

تحديات الترقية المهنية للمرأة العاملة الجزائرية "دراسة ميدانية بشركة سوناطراك للغاز والبتروك"

Challenges of professional advancement for Algerian working women" A field study at Sonatrach Gas and Petroleum Company"

تاريخ النشر: 2024/10/31

تاريخ القبول: 2024/09/09

تاريخ الإرسال: 2024/05/02

بودشيش منيرة¹، بودية ليلي²

¹ جامعة وهران 2، الجزائر، EMAIL : boudechiche.mounira@univ-oran2.dz

² جامعة وهران 2، الجزائر، EMAIL : boudia.leila@univ-oran2.dz

الملخص

يناقش هذا البحث تأثير الترقية المهنية للمرأة العاملة الجزائرية على أدوارها الأسرية والاجتماعية. يعتمد البحث على دراسة ميدانية بشركة سوناطراك لتحديد مدى تأثير العمل على قرارات الإنجاب وأداء الأدوار الأسرية. حيث أظهرت النتائج أن هناك تعارضاً بين طموحات الترقية المهنية والتزامات الأسرة، حيث تتأثر معدلات الإنجاب وأساليب التربية لدى النساء العاملات في بيئة مهنية تتطلب جهداً كبيراً. توصي الدراسة بتعزيز سياسات العمل المرنة لتقليل التوتر الناتج عن هذا الصراع. الكلمات المفتاحية: المرأة؛ المؤسسة؛ الترقية؛ العمل.

المؤلف المرسل: بودشيش منيرة، الإيميل: boudechiche.mounira@univ-oran2.dz

Abstract:

This study examines the impact of professional advancement on Algerian working women's familial and social roles. Based on a field study conducted at Sonatrach Company, the research explores how career ambitions influence childbearing decisions and familial responsibilities.

Results indicate a clear conflict between career aspirations and family commitments, with working women experiencing changes in fertility rates and parenting approaches. The study recommends implementing flexible work policies to alleviate the stress caused by this conflict

Keywords: women; Institution; Promotion; Work.

1. مقدمة:

في القديم كان دور المرأة يقتصر فقط على الإنجاب والأشغال المنزلية وطبيعة الحال -تربية الأطفال-. وتعتبر الحرب التحريرية نقطة التحول الجذري لموقع المرأة في المجتمع الجزائري، إذ أنها بمشاركتها السياسية والميدانية تحصلت باستحقاق وبجدارة على مشاركتها في الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية منذ دخول الجزائر في عهد الاستقلال، والشروع في تعميق هذا الاستقلال والحد المتزايد من التبعية للمستعمر القديم. وآخر مكسب ذا صدى وطني وعالمي تحصلت عليه المرأة هو قانون الخوصصة في الانتخابات المحلية والوطنية لسنة 2012 الذي يعطيها ثلث 3/1 التمثيل وما فوق (حق التمثيل في المجالس المنتخبة بنصيب لا يقل على 3/1).

وبفضل ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة منذ الاستقلال، والذي صار يقارب ال 100%، فقد اقتحمت المرأة مجال الشغل بمعدلات متزايدة ومتسارعة، حتى في المناصب العليا والقيادية في المؤسسات والإدارات والمعامل وغيرها من مجال العمل والمسؤولية. وقد أشارت الإحصائيات إلى تضاعف عدد اليد العاملة النشيطة النسوية بـ 10 مرات خلال الفترة (1977-2011) بعد أن كانت في سنة 1977 تمثل سوى 2,5% لتبلغ بعد ذلك 17,7%



في سنة 2011، لكن الوثير الحقيقية تم تحقيقها في فترة (1991-2001) حين تضاعف العدد بمرتين وذلك بخلاف المرات السابقة بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها الاسرة الجزائرية، الأمر الذي جعلها تتقبل فكرة عمل المرأة.

وقد أدى هذا التغير الجذري والسريع للموقع الأسري والاجتماعي للمرأة، الى تغيير سلوكها الإنجابي، لاسيما من حيث عدد الأطفال والمباعدة بين الولادات. حيث شهدت معدلات الخصوبة خلال السنوات الأخيرة تراجعا كبيرا، انتقل من 8 أطفال تقريبا للمرأة الواحدة في السبعينيات إلى ال 4 أطفال للمرأة الواحدة في التسعينيات، ثم إلى 2.63 طفلا للمرأة الواحد في سنة 2000، ثم ليرتفع قليلا في السنوات الأخير إلى 3.1 طفلا للمرأة الواحد في سنة 2016 ، نتيجة لتحسن المستوى المعيشي للمرأة من جهة وإلى الوعي بأهمية الأسرة من جهة أخرى. كما يجدر الإشارة أيضا، إلى عامل جديد قد ميز هذه الفترة لدى المرأة عامة ألا وهو تضاعف في نسب معدلات استعمال وسائل منع الحمل وارتفاع في متوسط سن الزواج الأول، الأمر الذي ساهم في خفض معدلات الخصوبة فيها.

2. الإشكالية:

إن في محاولة فهم سيكولوجية المرأة، قد ظهر في كثير من الدراسات الوطنية والعالمية أن أثر العمل على المرأة المشتغلة اجتماعيا أمر مؤكد منه، بمعنى أنه كلما كانت المرأة عاملة كانت خصوبتها تميل إلى الانخفاض على الرغم من أن الإحصائيات الأخيرة في الجزائر تشير إلى العكس. ومن هذا المنطلق الذي فرضه علينا الواقع يمكن التساؤل حول ماهية العلاقة بين الانخفاض في الإنجاب ونوع العمل والمنصب في الهيكل التنظيمي له ومستواه الاجتماعي في المدخول والعلاقات الناجمة عن مستوى المنصب؟ ثم لبقى التساؤل أيضا فيما إذا كان فعلا تبني فكرة الترقية المهنية لها أولوية على مشروع الأمومة للمرأة أم أن التربية والأمومة تبقى ضرورة ملحة تفرض نفسها على رأس هرم أولويات المرأة؟

3. الفرضيات:

الفرضية الرئيسة لهذه الدراسة: هناك حالة تجاذب بين غريزة الأمومة وثقافة تميمها اجتماعيا من جهة، والرغبة الشديدة في الترقية المهنية والاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى تفرض نفسها على كل النساء العاملات.

■ الفرضيات الثانوية:

- يعد انتشار خروج المرأة للعمل من العوامل الرئيسية في انخفاض معدلات الخصوبة في الجزائر، وذلك من أجل أن تتمكن من خلق نوع من التوازن في مهامها المهنية والأسرية.
- تعد الرغبة الملحة للمرأة العاملة في الترقية المهنية داخل المؤسسة من العوامل التي ساهمت في تحديد حجم الأسرة وفي بعض الأحيان إلى فشلها في القيام بأدوارها داخلها، مما جعلها أكثر عرضة للمعاناة من صراع الدور وأعباء مهامها.

4. أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على واقع المرأة العاملة، ومدى تحول مسارها الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي داخل المجتمع.
- معرفة مدى انعكاس عمل المرأة على سلوكها الإنجابي في تحديد عدد الأطفال المرغوب فيها واستعمال وسائل منع الحمل.
- الكشف عن اتجاهات المرأة العاملة الجزائرية داخل المؤسسة ومدى رغبتها في الترقية مع الأخذ بالاعتبار مشروعها الأمومي داخل الأسرة.

5. منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية واختبار مدى صحة الفرضيات المتعلقة بهذه الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق ذلك.

6. حدود الدراسة:

الحد المكاني للدراسة: تقتصر الدراسة من حيث التطبيق على أحد المركبات بالشركة البترولية الوطنية "سوناطراك GL2Z بولاية وهران- الجزائر.

الحد الزمني للدراسة: امتدت المدة الزمنية المستغرقة في انجاز هذه الدراسة من الفصل الأول الدراسي لسنة 2023 إلى غاية نهاية الفصل الثاني من العام الدراسي 2023.

7. تحديد مفاهيم الدراسة:

1.7 تعريف الترقية:



تعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر من أداء المهام والمسؤوليات المكلف بها، فالموظف في أي منظمة لا يسعى فقط للحصول على مقابل مادي، وإنما يطمح إلى أعلى المراتب والمناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المنظمة والتي تضمن بدورها له الاستقرار والأمن الوظيفيين واستمرار الخبرة المهنية.

كما تعتبر الترقية أيضا وبكل أشكالها الركيزة الأساسية لكل مورد بشري في مسار حياته العملية، وحافزا ماديا ومعنويا يؤثر بصفة مباشرة في تثبيت وترسيخ دوافع الاستقرار والإنماء في المنظمات، فهي من الأمور الحيوية للتنمية الإدارية بحيث تساهم في توفير الاحتياجات اللازمة من القوى البشرية لشغل الوظائف الأعلى في درجات السلم الوظيفي، فالترقية من الحوافز المهمة التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعمال وتدفعهم للعمل وتزيد من شعورهم بأهمية العمل.

2.7 تعريف المؤسسة:

يمكن تعريف المؤسسة "على أنها وحدة اجتماعية هادفة، إنها تكوين اجتماعي منسق بوعي يتفاعل فيه الأفراد ضمن حدود معينة وواضحة من أجل تحقيق أهداف مشترك.

ويعرفها ماكس فيبر بأنها "تركيب بيروقراطي وظيفي يحتوي على مجموعة من الإجراءات والقواعد التي تحدد شكل المؤسسة في كل منظمة بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قيم حيث يتم التركيب البيروقراطي في سلم أو توقيراطي يضمن الرقابة بالقواعد الوظيفية.

3.7 تعريف العمل:

لغة: جمع أعمال، مصدر عمل، هو كل فعل بقصد أو فكر، عمل: مهنة.
اصطلاحا: ويقصد بالعمل ما يعتبر منه يدويا أو بدنيا، أو ذهنيا، سواء أكان العمل حرفة حرة منزلية وغير منزلية، أو كان بأجر أو بمرتب أو بالعمل أو بمكافأة أو المشاركة أي المساهمة في مؤسسة تثميره بالعمل أو الخبرة مقابل حصة في الأرباح، ويستوي كذلك أن

يكون العمل زراعيا أو تجاريا أو 1 صناعيا أو مهنيا أو غير مهني، طالما سمحت به طاقة المرأة وصلاحياتها لأدائه.

ويعرفه قاموس علم الاجتماع La Rousse بأنه : كل فعل جسماني يأتي عن قصد جمعه أعمال.

8. الدراسات السابقة

إن من سمات البحث العلمي أنه قائم على الاستمرارية وبشكل سلس من المعارف المتواصلة التي تضيء طريق الباحث من خلال نتائج الدراسات السابقة المتوصل إليها التي توجه الدارس لنفس الموضوع. ولذلك فقد اعتمدنا في هذا البحث على عدد من الدراسات الوطنية والعربية والتي تناولت شقا من هذا الموضوع وتخصصت بدراسته، وفيما يلي عرض لهاته الدراسات:

1.8 الدراسة الأولى:

وهي دراسة في علم الاجتماع تخصص ديمغرافيا حضرية، للباحثة دودو نعيمة، تحت عنوان: "تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة فرحات عباس- سطيف-. ولقد عالجت ظاهرة الخصوبة وعلاقتها بعمل المرأة خارج البيت، انطلاقا من إشكالية مفادها أن عمل المرأة يؤثر سلبا على معدلات الخصوبة باتجاه الانخفاض، حيث قامت الباحثة بتحليل متغيرات الدراسة، شملت في ثناياها التركيز على الآثار التي يحدثها كل من المستوى التعليمي، والاقتصادي، وظروف العمل، والظروف الصحية وأثر كل هذه الأسباب على خصوبة المرأة العاملة؛ لقد قامت الباحثة بإجراء تحقيق ميداني على عينة من النساء العاملات بين 15_49 سنة في الوسط الجامعي بسطيف، ليتم التأكد والتحقق من صعوبة التوفيق بين الواقع المهني والعائلي، أضف إلى ذلك العبء الذي أصبح يشكله إضافة طفل جديد على ميزانية الأسرة والوقت المخصص له، الأمر الذي أدى إلى نشوء قيم جديدة مرتبطة بتكوين أسر ذات حجم صغير بعد اتباع سياسة تباعد الولادات واستعمال وسائل منع الحمل الحديثة.

2.8 الدراسة الثانية:

وهي دراسة في علم النفس الاجتماعي والاتصال، للباحثة بن زيان مليكة تحت عنوان: "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، 2003-2004. ولقد تمحور موضوعها حول تأثير عمل المرأة على العلاقات الأسرية (الزوج والأطفال). ولقد هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية وما مدى مساهمتها في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي من خلال راتبها الشهري من جهة، ومن جهة أخرى إلى محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة الأسرية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من أداء دورها الأساسي وهو الأسري، والمساهمة بجدية وإيجابية لصالح مجتمعها من خلال أداء عملها الخارجي مما يساعد على الرضى عن نفسها. ولتحقيق ذلك فقد شملت هذه الدراسة مجموعة من النساء الموظفات بجامعة منتوري- قسنطينة- تم انتقائهن بطريقة مقصودة لأن الهدف من البحث هو أن تكون العاملة متزوجة وأم لأطفال تعمل بصفة الدوام الكامل، ولقد تمت الدراسة الاستطلاعية على شكل مقابلة وجها لوجه مع الموظفات، وكان ذلك في شكل حوار موجه بغرض توجيهه المفحوصة نحو أهداف البحث مع ترك حرية نسبية لها للتعبير والنقاش.

3.8 الدراسة الثالثة:

وهي دراسة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، للباحثين سلمان خولة، طبيب عقيلة، تحت عنوان: المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الأسري دراسة ميدانية بأمن ولاية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي التبسي تبسة، عام 2019-2020. والتي تهدف إلى الكشف عن مختلف المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة، ولقد تم إجراء هذه الدراسة في مؤسسة الأمن لولاية تبسة وقد شملت فئة النساء العاملات بمختلف المصالح من أجل دراسة الاستقرار الأسري للمرأة في ظل المعوقات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة وكذلك ضوابط وعوامل الاستقرار الأسري، بكيفية المرتبطة بشكل مباشر بتسيير مهامهم الموكلة إليهم على ضوء المسؤوليات العائلية التي تقع على عاتقهم

كربات منزل وزوجات وأمّهات، وكذا جملة الصعوبات التي تواجههم داخل محيط العمل. وكيفية تفاعلهم مع هذه الأخيرة لضمان استقرارهم داخل الأسرة ومحيط العمل.

4.8 الدراسة الرابعة:

وهي دراسة في إدارة الأعمال، للباحثين أمل محمد اللبدي، ألاء حسن القثامي، هنوف حميد المغربي وأحلام سعود الريشي، تحت عنوان: معوقات تمكين المرأة التي تحد من تعزيز الإبداع لدى المجتمع السعودي بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، عام 2019-2020. تستهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تمكين المرأة في العمل، وإلى المعوقات التي تحد من الإبداع لديها. ولقد شملت فئة النساء العاملات بأحد الجامعات بالمملكة السعودية، وذلك من أجل لفت أنظار المعنيين في الجامعة إلى الوعي بقيمة العمل المبدع أهمية اكتشاف القدرة والطاقة والاستثمار. خاصة وأن نسبة النساء بالسعودية 49.5 بالمائة مقابل نسبة الذكور 50.5 بالمائة ومما لا شك فيه تمثل تقريبا نصف المجتمع السعودي. وبالرغم من ذلك إلا أن الإحصائيات تشير إلى أن دور المرأة السعودية في أغلب القطاعات لا يتجاوز المساندة والتنفيذ. وبالرغم من الأعداد الكبيرة من النساء التي تشاركن في سوق العمل، إلا أن هذا العدد يتلاشى كلما انتقلنا إلى مستويات إدارية أعلى، وذلك لأسباب عدة: منها ما هو مادي أو مجتمعي يتعلق بالمرأة نفسها. وبالتالي فإن عدم الاستثمار في تأهيل قيادات نسائية يؤدي إلى تعطيل الجانب الآخر من الإبداع، وقد يسهم في إبطال عجلة التنمية ويعكس صورة غير واقعية عن البلد والعكس صحيح.

9. مجتمع العينة:

تكونت مجموعة البحث من 70 امرأة عاملة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بهذا المركب. وقد تم توزيع (70) استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرداد 51 استبانة أي بنسبة 73%، وبعد الفحص تم استبعاد استبيان (01) واحدة فقط والباقي فقد تحققت فيها كل شروط الإجابات على الاستبيان، ومنه عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة هو 50 امرأة عاملة بهذا القطاع.

الجدول 1: إيضاحات خاصة بالاستبيانات الموزعة

النسبة	العدد	البيانات
100%	70	عدد الاستبيانات الموزعة
73%	51	عدد الاستبيانات المسترجعة
26%	18	عدد الاستبيانات الغير مسترجعة
1%	1	عدد الاستبيانات الملغاة
71%	50	عدد الاستبيانات المعتمد عليها

المصدر: بناءً على نتائج الاستبيانات الموزعة

1.9 الأدوات المستخدمة في الدراسة:

تم إعداد استبانة حول تحديات الترقية المهنية للمرأة العاملة الجزائرية داخل مركب GL2Z بشركة سوناطراك لانتاج الغاز والبتترول-وهران-، وقد تم إعداد فقرات الاستبانة اعتمادا على الفرضيات المطروحة وعنوان البحث.

2.9 خصائص عينة البحث:

1.2.9 عدد العمال بالمركب حسب الجنس

من خلال الجدول أذناه يبين لنا أنه على الرغم من الإقبال الكبير للنساء على سوق العمل في السنوات الأخيرة إلا أن نسبة عدد النساء العاملات بقطاع الطاقة والبتترول تبقى جد ضعيفة إذا ما قارناها بنسبة عدد الرجال العاملين بهذا القطاع والتي تمثل ما يقارب الخمس أضعاف عدد النساء، كما يجدر الذكر أيضا بأن أغلبية النساء العاملات في هذا القطاع تشغلن المناصب الإدارية فقط نتيجة للبنية الجسدية الضعيفة للنساء التي لا تتحمل الأعمال الميدانية الشاقة في هذا المجال، ولهذا نجد بان نسبة تشغيل النساء بهذا القطاع تبقى جد ضعيفة.

الجدول رقم (02): عدد العمال بالمركب حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة لمئوية
الرجال	751	83%
النساء	158	17%
المجموع	909	100%

المصدر: بناء على المعطيات المتوفرة داخل المؤسسة

2.2.9 الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

من خلال الجدول رقم (03) يبين لنا الحالة العائلية للعينة التي تم اختيارها عشوائيا، إذ نلاحظ من خلالها أن أغلبية النساء العاملات بهذا المجال متزوجات الأمر الذي يؤكد لنا درجة إقبال أزواجهن على فكرة عمل المرأة وليس العكس، على الرغم من طول ساعات العمل، وكذا صرامة النظام الداخلي للمؤسسة.

ثم لتحتل المرتبة الثانية فئة النساء العازبات الغير المتزوجات بنسبة 26%، وذلك بسبب تمديد فترة التمدرس عندهن، الأمر الذي يرفع من مستوى توقعاتهم في الحياة، وضعف التقاليد، مما يخفف من رغباتهم في الزواج إذ تصبح فكرة الزواج حسب رأيهم مسألة ثانوية في هذه الحالة، ثم إلى خروجهن لعالم الشغل وإثبات وجودهن وتفوقهن المهني وبعد ذلك تأتي فكرة الزواج والاستقرار في المرتبة الأخيرة، أما المطلقات فهي تمثل نسبة جد ضعيفة لا تفوق ال 4% عكس ما كان متوقع، إذ نجد كثير من الدراسات تشير إلى المشاكل العائلية التي تنتج عن عمل المرأة، تؤدي بدورها إلى ارتفاع معدلات الطلاق.

الجدول رقم (03): الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

النسبة لمئوية	التكرار	الحالة العائلية
26%	13	العازبات
66%	33	المتزوجات
4%	2	المطلقات
4%	2	الارامل
100%	50	المجموع

SPSSالمصدر: بناء على نتائج برنامج

3.2.9 دراسة ارتباطية بين عدد الأطفال والشهادة

يبين لنا الجدول أدناه توزيع عدد الأطفال مقارنة مع المستوى الشهادة لأفراد العينة، والذي نلاحظ من خلاله أن أغلبية النساء المتحصلات على شهادات جامعية أعلى نجدهم مقبلات على الزواج أكثر من النساء ذوي التعليم المنخفض، أما من ناحية إنجاب الأطفال فنلاحظ العكس، إذ نجد أصحاب الشهادات التكوينية المنخفضة مقبلات على إنجاب عدد كبير من الأطفال يصل إلى ال 6 ستة أطفال، مقارنة مع النساء العاملات ذوي الشهادات الجامعية والتي سجلت عددا لا يتجاوز ال 03 أطفال كحد

أقصى، وهذا طبيعي، لأنه من المعلوم أن ارتفاع المستوى الثقافي والتعليمي للزوجين بشكل عام وللمرأة بشكل خاص يخفض معدلات الولادات. كما يجدر الإشارة أيضا إلى أن المرأة عامة عند حصولها على مؤهل علمية مرتفع، تصبح غير راغبة في التفرغ للأعمال المنزلية الروتينية والإنجاب وتربية الأطفال، وبالتالي ستسعى جاهدة للاستفادة من المؤهلات التي

تحصلت عليها، وستعمل جاهدة إلى الارتقاء بها إلى أعلى الدرجات المهنية منها وحتى الاجتماعية.

الجدول رقم (04): يبين توزيع عدد الأطفال مقارنة مع المستوى الشهادة لأفراد العينة

عدد الأطفال / مستوى الشهادة	0	1	2	3	4	5	6	المجموع
شهادة تمكينية	0	2	0	0	0	1	1	4
شهادة البكالوريا	0	0	2	0	0	0	0	2
ليسونس كلاسيكي	1	3	7	4	1	0	0	16
LMD ليسونس	6	1	0	0	0	0	0	7
شهادة التكوين	1	0	2	3	0	0	0	6
ماستير	7	3	1	1	1	0	0	13
ماجستير	1	1	0	0	0	0	0	2
المجموع	16	10	12	8	2	1	1	50

المصدر: بناء على نتائج برنامج SPSS

4.2.9 دراسة ارتباطيه بين عدد الأطفال والخبرة:

من خلال الجدول أدناه يبين لنا توزيع عدد الأطفال مقارنة مع سنوات الخبرة لأفراد العينة، إذ نلاحظ أن أغلبية النساء الموظفات ما بين سنة 2015-2020 لا يتجاوز متوسط عدد الأطفال لديهن الطفل الواحد مقارنة مع الفئات الأخرى من النساء، كلما

زادت سنوات الخبرة في الارتفاع ارتفع متوسط عدد الأطفال لكن في نفس الوقت يكون هذا الارتفاع نسبي، أي لا يتجاوز 2 طفل لكل من النساء ذوي متوسط سنوات الخبرة ما بين 11

سنة و 16 سنة و يعود ذلك أساسا إلى شروط التوظيف التي أضحت تختلف تماما عما كانت عليه سابقا، إذ نجد أن أغلبية الموظفات مؤخرا مشروط عليهن الشهادات الجامعية في حين نلاحظ بأن الموظفات القدامى أغليتهن موظفات بشهادات تمكينية، أي ذات مستوى تعليمي منخفض، و لقد سجل النساء ذوي متوسط سنوات الخبر ال 21 سنة ما يعادل متوسط عدد الأطفال الثلاث 03 أطفال ثم لتسجل النساء ذوي متوسط سنوات الخبر ال 26 سنة متوسط عدد الأطفال يصل إلى الخمسة 05 أطفال. وبالتالي نستنتج بأن للمستوى التعليمي للمرأة أثر مهم في تخفيض معدلات الخصوبة، خاصة النساء المتعلّقات إذ يتميزن بخصوبة منخفضة بكثير عن النساء ذات التعليم منخفض.

الجدول رقم (05): يبين توزيع عدد الأطفال مقارنة مع سنوات الخبرة لأفراد العينة

سنوات الخبرة	ما بين 1995- 2000	ما بين 2000- 2005	ما بين 2005- 2010	ما بين 2010- 2015	ما بين 2015- 2020	المجموع
عدد الأطفال	0	0	0	4	12	16
1	0	1	0	1	8	10
2	0	1	4	4	3	12
3	0	2	1	3	2	8
4	0	1	0	0	1	2
5	1	0	0	0	0	1
6	0	1	0	0	0	1
المجموع	1	6	5	12	26	50

المصدر: بناء على نتائج برنامج SPSS

5.2.9 دراسة ارتباطيه بين الترقية في المهنة وعدد المطلقات والمتزوجات والغير متزوجات

لقد أكدت الكثير من الدراسات والبحوث خاصة في الوطن العربي بأن الدافع الرئيسي لخروج المرأة العربية للعمل وهو من اجل تحقيق الحاجة المادية، والحاجة في تحقيق الرفاهية وتأمين المستقبل. ولذلك فمن خلال الجدول أدناه نلاحظ بأن أكثر النساء المتحصلات على أكبر عدد ممكن من الترقيات هن النساء المتزوجات إذ وصل عدد الترقيات عندهن إلى الـ(05) ترقيات خلال مسيرتهن المهنية، وان في خلفية هذا الإبداع والاجتهاد لدى النساء العاملات المتزوجات الواضح من خلال عدد الترقيات المحل عليها وهي أنهن قد بلغن مستوى الوعي الكامل بأن وظيفتهن وعملهم ليس مجرد وظيفة، وإنما هي وسيلة للارتقاء بمكانتهن الاجتماعية داخل المجتمع والمساهمة في ميزانية الأسرة وتخفيف الضغوطات المعيشية على زوجها وتوفير راتب إضافي يضمن الاستمرارية (في حالة وفاة الزوج وغيرها)، والمهنية داخل المؤسسة والتي تؤدي بدورها إلى الرفع من راتبها الشهري. ثم لتليها فئة النساء العازبات التي وصلت عدد الترقيات عندهن إلى الأربع (04) مرات، في حين لم تتجاوز عند الأرامل والمطلقات اثنتان (02)

ترقيات فقط، عكس ما كان متوقع منهن، إذ انه من المفروض كلما قلت مهامهن ارتفعت عدد الترقيات عندهن والعكس صحيح.

الجدول رقم (06): يبين الحالة الاجتماعية لأفراد العينة مقارنة مع عدد الترقيات

عدد الترقيات الحالة العائلية	0	1	2	3	4	5	المجموع
العازبات	5	4	3	1	1	0	14
المتزوجات	6	10	4	7	3	3	33
المطلقات	1	0	0	0	0	0	1
الارامل	0	1	1	0	0	0	2
المجموع	12	15	8	8	4	3	50

المصدر: بناء على نتائج برنامج SPSS

6.2.9 دراسة ارتباطيه بين الترقية في المهنة والرغبة في الإنجاب لدى المرأة العاملة

فمن خلال الجدول أذناه نلاحظ بأنه على الرغم من اختلاف عدد الترقيات المتحصل عليها إلا أن متوسط عدد الأطفال المرغوب إنجابهم ينحصر ما بين اثنين 02 أطفال إلى ثلاثة 03 أطفال لكل فئات أفراد العينة، وحسب رأيهن فإنه العدد الأمثل، والممكن السيطرة على تربيتهم وتحقيق الحياة الرغيدة لهم. كما يسمح لهم أيضا بتنظيم أوقاتها فيكون لكل من عملهم المنزلي والخارجي إطار منظم له بداية ونهاية، وبعيد عن كل ضغوطات الحياة التي يعيشها مجتمعنا حاليا (من غلاء المعيشة وأجر الزوج الذي أضحي لا يكفي والى غير ذلك...) هذا من جهة. ومن جهة أخرى فهذا يعني أن كل من أفراد العينة وباختلاف حالتهم الاجتماعية إلا أنهم ما زلن ينظرون إلى دورهم كما حدده لهم المجتمع ألا وهو أن تكون ربة بيت وأم لأطفال، إذ نلاحظ أن أغلبية إجاباتهم بدأت بطفلين 02 كحد أدنى وثلاثة أطفال 03 كحد أقصى.

الجدول رقم (07): يبين توزيع عدد الترقيات لأفراد العينة مقارنة مع الرغبة في الإنجاب

عدد الأطفال	1	2	3	4	أكثر من 4	المجموع
0	0	2	8	2	0	12
1	0	7	6	2	0	15
2	0	4	1	2	1	8
3	1	4	2	1	0	8
4	0	2	2	0	0	4
أكثر من 5	0	1	1	1	0	3
المجموع	0	20	20	8	1	50

المصدر: بناء على نتائج برنامج SPSS

7.2.9 دراسة ارتباطيه بين الرغبة في الترقية المهنية وعدد الأطفال لدى المرأة العاملة

يبين لنا الجدول أذناه توزيع عدد الأطفال مقارنة مع الرغبة في الترقية لدى أفراد العينة، والذي نلاحظ من خلاله ارتفاع عدد الرغبات في الترقية يمس أكثرية النساء المتزوجات والتي لديهن أطفال (طفلين إلى الثلاثة أطفال)، والتي وصلت إلى 09 تسعة محاولات لترقية في خلال مسيرتهن المهنية، في حين لم تتجاوز النساء العازبات المرة الواحدة وهذا ما يثبت لنا صحة الفرضية الثانية والمتمثلة في الرغبة الملحة للمرأة العاملة في الترقية وفي تحديد حجم الأسرة، وهذا من جهة. ومن جهة أخرى إذ نجد أن التطور الاجتماعي للمرأة وانخفاض عدد الأطفال والزوال التدريجي للنظام العائلي ذي الصبغة التقليدية، كل هذه العوامل فتحت

المجال للمرأة العاملة المتزوجة خاصة، إذ أضحت المرأة ربة بيت والأجيرة أيضا. وليس هذا فقط فقد أصبحت لديها طموح في الترقية.

الجدول رقم (08): يبين توزيع عدد الأطفال مقارنة مع الرغبة في الترقية لدى أفراد العينة

الرغبة في الترقية عدد الأطفال	0	1	2	3	4	5	8	9	المجموع
0	11	5	0	0	0	0	0	0	16
1	8	2	0	0	0	0	0	0	10
2	4	2	0	2	1	1	1	1	12
3	5	0	2	0	1	0	0	0	8
4	1	0	1	0	0	0	0	0	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	1
6	1	0	0	0	0	0	0	0	1
المجموع	31	9	3	2	2	1	1	1	50

المصدر: بناء على نتائج برنامج SPSS

تفسير نتائج الدراسة:

بحسب الفرضيات المحددة للدراسة وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإنه يمكن تقديم التفسير التالي:

تأثير العمل على الخصوبة وحجم العائلة: تشير النتائج إلى أن تحفيز المرأة للعمل خارج المنزل مقابل أجر ينعكس سلباً على حجم الأسرة وانخفاض معدلات الخصوبة. بالنسبة للمرأة المتزوجة، يُعتبر تقليل عدد الولادات خياراً ضرورياً للاستمرار في العمل، بينما تؤدي العوامل الاجتماعية مثل تأخر الزواج أو عدمه لدى النساء العازبات إلى تأثير مباشر على معدلات الإنجاب كما بينته دراسة (دودو، 2011).

تحسين الظروف المعيشية وتأثيرها الديموغرافي: أظهرت نتائج الدراسة أن تحسين الظروف المعيشية والمشاكل الديموغرافية مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، حيث أدت المشاركة الاقتصادية للمرأة إلى تحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي، مما ساهم في إعادة تشكيل ديناميكيات الأسرة. هذا يعزز ما توصلت إليه اللبدي وآخرون (2020)، الذين أكدوا أهمية تمكين المرأة اقتصادياً كعامل رئيسي في تحولات الهياكل الاجتماعية.

دور التعليم في التحولات الاجتماعية: ارتفاع مستوى التعليم بين النساء، إلى جانب دخولهن إلى سوق العمل، أدى إلى القضاء على العديد من الفوارق الاجتماعية. كما أصبح للمرأة دور إنتاجي مهم في المجتمع ومكانة اجتماعية مرموقة بين الأهل والأقارب. هذا يتماشى مع دراسة سلمان خولة (2020)، التي أوضحت أن المستويات التعليمية العالية تزيد من قدرة النساء على اتخاذ قرارات أكثر استقلالية تتعلق بمستقبلهن المهني والأسري.

التباعد بين الولادات وانخفاض الخصوبة: ارتبط ارتفاع المستوى التعليمي والثقافي بانخفاض معدلات الخصوبة والتباعد بين الولادات. النساء العاملات ذوات التعليم العالي يميلن إلى تجنب الإنجاب المتكرر للتركيز على العمل والإبداع فيه (بن زيان، 2004).

بروز ظاهرة التحول الاجتماعي: التحول الاجتماعي أصبح جلياً بين النساء العاملات، خاصة المتزوجات، حيث يعكس عملهن قيمة أساسية لحياتهن على قدم المساواة مع الرجل. أما

العازبات، فقد شهدن تحرراً من القيم التقليدية، ليصبح الهدف الرئيسي لديهن هو تحقيق النجاح المهني بدلاً من الزواج والإنجاب. هذه النتيجة تتماشى مع دراسة اللبدي وآخرين (2020)، التي ربطت بين التحولات الاجتماعية وتمكين المرأة.

تأثير متطلبات التوظيف على القرارات الأسرية: التغيرات في متطلبات التوظيف الحديثة، التي تتطلب شهادات أكاديمية عالية، أدت إلى ارتفاع متوسط عمر الزواج وتقليص فترة الإنجاب لدى النساء. هذا التغيير له تأثير مباشر على حجم الأسرة وانخفاض معدلات الخصوبة، ما يؤكد نتائج دراسات سابقة حول تأثير التطورات التعليمية على السلوك الإنجابي.

خاتمة:

لقد أشارت معطيات الكثير من الدراسات التي أجريت في بعض الدول العربية،¹ بأن هناك علاقة عكسية بين مستوى الدخل للأسرة والحاجة الماسة إلى تشغيل فرد ثاني في العائلة. فكلما كان دخل الأسرة مرتفعاً تكون الحاجة إلى تشغيل المرأة أقل حدة، في حين هناك حالات كلما كان الدخل الفردي قليل كانت الحاجة الماسة إلى عمل المرأة من أجل تحسين مستواهم المعيشي وزيادة دخلهم (وهذا ما لاحظناه في فئة النساء العاملات العازبات والمطلقات، والأرامل، التي تكتفي بدخلها الثابت وعدم حاجتها إلى الترقية). في حين هناك حالات تختلف تمام عن الحاليتين السابقتين، فكلما كان متوسط

الدخل الشهري مرتفع تشكل علاقة مغايرة تزيد من الحاجة إلى تشغيل المرأة أكبر، وفي هذه الحالة يلعب مستوى التعليمي دوراً كبيراً، إذ تتنامى معه الحاجة إلى الزيادة من المنافع المادية والرغبة في تأمينها لوقت أطول وأيضاً من أجل تعميق التواصل الاجتماعي مع البيئة المحيطة بهم، وهذا ما لاحظناه من خلال دراستنا لهذه العينة والمتمثلة في فئة النساء

المتزوجات وعدد الترقيات المتحصل عليها، والرغبة الشديدة إلى الحصول على المزيد من الترقيات في عملهن.

وهذا ما يسمى بعملية التحول الاجتماعي لدى المرأة عامة والمتزوجة خاصة نتيجة لتطور نظام الحياة وتقدم الوسائل وارتقاء المنجزات التي تستدعي بدورها ارتقاء وتطور في كيفية التفكير الإنساني واتجاهه، وبالتالي يكون نتيجة تطوير وارتقاء العادات والسلوك ونظرة تقدمية في الحياة والعمل أيضا. أما فئة النساء العازبات، فقد وصلت بهم الشجاعة إلى أن يتبنوا أفكارهم وأفعالهم الخاصة بهم، والتحرر من هدفهم الطبيعي في الحياة وهو الزواج، ليحل محله العمل.

وفي ضوء ما سبق، وفي ظل التحديات المستقبلية التي ستواجه المرأة العاملة، إلا أن هناك مجموعة من الحلول والتوصيات يجب أخذها بعين الاعتبار: والتي تشمل:

إن في تطور دور المرأة داخل المجتمع بنجم عنه تغيرات في دور الرجل وفي توزيع المسؤوليات بين الشريكين، وهذا ما يؤكد لنا ضرورة توحيد الجهود بين الرجل والمرأة لإيجاد الحلول الملزمة لجميع هذه المشاكل.²

وقد أكد الكثير من الدراسات³ أن أفضل ضمان لنجاح السياسة الديمغرافية هو الاعتراف بضرورة حصول المرأة على المساواة في الحقوق والإمكانيات. ولتحقيق ذلك لابد من وجود امتيازات يقدمها التنظيم العائلي للرفع من مستوى الحياة بالنسبة للأمهات والأطفال، إضافة إلى أن هذا التنظيم سيوفر للمرأة الكثير من الإمكانيات للقضاء على الأمية في كامل التراب الوطني.

على كل النساء العاملات أن تكونن شجاعات في اتخاذ القرارات المصيرية في عملهن مما يتيح لهن فرص أكثر في الاندماج في العمل والارتقاء بمكانتهن الاجتماعية والمهنية.

على الرغم من تحرر المرأة وجعلها على قدم المساواة مع الرجل، إلا أنها بحاجة إلى الرعاية اللازمة لتأخذ مكانها في بناء عالم الغد الذي تطمح إليه، الأمر الذي يتطلب علينا إزالة المعوقات التي منعتها في السنوات الأخيرة بالقيام بدورها، وأخذها دورا صحيحا ومناسبا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لهذا البلد.

توجيه السياسات نحو توفير فرص عمل مناسبة لنساء من خلال تشجيع خلق بيئات عمل مرنة تسمح بالعمل بدوام جزئي، والعمل عن بعد، على غرار تجربة العديد من الدول الأوروبية.

قائمة المراجع

• المؤلفات:

- مؤيد السعيد سالم: نظرية المنظمة، الهيكل والتصميم، دار وائل لمنشر، عمان، 2000، ص.24، 23.
- حسين ابد الحميد أحمد رشوان، الإدارة والمجتمع، دراسة علم الاجتماع الإدارة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص.203.
- جبران مسعود: الرائد، معجم لغوي عصري، دار العلم للملايين، ط.8، د.س، ص: 887.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، د.ط، 1997، ص 96.
- سمير عبده، المرأة العربية بين التخلف والتحرر، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط1، 1980، ص 23، 27، 28، 112، 113، 117.
- علي عثمان، المرأة العربية عبر التاريخ، دار التضامن للطبع والنشر والتوزيع، ط2، 1976.

- سمير عبده، المرأة العربية بين التخلف والتحرر، دار الأفاق الجديدة، بيروت، ط1، 1980، ص28.
- سمير عبده، نفس المصدر السابق، ص117.
- سمير عبده، نفس المصدر السابق، ص 112.

* الأطروحات:

- بلمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق (1) والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص04.
- أسماء بن ناجي، الترقية الإدارية ودورها في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، تخصص علم اجتماع وتنظيم العمل، (2) -قسم العلوم الاجتماعية، جامعة حمة لخضر، الوادي، ص 16.
- دودو نعيمة ، "تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة -دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس بسطيف" مذكرة لنيل شهادة الماجستير فيعلم الاجتماع تخصص ديمغرافيا حضرية، جامعة فرحات عباس- سطيف-.
- ابن زيان مليكة ، "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2003-2024.
- سلمان خولة، طبيب عقيلة، المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الأسري دراسة ميدانية بأمن ولاية تبسة مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة العربي التبسي تبسة، عام 2019-2020.

- دراسة أمل محمد اللبدي، ألاء حسن القتثامي، هنوف حميد المغربي وأحلام سعود الريشي، معوقات تمكين المرأة التي تحد من تعزيز الإبداع لدى المجتمع السعودي (بحث مقدم لقسم إدارة الأعمال لمرحلة الماجستير دراسة تطبيقية على جامعة أم القرى)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، عام 2019-2020.