

كلية العلوم الاجتماعية.

قسم العلوم الاجتماعية.

شعبة علم الاجتماع.

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم إجتماع التربية.

الموسومة بعنوان:

واقع الترقية المهنية للأستاذات المتزوجات في القطاع التربية

دراسة ميدانية مع عينة من الأستاذات في الطور المتوسط ببلدية حجاج-ولاية مستغانم

تحت إشراف الأستاذ:

مصطفى راجعي.

من إعداد الطالبة:

بتواتي حياة

لجنة المناقشة:

- أ. سيرات.....
- أ. مشري فريدة.....
- أ. راجعي مصطفى.....
- رئيساً.....
- مناقشاً.....
- مشرفاً.....

تاريخ المناقشة: 2019/06/20.

السنة الجامعية: 2018 - 2019.

الشكر والتقدير:

اللهم إنا نحمدك حمدًا لا ينتهي عدده ولا ينقطع على نعمة العلم.

اللهم لك الحمد والشكر على توفيقك لنا لإنجاز هذا البحث المتواضع الذي هو ثمرة جهد

جهيد وعمل مستمر، كما نسألك اللهم أن تقبله منا وتجعله في ميزان الحسنات.

كما أتقدم بشكر الخالص للأستاذ راجعي مصطفى لإشرافه عليا في مذكرة تخرجي والذي لم

يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته التي قدمها لي طوال البحث.

كما أشكر مدير متوسطة في ولاية مستغانم، الذي ساعدني طوال مشواري الميداني.

وفي الأخير أشكر كل الأساتذة الكرام فأرجو من الله أن يوفقهم جميعا.

الإهداء:

أهدي ثمرة دراستي إلى:

إلى نهر العطاء المتجدد وإلى اليد التي طالما قدمت لي الكثير، إلى أُمي الحبيبة أطال الله في عمرها العزيزة حفظها الله .

إلى أجمل هدية في حياتي إلى أبي و كل عائلتي الغالية وأقدم لهم تحية حب وشوق من كانوا سندي وظلي وكانوا خير أنيس في مراحل من حياتي، وإلى أعز شخص ساعدني في هذه المذكرة.

إلى كل من يعرفني ويتمنى لي الخير إلى جميع الزملاء دفعة 2019.

حياة

الفهرس

التقدير والشكر.

الإهداء.

الفهرس.

ملخص الدراسة.

مقدمة.....أ

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

1 مبررات البحث.....06.

2- أهداف الدراسة.....08.

3- الاشكالية.....09.

4- الدراسات السابقة.....14.

5_مصطلحات الدراسة.....16.

الإطار النظري:

الفصل الثاني: الترقية المهنية للمرأة المتزوجة في القطاع التربوي.

تمهيد.

1- المرأة والعمل.....ص17

2- دوافع خروج المرأة للعمل.....ص19.

3-أهم الصعوبات التي تواجهها في القطاع التربويص25

- 4- تعريف الترقية المهنية.....ص26.
- 5- الفرق بين المنصب القياد بين المرأة والرجلص41.
- 6- أهم الظروف والأسباب التي تعيق المرأة المتزوجة أثناء ترقيتها..... ص 43.
- خلاصة الفصل.....ص46.

الفصل الثالث: نظرية السقف الزجاجي

تمهيد

- 1-تعريف نظرية السقف الزجاجي.....ص58.
- 2..أبرز العوامل التي تقف وراء مشكلة السقوف الزجاجي.....ص61.
- 3.أثار نظرية السقف الزجاجي.....ص63.
- 4.السبل الكفيلة والحلول للقضاء مشكلة حواجز الترقية المهنية.....ص64.
- خلاصة الفصل.....ص59.

الإطار المنهجي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية.

تمهيد

- 1- أدوات جمع البيانات.....ص74.
- 2مجتمع البحث.....ص84.
- 3... الدراسة الإستطلاعية.....ص52.

الفصل الخامس: الإطار الميداني

تمهيد.....ص86

1_المسار المهني للعاملات المتزوجاتص87

• المهنة قبل وبعد الزواج.....ص88

• الدافع للعمل.....ص89

• ظروف العمل.....ص90

• الرضى العمل.....ص91

2_الحياة الأسرية والحياة المهنية.....ص92.

• مساعدة الزوج في المهام الأسريةص93

• مساعدة الأبناء في الأعمال المنزليةص93

• ملاءمة ساعات العمل للواجبات المنزلية.....ص94

• المشاكل التي تواجهها العاملات في تربية الأبناء.....ص95

• المشاكل التي تواجهها العاملات في العمل.....ص96

• التوفيق بين العمل خارج المنزل وداخله.....ص96

3-الترقية المهنية

• الرتبة الحالية للعاملات المبحوثاتص98

• تأثير الترقية على الأداء المهنيص98

• التمييز بين الجنسين في الترقية المهنيةص98

• الصعوبات في ممارسة المنصب القياديص99

- مساهمة الأسرة في الترقية المهنيةص100
- التطلعات المهنيةص101
- 4_ نتائج البحثص102
-ص95 خلاصة
-ص107 خاتمة

قائمة المراجع.

قائمة الملاحق.

تناولت في هذه الدراسة واقع الترقية المهنية للأستاذات المتزوجات في القطاع التربوية، هدفت الدراسة إلى معرفة الصعوبات التي تواجه الأستاذات في القطاع التربوي ، بناءً على ذلك جاء أشكال الدراسة المتمثل في: ماهي أبرز الدوافع التي الترقية المهنية لدى العاملات المتزوجات في القطاع التربوي؟

وحقيق الأغراض الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الكيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من 10 محوثين، وقد تم استخدام تقنية المقابلة التي من خلالها توصلنا إلى النتائج التالية:

_ أغلب الأستاذات تزوجن قبل بداية مسارهن في التعليم.

_ لم يكن الدخل المادي هو العمل الاساسي الذي دفع المبحوثات الى الالتحاق بالتعليم.

_ الترقية المهنية تأثر تأثيرا إيجابيا ومعنويا خاصة الإرتقاء الى المناصب العليا,رغم الإلتزامات والمسؤوليات أثناء الترقية .

مقدمة

المقدمة :

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم ، هذه الظاهرة تستدعي الانتباه و الاهتمام ، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع و مربية النصف الآخر يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة. إن التطور الكبير الذي حصل في المجتمعات الحديثة مس بشكل كبير مكانة و وظيفة المرأة. بحيث حصلت على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و هذا من خلال استفادتها من فرص التعليم و التكوين ، كما أن التغييرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات ، مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بنحو عميق ، فبعد أن كانت تقوم بمسؤوليات الأسرة وحدها وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة و الأخرى على مستوى المؤسسة.

ولهذا فقد أجريت أبحاث عدة ساعات إلى محاولة إيجاد طريقة ناجحة لمساعدتها حتى تتمكن من التوفيق بين حياتها الأسرية و حياتها المهنية, و شهدت هذه الأبحاث تضاربا بين مؤيد أن المرأة لا تواجه صعوبات أثناء ترقيتها, حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه المؤيد أنها قادرة على تحمل كل المسؤوليات المنزل والأسرة مما جعلها قادرة على أن تترقى مثلها مثل الرجل و خاصة مهما تعقدت الأمور بصفقتها امرأة متزوجة . لكن أبحاث أصحاب الرأي المخالف سخطت على الزوجة العاملة، و ترى مشاركتها الواسعة في الحياة الاقتصادية قد أضرت بالأسرة و بالتالي ساءت للعلاقات الأسرية. وهذا كله ناتج عن كثرت الصعوبات التي تواجهها والوصول إلى مراتب عليا مما جعلها تشكل عائق كبير أمام أسرتها وحتى علاقاتها الزوجية.

هذا بالنسبة للمرأة في العالم الغربي، أما في الجزائر و التي تعد من بلدان العالم المتخلف اقتصاديا و الذي يتميز بضعف مشاركة المرأة في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للأمة رغم الآفاق الواعدة ، فإن الوضع يحتاج للدراسة وفقا لظروفها الخاصة، فكل مجتمع له خصائصه الذاتية و طريقتة في علاج مشكلاته وفقا لظروفه الخاصة في تحقيق طموح أفرادة المختلفة، و على هذا الأساس كانت دراستنا هذه التي حاولنا من خلالها التركيز على قضية خروج الزوجة للعمل، و أثر ذلك على العلاقات الأسرية مع محاولة معرفة دور الأسرة في مساعدة الزوجة لتخطي مشكلة التضارب بين

تواجه صعوبات أو لا تواجه صعوبات أثناء ترقيتها. كما يعتبر موضوع المعوقات التنظيمية والترقية المهنية من أهم المواضيع الذي يدرسها علم الاجتماع التربوي الذي يعد من أهم فروع علم الاجتماع العام فلها عدة تخصصات وفروع ولعل من أبرزها دراسة السلوك الإنساني والاجتماعي حول المنظمة، وأيضا خصوصية هذه الدراسة في التركيز على الترقية الوظيفية الذي يميز علم الاجتماع الإدارة والعمل، و يعد محور الاهتمام السوسيولوجي للدراسة، وفي هذا السياق تأتي دراستي لتحديد طبيعة المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية المهنية للمرأة العاملة. فطرحي لموضوع المرأة العاملة، يعتبر من المواضيع الذي يبرز دورها التقليدي في تكوين وتنظيم الأسرة من أجل الوصول إلى أهداف معينة أهمها إنجاب الأبناء وتربيتهم من جهة، ومن جهة أخرى التطور الذي عرفته المجتمعات البشرية أدى التحاقها إلى التعليم الذي لها فضلا كبيرا في فتح مجالات العمل المختلفة لها في مناصب العمل، ولم تكتفي بذلك بل تمكنها دون استثناء من فرض نفسها فزاحت زميلها الرجل في جميع أعماله وهذا ما حولها بالمزيد لكي تطمح إلى الترقية إلى مناصب المسؤولية.

وهذه الأخيرة تعتبر من أهم السياسات التي يعتمد عليها في تحريك القوة البشرية وعلى معدلات تدفقها في المنظمة من درجة إلى درجة أخرى، فتستمد الترقية أهميتها في كونها الحافز الأساسي لتشجيع الموظف على العمل وبذل أقصى جهد لبلوغ مناصب عليا، فالترقية من الناحية الإدارية السليمة اختيار أكفأ العاملين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى ويعتبرها الموظف أنها مكافأة لها على عملها، وبذلك تحقق المنظمة مصلحة مشتركة

للموظف وبينها، يصحب ذلك زيادة في الأجور والمسؤوليات والواجبات والمزايا، كما لها أهداف متعددة ومهام متنوعة تمكن الإدارة من اختيار أفضل العناصر وتوفير الظروف الملائمة للعاملين، فالترقية تبنى على أسس مهمة مثل إتباع القواعد والإجراءات لتطوير الكفاءات العاملين، مما تؤدي إلى تحقيق أهداف مشتركة بين الفرد والمنظمة.

كما تسعى بوضع شروط للتقدم إلى المناصب العليا وهذه الشروط لا تتم إلا بقرار إداري فتؤهل العامل وتنقله من درجة إلى أخرى ويتم تعيينه حسب نوعية الترقية. ونجد التشريع الجزائري جعل من العمل التكويني أحد العوامل الترقية الوظيفية للعمال ذكور وإناث، مما تشجع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية فهي بالنسبة لها إتاحة فرصة لها للحصول على مزايا مادية أو معنوية واستنادا إلى الأسس، جعلت للعاملين حق في الترقية وتجرى على نظم سواء كانت بالكفاءة و الأقدمية أو معا من أجل الوصول إلى الأصلاح لشغل وظائف الأعلى، كما يشترط أن يكون الأفراد العاملين الذين سوف يتم ترقيتهم يتمتعون بالمؤهلات اللازمة والمهارات الكافية لتلك الوظائف العليا الجديدة، فهي بالنسبة لهم وسيلة للتخطيط وتنمية المسار الوظيفي كما تلعب دور مهما لكل من العامل والمنظمة فالأول تحقق رغبته في الترقى والأخيرة تحقق رغبته في تحقيق التوافق بينها وبين العامل على أساس تأهيلهم وتدريبهم للترقية، باعتبارها من حقوق العاملين ذكر أو أنثى(، إلا أن الواقع التنظيمي لم يسهم في الترقية الوظيفية للمرأة العاملة، ولم يوصلها إلى اكتساب السلطة في تولي مناصب المسؤولية، فمزالت تعاني من القيود التي تفرضها البيئة التنظيمية.

و قد تناولت الدراسة إطارين إطار نظري و إطار تطبيقي، إلى جانب الجانب التمهيدي، ففي الجانب التمهيدي تطرقنا إلى إشكالية البحث ثم إلى فرضياته و الأسباب التي دفعت بنا إلى اختياره و الأهداف المرجوة من القيام به كما تعرضنا إلى عدة دراسات سابقة حول موضوع ترقية المهنية للعاملات في القطاع التربوي.

أما الإطار النظري فقد قسم إلى ثلاثة فصول : الفصل الأول الإطار العام للدراسة أما الفصل الثاني فهو الترقية المهنية في القطاع التربوي في حين الفصل الثالث تضمن نظرية السقف الزجاجي وعلاقتها بالمرأة العاملة أثناء ترقيتها من خلال إلقاء نظره عن بناءها و

التغيرات التي حدثت فيها و دور العوامل في إحداث هذا التغير هذا فيما يخص الأسرة العمل أما ما يخص المرأة فقد حاولنا أن نركز على دور عمل المرأة مروراً بوضعها خلال فترة وصولها إلى وضعها الحالي من خلال القوانين.

أما الإطار التطبيقي فتضمن جانب منهجي أين تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية من إجراءات و نتائج ثم وصف عينة هذه الدراسة الاستطلاعية مع ذكر نوع المنهج المستخدم في البحث و كيفية إختيار عينة الدراسة و مكان إجراءها كما تضمن الإطار التطبيقي جانب ميداني تم عرض فيه نتائج الدراسة و التعليق على هذه النتائج بالإضافة إلى مناقشتها على ضوء فرضيات البحث لنصل في الأخير إلى التعليق العام حول النتائج لدراسة و ختمنا بحثنا هذا بتوصيات خاصة برعاية الزوجة العاملة داخل المؤسسة التربوية .

الفصل الأول :

الإطار التصوري للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

- المبحث الأول: مبررات اختيار الموضوع.
- المبحث الثاني: أهداف الدراسة.
- المبحث الثالث: الإشكالية.
- المبحث الرابع: الفرضيات.
- المبحث الخامس: دراسات سابقة.
- المبحث السادس: مصطلحات الدراسة (الترقية المهنية – الأستاذات - الأداء الوظيفي - السقف الزجاجي)
- المبحث السابع: صعوبات الدراسة.

تمهيد:

تتناول هذه الدراسة قضية ذات أهمية بالغة في تراث العلوم الاجتماعية التي تعني بالبناء التنظيمي لمختلف المؤسسات، سواء كانت صناعية أو خدمية وإذا كانت هذه القضية " واقع الترقية المهنية للعاملات المتزوجات في القطاع التربوي" ومكانته داخل المؤسسة من جهة، فإنها من جهة أخرى ترتبط بتحديد ابرز الأسباب والظروف التي تحدد ترقية الأستاذات المتزوجات في القطاع التربوي. وسنحاول في هذا الفصل تناول العلاقة بين الترقية المهنية والمشاكل التي تعيق المرأة المتزوجة أثناء ترقيتها في ضوء عدد من المؤشرات المشكلة للمتغيرين الذين تقوم عليهما الدراسة الراهنة، ونبدأ في هذه العلاقة من خلال التعرض إلى :

✓ المبررات، الأهداف، الإشكالية وتحديد المفاهيم.

✓ تحدى طبيعة المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة.

المبحث الأول: مبررات اختيار الموضوع

يُعد اختطري لهذه الدراسة لجملة من الأسباب، من أبرزها:

- ❖ الرغبة الشخصيت والمطى الذاتى فى دراسة الموضوع إذ تعتبر من المواضيع الحيتى والمتجددة.
- ❖ كون موضوع الدراسة برز نتيجة حتميت فرضت نفسها فى الوسط الجزائرى بصفة خاصة والمنظمة بصفة عامة، وتمثل فى معرفة المعوقات التنظيميت التى تؤثر بشكل مباشر على الترقيت الوظفيت للمرأة العاملة.
- ❖ حداثة الموضوع وقلة تناوله من قبل الباحثين، والحاجة الملحة للمزى من الدراسات التبعيت لمعرفة المعوقات التنظيميت للترقيت الوظفيت للمرأة العاملة.
- ❖ محاولة التوصل إلى نتائج نستطيع تطبيقها على أرض الواقع من خلال توجه نظر مدي والمنظمات إلى ضرورة استخدام برامج الترقيت الوظفيت للمرأة العاملة.
- ❖ كون موضوع الدراسة ينشر الوعى وكل متطلبات وخصائص برامج الترقيت الوظفيت للمرأة العاملة.
- ❖ رفع منسوب الوعى الاجتماعى حول طبيعة متطلبات المرأة والمعوقات التى تواجهها و تدرجها فى مناصب المسؤولة، و لتفقت التعامل معها لتوفى أكبر قدر من التفاعل الاجتماعى و ذلك من خلال تسخير الإعلام المرئى و المسموع و المقروء .

المبحث الثاني: أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على:

- ❖ إبراز أنواع التحديات والعقبات التنظيمية التي تعرقل المسيرة المهنية للمرأة العاملة وسبل ارتقائها في سلم المسؤوليات.
- ❖ تحدي طبيعة الأستاذات المتزوجات أثناء ترقيتهم في قطاع التربية تعيق الترقية الوظيفية للمرأة العاملة.
- ❖ سبل وصراع مواجهة المرأة للعراقيل التي تحول دون ترقيتها وظيفية.

المبحث الثالث : إشكالية الدراسة

اتسمت الأسرة بتحقيق وظائفها بالشكل الذي يلائم العصر الذي تنتمي إليها، ولكن لم يختلف الهدف من تلك الوظائف على الرغم من تعرضها للتغيرات والتطور، فهي الوحدة الأساسية في مجال توزيع الأدوار المناطة بأفرادها، وأيضاً تركزها على الجنس الأنثوي المتمثل في تكوين شخصيات المرأة القادرة على التكيف مع متطلبات الحياة الاجتماعية، وما يمنحها أيضاً في دورها في البريق التقليدي التي تحدد بحكم كونها (زوجة، وربة بيت، وأم) مما يظن إليها بصفتها المسؤولة الرئيسية عن حجم الأسرة وسهولتها على الحياة الداخلية لها، فهي بطبيعتها أكثر قدرة على أعمال المنزل وعلى رأسها تربية النشء وتوفير المناخ الملائم لهم، فدورها التقليدي يتحدد في الخدمة المنزلية وفي رعاية الزوج والأبناء هو المصير الحتمي الذي يحدد في ضوئها وجودها الاجتماعي والذاتي، فأداء هذه الأدوار الوظيفية في تنظيم الأسرة قد جعلها إنسانة مقدره من الرجل.

إلا أن هناك تغيرات طرأت على البريق الأسري والمتمثلة، في التحاق المرأة بالتعليم وهو المحرك الأساسي في تطور المجتمع، فهذا الأخرى يحتاج لجهود المرأة باستمرار لتقف جنباً إلى جنب مع الرجل وتقوم بالمهام التي تتوافق مع صفاتها وقدراتها الجسمانية؛ وبأداء المرأة لدورها يكون لها الحافز لخدمة المجتمع ونهوضه، من خلال الوعي الثقافي ومواكبة العصر مرهون بالتعلم، لذا كان الاهتمام بتعليم المرأة سرعان لها وقمة مضافة تظهر نتائجها على توفيقه الأسس السليمة للتنشئة الاجتماعية للأسرة ومن ثم المجتمع، ويصبح من الضروري تحفيزها على توسيع مداركها، من خلال مشاركتها في العمل، وتعددت الأسباب التي دعته للعمل، ليست بسبب تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق مكانتها الاجتماعية المتميز لها.

وبذلك استطاعت أن تخرج إلى ميثان العمل الذي هو مصدر الرزق للإنسان و لا يعتبر حكرا على الرجل وحده، بل للمرأة الحق في المشاركة في سوق العمل بأداء أنشطة تختلف في طبيعتها عن المشاغل البيت وتحررها من أدوارها التقليدية في مجال الأسرة، وأصبح العمل خارج البيت قضية مهمة بالنسبة للمرأة في المجتمع الحديث الذي فتح مجالا جديدا أمامها، واعتبرت من المستلزمات التمهيدي لتحقيق المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي إلا أن عملها محدود وغلب عليها الطابع التقليدي فاتجهت نحو مهن التدريس والطب باعتبارها أكثر مجالات قبولا لعمل المرأة في المجتمع الجزائري بصفة خاصة والمجتمع العربي بصفة عامة.

فبعدها كان عملها في قطاع التدريس والطب اللذان يعتبران من أهم الأسباب المؤدية لخلق فرص عمل جديدة، تضاعفت مسؤولياتها بمدى مساهمتها على تنظيم وقتها والاستفادة من فرص العمل المتاحة لها، ويمكن أن ندرك بسهولة تتبع التغيرات الحاصلة للمرأة في بيئة العمل وأن المحصلة النهائية لتلك التغيرات تمثل منعطفًا هامًا في تاريخ تطور المرأة العاملة، فلاشك أن تحولات عدة قد ساهمت على اقتحام العديد من مجالات العمل في كافة القطاعات التي كانت محظورة في وقت أصبحت مفتوحة على مصراعها، وبدأت في ممارسة دورها العملي منذ زمن ليس بقصر فهي تعمل في مجالات الإعلام، الطيران، برلمان، وقطاع التأمينات الاجتماعي...

فلم يكن خروجها فقط للعمل بل مشاركتها أيضا إلى جانب الرجل في ميثان العمل، لم يعد ظاهرة جدي وإنما امتداد لكفاحها ونضالها إلى جانبها، فهي لم تكتفي بذلك لأنها تطمح بمزيد من النجاحات المتتالي في مسيرتها المهني العم أكثر من أي يوم مضى حصلت على ضمانات قانونية بالمساواة بين الرجل في كثير من جوانب العمل سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية وعدم التفرقة (محلل وعالم)، وانطلاقا للمنظمات الدولية لمحاولة إنصاف المرأة مع الرجل، نظرا لقدراتها وإنجازاتها في العمل، ظهر مفهوم

حقوق المرأة في القرن 19 ، وأصبح تاريخ الثامن من شهر مارس من كل عام هو اليوم العالمي لحقوق المرأة بعد الاجتماع الذي قامت به منظمة الأمم المتحدة عام 1977 ، مما يهدف لخلق التكافؤ بين الجنسين بكافة الحقوق والامتيازات في العمل.

لكن الواقع الذي تعيشها المرأة لم يرقى بها في مجالات العمل لأن هناك تفاوت ولا المساواة في العمل مازالت قائمة وبدرجات مختلفة، وسعيها للتقدم إلى مناصب أعلى لم يصبها ولا تتم بنفس السهولة التي تتم بها تقدمها في المستويات الإدارية الدنيا، وتركزت في المهن الوسطى والمتدنية في السلم المهني ويحصر عملها النمطي في وظائف أنثوية كتوليفها الأعمال الكتابية و أن طرحنا للمرأة العاملة التي تستهدف للتصدي لهذه النظرة الموروثة السالبة التي تقوم على الاضطهاد والتمييز وحرمانها من حقوقها الوظيفية، خاصة في الجانب التنظيمي الإداري، إذا لا يؤخذ بعين الاعتبار ما تملكه من مهارات عالية وشهادات علمية فهي تحكم على أنها امرأة وصعب عليها التوفيق بمسؤولياتها في العمل من جهة ومسؤوليات في الأسرة من جهة أخرى عموماً، وأيضاً بحكم شخصيتها أن تقود الرجال وتتولى مسؤوليات كبيرة في التسيير وقيادة المؤسسات، فالواقع لا يحتاج إلى تبرير على أنها غير كفاء لقيادة الرجال رغم ثقافتها وتكوينها عاليين فهذا التمييز الذي تعاني منه المرأة العاملة أدى تواجدها في وضع صعب بالنسبة للرجل وعيق وصولها إلى مناصب العلى أمر عسير، فما زالت تواجه العديد من التحديات الإدارية والصعوبات ذات الطبيعة التنظيمية التي تعوق تدرجها الوظيفي، وعدم وصولها لمراكز ومواقع قيادية ولهذا جاء المشرع الجزائري ليعدد لنا أن الموظف سواء (ذكر أو أنثى) يستفيد من مجموعة من الحقوق، سواء الحق في (التكوين وتحسين المستوى والترقية خلال حياها المهنية)، وبالمقابل تترتب عليهم مجموعة من الواجبات في العمل. وباعتبار الترقية المهنية حق من الحقوق المتساوية بين الجنسين في العمل بين العامل والعاملة بالخصوص، إلا أن الواقع التنظيمي لم يسهم في الترقية المهنية للمرأة

العاملة إلى المناصب الإدارية العليا، مما تواجهها معوقات التي تفرضها البنية التنظيمية وتعيق تقدمها لبلوغ مواقع المسؤولية في المنظمة. وفي ضوء ذلك يمكن طرح التالي:

- ماهي أبرز الدوافع الى الترقية المهنية لدى العاملات المتزوجات في القطاع التربوي؟
- ماهي أهم المعوقات والصعوبات التي تعيق العاملات المتزوجات أثناء ترقيةهن في قطاع التربية؟

المبحث الرابع: فرضيات الدراسة

بعد تحدي مشكلة البحث المراد دراستها والإطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع تأتي مرحلة صياغة الفروض تكون بمثابة حلول مؤقتة أو أولئك عجزى اختبار صحتها، بحيث نتوصل في النهاية إلى حلول للمشكلة بأساليب ووسائل مختلفة للتأكد من صحتها أو نفي ذلك، ومن هذا المنطلق، تتضمن هذه الدراسة فرضية عامة بحيث تتفرع منها ثلاث فرضيات جزئية مشتقة منها، وفيها طي:

الفرضية الأولى: "تشكل التطور المهني والحصول على اجر مرتفع أهم دوافع البحث عن الترقية المهنية للعاملات المتزوجات في القطاع التربوي

الفرضية الثانية: "تشكل الالتزامات الأسرية أهم العوائق التي تؤثر في الترقية المهنية للعاملات المتزوجات في القطاع التربوي

المبحث الخامس: الدراسات السابقة

لا يخفى على أحد أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي ، فالدراسات السابقة التي عالجت موضوع الترقية في الإدارة العامة تناولته من زوايا معينة و أبقى الباب مفتوح للمستجدات الحاصلة في هذا المجال ، و من بين هذه الدراسات نذكر :

الدراسة الرابعة : مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بعنوان " الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني " من إعداد الطالب " جبلي فاتح " حيث تناول كيفية توزيع القوى داخل المؤسسة ميدان الدراسة و ذلك على أصعدة توجيه ، الانتقاء ، التوازن بين مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب و هذه الأخيرة تعد بمثابة مرتكزات لنظام الترقية ، حيث بينت هذه الدراسة بأن الترقية متطلب وظيفي في كل بناء تنظيمي ، تنجر عنه الزيادة في الأجر المكافأة و العلاوات و تحسين المركز المهني و الاجتماعي بالإضافة إلى الزيادة في المسؤوليات و الواجبات.

كل هذه الدراسات أخذت منها لكي أفهم جيدا الترقية وما هي مؤشراتنا والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة داخل ميدان العمل لأن كل هذه الدراسات تتكلم حول الترقية ووجدتها دراسات قريبة من موضوعي واعتبرتها مبدأ أول لشروع في بحثي هذا.

المبحث السادس : مفاهيم الدراسة

الترقية: هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر ويتمتع بما يقابل ذلك مزايا مادية أو أدبية.¹

الأستاذات: (الأستاذة) هو المربي والمعلم الأكاديمي صاحب الدرجة العلمية.¹

الأداء الوظيفي: تختلف تعارف الأداء حسب وجهات نظر الباحثين والمفكرين له ومن بين التعريفات

نذكر: هو "قيام الفرد بأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله".²

"يشير إلى درجة التحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الحاجات التي تحقق أو يتيح بها الفرد متطلباته".

وكتعريف إجرائي: هو قيام الفرد بمهامه وواجباته المطلوبة بها تحقيقاً لأهداف المؤسسة ومتطلبات منصبه.³

نظرية النسق الزجاجي: "الحواجز المصطنعة الناتجة عن تحيّز إيجابي أو تنظيمي يمنع الأفراد المؤهلين من الوصول إلى المناصب العليا في منظماتهم"، وهذا التعريف يشير إلى غياب الأسباب الموضوعية التي تمنع المرأة للوصول إلى المناصب العليا، وإنما هو ناتج عن تحيّز إيجابي ناتج عن أفكار وإنطباعات معينة حول أداء المرأة و عن تحيز تنظيمي من المؤسسة لصالح الرجل.⁴

¹ من الأنترنت.

² عاشور أحمد صقر ، إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2004، ص50.

³ رواية محمد حسين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر ، 2000، ص213.

⁴أمينة شعبي -نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر – جامعة خميس مليانة عين الدفلى – كلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق-دط – 2013- 2014، ص 08

الإطار النظري

الفصل الثاني : الترقية المهنية للمرأة المتزوجة في القطاع التربوي.

تمهيد

- المبحث الأول: المرأة والعمل
- المبحث الثاني : دوافع خروج المرأة للعمل.
- المبحث الثالث: أهم الصعوبات التي تواجهها في القطاع التربوي.
- المبحث الرابع : تعريف الترقية المهنية .
- المبحث الخامس : الفرق بين المنصب القيادي بين المرأة والرجل.
- المبحث السادس : أهم الظروف والأسباب التي تعيق المرأة المتزوجة أثناء ترقيتها.

خلاصة الفصل.

المبحث الأول: المرأة والعمل

تمهيد:

إن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية و الاجتماعية، و إن التغييرات الأيديولوجية و التكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة للعمل و الإنتاج فخلقت إنسانا جديدا لهم ميزاته و خصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة و المنزل و الأهل و الأقارب¹.

" ويمكن أن نعرف العمل على أنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أو بدنيا للمشاركة في خدمة الفرد المجتمع و يهدف إلى الحصول على أجر يساعد الفرد على الوفاء باحتياجاته " , مع العلم أن الوظيفة الأساسية و الأولى للمرأة هي تكوين أسرة و إنجاب الأطفال و تنشئتهم تنشئة تتماشى و أخلاقيات المجتمع الذي تنتمي إليه الأسرة، و هذا الدور مازال قائما و لا جدال فيه، لكن مع التطور التقني و الصناعي أصبح للمرأة دور ثان جديد هو العمل الخارجي الذي أضيف إلى أدوارها التقليدية كزوجة و أم.²

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل كانت و خلال حقبة من الزمن محصورة في طبقات الدنيا من المجتمع، حيث الفقر دفع برجال هذه الطبقات بالسماح لزوجاتهم و بناتهم بالعمل خارجا، ويعرف المثقفون عموما و المؤمنون بنظرية التفسير المادي للتاريخ على وجه الخصوص أن المرأة الأوروبية قد زجت إلى ميدان العمل عند تكون المجتمعات البرجوازية

1- محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في و أثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 2003، ص، ص89,90 .

2- نفس المرجع، محمد أنس قاسم جعفر، ص، ص90, 91

و الرأسمالية وانهيار النظام الإقطاعي السائد آنذاك، بعده بدأت معالم التغيير لقوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية و قيام الثورة الصناعية الكبرى، وعند إذ بل الملايين من القرويين.

القرويين و الفلاحين من قراهم إلى المدن الكبرى باحثين عن العمل لدى الرأسمالي الجشع الذي يعطيهم الفئات مقابل ساعات العمل الطويلة، و بقي الأطفال و النساء ينتظرون رب الأسرة، الذي ذهب إلى المدينة ليعولهم، فلا الأب عاد ولا دراهمه وصلت، بعدها اضطرت النساء و الأطفال القابعون في الأرياف في الزحف إلى المدن بحثا عن لقمة العيش هذا ولا يمكن لأحد أن ينكر أثر الحربين العالميتين في زيادة تحرر المرأة من جهة و انتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الانخراط في سلك الجندية، و هكذا خلت أعمال و وظائف كثيرة و خاصة بالمصانع و من شغلها من الذكور وتحتم ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل و العودة للإقامة بين جدران المنزل. لا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية و تلك التي تأثرت بها دون المشاركة بها من الحرب العالمية الأولى، فقد جندت النساء وبخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية و البرية و البحرية. و أصبح بعد انتهاء الحرب من الصعب على النساء فقد حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب و يقمن في البيوت خاصة و أن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال"وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة هذا ويزداد خروج المرأة للعمل بصورة متزايدة.³

³-المرجع سبق ذكره, محمد أنس قاسم جعفر, ص 94,92.

المبحث الثاني: 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 و هي كلها عوامل متشابكة بعضها ببعض، ولقد ركزنا هنا على العوامل الأساسية التي تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل الخارجي، وتتمثل أساسا في ما يلي:

أولاً: الدافع الاقتصادي

و قد بينت بعض الدراسات في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل ه و الحاجة الاقتصادية، فخروج المرأة للعمل ضرورة استلزمتهما الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها.²⁴

ففي دراسة قام بها هير (HAYER) عن دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني ظهر "أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة كما أن الظروف والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة هي التي أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكّل و ملبس و دواء. إن مقتضيات الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي

⁴ - المرجع سبق ذكره , محمد أنس قاسم جعفر, ص.96..94⁴

تعيشها مختلف الأسر تفرض على المرأة الخروج لميدان العمل الوظيفي حيث إن الإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود اللازمة لرفع مستوى معيشة الأسرة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي" ولقد أثبتت العديد من الدراسات، أن خروج الأم للعمل كانت نتيجة الحاجة الاقتصادية، والمقصود بالحاجة الاقتصادية، هو حاجة الأم الملحة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها لدخلها، بمعنى أنه لا يمكن للأسرة أن تستغني عن عملها. "والعمل ضرورة و ليس تسلية، بل ضرورة حياة أو الحياة نفسها بالنسبة للمرأة" كما تقول الكاتبة فرانسوا جيرو (François Djirou) و عليه، نجد أنه قد ارتبط خروج المرأة للعمل، بالدافع الاقتصادي، بحيث تحملت دورا إضافيا إلى جانب دورها جهة أخرى تسهر على تحقيق راحتهم المادية وبالتالي الاجتماعية و النفسية. الشاق لرعاية الأطفال و تدبير أمور و شؤون المنزل، سعيا وراء رفع المستوى المعيشي للأسرة وتلبية كل ما يحتاجه أطفالها من لوازم الملابس والغذاء والأدوات المدرسية، فهي وإن تركتهم في المنزل لوحدهم طيلة ساعات عملها فهي من ، ففي عام 1956 أجري استفتاء في الولايات المتحدة الأمريكية يسمى استفتاء على ثلاثة آلاف وثمانمائة (3800) سيدة يعملن عضوات في المجموعة بيدجون Bidjoun يعملن أساسا من أجل / الاتحادات،³ ففتين من خلال ذلك أن ثلاثة أرباع العالم اليوم يمر بمرحلة اقتصادية جد صعبة، لذلك يعتبر عمل المرأة هام جدا فهي بدخلها تساهم في تحمل مسؤوليات البيت ومساندة زوجها.⁵

⁵ - حسين عبد الحميد، أحمد رشوان. علم الاجتماع المرأة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ط1، 1998 ، ص 26

ثانياً: الدافع الذاتي

تأكيد الذات، و المكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور، وتحقيق المنفعة الشخصية هي دوافع أخرى لخروج المرأة إلى سوق العمل، بحيث تبين في دراسة أن "المرأة تخرج للعمل تحت إلهام الضغوط الانفعالي لشعورها بالوحدة، أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية" F.Zweig فرديناند زفيج ومنه يعتبر هذا الأخير بالنسبة للعاملة وسيلة لتأكيد وإبراز شخصيتها كفرد في المجتمع، له حقوق وواجبات باعتبار أن هذا العمل الخارجي وسيلة لاكتسابها مكانة هامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة في الواقع "إن العمل قد طور شخصية المرأة، وجعلها تكتشف نفسها، وتشعر بأنها فرداً منتجاً مفيداً، وأنها تستطيع أن تواجه الحياة لو اضطرت الوقوف بمفردها" ⁴ وعليه، ولأسباب مختلفة كالميل الشخصي، والرغبة في تحقيق الذات و الحاجة إلى تحسين المداخل العائلية وضرورة مساعدة الأسرة، باتت النساء تدخلن و بأعداد 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 بالرضا عن العمل، و اتفاق العمل مع ميولهن" وإنه لمن الخطأ أن ننظر إلى العمل على أنه مجرد مصدر الإيراد فحسب، بل هو مظهر من مظاهر النشاط الإنساني، فالفرد غير العامل، هو إنسان فارغ الحياة، ولذلك كان من الخطأ الفادح اعتبار المرأة مخلوق فارغ الحياة. فهناك من السيدات يزاولن عملهن حتى بعد الزواج لا حاجة الأسرة إليه، و لا حاجتها لذلك، بل للعمل ذاته، وللخروج من بين جدران البيت، وفي هذا⁶

⁶ - بلمبروك عبد القادر ، نظام الترقية في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014 - 2013 ، ص 55،56

الصدد ترى أن العمل وسيلة لتحسين الوضعية المادية للمرأة " الباحثة HALLOUMA
CHERIF، وفي الوقت نفسه وسيلة لخروجها من جدران البيت والانغلاق بمعنى أنه يوسع
المجال الاجتماعي، حيث يخرجها إلى مكان حضاري جديد. تطور بنى الأسرة العربية
والجذور التاريخية والاجتماعية لقضاياها في دراسة فيشر Klidjer، تبين أن نصف
مجموعة اللائي يعملن يشعرن بالملل والضجر أثناء وجودهن بالمنزل، وأن خدمة الأطفال
والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت أعمالاً روتينية⁵. كما بينت أيضاً دراسة كليجر كيثوا
من "الأمهات يعملن من أجل لذة العمل وما يحققه من إشباعات نفسية أكثر من أولئك اللائي
يعملن لأسباب اقتصادية"⁷.

ثالثاً: الدافع التعليمي.

نجد أن الأسرة قد أولت اهتماماً كبيراً، وجهوداً معتبرة بالنسبة لتعليم المرأة وتكوينها، حيث
أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها لإخراجها من بؤرة الأمية، ولهذا كان لانتشار التعليم على
نطاق واسع أثر مباشر في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، فاندفعت المرأة إلى
المشاركة في مختلف الميادين جنباً إلى جنب الرجل " وقد أصبح عمل المرأة متكاملة
للمشوار الذي قطعته في صيرورة حياتها التعليمي، ومنه يبدو أن التعليم هو الذي يساهم في
توفير فرص التوظيف، لأن مساهمته في النشاط المهني يرتفع مع ارتفاع المؤهل العلمي
الذي تحصل عليه بواسطة التعليم، إذ أنه بحصولها على الدرجات العلمية، تستطيع تأكيد
ذاتها بواسطة العمل الخارجي. وهكذا تجدر الإشارة إلى القول أن عمل المرأة يرتبط بتعليمها

⁷- محمد صفوح الأخرس، تركيب العائلة العربية ووظائفها، دراسة ميدانية لواقع العائلة في سوريا، منشورات وزارة الثقافة، ط2، ص250
8 - محمد صفوح الأخرس، المرجع نفسه، ص251.

فتستتبع القيام بعمل مهني مناسب مع شهادتها العلمية المحصل عليها. وفي هذا الصدد تقول الباحثة سيمون بوفوار (Simone Beauvoir) " أنه بالتعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الالتحاق بالعمل خارج البيت حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها و حصولها على شهادات تعليمية فتحت لها أبواب المهن الأساسية " إذن يعتبر التعليم من أهم العوامل التي ساعدت المرأة على حصولها على العمل، وهذا ما أعطى لعجلة التغيير النسوي دفعة قوية، وقد ترتب على تعلم المرأة تحريره ا من سيطرة التقاليد الاجتماعية التي كانت مفروضة عليها بشكل مباشر و ذلك بتشغيلها في مختلف المهن المتخصصة⁹.

رابعاً: الدافع السياسي:

أيضا هناك دافع آخر وراء عمل المرأة لا يقل أهمية عن الدوافع السابقة بحيث جاءت الدساتير والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، و انعقدت مؤتمرات دولية في كل من " مكسيكو " و " القاهرة " و دول أخرى لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة، والمجتمع في المجال الاجتماعي والثقافي و خاصة السياسي، حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي، تسعى من خلال الوصول إلى السلطة. و قد هاجمت "ماري ريان جندروق" فكرة التبعية الاقتصادية للنساء، وطالبت بحق المرأة في العمل، فالنساء في نظرها يجب أن يقتحمن كل الوظائف، الصناعية والسياسية.¹⁰

⁹- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، من الناحية العلمية والعلمية ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية. ، 2000، ص،ص،66،67.

¹⁰- صلاح الدين محمد عبد الباقي، نفس المرجع، ص،ص،67،68.

خامسا: الدافع الإجتماعي:

إن الدافع الإجتماعي: هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل الخارجي فمنه يُسمح لها بالمشاركة في إتخاذ القرارات الأسرية، وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة. كما أن الشعور بالمسؤولية لدى المرأة العاملة وفرض ذاتها إجتماعيا يظهر جليا في مشتريات البيت (تأثيث البيت)، وذلك حتى تثبت دورها في الحياة الأسرية إن خروج المرأة للعمل وسع من دائرة واجباتها، بحيث ساهم نمو وعيها الثقافي وإرتفاع مستواها العلمي إلى تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية إذ أصبحت تشارك في كل صغيرة وكبيرة تهتم الحياة الإجتماعية لها ولأبنائها، فيمكنها أن تأخذ قرارات قضاء العطل وتسيير ميزانية أسرتها بجزء من مرتبها ومن ثم تحسين ظروف الحياة الإجتماعية للأسرة.¹¹

¹¹- صلاح الدين محمد عبد الباقي، المرجع سبق ذكره، إدارة الموارد البشرية¹، ص 68، 69

المبحث الثالث: أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة في العمل

يبدو أن المرأة خضعت لمتطلبات العمل، حالها حال الرجل في العمل، ولما كان دورها المتمثل في رعاية وتربية الأطفال هو الدور الأساسي، فإن ذلك يعيق عملها خارج المنزل وبشكل مستمر. ففي بعض الأحيان المرأة العاملة من شدة الإرهاق، ومن شدة الصراع بين الدورين مطالبة بأن تختار إما عملها، وإما حياتها الزوجية إتضح في الوقت الحاضر أن هناك مشاقا في طريق الأم العاملة، أكثر مما اتضح من قبل، فالأولاد مشكلة كبيرة بالنسبة للأم العاملة وخاصة عندما تكون بعيدة عن أقاربها، أو أقارب زوجها الذين يمكنهم مساعدتها في التربية والاعتناء بأطفالها، صحيح أن الأم العاملة لها دور كبير في رفع دخل الأسرة حسب " رابح تركي"، إلا أنها تواجهها مشكلة كبيرة تعوقها عن تأدية دورها بالطريقة المرضية، وتتمثل في أن الأم المشتغلة تكون أكثر عرضة من غيرها لعمليات التصارع والتضارب بين الأدوار، وذلك بسبب تعدد مسؤولياتها كزوجة وكأم، وكعاملة بحيث يجب عليها تقديم العناية الكاملة لأطفالها، بغض النظر عن عملها المهني، إذ تضطر نتيجة الظروف المادية للابتعاد عنهم فترة من الوقت، مع أنه قد يكون طفلها في أمس الحاجة لوجودها بجانبه، ترعاه وتحنو عليه بعطفها وحنانها الذي لا يقل أهمية لنموه وتطوره عن غذائه وشرابه. ومنه فتربية الأطفال في أيامنا هذه لم تعد عملية سهلة بل تتطلب جهدا كبيرا من طرف الأم العاملة¹².

¹² - السعيد قارة ، نظام الترقية في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة مقارنة ، مذكرة ماجستير في الحقوق و العلوم الإدارية قسم القانون العام ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر ، 1993- 1994. صص90,91.

المبحث الرابع : تعريف ترقية المهنية

الترقية لغة: رقي، ترقق، رقاء أي رفعه يقال رقى الموظف: رفعه في الدرجة، إسناد وظيفة إلى موظف أعلى من وظيفته، وتنطوي الترقية على زيادة واجباته ومرتبته عادة أي نال الموظف ترقية لكفاءتها¹.

الترقية اصطلاحاً:

– عرف "يوسف حجيم الطائي وآخرون" الترقية بأنها: "شغل الموظف المرقى لوظيفة ذات مستوى أعلى من الصعوبة و المسؤولية والسلطة والمركز عفو مستوى وظيفته الحالي" من خلال هذا التعريف عني على أن الترقية هي بالنسبة للموظف شغل المناصب العلى، مما تترتب عليها أعباء إضافية كالمسؤولية والسلطة والمركز، مما يجد صعوبة فعه أكثر من منصبها السابق الخالي من أعباء أخرى، أما الدكتور (علي غربي و بلقاسم سلاطنة)، فإنهما يعرفان الترقية بأنها: " هي شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالي وقد صاحب الترقية زيادة في الأجر من خلال هذا التعريف الترقية تصاحب شغل المنصب المرقى مما يصاحبه مسؤوليات جديدة للمنصب كما يحضى أيضا بامتيازات أخرى يحصل عليها المرقى هي زيادة في الأجر.²

– كما عرف (بلعروسي أحمد النجاني، وابل رشيد)، الترقية من الجانب القانوني، على أنه: " حسب مؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11 سبتمبر سنة 1982 يتعلق -

1- ثابت زهير ، كيف تقييم أداء العاملين و الشركات ، القاهرة : دار قباء للنشر ، ط1، 2001 ، ص121 .

2- ثابت زهير ، المرجع نفسه، ص122.

مرسوم رقم 82 بالفيصلت تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية " جاء في المادة 12 " وينقل العامل طوال حياته من رتبة إلى أخرى بانتقاله من منصب عمل إلى منصب آخر منصف في مستوى مغاير ويتمك الانتقال من رتبة إلى أخرى في الترقية إلى منصب أعلى، وعندما تتوفر في العامل مقاييس الالتحاق بهذا المنصب " ومن خلال هذا يمكن لي أن هناك نوع آخر من الترقية وهي الترقية بالرتبة مع توفر الشروط اللازمة للإلتحاق بالمنصب المرقى.³ من خلال هذه التعاريف أستخلص أن الترقية هي عملية نشروعة في المنظمات الإدارية، فهي عامل مهم تعتمد على أي منظمة، وتعتبر المسؤولة الوحيدة في وضع الشروط اللازم توافرها في العامل (ذكر، وأنثى) المتقدمين للترقية، وتعتمد على مبدأ "ترقية" الموظف المناسب في "المناصب المسؤولة"، فهي تمثل له نقطة انطلاق لبلوغ مراتب أعلى مما يحسب على زيادة في السلطة والمسؤولة وزيادة في الراتب (مزايا مادية)، كما تحقق له الاستقرار الوظيفي للمنظمة التي ينتمي إليها وإشباع حاجاته نفسية والاجتماعية وهذا ما ينعكس بنتائج ايجابية للمنظمة، مما تشكل أيضا المحور الرئيسي للهيكلة التنظيمية لأية منظمة.³

3- زهي ثابت، المرجع نفسه، ص 122، 123.

1- أنواع الرقية المهنية:

1 1 الترقية في الدرجة:

ويمثل هذا النوع من الترقية الحقيقية، يترتب عنها تغيير في المنصب تبعاً لكفاءة هن العيامل، و يتضمن شغل وظيفة ذات إختصاصات و مسؤوليات أعلى و تصحبها زيادة في المرتب، وهذه الزيادة ليست الأساس الحقيقي الذي يميز هذا النوع من الترقية، و تطبيق هذه الترقية بطريقة منتظمة و مستمرة، أي من درجة لأخرى أعلى منها مباشرة و معيارها الأساسي هو الاختيار على أساس الجدارة و الاستحقاق، مما يؤكد أهمية الترقق كنظام اجتماعي عادل.⁴

2 1 الترقية في المرتبة:

ويترتب على هذا النوع من الترقية زيادة الراتب دون زيادة المسؤوليات و الواجبات، وتجمع بين الأقدمية و الكفاءة، و تحتل الأقدمية الدور الرئيسي في الترقية في المرتبة بينما تمثل الكفاءة أساساً ثانوياً عكس الترقية في الدرجة التي تشكل الكفاءة الأساس الأول فيها.¹

3-1 الترقية في الفئة:

تظم الفئة كافة الوظائف التي تتماثل إلى حد كاف، من حيث نوع العمل و ماهيته و مستوى الصعوبة و المسؤولية و درجة التأهيل المطلوبة، فهي تحيز معاملة موحدة من حيث الأجر و غيره من أوجه شؤون الأفراد. و هذا النوع يجمع بين الترقية في الدرجة و الترقية في

1-يوسف حجيم الطائي، وآخرون -إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل -الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2006، صص'496.

الرتبة، أي لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة، و لا تكون هناك زيادة في المسؤوليات و الواجبات، وتستند إلى كفاءة العامل. فالترقية في الفئة تجمع بين المعايير التي تقوم عليها الترقية في الدرجة وفي المرتبة لذا فالاختيار يتم و فق لدرجة كفاءة العامل و لا تصحبها زيادة في المسؤوليات و الواجبات، فهي تتفق مع الترقية في الدرجة ، لذا فالاختيار يتم وفقا لدرجة كفاءة العامل و لا تصاحبها الزيادة في المسؤوليات و الواجبات ، فهي تتفق مع الترقية في المرتبة في ذلك.²

4-1 الترقية الجافة:

وفيهما يرتفع المركز الأدبي للعامل و لا يرتفع الأجر، وهي تمنح أحيانا كتعويض للعامل على المكافآت، وتبرز أهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المراكز و (المستويات العليا من التنظيم) ويرى الأستاذ محمد علي محمد سالم في كتابه دراسات في العلاقات الصناعية و إدارة لأفراد أن هذه الترقية لا تتم إلا في أوقات الأزمات، حيث تلجأ إليها المؤسسة بدلا من (- زيادة الأجور و المرتبات)³

5-1 الترقية السائلة:

ويرتبط هذا النوع بزيادة الأجر و زيادة المسؤوليات و الاختصاصات، ويترتب عليها تحسين المركز الأدبي و الاجتماعي للعامل، مما يؤثر على حالته النفسية، فيرفع معنوياته و يكسبه

2- يوسف حجيم الطائي، المرجع نفسه، ص، ص، 496.

3- نفس المرجع، ص، ص، 497.

شعورا بالرضا و الاطمئنان، فتنقص انشغالاته الخارجية عن إطار العمل، و يتفرغ لوظيفته فيتقنها.⁴

6-1 الترقية الاجتماعية:

و يتضح مفهومها كما يلي: يجب اعتبار الترقية الاجتماعية عملية تشمل كل أنواع التكوين و التأهيل، ومهما كانت طبيعتها، أو الأسلوب الذي تتبعه، فهي مرتبطة و متعلقة بالأشخاص الذين يمارسون العمل و سميت بالترقية الاجتماعية لأنها تسمح للعاملين غير المؤهّلين أي غير الحاصلين على المؤهلات العليا لأن يعينوا في الكوادر العليا مباشرة بعد عقد مسابقة، أو اختبارات متخصصة أساسا لهذا الغرض بالإضافة إلى ضرورة نجاح العامل في الدورات التدريبية المنعقدة بالمؤسسة، و تتم بتقدير الكفاءة التي تعدها المؤسسة لتولي مناصب عليا، و بالتالي فتح المجال لكل العمال لنيل الترقية، ورغم تعدد أنواع الترقية و اختلافها فإنها تنحصر أساسا بين زيادة في الأجر، و رفع تحسين المركز الاجتماعي للعامل، مما يؤدي إلى رفع مستواه المعيشي، بالإضافة إلى زيادة في المستويات و الاختصاصات، و قد أدرجنا كل أنواع الترقيات مع أنها تختلف من بلد إلى آخر، فهناك مؤسسات تأخذ بأنواع دون أخرى، وهذا تبعا للقوانين و النصوص المعمول بها في المؤسسات و الوحدات.⁴

4-- يوسف حجيم الطائي, نفس المرجع, ص498.

2- شروط الترقية:

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

- 1 2 و جوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة.
- 2 2 أن يكون هناك اختلاف بين العمليات و المسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص، و تلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حاليا اجتياز الاختبار بنجاح.
- 3 2 استيفاء شروط الوظيفة المرقي إليها و يشترط أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة و أن يكون العامل مستوف لشروط الوظيفة المرقي إليها، و هذه الشروط هي الحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة. أن تكون الوظيفة الجديدة مواتية للوظيفة السابقة حتى يتمكن من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة، وهذا حتى يتسنى الإلمام بكل المعلومات أثناء تدرجه في السلم الإداري.⁵

⁵ --نقس المرهج، يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، ص499

2 4 قضاء العامل فترة زمنية في فئة الوظيفية قبل ترقية إلى الفئة الوظيفية قبل ترقية إلى

الفئة الأعلى اجتياز البرامج التدريبية بنجاح⁶.

2- أهداف الترقية:

لكل نظام نسق فكري عام يحدد إطار ويربط بين أجزائه، وفي حدود هذا الإطار يسعى النظام إلى تحقيق أهداف معينة، باعتبارها سببا لوجوده يخدم على أثرها المصلحة العامة، وباعتبار الترقية نظام اجتماعي فهي ترمى إلى تحقيق أهداف متنوعة (نفسية اقتصادية، اجتماعية، حضارية، ثقافية، سياسية... تبعا لمبادئها وشروطها:

3-1 جلب العناصر الكفأة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية، ومعارف علمية

متخصصة تتحدد بموجبها عملية تدرج الأفراد في السلم الإداري للمؤسسة.

3-2 تحفيز العمال على العمل بخلق جو من التنافس، مما يدفعهم إلى تحسين الإنتاج و

الإنتاجية، وكذلك تعمل على الرفع من معنويات العمال، وكل هذا في حالة ما إذا كانت

الترقية قائمة على أسس موضوعية، خاصة إذا كان دور الإدارة هاما في إبراز أهميتها من

حيث إتقان الرؤساء لدورهم في تحفيز العمال.

3-3 شعور العامل بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر

دون تغيير مكان العمل، لكون الفرد بطبيعته يميل إلى احتلال مكانة اجتماعية داخل المؤسسة

و المجتمع.

6- جمعي ليلي-تطور المركز القانوني للمرأة في التشريعات الجزائرية الداخلية الخاصة بالاحوال الشخصية -أعمال المؤتمر الدولي السابع: المرأة والسلم الأهلي، طرابلس 21، 19 مارس 2015، مركز جيل البحث العلمي، لبنان/ طرابلس، 2015، صص، 42، 43.

4-3 استغلال مهارات الأفراد و قدراتهم خاصة الذين أبدوا استعدادا خلال فترة تدريبهم و تكوينهم لممارسة وظائف جديدة.

3- أهداف نفسية:

تتمثل في الرضا عن العمل، وشعور العامل بوجوده الفعلي داخل المؤسسة، هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة الفنية.⁷

4- أهداف ثقافية:

المهارة، الخبرة، التدريب، التكوين لها أثر في توسيع الأفق الثقافي للعامل وبالتالي اكتساب ثقافة تساهم في التطور الاجتماعي. و بتناول الترقية من الجانب الاجتماعي من خلال التنافس على تطوير الكفاية الإنتاجية و حسن الأداء، يجعل العامل يبذل أقصى جهد للفوز بالترقية و إيجاد عمال مهرة داخل المؤسسة مؤهلين لتحمل المسؤوليات يمكن أن تتحقق هذه الأهداف في حالة قيام نظام الترقية على معايير عملية موضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية، و كافة الطرق اللاموضوعية التي تؤدي إلى وجود فوضى داخل المؤسسة، ونشوب صراع بين الإدارة و العمال و بين العمال أنفسهم، مما يؤثر على الإنتاج و الإنتاجية. و لا يمكن للترقية أن تحقق هذه الأهداف المتعددة إلا بالتزام العامل في عمله و قيامه بواجباته.⁸

7- جمعي ليلي، نفس المرجع، تطور المركز القانوني للمرأة في التشريعات الجزائرية الداخلية الخاصة بالاحوال الشخصية- ص 44,43 .

8- جمعي ليلي، المرجع نفسه، ص.44,45

المبحث السادس: أهم مؤشرات الترقية المهنية للعاملات المتزوجات في قطاع التربوي

1 - التدرج الوظيفي:

إن التدرج ظاهرة اجتماعية تتلخص في تفاوت الأفراد و تقسيمهم إلى مراتب يتميز بعضها ببعض كما أن التدرج يعني في بعض الأحيان إكساب العامل درجة واحدة ضمن الفئة التي تقع إلى تقسيم السلطة رأسيا وتحدد فيها وظيفته) حيث يشير مبدأ تدرج المسؤوليات للوحدات التنظيمية المختلفة، حيث تتدرج السلطة و المسؤولية من قمة التنظيم هبوطا إلى قاعدته, و تتركز طريقة تدرج الوظائف ضمن درجات الموظف المتدرج، يحصل على زيادة في الراتب كلما انتقل إلى درجة أعلى و عموما فإن التدرج الوظيفي يطلق على ظاهرة تدرج الأفراد و الفئات في الأوضاع و المراكز و الأدوار و الوظائف التي يزاولونها ويلعب التدرج الوظيفي دورا كبيرا في مجال الاستقرار النفسي و الاجتماعي لدى العامل داخل المؤسسة، لأنه يرى أنه بواسطته يحقق جملة من طموحاته، الشيء الذي يجعله يبذل مجهودات أكثر في ميدان عمله ، من أجل رفع و تحسين مستوى أدائه.

خلاصة القول أن التدرج الوظيفي له تأثير كبير على نفسية الأفراد و العاملين خاصة إذا ربطناه بمستوى الطموح، وتوقعات الفرد و أمله في التدرج و الترقية نحو المناصب العليا، و كلما توافق مستوى طموحه مع سياسات التدرج التي تتبعها المؤسسة كلما تحقق الرضا لدى العمال و بالتالي تحقيق الاستقرار المهني.¹

¹ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

¹ 1988، ص99، ص98

2-الأجر:

يأخذ موضوع الأجر جانبا كبيرا من اهتمام العمال والمؤسسة على السواء وتتمثل أهمية الأجر على مستوى العامل في أنها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة سواء ما تعلق باحتياجاته الأساسية لمعيشته وبقائه وشعوره بالأمان والاندماج في العلاقات الاجتماعية أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتغيير من قبل المؤسسة واحترامه لذاته.

أما على مستوى المؤسسة فالأجر ذو أهمية بالغة حيث يعتبر:

- وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها والإبقاء على أفضل الكفاءات حاليا بها.
- الأجر هو المقابل العادل للعامل ووسيلة لإشاعة العدالة بين العمال.

إن هذا التعريف هو تعريف شامل لجميع جوانب الأجر منها المقدرة والجهد الذي يبذله العامل وكذا نوعية العمل وأيضا جامع لجوانب الأجر ويمكن صياغة تعريف إجرائي له على أنه: ذلك المقدار المعبر عنه نقدا يحصل عليه العامل لقاء الجهد الذي يبذله من أجل تلبية متطلبات الحياة المادية والمعنوية. وتعتبر طريقة تحديد الأجر والرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى لرفع مستوى الكفاءة الإنتاجية والمحافظة على كوارها البشرية المؤهلة بحيث تتوافق الأعباء والمسؤوليات مع المقابل المادي المستحق، والتفاني في العمل في وظيفتهم، بغية تحسين وضعهم الاجتماعي والاقتصادي والأدبي، فهناك علاقة تربط بين الوظيفة والترقية والأجر.²

2- محمد يوسف المعداوي², المرجع نفسه, 100,99.

3- العلاوات والمكافآت:

تعتبر العلاوات والمكافآت من أهم ملحقات الأجور ويقصد بها منح العامل علاوة على أجره العادي مقابل فائدة حققها أكثر من تلك التي تفرضها عليه واجباته ووظيفته العادية، كما أنها تعني الزيادات الاستثنائية التي يحصل عليها الأفراد المبرزون في أعمالهم والذين يظهرون نشاطا ملموسا في عملهم وتعتبر هذه الزيادات أكثر تأثيرا على العمل ورفع الكفاية الإنتاجية خاصة إذا كانت هناك مؤشرات معتمدة للحصول على هذه الزيادات ومنحت بشكل مناسب للأفراد المستحقين, إذن فإن العلاوات هي مكافأة تمنح للعامل وتصرف مع أجره أو مع المنصب الذي يشغله وقد أثبتت الدراسات أن الزيادة في الأجر والحصول على هذه العلاوات تعتبر حافزا قويا للعمال الذين يطمحون إلى تحسين مستواهم المعيشي، والأمل في الحصول على الترقية باعتبار أن العلاوات والمكافآت مؤشر من مؤشرات التدرج في الوظيفة ولهذا فإن منح العلاوات الإضافية للعامل الذي يحصل على الترقية، يعمل على تحقيق الرضى والاستقرار والعمل أكثر من أجل رفع مستوى الأداء والإنتاجية، أملا في الحصول على ترقية أخرى وعلاوات أكبر.³

4- المسؤولية:

هي الالتزام بتنفيذ مهام محددة توكل إلى الشخص المعني، وتبنى المسؤولية على أساس المساءلة والمحاسبة وبالتالي فهي التزام لا يمكن تفوضه وللمسؤولية علاقة مباشرة بالبناء

³-محمد يوسف المعداوي², المرجع سبق ذكره³, دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري, ط2, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1988, ص,ص, 100, 101.

التنظيمي وبناء الشخصية، فكلمنا شعر الإنسان بحرية أدائه لمهامه ومراقبته لها كلما شعر بالارتياح وزاد ولاؤه وارتباطه بعملية العمل، مما يؤدي في النهاية إلى استقراره.⁴

5- الشعور بالرضا والارتياح والأمان:

الاستقرار والرضا في العمل من أكثر المفاهيم في علم النفس الصناعي غموضاً، لأنه حالة وجدانية انفعالية يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي، نظراً لأن الأفراد يختلفون في القدرات والموهب، وهذا يعود إلى الفروق الواضحة في شخصياتهم مما ينعكس على خصائص والوظائف التي يرضون عنها أو لا يرضون، وسنحاول من خلال هذه الدراسة دراسة كيف يكون الرضى عن العمل مؤشراً من مؤشرات استقراره في مهنته، وفي المؤسسة التي يعمل بها، وقبل ذلك سنتناول بعض التعاريف لبعض الباحثين حول مفهوم الرضا والارتياح.⁵

5- الشعور بالولاء والانتماء:

إن كل مؤسسة عند رسم سياستها وتخطيط برامجها التي تسعى من خلالها تحقيق أهدافها، لا بد أن تراعي في ذلك تحقيق أهداف العمال، وأيضاً وأن تطلعهم عليها وبالتالي تنمو لديهم مشاعر الانتماء ويحس الموظف أنه يعمل من أجل تحقيق رغباته ورغبات المؤسسة التي ينتمي إليها على السواء. ذلك أن العامل بحاجة إلى التعرف على التنظيم الإداري وأساليب الاتصال بين الرؤساء والعمال وعلى التدرج الوظيفي داخل كل فرع من فروع العملية

⁴ - محمد يوسف المعداوي، المرجع سبق ذكره، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ص، 101، 102.

⁵ - محمد يوسف المعداوي، نفس المرجع، ص، 102، 103.

الإنتاجية. ويشير الولاء ، إلى الخضوع السياسي المصحوب بالوفاء وهو يعبر عن تلك الروابط الروحية والقانونية التي تربط بين الأفراد والمؤسسة ويرتبط الشعور بالانتماء بعوامل منها:

- مدى توافق أهداف العمال مع أهداف المؤسسة.
- مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعمال ورغباتهم.
- مدى تفاعل العاملين مع بعضهم والولاء والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بين العاملين.⁶

6- الروح المعنوية:

لقد اتخذت الروح المعنوية مكانا هاما في الدراسات الاجتماعية وقبل محاولة الربط بين مفهوم الروح المعنوية والاستقرار عند العمال ينبغي أن نشير إلى بعض التعاريف لمصطلح الروح المعنوية حتى تكون لدينا ركائز أساسية تبنى عليها هذه العلاقة, وإن تحديد مفهوم الروح المعنوية أمر صعب لأنها تمثل حالة نفسية غير ملموسة وقد عرفها "حيون" على أنها مدى إشباع حاجات الأفراد، ومدى إدراكهم لهذا الإشباع فالروح المعنوية تشير إلى نوع من القوة الداخلية التي تربط العامل بعمله وتجعله نشيطا فيه، قادرا على العمل الطويل بدون ملل وتتجلى في نوع من الحمس لدى العامل نحو عمله, ويعرفها محمد عليش في كتابه "إدارة الموارد البشرية" على أنها الرغبة عند الفرد في أن يكرس وقته وجهده من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.⁷

⁶- محمد يوسف المعداوي , نفس المرجع,ص, , 102
⁷- محمد يوسف المعداوي , نفس المرجع,ص,ص,103.

7-المواظبة على العمل وعدم التغيب:

بينما تعد الروح المعنوية العالية نتاج للالتزام من جانب الموظفين، فإن ارتفاع معدل الغياب في العمل ناتج عن فقدان هذا الالتزام، و هناك أسباب شخصية و أسباب متعلقة ببيئة العمل لكثرة الغياب، كغياب الفرد بسبب المرض أو بسبب الخوف من المشرفين. و عليه فإن انخفاض نسبة الغيابات عند العمال و الإلتزام بمواعيد العمل المحددة و المضبوطة، تعتبر من المؤشرات التي تدل على استقرار العمال داخل المؤسسة. بحيث يعبتو الحضور الدائم أن العامل لا يشعر بأي تذمر نحو عمله، و أنه يرى مستقبله من خلال مهنته التي يزاولها، و يشعر بأهميته فيها، مما يساعد على رفع معنوياتهم و تحقيق الاستقرار المهني. و أخير فإن توفر هذه الشروط و غيرها داخل المؤسسة يعني أن هناك رضى عن العمل وبالتالي استقرار فعلي لدى العمال في أعمالهم، فكل هذه المؤشرات تقود العامل إلى الشعور بالثقة و الشعور بالمكانة الاجتماعية المحترم التي يتمتع بها داخل المؤسسة وحتى خارجها.⁸

⁸ - محمد يوسف المعداوي , نفس المرجع,ص,ص,102,103.

المبحث السابع : أهمية الترقية المهنية وضرورتها للمرأة العاملة

إن أهمية الترقية على مستوى المؤسسة والدولة حقيقة مؤكدة وضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة في أي مستوى من المستويات التخطيطية، إذ أن غياب الآفاق المهنية يقود العاملين الطموحين و أصحاب الكفاءات إلى مغادرة المؤسسة؛ لأن العامل منذ إلتحاقه بالعمل يتطلع إلى التقدم في مجال مهنته التي يعمل بها ويحدد لنفسه أهدافا ومركزا وظيفيا يطمح للوصول إليه. ويصبح هذا الهدف غايته وأمله ليتمكن من تحسين دخله ومستوى معيشته ومركزه الإداري والوظيفي داخل مجتمعه وبين زملائه، وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- تلبي الترقية إحتياجات المؤسسة من العاملين كما وكيفا.
- تساعد في تخفيض معدلات دوران العمل وهذا ما يخفض تكلفة عنصر العمل.
- تحقيق الموائمة بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة ومنه الوصول إلى مستوى عال من الرضى.
- دفع العاملين لتحقيق أعلى المستويات من الإنتاجية والأداء.
- تغيير الأفكار وإتاحة الفرصة للتجديد والتحسين بتغيير المنصب، وخلق ديناميكية جديدة تكسر الجمود والروتين والملل.
- التعرف على كل وظائف المستوى الأعلى عند التقدم لشغل الوظيفة مما يسمح بالإتصال والإحساس بالمسؤولية⁹.

9- محمد يوسف المعداوي , دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريعي الجزائري. نفس المرجع, ص,103,105 .

المبحث الثامن : الفرق بين المنصب القيادي بين المرأة والرجل

إن عدم المساواة في العمل جعل المرأة بصفة مستمرة معتمدة على الرجل، مما أقام سيطرته عليها في عدة مجالات وعلى الرغم من وجود قهود على الحقوق الشخصية والتعاقدية للمرأة قد أزالها القانون، وأيضاً هنالك تشريع لحمايتها مما يكفل المساواة في الحقوق بين الجنسين، ولاشك أن هناك استثناءات فردية و مزاولتها تفوق الرجل لكن لن يكون في وضع المساواة التامة في العمل فتميزت بين الجنسين، فالتفرقة الوظيفية بينهما تضع المرأة جانباً من الناحية العملية، وتظهر فيها طي:

* يظهر الفصل المهني في الترتيب المهني بعيداً عن مراكز وضع السلطات واتخاذ القرارات.

* تأثرت طبيعة عمل المرأة العاملة تأثراً كبيراً بانفصال موقع العمل عن البيت، فلا تزال النساء تعاني أوضاع لا مساواة في بيئة العمل، بحيث تركز النساء والرجال في مراتب متباينة في الهرم الوظيفي تكون فيها الفئات المهينة المتدنية الأجر من حظ النساء، كما أن نصيب أكبر من العمل لبعض الوقت ودون دوام كامل، فهناك فجوة "الأجور الجنسية"، فحصلها على دخل أقل مما حصله الرجال رغم تماثل الجنسين في المؤهلات والخبرات والقدرات¹.

1- زكي محمود هاشم ، الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، القاهرة : ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، ط 2 ، 1977 ، ص 77، 78.

* التمييز بين العاملين في العمل سواء من الناحية الاقتصادية مثل الأجور والثقافة مثل الرؤى التمييزية بين العاملين من الذكور تعيق تقدم النسوة إلى الإدارة العليا مما يخلف الصراع على نطاق واسع في المنظمة، ورغم التكنولوجيا المتوفرة في العمل التي تحقق لهم سبل الارتقاء في الإدارة إلا أن هنالك فوراق في معاملة بين العاملين تعيق تحقيق المتطلبات التنظيمية التي يحملها هيمنة جهاز الإداري، مما تنشأ انتشار أشكال المعارضة على جزء من العاملين الذين توفر فيهم الامكانيات التي ترقى بهم إلى مختلف الوظائف الإدارية في المنظمة.

* نقل العمالة أو عملية الترقية، فإن هناك دائما سؤال مطروح عما إذا كان من الممكن أن يتم شغل المكان الشاغر عن طريق الترقية داخل المنظمة بدلا من محاولة الاستعانة بأحد الأشخاص من الخارج أم لا ومن الممكن أن يكون لذلك فوائد واضحة من حيث عملية تحفيز الروح المعنوية، ومن الملاحظ أن هذه معوقات تتمثل في، عدم تكافؤ الفرص لكل من الجنسين مما يشكل حاجز تنظهي في بيئة العمل يحقي المرأة في دورتها المراتب والرجل في أعلى المراتب الإدارية.²

² - هاشم محمود زكي، المرجع نفسه، ص.78، 79.

المبحث التاسع: أهم الظروف والاسباب التي تعيق المرأة المتزوجة أثناء ترقيتها

عرف عدد النساء العاملات في الجزائر ارتفاعا كبيرا في السنوات الأخيرة، وقدر الدين الوطني للإحصاء نسبتهم ب 17 بالمائة من مجموع عدد السكان الناشطين، ورغم أن النسبة تبقى ضعيفة جدا مقارنة بعدد النساء في المجتمع الذي يفوق عددهن من الرجال، إلا أن مؤشر نسبة المرأة العاملة في تصاعد مستمر سواء في الوسط الحضري أو الريفي، ما يفسر تغير الكثير من المفاهيم لدى المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، فبعدما كان الرجل في فترات مضت يرفض عمل المرأة رفضا قاطعا تراجع عن مبدئه تحت ضغط ظروف الحياة، ومستلزماتها، وسمح لها بالعمل في مهن معينة، إلا أنه حرّمها من تحقيق طموحها الإداري، و أن المرأة مؤخرا كسرت كل الترهيب المفروضة على العمل واقتحمت كل الميادين وبدون استثناء بما في ذلك المهن التي تحتاج إلى قوة جسدية كبيرة، وهناك "قائمة سوداء" وضعها الرجل الجزائري للمهن التي لا يجب أن تعمل بها المرأة. وتواجه النساء العاملات في مختلف المهن الكثير من المضايقات والعراقيل في المجتمع وأماكن عملهن، تؤثر على طموحاتهن في النجاح المهني والارتقاء في السلم الوظيفي، إلا أن معاناة النساء اللواتي يعملن في وظائف ومهن صنف في قاموس الرجل الجزائري بأنها "غير لائقة"، ورغم وجود قوانين ونصوص تنظمية تعترف بالمساواة في الحقوق بين الجنسين إلا أن الحقائق لم تعترف بذلك وتبقى وضع المرأة كله في جنب والرجل في جهة أخرى.¹

1- محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، عمان، الأردن¹، 2005 ص 110، 111.

* وتسند القوالب النمطية الجنسانية مهمة إلى المرأة حصرى وبالتالي تقيّد تمكين المرأة على الصعيد الاجتماعي التنموي الاقتصادي وعلى المستوى السياسي، وعادة من يتوقع من النساء بشكل خاص أن لا يزاوئن إلا الوظائف التي لا تتدخل في المسؤوليات المنزلية "الموكلة لهن"، ويُسحب العديد من النساء من العمل تماما.²

* ومن العوامل الهامة أيضا التي تثني النساء عن مواصلة مشوارهن المهني مضائق زملائهن ورؤسائهن من الذكور، وفي القطاع العام تعمل ثلاث نسوة من أصل خمس (60 في المائة)، وتع وتعد نسبة المتفقات من النساء في الطبقة الوسطى، على سبيل المثال، عالقة في قطاعات القضاء والصحة والتعليم، فحسب التقرير الوطني للتنمية البشرية لعام 2006 ، تمثل النساء نسبة 50 في المائة من المدرسين، و 53 في المائة من الأطباء و 34 في المائة من القضاة، وبينما يدفع أرباب العمل في القطاع العام أجورا أدنى من أجور القطاع الخاص، عادة ما يكون هؤلاء أكثر استعدادا للتكيف مع الجهود التنموية التي تواجهها النساء العاملات، وفي القطاع الخاص، من ناحية أخرى تعمل النساء في معظمهن في وظائف بقطاعات غير منظمة ومتدنية الأجور غير رسمية التي توجد عدد كبير من النساء مثل قطاعات التمريض والتدريس وبعض القطاعات الأخرى المشابهة لها حتى في البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وغيرها.³

² -محمود سلمان ,جع سبق ذكره المرص,ص,ص,112,113.

³ - محمود سلمان , نفس المرجع,ص,ص,113,115.

أ- خصوصية عمل المرأة:

* النظرة التمييزية فان المستخدمون يفضلون ترقية الرجل الذي هو العائل الأساسي لأسرته على حساب المرأة ولو تساوا في العمل ودرجة الاستحقاق ويحصل هذا في كثير من المؤسسات على مستوى لجان العمال أو لجان المتساوية الأعضاء، فيفضلون مثلا ترقية العامل الرجل الذي يعول ستة أو سبعة أطفال على حساب عاملة متزوجة ومؤهلة للترقية على هذا الأخير وذلك لمبررات اجتماعية محضة. ومع هذا فان المرأة في هذه الحالة وفي غياب نصوص تحميها من التمييز، لا تملك وسرعة قانونية لإثبات أنها وقعت ضحية التمييز لذلك كان على المشرع إيجاد وسائل علمية وبسرعة تمكن المرأة في هذه الحالة من أخذ حقوقها في الترقية.¹

* كذلك فان المستخدم غالبا مالا يفضل ترقية المرأة وإسناد منصب مسؤولتي لها كون هذه المناصب تتطلب من حائزها التواجد الدائم بالمنظمة والتنقل مثلا عبر وحدات المنظمة والقولم بمهمات نظامية الأمر الذي يصعب على المرأة القولم به، نظرا لمسؤولياتها المزدوجة في البيت من جهة وفي العمل من جهة أخرى. ومن الملاحظ أن العوامل المعيقة للمرأة العاملة الجزائرية تتمثل في خصوصية عمل المرأة، كون هذه الأخيرة تعاني من التمييز في المنظمة رغم استحقاقها من تولي المناصب العليا وهذا نتيجة علاقتها المتوترة بينهما وبين المسؤولين في الإدارة مما خلف لها تدني في الوظائف الإدارية وحصولها على أجر منخفض استناد لما سبق ويمكن القول، رغم التطور الذي شهدته المرأة العاملة في جميع مجالات

¹ - الصالح جليح: أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين رسالة لنيل الماجستير تخصص إدارة أعمال، قسم تسيير كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر 2116، ص 24

العمل تبقى محرومة من تقمص المسؤوليّة و التحاقها بمناصب علوي، تواجهها بعض المعوقات الذي يحول دون وصولها للمناصب المسؤوليّة من خلال وجود معتقدات تنظيري خاطئة لتأهّلها لشغل تلك المناصب الإداريّة العلوي والنظرة السلبي في بعض المجتمعات، كالوسط المجتمع العربي بصفة عامة ومن المعوقات التي تواجه المرأة العاملة العربي منها، مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني عمل المرأة، و مشكلة مواظبة المرأة على العمل، ومشكلة العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين، ومعوقات مرتبطة بعمل المرأة نفسها، و معوقات مرتبطة بزمطها الرجل في بيئة العمل، والتمييز ضد العاملة في بيئة العمل، أما العوامل المعيقة لترقيّة الوظيفة للمرأة في المجتمع الجزائري بوجهها لخصوص، تتمثل في خصوصيّة عمل المرأة، وخصوصيّة المرأة ذاتها، لا تقبل بالترقيّة الوظيفة للمرأة إلى المناصب الإداريّة مما يقلل فرصة المرأة في الوصول للمناصب المسؤوليّة.²

خلاصة الفصل:

من خلال هذه التعاريف أستخلص أن الترقيّة الوظيفة هي بالنسبة للموظف شغل المناصب العلوي صاحب ذوي المؤهلات والخبرات المناسبة فهي تضمن المساواة والعدالة بين الأفراد العاملين ولاسرهما القضاء على التمييز ضد المرأة العاملة وخاصة العاملات في القطاع التربية، فالإدارة حريصة في اختيارها لأسلوب الترقيّة سواء الأقدميّة أو الكفاءة .

²- الصالح جليح، المرجع نفسه، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، ص، 100,99.

الفصل الثالث: نظرية النسق الزجاجي.

تمهيد

- المبحث الأول : تعريف نظرية السقف الزجاجي.
 - المبحث الثاني : أبرز العوامل التي تقف وراء مشكلة السقوف الزجاجية.
 - المبحث الثالث : أثار نظرية السقف الزجاجي.
 - المبحث الرابع : السبل الكفيلة والحلول للقضاء على مشكلة حواجز الترقية المهنية للمرأة العاملة في القطاع التربوي.
- خلاصة الفصل.

الفصل الثالث : نظرية النسق الزجاجي

تمهيد

- المبحث الأول : - نظرة تاريخية عن ظاهرة السقف الزجاجي.
- المبحث الثاني : أبرز العوامل التي تقف وراء مشكلة السقوف الزجاجية.
- المبحث الثالث : أثار نظرية السقف الزجاجي.
- المبحث الرابع : السبل الكفيلة والحلول للقضاء على مشكلة حواجز الترقية المهنية للمرأة العاملة في القطاع التربوي.

المبحث الأول : نظرة تاريخية عن ظاهرة السقف الزجاجي.:

• وتعريفها نشأتها:

_ نظرية السقف الزجاجي « Glass ceiling » هي نظرية غربية في علم الإدارة الحديثة، برزت في السبعينيات، وتتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة المناصب القيادية، باعتبارها امرأة رغم كفاءتها أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أنّ المرأة، رغم كفاءتها أو تفوقها على الرجل في المجال ذاته، إلا أنّ اعتلاءها يصطدم بسقف وهمي غير معنن أطلقوا عليه "السقف الزجاجي" كما يطلق مصطلح السقف الزجاجي على احتكار المناصب المرموقة (القيادية) على فئة معينة من الناس وفقاً للتمييز، إما بحسب الجنس أو اللون أو غير ذلك، وسميت أسقف، لأن الأشخاص الذين لا ينتمون إلى الفئة المسيطرة وضعت لهم حدود واضحة لمدى التقدم المسموح لهم للوصول إليه ضمن رتب المؤسسة، ووصف السقف بالزجاجي، لأنه سقف شفاف لا يمكن ملاحظته ووجوده، لأن صفة المحدودية فيه لا تكتشف أول وهلة، وكان من أوائل من استخدم هذا المصطلح هما كارول هيמותز وتيموثي سكلهردت عام 1968 في دورية وال ستيرت، وسبقهما جاي بريانت في مقال في مجلة ادويك عام 1968¹. لذلك فظاهرة السقف الزجاجي:، هي ظاهرة عالمية هي ظاهرة عالمية تعاني منها

كل النساء في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وهي تعبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة على التقاليد والاعراف أو حتى على تحيز المؤسسة.

ومما يؤكد ذلك أنه في الثلاثين سنة الأخيرة، ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في الإدارة من 61% إلى 14%، إلا أنّ نسبة النساء في الوظائف العليا، ارتفعت فقط ما بين 3% إلى 5% مما يدل على وجود السقف الزجاجي، الذي يحول دون وصول المرأة لمناصب العليا 5.

كما لاحظ تقرير المكتب الدولي للعمل سنة 6881، أنه إذا كانت نسبة النساء رئيسات المؤسسات الكبرى في تزايد نسبي، فإنه في حقيقة الأمر، ورغم التطور الملحوظ لوضعية المرأة في العالم، إلا أنّ الإحصائيات تثبت أنّ التغيير في وضع المرأة² ضعيفاً، حيث تمثل المرأة أكثر من 11.5% من قوة العمل العالمية في نهاية 4119، مقابل 38.8% في سنة 1989، ومن بين 684 دولة في العالم، 64 دولة فقط خرقت السقف الزجاجي ولديها نساء في مناصب قيادية، إضافة إلى ذلك، تشغل المرأة في العالم من المناصب التنفيذية العليا في الشركات الكبرى، كما تكسب حوالي 11% من متوسط ما يكسبه الرجال وترجع الكثير من الدراسات هذه الظاهرة التي تحول دون وصول المرأة للمناصب العليا في المؤسسة إلى وجود بعض المعتقدات الخاطئة حول طبيعة الأعمال التي يمكن أن تقوم بها المرأة، فمثلاً هناك اعتقاد خاطئ أنّ المرأة تقتصر إلى الجراة والمبدئية

1-موفق سهام، وهيشرسميرة. المرأة العاملة والمناصب القيادية: دراسة لظاهرة السقف الزجاجي. أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2005، ص 24,25.

المطلوبة لاتخاذ القرارات في المستويات العليا، وإذا قدر لها أن تصل، فيتم إبعادها عن الوظائف الإستراتيجية .³

تعريف السقف الزجاجي : عرف مكتب العمل بحكومة الولايات المتحدة الأمريكية السقف الزجاجي (le plafond de verr glass cieling) بأنه " الحواجز المصطنعة الناتجة عن تحييز إتجاهي أو تنظيمي يمنع الأفراد المؤهلين من الوصول إلى المناصب العليا في منظماتهم " ، وهذا التعريف يشير إلى غياب الأسباب الموضوعية التي تمنع المرأة للوصول إلى المناصب العليا، وإنما هو ناتج عن تحييز إتجاهي ناتج عن أفكار وانطباعات معينة حول أداء المرأة و عن تحييز تنظيمي من المؤسسة لصالح الرجل، كما عرفته المنظمة الدولية للعمل بأنه " وصف للحواجز الاصطناعية التي تولدها الأفكار المسبقة الشخصية والمؤسسية التي تقصي المرأة عن المراكز التنفيذية العليا". كما تعرف ظاهرة السقف الزجاجي ونوضحا والشكل التالي يوضح مفهوم السقف الزجاجي: **مخطط يبين مفهوم السقف الزجاجي:.**

1. المناصب العليا 2. السقف الزجاجي 3. المناصب الدنيا¹

² - موفق سهام، وهيشرسميرة، المرشح نفسه، المرأة العاملة والمناصب القيادية، ص25.

³ - موفق سهام، وهيشرسميرة نفس المرجع، ص28، ص25.

1 - مؤمنة الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي في غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2000، ص102 .



الشكل رقم 1: يبين مخطط مفهوم السقف الزجاجي.

المبحث الثاني : أبرز العوامل التي تقف وراء مشكلة السقوف الزجاجية.

بما أنّ السقف الزجاجي هو كناية عن الحواجز غير المرئية التي تمنع المرأة من الوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، فلا بد أنّ لهذه الظاهرة عدة أسباب , تقسيم الوظائف إلى رجالية والنسائية، حيث غالباً تمنح للمرأة وظائف متدنية-المهارات والأجر، في حين يشغل الرجال الوظائف العليا ذات الأجر المرتفع والامتيازات ، الكبيرة، فالمرأة تشغل مناصب عليا ذات أبعاد إستراتيجية. تتعرض المرأة الإطار للانتقادات إذا أخطأت، بدرجة أكبر مما يتعرض له الرجل، كما تكون مكافأتها غير عادلة قياساً بالرجل إذا كان أداؤها جيد، وهذا ما يؤدي إلى تناقص رجال نساء ثقتهما بنفسها، مما يترتب عليه خوفها من تقلد المناصب العليا التي يترتب عن أي خطأ على مستواها، إلى آثار سلبية على أهداف المؤسسة الإستراتيجيات غياب أو قلة المرأة النموذج، حيث أنّ هناك العدد القليل من النساء في مواقع المسؤولية والسلطة الإدارية، لذلك فإنّ المرأة التي ترغب في العمل الإداري غالباً ما يتولد لديها؛ تصور مسبق باحتمال فشلها وغياب الدعم النفسي من قبل الأسرة والزملاء، فغالباً ما يظهر هؤلاء

عدم إمكانياتها للأعمال الصعبة معللين ذلك بأنّ، المرأة بطبيعتها أقل رغبة وأقل قدرة على أن تكون مديرة، حيث احتمال عدم التوافق بينها وبين الرجال المرؤوسين أو الذين يكونون تحت مسؤولياتها؛ أكثر مما لدى الرجل إضافة إلى ذلك تواجه المرأة الإطار المتزوجة مشكل تعدد الأدوار كزوجة وربة بيت والمرأة عاملة لديها طموحاتها في التقدم في عملها.¹

كون أنّ الالتزامات الكثيرة تقلل من كفاءتها في إدارة المناصب العليا ضغط العادات والتقاليد الموروثة: تعتبر العادات والتقاليد أنّ خروج المرأة للعمل تتكرا وتتنصلاً عن عاداتها وتقاليدها، وأنّ الرجال خلقوا ليكونوا قادة وأنّ المرأة يجب أن تقوم بدورها، الطبيعي هو القيام بدورها كزوجة وتربية أولادها، وهم يرفضون فكرة المرأة القيادية لأنّ؛ متطلباتها والتزاماتها تتعارض في نظرهم مع العادات والتقاليد المتعارف عليها كما أنّ هناك من يرجع أسباب ظهور السقف الزجاجي إلى مجموعة من الأسباب أهمها:

1. العوامل الاجتماعية: حيث تشكل الأسرة إلى جانب العادات والتقاليد (المجتمع) عامل ضغط المرأة من الوصول إلى المناصب العليا، حيث غالباً ما يلقي تولي المرأة للمناصب القيادية معارضة من طرف الأسرة، نظراً ما تتطلبه هذه المناصب من تأخير، سفر، اجتماعات وعمل في أيام العطل.²

2-العوامل التنظيمية: تعتبر ثقافة المؤسسة هي الأساس في تحديد قواعد السلوك، باعتبارها

1- نوال البخاري، التحديات التي تواجه القيادة الإدارية النسائية السعودية في ظل العولمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأمريكية، لندن، 2015، ص88.

2- نوال بخاري، المرجع نفسه، التحديات التي تواجه القيادة الإدارية النسائية السعودية في ظل العولمة، ص88.

مجموعة من القيم المشتركة، المعتقدات التي تتفاعل مع الأشخاص داخل المؤسسة، وتعمل ثقافة المؤسسة على تقليل فرص المرأة لتقلد المناصب العليا من خلال النقاط التالية: عدم تكافؤ الفرص بين الرجل و المرأة في الوصول إلى المراكز الإدارية العليا ضعف فرص تأهيل وتدريب المرأة عملية تقييم أداء المرأة العاملة تكتنفها الكثير من المعوقات التي يترتب عليها التمييز في أحقية العاملة للترقية والتقدم وفقاً لقابليتها وكفاءتها.³

حيث يعزى الأداء العالي المتحقق من قبل المرأة إلى عوامل غير موضوعية: مثل الحظ بدلاً من القدرة والكفاءة اعتماد بعض الرؤساء على آراء الشخصية وانطباعاتهم الخاصة والمتأثرة بعاداتهم وتقاليدهم في الحكم على أداء المرأة حيث يتصور بعض الرؤساء أنّ المرأة غير مؤهلة لتحمل مسؤوليات كبيرة، وأنّ المرأة سلبية و تنسى واجباتها الوظيفية مقارنة ؛ بالرجل كما أنّ هناك من يرجع ظاهرة السقف الزجاجي إلى ظاهرة أخرى هي الجدار، وهي حواجز غير مرئية أفقية تمنع المرأة من الحركة أفقياً على نفس المستوى الوظيفي بسبب التمييز على أسس مختلفة، وبالتالي تمنع المرأة من الوصول إلى الأقسام الإستراتيجية والتي من خلالها يمكن الحركة عمودياً وصولاً إلى المراكز العليا.⁴

3- العوامل الذاتية (الشخصية):

وهي معوقات مرتبطة المرأة نفسها وبنقتهها بنفسها، وبتكوينها النفسي، وبمؤهلاتها العلمية ومهاراتها التي تحول دون ممارستها للسلوك القيادة، فتدني رغبة المرأة في العمل بالوظائف

³ نفس المرجع، نوال بخاري، ص. 89.

⁴ - نوال بخاري، المرجع سابق، التحديات التي تواجه القيادة الإدارية النسائية السعودية في ظل العولمة، ص. 89، 90.

العليا التي تتطلب العمل لساعات متأخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي، والخوف من الفشل، وعدم الثقة بالنفس، يمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية .⁵

المبحث الثالث :أثار السقف الزجاجي

يترتب على ظاهرة السقف الزجاجي العديد من الآثار السلبية سواءً على صعيد العوامل أو على المؤسسة ذاتها، ويمكن إي ا رد هذه الآثار في النقاط التالية:

من بين أكثر الآثار خطورة لظاهرة السقف الزجاجي، هو ما تؤثر به على رأس المال الفكري للمؤسسة ، وذلك على اعتبار أنه يمثل" مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون قدرات عقلية متميزة، عناصرها معرفة، مهارة، خبرة، قيم يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية، لتحسين أداء عمليات المؤسسة، وتطوير مساحة إبداعاتها، بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها ، لذلك يمكن القول أنّ ظاهرة السقف الزجاجي تساهم في اضمحلال تدهور الرأس المالي رأس المال الفكري للمؤسسة؛كما تؤثر ظاهرة السقف الزجاجي سلباً على قدرة ورغبة الموظفين على الإبداع، باعتباره يعبر عن قدرة الأفراد على ابتكار وتبني وطرح أنشطة وأفكار جديدة في المؤسسة فعدم إتاحة المؤسسة للمرأة

⁵- نوال بخاريالمرجع نفسه, ص.90

الفرصة للوصول إلى المناصب القيادية، يعمل على كبح روح الإبداع والمبادرة لدى المرأة العاملة ويتسبب في ضياع مهاراتها ومعارفها؛ تتوقف فاعلية المؤسسة على تحقيق أهدافها، على الفاعلية الفردية لموظفيها التي تكون نتيجة لأسباب عديدة لدى الأفراد يضعف من الفاعلية الفردية للموظفات، مما ينعكس سلباً على فاعلية المؤسسة، التي تعبر عن "مدى قدرة، المؤسسة على الوصول إلى تحقيق أهدافها.¹

المبحث الرابع: السبل الكفيلة والحلول للقضاء على مشكلة الحواجز الترقية المهنية للمرأة العاملة في قطاع التربوي.

- تغيير الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو عمل المرأة.
- نشر الوعي بأهمية مشاركة المرأة العاملة في التنمية الوطنية سن التشريعات الوطنية التي تدعم قضايا المرأة العاملة بشكل عام.
- إزالة التحيزات الاجتماعية التي تشجع التمييز الوظيفي بين الجنسين
- الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات المرأة العاملة مما يمكنها من الترشح للوظائف القيادية.
- إهتمام المرأة العاملة بالتنمية الذاتية مما يساعد في ترقيتها وظيفياً توفير دور حضانة كافية في مواقع العمل الحكومي لرعاية أبناء الموظفين
- توفير صيغ عمل مرنة لتتمكن المرأة العاملة من التوفيق بين حياتها الأسرية وحياتها العملية.
- تعزيز ثقة الرجل بقدرات المرأة العاملة مما يمكنها من أداء دورها الوظيفي والارتقاء في وظائف قيادية.

¹ - إسماعيل، علاء الدين، محددات الدور وأنماط السلوك التنظيمي للمرأة المصرية في مجال الإدارة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية، 2003، ص، ص، 202، 203.

- خلق انسجام في تحديد المؤشرات التي تصدُر عن مختلف الهيئات (منها على وجه لخصوص المندوبية السامية للتخطيط)، ولا سيّما فيما يخص الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل، ومعايير المكتب الدولي للشغل. ويتعلق الأمر خاصة .
- احترام الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل في تحديد المؤشرات المنتجة، ولا سيّما من طرف المندوبية السامية للتخطيط، واعتماد 15 سنة كحدّ أدنى وحيد للعمل¹.
- استبدال عبارة « ربّات البيوت » ، التي تُكرّس تمثلاً جنسويًا مفاده أنّ الرجل هو المُعيل الذي يأتي بالموارد، وأن المرأة « ربّة البيت » تستعمل هذه الموارد، والتي تشكّل انتهاكا لحقوق الطفل، وتخفي الاستغلال غير المشروع للأطفال؛ و ذلك باستحداث عبارتين جديدتين هما الأشخاص البالغين في البيت « و » الأطفال غير المتمدرسين حذف عبارة « المعينات المنزلية » التي يصعبُ تمييزه¹.
- العمل على إرساء « المرصد الوطني للتشغيل » وتمكينه من مهمّة الإنتاج المنتظم للمعطيات والمعلومات لفائدة صنّاع القرار حول مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، وكذا التمييزات التي تواجهها التفاوت في الأجور، التغطية الصحية، التدرّج الوظيفي، التقطيع و التقسيم الأفقي والعمودي لسوق الشغل. التحيين المنتظم ونشرُ المُعطيات والمعلومات المتصلة» بالميزانية الزمنية « بالنسبة للنساء والرجال البالغين سنّ العمل.
- تضمين المعايير التي تقوم بها مفتشية الشغل، مراقبة الالتزامات القانونية المتعلقة بعدم التمييز، وإدراج فصلٍ خاصٍ بالمساواة في الولوج والمعاملة ضمنّ الحصيلة الاجتماعية السنوية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية. رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.
- توفير إطار مناسب للمساواة الاقتصادية بين النساء والرجال، والتوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية:

¹-موفق سهام، المرجع سبق ذكره، ص، 60، 63 .
¹-موفق سهام، المرجع سبق ذكره ، المرأة العاملة والمناصب القيادية، ص، 63، 64 .

- توقيع الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة المتساوية للعمال من الرجال والنساء من ذوي المسؤولية العائلية، وتطبيقها انسجاماً مع روح قانون الأسرة الذي أقرّ بالمسؤولية المشتركة للأبوين داخل الأسرة.
- خلق انسجام ما بين القوانين والنصوص التنظيمية قانون الشغل، قانون العقوبات، القانون العام للضرائب، قانون الوظيفة العمومية. ومقتضيات الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية في هذا الشأن، ولا سيما فيما يخصّ المفاهيم والتحديدات (المساواة في المعاملة، التحرّش الجنسيّ ومبدأ المسؤولية المشتركة بين الأب والأمّ المنصوص عليه في مدونة الأسرة).

3-دعم نشاط النساء وتيسير الولوج إلى العمل:

- -تعميق دراسة مسألة الانخفاض والتقليل المُقلق لنسبة نشاط النساء، وذلك للوقوف عند أسبابهما وآثارهما) منها على سبيل المثال تنظيم مناظرات وطنية تساهم فيها جميع الأطراف المعنية: سلطات عمومية، مجتمع مدني). وضع تدابير تحفيزية، وضمان حق التمويل، وكذا الامتيازات الضريبية لفائدة المقاولات الخاصة المُدمجة التي تحقّق الإنصاف في سائر هيئاتها. تشجيع التكوين التأهيلي وولوج البنات إلى مجموع المسالك المتوقّرة داخل التكوينات التي يهيمن عليها الذكور.
- إعداد وتطبيق استراتيجية مندمجة للاعتراف بعمل النساء في الوسط القروي، وتثمينه وتعويضه التعويض العادل، عن طريق إشراك وزارة الفلاحة والصيد البحري، وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، وجميع الأطراف المعنية. وكذا إحداث لجنة تسهر على تطبيق وتتبع وتقييم هذه الاستراتيجية.
- إتخاذ تدابير عملية مؤقتة تخصيص نسبة الثلث للنساء في الهيئات الحكومية ومناصب المسؤولية، لتحقيق الإنصاف التدريجيّ في عُضُون العشر سنوات القادمة وفي هذا الإطار، يمكن أن يلعب المعهد المغربي للمُدراء دوراً هاماً في مُواكبة النساء.

- في المقام الأول، على مستوى مناصب المسؤولية في الوظيفة العمومية، والمجالس الإدارية للمؤسسات والمقاولات العمومي، كذلك على مستوى المجالس الإدارية للمقاولات الخاصة، وهيئاتها التقريرية، وداخل هيئات حكمة الجمعيات المهنية والنقابية، وفي مناصب المسؤولية على مستوى فدراليات أرباب العمل والنقابات إدراج موضوع المساهمة الاقتصادية للنساء ضمن جدول أعمال الحوار الاجتماعي ولجان المقاولات.
- تقييم أثر السياسات العمومية على عمل المرأة، وفرض احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع المفاوضات وجلسات الحوار الاجتماعي².

خلاصة :

ركزت نظرية السقف الزجاجي على مختلف العوائق التي تقف في وجه الترقية المهنية للمرأة حيث تطرقت الى العوائق البنائية التشريعية و التنظيمية و العوائق الاجتماعية و الشخصية التي تحول دون وصول المرأة للمناصب العليا العوامل الاجتماعية والشخصية التي تحد من ترقية المرأة مهنيا هي العوامل المناسبة لوصف العوائق امام ترقية المرأة في قطاع العمل في الجزائر حيث ان ليس هناك قيود قانونية او تنظيمية لترقية المرأة في التشريع الجزائري تمنع المرأة من الترشح للمناصب العليا حيث ان الدستور الجزائري والقانون الوظيفة العامة يقوم على مبدأ المساواة بين الجنسين للوصول الى الوظائف بدون تمييز . و لهذا سنركز على المعوقات الاجتماعية والثقافية والشخصية التي تحد من وصول النساء الى المناصب الوظيفية العليا في قطاع التربية مثل منصب المديرة والمفتشة .

²-موفق سهام, نفس المرجع,ص,ص,64,67.

الإطار المنهجي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية لدراسة البحث.

تمهيد

- المبحث الأول : المجال الجغرافي و الزمني.
- المبحث الثاني : منهج الدراسة.
- المبحث الثالث : أدوات جمع البيانات.
- المبحث الرابع : مجتمع البحث.
- المبحث الخامس : دراسة إستطلاعية .

تمهيد:

أوضحنا في الفصول السابقة أهم القضايا والتساؤلات التي تتطلب اختباراً ميدانياً؛ بناءً على طرح المشكلة البحثية والأهداف والفروض. ولقد تطلب هذا الموضوع وضع إستراتيجية ملائمة تتدرج من تحديد المجالات إلى كيفية تحليل المعطيات الميدانية، وربطها بالإطار النظري الذي انطلقت من الدراسة، كما تم التعرض في هذا الفصل على دراسة وهي التي تعد أهم الجوانب التي يتناولها الباحث حيث يقوم الباحث فيها بجمع المادة العلمية الميدانية من ميدان البحث عن طريق تحديد المنهج وجمع البيانات كل هذا يستدعي منه ضبط عينة الدراسة وقف لشروط وخصائص فرضتها طبيعة الموضوع، سننتظر في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة بدءاً بمنهج الدراسة من توضيح المجالات المكانية والزمنية والبشرية التي أجريت فيها الدراسة تم تحديد عينة البحث وكيفية إختيارها وإبراز أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات.

المبحث الأول : المجال الجغرافي والزمني

• المؤسسة الأولى:

هو النطاق الذي يجري فيه البحث الميداني؛ وهو بالتحديد في هذه الدراسة مؤسسة تربوية وهي متوسطة سخي عبد القادر بن سليمان حجاج ، وقد أنشئت سنة 1986/04/27 ، تقع على بعد 30 كم شرق غرب ولاية مستغانم، ويتربع على مساحة 7 هكتار.

يتمثل نشاط الأساسي للمتوسطة التربوية سخي عبد القادر بن سليمان في عدة وحدات التالية:

عدد الحجرات: 17 عدد الورشات: 03 عدد سكنات الالزامية: 05 عدد مكاتب الادارية: 06

عدد الامكاتب الادارية: 06 المكتبة 01 الملعب: 01 عمال الادارة 12 عاملة وعامل

الأساتذة 21 استاذ

• المؤسسة الثانية :

اما بالنسبة للمؤسسة الثانية متوسطة الشهيد يزيد عبد القادر حجاج و قد أنشئت سنة 1987 .

يتمثل النشاط الأساسي للمتوسطة في عدة وحدات:

عدد الحجرات:14 عدد الورشات:01 عدد سكنات الالزامية00 عدد مكاتب الادارية:07
المكتبة01 عدد الموظفين العاملين و الإداريين 24 لأساتذة 20 استاذ

المبحث الثاني: المنهج المستخدم في البحث

المنهج هو " مجموع الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة أو مشكلة البحث لاكتشاف الحقائق المرتبطة بها، والإجابة عن الأسئلة التي أثارها، والأساليب المتبعة في تحقيق الفروض أو التساؤلات التي صممت الدراسة من أجل اختبارها أو الإجابة عنها." ويؤكد المهتمون بمنهج البحث أن الباحث ليس حرا في اختياره للمنهج بل طبيعة الظاهرة المراد دراستها هي التي تفرض على الباحث اختيار المنهج الملائم. وتصنف البحث على أساس الهدف الرئيسي له، أما تصنيف المناهج فإنها تتحدد بالطريقة التي يتبعها الباحث لحل مشكلة أو ظاهرة معينة وبما أن طبيعة وأبعاد المشكلة موضوع الدراسة هي التي تفرض على الباحث إتباع منهج من خلال الخطة التي يرسمها لتحقيق هدف البحث.¹

إن منهج البحث هو الصياغة المنطقية للمبادئ والأدوات التي تستخدم في البحث، لذا لا بد من تحديد الطريقة أو المنهج الذي يساعدني لحل مشكلة دراستي، و يعد استخدام المنهج الذي يقوم على تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف، وإذا يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها كما أنه يتجها على الوصف الكمي أو الكيفي للظواهر المختلفة بالصورة الحقيقية في المجتمع للتعرف على تركيبها وخصائصها.

فإنني كطالبة و باحثة من خلال هذه الدراسة أردت الوقوف على إنعكاسات التي تواجهها المرأة العاملة في القطاع التربوي وما المؤشرات التي تبين ذلك، ونظرا لطبيعة الموضوع الذي بصده فإنه تطلب علي استخدام المنهج الوصفي لأنه من المناهج التي تهدف إلى تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عن الظاهرة النفسية أو الاجتماعية، وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج "بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة علمية. إن صدق النتائج ومدى مطابقتها للواقع المدروس يرتبط بالمنهج الذي يختاره الباحث حسب طبيعة المشكلة ونوعية الدراسة، إن أي دراسة عملية تخضع لمجموعة من المعايير و التقنيات.²

ونظرا لأن هذا المنهج هو الأكثر استعمالا من طرف الباحثين والطلاب في الكثير من الأبحاث والدراسات، إذ يعتبر المنهج أسهل من غيره من المناهج، وأكثر ملائمة لدراسة الظواهر الاجتماعية المختلفة، واختياري للمنهج الوصفي يندرج ضمن أهميته بالنسبة لدراسة العلوم الاجتماعية، فهو أكثر المناهج ملائمة وقدرة على تفسير الظواهر خاصة في هذه المرحلة من تطور العلوم الاجتماعية.

¹ موريس أنجلس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بوزيدي صحراوي ، كمال بوشرف، سعيد سبعون، الجزائر، دار القصة للنشر 2004 ، صص، 51، 52.

² عمار بوحوش ، محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، ب ط، الجزائر، 1999، صص، 140.

المستعمل في المجالات العلمية على Descriptive Research لا يقتصر المنهج الوصفي الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة فحسب بل يتطلب الأمر إلى جمع البيانات عنها ووصف الظروف والممارسات المختلفة وتحليل هذه البيانات واستخراج الاستنتاجات وبالتالي التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها في إطار معين، وبناء عليه فقد استخدمت في موضوع الدراسة، دراسة وصفية تحليلية اعتمدت فيها الباحثة على المنهج الوصفي لأنه يعني أسلوب أو طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية معينة اجتماعية أو مشكلة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة، وأثارها، والعلاقات التي تتصل بها، وتغيرها، وكشف الجوانب التي تحكمها، ويعرف أيضا " طريقة من الطرق، تحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول لأغراض محدودة.³

ويعرف المنهج الوصفي أيضا:

على أنها الطريقة لوصف الظاهرة المدروسة، كما عن طريق جمع المعلومات مقنعة في المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة، كما يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصف وضعها الراهن ويهتم بالتعرف على المشكلة عن طريق وصف ظواهرها وخصائصها وطبيعتها ومعرفة أسبابها وسبل التحكم فيها معتمدا على تجميع البيانات وتحليلها وبالتالي استخلاص النتائج بغرض معالجة المشكلة ثم تعميم هذه النتائج طبقا لمجموعة من القواعد الخاصة بجمع المعلومات و الحقائق تصنيفها ومقارنتها وتفسيرها و باعتبار المنهج الوصفي هو أكثر لمناهج استخداما في دراسة الظروف و الوقائع الاجتماعية و السياسية وغيرها في مجتمع معين خصوصا في تخصص إدارة وعمل.⁴ و اختيار هذا المنهج ساعدني على جمع بيانات ومعلومات، للمحاولة إلى التوصل عن الكشف أهم المعوقات المهنية التي تحول أمام المرأة العاملة من ترقيتها وظيفيا كل من دورات تكوينية تدريبية، وفرص تفويض السلطة، وضعف تقييم المسؤولين لمجهوداتها داخل المنظمة. وأيضا الهدف من هذه الدراسة كان التعرف على تأثير بعض المتغيرات والعوامل السوسيوولوجية المحددة مسبقا، على المعوقات التنظيمية للترقية المهنية لذا يعتبر المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم أكثر مع طبيعة الموضوع ويعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي موجودة، ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها كيفيا وكما فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة، ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها رقمية يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها.⁵

المبحث الثالث: أدوات جمع البيانات

³ خضير كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، منهجية البحث العلمي، إثناء للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008، ص92.

⁴ فضيل دليو و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البعث، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ب، ط، 1999.

⁵ بلقاسم سلاطينة، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، ب، ط، عين مليلة الجزائر، 2004، ص168.

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة التي يعتمد عليها أي بحث علمي لجمع المعطيات و الحقائق حول الظاهرة المراد دراستها، و تتوقف دقة وصدق النتائج المتوصل إليها على مدى دقة الأدوات المستخدمة للاقتراب من الظاهرة ودرجة مصداقيتها ومن بين الأدوات المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة ما يلي:

- **الملاحظة:** تعتبر الملاحظة من الوسائل الأساسية التي يتم من خلالها جمع البيانات التي يتطلبها البحث العلمي في مختلف العلوم الإنسانية والاجتماعية، سيما في مجال إدارة الأعمال، والملاحظة يعتمدها الباحث لرصد المشاكل وأيضاً الملاحظة تعتبر عن موضوعية نسبية الدقة قياساً بالوسائل الأخرى، خصوصاً حينما يمتلك الباحث القدرة العالية لرصد الظاهرة وعدم الركون لتفسيرات شخصية حول الظاهرة، إذ أن الملاحظة تعتمد اعتماداً أساسياً على سبل استخدام الحواس الإنسانية لعملية الرصد أو المشاهدة للظواهر أو المشاكل المراد دراستها وتحليلها واستنباط البيانات المطلوبة من خلالها ولذا تعتبر البيانات المراد اعتمادها من خلال الملاحظة على أهمية عالية من الدقة خصوصاً حينما لا يرافق رصد الظاهرة أو المشكلة أي تدخل شخصي من خلال الباحث سيما الأخطاء الناجمة عن أثار المدركات العقلية أو الحسية للظاهرة و بروز حالات من التفسير الخاطئ في عمليات الإدراك والمشاهدة للظاهرة، فعندما تكون حالات الرصد أو الملاحظات للظاهرة قائمة على أساس الدقة في المشاهدة وعدم خضوع التفسير لرأي الباحث فإن البيانات المعتمدة تتسم عادة بالدقة والموضوعية أكثر مما هي عليه في الحالات الأخرى لجمع البيانات أو المعلومات.⁶

- وقد استعنت في دراستي على الملاحظة البسيطة، إذ تعرف أنها الملاحظة البسيطة من الأدوات التي تستعين بها البحوث العلمية و الاجتماعية لكونها من المصادر الهامة للمعطيات التي تحصل عليها الباحثة في الميدان و التي تخدم موضوع دراستي، وهي لا ترتبط بفترة محددة من البحث و اعتمدت على مهارات في تحليل العلاقات و أنماط السلوك⁷ بين العلامات وتعرف على أنها الاهتمام و الانتباه إلى شيء أو حدث أو ظاهرة بشكل منتظم عن طريق الحواس نجمع بها خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمعه، وهي أيضاً ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية، دون إخضاعها للضبط العلمي، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعيتها .

وتستخدم الملاحظة البسيطة في البحوث الوصفية، وخاصة في الدراسات الاستطلاعية لجمع

البيانات الأولية للسلوك الظاهري المعلن لشخص أو مجموعة من الناس في بيئة معينة، وتحت

⁶ -صلاح مراد، فوزية هادي، طرائق البحث العلمي " تصميماتها و إجراءاتها"، دار الكتاب الحديث، ط 1، مصر ، 2002، ص459.

⁷ فاطمة عوض صابر ، ميرفت علي خفاجة، أسس و مبادئ البحث العلمي، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، ط 1، الإسكندرية، 2002، ص95.

ظروف معينة أو أثناء فترة معينة من الزمن، فمن خلال الملاحظة نستطيع أن نرى ما يفعله الإنسان في الواقع.

واعتمدت على طريقة الملاحظة بدون مشاركة وفي هذا النوع تعرف على أنها " يقف الباحث بعيداً، ولا يشارك في أنشطة المجموعة التي يقوم بملاحظتها، ولا ينتهي لعضويتها، كما تهيئ للباحث فرصة لملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية، وكما يحدث في مواقف الحياة الطبيعية وعادة ما يستخدم هذا الأسلوب للتعرف على ظواهر الطبيعية بصورة تلقائية، كما يستخدمها الباحثون الاجتماعيون في الدراسات الاستطلاعية لجمع البيانات الأولية عن الظاهرة التي يريدون بحثها، كدراسة نشاط جماعة معينة، فهي لا تتضمن أكثر من النظر والاستماع، ومتابعة موقف اجتماعي معين دون المشاركة الفعلية فيه ويحاول الباحث الملاحظ قدر جهده ألا يظهر في الموقف، وأن يسجل ما يراه وما يسمعه وما يلاحظه دون علم هؤلاء الناس إن الملاحظة بدون مشاركة تختلف عن المشاركة بأن الباحث لا يتقمص دور المشارك مع الجماعة في أنشطتها ولكنه يقوم بمراقبة ومشاهدة الظاهرة عن قرب أو بعد، بصورة مباشرة أو غير مباشرة مستخدماً حواسه المختلفة لرصد الظاهرة وتسجيل ملاحظته عن السلوك والتصرفات التي تتعلق بالظاهرة موضوع البحث فهي تتسم بالموضوعية والدقة سيما إذا لم يتحيز الباحث فيها لاعتماد تفسيرات شخصية في الظاهرة و لقد أفادتني هذه التقنية، خاصة في التمهيد للعمل الميداني، من حيث التعرف على مهام وعمل في القطاع التربوي وأيضا ملاحظة العاملات في بيئة العمل وسلوكياتهن التي تعطيني صورة مبدئية عن أوضاعهن التنظيمية في المنظمة، كما أيضا التعرف عن الأسباب التي تحول دون ترقية المرأة العاملة للمناصب المسؤولة المراد دراستها و أيضا تفسير موضوع البحث المراد دراستها والوصول إلى نتائج الدراسة.⁸

• المقابلة:

تعد المقابلة ضمن أدوات البحث، حيث يستخدمها في جميع المعلومات والبيانات غير موثقة في أغلب الأحيان في إطار انجاز للبحث، وهي مشتقة من الفعل قابل أي واجه، وهي بذلك تعني المواجهة من حيث قيامها على مواجهة الباحث للمبحوث وجها لوجه من أجل التحدث إليه على شكل سؤال جواب أو حوار يقوم بينهم حول موضوع المدروس، كما تعتبر المقابلة محادثة شفوية بين شخص وشخص آخر أو مجموعة أشخاص الغرض منها هو الكشف عن بعض المعلومات والمعطيات عن طريق طرح أسئلة على المبحوث، فهي نوع من الاستبيان الشفوي.⁹

وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المقابلة غير المقننة، باعتبارها مناسبة في دراسة الإدارة

⁸ - جودت عزت العطوي، أساليب البحث العلمي، دار الثقافة، عمان، ب.ط، 2000، ص122.

⁹ - أحمد بن مرسي، منهاج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ب.ط، الجزائر، 2003، ص166.

وعمل وأكثر تلاءم مع طبيعتها وخصائصها، وهي نوع من أنواع المقابلة، في جمع البيانات والمعلومات التي تتم بالدقة والموضوعية، والتي كثيرا ما يستخدمها الباحث في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية إذ عادة ما يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأداة بهدف الاطلاع بعمق على جوانب وخبايا الموضوع، الذي يكون غامضا بالنسبة إليه، إلا أن هذا النموذج من المقابلة يفترض ويتطلب من الباحث العمل وفق خطة معينة أو دليل يتضمن قائمة من الأسئلة المتنوعة يوجه الباحث من خلالها مقابلاتها، بحيث تسمح للباحث كشف النقاب عن المواضيع والأحداث الغامضة ويساهم هذا النموذج من المقابلة في تعديل فروض الدراسة و أهدافها، كما يساهم من جهة أخرى في بناء الاستمارة، واعتمدت الباحثة على المقابلة المتعمقة (المقابلة غير الموجهة) (وهي التحدث والاستماع وتدوين البيانات مع (الأستاذات والمفتشات والمديرات) مجال الدراسة (حيث يتمتع هؤلاء المبحوثين من القادة بقدرات وخبرات عالية، مما سمحت لي الحصول على معلومات اتسمت بدرجة عالية من الدقة والثقة. وفيها أقامت الباحثة بطرح وتوجيه مجموعة من الأسئلة في إطار توضيح الأهداف العامة لتنظيم المقابلة وفي هذا النوع من المقابلة نجد بأن الأسئلة تكون قليلة وهذا بهدف توجيه الحديث وإدارة الحوار، وعندما يجيب المستجوب في الحديث حول نقطة من النقاط يتم طرح أسئلة أخرى التي لم يتم الإعداد لها مسبقا، فمكنت من خلالها حصولي على بيانات لم يخطط الحصول عليها مسبقا، بحيث تثار مجموعة من الأسئلة غير المدونة من خلال المقابلة التي يتطلبها موضوع الدراسة، ولكن لم يحتسب لها من قبل.¹⁰

وقد سمحت هذه التقنية تطبيق المقابلة مع (الأستاذات) وهذا بغية التعرف على معايير الترقية في قطاع التربوي أيضا المعلومات المتعلقة بالمؤسسات التربوية التي سوف أقوم من حيث الموقع الجغرافي والإحصائيات البشرية الموجودة بها. والمراحل التي مر بها القطاع التربوي ونشأته، وكذا الفروع والمصالح التي تتضمنها مختلف أنشطة وخدمات الصندوق ومديريات الفرعية لخدمات الاجتماعية، والتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي واختصاصات التربية من عمل القطاع التربوي ، كما تم أيضا تطبيق المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، وأخذ آرائهم فيما يخص تقييم الترقية الوظيفية بالنسبة للعاملات، وقد تمت إجراء هذه المقابلة انفرادية وهي مقابلة بين المسؤولين ليتمكن المبحوث بالتحدث بكل حرية حول الأسئلة المطروحة الموجهة إليها من طرف الباحثة، بحيث تم التركيز على المقابلات على إشكالية الدراسة والمحاور الأساسية للفرضيات في محاولة التدعيم وإثراء ما تم جمعها عن طريق المقابلة بل وسد الثغرات فيها وقد تم التعمق فيها، وعن طريق المقابلات معرفة أسس الترقية المهنية في القطاع التربوي، وتزداد أكثر فهم للظاهرة والبحث عن تفسيراتها.

صياغة لأسئلة المقابلة:

¹⁰ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، قسنطينة، الجزائر 2008، ص 1.

أن يتضمن السؤال فكرة واحدة أو نقطة قائمة بذاتها، وأن تكون هذه الفكرة واضحة ومفهومة، حتى تكون الإجابة مرتبطة فعلا بهذه الفكرة، وبالتالي يمكن استخراج النتائج بطريقة دقيقة و تحتوي على مقابلة الدراسة على عدة أسئلة حيث قسمت أسئلة المقابلة على أساس التالي:

(أ) بداية الحياة المهنية:

- السن :
- المستوى التعليمي :
- المستوى التعليمي :
- الحالة المدنية :

❖ ما هي مدة الأقدمية ؟

.....

.....

❖ متى بدأت ممارسة مهنة التعليم ؟ هل كان ذلك قبل أم بعد الزواج ؟

.....

.....

❖ من بين الأطوار الثلاثة : التعليم الابتدائي ، التعليم المتوسط ، التعليم الثانوي, ماهو الطور التعليمي الذي تدرسينه بصفتك معلمة ؟

.....

.....

❖ ماهي المادة التي تدرسينها ؟

.....

.....

❖ ما هي طبيعة التكوين الذي تلقيته للحصول على هذه المهنة ؟

.....

(ب) المسار المهني:

ما هو السبب الرئيسي الذي جعلك تتوغبين في العمل؟

.....

❖ كيف هي ظروف عملك؟ هل هي سيئة أم جيدة؟ إذا كانت سيئة وضح كيف ذلك؟

.....

❖ ما هو الأجر الذي تتلقينه مقابل عملك؟ كيف ترينه جيد أم سيء؟

.....

❖ هل أنت راضية عن أدائك المهني؟

.....

❖ ما هي المشاكل التي تواجهك في العمل؟

.....

❖ هل أنت راضية عن عملك ووضعه بالمؤسسة؟

.....

❖ بصفتك أستاذة الآن كم انتظرت للحصول على الترقية (المدة)؟

❖ هل حصلت على ترقية لعملك ؟ إن كان نعم متى حصلت عليها ؟ و هل حدث تغيير بعد حصولك عليها ؟ إن كان نعم وضحي هذا التغيير .

.....

في حالة نعم ، ما نوعها ؟

في المرتبة في الفئة في الدرجة

❖ ماهي رتبتك الحالية

أستاذة أستاذة مكونة أستاذة رئيسية أستاذة مشرفة

❖ هل تتأثر الترقية بالالتزامات الأسرية ؟

.....

❖ ما هي طموحاتك في حياتك المهنية ؟

.....

❖ هل تطمحين للمزيد في مجال عملك، ولماذا ؟

.....

❖ هل أنت راضية عن مسارك المهني ؟

.....

.....

❖ بصفتك مديرة هل هناك تكافؤ بين المعلمات والمعلمين في الترقية المهنية ؟

الأجر المكافآت الأقدمية

.....

.....

❖ في رأيك ما الذي يميز الترقية المهنية للمعلمة عن الترقية المهنية للمعلم ؟

.....

.....

❖ هل أنت راضية على أدائك المهني والأسري ؟

.....

.....

❖ ماهي الشروط التي تخضعين لها أثناء عملك ؟

.....1

.....2

.....3

.....4

.....5

❖ كيف ساهمت ترقيتك في إبراز كفاءتك من خلال تحسين مستواك ؟

.....

.....

❖ كيف يمكن للترقية أن تساهم في الرفع من روحك المعنوية داخل المؤسسة ؟

.....

.....

❖ كيف توفيقين بين مهنتك و حياتك الأسرية ؟

.....

.....

❖ هل يساعد زوجك في تأدية مهامك الأسرية ؟

.....

.....

❖ هل يساعدك أبنائك في العمل المنزلي ؟

.....

.....

❖ هل عدد ساعات عملك تتلاءم مع الواجبات المنزلية ؟ إن كان لا فكيف توازنين بينهما ؟

.....

.....

❖ ما هي المشاكل التي تواجهك في الأسرة ؟

.....

.....

❖ ما هي المشاكل التي تواجهك في تربية الأبناء ؟

.....

.....

❖ كيف تجددين تربية الأطفال ؟ سهلة أم صعبة ؟

.....
.....

❖ وكيف تقاومينها ؟

.....
.....

❖ كيف توفقين بين عملك خارج البيت وعملك داخل البيت ؟

.....
.....

❖ ماهي الصعوبات التي تواجهينها في منصبك القيادي ؟

.....
.....

❖ كيف ساهمت الأسرة في تدرجك المهني ؟

.....
.....

❖ في رأيك هل هناك اختلاف بين الجنسين في ممارسة المناصب القيادية في مجال التعليم ؟

.....
.....

المبحث الرابع :مجتمع البحث

عندما يريد الباحث أن يقوم بأي دراسة لابد لأن يختار ويحدد مكان ومجتمع البحث من أجل القيام ببحثه حتى يسهل له الأمر في جمع المعلومات . وقد إختارنا إجراء مقابلات مع الأستاذات بعدة متوسطات في ولاية مستغانم في عدة بلديات من ولاية , حيث أجرينا مقابلات الأولى مع 10 أستاذات

المبحث الخامس : الدراسة الاستطلاعية

هي ملاحظة ومعاينة الوسط الميداني والدخول عند صاحب المؤسسة أي مدير المؤسسة كل من المتوسطات والثانويات من اجل السماح لنا بإجراء مقابلات قصد إنجاز مذكرة التخرج مع اقتراح من اجل كسب ثقتهم مع التعريف بخصوصيات بحثنا فبعد هذه الترتيبات دخلنا ميدان المقابلات , حيث كنا نقضي يومان في الأسبوع الأربعاء والخميس وقمت بإجراء مقابلات 09:45 صباحا الى غاية 10:00 صباحا, وقد قسمت هذه المقابلات إلى عدة لقاءات مع المبحوثات فكنت أطرح الأسئلة ثم نعيد طرحها حتى يتمكن الحدث مع استيعاب السؤال , وكذلك كانت صياغة السؤال باللغة الدرجة لكي نفهم بعضنا البعض في أشياء كثيرة, وكل مقابلاتنا , أي في الوقت الاستراحة كما ان عملنا مع المبحوثات بصفة اختيارية , واستغرقت دراساتنا الميدانية فترة زمنية معتبرة والتي كانت بدايتها من أفريل الى جوان وهذا لكوننا نذهب لعدة أماكن لها علاقة بموضوع مذكراتنا أذ اننا أعترضنا عدة صعوبات من طرف المبحوثات فبعضهن رفضن الإجابة عن الاسئلة ومقابلاتي ولئن في تمكنت من الوصول الى أخذ معلومات تفيدني وماهي المشاكل التي تعاني منها العاملات , ولكن بالنسبة للاستاذات الاخريات فكانت مقابلاتي معهن سهلة وطيبة وخصوصا المدير الاول والثاني للمتوسطتين عاملوني بلباقة وحسن الاستقبال وهذا مع جعلني متحمسة أكثر في مواصلة بحثي هذا .

الإطار العبداني

الفصل الخامس:

الإطار الميداني

الفصل الخامس: الإطار الميداني.

تمهيد

المبحث الأول: المسار المهني للعاملات المتزوجات (قبل الترقية)

- المهنة قبل أو بعد الزواج.
- الدافع للعمل .
- ظروف العمل.
- الرضى عن الأجر.
- الرضى عن الأداء المهني.

المبحث الثاني : الحياة الأسرية و الحياة المهنية

- مساعدة الزوج في المهام الأسرية .
- مساعدة الأبناء في الأعمال المنزلية .
- ملاءمة ساعات العمل للواجبات المنزلية.
- المشاكل التي تواجهها العاملات في تربية الأبناء.
- المشاكل التي تواجهها العاملات في العمل .

- التوفيق بين العمل خارج المنزل و داخله.

المبحث الثالث :الترقية المهنية

- الرتبة الحالية للعاملات المبحوثات .
- تأثير الترقية على الأداء المهني.
- التمييز بين الجنسين في الترقية المهنية .
- الصعوبات في ممارسة المنصب القيادي.
- مساهمة الأسرة في الترقية المهنية.
- التطلعات المهنية .

المبحث الرابع : نتائج البحث.

خلاصة.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، سأتناول في هذا الفصل الأخير عرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة نتائج الدراسة، بحيث قمت بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات المتعلقة بالبحث من ميدان الدراسة، يأتي دور تفرغ البيانات الواردة في الاستمارة و جدولتها بحيث استخدمت الجداول البسيطة وجداول تتضمن سؤال وفروعهم، وأخرى جداول مركبة تتضمن أكثر من سؤالين لتسهيل عملية تحليلها مما تساعدني في استخلاص بعض النتائج الأولية للدراسة من خلال القيم الرقمية، وأيضا عرض البيانات باستخدام الرسوم البيانية سواء كانت البيانات البسيطة و بيانات رقمية كمية إلى بيانات كيفية وصفية معبرة عن واقع الظاهرة المدروسة.

إن دراستي تعتمد على محاولة التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون الترقية المهنية للمرأة العاملة وأهم المؤشرات التي تطبقها الأستاذات و عليها اعتمدت ، و أثناء قيامي بجدولة وتحليل و تفسير إجابات المبحوثات، وقد استخلصت الأسلوب الإحصائي للتعبير عن مختلف جوانب الظاهرة المدروسة بطريقة كمية حتى تسهل عملية المقارنة بين النتائج المتحصل عليها، و بالتالي الوصول إلى مناقشة نتائج الدراسة إلى النتائج العامة وذلك من خلال مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة للوصول في الأخير إلى تقديم جملة من التوصيات في الدراسة الحالية.

المبحث الأول : المسار المهني للعاملات المتزوجات (قبل الترقية)

خصائص المبحوثات:

الجدول رقم 1: يبين المسار المهني للعاملات المتزوجات.

المبحوثة	السن	المستوى التعليمي	الحالة المدنية	الاقدمية
مبحوثة 1	31 سنة	ماستر 2 جامعي	متزوجة	28 سنوات
مبحوثة 2	45 سنة	+ شهادة ليسانس 4 سنوات + كفاءة المهنية	متزوجة	28 سنة
مبحوثة 3	45 سنة	+ مستوى ثانوي مدرسة عليا	متزوجة	25 سنة
مبحوثة 4	26 سنة	مستوى جامعي + مدرسة عليا	متزوجة	05 سنوات
مبحوثة 5	43 سنة	ليسانس كلاسيك 4 سنوات	متزوجة	33 سنة
مبحوثة 6	27 سنة	شهادة ليسانس + ماستر 2 جامعي	متزوجة	05 سنوات
مبحوثة 7	35 سنة	4 سنوات ليسانس جامعي	متزوجة	10 سنوات
مبحوثة 8	53 سنة	شهادة ليسانس	متزوجة	30 سنة
مبحوثة 9	34 سنة	4 سنوات كلاسيك ليسانس	متزوجة	09 سنوات
مبحوثة 10	41 سنة	ماستر 2 جامعي	متزوجة	32 سنة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، سأتناول في هذا الفصل الأخير عرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة نتائج الدراسة، بحيث قمت بعد الانتهاء من عملية جمع البيانات المتعلقة بالبحث من ميدان الدراسة، يأتي دور تفرغ البيانات الواردة في الاستمارة و جدولتها بحيث استخدمت الجداول البسيطة وجداول تتضمن سؤال وفروعها، وأخرى جداول مركبة تتضمن أكثر من سؤالين لتسهيل عملية تحليلها مما تساعدني في استخلاص بعض النتائج الأولية للدراسة من خلال القيم الرقمية، وأيضا عرض البيانات باستخدام الرسوم البيانية سواء كانت البيانات البسيطة و بيانات رقمية كمية إلى بيانات كيفية وصفية معبرة عن واقع الظاهرة المدروسة.

إن دراستي تعتمد على محاولة التعرف على أهم المعوقات التي تحول دون الترقية المهنية للمرأة العاملة وأهم المؤشرات التي تطبقها الأستاذات و عليها اعتمدت ، و أثناء قيامي بجدولة وتحليل و تفسير إجابات المبحوثات، وقد استخلصت الأسلوب الإحصائي للتعبير عن مختلف جوانب الظاهرة المدروسة بطريقة كمية حتى تسهل عملية المقارنة بين النتائج المتحصل عليها، و بالتالي الوصول إلى مناقشة نتائج الدراسة إلى النتائج العامة وذلك من خلال مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة للوصول في الأخير إلى تقديم جملة من التوصيات في الدراسة الحالية.

المهنة قبل أو بعد الزواج :

الوضعية	العدد
العمل قبل الزواج	08
العمل بعد الزواج	02
المجموع	10

الجدول رقم 2: يبين المهنة قبل أو بعد الزواج.

تعليق :

يعتبر الزواج عنصر مهم في الحياة البشرية كالمراة العاملة المتزوجة فهي تعتبره عامل رئيسي في توجيهها نحو العمل في البيت والعناية بالأسرة وأغلب المبحوثات يفضلن العمل قبل الزواج بسبب طموحاتهن وعدم التسرع فيه حيث تقول أحد المبحوثات " بدأت ممارسة مهنة التعليم قبل الزواج لأنني لم أفكر أنذاك بالزواج مطلقا لأنني لم أفكر في بناء أسرة وكنت مهتمة بعملتي فقط ") المبحوثة رقم 1, 31 سنة, أستاذة رياضيات في التعليم المتوسط ببلدية 'حجاج', وتتفق أغلبهن على فكرة العمل قبل الزواج حيث تقول إحداهن " بدأت ممارسة مهنة التعليم قبل الزواج وذلك رغبتني في الاهتمام بنفسني ولم أفكر في الارتباط (العلاقة الزوجية), وذلك بسبب كثرة المسؤوليات المنزلية كسبيل المثال اهتمام بالزوج والبناء وصعوبة تربيتهم " ,المبحوثة رقم 2, 45سنة, أستاذة مادة اللغة انجليزية , في التعليم المتوسط ببلدية حجاج) وتتفق المبحوثات على نفس الرأي كالمبحوثة رقم 4, و المبحوثة 5, المبحوثة 7, والمبحوثة 8, والمبحوثة 10. ومن جهة أخرى تؤكد المبحوثات عن فكرة ممارسة التعليم بعد الزواج وذلك عن قناعة وحب تكوين الأسرة ولكي تساعد زوجها ماديا ومعنويا حيث تقول إحدى المبحوثات " بدأت ممارسة مهنة التعليم بعد الزواج وذلك لأنني رغبة في تكوين عائلة وذلك عن قناعة وعدم التردد في ذلك ورأيت انني أستطيع تحمل المسؤولية والتكفل والتوفيق بين أسرتي وعلمي (.), المبحوثة رقم 3, 45سنة أستاذة اللغة العربية , التعليم الثانوي ببلدية (حجاج)., والآخرى تقول عن لسانها" بدأت ممارسة مهنة التعليم بعد الزواج فهذا بعد تفكير مسبق جعلني افكر يدركون جو عائلي وثقتي بنفسني, ووجدت ان الزواج هو الحل لتسهيل اموري الزوجية خاصة

انني تزوجت عن حب وهو يبادلني نفس الشعور, فزوجي كان دائما يدعمني قبل او بعد الزواج بهذا وجدت راحتي في الارتباط معه (المبحوثة رقم 9, 34 سنة, أستاذة اللغة العربية , في التعليم المتوسط, ببلدية حجاج), حيث ملاحظاتي تكمن في ان أغلب المبحوثات فكرن في ممارسة المهنة قبل الزواج وذلك حسب رغبتهن وقناعتهن, والاخرى فكرن في ممارسة المهنة بعد الزواج وذلك عن حب تكوين أسرة أي وقت مبكر

❖ الدافع للعمل :

العدد	طبيعة الدوافع
02	الدخل المالي لتلبية الرغبات
08	الرغبة في العمل في حد ذاته
10	المجموع

الجدول رقم 3: يبين الدافع للعمل للعاملات في قطاع التربوي.

تعليق :

العمل في قطاع التعليم هو سبب للعمل وتلبية الرغبات وإشباع الحاجيات اللازمة لتوفيرها كسب الأموال وراحة البال خاصة عندما يكون العمل المناسب في المكان المناسب. حيث تقول إحدى المبحوثات "السبب الذي جعلني ألتحق بمهنة التعليم هو كسب المال ومساعدة زوجي في المنزل لأنه لم يستطع توفير كل حاجيات المنزل" (المبحوثة رقم 3, 45 سنة, أستاذة اللغة العربية في التعليم المتوسط ببلدية حجاج) وتقول هي الأخرى نفس الشيء "سبب الرغبة الرئيسية التي جعلتني أعمل هو كسب المال ومساعدة زوجي في البيت لان في هذا الوقت أصبح كل شيء غالي السعر وأبسط الأشياء تشتري بالمال فهذا أحد أسبابي, واحد دوافعي والظروف المادية التي أعطيتها اهتمام كبير في حياتي خاصة مع عائلتي" .المبحوثة رقم 07, 35 سنة أستاذة الفيزياء) , ومن ناحية أخرى تؤكد على رغبتهن في العمل حيث تقول إحدى المبحوثات " حب الأطفال و حب التعليم والعلم كان سبب التحاقني بمهنة التعليم" (مبحوثة 2, 45 سنة, أستاذة اللغة الانجليزية في التعليم المتوسط , بلدية حجاج), كما أكدت إحدى المبحوثات

هي الأخرى في قولها اخترت مهنة التعليم بسبب حبي للمادة التي أدرسها وحبي للتدريس.. وخاصة عن قناعة وأقول لكي شيء وهو من أحب العلم علم وتعلم (المبحوثة رقم 9, 34 سنة, أستاذة الفرنسية في التعليم المتوسط ببلدية حجاج), كما اتضح لي أن أغلب المبحوثات سبب عملهن وحبهن له هو عن حب التعليم قناعة وخلق جيل مثقف وواعي.

❖ ظروف العمل :

العدد	تقييم ظروف العمل
6	جيدة
4	حسنة ومقبولة
10	المجموع

الجدول 5: يبين ظروف العمل للعاملات في المؤسسة.

التعليق :

أغلب المبحوثات راضيات عن ظروف العمل.....حيث تقول إحدى المبحوثات " ظروفها بها لكن العدد هو المشكل ، العدد يفوق 45 تلميذ في القسم وهذا غير بيداغوجي وكذلك البرنامج غير مناسب لمستوى التلاميذ (مبحوثة 2....)

❖ الرضى عن الأجر:

العدد	الرضى عن الأجر
08	راضية
02	غير راضية

الجدول رقم 5: يبين رضهن عن العمل داخل المؤسسة.

تعليق :

يعتبر الأجر هو العامل الرئيسي للعاملين او ارباب العنل وهو مبلغ الذي يؤخذه العامل مقابل عمله اليومي او تعبته وهو الذي يساوي قيمة عمله في الشغل ومن خلال تحليلي للمقابلات ووجدت اغلب المبحوثات اجبنني بانهن راضيات عن اجورهن وذلك لانهن مكتفيات بها حيث صرحت احدى

المبحوثات في قولها " انا راضية بالاجر الذي اتلقاه لانه اجر جيد يكفيني ويكفي عائلتي والحمد لله " (المبحوثة رقم 4 . 26سنة استاذة مادة اللغة الفرنسية متزوجة , تقي التعليم الثانوي,ببلدية حجاج) وصرحت ايضا اخرى بذلك وتقول " الاجر الذي اتلقاه حاليا هو اجر جيد, انا سعيدة به جدا و راضية به"., كما صرحت من جهة اخرى المبحوثات للاواتي اجابنني بان الاجر يكفهن مطلقا وذلك لعدة اسباب كلاء المعيشة,او الكراء ,كما تقول احدهن في قولها "الاجر غير مناسب مقابل الاجر الذي ابذله مقابل عملي . والمجهود الذي أبذله. (مبحوثة رقم 2 ، 45 سنة، استاذة مادة اللغة الانجليزية التعليم المتوسط،ببلدية حجاج).

❖ الرضى عن الأداء المهني :

العدد	الرضى عن الأداء المهني
08	راضية
02	غير راضية

الجدول رقم 06: يبين رضى العاملات عن أداهن المهني.

تعليق :

يعتبر حسن اداء المهني جزء من نجاح المرأة العاملة وظهور خبرها في التعليم خاصة في القطاع التربوي وخاصة في ترقيتها وتحسن مستواها ولهذا صرحت معظم المبحوثات انهن راضيات عن عملهن وذلك بسبب ادائهن الجيد في العمل داخل تلك المؤسسة لانهن يشعرهن بالراحة في العمل , وذلك بسبب اهتمام المسؤولين والعاملين لاداريين لهن واعطاعهن الاحترام الازم لهن وتبني القوانين, المديرية والتربوية وذلك لانهن يحصلن على علاوة ومكافئات مقابل مجهود انهن وتقديم الحوافز لهن وتنظيم وتعزيز بالتناسق بينهما, وتلبية مطالبهن واهدافهن داخل المؤسسة بقول احدى المبحوثات (نعم , انا جد راضية بعملي وادائي رغم الظروف التي تواجهني لانني احب عملي كثيرا " (المبحوثة رقم 2). كما تقول احدهن (الحمد لله , نعم راضية كل رضى وذلك بفضل الله(المبحوثة رقم 7, استاذة مادة الفيزياء, التعليم الثانوي، بلدية حجاج). لكن الاقلية بين المبحوثات غير راضيات اما بسبب مشاكل المهنية كسوء المعاملة من طرف التلاميذ هن أو بعض المشاكل

اليومية التي يتلقونها مع المدير أو الاولياء التلاميذ تقول أحدهن "لا لست راضية تماما عن أدائي المهني لانني لا أعمل بكل إرتياحية وانا لم ارد ذلك ولكن بعض المشاغبين من التلاميذ أرغموني على عدم الشعولر بالرضى في عملي " (المبحوثة رقم 2 أستاذة اللغة الانجليزية, في التعليم المتوسط).

المبحث الثاني : الحياة الأسرية والحياة المهنية

❖ مساعدة الزوج في المهام الأسرية :

07	مساعدة الزوج
03	عدم مساعدة الزوج

الجدول رقم 07: يبين مساعدة الزوج في المهام الأسرية.

تعليق :

الزوج هو: الشريك حياة المرأة ويعتبر احد طرفي الاسرة وتحمل المسؤوليات مع الزوجة مهما صعبة الظروف و هو العنصر المساعد للزوجة في داخل البيت وخارجا ومن واجبه مساعدة خاصة في وقتها الحالي حكما المبحوثات يصرحن انهن يتلقين مساعدة عن ازواجهن خاصة عند تربية الابناء والبقاء معهم في وقت الفراغ او فيحالة مرض الابناء او مرض الام او غيابها كما صرحت المبحوثة رقم 6, أستاذة تاريخ وجغرافيا ,في التعليم الثانوي ببلدية حجاج), وتؤكد في قولها (نعم يساعدني اثناء العطلة الخاصة به) وتؤكد المبحوثة رقم 8 انها تتلقى مساعدة كبيرة ودعم مادي ومعنوي من طرف زوجها في قولها "نعم يساعدني اثناء مرض ابني وابنتي الصغيرة ويقوم باشغال المنزل مساعدة الأبناء او الاعمال المنزلية مثلا كتحضير الفطور أو ما شابه ذلك.....), وبالنسبة للمبحوثات الاواتي صرحن أنهن لا يتلقين أي مساعدة من طرف أزواجهن فهن دائما في حالة تعب ونقص الراحة كما صرحت إحداهن في قولها "لايساعدني زوجي لانه يتكل علي في كل شئى ويعتبر العمل ليس عمله بل عمل نسوي فقط", المبحوثة 4 , 26سنة, أستاذة اللغة الفرنسية في التعليم الثانوي ببلدية حجاج).

❖ مساعدة الأبناء في الاعمال المنزلية :

06	مساعدة الأبناء
04	عدم مساعدة الأبناء

الجدول رقم 08: يبين مساعدة الأبناء في الاعمال المنزلية

التعليق :

أن أعمال المنزل تكون متعبة للعملات خاصة الاواتي لديهن أبناء صغار فتربية الابناء عملية شاقة مقابل العمل المبذول للعاملات حيث صرحت إحدى المبحوثات في قولها "في البداية كنت أجد صعوبة ومع أبنتي الصغيرة لأصبحت تساعدني في قيام بأشغال البيت" المبحوثة رقم 10 , وصرحت اخرى في قولها " نعم خاصة البنات دائما (المبحوثة رقم 2 , 45 سنة استاذة التعليم المتوسط, ببلدية حجاج) وكان نفس الراي للمبحوثات الاخرى الرقم 3 والمبحوثة رقم 06 حيث صرحت في قولها " نعم يساعدوناني اولادي في اعمال المنزلية خاصة في العطلة " المبحوثة رقم 06 أستاذة مادة الفيزياء في التعليم المتوسط _ ببلدية حجاج), وتؤكد المبحوثات 7,3,8, نفس شيء انهن يتلقين مساعدة من أبنائهن , كما صرحت بعض المبحوثات انهن لا يتلقين أي مساعدة من قبل أبنائهم لانهم صغار في السن او لا يوجد لديهن ابناء حيث صرحت أحدهن " طفلي صغير جدا كعمره سنة ونصف واعمل كل اشغالي بنفسي فهذا متعب بفعل (المبحوثة رقم 4 , 26 سنة, استاذة اللغة الفرنسية , في التعليم المتوسط _ ببلدية حجاج).

❖ ساعات العمل هل تلائم مع الواجبات المنزلية :

07	ساعات عمل ملائمة مع ساعات الواجبات المنزلية
03	ساعات عمل غير ملائمة مع ساعات الواجبات المنزلية

الجدول رقم 09: بين ساعات العمل هل تلائم مع الواجبات المنزلية

التعليق :

التوفيق بين ساعات العمل وساعات المنزل موضوع يشغل النساء العاملات بشكل كبير ويشكل تحدي اساسي تحاول النساء العاملات من تفاديه حتى لا تؤثر ساعات العمل على وقت الأسرة.

قالت إحدى المبحوثات " لدي 23 ساعة أسبوعيا ، ورغم ذلك أمارس أعمالى بكل اتقان و لكن بمساعدة اسرى " (مبحوثة رقم 2 , 45 سنة , أستاذة اللغة الإنجليزية , في التعليم المتوسط ببلدية حجاج).

كما تقول أخرى " في كل الأوقات لاتناسبني ساعات عملي مع الواجبات المنزلية لانني لا استطيع الموازاة بينهما وذلك لضيق الوقت والمشكل أنني أواجه ضغوطات العمل ولا أجد وقت للاهتمام بأسرتي أكثر من الازم . " (المبحوثة رقم 5 , 45 سنة , أستاذة في اللغة الإنجليزية كما أكدت بعض المبحوثات أيضا أنهن ساعات عملهن غير كافية للاهتمام بالواجبات المنزلية مالمبحوثة رقم 3 , المبحوثة رقم 9.

❖ المشاكل التي تواجهها العاملات في تربية الأبناء :

تعد تربية الأبناء من الواجبات الصعبة والمتعبة وهي عملية في المقابل عملية تعزيز ودعم العطفة ورعاية البناء واتضح بعد مقابلاتي ان أغلب المبحوثات يجدن صعوبة في تربية الأبناء خاصة اللاواتي لديهن أبناء صغار في السن . حيث تقول إحدى المبحوثات " السهر مع الاطفال خلال الليل امر صعب جدا " (مبحوثة 6 , 27 سنة , أستاذة مادة الفزياء , في التعليم المتوسط ببلدية حجاج) . وتؤكد إحدى المبحوثات أيضا انها تجد صعوبة في تربية ابنائى , كما صرحت إحدى المبحوثات ان لديها أطفال في سن المراهقة " لدي صعوبة في تربية الاطفال في سن المراهقة , مما صعب علي تربة أبنائى بطريقة يليمة وذلك بسبب بعدي عنهم وقلة متابعي لهم ومعظم أوقاتي في العمل لا تكفيني في تربيتهم كما أتفقن معظمهن أيضا مثل المبحوثات رقم 1 , 2 , 3 , 8 , 9) وكما صرحت أحد المبحوثات لا يجدن صعوبة او مشاكل في تربية ابناهن , وذلك بمساعدة احيانا الزوج او العائلي وتقول المبحوثة " انني أي صعوبات في تربية ابني وابنتي لانني اتلقى مساعدة من العائلة " (المبحوثة رقم 26 , 4 سنة , أستاذة مادة اللغة الفرنسية في التعليم المتوسط ببلدية حجاج).



❖ المشاكل التي تواجه العاملات في العمل :

نوع المشكل	التكرار
مشكل النقل	1
التغيب في العمل	2
سلوكات التلاميذ	5
الاكتظاظ في القسم	2
المنهاج التربوي	2

الجدول رقم 10: يبين المشاكل التي تواجه العاملات في العمل.

تعليق :

صرحت معظم العاملات عند مقابلاتي لهن ان المشاكل التي تواجههن في العمل هي اكثرها مشاكل التلاميذ وذلك بسبب سلوكاتهم الطائشة او الصراعات داخل القسم في قولها " انني اجد صعوبة في التعامل مع هذا الجيل الحاضر " المبحوثة رقم 9, أستاذة مادة اللغة الفرنسية , في التعليم المتوسط , ببلدية حجاج) , كما يواجهن مشاكل في العمل بسبب كثرة الغايات وعدم الوصول باكرا للعمل أو حدوث صراعات دائما مع الإدارة خاصة مع المدير والمنهاج التربوي .

❖ التوفيق بين العمل خارج المنزل و العمل داخل المنزل:

07	سهولة التوفيق بين الحياتين المهنية و الأسرية
03	استحالة التوفيق بين الحياتين المهنية والأسرية

❖ **الجدول رقم 11:** يبين التوفيق بين العمل خارج المنزل و العمل داخل المنزل

انقسمت المبحوثات حول الموضوع بين :

1- استحالة التوفيق : تقول المبحوثة رقم 9 " لا أستطيع التوفيق بين عملي و شغلي في البيت دائما هناك تقصير في جانب ما إما تقصير في حق الأسرة أو تقصير في العمل " (53 سنة ، أستاذة التعليم المتوسط)

2- إمكانية التوفيق : تقول المبحوثة رقم 1 " لحد الساعة أستطيع التوفيق بين أسرتي و عملي حيث يجب الفصل بين الحياة المهنية والأسرية " (31 سنة ، متزوجة ، أستاذة التعليم المتوسط)
وتصرح إحدى المبحوثات أنها استعانت بخادمت منزل من اجل التوفيق بين الجانبين " عادي جدا لأنني أوظف خادمت بالمنزل وهذا ساعدني جدا للتفرغ لعملي (مبحوثة 2، 45 سنة ، متزوجة ،)

المبحث الثالث : الترقية المهنية

❖ الرتبة الحالية للعاملات المبحوثات :

الرتبة	التكرار
أستاذة مكونة	1
أستاذة رئيسية	8
استاذة مشرفة	1
المجموع	10

❖ **الجدول رقم 12: بين الرتبة الحالية للعاملات المبحوثات**

تعليق :

من خلال الجدول يظهر أن أغلب المبحوثات قد ترقين من أستاذة الى أستاذة رئيسية, كما صرحت أحدهن في قولها " تحصلت على الترقية في عملي وترقية من أستاذة الى أستاذة رئيسية وذلك زاد في نفسي ثقة أكبر"(المبحوثة رقم 1, أستاذة مادة الرياضيات , في التعليم المتوسط , ببلدية حجاج)

❖ تأثير الترقية على الاداء المهني :

للترقية العديد من التأثيرات الايجابية على الموظفين سواء من ناحية زيادة الدخل أو من الناحية المعنوية حيث جاءت تصريحات المبحوثات لتعبر عن مختلف انعكاسات الترقية على حياتهم المهنية . صرحت إحدى المبحوثات أن الترقية كان لها تأثير معنوي "ثقة أكبر في النفس ، و البحث عن العمل" (مبحوثة 1) و وضحت أخرى أن الترقية ساعدتها على التطور المهني "تحسين المستوى و اكتساب خبرة من الزملاء في العمل" (مبحوثة 5) كما أن الترقية تساعد في تحسين الدخل " تعطيني الترقية دافعا معنويا و ماديا " (مبحوثة رقم 9)

❖ التمييز بين الجنسين في الترقية المهنية :

من العوائق التي تحدد من وصول النساء للمناصب القيادية هي وجود تمييز بين الجنسين ، لكن من خلال تصريحات المبحوثات أكدن أنه لا يوجد أي تمييز بين المعلمات والمعلمين للوصول إلى الترقية في المناصب العليا حيث صرحت إحدى المبحوثات " ليس هناك تمييز بين الذكر و الانثي والفرق الوحيد هو العمل بجد و إتقان و إخلاص " (مبحوثة 2،45 سنة ، متزوجة ، أستاذة التعليم المتوسط) كما أكدت إحدى المبحوثات |أن العائق الأساسي للترقية المهنية هي " الارتباطات الأسرية التي تفرض واجبات إضافية علة المرأة بسبب المسؤوليات العائلية من تربية أطفال ورعاية الأسرة" (مبحوثة رقم 6).

❖ الصعوبات في ممارسة المنصب القيادي : صعوبات عائلية أو مهنية

اغلب المبحوثات يؤكدن أن الصعوبات التي تواجهن في ممارسة المنصب القيادي هي المشاكل او الصعوبات العائلية لانها هي التي تعيقها للوصول الى مناصب العليا خاصة عندما تكون المرأة حامل او لديها أبناء أكثر من 4 ابناء , فهذا لا يجعلن يفكرن مطلقا بالترقية الى المناصب العليا , او اتخاذ قرار من تحسين مردودهن أو الارتقاء الى درجة أعلى من ذلك حيث تقول أحدهن " سبب غياب زوجي الكثير وتحمل كل مسؤوليات الاسرة والمنزل لم أجد الوقت الكافي في ان اترقى او افكر حتى لو لحظة في الموضوع فهذا صعب " المبحوثة رقم 6 , 27 سنة متزوجة , أستاذة مادة العلوم فيزيائية في التعليم المتوسط ببلدية حجاج) وتؤكد إحدى المبحوثات حيث صرحت في قولها " أجد صعوبة في ان اترقى فهذا كان حلمي ولكن الصعوبات العائلية هي الحجز الأكثر لدي لانني لدي مشاكل وهي الغيابات بسبب الحمل ومرض الابناء وضغوطات العمل المنزلي (المبحوثة رقم 10 , 41 سنة متزوجة , أستاذة في مادة اللغة العربية في التعليم المتوسط ببلدية حجاج). وصرحت إحدى المبحوثات أنها تتلقى صعوبات مهنية على العكس المبحوثات الاخريات وذلك بسبب سوء معالجة القاصايا والملفات بسرعة , اللامبالاة وعدم الاكتراث بعواقب أي

عمل او فعل تربوي , وقالت " أن معظم العمال الادارة من المدير حتى العامل والموظفة بالادماج فخم لا يقومون باعمالهن بشكل جيد مثلا تصحيح الملفات الخاصة بي او من ناحية أخرى قلة زيارات و المفتشين لرؤية ذلك والشخص المتضرر هو انا كاستاذة اريد انا اترقى بسرعة واحقق حلمي لكي اكون استاذة رئيسية والتهرب خاصة من المسؤولية (المبحوثة رقم 8, 53 سنة , متزوجة أستاذة تاريخ وجغرافيا , في تعليم الثانوي , ببلدية حجاج) , ومن خلال ملاحظاتي أتضح لي ان أصعب المشاكل التي تعرقل ترقية المرأة هي العائلة وكثرة مسؤولياتها , ووجدت من خلال ملاحظاتي ان الاقلية من يعقبون على هذه الفكرة .

❖ مساهمة الاسرة في الترقية المهنية : هل كانت مساعدة أم معرقله

التعليق :

تعتبر الاسرة جزء مهم للمرأة العاملة باعتبارها هي ركن من اركان نجاحها او فشلها ورغم الصعوبات التي تواجهها الا ان هناك من يدعمها رغم الظروف , حيث أتضح ان أغلب المبحوثات يصرحن بان المساهمة تكون ايجابية ومساعدة الاكبر يكون من طرف عائلتهن خاصة الام والاب او الزوج وتكسبن ثقة أكبر وتعطيهم شجاعة كبيرة حيث صحت أجدى المبحوثات في قولها : " ساهمت . أسرتي في دعمي وفي تدرجي المهني وكانت عائلتي عمو مساهم في ترقيتي المهنية وذلك كان بدعمي بالجد و العمل والمثابرة خاصة أمي الجببية فكل ما توصلت إليه من مستويات غهو بفضلها بعد الله سبحانه وتعالى ."(المبحوثة رقم 3,7)سنة استاذة مادة العلوم الفيزيائية , التعليم الثانوي ببلدية حجاج , كما صرحت احداهن ايضا في قولها " كان الفضل لعائلتي في دعمي عن طريق التحضير والصبر والتشجيع الدائم خاصة الزوج لانه دائما يحسنني انني قريبة من تفوقاتي وأحلامي في الترقية والحمد لله"(المبحوثة رقم 7, 35 سنة , استاذة مادة العلوم الفيزيائية , في التعليم الثانوي ببلدية حجاج) .

ولكن بعض المبحوثات أكدن أنهن لم يتلقين أي دعم أو مساعدة أو تشجيع من طرف أسرهن بل كانت عائق وحاجز كبير في بلوغهن دون الوصول الى الترقية وتحقيق عملهن كما صرحت المبحوثة رقم 3, 45 سنة متزوجة, أستاذة مادة اللغة العربية, ببلدية حجاج).

❖ ماهي التطلعات المهنية

تختلف طموحات الاستاذات في ما يخص المستقبل المهني فمنهن من يردن مواصلة المسار المهني الى أخذ المشوار في بلوغ المناصب القيادية (مفتشة _ مديرة) ومن هنا يتطلعن الى التقاعد المسبق لوقف المسار المهني لتفرغ المهام الاسرية . تقول احدى المبحوثات " اريد مزيد من النجاحات والتألق وان أصبح مفتشة أو مديرة لكي أرتقي الى المراتب " (المبحوثة رقم 4 , في حين ترى إحدى المبحوثات ان ظموحها يتوقف ع التقاعد حيث تقول " أريد أن أتحصل على التقاعد المسبق , لقد قدمت ما يكفي من من لابنائي التلاميذ " (المبحوثة رقم) وتقول مبحوثة أخرى " أردت الحصول على التقاعد المسبق لتفرغ لحياتي الأسرية وتخصيص وقتي كله لأسرتي ". (المبحوثة رقم 2,)

المبحث الرابع: نتائج البحث

- أغلب الأستاذات المبحوثات تزوجن قبل بداية مسارهن في التعليم ، حيث كانت توقعاتهن تجاه الالتزامات التي يفرضها الزواج من رعاية الزوج و الأبناء ، شكل هاجسا لذا فضلن الحصول على مهنة و الحصول على دخل لتحضير أنفسهن و مواجهة الأعباء التي تفرضها الأسرة و تأمين دخل مادي تلي به حاجياتها و حاجيات أسرته.
- لم يكن الدخل المادي هو العامل الأساسي الذي دفع المبحوثات إلى الالتحاق بالتعليم لكن العمل كان غاية في حد ذاته ،حيث يشكل مصدر إشباع ذاتي و مصدر رضى شخصي و تحقيق طموحات فردية في ممارسة المهنة و إبراز قدرة الذات .
- ظروف العمل في التعليم تمتاز بجملة من الضغوطات مصدرها الأساسي إكتضاض الأقسام و كثافة المنهاج التربوي مما يشكل ضغوطات على العاملات المتزوجات اللواتي لديهن ضغوط مصدرها التزامات الأسرة.
- انقسمت المبحوثات تجاه موضوع التوفيق بين الحياة الأسرية و المهنية و ذلك بحسب وضعهن العائلي،فالنساء اللواتي لديهن أطفال صغار و ليس لديهن مساعدات منزلية سواء من الأبناء أو الزوج يجدن صعوبة في الموافقة بين العمل و الأسرة،بحيث أن الأستاذات اللواتي لديهن أبناء أو بنات كبار يساعدهن في البيت يجدون سهولة في التوفيق بين الأسرة و العمل
- الترقية إلى المناصب القيادية من أستاذة رئيسة تتطلب سنوات من الخبرة و تقديم أداء مهني أفضل و هي مناصب تزيد في الدخل و لها تأثير معنوي إيجابي على الأستاذات.
- بينت دراستنا أنه ليس هناك أي تمييز ضد المرأة العاملة في التعليم لأجل الترقية حيث بإمكانها و كامرأة أن تترقى لأعلى المناصب القيادية مثل الرجل بحيث التشريع الجزائري و اللوائح المهنية لا تفرق بين الرجل و المرأة في الوصول إلى الترقية للمناصب القيادية في قطاع التعليم.

- الترقية إلى المناصب العليا هي مصدر دخل إضافي يحض على الوصول إليها و لكن من جهة أخرى يفرض التزامات و مسؤوليات جديدة على العاملات المتزوجات و لهذا وجدن أن هناك من ليست لهن الرغبة في الترقية إلى مناصب عليا بسبب رغبتهن في التفرغ لتربية أبنائهن و رعاية أسرتهن لذا وجدن من تسعى للحصول على التقاعد المسبق حتى تتفرغ إلى حياة التزاماتها الأسرية .

الخلاصة :

النساء في بيئة العمل متميزات بكفاءتهن وأسلوبهن في القطاع التربوي والمؤكد أن المرأة لن تصل إلى منصب أعلى إلا بكفاءتها وخبرتها في العمل وتتمتع بدبلوماسية في التعامل مع الصعوبات التي تواجهها في المنظمة، وللعاملات الطموح و الرغبة في التطور والتقدم في الوظيفة، كما أن المنظمة تمنح لهن وظيفة مستقرة حتى يمضين في العمل بها لفترة طويلة وهذا يسبب لبعضهن ارتياحا خصوصا أن هناك علاقة وثيقة بين طول مدة خدمة الموظفة وبين كفاءتها في العمل فوجود ارتباط وثيق بين طول مدة الخدمة وبين الخبرة والكفاءة التي تكتسبها فتصبح أكثر استعدادا للترقية إلى الوظيفة الأعلى.

_ راجع إلى سن المبحوثات ما بين من 26 إلى أقل من 53 سنة وهذا راجع إلى كون درجة الرضا للمرأة فيما بعد منتصف العمر التي تحصل عليها من الوظيفة تعتمد من طبيعة العمل الذي تنجزه والكيفية التي تحقق ذاتها فتستمد عمل المرأة أهميتها، في كونها الحافز الأساسي لتشجيعها على بذل أقصى جهود بلوغ مناصب عليا، فشعور العاملات بالأمان والاستقرار نتيجة تحقيق للتقدم المستمر في عمل من خلال الانجازات العملية، وحصولهن على الخبرة هي الأساس لبناء نجاحات عملية وتحقيقها لتنمية مهارتهن القيادية فلو قامت العاملة بأداء ما عليها جيدا فسوف تحظى باحترام من زملائها في العمل مما يزيد في ترقيتها في العمل. و أما مبحوثات راجع إلى السن من 26 إلى أقل من 53 سنة يوضح أن هذه الفئة تمثل الشباب أنهم يبذلون من أجل إثبات الذات للوصول للمناصب، ومحاولتهن أن يقمن بدور الإيجابي وفتح المجال أمامهن الذي يثبت كفاءة العاملات لترقيتهن إلى أعلى المستويات في المنظمة الأمر الذي يكون له تأثير ايجابي على معنوياتهن ويزيد الرضا الوظيفي، ولأنه تؤدي إلى زيادتهن لبذل جهد في العمل، والحرص على تحسين أداء وتطوير قدرتهن ومهارتهن فتشجع العاملات على الابتكار والتجديد في العمل المسند إليهن وترقيتهن في العمل.

وهذه القيمة تشير إلى التجانس الكبير في إجابات مفردات البحث، وتشير هذه النتيجة إلى أن العوامل يبذلن العمل من أجل الوصول المناصب المسؤولية، ومحاولتهن أن يقمن بدور الإيجابي في الابتكار بأفكار جديدة وفتح المجال أمامهن الذي يثبت كفاءة لترقية إلى أعلى المستويات في المنظمة، فإن ذلك يدفع لبذل قصارى الجهد للفوز بالترقية الوظيفية وأنها قد يتيح مجالاً للأفكار الجديدة، وذلك من خبرة الشخص الداخلي لتنبئ بأفكار جديدة.

ثم إن اقتصار فرص الترقية من الداخل يقلل من المتنافسين على الوظيفة بالتالي فرصة أقل أمام المنظمة للحصول على أكفأ الأشخاص.

خاتمة

خاتمة:

في هذا البحث كنا نسعى لمعرفة العوائق التي تواجهها المرأة في قطاع التعليم من أجل الترقية إلى المناصب العليا القيادية، استعنا بنظرية السقف الزجاجي التي توضح مختلف العوائق التي يمكن أن تقف حاجزا يمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية، و تقسم نظرية السقف الزجاجي العوائق إلى عوائق مؤسسية تفرضها القوانين و التشريعات و عوائق مصدرها التقاليد و العادات و عوائق مصدرها طبيعة الأدوار التي تلتزم بها المرأة دون الرجل.

و توصلنا في هذا البحث أن ليس هناك أي عوائق قانونية أو تشريعية تمنع المرأة العاملة من الوصول إلى المناصب العليا حيث القانون الجزائري يمنع أي تعسير ضد المرأة الجزائرية لكن ما وقفنا عنده هو أن المرأة لديها أدوار في المجتمع تتمثل في إنجاب الأطفال و رعاية الأسرة و هذه الأدوار تفرض عليها التزامات أسرية تأخذ من حياتها الوقت الكثير و تتطلب تخصيص الوقت و الموارد و تتطلب التضحيات. و بالنسبة للمرأة العاملة تجد نفسها مضطرة إلى وضع توازن بين مسؤوليات الأسرة و مسؤوليات العمل حتى تعيش حياة ناجحة مهنية و حياة سعيدة أسرية و لهذا فإن موضوع الترقية المهنية يبقى قرارا فرديا يخص كل امرأة عاملة تتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب حسب ظروفها و التزاماتها الأسرية و قدرتها على التوفيق بين حياتها الأسرية التي تتطلب رعاية الأبناء و الزوج و بين الترقية تتطلب منها القيام بمسؤوليات جديدة تتطلب تضحيات أكثر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. . من الأنترنت .

2. . عاشور أحمد صقر ، إدارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت 2004.

3. . رواية محمد حسين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000.

4. . أمينة شعبي -نظام الترقيّة في الوظيفة العمومية , مذكرة ماستر – جامعة خميس مليانة عين الدفلى – كلية الحقوق والعلوم السياسية –قسم الحقوق-دط – 2013- 2014.

5. محمد أنس قاسم جعفر, نظم الترقيّة في الوظيفة العامة وأثرها في وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 2003.

6_ حسين عبد الحميد، أحمد رشوان. علم الاجتماع المرأة، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ط1، 1998 .

7- بلمبروك عبد القادر ، نظام الترقيّة في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014.

8- محمد صفوح الأخرس ، تركيب العائلة العربية ووظائفها ،دراسة ميدانية لواقع العائلة في سوريا، منشورات وزارة الثقافة، ط2، ص250.

قائمة المراجع

- 9- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، من الناحية العلمية والعملية ،
الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية 2000 .
- 10- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الخامسة، مصر، الدار الجامعية للطبع
والنشر، ط2, 2001.
- 11- السعيد قارة ، نظام الترقية في المؤسسات و الإدارات العمومية دراسة مقارنة ، مذكرة
ماجستير في الحقوق و العلوم الإدارية قسم القانون العام ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ،
جامعة الجزائر، 1993- 1994.
- 12 - رابح تركي ، المعوقون في الجزائر وواجب المجتمع و الدولة نحوهم، الشركة الوطنية
للنشر و التوزيع، ط2, 1982.
- 13- 3 ثابت زهير ، كيف تقيم أداء العاملين و الشركات ، القاهرة : دار قباء للنشر ، 2001
- 14- عبد الفتاح كاميليا-سيكولوجية المرأة العاملة -نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع،
ب، ط , القاهرة مصر، 1990.
- 15- يوسف حجيم الطائي، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل،
الوراق للنشر والتوزيع، ط1, 2006.
- 16 - محمد يوسف المعداوي، المرجع سبق ذكره، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة
والتشريعي الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

قائمة المراجع

- 17-- زكي محمود هاشم ، الإتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، القاهرة : ذات السلاسل للطباعة و النشر و التوزيع، ط 2 ، 1977 .
- 18- محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للطباعة و النشر و التوزيع، ط 3، عمان، الأردن¹، 2005 .
- 19-الصالح جليح، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين رسالة لنيل الماجستير تخصص إدارة أعمال، قسم تسيير كلي، العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر.
- 20- موفق سهام، وهيشر سميرة . المرأة العاملة والمناصب القيادية :دراسة لظاهرة السقف الزجاجي. أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2005.
- 21- مؤمنة الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي في غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة 200.
- 22- نوال البخاري، التحديات التي تواجه القيادة الإدارية النسائية السعودية في ظل العولمة ، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأمريكية، لندن 2015.
- 23-موريس أنجلس منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، بوزيد صحراوي ، كمال بوشرف، سعيد سبعون، الجزائر، دار القصب لل نشر، 2004.
- 24-عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية ، ب ط، الجزائر، 2000

قائمة المراجع

- 25-خضير كاظم حمود، موسى سلامة اللوزي، منهجية البحث العلمي، إثراء للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008.
- ¹26 فضيل دليو و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، دار البعث، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ب ط، 1999.
- 27-بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، ب ط، عين مليلة الجزائر، 2004.
- 28-صلاح مراد، فوزية هادي، طرائق البحث العلمي " تصميماتها و إجراءاتها "، دار الكتاب الحديث، ب ط، مصر، 2002.
- 29-فاطمة عوض صابر ،ميرفت علي خفاجة، أسس و مبادئ البحث العلمي، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، ط 1، الإسكندرية، 2002
- 30- جودت عزت العطوي، أساليب البحث العلمي ،دار الثقافة، عمان، ب ط، 2000..
- 31- أحمد بن مرسي ، منهاج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، ب ط، الجزائر، 2003.
- 32-رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 3، قسنطينة، الجزائر، 2008.

الملاحق

الملحق رقم 01:



الشكل رقم 1: يبين مخطط مفهوم السقف الزجاجي.

الملحق رقم 1:

المبحوثة	السن	المستوى التعليمي	الحالة المدنية	الأقدمية
مبحوثة 1	31 سنة	ماستر 2 جامعي	متزوجة	28 سنوات
مبحوثة 2	45 سنة	+شهادة ليسانس 4 سنوات + كفاءة المهنية	متزوجة	28 سنة

مبحوثة 3	45سنة	+مستوى ثانوي مدرسة عليا	متزوجة	25 سنة
مبحوثة 4	26سنة	مستوى جامعي + مدرسة عليا	متزوجة	05سنوات
مبحوثة 5	43سنة	ليسانس كلاسيك 4 سنوات	متزوجة	33سنة
مبحوثة 6	27سنة	شهادة ليسانس + ماستر 2 جامعي	متزوجة	05 سنوات
مبحوثة 7	35سنة	4 سنوات ليسانس جامعي	متزوجة	10 سنوات
مبحوثة 8	53سنة	شهادة ليسانس	متزوجة	30 سنة
مبحوثة 9	34سنة	4 سنوات كلاسيك ليسانس	متزوجة	09سنوات
مبحوثة 10	41سنة	ماستر 2 جامعي	متزوجة	32سنة

الجدول رقم 1: يبين المسار المهني للعاملات المتزوجات في قطاع التربوي.

الملحق رقم 2:

08	العمل قبل الزواج
العدد	الوضعية
02	العمل بعد الزواج
10	المجموع

الجدول رقم 2: بين المهنة قبل أو بعد الزواج.

الملحق رقم 3:

العدد	طبيعة الدوافع
02	الدخل المالي لتلبية الرغبات
08	الرغبة في العمل في حد ذاته
10	المجموع

الجدول رقم 4: يبين الدافع الرئيسي للعمليات في العمل.

الملحق رقم 4:

العدد	تقييم ظروف العمل
6	جيدة
4	حسنة ومقبولة
10	المجموع

الجدول 5: يبين ظروف العمل للعاملات في المؤسسة.

الملحق رقم 05:

العدد	الرضى عن الأجر
08	راضية
02	غير راضية

الجدول رقم 5: يبين رضهن عن العمل داخل المؤسسة.

الملحق رقم 06:

العدد	الرضى عن الأداء المهني
08	راضية
02	غير راضية

الجدول رقم 06: يبين رضى العاملات عن أداهن المهني.

الملحق رقم 07:

06	مساعدة الأبناء
04	عدم مساعدة الأبناء

الجدول رقم 08: يبين مساعدة الأبناء لهم في الاعمال المنزلي

الملحق رقم 08:

07	ساعات عمل ملائمة مع ساعات الواجبات المنزلية
03	ساعات عمل غير ملائمة مع ساعات الواجبات المنزلية

الجدول رقم 09: يبين ساعات العمل هل تلائم مع الواجبات المنزلية

الملحق رقم 09:

التكرار	نوع المشكل
1	مشكل النقل
2	التغيب في العمل
5	سلوكات التلاميذ
2	الاكتظاظ في القسم
2	المنهاج التربوي

الجدول رقم 10: بين المشاكل التي تواجه العاملات في العمل.

الملحق رقم 11:

التكرار	نوع المشكل
1	مشكل النقل
2	التغيب في العمل
5	سلوكات التلاميذ
2	الاكتظاظ في القسم
2	المنهاج التربوي

الجدول رقم 10: بين المشاكل التي تواجه العاملات في العمل.

الملحق رقم 12:

الرتبة	التكرار
أستاذة مكونة	1
أستاذة رئيسة	8
استاذة مشرفة	1
المجموع	10

الجدول رقم 11: بين الرتبة الحالية للعاملات المبحوثات

