الجزائرية في تغيير مؤسسة عملها ، وذلك لكونه يؤدي إلى خلق التوتر و عدم القدرة على الانسجام .
من أهم الأسباب التي تدفع المرأة العاملة الجزائرية لتغيير مؤسسة العمل البعد عن مقر الإقامة باعتباره يخلق حالة من عدم الاستقرار .

الحراك الجغرافي يعزز المشاعر السلبية لدى المرأة العاملة الجزائرية فهو يؤدي إلى انخفاض دافعيتها للعمل و إلى عدم رضاها الوظيفي، وهذا نظرا للاختلافات الموجودة بين المؤسسة الأصلية و المؤسسة المستقبلية من حيث القيم و العادات و أسلوب التفكير .
تغيير مؤسسة العمل يكون نتيجة عدم الاهتمام بعملية التكوين و التي تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى اندماج المرأة العاملة الجزائرية مهنيًا، والتي تسهل عملية تكيفها و انسجامها في بيئة عملها .

تترك الترقية وخاصة الترقية العمودية أثرا على الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية فهي تعمل على تغييرها بشكل كبير، وذلك لما تمنحه من امتيازات مادية ومعنوية وخاصة من حيث العلاقات و درجة التفاعل مع الأفراد المحيطين بها مما يؤدي إلى إعادة تشكيل هويتها وذلك من خلال تشكيل هوية موازية لهذا التغيير ، فحسب "سان سوليو" فإن بناء الهوية عملية مستمرة.

التدرج في الوظائف من خلال الترقية وخاصة الترقية العمودية يؤثر إيجابا على المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية ، باعتبار أن التدرج الوظيفي يؤدي إلى التدرج الاجتماعي من خلال ما تناله من احترام و تقدير للذات ، وذلك لاعتبار أن الدور الذي تقوم به يحدد مركزها الاجتماعي من خلال مسارها الوظيفي مما يسمح بإعادة تشكيل هويتها، لأن الهوية تعد أكثر قابلية للتطوير فهي ترتبط بالمسار حسب "كلود ديبار" .

شغل المناصب العليا بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية يزيد من قوة شخصيتها ويجعلها تتميز بمجموعة من الصفات و الخصائص الفريدة و مما يزيد أيضا من ثقته في نفسها و

قدراتها و بالتالي اكتسابها هوية مختارة، وقد أشار "ديبار" إلى دور العمليات الذاتية في تشكيل الهوية .

لشغل المرأة العاملة الجزائرية للمناصب العليا أثر نسبي على وظيفتها داخل المنزل، فهي تحاول التوفيق بين عملها كربة منزل و عملها كموظفة خارجه.

الحراك الصاعد عامل مهم في خلق الاستقلال المادي و المعنوي للمرأة العاملة الجزائرية و الذي يتجسد في التمتع بالحرية و الاستقلالية في اتخاذ القرارات، و بالتالي ساهم في اكتسابها هوية جديدة، فقد أشار علماء الاجتماع التفاعلي إلى العلاقة بين المسارات المهنية و كل التحركات الديمغرافية ، العائلية و الثقافية... إلخ هذا الذي يفضي إلى الارتباط بأشكال الهوية إلى مسارات نموذجية للحراك الصاعد.

استطاعت المرأة العاملة الجزائرية من خلال ارتقائها في السلم الهرمي 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 .

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.

إن التحولات التي شهدتها المجتمع الجزائري في مختلف المجالات سواء الاجتماعية ، الاقتصادية و الثقافية سمحت للمرأة الجزائرية بالولوج إلى عالم الشغل وأن تكون قوة اقتصادية و عنصرا فعالا يساهم في مختلف العمليات التنموية ، فهي بذلك أصبحت تنافس الرجل على المناصب التي كانت تعد حكرا عليه.

استطاعت المرأة العاملة الجزائرية أن تقتحم العديد من الوظائف و العمل في مؤسسات وقطاعات جغرافية مختلفة ، وهذا ما يعبر عن حراكها المهني و الذي بدوره يترك العديد من الآثار و الانعكاسات على عملية اندماجها الاجتماعي و المهني.

فديناميكية المسار الوظيفي تعمل على إضفاء ديناميكية على العلاقات الاجتماعية التي تربط المرأة العاملة الجزائرية بالأفراد المحيطين بها، مما يسمح لها باشباع حاجاتها الاجتماعية ، وخاصة من خلال ربط علاقات الصداقة و الزمالة و بالتالي التنوع في العلاقات بعدما كانت علاقاتها تشمل الأقارب فقط ،وكما تعمل أيضا على دمجها أكثر في الحياة العامة.

يعد الحراك الخارجي و الجغرافي من العوامل التي تصعب من الاندماج المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية ،فهو يعزز المشاعر السلبية لديها و يؤدي إلى انخفاض في دافعيتها للعمل بالإضافة إلى عدم قدرتها على الانسجام في محيط عملها.

وكما يعمل الحراك الصاعد و الذي يتجسد في الترقية الوظيفية على إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية ، وذلك لكون أن التدرج الوظيفي يؤدي إلى التدرج الاجتماعي من خلال ما تتأله من احترام و تقدير للذات وتغير في مركزها الاجتماعي و كذلك تغيير في وضعيتها الاجتماعية و مكانتها داخل الأسرة .

فائزة المراجع

قائمة المراجع

بالغة العربية

الكتب

- 1- ابراهيم عبد الفتاح كاميليا. سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ،بيروت ، 1984.
- 2- ابراهيم عثمان .مقدمة في علم الاجتماع،دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان،2000.
- 3- ابراهيم لطفي طلعت.علم اجتماع التنظيم ،دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ،2007.
- 4- أحمد رشوان حسين عبد الحميد . علم اجتماع المرأة ،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 1998.
- 5- أحمد رشوان حسين عبد الحميد. الأسرة و المجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ، 2003.
- 6- أحمد عبادة مديحة .حقوق المرأة في الفكر الاجتماعي عند رفاة رافع الطهطاوي-رؤية سوسيولوجية- مؤتمر المرأة في مجتمعاتنا على الساحة أطر حضارية متباينة، مركز الدراسات المعرفية، جامعة عين الشمس،مصر، 2006، الجزء الثاني.
- 7- أدار عبد اللطيف. مفهوم الذات و التكيف الاجتماعي،دار كيوان، دمشق ، 2002 .
- 8- أنجرس موريس . ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية -تدريبات عملية- ،دار القصبة ،الجزائر،2008.
- 9- التايب عائشة. النوع و علم اجتماع العمل و المؤسسة ، منظمة المرأة العربية ، القاهرة، 2011 ، ط1.
- 10- الجماعي صلاح الدين. الاغتراب النفسي و الاجتماعي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي، مكتبة المدبولي، القاهرة، 2007 .

- 11- الجوير ابراهيم بن مبارك. عمل المرأة في المنزل و خارجة، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 1995.
- 12- الحسن إحسان محمد. علم اجتماع المرأة ، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
- 13- الحنفي عبد الغفار. السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الحديثة للنشر، الاسكندرية، 2005.
- 14- الساعاتي حسن. علم الاجتماع الصناعي ،دار النهضة العربية ،بيروت، 1980، ط3.
- 15- الساعاتي حسن. علم اجتماع الصناعي، دار النهضة العربية ، بيروت، 1980، ط3.
- 16- السيد أحمد غريب. المدخل إلى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
- 17- العطية فوزية. المرأة و التغير الاجتماعي في الوطن العربي ، بغداد، 1983.
- 18- العيسوي عبد الرحمان. سيكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية، بيروت، 1998.
- 19- بركات حراز أنيسة. نظال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ،دون ذكر السنة.
- 20- بعلبكي أحمد و آخرون. جدليات الاندماج الاجتماعي وبناء الدولة و الأمة في الوطن العربي، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2014، ط1.
- 21- بن ترسية محمد. لمرشد الطلابي العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2004.
- 22- بوتقنوش مصطفى. العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة، ترجمة دمري أحمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 23- جدنز أنتوني ،كارين بيرد سال. ترجمة فايز الصباغ ، علم الاجتماع، مؤسسة ترجمان- المنظمة العربية للترجمة ،لبنان، 2005، ط4.
- 24- جيدنز أنتوني، ترجمة أحمد زايد وآخرون. مقدمة نقدية في علم الاجتماع، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2006، ط 2 .

- 25- حليم الطائي يوسف، مؤيد عبد الحسن الفضل. إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي متكامل،الوراق للنشر و التوزيع،عمان ،2007 ،ط1.
- 26- حسين حشمت، وباهي مصطفى. التوافق النفسي و التوازن الوظيفي، دار العالمية للنشر والتوزيع ،مصر،2006.
- 27- دسوقي كمال محمد. ذخيرة علوم النفس،الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة ،2000، المجلد 2 .
- 28- دويدار عبد الفتاح محمد. أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1992 .
- 29- ربيعة الناصري.القوامة والتقسيم الجنسي للعمل النسائي بدون اجر ،(الجزائر ،مصر ، لبنان،المغرب،سوريا)،مجموعة الأبحاث و التدريب للعمل التنموي، لبنان، دون ذكر السنة.
- 30- زرواتي رشيد. مناهج و أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع،عين مليلة ، الجزائر،2007 ، ط1.
- 31- زويلف حسن مهدي. إدارة الموارد البشرية – مدخل كمي - ،دار الفكر للنشر و الطباعة و التوزيع، عمان ،2001 ، ط1.
- 32- زيتون محيا. المرأة والتنمية -مناهج نظرية وقضايا عملية- ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ،القاهرة ،دون ذكر السنة،ص ص 26 -30.
- 33- زيدان محمد مصطفى.علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ،الجزائر ،1986.
- 34- سالم الأحمر أحمد. علم اجتماع الأسرة بين التنظير و الواقع المتغير ،دار الكتب الجديدة المتحدة،لبنان ،2004، ط1.
- 35- سعيد السالم مؤيد ،عادل حرحوش صالح. إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي ،عالم الكتب الحديث،المملكة الأردنية الهاشمية،2002.

- 35- عبد الحميد الزياد كمال. العمل و علم الاجتماع المهني-الأسس النظرية و المنهجية-، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2001.
- 34- عاشور أحمد صقر. السلوك الانساني في المنظمات ،الدار الجامعية، بيروت ،1997.
- 35- عبد المنعم إسماعيل سهير. العولمة وقضايا المرأة والعمل، أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات و البحوث و الخدمات المتكاملة ،جامعة عين الشمس، مصر، 2003.
- 36- عبد المنعم الحنفي. موسوعة علم النفس التحليل النفسي، مكتبة متولي القاهرة، 1975، المجلد 1.
- 37- عزت عبد الهادي جودت، سعيد حسني العزة. التوجيه المهني و نظرياته ،دار الثقافة للنشر و التوزيع ،عمان، 2014، ط2.
- 38- غربي على و آخرون. تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة و النشر، عين مليلة، الجزائر، 2002.
- 39- فان قيلد هيلين. ترجمة سليم قسطون ، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة ،الجزائر، 1983، ط1.
- 40- فايز الحاج. الصحة النفسية، جامعة محمد بن سعود الاسلامية، الرياض ،1977.
- 41- فياض حسام الدين. العلاقات الاجتماعية -نحو علم اجتماع تنويري-، 2016.
- 42- كنعان نواف. القيادة الادارية، دار العلم و الثقافة لنشر و التوزيع ،الأردن، 2006، ط1.
- 43- كوفي ريمون و لوك فان كمبنهود . ترجمة يوسف الجباعي ، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ،المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، 1997.
- 45- مارشال جوردون، ترجمة محمد الجوهري و آخرون. موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول، المجلس الأعلى للثقافة مصر، 2007، ط2.
- 46- مبارك القاسم بديع محمود. علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، 2001، ط1.

- 47- محمد زايد عادل. إدارة الموارد البشرية- رؤية استراتيجية - ،كلية التجارة ، جامعة القاهرة ،مصر، 2003.
- 48- محمد صالح عمار فاروق. مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي،جامعة السلطان قابوس،عمان، 2011.
- 49- محمود أبو بكر مصطفى. الموارد البشرية ،- مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية-، الدار الجامعية،الإسكندرية ،2004.
- 50- محمود عوض عباس ،رشاد صالح دمنهوري. علم النفس الاجتماعي نظرياته و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،2003.
- 51- محمود هند ، شيماء طنطاوي. نظرة للدراسات النسوية،المشاع الإبداعي، مصر ، 2016، ط1.
- 52- مصطفى عطية. مقدمة في السلوك التنظيمي ،المكتب الجامعي الحديث ،مصر،دون ذكر السنة.
- 53- مصطفى فهمي .التوافق الشخصي و الاجتماعي، مكتبة الخارجي،القاهرة،1980، ص 24.
- 54- مصطفى فهمي. التوافق الشخصي و الاجتماعي،مكتبة الخانجي،القاهرة ،1980.
- 55- مصطفى مصطفى كامل. إدارة الموارد البشرية ، الشركة العربية للنشر والتوزيع،القاهرة ،1994.
- 56- ميكشيللي أليكس. ترجمة علي وطفة، الهوية، دار الوسيم للخدمات المطبعية،دمشق،1993، ط1.
- 57- نافع نواره. السلطة الرجالية الأسرية و أثرها على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية، دار بن مرابط،الجزائر،2010.
- 58- نخبة من أساتذة قسم علم اجتماع. المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ،دون ذكر السنة.
- 59- هاشم زكي محمود. أساسيات الإدارة،منشورات ذات السلاسل،الكويت، 2001 .

60- هانوم .كلي م ، ترجمة خالد بن عبد الرحمان العوض. الهوية الاجتماعية معرفة الذات و قيادة الآخرين ،العبيكان للنشر،السعودية، 2009، ط1 .

61- هانوم .كلي م ، ترجمة خالد بن عبد الرحمان العوض. الهوية الاجتماعية معرفة الذات و قيادة الآخرين ،العبيكان للنشر،السعودية 2009، ط1.

62- هيجان عبد الرحمان أحمد. ضغوط العمل -منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها- ،معهد الإدارة العامة ،الرياض، 1998.

63- يونس عبد الغفور . نظريات التنظيم و الادارة ،المكتب العربي الحديث، مصر، 1997.

الرسائل الجامعية

1- أبو سكران عبد الله يوسف. التوافق النفسي و الاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط ،(الداخلي- الخارجي) للمعاقين حركيا في قطاع غزة ،رسالة ماجستير في علم النفس، تخصص صحة نفسية،الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2009.

2- العايب نصيرة. إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، رسالة ماجستير في علم الاجتماع،جامعة الجزائر، 2011.

3- بن زيان ملكية. عمل الزوجة و انعكاساته على العلاقات الأسرية ،رسالة ماجستير في علم النفس التربية،جامعة قسنطينة، 2004.

4- بن عيسى محمد المهدي. ثقافة المؤسسة ،أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ،جامعة الجزائر، 2005.

5- بنت سعيد المشرفي رابة. ضغوط العمل و علاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية و التعليم سلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين ،رسالة ماجستير -إدارة تعليمية-،جامعة نزوى، الأردن، 2014.

6- بوزكريه يمونة. الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة في المنشأة الصناعية الجزائرية،رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع الصناعي ،جامعة الجزائر، 1983.

- 7- تومي الخنساء. دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع الاتصال، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.
- 8- حمدي محمد عبد العال صلاح الدين. فعالية التدعيم الاجتماعي من الرفاق و الكبار في خفض السلوك الانعزالي للطفل، أطروحة دكتوراه الفلسفة في التربية، تخصص صحة نفسية، جامعة الزقازيق، مصر، 2003.
- 9- سعدو حورية. الوضعية الاجتماعية و السياسية للمجاهدات بعد الاستقلال، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995.
- 10- 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، 2000.
- 11- غريب منية. علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2007.
- 12- قرار كريم. أثار عمليات الترحيل على الاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2003. 14- زعرور سيليمة. الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، رسالة ماجستير في القانون، فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، 1990-1991.
- 13- 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.

المجلات

- 1- أحمد الديب هدى ،محمود عبد العليم محمد. "الاستبعاد الاجتماعي و مخاطره على المجتمع"، مجلة إضافات ، العددان 31-32، لبنان خريف 2015.
- 2- البدارني غالب سلمان ،سعاد منصور غيث. "الأساليب الوالدية و أساليب الهوية كمتنبئات بالكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة الجامعة الهاشمية" ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 9، عدد 1، الأردن، 2013.

- 3- البداينية ذياب ، فايز المجالي. "الحراك الاجتماعي بين الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء"، مجلة البحوث التربوية ، العدد 9، جامعة قطر، 1996.
- 4- الحربي محمد معوض. هشام إبراهيم عبد الله. "فعالية برنامج إرشادي قائم على اللعب في خفض العزلة الاجتماعية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية"، مجلة التربية وعلم النفس، معهد الدراسات العليا التربوية ، المجلد 25 رقم 3، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2016.
- 5- الفتلاوي علي شاكر. "العزلة الاجتماعية لدى المهاجرين العراقيين" ، مجلة كلية الآداب، جامعة القادسية ، العدد 91، العراق ، دون ذكر السنة .
- 6- حمداوي عمر. "الهوية الجماعية لأفراد الأسرة و علاقاتها بالتحويلات الاجتماعية الحديثة"، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد 19، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2015 .
- 7- حمداوي عمر. "الهوية الجماعية لأفراد الأسرة وعلاقاتها بالتحويلات الاجتماعية الحديثة"، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 19 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2015.
- 8- حمود فريال. "مستويات تشكل الهوية الاجتماعية و علاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول (الثانوي من الجنسين) دراسة ميدانية في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق" ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، سوريا، 2011 .
- 9- صالي محمد. "أهمية الثقافة في بناء الهوية"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 7، العدد 1، المركز الجامعي تبازة، 2019.
- 10- عبد الغني عماد. سوسيولوجيا الهوية -جدليات الوعي و التفكك و إعادة البناء -، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت ، 2017، ط1.
- 11- عثمانية بثينة. "المرأة والمواطنة"، مجلة الدراسات والنقد الاجتماعي، العدد 22- 23، المركز الوطني للكتاب، الجزائر، 2006 .
- 12- غازي العتيبي آدم ، "أثر الخصائص الوظيفية و الشخصية و قيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت"، المجلة العلمية لكلية الادارة و الاقتصاد، العدد 9، جامعة قطر، 1998.

- 13- قرزیز محمود ، مريم يحيوي. "دور التغيير التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال في المؤسسة الصناعية"، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 47، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، 2017.
- 14- كركوش فتيحة. "إشكالية بناء الهوية النفسية الاجتماعية-دراسة تحليلية نقدية"، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 16، جامعة البليدة 2، 2014.
- 15- محمد السعيد مرفت. "أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين خلال التوازن بين العمل و الأسرة كمتغير وسيط"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 9 ، العدد 1، الأردن.
- 16- مساس أحمد. "التعليم والثقافة في الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية"، مجلة الثقافة ، العدد 85، الجزائر، 1985.
- 17- مناد لطيفة ، صغيري فوزية. "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 29 ،جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، جوان 2017.
- 18- مونوبية حمادي. "المتقاعد في سوسيولوجيا الحياة اليومية"، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، العدد 14/13 جامعة حمة لخضر الوادي، 2015.
- 19- نظمي فارس كمال . "قياس الهوية الوطنية لدى العاطلين عن العمل في العراق"، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية ، العدد 25-26، جامعة بغداد شتاء. ربيع 2010.

التقارير

- 1- الخطيب جمال . بتصرف عن الدليل الموحد لمصطلحات الاعاقة و التربية الخاصة و التأهيل . تم النشر بإذن خطي من المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل و الشؤون الاجتماعية بدول مجلس الخليج العربي ،المنامة ،مملكة البحرين، 2001.
- 2- معتوق فتيحة. الدراسة المسحية الخاصة بالتمكين السياسي للمرأة ، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، الجزائر .
- 3- .— دليل المرأة العاملة لحقوقها . المؤسسة العربية لحقوق الإنسان، مشروع حقوق المرأة، دون ذكر السنة.

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

المعاجم و القواميس

- 1- أبو مصلح عدنان. معجم علم الاجتماع. دار أسامة - المشرق الثقافي، عمان، 2006، ط 1.
- 2- بدوي أحمد زكي. معجم مصطلحات العمل - انجليزي، فرنسي، عربي، دار الكتاب، بيروت، 1988، ط 6.
- 3- بدوي أحمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان، 1982.

الملتقيات

- 1- السقا سميرة. تغير وضعية المرأة و التغيرات الأسرية في الجزائر، فعاليات الملتقى الثالث، التغيرات الأسرية و التغيرات الاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ،العدد 2 ، 20-21 جانفي 2004، منشورات كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة الجزائر، 2006.
- 2- السلطاني عايد سبع. المشاركة والاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة ، الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة ،دبي الإمارات العربية المتحدة ، 14-17 أفريل 2014.
- 3- بن صافية عائشة. الملتقى الدولي الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية و الحديثة و انتاج الهوية الفردية و الجماعية في المجتمع الجزائري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 26-11-2011.

- 4- عمومن رمضان. عمل المرأة بين صراع الدور و الطموح ،الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال و جودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة أيام 9-10 أفريل 2013.

المؤتمرات و الندوات

- 1- —. الندوة المغربية الأولى حول المرأة المغربية واقع وآفاق. الأمانة العامة لمجلس الشورى المغربي، الجزائر العاصمة ،2006، ط1.
- 2- الزعبي علي. المشاركة والاندماج الاجتماعي -الأسس النظرية وسيناريوهات المستقبل -،ندوة المشاركة والاندماج الاجتماعي، مسقط، 2008.

Les ouvrages

- 1-Abadir Ramzi Sonia. La femme arabe au Machrek et au Maghreb –fiction et réalités–,Entreprise nationale du livre ,Alger,1986.
- 2-Abraham Jocelyne .Marché interne du travail enjeux et limites de la mobilité ,Cermat- IAE de tours ,Université François Rabelais ,France,2003.
- 3-Afriat Christine et autres.Mobilité professionnelles et compétence transversales ,centre d'analyse stratégique, France ,juin 2006.
- 4- Allia Khadidja. Femme diplômées et secteurs d'activité en algerie, les cahiers du cread , centre de recherche en économie appliquée pour le développement :74,Alger ,2005.
- 5-Aure Bonvinl et Filliés Jessica . L'intégration sociale de l'enfant en situation de handicap au désir a la réalité, H.E.S.O Valais ,domaine santé –social ,filière travail social,France,2010.
- 6-Beaugrand Héléne ,La mobilité interne ,enjeu d'efficacité des organisations ,Entreprise personnel ,France,Juillet,2014.
- 7-Bergère Jean Marie .La mobilité professionnelle :Enjeux économiques et sociaux ,La journée d'études de développement et emploi , n°35,entreprise au cœur des équilibres locaux, France ,Janvier,2004.
- 8-Bernier Philippe et Annabelle Gresillon. Construire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétence ,édition Dunod ,Paris, France,2009.
- 9-Delvinquière Anne-Catherine et Yves Lacomblez . La mobilité professionnelle du point de vue des salaries, ACD & YL , France ,Octobre 2007.
- 10-Dubar Claude, La socialisation et la construction de l'identité sociale et professionnelle, Armand colin , paris, 2000.
- 11- E Roussel .CHMLV ,La mobilité professionnelle quelque pérégrinations à propos de JNKS. Centre hospitalier de Marne la vallée , ,France ,2013.

- 12– Emmanuelle– Aubert Marie et David le Spegagne . **Améliorer la gestion des ressource humaines – mobilité professionnelle** –,Agence Nationale d'appui performance des établissements ,de santé et médico–sociale ,Paris ,2011.
- 13– Emmanuelle Aubert Marie– et David le Spegagne .**Améliorer la gestion des ressource humaines – mobilité professionnelle** –, Recueil de pratiques observées Appui santé et médico–sociale, Paris ,France,2011.
- 14– Farouk Benatia. **Le travail féminin en Algérie**, Société nationale d'édition et d'effusion, Alger, 1970.
- 15– Frady Laura . **« Inventer de droit au travail »**,Le mouvement social, n 184 ,éd de l'atelier, France,1998 .
- 16– Franck Janne et autres . **Les nouvelles connaissances usuelles–femmes au travail**, Bibliothèque nationale du Quebeéc ,Kanada,2001.
- 17– Khodja Souad . **Les Algériennes au quotidiens** , Entreprise de livre, Alger, 1991.
- 18– Lauchlan .T.Munro. **Défis d'intégration sociale post–conflit des enfants des viols temps de guerre ,le cas de la Bosnie –Herzégovine (Bih)**, mémoire déposé à la faculté d'études supérieures et postdoctorales en vue l'obtention de la maitrise en mondialisation et développement international, Ange Nyirasafari,Ottawa,Canada,2015.
- 19– Loic Cadin et autres. **Gestion des ressource humaines pratiques et éléments de théorie** , édition Dunod , Paris,2002.
- 20– Marcier Estelle et Schmidt Géraldine. **Gestion des ressource humain** , Dunod et Pearson édition ,France,2004.
- 21– Marruis Muchielli M P.**La mobilité des personnels dans le fonction publique de l'état** ,CNRS, Inesco, France.
- 22– Nicolas Fisher –Gustave. **Les concept fondamentaux de la psychologie sociale** ,France.
- 23– Paugam Serge. **Le salarié de la précarité–Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle** ,presses universitaire de France, paris,2000,1^{er} édition .
- 24– Peretti Jean Marie . **Gestion des ressource humaines**, Librairie Vuibert ,Paris , 12^e édition ,2004

- 25– Rhein Catherine. Intégration social ,Intégration spatial ,CAIRN.INFO ,université de paris x ,Belin L'espace géographique,France,2002.
- 26– Roger Alain et Séverine Ventolini. La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques ,Centre de recherche de l'IAE, France,2003.
- 27– Roulet Bruno. Les aires de mobilité professionnelle , Centre national de la recherche scientifique , Paris, 2002.
- 28– Sain Saulieu Renaud, Sociologie de l'entreprise ,Organisation culture et développement , édition presse science politique ,Dalloz,1995.
- 29– Sain Saulieu Renaud. L'identité au Travail ,Presse de la fondation national des science politiques ,Paris,1977.
- 30– Sordes Florence Ader, Pierre TAP. Précarité socio-économique et vulnérabilité ,université Toulouse le Mirail , France .
- 31– Sullerot Evelyne , Histoire et Sociologie du travail , édition Gonthier, Paris,1971.
- 32– Touraine Alain. pour la sociologie , éd ,Seuil ,Paris,1974.
- 33– Wayoff Alexandra . Dossier la mobilité professionnelle ,Novembre 2005.
- 34– Y.Emery, L.Aeberli ,M .chuard.delaly .compétences sociales et intégration professionnelle à l'attention du Département de la santé et de l'action social ,Chavannes –prés–Renens–22 mars 2005.

Les Dictionnaires

- 1– Bazureau Frank et autres. Dictionnaire d'économie et de sciences sociales , éditions, Nathan, Paris, France, 2007.
- 2– ——. Dictionnaire de la rousse , Dictionnaire Français,France,2004.

Les thèses

- 1– M'Barek Ezzedine. Développement des compétences et mobilité professionnelle externe ,thèse de doctorat en science de gestion ,Université de Tunis,2007.
- 2– Mailliot Stéphanie. Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle ,de l'objet discussif à l'activité de transition ,Thèse de doctorat université de Provence .Aix Marseille I ,France,2012.

- 3– Meraihi Hocine. **Rôle des établissements de jeunesse dans la socialisation en Algérie –Bilan et Perspective**, thèse de doctorat en sciences de l'éducation, université mentouri constantine, 2010.
- 4– Morin Alexandre. **Intégration sociale et problème sociaux chez les Inuits du Nunavut**, Thèse présentée dans le cadre du programme de doctorat en sociologie pour l'obtention du grade de philosophie doctore (ph. D) université Laval, Québec, Canada, 2008.
- 5– Saadaoui Adel. **l'intégration des immigrants tunisiens :HABITUS culturel national et trajectoire sociale**, thèse présentée, pour répondre à l'une des exigences de la Maîtrise es arts (MA) en sociologie, université Laurentienne Sudbury, Canada, 2015.
- 6– T. Munro. Lauchlan. **Défis d'intégration sociale post-conflit des enfants des viols temps de guerre ,le cas de la Bosnie –Herzégovine (Bih)**, mémoire déposé à la faculté d'études supérieures et postdoctorales en vue l'obtention de la maîtrise en mondialisation et développement international, Ange Nyirasafari, Ottawa, Canada, 2015.

Les Revues

- 1– —. **"Demandeurs D'asile et Processus D'intégration"**, ORIV Alsace–n 42, France, juillet 2009.
- 2– Alter Norbert et Jean–Louis Laville. **"La construction des identités"**, Article de la rubrique «classiques Renaud Sainsaulieu(1935–2002) Mensuel n°149, France, Mai 2004.
- 3– 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.
- 4– Dubar Claude. **"Polyphonie et Métamorphoses de la notion d'identité"**, Revue française des –affaire–sociales–CAIRN.INFO, n°2, France, 2007.
- 5– El Akremi Assaad et autres. **"Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail"**, Relations industrielle/Industrial Relations Vol, 64, n° 4, 2009.
- 6– 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.

Les Rapports

- 1- —. **Droit de l'homme et application des lois,** Manuel de formation a l'intention des services de police-, nation unies, New york et Genève ,1997.
- 2- —. **FAQ Intégratio.** Fondation Centre suisse de pédagogie spécialisée ,Maison de canatons ,France.
- 3- —. **Ministère chargé de la famille situation de la femme en Algérie par les chiffres** , Ressalat Elousra ,spéciale 8 mars ;2005.
- 4- —. **Rapport-programme d'intégration cantonal, Documentation sur la politique d'intégration envalais** , Haute école spécialisée de suisse occidentale, Janvier ,2012.

Les conférences

- 1- Keable Pierre. **L'intégration sociale ,un cadre conceptuel porteur de changements** ,deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale ,Namur Belgique ,3au7 juillet,2007.
- 2- Talahit Fatiha. **Algérie l'emploi féminin et transition,** conférence internationale « inégalités et développement dans les pays méditerranéens »université de Galatasaray 21-23 mai 2009.

Les Statistiques

- 1- Mohamed Saib Musette. **Marché du travail et emploi en Algérie** ,Organisation Internationale du Travail –pureau de loit à Alger,2003.
- 2- ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2006.
- 3- ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2007.
- 4- ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2008.
- 5- ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2009.
- 6- ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, ONS, Alger, 2010.
- 7- ONS. EMPLOI ET CHÔMAGE au Quatrième Trimestre, n°592, ONS, Alger, 2011.
- 8- ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE AU 4ème TRIMESTRE, n°651, ONS, Alger, 2012.
- 9- ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE AU 4ème TRIMESTRE, n°653 , ONS, Alger, 2013,.
- 10- ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE en AVRIL, ONS, Alger,2014,°671.

- 11- ONS. ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE en SEPTEMBRE, n726 , ONS, Alger,2015,.
- 12- ONS. **Enquête emploi auprès des ménages**, Collections statistique n° : 173, Série S statistique sociales ,ONS, ALGER,2011.
- 12- ONS. **Enquête emploi auprès des ménages**, Collections statistique n° : 185, Série S statistique sociales ,ONS, ALGER,2013.
- 13- RGP. **les taux des scolarisation par wilaya** ,chapitre démographie , tableau n :29-32, **recensement général de la population et de l'habitat**,2008 ,ALGER .

مواقع أنترنت

- 1- أشكال الحراك الاجتماعي وطبيعته ، نقلا عن الموقع. www.moqatel.com.

الملاحظ

جامعة الجزائر 2
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم الاجتماع
مدرسة الدكتوراه
تخصص تنظيم

استمارة بحث حول:

الحراك المهني وعملية الاندماج الاجتماعي و المهني لدى المرأة العاملة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة برج بوعريريج

في إطار الإعداد لدراسة أكاديمية لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنظيم نرجوا من سيادتكم ملئ هذه الاستمارة بكل موضوعية ، لأن قيمة هذا البحث يتوقف على مدى صدق إجابتكم، وذلك بوضع العلامة × أمام الإجابة المناسبة ، أو كتابة الإجابة المطلوبة في المكان المناسب ، مع التأكيد على أن هذه المعلومات لا تستخدم إلا لغرض علمي في إطار البحث.

وشكرا على تعاونكم مسبقا

إشراف الأستاذة الدكتورة

* عميرة جويده

إعداد الطالبة

* لشهب نسيمة

الموسم الدراسي: 2017/2018

الاستمارة:

المحور الأول:محور البيانات الشخصية.

- 1- السن:.....
- 2- الحالة المدنية: عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐
- 3- الأصل الجغرافي: البلدية:.....الدائرة:.....الولاية:.....
القرية:.....
- 4- المهنة:.....
- 5- المستوى التعليمي: متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
- 6- الشهادة أو المؤهل العلمي: شهادة التعليم المتوسط ☐ شهادة البكالوريا ☐ ليسانس ☐
ماجستير ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐
- أخرى أذكرها:.....
- 7- عدد أفراد العائلة:.....
- 8- الخبرة أو الأقدمية في العمل:.....
- 9- المسافة بين مقر السكن و مقر العمل.....

المحور الثاني:بيانات متعلقة بالترقية والحراك المهني.

- 10- خلال مسارك المهني هل سبق لك وأن شغلت وظائف أخرى غير الوظيفة التي تشغلها حاليا ؟
نعم ☐ لا ☐
- إذا كانت إجابتك بـ نعم فهل صاحب ذلك ؟
زيادة في الرتبة و المسؤوليات ☐ البقاء في نفس الرتبة وعدم الزيادة في المسؤوليات ☐
- 11- خلال مسارك المهني هل سبق لك و أن قمت بتغيير المؤسسة التي تعملين بها؟
نعم ☐ لا ☐
- في حالة الاجابة بنعم فهل كان ذلك بـ
تغيير الإقليم الجغرافي ☐ البقاء في نفس الإقليم ☐
- 12- هل لديك طموح للترقية لمنصب أحسن من المنصب الذي تشغلينه حاليا؟
نعم ☐ لا ☐
- 13- هل أتيحت لك فرص للترقية ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الاجابة ب نعم فهل كان ذلك بصفة :

أفقية (البقاء في نفس المستوى المهني) ☐ عمودية (الانتقال إلى مستوى أعلى من المنصب السابق) ☐

14- ماهي المعايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية الترقية في المؤسسة التي تعملين بها؟

الأقدمية ☐ الكفاءة ☐ الأقدمية + الكفاءة ☐ المحسوبية و المحاباة ☐

15- هل تفضلين؟

الاستقرار في مكان العمل ☐ تغيير مكان العمل من فترة لأخرى ☐

16- ماهي الأسباب التي تدفعك لتغيير المؤسسة التي تعملين بها؟

البعد عن مقر الإقامة ☐ وجود صراعات داخل المؤسسة ☐ عدم القدرة على التأقلم و التكيف ☐

المحور الثالث: بيانات تتعلق بالاندماج الاجتماعي

17- باعتبارك امرأة عاملة وربة منزل فما مدى تأثير ذلك على علاقاتك الاجتماعية داخل محيطك

الأسري؟

أثر بشكل كبير ☐ أثر نوعا ما ☐ لم يؤثر إطلاقا ☐

18- هل تقومين بزيارة أفراد أقاربك ؟

باستمرار ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

19- هل علاقاتك مع الأفراد المحيطين بك تقتصر أكثر على علاقات؟

القرباة ☐ الصداقة ☐ الزمالة ☐

20- هل تخصصين وقت للترفيه والتسلية؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الاجابة بنعم فهل ذلك يكون من خلال برمجة:

لقاءات مع الأصدقاء ☐ خرجات مع أفراد الأسرة ☐

21- إلى أي مدى تملكين حرية إبداء الرأي و التعبير ؟

لدي حرية كبيرة ☐ لدي حرية جزئية ☐ لا أملك حرية إطلاقا ☐

22- هل لديك حرية التصرف في راتبك الشخصي و أموالك الخاصة؟

نعم ☐ لا ☐

23- كيف تقيمين وضعية المرأة العاملة حاليا؟

استطاعت اثبات وجودها ☐ لازالت تعاني من الاقصاء و التهميش ☐

24- هل يستشيرك أفراد أسرتك في الأمور الهامة؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

- إذا كانت الاجابة ب نعم فهل يكون ذلك؟

باستمرار ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

25- هل تتمتعين بالحقوق السياسية و المدنية ؟

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

-إذا كانت إجابتك ب نعم أو نوعا ما فهل يقتصر ذلك على:

التصويت في الانتخابات ☐ الانخراط في حزب سياسي معين ☐ الانتماء إلى نقابات عمالية ☐

الانتماء إلى جمعيات ذات طابع اجتماعي و ثقافي ☐

26- في حياتك اليومية هل تشعرين بوجود ؟

الاستقرار و الانسجام ☐ الاضطراب و عدم الاستقرار ☐

المحور الرابع: بيانات تتعلق بالاندماج المهني

27- هل اختيارك لهذه المهنة كان ؟

اختيارا إراديا ☐ اختيارا موجهها ☐ اختيارا مفروضا عليك ☐

28- هل الوظيفة التي تشغلينها تتوافق مع مؤهلك العلمي ؟

نعم ☐ لا ☐

29- كيف تقيمين الظروف التي تعملين بها داخل المؤسسة؟

ظروف جيدة ☐ ظروف حسنة ☐ ظروف سيئة ☐

30- كيف تقيمين المناخ العام السائد داخل المؤسسة التي تعملين بها؟

محفز على العمل ☐ محفز نوعا ما ☐ غير محفز ☐

- إذا كانت الاجابة بغير محفز فلماذا؟

.....
.....

31- هل أنت راضية على عملك داخل المؤسسة التي تعملين بها؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

32- كيف تقيمين علاقتك مع زملائك في العمل؟

جيدة ☐ حسنة ☐ سيئة ☐

33- هل العلاقات التي تربطك بالأفراد العاملين معك يسودها؟

الطابع الرسمي ☐ الطابع الغير رسمي ☐

- هل تشاركون في القرارات الهامة داخل المؤسسة التي تعملين بها ؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

34- كيف تقيمين دافعيتك للعمل ؟

قوية ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

35- هل تهتم المؤسسة التي تعملين بها بعملية التكوين و الرسكلة؟

نعم ☐ لا ☐

36- هل تعتقدين بأن عملية التكوين الموظفين داخل المؤسسة تساهم في اندماج الموظف؟

بشكل كبير ☐ بشكل جزئي ☐ لا تساهم إطلاقا ☐

المحور الخامس: بيانات تتعلق بالهوية

37- كيف تقيمين وضعيتك الاجتماعية بعد توليك هذا المنصب ؟

تحسنت كثيرا ☐ تحسنت نوعا ما ☐ لم تتحسن ☐

38- هل تعتقدين بأن المنصب الذي تشغلينه ساهم في تغيير مكانتك الاجتماعية ؟

بشكل كبير ☐ بشكل جزئي ☐ لم يساهم إطلاقا ☐

39- هل تعتقدين بأن هذه الوظيفة ساهمت في منحك حرية أكبر؟

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

40- هل تعتقدين بأن هذه الوظيفة سمحت لك باكتساب شخصية أكثر قوة ؟

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

41- عند تحديد أهدافك و اتخاذ قراراتك فهل تملكين؟

استقلالية تامة ☐ استقلالية جزئية ☐ عدم وجود استقلالية ☐

42- هل لديك استقلالية في اتخاذ قراراتك المصيرية

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

43- هل هناك تقبل للمرأة العاملة في المجتمع؟

نعم ☐ لا ☐

44- هل واجهتك صعوبات و عراقيل في سبيل تحقيق طموحك المهني؟

نعم ☐ لا ☐

45- ما مدى تأثير عملك خارج المنزل على وظيفتك داخل أسرتك؟

أثر بشكل كبير ☐ أثر نوعا ما ☐ لم يؤثر إطلاقا ☐