



جامعة العربي التبسي - تبسة
UNIVERSIT
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية . - NIVERSITE LARBI TEBESSI
TEBESSA

الميدان : علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة : علوم إجتماعية

التخصص: تنظيم وعمل

العنوان: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

في المؤسسة الجامعية

دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية- جامعة العربي التبسي -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل م د"

دفعه 2019

إشراف الدكتورة:

- بروقي وسيلة

إعداد الطالبتين:

- بومنيخرة فتيحة

- مالك جيهان

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
خالد حامد	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
بروقي وسيلة	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
سيدي دريس عمار	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية 2018/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّا كَسَبَ
سُجِّدْنَا لَهُ مِنْهُ خِزْيَانًا مَبْنُوعًا
وَأُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ
الَّذِينَ فِيهَا يُدْخَلُونَ مِنْ
غَيْرِ حِسَابٍ

الإهداء

اهدي عملي إلى :

- أبي ثم أبي ثم أبي حفظه الله وأطال عمره الذي طالما كان حلمه أن يراني خريجة جامعة .
- والدتي حفظها الله وأطال عمرها أُمي الغالية
- أخواتي : نور حياتي وقدوتي حماهم الله وجعلهم من خير الأخوات
- أخي حفظه الله
- صديقتي نادية من كانت سندي وعائلتي الثانية مدينة تبسة .
- كريمة " كيكي " صديقتي طيلة العام الدراسي .

الإهداء

إليك إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا برويتك.

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة ونصح أمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين

محمد صلى الله عليه وسلم اليك يا خير البشر

اهدي رسالتي

إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك

ترى ثمار قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وغدا وإلى الأبد اليك والدي العزيز

عبد الحفيظ

إلى ملاكي في الحياة و أعظم ما نطقت به شفتاي إلى معنى الحب والتفاني إلى بسمة الحياة إلى من كان دعائها سر نجاتي وحياتها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب أُمي الغالية

خيرة

إلى توأم روعي ورفيقة دربي إلى الشمعة التي تنير ظلمة حياتي إلى من بوجودها اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها من عرفت معها معنى الحياة و أسرارها إلى أختي الغالية

راضية

إلى أختي ورفيقة دربي إلى من أرى التفاؤل بعينها والسلام في ضحكتها إلى الوجه المفعم بالبراءة و الأمل أختي الغالية

لندة

إلى زوج أختي الرجل الطيب والخلق

عبد الرحمان عاشوي

إلى براعم حياتي وبسمة قلبي إليكم أيها المشاكسين

آلاء الرحمان، أيوب، بيان

إلى من أصواتهم لا تفارق سمعي إلى من صورهم لا تفارق مخيلتي إليكما

يحي، زكريا

إلى من في كتفهما نشأت ومن نبع حنانهما ارتويت إلى جدي وجدتي أطال الله عمريهما

نعابد، هنية

إلى من وهباني أثنى هدية في الحياة جدي وجدتي رحمهما الله و اسكنهما فسيح جناته

الحفناوي، رجوية

إلى خالتي الغالية على قلبي "جمعة" وولديها "أيمن، أمين"

إلى روحيهما الطاهرة التي لا تزال تتجرع مرارة فراقهما عمي "جهاد" وعمتي "جمعة"
رحمهما الله وادخلهما جنات العلى

إلى كل من يحمل لقب "مالك" دون استثناء

إلى الأخوات اللاتي لم تلدهن أمي، سعدت برفقتهن في دورة الحياة الحلوة والمرّة، إلى
صديقاتي

أميرة، خلود، سامية، راوية، منى، منال

إليكم أهدي هذه الرسالة المتواضعة راجية من المولى عز وجل أن تجد القبول والنجاح.

شكر و عرفان

الحمد لله الذي له العزة والجبروت، وبيده الملك والملوك، وله البقاء والثبوت، الحمد لله وحده الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية ووقفنا إلى إتمام ما عزمنا على إتمامه.

ولأن الشكر هو اقل ما يمكن أن يقدم عرفانا بالجميل لا يسعنا إلا أن نقدم خالص التقدير والامتنان للذي كان لنا خير معين الأستاذة المشرفة: د. بروقي وسيلة على حسن صنيعها وإرشاداتها القيمة وتوجيهاتها الثمينة وحرصها على إتمام هذا العمل المتواضع، أدام الله شعاع علمك وجزاك عنا كل خير.

كما نتوجه بالشكر الجزيل لجميع أساتذة العلوم الاجتماعية الأفاضل تخصص:

- تنظيم وعمل - الذين حملوا أسمى رسالة في الحياة وساهموا في وصولنا إلى هذه المرحلة في مشوارنا الدراسي ومهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ولم يتفانوا للحظة عن تقديم النصح والإرشاد لنا.



خطة الدراسة

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أسباب اختيار الموضوع.
4. أهمية الدراسة.
5. أهداف الدراسة.
6. الدراسات السابقة.
7. المناهج المستخدمة في الدراسة.
8. أدوات جمع البيانات.
9. فضاء الدراسة.
10. الترسانة المفاهيمية.

الفصل الثاني: عمل المرأة والمعوقات الوظيفية التي تعترضها

I. بدايات ظهور عمل المرأة

1. نبذة تاريخية عن عمل المرأة.
2. أثر الحربين العالميتين على العمل النسوي.

3. أهم الاتجاهات النظرية المتناولة لقضايا التمييز بين الجنسين.

4. بدايات عمل المرأة بالجزائر.

II. مبررات عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل

1. خروج المرأة للعمل:

أ. في الميثاق الوطني.

ب. في الدستور الجزائري.

ج. في قانون الأسرة الجزائرية.

د. في الخطاب السياسي.

- النظرية الماركسية
- النظرية الوظيفية
- نظرية المساواة بين الجنسين

2- العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل

3- المتغيرات البيئية على عمل المرأة.

4- الظروف المفسرة لعمل المرأة

IV. المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية

1. المشاكل الأسرية التي تعترض المرأة العاملة.
2. مشكلة مواظبة المرأة العاملة على العمل
3. مشكل علاقة المرأة العاملة بالإدارة و المسؤولين.
4. مشكلة الصراع داخل المؤسسة.

فهرس المحتويات

01.....	المقدمة
26-03	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
04-03.....	الإشكالية
05-04.....	فرضيات الدراسة
05.....	أسباب اختيار الموضوع
06.....	أهمية الدراسة
06.....	أهداف الدراسة
18-06.....	الدراسات السابقة
08-06.....	الدراسات الأجنبية
12-08.....	الدراسات العربية
17-12.....	الدراسات الجزائرية
19-18.....	المناهج المستخدمة في الدراسة
20-19.....	أدوات جمع البيانات
22-21.....	فضاءات الدراسة
26-22.....	الترسانة المفاهيمية
67-29.....	الفصل الثاني: التراث النظري
38-29.....	I. بدايات ظهور عمل المرأة
30-29.....	1- نبذة تاريخية عن عمل المرأة
31-30.....	2- أثر الحرب العالمية على العمل النسوي
31.....	3- أهم الاتجاهات النظرية المتداولة لقضايا التمييز بين الجنسين
32-31.....	أ- الاتجاه البنائي الوظيفي
33-32.....	ب- الاتجاه الراديكالي

ج_ الإيديولوجية النسوية.....	33-34
4- بدايات عمل المرأة بالجزائر	34-38
II. مبررات عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل.....	38-42
1. خروج المرأة للعمل في النصوص القانونية	38-42
أ. في الميثاق الوطني.	38-39
ب. في الدستور الجزائري.	39-40
ج. في قانون الأسرة الجزائرية.	39-40
د. في الخطاب السياسي.	41-42
2. المبادئ الأساسية لخروج المرأة للعمل.....	42-44
أ. مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة	42-43
ب. مبدأ المساواة في الأجور وشروط العمل.	43
ج. مبدأ تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة.	43-44
3. أهداف تشغيل المرأة.....	44
4. دوافع خروج المرأة للعمل.....	44-46
- الدوافع الاقتصادية.	45
- الدافع الذاتية.	45
- الدافع العلمية.	45-46
- الدافع الاجتماعية	46
III. الأحكام النظرية المفسرة لعمل المرأة.....	46-57
-1 النظريات المفسرة لعمل المرأة.....	46-49
- النظرية الماركسية.....	46-47
- النظرية الوظيفية.....	47-48
- نظرية المساواة بين الجنسين.....	48-49
- العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل.....	49-53
1- عمل المرأة في الدول العربية	49-51
2- عمل المرأة في الجزائر.....	51-53
3- المتغيرات البيئية على عمل المرأة.	53-55

أ- المتغيرات السياسية.....	53
ب- المتغيرات الاقتصادية.....	54
ت- المتغيرات الثقافية.....	55-54
ج- المتغيرات التكنولوجية.....	55
4- الظروف المفسرة لعمل المرأة.....	57-55
IV. المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية	66-57
1. المشاكل الأسرية التي تعترض المرأة العاملة.....	59-58
- مشاكل المرأة العاملة مع الزوج.....	59-58
- مشكلات المرأة العاملة مع الأبناء.....	60-59
- مشكلات الأمهات العاملات مع ذواتهن.....	60
2. مشكلة مواظبة المرأة العاملة على العمل.....	62-61
أ- المرض	61
ب- التزامات أسرية.....	62
ج- المسافة بين المنزل ومكان العمل.....	62
د- مراعات العمل والورديات.....	62
مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني انتاجية المرأة العاملة.....	64-63
3. مشكل علاقة المرأة العاملة بالإدارة و المسؤولين.....	65-64
4. مشكلة الصراع داخل المؤسسة.....	66-65
.....	67
تحليل البيانات/.....	85-70
المحور الأول: بيانات خاصة بالمبجوثين	73-70
جدول رقم 01: جدول توزيع المبحوثات حسب السن.....	70
جدول 02: جدول المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية.....	70
جدول رقم 03: جدول توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة.....	71
جدول رقم 04: جدول توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.....	71

جدول رقم 05: جدول توزيع المبحوثات حسب الوظيفة 71

جدول رقم 06: جدول توزيع المبحوثات حسب الأقدمية 73-72

المحور الثاني: تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أدائها الوظيفي.....73-78

جدول رقم 07: توزيع المبحوثات حسب الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمؤسسة..... 73

جدول رقم 08: توزيع المبحوثات حسب امكانية شعور المرأة العاملة بالأمن الوظيفي داخل المؤسسة.... 74

جدول رقم 09: توزيع المبحوثات حسب العطل المرضية 74

جدول رقم 10: توزيع المبحوثات حسب العمل الإضافي للمرأة العاملة و تأثيره على أداء مهامها..... 75

جدول رقم 11: توزيع المبحوثات حسب التركيز والاهتمام الواجب عليها في العمل..... 75

جدول رقم 12: توزيع المبحوثات حسب كيفية التعامل مع القرارات الغير مقنعة 76

جدول رقم 13: توزيع المبحوثات حسب تأثير الاختلاط داخل محيط العمل على الرضى الوظيفي... 77-76

جدول رقم 14: توزيع المبحوثات حسب تطبيق العدالة في الترقية داخل التنظيم المؤسسي..... 77

جدول رقم 15: توزيع المبحوثات حسب توفير وسائل فيزيولوجية لتسهيل العمل 78

المحور الثالث: تؤثر التزامات المرأة العاملة و واجباتها على الأسرية على عملها.....78-82

جدول رقم 16: توزيع المبحوثات حسب المشاكل العائلية التي تتعرض لها المرأة العاملة عند خروجها

للعمل..... 78

جدول رقم 17: جدول توزيع المبحوثات حسب إمكانية التفكير بالتخلي عن عملها لأجل

أسرتها..... 79

جدول رقم 18: جدول توزيع المبحوثات حسب الرضا الأسري تجاه عمل المرأة بالمؤسسة..... 79

جدول رقم 19: جدول توزيع المبحوثات حسب التوفيق بين الواجبات المنزلية وعملها

بالمؤسسة..... 80

جدول رقم 20: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير العمل بشكل يومي على نقطة التوافق بين المرأة العاملة

و أفراد الأسرة..... 80

جدول رقم 21: جدول توزيع المبحوثات حسب الإهمال الأسري الذي قد يسببه العمل.....81

جدول رقم 22: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير الحرية النابعة عن عمل المرأة على أسرتها.....81

جدول رقم 23: جدول توزيع المبحوثات حسب الغياب والتأخير عن العمل في حالة مرض أحد أفراد الأسرة82

المحور الرابع: تواجه المرأة صعوبات مع المجتمع أثناء خروجها للعمل.....82-87

جدول رقم 24: جدول توزيع المبحوثات حسب نظرة المجتمع للمرأة العاملة.....82

جدول رقم 25: توزيع المبحوثات حسب تفاوت المكانة الاجتماعية بين الرجل والمرأة العاملة.....83

جدول رقم 26: توزيع المبحوثات حسب القيود والمشاكل التي تواجهها للمرأة العاملة من المجتمع بسبب عملها.....83

جدول رقم 27: توزيع المبحوثات حسب المضايقات والتحرشات المعرضة لهن كعاملات بالمؤسسة الجامعية.....84

جدول رقم 28: توزيع المبحوثات حسب الدعم الاجتماعي التي تتلقاه كعاملات بالمؤسسة.....84

جدول رقم 29: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير حلقة التواصل داخل محيط العمل على المرأة العاملة خارج محيط عملها.....85

تحليل النتائج العامة.....85-87

تحليل النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية.....85_87

الفرضية الفرعية الأولى.....85

الفرضية الفرعية الثانية.....86

86.....الفرضية الفرعية الثالثة

87.....تحليل النتائج في ضوء التراث النظري

89.....خاتمة

107-90.....الملاحق

114-108.....قائمة المصادر والمراجع

مقدمة

يعد العمل من أرقى ما يمكن للمرء أن يسعى لأجله بغية تحقيق مطالبه واحتياجاته اليومية بعيدا عنه الاتكال على الغير، مصداقا لقول الشاعر: وما الحياة بأنفاس يرددتها ... إن الحياة حياة العلم والعمل. ولقد أصبحت المرأة اليوم تتشارك مع الرجل في العمل بل وتتجاوز في بعض الحالات مكانة ومرتبة لما حققته من طفرة في شتى المجالات والميادين كالإدارة والتعليم والصحة وما شابه ذلك.

غير أن طبيعة الوظيفة التي تمارسها المرأة تفرض عليها التماشي مع قوانين العمل المنصوص عليها وفقا لأبحاث معينة تجعلها في أغلب الأحيان تتجاوز كثيرا من مبادئها وتفكيرها لغاية ممثلة في النقاط على عملها ولو كلفها ذلك الكثير.

ومن بين أنماط العمل التي تمارسها المرأة الإدارة ومعوقاتها التي تركز في بعض من الأحيان على تعاملاتها مع الناس وما ينتج عنها من مشاكل وسوء فهم وضغط مما يؤدي إلى فقدان السيطرة وعدم التحكم في انفعالاتها وردود أفعالها وهو ما تلمسه خاصة في الجامعة الجزائرية على وجه الخصوص، فالجامعة حرم تجتمع فيه الطلبة و الأساتذة والعمال والعاملات في هذا المجال تجد نفسها أمام ضغط رهيب و صراع مع الزمن بغية تلبية حاجيات هذا وإرسال المراسلات في وقتها والتعامل مع الإدارة التي لا يهتمها كيف تقدر على الالتزام بالوقت دون غيره. هذا النموذج بسيط من المعاناة التي يمكن أن تعيشها المرأة في ميدان ديناميكي يفرض السرعة والدقة والإنجاز بعيدا عن مشاكل الأسرة و التزاماتها الأخرى من أجل ذلك تجد نفسها أمام إشكاليات عديدة ومعوقات تعترض طريقها في تحقيق ما قد بدأت من أجله، ومن هنا نجد أنفسها نطرح موضوع دراستنا الذي يعتبر من أهم المواضيع الراهنية.

الفصل الأول

الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى إشكالية الدراسة التي تتضمن معالجة للمشكلة المطروحة مع تحديد أسباب اختيار الموضوع مع إبراز الأهداف من هذه الدراسة انتقالات إلى تحديد مفاهيم الدراسة وكذلك المناهج المستخدمة والمعتمدة مع إلقاء نظرة فاحصة على بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة.

الإشكالية

في ظل التغيرات الحاصلة وفي ظل التنافس الكبير بين مختلف الأفراد بغية تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، نتج ما يسمى بالتغير في الأدوار منها الثقافية والاجتماعية مما أتاح الفرصة للمرأة وإعطائها حقوقا تتماشى وتتلاءم مع الوضع الجديد، فأصبحت المرأة تشغل حيزا كبيرا في دائرة الحياة خاصة العملية منها، وأصبح لها الدور الكبير في ذلك وهو ما نراه جديدا مقارنة بما نراه في الماضي وما يبين لنا التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الجزائري خلال العقود الأخيرة، بما فيها من تزايد تواجد المرأة في الفضاء العام ومشاركتها الرجل في الكثير من الأدوار والوظائف للتسهيل لكل منهما الحياة والسير فيها بانتظام وتعاون.

احتلت المرأة الجزائرية مكانة كبيرة في المجتمع إذ استطاعت أن تثبت وجودها ومشاركتها ومحاولتها الوصول لمبدأ المساواة في العمل بينها وبين الرجل من ناحية فرض شخصيتها واستقلالها الشخصي كما دخولها سوق العمل بقوة اثر تزايد متطلبات الحياة وتزايد الضغوطات الاقتصادية والمالية التي لم يستطع العنصر الذكوري وحده التغلب عليها ومقاومتها، واستطاعت المرأة النجاح في ذلك رغم الصراع الذي وجدت نفسها داخله بين موقفين: الأول حصر وظيفتها ومجهودها في تواجدها بالبيت كزوجة و ولودة ومربية وقائمة بشؤون البيت فقط، أما الموقف الثاني فقد تبنى مبدأ التحرر النسبي الذي تقبل المرأة في مجال العمل والأسرة معا، كذلك مساواته بين الرجل والمرأة وهذا الأخير قد نراه يشجعها على النجاح.

تواجه المرأة في مجال العمل ليس بالأمر السهل واليهين فهي تعترضها مجموعة من الظروف المحيطة بها جعلتها تقوم ببعض المشاكل والصعوبات المتوارثة والمقيدة لحريتها وعملها، كذلك التطورات التي تظهر بين الحين والآخر في زيادة ساعات العمل والمكافآت و المجهودات الزائدة عن عملها المفروض عليها في بعض الأحيان مما سبب في خلل في الرعاية المخصصة للبيت مما يؤدي إلى الإهمال أحيانا لذلك نجدها تخوض تلك الصراعات وفي نفس الوقت لا تزال محافظة على وتيرتها العملية.

ومن هنا نجد العديد من الدراسات التي تناولت سيكولوجية المرأة العاملة ودوافعها للعمل كذلك الحياة العائلية لها دون التطرق للمشاكل التي تواجهها المرأة العاملة بعد ذلك. وهذا ما جعلنا نخصص دراستنا لهذا

الموضوع لمعرفة الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في مجال المؤسسات وخاصة مؤسسات التعليم العالي ومنه يتم

طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسة الجامعية؟

الأسئلة الفرعية:

- هل تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار الأداء الوظيفي للمرأة العاملة ؟
- هل يعتبر عمل المرأة عائقا أمام التزاماتها وواجباتها الأسرية؟
- هل تؤثر العادات و التقاليد الاجتماعية على عمل المرأة في المؤسسة الجامعية ؟

1- فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

تواجه المرأة العاملة بالمؤسسات الجامعية معوقات وظيفية تؤثر على أدائها.

الفرضية الفرعية الأولى:

تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أدائها الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية:

تؤثر التزامات المرأة العاملة وواجباتها الأسرية على عملها.

الفرضية الفرعية الثالثة:

تواجه المرأة العاملة صعوبات في المجتمع أثناء خروجها للعمل.

2- أسباب اختيار الموضوع

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى الأهمية البالغة التي جعلت من المرأة في حد ذاتها ركيزة أساسية في المجتمع مكملة للرجل، حيث مازالت تؤثر عليها تلك النظرة الدونية من طرف عينات معتبرة من أفراد المجتمع حول خروج المرأة للعمل بصفة عامة سواء داخل المؤسسة الجامعية أو في مؤسسات أخرى. وهنا تجد المرأة العاملة نفسها في مواجهة أدوار عديدة بين ربة بيت وزوجة و أم عاملة متحدية بذلك القيم والمواقف التقليدية في المجتمع ومن هنا نستنتج لديها معوقات في عملها.

ومن الأسباب الرئيسية التي دفعتنا لاختيار الموضوع:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع باعتبار المرأة عنصر فعال في المجتمع بعد اقتحامها بقوة عالم الشغل.
- معرفة المشاكل التي تواجه وتعترض المرأة في بيئة العمل.
- معرفة المشاكل التي تواجه عمل المرأة في مؤسسات التعليم العالي.
- توسع مجال عمل المرأة و أخذها أبعاد كبيرة مما أدى إلى خلق مشاكل لدى النساء العاملات.

3- أهمية الدراسة:

يكتسي موضوع المرأة العاملة أهمية كبيرة في المجتمع لا سيما في الوقت الراهن حيث ساهمت المرأة العاملة في عملية التغيير الاجتماعي وتكمن أهمية الدراسة في:

- الأهمية البالغة التي أثارها موضوع المرأة العاملة في الرأي العام.
- الحاجة الملحة في الاطلاع بشكل علمي على ظاهرة عمل المرأة والعراقيل التي تقف حاجز أمام بلوغها مناصب إدارية عليا.
- التحقق من مدى صح الفرضيات المطروحة في الدراسة.

4- أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف يسعى إلى تحقيقه، فتحقيق الهدف من أهم خطوات البحث العلمي، وأهداف هذه الدراسة تتمحور في جملة من النقاط أهمها:

- محاولة الوقوف على واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية.
- الكشف عن الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة.
- إبراز مدى مساهمة المرأة العاملة في تحسين مستواها المعيشي والاجتماعي من خلال راتبها الشهري.
- التعرف على السبب في ترقية المرأة العاملة اجتماعيا من خلال تأثيرها على العادات والتقاليد ودخولها بقوة عالم الشغل في المؤسسات الجامعية.
- حل جانب من المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة داخل المؤسسات الجامعية.

5- الدراسات السابقة:

إن الاعتماد على الدراسات السابقة يحقق للباحث استفادة كبيرة إذ تعتبر النتائج التي توصلت إليها تلك البحوث والدراسات مقدمات يبدأ منها بحثه الجديد، وهذا يعني أن الباحث الاجتماعي يبدأ من حيث ينتهي الآخرون، كما لا ينبغي على الباحث أن يقتصر على الدراسات التي لها صلة مباشرة بموضوع بحثه، بل

أيضا على تلك القربية لصياغته، ذلك أنها قد توحى بأفكار جديدة لها قيمة علمية تمكنه من معرفة العلاقات التي تربطه مع غيره من الموضوعات¹.

ومنه حاولنا الاطلاع على بعض الدراسات التي مست موضوع دراستنا والتي من الممكن أن تناقش من خلالها مختلف التغييرات التي ترتبط بموضوع المرأة العاملة.

الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى:

دراسة قام بها الباحث (هونجلي تشن) تحت عنوان:

"الآثار الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل في الورديات الليلية المتعاقبة"

إذ قدمت هذه الدراسة كبحث إلى المعاهد الصحية في نورث كارولينا عام 2006 وهي دراسة صحية على الممرضات العاملات في الورديات الليلية بالمستشفيات.

أهداف الدراسة:

معرفة مدى تأثير العمل في الورديات الليلية على صحة العاملات الجسدية والنفسية وعلاقتهم الاجتماعية.

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- العمل في ورديات ليلية متعاقبة يؤدي إلى اضطراب الساعة البيولوجية وقد تكون آثار فسيولوجية ونفسية واجتماعية على الممرضات حتى داخل الأسرة يعني الزوج والأبناء.
- إن الممرضات اللاتي يعملن لمدة 15 عاما على الأقل في نوبات ليلية كن أكثر عرضة للتدخين وتناول العقاقير².

الدراسة الثانية

دراسة قام بها(أندري ميشال) أجريت سنة 1960 تحت عنوان:

"العمل النسوي وحياة الزوجين".

1 - ليلي داود: البحث العلمي في العلوم النفسية والاجتماعية، مطبعة طرابلس، دمشق، 1989، ص18.
2 - تشن هنجلي: الآثار الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل في ورديات ليلية متعاقبة، المعاهد الوطنية الصحية، نورث كارولينا، 2006.

وهي دراسة اجتماعية مقارنة (أمريكية-فرنسية) بين أسر تمارس فيها المرأة عملاً خارج البيت وأسر لا تعمل فيها المرأة خارج البيت، وما يترتب عن عمل المرأة من آثار.

نتائج الدراسة:

- انعكست النتائج على المرأة نفسها وعلاقتها بزوجها وأطفالها حيث بينت أنه كلما كانت المرأة تعمل خارج البيت كلما انخفض أدائها لأعمالها المنزلية بعكس المرأة الماكثة بالبيت و أن مساهمة المرأة في تغطية مصاريف البيت وفي تسيير ميزانية الأسرة أعطتها مكانة أحسن وسلطة أكبر في اتخاذ القرارات¹.

الدراسات العربية

الدراسة الأولى: مصر ، تحت عنوان:

"دور المرأة في التنمية بجنوب الصعيد بمصر".

في الإطار المنهجي:

استخدم في هذا الدراسة الأسلوب الإحصائي كما استعان الباحث بالمنهج التاريخي لأن الدراسة تدور حول إسهامات المرأة وبالتالي طبيعة الموضوع استلزمت استخدام هذا المنهج من خلال جمع البيانات التاريخية لمعرفة أهم الوقائع التي تخص جذور بدايات إسهامات المرأة في حل التنمية.

أما العينة: فقد اختيرت على الأساس الجغرافي فقد تم تحديد المجال الجغرافي للدراسة في إقليم جنوب الصعيد حيث تم اختيار محافظة قنا التي كانت محل الدراسة الميدانية، أما على المستوى البشري للمؤسسات الحكومية التي تخص المحافظة حيث تم اختيار عينة طبقية عشوائية.

وفيما يخص الأدوات المستخدمة في البحث اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات أثناء القيام بالدراسة الميدانية حيث تضمن أربعة محاور رئيسية هي: بيانات عامة، بيانات خاصة بالبعد الاقتصادي للمرأة ومعوقاته، بيانات خاصة بالبعد المجتمعي للمرأة ومعوقاته، وبيانات خاصة بالبعد السياسي لدور المرأة ومعوقاته.

فروض الدراسة:

¹ - Andrée méchel : travail feminin et vie du couple economie et humanisme lyon,sep-oct, 1971 .

تنطلق فروض الدراسة من فرض نظري عام لان السياق الاقتصادي والسياسي والثقافي والاجتماعي المحيط بالمرأة في جنوب الصعيد مازال يعوقها عن أدائها لدورها التنموي، ويندرج تحت هذا الغرض فرضان أساسيان هما:

- 1/ أن أهم عائق للمشاركة الاقتصادية الفعالة للمرأة في جنوب الصعيد هو سياسة الخضضة وما يواكبها من قلة الخدمات التعليمية والتدريبية والاجتماعية والصحية و الانتمائية المقدمة للمرأة.
- 2/ الغرض الثاني هو أن أهم عائق أمام المشاركة المجتمعية والسياسية الفعالة للمرأة في جنوب الصعيد هو العائق الثقافي ويتمثل في الثقافة التقليدية للمحافظة وما يواكبها من نظرة متدنية للمرأة والعائق المؤسسي ويتمثل في ضعف دور الجمعيات الأهلية والأحزاب السياسية في استقطاب المرأة للعمل الاجتماعي والسياسي.

أهداف الدراسة:

- كانت تهدف إلى قياس قدرة المرأة على تطوير الواقع الراهن في جنوب الصعيد واعتبار واعتماد حجم المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمؤشرات دالة عن دور المرأة في تحقيق التنمية المراد تحقيقها.
- هدف يتمثل في التعرف على حجم المشاركة في المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومعرفة المعوقات وإيجاد حلول مناسبة لشريحة تطوير دور المرأة التنموي خاصة بمنطقة جنوب الصعيد.

نتائج الدراسة:

- فيما يخص الدور الذي تقوم به المرأة فيما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية جنوب الصعيد هي:
- يعتبر الجانب الاقتصادي هو الجانب الوحيد لمشاركة المرأة خارج منزلها في الوظائف العامة بل حتى من خلال ممارستها الأعمال المنزلية والأسرية وغياب التقدير المجتمعي والرجولي لعمل المرأة.
 - تعرض المرأة للعديد من المشاكل من بينها غياب وانعدام الأجهزة الحديثة نظرا لارتفاع أسعارها وهذا يشكل عائقا أمامها لإتمام أعمالها المنزلية وهذا دفعها للخروج للبحث عن عمل للنهوض بمستواها الاقتصادي.
 - افتقار المرأة الصعيدية للخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية الكافية وهذا ما ينعكس سلبا على مردودها ويجعلها أقل كفاءة من الرجل.

وفيما يخص المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة بجنوب الصعيد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- انخفاض نسبة مشاركة المرأة الصعيدية في الحياة السياسية وذلك يعود إلى العادات والتقاليد والرواسب الثقافية المحافظة التي تحول وممارسة العمل الاجتماعي والسياسي بصورة فعالة.

و أخيرا في ضوء النتائج العامة للدراسة تتبين وتتأكد صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أن السياق الثقافي والاقتصادي والسياسي المحيط بالمرأة في جنوب الصعيد مازال يعيقها عن أداء دورها التنموي بفعالية¹.

الدراسة الثانية

دراسة هادي رضا مختار، دراسة ميدانية أجريت بالكويت حول:

"تأثير عمل المرأة على عدم الاستقرار الأسري"

باعتبار أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار متعددة داخل المنزل وخارجة وتعدد الأدوار قد يؤدي إلى صراع في الدور وبالتالي قدرتها على تحمل الدور المناط بها بالشكل الملائم.

قام الباحث بعرض الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات اجتماعية مختلفة (عربية وغربية) والتي أكدت في الغالب على وجود علاقة قوية بين عمل المرأة وعدم الاستقرار الأسري وذلك لصعوبة التوفيق بين دورها كأم وربة بيت ودورها كعاملة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية يطرح فيها الباحث مجموعة من متغيرات مستقلة ومتغير تابع على النحو التالي: إن عمل المرأة المتزوجة خارج المنزل مرتبط بعوامل ديموغرافية وعوامل أخرى لها علاقة بالخلفية الاقتصادية والاجتماعية، قد تلعب دورا في حالة من الصراع والغموض وعدم استمرارية دورها مما يؤثر في استقرارها أو عدم استقرارها الأسري.

و انطلاقا من الفرضية الرئيسية خرج الباحث بتسع فرضيات جزئية في البحث في علاقة العوامل المختلفة سلبية العلاقة كانت إيجابية أو سلبية (بالاستقرار الأسري أو عدمه)

- تم اختيار 468 عاملة كويتية تم اختيارهن عشوائيا من مختلف المؤسسات كالبنوك، المؤسسات الحكومية التعليمية.

نتائج الدراسة:

¹ - نور سعادة، المرأة والتنمية، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، المجلد 40 العدد الأول، 2003، ص71.

1/ المستوى التعليمي للزوجة العاملة والمستوى التعليمي للزوج وعدد الأبناء هي العوامل المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة، فارتفاع المستوى التعليمي للزوجة العاملة أدى ذلك إلى احتمالات أقل لعدم الاستقرار الأسري.

2/ أما متغير التأثير على عدم الاستقرار الأسري هو عدد الأبناء فكلما ارتفع عدد الأولاد كلما زادت احتمالات عدم الاستقرار الأسري لأن في رأي الباحث زيادة عدد الأبناء فهي مسؤوليات أكبر على عائق المرأة العاملة ومواجهتها لعدد أكبر من الأدوار وخلق حالة من عدم الاستقرار الأسري.

3/ أما متغير الوعي لدور المرأة المضاعف عملها داخل المنزل وخارجه مما يؤدي إلى وضوح وتحديد وتعريف أحسن لهذه الأدوار من قبل زوج العاملة¹.

الدراسات الجزائرية

الدراسة الأولى: تحت عنوان:

"الآثار المترتبة من عمل المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية"

دراسة ميدانية على عينة من مدينة تفرت². جاءت مقسمة حسب الباحثة إلى أربعة فصول:

الفصل الأول: يضم الإطار المنهجي للدراسة من الإشكالية وأسباب اختيار و كذا أهمية الدراسة، بالإضافة إلى أهداف الدراسة وتم أيضا تحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة.

الفصل الثاني: تضم الأسس النظرية والدراسات السابقة.

الفصل الثالث: يضم الإجراءات المنهجية من أدوات جمع البيانات وكذا أدوات لمجالات البحث والمنهج الملائم للدراسة.

الفصل الرابع: يضم عرض وتحليل البيانات الميدانية، يحتوي على عرض وتحليل بيانات وتساؤلات وكذلك مناقشة نتائج الدراسة الميدانية وتوضيح النتائج العامة للدراسة، وفي الأخير صعوبات الدراسة والاقتراحات تليها الخاتمة وقائمة الملاحق والمراجع.

وجاء التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي: ما هي الآثار المترتبة عن عمل الأم في ظل التغيرات الاجتماعية في مدينة تفرت؟

1 - هادي رضا مختار، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 2، الكويت 1997 .
2 - شقوة فاطمة الزهراء، الآثار المترتبة من عمل المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية (دراسة ميدانية على عينة من مدينة تفرت)، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013.

وكانت التساؤلات الفرعية كالتالي:

- يؤثر عمل المرأة على حياتها الشخصية في ظل التغيرات الاجتماعية
- يؤثر عمل المرأة على عملها في ظل التغيرات الاجتماعية.
- يؤثر عمل المرأة على المجتمع في ظل التغيرات الاجتماعية.

أهداف الدراسة

- معرفة حدود التوافق بين عمل المرأة خارج البيت والتزاماتها الأسرية
- رفع كمكافأة المرأة بدورها في تربية الأجيال.
- الوصول إلى ارتفاع مستوى الأسرة وبالتالي ارتفاع المجتمع.

ولقد اعترضت الباحثة على المنهج الوصفي، وذلك نظر الطبيعة موضوع الدراسة واستخدمت عدة أدوات لجمع البيانات منها الاستمارة، حيث قامت الباحثة بتوزيع 110 استمارة تم إرجاع لها 100 منها وكانت الاستمارة تحتوي على 3 محاور موزعة على النحو التالي:

المحور الأول: يحتوي على بيانات أولية والشخصية الخاصة بالمبحوثة.

المحور الثاني: يحتوي على الآثار المترتبة على عمل المرأة على ذاتها في ظل التغيرات الاجتماعية.

المحور الثالث: يحتوي على بيانات الآثار المترتبة على عمل المرأة على الأسرة في ظل التغيرات الاجتماعية.

كانت هذه الدراسة بمدينة تقرت بثلاث مؤسسات، مؤسستين تعليميتين ومؤسسة مركز صحي، على مجموعة من العاملات المتزوجات حيث اعتمدت الباحثة على العينة القصدية من الزوجات العاملات المكونة من 110 مبحوثة موزعة على 3 مؤسسات.

نتائج الدراسة:

- يتضح من خلال النتائج أن الفرضية الأولى تحققت بتأثير عمل المرأة إيجابية على حياتها الشخصية لأن عملها أصبح من الضروريات حيث خروجها يؤدي إلى إشباع مجال خبرتها.
- إن الفرضية الثانية تحققت بتأثير لعمل المرأة على أفراد أسرتها حيث أن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوافق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي.
- يتضح من خلال النتائج أن الفرضية الثالثة تحققت للتأثير الإيجابي على عمل المرأة والمجتمع إذا أصبح واقعا اجتماعيا.

الدراسة الثانية

بعنوان:

"عمل المرأة وتأثيرها على الإستقرار الأسري"

دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الأدب واللغات الأجنبية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة¹.

وجاءت فصول الدراسة حسب الباحثين مقسمة إلى:

الفصل الأول: بعنوان إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي، يحتوي هذا الفصل على طرحه للإشكالية وأهم الأسباب التي دفعت إلى اختيار الموضوع بالإضافة إلى الأهداف والأهمية وأهم المفاهيم الإجرائية للموضوع وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وأخيرا المدخل النظري البيولوجي التي يتناسب مع الدراسة.

الفصل الثاني: بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، يضم هذا الفصل المنهج الذي يتلاءم والدراسة ومجالات الدراسة، وكذلك العينة التي ستجرى عليها الدراسة وأهم الأدوات المستخدمة في جميع البيانات.

الفصل الثالث: بعنوان عرض وتحليل وتغيير معطيات الدراسة الميدانية تم فيه عرض نتائج الدراسة الجزئية للفرضيات والنتيجة العامة تليها خاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

وقامت الباحثتان بوضع الفرضية العامة التالية: يؤثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري ، وانبثق عن الفرضية العامة 3 فرضيات جزئية، هي :

- يؤثر عمل المرأة على أدائها لأدوارها الأسرية.
- يؤثر عمل المرأة على التواصل الزوجي.
- يؤثر عمل المرأة على التواصل مع الأبناء.

أهداف الدراسة: هناك أهداف شخصية وأخرى موضوعية لهذه الدراسة

الأهداف الشخصية:

- التعرف على مدى تأثير عمل المرأة على دورها الأسري.

¹ - خديجة قوارح، خضرة سماعلي: عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات)، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013.

- التعرف على الأسباب التي أدت بالمرأة للخروج إلى مدى العمل.
- التعرف على مدى تأثير عمل المرأة على الاستقرار الأسري.

الأهداف الموضوعية:

- هدف أكاديمي: هو إضافة مصدر جديد من مصادر البحث العلمي يمكن الاستفادة منه.
- إثراء مكتبة الجامعة يمثل هذه الدراسات في علم الاجتماع كونها تفتقر لمثل هذه الدراسات.

ولقد اعتمدتا الباحثتين المنهج الوصفي ذلك أن طبيعة الموضوع تفرض عليهما استخدام هذا المنهج ذلك يوصف عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري، حيث استخدمتا عدة أدوات منها: الملاحظة من مشاهدتهما ليوميات النساء العاملات وكذلك كيفية صيرورة عملهن. بالإضافة إلى استمارة استبيان ملائمة لموضوع الدراسة الذي يتطلب معلومات من النساء العاملات، حيث قامتا بتوزيع 40 استبيان وتم جمع 37 مكونة منى 30 سؤال وتضم 4 محاور موزعة على النحو التالي:

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية ويضم 7 أسئلة.

المحور الثاني: يتعلق بعمل المرأة و أدائها لأدوارها الأسرية ويضم 6 أسئلة.

المحور الثالث: يتعلق بعمل المرأة والتواصل مع الأبناء ويضم 10 أسئلة.

كانت هذه الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ضمت كليتين، حيث تمت الدراسة في السداسي الثاني ويتمثل مجتمع الدراسة في النساء العاملات المتزوجات واللواتي لديهن أطفال وأزواج متمثلات في الأستاذات والموظفات وعاملات النظافة، حيث تم اختيار العينة بطريقة قصدية لتحصلا على عينة مكونة من 73 امرأة عاملة.

نتائج الدراسة

- يؤثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري.
- يؤثر عمل المرأة على تواصلها الزوجي بشكل إيجابي.
- يؤثر عمل المرأة على أدوارها الأسرية بشكل إيجابي.
- يؤثر عمل المرأة على تواصلها مع الأبناء بشكل إيجابي.

التعليق والتعليق على الدراسات:

لا يمكن لأي دراسة أن تنطلق من عدم فلا بد من وجود دراسات قبلها تناولت الموضوع المحدد في الدراسة، وهذا من أبرز خصائص البحث العلمي الذي يمتاز بصفة التراكمية.

فبعد عرض مختلف الدراسات الجزائرية والدولية التي كانت بصدد موضوع دراستنا والتي تم عرضها بشكل يحقق الاستفادة منها على المستويين النظري والتطبيقي ومنه يتحقق الإثراء المعرفي والعلمي للدراسة بصفة عامة، حيث ساهمت هذه الدراسات السابقة في تكوين وإعطاء خلفية عن موضوع بحثنا وساعدتنا على استيعاب مختلف العناصر المرتبطة به، ومكنتنا هذه الدراسات أيضا من هيكلة البحث في الجانب المنهجي مع الاختلاف في العينة وطريقة تتبع الخطة وذلك نظرا لتعدد الدراسات حول المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة واختلفت هذه الدراسات في وجهات نظر وتشابهت في وجهات أخرى ورجع ذلك إلى المنظور الخاص بكل باحث.

وكانت هذه الدراسات بمثابة الخطوة الأولى التي اتبعناها لبدء دراسة موضوع بحثنا حيث من هذا المنطلق نستطيع الوصول إلى فهم الموضوع وكذلك تسهيل الخلفية حول دراستنا والتوصل إلى المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسة الجامعية.

6- المناهج المستخدمة في الدراسة:

يعتبر المنهج: أسلوب التفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة¹.

وللإجابة عن إشكالية الدراسة نوع من الدراسات الوصفية الدرامية إلى وصف ظاهرة عمل المرأة ومعوقاته في محاولة التعمق فيها اعتمادنا:

المنهج الوصفي: من أكثر المناهج استعمالا في البحوث حيث يعتمد الباحث من أجل الحصول على معلومات دقيقة حول الظاهرة، ثم صياغة عدد من التعميمات أو النتائج التي يمكن أن تكون أساس يقوم على تصور نظري محدد للإصلاح الاجتماعي، ثم كمرحلة أخيرة وضع مجموعة من التوصيات والقضايا العلمية التي يمكن أن ترشد السياسة الاجتماعية في هذا المجال².

- معرفة ووصف المعوقات الوظيفية للمرأة.
- استقراء المشكلات التي واجهت المرأة العاملة في المؤسسات الجامعية.
- وصف أهم الدوافع التي جعلت المرأة تدخل عالم الشغل.

كما استخدمنا تقنية منهجية من أجل:

- سرد تطور عمل المرأة عبر التاريخ.

1 - يحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، ط1، دار صفاء، عمان، 2000، ص 33.
2 - محمد شفيق: البحث العلمي "الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 186.

- تحليل وتفسير الحوادث التاريخية لها.

7- أدوات جمع البيانات

في أي بحث يعتمد الباحث على أداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات اللازمة التي تساعد على إنجاز بحثه على أكمل وجه، ولقد فرضت علينا هذه الدراسة استخدام الأدوات التالية:

1/الملاحظة:

هي عبارة عن عملية مراقبة ومشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المالية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهها وعلاقتها بهدف تفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة¹. وهي أيضا من أهم الأدوات التي تستخدمها البحوث العلمية والاجتماعية باعتبارها مصدر المعطيات التي يتحصل عليها الباحث من الميدان والتي تخدم الدراسة فهي الأداة التي تستخدم في المرحلة الأولى من الدراسات البيولوجية².

تمت هذه التقنية في المرحلة الاستطلاعية للدراسة تمهيد للعمل الميداني من خلال الملاحظة المباشرة اليومية للظروف الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة من مشاكل وعقبات إضافة إلى ما تعانيه من مشكلات كالتعب والإرهاق وعدم التركيز وغيرها مما يعيقها في أداء مهامها على أكمل وجه.

2/ الاستمارة: هي مجموعة من الأسئلة المصنفة حسب المحاور وكل محور يمثل بعدا أو جانبا في مشكلة الدراسة، وتعرف على أنها نماذج يضم مجموعة من الأسئلة يوجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع البحث³.

8- فضاءات الدراسة:

لإجراء بحث علمي أو دراسة معينة يستلزم على الباحث السوسولوجي تحديد ثلاث مجالات أساسية في الدراسة، وهي: الفضاء المكاني، الفضاء الزمني، الفضاء البشري

الفضاء المكاني:

يتمثل في المكان الذي تجرى فيه دراستنا حول المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسة الجامعية، حيث أجريت هذه الدراسة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تأسست بموجب المرسوم التنفيذي

1 - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي (قواعد، مراحل التطبيقات)، دار وائل، ط2، الأردن، 1999، ص 73 .

2 - محمد علي محمد: علم الاجتماع بالمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، 1981، ص 796 .

رقم 363/ 12 المؤرخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق لـ 8 أكتوبر 2012 وتضم الكلية حالياً ميدانين: ميدان العلوم الإنسانية وميدان العلوم الاجتماعية.

تقع الكلية على طريق قسنطينة لمدينة – تبسه-، تحوي الكلية حوالي ستة آلاف طال تضم ثمانية أقسام، هي:

- قسم تعليم أساسي جذع مشترك علوم إنسانية.
- قسم تعليم أساسي جذع مشترك علوم اجتماعية.
- قسم تاريخ.
- قسم المكتبات.
- قسم علم اجتماع.
- قسم علوم التربية.
- قسم الفلسفة.

وهذه الأقسام تحتوي على العديد من التخصصات ليسانس، ماستر، دكتوراه.

تحتوي الكلية على 36 مخبر مقسمة على ثلاث مخابر رئيسية:

- مخبر الدراسات الإنسانية والأدبية.
- مخبر علم المكتبات.
- مخبر علوم الإعلام والاتصال.

يتأسس الكلية عميد كلية ونائب مكلف بالبيداغوجيا ونائب عميد مكلف بالبحث العلمي وثمانية رؤساء أقسام إضافة إلى الأمانة العامة التي تحتوي مجموعة من المصالح.

الفضاء الزمني:

بدأت هذه الدراسة مع بداية الموسم الجامعي 2018-2019 بعد اختيارنا لموضوع الدراسة واقتراحنا لعنوان المذكورة على إدارة الجامعة في شهر سبتمبر وتمت الموافقة عليه في تاريخ 31 أكتوبر 2018، حيث هنا بدأت مرحلة البحث عن المعلومات التي تخدم الموضوع المقبول دراسته إلى جانب تحديد العينة التي يمكن تطبيق الدراسة عليها.

قمنا بإعداد الاستمارة حيث استغرقت أيام لضبطها ووزعناها على عاملات الإدارة بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة تبسه بتاريخ 23 أبريل 2019 وقمنا باسترجاعها يومي 24، 25 أبريل 2019.

الفضاء البشري:

تضم المؤسسة الجامعية 128 عاملا وعاملة يتمثل في مجتمع البحث المستهدف المتمثل في عينة الدراسة، حيث اخترنا عينة قصدية مكونة من 15 عاملة في إدارة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية لجامعة تبسة.

العينة: "ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسب ما اتفق عليه الباحثون ولكنها اختيار واعى تراعى فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، والعينة هي الجزء الذي يؤدي إلى معرفة الكل ويشترط في العينة أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث"¹.

9- الترسانة المفاهيمية

لتسهيل انجاز بحث علمي لا بد من تحديد أبرز المصطلحات والمفاهيم لصياغة المشكلة المراد دراستها بشكل دقيق وواضح ومن المفاهيم الرئيسية التي تقوم عليها الدراسة ما يلي:

المعوقات الوظيفية، المرأة العاملة، المؤسسة الجامعية.

أ. المعوقات الوظيفية

المعوقات :

لغة: من الفعل عاق، يعوق، عوقا أي صرف².

اصطلاحا:

هو النتائج غير المتوقعة وهي النتائج التي تقلل من توازن النسق داخل النظام الأساسي وقد تكون ظاهرة أو كامنة³.

التعريف الإجرائي:

هي ما يقف حاجزا أمام طموحات الفرد وتحول دون وصوله إلى تحقيق أهدافه وطموحاته.

الوظيفة:

1 - موريس أنجري: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص 106.
2 - اسماعيل عبد الفتاح الكافي: الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، 2005، ص 478.
3 - المحسن السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعرفة، مصر، 1983، ص 53.

لغة:

جمع موظف، وظائف، الوظيفي هي ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق، وغير ذلك في زمن معين، الوظيفة هي العهد والشرط¹.

اصطلاحاً:

هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تعيين فرد لأدائها ويوجد بكل منشأة عدد من الوظائف يتفق مع عدد من الموظفين أو العمال بها².

التعريف الإجرائي:

الوظيفة هي كل منصب يحظى به الفرد في مؤسسة أو منشأة ما وذلك لإنجاز عمله و أخذ مقابل مادي يساعده في العيش .

المعوقات الوظيفية اصطلاحاً: يشير إلى النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه³.

التعريف الإجرائي: تعتبر المعوقات الوظيفية تلك العوامل التي تؤدي إلى الانحراف والإخلال بالتوازن داخل النظام الأساسي.

ب. المرأة العاملة

المرأة

لغة: أنثى المرء، جمع نساء ونسوة من غير لفظها⁴.

اصطلاحاً: هي الشق التالي من الإنسان المعمر في هذه الأرض، ولفظة المرأة في اللغة العربية من فعل مرا، ومصدرها المروءة، وتعني كما الرجولية أو الإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان⁵.

التعريف الإجرائي:

المرأة هي أنثى الإنسان حيث تعتبر النصف الثاني في حياة الرجل.

1 - معجم المعاني، منتدى الموارد البشرية، تعريف مصطلح الوظيفة، 2016/02/23، ص: 47، 13.
2 - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث والعلوم الاجتماعية، دار هوما، ط1، 2002، ص: 162.
3 - علي بن هادية وآخرون: القاموس الجيد للطالب، الشركة الوطنية الجزائرية، 1991، ص: 229.
4 - جبران مسعود: رائد الطلاب المصور، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، 2007، ص: 129.
5 - ليلى الصباغ: المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، 1970، ص: 15.

العمل

لغة:

هو جمع أعمال وهو المهنة والجهد الذي يبذله الإنسان ليحصل على منفعة.

اصطلاحاً:

تعرفه موسوعة علم الاجتماع على أنه توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات¹.

التعريف الإجرائي:

هو ذلك الجهد المبذول من طرف الإنسان في مقر عمله يتحمل فيه المسؤولية باحترام القانون الداخلي للعمل سواء كانوا رؤساء أو مسئولين.

المرأة العاملة اصطلاحاً:

هي تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهتمين مزدوجتين رئيسيتين في حياتها، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية خروجها إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة².

التعريف الإجرائي:

هي تلك الأنثى الماكثة بالبيت التي تهتم بالأعمال المنزلية على أكمل وجه وتكون مسؤولة على أسرتها.

ج. المؤسسة الجامعية

المؤسسة اصطلاحاً:

هي كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين أو القيام بكليهما معا

1 - جردت ميشال: موسوعة علم اجتماع، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2000، ص34.

2 - كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، 1989، ص110.

(إنتاج+تبادل) بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه¹.

الجامعة

لغة:

مؤنث الجامع، والاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروع كالألاهوت والفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب².

اصطلاحاً:

هي مجموعة من الناس وهبوا لأنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثاً وهدف الجامعة هو طالب العلم والبحث العلمي³.

المؤسسة الجامعية:

مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية، والجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي، وتطلق أسماء أخرى على الجامعة وبعض المؤسسات التابعة لها مثل الكليات التقنية، المدرسة العليا، وهذه الأسماء تسبب اختلاط في الفهم لأنها تشمل معاني مختلفة من بلد إلى آخر⁴.

التعريف الإجرائي:

المؤسسة الجامعية هي المؤسسة التعليمية العليا التي يلتحق لها الطلاب لإكمال دراستهم بعد مرحلة الثانوية.

1 - ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، 1998، ص 11.

2 - المنجد في اللغة والإعلام، دم، ط 21، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1986، ص 101.

3 - رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د، ص 30.

4 - روابحية رضا: مقال 13 سبتمبر 2008PM ، 56: 11.

26-03	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.....
04-03	الإشكالية.....
05-04	فرضيات الدراسة.....
05	أسباب اختيار الموضوع.....
06	أهمية الدراسة.....
06	أهداف الدراسة.....
18-06	الدراسات السابقة.....
08-06	الدراسات الأجنبية.....
12-08	الدراسات العربية.....
17-12	الدراسات الجزائرية.....
19-18	المناهج المستخدمة في الدراسة.....
20-19	أدوات جمع البيانات.....
22-21	فضاءات الدراسة.....
26-22	الترسانة المفاهيمية.....

الفصل الثاني

عمل المرأة والمعوقات الوظيفية التي تعترضها

الفصل الثاني:

لقد أتاح التطور الحديث والعولمة فرصة للمرأة في المساواة بينها وبين الرجل والتحاقها بالعمل والحصول على أجر مقابل ذلك و اغتنمها لهذه الفرصة لتلبية حاجياتها وتوفيرها ما لم يستطع آخر توفيره لها، وهو ما أثر عليها ونتج عن ذلك مشاكل أسرية و زوجية واجتماعية، كما حدوث تغيير كبير في حجم العائلة والقيم والعلاقات الاجتماعية و ظهور تغيير في عدة مجالات الاقتصادية خاصة، وذلك كمرأة عاملة، فحاول في هذا الفصل التطرق إلى بدايات ظهور المرأة العاملة والدوافع التي جعلتها تنضم إلى عالم الشغل ثم المعوقات التي تواجهها المرأة كعاملة في المؤسسات الجامعية والمشكلات التي تعترضها، وذلك ضمن نقاط مهمة نحاول فيها شرح ذلك بصفة دقيقة.

I. بدايات ظهور عمل المرأة

1. نبذة تاريخية عن عمل المرأة

في كل زمان وتحت أشكال متعددة ساهمت المرأة في الإنتاج وكان ذلك أولاً بعملها المنزلي، فكانت تعتبر الأعمال النسوية الممارسة خارج المنزل كمساعدة بسيطة للزوج ومثال على ذلك: الأعمال الزراعية، فبالرغم من تعدد الأولاد كان عليهن تجفيف اللحوم أو الأسماك وطهيها وكشط جلود الحيوانات وتقطيعها وجمعها لصنع أغطية منها أو ملابس أو لمبادلتها بمنافع أخرى، ثم أنهن اللواتي يضطعن بأعمال النسيج وصنع الملابس وغيرها من الأعمال التقليدية، وكانت منهن النساء الأولى مرتبطة بنشاطاتهن التقليدية أما المهن الأقدم فهي على علاقة مباشرة بالحياة أو الموت، كمهن القابلات، المكفئات، النائحات¹.

نصادف أيضاً الغسالات والغزالات والناسجات وهذه المهن النسوية تحظى بنظام أساسي واستطلاع خاص، على الرغم من أشكال العبودية المتعددة التي فرضت على المرأة في العصور النيوليتية، نستطيع أن نتكلم عن ترقق أصابته المرأة في ذلك العهد، فمع اكتشاف الزراعة أصبحت المرأة الممونة الأولى للمواد الغذائية كما ساهمت في اقتصاد القطاف، وإلى زراعة الحبوب أضيفت فيما بعد زراعة النباتات الليفية، فكانت ولادة عمل شاق حافظ على مدى القرون والأجيال على طابعه النسوي المميز (الغزل والحياكة) ففي الصين القديمة تحولت قطع القماش التي ينسجها إلى شبه عملة يتداولها الناس في مبادلاتهم اليومية².

وكان العمل الحرفي يرتضي طابعا عائليا خاصا حيث كان يعتمد الحرفيون إلى استعمال أعضاء كيد عاملة، وكانوا يبدون حرصا شديدا على تعليم أبنائهم أصول مهنتهم ونجد على سبيل المثال: النحات الكبير(فون شتايباك) بعد وفاته أتمت ابنته سايبينا عمله من بعد، كانت النساء انطلاقا من القرن 14 منظمات

1- جورميت بورسيل، المرأة في الحياة المهنية من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين، مؤسسة الخدمات الطباعية (درغام)، لبنان، 1984، ص20
2 - مونيك بيتر، المرأة عبر التاريخ: تطور الوضع النسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا، ترجمة هنرييت عبودي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979، ص13-14

بنفس صفة الرجال إلى طوائف الخياطين ، الحلاقين والنجارين، وعلى النقيض كانت طوائف الخياطة والتخريم مخصصة للنساء فقط¹.

2. أثر الحربين العالميتين على العمل النسوي

أدت الحربين العالميتين إلى انخراط الرجال في صفوف الجنود، مما أوجب المرأة اللجوء للعمل لانضمام إلى عالم الشغل، كما وفاة العديد من الرجال تقدر أعدادهم بالملايين كان سببا في استمرار الأرامل والشابات في العمل.

كما شهدت البلدان المصنعة أثناء الحرب العالمية الأولى نمو المدارس المهنية أو القومية للفتيات 1925، وبسبب الحرب ومخلفاتها بادرت البلدان المعنية للاستعانة بالنساء لمواصلة العمل في المصانع، والمكاتب، والحوانيت، والحقول، ومرافئ الصيد، وكان هذا إثباتا لقدرات النساء على ممارسة جميع المهن حتى المحصورة بالرجال، ويتخلف الوضع في المناطق الريفية للبلدان الصناعية، فمثلا في الولايات المتحدة الأمريكية حيث بنات الرواد وحفيداتهم اللاتي كن قد شاركن آباءهن و أزواجهن في استصلاح الأراضي و أصبحن مع المكننة المتسارعة للزراعة ربات...نساتهن أول من افتتح شكلا جديدا من أشكال مشاركة المرأة في شؤون مجتمعها. وفي الريف أيضا توجب انتظار الحرب العالمية الأولى لرؤيتهن يمسن بزمام الاستثمارات².

وكان للحرب العالمية الثانية(1939-1945) على وجه الخصوص أثر بالغ في تحرير المرأة واشتغالها في شتى المهن، فقد جندت فيها النساء وخاصة في دول المعسكر الغربي في القوات البرية، البحرية والجوية، بمساعدة الجنود والصمود ورائهم كصف ثابت يقوى من كفاءتهم الحربية ويرفع من روحهم المعنوية وبعد انتهاء الحرب سنة 1945 أصبح من الصعب أن تفقد النساء كل الحريات التي حصلن عليها أثناء الحرب ولذلك نجد أن الحرب العالمية الثانية أصبحت تعد معلما تاريخيا في حركة تحرير المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل³.

3. أهم الاتجاهات النظرية المتناولة لقضايا التمييز بين الجنسين

أ. الاتجاه البنائي الوظيفي:

يذهب هذا الاتجاه إلى تفسير العمل بين الجنسين يقوم على أساس طبيعي ووظيفي في نفس الوقت، فمكانة ، كل من الجنسين ترتبط بتفسير الأدوار الاجتماعية منهما، فلقد حاول بارسونز أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تفسير العمل بين المرأة والرجل، حيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج، ويقتصر دور المرأة على

1 - مونيك بيتر، مرجع سابق، ص 133

2 - جورميت بورسيل، مرجع سابق، ص 24

3 - حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1980، ص 180

الدور العائلي، ويرى **بارسونز** أن هذا التقسيم يدعم نظام الأسرة في المجتمع ويحقق قدرات من التوازن داخل النسق الاجتماعي، وهو تقسيم حققته الخصائص البيولوجية، ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن لكل دور قيمة معينة حددتها ثقافة المجتمع وقيمه، وأن القيم المرتبطة بأدوار المرأة تعطيها دور التابع الذي يحتاج إلى حماية الرجل ذو الدور القيادي المسيطر، وقد تطور عن هذا المنظور اتجاه آخر يرى أن هناك تطورا وتغييرا طرأ على أدوار الجنسين والمرأة بوجه خاص، ويفسرون هذا التغيير في ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية التي صاحبت نشأة المجتمعات الصناعية المتقدمة، وتبنى هذا التفسير **كوماروفمسكي**، و**مارتيلي**، و**لوبات**، و**وروسي**، وقد تعرضت نظرية **بارسونز** والوظيفيين إلى كثير من النقد من طرف علماء الاجتماع الراديكاليين وعلى رأسهم **رايت ميلز** الذي ركز في نقده على التكامل الأسري والتكامل المهني، اللذان لا يحدثان إلا إذا حدث نوع من العزل في الأدوار، أي أن تكون أدوار المرأة منحصرة داخل الأسرة بينما يترك للرجل عالم العمل والإنتاج وهذا التصور البارسونزي يعكس خلفية الايديولوجية لبارسونز وحرصه على تحقيق التوازن والتكامل داخل النسق الاجتماعي للمجتمعات الرأسمالية والحفاظ على علاقات القوة السائدة فيها¹.

ب. الاتجاه الراديكالي

يرفض أصحاب هذا الاتجاه المسلمات التقليدية البنائية الوظيفية كأساس لتقسيم العمل وتوزيع الأدوار بين الجنسين ويجتمعون على أن مسألة التمييز بين أدوار ومكانة الرجل والمرأة ليس في حقيقتها مسألة طبيعية (الاختلافات البيولوجية)، وإنما تاريخيا نشأت وتطورت نتيجة لعديد من العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، والثقافية.

وقد أعطى **ماركس** **MARX** و **انجلز** **ANGLES** و **بيل** **BILL** اهتماما خاصة بقضية التمييز بين المرأة والرجل في المجتمع، و أرجعوا هذا للتطور الاقتصادي الذي مدت به المجتمعات الإنسانية عبر مراحل تطورها المختلفة، وقد حاول **انجلز** في مؤلفه (أصل الأسرة، والملكية الخاصة والدولة) بالاعتماد على المادة الأنتروبولوجية للأنتروبولوجيين (لويس مورجان) أن يقدم تفسيرات شاملة للعوامل المساعدة على التمييز بين الجنسين من خلال تفسيره لموضوع الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، فأول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة، و أوضح أنه في ظل النظام العشائري كان للمرأة دور حاسم في العملية الإنتاجية، فكان الرجل يخرج للصيد، وهي تجمع الثمار، وبفضل الدور الاجتماعي والإنتاجي، وعملية الإنجاب لحفظ النسل البشري، أكسبت مكانة أفضل من الرجل، وسميت المجتمعات بالمجتمعات الأمومية وقد فسر **انجلز** تدني مكانتها إلى التطور إلى حدث في قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل، فتنطور نظام تقسيم العمل، تطور الإنتاج وزاد عن استهلاك الجماعة، فظهرت الحاجة إلى تبادل الفائض، فترتب عليه نشأة

1 - د. نظام توقيع المجالي، شرح العقوبات القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص 23

نظام الملكية الخاصة، فشهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية، ومع تطور الأنظمة الطبقية ونشأة المجتمعات الإقطاعية والرأسمالية، ونظرا لتطور علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، ظهر النظام الأبوي وتطور، فانحطت مكانة المرأة وانحصر دورها وإمكانيتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.

ج. الإيديولوجية النسوية

انطلقت الحركة النسوية في أوروبا وأمريكا بدعوى نقض الإيديولوجيين السائدتين وهما الإيديولوجية الرأسمالية والإيديولوجية الاشتراكية، فالأولى تدعم علاقات القوة القائمة لصالح الرجل وتفرض على المرأة الاستسلام للسلطة الأبوية، والثانية أخفقت في حل المسألة النسوية عندما علقت عملية تحرير المرأة بانتصار الثورة الاشتراكية، وبناءا على ذلك طرحت الإيديولوجية النسوية التي ترى أن الصراع الأساسي في المجتمع يعود إلى التمييز القائم على أساس الجنس وعليه لا بد أن يتجه النضال لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويمكن تلخيص أهم الافتراضات التي قامت على أساسها الحركة النسوية في الآتي:

- يعد النظام الأبوي هو الوحدة في خلق الوضع المتدني للمرأة.
- أن عملية الإنجاب هي العامل الرئيسي في تغيير القهر الجنسي، فدور المرأة في الإنجاب مسئول عن تدني وضعها الاجتماعي وتعدي هذا الدور إلى رعاية الأسرة.

بناء على الافتراضيين السابقين لا بد أن تتجه الإستراتيجية النسوية ضد التفوق الذكري، واعتبار الرجل العدو الذي يجب مواجهته.

يرى قيتل أن الإيديولوجية النسوية لم ينشأ لتنفيذ الاتجاهين المحافظ والراديكالي، بل من أجل تقييد النظام الراديكالي متمثلا في النظرية الماركسية والأسس التي تقوم عليها في تفسير بين الجنسين، فالنظام الطبقي استخدم في مقابل النظام الأبوي، وعملية الإنتاج مقابل عملية الإنجاب، النضال ضد التفوق الذكوري مقابل النضال ضد الطبقة الرأسمالية، فالأسس النظرية لهذه الحركة تنطوي على تدعيم النظام الرأسمالي وبالتالي فهي حركة ليبرالية تمثل نساء الطبقة البرجوازية، التي تطابق بالمساواة والحرية.

4. بدايات عمل المرأة بالجزائر

في الفترة الاستعمارية:

في هذه الفترة عمد المستعمر على تجهيل الشعب الجزائري ففي مقولته العدو المتعلم المثقف أخطر من العدو الجاهل والفلاح الأمي الذي ينحني أمام قبعة ضابط فرنسي¹، فالمستعمر كان واعيا بالنتائج السلبية التي تعود عليه إذا ما تعلم المجتمع الجزائري وثقف، على غرار المرأة التي كانت تتخبط في الجهل والامية، إلى أن جاء مفكرون وكتاب يشعون تعلم المرأة لما يعود بالفائدة على أفراد الشعب والمجتمع أمثال محمد العيد آل خليفة ومحمد خباش و رمضان محمود، إضافة للحركات الإصلاحية مثل جمعية علماء المسلمين الجزائريين التي كانت ترى أن تعلم المرأة مهم حيث ينظرون لإيجابيات تعلم المرأة من زاويتين:

- الزاوية الأولى:

باعتبارها زوجة وقرينة للشاب المثقف حتى لا تأخذ منها المرأة الأجنبية كما حدث ويحدث لكثير من شباننا المتعلم في أوروبا، فجمعية العلماء المسلمين تحاول أن يكون التماسك بين أبناء الشعب في المجتمع والاستقرار الأسري من خلال التفاعل المستقر بين الزوجين، لتناسب المستوى التعليمي بينهما².

- الزاوية الثانية: ففي اعتبارها مربية الأطفال وحاضنتهم والقيمة على القيم الدينية والخلقية والقومية للشعب الجزائري، فالمرأة المتعلمة ترسخ القيم في أذهان الأبناء باستعمالها طرق ومناهج أكثر إقناعا وسهولة³.

كما يوجد حركات أخرى لها مواقف من وضعية المرأة مثل الإصلاح التي كانت تدافع عن المرأة، هذه الحركة السياسية والاجتماعية الخاصة بوضع المرأة زعزت الساحة السياسية في الجزائر ففي سنة 1947 نالت حقها في التعلم والثقافة ونالت أيضا حقها في الانتخاب⁴.

فالمرأة الجزائرية في الفترة الاستعمارية كانت تعيش ظروفًا خاصة، فخرج الرجال للقيام بالواجبات الوطني اضطرت لتحمل أعباء المنزل ورعاية أبنائها والعمل في الوظائف الدنيا نظرا لعدم امتلاكها لشهادات وتأهيل بسبب الأمية وضعف مستواها التعليمي فانشغلت كمنظمة في البيوت وقامت بممارسة الحرف التقليدية والزراعية لإعالتها لأبنائها وفي هذه الفترة أيضا عرفت الجزائر مشاركة المرأة في الثورة الجزائرية من جهتين:

1- نضال مباشر يتجلى فيما قامت به المرأة من مساهمة في الحركات الإصلاحية والوطنية والمنظمات الاجتماعية، وهذا إن دل على شيء، فإنما يدل على وعيها إذ لم تكن تعيش على هامش الأحداث التاريخية.

1 - الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994، ص20.

2 - رابح عامرة، الشيخ عبد الحميد بن باديس: باعث النهضة العربية الإسلامية في الجزائر المعاصرة، ط2، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2003، ص 180.

3 - المرجع نفسه، ص 181.

4 - أنيسة بركان درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص20.

2- نضال غير مباشر يتميز في موقعها الإيجابي الذي اتخذته ض المستعمر في الدفاع عن شخصيتها الإسلامية ومقوماتها¹.

والمرأة الجزائرية لم تقف عند رعاية الأولاد فحسب، فبعد خروج الرجال للجهاد انخرطت في جمعيات وحركات تدافع عن الاستقلال وشاركت في الثورة من خلال الكفاح المسلح بالانضمام في صفوف جيش التحرير.

بعد الاستقلال

اثر السياسة العامة لدخول المرأة ميدان العمل: بعد الاستقلال توجب على القادة الجزائريين رفع التحدي والبدء في تشييد جزائر جديدة متخلصين من شوائب الاستعمار، فسياسة الدولة وعملية البناء والتشييد يجب أن تكون حسب الوضعية الجديدة التي يعيشها الجزائريون.

ترك المستعمر الجزائر بعد خروجه تتخبط في الفقر والامية وممارسة الوظائف الدنيا، فعمدت الدولة للاهتمام بالتعليم كأساس لبناء جزائر الغد، فكان لقانون إجبارية التعليم لكلا الجنسين الدور في التغيرات الحاصلة اليوم على مستوى العمل، ففي 1965-1966 وصل عدد التلاميذ المتمدرسين إلى 1370357 منهم 513115 إناث و857242 ذكور²، فالأعداد المتزايدة للتلاميذ جعلت الدول تشيد مدارس وجامعات ومراكز التكوين المهني مشجعة بذلك كل شرائح المجتمع بالدخول للتدريس، من أجل التأهيل للحياة العملية مؤمنة بأن الجزائر تبنى بأبنائها وبناتها على حد سواء.

انتهجت الجزائر بعد الاستقلال النهج الاشتراكي، فجعلت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية فعملت على فتح أبواب مؤسسات لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل، وكان لدخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة مما لا يضطر المرأة للخروج للعمل، من بين العوامل التي جعلت المرأة الجزائرية لا تفكر في الخروج للعمل، قلة المرافق التي تعني بالأطفال، فحب في المساواة والعدالة الاجتماعية قررت الجزائر المستقلة إلغائها بموجب قرار وزاري مؤرخ في 23/09/1995 لأنها كانت غير كافية لاستقبال العديد من الأطفال الجزائريين الراغبين فيها واستعملت مجالاتها لاستيعاب من هم في سن الإلزام والحتمية داخل المدرسة الابتدائية³.

ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات والتي نتج عنها التسرع المكثف للعمال، أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطا اقتصادية، اضطر بسببها مسئول العائلة القبول بخروج زوجته أو أخته أو ابنته للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل، خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها

1 - أنيسة بركان درار، مرجع نفسه، ص23.

2 - الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص44.

3 - الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص44.

للبحث عن العمل والخوض فيه، وقد ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية وتوجيه الفكر الشعبي لتقبل الأفراد عمل المرأة لما يذر من فائدة للأسرة والمجتمع والاقتصاد الوطني، ومع هذا التغيير الحاصل في نوع اليد العاملة ونظرا للدخول المكثف للمرأة في مجال العمل عملت الدولة على إيجاد حلول لرعاية الأطفال فأنشأت مؤسسات تقوم برعايتهم واستيعابهم محاولة حل مشكل كبير للمرأة.

في هذه الحقبة من الزمن تمركزت النساء عند دخولهم لسوق العمل في قطاع التعليم والصحة، وإن وجدت في المصانع فهي متواجدة في الوحدات الإنتاجية، فهي عملية لإعادة إنتاج دور المرأة التقليدي، وهو التعليم والتربية أين كان تمركزها يبرز فيه¹.

البنية التطورية للعمل النسوي في الجزائر

إن العمل النسوي في الجزائر يرتبط تطوره بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية عامة "فيمكن ملاحظتها من خلال قيمة العمل للمجتمع في عمومها... هذه القيمة الموجودة في البناء القانوني والسياسي للمعرفة الاجتماعية"، فبالرغم من الضغوطات السياسية والاقتصادية لمشاركة هذه الأخيرة في قوة العمل، إلا أنها بقيت ضئيلة مقارنة بالمشاركة الرجالية فاليد العاملة النسوية ضعيفة، علما أنها سجلت تحسنا هاما نسبيا في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2000 وقد ارتفعت هذه النسبة من 9,3% سنة 1997 إلى 10,45% سنة 1998 لتبلغ 14,2% سنة 2003، كما انتقلت من 166000 سنة 2004 إلى 2275000 سنة 2013².

فالجزائر تعتبر من بين الدول القليلة عالميا التي تتميز بمشاركة نسوية ضعيفة في سوق العمل، فبالرغم من أن بعض الدول تشترك معها في الثقافة والدين والتقاليد إلا أنها لم تصل لنسبتهم وهذا راجع لعوامل مختلفة كالثقافة والتقاليد السيطرة على المجتمع، ولا تعتبر المرأة العاملة بنية متجانسة حيث تحكمها متغيرات مختلفة كالجنس في اختيار نوع النشاط والمستوى التعليمي.

II. مبررات عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل

1. خروج المرأة للعمل في النصوص القانونية

في الميثاق الوطني (1962-1964-1976)

صادق المجلس الوطني للثورة الجزائرية المنعقد سنة 1962 بالإجماع على الميثاق الوطني بمدينة طرابلس، بهدف وضع القواعد الأساسية لبرنامج العمل والنشاط في الجزائر المستقلة وطبعا من اهتمامه دور

¹ - المرجع نفسه، 42.

² - المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي، (2015-03-27)، -admane- /binlio ,univ-alger .dz/bitstream/1635/8779/...../

.rekia.pdf ص 54.

المرأة في مرحلة البناء، وتضمن ما يلي "لقد خلقت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي يحيط بها ويقيدّها وإشراكها إشراكاً كاملاً في تسيير الشؤون العامة وتنمية البلاد، ينبغي للحزب أن يقضي على كل عوائق تطور المرأة ويدعم عمل المنظمات النسوية، ولا سوف يكون عمل الحزب ناجحاً في هذا الميدان ولا ننسى أن مجتمعنا لا يزال إلى يومنا هذا لدية عقلية سلبية بشأن المرأة، فكل شيء يساعد و بأنماط مختلفة في نشرة فكرة نقص المرأة وعجزها، وبلا مبالغة نجد هذه الفكرة متفشية في أوساط النساء أنفسهن"¹.

أما ميثاق الجزائر 1964 الذي يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16 إلى 21 ابريل 1964 بالجزائر العاصمة بخصوص المرأة العاملة جاء فيه ما يلي: " المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل"²

أما الميثاق الوطني لسنة 1976 يعتبر المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليه بعد استفتاء 26 يونيو 1976 مؤكدا على حقوق المرأة السياسية، وفتح مجال التعليم والعمل، واعتبر الميثاق النساء قوة قابلة للاستعمال عند الحاجة حيث فيه: " إن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد"³.

فهو يقرر أن مشاركة المرأة هامة في البناء الاشتراكي تستعمل عند الضرورة لذا أكد المؤتمر العام للنساء الجزائريات سنة 1979 على أن "النصوص الشرعية العائدة إلى حقوق المرأة العاملة لا زالت ناقصة بفعل طابعها العام وعدم وجود نصوص تطبيقية"⁴.

في الدستور الجزائري (1963-1989-1976)

أكدت كل الدساتير الجزائرية على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مجالات الحياة، فقد جاء في دستور 1963 في الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية المادة 12 منه نصت على أن: "الأفراد من كلا الجنسين لهم نفس الحقوق والواجبات"⁵.

1 - مصطفى عوفي: المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 07، الصادر بتاريخ ديسمبر 2002، مجلة علمية محكمة سياسية، جامعة باتنة، الجزائر.

2 - مصطفى عوفي، مرجع سابق، ص 107.

3 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني 1976، ص 144.

4 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، المقررات الاجتماعية للمؤتمر العام للنساء الجزائريات، الجزائر، جبهة التحرير الوطني 1979، ص 50.

5 - جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، 1963.

كما أكدت مختلف الأحكام القانونية والتنظيمية الصادرة في الجزائر بدءا بالأمر 133/66 المؤرخ في 1966/26 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978 كما نصت المادة 40 من دستور 1976: "أن القانون واحد بالنسبة للجميع أن يحكم أو يكره أو يعاقب" كما جاءت المادة 81 منه في الفصل الخامس الخاص بواجبات المواطن من نفس الدستور لتؤكد بشكل مباشر على مساهمة المرأة في النمو الاقتصادي والتطور الوطني والتي نصت على أنه: "على المرأة أن تشارك كامل المشاركة في التسيير الاشتراكي والتنمية الاقتصادية"¹.

كما كرست هذه الضمانات في أحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ودستور 1989 المعدل في استفتاء 28 نوفمبر 1996 فقد جاء في الفصل الرابع منه الخاص بالحقوق والحريات المادة 29 والتي تنص على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المواد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو شرط، أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

في قانون الأسرة الجزائري 1984

كان قانون الأسرة محل اجتهاد لسلعة المستجدات على الساحة العملية وما تضمنته من تحولات اقتصادية واجتماعية خاصة في نظر بعض المطالبات بحقوقهن واللواتي يرين أنه بعيد عن المقاصد الحضارية التي تتطلع لها الأمة الجزائرية، فهم يطالبون بإعطاء الأولوية للمرأة فيما يتعلق بالتكفل بالاقتصاد المنزلي، وحماية شخصيتها، وتحديد الإجراءات الاجتماعية لصالح المرأة العاملة، خاصة عطلة الأمومة، وكذا التذكير بحق المرأة في العمل ضمن قانون الأسرة وممارسة هذا الحق، بالإضافة إلى الحرص على تطابق مبادئ حقوق الإنسان داخل الأسرة مع النصوص الدستورية².

وفي قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 11-84 المؤرخ في 09 رمضان 1404 الموافق ل09 يونيو 1984 فإن الأسرة الخلية الأساسية للمجتمع، وهي تتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة مجددا في المادة 36 منه و ما يجب على كل طرف في ما يلي:

- 01- المحافظة على الروابط الزوجية و وحدات الحياة المشتركة.
- 02- التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم.
- 03- المحافظة على روابط القرابة والتعامل مع الوالدين والأقربين بالحسنى والمعروف.

فقد جاء في المادة 37 من نفس القانون في الفترة الأولى تحديد واجبات الزوج نحو زوجته بشكل واضح "النفقة الشرعية حسب وضع الزوج ألا إذا ثبت نشوز الزوجة" ودور الزوج في تحمل مسؤولية إعالة الأسرة

¹ - جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، 1976.

² - فاطمة الزهراء سباعي: حقوق المرأة والطفل، ملتقى عق بوهان، بتاريخ 13 أبريل 1999، ص42.

مما جعلها من الأسباب التي تسمح للزوجة في حالة عدم استيفائها أن تطلب الطلاق، كما أشارت إليه المادة 53 من قانون الأسرة بعد صدور الحكم بوجوبه مع مراعاة المواد 78، 79، 80، من نفس القانون.

كما منح المشرع الحق في اشتراط الزوجين ما يروونه مناسباً من الشروط في عقد الزواج ما لم يناهض القانون، كما جاء صراحة في المادة 19 من نفس القانون، فبمقتضى هذه المادة يمكن للزوجة أن تمارس عملاً بالاتفاق مع زوجها أثناء إبرام عقد الزواج ولا مانع في ذلك لتحسين الحالة الاقتصادية للأسرة وتيسير حياتهما الزوجية ما لم يخالف ذلك نص قانوني شكلاً ومضموناً¹.

في الخطاب السياسي

الخطاب الرئاسي 1999: "يتعين كذلك العمل على القضاء على كافة أشكال الميز التي تعيق أو تحول دون التعبير عن القدرات الفردية، وما ينجر عنها من التهميش، وفي هذا الإطار بالذات تفرض ترقية المرأة وجوبها بصورة طبيعية، والانشغال هذا يمليه مطلب الانسجام من التحولات المعتمدة التي شهدتها مجتمعاتنا، والتي جعلت الفتيات يصلن، وبأعداد متزايدة في ظل المساواة بينهم وبين الفتيان إلى جميع التخصصات المهنية المتداولة في العالم المعاصر"².

الخطاب الوزاري 2013: بمناسبة افتتاح الاحتفال باليوم العالمي للمرأة المنعقد يوم الأربعاء 06 مارس 2013 بالمركز العائلي بين عكنون، أكد الوزير السابق للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي "طيب لوح" في كلمته على ضرورة مشاركة المرأة الجزائرية في مجال التنمية المستدامة مطالباً إياها بمواصلة المشوار والانخراط في مستويات التشغيل المختلفة والمتاحة لها دون قيد أو شرط كالرجل، ليخلص إلى بعض الإحصائيات الخاصة بالمرأة الجزائرية العاملة لسنة 2012، كما يلي: بخصوص وضعية المرأة في التوظيف العمومي، فقد بلغ عدد النساء العاملات في التوظيف العمومي 607.160 امرأة أي بنسبة 31,8% من العدد الإجمالي من بينهن 7%, 88 موظفات و 11,3% متعاقدات.

حسب القطاعات: تمثل نسبة النساء الموظفات 42% في التربية الوطنية، و 20% في الصحة العمومية و 13% في الداخلية والجماعات المحلية، و 08% في التعليم العالي والبحث العلمي، و 04% في القطاع المالي، و 02% في التكوين والتعليم المهنيين، و 11% في القطاعات الأخرى.

بالنسبة للدائرة الوزارية فإن العدد الإجمالي للنساء العاملات يبلغ نسبة 17,793 من بينهن 304 يشغلن مناصب صنع القرار (41 امرأة يشغلن وظائف عليا، و 263 يشغلن مناصب دنيا)، وتمثل النسبة الإجمالية للنساء المشتغلات في القطاع 37,94%.

أما بالنسبة للهيئات تحت وصاية صندوق الضمان الاجتماعي والهيئات المختصة:

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الأسرة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1990.

2 - برنامج الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، المقدم في انتخابات الرئاسة في 15 أبريل 1999، ص42.

في سنة 2012 تشغل سيدتان منصب مدير عام في الهيئات تحت الوصاية وهما المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والهيئة الوطنية لطلب العمل، 18 مديرة هيكل في الهيئات تحت الوصاية و62 رئيسة وكالة ولأئية.

بالنسبة لمديريات التشغيل الولائية توجد 03 سيدات ترأس هذه المديريات.

بالنسبة لمفتشية العمل فهناك 3 سيدات مفتشات ولأئيات للعمل.

2. المبادئ الأساسية لعمل المرأة

يمكن أن نوضح المبادئ الأساسية في عمل المرأة على النقاط التالية:

أ. مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة:

حرصت أغلب الإعلانات عن حقوق الإنسان على التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق فميثاق الأمم المتحدة كرس قانونا ولأول مرة في التاريخ حول مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كحق من الحقوق الأساسي للإنسان فنصت المادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة على أنه "يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بلا تمييز حسب الجنس واللغة والدين ولا تفريق بين الرجال والنساء مع مراعاة كل الحقوق فعلا" ثم جاءت المادة 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة عام 1966 واتفاقية الأمم المتحدة لعام 1979 بمناسبة عقد الأمم المتحدة للمرأة وهذه بمثابة إعلان لحقوق المرأة في سائر المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والمدنية¹.

ب. مبدأ المساواة في الأجور وشروط العمل:

تطبيق لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بشكل عام انتقلت إلى مجال العمل فالنزام أصحاب الأعمال بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر وشروط العمل حيث أقرت الاتفاقية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 على أنه لكل شخص الحق في التمتع في شروط العمل عادلة ومرضية بخصوص الأجر المنصف والمكافآت المتساوية عند قيمة العمل دون أي تمييز و أن يضمن للمرأة نفس شروط العمل وأن تتقاضى أجرا يساوي أجر الرجل عند تساوي العمل.

ج. تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة

نظرا لأهمية المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعملية التنمية، ظهرت الحاجة لتطوير و تحسين ظروف و أوضاع المرأة العاملة فقد اهتمت المنظمتين الدولية والعربية لقضايا المرأة وأصدرت العديد من

1 - تابلت، نور الدين: المرأة بين عمل البيت والتنشئة الاجتماعية للأبناء، 2008 دراسة ميدانية لحالات من النساء العاملات في قطاع الإدارة والتعليم والصحة، قسم علم اجتماع، جامعة الجزائر، ص88.

الاتفاقيات التي تضمن الالتزام بسن التشريعات واتخاذ تدابير لحماية المرأة، في الجزائر خضع عمل المرأة للتشريعات الواضحة خاصة بالأمومة فقد نصت المادة 55 من القانون 11-90 على ما يلي:

- تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما يعدها عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

- إمكانية الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

تقدر العطلة ب 14 أسبوعا من بين 6 أسابيع بعد الوضع مع التمتع بجميع الحقوق التي نص عليها القانون العمل وقوانين التأمينات وكذا الأجر الذي تتقاضاه كاملا خلال هذه الفترة.

- أن تنقطع عن العمل لمدة أسبوع والتي قدرت يوميا لمدة 6 أشهر الأولى وساعة واحدة لمدة 6 أشهر بعد المدة الأولى¹.

3. أهداف تشغيل المرأة

تري "سلوى عثمان صديق 2003" أن عمل المرأة خارج البيت ودخولها مجال الإنتاج يحقق الأهداف التالية:

- اكتساب المرأة مكانة اجتماعية في المجتمع .

- ارتفاع دخل الأسرة.

- التقليل من الخوف الذي تعيشه المرأة عندما يصبح ويسيطر عليها شبح الطلاق أو تعدد الزوجات فالعمل يزيد من شعورها بالأمن على مستقبلها.

- انخفاض نسبة عالية المرأة².

4. دوافع خروج المرأة للعمل

إن من دوافع المرأة للعمل تأكيد الذات والرغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة، ويمكن أن يتدرج تحت الدافع إلى تقرير الاجتماعي الذي يدفع المرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير ورغبة المرأة في تغيير النظرة لها وإحساس المجتمع بها والإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل ومن هذا يمكن أن تتغير الصورة التقديرية عن المرأة التي دفعت بها بعيدا عن عجلة الإنتاج وعن المساهمة، والعمل بوصفه نشاط اجتماعي، ويعتبر جزءا جوهريا في حياة الإنسان بصفة عامة.

وأن المنفعة والفائدة الاجتماعية التي تحصل عليها المرأة من الاشتغال أهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها، فهي جديرة بالاحترام وإعجاب الآخرين ونستطيع من خلالها أن نثبت قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع باعتبار أن عملها يربطها بالمجتمع...

1 - صقر بن محمد المقيد، الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2009، ص 141.

2 - تابليت، نور الدين، مرجع سابق، ص 88.

ومن أهم الدوافع لذلك:

أ. الدوافع الاقتصادية:

من أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية والضرورة التي ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلائها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة للخروج في البحث عن عمل إذ أن سياسات الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساس بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسر.

ب. دوافع ذاتية:

منها تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع لها حقوق وواجبات باعتبار أن العمل الخارجي وسيلة اكتساب المكانة العامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة، ففي دراسة الفيشر على 100 عائلة بها أمهات تخرجن من كليات نيويورك (و.م.أ) تبين أن نصف مجموعة اللواتي يعملن ويشعرن بالملل أثناء وجودهن بالمنزل و أن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبح من الأعمال الروتينية.

ج. دوافع تعليمية

في مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أولت اهتماما بالغا لضرورة تعلم المرأة وتكوينها، حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية. كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص العمل ترتبط بمستواها التعليمي وتتدفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدرس التدرج كما هو المثال اليوم.

د. دوافع اجتماعية:

إن التغيير السريع الذي حدث في مختلف المجتمعات قد سوى بين المرأة والرجل في الحقوق المدنية وكذا التعليم والعمل والمرأة قادرة على المطالبة به تأكيد لذاتها من جهة و لمساواتها مع الرجل من جهة أخرى وبالتالي تحقق تحررها الاجتماعي الذي يضمن لها المشاركة الفعلية في مختلف مجالات العمل الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية داخل المجتمع وبذلك استطاعت أن تحطم كل القيود من عادات وتقاليدها بالية وحواجز مفروضة عليها من قبل المجتمع¹.

III. الأحكام النظرية المفسرة لعمل المرأة

¹ - رمضان، عمومن: عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، جامعة قاصدي مرباح، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجود الحياة في الأسرة أيام 10/09 أفريل، ص05.

1- النظريات المفسرة لعمل المرأة

أ. النظرية الماركسية :

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشاً احتياطياً للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و "انجلز" و "بيير" اهتماماً خاصاً بقضية اضطهاد المرأة و أكدوا خضوعها وقهرها نتيجة التطور الاقتصادي التي مرت المجتمعات الإنسانية فقد فسر "انجلز" تفسيراً شاملاً للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول: " إن أول تنافر و أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقاً مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي و إن أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة" مؤكداً الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي اكتسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأموية، و أن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها، بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقيّة في ظل المجتمع العبودي، وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة و أداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها و إمكاناتها الإنتاجية في الحدود البيولوجية¹.

وتأسيساً على ما سبق فإن المنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل²، وفي هذا السياق أعلن ماركس وانجلز مشكلة المرأة وربطها بالنضال الطبقي وبالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، وأوضح انجلز أن النساء و الأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر و بأجر أقل، وهو ما أكدته ماركس و انجلز في البيان الشيوعي حيث جاء فيه: إن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة، كما جاء في "رأس المال" فالمساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحتان الأساسيتان لتحرر المرأة³.

ب. النظرية الوظيفية :

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

1 - فاتحة حقيقي، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، دون عدد، 1985، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية، باريس، فرنسا، ص ص : 56، 57

2 - فاتحة حقيقي و آخرون: الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، ص 23.

3 - خليل أحمد خليل: المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة الجديدة، بيروت لبنان، 1982، ص 120

- أ- الوظيفة المطلقة: ويمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم" باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء¹.
- ب- الوظيفة النسبية: يرى "روبرت ميرتون" أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة².
- ج- البنائية الوظيفية: يعتبر بارسونز من مترجمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فيليبين" في نظريته بطبقة الفراغ، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبار زوجة وربة بيت، فهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل³.

ج. نظرية المساواة بين الجنسين

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث ب: "التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة" بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهم يقمن بحملهم الأطفال ورعايتهم، وانطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية. ذات طابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، وقد لقيت هذه النظرية رواجا كبيرا في الغرب ممثلة بعدى حركة تحرير المرأة الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة، وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فنوي تطالب بتغيير عام وشامل لوضع المرأة في المجتمع، وتنبت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة،

1 - محمد سمير حسنين: التربية الأسرية، مكتبة الأشوال، ط1، مصر، 1994، ص113.

2 - ارفنج زالتن: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمود عودة، ابراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998، ص 27.

3 - فاتحة حقيقي، المقال نفسه، ص 67.

لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية¹.

انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية ومنها ما كتبه الدكتور "مصطفى بوتفوش" بقوله فيما يخص المرأة هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة، لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لأم الرجل الخادمة للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة. كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهارا ملحوظا في نهاية الحرب الكونية².

2/ العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل

1/ عمل المرأة في الدول العربية

تمثل النساء نصف سكان الوطن العربي، فإذا كان العدد الإجمالي للسكان يتراوح بين 160 و 180 مليون نسمة في الوطن العربي، فإن نسبة النساء فيه تمثل 50% من المجموع الكلي للسكان وتبلغ نسبة النساء اللواتي هم في سن العمل، 40% من مجموع النساء، ويرتبط موضوع تشغيل المرأة ارتباطا وثيقا بمسألة تحررها الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والسياسي، فالمرأة في العديد من البلدان العربية محرومة من حقوقها، لهذا فإن تشغيل المرأة يعني تحريك نصف المجتمع، وجعل المرأة منتجة تفرز وجودها الاقتصادي، ورفع مستواها الثقافي وهذا ما يجعلها تطالب بحقوقها.

وتعتبر مصر أول دولة من مسألة المرأة قضية تدافع عنها فبرز عنها عدة كتاب مثل الإمام الأزهر، والكاتب قاسم أمين، وهدى الشعراوي، التي تعتبر أول من أسس الحركة النسوية العربية لسنة 1923 وهو الاتحاد النسائي المصري لقضية المرأة، وقد اشتغلت المرأة المصرية منذ القديم في أكثر من 25 مهنة من بينها رئيسة المخازن، ومفتشة غرفة الطعام، أمينة الخزانة محملة أملاك الحاكم، ولم يقتصر على هذا فحسب، بل كانت المرضعات، والدادات والدايات... الخ.

وبعد مجيء الحاكم الحديوي (1863-1879) وبمساعدة من زوجته فتحت المدرسة السيويفية، ثم في سنة 1933 فتحت الجامعة المصرية وتخرجت أول دفعة منها سنة 1933، وقد ظل عمل المرأة خارج المنزل قاصرا لفترة طويلة على المجال الطبي والتدريس³.

1 - نخبة من الأساتذة، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975.

2 - مصطفى بوتفوش، العائلة الجزائرية (التطور والخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص78.

3 - سامية محمد فهمي: مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، 2001، الإسكندرية، ص13-56.

أما عن الأردن فتؤكد النتائج التفصيلية لمسح العمالة الأردنية سنة 1992 أن المرأة الأردنية العاملة تمثل نسبة مقدارها 13.3% من إجمالي العاملين في قطاع الإدارة العامة و 53.3% في قطاع التعليم و 36.6% في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي و 23% في أنشطة المجتمع و 57% في الزراعة و 9.3% في الصناعة التحويلية، كما أدت الدراسات أن 90.7% يعملن بأجر و 5.3% يعملن كصاحبات عمل¹.

أما في تونس فقد كان قانون العمل التونسي ينبذ التفرقة الجنسية وقد نتج عن ذلك زيادة في عدد النساء النشيطات اقتصاديا خلال الفترة (1975-1989) حيث ارتفعت من 18.7% إلى 20.9% كما أن 76.3% تنشطن بقطاع الصناعة والخدمات و 2.25% بقطاع الزراعة والفئة العمرية الأكثر نشاطا عند التونسيات هي فئة 17-19 سنة والتي تمثل 29.34% من بين كل العاملات وهذا يعني أن النساء في تونس تباشرن العمل في سن مبكرة، وذلك بتكوين بسيط، تتمركز اليد العاملة النسوية في القطاع الصناعي حيث قدرت نسبة العاملات فيه من مجموع العاملات 49.25% ثم قطاع الخدمات بنسبة 23.36% سنة 1974².

في المغرب واعتمادا على إحصائيات 1971 بلغت نسبة العاملات في المغرب 8% من المجموع الكلي للعمال، أما نسبتهم من بين المجموع الكلي للنساء، فلم يتجاوز 15.2% وهذا يعني أن المرأة المغربية لم تندمج أكثر في الحياة الاقتصادية، كما تمثل المرأة العاملة حوالي 20.36% من إجمالي موظفي الدولة، و أنهم يتواجدن في أسفل السلم الإداري، ولعل أعلى منصب عينت فيه امرأة هي مندوبة سامية للمعاقبين الذي أسند خلال عام 1994، وهي بمثابة منصب كاتب دولة، كما أنهم مقصيات كلية من الجهاز الحكومي وخصوصا في مراكز القرار، ونسبتهم في منصب مدير المصلحة المركزية لا تتجاوز 4% ورئيس قسم 2.2%، أما بالنسبة للمهن المفضلة لدى المغربيات، تعد مهنة التعليم من أكثر المجالات الاجتماعية استقطابا للمهن³.

أما القطاع المفضل للنساء العراقيات هو قطاع الزراعة حيث تبلغ نسبة العاملات به 66% من مجموع النساء العاملات⁴.

2/- عمل المرأة في الجزائر

السياسة العامة و أثرها لدخول المرأة ميدان العمل

1 - محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، 2004، صص 145-146.
 2 - علي شلق و آخرون: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، صص 324-327.
 3 - محمد سيد فهمي، مرجع سابق، صص 259-261.
 4 - اليونيسكو: الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، ط1، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1984، ص 119.

انتهجت الجزائر بعد الاستقلال المنهج الاشتراكي، فجعلت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية فعملت على فتح أبواب مؤسسات لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل، وكان لدخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة مما لا يضطر المرأة للخروج للعمل، من بين العوامل التي جعلت المرأة الجزائرية لا تفكر في الخروج للعمل، قلة المرافق التي تعني بالأطفال، فحب في المساواة والعدالة الاجتماعية قررت الجزائر المستقلة إلغائها بموجب قرار وزاري مؤرخ في 23/09/1995 لأنها كانت غير كافية لاستقبال العديد من الأطفال الجزائريين الراغبين فيها واستعملت مجالاتها لاستيعاب من هم في سن الإلزام والحتمية داخل المدرسة الابتدائية¹.

ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات والتي نتج عنها التسرع المكثف للعمال، أصبحت الأسرة تواجه ضغوطا اقتصادية، اضطر بسببها مسئول العائلة القبول بخروج زوجته أو أخته أو ابنته للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل، خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها للبحث عن العمل والخوض فيه، وقد ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية وتوجيه الفكر الشعبي لتقبل الأفراد عمل المرأة لما يذر من فائدة للأسرة والمجتمع والاقتصاد الوطني، ومع هذا التغير الحاصل في نوع اليد العاملة ونظرا للدخول المكثف للمرأة في مجال العمل عملت الدولة على إيجاد حلول لرعاية الأطفال فأنشأت مؤسسات تقوم برعايتهم واستيعابهم محاولة حل مشكل كبير للمرأة. وفي هذه الحقبة من الزمن تمركزت النساء عند دخولهن لسوق العمل في قطاع التعليم والصحة، وإن وجدت في المصانع فهي متواجدة في الوحدات الإنتاجية، فهي عملية لإعادة إنتاج دور المرأة التقليدي، وهو التعليم والتربية أين كان تمرکزها يبرز فيه².

البنية التطورية للعمل النسوي في الجزائر:

إن العمل النسوي في الجزائر يرتبط تطوره بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية عامة "فيمكن ملاحظتها من خلال قيمة العمل للمجتمع في عمومه... هذه القيمة موجودة في البناء القانوني والسياسي للمعرفة الاجتماعية، فبالرغم من الضغوطات السياسية والاقتصادية لمشاركة هذه الأخيرة في قوة العمل، إلا أنها بقيت ضئيلة مقارنة بالمشاركة الرجالية فاليد العاملة النسوية ضعيفة، علما أنها سجلت تحسنا هاما نسبيا في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2000 وقد ارتفعت هذه النسبة من 9.3% سنة 1987 إلى 10.45 سنة 1998 لتبلغ 14.2 سنة 2003، كما انتقلت من 166000 سنة 2004 إلى 2275000 سنة 2013³.

فالجزائر تعتبر من بين الدول القليلة عالميا التي تتميز بمشاركة نسوية ضعيفة في سوق العمل، فبالرغم من أن بعض الدول تشترك معها في الثقافة والدين والتقاليد إلا أنها لم تصل لنسبتهم وهذا راجع لعوامل

1- الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص 44

2- الطاهر زرهوني، مرجع سابق، ص 42.

3- المرأة المقاومة وتحديات النسق الاجتماعي، (2015/03/27)، ص 54

مختلفة كالثقافة والتقاليد ... المسيطرة على المجتمع، ولا تعتبر المرأة العاملة بنية متجانسة حيث تحكمها متغيرات مختلفة كالجنس في اختبار نوع النشاط والمستوى التعليمي.

3. المتغيرات البيئية لعمل المرأة.

أ. المتغيرات السياسية :

تمثل القوى السياسية الأداء الفعالة في تحريك القوى الاقتصادية في الدول بصفة عامة ، ويرجع السبب في ذلك إلى ما تملكه القوى السياسية من قدرة على استعداد القوانين والتشريعات المنظمة لجوانب الحياة المختلفة داخل البلاد ، وتنظيم للعلاقات المتبادلة مع بقية دول العالم الخارج وإلى جانب كونها الأداة المنظمة للحياة العامة ، فإن القوى السياسية هي أيضا المسئول الأول عن بناء التحية للدولة وللحفاظ على هدف خدمة كافة القطاعات الاقتصادية، وأخيرا فإن القوى السياسية تعتبر من أكبر مستهلكي السلع والخدمات الاقتصادية المختلفة، والتي تعتمد عليها الإدارة (زايد 502 و2003)

ومن خلال ما سبق يمكننا رصد التغيرات التي أثرت على دور المرأة من خلال رصد المتغيرات التي في مجالين أساسيين هما مجال تشريعات العمل ومجال تفعيل دور القطاع الخاص

ب. المتغيرات الاقتصادية :

يشهد العالم العربي تحولا ملموسا نحو تديم دور الاقتصاد الخدمي في تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة وينتج مثل هذا التحول أمام المرأة العاملة فرص كثيرة ، للنمو وتحقيق الذات ، فالإقتصاد الخدمي لا يعتمد بالضرورة على الاستثمار في القطاعات البشرية الخلاقة ، فالتميز في أداء الخدمات والقدرة على كسب رضا العميل أصبح الميزة التنافسية الأساسية التي تتصارع عليه المنظمات الحديثة.¹

غير إن اتجاه العاملة لتركيز جهودها في مجالات الوظائف العامة و الحكومية ، يمكن أن تحقق لها الاستقرار في الأجل القصير وليس في الأجل الطويل ، فما من شك أن امتلاك المرأة للمهارات والمعارف المطلوبة للأداء في ظل معطيات " الإقتصاد الخدمي " سوف يقوي من احتمالات نجاحها ، وتميزها في الفترات القادمة ، وقد يسا عد المرأة على تحقيق مثل هذنا النجاح زيادة إمكانية النمو الأفقي (تعدد مجالات العمل) (زايد ، 2005 ، ص 522) .

ج. المتغيرات الثقافية :

1 - مصطفى عوفي ، مرجع سابق ، ص 110 .

تمثل المتغيرات الثقافية هي أحد المحددات الهامة المؤثرة على نمو وتطور المرأة العاملة و الثقافة هي الطريقة المميزة التي يعتمد الأفراد أو الشعوب المختلفة في تنظيم حياتهم ،فالأفراد الذين يولدون في ثقافة معينة يستمدون من هذه الثقافة المبادئ والقيم والعادات والتقاليد التي تحدد لهم السلوك الغير المقبول داخل المجتمع ، وتحدد الثقافة على جانب ذلك كبقية أداء الدور أو الأدوار المختلفة داخل المجتمع .

ويتضح مما سبق أن التغيرات الثقافية تساهم في تحديد الجوانب السلوكية المشتركة بين الأفراد في المجتمع الواحد .إن المتتبع للتطورات الثقافية العربية يمكن أن تحدد سهولة ...المتغيرات الثقافية العربية ذات الارتباط بالمستقبل المهني للمرأة العاملة ، ومن أهم المتغيرات هي تغير نظرة المجتمع العربي إلى تعليم المرأة ومن ثم مجالات عملها والأسقف الزجاجية¹.

د. المتغيرات التكنولوجية :

شهد العالم خلال النصف الأخير من القرن العشرين تقدماً تكنولوجياً غير مسبوقاً ، ولعل القفزة الحقيقية التي حدثت خلال تلك المعلومات قفزة نوعية هائلة في مفاهيم الأداء الحديثة تبدو معالمها واضحة جداً في مجالي التجارة الالكترونية والأعمال الالكترونية ويتضح من ما سبق أن التعامل مع متطلبات العصر لا تتضمن مجرد .

سعي المنظمات العربية إلى امتلاك الموارد الطبيعية أو رأس المال أو التكنولوجيات الحديثة فقط بقدر ما تضمن ضرورة توافر نوعية معينة من الموارد البشرية والمهارات الإدارية لتعميم الاستفادة الناتجة عن توافر تلك الموارد ، وبمعنى آخر فإن الموارد البشرية سوف تصبح المصدر الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات لتحقيق التقدم المشهود خلال القرن القادم وفي ضوء ما سبق فإننا نتوقع أن تكون أحد مفاتيح النجاح الأساسية العربية ، هو امتلاك جوانب المعرفة ومتطلبات تكنولوجيا المعلومات².

4 - الطروحات المفسرة لعمل المرأة في الدول العربية

إن وضعية المرأة في الدول العربية تتأرجح بين ثلاث اتجاهات سنعرضها فيما يلي:

الاتجاه الأول: هو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى أن المرأة كائنات ضعيفا جسما وعقلا تنحصر وظيفتها في الزوجية بمفهومها الخضوعي، والأمومة بمفهومها الرعوي، ويعلمون مواقفهم بتعاليم الدين، لكنهم لا يعترضون على مساهمة المرأة الريفية، رغم قسوة عملها وهذا ما يثبت أن تمسكهم بموقفهم لا يرجع لأسباب

1 - المرجع مصطفى عوفي : مرجع سابق ، ص 112 .

2 - مصطفى عوفي : مرجع سابق، ص : 113 .

دينية بل للتقاليد والرغبة في امتلاك المرأة والسيطرة عليها، وهو الأكثر رواجاً في الجامعات المتخلفة في الوطن العربي¹.

الاتجاه الثاني: هذا الاتجاه مبني على المساواة بين الرجل والمرأة وهو يعرف دوافع الظلم الذي تعيشه المرأة، ويتميز بنسبة متحررة نسبياً لا تتعارض مع التقاليد، إذ يعترف بحقها في العمل في مطاق وظائف معينة (التعليم، الأمومة، الصحة...) تنسجم مع طبيعتها وتساعد على زيادة دخل الأسرة وتحررها، وهذه الفكرة تحوز على أذهان الغالبية من الرجال والنساء².

الاتجاه الثالث: وهو اتجاه يساوي بين كلا من المرأة والرجل في الحقوق والواجبات في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويرجع تخلف المجتمع العربي لانعدام حرية المرأة وجهلها وعدم اطمئنانها على مستقبلها كونها عضو غير فعال فيه، لذا يطالبون بفتح الأبواب أمامها للتعليم والتدريب والعمل بمختلف أنواعه³.

فقد لعب الاستعمار بشتى أنواعه دوراً كبيراً في عدم تطور المرأة العربية عن الغربية إضافة للاستغلال من طرف الرجل وخضوعها لسيطرته المتجذرة في الإيديولوجيات العربية التقليدية، إلا أنه ظهرت أفكار تحريرية في العصر الحديث مع تكليف المرأة لمسؤوليات ومهام لضمان التقدم الاجتماعي والتركيز على تعليمها، ويعتبر قاسم أمين صاحب كتاب "تحرير المرأة" و "المرأة الجديدة" ممن نادى بتحريرها وتعليمها وترقيتها.

ومع وجود الاستعمار انتشرت المدارس الأجنبية فأدخلت المرأة التعليم ثم العمل لسد الفراغ الجزئي الناتج عن نقص الأيدي العاملة من الذكور اللذين تركوا المصانع والمعامل للإسهام في الحرب، ومع انتشار موجة الاستقلال والحركات التحريرية في العالم والبلاد العربية استدعت الضرورة إلى تجنيد كافة الطاقات البشرية لخلق تنمية شاملة فأدمجت المرأة وشاركت في العملية الإنتاجية، يقول (لينين linin) "برهنت المرأة على أن النساء قادرات على شتى أنواع الأعمال شأنهم شأن الرجال وعندما تتاح لهن إمكانية إظهار طاقتهن فأنهن ينافسن الرجال ويتجاوزن أحياناً... أنى توسيع امتيازات النساء هو المبدأ العام لكل تقدم اجتماعي"⁴.

على غرار باقي مناطق العالم، سجل شمال أفريقيا، خصوصاً منذ 1990، اتجاهاً نحو ارتفاع معدل نشاط النساء: إذ أن عدد النساء اللواتي يلجن سوق العمل عرف تزايداً مطرداً وهذا الاتجاه ثابت لدى جميع الدول باستثناء موريتانيا، أما بالنسبة لباقي البلدان فإن وتيرة النمو عرفت بعض الاختلاف: فهي أكبر سرعة في

1 - محمد السويدي: محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص13.

2 - نورة العتيبة: المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد، العراق، ص 19.

3 - مرجع نفسه، ص 23.

4 - إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية الهيئة المصرية العامة، مصر، 1975، ص 560.

الجزائر، تليها تونس ومصر، وبغض النظر عن هذه الاختلافات يلاحظ وجود استمرارية خلال المدة ذاتها، ذلك أن موريتانيا بالرغم من تسجيل انخفاض إلا أنها سجلت أعلى معدل نشاط، بينما سجلت كل من الجزائر وليبيا معدلات أدنى وفي سنة 2000 في شمال إفريقيا يلاحظ في المتوسط وجود امرأة وجود امرأة واحدة نشيطة من أصل أربع نساء، هذا في الوقت الذي تظل فيه فوارق شاسعة بين البلدان، وهي بحسب النسبة في موريتانيا (38.7%) وفي المغرب (27.42%) ، وفي تونس (26.1%)، كما أنها أقل بكثير من حيث النسبة في الجزائر (19.29%) وفي ليبيا (16.43%)¹.

IV. المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة

اختلفت وجهات النظر حول خروج المرأة للعمل من مجتمع إلى آخر حسب إيديولوجية كلا منهم، فرغم مشاركتها القوية في العمل ودخولها بشكل كبير عالم الشغل إلا أنها لا تزال تواجه عراقيل تعيق عملها داخل ميدان العمل وخارجه، قد انبثقت من تلك العراقيل مجموعة مشكلات اقتصادية واجتماعية وحضارية عانت منها، نستطيع سرد أو الكشف عن بعضها في مجمل نقاط

1- المشاكل الأسرية التي تعترض المرأة العاملة

- مشكلات المرأة العاملة مع الزوج

إن الأسرة وقيمتها قد تأثرت بخروج المرأة للعمل فقد تأثر حجم الأسرة واختلفت أساليب التربية كما تأثرت العلاقات السائدة فيها ومنها العلاقة بين الزوجين، فالخلافات المستمرة والمتواصلة والنزاعات بين المرأة العاملة وزوجها بسبب عدم تفرغها للقيام بمهامها الأسرية وعدم مساعدة الزوج لها يخلق جوا من التوتر الأسري قد يدفع الزوج إلى محاولة إيجاد فاصل لنهاية هذه الشقاكات كالطلاق أو الزواج من ثانية أو مغادرة المنزل نهائيا يتخلص من جو التوتر السائد في الأسرة².

كما أن خروج المرأة للعمل وحصولها على أجر مادي قد يغير من مكانتها ودورها داخل الأسرة وذلك بما قد تحققه من استغلال اقتصادي وهذا ما قد يدفع بالزوج إلى الشعور بافتقار سلطته كأب وزوج مما قد يسبب في كثير من الأحيان صراعات وسوء تفاهم وتوتر في العلاقات الأسرية الخاصة إذا طالبت المرأة العاملة زوجها بالمساعدة في الأعمال المنزلية لكن هذا الأمر قد يكون عاديا لبعض الأسر التي وصل فيها

1 - مكتب العمل الدولي 2004.

2 - محمد السويدي: محاضرات في الثقافة والمجتمع، مرجع سابق، ص 36.

الزوجين إلى درجة كبيرة من الوعي والتفاهم وبناء على هذا يتضح أن الفكر التقليدي الذي كان يحدد مكانته ودور الرجل قد تغير نسبياً¹.

وهكذا من خلال حملة المشكلات والاضطرابات التي تحدث بين الزوجة العاملة وزوجها والتي بدورها يمكن أن تؤثر على النمو السليم للأطفال حيث تؤكد الدراسات العليا الإكلينيكية أن الأسر المضطربة غالباً ما تنتج أطفالاً مضطربين، ومنه نوعية العلاقة السائدة بين الوالدين تلعب دوراً هاماً في النمو النفسي والجسمي للأطفال حيث أن هذا النمو يأخذ بالمسار الطبيعي من خلال تفاعل الطفل مع المحيطين به في الأسرة وعلى هذا الأساس فإن أي خلل في الثقة السائدة وهذا الوسط نتيجة للاضطرابات أسرية قد يؤدي إلى ضرر كبير على تكامل شخصيته².

- مشكلات المرأة العاملة مع الأبناء:

إن أهم وظائف الأسرة إنجاب الأطفال والإشراف على رعايتهم ولذلك تكون الأسرة مسؤولة عن التنشئة الاجتماعية التي يتعلم الطفل من خلالها الخبرات الثقافية وقواعدها بصورة تؤهله وتمكنه من المشاركة مع غيره من أعضاء المجتمع، ويقع الجزء الأكبر من المهمة على عاتق المرأة³.

ومن مشاكل الأسرة الحديثة خروج المرأة للعمل، ولا يقصد بذلك أن مجرد الخروج للعمل هو المشكل في حد ذاته، ولكن المشكلة جاءت نتيجة هذا الخروج حيث ظهرت مشكلات جديدة لم تعرفها الأسرة من قبل، منها مشكلة تربية الأطفال والاهتمام بهم، حيث أن المرأة أصبحت غير قادرة على رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم على أكمل وجه⁴.

ويمكن القول أن أكبر عائق يواجه المرأة العاملة هو مشكل الأطفال الصغار الذين لم يصلوا بعد إلى سن المدرسة وهم بحاجة ماسة إلى المساعدة المباشرة من الأم، كذلك وجود أطفال بحاجة إلى الرضاعة و أيضاً المرضى بحاجة إلى رعاية خاصة في السنوات الأولى من أعمارهم حيث يكونوا أكثر عرضة للأمراض التي تصيب الأطفال، فغياب الأم وانشغالها بالعمل قد يعقد الأمور، فالمرأة العاملة قد تعود إلى المنزل لتؤدي واجبات منزلية بمعايير أخرى أي أن عليها أن تؤدي دور الزوجة والأم العاملة دون أن تخفف في أي منهما، وهذا يشكل عبئاً ثقيلاً عليها فتضطر إلى البحث غالباً عن الحضانة أو الأقارب أو الجيران فكل يوم تضطر للبحث عن مكان لتترك أطفالها حتى تعود من العمل⁵.

1 - حسن الساعاتي: علم اجتماع الصناعي، دار المعارف، الإسكندرية، 1976، ص 194-195.

2 - مصطفى اخشاب: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، الإسكندرية، 1981، ص 215.

3 - محمد أحمد بيموي: علم الاجتماع، الدار الجامعية، بيروت، 1975، ص 375.

4 - نفس المرجع، ص 311.

5 - عبد الرب تواب الدين، عمل المرأة وموقف الأم منه، دار الشهاب، باتنة الجزائر، 1998، ص 70.

ومنه إن قضاء الطفل لفترة طويلة لوحده دون رعاية من طرف الوالدين خصوصا الأم قد يجد نفسه مضطرا إلى تكوين جماعة أخرى بداخلها روح الانتماء ولكن ما يحدث هو أن الطفل لا يحسن الاختيار للأصحاب وجماعة اللعب، فقد يلتقي بجماعات السوء نتيجة الاحتكاك المستمر بهم وهذا ما يؤدي به إلى السرقة، الكذب، التدخين... الخ وهذا المشكل يضاف أيضا إلى جملة المشاكل التي قد تتعرض لها المرأة العاملة¹.

- مشكلات الأمهات العاملات مع ذواتهن:

تؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الاضطرابات نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء أرادتها فالمرأة العاملة تشعر بالاكتئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها حيث تجدها في هذه الحالة في توتر مستمر يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى ثانوية كالأرق، وإذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض ومن ثم عجز عن العمل كما أن المرأة العاملة كثيرا ما تتنابها مشاعر الخوف والقلق، هذا الأخير الذي يعمل كإشارة إنذار لأننا بوجود خطر وتهديد داخلي أو خارجي يهدد الشخصية وتتنوع مصادر القلق لدى المرأة العاملة فقد يعود إلى عدم قدرتها على إرضاء دوافع الأمومة أو بسبب ظروف العمل وعدم التكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها الوظيفية، هذا بالإضافة إلى كونها تحت حالة التوتر والانفعال سواء في العمل أو في المنزل نتيجة تحملها ما يفوق طاقتها، أما من الناحية الجسمية فأن عمل المرأة يخلف لدى الغالبية من النساء اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم وارتجاج وخفقان في القلب ناهيك عن الأعراض الوجدانية والعقلية مثل صعوبة التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعفا في الأداء وهو من بين آثار الإجهاد الطويلة².

-2 مشكلة عدم مواظبة المرأة على العمل

إن وجود المرأة في العمل في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية حيث أن الغياب عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة، يؤثر في الإنتاج كما ونوعها والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو أنهم ملزمون

1 - محمود حسن: الأسرة ومشكلاتها، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص 09.

2 - مليكة بن زيان: إنعكاس خروج المرأة للعمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية والجسمية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، منشورات جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، عدد 03، 2008، ص 203-208.

بالحضور، الغياب هو عدم تواجد العاملين في المواقع عملهم سواء أكان هذا الغياب بإذن أو بغير إذن، سواء أكان للمرض أو واجب وطني أو حتى في الإجازة السنوية أو بدون مرتب¹.

إن ظاهرة الغياب موجودة بين النساء العاملات في أي مكان وتعاني الإدارات والمسؤولين عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة حيث إن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام وبالمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء المتزوجات أكثر من النساء الغير متزوجات كما تعتبر ساعات العمل من المعوقات وذلك يرجع إلى عدم تنظيم ساعات العمل وبالتالي إلى عدم التوافق ومنه إلى التعب والملل والإرهاق، وكذلك يرتبط زيادة ساعات العمل بزيادة معدلات الحوادث والأخطاء بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الغياب بسبب التعب وكذلك طول ساعات العمل يؤثر على علاقة الفرد بأسرته لأنه يضطر إلى قضاء قدر كبير في العمل².

قام معظم الباحثين بدراسات حول مجال الغياب فوجد أن معدل التغيب المرتفع يكون بين النساء المتزوجات لأن لديهن المسؤوليات مثل رعاية الأطفال³.
ومن بين الأسباب والعوامل التي دعت المرأة إلى التغيب هو:

2 - أ / المرض: رغم اعتبار المرض من أسباب التغيب المبرر والمقبول قانونيا فإن المرض و إن كان يشمل أسباب التغيب ليس ألا تعبيراً عن اضطرابات ومشكلات نفسية وذلك كسوء التكيف والاضطرابات العاطفية والاتجاهات السلبية نحو المشرفين وزملاء العمل وعدم الرضا عن الجو العمل بصفة عامة مهما يكن فلا يعني التركيز على العوامل النفسية للمرض أو التمارض نفي حدوث أمراض وحوادث تعيق فعلا حضور العامل إلى مركز العمل⁴.

2-ب / التزامات أسرية: توصلت الدراسات في مجال الغياب، أن معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال ويولي ذلك النساء المطلقات ثم الأرامل و أخيراً الغير متزوجات، إن وجود الأطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات⁵.

2-ج/ المسافة بين المنزل ومكان العمل: بالإضافة إلى ارتفاع معدل الغياب بسبب رعاية الأطفال والمرض، هناك سبب آخر ركز عليه الباحثين، والمسافة بين المنزل ومكان العمل، والوقت الذي تستغرقه العاملة بين المنزل والعمل¹.

1- سعيد محمد عثمان، مرجع سابق، ص 43.

2- حمدي ياسين، مرجع سابق، ص 173.

3- عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 123.

4- مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 186.

5- عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 124.

2-د / ساعات العمل والورديات: إن ساعات العمل والورديات لها تأثير على معدل التغيب عند النساء فهن يفضلن العمل بعد الظهر، حيث تتاح لهن انجاز شؤون المنزل لذا تكرر الغياب في الفترة الصباحية وبصفة خاصة بين السيدات اللاتي تسلمن العمل حديثا يمكن أن يوصف بأنه بسبب هذه الالتزامات الأسرية.

مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة

إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الإيجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها وكذلك في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل، لكن نلاحظ إن المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكل تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء فهي لا تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق إنفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين كما أنها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار وأهميتها للاستخدام.

تعاني المرأة من عدم معرفتها بطبيعة العمل ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الإنتاجية والخدمية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها دورات تدريبية ودورات التقوية حسب مهنتها وتخصصها².

3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والمسؤولين:

إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين، من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا للاستمرار، وذلك للمرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسة الإنتاجية. إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمشرفين، فالإدارة في أغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، و أنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه، وبذل الجهود لقهر معوقات ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة. إن الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة

1 - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 124.

2 - إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص

والمسؤولين كثيرة ومعقدة أهمها عدم مواظبة المرأة في العمل وتغييبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الإنتاجية وتكرار تغييبها مرات عديدة وبدون مبرر، كما أن العلاقة الغير جيدة هذه ترجع إلى المعاملة السيئة، التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها، وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها مناسبات معينة، إن عدم تقييم المسؤولين لجهودها و أتعابها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها المنزلية¹.

إن دور القائد أو المشرف لا تنحصر فقط على كونه مسئولاً على مجموعة من الناس، لكنه أيضاً نجده مسئولاً عن خلق وتنمية الجو معنوي مناسب، يهيئ للأفراد أن يعملون معا بفعالية من أجل تحقيق أهداف المنظمة ككل، لذا فإن نمط الإشراف أو سلوك المشرف له تأثير جوهري على معنويات العاملين، فيجب عليه أن يتمتع بسمات تجعله مميزاً وقادراً على تهيئة انصب مقومات الأداء المثمرة لكل من العاملين والعاملات وهذه السمات هي الذكاء، النضج، الاتزان الانفعالي، والقدرة على فهم الناس والتأثير فيهم من خلال الاتصال الفعال إن سيطرت أنماط القيادة المتسلطة والمستغلة تؤدي إلى فرص علاقات إنسانية غير متكاملة حيث يمثل المشرف دور القائد المتسلط الذي ينتظر من العمال والمستخدمين أن يطيعوا الأوامر².

إن النسق من القيادة يؤدي إلى تكوين موقف محبط يتميز بانعدام التغذية الراجعة والخوف من طرح المشاكل مما يؤدي إلى الهروب من الواقع بأي طريقة وقد وجد ارتباط إيجابي بين مستوى قلق العمال و أيام الغياب بدون إذن كما استنتج بأن التغييب في هذه المرحلة هو عبارة عن ميكانيزم دفاعي لحماية الذات من المواقف التي تثير قلق الفرد مما يؤدي إلى رفض الواقع والهروب منه، لذا يجب عليها تغيير السلوكيات التي تتعارض مع أهداف المؤسسة، وتستطيع تغيير ذلك عن طريق أن يكن قدوة في سلوكها وأدائها و أفعالها مما يعكس جدارتها وصلاحيتهن لمناصب القيادة، كما يجب على المرأة أن تتعلم كيف تتجاهل بعض الشكاوي إذ نجد العديد من الشكاوي تقدم ضد المشرف سواء كان رجلاً أو امرأة، إذ يجب على المشرف أن يتجاهل كل الشكاوي التي حدثت في لحظة إحباط، خاصة إذا لم تكن مقترفة بسلوك غير لائق، وهذا راجع لطبيعة البشرية، إذ يصعب إرضاء جميع الناس.

فبالرغم من أن النساء القائدات أكثر تعرضاً للشكاوي من الرجال، فإنه يجب عليها أن تأخذ الشكاوي بحساسية شخصية، و أن لا ترد على الشكاوي إلا إذا تعدت حدود السلوك الجيد اللائق إلا أن هذه النظرة قد تختلف من منظمة إلى أخرى، وحسب ثقافة المنظمة التي تعمل بها، التي أحياناً تهتمش دور المرأة

1 - إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 91.

2 - أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، لبنان، ط1، 2000، ص183.

ومكانتها داخل المؤسسة، الذي ينجز عن ضغط، مما يؤدي إلى إحباط وانخفاض في الأداء الفعال والجيد، وانخفاض الروح المعنوية¹.

4- مشكلة الصراع داخل المؤسسة

يمكن للثقافة التنظيمية أن تلعب دورا فعالا في خلق الصراع بين العاملين في حد ذاتهم، وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى، إذ يعتبر أحد التحديات التنظيمية التي تواجه المنظمات والمؤسسات المختلفة وغالبا ما تكون هذا الصراع نقص قنوات الاتصال بين العاملين مع بعض، أو مع الإدارة، فأن كان الاتصال فعالا، فإنه يكون نتيجة التفاعل الإيجابي الذي يحدث بين العاملين، لكن في بعض الحالات يكون هناك اتصال سلبي وهو ناتج عن سوء وعدم نجاح واستمرارية التفاعل بين العامل، وهذا نتيجة عدم التفاهم والاتفاق حول بعض الأمور الجوهرية داخل التنظيم، وقد يكون الصراع عدة أسباب تؤدي إلى ظهوره على السطح ومنها التنافس، والذي يخلق هذا الصراع نتيجة التنافس بين العاملين سواء كانوا من نفس الجنس أو مختلفين عمال وعاملات، فيكون إما تنافسا على الوصول إلى المراكز القيادية التي يعمل كل واحد منهم على إبراز قدراته، وطاقاته من أجل الحصول على هذه المناصب أو المكافآت بين العاملات، نتيجة اعتقاد كل طرف أنه أحق بتلك المهام، أو المكافآت².

كذلك ينتج الصراع نتيجة غموض الدور، والذي يحدث نتيجة عدم ملائمة إمكانيات الفرد وقدراته لظروف ومتطلبات الوظيفة، التي تؤديها وذلك إما بالزيادة أو النقصان، كذلك يحدث الغموض الحاصل على الدور نتيجة عدم توافق هذه الإمكانيات و القرارات مع متطلبات العمل في الوظيفة يعني أن الأفراد العاملين لا تتوافق قدراتهم مع متطلبات المنصب الذي يتحصل عليها الفرد عن المنصب الذي يشغله أو يعمله أو المهام التي تؤديها وذلك سواء من حيث الواجبات والعلاقات والأعمال التي يقوم بها، مما يحدث للعامل ضعف استيعاب والإلمام بجوانب وظيفته ودورها و أهميتها داخل التنظيم ككل، إلا أنه في بعض الحالات ينتج الصراع نتيجة التوتر الذي ينتج بين العامل سواء أكان رجلا أو امرأة في محيط العمل، وهذا التوتر قد يكون مع الزملاء أو المرؤوسين إذا كان هذا الفرد في المنصب القيادية، أو مع الرؤساء سواء كانوا مباشرين، أو أعلى درجة من الرؤساء المباشرين³.

1 - سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط البشرية والنفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، 2005، ص 191.

2 - جبر الدجر ينجز وروبرت بارون:ت، رفاعي محمد رفاعي و آخرون، 2004، ص 480.

3 - مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2006، ص 137.

خلاصة الفصل:

استطاعت المرأة العاملة أن تثبت وجودها في عالم الشغل، وتحقيقها لذاتها ووصولها إلى ذروة إدراكها حقوقها الكاملة، مما جعلها تكتسب خبرة مهنية من خلال عملها وتطوير قدراتها ومؤهلاتها وقدراتها الذاتية في التوفيق بين عملها المنزلي وعملها خارج المنزل، وبالرغم من ذلك لا تزال تواجه جملة من المعوقات بينها وبين أسرتها بينها وبين زوجها وبين مجتمعتها، الذي بدوره ينظر إلى مسؤولية المرأة تكمن في منزلها كأم وزوجة و ابنة وأخت، ولكنها لم تستسلم لتلك الصعوبات والمشكلات.

67-29.....	الفصل الثاني: التراث النظري.....
38-29.....	I. بدايات ظهور عمل المرأة.....
30-29.....	1- نبذة تاريخية عن عمل المرأة.....
31-30.....	2- أثر الحربية العالميين على العمل النسوي.....
31.....	3- أهم الاتجاهات النظرية المتداولة لقضايا التمييز بين الجنسين.....
32-31.....	أ- الاتجاه البنائي الوظيفي.....
33-32.....	ب- الاتجاه الراديكالي.....
34-33.....	ج_ الإيديولوجية النسوية.....
38-34.....	4- بدايات عمل المرأة بالجزائر.....
42-38.....	II. مبررات عمل المرأة ودوافع خروجها للعمل.....
42-38.....	1. خروج المرأة للعمل في النصوص القانونية.....
39-38.....	أ. في الميثاق الوطني.....
40-39.....	ب. في الدستور الجزائري.....
40-39.....	ج. في قانون الأسرة الجزائرية.....
42-41.....	د. في الخطاب السياسي.....
44-42.....	2. المبادئ الأساسية لخروج المرأة للعمل.....
43-42.....	أ. مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.....
43.....	ب. مبدأ المساواة في الأجور وشروط العمل.....
44-43.....	ج. مبدأ تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة.....
44.....	3. أهداف تشغيل المرأة.....
46-44.....	4. دوافع خروج المرأة للعمل.....
45.....	- الدوافع الاقتصادية.....
45.....	- الدافع الذاتية.....
46-45.....	- الدافع العلمية.....
46.....	- الدافع الاجتماعية.....
57-46.....	III. الأحكام النظرية المفسرة لعمل المرأة.....
49-46.....	1- النظريات المفسرة لعمل المرأة.....
47-46.....	- النظرية الماركسية.....

- النظرية الوظيفية.....48-47
- نظرية المساواة بين الجنسين.....49-48
- العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل.....53-49
- 1- عمل المرأة في الدول العربية51-49
- 2- عمل المرأة في الجزائر.....53-51
- 3- المتغيرات البيئية على عمل المرأة.....55-53
- أ- المتغيرات السياسية.....53
- ب- المتغيرات الاقتصادية.....54
- ت- المتغيرات الثقافية.....55-54
- ج- المتغيرات التكنولوجية.....55
- 4- الطروحات المفسرة لعمل المرأة.....57-55
- IV. المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية.....66-57**
1. المشاكل الأسرية التي تعترض المرأة العاملة.....59-58
- مشاكل المرأة العاملة مع الزوج.....59-58
- مشكلات المرأة العاملة مع الأبناء.....60-59
- مشكلات الأمهات العاملات مع ذواتهن.....60
2. مشكلة مواظبة المرأة العاملة على العمل.....62-61
- أ- المرض61
- ب- التزامات أسرية.....62
- ج- المسافة بين المنزل ومكان العمل.....62
- د- مراعات العمل والورديات.....62
- مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني انتاجية المرأة العاملة.....64-63
3. مشكل علاقة المرأة العاملة بالإدارة و المسؤولين.....65-64
4. مشكلة الصراع داخل المؤسسة.....66-65
- 67.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث
الدراسة الميدانية

تحليل البيانات:

المحور الأول: بيانات خاصة بالمبحوثين

جدول رقم 01: جدول توزيع المبحوثات حسب السن.

السنة	التكرار	النسبة
من 21 سنة إلى 30 سنة	03	20%
من 31 سنة إلى 40 سنة	10	66.66%
من 41 سنة إلى 50 سنة	02	13.33%
المجموع	15	100%

نلاحظ حسب الجدول أن نسبة النساء العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 31 إلى 40 سنة هي النسبة الأكبر في مجموعهن وتقدر ب 66.66%، تليها النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين 21 إلى 30 سنة بنسبة 20%، ثم بنسبة 13.33% فهي تمثل النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين 41 إلى 50 سنة.

جدول رقم 02: جدول توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة
عزباء	05	33.33%
متزوجة	10	66.66%
مطلقة	00	00
أرملة	00	00
المجموع	15	100%

نلاحظ في هذا الجدول أن نسبة النساء العاملات الغير المتزوجات تمثل 33.33%، أما النساء العاملات المتزوجات تمثل النسبة المتبقية من النسبة الكلية تقدر ب 66.66%، كما نلاحظ أيضا أن حالات الطلاق والتزمل لاوجود لها ضمن النساء العاملات بالمؤسسة.

جدول رقم 03: جدول توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة.

مكان الإقامة	التكرار	النسبة
حضري	15	100%
شبه حضري	00	00

الدراسة الميدانية

المجموع	15	100%
---------	----	------

نلاحظ من الجدول رقم 03 أن النساء العاملات بالمؤسسة جميعهن يقطنون بالمدينة، أي تمثل نسبة 100% النسبة الكلية منها.

جدول رقم 04: جدول توزيع حسب المستوى التعليمي

المستوى	التكرار	النسبة
شهادة تقنية	05	33.33%
شهادة ليسانس	02	13.33%
شهادة ماستر	06	40%
شهادة ماجستير	00	00
شهادة دكتوراه	02	13.33%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة النساء العاملات بالمؤسسة حاملات لشهادة تقنية تمثل 33.33%، و نسبة 13.33% هن النساء العاملات اللاتي يحملن شهادة ليسانس، في حين تمثل نسبة 40% العاملات اللاتي لديهن شهادة الماستر، أما شهادة الدكتوراه فتتمثل نسبة حاملها 13.33%، كما نلاحظ نسبة حاملي شهادة الماجستير منعدمة كليا.

جدول رقم 05: جدول توزيع المبحوثات حسب الوظيفة.

نوع الوظيفة	تكرار	النسبة
كاتبة	03	20%
رئيسة مصلحة	11	73.33%
أستاذة	01	6.66%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 أن النساء العاملات بالمؤسسة ينقسمن إلى 3 وظائف، حيث تمثل وظيفة رئيسة مصلحة النسبة الأكبر مقارنة منوظيفتين الأخرين وتقدر ب 73.33%، تليها النساء العاملات ككاتبات بنسبة 20%، ثم وظيفة الأستاذة بنسبة 6.66%.

جدول رقم 06: جدول توزيع المبحوثات حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
----------	---------	--------

أقل من 5 سنوات	02	13.33%
من 5 سنوات إلى 9 سنوات	08	53.33%
من 10 سنوات إلى 14 سنة	01	6.66%
من 15 سنة إلى 19 سنة	03	20%
من 20 سنة فأكثر	01	6.66%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 أن 53.33% تمثل نسبة من لديهم الأقدمية من 5 سنوات إلى 9 سنوات، ثم تليها نسبة 20% من لديهم الأقدمية من 15 سنة إلى 19 سنة، في حين تمثل نفس النسبة لمن لديهم الأقدمية من 10 سنوات إلى 14 سنة و من لديهم الأقدمية لأكثر من 20 سنة والتي تقدر ب 6.66% وهي أقل نسبة في مجموع الكلي، أما من لديهم الأقدمية أقل من 5 سنوات فتمثل نسبتهم 13.33% وهو ما نلاحظه أيضا في بيانات الجدول.

المحور الثاني: تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أداها الوظيفي

جدول رقم 07: توزيع المبحوثات حسب الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمؤسسة.

الضغوط التنظيمية	التكرار	النسبة
نعم	05	33.33%
لا	02	13.33%
أحيانا	08	53.33%
المجموع	15	100%

يمثل الجدول رقم 07 الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمؤسسة، حيث أن نسبة اللاتي كانت إجابتهن حول تعرضها للضغوط التنظيمية قدرت ب 33.33%، أما اللاتي كانت إجابتهن بالنفي حول ذلك قدرت نسبتهم ب 13.33%، في حين أجابت الباقيات من هن ب أحيانا و قدرت نسبة هؤلاء ب 53.33% وهي أكبر نسبة مقارنة بالنسبة الكلية.

جدول رقم 08: توزيع المبحوثات حسب إمكانية شعور المرأة العاملة بالمؤسسة بالأمن الوظيفي.

الأمن الوظيفي	التكرار	النسبة
نعم	06	40%
لا	04	26.66%
أحيانا	05	33.33%

المجموع	15	100%
---------	----	------

يمثل الجدول نسب تعبر عن إمكانية تواجد الأمن الوظيفي بالمؤسسة بالنسبة للنساء العاملات بها، حيث كانت الإجابة بنعم تحتل النسبة الأكبر والتي قدرت ب 40%، في حين كانت الإجابة ب لا قدرت نسبتها ب 26.66%، أما النسبة المتبقية والتي تقدر ب 33.33% فهي تمثل الإجابة ب أحيانا من قبل المبحوثات وهو ما نلاحظه من بيانات الجدول.

جدول رقم 09: جدول توزيع المبحوثات حول العطل المرضية.

العطل المرضية	التكرار	النسبة
نعم	03	20%
لا	05	33.33%
أحيانا	07	46.66%
المجموع	15	100%

يمثل الجدول نسب متفاوتة تعبر عن العطل المرضية التي تلجأ إليها النساء العاملات بالمؤسسة، حيث قدرت نسبة النساء اللاتي تستعين بها ب 20%، في حين نجد 33.33% نسبة اللاتي لا يعتمدن العطل المرضية في حالة مرض أحد أفراد الأسرة، أما النسبة المتبقية والمقدرة ب 46.66% والتي تعتبر النسبة الأكبر فهي تمثل من يعتمدون على العطل المرضية أحيانا.

جدول رقم 10: جدول توزيع المبحوثات حسب العمل الإضافي للمرأة العاملة وتأثيره على أداء مهامها.

العمل الإضافي	التكرار	النسبة
نعم	07	46.66%
لا	04	26.66%
أحيانا	04	26.66%
المجموع	15	100%

يمثل الجدول بيانات مترجمة لتأثير العمل الإضافي على المرأة العاملة بالمؤسسة التي تعمل بها وأداء مهامها الأخرى، إذ تمثل النسبة الأكبر للاتي يؤثر بالتأكيد على أداء عملها فكانت النسبة التي تؤكد ذلك تمثل 46.66%، في حين تمثل نسبة اللاتي لا يؤثر ذلك 26.66%، أما من كانت إجابتهن ب أحيانا فقد كانت نسبتهن تقدر ب 26.66%.

جدول رقم 11: جدول توزيع المبحوثات حسب التركيز والانتباه الواجب عليهن في العمل.

النسبة	التكرار	التركيز والانتباه
93.33%	14	نعم
00	00	لا
6.66%	01	أحيانا
100%	15	المجموع

يمثل الجدول بيانات مترجمة لإمكانية تواجد التركيز والانتباه في العمل، فنلاحظ من خلاله أن نسبة 93.33% من النساء العاملات تؤكد وجود الانتباه والتركيز خلال العمل، في حين أجابت الأخريات بأنه أحيانا ما يستلزم التركيز والانتباه وقد قدرت نسبتهن ب 6.66%، كما نلاحظ انعدام تام لنفي وجود التركيز والانتباه وهو الملاحظ من الجدول.

جدول رقم 12: جدول توزيع المبحوثات حسب التعامل مع القرارات الغير مقنعة

النسبة	التكرار	تنفيذ القرارات
6.66%	01	أنفذ
00	00	لا أنفذ
93.33%	14	حسب طبيعة القرار
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النساء العاملات بالمؤسسة تنفذ القرارات الغير مقنعة بها حسب طبيعة القرار قدرت نسبتهن ب 93.33%، كما نلاحظ عدم تنفيذ تلك القرارات من خلال النسبة المنعدمة بينهن، أما من تنفذ القرارات فقد قدرت نسبتهن ب 6.66% وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بالنسبة الكلية و العدد الكلي لهن.

جدول رقم 13: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير الاختلاط داخل محيط العمل على الرضا الوظيفي.

النسبة	التكرار	تأثير الاختلاط على الرضا الوظيفي
46.66%	07	نعم
33.33%	05	لا
20%	03	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النساء العاملات بالمؤسسة اللاتي يؤثر عليهن الاختلاط داخل محيط العمل وعلى الرضا الوظيفي قدرت نسبتهن ب 46.66%، في حين اللاتي لا يؤثر عليهن الاختلاط قدرت نسبتهن ب

33.33%، أما النسبة المتبقية فهي تمثل من يؤثر عليهن أحيانا وعلى الرضا الوظيفي لديهن وتمثل تلك النسبة 20%.

جدول رقم 14: جدول توزيع المبحوثات حسب تطبيق العدالة في الترقية داخل التنظيم المؤسسي.

النسبة	التكرار	تطبيق العدالة في الترقية
33.33%	05	نعم
40%	06	لا
26.66%	04	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 33.33% هي نسبة تمثل المبحوثات اللاتي اجبن ب تطبيق العدالة في الترقية بالعمل، في حين تنفي نسبة من المبحوثات ذلك إذ أن 40% منهن تقول بأن لا وجود للعدالة في ذلك، أما عن البقية والتي قدرت نسبة أجابتهن ب أحيانا قد تطبق العدالة كانت تقدر ب 26.66%، وهو ما تبينه بيانات الجدول.

جدول رقم 15: جدول توزيع المبحوثات حسب إمكانية توفر وسائل فيزيولوجية لتسهيل العمل.

النسبة	التكرار	توفر الوسائل الفيزيولوجية
33.33%	05	نعم
33.33%	05	لا
33.33%	05	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة توفر الوسائل الفيزيولوجية متساوية بنسبة 33.33% في كل من الموافقة والنفي وتوفرها أحيانا.

المحور الثالث: تؤثر التزامات المرأة العاملة و واجباتها على الأسرية على عملها

جدول رقم 16: توزيع المبحوثات حسب المشاكل العائلية التي تتعرض لها المرأة العاملة عند خروجها للعمل.

النسبة	التكرار	المشاكل العائلية
--------	---------	------------------

00	00	نعم
66.66%	10	لا
33.33%	05	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثات اللاتي لا تتعرضن للمشاكل العائلية تقدر ب 66.66%، في حين تمثل نسبة 33.33% اللاتي يتعرضن أحيانا للمشاكل العائلية، كما نلاحظ انعدام في إمكانية تعرض للمبحوثات للمشاكل العائلية.

جدول رقم 17: جدول توزيع المبحوثات حسب إمكانية التفكير بالتخلي عن عملها لأجل أسرتها.

النسبة	التكرار	
40%	06	نعم
60%	09	لا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثات اللاتي تفكرن في التخلي عن عملها من أجل الأسرة قدرت ب 40%، في حين لا تفكر النسبة المتبقية في التخلي عن عملها وتقدر ب 60% من مجموعهن وهي النسبة الأكبر.

جدول رقم 18: جدول توزيع المبحوثات حسب الرضا الأسري تجاه عمل المرأة بالمؤسسة.

النسبة	التكرار	الرضا الأسري
73.33%	11	نعم
26.66%	04	لا
100%	15	المجموع

ملاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة 73.33% من المبحوثات تشعرن وتجدن الرضا الأسري حين خروجها للعمل بالمؤسسة، في حين هناك من المبحوثات من لا تجدن الرضا الأسري تجاه عملها بالمؤسسة وتقدر نسبتهن ب 26.66% منهن.

جدول رقم 19: جدول توزيع المبحوثات حسب التوفيق بين الواجبات المنزلية وعملها بالمؤسسة.

النسبة	التكرار	التوفيق بين الواجبات المنزلية والعمل
46.66%	07	نعم
53.33%	08	لا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسب قدرة توفيق المبحوثات بين واجباتهن المنزلية وعملها خارج البيت نسب متفاوتة تقريبا، أي أن نسبة 46.66% منهم يستطيعون التوفيق بين العمل والواجبات المنزلية في حين تمثل نسبة 53.33% منهم لا تجد القدرة في إمكانية التوفيق بين الاثنين.

جدول رقم 20: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير العمل بشكل يومي على نقطة التوافق بين المرأة العاملة و أفراد الأسرة.

النسبة	التكرار	
20%	03	نعم
26.66%	04	لا
53.33%	08	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن: 20% تمثل نسبة المبحوثات اللاتي أثر عملهن يوميا على نقطة التواصل بينها وبين أفراد أسرتها، كما تمثل نسبة 26.66% المبحوثات اللاتي لا يجدن تغييرا في نقطة التواصل بينها وبين أفراد أسرتها، في حين أثر العمل بشكل يومي على البعض منهن واللاتي تقدر نسبتهن ب 53.33% وهي النسبة الأكبر فيهن.

جدول رقم 21: جدول توزيع المبحوثات حسب الإهمال الأسري الذي قد يسببه العمل.

النسبة	التكرار	الإهمال الأسري
33.33%	05	نعم
26.66%	04	لا
40%	06	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 33.33% من المبحوثات أثرت على أسرتهن وسبب لها الإهمال تجاهها، كما تمثل نسبة 26.66% منهم من لا يسبب لها عملها نوعاً من الإهمال الأسري، في حين نجد نسبة منهن يسبب لها أحياناً نوعاً من الإهمال تجاه أسرتهن وتقدر نسبتهن بـ 40% منهن.

جدول رقم 22: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير الحرية النابعة عن عمل المرأة على أسرتهن .

النسبة	التكرار	تأثير الحرية النابعة عن العمل على الأسرة
13.33%	02	نعم
73.33%	11	لا
13.33%	02	أحياناً
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 22 أن: نسبة 13.33% من المبحوثات تجدن في الحرية النابعة عن عملها إخراجاً ومشكلات بينها وبين أسرتهن، كما نلاحظ أن نسبة 73.33% منهن لا تتعرض لأي إخراج بسبب الحرية الناتجة عن عملها، أما البقية منهم فـ أحياناً ما تواجه بعض المشكلات في ذلك وقدرت نسبتهن بـ 13.33%.

جدول رقم 23: جدول توزيع المبحوثات حسب الغياب والتأخير عن العمل في حالة مرض أحد أفراد الأسرة.

النسبة	التكرار	الغياب والتأخير
73.33%	11	نعم
00	00	لا
26.66%	04	أحياناً
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن: نسبة المبحوثات اللاتي تلجأن إلى الغياب والتأخير من أجل أسرتهن عالية وتقدر بـ 73.33%، مقارنةً بمن تلجأ للغياب والتأخير أحياناً واللاتي بدورهن تقدر نسبتهن بـ 26.66%.

المحور الرابع: تواجه المرأة صعوبات مع المجتمع أثناء خروجها للعمل.

جدول رقم 24: جدول توزيع المبحوثات حسب نظرة المجتمع للمرأة العاملة.

النسبة	التكرار	نظرة المجتمع
53.33%	08	إيجابية

سلبية	07	46.66%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المبحوثات اللاتي يدلين بأن نظرة المجتمع لهن إيجابية تقدر ب 53.33%، في حين أن نسبة 46.66% منهن وهي النسبة المتبقية تقول بأن نظرة المجتمع تجاه عملهن هي نظرة سلبية.

جدول رقم 25: توزيع المبحوثات حسب تفاوت المكانة الاجتماعية بين الرجل والمرأة العاملة.

تفاوت المكانة الاجتماعية	التكرار	النسبة
نعم	09	60%
لا	06	40%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن: نسبة 60% من المبحوثات ترى بأن هناك تفاوت في المكانة الاجتماعية بين الرجل والمرأة العاملة بالمؤسسة، في حين نلاحظ أن نسبة 40% من المبحوثات ترى أنه لا وجود لفرق أو تفاوت في المكانة الاجتماعية بينها وبين الرجل.

جدول رقم 26: توزيع المبحوثات حسب القيود والمشاكل التي تواجهها للمرأة العاملة من المجتمع بسبب عملها.

	التكرار	النسبة
نعم	01	6.66%
لا	12	80%
أحيانا	02	13.33%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة المبحوثات اللاتي لا تواجه مشاكل أو قيودا بتاتا من طرف مجتمعها تقدر ب 80% وهي أعلى نسبة مقارنة ب المبحوثات اللاتي تتعرضن أحيانا للمشاكل بسبب 13.33%، ثم تليها النساء اللاتي تتعرضن دائما بالتأكيد نوعا من المشاكل والقيود من طرف مجتمعها وتقدر نسبتهن ب 6.66%.

جدول رقم 27: توزيع المبحوثات حسب المضايقات والتحرشات المعرضة لهن كعاملات بالمؤسسة الجامعية.

المضايقات والتحرشات	التكرار	النسبة
---------------------	---------	--------

00	00	نعم
60%	09	لا
40%	06	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنه أحيانا ما تتعرض المبحوثات للمضايقات والتحرشات أثناء خروجها لعملها وتقدر نسبة ذلك ب 40%، في حين نلاحظ أن النسبة المتبقية منهن والتي تقدر ب 60% لا يتعرضن للتحرش أو للمضايقات

جدول رقم 28: توزيع المبحوثات حسب الدعم الاجتماعي التي تتلقاه كعامله بالمؤسسة.

النسبة	التكرار	الدعم الاجتماعي
26.66%	04	نعم
33.33%	05	لا
40%	06	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن: نسبة المبحوثات اللاتي تتلقين دعما اجتماعيا كعامله بالمؤسسة الجامعية يقدر ب 26.66%، كما أن نسبة 33.33% تمثل المبحوثات اللاتي لا تتلقين أي نوع من الدعم الاجتماعي، في حين نجد النسبة المتبقية والمقدرة ب 20% هن من يجدن أحيانا الدعم الاجتماعي كعاملات بالمؤسسة الجامعية.

جدول رقم 29: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير حلقة التواصل داخل محيط العمل على المرأة العاملة خارج محيط عملها.

النسبة	التكرار	
33.33%	05	نعم
6.66%	01	لا
60%	09	أحيانا
100%	15	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن: نسبة المبحوثات اللاتي تواجهن مشاكل بسبب حلقات التواصل داخل المؤسسة تمثل 33.33%، أما من ينفين وجود المشاكل يمثلن النسبة 6.66%، أما النسبة المتبقية والمقدرة ب

60% وهي النسبة الأكبر فهي تمثل نسبة الباحثات اللاتي أدلين ب أحيانا ما تحدث مشكلات بسبب حلقات التواصل داخل المؤسسات الجامعية.

تحليل النتائج العامة:

تحليل النتائج على ضوء الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

على ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال دراسة وتحليل بيانات الاستبيان والتي تتمثل في:

من خلال المعطيات والبيانات الواردة في الجداول 07-09 و بعد اختبار الفرضية الفرعية توصلنا إلى أن الضغوط التنظيمية تؤدي إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أدائها الوظيفي بنسبة كبيرة، فكلما كانت الضغوط صادرة من المنظومة الإدارية تسبب الارتباك والحد من روح الإبداع لدى المرأة العاملة الذي يسبب نقص في إنتاجية أدائها الوظيفي، وبالتالي الفرضية الأولى "تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أدائها الوظيفي محققة".

الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال المعطيات والبيانات الواردة في الجداول من 16-23 و بعد اختبار الفرضية توصلنا إلى أن عمل المرأة في المحيط الأسري لها كعامل من التزامات وواجبات تجاه أفراد أسرتها يترجم إلى ضغوطات ونقص في محيط عملها أحيانا، فإن خروج المرأة لا يخلق مشاكل كبيرة بينها وأفراد أسرتها والمهام الموكلة إليها في العمل، وبالتالي فإن الفرضية " تؤثر التزامات المرأة العاملة وواجباتها الأسرية على عملها غير محققة".

الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال المعطيات والبيانات الواردة في الجداول من 24-30 توصلنا إلى أن المرأة العاملة قد تواجه ضغوطات مع محيطها الخارجي أثناء خروجها للعمل من حيث نظرة المجتمع لها كعاملة، كذلك المكانة الاجتماعية لها بحيث أن نظرة المجتمع العامة للمرأة تقوم على أساس أن المكان الطبيعي للمرأة العاملة هو المنزل ، وبالتالي الفرضية القائلة أن " المرأة العاملة تواجه ضغوطات من المجتمع أثناء خروجها للعمل محققة نوعا ما.

النتائج على ضوء التراث النظري:

أظهرت الإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية الدراسة أنه يوجد معوقات وظيفية للمرأة العاملة وهذا تبعا للعينة المختارة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتبسة، فما جاء في تحليل البيانات والمعطيات وتفسيرها يشير إلى وجود مشكلات تؤثر سلبا على أداء المرأة العاملة لوظيفتها على أكمل وجه، كذلك عدم التوفيق بين عملها ومحيطها الأسري، فقد أكدنا المبحوثات على وجود مشكلات كبيرة تحدث بين الأسرة والعمل، فالدور المهني للمرأة العاملة ودورها كزوجة في البيت و كأم يخلق نوعا من اللاتوازن في التوفيق بينهما كظهور مشاكل مع الزوج بسبب الإهمال وقلة الاهتمام بالأبناء بحيث تترجم تلك المشاكل بصفة سلبية وتؤثر على النمو السليم و التنشئة الأسرية ومن جانب آخر تعد مشكلة الفراغ داخل المنظمة وتعود غالبا لنقص عنصر الاتصال بين العاملين مع بعض و الإدارة وهذا لعدم إعطاء الحق الكافي للمرأة مقارنة بالجنس الآخر.

وبناء على ما تطرقنا إليه في الجانب النظري توصلنا إلى أن الفرضية الرئيسية القائلة " ما هي المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسات الجامعية" محققة.

تحليل البيانات...../.....85-70

المحور الأول: بيانات خاصة بالمبحوثين73-70

جدول رقم 01: جدول توزيع المبحوثات حسب السن70

جدول 02: جدول المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية70

جدول رقم 03: جدول توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة71

جدول رقم 04: جدول توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي71

جدول رقم 05: جدول توزيع المبحوثات حسب الوظيفة71

جدول رقم 06: جدول توزيع المبحوثات حسب الأقدمية73-72

المحور الثاني: تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أداها الوظيفي.....78-73

جدول رقم 07: توزيع المبحوثات حسب الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمؤسسة.....73

جدول رقم 08: توزيع المبحوثات حسب امكانية شعور المرأة العاملة بالأمن الوظيفي داخل المؤسسة....74

جدول رقم 09: توزيع المبحوثات حسب العطل المرضية74

جدول رقم 10: توزيع المبحوثات حسب العمل الإضافي للمرأة العاملة و تأثيره على أداء مهامها.....75

جدول رقم 11: توزيع المبحوثات حسب التركيز والاهتمام الواجب عليها في العمل.....75

جدول رقم 12: توزيع المبحوثات حسب كيفية التعامل مع القرارات الغير مقنعة76

جدول رقم 13: توزيع المبحوثات حسب تأثير الاختلاط داخل محيط العمل على الرضى الوظيفي...77-76

جدول رقم 14: توزيع المبحوثات حسب تطبيق العدالة في الترقية داخل التنظيم المؤسسي.....77

جدول رقم 15: توزيع المبحوثات حسب توفير وسائل فيزيولوجية لتسهيل العمل78

المحور الثالث: تؤثر التزامات المرأة العاملة و واجباتها على الأسرية على عملها.....82-78

جدول رقم 16: توزيع المبحوثات حسب المشاكل العائلية التي تتعرض لها المرأة العاملة عند خروجها

للعمل.....78

جدول رقم 17: جدول توزيع المبحوثات حسب أمكانية التفكير بالتخلي عن عملها لأجل أسرتها.....79

جدول رقم 18: جدول توزيع المبحوثات حسب الرضا الأسري تجاه عمل المرأة بالمؤسسة.....79

جدول رقم 19: جدول توزيع المبحوثات حسب التوفيق بين الواجبات المنزلية وعملها بالمؤسسة.....80

جدول رقم 20: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير العمل بشكل يومي على نقطة التوافق بين المرأة العاملة و أفراد الأسرة.....80

جدول رقم 21: جدول توزيع المبحوثات حسب الإهمال الأسري الذي قد يسببه العمل.....81

جدول رقم 22: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير الحرية النابعة عن عمل المرأة على أسرتها.....81

جدول رقم 23: جدول توزيع المبحوثات حسب الغياب والتأخير عن العمل في حالة مرض أحد أفراد الأسرة.....82

المحور الرابع: تواجه المرأة صعوبات مع المجتمع أثناء خروجها للعمل.....82-87

جدول رقم 24: جدول توزيع المبحوثات حسب نظرة المجتمع للمرأة العاملة.....82

جدول رقم 25: توزيع المبحوثات حسب تفاوت المكانة الاجتماعية بين الرجل والمرأة العاملة.....83

جدول رقم 26: توزيع المبحوثات حسب القيود والمشاكل التي تواجهها للمرأة العاملة من المجتمع بسبب عملها.....83

جدول رقم 27: توزيع المبحوثات حسب المضايقات والتحرشات المعرضة لهن كعاملات بالمؤسسة الجامعية.....84

جدول رقم 28: توزيع المبحوثات حسب الدعم الاجتماعي التي تتلقاه كعاملة بالمؤسسة.....84

جدول رقم 29: جدول توزيع المبحوثات حسب تأثير حلقة التواصل داخل محيط العمل على المرأة العاملة

خارج محيط عملها.....85

تحليل النتائج العامة.....87-85

تحليل النتائج في ضوء الفرضيات الفرعية.....87_85

الفرضية الفرعية الأولى.....85

الفرضية الفرعية الثانية.....86

الفرضية الفرعية الثالثة.....86

تحليل النتائج في ضوء التراث النظري.....87

خاتمة

إن المرأة حين نزلت إلى ميدان العمل إنما تريد إثبات وجودها بتقديم الخدمات لمجتمعها ومواطنيه بكل أمانة وجد، فاجتهدت ودرست وعملت في شتى المجالات، ولم تقصر في عملها على الفترات النهارية بل عملت حتى في المناوبات الليلية، والتي كان لها انعكاسات على أداءها لأدوارها الوظيفية والاجتماعية، فالمرأة في المجتمع من حيث هي أم و أخت وزوجة، وباعتبار المجتمع نسق كلي تتفاعل فيه كل الأنساق الفرعية، فقد كان عملها الأول هو رعايتها لأولادها وشؤون بيتها، هذه الوظيفة الفطرية، و أما عملها خارج البيت فلم يكن إلا لضرورة قصوى، كتلبية احتياجات الأسرة المتزايدة أو في ظل غياب المعيل.

من خلال هذه الدراسة اتضح لنا أن من بين المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة والتي سببت لها مشكلات كثيرة جعلها تفقد أحيانا التوازن في تحقيق مبتغاهها، ومن بين تلك المعوقات الضغوط التنظيمية و التي كانت سببا في ارتباك المرأة في عملها و عدم استقرارها الوظيفي، إضافة إلى الضغوط التي تواجهها مع محيطها الخارجي و نظرة المجتمع لها كعاملة في المؤسسة وذلك أثناء خروجها من المنزل لأداء عملها، فالمكانة الاجتماعية لها حسب مجتمعها ومحيطها تقوم على أساس المكان الطبيعي المنفق عليه تقريبا من طرف كل المجتمعات الشرقية وهو "المنزل" .

دون أن ننسى الجانب الأسري الذي بدوره يتطلب الاهتمام اللازم والسعي وراء تنشئة أسرية سليمة وأسرة مكتملة، كما أداء الواجبات الأسرية والمنزلية على أكمل وجه فعكس هذا قد يحدث خلافا في النظام الأسري ونقصا في الاهتمام من طرف المرأة العاملة كزوجة و أم و ابنة وأخت، فكل هذا يتوجب عليها الاجتهاد لخلق التوازن والتوفيق بين عملها داخل المنزل وخارجه.

الملاحق

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المؤسسات الجامعية

بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - تبسة -

تخصص: تنظيم وعمل

ماستر 02

الاستمارة موجهة لعينة قصدية مكونة من خمسة عشر عاملة

استمارة جمع البيانات

ملاحظة: نهدف في هذه الاستمارة إلى التعرف على المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية (عاملات الإدارة) ، و نأمل منكم الإجابة الصريحة والدقيقة قدر الإمكان علما أن الإجابة ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط، وما يفرضه من الاهتمام بسرية هذه البيانات، لذلك نطلب منكم الإجابة بدقة مع الإجابة على كل الأسئلة.

نشكر حسن تعاونكم

المحور الأول: بيانات عامة خاصة بالمبحوثين

1/ السن :.....

2/ الحالة المدنية:

عزباء

متزوجة

مطلقة

أرملة

3/ مكان الإقامة:

حضري

شبه حضري

4/ المستوى التعليمي

شهادة تقنية

شهادة ليسانس

شهادة ماستر

شهادة ماجستير

شهادة دكتوراه

5/ نوع الوظيفة

كاتبة

رئيسة مصلحة

أستاذة

6/ الأقدمية :

أقل من خمس سنوات

من 05سنوات إلى 09سنوات

من 10سنوات إلى 14 سنة

من 15 إلى 16 سنة

20 سنة فأكثر

المحور الثاني: تؤدي الضغوط التنظيمية إلى عدم استقرار المرأة العاملة في أدائها الوظيفي

7/- هل تمارس على الموظفة ضغوط أثناء تأدية مهامها الإدارية؟

نعم

لا

أحيانا

8/ هل يؤدي عدم الشعور بالأمن الوظيفي لدى المرأة العاملة بالجامعة إلى زيادة معدلات تغيبها؟

نعم

لا

أحيانا

9/ هل يساهم عبء العمل في زيادة عدد العطل المرضية لدى المرأة العاملة بالجامعة؟

نعم

لا

أحيانا

10/ هل يؤدي العمل الإضافي للمرأة إلى عدم قدرتها على إدارة الوقت المخصص لأداء مهامها؟

نعم

لا

أحيانا

11/ هل يتطلب عمل المرأة العاملة بالإدارة درجة عالية من التركيز والانتباه؟

نعم

لا

أحيانا

12/ كيف تتعاملين مع القرارات الإدارية التي لا تقنعين بها؟

أنفذ

لا أنفذ

حسب طبيعة القرار

13/ هل يشكل الاختلاط في مكان العمل على عدم الرضا الوظيفي بالنسبة لك؟

نعم

لا

أحيانا

14/ هل هناك عدالة في الترقية داخل التنظيم المؤسسي الذي تنتمي إليه؟

نعم

لا

أحيانا

15/ هل تتوفر المؤسسة التي تنتمي إليها على وسائل فيزيولوجية تساعدك على التقليل العمل؟

نعم

لا

أحيانا

المحور الثالث: تؤثر التزامات المرأة العاملة وواجباتها الأسرية على عملها

16/ هل خروجك للعمل يخلق لك مشاكل عائلية؟

نعم

لا

أحيانا

17/ هل فكرتي يوما في التخلي عن وظيفتك من أجل أفراد أسرتك؟

نعم

لا

18/ هل تحضين بالرضا الأسري تجاه عملك خارج البيت ؟

نعم

لا

19/ هل تجدين صعوبات في التوفيق بين الواجبات المنزلية و أداء مهامك في العمل ؟

نعم

لا

20/ هل عملك بشكل يومي أثر على نقطة التواصل بينك وبين أفراد أسرتك ؟

نعم

لا

أحيانا

21/ هل تترين أن عملك تسبب لك في نوع من الإهمال الأسري ؟

نعم

لا

أحيانا

22/ هل تترين أن الحرية النابعة عن عمل المرأة يسبب لها إحراجا ومشاكل أمام أفراد أسرتها ؟

نعم

لا

أحيانا

23/ هل تضطرين للتغيب و التأخر عن العمل في حالة مرض أحد أفراد عائلتك ؟

نعم

لا

أحيانا

المحور الرابع: تواجه المرأة العاملة صعوبات مع المجتمع أثناء خروجها للعمل

24/ كيف تبدو لك نظرة المجتمع للمرأة العاملة؟

إيجابية

سلبية

25/ هل هناك تفاوت في المكانة الاجتماعية بين الرجل والمرأة العاملة؟

نعم

لا

26/ هل سبب لك عمالك بالمؤسسة الجامعية قيودا أو مشاكل من طرف المجتمع المحيط بك؟

نعم

لا

أحيانا

27/ هل تتعرضين للمضايقات أو التحرشات من طرف الشباب أثناء خروجك للعمل؟

نعم

لا

أحيانا

28/ هل تتلقى المرأة العاملة دعم اجتماعي خارج بيئة عملها ؟

نعم

لا

أحيانا

29/ هل توسع حلقة الاتصال وتجاوزها داخل محيط العمل يتسبب في خلق مشاكل للمرأة العاملة في

المجتمع؟

نعم

لا

أحيانا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيدة(ة) : مالكة تبسات

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 95.345.8 الصادرة بتاريخ: 2016/04/26

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث : مذكرة ماستر. تخصص: تنظيم وعمل

تحت عنوان: المهاترات الموليفية للمسي آة العاملة في

المؤسسة الجامعية

إشراف الأستاذ(ة): زياد بوشك

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

09 جوان 2019

إمضاء المعني بالأمر



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نشأتها وهيكلتها

تأسست كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم
12/363 المؤرخ في 22 ذي القعدة 1433 الموافق لـ 08 أكتوبر 2012 وتضم الكلية
حاليا شعبتان: شعبة العلوم الإنسانية وشعبة العلوم الاجتماعية وقد بلغ التعداد
الإجمالي للطلبة المهندسين على مستوى الكلية 59005 بها فيهم 33 طلبة في
الدكتوراه الطور الثالث ، يؤطرحهم 125 أستاذا دائما من مختلف التخصصات والرتب.

TAB 8: TABLEAU DES ENSEIGNANTS PERMANENTS

UNIVERSITE LARBI TEBESSI TEBESSA

	Professeur			Maître de conférence						Maître Assistant						Assistant			Professeur Ingénieur et autres(*)			TOTAL		
				Classe A			Classe B			Classe A			Classe B											
	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers	TOTAL	Dont Féminin	Dont Etrangers
Mathématiques	3			10	1		8	1		4	4		2									27	6	0
Physique	5	1		6	2		9	3		5	3		2	1								27	10	0
Chimie	3	1		3	1		8	4		17	5		1	1								32	12	0
Technologie	7			13			21	6		54	7		4	1		1						100	14	0
Informatique	2	0		5	1		15	1		33	8		4	1								59	11	0
Architecture				1			3			15	4		1									20	4	0
Mines	2			3			3			15	2		1									24	2	0
Chirurgie Dentaire																						0	0	0
Pharmacie																						0	0	0
Sciences Vétérinaires																						0	0	0
Sciences de la Nature	3	1		14	7		20	15		42	30										79	53	0	
Sciences de la Terre	6			5	1		6	1		13	3											30	5	0
Agronomie																						0	0	0
S Economiques et S. de Gestion	1			15	4		20	8		6	3		10	9								52	24	0
Sciences Commerciales	1	1		8	3		18	9		8	8		14	13								49	34	0
S.Juridiques et Administratives	5			11	7		31	16		34	17		2	2								83	42	0
S.Politiques et Relat ^o . Internat ^o .				2			6	3		12	3		2	2								22	8	0
S.Informatique et Communicat ^o .				7	2		2	1		4	3		2	1								15	7	0
Sciences Sociales et humaines	3			26	10		26	12		51	18		7	3								113	43	0
Sciences Islamiques																								
Critique Théâtrale / Musique																								
Arts Plastiques																								
Education Physique et Sportive	1						2			1			8									12	0	0
Langue et Littérature Arabe	7	2		15	2		26	9		40	13		2	1								90	27	0
Langue et Culture Amazigh																								
Langues Etrangères							2			20	15		10	10								32	25	0
TOTAL	49	6	0	144	41	0	226	89	0	374	146	0	72	45	0	1	0	0	0	0	0	866	327	0

TAB 9: TABLEAU DES ENSEIGNANTS ASSOCIES

UNIVERSITE LARBI TEBESSI TEBESSA

	Professeur		Maître de Conférence				Maître Assistant				Assistant		P/ Ingénieur et autres(*)		TOTAL	
			Classe A		Classe B		Classe A		Classe B							
	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Dont Féminin	TOTAL	Fem
Mathématiques										1	0			1	0	
Physique														0	0	
Chimie					1	1								1	1	
Technologie					2	0								2	0	
Informatique										1	0			1	0	
Architecture												6		6	0	
Medecine														0	0	
Chirurgie Dentaire														0	0	
Pharmacie														0	0	
Sciences Vétérinaires														0	0	
Sciences de la Nature														0	0	
Sciences de la Terre								1	0					1	0	
Agronomie														0	0	
S.Economiques et S. de Gestion														0	0	
Sciences Commerciales										1	0			1	0	
S.Juridiques et Administratives										2	0			2	0	
S.Politiques et Relat ^o . Internat ^o .														0	0	
S.Information et Communicat ^o .														0	0	
Sciences Sociales et humaines										5	0			5	0	
Sciences Islamiques										1	0			1	0	
Critique Théâtrale / Musique														0	0	
Arts Plastiques														0	0	
Education Physique et Sportive														0	0	
Langue et Littérature Arabe										1	0			1	0	
Langue et Culture Amazigh														0	0	
Langues Etrangères										8	2	3	0	11	2	
T O T A L	0	0	0	0	3	1	0	0	1	0	20	2	9	0	33	3



إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة):

الرتبة:
.....

أشهد أن المذكرة المعنونة:

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

والمكاملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: وعمل.....

من إعداد:

الطالب(ة):
.....
.....

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد
تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطالب بطبع المذكرة وايداعها لدى إدارة القسم
بنسختها الورقية والالكترونية.

تبسة في:

توقيع الأستاذ المشرف



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة): حسين سنيكرة فسحة

الصفة: طالب أجنبي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 033485 الصادرة بتاريخ 29/11/2016

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر تخصص: تسليم وعمل

تحت عنوان: المهوقا ست الوظيفية للمرأة العاملة

في المؤسسة الجامعية

إشراف الأستاذة (ة): حسين وافي وسليخة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

امضاء المعني بالأمر



10 جوان 2019

امضاء السيد: زياتي الهادي
عن مجلس

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المعاجم:

- معجم المعاني، منتدى الموارد البشرية، تعريف مصطلح الوظيفة، 2016/02/23.
- علي بن هادية وآخرون: القاموس الجيد للطالب، الشركة الوطنية الجزائرية، 1991.
- جبران مسعود: رائد الطلاب المصور، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، 2007.
- المنجد في اللغة والإعلام، دم، ط21، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1986.

قائمة المراجع:

- إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية الهيئة المصرية العامة، مصر، 1975.
- إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، لبنان، ط1، 2000.
- ارفنج زالتن: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة محمود عودة، ابراهيم عثمان، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998.
- أنجري موريس: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- أنيسة بركان درار، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
- تشن هنجلي: الآثار الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية للعمل في ورديات ليلية متعاقبة، المعاهد الوطنية الصحية، نورث كارولينا، 2006.
- جبر الدجر ينبرج وروبرت بارون: ت، رفاعي محمد رفاعي وآخرون، 2004.
- جورميت بورسيل، المرأة في الحياة المهنية من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين، مؤسسة الخدمات الطباعية (درغام)، لبنان، 1984.
- حقيقي فاتحة وآخرون: الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان.
- خليل أحمد خليل: المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة الجديدة، بيروت لبنان، 1982.
- رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- زرواتي رشيد: تدريبات على منهجية البحث والعلوم الاجتماعية، دار هوما، ط1، 2002.
- الساعاتي حسن: علم اجتماع الصناعي، دار المعارف، الاسكندرية، 1976.

- الساعاتي حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1980.
- سامية محمد فهمي: مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2001.
- سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط البشرية والنفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، 2005.
- صقر بن محمد المقيد، الشرطة النسائية وتطبيقاتها في الدول العربية، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2009.
- الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.
- عبد الرب تواب الدين، عمل المرأة وموقف الأم منه، دار الشهاب، باتنة-الجزائر، 1998.
- عامرة رابح، الشيخ عبد الحميد بن باديس: باعث النهضة العربية الإسلامية في الجزائر المعاصرة، ط2، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2003.
- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، 1989.
- ليلي داود: البحث العلمي في العلوم النفسية والاجتماعية، مطبعة طرابلس، دمشق، 1989.
- المحسن السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعرفة، مصر، 1983.
- محمد أحمد بيموي: علم الاجتماع، الدار الجامعية، بيروت، 1975.
- محمد السويدي: محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- محمد سمير حسنين: التربية الأسرية، مكتبة الأشغال، ط1، مصر، 1994.
- محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، 2004.
- محمد شفيق: البحث العلمي "الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
- محمود حسن: الأسرة ومشكلاتهما، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
- مصطفى بوتفوش، العائلة الجزائرية (التطور والخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2006.
- مصطفى خشاب: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة العربية، الاسكندرية، 1981.
- مونيك بيتر، المرأة عبر التاريخ: تطور الوضع النسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا، ترجمة هنرييت عبودي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979.

- ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، 1998.
- نظام توقيح المجالي، شرح العقوبات القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005.
- نورة العطية: المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد، العراق، دط.
- يحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج و أساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، ط1، دار صفاء، عمان، 2000.
- اليونيسكو: الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، ط1، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1984.
- الموسوعات والملتقيات والمجلات والمقالات:
- اسماعيل عبد الفتاح الكافي: الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، 2005.
- بن زيان مليكة: إنعكاس خروج المرأة للعمل على الأسرة وعلى صحتها النفسية والجسمية، مجلة، المجلد 40 العدد الأول، 2003. البحوث والدراسات الإنسانية، منشورات جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، عدد 03، 2008.
- جردت ميشال: موسوعة علم اجتماع، ترجمة محمد الجوهري و آخرون، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2000.
- رمضان، عمومن: عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، جامعة قاصدي مرباح، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجود الحياة في الأسرة أيام 10/09 أبريل.
- روابحية رضا: مقال 13 سبتمبر 2008PM ، 56: 11.
- سعادة نور، المرأة والتنمية، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة.
- فاتحة حقيقي، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، دون عدد، 1985، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية، باريس، فرنسا.
- فاطمة الزهراء سباعي: حقوق المرأة والطفل، ملتقى عق بوهران، بتاريخ 13 أبريل 1999.
- ليلى الصباغ: المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، 1970.
- مصطفى عوفي: المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 07، الصادر بتاريخ ديسمبر 2002، مجلة علمية محكمة سياسية، جامعة باتنة، الجزائر.
- هادي رضا مختار، عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 2، الكويت 1997.

- تابليت، نور الدين: المرأة بين عمل البيت والتنشئة الاجتماعية للأبناء، 2008 دراسة ميدانية لحالات من النساء العاملات في قطاع الإدارة والتعليم والصحة، قسم علم اجتماع، جامعة الجزائر.
- خديجة قوارح، خضرة سماعلي: عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات)، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013.
- شقوة فاطمة الزهراء، الآثار المترتبة من عمل المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية (دراسة ميدانية على عينة من مدينة تقرت)، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013.

الوثائق و الدساتير:

- برنامج الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، المقدم في انتخابات الرئاسة في 15 أبريل 1999.
- جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، 1963.
- جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور، 1976.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني 1979.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، الميثاق الوطني، جبهة التحرير الوطني 1976.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جبهة التحرير الوطني الجزائري، المقررات الاجتماعية للمؤتمر العام للنساء الجزائريات، الجزائر، جبهة التحرير الوطني، 1979.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الأسرة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1990.

المواقع الالكترونية:

- Andrée méchel : travail feminin et vie du couple economie et humanisme lyon,sep-oct, 1971 .
- (binlio ,univ-alger .dz/bitstream 27-03-2015 المرأة المقولة وتحديات النسق الاجتماعي 1635/8779//admane-rekia.pdf

ملخص الرسالة

يعد عمل المرأة أمرا طبيعيا في وقتنا الراهن، إذ أصبح لها دورا مهما في عالم الشغل و أصبح يعتمد عليها كذلك، بما أنها استطاعت أن تثبت وجودها و التغلب على صعوبات كثيرة و ثغرات كانت ضد عملها وتحقيق ما يجب أن تحققه من خلال ذلك، فنجد المرأة تستحوذ على جزء كبير في شتى المجالات كالتعليمي منها، والطبي والاقتصادي والسياسي، فتلعب دورا كان السبب في إبراز نجاحها وتفوقها والسيطرة على تلك الصعوبات بل وتغيير في الأنساق المجتمعية التي كانت ترفض رفضا تاما لعمل المرأة وخروجها لأداء مهام أخرى خلاف بيتها.

المرأة أما وأختا وزوجة وابنة مقابل ذلك عاملة لسد احتياجاتها وتحقيق مطالبها و فرض مكانتها العملية لا المنزلية فقط رغم الصعوبات والمعوقات التي في أغلب الأحيان تتغلب عليها ولا تجعلها تقف عائقا أمام طموحها، وما تعرضنا اليه في هذه الرسالة حول المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية على وجه التخصيص فقد توصلنا إلى وجود صعوبات أثرت سلبا على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، كذلك مشكلات بينها وبين أسرتها وعائلتها خلقت اللاتوازن في التوفيق بينهما كربة بيت و كعاملة وهو ما تجسد لنا في ارض الواقع وقمنا بالتطرق إليه نظريا.

Résume:

Le travail des femmes est normal à notre époque, car il joue un rôle important dans le monde du travail et en dépend aussi, car il a été en mesure de prouver son existence et de surmonter de nombreuses difficultés et écartements allant à l'encontre de son travail et de réaliser ce qui doit être accompli par son intermédiaire. Dans de nombreux domaines tels que l'éducation, la médecine, l'économie et la politique, on a souligné le succès, la supériorité et le contrôle de ces difficultés, et même un changement dans les structures sociales, qui ont complètement rejeté le travail des femmes et son départ pour s'acquitter de tâches autres que chez elle.

Les femmes, les mères, les sœurs, les épouses et les filles s'emploient à répondre à leurs besoins, à satisfaire leurs exigences et à imposer leur statut concret, pas seulement au foyer, malgré les difficultés et les obstacles qui les surmontent souvent et ne font pas d'eux un obstacle à leur ambition. En particulier, nous avons constaté que des difficultés affectaient négativement les performances professionnelles de la travailleuse, ainsi que des problèmes entre elle et sa famille et sa famille, ce qui créait un déséquilibre dans leur conciliation en tant que femmes au foyer et travailleuses.