

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المرأة العاملة بين النسق التنظيمي والنسق الأسري

دراسة ميدانية على عينة من الموظفات الإداريات بكلية الآداب واللغات جامعة
مولود معمري تيزي وزو-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ:

شكري عبد الله

من إعداد الطالبة:

بن سماعيل ليلى

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الصفة	الجامعة
شكري عبد الله	مشرفا ومقررا	تيزي وزو
رميشي ربيعة	رئيسا	تيزي وزو
شنيط باهية	ممتحنا	تيزي وزو

السنة الجامعية: 2024/2023



إهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على هذه النعمة التي رزقني إياها لإنجاز هذا العمل ووقفني لأهدي حصالة جهدي وخاتمة مشواري الدراسي الذي مرت فيه سنوات من العمر في سبيل طلب العلم إلى من تستحق أن تكون الأولى في صفحة الإهداء بعد الله عز وجل مدرستي الأولى في الحياة أقرب إنسانة إلى قلبي سندي وظلعي الثابتاتي علمتني معنى الصبر والسعي قدوتي في هذه الحياة الشمعة التي احترقت لتضيء لي دروب الحياة التي ضحت بنفسها وحريتها من أجل هذه اللحظة يعود لها فضل وشرف وقوفي في هذا المكان **أمي حفظها الله وأطال الله في عمرها كل الشكر والامتنان لكي نور عيني** شكرا على كل اللحظات التي كنتي فيها بجانبتي مهما كتبت عنك لن يكفي لتعبير عما يحمله قلبي من مشاعر حب وامتنان.

إلى أملي الثاني في الحياة رمز الحنان **أبي الغالي أطال الله في عمره ورعاه الذي كان لي سنداً معنوياً ومادياً**

كل الشكر لك يا غالي على الاهتمام والحب والعطف الذي منحنتي إياهم أعدكم أنني سأسعى جاهدة لأوفيكم ولو القليل من تضحياتكم وعطائكم لي أحبكم فوق الحب حبين والديا الأعزاء. إلى جدتي من أمي وجدتي من أبي أطال الله في عمرهم عمود العائلتين بعد الجد رحمة الله عليهم، وإلى كل عائلتي من كبيرهم إلى صغيرهم.

إلى كل الذين أعرفهم أحبائي وأعزائي من قريب ومن بعيد اللذين يحملهم قلبي وذاكرتي ولا تسعهم مذكرتي.

إلى كل صديقاتي كل واحدة باسمها صديقات الطفولة والصديقات التي جمعتني الجامعة بهن، وكل الزملاء الذين جمعنا التخصص علم الاجتماع التنظيم وعمل دفعة 2024 وأبلغ لهم أحر التهاني على تخرجهن هذه السنة وأتمنى لهم التوفيق في حياتهم.

شكر وعرفان

أولا الشكر لله عز وجل الذي بفضلہ تتم الصالحات لتوفيقه لنا لإتمام هذا العمل.
أتقدم بخالص الشكر والتقدير وكل عبارات الامتنان لأستاذي
المشرف الدكتور شكري عبد الله على كل المساعدات والمساندات وصبره معي
طوال فترة إنجازي للعمل وعلى كل الجهود التي قام بها من أجل توفيقني ونجاحي
وكل النصائح والإرشادات العلمية التي قدمها لي باقتطاع من وقته وعلمه وجهده
لإتمامي هذا العمل ونجاحه جزاك الله كل خير وكل التوفيق لك في حياتك.
كما أتقدم ببالغ الشكر والعرفان للأستاذة وعرا بفتيحة على كل المساعدات والإعانات
وتوضيحها للمعلومات التي ساعدتني في إنجاز مذكرتي بالشكل الصحيح وتقديمها بأفضل صورة.
أتقدم بشكري للأستاذة المناقشين كل واحد باسمه على قبولهم لمناقشة مذكرتنا
وتقييم عملنا بإبداء آراءهم وتقديم ملاحظاتهم،
وأتشكر جميع أساتذة فرع علم الاجتماع الذين كانوا معنا طوال فترة الجامعة
الذين لم يخلوا علينا بالعلم والمعرفة.
والشكر لصديقتي هند حمادي على وقوفها بجانبني ودعمها لي
وإلـكل الأـحبـاء من ساعدنا وساهم من قريب أو من بعيد لنجاح هذا العمل
ولو بكلمة لوصوله إلى ما هو عليه.

ملخص الدراسة:

موضوع المرأة العاملة باعتباره قضية العصر الحديث الأكثر انتشارا ومحل دراسة أغلب الباحثين إذ أنه يثري الدراسات السوسيولوجية، قمنا بهذه الدراسة التي أتت تحت عنوان **المرأة العاملة بين النسق التنظيمي والنسق الأسري**. تهدف إلى دراسة جميع الجوانب التي تمر بها المرأة سواء في حياتها المهنية أو الشخصية كإبراز أهمية المرأة وما المشكلات والضغوط الخارجية التي قد تتعرض لها واقتراح توصيات وحلول عملية لدعم وتحسين أوضاعها وتبيان الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل والعوائق المهنية التي تؤثر على أداء واجباتها الأسرية والمهنية، تم الشروع في هذا العمل عن طريق طرح التساؤل العام في إشكالية الدراسة، هل بإمكان المرأة تحقيق التوازن بين أسرتها ومهنتها ويتفرع هذا السؤال إلى أسئلة فرعية عن طريقهم تم صياغة الفرضيات التالية الفرضية الأولى "هناك معوقات تواجه المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة " أما الفرضية الثانية فنقول "النسق الأسري يدعم إيجابا المرأة العاملة على الأداء الوظيفي"، ومن هذه الفرضيات تم بناء استمارة البحث وصياغة أسئلتها، بالاعتماد في جمع البيانات على أداة الملاحظة والمقابلة، تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من الموظفات الإداريات بكلية الآداب واللغات جامعة مولود معمري شملت هذه العينة 65 مفردة تم اختيارهم بطريقة قصدية وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي نظرا لأنه أكثر المناهج استخداما في البحوث الاجتماعية ولقد اتضح من خلال الدراسة الميدانية بعد تحليل البيانات المتحصل عليها عن طريق برنامج الحزم الإحصائي نظام Spss، تبين في ضوء نتائج الدراسة أن المرأة العاملة تمر بظروف قاسية أثرت على قدراتها النفسية والجسدية في ميدان العمل الذي لا يراعي طبيعتها كونها امرأة ضعيفة البنية، ومحيطها الأسري غير مساعد للمرأة على إثبات نفسها في وظيفتها خارج البيت ولا لتحقيق استقلالها الذاتي، بعيدا عن التزاماتها الأسرية خصوصا بعد معالجتنا للفروق بين المتزوجات والعازيات وهي فروق دالة ودناها عند المبحوثات هذا ما يدل على أن المرأة تتعرض لضغط من كلا الجانبين في حياتها تتحدى كل هاته الصعوبات والعراقيل لتمكنها من تحقيق استقلالها المادي بما أنه أبرز الدوافع التي خرجت المرأة للعمل من أجله، ما نتج عن هذه الصراعات التي تعيشها عدم استطاعتها على التوفيق بين عملها المهني وواجباتها الشخصية والأسرية.

الكلمات المفتاحية:

العمل، المرأة العاملة، الأسرة، المعوقات الوظيفية، التنظيم، المؤسسات.

Résumé de l'étude :

Le thème de la femme qui travaille est considéré comme la problématique la plus répandue de l'ère moderne et fait l'objet d'études de la plupart des chercheurs, car il enrichit les études sociologiques. Nous avons réalisé cette étude que vous avez intitulée : la femme qui travaille entre le système organisationnel et la famille. Système il vise à étudier tous les aspects que traversent les femmes, que ce soit dans leur vie professionnelle ou personnelle, comme mettre en évidence l'importance des femmes et les problèmes et pressions extérieures auxquelles elles peuvent être exposées, proposer des recommandations et des solutions pratiques pour soutenir et améliorer leur conditions, et démontrant les effets familiaux résultant de l'arrêt du travail des femmes et les obstacles professionnelles qui affectent l'exercice de leurs obligations familiales de professionnelles. Ce travail a été initié en posant la question générale de la problématique de l'étude : une femme peut-elle parvenir à un équilibre entre sa famille. Et sa profession ? Cette question est divisée en sous confrontées les femmes qui travaillent au niveau du système organisationnel et du système familial. Le système aide la femme qui travaille à exercer son travail dans l'institution. à partir de ces hypothèses, le formulaire de recherche a été appliquée à un échantillon d'employées administratives. à la faculté des arts et des langues de l'université mouloud Mammeri. Cet échantillon comprenait 65 individus qui ont été choisis intentionnellement et en utilisant la méthode d'analyse descriptive, étant donné qu'il s'agit de la méthode la plus utilisée en recherche sociale. Cela a été démontré à travers l'étude de terrain après analyse. Les données obtenues grâce au programme statistique spss, à la lumière des résultats de l'étude, montrent que les femmes qui travaillent traversent des conditions difficiles qui ont affecté leurs capacités psychologique et physique dans le domaine du travail, ce qui ne tient pas compte. Sa nature de femme de constitution faible et son environnement familial ne l'aident pas à faire ses preuves dans son travail en dehors du foyer ou à atteindre son indépendance, lion de ses obligations familiales, surtout après avoir abordé les différences entre. Les femmes mariées et célibataires sont des différences significatives construites par les personnes interrogées. Cela indique que les femmes sont soumises à des pressions des deux côtés dans leur vie. Elles bravent toutes ces difficultés et obstacles pour leur permettre d'accéder à leur indépendance financière. C'est motivation la plus importante pour laquelle les femmes se sont mises au travail. Ce qui résulte de ces conflits qu'elles vivent est le manque de capacité à concilier leur travail professionnel avec leurs devoirs personnels et familiaux.

Les mots clés :

Travail, femmes qui travaillent, famille, obstacles au travail, organisation, institutions.

Abstract :

The topic of working women is considered the most widespread issue of the modern era and the subject of study by most researchers, as it is rich in sociological studies. We conducted this study, which you are entitled: the working women between the organizational system and the family system. It aims to study all aspects that women go through, whether in their professional or personal lives, such as highlighting the importance of women and the problems and external pressures they may be exposed to, proposing practical recommendations and solutions to support and improve their conditions, and demonstrating the family effects resulting from women leaving work and the professional obstacles that affect the performance of their family and professional duties. This work was initiated by asking the general question in the problem of the study: can a woman achieve a balance between her family and her profession? This question is divided into sub-questions through which the following hypotheses were formulated. The first hypothesis: there are functional obstacles facing working women at the level of the organizational system and the family system. The second hypothesis states that the family system helps the working women to perform her job in the institution. From these hypotheses, the research form was built and its questions were formulated, relying in collecting data on the observation and interview tool. This study was applied to a sample of female administrative employees at the faculty of arts and languages, Mouloud Mammeri university, this sample included 65 individuals who were chosen intentionally and using the descriptive analytical method, given that it is the most widely used method in social research. This was demonstrated through the field study after analyzing the data obtained through the statistical package program, the SPSS system, in light of the results. The study shows that working women are going through harsh conditions that have affected their psychological and physical abilities in the field of work, which does not take into account their nature as a woman of weak constitution, and her family environment does not help the women to prove herself in her job outside the home or to achieve her self-independence, away from her family obligations, especially after we address the differences between... married and single women, which are significant differences that were built by the respondents. This indicates that women are subjected to pressure from both sides in their lives. They defy all these difficulties and obstacles to enable them to achieve their financial independence, since it is the most prominent motivation for which women went out to work. What resulted from these conflicts that they experience is the lack of her ability to reconcile her professional work with her personal and family duties.

Key words :

Work, working women, family, job obstacles, organization, institutions.

الفهرس

المحتوى	الصفحة
الإهداء	/
شكر وعرفان	/
ملخص الدراسة	/
فهرس المحتوى	/
فهرس الجداول	/
فهرس الأشكال	/
المقدمة	ض
الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	19
أولاً: الإشكالية	19
ثانياً: صياغة الفرضيات	22
ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع	22
رابعاً: أهمية الدراسة	23
خامساً: أهداف الدراسة	24
سادساً: تحديد المفاهيم	25
سابعاً: المقاربة النظرية السوسولوجية للدراسة	29
ثامناً: الدراسات السابقة	33
تاسعاً: التعقيب على الدراسات السابقة	36
عاشراً: صعوبات الدراسة	37
خلاصة الفصل	39

	الفصل الثاني: التنظيم والمحيط الداخلي للمؤسسة
41	تمهيد
41	أولاً: نشأة علم الاجتماع التنظيمي وعلاقته بعلم الاجتماع الصناعي
42	(1) مفهوم التنظيم
43	(2) أنواع التنظيم
48	(3) مبادئ التنظيم
49	(4) أهمية التنظيم
50	(5) أهداف التنظيم
51	ثانياً: مفهوم المناخ التنظيمي وعناصره
58	(1) خصائص المناخ التنظيمي
59	(2) مفهوم المؤسسة
60	(3) ماهية محيط المؤسسة
61	(4) علاقة المحيط بالمؤسسة
64	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: عمل المرأة
65	تمهيد
65	أولاً: مفهوم عمل المرأة
65	(1) عمل المرأة تاريخياً
67	(2) المرأة والعمل في الإسلام
69	(3) المرأة وقضية التنمية الشاملة
71	ثانياً: دوافع خروج المرأة للعمل
73	(1) دور المرأة الإنتاجي والتنظيمي
74	(2) عمل المرأة في الجزائر
75	(3) حقوق المرأة العاملة في الجزائر

79	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: المرأة العاملة الحياة المهنية والمسؤولية الأسرية
18	تمهيد
81	أولاً: الأم العاملة والأدوار الأسرية
82	(1) المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة المتزوجة
85	(2) الوسائل التي تسهل للمرأة خروجها للعمل
86	(3) تغيير النظرة اتجاه المرأة العاملة داخل الأسرة الجزائرية
86	ثانياً: المشكلات التي تواجهها المرأة في العمل
88	(1) العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
90	(2) انعكاسات العمل على المرأة وأسرتها
101	(3) مصادر الضغوط في الحياة الاجتماعية
107	خلاصة الفصل
	الجانب الميداني للدراسة
	الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية
110	تمهيد
110	أولاً: الدراسة الإستطلاعية
111	(1) مجالات الدراسة
113	(2) منهج الدراسة المعتمد في الدراسة
114	(3) أدوات جمع البيانات
116	(4) العينة وكيفية اختيارها
117	ثانياً: تحليل وتفسير البيانات الشخصية
127	(1) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
141	(2) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
154	(3) تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

158	4) الاستنتاج العام لدراسة
160	التوصيات
162	الخاتمة
165	قائمة المراجع
174	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب السن	117
2	يمثل توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	119
3	يمثل عدد الأولاد بالنسبة لأفراد العينة	120
4	يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة	122
5	توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة	124
6	توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية	125
7	توزيع افراد العينة حسب الأقدمية في العمل	126
8	توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية والعلاقة مع المسؤول	127
9	توزيع افراد العينة حسب الظروف المادية للعمل والمشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية	129
10	توزيع أفراد العينة حسب أسلوب القيادة المعتمد في الكلية	131
11	توزيع افراد العينة حسب العلاقة مع الزملاء وكيفية أداء العمل	133
12	توزيع أفراد العينة حسب الظروف النفسية للعمل والمشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية	135
13	توزيع أفراد العينة حسب العلاقة مع المسؤول ونسبة التوفيق بين العمل والأسرة	137
14	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي والترقية في الكلية ما إذا كانت عادلة	139
15	توزيع افراد العينة حسب الوسائل الكهرو منزلية والمشكلات التي تصادفك في الأسرة	141
16	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية والمشاكل مع الأسرة	143
17	توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة التي يعيشون فيها	145
18	توزيع افراد العينة حسب الدرجة الوظيفية والاختيار بين المهنة والعائلة	146
19	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي للعائلة والأجر الذي تتقاضاه في العمل	148
20	توزيع أفراد العينة بالنسبة لنساء المتزوجات حسب تدخل الزوج في سلوكيات زوجته	150
21	توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة ونسبة التوفيق بين العمل والأسرة	151
22	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية ودوافع الخروج للعمل	153

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	شكل يمثل التنظيم التنفيذي (من إعداد الباحثة)	44
2	شكل يمثل التنظيم الوظيفي (من إعداد الباحثة)	46
3	يمثل المؤسسة والمحيط الذي تتموقع فيه (من إعداد الباحثة)	62
4	شكل يمثل العوامل المؤثرة على الأداء (من إعداد الباحثة)	89
5	شكل يمثل الهيكل التنظيمي لكلية الآداب واللغات	111

المقدمة

لقد عرف العالم تغيرات وتطورات مست جميع مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية، إذ هذه التطورات التي دخلت على العصر الحديث أثرت على الجنسين، بإحداث تغير شامل في أدوارهم الحياتية، خاصة فيما يخص المرأة بين الماضي والحاضر ووظائفها البيولوجية والإنسانية حين دخول المرأة مجال العمل في شتى ميادينها، على عكس الماضي الذي كانت المرأة منحصرة عملها في الفلاحة والزراعة فقط. حيث في الآونة الأخيرة أصبح الرجل يعتبرها منافسة في المجالات التي كانت مقتصرة على جنسه فقط كالإبحار والحماية المدنية والمقاولة وغيرها...

خصوصا بعد دخول الحداثة أصبحت المجتمعات تشجع المرأة على إثبات نفسها ومشاركة الرجل في مواجهة تحديات المجتمع معا، بعد ما كانت المرأة ملزمة بالمكوث في البيت ورعاية شؤون الأسرة فقط في جميع الدول خاصة المجتمعات العربية، بما فيها الجزائر التي كانت في السابق محافظة جدا تموقع المرأة ضمن خصوصيات ثقافية وتاريخية فرضها سياق أنداك، أصبح الآن يمنح المرأة حقوقها وحريتها ويحفزها في مجال العمل، مما يجعل المرأة والرجل متساويين في الحقوق والواجبات للمساهمة في بناء المجتمع، من خلال السماح لهما بالعمل في مختلف المجالات كالتعليم والطب والصحة والإدارة... ولقت هذه الأخيرة ولوج كبير من النساء يعملن هناك خاصة في السنوات الأخيرة، (بلغت نسبة الموظفات الإداريات 61% حسب إحصائيات الديوان الوطني سنة 2019). الدراسة الراهنة تعالج إشكالية العمل ضمن سؤال المسؤولية ارتأينا تطبيق دراستنا على هذه الفئة من الموظفات الإداريات في كلية الآداب واللغات جامعة مولود معمري، ويعد عمل المرأة في الجزائر ظاهرة لقت اهتماما منقطع النظير، بحيث أثارت ضجة في المجتمع خاصة مع الحداثة وظهور العولمة في البلاد، بما أن المرأة تمثل نصف المجتمع يجب مراعاتها ومحاولة معرفة واكتشاف العقبات التي تمر بها في ميادين حياتها المهنية والأسرية وكيفية تعامل المرأة مع هذه الصعوبات، وما إذا كانت الأسرة الجزائرية مساعدة للمرأة على مواجهة هذه التحديات التي يمكن ان تقع فيها، حيث من الضروري دراسة ظروف المرأة في العمل منها التمييز بسبب النوع الاجتماعي، وصعوبة التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية، بالإضافة إلى العقبات التي تواجهها في التقدم المهني وتحقيق الرواتب المتساوية مع الرجل، دون اهمال أن للمرأة أيضا فرصة تحقيق الإستقلال المالي وتطوير مهاراتها وقدراتها، والمساهمة في دعم الأسرة اقتصاديا، وتساهم وجود المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين الجنسين في سوق العمل وتعزيز التنوع والشمولية في العمل.

ومن خلال هذه الخطوة التي قامت بها المرأة أجريت عدة أبحاث حول هذا الموضوع خصوصا تموقع المؤسسة الجزائرية فمن سياق سوسيوقائيمعين، لذا أردنا دراسة هذه الظاهرة أي ظاهرة عمل المرأة

ومعرفة ما إذا كانت المرأة تستطيع تحقيق التوازن بين أسرتها ومهنتها، بالخصوص المرأة العاملة الجزائرية، وللوصول إلى نتائج تفيد الموضوع قمنا بوضع هذه الخطة للبحث جاءت تحمل جانبين أساسيين الجانب النظري، ينقسم إلى عدة فصول تحدثنا في الفصل الأول عن ضروريات البحث، من إشكالية الدراسة إلى الفرضيات المقترحة وأسباب التي دفعتنا لدراسة الموضوع وفيما تكمن أهمية الموضوع والهدف من دراسته، قمنا بتحديد المصطلحات التي نسير وفقها والتي نخدمنا في الموضوع وأهم النظريات التي نتحدث عن المرأة واطلعنا على الدراسات السابقة التي لها علاقة مع الموضوع وما الصعوبات التي وقعنا فيها، ثم الفصل الثاني الذي تناولنا فيه ماهية التنظيم والمحيط الداخلي للمؤسسة، أما الفصل الثالث تحدثنا عن ظاهرة عمل المرأة بصفة عامة ماهية عمل المرأة والمرأة العاملة بصفة خاصة، أما الفصل الرابع فخصصناه للمرأة وصراع الأدوار بين مسؤولياتها المزدوجة والمعوقات التي تمر بها، أما بعد فننتقل إلى الجانب الميداني لدراسة الذي فيه الفصل الخامس الذي ذكرنا فيه الدراسة الإستطلاعية لميدان الدراسة، ومجالات الدراسة ومنهج الدراسة المطبق وهو المنهج الوصفي والأدوات والتقنيات البحث المعتمدة لجمع البيانات، وأخيرا العينة ونوع العينة المختارة في الدراسة الميدانية، ثم الخطوة الأخيرة وهي تحليل وتفسير البيانات الميدانية.

وفي نهاية البحث توصلنا إلى نتائج الدراسة، وبعض الاقتراحات كتوصيات للمرأة للعاملة التي تساعدنا على تحقيق التوازن بين واجباتها والتزاماتها، وكما بدأنا العمل بمقدمة أنهيناها بخاتمة.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: صياغة الفرضيات.

ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: المقاربة النظرية.

ثامناً: الدراسات السابقة.

تاسعاً: التعقيب على الدراسات السابقة.

عاشراً: صعوبات الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد الفصل الأول من أهم الفصول وأحد مقومات البحث العلمي يعتبر انطلاقة رئيسية لدراسة فهي خطوات منهجية يتبعها الباحث ليقوم بعملية استكشاف الغموض والوصول إلى الحقائق التي تحيط بموضوع الدراسة لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى إشكالية وفرضيات الدراسة وأيضاً إلى أسباب وأهداف وأهمية الدراسة ومفاهيمها والدراسات السابقة التي تعالج نفس موضوع دراستنا وأهم النظريات التي تأتي عن عمل المرأة والصعوبات التي وجدها في أثناء اجراء بحثنا.

أولاً: الإشكالية

عرفت البشرية العديد من التطورات والتغيرات في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية، خاصة هذه الأخيرة كما أن هناك العديد من الظواهر التي عرفت الإنسانية والتي استقطبت اهتمام العديد من المفكرين، وتعد ظاهرة العمل من بينها أو إحداها فظاهرة العمل ليست بالابتداع الجديد على الإنسانية فهي موجودة منذ القدم ومنذ نشأة الإنسان، عرفت المجتمعات منذ مطلع التاريخ، بحيث أن العمل يعتبر جزءاً أساسياً في حياة الإنسان والمجتمع، بما أنهمم الضروري على الإنسان أن يعمل ويكد فهو ركيزة أساسية لتطور المجتمعات في شتى المجالات اقتصادياً واجتماعياً، له دور هام في بناء الهوية الشخصية وتحقيق الذات مصدر رئيسي لدخل الفرد، يساهم في رفع الاقتصاد الوطني من خلال زيادة الإنتاج المحلي فظاهرة العمل كظاهرة سوسيولوجية تتيح التفاعل الاجتماعي وتسهم في تكوين تعزيز التماسك الاجتماعي بما أن استمرار واستقرار المجتمع أساسه العلاقات الاجتماعية تبنى وتتصل هذه العلاقات مع بعضها البعض في سبيل العمل، لهذا فأنماط العمل وتطوراتها تعكس القيم الثقافية والاجتماعية للمجتمعات المختلفة وبما أن المجتمع مبني على الفرد ونمط عيشه ونشاطاته فبطبيعته يتميز بالتجديد الدائم في الأفكار والأفعال والمعتقدات مع تجديد وتغير الأجيال، كرونولوجيا فظاهرة العمل عرفت تغيرات على مستوى البنى وقضايا أخرى كالجنس بحيث عرفت ظاهرة خروج المرأة للعمل.

ففي غضون السنوات الأخيرة "ومع مطلع القرن الواحد والعشرين تعاظمت المطالبة بالمساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة إذ أصبحت المرأة مسألة الحين تطرح بكثرة ولا سيما في مجال العمل وتكريس ثقافة نسائية قادرة على تبنى أطر ونماذج نظرية وامبريقية نسوية تهدف إلى تحقيق هذه المساواة في

العمل والسياسة والحياة الاجتماعية".¹ أصبح لكل فرد من الجنسين حق المشاركة في العمل سواء الرجل أو المرأة خاصة الدول الأوروبية إذ تعتبر من المجتمعات السبابة التي ظهرت فيها ظاهرة عمل المرأة بشكل ملفت للانتباه في وقتنا الحالي هناك اختلاف وتطور كبير من العصور القديمة التي كان العمل فيها يمارس فقط من طرف جنس الذكور، إلى المجتمعات الحديثة التي أصبحت النساء تشارك في سوق العمل بشكل مرتفع مقارنة بالسنوات الماضية وتساهم في دعم الاقتصاد وتنمية المجتمع من خلال جهودها ومهاراتها، كما ان مشاركة المرأة في العمل يعزز المساواة بين الجنسين وتزيد من فرص تحقيق التنمية المستدامة، بهذا قد أبلت المرأة نجاحها في جميع مجالات العمل المتعددة والمختلفة، وشغلت عدة مناصب في مختلف الميادين كالهندسة والمحاسبة والإدارة إلى اخره... من الوظائف، ولا يخفى عنا أن المرأة بعد تغييرها لأوضاعها السابقة حظيت بقدر أكثر وعيا ونضجا ما يعزز لديها شعور بالإنجاز والقيمة الذاتية، والرفع من طموحاتها لمستقبل أفضل بعد خروجها من دورها الذي يمكن أن نقول أنه مغلق تماشيا مع الأطر السوسيوثقافية والتغير الاجتماعي.

والجزائر كواحدة من بين الدول مرت بطروف اجتماعية واقتصادية وسياسية أثرت على ظاهرة خروج المرأة للعمل من التغيرات التي حدثت فيها فيما يخص ظاهرة عمل المرأة بحيث كانت قبيل الاستقلال فرص العمل محدودة جدا، وكانت معظم النساء عملهن محصور في الفلاحة والزراعة في المنزل لمساعدة أبوها وأزوجها وواجبات معينة وهذا بسبب الأطر السوسيوثقافية الأعراف والتقاليد التي فرضها المجتمع أنا ذاك تحد من مشاركتها في سوق العمل. "فحسب هذه الأعراف فإن الرجل يتمتع بمركز سيادي دون الأنثى فهو رب العائلة الذي ينبغي عليه أن يعمل لكسب قوت زوجته وأولاده في الوقت الذي تنصرف فيه المرأة بكليتها إلى تصريف شؤون البيت والإشراف على تربية الأطفال".² إلى حين الاستقلال وفي الوقت الراهن شهدت الجزائر تطورا مستمرا ضمن الثقافات المتنوعة والتغيرات الاجتماعية التي أدت لخروج المرأة للعمل، أصبح يشجع المرأة ويسعى لتبني سياسة تهدف إلى تحسين حقوق المرأة وتعزيز مشاركتها في الحياة العامة بمنحها حرية العمل في مختلف القطاعات أي مهنة ترغب بها مع حمايتها والحفاظ على كرامتها، نظرا لدور والمنفعة التي يملكها عمل المرأة في حياة الأسرة بتحسين مستواهم المعيشي وظروفهم المادية والاجتماعية، حتى فائدته بالنسبة للمجتمع مما يقلل من نسبة الفقر والتشرد والتهميش مقارنة مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها

¹ عبد الباسط عبد المعطي، اعتماد علام، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب جامعة القاهرة، 2003، ص103.

² الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعلم، جامعة محمد خيضر، بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2014/2013، ص10.

البلاد، أصبح عمل المرأة ضروريا خاصة في المناصب التي يستحب للمرأة العمل فيها كتعليم الإناث وطب النساء والتوليد وغيرها في سبيل التركيز على التنمية الاجتماعية والبشرية...

فبعد حصول المرأة على هذه الامتيازات والفرص في العمل لإثبات نفسها، هناك إزدواجية للمهام والعديد من الواجبات والأدوار والالتزامات خصوصا في ظل الأطر السوسيوثقافية التي تنتمي إليها، بين ما يفرضه كل دور من هذه الأدوار، بما أن المسؤوليات في ازدياد مستمر على الرجل من غلاء للمعيشة وغيرها هذا ما جعل المرأة زيادة عن رغبتها في العمل انها مجبرة عليه لتقديم يد العون لأسرتها وتقاسم مسؤوليات الواجبات الأسرية، وكذلك لتحقيق قدر من الاستقلالية وتلبية رغباتها المادية والمعنوية ولأسرتها رغم صعوبة الخوض في المشوار المهني بما أن المسؤوليات هكذا تتفاقم عليها، إلا أنه لا يمكن التغاضي أن في وظيفتها الأساسية هي مسؤولة عن أسرة بأكملها وعن القيام بالشؤون المنزلية وواجباتها اتجاه أهلها واتجاه حياتها الزوجية في حال ما كانت متزوجة، وجوب عليها الاهتمام بأطفالها خاصة في حال ما إذا كانوا أطفال حديثي الولادة أو في مرحلة الطفولة نظرا لأنها تعتبر مرحلة حساسة في حياة الفرد يجب التركيز عليها. هذا ما يجعلها تقع في تحدي الموازنة بين متطلبات العمل ومسؤولياتها المهنية والالتزامات الأسرية. هكذا وجدت المرأة نفسها في حال من صراع الأدوار والأولويات في حياتها مما أدى إلى صعوبة التوفيق بين ما يفرضه كل دور من هذه الأدوار، بما أن معظم المنظمات تعمل ضمن سياق سوسيوثقافي معين تركز على أداء الموظفين لرفعهم لمستوى المؤسسة وارتقائها لتحقيق الأهداف للمنظمة، دون اعتبار ومراعات لمسؤولياتها المزدوجة هكذا تسعى المرأة للالتزام بهذه القوانين مساهمة بشكل أكبر في عملية التنمية المجتمعية بما أن المرأة تمثل نصف المجتمع لا يمكن إهمال أدوارها ومكانتها.

لذا سنحاول انطلاقا من دراستنا هذه معرفة ما إذا كانت المرأة تستطيع التأقلم وتحقيق التوازن بين تجاذبات النسق الأسري والمجتمعي والتنظيمي وكيف تتعايش المرأة في هذه الالتزامات وكيف هي الظروف العائلية والمهنية التي تعيش فيها لكونها امرأة عاملة. وضمن هذا الإطار جاءت الدراسة بطرح الإشكالية التالية:

. هل بإمكان المرأة العاملة التوفيق بين الأسرة التي تنتمي إليها وبين المؤسسة التي تعمل فيها أم تعاني من معوقات على مستوى النسق الأسري والتنظيمي؟

ومنه تم وضع الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك معوقات تواجه المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة؟

- هل النسق الأسري يدعم إيجابا المرأة العاملة على الأداء الوظيفي؟

ثانياً: صياغة الفرضيات

الفرضية الأولى

هناك معوقات تواجه المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة.

الفرضية الثانية

النسق الأسري يدعم إيجاباً المرأة العاملة على الأداء الوظيفي.

ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع

لكل بحث علمي جوانب تثير اهتمام الباحث وفضوله لهذا تم إختيار موضوع المرأة العاملة بين النسق التنظيمي والنسق الأسري إذ هناك أسباب ذاتية وموضوعية دفعتنا لدراسته ومن هنا سوف نتطرق إلى هذه الأسباب الآتية:

الأسباب الذاتية

- حسب ميولاتي كوني امرأة أود معرفة الظروف التي تمر بها المرأة العاملة لأنني أفكر في الولوج لعالم الشغل مستقبلاً.
- أود التعرف على الجوانب السلبية والإيجابية لعمل المرأة.
- بما أن تخصصي متعلق بالإدارة أردت إختيار هذا الموضوع لكسب القليل من الخبرة بعد التعرف على مجال العمل لتصدي للمطبات والمعيقات التي يمكن أن أقع فيها في ميدان العمل.
- للحصول على بعض المعلومات عن كل ما يخص ميدان العمل كيف تكون فيه معاملة الموظفين مع بعضهم البعض خاصة بالنسبة للمرأة والأجواء والظروف التي تعيشها العاملات في العمل.
- وما أثار اهتماماتي معرفة المسؤولية المزدوجة للمرأة العاملة ومدى صعوبة تسيير مسؤولياتها الأسرية والمهنية في آن واحد وما إذا كان الأمر ممكن.
- لدي رغبة في إكتشاف واقع عمل المرأة وتوضيح بعض المفاهيم المسبقة من خلال التتقيب العملي الموضوعي.

الأسباب الموضوعية

- ضرورة لفت الإنتباه لتعرف على الأوضاع التي تحتاج فيها المرأة للمساعدة ووجوب تخفيف عائلتها الأعباء التي عليها وتقدير تعبها.
- باعتبار المرأة لب المجتمع يجب الإهتمام بها وبرغباتها وميولاتها خاصة الأفراد المحيطين بها بمراعات قدراتها هذا ما يحفزها على الإلتزام بوظيفتها والبقاء صامدة في ميدان العمل.
- يجب مراعات جميع الجوانب النفسية والجسدية للمرأة بما أنها مخلوق حساس لتمكنها من التقديم أكثر إنتاجية في عملها وأداء وظيفتها كما هو مفروض عليها.
- هناك عدة مناصب عمل لا يستحب لرجل أن يتولاها سواء على حساب عادات المجتمع وتقاليده أو حتى في المنظور الديني كطب النساء والتوليد وغيره من أمثلة ولهذا أردنا دراسة هذه الظاهرة لتركيز على ضرورة عمل المرأة.
- الرواج الكبير من طرف الباحثين السوسيولوجيين لموضوع عمل المرأة حيث لقي انتشارا واسعا نظرا لان المرأة عضو مساهم في بناء المجتمع اقتحمت مجالات سوق العمل بقوة في الآونة الأخيرة.

رابعاً: أهمية الدراسة

باعتبار المرأة جزء مهم في المجتمع أردنا دراسة موضوع المرأة العاملة نظرا للأهمية التي يكتسبها لأنها تتناول التحديات والتوازن بين الحياة المهنية والمسؤوليات الأسرية، أردنا لفت الانتباه ومعرفة أي من الجوانب تؤثر عليها وعلى عائلتها بما أنها تتعرض لعدة ضغوط ومعوقات ناجمة عن خروجها للعمل ويمكن تحديد هذه الأهمية في النقاط التالية:

- تحقيق التوازن في المجتمع بين العمل والأسرة بمعرفة التحديات التي تواجهها المرأة العاملة، لعدم إهمال أي من هذه الجوانب المهمة في الحياة سواء العمل أو الأسرة، وحرص الأمهات على الاهتمام بتربية الأطفال تربية سليمة وعدم التهاون على شؤونهم النفسية والجسدية وتوفير لهم ظروف ملائمة لتعيش في المجتمع.
- إظهار دور عمل المرأة في مساندة الرجل على تقاسم أعباء الحياة والمسؤوليات الأسرية ومدى تضحية المرأة بحريتها من أجل مساعدة عائلتها وأطفالها لتحسين مستواهم المعيشي.

- إبراز عن مدى أهمية المرأة في العمل وخارج العمل ومدى أهمية الدعم الأسري في نجاح المرأة العاملة وفهم دوره وكيفية تعزيزه وتحسينه لإعطائها القيمة والتحفيز الذي تستحقه.
- لمعرفة كيفية تأثير هذين النسقين على بعضهما البعض واستراتيجيات التوفيق بينهما لضمان الصحة النفسية والاستقرار للمرأة العاملة وللأسرة والمجتمع ككل.

خامسا: أهداف الدراسة

- لإثبات أن المرأة أيضا بإمكانها النجاح وتقديم الأفضل والمزيد والتغيير للمجتمع.
- لاستكشاف واقع العمل وتغيير المعتقدات السابقة الموجودة في ذهن كل فرد من المجتمع ونظرة السلبية لعمل المرأة.
- إبراز ضرورة مراعاة جوانب المرأة النفسية والجسدية لتتمكن من التقديم أكثر في عملها وأداء وظيفتها بفهم التأثيرات التي قد تكون للنسق التنظيمي على حياة المرأة العاملة.
- تبيان الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة إلى ميدان العمل والعوائق المهنية التي تؤثر على أداء واجباتها الأسرية.
- معرفة نوع علاقات الأم العاملة مع أسرتها وزملائها في العمل، ومدى مساهمة الأسرة في تحفيزها على العمل وكيف تحقق المرأة توازن بين متطلبات العمل والأسرة، وكيف يمكن للنسق الأسري أن يؤثر على نجاحها.
- لإظهار ما يخفى عن ميدان العمل بمعرفة الظروف المهنية التي تمر بها المرأة العاملة ومحاولة إبراز النقاط الهامة ما إذا كانت المرأة مرتاحة في عملها ولا تتعرض لأي تحيزات تؤثر عليها.
- تهدف الدراسة إلى إبراز أهمية عمل المرأة وما المشكلات والضغوط الخارجية التي قد تتعرض لها واقتراح توصيات وحلول عملية لدعم وتحسين أوضاعها في النسق التنظيمي والنسق الأسري.

سادسا: تحديد المفاهيم

المفاهيم العلمية تحمل دلالات مختلفة تعتبر أحد المراحل التي يجب تحديدها في كل بحث علمي وعلى كل باحث أن يستخدم المفاهيم التي تتعلق ببحثه ويحددها حسب موضوع دراسته حيث

بواسطتها يقوم الباحث بالاتصال مع غيره من الأفراد المبحوثين والتقرب من موضوع الدراسة وفهمه أكثر هذا ما يكون لديه صورة واضحة حول الموضوع.

مفهوم العمل لغة: "من المهنة والفعل، جمعه أعمال، فنقول مارس نشاطا وقام بجهد للوصول إلى نتيجة".¹

مفهوم العمل اصطلاحا: "هو الجهد الابتكاري الذي يمزج بين الجهد والمهارة العقلية والحركية الذي يبذله الانسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي".²

مفهوم العمل إجرائيا: يقصد به النشاط الذي يتم بغرض تحقيق هدف معين أو إنجاز مهمة معينة، يشمل العمل الأنشطة والجهود التي يقوم بها الفرد أو الجماعة من أجل تنفيذ مهام معينة وبناء مستقبل أفضل. **مفهوم المرأة لغة:** كما عرفها خليل عمر " بأنها الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض"³

مفهوم المرأة العاملة اصطلاحا:

تعددت مفاهيم المرأة العاملة ومن بين هذه التعاريف "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"⁴.

وهناك تعريف لعمل المرأة داخل المنزل "أي أن عمل المرأة يكون ضمن أسرتها من حيث القيام بشؤون المنزل، ومتطلباته، وتربية الأبناء، والعناية بالزوج وكل ما يتطلب ذلك من رعاية لشؤون الأسرة، ومن الجدير بالذكر أن عمل المرأة في هذه الحالة يتم من دون أجر مادي"⁵.

كما عرفها محمد الحسن " أن المرأة العاملة لا نقصد بها المرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة والغير الماهرة التي تعمل بالمزارع بل تعني بها تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا او مهنيا إداريا او علميا إن المرأة العاملة تشغل دورين اجتماعيين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة أو المعلمة خارج البيت"⁶.

مفهوم المرأة العاملة إجرائيا:

¹ أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، معاجم وقواميس، الناشر دار المعارف، مصر، 2003، ص104.
² ناصر قاسمي، دليل المصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2001، ص95.
³ معن خليل العمر، علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، بدون ذكر الطبعة، الأردن، 2002، ص 170.
⁴ كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، بدون ذكر الطبعة، لبنان، 1984، ص110.
⁵ سامية مصطفى الخشاب، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2008، ص219.
⁶ أسماء إبراهيم، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بكرة، 2015، ص (191، 192).

المرأة العاملة هي كل امرأة لها مهنة ثانوية غير وضعها الأساسي في الأسرة التي تؤدي وظيفتها الطبيعية كالاعتناء بشؤون البيت وأفراد الأسرة، أما المرأة العاملة عكس المرأة الماكثة في البيت حيث تقوم بهاتين المهمتين مع بعض إلى جانب رعاية الأسرة والعمل خارج المنزل في المهنة التي تعمل بها مقابل أجر شهري أو يومي لتوفير احتياجاتها وتحقيق قدر من الاستقلالية.

مفهوم النسق التنظيمي اصطلاحاً:

يعرف "لتوين وسترنجر" النسق التنظيمي (البيئة التنظيمية) على أنها: " مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة والمدركة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة، والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم"¹.

ويأتي أيضاً تعريف "القيوتي" ضمن نفس السياق ليؤكد على مدى أهمية البيئة التنظيمية في التأثير على سلوك العاملين من خلال انعكاس خصائصها في أذهان العمال، هذه الصورة هي التي توجه سلوك الأفراد العاملين وتحدد اتجاهاتهم حيث يرى أنها: " إنعكاس لخصائص بيئة التنظيم في وعي ولا وعي العاملين فيه، مما يدفع إلى إختيار تصور معين حول التنظيم، يتميز بثبات نسبي ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكهم التنظيمي"².

مفهوم النسق التنظيمي إجرائياً:

هو الهيكل الذي يحدد كيفية تنظيم الهيكلية الداخلية للمنظمة، بما في ذلك توزيع السلطات والوظائف والعلاقات بين الأفراد والأقسام وسن مجموعة من القواعد والقوانين والنظم أو النظام العام في المنظمة تسير وفقها وتسهر على تحقيق الإتزان بين أنساقها حيث تأكد على وجوب إلتزام الموظفين بهذه القوانين إتباعها وضورة الحرص على استقرار المنظمة لنجاحها وضمان إستمرارها في إطار تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية.

¹ شبيب محمد علي، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، مصر القاهرة، ط4، 1982، ص31.
² محمد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص215.

مفهوم الأداء الوظيفي إصطلاحاً:

"هو عبارة عن النتائج أو السلوك أو النشاط الذي يظهره الفرد أثناء العمل أو القيام بأي نوع من المجهود، وهو بذلك يتساوى مع مصطلح الإنجاز، وهنا يمكن القول إن الأداء هو الإنجاز الذي يعكس النتائج التي تترتب على السلوك الذي يقوم به الفرد في بيئة العمل".¹

"يعني قيام العاملين بالمهام والواجبات التي تطلبها الوظيفة التي يشغلونها من خلال الحصول على حقائق أو بنيات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله، ومسلكه في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤولية والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر والمستقبل".²

مفهوم الأداء الوظيفي إجرائياً:

الأداء الوظيفي هو مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المنوطة به في إطار عمله من واجبات ومهام التي تقدمها المنظمة للفرد حسب تخصصه وإطار عمله والمنصب التي يشغله، حيث يبذل الفرد جهده في القيام بها من أجل إتمام هذه المهام ومنحها للمنظمة في حينه المحدد له وبالكيفية المطلوبة منه يتأثر أداء الوظيفة بعوامل عدة مثل المهارات والقدرات والمعرفة والتحفيز والبيئة العملية والدعم المتاح.

مفهوم الأسرة لغة: "هي الدرع والحصينة، وهي أصل الزوج وعشيرته، وتطلق على الجماعة التي يربطها أمر مشترك، وجمعها أسر".

مفهوم الأسرة إصطلاحاً:

"الأسرة هي النواة الأولى التي ينشأ فيها الأفراد، والتي تعتبر الجماعة الأولى فهي مجتمع مصغر ومنها تتكون مبادئ العلاقات والطباع الاجتماعية، وفيها تنشأ أسس العلاقات بين الأفراد، وتعتبر هي المؤسسة التي تقوم بتنشئة أفرادها اجتماعياً، وتلقنهم قيم مجتمعهم وعاداته وتقاليده، بحيث تخلق من كل فرد كائناً اجتماعياً".³

¹ نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة لنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، الأردن، ط1، 2015، ص78.

² ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور كلي مقارن)، الرياض، معهد الإدارة العامة، الطبعة الثانية، 1985، ص499.

³ أكرم مصباح عثمان، مستوى الأسرة وعلاقته بالسمات الشخصية والتحصيل للأبناء، دار ابن حزم، بدون ذكر الطبعة، لبنان، 2002، ص28.

" تعتبر الأسرة تقليدياً، المؤسسة الأولى التي تقوم بمهمة تنشئة الأجيال الطالعة واعدادها للعيش والعمل في المجتمع ثم تأتي المؤسسات الأخرى كالمدرسة والدين والأحزاب وغيرها لتتكمّل أو تعدّل أو تغيّر ذلك"¹.

مفهوم الأسرة إجرائياً:

الأسرة هي الخلية الأساسية في المجتمع وتعتبر الركن الأول الذي يقوم عليه المجتمع، لا يمكن لأي مجتمع بأفراده أن يستمر في العيش والتواصل فيما بينهم بدون أسرة تجمعهم، فهي تضم الأطفال الذين هم أساس بناء مجتمع متين ومستقر، من خلال تربيتهم بشكل سليم الآباء والأمهات الذين لهم دور كبير في ذلك وفي توجيه الطفل منذ نشأته ودمجه مع الأفراد المحيطين به، يمكن أن تمتد العائلة إلى الجد والجدة والعم والعمة.

مفهوم الأدوار الأسرية إصطلاحاً:

يرى أحمد ماهر أن الأدوار " تمثل التصرفات والسلوك المتوقع من العضو في مركز وظيفي، وهي مثل الأدوار التي يلعبها الممثلون"².

أما عدلي أبو طاحون " فيرى بأن الدور يستخدم بطريقتين:

الأولى: لتصوير المجموع الكلي للسلوك المقبول معيارياً في أي وضع معين.

الثانية: للدلالة أو الإشارة إلى المتطلبات السلوكية المختلفة للوضع أو المركز، ذلك ان كل سلوك متوقع قد يصبح دوراً"³

مفهوم الأدوار الأسرية إجرائياً:

وبما أنو الأسرة تكون من مجموعة من الأفراد الذين يتحدون مع بعضهم البعض بشكل طبيعي، فلكل منهم دوره الخاص داخل الأسرة الذي يتوجب عليه القيام به لتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي من حيث وضع النظم الأخلاقية والقواعد السلوكية للفرد، هذا ما يجعل الأسرة والمجتمع يكملان بعضهم

¹ حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، بحث استطلاعي اجتماعي، الناشر مركز دراسات الوحدة العربية، بدون ذكر الطبعة، بيروت، لبنان، 2001، ص223.

² أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، بدون ذكر الطبعة الإسكندرية، 2003، ص265.

³ علي عدلي أبو طاحون، حقوق المرأة دراسات دينية وسوسولوجية، بدون ذكر الطبعة، جامعة المنوفية، الإسكندرية، 2000، ص109.

البعض على سبيل المثال الأب الذي دوره العمل وتوفير الضروريات تشمل المأكل والملبس، ودور الأم هو تربية الأبناء ورعايتهم.

سابعاً: المقاربة النظرية السوسيولوجية للدراسة

بما أن عمل المرأة ظاهرة، فحسب التطورات الحاصلة نجد أن عمل المرأة يتزايد لتصبح تشغل في جميع المجالات ومن هنا نال عمل المرأة إهتمام العديد من العلماء والمفكرين في مختلف التخصصات (علم الاجتماع، علم النفس، الاقتصاد...) وفي تخصصنا جاءت عدة نظريات التي تتحدث عن عمل المرأة، ولهذا سنعمد في موضوع بحثنا على هذه النظريات التي لها صلة مباشرة مع موضوع الدراسة، فهي توفر لنا الرصيد المعرفي الذي يمكننا من التفسير والتحليل.

"وتعرف النظرية على أنها إطار فكري يفسر مجموعة من الفروض العلمية ويضعها في نسق علمي مرتبط"¹. وبواسطة المقاربة النظرية نقوم بتحديد إشكالية البحث، والفرضيات، وبصفة عامة تساهم في بناء الإطار المنهجي، "إذا فالنظرية عبارة عن نسق من المعلومات تسمح للباحث بأن ينطلق منها لفهم ووضع صياغات جديدة وتفسيرات أكثر عمومية وعمق"²

النظرية الوظيفية:

كنظرية ماكرو يعتبر بارسونز من مترعمي هذا الإتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الإطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ، فالمنظور الوظيفي يقوم على إفتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت، فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.³

¹ همام طلعت، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية، الناشر دار عمار، مؤسسة الرسالة، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 1984، ص70.

² أنجريس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، بدون ذكر الطبعة، الجزائر، 2004، ص55.

³ عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران2، 2017، ص139.

تؤدي المرأة العاملة بناء على النظرية الوظيفية وظائف متعددة وهامة داخل النسق الذي تنتمي إليه وكذلك كله من أجل تحقيق المصلحة العامة وكان ذلك يؤثر سلبا على استقرارها وشعورها بالسعادة نتيجة المعوقات التي تواجهها أثناء قيامها بأداء وظائفها الهامة اتجاه أسرتها ومهنتها التي قد تستطيع التكيف معها ولكنها تؤثر على أدائها المهني.¹

كما من منظور وظيفي أيضا ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، ولقد أخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها، نذكر منها ما يلي:²

الوظيفية المطلقة:

ويمثلها مالبينوفسكي الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة أزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو للقيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم، باعتبارها أكثر فعالية من الأب في الاشراف على واجبات الأبناء.

كما لا يعوض أي أحد دور الأم في مجال تربية أطفالها، والسهر على تلبية حاجاتهم وهكذا تبقى الأم المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير، ولها وظيفة مطلقة اتجاه هذا الأخير.

الوظيفية النسبية:

يرى روبرت ميرتون أنها ينبغي للباحث أن يفترض أي عنصر أو بناء واحد فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على علماء اجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة إلى بناءات اجتماعية البديلة إنها تؤدي وظائف ضرورية لإستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، فهي تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة، ألا وهي الاشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل، كما يمكن أن تكون تربية الأبناء وظيفة مجموعة من المؤسسات الاجتماعية أو أعضاء المختلفين، مثلا نجد الروضة تساعد الأم في التربية و الاهتمام بطفلها قبل دخول المدرسة.

¹ منال محمد غانم الخميسي، معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها، (دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع والخدمة الاجتماعية، 2019، ص329.

² عاجب بومدين، نفس المرجع السابق، ص138.

نظرية المساواة بين الجنسين:

تتطلب هذه النظرية من نقد التحمية البيولوجية، حيث ترى هذه النظرية أن المرأة الضعيفة ليست بسبب تركيبها الجسمية وطبيعتها، وليس بسبب إرادة غيبية تخرج عن الإرادة الإنسانية بل بسبب تجريدها من حقوق الملكية والمسؤولية والسعي للمشاركة في الإنتاج، كما أن وضعها مرتبط بنوع النظام السائد في المجتمع¹.

وعلى هذا ترى أن ضعف المرأة لا يعود إلى تكوينها الجسماني، بقدر ما هو ابعادها من قبل المجتمع بمختلف مؤسساته ويجمع الوسائل التي تركز علاقات السيطرة على المرأة وتهميشها وعدم تقييم مشاركتها في الحياة العامة، حيث تطالب هذه النظرية بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في ككل جوانب الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية².

واقترن ظهور هذه النظرية "نظرية المساواة بين الجنسين" ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة وحركة ترقية المرأة، هدفها الأساسي التغير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وظهرت هذه الحركات في الغرب وكان هدفها التوسع في الحقوق القانونية التي كانت تنحصر على الرجال فقط مثل التصرف في الملكية الخاصة، وحققها في العمل والتوظيف والأجور ومساواتها بأجور الرجال ويرجع الأصل النظري لذلك الحركات إلى كتابات وأفكار "جون ستورت ميل"³، والمرأة الحديثة دائما تبسط فكرة المساواة فتكرر القول بأنها كرجل، تماما ولا يختلف عنه إلا من حيث الإنجاب فعقلها مثل عقله، ويكون لها الحق في تحديد مصيرها وتقريره، ولا تريد أن تخضع لضغوط المجتمع الذي يسيطر عليه الرجل⁴.

النظرية النسوية الماركسية:

لم يختلف تصور النسوية الماركسية المعاصرة Marxist Feminism Theory عن الطبيعة الإنسانية عما تضمنته الماركسية التقليدية، ويرتكز تصورها في أن الطبيعة الإنسانية لها أساس بيولوجي، وتكمن في قدرة الإنسان على الممارسة وإستغلال الطبيعة بوعي وبما يخدم غايات كل منهما، وهذا ما يميز الإنسان عن الحيوانات، وهو المقياس الوحيد للفكر العقلاني، فالطبيعة الإنسانية البيولوجية والفعل

¹ حلیم بركات، مرجع سبق ذكره، ص 189.

² باسمه كيال، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عز الدين للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1981، ص ص (202، 201).

³ إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، القاهرة، 1974، ص ص (589، 599).

⁴ باسمه كيال، مرجع سبق ذكره، ص 203.

الإنساني في علاقة جدلية دياكتيكية على مر العصور، ولا يمكن فهم النساء بمعزل عن فهم طبيعة المجتمع الذي تعيش فيه.

وإن مفهوم الطبقة هو المحدد لطبيعة، وخصائص، وأدوار الجنسين الجندرية في النسوية الماركسية، فأعضاء الطبقة الواحدة يتشابهون في نشاطهم هن من خلال الخبرات الاجتماعية المتشابهة نسبيا التي يتعرضون لها مما تشكل خصائصهم الفيزيائية وسماتهم الشخصية والتي بدورها تتشكل من خلال طرق الإنتاج السائد في المجتمع، وعلى الرغم من أن ماركس لم يولي عناية كبيرة لقضايا المرأة إلا أن إنجلز حارب الادعاءات القائلة بأن خضوع النساء وتبعيتهن للرجال أمر طبيعي، ونتيجة حتمية للفروق البيولوجية بين الجنسين.

وقد فسر خضوع النساء في ظل النظام الرأسمالي بأنه شكل من أشكال القمع الذي تمارسه الطبقة الرأسمالية لخدمة مصالحها، ونوه إنجلز بأن المرأة في المجتمعات البدائية لم تكن خاضعة للرجل بل العكس فقد كانت السيادة منطاة بها، ولكن تطور أساليب الزراعة واكتشاف المعادن واستخدام الحيوانات في الزراعة، وتراكم الإنتاج، وفائض القيمة قضت على سيادتها وأدت إلى تراكم الثروة لدى الرجال مما جعله يملك الأرض ومن عليها، وأصبحت مهمة النساء الرئيسية إنجاب الذرية للرجل، والحفاظ على إستمرارية نسله واسمه، ورعاية الأطفال، والإهتمام بشؤون المنزل والزواج، وتأسست العائلة وفق نظام الزواج الأحادي لتدعم النظام الرأسمالي الذي يعطي الصلاحية للرجل لكونه وريث الثروة ومورث اسمه لأطفاله. وهذا ما سماه إنجلز بالهزيمة التاريخية للجنس النسائي World Historical Defeat of the Femalesex.

وإذا كانت الحاجة الاقتصادية التي فسرها كل من إنجلز وماركس هي التي أدت إلى قبول سيطرة الرجل على المرأة فإنها هناك أعدادا كبيرة من النساء قبلن هذه السيطرة باعتبارها فريضة دينية مقدسة.

وقد ميز كل من إنجلز وماركس وضع المرأة في الطبقة العاملة عن وضعها في الطبقة البرجوازية، فالمرأة في الطبقة البرجوازية تقمع كزوجة، أما المرأة العاملة فتقمع مع الرجل لصالح الطبقة الرأسمالية أي أنهم في هذه الطبقة متساويات مع الرجال، ونتيجة لما سبق اعترض كل من ماركس وإنجلز على تقسيم العمل على أساس الجنس فقط في سوق العمل، فمن وجهة نظرهما يعد هذا التقسيم الأساس المادي لخضوع النساء، وقد رأى ماركس بأن قسمة العمل على أساس الجنس داخل الأسرة هي

قسمة طبيعية. بمعنى أن الأدوار الجندرية التقليدية للجنسين كانت مقبولة لديه، حيث أنه آمن الطبيعة البيولوجية للمرأة بما تضمنته من حمل وولادة وإرضاع الأطفال ورعايتهم مختلفة عن الرجل، ومن هنا اعتبر أن المرأة يجب أنلا تعامل كالرجل في سوق العمل بسبب الاختلاف البيولوجي الذي يتطلب إبعاد المرأة عن مجال الأعمال الصارة لصحتها. وقد نادى بضرورة تخصص لها استراحة أثناء العمل.

والنسوية الماركسية تؤمن بأن قمع المرأة ناتج عن التقسيم الطبقي لا عن العلاقات بين الجنسين. فالمرأة تبذل جهدا ووقتا كبيرين لمواصلة إنتاج القوة العاملة في الحياة الأسرية الخاصة، ومن هنا يغدو التقسيم الطبقي هو مفتاح قمع المرأة، فعلى الرغم مما وفر للمرأة من تعليم ورعاية صحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة إلا أن النظام القائم فيها بقي يعتمد اعتمادا كبيرا على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر لإنتاج قوة عاملة صحيحة الجسم والعقل ومن هنا تدعو النسوية الماركسية فيما يتعلق بتطور الشخصية الجندرية إلى ضرورة البدء في تغيير ظروف العيش الفعلية للنساء والرجال قبل تغيير أنماط التربية الجندرية، وهو أمر يتحقق من خلال إعداد إنتاج العلاقات الاجتماعية القائمة على العلاقات الطبقيّة في مجتمع يتسم بعلاقات طبقية وجنسانية¹.

ثامنا: الدراسات السابقة

الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى

دراسة بن بوزيد خولة نسرین 2015/2014 بعنوان "مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي" أجريت الدراسة في جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، إشكالية الدراسة أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي؟ استخدم الباحث المنهج الوصفي التفسيري بالاعتماد على الأدوات التالية: الملاحظة، المقابلة، الإستمارة ومن الأهداف التي أراد الباحث التوصل إليها الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل والوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة وقد تمت الدراسة على عينة مكونة من 274 امرأة عاملة وتم تعيين نسبة 20% كعينة من المجتمع الأصلي وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: أن المرأة كعنصر قادر على العطاء لكن دائما يتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفي، هذا ما بينته جل المبحوثات بنسبة 56,36% فلا يجب التغاضي عنها بحيث

¹ عصمت محمد حوسو، مرجع سبق ذكره، ص ص(178،179).

التمييز هو أحد المعوقات التي يؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة، وتبين أيضا أن طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها تجاه أسرته.¹

الدراسة الثانية:

دراسة عاجب بومدين 2017/2016 بعنوان: "الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت". أجريت الدراسة بمدينة الأغواط، للحصول على شهادة الدكتوراه في علم النفس طرح الباحث إشكالية الدراسة حول ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل؟ وما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل؟ قام الباحث في دراسته باستخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الإستبيان وشمل مجتمع البحث عينة قوامها 250 امرأة عاملة بولاية الأغواط، ومن بين نتائج التي توصل إليها أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على نفسها وزوجها وأبنائها وعلى محيطها الاجتماعي، بحيث أن كل مهنة لها مشكلاتها ومتاعبها تخلف آثار صحية نفسية وجسدية، يرجع ذلك إلى الصراع الذي تعاني منه المرأة بين الأسرة والمهنة.²

الدراسة الثالثة:

دراسة بركة حميدة 2018/2017 بعنوان: "عمل المرأة في المجتمع الحضري وانعكاساته على الأسرة الجزائرية" دراسة ميدانية على نساء عاملات في الجزائر العاصمة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، ومن التساؤلات التي طرحتها الباحثة حول دراستها هل العملية التغير الاجتماعي المستمر علاقة بمشاركة المرأة العاملة في القرارات الأسرية؟ وكيف أثر عمل المرأة على نمط الإتصال الأسري وعلى مكانتها في المجتمع الجزائري؟ مستخدمة المنهج الكمي إلى جانب المنهج الكيفي بالإعتماد على أدوات البحث التالية الاستمارة والملاحظة، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التغيرات التي تعرضت لها مكانة المرأة العاملة ومدى انعكاساتها على أوضاع الأسرة الجزائرية، وخاصة الأدوار التي تؤديها المرأة في الحياة الاجتماعية والأسرية تم اختيار عينة البحث المتمثلة في نساء متزوجات مقيمات بالجزائر العاصمة يعملن في قطاع التعليم، وفي آخر الدراسة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية: فيما يخص دوافع خروج المرأة للعمل في الوسط الحضري اختلفت بين دافع الطموح وتحقيق الذات دافع

¹ بن بوزيد خولة نسرین، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014، 2015.
² عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، 2017/2016.

الإستقلال المادي حيث هناك، دوافع أخرى كنقص المدخول المادي للأسرة. وأثبتت أيضا أن خروج المرأة للعمل أدى إلى إعادة توزيع الأدوار في الأسرة نتيجة غيابها عن البيت لساعات طويلة.¹

دراسة عربية:

الدراسة الرابعة:

دراسة هيام سعدون عبود مع أسماء عباس الدليمي 2022/2021 بعنوان "مشكلات المرأة العاملة" أجريت الدراسة في جامعة ديالى قسم الأبحاث طرحت الباحثتان مشكل الدراسة بغرض التعرف على المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في محافظة ديالى بالتفصيل، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبالإعتماد على أدوات البحث الإستبيان والمقابلة والملاحظة أجريت الدراسة على عينة من النساء العاملات في المدارس ورياض الأطفال وبعض دوائر الدولة في محافظة ديالى بالعراق تتكون العينة من 120 امرأة عاملة حيث توصلت نتائج البحث إلى أن النساء العاملات يعانون من ثقل المسؤولية عليهن، ويعتبر ضيق الوقت هو الحائل دون إتمام مهمتين بصورة مرضية، ويعانون كذلك من عدم مراعاة الحالة الصحية لهن في العمل والبيت.²

الدراسة الأجنبية:

الدراسة الخامسة:

دراسة S.shruthi و Murugan.Ramu دراسة بعنوان " المرأة في مكان العمل" أجريت الدراسة في جامعة سافيثا للحقوق العلوم الطبية والتقنية تشيناي، تاميلنادو، الهند تتمثل إشكالية البحث في العواقب التي يواجهونها النساء بسبب العمل والتي تؤثر على حياتهم الشخصية أيضا، ومن أهداف الدراسة مناقشة العديد من العوامل الأخرى حول النساء في مكان العمل مع إشارة خاصة إلى التنقل جغرافيا والمؤهل والمتحرر كظاهرة عالمية، باستخدام منهج مسح الجمع وبالإعتماد على أدوات البحث الإستبيان ثم إجراء البحث بطريقة الاستبيان الإستقصائي، حيث كانت العينة مجموعة من النساء بلغ عددهن 80مبحوثةالمنتميات إلى القوى العاملة المختلفة، وتخلص نتائج هذه الدراسة إلى أن الموظفات يواجهن العديد من القضايا والمشاكل في أماكن عملهن وفي حياتهن الشخصية، ولكن لا تزال الموظفات

¹بريكة حميدة، عمل المرأة في المجتمع الحضري وانعكاساته على الأسرة الجزائرية، جامعة الجزائر 2 قسم علم الاجتماع، 2018/2017.
² هيام سعدون عبود، أسماء عباس عزيز الدليمي، دراسة مسحية بمشكلات المرأة العاملة في محافظة ديالى، مركز أبحاث الطفولة والأمومة، جامعة ديالى، العراق 2022/2021.

يكسرن هذه العقبات ويخرجن بنجاح في مجال تخصصهن ويقفن كنموذج يحتذى به العديد من النساء اللاتي يشعرن بالتدني تجاه أنفسهن.¹

تاسعا: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد عرض مجموعة من الدراسات السابقة ومراجعة محتوياتها اكتشفنا انها موضوعات تخدم دراستنا بشكل كبير حيث تمتلك العديد من المعلومات فيما يخص المرأة العاملة بشكل عام وبعض منها عن مسؤولياتها المزدوجة بشكل خاص، تتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في متغير المرأة العاملة ومن حيث الهدف وهو معرفة ظروف التي تمر بها المرأة العاملة ومن بين هذه الدراسات هناك الدراسة الأولى التي تحدثت على الجانب المهني للمرأة العاملة وتأثيره على أدائها الوظيفي حيث استخدمت هذه الدراسة ثلاث فرضيات عامة وجزئية أما دراستنا فقد استخدمنا فرضيتين وهناك تشابه من حيث المنهج المعتمد اعتمدت الدراسة في منهجها على نفس المنهج الذي اعتمدنا عليه وهو المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج إستخداما في البحوث العلمية خاصة البحوث السوسولوجية، واختلاف هذه الدراسة عن دراستنا من خلال العينة بحيث قاموا بدراسة على مجموعة من النساء مهما كانت مهنتهن، أما بدراستنا فقد قمنا بتحديد أي المنصبكون فيه المرأة العاملة وهي المناصب الإدارية فقط.

أما الدراسة الثانية الموالية فتختلف عن دراستنا بتركيزها على الآثار السلبية الاجتماعية والأسرية الناتجة عن عمل المرأة خارج البيت في هذه الدراسة قاموا بتوجيه الأنظار بصفة خاصة لتأثير عمل المرأة على المجتمع أما دراستنا فقد ركزت على جانبيين الجانب المهني والأسري وتأثيرهم على المرأة العاملة سواء من جانب حياتها المهنية أو حياتها الأسرية وإظهار بأنه هناك علاقة تأثير وتأثر بين هذين المتغيرين، ومن أبرز الاختلافات أن هذه الدراسة استخدمت أداة بحث واحدة وهي الإستبيان أما في دراستنا هذه فقد اعتمدنا على أدوات بحث ثلاثة وهي الملاحظة والإستمارة والمقابلة المفتوحة وقام الباحث بتحديد عينة بحثه في ولايته بأكملها على عكس دراستنا قمنا بها على عينة من العاملات الإداريات في أحد كليات جامعة مولود معمري تزي وزو.

أما الدراسة الثالثة فقد اهتمت بموضوع عمل المرأة في المجتمع الحضري وأبرز اهتمامها في انعكاساته بصفة خاصة تحديدا على الأسرة الجزائرية، لم يقدموا اهتمام كدراستنا لوضع المرأة في مهنتها وكيفية الحفاظ على استقرارها المهني والأسري، والاختلاف الأبرز بين هذه الدراسة ودراستنا الحالية من

¹<http://www.acadpubel.eu./Hub/> تمت زيارة الموقع على الساعة 15:22

حيث المنهج إذا المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الكمي والكيفي، ومن حيث العينة فهذه الدراسة قامت بتحديد نوع العينة عاملات في قطاع التعليم بصفة عامة مهما كان منصبها ودرجتها الوظيفية، أما في دراستنا فقد حددنا أي منصب تكون فيه المرأة عاملة وهن العاملات الإداريات في قطاع التعليم العالي.

أما الدراسة الرابعة فقد درست الجانب السلبي للمرأة العاملة والمشكلات التي تقع فيها في مهنتها والآثار السلبية التي تنتج عليهن من العمل، وما يخلفه المجال المهني من معوقات وسلبيات على المرأة، أما دراستنا فلفتت الانتباه حتى للحياة الأسرية وأثرها على عمل المرأة، ومن حيث المنهج فقد طبقت نفس المنهج الذي اعتمدنا عليه المنهج الوصفي، والأدوات التي استخدمتها الباحثتان المقابلة والإستبيان أما في دراستنا فقد أضفنا الملاحظة كأداة ثالثة مكمل.

أما الدراسة الخامسة اهتمت العواقب التي يواجهونها النساء بسبب العمل أي تأثير العمل على حياتهم الشخصية، أما دراستنا فقد اهتمت بتأثير العمل وتأثير الأسرة على المرأة وعملها واختلاف كبير من حيث المنهج ففي هذه الدراسة استخدموا منهج مسح الجمع، وبالإعتماد على أداة واحدة وهي الإستبيان أما دراستنا فقد اعتمدت على ثلاث أدوات بحث، ومن حيث العينة فلم يسجلوا عينة من مجتمع البحث بل أخذوا مقدار المجتمع الكلي مباشرة عدد أفراد العينة كليا 80 مشاركا، بالشكل العام اختلفت هذه الدراسات مع دراستنا الحالية بحيث نحن قمنا بدراسة المرأة العاملة بين حياتها الأسرية والمهنية وما تأثيراتها على عمل المرأة الإيجابية والسلبية وعلى المرأة بصفة خاصة، وأن نوع العينة المعتمدة من طرفنا عينة قصدية لجميع العاملات الإداريات في كلية الآداب واللغات.

عاشرا: صعوبات الدراسة

باعتبار بحوث العلوم الاجتماعية صعبة بصفاتها تعالج القضايا الاجتماعية "ومن الإعتبارات الأخلاقية الرئيسية الأخرى التي ينبغي مراعاتها أثناء اجراء البحث حماية سرية المشتركين في بحثك".¹ هذا ما يبرز الصعوبات والمعوقات التي يمكن ان نتعرض لها أثناء قيامنا ببحثنا العلمي، تحول دون الوصول إلى نتائج موضوعية بحيث تتمثل هذه العوائق فيما يلي:

¹ مارك تيسلر، البحث الاجتماعي في العالم العربي وخارجه، ترجمة حسن احجيج، الطبعة الأولى، دار النشر جامعة قطر الدوحة، قطر 2023، ص243.

- كثير من المؤسسات لم تسمح لنا بإجراء الدراسة هناك لاعتقاد المسؤول أننا نسبب لهم إزعاج ومضيعة لوقت عملهم، إخبارنا بأننا نتدخل في شؤونهم وعدم قدرتهم على تقديم معلومات تخص المؤسسة لنا.
- تردد بعض المشاركات في الإجابة على أسئلة الإستمارة والإفصاح عن معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة نظرا لتعقيد الشديد الذي تتسم به قضية عمل المرأة وحساسيته في مجتمعنا.
- تجنب الباحثات بتقديم الإستمارة بشكل جماعي بسبب تخوفهم من رؤية زملائهم في العمل لإفادتهم، مما تسبب لنا من فقدان العديد من الإستمارة وهذا ما دفعنا إلى إعادة توزيعها مرة أخرى.
- ندرت المراجع والمصادر فيما يتعلق بالمرأة العاملة.
- عدم تعاون المؤسسات مع الباحثين العلميين لإجراء البحوث الميدانية بسبب افتقادها لثقافة التعاون مع الباحثين العلميين وإهمالهم لأهمية البحث العلمي.

خلاصة:

وفي هذا الفصل نقاشنا بيننا الإطار العام للدراسة، والذي من خلاله حددنا مشكلة البحث والفرضيات التي تحمل متغيرات الدراسة المتعلقة بالمرأة العاملة، واعتمدنا عليها. وتعرفنا على الأسباب التي دفعتنا إلى إختيار هذا الموضوع، وما هي أهداف الدراسة وأهميتها ومفاهيمها. وتعرضنا إلى للنظريات التي تفسر عمل المرأة والدراسات السابقة التي تشرح لنا من خلالها كيفية بناء موضوع دراستنا. كل هذه الخطوات ساهمت في فهمنا للموضوع أكبر والاقتراب من مجال البحث بشكل دقيق، ومنه نتحدد لنا طبيعة الموضوع.

الفصل الثاني: التنظيم والمحيط الداخلي للمؤسسة

تمهيد:

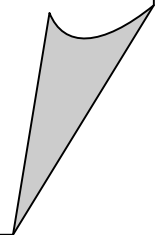
أولاً: نشأة علم الاجتماع التنظيم وعلاقته بالصناعي.

- (1) مفهوم التنظيم.
- (2) أنواع التنظيم.
- (3) مبادئ التنظيم.
- (4) أهمية التنظيم.
- (5) أهداف التنظيم.

ثانياً: مفهوم المناخ التنظيمي وعناصره.

- (1) خصائص المناخ التنظيمي.
- (2) مفهوم المؤسسة.
- (3) ماهية محيط المؤسسة.
- (4) علاقة المحيط بالمؤسسة.

خلاصة الفصل.



تمهيد:

سنتحدث في هذا الفصل عن ماهية التنظيم والبيئة الداخلية للمؤسسة والأدوار التي تتولاها داخل المنظمة أو المؤسسات الكبيرة أو الصغيرة، فالتنظيم عبارة عن مجموعة من العمليات الغير مستقرة التي تتميز بالتغيير المستمر والدائم، تعمل على إدارة شؤون المؤسسة إذ لها أسس ومبادئ وأنواع يعتمد عليها المسؤول بموجب وضع قواعد العمل. ونرى أيضا مفهوم المؤسسة وعواملها وعلاقتها بالبيئة الداخلية للمؤسسة والظروف التي تعيش فيها المؤسسة والموظفون فيها، ويمكن اعتبارها جزءا من التنظيم السائد في المؤسسة، وهكذا سنحاول توضيح كل هذه المصطلحات وكل ما يتعلق بالمنظمة أو المؤسسة.

أولاً: نشأة علم الاجتماع التنظيمي وعلاقته بعلم الاجتماع الصناعي

يعتبر علم الاجتماع التنظيم علم حديث النشأة ارتبط في نشأته ارتباط وثيق بعلم الاجتماع الصناعي، الذي اقترن تشكله بتطور مفهوم الصناعة او التصنيع، ولقد شكلت الثورة الصناعية التي ظهرت في أواخر القرن الثامن عشر والبدایات الأولى للقرن التاسع عشر، في أوروبا الغربية وتحديدا في بريطانيا، ثم انتشرت الى العديد من الدول الأوروبية، والولايات المتحدة الامريكية نقطة تحول جذرية غيرت من ملامح الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية نتيجة ظهور المصنع كمؤسسة جديدة تختلف وظيفتها في الحياة الاقتصادية مما كانت عليه المؤسسات الإنتاجية في العصور الوسطى القديمة، حيث كانت توجد العديد من الورش الحرفية الصغيرة، والتي لم تكن قد وصلت بعد الى حجم المصنع الذي أدى الى تغيير في شكل العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل الحياة العامة.

لقد استحدثت الثورة الصناعية تغيرات هيكلية ليس فقط على مستوى النشاط الاقتصادي والنمط الإنتاجي، ولكن امتدت هذه التغيرات الى مجال الحياة الاجتماعية، وربما كان هذا البعد الاجتماعي هو المنطلق الأساسي لهذه الثورة الايديولوجية والاجتماعية التي سبقت الثورة الصناعية. فقد كان من الضروري أولا ان تستبدل القيم التقليدية المستمدة من المجتمعات الزراعية والحرفية التي كانت موجودة في أوروبا أواخر العصور الوسطى، كان لابد ان تستبدل بقيم رشيدة¹. كذلك كان لابد من توفر كثير من الشروط والظروف الموضوعية الاجتماعية والقانونية مثل: الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وتحرير الأيدي العاملة، وتحلل نظام الطوائف القديم. التي تغيرت من تشكيلة البناء الطبقي الذي كان سائد في ظل المجتمع التقليدي، والذي كان يتكون من طبقتين رئيسيتين: وهما طبقة الاسياد او أصحاب الأراضي

¹ محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص 95.

الزراعية، وطبقة عبيد الأرض أو الاجراء، أو ما كان يطلق عليهم بالأقنان وكان كثيرا ما يمتلك الاسياد الأرض والفلاحين الذين يعملون بها¹.

(1) مفهوم التنظيم

تشق كلمة التنظيم في اللغة العربية من الفعل نظم ومنها الانتظام الذي يعني الاتساق، فتنظيم الأشياء يعني ترتيبها وتنسيقها وجعلها أكثر عقلانية ومنه فان التنظيم يشير الى نوع من النظام والتعاون والتراتب في انجاز الاعمال لتحقيق الغاية من أي عمل مشترك، من أحد شروط بقاء التنظيم وفعاليته قدرته على تحفيز المشاركين².

إذا نظرنا في موضوع التنظيم نجد العديد من الكتب والمفكرين اللذين قدموا تعاريف عديدة، فيعرف التنظيم بأنه " تحديد للنشاطات الضرورية لتحقيق أي هدف، وترتيبها في مجموعات، تمكن من استناد القيام بها إلى أفراد"³. كما يعرف بأنه " الشكل الذي تتعاون فيه الجهود الإنسانية، لأجل تحقيق هدف عام"⁴.

لقد اختلف العلماء في تعريفهم لتنظيم حسب منطلقاتهم النظرية، فالعلماء الذين تأثروا بالتوجه النظري الكلاسيكي، يركزون في مقاربتهم للتنظيم على البعد الرسمي، وما يتعلق به من أبعاد بنائية تتعلق بتدرج السلطة، توزيع المسؤوليات، الرقابة و الإشراف وغيرها من العمليات، ولعل أبرز من يمثل هذا الاتجاه ماكس فيبر في مقاربته النظرية البيروقراطي، كذلك نجد دركر يعتبره " عملية تحليل النشاط وتحليل القرارات، وتحليل العلاقات، من أجل تصنيف العمل وتقسيمه الى أنشطة يمكن إدارتها، ثم تقسيم هذه، الأنشطة إلى وظائف ثم تجميع هذه الوحدات و الوظائف في هيكل تنظيمي، وأخيرا إختيار الأشخاص اللازمة للإدارة هذه الوحدات و الوظائف"⁵.

ويذهب فريق ثالث في تعريفه للتنظيم الى الجمع بين الجانب الشكلي والمضمون، فيعتبروه مجموعة من الابنية والوحدات الهيكلية التي تستوعب الجهود الفردية لتحقيق الأهداف التنظيمية او هو

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 1999، ص (28،29).

² جان فرانسوا دورتييه، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، ط2، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص207.

³ L, Urwick, *The Elements of Administration*, (London, Pitman and Sons, 1965) P136.

⁴ Dwight Waldo, *Ideas and Issues in Public Administration*, New York, McGraw-Hill book, Inc, 1953 P83

⁵ طلعت إبراهيم لطف، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب، بني سويف، مصر، سنة، 1999 ص (11،12).

مجموعة من "النشاطات والممارسات الهادفة الى توظيف الموارد المؤسساتية واستغلالها من اجل تحقيق جملة من الأهداف وذلك عبر استخدام اسلوبي الفعالية والكفاءة".¹

وانطلاقا من التعارف السابقة لتنظيم يمكن أن نعرف التنظيم على أنه: سلسلة من القواعد تسيير وفقها أي منظمة من أجل تحقيق التوازن بين وظائفها ومهامها تحديدا لهيكلها التنظيمي وصولا إلى الأهداف المراد تحقيقها. "أي أن تحقيق أهداف الخاصة يساهم في تحقيق الأهداف العامة".²

(2) أنواع التنظيم:

التنظيم الرسمي: يتخذ التنظيم الرسمي للمنظمات أشكالا متعددة، وقد تطورت هذه الأشكال (أو الأنواع) تدريجيا مع مرور الزمن. وتساعد معرفة هذه الأشكال المنظم، عند بنائه للمنظمة وعند تصميم الخريطة التنظيمية لها، فيسترشد بها في تحديد شكل التنظيم المناسب للمنظمة. ويرتكز التقسيم هنا على أساس السلطة التي تتمتع بها الوحدات الإدارية، ولكل شكل مزايا وعيوب، ويستحسن الجمع بين عدة أشكال عند بناء المنظمة.

التنظيم التنفيذي

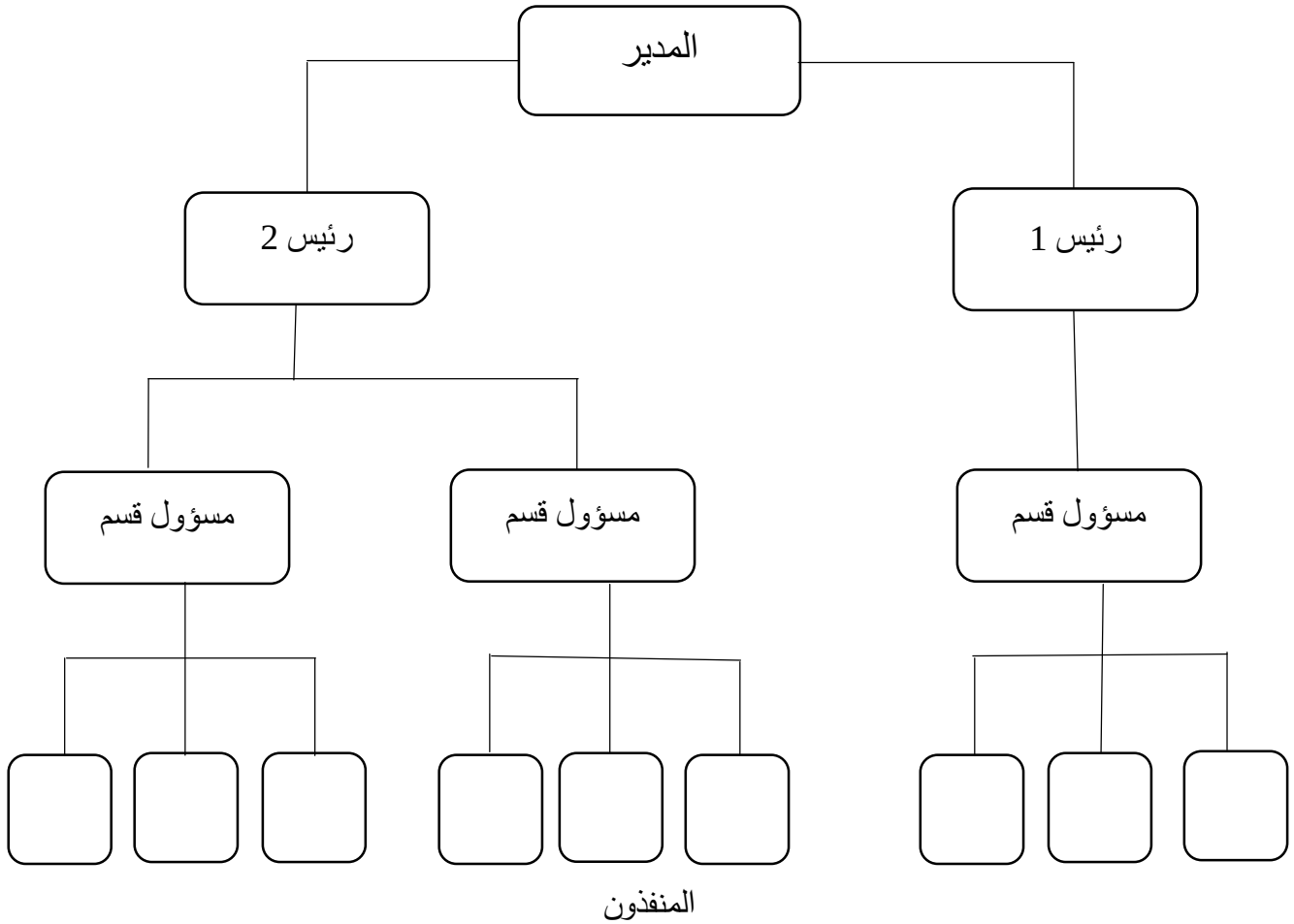
ويطلق عليها أحيانا اسم التنظيم الخطي، أو التنظيم الرأسي، أو التنظيم التنازلي، ويعتبر من أقدم وأبسط أنواع التنظيم. وقد عرف هذا النوع من التنظيم أولا في الجيش، والكنيسة الكاثوليكية ومن ثم أدخل إلى المنظمات المدنية والأجهزة الحكومية. وحسب هذا النوع من التنظيم فإن السلطة تسيير بشكل تسلسلي، من أعلى إلى أسفل، ففيه تمتد السلطة من رئيس المنظمة (الرئيس الأعلى) إلى الرؤساء في الإدارة الوسطى ثم إلى المشرفين الذين يتولون مهام الإشراف على الموظفين التنفيذيين، وتسيير السلطة فيه في خطوط متصلة من رئيس المنظمة إلى أن تصل إلى الموظفين التنفيذيين، ويشرف الرئيس على كل شيء يختص بإدارته، فهو يصدر الأوامر والتعليمات، وإليه ترجع كل الأمور. ويعكس التنظيم التنفيذي الهيكل الأساسي للأجهزة التنفيذية التي وضحناها سابقا. ويستخدم كأساس لتنظيم المنظمات الصغيرة الحجم البسيطة، التي تخلو من الاستشاريين.

¹ حسن إبراهيم بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية لطباعة والنشر، ط1، بيروت، 2005 ص25.

² محمد بخولوف، التنظيم الصناعي والبيئة، دار الأمة للطباعة والنشر، ط1، الجزائر، 2001، ص16.

ويتميز التنظيم التنفيذي بالبساطة والوضوح، فيه يعرف كل موظف واجباته ومسؤولياته، ويعرف من هو رئيسه، ومن له حق اتخاذ القرارات، وسرعة البت في المشاكل والأمور التي تواجه المنظمة ويعتبر من أفضل أنواع التنظيم بالنسبة للمنظمات الصغيرة، والبسيطة في أعمالها.

إلا أن من عيوب هذا التنظيم، أنه يؤدي أحياناً على تركيز السلطة في يد الرئيس الإداري الأعلى، أو في أيدي عدد قليل من الرؤساء. وفيه لا يوجد مجال للتخصص، ولا يساعد الرئيس مستشارون أو اختصاصيون، فكل رئيس يقوم بممارسة نشاطه في عدة ميادين، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الأعباء على الرؤساء، والبعثرة جهودهم في ميادين مختلفة، مما يؤدي إلى عدم إعطاء بعض المهام ما يستحقه من الدراسة والاهتمام كما أنه من الصعب وجود المدير الإداري الذي يتمتع بخبرات واسعة في مجالات مختلفة.¹



الشكل رقم (1) يمثل التنظيم التنفيذي (من إعداد الباحثة)

¹ محمد شاكر عصفور، أصول التنظيم والأساليب، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1999، ص ص(168-169).

التنظيم الوظيفي (أو التخصصي):

لقد طور هذا النوع من التنظيم الأستاذ فرديريك تايلور وذلك بغرض الاستفادة من خبرات الاختصاصيين في المستوى التنفيذي من الأعمال، لأجل زيادة الإنتاج ورفع مستوى الكفاءة والفعالية في المصنع.

وحسب التنظيم الوظيفي، فإننا نجد عددا من المشرفين في المستوى التنفيذي، وأن كل مشرف يصبح متخصصا في مجال معين من مجالات العمل، يكرس له كل وقته وإهتمامه، ويصبح مسؤولا عن تنفيذ ذلك الجانب من العمل الذي يدخل في مجال اختصاصه. وقد ظهر التنظيم الوظيفي نتيجة لكبر حجم المنظمات، وتعدد نشاطاتها، وظهور الحاجة إلى وجود اختصاصيين في مجالات متنوعة، وصعوبة قيام رئيس المنظمة بالإشراف والتوجيه على العديد من التخصصات.

"تنظيم الوظائف في تشكيل تدرجي هرمي قائم على أساس تسلسل السلطات في مستويات إدارية، بحيث تندرج هذه الوحدات القائمة في هذه المستويات أسفل القاعدة التي تمثل القيادة الإدارية، وتتركز فيها السلطة المتصلة بالتنظيم، ومن ثم تتبثق منها التسلسلات التدريجية المختلفة والتي تحمل قدرا معيناً من السلطة تتناسب مع المستوى المحدد لكل وحدة إدارية وقدرة المسؤولية الموكلة إليها".¹

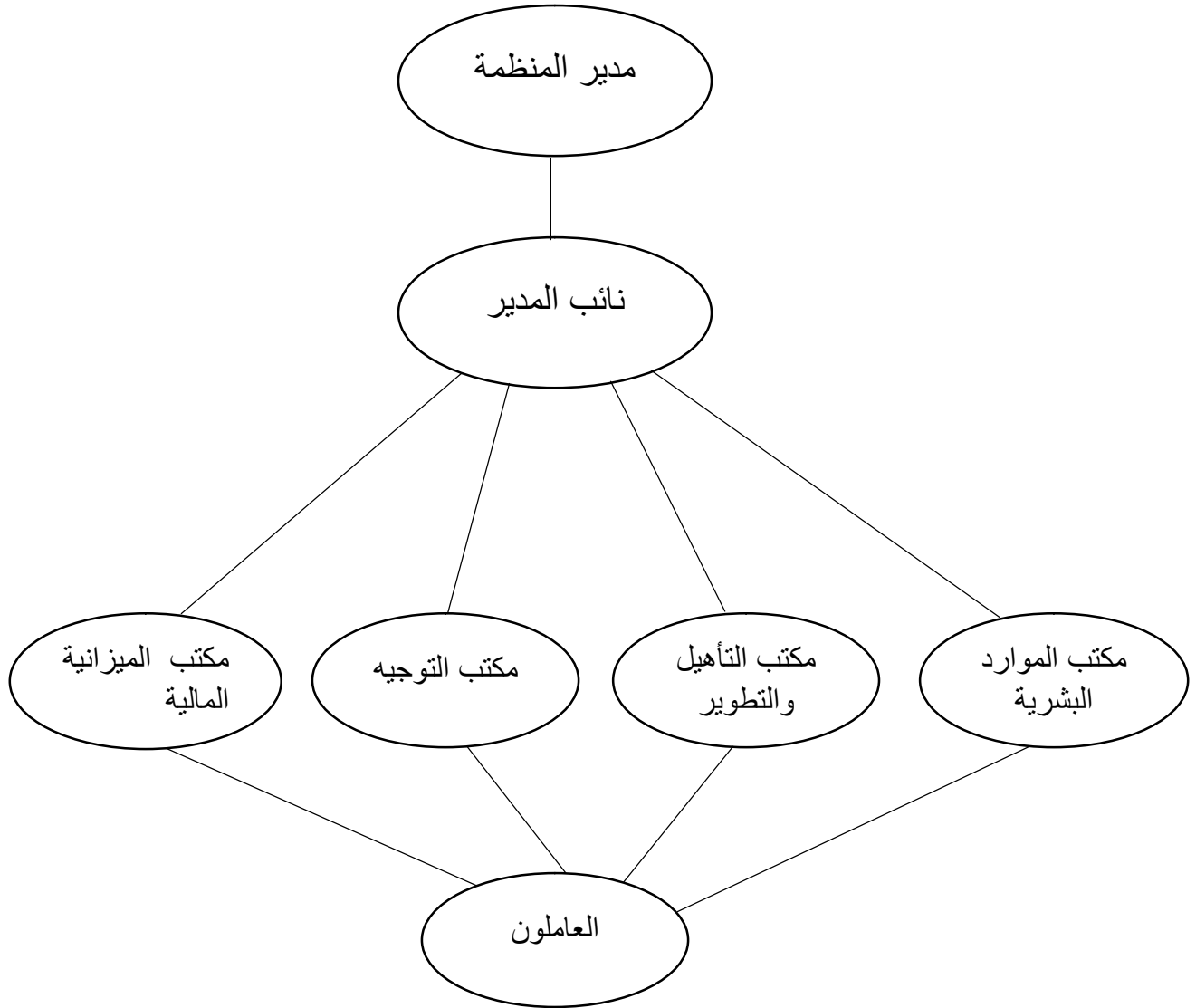
ومن عيوب هذا التنظيم، عدم وضوح السلطة والمسؤولية فيه، فالموظف قد يجد نفسه مسؤولاً أمام رئيسين (مشرفين) أو أكثر عن أعماله، وذلك ناتج عن تعدد الاختصاصيين الذين يشرفون على أعمال الموظفين، ولتداخل إشرافهم. وإن وجود أكثر من رئيس للموظف الواحد، يؤدي إلى الفوضى والارتباك في الأعمال، وإلى صدور الأوامر المتضاربة إليه من قبل الرؤساء العديدين، وإلى حدوث الإحتكاك بينهم، ومثل هذه الحالة تخالف مخالفة صريحة قاعدة معروفة ومتفق على صحتها، وهي قاعدة وحدة الرئاسة.

والتنظيم الوظيفي يعكس الوضع الذي يعطى فيه الموظفون في الأجهزة الاستشارية صلاحيات تنفيذية، في مجال اختصاصهم. فمثل هذه الحالة تؤدي إلى تعدد الرؤساء بالنسبة للموظفين، وإلى إرتباك في الأعمال. ولذا إتضح فيما بعد ونتيجة لتطبيق هذا التنظيم أن من الأفضل أن يقدم المستشارون

¹ سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري "تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 1996، ص37.

والإختصاصيون الرأي والمشورة، كل في مجال اختصاصه، إلى الرئيس الإداري، وأن يترك أمر التنفيذ إلى الرئيس الإداري.

وبه يلاحظ أن جميع الأمور التي تتعلق بالتوظيف تقوم بها إدارة التوظيف، وكذلك فيما يتعلق بالتدريب، والشؤون المالية والإرشاد، فتقوم بها الإدارات المختصة بها. ويلاحظ من الشكل أن الموظفين مرتبطون بالاختصاصيين الموجودين في تلك الإدارات.¹



الشكل رقم (2): يمثل التنظيم الوظيفي (من إعداد الباحثة)

التنظيم الغير رسمي: تتبلور فكرة التنظيم الغير رسمي أنه لا تظهره الخرائط التنظيمية في المنشآت حيث أنه ينشأ بفعل الروابط والعلاقات الداخلية في مجال العمل (وفي إطار جماعات العمل ووحداته

¹ محمد شاكر عصفور، مرجع سبق ذكره، ص ص(170،171).

وأقسامه الفرعية) تنظيمات غير محددة بصورة رسمية تحركها دوافع وبواعث وأهداف محكومة بالإطارين الإنساني والواقعي لطبيعة الروابط البشرية بين أعضاء التنظيم بحيث يذعنون بشأن تسييرها لقيادة غير رسمية من بينهم يدينون بالولاء لها، كما يقومون بتلبية توجيهاتها و أوامرها من منطلق تأثيرها الواقعي عليهم، وامتلاك أولئك القادة العلاقات التي تنتهي عمل كل شيء، ومن هنا فإنها تصبح مالكة بدون شك لمقدرات التحكم في كم وكيف معدلات الإنتاج وإن كان ذلك بوسيلة غير الرسمية تكمل الوسائل الرسمية إن توافقت معها، أو تعرقها في تحقيق غاياتها إن تناقضت معها، ومن ثم فقد وجب على رئاسة التنظيم وضعها ف الحسبان، وإدخالها في الاعتبار عند توزيع المهام وتحديد الأساليب.¹

وقد بدل عدد كبير من فقهاء الإدارة العامة ورواد التنظيم الجهد العظيم، لتحويل الأنظار نحو الابعاد الاجتماعية للتنظيم الإداريين والخذ بعين الاعتبار التنازع المحتمل بين اهداف الفرد وقيمه واتجاهاته، وبين اهداف وقيم واتجاهات التنظيم، ومحاولة حل هذا التنازع.

ومن هذا المنطلق اتجه الفكر الإداري الى إعادة بناء النظرية التقليدية، ودمجها في الظواهر السلوكية للتنظيم الإداري، ومن ثم النظر الى التنظيم غير الرسمي باعتباره مكملاً لنمط التنظيم الرسمي، حيث لا يمكن اغفال الجوانب السلوكية والعلاقات الاجتماعية التي تخرج عن إطار الرسمية في التنظيم. ومن مزايا هذا التنظيم غير الرسمي منها:²

- تفيد العلاقات الغير رسمية في المنظمات على الحفاظ عليها من التدمير التلقائي الذي قد ينتج عن الالتزام الحرفي بالسياسات والقواعد واللوائح والإجراءات الرسمية.
- التخفيف من الأعباء الرسمية للمدير، وذلك إذا لمس تجاوب معاونيه، حيث لا يشعر بالحاجة الى تشديد الرقابة على أعمالهم للتحقق من اتفاقها مع تعليماته، بل وقد يشجعه ذلك على تفويض جانب من صلاحياته لمن يثق في تعاونه من بينهم، اكتفاء منه بالإشراف العام ودون حاجة الى اشراف دقيق.

¹ تأمر يوسف أبو العجين، أثر معوقات التنظيم الإداري على أداء الهيئات المحلية العاملة في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين 2010، ص 11.

² سامي جمال الدين، مرجع سبق ذكره، ص ص (40، 41، 42).

- توافر الرضاء والإستقرار في التنظيم الإداري نظرا لما يخلقه التنظيم غير الرسمي من شعور بالانتماء والأمان نتيجة قيام الروابط الاجتماعية غير الرسمية بين العاملين في المنظمة، مما يؤدي الى تماسك المنظمة والجماعة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن التنظيم لديه نوعين أساسيين وهما التنظيم الرسمي والتنظيم الغير رسمي لكل منهم مزاياه وعيوبه بحيث يأتي التنظيم الرسمي على أساس بناء علاقات رسمية داخل المنظمة ينقسم هذا النوع من التنظيم على نوعين، التنظيم التنفيذي يتصف هذا النوع بأنه أقدم أنواع التنظيم المطبقة في المنظمات القديمة يتميز بالبساطةسهولة تطبيقه ويسير وفق نظام الأوامر من الأعلى على الأسفل أما النوع الثاني من التنظيم الرسمي وهو التنظيم الوظيفي جاء هذا النوع من التنظيم تحديداً للنوع الأول نظرا لتطور المؤسسات وكبرها يقوم على أساس تقسيم الوظائف في المنظمة لكل فرد حسب تخصصه، أما التنظيم الغير رسمي هو تنظيم ينشأ تلقائيا من نفسه عن طريق العلاقات الشخصية القائمة بين المسؤولين والموظفين الغير رسمية اتحادا لتحقيق أهداف المنظمة رعاية للجانب الإنساني والروابط البشرية بين أعضائها.

(3) مبادئ التنظيم.

يقصد بيها تلك التوجيهات التي يتم إتباعها عند وضع التنظيم وتؤدي إلى مساعدة الإدارة على بلوغ غايتها وبأقل قدر ممكن من المال والوقت والجهد، وهذه المبادئ مجرد توصيات قد يؤدي الأخذ بها إلى حسن أداء العمل...¹

أهم المبادئ التي يجب الاسترشاد بها عند القيام بعملية التنظيم:²

- مبدأ وحدة الهدف: يجب ان تتفق اهداف كل جزء من التنظيم مع الهدف الرئيسي له.
- مبدأ الكفاءة: أي ان اهداف المؤسسة يجب أن تحقق بفعالية وبأقل تكاليف.
- مبدأ نطاق الإشراف: أي مراعاة نطاق الإشراف المناسب، بحيث يفهم العاملون من رؤسائهم.
- مبدأ التفويض: أي ممارسة درجة مناسبة من تفويض السلطة، ليسهل أداء الأعمال.

¹ يمينى عاطف، التنظيم الإداري للقنوات الفضائية، أطلس لنشر والإنتاج الإعلامي ش،م،م، الطبعة الأولى، مصر، 2013، ص70.
² تامر يوسف أبو العجين، مرجع سبق ذكره، ص10.

- **مبدأ تقسيم العمل:** إذ يجب تقسيم الاعمال إلى ابسط العناصر المكونة له، فهذا المبدأ يساعد على تحقيق وفورات التخصيص بأنواعها المختلفة.
- **مبدأ وحدة الأمر:** أي أن الموظف يتلقى الأوامر من رئيس واحد فقط، أي أن وجود أكثر من رئيس يجعل إمكانية التعارض بين الأوامر الصادرة للمرؤوس كبيرة.
- **مبدأ التدرج:** أي أن وضوح خط السلطة من قمة الإدارة إلى المرؤوسين يحقق فاعلية عمليتي اتخاذ القرارات والاتصال التنظيمي.
- **مبدأ توازن السلطة والمسؤولية:** لا يمكن تكليف بمسؤولية دون إعطاء السلطة التي تمكنه من القيام بمسؤوليته، فلا سلطة بدون مسؤولية ولا مسؤولية بدون سلطة.
- **مبدأ مستوى السلطة:** للمحافظة على السلطة يجب قيام المسير باتخاذ القرارات التي تدخل في نطاق سلطته وعدم رفعها إلى المستويات العليا في الهيكل التنظيمي.
- **مبدأ ديناميكية التنظيم:** على الرغم من ضرورة التنظيم الرسمي وثباته فإنه يجب أن يكون ديناميكيا يسمح باحتواء التغيرات.

(4) أهمية التنظيم:

للتنظيم فوائد عديدة، ويمكن تلخيص هذه الفوائد على النحو الآتي:¹

- جعل كل عضو من أعضاء التنظيم يعرف ماهي مجموعة الأنشطة التي سيقوم بأدائها. فعمل كل عضو محدد، ومن ثم يمكنه التركيز على الوفاء بما هو مطلوب منه. ويترتب على هذا الإقلال إلى أدنى حد ممكن من سوء الفهم والخلط بالنسبة لمن الذي سيقوم بماذا.
- أنما التنظيم السليم يساعد في تحديد علاقات العمل بالمنظمة تحديدا واضحا. فكل عضو من أعضاء التنظيم يعرف مكانه وعلاقاته التنظيمية برؤسائه أو مرؤوسيه.
- يساهم التنظيم أيضا في التوحيد الشامل لجهود وتصرفات الجماعة وتوجيهها نحو الهدف المشترك. كما يساهم في تحقيق أفضل استخدام للطاقات البشرية والمادية، ويتأتى هذا من حقيقة

¹ عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2001، ص97.

أن التنظيم يعمل على إقامة وموازنة العلاقات السليمة بين العمل المحدد والأشخاص لقائمين به، والتسهيلات المادية.

- من خلال التنظيم الفعال يمكن تجنب مشكلات متعددة مثل الازدواج في العمل، شيوع المسؤولية أو التهرب منها، عدم القدرة على اتخاذ القرارات، والتدخل في الاختصاصات...إلخ.
- عندما يوجد التنظيم الجيد، فإن كل عضو تكون له السلطة الضرورية للقيام بعمله، ومن ثم يمكنه تنفيذ الأنشطة المناطة بها.
- ويضاف على ما سبق، أن التنظيم يساعد في تسهيل تدفق العمل وتسلسله ويزود العاملين ببعض الارشادات الخاصة بالأداء، وتسهيل الرقابة، وتحديد قنوات الاتصال وغيرها.

حسب الأهمية التي طرحناها يمكن القول أن التنظيم له دور فعال في تقدم وحسن سير المؤسسة والأفراد العاملين فيها، وإنه أحد العناصر التي لا يمكن لأي مدير أو مسؤول الإستغناء عنها، بما أن قانون المؤسسة المحكم يتم وضعه بالإعتماد على أسس التنظيم، والالتزام بها هو الذي يضمن نجاح المؤسسة واستمرارها.

(5) أهداف التنظيم:

التنظيم عنصر هام من عناصر العملية الإدارية، وهو وسيلة تساعد في تحقيق أهداف المنظمة، والتنظيم الجيد يحقق الأهداف التالية:¹

- تحديد واضح للاختصاصات بين الوحدات الإدارية، وللوظائف التي تتكون منها، بحيث يتعين لكل إدارة أو قسم اختصاصاتها وعلاقاتها بالإدارات والأقسام الأخرى في المنظمة، كما أنه يحدد لكل وظيفة، ولشغلها من الموظفين، الواجبات الأساسية والفرعية، والعلاقات بالوظائف الأخرى، وبالموظفين الآخرين العاملين في الوحدات الإدارية، فلا يحدث تداخل في الاختصاصات بين الوحدات الإدارية ولا بين الموظفين العاملين فيها، بالتالي القضاء على الازدواجية والتداخل في الأعمال.
- تحديد واضح للصلاحيات المخولة للرؤساء وللموظفين الذين يشغلون وظائف الوحدات الإدارية في المنظمة، بحيث يتم تجنب حصول أي تنازع أو تضارب في الصلاحيات.

¹ محمد شاكر عصفور، مرجع سبق ذكره، ص126.

- تحقيق التناسق الجيد بين الوحدات الإدارية التي تتكون منها المنظمة، وبين الموظفين العاملين فيها، بحيث يعمل جميع الموظفين في المنظمة، كفريق عمل واحد، وليس كمجموعة أفراد، أو كوحدات منفصلة عن بعضها.
 - تحقيق رقابة إدارية فعالة على القيام بالأعمال في المنظمة.
 - توفير بيئة عمل مناسبة في المنظمة ينمو فيها التعاون الاختياري بين الوحدات الإدارية وبين الموظفين العاملين فيها.
 - انتظام سير العمل في المنظمة، وتحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات المتوفرة لدى المنظمة، والوصول إلى الأهداف بقدر كبير من الكفاية والفعالية.
- كما هو موضح في السابق يمكن القول أن التنظيم يسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف، لتوفير الظروف الملائمة للعمل والأداء الجيد للعاملين كل حسب تخصصه وقدراته، ما يجعل تقسيم الواجبات بين الموظفين يحقق توازن بين أنساق المؤسسة، هذا ما يمنع حدوث الفوضى أو المشاكل فيما يخص تقسيم المسؤوليات وأداء الواجبات.

ثانياً: مفهوم المناخ التنظيمي وعناصره

مفهوم المناخ التنظيمي

عرفالعميان المناخالتنظيمي: البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة من العاملين في التنظيم الواحد وهذا يعني الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف وأنماط السلوك والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المنظمة.¹

في حين أن باين يعرف المناخ التنظيمي بأنه الاتجاهات البارزة والقيم والمعايير التي يمتلكها الافراد بشأن المنظمة التي يعملون فيها والتي يمكن ان تقاس من خلال إدراك أعضاء التنظيم لها.²

¹ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004، ص 301

² Payen.ni and paugh,d, organizational structure and climateindummette , md rand book ifindustrial and organizationalpsychologyn,andm,cnally and cochacago 1976 p ;22.

أما ريتشارد ستيرز فيعرفه بأنه نوعية البيئة الداخلية لمنظمة معينة يتوصل لمعرفةها العاملون، من الصفات أو الخصائص التنظيمية وبهذا فإن المناخ التنظيمي هو شخصية المنظمة كما يراها الافراد العاملين بها.¹

وتعرف كل من العيفايو والعفية بأنه جو العمل في المنظمة على أنه نتاج التفاعل بين العديد من المتغيرات داخل المنظمة وخارجها مما يجعل المنظمة شخصين معنوية ذات خصائص وسمات تميزها عن غيرها وذات التأثير عميق في إدراكات واتجاهات أعضاء المنظمة وسلوكهم الوظيفي.²

يعبر المناخ التنظيمي عن شخصية المنظمة أو المؤسسة، ويشير إلى كافة الظروف الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف أو العامل في أثناء عمله، والتي تؤثر في سلوكه وتشكل اتجاهات نحو عمله ونحو المنظمة أو المؤسسة نفسها، كما تحدد مستوى رضاه ومستوى أدائه.

ويعد المناخ التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية منذ النصف الثاني من القرن العشرين. وربما يعزى الخلاف والجدل نحو مفهومه إلى هذه الحداثة من ناحية، وإلى كثرة المصطلحات التي استخدمت بصفة دائمة للإشارة إلى الخصائص الداخلية للمنظمات إدارية كانت أم تعليمية مثل: البيئة، الثقافة Culture، والموقف Situation، والشخصية Personality، والشعور Feeling، وساعد ذلك على عدم وجود اتفاق تام حول مفهوم المناخ التنظيمي.

ومع انتشار الدراسات والبحوث التي تناولت المناخ التنظيمي تعددت الاتجاهات وخصائص الحياة الداخلية للمنظمات، ويمكن التمييز بين المفاهيم والتعريفات وفقاً لثلاث رؤى: أولها ينظر على المناخ التنظيمي على أنه خاصية من خواص المنظمات الإدارية أو المؤسسات التعليمية، وثانيها يرى مفهوم المناخ التنظيمي من خلال تصورات العاملين، وثالثها يحدد المناخ التنظيمي من خلال العلاقات والتفاعلات القائمة بين الفرد والمنظمة.³

ومن خلال هذه التعاريف السابقة يمكن القول أن المناخ التنظيمي، هو البيئة التنظيمية التي يعيش فيها الموظفون من علاقات اجتماعية القائمة فيها، ومن ظروف العمل السائدة ودليل على ما يحصل داخل المنظمة وفق النظام المطبق في تلك المؤسسة.

¹Richard steerslunnenporter 1991 p120 motivation and workbehavior and editionn, cgraw, hill book newyork.

² عبد الله شكري، إشكالية الثقافة وواقع الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية، جامعة لونيبي علي البلدية 02، 2021، ص192.

³ فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، 2005، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ص291.

عناصر المناخ التنظيمي:

الهيكل التنظيمي: هو عبارة عن البناء أو الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة، فهو يوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي تتطلب تحقيق أهداف المنظمة¹.

وهو يشمل حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط اتخاذ القرارات ذلك أن طبيعة الهيكل التنظيمي ونظرة العاملين في التنظيم إليه تؤثر في قدراتهم على المشاركة و الإبداع، فإذا كان الهيكل التنظيمي جامدا وغير مرن ولا يتيح مجالا لأية علاقات للعاملين خارج اطاره فإن ذلك يؤدي بالعاملين إلى التخوف من أية اتصالات خارج هذا الإطار، ويجعلهم غير متحمسين لاقتراح ما، من شأنه تحسين العمل، وعلى العكس من ذلك فإن الهيكل التنظيمي المرن والذي ينظر إليه كأساس عام لتحديد العلاقات التنظيمية يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة، ويشبع العاملين على الاجتهاد لتطويره وتحسينه مما يساعد على تحقيق الأهداف.

فالهيكل التنظيمي لأي مؤسسة له تأثير كبير على تحقيق الأهداف لها بكفاءة وفاعلية، فهو يعكس مدى تحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة للعاملين وضمان عدم الازدواجية في المسؤوليات، وكذا طبيعة الاتصال بين العاملين والإدارة وبين العاملين فيما بينهم وكذا نوع العلاقات السائدة داخل المؤسسة².

يمكن القول أن الهيكل التنظيمي محدد للعلاقات الداخلية في المنظمة، ويقوم على تحديد السلطات وكيفية اتخاذ القرارات وتطبيقها، بحيث يجب أن تتصف كل العناصر التي تمثل الهيكل التنظيمي بالمرونة من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

نمط القيادة: إن النمط القيادي المتبع في المنظمة من العناصر الأساسية لنجاح الإدارة وفعاليتها، إذ أن القيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة على حد سواء.

بمثابة القلب النابض للعملية الإدارية، وهي لا تقصر على اصدار الاوامر و التعليمات للمرؤوسين فقط، بل تتعدى ذلك الى تحفيز الهمم ورفع الروح المعنوية لدى العاملين، وإقامة جسور

¹كاظم حمود خضير، السلوك التنظيمي، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص169.

²محمد قاسم القريوتي، مرجع سبق ذكره، ص219.

التواصل و العلاقات الإنسانية المتبادلة بين القيادة و العاملين في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وهي على أنواع منها الديكتاتورية والتي تتميز بالمركزية والسلطوية والعقاب والاتصال الهابط، مما يحد من تبادل الآراء و الأفكار والمشاركة والابداع، وتوجد القيادة الديمقراطية القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة والاتصال ذو الاتجاهين، مما يشجع التفاعل وتقديم الأفكار والابداع¹.

يتولى هذا العنصر نوع أو نمط القيادة المتبع في المؤسسة، أي النظام السائد فيها ونوع السلطة المتاحة التي تسير وفقها المنظمة والأفراد العاملين فيها، حيث يعتبر أحد العناصر الأساسية في أي منظمة يجب أن تحدد أي نمط قيادة تتبعه، بما أن القيادة أنواع القيادة المتسلطة أو الديكتاتورية، أو القيادة الديمقراطية والقيادة الفوضوية.

نمط الاتصالات: تلعب الاتصالات دورا هاما داخل المنظمات، ويمكن تشبيهها بالدم الذي جري في عروق الانسان، ويحمل الغذاء الى كافة الجسم، فان الاتصالات بالنسبة للمنظمات تلعب دورا هاما في المحافظة على تدفق وانسياب العمل داخل المنظمات، وترتفع كفاءة العمل كلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات وكانت كفاءة المديرين عالية في الاتصالات.

والاتصال الجيد هو الاتصال ذو الاتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور على عكس الاتصال ذو الاتجاه الواحد (الهابط) الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل ويؤدي بالفرد إلى عدم الاكتراث والخمول في التفكير باعتبار أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى الرؤساء.

وتسهم الاتصالات بصورة فعالة في تكوين المناخ التنظيمي وتحديد خصائصه وفعالية الاتصالات تعني ببساطة أن هناك كخاصية إيجابية أضيفت للمناخ التنظيمي، أما بطيء الاتصالات وعدم فعاليتها تعني من ناحية أخرى ان هناك خلا في المناخ التنظيمي، فالاتصالات بمثابة الجهاز العصبي للتنظيم، وهي بذلك تؤثر كثيرا في تحديد البعد النفسي والاجتماعي تنظيمي جيد².

يمكن القول أن الاتصال له دور فعال في المنظمة ومن احد العناصر المهمة من عناصر المناخ التنظيمي، حيث بوجود الإتصال الفعال بين المسؤولين والعاملين يضمن وصول الرسالة المراد

¹ نفس المرجع، ص220.

² كاظم حمود خضير، مرجع سبق ذكره ص170.

بلوغها فيما بينهم هذا ما يساهم في نجاح سير المنظمة وعدم وجود هناك نزاعات ولا تهاون في الواجبات داخل المؤسسة.

المشاركة في اتخاذ القرارات: تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرار داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع بتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراع داخل المنظمة والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات والمركزية في اتخاذه. و الواقع أن اتخاذ القرار السليم يتطلب الأخذ بمجموعة من المعايير التي تساعد القائد الإداري على اتخاذ القرار السليم في التوقيت المناسب و من أهم هذه المعايير معرفة المراحل الصحيحة التي يجب أن يمر بها القرار وكذا تجمع البدائل المختلفة من جهات متعددة وإجراء العديد، من المشاورات و الاستطلاعات لمعرفة أثر القرار، وتحديد مدى تحقيق القرار للصالح العام للمنظمة، و المفاضلة بين اختيارات عدة قبل اتخاذ القرار النهائي و الاستعداد للتراجع عن القرار أو تعديله إذ ثبت فشله في تحقيق أهداف التي اتخذ من أجلها، كما أن القرار يجب أن يهدف في الأساس إلى تحقيق مصالح المنظمة أو لا يبنى على أسس وأهداف تعسفية أو شخصية¹.

يعني بالمشاركة في اتخاذ القرارات أنه نمط يخلق جو من الأخوة والتعاون في المؤسسة، على المسؤولين عن المنظمة والعالمين فيها ان يكون هناك تشاور مع بعضهم البعض، في تقديم الفرصة لأي فرد عامل في المنظمة مهما كان منصبه بإبداء رأيه في أي شيء يخص التنظيم أو التسيير أو نمط العمل، وهذا النوع من المبادرات تطبقه فقط المؤسسات التي تتبع نظام قيادي ديمقراطي وهذا عائد لصالحتها نظرا لأنه يرفع من مكانتها وسمعتها في سوق العمل.

طبيعة العمل: ويقصد بها ما اذا كان روتينيا تقليديا أم غير روتيني يتضمن التجديد و الابتكار، فالعمل الروتيني يقود إلى إحداث الملل و الإهمال وعدم الاكتراث واللامبالاة نحو التحديث و التطوير، بسبب عدم تشجيع الإبداع وشعور الفرد بأن عمله ليس بذي أهمية، بينما على النقيض الأعمال غير الروتينية التي تتسم بالتجديد و التطوير تؤدي إلى تحسين الأداء، لان العامل يحس بقيمته وبأنه ينجز، مما يقوي ثقته بنفسه، فطبيعة العمل تعتبر عاملا هاما في حفز أو إحباط العاملين، ذلك أن العمل الذي لا يحس

¹ محمود سلمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص308.

العامل بقيمته في نهاية يومه يؤدي الى فقدان العامل بإحساسه بأهمية دوره، وبالتالي لا يرى حافزاً للتحسين في الأداء¹.

يعني نوع العمل أو نمطه ما إذا كانت المؤسسة تتصف بالتجديد والتطوير فيما يخص العمل، وكيفية أدائه هذا ما يجعلهم دائماً يملكون طاقة مرتفعة من أجل التقديم أكثر والتميز، فيعتبر العمل القابل لتطوير بمثابة حافز إيجابي للعمال، بما أن طبيعة العمل تؤثر على الموظفين وعلى أدائهم، حيث إن وقعوا في أجواء من الملل والروتين هذا يؤثر سلباً على إنتاجية المنظمة الكمية والنوعية.

تكنولوجيا العمل: وتعني مدى استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في العمل وتحديثه من حين لآخر، تعتبر التكنولوجيا تقوم على التشغيل الآلي بشكل كبير، فإن ذلك يؤدي إلى تكوين مناخ تنظيمي غير مشجع على التفكير وهذا لا يعني أن العمل الإبداعي لا يكون إلا في العمل اليدوي، بل إن المقصود أن يكون هناك مجال لتقديم الاقتراحات التي يمكن أن تسهم في التطوير وهي إمكانية تواجد في التنظيمات التي لا يقوم عليها التشغيل الآلي².

يمكن القول أن تكنولوجيا العمل هي جميع الأساليب والأدوات التكنولوجية المطورة التي تمتلكها المؤسسة، ونوعية الأدوات المستخدمة إذا كانت أساليب تساعد على أدائهم الوظيفي، هذا يساهم في ضمان نوعية إنتاجية المؤسسة ومرونتها، على العكس ما إذا كانت تتوفر فقط على الأدوات والمستلزمات القديمة الغير مساعدة على العمل وتتعب العمال.

الحوافز: وهي مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية، فردية أو جماعية، سلبية أم إيجابية بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية، وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى وذلك بمراعات الظروف البيئية المحيطة، أي كلما كان نظام الحوافز جيد كلما ساعد على توفير مناخ تنظيمي جيد³.

تعتبر الحوافز عامل يمكن أن تتوفر وتتصف بها مؤسسة كما يمكن ألا تتوفر في مؤسسة أخرى، فهي يمكن تقسيمها إلى نوعين أساسيين، وهما الحوافز الإيجابية التي تسعى أي مؤسسة وموظفيها لامتلاكها من معدات وتكريمات وجوائز ورفع في الأجور، أما الحوافز السلبية فهي تعود سلباً على

¹ محمود سلمان العميان، نفس المرجع السابق، ص308.

² فليه فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، ص302.

³ المغربي عبد الفتاح عبد المجيد، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، 2009، مصر، ص365.

المؤسسة وعلى الموظفين، تتسم المؤسسة التي تتصف بها بالإهمال والتهرب من المسؤولية لعدم توفيرهم ظروف مناسبة للعمل.

نظم وإجراءات العمل: هي مجموعة القرارات، الأوامر و التعليمات الدائمة التي تنظم تنفيذ المهام المختلفة التي تقع على عائق المنظمة، فعلى سبيل المثال فإن نظام الإجراءات تبين كيفية تسلم وتسليم المعاملات وكيفية مراجعتها وبحثها و انتهاءها، كما تبين التسلسل الوظيفي انتقال المعاملات بين اقسام المنظمة وإدارتها المختلفة وتبين بدء الدوام و انتهائه و الاجازات الأسبوعية، شؤون الموظفين، و التعامل مع المراجعين، كما تبين المراحل التي تمر بها المعاملات وكيفية مراجعة المنظمة من قبل الجمهور، وغير ذلك من الإجراءات و الأنظمة التي تبين كيفية سير العمل بصورة تساعد المنظمة على تنفيذ مهامها¹.

يقصد بها الأساليب والقوانين التي يسير عليها العمل في تلك المنظمة، أي النظم والإجراءات التي تبين نوعية العمل وتضع ضوابطه تحدد كل معايير التي تتحكم في العمل والموظفين أي العمل والغيابات وتقييم أداء الوظائف وكل قسم في المؤسسة وواجباته...إلخ.

العلاقات الداخلية: تتكون العلاقات والتفاعلات الداخلية في المنظمة من عدة عناصر منها العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والعلاقة بين المرؤوسين وبعضهم البعض، والعلاقة بين الرؤساء أنفسهم، وعلاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للمنظمة إضافة الى العلاقة بين اقسام المنظمة وإدارتها المختلفة، وهذه العلاقات الداخلية إما إن تكون صاعدة أو هابطة إيجابية او سلبية، مرنة ومتوازنة او تسلطية من قبل الرؤساء².

إن الخصائص والصفات التي تشكل البيئة الإنسانية للعمل التي يعمل فيها الموظفين تؤثر على درجة إيجابية أو سلبية المناخ التنظيمي، فإذا كانت العلاقات السائدة بين الموظفين تتميز بالتوتر فإن ذلك ينعكس على أداء الموظفين، والعكس إذا امتازت العلاقات بالتفاهم والتعاون انعكس ذلك إيجابيا على الموظفين وبالتالي إيجابية المناخ التنظيمي³.

تعني العلاقات الداخلية العلاقات التي تنشأ بين الموظفين فيما بينهم أو مع رؤوسهم أو المرؤوسين فيما بينهم، أساس هذه العلاقات الاتصال بين كل هذه العناصر السابقة، ومن صفاتها انها

¹ نفس المرجع، ص366.

² كاظم حمود خضير، مرجع سبق ذكره، ص171.

³ المغربي عبد الفتاح عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص298.

علاقات تكون فقط بين الأفراد الموجودين في المؤسسة الواحدة، يمكن ان تكون علاقات إيجابية تحفيزية نافعة للمؤسسة، كما يمكن ان تكون علاقات سلبية قائمة على المشاحنات والصراعات وتضر المؤسسة، عكسها هي العلاقات الخارجية أي علاقات المؤسسة مع غيرها من المؤسسات الغير تابعة لها.

1) خصائص المناخ التنظيمي:

يتكون مناخ المؤسسات من العديد من العناصر التي تتفاعل داخله لتصوره في شكل صحيح أو غير صحيح وبالتالي قد يعمل هذا المناخ على الاحتفاظ بالعناصر البشرية الجيدة به، أو قد يؤدي إلى هروب العناصر ذات الكفاءة منه.

وفي ضوء تعبير المناخ التنظيمي عن كافة الظروف والعناصر التي تحيط بالفرد داخل المؤسسة في أثناء عمله، وفي ضوء تأثير تلك الظروف على نفسية الفرد وسلوكه واتجاهاته نحو عمله الذي يقوم به ونحو المؤسسة التي يعمل فيها، وعلى ضوء ما تعكسه هذه التأثيرات على مستوى رضا العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي، توصل الباحثون إلى عدد من السمات التي تحدد خصائص المناخ التنظيمي، وتتمثل هذه السمات فيما يلي:¹

- إن المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة، وليس بالضرورة كما هو قائم فعلاً، أي أن المناخ التنظيمي يعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون بها، وتكون اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستوى أدائهم وإبداعهم انعكاسات لتأثير إدراكاتهم لتلك الخصائص البيئية.
- إن المناخ التنظيمي يمتاز بنوعية ثابتة: بمعنى أن خصائص المناخ التنظيمي تتسم بدرجة من الإستمرار النسبي، إلا أنه خاضع للتغيير عبر الزمن، وهذه الخاصية مستمدة من أن شخصية المنظمة عملية مكتسبة، وتتأثر بالمتغيرات العديدة ذات العلاقة، وفي ذلك إشارة إلى أن المناخ الذي تسعى المؤسسة لإيجاده بين أعضائها يعتمد في أحد جوانبه على خصائص هؤلاء الأعضاء وممارستهم.
- إن المناخ التنظيمي يعني ثقافة المؤسسة.
- إن المناخ التنظيمي الناشئ في منظمة ما يؤثر بشكل مباشر في سلوكيات العاملين.

¹ فاروق عبده فليبه، محمد عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، ص 295.

- توجد علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الأخرى وبين المناخ الذي ينتج في المؤسسة، مما يكون له تأثير كبير على سلوك الموظفين بتلك المؤسسة.
- المناخ فكرة من نسيج واحد لا تتجراً مثل الشخصية الإنسانية.
- المناخ تجسيم معين لمتغيرات موضوعية.
- العناصر المكونة للمناخ قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائماً.

(2) مفهوم المؤسسة

لقد قدمت للمؤسسة العديد من التعاريف في مختلف الأوقات، وحسب الاتجاهات والمداخل، ويمكن أن نجمع بعض التعريفات الكلاسيكية منها ضمن مجموعة منفصلة، ثم نقدم عدداً آخر ومنه التعريف النظامي.

المؤسسة هي كل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط إقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، تبعاً لحجم ونوع نشاطه.

وهذا التعريف في رأينا يشمل مختلف أنواع المؤسسات، سواء من ناحية الأنظمة الاقتصادية أو نوعية النشاط والاهداف، كما أن هذا التعريف يبرز استقلالية المؤسسة مالية، أي لها شخصية اعتبارية مستقلة، وفي نفس الوقت يترك المجال لتفرع المؤسسة الواحدة، أو لتعدد وحداتها، والتي غالباً ما تطرح مشكل الاستقلالية.

فنجذ François Peroux: يعرف المؤسسة أنها شكل إنتاج بواسطته، وضمن نفس الذمة (Partimoine) تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزين عن مالك المؤسسة، بهدف بيع سلعة أو خدمات في السوق، من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين السلسلتين من الأسعار. ويقدم أيضاً أن المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصاً ذوي كفاءات (aptitudes) متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات (talents) من أجل إنتاج سلعة ما (quelconque)، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته.¹

¹ ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة "للطلبة الجامعيين"، الطبعة الثانية، الناشر دار المحمدية العامة، الجزائر، 1999 ص 08.

ومن خلال مجموعة هذه التعاريف يمكن أن نقول أن المؤسسة عبارة عن كيان إجتماعي أو اقتصادي أو سياسي، تشمل مجموعة الأفراد العاملين بها بمختلف تخصصاتهم وأدوارهم الوظيفية والإنتاجية، يمكن أن تكون مؤسسة صغيرة أو عبارة عن مؤسسة كبيرة تنفرد إلى مجموعة من المؤسسات كفروع تابعة لها في مواقع مختلفة أو في نفس الموقع، تعمل لتحقيق دخل مادي للمؤسسة ومنفعة عامة للمجتمع.

(3) ماهية محيط المؤسسة

لقد قدمت له عدة تعاريف، فلدى W.Dill مثلاً "أن محيط العمل الخاص بالمؤسسة، هو ذلك الجزء من المحيط الإداري، الذي يلائم عملية وضع تحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة، ويتكون هذا المحيط من خمسة مجموعات من المتعاملين، هي الزبائن والموردين، والعاملين، والمؤسسات المنافسة، بالإضافة جماعات الضغط أو التأثير، كالحكومات واتحادات العمال وغيرها".

وفي هذا التعريف المختصر، فإن صاحبه يختصر محيط المؤسسة في عدد من المتعاملين الأساسيين معها، كجهات أو أشخاص، دون توسيع إلى كل المتعاملين مثل البنوك، أو السوق النقدية والمالية عامة، أو المؤسسات غير المنافسة، أو الموردة لعوامل الإنتاج، وعلى رأسها مؤسسات التكوين، البحث والتكنولوجيا...إلخ. كما أن هذا التعريف لم يتعرض إلى التفاعلات، أو المتغيرات التي تؤثر في مختلف مكونات المحيط، وكذلك البيئة الخاصة بالمؤسسة.

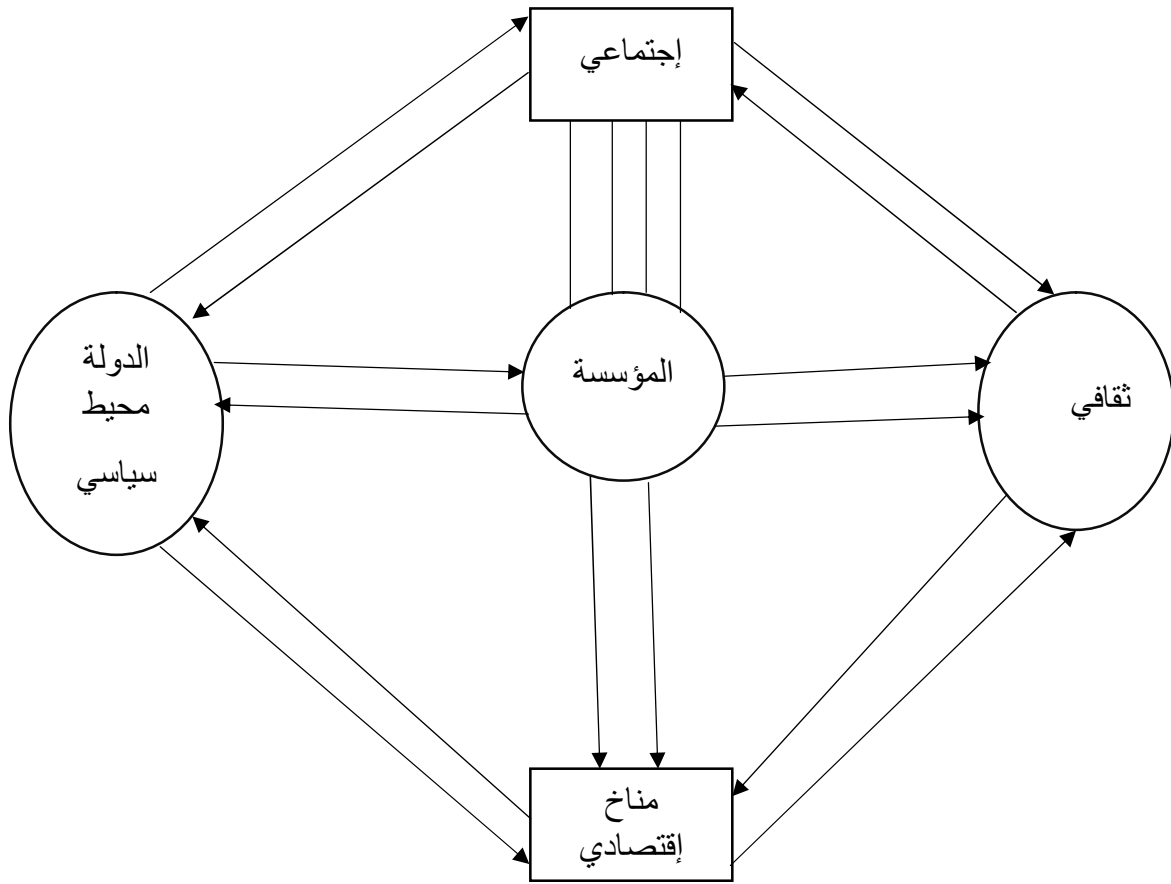
وفي تعريف آخر للمحيط نجد نوعاً من التقدم مقارنة مع سابقه، فيري P.Filho: "أن المحيط الذي تعمل فيه أي مؤسسة ينطوي على ثلاثة مجموعات من المتغيرات: المجموعة الأولى تضم متغيرات على المستوى الوطني، مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، أما المجموعة الثانية فهي متغيرات تشغيلية خاصة بكل مؤسسة، ترتبط بمجموعة المتعاملين معها، مثل الهيئات والتنظيمات الحكومية الإدارية ومؤسسات التوزيع، أما المجموعة الثانية فتضم المتغيرات المتعلقة بمحيط المؤسسة الداخلي، من عمال ومديرين وغيرهم". وبالرغم من التوزيع في هذا التعريف إلى عدد أكبر من الأطراف، والمتغيرات في محيط المؤسسة، إلا أن هناك نوعاً من الجمع في نفس الوقت بين عوامل، وهيئات أو أشخاص، وكذلك دمج المحيط الداخلي للمؤسسة في نفس العناصر.¹

¹ نفس المرجع، ص 77.

من هنا يمكن أن نقدم تعريف لمحيط المؤسسة انه كل ما يحيط بالمؤسسة من الخارج من عوامل خارجية وعوامل الداخلية يؤثر فيها ويتأثر بها، لهذين المتغيرين دور كبير في إستقرار المؤسسة وإثبات مكانتها في المجتمع وإمكانيتها في تحقيق أهدافها، وإبراز ما كانت تستطيع إستمرارها رغم الظروف المحيطة بها الإيجابية والسلبية.

(4) علاقة المحيط بالمؤسسة

تقوم المؤسسة الاقتصادية بنشاطها وسط محيطتختلف ميزات من مجتمع إلى آخر، ومن زمن إلى آخر، وإذا أخذنا المجتمع في شكله المتمثل في الأعوان الاقتصاديين الأساسيين: الأسر المؤسسات الدولة بالإضافة إلى العالم الخارجي، وهذا في إطار جغرافي وطبيعي معين، وفي متسع زمني معين، ونستطيع أن نطلق على هذا الكل محيط المؤسسة، ونظرا لوجود هذه الأخيرة داخل هذا المحيط، فإنها تتعامل معه وتتفاعل مع عناصره المختلفة بشكل تبادلي معقد، تتأثر به وتؤثر فيه بعلاقة متعددة.



شكل رقم (3) يمثل المؤسسة والمحيط الذي تتموقع فيه (مخطط من إعداد الباحثة)

تأثير المحيط على المؤسسة:

تتأثر المؤسسة بمحيطها بواسطة عوامل الإنتاج التي لا يمكن لها أن تتحصل عليها الا من خلال مجتمعها الذي تنتمي إليه، هذا المجتمع الذي يشمل أشخاصا يقدمون قوتهم العضلية والفكرية في صورة عمل، أو تسيير ومراقبة بالنسبة للمؤسسة، بالإضافة إلى تعاملهم معها في وضعية مستهلكين، كما أن المحيط الجغرافي للمجتمع يمثل مصدر مواردها الأولية، والتي تشترك أيضا في تكوين وسائل الإنتاج المستعملة. وكل من هذه العوامل تلعب دورا في حياة المؤسسة.¹

¹ نفس المرجع. صص (83،76)

تأثير المؤسسة في المحيط:

إن وجود المؤسسة الإقتصادية داخل المجتمع وفي حيز مكاني معين يجعلها تتفاعل معه وتؤثر فيه كما تتأثر به، وذلك بواسطة إنتاجها وتصرفاتها التي قد تفرضها على المجتمع في حالة قوتها وضخامتها، خاصة في المجتمعات الرأسمالية، ويمكن أن نفرق بين نوعين من آثار المؤسسة على المحيط: آثار إجتماعية وأخرى إقتصادية عامة.

خلاصة الفصل:

يمثل التنظيم مفهوما مركزيا في المنظمة يقوم على الجمع بين الوظائف والموظفين المطلوبين فيها، والتنسيق بينهم، لتحقيق شروط إدارة المؤسسة، وتشكيل الجهاز الإداري بالشكل المناسب لتحقيق الأهداف التنظيمية، وبيان الهيكل التنظيمي، المناخ الذي يعبر عن شخصية المؤسسة وتأثير محيطها عليها.

الفصل الثالث: عمل المرأة

تمهيد:

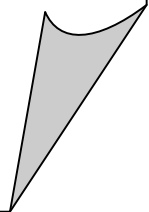
أولاً: مفهوم عمل المرأة.

- (1) عمل المرأة تاريخياً.
- (2) المرأة والعمل في الإسلام.
- (3) المرأة وقضية التنمية الشاملة.

أولاً: دوافع خروج المرأة للعمل.

- (1) دور المرأة الإنتاجي والتنظيمي.
- (2) عمل المرأة في الجزائر.
- (3) حقوق المرأة العاملة في الجزائر.

خلاصة الفصل.



تمهيد:

حظيت ظاهرة عمل المرأة مع بداية ظهورها وانتشارها في المجتمع اتجاه واسع من الباحثين، سنتحدث في هذا الفصل عن الخلفية التاريخية لعمل المرأة، ونتعرف على الظروف التي تمر بها المرأة في العمل من جوانب اجتماعية واقتصادية وسياسية، وما الدوافع التي جعلتها تتجه لميدان العمل والخروج من دورها الطبيعي في الأسرة كأم وأخت وزوجة لتصبح صاحبة وظيفة مستقلة عن عائلتها وما قدمته لمهنتها سواء بالنسبة للمرأة العاملة الجزائرية تحديداً أو بشكل عام.

أولاً: مفهوم عمل المرأة

يرجع مفهوم عمل المرأة إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا، وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع، خوفاً من توقف العمل والخسارة المالية المترتبة على ذلك، ويرى بعض الكتاب العرب أن دخول المرأة لميدان العمل ما هو إلا نتيجة لخطط مدروسة من قبل الرأسمالية التي ولدت على يد اليهود وهذا لغرض إنشاء مجتمع مالي بدون دين ولا أخلاق وكانت الوسيلة الوحيدة للوصول إلى غايتهم الخبيثة تحرير المرأة.¹

(1) عمل المرأة تاريخياً

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، وقد لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في أحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثاراً كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، بينما قاست زوجات الطبقة العاملة كثيراً فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع كعمال غير مهرة فأنحطت مكانتها كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه، وما لبث أن سمع صراخها فارتفعت مكانتها في المنزل، وقد أعطاه عملها جنباً إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققها تدريجياً.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا في عام 1604 وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت (marie de gounay) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء ولم تحظى ثورتها بنصيب

¹ عاجب بومدين، مرجع سبق ذكره، ص 17.

كبير من الاهتمام حتى جاء فيلسوفان فرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الفرنسية Halbach و Condorat وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة وضرورة مساواتها مع الرجل.

أما في أمريكا فقد كانت المعركة طويلة الأمد فبالرغم من مناداة توماس جيفرسون بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي ولم يكن للمرأة حق ممارسة أي نشاط إلا الامومة والزوجية، وليس غريبا أن نعرف أن أكثر المعارضة للحركة النسائية جاء من النساء أنفسهن، فبالرغم من إحساس بعضهن بضالة المكانة الشرعية، فإن أولئك اللواتي كن سعيدات في الزواج لم يجدن أي ضرورة للتغيير¹.

كما أن للحربين العالميتين أثر في زيادة تحرر المرأة من جهة وانتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الانخراط في سلك الجندية، وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع من شغلها من الذكور وتحتّم ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها أصبح من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل.

إلا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية وتلك التي تأثرت بها دون المشاركة فيها، فقد جندت النساء وخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية، والبحرية وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية أصبح من الصعب على النساء فقد حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب، خاصة وأن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال، وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل².

وفي دراسة عن المرأة الجزائرية أكد ديفيد جوردن أن المرأة الجزائرية قد مرت بمراحل أربعة، تتمثل المرحلة الأولى في فترات ما قبل السيطرة الفرنسية على الجزائر التي تميز فيها وضع المرأة الملتصق بالتراث العربي التقليدي المتعلق بتفسيرات إسلامية، أما المرحلة الثانية و التي تضمنت السيطرة الفرنسية على الجزائر فقد تميزت هذه الفترة بزيادة قوة التقاليد وذلك حفاظا على التراث القديم... و المرحلة الثالثة تمثلت في مرحلة الحرب التحريرية فانخرطت المرأة جنبا الى جنب الرجل و التي تمكنت المرأة من خلالها بناء شخصيتها المستقلة، فالمرحلة الرابعة وهي مرحلة ما بعد الاستقلال³.

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، صص(50،51).

² بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الاسرية، ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2004، ص39.

³ شياخباية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية أدرار، 2013، ص34.

إن المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لسلك طريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الاستقلال، ظروف اجتماعية، اقتصادية، سياسية، نفسية، فحركة التمدن والتصنيع اللذان شهدتهما الجزائر أديا إلى خروج المرأة للعمل فتغير وضعها إلى الأحسن فأصبح ينظر إليها على أنها عضو له نفس الحقوق والواجبات كأبي فرد من أفراد الجماعة وهكذا نشأة وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة، وبفضل تعليمها وخروجها للعمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية أن تتواجد في مختلف القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري، كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم التناقض بين مسؤولياتها دخل العمل وخارجه¹.

ومن خلال ما سبق نرى أن المرأة منذ القدم مرت بظروف كالثورة الصناعية والنظام الرأسمالي الذي دفعها للإندماج والدخول لميدان العمل فلثورة الصناعية أحدثت تغيرات التي دفعت المرأة للمشاركة الرجل في مختلف مجالات العمل وكانت الدول الأوروبية أولى المجتمعات التي حدثت فيها هذه التغيرات ونفس الشيء حدث حتى في البلدان العربية وبالأخص الجزائر فهناك محاييد ومعارض لقضية دخول المرأة شتى ميادين العمل لكن بعد الحرب العالميتين أثبتت المرأة نفسها أصبحت لها نفس الحقوق والواجبات مع الرجل.

(2) المرأة والعمل في الإسلام:

يقول الله تعالى: "للرجال نصيب مما كسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن" (النساء:33) والعمل هو وسيلة الإكتساب ومعنى هذا أن القرآن الكريم يقرر حق المرأة في العمل ولقد كان النساء في عهد رسول الله (ص) يخرجن لقضاء حوائجن.

غير أن هناك بعض الآيات القرآنية التي توصي بغير ذلك، قال تعالى: (وقرن في بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى) "سورة الأحزاب الآية 33". فالأمر بالقرار يوحى بعدم الخروج للعمل، وقال تعالى: (فلا يخرجنكم من الجنة فتشقى)"سورة طه الآية 117" أفراد بعد تثنية، خرج آدم وحواء من الجنة ولكن انفرد آدم بالشقاء والمقصود بالشقاء هنا هو الكد والتعب من أجل العيش والكسب وهذا إيماء بأن العمل هو الوظيفة الأولى للرجل أما المرأة فمقرها دارها، فهما معا في الجنة كانت تتوفر لهما كل مقومات العيش والهناء ثم خرجا من الجنة وأحدهما أضعف من الآخر وفي حاجة إلى حماية ورعاية والحماية والرعاية تقتضي التعب والشقاء، فكان آدم هو ذلك الشخص.

¹ بن زيان مليكة، مرجع سبق ذكره، ص64.

ويمكن التوفيق بين الآيات في ضوء مرونة الإسلام وصلاحيته لكل زمان ومكان، وفي ضوء حرصه على الكرامة الإنسانية، وفي ضوء الحماية للعرض والشرف، وفي الطاقة الإنسانية، فواجبات المرأة المنزلية ورعاية شؤون أسرتها قد تكون كبيرة أو هي كبيرة بالفعل، غير أن ظروف الواقع وضروريات الحياة قد توجب غير ذلك فتملأ على المرأة ألا تكتفي بدورها في المنزل بل تشارك الزوج في كسبه، وهذا ما كان من السيدة أسماء رضى الله عنها. وهذا ما فعلته السيدة خديجة رضى الله عنها، فالعمل قد يكون الباعث عليه الضاغط الاقتصادي وثقل مسئوليات الأسرة المادية، كما ان الإسلام يكفل المرأة أن تعمل حفاظا على شرفها بدلا من التردى إلى هاوية الرذيلة، كما يكفل لها أن تعمل بدل أن تفقد كرامتها فتضطر للتسول مثلا أو تصير عبئا على غيرها.

إن المهمة الإنسانية للمرأة كبيرة فقد جعل الله من وظائفها أن تحمل وأن تضع وأن ترضع وأن تكفل ثمرة الإتصال بينها وبين الرجل وهي وظائف ضخمة أولا وخطيرة ثانية، وليست هينة أو يسيرة بحيث تؤدي بدون إعداد عضوي ونفسي وعقلي عميق غائر في كيان المرأة فزودت بما يلزم من خصائص الرقة والعطف وسرعة الإنفعال والإستجابة العاجلة لمطالب الطفولة بغير وعي ولا سابق تفكير، وهي إستجابة مستحبة في معظم الأحيان، وكان طبيعيا وعدلا أن يناط بالرجل توفير الحاجات الضرورية والحماية للأنتى حتى تتفرغ لوظيفتها الخطيرة.¹

ويقول الدكتور أحمد شلبي: نعم لقد علت المرأة منذ فجر البشرية وعملت مع زوجها خارج البيت وضرب مثلا طيبا من بيت النبوة من خلال فاطمة رضى الله عنها التي تأثرت يدها من جر الرحال وتأثر جسدها مما كانت تحمله من أحمال، وفي خارج البيت عملت مع زوجها ترعى الغنم وتشق الأرض وتفلحها وترتاد معه الأسواق، وهذا النوع من العمل ضروري وطبيعي، ولقد فرض على المرأة أن تتعلم فقد طلبت النساء من المصطفى عليه السلام أن يخص لهن يوما يلقاهن ويعملن فيه وقد فعل، وقد نبغن على مر التاريخ في الفقه والشريعة والدراسات الأدبية والطب وغيرها ولا زالت تفعل حتى اليوم، فتعلم المرأة ليس شيئا جائزا فحسب بل ضروريا وواجبا في كثير من الأحيان.²

اتفقت كثير من الدراسات على أن المرأة العاملة أكثر استخداما لوسائل تنظيم الأسرة، وأقل إنجابا من المرأة غير العاملة ويرجع هذا إلى أن عمل الزوجة يؤدي إلى خلق اهتمامات جديدة لديها،

¹ عدلي علي أبو طاحون، حقوق المرأة، دراسات دينية وسوسيولوجية، المكتبة الجامعية الأزاريطة، جامعة المنوفية، الإسكندرية 2000، ص68.
² نفس المرجع، ص69.

ويرفع من مكانتها في الأسرة كما أنه يرتبط بالمستوى التعليمي في حال العمل في مهن فنية، بالإضافة إلى أنه يرفع من دخل الأسرة ومستواها الاقتصادي.¹

نستخلص من هنا أن عمل المرأة في الدين الإسلامي يراه من جانبين هناك آيات دلت على أن عمل المرأة أثناء الحاجة ضروري لإعانة نفسها وضمان عيش حياة كريمة، وهناك آيات أخرى أتت ضد عمل المرأة وترى أن مكانة المرأة هي المنزل ورعاية أبنائها وأسرته وأن أثناء عملها يتراجع إهتمامها بالبيت ويصبح العمل أولى أولوياتها ولهذا من الأفضل للمرأة الاهتمام بالبيت وترك مسؤولية المصاريف للزوج.

(3) المرأة وقضية التنمية الشاملة

فيظل مناخ هذا العصر الذي يتصف بالتقدم التكنولوجي الهائل، ذلك التقدم الذي جعل من بلاد العالم المختلفة ثقافيا وسياسيا واجتماعيا كأنها تعيش في "بيت كوني" واحد، نتيجة لثورة الاتصالات والمعلومات، يتحتم على المرء أن يفكر على نحو جديد، يتلاءم مع معطيات هذا الواقع الكوني، سواء كانت معطيات سياسية أو اقتصادية أو فكرية أو علمية، وهي أهم الجوانب التي في ضوءها تحدد الجوانب الأخرى حركاتها وتوجهاتها.

ولما كنا بصدد الحديث عن قضية المرأة ودورها في التنمية الشاملة، فلا بد كما تقوم المرأة بهذا الدور ان تعي في أي مرحلة هي من مراحل تطور مسيرتها، فهل ما زال عليها أن تطالب بالمساواة، وهل مزال لهذه المطالبة ان تأخذ منها وقتها وتستهلك أعصابها في صراع انتهت في الواقع كل معطياته؟ إنني أقصد هنا أن حقيقة عصرنا بتقدمه التكنولوجي قد صار يسوي بين قدرات المرأة والرجل، لأن الأمر المهم في هذه التكنولوجيا قد صار هو المهارة في التعامل مع الآلة أو الأدوات التكنولوجية. ومن ناحية أخرى كشف علم البيولوجيا عن معلومات مهمة في هذا الصدد، إذ أوضح أن الأنثى هي الأصل أو الجنس الأول لكل جنين، ثم يرسل المخ بعض الإشارات في الأسبوع الثامن من الحمل فيتغير الهرمون ويصبح المولود ذكرا أو أن لا يحدث ذلك فيظل الجنين أنثى كما هو، وكذلك أوضح التشريح للمخ البشري إنه يتكون من نصفين أيمن وأيسر بينهما "مخيخ" يصغر حجمه لدى المرأة، ولكن هذا الصغر في الحجم أتاح للمرأة عمليات فكرية (خاصة) تقوم على الحدس والومضة واللمعة والحس المباشر، ومن الواضح أن الأساس الذي يمكن وراء هذه العمليات هو التوحيد والضم بين المتجانس وغير المتجانس من جزئيات

¹ نفس المرجع، ص 393.

الموقف المطروح أمام المرأة، ولذا تتميز المرأة بنظرة كلية لا أحادية، أو ما تسميه هيلين فيشر التفكير العنكبوتي Web thinking.

ولعل هذه المعلومات البيولوجية توضح القدرات الخاصة لدى المرأة من واقع التشريح بعيدا عن الجوانب الإجتماعية والدينية والإقتصادية، التي كثيرا ما استخدمتها العقلية الذكورية عبر التاريخ لقهر المرأة، فالثنائية البيولوجية بين الرجل والمرأة قامت على التناقض ومن ثم الصراع، الذي يقوم فيه الأقوى بكبت الأضعف وقهره، وبذلك غاب معنى التكامل أو التفاعل بين المختلفين، ولن أطيل في وصف ذلك الصراع، لأنه ليس موضوعي الأساسي بل إنني فوق ذلك، أرى أنه قد فقد مقومات وجوده في ظل هذا العصر، وما نريد ان نقوله هو أن المرأة قد أصبحت في وضعية تقتضي أن تنتقل من المطالبة بالمساواة إلى المطالبة بالاختلاف والتباين، ولا يعني ذلك دعوة إلى صراع جديد، بل الدعوة إلى فهم جديد لعلاقة المرأة بالرجل وبالعالم والعصر. ففي ضوء معطيات هذا العصر والمعلومات البيولوجية فإن قدرات المرأة تصلح لطبيعة عصر العولمة الذي تعيش فيه، فالأساس في العولمة هو الاختلاف والتنوع الثقافي والعربي والديني، وبقدرة المرأة على التوحيد والضم بين المختلفات يتضح لنا إمكانية أن يكون دورها فعالا في مجالات معاصرة مختلفة مثل المفاوضات السياسية التي تزايدت الحاجة إليها نتيجة كثرة النزاعات المسيطرة على المشهد الكوني الراهن. وكذلك ستتأكد فعالية دور المرأة في المجالات المختلفة للنشاط العالمي، بحيث يمكن أن تكون مثلا مديرة للمؤسسات الاقتصادية متعددة الجنسيات، أو رئيسة للمنظمات العالمية كالصليب الأحمر والإغاثة الدولية، وغيرها من المنظمات التي تتعامل مع التنوع والاختلاف العربي والثقافي والاقتصادي.¹

للمرأة دور في تنمية المجتمع وبنائه ففي المجتمعات المغلقة التي تسيرها قيم وعادات وتقاليد والتي تمنع المرأة من ممارسة حقوقها في التعليم والتوظيف والمشاركة السياسية والاجتماعية وهنا يكون حراك المرأة حراكا هابطا، أما في المجتمعات المفتوحة، فإنها تتيح للمرأة ممارسة حقوقها الشرعية، وتصبح في عملية الحراك الاجتماعي.²

¹ عبد الباسط عبد المعطى، مرجع سبق ذكره، ص 519.

² علي السيد الشخبي، علم الاجتماع التربوية المعاصر "تطوره-منهجه-تكافؤ الفرص التعليمية"، دار الفكر العربي لطباعة والنشر، الطبعة الاولى، القاهرة مصر، 2009، ص 208.

ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل.

الدوافع الاقتصادية:

بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة. وما لبث الأمر أن تغير وقلت قيمة هذا الدافع تدريجيا بازدياد فرص التعليم وبتوسع عدد المشتغلات وكذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة، فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة، ففي مقال "وايت وسانجدون" وجد أنه عند سؤال ثلاثمائة وخمسة وعشرين امرأة عاملة بأن يترتب عشرة موضوعات حسب أهميتها فكان العمل المنظم الثابت في مقدمة القائمة وجاءت ظروف العمل الحسنة في المرتبة الثانية بينما جاء ترتيب الأجر المرتفع في المرتبة السادسة.

وبمناقشة الدافع الاقتصادي يتضح أمران: هناك بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها ان تستغني عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة فإنه لا يمكن تقليل أهمية المادة بالنسبة لخروج المرأة للعمل وخاصة كلما انخفضت طبقة المرأة الاجتماعية. كما أن الدافع الاقتصادي قد يكون من عوامل الارتفاع بمستوى الأسرة بشكل عام.¹

الدوافع الاجتماعية:

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، ومن ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنتظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض للحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء بالآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم على العمل خارج المنزل له أهمية كبيرة في هذا المجال، وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريرها.

¹ كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 87.

الدافع التعليمي:

إن انخراط المرأة في مراحل التعليم المختلفة وتحررها من الأمية يعد عاملاً اجتماعياً حاسماً مساعداً لانخراط المرأة في سوق العمل، فالتعليم وجود شهادة أو اختصاص معين يؤهلها لتأمين فرصة عمل لنفسها، أو وظيفة في مؤسسة رسمية أو غير رسمية تدر عليها دخلاً لتعيل نفسها وتساعد أسرتها أو زوجها هذا من جهة ومن جهة أخرى يرتبط التعليم والعمل عند المرأة برغبتها في تأمين متطلبات الأبناء وتأمين مستوى من التعليم اللائق بهم، مما يعني أن للتعليم دور مهما في زيادة نسبة مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي¹.

الدافع الذاتي:

ترى الكثير من النساء أن الخروج إلى العمل يمكنها من تحقيق ذاتها وبالتالي يساهم في تغيير الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع، كما أن الارتباطات الاجتماعية في مكان العمل إضافة للدعم الاجتماعي جعل معظم النساء يفضلن الاشتراك في المجتمع لهذا الدافع يضمن رغبة المرأة في خروجها من البيت باتجاه ميدان العمل قصد التغيير من واقعها، كونها ربة بيت وأم لأطفالها فهي أكثر الطرفين مسؤولة في تقديم الرعاية والتوجيه لهم والذي يزيد من تعميق هذا الدافع هو شخصية المرأة بحداتها بحيث أنها تقرر عملها وتعتبره مساهمة إيجابية، نحو أسرتها والمجتمع ككل فهي حسب شهادات بعض النساء يعتبرن العمل الخارجي المأجور وسيلة لتنظيم حياتهن وذلك من خلال احترامهن لمسؤولياتهن في مناصب عملهن وفي بيوتهن.

بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل، أهم هذه الدوافع التحصيل والاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات وكذلك ما يحققه العمل من حياة اجتماعية، وإلى جانب الاستمتاع بالعمل وما يحققه للذات من قيمة، هناك دافع الرغبة في صحبة الآخرين وإشباع الحاجة الاجتماعية، ففي دراسة فيشر المستفيضة عن الاكتئاب لمائة عائلة من الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف مجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل والضجر أثناء وجودهن بالمنزل وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة روتينية، أما

¹ عاجب بومدين، مرجع سبق ذكره، صص (40-41).

أصغر المجموعات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن.¹

ومن خلال ما سبق يمكننا القول أن المرأة لديها عدة دوافع تجعلها ترغب بالعمل كأولى هذه الدوافع هناك الدافع الاقتصادي، الذي يعتبر الدافع الرئيسي لهذه الرغبة حيث تقول النساء العاملات أن الحاجة المادية وأن العمل له دولار كبير في تطوير حياة المرأة بصفة خاصة وأحدث تغيير وتطور في حياة الأسرة بصفة عامة، ثم يليه الدافع الاجتماعي الذي تسعى المرأة فيه لإثبات نفسها ومكانتها في المجتمع وعدم والحصول على الحرية التي تستحقها، أما الدافع التعليمي الذي تسعى المرأة من خلاله لرفع من مستواها التعليمي والقضاء على الأمية خاصة وأن نظرا إلا أن بالعلم والمعرفة نضمن عمل لنفسها وتضمن مكانتها بما أن العمل يرتبط بالتعليم، وأخيرا يأتي الدافع الذاتي الذي ترى المرأة أن العمل هو الذي يحررها من القيود السابقة التي يربطها بها المجتمع التقليدي خاصة وأن المرأة بطبعها تطمح لبلوغ أعلى المراتب وإثبات قدراتها وإنجازاتها أمام المجتمع ككل.

1) دور المرأة الإنتاجي والتنظيمي

دور المرأة الإنتاجي (Women ;s Productive Role):

مازال الكثير ينكر بشكل عام، دور المرأة الإنتاجي، مرتكزا في ذلك على التعريف المحدود لهذا المفهوم (بضائع، خدمات، بيع وتبادل)، أو مكتفيا فقط بتقييم عملها عندما يكون مأجورا علما بأن العمل المأجور يشمل الأعمال التي تتقاضى المرأة عنها أجرا في قطاعات العمل المختلفة، سواء أكانت تعمل لحساب الغير (القطاع العام، والقطاع الخاص) أم في مشاريع لحسابها الخاص، إلا أن الرؤية قد تطورت الآن وأصبحت هناك مطالبة بتقييم كل مجهودات المرأة وتندرج ضمن هذه المجهودات الاعمال الإنتاجية المتعددة التي تقوم بها المرأة في محيط الأسرة وخارجها، بما في ذلك العمل غير المأجور، أخذا في الاعتبار أن الأغلبية العظمى من النساء لا يتقاضين أجر عن معظم الاعمال التي يقمن بها.²

وتشمل الاعمال الإنتاجية للمرأة الأعمال المرتبطة بدورها الأسري، وكذلك المرتبطة بمجال الزراعة، كالعناية بالمواشي، والدواجن، وخدمة الأرض. كما تشمل أيضا مساعدة أفراد الأسرة من الرجال

¹ إيمان محمدي وسليمة بوسطن، الملتقى الوطني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أيام 10/09 وأفريل 2013، جامعة قدي مرباح، ورقلة، ص03.

² إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل لنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص188.

في الحرف والصناعات التقليدية، والملاحظ أن هذا الصنف من الاعمال يتسم بالإختفائية (Invisibility) على الرغم من أهميته، سواء في الريف أم في المدن ويمكن ارجاع ذلك لعدم الاعتراف به وعدم تقديره لأنه خارج نطاق الدور الرسمي، سواء في محيط الأسرة أم من جانب القائمين على تصميم وتنفيذ برامج ومشاريع التنمية ومخططاتها، فلحد الآن مازالت الإحصاءات الرسمية تتجاهل عمل المرأة غير المأجور.¹

دور المرأة التنظيمي (Women Community Management Role):

يشمل الدور في المقام الأول نشاطات تقوم بها النساء على مستوى الجماعة أو المجتمع وتعتبر امتدادا لدور (إعداد الانتاج) لضمان توفير الموارد النادرة والحفاظ عليها بالاستهلاك الجماعي مثل الماء والرعاية الصحية، والتعليم وهذا يعتبر عملا تطوعيا غير مدفوع الاجر تم أدائه في أوقات الفراغ ، ينظر إلى الرجل على أساس تأدية لدورين مهمين: الدور الإنتاجي ودور القائد في الجماعة (ولي الامر على مستوى الاسرة او المقرر السياسي على المستويين المحلي والوطني) لكن ولئن بدأنا نلاحظ أن العديد من الرجال أصبح يشارك بدرجات متنوعة في الأعمال الخاصة بالمنزل، أو بعناية الأطفال، وأن العديد من النساء أصبحن يشاركن في الحياة العامة و السياسية (ما جعل البعض يخترع للمرأة دورا رابعا: الدور السياسي)، فإن دورهم يظل غير محدد بوضوح في هذه المجالات، إذ ما زالت الأولى تعتبر من مسؤوليات المرأة، والثانية من مسؤوليات الرجل في أغلبية المجتمعات.²

2) عمل المرأة في الجزائر

تعتبر الجزائر ككل البلدان الأخرى عرفت التصنيع وهذا كان دور هام في إيجاد ظروف وعوامل سمحت للمرأة الجزائرية أن لا ينحصر عملها في الاعمال المنزلية فقط بل تعدى إلى الحقول بحيث لا تزال المرأة تمارس الأعمال و الزراعة والصناعات التقليدية، ومن خلال هذا أكدت بصفة عامة ولبلدان الوطن العربي خاصة عن مشاركتها في بناء المجتمع الجزائري، كما أن تعلمها وارتفاع مستوى تعليمها كان له الفضل في خروجها لميدان العمل.³

لقد تغيرت مكانة المرأة نتيجة الصناعة وبالتالي تغير دورها فقد أخذ كثير من وظائفها تسند إلى أفراد آخرين كالخدمات وإلى مؤسسات كدور الحضانة وغيرها، ولا شك أن عمل المرأة انعكس على

¹ المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، الطبعة الأولى، فلسطين، 2006، ص11.

² إحسان محمد الحسن، مرجع سبق ذكره، ص191.

³ حكيمة حاج علي، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة مولود معمري، 2014، ص ص(147،148).

جوانب أخرى عديدة: منها زيادة اعتمادها على نفسها وعززت من حيرتها إلا أن درجة تأثير العمل يختلف باختلاف وضع المرأة الطبقي والوظيفي.¹

إن المرأة الجزائرية على اختلاف مستوياتها وطبقاتها الاجتماعية سواء كانت في المدينة أو في الريف تمكنت من التغلب على العراقيل والعقبات والضغوط الاجتماعية القاسية التي تجاها وساهمت مساهمة فعالة وإيجابية.²

وعليه فإن مشاركة المرأة الجزائرية في ميدان العمل إلى جانب الرجل بعد الاستقلال لم تكن وليدوا الصدفة، وإنما ثمرة كفاحها ونضالها إبان الثورة التحريرية، ولذا كانت المرأة شريك أساسي في عملية التنمية الشاملة التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال حيث جل القوانين أكدت على دور المرأة الثقافي والاجتماعي والسياسي وهذا بموجب دستور 1976 من خلال المادة 42 يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والاجتماعية للمرأة الجزائرية.³

(3) حقوق المرأة العاملة في الجزائر

إن أول ما يقرره الإسلام ويكلفه 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 مجالا للشك دورها في البناء والمساهمة في النشاط الإنساني، فالمرأة هي نصف المجتمع، وهي التي يأنس إليها الرجل في طريق الحياة الموحش الطويل.⁴ قال تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم: لِيَأْيِهَا النَّاسُ انْقَوَا رَبِّكُمْ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا "1". سورة النساء الآية "1"

وتعتبر الأسرة الحضرية أسرة ممتدة وأبوية وتتميز بهيمنة الرجل على المرأة وكذلك الكبار على الصغار لذلك يكون هنالك توزيع هرمي للسلطة وتكون السلطة في يد الرجل، وبالرغم من ذلك كله إلا أن الدولة عملت على إعادة انتاج هذه العلاقات التي تخص التعليم والدين والتشريع.⁵

فعمل المرأة لا يأتي بتطور وتقدم قدراتها وإنما بالإرادة وبوجهة نظرها في شتى مجالات حياة

المرأة.¹

¹ محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1999، ص251.

² أنيسة بركات درار، نضال المرأة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص30.

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1976.

⁴ عدلي علي أبو طاحون، مرجع سبق ذكره، ص57.

⁵ غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992، ص437.

ومنذ الاستقلال، أكدت السلطات السياسية في استراتيجية التنمية إرادتها في ترقية إدماج المرأة في الحياة المهنية وبوضع إجراءات قانونية وتنظيمية قائمة على أساس المساواة بين الرجل والمرأة في الاستفادة ممن التربية والتكوين والصحة والتشغيل والحماية الاجتماعية.

حيث اجتمعت كل قوانين الجزائر على إن المساواة هي عدم التمييز بين الجنسين مبدئيا في الدخول للوظيفة العمومية الجزائرية، وخلال المسار المهني كل الجزائريين ينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردودية في المؤسسة².

وكما هو معلوم فإن العمل كنشاط انساني قديم قدم الوجود الإنساني ذاته، ومهمته الأساسية هي تحقيق خلافة الانسان في الأرض وجلب المنافع الاقتصادية والاسهام في التطور الاجتماعي، وقد أخذت قيمة العمل تنمو وتزداد على مر العصور حتى أصبح للعمل قدر من الإجلال والتقدير وأضحى العمل أساسا لكل تقدم ورقي.

وبهذا الإطار فإن العمل ليس محصورا في الرجل وحده، بل يشمل المرأة أيضا، وفي كثير من الأحيان يعد عمل المرأة من قبيل الواجبات الملقاة على عاتقها، والتي لا يجوز أن تتقاعس عن مباشرتها، فالحديث عن العمل اذن لا يعني عمل الرجل وحده بل هو بالقدر ذاته يعني عمل المرأة أيضا، فالمرأة شريكة للرجل في مواقع العمل والإنتاج، كما أن مدلول العامل عند إطلاقه ينسحب على المرأة والرجل³.

وطبقا للأحكام الدستورية، لقد قضى فإن تشريع العمل والتشريع الاجتماعي على كل أشكال التمييز المتعلقة بالجنس وتتخلص هذه الأحكام في أهم النقاط التالية:⁴

- الحق في العمل ومبدأ عدم التمييز بين العمال فيما يخص الاستفادة من الشغل والتكوين.
- المساواة في الأجور بين اليد العاملة للجنسين الذكر والأنثى.
- حماية الامومة: اشتملت حماية الامومة على حماية أثناء الحمل وبعده، وتسهيلات للرضاعة والاستبداد لرعاية المولود خاصة إن كان مرضا، كما أن المشرع الجزائري تكفل بالمرأة أثناء

¹ Andrée Michel, *Activité Professionnelle de la femme et vie conjugal*, Centre National de la recherche scientifique, Paris, p50

² عبد العالي بلعيفة، المواثيق الدولية واسقاطاتها على التشريع للمرأة العاملة، المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، ندوة علمية وطنية، 15 مارس 2016، جامعة سطيف، ص408.

³ زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة الفكر، العدد 8، نوفمبر 2012، ص408.

⁴ عبد العالي بلعيفة، مرجع سبق ذكره، ص106.

الحمل والوضع داخل المستشفى ومصاريف تبعاته وبكل المصاريف الصيدلانية المرتبة عن الحمل والوضع فجعلها مؤمنة ودفع اجر إجازة الوضع بنسبة 100%.

- غير أنه يمكن للمرأة المأجورة عندما تستوفي شروط العمل طلب حقها في التقاعد عندما تبلغ من العمر 55 سنة كاملة أما المرأة التي قامت بتربية الأطفال فإنها تستفيد من التخفيض في السن للاستفادة من التقاعد.

- الطبيعة الأنثوية: المرأة جلبها الله على ضعف الجسد وضعف قدرة التحمل وهذا ما رعاه المشرع الجزائري وهو ليس تمييزا لها ومن بين ما يذكره على سبيل المثال قضية الطول والمنع من العمل في أماكن معينة والدعم السياسي كمنع تشغيل النساء ليلا إلا بموافقة الجهة الوصية أو مفتش العمل الإقليمي لضرورة العمل.

خلاصة الفصل:

وفي النهاية هذا الفصل توصلنا إلى أن المرأة مرت بعدة عوامل ودوافع اقتصادية واجتماعية وثقافية دفعتها إلى دخول عالم الشغل ونجد أن المرأة الجزائرية أو المرأة بأكملها، تريد أن تثبت نفسها وقدراتها أمام الجنس الآخر والمجتمع أنها تستطيع المساهمة في الإنتاج والتنمية التي تساعد الرجل في مختلف المجالات دون تجاهل دورها الأساسي في الأسرة، بينما يراعي المسؤولون الحقوق الممنوحة لها في العمل والحياة الشخصية.

الفصل الرابع: المرأة وصراع الأدوار

تمهيد:

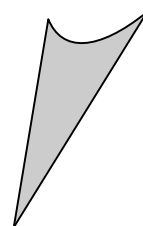
أولاً: الأم العاملة والأدوار الأسرية.

- 1) المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة المتزوجة.
- 2) الوسائل التي تسهل للمرأة خروجها للعمل.
- 3) تغيير النظرة تجاه المرأة العاملة داخل الأسرة الجزائرية.

ثانياً: المشكلات التي تواجهها المرأة في العمل.

- 1) العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.
- 2) انعكاسات العمل على المرأة وأسررتها.
- 3) مصادر الضغوط في الحياة الاجتماعية.

خلاصة الفصل



تمهيد:

للمرأة دورها كعضو ذو قيمة اجتماعية ومساهمة كبيرة في بناء الأسرة، بحيث يكون للأخير دور مهم في المجتمع والتنشئة الاجتماعية، كما لها قدر كبير ومتميز سواء في حياة الأبناء أو الزوج، إذ تعتبر الأسرة نواة المجتمع الناجح والمتقدم، وسنتناول في هذا الفصل على وجه الخصوص أدوار المرأة في الأسرة وواجباتها المهنية وكيفية التيسير بين هاتين المهمتين وطرق المساعدة في التوفيق بين مسؤولياتها وما العوائد الناتجة عن عمل المرأة على نفسها أولاً ثم على أفراد أسرتها.

أولاً: الأم العاملة والأدوار الأسرية

من المعروف أن الأب يحدد موقع أسرته في المجتمع، فلو وظيفة الأب ودخله يعتبران حاسمين في الوضع الاجتماعي للأسرة، وقد يؤدي فشل الأب في تحسين وضع أسرته اجتماعياً إلى العداء لهذا المجتمع، بل إنه قد يؤدي أيضاً إلى الجريمة. وإذا كان العديد من الأسر في مجتمع ما تعاني من السلبيات فبديه أن ذلك ينعكس على المجتمع ككل وقد يؤدي ذلك إلى مشكلات اجتماعية خطيرة.¹

تمثل الأسرة الخلية الأساسية لاستمرار المجتمع حيث تعتبر من العناصر الأولى التي تبني شخصيات أفراد المجتمع فغير ممكن مواصلة الحياة الإنسانية دون أسرة، التي تتكون من الأب والأم والأولاد، فهي أساس البقاء والاستقرار في الحياة الاجتماعية والأسرية إذ تعتبر "الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأبناء"²، "إذا كانت مملكة الرجل هي الحياة الاجتماعية بصفة عامة فإن مملكة الزوجة هي المنزل"³. والدور الذي تمثلها لأم يبدأ بالإنجاب ورعاية أطفالها، ثم يليها تربيتهم ومتابعة تعليمهم أثناء دخولهم المدرسي، تبقى دائماً محافظة على توجيههم وصيانتهم حتى البلوغ والاعتماد على أنفسهم.

كما نجد أغلب الأمهات التي تساعد أبنائها في الدراسة هم الأمهات العاملات المتعلمات حيث تسهر اجتهادهم الدراسي وتسعى لتفوقهم العلمي من حيث متابعتهم في فترة الفروض والاختبارات على عكس المرأة غير المتعلمة الماكثة في البيت تعيش تحت شعور بالنقص وتقريط في حقوق أبنائها التعليمية، فالمستوى التعليمي له دور كبير في حياة الأم وأسرته، بالإضافة إلى التزاماتها بالأشغال

¹ كمال طارق، الأسرة ومشاكل الحياة العائلية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2005، ص17.

² مها عبد العزيز، مشكلات الأطفال التعليمية والصحية والسلوكية، مؤسسة شباب الجامعة لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005، ص108.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع الأسرة، مؤسسة شباب الجامعة لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2012، ص161.

المنزلية من طبخ وتنظيف ووقاية، إلا "أن دورها لا يقتصر على هذا وحسب بل هي مطالبة بتقديم الحنان والحب والعطف وذلك لأن الطفل في حاجة ماسة إلى كل ذلك حتى يحقق النمو النفسي والانفعالي هذا ورغم أهمية دور الأم في عملية التنشئة فإن دور الأب هو القاسم المشترك والفعال في تطبيع وتنشئة الطفل على أسس سليمة حتى لا تقتصر مهمته فقط على توفير المال والسكن وأسباب العيش الضرورية بل ينبغي عليه المشاركة في تربية الأطفال متكاتفاً مع الأم، بقدر جهودها ويلبي مطالبها، وأنه متمم لدورها ومن ثم يوفر لها الامن النفسي¹.

وما تبين أن الزوجة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة، كما تشرف في نفس الوقت على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم، فعمل المرأة في هذه الحالة لم يقلل او ينقص من المسؤوليات التقليدية التي كانت تضطلع بها الزوجة في تاريخ الاسرة الإنسانية والعلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة، وقد تأثرت بعمق وإن كانت نتائج ذلك تختلف من فئة لأخرى، ويعكس هذا الاختلاف المستويات الاقتصادية والثقافية والميول، ومن أبرز جوانب التأثير ذلك الصراع الظاهر أو المستتر بين الزوجة والزوج على السيادة والميزانية والادخار ومعاملة الأطفال والصلة بالنسق القرابي وتمضية وقت الفراغ وغير ذلك من المسائل التي طرحها وأفرزها التغير الاجتماعي بوجه عام. فإن العبء الملقى على الزوجة في هذه الحالة أصبح عبئاً مضاعفاً، مما يسبب لكثير من الزوجات الإرهاق والاحساس الدائم بالتعب، وربما فقدان الصفات المميزة للأنوثة التي يفضلها الرجال نتيجة لتعرضها لما يطلق عليه صراع الأدوار.²

1) المسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة المتزوجة

غير أنه ومنذ الخمسينات من القرن العشرين، ازداد عدد النساء العاملات بأجر في غالبية الأقطار العربية، ورغم هذه المشاركة النشطة في العمل المدفوع الأجر وما ترتب عليه من مشاركة فاعلة في داخل الأسرة، إلا أن النساء لم تشهد تغييراً موازياً بالقدر نفسه في تقسيم العمل داخل الأسرة، فالغالبية العظمى من النساء ما زالت هي التي تقوم وحدها بالعمل المنزلي وتربية الأولاد ورغم كل الصعوبات في التوفيق بين الدورين خارج المنزل وداخله إلا أن العديد من الأبحاث تشير إلى أن وجود أكثر من مصدر للثقة بالنفس وتحقيق الذات هو أفضل من أن تكون حياة الإنسان مقتصرة على مجال واحد يعتمد عليه

¹ مها عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص109.

² عبد المجيد سيد منصور، زكريا أحمد الشربيني، الأسرة على مشارف القرن 21، الأدوار -المرض النفسي-المسؤوليات، الطبعة الاولى، دار الفكر العربي لنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص145.

اعتمادا كليا في إحساسه بذاته وتقديره لنفسه¹. فعمل الأم خارج البيت في الأسرة جعلها عنصرا مساهما في الأسرة بتحمل المسؤوليات مع زوجها والمساعدة في مصاريف نفسها والأبناء، لكن لا يجب إنكار أن هذا الأمر تضحية من طرف المرأة براحتها نظرا لصعوبته بمواجهة مسؤوليتين في آن واحد الأسرة والمهنة بما أن الاثنتين مهمتين بنسبة لها.

"فالمرأة التي لا تعمل خارج المنزل، لديها مصدرا واحدا لتلبية تلك الاحتياجات والشعور بأهميتها في الأسرة ولا يقتصر الأمر على تربية الأولاد والأعمال المنزلية فهي أعمال مرهقة وتستغرق ساعات طويلة غير محددة في أغلب الأحيان، ولكنها أيضا أعمال غير مرئية، فرغم ما يبذله فيه من جهد إلا أنه لا يحظى بالتقدير أو الاعتراف الذي يحظى به عمل مشابه خارج إطار الأسرة"². خاصة وأن أغلب الأزواج لا يساعدون زوجاتهم للقيام بالأشغال المنزلية ويرونها أنها من واجبات المرأة وأنها تنازل عن حقوقهم إذ تم القيام بها من طرفهم. "إلا أن تلك الأعمال تبقى في أغلب الأحوال من مسؤولية النساء في المقام الأول، وأحيانا تجد النساء أنهن سواء عملن خارج المنزل وداخله أو داخل المنزل فقط، فإن مسؤولية الأولاد تظل مرتبطة بهن، وهذه مسؤولية تتضمن الكثير من الجوانب والأعباء فإلى جانب تقديم الرعاية الغذائية والصحية والتربوية، تضطر الكثيرات من النساء إلى متابعة دروس أولادهن.

وتحت ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة، قد تجد النساء أنفسهن أحيانا في مواقع اختيار صعب بين أن يتركن العمل خارج المنزل ويتفرغن لمتابعة الأعباء المنزلية والأبوية، متخليات بذلك عن دورهن في الحياة العامة الذي قد يسهم مساهمة كبيرة في إثراء شخصياتهن وتوسيع علاقاتهن الاجتماعية وكسر روتين العمل المنزلي اليومي، أو أن يبذلن من الجهد ما يفوق طاقاتهم للقيام بالعملين معا، علما بأن العاملة خارج المنزل عادة ما تكون مطالبة بأن تثبت عدم تقصيرها على مستوى المسؤوليات المنزلية"³. ولعدم بقاء المرأة والأسرة على هذه الأوضاع على كلا الأطراف المساهمة في تحسينها من مسؤولين عن العمل الذي تعمل فيه المرأة بمراعات ظروفها كونها امرأة وتقديم لها تسهيلات لأوقات دخولها وخروجها من العمل، وكذا اتفاق بين أفراد الأسرة كلها علىالتعاون في شؤون الأشغال المنزلية والقيام بها معا وهذا من أجل التخفيف من المسؤوليات المتركمة عن الأم.

¹ عائدة سيف الدولة، النفس تشكو والجسد يعاني: دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، الطبعة الأولى، نور جمعية المرأة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 2003، ص57.

² عائدة سيف الدولة، مرجع سبق ذكره، ص57.

³ نفس المرجع، ص ص (57،58).

إن التغيرات التي طرأت على البيئة الاقتصادية والاجتماعية دفعت بالمرأة للمشاركة بشكل كبير في جميع مجالات الحياة والعمل في كل القطاعات، "ودخولها للعمل والإنتاج خلق منها انسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الاسرة والمنزل والاهل والاقارب"¹.

إن دور المرأة العربية كزوجة كانت حتى عهد قريب محصورة في أعمال منزلية، وترى عليها في بيت أبيها وتنتقل إلى بيت زوجها لتقوم بالعمال ذاتها، وكان المطلوب من الزوجة أن تهئ أسباب الراحة والهناء والسرور لزوجها وتعيش معه في السراء والضراء وتحمل منه كل شيء، ومسؤولة على تحضير أكله وشربه وملبسه، ومع التقدم التدريجي للمجتمع صارت مسؤوليات الزوجة أكبر من مجرد تأدية الأعمال المنزلية أو الاهتمام بالزوج، فقد تحولت بفضل تعلمها وتطور مهاراتها ودخولها ميدان العمل إلى مركز المشاركة في الحياة والعمل على تطويرها.

ينقل التراث الحضاري والثقافي للمجتمع من جيل الى آخر من خلال الأسرة عبر ما تزرعه الأم من قيم اجتماعية في أبنائها عند تربيتها لهم، فهي المسؤولة على رعايتهم وتلقينهم المبادئ وتزرع فيهم القيم والأخلاق الطيبة والصفات الحميدة الشريفة كالصدق والأمانة وتولد فيهم الرغبة الشديدة في الدراسة، والاهتمام الشديد بصحتهم الجسمية والنفسية، وعليه تعتبر الام اهم العناصر الفعالة في العملية التربوية، حيث يقع على عاتقها العبء الأكبر في إعداد وتكوين الأجيال الصاعدة.

لقد كان دور الأم سابقا محصورا فقط في أمور العناية بالأولاد، وسوى ذلك مسؤولية الأب، إلا أن العصر الحديث ومع تعلم المرأة ودخولها عالم الشغل وحصولها على الاستقلال الاقتصادي وتقلص تبعيتها للرجل تغير الوضع وصار للأم دور هام في توجيه أبنائها لاختيار أسلوب تعليمهم واختيار مهنتهم، وأصبحت تتخذ القرارات الهامة المتعلقة بمستقبلهم.²

¹نعامة سليم، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984. ص50.

² عثمان الصادق، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص53.

(2) الوسائل التي تسهل للمرأة خروجها للعمل

الاستعانة بالأقارب:

استعانة المرأة العاملة بالأقارب في رعاية أطفالها أثناء خروجها للعمل لقد أثبتت الدراسات أن شبكة العلاقات القرابية للمرأة العاملة عرفت نمطا جديدا في ديناميكيته حيث بينت أهمية التضامن العائلي فمعظم النساء العاملات الذين يقتطون بالقرب من أمهاتهن أصبحت الأمهات تقمن برعاية أبناء بناتهن¹.

دور الحضنة:

هي إحدى المؤسسات المكملة التي تسهم في عملية التطبيع الاجتماعي للطفل فهي مؤسسة تربوية تهدف إلى إيواء الأطفال وتأمين سبل راحتهم ومتعتهم أثناء غياب الأهل، وتخضع لشروط صحية وقانونية تسمح باستقبال الأطفال من الأشهر الأولى من أعمارهم حتى سن الرابعة أو الخامسة وكون هذا المكان مزودا بالوسائل اللعب التي تثير حماس الأطفال وتدفعهم إلى قضاء أوقاتهم مع الألعاب يلهون ويتعلمون المبادئ الأساسية التي تربطهم بالعمل الجمعي.² ولقد أكدت الدراسات على تمييز الأطفال الذين التحقوا برياض الأطفال على الذين لم يلتحقوا، في جميع مظاهر النمو، كما أن البرامج التي يمارسها الأطفال تسهم في نمو سلوكهم الشخصي والاجتماعي.³

الأجهزة الكهرو منزلية:

التسهيلات التي تقدمها التكنولوجيا والمساعدات التي خففت بشكل كبير من صعوبة تراكم المهم والأعمال الأسرية، ففي الماضي القريب كانت المرأة تقوم بإنجاز الأعمال المنزلية بشكل يأخذ الكثير من وقتها ويعتمد على الجهد الفكري والعضلي، أما اليوم فهي تتجز أعمالها بسرعة كبيرة فآلة الغسيل عوضت المرأة على غسل الملابس،⁴ وغيرها من الأدوات الأخرى كالمكنسة الكهربائية التي لا تأخذ وقت كبير من أجل نزع الغبار من مكان وجهاز الميكروويف الذي يسهل تسخين الاكل خاصة للأطفال بدون أن يكون هناك ضرر عليهم من النار وفي بضع ثواني حتى على نفسها تقتصد لها الوقت... إلخ هذه كلها تساعد على القيام بالواجبات المنزلية.

¹ فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012، ص130.
² جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2005، ص288.
³ سهير كامل أحمد، سيكولوجية نمو الطفل، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1999، ص84.
⁴ الحسن عبد الرحمان، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، ماجستير في علم الاجتماع، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة وهران، 2010، ص93.

3) تغير النظرة تجاه المرأة داخل الأسرة الجزائرية

إن تباين دور المرأة يكون خلال الوعي الحقيقي بمركزها في الحضارة والمجتمع ونجده من أبرز المنادين بالمساواة المطلقة في الحقوق والواجبات والوظائف العامة والمركز الاجتماعي فتحرر المرأة من قيود الأسرة يبدأ داخلها، فلقد علمت القيم الثقافية التي حققتها المرأة العالمية من خلال المنظمات والهيئات والاتحادات النسوية إلى قلب الموازين في الأسرة، وقد كان لذلك أثر على مواقف الأزواج حيث أصبح الكثير ومع تزايد الضغوط الاقتصادية على الأسرة لا يجد من إهتمامات المرأة المهنية وطموحاتها، فعمل المرأة في هذا الاتجاه يعتبر مؤمناً لها وتعتبر عن ذلك خوجة سعاد أن الزوجة التي تلبي الحاجيات المادية لأفراد أسرتها هي زوجة متحررة نسبياً.

ولقد جاء في دراسة بلقاسم الحاج حول المرأة ومظاهر تغير النظام الأبوي داخل الأسرة الجزائرية سنة 2009، 2008، أنه على مرور جيلين من الإستقلال، زادت حرية المرأة داخل الأسرة من جيل للذي يليه من التدخل في شؤون البنت في شكل اللباس الماكياج بنسبة 30% للجيل الأول في حين (10%) فقط للجيل الثاني وهو ما يفسر انخفاض التدخل ما عدا في الدخول والخروج للبيت فقد بقيت مرتفعة، بنسبة (55%) وقد فسر الباحث من أن بقاء المرأة لساعات متأخرة خارج البيت يعرضها للعنف، كما عبر عن حرية المرأة داخل الأسرة من خلال اختيار شريك الحياة بأن الجيل الأول بنسبة (15%) فقط لها حرية الإختيار في حين (100%) لها حرية الاختيار في الجيل الثاني وقد فسر ذلك بتلاشي سلطة الأسرة على المرأة بالإجبار، وذلك يعني أنها زادت حرية في الوسط الأسري.¹

ثانياً: المشكلات التي تواجهها المرأة في العمل

مشكلة هبوط المستوى التعليمي:

ونلاحظ بأن المرأة العاملة العراقية مازال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي وبالرغم من انتشار الثقافة والتعليم بين النساء خصوصاً بعد عقد التسعينات من القرن العشرين فهي ما تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق إنفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين، كما أنها تفتقر المعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتها للاستخدام ومعدل دخل الفرد لكن تسليح

¹ مصطفى قديري، المرأة الجزائرية والتنشئة الاجتماعية في سياق التغير الاجتماعي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 18، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016-03-09، ص 168.

المرأة بالتقافة والمعرفة يؤدي الى عدم تمكنها من القيام بعملها الإنتاجي والخدمي على أكمل وجه والتوفيق بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة¹.

مشكلة مواظبة المرأة على العمل:

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ونوعاً، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة، أو انه عدم قدرة الفرد أو مجموعة الأفراد على الحضور للعمل².

مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:

إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والابداع فيه وبذل كل الجهود الحثيثة لقهر معوقاتهم ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة³.

غياب وتأخر المرأة عن العمل من الظواهر المنتشرة في السنوات الأخيرة حيث أصبحت هذه الصفات المتهانة في شأن العمل وعدم الالتزام بالمواعيت القانونية يؤثر على إنتاجية المؤسسة وترجع مكانتها في سوق العمل، تنتشر هذه التصرفات خاصة بين النساء المتزوجات بصفة كبيرة مقارنة بغيرهم من النساء وهذا راجع لعدة أسباب منها الضغوطات المهنية والمعاملات السيئة للمرأة في ميدان عملها والتزاماتها الأسرية كمتابعة أطفالها واخذهم للمربية قبل ذهابها الى العمل أو الغياب الطارئ للمربية ما ينتج عنها البحث عن احد من العائلة تترك له ابنها... إلخ تعتبر هذه الحوادث مجموعة من المعوقات التي تمنع المرأة من الحضور للعمل وأدائه.

¹ إحسان محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 85.

² نفس المرجع، ص 87.

³ إحسان محمد الحسن، مرجع سبق ذكره، ص 90.

1) العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

الشروط الهامة للأداء الوظيفي

درجة الوضوح والشفافية في أداء المهمة، الجدارة في أداء المهمة، نتيجة المهمة حصيلتها المهمة، التعاون في أداء الواجب أو المهمة، الالتزام بأداء المهمة أو الواجب، ظروف أداء المهمة أو الواجب، القدرة على ضبط المهمة.¹

يرتبط الأداء الفعال بكافة الاتصالات في المؤسسة، كما أنه يرتبط بالاتصالات الأفقية في جماعة العمل ومهارات الاتصال للمشرفين، وتؤدي الاتصالات الفعالة على تحسين معدلات الإنتاج وارتفاع مستويات الرضا للعاملين.²

مشكلات الأداء الوظيفي

بما أن سلوك أداء الفرد هو محطة التفاعل الخصائص الآتية مع خصائص البيئة المحيطة، يمكن تقسيم أسباب مشكلات الأداء إلى:

- أسباب ترجع إلى خصائص ذاتية للفرد أسباب داخلية.
- أسباب ترجع إلى خصائص البيئة المحيطة أسباب خارجية.

الأسباب الداخلية

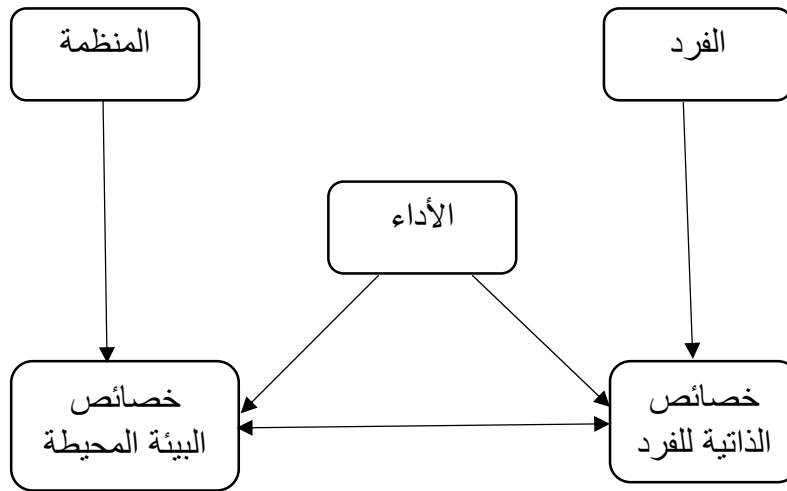
- وتتمثل في: عدم كفاية القدرات العقلية، والافتقار إلى القدرة على الفهم والتعلم، أو على التغيير عن النفس بصورة جيدة.
- الحالات الانفعالية التي تعيق أو تعطل أداء الوظيفة، والافتقار إلى بذل الجهد في العمل.
- عدم كفاية طاقة الفرد أو عدم التنافس في حركاته، أو ضعف بصره أو غير ذلك مما يلزم الأداء وظيفية معينة.
- تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل مثل انخفاض قيمة العمل لدالفرد وعدم احترامه القيمة الوقت.

¹ راشد حمدان عيد الشلوي، العلاقة بين درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة والأداء الوظيفي في معاهد التدريب الأكاديمي الأمني، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية، 2015، ص 61.

² رونالد بيريجيو، ترجمة فارس حلمي، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص 301.

الأسباب الخارجية

- عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة، الافتقار إلى المعلومات الملائمة عن واجبات الوظيفة أو متطلباتها، أو الافتقار إلى الخبرة بنوع معين من الوظائف، مثل عدم معرفة سياسة الإدارة التي تعمل بها الفرد التأثيرات السلبية كجماعة العمل، مثل معايير جماعة العمل، التي تهدف إلى تقييد العمل، ونقص الإنتاج، ونقص الفرد للجماعة، أو من الجماعة.
- عدم ملائمة محيط العمل المادي مما يؤدي إلى التأثير على الأداء مثل: الضوضاء، البرود، الحرارة الشديدة، شدة الضوء وانخفاضه.
- عدم ملائمة الاتصالات المرتبطة بالأداء أو بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل أو علم توفير المعلومات التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى التصحيح في أداء الفرد.¹
- المتغيرات الرئيسية في تيار سياسات المنظمة.
- متطلبات انجاز عمل كبير في وقت اعتباري.
- التغير المهم والرئيسي في مستويات الأنشطة الإدارية.
- إعادة التنظيم.²



الشكل رقم (4) يمثل العوامل المؤثرة على الأداء (من إعداد الباحثة)

¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2006، ص10.

² محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، المملكة الأردنية الهاشمية، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص73.

(2) انعكاسات العمل على المرأة وأسرتها

انعكاس عمل الأم على أسرتها

نجد أن خروج المرأة للعمل أدى إلى زيادة نسبة الطلاق ومظاهر التفكك الأسري نتيجة لعدم تكيف العلاقات الأسرية وعدم تأقلمها للتغيير الذي طرأ على أدوار أعضاء الأسرة ومراكزهم، نتيجة لخروج المرأة للعمل تغير الأساس الاقتصادي للأسرة فترتب عليه تغيير مركز الزوجة في الأسرة حيث صاحب خروجها للعمل تعرفها على قدراتها وقدرات الرجل لتكتشف أنها تتساوى معه في القدرات والمهارات بل من الممكن ان تتفوق عليه في مجالات معينة، مما أدى على تأخر سن الزواج لدى الطرفين وخاصة المرأة فالعمل أثلح لها فرص طويلة لاكتساب المهارات والخبرات وتحقيق النضج الاجتماعي والنفسي مما أدى بدوره على انكماش سلطة الرجل التقليدية وخضوع المرأة للتقاضي.¹

أثر عمل المرأة على نفسها

إن المرأة العاملة وبسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها فإنها تصاب بالإرهاق المؤدي للضغط النفسي.² فالوظيفة التي تعمل فيها المرأة من الضروري ان تكون مناسبة لشخصيتها وقدراتها من حيث القوانين والشروط التي تسير عليها تلك المنظمة فغير ذلك يصيبها بالملل من الوظيفة والنفور منها مما يؤدي إلى تدهور حالتها النفسية.

لعمل المرأة أثر على صحتها النفسية والجسدية فالمرأة المعاصرة خرجت للعمل مدفوعة بعدة عوامل (اقتصادية، اجتماعية، نفسية...) فأصبحت تواجه عددا كبيرا من العوامل المتغيرة والمحيط بها، مما جعل دورها معقدا نتيجة ازدواجية عملها داخل البيت وخارجه وهذا ما جعل دورها الجديد خروجها للعمل يعود بالسلب على نفسياتها، ويسبب لها الكثير من المتاعب النفسية كالقلق والاكتئاب لأن خروجها للعمل خارج المنزل فتح الباب لهموم متنوعة، تبدأ من معاناتها مما يفوق طاقتها أحيانا وتؤدي بها في النهاية إلى حالة الاضطراب النفسي، وقد ثبت أن المرأة العاملة تكون أكثر عرضة للقلق والاكتئاب خاصة إذا كانت أم لأطفال صغار، فهي تدفع ثمن عملها من راحتها وأعصابها، والمسؤوليات الجديدة التي تتحملها المرأة جعلتها عرضة للاضطراب النفسي والتوتر الشديد والقلق الدائم حيث أنها تعمل كل ثماني ساعات ثم

¹ مصطفى عوفي، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2003، ص146.

² بوتنفوشت مصطفى، ترجمة دمري أحمد العائلة الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة، سلسلة المجتمع ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 ص159.

ترجع إلى البيت مجهدة الجسم متعبة النفس لتجد في انتظارها مسؤوليات كبيرة... فالبيت بحاجة إلى ترتيب وتنظيم، والأطفال ينتظرون من يعد لهم الطعام ويهيئ لهم جو الطفولة وغيرها من الوظائف، والعناية بالزوج مما يجعلها جسميا ونفسيا عرضة في النهاية لكثير من الأمراض الجسدية، وعلى رأسها أمراض القلب والدورة الدموية والصداع والسكري والاحصائيات تؤكد أن 78% من نسبة الأذى المهدنة تصرف للنساء العاملات، ففي المجتمع الألماني مثلا تشير الإحصائيات إلى أن نسبة وجع الرأس الدائم عند العاملات هو أكبر سبع مرات من تلك اللاتي بدون كما أن عمل المرأة يؤثر على أنوثتها وعلى رغبتها الجنسية، وعلى قدرتها على الانجاب تأثيرا سلبيا.¹

وتؤكد أغلب الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها، ونتيجة للضغوط المعيشية في المقام الثاني وأبرز هذه الاضطرابات:

الاكتئاب والإحساس بالذنب

تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب والإحساس بالذنب نتيجة ضغط بعض الضغوطات النفسية والاجتماعية على شخصيتها، فهي متشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرته وأطفالها ومنزلها وضرورة القيام بواجباتها كاملة اتجاههم، إن هذه الحالة فريسة التوتر المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فيعكس على سلوكياتها وتصرفاتها، فهي مكتبة وقانطة حيناً، وهي عرضة للإحساس بالذنب حيناً آخر، ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى الثانوية مثل: فقدان الشهية و الأرق والبكاء المتكرر، وإذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض، فتصبح المريضة عاجزة عن القيام بأي نشاط.²

القلق والخوف

إن القلق خبرة شعورية تظهر في مواقف التهديد، لأنه استجابة تعبر عن الشعور، بأن خطراً ما داخلها أو خارجها يهدد الشخصية، ووظيفة القلق، كما يرى التحليليون، هو أنه يعمل كإشارة إنذار للأنا حتى ينتبه إلى الخطر ويعد العدة لمواجهة بحشد مزيد من الطاقة أو القوى التي تواجهه حماية للشخصية من خطره.³

¹ صفاء يحيوي، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية، أطروحة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العيادي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، 2017/2018 ص99.

² سليم نعام، مرجع سبق ذكره، ص192.

³ أشرف محمد عبد الغني شريط، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2001، ص 160.

ولقد اختلف العلماء النفسيون في تعريفهم للقلق، فهو عند فريد عبارة عن رد فعل على حالة الخطر التي يتوقعها الفرد... فحسبه أن الخوف استجابة لخطر خارجي معروف، والقلق هو استجابة لخطر داخلي معروف.

أما القلق عند ماي فهو توجس يصحبه تهديد لبعض القيم التي يتمسك بها الفرد ويعتقد أنها أساسية أما الخوف عند ماي فهو عبارة عن استجابة متعلمة لخطر محلي لا يشكل تهديدا للقيم الأساسية للفرد.

أما يونغ فيعتقد أن القلق عبارة عن رد فعل يقوم به الفرد حينما تغزو عقله قوى وخيالات غير معقولة صادرة عن اللاشعور الجمعي¹.

هذا ويتولد القلق والخوف لدى المرأة العاملة نتيجة للعوامل التالية:²

- للمرأة العاملة صلات إجتماعية وأهمها الصلة الأسرية، فهي مسؤولة عن أطفالها وعن دافع الأمومة وعدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب العمل الذي يولد لديها قلقا نفسيا دائما.
- كثيرا ما يأتي القلق للمرأة العاملة عن طريق ظروف العمل نفسها، فهي في حاجة للتوافق مع هذه الظروف والتوافق مع زملاء العمل، وبالقدر نفسه بحاجة إلى الحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها في مواقع العمل.
- كما يأتي القلق للمرأة العاملة عن طريق شعورها بالنقص في قدراتها المهنية، الأمر الذي قد يقود مستقبلا إلى ترك العمل أو التوقف عنه مؤقتا، وهذا معناه حرمانها من المشاركة في عمليات الإنتاج التي تضغط على شخصيتها وبناءها الذاتي كونها كائن اجتماعي، إنتاجي في نفس الوقت.

¹ فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق، الذكاء الانفعالي مفهوم وقياسية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب العدد 58، 2002، ص23.

² سليم نعام، مرجع سبق ذكره، ص193.

الإنفعال

إن المرأة العاملة الأم غالباً ما تكون تحت ضغط حالة التوتر والانفعال في كافة المجالات سواء في العمل أو في البيت لتحملها المسؤولية كاملة، ذلك لأنها تتحمل ما يفوق قدرة احتمالها وعجزها على التوفيق بين مسؤوليات البيت المتعددة وبين العمل ومسؤولياته والتزاماته.

فالمرأة العاملة الأم وحالما تلتحق بمنصب عمل خارجي تبدأ في التفكير لإيجاد حضانة مناسبة أو مربية لأطفالها الصغار أثناء غيابها في العمل.

ولذلك فهي تكون مشتتة الفكر بين الحضانة وأبناءها والعمل وأيضاً أعمال المنزل التي ليس لها حد، فحين تنتهي من عملها تسرع إلى الحضانة لأخذ أبنائها منها ثم تسرع إلى البيت أين ينتظرها عمل شاق، فهي مطالبة بأن تقوم بأعمال المنزل حين وصولها إلى البيت وحين ذهابها للعمل، أعمال ترهق جسدها فهي بمثابة كابوس بالنسبة للمرأة العاملة.

فالانفعال لدى المرأة العاملة يشمل جميع الحالات الوجدانية التي تتكون فيها شخصية المرأة العاملة، إنه يدخل في تكوين كثير من الدوافع الإنسانية المركبة (العاطفة، العقدة النفسية، الحالة المزاجية، القيم...) (القيم...)

ويؤدي الانفعال إذا كان شديداً إلى سرعة الاهتياج والعجز عن تذكر تفاصيل حادثة وقعت في الحال، وفقدان الشعور بالواقع، كما يؤدي إلى اشتداد ضربات القلب، والتوتر في العضلات، والجفاف في الحلق والفم والارتجاف...

وتلعب الانفعالات النائرة دوراً ضاراً على الوظائف العقلية، فهي تشوه الإدراك وتعطل التفكير المنظم والقدرة على حل المشكلات، كما أنها تجعل صاحبها ساذجاً سريع التصديق، شديد القابلية لإيحاء. كما تلعب دور ضار جداً على الجسم فقد دلت البحوث الدقيقة على فريق كبير من المصابين بضغط الدم الجوهري أنهم يعانون من أزمات انفصالية عنيفة.

كما أن شدة الانفعال تنتج عنها اضطرابات بالأعضاء تظهر على شكل إسهال أو إمساك كما تظهر لدى شديدي الانفعال تقرحات بأنسجة الاثني عشر، كما أن الأبحاث النفسية والجسمية التي قام بها العلماء المختصين أثبتت أن للانفعالات الشديدة آثار سيئة على الأعصاب المسؤولة على الجهاز

الهضمي، حيث عند حدوثها لدى الفرد تؤدي إلى زيادة إفراز حامض الهيدروكلوريك داخل المعدة وتتكون لدى الفرد القرحة المعدية¹.

الصراع العاطفي والتأزم النفسي

في جميع الحالات تكون المرأة العاملة المتزوجة نهبا للوساوس والتعب وعرضة للإرهاق العصبي، فهي دائمة التفكير في أولادها، تخاف على أطفالها أثناء غيابها عن البيت لتواجدها في مقر عملها فهي دائمة الرغبة في التواجد بين أفراد أسرتها.

ومن هنا تقع المرأة فريسة للصراع العاطفي الخطير... حيث تبدأ في الشعور بالنعمة والكراهية لعملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها وأولادها، بل وحتى المرأة العاملة التي لم ترزق بأطفال فهي دائمة التفكير في مسؤوليات البيت، وأحيانا تميل إلى الاعتقاد بأن حياتها يتخللها التعاسة والشقاء وأن الصعاب في حياتها أكثر من المصاعب والمتاعب في حياة زوجها لأنه لدى رجوعه إلى البيت وحال دخوله للمنزل يستطيع أن يلجأ على الراحة وهي لا يمكنها ذلك، وقد تتسائل في حزن ووجوم " لماذا تزوجت"².

لكن إدراك هذا الصراع والقدرة على تحمله مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر أي من امرأة عاملة إلى أخرى، والملاحظ أن المرأة الناضجة الواثقة من نفسها قادرة على التحكم في حاجاتها ودوافعها والتوفيق بينهما، وتتعلم في النهاية كيف تسلم بالأمر الواقع فتتكيف وفق الحالة الجديدة، أما المرأة غير الناضجة نفسيا واجتماعيا فهي عرضة لتناقض الدوافع وتعارض الأهداف، نجدها قد ملء قلبها بالاحتجاج والرفض، مما يجعلها تعيش في صراع نفسي كبير.

ومن علامات الصراع التذبذب والتردد في اتخاذ القرارات وطلب النصيحة من الآخرين، وتعارض الاستجابات أو تناقضها والأرق والنوم المتقطع، وانخفاض الطموح³.

صحتها الجسدية

فيزيولوجيا إن المرأة مختلفة عن الرجل حيث أنها أضعف منه لهذا فإنها إذا استمرت في بذل الجهد سرعان ما تصاب بالإرهاق، فيقل تحملها للتعب ومنه ينتج أكبر عدد من حوادث العمل، ويرى

¹ أشرف محمد عبد الغني شريت، مرجع سبق ذكره، ص168.

² سليم نعام، مرجع سبق ذكره، ص201.

³ أشرف محمد عبد الغني شريت، مرجع سبق ذكره، ص144.

معظم العلماء أن التعب عبارة عن عملية تعديل لنشاط الإنسان وأن الأعراض التي تظهر عليه ما هي إلا دقات لناقوس الخطر للإخبار بالتعب الجسمي، فهو بمثابة وسيلة دفاعية للجسم اتجاه الضغوط والصراعات الحياتية، ومن أهم أعراض التعب:

أعراض سيكوسوماتية: وهذا يظهر في اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم وارتجاف وخفقان في القلب.

أعراض وجدانية وعقلية: مثل صعوبة في التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعف في الأداء وهو من بين آثار الإجهاد الطويلة المدى أيضا التوتر المستمر للعضلات الذي يسبب آلاما لا تطاق وكل هذه الاضطرابات تؤثر على حياة المرأة العائلية والمهنية بدرجات متفاوتة. كما أن التعب يتسبب في إجهاض عدد كبير من النساء كما يكون سببا في حدوث الولادات المبكرة، هذا يظهر خاصة عند النساء اللواتي يكن مضطرات للعمل واقفات.

إضافة إلى هذا فالتعب يسبب للمرأة العاملة التي يضطرها عملها للوقوف ساعات طويلة احتقان الدم في الأعضاء واضطراب في العادة الشهرية كما يتسبب ويساعد على ظهور أمراض أخرى كالدوالي وتكون المرأة عصبية وعرضة للأزمات النفسية والجسمية إذا ما كانت خاضعة لظروف غير مساندة لإنجاز مهامها كزوجة، وأم لأطفال وعاملة تصبو إلى إسعاد أسرتها والنجاح في عملها، فالعوامل الأسرية تلعب دورا هاما ومساعد للمرأة العاملة إما في فشلها أو نجاحها في أداء لأدوارها، فالأسرة المتماسكة المتعاونة لها دور في التقليل من المخاوف والقلق والانفعالات الشديدة للمرأة العاملة، فالإنسان حسب أصحاب الاتجاه الانساني يحتاج إلى أن يدعم من جانب الآخرين وأن يشعر بأن الآخرين يقدمون له العون والمساعدة باعتبار أن الدعم والعون والمساعدة ليست مطالب ثانوية، بل إنها أمر هام لحياة سوية¹.

آثار عمل المرأة على الأطفال:

إن انشغال المرأة أدى إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها وباعتبار المرأة هي الزوجة والأم وربة البيت فهي مسؤولة عن إعداد جيل المستقبل، أي أنها مسؤولة عن أسرته وعملها في وقت واحد، ولهذا فإن عملية التوفيق ما بين المهنتين تخلق عندها أوضاعا جديدة وتجعل منها إنسانا يعاني من تغيرات

¹ أشرف محمد عبد الغاني شريت، مرجع سبق ذكره، ص 169.

على الصعيد الاجتماعي ويتمثل ذلك في التغيير الذي يحدث على مستوى الأسرة وفي دورها كأم عندما تضطر لترك طفلها لتقوم بعملها خارج المنزل، وتعتبر جميع الدراسات الاجتماعية والنفسية، الأم أول معلم للعلاقات الإنسانية وأول وسيط بين الطفل والعالم الخارجي، فإن أحسنت تقديمه إلى هذا العالم زادت ثقته فيها وفي هذا العالم، وإن أساءت تقديمه ظل يشعر طوال حياته بالوحشة والاغتراب، كما أن الأم أول مصدر للأمن عند الطفل لأنه لا يفهم شيئاً مما يدور حوله بما يثير توجسه وقلقه، وعطف الأم كفيل بدرء هذا القلق ويتوقف نجاح الأم في تطبيع الطفل على مهاراتها في استهجان سلوكه غير الرغوب دون أن تشعره أنه فقد حبها¹.

ولقد أكدت أغلب نظريات علم النفس الحديثة على أهمية العوامل النفسية التي تربط الطفل بأمه في السنوات الأولى من عمره، والآثار العميقة التي تتركها هذه الأخيرة على نموه الانفعالي، ولهذا فأهمية الحب في حياة الطفل ترجع إلى أنه أول مظاهر العاطفة عنده اتجاه الآخرين، فمن خلال حب الطفل لأمه يتوصل إلى اكتساب الكثير من العادات التي يجب أن يتعلمها الطفل عنها وذلك عن طريق المحاكاة والإيحاء²

ومما يكون له أسوأ الأثر في شخصية الطفل هو غياب الأم وانفصالها المتكرر أو الطويل عنه، خلال السنوات الثلاثة الأولى من حياته، ذلك أن الطفل عاجز عن إدراك معنى الزمن، عاجز عن أن يدرك أن الأشياء التي تغيب عن نظره لا تزال موجودة، فهو يغطي عينيه ويعتقد أن أحد لا يراه، فغياب الأم يشعره أنها هجرته وأنه قد ضاع³ وترتبط على ذلك فإن أطفال المرأة العاملة، أطفال هجرتهم أمهاتهم وحتى إذا سعت الأم لإيجاد بديل لرعاية أبنائها أثناء فترة عملها خارجاً، فالتناوب المتكرر لبديلات عن الأم يورث للطفل الشعور بالحيرة والقلق، ولقد أوضحت الدراسات العلمية التي أجريت في هذا المجال، أهمية سلوك الأم في تشكيل السلوك عند الطفل وتطوره، إذا أشار كل من Bowlly et Goldford إلى أهمية دور الأم في عملية تطبيع ولدها اجتماعياً، فلقد أشار إلى أن الطفل عندما يلقي العناية بالحاجات الفسيولوجية الأساسية له، دون أن يلقي العناية نفسها بالجوانب الشخصية فإننا نلاحظ تعرضه لآثار خطيرة على خصائصه الشخصية ومستقبل حياته، ولقد لاحظ بوبلي من خلال أبحاثه بعض الآثار المترتبة على حرمان الطفل من أمه ومن أهمها حصول الطفل على درجات ضعيفة في

¹ سليم نعام، مرجع سبق ذكره، ص 188.

² كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 286.

³ سليم نعام، مرجع سبق ذكره، ص 188.

اختبارات الذكاء، ضعف تحصيله الدراسي، قدرة ضعيفة على إقامة علاقات مع الآخرين، تعرضه لمشاكل سلوكية مثل القلق، المخاوف، التوتر العاطفي غير العادي¹.

كما أظهرت عدة دراسات متشابهة نتائجها أن أطفال النساء العاملات في دوام كامل يعانون دراسيا مقارنة بالأطفال الذين لا تعمل أمهاتهم، وذكرت الدراسة التي درست أربع آلاف طفل أمريكي أن أبرز مشكلات أبناء العاملات تتمثل في ضعف التحصيل والإنجاز في مهارات التحدث والقراءة والرياضيات، وأنه من المحتمل أن تصبح هذه المشكلات طويلة المدى بحيث تؤثر على الأطفال في حياتهم فيما بعد وقد تترك آثار اقتصادية دائمة عليهم في حياتهم العملية².

أما على مستوى الوظائف فهناك الدراسة التي قامت بها الدكتورة بثينة قنديل التي أجرت مقارنة بين أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات من حيث بعض مظاهر شخصيتهم وكانت أهم نتائج هذا البحث³:

تكيف أبناء العاملات يقل كلما زاد غياب الأم اليومي عن خمس ساعات، لم يظهر البحث أن لنوع الأم البديلة تأثير على تكيف الأطفال أي لا يوجد فرق بين الأطفال الذين يتركون في رعاية الأقارب وأولئك الذين يتركون في رعاية الخدم، وخلصت الدراسة إلى أن هناك فروق واضحة من حيث درجة توافق الأطفال لصالح النساء غير العاملات، وبما أن خروج المرأة للعمل يؤدي إلى نتائج سلبية على تربية الأطفال خاصة من ناحية توليد القلق وعدم الطمأنينة لديهم فهذا يعني إذن تصدع في بناء الأسرة، ذلك لأن المرأة العاملة لم تكن قادرة على القيام بوظيفتها كزوجة وأم بشكل طبيعي، إن غياب الأم الطويل بالنهار وابتعادها عن طفلها يؤدي إلى تقصير في إشباع حاجات الحب والرعاية والحنان لديه خاصة في فترة الطفولة الأولى، وهناك اعتقاد شائع بأن انفصال الطفل لمدة طويلة عن الأم أثناء السنوات الأولى من حياته يعتبر من أول أسباب الشخصية الجانحة، فلقد بينت عدة دراسات أن انشغال النساء المتزوجات وابتعادهن عن البيت لفترات طويلة أدى إلى تزايد عدد الأحداث المشردين والمنحرفين.

ورغم ما قيل عن آثار خروج المرأة العاملة على الصحة النفسية لأطفالها وتربيتهم، إلا أن هناك اتجاه يرى أن عمل المرأة له منظور إيجابي على الأسرة عموما وخاصة على الأطفال فحسب كاميليا عبد

¹ رشاد صالح دمنهوري وعباس محمود عوض، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي دراسة في علم النفس الاجتماعي التربوي، دار المعرفة الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006، ص35.

² أشرف محمد عبد الغني شريت، مرجع سبق ذكره، ص144.

³ سليم نعام، مرجع سبق ذكره، ص190.

الفتاح أن أبناء المرأة العاملة لهم ربط دائم بالواقع العملي لأن أمهم خبرت هذا الواقع كما أنها تعطيهم دائما الخبرة وتشجعهم نحو الاستقلال وتمنحهم فرصة التعبير عن الذات، بالإضافة إلى أن أطفال المرأة العاملة لهم طموح أكبر من غيرهم من أبناء النساء غير العاملات، ومن هنا نلاحظ تضارب في آراء وأقوال العلماء فيما يخص أثر اشتغال المرأة على أطفالها، حيث هناك من يرى أن الطفل يتأثر لغياب أمه تأثيرا سلبيا فيلقى الإحباط بسبب غيابها وفريق آخر يرى أن بعض الإحباط أثناء غياب الأم لا يضر بالطفل طالما هناك من يعوضها أثناء الغياب، وعلى العموم أن أطفال النساء العاملات في حاجة إلى أمهاتهم ومؤسسات الإنتاج في حاجة إلى سواعد وعقول هؤلاء الأمهات، وهذه هي الأوضاع والظروف التي تحيط بعمل المرأة في المجتمع ويمكن أن نتوقع لكل ذلك تغيرات منتظرة لحل هذه المعادلة الصعبة، وحسب رأي الدكتورة سناء الخولي¹.

ونقول كاميليا عبد الفتاح " إذا حكمنا على المرأة والأم بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلما عددا كبيرا من النساء اللاتي لا تقدم لهن الظروف بديلا للعمل، والأمثلة على ذلك كبيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات وهؤلاء اللاتي لا يكسب أزواجهن ما يفي احتياجات الأسرة والأطفال، لهذا يعتبر التحاق المرأة في مثل هذه الحالات وغيرها عملا ممتازا بالنسبة للأسرة، إذ تضحى المرأة براحتها في سبيل استقرار أسرتها. "والجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها و أطفالها، وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلا على " الأمومة الصالحة " لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعرقلونها عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلبا إلى حد كبير، ولهذا فإن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها، ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، ومدى استمتاعها بعملها، وقد تعرضت بحوث أخرى للقلق والذنب الذي يميز الأمهات العاملات فقد لاحظت (كليجر) أن المفحوصات من الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا وإحساسا بالذنب بالنسبة لأطفالهن كما قررن أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات².

¹ سناء حسنين الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2002، ص100.

² رشاد صلاح دمنهوري، مرجع سبق ذكره، ص46.

آثار عمل المرأة على الزوج:

جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة واضحة وصريحة غاية في التأكيد على وجوب طاعته وعدم إهمال حقه بأي حال من الأحوال من قبل المرأة، فقد تعرض لها أسباب أو تخدعها مغريات فتهمل حقه أو تقصر في حقه¹، والعمل يعتبر من الأسباب الرئيسية في انشغال المرأة على أداء كل واجباتها اتجاه زوجها وإعطائه حقه كاملاً، كما أن إهمال المرأة العاملة لزوجها وانشغالها لفترة طويلة في العمل، ثم شعورها بالتعب في المنزل ورغبتها في الراحة وقت تواجده وعدم قدرتها على التحدث إليه يؤدي إلى التباعد بين الزوجين مما له آثار سيئة على نفسية كل منهما ، ففي إحدى الدراسات التي تمت على عدد من الزوجات العاملات، ذكرت السيدات جملة من تلك الآثار، فقد أجابت 84% منهن بقولها: أضايق زوجي بغيابي عن البيت عندما يكون متواجداً فيه، وأجابت 42% منهن: أثير أعصاب زوجي بكلامي حول مشاكل عملي مع رؤسائي وزميلاتي، وأجابت 23% : أؤلم زوجي بتركي له وحيداً في حالات مرضه الشديد، و22%: أقلق زوجي بتأجيل فكرة إنجاب طفل آخر ، وقالت 12% منهن: أثير أعصاب زوجي عندما أرغب في أن يكون لي رأي أساسي في المواضيع الهامة في الأسرة، و9% أثير أعصاب زوجي عندما أطلب مساعدتي في إدارة شؤون المنزل كالطبخ وغسل الأواني والملابس.

إن الأعداد المتزايدة من النساء العاملات، والتي تعبر جزئياً عن تحرر المرأة الذي انتشر على نطاق واسع، هذا التحرر في الحقيقة قد ألقى على عاتق المرأة أدواراً إضافية، ولا يقصد أن الدور القديم لزوجة والأم قد انتهى إلى الزوال بل في الواقع أن الزوجة الأم أصبحت مرغمة في العصر الحاضر بفعل الضغوط الاجتماعية على القيام بأدوار إضافية، وقد تتجه بعض النساء إلى مقاومة هذه الضغوط والانصراف إلى حياتها الأسرية وحدها، وقد يعتبرها البعض الآخر حافزاً على التخلص من العبودية أو التخلي عن أدوار الزواج والأمومة والإقبال كلية على المهنة ، أضف إلى ذلك الانطلاقة الكبرى التي حققتها المرأة في مستويات التعليم المختلفة، هذا القدر الكبير من التطور يجعل الزوجة طرفاً جديداً في الحياة الزوجية الحديثة، ونتيجة لكل ذلك اتجهت المرأة نحو ممارسة دور إيجابي في شؤون الزواج والأسرة، ولا تميل إطلاقاً إلى ترك جميع القرارات لزوجها وتطالب بالمساواة في نشاط الزوج² إن مطالبة المرأة بالقيام ببعض الأدوار التي كانت تعرف أنها من اختصاص الزوج أدى هذا الفعل إلى صراع بين الزوجين، فلم يصبح الرجل هو المسيطر على الزوجة والأبناء ولم تصبح القرارات الأسرية من حق الرجل

¹ عدلي علي أبو طاحون، مرجع سبق ذكره، ص83.

² حسن حمود، مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (وحدة البحوث التربوية) 1982، ص208.

وحده بل أصبحت تشاركه المرأة هذا الحق¹ إن مجرد خروج المرأة للعمل يولد فراغا داخل البيت وهذا بدوره يؤثر على الاستقرار العائلي ويحدث تغيير في العلاقة الزوجية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة، وقد تبين من بحث قامت به " ناي " سنة 1980 أن المناقشات كانت أكثر حدوثا بين الزوجات والأزواج في الأسر التي تعمل فيها الزوجة، فكانت النسبة بين العاملات اللاتي طلبن الطلاق في وقت ما بالنسبة لغير العاملات فقد بلغت المشتغلات 60% وغير العاملات 47% ونتيجة هذا البحث تدل على أن غير العاملة من النساء، أكثر توافقا من العاملة².

كما يمكن ان يكون دخل المرأة العاملة هو أحد أسباب أو السبب الرئيسي في الخلاف بين الزوجين لأسر بعض العاملات وهذا بسبب رفض الزوجة المشاركة في نفقات الأسرة ومساعدة الزوج في تحمل أعباءها، فالوضع الاقتصادي هو الآخر عامل مهم في نشوب الخلافات بين الأزواج في أسر العاملات ، فالمرأة العاملة قد يطلبها زوجها بالمساهمة بدخلها كله أو يستولي عليه بالقوة وهذا يؤدي إلى الصراع الزوجي، وتؤكد العديد من الدراسات ان نوعية العلاقات بين الزوجين تتأثر كبيرا عند خروج الزوجة للعمل، فإذا كانت العلاقات إيجابية قائمة على أساس تفهم الزوج لطبيعة الظروف المحيطة بزواجه العاملة، وما ينتج عن هذا العمل من مسؤوليات تؤثر على نفسياتها وعلى طاقتها البدنية فإن عمل المرأة في هذه الحالة يكون أساس لتكافؤ الزوجين وتفاهما.

لكن العديد من الأبحاث تؤكد ان هذه العلاقة غير موجودة نتيجة لاكتساب الزوج قيم واتجاهات سلبية من خلال التنشئة الاجتماعية التي تفرق في المعاملة بين الذكور و الاناث ففي دراسة تعد في غاية الأهمية والتي أجريت ب U,S,A في سنة 1960 التي قام بها Donald Wolfe, Robert Blood العالمان بلود وولف فحسب هذان العالمان عندما يرغب الزوج في مساعدة زوجته العاملة في أشغال المنزل فإنه يساعدها فقط اثناء وقت فراغه، كما أن عامل وقت الفراغ ليس وحده الذي يحدد مساعدة الزوج لزوجته بل أيضا يدخل عنصر التنشئة الاجتماعية للزوج (الإيديولوجية التقليدية لأدوار الذكور و الأنوثة في العائلة) ، فالعديد من الأزواج لا يساعدون زوجاتهم العاملات حتى ولو كان لديهم وقت فراغ لأنهم مثبتين في الدور الذكوري التقليدي، ومن هنا ندرك أن المرأة العاملة كزوجة تعاني كثيرا من تعدد المطالب وشعورها بضيق الوقت وهذا كله يؤدي بها للإحساس بضغط نفسية في أداء واجباتها كزوجة، كما يؤدي إلى إحساسها بالذنب نتيجة التقصير الذي تشعر به في أداء بعض هذه الواجبات فالمرأة

¹ مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص148.

² كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص98.

العاملة الزوجة مهما كان شكل وصولها إلى عالم الشغل سواء نتيجة الظروف أو الرغبة في التفتح الشخصي، فهي مسؤولة عن النتائج المدرسية السيئة لأولادها وعن الإدارة المقصرة للبيت الزوجي... الخ للنضال ضد هذا الاتهام تهتك نفسها في عمل مزدوج¹. ومن هنا يمكن القول رغم الجوانب الإيجابية لعمل المرأة فعملها يؤثر على علاقتها مع زوجها نظرا لأن عملها خارج البيت سبب لها جهد كبير عضلي ونفسي أثر على أداء واجباتها المادية والمعنوية اتجاه زوجها وهذا أكثر شخص لا يمكن التهاون عن رغباته بما انه شريك حياتها.

3) مصادر الضغوط في الحياة الاجتماعية

يوجد في المجتمع العربي بشكل عام الكثير من العوامل التي تؤدي إلى حدوث ضغوطات حياتية واضطرابات نفسية عند الافراد مما يعيق مسيرتهم التعليمية والنفسية والاجتماعية فالعلاقة السلبية بين الضغوط الحياتية والأداء مؤداها أن الضغوط تفرض على الفرد أن يكون متجها بحواسه وطاقته النفسية والعقلية إلى مصادر الضغوط من أجل التكيف معها مما يجعل من الصعب عليه أن يؤدي عمله بانتباه عال²، وتعددت تصنيفات مصادر الضغوط التي تؤثر على أداء العامل.

ويتبع ماكجراث MCGRATH نمودجا ثلاثيا لتقسيم مصادر ضغوط العمل تتمثل في التقسيم الآتي³:

- ضغوط ناتجة عن البيئة المادية التي يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء تأدية الأعمال والواجبات وممارسة المسؤوليات المتنوعة، كغموض الدور وتعدد.
- ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية من خلال التفاعل مع الزملاء وتبادل العلاقات الشخصية بينهم.
- ضغوط ناتجة عن النظام الشخصي للفرد ذاته كالخصائص المتوارثة مثل القلق والأساليب الإدراكية.

¹ حسن حمود، مرجع سبق ذكره، ص201.

² سلمى أحمد محمد عبد الله، الضغط النفسي والاجتماعي للمرأة العاملة بقوات الشرطة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، جامعة الرباط بالسودان، قسم علم النفس، 2014، ص12.

³ صالح بن ناصر القحطاني، الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وآثارها على اتخاذ القرارات الإدارية، دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، قسم العلوم الإدارية، 2007، ص25.

كما أن المواقف الضاغطة (مسببات الضغوط) يمكن جمعها فيما يلي:

- مشكلات الأسرة وتتمثل في الغيرة والشك المشاجرات والرغبة في الانفصال
- مشكلات الحياة الاجتماعية وتتمثل في مشكلات الأبناء المدرسية والعاطفية...الخ¹
- المشكلات الاقتصادية والتي تتجم عن ضعف المدخول الأسري وزيادة حجم المتطلبات الأسرية
- زيادة حجم الاستهلاك، حيث أن الاستهلاك بالمفهوم الاجتماعي ظاهرة عامة لدى كل المجتمعات، وهو مفهوم أكثر اتساعاً من مجرد إشباع الحاجات البيولوجية، بل له عدد محدد من الوظائف في كل الثقافات فإعداد الطعام واستهلاكه يرتبط بالنسبة لبعض الشعوب بقيم جمالية².

توصف الثقافة الاستهلاكية بأنها مادية Materialist، فهي تلف حول استهلاك السلع المادية، فلقد شهدت المجتمعات انتصار للعقلانية الاقتصادية التي أزاحت الأعراف والقيم التقليدية لتنتج ثقافة حديثة تقوم على فكرة التبادل العقلاني، في ضوء هذه المتغيرات تغيرت خبرات الشراء فأصبحت تحدد لا من خلال حجم التبادلات في أسواق الاستهلاك الحضري فحسب، بل من خلال الأسلوب الذي تعرض له السلع أيضاً، فأصبحت السلع تعرض على نحو خاص، وتؤطر بعناية خاصة، وتتفق عليها مبالغ طائلة لكي تبدو على نحو أفضل مما عليه في الواقع.³

الضغوط الاجتماعية:

يعتبر الضغط مؤشر ديناميكية الحياة الاجتماعية استناداً إلى ما أقره العالم الفيزيولوجي (Seleye) لأن حسبه الحياة بدون ضغط تعني الموت.⁴

وتختلف الضغوط حسب أنواعها فمنها الثقافية والاجتماعية والتي بدورها ترجع على طبيعة المجتمع (عادات، تقاليد، قيم...الخ). أضف إلى ذلك الضغوط الاقتصادية ناتجة عن تنامي متطلبات المعيشة وتغير الثقافة الاستهلاكية في المجتمع الجزائري.

لكل مجتمع عادات وتقاليد تظهر وتتطور عبر العصور، وبالتالي تكون ظاهرة اجتماعية، يخضع لها الأفراد ويساهمون بدورهم في فرض احترامها من خلال مختلف الضغوط الاجتماعية، من هذه

¹سلمي احمد محمد عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص15.

²الجوهري محمد وآخرون، علم الاجتماع الاقتصادي، دار المسيرة والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص ص(364،365).

³الجوهري محمد وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص372.

⁴عفاف حداد، ياسمدحادحة، فاعلية برنامجي إرشاد جمعي في التدريب على المشكلات والاسترخاء العضلي في ضبط التوتر النفسي، مجلة مركز البحوث التربوية، قطر، العدد 13، 1998، ص196.

العادات والتقاليد نظرة المجتمع لعمل المرأة واختلاط الجنسين في مختلف المناسبات والمواقف الاجتماعية.¹

وتتمثل هذه الضغوط الاجتماعية فيما يلي:²

- ازدواجية الأدوار التي تقوم بها المرأة العربية فالمرأة العربية طبقا للمعايير الحديثة عليها أن تعمل خارج المنزل كما أنها طبقا للمعايير التقليدية عليها أيضا أن تعمل داخل المنزل.
- العائلة العربية عائلة أبوية هرمية يقوم التمايز وتوزيع العمل فيها على أساس الجنس والعمل وذلك بتسلط الذكر على الأنثى، والكبير على الصغير.
- سيطرة النظام الأبوي، جعل الرجل هو "المعيل" وأصبح أفراد العائلة "عِيالا" مهما كانت درجة مشاركتهم له في العمل.
- التقاليد والأعراف السائدة في المجتمع حيث تضع الكثير من القيود على مساهمة المرأة خارج المنزل.

مما لا شك فيه أن استمرار واقع تبعية المرأة للرجل وتخلفها قرونا طويلة قد حول سلوكها إلى أنماط محددة سلفا بفعل تجذر منظومة من التقاليد والأعراف في الحياة الاجتماعية العربية، فتغلغلت قيم الاتكالية على الرجال في نفوس النساء، ولعل في اضطراب المرأة للقيام بدورها التقليدي لفترة طويلة قد يجعلها تقنع به وتعتقد أنه محتوم لا رجعة فيه، وأنه يستمد أصوله ودواعيه من أصول ثقافية مسلم بها.³

الضغوط الثقافية

ويقول الدكتور عبد الغني مغربي تشكل الثقافة ظاهرة عالمية كونها وجدت في كل المجتمعات الماضية والحاضرة وهي عبارة عن خط التقاء بين المجتمع أي المحيط والفرد.⁴

تعتبر المورثات الفكرية التاريخية التي تحددها ثقافة المجتمع، وعاداته وتقاليدته المشكلة لسلوك المرأة الزوجة والأم ربة المنزل، وهي أيضا التي تعرقل تقدم مسيرة المرأة العملية، وتعيقها على اكتساب

¹ حياة غيات، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، أطروحة دكتورا، جامعة وهران، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2014، ص39.

² دنيا جبر، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح كلية الدراسات العليا، 2005، ص04.

³ رمضان السنوسني، عبد السلام الدويبي، دور المرأة العربية في التنمية، مقاربات بحثية لأبعاد مشاركة المرأة العربية في التنمية الشاملة، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا، ط1، 2004، ص26.

⁴ MegherbiAbdelghani, Culture et personnalité algérienne de Massinissa à nos jours, ENAL, O.P.U, Alger, 1986P14.

السمات القيادية لأن السمات ليست فطرية فلا شك ان ثقافة المجتمع، بما تحدد من أفكار وأعراف وما تقره من قيم وما تفرضه من تقاليد هي التي توجه الاستعدادات الشخصية نحو سلوكيات معينة وهي التي تنمي أولاً تنمي سمات شخصية معينة.¹ ولهذا لا يمكن تغيير الثقافات لأنها جزء من الماضي " فتجاهل الماضي ليس حذفه، لأننا نحملة فينا بشكل وراثي جيداً أو سيئاً كان".²

وتختلف القيمة التي تسبغها الثقافة على الأدوار التي تقوم بها المرأة باختلاف الثقافة من مجتمع لآخر، ويشير "ليفي ستراوس" أنه توجد بعض أوجه الشبه بين معظم الثقافات حول وضع المرأة، اذ تعطي وزناً هامشياً للأدوار التي تقوم بها حتى لو كان العائد الاقتصادي لأدوارها مرتفعاً.³

ونقصد بثقافة عمل المرأة التقاليد والقيم التي تحصرها بحيث هناك اعتقاد سائد بأن مكان المرأة هو البيت، وإذا كان من الضروري ان تعمل فعليها أن تختار الأعمال البسيطة التي ليس بها أي ابتكار وهذا ما يؤدي إلى كثير من المواقف التي تعارض عمل المرأة وتقلل من أهميتها وطموحها في العمل.⁴

على الرغم من كل التطور الذي لحق بالمرأة في الوطن العربي، وبالرغم من الإنجازات التي حققتها وفي مقدمتها التعليم وانخفاض نسبة اميتها خاصة في العشرين سنة الأخيرة، فالواقع لا يزال محكوم بثقافة اجتماعية لها أصولها وجذورها القوية في تربية الماضي وهذه الثقافة ترسم المرأة كمخلوق ضعيف يجب حمايته ومن منظور اندماج المرأة في العمل والتنمية.

حيث أن الجنس لن يكون مهما في حساباته في الاختيار، مهما كان نوع ومستوى الوظيفة، وهذا ما يتوافق مع توقع أن يكون الجنس غير مهم بالرغم من أن دراسة Van vianen et Willemsen 1992 أثبتت ان الجنس يدخل بقوة في تحرير النموذج المطلوب والمسؤول اختيار نوع المترشح بمعنى خواص أنثوية او فكرية.⁵

¹ غيات حياة، مرجع سبق ذكره، ص36.

² Mahfoud Bennoune, Les fondement socio-historiques de l'état Algérien contemporain, in ali el-kenz, (L'algérie et la modernité) , série des livres du codesria, 1989, p33.

³ السيد عبد الفتاح عفيفي، بحوث في علم الاجتماع المعاصر الفكر العربي، القاهرة مصر، 1996، ص33.

⁴ غيات حياة، مرجع سبق ذكره، ص35.

⁵ Philippe Guignet, Les sociétés urbaines dans la France moderne, paris, 2003 p20.

وهذا التوجه الثقافي يهيمن فيما نعتقد على عقليات المتعلمين وغير المتعلمين الريفيين والحضرين من الرجال في الوطن العربي إن هذه الصورة الثقافية التاريخية كونت عبر الزمن الاستعداد العقلي والنفسي للمرأة بالدور الذي حدده لها المجتمع تقليديا وتاريخيا وهو العمل في البيت¹.

ومن هنا نستنتج ان المجتمع بعاداته وتقاليده هم اللذين حددوا دور المرأة عن طريق رغباتهم انه محصور في البيت فقط وهو القيام بالأعمال المنزلية من غسل الملابس ورعاية الأطفال... إلخ دون مراعاة لرأي المرأة على أساس أنها فرد في المجتمع لها رأي ويستحق التقدير وهذه الأمور تراها أنها ظلم في حق نفسها ما يجعلها دائما مرهقة نفسيا وجسديا.

الضغوط المهنية:

هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤوليتها وأعبائها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور، ومن أمثلة الضغوط المهنية ما يسود المنظمات من ضغوط تنظيمية ناجمة عن البيروقراطية، أو عدم المشاركة في صنع القرارات، وتعدد المستويات التنظيمية وغموض المستقبل الوظيفي، ومنها الضغوط الناتجة عن صراع الدور وغموضه، ومنها أيضا الضغوط المترتبة على ظروف العمل المادية.

ومن جهة أخرى فإن ضغوط العمل تشير إلى مجموعة من التغيرات النفسية والجسمية التي تحدث لدى الفرد، من خلال ردود فعله عند مواجهته للمواقف المحيطة به، والتي تمثل تهديدا له. ويرى البعض الآخر أن ضغوط العمل تظهر بعد تفاعل العاملين مع بعضهم متأثرين بصفاتهم الشخصية، بالأعمال التي يعملونها، مما يحدث تغييرات مختلفة بينهم تضغط عليهم وترهقهم ثم تقودهم للانحراف عن الالتزام بواجباتهم اليومية.

¹ رمضان السنوسي، مرجع سبق ذكره، ص ص (30،31).

ويمكن النظر إلى ضغوط العمل على أنها أية خاصية لبيئة الوظيفية تمثل تهديدا للفرد، مثل مطالب العمل التي لا يستطيع الوفاء بها، أو إمدادات غير كافية لمواجهة احتياجاته، ويصورون ضغوط العمل على أنها عدم التلاؤم بين مطالب العمل والتزاماته، ومهارات العامل وقدراته، ويترتب على ذلك انحراف عن الاستجابة الطبيعية للفرد، وتهديد لسلامته وصحته النفسية وظهور اجتهادات نفسية مثل (عدم الرضا الوظيفي، القلق، انخفاض تقدير الذات) أو إجهادات فيسيولوجية مثل (ارتفاع ضغط الدم، وارتفاع معدل الكولسترول في الدم...)¹.

¹ فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، ص305.

خلاصة الفصل:

ونستخلص في نهاية هذا الفصل إلى أن المرأة استطاعت أن تثبت مكانتها في الأسرة والمجتمع، وخفت هذه التغيرات من حدة التمييز بين الجنسين وأعطت لهن الحق في ممارسة مهنة خارج المنزل غير مهنتهن المعتادة داخل الأسرة حسب رغبتهم، وأدى ذلك إلى تطور مكانة المرأة في الأسرة وتغيير في واجباتها المنزلية مما جعلها تزيد من مسؤولياتها، مما خلق نوعاً من الصراع في أدوارها العائلية والمهنية ولهذا السبب واجهت صعوبات ومشاكل اجتماعية ونفسية على هذين المستويين في حياتها.

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

أولاً: الدراسة الإستطلاعية

(1) مجالات الدراسة

(2) منهج الدراسة المعتمد

(3) أدوات جمع البيانات

(4) العينة وكيفية اختيارها

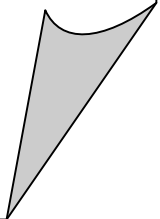
ثانياً: تحليل وتفسير البيانات الشخصية

(1) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى

(2) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

(3) تحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة.

(4) الاستنتاج العام لدراسة.



تمهيد:

سنناول في هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية باتباع الخطوات التالية المعتمدة وفق الشروط التي تفرضها طبيعة الموضوع والأدوات أو التقنيات المستخدمة للنزول الميداني لجمع البيانات المتعلقة بالمستجيبين، وتطرقنا إلى تحديد مجالات الدراسة والعينة وكيفية اختيارها، ثم ننقل في الخطوات الأخيرة إلى تحليل البيانات الشخصية ومن ثم تحليل بيانات الفرضية الأولى وتم بيانات الفرضية الثانية للوصول إلى نتائج الدراسة الميدانية وانتهاء بالاستنتاج العام.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

بعد أن يحدد الباحث موضوع دراسته ويلتزم به ويصوغه بشكل مناسب حسب الهدف الذي يريد تحقيقه، يقوم بإجراء الدراسة الاستطلاعية والجولة الاستكشافية كخطوة منهجية مهمة في البحث العلمي، حيث تساعد الباحث على مواصلة بحثه بطريقة احترافية يقوم من خلالها الباحث بجمع الروابط المفقودة في ذهنه والمتعلقة بموضوع الدراسة كخطوة أولى في مراجعة المعلومات، النظرية في موضوع البحث والتقرب منه كما ذكرناه هذه الخطوات قمنا بها في دراستنا الاستطلاعية بعد مراجعة كافة المصادر التي تخدم موضوع المرأة العاملة، قمنا بزيارة العديد من المؤسسات لتحديد النطاق المكاني المناسب للدراسة الميدانية سعينا للبحث عن مكان يتواجد فيه عدد من النساء العاملات، للحصول على نتائج أكثر دقة وتمثل الواقع، وبعد ذلك اكتشفنا أن المكان الأنسب وأكثر ملائمة للدراسة هو كلية الآداب واللغات جامعة مولود معمري تيزي وزو، وبعد دخولنا الكلية قمنا بإجراء معاينة وجولة ميدانية شاملة وملاحظة بدون مشاركة للموظفات الإداريات، ثم قمنا بالتواصل مع مسؤولة الموارد البشرية في الكلية لتزويدنا ببعض المعلومات المتعلقة بالكلية والموظفين وذلك بعد استظهار رخصة النزول إلى الميدان المقدمة لنا من طرف كليتنا لعميدة الكلية وأخذ الموافقة منها.

لاحظنا أجواء العمل بين العمال في الكلية وقمنا بمقابلة مفتوحة مع الموظفات لمحاولة الحصول على معلومات إضافية عن مجال العمل ورأيهم حول موضوع الدراسة الذي نحن في صدد دراسته حيث أثار إنتباههم الموضوع والقول أنه موضوع جيد ومفيد يخدم الحياة الاجتماعية والمرأة بصفة عامة بعد التواصل معهن والإرتياح لنا قدموا لنا معلومات واقعية قيمة اضافت الكثير للدراسة فمعاينة وجولة الإستكشاف قدمت للدراسة معلومات أزاحت الغموض والظروف المحيطة بالظاهرة المدروسة وما المعوقات التي يمكن أن تصادفنا أثناء اجراء بحثنا الميداني وكيفية التعامل مع هذه المواقف والأساليب

التي يمكن ان نعتمد عليها لنتوصل إلى دراسة متميزة ومنفردة وتبرز اختلافها عن البحوث العلمية الأخرى، بحيث هذا النوع من البحوث هو أكثر البحوث مشقة للباحث لما يتطلبه من قدرات ذهنية وخبرات الإستكشاف مرحلة أساسية وقيمة لا غنى عنها في البحث السوسولوجي.

1) مجالات الدراسة

تعتبر مجالات الدراسة تعريف لمجالات الجانب الميداني لدراسة الذي أجري فيه البحث من مجال الجغرافي ومجال الزماني والمجال البشري.

المجال الجغرافي:

يقصد به الحيز الجغرافي والمكاني الذي تمت فيه الدراسة، وفي دراستنا هذه مجالها الجغرافي هو كلية الآداب واللغات جامعة مولود معمري تيزي وزو بالحرم الجامعي حسناؤة لتعريف بميدان الدراسة: تم تأسيس المركز الجامعي بتيزي وزو (CUTO) المحدث بموجب مرسوم عدد 77/17 المؤرخ في 1977/06/26 والذي بني أول نواة له بدار العجزة للمسنين بواد عيسي، بعد تأسيس قسم اللغة والثقافة الأمازيغية بموجب القرار الوزاري رقم 11 بتاريخ 1990/11/24، بعد ذلك تم تسميتها باسم الأديب مولود معمري، تقع جامعة مولود معمري في مدينة تيزي وزو فيها يقع المقر الرئيسي للجامعة U.M.M.T.O فيها تتواجد مديرية الجامعة تحتوي على مساحة كبيرة في مدينة تيزي وزو الجديدة عبر الطريق المؤدي إلى مستشفى ندير محمد وملعب 1 نوفمبر¹، تضم جامعة مولود معمري 9 كليات تضم هذه الكليات 29 قسما منها كلية الآداب واللغات التي أجريت فيها الدراسة الميدانية تحتوي هذه الكلية على خمسة أقسام وهي قسم اللغة العربية وآدابها قسم اللغة الفرنسية، قسم اللغة الأمازيغية، قسم اللغة الإنجليزية، قسم الترجمة. حيث يتم تسيير هذه الكلية من طرف أعضائها كل عضو ودوره في الكلية كما هو موضح في الهيكل التنظيمي للكلية المرفق في الأسفل².

¹ <https://www.ummto.dz>

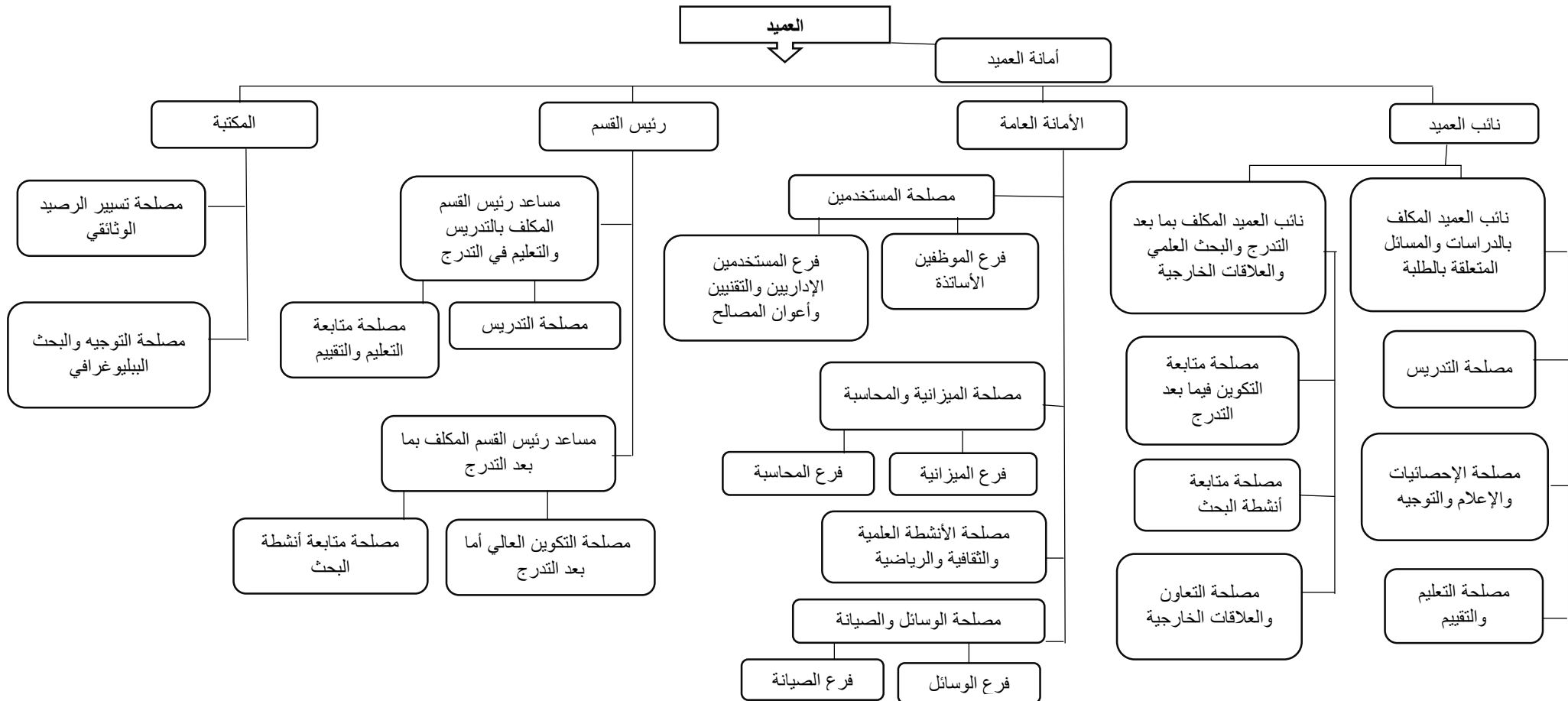
² معلومات مقدمة من طرف مسؤولة الموارد البشرية.

الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو.

الهيكل التنظيمي لكلية الآداب واللغات



الشكل رقم (5) يمثل الهيكل التنظيمي لكلية الآداب واللغات

المجال البشري:

والمقصود بالمجال البشري هو عينة الدراسة اللواتي تم اجراء الدراسة عليهم وتوزيع الاستمارة عليهن هن موظفات إداريات بمختلف المناصب بكلية الآداب واللغات بجامعة مولود معمري، بلغ عددهن 83 عاملة إدارية.

المجال الزمني:

بقصد به الفترة الزمنية التي تم استغراقها لقيام بالبحث العلمي في بداية شهر نوفمبر بعد تحديد موضوع البحث والإطلاع على المعلومات النظرية بدانا بالبحث عن ميدان الدراسة في 24 جانفي كانت أول زيارة لنا لميدان الدراسة كلية الآداب واللغات وبعدها بتاريخ 12 مارس 2024 تم توزيع الإستمارة التجريبية على العاملات الإداريات، بعد معرفة رأيهن بعدها تم توزيع الإستمارات النهائية في 10/9 أبريل 2024 وتم استرجاعها في 14 أبريل 2024.

(1) المنهج المعتمد في الدراسة

الباحث في علم الاجتماع يسعى إلى إثبات والتحقق من ظاهرة بالإعتماد على منهج من المناهج العلمية فالمنهج: "هو الطريقة أو الأسلوب الذي ينتهجه العالم في بحثه أو دراسة مشكلته والوصول إلى حلول لها أو إلى بعض النتائج"¹.

وفي هذه دراستنا تم الإعتماد على أحد أنواع المناهج وهو المنهج الوصفي حيث يحتاج موضوع الدراسة إلى تحليل الظاهرة وتفسيرها بشكل عميق ودقيق من أجل معرفة العلاقة بين المتغيرات المطروحة في أسئلة الدراسة ووصف حالة المرأة العاملة في حياتها المهنية والأسرية اليومية وكذا السلوكيات التي تم ملاحظتها في ميدان العمل هذا ما يجعلنا نتوصل على نتائج تساعدنا في التأكد من الفرضيات التي تم طرحها، لهذا اكتشفنا أن المنهج الوصفي أنسب منهج لموضوعنا حيث يعرف أنه: "يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات

¹ عبد الفتاح محمد العيسوي وعبد الرحمن محمد العيسوي، *مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث*، دار الراتب الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية، بدون ذكر الطبعة، 1996، 1997، ص13.

من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث منحيث المحتوى والمضمون والوصول على نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره¹.

(2) أدوات جمع البيانات

بما أنو الباحث لا يستطيع الحصول على معلومات ن الظاهرة التي يريد دراستها بدون استخدام أدوات بحث علمية لجمع المعطيات الموجودة في الواقع بخصوص الموضوع البحثي: "تتسع نطاق مناهج وأساليب جمع المادة أمام الباحث على نحو يشمل أشكال استخدام البيانات الكيفية والكمية، أو شكل من أشكال المزوجة بينهما أحيانا، كما يتضمن استخدام المسوح والإستبيان المحدد للإختبارات"². نظرا لشروط الدراسة تم الإستعانة بالتقنيات التالية:

الإستمارة:

يعرفها موريس أنجريس: "تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية"³.

وتعرف الإستمارة أيضا " تتمثل في دليل الأسئلة المطروحة على المستجوب، وتسمى أحيانا استطلاعات الرأي الكبيرة، عادة ما تتكون الإستمارة من أسئلة مغلقة، هذه الخاصية تجعل تجميع الإجابات أسهل بكثير كما تقلل من احتمال التحيز في تأويل الإجابات، لهذا يمكن للباحث أن يعرض على المستجوبين عددا معينا من أنماط الإجابة المحددة مسبقا التي يمكن للباحث تحليلها بعد ذلك"⁴. ومن هنا فهي أداة أساسية لجمع البيانات فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة تتناول أساسية لجمع البيانات فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة تتناول موضوعنا توجه هذه الأسئلة لأفراد مجتمع الدراسة.

وقد اشتملت إستمارة بحثنا على 35 سؤال تم صياغتها في 3 محاور المحول الأول يحمل البيانات الشخصية للمبحوثات تتمحور عدد الأسئلة فيه إلى 11 سؤالا والمحور الثاني المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي عدد الأسئلة المطروحة فيه هو 9 أسئلة أما المحور

¹ محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان الطبعة الثانية، 1999، ص47.

² محمد الجوهري، طرق البحث الاجتماعي، دار الدولية للإستثمارات الثقافية لنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2008، صص (112،113).

³ موريس أنجريس، مرجع سبق ذكره، ص204.

⁴ مارك تيسلر، مرجع سبق ذكره، ص257.

الثالث فيتعلق بالنسق الأسري وأثره على عمل المرأة طرحنا فيه 14 سؤالاً وفي الأخير أعدت الإستمارة النهائية بعد عرضها على الأستاذ المشرف للتأكد من صحتها شكلاً ومضموناً، ثم خضعت لتحكيم من طرف مجموعة من الأساتذة المحكمين الأساتذة المحكمين الأستاذ حمادي فريد والأستاذ بوعروج وبواسطة الإجابة التي تقدمها المبحوثات على هذه الأسئلة تساعدنا في تحليل وضع المرأة العاملة والتوصل إلى نتائج دراستنا.

الملاحظة:

" هي توجيه الحواس، والانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها توصلنا إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو تلك الظواهر المراد دراستها"¹.

" عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته"².

يعتمد الباحث على الملاحظة لجمع البيانات بمراقبتهم إما عن طريق الملاحظة بالمشاركة أو ملاحظة عادية بدون مشاركة ليتوصل في الأخير إلى معلومات أكثر دقة وموضوعية تمكنه من الإجابة على أسئلة بحثه وتوضيح الفرضيات التي يضعها.

بحيث في دراستنا الميدانية كانت ملاحظة العاملات الإداريات عن طريق ملاحظة بدون مشاركة أثناء فترة عملهم من بداية شهر فيفري إلى غاية أواخر شهر أفريل قبل مرحلة توزيع الإستمارات بعدها دخول شهر ماي تم توزيع الاستمارات على المبحوثات.

المقابلة:

"هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مسألة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات بكيفية منعزلة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين"³.

أيضا " تعد إحدى الأدوات المعتمد عليها في الدراسات الميدانية فهي استبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث اكتساب معلومات بطريقة شفوية مع المفحوص"¹.

¹ عبد الرحمن محمد العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص94.

² محمد عبيدات وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص73.

³ مورييس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص197.

إذ تم الإعتماد على المقابلة كأداة تدعيمية لأدوات البحث السابقة والمقابلة التي قمنا بها كانت مقابلة مفتوحة مع العاملات الإداريات لمناقشة أفكارنا والحصول على معلومات شاملة عن ميدان الدراسة وأجواء العمل فيه.

(3) العينة وكيفية اختيارها

للعينة دور مهم في البحث العلمي، فمن خلالها يقوم الباحث بدراسة مجتمع البحث وهو كبير وذلك لإختصار الوقت والجهد والحصول على نتائج أكثر دقة، إن اختيار نوع العينة التي يطبقها الباحث لأمر صعب إذ من الضروري أن تكون العينة تمثل مجتمع البحث تمثيلاً حقيقياً، لهذا تعرف العينة أنها جزء من مجتمع البحث عرفها موريس أنجرس: " أنها سحب عينة من الأفراد أي ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجمع من خلاله المعطيات في ميدان العلم، نتطلع أن تسمح لنا العينة المتكونة من آلاف العناصر ذلك حسب حالة مجتمع بحث معين، بالوصول إلى التقديرات التي يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي"².

قمنا في هذه الدراسة بتطبيق نوع من معاينة غير إحصائية وهي العينة القصدية (الهادفة) باعتبار أنها تعرف: "هي العينات التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظراً لتوافر بعض الخصائص في أولئك الافراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بنسبة لدراسة"³. وقد وجدنا أن هذا النوع هو الذي ينطبق على موضوعنا الذي يتحدث عن المرأة العاملة بين النسق التنظيمي والنسق الأسري باعتبار أنه موضوع حساس، إذ اخترنا أن تكون هذه الدراسة عن العاملات الإداريات بكلية الآداب واللغات جامعة مولود معمري، فقد بلغ عددهم الإجمالي 111 موظف وموظفة وبما أن دراستنا تتعلق بالمرأة العاملة فقط، فتم تعميم الدراسة على جل الموظفات الإداريات الذي بلغ عددهن 83 موظفة إدارية بمختلف الدرجات الوظيفية تم أخذ هذه العينة بطريقة قصدية لجميع مفردات البحث، إذ تم توزيع عليهن 83 إستمارة وتم إسترجاع فقط 65 استمارة نظراً لغياب بعض العاملات لأسباب صحية وخروج البعض في مهمة عمل واستهانة بعض المبحوثات عن الإجابة.

¹ غليان ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد البحث العلمي "النظرية والتطبيقية" دار صفاء، الأردن، 2000، ص102.

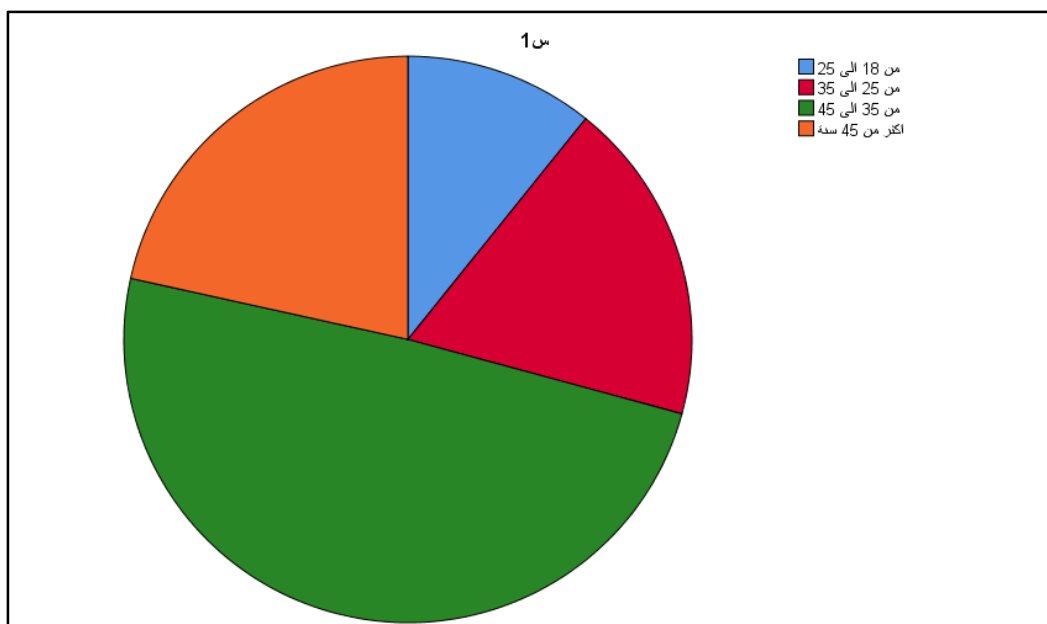
² موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص301.

³ محمد عبيدات وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص96.

ثانيا: تحليل وتفسير البيانات الشخصية خصائص عينة البحث

الجدول رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
من 18 إلى 25 سنة	7	10,7%
من 25 إلى 35 سنة	12	18,5%
من 35 إلى 45 سنة	36	55,4%
أكثر من 45 سنة	10	15,4%
المجموع	65	100%



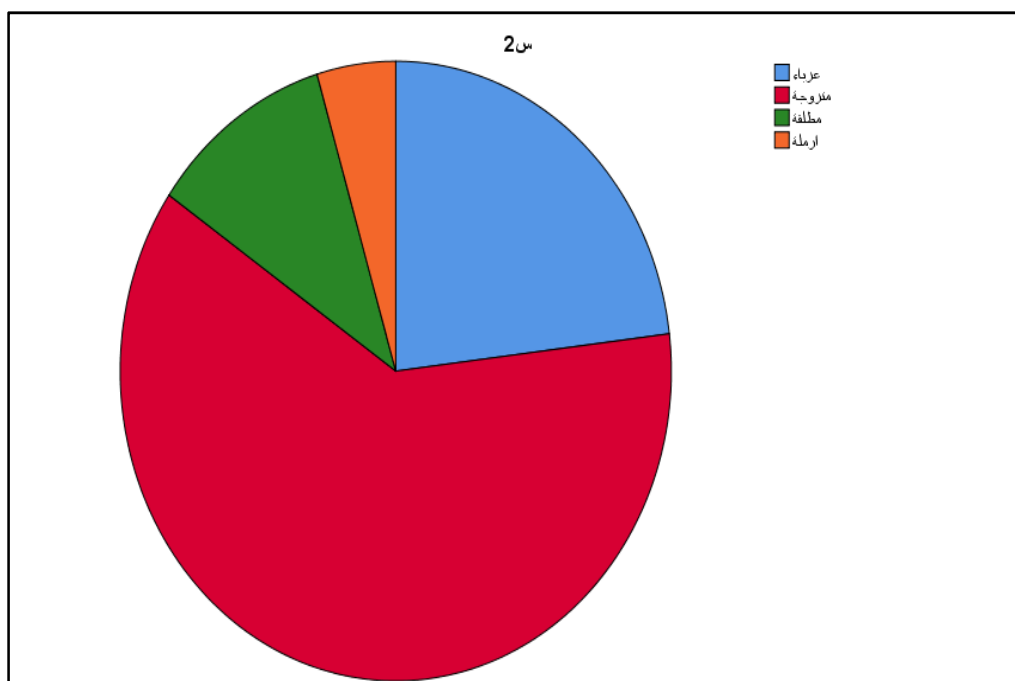
دائرة نسبية تمثل أفراد العينة حسب السن

يتضح من خلال الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن تبين لنا ان الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم من 35 سنة إلى 45 سنة أعلى نسبة قدرت ب: 55,4% من مجموع افراد العينة ثم الفئة التي تتراوح أعمارهم من 25 سنة على 35 سنة تليها بنسبة 18,5%, ثم الفئة الكبيرة من النساء العاملات التي تتراوح أعمارهم أكثر من 45 سنة بنسبة مقدرة ب: 15,4%, مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 10,7% من فئة الشابة التي تتراوح أعمارهم من 18 إلى 25 سنة.

نستنتج من خلال هذه المعطيات ان النسبة الأكبر تمثل في الفئة العمرية ما بين 35 إلى 45 سنة، والفئة التي تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة وهذا ما يدل على أن الكلية تمتلك نسبة كبيرة من العائلات القدامى هذا دليل على افتقارها للعناصر الجديدة في المناصب، وتدل المناصب الإدارية على أنه هناك اقبالا كبيرا لدى النساء عليها نظرا لأن المجتمع الجزائري أصبح متقبلا لفكرة عمل المرأة في الإدارة. وبخلاف المهن الأخرى يتميز العمل الإداري عنها بطبيعته لا يلزمهم بمواصلة العمل في المنزل، والبقاء في العمل أكثر من ساعات العمل القانونية. وهذا يخلق مساحة لهم للراحة والعناية بشؤونهم الشخصية.

الجدول رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	15	23,1%
متزوجة	40	61,5%
مطلقة	7	10,8%
أرملة	3	4,6%
المجموع	65	100%



دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية لنساء العاملات في الإدارة اتضح ان المتزوجات يمثلن أعلى نسبة مقدرة ب: 61,5 % وتليها نسبة النساء العازيات بنسبة مقدرة ب: 23,1 % تليها النساء المطلقات بنسبة مقدرة ب: 10,8 % مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 4,6% من النساء الأرامل.

وبناء على البيانات التي تم الحصول عليها في الجدول نستنتج أن غالبية النساء العاملات في الإدارة متزوجات وهذا يدل على اهتمام المرأة المتزوجة بهذا المجال من العمل نظرا إلى أنه ميدان تتواجد

فيه النساء بكثرة عن عدد الرجال ما يترك مجال للعاملات للارتياح أكثر أثناء العمل لكن هذا لا يعني استقرارها و نجاحه المهني، ضمن مسؤولياتها المزدوجة أكثر مقارنة بغيرهن من النساء، الأقل مسؤولية عنهن الأمر الذي يثير عوائق العمل وهذا ما يخلق ضغط في العمل والمنزل بسبب تعارض الواجبات والمسؤوليات اتجاه هذين المتغيرين، في حين أن نسبة النساء العازيات منخفضة مقارنة بالمتزوجات هذا دليل على ضعف توظيف المؤسسة للفئة الشابة، مما يسلب الضوء على عدم توفر فرص التجديد في الوظائف وعدم منح فرص للغير بالاندماج بمجال العمل مما يعيق تطوير مؤهلات وكفاءة الكلية بسبب عدم وجود قدرات متجددة.

الجدول رقم (03): يمثل عدد الأولاد بالنسبة لأفراد العينة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
لا يوجد	20	30,8%
من 1 إلى 3	41	63,1%
من 3 إلى 5	4	6,1%
من 5 فما فوق	0	0%
المجموع	65	100%

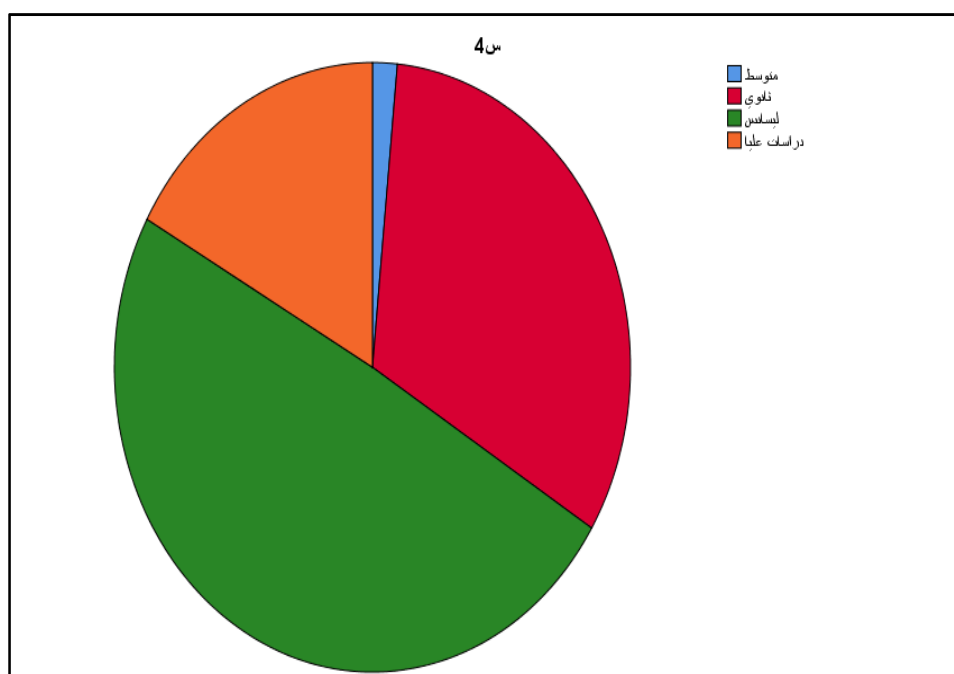
يتضح لنا من خلال الجدول رقم (3) عدد الأولاد بالنسبة لأفراد العينة نلاحظ أعلى نسبة تقدر ب: 63,1% تمثلها فئة الأمهات اللواتي لديهن من 1 إلى 3 أطفال، تليها النساء اللواتي ليس لديهن أطفال من عازيات ومطلقات وأرامل ومتزوجات بنسبة تقدر ب: 30,8%، مقابل أقل نسبة تقدر ب: 6,1% من الأمهات اللواتي لديهن من 3 على 5 أطفال، في حين لم نسجل أي نسبة من فئة 5 أطفال فما فوق.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج أن النساء العاملات يرفضن لفكرة انجاب عدد كبير من الأطفال نظرا لحالتها الاجتماعية كامرأة عاملة لديها التزامات أخرى غير الأسرة ومن أحد العوامل الأخرى ارتفاع المستوى المعيشي وعدم قدرة الأولياء على توفير طلبات عدد كبير من الأولاد بحيث الظروف المعيشية للبلاد والمستوى الإقتصادي الذي نحن فيه لا يساعدون على ذلك وتزايد المسؤوليات بالنسبة للمرأة العاملة ومحاولة تحقيقها التوازن بين مهنتها وأسرته حيث تسعى اغلب النساء

لتنظيم النسل وتحقيق حياة كريمة لعدد قليل من الأولاد والحرص على تربيتهم تربية سليمة وتوفير لهم حاجياتهم والاهتمام بهم على عكس عدد كبير من الأبناء وعدم القدرة عليهم وإهمالهم نفسيا وجسديا وزيادة الأعباء والمسؤوليات عليها، وما نجده أيضا يثبت أن نسبة النساء اللاتي لديهن أكثر من ثلاثة أطفال قليلة جدا، وهذا يدل على رغبة المرأة القوية في التخفيف من مسؤولياتها والحفاظ على صحتها الجسدية والنفسية، إلا أن هذه الرغبة والميول لها أثر سلبي على مستقبل الإنسانية عموما والمجتمع الجزائري بشكل خاص، حيث أن خطوة تحديد النسل سيكون لها أثر سلبي على المجتمع في المستقبل، من ناحية تشييب المجتمع أي عمر المجتمع.

الجدول رقم (04): يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة

مستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
متوسط	1	1,5%
ثانوي	21	32,3%
ليسانس	33	50,8%
دراسات عليا	10	15,4%
المجموع	65	100%



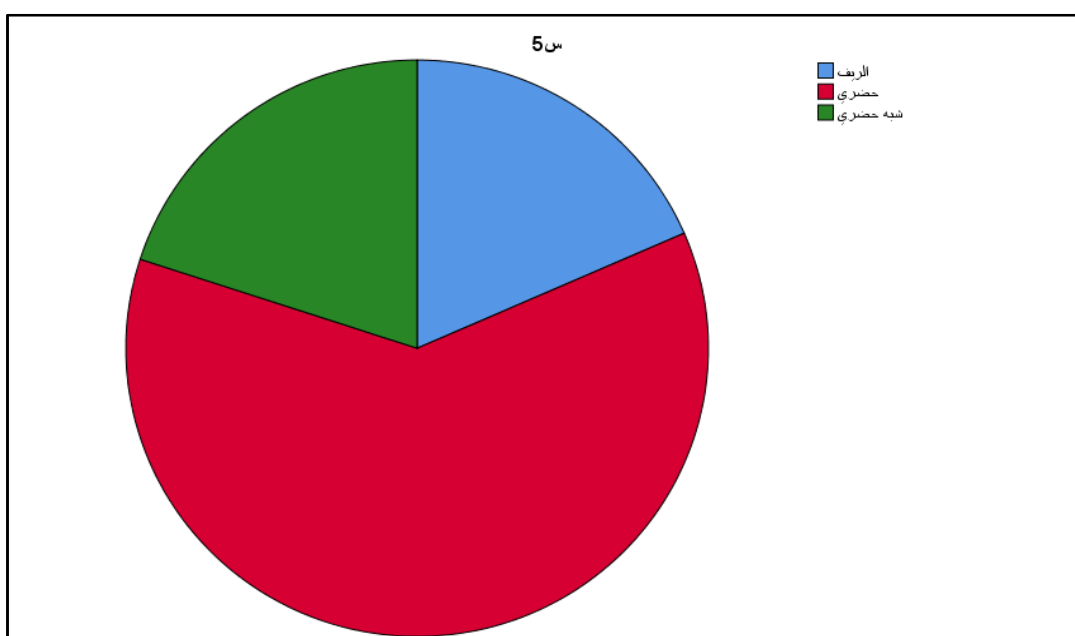
دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (4) المستوى التعليمي لأفراد العينة أتت أعلى نسبة مقدرة ب: 50,8% من المبحوثات اللواتي لديهن شهادات الليسانس، تليها المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي ثانوي بنسبة تقدر ب: 32,3%، تليها نسبة المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي عالي دراسات عليا بنسبة قدرت ب: 15,4%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 1,5% من المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي متوسط.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج ان هناك طلب ملحوظ على المستوى التعليمي المرتفع في مناصب العمل، باعتبار ان أحد العوامل المهمة في اندماج المرأة في سوق العمل هو حصولها على مستوى تعليمي معترف به في مجالات العمل. وللمستوى التعليمي دور كبير في نجاحهم المهني، خاصة وأن معظم الوظائف تتطلب حيازة الشهادات العلمية العالية، وخاصة في المناصب القيادية، نظرا لارتفاع المستوى المعرفي مقارنة بالسنوات السابقة والتي يتم فيها التوظيف من خلال حيازة شهادة الثانوية وشهادات التدريب كما يظهر في المرتبة الثانية للعاملات التي يملكن مستوى ثانوي يعملن في إدارة الكلية حيث أنه هناك مناصب أدنى لا تتطلب مستويات عليا، كالمناصب التنفيذية.

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرارات	النسبة المئوية
الريف	10	15,4%
حضري	42	64,6%
شبه حضري	13	20%
المجموع	65	100%



دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

يتضح من خلال الجدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة أنت أعلى نسبة مقدرة ب: 64,6% من المبحوثات المقيمات في الحضري، تليها الفئة المقيمة بالشبه حضري بنسبة قدرت ب: 20%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 15,4% من المبحوثات المقيمات في الريف.

من خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج أن أغلب العاملات بالكلية يقطن في المناطق الحضرية، وهذا منطقيا نظرا لموقع كلية الآداب واللغات جامعة مولود معمري التي تقع في وسط مدينة تيزي وزو. وهذا ما جعل العاملات يتواجدن بالقرب من مكان عملهن، وهذا دليل على بحثهن عن الطرق التي تسهل عليهن العمل وأدائهن الوظيفي دون إهمال للواجبات المنزلية مقارنة ببعد البيت عن العمل

وتضيق الوقت في المسافة ذهابا وإيابا، وريح الوقت لأداء الواجبات الأسرية لتحقيق الاستقرار في حياتهن. إن البعد الطويل عن العمل يزيد الأعباء ويضخم المسؤوليات متابعة الأبناء ورعاية الزوج وغيرها، وما يمكن استخلاصه أيضا من هذه النسبة المرتفعة للعاملات المقيمات في الحضر يشير إلى انفتاح المدن الحضرية من خلال السماح للمرأة بدخول عالم العمل، وهذا ما نتج عنه إقبال كبير من قبل النساء، وبالنسبة للعمل مقارنة بالمجتمع الريفي فإن نسبة العاملات القادمات منه قليلة، مما يدل على أن سكان الريف ما زالوا ملتزمين بالعادات والتقاليد، مع بقاء المرأة في المنزل واقتصار واجباتها على مسؤولياتها العائلية فقط وفكرة عمل المرأة يمكن القول أنها كظاهرة تستقطب وتجذب النساء المتمدنيات في الوسط الحضري.

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	التكرارات	النسبة المئوية
إطار	12	18,5%
تحكم	18	27,7%
تنفيذ	35	53,8%
المجموع	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (6) ليوضح توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية وما حصلنا عليه تبين أن أعلى نسبة مقدرة بـ: 53,8% من المبحوثات التي يعملن في التنفيذ، تليها فئة المبحوثات التي يعملن في التحكم بنسبة تقدر بـ: 27,7% مقابل أقل مقدرة بـ: 18,5% من المبحوثات التي يعملن بإطارات.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نستخلص أن أكثر المناصب الموجودة في الكلية هي المناصب التنفيذية نظرا إلا أن هذه هي الوظيفة المتوفرة بكثرة في الكلية حسب طبيعة عملها وبعدها تأتي مناصب التحكم بنسبة لبأس بها بما أنها هي التي تدير وتتحكم في وظائف المناصب التنفيذية فهذا طبيعي تأتي بعدها. ثم تأتي المناصب القيادية العاملات في الإطارات بنسبة قليلة هذا منطقي فالإطارات تتولى إصدار الأوامر ومراقبة أداء المناصب التحكمية والمناصب التنفيذية، ومن هنا يمكن القول أن المرأة أثبتت نفسها لتشغل جميع المناصب وتتولى جميع المهام مهما كان دورها ومسؤولياتها حتى في الإطارات

هناك نسبة من النساء وهذا يدل على أن المرأة مكانتها نفس مكانة الرجل في ميادين العمل استطاعت تحقيق نجاحا كبيرا بحصولها على هذه الدرجات الوظيفية من إطار وتحكم هذا ما لم يكن بإمكان المرأة خاصة المتزوجة من تحقيقه سابقا وما يثبت ذلك أن الكلية تترأسها عميدة وما دل إلا على نجاح المرأة ووصولها للمراتب العليا وتبيان قدرتها وما تستطيع تحقيقه في سوق العمل وتقديمه للمجتمع من اسهامات.

الجدول رقم (07): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	15,4%
من 5 إلى 15 سنة	17	26,1%
من 15 إلى 25 سنة	31	47,7%
أكثر 25 سنة	7	10,8%
المجموع	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (7) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل وما تبين لنا أن أعلى نسبة مقدرة ب: 47,7% من العاملات التي تتراوح أقدميتها من 15 سنة إلى 25 سنة، تليها المبحوثات التي تتراوح أقدميتها من 5 سنوات إلى 15 سنة بنسبة تقدر ب: 26,1%، ثم تأتي بعدها الفئة التي لديها أقدمية أقل من 5 سنوات بنسبة تقدر ب: 15,4%، مقابل أقل نسبة تقدر ب: 10,8% تمثلها المبحوثات اللواتي لديها أقدمية أكثر من 25 سنة.

من خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج أن نسبة المبحوثات اللواتي لديهن أكبر مدة في مناصبهن دليل على تواجدهن في تلك الوظائف بشكل دائم وأن المناصب في الكلية غير قابلة للتجديد، خاصة أن الفئة الشابة في الكلية ممن لديهم أقدمية قليلة في العمل هي نسبة قليلة مما يدل على أن الكلية لا تضيف موظفين جدد. هذا يعزى إلى نقص عملية التوظيف في الوقت الحالي وشح مناصب الشغل التي تمكنها من تقديم المزيد، على اعتبار أنها لم تثبت وجودها في ذلك المنصب من قبل، على عكس الموظفات اللاتي لديهن فترة طويلة في الوظيفة، حيث تزداد الضغوط عليها، باعتبار أن غالبية أفراد العينة متزوجات مما يجعل الواجبات مضاعفة عليها، فيتراجع العمل، ولا يكون من أولوياتها، وتعبيره اهتماما كبير، نظرا لكونها مستقرة في ذلك المنصب، وهذا ما دلت عليه مقابلاتنا مع بعض العاملات في

إطار غير رسمي وضمن مقابلات حرة يمكن أن نقول أنه فكلما زادت الأقدمية في العمل زادت مسؤولياتها اتجاهه، حيث أن لديها خبرة في ذلك المجال، مما يدفعها إلى تقديم التوضيحات ومساعدة زملائها في العمل، مما يجعلها عرضة للملل والتعب والإهمال في أداء أدوارها الوظيفية.

1) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى

التي جاءت تقول: "هناك معوقات تواجه المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة".

الجدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية والعلاقة مع المسؤول

العلاقة مع المسؤول		حسنة		عادية		سيئة		المجموع
الحالة	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
عزباء	50%	6	33,3%	4	12,2%	5	23,1%	15
متزوجة	41,7%	5	50%	6	70,7%	29	61,5%	40
مطلقة	8,3%	1	8,3%	1	12,2%	5	10,8%	7
أرملة	0,0%	0	8,3%	1	4,9%	2	4,6%	3
المجموع	100%	12	100%	12	100%	41	100%	65

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (08) العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات ونوع علاقتهم مع المسؤول، وتبين لنا من خلاله الإجابات المتحصل عليها تبين أن أعلى نسبة مقدرة ب: 61,5% من المبحوثات المتزوجات، مقابل نسبة تليها من المبحوثات العازبات بنسبة تقدر ب: 23,1%، بعدها تأتي نسبة المبحوثات المطلقات مقدرة بنسبة 10,8%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 4,6% من المبحوثات الأرملة.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 70,7% من المبحوثات اللواتي أجبن بأنه لديهم علاقة سيئة مع المسؤول من المتزوجات، تليها المبحوثات العازبات والمطلقات بنسبة مقدرة ب: 12,2%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 4,9% من المبحوثات الأرملة.

أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن أن لهم علاقة عادية مع المسؤول نجد أعلى نسبة منهم مقدرة ب: 50% من المتزوجات، تليها نسبة مقدرة ب: 33,3% من العازيات، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 8,3% من المطلقات والأرامل.

أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن أن لهم علاقة حسنة مع المسؤول نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 50% من العازيات، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 41,7% من المتزوجات، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 8,3% من المطلقات.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 70,7% من المبحوثات المتزوجات اللواتي يصرحن أن علاقتهن مع المسؤول سيئة، مقابل نسبة 50% من المبحوثات العازيات اللواتي يصرحن أن علاقتهن حسنة مع المسؤول، مقابل نسبة 50% من المتزوجات اللواتي صرحن أن علاقتهن مع المسؤول عادية.

من خلال المعطيات السابقة نستنتج أن المرأة المتزوجة لديها مشاكل وعلاقة سيئة مع المسؤول نظرا إلا أنها لديها مسؤوليات زائدة عن المرأة العازية التي لديها علاقة حسنة وعادية مع المسؤول بحيث نظرا لحالتها العائلية عازية تكون مصدر اهتمامها هو العمل فقط واثبات نفسها وامكانياتها وقدراتها المهنية على عكس المتزوجة التي لديها التزامات أخرى غير العمل أسرتهأبنائها زوجها بيتها، خاصة إذا كانت المرأة من النوع الذي يضع ضوابط وحدود للعلاقة مع المسؤول على أساس علاقة مهنية فقط نظرا أنها امرأة متزوجة هذا ما قد يجعل المسؤول يزيد من طبعه الحاد معها ويمارس عليها نوع من الضغط في العمل وهو ما صرحت به بعض المبحوثات خلال مقابلاتنا معهن، ما يخلق علاقة متوترة فيما بينهم ما يصعب عليها التوفيق بين عملها في المنزل وعملها في الخارج، لكن هذه العلاقة المتوترة تدفع المرأة إلى اضطراب نفسي في ميدان العمل ما يجعلها غير مرتاحة في جو العمل يخلق لديها خلل في أداء الواجبات على عكس غيرها من الموظفات اللواتي لديهن علاقة حسنة وعادية إذ أن أساس الاستقرار الوظيفي هو العلاقة الحسنة أو التقاهم مع المسؤول هو الذي يدفع المرأة للعمل بأريحية والتقديم أكثر إنتاجية.

الجدول رقم (09): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الظروف المادية للعمل والمشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية

المشكلات	كثرة العمل		نقص الخبرة		سوء المعاملة		ضيق الوقت		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
عادية	2	9,1%	3	27,3%	10	41,7%	1	12,5%	16	24,6%
جيدة نوعا ما	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	25%	2	3,1%
سيئة	20	90,9%	8	72,7%	14	58,3%	5	62,5%	47	72,3%
المجموع	22	100%	11	100%	24	100%	8	100%	65	100%

تم وضع هذا الجدول لتوضيح العلاقة بين الظروف المادية للعمل والمشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية وتبين لنا من خلال الإجابات المتحصل عليها أن أعلى نسبة مقدرة ب: 72,3% من المبحوثات اللواتي أجبن ان ظروف العمل المادية سيئة، تليها نسبة مقدرة ب: 24,6% من المبحوثات التي أجابت ان ظروف العمل عادية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 3,1% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل جيدة نوعا ما.

وما إذا حاولنا ان نفصل أكثر نجد المبحوثات التي اجابت أن من المشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية كثرة العمل أعلى نسبة مقدرة ب: 90,9% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 9,1% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل عادية.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن من المشكلات التي تعيق اداء الواجبات المهنية نقص الخبرة أعلى نسبة مقدرة ب: 72,7% من المبحوثات التي تقول إن ظروف العمل سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 27,3% من المبحوثات التي تقول إن ظروف العمل عادية.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أنه من المشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية ضيق الوقت أعلى نسبة مقدرة ب: 62,5% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل سيئة، تليها نسبة مقدرة ب: 25% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل جيدة نوعاً ما، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 12,5% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل عادية.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن من المشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية سوء المعاملة أعلى نسبة مقدرة ب: 58,3% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 41,7% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل المادية عادية.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أغلب النسب الكبيرة موجودة في إجابات التي قالت إن ظروف المادية للعمل سيئة أعلى نسبة مقدرة ب: 90,9% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية كثرة العمل، مقابل نسبة 72,7% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء واجباتهم المهنية نقص الخبرة، مقابل نسبة 58,3% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء واجباتهم المهنية سوء المعاملة، مقابل نسبة 62,5% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء واجباتهم المهنية ضيق الوقت.

نستخلص من خلال النتائج المتحصل عليها أن الظروف المادية للعمل لها علاقة كبيرة وتأثير على تقاوم المشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية بدورها تأثر جدا على المرأة في ميدان عملها نظرا إلى أن الظروف والامكانيات المتوفرة غير مساعدة للمرأة على لأداء مهامها وتحقيق إنتاجية معترف بها ومقبولة في العمل، بحيث الظروف المادية والمشكلات المهنية لا يدفعان المرأة لتقديم أكثر بل يجعلنها في ظروف مملّة غير دافعة للعمل والمثابرة نظرا إلا أنها تعمل في ظروف مادية سيئة وافتقار الكلية للمعدات المادية التي تحفز العاملات وتساعدنهم على العمل والانضباط، وزيادة على ذلك الضغط عليها بكثرة العمل والواجبات المهنية هذا غير قابل لتحقيق التوازن بما أن الظروف غير مناسبة للعمل فهذا غير منطقي لقدرات المرأة وحقوقها ورغبتها، وما بينته بعض المبحوثات أيضا أنهم يتعرضون لسوء المعاملة في محيط العمل سواء من الزملاء أو من المسؤول وغيره من المسيرين وهذا ما دل عليه الجدول السابق رقم (8) عدم منحهم الوقت الكافي لأداء المهام والضغط عليهم من جانب الوقت والمدة المحددة لتسليم العمل ما يجعل المرأة تتدخل في أجواء عدم اللامبالاة بالعمل لعدم توفر الكلية على ظروف مادية ملائمة ومشجعة على العمل. كما يعرف ناصر قاسيمي الأداء "هو جملة من السلوكيات والتصرفات التي يقوم

بها العاملون إنجاز مهام معينة، ويحدد الأداء الجيد بناء على المعنويات المرتفعة والتكوين الجيد للعاملين والتكنولوجيا العالية وتصميم المهام، وقدرة التنظيم والأفراد، وقواعد السلوك الجماعي، بحيث يتم التحكم في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية¹.

الجدول رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب أسلوب القيادة المعتمد في الكلية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
متسلط	39	60%
ديمقراطي	9	13,8%
فوضوي	17	26,2%
المجموع	65	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب أسلوب القيادة المعتمد من طرف الكلية اتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 60% من المبحوثات التي أجابت أن أسلوب القيادة في الكلية متسلط، تليها المبحوثات التي اجابت أن أسلوب القيادة المعتمد فوضوي بنسبة مقدرة ب: 26,2%، تليها أقل نسبة مقدرة ب: 13,8% من المبحوثات التي أجابت أن أسلوب القيادة في المعتمد ديمقراطي.

وبناء على البيانات المتحصل عليها في الجدول نستنتج أن الأسلوب القيادي المعتمد في الكلية متسلط هذا ما أثبتته اغلب الاجابات يدل على ان الظروف التي تعمل فيها المرأة والوامر التي تتلقاها بتعصب حسب طبيعة النظام غير مساعدة لطبيعة المرأة البيولوجية والسيكولوجية مما يؤثر هذا النظام على نفسها وعلى أدائها سلبا على عكس ما يعتقد المسؤولين أن النظام المتسلط هو النظام الصارم الذي يحقق الاستقرار والتوازن على مستوى أنساق الكلية بل يخلق جو من النفور من النظام والهروب من المسؤولية وأداء الوظائف المطلوبة من العاملات تحت تأثير التخوف من المسؤولين ما ينتج عنه تحقيق الكمية بدون مراعاة النوعية أما الأسلوب القيادي الفوضوي حسب إجابات المبحوثات أنهن تحت نظام يسير بطريقة فوضوية أي السلطة ليست في يد المسؤول فقط بل لدى جميع العاملين في الكلية وأنه لا

¹ ناصر قاسيمي، دليل المصطلحات في علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر، الجزائر، 2011، ص10.

يتحمل المسؤولية ويتهرب من العقوبات التي تحدث في الكلية ويترك المجال للمشاكل لتتضخم هذا النظام يولد فوضىّة عارمة في مكان العمل يخلق رعب في نفوس العاملات بحيث عند حدوث أي ضرر لا يعلمون من يتولى حل الأمر لكن هذه الشخصية لا تصح أن تكون في منصب قيادي المسؤول يجب أن تكون لديه شخصية معترف بها في مجال العمل قوية صامدة متزنة يملك قدرات تجعله يتولى هذا المنصب ليس عشوائيا ومن هنا يمكن ان نقول ان أفضل نظام تسير وفقه أي مؤسسة مهما كان نشاطها هو النظام الديمقراطي بحيث يكون المسؤول يقدر دوره ويترك حرية التعبير للموظفين ويستشيرهم في القوانين التي يضعها للمؤسسة ويقف على العمل لكي ينجح ويثبت وجوده في سوق العمل حيث يهتم بالتوازن بين اشباع رغبات العاملين وتحقيق أهداف الإنتاج كما قال شاستربرنارد: "التنظيمي الرسمي والغير رسمي، هذان التنظيمان موجودان داخل المنظمة الإدارية، ولهذا فإنه لا بد من الاعتراف بالتنظيم الغير رسمي وعدم معاداته، الأمر الذي سينتج عنه فائدة إدارية وهي الاستفادة القصوى من إمكانيات المنظمة البشرية وتوجيهها نحو خدمة المنظمة الإدارية".¹

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، أصول الإدارة والتنظيم، الطبعة الأولى، 2016، دار الجنان لنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، ص34.

الجدول رقم (11): يمثل توزيع أفراد العينة حسب العلاقة مع الزملاء وكيفية أداء العمل

كيفية أداء العمل		ممتاز		جيد		عادي		سيء		المجموع					
العلاقة مع الزملاء		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
حسنة	2	33,3	%	0	0,0	%	2	5,3	%	4	25	%	8	12,3	%
عادية	3	50	%	3	60	%	6	15,8	%	2	12,5	%	14	21,5	%
سيئة	1	16,7	%	2	40	%	30	78,9	%	10	62,5	%	43	66,2	%
المجموع	6	100	%	5	100	%	38	100	%	16	100	%	65	100	%

يتضح من خلال الجدول رقم (11) نوع العلاقة مع الزملاء في العمل وكيفية أداء العمل وتبين لنا من خلال الإجابات المتحصل عليها أن أعلى نسبة مقدرة ب: 66,2% من المبحوثات التي اجابت أن العلاقة مع الزملاء سيئة، تليها النسبة التي أجابت أن العلاقة مع الزملاء عادية بنسبة تقدر ب: 21,5%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 12,3% من المبحوثات التي أجابت أن العلاقة مع الزملاء حسنة.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد المبحوثات التي أجابت أن أداء العمل عادي أعلى نسبة مقدرة ب: 78,9% ممن لديهم علاقة سيئة مع الزملاء، تليها نسبة مقدرة ب: 15,8% ممن علاقتهم مع الزملاء عادية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 5,3% ممن كانت علاقتهم مع الزملاء حسنة.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت ان أداء العمل كان سيء أتت أعلى نسبة فيه مقدرة ب: 62,5% ممن لديهم علاقة سيئة مع الزملاء، تليها نسبة تقدر ب: 25% ممن لديهم علاقة حسنة مع الزملاء، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 12,5% ممن لديهم علاقة عادية مع الزملاء في العمل.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن أداء العمل كان جيد أنت أعلى نسبة فيها تقدر ب: 60% ممن لديهم علاقة عادية مع الزملاء، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 40% ممن لديهم علاقة سيئة مع الزملاء.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن أداء العمل ممتاز قدرت أعلى نسبة مقدرة ب: 50% ممن علاقتهن مع زملائهن عادية، تليها نسبة تقدر ب: 33,3% ممن علاقتهن مع زملائهن حسنة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 16,7% ممن علاقتهن مع زملائهن سيئة.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصديقة نجد نسبة مقدرة ب: 78,9% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتهن مع الزملاء سيئة أداء عملها كان عادي، تليها نسبة مقدرة ب: 62,5% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتهن مع الزملاء سيئة أداء عملها سيء، تليها نسبة 60% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتهن مع الزملاء عادية وأداء عملها جيد، تليها نسبة 50% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتهن مع الزملاء عادية وأداء عملها ممتاز.

وبناء على البيانات المتحصل عليها نستنتج أن أداء العمل ونوعيته وطريقة القيام به له علاقة كبيرة جداً لدى المرأة العاملة مع نوع علاقتهن مع زملائهن في العمل والأجواء المهنية التي تعمل فيها لأنه حسب ما توصلنا إليه نجد أن العلاقة الجيدة مع الزملاء تدفع المرأة للعمل وتحفزها على الأداء نظراً للأجواء الأخوة الموجودة في العمل تعمل بأريحية وتقدم أكثر من إنتاجية نظراً لتلاحم الزملاء فيما بينهم، أما العلاقة السيئة فيما بينهم جعلت مردود الإنتاجية والنوعية في الكلية تتراجع ونوع أداء العمل يكون عادي في الكلية خالي من الإبداع بسبب عدم تبادل الأفكار والمساعدات فيما بينهم بحيث "لتحسين الأداء حسب مفاهيم العصر المنافسة والإبداع لا ينتجان من استعمال الآلات والأجهزة الحديثة والمتقدمة ومحاولة تقليل النفقات فحسب وإنما باستعمال أهم مصدر على الإطلاق وهو الأشخاص والموظفون، فقد بات يحكم على نجاح أي مؤسسة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وكفاءاتهم وحسن أدائهم لوظائفهم، وكيفية استثمار الرأس المال البشري، فمن مظاهر ضعف الأداء الإنتاجية الضعيفة مثل عدم انتهاء الوظائف في الوقت المحدد والصدام المستمر بين الإدارة والموظفين".¹ فالوظائف الإدارية ليست منفصلة بل مترابطة ومتصلة فيما بينها أي أن نجاح الفرد الواحد في عمله هو نجاح الكل من أجل الرفع من مستوى الأداء وتسيير الوظائف، كما عرف ناصر قاسمي علاقات العمل "هي كل عمليات التفاعل

¹ نزار عوني اللبدي، مرجع سبق ذكره، ص ص (10، 11).

والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي أو الغير الرسمي وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة¹. فالعلاقات المشحونة بين العاملات في الكلية تدفع بها إلى التدهور وتراجع سمعتها نظرا إلى أن كل مفردة عاملة في الكلية يسير وفق رغبته دون مراعاة لزميلاتها في العمل مما يؤدي بالموظفين على العزلة الاجتماعية في بيئة العمل مما يزيد من مشاكلهن ويؤثر سلبا على صحتهن النفسية بشكل عام.

الجدول رقم (12): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الظروف النفسية للعمل والمشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية

المشكلات	كثرة العمل		نقص الخبرة		سوء المعاملة		ضيق الوقت		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
حسنة	2	9,1%	0	0,0%	0	0,0%	2	25%	4	6,1%
عادية	6	27,3%	5	45,5%	4	16,7%	2	25%	17	26,2%
سيئة	14	63,6%	6	54,5%	20	83,3%	4	50%	44	67,7%
المجموع	22	100%	11	100%	24	100%	8	100%	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (12) العلاقة الموجودة بين الظروف النفسية للعمل والمشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية تبين لنا أن أعلى نسبة مقدرة ب: 67,7% من المبحوثات التي أجابت أن الظروف لنفسية للعمل سيئة، تليها المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل النفسية عادية بنسبة مقدرة ب: 26,2%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 6,1% من المبحوثات التي أجابت أن ظروف العمل النفسية حسنة.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد أن المبحوثات التي أجابت أن من المشاكل التي تعيق أداء الواجبات المهنية سوء المعاملة أعلى نسبة مقدرة ب: 83,3% ممن كانت ظروف العمل النفسية سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 16,7% ممن ظروفهم النفسية للعمل عادية.

¹ ناصر قاسيمي، مرجع سبق ذكره، ص 92.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن من المشكلات المعيقة لأداء الواجبات المهنية كثرة العمل أتت بأعلى نسبة مقدرة ب: 63,6% ممن ظروفهم النفسية للعمل سيئة، تليها نسبة مقدرة ب: 27,3 % ممن ظروفهم النفسية للعمل عادية، مقابل أقل نسبة قدرت ب: 9,1% ممن ظروفهم النفسية للعمل حسنة.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن من المشكلات المعيقة لأداء الواجبات المهنية نقص الخبرة أعلى نسبة مقدرة ب: 54,5% ممن ظروفهم النفسية للعمل سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 45,5% ممن ظروفهم النفسية للعمل عادية.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن من المشكلات المعيقة لأداء الواجبات المهنية ضيق الوقت جاءت أعلى نسبة مقدرة ب: 50%، ممن ظروفهم النفسية للعمل سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 25% ممن ظروفهم النفسية للعمل عادية، ونفس النسبة لمن ظروفهم النفسية للعمل حسنة.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أغلب النسب الكبيرة موجودة في إجابات التي قالت إن ظروف المادية للعمل سيئة أعلى نسبة مقدرة ب: 83,3% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء الواجبات المهنية سوء المعاملة، مقابل نسبة 63,6% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء واجباتهم المهنية كثرة العمل، مقابل نسبة 54,5% من اللواتي صرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء واجباتهم المهنية نقص الخبرة، مقابل نسبة 50% من اللواتي يصرحن أن من المشكلات التي تعيق أداء واجباتهم المهنية ضيق الوقت

من خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج أن معظم العاملات يشعرن بالتوتر والعصبية خلال ساعات العمل وهذا بناء على الظروف النفسية للعمل السيئة التي تعمل فيها الموظفات والعلاقات السلبية المشحونة سواء بين زملاء العمل أو بين المسؤول والموظفين دليل على ذلك سوء المعاملة المصرح بها من طرف المبحوثات أنهم يتعرضون للتمييز والتحييز في بيئة العمل بسبب الجنس أو العرق أو الدين وهذا ما دل عليه الجدول السابق رقم (10) ورقم (11)، مما يؤثر على ثقتهم بأنفسهم ويزيد من مستوى الضغط النفسي ما يسبب لهم تلف في الأعصاب دليل على تعرضهم للعنف النفسي والتحرش في بيئة العمل، مما يؤثر سلبا على حالتهم النفسية وعلى أدائهم في العمل خصوصا أنهم يكثرون عليهم بطلبات العمل ضغط العمل المستمر والمهام الكثيرة قد تؤدي إلى شعور بالإرهاق البدني والذهني والإجهاد النفسي من العمل المكثف والمسؤوليات المتزايدة خاصة عند عدم الحصول على تقدير للعمل الذي يقمن

به هو ما يؤدي إلى الشعور بالإحباط وضعف الروح المعنوية وتراجع الإنتاجية في الكلية يعود سلباً سواء على المرأة العاملة أو على العمل بحد ذاته. كما اهتم شيلستريرنارد بالجوانب الإنسانية في الإدارة حيث يقول: "النظم التعاونية المتناسقة بالتنظيم يقوم على التعاون والتنسيق والإدارة، التوازن بين الإشباع والإسهام بالنسبة للعمال والموظفين، حيث ربط التحفيز الذي يقدم للعاملين بما يبذلونه من جهد في سبيل تحقيق أهداف المنظمة الإدارية".¹

الجدول رقم (13): يمثل توزيع أفراد العينة حسب العلاقة مع المسؤول ونسبة التوفيق بين العمل والأسرة

المجموع		%25		%50		%75		%100		نسبة التوفيق العلاقة مع المسؤول
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%15,4	10	%10,3	4	%16,7	3	%28,6	2	%100	1	حسنة
%21,5	14	%15,4	6	%27,8	5	%42,8	3	%0,0	0	عادية
%63,1	41	%74,3	29	%55,5	10	%28,6	2	%0,0	0	سيئة
%100	65	%100	39	%100	18	%100	7	%100	1	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (13) نوع العلاقة مع المسؤول ونسبة التوفيق بين العمل والأسرة اتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 63,1% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتها مع المسؤول سيئة، تليها نسبة قدرت ب: 21,5% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتها مع المسؤول سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 15,4% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتها مع المسؤول حسنة.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد أعلى نسبة من المبحوثات التي أجابت أن نسبة توفيقها بين العمل والأسرة بنسبة 25% أعلى نسبة مقدرة ب: 74,3% ممن علاقتهم مع المسؤول سيئة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 15,4% ممن علاقتهم مع المسؤول حسنة.

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، مرجع سبق ذكره، ص34.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أن من نسبة توفيقها بين العمل والأسرة بنسبة 50% جاءت اعلى نسبة فيها مقدرة ب: 55,5% ممن علاقتهم مع المسؤول سيئة، تليها نسبة مقدرة ب: 27,8% ممن علاقتها مع المسؤول عادية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 16,7% ممن علاقتها مع المسؤول حسنة.

أما بالنسبة للمبحوثات التي اجابت أن نسبة توفيقها بين العمل والأسرة بنسبة 75% جاءت اعلى نسبة فيها مقدرة ب: 42,8% ممن علاقتهم مع المسؤول عادية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 28,6% ممن علاقتها مع المسؤول حسنة ونفس النسبة لمن علاقتها مع المسؤول سيئة.

أما بالنسبة للمبحوثات التي اجابت أن نسبة توفيقها بين العمل والأسرة بنسبة 100% جاءت اعلى نسبة فيها مقدرة ب: 100% ممن علاقتهم مع المسؤول حسنة.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 100% من المبحوثات التي أجابت أن علاقتها مع المسؤول حسنة ونسبة توفيقها بين العمل والبيت 100%، تليها نسبة 42,8% من اللواتي أجبن أن علاقتها مع المسؤول عادية ونسبة توفيقها بين العمل والأسرة 75%، تليها نسبة 55,5% من اللواتي أجبن أن علاقتها مع المسؤول سيئة نسبة توفيقها بين العمل والأسرة 50%، تليها نسبة 74,4% من اللواتي أجبن ان علاقتهم مع المسؤول سيئة ونسبة توفيقها بين العمل والأسرة 25%.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج أن العلاقة مع المسؤول لها دور وتأثير كبير على المعاملات والكلية والعمل والأسرة، فيما بينهم ترابط وتلاحم كبير في الأدوار والواجبات والاولويات بحيث نرى أن معظم المعاملات لم يستطيعوا التوفيق بين العمل والأسرة نظرا إلا أن الإثنيتين يحدث فيهم تقصير إذا أوجهت المرأة اهتمامها لواحد دون الآخر نظرا إلى أن المسؤوليات تتزايد من الجانبين ويتضارب المتغيرين أيهم أولى من الثاني بحيث أن المرأة العاملة لا تستطيع التفريط لا في عملها ولا في اسرتها وما دل على ذلك أن العلاقة السيئة مع المسؤول أثرت عليهم الإثنيتين يقول هيربرتسيمون: "أكد أهمية التأثير حيث تعتمد المنظمة في تحقيق أهدافها على ما يتوافر لدى قائدها من تأثير على مرؤوسيه".¹ بحيث عندما يمارس الضغط على المرأة في العمل تعود إلى المنزل محملة بمشاكل العمل وكل تلك الطاقة السلبية محبطة غير قادرة على مواصلة العمل في المنزل ما يرجع حتى على صحتها الجسدية نظرا لاستنزاف كل طاقتها في العمل بسبب تسلط المسؤول عليها هذا ما يسبب في تراجع

¹ نفس المرجع، ص33.

المردودية الوظيفية ووجود نزاعات بين المسؤولين والعلاقات المتوترة مع الموظفين أدى على عدم التوفيق بين العمل والاسرة " يجب على القائد ان يكون هدفه عند تفويض السلطات ومنح المسؤوليات هو تحقيق فوائد تعود في المقام الأول على المؤسسة والعاملين على حد سواء، ويجب أن يتم التوازن بين ما يفوض من سلطات وما يمنح من مسؤوليات لضمان تنفيذ المهام أو المسؤوليات المفوضة"¹.

الجدول رقم (14): يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي والترقية في الكلية ما إذا كانت عادلة

الترقية في المؤسسة		نعم		لا		المجموع	
المستوى التعليمي		ك	%	ك	%	ك	%
متوسط		0	0,0%	1	1,8%	1	1,5%
ثانوي		3	30%	18	32,7%	21	32,3%
ليسانس		3	30%	30	54,6%	33	50,8%
دراسات عليا		4	40%	6	10,9%	10	15,4%
المجموع		10	100%	55	100%	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (14) المستوى التعليمي للمبحوثات وعلاقته بالترقية في الكلية اتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 50,8% ممن لديهم مستواهم التعليمي ليسانس، تليها المبحوثات التي لديها مستواها التعليمي ثانوي بنسبة تقدر ب: 32,3%، تليها نسبة المبحوثات التي لديها مستوى تعليمي عالي دراسات عليا بنسبة قدرت ب: 15,4%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 1,5%ممن لديها مستواها التعليمي متوسط.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد المبحوثات التي أجابت أنه ليس هناك ترقية في الكلية بصفة عادلة أعلى نسبة مقدرة ب: 54,6% ممن لديها مستوى تعليمي ليسانس، تليها نسبة مقدرة ب:

¹ نفس المرجع، ص 235.

32,7% ممن لديها مستوى تعليمي ثانوي، تليها نسبة مقدرة ب: 10,9% ممن لديها مستوى تعليمي عالي، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 1,8% ممن لديها مستوى تعليمي متوسط.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت أنه هناك ترقية عادلة في الكلية نجد أن أعلى نسبة مقدرة ب: 40% ممن لديها مستوى تعليمي دراسات عليا، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 30% ممن لديها مستوى تعليمي ليسانس، نفس النسبة لمن لديهم مستوى تعليمي ثانوي.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد نسبة مقدرة ب: 54,6% من المبحوثات اللواتي يملكن مستوى تعليمي ليسانس صرحن أن الترقية غير عادلة في المؤسسة، مقابل نسبة 40% من المبحوثات اللواتي يملكن مستوى تعليمي دراسات عليا صرحن أن الترقية عادلة في المؤسسة.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نلاحظ أن الترقية في الكلية غير عادلة ومنصفة بناء على إجابات المبحوثات بما أنهم من أصحاب المستوى التعليمي العالي ولا يحصلون على ترقية حسب النتائج المتحصل عليها أن الترقية في الكلية غير قائمة على المستوى العلمي للمبحوثات والشهادات نظرا على أن الأغلبية اللواتي لم يحصلن على ترقية هن صاحبات الشهادات ما يظهر في مجال العمل ليس هناك تقدير لمستوى المعرفة والعلم ما يجعل المبحوثات في حالة تذمر من نظام الكلية وتراجع ثقتهم بنفسهم وقدراتهم لما يروه ان الإمكانيات ليس لها أي اعتبار داخل المنظمة التي ينتمون إليها ما يجعلهم يهملون العمل بحيث الترقية تعتبر حافز إيجابي للكلية لما تكون ترقية منصفة وعادلة "فإذا كان لدى العاملين رغبة أو دافع الشغل مراكز وظيفية أفضل من مراكزهم الحالية لتحقيق حاجة أو رغبة لديهم لتحقيق مركز إجتماعي أعلى ففي هذه الحالة تكون الترقية حافز مشجعا للعاملين على العمل والإنتاج"¹ يظهرون قدراتهم فإذا كان غير ذلك فدل على وجود المحسوبية والوساطة في الكلية فإذا كان هذا موجود على مستوى الترقية فبدون شك انه موجود على مستوى التوظيف لكن يجب الانتباه إلى أن هذه الأمور تعود سلبا على المجتمع بأكمله بصفة عامة بحيث يصبح أفراد المجتمع لا يهتمون بالعلم ولا يسعون لتنمية المعرفة بل يتعمدون في شتى المجالات على غيرهم من محسوبية يصبح مجتمع اتكالي يقتل المواهب.

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، مرجع سبق ذكره، ص305.

بالنسبة لأصحاب الدراسات العليا فإن الوصاية راجعت التصنيف والترقيات ما يسمى الصنف وبتالي المستوى التعليمي يمثل حافز للترقى في سلم العمل كمثال من رتبة متصرف الى متصرف محل يتطلب شهادة الماستر وباعتبار الترقية مهمة في المسار المهني للعامل ككتمين للجهد والحياة المهنية.

(2) تحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

التي جاءت تقول: "النسق الأسري يدعم إيجابا المرأة العاملة على الأداء الوظيفي".
الجدول رقم (15): يمثل توزيع أفراد العينة حسب توفر الوسائل الكهرو منزلية التي تساعدك على القيام بالواجبات المنزلية والمشكلات التي تصادفك في الأسرة

المجموع		إهمال الشؤون المنزلية		إهمال الأطفال		إهمال الزوج		المشكلات التي تصادفك في الأسرة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	الوسائل التي تساعدك
10,8%	7	5,4%	2	23,5%	4	9,1%	1	نعم
89,2%	58	94,6%	35	76,5%	13	90,9%	10	لا
100%	65	100%	37	100%	17	100%	11	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (15) العلاقة الموجودة بين الوسائل التي تساعدك في البيت على القيام بالواجبات المنزلية مع المشكلات التي تصادفك في الأسرة اتضحت اعلى نسبة مقدرة ب: 89,2% من المبحوثات اللواتي اجابوا أنه ليس لديهم الوسائل الكهرو منزلية التي تساعدكم على القيام بالواجبات المنزلية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 10,8% من المبحوثات التي صرحت أنه لديها هذه الوسائل في بيئتها.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد من المبحوثات التي أجابت من المشكلات التي تصادفك في الأسرة إهمال الشؤون المنزلية اعلى نسبة مقدرة ب: 94,6% ممن ليس لديهم وسائل الكهرو منزلية في البيت، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 5,4% ممن لديهم الوسائل المساعدة في المنزل.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت من المشكلات التي تصادفك في الأسرة إهمال الزوج أتت أعلى نسبة مقدرة ب: 90,9% ممن ليس لديهم وسائل الكهرو منزلية في البيت، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 9,9% ممن لديهم الوسائل الكهرو منزلية في المنزل.

أما بالنسبة للمبحوثات التي أجابت من المشكلات التي تصادفك في الأسرة إهمال الأطفال أتت أعلى نسبة فيها مقدرة ب: 76,5% ممن ليس لديهم وسائل الكهرو منزلية في البيت، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 23,5% ممن لديها هذه الوسائل في المنزل.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد نسبة مقدرة ب: 90,9% من المبحوثات التي أجابت انه ليس لديها الوسائل الكهرو منزلية في البيت ومن المشكلات التي تصادفها في الأسرة إهمال الزوج، تليها نسبة 76,5% من المبحوثات التي أجابت أنها ليس لديها هذه الوسائل في البيت ومن المشكلات التي تصادفها في الأسرة إهمال الأطفال، تليها نسبة 94,6% من المبحوثات التي أجابت أنها ليس لديها هذه الوسائل في البيت ومن المشكلات التي تصادفها في الأسرة إهمال الشؤون المنزلية.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نلاحظ ان المرأة عندما لا تتوفر لديها اللوازم الكهرو منزلية في البيت يؤثر بصورة ملحوظة على واجباتها المنزلية اتجاه أفراد عائلتها ولها دور مهم في تحقيق التوازن على مستوى اسرتها وبيتها نظرا إلى أنها امرأة عاملة هذا ما يبرز حاجتها لهم بحيث لا تقضي وقت كبير في البيت من اجل قضاء مستلزمات البيت كغسالة الملابس تساعد في توفير الوقت والجهد عند غسل الملابس تعمل على تنظيف كميات كبيرة من الملابس في وقت واحد، هنا يظهر فضل هذه الأدوات الكهرو منزلية بما انها تخفف الثقل الاشغال عن المرأة ودورها في تقليص وريح الوقت لتحقيق متطلبات العائلة ما ينتج عنه اهمال شؤون المنزلية ولالأطفال والزوج بالنسبة للمرأة المتزوجة بحيث عند محاولتها لالانتها من اشغال البيت يقع هناك إهمال لأبنائها من حيث تربيتهم وتدريبهم أو القضاء معهم بعض الوقت ونفس الشيء مع الزوج، أثناء انشغال المرأة مع مستلزمات العيش في البيت من تنظيف وطبخ لتوفير الوجبات للأبناء والزوج يحدث اهمال لمتطلبات الزوج وحقوقه النفسية والبيولوجية ما ينتج عنه خلافات زوجية نظرا للضغط الذي يمرون به في العمل خارج البيت ونفور من الطرفين قد يؤدي ذلك الإهمال إلى ضعف العلاقة بين الزوجين وتدهورها ما يخلق جو من الانعزال داخل الأسرة يزيد من فجوات الاتصال والتواصل بين أفراد العائلة، يصل في بعض الأحيان إلى حدوث الانفصال العائلي عندما

يكون الطرفين غير مسؤولين وهذا التهاون الذي يمارس في حق افراد العائلة يؤثر على أدائهم ونتاجيتهم وتركيزهم خاصة بالنسبة للأطفال نظرا إلا أنهم حديثي النشأة يؤثر سلبا على نمو الطفل وتنمية شخصيته.

الجدول رقم (16): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية والمشاكل مع الأسرة

الحالة العائلية		عزباء		متزوجة		مطلقة		أرملة		المجموع	
مشاكل مع الأسرة		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم		2	13,3%	37	92,5%	7	100%	3	100%	49	75,4%
لا		13	86,7%	3	7,5%	0	0,0%	0	0,0%	16	24,6%
المجموع		15	100%	40	100%	7	100%	3	100%	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (16) الحالة العائلية للمرأة وعلاقتها بالمشاكل مع الاسرة أتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 75,4% من المبحوثات اللواتي لديهن مشاكل مع الأسرة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 24,6% من المبحوثات التي صرحت أنها ليس لديها مشاكل مع الاسرة.

وما إذا حاولنا ان نفصل أكثر نجد المبحوثات الأرامل اعلى نسبة مقدرة ب: 100% ممن اجابت نعم هناك مشاكل مع الاسرة.

أما بالنسبة للمبحوثات المطلقات جاءت أعلى نسبة مقدرة ب: 100% ممن أجابت بنعم هناك مشاكل مع الأسرة.

أما بالنسبة للمبحوثات المتزوجات جاءت أعلى نسبة قدرت ب: 92,5% ممن أجابت بنعم هناك مشاكل مع الأسرة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 7,5% ممن ليس لديها مشاكل مع الأسرة.

أما بالنسبة للمبحوثات العازبات نجد أعلى نسبة قدرت ب: 86,7% ممن أجابت بليس هناك مشاكل مع الأسرة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 13,3% ممن اجابت نعم لديها مشاكل مع الأسرة.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 86,7% من المبحوثات العازبات التي صرحت أنه ليس لديهم مشاكل مع الأسرة، تليها نسبة مقدرة ب: 92,5% من المتزوجات اللواتي صرحن أنه لهن مشاكل مع الأسرة، تليها نسبة 100% من المبحوثات المطلقات اللواتي صرحن أنه لديهن مشاكل مع الأسرة، تليها نسبة 100% من الأرامل اللواتي صرحن أنه لديهن مشاكل مع الأسرة.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها يمكن أن نقول أن الحالة العائلية للمرأة تلعب دور كبير في أسلوب حياتها ونمطه إن كان مستقرا أو متقلبا بحيث حسب إجابات المبحوثات تبين أن المرأة المطلقة والارملة مازالت تعاني من طرف اسرتها والمجتمع بصفة عامة فحسب تصريحات الموظفين اسرهم رافضة لفكرة عملهم بما أنه في الحقيقة هم الأكثر استحقاقا به من العازبات والمتزوجات لكن لازالت الاسر تقليدية في تفكيرها إذ ترى المرأة المطلقة عالة على العائلة وأنها ممنوعة من العمل والخروج من المنزل وغيرها من الحقوق محرومة منهم ودائما يلقي اللوم عليها بسبب انفصالها الاسري مهما كان الخطأ من الطرف الثاني ونفس الشيء مع المرأة الارملة في مجتمعنا رحل زوجها رحلت حقوقها معه سواء من طرف اسرتها أو من طرف اسر الزوج ما يجعل هناك مشاكل بين المرأة واسرتها. ونفس الشيء مع المرأة المتروجة حتى هي لديها مشاكل مع اسرتها بصفة خاصة مع عائلة الزوج من اكبر أسباب المشاكل التي تنشأ بينهم هو خروجها للعمل وعدم بقائها في المنزل من أجل القيام بأشغال المنزل والمناوبات مع اخت الزوج وأمه وزوج الأخ وتعاملها بعنف شديد مع أبنائها تصل حتى لضربهم نظرا لضغط الذي تتعرض له في المهنة، هذا ما يخلق نزاعات وعلاقات متوترة بين المرأة وزوجها وعائلة زوجها، ويمكن أن يكون من احد العوامل المحفزة على ذلك أسباب شخصية مثلا عدم تقبل الأم لتلك المرأة كزوجة لابنهم والتدخل المفرط من قبل أفراد العائلة في حياة الزوجين وقراراتهم حيث ليس هناك تقدير واحترام لمساهمة الزوجة في الاسرة عن طريق عملها، اما بالنسبة للمرأة العازبة فنظرا لعدم وجود مشاكل مع أسرتها هذا دليل على انها لا تتدخل في شؤون الأسرة ويتولى اولياؤها كل شيء بل تذهب للعمل عن رضى والديها وأن الاسرة الكبيرة تستبعدا بما أنها لازالت شابة وتحت اجنحتهم.

الجدول رقم (17): يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع الاسرة التي يعيشون فيها

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
------------	-----------	----------------

نووية	42	64,6%
ممتدة	23	35,4%
المجموع	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (17) توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة التي يعيشون فيها اتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 64,6% من المبحوثات اللواتي يقطن في أسرة نووية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 35,4% من المبحوثات التي يعيشون في أسرة ممتدة.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها تبين أن أعلى نسبة من النساء يقطنون في أسرة منفردة عن العائلة الكبيرة نظرا للحرية التي يحصلون عليها بمفردهم مع العائلة الصغيرة والابتعاد عن المشاكل وتضارب الآراء ومحاولة كل فرد في العائلة اثبات نفسه ما يخلق هناك نشوب ونزاعات فيما يخص المنزل والحقوق والميراث وغيره من المشاكل العائلية لهذا الأغلبية خرجوا للعمل من أجل النفور من المشاكل و النزاعات حتى هناك من أخذ بيت للإيجار من أجل الاقتراب من العمل والابتعاد عن العائلة الكبيرة ففي نظر العديد من المبحوثات أنه في وقتنا الحالي لم يبقى هناك من يريد العيش في بيت العائلة الكبير بعد زواجه فقط من لم تسمح له الظروف بالخروج ببيت منفرد بناء على تصريحات النساء اللواتي يعيشون في أسر ممتدة الظروف التي مروا بها وهم يعيشون مع العائلة الكبيرة بحيث أثناء العيش منفردين تكون لديها حرية التصرف في أغلب الأمور وحرية تقسيم وقتها للقيام بالأعمال المنزلية واستضافة من تريد من عائلتها في أي وقت تريده هذا كله والاهم من ذلك بقاء أسرارها الأسرية بينها وبين زوجها.

الجدول رقم (18):يمثل توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية والاختيار بين المهنة والعائلة

الاختيار بين المهنة والعائلة		عائلتك		مهنتك		المجموع	
الدرجة الوظيفية		ك	%	ك	%	ك	%
إطار		1	2,1%	11	64,8%	12	18,5%

تحكم	15	31,2%	3	17,6%	18	27,7%
تنفيذ	32	66,7%	3	17,6%	35	53,8%
المجموع	48	100%	17	100%	65	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (18) العلاقة بين الدرجة الوظيفية واختيارها بين المهنة وعائلتها اتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 53,8% من المبحوثات اللواتي يعملن في التنفيذ، تليها الفئة التي تعمل في التحكم بنسبة تقدر ب: 27,7%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 18,5% من المبحوثات اللواتي يعملن إدارات.

وما إذا حاولنا أن نفصل أكثر نجد من المبحوثات اللواتي أجابت أنها تختار عائلتها أعلى نسبة مقدرة ب: 66,7% ممن يعملن في التنفيذ، تليها نسبة مقدرة ب: 31,2% ممن يعملن في التحكم، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 2,1% ممن يعملن إدارات.

أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجابت أنها تختار المهنة نجد أن أعلى نسبة تقدر ب: 64,8% ممن يعملن إدارات، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 17,6% نفس النسبة لمن يعملن في التحكم والتنفيذ.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 66,7% من المبحوثات اللواتي يعملن في المناصب التنفيذية ويختارون عائلتهن، مقابل نسبة 64,8% من المبحوثات اللواتي يعملن في المناصب الإدارية ويختارون المهنة.

ومن خلال المعطيات المتحصل عليها نستنتج أن المرأة تستمد قوتها من عملها قبل أسرتها بحيث حسب تصريحات المبحوثات أن نوع العمل يلعب دور كبير في حياة المرأة ومكانتها في الأسرة والمجتمع هذا ما دفع المرأة لتقديس العمل والسعي وراءه نظراً لتقديس البشر للأموال في الآونة الأخيرة، إذ المرأة التي تعمل في المنصب دوني لا تكثر كثيراً لأمره بما أن القيمة التي يمتلكها عادية اختارت عائلتها بما أنها تعلم أن المنصب الذي هي عليه لا يغنيها على أي شيء ولن يتغير مهما بقت فيه فلا تصل للمرحلة أو المرتبة التي هم عليها أصحاب الإدارات وأن العائلة هي ملجأها الآمن والمصدر الأساسي لراحة خاصة إذا كانت العائلة توفر لها الدعم والمساندة اللازمة من أجل المواصلة في العمل

بحيث ترى هذه الفئة من المبحوثات أن العائلة هي التي تساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، إذ هناك بعض الأسر تلعب دور الحافز للمرأة لنجاحها في مجال العمل، مما يؤثر إيجاباً على أدائها، أما النساء اللواتي يعملن في التحكم والاطارات بصفة خاصة نظراً للمكانة التي يمتلكها منصبها في المجتمع والقوة التي وصلت إليها بفضلها من نفوذ وتعزيز للعلاقات الاجتماعية والإستقلال المالي وتحقيقها لذاتها مبرزة لمكانتها اجتماعياً ما جعلها تصل لمرحلة الغرور والاستغناء على الأسرة.

الجدول رقم (19): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي للعائلة والأجر الذي تتقاضاه في العمل

الرضا عن الأجر		نعم		لا		المجموع
المستوى المعيشي		ك	%	ك	%	
ضعيف		1	9,1%	19	35,2%	20 30,8%
متوسط		4	36,4%	34	62,9%	38 58,5%
ممتاز		6	54,5%	1	1,9%	7 10,7%
المجموع		11	100%	54	100%	65 100%

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه رقم (19) المستوى المعيشي للمبحوثات والرضا عن الأجر الذي تتقاضاه اتضح أن أعلى نسبة مقدرة ب: 58,5% من المبحوثات اللواتي مستواهم المعيشي متوسط، تليها نسبة مقدرة ب: 30,8% من المبحوثات اللواتي مستواهم المعيشي ضعيف، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 10,7% من المبحوثات اللواتي مستواهم المعيشي ممتاز.

وما إذا حاولنا ان نفصل أكثر نجد المبحوثات التي غير راضين عن الأجر أعلى نسبة مقدرة ب: 62,9% ممن مستواهم المعيشي متوسط، تليها نسبة مقدرة ب: 35,2% ممن مستواهم المعيشي ضعيف، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 1,9% ممن مستواهم المعيشي ممتاز.

اما بالنسبة للمبحوثات التي راضين عن الأجر نجد أن أعلى نسبة تقدر ب: 54,5% ممن مستواهم المعيشي ممتاز، تليها نسبة تقدر ب: 36,4% ممن مستواهم المعيشي متوسط، مقابل أقل نسبة تقدر ب: 6,1% ممن مستواهم المعيشي ضعيف.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 54,5% من المبحوثات اللواتي مستواهم المعيشي ممتاز وراضون عن الأجر، مقابل نسبة 62,9% من المبحوثات اللواتي مستواهم المعيشي متوسط وغير راضون عن الأجر.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أن المستوى المادي والمعيشي للمرأة له أهمية وعلاقة كبير بالعمل الذي تقوم به والاجر الذي تتقاضاه ما بينته المبحوثات أنهن يعملن مقابل أقل الأجر نظرا للمستوى المادي الضعيف للعائلة ما دل عدم قدرة العائلة على تولي مصاريفها دليل على أنها بحاجة للمصدر ومدخول مادي ولو قليل وحتى إذا كان على حساب طاقتها وقدراتها وما تقدمه لعملها دليل على أنها بواسطة هذا العمل تقوم بتوفير حاجياتها ومستلزماتها ومتطلبات سولاء لنفسها أو لأطفالها ومساعدة الرجل على المصاريف المنزلية والظروف المعيشية هذا أحد الأسباب التي جعلتها غير راضية على الأجر وما تقدمه من إنتاجية والأجر القليل في العمل وغياب المكافآت تكريمية على الجهود، بما أنو الرضا الوظيفي يولد أولا من الرضا عن الأجر فهذا الأخير يعتبر "حافز مادي وهو ما يحصل عليه العاملين لقاء جهودهم الفكرية والعقلية، أو بعبارة أخرى دخل العاملين من عملهم، ويعتبر الأجر أحد أهم الحوافز لكونه يحدد مستوى معيشة الفرد وعليه يتوقف مركزه ومكانته بين زملائه في العمل وفي المجتمع"¹. على عكس اللواتي لديهن مستوى المادي المعيشي ممتاز فهن ليسوا بحاجة ماسة للمال لذل كيفما كان الاجر المقدم راضون به حيث يعملن فقط من اجل اثبات الذات وكسب الخبرة وعدم الوقوع في الفراغ اثناء البطالة هذا ما جعلهن لا يبحثون عن مقدار الأجر بحيث يعتبرون ذلك المدخول الشهري شيء ثانوي ليس بضرورة أن يكون مرتفع أو بما انهم لم يخرجوا لميدان العمل من اجل المال.

¹ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، مرجع سبق ذكره، ص303.

الجدول رقم (20): يمثل توزيع أفراد العينة بالنسبة للنساء المتزوجات ومدى تدخل الزوج في سلوكيات زوجته

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
اللباس	13	32,5%
المكياج	1	2,5%
أوقات العمل	22	55%
في كل شيء	4	10%
لا يتدخل	0	0,0%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (20) توزيع افراد العينة بالنسبة للنساء المتزوجات حسب تدخل الزوج في سلوكيات زوجته تبين لنا أعلى نسبة مقدرة ب: 55% من المبحوثات التي أجابت أن الزوج يتدخل في أوقات العمل، تليها المبحوثات التي أجابت عن تدخل الزوج في لباسهن بنسبة تقدر ب: 32,5%، تليها نسبة المبحوثات التي أجابت أن الزوج يتدخل في كل شيء بنسبة تقدر ب: 10%، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 2,5% من المبحوثات التي أجابت عن تدخل الزوج في المكياج (مساحيق التجميل).

وبناء على البيانات المتحصل عليها تبين لنا أن الزوج الجزائري مازالا محافظا وشرقيا رغم ترك زوجته لذهاب للعمل إلا أنه لا يزال يتدخل في أمورها ومازالت السلطة الكاملة في يده حسب ما تحصلن عليه من تصريحات أنه يسمح لزوجته بالعمل إلا انه يحاسبها على أوقات العمل وأوقات الخروج من المنزل والهدنام الذي يخرج به هذا ما يدل على أن رغم انفتاح الرجل الجزائري قليلا إلا أن غريته اتجاه حرمة لزال موجودة ولزال كلمته مسموعة من طرف زوجته حتى مكان العمل ونوع العمل. حيث الرجل الجزائري رأيته اتجاه عمل زوجته يعتمد على القيم الثقافية والاجتماعية التي ينتمي اليها بعض الأزواج يشجعون زوجاتهم على العمل لتطوير قدراتها واطهار امكانياتها ويرونها كشريك تضي براحتها وحرمتها كمبادرة منها في تحمل المسؤوليات المالية والعائلية لكن يجب عليها السير وفق الضوابط التي يضعها لها، حيث مهما كانت وجهة نظر الزوج، يجب عليه تقدير واحترام اختيار زوجته وتقدير الجهد الذي تبذله

في العمل، كما يجب عليهما العمل معا على تحقيق الرفاهية للأسرة والتوازن بين العمل والبيت والتواصل المستمر لحل أي تحديات قد تواجههما بسبب وضع الزوجة كعاملة وتضاعف للمسؤوليات.

الجدول رقم (21): يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة ونسبة التوفيق بين العمل والأسرة

نسبة التوفيق		%100		%75		%50		%25		المجموع	
نوع الأسرة		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نووية		0	0,0%	1	14,3%	5	27,8%	36	92,3%	42	64,6%
ممتدة		1	100%	6	85,7%	13	72,2%	3	7,7%	23	35,4%
المجموع		1	100%	7	100%	18	100%	39	100%	65	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (21) توزيع افراد العينة حسب نوع الاسرة ونسبة التوفيق بين العمل والاسرة تبين لنا اعلى نسبة مقدرة ب: 64,6% من اللواتي يقطنون في اسر نووية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 35,4% من النساء اللواتي يقطن في اسر ممتدة.

وما إذا حاولنا ان نفصل أكثر نجد المبحوثات اللواتي أجبن ان نسبة توفيقها بين الاسرة والعمل بنسبة 100% أعلى نسبة مقدرة ب: 100% ممن يعيشون في اسر ممتدة.

اما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن ان نسبة توفيقها بين الاسرة والعمل تقدر بنسبة 25% نجد اعلى تقدر ب: 92,3% ممن يعيشون في اسر نووية، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 7,7% ممن يعيشون في اسر ممتدة.

اما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن ان نسبة توفيقها بين الاسرة والعمل تقدر بنسبة 75% نجد اعلى نسبة مقدرة ب: 85,7% ممن يعيشون في اسر ممتدة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 14,3% ممن يعيشون في أسر نووية.

اما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن ان نسبة توفيقها بين الاسرة والعمل تقدر بنسبة 50% نجد اعلى نسبة مقدرة ب: 72,2% ممن يعيشون في اسر ممتدة، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 27,8% ممن يعيشون في اسر نووية.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 100% من المبحوثات اللواتي يقطن في أسر ممتدة نسب توفيقهم بين العمل والأسرة 100%، تليها نسبة مقدرة ب: 85,7% من اللواتي يقطن في أسر ممتدة نسبة توفيقهم بين العمل والأسرة 75%، تليها نسبة 72,2% من اللواتي يقطن في أسر ممتدة نسبة توفيقهم 50%، تليها نسبة 92,3% من اللواتي يقطن في أسر نووية ونسبة توفيقهم بين العمل والأسرة 25%.

وبناء على البيانات المتحصل عليها تبين أن التوفيق بين الاعمال المنزلية والاعمال خارج البيت يتطلب مساعدة على مستوى الأسرة من اجل تحقيق ذلك بما ان المرأة لا تستطيع لوحدها أن تقابل هاتين المسؤوليتين في آن واحد نظرا لأن العاملات اللواتي يعيشون لوحدهم يعانون من عدم التوفيق خاصة في وقتنا الحالي مع تزايد متطلبات الأبناء من طريقة الملبس ونوعه والمأكّل وقت اطعامه وغير ذلك، خاصة لما يكون الطفل رضيع ليس هناك أفضل من أن يبقى مع جدته بعد أمه لما تكون أمه عاملة بحيث يجد الدفء والحنان الأسري لدى عائلته لا يشعر نفسه في مكان غريب تتركه لدى مربية أطفال غريبة عنه ما يجعله يكبر في حالة نفسية مضطربة، نفس الشيء مع الطفل الذي يدرس من الأفضل له ان يعود للبيت ويراجع دروسه حتى عند عدم وجود امه في البيت يجد جدته او عمته في البيت يأكل وجباته في البيت احسن من بقائه في المدرسة يوم كامل، وسد جوعه بالوجبات السريعة هذا ما يؤثر سلبا على نموه الجسدي هكذا حتى المرأة العاملة عند غيابها يكون بالها مرتاح سواء على أبنائها أو على زوجها وأشغالها المنزلية بحيث عند عودتها إلى المنزل تكون العديد من الواجبات المنزلية تم تأديتها بواسطة أفراد العائلة الكبيرة ولا يحدث هناك اهمال اسري وتهاون مهني لا تبقى مشغولة بالتفكير فيهم أثناء العمل ما يسبب توتر واضطراب في أداء وظائفها.

الجدول رقم (22):يمثلتوزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية ودوافع الخروج للعمل

دوافع الخروج للعمل		حاجة مادية		إثبات الذات		الحصول على مكانة اجتماعية		المجموع
نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
عزباء	0	0,0%	12	70,6%	3	50%	15	23,1%
متزوجة	32	76,2%	5	29,4%	3	50%	40	61,5%
مطلقة	7	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	7	10,8%
أرملة	3	7,1%	0	0,0%	0	0,0%	3	4,6%
المجموع	42	100%	17	100%	6	100%	65	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (22) العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثات ودوافع خروجهم للعمل تبين لنا أن أعلى نسبة مقدرة ب: 61,5% هن المتزوجات،تليها نسبة مقدرة ب: 23,1%من المبحوثات العازبات، تليها نسبة مقدرة ب: 10,8% من المبحوثات المطلقات،مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 4,6% من المبحوثات الأرامل.

وما إذا حاولنا ان نفصل أكثر نجد المبحوثات اللواتي أجبن ان دوافع الخروج للعمل حاجة مادية أعلى نسبة مقدرة ب: 76,2% من المتزوجات، تليها نسبة 16,7% من المطلقات، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 7,1% من الارامل.

أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن ان دوافع الخروج للعمل اثبات الذات نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 70,6% من العازبات، مقابل أقل نسبة مقدرة ب: 29,4% من المتزوجات.

أما بالنسبة للمبحوثات اللواتي أجبن ان دوافع الخروج للعمل الحصول على مكان اجتماعية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 50% من العازبات ونفس النسبة للمتزوجات.

وما إذا حاولنا أن نقارن بين أكبر النسب في الخانات الصدرية نجد أعلى نسبة مقدرة ب: 76,2% من المبحوثات المتزوجات اللواتي يصرحن أن من دوافع خروجهم للعمل حاجة مادية، تليها نسبة 70,6% من المبحوثات العازبات اللواتي يصرحن أن من دوافع خروجهم للعمل إثبات الذات، تليها نسبة 50% من المتزوجات والعازبات اللواتي صرحن أن من دوافع خروجهم للعمل الحصول على مكانة إجتماعية.

وبناء على البيانات المتحصل عليها تبين لنا أن أهم دافع للخروج للعمل لدى المرأة هو الحاجة المادية خاصة بالنسبة لمرأة المتزوجة نظرا لأنها تحتاج لمصاريف زائدة أكثر من غيرها من النساء نظرا لأنها مسؤولة على أسرة ولديها أطفال لهذا كانت أغلب إجابات المبحوثات هي الحاجة المادية وفقا لطبيعة الحاضر الذي نحن نعيش فيه وواقع المجتمع الجزائري لغلاء المعيشة لتلبية متطلبات أسرهن وإعانة زوجها، لتحسين مستوى الحياة يوفر العمل فرصة للفرد لتحقيق تطلعاته ورفع مستوى حياته الاجتماعية والثقافية من خلال توفير الدخل اللازم لتحقيق هذه الأهداف والحصول على راتب شهري يسد حاجاتهم الأساسية، تليها الفئة التي ترى من دوافع الخروج للعمل إثبات الذات مما يرفع من الثقة بالنفس، يمكن للعمل أن يزيد من ثقة المرأة في نفسها واحساسها وقدراتها بالإنجاز والتقدير من خلال تحقيق نجاحات مهنية واكتساب مهارات جديدة والحصول على مكانة اجتماعية تثبت مكانتها أمام المجتمع وحتى المساهمة في بناء المجتمع وقد تتاح لها فرص عمل جديدة أفضل من المنصب الحالي تكون لديها مكانة اجتماعية جيدة تكسب من خلالها المرأة الاحترام وتقدير الآخرين تحصل على دعم ومساعدة من الناس وتؤثر إيجابا على من حولك بما أنها تمتلك خبرة تساعدهم في تحقيق أهدافهم.

3) تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

استنتاج الفرضية الأولى:

اتضح من خلال عرض بيانات السابقة الخاصة بالفرضية الأولى التي تقول أنه هناك معوقات وظيفية تواجه المرأة العاملة على مستوى النسق الداخلي للمؤسسة وبعد استعراض نموذج التحليل نستنتج بصفة عامة أن علاقة الموظفين سيئة مع المسؤول وأن الحالة العائلية تلعب دور كبير في تغيير بعض الشيء من نوع العلاقة مع المسؤول والإنقاص من حدتها بنسبة لنساء العازبات حسب ما بينه الجدول على عكس المرأة المتزوجة بالمسؤول إذ حسب حالتها الاجتماعية لديها أسر ومسؤوليات أكثر من العازبة وتمتلك زوج يتحكم فيها ما يضطرها لتكوين علاقة مهنية سطحية مع المسؤول هذا ما دفعه

لمعاملتهم بطريقة قاسية وسلطوية هذا ما دفع الباحثات لتصريح ان علاقتهم سيئة بنسبة تقدر ب: 70,7% كما هو موضح في الجدول رقم (8)، هذا ما يجعلهم غير قادرين على أداء عملهم بشكل متقن حتى من جانب عدم توفير لهم ظروف عمل مادية جيدة أو بصفة أوضح مساعدة بل يعملون تحت ظروف مملة سيئة لا تحفزهم وتشجعهم على العمل وتخلق لهم مشكلات تعيقهم على أداء واجباتهم المهنية من سوء المعاملة من طرف الزملاء وضيق الوقت وخاصة كثرة العمل والضغط عليهم من طرف الواجبات كما هو موضح في الجدول رقم (9) بنسبة تقدر ب: 90,9% تعتبر هذه العوامل أكثر المثبتات أن المرأة تعمل في ظروف بيئية محبطة لرغباتها المهنية، ويمكننا القول أيضا حسب نتائج الجدول رقم (10) أن النظام القيادي المعتمد في الكلية هو النظام المتسلط بناء على إجابات المبحوثات نلاحظ أن العاملات دائمة في معاناة مع القيادة من حيث التسلط في الأوامر حيث يجعل نفسيته دائما في توتر وتصبح تبحث على أي فرصة من أجل الهروب من العمل والتغيب ما يجعل مستوى أداء المؤسسة يتراجع حتى معاملاتها مع الطلاب والزملاء في العمل بتعصب وتذمر فهذه السياسة القيادية التي تم اتباعها تعتبر حافز سلبي للمرأة العاملة في ميدان عملها، مما يؤكد أيضا أن جو العمل هو الأساسي في تحديد نوع وكيفية أداء العمل بما في ذلك حسب الجدول رقم (11) أن علاقة العاملات مع زملائها سيئة إلى عادية ما جعل العمل يكون مستواه راكدا في الكلية غير قابل لتطوير الإمكانيات قاتل لروح الإبداع وتراجع فعالية العاملات في مجالاتهم مما يجعل المرأة تنفر من التعاون والاتصال في مجال العمل هذه العلاقات تؤثر على نفسيته وحبها للعمل، وما دل على ذلك أكثر الجدول رقم (12) الذي يصف الظروف النفسية التي تعمل فيها حسب آراء المبحوثات حيث تعمل في ظروف مليئة بالطاقة السلبية التي تؤثر عليهم وتحبط من الطاقة الإيجابية يأتون بها للعمل ما يجعل الكلية مليئة بأجواء التوتر والعلاقات الإنسانية التي تواجه ضغوطا في التعامل مع الزملاء والرؤساء تكون هناك تحديات في التواصل وفهم توقعات ورغبات الآخرين، وما أثر أكثر على المرأة في نسبة توفيقها بين العمل والأسرة العلاقة مع المسؤول أثرت على ذلك أكثر من حيث تصعب الأمر على المرأة العاملة من حيث الضغط الممارس من طرف المسؤول ما جعل نسبة التوفيق قليلة جدا بنسبة 74,3% حسب الجدول رقم (13) هذا ما دل على الظروف المهنية لا تساعد المرأة على أدائها المهني ولا على واجباتها الأسرية، وحسب الجدول رقم (14) الذي يبين أن الترقية في المؤسسة ليست عادلة حسب الموظفين ولا تراعي المؤسسة المستوى التعليمي ولا تقدم مناصب العمل على أساس الكفاءات والقدرات والاستحقاق.

إذن من خلال ما سبق يتضح لنا أن أغلب النسب المتحصل عليها في جميع الجداول تؤكد على تحقق الفرضية الأولى بعد التحليل الإمبريقي للنتائج على ضوء المعطيات بأنه هناك معوقات تواجه المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة.

استنتاج الفرضية الثانية:

اتضح من خلال عرض بيانات السابقة الخاصة بالفرضية الثانية التي تقول أن النسق الاسري يساعد المرأة العاملة على أداء وظيفتها في المؤسسة بعد تحليل معطيات الجداول تبين أن أغلب النساء العاملات لا يملكن الوسائل الكهرو منزلية التي تساعدهم على قضاء أشغال البيت في وقت قصير وتساهم في تحقيق التوازن بين الأدوار المنزلية والمهنية وهذا أحد العناصر المساهمة في نشوء مشكلات تصادفها في الأسرة من أكثر هذه المشكلات إهمال الشؤون المنزلية بنسبة تقدر ب: 94,6% ما دل على أن المرأة تعاني داخل أسرتها بتضخم المسؤوليات عليها وعدم حصولها على الراحة والاستهلاك الكبير لطاقتها حتى أنه يساهم بشكل من الأشكال أنها لن تجد الوقت الذي يستحقه زوجها وأبنائها من اهتمام ما يدفع لحصول إهمال كما هو موضح في الجدول رقم (15)، وما يظهره أيضا الجدول رقم (16) أن الحالة العائلية للمرأة تلعب دور اختلاف في تحديد نسبة مشاكلها مع الأسرة بحيث المرأة المتزوجة أو التي سبق لها الزواج من قبل لديها مشاكل أكثر من العزباء بنسبة 92,5% و 100% وهذا عائد لمسؤولياتها المزدوجة للمتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج وهذا دليل على أن المجتمع ضد المرأة خاصة العاملة بما أنه لم يتقبل فكرة عمل المرأة وهي متزوجة أو لديها من يتولى مصاريفها نظرا لأنه ليس لديه ثقافة أن المرأة بإمكانها أن تتجح وتمثل نفسها وذاتها اما الغير واستقرار حياتها اقتصاديا، هذه من أحد الأسباب التي زادت ودفعت لخروج المرأة العاملة للعيش في بيت منفرد عن العائلة الكبيرة للحصول على القليل من الحرية وراحة النفس والبحث عن مسهلات تسمح لها بالتمسك بعملها بنسبة 64,6% حسب ما هو موضح في الجدول البسيط رقم (17)، من احد المساهمات التي جعلت المرأة تقدر وظيفتها وتمسك فيها كما هو واضح أن منصب المرأة العاملة يضع اختلاف في اختياراتها وأولوياتها باختلاف درجة التحكم التي تعمل فيها حسب الجدول رقم (18) أغلب الباحثات اللواتي يمكن مناصب عالية اخترن المهنة نظرا للوقوف أهاليهم أمام ارتفاع مكانتهم الإجتماعية وأن أغلب المبحوثات التي يملكن مناصب دنيا اختاروا العائلة بما أن درجتهم التحكمية لا تغنيهم عما يملكونها في بيوتهم والحقوق التي يحصلون عليها في الأسرة بما أن مدخولهم الشهري قليل بقوا تحت سيطرة أهاليهم، خاصة وأن الأجر الذي يقتضونه العاملات غير

راضون عنه حسب ما هو موضح في الجدول رقم (19) وأن أغلب المبحوثات مستواهم المعيشي متوسط إلى ضعيف بنسبة 58,5% و 30,8% هذا ما يدل على الظروف القاسية التي تمر بها المرأة العاملة وتنازلهن على أدنى حقوقهم الأسرية والمهنية، خاصة النساء المتزوجات ما يوضحه الجدول رقم (20) أن أغلب المبحوثات أزواجهن يتدخلهم في أوقات عملهن وفي لباسهن أثناء خروجهم وبسبب تأخرهن عن العمل نظرا للمناوشات التي تحدث مع أزواجهن كل صباح مما يؤدي لتعكر مزاجهن والقيام بمهامهم المهنية وهنا محبطات، وبما أن أغلب المبحوثات يقطنون في أسر نووية ما أدى على صعوبة توفيقهن بين الاسرة والمهنة نظرا لعيشهم لوحدهم ووقوع جميع الشؤون المنزلية على عاتقهم بما أن الأسرة عبارة عن مجموعة أفراد فليس من السهل على المرأة خاصة العاملة تحقيق وتوفير جميع متطلباتهم كما هو موضح في الجدول رقم (21) ثم تليه المعطيات المتحصل عليها في الجدول رقم (22) التي تبين أن أغلب النساء العاملات أسباب خروجهن للعمل هي الدوافع المادية ما دل أن المرأة تعاني من دعم توفير لها متطلباتها من طرف أسرته وزوجها وأنها تخرج للعمل من أجل تغطية حاجاتها الشخصية خاصة المرأة المتزوجة لزيادة مسؤوليات أبنائها فوق مسؤولياتها.

إذن من خلال ما سبق وبعد تحليل المعطيات المتحصل عليها وبعد التحقق الميداني تم نفي الفرضية الثانية التي جاءت كالآتي:النسق الأسري يدعم إيجابا المرأة العاملة على الأداء الوظيفي.

(4) الاستنتاج العام لدراسة

من خلال ما تم التطرق له من التحليل الذي أجريناه للمعطيات المتحصل عليها في الميدان والمتعلقة بفرضيات الدراسة، باستعمال أدوات البحث من استمارة ومقابلة وملاحظة تبين لنا أن المرأة العاملة بين النسق التنظيمي والنسق الأسري، حسب نتائج الدراسة أنها تعاني في وسط عملها من عدة معوقات التي لا تساعد على أدائها الوظيفي على أكمل وجه لعدم وجود التساند الوظيفي في ميدان العمل، هذا ما أثر على نفسها وأسرتها ومهنتها. حيث تتعرض للإهمال من طرف المؤسسة فيما يخص الظروف السيئة والغير ملائمة للعمل لافتقار المؤسسة لسياسات الداعمة للمرأة مثل إجازة الأمومة المدفوعة أو بيئة عمل مرنة، والعلاقات الرسمية داخل مجال العمل بين الموظفات ما خلق جو من النفور وسوء التواصل فيما بينهم وبين المسؤولين والموظفين، وزد على ذلك يعملون تحت نظام تسلطي ديكتاتوري يتعرضون لسيطرة وانعدام الحوار وإبداء الآراء والتشاور، خاصة المرأة المتزوجة نظرا لأن مشاكلها أكبر من مشاكل العازبة قد تكون مشاكل تتعلق باهتمامها الكبير بأسرتها وإهمالها المهني، خاصة عند وجود نوع من الضغط من طرف المسؤولين في المؤسسة، أما العازبة فيمكن أن تتمحور مشاكلها في إمكانية التعرض لتحرش في مجال العمل ما يجعلها تتهرب من العمل، وما يمكن أن يخلق لها حتى مشاكل مع أفراد عائلتها وهذا ما يمكن أن يسبب للمرأة تراجع مردودها المهني ولا تعطي أهمية كبيرة لوظيفتها. هذه الظروف التي يعملون بها تعني انهم لا يملكون أدنى الصلاحيات في المؤسسة ولا أي تقدير لهم حيث يواجهون تمييزا في التوظيف والترقية بناء على جنسها، مما يؤثر عليهم سلبا هذا ما يجعل أدائهم محصور لعدم وجود تعاون وتآزر فيما بينهم دليل على أنه ليس هناك رضا بين جماعات التي يسير ضمنها العمل، وهذا مؤشر لتراجع الأداء العام للفرد وللمجموعة وهو ما ينعكس على جودة وسمعة المؤسسة ككل، بما انه لا يوجد تقدير لمجهوداتهم ما جعلهم يخوضون تحديات لإثبات إمكاناتهم ومهاراتهم في بيئة العمل. نتيجة إعتبار أنفسهم مهملين في عملهم وهذا الشعور نابع عن الضغط المهني والإهمال النفسي الذي تتعرض له المرأة سواء في أسرتها أو في مهنتها. هذا ما يجعلها تقصر في واجباتها إتجاه أسرتها ووظيفتها خاصة المرأة المتزوجة بما أنه لديها التزامات أكثر من العازبة من إهتمام بالأطفال ومتابعة دروسهم والسعي لتحقيق متطلبات الزوج وغيرها من السعي لتغطية الجانب المادي لها ولأسرتها وهذا حسب تصريحات المبحوثات، وهذا ما أكدته النظرية الوظيفية عن دور المرأة حيث لا يمكن لأحد لأن يعوض دور المرأة الأم في تربية اطفالها حسب مالبينوفسكي في النظرية المطلقة، أما العازبة نظرا

للاهتمامها الكبير بالعمل وسعيها لتحقيق الذات وإثبات نفسها أمام المجتمع تتمتع بدافعية أكبر للعمل وإثبات مكانتها في المؤسسة، لا تعتني بالبيت نتيجة نظرتها أن الأم هي صاحبة البيت والمسؤولة عنه، على أساس أنها لازالت عازبة تلقي جميع مسؤوليات البيت على أمها ما يجعلها مرهقة جسدياً ونفسياً بسبب المهام التي تقوم بها رغم كبرها في السن، لكن هذه التصرفات التي تمارسها المرأة في حق أسرتها تعود سلماً عليها وعليهم منأب وأم وإخوة والزوج والأبناء، هذا ما يخلق تواصل وتعامل فيما بينهم بعنف وإهمال، ما أدى إلى نشوء مشاكل أسرية لعدم قدرتها على توفير متطلبات الأسرة المادية والمعنوية، رغماً إلا أن من أولى مسؤولياتها عن مهنتها هي الاعتناء بأسرتها سواء الوالدين أو الأبناء والزوج. ومن أغلب العناصر المساهمة في تفاقم هذه النزاعات أن المجتمع ليس لديه ثقافة الدعم المتبادل بين الشريكين مع أن هذا الدعم من أحد المبادئ الأساسية في الحياة ومن هنا نستخلص أن المرأة العاملة لا تستطيع التوفيق بين عملها وبين الاهتمام بمنزلها تأتي بنصف جهد تقصر بين المؤسسة والأسرة وهو طبعاً حسب الدراسة الراهنة وضمن حدودها وحسب ما تبين بعد التحقق الامبريقي وهو قد يكون خلل على مستوى المنظومة السوسيوثقافية للكيان التي تتواجد فيه المرأة العاملة والمؤسسة كسياق سوسيوثقافي.

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها نقدم بعض هذه التوصيات التي تتمثل فيما يلي:

- من الضروري على المرأة ضبط الوقت وتقسيم الأولويات وإعطاء لكل جانب في حياتها حقه.
- تفهم الزوج لضرورة التعاون على القيام بالمسؤوليات الأسرية وتوزيع الأدوار.
- من المستحب على المرأة لما تكون عاملة أول أمر تهتم به هو اقتناء الأدوات التي تساعد من أجل تخفيف عنها صعوبة القيام بالواجبات المنزلية.
- من الأفضل في بعض الأحيان على المرأة لما تكون مستاءة وفي حالة نفسية متدهورة نتيجة الضغط كبير من طرف مسؤولياتها زيارة الطبيب النفسي لمساعدتها على تجاوز هذه المطبات الحياتية بسهولة بدون أضرار جسدية ولا نفسية.
- لا بد على منظمات التشغيل توفير الأجواء الجيدة والملائمة للعمل تسهيل بعض المشاق على المرأة
- حل المشكلات والمنازعات التي تنشئ في ميدان العمل بتفاهم وتحضر لمنع تفاقم الأمور.
- الأخذ بعين الاعتبار مناصب العمل للمرأة بالموازاة مع وضعها العائلي والمهني حتى إعادة النظر في المسار المهني.
- إعادة النظر في توصيف وتحليل وتصنيف الوظائف في محاولة إقحام المرأة لعالم الشغل.
- تفعيل شبكة الاتصال في المؤسسة فهي تعمل عمل العمود الفقري.
- مراعاة الثقافة المجتمعية المحلية والنظر بأن التنظيم نظام مفتوح وبتالي المدخلات والمخرجات باعتبار المرأة إحدى مدخلات المؤسسة.

الخاتمة

الخاتمة:

ظاهرة خروج المرأة للعمل عرفت انتشارا واسعا عبر المجتمعات، كما أن للظاهرة علاقة كبيرة بالتغير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي في المجتمع الجزائري، نظرا للنسبة المرتفعة من المتعلمين في السنوات الأخيرة وخريجي الجامعات أصحاب الشهادات خاصة فئة الإناث، ما جعل المرأة تغزو سوق العمل في شتى الميادين لهذا فيعتبر هذا الموضوع سوسيولوجي جاد يستحق منا دراسة ونقاش، نظرا لأهمية المرأة إذ تعتبر نصف المجتمع ومربية النصف الثاني، فمحاولة معرفة جميع الظروف والعوامل التي تمر بهم المرأة العاملة بين مسؤولياتها الأسرية والمهنية والجوانب السلبية والإيجابية لعمل المرأة. هذا الموضوع يجب ان يكون محل دراسة وموضع اهتمام الباحثين للجوانب التي لم تدرس من قبل، فيما يخص هذه التغيرات التي طرأت على المجتمع عامة وعلى المرأة خاصة، أحدثت أثر بالغ في تغير وضع المرأة العاملة في الأسرة بزيادة سلطتها نسبيا خاصة المرأة العاملة في المناصب القيادية، وتراجع في أدائها لمسؤولياتها الأسرية مقارنة بالسابق من حيث التقليل في واجباتها المنزلية، مع السعي لإثبات وجودها سواء بالنسبة للأسرة أم للمجتمع ككل، بمشاركة في الإنفاق الأسري والمساهمة أثناء دخولها مجالات العمل بتطويرها لكن الظروف المهنية لم تسمح لها بذلك.

إذ من خلال ما توصلت اليه الدراسة أن المرأة وضعت نفسها بين خيارين المهني والأسري، وحملت على عاتقها عدة مسؤوليات ما أدى لصعوبة القيام بها وصعوبة الإلتزام الوظيفي، نظرا لتحديات التي تعيشها في بيئة العمل، حيث تعاني أغلب العاملات من صعوبة التوازن بين العمل والحياة العائلية خاصة النساء العاملات في المناصب القيادية، نظرا لتزايد مسؤولياتها عن غيرها من العاملات سبب للمرأة توتر وقلق باستمرار في المهنة، ما أثر على علاقتها مع جميع افراد أسرتها من والديها أو أبنائها وزوجها ونشوء خلافات ونزاعات عائلية لتقصيرها في حقوقهم، ومناوشات نتيجة غيابها عن المنزل لساعات طويلة أثناء العمل، هذا ما دفعها إلى إهمال أحد الجانبين دائما وعدم استطاعتها على التوفيق بين العمل والأسرة، وهذا دليل أنه من المستحيل على المرأة العاملة أن لا يكون هناك تفريط في أحد الجانبين، خاصة وإذا كانت الأوضاع المهنية التي يعملون فيها غير مساعدة للعمل ولا تحفزهم على تقديم الأفضل لمناصبهم ووظائفهم، بما أن المرأة تتعرض في أغلب الأحيان لتحيزات ثقافية تهميشية التي تحد من تقدمهن المهني، تحت الثقافات التي تقيد دور المرأة بالمنزل والتربية، هذه النظرة سببت لها ضغوط نفسية واجتماعية تنفرها من العمل وتهمل أدوارها الأسرية، هذه التحديات جعلت المرأة لا تقدر على تقسيم

وقتها وأولوياتها وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية كزوجة أو ابنة أو اخت أو كفرد في نسق أسري، لذا أصبحت تعيش في صراع الأدوار ما جعل أثره يظهر على صحتها النفسية والجسدية ويؤثر على استقرارها العائلي. في الأخير حاولنا تسليط الضوء على ظاهرة سوسيولوجية جادة، وخصوصا مسألة المرأة العاملة بين تجاذبات الأنساق وباعتبار للمرأة مسؤوليات مزدوجة، وتعمل ضمن إطار سوسيوتقافي معين كما قلنا سابقا. وبتسليطنا الضوء على بعض الجوانب في الموضوع من الصعوبة بمكان دراسة كل الجوانب على أن تثار وتناقش سواء من خلالنا أو من خلال باحثين آخرين مهتمين بهذا الموضوع.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

الكتب:

1. إبراهيم بلوط حسن، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية لطباعة والنشر، ط1، بيروت، 2005.
2. أبو قحف عبد السلام، أساسيات التنظيم والإدارة، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2001.
3. بركات حليم، المجتمع العربي المعاصر، بحث استطلاعي اجتماعي، الناشر مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001.
4. بوخلف محمد، التنظيم الصناعي والبيئة، دار الأمة للطباعة والنشر، ط1، الجزائر، 2001.
5. بوتفنوشت مصطفى، ترجمة دمري أحمد العائلة الجزائرية: التطور والخصائص الحديثة، سلسلة المجتمع ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
6. جمال الدين سامي، أصول القانون الإداري "تنظيم السلطة الإدارية والإدارة المحلية"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 1996.
7. الجوهري محمد وآخرون، علماء الاجتماع والاقتصاد، دار المسيرة والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
8. الجوهري محمد محمود، علماء الاجتماع والصناعة والتنظيم، دار المسيرة، ط1، عمان، 2009.
9. الجوهري محمد، طرق البحث الاجتماعي، دار الدولية للاستثمارات الثقافية لنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2008.
10. درار أنيسة بركات، نضال المرأة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
11. دادي عدون ناصر، إقتصاد المؤسسة "للطلبة الجامعيين"، الجزائر الناشر دار المحمدية العامة، ط2، 1998.
12. دمنهوري رشاد صالح وعباس محمود عوض، التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي دراسة في علم النفس الاجتماعي التربوي، دار المعرفة الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006.
13. حمود خضير كاظم، السلوك التنظيمي، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
14. حسنين الخولي سناء، الأسرة والحياة العائلية، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2002.

15. حمود حسن، مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (وحدة البحوث التربوية) 1982.
16. طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع التنظيم، دار غريب، بني سويف، مصر، سنة، 1999.
17. طارق كمال، الأسرة ومشاكل الحياة العائلية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2005.
18. كامل أحمد سهير، سيكولوجية نمو الطفل، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1999.
19. كيال باسمه، تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى عز الدين للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1981.
20. مصطفى الخشاب سامية، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، ط1، القاهرة، 2008.
21. محمد علي شبيب، السلوك الإنساني في التنظيم، دار الفكر العربي، مصر القاهرة، ط4، 1982.
22. مصباح عثمان أكرم، مستوى الأسرة وعلاقته بالسمات الشخصية والتحصيل للأبناء، دار ابن حزم، لبنان 2002.
23. ماهر أحمد، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003.
24. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
25. محمد حوسو عصمت، الجندرا الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
26. محمد عبد الرحمن عبد الله، علم الاجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، 1999.
27. المغربي عبد الفتاح عبد المجيد، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية، 2009، مصر.
28. محمد الحسن إحسان، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل لنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008.
29. محمد عباس سهيلة، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، عمان، دار وائل لنشر والتوزيع، 2006.

30. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1992.
31. محمود بشير المغربي محمد الفاتح، السلوك التنظيمي، المملكة الأردنية الهاشمية، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
32. محمد العيسوي عبد الفتاح ومحمد العيسوي عبد الرحمن، مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث، دار الراتب الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996، 1997.
33. سيد منصور عبد المجيد، أحمد الشربيني زكريا، الأسرة على مشارف القرن 21، الأدوار - المرض النفسي - المسؤوليات، ط1، دار الفكر العربي لنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
34. سيف الدولة عايدة، النفس تشكو والجسد يعاني دليل المرأة العربية في الصحة النفسية، ط1، نور جمعية المرأة العربية لنشر والتوزيع، بيروت، 2003.
35. سليم نعامة، سيكولوجية المرأة العاملة، أضواء عربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
36. السنوسني رمضان، عبد السلام الدويبي، دور المرأة العربية في التنمية، مقاربات بحثية لأبعاد مشاركة المرأة العربية في التنمية الشاملة، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا، ط1، 2004.
37. سلمان العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، الطبعة الثانية، عمان دار وائل للنشر، 2004.
38. عوني اللبدي نزار، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة لنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، الأردن، ط1، 2015.
39. العديلي ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور كلي مقارن)، الرياض، معهد الإدارة العامة، ط2، 1995.
40. عدلي أبو طاحون علي، حقوق المرأة دراسات دينية وسوسيولوجية، بدون طبعة، جامعة المنوفية، الإسكندرية، 2000.
41. عاطف يمى، التنظيم الإداري للقنوات الفضائية، أطلس لنشر و الإنتاج الإعلامي ش، م، ط1، الطبعة الأولى، مصر، 2013.
42. عبده فليح فاروق، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، الأردن، 2005.
43. عبد الباسط عبد المعطى، اعتماد علام، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية لنشر والتوزيع، كلية الآداب جامعة القاهرة، 2003.

44. عبد العزيز مها، مشكلات الأطفال التعليمية والصحية والسلوكية، مؤسسة شباب الجامعة لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005.
45. عبد المولى الدقس محمد، علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلأوي لنشر والتوزيع، عمان ط1، 1999.
46. عبد الحميد أحمد رشوان حسين، الأسرة والمجتمع، دراسة في علم اجتماع الأسرة، مؤسسة شباب الجامعة لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2012.
47. عبد الغني شريت أشرف محمد، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث لنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2001.
48. عفيفي السيد عبد الفتاح، بحوث في علم الاجتماع المعاصر الفكر العربي، القاهرة مصر، 1996.
49. عبيدات محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان ط2، 1999.
50. عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت، لبنان، 1984.
51. القريوتي محمد قاسم، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، 1994.
52. ريجيورونالدي، ترجمة فارس حلمي، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
53. شاكر عصفور محمد، أصول التنظيم والأساليب، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان الأردن، 1999.
54. الشخبيبي السيد علي، علم الاجتماع التربوية المعاصر "تطوره-منهجه-تكافؤ الفرص التعليمية"، دار الفكر العربي لطباعة والنشر، ط1، القاهرة مصر، 2009.
55. تيسلر مارك، البحث الاجتماعي في العالم العربي وخارجه، ترجمة حسن احجيج، الطبعة الأولى، دار النشر جامعة قطر الدوحة، قطر 2023.
56. خليل العمر معن، علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
57. غليان رحي مصطفى وغنيم عثمان محمد البحث العلمي "النظرية والتطبيقية" دار صفاء، الأردن، 2000.

الرسائل والأطروحات:

1. إبراهيم أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتوراه في علم النفس، جامعة بSKرة، 2015.
2. أبو العجين تامر يوسف، أثر معوقات التنظيم الإداري على أداء الهيئات المحلية العاملة في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين 2010.
3. أحمد محمد عبد الله سلمى، الضغط النفسي والاجتماعي للمرأة العاملة بقوات الشرطة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، جامعة الرباط بالسودان، قسم علم النفس، 2014.
4. بومدين عاجب، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران2، 2017.
5. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الاسرية، ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2004.
6. بن ناصر القحطاني صالح، الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وآثارها على اتخاذ القرارات الإدارية، دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، قسم العلوم الإدارية، 2007.
7. جبر دنيا، الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح كلية الدراسات العليا، 2005.
8. حاج علي حكيمة، تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة مولود معمري، 2014.
9. يحيىاويصفاء، أثر عمل المرأة على صحتها النفسية وعلى علاقاتها الأسرية، أطروحة دكتوراه علوم تخصص علم النفس العيادي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، 2018/2017.
10. عبد الرحمان لحسن، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، ماجستير في علم الاجتماع، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة وهران، 2010.
11. عيد الشلوي راشد حمدان، العلاقة بين درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة والأداء الوظيفي في معاهد التدريب الأكاديمي الأمني، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية، 2015.

12. الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
13. شياخباية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية أدرار، 2013.
14. شكري عبد الله، إشكالية الثقافة وواقع الإبداع التنظيمي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والموارد البشرية، جامعة لونيبي علي البلدية 02، 2021.
15. غانم الخميسي منال محمد، معوقات الأداء المهني للأُم العاملة وأساليب مواجهتها، (دراسة وصفية على عينة من الأمهات العاملات في محافظة جدة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع والخدمة الاجتماعية، 2019.
16. غيات حياة، الضغوطات الثقافية وصراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2014.

القواميس والمعاجم:

1. أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، معاجم وقواميس، الناشر دار المعارف، مصر، 2003.
2. جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2005.
3. طلعت همام، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية، الناشر دار عمار، مؤسسة الرسالة، عمان الأردن، ط1، 1984.
4. مذكور إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية، القاهرة، 1974.
5. فرانسوا دورتيه جان، معجم العلوم الإنسانية، ترجمة جورج كتورة، ط2، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2011 ص 207.
6. قاسيمي ناصر، دليل المصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2001.

المجالات والدراسات والمواثيق:

1. بلعيفة عبد العالي، المواثيق الدولية واسقاطاتها على التشريع للمرأة العاملة، المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية، ندوة علمية وطنية جامعة سطيف، 15 مارس 2016.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1976.
- 3 حداد عفاف، حدادة باسم، فاعلية برنامجي إرشاد جمعي في التدريب على المشكلات والاسترخاء العضلي في ضبط التوتر النفسي، مجلة مركز البحوث التربوية، قطر، العدد 13، 1998.
4. محمديّة إيمان وبوسطن سليمة، الملتقى الوطني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، أيام 10/09 أبريل 2013، جامعة قدي مرباح، ورقلة.
5. المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح"، مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، ط1، فلسطين، 2006.
6. السيد عثمان فاروق وعبد السميع رزق محمد، الذكاء الانفعالي مفهوم وقياسية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب العدد 58، 2002.
7. عوفي مصطفى، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الاسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2003.
8. العقيلة زيد محمود، حقوق المرأة العاملة، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة الفكر، العدد 8، نوفمبر 2012.
9. فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012.
10. قديري مصطفى، المرأة الجزائرية والتنشئة الاجتماعية في سياق التغير الاجتماعي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 18، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 09،03،2016.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-L, Urwick, **The Elements of Administration**, (London, Pitman and Sons, 1965
- 2- Dwight Waldo, **Ideas and Issues in Public Administration**, New York, McGraw-Hill book, Inc, 1953
- 3- Payen.ni and paugh, d, **organizational structure and climateindummette** , md rand book ifindustrial and organizationalpsychologyn,andm,cnally and Co chacago 1976.

- 4-Richard steerslunnenporter 1991 motivation and workbehavior and editionn, cgraw, hill book newyork.
- 5-Andrée Michel, **Activité Professionnelle de la femme et vie conjugal**, Centre National de la recherche scientifique, Paris
- 6-MegherbiAbdelghani, **Culture et personnalié algérienne** de Massinissa à no jours, ENAL, O.P.U, Alger, 1986.
- 7-Mahfoud Bennoune, **Les fondements socio-historiques de l'état Algérien contemporain**, in ali el-kenz, (L'algerie et la modernité), série des livres du codesria, 1989.
- 8-Philippe Guignet, **Les sociétés urbaines dans la France moderne**, paris, 2003

المواقع الالكترونية:

1. المجلة الدولية للرياضيات البحثية والتطبيقية المجلد 120 العدد 2018/5، متوفرة نسخة على الرابط

<http://www.acadpubel.eu>

<https://Www.Ummto.dz-2>

الملاحق

الملحق رقم (1): استمارة تجريبية

	استمارة بحث	
--	-------------	--

السالم وعليكم ورحمة الله وبركاته :

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، نضع بين يديك أختي الفاضلة هذه الاستمارة التي تحمل مجموعة من الاسئلة يرجى الاجابة عليها بوضع علامة (x) في المكان المناسب والتعليق على الاسئلة المقترحة، لذا فإن نجاح هذا البحث يرتكز على إجاباتكم بكل صدق وموضوعية ونؤكد لكن أن هذه المعلومات ستحاط بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لأغراض علمية، وفي الاخير تقبلوا منا جزيل الشكر على تفهمكم وحسن تعاونكم.

1. المحور الأول: البيانات الشخصية

1. السن
2. الحالة المدنية : عزباء متزوجة مطلقة أرملة
3. المستوى التعليمي: الابتدائي متوسط ثانوي ليسانس دراسات عليا
4. مكان الإقامة : الريف المدينة
5. نمط السكن : عمارة فيلا بيت تقليدي
6. نوع السكن : ملك خاص إيجار إعارة
7. ماهية وظيفتك الحالية : التعليم الإدارة الصناعة
8. الدرجة الوظيفية : إطار تحكم تنفيذ
9. الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 15 سنة من 15 إلى 25 سنة من 25 سنة فما فوق

II. المحور الثاني: المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة على داخل النسق التنظيمي للمؤسسة:

10. ما هو نمط القيادة المعتمد من طرف المؤسسة ؟
- ديكتاتورية ☐ ديمقراطية ☐ الفوضوية ☐
11. كيف هي الظروف التي تعملين بها ؟ حسنة ☐ عادية ☐ سيئة ☐
12. كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل ؟ حسنة ☐ عادية ☐ سيئة ☐
13. هل تتعرضين لمضايقات من طرف المسؤول ؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
14. ما المشكلات التي تعيق أداء واجباتك المهنية ؟
- كثرة العمل ☐ نقص الخبرة ☐ سوء المعاملة ☐ ضيق الوقت ☐
15. هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تقدمينه من إنتاجية ؟ نعم ☐ لا ☐ قليلا ☐
16. هل الاتصال الفعال برأيك له دور في قوة وضعف أدائك الوظيفي ؟
- نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
17. هل تقوم المؤسسة بالتوظيف الأمثل لإمكانيات المادية والبشرية من أجل توفير ظروف أفضل للأداء ؟
- دائما ☐ أحيانا ☐ إطلاقا ☐

III. المحور الثالث: النسق الأسري يساعد المرأة العاملة على أداء وظيفتها في المؤسسة

18. ما هي دوافع خروجك لميدان العمل ؟
- حاجة مادية ☐ إثبات الذات ☐
- أخرى.....
19. نوع الأسرة التي تعيشين فيها ؟ نووية ☐ ممتدة ☐
20. ما موقف زوجك من عملك ؟ موافق ☐ غير موافق موافق ☐ لحد ما ☐

21. هل تجددين نفسك موفقة بين عملك وأسرتك بنسبة؟

☐ %25 ☐ %50 ☐ %75 ☐ %100 ☐

22. هل تتلقين مساعدة في البيت ؟ من طرف من؟

☐

نعم ☐ لا ☐

الزوج ☐ الأبناء ☐ أم الزوج ☐ أخت الزوج ☐ الخادمة ☐

23. هل تواجهين مشاكل في أداء واجباتك الأسرية؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

24. هل تتوفر لديك وسائل الراحة التي تساعدك على أداء مهامك في البيت؟

فرن طهي ☐ غسالة الملابس ☐ غسالة الأواني ☐ مكنسة كهربائية ☐

جهاز مايكرويف ☐ عجانة ☐

25. أين يقضي أولادك فترة غيابك عن المنزل ؟

دور الحضانة ☐ عند الأقارب ☐ في المدرسة ☐

26. هل تجددين إشكال في الوسط الأسري الذي تعيشين فيه باعتبارك امرأة عاملة؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا.....

27. هل تفكرين بالاستقالة من العمل بسبب ضغوط المسؤولية الأسرية؟

نعم ☐ لا ☐

28. برأيك أي من المشكلات الأسرية أم التنظيمية تؤثر على أدائك الوظيفي ؟

.....

الملحق رقم (2): إستمارة بصدد التحكيم (الأستاذ بوعروج والأستاذ حمامي فريد)

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع

إستمارة إستبيان

السلام وعليكم ورحمة الله وبركاته:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، نضع بين يديك أختي الفاضلة هذه الاستمارة التي تحمل مجموعة من الأسئلة يرجى الإجابة عليها بوضع علامة (x) في المكان المناسب والمتعلق بالأسئلة المقترحة، لذا فإن نجاح هذا البحث يرتكز على إجاباتكم بكل صدق وموضوعية ونؤكد لكن أن هذه المعلومات ستحاط بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لأغراض علمية. وفي الأخير تقبلوا منا جزيل الشكر على تفهمكم وحسن تعاونكم.

. من إعداد:

تحت إشراف:

بن سماعيل ليليا

الأستاذ: شكري عبد الله

السنة الجامعية 2024/2023

1. المحور الأول: البيانات الشخصية:

1_ السن:

من 18 إلى 25 ☐ من 25 إلى 35 ☐ من 35 إلى 45 ☐ من 45 إلى 55 ☐

2_ الحالة العائلية:

عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

3_ عدد الأولاد: ☐

4_ المستوى التعليمي

متوسط ☐ انوي ☐ ليسانس ☐ دراسات عليا ☐

5_ مكان الإقامة :

الريف ☐ حضري ☐ شبه حضري ☐

6_ نمط السكن :

عمارة ☐ فيلا ☐ بيت تقليدي ☐

7_ نوع السكن :

ملك خاص ☐ إيجار ☐ إعارة ☐

8_ ماهية وظيفتك الحالية :

الإدارة ☐

9_ الدرجة الوظيفية:

إطار ☐ تحكم ☐ تنفيذ ☐

10_ الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 15 سنة ☐ من 15 إلى 25 سنة ☐
من 25 سنة فما فوق ☐

المحور الثاني: المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة داخل النسق التنظيمي للمؤسسة:

11_ كيف ترى أسلوب القيادة المعتمد من طرف المؤسسة؟

متسلط ☐ ديمقراطي ☐ فوضوي ☐

12_ هل تتوفر المؤسسة على ظروف مادية مناسبة للعمل؟

عادية ☐ جيدة نوعا ما ☐ ممتازة ☐ سيئة ☐

13_ كيف هي الظروف النفسية التي تعملين بها؟

حسنة ☐ عادية ☐ سيئة ☐

14_ كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل؟

حسنة ☐ عادية ☐ سيئة ☐

15_ كيف هي علاقتك مع المسؤول؟

حسنة ☐ عادية ☐ سيئة ☐

16_ هل تعتقدين أنك تؤدين عملك بشكل؟

ممتاز ☐ جيد ☐ عادي ☐ سيء ☐

17_ ما المشكلات التي تعيق أداء واجباتك المهنية؟

كثرة العمل نقص الخبرة سوء المعاملة ضيق الوقت

أخرى.....

18_ هل تتوفر المؤسسة على فرص الترقية بشكل عادل ؟

نعم ☐ لا ☐

19_ هل أنت راضية عن الأجر الذي تتقاضينه؟

نعم ☐ لا ☐

II. المحور الثالث: النسق الأسري وأثره على عمل المرأة:

20_ ماهي دوافع خروجك لميدان العمل؟

حاجة مادية ☐ إثبات الذات ☐ الحصول على مكانة إجتماعية ☐

أخرى.....

21_ هل لديك مشاكل مع أسرتك؟

نعم ☐ لا ☐

ما طبيعة هذه المشاكل؟

.....

22_ في حال ما كنتي متزوجة هل لديك مشاكل مع زوجك؟

نعم ☐ لا ☐

23_ هل بسبب خروجك للعمل؟

نعم ☐ لا ☐

أسباب أخرى.....

24_ في حال ما كنتي متزوجة هل يتدخل زوجك في إدارة دخلك الشهري؟

نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

25_ نوع الأسرة التي تعيشين فيها؟

نووية ☐ ممتدة ☐

26_ المستوى المعيشي المادي لعائلتك؟

ضعيف ☐ ضعيف جدا ☐ متوسط ☐ ممتاز ☐

27_ هل تجددين نفسك موفقة بين عملك وأسرتك بنسبة؟

100% ☐ 75% ☐ 50% ☐ 25% ☐

28_ هل تتلقين دعم في البيت؟

☐ نعم ☐ لا

29_ في حال الإجابة بنعم من طرف من؟

الأم ☐ الإخوة ☐ الزوج ☐ الأبناء ☐

30_ ماهي أكثر المشكلات التي تصادفك في الأسرة؟

إهمال الزوج ☐ إهمال الأطفال ☐ إهمال الشؤون المنزلية ☐

أخرى.....

31_ هل تتوفر لديك الأدوات الكهرو منزلية لمساعدتك في القيام بواجباتك المنزلية (غسالة الأواني،

المكنسة الكهربائية...؟)

☐ نعم ☐ لا

32_ في حال ما كنت متزوجة من يتكفل بالأولاد عند ذهابك إلى العمل؟

دور الحضانة ☐ الأقارب ☐ المدرسة ☐ الزوج ☐

33_ لو خيرتي بين عائلتك أو مهنتك ماذا تختاري؟

☐ مهنتك ☐ عائلتك

34_ هل تتدخل عائلتك في شؤون عملك؟

☐ نعم ☐ لا

35_ هل يتدخل زوجك في سلوكياتك الشخصية؟

اللباس ☐ المكياج ☐ زيارة الأقارب ☐

أوقات عملك ☐ في كل شيء ☐ لا يتدخل ☐



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

تيزي وزو في:

السنة: 2023/2024

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إلى السيد: عميد كلية الآداب واللغات

الموضوع: رخصة إجراء البحوث الميدانية.

في إطار التكفل بالبحوث الميدانية التي تنظم على مستوى المؤسسات لفائدة طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بهذا الطلب الخاص بمنح رخصة الدخول إلى مؤسستكم الموقرة، وهذا للغرض المذكور أعلاه.

نرجوا المساهمة في هذا الإطار بتقديم العون والتسهيلات اللازمة في حدود إمكانياتكم.

موضوع المذكرة: "المرأة العاملة بين النسق التنظيمي والنسق الأسري".

تقبلوا منا سمي عبارات التقدير والاحترام.

رقم بطاقة الطالب:

اسم ولقب الطالبة :

000316345904817731

بن سماعيل ليليا

