وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي – تبسة
Larbi Tebessi University – Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم : علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية تجاه المرأة العاملة

دراسة ميدانية بـ: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء -وكالة تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

من إعداد الطالبتان:

- **سارة عميري**
- **سارة غرايبية**

إشراف الأستاذ

- **بلقاسم مزيوة**

أعضاء لجنة المناقشة:

الاســـم واللقـــب	الرتبـــة العلميـــة	الصفـــــة
كمال بوطورة	أستاذ محاضر –أ–	رئيســـــــــا
بلقاسم مزيوة	أستاذ محاضر –أ–	مشرفـــا ومقررا
عزالدين منصر	أستاذ محاضر –ب–	عضوا ممتحنـــا

السنة الجامعية 2021 / 2022

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

الحمد لله ذي الجلال والإكرام والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى

نحمد الله ونشكره شكرا كثير الذي أعاننا ووفقنا بتوفيقه على إنهاء هذا العمل المتواضع، نتقدم بكل معاني الشكر والعرفان لكل من له علينا الفضل بعد الله عزوجل، في مساعدتي لإتمام هذا العمل، وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور بلقاسم مزيوة إذ تفضل بالإشراف على هذه المذكرة، ومنح لنا من وقته وجهده وتوجيهاته وإرشاداته أثناء مراحل الدراسة، فله منا خالص الوفاء والتقدير.

ونتوجه بالشكر للجنة المناقشة على قبول مناقشة هذه المذكرة ويتفضلوا علينا بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم.

كما لا ننسى أن نشكر العائلتين الكريمتين وكل من مدى لنا يد العون ووقفوا إلى جانبنا وقدموا لنا مجموعة من التوجهات والنصائح التي أفادت موضوع البحث.

قائمة

الفهارس

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	//
شكر وعرفان	//
فهرس المحتويات	//
فهرس الجداول	//
فهرس الأشكال	//
مقدمة	**أ-ج**
الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	**04-28**
تمهيد	05
أولا: إشكالية الدراسة	05
ثانيا: فرضيات الدراسة	08
ثالثا: أهمية الدراسة	09
رابعا: أسباب إختيار موضوع الدراسة	09
خامسا: أهداف الدراسة	10
سادسا: مفاهيم الدراسة	10
سابعا: الدراسات السابقة	17
خلاصة الفصل	**28**
الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية	**29-59**
تمهيد	**30**
أولا: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	30

ثانيا: العوامل و الظروف التي هيأت لنشوء المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.	**35**
ثالثا: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.	36
رابعا: مجالات واتجاهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	38
خامسا: مبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.	41
سادسا: النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.	48
سابعا: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية	51
خلاصة الفصل	59
الفصل الثالث: المرأة العاملة	**84-60**
تمهيد	**61**
أولا: التطور التاريخي لعمل المرأة	61
ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل	70
ثالثا: مجالات عمل المرأة	73
رابعا: النظريات المفسرة لعمل المرأة	74
خامسا: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة	78
سادسا: إتجاهات ونظرة المجتمع للمرأة العاملة	82
خلاصة الفصل	**84**
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	**104-85**
تمهيد	**86**
أولا: مجالات الدراسة	86
ثانيا: منهج المستخدم في الدراسة	90
ثالثا: أدوات جمع البيانات	91
رابعا: الخصائص السيكومتيرية لأداة الدراسة	94
خامسا: أساليب التحليل الاحصائي	96
خامسا: خصائص مجتمع الدراسة	98
خلاصة الفصل	**104**
الفصل الخامس: عرض البيانات الميدانية وإستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها	**148-105**
تمهيد	**106**
أولا: عرض البيانات الميدانية للدراسة	106

ثانيا: استخلاص نتائج الدراسة	131
ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة	137
خلاصة الفصل	**148**
الخاتمة	**149-151**
قائمة المراجع المستخدمة	**152-159**
الملاحق	**-**

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	الأبعاد الأساسية لمحتوى المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف المستفيدة.	47
02	أسماء المحكمين بجامعة العربي تبسي.	95
03	نتيجة اختبار الفا كرونباخ.	96
04	دراجات مقياس ليكارت الخماسي.	97
05	طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي.	97
06	توزيع مجتمع الدراسة حسب السن.	98
07	توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	99
08	توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي.	100
09	توزيع مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في العمل.	101
10	توزيع مجتمع الدراسة حسب نوع الوظيفة.	102
11	استجابات مفردات مجتمع الدراسة حول محور المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة وعملية التوظيف.	107
12	استجابات مفردات مجتمع الدراسة حول محور المسؤولية الاجتماعية والتطوير المسار المهني للمرأة العاملة.	113
13	استجابات مفردات مجتمع الدراسة حول محور الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة العاملة.	120
14	استجابات مفردات مجتمع الدراسة حول محور الحوافز المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة.	126
15	نتائج اختبار الفرضية الأولى.	131
16	نتائج اختبار الفرضية الثانية.	132
17	نتائج اختبار الفرضية الثالثة.	133
18	نتائج اختبار الفرضية الرابعة.	134

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	هرم كرول (carroll) للمسؤولية الاجتماعية	46
02	أصحاب المصلحة الأساسيين	50
03	أصحاب المصلحة الثانويين	50

مقدمة الدراسة

مقدمة الدراسة

في ضوء التغييرات التي يشهدها العالم زالت كل الحواجز التي تفصل بين الدول حيث وجدت المؤسسات نفسها في عالم واسع الكل فيه مرتبط بالجزء، وأي تغير يحدث يؤثر عليها بشكل أو بآخر، وبذلك تراجعت المؤسسات على اعتباراتها المرجعية الأولى التي تنظر إلى المؤسسة نظرة اقتصادية بحتة تهتم إلا بمصلحتها الذاتية ومنفعتها، وتمارس نشاطاتها بحرية مطلقة دون الإكتراث بالآثار والمخلفات والانعكاسات التي قد تسببها هذه الأنشطة على الوسط الذي تعمل ضمنه سواء كان داخليا أو خارجيا، ومع التطورات التي شهدها عالم الأعمال فرض على المؤسسات أن تكون أكثر إستجابة من السابق في مجال آدائها الاجتماعي، وبدأت تأخذ في طياتها الاعتبارات الاجتماعية والنظر إلى المصلحة العامة لتعود بالنفع على كليهما، فبعد الخمسينيات توجب على هذه الأخيرة الإلتزام المستمر بالعمل بشكل أخلاقي وتحقيق العديد من الأهداف الاجتماعية، وأصبحت المؤسسات جزء من المجتمع الذي تنشط، يؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة، ولها حقوق كما عليها واجبات، وبروز بعض المظاهر التي ميزت الساحة الاقتصادية مما جعلها تواجه ظروف جديدة وواعيا اجتماعيا وبيئيا وظهور مفاهيم جديدة تقوم على أخلاقيات والالتزامات المهنية ومن بين هذه المفاهيم نجد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ظهرت كنتيجة طبيعية للتغيرات الطارئة.

وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية تعبر عن الالتزام الاخلاقي والمسؤول من طرف المؤسسات تجاه العديد من الأطراف التي لها علاقة بها، ومن بين هذه الاطراف المهمة نجد الموارد البشرية باعتبارها جزء أساسي من أجزاء المؤسسة، وتعتبر الورقة الرابحة الوحيدة التي يمكن للمؤسسة استعمالها للبقاء والصمود وجه المنافسة، وتمارس اتجاههم التزامات اجتماعية من بينها توفير مناصب الشغل وتطوير المسار المهني وتقديم حوافز وخدمات مناسبة لهم وتوفير المناخ الملائم والوسائل التي تحتاجها الموارد البشرية للعمل.

إن اختلاف التنوع البشري داخل المؤسسة يدل على مؤشر ايجابي وأيضا العدل والمساواة بين العاملين والعاملات في التنظيم، وبما أن المرأة جزء من المجتمع تحدت نفسها وكل العوائق المحيطة بها واكتسحت عالم الشعل، وأصبحت تتسلح بحقيبة معرفية وعلمية تؤهلها للمشاركة في عمليات الإنتاج وتقديم الخدمات بجودة عالية داخل المؤسسات سواء كانت في المؤسسات الاقتصادية أو الاجتماعية أو غيرها شأنها شأن الرجل في العمل، وعليه فإن المؤسسات يجب أن تمارس تجاه المرأة العاملة مسؤوليات اجتماعية مبينة على سياسات وبرامج تحفظ لها كامل حقوقها من خلال عمليات التوظيف وتنمية قدرات وتقييم الأداء وعمليات التدريب والترقية، وأيضا حفظ حقوقها والاستفادة من الخدمات الاجتماعية والحوافز من أجل الحصول على كفاءات فعالة داخل المؤسسة لكي تكون لديها رأس مال فكري قوي يتمتع بالقدرة والفاعلية اللازمين بمقاييس المسؤولية الاجتماعية.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء وتقصي أبعاد أحد المواضيع التي مازالت تثير الكثير من الجدل في مختلف الدوائر العلمية في العلوم الاجتماعية، وهو موضوع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية تجاه المرأة العاملة، وذلك من خلال الاختبار الميداني لمجموعة من المتغيرات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية من جهة وبالمرأة العاملة من جهة أخرى، وهذا انطلاقا عن مجموعة من المرتكزات النظرية والأسس والإجراءات المنهجية للوصول إلى نتائج موضوعية وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها بطريقة منطقية واقعية.

ومحاولة الإحاطة بكافة جوانب الدراسة الراهنة قمنا بتقسيمها إلى خمسة فصول جاءت كالآتي:

الفصل الأول: من خلال استعراض الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة والذي يتضمن التعريف بمشكلة الدراسة وصياغة الفرضيات وأهمية الموضوع، ومبررات اختياره وأهداف الدراسة، وكذا أهم المفاهيم المركزية للدراسة وأخيرا الدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

الفصل الثاني: خصص هذا الفصل للمسؤولية الاجتماعية وتضمن التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية، والعوامل والظروف التي هيأت لنشوءها، وكذا أهمية المسؤولية الاجتماعية ومجالاتها، ومبادئها وأبعادها، والتعرض لاهم النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية، وأخيرا المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.

الفصل الثالث: تناول هذا الفصل المرأة العاملة من خلال عرض التطور التاريخي لعمل المرأة، ودوافع خروج المرأة للعمل، وكذا مجالات والنظريات المفسرة لعمل المرأة، والمشكلات التي تواجه المرأة العاملة، وأخيرا اتجاهات ونظرة المجتمع للمرأة العاملة.

الفصل الرابع: جاء بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة والذي يمثل همزة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني وتم التطرق فيه إلى مجالات الدراسة والمنهج المستخدم، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات والخصائص السيكوميترية لأداة الدراسة، وأساليب التحليل الاحصائي وأخيرا خصائص مجتمع الدراسة.

الفصل الخامس: في هذا الفصل تم عرض منظم للبيانات التي جمعت ميدانيا، وهذا من خلال العرض الكمي لمعطيات الجداول بعد جمع المعلومات وتفريغها، من خلال تفريغها في جداول، وعرضها كيفيا يتضمن اجابات مع دراسة وكذا التحليل والتفسير المعمق للبيانات الجداول، واستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والنظريات.

الفصل الأول:

الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد

أولا: إشكالية الدراسة

ثالثا: فرضيات الدراسة

ثالثا: أهمية الدراسة

رابعا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

خامسا: أهداف الدراسة

سادسا: مفاهيم الدراسة

سابعا: الدراسات السابقة

تمهيد

تستلزم الدراسات الاجتماعية كغيرها من الدراسات العلمية وجود إطار منهجي، يكون بمثابة قاعدة توجيهية لمسار البحث، حيث يتحدد وفقا لطبيعة الموضوع. وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة والفرضيات التي سوف يتم اختبارها، بالإضافة إلى أهمية العلمية والعملية للدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة والتطرق إلى المفاهيم المتعلقة بالدراسة وعرض الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

أولا: إشكالية الدراسة

من المعتقدات الإدارية السائدة أن التغيير ضرورة حتمية، وهذا المعتقد يمثل الحجر الأساسي لكثير من الممارسات الإدارية للمؤسسات على مر العصور، فقد عرفت المؤسسات في الآونة الاخيرة تحولات جذرية أدت بذلك الى التغيير في الأساليب والهياكل الإدارية والتنظيمية من حيث النشاطات والوظائف التي تقوم بها، يرجع ذلك إلى التطورات المتسارعة في العالم المتغير، وعليه أصبحت هذه المؤسسات في ديناميكية وحركية مستمرة، تسعى دائما للحداثة والتجديد في ضوء الإبداع والإبتكار في أساليب العمل والانتاج والتنمية المعرفية والتقنية والتنافسية لتحقيق أهدافها سواء كانت ربحية أو خدماتية، مما يكسبها مكانة اجتماعية داخل المجتمع الفاعلة فيه، حيث كانت المؤسسات في ما مضى هدفها الأساسي ربحي بالدرجة الأولى تقديم مصلحتها الذاتية على حساب مصلحة المجتمع، إلا أنه مع التطورات المتواكبة وتضخم حجم المؤسسات راعت هذه المؤسسات الجانب الاجتماعي لها من أجل تحقيق تنمية اجتماعية.

وبدأت المؤسسات تهتم بالجانب الاجتماعي لها حديثا، فتبلورا هذا الجانب في ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث أعطت له أهمية كبيرة للتعبير عن الالتزامات الملقاة على عاتقها وتشمل تلك المسؤولية العديد من الأطراف على الصعيد الداخلي والخارجي لبيئة المؤسسة، ومن أهم هذه الأطراف نجد الموارد البشرية التي تمثل القوى العاملة والكفاءات المهنية التي تعتبر جزء من المؤسسة ويستوجب عليها

الالتزام بسلوك أخلاقي ومسؤول اتجاههم، ولا تتوقف هذه المسؤولية عند حدود التنظيمات الإدارية والتشريعات القانونية فقط بل تتعدى ذلك، لتصل إلى أن تتجسد المسؤولية الاجتماعية في إطار وظيفة الموارد البشرية التي تشمل مجموعة من الأبعاد بحيث يتمثل البعد الأول في عملية التوظيف وذلك من خلال النزاهة والشفافية في إستقطاب العاملين، تأمين حقوق المتقدمين للوظيفة وتكافؤ الفرص، الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وتنظيم مسابقات للتوظيف، والنزاهة والموضوعية في الاختيار والتعيين، ويليها البعد الثاني الذي يتمثل في تطوير المسار المهني للعاملين عن طريق تقييم الأداء ووضع أنظمة التدريب والتطوير لتنمية مواهب وقدرات واكتساب مهارات جديدة للأفراد العاملين فيها، وأيضا الاستفادة من الترقية في مناصب إشرافية وقيادية، وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية للعاملين، مع تحقيق الامان الوظيفي، أما البعد الثالث يتمثل في الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة للعاملين وذلك بحرصها على تقديم تسهيلات لأخذ عطل أو إجازات عند المرض أو العجز، مع دفع تعويضات المستحقة للعاملين وتلبية بعض الحاجيات كالنقل والإطعام والسكن، وأيضا تقديم مساعدات في الحالات الاجتماعية إن وجدت، والاهتمام بالنشاطات الثقافية والترفيهية. ويتمثل البعد الأخير في الحوافز التي تقدمها المؤسسة أي حوافز مادية ومعنوية التي تلبي بذلك حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والاقتصادية على اختلاف نوع المورد البشرية سوء كان من جنس الذكور أو الإناث.

ونتيجة لكل التغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية...الخ، الطارئة على بيئة العمل والتي عرفتها المجتمعات العالمية بصفة عامة والعربية بصفة خاصة والتي مست مختلف المجالات ما أدى إلى التغير في المنظومة القيمية للمجتمعات، وتحرر المرأة من نظرة المجتمع التقليدية، واقتحامها لساحات العمل في مختلف الميادين والاختصاصات لكونها تملك قدرات تجعلها تفرض نفسها، وتكتسب طاقات اقتصادية خلاقة يمكنها أن تؤثر بشكل مباشر وتساهم في إحداث تنمية شاملة في عدة مجالات مختلفة، لذلك فإن الواقع العملي يؤكد على أهمية نجاح المرأة هو محصلة التفاعل بين قدرتها ورغباتها في العمل

وبين المتغيرات التي تفرضها المؤسسة عليها، وبناءا على ذلك فإن إندماج المرأة في المحيط العملي يخول لها حماية قانونية من جل الابتزازات والاستغلالات التي تتعرض لها في العمل وتحفظ لها حقوقها وواجباتها، وعلى المؤسسة أن تلتزم بمسؤوليات اجتماعية وسلوكيات أخلاقية ووقائية من خلال وسائل وأساليب عديدة ومتنوعة تقدمها المؤسسة لحماية الأفراد العاملين بها سواء كان رجالا أو نساء، للحفاظ عليهم وتحقيق التوازن الاجتماعي داخل المؤسسة. وفي ظل ما سبق نجد أن مؤسسات القطاع العمومي تلعب دورا هاما ومميزا في مواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية من خلال الاهتمام بتطوير مواردها البشرية وتفجير طاقاتهم الكامنة وإستخدامهم إستخداما عقلانيا راشدا، بحيث أن المؤسسة العمومية الاقتصادية تعتبر النواة الأساسية للبناء الاقتصادي والاجتماعي لكل المجتمعات.

وعليه نجد المؤسسات الجزائرية على إختلاف الأنشطة التي تقدمها نموذج حي لهذه الممارسات لأنها مرت بمراحل متعاقبة, جعلتها تشهد تحولات اقتصادية هامة لاسيما إنتقالها من النظام الإشتراكي إلى اقتصاد السوق، ويفترض أن تلعب مؤسسات القطاع العمومي للدولة دورا مميزا في مواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الطارئة، ويتوقف هذا على الاهتمام بمواردها البشرية على اختلاف انتماءاتها الفئوية ومستوياتها ومواقعهم التنظيمية وإعطاء أهمية للوظيفة العمومية وتطويرها لتحسين مستوى أداء الأفراد العاملين وذلك لتحقيق أهدافها المرسومة.

استنادا لما ذكر فإن موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الجزائرية تجاه المرأة العاملة حظي باهتمامات زائد في الآونة الاخيرة من قبل المؤسسات. وهذا ما يقودنا الى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية اتجاه المرأة العاملة؟

وتتفرع عن هذا التساؤل المركزي أسئلة الفرعية التالية:

1. هل يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة في عملية التوظيف؟

2. كيف يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية لتطوير المسار المهني للمرأة العاملة؟

3. هل يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لإستمرارها في العمل؟

4. كيف يساهم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة في تقديم الحوافز للمورد البشري النسوي؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

1. يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف.

2. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة.

3. يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لاستمرارها في العمل.

4. يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي.

ثالثا: أهمية الدراسة

كل بحث علمي لابد أن يكون له أهمية تدفع إلى الاهتمام به والبحث فيه من أجل تقصي الحقائق، وتتمثل أهمية البحث الراهن في:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول كيفية التزام المؤسسة الجزائرية بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه المورد البشري النسوي، باعتبارها واحدة من الضروريات التي لا يمكن للمؤسسة أن تستغني عنها لأنها تعد من مقومات النجاح والإرتقاء، مع محاولة عرض واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، ومحاولة معرفة الميكانيزمات التي تعتمده المؤسسة لتحديد المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة، ومحاولة فهم طبيعة هذه الممارسات في الحفاظ على اليد العاملة النسوية واستدامتها، بما يخدم مصالح وأهداف المؤسسة والمجتمع.

رابعا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

إن مصدر اختيار أي موضوع علمي راجع لعدة أسباب قد تكون ذاتية تخص بالباحث أو موضوعية لها إعتبارات علمية ومعرفية أو كلاهما معا، وتتمثل هذه المبررات في ما يلي:

- ✓ قابلية الظاهرة للدراسة العلمية بإعتبارها ظاهرة موجودة ويمكن تطبيق عليها الإجراءات المنهجية وأدوات جمع المعلومات للإجابة عن التساؤلات الموضوعة.
- ✓ حداثة موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة خصوصا في القطاع العمومي الاقتصادي.
- ✓ التعرف على واقع تبني المؤسسات الجزائرية للمسؤولية الاجتماعية وكيفية الالتزام بها تجاه المورد البشري النسوي.
- ✓ الميول الشخصي والرغبة الذاتية والفضول العلمي للدراسة هذا الموضوع.
- ✓ دخول الموضوع في نطاق التخصص.
- ✓ سهولة التعامل والتحاور مع المرأة .

خامسا: أهداف الدراسة

إن الباحث العلمي عند قيامه ببحث علمي في أي مجال أو تخصص كان لابد أن يعمل على مجموعة من أهداف محددة يرجو بلوغها، وتختلف أهداف الدراسة باختلاف الأسباب التي دفعت بالباحث إلى إنجاز بحثه، وتتمثل أهداف البحث الراهن في ما يلي:

1. محاولة معرفة مدى سعي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة في التزامه بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال قيامها بعمليات التوظيف.

2. محاولة معرفة كيف يحرص الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة.

3. محاولة معرفة الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي وكالة تبسة للمرأة العاملة لإستمرارها في العمل.

4. محاولة معرفة كيف يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي.

سادسا: مفاهيم الدراسة

تكتسي المفاهيم أهمية كبيرة في العلوم الاجتماعية وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية وإمبريقية لها أثرها المباشرة في كل بحث، إذ عن طريقها يمكن إزالة جزء كبير من الغموض الذي يكتنف الموضوع بالنسبة للباحث والقارئ معا، ومن هنا فإن لكل بحث خصوصياته المفاهيمية التي تميزه عن غيره من البحوث. ومن هذا المنطلق يستوجب على كل باحث التحديد الدقيق لمفاهيم بحثه، ومن أهم المفاهيم المتداولة في الدراسة الراهنة والتي تتطلب توضيح وتحديد دلالاتها الإجرائية المفاهيم التالية:

I. المسؤولية الاجتماعية:

ينطلق الباحثون في تساؤلاتهم حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلفيات وأطر فكرية مختلفة مما خلق نوعا من الاختلاف في الآراء، وأدى إلى صعوبة الاتفاق على تعريف موحد للمسؤولية الاجتماعية، وقد عرفها الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية "Howard Bowen" "هوارد بون" أنها مسؤولية رجال الأعمال في متابعة السياسات وإتخاذ القرارات والقيام بالأنشطة التي تتلائم مع أهداف وقيم المجتمع.[1]

عرفها طاهر "الغالبي وصالح العامري" بأنها التزام واجب من جانب منظمات الأعمال تجاه المجتمع بشرائحه المختلفة، أخذ بعين الاعتبار التوقعات المختلفة، أخذ بعين الاعتبار التوقعات بعيدة المدى لهذه الشرائح والمجسدة إياها بصورة يغلب عليها طابع الاهتمام بالعاملين والبيئة تشرط أن يكون هذا التوجه طوعا ومتجاوزا الالتزامات المنصوص عليها قانونيا.[2]

كما عرفها "Drucker" "دركر" بأنها التزام منظمات الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين توجهاتهم.[3]

من خلال ما سبق يمكن القول بأن المسؤولية الاجتماعية هي مجمل الالتزامات التي يتحملها رجال الأعمال نحو المجتمع، ويتعين عليهم الوفاء بها من خلال متابعتهم للسياسات الراهنة، واتخاذهم للقرارات المناسبة، والقيام بالأنشطة التي تتلائم مع مقاصد وقيم المجتمع، مع ممارسة أدائها على أحسن حال من أجل تحقيق نتائج تساعدها على تحسين صورة المؤسسة داخل المجتمع التي تنشط فيه.

1- بن دريدي منير: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، المانيا، 2019، ص 66.

2- مقدم وهيبة: تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علوم التسيير، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص70.

3 – محمد فلاق: المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2016، ص 48.

كما حدد "ber kowitz" "باركويتز" مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال ثلاثة مفاهيم أساسية لمسؤوليات المنظمة التي تمثلت في:[1]

أ-**المسؤولية إتجاه تحقيق الأرباح:** تشير الى أن مسؤولية المنظمة كانت متمثلة في تحقيق الأرباح للمالكين وجملة من الأسهم، هي مسؤولية قاصرة.

ب- المسؤولية اتجاه أصحاب المصالح: ترتكز على ضرورة الإهتمام بتلبية أهداف أصحاب المصالح من المستهلكين وعاملين، موردبين....إلخ

ت- المسؤولية اتجاه المجتمع: يشير إلى ضرورة التزام المنظمة بالمسؤولية إتجاه البيئة والجمهور (المجتمع بشكل عام).

كما عرفها خضر بأنها عملية تحقيق التوازن بين أطراف متعددة لها مصالح مشتركة أو متقاطعة، وهم الشركاء أو أصحاب الأسهم، والمجتمع المحلي المحيط والمستهلكون لخدمات أو منتجات الشركة وجماعة العاملون في الشركة.[2]

عرف المنتدى الدولي لقادة الأعمال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال بأنها ممارسات الأعمال التجارية المتسمة بالإنفتاح والشفافية القائمة على المبادئ الأخلاقية وإحترام الموظفين والمجتمع والبيئة، وصممت تلك المسؤولية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة إضافة إلى المساهمين.[3]

من خلال هذه التعريفات يمكن إعتبار أن المسؤولية الاجتماعية نشاط يرتبط ببعدين أساسيين أحدهما داخلي يتمثل في إسهام المنظمة في تطوير العاملين وتحسين حياتهم، والبعد الثاني خارجي يتمثل في

1 – مقدم وهيبة: مرجع سابق، ص 72.

2 – منال محمد عباس: المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وآفاق التنمية، دار المعرفة الجامعية ، 2014، ص 36.

3 – ناصر جرادات: المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية للمنظمات، اثراء للنشر والتوزيع، الاردن، دون سنة، ص 29.

مبادرات المنظمات في التدخل لمعالجة المشاكل التي سيعاني منها المجتمع، نستخلص من كل ما سبق أن هذه التعريفات تشترك في نقاط أهمها:

- ✓ المنظمة تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية تجاه نفسها من خلال زيادة الإنتاج لتحقيق الأرباح، وتلبية حاجات أصحاب المصالح وإشباعها، والتزام المنظمة تجاه البيئة الناشطة فيها (المجتمع).
- ✓ تعمل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على تحقيق التوازن بين أطراف متعددة تجمعهم مصالح مشتركة.
- ✓ التزام المنظمة بمسؤوليتها الاجتماعية هي الآلية التي من خلالها تساهم في تحقيق قيمة مستدامة للمجتمع.
- ✓ ممارسة الاعمال بشفافية ومبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع ككل، مما يسمح بتوثيق وترسيم.
- ✓ الممارسات الجيدة للمنظمة وتتبع التطورات الحاصلة بها.

من خلال التعريفات السابقة وطبيعة الدراسة الراهنة والواقع المعاش يمكن الاشارة إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها **التزام واجب من طرف المؤسسات تتسع بإتساع شريحة أصحاب المصالح، والتي تتعدى العمليات الإنتاجية والاقتصادية المحققة للربح، وتتجسد في المسؤولية تجاه الموارد البشرية وذلك من خلال عمليات التوظيف (الإستقطاب، الإختيار، التعيين)، وتطوير المسار المهني للعاملين، وتقديم الخدمات الاجتماعية والحوافز المادية والمعنوية بشكل عادل ومنصف.**

II. المرأة العاملة:

تعددت تعاريف المرأة العاملة خارج المنزل من قبل علماء الاجتماع فكل عرفها من خلال الزاوية التي يراها مناسبة للدراسة التي هو بصدد إجرائها، وقد عرف عمل المرأة بأنه يشمل العمل المادي المأجور، والعمل المعنوي الذي لا تتقاضى من خلاله أجر، وذلك لأنه يعتبر واجب من واجباتها الضرورية داخل الأسرة.[1]

وعرفت أيضا على أنها تلك التي تزاول مهنة أو وظيفة مهنية خارج البيت بحيث يستغرق ساعات من وقتها مقابل أجر.[2]

وعرفت على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي مقابل العمل، وتقوم بأدوارها الأخرى كزوجة وأم الى جانب دورها كعاملة.[3]

وقد عرفت على أنها كيان إنساني مستقل تستمتع بالقيم الانسانية الكاملة أسوة بالرجل، ولها حقوق وعليها واجبات متساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.[4]

وعليه فإن المرأة العاملة هي المرأة التي تعمل خارج البيت تبذل جهدا فكريا أو عضلي مقابل حافزا ماديا ومعنويا، لها حقوق وواجبات متساوية بالرجل.

1– هداية محمود وعمر التميمي: المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص، رسالة الماجستير منشورة، تخصص ادارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2017، ص 80.

2 – أدم محمد سلامة: المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1984، ص 105.

3 – انجي عبد الحميد حريري: اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية، العدد الخامس والعشرون، تاريخ الاصدار 2 نوفمبر2020، المجلة العربية للنشر العلمي، السعودية، 2020، ص 33.

4 – عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص20.

عرفت المرأة العاملة على أنها تلك المرأة التي تبذل نشاطا عقليا أو فكريا مأجور خارج المنزل في أي مجال اقتصادي، أو مؤسسة اجتماعي أو خدماتية، وتتلقى مقابل ذلك أجرا ماديا، قصد رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي.[1]

عرفت بأنها المرأة التي تعمل خارج البيت وتمارس نماذج مختلفة من العمل، ويكون بعضها إداريا أو كتابيا والبعض الاخر عمليا أو مهنيا أو خدميا.[2]

وعرفت على أنها خروج المرأة للانخراط في الوظائف، والمهن التي تلائم قدراتها النفسية والجسدية في ميادين شتى من مجالات العمل المتوفرة، كالعمل في مهنة التدريس أو التمريض أو التجميل أو في المجالات الإدارية السكريتاريا وغيرها من المجالات التي تتاح لها في مجتمعها أو البيئة التي يعيش فيها بقصد عمل إنجاز مادي، أو مهني يساعدها في مواجهة صعوبات الزمن.[3]

وعليه فإن المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تبذل جهدا وتشغل وظيفة معينة في مجال معين بما يتناسب مع قدراتها ومؤهلاتها، وذلك لإشباع رغباتها وحاجاتها ورفع من مستواها المعرفي والاجتماعي والاقتصادي.

من خلال التعريفات السابقة وطبيعة الدراسة الراهنة والواقع المعاش يمكن أن نعرف المرأة العاملة بأنها **المرأة التي تملك مؤهلات تسمح لها بالاندماج والانخراط في إطار تنظيمي رسمي (المؤسسة)، ما يجعلها تشارك في عمليات الإنتاج وتقديم الخدمات، مما يحفظ لها كامل حقوقها المادية والمعنوية (أجر، مكافات، تعويضات، مشاركة، ترقية، خدمات اجتماعية....الخ).**

1 – سهم خضر: المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة الماجستير منشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2010، ص 26.

2 – حيدر خضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الاسلامية، المجلد 14، العدد 4، ماي 2007، ص 31.

3 – أدم محمد سلامة: مرجع سابق، ص 108.

III. المؤسسة:

تعددت تعاريف المقدمة للمؤسسة وفق الاتجاهات والايديولوجيات المختلفة التي يتبانها الباحثون في تعريفهم للمؤسسة، ونجد من أهم هذه التعريفات: تعريف "شيستر برنارد" الذي نظر إليها على أنها نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا وهي قوى منظمة من شخصين أو أكثر، تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق المدروس والشعوري.[1]

كما عرفها "ستيفان روبن" بأنها كيان اجتماعي منسق بوعي، له حدود واضحة المعالم يعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف.[2]

عرفها "تالكوت بارسونز" بأنها وحدة اجتماعية تقام وفق لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة.[3]

يعرفها "اميتاي انزيوني" على أنها وحدة اجتماعية أو مجموعات انسانية بنيت بقصد، وأعيد بناؤها لتحقيق أهداف محددة.[4]

في ضوء التعاريف السابقة الذكر وبالنظر إلى الواقع المعاش وطبيعة الدراسة الراهنة يمكن النظر إلى المؤسسة على أنها **كيان اجتماعي اقتصادي تنظيمي ورسمي، تعمل على دمج مواردها المادية والبشرية وتحويلها إلى سلع أو خدمات، ضمن إطار يحقق المسؤولية الاجتماعية تجاه الاطراف ذات الإرتباط (المجتمع، الموارد البشرية من الجنسين ذكور وإناث، المستهلكين، المورديين....الخ).**

---

1 – ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص 10.

2 – سهيلة محمد عباس وعلي حسن: ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الاردن، 2004، ص 104.

3 – عمر صخري: إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 24.

4 – المرجع نفسه: ص 25.

سابعا: الدراسات السابقة

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في إثراء أي موضوع محل الدراسة، لأنها تحدد الإطار النظري للبحث وتوجه الباحث السليم نحو الأهداف التي رسمها، كما تعتبر الأداة التي تسلط الضوء على أي غموض من خلال النتائج المتوصل إليها وقد تم إختيار أقرب الدراسات السابقة لموضوعنا العربية منها والمحلية الجزائرية وذلك للاستعانة بتحليلاتها ونتائجها في الدراسة.

الدراسة الأولى: دراسة أنعام عبد اللطيف الشهبي موفق حديد محمد الموسومة بمشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادة النسائية، فعاليات الملتقى الدولي الأول حول التسويق في الوطن العربي الواقع وآفاق التطوير، المنعقد بالشارقة، الامارات العربية المتحدة 2002: [1]

تمحورت إشكالية الدراسة حول الدوافع التي تدفع المرأة لإحتلال الموقع القيادي وأهم المعوقات التي تصادفها وتبعدها عن الموقع القيادي.

كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة إتجاهات المرأة نحو الموقع القيادي ومعرفة الدوافع التي تدفعها لتبوء المواقع القيادية وتشخيص أهم المشكلات والمعوقات التي تؤثر على تبوء المرأة للموقع القيادي. وللإجابة على سؤال الذي أثارته الدراسة صاغت الباحثة الفرضيات الاتية:

- تؤثر اتجاهات المرأة الوظيفية في تبوءها للموقع القيادي.
- تؤثر تحديد دوافع المرأة في تبوءها للموقع القيادي.
- تؤثر المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة في تبوءها للموقع القيادي والتي تتحدد بالتالي: مشكلات تنظيمية، مشكلات بيئية واجتماعية، مشكلات شخصية، مشكلات مادية.

1 – أنعام عبد اللطيف الشهبي موفق حديد محمد: مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادة النسائية تجربة عراقية، فعاليات الملتقى الدولي الأول حول :التسويق في الوطن العربي– الواقع وافاق التطوير، المنعقد بالشارقة، الامارات العربية المتحدة، أيام 15 و16اكتوبر 2002.

ومن أجل اختبار هذه الفرضيات اعتمدت الدراسة على أدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة الشخصية والاستمارة وكذا عينة عشوائية طبقية مقدرة ب:122 مرأة عاملة ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- غالبية عينة البحث من المتزوجات وهذا يخلق الأعباء العائلية التي تثقل كاهل المرأة وتؤثر على مستوى أدائها.

-ظهر عدم التكافؤ في احتلال لمواقع القيادية بين النساء والرجال بالرغم من إثبات النساء لجدارتهن وكفاءتهن ونجاحهن في قيادة المنظمة.

- إن المشكلات الاجتماعية والبيئية لها دور مؤثر على النساء القياديات العاملات وذلك لنظرة المجتمع لها والتي تعزز التمييز بالمعاملة بين الرجال والنساء، بالإضافة إلى تخوف الرجال من منافسة النساء، جعل دورها ينحصر في مجال ضيق.

- إن المشكلات التنظيمية والشخصية والمادية لها تأثير على تبوء المرأة للعمل القيادي.

التعقيب: عالجت هذه الدراسة موضوع المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في تبوءها للمواقع القيادية، حيث اعتبرتها ذات تأثير على المردود الوظيفي لها، حيث توصلت الباحثة إلى نتائج تتوافق مع الأهداف التي وضعتها، في حين تم الاستفادة من هذه الدراسة في صياغة الإشكالية وضبط متغيرات و أبعاد ومؤشرات بما يخدم موضوع الدراسة الراهنة.

<u>الدراسة الثانية</u> : دراسة هدى محمد السبيعي الموسومة ب المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة دراسة ميدانية بمؤسسات السعودية نموذجا سنة2010: [1]

1- هدى محمد السبيعي: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، دراسة ميدانية بمؤسسات السعودية نموذجا، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم اجتماع، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية، 2010 .

تمحورت إشكالية الدراسة حول المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، كما هدفت الدراسة إلى معرفة المشكلات التي توجه النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة باعتبارها نقطة مهمة في التأثير على العاملات وعلى المردود الوظيفي ككل، ومن أجل الاجابة على السؤال الذي أثارته الدراسة صاغت الباحثة الفرضيات التالية:

- تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة في بيئة العمل المختلطة.
- التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.

ومن أجل اختبار هذه الفرضيات اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج التحليلي، واستخدمت أدوات لجمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والاستمارة وكذا عينة عشوائية مقدرة ب 15% من النساء العاملات، ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

- من بين المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وهي التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة .

- إرتفاع نسبة المبحوثات التي ترى ان مشكلات المرأة العاملة تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا.

التعقيب: تناولت هذه الدراسة موضوع المشكلات التي تواجه النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة حيث اعتبرتها نقطة مهمة في التأثير على العاملات وعلى المردود الوظيفي ككل، وتم التوصل إلى نتائج تعكس أهداف الدراسة، فموقعها من الدراسة الراهنة أنها ركزت على المرأة العاملة باعتبارها عنصر أساسي في موضوع البحث، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن التمييز بين النساء والرجال في الترقية الوظيفية في بيئة العمل من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، وهو ما يدخل في التزامات المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية تجاها العاملين، وتم الاعتماد عليها كدراسة سابقة

والاستفادة منها في صياغة الإشكالية والفرضيات، والتعرف على منهجية الدراسة، وتعزيز الجانب النظري وأثرائها معرفيا.

الدراسة الثالثة: دراسة منيرة سلامي الموسومة بأثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على آداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة مقارنة بين مؤسسة إيلاف ترين الضياء ولين غاز بولاية ورقلة، 2011: [1]

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مفهوم المسؤولية الاجتماعية وعلى تحسين آداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ومعرفة تأثير المسؤولية الاجتماعية على أداء العاملين، وأيضا معرفة مفهوم المسؤولية الاجتماعية واستراتيجية التعامل معها، والمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية من ناحية تعبئتها وإستقطابها وإختيارها وتوظيفها، كما تطرقت لجانب المورد البشري النسوي في معرفة تجسيد المسؤولية تجاهها من خلال مكافحة أشكال الاستغلال لها في مكان العمل خصوصا التحرش الجنسي، وكذا وضع سياسات للحد من إنتهاك حقوقها وتوفير خدمات دور الحصانة وكذا ضمان تكافؤ الفرص في كافة المجالات والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كما تمحورت إشكالية الدراسة حول تأثير تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تحسين آداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

- لا توجد إختلافات ذات دلالة معنوية بين أراء العينة حول مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب اختلافاتهم في الجنس.

- القضاء على التمييز ضدها ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه، التكوين، والتوظيف مثلها مثل الرجل وكذلك حفظ حقوقها.

1- منيرة سلامي: أثر تطبيق المسؤولية الإجتماعية على آداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مقارنة بين مؤسسة إيلاف ترين الضياء ولين غاز بولاية ورقلة، https://manifest.univ-ouargla.dz بتاريخ 24/10/2021على 23:15 pm

التعقيب: من الملاحظ أن موضوع الدراسة يدور حور إشكالية أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تمت معالجة موضوع البحث عن طريق استخدامها للاستبيان، كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية، وتوزيعه على عينة تمثلت في ثلاث مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة، ثم توصلت إلى مجموعة من النتائج التي تتناسب مع الأهداف الموضوعة، والتي تمثلت نتيجتها العامة في أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية على مستوى وظيفة الموارد البشرية (التوظيف، ظروف العمل، الأجور والمكافآت، التكوين والتطوير)، تؤثر على أداء المورد البشري بالإيجاب أو السلب، أيضا القضاء على التمييز ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه، التكوين، والتوظيف، بمعنى المرأة مثلها مثل الرجل وكذلك حفظ حقوقها، وعليه تم الاستفادة منها في الجانب النظري والميداني والمنهجي وفي كيفية استخدام أدوات جمع البيانات.

الدراسة الرابعة: دراسة مقدم وهيبة الموسومة بـ: سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال، دراسة حالة ثلاث شركات عربية ، شلف،2011: [1]

تمحورت إشكالية الدراسة حول: مظاهر وأشكال المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها المنظمة لمصلحة الموارد البشرية، وهدفت هذه الدراسة إلى نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية وغرسها في كل عامل في المنظمة وكذلك حول معرفة مجموعة الأفكار والممارسات المسؤولة اجتماعيا تجاه الموارد البشرية، ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

- الإهتمام من خلال إنشاء مرصد التوظيف النسوي هيئة تقوم بتحسين التوظيف النسوي من خلال ربط مهامه بالتوظيف والحصول على تكوين وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص عند تساوي الكفاءات.

1 – مقدم وهيبة: سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال، فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة, دراسة حالة ثلاث شركات عربية، المنعقد ب جامعة الشلف، يومي 13 /14 ديسمبر 2011.

- هناك العديد من السياسات والبرامج التي يمكن أن تتوجه بها منظمات الأعمال لممارسة المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية فهي قد تشمل : التكوين والتدريب، تحسين ظروف العمل، برامج تحسين نوعية الحياة، البرامج التوعوية والثقافية والرياضية، برامج التحسيس بأهمية الاشتراك في النشاطات الخيرية والتطوعية، وأنشطة حماية البيئية، إصدار مدونات السلوك وأخلاقيات الأعمال، احترام قوانين العمل، الحفاظ على الحقوق المادية والأدبية للموارد البشرية، إشراك العاملين في اتخاذ القرارات واستشارتهم في كل ما يتعلق بالمنظمة، تنويع الوسائل التحفيزية والمكافآت، العدل بين الجنسين في العمل، احترام حقوق المرأة في الوسط المهني وتشجيعها، تنظيم حفلات في مناسبات متنوعة للاحتفال وتكريم العاملين.

- أغلب البرامج الموجهة للموارد البشرية في إطار الالتزام المسؤول للمنظمة تندرج ضمن السياسات المتعلقة بالتدريب والتطوير، ولعل ما يبرز هذا التوجه، هو أن برامج التدريب والتكوين والتطوير تعتبر بمثابة استثمار بشري يعود نفعه على هذه المنظمات.

التعقيب: توصلت الباحثة لمجموعة من النتائج التي تتناسب مع أهداف الدراسة، وتم الإستعانة بها كدراسة سابقة لآنها تملك أوجه التشابه مع موضوع دراسة الراهنة من حيث متغير المسؤولية الاجتماعية، في حين توصلت دراسة مقدم وهيبة إلى نتائج تخدم موضوع الدراسة بما يتعلق بأبعاد التوظيف والتطوير المسار المهني والحوافز القدمة للمرأة، وتم الاستفادة منها في تحديد وضبط متغيرات الدراسة وأبعادها، وتعزيز الجانب النظري وأثرائها معرفيا، والاستفادة منها في بناء الإطار المنهجي للدارسة.

الدراسة الخامسة: دراسة بن بوزيد خولة الموسومة ب:مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي ام البواقي 2014-2015: [1]

تمحورت اشكالية الدراسة حول المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي. كما هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة ومدى تأثيرها على أدائها الوظيفي. ومن أجل الاجابة على السؤال الذي اثارته الدراسة صاغت الباحثة الفرضيات الآتية:

- تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.
- تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

ومن أجل اختبار هذه الفرضيات اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التفسيري وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستمارة، وكذا عينة عشوائية مقدرة ب 55 موظفة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

- المشكلات الاجتماعية والتنظيمية تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- التمييز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة .
- الأجر الذي تلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد .
- الظروف الفيزيقية السيئة لها تأثير كبير على مردودية العمل .
- المرأة عنصر قادر على العطاء ولكن دائما يتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفي فلا يجب التغاضي عنها وإهمالها.

التعقيب: من الملاحظ في هذه الدراسة أن الأهداف التي وضعتها الباحثة تم التوصل إليها من خلال عرضها نتائجها، وهذا ما جعلنا نستعين بها كدراسة سابقة كونها عالجت المشكلات التي تواجه المرأة

1- بن بوزيد خولة: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي ام البواقي, رسالة ماجستير منشورة، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي 2014-2015 .

العاملة من بينها التمييز، وهو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، والأجر الذي تتلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد بهذه المؤسسة، والمشكلات الاجتماعية والتنظيمية تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، مما يعيق مسارها المهني وأدائها داخل العمل. وهذا كله يرجع إلى أن المؤسسة ميدان الدراسة لا تتبنى مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المرأة في اعطاءها حقوقها الكاملة وحمايتها، وتم الاستفادة منها في أثراء الجانب النظري وكيفية استخدام الإجراءات المنهجية.

الدراسة السادسة: دراسة فلاح بن فرج السبيعي الموسومة ب: أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية، بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض، 2016: [1]

تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى إلتزام إدارات الشركات الصناعية بتبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه القوى العاملة بها، وعن أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية نحو العاملين عن سياسات إدارة الموارد البشرية بالشركات الصناعية محل البحث، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الشركات الصناعية بتبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، وكذلك دراسة أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية للعاملين على سياسة الاستقطاب، وأيضا تحديد أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية للعاملين على سياسة التدريب والتطوير، وقياس أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية للعاملين على سياسة الصحة والسلامة المهنية، ومن أجل اختبار الفرضيات اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وأدوات جمع البيانات متمثلة في الاستبيان والملاحظة. ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

1 - فلاح بن فرج السبيعي، أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية، بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 42، أكتوبر 2016، السعودية، 2016.

- يتم التأمين على موظفي الشركة لضمان علاجهم وعائلاتهم في المستشفيات.

- يحصل الموظف على فرص التدريب خلال عمره الوظيفي وتتم ترقية الموظفين بناء على أدائهم وبما يحقق الفرص المتساوية..

التعقيب: تم الإعتماد على هذه الدراسة كدراسة سابقة بإعتبارها تتشابه مع الدراسة الراهنة من حيث متغير المسؤولية الاجتماعية، والإستفادة منها في معرفة مدى التزام الشركات بتبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، وأثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية للعاملين على سياسة الاستقطاب، وسياسة التدريب والتطوير وسياسة الصحة والسلامة المهنية، وتم الاستفادة أيضا منها من حيث الإجراءات المنهجية التي إستخدمت في الدراسة، وأثراء الجانب النظري في البحث الراهن.

الدراسة السابعة: دراسة جباري فوزية، الموسومة بـ واقع المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية في مصنع الإسمنت الماء الأبيض تبسة 2020-2021 :[1]

تمحــورت إشكالية الدراسة حول واقع تطبيق معايير المسؤولية في إدارة الموارد البشرية بمصنع اسمنت الماء الأبيض، تهدف الدراسة في معرفة واقع تبني المؤسسة لتطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية، ومعرفة كيفية احترام المؤسسة لمعايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بعدالة التوظيف وكذلك بمنح فرص متكافئة في التدريب وتحقيق السلامة المهنية وتحقيق جودة الحياة، ومن أجل الإجابة على السؤال الذي أثارته الدراسة صاغت الباحثة الفرضيات التالية:

- تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بعدالة التوظيف.
- تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية بتحقيق السلامة المهنية.

1 - جباري فوزية، واقع المسؤوليـــة الاجتماعيـــة في إدارة الموارد البشريـــة في المؤسسة الجزائريـــة، دراسة ميدانية في مصنع الإسمنت الماء الأبيض تبسة، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2020-2021.

- تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمنح فرص متكافئة في التدريب.

- تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية تحقيق جودة الحياة المهنية.

ومـن أجل اختبـار هـذه الفرضيات اعتمدت الدراســة على المنهج الوصفي وأدوات جمــع البيانـات المتمثلة في الملاحظة، الاستبيان وكذا المسح الشامل لمفردات مجتمع الدراسة. ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد ما يلي:

تحترم المؤسســة معايير تطبيـق المسؤولية الاجتماعيــة المرتبطة بعدالة التوظيف وكذا منح فرص تدريب وتحترم أيضا محل الدراسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بتحقيق جودة الحياة الوظيفية.

التعقيب: من الملاحظ في هذه الدراسة أن الأهداف التي وضعتها الباحثة تم التوصل إليها من خلال عرضها للنتائج، المتمثلة في احترام المؤسسة لمعايير تطـبيق المسؤوليـة الاجتماعـية المرتبطـــة بالعدالة فـي التوظيـف وكذلك بمنح فرص متـكافئة في التـدريب وتحـقيـق السلامـــة المهنية وتحقيق جودة الحياة، وتـم الاستفادة من هذه الدراســـة في صياغـة الاشكاليـــة والفرضـــيات، وتحديد وضبـط أبعاد ومؤشـرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتعزيز الجانـب النـظـري والـمعرفي، والاسـتـفادة منها في كيفـية استخـدام الا جـراءات المنهجية للدراسة.

التعقيب حول الدراسات السابقة:

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة العربية منها والمحلية الجزائرية ذات الصلة المباشرة بمتغيرات الدراسة الحالية توضح لنا ما يلي:

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة أنها سنتناول موضوع الدراسة من جوانب تختلف عن الجوانب التي تناولتها الدراسات السابقة، إذ أن معظم الدراسات السابقة ركزت على أهمية المسؤولية الاجتماعية، وأخرى ركزت على المرأة العاملة في المؤسسات الخاصة أو العامة، ولم تتعرض أي دراسة من هذه الدراسات للبحث عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة كمورد بشري نسوي، كموضوع مباشر أو مستهدف

للدراسة، من هنا يبرز اختلاف دراستنا عن الدراسات السابقة لأنها أضفت بصمة جديدة على هذه الدراسات، كما أنها تهدف إلى معرفة كيفية التزام المؤسسات الجزائرية بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه المورد البشري النسوي.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة: تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة جوانب والتي تتمثل في النقاط التالية:

1. الاستفادة منها في صياغة الإشكالية والفرضيات، وتحديد وضبط متغيرات الدراسة وأبعادها.

2. الاستفادة من الدراسات التي تم مراجعتها في تعزيز الجانب النظري للدراسة الحالية وأثرائها معرفيا.

3. التعرف على منهجية هذه الدراسات، مما سهل علينا الطريق في بناء منهجية الدراسة الحالية.

4. التعرف على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات والتي سهلت علينا البحث في الجوانب التي لم يتم تناولها.

خلاصة الفصل:

إنطلاقا في جاء في هذا الفصل الخاص بالإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة، تم تحديد مشكلة الدراسة ومن خلال ذلك تم التعرف على أهمية وأهداف الموضوع وأسباب إختياره، كما تم استخلص أهمية العلمية والعملية لموضوع الدراسة لأنه يحدد لنا طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته وذلك بفضل تحديد وضبط مفاهيم الموضوع بالإضافة إلى التطرق لبعض الدراسات السابقة، وسيتم تسليط الضوء في الفصل الثاني والثالث على التأسيس النظري للدراسة.

الفصل الثاني:

المسؤولية الاجتماعية

تمهيد

أولا: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

ثانيا: العوامل والظروف التي هيأت لنشوء المسؤولية الاجتماعية.

ثالثا: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

رابعا: مجالات واتجاهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

خامسا: مبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

سادسا: النظريات المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.

سابعا: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.

خلاصة الفصل

تمـهيد

لم يعد تعظيم الربح الهدف الرئيسي للمؤسسة ولا شغلها الشاغل فقد تغيرت نظرة المنظمات لنجاحها وأعادت ترتيب أولوياتها لأن الزمن الذي تعيشه تغير وما كان مقبولاً بالأمس البعيد أصبح من الممنوعات اليوم، فالكل متفق على أنه من حق هذه المؤسسات أن ترفع من أرباحها، ولكن في الوقت نفسه يجب أن تنتبه جيداً على أثر أفعالها على المجتمع الذي تنشط فيه، وأكثر يجب أن تضع رفاهية ومصلحة المجتمع ضمن أهدافها الأساسية. وهذا ما أصبح يعرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ومن هنا سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض مجموعة عناصر والتي سنفتتحها بالتطرق إلى التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية والعوامل والظروف التي هيأت لنشوئها وأهميتها ومجالاتها وإتجاهاتها، وسنتناول مبادئها وأبعادها والنظريات المفسرة لها، وختامنا تناولنا المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.

أولا: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

نشأت فكرة المسؤولية الاجتماعية كنتيجة لمشكلات كثيرة وأزمات عديدة عرفتها المؤسسات ارتبطت أساسا بنظرة المؤسسة لمصلحتها الذاتية على حساب مصلحة المجتمع الذي تنشط فيه، هذا بالمزواة مع ظهور ظروف جديدة ووعيا اجتماعيا وبيئيا جديدا ومفاهيم حديثة تقوم في مجملها على مفهوم **العطاء الاجتماعي** الذي تطور بنمو احتياجات المجتمع ومدى تبني منظمات الأعمال لهذا الاتجاه الجديد عبر مراحل زمنية مختلفة، بدءا بظهور مسؤولية المؤسسة اتجاه المجتمع ثم مختلف النظريات العلمية التي تطرقت لهذا الموضوع وأخيرا مصطلح"**المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال**". [1]

1- بن عرامة عبلة: أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي (CHU) باتنة، اطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018، ص 10.

يتمثل الإطار الفكري لتطوير مفهوم المسؤولية الاجتماعية في عدة مرحل وهي كالاتي:

1- الثورة الصناعية والإدارة العلمية: ارتبطت فكرة نشوء المسؤولية الاجتماعية بمرحلتها الأولى مع قيام المشاريع الصناعية أثناء الثورة الصناعية. وفي هذه المرحلة كان هناك إستغلال غير إعتيادي لجهود العاملين والموارد البشرية، فكان في البدء أسبوع العمل ذي المائة ساعة عمل، ظروف العمل المأساوية، الأمراض المهنية وإصابات العمل الفردية والجماعية، هدر الموارد، تشغيل الأطفال والنساء وعموم العاملين لساعات طويلة في ظروف عمل قاسية وأجور متدنية وغيرها كثير مقبولة كثمن اجتماعي لابد منه من أجل التطور الاقتصادي.[1]

وقد كان الاهتمام في هذه الفترة بمعايير العوائد والأرباح على حساب جميع المعايير الأخرى، كما لم يكن هناك أي وعي لأن الثورة الصناعية كانت في بداياتها، لهذا شهدت الثورة الصناعية ولفترة طويلة من تطورها الكثير من المآسي الإنسانية من الإهمال وسوء الإستغلال ليس على مستوى الفكر الاقتصادي فحسب، بل إنسحاب على القيم والأهداف السائدة في المجتمع حيث مصلحة الأعمال هي المصلحة العليا أقصى الربح هو القيمة الاقتصادية العليا.[2]

2- مراحل العلاقات الانسانية وتجارب هوثورن: بدأ في هذه المرحلة الاهتمام بالمستفيد الأول والأقرب للمالكين وهم العاملون، نظرا لتزايد استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة والوفيات الناتجة عنها وكذلك تشغيل الأطفال والنساء في ظروف مزرية أدى هذا إلي بروز تيارات تطالب بتأمين السلامة والأمان في العمل وتقليص ساعات العمل، أي ضرورة الاهتمام وإعادة النظر في ظروف العمل، وقد كان ثمرة هذا

1- طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، ط2، دار وائل للنشر، الاردن، 2008، ص 54.

2- المرجع نفسه، ص55 .

الشعور هو التجارب الشهيرة التي أجريت بمصانع هوثورن، وهي اختصار دراسة حاولوا من خلالها معرفة تأثير الإهتمام بالعاملين وبظروف العمل علي الإنتاج والإنتاجية. [1]

3- مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وتضخم المؤسسات: إن التطورات التي أدخلها هنري فورد بإبتكاره لخط الإنتاج، والذي أفرز إنتاج كميات كبيرة وضخمة من السيارات أدى الى تضخيم وكبر حجم المؤسسات الصناعية وزيادة عدد العاملين. ففي بداية ظهور خطوط الانتاج تم إستخدام عدد كبير من الأحداث وصغار السن لبساطة وسهولة انجاز العمل والذي يعود إلى ضعف المهارات لدى العاملين ومحدودية الخطط في تطويرها على الأمد الطويل، حيث يتخصص العامل بجزء بسيط جدا من العمل ولا يحتاج إلى تدريب طويل ليتقنه، فضلا عن التلوث البيئي الذي تزايد جراء العمليات الصناعية وما تبقى من فضلات الإنتاج والغازات المتطايرة التي انعكست بمجملها علي صحة وسلامة أفراد المجتمع، كذلك لا ننسى بداية الإستنزاف الموسع للمواد الطبيعية كالغابات وغيرها. وهذا يعني عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات.[2]

4- مرحلة تأثير الأفكار الاشتراكية: تعد الأفكار الاشتراكية التي انتشرت في الدول الصناعية والتي كانت تقف علي طرف نقيض من الرأسمالية والاقتصاد الحر وحرية الأعمال من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تخص المستفيدين بإختلاف أنواعهم. فمن أبرز المطالب التي نادى بها العاملون في الغرب هو ما يتعلق بظروف العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والاستقرار الوظيفي، وهناك ما تم إعتماده من هذه المطالب في بعض المؤسسات الأمريكية من قبل ظهور حتى الأفكار الاشتراكية والشيوعية، وما نلمسه من تطور في هذه

1- طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص57.

2 – المرجع نفسه، ص 57.

المرحلة يتجلى في كون الأفكار الاشتراكية ما هي إلا اتحاد للمشاريع الخاصة بضرورة تحمل مسؤولية اتجاه الأطراف الأخرى بالإضافة إلى المالكين.[1]

5 – مرحلة الكساد الاقتصادي والنظرية الكينزية: إن الأزمات الاقتصادية التي كانت مرتبطة بطبيعة الاقتصاد الرأسمالي الحر ووحداته الأساسية (المؤسسات) التي كانت تعمل وفق مصالحها الخاصة، دون مراعاة لمصالحهم النظام الاقتصادي ككل، وفي مقدمة هذه الأزمات أزمة 1929 التي أدت إلي ظهور النظرية العامة لكينز الداعية لتدخل الدولة أثناء الأزمات الاقتصادية، فحصول الكساد العالمي الكبير وانهيار المؤسسات الصناعية التي ينظر لها بمثابة الركيزة والقاعدة الأساسية للاقتصاد قد يلجأ إلى تصريح آلاف العاملين ما أدى إلى اضطرابات كثيرة، حيث فقد الافراد ثقتهم بها. كما برزت أصوات تدعو إلى تدخل الدولة لحماية مصالح العاملين وإيجاد فرص عمل بديلة لهم. وفي هذه المرحلة تدعو نظرية كينز إلى وجوب تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي. [2]

6– مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي: تعد هذه المرحلة من المراحل الحاسمة في إنتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصورته الحديثة. فقد شكلت الحرب العالمية الأولى والثانية تجربة مهمة في تدخل الدولة في مجالات عديدة وتوجيه الاقتصاد في الدول المتحاربة، مما جعل تدخل الدولة في كل مجال لا يتم الأداء فيه وفق معايير مقبولة اقتصادية وغير اقتصادية، وذلك حتى في دول الاقتصاد الحر في فترة ما بعد الحرب، كما تعزز دور النقابات وتعالت أصواتها بالمطالبة بتحسين ظروف العمل وسن القوانين التي تحمي العاملين وتعزز مشاركتهم في مجالس الإدارة، فالمشاركة بالقرار وتحديد حد أدنى للأجور

1– طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص58.

2– نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص200.

واشتراك العاملين بالإدارة ونظم التأمين الاجتماعي والصحي وقوانين معالجة حوادث العمل، وظهور جمعيات حماية المستهلك كله كان ناتج التطورات المشار إليها سابقا.[1]

7- مرحلة المواجهات بين الإدارة والنقابات: تميزت هذه المرحلة بتعاظم قوة النقابات، فقد أصبحت هذه النقابات لا يستعان بها من حيث تأثيرها في قرارات المؤسسة وزيادة عدد الاضطرابات وتعرض الكثير من المؤسسات إلي خسائر كبيرة. ففي الدول المتقدمة أخذت هذه النقابات تلعب أدوار متعددة ومختلفة لإيجاد مواقف محددة بشأن القضايا المطروحة، فتعزز المسار الديمقراطي والمكاسب التي حققها العاملون في مختلف الدول، كما تميزت هذه المرحلة بكثرة القضايا أمام المحاكم لأسباب تتعلق بجوانب مهمة من الانتهاكات التي تقوم بها المؤسسات تجاه المجتمع كعدم صلاحية المنتجات والاضرار بصحة وسلامة المستهلك.[2]

8- مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية: لقد تجسدت النداءات والاحتجاجات في المراحل السابقة في تشكيل قوانين ودساتير أخلاقية بدأت الدول قبل المؤسسات بصياغتها وتبنيها، وبدأت الأهداف الاجتماعية والاستعداد للالتزام بالقيم الأخلاقية بالظهور في شعارات المؤسسات ورسالاتها بشكل واضح، وهذا ما سعى إليه الميثاق العالمي، وتهدف الى تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في طريق احترام هذه المؤسسات أو القطاع الخاص عموما لقوانين العمل كضمان الأجور العادلة للموظفين وضمان الأمان للموظفين وغيرها من الأمور، وقواعد الحفاظ علي البيئة كإنتاج منتجات لا تدمر البيئة وغيرها والاهتمام بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية، وأهمها ما يتعلق بحماية المرأة العاملة من الابتزاز وغيرها من الانتهاكات. [3]

1- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن الغامري: مرجع سابق، ص 58.

2- المرجع نفسة، ص ص 58-59.

3- دافيد ريتشمار وآخرون: الإدارة المعاصرة، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2001، ص101.

9- مرحلة اقتصاد المعرفة وعصر المعلوماتية: تميزت هذه المرحلة بتغيير طبيعة الاقتصاد وبروز ظواهر مثل العولمة والخصخصة وانتشار شبكات المعلومات وازدهار صناعة تكنولوجيا المعلومات واشباع ونمو قطاع الخدمات، وقد تولدت عنها قيما جديدة وقضايا جديدة وأنواعا من الإنتهاكات والتجاوزات التي تربط بالطبيعة الرقمية للاقتصاد الجديد، كل هذا يحث المؤسسات لتطوير التزاماتها ومبادراتها الاجتماعية خصوصا وإن انهيار بعض المؤسسات العملاقة في الاقتصاد الأمريكي مثل شركة إترون، وقد كشف عن عدم الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من حيث شفافية نظام المعلومات والإفصاح المحاسبي الصادق عن موقفها المالي وأصولها الحقيقية وعدم تضخيمها بهدف تعظيم قيمة السهم بشكل غير صحيح، الأمر الذي ألحق أضرار بالغة بالمالكين والمستهلكين والمجتمع على حد سواء.[1]

ثانيا: العوامل والظروف التي هيأت لنشوء المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعددت العوامل والظروف التي هيأت لنشوء المسؤولية الاجتماعية، وذلك راجع للاختلافات الفكرية والاقتصادية والتنظيمية، وهي كالاتي:[2]

1- العوامل الفكرية: بدا للنقديين الغربيين فشل الليبرالية في تحقيق ما كانت تصبو إليه أو تبشر به هذه الفلسفة، وأسهمت النظريات والتطورات العلمية الحديثة في زعزعة المبادئ الفكرية والفلسفية التي سادت قبل ذلك، ومن ذلك نظريات النسبية لأينشتاين 1905، والتي شككت بالمسلمات القديمة في الحتمية والعلية واطراد الطبيعة وثبات قوانينها والموضوعية المطبقة.

2- العوامل الاقتصادية: بدأت تنشأ الشركات والتجمعات الاقتصادية الكبرى التي راحت تستحوذ على الكثير من أدوات القوة بما فيها وسائل الاعلام ومؤسساته، مما أحدث خللا في النظم الاعلامية لصالح هذه

1- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن الغامري: مرجع سابق، ص 60.

2- فارس نبيل عجيلات: المسؤولية الاجتماعية في العلاقات العامة في الشركات الاتصالات الاردنية، رسالة ماجستير منشورة، تخصص العلاقات العامة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، 2012، ص ص 19-20.

الشركات الكبرى. ومما كان من نتائجه التشكك في مبدأ السوق الحرة تنتج الافضل لفئات أو نخب معينة على حساب الاخرى، وهذا ما ظهر جليا في الإعلام حيث نشأت الإمبراطورية الإعلامية الكبرى، (فياكوم، أمريكا أون لاين تايم وونر، مجموعة ديزني، مجموعة جنرال إلكتريك، وهذه الشركات أمريكية عملاقة، الى جانب الشركات الاوروبية: بر تلزمان، فيفندي العالمية، مجموعة سكاي بي البريطانية، ماترا هاشت الفرنسية، نيو كوربريشن الاسترالية، وسوني اليابانية، وغيرها).

3- العوامل التنظيمية: ظهرت الاتحادات المهنية والجمعيات واللجان التي تحاول تنظيم المهنة مثل جمعية ناشري الصحف الأمريكية والجمعية الامريكية لمحرري الصحف وهذه بدورها أصدرت مبادئ الصحافة في عام 1923، وتبعه ميثاق إنتاج صناعة السينما عام 1930، وميثاق الاذاعيين عام 1937، وكانت هذه المبادرات ذاتية وجهدا إراديا لتطوير معايير الأداء نحو المسؤولية الاجتماعية. وتوجت الانتقادات التي راجت بتقرير لجنة حرية الصحافة، ونص تقريرها من ضمن ما نص على اذا استمرت انتهاكات الخصوصية وعدم تحري الصدق والموضوعية، فان الصحافة لت تكون بمنجاة من التدخل الحكومي.

ثالثا: أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

هنالك وجهات نظر متعارضة حول تبني الشركات لمزيد من الدور الاجتماعي، وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية تمثل عملية مهمة ومفيدة للمؤسسات في علاقاتها مع مجتمعاتنا لمواجهة الانتقادات والضغوط المفروضة عليها، وتشمل أهميتها أربع جوانب أساسية المجتمع والدولة والمؤسسة والعاملين:[1]

1- ثامر ياسر البكري: التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر، الاردن، 2001، ص ص 85-86.

أ- بالنسبة للمؤسسة:

✓ تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة.

✓ من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.

✓ تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع، كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية.

ب- بالنسبة للمجتمع:

✓ الإستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

✓ تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.

✓ الإرتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة التثقيف والوعي الاجتماعي لدى الأفراد، وهذا يساهم بالإستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

ج- بالنسبة للدولة:

✓ تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى.

✓ يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية إلى تعظيم عوائد الدولة، بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.

✓ المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها.

د- بالنسبة للعاملين:

✓ يمثل الدور الاجتماعي التي تتبناه معظم المؤسسات في تحقيق رفاهية للعامل فالمنظمة الممارسة لمسؤوليتها الاجتماعية تعمل جاهدة على توفير الظروف البيئية والمعنوية التي تؤدي الى رفع أداء العاملين وهذا من خلال تحسين ظروف الفيزيقية داخل بيئة العمل .

✓ على المنظمة الوفاء بالتزاماتها تجاه العاملين والعمل على تحفيزهم ماديا ومعنويا لزيادة انتاجيتهم وتوفير علاقات إنسانية جيدة داخل بيئة العمل تساعد على التعاون والتنسيق بين كافة العاملين وتعمل على الإستقرار الوظيفي.

✓ منح المكافآت وحوافز للعاملين.

رابعا: مجالات واتجاهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

I. مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

إن رجل الأعمال عندما يتبنى فلسفة المسؤولية الاجتماعية في ممارساته ونشاطاته، عليه أن يأخذ بعين الاعتبار المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، حي إهمال مجال معين يؤثر سلبا على باقي المجالات. ويمكن تصنيف الأنشطة ذات الاستجابة الاجتماعية وفقا لما يلي:[1]

1- المسؤولية الاجتماعية في الممارسات التسويقية: مثال عن ذلك أن تتحرى المنظمة الصدق والأمانة في الإعلانات الخاصة بمنتجاتها، فتتجنب الإعلانات الكاذبة والمبالغ فيها، وتقوم بتوجيه المستهلكين لشراء المنتجات الملائمة لاحتياجاتهم وتجنب خلق حاجات لا مبرر لوجودها.

1- ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال: نظريات ونماذج وتطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص ص 170-171.

2- المسؤولية في الممارسات ذات العلاقة بالمنتج: مثال ذلك أن تتسم عمليات تصنيع المنتج بضمان الأمان، والسهولة في الاستخدام...إلخ، فالمنظمة الذكية هي التي تصنع منتج يوافق توقعات ورغبات المستهلك ويتعداها إلى ما هو أجود وأرقى.

3- المسؤولية عن تعليم وتدريب العاملين: فالأنشطة المسؤولة اجتماعيا في ما يخص هذا المجال يمكن أن تتضمن استراتيجيات المنظمة في مجال تنمية مهارات العاملين وتحسين قدراتهم المهنية.

4- المسؤولية عن البيئة وتنميتها والحفاظ عليها: ويبرر ذلك مثلا من خلال الاهتمام بتجنب تلويث البيئة واستنزاف الموارد الطبيعية، بالإضافة إلى الاهتمام باستخدام الفاقد في العمليات الإنتاجية.

5- تصرفات تستهدف تنميـة العلاقـات مع العاملين: وقد تشتمل هذه التصرفات برامج تنمية العلاقات الاجتماعية والمشاركة في إتخاذ القرارات وتحسين مزايا العمل، مثل الرعاية الصحية والتسلية والأنشطة الترفيهية.....إلخ.

6- الأنشطة التي تساهم في تحقيق العدالة: مثل رفع مساهمة المرأة في مجال العمل وتوظيف الأقليات وعدم التمييز بين الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف وفقا للنوع أو الدين أو اللون أو الأصول العرقية.....الخ.

7- توفير بيئة عمل آمنة: ويتم ذلك من خلال التصرفات التي تجعل من بيئة العمل مكانا آمنا من المخاطر الصحية والمهنية بالإضافة إلى النظافة وتوفير سبل الراحة.

8- ممارسة تصرفات أخرى: القيام بأنشطة تعكس الاهتمام بقضايا ومشكلات المجتمع مثل تقديم التبرعات والمشاركة في الأعمال الخيرية.

II. اتجاهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

ترتكز عملية نشر المسؤولية الاجتماعية على ثلاثة اتجاهات رئيسية وهي كالتالي:[1]

1- مساهمة المجتمع التطوعية: يحظى هذا الاتجاه بنوع من الاهتمام المتزايد خاصة في البلدان التي بدأت تهتم بمفهوم المسؤولية الاجتماعية حديثا ويظهر هذا الاهتمام على شكل هبات خيرية ومساعدات على المدى الطويل في مجالات حساسة كقطاع الصحة والتعليم ومختلف البرامج التطوعية الخيرية.

2- العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيم: إن أفكار مسيري المنظمات وأرائهم أساسية لنشر المسؤولية الاجتماعية في المنظمات باعتبارهم رواد هذه المؤسسات وذلك من خلال العمل على تحسين ظروف العمل والاهتمام بالعمال والعمل على ترشيد استعمال الموارد الطبيعية والتقليل من المخلفات بطريقة تسمح بالحفاظ على البيئة.

3- حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي: تعمل إدارة المنظمات على وضع الرؤى والأفكار التي تسمح بتهيئة التي تساهم في تحقيق التوازن بين المتطلبات المتعارضة لتعظيم الأرباح والمبادئ على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي فيسعى المدراء والمسيرون على المشاركة في البرامج التنموية والمبادرات التطوعية.

1- محمد فلاق: مرجع سابق، ص ص 69-70.

خامسا: مبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

I. مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

هناك مجموعة مبادئ أساسية تشكل مع بعضها البعض كل نشاط المسؤولية الاجتماعية، وهي كالتالي: [1]

المبدأ الاول: الاستدامة Sustainability: تُعنى الاستدامة بالأثار التي تتركها التصرفات التي تحصل بالوقت الحاضر على الخيارات المتاحة في المستقبل، حيثُ أن الموارد التي تستغل في الوقت الحاضر لن تكون متاحة للاستخدام مستقبلاً وذلك بسبب الكمية المحدودة من هذه الموارد. فمثلاً المواد الأولية كالفحم والمعادن والنفط موجودة بكميات محدودة والذي يستخدم منها لن يكون متاحا للاستخدام في المستقبل، لهذا السبب وفي نقطة مستقبلية معينة ينبغي توفر بدائل لإنجاز الوظائف المنجزة حاليا بواسطة هذه الموارد، وعلى اعتبار أن المنظمة جزء من النظام الاقتصادي والاجتماعي الموسع يجب أن تأخذ هذه الأثار بالحسبان.

المبدأ الثاني: المساءلة Accountability: تعني المساءلة اعتراف المنظمة بآثار أعمالها على البيئة الخارجية بالإضافة إلى البيئة الداخلية للمنظمة، وبالتالي من المفترض أن تتحمل مسؤولية هذه الأثار يتضمن هذا المفهوم أيضاً قياس هذه الأثار داخل وخارج المنظمة، ومن ثمَ كتابة التقارير التي توضحها وتوفيرها لكافة الأطراف المتأثرة بما فيهم أصحاب المصالح الخارجيين، هذا يتضمن الاعتراف بأن المنظمة جزء من شبكة اجتماعية أوسع ولديها مسؤوليات تجاه كل هذه الشبكة وليس فقط تجاه ملاك المنظمة.

المبدأ الثالث: الشفافية Transparency: تعني الشفافية كمبدأ التي يمكن من خلالها التعرف على الآثار الخارجية لأعمال المنظمة من خلال تقاريرها، وأن الحقائق المتعلقة بهذه الآثار ظاهرة في هذه التقارير

1- قدري ابراهيم: أثر المسؤولية الاجتماعية في الاداء دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سورية، 2015، ص ص 44،46.

ومتاحة لكافة مستخدمي المعلومات. تعتبر الشفافية مهمة جداً للأطراف الخارجية المستخدمة للمعلومات لأنها تَفتقر للتفاصيل والمعرفة والخلفية المتوفرة لدى الاطراف الموجودة داخل المنظمة.

المبدأ الرابع: السلوك الاخلاقيEthics behavior : يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المنشأة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات، ويُبنى سلوكها على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة والالتزام بتناول مصالح الاطراف المعنية. وينبغي على المنشأة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة وضع وتحديد قيمها ومبادئها الجوهرية، ووضع هياكل حوكمة تساعد على تعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنشاة وفي تفاعلاتها مع الآخرين، وتحديد وتطبيق معايير السلوك الأخلاقية التي تتلاءم مع غرضها وأنشطتها.

المبدأ الخامس: احترام مصالح الاطراف المعنيةRespect for stakeholders interests : يقصد من هذا المبدأ أن تحترم المنشأة وتضع في اعتبارها وتتجاوب مع مصالح أطرافها المعنية، على الرغم من أن أهداف المنشأة قد تكون مقصورة على مصالح مالكيها أو أعضائها أو عملائها أو عناصرها الأساسية، إلا أن الأفراد أو الجماعات الأخرى يجوز أن يكون لهم حقوق ومطالبات أو مصالح معينة ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، هؤلاء الافراد أو المجموعات يشكلون سوياً الأطراف المعنية للمنشأة.

المبدأ السادس: احترام سيادة القانون Respect for the rule of law: يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن توافق على احترامها لسيادة القانون بشكل إلزامي، كما يقصد بسيادة القانون هيمنته بحيث أنه لا يحق لأي فرد أو منشأة أن يكون فوق القانون.

المبدأ السابع: احترام المعايير الدولية للسلوك Respect for international norms of behavior: يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن تحترم المعايير الدولية للسلوك مع الالتزام بمبدأ

احترام سيادة القانون، في المواقف التي لا توفر الحد الأدنى من حماية المجتمع أو البيئة، ينبغي عل المنشأة أن تسعي جاهدة إلى احترام المعايير الدولية للسلوك.

المبدأ الثامن: احترام حقوق الإنسان Respect for human rights: يقصد من هذا المبدأ أن المنشأة ينبغي أن تحترم حقوق الإنسان وينبغي أن تعترف بأهمية هذه الحقوق وعمومتيها.

II.أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال أبعاد يمكن أن تدرس أو تقاس من خلالها، حيث يرى بعض الباحثين أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي تقريبا أبعاد التنمية المستدامة، في حين يرى البعض الآخر أن أبعاد المسؤولية هي الأبعاد الأربعة الاجتماعية والتي حددها الباحث (Carrol 1991)، وهي كالتالي:

1- البعد الاقتصادي: إن هذا البعد يشير إلى عدم ربط المنظمة ممارساتها المسئولة اجتماعية بعوامل الربح والخسارة أو الشهرة أو أهداف أخرى، بل تلتزم المنظمة بممارسات أخلاقية داخل المنظمات قبل الحوكمة المؤسسية الجيدة التي تصب في مصلحة المنظمة وتسهل عملية مراقبة فعالة وبالتالي تساعد المنظمة على استغلال مواردها بكفاءة وعدم تركيز السلطة بيد فردا أو مجموعة واحدة داخل المنظمة ومنع الرشوة والفساد والاستثمار الأخلاقي، وحماية مصالح المستهلكين في جانب التسويق العادل وحماية الصحة وسلامة المستهلك وسلامة السلع والخدمات التي تقدمها، وأن تتعامل بشفافية عند دراسة شكاوي المستهلكين وإيجاد حلول لمثل هذه الشكاوي.[1]

وباعتبار المنظمة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمع تعمل على تحقيق الأرباح وزيادة العائد على الاستثمار للمساهمين في المنظمة، بالإضافة إلى مسؤوليتها في توفير أجواء العمل المناسبة وحماية العاملين

1- مناور فريح حداد: دور المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فعليات الملتقى العلمي الدولي الثاني حول المؤسسة بين الضرورة الاقتصادية والحتمية البيئية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الصديق بن يحي بجيجل، 25/24 أفريل 2017 ، ص 11.

من أخطار العمل مع ضمان حقهم في العمل، فضلا عن تأمين العمل المناسب للعاملين ضمن بيئة عمل ملائمة وتوفير فرص عمل لأفراد المجتمع، وتقتضي المسؤولية الاقتصادية من المنظمة إنتاج سلع وخدمات يحتاجها المستهلكون وينتظرونها، مع الأخذ بعين الاعتبار الإستفادة العادلة والمنطقية أثناء هذه العملية.[1]

2- البعد الأخلاقي: يمثل هذا البعد السلوك المقبول الذي تم إقراره من قبل المستهلكين والمستثمرين، عامة المجتمع والمنظمات ذاتها والتي هي بمثابة أعراف وتقاليد وقيم متوازنة ومتجددة بذات الوقت، تعمل جنبا إلى جنب مع الأبعاد القانونية في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية، لذا لابد من مراعاة المعايير الأخلاقية والضوابط التي تستند إليها لتحديد الخطأ من الصواب في الجانب الاستهلاكي ومبدأ تكافؤ الفرص على التوظيف ومراعاة الأعراف والقيم الاجتماعية من عادات وتقاليد ومكافحة المخدرات والممارسات غير الأخلاقية.[2]

3- البعد القانونية: يتمثل هذا البعد في التزام منظمات الأعمال بالقوانين والتشريعات واللوائح التي تسنها الحكومة أو المجتمع، والتي تعتبر بمثابة ضمان لحماية المستهلك، كعدم الانجاز بالمواد الضارة على إختلاف أنواعه، وحمايته من المنتجات المقلدة، واحترام الجانب البيئي بمنع تلوث البيئة والتخلص من المنتجات بعد استهلاكها ومنع الاستخدام التعسفي للموارد مع صيانتها وتنميتها مع عدم التمييز العنصري في تقديم الخدمات والمنتجات وتحقيق السلامة والعدل ومنع عمالة الأطفال الصغار وضمان تقاعد جيد للعمل وخطط الضمان الاجتماعي والتشغيل غير القانوني للمهاجرين واستغلالهم .[3] وتتمثل أهمية هذا البعد في أنها

1 - محمد شقراني: المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال دراسة حالة، دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر موبيليس، اطروحة دكتوراه منشورة، تخصص إدارة اعمال، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018-2019، ص39.

2 - طاهر محسن الغالبي: إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن، 2009 ، ص 90.

3 - تامر ياسر البكري: قضايا معاصرة في التسويق، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 149.

تعكس التزام المنظمة بالقوانين المقررة وكذلك الالتزام بما يحقق توطين المنظمة فلا معني لأن تتبنى المنظمة دورا اجتماعيا وهي تخترق القوانين والتشريعات ولا تستطيع تقديم الخدمات الضرورية للمجتمع .[1]

كما يتمثل هذا البعد في تقيد إدارات التسويق بالقوانين واللوائح والانظمة والتشريعات مع ضمان الالتزام بالسلوك المقبول رسميا واجتماعيا، وأن تكون مخرجاتها غير ضارة بالمجتمع والبيئة، فضلا عن حماية المنظمات من بعضها البعض من جراء المنافسة الغير شريفة.[2] ففي المسؤولية القانونية يحدد المجتمع القوانين والقواعد التي في اطارها تحقق المنظمة عملياتها أي انه ينتظر منها أن تنجز مهماتها الاقتصادية في احترام هذا الإطار القانوني.[3]

4- البعد الخير: يرتبط هذا البعد بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل. كما يمثل هذا البعد المزايا والمنافع التي يرغب المجتمع أن يحصل عليها من المنظمة بشكل مباشر، مثل الدعم المقدم لمشروعات المجتمع المحلي بكافة أشكاله.[4]

ولغرض فهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي قدمها، **(Carroll)** فإننا نجد علاقة وثيقة بين متطلبات النجاح في العمل ومتطلبات تلبية حاجات المجتمع وخاصة في إطار الأبعاد الاقتصادية والقانونية حيث تمثل هذه الأبعاد مطالب أساسية للمجتمع يجب تلبيتها من قبل منظمات الأعمال، في حين يتوقع المجتمع من المنظمات أن تلعب دورا أكبر فيما يخص عناصر البعد الأخلاقي والخيري، علما بأن هذا

1 – حسن عاطف حسن أبو ناصر: أثر إدراك الدعم التنظيمي في تحقيق إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة في المصارف، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور بالجلفة، السنة التاسعة، العدد26، 2017، ص 10.

2 – مصطفى يوسف كافي: فلسفة التسويق الأخضر، المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأدرن، 2014، ص 288.

3 – نهوند القادري عيسى: الاستثمار في الإعلام وتحديات المسؤولية الاجتماعية (النموذج اللبناني)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2013، ص 182.

4 – الخفاجي نعمة، الغالبي طاهر محسن: نظرية المنظمة(مدخل للتصميم)، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص57.

الأخير يمثل في حقيقته رغبات مشروعة للمجتمع يفضل أن تتبناها منظمات الأعمال المختلفة، الملاحظ أن(**Carroll**) وظف هذه الأبعاد بشكل هرمي متسلسل لتوضيح الترابط بينها من جانب ومن جانب أخر، فإن استناد أي بعد على بعد أخر يمثل حالة واقعية فلا يمكن أن توقع من منظمات الأعمال مبادرات خيرة ومسؤولية إذا لم تكن هذه المنظمات قد قطعت شوطا في إطار تحملها لمسؤوليتها الاقتصادية والقانونية والأخلاقية تجاه المجتمعات التي تعمل فيها.[1]

الشكل (01): هرم كارول (Carroll) للمسؤولية الاجتماعية

المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص83.

1- مصباحي سناء: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في دعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن فرع سوق أهراس، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013 ، ص 13.

الجدول رقم (01): يوضح الأبعاد الأساسية لمحتوى المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف المستفيدة.

البعد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
الاقتصادي	المنافسة المعادلة	–منع الاحتكار وعدم الاضرار بالمستهلكين. –احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين.
	التكنولوجيا	–استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي والخدمات التي يمكن أن يوفرها. –استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة
القانوني	قوانين حماية المستهلك	– عدم الاتجار بالمواد الضارة على اختلاف أنواعها. – حماية الأطفال صحيا وثقافيا. – حماية المستهلك من المواد المزورة والمزيفة.
	حماية البيئة	– منع تلوث المياه والهواء والتربة. –التخلص من المنتجات بعد استهلاكها. –منع الاستخدام التعسفي للموارد صيانة الموارد وتنميته.
	السلامة والعدالة	–منع التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين. – تحسين ظروف العمل ومنع عمل الأحداث وصغار السن. –إصابات العمل. –التقاعد وخطط الضمان الاجتماعي. –عمل المرأة وظروفها الخاصة. –المهاجرين وتشغيل غير القانونيين – عمل المعوقين.
الأخلاقي	المعايير الأخلاقية	–مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك. –مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف. – مراعاة حقوق الإنسان.
	الأعراف والقيم الاجتماعية	–احترام العادات والتقاليد. –مكافحة المخدرات والممارسات اللاأخلاقية
الخير	نوعية الحياة	–نوع التغذية. –الملابس. –الخدمات – النقل العام. –الذوق العام.

المصدر: طاهر حسن الغالبي وصالح مهدي العامري، المرجع نفسه، ص82

سادسا: نظريات المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال

تباينت واختلفت النظريات المفسرة للدور الاجتماعي للمنظمة من اقتصادي لآخر ومن مدرسة لأخرى ومن نظرية لأخرى عموما يدور النقاش حول المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وينحصر بين نظرتين، النظرة الكلاسيكية التي ترفض أي فكرة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، والنظرة المعاصرة التي تؤيد وتدعم وجود هذه المسؤولية، باعتبار المنظمات كيانات اقتصادية اجتماعية فإن أي تقارب وتوافق بين مصلحة المنظمة ومصلحة المجتمع يمر عبر ثلاثة تيارات، الأول يدعو المنظمة للعمل بطريقة مسؤولة اجتماعيا لأن ذلك يعتبر واجبا أخلاقيا وبالتالي هو ينسب للمنظمة وضعية أخلاقية قادرة على تمييز الجيد من السيئ وقد أطلق على هذا التيار بـ" **تيار أخلاقيات الأعمال**". من أهم النظريات الممهدة للتأصيل العلمي والشرح الاصطلاحي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية نذكر ما يلي:

1. **النظرية النيوكلاسيكية "نموذج Sharholder"**: هي نظرية رافضة لفكرة المسؤولية الاجتماعية أساسها "لا شيء سوى أعلى الأرباح للمالكين "ورائد هذه النظرية الاقتصادي الأمريكي ميلتون فريدمان **Milton Friedman** الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد والذي يشير إلى أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية يكون من خلال القرارات الموجهة لتحسين المردودية والربحية لفائدة المساهمين وأن مبدأ تعظيم قيمة المساهم هو الهدف الاجتماعي المناسب لمنظمات الأعمال لأنه يعادل تعظيم الثورة الاجتماعية للمنظمة.[1]
2. **نظرية الوكالة "La théorie de l'agence"**: ظهرت نظرية الوكالة بفضل مساهمة الباحثان "**Michael Jensen et William Meckling**" اللذان يعتبران المنظمة سوق حرة وعقد العمل ما

1- فريد فهمي زيارة، مدخل معاصر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009، ص 268.

هو إلا عقد تجاري، والوكالة معناه أن شخصا يسند مصالحه لشخص آخر كما هو الحال بالنسبة للمنظمة عند قيام المساهمين بإسناد مهام التسيير إلى المدراء.[1]

3.نظرية أصحاب المصالح "Stakeholders": من أهم رواد نظرية أصحاب المصلحة (Edward) Freeman، وترجع أصول نظرية أصحاب المصلحة إلى التيار الفكري (الأعمال–المجتمع) الذي يعتبر أن منظمة الأعمال جزء من المجتمع، كما يمكن تعريف أصحاب المصلحة بأنهم كل الأفراد الذين لهم منفعة من نشاط المنظمة، وحسب هذه النظرية تعتبر المنظمة نتيجة لعلاقات مختلفة بين مجموع أصحاب المصالح الذين لا ينحصرون فقط في مجموع المساهمين وإنما مجموع الفاعلين المشمولين بنشاطات وقرارات المنظمة والمسؤولية اتجاه المجتمع تصبح مسؤولية اتجاه أصحاب المصلحة.[2]

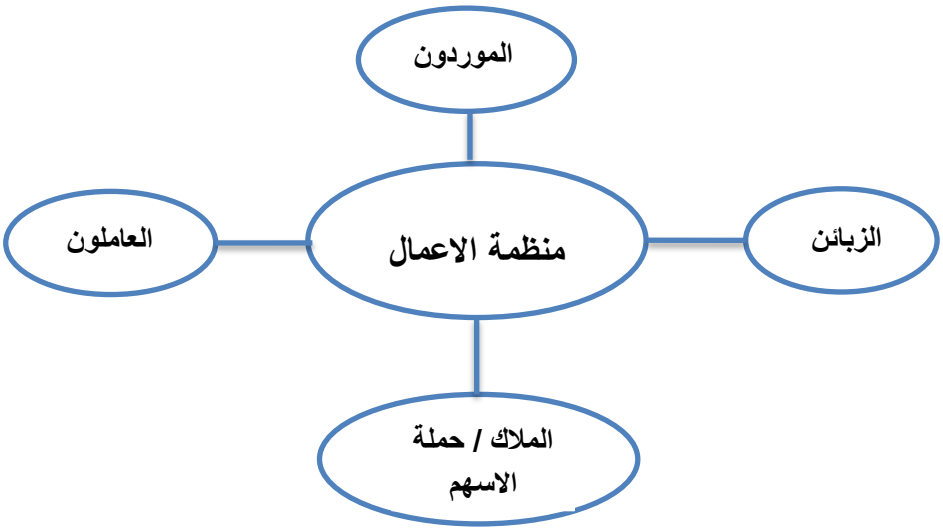
ويمكن أن نستنتج ثلاثة اتجاهات مختلفة من هذه النظرية: الاتجاهين الوصفي والفعال حيث يقومان على الرؤية التعاقدية للعلاقة منظمة أصحاب المصلحة، فهي تصف طبيعة هذه العلاقة والفائدة التي تعود على المنظمة عند انتهاج ردود مصممة خصوصا لتوقعاتهم، أما الاتجاه المعياري فيحدد الالتزامات الأخلاقية للمنظمة اتجاه أصحاب المصلحة فالأداء الاجتماعي نتيجة لإدارة المسؤوليات المحددة لأصحاب المصلحة. كما يمكن التمييز بين نوعين من أصحاب المصلحة :

النوع الأول أصحاب المصلحة الأساسين الذين لهم علاقة مباشرة بالنشاط الاقتصادي ولهم عقد ظاهر مع المنظمة: المساهمون، المصارف، العاملون، الزبائن والموردون، أما النوع الثاني هم أصحاب المصلحة الثانويين الذين لهم علاقات طوعية مع المنظمة في إطار غير قانوني كالسلطات المحلية والمنظمات غير الحكومية. وهم موضحون من خلال الاشكال الاتية (1) و (2):

1– بورحلة علال: تحليل المنظمات، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 80.

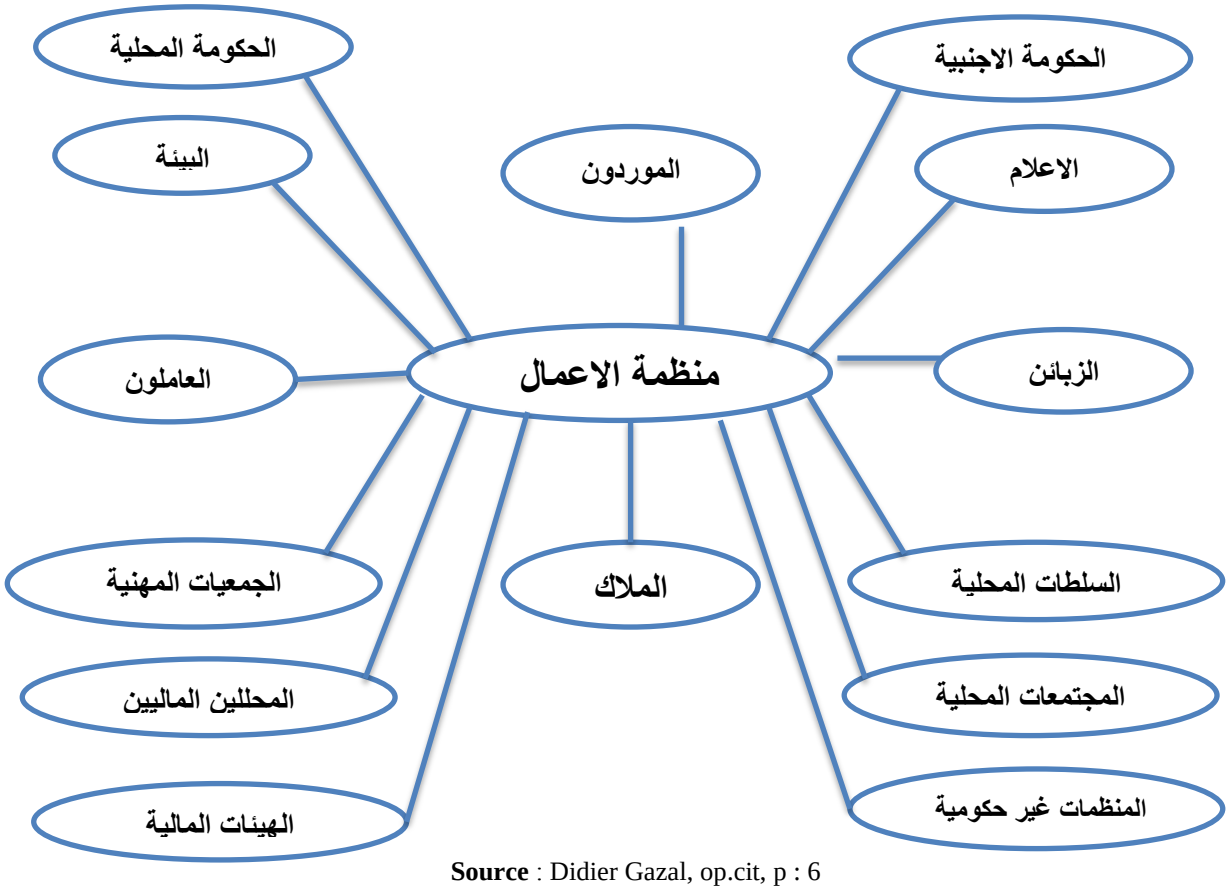
2– طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي العامري، مرجع سابق، ص 90.

الشكل (02): أصحاب المصلحة الاساسيين



Source : Didier Gazal, RSE et parties prenantes: quels fondements conceptuels, Les cahiers de la recherche, contre lillois d'analyse et de recherche sur l'évolution des entreprises, mai 2005 p 5.

الشكل (03): أصحاب المصلحة الثانويين



Source : Didier Gazal, op.cit, p : 6

حيث أن نظرية أصحاب المصلحة تبحث عن دمج الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمنظمة ولكن لا يمكن تطبيقها على المستوى الكلي للتنمية المستدامة، ومن هذا المنطلق ظهرت نظرية جديدة "**المسؤولية الاجتماعية للمنظمة**" تأخذ بعين الاعتبار السلع الأساسية التي تضمن استمرار وإنتاجية المجتمعات البشرية مثل إدارة النفايات...الخ، باختصار ضمان الشروط الملائمة لحياة المجتمعات البشرية مع الأخذ بعين الاعتبار المساهمة في الإنتاج والحفاظ على الموارد العالمية المشتركة (كحماية البيئة، رفع العمالة...الخ).[1]

سابعا: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية

تحتل الموارد البشرية في منظمات الأعمال الحديثة مكانة رفيعة تلعب دورا فعالا في عصر أصبح فيه التغيير أمرا حتميا ومستمرا، لقد أصبحت الموارد البشرية ميزة تنافسية فريدة للمنظمات لا يمكن تقليدها، لهذا يفترض بإدارة المنظمة أن تعيرها جل اهتمامها وتتحمل مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه هذا المورد. وذلك من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة الفرعية المتعددة والمتنوعة لإدارة الموارد البشرية، وهي في مجملها تؤثر بالإيجاب أو السلب على أداء وسلوك المورد البشري، ومن أهم ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية ما يلي: [2]

- توفر المنظمة الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية.
- العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في أرباح المنظمة.
- منح مكافآت وحوافز الأفراد العاملين وفق مبدأ كفاءة وجدارة العاملين.

1- طاهر محسن، المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص91.

2- ليث سعد الله حسين، ريم سعد الجميل: المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل(دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل)، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27- 29 نيسان 2009، ص ص12-13.

- من مسؤولية المنظمة الصناعية الاهتمام بتعويضات العاملين مقابل إصابات للعمل أو الأمراض المهنية.
- إعداد وتنفيذ برامج توعية للأفراد العاملين تتضمن المعايير المهمة المعتمدة على المستوى الاجتماعي والبيئي والأمان في العمل.
- اعتماد سياسة إدارية تسمح للأفراد العاملين من المشاركة في عمليات صنع القرار.
- إتاحة الفرص المتساوية للأفراد العاملين بشأن تعيين والمعوقين وتدريبهم ومنحهم فرص التقدم في المنظمة.
- التزام المنظمة بتطبيق القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل وتنفيذها بعدالة على الأفراد العاملين وإقناعهم بذلك من خلال تفسير وتوضيح القوانين والتعليمات كونها تحقق مصالحهم.

وبشكل مفصل، فإن أبعاد المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية تظهر على مستوى كل نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية، تتمثل في:

1. **<u>الاستقطاب (التوظيف)</u>**: وتأخذ المسؤولية الاجتماعية في هذا النشاط عدة مظاهر من أهمها:[1]

- تأمين حقوق المتقدمين المرشحين للوظيفة من حيث: الإعلان عن الوظائف الشاغرة بشكل علني، النزاهة في الإختيار في إجراء المسابقات (البعد عن الرشاوى والواسطة واستغلال النفوذ)، قبول الشكاوي والطعن التحقيق فيها.

- مسابقات التوظيف يجب أن تتم على أسس علمية وموضوعية، وليس بشكل عشوائي، ويجب أن توافق طبيعة العمل الذي يمتحن فيه المترشح.

1- عماد مساعدية: دور استراتيجية تدريب الموارد البشرية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولايتي سطيف وبرج بوعريريج، الملتقى الدولي الثاني عشر حول: "دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة -الواقع والرهانات-"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة شلف، 15/14 نوفمبر 2016 ، ص7.

- عدم إهمال كل طلبات التوظيف التي تصل إلى المنظمة سواء تم ذلك بالتسليم المباشر أو عن طريق البريد العادي أو البريد الالكتروني.
- عدم سحب الموظفين بشكل عمدي من المنافسين الآخرين بطرق غير قانونية وغير أخلاقية.
- استناد عملية الاستقطاب إلى تحديد دقيق و موضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية.
- عدم التحيز في عملية اختيار العمال لصالح جنس معين دون الآخر.
- الموازنة بين الاستقطاب الداخلي والخارجي، حيث يفيد الأول في منح فرص الترفيع لعمال المنظمة.
- أن تتسم إجراءات عملية التعبئة والاستقطاب بالشفافية والنزاهة والعدالة.

2. <u>المسار الوظيفي</u>: إن عملية اختيار الأفراد وتعيينهم ليست نهاية المطاف، بل ينبغي على إدارة الموارد البشرية متابعة أداء هؤلاء الموظفين وإعدادهم وتدريبهم وتطويرهم، وبذلك فإن التدريب والتطوير يجد اهتماما كبيرا من إدارة المنظمة باعتباره وسيلة فعالة لزيادة قدرة الموظفين على العمل بكفاءة أعلى، يمكن أيضا لمنظمة الأعمال أن تجسد التزامها الاجتماعي من خلال العمل على تحسين ظروف العمل مما يسمح للعمال بالعمل بأكثر ربحية ويمكن تلخيصها في ما يلي:[1]

- مراعاة سياسات التوظيف المتعارف عليها قانونيا واحترامها وعدم خرقها.
- صيانة الحقوق المادية للعامل (الأجور والمرتبات) وذلك في إطار عقد مسبق بين الطرفين متفق عليه من كليهما.

1- مبروكة عمر محيرق: أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار السحاب للنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص 25.

- تحقيق المساواة والعدالة بين العاملين من حيث الأجور والمكافآت وفرص التدريب والتكوين والترفيع.
- مراعاة حق الموظف الجديد في التعرف على توصيف دقيق لوظيفته، ومساعدته في الاندماج المهني في الشركة، تعريفه باللوائح القانونية والتنظيمية الداخلية للشركة.
- الحق في توفير مناخ عمل ملائم، وتوفير الأمن الصناعي في المنظمة بغية التخفيف من حوادث العمل.
- ضرورة توفير جميع وسائل الأمن والسلامة في موقع العمل.
- تعزيز ثقافة المنظمة والمسار الوظيفي من خلال نشاطات التدريب والتطوير.
- تمكين العاملين المشاركة في القرارات الإدارية الهامة التي تتعلق بالمنظمة، والمساهمة في حل مشكلاتها.
- عدم استبعاد أي عامل من حقوقه في التدريب والتكوين من أجل تحسين أدائه ومهاراته.
- حق العامل في الاتصال بشكل مباشر مع الإدارات الأعلى من مستواه التنظيمي.

3. <u>الأجور ومكافآت العاملين:</u> تمثل أجور ومكافآت العاملين مجمل المزايا ومنافع المباشرة والغير المباشرة التي تمنحها المنظمة للعاملين لغرض زيادة ولائهم لها والتزامهم وكذلك تطوير قدراتهم وتنمية روح الإبداع لديهم وبما ينعكس بنتائج ايجابية على الأداء والإنتاجية وهكذا فإن تجسيد الجوانب المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية يمكن أن تكون من خلال الآتي:[1]

- يفترض أن تتسم الأجور والمكافآت بالعدالة والكفاءة والمساواة وأن تكون قادرة على تحفيز العاملين وزيادة انجذابهم للعمل والإبداع فيه.

1- بلقاسم مزيوة: تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الجزائرية ومدى الالتزام بعناصر اخلاقيات الوظيفية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، جامعة العربي التبسي –تبسة، المجلد 07، العدد 02، أفريل 2022، ص 467.

- النظر إلى الرواتب والأجور في إطار واسع باعتبارها تأتي منسجمة مع العقد المبرم بين المنظمة والعامل، وضرورة النظر إلى هذا العقد على أنه عقد أخلاقيا واجتماعيا وقانونيا واقتصاديا.
- أن تراعي إدارة الموارد البشرية اختيار الطرق المناسبة لدفع الأجور والمكافآت، وأن لا تلتزم فقط بالطرق التي تحقق مصالحها بعيدا عن مصالح جميع الفئات.
- أصبحت المنظمات الأعمال في الوقت الحاضر قادرة على تقديم حزمة من التعويضات غير المباشرة، متمثلة في الضمان الاجتماعي وتعويضات البطالة والرعاية الصحية والتأمين على الحياة، وتعويضات الإعاقة والضرر، والاجازات مدفوعة الأجر للدراسة والأمومة، لذلك يتولد شعور إيجابي لدى العاملين باتساع مفردات الحزمة.
- تحقيق المساواة والعدالة بين العاملين من حيث الأجور والمكافآت والترقيات.
- على المنظمات الأعمال عدم التمييز في الأجور والرواتب والنافع بين الرجال والنساء طالما أن المنصب واحد والكفاءة المطلوبة متوفرة.

4. <u>تقييم الأداء</u>: في إطار آليات وإجراءات عملية تقييم الأداء يمكن للمنظمة أن تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتتبنى سلوكيات أخلاقية ترضي مختلف الأطراف وذلك من خلال:[1]

- الموضوعية والنزاهة في تقييم أداء العاملين، واستعمال معايير تقييم دقيقة.
- يجب أن ترتبط عملية التقييم بالإجراء الإداري والقانوني الموافق، ففي حالة الأداء الجيد يجب أن يحصل العامل على مكافأة بغرض تشجيعه، وفي حال الأداء السلبي يمكن أن يتعرض العامل لعقاب بحسب درجة إهماله.

1 – طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق ، ص ص 266 ، 267 .

- عدم الاكتفاء بالتحفيز المادي، بل يجب أن يحص العامل على قدر كاف من التقدير والاحترام نظير ما يقدمه من عمل متقن في المنظمة.
- لا يجب أن تكون الرقابة على الأداء رقابة لصيقة مباشرة لأنها ستؤدي إلى مضايقة العمال، وسيصبح الأمر أكثر استفزازا لهم.

5. <u>برامج تحسين الحياة المهنية:</u> تمثل برامج تحسين النوعية مجموعة كبيرة من الأنشطة التي تمارسها منظمات الأعمال بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والتقدم والازدهار للعاملين، لذلك فإنها تمثل أهم المداخل الحديثة لتعزيز قدرة المنظمة على الإيفاء بمتطلبات مسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع، من هذه البرامج ما يلي:[1]

- جعل مكان العمل جذابا وإعطاء العمل معنى متجددا تقل فيه حالات الضغط النفسي والجسدي والإرهاق من خلال التركيز على البرامج.
- التقليل من الرتابة والروتين ضمن أنشطة هذه البرامج التي تشما أيضا إعادة تصميم العمل باستمرار ويشمل ذلك إثراء العمل واغنائه.
- إن أنشطة هذه البرامج تساعد في خلق ثقافة تنظيمية قيمة وتعزز اتجاهات قيم مشتركة بحيث يصبح مكان العمل جذابا ومريحا.
- التقليل من الرتابة والروتين ضمن أنشطة البرامج التي تشمل إعادة تصميم العمل باستمرار.
- أن تساهم هذه البرامج في التقليل من حدة انتشار الأمراض المهنية وأمراض العصر من خلال تعزيز الانسجام بين بيئة العمل والبيئة العامة والتركيز على متطلبات ومعايير السلامة المهنية والالتزام بالتشريعات الخاصة بها والنظر إلى مكان العمل من منطلق واسع.

1- بلقاسم مزيوة: رجع سابق، ص ص 468 - 469.

- أن تسعى منظمة الأعمال إلى توفير جو من الراحة والمتعة في مكان العمل من خلال مجموعة كبيرة من الممارسات منها:

- ✓ الاهتمام بالنشرات الجدارية في مكان العمل بما ينشر فيها من مواضيع تساهم في إشاعة جو من المرح ولإشادة بالعاملين.
- ✓ يجب أن تحتفل المنظمة بأيام المناسبات الخاصة وتقيم أنشطة ملائمة تتخللها فعاليات يكافأ العاملون من خلالها مع تقديم وجبات جماعية لهم.
- ✓ تشكيل لجان اجتماعية لوضع برامج الفعاليات للأنشطة الاجتماعية المختلفة ويمكن للمنظمة أن تدعمها بميزانية سنوية مناسبة.
- ✓ الاحتفالات بالإنجازات التي تحققها الشركة أو الأفراد سواء من خلال حفلات مسائية أو حفلات شكر وتقدير للعاملين.

6. <u>حماية المرأة العاملة:</u> تحتل المرأة مكانة متميزة في أي مجتمع حيث أنها تمثل نصف هذا المجتمع، ويتميز العصر الحديث بدخول أعداد كبيرة من النساء إلى سوق العمل وفي مختلف الاختصاصات منافسة بذلك الرجل وعلى هذا الأساس تجسد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لمنظمات الأعمال اتجاه المرأة العاملة فيما يلي:[1]

- مكافحة كافة أشكال استغلال المرأة وابتزازها في مكان العمل خصوصا التحرش الجنسي.
- وضع السياسات المناسبة الواضحة والشفافة للحد من إنتهاك حقوق المرأة.
- توفير الأماكن المناسبة التي تشتمل على احتياجات المرأة العاملة.
- توفير خدمات دور الحضانة.

1- عادل محمد زايد: إدارة الموارد البشرية (رؤية استراتيجية)، دار النشر والتوزيع الالكتروني، القاهرة، مصر، 2003، ص 504.

- ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه والتكوين المهني.
- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة استنادا على إتفاقية الجمعية العامة للأمم المتحدة 1997 .
- ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق وهذا ما نص عليها المؤتمر الدولي العالمي (لحقوق المرأة فيينا 1993).

7. إدماج المعوقين: شجعت المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية على اتخاذ تدابير ملموسة من أجل إدماج منظور الإعاقة في صلب عملية التنمية وحث المؤسسات والهيئات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة على إدخال اعتبارات الإعاقة في أنشطتها، وحثت الحكومات على معالجة وضع المعوقين بمراعاة جميع الإجراءات المتخذة لتنفيذ معاهدات حقوق الإنسان السارية التي هي طرف فيها، وعلى توفير حماية خاصة للمعوقين الذين قد يعانون التمييز بصور متعددة أو جسيمة، وكتجسيد للمسؤولية الاجتماعية نحو هذه الفئة والتي نجدها في مختلف المجتمعات وعلى المؤسسة مراعاة ما يلي :[1]

- ضمان تكافؤ الفرص بين الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص والنهوض بحمايتهم من أي شكل من أشكال التمييز في مجال العمل.
- توفير التكوين والتطوير بما يؤدي إلى تأهيلهم للعمل.
- توفير تجهيزات وأدوات خاصة بهم تساعد على مواصلة حياتهم اليومية.
- دعم الجمعيات التي تساعد على دمجهم بالمجتمع كالأندية الثقافية ... الخ.

1- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: مرجع سابق، ص 271.

خلاصة الفصل:

ومن خلال ما تعرضنا إليه في هذا الفصل يمكن القول أن المؤسسات شهدت تطورات سريعة وجذرية في بيئة تتسم بالديناميكية حيث لم يعد المجتمع ينظر إلى المؤسسات نظرة تقليدية ولم يعد تقييم تلك المؤسسات يعتمد على تعظيم الربح، بل بدأت نظرة المجتمع تأخذ أبعادا جديدة أكثر تعقيدا، نظرا لبروز مفاهيم حديثة ساعدت على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في جميع المجالات، من بينها المسؤولية الاجتماعية والتي تطورت في ظل مجموعة من النظريات التي تختلف باختلاف الاتجاهات والايديولوجيات، ولم تتوقف المسؤولية الاجتماعية عند طرف معين بل امتد نطاقها ليشمل أطرافا ومجالات متعددة، ومن أهم هذه الاطراف المستفيدة والتي يتوجب على المؤسسات أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية تجاههم هم الموارد البشرية من الجنسين الذكور والإناث، والذين يعتبرون من الضروريات داخل المؤسسة وذلك من أجل تحسين أدائها الكلي بشكل.

الفصل الثالث:

المرأة العاملة

تمهيد

أولا: التطور التاريخي لعمل المرأة.

ثالثا: دوافع خروج المرأة للعمل.

ثالثا: مجالات عمل المرأة.

رابعا: النظريات المفسرة لعمل المرأة.

خامسا: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.

سادسا: اتجاهات ونظرة المجتمع للمرأة العاملة.

خلاصة

تمـهيد

يعتبر عمل المرأة ظاهرة عرفها المجتمع نتيجة بروز عوامل مختلفة على مدى العصور والثقافات حيث أن الظروف والعوامل الاقتصادية والاجتماعية التي فرضها المجتمع هي من الأسباب والدوافع الحقيقية التي أدت إلى خروج المرأة إلى ميدان العمل وترك أولادها ومنزلها وأفراد أسرتها لكي تعمل عمل تؤجر عليه، ومن هنا سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض مجموعة عناصر والتي سنفتتحها بالتطرق إلى السيرورة التاريخية لعمل المرأة عبر مختلف الحضارات، كما سنوضح دوافع خروج المرأة للعمل ومجالات عملها وسنتناول مشكلات التي توجه المرأة العاملة، وفي ختامنا تناولنا اتجاهات ونظرة المجتمع لعمل المرأة.

أولا: التطور التاريخي لعمل المرأة.

I. تطور عمل المرأة في البلدان الغربية.

إن دخول المرأة الغربية إلى سوق العمل كان تدريجيا، ومر بعدة مراحل بداية بالأعمال البسيطة إلى الأعمال التي تتطلب تحمل مسؤوليات أكبر، فقد كان عملها في الزراعة، ثم العمل الحرفي ثم الصناعة، وبفضل ما توصل إليه العالم من تقدم توسعت دائرة عملها لتشمل مختلف مجالات العمل من الطب، التعليم، وحتى السياسية، بنسب في تزايد مستمر وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

1- تطور عمل المرأة في أمريكا: لم يكن للمرأة الأمريكية عمل آخر غير العمل المنزلي، ولكن وبفضل التطورات التي حصلت دفعت المرأة للخروج للعمل والمشاركة في الاقتصاد القومي وسد إحتياجات أسرتها. ومع التغيرات الصناعية تزايدت نسبة اليد العاملة النسوية "عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيو أنجلاند في القرن التاسع عشر وسرعان ما اتسم العمل في هذه المصانع على أنه يلائم بصفة خاصة النساء "ومنه لوحظ تواجد المرأة الأمريكية في عدة مهن إلى جانب الرجل، ما دعم ذلك

صدور قوانين تحفظ حقوقها مثل تأمين أجرها خلال الإجازات والعطل، "وحسب إحصائيات أجريت 1990 نجد أن نسبة اليد العاملة النسوية 40% في الولايات المتحدة الأمريكية "وهذا يعكس لنا نضج وعي وفكر المرأة الأمريكية وإدراكها لأهمية العمل المهني، الذي يساعدها على إبراز مكانتها الاجتماعية من خلال إبداء آرائها وأفكارها بكل حرية، والنهوض من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن توفر الوسائل والمؤسسات الاجتماعية ساعدها على ذلك، وسهل لها خروجها للعمل.[1]

2- تطور عمل المرأة في أوروبا: يعتبر خروج المرأة الأوروبية للعمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل عن تكون المجتمعات البرجوازية والرأسمالية وانهيار النظام الإقطاعي آنذاك واضطراب النساء والأطفال القانطون في الأرياف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن وعليه فقد عمل الرأسماليون على استغلال النساء والأطفال وتشغيلهم في المصانع لساعات طويلة وبأجور زهيدة وبطريقة تعسفية، بحيث لا يحق للمرأة المعارضة، أو المطالبة بحقه. لكن اليوم ووفقا للتطورات الحديثة، فإن التشريع الأوروبي (2006 -2009) الذي يلعب دورا هاما للغاية في تحسين حالة النساء في سوق العمل لم يحل مشكلة الفرق في الأجر عن نفس العمل، ولا مشكلة عدم المساواة في إمكانية الوصول إلى مواقع صنع القرارات، فمتوسط فرق راتبي الرجل والمرأة على الصعيد الأوروبي يتراوح حتى اليوم بين 5%إلى 20% في فرنسا وحتى عندما يضمن الدستور أو قانون العمل نفس الراتب لقاء نفس العمل" كما هو الحال في بولندا، فإن الواقع يخالف ما يفرضه القانون، وعليه فإن المرأة الأوروبية، مازالت منافسة للرجل في سوق العمل، وفي مختلف المهن، رغبة في تحقيق ذاتها وللوصول إلى أعلى المراتب، والمسؤوليات الموجودة في السلم المهني.[2]

1- مليكة الحاج يوسف: آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجيستير منشورة، تخصص علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 2003، ص37.
2- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان،1998، ص 53.

3- تطور عمل المرأة في روسيا: لم تستطع المرأة الروسية تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية 1917، التي أقامت مساواة تامة بين الجنسين، بمعنى أصبح لها الحق في اختيار مكان الإقامة، حق الملكية، وكذا تطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل، كما منحت لها إمتيازات تشجع كل النساء على مزاولة العمل المأجور، بتقاضي الأجر خلال فترات الحمل والرضاعة، وهذا ما ساعد على ازدياد اليد العاملة النسوية حيث قدرت نسبة العاملات بعد الحرب العالمية الثانية % 55 من القوى العاملة في البلاد.[1]

II. تطور عمل المرأة في البلدان العربية.

لقد كرم الإسلام المرأة وحررها من العبودية، وحدد لها حقوقها وواجباتها، فقد شاركت في العديد من الغزوات والحروب، وبعدها عملت في الحقول والمزارع لجني الثمار، وبفضل ما تلقته من تعليم في المدارس والكليات، استطاعت اقتحام سوق العمل، وتحقيق ذاتها بإبراز إمكانياتها وقدراتها وفي نفس الوقت الاهتمام بالتدابير المنزلية.

1- تطور عمل المرأة في المشرق العربي: الرغم من الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تمر بها دول المشرق العربي (سوريا، لبنان، مصر) فقد أحرزت المرأة تقدما ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل، يختلف من سنة لأخرى، ففي سوريا تضمنت الخطة الخماسية العاشرة (2006-2010) فصلا خاصا بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار وصولا إلى نسبة 30%، وتتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل فقد انخفضت هذه النسبة خلال الفترة (2004) من 8.19% إلى3.17% لكن هذا لا يحد من عزيمتها في بلوغ الهدف، وإستمراريتها في العمل، ومحاولاتها في تحقيق التقدم والدليل على ذلك وفي لبنان ومن خلال مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء الآن بنسبة 35% تقريبا، كما تشارك المرأة في مجلس شورى

1- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 53.

الدولة، وفي مجلس القضاء الأعلى، رغم أنها تشغل نسبة صغيرة من المقاعد أما في النقابات فتمثيل المرأة في القيادة ما يزال ضعيفا، فتواجد المرأة في سلك القضاء يبرهن على مدى إمكانيتها على اتخاذ القرارات، والحكم في مختلف القضايا، وأن قدراتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط. أما في مصر وفي مجال السياسة فقد انخفضت النساء اللأتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 3%عام (2008) مقارنة بـ 3.4%عام (2007)، بينما ارتفعت نسبة اللاتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 7.16% مقارنة بـ 4.15% في العام السابق فتولي المرأة لمناصب قيادية ومشاركتها في إتخاذ القرارات، وفي عمليات التسيير يجعل منها عنصرا سياسيا فعالا لا يمكن الإستخفاف بقدراته وفي مجال الإدارة، فقد إنخفضت نسبة النساء في المناصب الإدارية الممتازة إلى 8.12%عام 2008 مقارنة بنسبة 3.15% في عام 2007 وهذا يعود إلى توجه الكثير من النساء إلى مهن أخرى قد تكون لها إمتيازات أفضل من العمل في الإدارة.[1]

2- عمل المرأة في الخليج: كان عمل المرأة الخليجية محصورا في القطاع الزراعي، إضافة إلى القيام بالأعمال المنزلية، تقوم بزرع أرضها وسقيها، وجني الثمار، ولا يمكن لها أن تمارس عملا آخر تبعا لعادات وتقاليد المجتمع الخليجي التي ترفض عمل الأم في الميدان الخارجي. لكن بعد الحرب العالمية الثانية تغير الرأي الرافض لعمل المرأة نتيجة للتطورات الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت على وضعية المرأة وغيرت من مركزها ومكانتها الاجتماعية، واستطاعت الخروج لميدان العمل الخارجي، حيث توصلت عدد من الدراسات إلى أن النساء اللاتي دخلن سوق العمل بدافع الحاجة الاقتصادية يشكلن نسبة الربع تقريبا من مجمل النساء العاملات بأجر في سوق العمل السعودي، وذلك يعود إلى تطبيق نظام النفقات الشرعي الذي يكفل للمرأة نفقتها وهذا ما يثبت لنا وجود قانون يكفل حقوق المرأة السعودية (العاملة)، ويحميها من أي تعسف أو مخالفة وتشير نتائج الدراسات التي تناولت عمل المرأة بأجر في المملكة العربية السعودية إلى

1- عاجب بومدين: الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علم النفس، جامعة وهران02، وهران، 2016- 2017، ص 18.

ارتفاع مشاركة المرأة في الأدوار الإنتاجية خارج الأسرة أدت إلى تراجع الدور المهم للمرأة السعودية في تنشئة الأطفال ورعايتهم ومنه يتبين لنا أن مكانة المرأة في دول الخليج مازالت ضعيفة وهذا نظرا لما تواجهه من صعوبات ومشاكل في محاولة توفيقها بين عملها الوظيفي وتربية أطفالها[1]

3- عمل المرأة في المغرب العربي: عاشت مجتمعات المغرب العربي، ظروفا اقتصادية واجتماعية وسياسية متشابهة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثرواتها وممتلكاتها، وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفا، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال، وممرضة للمجاهدين، وفدائية، وهذا ما أدى إلى تغير البنى الاجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الإستقلال، فأصبح للمرأة حقوق سياسية واجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين، وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء اقتصاد البلاد لتحقق التنمية الشاملة، وكل هذا يتطلب وجود قوة عاملة كبيرة فتضافرت جهود الرجال والنساء معا، ففي تونس منح قانون الشغل للمرأة العاملة حقوقا اجتماعية واقتصادية "لجعلها مواطنة كاملة الحقوق وحسب إحصائيات (2004) فإن نسبة النساء اللائي شغلن مناصب في الحكومة فهي 12%، كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24%، وفي المجلس الاقتصادي والاجتماعي 20%، وفي المجلس الأعلى للقضاء 13% وفي المجلس الدستوري 5.20% وهذا ما يثبت قدرتها في الميادين الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلى جانب تحملها لمسؤوليتها الأسرية وقيامها بدورها التربوي تجاه أطفالها. أما أوضاع المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا على ما هي عليه أوضاع المرأة في تونس ويمكن من خلال هذه الأوضاع والظروف السائدة تحديد مدى مساهمة المرأة في العمل والنشاط الاقتصادي، فقد بلغت نسبة العاملات المطلقات 46% وهي أعلى نسبة نظرا لحاجتها الاقتصادية لأنها العائل المسؤول

1- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 59.

على أبنائها بعد الانفصال، ثم الأرامل بنسبة 23% أما نسبة العاملات المتزوجات فتنخفض إلى 8% وهذا راجع إلى النظرة الدونية للقيمة الاجتماعية لعمل المرأة.[1]

III. تطور عمل المرأة في الجزائر:

مر المجتمع الجزائري في سلسلة من التغيرات نتيجة عوامل تاريخية وسياسية واقتصادية وانعكست هذه التغييرات على جميع المؤسسات الاجتماعية وخاصة الاسرة ولعل أهم مراحل التغيير هي المرحلة الاستعمارية ففي هذه المرحلة عرفت بنية الأسرة الجزائرية تغييرات كبيرة بحيث غادر البيت كل رجالها للمشاركة في الثورة التحريرية والقيت مسؤولية إدارة وتسيير شؤون الأسرة على عاتق المرأة بحيث أصبحت تمثل الأب والأم، ونتيجة للظروف القاسية التي كان يعيشها افراد المجتمع الجزائري والتدني الفظيع في المستوى المعيشي اضطرت المرأة للخروج الى ميادين العمل في المؤسسات استعمارية.[2] وسنلخص مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر:

1- المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال: لعبت المرأة الجزائرية أدوارا عديدة أثناء الاحتلال الفرنسي منها النضالية ومنها السياسية وذلك منذ بداية الاحتلال عام1830 م، و يمكن ذكر اهم وأبرز الشخصيات النسائية التي قادت المجاهدين في ثورة عارمة عام 1857 م وهي لالة فاطمة نسومر فقد ساهمت نساء الجزائر مساهمة ايجابية وفعالة في الثورات الكبيرة ولقد كانت المرأة الجزائرية متيقنة أن الثورة ستنتهي بالحصول على الاستقلال وخير دليل هو مساندتها للمجاهدين ويمكن ادراج قضية المرأة كمشكلة بحيث تطرق إليها مؤتمر شمال إفريقيا الذي انعقد عام 1932 حيث عرفت فيه مشكلة المرأة في دول المغرب العربي، وقد اثبتت المرأة الجزائرية وجودها الوطني لأول مرة عام 1938م حيث خرجت في مظاهرة من

1- مليكة الحاج يوسف، مرجع سابق، ص ص60-61.

2- بسام العسيلي: المجاهدة الجزائرية، ط2، دار النفائس، بيروت، 1982، ص25.

الأف النساء المناديات بالأرض والحرية،[1] حيث أثبتت دورها بجدارة واستحقاق ودليل ذلك بكل حقوقها في الإنتخابات عام 1947 م كما شاركت بقوة في المنظمات والحركات الوطنية وفي المظاهرات ومدت يد العون والمساعدة للمسجونين والمجاهدين كما كانت تحمل مشعل الوطنية بالتوعية والتعليم والاشتراكات المالية للجمعية النسوية آنذاك قبل الثورة خاصة عام1945. وفي الفاتح من نوفمبر 1954 إنتقلت المرأة من العمل السري إلى ميدان الجهاد وبدأت بحمل السلاح وكانت مشاركتها إيجابية في شتى الميادين خاصة تطوعها ومشاركتها في حملات التوعية وهذا دليل على أنها كانت جديرة بتحمل المسؤولية ومواصلة عملها ونضالها إلى جانب الرجل.[2]

2- عمل المرأة في مرحلة الاستقلال: خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير منهك القوى، وبأوضاع اقتصادية واجتماعية وثقافية متدهورة وعليه عمل على إعادة بناء اقتصاده واسترجاع مكانته وقوته، من خلال وضع مخططات وبرامج اقتصادية تنموية، كان التعليم فيها الخطوة الأولى المتبعة في سبيل تحقيق هذه التنمية، فنصت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع بإختلاف طبقاتهم، وإنتماءاتهم وجنسهم (ذكر- أنثى) لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في سوق العمل وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد. غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الإستقلال كان ضئيلا،" وذلك بنسبة 1.82% عام 1966، و2.61% عام1977، لكن هذه النقلة النوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية لعمل المرأة، كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ما تنص عليه المادة 42 من الدستور":يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والاجتماعية للمرأة

1- انيسة بركات: نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص ص8،9.

2- مزياني مداني لويزة: مذكرات امرأة عاشت الثورة، مطبعة حلب، حسين داي، الجزائر، 1992، ص67.

الجزائرية. إضافة إلى أن التعليم ساعدها على تحقيق الاستقلال الذاتي، واقتحامها لعالم الشغل، الذي من خلاله أثبتت أن لها قدرات وإمكانيات من شأنها أن تساهم في تطوير البلاد[1].

3- عمل المرأة في القانون الجزائري: ويتمثل في ما يلي:

أ- **في مجال الاستخدام واستحقاقات الأجر:** منح قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990المتعلق بعلاقات العمل في الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على حق العمال في إطار علاقة العمل في الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم وإستحقاقاتهم تبعا لذلك تنص المادة 17 من نفس القانون على أن: تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.[2]

ب- **في مجال التكوين والتدريب:** حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفير كل الإمكانيات اللازمة لتكوين وتدريب العمال في مختلف مجالات نشاطاتهم، بمقتضى ذلك تنص المادة 57 من الفصل الخامس الخاص بالتكوين والترقية خلال العمل من قانون العمل 90-11 على أنه يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه في إطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما. وقد حرص المشرع على جعل التكوين والتدريب

1- مليكة بن زيان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، ص 66.

2- عمار مانع: المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد29، جامعة مسيلة، الجزائر،2008، ص ص 145-146.

في إطار علاقة العمل حق من حقوق العامل، فقد جاء في المادة 6 الفقرة الرابعة على أنه يحق للعمال في التكوين المهني والترقية في العمل[1]

ت- في مجال عمل المرأة الليلي: منح المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة في هذا المجال من خلال تحديده للأوقات التي لا يمكن للمرأة أن تعمل أثناءها، حيث نجد المشرع في البداية يحدد ساعات العمل الليلي حيث جاء في المادة 27 من قانون رقم 90-11 بأن تحدد العمل الليلي بثماني ساعات وذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا.[2]

ث- العطل والراحة القانونية والغيابات: تنص المادة 33 من قانون رقم90-11 على أن (حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة)، وتنص المادة 37 على أنه: ممكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.[3]

ج- في مجال التأمين على الولادة: نصت المادة 55 من قانون العمل رقم 90-11 على أنه تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وللوقوف على الإجراءات المتخذة في هذا المجال نحاول معرفة القوانين الخاصة بالتأمين على الولادة. تعتبر نوعية وطبيعة الحماية الاجتماعية التي توفرها الدولة من بين أهم العوامل التي تساعد المرأة العاملة على استقرار حياتها

1- عمارة مانع، مرجع سابق، ص ص 150،152.

2- سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص134.

3- عمار مانع، المرجع السابق، ص 155.

المهنية والأسرية، ويعتمد نظام الحماية الاجتماعية على مبدأ مشاركة العمال في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي، وبهذا يكون للمرأة العاملة الحق في الإستفادة الكاملة من هذه الحماية الاجتماعية المقدمة لجميع العمال، ففي مجال التأمين على الولادة وطبقا للقانون رقم 83-11 بتاريخ 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على الولادة، وذلك بدفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الإنقطاع عن العمل[1].

ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل.

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا بل كانت نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة دفعت المرأة دفعا قويا إلى الشغل لأن خروج المرأة إلى العمل خارج البيت له مدلوله الاقتصادي والتعليمي والاجتماعي والذاتي وهي كلها عوامل متشابكة ببعضها البعض، ولقد ركزنا هنا على العوامل الأساسية التي تدفع بالمرأة للخروج لميدان العمل الخارجي وتتمثل أساسا في ما يلي:

1- الدافع الاقتصادي: من بين أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الدافع الاقتصادي حيث أن خروج المرأة للعمل ضرورة الزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة والتطلع الى الخروج عن إطارها التقليدي، والمتمثل في دور الزوجة والمربية والراعية لشؤون أسرتها، وإن عمل المرأة قد أدى إلى مكاسب كبيرة فهو فضلا عن الإستفادة من نصف المجتمع في المشاركة في صنع الحياة، فإن إنشغالها ساهم في إرتقاء العلاقات الانسانية وأصبح للمرأة كيان مستقل .[2]

والمقصود بالدافع الاقتصادي هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الاسرة للإعتماد على دخل المرأة فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة، وأن الأسرة في كثير من الاحيان لا يمكنها

1- عمار مانع: مرجع سابق ص ص 170- 171.

2- إبراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالمواقف الزواجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتورا منشورة، تخصص علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015 ص ص 197-198.

أن تستغني عن عمل المرأة إذ هو بمثابة حاجة حقيقية لمال وفي أحيان أخرى لا يعتبر عمل المرأة ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة، بمعنى الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى .[1]

2- الدافع التعليمي: للمرأة العاملة دوافع شخصية تسعى من خلالها إلى إثبات قدرتها على إنجاز أعمال كانت من قبل وقفا على الرجال ، وقد تبين من خلال دراسة أيدت أن طالبات الكليات ذوات الرغبة الشديدة في العمل يؤمن بقيم ذكورية فهن يؤكدن الحاجة إلى التنوع ويقدرن على ما يمكن تحصيله خارج المنزل فالتعليم هو كذلك ساعد على تغيير أنماط التفكير في مختلف المجتمعات وتعبر الآراء والإتجاهات حول عمل المرأة بتقبل هذا الأخير عليه كونه يحقق للمرأة طموحاتها وأهدافها الشخصية. كما أنها تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات والقطاعات.[2]

حيث نجد أن الاسرة قد ولت اهتماما كبيرا وجهودا معتبرة بالنسبة لتعليم المرأة وتكوينها حيث أصبح تعليمها حتمية لا مفر منها لإخراجها من بؤرة الأمية ولهذا كان انتشار التعليم على نطاق واسع مباشر في قلب المعايير التي كانت من قبل فاندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين جنبا إلى جنب الرجل، وهكذا تجدر الإشارة إلى القول أن عمل المرأة يرتبط بتعليمها فتتبع القيام بعمل مهني مناسب مع شهادتها العلمية المحصل عليها وفي هذا الصدد تقول الباحثة سيمون بوفوار أنه بالتعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الإلتحاق بالعمل خارج البيت حيث سمح لها أن تأكد إنسانيتها وبالإضافة إلى الشهادات التعليمية التي فتحت لها أبواب المهن الاساسية .[3]

1- كاميليا عبد الفتاح : مرجع سابق، ص 104.

2- ذياب الناقولا جهاد: الاثار الاسرية الاسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 2001، ص 77.

3- حاجي علي ملكية: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، دراسة ميدانية بولايتي تيزي وزو وبومرداس، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة مولدي معمري، تيزي وزو، 2013، ص 132 .

3- الدافع الاجتماعي: أن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل من خلال الإيمان بالعمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ويطمع البعض الأخر الحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها وكذلك التقدم الاجتماعي الحاصل نتيجة التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الاخيرة وكذلك عناية الاحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريرها ولقد أثبتت المرأة مكانتها بوصفها إنسان مبدعا في عملية التنمية الاقتصادية واستطاعت بواسطة العمل أن تعمل ما يلي:[1]

- ✓ أن تكافح هذا النظرة السلبية المختلفة لعمل المرأة.
- ✓ المساهمة في الحياة العامة وفي عملية التنمية الاقتصادية فبواسطة العمل تستطيع المرأة أن تحافظ على بناء الاقتصاد الوطني .

4- الدافع الذاتي: تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية هي دوافع أخرى لخروج المرأة إلى سوق العمل بحيث تبين في دراسة فردبن ندزفيج أن المرأة تخرج للعمل تحت إلحاح الضغط الإنفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها إلى العمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية في الواقع أن العمل قد طور شخصية المرأة وجعلها تكتشف نفسها وشعر بأنها فردا منتجا مفيدا. كما يعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تساهم في إشتغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة حيث أن اندفاعها نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو ترقي إلى مركز وظيفي أعلى أو زيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية كذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدرتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي،

1- حيدر حضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة تكوين للعلوم الانسانية، المجلد 14، العدد4، العراق، 2007، ص15.

وقد يعود السبب في اشتغال المرأة إلى أنه لا يوجد معيل العائلة وكذلك إلى التقدم الصناعي الذي خلق أعمال متنوعة تدفع المرأة إلى العمل والإستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهارتها. [1]

ثالثا: مجالات عمل المرأة

لم يبق عمل المرأة في الجزائر محصور في مجال محدد عن آخر بل تجاوز ذلك، فأصبحت المرأة تشغل مناصب هامة منذ مطلع التسعينيات نتيجة التحسن في التحاق الفتيات بالتعليم العالي، لذلك تمكنت المرأة من إقتحام بعض الوظائف التي كانت وقفا على الرجال، فبالرغم من أن القانون يساوي في الحقوق بالنسبة للجنسين إلا أن التواجد النسوي في الوظائف السياسية يبقى محتشما، فبالنسبة لمجلس الأمة هناك ثالث نساء عضوات في مكاتب بعض اللجان. كما عينت أول امرأة للشؤون الخارجية سنة 1984 وفي المرحلة (1991-1994) عينت سبعة وزيرات ليصل العدد إلى ثمانية وزيرات في مرحلة ما بين (1995-2003)، إن التواجد النسوي في المناصب السامية من نهاية التسعينيات إلى 2005 فتمثلت في تعيين أول إمرأة والية سنة 1999 ليصل عدد النساء في 2005 إلى ثالث وأليات، كما عينت أول إمرأة سفيرة سنة 2001 لتصل سنة 2003 إلى أربع سفيرات كما تقلدت امرأتين منصب رئيسة حزب .أما بالنسبة إلى قطاع العدالة، فان عدد النساء اللائي من سنويا المتحان الإلتحاق بسلك القضاء، أدى إلى ارتفاع عدد القضاة من النساء في سنة 1999 ليصل إلى 794 على مستوى الأمن الوطني، بلغ عدد النساء المحافظات الرئيسيات سنة 1998 واحدة ومحافظة الشرطة أدى عشر ونحو 100 إمرأة ضابطة.[2]

1- لزغد فيروز: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012/2011، ص 48.

2- حاجي علي ملكية: مرجع سابق، ص 58.

رابعا: النظريات المفسرة لعمل المرأة

I. **النظرية الماركسية:** يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من "ماركس" و"انجلز" و "بير" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الانسانية فقد فسر "انجلز" تغييرا شاملا للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده فكرتي الإستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وهو يقول: "أن أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان مطابقا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الحادي وأن أول ظلم طبقي كان مصابا لظلم الرجل للمرأة "مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أعطاها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه المجتمعات بالأمومية، وأن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقييم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها، بحيث شهد التاريخ الانساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي، بظهور الاقطاعية، والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الإستغلال، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والنفعة وانحصار دورها وإمكاناتها الإنتاجية والانسانية في الحدود البيولوجية.[1]

وفي هذا السياق لقد أعلن "ماركس" و "انجلز" فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية، وأوضح "انجلز" أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء. على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأقل أجر وهو ما أكده "ماركس" و"انجلز" في البيان الشيوعي حيث جاء فيه: "أن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة". كما جاء في رأس المال ان المساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة ترى النظرية الماركسية أن المرأة تعرضت للاستغلال

1 – لزغد فيروز: مرجع سابق، ص34.

والاضطهاد من خلال ظهور الرأسمالية القائمة على الاستغلال وكذا بظهور النظام الأبوي أدى الي انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة، وأن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة.[1]

تجدر الإشارة إلى أن النظرية الراديكالية ترفض الآراء التي نادت بها النظرية البنائية الوظيفية لتقييم العمل وتوزيع الأدوار بين الجنسين، هذا الأساس الذي يحمل في طياته التمييز بين الجنسين وتجعل المرأة دائما في حالة تبعية الرجل، إذ يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن مسالة التمييز بين أدوار ومكانة الرجل والمرأة ليست في حقيقتها مسالة طبيعية جاءت بحكم الاختلافات البيولوجية بين الذكر والانثى، ولكنها مسالة تاريخية نشأت وتطورت نتيجة للعديد من العوامل الاجتماعية، والاقتصادية والثقافية. اذ أعطى كل من "ماركس" و "انجلز" إهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة والتمييز بينهما وبين الرجل في المجتمع، وقد أرجعوا عملية تمركز القوة في يد الرجل داخل المجتمع مقابل خضوع المرأة إلى التطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الانسانية عبر مراحل تطورها المختلفة. وقد فسر "انجلز" انحصار دور المرأة وتدني مكانتها ألة التطور الذي حدث في القوى الإنتاجية ونشأة نظام التقييم العمل.[2]

II. **النظرية الوظيفية:** ترى أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة، خاصة داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصالح العامة للمجتمع، ولقد اتخذت هذه الأخيرة عدة أوجه متباينة فيما بينها نجد منها:

أ- **الوظيفية 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 الأم الأساسية والخاصة بها داخل النسق السري تتمثل أساسا في تربية الكفل ورعايته" باعتبارها أكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء. تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الإعتناء بأطفالها ولا أحد يعوض دورها في هذا المجال من

1- لزغد فيروز: مرجع سابق، ص35.

2- فهم سليم الغزوي وآخرون: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 1992، ص 309.

تربية لهم والسهر على تلبية حاجياتهم اليومية فهي مصدر الأمان والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة تجاه هذا الأخير.[1]

ب- الوظيفية النسبية: صاحبها روبرت ميرتون الذي يذهب إلى القول "أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض عنصرا أو بناء وأحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى أن البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لإستمرار الجماعات، كما أن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة و بديلة". وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها ان تقوم بوظائف متعددة، فهي اذن تعمل خارج المنزل وداخل سرة الأسرة وهي على رعاية أبنائها وتدبير شؤون المنزل.[2]

ج- البنائية الوظيفية: يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي يحاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة النشطة 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 العباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تللك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فلبين" في نظريته بطبقة الفراغ. فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت، فهو يؤكد على وضعها التبعي للرجل، فبالنسبة للموظفين نظرتهم للمرأة دورها يقتصر على الوظيفة العائلية كي لا يحدث خلل في النسق الاجتماعي، فكل

1- تماضر زهري حسون: عمل المرأة وأمن الأسرة في الوطن العربي، المجلة العربية للدراسات الأمنية، العدد 124، مارس، بدون تاريخ، ص11.
2- إرفنج زايتلين: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت،1998، ص27.

من الجنسين أعمال ومهام يجب القيام بها، فالرجل يختص بالإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية في المجتمع، فهذه الانشطة لا تليق بالمرأة، وهي في تبعية دائمة للرجل.[1]

III. نظرية المساواة بين الجنسين: ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقييم الجنسي للعمل، فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فانشغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لمل أسمته بعض البحوث: " التعقد التكنولوجي لعملية صيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة " بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم انطلاقا من نقد لنظرية النظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الانساني، ولقد لقيت هذه النظرية رواجا كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة، وهي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فهي تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وتبنت مبدا المساواة بين الرجل و المرأة، لإنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية.[2]

إنتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الاسلامية ومنها ما كتبه الدكتور مصطفى بوتفنوش في قوله: "فيما يخص المرأة هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة، لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لإم الرجل الخادمة للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة، كل هذه الملامح أخلا التيار

1- فهم سليم الغزوي وآخرون: مرجع سابق، ص 309.

2- ارفنج زالتن: مرجع سابق، ص29.

الأنثوي بأدبياتها إبتداءا من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهارا ملحوظا في لانهاية الحرب العالمية 1914- 1918".[1]

ترى نظرية المساواة بين الجنسين يجب أن يكون هناك تساوي بين الرجل والمرأة والقضاء على التمييز، فباستطاعة المرأة العطاء مثلها مثل الرجل وأن يقتصر دورها في تربية الاطفال ورعاية الزوج بل تتجاوزه إلى وظائف أخرى كالعمل خارج المنزل وتغير النظرة القائمة على أن عنصر الضعف بالحكم على الحتمية البيولوجية، يجب تبني مبدا المساواة في جميع الجوانب.

خامسا :المشكلات التي تواجه المرأة العاملة

I.المشكلات الاجتماعية للمرأة العاملة:

1- المشكلات الأسرية: تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة، فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لابد لأن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خاصة ما إذا كان لديها أطفال وهذه المشكلات كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية والاشراف عليهم، بالإضافة إلى الأعباء المنزلية الأخرى كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ، وإضافة إلى واجباتها الزوجية والتي تتمحور حول الاهتمام بالزوج ورعايته وسد مطالبه وتكوين العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق معه في تحمل المسؤوليات العائلية، وواجبات المرأة العاملة ليس تحمل مسؤولية الأسرية فقط، لأنها مسؤولة عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها خارج البيت، والواجبات السرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية فهي تعاني من صعوبة التوفيق بين العمل داخل المنزل وخارجه. هذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات تعرض عملها الانتاجي أو الخدمي إلى الخطر، أي أن إنتاجيتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات

1- مصطفى بوتفنش: العائلة الجزائرية التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1984، ص78 .

التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء إلى علاقاتها مع الإدارة والمسؤولين، مما يضطرها إلى التوقف عن العمل، وإذا ما ركزت على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية، فقد تتعرض إلى الاضطراب في بيتها مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية ويسيء إلى العلاقة الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك وعدم الاستقرار، يمثل عمل المرأة عبئا كبيرا على ما ألقي على عاتقها من مسؤوليات متعددة وربة بيت، أم، أطفال، زوجة.[1]

2- مشكلات مادية وحوافز اجتماعية: تعترض المرأة العاملة بعض المشاكل المادية التي تتحمل تبعاتها وتؤثر على عملها، وخصوصا أنها أصبحت مطمع الكثير من الرجال الذين يحاولون ابتزاز أجور زوجاتهم اضافة إلى ظروف الإسكان. وإذ أن المرأة العاملة إذا ما كانت من ظروف الإسكان ومشكلاته يؤثر هذا في صحتها وأعصابها ومستوى أدائها لوظيفتها إلى جانب مشكلة المواصلات وما تسببه لها من ضيقة نفس ومتاعب ذاتية تؤثر في قدراتها على العمل لأنها تصل إلى مكانها وهي منهكة القوة، وقد يؤثر ذلك في كثرة غيابها وتخلفها وعدم إنتظامها.[2]

3- المشكلات النفسية: تتمثل المشكلات في تكوين المرأة من النواحي السيكولوجية والجسمية والعقلية، فالمرأة بحكم طبيعتها تحتاج إلى التواصل النفسي والتشجيع والتعاطف. فإذا ما فقدت هذه المشاعر في بيئة العمل أصبحت حالتها النفسية غير مستقرة، وانعكاس ذللك على قدراتها في العمل، ومن الناحية الجسمية فهي أضعف بنية ومن ثم فهي سريعة الشعور بالسأم ولتعب والملل نظرا لروتينية العمل، هذا الى جانب أنه لم يتوفر لها ما توفر للرجل من طول الممارسة وكثرة التجارب والخبرات ولذلك فالمرأة العاملة في

1- إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، الاردن، 2008، ص ص 77،79.

2- المرجع نفسه، ص 79.

حاجة إلى استكمال نواحي النقص في الإمداد المهني والتدريب العقلي حتى تكون أقوى شأنا فيما يوكل لها من وظائف وأعمال.[1]

II. **المشكلات المهنية للمرأة العاملة:** إن المشاكل المهنية متنوعة وترتبط عند المرأة العاملة بشكل خاص بنوعية العمل ومكانه وكذا الظروف المادية المتعلقة بالأجر والترقية والظروف المعنوية، وتتعلق أيضا بعلاقتها مع زملائها ورؤسائها في العمل وكذلك المساواة بينها وبين الرجل. نجدها على النحو التالي:

1- مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني في إنتاجية المرأة العاملة: إن التعلم من العوامل المهمة التي تساعد المرأة في الخروج الى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، اضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية التي تساهم في تطوير شخصية المرأة العاملة، كلما كان مستواها التعليمي متدني كلما تفاقمت عليها المشكلات والتي تنعكس سلبا في آدائها لوظيفتها لأنه يعد بمثابة سلاح تفرض به المرأة العاملة كيانها ويساعدها على التطور للأفضل وتعاني المرأة أيضا بعدم معرفتها لطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال الإنتاجية والخدماتية بثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في دورات تدريبية ودورات تقوية لكل منها حسب طبيعة مهنتها وتخصصها، وأن عدم قيام الأجهزة الادارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة ايجابية يقف عائقا أمام انطلاقها نحو مجال عملها ويشكل سببا من أسبابا تدني إنتاجيتها نتيجة ضعف مؤهلاتها الثقافية والعملية.[2]

2- مشكلة مواظبة المرأة العاملة على العمل: إن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها يعد سببا من أسباب تدني إنتاجها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من العاملات غير المتزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة، مكوثها في البيت

1- إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص79.

2 – الرجع نفسه، ص80.

وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه العباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظار المرأة العاملة وحضورها للعمل، ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات المتزوجات وعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهم المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر على حالة النساء النفسية ويدفعهن على الإنقطاع عن العمل لفترت طويلة، وإن ترك المرأة العاملة لعملها لمدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض المتطلبات المنزلية يؤدي إلى هدر وقت معين كان ينبغي لها أن تقضيه في عملها وليس في شؤونها الخاصة وبذلك تعاني المرأة العاملة المتزوجة من مشكلة تشتت جهودها بين العمل المنزلي والعمل المهني وهذه المشكلة هي التي تدفعها للتغيب. أما عن العاملة الغير المتزوجة فهي الأخرى تعاني الملل في مكان عملها إلى جانب العلاقات الهامشية من الإدارة والمسؤولين التي تعمل فيها، والتي تؤدي بسب تراكم المسؤوليات إلى توتر علاقاتها وعدم إمكانيتها على الانضباط في عملها والتغيب عنه.[1]

3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والادارة والمسؤولين: أن توتر العلاقة المهنية والاجتماعية للمرأة العاملة داخل الوظيفة بينها وبين المسؤولين من شأنه أن يؤثر في مستوى الإنتاجية بالنسبة إليها، فالإدارة لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تشجعاها على آداء مهامها بصورة مرضية. وإنما تمارس سياسة الضغوطات، أما عن أسباب المسؤولة عن العلاقة الغير جيدة بين المرأة العاملة وإدارة المسؤولين فكثيرة أهمها: [2]

- عدم مواظبة المرأة وتغيبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الانتاجية، وذلك لأسباب خارجة عن إرادتها، وتكرار غيابها مرات عديدة دون مبرر من شأنه أن يؤثر سلبا على علاقتها داخل العمل وسوء

1- احسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص80.

2- المرجع نفسه، ص ص 80- 81.

علاقتها بالمسؤولين وإخفاض رواتبها وانعدام الحوافز لها المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة.

- وعدم تقييم المسؤولين لجهودها وأتعابها والتزاماتها داخل العمل وخارجه ومن بين المشكلات أيضا نجد مجموعة الأخطار المهنية كأن تقوم بنقل المواد الثقيلة وان تتعرض للحرارة والرطوبة والاشعاعات والاهتزازات وتأثيرها سلبا على الجهاز العصبي للمرأة العاملة، لهذا فمعظم هذه المخاطر تعد بمثابة معيقات تعرقل أدائها وتقلل من إنتاجيتها. لذلك يجب إجراء الفحوصات الطبية الدورية الازمة.
- إختيار المواقع المناسبة لعمل المرأة وأخذ الاحتياطات والحذر للوقاية من التعرض مثل هذه المخاطر والحوادث.

سادسا: اتجاهات ونظرة المجتمع نحو عمل المرأة:

تمثل المرأة نصف المجتمع وأحد مقوماته وبقائه واستمراره لما تقوم به من أدوار داخل المجتمع، ويختلف دور المرأة من مجتمع لآخر ومن فترة تاريخية لخرى تبعا لطبيعة البناء الاجتماعي ولنظرة المجتمع لمكانتها. فالمتتبع لمكانة المرأة الجزائرية والعربية عموما سيجد أنها احتلت مكانة ثانية بعد الرجل في معظم المجتمعات التي كانت ترى المرأة مجرد ناقلة للعادات والتقاليد والقيم الاجتماعية السائدة في مجتمعنا لأبنائها، هذه القيم القائمة على الإحترام والطاعة والخضوع للرجل، وقد عملت معظم المجتمعات والرجل بشكل خاص على المحافظة على هذه الاوضاع وابقاء المرأة في مكانة التبعية، لكن هذه الاوضاع لم تبقى على حالها نتيجة لما شهده العالم من تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية، نتيجة الحربين العالميتين من القرن

الماضي، كانت لها الدور البالغ الأهمية في خروج المرأة للعمل وتحررها وحصولها على بعض تفوقها كما أبرزت هذه التحولات تغير النظرة إلى دور ومكانة المرأة العاملة.[1]

من خلال ما سبق نجد أن الوضعية العامة للمرأة الجزائرية ومكانتها داخل المجتمع عنصر مهم، فتطور مكانة المرأة اضاف لها أدوارا جديدة نتيجة التحاقها بمجالات التعليم والعمل، وأدت هذه الأدوار المكتسبة إلى إحداث تغيرات في مجال القيم وعادات المجتمع وأدوار تقليدية بقيت لصيقة بها مدة طويلة إلى أدوار جديدة مكنتها من التخلص من مكانتها الهامشية، ولكن رغم تطور وضع المرأة الجزائرية إلا أنه مازال هناك من يعرض خروجها للعمل وحتى التعليم، وبالتالي فإن نظرة المجتمع العربي بشكل عام يتأرجح بين ثلاث اتجاهات تتمثل في:

1- الاتجاه الأول: وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى في المرأة الكائن الضعيف جسما وعقلا والذي يحصر وظيفة المرأة في تأدية غرض أساسي واحد الا وهو الزوجية بمفردها الخضوعي والأمومة بمفهومها التوالدي، إذ يرى المحافظون أن رأيهم هذا راجع إلى تعاليم الدين ويرون في إختلاط المرأة بالرجل وعملها خارج المنزل أنه يسبب فسادا اخلاقيا وانحلالا للقيم والمعايير السائدة في المجتمع، لكن في المقابل نجدهم لا يعارضون عمل المرأة في الزراعة وتربية الحيوانات رغم قساوة هذه العمال، مما يؤكد أن موقفهم هذا لا يمد لتعاليم الدين بصلة إنما يرجع لتمسكهم بالقيم والعادات البالية التي تريد السيطرة على المرأة وجعلها في المرتبة الثانية بعد الرجل.[2]

2- الاتجاه الثاني: وهذا الاتجاه يمثل فكر الغالبية العظمى من كلا الجنسين واذ يتسم هذا الاتجاه بنوع من التحرر نسبيا، فهو لا يعارض عمل المرأة خارج المنزل هذا العمل لا يكون منافيا للتقاليد والأعراف، وبهذا فهو يقر بتبعية المرأة للرجل مهما كانت صلة القرابة بينهما (أبا، أخا، زوجا)، اذ يعترفون بعمل المرأة

1- الجوير ابراهيم بن مالك: عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، د س، ص99

2- أحمد محمد سالم: المراة في الفكر العربي الحديث، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر،2003 ص ص393، .394.

في وظائف محددة ومعينة تنسجه مع طبيعة المرأة كالتعليم والتمريض، فحسب رأيهم هذه العمال هي النسب للمرأة، إذ هي الاصلح لطبيعة المرأة وبهذا يصبح عمل المرأة مقبولا ومرغوبا فيه، يساعد على زيادة دخل الأسرة.[1]

3- الاتجاه الثالث: وهذا الاتجاه المتحرر المتفتح والذي يساوي بين الحقوق والواجبات لكل من المرأة والرجل في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، اذ يعتبر المرأة انسانا قادرا على العمل والإبداع وتحمل المسؤولية دون اعتبار هذه المساواة تهديدا للرجل، كما يرجع هذا الاتجاه تخلف المجتمعات العربية إلى عدم اطمئنان المرأة على مستقبلها وتخوفها من هذا المستقبل المجهول، لأنها ليست عضوا فيه ويطالبون بالتحاق المرأة بالعمل على اختلاف أنواعه وتخصصاته. [2]

خلاصة الفصل:

من خلال ما تعرضنا له في هذا الفصل يمكن القول أن عمل المرأة أخذ يتطور تدريجيا عبر العصور، وفي كل عصر اشتغلت المرأة في مختلف المجالات، حيث أن الظروف والعوامل الاقتصادية والاجتماعية ساعدت في بروزها خاصة الجزائر بالرغم من الصعوبات التي واجهتها المرأة العاملة من مشاكل ومعيقات سواء كانت أسرية أو مهنية منذ القدم إلى يومنا هذا الا أنها تمكنت من تحقيق ذاتها وتطوير قدراتها ومؤهلاتها في شتى المجالات .

1- سامية حسن الساعاتي: المراة والمجتمع المعاصر، دار المصرية للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، 2006، ص ص277.

2- محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسة للمرأة، المكتبة الجامعية، مصر، 2004، ص 80.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولا: مجالات الدراسة.

ثانيا: منهج الدراسة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات.

رابعا: الخصائص السيكوميترية لأداة الدراسة .

خامسا: أساليب التحليل الإحصائي.

سادسا: خصائص مجتمع الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر مرحلة الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة لا غنى عنها في الدراسة العلمية الصحيحة وذلك قياسا لما تتضمنه المرحلة من خطوات تساعد الباحث في الوصول إلى نتائج الدراسة بصورة دقيقة وموضوعية، ونظرا لأهمية الجانب الميداني في البحوث والدراسات السوسيولوجية فقد تناولنا في هذا الفصل خطوات منهجية أساسية بدءا من مجالات الدراسة ثم ضبط العينة وفق شروط وخصائص مجتمع البحث أو أفراد العينة وإستخدام أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية للوصول إلى نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

أولا: مجالات الدراسة

لكل بحث سوسيولوجي طابعها الإمبريقي الخاص، بالإضافة إلى خصوصية الظاهرة المدروسة فهو لديه مجالات دراسة يتسم بها عن غيره من البحوث. وعليه تتحدد دراستنا في المجالات التالية:

I. **المجال المكاني:** أجريت الدراسة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة تبسة: تقع الوكالة في الجنوب الغربي للولاية تبسة (حي الدكان) يحدها شرقا الصندوق الوطني للتقاعد وغربا مستشفى عليا صالح ويحدها شمالا حي الكوبيماد 1576 مسكن، وجنوبا حديقة عمومية الدكان.

أنشئ صندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية لوكالة تبسة في1978/01/01، وتبعا لتوحيد أنظمة الصندوق طبقا للقانون11/83 المؤرخ في07/20 تمت هيكلة الصندوق الضمان الاجتماعي لوكالة تبسة في سنة 1985 وذلك بموجب مرسوم223/85 المؤرخ في 1985/08/20 وليصبح تحت تسمية (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة) وتتبعه عدة مراكز وفروع على مستوى الدوائر والبلديات، ويعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع

بالشخصية المعنوية واستقلالية المالية مهمته حماية العامل عند الإصابة بحوادث العمل حيث تضمن له ولأسرته المعاش في حالة المرض أو العجز وبعد بلوغ سن التقاعد. ويتكون الصندوق من : نيابات بالإضافة إلى 10 مراكز و 8 فروع، جاءت كما يلي:

المديرية العامة تضم عدد من المديريات تتمثل في:

- **نيابة مديرية الإدارة والوسائل.**
- **نيابة مديرية المالية والتحصيل.**
- **نيابة مديرية التعويضات.**
- **نيابة مديرية تسيير الإعلام الالي**
- **نيابة مديرية الرقابة الطبية.**

ومن هنا يمكن إعطاء تفصيل عام للهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية- وكالة تبسة- وهي كالتالي:

1- نيابة مديرية الإدارة العامة والوسائل: هي التي تقوم بتطبيق قرارات المدير فيما يخص المستخدمين والأجور والتجهيز والصيانة وكل الأمور التي تتعلق بصورة مباشرة بالإدارة. تتكفل بـــ:

- تنظيم ومتابعة المؤمنين إجتماعيا وذوي الحقوق.
- تنظيم ومتابعة تسيير الخدمات والعطل المدفوعة الأجر طبقا للقوانين والإجراءات المعمول بها.
- تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي
- تسيير العمل في إطار القوانين المعمول بها.
- وضع مخطط التكوين والعمل بالتنسيق مع المصالح المعنية وتحسين المستوى وإعادة الهيكلة.
- دراسة وإخراج الإجراءات الخاصة لتحسين ظروف عمل بالنسبة لعمال الصندوق.
- تسيير كل ما يتعلق بالمخزن والسيارات والعتاد وأيضا خلية الأمن.

2- نيابة مديرية المالية والتحصيل: وهي مكلفة بجميع العمليات المالية من التحصيل، إسترداد وينحصر دورها في سلامة الحسابات والدفعات وهي تخضع للسلطة الإدارية للمدير ثم نائب مدير المالية والتحصيل وتقوم بإعداد التقارير المالية والمحاسبية ويشرف عليها نائب المدير وتعينه الوصايا وهو المسئول الأول عنها. من أهم وظائفها:

- تتكفل بمتابعة المصاريف اليومية للتسيير (أجور العمال، الفاتورات ...الخ).
- دراسة الفوارق الخاصة بالميزانية.
- مخالصة المؤمنين والمتعاقدين.
- متابعة تحصيل الإشتراكات طبقا للقوانين والإجراءات المعمول بها.
- إعطاء كل منخرط رقما وطنيا والمستخدمين وتسيير القوائم الوطنية.
- متابعة القضايا المتعلقة بالمنازعات.

3- نيابة مديرية التعويضات: وهي التي تعمل على تجسيد القوانين الخاصة بالتعويضات وتوجيه المراكز والفروع بتنفيذ القوانين والإجراءات الخاصة بالدفعات والتعويض وتشرف على مصلحة الأخطار الكبرى التي تعالج ملفات أصحاب الربح والعجز وهي مصلحة مركزية مرتبطة بنيابة المديرية خاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية والعجز والأمراض طويلة المدى وتعتبر كذلك مصلحة تحويل بين المراكز والرقابة الطبية وكذلك مصلحة الإنتساب التي تعمل بواسطة الإعلام الآلي لإعطاء المؤمنين المعلومات الخاصة بحقوقهم.

4- نيابة مديرية الإعلام الآلي: ربط الشبكة المعلوماتية على مستوى الوكالة وكذا كل المراكز والفروع، مع العلم أنه تم ربط هاته الشبكة بالشبكة الوطنية.

5- نيابة مديرية المراقبة الطبية: وهي هيكل مباشرة يعمل تحت إشراف نائب مدير المراقبة الطبية في أمور التسيير الإداري الطبي وهي مصلحة تعمل في إطار التوافق بين المؤمن ومركز وفروع الضمان الإجتماعي في الميدان الطبي. فتعمل على:

- ضمان دور الرقابة الطبية على مستوى كل المراكز والفروع.
- تنظيم لجنات دورية مشكلّة من طرف الأطباء المستشارين التابعين للصندوق لدراسة الملفات الطبية (كنسبة العجز, الإجازات المرضية طويلة المدى...الخ)
- المساهمة في إطار القوانين المعمول بها في اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي الخاص بالمنازعات في الصندوق.
- مراقبة القائمة العامة للأمراض المهنية والأمراض المزمنة.
- تحديد ومراقبة قائمة المواد الصيدلانية القابلة للتعويض.

II. المجال الزماني: لقد بدأ التفكير في موضوع البحث الراهن منذ أكتوبر 2021، حيث تم إستشارة مجموعة من الأساتذة في الموضوع بهدف التوجيه إلى بعض المسائل في البحث ليعرض على المشرف في شكل تصوري مبدئي، حيث قام بتعديله والموافقة عليه، وبعد ذلك تم عرض الموضوع على الهيئات العلمية والبيداغوجية والإدارية لإبداء رأيها، وبعد موافقة هذه الهيئات خصصت الفترة الموالية لجمع المادة العلمية حول الموضوع إضافة إلى الزيارات الاستطلاعية للمؤسسة مجال الدراسة، حيث تمت الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة ما بين 28 نوفمبر 2021 إلى 2 ديسمبر 2021، قصد التعرف على متغيرات الموضوع ميدانيا وذلك من خلال إستخدام الملاحظة بالمشاركة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تبسة، لأجل جمع البيانات المتعلقة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، وعدد الموارد البشرية وتوزيعها من حيث الذكور والإناث، وكل المعلومات التي تخدم هذه الدراسة، وقد علمنا أن عدد النساء هو 50 عاملة في الصندوق واللاتي يمثلن نسبة 31,64 بالمئة من العدد الإجمالي للعمال.

وبعد الإنتهاء من إعداد الجانب النظري والاجراءات المنهجية للدراسة، قمنا بالدراسة الميدانية والتي جاءت كما يلي:

- ✓ مرحلة الاستمارة التجريبية وقد دامت هذه المرحلة من 27 فيفري 2022 إلى 14 مارس 2022.
- ✓ مرحلة الاستمارة في صيغتها النهائية من 22 مارس 2022 إلى 06 أفريل 2022.

وفي المرحلة الأخيرة من الدراسة الميدانية قمنا بتطبيق الاستمارة في صيغتها النهائية للحصول على المعلومات والبيانات التي من خلالها تم اختبار الفروض التي انطلقت منها للإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة.

III. المجال البشري: يبلغ عدد العمال الاجمالي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في كل الفروع والمراكز لولاية تبسة بـ 316 عامل حسب مصلحة الإحصاء للصندوق مارس2022، حيث توزع:

- ♦ عدد عمال ذكور وكالة تبسة : 126
- ♦ عدد العاملات الإناث : 50

بما أن الدراسة الراهنة تناولت المرأة العاملة، ووفقا للمعطيات الاحصائية، وعدد العاملات داخل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، تم الاعتماد في هذه الدراسة على أسلوب المسح الشامل لجميع المفردات النسوية العاملة بالمؤسسة، والمقدر بـ 50 مرأة عاملة.

ثانيا : منهج الدراسة

إن الدقة المفروضة في البحث العلمي تحتم على الباحث أن يقدم وصفا دقيقا للإجراءات في دراسته للظاهرة، ويعتبر المنهج العمود الفقري في تصميم البحوث، لأنه الخطة التي تحتوي على خطوات تحديد المفاهيم وشرح المعاني الإجرائية، وإطار الدراسة ووسيلة جمع البيانات، وتحديد مجتمع البحث وتوضيح مجالات الدراسات...الخ.

والواقع أن اختيار المنهج الملائم يعتمد أساسا على طبيعة الموضوع المراد دراسته هي التي توضح نوع المنهج المتبع في الدراسة الراهنة، وبما أن هذه الدراسة تنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية الأمر الذي يفرض علينا إستخدام المنهج الوصفي كمنهج أساسي للدراسة، وذلك لتشخيص وتحليل وتفسير أبعاد الموضوع المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة الجزائرية اتجاه المرأة، فهذا المنهج يهدف أساسا إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة، ويعمل على وصفها، ويحتاج في تكميمه للبيانات إلى مساعدة الطريقة الإحصائية التي تمكننا من ضبط النتائج ما يرفع من مصداقية البحث.

ثالثا: أدوات جمع البيانات

إن استعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع وميدان الدراسة، وذلك لارتباط النتائج التي تتوصل إليها البحوث العلمية ارتباطا وثيقا بالمنهج المستخدم والأدوات المعتمدة في جمع البيانات، ومادامت مصادر البيانات متعددة فقد يلجأ الباحث إلى استخدام أدوات تسمح له بالحصول على البيانات اللازمة من مختلف المصادر، وذلك حسب كل ما تقتضيه كل دراسة. وفي الدراسة الراهنة اعتمدنا على الأدوات المنهجية التالية:

I. الملاحظة : تعتبر الملاحظة من الأدوات المنهجية الهامة في جمع البيانات، وقد إعتمدنا في هذه الدراسة الملاحظة المباشرة، وذلك لمعرفة تأثير متغيرات الدراسة من خلال التعامل مع العاملات في المؤسسة والتحاور معهم بصورة تلقائية، بإختلاف مستوياتهم التنظيمية وتخصصاتهم، وفادتنا في ملاحظة سلوك الأفراد ملاحظة واقعية أثناء إجراء المقابلات الحرة. وساعدتنا هذه الوسيلة في التعرف على ميدان الدراسة وعلى جميع الأقسام والمصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، وساعدتنا هذه الآداة في جمع الكثير من المعلومات التي لها صلة مباشرة بمؤشرات موضوع الدراسة.

II. المقابلة: تعد المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات في دراسة الأفراد والجماعات الانسانية، كما أنها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعا وفاعلية في الحصول على البيانات الضرورية التي تخدم موضوع الدراسة الراهنة، و تم استخدم المقابلة الحرة في جمع بعض البيانات الضرورية التي تخدم موضوع الدراسة، وقد استخدمت المقابلة الغير مقننة في المجالات التالية:

1. مقابلة مع بعض الإداريين بغرض الحصول على بعض البيانات المتعلقة بالإمكانيات المادية والبشرية، الهيكل التنظيمي، توزيع العمال والمشرفين والمدراء على مختلف المستويات التنظيمية للمؤسسة، وتوضيح ما هو غائب عن الباحث فيما يخص كيفية تنظيم العمل وتقسيم الأدوار، وأساليب التسيير المعتمدة.

2. مقابلة مع العاملات في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة وتوضيح الأهداف المرجوة من الدراسة الراهنة والغرض منها.

3. مقابلة مع العاملات وذلك لشرح الغرض من البحث والاستفسار عن الظروف التي يعملون بها وهذا من أجل كسب ثقتهم، وبالتالي الإدلاء الموضوعي للمعلومات والبيانات.

III. الإستمارة: تعد من أهم أدوات جمع البيانات خاصة لدى الباحث في العلوم الإجتماعية ، فهي عبارة عن محاور تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي يتم إعدادها إعداد محكما ودقيقا انطلاقا من الأسئلة التي أثارتها مشكلة البحث وأهداف الدراسة من جهة، والفرضيات ومؤشراتها من جهة ثانية، وبما أن الإستمارة تعد المرحلة الأكثر تجزئة للبحث فهي تحتاج إلى الصياغة المحكمة والواضحة لأسئلتها حتى نتمكن من إختبار الفرضيات التي إنطلقت منها الدراسة.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الإستمارة بالمقابلة، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وصريحة، خاصة أن مفردات مجتمع الدراسة يختلفون من حيث المستوى التعليمي ولغة التكوين، وتفاديا لعدم فهم أسئلة الإستمارة حرصت الطالبتين على أن يكون إتصال مباشر بالمبحوثات لضمان الإجابات الموضوعية والدقيقة ومعرفة الإتجاهات الصريحة التي تتطلب التعليل والشرح، لذلك تم صياغة الإستمارة

باللغة العربية الفصحى، أما نوع الإستمارة فكان من الإستمارات المغلقة والتي تم فيها تحديد إجابات بخمسة خيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق ،غير موافق بشدة)، وهو ما يعرف بسلم ليكرت الخماسي. وقبل أن تصبح إستمارة الدراسة الراهنة في صيغتها النهائية مرت بعدة مراحل أهمها:

- ✓ **مرحلة صياغة إستمارة أولية:** بعد أن أبدى الأستاذ المشرف حولها عدة ملاحظات وتوجيهات شملت الشكل والمضمون، تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين بجامعة العربي التبسي بتبسة بضبط كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات حول مدى صدقها وكفاءتها في قياس متغيرات الدراسة.

- ✓ **مرحلة الإستمارة التجريبية:** وبعد إدخال التعديلات اللازمة كان التوجه إلى الميدان وتطبيق الإستمارة على (10) مفردات من مجتمع البحث، من أجل تجريبها والوقوف على مدى فهم المفردات المبحوثة لأسئلة الاستمارة والكشف عن جوانب النقص فيها، وإضافة ما يجب إضافته من الأسئلة وحذف ما يمكن حذفه منها.

- ✓ **مرحلة صياغة الإستمارة في شكلها النهائية:** بعد تجريب الإستمارة وإجراء تعديلات اللازمة انطلاقا من إجابات المفردات التي تم تجريب الإستمارة عليها، تمت صياغة الإستمارة في شكلها النهائية وقد شملت 47 سؤالا موزعة على خمسة محاور رئيسية وهي :

- ➢ المحور الأول: يشمل البيانات الأولية الخاصة بالنساء العاملات ويضم هذا المحور 5 أسئلة (من 01 – 05) .
- ➢ المحور الثاني: المسؤولية الإجتماعية تجاه المرأة العاملة وعملية التوظيف، ويضم هذا المحور 10 أسئلة (من 06 – 15).
- ➢ المحور الثالث: المسؤولية الإجتماعية وتطوير المسار المهني للمرأة العاملة، ويضم هذا المحور12 سؤال (من 16 – 27).

➢ المحور الرابع: الخدمات الإجتماعية المقدمة للمرأة العاملة في المؤسسة، ويضم هذا المحو 11 سؤال (من 28 – 37).

➢ المحور الخامس: الحوافز المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة، ويضم هذا المحور 09 أسئلة (من 38 – 47)

IV. الوثائق والسجلات: تعد الوثائق والسجلات من الأدوات الأساسية لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث الميداني، فهي لا تقل أهمية عن الأدوات الأخرى بالرغم من تجاهلها وإغفالها من طرف الباحثين فهي من المصادر الأولى التي تساعده في التحليل والتفسير والتعليل وحتى إستخلاص النتائج, وبغرض تدعيم البحث وإعطاء مصداقية أكثر. تم الإستفادة بكل الوثائق المتوصل إليها والتي لها علاقة بموضوع الدراسة والتي تتمثل في :

- وثائق خاصة بالجانب التاريخي للمؤسسة ومجال الدراسة.
- وثائق خاصة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- وثائق تضم معلومات حول المورد البشري النسوي من حيث الكم والكيف.

رابعا: الخصائص السيكوميترية لأداة الدراسة

1. صدق الاستبيان: صدق الدراسة هو مدى استطاعة أداة القياس قياس ما هو مطلوب قياسه. وقد تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال عرضه بعد تطوير الشكل الأولي له على خمسة من المحكمين الأستاذة من جامعة العربي التبسي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، للتأكد من تغطيت الاستمارة لجوانب الموضوع الأساسية، ومن وضوحها وسلامة صياغتها ومدى كفاءتها في قياس متغيرات الدراسة. وهذا الجدول يبين أسماء المحكمين وتخصصاتهم.

الجدول رقم (02): يوضح أسماء الاساتذة المحكمين بجامعة العربي التبسي

المحكمين	التخصص	الرتبة
شتوح فاطمة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذة محاضرة – أ–
جفال منال	علم اجتماع التربية	أستاذة محاضرة – أ–
لطرش فيروز	تنمية بشرية والسكان	أستاذة محاضرة – أ–
مكلاتي فاطمة الزهراء	علم اجتماع التنظيم والعمل	أستاذة محاضرة – أ–
ميهوب نور الدين	علم النفس وعلوم التربية	أستاذ محاضر– ب–

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب الأساتذة أقرو بملائمة بنود المحاور واعتبارها تقيس ما وضعت لقياسه، مع الإشارة إلى بعض التعديلات من حيث الصياغة اللغوية، ومن حيث إعادة صياغة بعض الفقرات، لتصبح أكثر وضوحا وفهمها لدى أفرد مجتمع الدراسة وأكثر صدق في قياس موضوع هذه الدراسة. وتم حساب مستوى صدق الاستبيان وفق معامل لاوشي:

$$\frac{\Sigma (n - n')}{\text{عدد البنود}} \times 100 = \frac{45.2}{47} \times 100 = 96.17\%$$

n' : لا يقيس

n : يقيس

y : عدد الأساتذة المحكمين

بما أن نسبة صدق الاستبيان بعد تحكيمه 96.17 % والتي توصلنا اليها باستخدام معادلة لاوشي، وهو مستوى مرتفع مما يشير إلى أن الاستمارة محققة حسب خبرة المحكمين والأداة صادقة وتقيس ما أعدت لقياسه وقابلة للتطبيق الميداني خاصة بعد التعديلات والملاحظات المقدمة .

2. الثبات الاستبيان: من أجل التحقق من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة قمنا بالنزول إلى الميدان في إطار جولة تجريبية وتم توزيع استمارات على عينة تجريبية مكونة من 10 مفردات، بعد فترة قصيرة قمنا باسترجاع الاستمارات كاملة وتم استخدام البرنامج الإحصائي spss، لتفريغ البيانات وحساب

معامل الثبات بالفا كرونباخ، للتأكد من ثبات أداة الدراسة كان من الضروري إجراء هذا الاختبار، كما هو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يوضح نتيجة اختبار الفا كرونباخ

محاور الأستمارة	عدد العبارات في كل محور	معامل الثبات الفا كرونباخ
المحور الثاني	10 عبارات	0.62
المحور الثالث	12 عبارة	0.91
المحور الرابع	11 عبارة	0.85
المحور الخامس	9 عبارات	0.90
اجمالي المحاور	42 عبارة	0.87

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على نتائج SPSS.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (03) يتضح أن قيمة α للاستبيان بلغت 0.872 أي بنسبة 87.2% تقريبا وهي أعلى من 60% وهذا يعكس ثبات الاستبان، وبلغت قيمة معامل الصدق 0.961 وهي قيمة مرتفعة وقريبة من الواحد 1، وبالتالي نكون قد تأكدنا من صدق وثبات الاستبان. وعليه فإن هذا المقياس ثابت بالنسبة للمبحوثين، أي أنهم يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما قصدتها الطالبتين.

خامسا: أساليب التحليل الإحصائي

بعد عملية جمع البيانات والمعطيات بالوسائل والأدوات المذكورة سالفا، ومن أجل تحويلها إلى قضايا لها مدلولاتها المعرفية والعلمية والسوسيولوجية، عمدت الدراسة الراهنة في عملية عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج المتحصل عليها إلى استعمال أساليب كمية وأساليب كيفية، وذلك بعرض البيانات في جداول بسيطة وأخرى مركبة لوصف متغيرات الدراسة، وذلك باستعمال التكرارات النسب المئوية في الكشف عن متغيرات الدراسة، واستخدام معامل الثبات الفا كرونباخ، وكذا نموذج ليكارت الخماسي، المعتمد على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

أما الأسلوب الكيفي فقد تمثل في تحويل الأرقام والنسب من معلومات جافة صماء إلى مدلولات كيفية علمية، وتحليل النتائج وتفسيرها اعتمادا على الجانب النظري للدراسة.

الجدول رقم(04): يوضح درجات مقياس ليكارت الخماسي

الإجابات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	01	02	03	04	05

المصدر: أيمن صالح سلامة، الاحصاء(أسس ومبادئ)، دار النشر والتوزيع، عمان،2013،ص238.

يتضح من خلال الجدول السابق أنه يعطي مجال أوسع للإجابة، حيث تمثل إجابة موافق بشدة الدرجة الأكبر أي 5، وموافق الدرجة 4، ومحايد الدرجة 3، وغير موافق الدرجة 2 وغير موافق بشدة الدرجة الأقل وهي 1.

الجدول رقم(05): يوضح طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	[1-1,79]	[1,80-2,59]	[2,60-3,39]	[3,40-4,19]	[4,20-5]
اتجاه الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: بوقلقول الهادي، تحليل البيانات باستخدام spss، ندوة علمية، جامعة عنابة، 2013، ص24.

يتضح من خلال الجدول السابق أن طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي(الحدود الدنيا والعليا)، حيث يتم حساب المدى(4=5-1) ومن طول الخلية أي (0,80=5/4)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى بداية المقياس وهي واحد(01)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية

سادسا: خصائص مجتمع الدراسة

1- السن

الجدول رقم (06): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب السن.

مجتمع الدراسة / الفئات	التكرار	النسبة المئوية
من24 – 29 سنة	07	%14
من 30 – 35 سنة	12	%24
من 36 – 41 سنة	11	%22
من 42 – 47 سنة	10	%20
من 48 – 53 سنة	05	%10
من54 – 59 سنة	03	%6
من 60 – 65 سنة	02	%4
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول الموضح لتوزيع مجتمع الدراسة حسب السن يتبين أن نسبة 24% تتواجد ضمن الفئة العمرية (من 30–35 سنة)، ثم تأتي الفئة العمرية (من 36– 41 سنة) وذلك بنسبة تقدر ب22 %، ثم تليها الفئة العمرية (من 42–47 سنة) بنسبة 20%، وتليها الفئة العمرية (من 24–29 سنة) بنسبة 14%، ثم تأتي الفئة العمرية (من 48–53 سنة) تقدر بنسبة 10%، في حين تمثل الفئة أكثر من 54 سنة إلى أقل من 65 سنة بنسبة 6% و4% على التوالي. وهذا يعني أن ما نسبته 80% من أفراد مجتمع الدراسة لا تتعدى أعمارهم 47 سنة، في حين أن نسبة أفراد مجتمع الدراسة التي تبلغ أعمارهم 48 سنة فما أكثر لا تقدر سوى ب20%.

يرجع هذا التفاوت في النسب العمرية لدى عاملات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية إلى المسار المهني الطويل الذي تمر به الموارد البشرية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى سياسة التوظيف حسب الحاجة التي تتبعها المؤسسة بحيث أنها توظف حسب مكامن النقص (المناصب الشاغرة)، مع ملاحظة ارتفاع النسبة في مجال المحصور بين (30 إلى 35 سنة) وهو سن العطاء وتفجير الطاقات والإبداع للموارد البشرية.

2- الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (07): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.

مجتمع الدراسة / الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	12	%24
متزوجة	30	%60
مطلقة	3	%06
أرملة	5	%10
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول الموضح نلاحظ أن أغلبية مجتمع الدراسة متزوجات وقد قدرت نسبة هذه الفئة بـ: 60%، ثم تليها نسبة العازبات التي تقدر بـ: 24%، في حين لم تتجاوز نسبة كل من فئة الأرامل والمطلقات سوى 10% و06% على التوالي.

ومن قراءتنا لنتائج هذا الجدول نستخلص أن هناك استقرار عائلي لمعظم مجتمع الدراسة وهذا عامل إيجابي، بحيث أن عدم الاستقرار في الحياة الخاصة تؤدي إلى عدم الاستقرار في الحياة العملية والعكس. وسعي العاملات للإستقرار والالتزام في مناصبهم من أجل توفير متطلباتهم الأساسية.

3- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (08): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي.

مجتمع الدراسة / المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	**2**	**%4**
متوسط	**6**	**%12**
ثانوي	**20**	**%40**
جامعي	**22**	**%44**
المجموع	**50**	**% 100**

المصدر: من إعداد الطالبتين

يؤثر المستوى التعليمي في اتجاهات الأفراد نحوى الأشياء، لأن العلم يكسب الأفراد قيم وخبرات تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحوى موضوع معين، وبالرجوع إلى الدراسة الراهنة ومن خلال الجدول يتضح أن أغلبية مجتمع الدراسة من ذوي المستوى الجامعي وقد قدرت نسبتهم بـ: 44% ، ثم تليها نسبة ذوي المستوى الثانوي بنسبة تقدر بـ: 40%، أما نسبة ذوي المستوى المتوسط فقد قدرت بـ: 12%، في حين لم تمثل نسبة ذوي المستوى الابتدائي سوى 04%.

يدل ارتفاع نسبة ذوي المستوى الجامعي والثانوي إلى مؤشر إيجابي وأمر طبيعي ومنطقي في هذا النوع من المؤسسات حيث يرجع هذا التوجيه النوعي الذي تسلكه المؤسسة لبناء رأس مال فكري قادر على تقديم الخدمات الأمثل، وأن المؤسسة حريصة على توظيف كوادر بمؤهلات علمية عالية وتخصصات

مناسبة، أما بالنسبة لفئة ذوي التعليم المتوسط فهذا يرجع إلى المسار المهني الطويل لموظفي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حيث أن أغلب هذا المستوى هم على مقاربة من التقاعد، أما بالنسبة لفئة ذوي التعليم الابتدائي وهي أدنى مستوى في المؤسسة هم يمثلون المستوى التعليمي للعاملات النظافة

4- الأقدمية في العمل:

الجدول رقم(09): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الأقدمية في العمل.

مجتمع الدراسة / الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
من 05 – 09 سنوات	12	%24
من 10 – 14 سنة	14	%28
من 15 – 19 سنة	12	%24
من 20 – 24 سنة	03	%06
من 25 – 29 سنة	04	%08
من 30 – 34 سنة	05	%10
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 28% من مفردات مجتمع الدراسة تتواجد ضمن الفئة العاملات التي لها أقدمية في العمل تتراوح من (10 إلى 14 سنة)، ثم تأتي فئة العاملات ذات الخبرة المهنية من (5 إلى 9 سنوات) والفئة من (15 إلى 19 سنة) بنسبة تقدر 24%، كما قدرت النسبة ذات الفئة من (30 إلى 34 سنة) بـ:10%، تليها نسبة الفئة ذي الأقدمية من (25 إلى 29 سنة) بـ: 08%، وأخيرا نسبة الفئة ذات الأقدمية من (20 إلى 24 سنة) تقدر بـ: 06%.

تدل هذه النتائج على أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة تملك خبرة مهنية متوسطة مقدرة بـ78%، و22% توضح نسبة أفراد مجتمع الدراسة الذين يملكون خبرة مهنية عالية، والتي من خلالها تلعب دورا مهما في تطوير المسار المهني للعاملات وتطوير مستوى الأداء، ويدل ذلك أيضا على أن مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يمتلك كوادر ذات خبرة نتيجة لسياسة تثبيت العاملات في مناصبهم، مع المحافظة على هذه الخبرات من خلال تقديم التحفيز المناسب.

5- نوع الوظيفة:

الجدول رقم (10): يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب نوع الوظيفة.

مجتمع الدراسة / نوع الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
رئيسة مصلحة	12	%24
مكلفة بالدراسات	08	%16
أطباء	03	%06
نائبة مدير المراقبة الطبية	01	%02
عون في المراقبة الطبية	02	%04
رئيسة فرع	01	%02
مسؤول فرع	01	%02
عون مكلف	01	%02
محاسبة	02	%04
مهندسة الأعلام الألي	02	%04
تقني سامي	05	%10
مراقبة	02	%04
مراجعة	02	%04
عون إداري	02	%04
عون تنفيذ	02	%04

سكريتاريا	02	%04
عاملات النظافة	02	%04
المجموع	50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن هناك تنوع في الوظائف العاملات بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وقد مثلت نسبة رئيسة مصلحة بـ:24% من أفراد مجتمع الدراسة وهي أعلى نسبة، وهذا إستجابة لطبيعة الخدمات المقدمة من طرف مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة بصفة عامة، ويرجع ذلك للمؤهلات العلمية المكتسبة والخبرات المهنية ومراحل تطور المسار المهني مما فيها الترقيات في المناصب الإشرافية والقيادية وغيرها، وبالتالي فإن تواجد هذه الهيئة بنسبة عالية أمرا طبيعي ولابد منه، من أجل ضمان السير الحسن والنوعي للخدمات المقدمة.

أما باقي الوظائف فهي متنوعة وبنسب جد متقاربة، إذ أنه بعد نسبة رئيسة مصلحة تأتي وظيفة المكلف بالدراسات بنسبة تقدر 16%، ثم تليها نسبة التقني سامي والتي تقدر نسبتها بـ: 10%، وبعدها تأتي فئة الأطباء بنسبة 06%، وأما بالنسبة لفئة كل من المحاسبة ومهندسة الإعلام الألي وفئة المراقبة والمراجعة وكذا عون إداري وعون تنفيذ عون في المراقبة الطبية، وفئة سكريتاريا وعاملات النظافة فتقدر نسبتهم بـ: 04%، وفي الأخير مثلت نسبة نائبة مدير المراقبة الطبية ورئيسة فرع ومسؤولة فرع وعون مكلف بـ 02% من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول السابق يتبين لنا أن مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يتميز بتنوع في الوظائف والمهام والأنشطة التي تؤدى داخلها، وهذا الاختلاف والتنوع يرجع إلى معايير التخصص والكفاءة والمؤهل والخبرة في العمل...الخ، والتوزيع العادل للوظائف والمهام يؤدي إلى التوازن داخل المؤسسة وتحسين في جودة الخدمات المقدمة للموطنين، وبلوغ الأهداف المرجوة.

خلاصة الفصل

تم التطرق في هذا الفصل إلى جميع الجوانب المنهجية لدراسة، والتي تحدد لنا طرق تحليل الدراسة وتفريغ بياناتها، من خلال تحديد بيئة الدراسة الميدانية والتي تحتوي على مجموعة من الأبعاد (البعد المكاني والزمني، البشري). بالإضافة إلى العينة والمنهج المتبع فيها، والذي إستلزم إستخدام مجموعة من الأدوات والأساليب الاحصائية التي من خلالها يتدعم الموضوع.

الفصل الخامس:

عرض البيانات الميدانية واستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

أولا : عرض البيانات الميدانية للدراسة.

ثانيا : إستخلاص نتائج الدراسة

ثالثا : مناقشة نتائج الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد عرضنا للإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الراهنة و قيامنا بالدراسة الميدانية، وبعد معرفة الخصائص العامة لمجتمع البحث، سنقوم بمعالجة البيانات التي قمنا بجمعها عن طريق الاستمارة وذلك بعد تفريغها في تطبيق البرنامج الاحصائي SPSS V26 وذلك بغرض تكميم الاستمارة وتحويلها الى معلومات عددية وسوسيولوجية، وذلك بعرض هذه المعطيات في جداول مدعمة بالتكرارات و النسب المئوية وبالوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال تحليلها وتفسيرها، وإستخلاص ومناقشة نتائج هذه الفرضيات وتوضيح الصدق الإمبريقي للفرضيات من خلال مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والنظريات.

أولا: عرض البيانات الميدانية للدراسة وتحليلها واختبار فروضها:

I. عرض وتحليل بيانات الدراسة:

1. **عرض بيانات الفرضية الأولى:** والتي مفادها" يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف.

الجدول رقم (11): يوضح إستجابات مفردات مجتمع الدراسة حول محور المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة وعملية التوظيف

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	ترتيب العبارات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
01	التكرار	05	25	01	15	04	3.24	1.22	محايد	07
	النسبة	10.0	50.0	2.0	30.0	8.0				
02	التكرار	08	16	04	18	04	3.12	1.28	محايد	08
	النسبة	16.0	32.0	8.0	36.0	8.0				
03	التكرار	6	25	01	16	02	3.34	1.17	محايد	06
	النسبة	12.0	50.0	2.0	32.0	4.0				
04	التكرار	01	17	04	21	07	2.68	1.15	محايد	09
	النسبة	2.0	34.0	8.0	42.0	14.0				
05	التكرار	09	20	01	19	01	3.34	1.22	محايد	05
	النسبة	18.0	40.0	2.0	38.0	2.0				
06	التكرار	07	29	01	11	02	3.56	1.11	موافق	04
	النسبة	14.0	58.0	2.0	22.0	4.0				
07	التكرار	12	28	01	08	01	3.84	1.03	موافق	03
	النسبة	24.0	56.0	2.0	16.0	2.0				
08	التكرار	10	33	03	03	01	3.96	0.83	موافق	02
	النسبة	20.0	66.0	6.0	6.0	2.0				
09	التكرار	31	15	01	03	00	4.48	0.81	موافق بشدة	01
	النسبة	62.0	30.0	2.0	6.0	00				
10	التكرار	04	01	04	34	07	2.22	0.99	غير موافق	10
	النسبة	8.0	2.0	8.0	68.0	14.0				
إجمالي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحور							3.38	0.43	محايد	/

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات SPSS V26 .

حسب الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (11) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات مفردات مجتمع الدراسة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حول محور المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة وعملية التوظيف قدر بـ (3.38) والذي يقابل البديل الأكثر وزنا محايد، وبانحراف معياري (0.43) وهو ما يدل على مستوى تقييم متوسط لما جاء في هذا المحور وبدرجة تشتت ضعيفة في الإجابات، ويمكن ترتيب العبارات لهذا البعد تنازليا كما يلي:

كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين (2.22) و(4.48)، ويتبين ذلك من خلال استجابات العاملات، وجاءت العبارة رقم (09) طبيعة العقد الذي يربطكن بالمؤسسة يحفظ كامل حقوقكم، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.48 وانحراف معياري 0.81 ضعيف جدا، حيث اتجهت أغلب أراء المبحوثات نحو موافق بشدة وموافق بنسب قدرت بـ 62% و30% لكل منهما، وهذا يدل على المؤسسة تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية من خلال حفظ حقوق المرأة العاملة بحسب ما جاء في طبيعة العقد الذي يربطها بها، في حين تتراوح أراء باقي استجابات مفردات مجتمع الدراسة بين غير موافق والمحايد وذلك بنسب تقدر ب 6% و2%، وعليه فإن أغلب الإجابات عن هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بشدة بمستوى مرتفع جدا.

في حين جاءت العبارة رقم(08) تهتم المؤسسة بالتوظيف النسوي باعتباره مؤشر على التنوع والمساواة في المرتبة الثانية من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.96، وانحراف معياري 0.83، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 66% و10%، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يهتم بالتوظيف النسوي، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ6% و6% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بمستوى مرتفع، وهو البديل الأكثر نسبة لدى مفردات مجتمع الدراسة.

وجاءت العبارة رقم (07) مؤهلاتك ومستواك يتناسب مع منصب العمل الذي تشتغلينه في المرتبة الثالثة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.84، وانحراف معياري 1.03، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 56% و24%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يقوم بعملية الاختيار والتعيين العاملات بمناصب عمل أكثر موافقة لمؤهلاتهن المهنية والفكرية والبدنية، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 16% و2% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بمستوى مرتفع.

وجاءت العبارة رقم (06) معايير إنتقاء العاملين بالمؤسسة لا تفرق بين الجنسين في المرتبة الرابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.56، وانحراف معياري 1.11، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة الموافق والغير الموافق بنسبة بين 14% 58% و22%، ويعني ذلك أن معايير انتقاء العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة لا تفرق بين الجنسين، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 2% و4%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

وجاءت العبارة رقم (05) تركز المؤسسة على عنصر الشفافية أثناء القيام بعملية اختيار الموارد البشرية في المرتبة الخامسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.34، وانحراف معياري 1.22، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق والغير الموافق بنسبة بين18% و40% و38%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يركز على عنصر الشفافية وذلك حسب أغلب الاستجابات، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق بشدة

وذلك بنسبة تقدر بـ 2% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

أن العبارة رقم (03) تحرص المؤسسة على تأمين فرص متكافئة للمتقدمين لشغل الوظائف فيها، جاءت في المرتبة السادسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.34، وانحراف معياري 1.17، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق والغير الموافق بنسبة بين 12% و50% و32%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة لا يحرص على تأمين فرص متكافئة لشغل الوظائف فيها وذلك حسب أغلب الاستجابات، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 4% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

أن العبارة رقم (01) تعتمد المؤسسة على أسس علمية وموضوعية في عملية استقطاب العاملين، جاءت في المرتبة السابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.24، وانحراف معياري 1.22، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق والغير الموافق بنسبة بين 10% و50% و30%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يعتمد على أسس علمية وموضوعية في عملية استقطاب العاملين، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 2% و8%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

أن العبارة رقم (02) الاعلان عن الوظائف الشاغرة يكون بشكل صريح مع اعطاء الوقت الكافي للتقديم ملفات المشاركة، جاءت في المرتبة الثامنة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.12، وانحراف معياري 1.28، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق والغير الموافق بنسبة بين 16% و32% و36%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة لا يعلن

عن الوظائف الشاغرة بشكل صريح بل يكون ضمني ينحصر بين مستويات الإدارة فقط، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 8% و8%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

أن العبارة رقم (04) يتم توظيفكن في المؤسسة عن طريق المسابقات، جاءت في المرتبة قبل الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 2.68، وانحراف معياري 1.15، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو والموافق والغير الموافق والغير موافق بشدة بنسبة بين 34% و42% و14%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة لا يتم على مستواه تنظيم المسابقات الخاصة بالتوظيف، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين الموافق بشدة والمحايد وذلك بنسبة تقدر بـ 2%و8%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

في حين جاءت العبارة رقم (10) واجهتي مشكلة تمييز أثناء عملية التوظيف في المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي2.22، وانحراف معياري 0.99 ضعيف، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو غير موافق وغير موافق بشدة بنسب قدرت بـ 68% و14%، مما يدل على أن أغلب العاملات التي يعملن في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة لم يتعرضوا إلى مشكلة التمييز أثناء عملية التوظيف وهذا يعتبر مؤشر على وجود نزاهة وموضوعية أثناء القيام بالتوظيف في المؤسسة، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا غير موافق مستوى منخفض، كما نلاحظ من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بمستوى تقييم متوسطة.

وعليه يمكن القول بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– رغم أنه يماس مسؤوليته الاجتماعية تجاه الموارد البشرية النسوية من خلال عملية التوظيف إلا أنه لا يضمن جميع الشروط العلمية والموضوعية اللازمة لاستقطاب اليد العاملة النسوية ذات القدرات والمهارات، ويرد ذلك إلى عدم التصريح والاعلان عن الوظائف الشاغرة وفق شروط مطلوبة ومحددة، ويحرص على تأمين

فرص متكافئة للمتقدمين لشغل الوظائف، يدل ذلك على أنه توجد أسس سليمة يتم على أساسها التوظيف في الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، وعلى غرار ذلك نجد أن التوظيف النسوي في الصندوق يعتبر مؤشر يدل على التنوع والمساواة، كما يسهر على صون كرامتهن ومراعاة سلامتهن بشتى الوسائل المشروعة وحمايتهن من كل أشكال التمييز والإهانة وضمان كامل حقوقهن، وجاء ذلك على حسب الشواهد الاحصائية الموضحة أعلاه. ونتيجة لذلك نستخلص أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمارس مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف. وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

2. عرض بيانات الفرضية الثانية: "الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة.

الجدول رقم (12): يوضع استجابات مفردات مجتمع الدراسة حول محور المسؤولية الاجتماعية وتطوير المسار المهني للمرأة العاملة

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	ترتيب العبارات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
01	التكرار	22	20	03	04	01	4.16	0.99	موافق	08
	النسبة	44.0	40.0	6.0	8.0	2.0				
02	التكرار	22	19	02	06	01	4.10	1.07	موافق	09
	النسبة	44.0	38.0	4.0	12.0	2.0				
03	التكرار	26	14	03	07	00	4.18	1.06	موافق	06
	النسبة	52.0	28.0	6.0	14.0	00				
04	التكرار	24	19	02	05	00	4.24	0.938	موافق بشدة	04
	النسبة	48.0	38.0	4.0	10.0	00				
05	التكرار	16	25	03	06	00	4.02	0.93	موافق	10
	النسبة	32.0	50.0	6.0	12.0	00				
06	التكرار	06	12	08	23	01	2.98	1.13	محايد	12
	النسبة	12.0	24.0	16.0	46.0	2.0				
07	التكرار	25	16	03	06	00	4.20	1.01	موافق بشدة	05
	النسبة	50.0	32.0	6.0	12.0	00				
08	التكرار	27	15	03	05	00	4.28	0.97	موافق بشدة	03
	النسبة	54.0	30.0	6.0	10.0	00				
09	التكرار	19	17	04	10	00	3.90	1.12	موافق	11
	النسبة	38.0	34.0	8.0	20.0	00				
10	التكرار	23	19	02	06	00	4.18	0.98	موافق	07
	النسبة	46.0	38.0	4.0	12.0	00				
11	التكرار	31	15	00	04	00	4.46	0.86	موافق بشدة	01
	النسبة	62.0	30.0	00	8.0	00				
12	التكرار	29	16	03	02	00	4.44	0.787	موافق بشدة	02
	النسبة	58.0	32.0	6.0	4.0	00				
إجمالي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحور							**4.09**	**0.71**	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات SPSS V26.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول رقم (12) أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور المسؤولية الاجتماعية وتطوير المسار المهني للمرأة العاملة كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإستجابات يقدر بـ 4.09 بمعنى أنه يقابل البديل الأكثر وزنا موافق، وبانحراف معياري 0.71 مما يدل على مستوى تقييم مرتفع ودرجة تشتت ضعيفة، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين المجال [4.40- 2.98]، وهوما يمكن توضيحه وفقا لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

جاءت العبارة رقم (11): توفر المؤسسة وسائل الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل للعاملات، في المرتبة الأولى حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثات نحو الموافقة والموافقة بشدة بنسبة قدرت ب 62% ، و30% لكل منهما، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 4.46 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة توفر كامل وسائل الصحة والسلامة المهنية وكامل شروط الوقاية من الحوادث العمل للعاملات، وقدر الانحراف معياري بـ 0.86 والملاحظ أن هناك تشتت ضعيف، في إجابات مفردات مجتمع الدراسة يمكن تفسيره من خلال باقي استجابات مفردات الدراسة التي اتجهت نحو الغير موافق بنسبة 8%.

وجاءت العبارة رقم (12) تعمل المؤسسة على تحقيق الامان الوظيفي للعاملات بها، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.44 وانحراف معياري 0.87 ضعيف جدا، حيث اتجهت أغلب أراء المبحوثات نحو موافق بشدة وموافق بنسب قدرت بـ 58% و32% لكل منهما، وهذا يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يتحمل مسؤوليتها الاجتماعية من خلال تحقيق الأمات الوظيفي للعاملات، في حين تتراوح أراء باقي استجابات مفردات مجتمع الدراسة بين غير موافق والمحايد وذلك

بنسب تقدر بـ6% و4%، وعليه فإن أغلب الإجابات عن هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بشدة بمستوى مرتفع جدا.

في حين جاءت العبارة رقم (09) تعتمد المؤسسة على معايير واضحة في الترقية المرتبة الثالثة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.28، وانحراف معياري 0.97، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 54% و30%، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي وكالة تبسة تعتمد على معايير وأسس واضحة في الترقية، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسة تقدر بـ6% و10%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكبر وزنا موافق بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (04) تقوم المؤسسة بعد تقييم الأداء بعملية تدريب العاملات اللاتي بحاجة إلى ذلك في المرتبة الرابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.24، وانحراف معياري 0.93، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 48% و38%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حريص على توفير برامج تدريبية للعاملات اللاتي بحاجة إلى تدريب وذلك من أجل اكتسابهن مهارات جديدة تساعدهم على الرفع من أدائهم، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ 4% 10% ، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (07) ساعدك التدريب على اكتساب مهارات بإمكانك الاستفادة منها في تخصصك في المرتبة الخامسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.20، وانحراف معياري 1.01، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 50 % و32%، مما يدل على أن التدريب يكسب العاملات مهارات جديدة يستفيدون منها في تخصصهم، في حين تتراوح أراء باقي

الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ 6% و12%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بشدة أي بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (06) يتم إخضاع جميع العاملات لتقييم أداء بناء على معايير عادلة تضمن تكافؤ الفرص في المرتبة السادسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.18، وانحراف معياري 1.06، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين52% و40% و28%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يخضع جميع العاملات لعملية تقييم الأداء بناءا على معايير واضحة وعادلة تضمن تكافؤ الفرص، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ % 6 و14%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (10) تحظى المرأة بالاستفادة من الترقيات في المناصب الإشرافية والقيادية، جاءت في المرتبة السابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.18، وانحراف معياري 0.98، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 46% و38%، ويعني ذلك أن المرأة العاملة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة تحظى بالإستفادة من المناصب الاشرافية والقيادية من خلال الترقية والتدرج داخل المؤسسة مثلها مثل الرجل، ويرد ذلك للكفاءة والجدارة التي تقدمها المرأة في العمل وكذلك الخبرة المهنية والأقدمية في العمل، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ 4% و12%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (08) تعتمد المؤسسة على مؤشرات واضحة لتقييم أداء العاملات جاءت في المرتبة الثامنة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.16، وانحراف معياري 0.99، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 44% و40% ، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يعتمد على مؤشرات واضحة لتقييم أداء العاملين، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 6% و8% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (02) تعتمد المؤسسة على نظام لتقييم أداء العاملين والعاملات يقوم على الشفافية والموضوعية و العدالة، جاءت في المرتبة التاسعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.10، وانحراف معياري 1.07، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 44% و33%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يعتمد على نظام لتقييم الأداء العاملين والعاملات يقوم على الشفافية والموضوعية والعدالة، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 4% و12% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (05) تستفيد العاملات بالمؤسسة من نفس فرص التدريب على غرار زملائهم الرجال جاءت في المرتبة العاشرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.02، وانحراف معياري 0.93، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو والموافق بشدة الموافق بنسبة بين 32% و50%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يحرص على تدريب العاملين والعاملات بنفس فرص متكافئة، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين والمحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ6% و12%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

في حين جاءت العبارة رقم (09) في تمثل لكن الترقية زيادة في المهام والمسؤوليات المرتبة المقبل الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.90 وانحراف معياري 1.12، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق والغير موافق بنسب قدرت بـ 38% و34% و20% يعني ذلك

أن كلما زاد التدرج على مستوى السلم الإداري زادت المهام والمسؤوليات بما يتوافق مع المنصب المشتغل، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بمستوى مرتفع.

وفي المرتبة الأخيرة نجد أن العبارة رقم (12) المهام الموكلة إليك تتناسب مع الحجم الساعي المخصص له من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي2.98، وانحراف معياري 1.13، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والغير موافق بنسب قدرت بـ 24% و46%، يعني ذلك أن المهام الموكلة لأغلب العاملات لا تتوافق مع الحجم الساعي المخصص له، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد بمستوى متوسط

وعليه فالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– يلتزم بمسؤوليته الاجتماعية فيما يتعلق بتطوير المسار المهني للمرأة العاملة بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية وذلك عن طريق التوعية وتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لوسائل السلامة الجماعية والشخصية من الاخطار والحوادث المهنية، كما يحرص على توفير النظافة المستمرة والتجهيزات والمعدات المناسبة للحماية والتقليل من مخاطر العمل وتم التأكد من ذلك عن طرق شبكة الملاحظة، ويسعى دائما إلى تحسين شروط الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية، وهذا ما يحقق بيئة آمنة داخل المؤسسة تجعل الافراد يعملون في راحة وسلامة مهنية ويحاولون تقديم أعلى مجهوداتهم، وتوضح الشواهد الاحصائية أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لوكالة تبسة يتم اخضاع جميع العاملات لعملية التقييم بنفس الأساليب ووفقا لمعايير محددة تبني على سلوكيات أخلاقية ترضي مختلف الأطراف، ويهتم بتوفير برامج تدريبية للعاملات التي بحاجة الى تدريب وتكوين، وهذا ما تم ملاحظته أثناء التربص داخل المؤسسة بالقيام بدورات تكوينية تطويرية كل في مجال تخصصه للاستفادة منها واكتساب مهارات جديدة تساعد المرأة العاملة على الرفع أدائها، وذلك على يد مختصين ذات مؤهلات علمية وعملية وخبرات طويلة المدى ووفقا لبرنامج منظم من طرف المؤسسة لضمان وجود قوى عاملة مثقفة قدرة على التعامل مع متطلبات العمل، باعتباره وسيلة

فعالة لزيادة قدرتهم على العمل بكفاءة أعلى، وكما جاء موضح في الجدول أعلاه أن الصندوق يعتمد على معايير واضحة وشفافة في الترقية وذلك وفقا للقوانين المعمول بها، بحيث تستفيد المرأة العاملة من التدرج في منصب عملها بناء على الأقدمية والخبرة المهنية، والجدارة.

وعليه يمكن القول بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة كأسلوب لممارسة مسؤوليته الاجتماعية لأنه يسعى إلى تحسين ظروف العمل والرقي بجودة حياة العمل وهو المستوى المطلوب من أجل زيادة ولاء العاملين. وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

3. **عرض بيانات الفرضية الثالثة:** والتي مفادها "يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لاستمرارها في العمل.

الجدول رقم (13): يوضح استجابات العاملين حول محور الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة.

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	ترتيب العبارات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
01	التكرار	24	26	00	00	00	4.48	0.50	موافق بشدة	01
	النسبة	48.0	52.0	00	00	00				
02	التكرار	19	15	05	10	01	3.82	1.20	موافق	08
	النسبة	38.0	30.0	10.0	20.0	2.0				
03	التكرار	20	15	04	11	00	3.88	1.17	موافق	06
	النسبة	40.0	30.0	08.0	22.0	00				
04	التكرار	20	15	05	07	03	3.84	1.26	موافق	07
	النسبة	40.0	30.0	10.0	14.0	6.0				
05	التكرار	16	58.0	03	01	01	4.26	0.69	موافق بشدة	04
	النسبة	32.0	29	6.0	2.0	2.0				
06	التكرار	19	29	02	00	00	4.34	0.55	موافق بشدة	03
	النسبة	38.0	58.0	4.0	00	00				
07	التكرار	20	29	00	01	00	4.36	0.59	موافق بشدة	02
	النسبة	40.0	58.0	00	2.0	00				
08	التكرار	20	21	00	08	01	4.02	1.11	موافق	05
	النسبة	40.0	42.0	00	16.0	2.0				
09	التكرار	08	30	03	06	03	3.68	1.07	موافق	09
	النسبة	16.0	60.0	6.0	12.0	6.0				
10	التكرار	00	31	06	12	01	3.34	0.91	محايد	10
	النسبة	00	62.0	12.0	24.0	2.0				
11	التكرار	00	10	13	19	08	2.50	0.99	غير موافق	11
	النسبة	00	20.0	26.0	38.0	16.0				
إجمالي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحور							3.86	0.61	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجات SPSS V26.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول رقم (13) أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور **الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة** كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإستجابات يقدر بـ 3.86 بمعنى أنه يقابل البديل الأكثر وزنا موافق، وبانحراف معياري0.61، مما يدل على مستوى تقييم مرتفع ودرجة تشتت ضعيفة جدا، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين المجال [4.48-3.34]، وهو ما يمكن توضيحه وفقا ترتيب لكل عبارة من عبارات هذا المحور من خلال ما يلي:

جاءت العبارة رقم (01): تسهل جهة العمل استفادتك من حقك في اجازة الأمومة وساعات الرضاعة، في المرتبة الأولى حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثات نحو الموافقة والموافقة بشدة بنسبة قدرت ب 52% ، و48% لكل منهما، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 4.48 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة بشدة حسب سلم ليكارت، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يضمن للمرأة حقها في اجازات الأمومة وساعات الرضاعة، وقدر الانحراف معياري ب0.50، والملاحظ أن هناك تشتت ضعيف في إجابات مفردات مجتمع الدراسة.

وجاءت العبارة رقم (07): تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات للمرأة العاملة في حالة (الوفيات، الزواج، الولادات، أداء مناسك الحج)، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.36 وانحراف معياري 0.59 ضعيف جدا، حيث اتجهت أغلب أراء المبحوثات نحو موافق بشدة وموافق بنسب قدرت بـ 40% و58% لكل منهما، وهذا يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بعمل على تقديم تسهيلات للمرأة العاملة في الحالات الاجتماعية عند الحاجة، في حين تتراوح أراء باقي استجابات مفردات مجتمع الدراسة بين غير موافق وذلك بنسب تقدر بـ 2%، وعليه فإن أغلب الإجابات عن هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بشدة بمستوى مرتفع جدا.

في حين جاءت العبارة رقم(06) تقوم المؤسسة بتسهيلات لدفع التعويضات مقابل إصابات العمل أو الأمراض المهنية التي تتعرض لها المرأة في المرتبة الثالثة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.34، وانحراف معياري 0.55، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 38% و58%، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمنع تعويضات للعاملات في حالة تعرضهن للإصابة في العمل والأمراض المهنية، وهذا ما يدل على حفظ المؤسسة لحقوق العاملات، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات إلى محايد وذلك بنسبة تقدر بـ% 4، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكبر وزنا موافق بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (05) تلتزم المؤسسة بالقوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية والمراض وحوادث العمل في المرتبة الرابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.26، وانحراف معياري 0.69، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 32% و29%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يلتزم بالقوانين الخاصة بحماية العاملات من الأخطار المهنية والأمراض وحوادث العمل من أجل حفظ سلامتهن، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ % 6% 2،و2% وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (08) تقوم المؤسسة بتقديم خدمات صحية لعائلات العاملات قصد تعزيز روابط العمل في المرتبة الخامسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 4.02، وانحراف معياري 1.11، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة بين 42 % و40%، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يقدم خدمات صحية لعائلات العاملات لتعزيز روابط العمل في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين الغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ 16% و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (03) تسعى المؤسسة لتلبية حاجات ومتطلبات العاملات من إطعام في المرتبة السادسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.88، وانحراف معياري 1.17، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين40% و30%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يلبي حاجات العاملات من خلال منحهم منحة الإطعام، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ % 8 و22%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (04) تسعى المؤسسة لتلبية حاجات ومتطلبات العاملات من سكن، جاءت في المرتبة السابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.84، وانحراف معياري 1.26، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 40% و30%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يسعى لتلبية حاجات العاملات من سكن، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق وذلك بنسبة تقدر بـ % 8 و22%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (02) تسعى المؤسسة لتلبية حاجات ومتطلبات العاملات من نقل جاءت في المرتبة الثامنة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.82، وانحراف معياري 1.20، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 38% و30%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يلبي حاجات العاملات ومتطلباتهم من النقل وذلك من خلال منحهم لمنحة النقل، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ % 10و% 20 و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (09) تسمح لكن المؤسسة بمزاولة الحق النقابي، جاءت في المرتبة التاسعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.68، وانحراف معياري 1.07، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 16% و60%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة يسمح للعاملات بمزاولة حقهن النقابي، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ % 6 و12% و6%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى مرتفع.

أن العبارة رقم (10) تقوم المؤسسة بتنظيم نشاطات ثقافية للنساء العاملات بها جاءت في المرتبة العاشرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.34، وانحراف معياري 0.91، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو والموافق والغير موافق بنسبة بين 62% و24%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي وكالة تبسة يقوم بتنظيم نشاطات ثقافي للنساء العاملات به، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين والمحايد والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ % 12 و2%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى مرتفع.

في حين جاءت العبارة رقم (11) توفر المؤسسة خدمات ترفيهية للنساء العاملات بها المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي2.50 وانحراف معياري 0.99، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الغير موافق بشدة والمحايد والموافق بنسب قدرت بـ 38% و26% و16% يعني أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة لا يوفر خدمات ترفيهية للنساء العاملات به، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا غير موافق بمستوى متوسط.

تشير النتائج المدونة في الجدول رقم (13) أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– يعمل على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لإستمرارها في العمل من خلال اهتمامه بدرجة عالية لمحاولته تحقيق الرفاهية البدنية والمعنوية للعاملات على شكل خدمات في مجال الصحة والسكن

والنقل والإطعام، والنشاطات الثقافية والترفيهية، والتسهيلات في الاستفادة من إجازات والتعويضات اللاتي ترتب عنهن أضرار وظروف غير صحية ووبائية أو مخاطر وذلك حسب طبيعة الخطر التي تتعرض له أثناء تأدية مهامها، كما يمنحهن ترخيص يسمح لهن بممارسة حرية العمل النقابي لحماية حقوقهن، ويقدم لهمن مساعدات في الحالات الاجتماعية تعد لهم حافزا لاستقرارهم في العمل، وعليه فالخدمات الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية التي يقدمها الصندوق تعتبر آلية تعكس التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والصحي التي ترقى للمستوى المطلوب وهذا ما يساهم إلى حد كبير في رفع من جودة إنتاجية العاملات كما وكيفا وذلك يؤدي إلى رضا العاملات واستقرارهم في العمل، وبذلك يزيد ولائهم للمؤسسة التي يعملون بها.

عليه يمكن القول بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي – وكالة تبسة– يحقق مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة عالية لها لاستمرارها في العمل. وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

4. **عرض بيانات الفرضية الرابعة:** والتي مفادها " يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي.

الجدول رقم (14): يوضح استجابات العاملات حول محور الحوافز المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة

رقم العبارة	التكرار والنسب المئوية	المقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	الترتيب العبارات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
01	التكرار	23	20	00	07	00	4.18	1.00	موافق	02
	النسبة	46.0	40.0	00	14.0	00				
02	التكرار	23	20	01	06	00	4.20	0.96	موافق بشدة	01
	النسبة	46.0	40.0	2.0	12.0	00				
03	التكرار	14	14	05	12	05	3.40	1.38	موافق	07
	النسبة	28.0	28.0	10.0	24.0	10.0				
04	التكرار	10	14	05	16	05	3.16	1.34	محايد	09
	النسبة	20.0	28.0	10.0	32.0	10.0				
05	التكرار	15	20	04	11	00	3.78	1.11	موافق	05
	النسبة	30.0	40.0	08.0	22.0	00				
06	التكرار	15	21	04	09	01	3.80	1.12	موافق	04
	النسبة	30.0	42.0	8.0	18.0	2.0				
07	التكرار	05	24	05	12	04	3.28	1.17	محايد	08
	النسبة	10.0	48.0	10.0	24.0	8.0				
08	التكرار	04	32	03	09	02	3.54	1.01	محايد	06
	النسبة	8.0	64.0	6.0	18.0	4.0				
09	التكرار	06	35	03	06	00	3.82	0.80	موافق	03
	النسبة	12.0	70.0	6.0	12.0	00				
إجمالي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحور							3.68	0.85	موافق	/

المصدر: من إعداد الطالبتين وفق مخرجاتSPSS V26.

من خلال البيانات الإحصائية المتحصل عليها في الجدول رقم (14) أعلاه نجد أن هناك اتجاه نحو الموافقة فيما يتعلق بمحور الحوافز المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة كون المتوسط الحسابي الإجمالي لإستجابات يقدر بـ 3.68 بمعنى أنه يقابل البديل الأكثر وزن موافق، وبانحراف معياري 0.85

مما يدل على مستوى تقييم مرتفع ودرجة تشتت ضعيفة، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور بين المجال [3.4-4.18]، وهو ما يمكن توضيحه وفقا لترتيب عبارات هذا المحور تنازليا من خلال ما يلي:

جاءت العبارة رقم (02): يتم مراعاة مستوى الأجور بما يتفق مع طبيعة العمل، في المرتبة الأولى حيث اتجهت أغلب آراء المبحوثات نحو الموافقة والموافقة بشدة بنسبة قدرت ب 40% ، و46% لكل منهما، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي للعبارة والذي قدر بـ 4.18 والذي يتجه إجمالا نحو الموافقة حسب سلم ليكارت، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يراعي مستوى الأجور بما يتفق مع طبيعة العمل وقدر الانحراف معياري ب1.00 والملاحظ أن هناك تشتت ضعيف في إجابات مفردات مجتمع الدراسة.

وجاءت العبارة رقم (01): تعمل المؤسسة على ضمان تكافؤ فرص عادلة في تقديم المكافآت المادية للعاملات، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.18 وانحراف معياري 1.00، حيث اتجهت أغلب أراء المبحوثات نحو موافق بشدة وموافق بنسب قدرت بـ 46% و40% لكل منهما، وهذا يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يعمل على ضمان تكافؤ فرص عادلة في تقديم المكافآت المادية للعاملات، في حين تتراوح أراء باقي استجابات مفردات مجتمع الدراسة بين غير موافق وذلك بنسب تقدر بـ14%، وعليه فإن أغلب الإجابات عن هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق بمستوى مرتفع جدا.

في حين جاءت العبارة رقم (09) إشراك العاملات في تحقيق الأهداف من خلال تشجيع تفاعلهن في المؤسسة المرتبة الثالثة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.38، وانحراف معياري 0.80، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة وغير موافق بنسبة قدرت بـ 70% و12% و12%، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يشرك العاملات في تحقيق

أهدافه من خلال تشجيع تفاعلهن فيه، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات إلى محايد وذلك بنسبة تقدر بـ% 6، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكبر وزنا موافق بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (06) بقصد تحفيز العاملات تقوم المؤسسة بإشراكهن في عملية إتخاذ القرار في المرتبة الرابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.80، وانحراف معياري 1.12، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة قدرت بـ 42% و30%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يقوم بتحفيز العاملات وذلك بإشراكهن في عملية إتخاذ القرار، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ %8% 18،و2% وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا الموافق بمستوى مرتفع جدا.

وجاءت العبارة رقم (05) تعمل المؤسسة على ضمان تكافؤ فرص عادلة فيما يتعلق بالحوافز المعنوية في المرتبة الخامسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.78، وانحراف معياري 1.11، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والموافق بشدة بنسبة بين 40 % و30%، مما يدل على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يضمن تكافؤ الفرص بطريقة عادلة فيما يتعلق بتقديم الحوافز المعنوية للعاملات في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين الغير موافق والمحايد وذلك بنسبة تقدر بـ 22% و8%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا الموافق أي بمستوى مرتفع جدا.وجاءت العبارة رقم (08) تقوم المؤسسة بتكريم وشكر العاملات نظير المجهودات المبذولة في المرتبة السادسة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.54، وانحراف معياري 1.01، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والغير موافق بنسبة بين64% و18%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يقوم بتحفيز العاملات عن طريق الشكر والتكريم نظير المجهودات المبذولة من طرفهن، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين الموافق بشدة والمحايد والغير موافق بشدة

وذلك بنسبة تقدر بـ 8% و6% و 4%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

أن العبارة رقم (03) تعمل المؤسسة على منح علاوات لتشجيع العاملات على أداء حسن، جاءت في المرتبة السابعة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.40، وانحراف معياري 1.38، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق بشدة والموافق بنسبة بين 28% و28%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمنح للعاملات علاوات لتشجيعهن على أداء أحسن ولإستمرارهن في العمل، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والغير موافق والغير موافق بشدة ذلك بنسبة تقدر بـ % 10و24% و 10%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا موافق أي بمستوى متوسط.

أن العبارة رقم (07) تقوم المؤسسة بتكريم وشكر العاملات اللاتي بجهد إضافي جاءت في المرتبة الثامنة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي 3.28، وانحراف معياري 1.17، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الموافق والغير موافق بنسبة بين 48% و24%، ويعني ذلك أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة يقوم بشكر وتكريم العاملات اللاتي يقمن بجهد إضافي، في حين تتراوح أراء باقي الاستجابات بين المحايد والموافق بشدة والغير موافق بشدة وذلك بنسبة تقدر بـ % 10و 10%و82%، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد أي بمستوى متوسط.

في حين جاءت العبارة رقم (04) تمنح المؤسسة للعاملات مجموعة من التعويضات المباشرة نظير الجهد الإضافي المبذول من طرفهن المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي3.16 وانحراف معياري 1.34، وكان اتجاه أغلب الاستجابات نحو الغير موافق والموافق بنسب قدرت بـ 32% و28% يعني أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لوكالة تبسة لا يمنح للعاملات تعويضات

مباشرة نظير الجهد الإضافي لمبذول من طرفهن، وعليه فإن استجابات هذا البند تقابل البديل الأكثر وزنا محايد بمستوى متوسط.

من خلال الشواهد الكمية الموضحة في الجدول رقم (14) وبقراءة النتائج وعن طريق المقابلة الحرة مع العاملات في هذه النقطة نلاحظ أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يساهم في ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل و المرأة في التحفيز المادي و المعنوي وذلك من خلال إستهداف تحقيق المساواة والعدالة بين العاملات في مستوى الأجور والمكافآت والعلاوات وفق مبدأ الكفاءة والجدارة والإبداع، وهذا ما يزيد التزامهن بأداء العمل وتحسينه إلى أقصى حد، علاوة على ذلك فإن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يعتمد على سياسة إدارية تسمح للعاملات من المشاركة في اتخاذ القرار وحل المشكلات وكذلك إشراك العاملين والعاملات به في الارباح بنصيب معين يوزع عليهم بنسبة المساهمة الفعلية لكل منهم في تحقيق الأهداف الذي يشهدها.

وعليه يمكن القول بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– يحرص على تكافؤ الفرص بين العاملين والعاملات في التحفيز المادي والمعنوي، مما يؤثر بصورة مباشرة على رفع معنويات العاملات ويقوي ارتباطهن بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة واستقرارهن في العمل ويحفزهن على زيادة أدائهن مما يحقق لديهن الرضا. وهو ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

ثانيا: استخلاص نتائج الدراسة

توصلت الدراسة الراهنة إلى عدد من النتائج العامة والجزئية والتي تعكس طبيعة المسؤولية الاجتماعية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لوكالة تبسة اتجاه المرأة العاملة.

I. استخلاص نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها "يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف"، من خلال مناقشة أبعاد متغير هذه الفرضية، توصلت الدراسة الراهنة إلى النتائج التالية:

1. أن نسبة 72% من استجابات العاملات أقررن بأنه لا يوجد تمييز بين الجنسين في فرص التوظيف وهو ما يمكن اعتباره التزاما قانونيا وأخلاقيا من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة.

2. إن نسبة 72% من استجابات العاملات أقررن أنه لا يتم الاعلان من طرف السياسات الإدارية على المناصب الشاغرة تحفظا منهم.

3. أكدت الشواهد الإحصائية التي تم الحصول أن نسبة 80% أقررن بأن توظيف وإختيار العاملات في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يتم على أساس المؤهلات العلمية والكفاءات المناسبة مع منصب العمل المطلوب.

4. يعتمد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على الشفافية والموضوعية في عملية إستقطاب العاملين بصفة عامة وجاء ذلك بنسبة 60% من استجابات العاملات وهذا مؤشر يدل على تحقيق المسؤولية الاجتماعية فيه.

5. أن نسبة 86% من استجابات العاملات أقررن بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يهتم بالتوظيف النسوي باعتباره قوة عاملة ومؤشر على التنوع والمساواة.

6. إن نسبة 92% من إستجابات العاملات أقررن بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يضمن لهن حماية كاملة لحقوقهن حسب العقد الذي يربطهن به.

ومن خلال هذه النتائج يمكن القول أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– يمارس مسؤوليته الاجتماعي تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف، باعتبار التوظيف المرأة مؤشر يدل على التنوع والمساواة داخل المؤسسة.

II. استخلاص نتائج الفرضية الثانية: والتي مفادها "الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي وكالة تبسة حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة". وبعد عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى وبناءا على التحليل الكمي والكيفي لاستجابات المبحوثات تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. تؤكد الشواهد الإحصائية التي قدرت بنسبة 86% أقررن بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يقوم بتنظيم دورات تدريبية للعاملات اللاتي يحتجن إلى ذلك، وهذا ما يعني أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تتوافق مع معايير المسؤولية الاجتماعية، مما تعزز تنمية مهاراتهن وقدراتهن ورفع من كفاءة أدائهن بما يتماشى مع المنصب الذي يشغلنه.

2. معظم إجابات العاملات المقدرة بـ 82% يرون أن هناك فرص تدريب متكافئة بين الجنسين وهذا التعامل الأخلاقي من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مع عمالها دون تمييز بين النساء والرجال يعتبر أحد أهم معايير وبرامج المسؤولية الاجتماعية التي تضمن لتلك الفئة من العاملات حقوقهن الكاملة كعاملات لهن نفس الواجبات والحقوق مع غيرهن من العمال لأنهن يساهمن في العملية الإنتاجية.

3. يلتزم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة بتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية من خلال التوعية ووضع الاحتياطات والتدبيرات اللازمة، للحرص على سلامة العاملات من المخاطر المحتملة وتحقيق بيئة آمنة تجعلهن يعملن في راحة وسلامة مهنية وهذا ما نعتبره التزاما اخلاقيا، يمكن

من خلاله القول بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يتبنى برنامج المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري النسوي وهذا بتأكيد استجابات العاملات المقدرة بنسبة 92% .

4. نسبة 82% من استجابات العاملات أقررن أنه يتم إخضاعهن لعملية تقييم الأداء بفرص متكافئة وبنفس الأساليب والمعايير المحددة والمنصوص عليها، حيث أن هذه الأخيرة تبنى على أساس سلوكيات أخلاقية ترضي مختلف الأطراف.

5. نسبة 84% من العاملات أقررن بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يضمن معايير واضحة وشفافة في عملية الترقية للعاملات وذلك وفق القوانين المعمول بها، بحيث تستفيد العاملات من التدرج في مناصب العمل بناء على الأقدمية، والخبرة المهنية، والجدارة، وتقلد المناصب القيادية والإشرافية تزيد من مسؤولياتهن والمهام الموكلة إليهن .

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة كأسلوب لممارسة مسؤوليته الاجتماعية لأنه يسعى إلى تحسين ظروف العمل والرقي بجودة حياه العمل وهو المستوى المطلوب، من أجل زيادة ولاء العاملين.

III. استخلاص نتائج الفرضية الثالثة: والتي مفادها "يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لاستمرارها في العمل" ومن خلال مناقشة أبعاد متغير هذه الفرضية توصلت الدراسة الراهنة إلى النتائج الأتية :

1. نسبة 100% من استجابات العاملات اقررن بأن جهات العمل المسؤولة تقوم بتسهيلات للمرأة العاملة لاستفادتها من إجازات الأمومة وساعات الرضاعة بما يتماشى مع قوانين المنصوص عليها وهذا يعتبر التزاما مسؤول واجتماعي من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة تجاه المورد النسوي.

2. يهتم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة بدرجة عالية بالجانب المتعلق بالخدمات الاجتماعية الذي يعد إنجازا يرمي إلى المساهمة في تحقيق الرفاهية البدنية والمعنوية للعاملات على شكل خدمات في مجال الصحة والنقل الإطعام والسكن.

3. أن الخدمات الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية التي يقدمها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يرصد ألية تعكس التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والصحي التي ترقى للمستوى المطلوب مما يساهم إلى حد كبير في رفع من إنتاجية العاملات كما وكيفا، ويحقق بذلك رضا وظيفي واستقرارهم في العمل وزيادة من ولائهن في المؤسسة.

4. يعزز الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة روابط العمل من خلال تقديم خدمات صحية لعائلات العاملات وذلك عن طريق الاستفادة من العلاج ببطاقة الشفاء مساعدات طبية متمثلة في التحليلات الطبية وعمليات جراحية والنظرات الطبية، وذلك حسب استجابات العاملات المقدرة بـ 82%.

5. نسبة 76% من استجابات العاملات أقررن بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمنح ترخيصا يسمح للعاملات بممارسة الحق النقابي كحماية لحقوقهم.

6. تؤكد الشواهد الاحصائية بنسبة 98% بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمنح تعويضات مالية في الحالات الاجتماعية (الوفاة، الزواج، الولادات، وأداء مناسك الحج)، وهذا مؤشر يدل على المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة مما يؤثر بالإيجاب على تحسين ورفع مستوى أدائهم.

7. 62% من استجابات العاملات أقررن بأن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يوفر نشاطات ثقافية وترفيهية، وهو أحد الأهداف التي تسعى المسؤولية الاجتماعية إلى تحقيقها، حيث أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يبذل مجهود إضافي وتكاليف إضافية من أجل الالتزام الأخلاقي والتطوعي الذي يفي بالعقد الضمني بين المؤسسة ومواردها البشرية.

من خلال التحليل والتفسير الموضوعي والمنطقي للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة يمكن القول أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة – يحقق مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة وفي المستوى المطلوب لاستمرارها في العمل.

IV. استخلاص نتائج الفرضية الرابعة: والتي مفادها "يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي، من خلال مناقشة أبعاد متغير هذه الفرضية، توصلت الدراسة الراهنة إلى النتائج الأتية :

1. أن نسبة 86% من استجابات العاملات يؤكدن على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يعمل على ضمان تكافؤ الفرص في تقديم المكافآت المالية والأجور وذلك بما يتفق مع سلم الأجور ويتفق وطبيعة العمل.

2. أن نسبة 56% من استجابات العاملات يؤكدن على أن المؤسسة تمنح علاوات لتشجيع العاملات على جهدهن المبذول وهذا ما يؤدي إلى تحسين ورفع من الروح المعنوية لديهم ويرجع ذلك بالإيجاب على المردود.

3. أن نسبة 72% من استجابات العاملات يؤكدن على أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمنح أحيانا فرصة مشاركة العاملات في اتخاد القرارات ويرتبط ذلك بالمنصب الذي يشتغلونه، مما يعمل ذلك على رفع معنوياتهم وأدركهم لمدى قيمتهم الوجودية في المؤسسة، وعلى عكس ذلك فإن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة في بعض الحالات لا يمنح فرص للعمال للمشاركة في اتخاذ قرارات قد تكون حاسمة.

4. أن نسبة 58% من استجابات العاملات يؤكدن عل أنهم يحصلون على تقدير والشكر والتكريم، نظير بذلهم لمجهودات أكبر من العمل مما يؤثر بشكل إيجابي على المردود من جهة وتعزيز الروابط العمالية من جهة أخرى والشعور بالإنتماء وهذا بالاستدلال بالملاحظات الميدانية.

5. أن نسبة 86% من استجابات العاملات يؤكدن أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمارس مسؤوليته من خلال السياسة الإدارية بإشراك العاملات في الأرباح بنصيب معين يوزع عليهم بنسبة المساهمة الفردية في تحقيق الأهداف التي يشهدها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة وذلك يشجع تفاعلهن في المؤسسة.

من خلال النتائج المتوصل إليهم يمكن القول أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – وكالة تبسة– يحرص على ضمان تكافؤ الفرص بين العاملين والعاملات في التحفيز المادي والمعنوي، وذلك يؤثر بصورة مباشرة على رفع معنويات العاملات مما يقوي ارتباطهن بالمؤسسة، ويحفرهن على زيادة أدائهن مما يحقق لديهن الرضا واستقرارهن في العمل.

V. النتيجة العامة: بعد مناقشة وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة من خلال اختبار الفرضيات الأربع التي وضعتها، يمكن استخلاص نتيجة عامة مفادها أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمارس مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة، من خلال ما يلي:

1. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمارس مسؤوليته الاجتماعي تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف، باعتبار التوظيف المرأة مؤشر يدل على التنوع والمساواة داخل المؤسسة.

2. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة كأسلوب لممارسة مسؤوليته الاجتماعية لأنه يسعى إلى تحسين ظروف العمل والرقي بجودة حياه العمل، من أجل زيادة ولاء العاملين.

3. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يحقق مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة وفي المستوى المطلوب لاستمرارها في العمل.

4. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، يحرص على تكافؤ الفرص بين العاملين والعاملات في التحفيز المادي والمعنوي، وذلك يؤثر بصورة مباشرة على رفع معنويات العاملات مما يقوي ارتباطهن بالمؤسسة، ويحفزهن على زيادة أدائهن مما يحقق لديهن الرضا وظيفي واستقرارهن في العمل.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة.

بعد عرضنا للنتائج الدراسة والبرهنة على مدى صدق وثبات الفرضيات ومحاولة الإجابة على التساؤلات التي أثارتها، سوف نتعرض في هذا السياق إلى مناقشة وتحليل هذه النتائج في ضوء الدراسات المشابهة.

I. مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي مفادها "يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف" وفي هذا الصدد توصلت الدراسة الراهنة إلى أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يمارس مسؤوليته الاجتماعي تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف، باعتبار التوظيف المرأة مؤشر يدل على التنوع والمساواة داخل المؤسسة، وعليه فإنها تتفق إلى حد كبير مع النتائج التي توصلت لها دراسة منيرة سلامي الموسومة بـ: أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي من بينها القضاء على التمييز ضد المرأة ومراعاة عدم التفرقة في التوظيف بمعنى أن المرأة مثلها مثل الرجل وكذلك حفظ حقوقها.

دائما وفي نفس السياق نجد أن نتائج الدراسة الراهنة تتفق مع دراسة جباري فوزية الموسومة بـ: واقع المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، والتي توصلت إلى أن المؤسسة تحترم معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بعدالة التوظيف من خلال المساواة بين الجنسين وعدم وجود تمييز بين العمال سوء من النساء أو الرجال.

2. مناقشة الفرضية الثانية: والتي مفادها "الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة"، وتتفق النتائج المتحصل عليها للدراسة الراهنة مع نتائج دراسة بن بوزيد خولة الموسومة "بمشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي" والتي توصلت إلى أن التمييز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الآداء الوظيفي للمرأة العاملة، كما اتفقت معها في النتيجة التي مفادها "المرأة عنصر قادر على العطاء ولكن دائما يتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفي فلا يجب التغاضي عنها وإهمالها"، بالإضافة إلى أن الظروف الفيزيقية السيئة للمرأة العاملة تؤثر على مردودية عملها.

وتتفق نتائج الدراسة الراهنة مع نتيجة دراسة هدى محمد السبيعي الموسومة بـ: "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة"، التي توصلت إلى أن التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، كما تتفق مع نتيجة منيرة سلامي الموسومة بـ "أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على آداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" والتي توصلت إلى أنه لابد من القضاء على التمييز ضدها ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، و التكوين مثلها مثل الرجل وكذلك حفظ حقوقها.

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: والتي مفادها " يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لإستمرارها في العمل"، وتتفق نتائج الدراسة الراهنة مع نتيجة فلاح بن فرج السبيعي الموسومة بأثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية والتي توصلت إلى انه يتم التأمين على موظفي الشركة لضمان علاجهم وعائلاتهم في المستشفيات .

4. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: والتي مفادها "يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي، وفي هذا الشأن

توصلت الدراسة البحثية الراهنة إلى أن الصندوق الوطني للضمات الاجتماعي وكالة تبسة، يحرص على تكافؤ الفرص بين العاملين والعاملات في التحفيز المادي والمعنوي، وهذا يؤثر بصورة مباشرة على رفع معنويات العاملات مما يقوي ارتباطهن بالمؤسسة، ويحفرهن على زيادة أدائهن مما يحقق لديهن رضا وظيفي واستقرارهن في العمل، وهذا ما يقترب ويتفق مع نتائج دراسة منيرة سلامي الموسومة بـ: أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن بينها النتيجة التي تؤكد القضاء على التمييز وعدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه، التكوين مثلها مثل الرجل مع الحفاظ على كامل حقوقها.

لم تبتعد نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة مقدم وهيبة الموسومة بـ: سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال، والتي توصلت إلى أن هناك العديد من السياسات والبرامج التي يمكن أن تتوجه بها منظمات الأعمال لممارسة المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية فهي تشمل الحفاظ على الحقوق المادية والأدبية للموارد البشرية، إشراك العاملين في اتخاذ القرارات واستشارتهم في كل ما يتعلق بالمنظمة، وتنويع الوسائل التحفيزية والمكافآت، والعدل بين الجنسين في العمل، واحترام حقوق المرأة في الوسط المهني وتشجيعها، وتنظيم حفلات في مناسبات متنوعة للاحتفال وتكريم العاملين، وهذا ما يجعلها تقترب ضمنيا إلى ما توصلت له الدراسة الحالية.

ورغم أن نتائج دراسة خولة بن بوزيد الموسومة بـ: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، أكدت أن الأجر الذي تلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من جهد وهذا ما تؤثر بشكل سلبي على أدائها الوظيفي، وهذا ما يجعلها تقترب مع الدراسة الحالية التي توصلت إلى أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يعمل على ضمان تكافؤ الفرص في تقديم المكافآت المالية والأجور وذلك بما يتفق مع سلم الأجور وطبيعة العمل وهذا ما يؤثر بشكل إيجابي على أدائها الوظيفي.

II. مناقشة النتائج الدراسة في ضوء النظريات.

حاولت الدراسة الراهنة الكشف عن كيفية التزام المؤسسة الجزائرية بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة بالمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، وناقشت في هذا الإطار من المتغيرات التي شكلت محور اهتمام التنظيم، وضمن هذا المنظور فإن الدراسة الراهنة قد عالجت من الناحية النظرية والمنهجية والامبريقية أهم متغيرات التنظيم في هذا الموضوع، وبالتالي فهي تحاول أن تقدم تفسيرات جزئية وكلية لموضوع المسؤولية الاجتماعية.

1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى: فيما يتعلق بموقع ما توصلت له الدراسة البحثية الراهنة من نتائج حول الفرضية التي مفادها "يمارس الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة مسؤوليته الاجتماعية من خلال عملية التوظيف" من نظريات التنظيم، فنلاحظ أنها اقتربت واتفقت في كثير من الجوانب، كما اختلفت وابتعدت عنها في جوانب أخرى.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع نظرية عالم الاجتماع ماكس فيبر الذي نادى في النموذج المثالي البيروقراطي أن التوظيف يكون على أساس شروط دقيقة ومحددة سلفا وهي الكفاءة والخبرة والمؤهلات والخصائص الفنية وذلك عن طريق إجراء اختبارات خاصة.[1] كما اتفقت الدراسة مع نظرية الإدارة العلمية حيث كانت **النظرية التايلورية** تستهدف الاستخدام الأفضل للكائن العضوي الإنساني في التنظيمات الصناعية، من خلال تحليل التفاعل بين خصائص الأفراد والبيئة المحيطة بهم فمن المسلّم به أنّ العامل إذا ترك وشأنه فأغلب الظن أنّه لن يصل بنفسه إلى أمثل الطرق لأداء عملية يدوية مثلا مهما طالت مدّة مزاولته لها، كذلك لا يجب أن يترك اختيار العمال للصدفة المحضة، بل لابد أيضا أن تنظم هذه العملية على نحو يمكننا من وضع الشخص المناسب في المكان الذي يتلاءم وقدراته واستعداداته، وينبغي أن

1- رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004، ص.46

يكون اختيار العمل قدر الإمكان مطابقا لمستلزمات ومتطلبات الأعمال التي يقومون بها، فتايلور يؤكد على عدم تعيين شخص نشيط وذكي في عمل دون مستواه ونشاطه الجسمي والذهني"[1].

في حين أتفقت أيضا مع ما جاءت نظرية التكوين الإداري **لهنري فايول** على أن هناك موصفات محددة ترتبط بشاغلي الوظيفة حيث قال "أن اختيار شاغلي الوظائف يكون بشكل علمي بحيث يتم اختيار شاغلي الوظائف على أساس التحليل الوظيفي الذي يحدد مواصفات شاغل كل وظيفة وتتلخص مواصفات شاغل الوظيفة حسب الإدارة العلمية الطاقة، السرعة والقدرة على الاستمرارية"[2].

حيث أهتمت النظرية الحديثة Z اليابانية في الإدارة **لوليام أوشي** ببعد التوظيف حيث تعرض إلى امتيازات المنظمة اليابانية من خلال هذا البعد "بالتوظيف الدائم (مدى الحياة) بالنسية للمنظمات اليابانية مبدأ أساسي وفلسفة غير مكتوبة يجب الالتزام بها، ويعتبر معيارا اجتماعيا يابانيا، لكنه يشكل ضغطا على أرباب العمل حتى لو لم يكونوا يرغبون في ذلك، وخاصة أن اليابان تطبق مبدأ المسؤولية الاجتماعية والتي من أولوياتها ضمان التوظيف الدائم للفرد، ويفصل الفرد من الوظيفة فقط في حالة أسباب جوهرية أو ارتكابه جريمة كبيرة، فالفصل عقابا قاسيا لأن الموظف الذي يفصل من الوظيفة لا يمكنه الحصول على وظيفة مشابهة. وإن أهم ما يمتاز به التنظيم الياباني هو توظيف الأفراد العاملين مدى الحياة معتبرين هذه القاعدة أحد أهم الأسس التي يقوم عليها التنظيم، إذ تفتح الشركات والمنظمات الحكومية باب التوظيف خلال فترة تخرج الطلبة ليتم توظيفهم مدى الحياة ولا يتم فصل العامل قبل بلوغ سن التقاعد (55 سنة) إلا لسبب جوهري، وعند بلوغه سن التقاعد يحصل على مكافأة قد تصل إلى أجرة 5 أو 6 أعوام إضافة إلى الرواتب التقاعدية، وتؤدي سياسة التوظيف الدائم دورا هاما في تنمية وتعميق روح المودة والتعاون والمبادرة والإبداع. ويقوم التوظيف الدائم على مميزات يمكن تلخيصها في

1 – صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية مصر، 2002 ، ص 23.

2 – عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1999 ص 92.

تقديم مكافآت تدع عادة كل ستة أشهر على أساس المستوى لأداء التنظيم الشيء الذي ينقل المسؤولية المتعلقة بتحقيق الأرباح من أصحاب رؤوس الأموال إلى العمال، كون تلك المكافآت إلى انتعاشهم أثناء الرخاء الاقتصادي للتنظيم وعنائهم أثناء الكساد ،فهي تجعلهم يرتبطون عضويا بالتنظيم. تظم التنظيمات اليابانية أعداد كبيرة من الموظفين المؤقتين ومعظمهم من النساء، إذ يتوقع أن تشتغل المرأة لمدة 5 أو 6 سنوات ثم تترك العمل لتتفرغ لتربية الأطفال، ورعاية شؤون الأسرة، وقد تصل فترة عمل المرأة إلى 20 سنة، لكن ينظر إليها دائما كموظفة مؤقتة يتم الاستغناء عن خدماتها أثناء الكساد، وبصفة عامة فإن عمل المرأة في المجتمع الياباني ما هو إلا حماية للاستقرار وظيفي للرجال"[1].

نتائج الدراسة الراهنة تؤكد التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية، كما أنه ووفقا لنظرية الوكالة فإن الموارد البشرية تعتبر وكيل يجب الايفاء بالتزامات المؤسسة نحوه حسب ما يمليه عقد العمل المبرم بين أطراف العقد، أي أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة تحكمه علاقة تعاقدية مع موارده البشرية، وأن المطلوب من المؤسسة هو ما يمليه عليها القانون.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الدراسة توصلت إلى أن التوظيف في المؤسسة يكون على شروط علمية وموضوعية، وهذا ما يجعل المؤسسة تمارس مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة باعتبارها مؤشر يدل على العدل و المساواة.

كما أن النظرية الليبرالية النسوية توافقت مع الدراسة الراهنة الى حد ما في أنها ركزت بالأساس على أهمية تحقيق و إنجاز فرص متساوية لكل من الرجال والنساء بدون أي تمييز بينهما، كما بينت

1- خليل محمد حسن الشماع، خظير كاظم حمود : نظرية المنظمة ، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006، ص ص 83-84.

لوربير "إن النسوية الليبرالية نجحت في القضاء على العديد من العقبات التي تقف في وجه النساء في الدخول إلى مجالات العمل التي كانت حكرا على الرجال .[1]

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: حاولت الدراسة الراهنة الوصول إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بكيفية حرص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة تبسة على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة، في حين ما توصل إليه امبريقيا مما يتفق مع نظرية **تايلور فريديريك** في مؤشر التدريب باعتباره أداة فاعلة لتحقيق المردودية، وأيضا نظر **فايول هنري** إلى " أن العامل الجيد يكون فعالا عندما نقوم بتكوينه وبهذا فقد طالب بالقيام بعملية التدريب من أجل تحقيق مردودية".[2]

وكذلك **إلتون مايو** "اعتبر عملية التدريب على أنها تساهم بشكل كبير في تحقيق التوازن والفعالية في المؤسسة،[3] وكما أن **روبنسون روسال** "نظر الى تطوير المهارات والقدرات وتوسيع نطاق خيارات الفرد في العمل والإهتمام بالعمل كعنصر من عناصر الإنتاج وبكيفية اعداد وتدريب الأفراد للأداء وظائفهم ومعنى هذا أن التدريب يعد مقوم من مقومات التنمية ذلك لأنه الوسيلة الأساسية لإكتساب المهارات والمعارف فهو يشكل أهم العمليات وأقوى الأساليب المؤثرة في تنمية القدرات باعتباره أحد الاستراتيجيات الإدارية الرامية لتحقيق التميز والنجاح فلا تستطيع أي مؤسسة تريد التقدم والريادة أن تستغني عن العملية التدريبية لأن التدريب المستمر والمخطط وحده الكفيل بإيجاد مورد بشري فعال".[4]

ويمكن القول أن **فريديريك تايلور** والباحثين السابقين الذكر قد اكتشفوا أهمية التدريب وتكوين الأفراد في زيادة المردودية حيث أن هذا الأخير له تأثير واضح على إنتاجية العامل.

1- صالح سليمان عبد العظيم: النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي، دراسات العلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد41 الملحق 1 2014 ص 641

2- عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص 102.

3- خليل محمد حسن الشماع: المرجع السابق، ص 89.

4- رعد حسن الصرن: مرجع سابق، ص371.

وهذا ما اتفقا مع ما تم التوصل إليه في الدراسة الراهنة من خلال مؤشر حاجة العاملات للتدريب مع ضمان تكافؤ الفرص في الاستفادة منه من أجل تطوير من قدراتهم وإكتساب مهارات جديدة بما يتناسب مع المهام الموكلة لهم مما ينتج عنه زيادة في الانتاج التدريب.

كما اتفقت نظرية الحاجات إلى حد ما مع ما توصلت له الدراسة الراهنة فيما يتعلق بفكرة توفير المؤسسة وسائل الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل للعاملات، حيث أكد **ابراهام ماسلو** على الحاجة إلى الأمن والسلامة من أجل حماية الذات من المخاطر كالمخاطر الصحية وحوادث العمل وأن هذا الشعور من العوامل المصاحبة للعمل.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تم التوصل إلى صدق الفرضية والتي مفادها "يعمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لوكالة تبسة على تقديم خدمات اجتماعية للمرأة العاملة لاستمرارها في العمل" حيث تعمل المؤسسة على تقديم الخدمات الاجتماعية والتي تهدف بها اشباع حاجيات العامل المتعددة والمتغيرة من جهة وتقوية علاقته بالمؤسسة، كما تعمل على تحقيق الاستقرار الاجتماعي والصحي والنفسي والعاطفي والانفعالي، وعليه فإنها تدخل ضمن الحوافز وتتفق مع النظريات السلوكية ونظرية العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة، إضافة إلى الظروف الفيزيقية للعمل، حيث نادى كل من **التون مايو** في نظرية العلاقات الانسانية و**ابراهام ماسلو** في نظرية الحاجات، بضرورة تحفيز العاملين في المؤسسة عن طريق إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية وأن هذه الحوافز المعنوية لها دور في إثارة دوافع الأفراد، وتعتبر المكافآت غير الاقتصادية (المعنوية) لها تأثيراتها الهامة في تحديد الدافعية وتحقيق مزيد من الإشباع النفسي للعامل، بمعنى أن هذه المكافآت ترفع الروح المعنوية للموظف، وهذا يساعد على تحسين أدائه، وبالتالي زيادة إنتاجيته وخدماته في إطار المؤسسة.

4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: حاولت الدراسة الراهنة الوصول إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بالفرضية والتي مفادها " يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة على ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي" فنلاحظ أن النظريات الكلاسيكية اقتربت مع ما تم التوصل إليه من خلال فكرة الحوافز المادية، حيث نادى **فريديريك تايلور** في نظرية الإدارة العلمية إلى استخدام الحوافز المادية لممارسته المسؤولية الاجتماعية. وركز **تايلور** على أهمية الحوافز المادية، حيث افترض أن الموارد البشرية و المرأة العاملة من هذه الموارد لا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والعوائد المالية فقط، وعليه اختلفت مع الدراسة الراهنة في كون الإدارة العلمية لم تعطي أهمية للحوافز المعنوية التي تساعد على رفع من معنويات العاملين وتساعدهم على إشباع حاجاتهم، مما يساعدهم على تحسن أدائهم.

في حين توصل **فايول** في المبادئ الأساسية للإدارة التي وضعها أن تقديم المكافآت للموظفين نظير جهودهم المبذولة وتعويضهم تعويضا عادلا في أجورهم، يحقق لديهم رضا.

كما اهتمت نظرية النسق التعاوني **لشسترد برنارد** بالحافز المادي والمعنوي للعامل بما اتفق مع الدراسة الراهنة في مؤشرات المتعلقة بالحوافز المادية، والمعنوية، واعتبر الباحث أن " تحفيز العمال هو مسألة مهمة في صالح العمل تلبي حاجات ودوافع العاملين من جهة مصالح المؤسسة من جهة أخرى ولضمان الإنجاز المرغوب وذلك التحفيز يكون على شكل حوافز مادية (أجر، مكافآت، ملحقات الأجر العينية، مشاركة في الأرباح، ترقية) وعلى شكل حوافز معنوية (تكوين وتدريب، شكر وتقدير، تكريم)، حيث اعتبار **برنارد** اتساع منطقة قبول الأفراد للأوامر تتحدد بنوعية وكمية الإغراءات والحوافز الممنوحة لهم، فالإنسان يتعاون مع التنظيم إذا كانت المغريات والحوافز بأشكالها المختلفة التي يقدمها التنظيم تزيد عن المساهمات التي يطلب من الفرد تقديمها، وفي حالة عكس ذلك يرفض العضو التعاون والاشتراك

معبرا عن ذلك بعدة طرق تتراوح في شدتها من التنمر والاحتجاج البسيط إلى تقديم الاستقالة وترك العمل وعلى هذا الأساس نجد **برنارد** ينادي بضرورة وجود مجموعة من الحوافز تمنح للعمال تدفعهم للتعاون وتحثهم على العمل وبذل مجهودات أكثر، فهو يؤكد على عدم جدوى الحوافز المادية إذا ما تجاوز العمال مستوى الكفاءة، حيث يتحول اهتمامهم إلى نوع أخر من الحوافز الغير مادية والتي يمكن من خلالها تعزيز الرغبة في العمل"[1].

في حين نادى **فريدريك هارزبورغ** في نظرية العاملين أن هناك عوامل مؤثرة على سلوك الفرد وهي العوامل الدافعة التي تكون من داخل العمل نفسه، وتعمل في حالة وجودها على تحفيز الأفراد ما يؤدي إلى مستوى عالي من الرضا.

والجدير بالذكر أن **لستاسي آدمز** نادى في نظرية العدالة بتحقيق العدالة الاجتماعية في المكافآت التي يتوقعون الحصول عليها الأفراد مقابل الانجاز الذي يقومون به، فهي تقوم على أساس أن الفرد يرغب في الحصول على معاملة عادلة تضمن له التعويض العادل على مجهوداته ونشاطه، هذه العدالة يكتشفها من خلال، الحصول على عوائد مثل الأجر والمكافآت، والتأمينات الصحية وغيرها من المؤسسة، فيجري الفرد عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة مع عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه فإذا ما تساوى المعدلان شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل، وإذا حصل أي اختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالغبن، مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه"[2]. وبالتالي يمكن القول بأن لستاسي آدمز نادى بالعدالة بين كل فئات مجتمع المؤسسة، والمرأة العاملة فئة من هذا المجتمع، وبهذا يمكن ممارسة المسؤولية الاجتماعية.

1 – كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، ط2، دار الفكر، عمان، الأردن، 1994، ص61.

2– نبيل النجار: الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، مصر،1999، ص 15.

أما بالنسبة للنظريات المسؤولية الاجتماعية النيوكلاسيكية فتشترك مع نتائج الدراسة في كون أن المؤسسة تهدف إلى زيادة الانتاجية لذلك فالمؤسسة تقدم لمواردها البشرية الأجور المجزية والحوافز المادية وكذا فرص تنمية الموارد البشرية بما فيها المرأة العاملة وتطوريها، و بالتالي ممارسة المسؤولية الاجتماعية عليها .

وهنا يمكن القول أن نتائج الدراسة الراهنة، تتفق مع نظرية أصحاب المصالح باعتبارهم الحلقة الأقوى في معادلة الإنتاج، وبما أن العامل يعتبر منهم فإن الالتزام الاقتصادي والقانوي يكفي لضمان أداء جيد من الموارد البشرية مما يضمن رفع الانتاجية وبالتالي زيادة الأرباح.

وبالرجوع إلى موقع النتائج المتعلقة بالفرضيات الأربعة المتوصل إليهم امبريقيا مع نظريات التنظيم نجد أنها اتفقت الى ما ذهبت إليه في بعض النظريات الكلاسيكية وما قدمتها كل من الإدارة العلمية للعمل، في فكرة الحوافز المعنوية تزيد من أداء العاملين، في حين النظرية السلوكية **لالتون مايو** ونظريات الحاجات **لابراهم ماسلو**، أهتموا بالحوافز المعنوية التي تساهم في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين، وكذا في النظريات الحديثة في ما جاء في نظرية Z اليابانية للإدارة لوليام أوشي، ونظرية النسق التعاوني **لشستردد برنارد**، ونظرية العاملين **لفريديك هارزبورغ**، ونظرية العدالة الاجتماعية **لستاسي آدمز** أنهم يتوافقون إلى ما ذهبت إلية الدراسة الراهنة في بعد الحوافز التي تقدمهم المؤسسة للإفراد العاملين بها من أجل تحفيزهم ورفع من الروح المعنوية لديهم، وذلك يعمل تحسن أدائهم والزيادة في الإنتاج.

وأخير توصلنا إلى أن نتائج الدراسة تشترك مع نظريات البعد الاجتماعي في بعض المؤشرات فقط، وإن كانت المؤشرات تستمد وجودها في المؤسسة من خلال قانون العمل الجزائري، الذي يكفي الكثير من معايير المسؤولية الاجتماعية مثل المساواة بين الجنسين في فرص التوظيف وتطوير المسار المهني والخدمات والحوافز المقدمة من طرف المؤسسة. وذلك ضمن العلاقة التعاقدية الضمنية التي تشير ليا نظرية العقد الاجتماعي، حيث يجب أن تتحمل المؤسسة مسؤوليتها الأخلاقية نحو الفئات المهمشة مثل

فئة النساء وفئة ذوي الحاجة الخاصة، لأن الدمج المهني لهذه الفئات يجعلها تساهم في عملية الدمج الاجتماعي لهم من خلال منحهم مركز اجتماعي داخل البناء. وعليه فإن مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة تفي بكل التزاماتها تجاه المورد البشري النسوي، من حيث عملية التوظيف وتطوير المسار المهني، وتقديم الخدمات الاجتماعية والحوافز المناسبة لهن.

خلاصة الفصل:

خلاصة القول أنه وبرغم تباين التيارات الفكرية وتعدد النظريات والدراسات الامبريقية التي تناولت المسؤولية الاجتماعية كظاهرة تنظيمية للتقصي والتحليل والمناقشة، وكيفية تطبيقها تجاه المرأة العاملة، فإن لكل مؤسسة بيئية تنظيمية ذات خصوصيات تميزها عن غيرها من المؤسسات، فإن موضوع المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة كموضوع للدراسة ترتبط نتائجه بمجموعة من الخصوصيات المتعلقة أساسا بالبيئة القانونية التي تكفل المسؤولية الاجتماعية للمرأة، وكذا الخلفية السوسيو–ثقافية للمجتمع الجزائري، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية والسياسية، والصحية السائدة.

الخاتمة

خاتمة الدراسة

حاولت هذه الدراسة تقديم طرح سوسيولوجي حول موضوع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية اتجاه المرأة العاملة كمورد بشري، واتضح جليا من خلال هذه الدراسة في جانبيها النظري والميداني أنها تعد من القضايا التي تثار حولها النقاشات العلمية، وذلك راجع بالأساس إلى حداثتها كموضوع للدراسة والبحث، وأيضا إلى الأهمية التي يحظى بها العنصر البشري النسوي في المؤسسات حديثا، الأمر الذي تطلب منها تجسيد هذه المسؤولية الاجتماعية تجاهها.

إذ يعتبر موضوع الدراسة الراهنة من المواضيع التي يكتنفها الكثير من الغموض، وفي هذا الإطار اعتمدت الدراسة على خطوات علمية منهجية، حيث تم الانطلاق من الإحساس بالمشكلة، ألا وهي كيفية ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية اتجاه المرأة العاملة، حيث تمت صياغة تساؤل رئيسي حوله، وللإجابة عليه تم صياغة أربعة فرضيات كإجابات محتملة لهذا السؤال، وكذا صياغة المفاهيم المتعلقة بالدراسة وتم بعدها عرض مجموعة من الدراسات السابقة والموروث النظري المتعلق بموضوع الدراسة كأرضية تنطلق منها.

وباعتبار إدارة الموارد البشرية الإدارة ذات العلاقة المباشرة بالعاملين والأكثر إطلاعا بكل الأمور وشؤون العاملين داخل المؤسسة، فإن المسؤولية الاجتماعية لهذه الأخيرة تجاه العاملات تكون منذ استقطابهن إلى خروجهن للتقاعد، ويظهر هذا التجسيد من خلال مراعاة العدالة في عملية التوظيف، وحقوق العاملات في تخطيط مسارهن المهني والسعي لاستقرارهن في العمل، وضبط نظام الحوافز والخدمات المقدمة لهن مما يضمن لهن تكافؤ الفرص والعادلة بينهن وبين الرجال، ولذلك وجب الاستناد إلى التراث النظري في علم الاجتماع التنظيم والعمل والعلوم الأخرى ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأيضا اللجوء إلى الميدان للتأكد من صدق الفرضيات التي صاغتها الدراسة وفق خطة منهجية وأدوات

بحث تساعد على إجرائها، وتم الإعتماد على المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، للتوصل إلى معلومات التي تم عرضها بأسلوب كميا وكيفيا وتحليله وتفسيره للوصول إلى نتائج تعكس أهداف الدراسة والتي تم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والنظريات.

وعليه فإن الدراسة الراهنة توصلت إلى نتيجة عامة مفادها أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمارس مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف، وتطوير مسارها المهني، وتقديم خدمات اجتماعية لها، بالإضافة إلى تقديم حوافز مادية ومعنوية تشجعها على العمل. وعليه فإن النتائج المتوصل إليها في الدراسة الراهنة تعتبر إنطلاقة للباحثين الجدد ومن هذا نقترح التوصيات التالية:

- ❖ عمل المؤسسة على نشر المعلومات التي تتعلق بمسؤولياتها الاجتماعية للعاملين وفقا لإجراءات تتسم بالشفافية.
- ❖ حث المسؤولين على التعرف على احتياجات ورغبات، ومتطلبات العاملين والاستفادة من مقترحاتهم وآرائهم.
- ❖ وضع البرامج التدريبية التي تركز على الاحتياجات الفردية، وفقا لنتائج تقييم الآداء وتقارير الاداء.
- ❖ الاهتمام الجدي بدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتشديد على ضرورة تبنيها.
- ❖ أن يتم الربط بين ممارسات تسيير الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية.
- ❖ أن يتم الاهتمام بموضوع المسؤولية الاجتماعية من قبل الباحثين خاصة من جانب المرأة العاملة.

قائمة المراجع المستخدمة

أولا: المراجع باللغة العربية

I. الكتب

1. إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، الاردن، 2008.

2. أحمد محمد سالم: المراة في الفكر العربي الحديث، ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر،2003.

3. أدم محمد سلامة: المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، القاهرة، 1984.

4. إرفنج زايتلين: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دراسة نقدية، دار المعرفة الجامعية، الكويت،1998.

5. انيسة بركات: نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.

6. أيمن صالح سلامة، الاحصاء(أسس ومبادئ)، دار النشر والتوزيع، عمان،2013.

7. بسام العسيلي: المجاهدة الجزائرية، ط2، دار النفائس، بيروت، 1982.

8. بورحلة علال: تحليل المنظمات، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

9. تامر ياسر البكري: قضايا معاصرة في التسويق، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.

10. ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال: نظريات ونماذج وتطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.

11. ثامر ياسر البكري: التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر، الاردن، 2001.

12. الجوير ابراهيم بن مالك: عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، د س.

13. الخفاجي نعمة، الغالبي طاهر محسن: نظرية المنظمة(مدخل للتصميم)، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

14. خليل محمد حسن الشماع ، خظير كاظم حمود نظرية المنظم، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006.

15. دافيد ريتشمار وآخرون: الإدارة المعاصرة، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2001.

16. ذياب الناقولا جهاد: الاثار الاسرية الاسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 2001.

17. رعد حسن الصرن: نظريات الإدارة والأعمال، دراسة لـ401 نظرية في الإدارة وممارستها ووظائفها، دار الرضا للنشر، سوريا، 2004.

18. سامية حسن الساعاتي: المراة والمجتمع المعاصر، دار المصرية للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، 2006.

19. سهيلة محمد عباس وعلي حسن: ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الاردن، 2004.

20. صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية مصر، 2002 .

21. طاهر محسن الغالبي: إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن، 2009.

22. طاهر محسن المنصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، ط2، دار وائل للنشر، الاردن.

23. عادل محمد زايد: إدارة الموارد البشرية (رؤية استراتيجية)، دار النشر والتوزيع الالكتروني، القاهرة، مصر، 2003.

24. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع الصناعي، النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت،1999 .

25. عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

26. عمر صخري: إقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

27. فريد فهمي زيارة، مدخل معاصر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.

28. فهم سليم الغزوي وآخرون: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، 1992.

29. كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي، ط2، دار الفكر، عمان، الأردن،1994

30. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.

31. مبروكة عمر محيرق: أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار السحاب للنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص 25.

32. محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسة للمرأة، المكتبة الجامعية، مصر، 2004.

33. محمد فلاق: المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2016.

34. مزياني مداني لويزة: مذكرات امرأة عاشت الثورة، مطبعة حلب، حسين داي، الجزائر، 1992.

35. مصطفى بوتفنش: العائلة الجزائرية التطور والخصائص الحديثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1984.

36. مصطفى يوسف كافي: فلسفة التسويق الأخضر، المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأدرن، 2014.

37. منال محمد عباس: المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وآفاق التنمية، دار المعرفة الجامعية، 2014.

38. ناصر جرادات: المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية للمنظمات، اثراء للنشر والتوزيع، الاردن، دون سنة.

39. ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.

40. نبيل النجار، الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، مصر،1999.

41. نجم عبود نجم: أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

II. المجلات والدوريات العلمية والملتقيات.

42. انجي عبد الحميد حريري: اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر وعلاقته بمسؤوليات الرعاية الأسرية، العدد الخامس والعشرون، تاريخ الاصدار 2 نوفمبر2020، المجلة العربية للنشر العلمي، السعودية، 2020.

43. أنعام عبد اللطيف الشهبي موفق حديد محمد: مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادة النسائية تجربة عراقية، فعاليات الملتقى الدولي الأول حول :التسويق في الوطن العربي – الواقع وافاق التطوير، المنعقد بالشارقة، الامارات العربية المتحدة، أيام 15و16اكتوبر 2002.

44. بلقاسم مزيوة: تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الجزائرية ومدى الالتزام بعناصر اخلاقيات الوظيفية، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الانسانية، جامعة العربي التبسي –تبسة، المجلد 07، العدد 02، أفريل 2022،

45. بن دريدي منير: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، المانيا، 2019.

46. بوقلقول الهادي، تحليل البيانات باستخدام spss، ندوة علمية، جامعة عنابة، 2013.

47. تماضر زهري حسون: عمل المرأة وأمن الأسرة في الوطن العربي، المجلة العربية للدراسات الأمنية، العدد 124، مارس، بدون تاريخ.

48. حسن عاطف حسن أبو ناصر: أثر إدراك الدعم التنظيمي في تحقيق إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة في المصارف، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور بالجلفة، السنة التاسعة، العدد26، 2017.

49. حيدر خضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة تكريت للعلوم الاسلامية، المجلد 14، العدد 4، ماي 2007.

50. عماد مساعدية: دور استراتيجية تدريب الموارد البشرية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولايتي سطيف وبرج بوعريريج، الملتقى الدولي الثاني عشر حول: "دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة –الواقع والرهانات–"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة شلف، 15/14 نوفمبر 2016.

51. فلاح بن فرج السبيعي، أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية، بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 42، أكتوبر 2016، السعودية، 2016

52. ليث سعد الله حسين: ريم سعد الجميل: المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و انعكاسها على أخلاقيات العمل(دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل)، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27– 29 نيسان 2009.

53. مقدم وهيبة: سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال، فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة, دراسة حالة ثلاث شركات عربية، المنعقد ب جامعة الشلف، يومي 13 /14 ديسمبر 2011.

54. مناور فريح حداد: دور المسؤولية الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فعليات الملتقى العلمي الدولي الثاني حول المؤسسة بين الضرورة الاقتصادية والحتمية البيئية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الصديق بن يحي بجيجل، 25/24 أفريل 2017.

55. نهوند القادري عيسى: الاستثمار في الإعلام وتحديات المسؤولية الاجتماعية (النموذج اللبناني)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2013.

III. الرسائل الجامعية والأطروحات:

56. إبراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالمواقف الزواجي لدى المرأة العاملة، أطروحة دكتورا منشورة، تخصص علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015

57. بن بوزيد خولة : مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي ام البواقي, رسالة ماجستير منشورة، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي 2014-2015

58. بن عرامة عبلة: أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي (CHU) باتنة، اطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2017-2018

59. جباري فوزية: واقع المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية في مصنع الإسمنت الماء الأبيض تبسة، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،2021/2020

60. حاجي علي ملكية: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، دراسة ميدانية بولايتي تيزي وزو وبومرداس، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة مولدي معمري، تيزي وزو، 2013

61. سهم خضر: المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة الماجستير منشورة، تخصص علم الاجتماع، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2010.

62. عاجب بومدين: الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة على عمل المرأة خارج البيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص علم النفس، جامعة وهران02، وهران، 2016- 2017.

63. فارس نبيل عجيلات: المسؤولية الاجتماعية في العلاقات العامة في الشركات الاتصالات الاردنية، رسالة ماجستير منشورة، تخصص العلاقات العامة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، 2012

64. قدري ابراهيم: أثر المسؤولية الاجتماعية في الاداء دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة دكتوراه منشورة، تخصص إدارة الأعمال، جامعة دمشق، سورية، 2015

65. لزغد فيروز: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012/2011

66. محمد شقراني: المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال دراسة حالة، دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر موبيليس، اطروحة دكتوراه منشورة، تخصص إدارة اعمال، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2018-2019

67. مصباحي سناء: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في دعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن فرع سوق أهراس، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013

68. مليكة الحاج يوسف: آثار عمل الأم عل تربية أطفالها، رسالة ماجيستير منشورة، تخصص علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 2003.

69. مليكة بن زيان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003

70. هداية محمود وعمر التميمي: المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع الخاص، رسالة الماجستير منشورة، تخصص ادارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2017

71. هدى محمد السبيعي: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، دراسة ميدانية بمؤسسات السعودية نموذجا، رسالة ماجستير منشورة، تخصص علم اجتماع، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية، 2010.

IV. المواقع الالكترونية

72. منيرة سلامي: أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على آداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة مقارنة بين مؤسسة إيلاف ترين الضياء ولين غاز بولاية ورقلة، https://manifest.univ-ouargla.dz بتاريخ 2021/10/24 على 23:15 pm

ثانيا: المراجع باللغة الإجنبية

73. Didier Gazal, RSE et parties prenantes: quels fondements conceptuels, Les cahiers de la recherche, contre lillois d'analyse et de recherche sur l'évolution des entreprises, mai 2005.

الملاحق

جامعة العربي التبسي – تبسة –

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر: تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

يسرني أن نقدم لكم هذه الاستمارة، والتي تخص الدراسة التي نقوم بإعدادها والموسومة ب:

المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية تجاه المرأة العاملة دراسة ميدانية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية –وكالة تبسة–

وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، آملا منكم التكرم بتعبئة الاستمارة بعناية ودقة، واختيار الإجابة التي ترونها مناسبة، علما بأن الإجابات ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين ومقدرين لكم اهتمامكم وتعاونكم تقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير

السنة الجامعية:

2022/2021

ملحق 01

المحور الاول: المتغيرات السوسيوديمغرافية:

1- السن:

من 24 إلى 29 سنة ☐

من 30 إلى 35 سنة ☐

من 36 إلى 41 سنة ☐

من 42 إلى 47 سنة ☐

من 48 إلى 53 سنة ☐

من 54 إلى 59 سنة ☐

من 60 إلى 65 سنة ☐

2- الحالة الاجتماعية:

عزباء ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

3- المستوى التعليمي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ معهد ☐

4- الاقدمية في العمل:

من 05 إلى 09 سنوات ☐

من 10 إلى 14 سنة ☐

من 15 إلى 19 سنة ☐

من 20 إلى 24 سنة ☐

من 25 إلى 29 سنة ☐

من 30 إلى 34 سنة ☐

5- المنصب الذي تشغلينه: .....

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة وعملية التوظيف

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
6- تعتمد المؤسسة على أسس علمية وموضوعية في عملية استقطاب العاملين.					
7- الاعلان عن الوظائف الشاغرة يكون بشكل صريح مع اعطاء الوقت الكافي للتقديم ملفات المشاركة.					
8- تحرص المؤسسة على تأمين فرص متكافئة للمتقدمين لشغل الوظائف فيها.					
9- يتم توظيفكن في المؤسسة عن طريق المسابقات.					
10- تركز المؤسسة على عنصر الشفافية أثناء القيام بعملية اختيار الموارد البشرية.					
11- معايير إنتقاء العاملين بالمؤسسة لا تفرق بين الجنسين.					
12- مؤهلاتك ومستواك يتناسب مع منصب العمل الذي تشتغلينه.					
13- تهتم المؤسسة بالتوظيف النسوي باعتباره مؤشر على التنوع والمساواة.					
14- طبيعة العقد الذي يربطكن بالمؤسسة يحفظ كامل حقوقكم.					
15- واجهتي مشكلة تمييز أثناء عملية التوظيف.					

المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية وتطوير المسار المهني للمرأة العاملة.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
16- تعتمد المؤسسة على مؤشرات واضحة لتقييم أداء العاملات.					

17- تعتمد المؤسسة على نظام لتقييم أداء العاملين والعاملات يقوم على الشفافية والموضوعية و العدالة.					
18- يتم إخضاع جميع العاملات لتقييم أداء بناء على معايير عادلة تضمن تكافؤ الفرص.					
19- تقوم المؤسسة بعد تقييم الأداء بعملية تدريب العاملات اللأتي بحاجة إلى ذلك.					
20- تستفيد العاملات بالمؤسسة من نفس فرص التدريب على غرار زملائهم الرجال.					
21- المهام الموكلة إليك تتناسب مع الحجم الساعي المخصص له.					
22- ساعدك التدريب على اكتساب مهارات بإمكانك الاستفادة منها في تخصصك.					
23- تعتمد المؤسسة على معايير واضحة في الترقية.					
24- تمثل لكن الترقية زيادة في المهام والمسؤوليات.					
25- تحضى المرأة بالاستفادة من الترقيات في المناصب الإشرافية والقيادية.					
26- توفر المؤسسة وسائل الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل للعاملات.					
27- تعمل المؤسسة على تحقيق الامان الوظيفي للعاملات بها.					

المحور الرابع: الخدمات الاجتماعية المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة.

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
28- تسهل جهة العمل استفادتك من حقك في اجازة الأمومة وساعات الرضاعة					
29- تسعى المؤسسة لتلبية حاجات ومتطلبات العاملات					

من نقل.					
30- تسعى المؤسسة لتلبية حاجات ومتطلبات العاملات من اطعام.					
31- تسعى المؤسسة لتلبية حاجات ومتطلبات العاملات من سكن.					
32- تلتزم المؤسسة بالقوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية والأمراض وحوادث العمل.					
33- تقوم المؤسسة بتسهيلات لدفع التعويضات مقابل اصابات العمل أو الأمراض المهنية التي تتعرض لها المرأة.					
34- تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات للمرأة العاملة في حالة (الوفيات، الزواج، الولادات، أداء مناسك الحج).					
35- تقوم مؤسسة بتقديم خدمات صحية لعائلات العاملات قصد تعزيز روابط العمل.					
36- تسمح لكن المؤسسة بمزاولة الحق النقابي.					
37- تقوم المؤسسة بتنظيم نشاطات ثقافية للنساء العاملات بها.					
38- توفر المؤسسة خدمات ترفيهية للنساء العاملات بها.					

المحور الخامس: الحوافز المقدمة للمرأة العاملة داخل المؤسسة.

العبارات	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**غير موافق**	**غير موافق بشدة**
39- تعمل المؤسسة على ضمان تكافؤ فرص عادلة في					

تقديم المكافآت المادية للعاملات.					
40- يتم مراعاة مستوى الأجور بما يتفق مع طبيعة العمل.					
41- تعمل المؤسسة على منح علاوات لتشجيع العاملات على أداء أحسن.					
42- تمنح المؤسسة للعاملات مجموعة من التعويضات المباشرة نظير الجهد الاضافي المبذول من طرفهن.					
43- تعمل المؤسسة على ضمان تكافؤ فرص عادلة فيما يتعلق بالحوافز المعنوية.					
44- بقصد تحفيز العاملات تقوم المؤسسة بإشراكهن في عملية إتخاذ القرار.					
45- تقوم المؤسسة بتكريم وشكر العاملات اللآتي يقمن بجهد اضافي.					
46- تقوم المؤسسة بتكريم العاملات نظير المجهودات المبذولة.					
47- إشراك العاملات في تحقيق الأهداف من خلال تشجيع تفاعلهن في المؤسسة.					

الملحق رقم(02)

شبكة الملاحظة:

التاريخ	الوقت	البعد المعني بالملاحظة	الملاحظات
2022/03/24 2022/04/03	10:00 صباحا 1:00 مساءا	– المسار المهني	– وجود دورة تدريبية داخل المؤسسة. – توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية (كمامات قفازات وجال مطهر لليدين) للوقاية من تفشي فيروس كوفيد 19. – التزام العاملات ارتداء الكمامات داخل المؤسسة حفاظ على السلامة المهنية. – النظافة المؤسسة
2022/04/05	11:00 صباحا	– الحوافز	– التشاور. – تنوع الآراء. – التعاون. – تكريم العاملات في عيد المرأة. – الإعلان عن وجود مسابقات للترقية والتدرج في السلم الإداري
2022/04/05	3:00 مساءا	الخدمات الاجتماعية	– ممارسة الحق النقابي – تسهيلات من طرف الإدارة في أخذ الإجازات بين ساعات العمل.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة	Université Larbi Tébessi -Tébessa -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية	Faculté des Sciences Humaines et Sociales
قسم علم الاجتماع	Département de sociologie

إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة): د. بلبسة بسمة

الرتبة: ......

أشهد أن المذكرة المعنونة: المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية تجاه المرأة العاملة - دراسة ميدانية بـ: الهيئة الوطنية للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة تبسة.

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد:

الطالب(ة): عمري سارة الطالب(ة): عرايبية سارة

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

تبسة في: 2022/05/29

توقيع الأستاذ المشرف

ملحق رقم 05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامـــــعة العربي التبسي تبســـــة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

المرجع رقم : 000180 /ق ع ا ج /20222

إلى السيد (ة) : المدير

إذن بالدخـــــول

بعد التحية والاحترام،

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى منكم السماح للطلبة الآتية أسمائهم

بإجراء زيارات ميدانية بمؤسستكم : الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية - تبسة -

الطالب : غوابسية سارة

الطالب : مسعودي سارة

التخصص : ثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل

موضوع البحث : المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية اتجاه المرأة العاملة

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

في : 2022 /02 /21

الأستاذ المشرف | رئيس القسم | المؤسسة المستقبلة

ملحق رقم 03

DATE_NAIS	QUALIFICATION	DATE_RECR
13/12/1964	CHEF.SERVICE.2C	09/04/1988
27/03/1974	CHEF.SALLE.MACH	02/06/1996
24/05/1981	VERIFICATRICE	13/02/2011
15/03/1968	VERIFICATRICE	16/10/2005
18/07/1975	CHEF.SERVICE.1C	02/11/2002
04/09/1985	CHEF.SERVICE.1C	08/11/2009
18/07/1973	CHEF.SERVICE.1C	01/08/2006
09/09/1981	CHEF.SERVICE.1C	04/03/2007
15/09/1977	CHARGE D'ETUDES	25/08/2019
21/02/1986	CHEF.SERVICE.1C	13/02/2011
01/07/1974	LIQUIDATRICE	04/03/2007
09/10/1993	CHARGE D'ETUDES	02/06/2019
25/07/1997	TS	14/06/2021
21/03/1979	COMPTABLE	01/08/2006
03/12/1992	CHARGE D'ETUDES	31/12/2017
29/07/1978	MED.G.PRINCIPAL	21/06/2006
27/07/1981	RESP.ADM.CMD C3	01/08/2006
01/07/1958	EDUCATRICE	02/11/1985
10/09/1996	CHARGE D'ETUDES	22/11/2021
20/02/1980	CHARGE D'ETUDES	03/06/2014
20/08/1982	CHEF.SERVICE.1C	13/02/2011
22/07/1968	VERIFICATRICE	02/05/2005
26/08/1977	CHEF.SERVICE.1C	01/09/2004
21/01/1991	CHARGE D'ETUDES	03/06/2021
01/04/1990	CHARGE D'ETUDES	20/09/2016
28/02/1981	CHARGE D'ETUDES	26/11/2006
23/05/1984	LIQUIDATRICE	04/03/2007
26/04/1969	CHEF.SERVICE.2C	02/10/1990
18/12/1971	CHEF.SECTION	08/09/1996
09/08/1985	CHEF.SERVICE.1C	08/11/2009
04/08/1984	LIQUIDATRICE	04/03/2007
06/09/1980	CHARGE D'ETUDES	13/02/2011
01/07/1980	CHEF.SERVICE.1C	04/03/2007
27/12/1959	CHEF.SERVICE.1C	18/02/2015
19/06/1975	CHEF.SECTION	01/12/1995
13/08/1995	CHARGE D'ETUDES	12/03/2017
18/05/1982	CHEF.SERVICE.1C	13/02/2011
16/11/1984	CHEF.SERVICE.3C	15/04/2004
03/12/1994	CHARGE D'ETUDES	08/10/2016
27/06/1976	LIQUIDATRICE	04/03/2007
31/03/1993	CHARGE D'ETUDES	15/05/2016
02/01/1984	LIQUIDATRICE	20/11/2006
09/06/1980	CHEF.SERVICE.1C	25/07/2016
05/08/1977	CHEF.SERVICE.3C	04/03/2007
14/02/1979	ADJ.CHEF CENTRE	01/01/2006
14/09/1983	LIQUIDATRICE	04/03/2007
25/01/1979	COMPTABLE	01/01/2006
02/11/1984	CHARGE D'ETUDES	28/06/2011
25/02/1982	CHARGE D'ETUDES	13/02/2011
06/12/1968	CHEF.SECTION	11/04/1992

ملحق رقم04

ملخص الدراسة:

باللغة العربية

عنوان الدراسة: المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية تجاه المرأة العاملة.

من إعداد: سارة عميري، سارة غرايبية **إشراف:** د. بلقاسم مزيوة

إن الأهداف المرجوة من هذه الدراسة هي محاولة معرفة كيفية التزام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال قيامه بعمليات التوظيف، وكذا معرفة كيفية حرصه على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة ومعرفة الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرفه لها، وأيضا معرفة الاسهامات التي يقدمها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة من خلال حرصه على تقديم فرص متكافئة بين الرجل والمرأة في التحفيز المادي والمعنوي. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف وتقصي الإجابة عن الأسئلة التي أثارتها الدراسة وإختبار الفرضيات التي وضعتها متبعة في ذلك المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وعلى أفراد مجتمع الدراسة التي مثلت 50 مرأة عاملة والتركيز على الاستمارة والملاحظة والمقابلة الغير مقننة والوثائق والسجلات كأدوات لجمع المعلومات والبيانات مجال الدراسة. وبعد ترتيب وتصنيف وتكميم وعرض البيانات والمعطيات التي تم جمعها من المؤسسة ومن أجل إضفاء معياري الموضوعية والواقعية على الدراسة الراهنة، تم مناقشة وتحليل النتائج التي توصلت إليها وتم استخلاص جملة من النتائج التالية:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يمارس مسؤوليته الاجتماعي تجاه المرأة العاملة من خلال عملية التوظيف، باعتبار التوظيف المرأة مؤشر يدل على التنوع والمساواة داخل المؤسسة.
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة حريص على تطوير المسار المهني للمرأة العاملة كأسلوب لممارسة مسؤوليته الاجتماعية لأنه يسعى إلى تحسين ظروف العمل والرقي بجودة حياة العمل، من أجل زيادة ولاء العاملين.
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة يحقق مسؤوليته الاجتماعية تجاه المرأة العاملة من خلال تقديم خدمات اجتماعية ذات جودة وفي المستوى المطلوب لاستمرارها في العمل.
- الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة، يحرص على تكافؤ الفرص بين العاملين والعاملات في التحفيز المادي والمعنوي، وذلك يؤثر بصورة مباشرة على رفع معنويات العاملات مما يقوي ارتباطهن بالمؤسسة ويحفزهن على زيادة أدائهن مما يحقق لديهن الرضا الوظيفي واستقرارهن في العمل.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، المرأة العاملة، المؤسسة.

in English

Title of the study: Social responsibility in the Algerian institution towards working women.

Presented by students: Sarra Omeiri, Gheraibia Sarra **Under the supervision;** Dr. Belgacem Mezioua

. The objectives of this study are to try to know the extent of the commitment of the National Social Security Fund, the Tebessa Agency, in terms of social responsibility towards working women through its recruitment processes, as well as to know how it is committed to the development of the career path of working women and the social services it provides them, as well as to know the contributions made by the National Fund of the Tebessa Agency through its concern to offer equal opportunities between men and women on the material and moral level stimulation. In order to achieve these objectives and to investigate the answers to the questions raised by the study and to test the hypotheses it has developed, following the descriptive approach for its suitability for the nature of the study, and the members of the study community, who represented 50 working women, and focus on form, observation, unstructured interview, documents and records as tools for collecting information and data in the field of study. After arranging, classifying, quantifying and presenting the data and data collected from the institution, and in order to add criteria of objectivity and realism to this study, the results it arrived at were discussed and analyzed, and a number of the following results were drawn:

- The National Social Security Fund exercises its social responsibility towards working women through the recruitment process, considering that women's employment is an indicator of diversity and equality within the institution.
- The National Social Security Fund, Tebessa Agency, is committed to developing the career path of working women as a means of exercising its social responsibility because it aims to improve working conditions and improve the quality of life at work, in order to retain women workers
- The National Social Security Fund, Tebessa Agency, fulfils its social responsibility towards working women by providing quality social services at the level required for their continued activity
- The National Social Security Fund, Agency of Tebessa, is committed to equal opportunities for men and women in terms of material and moral motivation, which directly affects the morale of women workers, which strengthens their link with the institution and motivates them to increase their performance, thus achieving job satisfaction and stability at work.

Keywords: social responsibility, working women, institution