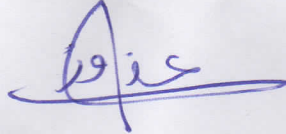


الترقية المهنية لدى المرأة بين التشريع و الواقع

دراسة ميدانية بمديرية الموارد المائية لولاية مستغانم

الأستاذة المشرفة:

عزوز نوال



مشرفا مقرر

رئيسا

مناقشا

قائل للاطلاع بالحكمة



لجنة المناقشة

من إعداد الطالبة:

بن شني نرجس

الأستاذة عزوز نوال

الأستاذ عثمان عز الدين

الأستاذة مناد سميرة

السنة الجامعية: 2022/2021

الترقية المهنية لدى المرأة بين التشريع و الواقع

دراسة ميدانية بمديرية الموارد المائية لولاية مستغانم

الأستاذة المشرفة:

عزوز نوال

من إعداد الطالبة:

بن شني نرجس

لجنة المناقشة

مشرفا مقرا

رئيسا

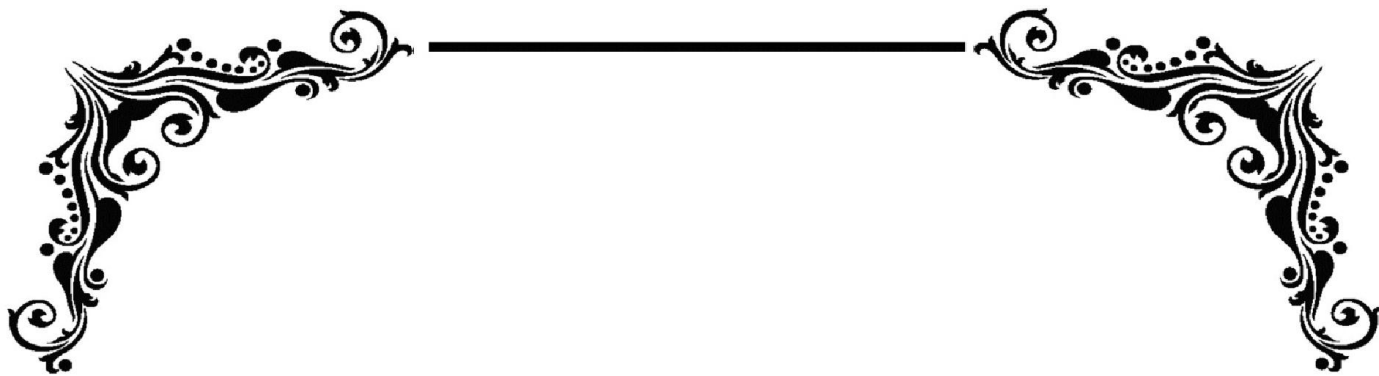
مناقشا

الأستاذة عزوز نوال

الأستاذ عثمان عز الدين

الأستاذة مناد سميرة

السنة الجامعية: 2022/2021



الشكر

إن الشكر لله شكرا عظيما و الحمد لله حمدا كثيرا الذي أماننا في إنجاز هذا العمل
نتوجه بجزيل الشكر و الامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا
العمل و نخص بالذكر الأستاذة المشرفة الفاضلة عزوز نوال التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها
القيمة التي كانت عوننا لي و لا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة جمعية علم الاجتماع
كما أقدم الشكر إلى كل من ساهم في نجاحي و لم يبخل بتعليمي للوصول إلى مستوى
أرقتي داعيا الله عز و جل أن يذير قلوبهم بالعلم و أن يجزئهم عطائه.
و أخيرا و ليس آخر أتقدم بخالص الشكر إلى كل موظفي مديرية الموارد المائية لولاية
مستغانم بما فيها رئيس المصلحة الإدارية و الوسائل لمساعدتها على إنجاز هذا العمل

الأهداء

الشي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك، و لا تطيب اللحظات إلا
بذكرك، أما بعد:

أهدي هذا العمل إلى:

إلى من ميزه الله بالصبة و الوفاق، إلى من علمني العطاء بدون الإنتظار، إلى كل من
أحمل اسمه بكل الإقتدار أرجو من الله أن يمد في عمرك لترك ثمار قد حان اقتطافها بعد
طوال الإنتظار، وستبقى كلماته نجوم اهتدي بها اليوم و الغد و إلى الأبد

إلى " أبي "

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب و الحنان، إلى بسمة الحياة و سر الوجود، إلى من
كان دعائها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي ، إلى اخلي حبيب

" أمي الغالية "

إلى من كانوا عوني و زادي في مشواري، إلى من تجمعني بهم اصدق المشاعر و اطي
الذكريات، و بدونهم أفقد معنى الحياة، إلى إخوتي: فادة - بدر الدين

إلى جميع أصدقائي الذين عرفتهم في مشواري الدراسي

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل .

الصفحة	العنوان
	الشكر
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	الملخص
أ-ب	مقدمة عامة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
02	1- أسباب اختيار الموضوع
02	2- أهمية الدراسة
02	3- أهداف الدراسة
02	4- إشكالية الدراسة
03	5- فرضيات الدراسة
04	6- تحديد مفاهيم الدراسة
05	7- الدراسة السابقة
07	8- منهجية الدراسة
10	9- مجالات الدراسة
11	10- المقاربات النظرية
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	
14	المبحث الأول: الترقية المهنية
14	تمهيد
15	1- تعريف الترقية المهنية
15	2- أهداف الترقية المهنية ومعاييرها

17	3- أنواع الترقية المهنية
18	4- شروط الترقية المهنية
18	5- مصادر الترقية المهنية
19	6- المصطلحات المرتبطة بها
21	خلاصة
22	المبحث الثاني: عمل المرأة
22	تمهيد
23	1- نبذة تاريخية عن عمل المرأة
23	2- دوافع خروج المرأة للعمل
24	3- المعوقات التي تعيق تقدم المرأة
25	4- النظريات المفسرة لعمل المرأة
26	خلاصة
الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة	
28	تمهيد
29	أولاً: عرض وتحليل المقابلات
42	ثانياً: استنتاج العام (نتائج الدراسة)
43	خلاصة
45	الخاتمة
47	قائمة المصادر و المراجع
الملاحق	

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية بعنوان " الترقية المهنية لدى المرأة بين التشريع و الواقع " ، إلى التعرف على طبيعة الترقية المهنية عند المرأة و في الإحاطة بالظروف التي تواجهها في بيئة العمل و التي يمكن أن تحد من ترقيتها، حيث تم الإعتماد على المنهج الكيفي مع استخدام تقنية المقابلة في جمع البيانات من العينة المتكونة من 10 مفردات، التي من خلالها توصلنا إلى أن المرأة العاملة كانت لديها طموحات تولي المناصب القيادية منذ أن كانت في فترة الدراسة، و أن ترقيتها لا تختلف عن الرجل بإمكانها أن تترقى إلى مناصب مثله ولا يوجد فرق بينهم من الناحية القانونية، إلا أنها كونها امرأة لديها مشاكل و صعوبات تحد من ترقيتها و المتمثلة في المشاكل العائلية .

الكلمات المفتاحية: الترقية المهنية - المرأة العاملة - العمل

Abstract

The aim of the current study, entitled "Professional Promotion for Women between Legislation and Reality", is to identify the nature of professional promotion for women and to take note of the conditions they face in the work environment that can limit their promotion, as the qualitative approach was relied on with the use of interview technique. In collecting data from the sample consisting of 10 items, Through which we concluded that the working woman has had ambitions to take leadership positions since she was in the study period, and that her promotion is not different from the man, she can be promoted to positions like him and there is no legal discrimination between them, except that she is a woman who has problems and difficulties Limit promotion and family problems.

Keywords: professional promotion - working women - work

مقدمة

الترقية المهنية من بين الحقوق التي يطمح اليها العاملون أيا كان مجال نشاطهم طوال مسارهم المهني نظرا للمكاسب المادية و المعنوية التي توفرها لهم ، فهي تمنح لصاحبها مكانة أفضل تجعله يشعر بالاستقرار و الانتماء الى المؤسسة التي يعمل بها. تعرف الترقية بأنها " نقل الموظف من رتبة دنيا إلى رتبة عليا،لما يلزمها من تغيير كون الفردالمرقى تتغير واجباته ويتحسن وضعه المادي"¹، و لقي موضوع الترقية المهنية اهتماما من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية بالأخص موضوع الترقية لدى المرأة كونها دخلت سوق العمل و أصبحت تتطلع الى تحسين وضعيتها و مكانتها المهنية و الاجتماعية. هذا ما توضحه دراسة **سليم العايب** حول موضوع الترقية اذ أن المرأة تسعى الى تحقيق الترقية رغمالمشاكل التي تواجهها سواء كانت عائلية أو مهنية.²

لدى سناحول من خلال دراستنا التقرب من الواقع الفعلي لمتغير الترقية المهنية لدى المرأة لمعرفة الكيفيات التي تتم بها الترقية لدى هذه الفئة من العاملين و ذلك بمديرية الموارد المائية لولاية مستغانم.

ولتحقيق هذا المبتغى قسمنا دراستنا إلى ثلاثة فصول:

- الفصل المنهجي أين سنعرض أسباب وأهداف وأهمية وإشكالية وفرضيات الدراسة ثم سنتطرق الى المفاهيم والدراسات السابقة ومنهجية الدراسة و أخيرا سنقدم المقاربات النظرية.

¹عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015،ص113

².سليم العايب، الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، دراسة بصيدال، دار البيضاء، الجزائر، 1996.

المقدمة

- أما الفصل النظري يتضمن مبحثين: الأول يضم تعريف مصطلح الترقية المهنية و أهدافها ومعاييرها وأنواعها وشروطها إضافة الى مصادرها والى المصطلحات المرتبطة بها. المبحث الثاني مخصص لعمل المرأة بإعطاء نبذة تاريخية عن عملها و تقديم النظريات التي فسرت عمل المرأة.

-أخيرا الفصل الميداني للدراسة يتضمن تحليل المعطيات الميدانية ونتائج الدراسة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع.
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. إشكالية الدراسة.
5. فرضيات الدراسة.
6. تحديد مفاهيم الدراسة.
7. الدراسة السابقة.
8. منهجية الدراسة.
9. مجالات الدراسة.
10. المقاربات النظرية.

1) أسباب اختيار الموضوع

• الأسباب الذاتية:

*الميل إلى دراسة قضايا المرأة و الاطلاع على ميدان عملها.

*بصفة امرأة أود معرفة كل ماله علاقة بعمل المرأة.

• الأسباب الموضوعية:

- يدخل ضمن تخصصي علم اجتماع تنظيم والعمل

- الأهمية البالغة التي يكتسيها موضوع الدراسة في تراث العلوم الاجتماعية.

2) أهمية الدراسة:

تكم أهمية دراستنا في محاولة معرفة طبيعة الترقية المهنية عند المرأة وفي الإحاطة بالظروف التي تواجهها في بيئة العمل والتي يمكنها أن تحد من ترقيتها.

3) أهداف الدراسة:

- محاولة التحكم في تقنيات البحث ميدانيا وكيفية الربط بين الخلفية النظرية والعمل الميداني
- التقرب من واقع الترقية المهنية عند المرأة و إبراز المتغيرات التي تتحكم و تحدد مسارها.

4) إشكالية الدراسة:

الترقية المهنية يطمح اليها الأفراد منذ دخولهم مجال العمل و هي عملية نقل الفرد أو الموظف من منصب عمل إلى منصب آخر أعلى منه ، وتستند الترقية المهنية إلى أسس ومعايير كالكفاءة و الخبرة و الشهادات العلمية ، لكن الدراسات السوسولوجية بينت أن الترقية عند المرأة لا تتم بصفة متساوية مع الرجل ، فنسبة مساهمة المرأة في قوة العمل لازالت

ضئيلة وترقيتها تسير ببطء مقارنة مع الرجل. رغم الاهتمام المتزايد بضرورة تحسين مكانة المرأة في ميدان العمل، إلا أن واقع ترقيتها في مجالات عديدة لا يبدو أنه يأخذ بعين الاعتبار الشهادات والكفاءات التي تملكها المرأة. يرجع البعض الأسباب إلى صعوبة التوفيق بين مسؤولياتها في العمل من جهة ومسؤولياتها في الأسرة من جهة أخرى أو إلى عطلة الأمومة، أو ثقافة بعض المسيرين الذين يفضلون منح المناصب العليا أو القيادية للرجل بدل منحها للمرأة.¹

انطلاقاً مما سبق سأتوجه إلى مديرية الموارد المائية لولاية مستغانم لمحاولة معرفة الواقع الفعلي لمتغير الترقية المهنية عند المرأة و إبراز المعايير التي يعتمد عليها المسؤولون في ترقيتها، على هذا الأساس قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تتم ترقية المرأة العاملة بالمؤسسة و ماهي المحددات و العوامل التي تحكم عملية الترقية؟

يندرج ضمن هذا التساؤل أسئلة فرعية تتمثل في محاولة معرفة:

- ماهي المعايير التي تتم من خلالها عملية الترقية المهنية عند المرأة ؟
- ماهي طموحات المرأة العاملة و نظرتها لعملية الترقية؟

5)فرضيات الدراسة:

- ❖ تساهم الكفاءة والأقدمية في ترقية المرأة بالمؤسسة.
- ❖ تؤثر القيم الاجتماعية على الترقية المهنية للمرأة.

¹ عيبر طایل، درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، دار الجامد للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2008، ص 81

6) تحديد المفاهيم:

أ- مفهوم الترقية المهنية:

لغة: مشتقة من كلمة ترقى أي انتقل من حال إلى آخر، أي انتقل إلى درجة أعلى منها بمعنى لارتفاع والصعود.¹

- اصطلاحاً: "هي عملية نقل الموظف من مرتبة أدنى إلى مرتبة أعلى في السلم الهرمي للوظائف، يسعى جميع الموظفين للحصول عليها وإتباع الإجراءات المؤدية لها"²

- من الناحية الإدارية:

"الترقية تعنى تكليف بمهمة من الوظيفة الموجودة فيها إلى وظيفة أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى أي الانتقال من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى مع زيادة المسؤوليات والسلطات"³

- من الناحية السوسولوجية:

"هي الصعود إلى الأعلى في التسلسل التنظيمي في مجتمع يقوم على التدرج الاجتماعي"⁴

ب- مفهوم العمل:

- لغة: "يشير المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين".⁵

¹ عدنان أبو مصلح ، معجم علم الاجتماع، دراسة أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006، ص98

² عدنان أبو مصلح ، نفس المرجع، ص 99.

³ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011، ص 155.

⁴ كمال عبد الحميد زيات، علم اجتماع المهني، مكتبة النهضة للنشر، مصر، 1987، ص 14

⁵ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2004، ص 243

- اصطلاحاً: هو نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي¹.

ج- مفهوم المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور موظفة².

د- مفهوم المهنة:

المهنة هي مجموعة من الأعمال المتشابهة في المؤسسة مختلفة وعليه فهي ترتبط بعمل الفرد و التي يحصل من خلالها على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط وفرة الخبرة والمهارة لممارسة العمل المكلف به، يعرفها ريشارد هول على أنها: "العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع" اهتم في هذا التعريف بتحديد العلاقة بين المهن والبناء الاجتماعي. ويرى تايلور "إن المهنة هي ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد³.

7) الدراسات السابقة:

أ- الدراسة الأولى:

دراسة سليم العايب بعنوان "الترقية على أساس الاقدمية والكفاءة"، سنة 1996، دراسة بصيدال، دار البيضاء، الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع، انطلقت مشكلة الدراسة من تساؤل تمثل في محاولة معرفة هل تتغلب المعايير

¹ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية 2011، ص

² عدنان أبو مصلح، نفس المرجع، ص72.

³ كمال عبد الحميد زيات، المرجع سبق ذكره، ص ص، 142، 143.

الموضوعية أو الذاتية في الترقية أم العكس؟ وتم استخدام المنهج الوصفي حيث اعتمد الباحث على تقنية المقابلة لجمع البيانات، تمثلت عينة البحث في 264 عامل موزعين على ثلاثة فئات وهي فئة الإطارات، 54 إطار، فئة المشرفين 92 مشرف، فئة المنفذين 108 عامل، توصل الباحث الى دخول عوامل ذاتية بدرجة كبيرة في عملية الترقية، وأن المؤسسة لا تولي اهتماما كبيرا بمتابعتها باستمرار، وهذا ما يؤثر سلبا على التقييم الصحيح للمسار المهني للعامل أو الاطار.¹

ب- الدراسة الثانية:

دراسة محي الدين هدى بعنوان "الترقية لدى المرأة العاملة" سنة 2014 دراسة بجامعة 08 ماي بولاية قالمة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، انطلقت مشكلة الدراسة من تساؤل مفاده ماهي أهم معوقات الترقية التي تواجه المرأة العاملة؟ و اعتمدت الدراسة الفرضيات التالية:

*من بين معوقات الترقية المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة هي دورها الاجتماعي داخل الأسرة.

*تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها.

تم استخدام المنهج الوصفي، و استخدام تقنية الملاحظة والاستمارة لجمع البيانات ، تمثلت عينة البحث في 57 امرأة . توصلت الباحثة الى أن هناك تأثير للمعوقات المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة من ناحيتها ودورها الاجتماعي بحيث تأثر الحياة الأسرية للمرأة العاملة على حياتها المهنية وذلك بشكل ايجابي أو سلبي، وأيضا أن الكفاءة المهنية للمرأة تأتي من خلال المستوى التعليمي والفكري والخبرات المهنية وبالتالي أداء محل تنافس خاصة في عصر المعلومات².

¹سليم العايب، الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، دراسة بصيدال دار البيضاء، الجزائر، 1996

²محي الدين هدى، معوقات الترقية المهنية لدى المرأة العاملة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قالمة، 2013.

ج - الدراسة الثالثة:

دراسة هدى محمد السبعيني بعنوان المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل. "سنة 2010، دراسة بجامعة العربي بن مهيدي بولاية أم البواقي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، انطلقت الدراسة التساؤل التالي: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل؟

فرضيات الدراسة:

* تواجه المرأة العاملة مشكلات إجتماعية في بيئة العمل، تحد من ترقيتها.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الإجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية، حيث اعتمدت الباحثة على تقنية الاستمارة لجمع البيانات، تمثلت عينة البحث في 15 عاملة بالمؤسسة، و توصلت الى وجود مشكلات تواجه المرأة في بيئة العمل وهي التمييز بين النساء والرجال في الترقية في بيئة العمل.¹

أهمية الدراسات السابقة:

هذه الدراسات ذات صلة مباشرة بموضوعنا اذ تناولت موضوع الترقية المهنية و العمل عند المرأة مما مكنا من الاحاطة بالموضوع من خلال النتائج و البيانات التي توصل اليها الباحثون و التي ساعدتنا في تحديد بعض المتغيرات التي ترتبط بالترقية المهنية ، إضافة الى ذلك ساعدتنا هذه الدراسات في بناء الإشكالية والفرضيات.

8) منهجية الدراسة:

أ- **المنهج المستخدم:** "يعتبر المنهج خطوة أساسية في البحوث العلمية، و اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الكيفي الذي يهدف في الأساس إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة

¹ هدى محمد السبعيني، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، أم البواقي، 2010

وعليه ينصب الاهتمام هنا على حصر معنى الأقوال التي يتم جمعها أو السلوكيات التي يتم ملاحظتها، ميزة هذا المنهج أنه يمنح الباحث القدرة على دراسة الحالة أو دراسة عدد قليل من الافراد¹.

فالبحث الكيفي "يُعتبر إحدى أنواع البحوث التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم متعمق ووصف شمولي للظاهرة المدروسة، كما أنه يبحث في الطبيعة الجوهرية للظواهر كما هي في الواقع"

نعتبر هذا المنهج الأنسب لدراستنا لأنه سوف يمكننا من الاحاطة بموضوع الترقية المهنية من خلال التعرف على تجربة العمل عند مجموعة من العاملات، بمديرية الموارد المائية.

ب - الدراسة الاستطلاعية:

بما أن أبي عمل في المؤسسة سابقا سهل لنا اجراء الدراسة الاستطلاعية، بدأت الدراسة الميدانية في شهر ديسمبر 2021 وكنت أتوجه إلى المؤسسة يومين في الأسبوع أين أجريت عدد من المقابلات الحرة مع الموظفات بالمؤسسة مثل: رئيسة المصلحة، المساعدة الرئيسية، مهندسة الدولة، الكاتبة. أهم المواضيع التي تضمنتها هذه المقابلات تمحورت حول المسار الدراسي و التوظيف والترقية مما ساعدنا في صياغة دليل المقابلة وكسب ثقة المبحوثات للتمكن لاحقا من إجراء المقابلة.

ج- أدوات جمع البيانات: المقصود بها الأدوات والوسائل التي يعتمد عليها الباحث لجمع البيانات اللازمة لموضوع بحثه وذلك من خلال تقنية أو مجموعة من التقنيات التقنية التي اعتمدتنا عليها في جمع المعطيات هي المقابلة النصف موجهة.

¹موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، "تدريبات عملية"، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص ص، 101، 100.

تعرف المقابلة بأنها "تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف مواجهة، يحاول أحد منهم استشارة بعض المعلومات والتغيرات لدى الآخر، والتي تدور حول خبراته وأرائه ومعتقداته".¹

قمنا بإعداد ثلاثة محاور (المسار الدراسي، التوظيف، الترقية)، كما اعتمدنا على أسئلة المتابعة للتعلم و لإثراء البيانات الميدانية. وذلك وفق خطابات المبحوثات وطريقة تفاعلهم مع الموضوع، دامت المقابلات بين 45 دقيقة الى ساعة واحدة. اجريت المقابلات مع كل مبحوثة على حدا باستعمال طريقة في تسجيل التصريحات:

***التسجيل الصوتي:** وذلك باستخدام المسجل الصوتي من خلال الهاتف المحمول وبموافقة المبحوثات بعد إقناعهن بأهمية هذا العمل وبأن المعلومات المتحصل عليها لا يمكن لأي شخص الإطلاع عليها و بأنها لن تستخدم إلا لأغراض علمية بعد ذلك قمت بتفريغ التسجيلات كتابيا بدون تحريف أو تأويل.

د- عينة الدراسة: قمنا باختيار العينة المتدرجة أو مايسمى بعينة الكرة الثلجية **Echantillon boule de Neige**، والتي ينطلق فيها الباحث "من عينة تضم عدد مختصرا من الأفراد، يضم إليها أشخاص يصرحون على أنهم على علاقة بهم ويضمهم إلى العينة ثم يتخذ الإضافة نفسها مع الجدد حتى تستكمل العينة على طريقة كرة الثلج، وهذا النوع من العينات قليل الاستعمال لكنه اقتصادي".²

حيث تعمدنا الاتصال مع فئة من المبحوثات سبق لنا التعرف بهن كون والدنا يعمل بالمؤسسة وقد كن متعاونات معي ، قمن بالتواصل مع صديقاتهن من أجل تسهيل المقابلات واكتمال عينة البحث.

¹ محمد عبد العالي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 2003، ص238.

² موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص128.

9)مجالات الدراسة:

أ- المجال الزمني: تمت فترة البحث الميداني فور الحصول على استمارة البحث المقدمة من طرف الجامعة والتصريح بالدخول إلى المؤسسة المقدم من طرف رئيسة مصلحة مديرية الموارد المائية لولاية مستغانم في بداية شهر مارس 2022، حيث قمنا بتقديم الاستمارة إلى رئيسة مصلحة المديرية أين وافقت على ذلك دون تردد بعد معرفتها لموضوع البحث واستمرت فترة القيام بالبحث الميداني من بداية شهر مارس إلى غاية 28 مارس 2022 بعد الانتهاء من إجراء المقابلات مع جميع المبحوثات.

ب- المجال المكاني:

اجري البحث في مديرية الموارد المائية لولاية مستغانم، تقع بحي زغلول وهي مؤسسة عمومية، تأسست سنة 1959 والتي تتكون من ثلاث مصالح "مصلحة الإدارة والوسائل"، "مصلحة الري الفلاحي"، "مصلحة التطهير" ومن مهامها: انجاز المشاريع في الاستغلال الفلاحي باستعمال مياه السدود والخزانات وبرمجة مشاريع التزويد بالمياه الصالحة للشرب وكذلك المشاركة في الدراسات وإعداد برامج العمل الرامي إلى حشد الموارد المائية والجوفية.

ج- المجال البشري:

يتكون أفراد العينة من رئيسة مصلحة الإدارة والوسائل، تولت منصب سنة 2015 بالمؤسسة، المكلفة بتسيير عتاد وممتلكات المديرية، (03)كاتبات المكلفات بالبريد الصادر والوارد الخاص بمصلحة التزويد بالمياه الصالحة للشرب، ومهندستي دولة، القائمين على تسيير مكتب استغلال ومتابعة المشاريع بمصلحة التطهير، و(03) ملحقي رئيسي للإدارة المكلفات بمساعدة المهندسين التابعين لمصلحة التزويد بالمياه الصالحة للشرب و(01)مساعدة متصرف المكلفة بإدارة أمانة المديرية واستقبال المواطنين، وتسجيل البريد الوارد والصادر.

10) المقاربات النظرية:

أ- نظرية النوع الاجتماعي (الجندر):

يشير مفهوم الجندر أو النوع الاجتماعي إلى الأدوار الاجتماعية للنساء والرجال والتي تحدد وفقا لثقافة المجتمع على أنها أدوار ومسؤوليات وسلوكيات وقيم مناسبة لكل من المرأة والرجل في هذا المجتمع يعينه وهي تختلف من مجتمع لآخر، داخل نفس المجتمع. كما يتعلق مفهوم الجندر بالفوارق الاجتماعية وبالعلاقات بين الرجل والمرأة التي تتغير من ثقافة الى أخرى، ومن مجتمع لآخر ومن فترة زمنية إلى أخرى، فالجندر كدور برز من خلال عملية التكيف الاجتماعي فهو متحول حيث تتولى الأنظمة التربوية والسياسية، والإقتصادية والقوانين، والثقافات والعادات اعضاء الطابع المؤسساتي عليه فهو لايقابل الجنس البيولوجي بل عبارة عن بناء اجتماعي مكتسب لمواصفات الجنس، بمعنى تفاعل اجتماعي بين الرجل والمرأة، وهناك تعريف آخر للجندر على أنه تحديد الأدوار الاجتماعية للجنسين والتي يتم تقسيمها حسب منظومة المجتمع الثقافية والاجتماعية والسياسية في حقبة زمنية معينة.¹

ب - النظرية البيروقراطية لماكس فيبر: يعتبر ماكس فيبر رائد ومؤسس النظرية البيروقراطية إذ ساهم في وضع خصائصها، مبدأ الترقية حسبه يكون على أساس الأقدمية والكفاءة في العمل، أو كلاهما معا، وليس على أساس العلاقات الشخصية والعائلية، ويتميز التنظيم وفق هذه النظرية بتوزيع الأنشطة والمهام والواجبات بشكل رسمي، أي أن الفرد العامل يكلف بمجموعة من المهام والأدوار المحددة تحديدا دقيقا وفقا لطريقة معينة تضعها السلطة الإدارية.²

¹ وهيبية عيساوة، الجندر مفهومه واستخداماته، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 8، العدد 2 مكرر، الجزء 2، جويلية 2019، صص 10-12

² محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم "مدخل للتراث والمشكلات"، دار المعرفة الجامعية، 1973، صص 81.

ج - نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور: تسمى هذه النظرية بالتيلورية نسبة لمؤسسها فريدريك تايلور والتي ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية القرن العشرين وذلك الفترة كانت تتميز بتطور صناعي شمل توسيع في طرق الإنتاج وان اسناد الترقية إلى عامل الانجاز والكفاءة تؤدي بالضرورة إلى تحقيق زيادة في الأداء وان هذه النظرية عالجت مسألة الترقية إلى جانب تحسين الأداء والحوافز المادية والتخصص وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أهداف التنظيم.¹

¹محمد علي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 85.

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: الترقية المهنية.

تمهيد.

1. تعريف الترقية المهنية
2. أهداف الترقية المهنية ومعاييرها
3. أنواع الترقية المهنية
4. شروط الترقية المهنية
5. مصادر الترقية المهنية
6. المصطلحات المرتبطة بها.

خلاصة

المبحث الثاني: عمل المرأة.

تمهيد

1. نبذة تاريخية عن عمل المرأة.
2. دوافع خروج المرأة للعمل.
3. المعوقات التي تعيق تقدم المرأة.
4. النظريات المفسرة لعمل المرأة.

خلاصة

المبحث الأول: الترقية المهنية

سنتطرق في هذا المبحث إلى الترقية المهنية أين سنستعرض إلى تعريف الترقية المهنية، أهدافها ومعاييرها، أنواعها وشروطها كما سنعرض مصادرها والمصطلحات المرتبطة بها.

(1) تعريف الترقية المهنية: "حالة نقل العامل أو الموظف من رتبته المهنية الحالية الى رتبة مهنية أعلى منها من حيث السلطات والمهام والمسؤوليات والحوافز والاختبارات، وعادة ماتمنح الترقية عن طريق الاقدمية أو الامتحانات المهنية أو شهادات مهنية أو علمية أعلى من سابقتها، وأحيان تقدم بعد دورات تدريبية الهدف منها تحفيز العامل وزيادة فعاليتهم وزيادة مستوى التأطير في المؤسسة¹."

- كما يعرفها أحمد ماهر: "أن الترقية هي الانتقال من درجة إلى أعلى منها أو من مسمى وظيفي إلى مسمى وظيفي أعلى"²

- ويعرفها عاطف عبيد: "على أنها نقل الشخص من وظيفة إلى وظيفة أخرى يتطلب القيام بها تحمل أعباء ومسؤوليات أكبر وفي مقابل ذلك يكون مجال الزيادة في المرتبة أمامه شريطة أن يقبل الموظف هذا النقل ويسلم أنه يحمل معنى التقدير من جانب المشاة لجهوده من طرف المؤسسة."³

(2) أهداف الترقية المهنية ومعاييرها.

أ- أهداف الترقية المهنية:

يحمل نظام الترقية في طياته أهداف سامية تتمثل في:

*تحفيز الموظفين على العمل، يخلق جو من التنافس مما يدفعهم إلى تحسين الإنتاج والإنتاجية، كما تعمل على رفع معنويات الموظفين.

¹ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص 57

²أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للطباعة والنشر، مصر 1999، ص 224

³علي سلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1985، ص 155

*شعور الموظف بالإطمئنان والاستقرار مما يجعله يبذل جهد في هذه الإدارة ويسهر على استمرارها وتطورها.

*أنها تساهم في وضع الموظف المناصب في الوظيفة المناسبة حسب كفاءاته ومؤهلاته العلمية.¹

ب- معايير الترقية المهنية:

ب-1 ترقية على أساس الأقدمية:

تقوم هذه الترقية على مبدأ الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في وظيفة معينة منذ بداية تعيينه بحيث يمكث في كل درجة أو وظيفة مدة زمنية محدودة ومن ثم ينقل إلى درجة أعلى وقد يوضع الأفراد الجدد تحت الإختيار لفترة معينة تختلف هذه المدة حسب القوانين المعمول بها و الأنظمة الداخلية المطبقة في كل المؤسسة.²

ب-2 الترقية على أساس الكفاءة:

يساعد هذا المبدأ على وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم، إذ يعتمد على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف والتي تبرز قدراته واستعداده لمتطلبات الترقية إلى مراكز أعلى ذات مسؤوليات أكبر، يقاس ذلك عن طريق التقييم بالرجوع إلى السجلات في الفترات الماضية وبإجراء الإختبارات ويكون هذا الأخير إما معقدا أو مطلقا، ويوفر هذا النظام الفرصة أمام المؤسسة لإنتقاء أفضل العناصر، مما يحقق الفائدة لها إلا أنه يؤدي إلى الحيز والمحابة لذلك يفضل استعماله في الوظائف العليا فقط، والاعتماد على كفاءة الموظف في عمله الحالي لا يعني بالضرورة صلاحيته لشغل الوظيفة الأعلى المرقى إليها.³

¹ محمد أنس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص37

² محامدية عبد الرحمان، الترقية في الوظيف العمومي الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية

العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر، 2019، ص15

³ نسيم أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بجامعة

20 أوت 1955، سكيكدة، 2006، ص12.

(3) أنواع الترقية المهنية:

أ- الترقية في الدرجة:

الترقية في درجة هي مجرد تقدم ألي في درجات الرتبة الواحدة مع الزيادة في الراتب، أي أن الموظف يبقى يمارس نفس الأعمال والمسؤوليات التي كان يمارسها قبل الترقية.¹

ب- الترقية في الرتبة:

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية "انتقال الموظف من وظيفة معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى"، وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك بحقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم المسؤوليات.²

ج - الترقية عن طريق الامتحانات المهنية:

يخضع هذا النوع من الترقية لنفس قواعد سير وتنظيم التوظيف الخارجي، ويشترط أن لا يتجاوز من يترقى بهذه الطريقة نسب التوظيف المحددة من مناصب المالية المفتوحة، حسب نمط التوظيف الداخلي والخارجي، لما تضمنه للموظف من ترقية أسرع لربح سنوات مقارنة مع كيفية الإختيار للحصول على نفس الرتبة أو منصب العمل.³

¹ المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد، 61، الصادر في 30 سبتمبر 2007، ص12.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015، ص117.

³ لراشي خديجة، علاقة العمل ودورها في تحقيق متطلبات الوظيفة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2016، ص64.

د- الترقية على أساس الاختيار:

والمقصود بها تقدم الموظف في سلكه المهني برتبة واحدة وبصفة دورية طيلة نشاطه الوظيفي وتبقى الاستفادة من هذه الترقية بشكل مرهونا وفقا لشروط ومعايير منصوص عليها قانونيا، وهذا من أجل إعطاء لجميع الموظفين والمؤهلين فرصة لتطوير حياتهم المهنية.¹

4- شروط الترقية المهنية:

إن نقل الشخص من وظيفة إلى أخرى يتطلب تحمل المسؤوليات وأعباء أكبر، ويشترط أن يقبل العامل هذا النقل وبسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهوده ولمدة خدمته وتتمثل هذه الشروط فيمايلي:

*وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها بين العاملين في المؤسسة.
*اجتياز الاختبار بنجاح.

*قضاء العامل فترة زمنية في فئة وظيفية قبل ترقية إلى الفئة الأعلى.²

5) مصادر الترقية المهنية:

أ- الترقية من الداخل:

وتتم من داخل المؤسسة حيث يتم ترقية العامل إلى مركز أعلى من الذي كان فيه سابقا، ومن مميزات الترقية من الداخل:

*تحفز أكثر عن العمل وتدفع العاملين إلى زيادة إنتاجيتهم ورفع روح المعنوية.

¹ نفس المرجع السابق، ص 34

² يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر، الطبعة الثانية، 1982، ص 71

* تساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة، بإتاحة فرصة الترقية والتدرج في الوظائف وتحمل المسؤوليات، ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والأدبي، يترك في نفوسهم إحساس بالرضا.

ب- الترقية من الخارج:

ويتم الاختيار من الخارج المؤسسة، وتميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج بحجة تدعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة تجنباً للجمود.¹

6) المصطلحات المرتبطة بالترقية:

أ- الأجر:

يقصد به "الثنم الذي يحصل عليه العامل نظير الجهد العضلي أو العقلي الذي يبذله في عملية الإنتاج،" حيث أنه أخذ اهتمام كبير من قبل العمال والمؤسسة على السواء، وتكمن أهمية الأجر بالنسبة للعامل في كونها وسيلة لإشباع احتياجاته المختلفة سواء، ما تعلق باحتياجاته الأساسية للمعيشة وبقائه وشعوره بالأمان والاندماج في علاقات اجتماعية، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتغير من قبل المؤسسة واحترامه لذاته.²

ب- العلاوات والمكافآت:

تعتبر العلاوات والمكافآت من أهم ملحقات الأجر، وتعني الزيادات الإستثنائية التي يحصل عليها الأفراد المبرزون في أعمالهم والذين يظهرون نشاط ملموس في عملهم، وهي من المؤثرات على العمل ورفع الكفاية الإنتاجية خاصة إذا كانت هناك مؤشرات معتمدة للحصول على هذه الزيادات، ومنحت بشكل مناسب للأفراد المستحقين.³

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 37

² ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص 8

³ نفس المرجع، ص 35.

ج- التدرج الوظيفي

”التدرج الوظيفي يطلق على ظاهرة التدرج الأفراد والفئات في الأوضاع والمراكز والأدوار التي يزاولونها، وله دور كبير في مجال الإستقرار لدى العامل داخل المؤسسة، لأن بواسطته يحقق جملة من طموحات، مما تجعله يبذل مجهودات أكثر في ميدان عمله من أجل رفع وتحسين مستوى أدائه¹“.

¹ جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص35.

خلاصة:

من خلال ماسبق يبدو أن الترقية المهنية من أهم الحوافز المهنية، ووسيلة من الوسائل التي تدفع العامل للتمية الذاتية، والاستعداد لتحمل عبء ومسؤولية العمل والمنصب المرفق إليه.

المبحث الثاني: عمل المرأة

سنتطرق في هذا المبحث إلى عمل المرأة مع تقديم نبذة تاريخية حول عمل المرأة، دوافع خروجها للعمل، المعوقات التي تعيق تقدم عمل المرأة، كما سنعرض النظريات المفسرة لعمل المرأة.

1) نبذة تاريخية عن عمل المرأة:

يعود عمل المرأة لزمان بعيد جدا، فقد كانت تساهم في العمل جنب إلى جنب زوجها، من خلال مشاركتها في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت، بالإضافة إلى الاعتناء بالبيت في تخضير الأكل وتربية الأطفال، وأن عملها هذا لم يكن معترف به إجتماعيا، لأنه لا يدخل في نطاق العمل المأجور وهذا الأخير لم تكن تعرفه المرأة إلا في ظل تطور العلوم والصناعة، ومع ظهور الجوارد للرأسمالية والملكية الخاصة، ابتعدت المرأة عن ميدان العمل، حيث تميزت مرحلة الصناعة باستئثار الرجال بالعمل، فأصبح هناك تقسيم للعمل أي أن الرجل أصبح يخرج لأداء واجبه كعامل، أما المرأة فاقترصر واجبها على القيام بوظيفة الإعتناء بالبيت، وتربية الأطفال، ولكن مع بداية القرن تاسعا عشر وظهر الثورة الصناعية تغيرت الأوضاع وبدأت نفوذ المرأة إلى عالم الشغل في تزايد مما خلق لديها فضائين.¹

2) دوافع خروج المرأة للعمل:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا، بل كان نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة دفعت بالمرأة دفعا قويا إلى الشغل، لأن خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل لقاء أجر، له مدلوله السياسي والاجتماعي، والاقتصادي وهي كلها عوامل متشابكة بعضها ببعض، ولقد ركزنا على العوامل الأساسية التي تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل الخارجي، وتتمثل أساسا فيما يلي:

أ - الدافع الاقتصادي:

الحاجات الإقتصادية واستلزماتها هي التي تدفع المرأة للخروج للعمل، إذ أن أعباء المعيشة وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة هي أخرى تدفع بالمرأة إلى خروج عن إطارها التقليدي، والمتمثل في دور المنجبة والمربية، والراعية لشؤون أسرتها.

¹ زازوي موفق، إشكالية عمل المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 10، ديسمبر، 2015، صص 194-195.

ب- الدافع التعليمي:

نجد أن الأسرة هي التي أولت اهتمام كبير، بتعليم المرأة وتكوينها حتى تتمكن من إخراجها من بؤرة الأمية، ولهذا كان انتشار التعليم على نطاق واسع أثر مباشر في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، مما أدى إلى اندفاع المرأة إلى مشاركة في مختلف الميادين جنباً إلى جنب الرجل، وهو تكلمة للمشوار الذي قطعه في سيرورة حياتها التعليمية، ومن أهم العوامل التي تساعدها في الحصول على العمل.

ج- الدافع الإجتماعي:

يعتبر هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل، مما يسمح لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية، وإبداع آرائها المختلفة حتى تستطيع من فرض وجودها داخل المجتمع، كما أن شعورها بالمسؤولية وفرض ذاتها اجتماعياً، يظهر حالياً في مشتريات البيت حتى تستطيع بإثبات دورها في الحياة الأسرية، وأن نمو وعيها الثقافي وارتفاع مستواها العلمي ساهم في تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية.¹

3) المعوقات التي تعيق تقدم المرأة:

أ - المشكلات التنظيمية:

نظرة القائد الإداري لعمل المرأة وعدم القناعة والثقة بقراراتها وأدائها، وعدم المقدرة عليها على تحمل المسؤولية ومحدودية مؤهلاتها وخبرتها الإدارية، وكثرة وصعوبة متطلبات العمل.

ب- المشكلات الاجتماعية:

التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة ونظرة المجتمع، لعمل المرأة وتخوف الرجل من منافسة المرأة.

ج - المشكلات المادية:

عدم تناسب الراتب والحوافز وظروف العمل مع جهد المرأة²

¹ حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4، 2007، ص 85.

² عبير طایل وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 92

4) نظريات مفسرة لعمل المرأة:

أ - نظرية المساواة بين الجنسين:

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين، وتستمد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، حيث ترى بأن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، وذلك انطلاقاً من تقبلها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية البيولوجية، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف، أدى إلى سيطرة الرجل على بقية الأمور، وهذا ما أسدته بعض البحوث التعتد التكنولوجي لعملية الصيد وببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة.¹

ب- نظرية الوظيفية:

يعتبر تالكوت بارسونز رائد ومؤسس هذه النظرية، والذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسيات، بحيث أن الرجل يختص بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة، والمرأة يبقى دورها مختصر على الوظيفة العالية لتحقيق قدر من توازن داخل النسق الاجتماعي ككل.²

¹عبير طایل وآخرون، نفس المرجع، ص 93.

²رشاد علي عبد العزيز، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة مختار ودار عالم للمعرفة، القاهرة، الطبعة الأولى، ص 115.

خلاصة:

من خلال ماسبق يبدو أن عمل المرأة أصبح واقعا معاشا موازيا لعمل الرجل، كما استشرفت به النظريات المفسرة لعمل المرأة، مع الإبقاء على دورها داخل البيت، فالمرأة عنصر أساسي وفعال في عملية التنمية الإجتماعية، لما لها من دور كبير من إرساء لمستها سواء فيما يتعلق بدورها الأسري والأساسي، كأم تربي وتعلم أو كفرد في الأسرة، أو إذا تعلق الأمر بخروجها للعمل لمشاركة الرجل ومساندته.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع.
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. إشكالية الدراسة.
5. فرضيات الدراسة.
6. تحديد مفاهيم الدراسة.
7. الدراسة السابقة.
8. منهجية الدراسة.
9. مجالات الدراسة.
10. المقاربات النظرية.

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض خطابات المبحوثات وتحليلها سوسيولوجيا من خلال مجموعة من المتغيرات، سوف نستعرض أولاً المسار الدراسي للموظفات لمحاولة تبيان ماهي الطموحات والتطلعات التي كن يسعين إلى تحقيقها خلال فترة الدراسة. ثم نستعرض إلى التوظيف وماهي نظرة الموظفات للعمل، وأيضا نستعرض الترقية المهنية وماهي المعوقات والمشاكل التي تواجهها في محيط العمل والتي تحد من ترقيتها.

أولاً: عرض وتحليل المقابلات:

1- المسار الدراسي:

يقصد بالمسار الدراسي أنه تطور الوضعية التعليمية للفرد منذ دخوله إلى المدرسة إلى حين انتهاء من الدراسة، بالنسبة للعاملات في إدارة مديرية الموارد المائية تبين من خطابهن أنه كان لديهن طموحات ترتبط برغبتهم في دخول مجال العمل وهذا ما يظهره خطاب المبحوثة التي تقول:

"أنا كنت باغية نقرا ليس من أجل القراية فقط، وإنما باش نولي نخدم". رقم(04)(42سنة، 15سنة خبرة، تعمل عون حفظ البيانات.)

ترجمة المقطع:

"كنت أريد الدراسة ليس لمجرد التعلم وإنما من أجل الحصول على عمل".

تضيف احدى المبحوثات في نفس السياق:

"أنا كنت باغية نقرا ليس من أجل القراية فقط، وإنما من أجل باش نولي نخدم في بلاصة ونلبي أمور خاصة". رقم(01)(42سنة، 20سنة خبرة، تعمل كاتبة مديرية رئيسية).

ترجمة المقطع:

" كنت أريد الدراسة ليس فقط من أجل التعلم وإنما من أجل أن أعمل في منصب عالي وألبي احتياجاتي الخاصة".

يتبين لنا الأهمية التي توليها الموظفات للعمل لما يحققه لهن من مكاسب ، فالعمل يعتبر بأنه الجهد الذي يقوم به الشخص بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة تكون ذات محتوى فردي اجتماعي ولما يحتويه من أهمية سواء كانت اقتصادية مثلا حصول على

الاجر، أو مكانة اجتماعية.¹ التفوق في الدراسة هو الوسيلة التي تضمن الحصول على منصب عمل.

دائما في حديثها عن المكانة التي يحتلها العمل تضيف المبحوثة (04) قائلة:

"كنت باغية نقرا، باش تولى عندي نجاحات بزاف، ونخدم في منصب باش نترقى، إلى مراتب عالية".

ترجمة المقطع:

"أريد الدراسة من أجل المزيد من النجاحات والتألقو أعمل في منصب لكي أترقى إلى مراتب عليا".

توجد رغبة لدى المبحوثة في دخول سوق العمل، كما أنها تتطلع إلى تولي مناصب عليا فهي كانت تطمح إلى الترقية قبل العمل، يمكن تفسير ذلك في انه يوفر المكانة الاجتماعية مرموقة تسمح بتحسين الوضع المادي للفرد.

فالعمل هو ذلك "الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والذي يبذله الإنسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي".

مرحلة ما بعد التوظيف :

يظهر جليا الأهمية التي كانت تعطيتها المبحوثات للعمل قبل التوظيف، فنظرتهم كانت جد متفائلة حيال ما سيوفره لهن العمل، الذي يعتبر فرصة للمزيد من التعلم ولتطبيق ما تعلمنه خلال مسارهن الدراسي، لكن يبدو أن تجربة العمل أظهرت لهن عكس ذلك كما جاء في الخطاب التالي:

¹ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص51

"كنت نشوف العمل حاجة مليحة وغادي نلقا مسيرين يتعاملوا مليح في المؤسسة لكن من دخلت للعمل صبت حاجة وحدخرة، حتى بغيت نحبس العمل ". رقم(05)(42سنة، 22سنة خبرة، تعمل كاتبة).

ترجمة المقطع: كنت أعتبر العمل فرصة جيدة و ظننت أنني سأجد مسيرين يتعاملون بطريقة أفضل، لكن عندما توظفت وجدت شيء آخر حتى أنني قررت التوقف عن العمل "

نضيف مبحوثة أخرى قائلة:

"لو تزوجت قبل التوظيف لن أعمل نقعد نربي ولادي، خير ملي نولي نسمع في الهدرة"رقم(03)(43سنة، 30سنة خبرة، تعمل مساعد متصرف)

الترجمة: لو تزوجت قبل التوظيف لما عملت تربية أولادي أفضل من العمل و الملاحظات التي أسمعها".

يتبين لنا أن تجربة العمل جعلت هؤلاء المبحوثات يغيرن من نظرتهم الى العمل فرغم كل التطلعات التي كن يسعين إلى تحقيقها بواسطة العمل ، أصبن بخيبة أمل عند مواجهة واقع محيط العمل، فسوء تعامل المسيرين معهن وصعوبة التأقلم مع هذا المحيط الجديد بالنسبة إليهن خلق لديهن إحساس بالندم لأنهن اخترن العمل.

استنتاج:

نستنتج بأن الدراسة بالنسبة إلى مبحوثات وسيلة لتحقيق طموحاتهن المهنية والشخصية فالموظفات كانت لديهن طموحات للحصول على عمل وتولي على مناصب مرموقة، لأن بالنسبة اليهن هو الذي يحقق مكانة إجتماعية ويسمح بتلبية حاجياتهن المادية، لكن تجربة العمل جعلتهن يغيرن نظرتهن المتفائلة للعمل. رغم كل هذه الصعوبات حافظت هؤلاء الموظفات على عملهن و استطعن التأقلم مع بيئة العمل بفضل التجربة المهنية التي اكتسبناها. سنتطرق فيما يلي الى كيفية التوظيف من خلال تجربة المبحوثات

2-التوظيف:

بقصد بالتوظيف تلك العملية التي تقوم بها المؤسسات المختلفة بهدف الاختيار العقلاني، للمتشحين للعمل في مصالحهم من خلال وضع مجموعة من المواصفات والشروط العلمية والاجتماعية وذلك بغرض تحقيق أعلى مستويات الأداء الوظيفي، بالنسبة للعاملات في إدارة مديرية الموارد المائية فمهن من اختارت تقوية رصيدها في الشهادات من أجل إيجاد منصب عمل بسهولة أكبر، وهذا ما يبرزه خطاب المبحوثة التي تقول:

"أنا بعد مارحت الباك مسجلتش في الجامعة، وسجلت في معهد التكوين والتسيير تخصص اعلام ألي، قرئت فيه عامين وفي العام الثالث و الأخير سجلت في الجامعة، وكي عطاونياالديبلوم نتاع المعهد دخلت به في هذه المؤسسة، وقعدت نكمل في قرائتي فالجامعة ونخدم في نفس الوقت"رقم(07)(44سنة، 19سنةخبرة، تعمل ملحق رئيسي للإدارة.)

ترجمة المقطع:

" بعد نجاحي في شهادة البكالوريا لم أقم بالتسجيل في الجامعة بل سجلت في معهد التكوين والتسيير تخصص اعلام ألي، ودرست فيه مدة عامين وفي العام الثالث والأخير، سجلت في الجامعة، و لما تحصلت على شهادة التكوين المهني عملتها في هذه المؤسسة، وواصلت دراستي في الجامعة".

هذا الخطاب يبين عدم الاكتفاء بالشهادة الجامعية وإدراك المبحوثة لأهمية الشهادة التي تمنحها المعاهد في الحصول على عمل. كما أنها واصلت الدراسة بهدف تحقيق الترقية المهنية.

وهناك عاملات توظفن عن طريق الشهادة الجامعية، حيث قامت المؤسسة بعد توظيفهن

بمنحهم فرصة للتكوين الخارجي، لكي يطورون من شهاداتهم و يكتسبن معارف اخرى، وهذا

مايبرزه خطاب المبحوثة التي تقول:

"دخلت نخدم عن طريق شهادة ليسانس في العلوم التجارية، بعدما خرجت من الجامعة، لكن ماشي في هذه المؤسسة، بل في شركة الوطنية للكهرباء والغاز لمدة عام، وبعدها جاءت مسابقة شاركت فيها وربحت ودخلت في هذه المؤسسة، وأن المؤسسة عطتني فرصة نتاع تكوين." رقم(09)(43سنة، 20سنة خبرة، تعمل محاسبة رئيسية).
ترجمة المقطع:

"توظفت عن طريق شهادة ليسانس في العلوم التجارية، بعد تخرجي من الجامعة في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز لمدة عام، وبعدها شاركتو نجحت في مسابقة التوظيف توظفت في هذه المؤسسة، التي منحتني فرصة للتكوين."
في نفس السياق تقول مبحوثة أخرى:

"دخلت نخدم على أساس المسابقة، حيث أن هذه المؤسسة قامت بوضع اعلانات، وبعدها شفت هناك الاعلان خرجت ملف نتاع العمل، ورحت لهذه المؤسسة وحطيتالملف،ومساعد المدير أخذ رقم الهاتف، وقال لي من نعطولك رواحي تفوتي امتحان شفوي وكتابي، وقعدت مدة نتاع شهر وعيطولي، رحت فوت امتحان وربحت، ومن بعد سنييت محضر التنصيب، ودخلت نخدم، ومن بعد مؤسسة عطتني فرصة نتاع تكوين، وكان تكوين خارجي، درته في جامعة بلقايد، ولاية وهران رقم(02)(39سنة، 20سنة خبرة، تعمل مساعدة رئيسية)."
ترجمة المقطع:

توظفت عن طريق المسابقة في المؤسسة، باجتياز امتحان شفوي وكتابي، وانتهى بنجاحي وقمت بإمضاء محضر التنصيب، ومنحتني المؤسسة فرصة في تكوين خارجي بجامعة بلقايد لولاية وهران."

يبرز هذا الخطاب الطريقة التي توظفت بها المبحوثة في المؤسسة، وما منحت لها المؤسسة من تكوين الذي يعتبر بأنه "تلك العملية التي تنظمها إدارة المؤسسة، لتقديم خبرات نظرية وعملية جديدة للعاملين عن طريق استقدام الخبراء إلى المؤسسة، أو إرسالهم إلى

مؤسسات أخرى مختصة وذلك بغرض تدعيم المشروع من الناحية النوعية، تكون مدة التكوين حسب طبيعة ونوع الأهداف.¹ لما يحتويه من أهمية في رفع من أدائهم في تحسين من مهاراتهم وقدراتهم.

*. نظرة العاملات لنشاطهن داخل المؤسسة

يبدو أن العمل حقق للعاملات طموحاتهن وأصبحن ينظرن إليه كقوة ومصدر للرزق، ففضله يستطعن اثبات ذاتهن في المجتمع ويلببن حاجاتهن وهذا مما يبرزها لخطاب المبحوثة التي تقول: "أنا به قدرت نثبت ذاتي في المجتمع، ولات عندي مكانة إجتماعية، ولبيت احتياجاتي الخاصة." رقم (10)(45) سنة، 19 سنة خبرة، رئيسة مصلحة الإدارة والوسائل).

ترجمة المقطع:

أنا بفضل استطعت أن أثبت ذاتي في المجتمع، وأصبحت لدا مكانة إجتماعية، وكذلك تلبية احتياجاتي الخاصة مثل: توفير مسكن.

ونضيف مبحوثة أخرى في نفس السياق: "أصبحت نشوف العمل، بأنه أفضل شيء وبه تعرفت على صوالح وحدارين، واكتسبت معارف ومعلومات مختلفة." رقم (07).

ترجمة المقطع:

أصبحت أنظر للعمل بأنه أحسن شيء، وبواسطته استطعت التعرف على أشياء أخرى، واكتساب معارف ومعلومات مختلفة.

إضافة إلى المكانة الإجتماعية التي يوفرها العمل نلاحظ أن المبحوثات أصبحن ينظرن إلى العمل كوسيلة، وضرورة لتلبية احتياجات المادية وتحسين الوضعية الإجتماعية، كإقتناء مسكن، فالعمل ليس مجرد مصدر رزق وإنما هو فرصة للتعلم وللاكتشاف مجالات مختلفة، بإمكانها تسهيل عملية الترقية المهنية.

¹ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص 45

استنتاج:

نستنتج بأن التوظيف بالنسبة للمبحوثات وسيلة تحقق لهن طموحاتهن ورغباتهن التي كن يسعين اليها، فبفضله استطعن أن يثبتن ذاتهن في المجتمع كل ذلك جعلهن يتجاوزن الصعوبات التي لاقينهن في بداية التوظيف.

فيما يلي سننترق إلى الترقية المهنية عند المبحوثات لتبيان ماهي معوقاتهن المهنية والمشاكل التي تواجهنها في محيط العمل والتي تحد من ترقيتهن.

3 الترقية:

يقصد بالترقية أنها حالة نقل العامل أو الموظف من رتبته المهنية الحالية، إلى رتبة مهنية أعلى منها، من حيث السلطات والمهام والمسؤوليات والحوافز والامتيازات، وعادة ما تمنح الترقية عن طريق الأقدمية أو الامتحانات المهنية، أو الشهادات المهنية أو علمية أعلى من سابقتها، وأحيانا تقدم بعد دورات التدريبية منها تخفيز العاملين، وزيادة فعاليتهم وزيادة مستوى التأطير في المؤسسة¹.

أ- كفايات الترقية المهنية:

تتمثل الترقية في انتقال الموظفين من منصب عمل إلى منصب عمل آخر، وبالنسبة للعاملات في إدارة مديرية الموارد المائية تبين من خطابهن أنهن تحصلوا على الترقية في مناصبهن وفقا للإجراءات الإدارية المتمثلة في الخبرة والأقدمية، مما ولد لديهن الثقة في أنفسهن وهذا ما يبرزه خطاب المبحوثة التي تقول:

”ترقيت سنة 2015، منبلاصة نتاع متصرفة رئيسية إلى رئيسية مصلحة الإدارة والوسائل، بعد ما قعدت 12 سنة، بواسطة إجراءات إدارية، مما زادت في نفسي ثقة أكبر“ رقم (10).

ترجمة المقطع:

تحصلت على الترقية سنة 2015، من منصب متصرفة رئيسية إلى رئيسة مصلحة إدارة الوسائل، بعد قضاء مدة 12 سنة، وذلك عن طريق الإجراءات الإدارية، مما ولدت ليا ثقة أكبر في النفس.

ونضيف مبحوثة أخرى في نفس السياق:

”ترقيت سنة 2016، من منصب عون حفظ البيانات إلى كاتبة رئيسية، بعد قضاء مدة 15 سنة، وذلك عن طريق الإجراءات الإدارية“. رقم (08) (42 سنة، 20 سنة خبرة، تعمل كاتبة رئيسية).

¹ناصر قاسمي، مرجع سبق ذكره، ص 87.

ترجمة المقطع:

" تحصلت على الترقية سنة 2016، من منصب عون حفظ البيانات إلى كاتبة رئيسية، بعد قضاء مدة 15 سنة عمل، وفقا للإجراءات الادارية".

إذا الترقية المهنية حسب ما ورد في التصريحات تعتمد أساسا على الأقدمية التي تمنح لصاحبها الحق في الترقية و الملاحظ أن الترقية لها أثر إيجابي في زيادة ثقتهم بأنفسهم و فيتحسين أدائهم المهني.

ب- المكتسبات التي تمنحها الترقية المهنية:

تبين تصريحات المبحوثات أن الترقية المهنية تمنحهن امتيازات مادية و معنوية و هذا ما تؤكد إحدى المبحوثات إذ تقول:

"كنت باغية نترقى في منصب عالي، غي باش شهرية تزيد، وتولي عندي ثقة في نفسي. رقم(06)(53)سنة،29سنة خبرة،تعمل مهندسة دولة).

الترجمة:

"الترقية إلى المناصب العليا من أجل الزيادة في الأجر، وثقة أكبر في النفس"

ونضيف مبحوثة أخرى في نفس السياق:

"كنت باغية الترقية، باش تولي عندي مكانة ومعارف، وندي خبرة من عند زملاء العمل. رقم(10).

ترجمة المقطع:

الترقية من أجل اكتساب مكانة إجتماعية، وأيضا المعارف والخبرات من زملاء العمل".

ج- معوقات الترقية المهنية:

*التمييز الجندي:

تجد المرأة معوقات مهنية تعرقل عملية الترقية مثل التمييز بين الجنسين، ومن خلال ما بينته المبحوثات فلا يوجد تمييز بين الرجال والنساء في الترقية من الناحية القانونية، لكن الواقع يبين

عكس ذلك هذا ما يبرزه خطاب المبحوثة التي تقول:

”أن المدير قال لي بصفتك امرأة، معدكش القدرة باش تخدمي في مناصب العليا، رغم الشهادات والكفاءات لي عندك“. رقم(10).

ترجمة المقطع:

”أن المدير صرح لي بأن كونك امرأة ليس لديك القدرة بأن تتولي المناصب العليا رغم شهادتك وكفاءتك.“

الخطاب يبين التمييز بين الرجل و المرأة و تفضيل الرجل لتولي مناصب عليا، فكونها امرأة يجعلها غير مؤهلة لتولي منصب مسؤولية رغم دراستها والشهادات المتحصلة عليها. وهذا ما تركز عليه النظرية الجندرية بأن الرجل لديه القدرة على المرأة.

*العوائق الأسرية:

تعتبر من أهم العوائق الأساسية التي تؤثر على المرأة، وتحد من ترقيتها، وهذا ما يبرزه خطاب المبحوثة التي تقول:

” الأمور الأسرية هيا لي تزيد أعمال على المرأة، لخطرش تولى تقوم بمسؤولية نتاع العائلة من تربية نتاع الأطفال ورعاية الأسرة. ” رقم(08).

ترجمة المقطع:

أن الارتباطات الأسرية هي التي تفرض واجبات إضافية على المرأة بسبب المسؤوليات، العائلية من تربية أطفال ورعاية الأسرة.

تأخر الترقية سببه كون العاملات متزوجات ولديهن أدوارا أخرى بالموازاة مع دورهن في العمل لفترة الحمل و الولادة يتطلبان أخذ عطلة الأمومة و دورها في تربية أبنائها يؤديان إلى تغييبها

المتكرر عن العمل وهذا ما أكدت عليه إحدى مبحوثات في قولها:

"لقيت صعوبات في أن أترقى من منصب إلى منصب آخر، حيث قعدت في منصب نتاع عون حفظ البيانات لمدة 14 سنة، لخطرش كانت عندي مشاكل، وكنت نغيب بزاف بسبب مرض الأبناء، وضغط نتاع الدار".

ترجمة المقطع:

تلقيت صعوبات في الترقية من منصب إلى منصب آخر، حيث عملت في منصب عون حفظ البيانات لمدة 14 سنة، وهذا راجع لمشاكل الغيابات بسبب مرض الأبناء وضغوطات العمل المنزلي.

يبين هذا الخطاب العوائق الأسرية التي واجهتها المرأة، والتي تحد من ترقيتها في المنصب.

*العوائق الإدارية:

تواجه العاملات مشاكل إدارية تعرقل عملية الترقية إذ تشرن إلى سوء تسيير القضايا والملفات المرتبطة بترقيتهن، كما تواجه نوع من اللامبالاة. وهذا ما يبرزه خطاب المبحوثة التي تقول:

"تلقيت صعوبات مهنية من عند المدير، حيث أن مبعاش يسنيلي كونترا نتاعي من كملت رقم (3).

ترجمة المقطع: تلقيت صعوبات مهنية وتمثلت في عدم إمضاء المدير عقد العمل بعد إنتهائه.

يبين هذا الخطاب أن المرأة، تجد أيضا عوائق إدارية أو مهنية تحد من ترقيتها على غرار العوائق الأسرية.

استنتاج:

نستنتج بأن الترقية المهنية بالنسبة للمبحوثات، من محفزات المهنة التي يتحصلن عليها طوال مسارهن الدراسي، و التي تتم وفق الإجراءات و المعايير الإدارية ألا وهي الخبرة و الأقدمية، وبالتالي فإن فرضية الأولى للدراسة التي تفيد بأن الكفاءة و الأقدمية تساهم في ترقية المرأة في المؤسسة صحيحة، إلا أنها تبقى تواجه المشاكل و العراقيل تؤثر على عملها وتحد من ترقيتها، حتى أن الفرضية الثانية التي تفيد بأن القيم الإجتماعية تؤثر على ترقية المرأة كذلك صحيحة.

ثانيا: استنتاج العام (نتائج الدراسة):

ركز موضوع الدراسة على الترقية المهنية لدى المرأة بين التشريع والواقع، وتسلط الضوء على الصعوبات والمشاكل التي تواجهها في بيئة العمل، وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

(1) - المرأة العاملة كان لديها طموحات في حصولها على مناصب العليا منذ فترة الدراسة.

(2) - الترقية إلى مناصب قيادية تتطلب سنوات من الخبرة والأقدمية.

(3) - ترقية المرأة لا تختلف عن ترقية الرجل، و لا يوجد فرق بينهم من الناحية القانونية، لكن الواقع يبين العكس بأن المرأة تجد صعوبات في الترقية مقارنة مع الرجل، و هذا راجع إلى كونها إمرأة لها أدوار و إرتباطات أسرية تحد من ترقيتها، و كالك إلى نظرة المسؤولين إليها لأنها لا تستطيع تولي المناصب العليا رغم الشهادات و الكفاءات المتحصلة عليها.

(4) - الموظفات (عينة البحث) غير راضين عن مدة الزمنية لحصولهن على الترقية.

خلاصة:

من خلال المعطيات التي تحصلنا عليها من الخطابات المبحوثات توصلنا إلى أن العاملات كانت لديهن طموحات في تولي المناصب العليا منذ فترة الدراسة، و أن ترقيتهن تتم وفق المعايير و الإجراءات الإدارية مثلها مثل الرجل، بحيث التشريع لا يفرق بينها، إلا أن تبقى لديهن صعوبات يواجهنها في العمل و التي تحد من ترقيتهن .

خاتمة

الخاتمة

في نهاية البحث العلمي حول الترقية المهنية لدى المرأة بين التشريع و الواقع و ذلك على مستوى مديرية الموارد المائية لولاية مستغانم، الذي حاولنا من خلاله معرفة طبيعة الترقية المهنية لدى المرأة و الإحاطة بالظروف التي تواجهها المرأة في محيط العمل و التي تؤثر عليها و تحد من ترقيتها، توصلنا إلى أن المرأة كانت لديها طموحات في الحصول على العمل لما يحتويه من أهمية سواء كانت إقتصادية مثل الحصول على الأجر أو تحقيق لها المكانة الإجتماعية، و أنها أيضا كانت تسعى لتولى المناصب المرموقة في المؤسسة مثلها مثل الرجل، بحيث أن القانون أو التشريع لا يفرق بينهما إلا أن الواقع يبين العكس بأن المرأة لديها معوقات مهنية تحد من ترقيتها و المتمثلة في الإلتزامات و الأدوار الإجتماعية التي تقوم بها، و أيضا إلى نظرة المسؤولين إليها كونها إمراة لا تستطيع أن تتولى المسؤوليات الأكبر رغم الشهادات و الكفاءات المتحصلة عليها .

و أخيراً نود الإشارة إلى أن هذه الدراسة في مجال علم الإجتماع التنظيم و العمل، لا يجب إعتبارها على أنها دراسة نهائية، بل يجب العمل ضمن الدراسات أخرى على التعمق في هذه الظاهرة خاصة بما أنها تتطور و تتوسع مع مرور الوقت و التغيرات التي تطرأ على المجتمع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: الكتب.

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1999.
2. إبراهيم عبد الرحمن رجب، مناهج البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار عالم للكتب، 2003.
3. حسين عبد الحميد وآخرون، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الاولى، 1988.
4. خالد حامد، علم اجتماع التنظيم والعمل، دار الكتاب المعاصر للنشر والتوزيع، 2020
5. رشاد علي عبد العزيز، سيكولوجية الفروق بين الجنسين، مؤسسة مختار ودار العالم للمعرفة، الطبعة الاولى.
6. عبير طایل وآخرون، درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الابداعية، دار الجامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2008.
7. علي سلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1985.
8. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2015.
9. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011.
10. كمال عبد الحميد زيات، علم اجتماع المهني، مكتبة النهضة، مصر، 1987.
11. محمد أنس قاسم جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973.

قائمة المصادر و المراجع

12. محمد عبدالعال وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي الوراق للنشر، الطبعة الأولى، 2003.
13. محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم مدخل والمشكلات، دار المعرفة الجامعية للنشر، 1979.
14. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية "تدريبات علمية"، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
15. مولود ديدان، القانون في متناول وخدمة الجميع مدونة العمل، دار بلقيس للنشر، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.
16. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
17. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر، الطبعة الثانية، 1982.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

1. سعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات العمومية، رسالة ماجستير، قسنطينة، 2005.
2. نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة 20 أوت 1955-2006.
3. جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005.

ثالثا: المجالات.

قائمة المصادر و المراجع

1. وهبية عيساوة، الجندر مفهومه واستخداماته، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 8، العدد 2 مكرر، الجزء الثاني، جويلية 2019.
2. زازوي موفق، إشكالية عمل المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة الفكر المتوسطي، العدد 10، ديسمبر 2015
3. حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة، مجلة تكريت، العلوم الإنسانية، العدد، 2007-4

رابعاً: القواميس والمعاجم.

1. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004.
2. عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006

خامساً: المواقع الالكترونية.

www.asjp.cerisi.dz ، تاريخ زيارة الموقع 2022/04/06 على الساعة 22:46

الملاحق

الملحق الأول: دليل المقابلة

أولاً: البيانات الشخصية: الحالة المدنية / السن / المستوى التعليمي / الرتبة المهنية/الخبرة.

المحور الأول: المسار الدراسي.

- ❖ تحدث لنا عن المسار الدراسي؟
- ❖ ماهي تمثلاتك للعمل قبل التوظيف؟
- ❖ ماهي طموحاتك التي كنت تطمحين إليها قبل الحصول على العمل؟

المحور الثاني: التوظيف.

- ❖ كيف تم توظيفك في المؤسسة؟
- ❖ هل الوظيفة حققت لك طموحاتك؟
- ❖ ماالذي توفره المؤسسة لتحسين مؤهلات الموظفين؟
- ❖ من خلال تجربتك كيف أصبحت تنظرين للعمل؟

المحور الثالث: الترقية المهنية.

- ❖ ماهي شروط المؤسسة في الترقية؟
- ❖ كيف تتم عملية الترقية؟
- ❖ هل تمت ترقيتك (وهل تعتبرين كانت لديك كل حضور للترقية؟).
- ❖ هل تعتبرين ترقية الرجال تختلف بشكل عام عن ترقية المرغة؟
- ❖ كيف تقيمين موضوع الترقية في المؤسسة؟

الملحق الثاني : البيانات الشخصية للمبحوثات.

رقم المبحوثات	السن	الحالة العائلية	المستوي التعليمي	الخبرة المهنية	الرتبة المهنية
01	42	متزوجة	جامعي	20 سنة	كاتبة مديرة رئيسية
02	39	متزوجة	جامعي	20 سنة	مساعدة رئيسية
03	43	متزوجة	جامعي	30 سنة	مساعد متصرف
04	42	متزوجة	جامعي	15 سنة	عون حفظ البيانات
05	42	متزوجة	جامعي	22 سنة	كاتبة
06	53	مطلقة	جامعي	29 سنة	مهندسة دولة
07	44	متزوجة	جامعي	21	مساعدة رئيسية
08	42	متزوجة	جامعي	14 سنة	كاتبة رئيسية
09	43	متزوجة	جامعي	20 سنة	محاسبة رئيسية
10	45	متزوجة	جامعي	19 سنة	رئيسة مصلحة إدارة الوسائل

الملحق الثالث: نماذج المقابلاتين

المبحوثة رقم (01)

محور البيانات الشخصية: متزوجة/42سنة/ليسانس/كاتبة رئيسة /20سنة.

المحور الاول: المسار الدراسي.

ج1: مسار دراسي ابتدائي، متوسط، ثانوي وبعد نجاحي في شهادة البكالوريا لم أقوم بتسجيل في جامعة، بل قمت بتسجيل في المعهد التسيير والتكوين المهني لتحسين وتطوير المستوى ودرست فيه سنتين وبعد ذلك سجلت في الجامعة وواصلت مشواري الدراسي في جامعة.

ج2: كنت أرى العمل أنه قدوة ومصدر رزق لكن الواقع أثبت لي العكس.

ج3: كنت أطمح أن تكون لديا وظيفة مستقرة لكي ألبى بها احتياجاتي الخاصة.

المحور الثاني: التوظيف.

ج1: توظفت على أساس المسابقة، حيث أنهم قاموا بوضع اعلانات عن العمل، فقامت بتسجيل ووضع الملف وبعد ذلك قام مدير المؤسسة باستدعائي وقيام بامتحان شفوي وكتابي وتم بنجاح.

ج2: نعم، حققت لي طموحاتي وتمثلت في توفير احتياجات الخاصة مثلا: شراء مسكن.

ج3: توفير جو ملائم من وسائل العمل ومنح فرص التكوين للموظفين وكذلك توفير لديمهم خدمات إجتماعية المتمثلة في اعطائهم المنح.

ج4: أصبحت أنظر للعمل بأنه قدوة، حيث أنه يعتبر العائلة الثانية لقضاء معظم وقتي ويفضله استطعت أن أطور نفسي واكتسب خبرة واندمجت مع ناس آخرين.

المحور الثالث: الترقية المهنية.

ج1: أن تكون لديك خبرة في العمل والأقدمية وزيادة على ذلك يكون هناك انضباط واحترام متبادل بين طرفين.

ج2: تتم الترقية سواء عن طريق الاختيار، حيث يقضي الموظف مدة 10 سنوات عمل في نفس المنصب، أو عن طريق الاختبار المهني الذي يتم كل 5 سنوات.

ج3: نعم، تمت ترقيتي بعد 12 سنة من العمل وقمت بإجراء امتحان مهني وتم بنجاح وعليه تربت فترة تكوينية لمدة 06 أشهر مرتين في جامعة بلقايد ولاية وهران، وتم كذلك بنجاح وبعدها أمضيت محضر التنصيب في الرتبة الجديدة..

ج4: لا تختلف الترقية بين الرجل والمرأة من الناحية الإدارية في حالة توفر منصب مالي، لكن تبقى المرأة تجد صعوبات في الترقية كونها امرأة لها حياتها الخاصة.

ج5: الترقية هي محفز للموظف وبفضلها أصبحت لديا مكانة في هذه المؤسسة

المبحوثة رقم (02):.

محور البيانات الشخصية: متزوجة/45 سنة/ليسانس حقوق/رئيسة مصلحة إدارة الوسائل/19 سنة.

المحور الأول: المسار الدراسي

ج1: ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي.

ج2: كنت أرى العمل أنه مصدر رزق وسوف أطبق كل ما درست في الجامعة لكن الواقع لم يسمح لي بتطبيق كل شيء.

ج3: كنت أطمح أن أجد منصب عمل متساوي مع الشهادة التي أملكها لكي ألبى به احتياجاتي الخاصة وأتولى مناصب عالية في المؤسسة.

المحور الثاني: التوظيف.

ج1: توظفت عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، حيث قمت باجتياز امتحان شفوي وكتابي.

ج2: نعم حققت لي طموحاتي وتمثلت في توفير احتياجاتي الخاصة.

ج3: توفير وسائل العمل ومنح للموظفين خدمات إجتماعية حتي يشعرون بزيادة انتمائهم للمؤسسة.

ج4: أصبحت أنظر للعمل بأنه قدوة مما ولد لديا ثقة أكبر، وبواسطته استطعت التعرف على أشياء ومعارف أخرى ساعدتني في حياتي اليومية.

المحور الثالث: الترقية المهنية.

ج1: أن المؤسسة تعتمد على الخبرة والأقدمية في عملية الترقية.

ج2: تتم الترقية سواء عن طريق الامتحان المهني كل 5 سنوات أو تكون ترقية اختيارية بعد قضاء مدة 10 سنوات عمل.

ج3: نعم، تمت ترقيتي بعد 13 سنة عمل من منصب متصرف إلى رئيسة مصلحة إدارة الوسائل حيث ان كانت لديا كل شروط الترقية.

ج4: لا تختلف الترقية بين الرجل والمرأة من ناحية قانون العمل لكن المرأة تبقى تجد مشاكل تحد من ترقيتها مثل عطلة الأمومة وتربية الأطفال.

ج5: تعتبر الترقية من الحوافز المعنوية التي توفرها المؤسسة للموظف وبفضلها أصبحت لديا مكانة داخل المؤسسة.

الملحق الرابع: المادة 107 من قانون رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006،

يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ج.ج عدد 46 صادر في

16 يوليو 2006

تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بانتقال من رتبة إلى رتبة اعلي مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

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.

الملحق الخامس: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

المصدر: إدارة المؤسسة

