



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



مذكرة لنيل شهادة ماستر

تخصص : علم الاجتماع العمل والتنظيم

العمل والتكوين عند المرأة

إشراف الأستاذة :

د. كيم صبيحة

Sal



إعداد الطالبة :

بن حليلة سعاد

السنة الدراسية: 2020.2019

إهداء

الحمد لله الذي

خلق فسوى والذي قدر فهدى ، و الصلاة و السلام على سيدنا محمد
و على آله و صحبه و من اهتدى بهديه و سار في نهجه و اتبع خطاه
، تقدم بثمره عملي إلى :

من منحني العطف و الحب ، و أنارت لي نور الدرب و الطريق
، و وفرت لي كلما احتاجها ، و جعلتها الأخت و الصديقة و كانت مثلي
الأعلى "والدتي" "والدي" حفظهما الله لي ،

إلى أخواتي "زوبيدة" و "جميلة"

و اخوتي " محمد" "قدور" "قاسم" "عبد الناصر" "عبد الرحمان" و
إبراهيم"

إلى زوجي " العربي "

إلى جميع عائلتي الصغيرة و الكبيرة.

شكر وتقدير

نشكر الله و نحمده على كل نعمة التي أنعم علينا بها،
وعلى توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل.
نتقدم بالشكر الخالص إلى من لم تبخل علينا بتوجيهاتها
، ونصائحها
طول هذه السنة الأستاذة المشرفة " د. كيم صبيحة "
إلى كل الأساتذة معهد علم الاجتماع.
إلى من ساعدتني طول السنة بتقديمها للمراجع " أسيا "
إلى أحلى أختان و زميلاتي " أسيا " و "رويدا "
و"حنان"
و نقدم شكرنا إلى كل من دعمنا بكلمة تشجيعية سواء من
بعيد أو قريب.

سعاد

الفهرس

- مقدمة أ،ب
- 1- الدراسات السابقة 4
- 2- الإشكالية 6
- 3- الفرضيات 7
- 4- منهجية الدراسة 8
- 5- دوافع إختيار الموضوع 9
- 6- أهمية الدراسة 9
- 7- تحديد المفاهيم 9

الفصل الأول : المرأة العاملة والمجتمع

- تمهيد 14
- 1- مكانة المرأة في الإسلام 15
- 2- بدايات النهوض للمرأة العربية 16
- 3- دوافع خروج المرأة للعمل 17
- 3-1- الدوافع الإقتصادي 17
- 3-2- الدوافع النفسية 16
- 3-3- الدوافع السياسية 18
- 3-4- الدوافع الشخصية 19
- 4- النظريات المفسرة لعمل المرأة 20

19..... 1-4- نظرية المساواة بين الجنسين

20..... 2-4- النظرية الوظيفية

21..... 3-4- النظرية الماركسية

25..... خاتمة الفصل الأول

الفصل الثاني :التكوين عند المرأة

• تمهيد 27

1- أهمية التكوين 28

1-1- الأهمية بالنسبة للمؤسسة 28

1-2- الأهمية بالنسبة للعمال 29

1-3- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة 29

2- مظاهر التكوين 30

1-2- المظهر الوظيفي 30

2-2- المظهر التنظيمي 30

2-3- المظهر الإستمراري 31

3- مجالات التكوين 31

1-3- بالنسبة للعامل 28

2-3- بالنسبة للمؤسسة 29

4- أهداف التكوين 32

- 5- أساليب التكوين 34
- 6- أهمية الإستثمار في الرأسمال البشري في التنظيم والتسيير..... 36
- 7- تطور التكون المهني في الجزائر..... 37
- 8- مشاكل التكوين المهني 38
- خاتمة الفصل الثاني..... 41
- خاتمة 43
- قائمة المراجع..... 45

مقدمة

لا يزال عمل المرأة في الجزائر خاصة والعالم عامة من أهم المواضيع الحديثة من حيث المعالجة الذي لم يكتف الباحثين في دراسته والتنقيب عنه، والذي لم يتناوله إلا القلة من الباحثين الجزائريين، فخرج المرأة إلى العمل ومنافستها للرجل لازالت ظاهرة تطرح الكثير من الجدل من كل النواحي خاصة الإجتماعية والإقتصادية، فمن الناحية الإجتماعية يرى البعض أن المرأة تخلت عن كونها ربة بيت مهمتها الأساسية التربية والتنشئة والإهتمام بأمور البيت، ومن الناحية الإقتصادية نافست الرجل وتسببت في إنتشار البطالة، فلا يوجد ميدان إلا وإقتحمته المرأة. إلا أن الدارسين والمهتمين بقضايا المرأة والدفاع عن حقوقها يرون أن خروج المرأة كان بسبب عدة عوامل أهمها تخلي الرجل عن مسؤوليته بالإضافة إلى تعليم المرأة وحصولها على شهادات عليا والتي سمح لها بفرض مكانتها وإسماع صوتها لما لاقته من تنمر، وتحديد وتمييز في مجتمعها، م جعلها تندفع بقوة إلى ميدان العمل لإثبات ذاتها والحفاظ على حقوقها كشريك في الحياة العملية والإجتماعية لها ما للرجل من حقوق وعليها ما على الرجل من واجبات.

لذا أصبح حضور المرأة يتزايد يوما بعد يوم بحيث سمح لها بالمشاركة بشكل مكثف في عالم الشغل وفي كافة القطاعات في الآونة الأخيرة، التي هي حكرها على الرجال حيث كانت لا تظهر إلا نادرا خارجا بيت وذلك بسبب إلزامها بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أسرتها إلى أن أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية وذلك بفضل تكوينها العالي والمستمر في مكان عملها سواء كان مؤسسه أو معهد المؤسسة بدورها تهتم بالتكوين الذي يساهم في زيادة المعارف والمهارات سواء ارتباط ذلك بعامل محدد أو غير محدد التكوين لا يزال يحظى بالاهتمام الدول على اختلاف توجهاتها حيث نجد التكوين وسيله تحفيز، تحفز الأفراد للعمل بكل فعاليه كونها وسيله وأداة تعليمية فنيه تمنح الفرص، الخبرات إضافة إلى المهارات و قدراتها الذهنية والجسدية، وتمكينهم أيضا من التجاوب مع المعلوماتية المتسارعة ويساعد العاملين على التعرف على الأهداف التنظيمية، كما يقلل التكاليف، ويخفف التكوين من حوادث وإصابات العمل فهو حاجة ملحة للموظفين.

لذا سنعالج الموضوع من خلال الجانب المنهجي و فصلين ،الفصل الأول يتناول الحديث عن عمل المرأة من خلال التركيز على البدايات الأولى لنضال المرأة في تحقيق مكانتها وتبيان أهم الدوافع لخروجها للعمل كما دعمنا الفصل بنظريات التي نظرت للمرأة وعملها و نتائج ذلك على المجتمع، وإبراز المكاسب التي حققتها المرأة والمجالات التي حققت فيها نجاحا.

أما الفصل الثاني فقد تطرقنا للحديث عن التكوين ومفهومه وأهميته وأساليبه إذ يسمح بكسب الكثير من المهارات والمعلومات لتحقيق جودة عالية في نتائج العمل وفي الأخير خاتمة العمل وأهم المراجع التي إعتدنا عليه.

1- الدراسات السابقة :

يستدعي الجانب المنهجي تصفح المواضيع والبحوث الأكاديمية التي تطرقت لموضوع العمل والتكوين عند المرأة ، وتسليط الضوء على المرأة ، ولقد اعتمدنا في هذا البحث على الدراسات العديدة والمتنوعة والمتمثلة في:

1.1 الدراسة الأولى:

حملت هذه الدراسة¹ عنوان التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية حيث تعتبر الدراسة الموارد البشرية في المجتمع من أهم الموارد وأكثرها تطوراً، حيث أن يمثل التنمية الاقتصادية والاجتماعية و السياسية وكذا تكوين الذي يعتبر سيمات المؤسسة الناجحة في هذا العصر، وقد تم طرح التساؤل الرئيسي للدراسة بالشكل التالي:

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفي المؤسسة الجامعية الجزائرية.

- وقد توصلت النتائج البحثية إلى قبول صحة الفرضية الرئيسية المتعلقة بدور التكوين أثناء الخدمة في تحسين الأداء في الموظفين، وشكل موضوع التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية والحد من المواضيع تستدعي البحث وتنقيب في أي تنظيم بما له على كاهه الموظفين وأدائه.

2.1 الدراسة الثانية:

¹ قطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، ماجستير، في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة حيدر: بسكرة، 2014 .

- حيث توصلت الباحثة² إلى وجود مشكلة تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة و كان أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في والتميز بين النساء والرجال في ترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة .

- إذ ركزت على البحث في التساؤلات التالية:
- ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة هدف العاملة في البيئة العامة المختلطة ؟
- تؤثر مشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في البيئة العمل المختلطة .
- التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في البيئة العامة المختلطة.

3.1 - الدراسة الثالثة:

باعتبار هذا الاحتمال يعكس اتساع الدورة التكوين في المؤسسة وإدراك أهمية تنصيب الفجوة بين مهارات وكافات الأفراد متطلبات الوظائف يظهر تساؤل الرئيسي لهذه الدراما ماذا فعالية تكوين في تطوير الكفاءات العاملين في المؤسسة؟ التكوين يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين في المؤسسة، التكوين يؤدي إلى زيادة المعلومات والمهارات العاملين مما يساعد على تحسين الأداء إنتاج، اتضح للباحث³ من خلال دراسته لفعالية التكوين ومن أجل تطوير الكفاءات ضرورية احتياجات التكوينية التي هي نقطة البداية و من سلسلة حلقة العملية التكوينية.

- كما أن أهمية التكوين لا تقتصر على المؤسسة فقط للوصول إلى فعالية وإنما لكل فرد لزيادة رضاه والعمل على تحسين الكفاية الإنتاجية.

² محمد السبعي، المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في البيئة العمل المختلطة، ماجستير، جامعة آل سعود المملكة العربية السعودية، 2010.

³ بلال زهري، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات، دراسة حالة مركب المحركات وائل حرارة، جامعة منتورين قسنطينة، 2008، 2009.

2- الإشكالية :

نظرا التحولات السياسية والاقتصادية التي تحدث في المجتمع، تم فتح الكثير من المجالات أمام المرأة للعمل و مشاركتها في الحياة العملية مثلها مثل الرجل. فخرج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم والتي لازالت تسيل الكثير من الحبر، فالمرأة العاملة تسعى لإثبات كيانها وتحقيق إستقلاليتها ورفع المستوى المعيشي ، وهي بحاجة إلى تكوينها وتدريبها لإكتساب المهارات التي تسمح لها بالتحكم في عملها وتقديم جودة نوعية وخدمات لمجتمعها .

لكن هذا لا يخفي علينا مبدأ أهمية المرأة الخاضعة للتكوين الذي يضمن إستمراريتها في ميدان الشغل ففي الآونة الأخيرة نجد المرأة الجزائرية قد اقتحمت معظم المجالات وذلك بفضل تكوينها العالي ، ومدى قدرتها على فرض وجودها وسط ميدان العمل ، ومدى إستعدادها على إستقبال أدوارا مهنية زيادة على أدوارها التقليدية، التي هي مطالبة بها من قبل تكوينها الذي يؤدي بالموظف إلى الوصول إلى المستوى المرغوب من استقرار وفعالية. ومن هنا تدرج دراستنا في تشخيص آليات التكوين ومدى أهميته في بلورة جهود المرأة وتبيان مهاراتها، وعليه يمكننا طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يساهم التكوين في القطاع الصناعي في إبراز مكانة المرأة المهنية ؟

3-الفرضيات:

تعتبر الفرضية

إجابة مؤقتة والفرضيات التي نطرها في دراسة موضوعنا تتمثل في :

- يساعد التكوين في التطوير المهني والاجتماعي لدى المرأة العاملة في الميدان الصناعي.

- يرتبط المسار المهني للمرأة العاملة بالمؤهلات والقدرات المهنية ، كما يتأثر بالتميز الاجتماعي السائد في المحيط العمل.

4- منهجية الدراسة :

نعتبر أن اختيار المنهج ضروري لتحقيق نتائج علمية بالدراسة، ولهذا يجب أن يتوافق ويتلائم مع الظاهرة المدروسة والأهداف المتوخاة منها، والتي يسعى الباحث الوصول إليها . لذا تحديد منهج البحث ليس وليد الصدفة ، بل نتيجة لما تتطلبه الظاهرة الإجتماعية التي تتعلق بتكوين المرأة العاملة ، حيث يعد المنهج حسب موريس أنجرس⁴، هو طريقة تصور وتنظيم البحث، وينص على كيفية تصوير وتخطيط العمل لموضوع الدراسة. وعملا بما سبق، تم من خلاله وضع المقاربة الكيفية، التي نراها مناسبة لموضوع الدراسة ، وأيضا تحديد منهج دراسة الحالة، الذي نستطيع من خلاله التعمق أكثر بمسيرة المرأة العاملة ومراحل تكوينها، وعلى إثره تم إختيار كل من المقابلة والملاحظة بالمشاركة، كتقنيتين مهمتين للدراسة، واختيار العينة الإطارات النسوية ومراحل تكوينها المهني الذي تلقته بسنوات خبرتها بمؤسسة سوناطراك-أرزيو.

لكن الظروف القاهرة التي يمر بها المجتمع الجزائري جراء فيروس كورونا والذي تعذر علينا القيام بالبحث الميداني بمؤسسة سوناطراك-أرزيو، بسبب توقيف السلطات المعنية النشاطات العلمية وإخضاع جل الموظفين إلى الحجر المنزلي منذ منتصف مارس 2020.

5- دوافع اختيار الموضوع:

__ التقرب من المؤسسة الصناعية لمعرفة الواقع المعاش بين العامل والعاملات.

__ الفضول العلمي لمعرفة قدرة المرأة العاملة والمتزوجة بصفة خاصة في التوفيق بين مختلف الأدوار.

موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة : بوزيد صحراوي، دار القصب لل نشر، الجزائر، 2004 ، ص 99.

6- أهمية الدراسة :

العمل على إبراز أهمية وجود المرأة في العمل .

-نقل الواقع المعاش الذي تمر به المرأة العاملة

- محاولة إثراء المواضيع الخاصة بعمل المرأة

7- تحديد المفاهيم :

1.7- مفهوم التكوين :

أ/ لغويا :تكوين جمع تكوينات بمعنى تدريب ،تكوين مهني⁵ أي تعليم وتدريب ، في الطريق إلى تمام التربية والتعليم.

ب/ إصطلاحا :

يعرفه " ديفيد " المخطط الذي يدفع إلى اكتساب معارف والمهارات والقدرات الجديدة تمكنهم من الأداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة" .

وفي تعريف آخر "التكوين هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والإتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما⁶.

كما يعرفه (IANFER) بأنه حق لكل العمال ويخص أكثر تطورهم و وترقيتهم الاجتماعية والتكوين قبل كل شيء وهو وسيلة للمؤسسة من اجل تكييف الموارد البشرية مع التطور التقني والمهني⁷.ومن خلال ذلك يمكن القول أن التكوين هو المرحلة التي يتعلم فيها المهارات الأساسية لتحسين عمله ، ورفع قدراته.

ج/ التعريف الإجرائي :

قاموس معاجم اللغة العربية أطلع عليه يوم 21.08.2020 على الساعة 23.06⁵ <https://www.maajim.com/dictionary/>
⁶ عمار بن عشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد إحتياجات التدريب ،دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل الكهربائية – بيسكرة- ماجستير ، غير منشورة ،محمد بوضيا ،المسيلة ،2005.2006،ص56
³ عبد البارئ إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ إدارة الموارد البشرية دار وائل للطباعة و النشر الأردن 2008 ص308.

عمليات التحاق الموظفين بدوره تكوينية داخل مؤسسة أو خارجها بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم يترتب عنها تحسين في قدراتهم ومهاراتهم وتغيير في سلوكياتهم بغية تحسين الأداء وذلك من أجل تحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة.

2.7- مفهوم العمل:

أ/ لغويا:

من مصدر عمل، عمل ب، عمل على، عمل في، عمل ل، عملاً بالقانون: تطبيقاً له . أو مهنة، شغل، وظيفة "مصارييف العمل، وقد يكون عمل نصفي، عمل نصف ساعات العمل فقط، وبنصف راتب- البحث عن عمل، عمل يدوي، عمل يصنع باليد دون استعمال آلة"، جدول الأعمال: قائمة تضمّ رءوس الموضوعات المعروضة في اجتماع ما، مكتب العمل : إدارة حكومية للموظفين.⁸

ب/ إصطلاحاً:

هو الجهد الابتكاري⁹ الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركة و الذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي. وفي تعريف آخر هو "النشاط الإنتاجي للأفراد في وظيفة أو حرفة معينة، فالنشاط لا بدّ أن يكون حركياً للوظائف التي تتطلب ذلك، أو ذهنياً في مهن أخرى، أما عن الإنتاج فهو الهدف المرجو من وراء العمل، كأن يشتغل عمال المناجم في نفق أو منجم ما؛ فالجهد الذي يبذولنه هو النشاط، أما استخراجهم للمعادن الثمينة فهو الإنتاج"¹⁰.

هو جهد يبذله

ج/ إجرائياً:

الإنسان مهما كان نوعه وذلك قف تلبية حاجته اليومية عن طريق إنتاج سلعة أو خدمة.

معجم اللغة العربية المعاصرة ، أطلع عليه يوم 20.08.2020 على الساعة 23.14⁸ <https://www.arabdict.com>
⁹ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط1، 2011، ص 95.
فاطمة مشعل، مفهوم العمل لغة وإصطلاحاً، أطلع عليه يوم 20.08.2020 على الساعة 23.20¹⁰ <https://mawdoo3.com/>

الفصل الأول: المرأة العاملة والمجتمع

تمهيد :

لقد تميزت الحقبة الأخيرة في الجزائر باكتساح المرأة سوق العمل بشكل ملفت للانتباه وذلك لمحاولتها فرض كيانها ومساواتها مع الرجل في مجتمع يصعب تقبل فكرة مشاركة المرأة للرجل في العمل خارج البيت، وذلك لأنّ الفكرة السائدة في مجتمعنا هو أنّ الرجل هو مصدر الرزق، وما لبث الأمر في ظلّ التحولات الاقتصادية والاجتماعية إلى أن تغير الوضع لتطرق مجال العمل من بابه الواسع.

إلا أنّ عمل المرأة لم يكن ظاهرة اجتماعية جديدة إنما هو امتداد تاريخي لدورها في الحياة فقد عملت في الماضي والحاضر بحيث مارست مختلف النشاطات السياسية والاجتماعية والعملية فالمرأة في الوقت الراهن تتخذ خطوات إيجابية في التنمية ، وذلك من أجل تنمية قدراتها وإبداعها وإثبات وجودها وبذلك تكون مساهمة بقدراتها وإمكاناتها وجهودها الميسرة لها.

1- مكانة المرأة في الإسلام :

أكد الإسلام على المساواة بين الرجل والمرأة في الإسلام، وإعتبر المرأة بأنها إنسانة كاملة العقل والمسؤولية عن تصرفاتها - كما أوصى النبي محمد عليه الصلاة والسلام بحفظ حقوقها في حجة الوداع لما قال: " واستوصوا بالنساء خيرا ". حيث قبل ظهور الإسلام أي في العصر الجاهلي عانت المرأة الأمرين من الظلم والهمجية والتعنيف والوأة وهي طفلة صغيرة، فكانت تدفن حية تحت التراب حتى الموت وقد أنكر الإسلام هذه الجريمة من خلال قول الله عزوجل: " وإذا الموءودة سئلت بأي ذنب قتلت "، وقد جعل رسول الله صلوات الله عليه وسلامه قتل البنات من أعظم الذنوب .

وفي نفس السياق حافظ الإسلام على مكانة وكرامة المرأة فقد أقر لها حق التملك والبيع والشراء وغيره، ومن أبرز الحقوق المالية للمرأة هو حقها في الصداق وقد فرضه الله على الزوج تكريماً للمرأة ولإظهار صدق رغبة الرجل فيها ولتكون عريضة كريمة¹¹ حيث تقلدت المرأة مناصب قضائية ودستورية رفيعة حتى في عهد سيدنا عمر بن الخطاب، وقد أكد الإسلام أن مكانه المرأة ليست فقط في المنزل ورعاية أبنائها¹².

2- بدايات النهوض للمرأة العربية:

حسب تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005 "نحو نهوض المرأة في العالم العربي " إن نساء في العالم العربي لم يحققن كامل إمكاناتهن، ومازلن محرومات من المساواة في الفرص. ويحتاج التقرير أن هذا الأمر لا ينحصر في أنه مشكلة للنساء، بل هو عائق أمام التقدم والإزدهار للمجتمعات العربية بمجملها. حيث ركز التقرير على إحصائيات الفقر المنتشر لدى النساء والفتيات .

¹¹ عبد اللطيف الفتات، حقوق المرأة.. بماذا كم الإسلام المرأة، <https://www.aljazeera.net/>

¹² كمال إمام أحمد، ولاية المرأة للقضاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة الطبعة الأولى 2005، ص 96-97 .

وقد وضع "كمال درويش" باعتباره المدير العام لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي "..." إن المشاركة الكاملة للنساء ونهوضهن بوصفهن مواطنات ومنتجات وأمهات وأخوات ، سيكون مصدر قوة للشعوب العربية ، وسيسمح للعالم العربي أن يحقق إزدهارا اكبر، وتأثيرا أعظم ومستويات أعلى من التنمية الإنسانية¹³ ، أي إعتبار أن المرأة مواطنة كاملة الحقوق مثلها مثل الرجل في فرص العمل والتعليم وغيرها .

خاصة مع ما تمر به المنطقة العربية من صراعات ، إذ هي بحاجة إلى يصون كرامتها كإنسان وتلبية إحتياجاتها المادية والمعنوية وهي إحتياجا تعبر عن نفسها ضمن إطار التنمية بمفهومها الشامل الذي تداخل فيه الأبعاد الإنسانية والثقافية والإجتماعية والإقتصادية والسياسية¹⁴ .

فقد أكد الباحثين خلال فترة الستينات من القرن العشرين اعتبروا أن ارتفاع المستوى المعيشي للمرأة العربية وبروزها في عالم الاعمال شكلا واحد من أبرز القوة العاملة من أجل احداث التغييرات، ليس فقط من نطاق العائلة العربية ، وإنما داخل المجتمع العربي¹⁵ . ومع تزايد دخول المرأة الى مختلف الميادين الدراسة وتزايد مشاركتها في العمل خارج منزل وحصولها على حق المساواة في الانتخاب و مطالبة بعض المناضلات من النساء بتغيير بعض التشريعات كل ذلك أعتبر مؤشر ومظهر أولي يتعاضم موجة التحرر ، كذلك إن العديد من النساء كان دافعهن هو بروزهن كإمرأة في المجتمع ، ولقد أيدّ بعض الرجال المراحل الأساسية المؤدية إلى التحرر و نقصد بذلك التعليم والتصنيع على أن ذلك ليس ناتجا عن اقتناع بفكرة المساواة بين الجنسين، وإنما ناتجا عن الرغبة الشديدة في التنمية. إلا أن الدراسات كانت قليلة من طرف العرب في تناولهم المواضيع المرأة من حيث الدراسة الجندرية مقارنة مع غيرهن ، و من جهة المساواة المرأة أو عدم مساواتها مع الرجل ومركزها الثانوي.

3- دوافع خروج المرأة للعمل:

¹³ نحو نهوض المرأة في الوطن العربي ،تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2005 <https://www.un.org>
¹⁴ الإستراتيجية الإقليمية :حماية المرأة العربية الأمن والسلام ، جامعة الدول العربية ، منظمة المرأة العربية ، هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ص11
¹⁵ الدراسات الاجتماعية عن المرأة العربية» البيونسكو» الطبعة الأولى 1984 للمؤسسة العربية للدراسات والنشر ص 35.

3-1- الدافع الاقتصادي: لقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل يتمثل في:

- حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها¹⁶ وإعالة أسرتها ومساعدتها للرجل في مواجهة الحياة الصعبة .

- مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل، فيكون الدافع الاقتصادي قويا وملحا ويمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بنية المرأة العاملة .

- الارتقاء بالمستوى العام للأسرة فقد يكون الدافع للعمل هو الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات من أجل الوصول إلى مكانة الاجتماعية الأرقى.

- الرغبة في تأكيد الذات وكذلك ما يحققه العمل في حياة اجتماعية ، إلى جانب الاستمتاع بالعمل وما يحققه بالعمل وما يحققه للذات من قيمة ، هناك دافع الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الاجتماعية.¹⁷

إذ تبين من خلال الإستفتاء الذي قام به "بيد جون" الذي أجرى على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة ، كما أثبتت الدراسات الجزائرية أهمية الدافع الإقتصادي فمن خلال الدراسة التي أجراها الباحث "فاروق بن عطية" في الجزائر العاصمة سنة 1970 توصل إلى أن هناك 61.50% من العاملات المبحوثات التحقن بالعمل من أجل الحصول على الضروريات الإقتصادية ، أما نسبة اللاتي أردن العمل لرفع مستوى معيشتهن فقد بلغت 20.95% من العاملات في حين بلغت نسبة من التحقن بالعمل من أجل إشباع رغبتهن في العمل 9.82% ونسبة من أردن العمل بهدف التحرر 6.21% من العاملات ، ولتواصل في الأخير أن نسبة العاملات اللئي خرجن للعمل في مختلف المؤسسات الوطنية بهدف تلبية متطلبات الحياة تمثل 82.45%¹⁸

3-2- الدوافع النفسية:

مريم سليم، المرأة العربية بين نقل الواقع وتطلعات التحرر، بيروت، 1999، ص 26.¹⁶
كاميليا عبد الفاتح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية بيروت 1983 ص 85.¹⁷
¹⁸ مقدود فريدة، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية ، <https://platform.almanhal.com>

تعمل المرأة من أجل إشباع الكثير من الحاجيات السيكولوجية كالحاجة للأمان النفسي والانتماء لتكون إيجابية وفعالة في حياتها الأسرية وفي مجتمعها وأذى خروجها إلى العمل إلى تعداد أدوارها فهي زوجة وأم و ربة بيت وعاملة و لكل دور من هذه الأدوار مسؤوليات والتزامات ومطالب قد لا تستطيع المرأة القيام بهذه الأدوار الوجه الأكمل في أن واحد وهي تحاول جاهدة لحل الصراعات الناتجة عن تعدد أدوارها وتعديل أنماط سلوكها بما يتماشى مع توقعات ومطالب الأدوار

3-3- الدوافع السياسية:

شعور المرأة بأنها تساهم في بناء مجتمعاتها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب المتمثلة بتنظيماته المختلفة وتعليماته التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة إلى العمل الذي أكد أن مهما توفر التعليم على النطاق واسع للمرأة وتوفير فرص العمل لها ومساواتها بالرجل من النواحي القانونية من الأمور التي تقع على عاتق الدولة فضلا عن توجيه الإعلام من المنظمات السنوية حول أهمية دور المرأة في العمل حيث عملت الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة على رفع نسبة تمثيل النساء في الأحزاب السياسية وتشجيعها على الإنخراط في الجمعيات والمنظمات لإيصال صوتها وتبليغ رسالتها.

3-4- الدوافع الشخصية:

تتمثل الدوافع الشخصية في التكوين النفسي والفكري للمرأة والذي يؤثر في موقفها من مسألة العمل، وقد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من أجل نيل حقوقها الإنسانية والتي تعد فيها حرية العمل أهم حق وفتح مجالاته أمامها وقد تعددت أشكال هذا النضال طبقا للأوضاع الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي تنطلق المرأة من داخلها للتعبير عن مطالباتها بحق من الحقوق.¹⁹

4- النظريات المفسرة لعمل المرأة:

¹⁹ حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل) <https://www.iasj.net>

إن عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئاً ظاهراً وحتمياً لا مجال فنحن نعلم أن هذا التطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيئاً فشيئاً أي أصبحت تشغل كل مناصب الشغل بالتالي يتزايد اهتمام بهذا الأخير أي أن المرأة العاملة لقت عدة اهتمامات من طرف جملة من المنظورين والعلماء في هذا المجال وجاءت عدة نظريات تفسير لنا عمل المرأة أخذت إياه بالدراسة والتحليل.

4-1- نظرية المساواة بين الجنسين:

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين جنسين وترى أن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، وذلك انطلاقاً من تقبلها النظرية الحتمية البيولوجية، والنظرية الاجتماعية البيولوجية ذات طابع تطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف ، أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظراً لما أسدته بعض البحوث التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة بالإضافة إلى استقرار النساء في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم، وقد ظهر أصحاب هذه النظرية في العزب على شكل حركات مثل حركة تحرير المرأة وحركة النسائية، حركة ترقية المرأة وهي حركة اجتماعية وسياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتعبير عام وشامل لوضعية المرأة في العالم²⁰ «توضح لنا هذه النظرية المساواة بين الجنسين كما أنها اعتبرت التفاوت موجود بين الرجل والمرأة شبه ظاهرة التقسيم للعمل إذ أنها طالبة بضرورة المساواة بين الجنسين»

4-2- النظرية الوظيفية:

أ- الوظيفة المطلقة :

احمد خليل المرأة العربية قضايا التغير ودار الطباعة، بيروت، دط 1982. 20

حسب "مالينوفيسكي" فإن كل مؤسسة في المجتمع تقوم بوظيفتها اتجاه مجتمعها ، ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته .

فمثلا ، وظيفه المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء "

كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها ، والسهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الإعتناء بأطفالها وتعتبر وظيفتها المطلقة تجاه أطفالها .

ب-الوظيفة النسبية :

يرى "روبرت ميرتون " أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصرا أو بناءا واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة ، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة لتي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لإستمرار الجماعات ، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة ، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة "

وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة،فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة ،ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل .²¹

3.4 النظرية الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا إحتياطيا للعمل ، لقد قدمت هذه النظرية تحليلا شاملا لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية المادية الجدلية ، إذ قال "انجلز" في هذا الشأن : " إن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متاطبقا مع تطور العداء بين الرجل

²¹ الصادق عثمان ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار :دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بركان ولاية أدرار ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، علم إجتماع التنظيم ،ماجستير، 2013.2014 ،ص48

والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، وإن أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل المرأة " إذ يؤكد على دور المرأة في رفع الإنتاج والنهوض بالإقتصاد،²²، كما قدم تفسيرات شاملة للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده على فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، مما أكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي والاجتماعي.²³

لقد قامت هذه النظرية باعتبارها أن دور المرأة لم يظهر إلا بعد انهيار النظام الرأسمالي وتطور دورها في إطار الملكية الخاصة كل هذه النظريات فسرت لنا دور المرأة أو عمل المرأة.

عثمان الصادق، م، س، ص 44²²
زيادة أحمد، نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، دار الزاوية للنشر، د.م. مكان النشر ط1، ص18.²³

خاتمة الفصل الأول:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل من الظواهر المنتشرة بكثرة في وقتنا الحالي وذلك لما تحتمه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها المرأة في مجتمعنا بغرض تحقيق الكثير من الحاجيات الضرورية في الحياة، حيث إستطاعت المرأة فرض مكانتها وإثبات قدرتها على التوفيق بين الرعاية الأسرية وعملها .

إذ أصبحت المرأة تحتل مجالات كثيرة في الطب والتعليم والصناعة والطيران و الجيش وحتى الفضاء، بالإضافة إلى وجود منظمات تحمي حقوقها وتعمل على رفع الإضطهاد على بقية النساء في العالم، والجزائر ليست بمنأى عن هذه التغيرات والحقوق حي نجد الكثير من المنظمات التي تعمل جاهدة على رفع مستوى المرأة وفرض إحترام الرجل لها.

الفصل الثاني :

التكوين عند المرأة

تمهيد:

يعتبر التكوين عملية منظمة ومستمرة، تهدف إلى إعداد الفرد للعمل المتميز، ولأن يكون أكثر معرفة واستعداد وكفاءة لأداء المهام المطلوبة منه بما يرفع من فعالية التنظيم وقدرته لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية التي يتعرض لها، ونظرا للتحديات التي يواجهها التنظيم، والتغيرات السريعة التي يعرفها المحيط الاجتماعي والاقتصادي، لم يعد تنظيمات قاصرا على إنتاج السلع وتقديم الخدمات بل تعداه إلى الاستثمار في الرأسمال البشري، فمن تراجع دور الأسرة والمدرسة والجامعة وفي كل التعليم أصبح من اللازم على التنظيمات أهمية لتنمية القوه العاملة بالتعلم المستمر والتكوين للمنافسة والتميز السرعة والعولمة والأسواق المفتوحة والانترنت.

1- أهمية التكوين:

تعدد أدوار التكوين بالمجتمع والقطاع المهني وأصبحت المعاهد والمؤسسات تتكفل أكثر فأكثر بتكوين مختلف المتهنين بالقطاع العام والخاص ، لما من هذا الشأ من أهمية ، وأردنا من خلال هذا العمل إبراز الجوانب المتعددة لأهمية التكوين والمتمثل في :

1-1- الأهمية بالنسبة للمؤسسة :

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم تطوير مهاراتهم .
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة
- يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة
- يعمل على انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات
- يساعد في فعاليات الإتصالات والإستشارات الداخلية

1-2- الأهمية بالنسبة للعمال تتمثل في :

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل
- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء
- يساعد على تطوير مهارات الإتصالات بين الأفراد
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين .

1-3- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل في :

- تطوير أساليب التفاعل الإجتماعي بين أفراد العمال
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.²⁴

2-مظاهر التكوين: مظاهر التكوين ثلاث وتتمثل في الآتي²⁵ :

1.2 المظهر الوظيفي: يتم التكوين لأجل الأهداف محددة، وبالتالي فإنه ملزم لتلبية متطلبات تحقيقها.

2.2 المظهر التنظيمي: التكوين صيرورة ممنهجة ومنظمة من العمليات التي تسمح للمتكون باكتساب المعارف والخبرات من جهة وتوظيفها في ميدان العلمي من جهة.

3.2 المظهر الاستمراري: التكوين نشاط إنساني مستمر مدى الحياة وما التكوين الأساسي إلا مرحلة من مراحلها.

هذه المظاهر الثلاث هي ما يبعث الحياة في " التكوين " مفهوما وفعلا، التكوين ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لبلوغ الغاية والتكوين ليس محطة عبور في حياة البشر، وإنما هو عملية إنسانية ملازمة لكل الأطول، فالتكوين هو السلاح الإنسان « أي أن التكوين مشروع بشري وليس مشروعا إنسانيا بالضرورة فله هدف وجد من أجله ووسيلة يسعى من خلالها لبلوغ ذلك الهدف».

²⁴ التكوين وأهميته في المؤسسة الاقتصادية، نشر يوم 08.04.2015 عل الساعة 6.39 وأطلع عليه يوم

21.08.2020 على الساعة 17.06 <https://formationz.ahlamontada.com>

²⁵ بوعبد الله ناني، لحسن نبيلة، شبكة مقترحة لتقييم التكوين الجامعي في ضوء المدخل المنظومي، نشر في 2005 أطلع

يوم 21.08.2020، على الساعة 19.20 <http://dSPACE.univ-setif2.dz> ص11

3- مجالات التكوين :

3-1- بالنسبة للعامل: حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد من خلال تنمية المعرفة المعلومات لدى المتكون وذلك في:

- معرفه وتنظيم المؤسسة وسياستها أهدافها.
- اكتساب معلومات على خطط المؤسسة ومشاكل تنفيذها.
- المعرفة الفنية بأساليب وأدوات الإنتاج.

3-2- تنمية المهارات والقدرات للمتكون من حيث:

- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة.
 - المهارات القيادية و الإدارية في التنظيم والتخطيط.
 - القدرة على تحليل المشاكل.
 - القدرة على إتخاذ القرارات.
 - المهارات في التغيير والنقاش وإدارة الندوات الاجتماعات.
- إذ يختلف هذا المجال عن المجالات الأخرى كما أنه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين وإنما هي نتائج المؤسسة و التطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.

3-3- بالنسبة للمؤسسة: وتكمن مجالات التكوين بالنسبة للمؤسسة في:

- تفادي وتجنب شكاوى العمال على صعوبة العمل وعدم ملائمته.
- إعداد أفراد قادرين على الشغل المناصب القيادية على مختلف المستويات العمل داخل المؤسسة.

- التأقلم مع التغيرات في نظم العمل أساليبه وتطوره تكنولوجي، وذلك من خلال العصر ومسايرة النمو الاقتصادي²⁶.

4- أهداف التكوين: ويمكن حصرها في النقاط التالية .

- تنمية المعارف ،الكفاءات والمهارات إذ تحتاج المؤسسة إلى تطوير طاقات أفرادها على كل المستويات لتحسين أدائهم .

- رفع مستوى إنتاجية ومردوية المؤسسة ،حيث يعتبر التكوين من أهم الوسائل التي تؤدي إلى رفع مستوى إنتاجية المؤسسة

- الإقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر ،فالتكوين يؤدي في المدى الطويل إلى الضغط على التكاليف بالتقليل من الأخطاء .

- رفع المستوى جودة منتجات وخدمات المؤسسة حيث يؤثر التكوين على طريقة العمل مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتج النهائي أو الخدمة إلى تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة .

- تحسين فعالية أساليب العمل ، ويكون ذلك بالمعرفة الجيدة للإجراءات والأساليب العلمية المختلفة .

- تحسين العلاقات بين الأفراد في مختلف المستويات وتحسين الإتصالات التنظيمية بين الإدارات و الوحدات.

-رفع مستوى أداء العامل ورضاءه وثقته إعترافه بالمؤسسة .

توجيه العمال الجدد وإدماجهم في المؤسسة، يتم برمجة عملية تكوينية للتعريف بهياكل ،ومنتجات وخدمات المنظمة ومختلف مصالح مسؤوليها .

-تسهيل التكيف مع التغيرات وتحسين بيئة العامل .²⁷

²⁶العربي بلقاسم فرحاتي ، تأهيل الموارد البشرية، دار أسامة للنشر وتوزيع، الأردن- عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص

5- أساليب التكوين:

تنقسم أساليب التكوين عادة إلى نوعين مختلفين :

5-1- أساليب التكوين في مكان العمل :

يعتبر التكوين أثناء العمل أو في مكان العمل أوسع طرق التكوين شيوعا ويرجع السبب في ذلك إلى بساطته والإعتقاد بأنه قليل التكلفة ويأخذ الأشكال التالية :

- أسلوب تعليمات العمل ، إذ يتم هذا الأسلوب من خلال إعداد دليل عمل مكتوب يتضمن التعليمات والإشارات التي يتوجب على المتكون تطبيقها أثناء تكوينه لكسب المهارات المطلوبة ويقوم المكون بشرح التعليمات والإشراف على التنفيذ والمتابعة والتصحيح وإعطاء التوجيهات اللازمة .
- أسلوب التكوين عن طريق الرئيس المباشر.
- أسلوب التكوين عن طريق العمل .
- أسلوب التكوين تحت إشراف وتوجيه وملاحظة مشرف
- أسلوب التكوين بالتنقل بين مراكز العمل .
- أسلوب التكوين بالإشتراك في الأعمال يسمى هذا الأسلوب بأسلوب الإدارة المتعددة

5-2- أساليب التكوين خارج مكان العمل ويمكن حصره في النقاط التالية :

- أسلوب المهارات الفردية حيث يقوم المكون بتكليف عمل للمتكون خلال فترة زمنية محددة يكن هذا العمل منفردا وقد يكون هذا العمل مهمة لإنجاز عملا أو بحثا يقوم بإعداده أو بإعداد تقرير عن حادثة أو ظاهرة معينة وتترك له حرية معالجتها وإعدادها ثم بعد الإنتهاء يقوم المكون بتقييم النتائج التي توصل إليها المكون .

²⁷ بوفرة خيرة ، التكوين في الموارد البشرية ، مذكرة ماستر، تسيير وإدارة الجماعات المحلية ، العلوم السياسية ، جامعة مستغانم، 2012-2013، ص45 .

- أسلوب المحاضرة وهي من أبرز أساليب التكوين وبموجبها يقوم المحاضر بإلقاء المادة التكوينية التي يتضمنها البرنامج الكويني على المتكويين ويتحكم المكون في المحاضرة بشكل عام ويقتصر دور (المتكون) على الإستماع فقط .
- أسلوب المؤتمرات والندوات وحلقات البحث ويعني هذا الأسلوب إجتماع عدد من المشاركين لدراسة موضوع معين بهدف الخروج بتوصيات محددة حيث يتم تبادل الآراء والمناقشة والحوار والتعرف على خبرات ومعارف الآخرين ويتميز بالتفكير الجماعي .
- أسلوب التطبيق العملي أي عرض وقيام المكون لأداء العمل وإجراءات القيام به، ثم قيام المتكويين بالتطبيقات العلمية بأنفسهم على التجهيزات التي توضع تحت تصرفهم²⁸ .

6- أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري في التنظيم والتسيير:

لا تنقص أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري للقطاع المهني عبر التنظيم والتسيير، والمتمثلة في :

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة ،هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف نتاجاته.
- المورد البشري هو أساس الإبداع والإبتكار والتي تعتبر أساس التنافسية .
- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية .
- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة²⁹.

²⁸مخلوف فتيحة ، إستراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة :دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم ، مذكرة ماستر ،قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة مستغانم ،2016-2017، ص16.
²⁹ فرعون امحمد،محمد إيفي،الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ،أطلع عليه يوم 21.08.2020 على الساعة 22.08 http://iefpedia.com

7- تطور التكون المهني في الجزائر:

لم يهتم الاستعمار الفرنسي في الجزائر بالتكوين المهني إلا عند اندلاع الثورة التحريرية (1954_1962)، والتي كانت نتاجها ظهور بعض مراكز التكوين التقني إلى الوجود ، كما قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني و مساعدته على القيام بالدور المنوط به ، لقد كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين مما أدى إلى إيجاد محافظة للتكوين والترقية للإطارات و ذلك سنة 1963 إلا أن الانطلاقة الحقيقية للتكوين المهني لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع للحزب وانعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية، و المنعقدة سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول، والتي تقرر من خلالها تنمية قطاع التكوين المهني بالجزائر ، و هكذا تقررنا 276 مركز للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مدة المخطط، وذلك لتضاف إلى 69 مركزا والتي كانت موجودة عبر الوطن وإن التخلف الكبير الذي عرفه هذا القطاع أدى إلى اللجوء إلى التعاون التقني الأجنبي لتكملة جهود المؤسسة الوطنية ومن أجل الإسراع في بناء المراكز و تجهيزها³⁰.

8-مشاكل التكوين المهني:

من الملاحظ أن التكوين المهني في الجزائر ورغم الجهود المبذولة لم يتمكن من مسايرة التطور الصناعي والاقتصادي و الاجتماعي للبلاد وذلك لأن التكوين المهني بدأ تقريبا من عدم بعد الاستقلال كما أن الإهتمام الجدي لهذا القطع الحساس بدأ متأخرا، إلى جانب هذا المشكل الذي يتمثل في قلة الهياكل الإستقبال هناك مشاكل أخرى بيداغوجية و تنظيمية يمكن تلخيصها في ما يلي:

بوقلجة غيات، التربية و التكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون- الجزائر، ص 73. ³⁰

الأجهزة المستعملة تستعمل مراكز التكوين المهني أجهزة والآلات مستوردة من مختلف دول العالم، و كثيرا ما يتكون المتربصون على الآلات بتصاميم معينة ، بينما يجدون الآلات أخرى أكثر تطورا عند انتقالهم إلى ميدان الشغل

8-1- سرعة التطور التكنولوجي: في الوقت الذي يفكر فيه المسؤولون في طرق تلبية متطلبات الإعداد المتزايدة من الراغبين في التكوين تطور سريع للتكنولوجيا هو الذي يحتاج الى تغيير الأجهزة المستعملة في التكوين بعد كل فترة من الزمن.

أي يجب تحديث معلومات المكونين لكي يواكبوا التطورات التكنولوجية الحادية و وبدون ذلك نبقى مختلفين وذلك لأننا نكون تقنيات الماضي لأبناء المستقبل

8-2- قلة الاحتكاك بعالم الشغل: لا توجد قوانين واضحة ترغم المؤسسات الوطنية والوحدات المحلية على استقبال المتربصين والسماح لهم بمعاينة الواقع العلمي بالمؤسسات الصناعية، وحتى أن وجدت فنادرا ما تطبق وكل التعاون بين الوحدات الصناعية والإنتاجية ومراكز التكوين المهني.

8-3- درجة إعتبار الشهادات: يميز كثيرا من مسؤولي التوظيف المؤسسات الوطنية بين حاملي الشهادات المختلفة إذ أن بعضهم يتخرج من المتاقن التابعة لوزارة العمل والتكوين المهني و آخرون يتخرجون من مراكز التكوين المهني التابعة لوزارة العمل والتكوين المهني، هذا ما يؤدي إلى التنافس بين خريجي مختلف المؤسسات وحاملي مختلف الشهادات مما يعطي لكل واحد منهم فرصة عمل ملائمة .

8-4- لغة الدراسة: هناك تناقض بين اللغة المستعملة في التدريس بالتعليم الأساسي أي اللغة الوطنية، و لغة التكوين في غالبية التخصصات بمراكز التكوين المهني والتي هي اللغة الفرنسية.

نفهم من ذلك أنه هذا يؤدي إلى مشكلة قبول المعربين في بعض التخصصات وصعوبة متابعتهم خاصة إذا عرفنا أن المستوى الثقافي في اللغة الفرنسية في انخفاض مستمر وهذا ما يعرقل عملية تلقين الدروس التكوين باللغة الفرنسية.

5-8- وجود بعض المتعاونين: المكونين في الدول الاشتراكية والذين لا يحسنون اللغة الفرنسية ويستعملون مترجمين الإيصال المعلومات إلى المتربصين بينما لا يتقن المتربصون أنفسهم اللغة الفرنسية، مما يؤثر سلبيا على فعالية التكوين.

فبالرغم من المشاكل التي تواجه عملية التكوين المهني بالجزائر إلى أنه قد قام بمجهود جبار لتغطية النقص في هذا المجال وذلك تضاعف مؤسسات الاستقبال والمكونين متكونين المتخرجين منه خلال السنوات الأخيرة ولكن لا يخفي علينا أنه يجب تنسيق برامج التكوين المهني مع برامج المدارس لأنه مكمل لها كما يجب تعريف له الدراسة بالتكوين المهني حتى تتوحد مع لغة التكوين بالمدارس وحتى تعرف العربية طريقها إلى مجالات التكوين فتدخل عالم الشغل من بابه الواسع³¹

بوفجلة غيات ، التربية والتكوين في الجزائر ن،م،س، ص74 .³¹

خاتمة الفصل الثاني :

حاولنا من خلال العناصر السالفة الذكر أن نوضح أهمية التكوين في تحقيق الجودة بنسبة للعامل وبالنسبة للمؤسسة ،موضحين مجالات التكوين ،وأهدافه وأساليبه التي تختلف باختلاف المؤسسة .

ووضحنا أيضا أهمية الإستثمار في الإنسان فتكوينه وتعليمه يذر على المجتمع بالكثير من الإيجابيات والجودة ،وفي الأخير تناولنا جهود الجزائر في تطوير لتكوين والمشاكل التي يمر بها.

خاتمة

• خاتمة

تعتبر المرأة الإطار المساعد على النهوض بالإقتصاد في البلاد، حيث يتفق الكثير من الدارسين بأن النضج والتطور في أي بلد مرتبط بتطور العمل النسوي، هذا ما تفسره الدراسات على أن المرأة اختارت العمل لما يهيئ لمجابهة الحياة فهو يعدها كفرد وكمواطنة و كربة بيت، وعبره تستطيع تقديم خدمات للمجتمع ووظائف مهنية هامة.

فالمرأة بفضل تكوينها وتأطيرها أصبحت تحمل مؤهلات لمساعدة الرجل، إذ يضل جهد الرجل ناقصا دونه فإذا ألقينا نظرة عاجلة للضفة الأخرى من العالم، اقتنعنا بجدوى إعطاء المرأة الإطار مجال أفسح للتعبير عن إمكانياتها في العمل المهني، وذلك للتكيف مع ما يفرزه عملها من مشكلات، مع ما تتعرض له من ضغوطات إدارية واجتماعية ومهنية.

يظل مسارها الوظيفي مفتقر حتى وإن تماثلت أو فاقت كفاءتها كفاءة الرجل، بسبب الموروث الثقافي للمجتمع الذكوري الذي يسيطر في صنع القرار، مما أخرج المرأة بتحقيق طموحاتها المهنية والرجوع إلى التكوين كعامل مهم للإرتقاء الوظيفي.

قائمة المراجع

• قائمة المراجع

أ/ القواميس والمعاجم:

- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط1، 2011.

ب/ الكتب:

- أحمد خليل، المرأة العربية قضايا التغيير، دار الطباعة: بيروت، 1982.
- بوفلجة غيات، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية : بن عكنون الجزائر.
- زيادة أحمد، نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة، دار الزاوية للنشر، د.ب.م.ك.م.ك. ط1، د.ب.م.ك.م.ك.
- عبد البارئ إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة و النشر، الأردن، 2008.
- العربي بلقاسم فرحاتي، تأهيل الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن: عمان، ط1، 2012.
- كاميليا عبد الفاتح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.
- كمال إمام أحمد، ولاية المرأة للقضاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة ط1، 2005.
- مريم سليم، المرأة العربية بين نقل الواقع وتطلعات التحرر، بيروت، 1999 .

ث/ رسائل وأطاريح :

- بوفرة خيرة، التكوين في الموارد البشرية، مذكرة ماستر، تسيير وإدارة الجماعات المحلية، العلوم السياسية، جامعة مستغانم.

- الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار : دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية برقان ولاية أدرار ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، علم إجتماع التنظيم ، ماجستير، 2013-2014 .
- مخلوف فتحة ، إستراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة : دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم، ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة مستغانم ، 2016-2017.
- بلال زهري، فاعلية التكوين في تطوير الكفاءات ، دراسة حالة مركب المحركات وائل حرارة، جامعة منتورين قسنطينة ، 2008-2009.
- عمار بن عشي، دور تقييم أداء العاملين في تحديد إحتياجات التدريب ، دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل الكهربائية -بسكرة- ماجستير ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 2005-2006.
- قطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، ماجستير، في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة حيدر : بسكرة ، 2013- 2014.
- محمد السبعي ،المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في البيئة العمل المختلطة، مذكرة ماجستير ، جامعة آل سعود - المملكة العربية السعودية، 2009-2010.

ج/ تقارير:

- الإستراتيجية الإقليمية :حماية المرأة العربية الأمن والسلام ، جامعة الدول العربية ، منظمة المرأة العربية ،هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)
- الدراسات الاجتماعية عن المرأة العربية» اليونسكو» الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1984.

ح/ الوبغرافيا :

- معجم اللغة العربية المعاصرة ، أطلع عليه يوم 20.08.2020 على الساعة 14:23
<https://www.arabdict.com>
- بوعبد الله ناني ،لحسن نبيلة ، شبكة مقترحة لتقييم التكوين الجامعي في ضوء المدخل المنظومي، نشر في 2005 أطلع يوم 21.08.2020،على الساعة 19.20
<http://dspace.univ-setif2.dz>
- التكوين وأهميته في المؤسسة الاقتصادية ، نشر يوم 08.04.2015 عل الساعة 6.39 وأطلع عليه يوم 21.08.2020 على الساعة 17.06
<https://formationdz.ahlamontada.com>
- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)
<https://www.iasj.net>
- عبد اللطيف الفئات ، حقوق المرأة. بماذا كرم الإسلام المرأة
<https://www.aljazeera.net/> ،
- فاطمة مشعلة، مفهوم العمل لغة وإصطلاحا ،أطلع عليه يوم 20.08.2020 على الساعة 23.20
<https://mawdoo3.com/>
- فرعون أمحمد، محمد إلفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ،أطلع عليه يوم 21.08.2020 على الساعة 22.08
<http://iefpedia.com>

- قاموس معاجم اللغة العربية أطلع عليه يوم 21.08.2020 على الساعة
<https://www.maajim.com/dictionary/23.06>

- مقدود فريدة ، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية ،
<https://platform.almanhal.com>

- نحو نهوض المرأة في الوطن العربي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2005
<https://www.un.org>

ملخص:

إن موضوع بحثنا يتطرق إلى العمل والتكوين عند المرأة بصفة عامة، وبصفة خاصة عند المرأة الإطار. والذي تناولناه في فصلين، حيث الفصل الأول عالجننا فيه عمل المرأة كعامل للنهوض بها بالمنطقة العربية، والعوامل الدافعة حيث عرفت بتطور خروجها إلى العمل بالقطاعات المهنية المختلفة، ومما أنجر عنه من تحولات عن صورة المرأة بالمجتمع و صورتها في مجال عملها.

أما الفصل الثاني تناولنا أهمية التكوين للعنصر البشري وخاصة الأطارات ومدى نجاح التكوين المتواصل لهذه الفئة، لتدعيم الخبر المهنية التي ترقى بمؤسسات الدولة. وعرضنا مشاكل التكوين المهني وتطوره بالجزائر، حيث أن الهدف من هذه الدراسة وعلى حسب الإشكال المطروح، تحديد طبيعة الصعوبات ومشاكل التي تواجهها المرأة الإطار خلال مسارها المهني مع معرفة الطرق التي تتبعها لحل مشاكلها والتعرف على طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل.