



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم الاجتماع العمل والتنظيم موسومة بـ

واقع المرأة العاملة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي

دراسة ميدانية لبلدية تيارت

إشراف:

د. / خريش زهير

إعداد الطالب (ة):

- بوزيان خيرة

- كعيب تركية

أمام لجنة المناقشة

| الصفة | الرتبة | الأستاذ (ة) |
|---------------|-----------------|--------------|
| رئيسا | أستاذ محاضر | شامي بن سادة |
| مشرفا و مقررا | أستاذ محاضر —أ— | خريش زهير |
| مناقشا | أستاذ محاضر | موهوب مراد |

شكر وتقدير

بعد الشكر والحمد لله الذي أماننا على إنجاز هذا العمل نتقدم بشكر

للمشرف الدكتور

"خريش زهير" على توجيهاته ونصائح القيمة

وخالص الشكر والامتنان لجميع افراد عائلتي ، أصدقائي و صديقاتي

إلى كل من ساهم بمساعدتي في هذه المذكرة من بعيد أو قريب

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله في
عمرهما في عافية إن شاء الله.

إلى زوجي ورفيق دربي الذي شجعني للعودة والالتحاق بالجامعة رغم
الانقطاع عن الدراسة لسنتين

إلى ابنتي وقرّة عيني وجزء من قلبي "لينا" إلى أخواتي العزيزات
"أمينة - إيمان - مروة - أميرة" وأزواجهن وأولادهن إلى إخوتي
حفظهم الله وعائلاتهم إلى زملائي في العمل في ملحقة عين مصباح
الذين كانوا متفهمين ومساندين لي طيلة فترة الدراسة إلى زميلتي
في إنجاز هذه الدراسة خيرة إلى كل من شجعني وحفزني

شكراً

تركية

الإهداء

أهديكما يا روح الحياة ونبضها يا أغلى من في الوجود والداي
الحبيبين فلكما بعد الله الفضل في مسانديتي وإنارة دربي
جعلكما الله سراج حياتي

كما أهدي هذا الجهد المتواضع إلى حبيبتي "ريتا" حفظها الله
وإخوتي "نورة وهوارى" بارك الله للي فيهم اللذان لم يتوانوا عن
مسانديتي ومسانديتي إلى فاطمة ولامية وفايزة وصونيا بشرى
هديل واسماء والى زوجة اخي فاطمة و أمنة
إلى صديقاتي الغالية "مختارية ، نجاة، شهيناز، صارة"
إلى كل من كان إلى جانبي في إتمام دراستي

خيرة AK

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

الإهداء أ

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

ملخص الدراسة أ

مقدمة أ

الفصل الأول: الإطار التصوري والنظري للدراسة

تمهيد: 4

أولا: أسباب اختيار الموضوع: 4

ثانيا: أهمية الدراسة: 4

ثالثا: أهداف الدراسة: 5

رابعا: الإشكالية: 5

خامسا: فرضيات الدراسة..... 7

سادسا: مفاهيم الدراسة : 7

سابعا: الدراسات السابقة: 11

ثامنا: الاستفادة من الدراسات السابقة: 18

الفصل الثاني: المداخل النظرية المفسرة للمرأة العاملة والاستقرار الوظيفي

تمهيد: 20

أولا: النظرية الماركسية والاشتراكية: 20

ثانيا: النظرية البنائية الوظيفية: 20

ثالثا: نظرية المساواة بين الجنسين: 21

المدخل النظرية المتعلقة بالاستقرار الوظيفي: 21

| | |
|---|--|
| 21 | رابعاً: السلم الهرمي للحاجات: |
| 22 | خامساً: نظرية التوقع: |
| 23 | سادساً: نظرية الإنجاز: |
| 24 | سابعاً: التعقيب على النظريات: |
| الفصل الثالث: المرأة العاملة الواقع والتمظهرات | |
| 27 | أولاً: نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة: |
| 28 | ثانياً: دوافع خروج المرأة لميدان العمل: |
| 31 | ثالثاً: مشكلات المرأة العاملة: |
| 33 | رابعاً: عمل المرأة في الجزائر: |
| 35 | خلاصة |
| الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي المحددات والمظاهر | |
| 37 | تمهيد: |
| 37 | أولاً: المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي: |
| 39 | ثانياً: محددات الاستقرار الوظيفي: |
| 39 | ثالثاً: عوامل الاستقرار الوظيفي: |
| 44 | رابعاً: مظاهر الاستقرار: |
| 45 | خامساً: مظاهر عدم الاستقرار: |
| 47 | سادساً: الاستقرار الوظيفي للمؤسسة: |
| 48 | خلاصة |
| الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة | |
| 50 | تمهيد |
| 50 | أولاً: مجالات الدراسة: |
| 51 | ثانياً: منهج الدراسة: |
| 51 | ثالثاً: ادوات الدراسة: |
| 53 | رابعاً: عينة الدراسة ومواصفاتها: |
| 60 | خامساً: صعوبات الدراسة: |

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

| | |
|----|---|
| 62 | تمهيد: |
| 62 | أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة: |
| 79 | ثانياً: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى: |
| 82 | ثالثاً: مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات السابقة: |
| 83 | رابعاً: القضايا التي تثيرها الدراسة: |
| 84 | خامساً: التوصيات والاقتراحات العامة: |
| 87 | خاتمة |
| 89 | قائمة المراجع |
| | الملاحق |

فهرس الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|---|-------|
| 54 | يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير السن. | .1 |
| 55 | يوضح متغير المستوى التعليمي: | .2 |
| 56 | يوضح متغير الحالة العائلية: | .3 |
| 56 | يوضح متغير عمل الزوج: | .4 |
| 57 | يوضح متغير عدد الأطفال: | .5 |
| 59 | يوضح متغير مكان الإقامة | .6 |
| 59 | يوضح متغير نوع السكن: | .7 |
| 60 | يوضح متغير طبيعة العمل: | .8 |
| 62 | يوضح ساعات العمل: | .9 |
| 63 | تؤثر التزاماتك الأسرية على مردودية العمل | .10 |
| 64 | هل سبق لك التوقف عن العمل لمدة معينة | .11 |
| 64 | التفكير في التخلي عن العمل: | .12 |
| 65 | لديك من يقوم برعاية الأطفال خلال فترة العمل | .13 |
| 66 | التغيب عن العمل لمدة طويلة: | .14 |
| 67 | ترين نفسك موفقة في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهنية: | .15 |
| 68 | تجدين صعوبة في الوصول إلى مقر العمل: | .16 |
| 69 | المرأة العاملة تنقل مشاكلها الشخصية إلى العمل | .17 |
| 70 | الراتب الشهري كافي لتلبية الحاجيات المادية | .18 |
| 71 | تلقي المساندة من الزملاء: | .19 |
| 72 | تسمح لك الظروف الأسرية بحل المشاكل المترتبة عن العمل: | .20 |
| 73 | أنت راضية عن أدائك في المؤسسة | .21 |
| 74 | حجم الأعمال أكبر من الطاقة | .22 |
| 75 | يتناسب أجرك مع العمل الذي تقومين به: | .23 |
| 76 | تلي المؤسسة جميع متطلباتك | .24 |

| | | |
|----|--|-----|
| 77 | هناك مساواة بينك وبين الزملاء في تقسيم المهام: | .25 |
| 78 | ترغبين في تغيير مكان العمل | .26 |
| 79 | عرض نتائج الفرضية الأولى: مفادها هناك علاقة دالة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة ومستوى الالتزام الوظيفي: | .27 |
| 80 | عرض نتائج الفرضية الثانية: | .28 |
| 81 | اختبار الفرضية الفرعية الثالثة | .29 |

فهرس الأشكال

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|------------------------------|-------|
| 43 | عوامل الاستقرار الوظيفي. | 01 |
| 45 | مظاهر الاستقرار الوظيفي. | 02 |
| 47 | مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي. | 03 |

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي الذي يعتبر من أهم المواضيع التي حضي باهتمام كبير من الباحثين والمختصين في العلوم الاجتماعية وبالأخص علم الاجتماع التنظيم والعمل، ولقد قمنا بتقسيم دراستنا إلى جانبين نظري وميداني.

جانب نظري: حاولنا من خلاله توضيح الإطار التصوري والنظري للدراسة والذي يتضمن الإشكالية، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية و أسباب الدراسة اختيار الموضوع بالإضافة إلى مفاهيم الدراسة وعرض الدراسات السابقة، كما وضعنا مختلف المداخل النظرية المفسرة للموضوع.

جانب ميداني: من خلاله قمنا بإتباع استراتيجية منهجية متكاملة حيث شخصت لنا الواقع الفعلي لمتغيرات الدراسة وقربتنا أكثر من فهم المؤسسة بلدية تيارت كنموذج، حيث تشمل هذه الاستراتيجية المنهجية على أهم الإجراءات المنهجية، اعتمدنا على المنهج الوصفي باختيار المسح بالعينة لمجتمع الدراسة والمتكون من 72 مفردة كما اعتمدنا على تقنية الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات واستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية، كما تم الاستعانة بمعامل الارتباط (بيرسون) وذلك لكشف العلاقة بين أبعاد الدراسة، علاوة على تحليل وتفسير البيانات ومناقشتها في ضوء الفرضيات، الدراسات السابقة، وفي الأخير بعض القضايا والتوصيات التي أثارها الدراسة.

Abstract:

This study aims to identify working women and their relationship to job stability, which is one of the most important topics that have received great attention from researchers and specialists in the social sciences, especially sociology of organization and work, and we have divided our study into two aspects, theoretical and field.

Field aspect: Through it, we followed an integrated methodological strategy, as it diagnosed the actual reality of the study variables and brought us closer to the institution's understanding of the municipality of Tiaret as a model, as this methodological strategy includes the most important methodological procedures. We relied on the questionnaire technique as a basic tool in collecting data and using the statistical package program in the social sciences, and the correlation coefficient (Pearson) was used in order to reveal the relationship between the dimensions of the study, in addition to analyzing and interpreting the data and discussing it in the light of hypotheses, previous studies, and finally some issues and recommendations raised by the stud

مقدمة

مقدمة

يعتبر موضوع المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي من بين المواضيع التي حظيت باهتمام كبير من طرف الباحثين والدارسين في مجال العلوم الاجتماعية وخاصة علم اجتماع تنظيم وعمل والمتصفح للأدبيات السوسيولوجية في هذا التخصص يتجلى له مدى أهمية هذين المتغيرين في هذا التراث النظري والذي يتضح أكثر في تعدد البحوث الميدانية والمقاربات النظرية التي عاجلت هذا الموضوع في سياقاته المعرفية المختلفة .

وفي هذا السياق نجد الكثير من الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال علم اجتماع العمل والتنظيم تولى أهمية قصوى لموضوع خروج المرأة للعمل وانتقالها من الأدوار التقليدية الأسرية الى أدوار أكثر تعقيدا وصعوبة في بيئة العمل وهو ما أثر على البنية الاجتماعية للمجتمعات ومنها المجتمع الجزائري وذلك بسبب المشاركة المتنامية للمرأة في سوق العمل و اقتحامها معظم القطاعات وهذا ما نتج عنه تعدد أدوارها فهي الزوجة والأم والبنيت المسؤولة عن عائلتها ماديا ومعنويا من جهة ومن جهة أخرى هي موظفة تخضع لشروط زمانية ومكانية محددة ؛ وملزمة بمجموعة من الواجبات والأعباء المهنية وهو ما أدى لشعورها بضغوطات نتيجة لمحاولتها التوفيق و إحداث توازن بين بيئة العمل وكل ما تحمله من خصائص تنظيمية و أعباء الأدوار الأسرية والعائلية

كما شغل موضوع الاستقرار الوظيفي حيزا هاما من أبحاث الكثيرين من المهتمين بدراسة الأفراد قديما وازداد الاهتمام به بشكل ملفت حديثا ولم يقتصر الاهتمام على المختصين في ادارة الأفراد فقط بل تعدى الأمر ليكون أحد أبر محاور البحث في علم الاجتماع وبالأخص علم اجتماع تنظيم وعمل على اعتبار أنه أحد المرتكزات الأساسية في بيئة العمل ويخضع لعدة عوامل وهي توفر الكفاءة اللازمة لسير العمل والثبات والشعور بالأمان في اطار التنظيم وهو ما يساعد المورد البشري على تحقيق أهداف التنظيم وضمان استمرارية العملية الإنتاجية في ظل العالم الجديد الذي يخضع للتغيير والتجديد الدائم وهو ما يتطلب قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة لتقبل و إستعاب كل جديد في مجال التخصص العمل داخل المؤسسة يحاول المورد البشري إستعاب المتغيرات والتحديات المستمرة في بيئة العمل .

و تأسيسا على كل ما تقدم حاولنا في هذه الدراسة، الاقتراب أكثر من فهم واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ، لبلدية تيارت كنموذج وذلك في ضوء الابعاد والمؤشرات المرتبطة بالموضوع، ولتحقيق هذا المسعى قمنا بتقسيم هذه الدراسة على ستة فصول تم التطرق فيها الى ما يلي :

الفصل الأول: الإطار التصوري والنظري للدراسة.

تضمن هذا الفصل اشكالية البحث والتساؤلات التي تتمحور حول موضوع الدراسة اضافة الى فرضيات الدراسة و التطرق لأهمية ومبررات اختيار الموضوع اضافة الى تحديد أهداف الدراسة ومفاهيمها الإجرائية وذكر الدراسات السابقة المحلية منها والأجنبية.

الفصل الثاني: النظريات المفسرة لعمل المرأة والاستقرار الوظيفي.

حاولنا في هذا الفصل تقديم لمحة حول مجموعة من النظريات التي تطرقت لظاهرة عمل المرأة والاستقرار الوظيفي في المؤسسة.

الفصل الثالث: المرأة العاملة الواقع والتمظهرات

حاولنا في هذا الفصل اعطاء نظرة تاريخية لتطور عمل المرأة وتطرقنا كذلك لدوافع خروجها للعمل والمشاكل المترتبة عن ذلك وحاولنا اعطاء لمحة وجيزة لظاهرة عمل المرأة في الجزائر

الفصل الرابع: الاستقرار الوظيفي المحددات والمظاهر

حاولنا في هذا الفصل تحديد المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي والعوامل المحددة له ومظاهره بالإضافة الى الحديث عن ظاهرة عدم الاستقرار الوظيفي .

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة .

حاولنا تحديد الإجراءات المنهجية للبحث والمتمثلة في المجال الزماني والمكاني والبشري اضافة الى ذكر المنهج المتبع والعينة وكيفية اختيارها وخصائصها اضافة الى تحديد التقنيات والأدوات المستعملة في جمع البيانات الإحصائية .

الفصل السادس : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة :

قمنا بتفريغ المعطيات الميدانية وعرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها في ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة.

وفي الأخير تم صياغة خاتمة عامة للبحث تضمنت نتائج الدراسة الحالية وجملة من الاقتراحات والتوصيات.

الفصل الأول:

الإطار التصوري والنظري للدراسة

تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الدراسة

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: الإشكالية

خامساً: فرضيات الدراسة

سادساً: المفاهيم الأساسية للدراسة

سابعاً: الدراسة السابقة

ثامناً: الاستفادة من الدراسات السابقة

تمهيد:

يعتبر موضوع المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي من بين المواضيع الأساسية التي تحتاج إلى دراسة وتحليل أكثر في ميدان علم الاجتماع التنظيم والعمل، وبالتالي محاولة التوصل إلى بناء تصور نظري بسيط في حدود الإمكانيات العلمية والزمنية المتوفرة لدينا بدء بأسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه وضبط الإشكالية البحث وصولاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة وأخيراً الدراسات السابقة.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

هناك العديد من الأسباب الذاتية والموضوعية قادتنا لاختيار هذا الموضوع وهي كالتالي:

1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في دراسة هذا الموضوع لأنه يدخل ضمن اهتماماتنا البحثية في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في دراسة عمل المرأة وتعمق فيه كونه من المواضيع التي يصعب الحديث عنها في وسط المجتمع العربي المحافظ ومشبع بالعادات والتقاليد.
- الميول الشخصي للبحث والاستطلاع في موضوع المرأة العاملة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي.
- كون إحدى الطالبتين تعمل في البلدية

2- الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة الميدانية وإمكانية إخضاعه لمختلف الإجراءات المنهجية والعلمية.
- التحولات الاجتماعية التي انعكست على تطور نظرة المجتمع للمرأة العاملة.
- إثراء المكتبة بمراجع جديدة في مجال تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل.
- اندراج هذا الموضوع ضمن تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

ثانياً: أهمية الدراسة:**1- الأهمية النظرية:**

تعددت العديد من النظريات والبحوث والدراسات السابقة حول هذا الموضوع والتي عولجت من زوايا مختلفة وفي سياقات اجتماعية وعلمية مختلفة، ومن بين النظريات التي عالجت موضوع المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي النظرية الماركسية ونظرية البنائية الوظيفية ونظرية المساواة بين الجنسين ونظرية السلم الهرمي للحاجات ونظرية المساواة ونظرية التوقع ونظرية الإنجاز.

2- الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية الموضوع دراستنا في كونه موضوع مهم يتمثل في دراسة المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي كما تكمن أهمية الدراسة في الكشف عن كيفية توفيق المرأة العاملة في تقسيم والتوزيع الزمني حتى تتمكن من تحقيق الاستقرار الوظيفي، وتتجلى خاصة الأهمية التطبيقية لموضوع دراستنا الراهنة في النتائج المتوقعة الوصول إليها والمرتبطة بتقديم حلول وتوصيات نحاول من خلالها إفادة المسؤولين في بلدية تيارت وخاصة رئيس المجلس الشعبي البلدي، وتزويده باستراتيجيات المعاملة مع المرأة العاملة ومراعاة ظروفها العائلية والأسرية، وتوفيقها بين ازدواجية الدور الذي تؤديه، بما يحققه لديها مستوى مقبول من الاستقرار الوظيفي

ثالثا: أهداف الدراسة:

1- أهداف النظرية:

- محاولة معرفة العلاقة الارتباطية النظرية بين المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي من خلال المداخل النظرية السابقة
- محاولة إثراء مكتبة الكلية بموضوع واقعي ويهتم بفئة لم تستوفي حقها من الدراسات من خلال اطلاعنا متواضع في البحوث السابقة التي تناولت الموضوع.

2- أهداف التطبيقية:

- محاولة معرفة مدى تأثير الظروف الاسرية للمرأة العاملة على الاستقرار الوظيفي.
- محاولة معرفة مدى تأثير الظروف العائلية للمرأة العاملة على مستوى التزام الوظيفي.
- محاولة معرفة مدى تأثير ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة على الأداء الوظيفي.
- محاولة معرفة مدى تأثير الانحياز في تقسيم المهام على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

رابعا: الإشكالية:

يعتبر موضوع المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي من بين أهم المواضيع التي تعالجها الدراسات المتخصصة في سوسيولوجيا العمل والتنظيم وموضوع المرأة العاملة شغل العديد من المجتمعات في العالم وخاصة المجتمع الأوروبي إلا انه أخذ حيزا معتبرا في بداية العشرية أولى من القرن الحادي والعشرين في المؤسسات العربية والجزائرية، لمعرفة معضلة وإشكالية المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، خاصة في خضم التطورات المختلفة الراهنة التي يشهدها العالم والتي يصعب التحكم في تغيراتها، ويمثل هذا الموضوع كذلك أبرز محاور الدراسات فالمتصفح في أدبيات النظرية حول هذا الموضوع نجد انه عولج وفق منظورات مختلفة تجلت في تعدد النظريات العلمية

والدراسات السابقة التي عاجلته في سياقات اجتماعية وتنظيمية متباينة، ولعل أبرز النظريات العلمية التي ركزت على دراسة هذين المتغيرين في حقل سوسيولوجيا التنظيم نجد النظرية الوظيفية التي أكدت أن الافراد في المجتمع الواحد يادون وظائف مختلفة أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة داخل النسق الاجتماعي، وذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع وفي نفس السياق نجد ما أقرته نظرية النسق الاجتماعي في عملية الترقية المهنية والاستقرار الوظيفي لبارسونز الذي يعتبر المؤسسة المهنية مجرد تنظيم يقوم على وضع أهداف مهنية متعددة الفوائد ويتوجب تحقيقها من اجل نجاح مهني و الاستقرار الوظيفي، إلى جانب هذه المقربات النظرية نجد الكثير من الشواهد والدراسات الميدانية التي عاجلت هذا الموضوع في البيئة العربية ولعل أبرز هذه الدراسات دراسة الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، والنتائج متوصل إليها ان العاملات يجدن تشجيع من أسرهن، - وانتشار الآلات التكنولوجية خفف من عناء العاملات وزاد من تشجيعهن على العمل خارج البيت. ودراسة جبلي فاتح: الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي، ومن النتائج متوصل إليها ان الحوافز المادية تلعب دورا هاما في الاستقرار داخل المؤسسة.

وبما أن المجتمعات الحديثة شهدت تغيرات وتطورات في شتى المجالات التي أحدثتها الثورة الصناعية والرأسمالية في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، ومن بين هذه التغيرات خروج المرأة إلى سوق العمل، وعلى غرار ما يحدث في المجتمعات العالمية فقد شهد المجتمع الجزائري هذا الأخير ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل ويرجع ذلك إلى التطور الذي شهده الاقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات والمراكز الانتاجية والخدماتية ظهور الحاجة إلى اليد العاملة النسوية، فإن كان خروج المرأة العاملة قد حقق لها ما تسعى إليه إلا أنه في المقابل كان له تأثير داخل المؤسسة وخارجها فإني الكثير من الأحيان تجد المرأة العاملة نفسها أمام مطالب متعددة واختيارات صعبة وفي وضعيات متناقضة بين أدوارها المهنية ومسؤولياتها المنزلية قد يسبب لها نوعا من المشاكل سواء مع ذاتها أو مع أخرى، وعدم تمكنها من توفيق وهنا تكمن مدى المساندة الأسرية التي تتلقاها العاملة، فحرص المرأة العاملة على تأدية واجباتها المنزلية والمهنية ومساندتها العائلية لها يحقق نوعا من الرضا يساعدها على تقديم ما هو أفضل في مجال عملها، وتسخير كل قدراتها لتحقيق مصلحة المنظمة وبخصوص عمل المرأة خارج بيتها وفي مهن وأعمال رسمية تشكلت ضمن مجال مجتمعي يسوده القيم الدينية فالرجل لا يقبل زوجته وقربته أن تعمل خارج البيت لساعات أطول أو اختلاطها بالرجل وهو ما تؤكد الكثير من البحوث، وأن عمل المرأة يؤثر بشكل كبير على مستوى الاستقرار الوظيفي والمهني الذي يعهد مظهر من مظاهر الأمن الاجتماعي في جانبه المادي والمعنوي الذي يحاول من خلاله الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم وبالتالي شعورهم بالولاء والانتماء للمؤسسة

وهذا ما جاء به ماسلو ومن خلال نظريته السلم الحاجات مما يدفعهم إلى زيادة معدلات الأداء وشعور بالرضا، كما أن استقرار العامل في عمله يدفعه إلى التقدم المهني، وكذا بلوغ أعلى المراتب الوظيفية عن غيره من العمال بحكم إتقانه لعمله والتحكم في آلياته، كما أنه يزيد مكن التماسك والترابط العمال فيما بينهم وهذا ما يدفعهم إلى زيادة الأداء والالتزام الذي يساعدهم في تعبير عن اهتماماتهم وحرصهم على المنظمة ونجاحها فالفرد الراضي عن وظيفته والمستقر فيها يكون إقباله عليها بحماس حيث يبدي كل الاستعدادات التي من شأنها تفجير طاقته إبداعية وابتكارية.

وبالإستناد إلى كل الاعتبارات السابقة، نحاول بحث كل هذه الانشغالات البحثية لموضوع واقع المرأة العاملة، وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي في المؤسسة الجزائرية بلدية تيارت كنموذج وذلك من خلال التعمق أكثر في دراسة الابعاد والمؤشرات المرتبطة بموضوعنا وتوضيح العلاقات الارتباطية بين هذه الابعاد ولتحقيق هذا انطلقنا من طرح التساؤل المركزي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين واقع المرأة العاملة ومستوى الاستقرار الوظيفي؟

الاسئلة الفرعية:

- ما طبيعة العلاقة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة و مستوى التزام الوظيفي؟
- ما طبيعة ازدواجية الدور الذي تؤديه المرأة العاملة و مستوى أداء المهني؟
- ما طبيعة العلاقة بين الانحياز في تقسيم المهام على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

خامسا: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة دالة بين واقع المرأة العاملة وزيادة مستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- 1- هناك علاقة دالة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة و مستوى التزام الوظيفي.
- 2- هناك علاقة دالة بين ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة و مستوى أداء المهني.
- 3- هناك علاقة دالة بين انحياز في تقسيم المهام على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

سادسا: مفاهيم الدراسة :

يعد تحديد المفاهيم النظرية والمنهجية لتوجه مسار البحث كما أنه يطرح بالضرورة القضايا البحثية التي تثيرها الدراسة عن المضامين وحدود هذه المفاهيم وانسجامها ضمن السياق النظري والميداني للدراسة الراهنة، وتتضمن دراستنا المفاهيم التالية:

مفهوم الواقع:

هو دراسة كل ما هو واقعي أي الذي لا يوجد فقط على المستوى النظري فقط، وإنما هو موجود فعلياً وتأكيداً أن الواقع يعبر عن وضعية امريقية أكثر من نظرية¹

مفهوم المرأة:

- هي ذلك الكائن البشري الذي يمتاز عن الرجل بصفات وخصائص بيولوجية ونفسية وهي مكمل للرجل من حيث الوظائف والمهام بما يتوافق وطبيعتها كأنتى وهي كما يقول ملك بن نبي " المرأة هي الوجه الاخر للرجل".²

مفهوم العمل:

يشير مصطلح بمعناه العام أي نشاط، وجهد موجه نحو انجاز هدف معين.³
وهو نشاط عضلي و فكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق الأهداف العاجلة أو الآجلة ذات محتوى فردي و اجتماعي⁴
او نقول ان العمل "هو نشاط يحدث في ظل الظروف التي توجد فيها المطالب، ويكون المجهود موجه لإنتاج سلع او خدمات.⁵

- مفهوم المرأة العاملة:

اصطلاحاً: يعرفها بوفدوس فريد: "هي تلك التي تبذل نشاطاً عقلياً أو فكرياً مأجوراً خارج المنزل في أي مجال اقتصادي أو مؤسسة اجتماعية أو خدماتي، وتتلقى بالمقابل أجر مادي قصد رفع المستوى الاقتصادي

¹ بلعلوي شكري "واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الثقافية الجزائرية" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2008، ص 114.

² -كاميليا عبد الفتاح إبراهيم "سيكولوجية المرأة العاملة" دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص 107.

³ -طلعت إبراهيم لطفى " نظرية المعاصرة في علم الاجتماع" دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 13

⁴ -ناصر قاسمي " دليل مصطلحات علم الاجتماع والعمل" ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 95.

⁵ -فريد الحاج مقدود "أثر عمل المرأة الشريفة على علاقتها الاسرية" دار جامعية نايف للنشر والتوزيع، الرياض السعودية،

والاجتماعي لأسرتها وهو ما يسمح لها بالاستقلالية المادية عن زوجها وعائلتها بالإضافة إلى إثبات نفسها كونها ربة بيت ومهتمة بالمحيط العائلي".¹

- وترى إيمان صياد: " المرأة العاملة هي التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية او المصانع"²
- يقول فاروق بن عكسية المقصود بالمرأة العاملة ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تنجز الاعمال وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الاطفال وانما يعني المرأة التي تعمل خارج المنزل.

- أما كاميليا عبد الفتاح تعرفها على أنها: "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة البيت ودور الموظفة".³

- في حين أن إحسان محمد حسن يعرفها على انها: "هي المرأة التي تزاول مهنة أو وظيفة معينة خارج البيت بحيث تستغرق ساعات من وقتها مقابل أجر".⁴

التعقيب على المفاهيم:

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا بصورة جلية أن هناك إجماع شامل حول مفهوم المرأة العاملة حيث يتضح لنا أن كل من بوفندوس فريد و كاميليا عبد الفتاح أنهما ركزا على أن المرأة العاملة هي التي تلعب أدوار أسرية تقليدية في محيطها الداخلي فهي ربة بيت من جهة ومن جهة أخرى تمارس ادوار مهنية في محيط العمل، في حين ان فاروق بن عكسية وإيمان صياد وإحسان محمد حسن يرون أن المرأة العاملة ليست تلك الماكثة في البيت والتي تقوم بالأعمال المنزلية وإنما هي المرأة التي اقتحمت سوق العمل وهو ما نتج عنه استقلاليتها المادية عن زوجها وعائلتها ومحاولة إثبات نفسها.

و بناء على مختلف التعاريف النظرية وواقع المؤسسة مجال البحث قمنا بصياغة التعريف الإجرائي التالي للمرأة العاملة:

¹ بوفندوس فريد "الأدوار الاجتماعية للمرأة والفتاة في ظل مناهج الإصلاح التربوي الجزائري"، محبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، العدد الاول 2011، ص 248.

² إيمان صياد "ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة" حوليات عين شمس، المجلد رقم 46، تاريخ النشر: سبتمبر 2018، ص442.

³ - كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1984، ص 110.

⁴ إحسان محمد حسن "علم الاجتماع المرأة" ط1، 2008، ص 15.

التعريف الإجرائي:

نقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي التي تعمل خارج البيت وتبذل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي وتسعى للتوفيق بين أدوارها الأسرية التقليدية المتمثلة في رعاية الأبناء وأدوارها المهنية داخل المؤسسة..

مفهوم الاستقرار الوظيفي:

اهتم الكثير من الباحثين الاجتماعيين بموضوع الاستقرار الوظيفي وغالبا ما نجدهم يربطونه بعامل الرضا عن العمل وحوافزه سواء كانت هذه العوامل اجتماعية مادية أو نفسية ومن هذا جاءت بعض التعاريف التي حاولت تحديد مصطلح الاستقرار الوظيفي ومن بين هذه التعاريف ما يلي:

- يعرفه "أحمد عبد الواسع" إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف... ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان واستقراره عن طريق تحفيزه ويضيف "فايلون" موضحاً أهمية مسألة استقرار الموظف من خلال بقاءه أطول فترة ممكنة ومحافظة الإدارة عليه باعتبار تنقله أو نقله تكلفة إضافية ملقاة على عاتق المؤسسة تقاس بسنوات الخبرة التي تغادر مع صاحبها.¹

ويعرف "كانو" الاستقرار هو ذلك (توازن): ويعني به توازن العوامل الداخلية والخارجية عند الإنسان، فإذا أمكن الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاوله العمل يمكن القيام بها إلى أقصى درجة.²

-عرفه "المبارك علي": أنه الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف مما يترتب عليه الشعور بزيادة الولاء للمنظمة التي تطبق مبدأ الاستقرار الوظيفي الذي يؤدي إلى خلق جو تسوده الثقة والمحبة والتالف بين العاملين في المنظمة.³

التعقيب على المفاهيم:

من خلال هذه التعاريف يتضح لنا بصورة جلية أن هناك إجماع شامل حول مفهوم الاستقرار الوظيفي حيث يتضح لنا أن كل من أحمد عبد الواسع و علي مبارك اتفقا على الاستقرار الوظيفي هو إشعار العامل بالأمن عن

¹ - غزاوي حمزة، العقبي الازهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي، مجلة افاق علمية مجلد10، عدد2، 2018، ص81.

² - بوفلحة غيات، علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية بدون سنة، لتون مايو، المشاكل الانسانية للمدينة الصناعية، ترجمة مبارك ادريس، دار الفكر العربية، مصر، 1993، ص66.

³ - جاسم رحيم عذاري، مجيل داوي اسماعيل، اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة معهد التقني في العمارة، العدد30، المجلد التاسع، 2013، ص142.

طريق تحفيزه وهو ما يؤدي إلى استقراره النفسي والذهني و زيادة ولاءه التنظيمي للمؤسسة، في حين يرى كل من "فايلون" و "كانو" أن الاستقرار الوظيفي هو محافظة المؤسسة على العامل وذلك بتوفير جملة من الشروط المادية والمعنوية وإحداث توازن بين العوامل الخارجية والداخلية للعامل وهو ما يؤدي إلى استفادة منه إلى أقصى درجة وتجنب المؤسسة لأعباء وتكاليف إنتقاله.

و بناء على مختلف التعاريف النظرية السابقة لمفهوم الاستقرار الوظيفي يمكننا صياغة التعريف الإجرائي التالي للاستقرار:

التعريف الإجرائي:

هو خلق جو مناسب للعمل وتهيئة الظروف الملائمة حتى تشعر المرأة العاملة بالأمن والطمأنينة في عملها وهو ما ينعكس على مستوى التزامها الوظيفي داخل المؤسسة ومستوى أدائها المهني ودرجة رضاها الوظيفي داخل التنظيم.

سابعاً: الدراسات السابقة:

تعتبر البحوث والدراسات السابقة هي من أهم الخطوات التي تعين الباحث على اعطاء حدود فاصلة بين بين دراسته والدراسات التي لها علاقة بالموضوع المدروس، كما تساعد الباحثين على الإحاطة بالموضوع من خلال توفير خلفية نظرية تساعد على تجنب الأخطاء التي وقع فيها الدارسون ومن أبرز الدراسات التي اعتمدنا عليها في بحثنا:

- الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية ادرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر -بسكرة- 2014/2012.

تساؤلات الدراسة:

- ماهي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها؟
- هل يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها لشؤون بيتها؟
- ها يتسبب عمل المرأة العاملة في عدم إشباعها لحاجات أبنائها؟
- هل يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج؟

عينة الدراسة:

تتكون من العاملات المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج من المطلقات أو الارامل دون العازبات واللواتي عددهن 65 عاملة من مجموع 87 عاملة من مؤسسة استشفائية بركان.

منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة:

الاستمارة، الملاحظة، المقابلة.

نتائج الدراسة:

- أن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل, فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة اتجاههم أما الأسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.
- أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر, وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء.
- كما أن هناك تأثير لنمط الأسرة التي تقيم بها الزوجة, فوجد أن الأسرة الممتدة أكثر تشجيعا للعمل عن الأسرة النووية لمساعدتها في الرعاية والعناية بالأطفال.
- إشباع حاجات الأبناء لا يزال يؤرق الأمهات العاملات, ووجود علاقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة إتعاب الأم العاملة, فهم سبب تأخرهن وغياهن عن العمل بدرجة كبيرة.
- أن العزلة الاجتماعية التي قد يشعر بها العاملات هي نتيجة للاعتبارات الثقافية والاجتماعية لا الاعتبارات المهنية.
- كما ان عدم وجود نقل خاص بالمؤسسة يشكل عائقا للمقيمات بعيدا عن عملهن, ويسبب لهن أتعاب جمّة, ويزيد من إرهاقهن وتأخرهن عن العمل والبيت.
- هدى محمد السبيعي: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، المملكة العربية السعودية، 2010.

تساؤلات الدراسة:

ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة؟

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية.

عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15٪ من النساء العاملات في كل مؤسسات التي يوجد فيها عمل مختلط.

نتائج الدراسة:

- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة .
- توصلت الباحثة إلى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على أدائها في ماهية المشكلات المتعلقة ببيئة العمل المختلطة.
- ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلة المرأة العاملة تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا.
- **سعداوي زهرة: "الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري" أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع بولاية سيدي بلعباس سنة 2010-2011. وتدور تساؤلات هذه الدراسة حول التساؤل التالي:**
- هل مازالت رغبات الفتاة تتجه نحو النموذج التقليدي لقطاعات العمل والمتمثلة في الجانب التربوي والإداري وقطاع الخدمات بشكل خاص؟

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الإحصائي التحليلي والمنهج الوصفي.

عينة الدراسة:

استخدمت الباحثة العينة القصدية بطريقة عمدية حيث حددت عيبتها ب215 باحثة بحيث أن كل باحثة طالبة جامعية يمكن أن تخدم العينة، باعتبار أن مجتمع البحث هو من جنس واحد في تخصصات تجمع بين الجنسين وهنا تعمدت الباحثة على أن تأخذ الطالبات فقط.

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستمارة، المقابلة، الملاحظة.

نتائج الدراسة:

- لازالت المرأة تفضل العمل في القطاعات التقليدية التي اعتادت ممارستها، القطاعات التربوية والإدارية.

- الضغوطات الأسرية الاجتماعية تلعب دورا في التأثير السلبي على المرأة العاملة خاصة المرأة المتزوجة التي لها مسؤوليات خارج عملها حيث تؤثر سلبا هذه الأخير على أدائها المهني وتعرضها لمشاكل مع رؤسائها في العمل.
- دراسة عاجب بومدين ، "الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت "دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة في علم النفس، جامعة الاغواط 2016/2017.

تساؤلات الدراسة:

- ما هي الأثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل و انعكاسها على شخصيتها وأسرتها ومحيطها الاجتماعي؟
- ما طبيعة الأثار الاسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية، إيجابية)؟
- ما طبيعة الأثار الاجتماعية عن خروج المرأة للعمل (سلبية، إيجابية)؟
- ما هي الأبعاد الأسرية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل؟
- ماهي الأبعاد الاجتماعية الاكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل؟

عينة الدراسة:

عينة عشوائية طبقية

منهج الدراسة :

المنهج الوصفي

نتائج الدراسة:

- عمل المرأة خارج البيت له أثار سلبية على الأسرة حيث ان غيابها عن المنزل لساعات طويلة له تأثير سلبي على صحتها النفسية والجسدية وعيشها الدائم في صراع بين بيئة العمل و التزامات البيت .
- صعوبة متابعة الأبناء داخل البيت و في المدرسة.
- ثقافة المجتمع محدودة تجاه مساهمة المرأة في التنمية وكذلك ضعف الخدمات الاجتماعية في مكان العمل كعدم توفر حضانة في مكان العمل والسكن الوظيفي الذي يجنب العاملة أعباء النقل المادية والجسدية .

الدراسات الخاصة بالاستقرار الوظيفي:

- جبلي فاتح: "الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي"، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت ،وجدة، الخروب، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد

البشرية قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري
2006/2005.

تساؤلات الدراسة:

- هل هناك علاقة بين التدرج المهني والشعور بالرضا لدى الموظف؟
- هل تساهم العلاوات والمكافئات التي تمنح للموظف المرقى في رفع روحه معنوية؟
- هل هناك علاقة بين الزيادة في الاجر المصاحبة لعملية الترقية الموظف وبين زيادة شعوره بالولاء والانتماء للمؤسسة؟
- هل هناك علاقة بين زيادة المسؤوليات والالتزامات المهنية وبين الحضور الفعلي للعمال وعدم تغييهم عن العمل؟

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة مقدره ب90 مفردة من مجموع مفردات عددها 903 و هذا بنسبة مختارة مقدره 10%.

منهج الدراسة:

منهج المسح الاجتماعي بالعينة وهو إحدى أساليب المنهج الوصفي.

أدوات الدراسة:

الملاحظة، مقابلة، الاستمارة، الوثائق والسجلات، وقد استعمل الباحث الاسلوب الاحصائي في تحليل وتفسير البيانات المحصل عليها.

نتائج الدراسة:

1. الترقية تلعب دورا مهما في تحقيق فعالية أكثر لدى العمال، فكلما تحصل العامل على فرص للترقية كلما شجعه ذلك على بذل مجهودات أكثر في العمل، ويرفع معنوياته ويخلف لديه الدافع من اجل تحسين ادائه وزيادة انتاجه.
2. الحوافز المادية تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة.
3. الاستقرار في العمل يرتبط بالترقية الوظيفية ويرتبط ايضا بالحوافز المادية وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.

- سمير حليس: التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية, دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج AFRICAER الطاهر-جيجل-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة 2009/2008.

تساؤلات الدراسة:

- ماهي اهم الاجراءات العملية التي تتخذها المؤسسة من اجل انجاح عملية تغير تكنولوجي؟
- ماهي اهم الاسباب التي تزيد من مقاومة العمال لعملية التغير التكنولوجي؟ وكيف يمكن لإدارة المؤسسة ان تقلل من وحدة هذه المقاومة وتدفع الى تعاون العمال من اجل المشاركة في انجاح هذه العملية؟
- هل اعتماد المؤسسة على استراتيجية واضحة للتدريب والتكوين كفيلة لإنجاح عملية التغيير التكنولوجي وذلك من خلال محاولتها تضيق او القضاء على الفجوات التي تحدثها تلك العملية بين الهيكل التنظيمي القديم والهيكل الجديد؟

عينة الدراسة:

العينة العشوائية المنتظمة وقد اختار الباحث نسبة 25 % من افراد مجتمع البحث المكون من 278 مفردة.

ادوات الدراسة:

الملاحظة المقابلة، الاستمارة، إضافة إلى الوثائق و السجلات.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي.

نتائج الدراسة:

- تعتمد الشركة الإفريقية للزجاج في عملية التغيير التكنولوجي على استراتيجية القوة القسرية هذه الاستراتيجية تقصي العمال واقتراحاتهم وتعتمد على قوة والأوامر الصارمة الصادرة من إداريين و فنيين تعينهم الإدارة العليا.
- تعاني الشركة الإفريقية للزجاج من مجموعة من الصعوبات في إحداثها لعملية التغيير التكنولوجي نتيجة الاستراتيجية المعتمدة في هذه العملية, خاصة في نقص تدعيم العمال ومقاومتهم لطريقة تخطيطها.

- مقاومة العمال لا تكون لعملية التغيير التكنولوجي بحد ذاتها ولكن للطريقة التي تتم من خلالها هذه العملية.
- تؤدي مشاركة العمال في تخطيط التغيير التكنولوجي واتخاذ القرارات بشأنه إلى إضعاف هذه المقاومة وزيادة ولاء الأفراد المشرفين على هذا التغيير.
- يؤدي التغيير التكنولوجي إلى حدوث مجموعة من الاضطرابات النفسية على مستوى العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية نتيجة تعديلات التي تحدث على بناء التنظيمي للمؤسسة من جراء هذا التغيير.
- تحقق الفرضية العامة، وعليه فإن نجاح التغيير التكنولوجي الذي تقوم به المؤسسات الصناعية يرتبط بمدى استقرار الموارد البشرية.
- علي ضلعين, نجم العزاوي 2010: العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن وهي دراسة ميدانية بقسم إدارة الأعمال بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، نشرت في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة عددها 24.

تساؤلات الدراسة:

- هل معدل أجر العاملين متدني, عدد ساعات العمل، وسائل السلامة العامة، التأمين الصحي،المواصلات، طبيعة العمل هي مؤثر حقيقي في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الاردن؟

عينة الدراسة:

- عينة عشوائية، حيث تم اختيار عينة من 204 عامل في شركات الصناعية بمدينة الكرك الصناعية من اصل 3000 عامل .

منهج الدراسة:

- استخدم المنهج الوصفي التحليلي .

أدوات الدراسة:

- الكتب والمقالات التي ناقشت هذا الموضوع
الاستمارة التي وزعت على العمال في هذه الشركات.

نتائج الدراسة:

- هناك علاقة واضحة على عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتدني الاجور وعدم تناسب ساعات العمل
- عدم توفر التأمين الصحي على الاطلاق وصعوبة التعلق بطبيعة العمل.
- طبيعة العمل صعبة هي مؤثر الحقيقي في الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن

ثامنا: الاستفادة من الدراسات السابقة:

- مكنت الدراسات السابقة المعتمدة من تكوين خلفية نظرية حول موضوع الدراسة وهذا من خلال تقديم لمحة نظرية عن كل متغير المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي , إضافة الى تحديد معالم البحث من الجانب النظري من خلال تحديد اهم العناصر الخاصة لكل متغير ، كما ساهمت في تحديد ابعاد ومؤشرات المساعدة في بناء استمارة البحث , إضافة الى إتباع طريقة منهجية معينة من خلال توضيح المنهج المتبع في الدراسة.
- حيث ساعدتنا دراسة جبلي فاتح في تحديد ادوات الدراسة-استمارة- كما ساعدت دراسة سعادوي زهرة في تحديد ابعاد ومؤشرات المتعلقة بالفرضيات .
- حيث ساعدتنا دراسة عاجب بومدين في تحديد العوامل النفسية والاجتماعية الناتجة عن خروج المرأة للعمل.
- كما ساعدتنا الدراسات المتبقية في تحديد عوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي والتي تتمثل في العوامل المادية والنفسية و الاجتماعية.

الفصل الثاني

المدخل النظرية المفسرة للمرأة العاملة والاستقرار الوظيفي

تمهيد:

أولاً: نظرية الماركسية و الاشتراكية

ثانياً: نظرية البنائية الوظيفية

ثالثاً: نظرية المساواة بين الجنسين

رابعاً: السلم الهرمي للحاجات

خامساً: نظرية التوقع

سادساً: نظرية الإنجاز

سابعاً: التعقيب على النظريات

تمهيد:

إن كل النظريات الخاصة بعلم الاجتماع نشأ في بداية مواجهة للإصلاح وباحثة عن التغيير الذي يصب لصالح فئات اجتماعية بعينها، فالنظرية تنطلق غالبا من سياقات واقعية ملموسة تحاول من خلالها فهم الواقع والعمل على تغييره، فسوف نتناول عدة نظريات ونماذج فسرت عمل المرأة والاستقرار الوظيفي ونذكر مجموعة من النماذج كما يلي:

اولا: النظرية الماركسية والاشتراكية:

ان حركة النساء العاملات ولدت فعلا في رحم المجتمع الرأسمالي غير أنها ظلت فترة طويلة تتعثر في تقدمه وتترد في اختيار وسائل العمل، والواقع ان الحركة العمالية النسائية تتخذ أشكالا بالغة التنوع والتعدد وتختلف الأشكال بين البلد والآخر، وهي تتكيف مع الظروف الخاصة بكل بلد، ومع طابع حركته العمالية ولكن مع وقت نمت هيئات حزبية متخصصة بالحركة النسائية الاشتراكية الديمقراطية قوية.

يبين "ماركس" أن البديل الجبار للعمل وللعمال، أي الآلة، كانت تتحول بدرجة سريعة إلى وسيلة لزيادة أعداد العمال الأجراء، عبر الإيقاع بكل أفراد الأسرة العاملة تحت النفوذ المباشر للرأسمالية دون تفرقة على أساس السن أو الجنس، وأن هذه الأوضاع التي يصفها "ماركس" في "رأس المال" و "انجلز" في "حالة الطبقة العاملة الانجليزية" تبين كيف كان نظام المصنع مرعبا في رحلته المبكرة. إن أثر هذا النظام الجديد كان تفسخ الأسرة نتيجة إلى تحول كل عضو فيها إلى عامل أجير. و من ثم فقد وضع الاستغلال الرأسمالي رغم قسوته أسس المساواة بين الرجال والنساء الطبقة التي لا تملك. أي البروليتاريا، فكلاهما أصبح مضطر للاعتماد على العمل المأجور وفقد الرجل المالك الذي يتحكم في زوجته وأطفاله، ولهذا السبب وضع "انجلز" مثل هذه التفرقة بين الأسرة البرجوازية والأسرة البروليتارية وكان انجلز محقا آنذاك عندما أشار إلى وجود اتجاه نحو فئات الأسرة الطبقة العاملة¹

ثانيا: النظرية البنائية الوظيفية:

يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي يحاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على

¹ - ليندساي جيرمان، تر: نور منصور : النظريات البطورية، أبحاث يسارية واشتراكية شيوعية، حوار حول الحركة النسائية والحقوق والتقدمية في الاردن، سنة 2017.

المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الاعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها "فليبين" 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.¹

ثالثا: نظرية المساواة بين الجنسين:

كانت اول خطوة وأهم محاولة لتحقيق المساواة بين الجنسين والأهمية التي يمكن ان تعزى إلى النظرية لا تكمن فقط فيما حققته بقدر ما تكمن أيضا بما أنها لفتت الانظار بشكل علمي إلى حقيقة الفروق التي يفرضها المجتمع على المرأة بالرغم من ما تقوم به الاخيرة من جهود تتساوى مع ما يقوم به الرجل إن لم تكن تتفوق عليه. فقد قبلت السيئات الاجتماعية التفاوتات المختلفة بينهما كحقيقة واقعية لا يمكن مواجهتها او الجدل بشأنها، وهي مسألة حضنتها النظرية بالعديد من الاعمال الفكرية والكثير من الجهود السياسية ووفقا لكامل وواسكو فإن النظرية دافعت عن حقوق المرأة من داخل النظام ذاته فمن خلال دعوتها المختلفة مصل التشريع للمساواة بين الجنسين والمساواة في الاجور وفرص العمل المتاحة، فإنها سعت إلى تغيير البيئة القانونية للمجتمع مع البقاء عليه والحرص على مؤسساته، فلم تكن هذه النظرية في الذهاب بعيدا نحو تفويض الأسس التي يقوم عليها المجتمع الرأسمالي وإحلال اطر سياسية واقتصادية محله. فالهدف النهائي للنظرية تمثل في تحسين ظروف المرأة وتحقيق تكاملها ضمن المجتمع المختلفة دون التمرد عليها او الخروج على أسسها.²

المدخل النظرية المتعلقة بالاستقرار الوظيفي:

رابعا: السلم الهرمي للحاجات:

يعتبر ابراهام ماسلو من رواد هذه النظرية التي تنظم حاجات الإنسان تنظيما هرميا وذلك وفق ضرورة الحاجة وأهميتها، وقسم هذه الحاجات ابتداء من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم والانتهاج بالحاجة غلى تحقيق الذات في قمته، ويرى أن الإنسان ينتقل إلى كل حاجة بعد إشباع الحاجة السابقة حتى يصل إلى القمة في بيئة العمل ويتحقق من خلال تلك الإشباعات أو الحاجات ما يسمى بالاستقرار الوظيفي، وقد رتب "ماسلو" الحاجات إلى خمسة أنواع وذلك حسب التسلسل الذي تبينه العناصر التالية:

¹ فاتحة حقيقي، "موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة"، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية، مجلة الوحدة، عدد 1985، ص 67.

² نفس المرجع السابق ص 641-642.

- ❖ **الحاجات الفسيولوجية:** وتتمثل في الحاجات الأساسية الضرورية للإنسان وتشبع هذه الحاجات بالغذاء والنوم والماء وغير ذلك.
- ❖ **حاجات الأمن:** وتتمثل في حاجة الإنسان إلى الجو من الطمأنينة والسكينة لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياة أو استقرار الإنسان وتأتي هذه الحاجة حسب ماسلو في درجة الثانية بعد الحاجات الفسيولوجية.
- ❖ **حاجات الحب:** وتتمثل في رغبة الفرد أن يكون محبوباً من طرف الأشخاص المحيطين به سواء كان ذلك في المحيط العمل أو المجتمع بصفة عامة .
- ❖ **حاجات احترام الذات:** تبدو هذه الحاجة في رغبة الفرد بالشعور بالأهمية والمكانة البارزة في السلم التنظيمي أو بين العمال وبقدرته على تحمل المسؤولية والتنفيذ والإنجاز بالإضافة إلى العمل علنتمية الذات باكتساب مهارات وإضافة معلومات.
- ❖ **حاجات تحقيق الذات:** وتتمثل هذه الحاجات التي تشغل أعلى الهرم في تحقيق الفرد ما يصبو إليه بحيث يحقق إشباع كل الحاجات هو ترتيب تتحكم فيه الأولوية¹

خامساً: نظرية التوقع:

قدم "فكتور فروم" نظريته في الدافعية التي تقوم على اعتبار أن سلوك الفرد يسبقه عملية مفاضلة بين عدة بدائل منها بدائل السلوك المتعلقة بالأداء، فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي يتوقع أن يحصل عليها من الأداء ودرجة التوقع لدى الفرد لتحقيق هذه العوائد كنتيجة للأداء² حيث يعتبر توقع تقدير الفرد لاحتمال تحسين الأداء وتحقيق المنفعة والاستقرار بمعنى آخر تغيير قوة الحفز عند الفرد لبذل الجهد اللازم لإنجاز عمل ما يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز وهذا التوقع الأول في نظرية فروم كما أضاف بأنه إذا حقق الفرد إنجازاً فلهل سيكافأ على هذا الإنجاز أم لا؟ وهذا هو التوقع الثاني عنده، وعلى هذا النحو بين نوعان من التوقع هما:

- 1- قابلية الفرد بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة.
- 2- ترقب الفرد للنتائج النظرية المتوقعة لسلوكه و تعود أهمية هذه النظرية لسببين هما:

مصطفى عشوي، "أسس علم النفس التنظيمي"، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص104، 103¹-

² طارق عبد أحمد الدلي: "الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسة"، ط1، مركز ديونو لتعليم الفكر، عمان، الأردن، 2013، ص34

ب- معرفة الحاجة التي يرغب الأفراد في إشباعها.

أ- محاولة الإدارة لتسهيل مسار العامل وتوضيح سبل إتمام العمل وإشباع الحاجات الفردية، وهذا ما يؤدي بالعامل إلى شعوره بالرضا وبالتالي تحقيق الاستقرار والالتزام والذي من خلاله يظهر الولاء والانتماء للمؤسسة.¹

سادسا: نظرية الإنجاز:

يرى "ماكلياند" أن الانسان مدفوع برغبته الكبيرة في التفوق والتحقيق نتائج باهرة في عمله بحيث يثبت أنه جدير بالاحترام والتقدير .

فالنتائج التي توصل إليها تمكن من القول أن دافع الإنجاز يمثل الرغبة في التحقيق النتائج الجيدة في المهام التي يقوم بها الأفراد والتي تدفعهم إلى الاستقرار داخل المؤسسة.

فمن خلال هذه النظرية نجد للأفراد ثلاث فئات أساسية من الحاجات:

1- الحاجة إلى القوة: أن الأفراد الذين تكون لديهم هذه الحاجات قوية يسعون وراء الحصول على المركز

والسلطة وبالتالي يقابلون في المنظمة على الاعمال التي تمكنهم من تحقيق اهدافهم وبالتالي استقرارهم.

2- الحاجة إلى الانتماء: الأفراد الذين يتسمون بحاجيات انتماء قوية يسعون إلى إقامة العلاقات الاجتماعية في

منظمة مما يعمل على إقامة جماعات رسمية في المنظمة الأمر الذي يدفعهم إلى الإقبال على المهام الموكلة إليهم ما يزيد من إنجازهم وفعاليتهم والتزامهم.

3- الحاجة إلى الإنجاز: الدافع إلى الإنجاز هو الرغبة في تقديم نتائج جيدة و متميزة عن ما يقدمه الآخرون.

فأبحاث ماكلياند أن الأفراد الذين يتميزون بالطموح والرغبة القوية هدفهم الوصول إلى مناصب المسؤولية يندفعون

في عملهم بقوة وينجزونه بكفاءة عالية حتى يثبتوا أنهم ناححين ومتميزين ومستقرين ويتمتعون دوماً بقدر من الحماس.²

وبالتالي فالأفراد لكي يحققوا ذاتهم ويستمروا في نجاحهم لابد أن يتحقق ما يسمى بالرضا عن العمل والذي

يصنع الاستقرار الوظيفي لديهم في العمل أو المهنة، كما قدمت هذه النظرية وصفا لثلاث حاجات تؤثر على

السلوك الإنسان تندرج من الحاجة إلى الإنجاز ثم الحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى القوة وإن توافر هذه الحاجات

هو المحرك الأساسي للفرد في العمل وقد اهتمت هذه النظرية للدافعية للإنجاز دون غيرها من الدوافع.

¹ فيصل حسونة: "إدارة الموارد البشرية"، د.ط، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، د.ت، ص95.

² مولاي نعيمة، "علاقة المناخ بالاستقرار المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية والاجتماعية، تخصص عمل وتنظيم، وجامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016، ص28-29.

سابعاً: التعقيب على النظريات:

- ركزت النظرية "النسوية الماركسية" والاشتراكية على أشكال الظلم الذي تواجهها المرأة العاملة بنظر للأمرين مهمين: اولهما اعتمادهن على الرجال وثانيهما استغلالهن كمصدر رخيص ضمن قوة العمل الرأسمالية، وتناقش النظرية الظلم الذي تعاني منه المرأة بسبب تعرضها لأشكال عديدة من الاستغلال سواء في بيت أسرتها كابنة في مرحلة ما قبل الزواج أو فيما بعد في بيت زوجها، ومن خلال حصولها على وظائف متدنية في سوق العمل لا توفر لها سوى دخلاً متدنياً مثلها في ذلك مثل العديد من الرجال الفقراء الذي لا يحصلون على دخل لا يتناسب وما يقومون به من عمل و تحاول النظرية تحسين و تطوير أوضاع المرأة وترتكز على العدل و المساواة. ويشترك مع هذا الطرح نظرية المساواة بين الجنسين التي ترى أن سيطرة الذكور تتجدر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل .

ويعكس هذا التحليل النظرية البنوية الوظيفية التي تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.¹

- أكدت نظرية الحاجات ونظرية الإنجاز على أن استقرار المرأة العاملة يكون بناء على قدرتها في تحقيق مختلف الحاجات بدءاً من الحاجات البيولوجية وصولاً إلى تقدير الذات، فكلما حققت الحاجة الأولى ألحت على تحقيق الحاجة الثانية، و يجب الجمع بين الجوانب التقنية والانسانية خاصة العوامل النفسية للمرأة العاملة وذلك من أجل نجاح الإدارة العلمية.

-إلى جانب "آدمز" في نظريته المساواة الذي ركز على إدراك الأفراد للإنصاف الذي يعاملون به عندما يقارنون بالآخرين بمعنى أنهم يحفزون للبحث عن العدالة الاجتماعية في المكافآت التي يتوقعها من الأداء، وهذا ما يدفعهم إلى القيام بمقارنة نسبة مدخلاتهم مع النتائج التي يحصلون عليها ونسبة مدخلات الآخرين إلى نتائجهم في نفس الوضع.

-في حين نجد أن نظرية التوقع ترى أن عملية الاستقرار المرأة العاملة تحدث نتيجة للمقارنة التي تجريها بين ما توقعته من العوائد السلوك الذي تتبعه وبين منفعتها الشخصية التي تحققها بالفعل واعتبار أن هناك علاقة متبادلة بينها و بين المؤسسة التي تعمل فيها حيث تقدم مجهودها وخبرتها مقابل حصولها على عوائد تحقق لها الرضا والاستقرار.

¹ فاتحة حقيقي، "موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة"، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية، مجلة الوحدة، عدد 1985، ص 67 .

الفصل الثالث:

المرأة العاملة الواقع والتمظهرات

تمهيد

أولاً: نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة

ثانياً: دوافع خروج المرأة لميدان العمل

ثالثاً: مشكلات المرأة العاملة

رابعاً: عمل المرأة في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

إن انتشار ظاهرة عمل المرأة جاءت تبعا لانتشار العلم والتطور التكنولوجي ، فهي التي درست وتميزت وحصلت على شهادات في مختلف المجالات وعملت جاهدة للحصول على أعلى المراتب لتثبت نفسها على عكس ما كانت عليه في القديم ، حيث كان يقتصر عملها على العمل الزراعي والعمل الحرفي فأصبحت اليوم تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية احتياجاتها وإثبات نفسها في المجتمع، ومن خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى العنصر الاول والمتمثل في النظرة التاريخية لعمل المرأة، أما العنصر الثاني دوافع خروج المرأة للعمل والعنصر الثالث وجاء تحت عنوان المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة أما العنصر الرابع ، وأخيرا عمل المرأة في الجزائر.

أولاً: نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة:

1-نشأة مفهوم عمل المرأة:

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

2-تطور عمل المرأة:

إن وضع عمل المرأة التاريخي يرتبط ويتأثر بالظروف والدوافع الحضارية والثقافية والنظم الاقتصادية وهذا حسب خصوصية كل مجتمع، حيث أن عمل المرأة يرتبط، ارتباطاً وثيقاً بوضعها ومكانتها ونظرة المجتمع إليها، كما أننا نجد معظم المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة ودورها في الحياة فأحياناً يكون سلبياً وأحياناً يكون إيجابياً نشيطاً، وهذا الاختلاف وضع المرأة كنتيجة لتلك الظروف والأوضاع الحضارية، حيث كانت وضعيتها تختلف من مرحلة تاريخية لأخرى ففي فترة اكتشاف الزراعة حيث كانت ملكية الأرض مقصورة على الرجال بما في ذلك المرأة والعبيد تعمل في قصور الأسياد، في مرحلة الإقطاعية إلى مرحلة الرأسمالية، لم يحل مشكلة المرأة، إذا ما زالت تعاني في بعض البلدان من مشكلة التمييز بينها وبين الرجل سواء كان ذلك في ميدان العمل أو الاجر.

إلا أنه الدول الاشتراكية أعطت حق المساواة بين الرجل والمرأة في معظم دساتيرها فأصبحت المرأة تعيش مع الرجل وتحوز غمار التجربة وتحاول النجاح في جميع مجالات العمل وإثبات قدرتها ومهارتها وكفاءتها في أداء مختلف المهن وتؤكد أيضاً النجاح في العمل يعود إلى الشخص نفسه وطموحه ومهاراته وخبراته، وليس لتحديد الجنس الذكري أو الأنثوي الذي أعطى دوراً في هذا الموضوع، مما سمح لها بإثبات قدراتها وكفاءتها في مجال العمل.²

وهناك اتجاه عالمي يتزايد إعطاء المرأة الحرية أكثر وأنه ليس هناك فروق بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالذكاء والقدرات في حالة وجود فروق تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة، ويعتبر المجتمع الصناعي الحديث الأول الذي أعطى

¹ بن صديق زويدية، "عمل المرأة بين الضرورة والواقع"، مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، جوان 2020، ص

² إحسان محمد حسن، "علم الاجتماع المرأة"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2008، ص 19-20.

المرأة حرية أكثر وذلك بإعطائها حق العمل، منتقلة عن زوجها وفتح لها مجالات شتى من العمل في مختلف الأنشطة، بحيث أصبحت تتمتع بمكانة اقتصادية مساوية للرجل وبالتالي العمل ليس منافسة بين الرجل والمرأة بقدر ما هو مشاركة من جانب المرأة للرجل بزيادة الدخل والنهوض بالمجتمع.¹

3-واقع عمل المرأة:

إن مساهمة المرأة في قوة العمل يحقق من جهة تطوير أوضاعها الاجتماعية وتحسين قدرتها الاقتصادية، ومن جهة أخرى فهو مؤشر على إسهامها في عملية الإنتاج وفي المحصلة النهائية يحقق لها مكانتها وتلبي حاجاتها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

وبالنظر إلى واقع المرأة العربية وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد لأغلبية الدول العربية بتنظيم مكانة المرأة في العمل وتوفير الأجواء التي تزيد من إسهاماتها بالعمل، إلا أن المؤشرات الواقعية تشير إلى أن نسبة مساهمة المرأة العربية في قوة العمل لازالت ضئيلة.

وأن تقدمها يسير ببطء، ونجد أن غالبية النساء العاملات يعملن في مجالات محدودة، ومعنى هذا أن المرأة وعلى الرغم من دخولها لمواقع العمل إلا أن عملها مازال قاصرا عن البلوغ أهدافه المنشودة وأن التغيير الذي حدث في عملها كان تغييرا كميًا، أكثر منه نوعيًا، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن عملها من زاوية الدعم المادي فقط، كما أن المرأة لاتزال في علاقتها وأعمالها مشدودة إلى أدوارها التقليدية.

أما فيما يخص نموهم الجسمي فيكون اهتمامها موجهًا نحو شراء احتياجاتهم الغذائية الأساسية، كما أن عمل المرأة قد يؤدي إلى حرمان الأبناء من الدفء والحنان والعطف، كما يفقدون التربية والتوجيه.²

ثانيا: دوافع خروج المرأة لميدان العمل:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيًا، بل خضعت إلى عوامل عديدة ومتداخلة، تعتبر من أكثر المسائل المثيرة للجدل في المجتمعات المعاصرة الحديثة وحاجة ملحة تفرضها طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية، حيث نجد الكثير من الدوافع والبواعث التي تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل.¹

¹ مصطفى العوني، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الانسانية، عدد 19، جوان، 2003، ص 141.

² عبير طابيل وفرحات الشباشبة، "درجة الممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها"، دار مجاهد للنشر والتوزيع، ط1، 2008، ص 78.

1-الدافع الاقتصادي:

وقد بينت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية فخروج المرأة للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي، إذن تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع المرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دورها المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها.²

هناك بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة، وبحوث أخرى بينت أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة.

وبحوث بينت أهمية الدافع الاقتصادي، كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة فقد يكون الدافع للعمل والوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم، أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى، وقدرتها في إنجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجال فقط، ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلّمات تعليما عاليا لأن التعليم في حد ذاته، لا يحقق الحصول على عمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة ويقضي على وقت الفراغ.³

2-الدافع التعليمي:

نجد أن الأسرة أولت اهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها بالإضافة إلى وعي النساء ببحقهن في التعليم ووعي المجتمع بذلك حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد للقضاء على الأمية كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدرس في التدرج.⁴

¹ فرحات نادية، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2012، ص 191.

² - نفس المرجع، ص 128.

³ - مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص 143.

⁴ - عاجب يومدين، "الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت"، شهادة الدكتوراة، تخصص عمل والتنظيم، قسم علم النفس، وهران، 2016-2017، ص 50.

بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة للتعامل مع الزملاء والرغبة في تعلم المهارة إضافة إلى أمور خاصة تتصل بالمؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات. فالدافع لقوى العمل كان مرتبطا بالتحصيل الدراسي للحصول على درجة جامعية ومستويات تعليمية راقية يمكن أن يكون دافعا للعمل.¹

3-الدوافع الشخصية والنفسية:

قد تعمل المرأة سواء متزوجة أو غير متزوجة لتثبت كفاءتها وقدرتها في إنجاز الأعمال التي كانت وقفا على الرجال لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على العمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف او طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل، كما أن العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة، ويقضي على وقت الفراغ.²

أما الدوافع النفسية فلها أثر كبير لأن في ظل التغيير الحاصل على مستوى الأسر فقد ضعف مفهوم القوامه والتكفل بالمرأة ومتطلباتها وذلك لعدة أسباب منها: لسن تأخر الزواج لدى الفتيات مما يثقل كاهل المتكفل بهن من أب أو أخ مما يعطي للمرأة الإحساس بثقلها على من يكفلونها ويفقدونها تقديرها لذاتها وتشعر بالعجز وعدم أهميتها فيصبح العمل هو المخرج، حيث يعتبر العمل من جهة نظر الصحة النفسية علاج لكثير من الأمراض، لذلك نجد أحيانا خروج المرأة للعمل له دوافع نفسية ومن خلاله تحقق المرأة عدة حاجات نفسية كتقدير الذات وشعورها بالإبداع.³

4- الدافع الاجتماعي:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل، وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية، واستطاعت أن توافق بين أداء واجبها في العمل وفي الأسرة. فالأسرة هي وحدة اجتماعية التي تقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي.⁴

¹ - مصطفى العوفي، مرجع سبق ذكره، ص 143

² - مصطفى العوفي، مرجع سابق، ص 87

³ اشيا خبابة، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، رسالة ماجستير، تخصص عمل وتنظيم، قسم علم - لاجتماع، 2012-2012، ص 25.

⁴ حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4 أيار 2007، ص 56-57.

كما كان للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل. ولقد ساعد، أيضا دخول الأدوات الكهرو منزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسية والضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل وتشارك في قطاع الإنتاج المختلفة، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانات التجارية كالأطعمة وغيرها....إلخ.

كل هذه العوامل مكنت المرأة من تحقيق متطلبات الأسرة مسؤولياتها وساعدت المرأة على القيام بدور ربة منزل والأم أيضا بدور عاملة تكسب دخل.¹

ثالثا: مشكلات المرأة العاملة:

تتضمن دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة وما تتعرض له في عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة إيجابية، وأهم هذه المشكلات كما شخصتها الدراسة الميدانية المؤهلات الثقافية والعلمية للمرأة العاملة وأثر التعليم في إنتاجيتها، إن الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يساهم في حل جانب من المشكلات الاجتماعية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة، لذلك لا بد لها من التطرق إلى هذه المشكلات الخطيرة التي تؤثر على الإنتاج كما ونوعا تأثيرا سلبيا ومن بين هذه المشاكل نذكر منها:²

1- مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة:

إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعدها في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية الاجتماعية في المجتمع. فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الإيجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجيتها. لكننا نلاحظ بأن المرأة العاملة لا تزال تعاني من مشكلة تدني مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء خصوصا بعد عقد السبعينيات من القرن العشرين فهي لا تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق لإنفاق داخل المنزل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين.

¹ - مصطفى عوفي، مرجع سابق ذكره، ص 143.

² - إحسان محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 85.

كما أنها تقتصر المعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار ومعدل دخل الفرد، لكن عدم تسليح المرأة بالثقافة والمعرفة، يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الإنتاجي والخدمي على أكمل وجه والتوفيق، بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة، وتعاني المرأة العاملة من عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها، وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على عملة الإنتاجية والخدمية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في دورات التدريب ودورات التقوية كل حسب مهنتها وتخصصها. إن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة إيجابية يقف عائقاً أمام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سبب من أسباب تدني إنتاجيتها، إذن للمؤهلات الثقافية والعلمية التي تتمتع بها المرأة أهمية في زيادة الإنتاجية.¹

وكذلك يمكننا القول أن الكثير من العاملات لا يقمن بالتدريب حول عملهن وهذا ما يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية أيضاً، هذه مشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية منها لأن النظرة التقليدية لازالت مسيطرة على الكثير من أفكار الرجال.²

2- مشكلة مواظبة المرأة على العمل:

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري للممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ونوعاً، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة، أو أنه عدم قدرة الفرد أو مجموعة الأفراد على الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل، حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو المواعيد المحددة لها، من أسباب تدني إنتاجيتها. وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات غير المتزوجات وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة ومكوئها في البيت، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقاً أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، إن ترك المرأة العاملة لعملها لمدة ساعة أو ساعتين لقضاء بعض متطلبات المنزل يؤدي إلى هدر وقت معين، كما ينبغي أن تنفقه في عملها لا في أغراضها وشؤونها الخاصة.

وهذه المشكلة تدفعها إلى التسرب والتغيب عن العمل، أما العاملة غير متزوجة فهي الأخرى تعاني من الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل فيها

¹ - إحسان محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 86،

² - مصطفى عوي، مرجع سبق ذكره، ص 144.

والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها، إذن مشكلة التغيب عن العمل تعاني منها النساء العاملات المتزوجات والنساء العاملات غير المتزوجات على حد سواء¹.
أيضا يمكننا القول أن تميز صاحب العمل للرجال بدون نساء يشكل عائقا أمام مواظبة المرأة على العمل لأن هناك من يتخذ موقفا معاديا للمرأة العاملة وذلك يعود إلى عدم تفهم وتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبته المرأة بعملها خارج المنزل².

3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:

إن توفر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها لإحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات لإنتاجية والخدمية، لأن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فالإدارة أحيانا لا توعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية. وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في عملها ومزاولته كيفما كان³.

رابعا: عمل المرأة في الجزائر:

يعتبر عمل المرأة أداء تعبير أساسية لمكانتها في المجتمع، ولفهم مكانة التي تحتلها المرأة العاملة في المجتمع الجزائري، أو بعبارة أخرى العمل النسوي ينطلق من فرضية مفادها أن كل نمط أو شكل للتنظيم الاقتصادي يكون متوافق مع أشكال خاصة للتنظيم العائلي، حيث أن العائلة الممتدة الأبوية، تتميز بهيمنتها وسيطرتها في المجتمع التقليدي الجزائري وهو يتماشى مع الأشكال الجماعية ملكية الأرض ووسائل الإنتاج، ووحدة الإنتاج هي نفسها محل الإقامة ومكان ممارسة التجارة وأفراد الأسرة هم الذين يسرون وينظمون عملية مراحل الإنتاج، ويتولى الأب في الأسرة الأبوية الممتدة دور مهم جدا حيث أنه يلعب دور المسير والمقرر لأموال

¹ - إحسان محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 88

² - مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص 144.

³ - إحسان محمد حسن، مرجع سبق ذكره، ص 90.

الأسرة، وهو الذي يوزع الأدوار والمهام لأفراد الأسرة وهو يتولى أشكال النشاطات التجارية، وفي هذا الإطار فهو يفرض كل سلطته وهيمنته على الجميع.¹

وفي هذا الإطار الذي يتميز بنمط معيشته الجماعية تظهر وظيفة أو عمل المرأة على أنه عمل يدعم النشاط الإنتاجي للأسرة فنشاطات تختلف حسب المناطق، وهي بشكل عام أعمال أو نشاطات، ليست على درجة كبيرة من الأهمية وهي أعمال مرفوضة من الرجل لأنها متعبة، ومملة لأنها دائمة التكرار.

وتخرج المرأة للتعليم بجميع مراحلها، خاصة مرحلة التعليم العالي، يعتبر أحد الأسباب المهمة التي ساهمت في زيادة مستوى الوعي لديها ومن ثم الدفع لتحريك عجلة التغيير بالنسبة لوضعيتها، ومكانتها، ودورها في المجتمع لإثبات ذاتها، كما ساهم التعليم في زيادة فرص وإمكانيات المرأة الحصول على منصب عمل خاصة بعد وصولها إلى مستوى معين من الوعي الثقافي الذي بدوره منحها إحساسا بقيمة ذاتية مستقلة.

ولقد ساهم وبشكل كبير اندلاع الثورة التحريرية في تغيير أدوار المرأة بخروجها من المنزل للمشاركة في العمل خارجة سواء كان عملا نضاليا من أجل تخليص الوطن من قيود الاستعمار.²

ومع انتهاء الثورة وإعلان الاستقلال سنة 1962م أجمعت كل النصوص القانونية كما أشرنا من قبل على ضرورة إشراك المرأة في العملية الإنتاجية ووجوب مساواتها بالرجل، حيث بقيت هذه النصوص القانونية مجرد حبر على ورق، مقارنة بالوضع الحقيقية التي كانت تعيشها المرأة الجزائرية، بحيث كان المجتمع يرفض خروجها للعمل ولذلك بقي خروجها محتشما في بداياته بسبب القيود السوسيوثقافية التي أعاقت تطور عمل المرأة.

إن خروج المرأة للعمل كان له دوافع عديدة لعل أهمها الدوافع النفسية كإثبات الذات والشعور بالرضا النفسي، بالإضافة إلى الدوافع الاقتصادية كتلبية احتياجات الأسرة ومساعدة زوجها في مصاريف الأسرة، ودوافع اجتماعية وثقافية أفرزها الوعي الذي اكتسبته المرأة من خلال التعلم وإدراك حقوقها وواجباتها وبمكناها أن تقدمه لنفسها وأسرتها وبلدها، فتمكنت المرأة من أن تتبوأ مكانة إلى جانب الرجل والقيام بمعظم أدوارها التي اعتمدت العديد من المجتمعات أن تكون حكرا على الرجال فقط، لهذا أحرص القانون العالمي والجزائري على حماية الجهد الفعال الذي تقوم به نساء العالم من خلال مساهمتهن في التنمية الاقتصادية في بلدن.³

¹ - أسماء منصور، محاولة تحليل سوسيلوجي للنساء المسيرات في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص التغيير والديناميكا الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2-بوزريعة-2011-2012. ص 153.

² - نفس المرجع، ص 154.

³ - أسماء منصور، نفس المرجع السابق ذكره، ص 155.

خلاصة:

نلاحظ من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل أن نظرة إلى اليد العاملة النسوية قد تغيرت عبر الزمن، فقد أصبح للمرأة دوراً في عالم التشغيل وأصبح لها مكان مرموق فيه، كما أن الأسباب التي دفعت بالمرأة للعمل اليوم تختلف من اجتماعية إلى اقتصادية إلى تعليمية وحتى ذاتية، مما جعلها عنصر فعال داخل أسرتها ومجتمعها، فتمكنت بأن تتبوأ مكانة إلى جانب الرجل، بتقليدها مختلف المناصب إلى جانب دورها الأساسي وهو تربية أبنائها، وتحمل الكثير من المسؤوليات، وكل هذه القدرات برهنت لنا أن المرأة من شأنها أن تحقق التنشئة الشاملة للبلد.

الفصل الرابع

الاستقرار الوظيفي المحددات والمظاهر

تمهيد

أولاً: المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي

ثانياً: محددات الاستقرار الوظيفي

ثالثاً: عوامل الاستقرار الوظيفي

رابعاً: مظاهر الاستقرار

خامساً: مظاهر عدم الاستقرار

سادساً: الاستقرار الوظيفي للمؤسسة

خلاصة

تمهيد:

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع الاساسية في مجال علم الاجتماع حاليا ، ونحن في هذا فصل بصدد محاولة التعرف على العوامل التي تساعد على تحقيقه ،وقد ازدادت أهمية هذا موضوع بعد تأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الانتاجية بعد ما ساد الاعتقاد ولفترة طويلة من الزمن ان الوسائل و الآلات والمعدات والمواد الأولية كافية من أجل الوصول الى الأهداف المخططة وتحقيق الفعالية اللازمة ، إلا أن هذا الاعتقاد قد زال تدريجيا بعد سلسلة الدراسات والبحوث التي أجريت على الدور والمكانة التي يحتلها العنصر البشري في العملية الإنتاجية .

أولا: المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي:

❖ الشعور بالولاء والانتماء:

يشير الولاء الى خضوع المصحوب بالوفاء وهو جانب تهتم العديد من المؤسسات بتحقيقه عند رسم سياساتها فتراعي اهدافها واهداف العامل على حد سواء لتنمية مشاعر الانتماء والولاء لديه كما تستجيب لحياته الاجتماعية والشخصية ورغباته والعدل في معاملة العمال بوضع كل منهم في مكانه المناسب ومشاركتهم في المسؤولية هذا اضافة الى تنمية العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.¹

❖ الأداء:

-يعرفه "بدوي احمد زكي": القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات و واجبات وفقا للمعدل المفروض اداؤه من العامل الكفاء المدرب.²

-ويعرفه "هلال محمد عبد الغني" انه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة او الجهة التي ترتبط وظيفته بها ويعني النتائج التي يحققها في المنظمة.³

¹-عبد الكريم درويش، ليلي التكلي، "مبادئ الادارة العامة"، دار النهضة العربية، د.ط، القاهرة، 1975، ص35.

²-الادارة العامة للمعجمات، "معجم علم النفس والتربية"، دار الكتاب للنشر والتوزيع، د.ط، 1984. ص 30

³-بدوي احمد زكي، "معجم مصطلحات العلوم الادارية"، دار الكتاب المصري للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 1984، ص22.

- الانضباط:

بينت الادارة العامة للمعجمات 1984 ان الانضباط هو ضبط الميول والسلوك اما بإرادة الفرد نفسه أو بتأثير سلطة خارجية.

كما يقصد بالانضباط توافق سلوك الافراد العاملين مع ضوابط ومقاييس السلوك المقبول والمحدد من قبل الادارة اضافة إلى السلوكيات المتعارف عليها وقت العمل.¹

- الروح المعنوية:

الروح المعنوية تعبر عن مشاعر الفرد العامل اتجاه عمله ومدى رضاه عن المنظمة التي يعمل بها ومدى تكيفه بدوره في العمل ومع زملائه لذا الروح المعنوية عبارة عن محصلة مشاعر الافراد اتجاه العمل ومدى تكيفهم وانعدام الصراع في نفسه اتجاه كافة الظروف البيئية والاجتماعية للعمل.

- اما قاموس علم النفس فيعرفها على أنها استجابة فردية بفعل الجماعة بحيث يكون الفرد مستند للتفاعل الملائم لموقف تتعرض له الجماعة.

- الرضا المهني:

يعرفه ستون انه حالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح انسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم و تحقيق الاهداف الاجتماعية.²

- الطموح:

الطموح قوة لا يستهان بها تخلق في داخل الانسان غالبا ما يكون المسبب لها الكبت الداخلي العاطفي للظروف المحيطة سواء كانت نفسية او اجتماعية.³

¹- فهمي محمد السيد، "المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث"، دار الوفاء للطباعة و النشر، ط1. ص 35.

²- حامد عبد السلام زهران، "قاموس علم النفس"، عالم الكتب للنشر والتوزيع، د.ط، القاهرة، د.س. ص 15.

³- نفس المرجع ص 17.

- الاحساس بالتقدم:

ان العمال بصفة عامة يتطلعون للمستقبل المهني الافضل الذي يعتبر ضمن المسائل الرئيسية التي تلعب دور فعال في التوجيه المهني وتحديد التطلعات لكل عامل وتوضيح امكانية تلبية هذه التطلعات اذا ما انتقل إلى نوع معين من الاعمال.

وفي حالة أحس العامل أنه ليس هناك تدعيم لرغبته في التقدم او اهتمام بهذا الجانب من ناحية المؤسسة فإنه قد يرغب في الانتقال إلى مؤسسة أخرى وفي حالة لم يجد البديل قد يبقى بالمؤسسة في حالة من الاستقرار والتي تتجلى في سلوكياته المختلفة التي تؤثر عليه كعنصر فعال له دور بالمؤسسة وعلى المؤسسة على اعتبارها هيكل تنظيمي يسعى لتحقيق أهداف معينة.¹

ثانيا: محددات الاستقرار الوظيفي:

هي مجموعة من العوامل التي تؤثر سلبيا او ايجابيا في رضا الموظف عن عمله واستقراره فيه.

فان محددات الاستقرار الوظيفي هي: "مجموعة الاشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في منظمة" وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر اشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها.

ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة الا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها، و ان عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته في المنظمة دائما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وان كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان العمل.²

ثالثا: عوامل الاستقرار الوظيفي:**1. العوامل الفيزيائية:** و يقصد بالظروف الطبيعية للعمل ما تتضمنه من إضاءة وتهوية ودرجة الحرارة

والرطوبة وكذلك الضوضاء وغيرها، ونستعرض فيما يلي أهم العوامل:

¹ - طلعت محمد عيسى، عدلي سليمان، "الخدمة الاجتماعية العمالية"، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، القاهرة، د.س، ص45
² - بن منصور ربيعة، "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص"، الماجستير علم الاجتماع، تخصص عمل والتنظيم، جامعة الحاج لخضر، 2013، ص59.

❖ **الإضاءة:** ان الإضاءة الموزعة توزيعاً منتظماً شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسدية ، وقد ثبت من العديد من الدراسات التي أجريت أن الإنتاج يمكن أن يزداد كما يقل التعب اذا ما زود المصنع بالإضاءة طبيعية وان شدة الإضاءة عديمة لأهمية نسبياً لأن للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة (1/1000 عند العتبة الاحساسية) والإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه بمجهود اقل فكثيراً ما يحتاج العامل إلى سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء. والإضاءة تختلف تبعاً لنوع العمل والعامل فكلما كان العمل دقيقاً احتاج إلى كمية أكبر من الضوء، وكلما زاد سن العامل احتاج إلى إضاءة أشد لتحسين إنتاجه.¹

❖ **الضوضاء:** مما لا شك أن فيه الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في المقدر علي العمل والإنتاج وخاصة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، اذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتت الذهن وعدم تركيزه وإجهاد العصبي، وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جداً قد يؤدي ذلك بالتدرج إلى ضغط السمع، لذلك يجب توفير الوسائل الكفيلة لتحقيق حدة الأصوات المرتفعة في هذه الأعمال حفاظاً على سمع العاملين.²

❖ **الحرارة والرطوبة:** كثيراً ما يشكو العمال من درجة الجو او شدة الحرارة أثناء العمل، وفي الواقع عندما تتغير درجة الحرارة تتغير ايضاً درجة الرطوبة، وبطبيعة الحال تختلف درجة الحرارة الأزمنة باختلاف فصول السنة وباختلاف طبيعة العمل، فالأعمال الشاقة تحتاج الى درجة حرارة أقل من أعمال السهلة، وفي فصل الشتاء يحتاج العامل الى درجة حرارة أعلى منها في فصل الصيف ويشعر العمال بالضيق اذا ارتفعت درجة الحرارة على الحد المطلوب ولكنهم يتحملون درجة الحرارة عالية اذا كانت درجة الرطوبة بسيطة. فالرطوبة تسبب شعور العامل بالضيق والاختناق.³

¹- كامل محمد عويضة، "علم النفس الصناعي"، دار الكتب العلمية لنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1997، ص144-145
²- انس عبد الباسط، عباس، "ادارة الموارد البشرية"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2011، ص202.
³- عبد الرحمان محمد العيسوي، "سيكولوجية العمل والعمال"، الدار الراتب الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 1997، ص132.

2-الامن الوظيفي:

إنه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل والأمن الصناعي كما يطلق عليه البعض بالإجراءات الوقائية والتنظيمية الخاصة ببيئة العمل يستهدف وفقا للتعريف السابق منع أو تقليل الإصابات العمل المختلفة سواء المادية، الاجتماعية، النفسية....الخ.¹

3-العوامل النفسية:

لا تنحصر الحاجات المهنية للعمال في الجوانب المادية أو في الجوانب الاجتماعية، بل يتعدى ذلك إلى الجوانب النفسية، فالأفراد في المؤسسات الصناعية الحديثة بحاجة ماسة الى التقدير والاحترام والمكانة الاجتماعية، وعدم تلبية هذه الحاجات قد يؤدي الى التوتر النفسي وعدم التوافق والاتزان مع البيئة التي يعمل بها وربما يدفع ذلك الى تفكير الى ترك مؤسسة ومغادرتها بطريقة نهائية .

و يعتبر شعور العامل بالرضا عن العمل كمقياس أساسي للاستقرار المهني، فإذا كان العامل راضيا فإن تمسكه بالعمل سيزداد أكثر والعكس صحيح، ويتحقق الشعور بالرضا عن العمل من خلال الشعور بالانتماء للمؤسسة الذي سيلتزم ثلاث عوامل اساسية:

-مدى توافق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة

-مدى استحابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعاملين و رعايتهم.

مدى تفاعل العاملين مع بعضهم، والارتباط والتفاهم بينهم.²

4-العوامل المادية:

❖ الأجر والرواتب: تلعب الأجر والرواتب التي يحصل عليها الفرد في المنظمة لقاء جهده المبذول

سواء كان فكريا أو عضليا دورا كبيرا في تحقيق الفرد لإشباع حاجاته المادية والنفسية وتحقيق مستوى

¹محمد نجيب توفيق، "الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع"، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1967، ص491.

²حليس سمير: "التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية"، رسالة ماجستير قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، 2008، ص118.

الرضا المتحقق للفرد ذاته، وتنعكس آثار الرضا للفرد في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل.... الخ.

ويؤثر نظام الاجور والرواتب على نوعية العاملين التي تستقطبهم المنظمة والرضا الذي يشعرون به إزاء أعمالهم، وتتكون عملية بناء الأجور من عمليتين أساسيتين هما:

1- تقييم الوظائف وبناء هيكل الاجور .

2- بناء نظام الحوافز.¹

5- العوامل التنظيمية:

❖ **محتوى العمال:** اعتبر العلماء المختصين في مجالات ادارة السلوك التنظيمي في المؤسسات ان هناك

علاقة وثيقة بين محتوى العمل الذي يقوم به الفرد من جهة والرضا الوظيفي من جهة أخرى ويتضمن محتوى العمل المتغيرات التالية:

أ)-درجة تنوع مهام العمل.

ب)-درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد

ج)-استخدام الفرد لقدراته.

د)-خبرات النجاح والفشل في العمل.²

❖ **الاتصال:** يعتبر الاتصال إداريا من خلال عمل المدير ومقدرته على تفهم العاملين ، فالاتصال هنا

يعني الوسيلة التي بواسطتها توحيد النشاط المنظم وفي إلى تنظيم مهما كان نوعه فإن نقل المعلومات من فرد لأخر تعتبر من الضروريات الجوهرية، فبواسطة هذا النقل يمكن تعديل السلوك واحداث تغيرات وتحقيق الاهداف.

❖ **الترقية:** تعني ببساطة عملية نقل او تحويل العامل من وظيفة عمل الأخر ،يشمل على مسؤوليات،

وواجبات وسلطات أعلى من العمل الحالي، وغالبا ما يلزم هذه الزيادة في المسؤوليات والواجبات زيادة في التعويضات والمنافع والخدمات التي يتلقاها.

¹-جون يرفون: "علم النفس"، ترجمة هالة شتوان، دار عويدات للنشر وتوزيع، لبنان، 1998، ص 56.

²حليس سمير: نفس المرجع السابق، ص 112-113.

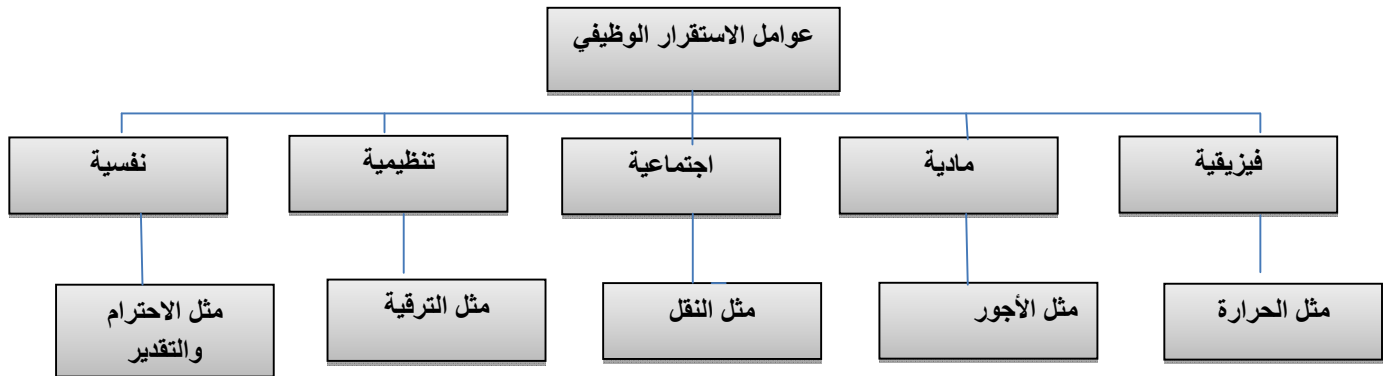
تعتبر الترقية عاملا مهما للعامل او الموظف، لأنها تعتبر من الحوافز التي لها دور مهم في إثارة الدافعية العاملين ليحسنوا أدائهم ويزيدوا إنتاجهم ، اذ لابد للعامل ان يعطي مبررا او سببا لترقيته الى أفضل مما يترتب على ذلك من مزايا ، ورغم ان الغالب ان يرافق الترقية في الوظيفة زيادة في الاجور، الا ان ذلك ليس لوحده معنى دقيق لترقية، اذ ان شغل الموظف لأعباء وظيفية أكبر ومسؤوليات ذات نوعية مختلفة هو شرط أساسي لاحتساب ذلك ترقية.¹

6-العوامل الاجتماعية:

❖ **النقل:** هو انتقال من عمله إلى عمل آخر مساوي له في المسؤوليات والمركز والأجر حيث يعبر عنه بالانتقال من وظيفة لأخرى لا بقصد الترقية بل لمعالجة بعض ضروريات العمل بالرغم من ان قد تكون

هناك متغيرات من ظروف العمل او حتى في الطبيعة المتخصصة للعمل ذاته.

❖ **القيادة:** تعتبر القيادة من أهم العناصر العمل الايجابي ، وتلعب دورا هاما في توجيه عمال الإنتاج والتنسيق فيما بينها وفي إحداث التغيير وتطوير النظم، حيث تهدف إلى التأثير في سلوك العاملين أفرادا وجماعات وتنسيق جهودهم بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة.²



الشكل رقم (1):عوامل الاستقرار الوظيفي.³

¹-منير نوري، فريد كورتل، "ادارة الموارد البشرية"، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2001، ص294.

²- محمد الصريفي، "تنمية المهارات الادارية والسلوكية للعاملين الجدد"، مؤسسة جورس الدولية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2009، ص316.

³ محمد الصريفي، نفس المرجع، ص 317.

رابعاً: مظاهر الاستقرار:

من هنا يتبين ان استقرار اليد العاملة امر ضروري لأي منظمة من أجل الاستمرار و على مسؤوليتها على الموارد البشرية للمنظمة من خلال مؤشرات مظاهر استقرارهم التي من بينها الآتي:

❖ **قلة الشكاوي:** تعتبر الظروف غير المناسبة وعلاقات العمل المتردية بين المشرفين والإتباع من العوامل المولدة للشعور بالغبين والإحساس بالظلم. خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية والحصول على المكافآت. كل هذا يؤدي الى كثرة الشكاوي كتعبير تلقائي عن السخط وعدم الرضا عما يحدث . الشكوى هي: شعور شخصي حقيقي او متصور من جانب الموظف بالغبين و اللاعدالة في علاقته الوظيفية.

❖ **قلة الحوادث:** إن توفير بيئة آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة و وسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات والأمراض المهنية وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم تخفيض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض او الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الامراض والإصابات المهنية مما ينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج.¹

❖ **المواظبة على العمل:** إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال وعدم التأخر عن مواعيد العمل، كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المنظمة.

❖ **الشعور بالأمان:** تظهر أهمية الشعور بالأمان بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية ، وتتضمن الحاجة الى الأمان ما يلي:

-الحماية من المخاطر المادية

-الحماية من المخاطر الصحية

-تجنب المخاطر الغير متوقعة

فشعور العامل بالحماية في منصب عمله ، وبأنه أنه مؤمن عن الوقوع في حوادث أو الإصابة بأمراض مهنية إضافة إلى اعتقاده أن المنظمة في حالة مالية جيدة وإن دخله المادي مستقر، يدفعه ليبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المنظمة لأنه يرى فيها مستقبله المهني ولا يبحث عن البديل.²

¹ -مؤيد سعيد سالم، "ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي"، ط2، اثناء للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص361.

² - عادل حسن: "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ص 46.

❖ **الراحة النفسية و الانسجام مع جماعات العمل:** الراحة النفسية شعور داخلي ينتج عن الانسجام الخارجي، وفي المنظمة ينتج خصوصا من عدم تعرض العامل إلى عقوبات تأديبية، الشيء الذي يكسبه القوة في الشخصية بين أفراد المنظمة ويدفعه للعمل أكثر لإثبات قدراته وكفاءاته، وعكس ذلك إذا تعرض العامل إلى عقوبات وتأنيب متواصل من طرف مسؤولين، تولد لديه الرغبة في الانتقام عن طريق تعطيل العمل بالتغيب او التمارض، ويصل به الحد في بعض الأحيان إلى التسبب في حوادث العمل. و تتحقق الراحة النفسية لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر والاطمئنان على الوظيفة، إضافة الى العمل في مكان آمن خالي من مسببات الأمراض المهنية، والشعور بالعدالة في الترقية والتكوين والحوافز والمكافآت، والإحساس أن العمل يوفر له مكانة اجتماعية مرموقة داخل المنظمة وخارجها.¹



شكل رقم (2): مظاهر الاستقرار الوظيفي.²

خامسا: مظاهر عدم الاستقرار:

❖ **التغيب:** هو ظاهرة سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل لأيام وأسابيع معينة دون إشعار المصنع ذلك مما يربك مناهج العمل في المصنع ويخل بعملية الإنتاجية ويسئ إلى قابليته على إنتاج السلعة بالكمية والنوعية المطلوبة. وبعد التحاق العامل المتغيب بعمله لا يوضح للإدارة المشرفين الأسباب التي تكمن خلف تغيبه عن العمل بل يعطي اسبابا واهية ليست لها علاقة حقيقية بالانقطاع عن العمل كالمريض ووجود بعض الظروف الاسرية القاهرة... الخ. وتشير الإحصائيات الا أن نسبة الانقطاع عن العمل بين النساء خصوصا المتزوجات أعلى من نسبة الانقطاع عن العمل بين الرجال وذلك للظروف الاجتماعية والاسرية الصعبة التي تعاني منها النساء العاملات.³

¹- مؤيد سالم: نفس المرجع السابق، ص 366.

² مؤيد سالم، نفس المرجع، ص 366-367.

³- احسان محمد حسن: "علم الاجتماع الصناعي"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، 2005، ص 95.

❖ **الاضراب:** ويعتبر الاضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون اسبابه راجعة الى ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة من الاضطهاد النفسي ادى الفهم والوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال الى الاحتجاج عليها للمحافظة على الامن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل ليكونوا أكثر استقرار ورضا في مكان عملهم.

❖ **كثرة الشكاوي:** تظهر حالات الشكوى لدى العمال في عدة مناسبات، فيعود بعضها الى الشعور الصادق بظلم وقع بالفعل، وتعود في احيان كثيرة لاضطرابات نفسية يهدف بها العامل الى دفاع عن نفسه .

وعلى العموم تعود الشكاوي الى تدمير العمال وعدم رضاهم عن الأوضاع العامة للعمل ، أو نتيجة شعور العامل بعدم قبوله من طرف الآخرين مما ينجم عن كرهه للجو العام وبالتالي تزايد الرغبة لديه في ترك المنظمة.¹

❖ **دوران العمل:** يعني كثرة تنقل العمال بين المناصب دون الثبات في أحدهم، بعد فترة تجريب غير مرضية ، أو عدم القدرة على التلائم مع المنصب الجديد لاسباب مختلفة منها الاشراف السيئ وعلاقات العمل الانسانية الرديئة الإحساس بالظلم ، وموقفهم من الجهاز الاداري ومن حجم التنظيم ، ومستوى الاشراف الشيء الذي يجعلهم يشعرون بان هناك من يأخذ اجرا شهريا دون مقابل عمل واضح يقوم به التنظيم وبالتالي اجره مقتطعا من حساب العمال مما يؤدي الى شعورهم بالظلم ، وهذا ما يؤدي الى زيادة دوران العمل نتيجة المبالغة في عدد المشرفين الغير ضروريين.²

¹-احسان محمد حسن: نفس المرجع السابق، ص101.

²عبد المنعم عبد الحي، "علم الاجتماع الصناعي"، المكتب الجامعي الحديث، ط1، اسكندرية، 1988. ص84.



شكل رقم (3) مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي.¹

سادسا: الاستقرار الوظيفي للمؤسسة:

في ظل التغيير الدائم وبتحديث يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتوصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال نشاطها، فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها بتوافر الكفاية الأزمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق ، فاستقرار المؤسسة من استقرار العمال والعكس صحيح ،ولكي تضمن المؤسسة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها عليها التخطيط والاعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من الموارد البشرية والمادية لتضمن استقرارها. و في ما يلي مجموعة من النقاط على المؤسسة أن تأخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها:

- 1- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال و التواصل و التفاعل المستمر في سوق العمل.
- 2- التخطيط و الإعداد المستقبلي لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.
- 3- توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل.
- 4- قدرة هذه العمالة على استيعاب المتغيرات والتحديثات الفنية المستمرة في الوظائف الجديدة من ضمان تدريبها المستمرة لاكتساب المرونة في العمل.
- 5- ضمان بيئة سليمة للعمل لزيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان القدر الكافي من الاتصال بأنواعه بين العمال فيما بينهم وبين العمال والإدارة لضمان ولائهم التام للمؤسسة مما يسمح لهم بالعطاء المستمر.²

¹ عبد المنعم الحي، نفس المرجع ، ص 85.

² -بن منصور ربيعة، "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص"، الماجستير علم الاجتماع، تخصص عمل والتنظيم، جامعة الحاج لخضر، 2013، ص 84-85.

خلاصة:

و مما تقدم نستخلص أن الاستقرار الوظيفي هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المنظمة دون التفكير في التغيير من منظمة لأخرى مادامت المنظمة الأولى توفر له مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية وتجعله مطمئنا على مستقبله المهني وراض عنه.

ويمثل الاستقرار أهمية كبيرة بالنسبة للعمال، إذ يعتبر من أهم الحوافز التي يجب توفرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما له من تأثير مباشر على معدلات أداء العاملين، فإذن على منظمة أن تتطلع إلى المحافظة على مواردها البشرية وتنظر إليهم على أساس أنهم اللبنة التي يقوم عليها التنظيم وهي المكون الأساسي والرئيسي الذي يتطلب من إدارة الموارد البشرية توجيهه واستثماره بشكل يستطيع به التنظيم تحقيق أهدافه، فعلى الإدارة أن تتفهم الاحتياجات والمتطلبات المعنوية و المادية لتوفير نوع من الرضا الوظيفي لعمالها بشكل يولد لديهم شعورا بالاستقرار والأمان الوظيفي.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: أدوات الدراسة

رابعاً: عينة الدراسة ومواصفاتها

خامساً: صعوبات الدراسة

تمهيد:

لقد تم تطرق في الفصول السابقة الى الجانب الإطار النظري ,حيث تم عرض اهم الجوانب الموضوع التي تتطلب اختبار ميدانيا, وبناء على ما تم طرحه في مشكلة البحث واعتبار لأهمية وأهداف الدراسة وفروضها، والتي تتطلب وضع منهجية مناسبة ,ثم يتم تحديد المنهج المتبع في البحث ,ووصف الادوات الاساسية للدراسة, إضافة الى العينة وكيفية اختيارها , واخيرا كيفية عرض البيانات وصولا الى تحديد ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة ونتائج الدراسة السابقة وربطها بالإطار النظري الذي انطلقت منه الدراسة.

أولا: مجالات الدراسة:**1-المجال الجغرافي للدراسة :**

ويقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني حيث يحد بلدية تيارت شمالا بلدية الدحموني جنوبا بلدية السوق ومن الشرق بلدية عين بوشقيف من الغرب بلدية ملاكو

نبذة عن البلدية :

تأسست بلدية تيارت سنة 1901 ويقع مقرها في شارع مجدوب عمار رقم 05 وتبلغ مساحتها 112.45 كلم و يبلغ عدد سكانها 221.568 نسمة

2-المجال الزمني:

دامت الدراسة مدة أسبوعين من 16 افريل 2023 الى غاية 30 افريل 2023.

لقد عرف إنجاز الدراسة المرور على المراحل زمنية متعددة كانت على النحو التالي:

المرحلة الأولى: بعد تسلم الرخصة النزول إلى ميدان الدراسة من قسم العلوم الاجتماعية تم التوجه نحو المؤسسة محل الدراسة، وبدء الدراسة الاستطلاعية.

المرحلة الثانية: دامت أسبوع وخصصت هذه الفترة لإجراء محادثة مع مصلحة المستخدمين من أجل تكوين نظرة حول ظروف عمل المرأة في بلدية تيارت إضافة الى محاولة الحصول على المعلومات والاحصائيات وكل ما يساعد في موضوع البحث.

المرحلة الثالثة: دامت يومين تم خلالها توزيع استمارات البحث على العينة المقصودة، ومتمثلة في نساء عاملات والبالغ عددهن 72 عاملة

المرحلة الرابعة: دامت ثلاثة أيام حيث قمنا باسترجاع استمارات البحث بعد ان تمت الاجابة عنها.

3-المجال البشري:

اقتصرت هذه الدراسة على النساء العاملات ببلدية تيارت حيث تم اختيار عينة مكونة من 72 عاملة، وفق تقنية المسح بالعينة و اخترنا العينة الطبقيّة العشوائية نتيجة لطبيعة مجتمع البحث المكون من إطارات اعوان تحكم و أعوان تنفيذ.

ثانياً: : منهج الدراسة:

تؤكد الدراسات العلمية والبحوث الانسانية والاجتماعية ان طبيعة الموضوع هو الذي يحدد للباحث طبيعة المنهج المتبع ووفق هذا التوضيح فإن دراستنا الموسومة بعنوان المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي وما أفرزته من تساؤلات وفرضيات علاوة على ما طرحته من اهداف نظرية وميدانية فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لطبيعة دراستنا الراهنة وذلك بهدف تقديم وصف دقيق ومفصل لمختلف الفصول التي تضمنت موضوع دراستنا ويتجلى استخدام هذا المنهج من خلال جمع معلومات حول المرأة العاملة وتصنيفها وإخضاعها التحليل الكمي و السوسولوجي بهدف الحصول على نتائج معبرة عن واقع الظاهرة المبحوثة.

ثالثاً: ادوات الدراسة:

بما أننا اعتمدنا على المنهج الوصفي كما أشرنا اليه سابقا يفرض علينا الاعتماد على أدوات بحثية تتناسب مع طبيعة هذا المنهج وعليه، تمت الاستعانة في الدراسة الراهنة على الملاحظة والاستمارة قصد الحصول على البيانات والمعلومات الدقيقة والعلمية التي تتوصل الى إجابة حول الأسئلة المطروحة، وسنحاول الإشارة الى كيفية توظيف هذه الوسائل الميدانية كما يلي:

1-الاستمارة:

تعتبر الأداة الرئيسية في عملية جمع البيانات المتعلقة بمشكلة البحث فقد تم الاعتماد على الاستمارة بشكل كبير لما لها من اهمية كبيرة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة .

لقد تم توزيع الاستمارات على عينة مكونة من 72 عاملة بطريقة عشوائية كما تمت مراجعة الاستمارات وصياغتها ,وبذلك اصبحت في شكلها النهائي تضم 26سؤالا وقد تم تقسيمها الى اربعة محاور وهي:

لمحور الاول: يضم البيانات الشخصية ويضم 08 اسئلة, ويتم من خلالها التعرف على خصائص عينة البحث وتضم: السن ، المستوى التعليمي ، الحالة العائلية ، عمل الزوج ، عدد الأطفال ، مكان الإقامة ، نوع السكن ، طبيعة العمل في المنصب الحالي .

المحور الثاني: يضم 05 أسئلة تتمحور حول الفرضية الفرعية الأولى والتي هي كالتالي: تلعب الظروف العائلية للمرأة العاملة دور كبير في زيادة مستوى الالتزام الوظيفي.

المحور الثالث: يضم 05 أسئلة حول الفرضية الفرعية الثانية والتي تتحدث عن ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة والأداء الوظيفي.

المحور الرابع: يضم 05 أسئلة حول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تتحدث عن تأثير الانحياز في تقسيم المهام على الرضى الوظيفي لدى المرأة العاملة .

2-الملاحظة:

تستخدم لجمع المعلومات في العلوم الاجتماعية وجمع البيانات والملاحظات, ويمكن تعريف الملاحظة على أنها "توجيه الحواس والانتباه الى ظاهرة معينة او مجموعة من الظواهر من اجل الكشف عن صفاتها او خصائصها بهدف الوصول الى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة او الظواهر"¹

وقد تم استخدام الملاحظة بالمشاركة بحكم ان احدى الباحثين تعمل بالمؤسسة موضوع الدراسة للحصول على البيانات المتعلقة بالمبحوثات . ومن خلال الملاحظة التمسنا أن أغلبية العاملات ينقلن مشاكلهن إلى أماكن عملهن، كما لاحظنا انضباط في العمل واحترام مواقيت الدخول والخروج كما لاحظنا أنهن يتلقين أحيانا المساندة من زملاء في إنجاز بعض المهام الموكلة إليهن، وكذلك لاحظنا امتعاضهن من حجم ساعات العمل و عدم ملائمتها لما يتقاضينه من أجر حسب رأيهن على الرغم من الزيادة الملموسة في الأجور مؤخرًا.

¹علي غربي "ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية"، مطبعة سيرتة، قسنطينة 2012، ص112.

3- التحليل الكمي والكيفي:

تم تفرغ بيانات الاستمارة وتصميمها وجدولتها باستخدام الأسلوب الإحصائي وهي النسب المئوية على شكل جداول بسيطة، وقد تم في هذه الدراسة استخدام أسلوبين وهما كالتالي:

- أسلوب كمي:

وصف الظاهرة وصفا رقميا باستخدام النسب المئوية فهو الأسلوب القائم على محاولة التعليق على المعطيات الكمية والكيفية، وإبراز أثرهما بما تم عرضه في الجوانب النظرية للدراسة.¹

حيث استخدمنا برنامج الحزمة الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS

- أسلوب كيفي: وصف الظاهرة وتعرف على البيانات وتحليلها وتفسيرها وربطها بمختلف الأطر النظرية والميدانية وكذا بالمقابلات والمشاهدات الواقعية التي تم رصدها بالميدان.

رابعا: عينة الدراسة ومواصفاتها:

تعتبر العينة الركيزة الأساسية للبحث الامبريقي السوسولوجي، فهي عبارة عن نماذج مصغرة من المجتمع الكلي، تطبق عليها اساليب البحث التجريبي بغية الوصول الى نتائج قابلة للتعميم على ذلك المجتمع الكلي والمخرجة من تلك النماذج المصغرة.

طريقة اختيار عينة الدراسة:

لم يكن اختيارنا لهذه الطريقة التي تندرج ضمن طرائق المنهج الوصفي المسح بالعينة بصفة اعتباطية وإنما كان ذلك مبني على العديد من الاعتبارات المنهجية والعلمية، ولقد طبقت الدراسة الراهنة في جانبها الميداني نوع العينة الطبقية العشوائية، كونها تتضمن ثلاث طبقات من مجتمع البحث تشمل طبقة الإطار وهم 15 عاملة، وأعوان التحكم 100 عاملة، و أعوان التنفيذ 245 عاملة، حيث تضمنت العينة 72 مفردة من مجموع مجتمع البحث الكلي ببلدية تيارت المكون من 360 موظفة، وتم اختيارها في حدود الإمكانيات الزمنية والعلمية المتاحة، وبأخذ 20% وقد قمنا بحساب حجم العينة وفق القانون التالي:

¹ إبراهيم السيوطي نائم: "مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية"، مكتبة الشرق الدولية، مصر 2008، ص

حجم العينة = مجتمع البحث × في نسبة المئوية المختارة ÷ 100 ومنه:

$$72 = 100 \div 20 \times 360$$

من كل فئة حسب طريقة التوزيع المتساوي ، حيث يتوزع مجتمع البحث على النحو التالي:

$$15 \times 20 \div 100 = 03 \text{ إطارات: } 03 \text{ مفردات.}$$

$$100 \times 20 \div 100 = 20 \text{ أعوان تحكم: } 20 \text{ مفردة.}$$

$$245 \times 20 \div 100 = 49 \text{ أعوان تنفيذ: } 49 \text{ مفردة.}$$

أولاً: البيانات الشخصية:

جدول رقم 01: يوضح خصائص أفراد العينة حسب متغير السن.

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات |
|----------------|-----------|----------------------|
| 6.94 | 5 | 30 - 25 سنة |
| 25 | 18 | 35 - 31 سنة |
| 44.44 | 32 | 40 - 36 سنة |
| 23.61 | 17 | 41 فأكثر |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال البيانات الإحصائية الموجودة في الجدول يتضح لنا أن الفئة العمرية ما بين (36-40 سنة) قد تحصلنا على أكبر نسبة (44.44%) ، أما الفئة ما بين (31-35 سنة) قد تحصلنا على نسبة (25%)، بينما فئة (41 فأكثر) تحصلنا على نسبة (23.61%)، وفي ما يخص فئة ما بين (20-30 سنة) تحصلنا على نسبة (6.94%)

يتضح لنا من خلال استنتاجنا لهذه المعطيات الكمية أن أغلبية المبحوثات في البلدية متوسطة أو كبيرة السن ، وهذا يدل على أن العمل في مختلف المصالح له خصوصياته ومتطلباته كالسرعة في أداء العمل والتركيز والانتباه والصبر على ساعات العمل المرهقة وأيضاً الخبرة، وأغلب أفراد هذه الفئة يشغلن مناصب نوعية كالرؤساء

مكاتب، وهذا يدل بأن البلدية لا تقوم بتوظيف الشباب ومن خلال دراستنا الميدانية والنتائج المتحصل عليها نجد أن هناك نسبة قليلة من الشباب الذين انتقلوا من مناصب مؤقتة إلى مناصب دائمة في إطار برنامج إدماج المهني

الجدول رقم 02: يوضح متغير المستوى التعليمي:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 16.66 | 12 | متوسط |
| 61.11 | 44 | ثانوي |
| 22.22 | 16 | جامعي |
| 100 | 72 | المجموع |

تبين الإحصائيات الواردة أعلاه أن النسبة الأكبر من المبحوثات والتي تقدر نسبتهم بـ (61.11%) وهنّ لديهن مستوى تعليمي ثانوي، ثم يليها المستوى التعليمي الجامعي بنسبة (22.22%) و هن في غالبيةهن رؤساء مكاتب ورؤساء مصالح من تكون لديهم مهام مخصصة كل حسب المصلحة التي يعمل بها، ثم تليها المستوى التعليمي المتوسط بنسبة (16.66)، هذه اغلبيتها مخصصة للنظافة داخل البلدية. يتضح لنا من خلال استنتاجنا لهذه المعطيات الكمية أن البلدية تعتمد على أصحاب المستوى التعليم الثانوي وهن في أغلبهن موظفات من أجل متابعة طلبات المواطنين في المصلحة لحالة المدنية ومصلحة التنظيم والشؤون العامة، أما أصحاب المستوى الجامعي وظفتهم البلدية من أجل تحسن مستوى أداء ومواكبة التطورات الحاصلة في مختلف المجالات وذلك من خلال تنصيبهم في مناصب وظيفية هامة و استغلال كفاءتهم ومهارتهم لتحسين جودة الخدمات المقدمة و الارتقاء بمستوى أداء الأمر الذي يؤدي بطريقة آلية لتحقيق أهداف التنظيم.

الجدول رقم 3: يوضح متغير الحالة العائلية:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 29.16 | 21 | عزباء |
| 62.5 | 45 | متزوجة |
| 5.55 | 4 | مطلقة |
| 2.77 | 2 | أرملة |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن النسبة الأعلى للمبحوثات هي نسبة المتزوجات والتي تقدر بـ 62.5%، في حين أن نسبة العازبات قدرت بـ 29.19%. وهذا راجع إلى أن أغلب أفراد العينة المدروسة ترتبط بفئة المتزوجات حيث تتمتعن بوظائف وأدوار محددة لمدة طويلة وهن أكثر التزاما بالوظائف، وتعمدنا اختيار هذه الفئة لما تتمتع به من تعدد في الأدوار المهنية والأسرية التي تنعكس على حالتها النفسية والجسدية وبالتالي التأثير على أدائها وهذا ما تم ملاحظته أثناء الاحتكاك مع بعض النساء العاملات وتبادل طراف الحديث معهن، أما الفئة المطلقة قدرت بنسبة 5.55%، والأرامل نسبتها 2.77% وهي نسبة قليلة مقارنة بالفئات العمرية السابقة.

جدول رقم 4: يوضح متغير عمل الزوج:

| النسبة المئوية | التكرار | الاحتمالات | النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|------------|----------------|---------|----------------------|
| 53 | 27 | عامل دائم | 70.83 | 51 | المتزوجات |
| 29 | 15 | عامل يومي | | | |
| 18 | 09 | بطل | | | |
| 100 | 51 | المجموع | | | |
| - | - | - | 29.2 | 21 | غير متزوجات |
| - | - | - | 100 | 72 | المجموع |

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة 53% من عينة مجتمع البحث تعود للعمال المداومين، بينما تعود نسبة 29% من عينة مجتمع البحث إلى العامل اليومي عكس الدائمين أين نجد أن فترة العمل تكون متقطعة غير مستمرة، في حين نجد نسبة 18% تعود إلى متغير البطالة. في حين سجلنا عدد معتبر من المبحوثات قدر ب 21 مبحوثة بنسبة 29.2% هنا غير متزوجات.

يتضح لنا من خلال استنتاجنا لهذه المعطيات الكمية أن عمل الزوج يعتبر من بين أهم المتطلبات داخل الأسرة من أجل تلبية الحاجيات واللوازم اليومية المرتبطة بالأبناء وتغطية مصاريف الحياة، فمفهوم العمل يختلف من فرد لآخر حسب ثقافته وتكوينه الاجتماعي والأسري واتجاهاته حول العمل ككل، كذلك السوق الشغل و مدى توفر اليد العاملة من بين العوامل التي تؤثر في عمل الزوج ومستواه التعليمي والمعرفي و الخبراتي.

وبشكل عام، تختلف أدوار الرجال والنساء في المجتمعات والمؤسسات، وبالتالي، تختلف احتياجاتهم تبعاً لهذه الأدوار. و عادة يُحدد نوعين من الاحتياجات أولاً، احتياجات عملية ناجمة عن الظروف الفعلية التي يعيشها الجنسين بسبب الأدوار المسندة إليهم في المجتمع. وكثيراً ما تلصق بالنساء أدوار الأمهات وربات المنازل ومقدمات الاحتياجات الأساسية، والاهتمام بما قد يطرأ على الظروف المعيشة والمهنية من نقص

الجدول رقم 05: يوضح متغير عدد الأطفال:

| النسبة المئوية % | التكرار | الإحتمالات | النسبة المئوية % | التكرار | العينة الإحتمالات |
|---------------------|---------|-------------|---------------------|---------|----------------------|
| 17.65 | 09 | طفل واحد | 70.83 | 51 | متزوجات |
| 27.45 | 14 | طفلين | | | |
| 41.14 | 21 | ثلاث أطفال | | | |
| 13.72 | 07 | أربعة أطفال | | | |
| 100 | 51 | المجموع | | | |
| | | | 29.2 | 21 | غير متزوجات |
| | | | 100 | 72 | المجموع |

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أغلبية عينة مجتمع البحث لها ثلاث أطفال وذلك بنسبة 41.14% بينما تعود نسبة 27,45 إلى الأسرة التي تمتلك طفلين فقط، بينما تعود نسبة 17,65% من

عينة مجتمع البحث إلى الأسرة التي لديها طفل واحد بينما تعود نسبة 13,72 % من عينة مجتمع البحث إلى الأسرة التي لديها أربعة أولاد فأكثر. في حين سجلنا عدد معتبر من المبحوثات قدر ب 21 مبحوثة بنسبة 29.2% هنا غير متزوجات، كما سبق إشارة إليه في جدول رقم 4.

يتضح لنا من خلال استنطاقنا لهذه المعطيات الكمية أن إنجاب الأطفال أصبح اليوم مرتبط جدا بالظروف المعيشية التي تخص الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأسرة والعائلة ككل وضمان التأمين الصحي وتغطية ما يحتاجونه، ومع تغير القيم الاجتماعية وزيادة المتطلبات أصبح إنجاب وتربية الأبناء مكلف نوعا ما خاصة على الأسر التي لديها دخل ضعيف ومحدود جدا اين لا تستطيع تلبية كل ما يحتاجه الأولاد. كذلك المستوى المهني أو الوظيفي للزوجة وطبيعة العمل أصبح متحكما في عملية الإنجاب أين نجد بعض العاملات لا يسعين إلى الإنجاب بسبب العمل وتواجدهم خارج المنزل بسبب تأثير مختلف الظروف الخارجية على طبيعة التنشئة الاجتماعية للأطفال بالإضافة إلى عامل المرض في مكان العمل والذي يؤثر بدوه الحياة المهنية للمرأة العاملة كما أن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة والتي أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكّل وملبس ودواء، فإن مقتضيات الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها محتف الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل الوظيفي.

جدول رقم 06: يوضح متغير مكان الإقامة:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 90,27 | 65 | منطقة حضرية |
| 4.16 | 3 | منطقة ريفية |
| 5.55 | 4 | منطقة شبه حضرية |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال المعطيات الواردة في الجدول والذي يوضح مكان الإقامة قرت نسبة 90.27 للمقيمين في المنطقة الحضرية، أما المنطقة شبه الحضرية قدرت نسبتها ب 5.55%، أما المنطقة الريفية قدرت نسبتها ب 4.16%، هذا ما يدل على اشتراط المؤسسة الإقامة في محيط المؤسسة الجغرافي وذلك راجع لأسباب وظيفية تخص الالتزام التنظيمي والحضور في الوقت اللازم لأداء المهام وتفادي صعوبات التنقل لمكان العمل، إضافة لكونها تبحث عن

عقلنة استخدام الموارد البشرية نظرا لأهميتها لأداء مهامها في الوقت المناسب، كما تعيش المؤسسة تنوعا ثقافيا باختلاف مكان السكن.

جدول رقم 07: يوضح متغير نوع السكن:

| النسبة المئوية | التكرار | الاحتمالات | النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|------------------|----------------|---------|----------------------|
| 35.29 | 18 | مع أهل الزوج | 70.83 | 51 | متزوجات |
| 65.70 | 33 | سكن منفرد | | | |
| 00 | 00 | مع أهل الزوجة | | | |
| 100 | 51 | المجموع | | | |
| | | | 29.2 | 21 | غير متزوجات |
| | | | 100 | 72 | المجموع |

من خلال البيانات الواردة في الجدول اعلاه يتبين أن غالبية نسبة مجتمع البحث لها سكنات منفردة وذلك بنسبة 65,70% ، بينما تعود نسبة 35,29% من عينة مجتمع البحث إلى ان مكان إقامتهم أهل الزوج. في حين سجلنا عدد معتبر من المبحوثات قدر ب 21 مبحوثة بنسبة 29.2% هنا غير متزوجات. كما أشرنا في جدول رقم 04 و 05.

باستقراءنا لهذه المعطيات الكمية يتضح لنا أنه في بعض الأحيان تتوقف مردودية المرأة العاملة أو المستوى الفعلي لإنتاجها حسب مكان إقامتها، فإذا كان مكان الإقامة مريح يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى أدائها فهو يعتبر من بين أهم الطموحات التي يسعى الفرد إلى تحقيقها هو قربه من مكان عمل وتفادي الأعباء الزائدة المترتبة عن بعد مكان الإقامة سواء بالنسبة للمرأة العاملة أو الزوج والتقليل من المشاكل الناجمة عن بعد المسافة. كما يلجأ غالبية العمال والعاملات إلى كراء منازل قريبة لمكان العمل من أجل تفادي الأعباء المالية والتكاليف الزائدة.

جدول رقم 08: يوضح متغير طبيعة العمل:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 75 | 54 | مؤقت |
| 25 | 18 | دائم |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية العاملات لهم مناصب عمل مؤقتة وذلك بنسبة 75 % في إطار عقود العمل محددة المدة أو مختلف الصيغ القانونية المتعارف عليها القائمة بين العامل وصاحب العمل، بينما نسبة 25 % من ما المبحوثات يشغلن مناصب دائمة التي كان التوظيف فيها عن طريق المسابقات الخارجية أو الإدماج المهني.

ومن خلال هذه القراءة الكمية يتبين أن كل عينة مجتمع البحث تسعى إلى العمل مهما كانت صيغته وطبيعته نظرا لغلاء المعيشة وازدياد الاحتياجات الأسرية والمنزلية أصبح توجه النساء نحو العمل خلال العصر الحديث من الظواهر المنتشرة كما ازداد أعداد النساء العاملات خلال القرن العشرين استمرت طوال القرن؛ وذلك بسبب زيادة مشاركة النساء المتزوجات في سوق العمل، إضافة إلى التطورات التي شملت العديد من المجالات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والفكرية، والثقافية، والتي بدورها ساهمت في تغيير النظرة الاجتماعية لدور المرأة في المجتمع، مما أتاح لها الفرص للمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات كما أن المرأة تقبل بالعمل مهما كان صيغته سواء دائم أو مؤقت فخروج المرأة للعمل كان بسبب الحاجات المادية وأثبتت الذات وهذا الطرح أشارت إليه نظرية الحاجات ومن روادها ابراهام ماسلو الذي نظم حاجات الانسان تنظيما هرميا ابتداء من الحاجة الفيزيولوجية وصولا إلى اثبات الذات في بيئة العمل.

خامسا: صعوبات الدراسة:

تلقينا صعوبات منذ بداية التحضير للدراسة وتمثل في ما يلي:

- صعوبة في إيجاد المراجع الكافية التي تدرس موضوع واقع المرأة العاملة والاستقرار الوظيفي.

-عدم التمكن من اللغة الإنجليزية

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة الدراسة في ضوء فروضها

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في الدراسات السابقة

ثالثاً: القضايا التي تثيرها الدراسة

رابعاً: توصيات والاقتراحات العامة

تمهيد:

بعد تحليلنا لمختلف البيانات الميدانية و استنتاجها وإعطائها مدلولات ذات أبعاد سوسولوجيا نحاول في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء العناصر الارتكازية التالية: -مناقشة الدراسة في ضوء فروضها.

-مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

-القضايا التي تثيرها الدراسة.

-توصيات و الاقتراحات العامة

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة:

-عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى والتي مفادها: هناك علاقة دالة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة و مستوى الالتزام الوظيفي

جدول رقم 09: يوضح ساعات العمل:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 75 | 54 | دوام كامل |
| 25 | 18 | نصف دوام |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال الشواهد الرقمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية عينة مجتمع البحث لها نظام عمل ذو دوام كامل وذلك بنسبة 75 %، على الرغم من ان نسبة 75 % من المبحوثات يعملن في أطار عقود عمل مؤقتة كما سبق ذكره في الجدول رقم 08 و ذلك راجع الى ان نسبة 25 % من المبحوثات يعملن في ايطار عقود دائمة وهذه النسبة لا يمكنها تغطية كل المهام الإدارية في البلدية لذا تجأ الإدارة الى اعتماد على العمل بنظام الدوام الكامل لأصحاب العقود المؤقتة لسد النقائص خاصة في مصلحتي الحالة المدنية والتنظيم والشؤون العامة وفي مقابل هذا نجد نسبة 25% من عينة مجتمع البحث لها نظام عمل نصف دوام وهذه الفئة تضم عاملات النظافة.

ومن خلال استنتاجنا لهذه المعطيات الكمية يتضح لنا أن المرأة العاملة في بلدية تيارت تعمل دوام كامل رغم أنها موظفة في إطار عقود مؤقتة وهذا راجع لرغبة الإدارة في سد نقص اليد العاملة من جهة ومن جهة أخرى المرأة العاملة ترضى بهذا الوضع الغير قانوني فالعقود المؤقتة الدوام فيها جزئي بمعدل 5 ساعات لذا فالحاجة المادية و تغطية الجانب الاقتصادي للأسرة وإعالة الاطفال ومساعدة الزوج في مصاريف البيت، هي التي تدفع بالمرأة لرضا بهذا الوضع وكذلك عدم وجود نقابات فاعلة تدافع عن حقوق العمال والجماعات المحلية .

جدول رقم 10: تؤثر التزاماتك الأسرية على مردودية العمل

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 65.27 | 47 | بدرجة كبيرة |
| 11.11 | 8 | بدرجة متوسطة |
| 23.61 | 17 | لا يؤثر إطلاقاً |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن الالتزامات الأسرية تؤثر على سير العمل ومردوديته بدرجة كبيرة وهذا ما أقر به غالبية الباحثين وذلك بنسبة 65,27%، أما نسبة 23.61% يرين أن الالتزامات الأسرية لا تؤثر إطلاقاً على مردودية العمل أما نسبة 11.11% يرين أنها تؤثر بدرجة متوسطة .

وبالتمعن في معطيات هذا الجدول يتضح لنا بصورة جلية أن أغلبية أفراد العينة أقرروا أن الالتزامات الأسرية تؤدي إلى صراعات مهنية وانخفاض الأداء المهني ، فظاهرة اشتغال المرأة ولا سيما الأم لم تعد تدرس من جانب أنها تتعلق بالمرأة نفسها فحسب بل تتعدى ذلك إلى الأسرة والمجتمع وحتى المؤسسة الاقتصادية فخروج المرأة للعمل تاركة وراءها مسؤوليات كبيرة ومن بينها التنشئة للأطفال ورعايتهم وإعدادهم هذا ما ينعكس على ادائها في المؤسسة من خلال التعب والإرهاق وهو امر في غاية الصعوبة أن تقوم المرأة بعمل مزدوج داخل وخارج البيت وقد يؤدي بها إلى إجهاد نفسي داخل المؤسسة والأسرة وينعكس ذلك على صحتها وطبيعتها على علاقاتها الاجتماعية. ومكانتها و أدوارها المهنية. ومن جانب آخر تسعى المرأة إلى إثبات نفسها داخل المؤسسة التي تعمل فيها حتى ولو كان ذلك على حساب نفسها بغض النظر عن الالتزامات الأسرية.

جدول رقم 11: هل سبق لك التوقف عن العمل لمدة معينة

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | |
|----------------|-----------|----------------------|---------|--------------|
| | | النسبة | التكرار | البدايل |
| 88.88 | 64 | 53.12 | 34 | الأمومة |
| | | | | المرض |
| | | | | أسباب عائلية |
| | | | | نعم |
| 11.11 | 8 | لا | | |
| % 100 | 72 | المجموع | | |

تبين الدلائل الإحصائية الموجودة في الجدول أعلاه أن 88.88% سبق لهم التوقف عن العمل لمدة

معينة، موزعين على الشكل التالي 53.12% عطلة أمومة، 29.68% بسبب المرض، ونسبة 17.18%

لظروف عائلية، أما 11.11% لم يسبق لهم أن توقفوا عن العمل.

من خلال استنطاقنا لهذه المعطيات الكمية يتضح لنا أن أبرز غيابات المرأة العاملة ببلدية تيارت تمثلت في

غيابات بسبب عطلة الأمومة والتي يمنحها لها القانون، مع ملاحظة غيابات بسبب المرض، وهنا يمكننا القول بأن

هذه الغيابات تدخل ضمنها التمارض أو التداعي بالمرض، حيث يتم التصريح بالمرض وإيداع شهادة طبية لكن

دون المرور على طبيب العمل الذي يؤكد صحة المرض من عدمه. كما تعود أسباب التوقف إلى خلفيات مختلفة

منها ما هو حقيقي ومنها ما هو مصطنع وهذا قد يؤثر سلبا على الاستقرار المهني داخل المؤسسة.

جدول رقم 12: التفكير في التخلي عن العمل:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات | |
|----------------|---------|----------------------|---------|
| | | نعم | لا |
| 26.38 | 19 | | |
| 52.77 | 38 | | |
| 20.83 | 15 | | أحيانا |
| 100 | 72 | | المجموع |

من خلال بيانات الموجودة في الجدول أعلاه والذي يوضح عدم التفكير في التخلي عن العمل قدرت النسبة 52,77% من المبحوثات لم يفكرن في التخلي عن العمل وأما من يفكرن في التخلي عن العمل قدرت نسبتهن ب 26,38%، بينما نجد 20.83% يفكرن أحيانا في التخلي عن العمل.

ويشير هذا إلى أن الظروف الاقتصادية الراهنة وغلاء المعيشة من جهة ورغبة المرأة العاملة في إثبات ذاتها داخل الاسرة و المجتمع من جهة أخرى فالعمل يمنحها مكانة اجتماعية تميزها عن غيرها من النساء وهذا طرح قدمته نظرية الحاجات لماسلو كما سبق الذكر في التحليل والتعليق على الجدول رقم 08 الذي يوضح طبيعة العمل ، ويمكن القول أن خروج المرأة للعمل قد يسبب لها في بعض الأحيان تداعيات على حياتهن الاجتماعية وحتى النفسية، ولهذا نجدها تفكر في التوقف عن العمل، وهذا جراء الظروف في المحيط الداخلي او الخارجي. حيث صرحت بعض المبحوثات بأن عملهن قد سبب لهن مشاكل عائلية مما أجبرهن على التفكير في التخلي عن هذا العمل، في حين صرحت مبحوثات أخريات بأن الضغوطات التي يتعرضن لها في العمل دائما ما تؤدي بهن إلى التفكير في التخلي عن العمل.

جدول رقم 13: لديك من يقوم برعاية الأطفال خلال فترة العمل

| العينة الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| الأم | 19 | 26.38 |
| أهل الزوج | 32 | 44.44 |
| أهل الزوجة | 4 | 5.55 |
| مربية | 6 | 8.33 |
| الروضة | 11 | 15.27 |
| المجموع | 72 | 100 |

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية مجتمع البحث من العاملات يتركن أولادهم لدى أهل الزوج أثناء فترة العمل وذلك بنسبة 44,44% بينما تعود نسبة 26,38% إلى ام الزوجة التي ترعى الأولاد، بينما تعود نسبة 15,27% إلى الروضة بينما تعود نسبة 8,33% إلى المربية وفي الاخير تعود نسبة 5,55%

ومنه يتضح لنا أن المرأة تخلت عن وظيفتها الأساسية واتجهت نحو الخروج من البيت وممارسة عدة مهام ومن بين هذا يعتبر الدافع الاقتصادي من أقوى وأهم الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل بسبب حاجتها الملحة لكسب قوتها وبالأحرى حاجة الأسرة لدخلها، حيث أن خروجها للعمل لم يكن وليد الثورة الصناعية والحريين العالميتين فحسب كما انه لم يكن هروبا من الأدوار التقليدية في الأسرة كما يتصوره البعض بل جاء نتيجة اتجاه هذه الأخيرة نحو الاستهلاك بصورة عالية أي حاجة الأسرة لدخل المرأة كانت في تزايد مستمر نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة بسبب زيادة الحاجات الأساسية خاصة بعد ظهور حاجات جديدة أصبحت أكثر من ضرورة والتي لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة أي يمكننا ربط الدافع الاقتصادي بالوضعية الاجتماعية للمرأة فكلما انخفضت الطبقة الاجتماعية للمرأة كلما زاد الدافع الاقتصادي وزادت حاجتها للعمل ناهيك عن كون هذا الدافع يقف وراء الارتفاع بالمستوى المادي للأسر.

جدول رقم 14: التغيب عن العمل لمدة طويلة:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 12.5 | 9 | نعم |
| 76.38 | 55 | لا |
| 11.11 | 8 | أحيانا |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال المعطيات الواردة في الجدول والذي يوضح التغيب عن العمل لمدة طويلة كانت نسبة 76.38% للذين لا يتغيبون عن العمل لمدة طويلة، أما 12.5% صرحوا بأنه يوجد عندهم غياب لمدة طويلة عن العمل، في حين قدرت نسبة أحيانا بـ 11.11%.
وكما سبق وأن صرحنا بأن الغياب عن العمل لمدة طويلة طالما كان في إطاره القانوني، حيث يتم وفق عطلة الأمومة أو شهادة طبية، وهذا راجع إلى كون المنصب الذي يشغله والخدمة التي يقدمها تتطلب الحضور الدائم ولا يجب إخلاء المنصب بسبب الطابع الخدماتي للمؤسسة موضوع الدراسة .

– عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية والتي مفادها: هناك علاقة دالة بين ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة ومستوى الأداء المهني.

جدول رقم 15: ترين نفسك موفقة في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهنية:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 65.27 | 47 | نعم |
| 18.05 | 13 | لا |
| 16.66 | 12 | أحيانا |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية عينة مجتمع البحث يرين بأنهن موفقات في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهنية وذلك بنسبة 65,26% ، وفي مقابل هذا نجد نسبة 18,05% من العاملات لا يقدرن على التوفيق بين الواجبات المنزلية و التسيير الشؤون المهنية، كما نجد نسبة 16,66% من عينة مجتمع البحث من النساء العاملات في بعض الأحيان يوفقن في تسيير الوقت.

منه يتضح أن العاملات يبذلن قصارى جهدهن للتوفيق بين عملهن وواجباتهن المنزلية وعلى الرغم من اعترافهن بالعجز عن تحقيق التوازن في هذه المعادلة داخل وخارج البيت إلا أنه نجد المرأة العاملة دوما تسعى إلى التوفيق بين البيت والعمل بينما تستنفد الزوجة العاملة طاقتها للتوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة والأعمال المنزلية والأبناء والزوج، وتتعرض إلى ضغوط نفسية شديدة بسبب محاولاتها اليائسة للتوفيق بين العمل وحياتها الشخصية وعدم قدرتها على تأدية المهام المنزلية. وهذا واقع معاش للمرأة العاملة. وفسر علماء الاجتماع أن التوازن بين العمل والأسرة يحتاج إلى توزيع الطاقة بينهما، منبهين إلى أن هذا المصطلح يعتبر استعارة للفكرة القائلة بأن العلاقات بين العمل والأسرة يمكن أن تكون غالبا متنافسة ومتناقضة وصدامية. كما أوضح أنه في زمن ما كانت الخطوط الفاصلة بين العمل والمنزل واضحة تماما، إلا أنه في العصر الحديث غزى عمل حياة النساء الشخصية وأصبح الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة العائلية ليس بالمهمة السهلة. بسبب تراكم الواجبات المنزلية وأعباء العمل وعدم مقدرة المرأة على القيام بكل ما يوكل إليها من مهام.

جدول رقم 16: تجدين صعوبة في الوصول إلى مقر العمل:

| العينة الاحتمالات | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| نعم | 9 | 12,5 |
| لا | 63 | 87,5 |
| المجموع | 72 | 100 |

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية العاملات لا يجدن صعوبة في الوصول في العمل وهذا ما أقرن به بنسبة 87,5% من عينة مجتمع البحث، وعلى عكس هذا نجد نسبة 12,5% يجدون صعوبة في اللحاق بمقر عملهم.

ونفسر هذا من خلال مدى إقبال كل عاملة على مكان عملها فممنهن من يرين بأن المسافة لا تقف عائقاً أمام مقر العمل فما يهم هو الأجر مقابل هذا العمل والتي تسعى كل عاملة لكسبه لتغطية متطلبات الحياة كما أن الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بمتغير مكان الإقامة خاصة لما تكون ظروف النقل والمواصلات غير متاحة أو صعوبة المنال خاصة في المناطق الريفية ومختلف الأحياء الشبه حضرية وبالتالي نجد بعاد أخرى تؤثر على الوصول للمؤسسة في الوقت المناسب الذي يتوجب على كل عامل احترامه كذلك ظروف المرأة العاملة وطبيعتها الاجتماعية تمنعها وتضعب عليها الوصول في الوقت المناسب لمكان العمل.

جدول رقم 17: المرأة العاملة تنقل مشاكلها الشخصية إلى العمل:

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | |
|----------------|-----------|----------------------|---------|---------------------------|
| | | النسبة | التكرار | البدائل |
| 59.72 | 43 | 62.06 | 18 | التحدث عن المشاكل الأسرية |
| | | 27.58 | 8 | التحدث عن الأمور الشخصية |
| | | 10.34 | 3 | أمور أخرى |
| 40,27 | 29 | لا | | |
| 100 | 72 | المجموع | | |

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن 59.72% من عينة البحث ينقلن مشاكلهن الشخصية إلى بيئة العمل موزعين على الشكل التالي: 62.06% يتحدثن عن المشاكل الأسرية، و27.58% تحدث عن أمور شخصية ، ونسبة 10.34% يتحدث عن الأمور الأخرى، أما نسبة التي نفت نقل المشاكل الشخصية إلى العمل قدرت ب 40.27% .

ومنه يتضح لنا أن أغلبية العاملات ينقلن مشاكلهن الشخصية إلى المؤسسة، فتعدّد الأدوار الموكلة للمرأة مقارنة بالرجل يدفع بها إلى جر مشاكلها للعمل فقد ضعفت مشاركتها في الحياة العامة وضغط دورها المجتمعي عليها، وأن التقسيم التقليدي للأدوار حصر المرأة في الفضاء الخاص وترك الفضاء العام ملكا للرجل. ومع خروج المرأة للعمل أضيف إليها دور آخر صعب عليها مهمة رعاية أسرتها وزيادة مشاكلها. فصعوبة التكيف مع كل الأدوار الموكلة إليها يؤدي الى خلل في التوازن داخل الأسرة ومكان العمل. وزيادة مشكلة الموازنة بين العمل والحياة الأسرية ليست جديدة، إلى أن إهمال المرأة العاملة أي مسؤولية من المسؤوليات لغرض أداء العمل في المكتب أو المؤسسات التي يتم توظيفهن فيها أمر لا يتسامح معهم بحيطها الاجتماعي، ، ويعتقد الخبراء أن الكفاح المستمر لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة سيكون له عواقب وخيمة على صحتها النفسية والجسدية.

جدول رقم 18: الراتب الشهري كافي لتلبية الحاجيات المادية

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | | |
|----------------|-----------|-------------------|---------|--------------------------------|--|
| | | النسبة | التكرار | البدائل | |
| 100 | 72 | 44.44 | 32 | عدم وجود معيل | |
| | | 37.5 | 27 | مصاريف التنقل بين العمل والبيت | |
| | | 18.05 | 13 | أعباء أخرى | |
| 00 | 00 | نعم | | | |
| 00 | 00 | أحيانا | | | |
| 100 | 72 | المجموع | | | |

من خلال بيانات المذكورة في الجدول أعلاه فإن نسبة 100% صرحوا بأن الراتب الشهري غير كافي وهذا راجع إلى عدم وجود معيل داخل الأسرة والتي قدرت بنسبة 44.44%، أما نسبة 37.5% إن مصاريف التنقل بين العمل والبيت، أما نسبة 18.05%.

يعتبر قطاع الجماعات المحلية من بين أضعف القطاعات من ناحية الأجر، حيث لا يتلقى عمال البلدية الأجر الكافي الذي يسمح لهم بالعيش الكريم، وهذا ما أكدته المبحوثات، حيث نجد نكد كلهن قد صرحن بأن الراتب الشهري لا يكفي لتلبية الحاجيات المادية، و نلاحظ بأن نقابات الجماعات المحلية تطالب في كل عام برفع الاجور. فالمرأة العاملة في البلدية لا تشعر بالأمان والكفاية المادية وتجدها نفسها تدور في حلقة مفرغة فاجرها لا يكفي لتلبية المتطلبات المادية الأسرة، فالدافع وراء عمل المرأة داخل المؤسسة هو قيمة الأجر الذي تتقاضاه ، وهذا ما بينه نظرية الدافعية "لفكتور فروم" التي ترى أن الدافع للعمل هو عبارة عن تقدير احتمالي لما يحصل عليه العامل من منفعة مادية نتيجة لأدائه.

جدول رقم 19: تلقي المساندة من الزملاء:

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | | |
|-------------------|-----------|----------------------|---------|-------------------------------------|--|
| | | البدائل | | | |
| 23.61 | 17 | النسبة | التكرار | | |
| | | 70.58 | 12 | المساعدة في إنجاز الأعمال في آجالها | |
| | | 29.41 | 5 | تفهم الزملاء للأعباء الأسرية | |
| 47.22 | 34 | لا | | | |
| 29.16 | 21 | أحيانا | | | |
| 100 | 72 | المجموع | | | |

من خلال الشواهد الرقمية المتحصل عليها في الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 47.22% لا يتلقين المساعدة من الزملاء في إنجاز الأعمال، ونسبة 29.16% أجبننا بأحيانا، أما نسبة 23.61% أجبننا بنعم وكانت طبيعة المساعدة موزعة على الشكل التالي: 70.58% يتلقين المساعدة في إنجاز الأعمال في آجالها، و 29.41% يتفهم زملائهن لأعبائهن الأسرية.

ومنه نلاحظ أن غالبية العاملات لا يتلقين المساعدة داخل المؤسسة ويعود هذا على الانشغالات الكثيرة التي تتحملها المرأة العاملة او طبيعة الثقافة الفرعية السائدة على أن المرأة التي تحقق الأرباح المادية لا تقدم لها مساعدة نظرا لما تقوم به خارج البيت او الاتجاه الذي يحملنه بعض العاملات او الضغوطات الكثيرة المترتبة عن المهام يمنعهن من مساعدة بعضهن البعض هذا ما يؤدي إلى عدم الاستقرار سواء في العلاقات المهنية الرسمية او العلاقات الاجتماعية وعدم التوفيق كذلك بين الأدوار المهنية والاجتماعية خاصة لما تعجز المرأة العاملة ولا تتلقى أي دعم أو تضامن من طرف زملاء العمل، وهناك فئة من العاملات اللواتي يتلقين الدعم والمساندة والتفهم من طرف رؤساء العمل و الزملاء ويكون ذلك على مستوى العلاقات المهنية الغير رسمية أين نجد هذه العلاقات سائدة، فعنصر المساعدة يتوقف على طبيعة العلاقات و المنصب الذي تشغله المرأة العاملة ومكانتها الاجتماعية، ويعتبر التكافل المهني في المؤسسة من العوامل الأساسية لتحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا الطرح يتوافق مع نظرية النسق الاجتماعي "لبرسونز" التي ترى المؤسسة المهنية مجرد تنظيم يقوم على وضع أهداف مهنية متعددة الفوائد ويتوجب تحقيقها من أجل الاستقرار و النجاح المهني.

جدول رقم 20: تسمح لك الظروف الأسرية بحل المشاكل المترتبة عن العمل:

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | |
|----------------|-----------|-------------------|---------|---------------------|
| | | النسبة | التكرار | البدائل |
| 43.05 | 31 | 87.09 | 27 | لا |
| | | | | أعباء تربية الأطفال |
| | | | | الاهتمام بأبوين |
| 56.94 | 41 | نعم | | |
| 100 | 72 | المجموع | | |

يتبين من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن غالبية عينة مجتمع البحث من العاملات تسمح لهن الظروف الأسرية بحل المشاكل المترتبة عن العمل وذلك بنسبة 56,94% ، وفي مقابل هذا نجد نسبة 43,05% من عينة مجتمع البحث من العاملات لا تسمح لهن الظروف العائلية تسيير المشاكل المترتبة عن العمل، موزعين على الشكل التالي: 87.09% بسبب أعباء تربية الأطفال، 12.09% بسبب الاهتمام بالأبوين كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة

يتضح لنا من خلال استنتاجنا هذه المعطيات الكمية أن أغلبية المبحوثات تسمح لهن الظروف الأسرية بحل المشاكل المترتبة عن العمل وذلك راجع إلى المساعدة التي يتلقينها من طرف الأسرة فانسبة المتزوجات أغلبهن يتلقين المساندة من أهل الزوج في رعاية الاطفال كما سبق ذكره في جدول رقم 13 فاعدم وجود ضغوط نفسية واجتماعية ومهنية تمكنهن من حل مشاكلهن بمختلف الأساليب والطرق سواء على مستوى العلاقات المهنية والتنظيمية او حتى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وحتى طبيعة الاتصال المتواجد بينهن هذا ما يبين ان سلطة المرأة العاملة مفعلة داخل المؤسسة ولو بجزء صغير فالنسق المهني للمرأة العاملة والاستراتيجية المتبناة من طرفها تمكنها من تسيير الظروف المهنية والاجتماعية وتنسق من المهام الموكلة إليها وتتفادى مختلف المشاكل والصراعات.

وفي مقابل هذا نجد نسبة من عينة مجتمع البحث من العاملات لا تسمح لهن الظروف العائلية تسيير المشاكل المترتبة عن العمل وذلك بسبب أعباء تربية الابناء خاصة المتدربين منهم فالفئة الاطفال المتدربين

تستلزم رعاية خاصة من توصيل للمدرسة ومساعدة الطفل في حل واجباته المدرسية خاصة في فترة الامتحانات, بالإضافة إلى الاهتمام بالأبوين خاصة كبار السن ومن يعانون من أمراض خطيرة أو مزمنة .

-عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي مفادها:

هناك علاقة دالة بين الانحياز في تقسيم المهام على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

جدول رقم 21: أنت راضية عن أدائك في المؤسسة

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 19.44 | 14 | راضية تماما |
| 40.27 | 29 | راضية بعض الشيء |
| 18.05 | 13 | غير راضية |
| 22.22 | 16 | غير راضية تماما |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية عين مجتمع البحث من النساء العاملات أُنَّهن راضين نوعا ما عن أدائهن داخل المؤسسة وذلك بنسبة 40.27% ، بالإضافة إلى 22.22% غير راضيات تماما على أدائهن في المؤسسة، أما نسبة 19.44% يشعرنا برضى عن أدائهن داخل المؤسسة ، في حين أن نسبة 18.05% يرين أُنَّهن غير راضيات عن العمل في البلدية .

ومما سبق ذكره يتضح لنا أن المرأة العاملة تواجه تحديات كبرى في العمل نصلح عليها بالمشكلات التنظيمية كطول ساعات العمل، الظروف السيئة، قلة الأجر المتقاضى مقابل الجهد المبذول، و عملها في مصالح لا تتفق مع مؤهلاتها العلمية، حيث يؤدي التعارض بين الأدوار المختلفة إلى نشوء علاقات متوترة، وتدهور الصحة البدنية، والغضب، والعدوانية، والقلق، والاكتئاب .

جدول رقم 22: حجم الأعمال أكبر من الطاقة

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 56.94 | 41 | نعم |
| 12.5 | 9 | لا |
| 30.55 | 22 | أحيانا |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 56,94%، من عينة مجتمع البحث يعملن أكثر من طاقتهن الذهنية والنفسية و الجسدية، بينما نجد نسبة 30,55 % من العاملات يؤكدن على أن العمل أحيانا يكون فوق طاقتهن، وفي مقابل هذا نجد نسبة 12,5 وهي نسبة قليلة من عينة مجتمع البحث تبين أنهن لا يكلفن في العمل فوق طاقتهن.

و منه يتضح لنا أن الشعور بالإرهاق أو التوتر أو حتى الانهيار في بعض الأحيان راجع الى محاولتهن احداث توازن بين مسؤوليتهن الاسرية والمهام الادارية الموكلة لهن وقد نجدهن يستعين بأفراد الأسرة للمساعدة في تربية الاولاد والأعمال المنزلية، فالعمل في البلدية يتطلب جهد بدني كبير ودرجة مرتفعة من الحنكة في التعامل مع المواطنين على اختلاف خلفياتهم الثقافية وتلبية متطلباتهم الادارية ,وأغلب هذه الفئة يعملون في مصلحة الحالة المدنية التي هي بيئة عمل غير مريحة تمتاز بالضوضاء نتيجة للتوافد الكبير للمواطنين عليها ما يجعلهن في ضغط دائم ومستمر وهذا يؤدي إلى عدم الاستقرار المهني وظهور مختلف الأمراض السيكوسوماتية (كالسكري، والضغط، والوسواس) ومختلف الأمراض النفسية الجسدية التي سببها ميدان العمل، بالإضافة إلى العلاقة العكسية للعمل على العلاقات الأسرية فضغوط العمل هي التي تؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي فالعوامل الفيزيقية و النفسية السائدة في البلدية خاصة مصلحة الحالة المدنية تعيق استقرار المرأة العاملة.

جدول رقم 23: يتناسب أجرك مع العمل الذي تقومين به:

| النسبة المئوية | التكرار | العينة الاحتمالات |
|----------------|---------|----------------------|
| 00 | 00 | نعم |
| 93.05 | 67 | لا |
| 6.94 | 5 | أحيانا |
| 100 | 72 | المجموع |

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن غالبية مجتمع البحث البحث بنسبة 93,05% يرين أن أجورهن لا تتناسب مع الأداء المقدم من طرفهن، ، بينما تعود نسبة 6,94% إلى الفئة التي تقر بأنه أحيانا يتناسب الأجر والعمل الذي يقمن به.

يتضح لنا من خلال استنتاجنا لهذه المعطيات الكمية أنه لا توجد اية حقوق مكتملة سواء في ما يتعلق بالأجر أو المردودية، فالجهد المقدم من طرفهن قد يكون أحيانا مضاعفا و مكلف لصحتهن خاصة التعاملات اللواتي يعملن في مكان غير مريح كمصلحة الحالة المدنية التي تمتاز بالعمل المتواصل وتوافد المواطنين عليها بسبب الضوضاء وارتفاع درجات الحرارة والتوتر والقلق و لا يحصلن على أي تعويض عن الامراض المهنية خاصة تلك التي يسببها الجلوس على الكراسي الغير مريحة لدة طويلة حتى التأمين الاجتماعي لا يغطي الا نسبة 80% من المصاريف الاستشفائية ، فهذه الفئة من المبحوثات غير راضية على وظيفتها وذلك بسبب الاجر الغير كافي والذي لا يتناسب مع الجهد المبذول من طرفهن فخرج المرأة للعمل رغم عدم رضاها على الاجر كان بسبب حاجتها الملحة لكسب قوتها أو بالأحرى حاجة الأسرة لدخلها، حيث أن خروجها كان وليد ظروف اجتماعية متعددة الأبعاد والاتجاهات الاجتماعية والثقافية كما انه لم يكن هروبا من الأدوار التقليدية في الأسرة كما يتصوره البعض فحاجة الأسرة لدخل المرأة كانت في تزايد مستمر نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة بسبب زيادة الحاجات الأساسية خاصة بعد ظهور حاجات جديدة أصبحت أكثر من ضرورة والتي لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة أي يمكننا اعتبار الدافع الاقتصادي هو السبب الرئيسي لخروج المرأة للعمل ، وهذا الطرح اشارت الية نظرية الحاجات لماسلو . التي سبق التحدث عنها في تحليل الجدول رقم 12.

جدول رقم 24: تلبية المؤسسة جميع متطلباتك

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | |
|----------------|-----------|-------------------|---------|------------------------------------|
| | | النسبة | التكرار | البدائل |
| 00 | 00 | نعم | | |
| 100 | 72 | | | لا |
| | | 20.83 | 15 | الراتب غير مناسبة |
| | | 62.5 | 45 | صعوبة الترقية |
| | | 16.66 | 12 | التعامل مع المواطنين يسبب ضغط نفسي |
| 00 | 00 | أحيانا | | |
| 100 | 72 | المجموع | | |

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يبين أن الاغلبية المطلقة من عينة مجتمع البحث ترى بأن المؤسسة لا تلبية جميع متطلباتها ويعود ذلك الى الأسباب الموجودة في الجدول أعلاه فنسبة 62.5% ترى أن صعوبة الترقية في الجمعيات المحلية وعدم منح الحقوق المادية والاجتماعية وفقا لاحتياجات العمال، فممنح العامل كل حقوقه المادية ومنها الحق في الترقية من بين العوامل التي تساعد المرأة العاملة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ونسبة 20,83% ترى أن عدم ملائمة الراتب للجهد المبذول من طرف المرأة العاملة فالاجور في البلدية متدنية مقارنة مع قطاعات اخرى , أما الفئة التي ترى أن التعامل مع المواطنين يسبب ضغط نفسي فقدت ب16.66% ; وكذلك نقص الخدمات الاجتماعية ، و عدم تقديم الاستشارات النفسية الأساسية ومعالجة الحالات المتأزمة بسبب العمل. وعدم تحويل العمال الذين يحتاجون إلى الرعاية المتخصصة والخدمات العلاجية إلى إحدى الأطراف الشريكة خارج أماكن عملهم. بالإضافة إلى ضعف الخدمات القانونية الأساسية، أدى الى شعور اغلب عينة البحث بعدم تلبية المؤسسة لمتطلباتهم المادية والمعنوية فالمرأة العاملة تتعرض لجملة من المضايقات والتمييز في تقسيم المهام على أساس الجنس ففي بلدية تيارت عدد الاطارات الاناث لايتعدى 15 اطار , فعدم الرضا عن الاجر وصعوبة الترقية في الجمعيات المحلية بالإضافة الى التعامل اليومي مع المواطنين يؤثر على الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة في بلدية تيارت.

جدول رقم 25: هناك مساواة بينك وبين الزملاء في تقسيم المهام:

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | |
|-------------------|-----------|-------------------------|---------|---------|
| | | لا | البدائل | التكرار |
| 55.55 | 40 | نعم | | |
| 15.27 | 11 | | النسبة | التكرار |
| | | | 5 | 4 |
| | | | 10 | 7 |
| | | التفرقة على أساس الجنس | | |
| | | المحابة داخل بيئة العمل | | |
| 29.16 | 21 | أحيانا | | |
| 100 | 72 | المجموع | | |

من خلال الجداول الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين أن هناك مساواة في مكان العمل في تقسيم المهام وذلك بنسبة 55,55%، بينما ترى نسبة 29.16% من عينة مجتمع البحث أنه توجد أحيانا مساواة في تقسيم المهام، اما نسبة 15.27% فتري أنه لا توجد مساواة في تقسيم المهام وهي موزعة على الشكل التالي 05% ترى أن السبب هو التفرقة على أساس الجنس أما نسبة 10% فتري ان تقسيم المهام في المؤسسة يخضع للمحابة والعلاقات الغير رسمية.

وعليه تعود طبيعة تقسيم المهام في المؤسسة إلى الجانب القانوني وطبيعة المنصب الذي يقسم المهام وفق جوانب رسمية وأنظمة داخلية حسب المستوى المهني وطبيعة التوظيف وعلاقات العمل، فمن غير القانوني ومن غير الأخلاقي أن يميز صاحب العمل عند صنع القرارات أو اتخاذ إجراءات تخص تقسيم المهام أو عند تقديم إمكانيات للترقية أو عند إنهاء صلة ويكون ذلك مخالفا للقانون والنظام الداخلي للعمل كذلك هذا يؤثر على الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة و هناك قانون المساواة الذي يتطلب من رب العمل أن يراقب بأن المساواة تتحقق في مكان العمل وأن لا أحد يُميز في مكان العمل.

جدول رقم 26: ترغيبين في تغيير مكان العمل

| النسبة المئوية | التكرارات | العينة الاحتمالات | | | |
|-------------------|-----------|----------------------|---------|----------------------------------|-----|
| | | النسبة | التكرار | البدائل | نعم |
| 84.72 | 61 | | | | |
| | | 29 | 21 | مشاكل متعلقة بطبيعة العمل | |
| | | 30 | 22 | العمل في البلدية لا يلي الطموحات | |
| | | 24 | 17 | مشاكل أسرية | |
| 00 | 00 | لا | | | |
| 15.27 | 11 | أحيانا | | | |
| 100 | 72 | المجموع | | | |

من خلال الجدول الكمي أعلاه يتبين أن غالبية عينة مجتمع البحث من النساء العاملات يرغبن في تغيير مكان عملهن وذلك بنسبة 84,72% موزعين على الشكل التالي: 30% يرون أن العمل في البلدية لا يلي الطموحاتن، و نسبة 29% بسبب مشاكل متعلقة بطبيعة العمل، و 24% بسبب مشاكل أسرية، بينما نسبة 15.27% يفكرن أحيانا في تغير مكان العمل.

من خلال الشواهد الإحصائية أعلاه يتضح لنا أن أغلب المبحوثات يرغبن في تغيير مكان العمل و يرجع ذلك لأسباب عديدة من بينها مشاكل متعلقة ببيئة العمل وكل ما تحمله من احتكاك دائم بالمواطنين خاصة مصلحة الحالة المدنية ما تسببه من مشاكل أسرية و صحية وكذلك مشاكل في العمل والتحرشات ومختلف الظواهر السلبية الأخرى التي تؤثر على استقرار المرأة العاملة في مكان عملها، بالإضافة إلى أن العمل في البلدية حسب أغلب المبحوثات لا يلي طموحاتن المادية والمعنوية، وذلك راجع إلى تدني الأجور وخصوصية العمل في الجماعات المحلية.

ثانيا: مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

جدول رقم 27: عرض نتائج الفرضية الأولى: مفادها هناك علاقة دالة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة و مستوى الالتزام الوظيفي:

Corrélations

| | | |
|--|---|--|
| هل لديك من يقوم برعاية الأطفال خلال فترة العمل | هل تؤثر التزاماتك الأسرية على مردودية العمل | |
| ,266* | 1 | هل تؤثر التزاماتك الأسرية على مردودية العمل |
| 0,024 | | Sig. (bilatérale) |
| 72 | 72 | N |
| 1 | ,266* | هل لديك من يقوم برعاية الأطفال خلال فترة العمل |
| | 0,024 | Sig. (bilatérale) |
| 72 | 72 | N |

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

يبين هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين والتي تقدر بـ (0,266*) وهي دالة بمستوى دلالة قدره 0,02 وهي أقل من مستوى الدلالة 0,05 ومنه نجد أن طبيعة العلاقة بين المتغيرين هي علاقة طردية ضعيفة , وهذا يعني أن الظروف العائلية تؤثر على الالتزام الوظيفي لكن بشكل ضعيف بناء على القيمة الإحصائية لمعامل الارتباط المتحصل عليها أعلاه.

ومن خلال الشواهد الإحصائية أعلاه تبين لنا أن الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر بشكل ضعيف بالظروف العائلية إضافة إلى العوامل النفسية والضغطات التي تلاحقها والمضايقات الاجتماعية داخل وخارج البيت والمؤسسة على سواء هذا يطرح إشكالية خروج المرأة واقتحامها لميدان العمل تاركة ورائها مسؤوليات مختلفة ومتوجهة لميدان عمل يحمل مسؤوليات أخرى هذا ما يصعب من مدى التزامها بالمؤسسة ويكون الأثر سلبي خاصة لما تكون المؤسسة خدماتية ، فثقافة المرأة العاملة مغايرة ومختلفة تماما عن ثقافة المرأة الماكثة في البيت

وبالتالي يصبح التوفيق بين الأمر المرغوب فيه والأهداف مختلف فيه، فالتوليفة الذهنية الثقافية والسلوكية اتجاه العمل أصبحت مختلفة على عكس ما كان عليه سابقا لكن الظروف الاجتماعية للمرأة تؤثر في حل الاحوال على الالتزامها داخل محبط العمل في كل المستويات المهنية.

جدول رقم 28: عرض نتائج الفرضية الثانية:

والتي مفادها: هناك علاقة دالة بين ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة والاداء المهني.

Corrélations

| هل تترين نفسك موفقة في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهام لمهنية | هل تجدين صعوبة في الوصول إلى مقر العمل | |
|--|--|--|
| هل تترين نفسك موفقة في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهام لمهنية | هل تجدين صعوبة في الوصول إلى مقر العمل | Corrélatio n de Pearson Sig. (bilatérale) N |
| 1 | -0,010 | 0,935 |
| 72 | 72 | 72 |
| هل تجدين صعوبة في الوصول إلى مقرالعمل | هل تترين نفسك موفقة في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهام لمهنية | Corrélatio n de Pearson Sig. (bilatérale) N |
| 1 | -0,010 | 0,935 |
| 72 | 72 | 72 |

يبين هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين والتي تقدر ب(0,01-) وهي غير دالة بمستوى

دلالة قدره 0,93 ومنه نجد أن طبيعة العلاقة بين المتغيرين هي علاقة عكسية ضعيفة وهذا يعني أن ازدواجية

الدور لدى المرأة العاملة لا تؤثر على الأداء.

فدرجة تقبل المرأة بالتنسيق بين مهامها المنزلية ومهامها المهنية منفصل عن أدائها فالأداء لا يتوقف على العلاقات الأسرية بل يتوقف على المستوى المعرفي ودرجة التحكم والكفاءة التي تحوزها المرأة العاملة بالإضافة إلى التسيير السلس على مستوى مهامها بالإضافة إلى سعيها الدائم من الرفع من مستواها المهني وهذا ما أكدت عليه دراسة جبلي فاتح " الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي " فطموح المرأة العاملة يزداد لما تزداد المنافسة حول الترقية وحول الأداء وحول السلطة وحول العلاقات ككل ومن جانب آخر التغيير الموجود على مستوى القيم الاجتماعية أين أصبح العمل من بين متطلبات وطموح وأهداف المرأة العاملة حتى وإن لم تدخل في علاقات زواج فما يهم هو العمل وتوفير دخل يضمن حياة كريمة لها هذه الثقافة ترسخت من خلال الانفتاح الأسري والتوجه العملي الجديد أين أصبحت المرأة هي مطالبة بإثبات ذاتها وكفاءتها داخل المؤسسة.

جدول رقم 29: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي ما مفادها هناك علاقة دالة بين الانحياز في تقسيم المهام على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

Corrélations

| | هل هناك مساواة بينك وبين زملائك في تقسيم المهام | هل ترغبين في تغيير مكان العمل |
|---|--|-------------------------------|
| هل هناك مساواة بينك وبين زملائك في تقسيم المهام | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,723** ,000 72 |
| هل ترغبين في تغيير مكان العمل | Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N | 1 ,723** ,000 72 |

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

يبين هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين والتي تقدر بـ (0,72) وهي دالة بمستوى دلالة قدره 0,00 ومنه نجد أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة طردية , وهذا يعني أن هناك علاقة بين المساواة في تقسيم المهام وبين الرغبة في تغيير مكان العمل ، ومنه يتحقق صدق الفرضية الفرعية والتي مفادها يؤثر الانحياز في تقسيم المهام بدرجة كبيرة على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

ومن خلال هذه الدلائل يتبين لنا أن المرأة العاملة تريد وتسعى إلى المساواة في العمل مهما كانت طبيعته فكلما كانت المساواة في تقسيم المهام كلما كان هناك رضا وظيفي لديها كلما زاد استقرارها الوظيفي وانتماءها المهني وارتفاع الروح المعنوية لها وكذلك يؤثر هذا على طبيعة العلاقات الاجتماعية لديها فالأسرة تتأثر بعمل المرأة ومستوى أدائها الداخلي والخارجي، كما أن عدم المساواة في تقسيم المهام يؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي سواء على مستوى تنظيمي معين أو المؤسسة ككل ومن ثم التفكير في مغادرة مكان العمل وهذا يضيف صراعات تنظيمية حول الأداء والدور ما تجعل المرأة العاملة متذمرة من مكان العمل ومن طبيعة العلاقة المهنية السلبية التي تزيد فتح المجال أمام الجهوية والانتماءات والفروق الطبقية والمحسوبية التي قد تتدخل في تقسيم المهام والمضايقات الموجودة كذلك الثقافة السلبية التي تعتبر بمثابة واقع معاش للمرأة العاملة هذا ما يجعل المسار الوظيفي للمرأة العاملة غير مستقر.

وبناء على صدق الفرضية الفرعية الأولى بدرجة ضعيفة , وعدم صدق الفرضية الفرعية الثانية وصدق الفرضية الفرعية الثالثة بدرجة قوية. نتوصل إلى أن الفرضية العامة قد تحقق صدقها الامبريقي نسبيا والتي مفادها أن هناك علاقة دالة بين واقع المرأة العاملة وزيادة مستوى تحقيق الاستقرار الوظيفي. ويمكننا مرد ذلك إلى إمكانية وجود الكثير من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بدرجات متفاوتة على واقع المرأة العاملة في مجال الدراسة الميدانية والتي تحتاج إلى المزيد من البحث و التقصي، وحاو لنا الإشارة إلى بعض هذه المتغيرات في فقرة التساؤلات و القضايا التي تثيرها الدراسة.

ثالثا: مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

ان الاعتماد على الدراسات السابقة أمر ضروري من أجل الاستفادة من نتائجها في البحث على جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وربطها بمراحل البحث المختلفة، وعلى رأسها النتائج المتوصل إليها بهدف الكشف عن نقاط الاتفاق أو الاختلاف بينها.

وفي هذا السياق خلصت درستنا إلى مجموعة من النتائج التي تؤكد ان الظروف الاسرية للمرأة العاملة تؤثر على الاستقرار الوظيفي، وهذا ما اتفق مع دراسة سعداوي زهرة والتي خلصت بأن الضغوطات الأسرية الاجتماعية تلعب دورا في التأثير السلبي على المرأة العاملة خاصة المرأة المتزوجة التي لها مسؤوليات خارج عملها حيث تؤثر سلبا هذه الأخير على أدائها المهني وتعرضها لمشاكل مع رؤسائها في العمل.

كما اتفقت درستنا مع دراسة الصادق عثمان التي خلصت بأن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل، فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة اتجاههم أما الأسر فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.

في حين نجد أن نتائج دراسة هدى محمد السبيعي قد اتفقت مع نتائج درستنا في أن عدم المساواة في تقسيم المهام يؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي سواء على مستوى تنظيمي معين او المؤسسة ككل .

رابعا: القضايا التي تثيرها الدراسة:

على الرغم من أننا توصلنا من خلال درستنا لهذا الموضوع الموسوم بالمرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي إلى العديد من النتائج إلى انه يبقى محل جدل وغموض ولم يعالج من مختلف الزوايا وعلى هذا الاساس نحاول في هذه الفقرة طرح بعض التساؤلات الاستشراافية التي نحاول من خلالها فتح المجال لطلبة للبحث في هذا الموضوع من زوايا مختلفة ولعل أهم هذه التساؤلات التي نقوم بطرحها تتمثل في:

1- إلى أي مدى يمكن البحث عن متغيرات تنظيمية تؤثر أكثر على واقع المرأة العاملة غير المتغيرات و الأبعاد التي قمنا ببحثها كمتغير الضغوط المهنية , الصراعات التنظيمية والعائلية, الإحترق النفسي في مجال العمل, التكيف المهني و الأسري... الخ ؟

2- إلى أي مدى يمكن للمرأة العاملة أن توفق بين ظروف العائلية و أدائها المهني في ظل الانفتاح الاقتصادي

الحاصل؟

3- أي مستقبل للمرأة العاملة في ظل هذه التحديات الراهنة التي تفرض عليها الكثير من الضغوطات في مجال عملها؟

- 4- ماهي الآثار الاجتماعية المتوقع حدوثها والتي يمكن للمرأة العاملة القيام بها على حساب أدوارها الأسرية؟
- 5- ماهي الآثار الاقتصادية المترتبة على المؤسسة والمتوقع حدوثها نتيجة التزام المرأة العاملة بأدوارها الأسرية؟
- 6- إلى أي مدى يمكن للمرأة العاملة التوفيق بين الابعاء الوظيفية والظروف العائلية في ظل تعدد انماط التسيير وقوانين العمل الجديد التي تفرضها المؤسسات الجزائرية؟

خامسا: التوصيات والاقتراحات العامة:

نحاول في هذا الاخير أن نضع جملة من التوصيات والاقتراحات المرتبطة بموضوع دراستنا الراهنة والتي نتوقع أن تفيده الجهات المعنية ولعل أهم هاته التوصيات:

- مراعات الظروف العائلية للمرأة العاملة التي تؤثر على أدائها الوظيفي
- مراعاة الطبيعة الفيزيولوجية والنفسية للمرأة العاملة عند تقسيم المهام في بيئة العمل.
- مراعاة تقاليد وعادات المجتمع في التعامل مع المرأة العاملة في مكان عملها.
- توفير نقل العمل على مستوى جميع القطاعات.
- نقترح إجراء دراسات أخرى عن موضوع المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي.
- توفير جو ملائم لظروف العمل لكي تعمل المرأة في راحة نفسية تامة.
- تمديد عطلة الأمومة لتمكين المرأة العاملة من تربية أبنائها.

خاتمة

خاتمة:

بعد تطرقنا لموضوع واقع المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي وإحاطتنا بمختلف جوانب الموضوع النظرية والميدانية تبين لنا اسس هذا الموضوع والذي تطرقنا فيه إلى تحديد أدبيات العلمية والتي أوصلتنا إلى صياغة إطار تصوري للدراسة، كما أشرنا إلى بعض الدراسات السابقة والتي تطرقت إلى موضوع البحث وفق منظورات معرفية ومنهجية.

ووفق هذا التوضيح حاولنا صياغة إشكالية بحثية متضمنة عديد من تساؤلات الفرعية للفرضيات التي تحتاج بحث وتقصي في واقع الميداني كما تم الاعتماد كذلك على استراتيجية منهجية حاولنا من خلالها تحديد الارتباطات العلاقة بين المتغيرين وتجزئتها إلى أبعاد ومؤشرات قابلة للتخصص الميداني بالمؤسسة الجزائرية، علاوة على تبويب البيانات الميدانية، وإخضاعها إلى تحليل سوسيولوجي وإخضاع هاته قراءات إحصائية إلى حساب معاملات إحصائية كما أوضحته الشواهد والبيانات الإحصائية المشار إليها في الجداول الإحصائية ومن أهم النتائج التي توصلنا إليها في هاته الدراسة:

- هناك علاقة دالة بين الظروف الأسرية للمرأة العاملة و الاستقرار الوظيفي.
- هناك علاقة دالة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة و مستوى الالتزام الوظيفي.
- ليست هناك علاقة بين ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة و الأداء الوظيفي.
- هناك علاقة دالة بين الانحياز في تقسيم المهام و الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

وفي الأخير نصل إلى أنه برغم من دراستنا لهذا الموضوع فإننا لم نستطع دراسته من جميع جوانبه لكن على أقل حاولنا دراسة بعض أبعاده المعرفية بشكل متواضع وفي حدود إمكانيات المتوفرة لدينا وعليه يبقى البحث في هذا الموضوع مستمرا على اعتبار أن متغيرات التنظيم متشابكة ولها امتدادات معرفية مترابطة في حقل سوسيولوجي العمل و التنظيم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. إحسان محمد حسن: "علم الاجتماع المرأة"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2008.
2. ابراهيم السيوطي نائم: "مناهج البحث وأصول التحليل في العلوم الاجتماعية"، مكتبة الشرق الدولية، مصر 2007.
3. انس عبد الباسط، عباس، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2011.
4. احسان محمد حسن: "علم الاجتماع الصناعي"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، 2005.
5. بدوي احمد زاكي، "معجم مصطلحات العلوم الادارية"، دار الكتاب المصري للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة.
6. -بوفلحة غيات، علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية بدون سنة، لتون مايو، المشاكل الانسانية للمدينة الصناعية، ترجمة مبارك ادريس، دار الفكر العربية، مصر، 1993.
7. -جون يرفون: "علم النفس"، ترجمة هالة شتوان، دار عوحدات للنشر وتوزيع، لبنان، 1998.
8. -حامد عبد السلام زهران، "قاموس علم النفس"، عالم الكتب للنشر والتوزيع، د.ط، القاهرة، د.س.
9. سنان الموسوعي: "إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
10. -طلعت محمد عيسى، عدلي سليمان، "الخدمة الاجتماعية العمالية"، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، القاهرة، د.س.
11. طلعت إبراهيم لطفى " نظرية المعاصرة في علم الاجتماع" دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
12. طارق عبد أحمد الدلي: "الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسة"، ط1، مركز ديونو لتعليم الفكر، عمان، الأردن، 2013.-

13. عدنان ابو مصلح "علم الاجتماع الاسرة" دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2004.
14. -عبير طایل وفرحات البشاشة، "درجة الممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها"، دار مجاهد للنشر والتوزيع، ط 1، 2008.
15. علي غربي "ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية"، مطبعة سيرتة، قسنطينة 2012.
16. -عبد الرحمان محمد العيسوي، "سيكولوجية العمل والعمال"، الدار الراتب الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 1997.
17. عادل حسن: "إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية"، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية.
18. عبد المنعم عبد الحي، "علم الاجتماع الصناعي"، المكتب الجامعي الحديث، ط1، اسكندرية، 1988.
19. -عبد الكريم درويش، ليلي التكلي، "مبادئ الادارة العامة"، دار النهضة العربية، د.ط، القاهرة، 1975.
20. فريد الحاج مقدود "أثر عمل المرأة الشريطة على علاقتها الاسرية" دار جامعية نايف للنشر والتوزيع، الرياض السعودية، 2015.
21. فرحات نادية، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2012.
22. -فهمي محمد السيد، "المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث"، دار الوفاء للطباعة و النشر، ط1.
23. فاتحة حقيقي، "موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة"، تصدر عن المجلس القومي لثقافة العربية، مجلة الوحدة، عدد 1985.
24. فيصل حسونة: "إدارة الموارد البشرية"، د.ط، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
25. -كامل محمد عويضة، "علم النفس الصناعي"، دار الكتب العلمية لنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1997.

26. -كاميليا عبد الفتاح إبراهيم "سيكولوجية المرأة العاملة" دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.
27. -ليندساي جيرمان، تر: نور منصور "النظريات البطرزكية"، أبحاث يسارية واشتراكية شيوعية، حوار حول الحركة النسائية والحقوق والتقدمية في الاردن، سنة 2017.
28. منير نوري، فريد كورتل "ادارة الموارد البشرية"، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2001.
29. محمد الصريفي، "تنمية المهارات الادارية والسلوكية للعاملين الجدد"، مؤسسة جورس الدولية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2009.
30. مؤيد سعيد سالم، "ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي"، ط2، اثناء للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
31. محمد نجيب توفيق، "الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع"، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1967.
32. مصطفى عشوي، "أسس علم النفس التنظيمي"، د.ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
33. --ناصر قاسمي "دليل مصطلحات علم الاجتماع و العمل" ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- المجالات العلمية:
34. بن صديق زبيدة "عمل المرأة بين الضرورة والواقع"، مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد10، جوان 2020.
35. جاسم رحيم عذاري، مجيل داوي اسماعيل "اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية"، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة معهد التقني في العمارة، العدد30، المجلد التاسع، 2013.
- 35 بوفدوس فريد "الأدوار الاجتماعية للمرأة والفتاة في ظل مناهج الاصلاح التربوي الجزائري"، محبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، العدد الاول 2011
1. حيدر خضر سليمان "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4 أيار 2007.

2. -غزاوي حمزة، العقبي الازهر " تحفيز الاستقرار الوظيفي "، مجلة افاق علمية مجلد10، عدد2، 2018.

38 مصطفى العوني "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الانسانية، عدد 19، جوان، 2003.

الرسائل والأطروحات:

39 أسماء منصور " محاولة تحليل سوسيولوجي للنساء المسيرات في الجزائر "، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة، تخصص التغيير والديناميكا الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2-بوزريعة- 2011-2012.

40 بلعلوي شكري " واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الثقافية الجزائرية " مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2008،

41 بن منصور ربيعة، " الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص "، الماجستير علم الاجتماع، تخصص عمل والتنظيم، جامعة الحاج لخضر، 2013.

42 - بن منصور ربيعة، " الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص "، الماجستير علم الاجتماع، تخصص عمل والتنظيم، جامعة الحاج لخضر، 2013.

43 حليس سمير: " التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني في المؤسسة الصناعية "، رسالة ماجستير قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2009، 2008.

44 -شيا حبابة " الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى "، رسالة ماجستير، تخصص عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، 2012-2012.

45 عايب بومدين " الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت "، شهادة الدكتوراة، تخصص عمل والتنظيم، قسم علم النفس، وهران، 2016-2017.

46 مولاي نعيمة، " علاقة المناخ بالاستقرار المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي "، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية والاجتماعية، تخصص عمل وتنظيم، وجامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2016.

قواميس:

47- الادارة العامة للمعجمات، " معجم علم النفس والتربية "، دار الكتاب للنشر والتوزيع، د.ط، 1984.

الملاحق

جدول التحكيم

| الاستاذ المحكم | رتبة العلمية | تخصص |
|-----------------|--------------------|--------------|
| هيشور محمد أمين | أستاذ تعليم العالي | علم الاجتماع |
| موهوب مراد | أستاذ مساعد أ | علم الاجتماع |
| شامي بن سادة | أستاذ محاضر أ | علم الاجتماع |

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة البحث

في اطار انجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علوم الاجتماع التنظيم والعمل بعنوان :

المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي
دراسة ميدانية ببلدية تيارت

اعداد :

- بوزيان خيرة

- كعيب تركية

اشراف

د/ خربيش زهير

نقدم لكم هذه الاستمارة التي صممت خصيصا للحصول على بعض البيانات الضرورية لإتمام الدراسة نرجو منكم التكرم بالاطلاع على محاور الاستمارة وقراءة كل عبارة فيها بدقة ؛ و وضع علامة (X) في المكان المناسب بما يعبر عن رأيك ؛ علما أن جميع الإجابات ستكون محل العناية والاهتمام والسرية التامة ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي .

السنة الجامعية 2023-----2024

المحور الأول

البيانات الشخصية

- 1- السن 25 - 30 31 - 35 36 - 40 41 - أكثر
- 2- المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي تعليم عالي
- 3- الحالة العائلية : عزباء متزوجة مطلقة أرملة
- 4- هل زوجك عامل : عامل دائم عامل يومي بطال
- 5- عدد الأطفال : طفل واحد طفلين ثلاث أطفال أربعة أطفال فأكثر
- 6- مكان الإقامة : منطقة حضرية منطقة ريفية مطقة شبه حضرية
- 7- نوع السكن : مع أهل الزوج سكن منفرد مع أهل الزوجة أخرى
- 8- طبيعة العمل في المنصب الحالي : مؤقت دائم

المحور الثاني : هناك علاقة دالة بين الظروف العائلية للمرأة العاملة ومستوى الالتزام الوظيفي

- 9- كم عدد ساعات عملك : دوام كامل نصف دوام
- 10- هل تؤثر التزاماتك الأسرية على مردودية العمل :
بدرجة كبيرة بدرجة متوسطة لا يؤثر إطلاقاً
- 11- هل سبق لكي أن توقفتي عن العمل لمدة معينة : نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم ما السبب

- الأمومة
- المرض
- أسباب عائلية
- أسباب أخرى

12- هل فكرتي في التخلي عن العمل .

- نعم لا أحيانا

13 - هل لديك من يقوم برعاية أطفالك خلال فترة العمل

الأم أهل الزوج أهل الزوجة مربية الروضة

14- هل تغيب عن العمل لمدة طويلة .

نعم لا أحيانا

المحور الثالث هناك علاقة دالة بين ازدواجية الدور لدى المرأة العاملة ومستوى الأداء ال مهني

15- هل ترين نفسك موفقة في تسيير الوقت بين المهام الأسرية والمهام المهنية .

نعم لا أحيانا

16- هل تتوفر وسائل النقل العمومي للذهاب الى مكان عملك

نعم لا

17- بكل صراحة هل تقومين بنقل مشاكلك الشخصية الى مكان عملك .

نعم لا

إذا كانت اجابتك بنعم ماهي تجليات هذه المشاكل

التحدث عن المشاكل الأسرية

التحدث عن الأمور الشخصية

التحدث عن أمور أخرى

18- هل راتبك الشهري كافي لتلبية الحاجيات المادية

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا

- عدم وجود معيل غير للعائلة

- مصاريف التنقل بين العمل والبيت

- أعباء أخرى

19- هل تتلقين المساندة من زملاء في العمل لإنجاز بعض المهام الأخرى

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم فيندما تتمثل هذه المساندة

- المساعدة في انجاز الأعمال الموصى بها في آجالها

- تفهم الزملاء لأعباء المسؤوليات الأسرية

- إجابات أخرى

20 - هل تسمح لك ظروفك الأسرية بحل المشاكل المرتبة بعملك

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا

- أعباء تربية الأطفال خاصة المتمدرسين

- الإهتمام بالأبوين كبار السن أو ذوي احتياجات خاصة

المحور الرابع هناك علاقة دالة بين الانحياز في تقسيم المهام على الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة

21- هل أنت راضية عن أدائك في المؤسسة .

راضية تماما غير راضية راضية بعض الشيء غير راضية تماما

22- هل حجم العمل الذي تقومين به أكثر من طاقتك

نعم لا أحيانا

23- هل يتناسب أجرك مع ما تبذلينه من جهد في عملك

نعم لا أحيانا

24- هل تلمي المؤسسة جميع طموحاتك ورغباتك المادية والمعنوية

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا .

- الرتب غير مناسب لما تبذلينه من جهد

- صعوبة الترقية الى المناصب النوعية في قطاع الجماعات المحلية

- التعامل مع المواطنين بشكل يومي يسبب ضغط نفسي

- اجابات أخرى

25- هل هناك مساواة بينك وبين زملائك في تقسيم المهام الموكلة اليكم

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة لا هل السبب هو

- التفرقة على أساس الجنس

- المحاببات داخل بيضة العمل

- أسباب أخرى

26 - هل ترغبين في تغيير مكان العمل .

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم لماذا

- مشاكل متعلقة بطبيعة العمل

- العمل في البلدية لا يلي طموحاتك المادية والمعنوية

- مشاكل أسرية

- أسباب أخرى .



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

مصلحة التنظيم
قد شوهت للمصادقة على الإمضاء

السيد (ة)
الصادرة بتاريخ 30 ماي 2023

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم والصادرة بتاريخ: 2018 و 2018 واي لسي

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:

العزلة العاصلة والاشعة اار الوطني

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 30 ماي 2023

عليش ج

إمضاء الممضي

المصادقة



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة).....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم.....

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج من قسم: العلوم الاجتماعية

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي

المرأة العاملة والاشغال الوطني

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 03/01/2021

إمضاء المعني

المصادقة

عبد رقيب
و بالتفويض
عن رئيس
المجلس الشعبي
البلدي

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب

عبد رقيب



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة الإذن بطبع المذكرة

أنا المضي أسفله الأستاذ (ة): **فريد زهير**

أرخص للطلبة الآتية أسماءهم بطبع المذكرة

الإسم و اللقب : **بوزيات حنيدة**

الإسم و اللقب : **أعبي تركية**

الإسم و اللقب :

التخصص : **علم الاجتماع والتفاهيم والعمل**

عنوان المذكرة :

..... **والتحقيق في العلاقة بين التعليم والتفاهيم والعمل**
..... **في ظل التحولات الاجتماعية والتكنولوجية**

تيارت :

إمضاء الأستاذ (ة) المشرف :

فريد زهير

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المرأة العاملة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي الذي يعتبر من أهم المواضيع التي حظي باهتمام كبير من الباحثين والمختصين في العلوم الاجتماعية وبالأخص علم الاجتماع التنظيم والعمل، ولقد قمنا بتقسيم دراستنا إلى جانبين نظري وميداني.

جانب نظري: حاولنا من خلاله توضيح الإطار التصوري والنظري للدراسة والذي يتضمن الإشكالية، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية و أسباب الدراسة اختيار الموضوع بالإضافة إلى مفاهيم الدراسة وعرض الدراسات السابقة، كما وضعنا مختلف المداخل النظرية المفسرة للموضوع.

جانب ميداني: من خلاله قمنا بإتباع استراتيجية منهجية متكاملة حيث شخصت لنا الواقع الفعلي لمتغيرات الدراسة وقررتنا أكثر من فهم المؤسسة بلدية تيارت كنموذج، حيث تشمل هذه الاستراتيجية المنهجية على أهم الإجراءات المنهجية، اعتمدنا على المنهج الوصفي باختيار المسح بالعينة لمجتمع الدراسة والمتكون من 72 مفردة كما اعتمدنا على تقنية الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات واستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية، كما تم الاستعانة بمعامل الارتباط (بيرسون) وذلك لكشف العلاقة بين أبعاد الدراسة، علاوة على تحليل وتفسير البيانات ومناقشتها في ضوء الفرضيات، الدراسات السابقة، وفي الأخير بعض القضايا والتوصيات التي أثارها الدراسة.

Abstract:

This study aims to identify working women and their relationship to job stability, which is one of the most important topics that have received great attention from researchers and specialists in the social sciences, especially sociology of organization and work, and we have divided our study into two aspects, theoretical and field.

Field aspect: Through it, we followed an integrated methodological strategy, as it diagnosed the actual reality of the study variables and brought us closer to the institution's understanding of the municipality of Tiaret as a model, as this methodological strategy includes the most important methodological procedures. We relied on the questionnaire technique as a basic tool in collecting data and using the statistical package program in the social sciences, and the correlation coefficient (Pearson) was used in order to reveal the relationship between the dimensions of the study, in addition to analyzing and interpreting the data and discussing it in the light of hypotheses, previous studies, and finally some issues and recommendations raised by the stud