

## الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة

### Professional mobility of working women in the health sector

بوباكر شرارة\*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مخبر المجتمع والأسرة، جامعة عباس لغرور - خنشلة - (الجزائر)، boubaker.cherarra@univ-khenchela.dz

تاريخ القبول: 2021/12/10

تاريخ الإرسال: 2021/10/15

#### ملخص:

بتوجه المرأة الجزائرية نحو العمل المهني المأجور واقتحامها بقوة لعدة مجالات مهنية، على رأسها مجال الصحة أصبح لها الطموح الكبير والسعي الدائم في تقلد المناصب العليا والارتقاء في المسار المهني والذي يمثل آلية الحراك المهني الذي يتيح لها ديناميكية التحرك في السلم الوظيفي. والذي يمثل موضوع دراستنا بمحاولة الكشف عن أشكال وآليات الحراك المهني للمرأة في هذا القطاع مع معرفة مختلف العوامل الدافعة له. اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة مع الاستعانة بأداة الاستبيان والمسح الشامل لمجتمع البحث بغية اختبار فرضيتين أساسيتين حيث أكدت نتائج الدراسة على صحتهما من خلال أنه كل من العوامل الاقتصادية والاجتماعية لها علاقة وطيدة في تسيير عملية الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة.

الكلمات المفتاحية: حراك مهني؛ عمل المرأة؛ عوامل اقتصادية؛ عوامل اجتماعية.

#### **Abstract**

The Algerian woman is moving towards paid professional work and breaking into several professional fields mainly health sector. She has become very ambitious and constantly seeks senior positions and advancement in the professional career, which represents the mechanism of professional mobility that allows her to move dynamically in the career ladder.

This is the subject of our study which tries to uncover forms and mechanisms and various factors underling woman's professional mobility in this sector. We relied on the descriptive and analytical approach to suit the nature of the study, and the use of questionnaire and Comprehensive survey of the research community in order to test two basic hypotheses which the results of the study confirmed. Both the economic and social factors have an effective role in the process of professional mobility of the working woman in the health sector.

**Keywords :** Professional mobility; women's work; Economic factors; social factors.

المتابع لمسار تطور المجتمعات البشرية على مر الأزمنة، يلاحظ عدة تغيرات مست البنية الاجتماعية للمجتمعات شكلا ومضمونا من تغير وتحول في المكانات والأدوار والشخصية وغيرها. ولعل أهم هذه التغيرات ظهورا وبروزا وملاحظة هي ظاهرة خروج المرأة إلى العمل سواء كان نتيجة لهذه التغيرات أو سبب لها، فقديمًا كان عمل المرأة يقتصر على تدير الشؤون الداخلية البيت وأفراد الأسرة، وأصبحت شيئا فشيئا تمارس بعض الأنشطة المساعدة على دخل الأسرة كالزراعة والرعي والنسيج الذي يعتبر بمثابة نشاط مساعد في دخل الأسرة وتلبية احتياجاتها.

مع تطور الصناعة في أواخر القرن 19 برز خروج المرأة إلى العمل بشكل أوضح وكبير في صورة عمل مأجور في المؤسسة أو الورشة أو المصنع، فتبلورت فكرة خروجها للعمل من بداياتها في مصانع النسيج وقطاع الصحة والمرأة الجزائرية ليست بمعزل عن التغيرات والتحويلات العالمية، فقد كان لها نصيب منها فقد اقتحمت ميدان العمل بقوة ولعل مشاركتها في العمل الثوري مع اندلاع الثورة التحريرية هو الأبرز والأهم. وبالتأكيد أعطى دفعا قويا وعزز ثقة النساء بالعمل خارجا وبداية تقبل المجتمع لها في هذا الدور الجديد، فبعدها كانت تحرم من أبسط حقوقها كالحق في التعليم نجد اليوم المؤسسات التربوية تكتظ بالعنصر النسوي في جميع الأطوار حتى في الجامعات سواء كطالبات أو مدرسات، وإن دل هذا على شيء فيدل على مدى تقبل وفتح المجتمع على فكرة تعليم المرأة ومواصلتها للدراسات العليا وأيضا للعمل الخارجي فأصبحنا نلاحظ النسبة الكبيرة لنجاح الفتيات في مختلف الشهادات التعليمية مما انعكس على ظهور قوة نسائية عاملة كبيرة في مختلف القطاعات الخاصة والعامّة.

ويعتبر قطاع الصحة القطاع الكلاسيكي والأول الجاذب للمرأة للعمل بعد قطاع التعليم، وذلك راجع لعدة أسباب أهمها القبول الكبير من المجتمع لعمل المرأة كمرضة أو كطبيبة، فعمل المرأة في هذا القطاع لفترة طويلة ويتمثل كبير جعل من القطاع الصحي حقلًا خصبا للدراسات التي تهتم بالمرأة وعملها، ومنها هذه الدراسة الموسومة بالحراك المهني للمرأة العاملة في الصحة، والتي تهدف إلى تتبع وتقصي مختلف حيثيات مسار تطور العمل النسوي في هذا القطاع والمشاكل والعراقيل التي تصادفها المرأة فيه مع تقلدها وشغلها لمختلف الرتب والمناصب وما يترتب عن ذلك من تغير في الأدوار والمكانة الاجتماعية داخل أسرتها أو المجتمع ككل .

لنجد أنفسنا أمام التساؤل الذي يطرح نفسه: ما هي العوامل التي تساهم في تسيير

الحراك المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي؟

والذي ينبثق منه سؤالين فرعيين هما:

1- هل للعوامل الاجتماعية علاقة في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع

الصحة؟

2- هل للعوامل الاقتصادية علاقة في تسيير الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع

الصحة؟

ومنه نستخلص فرضية عامة للدراسة:

للعوامل الاجتماعية والاقتصادية علاقة في حركية الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع

الصحة.

والتي تدخل تحتها فرضيتين فرعيتين هما:

1- للعوامل الاجتماعية من الحالة المدنية، المكانة في الأسرة والسن للمرأة علاقة في سيرورة

حراكها المهني في القطاع الصحي.

2- للعوامل الاقتصادية من دخل الأسرة والاحتياجات الذاتية للمرأة علاقة في سيرورة

حراكها المهني في القطاع الصحي.

2- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية كل دراسة علمية من مدى أهمية موضوع بحثها، ولعل عمل المرأة في القطاع

الصحي بشكل كبير يفرض علينا دراسة معمقة ودقيقة لموضوع حراكها المهني كنتيجة لممارستها

الطويلة لهذا العمل، إضافة إلى الوقوف على الأسباب الحقيقية والمباشرة في سيرورة هذا النوع

من الحراك مع معرفة المعوقات والعراقيل لمحاولة ايجاد واقتراح حلول لها .

3- أهداف الدراسة:

1- ككل دراسة علمية نهدف إلى اثراء الدراسات السوسولوجية في موضوع الحراك المهني

وعمل المرأة.

2- ابراز جملة الأسباب المباشرة المؤثرة في عملية الحراك المهني للمرأة .

3- توضيح مدى تغير هذه العوامل في أثرها وترتيبها وأهميتها بالنسبة للظاهرة مع تغير

وتطور هذه الأخيرة

4- تحديد المفاهيم:

1-4- الحراك المهني:

أ-لغة:

حرك، حركة، حركية، حراك وتحرك الرجل خرج من سكونه.

"حركة وهي الانتقال من موضع إلى موضع آخرومن حالة إلى أخرى، رأيته ممددا على الأرض

جثة هامدة لا حراك فيها، مريض بلا حركة في حالة سكون" (علي و بليش، 1991، صفحة 73)

حرك: جعله يتحرك، استحث عواطف الشخص، يقال "لا يحرك ساكنا" أي لا يقوم بأية

حركة تزعج الآخرين. (محمد، د.ت، صفحة 206)

### ب- اصطلاحا:

يعرف بتريم سوركين الحراك: "انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي اقتصادي معين إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي اقتصادي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغيير في مستوى وظيفة ودخل الفرد، وقد يكون هذا الانتقال إلى أعلى أو إلى أسفل" (مليكة، 1978، صفحة 484)

-يعرفه أيضا الجوهري "على أنه حركة الجماعة المهنية نفسها أو حركة فرد معين مشغول بمهنة من المهن، على أساس قياس ذو بعد واحد أو تدريجي تراتبي للمهن على أساس هيبة كل مهنة أو مكانتها، حيث يستخدم هذا التدرج أو الترتاب بعد ذلك أساسا للحكم على الحراك الذي يحدث، وهكذا يشير الحراك إلى الأسفل إلى فقدان الهيبة المهنية، بينما يعني الحراك إلى الأعلى زيادة تلك الهيبة". (عبد المجيد، 2010، صفحة 203-204)

### ج- اجرائيا:

الحراك المهني يعرف اجرائيا على أنه هو عملية تنقل للأفراد العاملين من منصب ومركز عمل إلى منصب ومركز عمل آخر، سواء كان هذا داخل نفس المؤسسة وهو ما يسمى بالحراك الداخلي أو كان خارج المؤسسة وهنا يسمى بالحراك الخارجي، ويكون هذا الانتقال تحت عدة أسباب من: استقالة، تكليف بمهام أخرى، ترقية، ويتخذ عدة أشكال في السلم المهني قد يكون في الاتجاه الأفقي "حراك مهني أفقي" أو في الاتجاه العمودي "حراك مهني عمودي"، وكل شكل من هذه الأشكال يترتب عنه انتقال وتغير في المكانة الاجتماعية والاقتصادية للعامل مع كسب أو فقدان سلطة ما.

### 2-4- المرأة العاملة:

"يعرف معجم علم الاجتماع المرأة بأنها كيان مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل ولها حقوق وعلمها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون استثناء". (عدنان، 2006، صفحة 71)

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

لقد اختلف هذا المفهوم من مجتمع وحضارة وحقبة زمنية إلى أخرى، غير أننا في هذه الدراسة نعني به تلك المرأة التي تعمل خارج المنزل وتمارس مهنة أو وظيفة معينة في إطار رسمي مقابل أجر محدد وثابت.

### 3-4- العوامل الاجتماعية:

هي تلك المؤثرات والأسباب التي تشمل كل من الحالة العائلية، السن والمكانة في الأسرة للمرأة العاملة

#### 4-4- العوامل الاقتصادية:

و تمثل مجمل المسببات من دخل الأسرة، الاحتياجات الذاتية للمرأة داخل أسرتها.

#### 5- المقاربة النظرية:

5-1- النظرية النسوية: لقد ظهرت هذه النظرية على خلفية بدايات الحركات الاحتجاجية النسوية خلال القرن 18م في إنجلترا التي تنادي بالمساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات من حق الانتخاب، التعليم وممارسة المهن الفنية العليا. وجاءت النظرية النسوية كرد فعل رافض لسلطة الرجال على النساء ومن أجل إثبات وجود المرأة كفاعل مهم في الحياة ونقد النظرة العامة السائدة عن كون أن المرأة وجدت لخدمة الرجل.

"ويقصد بالنظرية النسوية التيار النظري الذي يتضمنه هذا التراث، وأحيانا ما يكون ذلك بشكل ضمني في الكتابات حول قضايا جوهرية مثل التنظيم المؤسسي (Kanter 1977) أو في تدريب أطباء النساء (Scully 1980). وأحيانا أخرى بشكل صريح مثل التحليلات التي قامت بها أدريين ريتش (1976) و نانسي شود روف (1978) عن الأمومة " (مصطفى، 2009، صفحة 283)

"ومن هذا الفيض من الكتابات النظرية برزت أطروحات معينة تهم علم الاجتماع لأنها موجهة إلى علماء الاجتماع من جانب باحثات ضليعات في نظرية علم الاجتماع، وهناك مجالات جذبت اهتمام علماء الاجتماع بالنظرية النسوية، ومنها: "إشارات Signs" و"دراسات نسائية studies Feminist" (أحمد و جلود، 2021، صفحة 47)

ترى النظرية النسوية العالم من زاوية أقلية غير معترف بها ومهمشة تتمثل في النساء وتسعى إلى اكتشاف الطرق الأساسية لدمج وإعطاء المرأة المكانة الحقيقية لها، وأسهمت هذه الرؤية في تنقيح الفهم العام لمعظم الموضوعات ومنها الحياة الاجتماعية.

#### 5-2- نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية:

"وتذهب هذه النظرية إلى أن الحراك المهني يرجع إلى الدوافع الشخصية للأفراد والعمل الشاق وأنه يمكن تحقيق النجاح أو التقدم أو الحراك المهني الصاعد دون اعتبار للظروف أو العوامل الاجتماعية، فالتقدم والحراك المهني يرجعان إلى شبكة من العوامل المتداخلة، إذ يتأثر المستوى المهني للفرد بعدة عوامل متداخلة منها: مهنة الأب، الظروف التاريخية، دخل الأب وتعليمه، المساعدات المالية، الاتصالات المؤثرة، والظروف الاقتصادية." (المغربي، 2007، صفحة 98)

#### 5-3- نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية:

وتذهب نظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية إلى أن هناك الكثير من الأدلة التي تشير إلى أن الظروف أو العوامل الاجتماعية هي أساس توافر الفرص أو عدم توافرها أمام الفرد أو العامل، فكلما توافرت هذه الفرص كلما زادت إمكانية الحراك المهني.

"و حقيقة الأمر أن الدوافع الشخصية ومقدرة الفرد أو العامل على أداء العمل، تعتبر ضرورية لزيادة معدلات الحراك المهني إلا أن هناك من الأدلة ما يشير إلى أن العوامل والظروف الاجتماعية للعامل تعتبر من أهم عوامل ارتفاع معدلات الحراك المهني." (Ilyess, Sans anne, p. 158)

#### 6-1- الاجراءات المنهجية:

##### 6-1-1- منهج البحث:

"المنهج كيفما كان نوعه فهو الطريقة التي يتبعها الباحث للوصول الي نتيجة معينة" (طلعت، 1984، صفحة 145)، فالكل يبحث عن منهج يتناسب مع موضوعه ويخدم أهدافه. فكان المنهج الوصفي بحكم أنه يهتم بوصف الظاهرة كما هي في أرض الواقع بحيثياتها المختلفة وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً أو كيفياً يساعد على معرفة وتحديد الأسباب وراء حدوثها، هو الأنسب لموضوع دراستنا حيث يتيح لنا فهم أحسن لها وإمكانية استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة من ملاحظة، استمارة وتحليل سجلات ووثائق.

##### 6-2- مجالات الدراسة:

##### أ-مجتمع البحث:

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة أساسية من ركائز البحث في مجال العلوم الانسانية عموماً وعلم الاجتماع تحديداً، فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق أهداف البحث بما يحمله من مواصفات مطلوبة من طرف الباحث. وتمثل مجتمع البحث في مجموع العوامل في سلك الشبه الطبي والطبي واللواتي يعملن بهذا المجال لأكثر من ثلاث سنوات فما فوق، ويتكون من 80 مفردة مؤلفة من 58 ممرضة و22طبيبة بمختلف الرتب والاختصاص، ولقد اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل عليها لصغر حجم مجتمع البحث اضافة الى الحصول على نتائج دقيقة، "المسح الشامل هو عملية عد أو حصر جميع عناصر المجتمع التي تخضع لصفات أو متغيرات معينة" (علوان مطلق، 1430هـ، صفحة 32)

ويحدد عبد الباسط حسن أهم العناصر التي تحدد مفهوم المسح الشامل وهي (علوان مطلق، 1430هـ، صفحة 35):

- 1-أن الدراسة العلمية المنظمة للظواهر الموجودة في جماعة معينة وفي موقع جغرافي محدد.
- 2-أنه يركز على الوقت الحاضر حيث أنه يتعامل مع الأشياء الموجودة بالفعل في الوقت الذي تم فيه الفعل وليس ماضيه.
- 3-أنه يتعلق بالجانب العملي حيث يحاول الكشف عن الظروف القائمة في محاولة النهوض بها ووضع خطة للإصلاح الاجتماعي.

ب-المجال المكاني والزمني:

أجرينا هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أريس-1-بمدينة أريس ولاية باتنة لاعتبارات كثيرة منها حجم المؤسسة، تواجد جميع المبحوثات في مكان وموقع عمل واحد مما يسهل العمل الميداني. وكانت الدراسة الميدانية على طول الفترة الممتدة ما بين 16 أفريل 2021 إلى 30 أفريل 2021 تباينت ما بين توزيع الاستثمارات وإعادة جمعها وأيضا بعض الملاحظات الميدانية.

ج-أدوات جمع البيانات:

\*-الاستمارة: وهي مجموعة أسئلة مقسمة على ثلاث محاور، كل محور خاص بمتغير حيث المحور يضم أسئلة حول البيانات الشخصية للمبحوثات والمحور الثاني أسئلة حول العوامل الاجتماعية المؤثرة المحور الثالث أسئلة حول العوامل الاقتصادية المؤثرة في الحراك المهني للمبحوثات.

د-الأساليب الاحصائية: من بين الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل النتائج معامل الارتباط بيرسون "هو أسلوب من أساليب التحليل الاحصائي للبيانات، ويمثل مؤشر كمي لقوة واتجاه العلاقة بين متغيرين أو أكثر" (علوان مطلق، 1430هـ، صفحة 45)

7-الدراسات السابقة:

7-1-الدراسة الأولى:

دراسة هدى عبد المنعم وتتمثل في رسالة ماجستير تحت عنوان "الحراك المهني للمرأة المصرية في المجتمع الحضري وعلاقته بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية". (عبد المنعم، 1997) حاولت الباحثة دراسة الحراك المهني للمرأة المصرية مع تبيان أثر بعض المتغيرات الأساسية منها: السن، نوع العمل، الحالة التعليمية، عدد الأطفال، الحالة المدنية، مع بعض المغيرات التابعة من الحالة الاجتماعية والاقتصادية، ومنه جاءت فرضيات الدراسة كالتالي: الفرضية الأولى: للجماعة المرجعية التأثير على المسار المهني للمرأة. الفرضية الثانية: يعوق الزواج الحركة الصاعدة للمرأة. الفرضية الثالثة: تعاني المرأة من الصراع من دورها كأم وكزوجة وكعاملة. الفرضية الرابعة: تعاني المرأة من التفرقة بينها وبين زملائها الرجال في عدم المساواة للوصول إلى المراكز القيادية.

واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والاحصائي في تحليل البيانات، أما العينة فهي عينة عشوائية مقدر ب 150 مفردة تم اختيارهن عشوائيا من مهن مختلفة: طبيبات، أستاذات في الجامعة، مهندسات، مذيقات، صحفيات. لتتوصل إلى جملة من النتائج أهمها:

\*أكدت الدراسة أنه كلما زاد عدد الأطفال قل حماس المرأة واتجاهها نحو الطموح المهني.

\*كلما اشتدت حماسة المرأة للعمل ارتفع طموحها للحراك المهني.

## الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة

\*أوضحت الدراسة أن التباين في السن بين أفراد العينة له دلالة في الرغبة في الحراك المهني.  
\*بينت أيضا أن نسبة من قمن بتغيير عملهن بلغت 41.3٪ ونسبة من حققن حراكا مهنيا صاعدا حوالي 36.5٪ من المجموعة التي غيرت مهنتها.  
2-7-الدراسة الثانية:

دراسة ل: فتيحة محمد محفوظ أطروحة دكتوراه تحت عنوان "التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية". (محمد محفوظ، 2000)  
وهدفت الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة اليمينية وأسباب خروجها للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملية حراكها المهني مع تبيان أثر التغيرات على هذا الحراك، فكان التساؤل الرئيسي للدراسة: هل هناك علاقة بين التغير القيمي والحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية؟ والذي تندرج تحته الأسئلة الفرعية:

- 1-ما دوافع وأسباب خروج المرأة اليمينية للعمل والمشكلات التي تواجهها؟
  - 2-هل هناك حراك مهني للمرأة اليمينية، ما أسبابه ومعوقاته؟
  - 3-هل هناك تغير في بعض القيم التي أثرت على عمل المرأة وحراكها المهني؟
- واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والتاريخي، أما نوع العينة فكان العينة العشوائية فاشتملت على عدد من النساء العاملات في مجالات مهنية مختلفة بمقدار 8٪ من تعداد المبحوثات في مجتمع البحث المقدر ب 547 امرأة. لتتوصل إلى جملة من النتائج أهمها:
- \*عمل المرأة أصبح امرا واقعيا، حيث تعمل في كافة التخصصات.
  - \*معارضة بعض الأسر لعمل المرأة.
  - \*وصول بعض النساء إلى مواقع صنع القرار.
  - \*أصبحت المرأة كشريك في القرارات الأسرية وتساهم في النفقات الأسرية.
- ونلاحظ اختلاف الدراسات مع دراستنا في نوع العينة والمتغيرات التابعة. إلا أنها تتقاطع معها في متغير الحراك المهني للمرأة ومختلف الأسباب والعوامل الاجتماعية والاقتصادية الدافعة والمؤثرة فيه.

8- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

1- الفرضية الأولى:

الجدول رقم (1): يبين العلاقة بين مكانة المرأة في الأسرة وتحفيزها على الترقية

المجموع		لا		نعم		التحفيز على الترقية مكانة المرأة في الأسرة
النسبة/%	التكرار	النسبة/%	التكرار	النسبة	التكرار	
-	-	-	-	-	-	متدنية
100	12	33.3	4	66.7	8	متوسطة
100	68	23.5	16	76.5	52	عالية
100	80	25	20	75	60	المجموع

يظهر من خلال نتائج الجدول والتي تبين العلاقة بين مكانة المرأة في الأسرة وتحفيزها على الترقية أن الاتجاه العام تمثله اللواتي يتمتعن بمكانة عالية في أسرهن بنسبة 75% حيث بنسبة 76.5% منهن يوافقن على تحفيز المكانة العالية في الاسرة على الترقية بمقابل نسبة 23.5% لا يوافقن على ذلك بينما نجد اللواتي يتمتعن بمكانة متوسطة توافقت على دور المكانة داخل الأسرة في البحث عن الترقية المهنية بنسبة 66.7% عكس نسبة 33.3% يخالفن ويرفضن ذلك، في حين تنعدم نسبة النساء اللواتي يتمركز في مكانة متدنية في أسرهن.

ونستنتج من هذه النتائج أنه كلما كانت المكانة التي تحتلها المرأة داخل أسرتها عالية كلما زادت لديها الرغبة والطموح في الترقية المهنية والعكس صحيح بمعنى كلما قلت المكانة التي تحتلها العاملة داخل أسرتها كلما نقصت وتراجعت الرغبة والطموح لدى العاملة في عملية الحراك المهني والترقية، حيث نلاحظ أنه تربط علاقة طردية قوية ما بين هذين المتغيرين والذي يوضحه ويدعمه معامل الارتباط ما بين هذين المتغيرين المقدرب 0.72 وتفسر جملة من الأسباب هذا الارتباط الطردي والقوي، فكون المرأة هي المعيل الأول والرئيسي أو أنها مشاركة بقوة في مصاريف ونفقات العائلة كما توضحه نتائج السؤال 12 وأيضا نوع الوظيفة وبخاصة الطبيبات، مع نسبة الدعم والسند العائلي الذي تبينه وتؤكد عليه نتائج السؤال 11، كل هذا يعزز من ثقة المرأة ويرفع من سقف تحدياتها لترتقي في المناصب والمراكز تسعى دائما إلى تطوير مسارها الوظيفي.

## الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة

الجدول رقم (2): يوضح العلاقة بين الحالة المدنية والتغيير في المهنة

المجموع	لا		نعم		التغيير في المهنة الحالة المدنية	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
عزباء	21	14.3	03	85.7	18	100
متزوجة	51	64.7	23	35.3	18	100
مطلقة	05	40	20	60	03	100
أرملة	03	100	03	-	-	100
المجموع	80	38.7	31	61.3	49	100

من خلال نتائج الجدول أعلاه الذي يوضح العلاقة بين المتغيرين الحالة المدنية وتغيير المهنة، نلاحظ أن الاتجاه العام تمثله المبحوثات اللواتي غيرن من المهنة بنسبة 61.3% حيث تمثلها فئة العازبات بنسبة 100% وتتبعها فئة المطلقات بنسبة 85.7% ثم فئة المتزوجات بنسبة 60% وفي الأخير تنعدم عند فئة الأرمال .

في حين نجد نسبة 38.7% تمثلها فئة الأرمال بنسبة 100% ثم فئة المتزوجات بنسبة 64.7% بعدها فئة المطلقات بنسبة 40% ثم فئة العازبات بنسبة 14.3%.

ونستنتج من هذه النتائج أن هناك علاقة طردية متوسطة القوة ما بين متغير الحالة المدنية للمبحوثات وتغييرهن للمهنة والوظيفة حيث يمثلها معامل الارتباط المقدر بـ 0.43، والبارز أن فئة كل من الأرمال و العازبات والمطلقات هن الأكثر ميولا للتغيير في المهنة والرغبة والطموح في الترقية والذي يفسر بجملة من الأسباب من أغلب العازبات بدون مسؤوليات عائلية تعرقل طموحهن في الترقية المهنية عكس فئة الأرمال و فئة المتزوجات اللواتي يتحملن مسؤولية البيت والأولاد وأفراد العائلة اضافة الي زيادة أعباء وضغوطات العمل مما يجعلهن أقل رغبة في الطموح للترقية المهنية. ويقل أثر هذا العامل الأخير عند فئة المطلقات وذلك بسبب أنهن يمثلن المعيل الأول والرئيسي للأسرة ويمثل الأجر المصدر الأول والأساسي لهن وبالتالي يسعين للترقية المهنية .

## شراكة بوباكر

الجدول رقم (3): يبين العلاقة بين عامل السن ونوعية الحراك المهني

نوع الحراك المهني الفئة العمرية	حراك أفقي		حراك عمودي		لا حراك		المجموع	
	التكرار	النسبة/%	التكرار	النسبة/%	التكرار	النسبة/%	التكرار	النسبة/%
35-25	25	71.4	08	22.9	02	5.7	35	100
45-35	05	20	19	76	01	04	25	100
ما فوق 45	05	25	11	55	04	20	20	100
المجموع	35	43.7	38	47.3	07	09	80	100

توضح لنا نتائج جدول العلاقة بين عامل السن ونوعية الحراك المهني الاتجاه العام تمثله المبحوثات اللواتي تحركن حراك عمودي بنسبة 47.3% حيث تمثله الفئة العمرية 35-45 سنة بنسبة 76% لتليها الفئة العمرية ما فوق 45 سنة بنسبة 55% وفي الأخير الفئة العمرية بنسبة 22.9%

ونسبة 43.7% تحركن حراكا أفقيا تتقدمهن الفئة العمرية 35-25 سنة بنسبة 71.4% ثم الفئة العمرية ما فوق 45 سنة بنسبة 25% وفي الأخير نسبة 20% للفئة العمرية 45-35 سنة وفي الأخير نجد أن نسبة 9% من المبحوثات لم يقمن بأي حراك، حيث نجد في المرتبة الأولى الفئة العمرية ما فوق 45 سنة 20% لتليها الفئة العمرية 35-25 سنة 5.7% ثم الفئة العمرية 35-45 سنة بنسبة 4%

مما سبق نستنتج أن هنالك علاقة تربط ما بين المتغيرين السن وطبيعة ونوعية حراك المبحوثات، حيث نجد كلما زاد عامل السن للمرأة العاملة كلما زادت حركية المرأة خصوصا في الحراك العمودي فهي علاقة طردية متوسطة القوة كما يوضحها معامل الارتباط الذي يقدر بـ 0.49 فالفئة أكثر تحركا حراكا عموديا تمس النساء الأكبر سنا من 35 سنة فما فوق والذي يعود إلى عامل الخبرة كما توضحه نتائج السؤال 06 الذي يعزز من فرص الترقية العمودية وتقلد مناصب ومسؤوليات أكبر ك: ممرضة رئيسية أو مراقبة طبية أو منسقة طبية أو طبيبة عامة رئيسية أو طبيبة مختصة رئيسية...، كلها مناصب تتطلب خبرة في العمل وسنوات عمل محددة في المراسيم الخاصة بالترقية المهنية، بينما الحراك الأفقي الذي يميز المبحوثات الأقل من 35 سنة حيث تقتصر الترقية في رفع الدرجة فقط لا غير بدون زيادة في المسؤوليات والمهام وتغيير المنصب. من خلال تحليلنا للنتائج السابقة نلاحظ تغير النظرة العامة للمجتمع اتجاه عمل المرأة وبالأخص الأسرة التي أصبحت أكبر داعم للمرأة للدراسة والعمل وتحقيق الذات، حيث أهداف التنشئة الاجتماعية تبدلت وتغيرت عما كانت عليه فأصبحت تشجع على روح المبادرة والابتكار

## الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة

والتحدي إضافة الي المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات والذي تنادي اليه مختلف رواد النظرية النسوية. حيث أصبح العمل من الأولويات الأولى للمرأة والعائلة قبل الزواج، فبوجود سند عائلي قوي ومكانة عالية داخل العائلة دفع المرأة العاملة وشجعها على البحث عن الارتقاء في المناصب وزيادة الدخل المادي وتحقيق طموحاتها.

ومنه نستنتج أن العامل الاجتماعي له علاقة مباشرة في تفعيل عملية الحراك المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي، الذي يؤكد الاتجاه العام لنظرية الأسباب الاجتماعية لأنماط الحياة المهنية والتي ترى بمدى أهمية العوامل الاجتماعية التي تعمل كدوافع للفرد نحو الحراك المهني والبحث عن فرص الترقية واستغلالها بغية تحسين الوضع الاجتماعي العام للفرد.

### 2-الفرضية الثانية:

الجدول رقم (4):يبرز العلاقة بين الأجر والطموح للترقية

المجموع	لا		نعم		التغيير في المهنة الأجر
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	
100	32	9.4	03	90.6	29 30000 دج- 40000 دج
100	21	19.1	04	80.9	17 40000 دج- 50000 دج
100	27	40.7	11	59.3	16 ما فوق 50000 دج
100	80	24.5	18	77.5	62 المجموع

تظهر نتائج الجدول أعلاه العلاقة ما بين الأجر والطموح للترقية، حيث نلاحظ أن الاتجاه العام بنسبة 77.5% من المبحوثات يسعين إلى الحصول على الترقية وتمثل الفئة ما بين 30000 دج-40000 دج نسبة 90.6% لتليها الفئة ما بين 40000 دج-50000 دج بنسبة 80.9% وفي الأخير فئة ما فوق 50000 دج بنسبة 59.3%. في حين نجد نسبة من المبحوثات ليس لديهم طموح للترقية تعززها فئة ما فوق 50000 دج بنسبة 40.7% مقابل نسبة 19.1% لفئة 40000 دج - 50000 دج لتليها نسبة 9.4% لفئة 30000 دج-40000 دج.

نستنتج من خلال النسب والاحصائيات السابقة أن حجم ومقدار الأجر الذي تتقاضاه العاملة، له الأثر العميق والكبير في تنمية وزيادة رغبة العاملات في الترقية والرفع من سقف الطموح المهني لديها والذي يرجع لجملة من الأسباب الاقتصادية من تحسين مستوى المعيشة مع تراجع القدرة الشرائية، تحقيق الطموحات الشخصية: اقتناء سيارة خاصة، منزل خاص ما وهو ما تؤكد نتائجه كل من السؤالين رقم 10 و11 حول زيادة عدد المناوبات و العمل في العيادات الخاصة، فنجد أنه كلما كان الدخل ضعيف وامتدني كلما زاد وارتفع الطموح والرغبة في الترقية

## شرارة بوباكر

والعكس صحيح حيث كلما كان الدخل كبير ومرتفع قل وتراجعت الرغبة الجامحة والملحة في الترقية المهنية، لذلك فهي علاقة طردية بالرغم من ضعف معامل الارتباط ما بين هذين المتغيرين والذي يقدر بـ 0.12 فنجد أن الأجر المتدني عامل ودافع قوي للمرأة في البحث عن حراك عمودي يرفع من دخلها حتى عند الطبيبات المختصات باعتبارهن يتحصلن على أجر مرتفع نوعاً مقارنة بباقي العاملات، لذا تبقى الترقية في المسار الوظيفي كوسيلة وآلية لزيادة الأجر وتحسين الدخل الشخصي خصوصاً مع الظروف الاقتصادية المتقلبة.

الجدول رقم (5): يوضح العلاقة بين الدخل العام للأسرة الرغبة في الترقية المهنية العمودية

المجموع		لا		نعم		نوع الحراك المهني الدخل العام للأسرة
النسبة/%	التكرار	النسبة/%	التكرار	النسبة/%	التكرار	
100	35	-	-	100	35	متدني
100	37	5.4	02	94.6	35	متوسط
100	08	37.5	03	62.5	05	عالي
100	80	6.3	05	93.7	75	المجموع

يتبين لنا على ضوء نتائج الجدول الموضوع للعلاقة ما بين الدخل العام للأسرة والرغبة في الترقية المهنية العمودية، أن نسبة 93.7% الاتجاه العام للمبحوثات يوافقن على أن الدخل العام للأسرة يحفز على الترقية في المسار الوظيفي ويقابله فقط نسبة 6.3% يخالفن ذلك، وتغززه نسبة 94.6% من المبحوثات اللواتي ينتمين إلى أسر وعائلات ذات دخل متوسط مقابل نسبة 5.4% فقط لا يؤكدن على ذلك، وأيضاً نسبة 100% من المبحوثات المنتمين لعائلات ذات دخل متدني وفي الأخير نسبة 62.5% من الأسر ذات الدخل العالي على غرار نسبة 37.5% لا يوافقن.

وما يمكن استخلاصه من قراءتنا لهذه النتائج الإحصائية أنه كلما كان دخل الأسرة متدني وضعيف كلما زادت هناك الرغبة والطموح للترقية وفي الحراك العمودي، ويرجع هذا إلى عدة اعتبارات من مكانة ومركز المرأة في الأسرة فهي في أغلب الأحيان المعيل الرئيسي لها أو مساهمة بشكل كبير في ذلك والذي تؤكدته نتائج الجدول رقم (01)، وأيضاً ضعف راتب أغلب المبحوثات كما توضحه نتائج السؤال رقم 05 مع تراجع وتدني مستوى المعيشة وارتفاع الأسعار الذي يثقل كاهل المسؤولية للمرأة العاملة خصوصاً مع اعتبار الأجر هو المصدر الأول للدخل العام للأسرة كما تبينه نتائج السؤال رقم 16، بالإضافة إلى العمل على رفع دخل الأسرة هو من بين الأسباب الرئيسية وراء الرغبة والسعي إلى الترقية كما تبينه وتوضحه نتائج السؤال 20، وعند حساب معامل الارتباط تبين أن هناك علاقة متوسطة تربط ما بين هذين المتغيرين بمقدار 0.40،

## الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة

وعلى ضوء نتائج الجدول رقم (04) ورقم (05) نستنتج أن العوامل الاقتصادية تمثل عامل مهم وحاسم في تفعيل عملية الحراك المهني للمرأة في قطاع الصحة، والذي تعززه نظرية الأسباب الفردية لأنماط الحياة المهنية التي تؤكد على أهمية العوامل الاقتصادية للفرد وعلاقتها الوطيدة بتفعيل ودفع عملية الحراك المهني وجعل الفرد أكثر رغبة وطموح في الارتقاء المادي والمعنوي باستغلال جميع الفرص واتباع كل الطرق للترقية في المسار الوظيفي.

### 9- النتائج العامة:

- 1- على ضوء تحليلات نتائج الفرضيتين الأولى والثانية يمكن استخلاص النتائج التالية:
  - 1- صدق الفرضية الأولى التي تؤكد على العوامل الاجتماعية من السن ومكانة المرأة في الأسرة والحالة المدنية الأثر البالغ في تفعيل عملية الحراك المهني للمرأة في قطاع الصحة.
  - 2- صدق الفرضية الثانية حول العوامل الاقتصادية من الأجر ولها دور في حراك المرأة العاملة في قطاع الصحة.
  - 3- التأكيد على أن كل من العوامل الاجتماعية والاقتصادية لها دور و أثر في تفعيل عملية الحراك المهني سواء كان عمودي أو أفقي للمرأة العاملة في قطاع الصحة.
  - 4- يختلف أثر ودور كل من العوامل الاجتماعية والاقتصادية من حالة الى أخرى ومن ظرف الى آخر فقد تغلب في بعض الأحيان العوامل الاجتماعية على العوامل الاقتصادية أو العكس، لكن في الكثير من الأحيان هي متداخلة ومتفاعلة معا كسبب وعامل مباشر لحراك المرأة في قطاع الصحة.
  - 5- تقبل المجتمع والأسرة لفكرة تعليم المرأة ودخولها الجامعة والحصول على شهادات عليا فتح لها باب التوظيف في مناصب عليا ذات مسؤوليات كبيرة وعزز من ثقتها للترقية أكثر خاصة في الحراك العمودي، والعمل بجهد لإثبات نفسها في كثير من المجالات الغير المعتادة على العمل فيها.
  - 6- يعتبر قطاع الصحة قطاعا خصبا لعملية الترقية والحراك بالنسبة للمرأة العاملة به وذلك لمدى القبول الكبير من الأسرة والمجتمع لهذا النوع من العمل سواء كمرضة أو كطبيبة.
  - 7- الحراك المهني للمرأة ما هو إلا نتيجة لنضال عالمي لسنوات طويلة للخروج إلى العمل ويعتبر تقبل المجتمع لها في هذا الدور كعنصر فعال ومساهم فيه في سيرورة عملية الحراك المهني لها.

### 9- الخاتمة:

أصبح عمل المرأة اليوم حقيقة معاشه يتقبلها المجتمع في جميع أنواع وظائف الممارسة، خصوصا في قطاع الصحة كقطاع كلاسيكي متعارف عليه لعمل المرأة به، فهذا التقبل وفر جو ملائم ومساعد للمرأة في تحسين مسارها الوظيفي من الترقية ومن الحراك العمودي والأفقي والذي انعكس بدوره على كل من المكانة الاجتماعية والدور والمركز للمرأة داخل الأسرة من جهة وداخل

المجتمع من جهة أخرى، التي أصبحت أهداف وغايات في كثير من الأحيان. إضافة إلى أنه أصبحت الظروف الاجتماعية والاقتصادية تعمل على الدفع بها إلى الارتقاء في الوظيفة والمناصب وتحسين الدخل وتعزيز المركز الوظيفي والاجتماعي على حد سواء، فخاصية التغيير الاجتماعي الدائمة في القيم والمعايير والأدوار وتحول النظرة العامة للمرأة وعملها، مع تدني المستوى المعيشي والاقتصادي للأفراد والأسر وتعدد الحياة مع زيادة ظاهرة طلاق المرأة وتحملها لمسؤولية أفراد عائلتها وزيادة متطلبات الأفراد والأطفال في العائلة الذي أجبر المرأة على الخروج للعمل كدخل ثاني ومساعد لمصاريف البيت فكل هذه العوامل تداخل وتتفاعل فيما بينها مع تفاوت وتباين في درجة التأثير في عملية الحراك المهني للمرأة، خصوصا في قطاع الصحة فهو أكثر وضوح وبروز من حيث عدد العاملات به والخبرة الطويلة لهن، الذي عمل على زيادة الحمل على المرأة من العمل في الخارج والاهتمام بمتطلبات أفراد العائلة من جهة .

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### أولا: باللغة العربية

- 1- أبو مصلح عدنان. (2006). معجم علم الاجتماع (الإصدار ط1). عمان، الأردن: دار أسامة المشرق الثقافي.
- 2- البقاعي يوسف محمد. (د.ت). قاموس الطلاب عربي-عربي. المغرب: دار المعرفة.
- 3- الجويرين مبارك ابراهيم. (1995). عمل المرأة داخل المنزل وخارجه. المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.
- 4- الربطي فرج موسى، و على مصطفى الشيخ. (ب.ت). مبادئ البحث التربوي. الأردن، الأردن: مكتبة الأقصى للدار العربية للطباعة والنشر.
- 5- بن هادية علي، و بلحسن بليش. (1991). القاموس الجديد للطلاب. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 6- حسين علوان مطلق. (1430هـ). جمع البيانات وطرق المعالجة. الرياض: مكتبة العبيكان.
- 7- خلف عبد الجواد مصطفى. (2009). نظرية علم الاجتماع المعاصر. الأردن: دار المسيرة.
- 8- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية. المنصورة: المكتبة العصرية.
- 9- فتيحة محمد محفوظ. (2000). التغيير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية-اطروحة دكتوراه-. كلية الآداب واللغات، صنعاء: جامعة صنعاء.
- 10- لبصير عبد المجيد. (2010). موسوعة علم الاجتماع . الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.

## الحراك المهني للمرأة العاملة في قطاع الصحة

11-لويس كامل مليكة. (1978). *قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية*. مصر: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر.

12-محمد الحسن حسان. (1986). *الأسس العلمية*. بيروت: دار الطليعة للنشر والتوزيع.

13-مداس أحمد، و رشيد جلود. (جانفي، 2021). *فلسفة ومنهجية النظرية النسوية في العلوم الاجتماعية*. مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد3، 74.

14-هدى عبد المنعم. (1997). *الحراك المهني للمرأة المصرية في المجتمع الحضري وعلاقته بالعوامل الاجتماعية والثقافية-رسالة ماجستير*. كلية علوم الآداب واللغات، القاهرة: جامعة القاهرة.

15-همام طلعت. (1984). *سين وجيم عن مناهج البحث العلمي*. مصر: مؤسسة الرسالة.

ثانياً: باللغة الاجنبية

16-Ilyess, E. (Sans anne). *La mobilité professionnelle des salariés :déterminants et impact surla performance organisationnelle*. France: Université Paris Dauphine.