

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

فرع علم الاجتماع



الواقع السوسيو ثقافي للمرأة العاملة وتأثيره على عملها

في الإدارة

دراسة ميدانية في بلدية بوجيمه

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص

تنظيم وعمل

إعداد الطالبين :

الأستاذ المشرف:

شاوش حميد

عمور أومر

أوراد سعاد

السنة الجامعية: 2022/2021

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي و تعبني لنور عيني و روح قلبي و نبع الحنان

أمي العزيزة و إلى أخواتي طاوس و

أولادها تليلي و إلياس و مخلوف و أختي وهيبه و أولادها

إلدة و جوبا و أيلان ، و أختي جميلة

وإبنتها أليسيا

و إلى أختي فريدة و جيجقة

وإلى إخواني حسين و حسن.

وإلى الأصدقاء و الزملاء .

حفظكم الله

أوراد سعاد

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي و تعبي لنور عيني و روح قلبي زوجتي

العزيزة و إلى أبنائي محند و شريف

وإلى الأصدقاء و الزملاء في البلدية.

حفظكم الله

عمور أعمار

كلمة الشكر

قبل كل شيء نحمد الله عزوجل الذي أنعم علينا بنعمة العلم،
وأثار طريقنا نحو سبل النور والمعرفة.

ومن باب الاعتراف بالجميل لا يسعنا إلا أن نتقدم بأسمى
عبارات الشكر والتقدير لأستاذنا المشرف "شاوش حميد" على
مجهوداته ونصائحه العلمية القيّمة، وكذلك نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل
من ساعدنا ومدّ لنا يدّ العون من بعيد أو من قريب لإنجاز هذا
العمل المتواضع.

شكراً



الفهرس

الإهداء
الشكر والتقدير
الفهرس العام
فهرس الجداول
مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام و المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1- إشكالية الدراسة.....17
- 2- فرضيات الدراسة.....19
- 3- أهمية الدراسة20
- 4- أهداف الدراسة.....20
- 5- أسباب إختيار الموضوع.....21
- 6- المفاهيم و المنهج المتبع في الدراسة.....22
- 7- الدراسات السابقة.....32

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

(I) المحور الأول : المكانة الإجتماعية للمرأة

- 1-التقسيم الجنسي للعمل 38
- 2- المرأة و النسق الإجتماعي..... 40
- 3-التقسيم الجنسي لفضاءات..... 41
- 4-المرأة و المعيارية الثقافية في المجتمع الجزائري..... 43

(II)-المحور الثاني: المرأة و التغيرات الإجتماعية

- 1- المرأة و التعليم..... 46
- 2- ولوج المرأة إلى سوق العمل 47
- 3- دخول المرأة لقطاع الإدارة..... 49

(III) المحور الثالث: الأسس القانونية الرسمية للعمل الإداري في الجزائر

- 1- مبدأ المساواة بين الجنسين..... 52
- 2- الدستور الجزائري و عمل المرأة..... 53
- 3- العمل الإداري حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية..... 54
- 4- التوظيف حسب التعليم رقم 2013/01 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 194-12 المؤرخ في 2012/04/25 57
- 5- العمل حسب القانون الخاص بعلاقات العمل..... 58

الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

- 1- تعريف بميدان الدراسة.....63
- 2- الدراسة الاستطلاعية.....64
- 3- صعوبات الدراسة.....65
- 4- عينة الدراسة و خصائصها.....66
- 5- خصائص عينة الدراسة.....67

الفصل الرابع: عرض و تحليل نتائج الدراسة

- 1- عرض و تحليل الفرضية الأولى.....74
- 2- إستنتاج الفرضية الأولى.....84
- 3- عرض و تحليل الفرضية الثانية.....85
- 4- إستنتاج الفرضية الثانية.....96
- الاستنتاج العام.....97
- الخاتمة99

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
67	يمثل توزيع عينة الدراسة حسب السن	01
67	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	02
68	يمثل عدد أطفال المبحوثات	03
68	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	04
69	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنصب المشغول	05
69	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	06
70	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع النشاط	07
70	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوضعية القانونية	08
71	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان السكن	09
74	يمثل الوظائف المنزلية التي تمارسها المرأة العاملة	10
74	رفض بعض المهام الرسمية بسبب الضوابط الإجتماعية السائدة في المجتمع	11
75	يمثل العلاقة بين الوظائف المنزلية و رفض المهام الرسمية	12
76	يمثل العلاقة بين السن و رفض المهام	13
76	يمثل أخذ الإدارة بعين الإعتبار المبررات التي لها علاقة بالوظائف الإجتماعية	14
77	يمثل تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة في الإدارة	15
77	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة	16
78	يمثل العلاقة بين الأقدمية و تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة	17

79	يمثل تأثير الأحكام المسبقة على الأداء	18
79	يمثل العلاقة بين الحالة العائلية و تأثير الأحكام المسبقة على الأداء في العمل	19
80	يمثل أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام	20
80	يمثل العمل المأجور يخلق مشقات غير متوقعة	21
81	يمثل قرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين	22
82	يمثل الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط أو خضوع المرأة العاملة لأحكام القيمية الإجتماعية فيما يخص علاقتها المهنية مع العمال و المسؤولين	23
82	يمثل العلاقة بين مكان السكن و قرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معينة	24
83	يمثل الإحساس بالأحكام المسبقة الواردة من طرف المجتمع نحو المرأة العاملة في الإدارة	25
84	يمثل قرار شغل منصب عالي	26
84	يمثل تأثير الأحكام الصادرة عن المجتمع على السمعة	27
85	يمثل فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد من العمل	28
86	يمثل تأثير الضوابط الثقافية و الإجتماعية على العلاقة المهنية مع المواطنين	29
86	يمثل الأهداف المسطرة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية تقلص من ذلك	30
87	يمثل العلاقة بين أخذ رأي الزوج أو الأخ أو الأب و هل الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك	31

88	يمثل العلاقة الموجودة بين فرض العودة في وقت محدد و هل الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك	32
89	يمثل التعرض للضغوطات للتوقف عن العمل المأجور	33
89	يمثل تحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة و الوظائف الإجتماعية	34
90	يمثل العلاقة بين الوظائف المنزلية و تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة و الوظائف الإجتماعية	35
91	يمثل الضوابط الإجتماعية مراجع ثانوية في تأدية المهام	36
91	يمثل تأثير الالتزامات الإجتماعية في تأدية مسؤولية العاملة على المنصب أو الرتبة	37
92	يمثل فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد من العمل	38
92	يمثل المعيارية الثقافية يمكن أن تكون عائق في تحقيق الأهداف	39
93	يمثل العلاقة الموجودة بين فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد و المعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة	40
93	يمثل إعتبار القوانين الرسمية المرجع الوحيد في تأدية المهام	41
94	يمثل العلاقة بين الأقدمية و الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط أو تخضعين للأحكام القيمية الإجتماعية فيما يخص علاقتك المهنية مع العمال و المسؤولين	42
95	يمثل العلاقة بين الأقدمية و كون المعيارية الثقافية عائق في تحقيق الأهداف المنوطة بالمنصب	43

مقدمة

مقدمة:

يعتبر عمل المرأة من بين المواضيع الذي أثار إهتمام الباحثين و الدارسين و حتى الرأي العام أين هناك من يتقبل عملها و من هو ضد ذلك و هذا لأسباب ثقافية، إجتماعية و حتى دينية.

فيما يخص الإعتراض على عمل المرأة ، نجد بأن أصحاب هذه النظرة يتحججون بالوظائف الإجتماعية التي لا بد أن تؤديها على النحو التي كلفها بها المجتمع و المتعارف عليه منذ القدم .

ضف إلى ذلك نجد أن الأبحاث الأنتروبولوجية الإجتماعية بينت بأن المجتمع الجزائري يتسم بالتقسيم الإجتماعي للعمل و كذلك التقسيم الجنسي بحيث هناك أعمال و نشاطات موجهة لكل جنس دون الآخر فهذا يخص حتى الرجال حيث هناك أعمال لا بد من القيام بها.

كما يوجد أيضا مجالات خاصة بالنساء فقط و مجالات خاصة بالرجال و كل هذا ضبط من طرف مجموعة من الضوابط الإجتماعية المتمثلة في العادات و التقاليد و القيم و الذي يتبلور في نسق إجتماعي ثقافي يتناقله أفراد المجتمع عبر الأجيال المختلفة.

من جهة أخرى نجد و خاصة بعد الإستقلال أن المرأة الجزائرية دخلت سوق العمل عموما بكل مجالاته و جوانبه و خاصة مجال الخدمات و بالخصوص الإدارة.

تبين الإحصائيات عبر السنين بأن عدد النساء العاملات يتزايد بنسب معتبرة و هذا راجع إلى عوامل عدة على غرار مستوى التعليمي التغيرات الطارئة في المجال الإقتصادي حيث أصبح شبه ملزم على البحث على عائدات إضافية و هذا من خلال إكتشاف المرأة لعالم الشغل.

يندرج من هذا الإستنتاج أن المرأة عندما تقتحم عالم المنظمات الإدارية تجد نفسها أمام تنظيم مبني على القوانين الرسمية التي شرعتها الهيئات المختصة من أجل تسيير الهياكل و التي تكون هذه المنظمات و كذلك تحديد المهام و الأعمال المنوطة للعامل و كذلك إستحداث نظام مؤسس على التراتيبية و السلمية و تحديد مسؤوليات كل عامل حسب المناصب و الرتب.

ففي بحثنا المتواضع تطرقنا إلى مدى تأثير الواقع السوسيو ثقافي الذي ترعرت فيه المرأة و الذي مارس عليها تأثيرا عميقا من خلال التربية و التنشئة الإجتماعية على عملها داخل المنظمات الإدارية و بالتحديد في إدارة البلدية.

قسمنا بحثنا إلى أربعة فصول(04) ففي الفصل الأول تطرقنا إلى الإطار العام و المنهجي حيث قمنا ببناء إشكالية و تساؤلات و بناء الفرضيات التي عملنا على الإجابة عليها من خلال الأسئلة المدرجة في الاستمارة و تحليل البيانات التي جمعناها من خلال أجوبة المبحوثات.

في الفصل الثاني تطرقنا إلى الإطار النظري للدراسة أين حاولنا دراسة عمل المرأة قبل و بعد الإستقلال كما تطرقنا إلى العمل في القوانين الرسمية و الدستور.

في الفصل الثالث خصصناه للإطار الميداني حيث تطرقنا إلى التعريف بميدان الدراسة و خصائص العينة أما الفصل الرابع قمنا بعرض و تحليل نتائج الدراسة من خلال عرض و تحليل الفرضية الأولى و الفرضية الثانية و إستخراج الإستنتاج العام وأخيرا الخاتمة.

الفصل الأول

الإطار العام و المنهجي

للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام و المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أسباب إختيار الموضوع
- 6- تحديد المفاهيم و المنهج المتبع في الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

تمهيد:

لا يمكن لأي باحث الشروع في دراسته لمشكلة ما دون أن تكون تلك المشكلة قد أثارت في نفسه جملة من التساؤلات المحيرة التي تستدعي الإجابة عليها، في حدود الموضوعية والنزاهة التي تفرضها الدراسة العلمية، وهذا بعد أن يكون قد حدد أبعادها وأهدافها تحديدا واضحا. في هذا السياق، سنتطرق في هذا الفصل إلى أهمية الدراسة وأسباب اختيارها ومن تم طرح الإشكالية و صياغة الفرضيات، وكذلك تحديد الأهداف من هذه الدراسة، بعد ذلك سيتم التعرض إلى المفاهيم المستعملة في عملية التفسير قصد ضبطها وكذا توضيح المنهج المعتمد وفي الأخير نقدم عرضا لبعض الدراسات السابقة.

1- إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسات الإدارية من بين المنظمات التي يمارس فيها العمال أدوارهم و يؤدون مهامهم وفق مجموعة من القوانين والتشريعات الرسمية التي تنظم العلاقات الإجتماعية والمهنية بين هؤلاء العمال وبين العمال ومسؤوليهم وأيضا مع المواطنين وأبرز هذه القوانين، نجد القانون العام للتوظيف العمومي والقوانين الخاصة التي تنظم كل سلك من الأسلاك الإدارية. فالعمال هم فاعلون في منظمة، يؤدون سلوك مفروض عليهم من طرف هذه النصوص، أين نجد مجال تدخلهم الشخصي محدود جدا وهذا راجع إلى كون العامل داخل المؤسسة الإدارية يقوم باستيعاب كل القيم التي تحتويها القوانين الرسمية، وهذا ما تطرق إليه ماكس فيبر في نظريته الخاصة بالبيروقراطية، كتنظيم عقلائي للعمل الإداري.¹

1-ماكس فيبر، الإقتصاد و المجتمع، الإقتصاد و الأنظمة الإجتماعية و القوى المخالفات، السيادة، ترجمة محمد زكي، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2015، ص 241.

تعد البلدية من بين المؤسسات الإدارية التي تعرف على أنها المؤسسة القاعدية للدولة وهذا ما أكده الدستور الجزائري في مادته رقم (17) والتي تنص على أن الجماعات المحلية هي البلدية والولاية وأن البلدية هي الجماعة المحلية القاعدية،¹ ينشط فيها مجموعة من العمال الذين تربطهم علاقات إجتماعية ومهنية، التي تنظمها قوانين تشريعية وتنظيمية رسمية، حيث يؤدي كل واحد منهم أعمالا ومهاما تم ضبطها من طرف هذه الأخيرة، كما بينت المهام المنوطة بكل عامل حسب الرتبة والمنصب المشغول في التنظيم الإداري الذي يمتاز بالتراتبية والسلمية ويلزم بأدائها لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.

من بين العمال الذين يؤدون هذه المهام والفاعلون في المنظمة المعنية، نجد فئة النساء بمختلف حالاتها الإجتماعية، حسب مختلف الرتب والمناصب ومنهن من هي في وضعية دائمة ومنهن من هي في وضعية مؤقتة.

هذا التزايد المستمر للعنصر النسوي في ميدان العمل راجع إلى عدة عوامل، استطاعت المرأة الإستفادة منها، يمكن ذكر على سبيل المثال، التعليم، التمدن وتطور وسائل النقل.

من جهة أخرى، يجب أن نذكر أن المرأة والرجل في المجتمع الجزائري لهما أدوار خاصة بهما وهذا من خلال التقسيم الإجتماعي والجنسي للعمل، حيث خصص لكل واحد أدوار وأعمالا خاصة بهما، ومجالات محددة تعد حكرًا على النساء وأخرى على الرجال، هذا ما ذكرته البحوث والدراسات الأنثروبولوجية والإجتماعية التي قام بها مجموعة من الباحثين، على غرار، بيار بورديو² كاميل لكوست دوجردان.³

هذا التقسيم فرض من طرف المجتمع يتجسد في واقع سوسيو ثقافي، مبني على قيم تسود في المجتمع وهي مفروضة على الأفراد وموجبة عليهم ويستطيع التأثير على عمل المرأة الذي يستجيب لضوابط عقلانية بإمكانها أن تخالف هذه الإعتبارات الإجتماعية والثقافية.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 82، المؤرخة في 30-12-2020، المرسوم الرئاسي رقم 442-20

المؤرخ في 30-12-2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ص 17.

2- PIERRE BOURDIEU , sociologie de l'Algérie , premiere édition ,édition thafat,Algérie, 2016 , p 11.

3- CAMILLE LACOST DUJARDIN, la Kabylie du djurdjura :du bastion montagnard a la diaspora, édition achab,algérie ,2014,P 101.

فالمهام والأعمال الإدارية التي تؤديها النساء في المنظمة تم ضبطها على أساس تشريعات وقوانين رسمية، فهي مفروضة على كل العمال دون التفريق بين الجنسين، فكل المهام مرتبطة بالرتب والمناصب المشغولة والمسيرة من طرف هذه القوانين الرسمية والهدف منها هو تحقيق الخدمة العمومية للمواطن وهذا ما ينص عليه القانون العام للتوظيف العمومي¹، وفي نفس السياق أكدت بعض النظريات الخاصة بالتنظيم العقلاني للعمل، خاصة التي إهتمت بالإدارة ومن بين المنظرين نجد هنري فايول الذي وضع أسس الإدارة والذي يرى بأن المنظمة الإدارية مبنية على التنظيم العقلاني والأسس الإدارية فقط أي أن هناك تنظيماً رسمياً لا غير، حيث يستبعد كل الجوانب الإنسانية و مدى تأثيرها على التنظيم الإداري.²

ومن جهته إلتون مايو، أكد على أن المنظمة ليست فقط نسق تقني وميكانيكي يستعمل أساليب معينة لتطوير الإنتاج بل هو نسق إجتماعي، يمكن أن يحتوي على تنظيمات غير رسمية توازي التنظيم الرسمي المفروض من طرف الإدارة.³

انطلاقاً مما تطرقنا إليه، يتجلى لنا بأن هناك ازدواجية بين التنظيمات، فمن جهة هناك تنظيم وحيد ملزم وهو الذي أسسته القوانين الرسمية ومن جهة أخرى نجد القوانين الإجتماعية التي يمكن أن تكون تنظيمات غير رسمية يؤثر بصفة أو بأخرى على علاقات العمل وتأدية المهام وحتى على مدى تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة.

على هذا الأساس، هل الواقع السوسيو ثقافي السائد يؤثر على المرأة العاملة أثناء عملها في الإدارة؟ وهل هذا الواقع السوسيو ثقافي يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة؟

(2) - الفرضيات:

الفرضية الأولى : الواقع السوسيو ثقافي يؤثر على المرأة أثناء عملها في الإدارة.

الفرضية الثانية : الواقع السوسيو ثقافي يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 46-2006، أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ص 4.

2- فاطمة بدر و آخرون، الإجازة في علوم الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 12

3- THOMAS GUY, 'l'indispensable de sociologie, édition, study rama ,France, 2010 p 115.

(3) - أهمية الدراسة :

نظرا لملاحظتنا بتواجد المرأة في سوق العمل وخاصة في سلك الخدمات وبالتحديد الإدارات العمومية.

أردنا من بحثنا السعي وراء معرفة ما إذا كانت المرأة توافق بين الإلتزامات التي خصها بها المجتمع الذي تعيش فيه والذي يتسم بنسق إجتماعي وثقافي، أعطى أدوارا إجتماعية محددة وخاصة للمرأة وأدائها في الإدارة العمومية التي تدير وفق قواعد أسست على منظومة قانونية متمثلة في مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية التي لا تعير أهمية لهذه الأدوار والإلتزامات حيث يستوي فيها عمل الرجل بالمرأة من حيث المهام والأنشطة والأعمال وكذلك بالنسبة لشروط الالتحاق بالمناصب والترتب التي سوت بين الجنسين وفق الشهادات المتحصل عليها والتأهيل العلمي الذي يمتلكه طالب شغل هذه المناصب.

كذلك تكمن الأهمية في معرفة ما مدى تأقلم المرأة مع التزاماتها الاجتماعية والثقافية والإلتزامات المهنية المفروضة عليها من طرف القوانين في المؤسسة التي تعمل فيها وما مدى تمكنها من مرد وديتها و تحقيق أهداف المؤسسة الإدارية.

تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا هو الكشف عن مدى تطبيق القوانين الرسمية التي تحتويها النصوص القانونية الخاصة بالبلدية من طرف المرأة العاملة فيها ومدى تأثير الواقع السوسيو ثقافي على عملها.

كما تجدر الإشارة إلى نقص الدراسات الميدانية الخاصة بالمرأة العاملة وواقعها السوسيو ثقافي وتأثيره على عملها في الإدارة ونقص الإحصائيات.

(4) - أهداف الدراسة:

تكمن أهداف البحث أولا وأساسا في الإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية والتي تتمثل في مدى تأثير النسق الثقافي وقواعده الملزمة على المرأة وعلى أدائها في العمل الإداري وكذلك فيما يتعلق بالأدوار الخاصة بالمرأة في مجتمعها في نطاق التقسيم الإجتماعي للعمل وهي ميزة تتميز بها المجتمعات التقليدية حيث تكون هذه الأدوار مقسمة في نسق متكامل بين الرجل والمرأة على

مردودها في أثناء تأدية عملها في المؤسسة الإدارية بها وهذا من خلال اختيار الفرضيات المصاغة على أساس هذه التساؤلات .

في الفرضية الأولى، افتراضا بأن الأدوار التي أسندها المجتمع للمرأة بمثابة فاعل فيه تؤثر لا محال على أدائها في عملها داخل الإدارة وهذا راجع إلى عنصر الإلزام الذي تتسم بها تلك الأدوار التي لا يستطيع أن يقوم بها فرد آخر وكذلك يعتبر عدم القيام بها من طرف المرأة كانتقاص من شخصيتها وتصبح النظرة تجاهها من طرف المجتمع نظرة تقصير .

في الفرضية الثانية تطرقنا إلى تأثير الواقع السوسيو ثقافي الذي تعيش فيه المرأة العاملة على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.

(5) أسباب إختيار الموضوع :

تتمحور أسباب إختيار الموضوع حول أسباب ذاتية و موضوعية :

أ- أسباب ذاتية :

تعود إلي كوننا نعمل في إدارات من الملاحظ فيها وجود نسبة النساء العاملات تعلق فئة الرجال بكثرة وهي في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى .

ضف إلي ذلك، ما نلاحظه من مشاكل وعوائق يكمن سببها في الواقع السوسيو ثقافي للمرأة والذي تعيشه يوميا في مجتمعها الأصلي والذي ينتمي في أغلب الأحيان إلي مجتمعات تقليدية مازال النسق الاجتماعي الثقافي التقليدي يلعب دورا هاما في تسير العلاقات بين الأفراد .

كذلك، يعطي أدورا و يحافظ و يراقب على تأديتها و كثيرا ما يعاقب حتى ولو بطريقة رمزية المخالفين .

فهذا هو حال النساء العاملات التي تجد نفسها ملزمة بأداء أدوارا مختلفة خصها بها المجتمع وخاضعة لضوابط اجتماعية لها صبغة الفرض والإلزامية .

وكذلك ظاهرة المعيارية الثقافية التي تقيم كل عمل وسلوك تقوم به المرأة سواء كان في مجتمعها وهي القرية أو في أثناء عملها في الإدارة إذ تجد نفسها في حالة إلزامية دائمة بعدم تعدى الحدود المسطرة من طرف المجتمع و كذلك عدم إمكانية التخلي عن الإلتزامات الاجتماعية التي خصها بها المجتمع .

ب - أسباب موضوعية :

يسعى كل بحث إلى إيجاد حلول للمعيقات والإختلالات التي يمكن لظاهرة أن تسببها والذي يهتم بظاهرة عمل المرأة واستحواذها على سوق العمل خاصة في السلك الثالث وهو الخدمات وبالخصوص في الإدارات العمومية.

حاولنا من خلال اختيارنا لهذا الموضوع، الخروج باستنتاجات وتوصيات يمكن أن تفيد المرأة بمثابة لها أدوار مزدوجة في المجتمع باعتبارها زوجة، ابنة، أم وأخت وكونها عاملة في إدارة عمومية لا بد من مزاولة مهامها وتحقيق المردودية بالأداء اللائق حتي تتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة منها والمسطرة من طرف الإدارة المستخدمة.

6) - تحديد المفاهيم والمنهج المتبع في الدراسة :

(أ) - تحديد المفاهيم :

التعريف العمل

- التعريف اللغوي: للعمل في اللغة العربية ومن الناحية اللغوية له عدة معاني فهو الفعل والمهنة والجمع أعمال، أما العامل فهو الذي يكون مسؤولا عن أعمال أحد ما في المال، الملك والعمل كما يعرف أيضا العمل جمع أعمال بأنه المهنة والجهد الذي يبذله الإنسان ليحصل على منفعة.
- التعريف الاصطلاحي: العمل عند الإغريق هو الجهد الجسدي أو اليدوي وهو خاص بالعبيد وهي مهنة محتقرة كما يؤكد أرسطو أما أفلاطون فلقد أدرج العمال وهم الذين يعملون بجسدهم في المرتبة الأخيرة للطبقات التي تكون المدينة الفاضلة.
- أما ابن خلدون، يرى بأن العمل هو مصدر القيم والمنافع الاقتصادية والحرفية والصناعية ويشمل العمل بذلك، العمل اليدوي بما في ذلك الحرف والتجارة والصناعة والزراعة والجهد الفكري.¹

1-عبد المجيد لبصير، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2010ص314.

ويرى الفزيوقراطيون أن العمل هو العمل الفلاحي الزراعي لأنه عمل منتج أما التجارة والصناعة فليس بعمل منتج. كما يرى البعض الآخر أن العمل هي الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات ويكون العمل نشاطا هادفا وليس في سبيل التسلية.¹

● **التعريف الإجرائي :** هو ذلك العمل المؤدي من طرف العامل داخل المنظمة وهي بالتحديد المؤسسات الإدارية ويشمل الأعمال الجسدية والفكرية وما يميز العمل الإداري هو أن المهام تكون مضبوطة من طرف القوانين.

التعريف النسق السوسيو ثقافي:

● **التعريف اللغوي:** جمع أنساق مفردة لها عدة معاني منها الترتيب الإنتظام الانسجام الانساق ونسق الشيء هو انسجام مجموع الأجزاء أو العناصر التي تكونه أو تؤلفه.²

● **التعريف الاصطلاحي:** مصطلح استعملته بعض النظريات السوسيلوجية التي تعتبر المجتمع نسقا اجتماعيا متكاملا ومترابطا داخليا أين كل جزء يؤدي وظيفة محددة متكاملة و تتكامل مع وظيفة أو وظائف في نفس المجتمع ويستعمل النسق الاجتماعي لوصف مجموعة من الأفعال ونظم اجتماعية تدخل في علاقات وطيدة متبادلة و تتأثر فيما بينها.

مثلا، عند **تالكوت بارسونس**، نسق الفعل الاجتماعي هو سلوك يشتمل على فاعل (فرد) هدف، سياق محدد بالشروط والظروف والوسائل والمعايير والقيم التي تبرر غاية هذا السلوك.³

● **التعريف الإجرائي :** إجرائيا يعرف النسق السوسيو ثقافي بأنه عبارة عن مجموعة من القيم والعادات والتقاليد التي تنظم سلوك الفرد وهو فرد من المجتمع بحيث تكون بمثابة قوانين اجتماعية يسير عليها الفرد ويحترمها وهذا بهدف الحفاظ على السكينة وتماسك المجتمع.

1- عبد المجيد لبصير، المرجع السابق، ص242.

2- عبد المجيد لبصير، نفس المرجع، ص314

3- عبد المجيد لبصير، نفس المرجع، ص242

تعرف المرأة العاملة :

- **التعريف اللغوي :** يعني المرأة التي تمارس عملا يدويا كان ام فكريا مقابل أجره.
- **التعريف الاصطلاحي:** هي المرأة المنخرطة في الأعمال والوظائف المناسبة لقدراتها الجسدية والنفسية في مختلف المجالات المتاحة مثل عملها كمعلمة، ممرضة، خبيرة تجميل،سكرتارية وموظفة في بعض الأعمال الإدارية وهدف العمل هو تحسين الجانب المادي الذي يعزز قدرتها على مواجهة الأعباء والصعوبات التي تمر بها.
- **التعريف الإجرائي:** التعريف الإجرائي ينحصر في المرأة العاملة في الإدارة عامة وفي البلدية خاصة والتي تشغل كل المناصب التي نص عليها القانون الخاص بالعمال التابعين للجماعات المحلية حيث تكون المهام المنوطة وزعت حسب الرتب والمناصب المشغولة وهذا لتحقيق هدف المؤسسة الإدارية ألا وهو تقديم الخدمة العمومية للمواطن. ينجر عن هذا العمل احترام الوقت القانوني للعمل وقضاءه بمجمله على مكان العمل وتأدية كل المهام حسب القوانين الرسمية دون ذلك من المرجعيات الأخرى.
- **التقسيم الإجتماعي للعمل:**
- **التعريف اللغوي :** هي عملية تقسيم مهام إنجاز وظيفة معينة في وسط إجتماعي بحيث يقوم كل عضو في هذا الوسط بإنجاز مهمة جزئية تساهم مع مهام جزئية أخرى يقوم بها الأعضاء الآخرون في إنجاز الوظيفة.¹

1- عبد المجيد لبصير، المرجع السابق، ص158.

- **التعريف الاصطلاحي:** يعرف التقسيم الإجتماعي عند إميل دوركايم بأنها الوظائف التي يقوم بها الأفراد في المجتمعات حسب طبيعة هذه الأخيرة، ففي المجتمعات البسيطة أي يغلب التضامن الآلي بين الأفراد والبناء الإجتماعي متشابه يكون العمل الإجتماعي شبه منعدم أو في أدنى درجاته.
- أما في المجتمعات الحديثة أين يسود التضامن العضوي، يكون التقسيم الإجتماعي للعمل حاد وواسع حيث يكثر فيه التخصص والمسؤوليات.¹
- أما عند كارل ماركس، فالتقسيم الإجتماعي للعمل هو نتيجة للتطور النظام الرأسمالي حيث من خلال تطور الصناعة نتج تقسيم العمل وعملية الإنتاج والفصل بين العمل الفكري اليدوي وصار العمال كآلات في عملية الإنتاج وهم ينفذون عملهم دون التدخل فيه وهذا ما أدى إلي الإغتراب.²
- **التعريف الإجرائي:** هي عملية التقسيم الإجتماعي للعمل على أساس الجنس، أي أعمال خاصة بالنساء فقط وأعمال خاصة بالرجال حيث يؤثر ذلك التقسيم على المرأة العاملة في الإدارة.

1- عبد المجيد لبصير، المرجع السابق ص158.

2- عبد المجيد لبصير، نفس المرجع، ص158.

القوانين الرسمية :

- **التعريف اللغوي:** القانون لغة هي كلمة من أصل يوناني (kanun) وهي العصا المستقيمة وتستخدم للدلالة على الإستقامة والنظام ثم إنتقلت إلى الفارسية بنفس المعنى وهو أصل الشيء وقياسه ثم أتت إلى اللغة العربية بمعنى الإستقامة والأصل. كما عرف القانون على أنه مجموعة من الأسس والقواعد التي تحكم المجتمع والهدف منها هو الحفاظ على النظام والإستقرار إذ بدون قوانين، تسود الفوضى في المجتمع. يحدد القانون حقوق وواجبات الأفراد داخل نفس المجتمع ويضع الجزاء المناصب في حالة عدم تنفيذ الواجبات أو تعدي على الحقوق.
- **التعريف الاصطلاحي:** يعتبر القانون مجموعة قواعد عامة ملزمة ومجردة تنظم السلوك البشري الاجتماعي ويجب على كل إنسان أو فرد من المجتمع تنفيذها و تتبعها جزاء ويكون على شكل مكافئة حين احترام هذه القواعد وتكون على شكل عقوبة حين عدم تنفيذها ومخالفتها ويكون ذلك من طرف الدولة وحدها المخولة لإصدار الجزاء اللازم. كما يعرف أيضا القانون الرسمي بأنه مجموعة قواعد قانونية يتبع زمن معين و منطقة محددة ويكون قانون وضعي أي وضع من طرف الدولة التي لها السلطة المسيطرة في البلاد¹.
- **التعريف الإجرائي:** هي مجموعة القواعد القانونية التي تؤسس مهامها وأعمالا وتتسبها لكل منصب أو رتبة مشغولة في منظمة إدارية. تجدد هذه القواعد القانونية أعمال وأنشطة سلوك العامل داخل الإدارة وكذلك حقوق وواجباته كما تضبط الإجراءات التأديبية التي تطبق عليه حين الإخلال بها.

1-هبال الجازي، موقع موضوع، 20ما و 32 دقيقة، التاريخ 03-08-2022.

ب - المنهج المتبع في الدراسة :

- المنهج الوصفي: يدرس الظواهر ويصف طبيعتها وسمات وخصائص مجتمع ما قد يكون الوصف الكمي أو الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقمية ويوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباط بين متغيرات الظاهرة والإرتباط بين ظاهرة و ظاهرة أخرى كون المتغيرات تعتبر ظواهر بحد ذاتها¹.

- أهدافه :

يهدف المنهج الوصفي إلى لم معلومات مفصلة لظاهرة ملاحظة في مجتمع ما كما يوضح بعض الظواهر وخاصة إيجاد العلاقة والسببية بين الظواهر.

- خطوات البحث:

- تحديد مشكلة البحث وجمع المعلومات والبيانات التي تساعد على ذلك.
 - صياغة السؤال الرئيسي والأسئلة الفرعية.
 - وضع الفروض كإجابات مؤقتة والبحث واختبارها وكذلك نجد عينة البحث.
 - تحديد أدوات التي تسمح لنا لجمع البيانات، تبويبها، تفسيرها وتحليلها واستقراء النتائج.
- يستعمل المنهج الوصفي في المجال العلمي في الوصف والتدقيق للظاهرة وجمع البيانات عنها ثم يقوم بتحليل هذه البيانات ويستخرج النتائج وهذه النتائج يمكن تعميمها في إطار معين، فالمنهج الوصفي يسمح بدراسة الظاهرة الاجتماعية بصفة منظمة علمية من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة.

1- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص15.

يسمح المنهج الوصفي من اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من حقائق قديمة حول ظاهرة إجتماعية معينة تحدث في مجتمع معين عن طريق دراسة عينة من هذا المجتمع حيث يقوم بجمع البيانات من بين أفرادها ويقوم بتبويبها وتحليلها استخلاص النتائج التي يمكن أن تعميم علي المجتمع ككل وحتى إخراج حلول كون البحث حول ظاهرة عامة ما يكون بسبب المشاكل التي تحدثها.

كما أن المنهج الوصفي يساعدنا في اكتشاف العلاقات والإرتباط الموجود بين الظواهر وهذا راجع إلي اعتماده على الفروض التي يحتوي على متغيرات¹ تعتبر بمثابة ظواهر يساعدنا ذلك علي معرفة ما هي العوامل التي تتحكم في هذه الظاهر حتى يتسنى للباحث الإستنتاج والتحكم وحتى التنبؤ.

بصدد القيام ببحثنا ارتأينا اللجوء إلى استكشاف موضوع البحث حيث حولنا أن نلم بما كتب حوله في ميدان علم الإجتماع كما قمنا باستشارة ومقابلة الأفراد الذين هم على علاقة بميدان البحث منهم المسؤولين المتعاقبين على المؤسسة التي يتواجد فيه المجتمع الأصلي للبحث المتمثل في العائلات علي مستوى إدارة البلدية كما قمنا بجمع المعلومات الخاصة بهن حتى يكون لدينا أكبر عدد ممكن من الخصائص الخاصة بهن مثل السن الشهادات العلمية والحالة العائلية والإجتماعية لكل واحدة منهن وكذلك المحيط الإجتماعي الذي يعشن فيه وماهي الجوانب الثقافية والإجتماعية التي تتحكم في سلوكهن اليومي والذي يتدخل بشكل مباشر في تأدية عملهن كون هذه الجوانب والعوامل الثقافية لها تأثيرها علي كيفية أداء المهام ونوعية العلاقات التي تسود بينهن والعمال والمسؤولين فكل هذا قمنا به في إطار دراسة تشخيصيه حتى نتقرب أكثر إلي صلب الموضوع ومعرفة جوانبه و أطرافه المختلفة بصفة أكثر دقة وتعمق.

1- جمال محمد أبو شنيب , قواعد البحث العلمي المناهج و الطرق و الأدوات، دار المعرفة الجامعية, مصر, 2009, ص 119.

كما تجدر الإشارة إلى أن طبيعة الموضوع والمشكلة المطروحة والتي على أساسها قمنا ببناء الفرضيات، يفرض المنهج الوصفي وهذا حتى نتمكن من وصف وصفا دقيقا للعلاقة الموجودة بين الواقع السوسيو ثقافي للمرأة العاملة وتأثيره على عملها في الإدارة وكذلك الكشف عن الإرتباط الموجود بين المتغيرات التي وردت في الفرضيات والتي قمنا باختيارها عن طريق جمع البيانات من المجتمع الأصلي وتحليلها والتوصل إلى النتائج.

كما أن المنهج الوصفي سمح لنا بدراسة الموضوع بصفة كيفية في المرحلة الأولى وهذا عن طريق طرح الإشكال أين قمنا بتحديد خصائصه وجوانبه وتمعنا في تحديد أكثر حين صغنا الفرضيات التي من خلال المتغيرات التي تحتويها والعلاقة التي برزت بينها سمحت بوصف موضوع البحث بدقة ووضوح ثم بعد ذلك وحين القيام باختبار تلك العلاقة، انتقلنا إلي التحديد والدراسة الكمية للموضوع عن طريق تفريغ البيانات والتبويب والتحليل واستخراج النتائج على شاكلتها الكمية بواسطة الجداول والنسب المئوية والتي خضعت إلي التأويل والتفسير بصفة كيفية حتى نستطيع الخروج بنتائج يمكن تعميمها في المواضع المماثلة.

المنهج الوصفي لا يكفي بجمع وتصنيف البيانات بل يهدف إلي كشف العلاقات الإرتباطية الموجودة بين المتغيرات كما يعمل علي تفسيرها بصفة كمية عن طريق الأساليب الإحصائية وكيفيا عن طريق الخروج باستنتاجات وتأويلها وإعطاء حلول للمشكل المشار وكل ذلك علي ضوء الأطر النظرية المواتية لموضوع البحث¹.

1- سلاطينة بلقاسم وآخرون, مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية , ديوان المطبوعات الجامعية، 2014 ، ص 147

ت) أدوات البحث المستعملة :

● الملاحظة:

تستخدم الملاحظة خاصة في المرحلة الإستطلاعية حيث تسمح لنا ملاحظة العوامل والجوانب التي لها علاقة مباشرة بموضوع البحث.¹ فالملاحظة تتطلب مشاركة الباحث مع أفراد مجتمع البحث الأصلي حتى يتسنى له تتبع وتدوين كل السلوك والأفعال والمواقف التي يقوم بها وهذا طبقاً لخطة يقوم بتنظيمها على أساس التساؤلات التي وردت في الإشكالية وخاصة المتغيرات التي صاغها في الفرضيات. كل ما يتم ملاحظته في المكان المحدد والزمان المحدد وتكون هذه الملاحظة غير موجهة أي أن الباحث بدون كل ما يراه و يسميه حتى تساعده هذه التدوينات في صياغة أسئلة الإستمارة بصفة هادفة وذات علاقة وطيدة بأبعاد ومؤشرات المتغيرات وهذا ما يسمح له بالتواصل إلي نتائج أقرب إلي الواقع.

● الإستمارة :

تعتبر الاستمارة إستجواباً من طرف الباحث الأفراد العينة وأفراد مجتمع البحث عموماً ويكون هذا الإستجواب مبني على أسئلة مصاغة بصفة متسلسلة ومنظمة وهادفة بحيث يجب أن تكون من خلالها يتوصل الباحث من التمكن من الحصول على المعلومات الصحيحة والدقيقة والتي تمكنه من إختيار الفرضيات المصاغة والتواصل إلي النتائج الواقعية. فكلما كانت الأسئلة هادفة كانت البيانات أقرب إلي الواقع وكذلك كانت النتائج المتوصل إليها صحيحة يمكن تعميمها على الظواهر المماثلة لموضوع البحث.

1- جمال محمد أبو شنيب , المرجع السابق، ص 140.

تصاغ الأسئلة على أساس المؤشرات التي لها علاقة بأبعاد المتغيرات حيث على الباحث أن يفكك متغيرات الفرضيات إلى أبعاد والأبعاد تفكك بدورها إلى مؤشرات التي على أساسها تصاغ أسئلة الاستمارة التي لا بد أن تكون بقدر كبير من الوضوح ولا تحتاج إلى شرح إضافي.¹

الاستمارة تعتبر أداة جمع البيانات عن طريق الأسئلة التي تكون البعض منها مفتوحة والأخرى مغلقة تدور حول سلوكيات واتجاهات المبحوثين فيما يتعلق بالفروض التي صيغت حول موضوع البحث كما تسمح للباحث بقياس تلك الفرضيات وتحديد العلاقات الموجودة بين المتغيرات التي تحتويها الفرضيات.

إن فالإسئلة أتت على شكل أسئلة مفتوحة ومغلقة، فالمغلقة حدد للمبحوث مسبقا ما يختاره من الأسئلة ويجب بصفة محددة بنعم أو لا نوعا ما أما الأسئلة المفتوحة فللمبحوث مجال للتعبير على إجابته ودافعه أو سلوكه وهذا ما يعطي للباحث مجال أكثر أثناء التحليل واستخراج النتائج.

فالإستمارة هي من الأدوات الأكثر استعمالا في عملية جمع البيانات خاصة في الدراسات الوصفية التي تشمل المنهج الوصفي التحليلي فهذا راجع إلى طبيعة البحث الذي يتطلب المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الظاهرة المراد دراستها وكذلك اختيار الاستمارة كأداة لجمع البيانات كونها أكثر الأدوات ملائمة للمنهج الوصفي، كما أن الاستمارة تمتاز بسهولة معالجة بياناتها بالطرق الإحصائية.²

1-سلاطينة .بلقاسم، و آخرون، المرجع السابق، ص 121

2- جمال محمد أبو شنيب، المرجع السابق ، ص 138

(7) - الدراسات السابقة:

تمهيد: نجد أن هناك عدة دراسات وأبحاث أجريت على نفس الموضوع، تناولت إشكالية المرأة العاملة وتأثير الجانب الثقافي والاجتماعي على عملها وتدخل العوامل المتصلة بواقعها السوسيو ثقافي في تنظيم العمل داخل المؤسسة.

كما تطرقت أيضا إلى دراسة المعوقات السوسيو مهنية وعمل المرأة في المؤسسات المختلفة الخاصة منها والعامه حيث إخترنا من بينها الدراسات التي سنعرضها فيما يلي:

(أ) - الدراسات المحلية :

● الدراسة الأولى تحت عنوان : "المعوقات السوسيو مهنية التي تواجه المرأة العاملة في المجتمع الجزائري".

أجريت هذه الدراسة من طرف فرقة بحث يترأسها الأستاذ مختار يمينة، والتي تنتمي إلى جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا.

تتمحور إشكالية الدراسة حول حدوث تغيرات على مستوى المجتمع الجزائري أدت إلى دخول المرأة إلى سوق العمل عامة والإدارة خاصة، مما جعل المشرع الجزائري يتقطن إلى هذه الظاهرة و أخذ في سن قوانين وتنظيمات، هدفها هو حماية المرأة العاملة وتطوير مسارها المهني، لكن في المقابل هناك معوقات سوسيو ثقافية أبرزها الحالة العائلية. تذكر الدراسة بأن هناك ظاهرة التخلي عن العمل بعد الزواج بنسبة كبيرة جدا من النساء يتركن عملهن بمجرد أن يتزوجن وهذا راجع إلى ضغوط تمارس عليهن على الاختيار بين حياتهن المهنية أو العائلية.

فالتساءل الرئيسي للدراسة أتى ليكشف عن المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة الجزائرية والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائها وانعكاس ذلك على الوضع العام للمؤسسة. كما تبعته أسئلة فرعية أهمها، كيف توافق المرأة العاملة بين عملها في المنزل و أدوارها المختلفة خارج عملها وهل استطاعت أن تعمل قطيعة بين مشاكلها المهنية ومشاكلها العائلية (الاجتماعية).

الفرضيات، أتت على شكل إثباتات لبعض العلاقات الموجودة بين متغيرات الفرضيات والتي هي مؤشرات لموضوع الدراسة وأبرزها أن المرأة تواجه مجموعة من المعوقات التي لها علاقة بالتنشئة الاجتماعية في المجتمع الجزائري وكذلك إلى أن المعوقات السوسيو مهنية سببها هو أن المناصب المشغولة من طرف المرأة في المؤسسة تعود المجتمع أن تكون من نصيب الرجل.

ضف إلى ذلك بأن المرأة لا توافق بين دورها في المؤسسة كعامله وأدوارها الاجتماعية التي خصصها المجتمع لها وأخيرا أثرت ظاهرة عدم الاندماج كون أن سبب خروج المرأة للعمل راجع إلى ظروف اجتماعية فعلية أن تتحمل المعوقات الاجتماعية حتى يتسنى لها الاندماج.

أما فيما يخص نتائج الدراسة، فقد بينت بان المرأة العاملة تعاني من العوامل السوسيو مهنية وخاصة فيما يخص نظرة المجتمع إليها وكأن المرأة التي تعيش خارج البيت هي منحرفة وهذا راجع إلى كون بعض المجالات خاصة للرجال.

ضف إلى ذلك تأثير العوامل السوسيو ثقافية خاصة التي منبعها التنشئة الاجتماعية على عمل و أداء المرأة إذ هناك من بينهن من وصلت إلى حد الانفصال الإرادي من العمل من أجل القيام بأعمالها الاجتماعية.

(ب) - الدراسات الأجنبية :

● **الدراسات العربية:** "دراسة بعنوان المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية".

دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة من إعداد الطالبة سهام بنت خضر الزطراي مقدمة لنيل شهادة الماجستير بقسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بجامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية.

يتمحور موضوع الدراسة حول المرأة العاملة في قطاع محدد وهو القطاع الصحي وما هو تأثير المعوقات الاجتماعية المتمثلة بالخصوص في العادات والتقاليد حيث وضحت الطالبة

على التزام المرأة السعودية بدور خاص بها وهام وهو تربية النشء الذي يعد الدور الرئيسي المنوط بالمرأة كما أن المرأة السعودية تخضع لإملاءات الأسرة والتي غالباً ما يكون منبعها هي التقاليد والعادات التي تسود في المجتمع السعودي .

كما أن النظرة النمطية التي يتمتع بها المواطن السعودي جعلت من مجال الصحة عملاً لا يليق بالنساء وهذا منبثق حسب صاحبة الدراسة من النظام الثقافي ومعايير وقيم وأعراف اجتماعية تحكم عمل المرأة في المملكة العربية السعودية.

أما فيما يخص الإشكالية، فلقد تساءلت حول تأثير المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي كما تساءلت حول الدعم الأسري للزوج أو الأسرة على عمل المرأة في القطاع الصحي.

ما هو تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة في القطاع الصحي وما هو تأثير العلاقة السائدة بين جنس الذكور وجنس الإناث على عمل المرأة العاملة في القطاع الصحي كما تساءلت أيضاً على تأثير عدد الأبناء ومسؤولية تربيتهم على عمل المرأة في القطاع الصحي.

بعد تحليل البيانات والاستنتاجات تبين بان المعوقات الاجتماعية تؤثر على أداء الموظفات في القطاع الصحي كما بينته بعض المؤشرات التي لها علاقة بالمتغيرات الرئيسية فمثلاً تبين بان احتياجات أبناء الموظفات تؤثر على أدائهن في العمل كما تبين من خلال الدراسة بان ازدواجية الأدوار بين العمل في القطاع الصحي وعملهن المنزلي يؤثر كذلك على عملهن في القطاع.

ضف إلى العوامل المذكورة أنفاً، توصلت الدراسة إلى استنتاج بان الاختلاط بين الجنسين في مكان العمل يمثل عائقاً في تحقيق أهداف العمل كما أن هناك مضايقات من قبل الموظفين الذكور وهذا يمكن أن يكون تعبيراً أن مجال عمل القطاع الصحي خاص بالرجال فقط وليس الحق للنساء بالولوج إليه.

كما أضافت صاحبة الدراسة بأن المرأة السعودية تصطدم بمشاكل عويص وكبير وهو المناوبات الليلية، حيث جعلت المعيارية الثقافية أن المرأة التي تعمل في مناوبات ليلية،

ينظر إليها نظرة دنيوية وهذا راجع إلى القيم السائدة في المجتمع السعودي وأن المناوبات الليلية يعتبر السبب الرئيسي في ترك العاملات لعملهن في قطاع الصحة.

● **الدراسات الغربية:** " دراسة بعنوان بين العدالة واللاعادلة حقوق النساء في محيط العمل " دراسة قامت بها جاكلين لوفير jaqueline laufer وتم نشرها في مجلة "سنة علم الاجتماع" l'année sociologique سنة 2003 عدد رقم 53 ص 143 إلى 173 بفرنسا. تتمحور الدراسة حول مدى توافق المرأة في عملها بين أدوارها الاجتماعية خاصة فيما يخص بمثابة كأم أي تربية الأولاد وعملها في المؤسسات والمنظمات كما تطرقت الدراسة إلى ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل إذ مازال بعض أنواع من العمل تحتكرها فئة الرجال دون النساء.

تطرقت الباحثة إلى مسار تطور ظاهرة اقتحام النساء لسوق العمل بفرنسا في شتى المجالات وهذا راجع إلى عدة عوامل، خاصة فيما يتعلق بتعلمها المتطور والمستمر وعدد النساء المتحصلات على شهادات عليا و نجاحهن في مسارهن الدراسي. في المقابل تبقى النساء تشتغل في المناصب ذات التوقيت المحدد أي اقل من الوقت القانوني للعمل وهذا ما يوضح بان النساء تبقى دائما تتحصل على رواتب منخفضة مقارنة بفئة الرجال كما أن المناصب العليا تبقى دائما غير متاحة للعاملات في المجال الإداري. فيما يخص ظاهرة البطالة تطرقت الباحثة إلى أن النساء هي أكثر عرضة لها وهذا راجع بحسبها إلى كون الأعمال المنزلية من إختصاص النساء، مما يجعلها في غالب الأحيان إما الكف عن البحث عن العمل أو التوقف عنه إن كانت تعمل وهذا يتناسب مع عدد الأطفال، فكلما ازداد عدد الأطفال لدى النساء العاملات كلما ازداد طلبهن للكف عن العمل.

الفصل الثاني

إطار النظري للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

تمهيد

I) المحور الأول : المكانة الإجتماعية للمرأة

1-التقسيم الجنسي للعمل

2- المرأة و النسق الإجتماعي

3-التقسيم الجنسي للفضاءات

4-المرأة و المعيارية الثقافية في المجتمع الجزائري

II)-المحور الثاني: المرأة و التغيرات الإجتماعية

1- المرأة و التعليم

2- ولوج المرأة إلى سوق العمل

3- دخول المرأة لقطاع الإدارة

III)-المحور الثالث: الأسس القانونية الرسمية للعمل الإداري في الجزائر

1- مبدأ المساواة بين الجنسين

2- الدستور الجزائري و عمل المرأة

3- العمل الإداري حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

4- التوظيف حسب التعليم رقم 2013/01 المتعلقة بالتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم

12-194 المؤرخ في 25/04/2012

5- العمل حسب القانون الخاص بعلاقات العمل

(1) - المحور الأول : المكانة الاجتماعية للمرأة.

تمهيد:

تتجلى المكانة الاجتماعية للمرأة في المجتمع الجزائري من خلال الأدوار التي أسندت لها، سواء كان ذلك داخل العائلة من تربية الأولاد أو الإعتناء بالزوج للمرأة المتزوجة أو خدمة العائلة في كل الأحوال وكذلك خارج العائلة، سواء كان ذلك من خلال الأعمال التي تقوم بها في المزارع و هذا حتى يتسنى لها لعب دور في المجال الإقتصادي وكذلك في صناعة بعض الأواني التي غالبا ما تستعمل في الأشغال المنزلية أو بيعها حتى تتمكن العائلة بأكملها الإستفادة من العائدات. علما بأن الأنساق الثقافية لمختلف المناطق، لها هياكلها ومؤسساتها الاجتماعية، فللمرأة دور فيها حيث تمارس تأثيرها بصفة مباشرة أو غير مباشرة كما أيضا يتضح جليا أن هناك مجالات وفضاءات خاصة فقط بالمرأة وهي التي تقوم بتنشيطها وتحتكرها على حساب الرجل الذي غالبا ما يمنع له ولوجها وهذا راجع إلى ما نسميه بالمركز الإجماعي لكل واحد من الجنسين، حيث تظهر الرجولة من خلال هذه الأعمال والمجالات وتظهر الأنوثة أيضا من هذه المجالات والأدوار¹.

(1) - التقسيم الجنسي للعمل : من خلال اختلاف نوع الأعمال التي يقوم بها الرجل والمرأة، فهناك جزم من طرف الوعي الجمعي والفكر السائد في المجتمع، بأن ذلك النوع من الأعمال منوطة فقط للمرأة، بينما نوع آخر من الأعمال من اختصاص الرجال. حدث نوع من الإتفاق بين أفراد المجتمع، على التقسيم الجنسي للعمل، فتربية الأولاد والإعتناء بهم من الأدوار الأساسية عند المرأة المتزوجة، ضف إلى ذلك التزامها بخدمة الزوج في كل ما يحتاجه، أما بالنسبة للعازبات فهي التي تعتني بالأولياء والعائلة الممتدة عامة. كما عليها القيام بنوع من الأعمال خارج المنزل ومنها الإعتناء بالحقول، كونها مصدر رزق لكل العائلة وأيضا بالحيوانات الأليفة منها الأغنام والأبقار وكل تستطيع العائلة أن تملكه من حيوانات.

1-SILIMANE Rahmani, coutumes de kabylie, édition belles lettres, Algerie,2012, p 9.

فمن الملاحظ هنا، هو أن المرأة تؤدي أدوارا خصصت لها من طرف النسق الإجتماعي والإقتصادي، إذ تعتبر من الركائز الأساسية في الجانب الإقتصادي للعائلة، فكل ما تعنتي به من حقول وحيوانات وصناعة الأواني سواء كانت خشبية أو طينية يتم استعماله ولكن أيضا يباع في الأسواق المجاورة لمناطق السكن وهكذا يكون عمل المرأة مدرا لأرباح يمكن استعمالها في سد حاجيات العائلة بأكملها.

ما ذكر من أعمال خاصة بالنساء، مكنهن من الإختصاص في صنعها وجعل لهن مركزا إجتماعيا في المجتمع الذي تعيشن فيه وأصبحن يتمتعن بنوع من السلطة¹ وهذا منبثق من الحاجة المرتبطة بالأعمال التي تؤديهن والتي تعد أساسية للعائلة والمجتمع بأكمله.

هذا التخصص في العمل، أصبح ينتقل من جيل إلى جيل عن طريق التلقين والإستيعاب بين العنصر النسوي، فصناعة الفخار مثلا يعلم من طرف النساء اللواتي يتقنن هذا المجال للبنات الناشئات وهذا ما يسمح لهن بالحفاظ على الرأسمال المعرفي في هذا المجال وأيضا الحفاظ على المركز الاجتماعي الذي ينبثق من هذه المعرفة والتي تكون محتكرة من العنصر النسوي دون الرجال.

يجدر بنا أن نذكر بأن حتى وإن كان هناك تقسيم جنسي للعمل أين النساء ينفردن كما ذكرناه أنفا ببعض الأدوار والأعمال حتى تكاد تكون هذه الأخيرة رمز من الأنوثة، إلا أن ذلك يحدث في شكل متكامل مع النشاطات التي يقوم بها الرجال، فعمل المرأة كما لاحظناه يعتبر كخليفة أساسية لنشاطات هؤلاء.

1-TASSADIT Yacine,poesie berbere et identité,édition alpha,Algerie,2008,p27.

فكل ما يصنع من طرفها يتم التصرف فيه من طرف الرجل والمداخيل والعائدات تكون لصالح الجماعة، ولذلك نستطيع القول أن هناك تضامن بين أدوار النساء وأدوار الرجال، فهي وظائف متكاملة، الهدف من هذا التكامل هو الإستقرار والإستمرار وهذا ما أدرجه دوركايم في نظريته على التقسيم الاجتماعي للعمل حيث صرح بأن من أجل سد حاجياته الأساسية اضطر الإنسان إلى تقسيم العمل إجتماعياً¹.

(2) - المرأة والنسق الإجتماعي :

تعتبر المرأة فرد من المجتمع بأكمله وبذلك فهي منضوية تحت مجموعة من القيم الإجتماعية المتعارف عليها، والتي تم الإتفاق عليها بصفة ضمنية حتى وإن لم تكتب صراحة، فهي عبارة عن نسق قيمي يحدد سلوك النساء ويوجه أعمالها وأنشطتها وفق ما يراه المجتمع يتوافق والمعايير التي يؤسس عليها كل فعل تقوم به.

فمن المعروف على الأنسقة الثقافية والإجتماعية، أنها تجعل الفرد فاعل داخل مجتمع وفق اعتبارات ومجموعة من المعايير، مفروضة عليه ولابد من إتباعها والخضوع لها، فهي تتدخل في كل حياته اليومية وفي كل الفضاءات داخل المنزل وخارجه وأثناء المراسيم والإحتفالات عندما تكون المرأة عازبة وبعد الزواج تجاه الأفراد الآخرين مثل الإخوة والزوج الأبناء وأفراد العائلة الكبرى.

هذه الضوابط، تعتبر كقانون أساسي إجتماعي تتبعه المرأة طيلة حياتها و لابد عليها أن تستعيبه وتكتسبه عن طريق التنشئة الاجتماعية، خاصة من طرف العائلة وكذلك الهياكل الإجتماعية التي يسير عليها المجتمع.

1- إميل دوركايم، في تقسيم العمل الإجتماعي، ترجمة حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، لبنان، 1982، ص69.

تعتبر هذه الضوابط من الواجبات الأساسية التي يجب احترامها والعمل بها، فهي تعتبر دلالة الاندماج الاجتماعي، فكلما عملت بها المرأة بصفة واضحة ويسيرة دل ذلك على أنها فاعلة مندمجة في النسق الاجتماعي، فتكتسب على إثر ذلك مركز اجتماعي مرموق ويتم الاعتراف بها على أنها فاعلة مندمجة وعكس ذلك، أي كلما كانت المرأة ترفض استيعاب تلك الضوابط الاجتماعية، تكون بمثابة خارجة عن النسق الاجتماعي، مما يعرضها إلى أحكام يسبب لها فقدان المركز الاجتماعي داخل المجتمع.

المعيارية الثقافية تقوم بتقييم المرأة داخل المجتمع على أساس مقياس وهذا المقياس يتحدد على حسب أو على قدر تمكينها من العمل وفق الضوابط الاجتماعية المفروضة عليها، فكلما كانت تعمل وفق هذه الأخيرة، تعتبر كمندمجة داخل المجتمع فيكون لها مركز¹ اجتماعي وكلما ابتعدت عن الضوابط وتجاهلتها أصبحت فرد غير مندمج ولا تستحق بذلك المركز الاجتماعي اللازم وهذا ما يعرضها إلى الانحدار نحو أسفل السلم وهذا كله إثر المعيارية الثقافية التي تعتبر عامل أساسي في المجتمع وعلى إثرها تكتسب المرأة مكانة و مركز اجتماعي لائق ويمكن أن تفقده وتكتسب مركز اجتماعي منحل.

(3) - التقسيم الجنسي للفضاءات :

إضافة إلى التقسيم الجنسي للعمل، هناك تقسيم جنسي للفضاءات أو الأمكنة حيث هناك أماكن أو فضاءات لا يحق لغير النساء استعمالها وهذا مثلا المنزل أثناء الفترة النهارية، فعلى الرجل أن يخرج وهو فضاء تلازمه المرأة حتى فترة الليل، ضف إلى ذلك الأضرحة والقباب، فعامّة ما تكون أماكن خاصة بالنساء والتي تقوم بزيارتها وتقديم القرابين والتبرك منها. المجتمعات الجزائرية تتسم بالتنظيم الإداري التقليدي، ففي معظم الأحيان نجد أن المجتمعات تملك هياكل تسير الشؤون اليومية للأفراد التي تعيش فيها وفي بعض الأحيان تكون بمثابة مؤسسات تشريعية، أي تشرع القوانين التي يمشي عليها الأفراد وفي بعض الأحيان تلعب دور المراقب، حيث تراقب مدى تنفيذ الضوابط الاجتماعية المتوارثة أبا عن جد ولا تسمح بأي خلل أو تهاون في تطبيقها كما أنها تلعب دورا في حل المشاكل التي تنشأ بين الناس.

1-RADIA Touabli, le mariage des filles en algerie 1ere édition, édition auntha, algerie, 2003 p 66.

هذه الهياكل الإدارية، ينشطها الرجال دون النساء، فكل العناصر المكونة للتنظيم الإداري لهذه المجتمعات تكون من الذكور، بالتالي فالمكان المخصص لاجتماعاتهم يكون خالي من النساء و حتى أن ذلك الفضاء المخصص للاجتماعات أو التداولات يحرم على النساء، أي ليس لهن الحق في الدخول إليه فهو مخصص للرجال دونهن¹.

إذا حاولنا معرفة الخلفية الثقافية والاجتماعية لهذا السلوك وهذا التفكير، يمكن أن يكون العامل الديني يلعب دورا هاما في ذلك أين الذكور هم الذين عليهم تحمل مشقة تسيير المجتمع وهم أعلى منهن درجة في الفكر وتدبر الأمور.

إضافة إلى ذلك، هناك الضوابط الاجتماعية التي تسيير عليها المجتمعات والمفروضة على الأفراد حيث يتوجب حين الولوج إلى هذه الهياكل العمل حتى الساعات المتأخرة من الليل وهذا ما يستبعد مشاركة النساء التي سيتعرضن لتقييم المعيارية الثقافية وهذا أن المرأة لا يجب أن تتأخر، فمكانها هو المنزل العائلي حين تكون عازبة والمنزل الزوجي حين تكون متزوجة.

ضف إلى ذلك، فالمعيارية الثقافية يمكن أن تصف النساء اللواتي يجتمعن بالرجال الذين ليس لهم علاقة قرابة وعائلية معهن بأدنى المراكز الاجتماعية².

من الملاحظ أن في التقسيم الجنسي للفضاءات، هناك فضاءات خاصة بالرجال وفضاءات خاصة بالنساء ونادرا ما يسمح الامتزاج و الاختلاط بين الجنسين وحتى في الوسط العائلي.

1-TASSADIT Yacine, piege ou le combat d'une femme, édition alpha, Algerie, 2010, p 17.

2-MOULOD Feraon, la terre et le sang, thala-ntikit, algerie, 2016, p 65.

على هذا الغرار و مع ظهور الهياكل الإدارية العصرية هناك نوع من إعادة إنتاج نفس السلوك المكتسب في المحيط المعيشي للمرأة أي أنه و بما أن المنظمات الإدارية تستقطب كل فئات المجتمع و من كل الأعمار و الفئات المختلفة، فإن المرأة العاملة تعيد إنتاج سلوك الإبتعاد من الإختلاط و مقابلة المواطنين بكثرة و تبحث عن الأماكن الأقل عرضة لملاقات المواطنين.

4) المرأة و المعيارية الثقافية في المجتمع الجزائري:

تطرق علماء الاجتماع بكثرة إلى موضوع الضبط الإجتماعي و هي العملية التي من خلالها يتم ضبط سلوك الأفراد و عملهم إلى الامتثال و إستيعاب معايير و قيم المجتمع و الإذعان له و ذلك عبر وسيلتين، و هما: التنشئة الاجتماعية و المتمثلة في عملية تلقين تلك المعايير و القيم عن طريق التربية على مستوى العائلة و باقي المؤسسات الاجتماعية الأخرى، مثل المصنع و المنظمات و حتى المؤسسات التقليدية و كذلك عن طريق الردع، أي إستعمال القوة ضد الأفراد الذين لا يمتثلون لهذه المعايير، فالردع يمكن أن يكون رمزيا كما يمكن أن يكون فعليا.

فهذه العملية لها مراحل، حيث تكون المرحلة الأولى أي التربية منذ الولادة أي منذ الصغر حيث يغلب فيها الترغيب والإرشاد، أما في مرحلة البلوغ فيكون الأمر يتعلق بكثرة بمجال الردع لأن مرحلة التنشئة تكون قد فاتت و الهدف من هذا الضبط هو الحفاظ على سلامة و امن الأفراد ككل و بذلك المجتمع بأكمله .

تبعاً لذلك فإن المعيارية الثقافية هي تلك العملية التي من خلالها يحكم المجتمع على الفرد خاصة المرأة على كل سلوكه التي يؤديها أثناء عيشه في المجتمع و مفادها هو ما مدى تطابق هذه السلوك و الأعمال مع القيم و المعايير التي لقنها المجتمع للفرد منذ الطفولة.

مما سبق نستخلص، بأن هناك معايير و ضوابط إجتماعية من جهة و هي مفروضة فرضاً على كل فرد ينتمي إلى نفس المجتمع و هناك عملية إحترام و العمل بهذه المعايير و الضوابط

هناك أفراد من المجتمع يعرفون بوجود هذه المعايير و الضوابط لكن نجدهم لا يمتثلون لها و لا يعملون بها.

فيما يخص دراستنا والتي تتمحور حول المرأة العاملة ونظرا لما يحتويه المجتمع الجزائري من قيم ومعايير إجتماعية التي تخص المرأة بالذات فان هذه الأخيرة معرضة لتقييم المجتمع أكثر من أي فرد آخر.

ففي المجتمعات الجزائرية، نجد بأن المرأة وبفعل الوظائف التي أسندت لها، يجب أن تلازم المنزل وتقوم بوظائفها المعتادة وهنا نلاحظ بأن هناك مجال خاص بها وهو المنزل ونشاطات منوطة لها وهي تربية الأولاد والإعتناء بالعائلة.

فمع خروج المرأة للعمل، حدث نوع من انتهاك نحو المعايير والقيم الخاصة بها¹ فالمجتمع يرى من خلال ذلك عدم احترام هذه القيم وبالتالي يكون هناك عملية إصدار الجزاء والمتمثل بكثرة في العواقب الرمزية والمتمثلة في انتقاص من المركز الاجتماعي الرمزي للمرأة العامل. كذلك و بفعل ما يفرضه العمل من اختلاط بالناس والمعاينات التي يقوم بها بالخارج فإن هذا يؤدي إلى اقتحام مجالات وفضاءات لم يعتاد عليها المجتمع أو الوعي الجمعي فتتبع ذلك عواقب التقييم السلبي لهذه الأعمال.

1-Henri Mendras, éléments de sociologie, 8^{ème} édition, edition Armard colin, France, 1979, p101.

خلاصة:

مما رأيناه، يتجلى بأن المرأة تتفرد بوظائف وأدوار إجتماعية منوطة بها دون الرجل وهذه الوظائف مفروضة عليها من طرف النسق الإجتماعي الذي تعيش فيه، مجبرة على أدائها على النحو الذي قررته الضوابط الإجتماعية التي تعتبر بمثابة قوانين إجتماعية لا بد من العمل بها وامتنال كل سلوك و عمل على الشاكلة التي سطرته هذه الأخيرة.

كل خلل في فعل ذلك يعرض الفاعل إلى المعيارية الثقافية التي من خلال تقييماتها على أساس التقرب أو الإبتعاد من الضوابط، تعطي أو تسحب المركز الاجتماعي اللائق لصاحبه.

ضف إلى ذلك، هناك تقسيم الفضاءات المتعلقة بالنساء فقط دون الرجال و من أهمها نجد مكان اجتماع الهيئات الإدارية الإجتماعية التي تدير شؤون المجتمع، فليس على المرأة الدخول إليها ولأنه مكان مخصص للرجال، علما بأن الهيئات نفسها ليست متاحة للنساء أي الهيكل الإجتماعي لهذه المؤسسات الداخلية في النظام الإداري التقليدي غير متاح للمرأة وغير مسموح لها المشاركة فيها.

(II) - المحور الثاني : المرأة و التغيرات الإجتماعية.

تمهيد:

عرفت وضعية المرأة داخل المجتمع تغيرا محسوسا وهذا عبر التغيرات التي تحدث في المجتمع وخاصة مع تعاقب بعض الأحداث التي تعتبر أساسية في المجتمع، وكلما أتت أحداث جديدة إلا وحملت معها تغيرات تظهر عواقبها على وضعية المرأة.

من أهم هذه الأحداث، نجد أن الجزائر وبعد الإستقلال وزوال الإحتلال ومجيء نظام سياسي وإجتماعي مبني على الإشتراكية والمساواة، ركز على محاور أساسية لدفع بعجلة التنمية ومن بين اهتماماته، العنصر البشري وبالأخص العنصر النسوي.

مع تأسيس النهج الإشتراكي الجمهوري وإظفاء هذا الطابع على كل الهياكل والمنظمات الرسمية الجزائرية، أصبح متاحا على النساء الدخول إلى المؤسسات التعليمية حيث حدث ذلك بشكل كبير وواضح وسريع، خاصة في المدن والمناطق الحضرية وكان بطيئا في المناطق الريفية.

مع ذلك، أصبح أيضا من الممكن للمرأة ولوج سوق العمل عامة والإدارة خاصة حيث ومع المستويات التعليمية والشهادات المكتسبة كانت للمرأة حضورا معتبرا في الإدارات التابعة للأسلاك المختلفة.

(1) - المرأة والتعليم :

كان التعليم قبل الإستقلال يتمحور حول الكتاب التي غالبا ما كانت مؤسسات يستحدثها رجال الدين الجزائريين¹ والذين كانوا يسمحون للمرأة أن تتعلم لكن الإقبال كان ضئيلا جدا وهذا راجع إلى التعقيدات التي لها علاقة بالنسق الثقافي الجزائري والذي يرى بأن المرأة لها أدوارا خاصة بها وأبرزها التربية وخدمة الزوج وليس من الضروري أن تتعلم كون هذه الأدوار دُتبت على تعلمها بصفة عادية وعفوية على يد الأم التي تحسن تربية الطفلة وهذا تحضيرا لها لولوج عالم الحياة الزوجية.

أما في فيما يخص المدارس الفرنسية، فهي متاحة لثلة من النساء، خاصة المنتميات إلى العائلات المثقفة الفرنسية والتي غالبا ما يكون الآباء والأجداد يمارسون مهن حرة لها علاقة بالنظام الإداري الفرنسي ومع تعليم النساء يكون قد ضمنوا الجيل الذي سيتم مزاوله ومواصلة المشوار.

فعامة الناس وحتى من سكان المدن، كانوا يرون في ذلك سلوك غير مطابق للعادات والتقاليد وغالبا ما كان رفض تسجيل الإناث في المدارس الفرنسية ذات خلفية دينية حيث كانت المدرسة بمثابة مؤسسة على إثرها يمكن إحداث خلل في النسق الثقافي المتشعب بالقيم الدينية وتعرض الثوابت الشخصية والعادات والتقاليد إلى الزوال.

أما بعد الإستقلال واسترجاع السيادة الوطنية، أصبحت المدرسة الجزائرية تمثل القيم الخاصة بالمجتمع الجزائري كما أيضا كان يرى إليها بأنها عامل يمكن من الخروج من الجهل والتخلف وبتيح الفرصة لولوج عالم العلم والتتقف، فأصبح الفرد الجزائري يتوق إلى دخول المؤسسات التعليمية بمختلف أنواعها وأطوارها وهكذا أصبح عدد النساء التي تسجل في المدارس يزداد شيئا فشيئا.

1-BAHIA AMELLAL, la ruche de kabylie 1940-1975, édition achab, algerie, 2019, p17.

إضافة إلى ذلك فالمدرسة كانت بمثابة المؤسسة التي يسمح بها للفرد الجزائري بنوع من الحراك الاجتماعي والانتقال في المركز الذي يشغله من مركز سفلي إلى مركز أعلى وهذا نظرا للفرص التي تعطيها المدرسة في شغل أعلى المناصب، خاصة التي تتيحها الدولة في مجال الوظيفة العمومية في الإدارات المختلفة والمديريات المركزية والمحلية. فعدد النساء التي تتراد الجامعات منذ الإستقلال، أصبح في تزايد مستمر والقبول على تسجيلها في تزايد وتفكير وسلوك الفرد الجزائري والمجتمع ككل تغير، فأصبحت المرأة المتعلمة مرجعية يتخذ بها المثل ونموذج للمرأة التي أصبح لها مركز اجتماعي مهم.

(2) - ولوج المرأة إلى سوق العمل :

كانت المرأة دوما حاضرة في ميدان ومجال العمل في المجتمع الجزائري وهذا نقصد العمل في المؤسسات والورشات والمزارع والمستثمرات الفلاحية وليس الأعمال التي خصصها النسق الثقافي الإجتماعي لها، خاصة داخل العائلة من تربية الأولاد، الإعتناء بالزوج، التكفل بالعائلة الواسعة والأعمال الزراعية وصناعة بعض الأواني للاحتياجات المنزلية والموجهة للبيع في الأسواق الجوارية لأماكن العيش.

فهنا تختلف المسألة قبل الإستقلال وبعده، كان الفرد الجزائري عامة والنساء العاملات في المؤسسات المختلفة والمزارع تعيش الاستغلال حيث أن الجهد المبذول لا يقابله الأجر المستحق، فالمالك الذي كان في غالب الأحوال من المعمرين، يعطي الأولوية للربح الذي سيكسبه على حساب حق العامل الذي لم يكن في وضعية سياسية وقانونية وحتى إجتماعية تسمح له بالمطالبة بحقوقه المهنية، من أجر ووقت قانوني للعمل وعلاوات وأيام العطل أو فيما يخص تعويضات عن المرض أو حوادث العمل.

ففي هذه الأحوال وفي هذا المحيط، كانت تعمل المرأة الجزائرية مجبرة لا مخرية حتى تتمكن من الحد مما تعانيه العائلة ككل من النقص والجوع والفقر المدقع والحرمان، فكانت تقبل بكل هذه العوامل لعلمها بأن الوضعية ليست في صالحها.

أما بعد الإستقلال وبعد إسترجاع المؤسسات الاقتصادية والمصانع والمزارع من المستعمر الفرنسي، أصبحت النساء تتمتعن بالحقوق التي تواتي وضعية العامل، حيث سنت قوانين لحماية العامل في كل المجالات وخاصة القضاء على الإستغلال.

كانت السياسات الأولى التي وضعتها الدولة الجزائرية والتي تتمحور حول التسيير الذاتي للمؤسسات، تعتمد على العامل الجزائري ومنهم النساء التي كانت بأعداد ضئيلة¹ مقارنة بالرجال وغالبا ما كان طبيعة عملهن لا يتعدى رتب أعوان التنفيذ وهذا راجع إلى نقص القدرات والشهادات العلمية المطلوبة لشغل المناصب التي لها علاقة بالمسؤولية والتخطيط. كما أن العوامل الثقافية والتي تمتاز بالثبات وعدم التغيير، تفرض على المرأة أن لا تختلط كثيرا مع الرجال وكذلك عدم اقتحام المؤسسات الصناعية والمزارع التي كانت فضاءات خاصة بهم.

في مرحلة الصناعة المصنعة، بدأ الحال يتغير شيئا فشيئا بفعل الجهود التي تبذلها الدولة من أجل تعليم المتخصصين الذين سيوجهون إلى تأطير المصانع بمختلف المصالح التي تتواجد فيها حيث أسست مدارس متخصصة وجامعات ومراكز للتعليم المهني والتمهين. كانت الفرص للولوج إلى هذه المنظمات التعليمية متساوية أمام الجنسين، فليس هناك فرق بينهما وعلى إثر ذلك، كثيرا من النساء دخلن وتعلمن في هذه المؤسسات في مختلف التخصصات وأدى ذلك إلى تحصل النساء التي تخرجن منها على شهادات وقدرات علمية سمحت لهن باعتلاء أعلى المناصب وكثيرا من المناصب التي كانت منذ زمن قصيرا حكرا على الرجال.

1-BENJAMIN Stora, histoire de l'Algérie, depuis l'indépendance 1962-1988, édition hibr, Algerie, 2012, p 65

(3) - دخول المرأة لقطاع الإدارة :

مع تعدد الخدمات العمومية التي يتطلب تقديمها للمواطن، اتخذت الدولة قرارات عديدة حتى تخلق إدارات في مختلف المجالات المتعلقة بالحياة اليومية للمواطن والتي تعتبر أساسية له. من أجل تسيير هذه الإدارات وتقديم الخدمة العمومية للمواطن على أحسن وجه، تم تأسيس مدارس متخصصة للإدارة وأيضاً مراكز التكوين المهني عبر كل التراب الوطن والهدف من ذلك هو تكوين أعوان متخصصين في المجالات الإدارية المختلفة التابعة للأسلاك المتعددة، حسب الوزارات التي تهتم بالميادين المختلفة و التي لها علاقة مباشرة مع حياة المواطن. للولوج إلى هذه المراكز والمدارس تم إرساء معايير وقوانين تسمح للجنسين بمتابعة التخصصات المراد دراستها إذا توفرت شروط موضوعية منها (السن، الشهادات اللازمة) على إثر ذلك أصبح العمال الذين يستقربون في هذه المنظمات الإدارية من نساء ورجال، يطلب لهم أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة دون أي تفرقة جنسية. مع كثرة النساء اللواتي يتخرجن من هذه المؤسسات، أصبح الاستقطاب المتعلق بهن، يتزايد من سنة إلى أخرى من طرف الإدارات المختلفة التي كانت في الماضي حكراً على الرجال، أين نسبة النساء ضئيلة جداً. مما شجع تواجد العنصر النسوي أيضاً داخل المنظمات الإدارية بكثرة هي طبيعة القوانين التي سنتها الدولة من طرف المؤسسات الدستورية وخاصة الحكومية والمؤسسة التشريعية المتمثلة في البرلمان وهي قوانين تعتمد مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص فيما يخص الوظيفة العمومية. الشروط الأساسية تعتمد على الشهادات والقدرات العلمية ولا تولي أهمية لشيء آخر من غير ما ذكر آنفاً. أدت المتطلبات الاقتصادية والبحث عن المركز الاجتماعي إلى كثرة إقبال النساء على المناصب المختلفة التي تفتح سنوياً على مستوى الإدارات المختلفة.

مع ظهور العائلات النووية والتي تعتمد على دخل الزوجين وكذا تطور النمط المعيشي للمجتمع، أصبحت العائلات تبحث عن مداخل جديدة ومعتبرة، فعلى هذا الأساس أصبحت المرأة زيادة على أدوارها الاجتماعية التي تؤديها على مختلف المستويات تبحث عن العمل المأجور ووجدت ذلك على مستوى الإدارات العمومية. أما فيما يخص المركز الاجتماعي، أصبح للمرأة العاملة والمتحصلة على الشهادات مركزا إجتماعيا مرموقا مقارنة مع المرأة التي ليس لها شهادات ولا عمل.

خلاصة:

لم يبق حال المرأة الجزائرية تجاه قضية العمل نفسه منذ مرحلة ما قبل الاستقلال بل تطور، وخاصة بعد استرجاع البلاد لحريتها وتطور مؤسساتها التعليمية التي أسست على أساس المقومات الثقافية الجزائرية والتي تم قبولها من طرف المجتمع. أدى هذا الوضع إلى تشجيع دخول النساء في هذه المؤسسات، اللواتي تحصلن على القسط الوفير من التعليم والتكوين والشهادات التي أهلتهم لدخول عالم الشغل، خاصة قطاع الخدمات والإدارة العمومية. مما شجع أيضا اقتحام النساء للمناصب الإدارية العمومية هو الطابع الديمقراطي للتعليم الذي انتهجته الدولة الجزائرية وليس هناك شروط إلا تلك الموضوعية الخاصة بالشهادات والقدرات العلمية وهذا ما أسسته التشريعات الرسمية والتنظيمات التطبيقية.

(III) - المحور الثالث: الأسس القانونية الرسمية للعمل في الجزائر.

تمهيد:

باعتباره القانون الرسمي للدولة والمرجعية الأساسية لكل القوانين التشريعية، كون كل قانون يخالف أحكامه، المبادئ الدستورية يعرض للإلغاء، فإن هذا النص تطرق إلى المساواة بين الرجل و المرأة فيما يخص تقلد المناصب الإدارية كما أنه كرس مبادئ تدخل ضمن الشروط التي تسمح لكل طالب عمل في الوظيفة العمومية وهو مبدأ المساواة أمام الوظائف العمومية التي تنشأها الدولة على مختلف المستويات الإدارية، سواء كانت في الإدارات المركزية المتمثلة في الوزارات أو على

مستوى الجماعات المحلية وهي الولاية والبلدية وكذلك المؤسسات الإدارية ذات الطابع الإداري والتعليمي والإستشفائي.

ضف إلى ذلك مبدأ تكافؤ الفرص حيث لا يسمح لأي كان ومهما كانت مسؤولياته أن ينشأ جو تسوده المحسوبية والتحيز من أهدافه إحداث تمييز جنسي لمنع أن يستفيد من له الحق من وظيفة عمومية.

لقد ضمن الدستور هذه المبادئ، فعلى كل أحد له القدرات العلمية والمعرفية اللازمة وكل من نجح في الإختبارات التي تسمح لبلوغ مناصب في الوظيفة العمومية فله ذلك ويعتبر حق مكفول من طرف القانون الأساسي في الدولة.

أكدت القوانين الرسمية التشريعية وهي القوانين التي تشرعها الهيئة التشريعية المتمثلة في البرلمان بغرفتيه وأيضا القوانين الرسمية التنظيمية وهي القوانين التي تأتي لتفسير وتوجيه المنفذين على كيفية تنفيذ واستعمال القانون على أن العمل الإداري والمناصب الإدارية ممكنة لكل مواطن، سواء كان رجل أو امرأة.

كما أن الوصول إلى الهيئات والمؤسسات الإدارية سواء كانت مركزية أو محلية، يخضع لمبدأ المسابقة والإمتحان أو على أساس الشهادات وليس لأي إعتبرات أو قوانين أخرى.

كما أكدت أيضا هذه القوانين على أن ليس هناك من له مميزات أو مركز إجتماعي تسمح له بتقليد تلك المناصب على أساسها أو مميزات معنوية أو جسمية أو فكرية أو دينية لكن الفارق الأساسي هي القدرات العلمية التي تتطلبها كل منصب وكل رتبة.

فالقانون العام للتوظيف العمومي، يركز على أن كل متحصل على شهادة علمية موافقة لشغل منصب معين، الحق في ذلك وهذا في حالة ما إذا كانت المسابقة على أساس الشهادة، أما في الحالات الأخرى، فهناك زيادة على الشهادة، يشترط إجراء امتحان، حيث يشارك المترشحين فيه بتقديم الشهادات العلمية والمستويات العلمية المطلوبة وذلك حسب القوانين والأجدر أي المتحصل على أكبر معدل هو الذي يشغل المنصب.

1- مبدأ المساواة بين الجنسين :

كرس الدستور الجزائري لاسيما في تعديله الذي تم إصداره بتاريخ 30 ديسمبر 2020 بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20-244 والذي نشر في الجريدة الرسمية رقم¹ 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، مبدأ المساواة بين الجنسين بصفة صريحة، حيث ذكر في المادة رقم 35، كل المواطنين والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات وذلك في كل المجالات ومشاركة الجميع دون التفرقة الجنسية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

كذلك تعمل الدولة على إزالة كل العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، أي أن الإنسان والمواطن الجزائري له الحق أن يمارس أعماله حسب القوانين دون قيود تفرض من أي جهة كانت. كما تطرقت المادة² 37 من الدستور إلى أن المواطنين سواسية أمام القانون كما لهم حق الحماية بصفة متساوية وهنا تجدر الإشارة إلى أن المرجعية الأساسية للمواطن هي القوانين الرسمية دون ذكر أي نوع آخر من المرجعيات التي يمكن أن تتسم بطابع سلطوي أو إلزامي. كما استبعد الدستور الجزائري كل تمييز، أي ليس هناك عوامل أو أسباب أي كانت طبيعتها سواء كانت عرفية جنسية أو أي ظرف شخصي أو إجتماعي.

ففي هذه الفقرة الأخيرة، نجد أن الدستور يستبعد الإحتجاج بالأنساق الإجتماعية والثقافية وما تحتويه من معايير وقيم هدفها جعل جنس أقل حقوقا على الآخر أو جعله يعيش تحت سلطة هذه العادات والتقاليد التي غالبا ما تحد من حقوق المرأة وتعيق عملية تفتحها في الحياة الاجتماعية عامة وفي مجال عملها خاصة.

كما تطرق في مادته الرابعة إلى أن الدستور والقوانين الأخرى للدولة، تحمي المرأة من أي شكل من أشكال العنف، سواء كان جسدي أو معنوي في كل الأماكن ومنها في مكان عملها.

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 82، مرسوم رئاسي، رقم 20-442، المؤرخ في 30-12-2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ص، 19.

2--الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، نفس المرجع، ص 12 .

فيما يخص الحق في تقلد المناصب التي تنشأ في المؤسسات العمومية، أو عامة في الوظيفة العمومية، تطرقت المادة¹ 67 إلى أن جميع المواطنين متساويين في تقلد المهام والوظائف في الدولة كما أكدت المادة² 68 من الدستور على أن الدولة تعمل على التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل كما تعمل الدولة أيضا على تشجيع ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية و على مستوى المؤسسات.

(2) - الدستور الجزائري و عمل المرأة :

تطرق الدستور الجزائري إلى محور عمل المرأة حيث أكد في مادته³ رقم 68 أن سوق العمل متاح مناصفة للرجل والمرأة على حد سواء وبهذا يكون قد استبعد كل سلوك مبني على التفرقة الجنسية فيما يخص فرص العمل في المجالات المختلفة وفي المناصب الإدارية خاصة.

يؤكد الدستور في المادة المعنية بأن الدولة تعمل على ترقية هذا التناصف وهذا يؤكد على وجود ظاهرة التفرقة والمحسوبية وحرمان المرأة من العمل بشتى الطرق ومن أجل ذلك تدخلت الدولة للفصل في هذه القضية لإعطاء الحق للمرأة في شغل المناصب الإدارية وليس هناك شرط إلا ما يخص الشهادات والقدرات العلمية التي تسمح بتقلد تلك المناصب.

كما تطرق الدستور الجزائري إلى ترقية المرأة في المناصب الخاصة بالمسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات وهذا حتى يضمن الركيزة القانونية لتسهيل تقلد المرأة المناصب العليا في المؤسسات والهيئات الإدارية على مستوى كل الإدارات سواء كانت مركزية أم محلية.

1- المرجع السابق، ص17.

2- المرجع السابق، ص17.

3- المرجع السابق، ص17.

إضافة إلى ذلك، فإن الدستور عندما تطرق وأكد على ضرورة إعطاء المرأة لهذه الفرصة والإمكانية، فهذا دليل على وجود نوع من السلوك المتفشي في المجتمع الجزائري والذي يهدف إلى منع العنصر النسوي في تقليد المهام الإدارية والعمل في هيئاتها.

فهذا السلوك تختلف خلفياته ومنابعه، فهناك الخلفيات والمراجع التي لها علاقة بالدين حيث المرأة ملزمة على ملازمة ما يسمى بالفضاءات التي خصصت لها وأهمها المنزل الإعتناء بالزوج وتربية الأولاد.

من جانب آخر، نجد الضوابط الإجتماعية التي تسود في المجتمع لها تأثير إلزامي على الأفراد، حيث تعتبر المرأة كعامل يقاس به مدى امتثال، هؤلاء للمعايير الثقافية والضوابط الإجتماعية فكما تقلص مجال تحرك المرأة كلما كان المجتمع خاضع ومطابق للضوابط الإجتماعية، فكما كان مجال تحركها يكبر كلما دل ذلك بأن المجتمع بعيد عن الضوابط الإجتماعية.

ضف إلى ذلك، فهذه المواد أكدت عدم تأسيس الأحكام المسبقة التي تحوم حول المرأة والتي تذهب في اتجاه أن هذه الأخيرة لا يمكن أن تكون مسؤولة ولا يمكن أن تتقلد المهام المهمة في المؤسسات بشتى أنواعها وخاصة الهيئات الإدارية.

هذه الأحكام المسبقة، أعطت نظرة نمطية للمرأة ألا وهي المخلوق الذي لا يتمتع بالقدرات اللازمة لشغل مناصب عمل متصلة بالنظام الإداري و المراكز القيادية.

(3) - العمل الإداري حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: تم سن هذا القانون بموجب

الأمر الرئاسي رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ويتضمن كل القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

حدد مجال تطبيقه على كل الموظفين دون استثناء في الجنس الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات العمومية والإدارات العمومية ويقصد بها المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والإدارات المركزية في الدولة والمصالح الغير ممرضة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لهذه الأحكام لهذا القانون الأساسي، لا يخضع لهذا القانون القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

يعرف القانون العام للوظيفة العمومية الموظف وبالتحديد في مادته رقم 04 بأنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري والترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

كما تطرق في المادة 05 من الأمر أن الرتبة تختلف عن المنصب وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها، كما نصت المادة 06 من نفس الأمر أن السلك يجمع مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

كما تطرقت المادة رقم 08 إلى أن أسلاك الموظفين تصنف حسب مستوى التأهيل المطلوب في رتبة مجموعات وهي كالاتي :

مجموعة أ : تحوز جميع الموظفين الحائزين على مدى تأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة ب : وتضم مجموعة الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة ج : وتضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة د : تضم مجموعة الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل كما يمكن أن تقسم هذه المجموعات على مجموعات فرعية.

كما تطرق الأمر المعني إلى المناصب العليا والوظائف العليا وذلك في مادته العاشرة حيث يمكن أن تنشأ مناصب عليا وهي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات العمومية.

تطرقت المادة رقم 27 و بصريح العبارة إلى كون المناصب و الرتب التابعة للوظيفة العمومية مفتوحة ومتاحة لكل الطالبين والحائزين على الشروط اللازمة وتنص على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو سبب أي ظرف من ظروف الشخصية أو الاجتماعية¹.

كما تنص المادة 30 من الأمر على انه يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة، كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويضا لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة نفس الغرض حق القيام برفع شكوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

أتت هذه المادة للحفاظ على كرامة الموظف عامة والمرأة العاملة خاصة لأن في غالب الأحيان ومن الملاحظ أن النساء العاملات تتعرضن للإحتقار من طرف المواطنين الذين لهم في غالب نظرة دنيوية للمرأة العاملة وأن العمل الذي تؤديه المرأة يكون دائما عديم الفعالية.

كما أكدت المادة 47 على أن المسؤولية تقع على جميع الموظفين، سواءا كانوا رجالا أو نساء أي يعني ذلك أن الموظفة عليها أن تنفذ كل المهام المنوطة بمنصبها، بعيدا عن كل ضغط أو إجبار أو رفض في أداء بعض المهام، حيث تصرح بأن كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروسيه.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 16-07-2006، أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 4.

أما فيما يخص التوظيف في الإدارات العمومية، فالأمر ينص في مادته 74 على أن التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية حيث حددت المادة 75 الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في الموظف لكلا الجنسين كما لا يمكن أن يوظف آيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط التالية : أن يكون جزائري الجنسية، أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية، أن لا تحمل شهادة سوابق القضائية ملاحظات تنتافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها، أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية أن يتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها.

ضف إلى ذلك، تنص المادة 79 على أن الإلتحاق بمناصب الوظيفة العمومية، يخضع إلى إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

كما أن الإلتحاق بالوظائف يتم على أساس المسابقة أو على أساس الاختبارات والمسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين الفحص المهني التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوصاً عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

(4)- التوظيف حسب التعليم : رقم 2013/01 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25-04-2012 المتضمن تنظيم مسابقات وامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

تتطرق التعليم إلى تحديد المحاور الأساسية التي ينظمها المرسوم التنفيذي رقم 12 - 194 المؤرخ في 25-04-2012 السالف الذكر والمتعلقة بسير إجراءات التوظيف والترقية وتحديد المهام والمسؤوليات الخاصة بالمسيرين.

أولاً تطرقت إلى أن المسابقات على أساس الإمتحانات هو أساس التوظيف وهذا ما يضمن مبدأ تكافؤ الفرص و النجاح للأجدر ويليها التوظيف على أساس الشهادة في بعض الحالات وحتى هذه النوعية من التوظيف تأخذ بعين الإعتبار نوعية الشهادة وأقدمية الشهادة والمعدل الذي تحصل عليه صاحب الشهادة وهذا لجعل طالبي التوظيف على قدم المساواة.

كما نصت الفقرة الثانية من التعليم إلى أن كل المناصب المالية المفتوحة والتي تم استرجاعها من طرف الإدارة المستخدمة عن طريق وفاة العامل، تنقله إلى مكان عمل آخر.

وتسريحه عن العمل كل هذه المناصب سيتم استبدالها عن طريق فتح مسابقات على أساس الشهادات دون أي مرجعية أخرى إلا التي نصت عليها القوانين.

كما منحت القوانين في بعض الأحيان للإدارة المستخدمة حرية تحويل بعض المناصب المالية وهذا حسب الإحتياجات لتسهيل عملية التسيير بالنسبة لصالح المصالح والمكاتب.

وكضمان لشغل المناصب المالية التي فتحتها الإدارات المستخدمة من طرف كل المستحقين أكدت التعليمات على التوظيف على أساس شروط موضوعية تتمثل فيما يلي:

✓ ذكر المنصب أو المناصب المعنية بالتوظيف بصفة صريحة واضحة وإعلان ذلك عن

طريق قرار سيتم إشهاره وتعليقه في كل الأماكن حتى يتسنى للجمهور الاطلاع عليه.

✓ تطابق الشهادات والتكوين مع متطلبات المناصب المفتوحة، حيث كل متحصل على

الشهادات اللازمة له الحق أن يترشح لاجتياز المسابقة.

✓ الشهادات الجامعية، حين يتطلب ذلك المنصب المراد التوظيف فيه.

كما أسرت التعليمات على أن القرار المتعلق بفتح المسابقة، يجب أن يتم إشهاره وتعليمه قبل 7 أيام كاملة قبل اجتياز المسابقة كما يتم إشهاره وتعليق القرار في الجرائد الوطنية والمحلية والناطقة باللغة الفرنسية والعربية¹.

5) العمل حسب القانون الخاص بعلاقات العمل:

يتمحور القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 حول علاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية بين العمال الأجراء و المستخدمين.

يعتبر عامل أجير في مفهوم هذا القانون كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمانة العامة للحكومة، 2013، تعليمات رقم 2013/01 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المتضمن تنظيم مسابقات و إمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، ص4.

تنص المادة رقم 06 على أن القانون يحمل عامل من التمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و إستحقاقهم و تدل هذه المادة على أن كل العمال سواسية في شغل مناصب العمل.

كما تنص المادة 07 على أن العامل واجب عليه أن يؤدي بأقصى قدراته الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، و يعمل بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم و يبين ذلك أن العامل عليه أن يتبع التنظيم الرسمي الذي يفرضه المستخدم و غالبا ما يكون ذلك التنظيم الرسمي المرتبط بمجموعة القواعد القانونية الرسمية التي لها علاقة بمجال العمل.

كما أن المادة تدل أيضا على أن العامل ليس له الحق أن يحتج بمراجع أخرى غير التي أسست لها القوانين الرسمية على سبيل المثال الوظائف المؤدية في المنزل أو الضغوط الاجتماعية التي يمكن أن يفرضها الزوج أو الأب أو الأخ و كل من له سلطة على العامل.

وفي ميدان المساواة بين العمال، تؤكد المادة 17¹ من القانون المعني على أنه تعد باطلة كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن و الجنس أو الوضعية الإجتماعية أو النسبية و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الإنتماء إليها.

تطرقت المادة 29 إلى أنه يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية و يعتبر ذلك أقرب إلى المعايير الاجتماعية القائمة في المجتمع وخاصة فيما يخص مكانة المرأة ومركزها الاجتماعي وكذلك الرمزية التي تتعقب أعمال و سلوك المرأة.

كما يمكن إدراج هذه المادة في خانة التقسيم الزمني للعمل أي أن هناك أوقات لا يجوز للمرأة الخروج فيها من المنزل.

إلا أن المادة 29 أحدثت صيغة لإمكانية العمل الليلي للمرأة وهذا عن طريق تصريح يحرره مفتش العمل في الحالات اللازمة.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 21-04-1990، القانون رقم 90-

11 المؤرخ في 21-04-1990، يتعلق بعلاقات العمل، ص 564.

خلاصة :

كرس الدستور الجزائري عدة مبادئ تحول دون حدوث مشاكل التمييز والمحسوبية خاصة على أساس الجنس وعلى هذا الأساس لا يمكن لأي أحد أن يحتج بسموه واختلافه واحتقاره للجنس الآخر.

كما كرس أيضا مبدأ الموطنة حيث يتساوى الموطن في الحقوق والواجبات في كل المجالات وخاصة في ميدان التشغيل، سواء كان ذلك في المؤسسات العمومية أو الخاصة. تعد هذه المبادئ كركيزة للقوانين الرسمية المنبثقة منه وذلك حتى تحول هذه الأخيرة من عدم تمكن العادات والتقاليد الضاغطة على المرأة من إعاقة سلوكها وعملها في سوق العمل وخاصة في الإدارة.

كما يتضح لنا حليا بأن القوانين حددت الشروط التي يتوجب على الموظف اكتسابها والتمتع بها، حيث يسمح له بالدخول إلى الوظيفة العمومي ومن الملاحظ أيضا أن المراجع الأساسية هي القوانين الرسمية وليس للجانب الاجتماعي أي علاقة بهذه العملية.

الفصل الثالث

الإطار الميداني

للدراسته

الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

1- تعريف بميدان الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- صعوبات الدراسة

4- عينة الدراسة وخصائصها

5- خصائص عينة الدراسة

تمهيد:

بعدما عرضنا كل ما له علاقة بالجانب النظري لموضوع الدراسة و المتعلق بتأثير الواقع السوسيو ثقافي على المرأة العاملة في الإدارة، حيث تطرقنا إلى العمل الإداري الذي يخص المرأة من عدة جوانب و خاصة في الجزائر قبل و بعد الإستقلال و أهم خصوصيات و مميزات هذا العمل، سنقوم في هذا الفصل بالتطرق إلى الجانب الميداني المتمثل في إعطاء عرض عن مبدأ الدراسة والخصائص التي تمتاز بها وعرض الصعوبات التي واجهتنا أثناء تأدية ذلك لكي نتطرق إلى نتائج الدراسة وتحليلها.

1 - التعريف بميدان الدراسة:

أ- لمحة تاريخية عن بلدية بوجيمة:

تعتبر بلدية بوجيمة من البلديات التي أنشئت بموجب القانون رقم 09/84 المؤرخ في 04 فيفري 1984 المتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد المعدل و المتمم وهي تعد من البلديات التابعة لولاية تيزي وزو وهي تقع على مقربة من الساحل فهي بلدية تقريبا ساحلية مكونة من 16 قرية كلها ذات طابع ريفي أين تمثل النشاطات الفلاحية وتربية المواشي النشاط الرئيسي لسكانها كما هناك فئة معتبرة تعمل لدى المؤسسات العمومية سواء ذات طابع اقتصادي أو تعليمي أو إداري.

تمتد البلدية على 34 كلم ولحدها من الشمال بلدية تيقزيرت من الجنوب بلدية واقنون وأيت عيسى ميمون ومن الشرق بلدية تيميزار ومن الغرب بلدية ماكودة.

فيما يخص التنظيم الهيكلي للبلدية والذي أنشأ سنة 2008 بموجب المداولة رقم 2008/06 المصادق عليها من طرف دائرة ماكودة بتاريخ 2008/06/25 تحت رقم 44، يتكون من المصالح التالية :

- الأمانة العامة : هو بمثابة جهاز تنسيقي ما بين المصالح ينشطه الأمين العام للبلدية ومجموعة من الموظفين الذين يتابعون البريد الوارد والصادر وكذلك تنظيم مختلف اجتماعات هياكل البلدية.
- مصلحة التنظيم والشؤون العامة : التي تتكون من ثلاثة مكاتب (03) وهي مكتب التنظيم ومكتب الحالة المدنية و مكتب التسجيل (الولادات، الوفيات والزواج).

- مصلحة الشؤون المالية والعمليات الاقتصادية : يتكون من مكتب التسيير ومكتب التجهيز ومكتب تسيير الأموال بالطريقة المباشرة.
 - مصلحة الشؤون الاجتماعية والثقافية : يتكون من تسيير الشبكة الاجتماعية ومكتب الشؤون الاجتماعية و الثقافية.
 - مصلحة التعمير : تتكون من مكاتبين وهما مكتب التعمير ومكتب الاحتياطات العقارية
 - مصلحة التجهيز والأشغال الجديدة : تتكون من مكاتبين (02) مكتب الأشغال الجديدة والمتابعة ومكتب البرمجة والصفقات العمومية وأخيرا مصلحة الصيانة وأشغال الطرق وتتكون من مكاتبين وهما مكتب أشغال الطرق ومكتب الصيانة.
- يبلغ عدد العمال في البلدية حسب القائمة الاسمية المعدة في سنة 2022-01-26 عامل بمختلف رتبهم ومناصبهم العالية، كما هناك من ينتمون إلى سلك الإداريين ومن ينتمي إلى سلك التقنيين.
- مما هو ملاحظ في سلك الإداريين والتقنيين نجد أن 69 عامل هن نساء، إضافة إلى هذا العدد، هناك 05 عاملات تعمل ضمن الشبكة الاجتماعية أو ما يسمى بعقود الإدماج الاجتماعي، مما يجعل العدد الإجمالي للعاملات على مستوى البلدية هو 74 مقابل 34 رجال.
- كما أنه ومن الملاحظ أيضا أن هناك بعض المناصب يشغلهم الرجال فقط وهي متعلقة عموما بالسائقين و الحراس.

2 - الدراسة الإستطلاعية :

تتمثل الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها في مجموعة من المقابلات التي جمعنا مع مفردات مجتمع البحث والتي تتمثل في العاملات في الإدارة على مستوى البلدية وتمحورت هذه المقابلات حول الإشكالية التي بنيناها لموضوع البحث إلا وهي الواقع السوسيو ثقافي للمرأة وتأثير ذلك على عملها في السلك الإداري.

قمنا بتحضير مجموعة من الأسئلة لها علاقة بالواقع السوسيو ثقافي المعاش من طرف العاملات وخاصة فيما يتعلق بوظائفهن كنساء متزوجات أو عازبات وكذلك فيما يخص نظرة المجتمع إلى المرأة العاملة و كيفية تعاملهن مع القوانين الاجتماعية السائدة في مجتمعهن.

تطرقنا أيضا في هذه المقابلات إلى مدى التوافق بين الأدوار الاجتماعية التي وكلت للمرأة من طرف المجتمع ومن المتعارف والمتفق عليه بأنها أدوار ووظائف نوبة وعملهن في الإدارة .

قبل ذلك قمنا بالاطلاع على دراسات سابقة حول مواضيع لها صلة ببحثنا وكذلك بعض الدراسات الخاصة بالأنثروبولوجيا الإجتماعية للتعرف أكثر على الواقع السوسيو ثقافي للمرأة.

بعد ذلك قمنا بصياغة الاستمارة و التي تتكون من ثلاثة محاور (03) وهي :

المحور الأول : يتكون من البيانات الشخصية، خاصة فيما يتعلق بالسن والحالة العائلية وعدد الأطفال والمستوى التعليمي والمناصب العالية المشغولة والأقدمية في العمل والرتبة التي تنتمي إليها كل عاملة وأخيرا مكان السكن.

المحور الثاني: تطرقنا فيه إلى الواقع السوسوثقافي أين اعتمدنا على مجموعة من المؤشرات التي لها علاقة بالمتغير المستقل وصغنا على أساسها الأسئلة وهذا ما فعلناه مع المتغير التابع ألا وهو العمل الإداري للمرأة العاملة.

عمدنا على توزيع مجموعة من الإستثمارات على مجموعة من العاملات التي حاورناها وقابلناها من قبل والهدف من ذلك هو ملاحظة ومعاينة مدى فهم المبحوثات للأسئلة خاصة التي لها تعليم بسيط حيث قمنا بإعادة صياغة الأسئلة التي لاحظنا بأنها معقدة نوعا ما.

المحور الثالث: تطرقنا فيه إلى العمل الإداري و المرأة التي تمارس مهامها في إدارة البلدية.

3- صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي اعترضتنا أثناء إعداد الدراسة في كل مراحلها خاصة تلك المتعلقة بالإستثمارات وتوزيعها، فالمبحوثات كانت تتساءل عن فحوى الأسئلة التي تحتويها واستعمالاتها، فكان علينا شرح لعدة مرات والتأكيد على أن المعلومات التي سيتم تقديمها ستستعمل لأجل إنجاز الدراسة إذ هي أساسية جدا للخروج بالنتائج.

كما أيضا اتضح لنا صياغة الأسئلة بقالب علمي يكون ذات علاقة مع منهجية البحث إذ لا بد من إضفاء روح العلاقة الموجودة بين المتغيرات، فمن هنا يجب التركيب في الأسئلة بين مفاهيم لها علاقة بمؤشرات المتغيرات مما صعب نوعا ما عملية فهم الأسئلة.

كما توجب الأمر في عدة من الحالات التعليق على السؤال ومحاولة تفسيره وهذا حرصا على المصداقية في الإجابات وحتى لا يتيه المبحوث.

ضف إلى ذلك كون أننا نعمل في نفس الإدارة لم يكن من السهل التعامل مع العاملات كمبحوثات وهذا ما تطلب مجهودا إضافيا من أجل إقناعهن بأن هذه دراسة وعلى الأجوبة أن نكون موضوعية

ويجب التخلي نهائياً عن كل ماله علاقة بالميدان الشخصي حتى نضمن نتائج تتسم بالمصداقية والجدية.

4 - عينة الدراسة وخصائصها :

من المعروف والمنفق عليه فان كل دراسة تقام على أساس عينة يتم استخراجها من المجتمع الكلي أو الأصلي لإعداد الدراسة المطلوبة وهذا راجع إلى عوامل عدة أبرزها عامل الزمن والوقت وكذلك عامل التكلفة أي أنه كلما كان مجتمع البحث شاسع وكبير، كان الوقت اللازم أطول والتكلفة مرتفعة. بما أن وفيما يخص بحثنا، مجتمع الأصلي هي النساء العاملات في البلدية بمختلف حالتهم الإجتماعية والمناصب والرتب التي تشغلها والمصالح التي تتبعها. كون عددهم معروف وهو (74) أربعة وسبعون عاملة، ارتأينا أن نقوم باستجواب المبحوثات بأكملهن وهذا ما يزيد من دقة النتائج التي سيتم التحصل عليها لأنه كلما كان عدد المبحوثات واسع كلما كانت النتائج ذات مصداقية.

كما أنه ومن الناحية المنهجية يمكن تعميم هذه النتائج على الميادين التي لها صلة بمجتمع البحث، كون أن المفردات أو المعنيات من الدراسة لها نفس الخاصيات أي أنها تنتمي إلى فئة الإناث التي لها أدوار كلفها بها المجتمع عن طريق نسقه الثقافي وأنها تعمل في السلك الإداري. بما أن القائمة الرسمية الإسمية والتي تشمل على جميع العاملات بزيادة التي تنتمي إلى الشبكة الاجتماعية أو ما يسمى بعقود الإدماج الاجتماعي تبلغ 74 عاملة، فبذلك يكون مجتمع بحثنا الأصلي يتكون من 74 مفردة، حيث قمنا بتوزيع الإستمارات عليهن وللتذكير فإن الأصل في الدراسات والبحوث الاجتماعية هو الأخذ بجميع مفردات المجتمع الأصلي مما يزيد للنتائج مصداقية وإمكانية تطبيقها على المجتمعات المماثلة وهذا ما نسميه بالمسح الشامل أو أسلوب الحصر الشامل¹.

1- محمد مفيد القوسي، الإحصاء الوظيفي والإستدلالي، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، 2014، الأردن، 2014 صفحة 55.

5) خصائص عينة الدراسة :

الجدول رقم (1) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.

السن	التكرارات	النسب المئوية
29-20	3	4,1 %
39-30	34	45,9 %
49-40	27	36,5 %
50 سنة	10	13,5 %
المجموع	74	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة يتراوح سنها ما بين 30 و 39 سنة وذلك بنسبة 45,9 % تليها فئة النساء التي لها السن ما بين 40 و 49 سنة بنسبة 36,5 % . نستنتج من ذلك أن نسبة العاملات التي تنتمي إلى فئة العمر المتوسط هي الأكثر تواجد على مستوى الإدارة.

الجدول رقم (2) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرارات	النسب المئوية
عزباء	9	12,2 %
متزوجة	63	85,1 %
مطلقة	2	2,7 %
المجموع	74	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة متزوجات وذلك بنسبة 85,1 % وتليها فئة العازبات بنسبة 12,2 % . نستنتج من الجدول أن النسبة العالية من العاملات متزوجات مما يعني وجود وظيفة توازي عملهن الإداري و الذي يتمثل في التكفل بالأسرة.

الجدول رقم (3) : يمثل عدد أطفال المبحوثات.

عدد الأطفال	التكرارات	النسب المئوية
بدون أطفال	16	21,6 %
لها طفل واحد	9	12,2 %
لها طفلين	22	29,7 %
لها ثلاثة أطفال	17	22,9 %
لها أربعة أطفال	9	12,2 %
لها خمسة أطفال	1	1,4 %
المجموع	74	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات لها طفلين بنسبة 29,7% وتليها فئة العاملات التي لها ثلاثة أطفال بنسبة 22,9%.

نستنتج من الجدول أن النسبة العالية من العاملات لها طفلين مما يعني زيادة وظيفة تربية الأولاد.

الجدول رقم (4) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرارات	النسب المئوية
إبتدائي	5	6,8 %
متوسط	7	9,5 %
ثانوي	22	29,7 %
جامعي	40	54 %
المجموع	74	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لها مستوى تعليمي جامعي بنسبة 54% وتليها فئة العاملات التي لها مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 29,7% .

نستنتج من ذلك أن المنظمة والمتمثلة في البلدية تستقطب العاملات التي لها مستوى تعليمي جامعي.

الجدول رقم (5) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنصب المشغول.

المنصب المشغول	التكرارات	النسب المئوية
رئيس مصلحة	3	4,1%
رئيس مكتب	4	5,4%
وظيفة دون مسؤوليات سلمية	67	90,5%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة هي التي تشغل وظيفة بدون مسؤوليات سلمية على العمال وذلك بنسبة 90,5% وتليها فئة العاملات التي لها منصب مع مسؤوليات سلمية وذلك بنسبة 5,4%.

نستنتج من الجدول أن أغلبية العاملات يشغلن وظيفة بدون مسؤوليات سلمية على العمال.

الجدول رقم (6) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.

الأقدمية	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 05 سنوات	17	23,0%
(10-05) سنوات	24	32,4%
أكثر من 10	33	44,6%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لها أكثر من 10 سنوات أقدمية بنسبة 44,6% وتليها فئة العاملات التي لها ما بين 5 و 10 سنوات أقدمية بنسبة 32,4%. نستنتج من الجدول أن العاملات التي خضعن للبحث ذات أقدمية معتبرة ولها أيضا من الخبرة القسط الوفير.

الجدول رقم (7) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع النشاط.

النسب المئوية	التكرارات	نوع النشاط
39,2%	29	نشاطات التصميم
18,9%	14	نشاطات التطبيق
18,9%	14	نشاطات التحكم
23%	17	نشاطات التنفيذ
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لها نشاطات خاصة بالتصميم بنسبة 39,2% وتليها فئة ذات نشاطات التنفيذ بنسبة 23% وهي نسبة الخاصة بالتنفيذ. نستنتج من الجدول أن العاملات اللواتي ينتمين إلى نشاطات التصميم هي الغالبة وهذا راجع إلى المستوى الدراسي العالي والجامعي.

الجدول رقم (8) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوضعية القانونية.

النسب المئوية	التكرارات	الوضعية القانونية
77%	57	دائم
14,9%	11	مؤقت
8,1%	6	متربص
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة هي التي في وضعية دائمة بنسبة 77% وتليها فئة المؤقتات بنسبة 14,9%.

نستنتج من الجدول أن النسبة العالية من العاملات هي في وضعية قانونية دائمة أي ما يتيح لها فرصة الاستفادة من كل الحقوق كالترقية في الرتبة والمنصب و الدرجة.

الجدول رقم (9) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان السكن.

النسب المئوية	التكرارات	مكان السكن
%83,8	62	ريفي
%9,4	7	حضري
%6,8	5	مختلط
%100	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة هي التي تسكن في الريف بنسبة %83,8 وتليها الفئة التي تسكن في منطقة حضرية بنسبة %9,4. نستنتج من الجدول أن النسبة العالية من العاملات تسكن في بيئة ريفية مما يزيد من تأثير العوامل الثقافية السائدة في هذا النوع من المجتمعات على عملهن في الإدارة.

الفصل الرابع

عرض و تحليل نتائج

الدراسة

الفصل الرابع: عرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض و تحليل الفرضية الأولى

2- إستنتاج الفرضية الأولى

3- عرض و تحليل الفرضية الثانية

4- إستنتاج الفرضية الثانية

الإستنتاج العام

الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

1- عرض وتحليل الفرضية الأولى

تمهيد :

سننتظر إلى عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى، التي مفادها أن الواقع السوسيو ثقافي يؤثر على المرأة أثناء عملها في الإدارة من خلال الجداول التي تحتوي على المتغيرات المتصلة بها.

الجدول رقم (10) : الوظائف المنزلية التي تمارسها المرأة العاملة.

النسب المئوية	التكرارات	الوظائف المنزلية
% 5,4	4	تربية الأولاد
%2,7	2	الإعتناء بالزوج
%16,2	12	التكفل بالعائلة الكبيرة
%20,3	15	تربية الأولاد و الاعتناء بالزوج
%54	40	تربية الأولاد, الاعتناء بالزوج و التكفل بالعائلة الكبيرة
%1,4	01	الإعتناء بالزوج, التكفل بالعائلة الكبيرة
% 100	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لها وظائف منزلية المتمثلة في تربية الأولاد والإعتناء بالزوج والتكفل بالعائلة الكبيرة وذلك بنسبة 54% ثم تليها العائلات التي لها وظائف تربية الأولاد والإعتناء بالزوج وذلك بنسبة 20,3%.

نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة تقوم بوظائف منزلية متعددة وهي متصلة بمجملها بالعائلة.

جدول رقم (11): رفض بعض المهام الرسمية بسبب الضوابط الإجتماعية السائدة في المجتمع

النسب المئوية	التكرارات	رفض بعض المهام الرسمية بسبب الضوابط الإجتماعية
%68,9	51	نعم
%31,1	23	لا
%0	0	إجابة أخرى
% 100	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات اللواتي تعملن في الإدارة وذلك بنسبة 68,9% ترفض المهام الرسمية بسبب الضوابط الإجتماعية السائدة في المجتمع وتقابلها 31,1% لا ترفض المهام الرسمية بسبب الضوابط الإجتماعية.

نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة وتحت ضغط الضوابط الإجتماعية السائدة في المجتمع ترفض المهام المتعلقة بالمنصب المشغول في إدارة البلدية.

جدول رقم 12 : يمثل العلاقة بين الوظائف المنزلية ورفض المهام الرسمية.

المجموع	إجابة أخرى	لا	نعم	رفض المهام الرسمية	
				الوظائف المنزلية	
100%	4	0	0%	1	25%
100%	2	0	0%	1	50%
100%	12	0	0%	4	33.3%
100%	15	0	0%	10	66.7%
100%	40	0	0%	35	87.5%
100%	1	0	0%	0	0%
100%	74	0	0%	51	68.9%

نلاحظ من خلال الجدول أن من بين النساء اللواتي صرحن بأنه هناك علاقة بين الوظائف المنزلية ورفض المهام نجد 87,5% هي اللواتي لهن تربية الأولاد، الإعتناء بالزوج، التكفل بالعائلة الكبيرة والبالغ عددهن 40 في العينة وتليها العاملات التي تتكفلن بتربية الأولاد والإعتناء بالزوج وذلك بنسبة 66,7% والبالغ عددهن 15 في العينة.

نستنتج من خلال الجدول أنه كلما ازدادت الوظائف المنزلية ازداد رفض المهام من طرف العاملات في المنظمة مما يشير إلى وجود علاقة بين الوظائف المنزلية ورفض المهام وهذا يدل على أن وجود هذه الوظائف يؤثر على العمل داخل المنظمة وهذا راجع إلى الوقت الذي تحتاجه المرأة للقيام بهذه الوظائف ومدى تأثير ذلك على أداءها في العمل.

جدول رقم (13) : يمثل العلاقة بين السن و رفض المهام.

المجموع	لا	نعم	رفض المهام	
			السن	
3 100 %	3 100 %	0 0,0 %	29-20	
43 100 %	11 32,4 %	23 67,6 %	39-30	
27 100 %	6 22,2 %	21 77,8 %	49-40	
10 100 %	3 30 %	7 70 %	أكثر من 50 سنة	
74 100 %	23 31,1 %	51 68,9 %	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن العوامل التي صرحن بوجود العلاقة بين السن ورفض المهام، هي التي لها ما بين 40 و 49 سنة والبالغ عددها 27 مبحوثة من العينة وتليها العوامل والتي سنها يتراوح بين 30 و 39 سنة بنسبة 67,6% والبالغ عددها 34 مبحوثة من العينة. نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي لها بين 30-39 سنة التي تمثل الفئة الكبرى من بين العوامل، أكدت أنها بإمكانها رفض المهام وهذا يدل على وجود علاقة بين السن ورفض المهام كما يدل أيضا على أن المبحوثات ورغم تقدمهن في السن إلا أنها تبقى خاضعة لقيم المجتمع الذي تنتمي إليه والتي بسببها يمكن أن ترفض بعض المهام المتعلقة بمنصبها أو رتبها وهذا ما يؤثر مباشرة على عملها.

جدول رقم (14) : يمثل أخذ الإدارة بعين الاعتبار المبررات التي لها علاقة بالوظائف الإجتماعية.

النسب المئوية	التكرارات	أخذ الإدارة بعين الاعتبار المبررات التي لها علاقة بالوظائف الإجتماعية
27 %	20	نعم
71,6 %	53	لا
1,4 %	1	إجابة أخرى
100 %	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 71,6% من النساء العاملات في هذه الإدارة لا تعتقد بأن الإدارة تأخذ بعين الإعتبار المبررات التي لها علاقة بالوظائف الإجتماعية وتقابلها نسبة 27% من المبحوثات تعتقد بأن الإدارة تأخذ بعين الإعتبار المبررات التي لها علاقة بالوظائف الإجتماعية. نستنتج من الجدول أن الإدارة لا تأخذ بعين الإعتبار الواقع السوسيو ثقافي والعوامل المتصلة به كونها تعتبر القوانين الرسمية المسير الوحيد للمنظمة الإدارية.

جدول رقم (15) : يمثل تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة في الإدارة.

النسب المئوية	التكرارات	تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة في الإدارة
63,5%	47	نعم
36,5%	27	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة تؤثر المعايير الإجتماعية على سلوكها في العمل بنسبة 63,5% وتقابلها نسبة 36,5% لا تؤثر المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة.

نستنتج من ذلك أن المعايير الإجتماعية لها تأثير على كيفية تأدية المهام والأعمال الإدارية داخل المنظمة مما يدل على وجود مراجع ثانوية إضافة على ما نصت عليه القوانين الرسمية.

جدول رقم (16) : يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي وتأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة

المجموع	تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة		المستوى التعليمي
	لا	نعم	
5 100%	1 20%	4 80%	إبتدائي
7 100%	2 28,6%	5 71,4%	متوسط
22 100%	11 50%	11 50%	ثانوي
40 100%	13 32,5%	27 67,5%	جامعي
74 100%	27 36,5%	47 63,5%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن من بين المبحوثات التي صرحن بوجود علاقة نجد 67,5% لهن مستوى تعليمي جامعي والبالغ عددهن 40 مبحوثة من العينة وتليها المبحوثات التي لهن مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 50% والبالغ عددهن 22 مبحوثة في العينة.

نستنتج من ذلك أن المعايير الإجتماعية تؤثر على سلوك العاملات في الإدارة حتى وإن لهن مستوى تعليمي جامعي، أي أنهن متمكنات من رصيد معرفي وفكري من المفروض أن يجعلهن خاضعات للقوانين الرسمية علما بأن هذه الأخيرة هي التي تسيّر كل الأعمال الإدارية رغم ذلك تبقى المعايير الإجتماعية ذات فعالية على سلوك العاملة في المنظمة.

جدول رقم 17: يمثل العلاقة بين الأقدمية و تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة

المجموع	لا	نعم	تأثير المعايير الإجتماعية على سلوك العاملة		الأقدمية
			نعم	لا	
17	10	7	41,2%	58,8%	أقل من 5 سنوات
24	9	15	62,5%	37,5%	من 5-10 سنوات
33	8	25	75,8%	24,2%	أكثر من 10 سنوات
74	27	47	63,5%	36,5%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن من بين المبحوثات التي صرحن بوجود العلاقة نجد 75,8% هي التي لها أقدمية أكثر من 10 سنوات والبالغ عددها 33 مبحوثة في العينة وتليها العاملات اللواتي لهن من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 62,5% والبالغ عددها 24 مبحوثة.

نستنتج من خلال الجدول أن المعايير الإجتماعية تؤثر على سلوك العاملة في الإدارة حتى وإن لها أقدمية معتبرة في العمل وهذا يدل على وجود علاقة تأثير بين الأقدمية والمعايير الإجتماعية على سلوك العاملة مما يؤكد على فعاليتها من خلال فرض نوع من السلوك المتوافق عليه اجتماعيا فيما يخص المرأة العاملة مقابل ما تفرضه التشريعات الرسمية.

الجدول رقم (18) : يمثل تأثير الأحكام المسبقة على الأداء

النسب المئوية	التكرارات	تأثير الأحكام المسبقة على الأداء
64,9%	48	نعم
35,1%	26	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة تؤثر الأحكام المسبقة على أدائها في عملها وذلك بنسبة 64,9% تقابلها بنسبة 35,1% لا تؤثر الأحكام المسبقة على أداءها في عملها.

نستنتج من ذلك أن الأحكام المسبقة المثارة من طرف المجتمع حول وتجاه المرأة العاملة في الإدارة تؤثر على أدائها أثناء عملها.

جدول رقم 19 : يمثل العلاقة بين الحالة العائلية وتأثير الأحكام المسبقة على الأداء في العمل.

المجموع	إجابة أخرى	لا	نعم	تأثير الأحكام المسبقة على الأداء في العمل		الحالة العائلية
				نعم	لا	
9 100%	0 0.0%	5 55,6%	4 44,4%	0 0.0%	0 0.0%	عزباء
63 100%	0 0.0%	20 31,7%	43 68,30%	0 0.0%	0 0.0%	متزوجة
2 100%	0 0.0%	1 50%	1 50%	0 0.0%	0 0.0%	مطلقة
0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	أرملة
74 100%	0 0.0%	26 35,1%	48 64,9%	0 0.0%	0 0.0%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثات التي صرحن بأن هناك علاقة بين الحالة العائلية وتأثير الأحكام المسبقة على الأداء في العمل نجد 68,30% متزوجات والبالغ عددها 63 مبحوثة من العينة و تليها المبحوثات العازبات بنسبة 44,4% و البالغ عددها 9 مبحوثات من العينة.

نستنتج من خلال الجدول أن تأثير الأحكام المسبقة على الأداء في العمل يزداد على العاملات

المتزوجات مما يدل على أن هذه الأخيرة أكثر عرضة لتأثير الأحكام المسبقة مقارنة بغيرها من العاملات في المنظمة ويتجسد ذلك في أداء العمل من خلال عدم القيم بنشاطات والأعمال التي تصدر عليها أحكام تؤكد عدم رضا المجتمع عليها.

جدول رقم (20): يمثل أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لإداء بعض المهام.

أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لإداء بعض المهام	التكرارات	النسب المئوية
نعم	67	90,5%
لا	5	6,8%
إجابة أخرى	2	2,7%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 90,5% يأخذن رأي الزوج أو الأب أو الأخ في تأدية بعض المهام وتقابلها نسبة 6,8% لا يأخذن رأي الزوج أو الأب أو الأخ في تأدية بعض المهام.

نستنتج من الجدول المرأة العاملة في هذه الإدارة لا تخضع فقط لما تنص عليه القوانين التشريعية والتنظيمية التي تدير العمل الإداري بل تخضع أيضا لأراء تابعة لأشخاص لهم سلطة عليها إلى درجة رفض مهام ملزمة من طرف النصوص الرسمية في حالة ما رفضها هؤلاء الأشخاص وهذا ما يؤثر لا محل على أدائها في المنظمة.

جدول رقم (21): يمثل العمل المأجور يخلق مشقات غير متوقعة.

العمل المأجور يخلق مشقات غير متوقعة	التكرارات	النسب المئوية
نعم	57	77%
لا	16	21,6%
إجابة أخرى	1	1,4%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 77% تعتقد بأن العمل المأجور يخلق مشقات غير متوقعة وتقابلها نسبة 21,6% لا تعتقدن ذلك.

نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة في هذه الإدارة وحين مباشرة عملها داخل المنظمة تواجه مشتقات مصدرها تأثير القيم والمعايير الإجتماعية والثقافية على سير وأداء عملها علما بأنها عندما دخلت للعمل داخل المنظمة كان ذلك على أساس القوانين الرسمية فقط.

الجدول رقم (22) : يمثل قرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين .

النسب المئوية	التكرارات	قرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين
56,8%	42	لا أقوم بأدائه
24,3%	18	أكلف زميلة لأدائه
16.2%	12	أقوم بأدائه
2,7%	2	لا أقوم بأدائه أكلف زميلة
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة أن قرارهن إذا كان الأب أو الزوج أو الأخ لا يرغبون في تأدية مهام معين هو عدم القيام به وذلك بنسبة 56,8%. نستنتج من ذلك أن المرأة العاملة لا تستطيع اتخاذ قرار في تأدية بعض المهام إذا كان الأب أو الزوج أو الأخ لا يرغبون في تأدية ذلك المهام مما يدل على أن المرأة العاملة ليست حرة في اتخاذ القرارات وهذا راجع إلى السلطة التي يتمتع بها بعض الأفراد عليها.

جدول رقم (23): يمثل الالتزام بالقوانين الرسمية فقط أو خضوع المرأة العاملة للأحكام القيمية الإجتماعية فيما يخص علاقتها المهنية مع العمال ومع المسؤولين.

النسب المئوية	التكرارات	الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط أو خضوع المرأة العاملة للأحكام القيمية الإجتماعية
58,1%	43	نعم
41,9%	31	لا
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لا تلتزم بالقوانين الرسمية فقط بل تخضع للأحكام القيمية الإجتماعية وذلك بنسبة 58,1%. نستنتج من ذلك أن المرأة العاملة تخضع لمرجعية قانونية موازية زيادة على القوانين الرسمية مما يؤثر على التنظيم الرسمي للعمل داخل الإدارة.

جدول رقم (24): يمثل العلاقة بين مكان السكن وقرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين.

المجموع	لا أقوم بأدائه أكلف زميلة	أقوم بأدائه	أكلف زميلة لأدائه	لا أقوم بأدائه	قرار العاملة اذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين
					مكان السكن
62 100%	2 3,2%	8 12,9%	12 19,4%	40 64,5%	ريفي
7 100%	0 0,0%	2 28,5%	3 42,9%	2 28,5%	حضري
5 100%	0 0,0%	2 40%	3 60%	0 0,0%	مختلط
74 100%	2 2,7%	12 16,2%	18 24,3%	24 56,8%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثات التي صرحن بوجود علاقة بين مكان السكن و قرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين، نجد 64,5 % هي اللواتي تسكن في الريف و البالغ عددها 62 مبحوثة من العينة.

نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي تسكن في الريف أكدت بعدم القيام بأداء المهام الغير المرغوب من طرف الأب أو الأخ أو الزوج وهذا يدل على وجود علاقة بين مكان السكن وقرار العاملة إذا كان الأب أو الأخ أو الزوج لا يرغبون في تأدية مهام معين كما يدل أيضا على مدى تأثير رأي الأب أو الأخ أو الزوج على تأدية المهام المنوطة بالمنصب أو الرتبة وهذا راجع إلى السلطة التي يملكها المذكورون أنفا على التعاملات في الإدارة وهذا عكس ما نصت عليه القوانين الرسمية حيث من الواجب أن تتولى بالمسؤولية الشخصية.

الجدول رقم(25): الإحساس بالأحكام المسبقة الواردة من طرف المجتمع نحوى المرأة العاملة في الإدارة.

الإحساس بالأحكام المسبقة الوردية من طرف المجتمع	التكرارات	النسب المئوية
نعم	47	63,5 %
لا	27	36,5 %
المجموع	74	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة تحس بالأحكام المسبقة الواردة من طرف المجتمع وذلك بنسبة 63,5 % تقابلها نسبة 36,5 % التي لا تحس بالأحكام المسبقة الصادرة من المجتمع.

نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة التي من المفروض رسميا تأدية مهامها حسب النصوص الرسمية إلا أنها في الواقع تتأثر باعتبارات نابغة من المجتمع الذي تعيش فيه.

الجدول رقم (26): يمثل قرار شغل منصب عالي.

النسب المئوية	التكرارات	قرار شغل منصب عالي
%23	17	نعم
%74,3	55	لا
%2,7	2	إجابة أخرى
% 100	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لا تقرر لوحدها شغل منصب عالي و ذلك بنسبة %74,3 وتقابلها نسبة %23 تقررن لوحدهن شغل منصب عالي. نستنتج من الجدول أن النسبة العالية من المبحوثات ليس لهن الحرية الكاملة في اتخاذ القرار الخاص بشغل منصب عالي في المنظمة.

جدول رقم (27): يمثل تأثير الأحكام الصادرة عن المجتمع على السمعة.

النسب المئوية	التكرارات	تأثير الأحكام الصادرة عن المجتمع على السمعة
%68,9	51	نعم
%31,1	23	لا
%0	0	إجابة أخرى
% 100	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة %68,9 تؤثر الأحكام الصادرة من المجتمع على سمعتهن و تقابلها نسبة %31,1 لا تعتقدن ذلك. نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة في هذه الإدارة تعتقد بأن الأحكام الصادرة عن المجتمع تؤثر على سمعتها وهذا سببه هو التقييم الإجتماعي الذي تخضع له المرأة العاملة.

استنتاج الفرضية الأولى :

من خلال قرائنتنا للجدول الخاصة بالفرضية الأولى وتحليل البيانات التي تتضمنها، يتأكد لنا بأن المبحوثات صرحت برفض المهام المنوطة بالمناصب التي تشغلها في إدارة البلدية بنسبة %68,9

وهذا بسبب تعدد الوظائف المنزلية التي يؤديها كون 54% منهن صرحن بأنها تقوم بكل الوظائف المتمثلة في تربية الأولاد والإعتناء بالزوج والتكفل بالعائلة الكبيرة. كما وجدنا بأن حتى وإن تحصلنا على مستوى تعليمي عالي حيث يبلغ عدد الجامعيات 54% إلا أنها أكدت بتأثير المعايير الإجتماعية عليهن وذلك بنسبة 63,5% ونفس الشيء بالنسبة للأقدمية إذ نجد نسبة 44,6% تعدت عشرة سنوات وصرحن بتأثير المعايير عليهن. كما أكد الجدول رقم 17 أنه حتى و إن اكتسبت العاملات على أقدمية تفوق العشرة سنين إلا أنها تتأثر بالمعايير الإجتماعية السائدة في المجتمع و هذا ما تؤكدده 75% من العاملات. ضف إلى ذلك فإن تقدم في السن لم يعفي العاملات من رفض المهام مما يدل بقائهن تحت سلطة فرد آخر كما أنها لا تعمل بما تلزمه القوانين الرسمية. هذا يدل على مدى تأثير الواقع السوسيو ثقافي على أداء المرأة العاملة في إدارة البلدية وبذلك نصرح بتأكد الفرضية المصاغة.

2- عرض وتحليل الفرضية الثانية

تمهيد:

سننترق إلى عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية، التي مفادها أن الواقع السوسيو ثقافي يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة من خلال تحليل الجداول التي تحتوي على المتغيرات المتصلة بها.

الجدول رقم (28): يمثل فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد من العمل.

النسب المئوية	التكرارات	فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد من العمل
73%	54	نعم
25,7%	19	لا
1,3%	1	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بفرض عليها العودة في وقت محدد و ذلك بنسبة 73% تقابلها نسبة 25,7% لا يفرض عليها ذلك.

نستنتج من الجدول أن النسبة العالية من المبحوثات، سلوكهن محدد من طرف أفراد لهم سلطة عليهن وهذه السلطة منبعاها النسق الثقافي والإجتماعي الذي يفرض على المرأة أن تقوم بأعمال حسب القيم السائدة في المجتمع.

جدول رقم (29) : يمثل تأثير الضوابط الثقافية والإجتماعية على العلاقة المهنية مع الموظفين.

النسب المئوية	التكرارات	تأثير الضوابط الثقافية و الإجتماعية على العلاقة المهنية مع الموظفين
63,5%	47	نعم
36,5%	27	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 63,5% تعتقد بأن الضوابط الثقافية والإجتماعية تؤثر على العلاقة المهنية مع الموظفين مقابل نسبة تقدر بنسبة 36,5% لا تعتقد ذلك.

نستنتج من الجدول أن علاقة المرأة العاملة مع الموظفين العاملين في نفس الإدارة لا تخضع فقط للأسس الإدارية التي تتضمنها النصوص الرسمية بل تتأثر بالضوابط الثقافية والإجتماعية والتي تعد عنصر موازي يتدخل في تحديد هذه العلاقة.

جدول رقم (30) : يمثل الأهداف المسطرة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية تقلص من ذلك.

النسب المئوية	التكرارات	الأهداف المسطرة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية تقلص من ذلك
74,3%	55	نعم
24,3%	18	لا
1,4%	1	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 74,3% تعتقد أن هناك عوامل ثقافية تقلص من أولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة وتقابلها نسبة 24,3% تعتقد أن ليس هناك عوامل ثقافية تقلص من أولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة. نستنتج من الجدول أن تدخل العوامل الثقافية السائدة في المجتمع يقلص من تحقيق الأهداف المسطرة والمراد تحقيقها من طرف المنظمة وهذا بفعل تأثيرها على المرأة العاملة.

جدول رقم(31): يمثل العلاقة بين أخذ رأي الزوج، الأخ أو الأب و هل الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك.

المجموع	إجابة أخرى	لا	نعم	الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك	
				أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام	
67	1,4%	16	74,6%	50	نعم
5	0,0%	2	60%	3	لا
2	0,0%	0	100%	2	إجابة أخرى
74	1,4%	18	74,3%	55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 74,3% من المبحوثات صرحن بوجود علاقة بين أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام وأولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك مقابل 24,3% صرحن بعكس ذلك أي ليس هناك علاقة. نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي تأخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام وتجد بأن هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من أولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة وهذا يدل على وجود علاقة بين أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام والأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك كما يدل أيضا على أنه كلما ارتفعت نسبة أخذ رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام كلما ازداد تقلص

أولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة و ظهور أولويات أخرى المتمثلة بالجانب السوسيو ثقافي للمرأة العاملة وهذا ما يؤثر سلبا على تحقيق أهداف المنظمة.

جدول رقم (32): يمثل العلاقة الموجودة بين فرض العودة في وقت محدد وهل الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك.

المجموع	إجابة أخرى	لا	نعم	الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك.
				فرض العودة في وقت محدد
% 100 54	% 1.9 1	% 20.4 11	% 77.8 42	نعم
% 100 19	% 0.0 0	% 31.6 6	% 68.4 13	لا
% 100 1	% 0.0 0	% 100 1	% 0.0 0	إجابة أخرى
% 100 74	% 1.4 1	% 24.3 18	% 74.3 55	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 74,3 % من المبحوثات صرحن بأن هناك علاقة بين فرض العودة في وقت محدد وأولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أو وجود عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك مقابل 24,3 % من المبحوثات التي صرحن عكس ذلك أي لا يوجد علاقة بين فرض العودة وأولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أي وجود عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك. من المبحوثات التي صرحن بوجود علاقة نجد 77,8 % صرحن بوجود علاقة بين المتغيرين من بين 54 مبحوثة من العينة .

نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي يفرض عليهن العودة في وقت محدد أكدت بوجود عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من أولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة وهذا يدل على وجود علاقة بين فرض العودة في وقت محدد والأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولوية أم هناك عوامل سوسيو ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك كما يدل أيضا على أنه كلما ازداد الضغط على العاملة في العودة في وقت محدد كلما ازداد تقلص ميزة أولوية الأهداف المسطرة من طرف الإدارة وبروز أولوية أخرى المتجسدة بالجانب السوسيو ثقافي للمرأة العاملة وهذا ما يؤثر سلبا على تحقيق أهداف المنظمة.

جدول رقم (33) : يمثل التعرض للضغوطات لتوقف عن العمل المأجور .

التعرض للضغوطات لتوقف عن العمل المأجور	التكرارات	النسب المئوية
نعم	31	41,9%
لا	43	58,1%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة لا تتعرض لضغوطات التوقف عن العمل المأجور وذلك بنسبة 58,1% وتقابلها نسبة 41,9% تتعرض للضغوطات. نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة في هذه الإدارة لا تتعرض لضغوطات التوقف عن العمل وهذا راجع إلى الدعم الإقتصادي الذي تمثله بالنسبة للعائلة إذ تساهم في التكاليف المالية اليومية الخاصة بهذه الأخيرة رغم القيم الثقافية والإجتماعية التي تتحكم في سلوكها وأعمالها.

جدول رقم (34) : تحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة والوظائف الإجتماعية.

تحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة والوظائف الإجتماعية	التكرارات	النسب المئوية
نعم	15	20,3%
لا	58	78,4%
إجابة أخرى	1	1,4%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 78,4% من العاملات في هذه الإدارة لا تعتقد بأنها يمكن أن تحقق التوافق بين أهداف المؤسسة والوظائف الإجتماعية وتقابلها نسبة 20,3% تعتقد بأنه يمكن تحقيق التوافق.

نستنتج من خلال الجدول أن المرأة العاملة وبفعل تراكم الوظائف الإجتماعية وما تحتاجه من جهد ووقت لا يمكن لها أن تحقق الأهداف كما سطرته المنظمة.

جدول رقم (35) : يمثل العلاقة بين الوظائف المنزلية وتحقيق التوافق بين أهداف المنظمة والوظائف الإجتماعية.

المجموع	إجابة أخرى	لا	نعم	تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة والوظائف الإجتماعية	
				الوظائف المنزلية	
4	0	4	0	تربية الأولاد	100%
2	0	0	2	الإعتناء بالزوج	100%
12	0	8	4	التكفل بالعائلة الكبيرة	33,3%
15	0	9	6	تربية الأولاد و الاعتناء بالزوج	40,0%
40	1	37	2	تربية الأولاد, الاعتناء بالزوج و التكفل بالعائلة الكبيرة	5%
1	0	0	1	الإعتناء بالزوج, التكفل بالعائلة الكبيرة	100%
74	1	58	15	المجموع	20,2%

نلاحظ من خلال الجدول أن من بين المبحوثات التي صرحن بعدم إمكانية التوافق بين الوظائف المنزلية وأهداف المنظمة نجد نسبة 92,5% هي التي لها وظائف متمثلة في تربية الأولاد، الإعتناء بالزوج والتكفل بالعائلة الكبيرة والبالغ عددها 40 مبحوثة من العينة.

نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي لها عدة وظائف منزلية صرحت بعدم إمكانية تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة والوظائف الإجتماعية هذا يدل على وجود علاقة بين الوظائف المنزلية وتحقيق التوافق بين أهداف المنظمة والوظائف الإجتماعية كما يدل أيضا على أنه كلما ازدادت الوظائف المنزلية كلما استحال تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة والوظائف الإجتماعية ويظهر ذلك أن وبفعل الإلزامية التي يفرضها المجتمع على المرأة فيما يخص القيام بالوظائف المنزلية يؤدي بها ذلك إلى الإهتمام أكثر بهذه الوظائف من اهتمامها بالمهام المهنية الرسمية وهذا يؤثر على تحقيق أهداف المنظمة.

جدول رقم (36): يمثل الضوابط الإجتماعية مراجع ثانوية في تأدية المهام.

النسب المئوية	التكرارات	الضوابط الإجتماعية مراجع ثانوية في تأدية المهام
81,1%	60	نعم
18,9%	14	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 81,1% تعتبر الضوابط الإجتماعية مراجع ثانوية في تأدية المهام وتقابلها نسبة 18,9% لا تعتبر الضوابط الإجتماعية مراجع ثانوية في تأدية المهام.

نستنتج من خلال الجدول أن الضوابط الإجتماعية تعتبر مراجع ثانوية بموازاة مع المراجع الرسمية المتمثلة في القوانين الرسمية.

جدول رقم (37): يمثل تأثير الالتزامات الإجتماعية في تأدية مسؤولية العاملة على المنصب أو الرتبة.

النسب المئوية	التكرارات	تأثير الإلتزامات الإجتماعية على المنصب أو الرتبة
55,4%	41	نعم
44,6%	33	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 55,4% تعتقد أن الإلتزامات الإجتماعية تؤثر على المنصب أو الرتبة تقابلها نسبة 44,6% لا تعتقد ذلك.

نستنتج من خلال الجدول أن الإلتزامات الإجتماعية تؤثر على المرأة العاملة في الإدارة و ذلك يتجسد من خلال تأثيرها على تأدية المهام المنوطة بالمنصب والرتبة والتي من الواجب أن تخضع فقط لما نصت عليه القوانين الخاصة بكل سلك من الأسلاك الإدارية.

الجدول رقم (38) : يمثل فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد من العمل.

النسب المئوية	التكرارات	فرض العودة إلى المنزل
73%	54	نعم
25,7%	19	لا
1,3%	1	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة يفرض عليها العودة في وقت محدد و ذلك بنسبة 73 % تقابلها نسبة 25,7% لا يفرض عليها ذلك. نستنتج من الجدول أن المرأة العاملة في هذه الإدارة، سلوكها محدد من طرف أفراد لهم سلطة عليها.

جدول رقم (39) : يمثل المعيارية الثقافية يمكن أن تكون عائق في تحقيق الأهداف.

النسب المئوية	التكرارات	المعيارية الثقافية يمكن أن تكون عائق في تحقيق الأهداف
59,5%	44	نعم
40,5%	30	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة بنسبة 59,5% تعتقد بأن المعيارية الثقافية تكون عائق في تحقيق الأهداف مقابل نسبة 40,5% لا تعتقد ذلك. نستنتج من الجدول أنه بفعل تأثير المعيارية الثقافية على المرأة العاملة بتقييم كل سلوكها وأعمالها على أساس القيم الإجتماعية يحدد ويعيق سير عملها وبذلك تحول دون تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.

جدول رقم (40): يمثل العلاقة الموجودة بين فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد والمعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة.

المجموع	لا	نعم	المعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة
			فرض العودة إلى المنزل
54 100%	15 27,8%	39 72,2%	نعم
19 100%	14 73,7%	5 26,3%	لا
1 100%	1 100%	0 0,0%	إجابة أخرى
74 100%	30 40,5%	44 59,5%	المجموع

يظهر من الجدول أن 59,5% من المبحوثات صرحن بوجود علاقة بين فرض العودة في وقت محدد إلى المنزل والمعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة مقابل 40,5% صرحن بعكس ذلك أي ليس هناك علاقة بين فرض العودة في وقت محدد إلى المنزل والمعيارية الثقافية وهذا ما تدعمه نسبة 72,2% من المبحوثات البالغ عددها 54 مبحوثة من العينة.

نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي يفرض عليهن العودة في وقت محدد أكدت بأن المعيارية الثقافية يمكن أن تكون عائق في تحقيق أهداف المنظمة وهذا يدل على وجود علاقة بين فرض العودة في وقت محدد والمعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة كما يدل أيضا على أنه كلما ازداد فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد كلما كانت المعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة.

جدول رقم (41): يمثل اعتبار القوانين الرسمية المرجع الوحيد في تأدية المهام.

النسب المئوية	التكرارات	القوانين الرسمية المرجع الوحيد في تأدية المهام
51,4%	38	نعم
48,6%	36	لا
0%	0	إجابة أخرى
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية النساء العاملات في هذه الإدارة تعتبر القوانين الرسمية المرجع الوحيد في تأدية المهام بنسبة 51,4% وتقابلها نسبة 48,6% لا تعتبر القوانين الرسمية المرجع الواحد في تأدية المهام.

جدول رقم (42) : يمثل العلاقة بين الأقدمية والالتزام بالقوانين الرسمية فقط أو تخضعين للأحكام القيمية الإجتماعية فيما يخص علاقاتك المهنية مع العمال والمسؤولين.

المجموع	إجابة أخرى	لا	نعم	الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط أو تخضعين للأحكام القيمية	
				الأقدمية	
17	0	5	12	أقل من 5-سنوات	70,6%
24	0	12	12	من 5-10 سنوات	50%
33	0	14	19	أكثر من 10 سنوات	57,6%
74	0	27	47	المجموع	41,9%

يظهر من الجدول أن 58,1% من المبحوثات صرحن بعدم الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط وخضوعهن لإحكام قيمية مقابل 41,9% من المبحوثات التي ترى عكس ذلك أي أنها تلتزم بالقوانين الرسمية فقط.

من بين المبحوثات التي صرحن بعدم الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط بل تخضع لإحكام قيمية نجد نسبة 50% هي التي لها أقدمية ما بين 5 و 10 سنوات والبالغ عددهن 24 مبحوثة من العينة وتليها نسبة 42,4% والتي لها أقدمية أكثر من 10 سنوات والبالغ عددها 33 مبحوثة عن العينة.

نستنتج من خلال الجدول أن الأقدمية تؤثر على الإلتزام بالقوانين الرسمية فقط أو خضوعهن للأحكام القيمية الإجتماعية فيما يخص علاقاتهن المهنية مع العمال والمسؤولين وهذا يدل علي وجود علاقة تأثير بين الأقدمية والإلتزام بالقوانين الرسمية فقط وخضوعهن للأحكام القيمية الإجتماعية فيما يخص علاقاتهن المهنية مع العمال والمسؤولين كما يدل أيضا على أنه رغم الأقدمية التي اكتسبتها العاملات في الإدارة إلا أنه نجد بأن علاقاتهن المهنية مع العمال والمسؤولين لا تخضع فقط للقوانين الرسمية

لكنها تتدخل فيها العوامل الإجتماعية القيمة والتي تعتبر تنظيما موازيا للتنظيم الرسمي الذي تجسده القوانين الرسمية.

جدول رقم (43) : يمثل العلاقة بين الأقدمية وكون المعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة بالمنصب.

نعم	لا	المجموع		المعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة		الأقدمية
17	12	29,4%	5	أقل من 5-سنوات		100%
24	10	58,3%	14	من 5-10 سنوات		100%
33	8	75,8%	25	أكثر من 10 سنوات		100%
74	30	59,5%	44	المجموع		100%

يظهر من الجدول أن 59,5% من المبحوثات صرحن بوجود علاقة بين الأقدمية والمعيارية الثقافية التي تمثل عائق في تحقيق أهداف المنظمة مقابل 40,5% صرحن عكس ذلك أي أنه ليس هناك علاقة بين الأقدمية والمعيارية الثقافية التي تمثل عائق في تحقيق أهداف المنظمة .

من بين العائلات التي صرحن بوجود العلاقة نجد نسبة 75,8% هي التي لها أكثر من 10 سنوات والبالغ عددها 33 مبحوثة من العينة وتليها نسبة 58% هي التي لها من 5 إلى 10 سنوات أقدمية البالغ عددها 24 مبحوثة من العينة.

نستنتج من خلال الجدول أن المبحوثات التي لهن أكثر من 10 سنوات أقدمية أكدت بأن المعيارية الثقافية يمكن أن تكون عائق في تحقيق أهداف المنظمة وهذا يدل على وجود علاقة بين الأقدمية والمعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف المنظمة كما يدل أيضا على أنه رغم الأقدمية في العمل إلا أن المعيارية التي ليس لها أي صلة رسمية بالتنظيم الرسمي للإدارة يمكن أن تعيق أهداف المنظمة وهذا كونها تؤثر على العائلات بشكل موازي وفعال مقابل تأثير التشريعات الرسمية التي من المفروض أن تكون المرجع الوحيد لكل أفعال وسلوك العائلات داخل المنظمة.

استنتاج الفرضية الثانية :

من خلال قرائنتنا للجداول الخاصة بالفرضية الثانية وتحليل البيانات التي تتضمنها، يتأكد لنا بأن العاملات صرحن بأنه عندما يفرض عليهن العودة في وقت محدد من مكان العمل من طرف أفراد لهم سلطة عليهن يؤثر ذلك على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة وهذا ما تدل عليه نسبة 74,3% من العاملات اللواتي صرحن بذلك.

كما تدل العلاقة الموجودة بين المتغير رفض الزوج أو الأب أو الأخ ومتغير تحقيق الأهداف المسطرة على أن تدخل هؤلاء الأفراد ذوي السلطة على قرار العاملة يعيق تحقيق أهداف إدارة البلدية. كما اتضح لنا بأن رغم الأقدمية التي اكتسبتها المرأة العاملة إلا أن المعيارية الثقافية التي يقيم عبرها المجتمع سلوكها لها تأثير على تحقيق الأهداف.

كما أكدت البيانات فإن فرض العودة إلى المنزل في وقت محدد يقلص من كون أهداف إدارة البلدية هي الأولوية بل للعاملات أولويات أخرى، هذا ما تؤكدته نسبة 77,8% من المبحوثات. كما أكدت المبحوثات على عدم التوافق بين الوظائف المنزلية و الأهداف المسطرة من طرف المنظمة و هذا بنسبة 92%.

كما أيضا نجد العاملات التي تفوق العشرة سنوات أقدمية و بنسبة 75,8 %، تعتبر المعيارية الثقافية عائق في تحقيق أهداف الإدارة.

هذا يدل على مدى تأثير الواقع السوسيو ثقافي على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف إدارة البلدية وبذلك نصرح بتأكد الفرضية المصاغة.

الإستنتاج العام :

يظهر من خلال معيانه بيانات البحث الميداني بأن هناك علاقة بين الواقع السوسيو ثقافي للمرأة العاملة في إدارة البلدية المعنية بالدراسة وهذا ما يبينه مدى تأثير ذلك الواقع والمتجسد في عدة مؤشرات على غرار الوظائف المنزلية وهي خاصة بالمرأة.

كذلك المعيارية الثقافية التي من خلالها، يقوم المجتمع بتقييم سلوك وأعمال المرأة العاملة في البلدية، أيضا نجد الضغوط الإجتماعية التي يمارسها المجتمع عليها من خلال فرض نمط معين من السلوك، حتى داخل مكان العمل أين من المفروض أن تكون القوانين الرسمية المرجع الوحيد لتنظيم العمل الإداري المتمثل في النشاطات والمهام التي نصت عليها هذه الأخيرة وبينت كيفية تأديتها.

من خلال هذه المؤشرات، يتضح لنا جليا بأن هناك تأثير معتبر من طرف الواقع السوسيو ثقافي على أداء المرأة العاملة سواء تعلق بالمهام أو بعلاقاتها مع الموظفين الآخرين وكذلك مع المواطنين.

كما أن الواقع السوسيو ثقافي، وجدناه في دراستنا المتواضعة يؤثر أيضا على الأهداف المسطرة من طرف إدارة البلدية، إذ نجد هذه الأخيرة لها أهداف سطرتهها لا بد من تحقيقها وتتمثل في كل الغايات التي يجب إدراكها و تحقيقها، خاصة إيصال الخدمة العمومية للمواطن.

الواقع السوسيو ثقافي يؤثر على عملية تحقيق هذه الأهداف إذ أن المرأة العاملة وبفعل بعض المؤشرات التي لها علاقة بهذا الواقع، تظهر بأنها يصعب عليها التوفيق بين خضوعها للعوامل السوسيو ثقافية وتحقيق أهداف المنظمة وهذا راجع إلى أن هذه العوامل تعمل على كبح سعي هذه العاملة لتحقيق أهداف إدارة البلدية.

مما سبق نستنتج أن الواقع السوسيو ثقافي عبر عوامل تابعة له والتي عرضناها على شكل مؤشرات، يلعب دورا هاما في تنظيم عمل المرأة العاملة في إدارة البلدية ويشغل حيز معتبر في أدائها وسعيها نحو تحقيق أهداف المنظمة.

يتوافق ما ذكرناه، مع ما ذهب إليه نظرية المدرسة الإنسانية على غرار "إلتون مايو" التي ترى بأن المنظمات أي كان نوعها، فهي يمكن أن تشمل على تنظيمات رسمية وتنظيمات غير رسمية بحيث هذه الأخيرة لها دور هام وأساسي لا يمكن الإستغناء عنه بل يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف المسؤولين والمسيرين ولما لا، جعلها عامل تحفيز للعمال.

ففي نظرهم، فالمؤسسة ليست تنظيماً مغلقاً يكفي أن تسير بصفة عقلانية لكي تحقق أهدافها لكن المؤسسة هو تنظيم مفتوح يؤثر ويتأثر بالمحيط الكائن فيه.

كما بينته دراستنا المتواضعة، فالجانب الثقافي يمكن أن يلج إلى داخل المؤسسة ويوازي التنظيم الرسمي المسطر من طرف إدارة البلدية والمفروض من طرف القوانين الرسمية، عكس ما ذهب إليه أصحاب نظرية التنظيم العقلاني البحت للإدارة، مثل فايول وماكس فيبر.

هذا ما يتوافق مع ما استنتجه جمال غريد من خلال دارسته حول التنظيم داخل المصنع الجزائري حيث درس موضوع محاولة عقلانية وتحديث الإنسان عن طريق المصنع من خلال تلقيه للنظام المفروض داخل المصنع حسب النموذج الأوروبي والمؤسس على التجربة الصناعية الغربية إلا أن هذا المشروع لاق ما سماه غريد بالمقاومة الثقافية وهذا عبر الارتباط الوثيق الذي يتسم به الفرد الجزائري العامل في المصنع والذي أعاد إنتاج السلوك الذي تمليه عليه مرجعيته الثقافية وحال دون استيعاب التنظيم العقلاني للمصنع، فعوض أن يكون ذلك التنظيم هو المفروض، أصبح العامل يعمل ضمن تنظيمات منبثقة عن المحيط الثقافي الذي ينحدر منه.¹

1-شارلي محمود و آخرون، الفعل القيادي في التنظيم المحلي بين ...العقلانية وإشكالية الإنتماء القياس، مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، العدد 01 ، الجزائر، 2003، 15، ص244.

الخاتمة :

لقد أردنا من خلال دراستنا المتواضعة، البحث عن مدى تأثير الواقع السوسيو ثقافي على المرأة العاملة في إدارة البلدية المعنية وهذا عن طريق مجموعة من المؤشرات التي جسدت الفرضيات حتى تكون أكثر وضوحا كما أيضا سمحت بتكميم المتغيرات، إتضح لنا بأن هناك علاقة تأثير بين الواقع السوسيو ثقافي للمرأة وعملها في الإدارة.

توصلنا إلي أن العوامل الثقافية التي تكون الواقع السوسيو ثقافي للمرأة العاملة تؤثر على هذه الأخيرة أثناء عملها في الإدارة، بل هي عوامل تدخل مباشرة في تنظيم عملها والذي كان من المفروض أن يكون منظما فقط من طرف القوانين الرسمية.

يدفعنا ما توصلنا إليه إلى التفكير في الأهمية التي يكتسبها الجانب السوسيو ثقافي في مجال عمل المرأة حيث يجب التفكير في كيفية إدخال هذه العوامل في المنظومة القانونية الرسمية أو على الأقل محاولة المسؤولين الاعتراف بها وأخذها بعين الاعتبار في عملية تسير العمل الإداري.

كما يمكن اقتراح التوصيات التالية : على المشرع الجزائري أن يحاول كيف يأخذ بعين الاعتبار الواقع السوسيو ثقافي وهذا عن طريق إشراك العوامل التابعة له في عملية سن القوانين التنظيمية التي تتحكم في العمل وفي العمال.

العمل على خلق هياكل داخل إدارة البلدية والتي من مهامها تقريب الأطفال خاصة إلى النساء العاملات مثل أماكن احتضان هؤلاء الأطفال وتوفير المستلزمات الأساسية لهم وهذا حتى تتمكن المرأة من احترام الوقت القانوني للعمل.

كتوصية ربما بعيدة المدى ولكن ذات أهمية على تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة وهي الدخول في عملية العمل عن بعد، أي أن المسؤول يتفاهم مع العاملات على مجموعة من الأعمال أو المهام التي لا بد من إتمامها وتحديد وقت تسليمها، ذلك حتى تتمكن البلدية من تحقيق الأهداف المسطرة و تحقيق الخدمة العمومية للمواطن.

قائمة المراجع

(1) الكتب باللغة العربية:

- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- إميل دوركايم، في تقسيم العمل الإجتماعي، ترجمة حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، لبنان، 1982.
- جمال محمد أبو شنيب , قواعد البحث العلمي المناهج و الطرق و الأدوات، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009.
- سلاطنية بلقاسم وآخرون، مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية , ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- فاطمة بدر و آخرون، الإجازة في علوم الإدارة ،الجامعة الإقتراضية السورية،الجمهورية العربية السورية،2020.
- ماكس فيبر، الإقتصاد و المجتمع،الإقتصاد و الأنظمة الإجتماعية و القوى المخالفات ،السيادة ، ترجمة محمد زكي، الطبعة الأولى،المنظمة العربية للترجمة ، بيروت،2015.
- محمد مفيد القوصي، الإحصاء الوظيفي والإستدلالي، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، 2014، الأردن، 2014 .

(2) الكتب باللغة الفرنسية:

- BAHIA AMELLAL, la ruche de kabylie 1940-1975, édition achab,algerie,2019
- BENJAMIN Stora, histoire de l'Algérie, depuis l'indépendance 1962-1988,édition hibr,Algerie,2012.
- CAMILLE LACOSTE DUJARDIN, la Kabylie du djurdjura :du bastion montagnard a la diaspora, édition achab,algerie ,2014.
- Henri Mendras, éléments de sociologie,8^{ème} édition,edition Armard colin,France,1979.
- MOULOD Feraoun,la terre et le sang,thala-ntikit,algerie,2016.
- PIERRE BOURDIEU , sociologie de l'Algérie , premiere édition ,édition thafat,,Algérie, 2016.
- RADIA Touabli, le mariage des filles en algerie 1ere édition,édition auntha,algerie,2003.
- SILIMANE Rahmani, coutumes de kabylie, édition belles lettres, Algerie,2012.
- TASSADIT Yacine,poesie berbere et identité,édition alpha,Algerie,2008

- TASSADIT Yacine, piege ou le combat d'une femme, édition alpha, Algeria, 2010.
- THOMAS GUY ,l'indispensable de sociologie, édition, study rama ,France, 2010 .

(3) المجالات:

- شارلي محمود وآخرون، الفعل القيادي في التنظيم المحلي بين العقلانية و الانتماء القبلي، مجلة الجامعة في الدراسات النفسية و التربوية، العدد 01، الجزائر، 2003.

(4) القواميس و المعاجم:

- عبد المجيد لبصير، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2010.

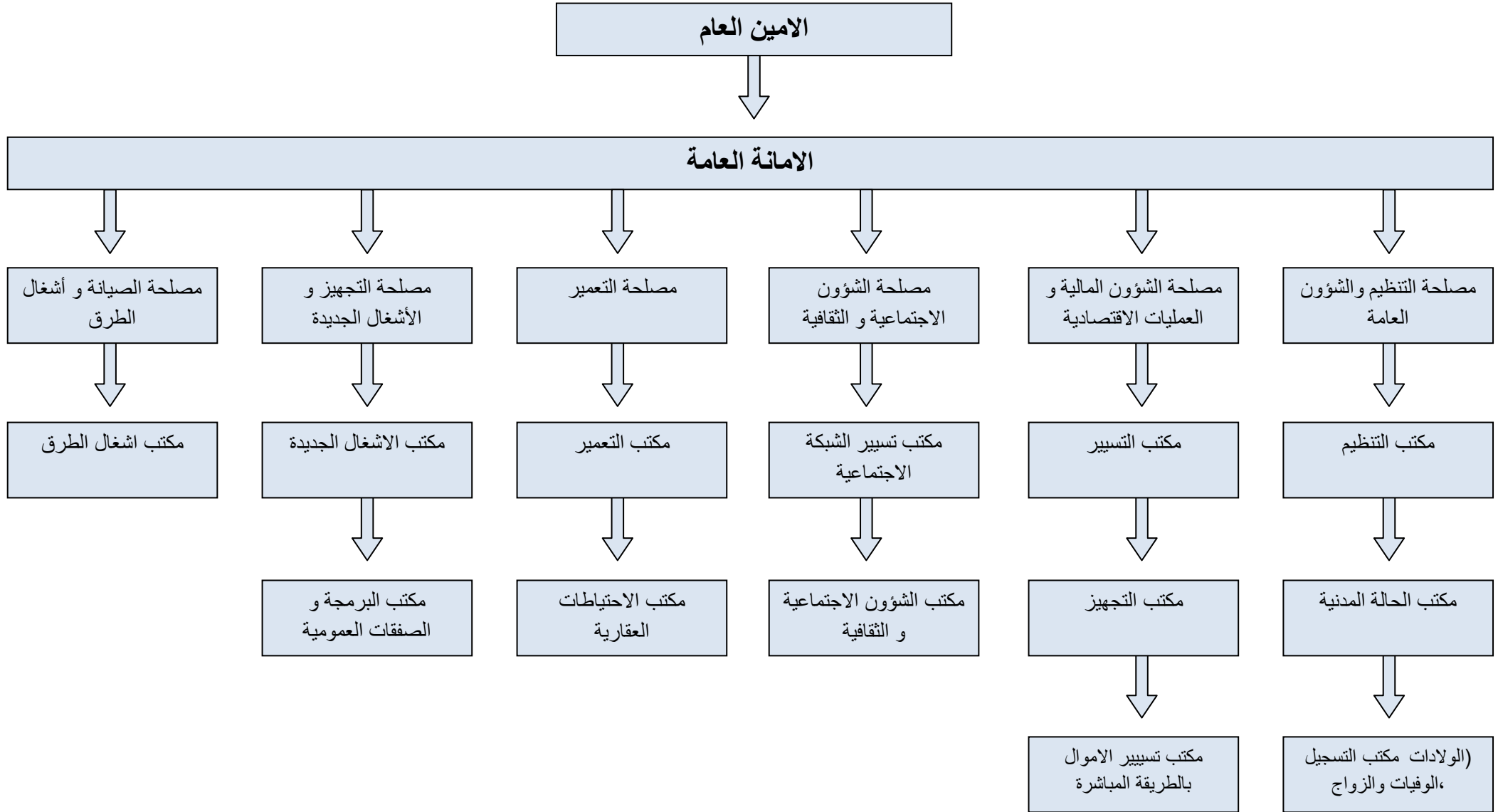
(5) القوانين الرسمية:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 82، مرسوم رئاسي، رقم 20-442، المؤرخ في 30-12-2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الجمهورية، الجريدة الرسمية عدد 46-2006، أمر رقم 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمانة العامة للحكومة، 2013، تعليمة رقم 2013/01 المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25-04-2012، المتضمن تنظيم مسابقات و إمتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية.

(6) مواقع الأنترنت:

- هبال الجازي، موقع موضوع، 20 سا و 32 دقيقة في 03-08-2022.

الملحق رقم 01 : يمثل الهيكل التنظيمي لإدارة بلدية بوجيمة



جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
فرع علم الاجتماع

الملاحق رقم 02: يمثل الإستاذة بـيان



الواقع السوسيو ثقافي للمرأة العاملة و تأثيره على عملها في الإدارة

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

من إعداد الطالبين:

عمور أعمار

أوراد سعاد

تحت إشراف الأستاذ:

شاوش حميد

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان

الواقع السوسيو ثقافي للمرأة العاملة و تأثيره على عملها في الإدارة.

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان متمنين وراجين منكم التعاون معنا وذلك بالإجابة بكل

صدق وموضوعية على الأسئلة الواردة فيه، نحيطكم علما أن أجوبتكم سوف تحاط بالسرية التامة

ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، شاكرين تعاونكم وثقتكم واقبلوا تحياتنا واحترامنا.

المحور الأول: البيانات شخصية

1-السن

29-20 سنة 30-39 سنة 40 - 49 سنة 50 سنة و أكثر

2-الحالة العائلية

عزباء متزوجة مطلقة أرملة

3- عدد أطفال المبحوثات

4-المستوى التعليمي

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

5-المنصب المشغول

رئيس قسم رئيس مكتب رئيس مصلحة وظيفة دون مسؤولية سلمية

6-الأقدمية في العمل

أقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

7- نوع النشاط

نشاطات التصميم نشاطات التطبيق نشاطات التحكم نشاطات التنفيذ

8-الوضعية القانونية :

دائم مؤقت متربص

9-مكان السكن

ريفي حضري مختلط

المحور الثاني: الواقع السوسيو- ثقافي للمرأة العاملة الذي تعمل في إطارها المرأة:

10- ماهي الوظائف المنزلية التي تمارسها ؟

تربية الأولاد الإعتناء بالزوج التكفل بالعائلة الكبيرة

11- هل تحسين بالأحكام المسبقة الواردة من طرف المجتمع كونك عاملة ؟

نعم لا إجابة أخرى

12- هل تقررین لوحدك شغل منصب عالي؟

نعم لا إجابة أخرى

13- هل يفرض عليك العودة إلى المنزل في وقت محدد؟

نعم لا إجابة أخرى

14- هل تحسين بتأثير الأحكام المسبقة على أدائك في العمل؟

نعم لا إجابة أخرى

15- هل تؤثر المعايير الاجتماعية على سلوك كعاملة في الإدارة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....
.....

....

16- هل تعتقدین بأن الأحكام الصادرة عن المجتمع تؤثر على السمعة ؟

نعم لا إجابة أخرى

17- هل تتعرضين للضغوطات من أجل التوقف عن العمل المأجور؟

نعم لا إجابة أخرى

18- هل تأخذين رأي الزوج أو الأب أو الأخ لأداء بعض المهام ؟

نعم لا إجابة أخرى

19- هل عمك المأجور يخلق لكي مشقات لم تكونين تتوقعينها؟

نعم لا إجابة أخرى

المحور الثالث: كيفية تأثير الواقع السوسيو-ثقافي على عمل المرأة في الإدارة

20- هل يمكنك رفض بعض المهام الرسمية المتعلقة بمنصبك بسبب الضوابط الاجتماعية السائدة في المجتمع؟

نعم لا إجابة أخرى

21- هل تعتبر القوانين الرسمية المرجع الوحيد في تأدية مهامك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

.....
.....
.....

22- ألا تعتبر الضوابط الاجتماعية مراجع ثانوية فيما يخص تأدية مهامك؟

نعم لا إجابة أخرى

23- هل تؤثر الالتزامات الاجتماعية في تأدية مسؤولياتك المنوطة بالمنصب أو الرتبة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....
.....
.....

24- إذا كان زوجك/أبوك/ أخوك لا يرغب في تأدية مهام معين في عملك، فما هو قرارك؟

لا أقوم بأدائه أكلف زميلة/زميل لأدائه أقوم بأدائه لا أقوم بأدائه أكلف زميلة

25- هل تلتزمين بالقوانين الرسمية فقط أو تخضعين للأحكام القيمية الاجتماعية فيما يخص علاقتك المهنية مع العمال و مع المسؤولين؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

.....
.....
.....

26- هل تؤثر الضوابط الثقافية و الاجتماعية على علاقاتك المهنية مع الموظفين الآخرين؟

نعم لا إجابة أخرى

27- هل تعتبر الأهداف المسطرة من طرف الإدارة أولويتك أم أن هناك عوامل سوسيو-ثقافية يمكن أن تقلص من ذلك؟

نعم لا إجابة أخرى

28- هل من السهل على المرأة العاملة أن تحقق التوافق بين أهداف المؤسسة و الوظائف الاجتماعية الأخرى التي تقوم بها خارج العمل؟

نعم لا إجابة أخرى

29- هل تعتقد أن المعيارية الثقافية يمكن أن تكون عائقا في تحقيق الأهداف المنوطة بالمنصب الذي تشغلينه؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....
.....

....

30- هل تأخذ الإدارة بعين الاعتبار المبررات التي لها علاقة بالوظائف الاجتماعية في حالة استحالة تأدية عملك على أحسن وجه؟

نعم لا إجابة أخرى