مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية

المجلد .09/ العـدد: 02(2019)،
ص 196 -218

الحراك المهني وإعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة برج بوعريريج

Professional mobility and the reshaping of the identity of Algerian working women

Field study on a sample of working women in The City of bordj bou arreridj

لشهب نسيمة Lacheheb Nassima،*

جامعة أبو القاسم سعد الله-الجزائر2-، nassima1619@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019/09/08 تاريخ القبول: 2019/12/09

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية واندماجها اجتماعيا ، وقد أجريت على عينة من النساء العاملات و التي خصت فئة الاطارات بقطاع الادارة العمومية بمدينة برج بوعريريج ، والتي بلغ عددها 110 مفردة ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة كما هي في الواقع كما و كيفا ، ومن خلال النتائج المتوصل إليها اتضح بأنه كلما ارتقت المرأة العاملة في السلم الهرمي كلما أدى ذلك إلى تغير في نمط حياتها وعلاقاتها بالأفراد المحيطين بها خاصة داخل المحيط الأسري ، إذ تقلصت علاقاتها القرابية ، و اتجهت نحو إنشاء روابط اجتماعية أخرى بديلة ، وكما تسمح لها ديناميكة المسار الوظيفي بإتاحة فرصة إثبات الذات و القدرة على تحقيق الاستقلال المادي و المعنوي ، فالتدرج في الوظائف أيضا أحد العوامل التي تساهم في تغيير المكانة الاجتماعية للمرأة ، فالوضعية المهنية لها دور في جعلها عنصرا مؤثرا في قرارات الأسرة ، وكما يمكن الاشارة إلى أن الحراك الصاعد سمح بتغيير نظرة المجتمع نحو ها نتيجة التحول الحاصل في النسق القيمي الثقافي في المجتمع الجزائري ، ولاقتحام مناصب ذات مسؤولية أثر نسبي على وظيفة المرأة العاملة داخل أسرتها ، فهي دائما في صراع لمحاولة التوفيق بين متطلبات العمل و الوظيفة ومسؤولية القيام برعاية شؤون المنزل ، وبالتالي فالحراك المهني وخاصة الحراك الصاعد ساهم في تغيير مكانتها ووضعيتها الاجتماعية ، كما سمح لها بإثبات ذاتها وتغيير نظرة المجتمع لها ومنه إعادة تشكيل هويتها

* **المؤلف المرسل:** لشهب نسيمة، **الإيميل:** nassima1619@gmail.com

،باعتبار أن الهوية ليست شيئا ثابتا فهي عملية مستمرة و ترتبط بالمسار سواء السيرة الذاتية للفرد أو المسار المهني .

كلمات مفتاحية: الحراك المهني، الهوية، الاندماج الاجتماعي،المرأة العاملة.

Abstract:

This study aimed at identifying the contribution of professional mobility in reshaping the identity of Algerian working women and social integration, and was conducted on a sample of working women, which singled out the category of tires in the public administration sector in the city of Bordj Bou arreridj, which numbered 110 individuals, and has been used Or the descriptive analytical approach to describe the phenomenon as it is in fact as it is as it is, and through the results it became clear that the higher the woman working in the hierarchy, the more this leads to a change in her lifestyle and relationships with the individuals around her, especially within the family environment, as her relationship with the family has diminished, And moved towards the creation of other alternative social bonds, and as the dynamics of the career allows it to provide the opportunity to prove oneself and the ability to achieve material and moral independence, the hierarchy of jobs is also one of the factors that contribute to changing the social status of women, the professional status has a role to play in making it As it may be noted that the rising movement has allowed the change of society's perception towards it as a result of the shift in the cultural value pattern in Algerian society, and to break into positions of responsibility have a relative impact on the employment of working women within their families, they are always in a struggle to try to The refore, the professional mobility, especially the rising movement, has changed its status and social status, and has allowed it to prove itself and change the way society looks at it and thus reshape its identity, considering that identity is not a constant thing. It is an ongoing process and is linked to the course of the individual's cv or career path.

Keywords: Professional mobility, identity, social integration, The working woman.

Résumé :

Cette étude visait à identifier la contribution de la mobilité professionnelle dans la refonte de l'identité des travailleuses algériennes et l'intégration sociale, et a été menée sur un échantillon de femmes qui travaillent, qui a distingué la catégorie de pneus dans le secteur de

l'administration publique dans la ville de Bordj Bou arreridj, qui comptait 110 personnes, et a été utilisé Ou l'approche analytique descriptive pour décrire le phénomène tel qu'il est en fait tel qu'il est, et à travers les résultats, il est devenu clair que plus la femme qui travaille dans la hiérarchie, plus cela conduit à un changement dans son mode de vie et les relations avec les individus autour d'elle, en particulier dans l'environnement familial, que sa relation avec la famille a diminué, Et vers la création d'autres liens sociaux alternatifs, et comme la dynamique de la carrière lui permet de fournir l'occasion de faire ses preuves et la capacité d'atteindre l'indépendance matérielle et morale, la hiérarchie des emplois est aussi l'un des facteurs qui contribuent à changer le statut social des femmes, le statut professionnel a un rôle à jouer pour le faire Comme on peut noter que le mouvement croissant a permis de changer la perception de la société à son égard en raison du changement de modèle de valeur culturelle dans la société algérienne, et de percer en positions de responsabilité ont un impact relatif sur l'emploi des femmes qui travaillent au sein de leurs familles, ils sont toujours dans une lutte pour essayer d'essayer de Le refore, la mobilité professionnelle, en particulier le mouvement montant, a changé son statut et son statut social, et lui a permis de faire ses preuves et de changer la façon dont la société la regarde et donc de remodeler son identité, considérant que l'identité n'est pas une chose constante. Il s'agit d'un processus continu qui est lié au cours de l'cv ou du cheminement de carrière de l'individu.

Mots clés : Mobilité professionnelle, identité, intégration sociale, la femme travailleuse,.

مقدمة

أصبحت المرأة الجزائرية في الوقت الحالي جزءا هاما في الرأس مال البشري ، وقد تم إشراكها في مختلف العمليات التنموية ، بحيث أثبتت قدرتها على تحمل المسؤوليات ، مما ما شجعها على اقتحام العديد من المجالات المهنية و البحث عن المناصب ذات مسؤولية ، و التي كانت تعد حكرا على الرجل وهذا من خلال الحراك المهني الذي يعد وسيلة لتغيير الوظائف و مؤسسات العمل وإضفاء ديناميكية على المسار الوظيفي ، و كما يتيح فرص للترقية و بالتالي قد تساهم هذه الديناميكية في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية.

1- الاشكالية

نظرا للتحول الذي يشهده العالم خاصة في المجال الاقتصادي أتيحت الفرصة أمام المرأة لتفعيل دورها كفاعلة اجتماعية تساهم في تحقيق مختلف الأهداف والمخططات، فهي تشكل قوة عمل وخاصة وأنها تمثل نصف الموارد البشرية في أغلب المجتمعات.

استطاعت المرأة الجزائرية أن تقتحم العديد من المجالات المهنية على الرغم من الصعوبات التي واجهتها إلا أنها أثبتت وجودها و أضفت ديناميكية على مسارها الوظيفي ، وذلك من خلال الحراك المهني الذي يسمح لها بالتدرج في السلم الهرمي ، و باعتباره ظاهرة مرتبطة بمختلف التغيرات التي تطرأ على العامل خلال حياته المهنية و مساره الوظيفي، وهو بذلك يسمح للمرأة العاملة الجزائرية بالانتقال من مستوى مهني إلى مستوى آخر و كذا تغيير في مكان العمل ، و هذا ما قد يكون أحد العوامل التي تساهم في إعادة تشكيل هويتها و ذلك من خلال تغيير نظرتها لنفسها و تغيير نظرة الآخرين لها .

وعلى ضوء هذه المعطيات يتم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل يساهم الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية؟

التساؤلات الجزئية:

هل يساهم الحراك المهني في اندماج المرأة العاملة الجزائرية اجتماعيا؟

هل يساهم الحراك المهني في تغيير الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية؟

2- الفرضيات

1-2 الفرضية الرئيسية

يساهم الحراك المهني في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية

2-2 الفرضيات الجزئية

يساهم الحراك المهني في اندماج المرأة العاملة الجزائرية اجتماعيا.

يساهم الحراك الصاعد في تغيير الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية

أهداف الدراسة

- الكشف عن مدى مساهمة الحراك المهني في إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية.
- ابراز دور الحراك المهني في اندماج المرأة العاملة الجزائرية اجتماعيا.
- الكشف عن العوائق التي تعترض المرأة العاملة العاملة خلال مسارها الوظيفي.

3- تحديد المفاهيم

1-3 الحراك المهني

يعرفه قاموس الاقتصاد و العلوم الاجتماعية فيعرف الحراك المهني بأنه تغيير مهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة(Bazureau et autres, 2007, p. 631).

أما **"عمر دراس"** فاعتبره مؤشر ذو صلة لقياس الدولة للإدماج المهني و الاجتماعي في المؤسسة و الرضا في العمل وخاصة بناء الهوية**(**Dirras, 2011, p. 151**)**.

أما عند **"Mercier Estelle"** و **"Schmidt Géraldine "** (2004) فمفهوم الحراك المهني يتضمن تغيير منصب العمل والوظيفة والمسار المهني(Estelle, et Géraldine, 2004, p. 171) .

ويعتبر أيضا بمثابة تغيير في المنصب و اجتياز لمختلف الاحتمالات، كتغير شكل النشاط في المؤسسة إضافة إلى مكافأة العاملين**(** Afriat, et autres, 2006, p. 29**)** .

التعريف الاجرائي

هو سلسلة الوظائف التي تشغلها المرأة العاملة الجزائرية خلال مسارها الوظيفي فهو يشير إلى الانتقال من عمل لآخر سواء داخل المؤسسة أو خارجها وقد يكون هذا الانتقال بصفة عمودية عن طريق الحراك الصاعد يسمح لها بالترقية وشغل منصب أكثر أهمية مع تغيير في الرتبة وزيادة في السلطة.

2-3 الهوية

يعرفها **"سان سوليو"**في كتابه الهوية في العمل على أنها تعريف الذات بالذات وتعريف الذات من خلال الغير.

فهو يعتبر بأن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما: الأنا والتجربة التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين ومهمة الأنا هي القيام بعملية الجمع الذي يحافظ من خلالها الفرد على تواجده كشخصية متجانسة بالنسبة له وللآخرين وهو ما يعني أن عملية بناء الهوية عملية مستمرة **(**Sain Saulieu, 1977, p. 68**).**

وكما عرفتها **"كلي م هانوم"** بأنها اتحاد مجموعة من الجوانب التي تشكل ذاتنا والتي تشمل العمر، العرق أو القبيلة و السلالة و الجنس و الجنسية و الحالة الاجتماعية و الاقتصادية التي تجعل منا جزءا من طوائف اجتماعية متعددة، بعض جوانب الهوية الاجتماعية ظاهر بينما بعضها الآخر خفي ،وتحدث معظم مواقف سوء الفهم و سوء الاتصال عندما تتفاعل مع أناس ينتمون إلى مجموعات لهم هوية اجتماعية مختلفة (هانوم، 2009، ص ص. 11-12).

التعريف الاجرائي

الهوية تمثل الصفات التي تميز المرأة العاملة سواء كانت هذه الصفات ذاتية أو موضوعية بحيث تنعكس من خلال نظرتها لذاتها ونظرة الآخرين لها.

3-3 المرأة العاملة

يعرف معجم علم الاجتماع المرأة بأنها كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء (أبو مصلح، 2006، ص. 72).

أما المرأة العاملة فيعرفها معجم مصطلحات العمل أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات (بدوي، 1988، ص. 480).

ويعرفها "**ابراهيم الجوبر**" على أنها المرأة التي تجمع بين العمل خارج البيت ومسؤوليات الأسرة أنها امرأة متعددة الأدوار يتعدى نشاطها المنزل (الجوبر، 1995، ص. 17).

التعريف الاجرائي

المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تعمل خارج نطاق المنزل ويكون لها مهنة محددة في إطار رسمي وتحصل مقابل ذلك على أجر.

4- الجانب النظري للدراسة

4-1الحراك المهني

4-1-1أهمية الحراك المهني

البحث المتزايد لكثير من المنظمات عن التأقلم بإدراكها أن الحراك المهني رهان إستراتيجي للمؤسسات، نتيجة امتلاك يد عاملة تتوافق مع العديد من تغيرات المحيط فالحراك المهني يسمح بهذا التكيف وينمي الاستعداد للتغيير ويقلل تكلفة التكيف ويسمح كذلك بإعطاء حلول فجائية ومستقبلية، ففي الهيكل التنظيمي برا ديغم المسار ليس فقط حركة عمودية نحو الأعلى ولكنه متعدد الاتجاهات يأخذ في الحسبان جميع أشكال الحراك ولذلك فالحراك المهني فهو يساهم في:

- زيادة تعلق الموظفين بمؤسستهم في الوقت الذي يظهر هناك انفصال الإطارات بالنسبة لمنظماتهم، فالحراك الداخلي وسيلة لدعم هذا التعلق خصوصا بالنسبة للإطارات الشباب.
- المساعدة على تأقلم التنظيم بفضل تعدد التكافؤ الذي يسمح بإعطاء إجابات سريعة لتغيرات السوق.
- تحسين معنويات العاملين وتحفيزهم فقمة المسار التي تمتثل لغياب الحراك المهني تساهم في عدم الرضا والذي يرتبط بفقد رموز النجاح، السلطة والامتنان-Roger, et Ventolini, 2003, pp. 1868) 1869).

4-1-2أنواع الحراك المهني

أ- **الحراك الداخلي**: هو الذي يحدث جزء من التطور في المسار المهني للعامل، فهو مرادف للترقية، أما بالنسبة للمؤسسات فهو يعمل على التأليف بين العمال و يسمح لهم بتغيير المهنة أو الوظيفة أو المنطقة أو الإقليم (Delvinquière, et Lacomblez, 2007, p. 6)

ويمكن أن يتضح الحراك الداخلي في عدة أشكال منها:

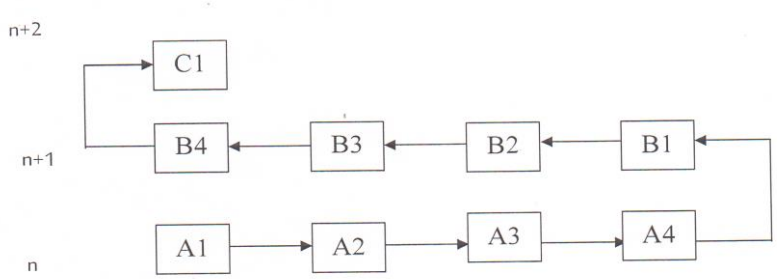
- ✓ **تغيير المصلحة**: ويمكن تلخيص الحراك المهني الداخلي بكل بساطة في تغيير المصلحة داخل المؤسسة.
- ✓ **تغيير الوظيفة**: فالحراك المهني فهو مرادف تغيير المسار أو الوظيفة أي إعادة توجيه نوع الوظيفة.
- ✓ **تغيير المؤسسة**: ففي بعض الحالات يحدث تغيير الوظيفة في المؤسسة مما يجلب للموظفين تغيير المصلحة في الإقليم وحتى البلد (Wayoff, 2005, pp. 3-4) .

ب- **الحراك الخارجي:** فالتغيرات على مستوى المحيط الاقتصادي عبر سوق أكثر منافسة وزبائن أكثر تطلبا، والبحث المتزايد عن الربح المترافق مع التحولات التكنولوجية الكبيرة وهذا ما أدى إلى الحراك المهني الخارجي والذي يعبر عن تغيير المؤسسة أو الموظف. وأسباب هذا النوع من الحراك متعددة ومنها:

- غياب الارتباط التنظيمي.
- شروط العمل غير ملائمة إضافة إلى سوء العلاقات.
- قلة المكافآت وغياب التحفيز والترقية.
- أسباب عائلية.
- عدم تقييم الكفاءات من طرف إدارة تسيير الموارد البشرية.

ج- **الحراك الجغرافي:** هو تغيير مكان العمل في نفس المنطقة وفي منطقة أخرى، ومن الممكن أن يكون في بلد آخر(M'Barek, 2007, pp. 28-30).

د- **الحراك الأفقي و العمودي**: فسلسلة الترقيات دليل على تتابع المناصب التي تسمح بزيادة و نمو المؤهلات و بالتالي الحصول على ترقيات فهذا المخطط يوضح هذا التطور على ثلاث مستويات:



فتحول نوع A1 نحو A2 أو B1 نحو B2 هي قرارات الحراك الأفقي و تطور نشاط A4 نحو B1 أو B 4 نحو C1 هي قرارات الحراك العمودي الرأسي.

فاختصار الخطوط التسلسلية و اختيارات الهيكل التنظيمي مسطحة تحد من فرصة الحراك الرأسي و تشجع تطور الحراك الأفقي و تسمح بتنمية و تطوير الكفاءات من أجل شغل مناصب بمستوى n+1(B1 مثلا.) ، ويجب إخضاع المهام المعاد تنظيمها في مناصبA1 إلىA4 ،و المرور من خلال عدة وظائف يسمح بشغل هذه الشروط و نفس الشيء بالنسبة لمنصب من مستوى n+2 فمعرفة كل منصب و الكفاءات المهمة تسمح بتأسيس لتطوير المسار المهني في المؤسسة.(Peretti, 2004, pp. 97-98)

✓ **الحراك المهني الأفقي:** وهناك عدة حالات للحراك المهني الأفقي:

- **حالة انفتاح الكفاءات:** في هذا السياق يحول دون شغل الموظف عمل مفعم التطور ويحول أيضا دون العمل على مساعدة توسيع ميدان الكفاءات التي تسمح بإعطاء عمل أكثر انفتاحا بالنظر للإمكانيات المتوفرة في المهنة.

- **حالة إضافة مهنة إلى مهنته:** وذلك يكون إما بـ:

المنصب المشغول متدهور يستلزم توفير عمل مكمل لشغل منصب آخر في المؤسسة.

أخذ وضع له صلة بمهنته، ويسمح له بالتقدم في مجال وظيفته.

- **في حالة تغيير الوظيفة:** يمكن إيجاد مصدر لتطور المسار، لأن في حالة وجود صعوبات مهنية يجب إعادة الترتيب للعودة إلى الوضع السابق.

✓ **الحراك المهني العمودي**

الحراك المهني العمودي هو الذي يعود بالأفضلية على الفرد، بتحوله إلى وظيفة عليا ويكون بشكل آخر نحو الأسفل وهذا التدرج يبرز بدقة التقهقر والتراجع في الدرجة.

وينقسم هذا النوع من الحراك إلى نوعين:

- **الحراك المهني الصاعد نحو الأعلى**: وعرف على أنه الترقية في المسار الوظيفي للعامل، وفي هذا الإطار يكشف عن تطور الإمكانيات العالية وكذلك الإمكانيات القليلة وهذا البناء يسمح بالألفة والولاء في المؤسسة و التي تسعى للتطور و التكيف، و هذا التغيير يستلزم في أغلب الأحيان أخذ وظيفة جديدة.
- **الحراك المهني النازل نحو الأسفل:** هذا النوع من الحراك يؤدي بالموظف إلى أن يعرف تراجعا في وظائفه، ويمكن التعبير عنها بفقدان العامل وضعه كمدير أعمال إلى وظيفة أخرى و يمكن أن يكون الوسط الاقتصادي سبب هذا النوع،و كما يعبر عن تراجع أهمية الوظائف المشغولة و أهمية المسؤولية الموكلة للموظف(Bernier, et Gresillon, 2009, pp. 120-122) .

3-1-4 الاتجاهات النظرية للحراك المهني

عدة أعمال أعدت على نماذج الحراك المهني للموظفين على الرغم من اختلافات هذه المقاربات إلا أن لديها نقاط مشتركة في درجة تعريف الحراك المهني وكتابة تطوره و تبيين محدداته، و هناك عدد هائل من هذه النماذج طورت الأسس النظرية داخل نموذج القرارلـ"**March** "و" **Simon**" بموجب تغيير الموظفين للمنظمة، هذا النموذج يستلزم مساواة بين المساهمات الفردية و المكتسبات المقدرة بمكافأة جهودهم حتى يحسوا بالتحفيز الضروري من أجل بقائهم في مناصبهم الحالية

أ- نظرية ضبط سلسلة عرض العمل وسوق العمل

ومن جانب آخر نجد أعمال" **Sorense** "و" **White**" المتعلقة بنظرية سلسلة ضبط عرض العمل وسوق العمل" وتعد كنظام حراك مرتبط ومركب بعدد سلاسل عروض العمل، والتي ينتج عنها إنشاء مناصب جديدة للعمل وكذلك تغيير الفرد لمنصبه.

ب- نظرية التكاليف والتقدير لـ"WILLIAMSON"

لما يكون منصب شاغر في المنظمة التي تقرر الاستعانة بسوق العمل من أجل مساعدة الأفراد، وسبب التكاليف التي تعطل سلسلة الترقية التي ستنشأ بسرعة منصب لشغله، ومع ذلك المنظمة تقرر بسبب ثقة سوق العمل استخدام موظفيها وتضع نداء من أجل شغل المنصب الشاغر.

ج- نظرية رأس المال البشري لـ" BECKER "

تعتبر الحراك المهني كإمكانية عمل تخضع لتقييم المكتسبات، العمل المشغول بصفة حالية ومقارنته بمكتسبات العمل الجديد، لذلك فالرأسمال البشري مصدر فردي وعامل مؤثر على الفرص للأفراد على سوق العمل، هذه النظرية قدمت كذلك تضارب في مقاييس الموظفين ومستوى ميول القدرات.

د- نظرية ثنائية سوق العمل

قدمت مرجعا في مجال البحث حول الحراك المهني تفترض نوعين من سوق العمل في الاقتصاد:

- **سوق أولية** بالنسبة للموظفين المؤهلين.
- سوق ثانوية بالنسبة للعمال غير المثبتين.

وفي كل سوق، المؤسسات والأفراد يستوجبان طرق مختلفة، بموجب خصائص الوظائف المتوفرة والسوق الثانوية الأكثر تأثرا من خلال التمييزات التطبيقية على بعض الفئات الاجتماعية (الأشخاص السود، النساء، وبعض الأقليات الشباب والمسنين.) التي تعتبر مقصاة في سوق العمل-Elouaer, pp. 4 (5).

5- الهوية

5-1عناصر الهوية

إن تحديد هوية مجتمع أو جماعة أو فرد يقتضي العودة إلى جملة من العناصر والتي يمكن تصنيفها إلى المجموعات التالية:

أ- **العناصر المادية والفزيائية:** والتي تشمل على:

_ الحيازات، الاسم، الآلات، والموضوعات الأموال والسكن.

_ القدرات، القوة الاقتصادية والمالية والعقلية.

_ التنظيمات المادية التنظيم الاقليمي، نظام السكن نظام الاتصالات الانسانية.

أ. الانتماءات الفزيائية، الانتماء الاجتماعي، التوزيعات الاجتماعية والسمات المورفولوجية الأخرى.

ب- **العناصر التاريخية وتتضمن:**

_ الأصول التاريخية، الأسلاف الولادة، الاسم المبدعون، الاتحاد، القرابة، الخرافات الخاصة بالتكوين، الأبطال الأوائل.

_ الأحداث التاريخية الهامة: المراحل الهامة في التطور، التحولات الأساسية، الآثار الفارقة، التربية والتنشئة الاجتماعية.

_ الآثار التاريخية: العقائد والعادات والتقاليد، العقد الناشئة عن عملية التطبيع والمعايير التي وجدت في المرحلة الماضية.

ج- **العناصر الثقافية والنفسية وتشمل:**

_ العنصر الثقافي المنظمات الثقافية، العقائد والأديان والرموز الثقافية، الأيديولوجيا ونظام القيم الثقافية ثم أشكال التغيير المختلفة (فن، أدب).

_ العناصر العقلية، نقاط التقاطع الثقافية، الاتجاهات المغلقة المعايير العادات الاجتماعية.

_ العنصر المعرفي، السمات النفسية الخاصة، اتجاهات نظم القيم.

د- عناصر نفسية اجتماعية وتتضمن:

_ أسس اجتماعية، اسم، مركز عمر، جنس، مهنة، سلطة، واجبات، أدوار اجتماعية، نشاطات، انتماءات اجتماعية.

_ القيم الاجتماعية، الكفاءة النوعية التقديرات المختلفة.

_ القدرات الخاصة، القدرة والامكانيات(تومي، 2016، ص ص. 56-57).

5-2 خصائص الهوية

_ الهوية لا تتعلق بالأفراد فحسب، ذلك أن لكل مجتمع هوية تتناسب مع تعريفها الاجتماعي، فهي استدماج وإقصاء في آن واحد معا، إنها تحدد المجموعة وتميزها عن المجموعة الأخرى.

_ الهوية مكتسبة، موروثة يصنعها تاريخ الأمة وثقافتها وما تثمر به من تجارب وخبرات وهي المعبرة عن ذاتها الجماعية أو الرمز الذي يجتمع عليه أفرادها.

_ الهوية ليست مجرد انتساب إلى عرف أو دين أو إلى أي ثقافة معينة، حقا إن هذه العناصر تدخل جميعا في تشكيل الهوية لا تقتصر على واحد من هذه العناصر وحدها.

_ إن قراءة الهوية أو مساءلتها ليست مجرد عملية تنتمي إلى إثراء البحث العلمي والمعرفة العلمية وإنما هي نشاط انساني ضروري ينبغي له أن يكون دؤوبا كي يسهم في تحديد الهوية والارتقاء بها من خلال تنزيل مطلقاتها في واقع الحياة الإنسانية، فهي معرفة الذات الفردية والجماعية بشكل عميق متشبع من الحضارة والثقافة معا.

_ الهوية عملية تفاعل وتكامل، حيث أنها تتشكل عبر تفاعل وتكامل مجموعة من الرقائق التي تتراكم عبر الزمن وهذا التفاعل والتكامل بين المكونات هو ما من شأنه خلق التوازن داخل الهوية، وتغييب أسباب الصراع والنفي الأمر الذي يسهم في الاتفاق العام حولها سواء من طرف الجماعة أو الأفراد المكونين لهذه الجماعة (**تومي**، مرجع سابق، ص. 157).

5-3 تشكيل الهوية

تبدأ الهوية بالنمو و التطور خلال التاريخ الشخصي للفرد بما يتوفر له من تدريبات أساسية لضبط السلوك و إشباع الحاجات وفقا لتحديدات اللغة و العادات و المعايير و الأدوار في إطار المنظومة الثقافية للمجتمع ، وهذه الالتزامات تفرضها المؤسسات الاجتماعية على الفرد وعليه إيجاد حلول لها بطريقة إيجابية ، وتجد المفاهيم التربوية أن تشكيل الهوية المثالي يتم من خلال المرور بالطقوس الغنية التي تقدم منظورا مفيدا لتفحص تحويلات الهوية أثناء مرحلة البلوغ، وتوضيح التآلف بين السيكولوجي و الاجتماعي و التي تفصل المراهقين إلى عالم ما وراء الطبيعة المعلقة بالنوع الاجتماعي لهم و التي يتم

اكتسابها من الثقافة وتحتاج هذه الانتقادات من الفرد إلى معرفة (أناه)ضمن الآخرين وتطوير مفهوم الذات لديه وتتصف وظيفة مفهوم الذات بأنها آلية معرفية تدعم المتصل السلوكي و منظومته من إدراك الواقع الاجتماعي الذي يرتبط ببروز الهوية الاجتماعية في حالات عدم الارتباط السيكولوجي بين الأفراد و يسهم المجتمع في تطوير نمو الأنا و مساعدة الأفراد كي يجدوا الأدوار المناسبة داخل النظام الثقافي الذي يواجه الفرد دائما بقيم مضادة لأن التأثيرات الاجتماعية ليست دائما نافعة ، والقيم التي يؤكدها المجتمع تختلف بين الثقافات أو الثقافة التي تشهد تصارعا يؤثر كثيرا في ضعف تكوين الهوية(حمود، 2011، ص. 569).

5-4 اتجاهات الهوية الاجتماعية

5-4-1الهوية من المنظور الاجتماعي

من ناحية المنظور الاجتماعي مفهوم الهوية تمت دراسته والاهتمام به بداية من دراسة الأشكال المختلفة لاندماج النظام الاجتماعي حسب وجهتي نظر مختلفتين:

- ✓ **علم اجتماع الديلياكتيكي:** مستوحى من مفاهيم التي طورها "**ماركس**"والذي عرف الهوية على أنها إدخال القيم والتي لا يمكن فصلها عن الإيديولوجية السائدة في المجتمع، فدراسة الهوية تشكل إذا تحليل العلاقات الاجتماعية والتي من خلالها الفرد يتحرر من القيود الاجتماعية وتعريفه كفاعل في تاريخ مرور السلوكيات المعارضة والتي بالإمكان تحملها.
- ✓ **علم اجتماع الوظيفي** يصف الهوية بأنها انعكاس على المستوى الفردي للقيم المقبولة في المجتمع، ففي أي مجتمع هناك هويات نموذجية بمثابة نماذج للسلوك الاجتماعي الذي يمثل الواقع الموضوعي الذي يولده المجتمع ويحدده الأفراد وهذا المدخل طور خاصة من طرف" **Berger** et **Luckman** " (Nicolas Fisher, p. 19).

5-4-2 نظرية الهوية الاجتماعية

نظرية الهوية الاجتماعية هي نظرية العلاقات بين الجماعات و تركز على آثار العلاقات بين الجماعات الاجتماعية بدلا من العلاقات بين الأفراد و جماعات الانتماء ،فهي تميز اقتراب نظري داخلي و بصفة خاصة تجيب على القلق الواضح لترسيم الحدود مقارنة بالاقتراب الفرداني للعلاقات ، وفي كثير من الأحيان الصراعات بين الجماعات و هذه الاقترابات جد مختلفة وهناك محاولة مشتركة لشرح العلاقات بين الجماعات الاجتماعية وتركز على العمليات النفسية الفردية مثلا نظرية الشخصية الاستبدادية "لأدورنو"**Adorno"** و آخرون مستوحاة من التحليل النفسي حدد أسباب معاداة السامية (العنصرية)في إطار خاص للشخصية يتجلى من خلال (الاتجاه العرقي، المواقف الايجابية ، و المواقف السلبية)هذا البناء التسلطي للشخصية يتشكل بعد القمع و الميول نحو العدوانية في مرحلة الطفولة المبكرة نحو الآباء تستدعي القسوة و سيقوم بتحديث اسقاط هذه الاتجاهات حول جماعات الاقليات .

نظرية الهوية الاجتماعية تتميز أيضا عن النظرية الرئيسية للعلاقات بن الجماعات التي اعتمدت على منظور حقيقي لما بين الجماعات ، نظرية الصراعات الحقيقية لـ" **Sherif**"، وحسب هذه النظرية فالعلاقات بين الجماعات يمكن أن تكون تنافسية أو تعاونية حينما تكون الجماعة في حالة تنافس للحصول على موارد نادرة وذات قيمة ، إما أن تكون ذات طبيعة محددة (ممتلكات مادية أو إقليمية أو مجردة ، القوة ،ممتلكات رمزية .)صراعات ناشئة من ناحية أخرى في وضعيات أين الحصول على موارد نادرة وقيمة الملاحظة من طرف أعضاء جماعتين لها أهداف موضوعية مشتركة أو هدف سامي ، فالتعاون بين الجماعات يؤدي إلى العلاقات المتناغمة لذلك هذه الخصائص الموضوعية لوضعية تحدد طبيعة العلاقات بين الجماعات الاجتماعية.

حسب "**Tajefel**"و "**Turner**"نظرية الصراعات الحقيقية على الرغم من أنها تمثل تقدم كبير هام مقارنة بنظريات الفردانية التي لا تولي اهتماما كبيرا للعمليات الأساسية لتطوير و المحافظة على هوية المجموعة و التأثيرات المحتملة لمظاهرها الذاتية للانتماء للجماعات التي يمكن أن تكون حول السلوك بين الجماعات(Licata, 2007, p. 20-21) .

5-4-3الهوية من المنظور النفسي

المنظور النفسي بالنسبة "لأيريكسون"**Erikson**"يترجم من خلال تعريف الذات، ويعني ذلك من خلال خصائص الأفراد المحددة التي توافق قيمه لتأكيد التعارف.

وقد جلب"**Laing**"لمفهوم الهوية توضيحا خاصا من خلال تعريف مفهوم الهوية المكملة لمعرفة وظيفة العلاقات الشخصية من خلال تكملة أخرى للذات أو الاستجابة لتوقعات الآخرين.

5-4-4 الهوية من المنظور النفسي الاجتماعي

هذا المدخل يعرف تدريجيا الهوية ابتداء من إشكالية التفاعل الذي يكمل جزء مظاهر الأفراد والمكونات السيكولوجية المرتبطة بالشخصية (الذات) وجزء آخر المتغيرات السوسيولوجيا التي لها علاقة بمفهوم الدور الاجتماعي والانتماء للجماعة، وفي هذا السياق فقد اقترح **"ميد"** "**Mead**" تعريفا للهوية بداية من العلاقات الموجودة بين الذات والمجتمع.

وقد قدم ألبورت أيضا الهوية من خلال مفهوم الذات وذلك من خلال تشبيه الوعي بالذات. (Nicolas Fisher, op.cit, p. 19)

6- الجانب الميداني

6-1 المنهج المتبع

وبما أن اختيار نوع المنهج تحدده طبيعة الموضوع، تم الاعتماد في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** لأنه الأنسب لمعالجة ظاهرة الحراك المهني و إعادة تشكيل الهوية لدى المرأة العاملة الجزائرية و الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفا دقيقا كما و كيفا و ذلك عن طريق جمع

المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية عن المشكلة موضوع البحث ثم تصنيفها و تحليلها للوصول إلى نتيجة.

2-6أساليب جمع البيانات

تم استخدام استمارة الاستبيان التي وجهت لمجموعة من النساء العاملات والتي خصت فئة الاطارات لمدينة برج بوعريريج.

3-6العينة

تم اختيار نمط العينة غير احتمالية القصدية والتي يتم من خلالها اختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض البحث وذلك نظرا لصعوبة حصر مجتمع البحث، بحيث قدرت مفردات البحث بـ **110** من النساء العاملات والتي خصت فئة الاطارات.

4-6المعالجة الاحصائية للبيانات

تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي spss في تفريغ البيانات وتبويبها وإنشاء الجداول البسيطة والمركبة.

5-6تحليل المعطيات الميدانية

الجدول رقم (01): يبين تأثير عمل البحوثات على علاقاتهن الاجتماعية داخل محيطهن الأسري حسب تصريحهن.

تأثير عمل المبحوثات على علاقاتهن الاجتماعية	التكرار	النسبة%
أثر بشكل كبير	**23**	**20.9**
أثر نوعا ما	**56**	**50.9**
لم يؤثر إطلاقا	**31**	**28.2**
المجموع	**110**	**100**

من خلال معطيات الجدول والذي يبين تأثير عمل المبحوثات على علاقاتهن الاجتماعية في محيطهن الأسري يتضح بأن اللواتي صرحن بأن عملهن أثر على علاقاتهن الاجتماعية نوعا ما قد شكلن أكبر نسبة قد قدرت بـ 50.9%، مقابل 28.2% صرحن بعدم تأثيره إطلاقا و أخيرا نجد اللواتي يعتبرن أن عملهن قد أثر بشكل كبير يمثلن 20.9% .

كيف يمكن تفسير هذه المعطيات؟

نستنتج مما سبق بأن نصف المبحوثات أثر عملهن على علاقاتهن الاجتماعية بصفة جزئية وهذا ما يوضح لنا بأن التدرج في المسؤوليات بالنسبة للمرأة العاملة من العوامل المؤثرة على علاقاتها الاجتماعية ،باعتبار أنها تقضي وقتا طويلا في مؤسسة عملها مما تقتصر علاقاتها على فئة محددة من الأفراد ، وكما

نجد أنها أيضا تتفاعل مع باقي محيطها الاجتماعي وتحاول بناء روابط اجتماعية أخرى تختلف عن علاقاتها القرابية أي علاقاتها خارج نطاق عائلتها ، لكن ليس بصفة مستمرة نظرا لزياد الأعمال و المهام الملقاة على عاتقها سواء في مؤسسة عملها أو محيطها الأسري فازدواجية المهام بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية أصبح بمثابة تحدي لها فهي تسعى دوما لإثبات وجودها على الرغم من مسؤوليتها كربة منزل .

الجدول رقم (02): يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال المسار الوظيفي و تقييمهن لوضعية المرأة العاملة.

تقييم وضعية المرأة العاملة	استطاعت اثبات وجودها		لازالت تعاني من الاقصاء و التهميش		المجموع	
شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال المسار الوظيفي	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	43	72.9	16	27.1	59	100
لا	28	54.9	23	45.1	51	100
المجموع	71	64.5	39	35.5	110	100

تظهر المعطيات الموجودة في الجدول والتي تبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال المسار الوظيفي وتقييم وضعية المرأة العاملة في الوقت الحالي حسب تصريح مفردات العينة يظهر الاتجاه العام الذي يميل نحو نسبة 63.6% ممن صرحن بأن المرأة العاملة الجزائرية استطاعت اثبات وجودها تتصدرها نسبة 71.7% من اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي مقابل 54% منهن لم يقمن بتغيير مهنتهن.

في حين نجد أن نسبة 36.6% منهن صرحن بأنهن لازلن يعانين من الاقصاء والتهميش تدعمها نسبة 46% اللواتي لم يغيرن عملهن ثم تليها نسبة 28.3% ممن قمن بتغيير مهنتهن.

كيف يمكن تفسير ذلك؟

من الملاحظ أن معظم المبحوثات اللواتي صرحن بأن المرأة العاملة الجزائرية استطاعت اثبات وجودها هن اللواتي شغلن عدة وظائف خلال مسارهن الوظيفي ومن هنا يتضح بأن الديناميكية في المسار الوظيفي تتيح لها فرص لشغل وظائف هامة مما ينعكس على قدرتها على اثبات وجودها ، وذلك لكون المسار الوظيفي يعبر عن مجموعة الوظائف المتتابعة المتعددة و المتنوعة التي يتدرج فيها الفرد وذللك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية و تتمثل هذه الحركة في الترقية أو الانتقال من وظيفة أدنى

إلى وظيفة أعلى و إما أفقيا و يكون بالانتقال بين الوظائف في نفس المستوى التنظيمي ، وهذه الحركية تسمح لها بالاندماج و الاستقرار المادي و المعنوي ويعكس هذا أيضا قدرة المرأة و كفاءتها.

ومن هنا يتضح بأن الديناميكية والمرونة عاملان مهمان يساهمان في تهيئة بيئة ملائمة من أجل تحقيق طموحها.

الجدول رقم (03): يبين العلاقة بين نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات واستشاراتهن من طرف أفراد أسرهن في الأمور الهامة.

الاستشارة من طرف أفراد الأسرة / نوع الترقية	نعم		لا		أحيانا		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
ترقية أفقية	11	57.9	0	0	8	42.1	19	100
ترقية عمودية	21	91.3	1	4.3	1	4.3	23	100
المجموع	32	76.2	1	2.4	9	21.4	42	100

تظهر معطيات الجدول أعلاه العلاقة بين نوع الترقية التي تحصلت عليها المبحوثات و استشارتهن من طرف أفراد أسرهن إذ يبين الاتجاه العام أن نسبة 76.2% من مفردات العينة يتم استشارتهن من طرف أفراد أسرهن في الأمور الهامة تدعمها نسبة91.3% منهن تحصلن على ترقية عمودية ثم تليها اللواتي تحصلن على ترقية أفقية بنسبة 57.9% .

أما المبحوثات اللواتي يتم استشارتهن أحيانا قدرت نسبتهن بـ 21.4% في حين نجد من لا يتم استشارتهن إطلاقا شكلن أضعف نسبة قدرت بـ 2.4% .

فكيف يمكن تأويل هذه النتائج؟

نستنتج مما سبق أن المبحوثات اللواتي يتم استشارتهن من طرف أفراد أسرهن هن من تحصلن على ترقية عمودية أي الزيادة في الرتبة و المسؤوليات ، وبحساب معامل الارتباط فقد قدر بـ **0.42** أي أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين وهذا ما يدل على أن المكانة الاجتماعية تستمد من الوضعية المهنية ، فالمكانة التي تحتلها المرأة و هي عاملة تختلف عن كونها ماكثة في البيت و خاصة اذا ارتبط ذلك بشغلها لمناصب ذات نوعية وبذلك تصبح عنصرا فعالا و مؤثرا في مختلف القرارات المصيرية ، فحسب

"**محمد عاطف غيث**" فالمكانة الاجتماعية تعبر عن الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة ، أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين ، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق و الواجبات و أنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة و مدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة ، وتتحدد المكانة الاجتماعية بالتعليم و الدخل و الممتلكات و التقييم الاجتماعي للمهنة و بعض الأنشطة الأخرى .

الجدول رقم (04): يبين العلاقة بين الطموح للترقية وحرية التعبير لدى المبحوثات

حرية التعبير	حرية كبيرة		حرية جزئية		عدم وجود حرية		المجموع	
الطموح للترقية	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	51	58.6	36	41.4	-	-	87	100
لا	2	8.7	19	82.6	2	8.7	23	100
المجموع	53	48.2	55	50	2	1.8	110	100

تبين معطيات الجدول أعلاه العلاقة بين الطموح للترقية وحرية التعبير لدى المبحوثات ،إذ يميل الاتجاه العام نحو 50% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن لديهن حرية جزئية تتصدرها نسبة 82.6% من المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية مقابل 30.4% ممن صرحن بعدم طموحهن.

في حين نجد 46.4% منهن يملكن حرية كبيرة تدعمها اللواتي ليس لديهن طموح للترقية بنسبة 60.9% مقابل 42.5% لديهن طموح للترقية.

و أخيرا شكلت اللواتي ليس لديهن حرية أضعف نسبة قدرت بـ 1.8% .

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن معظم المبحوثات اللواتي لديهن طموح للترقية هن من لديهن حرية للتعبير وهذا مل يدل على أن المرأة العاملة التي لديها طموح للترقية تملك مجال حرية أكبر يساهم في تقلدها لمناصب عليا و أكثر أهمية فعند حساب معامل الارتباط اللذي يقدر بـ **0.42** يتبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين ،فحرية التعبير تساعدها على إبداء رأيها و المشاركة في مختلف القرارات التي تخص الخطط الاستراتيجية للمؤسسة وحتى مشروعها المستقبلي ، ويخلق لديها أيضا روح المبادرة وارتفاع روحها المعنوية و السعي دائما إلى الحصول على أفضل المناصب.

الجدول رقم (05) : يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال المسار الوظيفي ومساهمة المنصب في تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات.

تغير المكانة الاجتماعية للمبحوثات / شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال المسار المهني	بشكل كبير		بشكل جزئي		لم يساهم إطلاقا		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
نعم	37	62.7	17	28.8	5	8.5	59	100
لا	10	19.6	36	70.6	5	9.8	51	100
المجموع	47	42.7	53	48.2	10	9.1	110	100

نلاحظ من خلال المعطيات الاحصائية المسجلة في الجدول الذي يبين العلاقة بين شغل المبحوثات لعدة وظائف خلال مسارهن المهني و تغيير مكانتهن الاجتماعية فحسب الاتجاه العام الذي يمثل 46.4% من اللواتي صرحن بأن عملهن ساهم في تغيير مكانتهن الاجتماعية تدعمها اللواتي لم يشغلن وظائف أخرى خلال مسارهن المهني مقابل 35.6% قمن بتغيير وظائفهن.

في حين نجد نسبة 43.6% أجبن بأن عملهن ساهم في تغيير مكانتهن الاجتماعية بشكل كبير تمثلها اللواتي غيرن مهنتهن خلال مسارهن المهني بنسبة 54.2% مقابل 31.4% .

أما اللواتي صرحن بأنه لا يساهم إطلاقا فقد شكلن أضعف نسبة قدرت بـ 10%.

كيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

ما يمكن أن نستخلصه من خلال هذه القراءة الاحصائية أن الحركية أو الديناميكية في المسار المهني أي تقلد العديد من الوظائف يساهم في تغيير المكانة الاجتماعية للمبحوثات

حسب تصريحهن ، فعند حساب معامل الارتباط تبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين المتغيرين قدر بـ **0.41** وذلك لكون أن هذا التغيير قد يكون بصفة عمودية فيصاحبه زيادة في الرتبة و المسؤوليات والذي ينعكس بدوره على المكانة الاجتماعية التي تعبر عن القيمة التي تحظى بها في محيطها الأسري و الاجتماعي و بالتالي يمكن القول أن الحركية في المسار المهني تسمح بإعادة النظر في أدوار المرأة وخاصة

بتقلدها لمناصب عليا وأيضا بإعادة تشكيل هويتها، فحسب "**كلود ديبار**" فالهوية تعد أكثر قابلية للتطوير يعني ترتبط بالمسار (بمعنى سلسلة وضعيات) و بالتالي تنسب لتحليل مسار العمل و استراتيجيات الحراك و نقاط التحول ودورات الحياة.

الجدول رقم (06): يبين تقبل المرأة العاملة في المجتمع

تقبل المرأة في المجتمع	التكرار (ك)	النسبة%
نعم	96	87.3
لا	14	12.7
المجموع	110	100

حسب المعطيات المسجلة في الجدول و التي تبين مدى تقبل المرأة العاملة في المجتمع حسب تصريح المبحوثات يتضح أن معظمهن صرحن بأن هناك تقبل للمرأة العاملة في المجتمع بحيث قدرت نسبتهن بـ 87.3%، مقابل 12.7% منهن صرحن بعدم وجود تقبل لها في المجتمع.

فكيف يمكن تفسير هذه النتائج؟

تشير هذه المعطيات إلى أنه هناك تقبل للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري ، وهذا مايدل أنها استطاعت اثبات وجودها وتحقيق طموحها في كافة المجالات وأن هناك تغيير لنظرة المجتمع لها وتراجع للقيم التقليدية التي كانت تمنح فرص للرجال أكثر من النساء في الحصول على الوظائف و خاصة الوظائف العليا وبالتالي يمكن القول أن التغير الثقافي الحاصل في المجتمع الجزائري كان له أثر كبير في ذلك و الذي يتجلى حسب "**روبين ويليامز**"" **ROBIN WILLLIAMS**" بأنه كل التغيرات في أنسقة الأفكار لأنواع متباينة من المعتقدات و القيم و المعايير.

الجدول رقم (07): يبين العلاقة بين الفئة السوسيومهنية وتأثير العمل على وظيفة المبحوثات داخل أسرهن.

تأثير العمل على وظيفة المبحوثات داخل أسرهن / الفئة السوسيو مهنية	أثر بشكل كبير		أثر نوعاما		لم يؤثر إطلاقا		المجموع	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
إطارات متوسطة	11	13.9	39	49.4	29	36.7	79	100
إطارات عليا	4	12.9	16	51.6	11	35.5	31	100
المجموع	15	13.6	55	50	40	36.4	110	100

تبين معطيات الجدول أعلاه العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية وتأثير عمل المبحوثات على وظيفتهن داخل أسرهن يميل الاتجاه العام نحو نسبة 50% من المبحوثات ممن صرحن بأن عملهن أثر نوعا ما على وظيفتهن داخل أسرهن تتصدرها الاطارات العليا بنسبة 51.6% مقابل 49.4% من الاطارات المتوسطة.

في حن نجد أن 36.4% ممن صرحن بأن عملهن لم يؤثر إطلاقا على وظيفتهن داخل أسرهن تتوزع بنسب متقاربة بين الاطارات المتوسطة و الاطارات العليا بنسبة 36.7% و 35.4% .

ماهي الدلالات السوسيولوجيه لهذه النتائج؟

ما يمكن استخلاصه من خلال هذه النتائج أن عمل المرأة يؤثر على وظيفة المبحوثات داخل أسرهن بصفة جزئية فقط وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة تحاول دائما التوفيق بين وظيفتها كربة منزل وكعاملة خارجه مهما ارتقت في عملها وشغلت مناصب ذات مسؤولية فهي تبقى دائما تحافظ على وظيفتها الأساسية داخل محيطها الأسري المتمثلة في القيام برعاية شؤون المنزل.

6-6النتائج العامة للدراسة

من خلال هذه الدراسة حاولنا معرفة دور الحراك المهني في اندماج المرأة العاملة الجزائرية اجتماعيا ومساهمته في إعادة تشكيل هويتها وبعد عرض وتحليل النتائج تم التوصل إلى:

- هناك تأثير نسبي لعمل المرأة الجزائرية خارج المنزل وتدرجها في الوظائف وتقلدها لمناصب عليا على علاقاتها الاجتماعية داخل محيطها الأسري والذي يظهر من خلال تقليص علاقاتها القرابية ومحاولة إنشاء روابط اجتماعية أخرى خارج نطاق الأسرة.

- يعتبر الحراك المهني أحد الآليات التي تساعد على إثبات الذات لدى المرأة العاملة الجزائرية، فالديناميكية والمرونة عاملان مهمان يساهمان في تهيئة بيئة ملائمة من أجل تحقيق طموحها.

- يعمل الحراك الصاعد على إعطاء أهمية للمرأة العاملة في محيطها الأسري وذلك من خلال مشاركتها في مختلف القرارات إذ تبين أن هناك علاقة طردية متوسطة بين الحراك الصاعد واستشارة المرأة في الأمور الهامة من طرف أفراد أسرتها.

- المرأة التي لديها طموح للترقية تملك مجال حرية أكبر يساعدها على تقلد أفضل المناصب فالبيئة الملائمة تساعد على تحقيق المشروع المستقبلي.

- ديناميكية المسار المهني تعمل على تحسين الوضعية الاجتماعية للعاملات وتغيير مكانتهن الاجتماعية وبالتالي اكتسابهن هوية تختلف عن هويتهن السابقة هذه الحركية تساهم في بنائها باعتبارها ليست شيئا ثابتا فهي عملية مستمرة كما اعتبرها" **سان سوليو"** فحسب "**كلود ديبار"** فهي عملية ترتبط بالمسار.

- يعتبر اقتحام المرأة الجزائرية لمناصب عليا وقيادية من بين العوامل التي ساهمت في تغيير نظرة المجتمع لها وذلك نتيجة تراجع بعض القيم التقليدية.

- ديناميكية المسار المهني لدى المرأة العاملة أثر على وظيفتها داخل أسرتها جزئيا فقط، فهي تحاول أن توفق بين عملها خارج المنزل ووظيفتها داخل الأسرة فمهما ارتقت في عملها تبقى تحافظ على وظيفتها الأساسية.

خاتمة:

يعتبر الحراك المهني أحد الآليات التي تساهم في إعادة تشكيل هوية المرأة العاملة الجزائرية، باعتبار أن الهوية ترتبط بمسار الفرد فهي ليست شيئا ثابتا تتغير بتغير الظروف التي تصاحب المسيرة المهنية أو الحياتية، وخاصة الحراك الصاعد والذي يتجسد في تقلد المناصب العليا وما يصاحبه من تغير في مكانتها الاجتماعية وتغير في علاقاتها بالأفراد المحيطين بها، شعورها بالأهمية وتقدير الذات وكما يسمح بتقبلها أكثر في المجتمع.

قائمة المراجع

1- أبو مصلح عدنان. (2006). معجم علم الاجتماع. ط1. عمان. دار أسامة المشرق الثقافي.

2- الجوير ابراهيم بن مبارك. (1995). عمل المرأة في المنزل وخارجه. المملكة العربية السعودية. مكتبة العبيكان .

3- بدوي أحمد زكي. (1988). معجم مصطلحات العمل. ط1. بيروت. دار الكتاب البناني.

4- تومي الخنساء. (2016). دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي. أطروحة دكتوراه. جامعة محمد خيضر بسكرة.

5- حمود فريال. (2011). مستويات تشكل الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول (الثانوي من الجنسين) دراسة ميدانية في المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق، مجلة جامعة دمشق. المجلد 27. 553- 596.

6- هانوم كيلي م. (2009). الهوية الاجتماعية معرفة الذات وقيادة الآخرين. ترجمة خالد بن عبد الرحمان العوض. ط1. المملكة العربية السعودية. العبيكان للنشر.

7- Afriat Christine et autres. (2006). Mobilité professionnelles et compétence transversales. France. centre d'analyse stratégique.

8- Bazureau Frank et autres. (2007). Dictionnaire d'économie et de sciences sociales. Paris. Editions Nathan.

9- Bernier Philippe et Gresillon Annabelle. (2009). Construire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétence. Paris. édition Dunod .

10- Delvinquière Anne-Catherine et Lacomblez Yves. (2007). La mobilité professionnelle du point de vue des salaries. France. ACD & YL.

11- Dirras Omar. (2011). Mobilité sociale et changement sociaux en Algérie :Essai d'analyse inégalité des chances et des différenciations sociales, Revue Insaniyat. Université Oran. n° 53. 143-172.

12- Elouaer Ilyess. La mobilité professionnelle des salariés :déterminants et impact sur la performance organisationnelle. France. Université Paris Dauphine.

13- Estelle Marcier et Géraldine Schmidt. (2004). Gestion des ressource humain. France. Dunod et Pearson éducation .

14- Licata Laurent. (2007). Lathéorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto-catégorisation :le soi, le groupe et le changement social, revue électronique de psychologie sociale. Université libre de Bruxelles. N°1.19-33.

15- M'Barek Ezzedine M'Barek. (2006). Développement des compétences et mobilité professionnelle externe. thèse de doctorat en science de gestion. Université de Tunis.

16- Nicolas Fisher- Gustave. Les concept fondamentaux de la psychologie sociale. France.

17- Peretti Jean Marie. (2004). Gestion des ressource humaines. 12e édition. France. Librairie Vuibert.

18- Roger Alain et Ventolini Sévérine. (2003). La mobilité professionnelle au-delà des mesures classiques. France. Centre de recherche de l'IAE .

19- Sain Saulieu Renaud. (1977). L'identité au Travail. Paris. Presse de la fondation national des science politiques .

20- Wayoff Alexandra. (2005). Dossier la mobilité professionnelle. France.