

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ألكلي محمد أومحاج  
- البويرة -

كلية العلوم الإجماعية والإنسانية



قسم: علم الإجماع

تخصص: تنظيم وعمل

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية على عينة من العاملات في المؤسسة الخدمائية  
العمومية لاتصالات الجزائر

- البويرة -

من 15 /04/ 2018 إلى 15 /07/ 2018

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

- قواجلية أمال

إعداد الطالبين:

- كبابي نبيلة

- بوراي لامية

السنة الجامعية: 2017/2018

# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين وصلى اللهم على خير البشر والمبعوث رحمته للعالمين سيدنا ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم أما بعد .

فإننا نشكر الله القدير أولا وأخيرا على توفيقه لنا بإتمام هذه المذكرة المتواضعة، فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما، ومن ثم نتوجه بوافر من الشكر والتقدير لأستاذة الفاضلة .

الدكتورة "قواجلية أمال" التي كانت عوننا وسندا لنا وتبعا علميا نهلت من صافي علمها القيم، حيث يفضله الله تعالى ثم بفضل جهدها المتواصل، وتوجيهاتها السديدة ورعاية صدرها أثناء فترة الاشراف أتمت هذه الرسالة ونسأل الله أن يجازيها خير الجزاء .

كما يتقدم بفائق الاحترام والتقدير الى كل اساتذة قسم علم اجتماع تنظيم وممل الذين لم يبخلوا علينا بأي معلومة فلهم الشكر الكثير

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا البحث وفي النهاية يسرنا أن نشكر كل من قد لنا يد العون من بعيد أو قريب لإنجاز هذه

الرسالة على ما هي عليه .

# إهداء

بعد بسم الله والصلاة والسلام على اشرف خلق الله خاتم النبيين وسيد المرسلين محمد

صلى الله عليه وسلم أما بعد

أهدي ثمرة جهدي المتواضع اولا إلى أعز مخلوق لي في الدنيا داليا ، والتي يفضد دعواتها

تيسرت لي الطريق وإلى ينبوع الذي لا يمد من العطاء إلى من حاكت سعادتني بخيوط

منسوجة من قبلها ولا تكفيها كل كلمات الثناء واشكر إلى من علمتني الصبر إلى حبي

الكبير أمي الغالية .

إلى كل زميلاتي وزملائي الذين تسعهن ذاكرتي ولا تسعهن رسالتي

إلى كل من خط بقلمه مسار طريق علمي وعلمي أسمى عبارات العلم أساتنتي

الأفاضل .

غلى كل ما اعانني ولو بكلمة طيبة لهم الشكر الجزيل

إلى كل هؤلاء أهدي هنا العمل

## نبيلة

## إهداء

إلى من قال الله عز وجل "وبالوالدين إحسانا" إلى الشمعة التي تحترق لتضيء لنا الحياة، صاحبة

النسمات الطلائقية والقلب الكبير

"أمي الحبيبة"

فليحفظك الله ربي الخلق أجمعين

إليك يا من بنيت صورا من الأمان حولي يا من قادني خطوات ثابتة وبصمت أنامله على نفسي

أصدق المطعاني، إلى من أغطس زهرة عمره في لهب الشقاء لا تسرع في روضة العلم الفيحاء، لم

يبخل جهدا ولا درهما في سبيل تعليمي إليك

"أبي الغالي"

لطاب وإلى كل الأصحاب والأقارب وكل من يعرفني من قريب وبعيد وبالأخص أصدقائي في الدراسة

لطاب لامية

## المقدمة:

لقد عرفت ظاهرة عمل المرأة تطورا نوعيا، بداية من الثورة الصناعية والانتقال الذي عرفه المجتمع الرأسمالي، والانتقال إلى الإنتاج الموجه نحو السوق وليس الإنتاج المحلي، الذي كان سابقا في ظل النظام الإقطاعي والمانيفيكتوري، أين عملت جنبا إلى جنب مع التطورات الحاصلة، والتي تمخضت عن الثورة الصناعية ودخول الآلة مجال الصناعة وتدهور الأجور دفع ذلك إلى تشغيل كل أفراد الأسرة أولادا ونساء. وبهذا فكانت عمل المرأة انطلاقتها من الثورة الصناعية لتصبح في مراحل لاحقة ظاهرة استدعت الدراسة من قبل باحثين وعلماء في مختلف ميادين اختصاصاتهم، وتبنوا قضية عمل المرأة وربطت بالمعوقات الوظيفية التي أصبحت تمثل المعيق الوحيد لرفع وفعالية أدائها، فأصبحت المرأة العاملة أمام تحدي صراع الأدوار، وبالتحديد المجتمع الجزائري لم يسلم من هذه الظاهرة التي باتت تستدعي الدراسة والتحليل من أجل الغوص في حياتها في ظل اعتبار المجتمع الجزائري مجتمع لازال متمسك بالعادات والتقاليد التي تحد من حريات المرأة والرجل، إلا أن وبعد ارتفاع المستوى التعليمي لها أكثر مقارنة بالرجل مما سمح بذلك مجموعة من القوانين التي منحت للمرأة نفس الحقوق التي يمتلكها الرجل، وبذلك كان تشريع العمل الجزائري دور مهم وأساس في إعادة النظر في قضية التشغيل في المؤسسات على اختلاف قطاعاتها ومنحت لها صلاحيات في تولي المناصب داخل المؤسسات، ووضعت أيضا تشريعات تحمي كرامتها وسمعتها وذلك بعدم عملها في الفترات المتأخرة من الليل، وكذا الأعمال التي تمس كرامة المرأة وبهذا كان من الجيد لها أن تحقق اندماجا وظيفي في مكان العمل، وكذلك التوفيق بين الحياة العملية والأسرية والتي شكلت بمثابة المعوق الوظيفي الذي ربط بمتغير الدراسة أولا وهو عمل المرأة، وبهذا فإن دراستنا هذه انقسمت إلى بابين الأول يمثل الإطار المنهجي والنظري، ويحتوي على ثلاثة فصول حاولنا من خلالها الإجابة على التساؤلات التي طرحناها في هذا القسم، حيث يتضمن الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة ويتمحور حول أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها، الإشكالية والفرضيات، تحديد المفاهيم، منهج البحث وأدواته، الدراسات السابقة والمقاربة النظرية. ثم الفصل الثاني الذي تناولنا فيه تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل. والفصل الثالث تناولنا فيه تطور عمل المرأة في الجزائر.

أما في الباب الثاني الذي خصصناه للجانب الميداني في الدراسة وقسمناه إلى ثلاثة فصول، الفصل الثالث تناولنا فيه تقديم ميدان الدراسة وخصائص العينة. ثم الفصل الرابع تناولنا فيه بناء الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الأولى والمتمحورة حول تأثير البيئة الاجتماعية والمهنية على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة. أما الفصل السادس خصصناه لبناء الجداول الإحصائية للفرضية الثانية التي مفادها نظام العمل وعلاقته بالاندماج الوظيفي، ثم تقديم الاستنتاج العام للدراسة تليه خاتمة الدراسة.

# الباب الأول

## الفصل الأول: الإطار المنهجي

1-أسباب اختيار الموضوع

2-أهمية الموضوع

3-أهداف البحث

4-الإشكالية

5-الفرضيات

6-تحديد المفاهيم

7-منهج البحث وأدواته

8-الدراسات السابقة

9-المقاربة النظرية

## 1-أسباب اختيار الموضوع:

إن الباحث في العلوم الاجتماعية، وبالأخص في علم اجتماع تنظيم وعمل، قد يختار دراسة مشكلة من المشكلات لمجموعة من الأسباب، وذلك قد يعود لقناعات ذاتية أو لوجود مجموعة من المبررات العلمية، الموضوعية وهي:

### ● أسباب ذاتية:

- اهتمام الشخصي بموضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بالنسبة للفرد العامل والمؤسسة على حدّ سواء.
- الرغبة في فهم واقع المرأة العاملة وأهم المعوقات التي تؤثر على عملها.
- التعرف على المشكلات التي تعاني منها المرأة من حيث طبيعتها وحجمها وأسبابها الموضوعية والذاتية وآثارها القريبة والبعيدة وكيفية معالجتها والتحرر من آثارها القريبة والبعيدة.

### ● أسباب موضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة العلمية من خلال تطبيق بعض الإجراءات المنهجية، وبعض أدوات جمع البيانات.
- الكشف عن أهم المشكلات المرأة على الصعيدين الأسري والمهني
- هو موضوع واقعي كثير الانتشار يستدعي دراسته كظاهرة اجتماعية.
- اعتبار المرأة كمورد بشري منتج نظرا لأهميتها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.



## 2- أهمية الموضوع:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله، في ظل المعوقات التي تواجهها المرأة العاملة من خلال عجزها عن تنظيم حياتها والتوفيق بين العمل، والظروف التي تعيشها والمسؤوليات التي تتحملها من خلال حياتها المهنية، كما أن هذه الدراسة تفيد في إلقاء الضوء على واقع المرأة العاملة في المؤسسات الخدمائية والتعرف على مشاكلها التي نجمت عن خروجها للعمل وكيفية علاجها، وتقديم بعض الاقتراحات التي قد تسهم في التخفيف من هذه الصعوبات، كون النتائج التي تترتب عن هذه المشاكل لا تنعكس على المرأة وحدها بل على نظام بيئتها ككل.

تفيد هذه الدراسة في تدعيم المكتبة العلمية ببحث متواضع علميا وعمليا يمكن أن يكون كمرشد للطلبة المقبلين على إجراء البحث العلمي.

## 3- أهداف البحث:

- تهدف دراسة هذا الموضوع إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها:
- التعرف إلى أكثر على المعوقات الوظيفية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة.
- معرفة وتحديد أهم المشكلات المهنية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة.
- أخذ عينة من الواقع ومحاولة الكشف عن الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسات الخدمائية للاتصالات الجزائرية بالبويرة.
- الكشف عن دوافع اشتغال وإشباعاته المختلفة، ونتائجه على المرأة العاملة.
- تحديد واختيار أهم الدراسات والنظريات التي تتناول موضوع الدراسة.
- محاولة إيجاد الحلول المناسبة لتوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية
- محاولة الوصول إلى كيفية تحقيق التكيف والاندماج الوظيفي عن طريق أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسات الخدمائية.
- دراسة وفهم واستيعاب الظروف والمعطيات الاجتماعية والطبقية والتاريخية المحيطة بالمرأة وتأثير هذه الظروف والمعطيات على المجتمع الذي تعيش فيه المرأة، وتتفاعل معه لكي تتمكن من الإحاطة بالعلاقة بين المعطيات المحيطة بالمرأة ومؤثرات هذه المعطيات على مجتمع المرأة المحلي والكبير.

#### 4- الإشكالية:

إن مسألة المرأة العاملة كانت ولا تزال محور اهتمام العلماء والباحثين في شتى مجالات المعرفة العلمية، والتي أثارت كثير من الجدل قديما وحديثا حوله، وتعددت الآراء وتباينت بين مؤيد ومعارض في ضوء نتائج وآثاره الإيجابية والسلبية.

"إذ لعبت المرأة دورا أساسيا جوهريا في الحياة الأسرية فهي تعد رأس المال البشري الذي يفوق في أهميته أي شيء آخر، وهي المنظم لحركة الأسرة في حالة غيابها لأي سبب، ولا تستطيع الأسرة أن تعيش بنفس الكفاءة، فأدوار المرأة متعددة في إشباع حاجات الأسرة المادية والنفسية وإنجاب الأطفال وتربيتهم، وكذلك العمل داخل المنزل وخارجه"<sup>(1)</sup>

فالمراة نصف المجتمع، وهي منذ بدء البشرية شريكة الرجل في تعمير الأرض، ولها في ذلك عبر مر العصور مواقف بارزة يشهد لها التاريخ، ومع التطور الاقتصادي والعلمي والاجتماعي، أصبحت مشاركة المرأة للرجل في العمل هي سمة العصر الحاضر، وأصبح لها في شتى الميادين أدوارا هامة لا يمكن تهملها.

ورغم ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في الكثير من ميادين الحياة العامة سواء برغبتها، أو بضغط من الظروف الاقتصادية أو السياسية إلا أن العادات والتقاليد مازالت تصر على أن دور المرأة الأساسي هو أن تكون زوجة وأم، وأن دور الرجل هو العمل خارج المنزل وإعالة أسرته، ومنه ينظر الكثيرون إلى عمل المرأة على أنه تحد للمجتمع لأنه يخرج على النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية وعلى القيم والمعتقدات التي تساندها، فالقيم تختلف من جماعة مرجعية لجماعة مرجعية أخرى داخل إطار الثقافة الواحدة"<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - عبد النور أرزقي، "المرأة والشغل"، منشورات دار أسيرام، البويرة، 2014، ص 27.

<sup>2</sup> - أحمد زايد، "المرأة وقضايا المجتمع"، ط1، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، القاهرة، 2002، ص 444.

ففي الجزائر أن القيم والعادات والتقاليد كانت ولا زالت في بعض المجتمعات اليوم تنتظر إلى خروج المرأة للعمل نظرة عدم ارتياح مهما كانت الظروف والدوافع بسبب تقليص حجم مسؤولياتها ودورها تجاه أفراد الأسرة.

وهذا ما يؤكد تصادم وتعارض الدور لدى المرأة العاملة خاصة نظرا لحجم مسؤولياتها بين العمل والأسرة وطموحاتها لتحقيق الذات وتغيير نظرة المجتمع لدور المرأة، وهي من المشكلات المطروحة للدراسة، وانطلاقا من كل ما تقدمه يمكننا أن نطرح التساؤل الرئيسي المتمثل في:

- ما هي أهم المعوقات الوظيفية التي تعيق التكيف الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الخدمائية للاتصالات الجزائرية؟

ويندرج من التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية أهمها:

- 1- هل لثقافة الاجتماعية والمهنية تأثير على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة؟
- 2- هل لنظام العمل دور في تحقيق الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة؟

5-فرضيات البحث:

- 1- تأثير الثقافة الاجتماعية والمهنية على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة.
- 2- لنظام العمل دور في تحقيق الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة.

## 6-تحديد المفاهيم:

### - المعوقات الوظيفية:

"هو عدم إعطاء الفرص لتولي المرأة المناصب القيادية، والإدارية في المؤسسات المختلطة، وهو أمر يسهم من وجهة نظرهم في إحباط المرأة بإبداعاتها في المجالات المختلفة"<sup>(1)</sup>

"هو وجود بعض المعتقدات في أحد الأنساق الطبقيّة الاجتماعية، على أنها وظيفية بالنسبة للطبقة العليا، ولكنها تكون معوقة وظيفيا بالنسبة للطبقة الدنيا"<sup>(2)</sup>

### التعريف الإجرائي:

ونقصد بالمعوقات الوظيفية في دراستنا هذه بأنها العقبات أو المشاكل التي تحدث على مستوى البناءات الاجتماعية للمرأة العاملة، والتي تؤثر سلبا عليها وذلك من خلال الصعوبات التوافق بين حياتها المهنية وحياتها الشخصية.

### المرأة:

"هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة الرجل. ولها الحقوق وعليها الواجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء"<sup>(3)</sup>

### التعريف الإجرائي:

نعنى بالمرأة في دراستنا هذه بأنها ذلك المخلوق الذي يشغل الجميع أينما حلت وأينما وجدت، وتتمتع بمختلف الحقوق والواجبات، مساوية للرجل في جميع الميادين الحياة.

<sup>1</sup>- د. شادية علي قناوي، "المرأة العربية وفرص الإبداع"، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، عبدة غريب، 2000، ص 60.

<sup>2</sup>- د. محمد عبد الرحمان وآخرون، "المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي"، ط 1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2013، ص 124.

<sup>3</sup>- د. عدنان أبو مصلح، "معجم شامل بكل مصطلحات علم الاجتماع المتداولة في العالم وتعريفاتها"، دار أسامة، لمشرق الثقافي للنشر والتوزيع، عمان، أردن، 2010، ص42.

### العمل:

"بأنه فعالية غرضية تهدف إلى إنتاج القيم الاستعمالية: وتملك ما يوجد في الطبيعة من أجل إشباع مطالب الإنسان".<sup>(1)</sup>

"هو الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والذي تبذله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي"<sup>(2)</sup>

### التعريف الإجرائي:

ونقصد بالعمل في هذه الدراسة، هو ذلك الجهد الجسدي والفكري الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف معين يعود عليه بالنفع، سواء كان عمل منزلي أو خارج المنزل.

### المرأة العاملة:

"هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"<sup>(3)</sup>

"يعرفها حسونة، بأنها هي تلك التي تزاول عملا ما خارج المنزل لقاء أجر مدفوع لها إضافة إلى كونها تقوم بدور الأم والزوجة وربة البيت"<sup>(4)</sup>

### التعريف الإجرائي:

هي المرأة التي تخرج من البيت للعمل في منصب شغل مقابل أجر مادي وهي تقوم بدور ربة بيت وموظفة.

<sup>1</sup>- طوني بينيت وآخرون، "مفاتيح إصلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع"، ط 1، تحرير طوني بينيت، لورانس غروسيغرغ، ميغان موريس، ترجمة سعيد الغانمي، 2010/09م، ص 509-510.

<sup>2</sup>- ناصر قاسيمي، "دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم وعمل"، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 95

<sup>3</sup>- د. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار النهضة العربية، للطباعة والنشر، بيروت ولبنان، 1984م، ص 110.

<sup>4</sup>- د. عبد النور أرزقي، مرجع سابق، ص 252.

### ثقافة:

"يستخدم هذا المصطلح علم الإنسان والاجتماع على السواء للإشارة إلى مجموعة رموز وتعاليم لا وجه غير جسمانية للإنسان مثل اللغة والعادات والسلوك الإنساني الذي يختلف عن باقي المخلوقات الأخرى"<sup>(1)</sup>

"تعرف الثقافة في علم الاجتماع بأنها البيئة التي خلقها الإنسان بما فيها المنتجات المادية وغير المادية التي تنتقل من جيل إلى آخر، فهي بذلك تتضمن الأنماط الظاهرة والباطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز، والذي يتكون في مجتمع معين من علوم ومعتقدات وفنون وقيم وقوانين وعادات وغير ذلك".<sup>(2)</sup>

### التعريف الإجرائي:

تعرف الثقافة في هذه الدراسة بأنها عبارة عن نسيج كلي من المعتقدات والأفكار والعادات والتقاليد والاتجاهات في مجتمع ما.

**ثقافة الاجتماعية:** "يستخدم لثقافة المشروع ثقافة اجتماعية في حد ذاتها وهي تؤكد على نوعية المبادرة الفرد وطاقته وثقته الذاتية. فالمجتمعات التي تمتلك مثل هذه الثقافات تهتم بإنجاز اقتصادي أفضل و منح الأفراد حرية أكثر من المجتمعات مع درجة عالية من التنظيم الحكومي، وتكون الملكية عامة مع وجود رفاهية اجتماعية مقترنة مع الادعاء بمبادرات الفرد"<sup>(3)</sup>

### التعريف الإجرائي:

ونقصد بالثقافة الاجتماعية في دراستنا هذه، هي كل ما يدور في المجتمع من عادات وتقاليد وعلوم ودراسات وقوانين التي تجعل الإنسان قادرا على خلق روح وبناء فكري. وتدفعه للتحرك نحو الحياة ومواجهة كافة مجالات الحياة بالشكل العقلاني صحيح.

<sup>1</sup>- د. معن خليل العمر، "معجم علم الاجتماع المعاصر"، ط 1، الدار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006م، ص 177.

<sup>2</sup>- عدنان أبو مصلح، مرجع سابق، ص 158.

<sup>3</sup>- معن خليل العمر، مرجع سابق، ص 213.



### ثقافة مهنية:

"مجموعة سمات ثقافية فرعية مرتبطة تقليدياً بمهنة معينة وتنتقل إلى من يخلقون المهنة حديثاً، ويمكن أن تنطوي الثقافة المهنية على المعتقدات والاتجاهات والطقوس واللهجات وكثير من العناصر الثقافية الأخرى"<sup>(1)</sup>

### التعريف الإجرائي:

ونعنى بالثقافة المهنية في دراستنا هي التي تنشأ بين نفس النوع من الأفراد التي تتكون منها مجموعة المهنية معينة، وتكون مرتبطة بالمعارف والمعايير والتقنيات والعادات والتقاليد والأعراف والمهارات اللازمة لأداء مهنة ما بأسلوب احترافي منظم، وتكتسب من خلالها كيفية التعلم والممارسة والتدريب.

### بيئة اجتماعية:

"وهي المتغيرات الاجتماعية التي يتوقعها الإنسان في بيئته، وذلك مثل: التقاليد، والعادات والانحراف، وأنماط السلوك التي يتعلمها الإنسان من بيئته. وهي تمثل عاملاً هاماً في عملية التنشئة الاجتماعية وتأثير النواحي الاجتماعية على شخصية الفرد. حيث يقضي الفرد جزءاً كبيراً من حياته في تفاعل مع الآخرين في البيئة المحيطة به"<sup>(2)</sup>

### التعريف الإجرائي:

وفي دراستنا هذه نقصد بالبيئة الاجتماعية علاقة الإنسان بغيره من الأشخاص الآخرين وترابطهم الأنظمة والقوانين التي تنظم علاقاتهم الداخلية، وذلك من خلال المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة والاجتماعية، وكذلك العادات والتقاليد، والثقافة والدين.

### بيئة مهنية:

<sup>1</sup>- د. محمد عبد الرحمان وآخرون، مرجع سابق، ص 235.  
<sup>2</sup>- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "علم الاجتماع النفسي، المجتمع والثقافة والشخصية"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005م، ص 113.

"هي الخصائص الداخلية للمؤسسة التي تتضمن الأنظمة والإجراءات والرواتب والجزاءات وغيرها. وعرفها العدلي بأنها: "العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة وظروف العمل"، ويعرفها القريوتي بأنها: "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجال العمليات الإدارية".<sup>(1)</sup>

كما يعرفها كل من (إمري وتريست) على أنها: "مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المنظمة، كما أن البيئة المهنية تحدد نماذج وطرق التعرف اللازمة لنجاح وبقاء المنظمة أو تحقيق أهدافها"<sup>(2)</sup>

### التعريف الإجرائي:

ونعني بالبيئة المهنية في دراستنا هذه مجموعة الإجراءات المحددة لسير العمل داخل المؤسسة، ونمط العلاقات السائدة بين أفراد الجماعة والتي تؤثر بشكل مباشر على سلوك العاملين بناء على الثقافة التنظيمية والمناخ والقيم التنظيمية المميزين لخصائص المؤسسة عن غيرها من المؤسسات.

### التكيف الوظيفي:

"يعتبر التكيف الوظيفي من المهارات الهامة والأساسية للتأقلم مع ظروف وبناء مستقبل وظيفي ناجح لأي فرد في مجال عمله".<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>- أبو فارس عبد الرحمان، "البيئة الداخلية مدخل لتطبيق ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة أدرار، الجزائر، 2016، ص 710.

<sup>2</sup>- عمار عماري، تأثير متغيرا البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 2013، ص 21.

<sup>3</sup>- محمود عبد الفتاح رضوان، "مهارات التكيف مع ظروف العمل"، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2012، ص 9.

كما أنه "خلق جو مناسب للعمل وتهيئة الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، وأيضا هو ثبات العامل في المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد"<sup>(1)</sup>

### التعريف الإجرائي:

نعنى بالتكيف الوظيفي في دراستنا هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها العامل في عمله وفقا للأبعاد التالية والمتمثلة (في طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل... الخ) والتي يسعى من خلالها لتحقيق التكيف بينه وبين بيئة المهنة.

### الاندماج الوظيفي:

"هو استقرار وثبات العامل في عمله الذي يشغله دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى ما دام عمله يوفر له مختلف إحتياجاته المادية والاجتماعية وال نفسية."<sup>(2)</sup>

كما أن الاندماج الوظيفي يرتبط بعمل الفرد ومدى تناسب مع نوع العمل الذي يؤديه وقدرته واستعداداته وطموحه نحو عمله"<sup>(3)</sup>

### التعريف الإجرائي:

ونقصد بالاندماج الوظيفي في دراستنا هذه هو اندماج العامل مع ظروف العمل ومدى استقراره وارتباطه بالمنظمة التي يعمل فيها وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل.

<sup>1</sup> - جبلي فاتح، "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، ماجستير في علم الاجتماع التنموية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2005، ص 14.

<sup>2</sup> - محمد ماهر عليش، "مبادئ إدارة الموارد البشرية"، وكالة المطبوعات، الكويت، ص 34.

<sup>3</sup> - أحمد صقر عاشور، "إدارة القوى العاملة"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1983، ص

## نظام العمل:

"هو عبارة عن تنسيق عقلائي لنشاط يقوم به عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشتركة محددة وذلك بواسطة نظام لتقسيم العمل وهيكل السلطة"<sup>(1)</sup>

كما أنه عبارة عن وحدات اجتماعية تنظيمية يتم تشكيلها أو تصميم بنائها بأسلوب رشيد لتحقيق أهداف معينة"<sup>(2)</sup>

## التعريف الإجرائي:

ونعنى بنظام العمل في دراستنا هذه جماعة متضامنة مما يعني أنه ليس مجرد جمع من الأفراد لا رابط بينهم، بل أن هؤلاء يؤدون أدوارهم داخل المؤسسة، تحكمهم مجموعة من المعايير العقلانية وتشرف على التنسيق بين مجهوداتهم هيئة رئاسية مشكلة من عناصر مهمتها تأطير وتنظيم العمل والسهر على فرض النظام داخل المؤسسة لتحقيق أهداف متفق عليها.

<sup>1</sup>- مصطفى عشوي، "أسس علم النفس الصناعي"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 35.

<sup>2</sup>- اعتماد علاء، "دراسات في علم الاجتماع التنظيمي"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994، ص 157.

## 7- منهج البحث وأدواته:

إن أي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرغوبة منه دون السير وفق منهج واضح يتم من خلاله دراسة المشكلة محل البحث.

وعلى هذا الأساس فإنه لا توجد دراسة بدون منهج وطبيعة الموضوع الذي نتناوله هي التي تحدد لنا المنهج الملائم للدراسة.

### التعريف المنهج:

"المنهج هو الطريقة السليمة التي يعتمدها الباحث للوصول إلى هدفه المنشود، الذي حدده في بداية بحثه"<sup>(1)</sup>

كما أن المنهج "عبارة عن مجموعة منه الخطوات المنظمة والعلميات العقلية الواعية والمبادئ العامة، والطرق الفعلية التي يستخدمها الباحث لفهم الظاهرة موضوع دراسة، و من ثم فالمنهج يجيب على سؤال مفاده كيف يمكن حل مشكلة البحث، والكشف عن جوهر الحقيقة والوصول إلى قضايا يقينية لا يشوبها احتمال أو شك"<sup>(2)</sup>

وبناء على هذا فقد أملت علينا طبيعة الدراسة الاعتماد على المنهج الكمي، ووظفناه لتسهيل عملية تحليل وقياس الظاهرة والتعامل الصحيح مع الأرقام والنسب لنقادي الأحكام الذاتية والوصول إلى نتائج موضوعية تخدم البحث العلمي، والذي يعد "مجموعة من الإجراءات تهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة، فأغلبية البحوث الإنسانية تستعمل القياس، وذلك الأمر حينما يتم استعمال المؤشرات والنسب أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة"<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>- عامر إبراهيم قنديلجي، "منهجية البحث العلمي"، دار البازوزي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 10.

<sup>2</sup>- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "العلم والبحث العلمي دراسة في مناهج العلوم"، ط8، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص126.

<sup>3</sup>- موريس أنجرس، "منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات علمية"، ط2، دار القصبية الجزائر، 2006، ص 204.

كما يتبنى المنهج الكمي "نظرة تفترض وجود حقائق اجتماعية موضوعية، منفردة ومعزولة عن مشاعر ومعتقدات الأفراد، وتعتمد غالبا الأساليب الإحصائية في جمعها للبيانات وتحليلها"<sup>(1)</sup>

زيادة إلى المنهج الكمي اعتمدنا على أحد أنواع هذا المنهج الذي يكتفي بوصف وتحليل الظواهر المراد دراستها، وهو المنهج الوصفي الذي يعتبر من أكثر المناهج ملائمة للواقع الاجتماعي كسبيل لفهم ظواهره واستخلاص سماته والذي يعد "طريقة من طرف التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضع اجتماعية، أو مشكلة اجتماعية، كما أنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة"<sup>(2)</sup>

كما أنه ذلك "المنهج الذي يشمل البحوث التي تركز على ما هو كائن الآن في حياة الإنسان والمجتمع، والمنهج الوصفي هو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى."<sup>(3)</sup>

### أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

لأجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة وبناءها في سياقها الطبيعي فقد كان علينا الاعتماد على مجموعة من الأدوات لتحديد دقيق لمتغيرات الدراسة ونتائجها. وأدوات جمع البيانات معروفة ومشهورة، لكن يختلف استخدامها من بحث لآخر، وبكيفية قد تكون مختلفة والمهم أنها تلائم طبيعة البحث ونوعية الظواهر المدروسة.

- وأهم الأدوات لجمع البيانات التي استخدمت في هذا البحث هي:

<sup>1</sup>- عامر إبراهيم قنديلجي، مرجع سابق، ص 27.

<sup>2</sup>- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، "مناهج البحث وطرق إعداد البحوث"، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص13.

<sup>3</sup>- رحيم يونس، دور العزوي، "مقدمة في منهج البحث العلمي"، دار دجلة، عمان، 2007، ص97.

الاستمارة: "تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات استخداما وشيوعا في البحوث الاجتماعية، وذلك بسبب ما تحققه هذه الأداة من مزايا على مستوى الجهد والوقت والتكلفة، وأيضا سهولة معالجة بياناتها إحصائيا"<sup>(1)</sup>

كما عرفها "خالد حامد" بأنها: "نموذج يضم أسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف يتم ملؤها مباشرة وتسمى الاستبيان يطلب من المبحوث الإجابة عنها مباشرة، وقد ترسل عن طريق البريد وتسمى الاستبيان البريدي. أما استمارة المقابلة، فيقصد بها قائمة الأسئلة أو الاستمارة التي يقوم الباحث باستفتاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث"<sup>(2)</sup>

حيث تم التركيز على هذه الوسيلة بالدرجة الأولى واعتبارها الأداة الرئيسية للدراسة، نظرا لما تكتسبه من خاصية متميزة في جمع أكبر قدر من المعلومات الميدانية.

ولقد تمت صياغة أسئلة هذه الأداة بناءا على مشكلة البحث وما انبثق عنها من فرضيات، وكذا الأهداف التي ترمي الدراسة غلى بلوغها.

وقد احتوت استمارة الدراسة الحالية، أنواعا من الأسئلة المفتوحة والأسئلة المغلقة وأخرى مغلقة ومفتوحة، وذلك من أجل توضيح الإجابات تارة، وتارة أخرى من أجل ترك الحرية للمبحوث للتعبير عن أفكاره وآراءه.

كما تم اعتماد الشكل الظاهري لهذه الاستمارة على أساس أن تكون صياغة الأسئلة بأسلوب واضح بعيد عن أي تعقيد والتدرج في طرح الأسئلة بالنسبة للمبحوثات.

وتبعا لما هو معمول به في الدراسات العلمية والسوسيولوجية خاصة، فإن عملية تحكيم الاستمارة من قبل المشرف وأساتذة مختصين من الخطوات المهمة في إعداد وتطبيق هذه الأخيرة، وعلى أثر ذلك تم تحكيم استمارة هذا البحث من قبل المشرف وبعض الأساتذة.

<sup>1</sup>- نادية سعيد عيشور وآخرون، "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، ط1، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2017، ص 351.

<sup>2</sup>- خالد حامد، "منهج البحث العلمي"، ط1، دار ربحانة للطبع والتوزيع، القبة، الجزائر، 2003، ص 131.

وأخيراً نشير إلى أن الاستمارة طبقت على المبحوثات بطريقة الاستبيان، حيث تولت العاملات عملية ملئ الاستمارات بأنفسهم.

### مجتمع البحث وكيفية اختياره:

إن إنجاز مثل هذا البحث، يتطلب منا الاعتماد على طريقة المعاينة "والتي يقصد بها اختيار مجموعة من مجتمع البحث وهؤلاء الأشخاص يكونون العينة التي يهتم الباحث بفحصها ودراستها، والعينة المختارة من مجتمع البحث يجب أن تكون ممثلة له"<sup>(1)</sup>، ولقد قمنا بإجراء الدراسة على مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وبالتالي اعتمدنا على تقنية المسح بطريقة العينة" وهي أسلوب التعداد لكل مفردة من مفردات المجتمع الإحصائي، وذلك بتجميع بعض البيانات المتعلقة ببعض المتغيرات عن جميع مفردات المجتمع الأصلي"<sup>(2)</sup>.

ولما كان موضوع البحث يتعلق "بالمرأة العاملة" وأهم المعوقات التي تعاني منها، فقد قمنا باختيار العينة القصدية الممثلة لمجتمع البحث، والتي تشمل على 60 مبحوثة، تمثل مختلف المستويات التعليمية والاجتماعية وفئات العمر.

تحتوي الاستمارة على 04 محاور:

المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثات.

المحور الثاني: بيانات حول أسرة المرأة العاملة والعمل

المحور الثالث: بيانات حول تأثير الثقافة الاجتماعية والمهنية والاندماج الوظيفي للمرأة العاملة.

المحور الرابع: بيانات حول نظام العمل.

<sup>1</sup>-إحسان محمد الحسن، "الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي"، ط2، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1987، ص105.

<sup>2</sup>-نادية سعيد عيشور وآخرون، مرجع سابق، ص227.



8- الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

**الدراسة 01:** "بن زيان مليكة" بعنوان عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، دراسة ميدانية بجامعة منتوري\_قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، سنة الدراسة 2003م-2004م.

- **مشكلة البحث:** تتمحور هذه الدراسة حول تأثير الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية بعمل الزوجة، وتأثير عملها على المستوى المعيشي لأفراد أسرتها، وكذلك التركيز على طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة في مجال عملها.

- **التساؤلات الرئيسية:** تتفرع التساؤلات الفرعية انطلاقا من موضوع البحث في عمل المرأة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، وهناك أسئلة عديدة تظهر دائما عندما تلتحق الزوجة بالعمل ومنها:

- ما هي انعكاسات عملها على تغير الأسرة؟
- هل التحاق الزوجة بالعمل خارجا يؤثر على المستوى المعيشي لأفرادها؟
- وماهي طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة؟
- **منهج البحث:** اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لأنه من المناهج التي تهدف إلى تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عن الظاهرة النفسية أو الاجتماعية.
- **أداة البحث:** اعتمدت الباحثة في الدراسة على الاستمارة وتحديد عباراتها انطلاقا من النتائج الدراسة الاستطلاعية وأيضا اعتمادا على المعلومات النظرية الخاصة بموضوع الدراسة، بعدها قامت ببناء إستمارة بحثها الابتدائي وإخضاعها لتجربة.
- **عينة الدراسة:** لتحديد العينة النهائية لبحثها استخدمت الباحثة العينة المقصودة نظرا لتجمع عدد كبير من النساء والموظفات فيه، باعتباره مركزا إداريا ثم نظرا لضيق الوقت المسموح لها لإجراء بحثها هذا. فجامعة قسنطينة مقراتها على مجتمعات عدة ( مجمع كوحيل لخضر، مجمع أحمد حماني...الخ) يعني كان غرضها لكسب الوقت والجهد.

- نتائج الدراسة:

- مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها خاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لا تتناقض كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها.
  - مازالت الزوجة العاملة تتحمل مسؤولية المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة حيث أنها تهتم برعاية الأطفال وتربيتهم رغم أنها تتلقى المساعدة من زوجها في تربيتهم.
  - يلعب الزوج دور مهم في تربية الأطفال ورعايتهم، أي الخروج عن مفهوم الدور الزوج التقليدي الذي يترك أمر تربيتهم إلى أمهاتهم فقط.
  - ولأجل التوفيق بين حياتها المهنية والمنزلية تلجأ الزوجات العاملات إلى تنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية.
  - إن خروج الزوجات للعمل هو الحصول على أجر حتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية.
  - ظهرت أن حالة إنفراد الرجل بسلطة القرار في الأسرة لم تعد قائمة وانتهت إلى مشاركة الزوجة العاملة وبصفة فعالة في اتخاذ القرار النهائي مع زوجها.
- الدراسة 02:** "مليكة الحاج يوسف" بعنوان "أثار عمل الأم على تربية أطفالها"، دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة "الشرافة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السنة الجامعية 2002-2003م.

- مشكلة البحث: تتمحور هذه الدراسة حول الأم العاملة وتربية أطفالها، حيث تطرقت إلى

الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في حياتها العملية و الأسرية، كما تم معالجة دور الأم في تهيئة الطفل خلال سنواته الأولى، وأيضا تطرقت إلى أثار وانعكاسات عمل الأم على تربية أطفالها.

- التساؤلات الرئيسية: ما أثار عمل الأم خارج المنزل على تربية أطفالها؟ وماهي العوامل التي

تجعل الأم العاملة غير قادرة على التوفيق بين العمل الخارجي ورعاية أطفالها؟. ويتفرع من التساؤل الرئيسي فرضيات الدراسة.

- غياب الأم لمدة طويلة بسبب عملها يؤثر سلبا على أطفالها.
- الأم العاملة لا تستطيع التوفيق بين العمل الخارجي ورعاية الأطفال وتربيتهم.

- يعود عدم التوفيق الأم العاملة بين العمل الخارجي والعمل الداخلي إلى أسباب اجتماعية وليس إلى أسباب ذاتية.
- منهج البحث: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي عن طريق المسح الاجتماعي الذي يهدف إلى " وصف الظاهرة والعلاقات والسلوك الاجتماعي كما يهدف أيضا إلى تفسيرها" ويعود اختيار هذا المنهج إلى كونه الأنسب بطبيعة الموضوع المدروس ومن ثم معرفة مواقف المبحوثات والآثار المترتبة على عمل خارج البيت.
- أداة البحث: اعتمدت الباحثة في الدراسة على استمارة بالمقابلة لأنها تعتبر الدليل أو المرشد الذي يوجه المقابلة التي تقع بين الباحث والمبحوث بعد أن يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث من المبحوث.
- نتائج الدراسة: ومن خلال دراسة الميدانية للموضوع، أن خروج المرأة للعمل ليس في حد ذاته ظاهرة، وإنما النتائج التي تنجم عن مغادرتها للبيت تاركة ورائها مسؤولياتها تجاه أفراد أسرتها، ونخص بذكر أطفالها الصغار. حيث كشفت الدراسة الميدانية من خلال عرض وتحليل البيانات أن طول مدة عمل الأم يؤثر سلبا على أطفالها إذ تتوقف الأم العامة عن تقديم الرضاعة الطبيعية، كما أنها غالبا لا تستطيع التوفيق بين عملها الخارجي ورعاية أطفالها وتربيتهم، إلا أن هذا الأخير أي عدم توفيقها يعود إلا أسباب اجتماعية منها مقر العمل عن بيتها، وعدم تلقيها المساعدة من طرف المحيطين بها... الخ.

### الدراسات العربية:

الدراسة 1: "سهام بنت الزهراني" بعنوان "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي"، دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة حدة. مذكرة بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، سنة الدراسة 1432م.

- الدراسة المشكّلة: تمحورت هذه المشكّلة إلى السعي على التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، الذي يعود إلى رفض بعض أفراد من المجتمع عمل المرأة في القطاع الصحي كطبيبات أو ممرضات أو أخصائيات اجتماعيات ونفسيات، وذلك لأسباب مختلفة ر بما عاد بعضها إلى أسباب يرفضها النظام الثقافي من المعايير وقيم وأعراف

اجتماعية تحكم عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، وبالإضافة للصعوبات في مكان ومحيط العمل.

- **تساؤلات الدراسة:** التساؤل الرئيسي يتمحور حول معرفة ما تأثير المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي؟ أو يتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما تأثير الدعم الأسري ( الزوج والأسرة) على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

2- ما تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

3- ما تأثير ضوابط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي؟

4- ما تأثير طبيعة المهنة على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

5- ما تأثير العلاقة بين الجنسين على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

6- ما تأثير تصرفات الإناث في محيط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي؟

7- ما تأثير عدد الأبناء على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

8- ما تأثير مسؤولية تربية الأطفال على عمل المرأة في القطاع الصحي؟

- **منهج الدراسة:** اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يصف ويحلل بعض المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، يفسر علاقة تلك المعوقات في التأثير على الأسرة وعلى المجتمع وتطوره.

- **أداة جمع البيانات:** إعدمت الدراسة على جمع البيانات والمعلومات الرئيسية من مجتمع الدراسة على أداة الاستبانة، وهي أفضل طريقة لجمع البيانات نظرا لكبر مجتمع الدراسة، وأيضا لأن الموظفين العاملات في القطاع الصحي على قدر عالي من التعليم فلا حاجة لاستخدام أداة المقابلة معهم، وتم تصميم استبانة خاصة تغطي جميع جوانب الدراسة كافة، وتتفق مع أسئلة الدراسة وأهدافها.

- **عينة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة التي تبلغ حجمها (400) موظفة تم اختيارها نظرا لكبر مجتمع الدراسة، وهي العينة التي تضمن إعطاء جميع وحدات المجتمع فرصة متساوية في الاختيار.

- **نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى التأكيد دور المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي من خلال النتائج أن احتياجات أبناء الموظفين تؤثر على أدائهن لعملهن بالمستشفى،

وأن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل، حيث أجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن لسن على معرفة بقوانين و أنظمة العمل بالمستشفى، وأن من الصعوبات التي تواجه الموظفة في المستشفى تتمثل في الاختلاط وأجانب نسبة كبيرة من المبحوثات أنهن يواجهن صعوبة في طبيعة مهنتهن تختلف عن باقي العاملات في أي جهات حكومية أخرى، وتتمثل هذه الصعوبات في قلة الراتب، ولكن أثبتت الدراسة أنه لا يحصل الموظفون على رواتب أعلى من الموظفات وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى، وأن من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق بالعمل بالمستشفى أجابت المبحوثات المناوبات الليلية، وأن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي، ومن الأمور التي تساهم في الرضا الوظيفي بين العاملات الشخصية والاجتماعية، وأن من أسباب عدم الرضا تتمثل في عدم إعطاء صلاحية صنع القرار، وأن من الأسباب التي تؤدي إلى ترك الموظفة للعمل بالمستشفى تتمثل في نظام منوبات العمل الليلية.

**الدراسة 2:** "هلا سبيع السباعي" بعنوان "الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل والمنزل"، دراسة ميدانية في مدينة حمص ( منطقة طريق حماة). مذكرة مكملة لنيل شهادة دراسات عليا في كلية التربية في جامعة دمشق، سنة 2003م - 2004م.

- **مشكلة البحث:** مشكلة الدراسة تتمحور حول الصعوبات والعقبات التي تقف في وجه الأم العاملة بين مهنتين رئيسيتين هما أن تتحمل المرأة المسؤوليات العمل خارج البيت وأن تشارك الرجل في تحمل الأعباء المالية للأسرة، وفي وقت نفسه لم تتنازل عن أدوارها التقليدية كربة منزل وزوجة وأم. ورغبة في تحديد هذه الصعوبات ومعرفة مدى اختلاف هذه الصعوبات تبعاً لطبيعة العمل. والسؤال الرئيسي يتمحور حول ما الصعوبات التي تواجه الأم المعلمة والأم الموظفة في التوفيق بين المنزل والعمل؟ حيث يتفرع من التساؤل الرئيسي عدة فرضيات البحث وهي:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المعلمات والموظفات من حيث الصعوبات المتعلقة برعاية الأطفال.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المعلمات والموظفات من حيث الصعوبات المتعلقة برعاية الزوج.

- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المعلمات والموظفات من حيث الصعوبات المتعلقة بالمسؤوليات المنزلية.
- 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المعلمات والموظفات من حيث الصعوبات المتعلقة بالواجبات الاجتماعية.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأمهات المعلمات والموظفات من حيث الصعوبات المتعلقة بالأمور الإدارية.
- 6- توجد ترابط بين درجات الأمهات في الصعوبات التي يواجهنها وبين المستوى التعليمي للأم.
- 7- يوجد ترابط بين درجات الأمهات في الصعوبات التي يواجهنها وبين عدد أفراد الأسرة.
- **منهج الدراسة:** اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على هذا المنهج كونه يناسب طبيعة البحث، حيث يصف البحث في جانبه النظري الدوافع والصعوبات التي تواجه الأم العاملة، ويحلل الجانب العملي هذه الصعوبات ويحاول تحديدها.
- **أداة البحث:** يعتمد البحث في حصوله على المعلومات على توزيع إستبانة موجهة لكل من الأم العاملة والأم الموظفة، وتألفت الإستبانة من 32 سؤال و 3 إختبارات للإجابة ( نعم - أحيانا - لا)، لأن المجتمع البحث كبير.
- **عينة الدراسة:** شملت عينة البحث كل الأمهات الموجودات في مصلحة الأراضي ومصلحة البحوث. وبلغ عددهن 25 أم موظفة فعينة البحث مكونة من 43 أم عاملة.
- **نتائج الدراسة:** لا توجد فروق بين الأمهات الموظفات والأمهات المعلمات بالنسبة للصعوبات التي يواجهنها سواء في رعاية الأطفال والزوج وفي المسؤوليات المنزلية والواجبات الاجتماعية والأمور الإدارية، بالإضافة إلى ذلك هناك ارتباطا ضعيف إيجابي بين الصعوبات التي تعاني منها الأم العاملة وبين مستواها التعليمي فكلما ارتفع المستوى التعليمي زادت الصعوبات، بالإضافة إلى وجود ترابط بين الصعوبات التي تعاني منها الأم العاملة وبين عدد الأفراد الأسرة، نتيجة عدم مساعدة أزواجهم لهذه المهنة أو عدم وجود مكان مناسب لرعاية الأطفال أثناء عمل المرأة.

الدراسة 03: "هدى محمد السبيعي" بعنوان "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط"، بحث مقدم إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع، سنة الدراسة 1431هـ - 2010م.

- مشكلة البحث: تناولت هذه الدراسة أن المشكلات عمل المرأة السعودية في بيئة عمل المختلط يمكن تعميمها إلى حد كبير على المجالات العمل المختلط في مؤسسات العمل كافة، وفي مناطق المملكة جميعها، وهو ما يؤكد وجود مشكلة حقيقية حرية بالدراسة والبحث عن حل لها.

- تساؤلات الدراسة: التساؤل الرئيسي يتمحور حول ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط؟ ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية وهي على النحو التالي:

1- هل هناك تأثير للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلط؟

2- هل هناك تأثير لنوع المؤسسة ( حكومية أم أهلية) التي تعمل فيها المرأة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلط؟

3- من سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلط؟

- منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلط، وكذلك أثر هذه المشكلات على المشاركة المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط على مشاركتها في خطط التنمية المجتمعية وأثر الاختلاط على إنجازها.

- عينة الدراسة وأدواته: قامت الباحثة باختبار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن ( 15%) من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها بيئة عمل مختلط من مجتمع البحث، حيث بلغ عددهن ( 129) واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة.

- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

• التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلط وانتشار الوشاية بين العاملات في بيئة العمل المختلط، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء

العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة، كما أن الاختلاط في بيئة العمل المختلطة. كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات.

• وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على آرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة.

وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب الذكور والإناث معا، حيث بلغت نسبتهن ( 4601%) وما نسبة ( 4209%) منهن يرون أن إناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفى، بينما انخفضت نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن الذكور هم سبب المشكلات حيث بلغت نسبتهن ( 103%).

أما من ناحية المشكلات التي تثيرها الإدارة فقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا، حيث بلغت نسبتهن ( 50%) وما نسبته 137,3 منهن يرون أن المديرات الإناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفى، بينما انخفضت نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن المديرين الذكور هم سبب المشكلات حيث بلغت نسبتهن ( 12.7%).

### الدراسات الغربية:

- دراسة "هير": هذه الدراسة تتمحور حول "دور المرأة المشتغلة وعن السيطرة أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر مما تفعل النساء العاملات من الطبقة الوسطى اللاتي غالبا ما يذكرن أن الاستمتاع بالعمل هو الدافع إليه".
- دراسة "يارو": تتمحور هذه الدراسة حول "عمل الأم وتربية الطفل"، دراسة أجريت على خمسين عينة من الطبقة الوسطى والطبقة الوسطى العليا يتردد أبنائهن على المدارس الابتدائية. تبين منها أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية وعملية لأفراد الأسرة لا يمكن توافرها إلا إذا عملت الأم وساهمت عن طريق دخلها في رفع هذه المستويات".
- دراسة "هوفمان": تتمحور هذه الدراسة "عن آثار اشتغال الأمهات على بناء الأسرة أن ذكر الأسباب المادية للعمل إنما هو من الأفكار السائدة. فقد تبين من هذه الدراسة أن الأمهات اللاتي



يتخذن موقف الرجل في سيادة الأسرة هن أكثر من غيرهن ذكرا لأسباب المادية التي تدعوهن للعمل<sup>(1)</sup>.

- دراسة "فيشر": الدراسة تتمحور حول "الاكتئاب لمائة عائلة عن الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات نيويورك أجابت نصف مجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل والضجر، أثناء وجودهن بالمنزل و أن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة وروتينية. أما صغر المجموعات من الأمهات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن".

- دراسة "أيد": تتمحور هذه الدراسة حول "الطلبات الكليات" تبين أن اللاتي تميزن برغبة قوية في العمل يختلفن عن زميلاتهن من عدة أوجه لها صلة وهذا العمل، فاللاتي يرغبن في إنجاب أطفال بعد الزواج يقللن من شأن دورهن في عمل المنزل إلا أنهن لا يعارضن بشدة في أن يقتصر عملهن على خدمة الطفل. واللاتي يتمتعن برغبة شديدة في العمل إلا أنهن لا يقمن به كما يجب، ذكر سببا واحد أو سببين على الأكثر لبقائهن بالمنزل وهو وجود الأطفال".

- دراسة "فرانكل": تتمحور هذه الدراسة حول "المكانة الآمنة للأطفال المشتغلات"، أهمية دور الأم وبصفة خاصة حيث يكون الأطفال صغارا. فقد تبين من هذه الدراسة على 32 أما لهن أطفال بالحضانة تعمل عشرون منهن ولا تعمل الباقيات، إن كلا المجموعتين تضع قيمة كبرى لدور الأم وقيمة صغيرة لعملها كمرأة عاملة" دراسة "أمبي": اعتمد في الدراسة على عينة عددها أربعمائة و ثلاثة طلاب وطالبة في كلية الولاية بواشنطن فقد أبدى أكثر من الثلثين من كل جنس رأيهم في أن أهم واجبات المرأة هي الزواج وإنجاب الأطفال<sup>(2)</sup>.

- دراسة "كليجر": "وقد تعرضت بحوث عدة للقلق والذنب الذي يميز الأمهات العاملات فقط لاحظ أن المفحوصات من الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا وإحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن كما قررن أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات<sup>(3)</sup>.

1-- . كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ص86-87.

2- . كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ص90-92.

3- . كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ص94.

## التعقيب على الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:

تعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث بعد تحديد اختيار مشكلة البحث، حيث يبدأ الباحث بالبحث والتمحيص في الدراسات السابقة والتي تشكل بالنسبة له تراثا هاما غنيا لا بد من الاطلاع عليه قبل البدء بالبحث.

وعليه فإن دراستنا اعتمدت على مجموعة معينة من الدراسات السابقة التي تخدم موضوع بحثنا بشكل كبير سواء المحلية منها أم العربية، أم الغربية. فكلها اهتمت بدراسة وضعية المرأة العاملة وأهم المشكل التي تعيق تقدمها. حيث تناولت هذه الدراسات مجموعة من المواضيع الهامة مناسبة لموضوع دراستنا، فمنها اهتمت بدراسة الدوافع الحقيقية وراء عمل المرأة، حيث أكدت هذه الدراسات بأن خروجها كان سببه اقتصادي أكثر وهذا نتيجة لظروف التي أجبرت المرأة للخروج للعمل، وهذا من أجل تحسين مستواها المعيشي وكذلك تحسين وضعية أبنائها وأسرتها. ومنها من اهتم بانعكاسات عمل المرأة على تربية أطفالها وعلى العلاقات الأسرية، وهذا نتيجة لساعات طويلة التي تقضيها خارج المنزل والذي يؤثر بشكل سلبي على تربية أطفالها والإعتناء بهم وكذلك بالزوج والعلاقات الأسرية. إضافة إلى محاولة التوفيق بين عملها المنزلي، وعملها المهني.

ومن خلال هذه الدراسات السابقة استفدنا من تحديد أبعاد ومجالات البحث في كيفية استنباط المعارف والدراسات والفرضيات والمسلمات والنتائج التي توصل إليها الآخرون، بالإضافة إلى تحديد الأدوات والمراجع والمصادر ودراسات الماجستير والدكتوراه الهامة لبحثه مما يوفر عليه الكثير من الجهد والوقت.

## 9- المقاربة النظرية:

يقوم علم الاجتماع على نظرات أساسية تحدد توجه النظري والمنهجي في دراسة الواقع الاجتماعي والظواهر الاجتماعية.

فإن موضوع دراستنا يتمحور حول المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وأهم المشاكل التي تواجهها في العمل. وعليه نجد المرأة هي محور أي مجتمع إنساني يسعى للنهوض والتطور إلى الأفضل وذلك يعود إلى مدى الدور الفعال الذي تقوم به سواء في المنزل كتربية الأبناء أو الحياة الوظيفية أو المهنية. وعليه فإن أفضل مقاربة لهذا الموضوع هي نظرية البنائية الوظيفية ومن أهم روادها روبرت ميرتون.

"حيث جاء مفهوم النظرية من علم الأحياء، ثم بما تحققه في دراسات التنظيمات كالقول بوظيفة الإدارة، فأصبحت الوظيفة كمدخل مرتبطة بتحليل الوقائع الاجتماعية من حيث تفسير وجودها وتطورها، وبما تقدمه من وظائف للنسق الكلي أجزائه"<sup>(1)</sup> وهذا يعني أن الأجزاء تكون متماسكة إرتباطيا ومتكاملة حركيا ومتكافئة واضيفيا. وبالإضافة لذلك " أنها تعتبر أحد الاتجاهات النظرية التي تنظر إلى التنظيم على أنه مجموعة من البناءات الجزئية المتكاملة هيكليا وماديا ومتكاملة من حيث وظائف وأدوار محددة يقوم بها كل فرد وكل جماعة وكل قسم من أقسام التنظيم أن أي خلل في ذلك يؤدي إلى ضياع أهداف المنظمة"<sup>(2)</sup>.

كما أضاف ميرتون تعريفا شهيرا للوظيفة حيث قال: "أنها النتائج يمكن ملاحظتها تحقق التوافق وتكيف النسق وكما أنه عرف المعوق الوظيفي كنتائج تقلل إمكانية تحقيق هذا التوازن والتكيف"<sup>(3)</sup>.

فمثلا التفرقة العنصرية قد تكون معوقا وظيفيا في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة وكما يوضح هذا المفهوم بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة ديناميات التغيير.

<sup>1</sup>. د. إبراهيم عيسى عثمان، "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2008، ص 43.

<sup>2</sup>. ناصر قاسمي، مرجع سابق، ص 133.

<sup>3</sup>. علي عبد الرزاق حلي وآخرون، " نظرية علم الاجتماع، الاتجاهات الحديثة والمعاصرة"، دار المعرفة الجامعية، 2006م، ص 50.

ومن خلال دراسته "قد استعان ميرتون ببعض التحليلات الأنتروبولوجية الوظيفية من أمثال برون، ومالينو فسكي، إلا أنه حرص على تطوير أفكاره عن الوظيفة عموماً، والخلل والمعوقات الوظيفية خاصة في كتابه المتميز عن النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي. والذي حدد فيه صراحة بأنه يوجد مظهرين أساسيين للعناصر الاجتماعية والثقافية"<sup>(1)</sup>. ورغم من اختلاف الجوانب الإيجابية وغير إيجابية إلا أن ميرتون يوضح ويركز على أن العنصر الإيجابي يسعى إلى ضرورة المحافظة على النسق وضمان استمراره وبقائه. أما العنصر غير إيجابي فيظهر نتيجة المشكلات عدم التكيف أو التوافق سواء من ناحية النسق الاجتماعي العام أو الأكبر وعدم قدرة على التنسيق بين أهدافه ومتطلباته من ناحية أخرى. حيث أن متطلبات أعضائه بتعديل الأفكار الوظيفية التي تحقق التوازن والانسجام التام بين النسق العام والأنساق الفرعية بصورة مستمرة.

وبصفة عامة ركز ميرتون على مفهوم النسق وعبره "العنصر الأساسي الفكري للوظيفة، ذلك الذي يتألف من مجموعة من العناصر المترابطة مع بعضها البعض، ويسوء بينهما نوعاً من التساند الوظيفي. لقد شغل مفهوم النسق مكانة محورية في إطار هذه النظرية، لذا نجده نقطة البدء وارتكاز لكل تحليل وظيفي للبناء الاجتماعي بشكل عام، ولعمليات التفاعل الاجتماعي لمكونات البناء بشكل الخاص"<sup>(2)</sup>.

ولهذا طرح ميرتون فكرته عن مفهوم البدائل الوظيفية بمجموعة فريدة من العلماء المتميزين في علم الاجتماع عامة، ولتحليلاتهم في النظرية السوسولوجية خاصة.

<sup>1</sup>. د. صيام شحاتة، "النظرية الاجتماعية، من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة"، ط 1، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2009م، ص 23 .

<sup>2</sup>. د. صيام شحاتة، مرجع سابق، ص 45.

## الفصل الثاني

# تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

- تمهيد

1- عمل المرأة في الحضارات القديمة

2- عمل المرأة في العصر الحديث

3- دوافع خروج المرأة إلى العمل

4- أثر خروج المرأة للعمل

5- المعوقات التي تواجه عمل المرأة في البيئة المهنية

6- اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة

- خلاصة

تمهيد:

لقد عرف خروج المرأة للعمل تطورات كثيرة بداية من مخالفات الثورة الصناعية، التي توجبت خروج كل من أفراد الأسرة نتيجة الأجور الزهيدة، التي كانت تتلقاها اليد العاملة آنذاك في ظل الطلب الكثير على اليد العاملة وتوفرها بكميات كثيرة، والتي جاءت من الأرياف. السبب الرئيسي هو بداية لظهور عمالة المرأة إلى جانب عمالة الأطفال.

لنتنقل بعد ذلك في مراحل لاحقة مع التطورات الفكرية والعلمية، إلى فتح المجال نحو المرأة في تلقي التعليم والالتحاق بمقاعد الدراسة من أجل ضمان أكثر للمستقبل.

وبهذا كان من الضروري أن يرافق التعليم المرتفع للمرأة بمنصب عمل تكون مؤهلة له، إلا أنه في المجتمعات على اختلافها، هناك من حررت المرأة من قيود العادات والتقاليد، وهناك من مازالت متأثرة و متمسكة بالعادات والتقاليد التي تجعل منها أسرة محافظة، وبالتالي خروجها للعمل من شأنه أن يخلق معوقات وظيفية، ولكن ما سنحاول عرضه في فصلنا هذا تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري وهذا ما سنحاول من خلال فصلنا هذا.

## 1- تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري

### أولاً: عمل المرأة في الحضارات القديمة:

لا يمكن بحال من الأحوال معرفة حال المرأة اليوم إلا بعد معرفة حالها في الماضي مما يستدعي معرفة تاريخ المرأة، وهو تاريخ ليس منفصلاً عن تاريخ المجتمعات البشرية وتاريخ شؤون الأسرة. ولا شك أن تتبع المرأة المكانة ودورها في الحضارات القديمة يعكس ما وصلت إليه هذه الحضارات من تقدم ورقي من الناحية الاجتماعية.

### - الإمبراطورية البابلية:

المرأة في الحضارة البابلية كانت عديمة الأهلية محرومة من حقوقها. "أنها كانت تفرض على من قتل بنتا لرجل، كان لزاماً عليه أن يسلم ابنته للمجني عليه إما يقتلها أو ليملكها."<sup>(1)</sup>

وهذا نجده في شريعة حمورابي في أوائل الألف الثاني قبل الميلاد "إذ احتسبت في إعداد الماشية وتربية الأبناء. وكما أجاز القانون أن تتزوج رجلاً آخر غير زوجها إذ لم تجد ما تفتاته، وعوقبت الخائنة بالموت غرقاً."<sup>(2)</sup>

### - الحضارة الآشورية:

"يعتبر الآشوريون من أقدم الشعوب التي أخضعت النساء للحجاب"<sup>(3)</sup> وذلك ما أكدته الحفريات القديمة، حيث عثر على اللوحات طنية ترجع إلى القرن الثاني عشر قبل الميلاد تحتوى على قواعد قانونية أقدم من ذلك عهداً.<sup>(4)</sup> وكان يتضمن ستر الرأس و الوجه، وكان يسمح فقط للمرأة الحرة أن ترتدي الحجاب وهذا يعني أنه مطبق على الحواثر دون الإماء والعواهر والدعرات، بل كانت توقع على الأمة أو العاهرة التي تتحجب عقوبات شديدة.

1\_ باسمه كيال، "تطور المرأة عبر التاريخ"، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، 1981م، ص 40.

2\_ د. حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، "المرأة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع المرأة"، ط2، دار الوفاء لندنيا للطباعة، والنشر، 2011م، ص 15.

3\_ د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 15.

4\_ باسمه كيال، مرجع سابق، ص 31.

- الحضارة الهندية:

"ومما يذكر أن شريعة "مانو" في الهند لم تكن تعرف للمرأة حقاً مستقلاً عن حق أبيها أو زوجها أو ولدها. فإذا مات هؤلاء جميعاً وجب عليها أن تنتمي إلى رجل من أقارب زوجها وتخضع لحكمة كما خضعت سابقاً في حياة زوجها الحي، المائتة<sup>(1)</sup> فهي اعتبروها جسد يكادوا أن لا يكون له روح، وكان لزاماً أن تخضع لتصرفات الولي لها، فهي قاصرة طوال حياتها، فليس لها اعتراض على ما يقطع في أمرها أخص شؤون حياتها.<sup>(2)</sup> بمعنى أنها ليس لها الحق في الحياة بعد موته، بل يجب أن تموت المرأة مع زوجها حية على نارا واحد.

- الصينية:

لقد كانت المرأة الصينية تحتل المنزل الدنيا في المجتمع الصيني، مجرد وجود بنت في الأسرة "ولذلك قد سميت في الكتب الصين القديمة "بالحياة المؤلمة" التي تغسل السعادة والمال.<sup>(3)</sup> وللصيني الحق في أن يبيع زوجته كالجارية، وإذا تزلت المرأة الصينية أصبح لأهل الزوج الحق فيها كثرة، وتورث، وللصيني حق في أن يدفن زوجته حية<sup>(4)</sup> وهذا أنها شر يسبقه الرجل بمحض إرادته باعتبارها كبيع الرقيق والمتاع.

- الحضارة اليونانية:

"كانت المرأة في عصر اليونان في غاية الانحطاط وسوء الحال من حيث الأخلاق والحقوق القانونية والسلوك الاجتماعي.<sup>(5)</sup> إذ كانوا يحرمون المرأة حق التصرف والاختيار، فكانت في بيتها رهن إرادة الرجل، وفي منزل زوجها طوع أمره. كما سلب قانون يوناني حقوقها منها المدنية والإنسانية.<sup>(6)</sup>

<sup>1</sup> \_باسيمة كيال، مرجع سابق، ص 43.

<sup>2</sup> \_د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 15-17.

<sup>3</sup> \_د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 16.

<sup>4</sup> \_ [www.pukan.nek](http://www.pukan.nek) تم الإطلاع عليه 2018/08/12 على الساعة 10:02

<sup>5</sup> \_ [pukan.nek.com](http://pukan.nek.com) تم الإطلاع عليه 2018/09/8 على الساعة 14:08.

<sup>6</sup> \_د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 17-18.



## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

المتمثلة في حق الميراث والتتقيف والتعلم والاحتكاك الاجتماعي. حيث يعتبرونها مصدر الشهوات، وكان ينظر لها نظرة إحتقار، حتى قالوا عنها رجس من عمل الشيطان.

### - الحضارة الإغريقية:

"حيث أن المرأة كانت في نظر المجتمع الإغريقي مجرد أداة للإنجاب الأطفال وتخضع تماما لسيطرة الزوج وحرمت من التعليم."<sup>(1)</sup> حيث ينظرون إلى المرأة كمتاع، فكانت تدخل ضمن ممتلكات ولي أمرها، فهي قبل الزواج ملك لأبيها، أو أخيها أو من يلي أمرها، وهي بعد الزواج ملك لزوجها، فمن حق الزوج على زوجته أن يعرضها في السوق للبيع والشراء، وكما لا يجوز لها أن تحصل على الطلاق.<sup>(2)</sup> وبالتالي تعتبر المرأة عبدة للمجتمع.

### - الحضارة الرومانية:

"كما كانت مكانة المرأة في الشرع الروماني منحطة، ولم يكن لها أي شخصية قانونية، وإنما تخضع الوصاية صاحب السلطة عليها."<sup>(3)</sup> وجاء في القانون الروماني أن الأنوثة تعتبر سببا لانعدام الأهلية. فالمرأة بجنسها ناقصة الأهلية وكانت المرأة في الأسرة الرومانية محرومة من كل حقوق سواء حقوق الملكية أو المدنية، وهي مجرد تابع للرجل لا سلطان لها لا على أحد من أفراد الأسرة.<sup>(4)</sup> حيث تتعامل معها على أنها شرا لا بد من اجتنابه، ولا يحق لها أن تمتلك، وتخضع دائما لوصاية الرجال.

### - المرأة عند اليهود:

إن أول ما تلاحظه عين القارئ للتوراة ولأدبيات اليهود التي تكلمت عن المرأة أنها ملعونة والتي تنتشر الفاحشة بين الناس، "فهي عندهم سبب الشرور ومنبع الخطيئة ومصدر الآثام، وما يفعله الرجل من أعمال لا أخلاقية مرجعه إلى المرأة، فكانوا يضعونها في مرتبة الخادم، وكان يخول لأبيها حق بيع إبنته القاصر، وهي دون مرتبة أخيها وليس لها الحق في الميراث، وإذا ولدت المرأة في الشريعة اليهودية تبقى

1 \_ عصام نور سرية، "دور المرأة في تسمية المجتمع"، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، الإسكندرية، ص 18.

2 \_ د. حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 17.

3 \_ د. حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 19.

4 \_ عصام نور سرية، مرجع سابق، ص 19-20.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

سبعة أيام غير طاهرة، وخاصة أيام حيضها تعتبر نجسة في البيت فكل ما تلمسه يكون نجسا، كما اعتبروها هي سبب خروج آدم من الجنة وسبب اللعنة الأبدية التي نزلت بآدم وذرئته<sup>(1)</sup>.

### \_ المرأة عند النصارى:

كانت أوروبا المسيحية تزدي المرأة شر ازدياء ولم تكن تنظر إلى صلاتها بالرجل على أنها صلات دكتورة وأنوثة وكفى، بل على أنها صلة عبودية ورق ومهانة، "ولقد هال رجال المسيحية الأوائل ما أروا في المجتمع الروماني من انتشار الفواحش والمنكرات، وما آل إليه المجتمع من انحلال أخلاقي شنيع، فاعتبروا المرأة مسؤولة عن هذا كله، لأنها كانت تخرج إلى المجتمعات، وتتمتع ما تشاء من اللهو، وتخلط بمن تشاء من الرجال كما تشاء، فقرروا أن الزواج دنس يجب الابتعاد عنه، وأن العزب عند الله أكرم من المتزوج"<sup>(2)</sup>. وهناك من المفكرين المسيحيين الذين عادوا المرأة عداء شديد على أنها خلقت دون الرجل كما لا وهي ملزمة بطاعته لأنه أكثر رؤية وتعقلا منها، لا وجود في الحقيقة إلا لجنس واحد هو جنس الذكر، وما المرأة إلى ذكر ناقص، ولذلك يتعين عليها أن تظل تحت الوصاية.

### \_ المرأة عند العرب في العصر الجاهلي:

نفس الشيء يقال عن المرأة عند العرب فقد احتقروها واعتبروها دون القيمة الإنسانية، " ينظرون إليها على أنها نجسه وكانت تخضع لسلطة أبيها أو لزوجها خضوعا مطلقا، وحرموها من الميراث وكانوا يتصرفون في شؤونها كما يريدون، وترجع كراهية الرجل الجاهلي للمرأة إلى التقاليد البالية والفقير والحاجة وكذلك غيرتهم الشديدة عليها وعلى عرفها أن يدنس باعتبارها عورة وقد تكون مجلبة للعار إذا لم تجد من يحميها"<sup>(3)</sup> وقد كان هذا يورث الهم والحزن والخجل للأب عندما تولد له بنت، وكانوا يرون المرأة رجس من عمل الشيطان يجب التخلص منه وكثيرا ما كانوا يختارون دسها في التراب وهي حية لا ذنب لها إلا أنها أنثى.

<sup>1</sup> \_د حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص20-21.

<sup>2</sup> \_ أمانى بسام سعيد الجمل، "الاحترق الوظيفي لدى المرأة العاملة"، ماجستير في إدارة الأعمال، الجمعة الإسلامية غزة، 2012، ص11.

<sup>3</sup> . حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع السابق، ص24-25.

## \_ المرأة في الحضارة الإسلامية:

بعد أن جاء الإسلام رفع المظالم عن المرأة، وأعاد لها اعتبارها في الإنسانية ورفع من مكانتها وأعلى من شأنها ومنحها حريات، " إن أول ما يقرره الإسلام ويكفله للمرأة هو قيمتها الإنسانية، فالاعتراف بها إنسانا يعني الاعتراف بكل الحقوق التي تقتضيها الطبيعة الإنسانية، والإسلام في تقديره لهذه القيمة إنما يؤكد بما لا يدع مجالاً للشك دورها في البناء والمساهمة في النشاط الإنساني، فالمرأة هي نصف المجتمع، ولهذا كان الإسلام طبيعياً فطرياً حين قرر مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة وأنها من أصل واحد وأنهما متساويان في طبيعتهما البشرية وأنه ليس لأحدهما من مقومات الإنسانية أكثر من الآخر وأنه لا فضل لأحدهما على الآخر إلا بالنقوى والعمل الصالح."<sup>(1)</sup> "كما أعطى المرأة حقها في أن تستغل ثروتها وأن تستثمر أموالها فمن حقها أن تعمل وأن تكتسب في التجارة والزراعة والصناعة، فالعمل مشروع للمرأة في الإسلام"<sup>(2)</sup>. ومن يقرأ تاريخ الإسلام والسيرة النبوية قراءة علمية واعية، يجد أن للمرأة في الإسلام الدور الرائد والقيادي السابق لدور الرجل في حماية الدعوة والاستشهاد في سبيل الله والفدائية والجهاد وتحصيل العلم وتربية الأجيال.

## 2- تطور عمل المرأة في العالم الصناعي:

إن عمل المرأة ضرورة حتمية تفرضها الظروف الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية. وكان عملها في الماضي يقتصر على الزراعة والحرف، حيث أصبحت نسبة العاملات في تزايد مستمر خاصة في الدول الغربية، نتيجة الدوافع فرضت على نفسها بالالتحاق بالميدان المهني. وهذا ما سنتطرق إليه بالتحليل والنقاش.

<sup>1</sup>. محمد سيد فهمي، "مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2012، ص31-33.

<sup>2</sup>. عبد الحميد إسماعيل الأنصاري، "قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع"، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص12.

- تطور عمل المرأة في البلدان الصناعية (الغربية):

بعد الحرب العالمية الأولى والثانية تم إدراج المرأة في المجال الصناعي، لتشغيل المناصب الشاغرة، بسبب تجنيد الرجال في الحرب. وتوسعت دائرة عملها إلى مجالات مختلفة من العمل كطب، التعليم وحتى السياسة.

ففي أمريكا كان عمل المرأة ستقتصر على الأعمال المنزلية، لكن بفضل تطورات الحاصلة أجبرت المرأة للخروج للعمل وسد احتياجاتها الأسرية. وبعد ظهور المصانع لأول مرة تزايدت نسبة اليد العاملة النسوية، وبذلك تم إصدار قوانين تحفظ حقوق المرأة العاملة، "وحسب 1971 تبين منها أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية وعملية لأفراد الأسرة ل لا يمكن توافرها إلا إذا عملت الأم وساهمت عن طريق دخلها في رفع المستويات."<sup>(1)</sup> بسبب إدراكها لأهمية العمل وإبرار مكانتها الاجتماعية من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية. مثلاً في إنجلترا أدى الانقلاب الصناعي في أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، "إلى تغييرات جوهرية بالنسبة لعمالة المرأة على وجه الخصوص، إذ أدى اختراع الآلة إلى التقليل من أهمية القوى البدنية، الأمر الذي مهد لدخول المرأة إلى ميدان العمل الصناعي بأعداد هائلة، وأقيمت المصانع خارج نطاق البيت وعمل كثير من النساء نظير أجر."<sup>(2)</sup> وبالتالي ساهمت الوسائل والمؤسسات الاجتماعية وسهل لها الخروج إلى العمل.

إن اندماج المرأة الأوروبية في العمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي تهدف إلى نظام الرأسمالي. بحيث خرجت المرأة للعمل وانتهيار النظام الإقطاعي وبالتالي نزوح النساء والأطفال نحو المدن لسد احتياجاتهم الخاصة بسبب "النظام الرأسمالي من بين مبادئه الأساسية الريح والمنافسة".<sup>(3)</sup> وهذا ما أدى إلى تحرير الفرد من القيود والاعتماد على الوسائل الخاصة للإنتاج. مثلاً أصبحت ألمانيا قوة اقتصادية عالمية إذ تحتل المرتبة الأولى عالمياً بسبب هذا النظام "كما كانت للحرب أيضاً يد في دخول المرأة الألمانية إلى مضمار العمل، فقد طرد هتلر من النساء من عملهن لتحقيق البطالة بين الرجال، إلا أنه رد على أعقابها، ذلك أنه اضطر إلى إعادة الكثيرات منهن إلى العمل تحت ضغط برنامج التسليح

1\_ د. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 86.

2\_ د. أحمد زايد، و آخرون، مرجع سابق، ص 101.

3\_ مليكة الحاج يوسف، آثار عمل المرأة على تربية أطفالها، دراسة ميدانية لوضع الامهات بمدينة (الشرافة)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع، 2003، ص 42.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

الذي أدى إلى نص العمالة<sup>(1)</sup>. تقلدت المرأة بعض المناصب سنة 1917، " التي أقامت مساواة تامة بين الجنسين" بحيث كان النظام الروسي كان يعطي أجر للمرأة العاملة في فترات الحمل والرضاعة، وهذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة العاملات خارج البيت كما منحت لها امتيازات تشجع كل النساء للولوج في مجال العمل. مثلا في الاتحاد السوفياتي "نص الدستور على تساوي الرجل و المرأة في جميع المجالات الاقتصادية، وتشكل الإناث في مهن الطب 8% من المشتغلين بالطب، و100% من المشتغلين في التعليم في مرحلة الأولى، أسهمت المرأة في قيادات الآلات وقيادات السفن".

### - تطور عمل المرأة في البلدان العربية:

لقد أعطى الإسلام للمرأة كامل حقوقها وحررها من العبودية، وشاركت المرأة في مختلف الغزوات والحروب، وكانت تعمل في ريف لكسب حاجياتها الأسرية، وفي الحاضر استطاعت اقتحام سوق العمل وساهمت في التحقيق التنمية الاقتصادية.

إن عدم مشاركة المرأة المشرقية في العمل تنعكس سلبا على المجتمع الذي تنتمي إليه بسبب العادات والتقاليد. للمشاركة في العمل خارج البيت إذ أن نسبة العاملات تزداد في المجال الزراعي (سوريا) وقطاع الخدمات ( لبنان والعراق) وتقل في القطاع الصناعي.

ففي سوريا تمكنت المرأة من المشاركة في أخذ القرار ب 30% وانخفضت هذه النسبة خلال فترة 2004 ب 19.8% لكن هذا لا يحد من عزمها للوصول لهدفها وتحقيق التنمية الاقتصادية. " ولقد كانت النهضة النسائية بهذه المجتمعات في أواخر القرن 19 وبداية القرن 20م، بحيث اعتبر تعليم المرأة هاما ما يسهل لها كسب قوتها بنفسها".

إن المرأة لبنانية شاركت في المجلس الشورى، وفي المجلس القضاء الأعلى، رغم أنها تشتغل نسبة صغيرة من المقاعد، أما في النقابات والقيادة لا يزال ضعيفا. وتمكن المرأة في أخذ القرارات في الحكم، في مختلف القضايا وأن قدرتها لا تنحصر في العمل المنزلي فقط.

أما نسبة المرأة العاملة في مصرفي القطاع السياسي وإدارة المناصب كنائب وزير منخفضة ب 03% في 2008م، وارتفعت نسبة اللاتي شغلن مناصب نائب الوزير 16.7% مقارنة ب 15.4%. " في

<sup>1</sup> \_مليقة الحاج يوسف، مرجع سابق 42.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

العام الماضي تقلدت المرأة المصرية مناصب قيادية واتخاذ قراراتها في تسيير الشؤون السياسية باحترافية "وشهدت سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية نضالا ساهمت فيه المرأة بدور ملحوظ دفاعا عن حق العيش العادل وظروف العمل الملائمة"<sup>(1)</sup>.

وكانت اهتمامات المرأة الخليجية محدود في القطاع الزراعي، حيث كانت تقوم بالأعمال المنزلية دون اللجوء إلى الميدان الخارجي، " كما أكد كل من "محمد يسرى" و"إبراهيم عبس"، أن التقاليد حددت دور الإنتاجي للمرأة."<sup>(2)</sup> لكن بعد الحرب العالمية الثانية تغيرت بعض المفاهيم لاقتحام المرأة عالم الشغل، بسبب تطورات الاجتماعية، والاقتصادية الحاصلة، وأصبح للمرأة دورا فعالا بالارتقاء إلى المكانة الرفيعة، واستطاعت تغيير مصيرها من امرأة ماكثة بالبيت وخروجها للعمل. وبالتالي "كسبت تقييم وتقدير المجتمع لها بأن المرأة في الوقت الحاضر تقف على الصعيد واحد مع الرجل في تحمل الأعباء في أداء الواجبات."<sup>(3)</sup> وفي المملكة العربية السعودية طرقت المرأة مجالات عمل عديدة لا تتعارض مع العقيدة، وذلك كأعمال الطب والبنوك والتمريض والإعلام والخدمة الاجتماعية. بالإضافة لدخولها كذلك في مجالات أخرى كموظفات حجز في الخطوط السعودية، وموظفات إداريات في الرئاسة العامة برعاية الشباب خاصة بعد إنشاء أقسام نوادي خاصة بالسيدات"<sup>(4)</sup>.

حيث مرت مجتمعات المغرب العربي بظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية، فقد تعرضت للاستعمار الفرنسي الذي نهب ثروتها وممتلكاتها، فكانت المرأة مجاهدة في الأرياف والجبال. وقد تعزز دورها بعد الاستقلال ودخولها حلقة تاريخية في البناء والتشييد، ودخولها مجال التعليم لتحقيق التنمية الشاملة. "ففي تونس تيسر للمرأة الدخول إلى سوق العمل من خلال قانون الشغل الذي يسعى إلى منح الحقوق الاجتماعية، والاقتصادية للمرأة وجعلها مواطنة كاملة الحقوق."<sup>(5)</sup> وإن مشاركة المرأة في الحياة

1\_ د. أحمد زايد و آخرون، مرجع سابق، ص112.

2\_ مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص 46.

3\_ د. إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص51.

4\_ د. أحمد زايد وآخرو،، مرجع سابق، ص109.

5\_ مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص 47.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

العملية بإثبات نفسها في جميع مجالات الحياة اليومية. "وكذلك أجريت دراسة في المغرب أن السبب خروجهن للعمل هو الدافع الاقتصادي".<sup>(1)</sup> بسبب الظروف المعيشية الصعبة.

### 3- الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل:

ظهرت في السنوات الأخيرة بحوث عديدة حول خروج المرأة لميدان العمل، إذ تعددت الدوافع والأسباب التي دفعت بها إلى اقتحام سوق العمل، ومن أهم هذه الدوافع نذكر بعضها فيما يلي:

#### - الدافع الاقتصادي:

"أثبتت كثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية، والمقصود بها هو حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها، والاعتماد عليه في معيشتها، ولقد أجريت دراسة عام 1952 على 3800 سيدة من 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة، فالعمل بأجر وسيلة لتأكيد شخصية المرأة وأهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وواجبات."<sup>(2)</sup> كما أن الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة، فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى.

#### - الدافع الذاتي:

"قد بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل أهم هذه الدوافع هو الاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تحقيق الذات."<sup>(3)</sup> والمكانة الاجتماعية، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع، له حقوق وواجبات باعتبار أن العمل الخارجي وسيلة لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة، "كما أثبت "فرديناند ز فيج" (F.Z WEIG) أن المرأة تخرج للعمل تحت الحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، وقد قرر في البحث الذي

1\_ د. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 88.

2- د. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 98.

3- د. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 88.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

قام به في مقاطعة لانكشير أن بين كل ثلاث نساء متزوجات يعملن، واحدة فقط منهن تعمل تحت ضغط الدافع الاقتصادي، أما الباقيات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج، و الشعور بالرضا عن العمل واتفاق العمل مع ميولهن"<sup>(1)</sup>

### - الدافع التعليمي:

إن ارتفاع مستوى التعليم يعني امتلاك المرأة لرصيد من المعرفة، مما أفسح المجال أمامهن للعمل خارج المنزل، وتوفرت أمام المرأة فرص أكثر للعمل، "ففي مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أولت اهتماما بالغا لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية.

كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي، وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدريس في التدرج كما هو الحال اليومي".<sup>(2)</sup> فمستوى التعليم يؤثر في إمكانياتها على تحليل المواقف والمشكلات التي قد تواجهها في حياتها المهنية، ولعل تحسين المستوى التعليمي للمرأة مقارنة بالسنوات الماضية تعد من أهم الدوافع التي جعلت الطلب عليها في سوق العمل يرتفع، وهذا ما منح دافعا وفرصا بالنسبة للمرأة في عالم الشغل.

### - الدافع الاجتماعي:

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، والحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، كما أن التقدم الاجتماعي الحاصل في مختلف المجالات التي حدثت في الآونة الأخيرة ساهمت برفع مكانة المرأة وتحريرها، وكذلك "ارتفاع المستوى التعليمي وسط جنس الإناث كما هو ملاحظ

<sup>1</sup>- د.حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 99.

<sup>2</sup>- رمضان عمومن، "عمل المرأة بين صراع الدور والطموح"، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجوده الحياة في الأسرة، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013، ص 5.



## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

في السنوات الأخيرة، يمثل دافعا رئيسيا وراء رغبة وبحث المرأة عن فرصة عمل تستثمر فيها خبراتها المعرفية وكفاءاتها العلمية في أداء مهنة تعود بالنفع عليها وعلى المجتمع".<sup>(1)</sup>

### - الدافع السياسي:

"إن الدوافع السياسية كانت دافعا مهما في توجيه المرأة لاختيار العمل، ومن الطبيعي أنه لا يمكن نكران الدوافع السياسية التي تدفع المرأة للعمل، فشعور المرأة بأنها تسهم في بناء مجتمعها من خلال العمل الذي هو دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب المتمثلة بتنظيماته المختلفة وتعليماته التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة إلى العمل الذي أكد أن مهمات توفير التعليم على نطاق واسع للمرأة وتوفير فرص العمل لها ومساواتها بالرجل في النواحي القانونية من الأمور التي تقع على عاتق الدولة فضلا عن توجيه الإعلام من المنظمات النسوية حول أهمية دور المرأة في العمل".<sup>(2)</sup>

### 4- آثار خروج المرأة للعمل:

إن عمل المرأة خارج البيت يترك آثار متعددة منها ما هو إيجابيا وما هو سلبي، على نفسها وأولادها وعلى العلاقة الأسرية والزوجية وعلى المجتمع، باعتبار أن الآثار الإيجابية تكون انعكاساتها إيجابية خاصة في التوفيق بين أدوارها المنزلية والمهنية.

### - أثر عمل المرأة على ذاتها:

إن المرأة لمزاولتها للعمل يكسبها شخصية قوية بالتجارب في مختلف مجالات وميادين العمل، ويعطيها مكانة مرموقة في الحياة الأسرية والمهنية، "حيث أكدت العديد من الدراسات بأن العمل يساهم بدور كبير في بناء شخصية ومكانة المرأة العاملة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة"<sup>(3)</sup> وأكدت دراسة كاميليا عبد الفتاح حول "سيكولوجية المرأة العاملة"، حيث أشارت الدراسة أن نسبة 47% من الأمهات

<sup>1</sup>- عبد النور أرزقي، مرجع سابق، ص 93-94.

<sup>2</sup>- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكوين العلوم الإنسانية، العدد 4، جامعة الموصل، العراق، 2007، ص 58.

<sup>3</sup>- أرزقي عبد النور، نفس المرجع السابق، ص 107.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

العاملات من الطبقة المتوسطة بأنهن يعملن أولاً لكي يحققن نواتهن<sup>(1)</sup>، وهذا من أجل إثبات مهارتهن خاصة، فيما يتعلق بتقديم مساعدات للمجتمع يرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين، وإشباع الحاجات الاجتماعية. إضافة إلى تغيير في حجم الأسرة وكذلك في العلاقات الزوجية هذا نتيجة عن آثار اشتغال الأم على أطفالها. كما كان أيضاً من نتيجة عمل المرأة حدوث بعض التغيير في القيم والاتجاهات المعروفة، وكذلك في تحديد الوضع الاقتصادي والاجتماعي. فبرغم من مكانتها الاجتماعية إلا أنها تجد صعوبة التوفيق ما بين دورها المنزلي والمهني "وهذا ما أكدته حول "المرأة الجزائرية" حيث توصلت إلى أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة قد يتقطع وينحبس من العمل لأجل التفرغ التام لوظيفتهن التقليدية (المنزلية)"<sup>(2)</sup> وهذا بسبب معانتهن للمشكلات الطبيعية والنفسية والثقافية والاجتماعية.

### - أثر عمل المرأة على زوجها

حيث تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية، أن خروج المرأة للعمل ينتج عنها عدة عوامل تساعد على تحقيق الأهداف الخاصة والعامّة. "كما يجلب لها الاحترام والتقدير ويرفع منزلتها الاجتماعية ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع، ويرفه عنها ماديًا وحضاريًا ويقوى معنوياتها ويغرز ثقافتها بنفسها وامكانياتها، ويدعم استقلاليتها وذاتيتها"<sup>(3)</sup>. وكل هذا ما يؤدي إلى حدث أسباب كثيرة من الصراعات وسوء التفاهم في العلاقات الأسرية. وهذا نتيجة شعور الزوج بانتقاده لسلطته التقليدية كأب وزوج في نفس الوقت، خاصة عند ما "يتعلق الأمر بالوضع الاقتصادي وما يسببه من مشكلات التي تساهم في ميزانية الأسرة أو تتحمل أعباءها خصوصاً أنها أصبحت مطعماً بحيث نجد كثير من الرجال الذين يحاولون ابتزاز أجور زوجاتهم وإرهاقهن بمطالب مادية وإدخالهن في مشكلات زواجية"<sup>(4)</sup>. وعليه يتضح أن هذه الدراسات السابقة "عن أثر اشتغال المرأة على العلاقة الزوجية ليست متفقة مع بعضها وأن بعض هذه البحوث تؤكد وجود آثار إيجابية والبعض الآخر ينفي وجود هذه الآثار الإيجابية"<sup>(5)</sup> وحيث

<sup>1</sup>- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، نفس المرجع سابق، ص 90-93

<sup>2</sup>- أرزقي عبد النور، نفس المرجع السابق، ص 108.

<sup>3</sup>- إحسان محمد الحسن، "علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر"، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص 83-84.

<sup>4</sup>- مصطفى الخشاب، "دراسات في علم الاجتماع العائلي"، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 215.

<sup>5</sup>- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 96-97.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

تبينت الدراسة وجود عوامل تتدخل في مدى التوافق الزوجي منها درجة ثقافة ومساهمة المرأة العامل، كما أجريت أبحاث في نيويورك من العلاقات الزوجية بين الأمهات المشتغلات وغير العاملات، واستخلصت من هذا البحث هو عدم وجود فروق بين الأمهات المشتغلات وغير المشتغلات وأزواجهن فيما يختص بالتوافق الجنسي والعاطفي".<sup>(1)</sup>

### - أثر عمل المرأة على الأبناء

إن قضية انجاب الأبناء وإشرافهم ورعايتهم يعد من أهم أولويات الأسرة التي "هي المسؤولة عن التنشئة الاجتماعية والتي يتعلم من خلالها الأبناء والخبرات الثقافية وقواعد الحياة بصورة تؤهلهم وتمكنهم من مشاركة مع غيرهم من أعضاء المجتمع، ويقع الجزء الأكبر من هذه المهمة على عاتق المرأة".<sup>(2)</sup> وعليه يتضح من خلال الدراسات "عن عمل الأم وتربية الطفل" دراسة التي أجريت على خمسين من الطبقة الوسطى والطبقة الوسطى العليا واللاتي يتردد أبنائهن على المدارس الابتدائية تبين منها أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية".<sup>(3)</sup> لأن عمل المرأة يساهم بشكل كبير عن طريق دخلها في رفع مستويات طفلها من أجل إشباع حاجاته الأساسية، لكن خروجها للعمل يؤثر بشكل سلبي على نفسية الطفل نتيجة إهمال الأم لطفلها وكذلك عدم إعطائه العناية اللازمة له، وقد يؤدي إلى به ترك نوع من السلوك عن طريق الانحراف خاصة أثناء سن المراهقة "مما يعني بأنه عمل المرأة مسؤول إلى حد كبير عن ارتفاع نسبة انحراف".<sup>(4)</sup>

### - أثر عمل المرأة على التوافق الأسري

"يعتبر التوافق الأسري هو حالة من الانسجام والتفاهم التي تسود ما بين الزوجين والتي تأتي أساسا كنتيجة لترتيب جميع الأدوار الأسرية بصورة تحقق الألفة والتعاون والقناعة بالأدوار الموكلة لكل طرق بغض النظر عن العلاقة التاريخية ما بين نوعية الدور وطبيعة الجنس الذي يقوم به"<sup>(5)</sup>

1- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 96.

2- د. عبد النور أرزقي، نفس المرجع السابق، ص

3- د. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، نفس المرجع السابق، ص 87.

4- السيد العاطي، "علم الاجتماع الصناعي"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1985، ص 277.

5- السيد العاطي، نفس المرجع السابق، ص 16.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

حيث يؤدي تماسك الرجال بالمعايير القديمة لتقسيم العمل، فإن خروجها يؤدي في غالب الأحيان إلى جملة من الصراعات والمشكلات كبيرة ومستمرة ينتج عنها متاعب نفسية وفيزيولوجية، وعدم القدرة على ضبط العلاقات الزوجية والتي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته العاطفية وتكوين أقوى العلاقات الاجتماعية والتنسيق معه في تحمل مسؤولياته العائلية والأبناء وحل مشكلاتها الأنية والمستقبلية<sup>(1)</sup> بينما هناك دراسات أخرى أشارت إلى أنه ليس هناك فروق بين الأزواج، حيث تعمل الزوجة وحيث لا تعمل الزوجة "وقد أجريت كليجر مقابلات بين 50 زوجة مستغلة و50 زوجة غير مستغلة لمعرفة مدى تأثير على المرأة على العلاقة الأسرية وتمت المقارنة على أساس التعليم والمكانة الاقتصادية والاجتماعية، وكانت نتيجة هذه الدراسة أن عبرت مجموعة بلغت نسبتها 10% من أزواج الأمهات المشتغلات عن رضاهم عن زوجات المشتغلات، بينما بلغت النسبة التي أخذت هذا الاتجاه من مجموعة 02، 17% كما عبرت نسبة 66 من الأمهات غير المشتغلات عن عدم موافقتهن على اشتغال الأم، وقد قررت نصف مجموعة الأمهات المشتغلات أن الناس توافق على اشتغال الأمهات وقد أيد هذا الرأي ثلث من مجموعة الأمهات غير المشتغلات".<sup>(2)</sup>

### 5- المعوقات التي تواجه عمل المرأة في البيئة المهنية

- **المشكلات التنظيمية:** "نظرة القائد الإداري لعمل المرأة وعدم القناعة والثقافة بقرارها وأدائها وعدم المقدرة لديها على تحمل المسؤولية القيادية ومحدودية مؤهلاتها، وخيرتها الإدارية، وكثرة وصعوبة متطلبات العمل.
- **المشكلات الشخصية:** الظروف العائلية وعدم الثقة بالنفس والخوف من الفشل وعدم وجود الدافع والرغبة في تنبؤ مواقع أعلى وعدم الاهتمام بتنقيف المرأة.
- **المشكلات المادية:** عدم تناسب الراتب والحوافز وظروف العمل مع جهد المرأة.
- **المشكلات الاجتماعية:** التمييز في معاملة بين الرجل والمرأة ونظرة المجتمع لعمل المرأة وتخوف الرجل من منافسة المرأة"<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup>- د. إحسان محمد الحسن، نفس المرجع سابق، ص 79

<sup>2</sup>- د. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، نفس المرجع السابق، ص 101-102.

<sup>(3)</sup>- عبير طایل البشاشة، "المرأة القيادية للمهارات الابداعية في عملها"، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008م، ص 73-74.

## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

"بالإضافة إلى ذلك تشير المشكلات الاجتماعية على أنها تلك العوائق والصعوبات التي تتعرض المرأة العاملة كونها أم وزوجة وربة بيت، عن إعداد جيل المستقبل أي أنها مسؤولة عن أسرتها وعملها في وقت واحد، لهذا فإن عملية التوفيق ما بين المهنيين (الأسرة والعمل) تخلق عنها أوضاعاً جديدة أو تجعل منها إنساناً يعاني من تغييرات على الصعيد الاجتماعي أكثر مما يعاني منه الرجل، ويتمثل ذلك في تغييرات على صعيد الأسرة وفي دورها كأم عندما اضطر لترك طفلها لتقوم بعملها خارج المنزل.

- **المشكلات النفسية:** تؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها إلى ميادين العمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها في المقام الأول، ونتيجة للضغوطات الحياتية المعيشية في المقام الثاني.

- **المشكلات الاقتصادية:** لمعرفة أثر التصنيع على الأسرة التي تعمل لفترات طويلة يترتب عنها زيادة شكاوي بين الأبناء من الإهمال والحرمان العاطفي، كما ازدادت الرغبة في التحديد النسل نتيجة انشغال المرأة بالعمل خارج المنزل مما يؤدي إلى ضعف الرابطة الزوجية بين الأم والأطفال وظهور بعض الاضطرابات الأسرية الدائمة (الطلاق، نقص الرعاية، نمو الفردية، خلافات... الخ) نتيجة احتفاظ المرأة بمستوى اقتصادي<sup>(1)</sup>.

- **المشكلات الثقافية:** "تتمثل المعوقات الثقافية التي تؤثر على المشاركة التنموية للمرأة بشكل عام في تلك القيم، العادات والتقاليد، التي تنظر إلى المرأة على أنها أداة تزويد المجتمع بالسكان، وأن دورها في المجتمع يتحدد على أساس من خصائصها البيولوجية"<sup>(2)</sup>.

- **مشكلات الموروثات التاريخية:** "هذه الموروثات هي التي وضعت الرجل في مرتبة فوقية ووضعت المرأة في مرتبة دونية. وهذه المرتبة التي وجدت فيها المرأة نفسها قد أسهمت في تحجيم إمكاناتها الذهنية والابداعية والاستقلالية المادية. وهذه الموروثات هي التي تشكل سلوك المرأة الزوجة والأم وربة المنزل، وهي أيضاً التي تعرقل تقدم مسيرة المرأة العملية وتعيقها عن اكتساب السمات القيادية، لأن ثقافة المجتمع بما تحده من أفكار واعراف وما تقره من قيم، وما تفرضه

(1) - د. سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، دمشق، 29/09/1984م، ص ص 187 - 191.

(2) - د. سامية حسن الساعاتي، المرأة المعاصرة، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص 120.

ممن تقاليد هي التي تواجه الاستعدادات الشخصية نمو سلوكيات معينة وهي التي تنمي سمات شخصية معينة.

- **مشكلات متعلقة بالزوج:** "إن إصابة الزوج بأعراض نفسية واجتماعية يفسد الرابطة الزوجية في حال عدم الاهتمام بها وعلاجها علاجاً مناسباً وقد دلت نتائج العديدة من الدراسات أن هناك ارتباطاً بين عمل المرأة ومدة عملها باحتمال إصابة الأزواج بأمراض نفسية وعقلية مقارنة بالنساء الماكثات أو اللواتي يعملن دواماً محدوداً.

- **المشكلات السياسية:** هي المعوقات التي تتعلق بالبعد التشريعي والسياسي، وكذلك الأوضاع الأساسية والتي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي<sup>(1)</sup>.

- **المشكلات المهنية:** "تتضمن المشكلات المهنية للمرأة العاملة التي تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة إيجابية هي المؤهلات الثقافية والعلمية وطبيعة موضعيتها على العمل، وعلاقة المرأة العاملة بالإدارة المسؤولين وتعرضها للإرهاق والملل وكذلك أثر ظروفها الأسرية في إنتاجيتها.

- **المشكلات الأسرية:** تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة فعمل المرأة خارج البيت ساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصاً إذا كانت متزوجة ولديها أطفال وقد تتناقض واجباتها الأسرية مع عملها الوظيفي كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئهم ومراقبتهم والإشراف عليهم زد على ذلك الواجبات الزوجية حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته العاطفية<sup>(2)</sup>.

(1)- د. عبدالنور ارزقي، نفي المرجع السابق، ص 315-316.

(2)- د. إحسان، محمد الحسن، نفس المرجع سابق، ص 79-85.

## 6- اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة:

إن أشكال التمييز ضد المرأة متعددة، وقد تقوم على أساس نوع الجنس ويكون من آثاره إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات السياسية في الميادين السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والمدنية أو ميدان آخر. بهدف الإنقصاص من حقوق المرأة لصالح الرجل أو التأثير على تمتع المرأة بحقوقها.

"إن المساواة في الفرص بين الجنسين وإزالة عوامل التمييز بين الرجل والمرأة في مختلف مجالات البناء والإنتاج لم تعد اليوم مجرد شعارات نظرية، بل أصبحت ضروريات تحتمها شروط التنمية والتقدم والحضارة، حيث يصعب التحدث عن تقدم أي مجتمع يقع نصفه تحت وطأة الأدوار النمطية والموروثات الثقافية المجحفة بحق المرأة أو الإنقاص من أهمية دورها شريكة في عملية التنمية الشاملة."<sup>(1)</sup> وعليه تلتزم الدول باتخاذ مجموعة من التدابير لأنها التمييز ضد المرأة بجميع أشكاله، بما في ذلك إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في نظامها القانوني وإلغاء جميع القوانين التمييز به واعتماد القوانين المناسبة التي تحظر التمييز ضد المرأة، وإنشاء محاكم ومؤسسات عامة أخرى لضمان الحماية الفعالية للمرأة من جانب أشخاص أو منظمات أو مؤسسات. من أجل تحسين أوضاعها وإزالة العقبات التي تعيق تقدمها ومشاركتها في المجتمع وتعزيز دورها لتسلم مواقع رفيعة في مؤسسات الدولة.

ميثاق الأمم المتحدة الأمريكية: في شهر كانون الأول 1979 - 1999 قد انضمت إلى الاتفاقية 165 دولة 12 دولة عربية فقط من بينهم، الأردن والجزائر واليمن... الخ، حيث أكد ميثاق الأمم المتحدة على الإيمان بالحقوق الأساسية للإنسان وعلى كرامة الفرد وما للرجل وللنساء من حقوق متساوية ولذلك بينت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (الاتفاقية CEDAW).

- انعقاد المؤتمر في المكسيك: أعلنت الأمم المتحدة عام 1975م عاما دوليا للمرأة، وعقد في ذلك العام المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك، الذي أوصى ببذل الجهود الكفيلة بالقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، كما أعلنت الفترة من 1976-1995 عقدا دوليا للمرأة (ربابعة، 2003م).

<sup>1</sup> - عبير طابيل البشابشة، "درجة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها"، ط1، دار للنشر والتوزيع عمان\_الأردن، ص14.

بما في ذلك التشريعات والتدابير الخاصة المؤقتة، حتى يتسنى للمرأة التمتع بجميع حقوقها الإنسانية وحرّياتها الأساسية.

- **انعقاد المؤتمر في كونبهاجن:** انعقد المؤتمر الثاني للمرأة في عام 1980 في كونبهاجن الذي تم التأكيد به بأن المرأة ما تزال ضحية التمييز في جميع شتى ميادين العمل، وأيضا عقد المؤتمر الثالث للمرأة في عام 1985 من أجل تسوية قضايا المرأة العاملة.
- **انعقاد المؤتمر في نيروبي:** عقد المؤتمر العالمي الثالث للمرأة في نيروبي عام 1985م، الذي تمر الإعلان فيه عن الإستراتيجية الإشرافية لعام 2000م، وهو يعتبر اتفاقية منفردة يخضع مثلها للتصديق والانضمام من قبل الدول الأطراف فيها. من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- **انعقاد المؤتمر في منتظمة اليونيسكو:** في عام 1989 أكدت هذه المنظمة في خطتها المتوسطة للإعلام للفترة 1990م-1999م على ضرورة القضاء على أشكال التمييز بما فيه تحسين أوضاعها وذلك بالتحاقها في المدارس والجامعات كالطلبات وأعضاء في الهيئات الأكاديمية والإدارية، وبالإضافة إلى تساوي الفرص في الترقية الوظيفية على أساس الجنس، وكذا تخصيص نسبة معينة من أجل اشتغال المرأة في المناصب القيادية كالوزارات الدوائر الحكومية وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات خاصة السياسية والاقتصادية.
- **انعقاد المؤتمر في بكين:** تم انعقاد فيه، المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في عام 1195م التي تؤكد على ضرورة حدوث تغيير في المواقف من خلال نوعية الرجال والنساء على السواء بقبول المساواة في الحقوق والواجبات، والتغلب على الآراء المسبقة والممارسات القائمة على أدوار جامدة لا تتغير، بالإضافة إلى مشاركتها في الحياة السياسية والاقتصادية وفي صنع القرارات، الذي له دور مهم في عملية التنمية والنهوض بالمرأة ووصولها إلى أعلى مستويات الإبداع، كما يهدف المؤتمر أيضا إلى وضع واتخاذ التدابير خاصة بعية إيجاد مجتمع عالمي، تتمتع فيه المرأة بالمساواة مع الرجال والنساء مساواة فعلية، إضافة إلى المساواة القانونية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والأسرية في الحياة العامة والخاصة، وكذلك إلى زيادة عدد النساء في الهيئات الحكومية وفي النظام الانتخابية لتشجيع الأحزاب على إشراكها في المناصب العليا لصنع القرار والمناصب الاستشارية.



## الفصل الثاني: تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

- ميثاق الدول العربية: يعتبر دمج المرأة في عملية التنمية التي قررتها بعض الدول العربية من تمكينها وبناء قدراتها لتصبح على المستوى عال من العلم والمعرفة وللنهوض بالمرأة العربية.
- انعقاد مؤتمر في القاهرة: في تشرين الأول من عام 2000م انعقد أول مؤتمر خاص بالمرأة العربية في القاهرة. ومن بين السيدات الأوائل في الدول العربية، التي شاركت فيها رانيا عبد الله، من أجل اكتساب التوصيات الجديدة، حتى تتمكن الحكومات من متابعتها، "كما اتفق أن تتراأس كل دولة المؤتمر لمدة عام، مع عقد ندوات على مدار العام يتم فيها التركيز على محور من محاور الإستراتيجية التي وضعت، وحسب ما تراه الدولة من أولويات (المؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية 2002م)".<sup>(1)</sup>
- انعقاد مؤتمر في عمان: حيث أكدت معظم النساء المشاركات في الوطن العربي، أن المرأة حققت إنجازات عديدة في مختلف مجالات الصحة والتعليم ومشاركتها في مجالات العمل الأخرى، واتخاذ القرار خلال العقود الماضية وهذا من خلال عقد المؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية، 2002م.

<sup>1</sup> - عبير طایل البشاشبة، مرجع سابق ص 16.

## خلاصة:

ومن هنا نستخلص ان المرأة عاصرت مراحل متعددة عبر التاريخ البشري، بالرغم من التباين في موقف الأمم والشرائع، فإنها قبل الإسلام لم تتل مكانتها الاجتماعية وحقوقها القانونية، إلا بعد ما يسمى بالصعر الحديث، إذ اعتبار المرأة حديث الساعة الذي شغل العالم في الوقت الحالي بضرورة انخراطها وخروجها للعمل وتقلدها لوظائف معينة لتنمية المجتمعات وتنمية شخصيتها، لاسيما بعد قيام بعض للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في ظل وجود بيئة خارجية التي تعرقل مسار تحقيق تقدمها، وكذلك إعادة النظر فيما يتعلق بمفهوم المرأة.

حيث أن العمل أصبح من أوليات الأمور التي تفكر بها المرأة بغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة خاصة بعد التخرج من الجامعة، ولأن هدف الخروج للعمل والغاية منه تغيرت بتغير الزمن، فإن النساء العاملات أصبحنا لا يستغنين عنه أبداً، لأنه وسيلة التحقيق الذات، وكسب المال، وتوسع نطاق العلاقات الاجتماعية، هذه الأخيرة التي تؤثر في بعض الأحيان على علاقة المرأة مع زوجها خاصة إذا انفتحت المرأة العاملة في علاقتها مع الرجال من زملائها في أماكن العمل المغلقة الذي يعود بالأثر السيء على استقرار بيت الزوجية، سواء العلاقة العاطفية بين الزوجين أو من ناحية اهتمام ورعاية الأولاد، وهذا أدى إلى حدوث كثير من الصعوبات التي تعيق تواجه عمل المرأة في مجالات عمل المختلفة نتيجة لعدم توافرها بين دورها كأم وكموظفة.

# الفصل الثالث

## تطور عمل المرأة في الجزائر

- تمهيد

- 1- خصائص عمل المرأة الجزائرية قبل الاحتلال الفرنسي
- 2- وضع عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال
- 3- طبيعة النشاط الاقتصادي للمرأة الجزائرية بعد الاستعمار
- 4- المرأة والتعليم في الجزائر
- 5- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري
- 6- مصادر صراع الادوار وتأثيره في عدم تحقيق التكيف عند المرأة الجزائرية داخل نظام العمل

- خلاصة

## تمهيد:

لقد عرف المجتمع الجزائري تطورات كبيرة بداية من الاستقلال، و لعل ان اهم هذه التطورات هو ذلك الذي مس ميدان العمل، اين فتحت المجال لطالبي العمل في الحصول عليه و كذا التعليم في لكل الاعمار والاجناس، حتى تكون لها النصيب في العمل و التعليم هي أيضا، ومع مرور السنين انفتح المجتمع اكثر حول قضية عدم التمييز بين الرجل والمرأة في العمل والتعليم، ووضع بذلك تشريعات قانونية تحمي المرأة و تمنح لها صلاحيات اكثر في ارتياد الجامعات و تولي مناصب عمل في المؤسسات.

الامر الذي جعل من قضية عمل المرأة في المجتمع الجزائري، موضوع يبحث عن واقع عمل المرأة في ظل المعوقات الوظيفية التي تصادفها بحكم البيئة الاجتماعية و الاسرية التي تنتمي إليها، و عليه فإننا سنحاول من خلال فصلنا هذا البحث عن حيثيات واقع المرأة العاملة في الجزائر.

## 1- خصائص عمل المرأة الجزائرية قبل الاحتلال الفرنسي:

إن المرأة الجزائرية كانت قبل الاستعمار تعيش محترمة ومعززة، " تحتل المكانة اللائقة بها كعضو ايجابي في الاسرة والمجتمع، تتمتع بالإحترام والتقدير وتحظى بعناية ورعاية، فهي معتمدة بنفسها وتمسكة بشخصيتها الاسلامية تتبوأ المركز الأساسي في الأسرة، لأنها الخلية الاجتماعية التي تصلح بصلاح المرأة ووعيتها وحسن سلوكها، كما تقسد بفسادها وعلى حساب صلاحها يكون صلاح الرجل وتقدمه، وكانت المرأة في ذلك العصر تشارك الرجل في مكافحة الحياة، وفي الأرياف كانت تساهم في جميع الأشغال الشاقة ويعتبر ركوبها للخيل ومشاركتها في الزراعة والحرب أمرا عاديا مثل انشغالها بالأعمال المنزلية وتربية نسلها، "<sup>(1)</sup> بل وذهبت لأبعد من ذلك حيث تبوأ مكانة الزعيمة الروحية والقائدة وأحسن مثال على هذا الكاهنة التي خلدها تاريخ الجزائر.

جلست الكاهنة على عرش الجزائر دون الرجال وحكمت قومها، أي أنها لم تكن امرأة عادية فقط كانت لها ميزات غامضة تميزها عن باقي أفراد مجتمعها، وهو ما جعل للمرأة في تلك الفترة من أن تحظى بالفوقية، وأن تكتسب مكانة التقدير والتقدير، وربما أمكننا القول بان هناك صلة تعامل قائمة على المساواة في ميادين عديدة بينها وبين الرجل.

## 2-وضع عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال:

إن موضوع عمل المرأة الجزائرية في عهد الاحتلال الفرنسي ومساهمتها في صنع التاريخ، من حيث وقوفها جانب الرجل وتحملها مسؤولية الكفاح لتحرير هذا الوطن، يعتبر العنصر المهم في الثورة التحريرية ولا يزال من المواضيع الجديرة بالدراسة والبحث، وان استهداف قوات الاحتلال للمرأة وخضوعها لعمليات القتل والاعتقال، لدليل عن احساسها وشعورها من جهة بمدى أهمية المرأة في البنية الاجتماعية التي يتميز بها المجتمع الجزائري، لكونها تعد النواة الحقيقية لبناء الأسرة ومدى استعدادها للتضحية من أجل الحق والكرامة، "فمارست المرأة الجزائرية أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير، بعدما تكون قد دربت على استعمال السلاح، وعلى علاج المرضى والجرحى ورعايتهم، وتهتم أيضا بالشؤون الإدارية

<sup>1</sup>. أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص9.

بمساعدة كاتب القيادة، وتشتغل بالكتابة على الآلة الراقنة، لإعداد المنشورات والأوراق والدعايات وكتابة التقارير والقوانين العسكرية، وتلقي المجاهدة المتعلمة دروسا لمحو الأمية ودروس النوعية السياسية<sup>(1)</sup> "وكنموذج عن العمل البطولي للمرأة الجزائرية، نجد المجاهدة لالة فاطمة نسومر التي تستحق الذكر في بحثنا هذا، إذ اعطت اروع مثال يمكن الاقتداء به حول كفاح المرأة الجزائرية، دفاعا عن وطنها وشرفها ضد المستعمر، فكانت وراء انشاء جيشا من النساء تتولى قيادته، حيث ادخلت الخوف والرعب في نفوس قادة الجيش الفرنسي، مسجلة اروع مشاهدة البطولة في كفاح المرأة الجزائرية،"<sup>(2)</sup> وما نستطيع قوله هنا هو ان المرأة الجزائرية اهتمت بالثورة التحريرية الكبرى، فقد كانت جزء لا يتجزأ عن الرجل الجزائري، المناضل والمكافح والذي جاهد في سبيل استرجاع حريته وسيادته، فقد كانت القوات الاستعمارية تعاني من المرأة الجزائرية، التي كانت تسبب له المتاعب بشكل رهيب.

### 3- طبيعة النشاط الاقتصادي للمرأة الجزائرية بعد الاستعمار:

بعد استقلال الجزائر، كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة، وأعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعلم من دون تمييز بين الذكور والإناث، حيث توجهت المرأة الجزائرية بعد وضعها للبنديقية وإلى ميدان البناء والتشييد، فحملت سلاح العلم وراحت تفتحم كل المواقع إلى جانب الرجل، بل تفوقت عليه في كثير من المجالات الفكرية والعلمية، إلا أن العادات والتقاليد وسوء فهم الدين رسم لها حدودا حمراء، لا يمكن أن تتجاوزها حتى وإن تحصلت على أعلى الدرجات والمناصب العلمية والاجتماعية، وبهذا نلاحظ وحسب رأي العديد من الباحثين، أن الثورة التحريرية قد أخفقت في تحرير المرأة، فبعد الاستقلال مباشرة لم يهتم كثيرا بتغيير واقع المرأة والتي بانتهاء الثورة رجعت إلى وظيفتها الإنسانية التقليدية والتي يفرضها عليها المجتمع.

<sup>1</sup> - وزارة المجاهدين، كفاح المرأة الجزائرية، دراسات وبحوث الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة، ط2، منشورات

المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر، الجزائر، 1954، ص 177.

<sup>2</sup> - وزارة المجاهدين، دور المرأة في الثورة التحريرية، منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة

أول نوفمبر، الجزائر، 1954، ص 10.

"وبالرغم من ذلك قائد حركة التغيير التي عرفتها الجزائر منذ بداية القرن العشرين، أولت اهتماما خاصا بالمرأة الجزائرية باعتبارها نقطة ومرجعية فاعلة في مشروع التغيير، وأصبحت الضرورة ماسة إلى ادراجها في حركة الإصلاح والتجديد، لأن سياسة التجهيل الاستعمارية جعلت من المرأة بمثابة آلة ومن المؤكد أن أية حركة اصلاح لتغيير المجتمع نحو الأفضل، لا بد أن تتم باشتراك المرأة في هذا التغيير باعتبارها نصف المجتمع".<sup>(1)</sup>

"إضافة إلى زيادة وعي الرجال بأهمية تعليم المرأة وتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ساهمت في تزايد ت مدرس المرأة، هذا العامل لعب دورا رئيسيا في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة اجتماعية، خولتها تولي مناصب عمل مهمة، ولقد عبر الميثاق الوطني لسنة 1976 عن هذه التوجهات بوضوح، عندما أكد على ضرورة توفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع، لتهدف تمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية حتى تضمن مساهمة ملايين من النساء الجزائريات اللواتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني،"<sup>(2)</sup> وعليه اعتبرت المرأة عضوا فاعلا في المجتمع، فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة مساوية بينها وبين الرجل، واستطاعت أن تفرض نفسها كعضو فعال، لا يمكن الاستغناء عنه كمواطنة كاملة الحقوق، والسبب في هذا يرجع إلى زيادة وعيها وارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي.

#### 4- المرأة والتعليم في الجزائر:

بعد اخذ الجزائر استقلالها السياسي، كان وضع تعليم المرأة خصوصا متدهور للغاية. حيث خلفت سياسة التجهيل التي مارستها فرنسا، حجما كبيرا من الامية التي سادت في المجتمع، مما دفع بالحكم الجزائري الى اتباع سياسات من اجل امتصاص حجم الامية، ومن أهمها سياسة التعليم المجاني في كافة انحاء الوطن، وكان من ضمن الاولويات تعليم المرأة كونها تشكل نصف المجتمع ومربية الاجيال، مما يجعل الضرورة جد ملحة للاهتمام بتحسين مستواها التعليمي وتطويره، من خلال اقرار الزامية التعليم الاساسي دون تمييز قائم على الجنس، "فالتعليم في الجزائر بالنسبة للإناث اخذ يتطور شيئا فشيئا وهذا

<sup>1</sup> - وزارة المجاهدين، نفس المرجع، ص 65.

<sup>2</sup> - مناد لطيفة، صغير فوزية، "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017، ص 258.

يدل على تغير في ذهنية العائلة الجزائرية، حيث أصبحت تسمح لبناتها بالالتحاق بمقاعد الدراسة الى ان تصل الى الجامعة.

"ومن بين تغيرات المجتمع الجزائري خروج المرأة الى ميدان العمل بشكل ملحوظ، ففي بداية التسعينات ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري، وانخفاض القدرة الشرائية للأسرة الجزائرية، وإضافة الى الدور الواسع للفتيات الجامعات وحصولهن على الشهادات العليا. تغيرت نظرة المجتمع الى العمل النسوي، كل هذا ساهم في تشجيع ودفع المرأة الى الخروج الى ميادين العمل."<sup>(1)</sup>

### 5- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري:

#### أولاً: في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر:

حسب ما ورد في قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل في الفقرة 1 من المادة السادسة منه، التي تنص على حق العمال في إطار علاقة العمل، في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم تبعاً لذلك، تنص المادة 17 من نفس القانون على ان " كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية او عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال في مجال الشغل و الاجر وظروف العمل ، السن ، الجنس ، الوضعية الاجتماعية او النسب والقرباة العائلية و القناعات السياسية والانتماء الى نقابة ما او عدم الانتماء"<sup>(2)</sup>.

ما هو ملاحظ أن المشرع الجزائري يؤكد على أن تكون شروط الالتحاق بالعمل محددة بالأطر العلمية العقلانية، التي تعتمد أساساً على كفاءة وتأهيل طالب العمل بغض النظر عن نوع جنسه أو لونه أو أصله ، او انتمائه السياسي أو القبلي ، كما أوجب في القانون رقم 90-11 في المادة 84 " على مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز"<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> -dspace ، univ-djelfa.dz-ditastreams ،handle

<sup>2</sup> -عمار مانع، المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 25، جامعة مسيلة، الجزائر، 2008، ص 145-171.

<sup>3</sup> -عمار مانع، نفس المرجع السابق، ص 171.



### ثانيا: في مجال التكوين والتدريب:

حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال، في مختلف مجالات نشاطاتهم، بمقتضى ذلك تنص عليه المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل، من قانون العمل 90-11، وأكد على جعل التكوين والتدريب في اطار علاقة العمل حق من حقوق العامل حسب ما جاء في المادة 06 في الفترة الرابعة، على انه "يحق للعمال في التكوين المهني والترقية في العمل من اجل تمكين الشباب والشابات، من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"<sup>(1)</sup>.

### ثالثا: في مجال عمل المرأة الليلي:

منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة، في هذا المجال من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها، حيث نجد المشرع في البداية يحدد ساعات العمل الليلي حيث جاء في المادة 27 من قانون رقم 90-11 بأن تحدد العمل الليلي بثمان ساعات، وذلك من الساعة التاسعة ليلا حتى الخامسة صباحا، وتركت مسألة تحديد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به الى الاتفاقيات الجماعية، كما حدد المشروع الجزائري في المادة 28: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل سنهم عن تسعة عشر سنة كاملة في أي عمل ليلي"<sup>(2)</sup>، غير ان المشروع استثنى في هذه الحالة النساء العاملات من العمل بالليل مهما كانت سنهم، حسب ما نصت عليه المادة 29: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في اعمال ليلية، غير انه يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا ان يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل"

### رابعا: العطل والراحة القانونية والغيابات:

"تنص المادة 33 من قانون 90-11 على " حق العامل في الراحة يوم كامل في الاسبوعية العادية يوم الجمعة."

<sup>1</sup>- تاج عطا الله، المرأة العاملة في التشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، جامعة الأغواط، 2006، ص 145.

<sup>2</sup>- حفاظ طاهر، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، ماجستير في علوم الاجتماع، جامعة سطيف، 2010، ص

اما فيما يخص مجال الغيابات قد جاء في المادة 55 الفرع 2 من الفصل الرابع والخاص بالراحة القانونية والعطل والغيابات، على انه " يحق للمرأة ان تستفيد خلال فترات ما قبل الولادة، وما بعدها من العطلة الاموية طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة." (1)

### خامسا: التامين على الولادة:

نجد في المادة 55 من قانون العمل 11/90 على أنه: تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، طبقا للتشريع المعمول به، ويكملهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، والوقوف على الإجراءات المتخذة في هذا المجال نحاول معرفة القوانين الخاصة بالتأمين على الولادة.

إذ تعد طبيعة الحماية الاجتماعية التي توافرها الدولة بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على استقرار حياتها المهنية والأسرية، ويعتمد نظام الحماية الاجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي، وبهذا يكون للمرأة العاملة الحق في الاستفادة الكاملة من هذه الحماية الاجتماعية في مجال التأمين على الولادة، وذلك بدفع تعويضه، وطبقا للقانون رقم 03 / 11 بتاريخ 2 يونيو 1983م، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على الولادة، وذلك بدفع تعويضه يومية المرأة العاملة التي تضطر للتوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في التعويضية اليومية تساوي 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد اقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة. (2)

## 6- مصادر صراع الادوار وتأثيره في عدم تحقيق التكيف عند المرأة الجزائرية داخل نظام

### العمل:

اهتم العلماء والباحثين بتحديد مصادر الصراعات التي تعاني منها العاملات داخل نظام العمل، والتي تعيق في تكيف واندماج المرأة العاملة داخل المؤسسة، حيث كشفت الدراسات ان اهم المصادر تتمثل في خصائص وسمات الشخصية، وطبيعة التنظيم للمؤسسة مما يخلف انعكاسات عليها.

<sup>1</sup> - عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم النفس جامعة وهران، 2016، ص 59.

<sup>2</sup> - عاجب بومدين، مرجع سابق، ص 59-60.

ويمكن تقسيم مصادر صراع الأدوار الى عدة مصادر:

### أ- المشكلات الذاتية للمرأة:

سواء المشكلات النفسية او الاقتصادية او العائلية او الاجتماعية، والتي تعكس اثارها على المرأة داخل عملها، وقد تتسبب في خلق التوتر لديها في هيئة عمل.

### ب- نظام العمل:

يتمثل في طبيعة العمل وعبء العمل ومدى توافقه مع المؤهلات العلمية والجسدية، وايضا في طبيعة العلاقات مع الرؤساء والزملاء في العمل، لان العمل كعامل مجهد هو اما ذو طبيعة لينية واما ذو طبيعة قاسية.

### ج- هيكل المنظمة:

يتمثل في صرامة هيكل المنظمة ومناخها التنظيمي والذي يدخل فيه قلة المشاركة في اتخاذ القرارات، وعدم الشعور بالانتماء، وضعف الاستشارات والاتصالات.

### د- الضغوط الاقتصادية:

"لها الدور الاعظم في تشتت جهد المرأة وضعف قدرتها على التركيز والتفكير، خاصة حينما تعصف به الازمات المالية او الخسارة، او فقدان العمل بشكل نهائي اذا كان مصدر رزقها، وينعكس ذلك على صحتها النفسية، وينجم عن ذلك عدم قدرتها على مسايرة متطلبات الحياة."<sup>(1)</sup>

وبالتالي تتعقد مسيرة المرأة العاملة نحو مواصلة العمل، رغم هذا الصراع الممارس من الضغوط الاقتصادية التي تطالبها على البقاء رغما عنها.

<sup>1</sup> - الصادق عثمان، "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار"، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة،

## هـ - الضغوط الاجتماعية الاسرية:

"تعيش المرأة العاملة عدة ادوار ومراكز اجتماعية، فهي ام وزوجة ومديرة منزل وموظفة، ولكل دور او وظيفة متطلباتها، والتي قد لا تتسجم مع متطلبات الوظائف الاخرى، فضلا عن الاحساس بضرورة الوفاء بمتطلبات هذه الادوار، يجعلها تعيش صراعات عميقة يمكن ان تحرمها من الاستقرار الاجتماعي الاسري، وقد يكون لذلك صدى على الاستقرار الوظيفي المهني".<sup>(1)</sup> وان تعقد الادوار وثقل المهام الملقاة على المرأة العاملة، يمكن ان يقلل من كفاءتها المهنية مما يؤدي بها الى القلق والخوف على مستقبلها الوظيفي، وغير قادرة في بعض الاحيان على التوفيق بين مسؤولياتها الاخرى الناتجة عن عملها.

<sup>1</sup> - الصادق عثمان، نفس المرجع، ص 72.

## خلاصة الفصل

ان عمل المرأة في الجزائر عرف عدة تغيرات بداية من الاستقلال وصولا الى وقتنا الحالي، وذلك بارتفاع مستواهن التعليمي اكثر مقارنة بالرجل، الذي غالبا ما يتوجه نحو الحياة المهنية في سن مبكرة جدا.

في حين نجد ان المرأة تزاول دراستها لتتحصل على شهادات مؤهلة، تسمح لها بشغل المناصب الشاغرة سواء القطاع العام او الخاص، وذلك بغرض التساوي في الجنسين في حصولهم على المنصب الذي يتوافق مع مؤهلاتهم، لاسيما وان قانون العمل الجزائري حاول وضع قوانين تحمي سمعة المرأة العاملة من خلال عدم تشغيل النساء في الاعمال الليلية، و ذلك كهدف منهم من اجل حماية كرامة المرأة العاملة الجزائرية بالخصوص، سواء في البيئة الداخلية اي في محيط العمل او في البيئة الخارجية التي تشمل البيئة الاسرية للمرأة العاملة. وفي غالب الاحيان ما تتعرض المرأة العاملة اثناء مسيرتها العلمية الى صراع في الادوار، التي تعرقل عملية تكيف المرأة وتواجهها صعوبات في تحقيق الاندماج الوظيفي.

# الباب الثاني

## الفصل الرابع

### مجالات الدراسة وخصائص العينة

- تمهيد

1-مجالات الدراسة

أولاً: المجال المكاني

ثانياً: المجال الزمني

ثالثاً: المجال البشري

2- خصائص العينة

- خلاصة

## تمهيد:

بعد أن قمنا في الفصول النظرية لبحثنا بعرض مشكلة البحث والتطرق لأهم الجوانب المتعلقة والمرتبطة بها، نحاول من خلال دراستنا الميدانية ترجمة هذه الحقائق إلى معطيات ملموسة وذلك لاستناد استراتيجية منهجية متكاملة، تمكننا من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية في ضوء البيانات والمعلومات التي حصلنا عليها من الميدان، ويعد هذا الفصل نقطة البداية في دراستنا الميدانية حيث تسعى من خلاله إلى توضيح أهم الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة على التساؤلات التي طرحتها الدراسة.

ونستعرض في هذا الفصل مجالات الدراسة الثلاث وهي المجال الجغرافي والبشري، الزمني والعينة ختاماً بخلاصة عن الفصل.

## 1- مجالات الدراسة:

"يعتبر تحديد مجالات الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية ولقد اتفق العديد من الباحثين والمتخصصين في مناهج البحث الاجتماعي على أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية"<sup>(1)</sup> هي:

1- المجال الجغرافي (المكاني)

2- المجال البشري

3- المجال الزمني

أولاً: المجال الجغرافي (المكاني):

### 1- لمحة تاريخية عن اتصالات الجزائر:

وقد تم بناء هذا الموقف من خلال سياسة ابتكار قوية تتكلف مع توقعات العملاء وتوجه نحو استخدامات جديدة.

وكانت نشأته بموجب القانون 03/2000 ل 5 أوت 2000، تعمل على إعادة هيكلة قطاع البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، الذي يفصل بشكل ملحوظ الأنشطة البريدية العامة الاقتصادية في ظل الشكل القانوني لشركة أسهم SPA.

اتصالات الجزائر، هي شركة مساهمة عامة مملوكة للقطاع العام، تعمل في سوق شبكات الالكترونية والخدمات، ودخلت رسمياً حيز التشغيل من 01 جانفي 2003 لتلتزم عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بثلاثة أهداف:

- الربحية

- فعالية

- جودة الخدمة

طموحها هو الحصول على مستوى عال من الأداء التقني، والاقتصادي والاجتماعي للحفاظ على قيادتها بشكل دام في مجالها، في بيئة تنافسية.

<sup>1</sup>- محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 211.



اهتمامها هو أيضا الحفاظ على تطوير البعد الدولي والمشاركة في تعزيز مجتمع المعلومات في الجزائر.

## 2-تعريف اتصالات الجزائر:

هي شركة رائدة في سوق الاتصالات الجزائري الذي يشهد نموا قويا, وتقوم بتقديم مجموعة كاملة من خدمات الصوت والبيانات إلى العملاء في المنازل والزبائن.

## 3- مهام اتصالات الجزائر:

تتمثل مهام اتصالات الجزائر فيما يلي:

- توفير خدمات الاتصالات لنقل وتبادل الصوت, والرسائل المكتوبة والبيانات الرقمية...الخ
- تطوير وتشغيل إدارة شبكات الاتصالات العامة والخاصة.
- تلتزم شركة اتصالات الجزائر بعالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات, لتحقيق الأهداف التالية:
- زيادة الفرص من خدمات الهاتف وتسهيل الوصول إلى خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية.
- زيادة جودة الخدمات المقدمة ونطاق الخدمات المقدمة, وجعل خدمات الاتصالات أكثر تنافسية.
- تطوير شبكة اتصالات وطنية موثوقة ومتصلة بطريق المعلومات السريع.

## ثانيا: المجال الزمني:

والمقصود بالمجال الزمني المدة التي استغرقها العمل الميداني لهذه الدراسة الميدانية, بمؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة, حيث نشير في هذا الصدد إلى أن المجال الزمني للدراسة الميدانية بلغ في مجملته 3 أشهر بداية من تولى اتصال بإدارة المؤسسة وموافقة مدير المؤسسة على إجراء الجانب الميداني للدراسة بالمؤسسة, والتي امتدت من 15 أبريل إلى 15 جويلية 2018 وقد اشتملت هذه المدة الزمنية على 4 مراحل أساسية هي:

- **المرحلة الأولى:** وقد امتدت من كل 15 أبريل إلى 28 من نفس الشهر وقد خصصت هذه المرحلة إلى استكشاف المجال الجغرافي للدراسة, بحيث تم التعرف على مختلف الوحدات التابعة لمؤسسة اتصالات الجزائر, وجمع أكبر معلومات ممكنة حول تاريخ المؤسسة ومختلف النشاطات التي تمارسها, وقد ساعدنا في القيام بهذه المهمة مجموعة من الإطارات المسؤولة بالمؤسسة والتابعين, خاصة لمصلحة الموارد البشرية.

- **المرحلة الثانية:** وهي المرحلة التي امتدت من 05/2 إلى 05/22 وقد خصصت هذه المرحلة للاتصال بالمسؤولين في كل المديريات، فقد أتاحت لنا الفرصة للحديث مع مجموعة من الإطارات المشرفة على إدارة المؤسسة في كل المديريات تقريبا والذين أفادوا بالكثير من التوضيحات، غير أننا لم نتمكن من مقابلة المدير العام للمؤسسة بسبب قيامه بملتقيات كثيرة.
- **المرحلة الثالثة:** وهي المرحلة المخصصة لتطبيق الإجراءات المنهجية المتعلقة بالدراسة موضوع البحث، وفيها تم لنا اختيار عينة البحث واختيار الاستبيان وبعد التأكد من سلامة أداة جمع البيانات وصلاحياتها قمنا بتطبيق الاستمارة على 60 مفردة من مجتمع الدراسة، وقد استعنا بهذه الوسيلة بطريقتين: الأولى بطريقة المقابلة وتسجيل إجاباته على الأسئلة مباشرة، والثانية بطريقة تسليم الاستمارة مع إعطائه وقتا كافيا لملاها، ومن ثم جمع الاستمارات من مفردات العينة وبلغ المجال الزمني لهذه المرحلة حوالي شهر ونصف من 25 ماي إلى غاية 15 جويلية، وكانت آخر استمارة تم جمعها يوم 07/15 على الساعة 15 و20 دقيقة.
- **المرحلة الرابعة:** بعد الانتهاء من جمع الاستمارات ومراجعتها، ومن ثم ترميزها وتبويب بياناتها قمنا بتفريغها في جداول بسيطة، تخص البيانات الشخصية للمبحوثات المتمثلة في خصائص العينة، إضافة إلى الجداول المركبة للكشف عن العلاقة بين المتغيرين لإثبات الفرضيات التي قمنا بطرحها حيث تم الاعتماد على الطريقة التقليدية في تفريغ البيانات في جدول كبير، وتحليلها تحليلا احصائيا واجتماعيا.

### ثالثا: المجال البشري:

"يقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة مجال الدراسة، وان هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المنهج الأصلي، فالكمال في البحث العلمي هو أن استعمل لدى كل عناصر البحث الذي تهتم بدراسته، إلا أنه كلما تجاوز العدد الإجمالي ببعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعبا، ولذلك يمكننا الاقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع البحث المعين"<sup>(1)</sup>، وفي ضوء دراستنا التي تتمحور حول المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، فإن الإطار العام لمجتمع البحث

<sup>1</sup> - موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، 2004.

هو المرأة العاملة، حيث كان مجتمع البحث مكون كليا من 330 عامل، منهم 75 عاملة، بحيث موزعين على وظائف متنوعة.

### 3- خصائص العينة:

للتعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة، تناول الجزء الأول من الاستبيان بعض البيانات الشخصية والمتمثلة في السن، المؤهل العلمي، الحالة العائلية، وطبيعة العمل، ونوع السكن، وذلك لتحديد السمات الأساسية لكل فرد، ويمكن تحديد هذه الخصائص فيما يلي:

#### جدول رقم 1: يوضح توزيع المبحوثات حسب السن

السن	التكرار	النسبة %
30-25	15	25%
35-30	10	16.66%
40-35	21	35%
45-40	7	11.66%
50-45	7	11.66%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول ان الفئة العمرية الأكثر استجوابا لهذه الأداة من النساء التي تتراوح أعمارهن بين 40-35 سنة وذلك بنسبة 35% من المبحوثات في مقابل نسبة 11.66% من النساء التي تتراوح اعمارهن بين 45-40 سنة وهي مكررة أيضا في الفئة العمرية التي تتراوح بين 50-45 سنة. من خلال ماتم عرضه في الجدول اعلاه المتعلق بالفئة العمرية، التي تنهي اليها اغلب الاجابات نجد ان هؤلاء النساء هم اقدميات في العمل، ولقد دخلت للعمل بالمؤسسة في وقت مبكر نظرا لحصولهن على النصب بعد تخرجهن من الجامعة.

جدول رقم 2: يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
100%	60	جامعي
100%	60	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن اغلب المبحوثات هن من ذوي المستوى التعليمي الجامعي أين مثلت بنسبة 100%.

وهذا ما يفسر لنا أن المؤسسة ميدان الدراسة تستقبل فقط فئة حاملي الشهادات في الدراسات العليا، وذلك من أجل ضمان السير الجيد للمهام والادوار الموكلة إليها، نظرا لأنها الفئة (الجامعيين) الأكثر اتصالا بسوق العمل وكذا لأنها تسعى الى تحقيق مستوى عالي من الفعالية بحكم حصولهن على شهادات مؤهلة لتولي المناصب الشاغرة.

جدول رقم 3: يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل
8.33%	5	مؤقت
91.66%	55	دائم
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلب المبحوثات يملكن عمل دائم وذلك بنسبة 91.66% من إجابات المبحوثات، في مقابل نسبة 8.33% من العاملات لهن عمل مؤقت. وهذا ما يدفع بنا للقول أن المؤسسة أكثر عمالهم عمال دائمون ووظفوا بالعقود الدائمة بعد ثلاث سنوات من الخبرة او التجربة التي وظيفوا بها سابقا والتي كانت بواسطة العقود المؤقتة.

## جدول رقم 4: يوضح توزيع المبحوثات حسب تفضيلهن للعمل في نوع القطاع

نوع القطاع	التكرار	النسبة %
مؤسسة عامة	51	85%
مؤسسة خاصة	9	15%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أن اغلب المبحوثات صرحت بانتمائها إلى مؤسسة عامة وذلك بنسبة 85% في مقابل نسبة 15% من المبحوثات لم تدلي بانتماء لأي قطاع (عام/خاص).

فهذا ما يوجهنها مباشرة للحديث أن اغلب المبحوثات في الجدول اعلاه صرحن انهن يعملن في القطاع العمومي, ويفضلن العمل فيه وراضيات عليه في حين البعض الاخر صرحن برغبتهن في القطاع الخاص, من اجل تحقيق الاستقلالية وكذا ضمان اكثر لبقائها واستمرارها في القطاع الخاص الذي قليل من اليد العاملة تتوجه للعمل هناك.

## جدول رقم 5: يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
عزباء	9	15%
متزوجة	47	78.33%
مطلقة	3	5%
أرملة	1	1.66%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أن أغلب المبحوثات متزوجات وذلك بنسبة 78.33% في مقابل نسبة 1.66% من المبحوثات أرامل.

من خلال هذا نجد اغلب المبحوثات متزوجات وهذا ان دل على شيء انما يدل على ان المرأة المتزوجة والعاملة في نفس الوقت قد تكون هي المستهدف الرئيسي في تعرضهن لمعيقات وظيفية كثيرة, نتيجة عدم قدرتها على التوفيق بين الحياة العملية وكذا الحياة الاسرية وبالتالي فان البيئة الاسرية قد تشكل معيق وظيفي للمرأة العاملة.

## جدول رقم 6: يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى المعيشي

النسبة %	التكرار	المستوى المعيشي
25%	15	متوسط
58.33%	35	حسن
16.66%	10	جيد
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول ان أغلب المبحوثات لهن مستوى معيشي حسن وذلك بنسبة 58.33% في مقابل نسبة 16.66% من اللواتي لهن مستوى معيشي جيد.

وهذا ما يفسر ان المستوى المعيشي الحسن الذي تمتلكه المرأة العاملة في المؤسسة ميدان الدراسة, قد لا يكون هو السبب في بحثها على العمل, وإنما رغبة منها الى تحسين او رفع اكثر للمستوى المعيشي في ضل غلاء المعيشة, وكذا مزاولتها للعمل بعد ان اكملت دراستها الجامعية والذي يعتبر العمل هو المكافأة التي قد تتلقاها بعد انتهاء مسارها الدراسي, وبالتالي تسعى الى اثبات ذاتها في ميدان العمل.

## جدول رقم 7: توزيع المبحوثات حسب نوع السكن

النسبة %	التكرار	نوع السكن
86.66%	52	ملك خاص
13.33%	8	ايجار
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه ان أغلب المبحوثات يسكن في منزل ملك خاص وذلك بنسبة 86.66% في مقابل نسبة 13.33% من المبحوثات يسكن في منزل بالإيجار. من خلال ما اشارت اليه الاجابات الى ان الايجار هو السبب في خروج المرأة للعمل, والدليل على ذلك ان اغلب المبحوثات يملكن سكن خاص, وبالتالي فان ليس الايجار هو دافع في خروج المرأة للعمل وإنما حاجة اثبات الذات, وتطبيق مكتسبات الشهادة المتحصل عليها على ارض الميدان.

جدول رقم 8: يوضح توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرار	النسبة %
حضري	29	48 %
شبه حضري	23	38.33 %
ريفي	8	13.33 %
المجموع	60	100 %

يتضح من خلال الجدول أعلاه ان أغلب المبحوثات يقمن في المدينة (حضري) وذلك بنسبة 48% من الإجابات للمبحوثات في مقابل نسبة 13.33% من اللواتي يقمن في الريف. وعليه نرجع هذا التفاوت الكبير في النسب إلى أن مكان الإقامة حضري عامل مهم في خروج المرأة للعمل, وذلك لأنها تتميز بالاحتفاظ السكاني والازدحام الكبير في المدينة وتوفرها على المرافق الخدماتية, وكذلك المؤسسات التي تستقبل الفئات العمرية والمتفاوتة والتشغيل الكبير لليد العاملة لاسيما في قطاع الخدمات, وارتباط هذا بارتفاع المستوى التعليمي للمرأة فإنه عامل مهم, ساهم هو الآخر في خروج المرأة لسوق العمل من باب الواسع, في حين أن النسبة تقل عند النساء الريفيات ذلك بحكم انشغال المرأة الريفية بالأعمال الريفية التقليدية أكثر, بدلا من انشغالها بالأعمال الإدارية, ضف إلى ذلك أن الذهنية الريفية لازلت راسخة في المجتمع الجزائري وبالتالي فإن خروج المرأة الريفية للعمل يعد نوعا ما من (الطابوهات).

خلاصة الفصل:

من خلال معطيات الجداول السابقة والتي تم التلميح فيها على خصائص العينة, نستنتج أن دراسة موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسة ميدان الدراسة, توضح أن هناك اقبال كبير للنساء حول القطاع العام والذي يوفر فرص أكثر للعمل لاسيما للجامعات منهن, وحسب ما أشارت إليه المعطيات هو أن الفئة الأكثر استجابة للتقنية تلك التي تتراوح اعمارهن بين 35-40 سنة, لاسيما وأن حالتهم العائلية متزوجات فإن هذا يعني ان الاحتياجات العائلية والنفقات هي الدافع الأساسي لخروج المرأة للعمل, وبالتالي اغلبهن يملكن عمل دائم ويقطنن في المدينة فإن هذا لا يعني أنهن حققن اندماجا وظيفيا, وإنما هناك معوقات وظيفية تتحول والتي سنتمكن من توضيحها في دراستنا هذه.



# الفصل الخامس

## تأثير البيئة الاجتماعية والمهنية على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة

- تمهيد

1- البيئة الخارجية للمرأة العاملة والاندماج الوظيفي

2- البيئة الداخلية للمرأة العاملة والاندماج الوظيفي

- استنتاج الفرضية الأولى

## تمهيد:

تمثل المرأة نصف المجتمع فهي التي تقوم بعدة وظائف على غرار الرجل أو أنها تعمل جنباً إلى جنب مع الرجل حتى تلبي احتياجاتها الأساسية وكذا احتياجات عائلتها. لذلك فإنه ليس غريب أن تخرج المرأة للعمل كسبب أو دافع من أجل مسايرة التطورات الحاصلة في المجتمع وتحقيق المستوى المعيشي المرغوب فيه، إلا أن هذا لا يمكن التصريح به مطلقاً في ظل انتماء المرأة العاملة إلى ثقافة مجتمع معين أو أسرة معينة، فهي قبل أن تتوجه نحو ثقافة مهنية أو داخلية متعلقة بالمؤسسة مكان العمل هي تعيش وسط بيئة اجتماعية خارجية. لذلك فإن هذا الأخير قد يكون حافز نحو العمل كما قد يكون معرقل في العمل. ومن أجل ذلك تطرقنا إلى عرض البيانات المتعلقة بالفرضية التي مفادها، تأثير الثقافة الاجتماعية والمهنية على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة.

وبناء على ذلك قمنا بعرض البيانات التالية:

1- البيئة الخارجية:

جدول رقم 9: يوضح العلاقة بين المستوى المعيشي وخروج المرأة للعمل

المجموع	تحقيق الذات			علاقات تكوين اجتماعية		سد أوقات الفراغ		الحاجة المادية		خروج المرأة
										المستوى المعيشي
%100	15	13.33	2	20	3	6.66	1	60	9	متوسط
%100	35	31.42	1	8.57	3	5.71	2	54.28	19	حسن
%100	14	57.14	8	7.14	1	7.14	1	28.57	4	جيد
%100	64	32.81	21	10.93	7	6.25	4	50	32	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 50% من إجابات المبحوثات ترى أن خروج المرأة للعمل ناتج عن الحاجة المادية، والممثلة بنسبة 60% من العاملات اللواتي لهن مستوى معيشي متوسط. وبنسبة 54.28% من اللواتي لهن مستوى معيشي حسن، وبنسبة 28.57% من اللواتي لهن مستوى معيشي جيد. وأجمع نسبة 32.81% من إجابات المبحوثات على أن خروج المرأة للعمل ناتج عن رغبتها في تحقيق الذات مدعمة بنسبة 57.14% من اللواتي لهن مستوى معيشي جيد، ونسبة 31.42% من اللواتي لهن مستوى معيشي حسن وبنسبة 13.33% من المبحوثات اللواتي لهن مستوى معيشي متوسط.

في حين نجد نسبة 6.25% من إجابات المبحوثات على أن خروج المرأة للعمل من أجل سد أوقات الفراغ وهذا ما ممثلة بنسبة 7.14% من اللواتي لهن مستوى معيشي جيد، ونسبة 6.66% من اللواتي لهن مستوى معيشي متوسط، ونسبة 5.71% من اللواتي لهن مستوى معيشي حسن.

وعليه فإن عمل المرأة وخروجها هو حتمية فرصتها الظروف المادية الصعبة والحاجة المادية المتزايدة "وأن أساسيات الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو امتحان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة"<sup>(1)</sup> وهذا ما أشارت إليه أغلبية إجابات المبحوثات بتصريح منهن أن متطلبات الأسرة تتزايد يوما بعد يوم من مأكّل ومشرب وملبس وتعليم للأولاد ومساعدة الرجل في نفقات المنزل... لذلك توجب الأمر عليها بالخروج للعمل من أجل تحقيق

<sup>1</sup> - علياء شكري، الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة، ط1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1988، ص 238.

الضروريات والكماليات، وجدير بالذكر هنا أن المرأة مع الثورة الصناعية كان خروجها للعمل ناتج عن الأوضاع المزرية والأجر القليل الذي كان يتقاضاه الزوج وهذا ما وجدناه عند مبحوثاتنا في حين وجدن من العاملات من يملكن مستوى معيشي جيد إلا وأن خروجها للعمل من أجل تحقيق الذات، ووضع بصمة لها في عالم الشغل وأن حاجة تحقيق الذات هي من الحاجات الأساسية التي تفسر السلوك التنظيمي الذي أشار إليه ماسلو في سلم الحاجات.

### جدول رقم 10: يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمرأة ودوافع خروجها للعمل

المجموع	تحقيق الذات		تكوين علاقات إجتماعية		سد أوقات الفراغ		الحاجة المادية		خروج المرأة	الحالة العائلية
%100	9	63.63	6	18.18	1	/	/	18.18	2	عزباء
%100	47	22.22	12	15.55	7	6.66	3	55.55	25	متزوجة
%100	3	/	/	/	/	/	/	100	3	مطلقة
%100	1	/	/	/	/	/	/	100	1	أرملة
%100	60	28.33	18	15	8	5	3	51.66	31	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 51.66% من إجابات المبحوثات التي ترى أن خروج المرأة للعمل ناتج عن الحاجة المادية وهذا ما دعمته نسبة 100% (مكررة) للعاملات اللواتي حالتهم العائلية أرملة أو مطلقة. ونسبة 55.55% للعاملات المتزوجات، ونسبة 18.18% للعاملات العزبات. وأجمعت نسبة 28.33% من الإجابات إلى أن حاجة تحقيق الذات هي الدافع في خروجهن للعمل ممثلة بنسبة 63.63% من العاملات العزبات، ونسبة 22.22% للعاملات المتزوجات.

في حين نجد نسبة 5% من الإجابات المبحوثات ترى أن الدافع في خروج المرأة للعمل هو سد أوقات الفراغ مدعمة بنسبة 6.66% من العاملات المتزوجات.

وعليه في الحالة العائلية للمرأة تدفع بها لخروجها للعمل، فكما أشارت إليه أغلب الإجابات التي تصرح بأن النساء المتزوجات يقلبن على العمل نظرا لحاجتهن المادية. "ففي دراسة (هاير) أكد فيها دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني من أجل جمع المادة"<sup>(1)</sup> بحيث صرحوا بأن أجرة الزوج وحدها تكفي فقط لدفع مستحقات الغاز والكهرباء والكراء، في بعض الأحيان في حين أن خروج المرأة هي الأخرى للعمل قد

<sup>1</sup> - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 85.

يساعد في النفقات الأولية والتعليمية للأولاد. فالأسرة هي نسق يتكون من الزوج والزوجة والكل يعمل من أجل ضمان استقرار الأسرة وسد الاحتياجات لكل فرد في الأسرة.

**جدول رقم 11: يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمرأة والنفقات المحتاجة للأسرة**

المجموع		نفقات مادية		حاجات تعليمية		حاجات أولية		النفقات المحتاجة الحالة العائلية
%100	12	41.66	5	16.66	2	41.66	5	عزباء
%100	50	46	23	22	11	32	16	متزوجة
%100	3	33.33	1	/	/	66.66	2	مطلقة
%100	1	100	1	19.69	/	/	/	أرملة
%100	66	45.45	30	/	13	34.84	23	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 45.45% من إجابات المبحوثات التي صرحت بأن خروج المرأة للعمل ناتج عن النفقات المادية وهذا ما مثلته نسبة 100% من النساء التي حالتها العائلية أرملة. تم نسبة 46% للمرأة المتزوجة، ونسبة 41.66% للمرأة العزبة، ونسبة 33.33% للمرأة المطلقة.

وأجمعت نسبة 34.84% من إجابات المبحوثات على أن الحاجات الأولية هي الدافع في خروج المرأة للعمل مدعمة بنسبة 66.66% للمرأة المطلقة، ونسبة 41.66% للمرأة العازبة، ونسبة 32% للمرأة المتزوجة، وانعدمت النسبة عند المرأة المطلقة.

في حين نجد نسبة 19.69% من الإجابات للمبحوثات على أن الحاجات التعليمية هي الدافع في خروج المرأة للعمل مدعمة بنسبة 22% للمرأة المتزوجة، ونسبة 16.66% للمرأة العزبة، وتعدم النسبة عند المرأة المطلقة والأرملة.

وعليه يمكن لنا القول من خلال القراءة الإحصائية السابقة على أن الحالة العائلية للمرأة تلعب دور أساسي في خروجها للعمل من أجل تسديد النفقات وتلبية الاحتياجات، كما تشير إليه أغلب الإجابات على أن النفقات المادية تصدر لاسيما عند المرأة الأرملة التي توفي زوجها لتتحمل المسؤولية، فهي تكون الولي الشرعي والمعني بالأمر العائلية من احتياجات المنزل من فواتر الكراء والكهرباء و احتياجات الأولاد التعليمية وكذا الأساسية من مأكّل ومشرب وملبس، وهذا ما دفع ببعضهن إلى التصريح بأن تربية

الأولاد دون أب أمر صعب للغاية، فتعليمهم والعمل على تلبية الاحتياجات الضرورية ما دفع الأمر بها إلى العمل خارج المنزل، على النقيض من المرأة المتزوجة. فالمرأة العزباء فإنها تعمل فقط من أجل تحقيق احتياجاتها الأولية.

جدول رقم 12: يوضح العلاقة بين مكان الإقامة ومعارضة الأسرة لعمل المرأة

المجموع		نفقات مادية		حاجات تعليمية		حاجات أولية		النفقات المحتاجة الحالة العائلية
%100	34	35.29	12	32.35	11	32.35	11	حضري
%100	21	42.85	9	23.80	5	33.33	7	شبه حضري
%100	8	50	4	12.5	1	37.5	3	ريفي
%100	63	39.68	25	26.98	17	33.33	21	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 39.68% من إجابات المبحوثات التي لا تلقى معارضة نتيجة عملها، وهذا ما مثلته نسبة 50% من النساء اللواتي يقمن في الريف، ونسبة 42.85% من النساء ذات الأصل الجغرافي شبه حضري، ونسبة 35.29% من اللواتي يقمن في المدينة (حضر). وأجمعت نسبة 33.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تلقين معارضة نتيجة عملها وهذه المعارضة مصدرها الأسرة مدعمة بنسبة 37.5% من النساء اللواتي تقمن في الريف، ونسبة 33.33% من اللواتي يقمن في وسط شبه حضري، ونسبة 32.35% من اللواتي يقمن في المدينة (حضر). في حين نجد نسبة 26.98% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن تلقين معارضة من طرف المحيط الخارجي ممثلة بنسبة 32.35% من اللواتي يقمن في المدينة (حضر)، ونسبة 23.80% من اللواتي يقمن في وسط شبه حضري، ونسبة 12.5% من اللواتي يقمن في الريف.

ما يمكن لنا قوله من خلال القراءة الإحصائية أنه يوجد تأثير واضح بين مكان الإقامة وتلقي المرأة المعارضة. فحسب أغلبية الإجابات توضح أنه لا توجد معارضة لاسيما إذا كان الأصل الجغرافي للمرأة العاملة أنها ذات أصول ريفية، ولعل أن هذا ما يفسر رغبة المرأة في تلبية الحاجيات التعليمية والمادية، في حين أنها قادرة وتكفيها الحاجات الأولية إلا أن رغبتها في تحقيق الذات وطموحها للوصول إلى مناصب راقية تطغى على كل معارضة قد تتلقها ولا تنبالي بها.

وهذا ما دعمته العائلات الأخريات بتصريحها على أن العاملة التي تقيم في الريف وتأتي للعمل مميزة أساسية في المجتمع الجزائري الذي أصبح يتحرر تدريجيا من قيود العادات والتقاليد، وبالتالي فإنه أصبح مفتحا نوعا ما وأكسب النساء الريفيات نفس الامتيازات التي تكتسبها النساء الحضريات، وبهذا فإنها تتلقى معارضة سواء من الأسرة أو من المحيط الخارجي.

### جدول 13: يوضح العلاقة بين نوع الأسرة والنفقات المحتاجة للأسرة

المجموع		نفقات مادية		حاجات تعليمية		حاجات أولية		النفقات المحتاجة الحالة العائلية
%100	58	48.14	27	14.81	9	37.03	22	أسرة نووية
%100	14	22.22	3	33.33	3	44.44	8	أسرة ممتدة
%100	72	42.85	30	17.14	12	40	28	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 42.85% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن على أن الأسرة تحتاج إلى حاجات مادية وهذا ما مثلته نسبة 48.14% من النساء اللواتي لهن أسرة نووية، ثم تليها نسبة 33.33% من النساء اللواتي لهن أسرة ممتدة، ونسبة 25% للأسرة النووية، ونسبة 22.22% للأسرة الممتدة.

وقد أجمعت نسبته 40% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن على أن الأسرة تحتاج إلى أولية ممثلة بنسبة 66.66% من النساء اللواتي ينحدرن من الأسرة الممتدة، ونسبة 50% للأسرة النووية، ونسبة 44.44% من الأسرة الممتدة، ونسبة 37.03% من النساء اللواتي ينحدرن من الأسرة النووية بالأولاد. في حين نجد نسبة 17.14% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن أن الأسرة تحتاج إلى تلبية الاحتياجات التعليمية ممثلة بنسبة 33.33% من النساء اللواتي لهن أسرة ممتدة، ونسبة 14.81% للأسرة النووية.

وعليه فإنه ما يمكن لنا قوله هو أن طبيعة الأسرة لها تأثير أو بالأحرى قد تكون سببا موجهها في خروج المرأة للعمل من أجل تلبية الاحتياجات، فأغلب الإجابات تصرح على أن الحاجات المادية هي السبب الرئيسي في خروج المرأة للعمل لا سيما عندما تكون لهذه المرأة أسرة نووية بأولاد، فتكوين الأسرة سواء نووية أو ممتدة يترتب عنها إنجاب الأولاد. وإنجاب الأولاد يعني كثرة الاحتياجات ومدى قدرة الأبوين على

تليبتها وتحقيقتها "ففي دراسة (يارو) عن عمل الأم و تربية الطفل عام 1961 و التي أجريت على خمسين أما من الطبقة الوسطى و الطبقة الوسطى العليا و اللاتي يتردد أبناؤهن على المدارس الابتدائية تبين أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية و علمية لأفراد الأسرة لا يمكن توافرها إلا إذا عملت الأم و ساهمت عن طريق دخلها في رفع هذه المستويات.<sup>(1)</sup> وبالتالي عمل الزوج وحده لا يكفي أحيانا لاسيما وأننا في عصر تحقيق الضروريات والكماليات معا ،لذلك توجب على الزوجة الخروج للعمل من أجل تسيير وتحسين المستوى المعيشي للأسرة وكذا المساعدة والتلاحم بين الزوج والزوجة من أجل ضمان استمرارية وبقاء الأسرة.

**جدول رقم 14: يوضح العلاقة بين تأثير المحيط للأسرة وإمكانية توقف المرأة للعمل.**

المجموع		لا أتوقف عن العمل		أتوقف عن العمل		أتوقف عن العمل التأثير
37	100%	19	51.35	18	48.64	يوجد
23	100%	8	34.78	15	65.21	لا يوجد
60	100%	27	45	33	55	المجموع

نلاحظ الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 55% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن برغبتهن وإمكانية توقفهن عن العمل ممثلة بنسبة 65.21% من اللواتي صرحن بأن المحيط الأسري لا يؤثر على عملهن، ونسبة 48.64% من اللواتي صرحن بأن المحيط الأسري يؤثر، في حين نجد نسبة 45% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بعدم توقفهن عن العمل مدعمة بنسبة 51.35% من اللواتي صرحن بتأثير المحيط الأسري، ونسبة 34.78% من اللواتي صرحن بأنه لا يوجد تأثير من المحيط الأسري في عمل المرأة.

وبهذا يمكن لنا القول بأن المحيط الأسري قد يكون حافز في خروج المرأة للعمل وقد يكون سببا في توقف المرأة عن العمل. وأن أغلبية الإجابات تقر بإمكانية توقف المرأة عن العمل على الرغم من أن المحيط الأسري لا يؤثر في عملها وإن دل على شيء إنما يدل على أن المرأة العاملة في المؤسسة ليست راضية عن جو العمل، جاء بعد جملة من البدائل الوظيفية التي كانت هي السبب في تصريحها بتوقفها

<sup>1</sup> - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 86-87.



عن العمل كالتقاعد أو التفرغ للحياة الأسرية وتربية الأبناء، وحسب تصريح بعض المبحوثات على أنه ليس المحيط الأسري هو السبب في التوقف عن العمل، وإنما هناك صعوبات أخرى غير الأسرة كبعد المسافة وغياب ثقافة الاحترام، والتقدير في محيط العمل... الخ وصرحن البعض على مدة انتهاء العقد أو تقاعدهن.

**جدول رقم 15: يوضح العلاقة بين صعوبات التنقل وإمكانية توقف المرأة للعمل.**

المجموع		لا أتوقف عن العمل		أتوقف عن العمل		أتوقف عن العمل
		42.85	12	57.14	16	صعوبات التنقل
100%	28	42.85	12	57.14	16	يوجد
100%	32	40.62	13	59.37	19	لا يوجد
100%	60	41.66	25	58.33	35	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 58.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتوقفهن عن العمل والذي مثلتها نسبة 59.37% بأن صعوبات التنقل لا توجد، ونسبة 57% على أن صعوبات التنقل توجد.

في حين نجد نسبة 41.66% من الإجابات للمبحوثات اللواتي صرحن بعدم توقفهن عن العمل مدعمة بنسبة 42.85% من اللواتي صرحن بوجود صعوبات في التنقل، ونسبة 40.62% من اللواتي صرحن بعدم وجود صعوبات في التنقل.

وبهذا يمكن أن نقول بأن أغلب الإجابات تقر بتوقف المرأة عن العمل على الرغم من أن صعوبات التنقل لا توجد، وبالتالي فإن السبب في توقفهن عن العمل ليس التنقل وإنما حسب تصريح العاملات هو عدم قدرة المؤسسة على تحقيق وتلبية كل ما تتوقعه هذه المرأة، وكذلك صعوبة الموازنة بين الحياة العملية ومتطلبات الأسرة، إلا أن هناك الفئة القليلة التي صرحت بوجود صعوبات في التنقل لكن رغم ذلك مزلن مصرات على العمل وعدم التوقف، هذا نظرا للاحتياجات المختلفة، وكذا التباين الواضح في الدوافع المؤدية لخروجهن للعمل فهناك من تمكنت من تحقيق مستوى معين من الحاجات الضرورية تكفيها للتوقف عن ذلك المستوى، في حين أن هناك من لهن طموحات أبعد من ذلك المستوى الضروري فهي تتجاوزه وتسعى إلى بلوغ ما هو أكثر من ذلك وجدير بالذكر فمن هذه الفكرة تقودنا مباشرة إلى نفس

الانتقاء الموجه لنظرية الحاجات لماسلو، وعليه فإن المعوق الوظيفي في هذا الصدد ليس صعوبة التنقل وإنما عوامل أخرى.

**جدول رقم 16: يوضح العلاقة تصور عمل المرأة وإمكانية توقفها عن العمل**

التوقف عن العمل		لا أتوقف عن العمل		أنتوقف عن العمل		عمل المرأة
المجموع	21	47.61	10	52.38	11	
معيق لاستقرار الأسرة	%100	42	42.85	18	57.14	24
مصدر لتحسين المستوى	%100	63	44.44	28	55.55	35
المجموع	%100					

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 55.55% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتوقفهن عن العمل ممثلة بنسبة 57.14% من اللواتي يتصورن بأن عمل المرأة هو مصدر لتحسين المستوى المعيشي، ثم تليها نسبة 52.38% من اللواتي يتصورن بأنه معيق لاستقرار الأسرة. ونجد نسبة 44.44% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بعدم توقفهن عن العمل مدعمة بنسبة 47.61% من اللواتي يتصورن عمل المرأة هو معيق لاستقرار الأسرة، ونسبة 42.85% من اللواتي يتصورن بأنه مصدر لتحسين المستوى المعيشي.

وعليه يمكن لنا القول بأن تصور المرأة للعمل بأنه مصدر لتحسين المستوى المعيشي على الرغم من أنها صرحت بإجاباتها في التوقف عن العمل، قد يقودنا بالحديث إلى الرضا المهني والروح المعنوية للمرأة العاملة. وهذه الروح المعنوية التي ترتفع أو تنخفض بارتفاع وانخفاض المعوقات الوظيفية سواء التي ينتجها المحيط الخارجي (الأسرة، المجتمع...) أو البيئة الداخلية للمؤسسة (التدريب، الحوافز، وسائل العمل...) أو نظام العمل (ساعات العمل، قانون العمل...). فإنها من تفسر توجه أغلبية الإجابات المصرح بها من قبل العاملات باتصالات الجزائر.

جدول رقم 17: يوضح العلاقة بين تصور عمل المرأة ومعارضة البيئة الأسرية والاجتماعية لعمل المرأة

المجموع		لا توجد معارضة		المحيط الخارجي		الأسرة		التوقف عن العمل عمل المرأة
22	100%	40.90	9	27.27	6	31.81	7	معيق لاستقرار الأسرة
38	100%	39.47	15	23.68	9	36.84	14	مصدر لتحسين المستوى
60	100%	40	24	25	15	35	21	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 40% من إجابات المبحوثات التي صرحن بعدم وجود معارضة مدعمة بنسبة 40.90% من اللواتي يتصورن أن عمل المرأة هو معيق لاستقرار الأسرة، ونسبة 39.47% من اللواتي يتصورن أن عمل المرأة مصدر لتحسين المستوى المعيشي. وأجمعت نسبة 35% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتلقي معارضة من طرف الأسرة مدعمة بنسبة 36.84% من اللواتي صرحن بتصورهن على أن عمل المرأة مصدر لتحسين المستوى المعيشي، ونسبة 31.81% من اللواتي صرحن بتصورهن لعمل المرأة على أنه معيق لاستقرار الأسرة. في حين نجد نسبة 25% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتلقي معارضة من طرف المحيط الخارجي مدعمة بنسبة 27.27% من اللواتي يتصورن عمل المرأة بأنه معيق لاستقرار الأسرة، ونسبة 23.68% من اللواتي يتصورنه بأنه مصدر لتحسين المستوى المعيشي. وعلى هذا الأساس يتضح لنا أن ما نستطيع ترجيحه هو أن تصريح المرأة العاملة بعدم وجود أو تلقي أي معارضة من طرف البيئة الأسرية والاجتماعية رغم تصورها أنه معيق لاستقرار الأسرة. من هذه الفكرة يخلق لنا تفسير آخر وهو تفادي المرأة العاملة التصريح بنوع المعارضة التي تتلقاها و أنها تتحمل مسؤولية ذلك إلى غياب ثقافة المرافق النفسي. وقد صرحت بعض المبحوثات على أنهن في المؤسسة يحتجن إلى مرافقين نفسيين من أجل أداء الوظائف على أكمل وجه في مقابل الوظيفة غير المتوقعة التي قد تصدر نتيجة عدم الاهتمام بالموارد البشري كالوصول في وقت متأخر، غياب، عدم العمل بكل جدية نتيجة لهذه المعوقات التي تعرفها في بيئتها الأسرية.

جدول رقم 18: يوضح العلاقة بين العلاقات القائمة بين المرأة وأسرته وما قد حلفته مشكلة خروجها

المجموع		ثقافة تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل		ثقافة تقديم المصلحة الخاصة		ثقافة الاستمرار والكفاح في العمل		ما خلفته المشكلات العلاقات القائمة بين المرأة وأسرته
33	100%	5	15.15	3	9.09	25	75.75	أسرة نووية ذات علاقة تفاهم
13	100%	5	38.46	2	15.38	6	46.15	أسرة نووية ذات علاقة صراع
7	100%	4	57.14	1	25	2	28.57	أسرة ممتدة ذات علاقات تفاهم
7	100%	6	85.71	/	/	1	14.28	أسرة ممتدة ذات علاقات صراع
60	100%	20	33.33	6	10	34	56.66	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 56.66% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن أن خروجهن للعمل خلق مشكلات، وهذه المشكلات خلقت في نفسها ثقافة الاستمرار والكفاح في العمل مدعمة بنسبة 45.75% لاسيما عندما تكون الأسرة أسرة نووية ذات علاقة تفاهم، ونسبة 14.28% عندما تكون الأسرة أسرة ممتدة ذات علاقات صراع.

وأجمعت نسبة 33.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأن المشكل الناتج عن خروج المرأة للعمل خلق ثقافة تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل مدعمة بنسبة 85.71% عندما تكون الأسرة أسرة ممتدة ذات علاقات صراع، ونسبة 15.15% عندما تكون الأسرة أسرة نووية ذات علاقة تفاهم.

في حين نجد نسبة 10% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأن المشكل الناتج عن خروج المرأة للعمل خلق ثقافة تقديم المصلحة الخاصة مدعمة بنسبة 25% عندما تكون الأسرة أسرة ممتدة ذات علاقات تفاهم، ونسبة 9.09% عندما تكون الأسرة أسرة نووية ذات علاقة تفاهم.

وعليه يمكن القول أن خروج المرأة للعمل قبل أن تكون نتيجة لحتمية الظروف الراهنة التي تستدعي خروجها للعمل من أجل تحسين المستوى المعيشي وكذلك إثبات الذات، إلا أن هناك بعض العراقيين والمشكلات التي تحول والتي تتصدى لعمل المرأة العاملة بكل عزيمة وإصرار على الاستمرار والكفاح في العمل. وبالتالي فإن اختيار الرجل المثالي في المكان المثالي الذي ربطه تايلور بالطموح هو خاصية نجدها أيضاً عند المرأة لاسيما عندما تكون الأسرة ذات علاقة تفاهم وبنسبة قليلة إلى ضئيلة، فإن هذه المشكلات قد تخلق في المرأة العاملة ثقافة تقديم المصلحة الخاصة وهذا ما التمسها في تصريح النساء العاملات العازبات فقط لأن حاجاتهن تختلف عن حاجات النساء العاملات المتزوجات.

## 2- البيئة الداخلية:

### جدول رقم 19: يوضح العلاقة بين نوع الثقافة السائدة والعلاقات التعاونية الناتجة

المجموع		مع النقابة		مع الزملاء		مع المدير		علاقات التعاون نوع الثقافة السائدة
39	100%	4	10.25	5	12.82	30	76.92	ثقافة رسمية
28	100%	5	17.85	13	46.42	10	35.71	ثقافة غير رسمية
67	100%	9	13.43	18	26.86	40	59.70	المجموع

\*تضخم العينة نظراً للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 59.70% من إجابات المبحوثات التي تصرح بأن هناك علاقات تعاونية مع المدير مدعمة بنسبة 76.92% عندما تكون هناك ثقافة رسمية، ونسبة 35.71% عندما يسوء التنظيم ثقافة غير رسمية.

وأجمعت نسبة 26.86% من إجابات المبحوثات التي صرحن بوجود علاقات تعاون مع الزملاء مدعمة بنسبة 46.42% عندما يسوء التنظيم ثقافة غير رسمية، ونسبة 12.82% عندما يسوء التنظيم لثقافة رسمية.

في حين نجد نسبة 13.43% من إجابات المبحوثات التي صرحن بوجود علاقات تعاون مع الثقافة مدعمة بنسبة 17.85% عندما يسوء التنظيم ثقافة غير رسمية، ونسبة 10.25% عندما يسوء التنظيم ثقافة رسمية.

وعليه نجد أن للثقافة السائدة في التنظيم انعكاس على العلاقات التي تنتج داخل المؤسسة ومع من تربط هذه العلاقة. فحسب أغلبية الإجابات هنا والتي تشير إلى أنه كلما كانت هناك ثقافة رسمية كلما توجه العامل إلى تكوين علاقات تعاونية مع المدير، وبالتالي لا يوجد هناك تفضيل لعامل دون غيره من جهة، ومن جهة أخرى تشير الإجابات إلى أنه كلما كانت هناك ثقافة غير رسمية في التنظيم كلما توجه العمال إلى بعضهم البعض ويكونون علاقات تعاون مع الزملاء، وهي ذات النقطة التي توصل إليها إلتون مايو إلى اكتشافه لنوع آخر من التنظيم وهو التنظيم الغير الرسمي الذي تشكل نتيجة العلاقات الإنسانية بين العاملات.

**جدول رقم 20: يوضح العلاقة بين العلاقات السائدة في المؤسسة والمشاكل التي تواجهها عمل المرأة**

المجموع		لا توجد مشاكل		مع زملاء العمل		مع المسؤولين		ما خلفته المشكلات العلاقات القائمة بين المرأة وأسررتها
27	100%	12	44.44	7	25.92	8	29.62	علاقات التعاون
13	100%	6	46.15	5	38.46	2	15.38	علاقات المصالح الشخصية
24	100%	3	12.5	11	45.83	10	41.66	علاقات الصراع والتنافس
5	100%	/	/	2	40	3	60	علاقات القرابة
69	100%	21	30.43	25	36.23	23	33.33	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 36.23% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بوجود مشاكل مع زملاء العمل مدعمة بنسبة 45.83% عندما تكون هناك علاقات الصراع والتنافس، ونسبة 25.99% عندما تسود علاقات التعاون.

وأجمعت نسبة 33.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بوجود مشاكل مع المسؤولين مدعمة بنسبة 60% عندما تسود علاقات القرابة داخل محيط العمل، ونسبة 15% عندما تكون هناك علاقات المصالح المشتركة.

في حين نجد نسبة 30.43% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بعدم وجود مشاكل مدعمة بنسبة 46.15% عندما تكون هناك علاقات المصالح الشخصية، ونسبة 12.5% عندما تكون هناك علاقات الصراع والتنافس.

إذن لا يخفى علينا أن محيط العمل هو فضاء للتعاون وأنه أيضا فضاء للصراع والعراقل والمشاكل التي يهدفها العامل من خلال مساره المهني ومشوار عمله بالمؤسسة. فأحينا من بين المشاكل التي تنتج في محيط العمل والتي أشارت إليه أغلب إجابات المبحوثات هو وجود مشاكل مع زملاء العمل لاسيما إذا ارتبط الأمر بعلاقات الصراع والتنافس في المؤسسة. فكل فرد أو عامل يسعى إلى بلوغ غايته المرجوة حتى وإن كان ذلك على حساب الطرف الآخر.

لتكون هناك علاقات صراع التي غالبا ما يخفيها كل عامل أو يظهرها بشكل خفي حتى لا ينعكس الأمر بالسلب على عمله، إضافة إلى أنه كلما ساهمت المؤسسة في توفير الحوافز المادية والمعنوية كلما كان ذلك مجالا متعبا لوجود التنافس بين العمال. وبالتالي كل فرد أو عامل يريد تحقيق تلك الميزة سواء الترقية أو التشجيع المادي أو أنه سيحضى بالتقدير والاحترام من طرق صاحب العمل.

### جدول 21: العلاقة بين تصور المرأة نفسها وسط الجماعة وتفضيلها لأسلوب العمل

المجموع	العمل الجماعي	العمل الفردي		الأسلوب المفضل	
		24	12	تصور المرأة نفسها وسط الجماعة	
50	76	38	24	12	مندمجة
10	50	5	50	5	منعزلة
60	71.66	43	28.33	17	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 71.66% من إجابات المبحوثات اللواتي يفضلن العمل الجماعي مدعمة بنسبة 76% من اللواتي يتصورن أنفسهن مندمجات في الجماعة، ونسبة 50% من اللواتي يتصورن أنفسهن منعزلات عن الجماعة.

ونجد نسبة 28.33% من إجابات المبحوثات اللواتي يفضلن العمل الفردي مدعمة بنسبة 50% من يتصورن أنفسهن منعزلات عن الجماعة، ونسبة 24% ممن يتصورن أنفسهن مندمجات في الجماعة.

وبهذا يمكن لنا القول أنه كلما كانت المرأة العاملة مندمجة في العمل كلما ساهم ذلك في الانعكاس على أدائها. وبالتالي فهي تفضل العمل الجماعي لأن نجاح الجماعة من نجاح العضو وتضافر الجهود فيما بينها قد يحقق مستويات أعلى من النجاح، وشعور المرأة بالارتياح والثقة في الجماعة التي تنتمي إليها يدفع بها لحب العمل وعدم الملل ولا مجال للخيرة والتنافس بين العاملات بحكم أنهن لهن أهداف مشتركة أو دافع واحد وموحد أتي بها إلى مكان العمل.

جدول رقم 22: يوضح العلاقة بين تصور المرأة في جماعة العمل وتفضيلها العمل في

فوج آخر

المجموع		لا تفضل		تفضل		تفضيل العمل في فوج آخر
						التصور
49	100%	14	28.57	35	71.42	مندمجة
11	100%	5	45.45	6	54.54	منعزلة
60	100%	19	31.66	41	68.33	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 66.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن برغبتهم في العمل ضمن فوج آخر مدعمة بنسبة 71.42% للتي تجد نفسها مندمجة في العمل، ونسبة 54.54% للتي تجد نفسها منعزلة عن الجماعة.

في حين نجد نسبة 31.66% من إجابات المبحوثات اللواتي يرفضن العمل في فوج آخر مدعمة بنسبة 45.45% للتي تجد نفسها منعزلة عن الجماعة، ونسبة 28.57% للتي تجد نفسها مندمجة في العمل.

وبهذا يمكن لنا القول من خلال القراءة الإحصائية السابقة الذكر على أن حب الاكتشاف وتنويع المعارف والعلاقات في وسط العمل يدفع بالمرأة إلى اكتشاف فوج آخر وإبداء رغبتها في الانضمام إليه على الرغم من أنها مندمجة مع الفوج السابق، وفي نفس الاتجاه صرحت بعض العاملات في اتصالات الجزائر على أنها بالرغم من أنها مندمجة وراضية عن العمل في الشباك أو استقبال الزبائن، إلا وأنها ترغب أيضا في الانضمام إلى الإدارة، وأنه حتى وإذا شعرت بأنها منعزلة عن الجماعة التي هي فيها



الآن إلا وأنها في بعض الأحيان تبقى في ذات الفوج ولا تظهر رغبتها في التغيير والانتقال إلى فوج آخر لأن المسؤولية المكلفة بها تناسبها وتناسب قدراتها.

**جدول رقم 23: يوضح العلاقة بين تصور المرأة نفسها في الجماعة ووجود روح التعاون والتضامن**

المجموع		لا يوجد تعاون		يوجد تعاون		روح التعاون والتضامن
						تصور المرأة نفسها
50	100%	8	4	92	46	مندمجة
10	100%	50	5	50	5	منعزلة
60	100%	15	9	85	51	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 85% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بوجود روح التعاون والتضامن مدعمة بنسبة 92% من اللواتي يتصورن أنفسهن مندمجات في العمل، ونسبة 50% من اللواتي يتصورن أنفسهن منعزلات عن الجماعة.

ونجد نسبة 15% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بعدم وجود روح التعاون والتضامن مدعمة بنسبة 50% من اللواتي يتصورن أنفسهن منعزلات عن العمل، ونسبة 8% من اللواتي يتصورن أنفسهن مندمجات في العمل.

وعليه يمكن لنا القول من خلال القراءة الإحصائية السابقة هو أنه تشير أغلب الإجابات أنه يوجد روح التعاون والتضامن لاسيما عندما يندمج العامل في الجماعة ويخدمها بكل ما أوتي من خبرة أو مهارة تفيد مجال العمل وتنعكس على الروح الجماعية بالثقة والافتخار وكذا الإنجاز.

**جدول رقم 24: العلاقة بين توفير المناخ المناسب للاندماج ورغبة المرأة العمل في الخارج**

المجموع		لا ترغب		ترغب		العمل في الخارج
						توفر المناخ المناسب
50	100%	26	52	24	48	توفر المناخ
10	100%	4	40	6	60	لا توفر المناخ
60	100%	30	50	30	50	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 50% من إجابات المبحوثات وهي النسبة ذاتها من الإجابات التي صرحت الواحدة منها برغبة المرأة في عملها بالخارج، مدعمة بنسبة 60% بأن المؤسسة لا توفر مناخ مناسب للعمل على العكس من النسبة الثانية التي صرحت بعدم عملها في الخارج مدعمة بنسبة 52% من اللواتي صرحن بأن المؤسسة توفر المناخ المناسب.

وبهذا يمكن القول أن هذا التعادل في إجابات المبحوثات نتج عنه اتجاهين متناقضين فيما بينهما. الأول صرح بأنه كلما كان المناخ مناسب للعمل كلما ساعد ذلك على الاحتفاظ باليد العاملة، في حين نجد الاتجاه الثاني يصرح بأنه كلما كان المناخ غير مناسب كلما ساعد ذلك في استغلال فرصة العمل بالخارج والقبول بها، ذلك أن الوسط أو البيئة الداخلية للعمل هي المحفزة وهي المثبطة في إثارة الدافعية نحو العمل وبالتالي حاجة الانتماء والتقدير هي المتحكمة في الأداء ومستوى العمل الذي تستطيع تقديمه.

جدول رقم 25: العلاقة بين تدريب العمال وتعليمهم ثقافة المنظمة ورغبة المرأة للعمل بالخارج

المجموع		لا ترغب		ترغب		إمكانية عملها بالخارج ثقافة المنظمة
44	100%	18	40.90	26	59.09	توفر تدريب العمال
16	100%	10	62.5	6	37.5	عدم توفر تدريب العمال
60	100%	28	46.66	32	53.33	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 53.33% من إجابات المبحوثات اللواتي يصرحن على رغبتهن في العمل بالخارج إذا توفرت لهن الفرصة مدعمة بنسبة 59.9% عندما توفر تدريب للعمال ثقافة تنظيمية خاصة بالمؤسسة، ونسبة 37.51% عندما لا توفر تدريب لعمالها ثقافة تنظيمية خاصة بالمؤسسة.

في حين نجد نسبة 46.66% من إجابات المبحوثات اللواتي يصرحن بعدم رغبتهن في العمل بالخارج حتى وإن كانت هناك فرصة لذلك مدعمة بنسبة 62.5% عندما لا تسعى المؤسسة إلى تدريب عمالها على الثقافة التنظيمية الخاصة بالمؤسسة، ونسبة 40.90% عندما توفر فرصة لتدريب عمالها على ثقافة المنظمة.

وبهذا يمكن القول أن لمحيط العمل أو البيئة الداخلية للمؤسسة لها انعكاسها المباشر على بقاء واستمرار اليد العاملة في المؤسسة. فعلى الرغم من أن المؤسسة كلما سهرت على تدريب وتلقين الثقافة التنظيمية الخاصة بالمؤسسة كلما ساهم ذلك في تعزيز روح الانتماء والولاء لدى العمال. إلا أن ما تشير إليه أغلب الإجابات هو رغبة المرأة بالعمل بالخارج، فبغض النظر على أن المؤسسة وفرت لهن فرصة للتدريب على ثقافة المنظمة وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات على أن مفهوم ثقافة المنظمة هو مفهوم غائب على المؤسسة الجزائرية بل العمل فيها ليس من أجل اكتساب الثقافة التنظيمية وإنما كيفية الحصول على الأجر والامتيازات مقابل العمل المؤدي.

جدول رقم 26: العلاقة بين أخذ اقتراحات المرأة العاملة ووجود روح التعاون والتضامن

المجموع		عدم وجود التعاون		وجود التعاون		روح التعاون اقتراحات المرأة
39	100%	7.69	3	92.30	36	تأخذ اقتراحاتها
21	100%	33.33	7	66.66	14	لا تأخذ اقتراحاتها
60	100%	16.66	10	83.33	50	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 83.33% من إجابات المبحوثات التي صرحن بأن روح التعاون والتضامن موجود في المؤسسة مدعمة بنسبة 92.30% عندما تؤخذ اقتراحات المرأة بعين الاعتبار، ونسبة 66.66% عندما لا تؤخذ اقتراحاتها بعين الاعتبار.

في حين نجد نسبة 16.66% من إجابات المبحوثات التي صرحن بعدم وجود روح للتعاون والتضامن في المؤسسة مدعمة بنسبة 33.33% عندما لا تؤخذ اقتراحات المرأة في عين الاعتبار، ونسبة 7.69% عندما تؤخذ الاقتراحات بعين الاعتبار.

وعلى هذا الأساس يمكن لنا القول أن مشاركة المرأة في وسط العمل من خلال أخذ إقتراحاتها وطلب النصيحة منها قد ينعكس على أداء المؤسسة وعلى الإقرار بوجود روح للتعاون والتضامن بين مختلف الفئات السوسيو مهنية على اختلاف أجناسها، فكلما كان هناك تساوي وتكافؤ للفرص بين مختلف الفئات والأجناس كلما ساعد ذلك على تحقيق تعاون وتضامن، والعمل على خدمة المؤسسة بروح الفريق الواحد المتجانس المتفاهم.

جدول رقم 27: العلاقة بين توفر المناخ المناسب وقدرة المؤسسة على تعزيزه

المجموع	الرجوع دائما		الشعور بالضعف وعدم تحمل المسؤولية		تحمل المسؤولية		الجوانب المعززة	
	إلى من هو أعلى	من هو أعلى	بالضعف وعدم تحمل المسؤولية	بالضعف وعدم تحمل المسؤولية	تحمل المسؤولية	تحمل المسؤولية	توفير المناخ المناسب	
%100	52	19.23	10	23.07	12	57.69	30	توفر المناخ
%100	14	57.14	8	14.28	2	28.57	4	لا توفر المناخ
%100	66	27.27	18	21.21	14	51.51	34	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 51.51% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بقدرة المؤسسة أن تعزز جانب تحمل المسؤولية، إذا وفرت مناخ مناسب مدعومة بنسبة 57.69%، ونسبة 28.57% عندما لا توفر مناخ مناسب للعمل.

وأجمعت نسبة 27.27% من إجابات المبحوثات على إمكانية تعزيز جانب الرجوع دائما إلى من هو أعلى لاسيما ما دعمته نسبة 57.14% عندما لا توفر مناخ مناسب للعمل، ونسبة 19.231% عندما توفر مناخ مناسب للعمل.

في حين نجد نسبة 21.21% عند المبحوثات اللواتي صرحن بتعزيز المؤسسة للجانب المتمثل في الشعور بالضعف وعدم تحمل المسؤولية مدعومة بنسبة 23.07% عندما توفر مناخ مناسب للعمل ونسبة 14.28% عندما لا توفر مناخ مناسب للعمل.

وبهذا يمكن لنا القول من خلال القراءة الإحصائية بأن أغلب الإجابات التي تشير إلى إمكانية تحمل المسؤولية من قبل العاملات، شريطة توفير مناخ مناسب للعمل التي تشعر فيه المرأة بالتقدير والانجاز على غرار وجود مناخ غير مناسب، فإنه دائما ما يدفع أو يعزز جانب الشعور بالضعف وعدم تحمل المسؤولية. وبالتالي الرجوع دائما إلى من هو أعلى لأن المؤسسة مجال للعمل ومجال لأدائه وفق الطريقة

المخططة وإتباعها حتى لا يكون هناك خطأ وأن الخطأ يؤدي إلى تحطيم المعنويات وحدوث دوران للعمل وأحيانا العقاب.

جدول رقم 28: العلاقة بين حرية أداء المهام وتشجيع المؤسسة

المجموع		لا تسمع		انتقاء بعض القرارات وإبداء رأيك فيها		إعطاء اقتراحات لتحسين الأداء		تشجيع المؤسسة	حرية أداء المهام
%100	45	/	/	51.11	23	48.88	22	توفر الحرية	
%100	17	23.52	4	29.41	5	47.05	8	عدم توفر الحرية	
%100	62	6.45	4	45.16	28	48.38	30	المجموع	

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 48.38% من إجابات المبحوثات التي تصرح بأن المؤسسة تشجع على إعطاء اقتراحات لتحسين الأداء مدعمة بنسبة 48.88% عندما يكون هناك حرية في آراء المهام الموكلة، ونسبة 47.05% عندما لا تمنح حرية لأداء المهام الموكلة. وأجمعت نسبة 45.16% من إجابات للمبحوثات اللواتي صرحن على أن المؤسسة تشجع على انتقاء بعض القرارات وإبداء الرأي فيها مدعمة بنسبة 51% عندما تمنح حرية في أداء المهام الموكلة، ونسبة 29.41% عندما لا تمنح حرية في أداء المهام الموكلة.

في حين نجد نسبة 6.45% عند المبحوثات اللواتي صرحن بأن المؤسسة لا تسمع للاقتراحات لاسيما عندما توفر المؤسسة حرية أداء المهام وذلك بنسبة 23.52%.

وبهذا يمكن القول أن البيئة الداخلية للمؤسسة لها تأثيرها الواضح على فعالية أعضائها لاسيما إذا وفرت حرية الأداء المهام، إلا أن الأمر لا يمنع من إعطاء الاقتراحات لتحسين الأداء، وأنها إذا لم توفر حرية لأداء المهام فإن حتما الإدارة أو المؤسسة لا تسمع للاقتراحات أعضائها، وحسب تصريح بعض النساء العاملات في المؤسسة أنها لا تمنح أي فرصة لأخذ آراء العمال، لأن نظام العمل في المؤسسة نظام

صارم دائم العمل ولا تملك الوقت في استنقضاء الآراء والعمل على تطبيقها أو السهر على ضمان المتطلبات الكثيرة والمتزايدة والمتنوعة لكل أعضاء المؤسسة.

جدول رقم 29: العلاقة بين البرامج التدريبية وتشجيع المؤسسة

المجموع	لا تسمع		انتقاء بعض القرارات وإبداء رأيك فيها		إعطاء اقتراحات لتحسين الأداء		تشجيع المؤسسة	
	أعضائها	لاقتراحات	أعضائها	أعضائها	أعضائها	أعضائها	أعضائها	أعضائها
50%	50	6	3	44	22	50	25	توفر البرامج
100%	10	10	1	40	4	50	5	عدم توفر البرامج
100%	60	6.66	4	43.33	26	50	30	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 50% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأن المؤسسة تشجع على إعطاء اقتراحات لتحسين الأداء مدعمة بنسبة 50% التي تصرح بأن المؤسسة توفر برامج تدريبية، والنسبة 50% على أن المؤسسة لا توفر برامج تدريبية.

وأجمعت نسبة 43.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأن المؤسسة تعمل على انتقاء بعض القرارات وبإبداء الرأي فيها مدعمة بنسبة 44% التي تصرح بأن المؤسسة توفر برامج تدريبية، ونسبة 40% التي تنفي بأن المؤسسة توفر برامج تدريبية.

في حين نجد نسبة 6.66% عند المبحوثات اللواتي صرحن بإجاباتهن المتمثلة في أن المؤسسة لا تسمع لاقتراحات أعضائها مدعمة بنسبة 10% عند المبحوثات اللواتي تنفي بأن المؤسسة توفر برامج تدريبية، ونسبة 6% عند المبحوثات اللواتي صرحن بأن المؤسسة توفر برامج تدريبية.

وبهذا يمكن القول من خلال القراءة الإحصائية أن البرامج التدريبية قد تثبت فعاليتها وتحضى بالاستغلال من طرف المؤسسة والقائمين على تنظيمها وتسييرها من خلال إعطاء الاقتراحات المناسبة لتحسين الأداء في كل مرة، لأن لا مجال للخطأ ما دام المؤسسة تنفق وتسهر على ضمان تدريب مثالي للعمال، ولكي تكون المؤسسة قادرة من خلال مواردها تحقيق الأهداف المسطرة، وبالتالي كل عضو يقوم بوظيفتها على أكمل وجه حتى يكون هناك توقع لمسار المؤسسة والإنتاج، في ظل العراقيل والبدائل التي

تصادفها نتيجة لوجود خلل بسبب عدم قدرتها على تلبية متطلباته، والتي تجعل من العمال بدل تحقيق الأهداف وقيم بالأعمال وفق القواعد واستيعابها هي الهدف الذي يمثل بديلا وظيفيا بالنسبة للعامل.



### استنتاج الفرضية الأولى:

- بعد عرض المفصل للبيانات المتعلقة بالفرضية الأولى التي كان مفادها تأثير الثقافة الاجتماعية والمهنية على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة، تم التوصل إلى النتائج التالية:
- تأكيد نسبة نصف عدد المبحوثات من الإجابات على أن خروج المرأة للعمل هو الحاجة المادية نظرا للمستوى المعيشي المتوسط لهن.
  - تأكيد نسب 60% من المبحوثات التي صرحن بوجود معارضة من طرف الأسرة .
  - تأكيد نسبة 42.85% من الإجابات التي صرحن بأن الأسرة لها احتياجات مادية أكثر، خاصة النساء اللواتي ينتمين إلى أسرة نوية.
  - تأكيد نسبة 55% من الإجابات التي صرحن بإمكانية توقفهن عن العمل، رغم أن مساندة المحيط الأسري.
  - تأكيد نسبة 58.33% من الإجابات اللواتي صرحن بتوقفهن عن العمل رغم تصريحهن بعدم وجود صعوبات في التنقل.
  - تأكيد نسبة 55.55% من الإجابات اللواتي صرحن بأن عمل المرأة مصدر لتحسين المستوى المعيشي رغم ذلك فإنهن سيتوقفن عن العمل.
  - تأكيد نسبة 40% من الإجابات بأنهن لا يتلقين معارضة بنسبة للعاملات اللواتي يتصورن أن عمل المرأة هو معيق للاستقرار الأسري.
  - تأكيد نسبة 56.66% من الإجابات المبحوثات اللواتي صرحن أن خروجهن للعمل خلق مشكلات وهذه المشكلات كانت دافع للاستمرار والكفاح.
  - تأكيد نسبة 59.70% من إجابات المبحوثات التي صرحن أن هناك علاقات تعاونية مع المدير و العاملات اللواتي صرحن أن هناك ثقافة رسمية.
  - تأكيد نسبة 36.23% من الإجابات التي صرحن بوجود مشاكل مع زملاء العمل، بنسبة للعاملات اللواتي صرحن بوجود علاقات الصراع والتنافس.
  - تأكيد نسبة 71.66% من الإجابات اللواتي صرحن بتفضيلهن للعمل الجماعي.
  - تأكيد نسبة 68.33% من الإجابات اللواتي صرحن برغبتهن في العمل ضمن فوج آخر مدعمة بنسبة اللواتي يتصورن أنفسهن مندمجات في العمل.

- تأكد نسبة 50% من الإجابات اللواتي صرحن برغبة العمل في الخارج وذلك بنسبة للواتي صرحن بأن المؤسسة لا توفر مناخ مناسب للعمل.
- تأكيد نسبة 53.33% من الإجابات اللواتي صرحن أن روح التعاون والتضامن موجود بالمؤسسة كونها تأخذ اقتراحات المرأة بعين الاعتبار.
- تأكيد نسبة 50% من الإجابات اللواتي صرحن بأن المؤسسة تشجع على إعطاء اقتراحات لتحسين الأداء.

وبناء على ما توصلت إليه البيانات السابقة يتضح لنا أن للبيئة الاجتماعية والخارجية للمرأة العاملة تأثير على الاندماج المهني والوظيفي للمرأة العاملة ولعل أن خير دليل على ذلك هو تصريح العاملات وابداء رغبتهن في ترك العمل، على الرغم ان المحيط الأسري لا يعارض على عملها سواء كانت المرأة تتحدر من الريف أن عملها هو مصدر لتحسين المستوى المعيشي، وأنها لا تواجه أي صعوبات في التنقل، لكن هذا لا يعني أنها حققت إندماج وظيفي بل على العكس فإنها تواجه معوقات وظيفية قد يكون بسبب عدم التوفيق بين الحياة العملية والأسرية للمرأة أو بانتهاء مدة العمل والإحالة إلى التقاعد، إضافة إلا ان الحوافز التي لا تتناسب مع متطلباتها ومتطلبات أسرتها، هذا من جهة. من جهة أخرى توصلت الدراسة الحالية إلى أن البيئة الداخلية التي تعمل فيها المرأة هي بيئة مشجعة ومحفزة على العمل الجماعي، ذلك بحكم أنهم يتصورن أنفسهم مندمجات في العمل، إلا أن إذا سمحت لهن الفرصة العمل بالخارج فإنهن سيقبلن به، وهذا ما أكدته النساء العازبات بكثرة، وعليه فإن روح التعاون والتضامن قد يشتد وثاقه كلما كان هناك أخذ بعين الاعتبار باقتراحات المرأة ومشاركتهن في العملية الإدارية للمؤسسة، أين تزول كل المعوقات الوظيفية التي من شأنها أن تعزز الاندماج الوظيفي لها.

# الفصل السادس

## نظام العمل وعلاقته بالاندماج الوظيفي

- تمهيد

1- نظام العمل للمؤسسة والاندماج الوظيفي للمرأة العاملة

- استنتاج الفرضية الثانية

## تمهيد:

يمثل نظام العمل جزء من البيئة الداخلية للمؤسسة التي تعمل فيها المرأة والذي يكون المقياس الأساسي في قياس اندماج المرأة وظيفيا في عملها وفي منصبها. وكذلك التأقلم والتكيف مع جماعة العمل، فمحيط العمل هو مركب من مجموع أنظمة العمل كالقانون الداخلي للمؤسسة، وساعات العمل، نظام الأجور والحوافز، العلاقة بين زملاء العمل ذكورا و إناثا، شروط التوظيف معايير الترقية... الخ، كل هذا يخلق جو من الالتزام والصرامة المهنية التي من خلال نستطيع القول أن الرجل المناسب في المكان المناسب. ولكن الأمر يختلف بالنسبة للمرأة العاملة فإضافة إلى جملة من المعوقات الوظيفية التي تصادفها خلال مسارها المهني فإنها ما تزال تبحث عن حقيقة وجود اندماج مهني لها. والذي من خلاله ارتأينا إلى عرض البيانات المتعلقة بالفرضية الدراسة والمتمثلة في:

- لنظام العمل دور في تحقيق الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة والتي قمنا بعرضها كمايلي:

جدول رقم 30: العلاقة بين الطريقة التي حصلت بها على الوظيفة ومدى تناسبها مع مؤهلاتك

المجموع		لا يؤثر		يؤثر		تشجيع المؤسسة القدرات وتناسبها معا
36	100%	19.44	7	80.55	29	الشهادة
19	100%	26.31	5	73.68	14	المسابقة
11	100%	18.18	2	81.81	9	الكفاءة والخبرة
3	100%	33.33	1	66.66	2	علاقات اجتماعية
69	100%	21.73	15	78.26	52	المجموع

\*تضخم العينة نظرا للأسئلة متعددة الإجابات

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 78.26% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتناسب قدرتهن مع الطريقة التي حصلن عليها على الوظيفة مدعمة بنسبة 81.81% للطريقة الكفاءة والخبرة، ونسبة 66.66% لطريقة العلاقات الاجتماعية.

في حين نجد نسبة 21.73% من الإجابات التي تصرح بعدم تناسب الطريقة مع القدرات المؤهلة مدعمة بنسبة 33.33% لطريقة العلاقات الاجتماعية، ونسبة 18.18% لطريقة الكفاءة والخبرة.

وعليه يمكن القول أنه أحيانا يكون هناك دوران للعمل نتيجة غياب التناسب الفعلي للمنظمة، والقدرات المؤهلة فيما أشارت إليه أغلب الإجابات على أن التوظيف يكون وفق الكفاءة والخبرة، ولذلك أحيانا يكون التوظيف في المؤسسة الجزائرية خاصة وحسب ما صرحت به بعض المبحوثات أنه يتم وفق العلاقات الاجتماعية التي يملكها طالب العمل وليس ما تتضمنه كفاءته وخبرته، وكذلك الشهادة ففكرة الرجل المناسب في المكان المناسب فكرة ظهرت واندثرت في فترة من الفترات ولم تعد موجودة، لذلك فإنه يمثل معوق وظيفي تعاني منه الفئات السوسيو مهنية هو عدم قدرتها على التكيف مع المنصب أو ما يصطلح عليه بالمفهوم العلمي الأرغونوميا.

جدول رقم 31: العلاقة بين تأثير نظام العمل على إمكانية التوقف عن العمل

المجموع		لا أتوقف		أتوقف		تشجيع المؤسسة	
						القدرات وتناسبها معا	
%100	40	25	10	75	30	يؤثر	
%100	20	/	/	100	20	لا يؤثر	
%100	60	16.66	10	83.33	50	المجموع	

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 83.33% من إجابات الباحثين اللواتي صرحن بإمكانية توقفهن عن العمل مدعمة بنسبة 100% على أن نظام العمل لا يؤثر في عمل المرأة، ونسبة 75% من اللواتي صرحن بتأثير نظام العمل على المرأة .

في حين نجد نسبة 16.66% من الإجابات التي صرحت بعدم توقفها عن العمل مدعمة بنسبة 25% التي صرحت بأن نظام العمل يؤثر على عمل المرأة.

وعليه يمكن استخلاص أن التوقف عن العمل مرحلة تصل إليها المرأة العاملة نتيجة وجود معوقات وظيفية غير واضحة المعالم، أحيانا تكون متعلقة بنظام العمل وأحيانا بصعوبة التنقل، وأحيانا بعدم الموازنة بين الأسرة والعمل. إلا أن في بعض الحالات قد لا يكون هناك تأثير واضح لهذه العوامل السالفة الذكر، إلا أن الباحثات أعربن عن رغبتهن في التوقف عن العمل وذلك ما أشارت إليه أحد الباحثات على أن الضغط وعدم لمبالاة بإنجاز المرأة العاملة قد يكون سببا في انعزالها عن الجماعة تدريجيا حتى تخرج وتتقاعد كليا.

جدول رقم 32: العلاقة بين تناسب ساعات العمل مع النفقات المحتاجة

المجموع		مادية		تعليمية		أولية		النفقات المحتاجة	
								تناسب ساعات العمل	
%100	45	48.88	22	15.55	7	35.55	16	تتناسب	
%100	15	40	6	33.33	5	26.66	4	لا تتناسب	
%100	60	46.66	28	20	12	33.33	20	المجموع	

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 46.66% من المبحوثات اللواتي صرحن بأن لهن نفقات مادية مدعمة بنسبة 48.88% على تناسب ساعات العمل، ونسبة 40% التي صرحن بعدم تناسب ساعات العمل.

وأجمعت نسبة 33.33% من إجابات المبحوثات على أن لهن حاجات أولية دفعت بهن للعمل مدعمة بنسبة 35.55% التي ترى أن ساعات العمل تتناسب، ونسبة 26.66% التي صرحن بعدم تناسب ساعات العمل.

في حين نجد نسبة 20% من الإجابات التي صرحن على أن المرأة حاجات تعليمية تدفع بها للعمل مدعمة بنسبة 33.33% لعدم تناسب ساعات العمل، ونسبة 15.55% من المبحوثات اللواتي صرحن بتناسب ساعات العمل.

وعليه تمثل ساعات العمل المقياس الذي تقيس عليه مدى قدرتها على تحقيق الاحتياجات وتلبيتها وتسديد النفقات المحتاجة. فحسب ما تشير إليه أغلب الإجابات هو أن الأسرة تحتاج إلى نفقات مادية وأن ساعات العمل تناسب مع قدرتها في تلبيتها وتسديدها.

على النقيض من ذلك فإن هناك من المبحوثات اللواتي صرحن أن الأسرة تحتاج إلى تسديد النفقات التعليمية وأن ساعات العمل لا تتناسب ولا تستطيع تحقيق وتسديدها بحكم العمل الدائم الغير المتوقع، وأن الحاجات التعليمية من دروس تدعيم ومستلزمات الدراسة كلها في ارتفاع، والراتب المتحصل عليه مقابل ساعات العمل الطويلة نوعا ما غير قادر على تسديدها وتلبيتها.

### جدول رقم 33: العلاقة بين مكان الإقامة وتعرض المرأة لمضايقات

المجموع	لا تشجع		تشجع		تشجيع المؤسسة القدرات وتناسبها معا	
	29	65.51	19	34.48	10	34.48
حضري	29	65.51	19	34.48	10	34.48
شبه حضري	22	63.63	14	36.36	8	36.36
ريفي	9	55.55	5	44.44	4	44.44
المجموع	60	63.33	8	36.66	22	36.66

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 63.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بعدم تعرضهن لمضايقات مدعمة بنسبة 65.51% من اللواتي يعشن في المدينة (حضري)، ونسبة 63.63% من اللواتي يعيشن في مكان شبه حضري، ونسبة 55.55% من اللواتي يعشن في الريف.

في حين نجد نسبة 36.66 من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتعرضهن لضغوط مدعمة بنسبة 44.44% من اللواتي يعشن في الريف، ونسبة 36.36 من اللواتي يعشن في مكان شبه حضري، ونسبة 39.48% من اللواتي يعشن في المدينة (حضري).

وعليه يمكن لنا القول أن البيئة الداخلية التي تعمل فيها المرأة العاملة هي فضاء للتعاون كما أنه فضاء للصراع، ولعل أن الصراع الذي تعيشه المرأة في هذا الصدد الذي أشارت إليه أغلب إجابات المبحوثات، هو مشكلة التعرض للمضايقات التي صرحن بأنهن لا يتعرضن أبدا لمضايقات لاسيما أنهن ينحدرن من مكان إقامة ذو طابع حضري، على النقيض من ذلك فإن اللواتي ينحدرن من الريف قد صرحن بتعرضهن لمضايقات لاسيما الرجال العاملون منهم، فحسب تصريح البعض منهن أنهن يتعرضن للتحرش وأنهن غالبا ما تؤخذ شكوايهن بعين الاعتبار.

كما صرحت أن المضايقات مع الإدارة في المؤسسة تختلف عن المضايقات التي يتعرضن إليها من قبل الزبائن. وكما هو معلوم أن اتصالات الجزائر هي مؤسسة جماهيرية وبالتالي التعامل مع الزبائن هو في حد ذاته يعتبر تضاييق بالنسبة لهن وأنهم لا يقدررون الوضع والضغط الذي يتعرض إليه، وأن الزبائن في غالب الأحيان يكونون مشحونين بالطاقة السلبية وهم يقوم بالتهجم مباشرة على العمال. وبالتالي فإن مناخ العمل لها تأثير سلبي على المرأة العاملة الأمر الذي يمثل معوق وظيفي يحول بين حاجة المرأة للعمل ومدى قدرتها في التحكم في كل ما سيؤثر بالسلب على الإنتاجية والأداء الذي تقدمه للزبائن.

### جدول رقم 34: العلاقة بين توافق ساعات العمل مع الأجر والراتب

المجموع		لا توافق		توافق		طبيعة المؤسسة
						القدرات وتناسبها معا
36	8.33	3	91.66	33	تناسب	
24	4.16	1	95.83	23	لا تناسب	
60	6.66	4	93.33	56	المجموع	



نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 93.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتوافق ساعات العمل مع الأجر والراتب المناسب مدعمة بنسبة 95.83% من اللواتي لا ينظرن إلى أن ساعات العمل طويلة، ونسبة 91.66% من اللواتي يجدن أن ساعات العمل طويلة. في حين نجد نسبة 6.66% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأن ساعات العمل الطويلة لا تتناسب وتوافق الأجر والراتب مدعمة بنسبة 8.33% من اللواتي صرحن بأن ساعات العمل طويلة، ونسبة 4.16% من اللواتي صرحن بأن ساعات العمل ليست طويلة. وعليه فإنه يمكن لنا أن نقول أن ساعات العمل تدخل ضمن نظام العمل. وبالتالي فإن كل ما يسعى إليه العمال هو أن تتناسب ساعات العمل مع الأجر والراتب، وهذا ما أشارت إليه أغلب إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأن ساعات العمل ليست بطويلة وأنها تتناسب الأجر والراتب، لذلك فإنهن راضيات عن الأجر المقدم لهن مقابل الجهد المبذول. وهذا ما أشارت إليه نظرية الإدارة العلمية التي كانت من مبادئها هو تناسب الأجر مع الجهد المبذول. وبالتالي أجر الاستحقاق هنا يمثل مقياس للعمل المقدم.

#### جدول رقم 35: العلاقة بين العوامل وطبيعة العلاقة الموجودة في المؤسسة

المجموع		علاقة ثقة وتعاون		شك بالشك		التعامل في المؤسسة
						العلاقات بين العوامل
100%	19	73.68	14	26.31	5	جيدة
100%	37	72.97	27	27.02	10	متوسطة
100%	4	25	1	75	3	سيئة
100%	60	70	42	30	18	المجموع

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 70% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بطبيعة التعامل في المؤسسة هي علاقة ثقة وتعاون، وكل فرد يراقب نفسه مدعمة بنسبة 73.68% من اللواتي صرحن بأن علاقتهن مع العوامل القدامى علاقة جيدة، ونسبة 72.97% من اللواتي صرحن بأن علاقتهن معهن علاقة متوسطة وحسنة، ونسبة 25% من اللواتي صرحن بأنها علاقة سيئة. في حين نجد نسبة 30% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن أن طبيعة التعامل في المؤسسة هي أنها لا تثق فيهن وضرورة الحذر والتصرف بالشك مدعمة بنسبة 75% من اللواتي صرحن بأن علاقتهن

معهن علاقة سيئة، وشبه 27.02% من اللواتي صرحن بأنها علاقة متوسطة وحسنة، ونسبة 26.31% من اللواتي صرحن بأن علاقتهن معهن هي علاقة جيدة.

وبهذا نجد أن موضوع العلاقات الاجتماعية التي تعتبر موضوع علم الاجتماع غالباً ما نجده في ميدان العمل الذي يطعن بدرجة كبيرة الذي يربط وحدات وأعضاء التنظيم سواء الجدد منهم أو القدامى. وعليه فحسب إجابات المبحوثين التي أشارت إلى أنها علاقة تعاون وثقة وأن كل فرد يراقب نفسه إلا أن هناك معوق وظيفي يتدخل في العملية التفاعلية بينهم والمتمثل في أن العاملات القدامى يكونون مندمجات في عملهن ولهن خبرة أكثر. وبالتالي حظوظ الترقية أقرب ما تكون من نصيبهن على عكس العاملات الجدد اللواتي يجدن صعوبة في التكيف مع الوسط الجديد، ويميلن إلى تكوين جماعات غير رسمية يكونن في مقاومة ومواجهة للتغير الطارئ في الوسط التنظيمي الذي ينعكس على سلوكهن التنظيمي الذي يؤثر على إنتاجيتهن، وباحتمال حدوث دوران في العمل.

### جدول رقم 36: يوضح العلاقة بين تأثير بيئة العمل المختلط وتعرضها لمضايقات

المجموع		لا تتعرض لمضايقات		تتعرض لمضايقات		تعرض المرأة لمضايقات	
						تأثير بيئة العمل	
100%	/	29.54	13	70.45	31	تؤثر	
100%	16	68.75	11	31.25	5	لا تؤثر	
100%	60	40	24	60	36	المجموع	

نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يشير إلى نسبة 60% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتعرضهن لمضايقات مدعمة بنسبة 70.45% من اللواتي يجدن أن العمل في بيئة مختلطة له تأثير، ونسبة 31.25% من اللواتي لا يجدن أن العمل في بيئة مختلطة لها تأثير.

في حين نجد نسبة 40% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يتعرضن لمضايقات مدعمة بنسبة 68.75% من اللواتي يجدن أنه لا يوجد تأثير لبيئة العمل المختلطة، ونسبة 29.54% من اللواتي يجدن أنه يوجد تأثير كبيبة العمل المختلطة.

وعليه يمكن أن نقول في هذا الايطار أن عمل المرأة في بيئة مختلطة رجال ونساء له تأثير على أدائها وانتجاتها، ذلك من خلال تعرضهن لمضايقات من الطرف الآخر، كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات نتيجة التمييز بين الجنسين في الترقيات

الوظيفية و ضعف العلاقات الاجتماعية<sup>(1)</sup> وأن الثقافة الجزائرية هي ثقافة صارمة تابعة من الدين الإسلامي الذي ما تزال بواردها موجودة في المؤسسة. وبالتالي فإن المرأة العاملة المتزوجة أقرب من تكون هي المتأثرة الوحيدة بيئية العمل المختلطة، ذلك أنها تأتي للعمل من أجل حاجتها المادية وتحسين المستوى المعيشي للأسرة إلا أنها وحسب تصريح أحد المبحوثات أنها بداية واجهت صعوبة في تقبل زوجها لعملها في الإدارة لاسيما وأنها تنحدر من عائلة ممتدة التي تتمسك بالعادات والتقاليد الجزائرية الريفية، وبهذا فإن وجه آخر من وجوه المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة .

<sup>1</sup> - هدى محمد السبيعي، "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط"، بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع، 2010، ص 65.

استنتاج الفرضية الثانية:

بعد عرضنا المفصل للبيانات المتعلقة بالفرضية الثانية والتي كان مفادها مايلي:

لنظام العمل دور في تحقيق الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة والتي تم التواصل إلى النتائج التالية:

- تأكيد نسبة 78.26% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتناسب قدرتهن مع الطريقة التي حصلن عليها على الوظيفة على أساس الكفاءة والخبرة.

- تأكيد نسبة 83.35% من إجابات اللواتي صرحن بإمكانية توقفهن عن العمل، لأن نظام العمل لا يؤثر إيجابا على أداء المرأة العاملة.

- تأكيد نسبة 63.33% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بعدم تعرضهن لمضايقات.

- تأكيد نسبة 93.33% من إجابات اللواتي صرحن بتوافق ساعات العمل مع الأجر، ذلك بأن ساعات العمل ليست بطويلة.

- تأكيد نسبة 70% من الإجابات للمبحوثات اللواتي صرحن بأن هناك علاقة ثقة وتعاون وكل فرد يراقب.

- تأكيد نسبة 60% من إجابات المبحوثات اللواتي صرحن بتعرضهن لمضايقات وذلك بنسبة العاملات التي يعملن ببيئة مختلطة.

وبناء على ما سبق عرضه من النسب المؤكدة على دور نظام العمل في تحقيق الاندماج المهني،

نجد أن هناك اندماج نسبي للنساء العاملات بالمؤسسة الوطنية لاتصالات الجزائر، ذلك من خلال أن

ساعات العمل ليست بطويلة وأنها تتناسب مع الأجر. كما وجدنا أن حصولهن على المنصب تم وفق

الكفاءة والخبرة وأن العلاقة مع العاملات ذوي الخبرة أو أقدمية في العمل، هي علاقة جيدة وأن كل عامل

مسؤول على عمله. وبالتالي على كل عامل أن يراقب عمله بنفسه حتى تكون هناك ثقة متبادلة بين

العمال، وتحمل للمسؤولية، وبالتالي أن عملهن في بيئة مختلطة قد يؤثر على عملها وهذا ما يمثل معوق وظيفي بالنسبة للمرأة العاملة من خلال تعرضها للتحرش. وهذا بعد ما أشارته بعض الحالات الشاذة من إجابات المبحوثات.

نتائج الدراسة:

إن دراسة موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الاتصالات الجزائرية كنموذج للدراسة الميدانية، والذي كان موجها تحديدا للمرأة العاملة في تلك المؤسسة بحكم أنها الحلقة التي تدور عليها جملة من أسئلة الاستمارة والتي قمنا بتحليلها إلى بيانات عامة وإعطاء نظرة شاملة عن عمل المرأة الذي دخل على المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة نظرا لعدة البيانات التي توصلنا إليها في النتائج التي تفيد بمايلي:

- أغلب العاملات في المؤسسة ينتمين إلى الفئة العمرية بين 35 - 40 سنة والتي مثلت النسبة الأكثر إقبالا على العمل بتلك المؤسسة.
- أغلب العاملات بتلك المؤسسة هي من ذوي المستوى التعليمي الجامعي، والذي يعني أن المؤسسة تستقطب يد عاملة مؤهلة وذو كفاءة عالية، لها دراية وصله بسوق العمل.
- أغلب المبحوثات العاملات بالمؤسسة يملكن عمل دائم، وبالتالي فإنها لها دراية بالعمل والتزام بسير العمل على أكمل وجه.
- أغلب العاملات بالمؤسسة هن متزوجات وبالتالي خرجهن للعمل من أجل تلبية متطلبات الأسرة.
- أغلب المبحوثات العاملات بالمؤسسة يسكن في بيت ملك خاص في المدينة، وعليه فإن خرجهن للعمل ليس دائما للاحتياجات المادية.
- تواجه المرأة العاملة الأرملة أو المطلقة مسؤوليات كثيرة، وبهذا تجد نفسها أمام تحديات كبيرة عليها تجاوزها وتحقيق أو تسديد النفقات المترتبة عليها.
- البيئة الخارجية التي تعيش فيه المرأة العاملة يمنح صلاحيات للمرأة أكبر، وبالتالي خروجها للعمل من متطلبات العصر.
- تلعب البيئة الداخلية في مكان العمل دور هاما في اندماج المرأة العاملة، إلا أن أغلبهن صرحن بإمكانية توقفهن عن العمل مما يعني أنه لا يوجد رضى.
- للعاملات علاقات جيدة مع العاملات القدامى، لكن هذا لا يعني أن العمل في بيئة عمل مختلطة لا يؤثر وإنما على العكس.
- بعض المبحوثات صرحن عن رغبتهن في العمل بالخارج إذا سمحت لهن الفرصة أين مثلته النساء العاملات العازبات أكثر من غيرهن.

- تسعى المؤسسة إلى تدريب العمال على ثقافة المنظمة، إلا أن الأمر لا يؤثر على قرارها في العمل بالخارج.
- تعيين العمال في المنصب وفق الشهادة و الكفاءة المهنية، يعني أن المؤسسة تتبع الطريقة في التوظيف.
- كلما كان هناك تعاون وتضامن بين الجماعات العمل كلما ساعد ذلك على اندماج العاملات في العمل والعمل بروح الفريق.
- إن لنظام العمل دور هام في تحقيق الاندماج المهني للمرأة العاملة من خلال ساعات العمل، الأجور، الحوافز، نظام الترقيّة...الخ. كلها أمور إذا تمت بطريقة رسمية وفق قانون الوظيفة وبكل شفافية كلما ساعد ذلك على تحقيق الاندماج.
- اندماج المرأة في العمل لا يعني أنها لا تصادف معيقات وعراقيل، وإنما العكس سواء المتعلقة بالأسرة أو العمل.

الختامة



## الخاتمة:

في الختام نستطيع القول بأن المرأة على مر العصور وقفت في قفص الاتهام دون جريمة تذكر، إلا كونها أنثى والقاضي بجميع الأحوال هو رجل الذي أهدر حقوقها بدعوة تفوقه عليها.

فلقد تعرضت المرأة عبر التاريخ إلى ظلم مزدوج، فمن جهة الظلم الواقع عن طبقات الدنيا وعلى المجتمع كله الظلم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، الاستغلال والاستلاب، ومن جهة أخرى ظلم الرجل المباشر الذي استطاع من خلال الظروف أن يكون الأمر الناهي والسيد المطاع، له كل الحقوق وعليها كل الواجبات، وصار تاريخ المرأة فعلا هو تاريخ اضطهاد.

إن واقع التغيير الاجتماعي والثقافي في القرن العشرين جاء لصالح المرأة، حيث فتح المجال أمام المرأة للتعليم والعمل، وأدى هذا التغيير إلى التخفيف من القيود أم التحديات الثقافية المتوازنة التي تمنع المرأة من الالتحاق بالعمل، فالتحولات الحادثة في هذه الظروف هي الأساس في تغيير أوضاع المرأة. ولقد اقتحمت المرأة دوائر الحياة بشتي اوجهها على جميع المستويات التي كانت حkra على عالم الرجال فقط، حيث اتجه كثير من النساء وخاصة الزوجات للعمل خارج بيوتهن وذلك بما أتيح أمامهن من الفرص للعمل، بالإضافة إلى حصول المرأة على بعض المكاسب وارتفاع مكانتها في المجتمع من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي، تعتبر المرأة طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي في المجتمع ويحتاج دورها إلى تفعيل أثره في المجتمع واستغلال طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية وادماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال، وهذا يعتمد على إزالة أهم المعوقات التي تقف حجر عثرة في سبيل جهود المرأة وإظهار طاقاتها الكامنة لخدمة المجتمع بالشكل الذي يرتضيه المجتمع ويشجعه.

لكن بالرغم من ممارسة المرأة لحقها في العمل إلا أن النظرة لها كأنثى لم تتغير، وأصبحت تدفع ثمن أنوثتها في كل أدوارها الاجتماعية فقد تعرضت المرأة العاملة للعديد من مظاهر العنف الموجه لها من صاحب العمل والأسرة والمجتمع، بأشكال ومظاهر مختلفة، إذ مازالت المرأة تعاني تمييزا كبير على أساس النوع في حصولها على الفرص الاقتصادية وتمكينها الفعلي اقتصاديا، وفي معظم مناطق العالم لا تزال محرومة من التحكم في صنع القرار أو المشاركة على المستوى الرأسمالي والقروض والملكية والتكنولوجية.

وأيضاً بالإضافة إلى ما تتعرض له المرأة العاملة من مشكلات أثناء قيامها بعملها وفي طريقها إليه وإبراز الظواهر السلبية التي لا تزال تعيق عملية تقدم المرأة العاملة والآثار السلبية لخروج المرأة إلى العمل على أطفالها وعلى زوجها وعلى المرأة نفسها، ومدى وعيها لحقوقها وقضاياها، والصعوبات النفسية والاجتماعية، والحوادث التي تتعرض لها أثناء العمل وإلى أشكال التمييز الجنسي في العمل وعدم امتلاكها لقرارها وتبعيتها للرجل، ونظرة التخلف وجمود الأنظمة الموجهة ضد المرأة العاملة من صاحب العمل والأسرة والمجتمع.

# جامعة أكلي محند أولحاج بالبوية

## معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

### الموضوع: استبيان

في إطار القيام بدراسة استكمالية بمتطلبات الحصول على شهادة المباشر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل حول "المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة" نرجو من سيادتكم الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة بكل صدق وموضوعية ونحيطكم علماً أن هذه المعلومات المقدمة لا تستخدم إلا لغرض علمي.

وفي الأخير تقبلوا فائق الشكر والاحترام لحسن تعاونكم.

### المحور الأول: البيانات الشخصية

1-السن:

2-المستوى التعليمي: لا يقرأ ولا يكتب  ابتدائي

متوسط  ثانوي  جامعي

- آخر: .....

3-طبيعة العمل: مؤقت  دائم

4-نوع القطاع: مؤسسة عامة  مؤسسة خاصة

- أخرى: .....

5-الحالة العائلية: عزباء  متزوجة  مطلقة  أرمل

6-المستوى المعيشي: متوسط  حسن  جيد

7-نوع السكن: ملك خاص  إيجار

-آخر: .....

8-الأصل الجغرافي: حضري  شبه حضري  ريفي

المحور الثاني: أسئلة حول أسرة المرأة العاملة والعمل:

I - أسئلة خاصة بأسرة المرأة العاملة:

9- هل أسرتك : نووية  ممتدة

10- هل يمكنك تصنيف نفقات أسرتك حسب الاحتياجات؟

- نفقات مادية خاصة بالزوج حدها؟

.....

- نفقات مادية خاصة بالأطفال حدها؟

.....

- نفقات خاصة بالأفراد الآخرين حدها؟

.....

11- من يتكفل بنفقات الأسرة؟

- إذا كانت نووية؟

.....

- إذا كانت ممتدة؟

.....

II - أسئلة خاصة بعمل المرأة:

12- لماذا خرجت للعمل؟

- الحاجة المادية  وضح ذلك؟.....

.....

- سد أوقات الفراغ  وضح ذلك؟.....

.....

- تكوين علاقات اجتماعية  مع من.....

.....

- تحقيق الذات  كيف ذلك؟.....

.....

.....

- أخرى:.....

13- ما هي وظيفتك الحالية؟.....

.....

14- ما هي أدميتك في هذه الوظيفة؟.....

.....

15- ما هي الطريقة التي حصلت بها على هذه الوظيفة؟

الشهادة  مسابقة  الكفاءة والخبرة  علاقات اجتماعية

- أخرى:.....

16- هل هي نفس الوظيفة منذ التحاقك بالعمل؟

نعم  لا

- إذا كان الجواب بنعم ما جوانب استفادتك من هذه الوظيفة؟

.....

- إذا كان الجواب ب لا ما هي الوظائف الأخرى التي شغلتها؟

.....

- وفي أي مؤسسة كانت؟

.....

17- ما هي المشكلات التي واجهتك أثناء ممارستك لتلك الوظيفة؟

- مع المسؤولين

- وضع:.....

- مع زملاء العمل

- وضع:.....

- مع آخرين:.....

المحور الثالث: أسئلة حول تأثير الثقافة الاجتماعية والمهنية والاندماج الوظيفي للمرأة العاملة.

أولاً: أسئلة حول الثقافة البيئية الاجتماعية الداخلية:

18- ما هي العلاقات السائدة في مؤسستكم؟

- علاقات قائمة على التعاون والتفاهم

- وضح:.....

- علاقات قائمة على المصالح الشخصية

- وضح:.....

- علاقات قائمة على الصراع والتنافس

- وضح:.....

- علاقات قائمة على القرابة

- وضح:.....

- علاقات قائمة على عناصر أو خصائص أخرى حددها؟

- .....

19- ما هي الوسائل التي تستعملها الفئات السوسيو مهنية لبناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة؟

- وسائل رسمية

- حددها:.....

20- وكيف تساهم في بناء العلاقات الاجتماعية؟

.....

- وسائل غير رسمية

- حددها:.....

- وكيف تساهم تلك الوسائل في بناء العلاقات الاجتماعية؟

.....

.....

21- ما هي الثقافة السائدة في مؤسستك؟

- ثقافة رسمية

- وضح:.....

- ثقافة غير رسمية:

- وضح:.....

- أخرى حددها:.....

22- كيف تساهم العلاقات الاجتماعية في بناء ثقافة بيئية اجتماعية؟

.....

.....

23- ما هي الثقافة البيئية الاجتماعية التي تفرزها الأنواع التالية للعلاقات الاجتماعية حدد الثقافة الناتجة

حسب كل نوع:

- ثقافة ناتجة عن علاقات قائمة على التعاون والتفاهم

- وضح بالتفصيل حسب ما يلي:

• مع المدير

- وضح:.....

• مع الزملاء

- وضح:.....

• مع فئات النقابة

- وضح:.....

• مع فئات أخرى

- وضح:.....

- ثقافة ناتجة عن علاقات قائمة على مصالح شخصية وضح حسب الفئات التالية:

• مع المدير

- وضح:.....

- ثقافة قائمة على العلاقات الاجتماعية وضح حسب الاقتراحات التالية:

- علاقات قائمة على التعاون والتفاهم
- علاقات قائمة على المصالح الشخصية
- علاقات قائمة على القرابة
- علاقات قائمة على الصراع والتنافس
- علاقات قائمة على عناصر أخرى حددها؟

.....

24- انطلاقاً من العلاقات الاجتماعية اليت تفرزها الإشكال المختلفة لمؤسستكم من شبكة العلاقات حدد الثقافة البيئية الاجتماعية التي يتم بناءها؟

- ثقافة بيئية اجتماعية رسمية

- وضوح:.....

- ثقافة اجتماعية غير رسمية

- وضوح:.....

- شكل آخر للثقافة البيئية الاجتماعية؟

.....

ثانياً: اسئلة حول الثقافة البيئية الاجتماعية الخارجية:

25- هل يؤثر المحيط الأسري على عملك؟

- نعم
- لا

- في كلتا الحالتين كيف ذلك:.....

.....

26- هل هناك معارضة لخروجك للعمل؟

- الأسرة

- المحيط الخارجي غير الأسرة

- أخرى:.....

27- إذ طلبت منك أسرته التوقف عن العمل فهل تتوقفين؟

- نعم
- لا



28- هل لديك صعوبات في التنقل بين مكان الإقامة والعمل؟

نعم  لا

39- العلاقات القائمة بينك وبين أسرتك في حالة:

- أسرة نووية:

• علاقات تفاهم

- وضح:.....

• علاقات صراع

..... وضح:

• علاقات قائمة على المصلحة

..... وضح:

• شكل آخر للعلاقات وضح:.....

.....

- أسرة ممتدة:

• علاقات تفاهم

- وضح:.....

• علاقات صراع

..... وضح:

• علاقات قائمة على المصلحة

- وضح:.....

• شكل آخر للعلاقات وضح:.....

.....

30- عمك كأمراة (أم، زوجة، أخت، .... الخ) يشكل:

• معيق لاستقرار الاسرة

- وضح:.....

• مصدر لتحسين المستوى المعيشي

- وضح:.....

• آخر:.....

32-تعرف أسرته مشكلات بسبب عملك هذه المشكلات خلفت ثقافة داخل الأسرة:

• ثقافة الاستمرار والكفاح في العمل

- وضح:.....

• ثقافة تقديم مصلحتك الخاصة

- وضح:.....

• ثقافة تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل

- وضح: .....

• ثقافة بشكل آخر أنكرها:.....

.....

**ثالثا: اسئلة حول الثقافة البيئية المهنية الداخلية :**

33-اي من الاسلوبين في العمل تفضلين ؟

العمل الفردي  العمل الجماعي

في كلتا الحالتين كيف ذلك:.....

34-هل تتحصلين على برامج تدريبية وتكوينية داخل مؤسستك؟

نعم  لا

اذا كانت الاجابة بنعم كيف ذلك:.....

35-كيف ترين نفسك وسط جماعتك في العمل؟

مندمجة

-وضح:.....

منعزلة

-وضح:.....

.....اخرى حددها:

36- هل هناك روح التعاون والتضامن مع رفقاء العمل؟

نعم  لا

-اذا كانت الاجابة بنعم فيما تتمثل مجالات تعاونك؟

مواضيع خاصة بالعمل

.....وضوح:

مواضيع شخصية واجتماعية

.....وضوح:

.....اخرى حددها:

37- هل تقوم الادارة بنشر وتعليم ثقافة المنظمة بين العاملين؟

نعم  لا

.....في كلتا الحالتين كيف ذلك:

38- هل تفضلين العمل مع فوج عمل اخر؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بنعم لماذا؟

- وجود اصدقاء هناك

- وجود جو عمل مناسب

- الرغبة في تغيير الجماعة

.....اخرى حددها:

رابعاً: اسئلة حول الثقافة البيئية المهنية الخارجية:

39 ماهي المؤسسات الأخرى التي تتعامل معها مؤسستكم؟

مؤسسات في إطار مهني  مؤسسات في إطار غير مهني

- لاشكل آخر: .....

40- هل لمتغيرات البيئة الخارجية تأثير على عملك؟

نعم  لا

41- هل تقوم الادارة باستغلال مهاراتك وقدراتك في الفرص الاستثمارية المتاحة في البيئة الخارجية؟

نعم  لا

في كلتا الحالتين كيف ذلك: .....

42- هل تربطك علاقات مع المؤسسات الخارجية الاخرى؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بنعم فما هي هذه العلاقات وهل يمكن تحديدها؟

.....  
.....

43- انطلاقاً من المؤسسات التي تتعاملون معها حدد الجوانب التي تجعلك تتصلين بالمؤسسات الاخرى؟

- جوانب تتعلق بالمؤسسات في الإطار مهني

-وضح: .....

- جوانب تتعلق بالمؤسسات في إطار غير مهني

-وضح: .....

- جوانب تتعلق بالأشكال الأخرى للمؤسسات

.....وضح:

.....اخرى حددها:

44- اذا سمحت لك الفرصة بالعمل في مؤسسة اخرى بالخارج هل تذهيبين؟

نعم  لا

اذا كانت الاجابة بنعم ماهي الاسباب, اذكرها من فضلك؟

.....

.....

اذا كانت الاجابة ب لا ماهي العوامل الجاذبة في مؤسستك؟

.....

.....

**خامسا: اسئلة حول الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة:**

46- هل تقوم مؤسستك بتوفير المناخ المناسب الذي يضمن اندماجك بالعمل؟

نعم  لا

.....في كلتا الحالتين كيف ذلك:

47- هل تتحصلين على التأمين والحماية من قبل مؤسستك؟

نعم  لا

.....في كلتا الحالتين كيف ذلك:

48- هل تأخذ اقتراحاتك بعين الاعتبار من طرف الادارة؟

نعم  لا

اذا كانت الاجابة ب لا لماذا حسب رأيك؟

.....  
49- في منصب عملك هل المؤسسة تعزز فيك:

- تحمل المسؤولية والشعور بالقدرة على ذلك

.....:وضح

- الخوف من تحمل المسؤولية والشعور بالضعف

.....:وضح

- الرجوع دائما لمن هو اعلى منك

.....:وضح

50- هل تسمح لك مؤسستك بالتصرف بمفردك على القيام بمهامك؟

نعم  لا

.....: في كلتا الحالتين كيف ذلك:

51- هل المؤسسة التي تعملين فيها تشجعك على:

- اعطاء اقتراحات ومساهمات لتحسين أدائها

.....:وضح

- انتقاء بعض القرارات وابداء رأيك فيها

.....:وضح

- لا تسمع لاقتراحات اعضاءها

.....:وضح

## المحور الرابع: اسئلة حول نظام العمل.

54- هل وظيفتك تتماشى مع قدراتك؟

نعم  لا

55- هل لبيئة العمل المختلط تأثير على عملك؟

نعم  لا

..... في كلتا الحالتين كيف ذلك:

56- هل تتناسب ساعات العمل مع الجهد المبذول؟

نعم  لا

57- باعتبارك عاملين في وسط الرجال هل تتعرضين الى مضايقات؟

نعم  لا

..... في كلتا الحالتين كيف ذلك:

58- على اي اساس تعتمد المؤسسة في تحقيق الاهداف؟

- على اساس التخطيط وقواعد محددة مسبقا

- ترك الحرية لك باستعمال اي كيفية للوصول لتحقيق الاهداف

- على اساس الاجماع حول طريقة معينة للوصول لتحقيق الاهداف

..... اخرى حددها:

59- كيف ترين طبيعة العلاقة الموجودة بين المؤسسة والعاملات؟

- لا تثق فيهم، وتتصرف معهم بالشك والحذر والمراقبة عن قرب

- علاقة ثقة وتعاون وتتصرف معهم بالمبدأ كل فرد يراقب نفسه

..... أخرى حددها:

60- هل الراتب والأجر متوازن مع جهدك المبذول؟

لا

نعم

63- حسب رأيك، كيف تترين العلاقة التي تربط العاملات القدامى والعاملات الجدد؟

.....

.....



## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح توزيع المبحوثات حسب السن	71
2	يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	72
3	يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل	72
4	يوضح توزيع المبحوثات حسب تفضيلهن للعمل في نوع القطاع	73
5	يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية	73
6	يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى المعيشي	74
7	توزيع المبحوثات حسب نوع السكن	74
8	يوضح توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة	75
9	يوضح العلاقة بين المستوى المعيشي وخروج المرأة للعمل	79
10	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمرأة ودوافع خروجها للعمل	80
11	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية للمرأة والنفقات المحتاجة للأسرة	81
12	يوضح العلاقة بين مكان الإقامة ومعارضة الأسرة لعمل المرأة	82
13	يوضح العلاقة بين نوع الأسرة والنفقات المحتاجة للأسرة	83
14	يوضح العلاقة بين تأثير المحيط للأسرة وإمكانية توقف المرأة للعمل.	84
15	يوضح العلاقة بين صعوبات التنقل وإمكانية توقف المرأة للعمل.	85
16	يوضح العلاقة تصور عمل المرأة وإمكانية توقفها عن العمل	86
17	يوضح العلاقة بين تصور عمل المرأة ومعارضة البيئة الأسرية والاجتماعية لعمل المرأة	87
18	يوضح العلاقة بين العلاقات القائمة بين المرأة وأسرتها وما قد حلفته مشكلة خروجها	88
19	يوضح العلاقة بين نوع الثقافة السائدة والعلاقات التعاونية الناتجة	89
20	يوضح العلاقة بين العلاقات السائدة في المؤسسة والمشاكل التي تواجهها عمل المرأة	90
21	العلاقة بين تصور المرأة نفسها ووسط الجماعة وتفضيلها لأسلوب العمل	91
22	يوضح العلاقة بين تصور المرأة في جماعة العمل وتفضيلها العمل في فوج آخر	92
23	يوضح العلاقة بين تصور المرأة نفسها في الجماعة ووجود روح التعاون والتضامن	93
24	العلاقة بين توفير المناخ المناسب للاندماج ورغبة المرأة العمل في الخارج	94
25	العلاقة بين تدريب العمال وتعليمهم ثقافة المنظمة ورغبة المرأة للعمل بالخارج	95

96	العلاقة بين أخذ اقتراحات المرأة العاملة ووجود روح التعاون والتضامن	26
97	العلاقة بين توفر المناخ المناسب وقدرة المؤسسة على تعزيزه	27
98	العلاقة بين حرية أداء المهام وتشجيع المؤسسة	28
99	العلاقة بين البرامج التدريبية وتشجيع المؤسسة	29
105	العلاقة بين الطريقة التي حصلت بها على الوظيفة ومدى تناسبها مع مؤهلاتك	30
106	العلاقة بين تأثير نظام العمل على إمكانية التوقف عن العمل	31
107	العلاقة بين تناسب ساعات العمل مع النفقات المحتاجة	32
107	العلاقة بين مكان الإقامة وتعرض المرأة لمضايقات	33
108	العلاقة بين توافق ساعات العمل مع الأجر	34
109	العلاقة بين العائلات وطبيعة العلاقة الموجودة في المؤسسة	35
110	يوضح العلاقة بين تأثير بيئة العمل المختلط وتعرضها لمضايقات	36

## فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداءات

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

أ..... مقدمة

### الباب الأول

#### الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1- أسباب اختيار الموضوع.....4
- 2- أهمية الموضوع.....5
- 3- أهداف البحث.....6
- 4- الإشكالية.....7
- 5- الفرضيات.....9
- 6- تحديد المفاهيم.....10
- 7- منهج البحث وأدواته.....17
- 8- الدراسات السابقة.....21
- 9- المقاربة النظرية.....31

### الفصل الثاني

#### تطور عمل المرأة عبر التاريخ البشري ودوافع خروجها إلى العمل

- تمهيد.....34
- 1- عمل المرأة في الحضارات القديمة.....35
- 2- عمل المرأة في العصر الحديث.....39
- 3- دوافع خروج المرأة إلى العمل.....43
- 4- أثر خروج المرأة للعمل.....45
- 5- المعوقات التي تواجه عمل المرأة في البيئة المهنية.....48
- 6- اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة.....51
- خلاصة.....54

## الفصل الثالث

### تطور عمل المرأة في الجزائر

- تمهيد.....56
- 1- خصائص عمل المرأة الجزائرية قبل الاحتلال الفرنسي.....56
- 2- وضع عمل المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال.....57
- 3- طبيعة النشاط الاقتصادي للمرأة الجزائرية بعد الاستعمار.....58
- 4- المرأة والتعليم في التعليم.....59
- 5- المرأة العاملة في قانون العمل الجزائري.....60
- 6- مصادر صراع الادوار وتأثيره في عدم تحقيق التكيف عند المرأة الجزائرية داخل نظام العمل.....62
- خلاصة.....65

## الباب الثاني

### الفصل الرابع

#### مجالات الدراسة وخصائص العينة

- تمهيد.....67
- 1- مجالات الدراسة.....68
- أولاً: المجال المكاني.....68
- ثانياً: المجال الزمني.....69
- ثالثاً: المجال البشري.....70
- 2- خصائص العينة.....71
- خلاصة.....76

## الفصل الخامس

### تأثير البيئة الاجتماعية والمهنية على الاندماج الوظيفي للمرأة العاملة

- تمهيد.....78
- 1- البيئة الخارجية للمرأة العاملة والاندماج الوظيفي.....79
- 2- البيئة الداخلية للمرأة العاملة والاندماج الوظيفي.....89
- استنتاج الفرضية الأولى.....101

## الفصل السادس

### نظام العمل وعلاقته بالاندماج الوظيفي

- 104.....تمهيد -
- 104.....1- نظام العمل للمؤسسة والاندماج الوظيفي للمرأة العاملة
- 112.....- استنتاج الفرضية الثانية
- 117.....خاتمة
- 120.....قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### 1- الكتب:

- 1- إبراهيم عيسى عثمان، "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع"، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2008.
- 2- إحسان محمد الحسن، "الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي"، ط 2، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1987.
- 3- إحسان محمد الحسن، "علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر"، دار وائل للنشر، عمان، ط 1، 2008.
- 4- أحمد زايد، "المرأة وقضايا المجتمع"، ط 1، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، القاهرة، 2002.
- 5- أحمد صقر عاشور، "إدارة القوى العاملة"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1983.
- 6- اعتماد علاء، "دراسات في علم الاجتماع التنظيمي"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994.
- 7- أنيسة بركات درار، "نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
- 8- باسمة كيال، "تطور المرأة عبر التاريخ"، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، 1981م.
- 9- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "العلم والبحث العلمي دراسة في مناهج العلوم"، ط 8، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.
- 10- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "علم الاجتماع النفسي، المجتمع والثقافة والشخصية"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005م.
- 11- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "المرأة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع المرأة"، ط 2، دار الوفاء لدنيا الطباعة، والنشر، 2011م.
- 12- خالد حامد، "منهج البحث العلمي"، ط 1، دار ربحانة للطبع والتوزيع، القبة، الجزائر، 2003.
- 13- رحيم يونس، دور العزوي، "مقدمة في منهج البحث العلمي"، دار دجلة، عمان، 2007.

- 14- سامية حسن الساعاتي، "المرأة المعاصرة"، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 15- سليم نعام، "سيكولوجية المرأة العاملة"، دمشق، 1984.
- 16- السيد العاطي، "علم الاجتماع الصناعي"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1985.
- 17- شادية علي قناوي، "المرأة العربية وفرص الإبداع"، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، عبدة غريب، 2000.
- 18- صيام شحاتة، "النظرية الاجتماعية، من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة"، ط 1، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2009م.
- 19- طوني بينيت وآخرون، "مفاتيح إصلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع"، ط1، ترجمة سعيد الغانمي، 2010.
- 20- عامر إبراهيم قنديلجي، "منهجية البحث العلمي"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 21- عبد الحميد إسماعيل الأنصاري، "قضايا المرأة بين تعاليم الاسلام وتقاليد المجتمع"، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 22- عبد النور أرزقي، "المرأة والشغل"، منشورات دار أسيرام، البويرة، 2014.
- 23- عبير طایل البشابشة، "المرأة القيادية للمهارات الابداعية في عملها"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.
- 24- عدنان أبو مصلح، "معجم شامل بكل مصطلحات علم الاجتماع المتداولة في العالم وتعريفاتها"، دار أسامة، لمشرق الثقافي للنشر والتوزيع، عمان، أردن، 2010.
- 25- عصام نور سرية، "دور المرأة في تسمية المجتمع"، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، الإسكندرية.
- 26- علي عبد الرزاق حليبي وآخرون، "نظرية علم الاجتماع، الاتجاهات الحديثة والمعاصرة"، دار المعرفة الجامعية، 2006م .
- 27- علياء شكري، "الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة"، ط1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1988.



- 28- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، "مناهج البحث وطرق إعداد البحوث"، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 29- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، "سيكولوجية المرأة العاملة"، دار النهضة العربية، للطباعة والنشر، بيروت ولبنان، 1984م.
- 30- محمد سيد فهمي، "مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2012.
- 31- محمد شفيق، "البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية"، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
- 32- محمد عبد الرحمان وآخرون، "المعجم الشامل لترجمة مصطلحات علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي"، ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2013.
- 33- محمد ماهر عليش، "مبادئ إدارة الموارد البشرية"، وكالة المطبوعات، الكويت.
- 34- محمود عبد الفتاح رضوان، "مهارات التكيف مع ظروف العمل"، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2012.
- 35- مصطفى الخشاب، "دراسات في علم الاجتماع العائلي"، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
- 36- مصطفى عشوي، "أسس علم النفس الصناعي"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 37- معن خليل العمر، "معجم علم الاجتماع المعاصر"، ط1، الدار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006م.
- 38- موريس أنجرس، "منهجية البحث في العلوم الإنسانية تدريبات علمية"، ط2، دار القصبية الجزائر، 2006.
- 39- نادية سعيد عيشور وآخرون، "منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية"، ط1، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، 2017.
- 40- ناصر قاسيمي، "دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم وعمل"، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

## 2- مجلات وملتقيات:

- 41- أبو فارس عبد الرحمان، "البيئة الداخلية مدخل لتطبيق ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، جامعة أدرار، الجزائر، 2016.
- 42- حيدر خضر سليمان، "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، مجلة جامعة تكوين العلوم الإنسانية، العدد 4، جامعة الموصل، العراق، 2007.
- 43- رمضان عمومن، "عمل المرأة بين صراع الدور والطموح"، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في العاملة في التشريع العمل الجزائر بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، جامعة الأسرة، جامعة الأغواط، الجزائر، 2013
- 44- عمار مانع، "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 25، جامعة مسيلة، الجزائر، 2008.
- 45- مناد لطيفة، صغير فوزية، "واقع العمل النسوي في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 29، جامعة تلمسان، الجزائر، 2017

## 3- أطروحات ورسائل جامعية

- 46- أماني بسام سعيد الجمل، "الاحترق الوظيفي لدى المرأة العاملة"، ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
- 47- جبلي فاتح، "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، ماجستير في علم الاجتماع التنموية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2005.
- 48- حفاظ طاهر، "تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة"، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة سطيف، 2010.
- 49- الصادق عثمان، "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار"، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013.
- 50- عاجب بومدين، "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم النفس جامعة وهران، 2016.
- 51- عمار عماري، "تأثير متغيرا البيئة الخارجية على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف، 2013.

52- مليكة الحاج يوسف، "آثار عمل المرأة على تربية أطفالها"، ماجستير في علم الاجتماع، السنة الجامعية 2002-2003.

53- هدى محمد السبيعي، "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط"، ماجستير في علم الاجتماع، 2010.

#### 4-المواقع الالكترونية:

54- [www.pukan.nek](http://www.pukan.nek).

55- [Pukan.nek.com](http://Pukan.nek.com).

56- [Dspace.univ-djelfa.dz-ditastreams.handle](http://Dspace.univ-djelfa.dz-ditastreams.handle)