

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أحمد دراية - أدرار - الجزائر
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



عنوان المذكرة

المعوقات السوسيو مهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة
" دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ابن سينا بأدرار "

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:
د. لعربي أحمد

من إعداد الطالبتين :
مشلفق مليكة
لحبق وسيلة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ مساعد (أ)	د. بكر اوي عبد العالي
مشرفا و مقررا	أستاذ محاضر (ب)	د. لعربي أحمد
عضو مناقشا	أستاذ مساعد (أ)	د. رحمانى محمد

تاريخ المناقشة: 2019/06/15

السنة الجامعية : 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى التي ملأت أوساط قلبي و حواشيه ، ولم تترك فيه مغزرة إبرة خالية
والتي أبت إلا أن تراني سعيدة ، إليك يا أماه ثمرة توجيهك الطويل لطفاتك
الصغيرة و لفتاتك الكبيرة

إلى من حرم نفسه متاع الدنيا من أجل تعليمي ، وإنارة دربي ، وعلمني بسلوكه
أن لاشيء ينال في هذه الدنيا بغير الجد و الإجتهد ، وأبى أن يعلمني لغة القرآن
ويجعلني شعلة من الإيمان والدي العزيز.

إلى كل من عشت معهم أجمل لحظات الحياة حلوها ومرها إخوتي الأعراء
"فاطمة الزهراء" "فتيحة" "وهيبة" "عقيلة" "بوسماحة".

إلى التي حملت الهم وقاسمته معي ، ورفعت من معنوياتي زميلتي وسيلة.

إلى كل من رفع يده للدعاء لي وطلب الله عز وجل أن يوفقني

إلى كل طالبة قسم علم الإجتماع راجية من المولى العلي القدير أن يرسم لهم
جميعا طريق النجاح و التوفيق

مليقة



الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى رمز الرجولة من أفنى عمره من أجلي ومن أجل أخوتي أبي العزيز
والغالي الذي طالما وقف معي ماديا و معنويا في هذه الحياة و طالما
ساندني لأكمل دراستي ، أسأل الله له الصحة و العافية.

إلى نبع الحنان أمي التي لا أستطيع الإقدام على شيء إلا من خلال
نصائحها .

إلى سندي في الحياة زوجي الحبيب حفظه الله

إلى أخي العزيز جمال الدين وأختاي الغاليتين فاطمة الزهراء و زينب .

كما أهدي هذا العمل إلى كل من حملته ذكرياتي و لم تحمله مذكرتي

وسيلة



شكر وعرfan

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و بفضلہ تنزل البركات وبرحمته تتحقق المقاصد والغايات، نحمده ونستغفره ونعوذ به من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ومن يضل فلا هادي له . والصلاة والسلام على رسول الله حامل الأمانة ومبلغ الرسالة ،أما بعد

بعدما وفقنا الله في إنجاز بحثنا هذا نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل لعريبي أحمد على التوجيهات و الملاحظات القيمة التي أفادنا بها ، فجزاه الله عنا

خير جزاء

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى كل موظفات مستشفى ابن سينا بأدرار .

وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة من أساتذة وزملاء .

وسيلة * مليكة

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الأشكال	الرقم
120	شكل يوضح نموذج الدراسة	01
/	شكل يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار	02

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
52	يوضح طريقة الترقية في الدرجة	01
71	يوضح عدد الاستمارات الموزعة	02
72	يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير السن	03
73	يوضح توزيع مفردات البحث حسب الحالة العائلية	04
74	يوضح توزيع مفردات البحث حسب المستوى التعليمي	05
75	يوضح توزيع مفردات البحث حسب سنوات الخبرة	06
76	يوضح توزيع مفردات البحث حسب الفئة الوظيفية	07
77	يوضح دوافع خروج المبحوثات للعمل	08
78	يوضح نوع الأسر التي تعيش فيها مفردات البحث	09
79	يوضح تكفل مفردات البحث بأفراد من أسرهن	10
80	يوضح مكان إقامة مفردات البحث	11
81	يوضح بعد مكان عمل مفردات البحث عن منزلهن	12
82	يوضح توزيع مفردات البحث حسب صعوبة الإنضباط والمداومة المستمرة في العمل	13
83	يوضح تغيب مفردات البحث عن العمل	14
84	يوضح أسباب تغيب مفردات البحث عن العمل	15
85	يوضح بذل مفردات البحث لجهد إضافي	16
86	يوضح الرغبة في الإستمرار بالعمل بالرغم من الصعوبات	17
87	يوضح تناسب طبيعة الوظيفة مع المؤهلات العلمية	18
88	يوضح نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات	19
89	يوضح حصول مفردات البحث على الترقية الوظيفية	20

90	يوضح سبب حصول مفردات البحث على الترقية الوظيفية	21
91	يوضح زيادة الترقية للمسؤوليات المهنية للمبحوثات	22
92	يوضح تساوي فرص الترقية بين الجنسين (رجال/ نساء)	23
93	يوضح الحاجة إلى دورات تكوينية	24
94	يوضح المشاكل و الصعوبات التي تقف وراء متابعة التكوين	25
95	يوضح العقبات التي تقف في وجه التقدم الوظيفي	26
96	يوضح تطبيق قوانين الترقية بصورة فعالة و موضوعية داخل المؤسسة	27
97	يوضح رأي مفردات البحث حول زيادة الترقية لإستقرارهن في العمل	28
98	يوضح تناسب السن مع المؤهلات العلمية	29
99	يوضح تناسب الحالة العائلية مع نوع الوظيفة	30
100	يوضح تناسب المستوى التعليمي مع التحصل على ترقية وظيفية	31
101	يوضح علاقة سنوات الخبرة مع التحصل على ترقية وظيفية	32
103-102	يوضح تناسب الفئة الوظيفية مع المؤهلات العلمية	33
104	يوضح علاقة التكفل بأفراد من العائلة بصعوبة الإنضباط في العمل	34
105	يوضح علاقة مكان الإقامة بالحصول على الترقية الوظيفية	35
106	يوضح علاقة بعد مكان العمل بنوع الوظيفة	36
107	يوضح علاقة نوع الأسرة بإستقرار العامل في المؤسسة	37

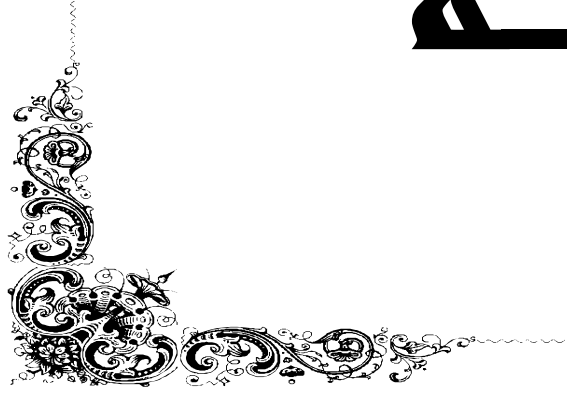
فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الإهداء
/	الشكر
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
/	فهرس الأشكال
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة	
15-14	1. الإشكالية
15	2. تساؤلات الدراسة
16	3. مبررات إختيار الموضوع
17	4. أهمية الدراسة
17	5. أهداف الدراسة
19-18	6. المفاهيم والمصطلحات
20	7. نموذج الدراسة
22-21	8. الإجراءات المنهجية للدراسة
25-22	9. الدراسات السابقة
26-25	10. تقييم الدراسات
27	11. صعوبات الدراسة
الفصل الثاني: ماهية عمل المرأة	
29	تمهيد
المبحث الأول: مفهوم عمل المرأة	
32-30	المطلب الأول: تعريف عمل المرأة
33-32	المطلب الثاني: عمل المرأة في العالم
34-33	المطلب الثالث: عمل المرأة في الاسلام

35-34	المطلب الرابع: عمل المرأة في الجزائر
	المبحث الثاني: الدوافع والنظريات المفسرة لعمل المرأة
38-36	المطلب الأول: دوافع خروج المرأة للعمل
39-38	المطلب الثاني : النظريات المفسرة لعمل المرأة
	المبحث الثالث: مشاكل وانعكاسات عمل المرأة
41-40	المطلب الأول : انعكاسات عمل المرأة على نفسها
42-41	المطلب الثاني : آثار وانعكاسات عمل المرأة على الأبناء
43-42	المطلب الثالث: آثار وانعكاسات عمل المرأة على الزوج
44	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : ماهية الترقية	
46	تمهيد
	المبحث الأول: مفهوم الترقية
47-46	المطلب الأول: تعريف الترقية
48-47	المطلب الثاني: أهمية الترقية
50-48	المطلب الثالث: أهداف الترقية
	المبحث الثاني : شروط وأنواع الترقية
51-50	المطلب الأول : شروط الترقية
55-51	المطلب الثاني: أنواع الترقية
	المبحث الثالث: أسس ومشاكل الترقية
59-55	المطلب الأول : أسس الترقية
60-59	المطلب الثاني: مشاكل الترقية
61	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
63	تمهيد
70-64	مجالات الدراسة
71-70	إجراءات الدراسة

107-72	تحليل البيانات
110-108	الإستنتاجات
112	خاتمة
119-114	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق
	ملخص

مفتحة



مقدمة

عرفت المجتمعات العربية عامة و الجزائرية خاصة عدة تغيرات و تطورات لم تقتصر على مجال دون غيره بل شملت جل الجوانب الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية ، وحتى الثقافية و الفكرية ، ولعل أبرزها ما تجلى في تغيير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة بإعتبارها تمثل نصف المجتمع.

ولقد أدى هذا التطور إلى إتاحتها فرص أمام التعليم ووصولها إلى أرقى المستويات التعليمية بعدما كانت ملزمة بتنظيم الأسرة من أجل الوصول إلى أهداف معينة كإنجاب الأبناء و تربيتهم ، أصبحت اليوم تساهم في التطور و تنمية المجتمع وازدهاره ورفقيه، ولم تكتفي بذلك بل مكنتها دون استثناء من فرض نفسها فزاحمت زميلها الرجل في المجتمع في جميع أعماله ، وهذا ما خولها بالمزيد لكي تطمح إلى الترقية في المناصب العليا.

وهذه الأخيرة تعتبر من بين السياسات التي تعتمد عليها المؤسسة كونها تشكل حافزا لتشجيع الموظفين على العمل و بذل أقصى جهد للحصول على التدرج الوظيفي و على الرغم من تحسين أوضاع المرأة العاملة في العمل و دخولها معظم القطاعات (الإقتصادية و العمومية) إلا أنها تعاني من مشكلات متنوعة تواجهها في محيط مؤسستها من جهة و في المجتمع من جهة أخرى .

فالمراة العاملة عاشت صعوبات تنظيمية يرجع سببها إلى عدم تكيفها مع محيط العمل والأساليب التنظيمية التي ترتبط بها ، وكذا المييز بين الجنسين في العمل و الإجتماعية كالعادات والتقاليد التي يفرضها المجتمع والأسرة على حد سواء، خاصة رفض عمل المرأة و الذي يرى فيها ربة بيت فقط ، وكل هذه المشكلات والصعوبات كانت بمثابة عائقا يحد من ترقيتها في عملها .



ونظرا لأهمية هذه الأخيرة كونها عامل مهم يسعى كل موظف الحصول عليها ارتأينا في دراستنا هذه التطرق إلى أهم المعوقات السوسيو مهنية التي تحد من الوصول إليها .

و لدراسة هذا الموضوع تم تقسيم البحث إلى أربع فصول:

تم تخصيص الفصل الأول للجانب المنهجي للدراسة و الذي تناولنا فيه الإشكالية أهمية الدراسة وأهدافها...، أما الفصل الثاني فعرضنا فيه ماهية عمل المرأة ، أما الفصل الثالث فتضمن ماهية الترقية الوظيفية ، أما عن الفصل الأخير فتم فيه تفريغ البيانات وعرض نتائج الدراسة.



الفصل الأول



الإطار المنهجي للدراسة

1. إشكالية الدراسة

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية على الإطلاق، وذلك لأنه قادر على إستغلال المهارات التي وهبها الله تعالى للإنسان من أجل تحقيق المصالح المختلفة و التكامل في هذه الحياة فهو شرط أساسي للإستقرار و تحقيق الحاجيات للإستمرار، فقد تطور منذ فجر الإنسانية إلى يومنا هذا حيث بدأت الأعمال بسيطة جدا و أخذت تنمو و تتطور وتكبر وتتعدد إلى أن وصلت إلى ما هي عليه الآن.

و العمل ظاهرة إنسانية و إجتماعية شاملة ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الانسان من طاقة جسدية عند ممارسة العمل ، و منها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل و مختلف انفعالاته الكامنة، ومنها الإجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الإجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل ، كما يمكن إعتباره أيضا أهم أسس تفوق الأمم و أساس تطور المجتمع و ازدهاره و رقيه وخير دليل على ذلك ما شهده التاريخ من أعمال مثل بناء و تشييد الحضارات عبر العصور المختلفة.

إن هذا التطور قد أفرز تحديات منها ثقافية والمتمثلة في المورثات الإجتماعية البالية التي تقف في وجه الحداثة و الإزدهار ، و اجتماعية كالعادات و التقاليد الخاطئة و اقتصادية كانهخفاض مستوى الدخل ، وعدم الاستقرار الإقتصادي ، هذا الأخير دفع بالمرأة للخروج إلى العمل و إكتساحها جميع الميادين بدءا من الثورة الصناعية في أوروبا و ذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة و ذات أجر محدود بسبب ذلك دخلت المرأة لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع خوفا من توقف العمل و الخسارة المترتبة على ذلك، إذ لم تكن ظاهرة خروجها للعمل جديدة ، وإنما امتداد لكفاحها و نضالها من أجل ترقية المجتمع، مما جعلها تستغل الفرص المتاحة أمامها في عالم الشغل والعمل المأجور الذي تجده وسيلة لتحقيق كفاءاتها

وطموحاتها، و إكتساب مكانة إجتماعية مرموقة في العمل ، وذلك من خلال تقدمها الوظيفي ، فبعد أن كانت في عصور غير بعيدة مجرد حاصنة للأطفال ، نراها اليوم تتقلد العديد من المناصب كانت حكرًا على الرجال ، وتؤكد أن دورها في الحياة تجاوز ما يخطر بالبال ، بالرغم من تعدد مسؤولياتها المنزلية و المهنية و المضايقات الإجتماعية إستطاعت أن تحجز لنفسها وظائف هامة و مرموقة في السلم الإداري .

لكن رغم هذا التقدم إلا أن واقع الترقية الوظيفية للمرأة في مجال عملها لا تزال دون الطموح ، خاصة الإرتقاء إلى المناصب النوعية ، حيث أنها تعاني من بعض المعوقات و الصعوبات التي تحول دون ترقيتها ، كتعدد الأدوار (الإنتاجي والإنتاجي) مما يحد من قدراتها ، ضف إلى ذلك العوامل الأسرية والثقافية و المجتمعية التي تضيف للنساء عبء يعيق طموحاتها ، ويجبرها على تخطي الفرص وهذا ما ساقنا إلى طرح التساؤل التالي:

ماهي المعوقات السوسيو مهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ؟

2. تساؤلات الدراسة

- 1- ماهي الخصائص الشخصية المعيقة لترقية المرأة في وظيفتها؟
- 2- ماهي الخصائص الإجتماعية المعيقة لترقية المرأة في وظيفتها؟
- 3- ماهي الخصائص المهنية المعيقة لترقية المرأة في وظيفتها؟

3. مبررات اختيار الموضوع:

مما لا شكّ فيه أنّ اكتشاف أي مشكلة قد يبدأ عن طريق الملاحظة أو الصدفة أو عن طريق دراسات سابقة تم الإطلاع عليها، وبالتالي فإنّ من أهم المبررات التي جلبت اهتمامنا لدراسة هذا الموضوع مايلي:

* المبررات الموضوعية:

- سعي المنظمات للاهتمام بقضايا المرأة العاملة ومراعاة تحسين أوضاعها والمعوقات التي تعترضها في ترقيتها.
- كون موضوع الدراسة برز حتمية فرضت نفسها في المجتمع بصفة عامة وتتمثل في معرفة المعوقات السوسيو مهنية التي تؤثر بشكل مباشر على الترقية الوظيفية للمرأة العاملة.
- التعرف على أهم المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في ترقيتها.

* المبررات الذاتية:

- أن هذا النوع من المواضيع يدخل ضمن التخصص.
- مواصلة البحث حول ما يخص المرأة العاملة و ما تعلق بترقيتها.
- اندماج الموضوع ضمن إهتمامنا أكثر من غيره من المواضيع وتعميق المعارف حوله وهذا ما أوجد لنا راحة نفسية لتناوله.

4. أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في كونها تعالج موضوعاً اجتماعياً مهماً كونه يكشف لنا الظروف الصعبة التي تعيشها المرأة العاملة في مجال ترقيتها، والتي تواجهها صعوبة في التوفيق بين عملها الداخلي (الأسرة) و الخارجي (المنظمة).
- إثراء المكتبة العلمية بهذا الموضوع الحديث ليقدم المنظمة ويجعلها أكثر فعالية وكفاءة.
- قد تفيد هذه الدراسة في تبني إستراتيجية علمية جديدة وشاملة تركز على مساعدة المرأة العاملة في مجال مهنتها باعتبارها عنصر فعال و قادر على تحقيق أهداف المنظمة والوصول إلى أرقى المناصب الوظيفية.

5. أهداف الدراسة.

- من أهم الأهداف التي نسعى للتوصل إليها من خلال هاته الدراسة ما يلي:
- تحديد المعوقات التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل وخارجه.
- التعرف على أهم الخصائص الشخصية والإجتماعية والمهنية التي تواجه ترقية المرأة العاملة.
- معرفة العراقيل التي تواجه المرأة العاملة في مجال ترقيتها.
- تحسين وتوعية المسؤولين بالدور الذي تقوم به المرأة العاملة ومحاولة الاهتمام بهذه الفئة لما تقدّمه من خدمات إلى جانب أخيها الرجل.

6. المفاهيم والمصطلحات

إنَّ أهم خصائص العلم التي تميزه عن غيره من ضروب المعرفة ، الدقة و الموضوعية ومن مستلزمات هذه الأخيرة في العلم وضع تعريفات واضحة ومحددة لكل مفهوم ومصطلح يستخدمه العلماء في كتاباتهم، وذلك لتجنب أي لبس في معنى هذه المصطلحات وتحديد ما تشير إليه بدقة.

1- الترقية:

اصطلاحاً: في معجم الإدارة يرى أن الترقية : "هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أعلى في المستوى الإداري ذات صلاحيات أوسع ومسؤوليات أكبر، وفي الغالب يصاحب الترقية زيادة في الأجر"¹

التعريف الإجرائي: وهي نقل الموظف من منصب إلى منصب أعلى منه أو من وظيفة إلى وظيفة أعلى منها مع زيادة في المسؤوليات في بعض الأحيان وكذا زيادة في الأجر.

2- الوظيفة:

اصطلاحاً: "هي جزء من عمل يعهد بها إلى شخص ليقوم بتأدية واجباتها ومسؤولياتها والوظيفة شخصية أي ترتبط بشخص ما، وقد يتضمن العمل الواحد عدّة وظائف ترتبط بعضها ببعض مكونة لهذا العمل"².

التعريف الإجرائي : هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تعيين فرد لأدائها حيث يوجد بكل مؤسسة عدد من الوظائف يقوم بها عدد من الموظفين.

¹ ابراهيم بدر شهاب الخالدي ، معجم الإدارة ، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011 ، ص133.

² مجيد مسعود ، دليل المصطلحات التنموية ، دار الهدى للثقافة والنشر، دمشق ، 2001 ، ص108.

3- المرأة العاملة:

اصطلاحاً: "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عمل وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة".¹

التعريف الإجرائي: هي المرأة التي تمتهن مهنة أو وظيفة معينة خارج البيت مقابل أجر معين.

4- المعوقات:

اصطلاحاً: "وهي النتائج الغير متوقعة والتي تقلل من توازن النسق داخل النظام الأساسي وقد تكون ظاهرة أو كامنة".²

التعريف الإجرائي: وهي الصعوبات والمشاكل التي تعيق عملية ترقية المرأة العاملة وتكون مهنية أو اجتماعية.

* المعوقات السوسيو مهنية:

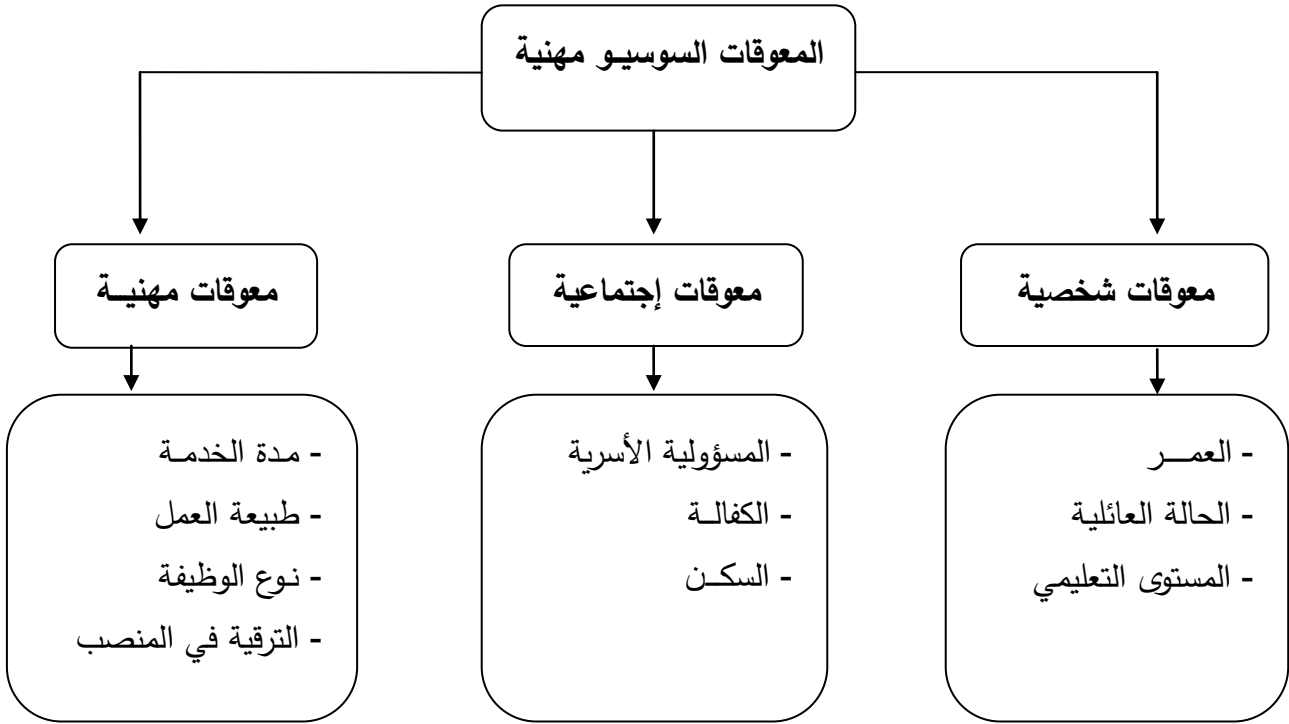
التعريف الإجرائي: وهي الظواهر السلبية والمشاكل التنظيمية التي تواجه الإنسان و تخلق له عدم التوازن و الإستقرار في مكان العمل ، فهي تعرقل الأهداف المحددة والمسطرة لها.

¹ كاميليا عبدالفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، لبنان ، 1989، ص110.

² الحسن السيد ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، ط4، دار المعارف ، مصر، 1983، ص53.

7. نموذج الدراسة

الشكل رقم (01) يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

8. الاجراءات المنهجية للدراسة

أولا : المنهج :

إنّ تعدّد الظواهر الإجتماعية المدروسة، وتنوعها ينتج عنها تنوع وإختلاف المناهج التي تتم دراسته بها، ووفقا لطبيعة الموضوع المدروس ارتأينا أن نتبع المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه: " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميّاً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة ".¹

وذلك لأنه الأنسب لتحليل وتفسير المعوقات السوسيو مهنية للترقية الوظيفية وتأثيرها على المرأة العاملة.

ثانيا : أدوات جمع البيانات:

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة التي يعتمد عليها أي بحث علمي بجمع المعطيات والحقائق حول الظاهرة المراد دراستها ، كما أن دقة و صدق النتائج المتوصل إليها تتوقف على مدى دقة الأدوات المستخدمة للاقتراب من الظاهرة ، ومن بين الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة لدينا :

الإستمارة :

وتعرف بأنها : " مجموعة من الأسئلة المترتبة حول موضوع معين ترسل للأشخاص المعنيين عن طريق البريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع وتؤكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق".²

و يتم استخدام الاستمارة باعتبارها وسيلة من وسائل جمع البيانات من خلال قيام الباحث

¹ بلقاسم سلاطنية، جيلالي حسان ، منهجية العلوم الإنسانية ، دار الهدى ، الجزائر ، ص168.

² عمار بوحوش و محمد محمود، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر

بتوجيه أسئلة معينة للمستجوبين تتعلق بموضوع البحث المراد إجراءه و الحصول من خلال ذلك على بيانات يستخدمها الباحث في انجاز مهمة البحث.

9. الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة أحد أهم المصادر التي يرجع إليها الباحث من أجل تزويد رصيده المعرفي و إثراء بحثه ، وتكمن أهميتها في كونها تساعد الباحث على الإختيار السليم لبحثه وتجنبه تكرار بحوث سابقة.

* الدراسة الأولى:¹

وتمثلت في دراسة نزيهة شاوش بعنوان : "المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة" ، تحت إشراف الدكتور العقبي الأزهر بجامعة محمد خيضر، بسكرة سنة 2017/2016.

وتمحورت إشكالية الدراسة حول أهمّ المعوقات التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة.

الفرضية العامة:

تشكل المعوقات التنظيمية السائدة داخل المنظمة الجزائرية أهم الأسباب التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر.

الفرضيات الجزئية:

- يشكل عدم استفادة المرأة العاملة من فرص تفويض السلطة عائقا أمام تدرجها الوظيفي في مناصب المسؤولية.

- ضعف تقييم المسؤولين لمجهودات ونشاطات المرأة العاملة وراء حرمانها من فرص الترقية الوظيفية.

¹ نزيهة شاوش ، المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ، أطروحة الدكتوراه (غير منشورة)، علم إجتماع

إدارة وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2016-2017 .

أهداف الدراسة :

- تحليل جملة القضايا المهنية التي تواجه المرأة في عملها و على رأسها الترقية الوظيفية و العلاقات مع الجنس الآخر في مكان العمل.
- تشخيص العلاقات العمودية (رئيس، مرؤوس) خاصة عندما يكون المرؤوسين من العاملات.
- الاستعراض بقضايا المرأة العاملة في الوقت الحالي ومناقشة حقوقها المهنية من خلال ندوات وحلقات عمل كمحاولة لإعطائها فرص الاستفادة من برامج الترقية الوظيفية.
- تحديد طبيعة المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة. وقد اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي لأنه ساعدها على جمع البيانات و المعلومات لمحاولة الكشف عن أهم المعوقات التنظيمية التي تحول أمام المرأة العاملة من ترقيتها وظيفيا.
- أما بالنسبة للأداة المستخدمة فكانت الملاحظة ، المقابلة ، الاستمارة (الاستبيان) . كما تم إختيار 58 امرأة عاملة من مجموع 123 عاملة كعينة للدراسة . وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:
- أن المعوقات المرتبطة بالمرأة العاملة هي تلك العوامل و المشكلات الوظيفية المرتبطة بعدم استفادتها من فرص دورات تكوينية و تتمثل في كون الادارة لا تمنح فرصا للاستفادة من دورات تكوينية داخلية وخارجية .
- أن هناك عراقيل تعترض المرأة العاملة أمام تدرجها الوظيفي في مناصب المسؤولية و المرتبطة بعدم استفادتها من فرص تفويض السلطة .
- أن ضعف تقييم المسؤولين لمجهودات و نشاطات المرأة العاملة يعد سببا بارزا وراء حرمانها من فرص الترقية.

* الدراسة الثانية:¹

وتمثلت في دراسة جبلي فاتح بعنوان: "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني".
تحت إشراف الدكتور قيعة إسماعيل بجامعة منتوري، قسنطينة، سنة 2006/2005.
وتمحورت إشكالية الدراسة حول وجود علاقة بين الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني
تساؤلات الدراسة:

- هل هناك علاقة بين التدرج المهني و الشعور بالرضا لدى الموظف؟
- هل تساهم العلاوات والمكافآت التي تمنح للموظف المرقى في رفع روحه المعنوية؟
- هل هناك علاقة بين الزيادة في الأجر المصاحبة لعملية ترقية الموظف زيادة شعوره بالولاء و الانتماء للمؤسسة؟
- هل هناك علاقة بين زيادة المسؤوليات و الإلتزامات المهنية و بين الحضور الفعلي للعمال و عدم تغييبهم عن العمل؟

أهداف الدراسة :

- رصد واقع الترقية الوظيفية و التعرف على أبعادها و دلالاتها و علاقتها بالاستقرار المهني للعامل.
 - الإطلاع و التحقق من كيفية توزيع القوى داخل المؤسسة ميدان الدراسة وذلك على أصعدة التوجيه ، الإنتقاء ، التوازن بين مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب.
 - إبراز أهمية الإستقرار في العمل في المجال الصناعي وتأثيره على أهداف المؤسسة.
 - محاولة التحكم في تقنيات البحث ميدانيا و كيفية الربط بين الخلفية النظرية و العمل الميداني.
- اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي و الذي يرى أنه يتناسب مع دراسته و يتلائم مع أهدافها.

¹ جبلي فاتح ، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني ، مذكرة لنيل درجة الماجستير (غير منشورة)، تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2005 - 2006.

أما بالنسبة للأداة المستخدمة فكانت الملاحظة ، المقابلة ، الاستمارة (الاستبيان) .

و تم اختيار 90 مفردة من مجموع 903 كعينة للدراسة .

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:

- أن للترقية دور كبير في رفع معنويات الأفراد ، إذ تعتبر مطلب أغلبية العمال بغض النظر عن مراكزهم و أدوارهم .

- يرتبط الاستقرار بعدة متغيرات تنظيمية أخرى كالظروف الفيزيائية و ملائمة العمل جسميا و ذهنيا و طريقة العمل و الارتياح في العمل من عدمه.

- الترقية مطلب وظيفي من أجل تحقيق الولاء و الاستقرار في العمل و الانتماء الفعلي للمؤسسة.

10. تقييم الدراسات

على ضوء الدراستين السابقتين التي تم عرضها نستشف مايلي :

* أوجه التشابه مع الدراسة الأولى :

تشابهت دراستنا مع دراسة الباحثة في :

- تناول موضوع معوقات الترقية الوظيفية للمرأة العاملة.

- تتبع المشاكل و العقبات التي تحول دون ترقية المرأة وظيفيا.

- المنهج المستخدم في الدراسة.

أوجه الاختلاف:

إختلفت دراستنا مع دراسة الباحثة في :

- كون موضوع بحثها ركز على المعوقات التنظيمية بينما دراستنا ركزت على المعوقات

السوسيو مهنية.

- أداة البحث فهي استخدمت الملاحظة ، المقابلة والاستمارة التي تضمنت أربع محاور

واحتوت على 43 سؤال ، بينما استخدمنا في دراستنا الاستمارة فقط و التي تضمنت ثلاث محاور واحتوت على 26 سؤال.

- اختلفت دراسة الباحثة عن دراستنا في حجم العينة.

* أوجه التشابه مع الدراسة الثانية:

تشابهت دراستنا مع دراسة الباحث في :

- تناول موضوع الترقية الوظيفية.

- من حيث الهدف و المتمثل في الترقية باعتبارها هدف رئيسي و ملح يسعى إليه كل موظف.

- المنهج المستخدم في الدراسة.

أوجه الاختلاف:

اختلفت دراستنا مع دراسة الباحث في :

- كون موضوع بحثه ركز على الترقية و علاقتها بالاستقرار المهني بينما دراستنا ركزت على العقبات التي تحد من ترقية المرأة العاملة.

- حجم العينة حيث إختار في دراسته العينة الطبقية المنتظمة ، بينما تم اختيار المسح الشامل في دراستنا.

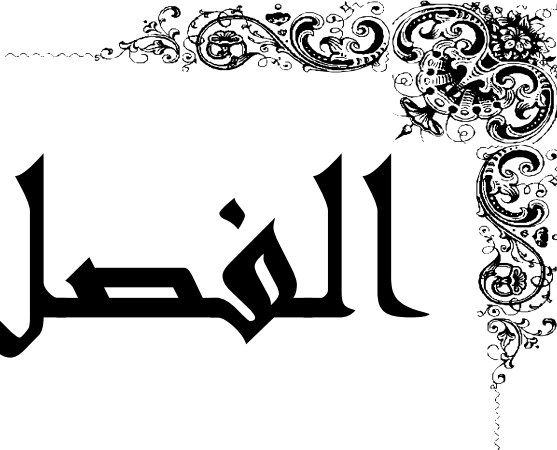
- أداة البحث استخدم الباحث الملاحظة ، المقابلة والإستمارة التي تضمنت ثلاث محاور

واحتوت على 52 سؤال ، بينما استخدمنا في دراستنا الإستمارة فقط و التي تضمنت ثلاث محاور واحتوت على 26 سؤال.

11. صعوبات الدراسة

من بين الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا لدينا:

- قلة المراجع المتعلقة بموضوع البحث خصوصاً ما تعلق بالمعوقات السوسيو مهنية في حدود اطلاعنا.
- غلق الجامعة بسبب الحراك الذي تعرضت له البلاد وهذا ما سبب لنا التأخر في جلساتنا مع المشرف.
- عدم تجاوب بعض المبحوثات مع موضوع البحث.
- عدم ايجاد جميع المبحوثات في مكان العمل بسبب تغييهن لعدة ظروف منها (العطل - العمرة) وهذا ما سبب لنا إهدار الوقت.



الفصل الثاني

ماهية عمل المرأة



تمهيد:

تعتبر المرأة نواة المجتمع وركيزته الأساسية وحاضنة أجيال المستقبل، والحديث عن واقعها في الجزائر يفتح باباً واسعاً للطرح والنقاش، فالأوضاع التي مرت بها الجزائر قد لا تختلف كثيراً عن أوضاعها في باقي أقطار الوطن العربي والإسلامي، فقد كانت المرأة الجزائرية في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق، حتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات، ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن وتوفرت بعض الإمكانيات، ففتح المجال واسعاً للمرأة الجزائرية في مختلف مجالات الحياة فأضحت متواجدة في جميع القطاعات.

المبحث الأول: مفهوم عمل المرأة.

المطلب الأول : تعريف عمل المرأة.

لقد اختلف المفكرون في تحديد مفهوم عمل المرأة بحجة إختلافهم في تحديد مفهوم العمل وفي هذا السياق سنتطرق إلى تعاريف عديدة ومتعددة كما يلي:

1- تعريف المرأة:

لغة : مشتقة من فعل " مرأ " ومصدرها " المروءة " وتعني كمال الرجولة أو الإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان.¹

إصطلاحاً: يعرفها معن خيل عمر بأنها: الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض.

2- تعريف العمل:

لغة : هو المهنة أو الفعل وجمعه أعمال وهذا حسب لسان العرب لابن منظور.²

إصطلاحاً: يعرفه جورج فيردمان بأنه: يشكل في الوقت نفسه هدراً للطاقة وعاملاً من عوامل الإنتاج ومصدراً للدخل و وسيطاً للإندماج³

من خلال هذا التعريف نلاحظ أنّ العمل أحد عوامل الإنتاج ومصدراً للدخل وهمزة وصل لإندماج الفرد وتفاعله في المجتمع.

- ويعرفه إحسان محمد الحسن: أنه الجهد العضلي أو العقلي الذي يبذله الإنسان لقاء أجر أو راتب معين علماً أن الجهد المتداول في خلق سلعة معينة أو تقديم خدمة نافعة يطور الفرد والمجتمع ويحقق أهدافها القريبة والبعيدة.⁴

¹ معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص170.

² ابن منظور، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003، ص104.

³ جيل فيريول، ترجمة أنسام محمد الأسعد معجم مصطلحات علم الاجتماع، ط1، مكتبة الهلال، بيروت، 2011 ص178.

⁴ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المصري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، بيروت، 2008، ص27.

من هذا التعريف يتضح لنا أن العمل هو جهد يبذله الإنسان من أجل إنتاج سلع أو تقديم خدمات لنفسه و للمجتمع.

3- تعريف عمل المرأة:

هي المرأة التي تمارس نشاطاً مكافئاً وتتقاضى مقابلته مبلغاً مالياً، بخلاف العمل المنزلي الغير المأجور.¹

يركّز هذا التعريف على النشاط المأجور الذي تقوم به المرأة العاملة، على غرار عملها كربة بيت.

- ويعرف إحسان محمد الحسن: أنّ المرأة العاملة لا نعني بها المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهر، التي تعمل بالمزارع بل نعني بها المرأة العاملة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدوياً أو مهنياً أو إدارياً أو علمياً، إنّ المرأة العاملة تشتغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت.²

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن إحسان محمد الحسن يفرق في تعريفه بين المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية والتي تعمل بالمزارع وبين المرأة العاملة التي تعمل خارج البيت مهما كان عملها إدارياً مهنياً...إلخ، بالإضافة إلى ذلك يركز في تعريفه على ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة من خلال عملها كربة بيت وعملها خارج البيت.

- وتعرف كذلك: على أنها المرأة التي تعمل خارج نطاق الأسرة سواء في مؤسسات القطاع الحكومي أو الخاص التي يتيح لها العمل في مقابل أجر مادي.³

¹ هيلين فان فيلد وآخرون، المرأة الجزائرية، دار الطباعة والنشر، بيروت، ص26.

² إحسان محمد الحسن، علم الاجتماعي الصناعي، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص75.

³ علي عبد العزيز عبد القادر، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم

الاجتماعية، المجلد2، العدد الأول، الكويت، 1995، ص115.

من خلال التعريف السابق نلاحظ أنه ركز على عمل المرأة خارج نطاق الأسرة في المؤسسة العمومية أو الخاصة كانت مقابل حيازتها على مقابل مادي.

- ويعرفها إبراهيم جوبر أنها: المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة أي أنها امرأة متعدّدة الأدوار بتعدد نشاطها المنزلي.¹

من خلال تعريف إبراهيم جوبر لعمل المرأة نرى أنه ركز على تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة من خلال عملها خارج البيت ومن خلال تعدد مسؤولياتها الأسرية والمنزلية.

المطلب الثاني: عمل المرأة في العالم²

كانت الثورة الصناعية عاملاً من العوامل التي ساهمت بشكل كبير وفعال في إحداث التغيرات الإجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة إذ أحدثت الرأسمالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة مختلف الطبقات الإقتصادية، فظروف المجتمع الصناعي الحديث النشأة فرضت تشغيل النساء في المناجم والمصانع بغض النظر عن كفاءتها ودرجة مهارتها فانحطت مكانتها، كما كان عليها القيام بأعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه، لكن مكانتها لم تلبث أن إرتفعت وسمع صراخها داخل المنزل، وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا، فقبل الثورة الصناعية ظهرت ماريا قورنيه في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجل والمرأة ، ولم تلق حركتها إهتماماً كبيراً.

ومع مطلع القرن التاسع عشر أحرزت المرأة بعض حقوقها تمثلت في تجنيدها وإشتراكها في المظاهرات ، وفي سنة 1928 حصلت على جميع الحقوق المدنية التي يتمتع بها الرجل وعلى رأسها حقّها في الإنتخاب، أمّا في الولايات المتحدة الامريكية فقدت كانت الحركة وبالرغم من ظهور زعماء نادوا بالديمقراطية، إلا أنّ المرأة ظلت بعيدة

¹ إبراهيم جوبري مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجها، مكتبة العبيكان المملكة العربية السعودية ، 1995 ، ص17.

² بن وكيل الشيخ عبد الله ، عمل المرأة ، ط1، الدار السعودية، 1980، ص11.

عن الميدان السياسي، ذلك أنّ الحركة النسائية لقيت معارضة نسبية حتى من طرف بعض النساء أنفسهن خصوصاً المتزوجات.

ويقول كارل ماركس أنّ التقدّم الإجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الإجتماعي للجنس النسائي، إلا أنّ الوضع الإجتماعي للمرأة ونجاحها ودخولها إلى معترك العمل يرتبطان بشكل أساسي بحاجتها النفسية والإقتصادية و الإجتماعية إلى العمل وقدرة المجتمع على تقديم الفرص المناسبة.

ومع مطلع القرن الثاني إعتضت الحركات النسوية على عمل المرأة في بيتها بإعتباره عملاً دون أجر لذلك تعتبر هذه الحركات بأن المرأة إكتسبت الحرية الإقتصادية في مختلف دول العالم ، ففي الإتحاد السوفيتي سابقا كانت نسبة النساء العاملات هي 49% من المجموع الكلي للعاملين ، أما السويد فتهبط إلى نسبة 27 %، أما في بريطانيا فقد إرتفع عدد العاملات من 25 % سنة 1931 إلى 29 % سنة 1987.¹

المطلب الثالث: عمل المرأة في الإسلام²

كانت المرأة قبل الإسلام عار يحرص أولياؤها على وأدائها والتخلص منها لأنها شؤم في ذلك الوقت، وقد ظهرت دعوة الرسول صلى الله عليه وسلم إلى الإسلام بالتمديد لهاته الوضعية، وفي هذا الصدد يقول الدكتور سرحان عبد العزيز: أنّ الإسلام رفع مكانة المرأة وحررها من القيود الجاهلية فمن حقها مساواتها التامة مع الرجل، وإعطائها حق التمتع باستقلاليتها الإقتصادية، وفسح لها المجال لطلب العلم، والعمل خارج إطار أسرتها إذا أجبرتها الظروف لذلك.

¹ بن وكيل الشيخ عبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 11

² عبد الفتاح إبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص08.

فقد عملت المرأة في عهد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم لربّها ولنفسها ولبيتها ولمجتمعها في جوّ من الفضيلة والوقار، ولم يكن شيئاً من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية.

فبالرغم من أن الإسلام حلل عمل المرأة، إلا أنه حمل الرجل مسؤولية إنفاقه عليها لتتفرغ لواجباتها البيتية ورعاية شؤون أطفالها المادية والأدبية، في حين لا نرى مانع في عمل المرأة لأجل تغطية حاجاتها المعيشية أو لتعسف ذويها، أو أن تساعد زوجها في جميع الميادين التي تستطيع العمل فيها، أي عمل ترى فيه نفسها قادرة عليه ومؤهلة له ونافعة له شرط أن لا يتنافى مع أنوثتها.¹

المطلب الرابع : عمل المرأة في الجزائر²

يمكن أن نلخص تطور خروج المرأة في الجزائر عبر مرحلتين أساسيتين هما كالاتي:

*** المرحلة الأولى (تطور خروج المرأة للعمل أثناء الثورة التحريرية 1954 - 1962):**

لقد كان إلتحاق المرأة الجزائرية بالعمل بعد الحرب العالمية الثانية متمركزاً في الأرياف التي تؤدي فيه النساء مختلف الأعمال الريفية مثل الخزف ونسيج الثياب والعمل في الحقول بوصفهن عاملات دائمات أو موسميات.

ولقد كانت المرأة منذ إندلاع الثورة سنداً قوياً للرجل، فقد لعبت دوراً هاماً من أجل التحول الوطني وسير بيان الصومام، الوثيقة الأساسية للثورة الجزائرية التي أعلنت عام 1956 أنها حقيقة ثابتة معروفة وهي أن منذ 1938 والمرأة الجزائرية تلعب دوراً نشيطاً في كل مناسبة أثناء الثورات الكثيرة المتكررة ضد قوى التحرير الفرنسي، وترى زهرة دريف أنه عندما إندلعت الثورة كان من الطبيعي أن تشترك النساء فيها باعتبارهن شقيقات

¹ عبد الفتاح إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 08.

² صالح مفقودة، المرأة في الرواية الجزائرية، ط2، دار الشروق للنشر والطباعة والتوزيع، بسكرة، الجزائر

وأمهات أو زوجات المقاتلين أو المجاهدين أو الأسرى، فقد وقع على عاتقهن مسؤولية توفير الطعام والمأوى وتجميع ما يحتاجه المجاهدين، وقد عملت أيضاً على تنظيم جمع الأموال من أجل الإمدادات حيث أوكلت لهن هذه المهمة لأنهن بإمكانهن التحرك بحرية وسهولة.

* المرحلة الثانية (تطور خروج المرأة للعمل بعد الاستقلال):

لقد أدت مساهمة المرأة الجزائرية في حرب التحرير إلى خلق ظروف تستطيع المرأة من خلالها أن تلقي على كاهلها العبء الذي طالما تحمّلتته، وكان عليها أن تبني مسؤولية مزدوجة مرتبطة بدورها الاجتماعي في تسيير الشؤون العامة للمنزل والمسؤولية المرتبطة بتنمية وتعمير البلاد رغم نقشي البطالة في فترة ما بعد الإستقلال مباشرة بحسب إحصائيات 1966 كان هناك 873200 عاطل عن العمل في الجزائر بالمقارنة 1724900 عامل من بين السكان يصل عددهم إلى 12 مليون ، وكانت العمالة النسوية في هذه الفترة منخفض لكنه عرف تطوّر بسيط في المراحل الأولى ودون المستوى مقارنة بالذكور في الفترات الموالية مقارنة بالتشغيل عند الرجال ، فقد عرف عدد النساء المشتغلات بين سنتي 1966 إلى 2006 تطور محسوساً حيث إنتقل عددهن من 95 ألف عاملة إلى 1497 ألف عاملة من أصل 8897 ألف منصب شغل.¹

¹ صالح مفقودة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 14-15.

المبحث الثاني: الدوافع والنظريات المفسرة لعمل المرأة

المطلب الأولى: دوافع خروج المرأة للعمل

إنّ ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائياً بل خضعت إلى عوامل عديدة متداخلة دفعت بالمرأة إلى عالم الشغل، من أهمّ هذه الدوافع ما يلي:

1- الدافع الإقتصادي: يعتبر الدافع الإقتصادي من أقوى وأهمّ الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل بسبب حاجتها الملحة لكسب قوتها أو بالأحرى حاجة الأسرة لدخلها حيث إنّ خروجها للعمل لم يكن وليد الثورة الصناعية، أو الحربين العالميتين فحسب، كما أنّه لم يكن هروباً من الأدوار التقليدية في الأسرة كما تصوره البعض، بل جاء نتيجة إتجاه هذه الأخيرة نحو الإستهلاك بصورة عالية، أي حاجة الأسرة لدخل المرأة كانت في تزايد مستمر نظراً لإرتفاع تكاليف المعيشة بسبب زيادة الحاجيات الأساسية، خاصة بعد ظهور حاجيات جديدة أصبحت أكثر من ضرورية، والتي لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة ففي دراسة أجريت على خمسة آلاف امرأة حديثة التخرّج تبين أن ثلث مجموع الزوجات يعملن من أجل مساندة أزواجهن، فتزايدت أعباء المعيشة وحاجات الأسرة دفع بالمرأة إلى تقديم المساندة وذلك لمشاركة الرجل في العمل الخارجي وتلبية مختلف إحتياجات أسرتها،¹ كما بيّنت دراسة أجرتها منظمة العمل العربية على حوالي 13 مدينة عربية أنّ نسبة عمل المرأة في الاقتصاد العشوائي غير المهني بلغت 36.1 % في تونس و 56 % في المغرب و 25 % في الجزائر و 43 % في مصر، وأكّدت الدراسة أنّ 80 % منهنّ متزوجات مما يدل أنّ توفير نفقات الأسرة هو الدافع الأساسي للعمل.²

¹ ابراهيم الذهبي، مكاك ليلي، مقال بعنوان: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جوان 2015، ص 182.

² عباس محمود عوض، علم النفس الإجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980، ص 203.

2- الدافع الإجتماعي:¹ إنّ الدوافع الإجتماعية تؤدي دوراً مهماً في تحفيز المرأة ودفعتها للعمل، وذلك إيماناً من المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض للحصول على مركز إجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك رغبة المرأة في الإلتقاء بالآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمامهم، كما أنّ تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم على العمل خارج المنزل له أهمية كبيرة في هذا المجال وكذلك التقدم الإجتماعي الحاصل نتيجة للتطورات الإقتصادية والإجتماعية و السياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة، حيث أثبتت المرأة مكانتها كإنسان مبدع يسهم في عملية التنمية واستطاعت بواسطة العمل أن تكافح ضد النظرة السلبية المختلفة لعمل المرأة وتساهم في الحياة العامة والتنمية على جميع الأصعدة، حيث أصبح هاجسها الوحيد تحطيم هذه القيود الإجتماعية وملء أوقات فراغها، ولهذا فقد وجدت المرأة في العمل حلاً لبعض مشكلاتها، وهو ما توصلت إليه دراسة إيمان عبود أنّ المكانة الإجتماعية التي يوفرها العمل يعد من بين أحد دوافع خروج المرأة إلى العمل، فالرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة إلى الإنتماء ، الذي يتحقق من خلال الإنضمام إلى جماعات صغيرة أو تكوين صداقات هي من بين دوافع عمل المرأة.

3- الدافع الذاتي:² إنّ تأكيد الذات والمكانة الإجتماعية، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية، هي دوافع أخرى لخروج المرأة إلى سوق العمل بحيث تبين في دراسة فرينديناند زفيج أنّ المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الإنفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الإقتصادية، بحيث يعتبر العمل بالنسبة لها

¹ عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة الدكتوراه (غير منشورة) علم النفس، جامعة وهران 2 ، 2016-2017 ، ص40.

² عباس محمود عوض، رشاد صالح منصور، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاتها، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003، ص37.

وسيلة لتأكيد وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع له حقوق و واجبات، بإعتبار هذا الأخير وسيلة لإكسابها مكانة هامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة مما ساهم في تطوير شخصيتها وجعلها تكتشف نفسها وتشعر بأنها فرداً منتجاً مفيداً، وأنها تستطيع أن تواجه مصاعب الحياة، حيث باتت النساء تدخلن وبأعداد متزايدة إلى ميدان العمل المأجور ولقد تقرر في البحث الذي قام به لانكشير **Lankachir** أن بعض الأمهات يلتحقن بالعمل لأسباب أخرى ، كالرغبة في الخروج ، والشعور بالرضى عن العمل ، وإتفاقه مع ميولهن ومستواهن التعليمي. وأنه لمن الخطأ أن ننظر إلى العمل على أنه مجرد مصدر للدخل فحسب، بل هو مظهر من مظاهر النشاط الإنساني، فالفرد غير العامل هو إنسان فارغ الحياة، ولذلك كان من الخطأ الفادح إعتبار المرأة مخلوق فارغ الحياة.¹

المطلب الثاني: النظريات المفسرة لعمل المرأة²

لقد أدى عمل المرأة في العديد من المجالات على إختلافها وتنوعها إلى الإهتمام المتزايد والكبير من قبل الباحثين في هذا المجال حيث صاغ العديد منهم نظريات بأفكار حاولوا فيها أن يبينوا الأهمية والدور الكبير الذي تلعبه المرأة العاملة. وقد جاءت كما يلي:

1- النظرية الوظيفية: يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على إفتراض أساس مؤداه أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة بإعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية، وقد حاول بارسونز بإعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر

¹ عباس محمود عوض، رشاد صالح منصورى، مرجع سبق ذكره، ص37.

² أمينة قوريش، تأثيرات العدالة التنظيمية على الرضى الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة، مذكرة مكملة لنيل شهادة

الماستر (غير منشورة) ، تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2015- 2016

ص ص 64-65.

دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن الاجتماعي للمجتمع كاملاً في هذه النظرية تعتبر المكان الحقيقي للمرأة هو البيت الذي يجب أن يحوي نشاطها وأي نشاط آخر هو تجاوز لمسؤولياتها وخروجها عن المعايير المعترف بها.

2- النظرية الماركسية: لقد قدمت هذه النظرية تحليلاً شاملاً لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل من (ماركس، إنجلز، بيتر) إهتماماً خاصاً بقضية إضطهاد المرأة وأكدوا أن خضوعها وقهرها نتيجة التطور الإقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية، أمّا "إنجلز" فقد أعطى تفسيرات شاملة للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين بإعتماده على فكرتين: الإستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة.

3- النظرية البنائية: تهتم هذه النظرية بدراسة أدوار المرأة في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية أو البنائية مثل: الإنتاج، المكانة الاجتماعية، الطبقة الاجتماعية فأدوار المرأة المختلفة ترتبط بطبيعة البناء الاجتماعي القائم وما يطرأ عليه من تغيرات بفعل المتغيرات المرتبطة بعملية التحديث كالتعلم، التحضر، الهجرة.¹

¹ أمينة قوريش، مرجع سبق ذكره، ص 65.

المبحث الثالث: مشاكل وانعكاسات عمل المرأة

المطلب الأول: انعكاسات عمل المرأة على نفسها

إنَّ التحرّر الجزئي للمرأة الذي ظهر في إنتقالها من مجرد حارسة للبيت إلى منافستها القوية للرجل في مختلف الميادين التي كانت تعتبر حكراً على الرجل دون النساء كالصناعة والتجارة وأجهزة الأمن وغيرها من المهن، كانت له إنعكاسات إيجابية وأخرى سلبية على المرأة نفسها وعلى صحتها النفسية والجسمية والعقلية.

فمن الناحية الإيجابية أن العمل خارج البيت ساعدها على القيام بدور فعال من خلال المساهمة في تطوير المجتمع ورقية ما أدى إلى إحساسها بالإستقلالية وتحقيق الذات كما ساعدها العمل الخارجي على تجاوز عقدة النقص مقارنة بالرجل، ثم إنَّ المرأة ومن خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلاً من دورها الهامشي في المنزل فالعمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئنها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توفى، كما يمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج.¹

ولكن المرأة العاملة وبسبب كثرة وتعدّد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فإنها تصاب بالإرهاق الذي يؤدي إلى الضغط النفسي، فخرج المرأة للعمل يسبب لها عدّة إضطرابات كما يعمل على تشتيت جهدها وعدم ضبط النفس وفقدانها لقدرتها على التركيز، إضافة إلى الحالة الفسيولوجية، وما تواجهه من مشاكل خاصة لها وبتركيبها العضوي ممثلاً فترة الحمل والولادة والتي تعتبر من أصعب المراحل في حياتها خاصة بإعتبارها الزوجة والأم والمسئولة داخل البيت وخارجه ممّا يسبب لها الإرهاق الجسماني²

¹ كاميليا عبد الفتاح ، مرجع سبق ذكره ، ص 91.

² فريدة صادق زوزو، أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار بيت الزوجية، ماليزيا، 2013 ، ص 33.

والذهني أثناء فترة العمل خاصة في مجال الصناعات الخطرة والمرهقة، والتي تؤثر على أداء المرأة لوظيفتها التربوية في الأسرة على أكمل وجه، وتؤكد أغلب الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الإضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها، ونتيجة للضغوط المعيشية.¹

المطلب الثاني: آثار وانعكاسات عمل المرأة على الأبناء²

تعتبر علاقة الأم بالأبناء من أقوى الروابط الأسرية وأكثرها حساسية، فالطفل لمجرد خروجه لهذا العالم يجد أمه التي تحمله وتغذيه وتسهر على راحته حتى يكبر، وفي المدرسة تقوم الأم بالإستدكار له ومتابعته من خلال النتائج الدراسية، ولما خرجت المرأة للعمل تغيرت وظائف الأسرة وظهرت مشكلة العناية بالأطفال بحيث إجهت معظم الأمهات العاملات إلى دور الحضانة لوضع أطفالهن بين أيدي المربيات طوال فترة العمل لذلك أصبحت رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم أقل نجاحاً من ذي قبل، فإن شغال المرأة لساعات طويلة عن بيتها وأولادها يشعرون بنوع من الإهمال، وهذا يؤثر على شخصيتهم ونموهم الفيزيولوجي خاصة في الأشهر الأولى من الولادة.

إنّ فترة غياب الأم بسبب العمل تولد شعوراً بإهمال الأبناء، لأنهم في سن ما قبل التمدرس يحتاجون إلى الرعاية، فاشتغال الأمهات أثار جدلاً كبيراً ودراسات متضاربة في النتائج بين مؤيد ومعارض ومن بينهم الباحثة البريطانية "باولابيتش"، التي هاجمت بكل قوة الأمهات العاملات واتهمتهن بالأنانية عند ترك أطفالهن بعد الولادة إذ تعتقد أنّ الجمع بين الأمومة والعمل يجعلهن لا يتقن أيّاً منهما ولا يعطين لأحدهما حقّه، فالأطفال يحتاجون إلى أمهاتهم بصفة مستمرة، فهم مبرمجون ليشملوا أمهاتهم ويلمسونهن ويحسوا

¹ فريدة صادق زوزو، مرجع سبق ذكره، ص 33.

² فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، العدد 8 الجزائر، 2012، ص 129.

بهن ، إذ تقول الباحثة: " إن رعاية الأطفال وتربيتهم مهنة قائمة بذاتها تأخذ حد الكثير من وقتك وجهدك، وإن لم تلمس بهذا فاحتملي الشعور بالذنب"¹.

المطلب الثالث: آثار وانعكاسات عمل المرأة على الزوج

إن عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الإجتماعية المختلفة يجلب للمرأة الإحترام والتقدير ويرفع من منزلتها الإجتماعية، ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفعه عنها مادياً وحضارياً ويقوي معنوياتها ويعزز ثقتها بنفسها، وإمكانياتها ويدعم إستقلاليتها وذاتيتها². لكن تغيرت أوضاع المرأة العاملة في المجتمع، حيث تأثرت قيم الأسرة بخروجها للعمل، وتأثرت بذلك حجم الأسرة وإختلفت أساليب التربية، كما تأثرت العلاقات السائدة فيها، ومنها العلاقة بين الزوجين، فالخلافات المستمرة والمتواصلة والنزاعات بين المرأة العاملة وزوجها بسبب عدم تفرغها للقيام بمهامها الأسرية، وعدم مساعدة الزوج لها يخلق جو من التوتر الأسري قد يدفع إلى محاولة إيجاد فاصل لنهاية هذه النزاعات.

كما أن خروج المرأة للعمل وحصولها على أجر مادي، قد يغير من مكانتها ودورها داخل الأسرة وذلك لما تحققه من إستغلال إقتصادي وهذا ما يدفع بالزوج إلى الشعور بافتقاده للسلطة التقليدية كأب وزوج مما قد يسبب في الكثير من الصراعات وسوء التفاهم وتوتر العلاقات الأسرية، خاصة إذا طالبت المرأة العاملة زوجها بالمساعدة في أعمال البيت ولكن هذا الأمر عادي ومألوف بالنسبة لبعض الأسر التي وصل الزوجان إلى درجة كبيرة من الوعي والتفاهم، ومساعدة الزوج لزوجته في أداء أمور البيت ويتحمل³ مسؤولية رعاية أبنائه ، وكذا الإهتمام بتلبية جميع متطلبات بيته بالإضافة إلى إنشاء

¹ فرحات نادية، مرجع سبق ذكره، ص 129 .

² إحسان محمد إحسان، مرجع سبق ذكره ، ص 84.


³ حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف الإسكندرية، مصر، 1976، ص 194.

المزيد من دور الحضانة ورياض الأطفال وتطوير مستوياتها ومبادرة الدولة بتقديم الخدمات الإقتصادية والثقافية والإجتماعية والصحية، كل ذلك حقق من المسؤوليات و الإلتزامات المتشعبة التي تضطلع بها المرأة المعاصرة ويسهل عليها القيام بواجباتها الوظيفية¹.

¹ حسن الساعاتي، مرجع سبق ذكره، ص194.

خلاصة الفصل:

تعتبر ظاهرة خروج المرأة للعمل من الظواهر المنتشرة بكثرة في الوقت الحالي وذلك نتيجة للظروف الإجتماعية و الإقتصادية التي تواجهها المرأة في مجتمعنا، بغرض تحقيق الكثير من الحاجيات الضرورية في الحياة، في حين أنّ الأمر لم يكن منتشرًا من قبل بصورة كبيرة إذ كان عمل المرأة الأول هو رعاية الأبناء والبيت، أمّا عملها خارج البيت فلم يكن إلاّ لضرورة قصوى لتلبية حاجات الأسرة.



الفصل الثالث

ماهية الترقية



تمهيد:

تعد عملية الترقية من أحد أنشطة إدارات شؤون الموظفين المهمة وتعد ركناً أساسياً في نشاط متكامل يدعى إدارة وتطوير وتحفيز القوى العاملة، يسعى إلى توفير أفضل الكفاءات للمنظمة واستمرارها في العمل للوفاء بالتزاماتها وتحقيق أهدافها، فالترقية إذاً تعتبر وسيلة لتحفيز الموظفين الذين على رأس العمل وعنصر جذب الكفاءات الممتازة من خارج المنظمة، والتي يمكن عن طريقها تحقيق الأهداف الإنتاجية على اعتبار أن الفرد هو أهم عناصر الإنتاج.

المبحث الأول: مفهوم الترقية

المطلب الأول: تعريف الترقية

لغة: بمعنى صعد وارتفع وانتقل من حال إلى حال ، وما يزال يترقى به حتى بلغ غايته وترقي العامل، إرتفع من درجة وظيفية إلى درجة أعلى في السلم الإداري.¹

اصطلاحاً: وتعني إنتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حالياً ومستقبلاً، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الإمتيازات الوظيفية كالتغير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية في مجال السلطة.²

- عرفها **محمد جعفر:** أنها عبارة عن تعيين للموظف في وظيفة أعلى من الوظيفة التي يشغلها ويكون هذا التعيين مقروناً بنمو في الإختصاصات الوظيفية وتغيير في الواجبات وزيادة في المسؤوليات وفي الراتب.³

¹ ابراهيم بدر شهاب الخالدي، **مرجع سبق ذكره** ، ص 132.

² صلاح الدين محمد عبدالباقي، **إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية** ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 145.

³ ابراهيم بن حمد العبود، منصور بن عبد العزيز المعشوق، **أسس وأساليب الترقية في الخدمة المدنية**، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ص 21- 22.

- وقد عرفها ويندل فرنش: أنها إنتقال الموظف في المنظمة من عمله الحالي إلى عمل آخر مع زيادة في صعوبة الواجبات والمسؤوليات وتحسين في الأجر والمنصب والامكانات.¹
 - وفي تعريف آخر: هي عملية نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تتضمن زيادة في الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات ويصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها المادية منها أو المعنوية أو كلاهما معاً.²
 - وقد عرفت أيضا: أنها عبارة عن تجديد واجبات الفرد ضمن وظيفة أعلى من وظيفته الحالية، فهي شيء مرغوب فيه في جميع المجتمعات. كما أن معظم العاملين يرغبون في التقدم في وظائفهم وأعمالهم حتى يتحصلوا على الراتب الذي عادة ما يقترن بالترقية.³
- المطلب الثاني: أهمية الترقية**

تعتبر الترقية من أهم الحوافز المادية والمعنوية التي لها آثار فعالة في اندفاع الموظفين إلى العمل وبذل مزيد من الجهد والإنتاج ، وتسعى المنظمة من وراء توفير نظام الترقية تحقيق:

- وضع الموظفين الجيدين في المناصب المناسبة، الأمر الذي يساعد في تحقيق رضا الموظفين وتحقيق مصلحة المنظمة.
- تحفيز الموظفين على المثابرة والإخلاص وإشعارهم بالأهمية مما يحقق الولاء الوظيفي.
- خلق روح المنافسة بين الموظفين مما يساعد على تحسين الأداء.⁴

¹ ابراهيم بن حمد العبود، منصور بن عبد العزيز المعشوق، مرجع سبق ذكره، ص ص 21 - 22.

² نوري منير، تسيير الموارد البشرية ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2014، ص 307.

³ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع ، برج الكيفان، الجزائر، 2011 ص 151.

⁴ ابراهيم بن حمد العبود، منصور بن عبد العزيز المعشوق، مرجع سبق ذكره ، ص 22.

- توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل.
- خفض الدوران الوظيفي والمحافظة على الخبرات داخل المنظمة.
- زيادة الإستقرار و الأمن الوظيفي.
- تلبي الترقية إحتياجات المؤسسة والعاملين.
- دفع الموظفين لتحقيق أعلى المستويات من الإنتاجية والأداء.
- تغيير الأفكار وإتاحة فرصة التجديد و التحسين بتغيير المنصب وخلق ديناميكية جديدة تكسر الجمود.
- التعرف على وظائف المستوى الأعلى عند التقدم لشغل الوظيفة مما يسمح بالإتصال والإحساس بالمسؤولية.
- الإعتماد على أسس علمية وموضوعية تتوافق مع آمال وطموحات العاملين.¹

وبهذا فإن الترقية قد حظيت بإهتمام كبير وبالغ لكونها لها فضل كبير على الأفراد فأغلب العاملين يرغبون بالتقدم في وظائفهم والحصول على مراتب أعلى وبتطبيق عملية الترقية فإنهم يتمكنون من تحسين أدائهم بشكل كبير وبالتالي فإنه يمكن القول أن الأهمية الكبيرة للترقية تتجلى في أنها عملية حيوية لكل منظمة.

المطلب الثالث: أهداف الترقية

إن كل سياسات تسيير الموارد البشرية تتمحور حول الوسائل العلمية التي تتمكن من خلالها الإدارة إختيار أفضل العناصر للقيام بالعمل، وخلق جميع الظروف الممكنة لها لبذل قصارى جهدها لتقليل تكاليف العمل وتحسين نوعيته، وبما أن عملية الترقية جزء من هذه السياسات، تسعى بدورها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، يمكن التطرق إليها فيما يلي²:

¹ نبيل الحسين النجار ومدحت مصطفى راغب ، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية ، الشركة العربية للنشر، القاهرة 1952 ، ص502.

² نوري منير، مرجع سبق ذكره ، ص 311.

- تلبية إحتياجات المنشأة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع ، إذ أنّ وجود نظام مخطط ومعروف للترقيات في المؤسسة يعتمد على أسس ومعايير موضوعية، يمكن إدارة المنشأة من تحقيق العمالة المطلوبة واللازمة لها بسبب إقبال الأفراد الراغبين في العمل على الإلتحاق بهذه المنشأة للإستفادة من الميزات الجاذبية للعمل فيها، والتي يشكل نظام الترقية فيها أحد عوامل الجذب هذه.

- ضمان بقاء العدد الكافي من القوى العاملة الحالية التي إكتسبت المهارات الفنية والإدارية في مجال أداء المهام والأعمال الملقاة على عاتقها ومن ثم إختيار من بينها من يصلح لشغل الوظائف الشاغرة وذلك عن طريق الترقية.

- خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل المزيد من الجهود وشعور العاملين بالطمأنينة نتيجة تحقيق تقدّم مستمر في وظائفهم، وبالتالي في معيشتهم دون حاجة إلى تغيير مكان العمل.

- التوصل إلى مستوى عالٍ من الرضا بين الأفراد العاملين.¹

- شعور العامل بالإطمئنان لعمل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر دون تغيير مكان العمل، لكون الفرد بطبيعته يميل إلى إحتلال مكانة إجتماعية داخل المؤسسة والمجتمع.

- إضافة إلى ذلك هناك أهداف نفسية تتمثل في الرضا عن العمل وشعور العامل بوجوده الفعلي داخل المؤسسة وهذا ما يشجع على الإبتكار والإبداع.

- أهداف إجتماعية وذلك من خلال التنافس على تطوير الكفاية الإنتاجية وحسن الأداء هذا يجعل العامل يحرص على بذل أقصى جهد من أجل الحصول على الترقية.²

¹ مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، الإصدار الأول 2000، ص 276.

² سليمان محمد الطماوي، مبادئ الإدارة العامة، ط5، دار الفكر العربي، عين شمس ، 1987، ص578.

وعموما تعتبر عملية الترقية جزء من إدارة الأفراد، والتي هي بدورها جزء رئيسي من العملية الإدارية، تسعى لتحقيق غايات محدودة من الأهداف بكفاءة وفعالية.

المبحث الثاني: شروط وأنواع الترقية

المطلب الأول: شروط الترقية

إن نقل الشخص من وظيفة إلى أخرى يتطلب تحمل مسؤوليات وأعباء أكبر مقابل الزيادة في المرتب، لذلك يشترط أن يقبل العامل هذا النقل ويسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهوده ولمدة خدمته، وبهذا يكون توافق بين الإدارة والعاملين حول الترقية.¹

وتقتضي الترقية شروطاً يجب توافرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهذه الشروط هي:

- شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً.
- أن تتوفر في الموظف المرشح للترقية المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى إليها، والأصل أن تتم الترقية في مجموعة الفئات نفسها.²
- أن يكون هناك إختلاف بين العمليات و المسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص وتلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حالياً.
- يشترط عدم وجود مانع من الترقية لدى الموظف مثل توقيع جزاء تأديبي عليه يحول دون ترقيته، أو إحالته إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو وقفه عن العمل وذلك لمدة الإحالة أو الوقف حتى تثبت براءته في حالة ما إذا وقع عليه إنذار بسيط مدته 5 أيام فأقل وجب عند ترقيته إحتساب أقدميته في الدرجة أو الوظيفة.³

¹ جبلي فاتح، مرجع سبق ذكره ، ص 32.

² مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية ، ط1، مكتبة العبيكات، الرياض، 2002 ، ص 946.

³ عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية ، ص 421.

- لا يجوز ترقية الموظف الذي تمت معاقبته تأديبياً إلا بعد انقضاء المدة المنصوص عليها.

- أن تكون الوظيفة الجديدة مواتية للوظيفة السابقة حتى يتمكن من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة، وهذا حتى يتسنى للإمام بكل المعلومات أثناء تدرجه في السلم الإداري.¹

- الإحتياط لشغل الوظائف العليا من خلال برامج التدريب، وهي طريقة مهمة جداً في إعداد وتهيئة الكوادر المتطورة وفقاً للتطورات العلمية والتكنولوجية.²

- تتم الترقية بعد أن تمر في القنوات اللازمة من حيث تطبيق النظام والتعليمات.³

المطلب الثاني: أنواع الترقية

إن مفهوم الترقية يرتبط عموماً بتقييم أداء كل موظف أثناء مساره المهني وهو تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقاً لمناهج ملائمة، غالباً ما تؤدي إلى الترقية في الدرجات أو في الرتب أو إلى منح إمتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الأداء كما يشمل أيضاً منح الأوسمة التشريفية والمكافآت، وهو المفهوم الذي إستقر عليه المشرع الجزائري في المادتين 97 و 98 من قانون الوظيفة العمومية. ومن بين أنواع الترقية لدينا:

1- الترقية في الدرجة:

تتمثل الترقية في الدرجة وفقاً لنص المادة 106 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية، وتعرف الترقية في الدرجة بأنها الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة

¹ محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة ص 312.

² سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 1999، ص 362.

³ ظاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، ط1، دار عالم الثقافة، الأردن، 2008، ص 138.

وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.¹
 وكقاعدة عامة فإن الموظف يستفيد من الترقية في الدرجة طبقاً لأحكام المادة 10
 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، والتي تنص على ما يلي:
 تتمثل الترقية في الدرجة بالإنقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة بصفة مستمرة
 في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة.²
 وتحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث وتائر المدة الدنيا والمتوسطة
 والقصوى طبقاً للجدول أدناه.³

جدول رقم (01) يوضح طريقة الترقية في الدرجة

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان و 6 أشهر	03 سنوات	03 سنوات و 6 أشهر
المجموع : 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: رشيد حباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص 64.

ويمكن أن تركز القوانين الأساسية الخاصة، بالنظر إلى طبيعة مهام بعض
 الأسلاك وتيرتين فقط من بين الوتائر الثلاثة للترقية في الدرجات كما هو الشأن بالنسبة
 لموظفي الأسلاك الأمنية الذين تتطوي مهامهم على مخاطر وتبعات ومسؤوليات خاصة.⁴

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ط 2
 ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص ص 245 - 246.

² مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ 2007/09/29 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع
 رواتبهم، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، الجزائر، ص 12.

³ مولود ديدان، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا، دار بلقيس، الجزائر، 2007، ص 59.

⁴ رشيد حباني، مرجع سابق ، ص 64 .

2- الترقية في الرتب:

تتمثل الترقية في الرتب وفقاً لنص المادة 107 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية في تقدّم الموظف في مساره المهني، وذلك بالإنّقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:¹

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

- بعد تكوين متخصص.

- عن طريق إمتحان مهني أو فحص مهني.

- على سبيل الإختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.²

وبمجرد صعود الموظف إلى الرتبة الجديدة تنقطع صلته بالرتبة القديمة وهنا تقوم الإدارة بعمليات إدارية هي:³

• تحرير منصبه الأصلي الذي كان يشغله وذلك بإصدار قرار تحرير المنصب.

• موازاة مع هذه العملية تقوم الإدارة بتعيين الموظف في رتبته الجديدة.

وفيما يلي نقوم بشرح كل نوع على حدى كما يلي:

أ-الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية:

هذا النوع من الترقية يتصل مباشرة بالأهمية التي توليها السلطات العمومية للتكوين

المتواصل بمختلف صيغه البيداغوجية، لا يمكن إضفاء الطابع التلقائي لهذا النوع من

¹ سعيد مقدم، مرجع سبق ذكره، ص 247 .

² شنوفي نور الدين، أنظمة وآليات تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية ، 2011 ، ص 94.

³ المرجع نفسه، ص 94.

الترقية، ذلك أنه رغم إعتبارها مكافأة طبيعية للجهد الشخصي الذي يبذله الموظف قصد تحسين مستواه المعرفي والمهني، إلا أنها تبقى مرهونة بـ¹:

- تسجيله في الجدول السنوي للترقية بعد إستشارة لجنة الموظفين.
- عدد المناصب الشاغرة المتخصصة للترقية الداخلية وعادة ما تتراوح نسبة هذه المناصب بين 10 % و 20 % عندما يتعلق الأمر بالترقية من السلك إلى السلك الذي يعلوه.

ب-الترقية عن طريق الاختبار:

إن هذا النوع من الترقية قد نصت عليه المادة 55 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية رقم 85 - 59 المعدل والمتمم وتقوم على شروط يجب توفرها وهي:²

- إكتساب صفة الموظف.
- إثبات حد أدنى من الأقدمية.
- إكتساب خبرة مهنية كافية.
- التسجيل في الجدول السنوي للترقية.

ج-الترقية على أساس الشهادات:

إن هذا النوع يخص الموظفين الذين تحصلوا على مؤهلات وشهادات خلال مسارهم المهني، وتميز بين فئتين، الفئة الأولى وتشمل كل الموظفين الذين يثبتون حصولهم على المؤهلات والشهادات المطلوبة في حدود المناصب الشاغرة المطابقة لتأهيلهم الجديد، أما الفئة الثانية فتعني الموظفين الذين يملكون شهادات ومؤهلات إضافة

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة الجزائر، 2010، ص ص 191 - 192.

² نفس المرجع، ص ص 192 - 193.

إلى أنهم يطمحون في الإلتحاق بسلك أعلى في نفس الفرع المهني الذي ينتمون إليه، فلهؤلاء حق الأولوية في الإستفادة من هذا النوع من الترقية أو التوظيف.¹

المبحث الثالث: أسس ومشاكل الترقية

المطلب الأول: أسس الترقية

إن من أهم الموضوعات التي تأخذ عند وضع سياسة الترقية في المؤسسة هو التوفيق بين مبدئين هامين هما الأقدمية والكفاءة.

1- معيار الأقدمية:

ويقصد بالأقدمية طول مدة الخدمة التي يقضيها الفرد، وتعتبر أيسر الطرق وأعرقها حيث لن تتطلب غير إحتساب سنوات الخدمة، كما يفضل العاملون سهولتها وعدم خضوعها لإعتبارات أخرى مثل إقرار الترقية لتقديرات شخصية يشوبها التحيز وتختلف المؤسسات في إحتساب الأقدمية عندما تكون غير متصلة أو حينما تتخللها إستقالة أو إنهاء للخدمة، وتتردد بعض الإدارات في قبول الأقدمية كأساس لوحده مفسرين ذلك أنه تمضي سنوات عديدة على الفرد في عمله وهو لم يتقن العمل بقدر أولئك الذين نقل خدماتهم عنه، وهي ظاهرة واضحة عند العناصر الكفؤة والشابة.²

ومن مميزات الترقية حسب الأقدمية ما يلي:

- تحقيق العدالة والموضعية بين جميع الموظفين.
- هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظف وبين كفاءته وجدارته في العمل أي أن القدم قرين الكفاية.
- تعتبر الترقية بناء على الأقدمية مكافأة من جانب المصلحة للموظف مقابل السنوات التي قضاها في خدمتها.³

¹ هاشمي خرفي، مرجع سبق ذكره، ص 194.

² شنوفي نورين الدين، مرجع سبق ذكره، ص 91.

³ محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989، ص173.

- خلق الولاء و الإنتماء للمنظمة حيث تعتبر الترقية على أساس الأقدمية بمثابة الحافز من جانب المنظمة للسنوات التي قضاها الموظف في المنظمة.
- إن إتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة ومهمته بتدريب وتنمية كفاية الموظفين.¹
- يبقى أساس الأقدمية قبولاً عاماً من النقابات العمالية، حيث تشعر النقابات بعدالة هذا الأساس، حيث لا تتهم الإدارة بالتحيز.²
- * ومن أهم إيجابيات هذا المعيار أنه بسيط و واضح ويصلح للوظائف التي لا تتطلب مهارات وخبرات عالية ، إلا أن لهذا المعيار سلبيات منها تجاهله لأهمية المؤهلات العلمية والمهارات الفكرية والأداء المتميز، وبالتالي فقد يؤثر على إبداعات العاملين وطموحاتهم، ويثبط معنويات المجتهدين وكذلك فإن هذا المعيار لا يصلح في المستويات الإدارية العليا التي تتطلب مهارات شخصية وقدرات معينة على الإشراف والتخطيط والتنظيم.³

2- معيار الكفاءة:

وهي الأساس الثاني الذي يعزز أحقية الترقية إذ قد عملت الكثير من الإدارات على إتخاذها أساساً لحصول العاملين على فرص التقدم مادامت هي مصدر الإنتاج وزيادته. وقد يكون ذلك واضحاً لو إعتبر قياس الكفاءة لأسس موضوعية عادلة ومدروسة تشجع العاملين على زيادة مداركهم وكفاءتهم فالموظف النشط الذي يتميز بالديناميكية والمبادرة، والقيام بالعمل على أفضل وجه، والملتزم بالتعليمات والمنضبط في سلوكه والذي سجله صواب قراراته يكون هو الأجدر بالترقية بغض النظر عن كون غيره أسبق منه للعمل في المؤسسة، فالمهم هو الكفاءة.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سبق ذكره ، ص 328.

² معمر داود، منظمات الأعمال الحوافز والمكافآت ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2006 ، ص 85.

³ محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص 289.

ويمكن للكفاءة أن تتخذ مظاهر أخرى تتمثل بالقدرة على التحصيل في الإمتحانات التي تعقد خصيصاً لغايات الترقية سواء الكتابية منها أو الشفوية أو إنجازات الموظف من حيث تأهيله لنفسه باستمرار خاصة في مجال العمل كحضوره دورات تدريبية، أو متابعته للدراسة والحصول على نتائج جيدة، وكلما كانت هذه الإنجازات متصلة بطبيعة عمله كلما كانت معايير موضوعه أكثر، حتى ولو كان التأهيل والتطوير لا يتصل مباشرة بالعمل فإنه لا يمكن إغفال أهمية ذلك لأنه لا يمكن إلا أن ينعكس على حسن الأداء ولو بصورة غير مباشرة.¹

ومن مميزات الترقية حسب الكفاءة ما يلي:²

- اجتذاب أفضل العناصر الكفؤة للعمل في المنظمة.
- توفير الحوافز للموظفين لبذل جهود أكبر في أعمالهم
- الترقية ضمان إستمرار أصحاب الكفاءة في المنظمة وعدم تركهم لها، ومن الجدير بالذكر هنا أنه إذا كانت كفاءة وقدرات الأفراد متساوية، فإنه يتم الإختيار للترقية من هؤلاء الذين لديهم سنوات أكثر الخدمة في المنظمة.
- رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بسبب إعتقادهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيداً عن أي إعتبار شخصي، خاصة إذا كان نظام تقدير الكفاءة محكماً وعادلاً.
- إلا أن الترقية على أساس الكفاءة لها بعض العيوب منها:
- أنها غير موضوعية لأنه لا يوجد حتى الآن طريقة مبسطة لوضع معايير الكفاية الوظيفية التي يرضى عنها الجميع.
- كما يؤخذ على نظام الترقية بالكفاءة أنه يزيد معدلات الدخول والخروج دوران العمل في المنشأة، كأن يستقيل الموظف ليلتحق بوظيفة خارج المنشأة، وكأن يلتحق موظف من

¹ فوزي منير، مرجع سبق ذكره، ص ص 309-310.

² يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، 2000، ص 499.

خارج المنشأة بوظيفة في المنشأة، مما يؤثر بشكل عام على درجة كفاءة المنشأة في تحقيق أهدافها بسبب عدم إستقرار العمالة بها.¹

- أنه يؤدي إلى عدم إطمئنان الموظف العام وعدم إستقراره النفسي.

- يكون معقد يتطلب وجود قيادة إدارية قادرة على إستخدام معايير موضوعية.

- قد تحاط عملية تقدير كفاءة الموظفين بعوامل شخصية تؤدي إلى التحيز والمحاباة مما يفقدها فعاليتها وتحقيق أغراضها.²

3- معيار الجمع بين الأقدمية والكفاءة:

يمكن أن تعتبر الأقدمية أساس للترقية في المراكز الدنيا وخاصة الروتينية منها كعامل حاسم أكثر من الكفاءة، أن يعتد بالكفاءة أكثر من الأقدمية في الترقية للمراكز العليا، كما أن السياسة المعقولة في الترقية هي تلك السياسة التي تجمع وتوازن بين كلا العاملين، الأقدمية والكفاءة حيث تكسب ثقة الأفراد وإيمانهم بعدالة الترقية وتدل على أن عامل الكفاءة لن يساء إستعماله كما يحدث في الكثير من الأحوال بل توضع مقاييس محكمة لقياسها واللجوء إليها في إقرار الترقية.³

ويمكن إيجاز أهم مزايا هذا المعيار:⁴

- يساعد المنظمة في إختيار الموظفين الأكفاء ذوي الخبرات الطويلة والقدرات والمهارات الممتازة.

- يحفز الموظفين إلى الإستمرار في الخدمة كما يحفزهم إلى جودة الأداء.

- يحقق الرضا الوظيفي للموظفين لقناعتهم بعدالة الترقية.

¹ مصطفى نجيب شاوش، مرجع سبق ذكره، ص ص 280-281.

² محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1988، ص 81.

³ نوري منير، مرجع سبق ذكره، ص 310.

⁴ إبراهيم بن حمد العبود، منصور بن عبد العزيز المعشوق، مرجع سبق ذكره، ص 26.

- يحد من التحيز والمحاباة والمؤثرات الشخصية.
- تقدير الموظفين أصحاب الخبرات الطويلة.
- إن الإعتدال على أكثر من مقياس في الترقية وفقاً لهذا النظام يحد من تأثير الإعتدال على مقياس واحد.

المطلب الثاني: مشاكل الترقية.

مما لا شك فيه أن هناك مشاكل كثيرة تبرز عند القيام بإجراء الترقيات إلى وظائف أعلى، فهناك مشاكل إدارية وأخرى تتعلق بالعلاقات الإنسانية التي ترغب إدارة المنشأة أن تظل حسنة بين العاملين فيها، ومن بينها ما يلي: ¹

- **خيبة أمل بعض المرشحين للترقية** : حيث يتم في العادة إختيار عدد محدود من المرشحين للترقية إلى وظائف أعلى بسبب قلة الوظائف الشاغرة والمتاحة للترقية إليها فإن عدداً من هؤلاء الذين يطمحون للترقية ولم يحصلوا عليها سوف يصابون بخيبة أمل وهذا سوف يؤثر على روحهم المعنوية بالإنخفاض وبالتالي تنخفض إنتاجيتهم خاصة وأن كل فرد منهم يعتقد بأنه يستحق هذه الترقية، ولتجنب هذه المشكلة يجب على الإدارة العليا في المنشأة أن تضع برنامجاً واضحاً للترقية على أن يتم تطبيقه بدقة حتى لا يمكن أن يتم تجاوز أحد من العاملين عند إستحقاقه للترقية وإن تجاوز الفرد المستحق للترقية يخلق عنده شعوراً سلبياً نحو رؤسائه ونحو مؤسسته، وهذا لا شك يؤثر على روحه المعنوية وبالتالي على أداءه مما يجعله غير صالح للترقية القادمة.

- **رفض بعض العاملين للترقية** : على الرغم من أن معظم الموظفون يرغبون في التقدم في وظائفهم عن طريق الترقية، إلا أن بعض الأفراد لا يرغبون في الترقية بسبب إدراكهم لحدود إمكانياتهم وقدراتهم وبذلك يخشون احتمال الفشل في ذلك، في حين يرفض البعض

¹ مصطفى نجيب شاوش، مرجع سبق ذكره، ص ص 282-283 .

ذلك لتفضيلهم للراحة في وظائفهم الحالية مقابل الجهد الكبير الذي سيبدلونه في الوظائف الجديدة التي سيتم ترقيةهم إليها.

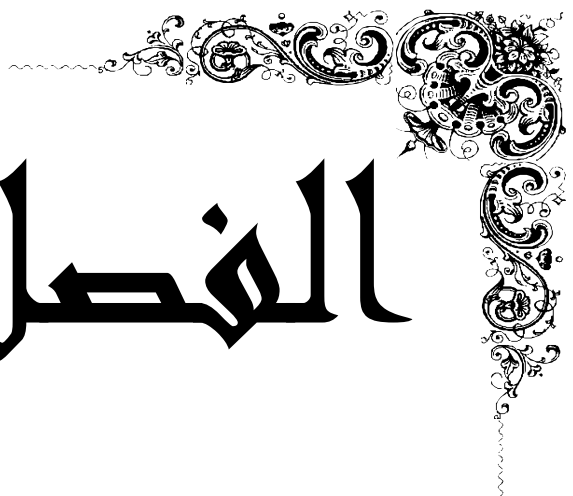
- **عدم موافقة المشرف التخلي عن الفرد** : أحياناً يرى بعض المشرفين أنه لا يمكن التخلي عن مرؤوسيهم بسبب الحاجة الماسة إلى أعمالهم، حيث لا يمكن التنازل عنهم لترقيتهم ونقلهم لمؤسسات أخرى ويمكن أن تحصل ببساطة إذا كان المشرف قام بتدريب مرؤوسيه جيداً، فهو لا يرغب في أن يتركوا مؤسسته مما يمكن أن يؤثر على مستوى الأداء.

- **عدم التكافؤ في فرص الترقية** : ليس من السهل دائماً أن توفر المنظمات فرصاً متكافئة لجميع الموظفين فيها، فإذا كان أساس الترقية هو الكفاءة، فإننا نجد أن بعض المشرفين يعطون تقديرات عالية عن مرؤوسيهم بينما البعض الآخر يعطون تقديرات منخفضة مما يحرم مرؤوسيهم من فرص الترقية، كما أن هناك بعض الوظائف التي تتيح لشاغلها فرصة الإتصال والإحتكاك المستمر بالإدارة العليا في المؤسسة، مما يؤدي غالباً إلى إختيار مثل هؤلاء الأفراد عند الترقية.¹

¹ مصطفى نجيب شاوش، مرجع سبق ذكره ، ص ص 283 - 284.

خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق ذكره أن الترقية هي حركة إنتقالية سواء كانت في الرتبة أو في الدرجة أو بالكفاءة أو الأقدمية فهي تعتبر حق من حقوق أي موظف متواجد بالمنظمة كما أنها غاية يطمح إليها الجميع لأنها تفسح المجال أمامهم للوصول إلى المناصب العليا، فتغرس فيهم الحافز لبذل أقصى قدر ممكن من الجهد للحصول على الترقية والتمتع بمزايا مادية ومعنوية، ولكن يبقى ذلك كله وفق شروط لا بد من الإلتزام والتقيد بها في جميع الأحوال.



الفصل الرابع

الجانب الميداني



تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني من الدراسة خطوة مهمة من خطوات البحث السوسولوجي كونه يترجم تساؤلات الدراسة من شكلها النظري إلى الجانب الإحصائي ، وفي هذا الفصل سوف يتم عرض البيانات التي تم جمعها من طرف المبحوثات بواسطة الاستمارة وذلك بهدف تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة و استخلاص أهم النتائج المتوصل إليها.

1- مجالات الدراسة

أ- المجال المكاني :

لقد إعتدنا في دراستنا على المؤسسة العمومية الاستشفائية بأدرار والتي أسست في 1975/12/12 م و تقع في وسط المدينة، كانت تحت مسمى القطاع الصحي ليتحول إسمها إلى المؤسسة العمومية الاستشفائية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428 الموافق ل19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية و تنظيم سيرتها.¹

وهي مؤسسة عمومية ومرفق عام مهمته التكفل بالمواطنين في الحالات التالية:

الاستعجالات، الكشوفات الطبية، التحليل الطبي، العلاجات الوقائية، التوعية الصحية.

فتح المستشفى المركزي ليقدم خدماته الصحية إلى أكثر من 102160 نسمة ، وتغطي مساحته 49860 كلم، ويشمل 03 دوائر 08 بلديات و 78 قصر و يعمل فيه 729 عامل 06 مؤطرين و50 عامل إداري و226 عمال مهنيون (145 مؤقتين ، 81 دائمين) و 25 طبيب مختص و 70 طبيب عام و 12 طبيب أسنان و 05 أطباء نفسانيون و408 شبه طبي و 03 صيادلة و 22 عون أمن ، يتوزعون على 12 مصلحة و27 وحدة داخلية وخارجية وثلاث فروع صحية ، ويحتوي على 284 سرير منظم و موزع على حسب المصالح التالية : مصلحة طب الرجال ، مصلحة طب النساء، مصلحة الجراحة العامة، مصلحة الجراحة العامة للنساء، مصلحة الأمراض المعدية مصلحة الانتعاش و الاستعجالات ، مصلحة الأشعة ، مصلحة التحليل المخبري مصلحة طب الأطفال مصلحة الأمومة ، مصلحة حماية الطفولة و الأمومة، مصلحة تصفية

¹ مرسوم تنفيذي رقم 07-140 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 33 ، مؤرخ في 19 ماي 2007 يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الجوارية و تنظيمها و سيرها ، ص10.

الدم، مصلحة حقن الدم، مصلحة استعجالات طبية مركزية تتوفر على مختلف الوسائل الخاصة.

* الهيكل الأساسية للقطاع الصحي بأدرار:

توجد بالقطاع الحي بأدرار هياكل أساسية و هي :

قاعات العلاج :

- توفير العلاجات الأولية القاعدية.

- العلاجات الوقائية.

- الفحص الطبي.

المراكز العامة و المختصة:

- الفحوصات الطبية العامة و المختصة.

- الأشعة و التحاليل.

- توفير العلاجات والوقاية.

عيادات متعددة الخدمات:

- أجهزة حديثة و متطورة في خدمة المواطنين.

- العلاجات الوقائية والقاعدية.

- العناية الصحية الفائقة خاصة الأطفال الصغار.

- جراحة الأسنان.

- الأشعة والتحاليل.

- نظافة المحيط.

مراكز حماية الأمومة و الطفولة :

- وقاية ومتابعة الأم الحامل.

- رقابة تلقيحات الأطفال و المتابعة الصحية.

* التقسيم الإداري للمؤسسة العمومية الاستشفائية بأدرار:

تنقسم مديرية القطاع الصحي إلى ثلاث فروع أساسية وهي:

المديرية الفرعية للنشاطات الصحية: تتمثل مهمتها في تسيير المصالح الإستشفائية بصفة عامة ، وإعداد برامج للتوعية الصحية ونظافة المحيط وتشمل الوحدات الصحية وحدات الوقاية و الوحدات الاستشفائية.

المديرية الفرعية للإقتصاد: تقوم بتسيير وسائل المستشفى الإقتصادية مثل المواد الغذائية صيانة العتاد الطبي ، دراسة الوضعية المالية للقطاع الصحي حسب التكلفة الخاصة بالمريض و تتمثل في: مصلحة حساب التكلفة ، مصلحة المحاسبة و الأجور، و مصلحة الميزانية و التجهيز.

المديرية الفرعية للمستخدمين : تهتم بشؤون العمال ووضعتهم المهنية.

* مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية بأدرار:

يتكفل القطاع الصحي في مجال نشاطه بشكل عام منسجم لحاجيات السكان الصحية وفي هذا الإطار يقوم بالمهام التالية :

- يضمن تنظيم و توزيع الإسعافات و برمجتها.
- يطبق نشاطات الوقاية والتشخيص والعلاج و إعادة التكييف الطبي والاستشفاء.
- يضمن النشاطات المتعلقة بالصحة التناسلية والتخطيط العائلي.
- يطبق البرامج الوطنية و الجهوية و المحلية للصحة والسكان.
- يساهم في إعادة تأهيل مستخدمي المصالح الصحية و تحسين مستواهم.

* شرح الهيكل التنظيمي لمستشفى ابن سينا بأدرار:

يحتوي المستشفى على أربع مصالح كبرى وهي : المديرية الفرعية لإدارة الوسائل المصالح الصحية ، مصلحة الأرشيف العام و مصلحة الإقتصاد.

1- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل:

تتكون من ثلاث مكاتب و هي :

- **مكتب تسيير الموارد البشرية :** هو مكتب يهتم بشؤون العمال و كل ما يتعلق بحركتهم و تسيير هذه الطاقة الحيوية منذ دخول العامل و خلال فترة عمله إلى غاية نهاية نشاطه بالمؤسسة من حيث الحقوق و الواجبات كما يكون مسؤول عن كل الأمور المتعلقة بالتأمين على المسؤولية المدنية.

- **مكتب حساب التكاليف:** وهو مكتب يقوم بحساب كل التكاليف التي تتعلق بعلاج المريض من أدوية ، إقامة ، إنارة ، تدفئة و مصاريف مختلفة و تقسيمها حسب المصالح والمرضى لينتج تكلفة المريض الواحد في اليوم والأسبوع والشهر.

- **مكتب الميزانية والمحاسبة :** وهو مكتب يقوم بالتسجيل المحاسبي لكل العمليات من تموين و تسديد أجور العمال و فواتير الموردين و شراء تجهيزات ومخزونات وأدوية و عتاد مختلف و يقوم بإعداد الميزانية في كل سداسي.

2- المصالح الصحية:

وهي المصلحة الأم التي تندرج تحتها المصالح و المكتب الذي له علاقة مع المريض و تحتوي على أربع مكاتب

- **مكتب القبول:** وهو مكتب يهتم بتسجيل المرضى ومراقبتهم منذ دخولهم بتحرير وثيقة دخول المريض، وفيها جميع المعلومات إلى غاية نهاية العلاج بتحرير وثيقة خروج المريض أو شهادة الوفاة وكل الوثائق الأخرى.

- **مكتب الفروع الصحية الوقائية:** وهو مكتب يهتم بمتابعة و مساعدة كل الفروع الصحية التابعة للقطاع الصحي و هي 8 فروع (أدرار ، بودة ، أدغا ، تمنظيط ، تسابيت ، فنوغيل ، تامست).

- مكتب المصالح الاستشفائية : وهو مكتب يتكفل بكل المصالح والأقسام التي تتعلق بالمريض مباشرة ، وهو يحتوي على 10 مصالح فرعية (الاستعجالات، الجراحة العامة الطب الداخلي، كتلة العمليات، المخبر، الصيدلة، مصلحة الأمومة ، طب الأطفال الأشعة ، مصلحة تصفية الدم).

- مكتب تقييم و تنظيم المصالح الصحية: وهو مكتب يهتم بدراسة كل التقارير الصادرة عن مختلف المصالح و المكاتب و يقوم بتنظيم الحملات التلقيحية و التحسيسية و تقييم نشاط كل الهياكل و المكاتب المتواجدة على مستوى القطاع الصحي بأردار.

3- مصلحة الأرشفة العام :

يهتم بحفظ و تنظيم أرشفة كل المصالح و المديرية الفرعية و المكاتب على مستوى القطاع الصحي بأردار ، وترتيبها بطرق معينة لغرض الرجوع إليها في أوقات الحاجة .

4- مصلحة الإقتصاد :

تضم هذه المصلحة أمانة المقتصد، يشرف على المديرية الفرعية مدير مساعد يقوم بتمثيل المدير و تسيير جميع أقسام المديرية التي تعتبر الركن أو الزاوية الأساسية في تسيير نشاطات القطاع الصحي ، حيث تقوم بدراسة و برمجة جميع التتمويات التي تحتاجها جميع المصالح من أغذية و أدوية و لوازم المكتب إلى غير ذلك ، وتلعب دورا كبيرا في تسيير مرآب سيارة الإسعاف ، وتنقلات المرضى، كما تقوم مصلحة الإقتصاد بتحضير المخطط السنوي للأشغال سواء كانت أشغال صيانة المنشآت و العتاد الطبي كما يقوم بالتأمين على السيارات و التأمين على السرقة و السطو و التأمين على أخطار الحرائق و الأضرار المختلفة.

* شرح الهيكل التنظيمي للمصالح الاقتصادية للقطاع الصحي بأدرار :

يتكون الهيكل التنظيمي للمصالح الاقتصادية على تسعة مكاتب أساسية وهي:

- مكتب المحاسبة المادية: وهو مكتب يقوم بالتسجيل المحاسبي لكل العمليات من تموين و تسديد أجور العمال و فواتير الموردين و شراء و تجهيزات و مخزونات و أدوية و عتاد مختلف ، كما يقوم بإعداد الميزانية في آخر كل سداسي أو سنة.

- مكتب الالتزام والارتباط: يقوم بطبع سندات الطلب و معرفة إحتياجات جميع المصالح كما يقوم بتحضير الوضعية المالية الشهرية و الثلاثية و السنوية إضافة إلى تحضير بطاقة الإلتزام للعمال .

- مكتب الجرد: يقوم بمعاينة الممتلكات و حسابها و تقييمها .

- مكتب الشراء: يهتم بعملية التموين لإحتياجات المؤسسة وفق المعايير المطابقة لعملية الشراء .

- مكتب تسيير المخازن: يقوم بتسيير المخازن بطريقة رشيدة و متابعتها ، ويشرف على ثلاث مخازن هي : المخزن العام ، مخزن المواد الغذائية و التنظيف ، مخزن قطاع الغيار .

- وحدة الخياطة و البياضة : تقوم بخياطة كل المستلزمات من أغطية و أفرشة و الستائر التي يحتاجها القطاع الصحي، إضافة إلى وحدة البياضة التي تحرص على نظافة الأغطية.

- المطبخ : مهامه تقديم الوجبات الغذائية الصحية المتوازنة.

- مصلحة صيانة المنشآت و التجهيزات القاعدية: تضم مكتب صيانة عتاد الإستثمار و مكتب صيانة العتاد الطبي، و تقوم هذه المكاتب بصيانة كل الأجهزة و الشبكات و اصلاح الأعطاب و القيام بالترميمات الضرورية على مدار السنة ، و يضم فرقة البناء و الترميم و فرقة التلحم.

- مرآب السيارات: يقوم بإصلاح السيارات التابعة للقطاع الحي لتقديم أحسن الخدمات للعمال و المرضى.

ب- المجال الزمني:

لقد مرت دراستنا هذه بعدة مراحل :

- المرحلة الأولى: بدأت من شهر ديسمبر 2018 إلى غاية شهر مارس 2019 وذلك بالقراءات والاستطلاع وجمع المعلومات حول الموضوع و محاولة الإلمام بجميع الجوانب التي سنتطرق لها في دراستنا هذه.

- المرحلة الثانية: تم فيها إختيار وتحديد المؤسسة التي ستجرى بها الدراسة الميدانية وهي المؤسسة العمومية الاستشفائية بأدرار، وبعد الحصول على الموافقة قمنا بزيارة ميدانية للتزويد بالمعلومات و معرفة العينة التي ستجرى عليها الدراسة.

- المرحلة الثالثة: وتم فيها توزيع إستمارات البحث على مجتمع الدراسة وكان ذلك بتاريخ 08 أفريل 2019 و قد تم استرجاعها يوم 18 أفريل 2019.

- المرحلة الرابعة: وهي المرحلة الأخيرة حيث تم فيها تفريغ البيانات و تحليل المعطيات المتحصل عليها من خلال الإستمارة ، وإستخلاص النتائج و دامت هذه المرحلة من 18 أفريل إلى أواخر شهر ماي.

ج- المجال البشري: و يتمثل في عاملات المؤسسة العمومية الاستشفائية و بالأخص (العاملات الإداريات) و البالغ عددهم 34 عاملة ، حيث تم توزيع الإستمارة عليهن ثم تم إسترجاعها كاملة .

2- إجراءات الدراسة :

أ- العينة : بعد الحصول على الموافقة من طرف المؤسسة العمومية الإستشفائية بأدرار تم إختيار عينة الدراسة و المتمثلة في 34 من العاملات و هذا ما فرض علينا إستخدام المسح الشامل لعينة الدراسة .

جدول رقم (02) : يوضح عدد الإستمارات الموزعة

عدد العينات	عدد الإستمارات الموزعة	عدد الإستمارات المسترجعة
34	34	34

وقد إستخدمنا في تحليل الجداول نظام spss و الذي يعرف بأنه : " أحد أهم و أوسع البرامج الاحصائية إستخداما في البحوث والدراسات الإجتماعية وغيرها ، و يستخدم البرنامج لإدخال البيانات و حفظها و إجراء التحاليل الإحصائية الذي يتراوح من التحليل البسيط مثل إنشاء الجداول التكرارية والمؤشرات الإحصائية الوصفية و إجراء التحليل المتقدم مثل تحليل المتغيرات المتعددة.¹

¹ محاضرة الأستاذ مولودي ، الإحصاء ، ماستر2، تنظيم وعمل ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، 2018-2019 ، ص01.

جدول رقم (03): يوضح توزيع مفردات البحث حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
23.5 %	8	29 - 20
47.1 %	16	39 - 30
20.6 %	7	49 - 40
8.8 %	3	50 سنة فما فوق
100 %	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن نسبة 47.1 % من مجتمع الدراسة استحوذت عليها الفئة العمرية من 39 - 30 ، تليها نسبة 23.5 % للفئة العمرية من 29 - 20 في حين عادت نسبة 20.6 % و 8.8 % إلى الفئتين العمريتين 49 - 40 و من 50 سنة فما فوق على التوالي .

ومنه نستنتج أن أغلب مفردات البحث من فئة الشباب و يرجع ذلك إلى إستقطاب المؤسسة لفئة الشباب حيث أن العاملة في هذا العمر تكون قادرة على العطاء و تتميز بنضج فكري واسع يكون في صالح المؤسسة ، كما تقل فكرة تركها للعمل بالإضافة إلى ذلك فإن هذه الفئة تكون لديها طاقة وحيوية لتبادل الأفكار و الخبرات وتقديم الأفضل خلال مسيرتها المهنية، أضف إلى ذلك أن هذا السن ملائم لسن التوظيف في قانون العمل.

جدول رقم (04): يوضح توزيع مفردات البحث حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
47.1%	16	عزباء
38.2%	13	متزوجة
8.8%	3	أرملة
5.9%	2	مطلقة
100%	34	المجموع

يبين الجدول رقم (04) أن نسبة 47.1 % من المبحوثات عازبات، تليها نسبة 38.2 % من المتزوجات ، ليأتي في ذيل الترتيب الأرامل و المطلقات بنسبة 8.8% و 5.9% على التوالي.

ومنه نستنتج أن مجتمع الدراسة ينقسم بين العازبات و المتزوجات ، إلا أن نسبة العازبات هي الأكبر، إذ يرجع ذلك لعدة أسباب منها: تراجع نسبة الزواج في المجتمع نظرا للظروف الإقتصادية والإجتماعية، بالإضافة إلى أن أغلب العازبات في الوقت الحالي يرغبن في تحقيق طموحاتهن والظفر بمنصب عمل يوفر لهن ما يسعون إلى تحقيقه .

جدول رقم (05): يوضح توزيع مفردات البحث حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
8.8%	3	متوسط
67.6%	23	ثانوي
20.6%	7	جامعي
2.9%	1	دراسات عليا
100.0%	34	المجموع

يوضح الجدول رقم (05) أن نسبة 67.6% من مجتمع الدراسة مؤهلين العلمي ثانوي ونسبة 20.6% من المجتمع مؤهلين العلمي جامعي، بينما تعود النسبة الاقل إلى كلا من المتوسط بنسبة 8.8%، و الدراسات العليا بنسبة 2.9% .

ويرجع ذلك إلى أن متطلبات الوظيفة التي تتضمن معلومات تتعلق بالوظيفة المطلوبة من خلال وصف الخصائص و المهام والمسؤوليات الوظيفية في المؤسسة فالمستوى التعليمي الثانوي له الاولوية في دخول المسابقات التي تعقدها لجنة مسابقة القبول للالتحاق بالمنصب الوظيفي ، بالإضافة الى ذلك أن أغلب المبحوثات في هاته الفئة من خريجي المعاهد و مراكز التكوين المتواصل ، حيث أن فكرة المهنة هي من تحدد المستوى أضف الى ذلك أن أكبر يد عاملة نجدها لدى فئتي التحكم والتنفيذ وهذا راجع إلى طبيعة المؤسسة خدماتية تفرض عمل هذا المستوى .

جدول رقم (06): يوضح توزيع مفردات البحث حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
23.5 %	8	أقل من 5 سنوات
41.2 %	14	من 5 إلى 10 سنوات
35.3 %	12	أكثر من 10 سنوات
100.0 %	34	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (06) أن سنوات الخبرة كانت متكافئة من 5- 10 سنوات بنسبة 41.5 % و أكثر من 10 سنوات بنسبة 35.3% في حين كانت نسبة 23.5 % للفئة أقل من 5 سنوات .

ومنه نستنتج أن سنوات الخبرة من 5 - 10 هي التي تمثل فئة الشباب من العاملات مما دفعهن للمثابرة في العمل للوصول إلى الترقية باعتبارها من أهم الحقوق بالنسبة لهن لأنها سترفع بالمرتب من ناحية و تصعد بالوظيفة في السلم الإداري من ناحية أخرى، أما نسبة 35.3% التي تمثل الفئة أكثر من 10 سنوات لديها الخبرة والكفاءة في العمل إذ يفضلن الوصول إلى الترقية مما يترتب عليهن أعباء مستقبلية على أساس ما تتوقعه من زيادة في الدخل ، وكلما أمضين فترة زمنية معينة في العمل يخلق لهن الولاء و الإنتماء إلى المؤسسة ،حيث تعتبر الترقية الوظيفية على أساس الأقدمية بمثابة السنوات التي قضتها العاملات في المؤسسة وهذا ما يؤكد الجدول رقم (20) على أن أغلب مفردات البحث تحصلن على الترقية.

جدول رقم (07): يوضح توزيع مفردات البحث حسب الفئة الوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة الوظيفية
23.5%	8	تأطير
35.3%	12	تحكم
41.2%	14	تنفيذ
100.0%	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أن نسبة 41.2 % تمثل فئة عون التنفيذ وتليها فئة 35.5 % لفئة التحكم، ثم 23.5% لفئة الإطارات .
 ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثات تمثلن عون تنفيذ في العمل الحالي، و بالتالي فهن موزعات على الأقسام و المصالح و مكاتب المؤسسة و لهن أدوار معينة مثل موظفة إدخال البيانات ، عون مكتب ، سكرتيرة إدارية ،..... إلخ ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (05)، والذي يبين أن أغلب فئات مجتمع الدراسة من ذوي المستوى الثانوي ،الذي يتلاءم مع مثل هذه الوظائف .

جدول رقم (08): يوضح دوافع خروج المبحوثات للعمل

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
41.2%	14	الحاجة المادية
41.2%	14	تحقيق الذات
17.6%	6	كسب مكانة اجتماعية
100.0%	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة 41.2 % مثلها كلا من الدافعين الحاجة المادية وتحقيق الذات، بينما عادت نسبة 17.6% لدافع كسب مكانة إجتماعية. و يرجع سبب ذلك إلى أن أغلب المبحوثات يرون أن الحاجة المادية نتيجة العمل ضرورية نظرا لزيادة الكلفة المعيشية، ضف إلى ذلك الحاجات والمتطلبات المتزايدة و هذا ما بينه إبراهيم ماسلو في نظريته للحاجات و التي اعتبرت نقطة الانطلاق في دراسة الدافعية، إذ تقوم على فرضية أساسية هي أن النقص في الحاجة هي التي تدفع سلوك الفرد تجاه التصرف بطريقة معينة.¹

ضف إلى ذلك أن حصولهن على الدرجات العلمية والعملية المرتفعة تستطعن إشباع رغباتهن و ميولاتهن و الحصول على مكانة مرموقة في المجتمع خاصة في الوقت الحالي أصبحت المرأة متحصلة على أغلبية حقوقها.

1 عبد الوهاب سويسي ، نظريات التنظيم و تصميم المنظمات، ط2 ، دار النجاح للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2015، ص38.

جدول رقم (09): يوضح نوع الأسر التي تعيش فيها مفردات البحث

النسبة المئوية	التكرار	نوع الأسر
58.8%	20	نووية (أسرة صغيرة)
41.2%	14	ممتدة (أسرة كبيرة)
100.0%	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن نسبة 58.8% من المبحوثات تعشن في أسر نووية بينما تمثل نسبة 41.2% من المبحوثات تعشن في أسر ممتدة. ويعود ذلك لطبيعة المجتمع الأدراري، إذ في الوقت الحالي أصبحت هناك العديد من المشاكل بين الأبناء فأصبح هذا الأخير يفضل الاستقرار لوحده، ضف إلى ذلك الدعم الذي تقدمه الدولة للفئات الشابة بسكنات وظيفية جعلت السكن في أسر نووية يكون بكثرة و كما نجد أيضا نوعية السكن الذي يحتوي غرفة أو غرفتين على الأكثر.

جدول رقم (10): يوضح تكفل مفردات البحث بأفراد من أسرهن

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
26.5 %	9	الأب والأم والإخوة
23.5 %	8	الأبناء
2.9 %	1	عائلة الزوج
52.9 %	18	المجموع
47.1 %	16	لا
100.0	34	المجموع

يوضح الجدول رقم (10) أن نسبة 52.9% من المبحوثات يتكفلن بأفراد من أسرهن حيث عادت نسبة 26.5% للأب و الأم ،تليها الأبناء بنسبة 23.5%. تليها عائلة الزوج بنسبة 2.9%، أما اللاتي لا يتكفلن بأفراد من أسرهن ،فبلغت نسبتهم 47.1% . ومنه نستنتج أن من عادات المجتمع الأدراري المحافظ والمتدين التضامن والتكافل أو ما يعرف بالتوزيع بين أفراد العائلة ،خاصة الوالدين ،فهي ميزة يتميز بها نظرا للتنشئة الإجتماعية التي غرست فيهن هاته الشيم و القيم .

جدول رقم (11): يوضح مكان إقامة مفردات البحث

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
70.6%	24	بلدية أدرار (وسط المدينة)
29.4%	10	خارج المدينة
100.0%	34	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم (11) يتضح أن نسبة 70.6% من المبحوثات اللاتي يقطنن ببلدية أدرار، تليها نسبة 29.4% يقطنن خارج المدينة. ويرجع ذلك إلى قلة مناصب الشغل و عدم توفرها بكثرة في الأرياف و هذا ما جعل العديد منهن يلجأ إلى العمل وسط المدينة لأن هذه الأخيرة تحتوي على العديد من المرافق و المستشفيات و المؤسسات وهو ما يوفر لهن ماهن بحاجة في مجال العمل.

جدول رقم (12): يوضح بعد مكان عمل مفردات البحث عن منزلهن

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
20.6%	7	أقل من 500م
29.4%	10	من 500م إلى 1 كلم
29.4%	10	من 1كلم إلى 2 كلم
20.6%	7	أكثر من ذلك
100.0%	34	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن نسبة 29.4% مثلتها المسافتين من 500م إلى 1 كلم و من 1 كلم إلى 2 كلم ، في حين تلتها نسبة 20.6% كل من المسافتين أقل من 500م وأكثر من ذلك.

و يرجع ذلك لشساعة المنطقة (أدرار) ونظرا للتوسع العمراني الذي شهدته خاصة من خلال الأحياء الكبرى مثل حي تليلان و 140 مسكن فهي أحياء يقطن فيها العديد من المبحوثات وهذا ما بينه بعد المسافة بين مكان الإقامة ومكان العمل.

جدول رقم (13): يوضح توزيع مفردات البحث حسب صعوبة الإنضباط
والمداومة المستمرة في العمل

النسبة المئوية	التكرار	العبارات	
20.6%	7	بعد مكان السكن عن العمل	نعم
29.4%	10	كثرة الأعباء المنزلية	
23.5%	8	رعاية الأبناء	
73.5%	25	المجموع	
26.5%	9	لا	
100.0%	34	المجموع	

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن نسبة 73.5% من المبحوثات يجدن صعوبة في الإنضباط و المداومة المستمرة في العمل ،وهذا راجع إلى كثرة الأعباء المنزلية بنسبة 29.4% تليها رعاية الأبناء بنسبة 23.5% تليها بعد مكان السكن عن العمل بنسبة 20.6% ، أما اللاتي أجبن ب لا أي لا يجدن صعوبة في المداومة المستمرة في العمل فقد بلغت نسبتهن ب 26.5%

ويرجع ذلك إلى صعوبة توفيق المبحوثات بين الأدوار المنزلية و المهنية ،مما سبب لهن التعب و الإرهاق ،فمثلا الإنشغال بأحد الأبناء والتزاماته بدور الحضانه يجعل المبحوثات يصلن متأخرات للعمل ،وبالتالي التأخر في إنجازه.

جدول رقم (14): يوضح تغيب مفردات البحث عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	العبارات	
% 58.8	20	مرة واحدة	نعم
% 8.8	3	مرتين	
% 67.6	23	المجموع	
% 32.4	11	لا	
% 100.0	34	المجموع	

من خلال الجدول رقم (14) يتبين أن نسبة الأغلبية للمجيبات بنعم ،حيث قدرت ب 67.6 %، واللاتي يتغيبن عن العمل ،مرة واحدة بنسبة 58.8 % ،تليها مرتين بنسبة 8.8 % ،أما بالنسبة للمجيبات ب لا قدرت بنسبة 32.4 % ويرجع ذلك إلى الضغوطات التي تواجهها المرأة في حياتها ، وهذا ما سبب لها حالات مرضية جعلتها تتغيب عن عملها ، ضف إلى ذلك كثرة المهام و المسؤوليات التي تؤديها داخل المنزل و خارجه.

جدول رقم (15): يوضح أسباب تغيب مفردات البحث عن العمل

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
/	/	ضغط الزوج
%8.8	3	ضغط الأسرة
%58.8	20	الالتزامات الاجتماعية
%67.6	23	المجموع

* عدد اللاتي أجبن ب "لا" (لا يتغيب عن العمل) قدرت نسبتهن ب 32.4 % وهذا ما وضحه الجدول رقم (14).

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 58.8 % من المبحوثات يتغيب عن العمل بسبب الإلتزامات الإجتماعية تليها ضغط الأسرة بنسبة 8.8 % . إذ تتمثل هذه الإلتزامات في التقاليد السائدة في المجتمع الأدراري كالزيارة والتي يفوق عددها 300 وحدة ،من أشهرها زيارة الرقاني و تميمونإلخ، ضف إلى ذلك طقوس الزواج والذي يتميز في المنطقة بأنه يقوم على التعاون الجماعي (التويزة) ، كما أن مدته قد تفوق 3 أيام مما يتطلب مساعدة في جميع الأوقات ،كما أن لطقوس الختان نفس الشيء مما يتطلب من المبحوثات التغيب عن العمل لأن بعض المناسبات قد تتطلب غياب لمدة أسبوع .

جدول رقم (16): يوضح بذل مفردات البحث لجهد إضافي

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
97.1%	33	نعم
2.9%	1	لا
100%	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (16) يتضح لنا أن نسبة 97.1% من المبحوثات يرين أنهن يبدلن جهد إضافي في العمل، بينما 2.9% يرين عكس ذلك. ويمكن تبرير ذلك إلى مدى وضوح المهام الموكلة إليهن ، وكذا كل ما يتعلق بالترقية و(الحوافز المادية والمعنوية)،ومنه نستنتج أن المرأة العاملة تسعى إلى تقديم الأفضل من أجل إنجاز المهام الموكلة إليها فهي تسعى إلى تحقيق الذات وهذا ما يوضحه الجدول رقم (08).

جدول رقم: (17) يوضح الرغبة في الإستمرار بالعمل بالرغم من الصعوبات

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
%100	34	نعم
%00	00	لا
%100	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن كل المبحوثات بنسبة %100 يرغبن في الإستمرار في العمل في حالة وجود صعوبة ما ،وذلك نظرا لأنهن لا يمكن بديل أو خيار في ذلك مما يجبرهن على البقاء في المنصب وعدم التخلي عنه نظرا لندرة مناصب العمل.

ما يبرر ذلك أن في سوق العمل نجد فائض في العرض ونقص في الطلب بالإضافة إلى البطالة المقننة ،أضف إلى ذلك قلة الإمكانيات للقيام بمشاريع خاصة وضعف فرص التوظيف في المؤسسات الإقتصادية ،وإن وجدت فإنها تميل إلى توظيف الرجال أكثر من النساء نظرا لطبيعة الوظائف المتوفرة لديها ،كل هذا يجعل الموظفات يتمسكن بعملهن بالرغم من وجود الصعوبات و المعوقات .

جدول رقم: (18) يوضح تناسب طبيعة الوظيفة مع المؤهلات العلمية .

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
%94.1	32	نعم
%5.9	2	لا
%100.0	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن نسبة 94.1% من المبحوثات أجبن بأن مؤهلاتهن العلمية تتناسب مع وظائفهن، في حين نسبة 5.9% أجبن عكس ذلك ومنه نستنتج أن اغلبية المبحوثات يشغلن مناصب وظيفية تتلائم والشهادات المتحصل عليها ، وهذا ما اشار اليه ماكس فيبر¹ في نظريته للبيروقراطية والتي تشير إلى نظام حكومي يتسم بالتخصص و الإلتزام بالقواعد الثابتة والتسلسل الهرمي للسلطة ضف إلى ذلك أنها نظام يتسم بالرسمية و الروتين .

¹ ماكس فيبر من مواليد 21 افريل 1864 توفي في 14 يونيو 1920 عالم اجتماع الماني ،فيلسوف، فقيه قانوني

مختص في الاقتصاد السياسي.

جدول رقم(19): يوضح نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
76.5%	26	منصب عادي
23.5%	8	منصب نوعي
/	/	منصب قيادي
100 %	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن نسبة 76.5% من المبحوثات يشغلن منصب عادي في حين نسبة 23.5% لهن منصب نوعي بينما شغل المناصب القيادية فقدرت نسبتها ب 0.0%.

ويرجع هذا إلى نقص فرص الترقية في المناصب النوعية و كذلك للطبقة المهنية (تحكم، تنفيذ ، إطارات)، ضف الى ذلك التأخر في إحصاء المناصب الشاغرة من طرف مكتب إدارة الموارد البشرية و التي تكون في آخر السنة ثم بعد ذلك يقوم المسؤول بالتوقيع عليها و مراسلة الوزارة الوصية وتنتظر الرد ،وفي حالة وجدت المناصب يعقد اجتماع اللجان المتساوية الأعضاء والتي غالبا ما يغلب عليها طابع المحسوبية و غياب الشفافية نظرا للمشاكل التنظيمية و صراع الأجيال و الذهنيات و النظرة الدونية للمرأة وبالتالي منح الترقية للرجل وحرمان المرأة.

جدول رقم (20): يوضح حصول مفردات البحث على الترقية الوظيفية

النسبة المئوية	التكرار	العبارات	
64.7 %	22	الترقية في الدرجة	نعم
23.5 %	8	الترقية في المنصب	
88.2 %	30	المجموع	
11.8 %	4	لا	
100.0 %	34	المجموع	

من خلال الجدول رقم (20) أعلاه نلاحظ أن نسبة 88.2 % من المبحوثات تحصلن على ترقية وظيفية في الدرجة بنسبة 64.7 % تليها في المنصب بنسبة 23.5 %، في حين اللاتي لم تحصلن على ترقية وظيفية فقدت نسبتهن ب 11.8 % .
ومنه نستنتج أن الترقية في الدرجة تكون آلية ومن حقهن عكس الترقية الوظيفية في المنصب ،لذلك كانت إجابة الأغلبية منهن الحصول على ترقية وظيفية في الدرجة والتي تعود إلى عدة أسباب تنظيمية و إجتماعية وهو ما يؤكد الجدول رقم (19).

جدول رقم(21): يوضح سبب حصول مفردات البحث على الترقية الوظيفية

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
الأقدمية	16	47.1 %
الكفاءة	12	35.3 %
الشهادة	2	5.9 %
المجموع	30	88.2 %

*نسبة المبحوثات اللاتي لم تتحصلن على ترقية وظيفية قدرت ب 11.8%

من خلال الجدول رقم (21) يتضح لنا أن نسبة 47.1 % من المبحوثات ترقين على أساس الأقدمية، في حين نسبة 35.3 % على أساس الكفاءة ، لتأتي في الأخير الترقية على أساس الشهادة بنسبة 5.9 % .

ومنه نستنتج أن المؤسسة الجزائرية قائمة على البيروقراطية وهذا ما يوضحه الواقع من خلال طول مدة الترقية التي يحصلها موظف يشغل وظيفة أقل من مستواه العلمي فمثلا تقدم له فترة تكليف ثم يطلبون منه شهادة تتلائم والمنصب الحالي إذ أن الشهادة تعد بمثابة الكفاءة، وبعد شغل المنصب الأعلى يتم حصول الموظف على فترة تكوين حتى يتلائم مع المنصب الجديد.

جدول رقم (22) : يوضح زيادة الترقية للمسؤوليات المهنية للمبحوثات

النسبة	التكرار	الاحتمالات
% 41.2	14	نعم
% 47.1	16	لا
% 100	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) يتضح أن 47.1 % من المبحوثات أجبن ب (لا) أي الترقية لم تزد من مسؤولياتهن المهنية ،تليها نسبة 41.2 % أجبن بنعم .
 ومنه نستنتج أن غالبية مجتمع الدراسة من اللاتي تحصلن على ترقية في الدرجة على هذا الأساس فإن هاته الأخيرة لا يترتب عنها زيادة في المسؤوليات عكس الترقية في المنصب .

جدول رقم (23): يوضح تساوي فرص الترقية بين الجنسين (رجال /نساء)

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
20.6 %	7	تحيز المسؤولين إلى عنصر الرجال
17.6 %	6	ضعف تقييم المسؤول لمجهوداتك
38.2 %	13	المجموع
61.8 %	21	نعم
100.0 %	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (23) يتبين أن نسبة المبحوثات اللاتي يعتقدن أن فرص الترقية داخل المؤسسة متساوية بين الجنسين (رجال /نساء) قدرت ب 61.8 % بينما نسبة 38.2 % من المبحوثات يرينها غير متساوية ،حيث عادت نسبة 20.6 % لتحيز المسؤولين إلى عنصر الرجال ،بينما 17.6 % إلى ضعف تقييم المسؤول لمجهوداتهن .

ويرجع سبب ذلك لكون المسؤولية الإدارية في نظرهن حق للرجال لأنها تحتاج إلى القوة و الشخصية، أو لإعتبار الأنثى ضعيفة يتغلب عليها الطابع العاطفي و لا تقدر على تولي السلطة و تحمل المسؤولية نظرا لكثرة الأعمال الملقاة على عاتقها خارج وداخل البيت ،لذلك فالترقية الوظيفية في نظرهن تبقى حكرا على الرجال خاصة كون المسؤول رجل فإنه يتحيز إلى عنصر الرجال .

جدول رقم (24): يوضح الحاجة إلى دورات تكوينية

الاحتمالات	العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	تنمية المهارات و القدرات العلمية و العملية	18	52.9%
	الاطمئنان على مستقبلك الوظيفي	8	23.5%
	التعرف على التقنيات الجديدة في ميدان العمل	8	23.5%
لا		0	00%
المجموع		34	100.0%

يوضح الجدول رقم (24) أن كل المبحوثات بحاجة إلى دورات تكوينية حيث قدرت بنسبة 100%، ويرجع ذلك لأسباب مختلفة تتمثل في تنمية المهارات و القدرات العلمية و العملية بنسبة 52.9%، بالإضافة إلى الاطمئنان على المستقبل الوظيفي و التعرف على التقنيات الجديدة في ميدان العمل بنسبة 23.5% لكل منهما .

ويرجع سبب ذلك للحفاظ على منصب العمل ، وزيادة مهاراتهم ،وكذا من أجل الحصول على الترقية الوظيفية وتحسين المركز الوظيفي للعاملات ،والذي بدوره تصاحبه زيادة في الأجر لتحسين ظروفهن المادية و المعنوية ،كما تجعلهن في موضع إحترام وتقدير من المحيط الإجتماعي الذي تعيش فيه داخل المؤسسة و خارجها .

جدول رقم(25): يوضح المشاكل و الصعوبات التي تقف وراء متابعة التكوين

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
35.3%	12	رفض الزوج
26.5%	9	كفالة العائلة
38.2%	13	رفض الأسرة
100.0%	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن نسبة 38.2% من المبحوثات يرين رفض الأسرة سبب يقف وراء متابعتهن للتكوين ،بينما نسبة 35.3% تعود إلى رفض الزوج في حين تمثل نسبة 26.5% كفالة العائلة .

ويرجع ذلك إلى أن أغلبية مجتمع الدراسة من العازبات ،وهوما يشير له الجدول رقم (04) وهو ما يفسر ثقافة المجتمع الأدراري المتحفظ في عاداته وتقاليده وعرفه، إلى جانب تمسكه بالقيم الدينية، إذ يرفض خروج وسفر المرأة (الفتاة) خارج المدينة لوحدها.

جدول رقم (26) : يوضح العقبات التي تقف في وجه التقدم الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
58.8%	20	نقص فرص الترقية داخل المؤسسة
29.4%	10	عدم الثقة في قدرة المرأة على تولي المسؤولية
11.8%	4	النظرة السلبية من جانب الرجال نحو النساء
100%	34	المجموع

من خلال الجدول رقم(26) نلاحظ أن نسبة 58.8% من المبحوثات يرين أن نقص فرص الترقية الوظيفية يعد عقبة في وجه تقدمهن الوظيفي ،حيث تعود نسبة 29.4% لعدم الثقة في قدرة المرأة على تولي المسؤولية ،تليها النظرة السلبية من جانب الرجال نحو النساء بنسبة 11.8%.

ويفسر ذلك أن أغلبية المبحوثات يتحصلن على الترقية وظيفية في الدرجة ،والتي تكون بصفة آلية ،بينما فرص حصولهن على الترقية في المنصب أو الرتبة فتكون ضعيفة نظرا لنقص فرص الترقية وهو ما يؤكد الجدول رقم (19) و (20).

جدول رقم(27): يوضح تطبيق قوانين الترقية بصورة فعالة وموضوعية داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	العبارات
61.8%	21	نعم
38.2%	13	لا
100%	34	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (27) أعلاه أن نسبة اللاتي أجبن بنعم بأن تطبيق قوانين الترقية تتم بصورة فعالة و موضوعية ،قدرت نسبتهن ب 61.8% ،بينما اللاتي أجبن ب (لا) ،فبلغت نسبتهن ب 38.2% .

ويرجع سبب ذلك إلى التحيز في منح المرأة الترقية ،حيث ترتبط بالتقديرات التي يقوم بها المسؤولين للموظفات ،وغياب مراقبة اللجنة المتساوية الأعضاء من وضع المرأة في العمل، وغياب الشفافية في ذلك ،فرغم توفر القدرات الا أن الأحكام المسبقة حول المرأة لا تستطيع التوفيق في توليها المسؤوليات و الصلاحيات الجديدة في العمل مما يعرقل حصولهن على الترقية الوظيفية .

جدول رقم (28) يوضح رأي مفردات البحث حول زيادة الترقية لإستقرارهن في العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
%94.1	32	نعم
%5.9	2	لا
%100	34	المجموع

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن نسبة 94.1% من المبحوثات أجبن بنعم، أي بأن الترقية تزيد من استقرار العامل داخل المؤسسة، بينما نسبة 5.9% من المبحوثات أجبن ب(لا). أي عكس ذلك .

ويرجع سبب ذلك كون الترقية لها إنعكاسات إيجابية على نفسية العاملين وكذا أدائهم، كما تعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وتوفر الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الانتاج، والتميز في العمل، كما أنها تضمن إستمرار العاملين من أصحاب الكفاءات في العمل في المؤسسة .

جدول رقم(29) يوضح تناسب السن مع المؤهلات العلمية

المجموع	50 سنة فما فوق	49-40	39-30	29-20	السن	
					ت	المؤهلات العلمية
32	3	5	16	8	ت	نعم
%100	%9.4	%15.6	%50	%25	%	
2	0	2	0	0	ت	لا
%100	%0.0	%100	%0.0	%0.0	%	
34	3	7	16	8	ت	المجموع
%100	%8.8	%20.6	%47.1	%23.5	%	

من خلال الجدول رقم (29) نجد أن 47.1% من مجتمع الدراسة و الذين تتراوح أعمارهن بين 39-30 يرين أن عامل السن يتناسب مع مؤهلاتهن العلمية بنسبة 50% في حين نجد أن الفئة العمرية 29-20 والتي بلغت نسبتها 23.5 % يرين أن السن يتناسب مع مؤهلاتهن العلمية بنسبة 25% ، تليها الفئة 49-40 إذ قدرت نسبتها ب 20.6% واللاتي يرين أن السن لا يتناسب مع مؤهلاتهن العلمية بنسبة 100%، لتأتي في الأخير نسبة 8.8% بالنسبة للفئة العمرية من 50 سنة فما فوق، واللاتي يرين أن السن يتناسب مع مؤهلاتهن العلمية بنسبة 9.4%.

ومنه نستنتج أن السن يتناسب مع المؤهل العلمي ، وذلك من خلال أن سنوات الدراسة بالنسبة للمبحوثات تختلف عن بعضهن البعض ، فمنهن من درست النظام الكلاسيكي والذي مدته 4 سنوات و بالتالي فالدارس لهذا الأخير تكون لديه نظرة مسبقة حول ما يدور في الميدان ،عكس نظام ل م د مدته 3 سنوات فقط وهي مدة أقل ولا تسمح للدارس فيه بأخذ المعرفة الكافية ، ولكن رغم ذلك نجد أن كل شهادة تتلائم مع طبيعة العمل بالنسبة للمبحوثات ،ضف إلى ذلك أن السن القانوني والذي حدده قانون الوظيفة العامة 03-06 ، يكون من 18 سنة فما فوق .

جدول رقم: (30) يوضح تناسب الحالة العائلية مع نوع الوظيفة

المجموع	أرملة	مطلقة	متزوجة	عزباء	الحالة العائلية نوع الوظيفة	
					ت	%
26	2	1	10	13	ت	منصب عادي
%100	%7.7	%3.8	%38.5	%50	%	
8	1	1	3	3	ت	منصب نوعي
%100	%12.5	%12.5	%37.5	%37.5	%	
34	3	2	13	16	ت	المجموع
100	%8.8	%5.9	%38.2	%47.1	%	

من خلال الجدول رقم (30) يتبين لنا أن نسبة 47.1 % من مجتمع الدراسة العازبات يشغلن منصب عادي بنسبة 50 % ، تليها المتزوجات بنسبة 38.2 % واللاتي يشغلن منصب عادي بنسبة 38.5 % ، في حين نجد أن نسبة 8.8 % من الأرامل يشغلن منصب نوعي بنسبة 12.5 % ، لتأتي في الأخير نسبة 5.9 % للمطلقات واللاتي يشغلن المنصب النوعي بنسبة 12.5 % .

يتضح لنا أن المنصب العادي يتلائم مع الحالة العائلية (عزباء، متزوجة، مطلقة أرملة)، ومنه نستنتج أن العزبات لا تسمح لها ظروفهن العائلية ببعض الأمور كالتنقل إلى منطقة أخرى خارج الولاية للعمل بها في حالة الترقية، أما المتزوجة فتتخوف من المنصب النوعي نظرا لكثرة مسؤولياتها المنزلية ، و قد يرجع ذلك لرفض الزوج لمثل هاته المناصب خاصة وأنها تتطلب العمل لساعات متأخرة أو الاجتماعات الطارئة وغيرها كل هذا يجعل هاته الفئة تبتعد عن تقلد المناصب النوعية نظرا لكثرة المسؤولية فيها.

جدول رقم: (31) يوضح تناسب المستوى التعليمي مع التحصل على ترقية وظيفية

المجموع	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	متوسط	المستوى التعليمي التحصل على الترقية	
					ت	نعم
15	1	7	4	3	ت	نعم
%100	%3.3	%23.3	%100	%10	%	
19	0	0	19	0	ت	لا
%100	%0.0	%0.0	%63.3	0.0%	%	
34	1	7	23	3	ت	المجموع
%100	%2.9	%20.6	%67.6	%8.8	%	

من خلال الجدول رقم (31) يتبين لنا أن نسبة 67.6 % من مجتمع الدراسة

اللاتي مستواهن التعليمي ثانوي

تحصلن على ترقية وظيفية خلال المدة التي قضينها في العمل حيث قدرت نسبتهن ب 100% ، تليها ذوات المستوى الجامعي بنسبة 20.6% واللاتي تحصلن على ترقية وظيفية بنسبة 23.3 % ، في حين نسبة 8.8 % من لديهن مستوى متوسط و المتحصلات على ترقية وظيفية بنسبة 10%، لتأتي في الأخير ذوات المستوى الدراسات العليا بنسبة 2.9 % واللاتي تحصلن على ترقية بنسبة 3.3% .

يتضح لنا أن جل مجتمع الدراسة تحصلن على ترقية وظيفية آلية في الدرجة .

ومنه نستنتج أن للمستوى التعليمي علاقة بالترقية الوظيفية إذ كلما زاد المستوى

التعليمي للمبحوثة نقصت فرصة حصولها على الترقية خاصة بالنسبة للمناصب النوعية

وهذا راجع إلى نقص المناصب المالية المخصصة للترقية و البيروقراطية داخل المؤسسة خاصة في الفترة التي تحصل فيها الموظفة على شهادة أعلى .

جدول رقم (32) يوضح علاقة سنوات الخبرة مع التحصل على ترقية وظيفية

المجموع	أكثر من 10 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة	
				التحصل على ترقية	لا
30	12	14	4	ت	نعم
%100	% 40	%46.7	%100	%	
4	0	0	4	ت	لا
%100	%0.0	%0.0	%13.3	%	
34	12	14	8	ت	المجموع
%100	%35.3	%41.2	23.5%	%	

من خلال الجدول رقم (32) يتبين لنا أن نسبة 41.2 % من المبحوثات تحصلن على ترقية خلال مدة عملهن بين 5 سنوات الى 10 سنوات، حيث بلغت نسبتهن ب 46.7 % في حين نجد أن نسبة 35.3 % من مجتمع الدراسة تحصلن على الترقية خلال مدة عملهن المقدر ب أكثر من 10 سنوات حيث قدرت نسبتها ب 40 % لتأتي في ذيل الترتيب نوات الخبرة أقل من 5 سنوات ، بنسبة 23.5 % واللاتي تحصلن على ترقية بلغت نسبتهن 100%.

من خلال ذلك نستنتج أنه كلما زادت سنوات الخبرة نقصت فرص الترقية و يرجع ذلك إلى محدودية المناصب المخصصة للترقية ، أو قد يعود السبب لإعتبارات شخصية و إجتماعية مثل المشاكل بين المسؤول و الموظفة ، أو النظرة الدونية للمرأة وتفضيل منصب الترقية للرجل عليها .

جدول رقم (33) يوضح تناسب الفئة الوظيفية مع المؤهلات العلمية

المجموع	تنفيذ	تحكم	تأطير	الفئة الوظيفية المؤهلات العلمية	
				ت	نعم
10	1	1	8	ت	نعم
%100	%50	%50	%25	%	
24	13	11	0	ت	لا
%100	%40.6	%34.4	%0.0	%	
34	14	12	8	ت	المجموع
%100	%41.2	%35.3	%23.5	%	

من خلال الجدول رقم (33) يتبين أن نسبة 41.2 % من فئة التنفيذ واللاتي تتناسب فئتهن الوظيفية مع مؤهلاتهن العلمية ،والتي قدرت نسبتها ب 50% ، تليها نسبة 35.3 % لفئة التحكم واللاتي تتناسب فئتهن الوظيفية مع مؤهلاتهن العلمية بنسبة ب 50 %، لتأتي في الأخير فئة التأطير بنسبة 23.5% واللاتي أجبن بأن مؤهلاتهن العلمية تتناسب مع فئتهن الوظيفية بنسبة 25%.

ومنه نستنتج أن جل الفئات الوظيفية تتناسب طبيعة عملهن مع مؤهلاتهن العلمية وهذا راجع إلى سياسة الدولة في عملية التوظيف من خلال طلب مؤهل علمي يتناسب مع

الوظيفة الشاغرة أضف إلى ذلك أن كل شخص مقبل على الحياة المهنية يطمح في الحصول على وظيفة تتلائم ومستواه العلمي، وتلبي رغباته، فإذا تحقق له ذلك فإن جزءا كبير من طموحاته سوف تتحقق ويسكون راضيا عن منصبه ، ضف إلى ذلك أن أغلب فئة في مجتمع الدراسة هي فئة التنفيذ ، وهو ما وضحه الجدول رقم (07) من خلال قيامهن بأمور تقنية وبسيطة من حيث التنفيذ بعيدة عن التعقيد و المشاكل إذ كلما إنتقلنا من طبقة مهنية إلى أخرى أعلى منها زادت الأمور تعقيدا وزادت المسؤوليات المهنية .

جدول رقم (34) يوضح علاقة التكفل بأفراد من العائلة بصعوبة الانضباط في العمل

المجموع	لا	نعم	التكفل بأفراد من العائلة صعوبة الانضباط	
			ت	نعم
25	10	15	ت	نعم
%100	%40	%60	%	
9	6	3	ت	لا
%100	%37.5	%37.5	%	
34	16	18	ت	المجموع
%100	%47.1	%54.5	%	

من خلال الجدول رقم (34) يتضح أن نسبة 54.5% من المبحوثات المتكفلات بأفراد من عائلتهن يجدن صعوبة في الانضباط في العمل، حيث قدرت نسبتهن بـ 60% لتأتي في المرتبة الثانية نسبة 47.1% لغير المتكفلات بأفراد من عائلتهن واللاتي يجدن صعوبة في الانضباط في العمل بنسبة 40% ومنه نستنتج أن التكفل بأفراد من العائلة لا يؤثر على صعوبة الانضباط و المداومة المستمرة في العمل، إذ قد يعود سبب عدم الانضباط إلى مشاكل عائلية، أو بعد المسافة أو مشاكل مع إحدى زميلات العمل.....إلخ.

جدول رقم (35) يوضح علاقة مكان الإقامة بالحصول على الترقية الوظيفية

المجموع	خارج المدينة	بلدية أدرار (وسط المدينة)	مكان الإقامة	
			الحصول على ترقية	
12	9	3	ت	نعم
%100	%30	%75	%	
22	1	21	ت	لا
%100	%25	%70	%	
34	10	24	ت	المجموع
%100	%29.4	%70.6	%	

من خلال الجدول رقم (35) يتبين لنا أن جل المبحوثات قاطنات ببلدية أدرار حيث بلغت نسبتهن ب 70.6 % و اللاتي تحصلن على ترقية بلغت نسبتهن ب 75 %، تليها القاطنات خارج المدينة بنسبة 29.4% و المتحصلات على ترقية بنسبة 30%.

و منه نستنتج أنه كلما كان مكان عمل المبحوثة قريب من عملها كلما كانت فرصتها في الحصول على الترقية أكبر ، وذلك راجع إلى إستقرارها في العمل ونقص غياباتها مما يوفر لها أرياحية في العمل و يجعلها تقدم جهد إضافي فيه من أجل الحصول على ترقية إضافية . عكس التي تقيم خارج البلدية والتي تعاني في التنقل مما يسبب لها تأخرات و غيابات متكررة قد تكون يومية أو أسبوعية مما يؤثر على كفاءتها و قدرتها على العمل .

جدول رقم(36) يوضح علاقة بعد مكان العمل بنوع الوظيفة

المجموع	أكثر من ذلك	من 1 كلم الى 2 كلم	من 500م إلى 1 كلم	أقل من 500م	بعد مكان العمل نوع الوظيفة	
					ت	%
22	6	3	8	5	ت	منصب عادي
%100	%23.1	%37.5	%30.8	%19.2	%	
12	1	7	2	2	ت	منصب نوعي
%100	%12.5	%26.9	%25	%25	%	
34	7	10	10	7	ت	المجموع
%100	%20.6	%29.4	%29.4	%20.6	%	

من خلال الجدول رقم (36) أعلاه يتضح أن نسبة 29.4 % من المبحوثات التي يبعد مكان عملهن من 500 م الى 1 كلم و من 1 كلم إلى 2 كلم اللاتي يشغلن منصب عادي بنسبة 30.8% 37.5% على التوالي ، بينما اللاتي يبعد منزلهن عن عملهن بأقل من 500 م ،فقد بلغت نسبتهن ب20.6 % واللاتي يشغلن مناصب نوعي بنسبة 25% بينما أكثر من ذلك فقد بلغت نسبتهن ب 20.6% واللاتي يشغلن مناصب عادية بنسبة 23.1%.

ومنه نستنتج أن بعد مكان العمل يؤثر على الترقية ويرجع سبب ذلك إلى نقص المواصلات وكثرة المسؤوليات المنزلية و المشاكل الأسرية و المهنية، مما يجبر الموظفة على التأخر مما يعيقها في تولي المنصب النوعي و القيام بمهامه ،هذا ما يستدعي بالمسؤول الأعلى إلى تقديم ملاحظات وإستفسارات ، قد تؤثر على الملف الإداري وبالتالي حرمانها من تقلد مناصب عليا .

جدول رقم : (37) يوضح علاقة نوع الأسرة باستقرار العامل

في المؤسسة

المجموع	ممتدة (أسرة كبيرة)	نووية (أسرة صغيرة)	نوع الاسرة	
			استقرار العامل	
16	14	2	ت	نعم
%100	%43.7	%100	%	
18	0	18	ت	لا
%100	%0.0	%65.2	%	
34	14	20	ت	المجموع
%100	%41.2	%58.8	%	

من خلال الجدول رقم (38) نلاحظ أن نسبة 58.8 % من المبحوثات يعشن في أسر نووية صغيرة، واللاتي يرين أنهن مستقرات في العمل بنسبة 100% ، في حين نجد أن نسبة 41.2 % من اللاتي يعشن في أسر كبيرة واللاتي يرن أنهن مستقرات في العمل بنسبة 43.7 % .

ومنه نستنتج أن الأسر النووية توفر الإستقرار في العمل وذلك من خلال أن المجتمع الأدراري في الآونة الأخيرة أصبح لديه نوع من الإنفتاح ، و صار مجتمع إستهلاكي يذهب إلى مبدأ الفردانية ، يبرز ذلك في الحراك والنزوح من الريف نحو المدن و التغيرات الفكرية و الثقافية و الذهنية كالتغير في المنظومة التربوية و الإنتقال من تربية الأطفال في الزوايا و المساجد إلى دور الحضانة نتيجة الغزو الثقافي و التحول من مرجعية التسعينات إلى تتبع الفكر الغربي مما جعله مجتمع متطلب من ناحية إقتناء المواد الغذائية و الأجهزة الإلكترونية والرحلات الصيفية.....إلخ . كل هذا يفسر أن الأسرة النووية أصبحت طلباتها كثيرة وهنا يبرز أن الترقية تزيد من الإستقرار نظرا لأنها تغطي الإحتياجات الأسرية .

نتائج الدراسة الجزئية :

* إستنتاج التساؤل الفرعي الأول: من خلال تحليلنا للجداول الخاصة بالتساؤل الأول والتمثل في الخصائص الشخصية المعيقة لترقية المرأة وظيفيا توصلنا إلى مايلي:

1- أن السن يتلاءم مع المؤهل العلمي ولكنه لا يعيق الترقية الوظيفية وهذا ما أكده الجدول رقم (29) ، حيث أن 47.1% من المبحوثات اللاتي تتراوح أعمارهن بين [30-39] يرين أن سنهن يتلائم مع مؤهلاتهن العلمية بنسبة 50 % .

2- الحالة العائلية للموظفة تعيق عملية الترقية وهذا ما وضحه الجدول رقم(30) حيث أن 47.1% من مجتمع الدراسة من العازبات يشغلن مناصب عادية بنسبة 50 % و38.2% من المتزوجات يشغلن مناصب عادية بنسبة 38.5% .

3- كلما زاد المستوى التعليمي نقصت فرص الترقية، وهذا ما أكده الجدول رقم (31) إذ أن 67.6% من المبحوثات نوات المستوى التعليمي الثانوي تحصلن على ترقية بنسبة 100% ، ويرجع ذلك إلى نقص المناصب المخصصة للترقية و البيروقراطية داخل المؤسسة.

* استنتاج التساؤل الفرعي الثاني : من خلال تحليلنا للجداول الخاصة بالتساؤل الثاني و المتمثل في الخصائص الإجتماعية المعيقة لترقية المرأة وظيفيا توصلنا إلى مايلي:

1- أن التكفل بأفراد من العائلة لا يؤثر على صعوبة الإنضباط في العمل وبالتالي فهو لا يؤثر على الترقية الوظيفية ، وذلك كونها قد تعود لبعد المسافة أو لمشاكل عائلية أو غيرها وهذا ما وضحه الجدول رقم (34) ،حيث نجد أن 54.5 % من المبحوثات المتكفلات بعائلتهن يجدن صعوبة في العمل بنسبة 60 في حين 47.1% من المبحوثات والتي تتكفلن بأفراد من أسرهن ولا تجدن صعوبة في العمل بنسبة 40 %.

2- كلما كان مكان عمل الموظفة قريب من بيتها كلما كانت فرصة حصولها على الترقية أكبر وذلك نظرا لإستقرارها وقلة غياباتها وهذا ما وضحه الجدول رقم (35).

3- أن نوع الأسر التي تعيش فيها الموظفة تؤثر على إستقرارها في العمل وبالتالي تعيق ترقيتها الوظيفية، وهذا ما وضحه الجدول (37) حيث أن 58.8% من القاطنات في أسر نووية يرين أنهن مستقرات في العمل بنسبة 100%، وهذا نظرا لأن الأسر النووية أصبحت متطلبة مما يبرز دور الترقية في إسقرار العامل نظرا لأنها تغطي إحتياجه .

* إستنتاج التساؤل الفرعي الثالث : من خلال تحليلنا للجدول الخاصة بالتساؤل الفرعي

الثالث ، والمتمثل في الخصائص المهنية المعيقة لترقية المرأة وظيفيا توصلنا إلى ما يلي:

1- كلما زادت سنوات الخبرة نقصت فرص الترقية ،ويرجع ذلك إلى محدودية المناصب أو مشاكل مع المسؤول ، وهذا ما وضحه الجدول رقم (32) .

2- بعد مكان العمل يؤثر على نوع المنصب المشغول خاصة المناصب النوعية إذ أن التغيبات والتأخرات وقلة المواصلات قد تعيق تولي هاته المناصب ، وهو ما أكده الجدول رقم (36) .

3- جل الفئات الوظيفية تتناسب وظائفهن مع مؤهلاتهن العلمية وهذا ما وضح الجدول رقم (33) ، وذلك من خلال وضع الرجل المناسب في المكان المناسب من خلال استقطاب موظف يتلائم مع الوظيفة الشاغرة .

نتائج الدراسة النهائية:

من خلال تحليلنا لتساؤلات الدراسة توصلنا إلى أن هناك بعض المعوقات السوسيو مهنية التي تعيق المرأة العاملة في مسارها المهني وهي كالاتي :

✓ الحالة العائلية للموظفة إذ أن الكثير من الموظفات المتزوجات يمنعهن أزواجهن من تقلد مناصب المسؤولية العليا.

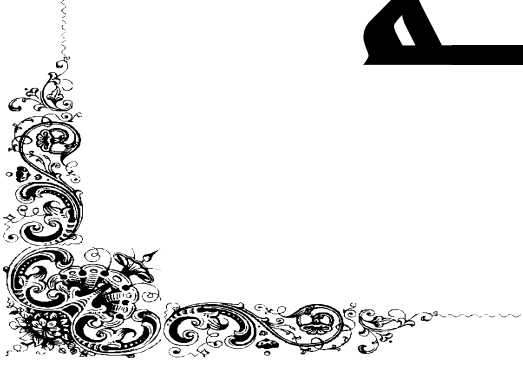
✓ نقص المناصب المخصصة للترقية معيق للحصول عليها، فبالرغم من المستوى

العلمي العالي للكثير من الموظفات إلا أنهن محرومات من التدرج في السلم

الوظيفي خاصة المناصب النوعية.

- ✓ بعد مكان العمل معيق لترقية المرأة وظيفيا ، إذ كلما كان أقرب ساهم في إستقرارها وبالتالي أثر في تدرجها الوظيفي والعكس صحيح ، فكلما بعد زادت تأخراتها وغياباتها مما يؤثر على ملفها الإداري و بالتالي يؤثر على فرص ترقياها وظيفيا .
- ✓ بالرغم من سنوات الخبرة الطويلة للكثير من الموظفات إلا أنهم لم يستفدن من الترقية في المنصب وهذا راجع إلى غياب الشفافية في اللجنة المتساوية الأعضاء .

خاتمة



لقد انطلقت دراستنا من هدف أساسي تمحور حول معرفة أهم المعوقات السوسيو مهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ، بإعتبار المرأة مساهمة أساسية في الإنتعاش الإقتصادي ،ضف إلى ذلك كون موضوع ترقيتها يعتبر من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الوقت الحالي ، إذ من خلالها إستطاعت المرأة أن تنافس الرجل وتحرز مراتب مرموقة في السلم الوظيفي كانت حkra على الرجال ،هذا التقدم كان له إنعكاسا إيجابيا على أداءها وعلى نفسياتها إذا بفضله تمكنها من تحقيق ذاتها وطموحاتها ، ولكن رغم ذلك تبقى المرأة في الكثير من البلدان خاصة منها العربية لا تزال تعاني من النقص و الحرمان من الترقية الوظيفية لأسباب قد تكون شخصية أو اجتماعية أو مهنية لذلك لابد أن يلازمها إهتمام من طرف الباحثين والمختصين الإجتماعيين ، للوقوف و التصدي في وجه هاته العقبات التي تعرقل وتحد من التدرج الوظيفي للمرأة في مجال عملها.



قائمة المصادر

والمراجع



المصادر والمراجع:

1. إبراهيم بن حمد العبود، منصور بن عبد العزيز المعشوق، أسس وأساليب الترقية في الخدمة المدنية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
2. إبراهيم جوبري مبارك، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان المملكة العربية السعودية ، 1995.
3. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر، الأردن 2005.
4. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المصري ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، بيروت، 2008.
5. الحسن السيد ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، ط4، دار المعارف ، مصر 1983.
6. بلقاسم سلاطنية، جيلالي حسان ، منهجية العلوم الإنسانية ، دار الهدى ، الجزائر.
7. بن وكيل الشيخ عبد الله ، عمل المرأة ، ط1، الدار السعودية، 1980.
8. حسن السعاتي ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعارف ،الإسكندرية ، مصر 1976.
9. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
10. سليمان محمد الطماوي، مبادئ الإدارة العامة، ط5، دار الفكر العربي، عين شمس 1987.
11. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن 1999.

12. شنوفي نور الدين، أنظمة وآليات تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية 2011.
13. صالح مفقودة ، المرأة في الرواية الجزائرية ، ط2، دار الشروق للنشر والطباعة والتوزيع بسكرة ، الجزائر.
14. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2000 .
15. طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، ط1، دار عالم الثقافة الأردن، 2008.
16. عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، دار الجامعات المصرية الاسكندرية .
17. عباس محمود عوض، رشاد صالح منصور، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاتها، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ، 2000.
18. عباس محمود عوض، علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1980.
19. عبد الفتاح إبراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، ط2، دار النهضة العربية، بيروت 1984.
20. عبد الوهاب سويسي ، نظريات التنظيم و تصميم المنظمات، ط2 ، دار النجاح للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015.
21. عمار بوحوش و محمد محمود، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1995 .
22. فريدة صادق زوزو، أثر عمل المرأة خارج البيت على استقرار بيت الزوجية ماليزيا، 2013 .

23. كاميليا عبدالفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية ، لبنان 1989.
24. مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية ، ط1، مكتبة العبيكات، الرياض، 2002.
25. محاضرة الأستاذ مولودي ، الإحصاء ، ماستر2، تنظيم وعمل ، جامعة أحمد دراية أدرار 2018 - 2019 .
26. محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن 2010.
27. محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة وأثرها في فاعلية الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
28. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، الجزائر، 1989.
29. محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1988 .
30. مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، الإصدار الأول، 2000.
31. معمر داود، منظمات الأعمال الحوافز والمكافآت ، ط1 ، دار الكتاب الحديث القاهرة 2006.
32. معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن 2002.
33. مولود ديدان، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا، دار بلقيس، الجزائر 2007.

34. نبيل الحسين النجار ومدحت مصطفى راغب ، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية الشركة العربية للنشر، القاهرة ، 1952 .
35. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع برج الكيفان، الجزائر، 2011. للنشر و التوزيع، 2000.
36. نوري منير، تسيير الموارد البشرية ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2014.
37. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة الجزائر، 2010.
38. هيلين فان فيلد وآخرون، المرأة الجزائرية ، دار الطباعة والنشر، بيروت.
39. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل ، ط1، الوراق للنشر و التوزيع، 2000.
- المعاجم:**
40. ابراهيم بدر شهاب الخالدي، معجم الإدارة ، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع الأردن ، عمان ، 2011 .
41. ابن منظور، لسان العرب، دار الحديث، القاهرة، 2003.
42. جيل فيريول، ترجمة أنسام محمد الأسعد، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ط1 مكتبة الهلال، بيروت، 2011.
43. مجيد مسعود ، دليل المصطلحات التنموية ، دار الهدى للثقافة و النشر، دمشق 2001.

المذكرات:

44. أمينة قوريش، تأثيرات العدالة التنظيمية على الرضى الوظيفي للمرأة العاملة المتزوجة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر (غير منشورة)، تسيير الموارد البشرية جامعة العربي بن مهيدي ، 2015-2016.
45. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني ، مذكرة لنيل درجة الماجستير (غير منشورة)، تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2005 - 2006 .
46. عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت أطروحة الدكتوراه (غير منشورة) ، علم النفس، جامعة وهران 2 ، 2016-2017 .
47. نزيهة شاوش ، المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ، أطروحة الدكتوراه (غير منشورة)، علم إجتماع إدارة وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2016-2017 .

المجلات:

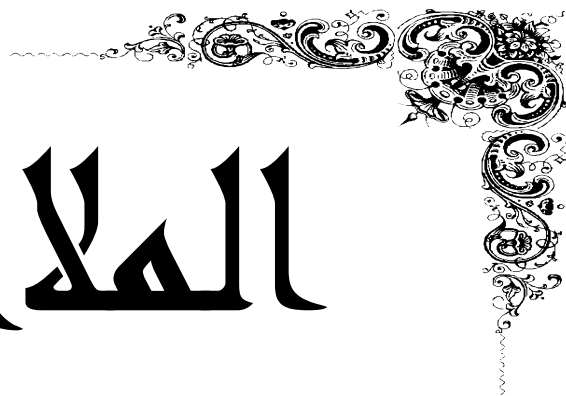
48. ابراهيم الذهبي، مكاك ليلي ، مقال بعنوان : عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، العدد 11 ، جوان 2015 .
49. علي عبد العزيز عبد القادر، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم. الاجتماعية، المجلد2، العدد الأول ، الكويت، 1995.
50. فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية ، العدد 8 ، الجزائر ، 2012 .

المراسيم:

51. مرسوم تنفيذي رقم 07-140 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 33 مؤرخ في 19 ماي 2007 .

52. مرسوم رئاسي رقم 07-304 مؤرخ 2007/09/29 ، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية ، العدد 61 ، الجزائر .

الملاحق



جامعة أحمد دراية - أدرار -
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية و العلوم الاسلامية
قسم العلوم الإجتماعية

ملحق رقم (01) استمارة بحث

أختي الموظفة

تحية طيبة و بعد،

في إطار انجاز مذكرة التخرج في علم الإجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان :

المعوقات السوسيو مهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا بأدرار

و عليه نلتمس من **سيادتكم** المحترمة الاجابة بكل موضوعية على أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (x) في المكان المناسب والتعليق على الأسئلة المقترحة ، كما **نحيطكم** علما بأن **إجابتكم** ستحظى بالسرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية .

و في الأخير تقبلوا منا خالص الشكر والتقدير

تحت اشراف الدكتور

- لعريبي أحمد

من إعداد الطالبتين :

* مشلفق مليكة

* لحبق وسيلة

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- السن: [29 -20] [39 -30] [49-40] [من 50 فما فوق
- 2- الحالة العائلية: عزباء متزوجة أرملة مطلقة
- 3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا
- 4- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 - 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 5- الفئة الوظيفية: تأطير تحكم تنفيذ

المحور الثاني : المعوقات الاجتماعية

6- ماهي دوافعك للخروج إلى العمل ؟

- الحاجة المادية
- تحقيق الذات
- كسب مكانة اجتماعية

7- ما هي نوع الأسرة التي تعيشين فيها ؟

- نووية (أسرة صغيرة) ممتدة (أسرة كبيرة)

8- هل تتكفلين بأفراد من العائلة ؟

- نعم لا

- إذا كانت الاجابة ب "نعم" ما هي صلة القرابة بينكم ؟

- الأب والأم والإخوة الأبناء عائلة الزوج

9- هل تقطنين في: بلدية أدرار (وسط المدينة) خارج المدينة

10- كم يبعد مكان عملك عن منزلك ؟

- أقل من 500 م
- من 500 م إلى 1 كلم
- من 1 كلم إلى 2 كلم
- أكثر من ذلك

11- هل تجدين صعوبة في الإنضباط و المداومة المستمرة في العمل؟

- نعم لا

- في حالة الاجابة ب "نعم" هل يعود ذلك إلى :

- بعد مكان السكن عن العمل
- كثرة الأعباء المنزلية
- رعاية الأبناء
- عدم تفهم عائلتك لطبيعة عملك

12- هل تتغيين عن العمل ؟

- نعم لا

- في حالة الاجابة ب "نعم" كم مرة تتغيين في الشهر ؟

- مرة واحدة مرتين أكثر من ذلك

13- ما هي أسباب غيابك عن العمل ؟

- ضغط الزوج
- ضغط الأسرة
- الإلتزامات الإجتماعية (كالزيارة ، ختان ، زواج.....)

14- هل تبدلين جهد إضافي لإنجاح المهام الموكلة إليك ؟

نعم لا

- في حالة الاجابة ب " لا " ماهي المعوقات التي تحول دون ذلك ؟

.....

15- في حالة وجود صعوبة ما في حياتك المهنية هل ترغبين بالرغم من ذلك الإستمرار في العمل؟

نعم لا

المحور الثالث: المعوقات المهنية

16- هل تتناسب طبيعة وظيفتك مع مؤهلاتك العلمية ؟

نعم لا

17- ما نوع الوظيفة التي تشغلينها ؟

منصب عادي منصب نوعي منصب قيادي

18- هل سبق وأن تحصلت على ترقية وظيفية خلال المدة التي قضيتها في العمل ؟

نعم لا

- في حالة الاجابة ب "نعم" ما نوع هذه الترقية ؟

الترقية في الدرجة الترقية في المنصب

19- ما سبب حصولك على الترقية ؟

الأقدمية الكفاءة الشهادة

20- هل الترقية زادت من مسؤولياتك المهنية ؟

نعم لا

21- هل تعتقد أن فرص الترقية داخل المؤسسة متساوية بين الجنسين (نساء / رجال) ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة ب " لا " لماذا ؟

- تحيز المسؤولين إلى عنصر الرجال

- ضعف تقييم المسؤول لمجهوداتك

- أخرى أذكرها.....

22- هل تعتقد أنك بحاجة إلى دورات تكوينية في مجال عملك ؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب "نعم" هل يعود سبب ذلك إلى ؟

- تنمية المهارات و القدرات العلمية والعملية

- الإطمئنان على مستقبلك الوظيفي

- التعرف على التقنيات الجديدة في ميدان العمل

23- ماهي المشاكل و الصعوبات التي تقف وراء متابعتك للتكوين ؟

رفض الزوج كفالة العائلة رفض الأسرة

24- في نظرك ماهي العقبات التي تقف في وجه تقدمك الوظيفي ؟

- نقص فرص الترقية داخل المؤسسة

- عدم الثقة في قدرة المرأة على تولي المسؤولية

- النظرة السلبية من جانب الرجال نحو النساء

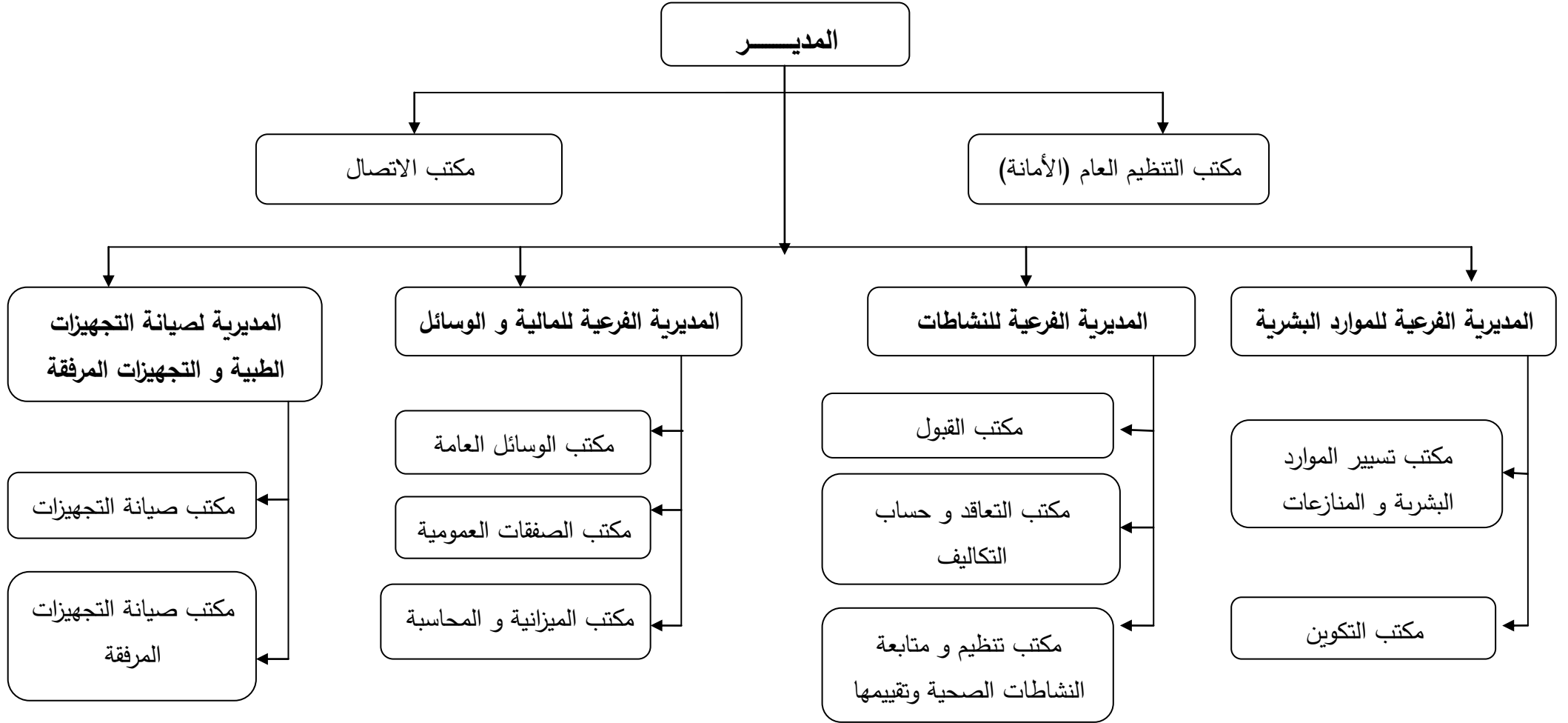
25- هل تطبق قوانين الترقية بصورة فعالة و موضوعية في مؤسستك ؟

نعم لا

26- من خلال تجربتك في المؤسسة هل ترى أن الترقية تزيد من إستقرار العامل في المؤسسة ؟

نعم لا

الشكل رقم (02) : الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بأدرار



ملخص الدراسة

إن الدراسة الراهنة تتمحور حول موضوع المعوقات السوسيو مهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ، نظرا لما تكتسبه الترقية من أهمية بالغة في المسار المهني للموظف وعليه فقد جاءت هاته الدراسة لتثير إشكالية محورية تدور حول تساؤل رئيسي وهو: ماهي المعوقات السوسيومهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ؟ تنفرع منه ثلاث أسئلة فرعية هي كالاتي :

1 - ماهي الخصائص الشخصية المعيقة لترقية المرأة في وظيفتها؟

2 - ماهي الخصائص الإجتماعية المعيقة لترقية المرأة في وظيفتها؟

3 - ماهي الخصائص المهنية المعيقة لترقية المرأة في وظيفتها؟

وقد هدفت دراستنا هاته إلى التعرف على أهم المعوقات السوسيومهنية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ،حيث إستخدمت المنهج الوصفي ودليل الاستمارة ،أما العينة فقد إعتمدت على المسح الشامل لكل العاملات الاداريات واللاتي بلغ عددهن 34 عاملة بمستشفى ابن سينا بأدرار .

وبعد عرض النتائج تبين أن من أهم المعوقات السوسيو مهنية التي تعوق ترقية المرأة وظيفيا ما يلي :الحالة العائلية، ندرة المناصب المخصصة للترقية، بعد مكان عمل الموظفة عن منزلها....إلخ.

الكلمات المفتاحية : المعوقات السوسيو مهنية ، الترقية الوظيفية ، المرأة العاملة .

Résumé de l'étude:

La présente étude soulève un problème central qui concerne la principale question qui se pose: quels sont les obstacles professionnels à la progression de la carrière de l'employée dans la carrière de la salariée?

Il est divisé en trois sous-questions:

1- Quelles sont les caractéristiques personnelles qui entravent l'avancement des femmes dans leur travail?

2 - Quelles sont les caractéristiques sociales qui entravent la promotion des femmes dans leur travail?

3- Quelles sont les caractéristiques professionnelles qui entravent l'avancement des femmes dans leur travail?

L'étude visait à identifier les principaux obstacles sociologiques à l'avancement de la carrière des travailleuses.L'échantillon a été basé sur une enquête exhaustive réalisée auprès de toutes les employées de l'administration, qui comptaient 34 travailleuses à l'hôpital Ibn Sina d'Adrar.

Après la présentation des résultats, il a été constaté que l'un des obstacles sociopolitiques les plus importants à l'avancement de la carrière des femmes est le suivant: la situation familiale, la rareté des postes de promotion, après le lieu de travail de la salariée,

Mots-clés: incapacités socioprofessionnelles, avancement professionnel, travailleuses.