

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماسترالطور الثاني ل. م. د

في علم الاجتماع العمل والتنظيم

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر

(دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات بمؤسسة ابن خلدون - تيارت - كلية

العلوم الإنسانية

إشراف :

-د. حسني خيرة

إعداد الطالبتين

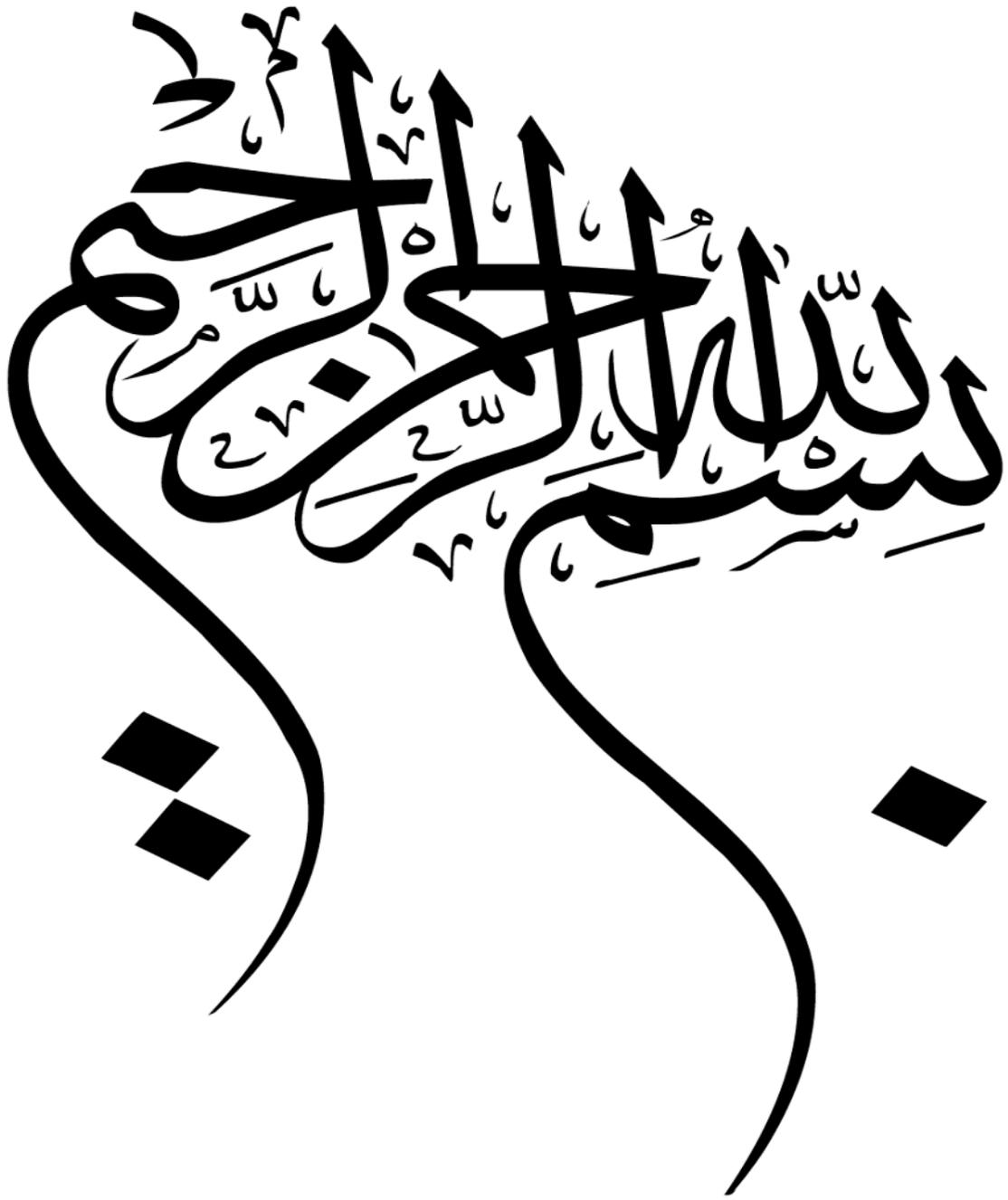
- العيمش هوارية

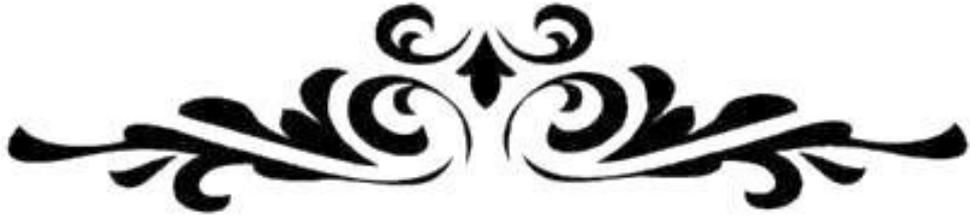
- برشيش حياة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الاستاذ (ة)
رئيسا	أستاذة محاضرة "ب"	د.عرباوي نصيرة
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة "ب"	د.حسني خيرة
مناقشا	أستاذة محاضرة "أ"	د.بداوي سميرة

السنة الجامعية: 2021-2022





شكر و عرفان

بعد الحمد والشكر لله عز وجل الذي أعاننا وألهمنا الصبر على إتمام

هذا العمل وأزكى الصلاة والسلام خاتم الأنبياء والمرسلين.

نتقدم بعظيم الشكر وبالغ الامتنان إلى أستاذة المشرفة حسني خيرة على

دعمها العلمي وتوجيهاتها القيمة ونسأل الله أن يمن عليها بالخير والصحة

والعافية.

كما يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذات

المناقشات "أستاذة بداوي سميرة" و"عرباوي نصيرة"

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل العاملات اللواتي قدمنا لنا يد

المساعدة، وإلى كل من مدى لنا يد العون من قريب أو بعيد.

إهداء

الحمد لله حمدا كبيرا يليق بجلاله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل إلى من قال فيه
ربي

"وانك لعلى خلق عظيم" سورة القلم:4 إلى منارة العلم وإمام المصطفين إلى الأمي
الذي علم المتعلمين إلى سيد الخلق إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه
واله وسلم إلى من قال فيهما ربي "وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا" سورة
الإسراء:24 إلى ذات الرجولة المكتملة الذي أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز إلى
الدفء الأبوي "أبي العزيز" حفظه الله وبارك في عمره، إلى مصدر الحب والعطاء إلى
من فتحت عيني على بسمتها إلى من عودتني على الكلمة الطيبة إلى نور حياتي "أمي
العزيزة" حفظها الله وبارك في عمرها إلى من سعى وشقا لأنعم بالراحة والهناء إلى
الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي إلى طريق النجاح وأن أرتقي سلم الحياة بكل
فلاح إلى كل عائلتي بما فيهم إخوتي "عادل، حسام، عبد القادر" أطل الله في
عمرهم إلى أختي الغالية" ريتاج" إلى من ضاقت السطور بذكرهم فوسعهم قلبي
صديقاتي "رانيا وهجيرة" إلى زميلتي في هذا العمل هوارية.

حياة

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فهم عزو جل:

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"

إلى من كرس حياته وعمره لأبلى هدف المنشود....

إلى أبي العزيز الغالي...

والى التي وضعت الجنة تحت قدميها....

إلى القلب الناصع الصافي....

أمي الغاية...

والى روح جدي المتوفى طاي فمء...

والى جدتي العزبة (أم هاني)

وان كان النجاح نجاحي فهو نجاحكما يا والداي....

والى من أضاءوا لي الطريق وساعدوني... أخواتي "سعدية. محمد. عبد الله. عبد

الرزاق. رحيل"، والى خالتي الغاليات كثيرا "خيرة. خالدية"

والى زميلتي في العمل "حياة"

والى صديقتي "حياة خيرة وياسمين"

هوارية

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وعران
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
2	تمهيد
3	أولا: الإشكالية:
4	ثانيا: تحديد الفرضيات
5	ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:
5	رابعا: أهداف الدراسة:
6	خامسا: أهمية الدراسة:
7	سادسا: الدراسات السابقة:
10	سابعا: مفاهيم الدراسة:
15	خلاصة:
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة	
17	تمهيد

18	أولاً: نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة:
20	ثانياً: دوافع خروج المرأة لميدان العمل:
24	ثالثاً: مشكلات المرأة العاملة:
27	رابعاً: عمل المرأة في الجزائر:
29	خلاصة
الفصل الثالث: المعوقات الوظيفية	
31	تمهيد
32	أولاً: معوقات العمليات الوظيفية
38	ثانياً: معوقات الوظيفية للمرأة العاملة
49	ثالثاً: النظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية
67	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
69	تمهيد
70	أولاً: مجالات الدراسة
71	ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة
74	ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها
81	الخلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة الدراسة	
83	تمهيد
84	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

94	ثانياً: مناقشة الدراسة في ضوء فروضها والدارسات السابقة
110	الخاتمة
112	قائمة المصادر والمراجع
119	الملاحق

قائمة جداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع المبحوثات حسب السن	74
02	توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	75
03	توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية	76
04	توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة	77
05	توزيع المبحوثات حسب الوظيفة	78
06	توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل في المنصب الحالي	79
07	توزيع المبحوثات حسب الخبرة المهنية	80
08	إذا كان مسؤولك يقوم بمراقبتك أثناء أداء عملك ؟	84
09	إذا كان مسؤولك المباشر عليك ضغوط ؟	85
10	هل توفر لك الإدارة دورات تكوينية؟	85
11	هل يقوم مسؤولك بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملك ؟	86
12	هل هناك صراع بين العاملات والإدارة؟	88
13	هل عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما يقود العاملات؟	89
14	هل الاعتماد على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة؟	91
15	هل توفر الأجهزة يساعدك بالقيام بعملك؟	94
16	إذا كانت تتوفر مؤسستك نظام الرقمنة المعلومات؟	95
17	إذا كانت أجرتك مع مجهودك في العمل؟	96

97	هل الحوافز المادية لها علاقة برفع أدائك؟	18
98	عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهم؟	19
100	هل يفتقد مكان عملك للخدمات الأساسية (التهوية، التدفئة، التبريد)	20
101	هل تزججك الفوضى داخل مكان عملك ؟	21
102	هل يفتقد مكان عملك للنظافة؟	22
103	هل الإضاءة كافية في مكان عملك؟	23
104	هل تتوفر المؤسسة نظام الأمن والسلامة؟	24
104	تتوفر مؤسسة على أماكن استراحة في مكان عملك؟	25

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
75	توزيع المبحوثات حسب السن	01
76	توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	02
77	توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية	03
78	توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة	04
79	توزيع المبحوثات حسب الوظيفة	05
79	توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل في المنصب الحالي	06
80	توزيع المبحوثات حسب الخبرة المهنية	07

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا على أهم المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة حيث كانت الدراسة الميدانية في الجامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية على العاملات السلك الإداري والتعليمي. جاءت إشكالية الدراسة لتشخيص أهم المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة من خلال طرح مجموعة من الأسئلة، وللإجابة عليها تم اعتماد على المنهج الكمي الذي يتلاءم أكثر مع طبيعة الموضوع، كذا، وأيضا العينة العشوائية البسيطة، أما أدوات جمع البيانات تمثلت في الاستمارة و الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات الدراسة حيث استغرقت الدراسة مدة سبعة أيام. وفي الأخير توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي لخصت فيما يلي:

-تحققت معظم مؤشرات الفرضية الأولى ومنه نستنتج أن المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني من معوقات إدارية .

-المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني نسبيا من معوقات مادية.

وبالتالي المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني من معوقات فيزيقية بما فيها التدفئة والتهوية والتبريد.

Abstract :

Our study aimed at the most important occupational obstacles facing working-women, as the field study at the University of Ibn Khaldoun Tيارت, Faculty of Social Sciences and Humanities, was on female employees of the administrative and educational corps.

The problem of the study came to diagnose the most important functional obstacles for working women by asking a set of questions, and to answer them, a quantitative approach was adopted, which is more in line with the nature of the subject, qualitatively and quantitatively, as well as a simple random sample. As for the data collection tools represented in the form and statistical methods for data processing. The study, where the study lasted for seven days.

Finally, the study reached a set of results, which are summarized as follows:

Most of the indicators of the first hypothesis were achieved, and from it we conclude that women working in the College of Humanities and Social Sciences suffer from administrative obstacles.

Women working in the College of Humanities and Social Sciences suffer relatively from financial obstacles.

Consequently, women working in the College of Humanities and Social Sciences

suffer from physical disabilities, including heating, ventilation, and cooling.

مقدمة

تزايدت في الآونة الأخيرة نسبة النساء العاملات تزامنا مع متطلبات العصر الحديث حيث أصبح العمل من الأمور التي تفكر بها المرأة بغرض تحقيق الكثير من مطالب الحياة المستجدة، فأصبح خروجها للعمل ظاهرة منتشرة كثيرا في العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، في حين لم تكن منتشرة من قبل بصورة كبيرة، وذلك بفضل التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية التي طرأت على العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة.

أما اليوم فلم يعد عمل المرأة مجرد طريقة لتلبية الاحتياجات الاقتصادية ورفع المستوى الاقتصادي، بل أصبح من أولويات حياتها، ولأن هدف الخروج للعمل والغاية منه تغيرت بتغير الزمن فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين عنه، لأنه وسيلة لتحقيق الذات، وفرضت وجودها في جميع مجالات الحياة مما جعلها تواجه معوقات وظيفية باعتبارها تشكل عقبة كبرى أمام المرأة، فالمعوقات الوظيفية من الموضوعات الحديثة التي انتشرت في الدراسات الإدارية وتمثل تلك المعوقات عقبات توضع أمام طريق المرأة المهني، وقد تحدث نتيجة لهذا الصدام ينتج عنها نتائج سلبية تمنع تحقيق الأهداف المرجوة، وعلى هذا الأساس احتوت دراستنا على خمسة فصول وهي كالاتي:

الفصل الأول يمثل الإطار النظري للدراسة الذي استهل بتمهيد وبتحديد الإشكالية، وأسباب لاختيارنا للموضوع، وأهداف الدراسة، وأهمية الدراسة، بالإضافة إلى فرضيات ومفاهيم الدراسة، مروراً بالدراسات السابقة وفي الأخير خاتمة للفصل.

وفي الفصل الثاني والثالث المعنون بالمرأة العاملة واستهل بتمهيد ثم نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة، مروراً بدوافع خروج المرأة لميدان العمل في الجزائر، وكذا مشكلات عمل المرأة، وعمل المرأة في الجزائر، وصولاً بخاتمة الفصل.

أما الفصل الثالث فقد عنون بالمعوقات الوظيفية، واستهل بتمهيد، ثم معوقات العمليات الوظيفية، إضافة إلى المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، والنظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية، ثم خلاصة للفصل.

ليأتي بعدها الفصل الرابع تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، استهل بتمهيد، بينا فيه مجالات الدراسة (الزمني، المكاني، البشري)، ثم منهج وأدوات جمع البيانات، فضلا على الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، تليها العينة وأسس اختيارها وأيضا مميزات وخصائص العينة.

أما الفصل الخامس والأخير فقد خصص لعرض وتحليل البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج، وصولا إلى الاستنتاج العام للدراسة وأخيرا خاتمة الدراسة.

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: تحديد الفرضيات

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: مفاهيم الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يقتضي البحث العلمي الالتزام ببعض الضوابط المنهجية التي لا يمكن الحياد عنها لبلوغ الهدف المنشود من الدراسة وتحقيق النتائج المرجوة منها، فهي تشكل مرحلة الانطلاق الفعلي لها، ومن خلالها نكون قد وضعنا حدود معينة لمسار البحث، بدأنا بأسباب اختيار الموضوع وأهدافه، وأهميته، وضبط إشكالية البحث التي تعد من أبرز الخطوات وصولاً إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة وأخيراً الدراسات السابقة.

أولاً: الإشكالية:

إن واقع التغيير الاجتماعي والثقافي في القرن العشرين جاء لصالح المرأة العاملة حيث فتح المجال أمام الفتاة للتعليم والعمل أدى هذا التغيير إلى التخفيف من القيود أو التحديات الثقافية بالعمل، فالتحولات الحادثة في هذه الظروف هي الأساس في التغيير أوضاع المرأة، حيث اقتحمت المرأة في الواقع الجديد خاصة بالجزائر دوائر الحياة بشتى أوجهها على جميع المستويات والتي كانت حكرًا على عالم الرجال فقط.

فالمرأة تعتبر طرفًا مشاركًا في الجانب الوظيفي للمجتمع، ويحتاج دورها إلى تفعيل أثر هو استغلال طاقتها الفكرية والعلمية وإدماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال، وهذا يعتمد على إزالة بعض التوترات والمشاكل التي تمثل معوقات وظيفية من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه.

ولهذا سلطنا الضوء على واقع المرأة العاملة وما تعانيه من مشاكل في مكان العمل، حيث تطرقنا للمعوقات الإدارية الذي يعتبر حجر الزاوية الأساسي للوصول إلى الأهداف المنشودة، فأبي عوائق لها علاقة بمجالات الإدارة (الرقابة، سوء التخطيط، تفويض السلطة)، وبعد آخر تمثل في الظروف الفيزيائية وهي مجموعة الظروف التي يعمل تحتها العامل ويتعرض لها أثناء فترة العمل والمتمثلة في (الإضاءة، الحرارة، التهوية) ومعوقات مادية متمثلة في (الأجهزة، نظام الحوافز، نظام الرقمنة) كل هذه المعوقات تنعكس بالسلب على عمل المرأة ويؤثر على فعاليتها.

ومن هذا المنطلق نجد بالضرورة السعي في الكشف عن حقيقة هذا الجدل بإسقاط الضوء على واقع عمل المرأة ومعرفة المعوقات التي تعاني منها.

ومن هنا تم حصر الإشكالية بطرح التساؤل الرئيسي على النحو الآتي:

• ما هي المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر؟

وانطلاقاً من هذا التساؤل الرئيسي يمكن استنتاج تساؤلات فرعية كآلاتي:

. هل تعاني المرأة العاملة الجزائرية من معوقات إدارية تتعلق بالرقابة وتفويض السلطة وسوء التخطيط؟

. هل تعاني المرأة العاملة الجزائرية من معوقات مادية تتعلق بالأجهزة والحوافز ونظام الرقمنة؟

. هل تعاني المرأة العاملة الجزائرية من معوقات فيزيقية تتعلق بالحرارة والفوضى والإضاءة؟

ثانياً: تحديد الفرضيات

تعتبر الفروض إجابات محتملة مبدئية لتساؤلات البحث وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث يمكننا صياغة الفرضيات الفرعية على الشكل التالي:

" تعاني المرأة العاملة في الجزائر من معوقات وظيفية."

ومن خلال الفرضية العامة يمكن صياغة الفرضيات الفرعية وهي:

. تعاني المرأة العاملة في الجزائر من معوقات إدارية تتعلق بالرقابة وتفويض السلطة والتخطيط.

. تعاني المرأة العاملة في الجزائر من معوقات مادية تتعلق بالأجهزة والحوافز ونظام الرقمنة.

. تعاني المرأة العاملة في الجزائر من معوقات فيزيقية تتعلق بالحرارة والتهوية والإضاءة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

لم يكن اختيارنا للموضوع هذا عشوائيا وإنما جاء لعدة أسباب ودوافع موضوعية وذاتية دفعتنا لاختياره والذي كان تحت عنوان المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر ويمكن تلخيصها فيما يلي:

الأسباب الذاتية:

1- بصفتي امرأة بطبيعة الحال أود معرفة أو البحث عن كل ماله علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عمل المرأة.

2- ميول شخصي لمواضيع المرأة العاملة.

3- تقلد المرأة خاصة الجزائرية عديد الأنواع من المناصب.

4- المساهمة في إضافة شيء جديد للمعرفة وإثراء مكتبتنا بمراجع جديدة في مجال تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

الأسباب الموضوعية:

1- محاولة الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في عملها.

2- معرفة المشاكل الناجمة عن خروج المرأة الجزائرية للعمل.

2- الاهتمام بالمرأة العاملة في الجزائر وتقدير القدرات الجبارة ولأدوار النافعة التي تقوم بها المرأة في وظيفتها.

رابعا: أهداف الدراسة:

- تتحصر أهداف البحث في إبراز أهم المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة والتي تكون عائق في مشوارها.

- تحديد الأطر والمجالات المستقبلية التي يمكن أن تدخل فيها المرأة وتقوم بأدوارها التي تنمي المجتمع وتطوره.

- التعرف على المعوقات المادية والمعوقات الفيزيائية والإدارية التي تواجه المرأة العاملة.

- محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل المرأة العاملة لتتمكن من أداء أدوارها بفعالية والمساهمة بجدية لصالح مجتمعنا من خلال أداء عملها الخارجي مما يساعد على الرضا عن نفسها.

. إجراء دراسة ميدانية وتحليلات واقعية، وربطها بالمعطيات النظرية المتحصل عليها بغرض الوصول إلى نتائج حقيقية.

خامسا: أهمية الدراسة:

إن لكل دراسة أكاديمية أهميتها العلمية التي تدفع الباحث من أجل محاولة الوصول إلى نتائج تجيب عن تساؤلاتنا، فنجد موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة من المواضيع الحديثة والتي تمثلت أهميتها فيما يلي:

-إثراء البحث العلمي الخاص بعمل المرأة في المؤسسات الجزائرية من الناحية.

-محاولة إيجاد حلول من شأنها تخفف من معاناة المرأة وتكيفها في العمل.

-الخروج بتوصيات تخفف على المرأة ما تعانيه.

-هذه الدراسة تفيد المسؤولين في البلاد للتعرف على أنواع المشكلات التي تعاني منها

المرأة العاملة والتكفل بمشاكلها مثلا: إعادة توزيع ساعات العمل على النساء بشكل يترك لهن وقت للقيام بعملهن المنزلي والاعتناء بأسرهن.

-الحصول على معلومات ومعطيات حول المعوقات الوظيفية التي تتعرض لها المرأة

العاملة في الجزائر.

سادسا: الدراسات السابقة:

1 . الدراسة الأولى: حول المرأة العاملة.

عنوان الدراسة: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.

صاحبة الدراسة: لزغد فيروز.

صفة الدراسة: دراسة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع.

سنة الدراسة: 2011.2012

مكان الدراسة: جامعة الجزائر.

مشكلة الدراسة: ما هو العنف الممارس على المرأة في مكان عملها.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الكمي ومنهج دراسة الحالة.

أهم النتائج:

من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة في دراستها إلي ما يلي:

✓ التحرش الجنسي يأتي دوما من مسؤول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه، فيتم استغلالها لأغراض دنيئة.

✓ ضحايا التحرش الجنسي في العمل يميلون إلى الهروب والصمت وهذا ما يزيد من حدة الظاهرة.

✓ القانون الخاص بتحريم التحرش الجنسي لم يطبق جيدا في الجزائر.

✓ غياب الرقابة في المؤسسات تشجع على هذه الظاهرة.

2 - الدراسة الثانية: حول المرأة العاملة.

قامت بها الباحثة سعداوي زهرة تحت عنوان "الأفاق المستقبلية لعمل المرأة في المجتمع الجزائري" أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع بولاية سيدي بلعباس سنة 2010-2011 وتطور 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 ؟

أهداف الدراسة:

- ✓ التحولات الاجتماعية التي انعكست على تطور نظرة المجتمع للمرأة العاملة.
- ✓ معرفة الأسباب المتحكمة في توجه المرأة مستقبلا لمهنة ما دون الأخرى رغم وجود مهن كثيرة
- ✓ الاهتمام الكبير بشؤون المرأة وما يتعلق بها خاصة وأن الدراسات في هذا الإطار قليلة.

مجالات الدراسة:

- المجال المكاني: كانت دراسة الباحثة في جامعة الجيلالي ياسين سيدي بلعباس.
- المجال الزمني: تمت الدراسة في مدة زمنية امتدت بين 2010 و 2011.
- المنهج المستخدم في الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الإحصائي التحليلي والمنهج الوصفي.

- عينة الدراسة: استخدمت الباحثة العينة القصدية بطريقة عمدية حيث حددت عينتها بـ 215 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.

-الأدوات المستخدمة في الدراسة:بالنسبة لأداة جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث فقد استخدمت الباحثة ما يلي:الاستمارة، المقابلة، الملاحظة.

أهم النتائج:

✓لأزالت المرأة تفضل العمال 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.

3-الدراسة الثالثة: حول المعوقات الوظيفية.

دراسة قامت بها الباحثة نزيهة شاوش مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه "المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة" دراسة ميدانية على عينة من عاملات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمدينة خنشلة جامعية خيضر . بسكرة 2016 . 2017.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية الوظيفية والتي تعرقل المسيرة المهنية للمرأة العاملة تطرقت هذه الدراسة في جانبها النظري إلى خروج المرأة للعمل وصعوبات هو كذلك ذكرت أسباب خروج المرأة إلى العمل في المجتمعات المتقدمة والعربية وصعوبات خروجها ثم تناولت الترقية الوظيفية في القطاع الإداري الجزائري.

مجالات الدراسة:

- المجال الجغرافي للدراسة: قامت الباحثة بإجراء دراستها الميدانية في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمدينة خنشلة.

-المجال البشري للدراسة:أخذت الباحثة ثمانية وخمسون امرأة عاملة واللواتي لهن الحق في الترقية الوظيفية من 123 عاملة.

- المجال الزمني للدراسة:تمت الدراسة في مدة زمنية امتدت ما بين (2016- 2017) وقد قسمت إلى مرحلتين هما المرحلة الاستكشافية والمرحلة الميدانية.

. أهم النتائج:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال هذه الدراسة فهي كالتالي:

✓إن محدودية فرص مشاركة المرأة العاملة من فرص دورات التكوينية يعيق من فرص ترقيتها وظيفيا في عملها.

✓إن عدم إسناد مناصب المسؤولية للمرأة العاملة يمكن وراء استفادتها من فرص تفويض السلطة.

✓مما يعيق تدرجها الوظيفي في المناصب الإدارية العليا في عملها.

✓إن سبب حرمان المرأة العاملة من فرص الترقية الوظيفية يرجع إلى ضعف تقييم المسؤولين المجهودات ونشاطات التي تبذلها المرأة في عملها.

سابعا: مفاهيم الدراسة:

يعد تحديد المفاهيم الخلفية 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:

1 . تعريف المعوقات: يقصد بهذه الكلمة كل الأشياء والأشكال التي يمكن أن تكون عائقا يحول دون تحقيق الأهداف المنشودة.

2 . تعريف المعوقات الوظيفية:

وجاء في لسان العرب لابن منظور....وعاقبة عن الشيء يعوقه عوقا، صرفه وحبسه.¹

✓ اصطلاحا:

كما عرفها طلعت إبراهيم لطفی: "هي عدم التزام الأفراد بواجبات الدور يؤدي إلى فشل النظام في تكيف وحدوث ما يطلق عليه أضرار أو معوقات التنظيمية، أو خلل وظيفي الذي يتمثل في التعارض بينما ينبغي أن يكون وبينما هو واقعا فعلا، وقد ينتهي الأمر إلى تفكك النظام وانهاره.²

وعرفها أحمد زكي بدوي: بأنها كل النتائج والعمليات التي تحد من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه كما يتضمن ضغطا وتوترا على المستوى البنائي، فالتفرقة العنصرية تعتبر خلافا وظيفيا في المجتمع برفع شعار الحرية والمساواة.³

3 - التعريف الإجرائي للمعوقات الوظيفية:

هي تلك المشاكل والعراقيل والصعوبات المختلفة التي تواجه المرأة العاملة في عملها حيث تتمثل هذه المعوقات في المعوقات الإدارية والمادية.

4 - تعريف المعوقات الإدارية:

هي الصعوبات المختلفة التي بدورها تمنع الوصول إلى بعض الأهداف المحدثة وتأتي معظم المعوقات الإدارية من خلال سوء التنظيم وسوء التخطيط، حيث تناسب ذلك بشكل

¹ يوسف خياط. لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور، معجم لغوي علمي، دار لسان العرب، بيروت، ط 2، (د. س.)، ص 390.

² طلعت إبراهيم لطفی. نظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 58

³ أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص 120.

طردى مع المعوقات الخاصة بالمنظمة وبين كل عملية التوجيه والرقابة، بينما تتناسب عكسياً مع كل من التخطيط والتنظيم، فإذا ما أصبح التخطيط والتنظيم بشكل أوضح أو أكثر شمولاً كلما قلت المشاكل والمعوقات الإدارية، الأمر الذي يؤدي إلى الوصول إلى الأهداف المرجوة بكل يسر وسهولة، والعكس صحيح أي أنه كلما كان التنظيم والتخطيط غير واضح، ومبهم كلما كانت عواقبه وخيمة على المنظمة بشكل أكبر.¹

5 - التعريف الإجرائي للمعوقات الإدارية:

هي تلك الصعوبات المختلفة التي تمنع الوصول إلى بعض من الأهداف المحددة وتأتي هذه المعوقات من خلال الاستخدام السيء (تفويض السلطة، الرقابة، سوء التخطيط، تسير الموارد البشرية).

6 . تعريف الظروف الفيزيائية:

يقصد بها الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل ، درجة الحرارة والرطوبة الإضاءة والتهوية والضوضاء ينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العاملة على سرعة الإنتاج. وتحسينه، وعلى قلة التعب أو الملل والإرهاق وتخفيض من احتمالات تعرضه لإصابات العمل وتقلل من نسبة هجرة العمال لأعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض والتمارض.²

7 . التعريف الإجرائي للظروف الفيزيائية:

يقصد بها ظروف بيئة العمل أي كل ما يحيط بعمل المرأة، ويؤثر في سلوكها وأدائها من الإضاءة وتهوية ترتيب الأثاث بالإضافة إلى التجهيزات الفنية المساعدة في مكان العمل.

¹درويش كمال الدين. موسوعة المتوجات الإدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد الجودة والعمولة في إدارة أعمال الرياضة باستخدام أساليب إدارية المستحدثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004، ص 200.

²عبد الرحمان العيسوي. أصول البحث السيكولوجي علماً ومهنياً، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الكويت، 1998، ص 91 . 92.

8 . تعريف المعوقات المادية:

تعبّر عن عدم القدرة على توفير الموارد المالية والإمكانات المادية، ويرتبط تأثير هذه العوامل سلباً وإيجاباً بعوامل أخرى منها الدوافع والقدرات والظروف المواتية والمستوى التعليمي أو التدريبي وغيرها من الأنشطة الحياتية المختلفة التي يمكن أن تساهم في تحسين واقعهم وفي الجوانب الحياتية المختلفة. فقد يؤدي إلى الشعور بعدم توفير العوامل المادية إلى زيادة مستوى الطموح وارتفاع الدافع إلى الإنجاز والتحصيل من أجل مستوى مادي واقتصادي مناسب، كما يؤدي من جهة أخرى إلى الشعور بالعجز والفشل والإحباط.¹

10 . التعريف الإجرائي للمعوقات المادية:

هي تلك النقائص الغير متوفرة داخل المؤسسة والتي تحد من فاعلية عمل المرأة وهاته النقائص متمثلة في (الأجهزة، نظام الرقمنة، الحوافز).

11 - المرأة العاملة:

1 . تعريف المرأة:

لغة: هي الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض ولفضة المرأة في اللغة العربية مشتقة من فعل (مرأ) مصدرها(المروءة) وتعني كمال الرجولية أو الإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان.²

اصطلاحاً: هي المرأة التي تعمل خارج وتحصل أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين، دور ربة بيت ودور الموظفة.³

¹ محمد إبراهيم كمال عودة، الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام، دار العلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1995، ص 175.

² معين خليل عمر. علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2004، ص 170.

³ كاميليا عبد الفتاح إبراهيم. سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص 107.

2 . التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:

هي المرأة التي تقوم بعدة وظائف داخل وخارج المنزل، قصد تحقيق الحاجة المادية والمعنوية في جميع الحالات الحياتية.

3 . تعريف العمل:

يشير المصطلح العمل بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين.¹

هو نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق الأهداف العاجلة أو الآجلة ذات محتوى فردي واجتماعي.²

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سبق ذكره، ص 58.

² ناصر قاسمي. دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، (د . س)، 2011، ص 95.

خلاصة:

في ختام هذا الفصل الذي قدمنا فيه مجموعة من العناصر المنهجية التي كانت بمثابة تمهيد لما سيتم عرضه في الجانب النظري والميداني ويمكن القول أنه ساعدنا في فهم هذه الدراسة بشكل مباشر، وفي توضيحها للقارئ من أجل أخذ فكرة عنها، كما أن هذا الفصل كان نقطة بداية فعالة لدراستنا الذي مهد الفصول النظرية والفصول التطبيقية.

الفصل الثاني

المرأة العاملة

تمهيد

أولا - نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة

ثانيا - دوافع خروج المرأة لميدان العمل

ثالثا - مشكلات عمل المرأة

رابعا - 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 الأول 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 إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود، بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع، خوفاً من توقف العمل والخسارة المالية المترتبة على ذلك، ويرى بعض الكتاب العرب أن دخول المرأة لميدان العمل ما هو إلا نتيجة لخطط مدروسة قبل الرأسمالية التي ولدت على يد اليهود وهذا لغرض إنشاء مجتمع مالي بدون دين وأخلاق وكانت الوسيلة الوحيدة للوصول إلى غايتهم الخبيثة 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 الأجر.²

¹ بن صديق زوييدة. "عمل المرأة بين الضرورة والواقع"، مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، جوان 2020، ص 375.

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

إلا أنه في الدول الاشتراكية أعطت حق المساواة بين الرجل والمرأة في معظم دساتيرها فأصبحت المرأة تعيش مع الرجل و تخوذ غمار التجربة وتحاول النجاح في جميع مجالات العمل وإثبات قدرته او مهارتها وكفاءتها في أداء مختلف المهن وتؤكد أيضا النجاح في العمل يعود إلى الشخص نفسه وطموحه ومهارته وخبراته، وليس لتحديد الجنس الذكري أو الأنثوي الذي أعطى دورا في هذا الموضوع، مما سمح لها بإثبات قدراتها وكفاءتها في مجال العمل.¹

وهناك اتجاه عالمي يتزايد نحو إعطاء المرأة حرية أكثر وأنه ليس هناك فروق بين الرجال والنساء فيها يتعلق بالذكاء والقدرات في حالة وجود فروق تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة، ويعتبر المجتمع الصناعي الحديث الأول الذي أعطى 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.²

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.

¹ نفس مرجع، ص 20.

² مصطفى عوفي. " خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، "، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 19، جوان، 2003، ص 141.

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.¹ 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 كميا، أكثر منه نوعيا، ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن عملها من زاوية الدعم المادي فقط، كما أن المرأة لا تزال في علاقتها وأعمالها مشدودة إلى أدوارها التقليدية،

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

ثانيا: دوافع خروج المرأة لميدان العمل:

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا، بل خضعت إلى عوامل عديدة ومتداخلة، وتعتبر 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.³

¹ عبير طایل وفرحات البشاشة. درجة الممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، دار مجاهد للنشر والتوزيع، ط 1، 2008، ص 78.

² نفس المرجع، ص 78.

³ فرحات نادية. "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2012، ص 127.

1 - الدافع الاقتصادي:

وقد بيت الدراسات الأولى في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية فخرج 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.¹

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.²

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 المتعلمات 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 بالغا لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها بالإضافة إلى وعي النساء بحقهن 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

¹ فرحات نادية، المرجع السابق، ص 128.

² كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 86 . 87.

³ مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص 143.

التعليمي وتتدفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهاداتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدرس في التدرج.¹

بحيث تشعر المرأة العاملة بأن العمل يمكنها من زيادة ثقافتها نتيجة للتعامل مع الزملاء والرغبة في تعلم المهارة إضافة إلى أمور خاصة تتصلب المؤسسات والشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات.²

فالدافع لقوى العمل كان مرتبطا بالتحصيل الدراسي للحصول على درجة جامعية ومستويات تعليمية راقية يمكن أن يكون دافعا للعمل.³

3 - الدوافع الشخصية والنفسية:

قد تعمل المرأة سواء متزوجة أو غير متزوجة لتثبيت كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت وفقا على الرجال لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على العمل 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.⁴

أما الدوافع النفسية فلها أثر كبير لأن في ظل التغير الحاصل على المستوى الأسر فقد ضعف مفهوم القوامة 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 يكلفونها ويفقدها تقديرها لذاتها وتشعر بالعجز وعدم أهميتها فيصبح العمل هو المخرج، حيث يعتبر العمل من جهة نظر الصحة النفسية علاج لكثير من الأمراض، لذلك

¹ عاجب بومدين. الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، شهادة الدكتوراه، تخصص عمل والتنظيم، قسم علم النفس، وهران، 2016 . 2017، ص 50.

² مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص 143.

³ كاميليا عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص 87.

⁴ مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص 143.

نجد أحيانا خروج المرأة للعمل له دوافع نفسية ومن خلاله تحقق المرأة عدة حاجات نفسية كتقدير الذات وشعورها والإبداع.¹

4 - الدافع الاجتماعي:

تقع 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.²

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 للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل.

ولقد ساعد، أيضا دخول الأدوات الكهرومنزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسة 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 وساعد المرأة على القيام بدور ربة منزل والأم أيضا بدور عاملة تكسب دخل.³

¹ شياخباة.الوقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، رسالة ماجستير، تخصص عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، 2012 . 2013، ص 25.

² حيدر خضر سليمان، "دوافع العمل لدى المرأة العاملة"، مجلة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد 4 أيار 2007، ص 56 . 57.

³ مصطفى عوفي، مرجع سبق ذكره، ص 143.

ثالثاً: 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، وطبيعة مواظبتها على العمل، وعلاقة المرأة العاملة بالإدارة والمسؤولين وتعرضها للإرهاق والملل وأخيراً أثر ظروفها الأسرية في إنتاجيتها، إن الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جداً 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 ونوعاً تأثيراً سلبياً ومن بين هذه المشاكل نذكر منها¹.

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 ونظراتها 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 خصوصاً 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.

كما أنها تقتصر المعلومات المتعلقة بالادخار والاستثمار ومعدل دخل الفرد، لكن عدم تسلح المرأة بالثقافة والمعرفة، يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها الإنتاجي والخدمي على أكمل وجه والتوفيق، بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة، وتعاني المرأة العاملة

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

من عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها، وعدم اهتمام الإدارة و المسؤولين والمشرفين على عملة الإنتاجية والخدمية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب مهنتها وتخصصها. إن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة إيجابية يقف عائقا 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 أيضا، 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 ونوعا، 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 عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، إن ترك المرأة العاملة لعملها لمدة

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

² مصطفى عوفى، مرجع سبق ذكره، ص 144.

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 المتزوجة فهي الأخرى تعاني من الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤديها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها، إذن مشكلة التغيب عن العمل تعاني منها النساء العاملات المتزوجات والنساء العاملات غير المتزوجات على حد سواء.¹

أيضا يمكننا القول أن تحيز صاحب العمل للرجال بدون النساء 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 اكتسبتها المرأة بعملها خارج المنزل.²

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 ضمنا 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. وأنه تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في عملها ومزاولته كيفما كان.³

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.

رابعاً: 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 لملكية 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 جداً حيث أنه يعلب دور المسير والمقرر لأمر 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 كبير 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 للحصول على منصب عمل خاصة بعد وصولها إلى مستوى معين من الوعي الثقافي الذي بدوره منحها إحساساً بقيمة ذاتية مستقلة.

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

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.¹

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، حيث كان المجتمع يرفض خروجه 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 دوافع اقتصادية كتلبية احتياجات الأسرة ومساعدة زوجها في مصاريف الأسرة، ودوافع اجتماعية وثقافية أفرزها الوعي الذي اكتسبته المرأة من خلال التعلم وإدراك حقوقها وواجباتها ويمكنها أن تقدمه لنفسها وأسرته وبلدها، فتمكنت المرأة من أن تتبوأ مكانة إلى جانب الرجل والقيام بمعظم أدواره 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 مساهمتهم في التنمية الاقتصادية في بلدن.²

¹ أسماء منصور، المرجع السابق، ص 154.

² نفس مرجع، 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 دورا 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، كل هذه القدرات برهنت لنا أن المرأة من شأنها أن تحقق التنشئة الشاملة للبلاد.

الفصل الثالث

المعوقات الوظيفية

تمهيد

أولاً: معوقات العمليات الوظيفية.

ثانياً: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة.

ثالثاً: النظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر المعوقات الوظيفية أحد أهم الجوانب التي تواجه المرأة العاملة، باعتبارها طرفاً مشاركاً في الجانب الوظيفي في المؤسسة والمجتمع، فالمرأة تحاول دائماً الوصول للمناصب العليا، رغم كل المعوقات والعراقيل التي تواجهها في عملها، و باعتبار المعوقات الوظيفية تشكل عقبة كبرى أمام إمكانية نجاح المرأة ومآلها من انعكاسات سلبية على التنظيم، فقد تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى عدة عناصر تمثلت في المعوقات ومعوقات العمليات الوظيفية والمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وأيضاً تطرقنا إلى أهم النظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية.

أولاً: معوقات العمليات الوظيفية:

1 - مفهوم المعوقات الوظيفية:

إذا كان التنظيم نسقاً اجتماعياً موجه نحو تحقيق أهداف محددة، فإنه يتعين لتحقيق هذه الأهداف بوسائل عديدة وتدابير مختلفة ترسم في النهاية أبعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية المتعارف عليها مثل التسلسل الرئاسي، تقسيم العمل، قنوات الاتصال، تخطيط، تفويض السلطة (اللامركزية)، اتخاذ القرارات، إن دور هذه الخصائص لا يقتصر على ارتباطها بتحقيق أهداف التنظيم، فهي ترتبط بعد ذلك بتغيرات أو عمليات اجتماعية ارتباطاً خاصاً يعبر في نهاية الأمر عن قدرة التنظيم وكفاءته وفعاليتها.

ولا نستطيع تصور دراسة الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية في التنظيم دون دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية ذلك لأن هذه " المعوقات صادرة في المحل الأول عن عدم الاتساق الذي قد ينشأ بين الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية، كما أنها تعود بنفس الدرجة إلى عدم ملائمة الظروف البنائية لأهداف الجماعات ومصالحها".¹

ولعل ذلك كله يفرض على دراسة التنظيمات ضرورة فهم ما يجري في التنظيم وفي ضوء القيم التي يؤمن بها أعضائه والتوقعات التي يحملونها وإزائه والمطامع التي يتطلعون إلى تحقيقها فيه، وهي أمور يطورها الأعضاء من خلال احتكاكهم بمصادر مختلفة، وما إن مارس عليهم تأثيراً قوياً خلال أدائهم لوظائفهم ومهامهم ونشاطاتهم.²

فإذا كان "بارسونز" قد استبعد أو أغفل أبعاد التغيير والصراع والمعوقات في التنظيمات، وأكد فقط على الثبات والتكامل السائد، حيث رأى بأن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف التنظيم طابعاً شرعياً...، وهذا يفترض بدوره توافر الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه... فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية

¹ الحسني السيد. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، ط 4، 1983، ص 31.

² نفس مرجع، ص 31.

والخارجية التي يواجهها التنظيم كما قدم بارسونز تفسير لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم، ذاهبا على أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها، هذا من جهة ومن جهة أخرى في محاولة لدراسة التغيير من منظور التوازن رأى بأن هناك مصدرين للتغيير في التنظيم الأول يتم من الخارج حينما تمارس البيئة ضغوطا على التنظيم والثاني يتم من الداخل حينما تنشأ هذه الضغوط من داخل التنظيم ذاته وحينما ينشأ هذان الضريان يتعين على التنظيم أن يواجههما ويتكيف معها إذا ما أراد أن يحقق أقصى درجات الفاعلية، حيث كان فيبر قد اهتم بتوضيح إسهام العناصر التنظيمية المختلفة في تحقيق فعالية التنظيم " إلا أنه ينجح في الكشف عن المعوقات الوظيفية التي تنطوي عليها هذه العناصر، وإذن فالنموذج المثال يكما ذهب "ميرتون" يفتقد الموازنة الضرورية بين الوظيفة والخلل الوظيفي، تلك الموازنة التي عاقت "فيبر" عن الدراسة والتضارب الذي يمكن أن يحدث بين عناصر النموذج، وقد يرد المدافعون عن "فيبر" على ذلك، بأنه لم يلاحظ بالفعل التضارب بين هذه العناصر.¹

ولكن الشيء الواضح مع ذلك، هو أن فيبر لم يخضع المعوقات الوظيفية لنفس النوع من التحليل المنظم الذي قدمه للجوانب الوظيفية للتنظيم وما يمكن أن تسهم به في تحقيق أقصى درجات الكفاية، ولقد أبدى "ألغن جوندنر" ما ذهب إليه "ميرتون" ولكن بعد إجراءه دراسة واقعية على أحد المصانع فكشفت عن ثمة تناقضا كامنا في النموذج المثالي، يتمثل على وجه الخصوص بين خاصيتين أساسيتين هما: التسلسل الرئاسي والمعرفة الفنية أي بين الإدارة القائمة على الخبرة الفنية، تلك المستندة إلى النظام والانضباط، حيث أوضح أنه حينما تتوافر هاتان الخاصيتين في تنظيم واحد، فإنه يصعب على هذا التنظيم أن يؤدي نشاطاته في انسجام واستقرار، ذلك لأن فرص حدوث الصراع سوف تكون كبيرة.²

¹ الحسني السيد، المرجع السابق، ص 85.

² الحسني السيد، المرجع السابق، ص. 85.

ومعنى ذلك أن بعض خصائص النموذج قد لا تؤدي بالضرورة إلى الكفاية والفاعلية عندما تهبط إلى مستوى الواقع، و تقترب منه، ولكننا نعتقد مع ذلك أن كفاية هذه الخصائص أو عدم كفايتها ستوقف على الموقف التنظيمي ذاته بما يتضمنه من تكنولوجيا موارد وظروف بيئية عامة، وهي جميعا عوامل تجعل من العسير إقامة نموذج يستطيع أن يحدد بدقة كل الميكانيزمات إلى أقصى درجات الكفاية والفعالية. فإذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي كما ذهب "فيبر إلى ثبات السلوك التنظيمي والقدرة على التنبؤ به، إلا أن " ميرتون" يرى بأن " هذا الثبات يشير في نفس الوقت إلى الجهود وعدم المرونة، وما يرتبط ذلك بتحول الوسائل إلى غايات، ويترتب على ذلك حقيقة هامة هي أن تأكيد التنظيم لضرورة الامتثال والإتباع الدقيق والتوحد معها، وهكذا تصبح القواعد الإجرائية هدفا في حد ذاتها وليست مجرد أساليب بسيطة لتحقيق الأهداف".

أما " سلزنيك " فقد اهتم ببحث الجانب التنظيمي للمعوقات الوظيفية حيث حاول دراسة إشباع التنظيم لحاجاته، ومنه كشف عن أجزاء هو وحداته الفرعية تقاوم وتعارض كل الأمور التي لا تخدم أغراضها الخاصة، فأطلق على هذا الموقف مشكلة المقاومة.

كما يرى "سلزنيك " أن البيروقراطية تواجه دائما حاجة، إلى تفويض السلطة للأنساق الفرعية داخل التنظيم نظرا لتعقيد مهام الإدارة، وتعدد مسؤوليتها، غير أن ذلك التفويض يؤدي إلى تصنيع الأهداف العامة للتنظيم، لأن وحدته الفرعية سوف تتجه أكثر فأكثر نحو تحقيق أهدافها الخاصة واعتبارها غايات في حد ذاتها، ويتطلب بالضرورة استيعاب مركزية الضبط والإدارة ثم تبدأ الدائرة من جديد.¹

أي أنه يؤكد هنا المماثلة العضوية للتنظيم في إعادة توازنه من خلال تحقيق ميكانيزم داخلي لتقادي المعوقات الوظيفية، هذا وقد اعتمد " سلزنيك " في تطوير نظريته وأفكار النظرية السالفة الذكر، على الدراسة الإمبريقية أجراها على منظمة " التنس فالي ".

¹ طلعت إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 114.

أما " روبرت مثليرز: يرى أن التنظيمات الكبرى لا تتيح فرصة تحقيق الديمقراطية الداخلية، طالما أنها تخلق معوقات أمام المشاركة الفعلية من جانب الأعضاء في العملية السياسية المتمثلة في اتخاذ القرارات وذلك لسببين الأول: أن الديمقراطية الحقيقية تعني مشاركة كل أعضاء التنظيم في العمل السياسي المتعلق باتخاذ القرارات والإشراف على تنفيذها، وهذا الأمر يصعب تحقيقه في الواقع، بسبب كبر حجم التنظيم، والثاني: تعقد المشكلات التنظيمية، وحاجاتها إلى خبرة فنية متخصصة ومستوى مرتفع من التدريب على النظام الإدارة وكيفية اتخاذ القرارات، وهذا الأمر أيضا لا يتوفر إلا لدى عدد قليل من أعضاء التنظيم الذي يشغلون مراكز إدارية وفنية عالية، وبالتالي يدعم في نهاية أوضاعهم ويزيدها قوة وثباتا، وبمجرد اكتسابهم خبرات ومعرفة متخصصة ومهارات تستبعدهم بالتدرج عن المشكلات الحقيقية لتنظيماتهم، وتشجيعهم على السعي لتحقيق مصالحهم وأهدافهم الخاصة.¹

2 - مصادر المعوقات الوظيفية:

إذا تأملنا فكرة الإدارة كنظام يمكننا التعرف بسهولة على المصادر التي تأتي منها المعوقات الوظيفية للإدارة، التي نستطيع حصرها في مصدرين (مصادر خارجية ومصادر داخلية).²

2 - 1 - مصادر خارجية:

البيئة هي أول مصدر للمعوقات التي تواجه المنظمات في أي مجتمع في العالم ففي البيئة المحيطة توجد قوى اجتماعية وعادات وتقاليد حضارية، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية وسلطات تشريعية ووسائل الإعلام التعليمية والثقافية فالبيئة " تشمل كل العناصر

¹ نفس مرجع، ص 115.

² صالح ساكري، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا، قسم العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر . باتنة . 2007 . 2008 . ص 137.

التي تقع خارج حدود المنظمة والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على المنظمة ككل أو جزء منها، والمنظمة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتؤثر مباشرة على القدرة في تحقيق أهدافها، وبيئة عامة تؤثر بشكل غير مباشر على المنظمة كما تؤثر على غيرها من المنظمات الأخرى، كما توجد قوى سياسية في شكل أحزاب وجمعيات أهلية تهتم بكثير من شؤون المجتمع المحلي وتحاول التأثير على إعاقة تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يتواجد في البيئة المحيطة بالمنظمة المحلية بعناصر ومؤثرات خارجية تعكس تأثير مجتمعات أجنبية في المجالات الحياة المختلفة تعمل لجذب أو دفع الدولة ومنه الإدارة في اتجاهات تتناسب مصالحها التي تسعى إلى تحقيقها بوسائل شتى، والمعوقات التنظيمية الناجمة عن هذا الجانب ليست موضوع دراستنا هذه، حيث ستركز فقط على (الوصاية الإدارية، أصحاب المصالح، القيم...إلخ).¹

2 - 2 - مصادر داخلية:

يعتبر كل نوع من أنواع المداخلات التي تتعامل معها الإدارة المحلية مصدر المعوقات الوظيفية من نوع خاص، ولكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري الذي عادة ما يسبب للإدارة المحلية أخطر وأهم المعوقات، وتتبلور المعوقات التي يثيرها المورد البشري في كونه يتمتع بإرادة مستقلة عن إرادة المنظمة بما تتمتع به هذه الإرادة من ثقافة تنظيمية تلك التي تعبر عن " القيم ومعتقدات والمفاهيم والأعراف السائدة بين العاملين في المنظمة، وهي غالبا ما تكون غير مكتوبة ولكن يمكن التعرف عليها من خلال ملاحظة لغة وتقاليد التعامل السائدة بين العاملين في المنظمة وأيضا من خلال مدى التزام أعضاء المنظمة بقيم أخلاقية وأنماط معينة للسلوك " والتفاعل في إنجاز المهام الموكلة لهم، ما ينعكس ذلك على مختلف مجالات التنمية في أي منظمة، بالإضافة إلى إمكانياته التعليمية والخبرانية ومدى إمكانية موازنته بين الأهداف الخاصة والأهداف العامة للجماعة المحلية، وكذلك على مدى وعيه

¹ نفس مرجع، ص 138 . 139.

بالاعتماد على المعايير العلمية في إعداد الخطط التتموية، وأيضاً بمدى قدرته على التثبيت أو المرونة في التنفيذ الإجراءات الإدارية والمكتبية ومنه المهام المنوطة به بصفة عامة. وكل هذا ما يجعله إما قادراً على الاستجابة للتعليمات الإدارية والالتزام بها إن شاء، أو الانحراف عنها وإتباع أساليب في العمل لا يتماشى وأهداف الإدارة، مما تحول دون إشباع حاجات ورغبات المجتمع.¹

3 - آثار المعوقات الوظيفية:

من خلال ما تم التعرض له في هذه الدراسة من دور المعوقات الوظيفية التي تواجهها المرأة العاملة يمكننا أن نستنتج آثار المعوقات الوظيفية المتمثلة فيما يلي:

- قتل روح المبادرة والإبداع والمشاركة الحقيقية للمرأة العاملة في مجال عملها.
- انخفاض الروح المعنوية لدى المرأة العاملة.
- تجميد القدرات والمهارات الذهنية للمرأة العاملة.
- تحد من إمكانية التدريب على المهام وممارسة المرأة العاملة لي وظيفتها
- لامبالاة المرأة العاملة والإهمال والبعد عن عملها.²

ثانياً: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة:

1 - الظروف الفيزيائية:

1 - 1 - الحرارة:

الإنسان بطبيعته ينتج الحرارة، وإنتاج الحرارة يزداد نتيجة النشاطات التي يقوم بها الفرد وبطبيعة الحال تختلف درجة الحرارة باختلاف فصول السنة وباختلاف طبيعة الأعمال،

¹ صالح ساكري، المرجع السابق، ص 139.

² تومي عيسى. معوقات التنظيمية وأثرها على الفاعلية الإدارية المحلية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة المسيلة، 2011 . 2012، ص74.

فالأعمال الشاقة تحتاج إلى درجة أعلى منها في الصيف، وتتنخفض في حالة النشاط الحركي الشاق نظرا لكون هذا الأخير يرفع من درجة حرارة الجسم.¹

❖ أسس الوقاية من الحرارة:

- حجب مصادر الحرارة بمواد عازلة لا توصل الحرارة.
- سد الفتوحات الموصلة إلى مصدر الحرارة بحيث لا تفتح إلا عند ضرورة.
- تحسين وسائل التهوية العامة والتهوية الموضعية بحيث يمكن التخلص من الهواء الساخن أولا حتى لا تتأثر صحة الفرد بدرجة الحرارة.
- تنظيم فترات العمل والراحة أثناء العمل بأن تقوم العاملة بأداء العمل لفترة زمنية معينة ثم الراحة ويكون هذا النظام في المناطق التي يصعب فيها التغلب على مصادر الحرارة.²

1 - 2 - الإضاءة

الإضاءة هي ذاتها ليست من المخاطر التي تصيب العاملة لكن ضعفها وسوء توزيعها سبب مباشر في الكثير من الحوادث كما أن ضعفها يسبب أمراض العين وذلك نتيجة الاجتهاد البصري.

فالإضاءة الكافية والمناسبة تعد عامل هام يجب توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل، والإضاءة في بيئة العمل هي عامل من العوامل الطبيعية عامة، فبالعين تنقل إلى الجهاز العصبي المركزي ما يزيد عن 85 بالمائة من مجموع ما تنقله الحواس الخمسة، إذا يمكن عن طريق الرؤية تميز شكل الأشياء ولونها وبعدها وحركتها.³

وتسبب الإضاءة في المخاطر والأضرار نتيجة عيوب فيها وأهمها:

¹ عبد الرحمان العيسوي، مرجع سبق ذكره، ص 192.

² تومي عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 16.

³ مجدي محمد أحمد عبد الله. علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 386.

- ضعف الإضاءة عموماً وهذا يؤدي إلى إجهاد العين وخاصة في الأشياء الدقيقة التي تحتاج كمية الإضاءة كافية.

- سوء توزيع الإضاءة وذلك يجعلها قوية في مكان، وضعيفة في مكان آخر، وعدم توزيعها التوزيع السليم بانتظام داخل مكان واحد.¹

1 - 3 - التهوية:

تعتبر التهوية عامل مهم في مكان العمل فالغرفة التي تسوء تهويتها تؤدي إلى زيادة الحرارة أو ارتفاع الرطوبة والبرودة، وكل هذه الظروف تؤدي بالعامل إلى الخمول والنعاس والتعب والملل.

نستنتج من هذا التعريف بأن التهوية هي توفر الهواء بصورة كبيرة للعامة حتى تستطيع العمل بسعادة وفرح.²

❖ أثار الهواء الذي تستنشقه العاملات:

تتمثل هذه الآثار رفي:

- يؤدي إلى أعراض مرضية منه الصداع، النعاس، والأعباء، ونقص الطاقة.

- إن الهواء الراكد غير المتحرك يكون له تأثير بالغ على العمل لعاملات.

ولهذا يجب التبريد وتحريك الهواء وكذلك ينبغي تزويد الجسم بالملح بدل من الكمية التي تفقد من العرق إذا أنها يمكن أن تساعد على إخفاء هذه الأعراض.

نستنتج من خلال ما سبق أن الهواء الفاسد يؤدي بالعامة إلى الاختناق ولهذا الجانب من الأمر المهم ويجب مراعاته وتحقيقه.¹

¹ نفس مرجع، ص 386-387.

² حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الكويت، 1999، ص 98.

2 - معوقات الإدارية:

2 - 1 الرقابة:

أ - تعريف الرقابة:

يعرفها " هنري فايلول " بأنها تشمل على اكتشاف ما إذا كان كل شيء يتم وفقا للخطط الموضوعية وهي تهدف إلى الوقوف على نواحي الضعف والأخطاء ثم العمل على علاجها.²

ويعرفها "الدريج" بأنها عملية مستمرة لمقارنة الإنجازات الفعلية بالعمليات المخططة سواء كانت هذه الفعاليات جملة أم تفصيلا واتخاذ الإجراءات والتوجيهات اللازمة لذلك.³ كما عرفها "دور" على أنها عملية اتخاذ القرارات بما يجب أن يتم تجنب أو عملية الحد من الانحرافات الحاصلة في الأداء التنفيذي للخطط القائمة.⁴

ب . أهمية الرقابة:

تكمن أهمية الرقابة والحاجة إليها بوصفها إحدى الوظائف الإدارية الرئيسة فالمؤسسة باعتبارها الوحدة الاجتماعية الهادفة تمارس مهمات وأدوار مختلفة لتحقيق الأداء المطلوبة وغالبا ما تواجهها عند قيامها بذلك الانحرافات الإيجابية والسلبية، فقد يكون الانحراف الذي تفرزه عملية الرقابة مقصودا (إيجابيا) أو غير مقصودا (سلبيا) تبعا لطبيعة المتغيرات التي تحصل في مثل هذه المواقف، لذلك لا بد من وجود نظام رقابي فعال وكفء يقوم على أساس تمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها وتبرز أهمية الرقابة بشكل كبير وبهذا يتضح دور

¹ نفس مرجع، ص 99.

² تومي عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 91.

³ محي الدين الأزهري. الإدارة والمدير أساسيات وسلوكيات، دار الفكر العربي، القاهرة، ط 1، 1993، ص 192.

⁴ جازية زعتر. التنظيم والإدارة، دار الفكر العربي، القاهرة، (د .س)، ص 229.

الذي تلعبه الرقابة في تمكين المؤسسة من العمل بشكل فعال لإنجاز الأنشطة والمهام وفقا لمعايير الأداء الكفاء لتحقيق الأهداف المتوخاة وتقليص جوانب الانحرافات غير المرغوبة.¹

2 - 2 التخطيط:

أ - تعريف التخطيط:

هناك العديد من التعاريف الخاصة بمفهوم التخطيط نذكر منها ما يلي:

- تعريف فايول: " إن التخطيط في الواقع هو التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد لمواجهةته".²

- تعريف جونز: " التخطيط هو اختبار في جوهره وتظهر الحاجة إليه عندما يتم العثور على البدائل من التصرفات الممكنة ".³

- تعريف كونتر: " إن التخطيط هو التقرير المسبق لما يجب عمله وكيف يتم ؟ ومتى ؟ ومن الذي يقوم به ؟ وهو يغطي الفجوة بين ما نحن فيه وما نرغب الوصول إليه".⁴

ب . أهمية التخطيط ومزاياه:

يمكننا إنجاز أهم لإيجابيات التي يحققها التخطيط بما يأتي:

- يؤدي التخطيط إلى تقليص الجهود والنفقات الاجتماعية والمادية عن طريق أفضل البدائل التي تهدف المطلوبة تساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة.

¹ جليل أحمد توفيق، إدارة الأعمال (مدخل وظيفي)، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 420.

² تومي عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 78.

³ نفس المرجع، ص 78.

⁴ نفس المرجع، ص 78.

- يؤدي التخطيط من خلال حديده للأهداف والوسائل المؤدية لبلوغه وإلى تفويض السبل المكلفة برقابة الخطط من الناحيتين الكمية والنوعية بشكل مؤدي إلى تحديد الانحرافات.

- يؤدي التخطيط أيضا إلى إطلاق فاعلية الأفراد وإمكاناتهم الإبداعية من خلال تنفيذ الأهداف بصورة يتم من خلالها استثمار الفعل البشري بشكل سليم لذا فإن الإبداع والمبادرات الفردية والجامعية غالبا ما يؤدي التخطيط السليم إلى بروزها بصورة واسعة وأكثر عمقا.

- ويتصف أداء الوظيفة التخطيط بأربع سمات أساسية وهي:

- الإسهام في تحقيق الأهداف المنظمة.

- استباق الوظائف الإدارية الأخرى، إذ لا بد من ممارسة هذه الوظيفية قبل أي منها.

- كفاءة بمعنى أن التخطيط لا بد أن يأتي بمنافع تفوق كلفة القيام بها.

فالتخطيط أداة الإدارة الناجحة في تحقيق أهداف المنظمة ويستبق أنشطتها وجهودها وتطوير من الناحيتين الكمية والنوعية.¹

ج -معوقات التخطيط:

هناك مجموعة من المعوقات التي تحد من كفاءة التخطيط والتي غالبا ما تشكل عقبات

أساسية أمام نجاحه كوظيفة إدارية أساسية، يمكن إيجازها فيما يلي:

- نظرة بعض المدراء إلى التخطيط وكأنه عملية غير مهمة.

- النقص في تدريب وتأهيل المدراء.

- الخلط بين ما هو رسمي وغير رسمي في التخطيط.

¹كمال بربر. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الوظيفي، المؤسسة الجامعة للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، ط2، 2000، ص 127.

- عدم الوضوح في تحديد الأهداف الفرعية والرئيسة والثانوية.

- ضعف المشاركة في إعداد الخطوة مما يضعف الحماس نحو تنفيذه.¹

2 - 3 - تفويض السلطة:

أ - تعريف تفويض السلطة:

ويقصد بتفويض السلطة الإدارية، توزيع حق اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر ضمن إطار يحدد مداه المدير المؤسسة حسب مستويات الإدارة، وتفويض السلطة مهم لأنه يساعد المدراء ورؤساء الأقسام على إنجاز مهامهم، ولا يمكن تركيز السلطة في يد المدير فقط.

وأن تفويض المدير لرئيس القسم بجزء من سلطاته، لا يعني أن المدير تولى عن السلطة بل يمكنه سحبها في أي وقت يشاء " استرجاع السلطة " ويحدث هذا الاسترجاع في حالات التي يتأكد فيها المدير بأن من فوضت له السلطة غير كفؤ أو أساء استخدامها، أو خروج عن النطاق صلاحياته، أو استغلالها لي مصلحة الشخصية، فالمدير الذي فوض جزءا من سلطاته لرئيس لا يعفيه من المسؤولية المترتبة عليه عن أخطاء من فوضت له السلطة، ولتجنب حدوث أخطاء على المدير أن يأخذ في الحسبان المبادئ الأساسية قبل تفويض جزء من سلطاته الإدارية للعاملات، وهذه المبادئ أهمها ما يلي:²

- أن يكون التفويض كتابيا، يوضح فيه كل من، ما هي المهام التي فوض المرؤوس بتنفيذها، وهل هذا التفويض دائم أم ينتهي بانتهاء تلك المهام، وأن لا يكون تفويض شفويا.

- أن يقوم المرؤوس بالتنسيق مع المدير الذي فوضه لأن المرؤوس مسئولاً أمام رئيسه.

- أن يكون نطاق التفويض ملائم وكافيا لإنجاز المهمة.

¹ تومي عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 84.

² علي عباس. أساسيات علم الإدارة، دار المسير للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2007، ص 141 . 143.

- تحديد المهام والواجبات التي يريدّها المدير من العاملات أن ينفذوها بتفويض منه.¹

ب - فوائد تفويض السلطة:

- السرعة في اتخاذ القرارات وتصريف الأمور الخاصة بالنسبة للأعمال اليومية المتكررة بصورة مستمرة.

- تخفيف عبء العمل على كاهل الرؤساء.

- تدريب العاملات على تحمل المسؤولية وإجبارهم على استخدام وكفاءتهم وأفكارهم لإثراء العمل وتطويره.

- يكشف تفويض السلطة عن العامل اتذو المواهب، والأكفاء التمهد لترقيتهم إلى مناصب أعلى في المستقبل.²

ج - نطاق التفويض:

فالتفويض يتحقق عندما يعهد ويفوضه سلطته في اتخاذ القرارات اللازمة لنهوض على هذه الوجبات على أكمل وجه، ويمكنه استرداد هذه السلطة ويعني ذلك أن تظل مسؤولية الرئيس قائمة أمام رؤسائه عن الاختصاصات والمهام الموكلة إليه، سيادة البيروقراطية في المنظمات تعوق نجاح العمال لأن طبيعتها تعتمد على الهياكل التنظيمية الهرمية متعددة المستويات، وتدفق السلطة والأوامر من أعلى إلى أسفل ووجود العديد من القواعد الحاكمة التي تحدد ما يفعل وتؤدي إلى اعتماد المرؤوسين بصورة كلية على رؤسائهم.³

¹ علي عباس، المرجع السابق، ص 143.

² نفس المرجع، ص 143.

³ نزيهة شاوش، المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم اجتماع إدارة وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016 . 2017، ص 189.

3 - المعوقات المادية:

3-1 - نظام الرقمنة:

يعرف قطاع التعليم العالي والبحث العلمي تحديات متنوعة بفعل التطور التكنولوجية. أدى هذا التطور إلي التفكير في إعادة النظر في السياسة التعليمية والتسيير في المحيط الجامعي سواء الداخلي أو الخارجي.

استطاعت التكنولوجيا الحديثة بفضل خصائصها الفنية المتقدمة أن تتخطى دورها التقليدي، فأصبحت تكنولوجيا رقمنة البنية التحتية للمجتمعات المعاصرة، فكما غير الذكاء الاصطناعي النموذج الاجتماعي، كذلك غيرت الرقمنة النموذج التعليمي.

أ . تعريف نظام الرقمنة:

هي عملية استنساخ تمكن من تحويل شيء مادي إلى سلسلة من الأرقام بغرض تمثله في ملفات معلوماتية مقروءة بواسطة الحاسب، وهي كل عملية يتم بموجبها تحويل المعطيات إلى رموز ثنائية مفهومة من طرف الحاسب باستعمال آلات المسح.

وعموما يمكن القول أن الرقمنة هي عملية تحويل أي شيء من الشكل المادي التناظري إلى شكل لامادي.¹

ب . مبادئ الرقمنة: وتتمثل مبادئ الرقمنة في العناصر التالية:

- الرقمنة تساعد الحفظ من خلال الحد من استعمال الوثائق الأصلية.

- عملية الرقمنة قبل كل شيء هي عملية بث للمعلومات.

- يجب أن يضمن مشروع الرقمنة أكبر قدر من المصادقية والتكاملية للوثائق

والمعلومات.

¹حسيان نجوى. "رقمنة الإدارة كآلية لتحسين الخدمة العمومية للمرافق العامة"، مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإنسانية، العدد 02، أكتوبر، 2021، ص 37.

- يجب على مصالح الأرشيف أن تحدد بدقة ووضوح الهدف من عملية الرقمنة.
- يجب اختيار الوثائق التي تخضع للعملية الرقمنة بما يتناسب.
- يجب تطابق الوسائل التكنولوجية المستخدمة مع خصائص الوثائق التي تم اختيارها للرقمنة.¹

ج- فوائد نظام الرقمنة: يقدم نظام الرقمنة فوائد مختلفة، حيث يوفر كثيرا من الجهد بشكل كبير، كما أن له مميزات كبيرة في تحسين كفاءة العمل والتشغيل، ويساعد على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستخدمين. لم يعد التحول نظام الرقمنة رفاهية يمكن الاستغناء عنها في الوقت الحالي، خاصة بالنسبة للمؤسسات، والتي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيلها.²

د - مزايا وعيوب نظام الرقمنة

- مزايا:محافظة على الوثائق الأصلية دون حرمان المستخدمين من الإطلاع عليها، حيث أنه يمكن إنشاء نسخة إلكترونية من الملفات والوثائق ووضعها على ذمة المستخدمين مع المحافظة على النسخة الأصلية.
- سهولة البحث والحصول على المعلومة في أقل وقت ممكن مما يسهل على العاملة القيام بعملها بدون تعب.
- ربح المساحات حيث أن الأرشيف الإلكتروني لا يتطلب مساحات كبيرة للحفظ.

عيوب:

- معرضة لمختلف أخطار الأنظمة المعلوماتية والفيروسات.

¹حسيان نجوى، المرجع السابق، ص 38.

² مهري سهيلة. "نحو استراتيجية لنجاح مشاريع رقمنة الوثائق التخطيط العلمي"، مجلة بليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، العدد04، أوت 1955، ص 15.

- تحتاج إلى أنظمة أمنية معلوماتية متطورة.

- تحتاج إلى تحديث العتاد والوسائل بشكل مستمر نظرا لتطور الهائل والمستمر للتكنولوجيا.¹

3 - 2 - حوافز مادية:

في المؤسسات الجزائرية من أهم مقومات لنجاحها والوصول بها إلى مستويات الجودة العالمية التي أصبحت ضرورة حتمية لكل المؤسسات، مما يعزز انتماء وولاء المرأة العاملة للمؤسسة وينعكس إيجابيا على جودة أدائها الفردي والمؤسسي.

أ - تعريف الحوافز المادية: يعرفها محمد قاسم القريوتي هي " مجموعة ظروف التي تتوفر في جو العمل، تشبع رغبات الأفراد عن طريق قيامهم بالعمل.²

ويعرفها حسن محمد عبد الغني بأنها " مثير خارجي يعمل على خلق أو تحريك الدافع (مثير داخلي) ويوجد الفرد إيجابيا نحو الحصول على الحافز بما يؤدي لإشباع الفرد للسلوك معين يتفق مع الأداء الذي تطلبه الإدارة.³

ب - أهمية الحوافز:

- الاعتراف بقيمة ما تنجزه المرأة العاملة وإشباع حاجاتها للتفكير: يؤدي بها إلى بذل الجهد وإتقان الأداء وإخلاص في العمل، والإبداع والحرص على دوام التقدم والنمو.

-الدعم المالي: يمثل أهمية كبيرة فالتعويض المالي يحتل مكانة كبيرة في جو العمل حتى تتمكن العاملة من إشباع حاجاتها المادية.

- جذب العاملات إلى المؤسسة وتحسين صورتها.

¹ مهري سهيلة، المرجع السابق، ص 15. 16.

² عبد الغني حسن محمد. مهارات إدارة السلوك الإنساني مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ط 1، 2002، ص 161.

³ محمد قاسم القريوتي. مبادئ الإدارة النظريات والعمليات والوظائف، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2009، ص

- تنمية روح التعاون بين العاملات وشعورهن أنهن جزء لا يتجزأ من المؤسسة.
- تحمل المسؤولية: يعد تحمل المسؤولية من العوامل البارزة ذات الأثر الكبير في إنجاز العمال وتحقيق الأهداف.
- تقوية وتحريك طموحات العاملات للعمل أكثر.¹

ج - أنواع الحوافز:

- الأجر: وذلك من خلال زيادة أجر العاملة وهذا يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.
- التقدير: يبعد حافزا مباشرا وأساسيا نسبيا ولكنه فعال للغاية، فهو عبارة عن شكر أو شكل آخر من أشكال الامتتان.
- تفويض السلطة: عندما يتم تفويض المهام غالبا ما تشعر العاملات بإحساس بالمسؤولية، في المقابل يمنح العاملات إحساسا بالأهمية وتقدير الذات.²

ثالثا: النظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية:

إن البنائية الوظيفية تمثل أكثر النظريات السوسولوجية المعاصرة رواجاً في علم الاجتماع، والنظرية الوظيفية استقادت من تحليلات النظريات التي سبقتها، النظريات التنظيمية والكلاسيكية فكانت تلك الدراسات بمثابة البداية التي أفصحت المجال أمام رواد التحليل الوظيفي، مثل " ألفن جولدنر " و " فليب سلزنيك " و " تالكوت بارسونز " و " روبرت ميرتون "... الخ، الذين ينتمون إلى الاتجاه البنائي الوظيفي في نظرية علم الاجتماع التنظيم، وإن أصحاب هذه النظرية الوظيفية يستندون في دراسة التنظيم والسلوك الإنساني الوظيفي، ودراسة العلاقات المتبادلة بين التنظيم والبيئة، وتفسر الظواهر الوظيفية

¹ محمود بوطي، " حوافز العمل في تحقيق الفاعلية التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية، " مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 04، ديسمبر، 2020، ص 193.

² نفس المرجع، ص 194.

في المؤسسة، ومن خلال ذلك طرحت مجموعة من النظريات المفسرة للمعوقات الوظيفية، كما يلي:

1- نظرية المعوقات الوظيفية " روبرت ميرتون:

يعد العالم الأمريكي " روبرت ميرتون " من أبرز علماء الاجتماع الذين اهتموا بدور المنظمات الاجتماعية وغيرها من أجزاء المجتمع في المساهمة في تحقيق أهداف النظام الاجتماعي، أكد "ميرتون" عل أن أجزاء النظام إذا فشلت في تحقيق أهدافها، نجم عن ذلك ما يسمى بالخلل الوظيفي، ويعد "ميرتون " هو أول من أدخل هذا المصطلح في المنظور الوظيفي، الأضرار أو المعوقات الوظيفية أو الخلل الوظيفي نظرا لأنه قد يشجع على عدم استكمال التعليم وعدم الارتباط بالعمل أو الاهتمام بالمستقبل المهني.¹

1 - 1 - تعديلات روبرت " ميرتون " على الوظيفة:

قام " روبرت " للبناءية الوظيفية بإدخال تعديلات جوهرية على هذه النظرية وخاصة على مفهوم الوظيفة الذي طوره "بارسونز"، تتعلق بطبيعتها، وأنوعها، أثارها، أو نتائجها بالنسبة للمجتمع، فأوضح أن الوظيفة تعني، أو تشير إلى ترتيبات الاجتماعية والبيولوجية التي تساعد النسق على البقاء والدوام لكنه اختلف مع "بارسونز" حين أوضح أن الأنماط الاجتماعية والثقافية ليست جميعها وظيفية

أي تسهم إيجابيا في بقاء النسق، إنما تضر النسق وتعيق بقاءه، أولا تسهم بأي دور في المحافظة على هذا البقاء، كما أوضح "ميرتون" أيضا أن وظيفية النمط قد تكون ظاهرة تبدو بسهولة للعيان، وقد تكون كامنة تحتاج إلى مختص للكشف عنها وإيضاحها، يستخدم "ميرتون" هذا المفهوم السلبي للإشارة إلى الأنماط الاجتماعية التي يكون لها دور سلبي بالنسبة للنسق، أي أنها وجودها يعمل على إضعاف النسق، وهدمه بدل من تقويته، وإدامته،

¹ طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سبق ذكره، ص 58.

وهي أنماط الاجتماعية قديمة كانت وظيفية في الماضي لكنها فقدت هذه الوظيفة نتيجة للتغيرات البيئية.¹

وأخيرا نلاحظ أن "ميرتون" سعى لتحليل المعوقات الوظيفية لكشف بوضوح عن الكثير من مظاهر الخلل الوظيفي التي تحدث داخل البناءات الاجتماعية وتؤدي إلى عدم توافقه وتكيفيه.²

كما يعتبر "ميرتون" من أنصار النزعة البنائية الوظيفية، إلا أنه لم يستخدم المماثلة العضوية في دراسته للتنظيم، كما قامت نظريته كرد فعل لنظرية "فيبر" في التنظيم البيروقراطي، تلك النظرية التي دعمت المظاهر الرشيدة في التنظيم وتجاهل الضغوط والتوترات التي تحدث داخل التنظيم.

وقد قدم "ميرتون" تصورا نظريا لظاهرة التنظيم، واهتم بدراسة الوظائف السلبية للبيروقراطية محولا بناء نظرية متوسطة المدى، وتقوم نظريته على ثلاث مفهومات، وأضدادها وهي:

- الوظائف الكامنة أو الغير مقصودة مقابل الوظائف الظاهرة.

- معوقات وظيفية مقابل الوظائف.

- البدائل الوظيفية تقابل بالفرضية التقليدية التي تزعم أي مجتمع لا يستطيع أداء

وظيفته بشكل أفضل مما هو قائم في ظل أنماط جديدة في العلاقات

حدد "ميرتون" مجموعة من الوحدات التي يجب أن تمثل بؤرة الاهتمام للتحليل في

النظرية الاجتماعية متوسطة المدى مثل الأدوار الاجتماعية، العمليات الاجتماعية، الأنماط

¹ مجد الدين عمر خيرى خمش، علم الاجتماع الموضوع والمنهج" مع تركيز على المجتمع العربي، دار المجدلاوي ط1، عمان، 1999، ص128 . 134.

² عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع . النظرية السوسيولوجية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة (د . س)، ص 54.

الثقافية، المعايير الاجتماعية، تنظيم الجماعة، البناء الاجتماعي، وأساليب الضبط الاجتماعي... إلخ¹

1 - 2 - ميرتون ودراسة المعوقات الوظيفية:

يعد "ميرتون" واحد من رواد البنائية الوظيفية الذين ساهموا في دراسة المعوقات الوظيفية دون استخدامه لمقولتي "المماثلة العضوية" و"الاعتماد الوظيفي" بين أجزاء النسق، ولقد أدى بها هذا المنحى البنائي الوظيفي إلى الاهتمام بالنظريات المتوسطة المدى لتفسر مختلف المجالات الوظيفية ولعل من أهم ما أثر عنه هذا الاهتمام، هو محاولته بناء النظرية متوسطة المدى، في ضوء صياغته لثلاثة مفاهيم أساسية ساعدته على نقد النموذج المثالي الفيبري ودراسة البيروقراطية ودراسة هذه المفاهيم، وهي:

1 - 3 - الوظائف الكامنة في مقابل الوظائف الظاهرة

علاقة الوظيفية غير مقصودة ← علاقة وظيفية ذات قيمة معترف بها، تقوم على أو غير معترف بها ← اعتماد المتبادل كنتيجة لتقسيم العمل.

1 - 4 - المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفية:

لكل متغير جانب إيجابي (وظيفي) وجانب سلبي (معوق وظيفي، أو لا وظيفي) فإذا أخذنا المتغير التخصص الوظيفي فإنه يمكن تحديد جانبيه الوظيفي واللاوظيفي كما يلي:

أ - كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زادت الفاعلية التنظيمية هذا الدور الإيجابي لمتغير التخصص يطلق عليه "فيبر" الإسهام الوظيفي، وهو عبارة عن نتيجة إيجابية تؤدي بالنسق إلى تحقيق المتطلبات الوظيفية.

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان. علم الاجتماع التنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 109 .

ب - كلما زاد التخصص زاد تسميط العمل وتكراره على نفس المنوال الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا وانخفاض الروح المعنوية وعدم استغلال قدرات الفرد ومن ثم انخفاض الأداء.

(هذا الجانب السلبي قياسي بالنتائج المرتبطة بالتخصص يطلق عليه "ميرتون" المعوق الوظيفي).

واتساقا مع هذا التصور فإن وظيفة أي نسق اجتماعي تعني جملة المهام والالتزامات المنطوية به والتي يتمن عليه أدائها من أجل تحقيق الغايات المنشودة ولذلك نرى "ميرتون" يقارن بين الوظيفة والنظام من ناحية وبين الوظيفة والتوافق بين العرض والطلب من ناحية أخرى، وفضل على ذلك فإن كثيرا مما تضمنته أفكار "ميرتون" عن التنظيم يعكس اهتمامه المتزايد بالمعوقات الوظيفية التي ربطها بالنتائج السلبية أو غير المحبذة أو غير المرغوب فيها أو غير المتوقعة وفي نفس الوقت نظر إليها كعوامل تهدد أو تعيق أو توافق أو استمرار النسق الاجتماعي، علما بأن جزءا من النسق قد يكون وظيفيا في وضع ولا وظيفيا في وضع آخر.¹

البدائل الوظيفية:

ترتكز محولة " ميرتون " على افتراض أساسي مؤداه أن خصائص التنظيم في حد ذاتها قد تؤدي إلى عدم الفاعلية وترسيخ وتدعيم الجوانب الآلية للبيروقراطية، الأمر الذي يتطلب البحث عن البدائل الوظيفية لتحقيق الكفاية الإدارية، فإذا فترضنا أن التخصص يؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية كما يؤدي إلى الرتابة عدم الرضا، لتقليل من شعور العاملين بالإنجاز، في هذه الحالة الأخيرة نبحث عن البدائل الوظيفية لتجنب اختلال النسق.

¹سلطانية بلقاسم، وآخرون، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص131 . 132.

وفي ضوء هذه الخلفية يطرح "ميرتون" فرضيتين أساسيتين شكلنا منطلقاً لتقديم تصوره عن المعوقات الوظيفية في التنظيم.

-الفرضية الأولى: تقود استجابة أعضاء التنظيم لمواقف معينة وتعميم هذه الاستجابة على مواقف مماثلة إلى نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة لتنظيم.

تتعلق هذه الفرضية من ظاهرة التعلم الوظيفي بمعنى أن الأفراد يعتمدون إلى تعميم المواقف التي تصرفوا فيها بشكل مناسب على المواقف المغايرة، في هذه الحالة نجد الموظف حين يطبق قاعدة أو مبدأ بنجاح فإنه يكرره في مواقف مختلفة الأمر الذي يؤدي إلى نتائج غير متوقعة وغير مرغوبة.

-الفرضية الثانية: ينشأ التغيير الذي يطرأ على شخصية العاملين عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي.

وهكذا يتضح أن فكرة المعوقات الوظيفية تستند إلى تصور جانب الآخر للظاهرة التنظيمية والذي أغفله "فيبر" فهذا الأخير يرى أن الضبط تمارسه القواعد يؤدي إلى ثبات السلوك والقدرة على التنبؤ به، في حين يرى "ميرتون" أن هذا الثبات يشير في نفس الوقت إلى الجمود وعدم المرونة وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل إلى غايات.¹

❖ المعوقات الوظيفية:

نجد "ميرتون" يحذر من الاهتمام الشديد بدراسة الجوانب الاستاتيكية في البناء الاجتماعي، وهو اهتمام أولاه البعض من ممثلي المدرسة الوظيفية، وفي هذا الصدد يستخدم "ميرتون" مفهوم المعوقات الوظيفية إلى نتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه، فالتفرقة العنصرية مثلاً قد تكون معوقاً وظيفياً في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة ويوضح "ميرتون" أهمية هذا المفهوم " إن مفهوم المعوقات الوظيفية بما

¹سلطانية بلقاسم، وآخرون، المرجع السابق، ص 132 . 133.

يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة الديناميات والتغير.

إلا أن الضبط الذي سعى إليه "ميرتون" في التنظيم يؤدي إلى ثبات سلوك العاملين عن طريق السلطة المخولة لرئيس، والمؤهلات تحدد له السلطة الآمرة في تعيين درجة الوظيفة للعمال في تسلسل الرئاسي إلا أن "ميرتون" أغفل على أن الإدارة العليا هي الآمرة والناهية في التدرج الوظيفي للعاملين، بحيث أن المؤهلات العلمية هنا غير جديرة بمستوى المطلوب وتصبح السلطة الممنوحة للإدارة العليا تعيق العلاقة بين الإدارة العليا والعاملين وهذا ما ينتج بمعوقات الوظيفية.¹

2 - نظرية النسق الطبيعي والنسق الاجتماعي:

2 - 1 - نظرية النسق الطبيعي ونموذج ألفن جولدنر: يعتبر "ألفن جولدنر" من علماء البنائية الوظيفية، وميز "جولدنر" بين مستويين متباينين، وهما: النموذج الرشيد، ونموذج النسق الطبيعي، ويرتبط النموذج الرشيد بمنهج النظرية الكلاسيكية للبيروقراطية، أما النموذج الطبيعي فيدور حول الكيفية التي تحافظ بها التنظيمات على بقائها، وذلك في إطار المماثلة العضوية، كما يعبر علماء الوظيفة.

من جهته يمكن اعتبار "جولدنر" من أبرز ممثلي الاتجاه البناء الوظيفي لأنه قدم مفيد لنظرية التنظيم، ولذلك عندما حاول اختبار نظرية فيبر عن البيروقراطية 1954 الشيء الذي مكنه من تطوير وتعديل النموذج المثالي للبيروقراطية، وذلك من خلال تميزه بين ثلاثة أنماط لها والتي حددها وفق معطيات الميدانية.

¹ على عبد الرزاق جبلي، وآخرون. نظرية علم الاجتماع الاتجاهات الحديثة والمعاصرة، دار المعرفة الجامعية، (د. س) القاهرة، 1998، ص 89.

أ - البيروقراطية المزيفة: وفيها تفرض القواعد الوظيفية من هيئات أو جهات خارجية بمعنى أن لا دخل لإدارة التنظيم أو عماله في وضع أو تحديد القواعد الوظيفية والسياسة الخاصة بالمؤسسة.

ب - البيروقراطية التمثيلية: وهنا تشترك كل من الإدارة والعمال في القواعد التنظيمية والنظر إليها على أنها ملكا لهم، مما يجعلها تحظى بتدعيم من الإدارة وبطاعة العمال لها، وهكذا يعتبر هذا النمط ديمقراطيا.

ج - البيروقراطية العقابية: تصاغ القواعد واللوائح في هذا النمط استجابة لضغط أحد طرفي المؤسسة (العمال أو الإدارة)، لذلك فإن الجهة التي لا تساهم في وضعها تعتبرها اللوائح مرفوضة.

من الملاحظ أن صاحب النموذج النسق الطبيعي " ألفن جولدنر " الذي يبين فيه على أنه الأصلح المنظمة، في إطار ما يسمى بمماثلة العضوية، وقام بتعديل وتطوير النموذج المثالي للبيروقراطية "لماكس فيبر" على أنها بيروقراطية مزيفة، وتمثيلية والعقابية، بحيث الأولى تبين أن الجهات الخارجية تفرض القواعد الرسمية واللوائح للموظفين وهذا يؤدي إلى معوق في إتباع تلك اللوائح التي تكون من خارج المنظمة.¹

أما الثانية تمثيلية فهي ديمقراطية في إتباع القواعد واللوائح الرسمية بحيث كل منها ملزم وهذا ما يؤدي إلى الفوضوية في اتخاذ القرارات ويكون التسبب الإداري في المنظمة، أما الثالث العقابية وتصاغ القواعد واللوائح من أحد الطرفين وبالتالي فالبيروقراطية التي حددها "جولدنر"، في معطيات الميدانية تؤدي ما يسمى بالاختلاط المهام بين الإدارة والعاملين حسب البيروقراطية، مما يخلف ما ينتج من معوقات الوظيفية التي تنشأ داخل المؤسسة.²

¹ نزيهة شاوش، مرجع سبق ذكره، ص 157.

² نزيهة شاوش، مرجع سبق ذكره، ص 158.

2 - 2 - نموذج "ألفن جولدنر":

لقد كان " جولدنر " يرى أن هذه النتائج المتوقعة من وضع القواعد والقوانين تحدث في المؤسسة، وهذا يعني أن بقاء جماعة العمل باعتبارها وحدة معنية بالعمل يتم تعزيزه بقوة من خلال إيجاد القواعد العامة، وبناء على ذلك فإن توظيف مثل هذه القواعد واستخدامها في منطقة يعزز وبقوة، أن الأداء في حدود المستوى الأدنى ينظر إليه من قبل المشرفين في النظام الهرمي على أنه نوع من الإخفاق.

يعتبر نموذج "جولدنر" أن الرقابة تنتج بما يسمى بالتوازن التنظيم، والإخفاق يؤدي إلى نقص في الأداء العاملين في النظام الهرمي، كلما كان الإخفاق في التنظيم يؤدي ما يسمى بنقص الأداء العاملين في مختلف مستويات الهرم التنظيمي وينتج عنه عراقيل ذات طبيعة وظيفية.¹

2 - 3 - نظرية النسق الاجتماعي " تالكورت بارسونز":

يعتبر " تالكورت بارسونز " من أنصار النظرية البنائية الوظيفية، فمنذ منتصف الأربعينيات أسهم " بارسونز " في دراسات التنظيم، وقدم نموذج لحالة التوازن في التنظيمات، والتي نظر إليها على أنها أنساق الاجتماعية طبيعية، وهو نموذج يخالف النموذج المعقول لدى " فيبير " ونموذج "سيمون" الذي يهتم بفرد.

وقد عرف "بارسونز" التنظيم بأنه توجيه أساسي نحو تحقيق هدف محدد، وهو نسق الاجتماعي يختلف عن سائر الوحدات من حيث توجه بشكل مسبق نحو إنجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة، وحلل "بارسونز" النسق التنظيمي من وجهة نظر نظامية، ثقافية وانطلق من القيم وطابع النظامي، فقيم التنظيمية يجب أن تتسق مع القيم المجتمع، وهي

¹ نفس المرجع، ص 110 . 111.

التي تمنح أهداف التنظيم الشرعية، وفي رأيه أن التنظيم يعتبر نسق الاجتماعية يتألف من مجموعة أنساق فرعية كالمجتمعات، وأقسام وإدارات.

وأوضح "بارسونز" أن القيم السائد في التنظيم هي التي تمنح أهداف التنظيم طابعا شرعيا، فهي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر إلى تحقيقها. وفي ضوء هذا حدد "بارسونز" صفات النسق التنظيمي وخصائصه وهو يقوم على عناصر هي:

- ضرورة وجود قيم في الأنساق التنظيمية، فهي تلعب دورا وظيفيا يعمل على ديمومة واستمرار التنظيم.

- يبين أهمية الجماعة ودور التنظيمي، ويعتبر نسق القيم أساسي هام لقبول التنظيم، ويتطلب الأمر القواعد المعيارية التي تتضمنها العمليات التنظيمية الداخلية، والتي تعمل على تحقيق التكامل، الوظيفي وذلك من خلال التزام الأفراد بأداء وظائفهم وأدوارهم التنظيمية.

- يعتمد التنظيم على قادة وأفراد لهم مسؤوليات القيادة في رسم سياسات التنظيم، واتخاذ القرارات في خطوط السلطة المحددة.

وتناول "بارسونز" قضية التغير الوظيفي وعقد مماثلة بين التنظيم والمجتمع والظواهر الثقافية الأخرى، وذلك من خلال مقارنته بين التنظيم ونظريته الاقتصادية معبر عن الأدوار والإستراتيجية ذات المتغيرات المتعددة التي تظهر على مسرح التنظيم خاصة المتغيرات المتنوعة مع المواقف البيئية التنظيمية، فتغيرات التكنولوجيا الحديثة تأثر بدورها في أساس البناء التنظيمي.

وركز "بارسونز" على عملية اتخاذ القرارات، التي تعد أداة وظيفية هامة التحقيق وثبوت البناء التنظيمي من خلال قنواته المختلفة واهتم بتفسير العلاقات بين النسق الاجتماعي ونسق الثقافة ونسق الشخصية، واهتم كذلك بالروابط القائمة بين نسق الاجتماعي وأخر، وفي

طريق الاحتياجات الوظيفية التي لا يمكن إشباعها إلا عن طريق المجتمع والتي ينبغي إشباعها كي تستمر المنظمة في الوجود، وتتكون شروط الاستمرار في الوجود من القدرة على التكيف، وتحقيق الأهداف وجعل الأجزاء المكونة متكاملة.¹

أن التنظيم لدى "تالكورت" يشمل على وحدات فرعية، سواء الأفراد . الأقسام . الجماعات المهنية الأخرى، إذ يشمل التنظيم نسقا فرعية بالنسبة للأنساق الاجتماعية الأخرى، مثل النسق التربوي، النسق السياسي، لذلك فهذه النظرية تحاول أن تستوعب التشابهات والاختلافات بين جميع الوحدات والأقسام والأنساق الاجتماعية، وإذا ما أمعنا النظر في الإطار الذي قدمه "بارسونز" لدراسة التنظيم، لاحظناه أنه يؤكد بصفة خاصة على مسألة التوازن والتكامل في التنظيم، وذلك بين الأنساق الفرعية بعضها البعض الإدارة بالوظيفة مثلا، تقسيم العمل بالمؤهلات الفردية . وكذا اهتمامه بالوسائل التي يمكن أن يحققها هذا التوازن، وهذا أمر طبيعي من وجهة نظر السيد الحسني طالما أن "بارسونز" قد سعى منذ البداية إلى تفسير بقاء الأنساق الاجتماعية واستمرارها، ولقد أدى هذا التأكيد إلى إغفال بعدى التغيير والصراع في التنظيم، حيث تمت معالجته بطريقة التي تتسق مع التأكيد المظاهر التكاملية، ولهذا نجد " بارسونز" يميز بين نوعين من التحليل:

- الأول هو تحليل التوازن كما يبدو في النسق.

- الثاني التغيير البنائي الذي يذهب إلى أبعد من ذلك، حيث يسعى إلى دراسة التغيير من خلال منظور التوازن، وفي هذه التفرقة أوضح " بارسونز" أن هناك مصدرين لتغيير في التنظيم:

- الأول ينم من الخارج حينما تمارس البيئة المحيطة ضغوط على التنظيم.

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، ص 106 . 109.

الثاني يتم من داخل حينما تنشأ هذه الضغوط من داخل التنظيم ينشأ هذان ضربان من الضغوط يتعين على التنظيم أن يوجههما ويتكيف معها وأراد أن يحقق أقصى درجات الفاعلية.¹

في ضوء هذه الفرضيات قدم "بارسونز" محاولة رائدة لتعريف المؤسسة كنسق اجتماعي منظم، أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة، ويتكون هذا التعريف من ثلاثة مفاهيم أساسية ينبغي تحدها وربطها بأفكار وتصورات "بارسونز" وهذه المفاهيم هي (نسق اجتماعي . منظم . أهداف محددة).

أ . النسق الاجتماعي: النسق الاجتماعي أداة تحليلية ووسيلة لفهم الواقع، أنه شبكة من التفاعل التي من خلالها يرتبط فاعلان أو أكثر بحيث يؤثر كل منهم في سلوك الآخر، وبحث يسلك كل منهم بصورة جمعية بكل طرق، وبالاستناد إلى هذا التعريف، وبالنظر إلى النسق كمقولة يمكن استخدامها أنماط التجمع الإنساني (مثل:النظم، الجامعة المؤسسات والخدمية، الطبقة الاجتماعية...إلخ)

في ضوء هذا التفكير يمكن تعريف أية مؤسسة بأنها نسق اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض بصورة مباشرة أو غير مباشرة وفق قواعد والقيم والمعايير السائدة، ضمن نطاق جغرافي معلوم (حيز) لتحقيق أهداف محددة.²

وهكذا يظل المجال العلمي في مجال النسق وتوصيف تجسيدها، هما أساسا وحاكما لفهم طبيعة عمل ومكوناته، وهنا تبرز أهمية الأطروحة الامبريقية لـ "بارسونز" والتي مفادها أن المؤسسة كنسق اجتماعي، يتكون من ثلاثة أنساق فرعية هي.

1. النسق الإداري ← يتولى الأمور والشؤون الداخلية من التخطيط والتنظيم

والتوجيه والرقابة.

¹ نزيهة شاوش، مرجع سبق ذكره، ص 165.

² سلاطنية بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص 07.

2. النسق الفني — يقتصر على الأنشطة الفنية التي تسهم في إنجاز الأهداف كما يركز على تحقيق الكفاءة والفاعلية.

3. النسق النظامي أو المؤسسي ← يقوم بموظفتين أساسيتين، هما:

أ. الربط بين النسق الإداري والنسق الفني، ب. الربط بين المؤسسة والبيئات الخارجية.¹ في نظرية النسق الاجتماعي حاول "بارسونز" معالجة القضية الأساسية في للاتجاه الوظيفي وهي العلاقة بين الأنساق الفرعية والنسق الأكبر وكيفية حدوث التكامل بين هذه الأنساق السالفة الذكر.

ومن خلال استخدامه لشواهد واقعية ونظرية، يرى "بارسونز" أن النسق الإداري يتكون من العاملين والموظفين في الجهاز الإداري، في حين يرتبط النسق الفني بالعاملين المباشرين للعملية الإنتاجية، أما النسق النظامي فيكون من هيئة الإدارية العليا التي تتولى وضع السياسات العامة والتعامل مع البيئة الخارجية وبهذا الخصوص، يشير:بارسونز" إلى أن البقاء واستمرار الأنساق يتوقف على مدى قيامها بالمتطلبات أو المستلزمات الوظيفية الأربعة:

1. التكيف (المواءمة) ← إقامة علاقات بين النسق وبيئته الخارجية، وحصوله على الموارد البشرية والمادية لانجاز الأهداف المرسومة وتكيفه مع الضوابط والضرورات والحدود التي تفرضها البيئة المحيطة.

2. تحقيق الأهداف ← الاستخدام الأمثل للموارد الوظيفية من أجل تحقيق الغايات المنشودة. إلى أن هذين المتطلبين أو المستلزمين (التكيف، تحقيق الأهداف)، يحددان علاقة النسق ببيئته في حين يعبر المستلزمين الآخرين (التكامل، الكمون) عن الظروف الداخلية للنسق.

¹سلطانية بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص 10 . 09.

3. التكامل ← المحافظة على قدر من التنسيق بين أجزاء النسق أو المؤسسة، تجنب مظاهر الاضطراب والخلل، حماية النسق من المتغيرات الفجائية، تحقيق أعلى مستوى من التماسك والتضامن بين الوحدات الفرعية المتشابهة (التكامل الأفقي).

4. الكمون ← يحقق التكامل الرأسي، وينقسم إلى مطلبين فرعيين: تدعيم النمط (المحافظة على الذات، الهوية، الكيان)، احتواء التوترات واستيعابها.

أشرت سابقا إلى تعريف "بارسونز" يتكون من ثلاثة مفاهيم لم شرح الأولى منها (النسق الاجتماعي) وكما يتبين هنا تحديد الثاني (منظم) المشتق من المصدر نظام ومن الفعل النظم.

. منظم: يشير إلى أن مفهوم "منظم" يتجسد في ترتيب وتناغم وانساق أجزاء وعناصر المؤسسة، وفق نموج معين من أجل انجاز الأعمال والمهام المطلوبة والواقع أن هذه قد حظيت باهتمام كبير داخل الفكر الاجتماعي الغربي.¹

. الأهداف يتم مفهوم "بارسونز" ثلاثة مفاهيم أساسية حددت مفهومي "النسق الاجتماعي" و"منظم" وإن توضيح مفهوم الأهداف أو الهدف في إشارته إلى متطلب الوظيفي "تحقق الأهداف" وضع في هذا البعد كل الأفعال التي تعمل على تحديد أهداف النسق، وتتحكم في الموارد وتستغلها محاولة أن تستغل أهداف النسق وأن، داخله ضربا من الإشباع ولقد عكف "بارسونز" على دراسة نتائج الفعل الاجتماعي، ونظر إلى الأهداف كغايات تسعى المؤسسة لتحقيقها، فإن "بارسونز" اعتبر الأهداف بمثابة السند وجود أي تنظيم أو أي مؤسسة.

حل "تالكورت بارسونز" النسق التنظيمي على أنه نسق اجتماعي وحدد صفات لنسق التنظيمي من بينها الجماعة والقادة والتكيف مع البيئة باعتبار هذه العناصر هي صفات

¹سلاطنية بلقاسم، مرجع سبق ذكره ص 10 ، 15.

متلازمة للنسق الإدارة وهي تصبح في حالة تكامل، يبين "بارسونز" أن العامل على أنه لديه مؤهلات علمية يتناسب مع وظائف تتناسب مع موصفات الوظيفة، أي الموظف المناسب في المكان المناسب، إلا أن الوقع الوظيفي يعكس ذلك في تواجد المرأة في مناسب متدنية من الهرم الوظيفي رغم اكتسابها مؤهلات علمية تتناسب مع مواصفات الوظيفة.¹

3 - نظرية تفويض السلطة "فيليب سلزنيك"

. فيليب والنظرية المؤسسية:

يعتبر سلزنيك الممثل الثاني للاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع فقد قدم تحليلا نظريا يشبه إلى حد ما تحليلات "روبرت ميرتون" من حيث أنها يشتركان في جعل النموذج المثالي للبيروقراطية عند فيبر موضوعا لتحليلاتهما النظرية في مجال علم الاجتماع التنظيم.

ففي الدراسة الأولى التي قدمها سلزنيك حول هذا الموضوع، هو أيضا اعتمد إلى حد بعيد على نموذج "فيبر" محاول توضيح الجوانب السلبية والنتائج غير مقصودة وغير متوقعة التي توجه هذا من التنظيمات ولكنه في دراسته المتأخرة قام بتطوير أفكاره الخاصة وتجنب الإبقاء على الارتباط نموذج فيبر وهذا ما مكنه من تطوير منظور بنائي وظيفي لتحليل التنظيمات وفق آرائه الخاصة، إن هذا التوجه أفاد "سيلزنيك" في صياغة نظرية جديدة في علم الاجتماع التنظيم أطلق عليها اسم "النظرية المؤسسية" وذلك عام 1949.

من جانب آخر، فقد اهتم "سلزنيك" بمسألة تفويض السلطة مشيرا في ذلك إلى قضية أساسية وهي أن التنظيم يوجه مطلب الضبط الذي تمارسه أعلى مستويات الرئاسة في التنظيم، وهذا يفرض بالضرورة تفويضا دائما لسلطة، بحيث يتخذ هذا التفويض طابعا نظاميا ويترتب عليه نتائج مباشرة، فهو يزيد من فرصة التدريب على الوظائف المختصة واكتساب

¹سلطانية بلقاسم، مرجع سبق ذكره ص 15.

الخبرة في ميادين محددة مما يمكن عضو التنظيم من مواجهة المشكلات ومعالجتها، كما يؤدي تفويض السلطة أيضا إلى زيادة نمو الوحدات والأقسام الفرعية، ولكي يؤدي التنظيم وظائفه كاملة يتعين على هذه الأقسام أن تتعهد وتلتزم بتحقيق كل الأهداف التي تسعى إليها.¹

قدم "سلزنيك" إسهاما متميزا في تعديل النظرية البيروقراطية التي صاغها " فيبر " في نموذج المثالي ولقد اهتم بتفويض السلطة كأداة رقابية لتحقيق الأهداف ودرس النتائج المترتبة على هذا التفويض.

استخدم " سلزنيك"الاتجاه البناء الوظيفي مثلا " تالكورت بارسونز" و "روبرت ميرتون"، إلا أنه يختلف عنها في أنه اعتمد في وضع نظريته، بناء على دراسة فيزيقية أجراها على منظمة التتس فالي

بينما إستند " تالكورت" " روبرت ميرتون " إلى رؤية نظرية مجردة.

وتختلف الرؤية التحليلية للتنظيم بين " ميرتون " " سلزنيك" حيث ركز الأول على القواعد الرسمية وتداعياتها الوظيفية، بينما اهتم الثاني بتفويض السلطة وما يترتب عليها من نتائج كذلك ركز "ميرتون" على الضبط من المنظور التسلسلي الرئاسي بينما تناوله " سيلزنيك" من منظور مفهوم الخبرة الفنية، ومن خلال التطبيق الوظيفي.²

3 - 1 - نموذج " سلزنيك":

في الوقت الذي كان "ميرتون" يؤكد على القواعد كاستجابة للحاجة الرقابة فأن " سلزنيك" يؤكد على تفويض السلطة، وكما الحال بالنسبة لـ " ميرتون"

¹ نزيهة شاوش، مرجع سبق ذكره، ص 165 . 167.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 103 . 106.

لقد بدأ نموذج " سلزنيك" بالحاجة لعملية الرقابة من قبل الإدارة العليا في التنظيم الهرمي، وكنتيجة لهذه الحالة فقد تم تأصيل مبدأ تفويض السلطة، بشكل متزايد، وأيا كان الأمر فإن التفويض في حد ذاته لعدة نتائج مباشرة وفورية، فعلى مستوى النتائج المقصودة فإن مبدأ التفويض يؤدي إلى زيادة حجم التدريب في كفاءات المختصة.

كذلك فإن حصر الاهتمام في مجرد عدد محدود نسبيا من المشكلات يؤدي إلى زيادة الخبرة في إطار هذه المجالات المحدودة كما يؤدي في نفس الوقت إلى تحسين إمكانية الموظف للتعامل مع هذه المشكلات، إن العمل من خلال هذه الآلية يقود إلى جعل التفويض يتجه نحو تقليص الفرق بين الأهداف الوظيفية والانجاز، في نفس الوقت فإن تفويض السلطة على أية حال يؤدي إلى تقسيم العمل إلى إدارات وكذلك زيادة تشعب المصالح، بين الوحدات الفرعية.

إن التشعب المصالح بين الوحدات الإدارية يستحث أيضا من خلال التدريب المتخصص الذي يقود إليه التفويض المقصود، فالتدريب يؤدي إلى زيادة تنمية القدرات، ولهذا السبب، فإنه يقود إلى زيادة التكاليف تغير الموظفين، وهذه النتيجة تقود بالمقابل إلى المزيد من التميز بين أهداف الوحدات الإدارية الفرعية.¹

من خلال هذه النقطة يبدو واضحا أ، لتفويض نتائج وظيفية عملية وغير عملية بالنسبة لتحقيق أهداف المنظمة، ذلك أم التفويض يسهم في تحقيق هذه الأهداف أو انحرافها عن المسار الطبيعي، على أن المدهش حقا هو أن هذه النظرية تفترض أن الزيادة أو النقصان في تحقيق هذه الإنجاز يؤديان إلى زيادة في التفويض، وإن النموذج يقدم صورة واضحة على الأقل عائقين من جاهزة فعالية آليات الاختلاف الوظيفي الذي يوضح بصورة مبسطة نموذج " سلزنيك" فإن هناك متغيرات (ليس مستقلين بالكامل) يعملان كمتغيرين مستقلين ولكنهما في واقع الأمر خاضعان لرقابة المنظمة، حيث أن كلا منهما يقيد الخصائص

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 107.

المسلكية لاتخاذ القرارات اليومية، لهذا فإنه من خلال إجراء التغيرات الملائمة في المدى الذي يمكن أن تكون فيه أهداف المنظمة علمية، أو إمكانية جعل هذه الأهداف جزءا من الوقع الداخلي للمؤسسة أو الاستيعاب من قبل المشاركين فيها، فأن بعض الآثار غير المرغوبة لتفويض الصلاحيات من الممكن أن تقلص.

يعتبر نموذج "سلزنيك" أن الإدارة العليا لها الحاجة الماسة للرقابة وتفويض السلطة للعاملين مما يؤدي إلى زيادة دورات التدريب للعاملين الذين لديهم مؤهلات وكفاءات مخصصة، إلا أنه ينتج ما يسمى بالصراع في الوحدات الفرعية الإدارية في المؤسسة، وبالتالي تكون الأهداف غير محددة وأيضا الانجاز للعاملين تكون بعيدة كل البعد عن تحقيق الأهداف الوظيفية ويصبح ما يسمى بالمعوقات الوظيفية.

خلاصة:

من خلال ما سبق ذكره أنه بالرغم من الصعوبات والعراقيل التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسة، حيث هذه الأخيرة تسعى جاهدة لتوفير بيئة عمل جيدة، وإن إهمال دور المعوقات الوظيفية سيؤدي إلى خلل في قدرة المؤسسة على مواصلة أعمالها وتحقيق الأهداف المنشودة.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج وأدوات جمع البيانات

ثالثاً: عينة الدراسة وكيفية اختيارها

تمهيد

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة ذو أهمية كبيرة في البحث العلمي، وبعد عرضنا للجانب النظري للدراسة وهو ربط بين ما تم طرحه في الفصول السابقة الذكر، وبين الجانب الميداني الذي يساهم في تحليل الظاهرة المراد دراستها، وهي المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر.

يأتي الجانب الميداني للدراسة، بحيث قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى المجال المكاني وبعدها المجال الزمني، من خلال التطرق إلى التعريف بميدان الدراسة بجامعة ابن خلدون . تيارت . وأهم مصالحتها والأقسام التي تضمها وأهم مهام واختصاصات الجامعة التي تحققها، وذلك بعرض الهيكل التنظيمي للجامعة، ثم التطرق إلى المجال البشري للدراسة واختيار الجامعة كمجال ميداني للدراسة، وبعدها التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث حددنا المنهج المستخدم في دراستنا وأدوات جمع البيانات.

أولا _ مجالات الدراسة الميدانية:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من الخطوات المهمة في الدراسات الأكاديمية بحيث يشكل هذا العنصر هويتها ويساعد على التعرف عليها أكثر، وسنتطرق من خلال هذا العنصر على ثلاث مجالات للدراسة وتمثلت في المجال المكاني الذي يتم فيه تحديد البيئة التي تجرى فيها الدراسة والمجال الزمني للدراسة والذي يعبر عن المدة التي استغرقتها في إنجاز هذه الدراسة، وأخيرا المجال البشري والذي يعبر على العينة التي طبقنا عليها الدراسة.

1 - المجال المكاني:

يقصد به النطاق العام لإجراء الدراسة، أين بالتحديد المكان التي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وقد قمنا بإجرائها في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تقع شرق مدينة تيارت، أنشأت منذ سنة 2010 وتتوفر على 300 مقعد بيداغوجي، تقدر مساحتها حوالي 2400م، يتمدرس بها أزيد 7000 طالب يؤطّهم أزيد من 160 أستاذ يتوزع عليها الطلبة على قسمين:

- قسم العلوم الإنسانية ويندرج تحته التخصصات التالية: تخصص تاريخ، تخصص علم المكتبات، تخصص إعلام اتصال.
- قسم العلوم الاجتماعية ويندرج تحته التخصصات التالية: تخصص علم الاجتماع، تخصص علم النفس، تخصص فلسفة.

2 -المجال الزمني للدراسة:

يقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية بدءا من الدراسة الاستطلاعية، إلى مكان الدراسة حيث كانت هذه الأخيرة قد جاءت منذ شهر جانفي 2022 بدءا بجمع المعلومات والمراجع المكتبية بهدف الإحاطة النظرية بالموضوع، حيث قمنا بوضع إطار تصوري نظري لموضوع بحثنا وذلك في شهر فيفري 2022، ثم استمرت هذه العملية وصولا إلى الإشكالية وتزامن نهاية الجانب النظري للدراسة مع شهر أفريل 2022 وتم الشروع في الدراسة الميدانية التي أجريت بجامعة ابن خلدون . تيارت . وذلك عبر مرحلتين وهي:

المرحلة الأولى: بتاريخ 24 أبريل قمنا بدراسة استطلاعية في جامعة ابن خلدون كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الساعة 10:00 صباحا وذلك بالتنسيق مع الأستاذة المشرفة قد توجهنا إلى قسم الاستقبال والتوجيه من أجل الحصول على المعلومات المتعلقة بمجال الدراسة، والمتمثل في المجال الجغرافي والبشري للحصول على الهيكل التنظيمي للجامعة.

المرحلة الثانية: يوم 09 . 05 . 2022 على الساعة 09:30 تم توزيع الاستمارة في صورتها النهائية على المبحوثات وهذا بعد تحكيمها من طرف الأساتذة الأفاضل، وذلك بغرض إتمام عملية البحث وفقا لما تتطلبه المنهجية ومن ثم التعامل مع البيانات الميدانية وتفسيرها والخروج منها بالنتائج العامة للدراسة.

3 - المجال البشري:

يقصد به مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة وهو المجتمع الأكبر أو مجموع التي يستهدف دراستها لتحقيق نتائج الدراسة، ومجتمع البحث في دراستنا الحالية يشتمل على النساء العاملات في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية وقد حجمهن بـ 73 عاملة، موزعين على مختلف هياكل الجامعة وذلك ضمن فئتين وهي إداريات وأستاذات حيث كل فئة تضم عدد من العاملات وهي كالآتي:

43 أستاذة.

30 إدارية.

ثانيا - المنهج وأدوات جمع البيانات:

1- منهج الدراسة:

إن منهج البحث هو الصياغة المنطقية للمبادئ التي تستخدم في البحث، إذا لا بد من تحديد الطريقة أو المنهج الذي يساعدنا لحل مشكلة دراستنا، وبعد استخدام المنهج الذي يقوم على تقرير خصائص لظاهرة معينة أو موقف، إذ يعتمد على جمع الحقائق و تحليلها و تفسيرها.

وتبعاً لطبيعة الموضوع والمتمثل في المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر قمنا بالاعتماد على "المنهج الكمي" حيث قمنا بجمع معطيات كيفية لوصف وتفسير المعوقات الوظيفية التي تعاني منها المرأة العاملة وتحويلها إلى معطيات إحصائية بتكميمها.

والمنهج الكمي هو البحث التجريبي المنهجي لظاهرة يمكن ملاحظتها على نحو ما، وتكميمها بواسطة أدوات إحصائية، أو بواسطة تقنيات الكمبيوتر، يعتمد منهج البحث الكمي على القيام بالبحث بشكل علمي من خلال استخدام الإحصاءات، والاستبيانات للحصول على النتيجة المطلوبة، إذ يهتم بجميع النتائج والبيانات، ويعرف المنهج الكمي بأنه بحث يستند من خلاله الباحث على الظاهرة الاجتماعية من خلال إتباع العديد من الأساليب الإحصائية، ويعد المنهج الكمي الأفضل لدى كثير من الباحثين في حال توفر معلومات عديدة من الموضوع الذي يجب دراسته.¹

2 - أدوات جمع البيانات:

تمثل أدوات جمع البيانات الحلقة الأساسية في بناء أي دراسة ميدانية، لجمع الحقائق والمعلومات حول موضوع الدراسة اعتمدنا على مجموعة من الأدوات وهي كالتالي:

2 - 1 - الاستمارة:

هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الأهداف التي يسعى إليها الباحث، وذلك في ضوء موضوع البحث والمشكلة التي اختارها، أما حجم الاستمارة، وعدد الأسئلة التي تشمل عليها، فقد تكون كثيرة أو قليلة، تبعاً لطبيعة الموضوع، وحجم البيانات التي يطلب جمعها وتحليلها. ولكن المهم أن تكون الأسئلة منسجمة تماماً مع أهداف البحث.²

وفي الدراسة الراهنة اعتمدنا على "الاستمارة" كأداة لجمع بيانات المبحوثات، تكونت من أربعة محاور، كان المحور الأول حول البيانات الشخصية (السن، المستوى التعليمي،

¹ رديم يونس كرو العزوي. مقدمة في منهج البحث العلمي، دار المعارف العامة للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2008، ص 251 . 252.

² عامر قند البحث العلمي والنوعي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص 288 . 289.

الحالة العائلية، مكان الإقامة، الوظيفة، طبيعة العمل، الخبرة المهنية)، أما المحور الثاني فكان حول المعوقات الإدارية.

برنامج الحزم الإحصائية:

بعد تجميع البيانات التي تم الحصول عليها من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية تأتي الخطوة التالية وهي إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ليتم الوصول إلى نتائج الإحصائية، اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية (spss) لمعالجة بيانات الدراسة، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، ويستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية.

وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من اختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل: التكرارات، المتوسطات... الخ، وضمن الإحصاء الاستدلالي مثل: معاملات الارتباط، التباين... الخ.¹

3 - عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تعتبر العينة من أبرز الطرق التي يستعملها الباحث في جمع المعلومات والبيانات التي تساعد في دراسته وتحليله للظاهرة التي يكون الباحث بصدد دراستها، وتعرف على أنها جزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحثية تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً²، وعليه وبواسطة المعلومات المقدمة لنا من طرف المؤسسة أدرنا أنه لا يمكننا الوصول إلى كافة عناصر المجتمع الأصلي والبالغ عددهم 97 عاملة منهم 57 أستاذة، و40 إدارية وهذا ما دفعنا إلى اختيار العينة والتي تمثلت في العينة العشوائية بسيطة وهي مجموعة محصورة مختارة من المجتمع محل الدراسة، بحيث يكن لكافة عناصرها فرص متكافئة في أن تصبح جزءاً من العينة الممثلة للمجتمع.³

¹ نزيهة شاوش، مرجع سبق ذكره، ص 235.

² عبود عبد الله العسكري. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار المنير للنشر والتوزيع، سوريا، ط 02، 2004، 189.

³ وائل عبد الرحمن التل. البحث العلمي في العلوم الإنسانية ط 02، والاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، (ب). ط، 2007، ص 288.

$$\frac{\text{النسبة المختارة} \times \text{مجتمع البحث}}{\text{حجم العينة}} = \frac{75 \times 97}{100}$$

$$\text{حجم العينة} = \frac{75 \times 97}{100}$$

ثالثاً مميزات وخصائص العينة:

لقد عالجنا من خلال هذه الدراسة توزيع المبحوثات حسب السن، ثم المستوى التعليمي، و الحالة العائلية، ومكان الإقامة، تليها الوظيفة، وطبيعة العمل في المنصب الحالي، وفي الأخير الخبرة المهنية.

جدول رقم (01): يوضح توزيع المبحوثات حسب السن

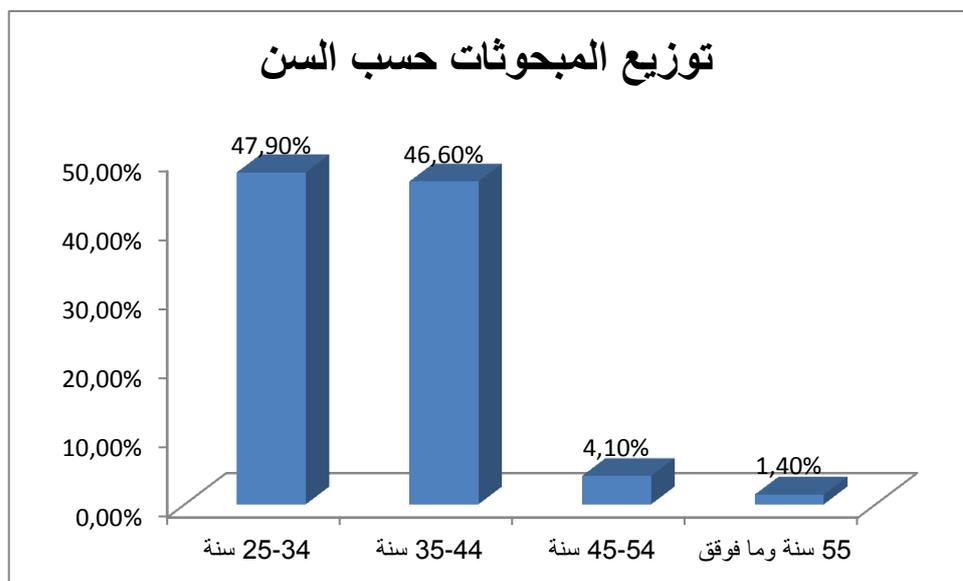
النسبة المئوية %	التكرار	السن
47,9%	35	(25_34 سنة)
46,6%	34	(35_44 سنة)
4,1%	03	(45_54 سنة)
1,4%	01	(55 سنة وما فوق)
100%	73	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (01) أن أعلى نسبة سجلت عند المبحوثات اللواتي صرحن أن سنهن يتراوح ما بين (25_34) سنة بنسبة 47,9% مقابل 46,6% وهي نسبة قريبة جدا من النسبة الأولى مثلت المبحوثات اللواتي يتراوح عمرهن من (35_44) سنة، في حين لم نسجل إلا نسبة 4,1% عند المبحوثات اللواتي يتراوح عمرهن من (45_54) سنة،

لتأتي في الأخير نسبة 1,4% فقط مثلت المبحوثات اللواتي يفوق عمرهن 55 سنة و ما فوق.

ومنه نلاحظ أن أفراد عينة بحثنا يتميزون بصغر السن نوعا ما، و بما أننا طبقنا في الجامعة، فجامعة تيارت جامعة حديثة النشأة تعتمد على التجديد.

شكل رقم (01): يوضح توزيع المبحوثات حسب السن

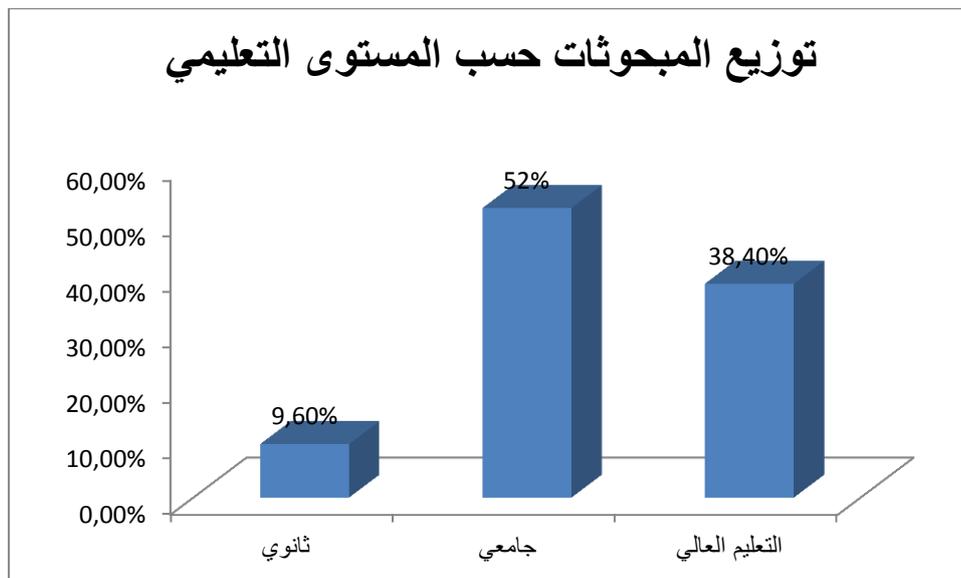


جدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
9,6%	07	ثانوي
52%	38	جامعي
38,4%	28	التعليم العالي
100%	73	المجموع

تبين إحصائيات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من المبحوثات اللواتي صرحن أن مستواه الدراسي جامعي والتي قدرت بـ 52%، بينما تليها نسبة 38,3% اللواتي صرحن أن مستواه التعليمي عالي، في حين نجد نسبة 9,6%، مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن مستواه التعليمي ثانوي، ومنه نستنتج من المعطيات السابقة الذكر أن التوظيف في الجامعة يعتمد أكثر على الشهادات الجامعية وهذا نظام مطبق في جميع القطاعات فيما يخص الإداريين في حين توظيف الأساتذة يتطلب شهادات عليا بالضرورة وهذا ما يفسر حصولنا على هذه النسب المئوية.

شكل رقم (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

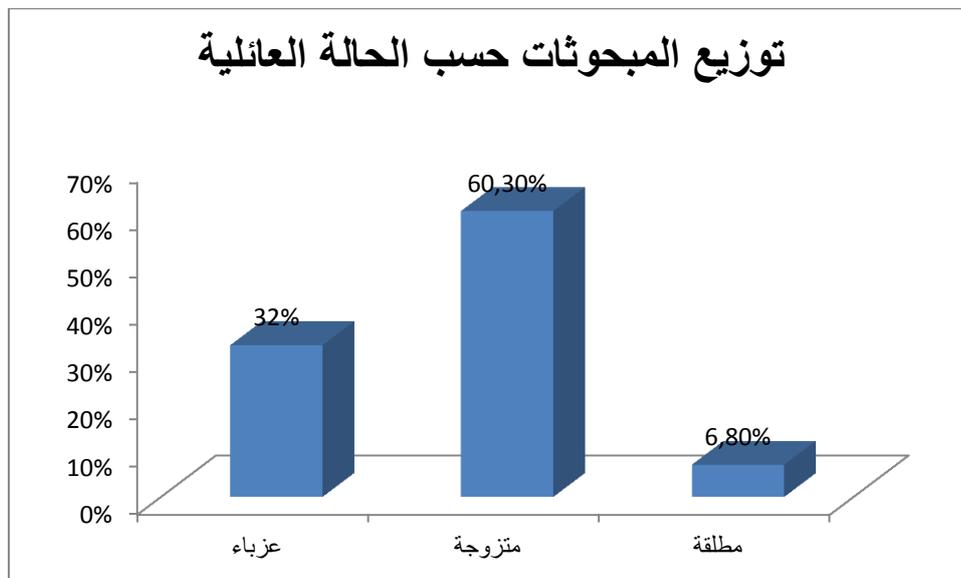


جدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة العائلية
32,9%	24	عزباء
60,3%	44	متزوجة
6,8%	05	مطلقة
100%	73	مجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة مثلت المبحوثات المتزوجات بنسبة 60,3%، بينما تليها نسبة 32,9% مثلت المبحوثات العازبات، في حين نجد نسبة 6,8% مثلت المبحوثات المطلقات.

شكل رقم (03): يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة العائلية



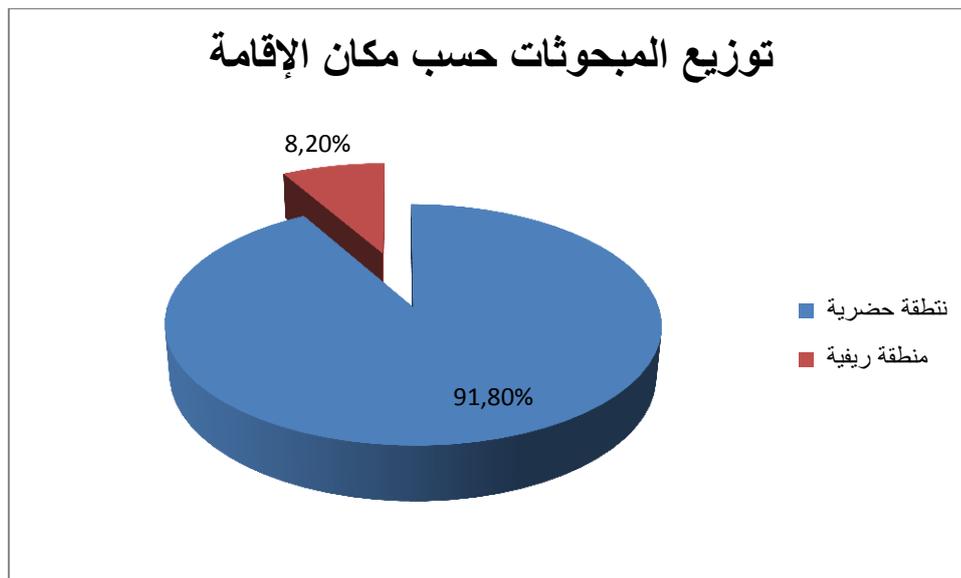
جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة

النسبة المئوية %	التكرار	مكان الإقامة
91,8%	67	منطقة حضرية
8,2%	06	منطقة ريفية
100%	73	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 91,8%، من المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يقمن في منطقة حضرية وهي أعلى نسبة، في حين نجد أن نسبة 8,2% فقط من المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يقمن في منطقة ريفية.

ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثات مكان إقامتهن في منطقة حضرية، ويمكننا اعتبار هذه النتائج الكمية معقولة جداً، ومعنا هذا أن واقع التوظيف بالمؤسسة الجامعية ميدان الدراسة يعتمد على معيار الكفاءة والتأهيل وغيرها من الإجراءات منطقية دون النظر إلى انتماءاتهم الجغرافية.

شكل رقم (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة



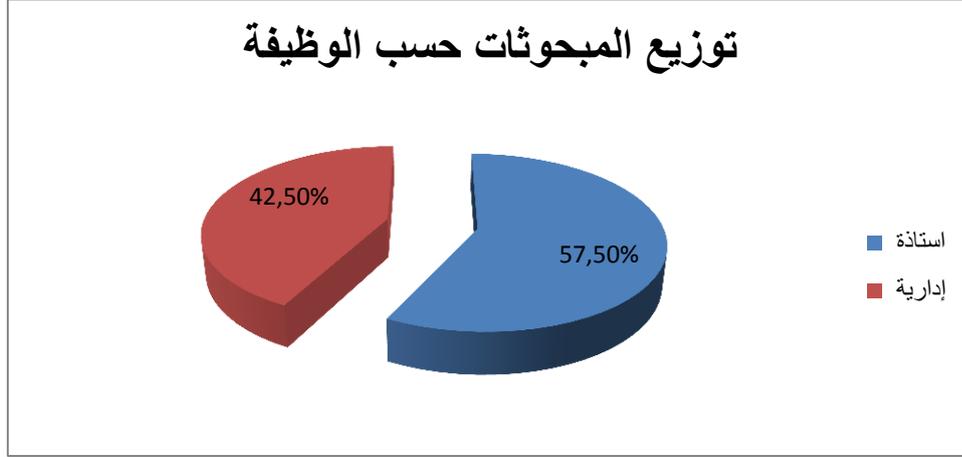
جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية %
استاذة	42	57,5 %
إدارية	31	42,5 %
المجموع	73	100 %

نلاحظ من خلال البيانات الظاهرة في الجدول أن أكبر نسبة مثلت فئة المبحوثات الأستاذة بنسبة 57,5% ثم تليها نسبة 42,5% مثلت فئة المبحوثات الإداريات، وهي نسبة ليست بعيدة عن النسبة الأولى.

بأننا طبقنا في الجامعة، فطبيعة العمل تحتم على المؤسسة تخصيص عدد أكبر من الأستاذة.

شكل رقم (05): يوضح توزيع المبحوثات حسب الوظيفة

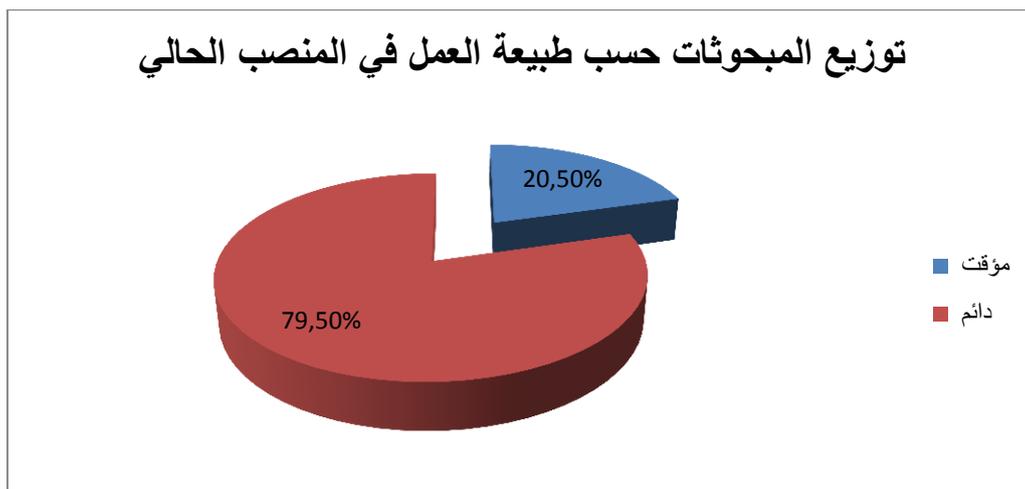


جدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل في المنصب الحالي

النسبة المئوية %	التكرار	طبيعة العمل في المنصب الحالي
20,5%	15	مؤقت
79,5%	58	دائم
100%	73	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر تعود للعاملات في المناصب العمل دائمة نسبة 79,5%، في حين نجد أن نسبة العاملات اللواتي يشغلن مناصب مؤقتة تمثل 20,5%.

شكل رقم (06): يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل في المنصب الحالي



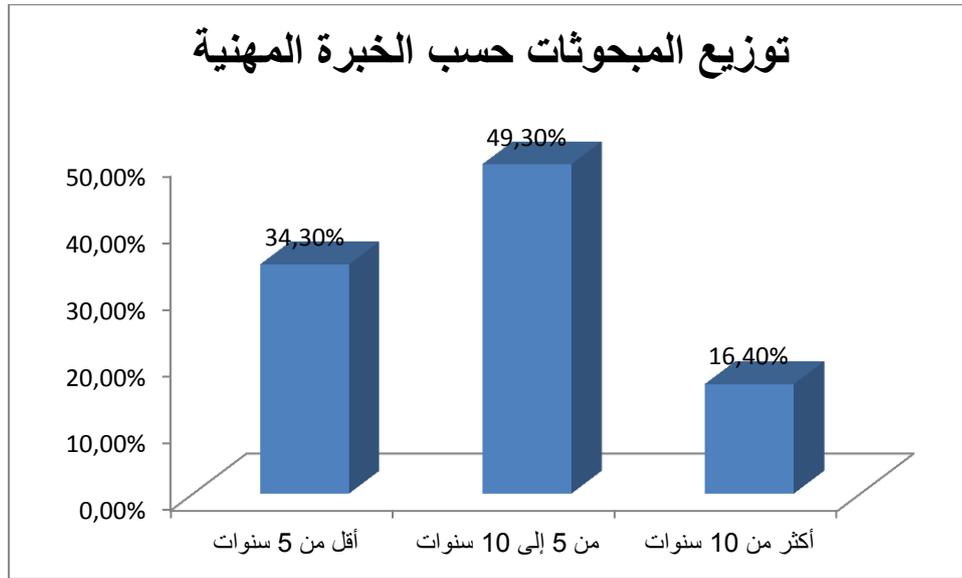
جدول رقم (07): يوضح توزيع المبحوثات حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية %	التكرار	الخبرة المهنية
34,3%	25	أقل من 5 سنوات
49,3%	36	من 5 إلى 10 سنوات
16,4%	12	أكثر من 10 سنوات
100%	73	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن نسبة 49,3% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن مدة خبرتهن المهنية من 5 إلى 10 سنوات، تليها نسبة 34,3%، مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن مدة خبرتهن المهنية أقل من 5 سنوات، في حين نجد نسبة 16,4% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن مدة خبرتهن المهنية أكثر من 10 سنوات.

ونستنتج من خلال هذا أن أغلب المبحوثات يمتلكون خبرة مهنية طويلة في العمل وتعتبر هذه النتائج منطقية إلى حد كبير فهم أصحاب الخبرة وبالتالي مسايرة التغيرات التنظيمية التي شهدتها المؤسسة منذ تأسيسها.

شكل رقم (07): يوضح توزيع المبحوثات حسب الخبرة المهنية



خلاصة الفصل

من خلال معالجتنا لهذا الفصل يمكن القول أن الإجراءات المنهجية للدراسة تعتبر محور عملية القيام بالدراسة التطبيقية، بحيث يمكن الاستعانة بها والاستفادة من الجانب الميداني للدراسة ومعرفة كيفية تحديد المنهج وأدوات البحث العلمي وكيفية اختيار العينة، ساعدنا هذا على القيام بالدراسة والتوصل إلى نتائج المرجوة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

ثانياً: مناقشة الدراسة في ضوء فروضها

تمهيد :

بعد تطرقنا إلى الإجراءات المنهجية، سنتناول في هذا الفصل الأخير عرض وتحليل البيانات و تفسيرها ومناقشة نتائج الدراسة، التي جمعت بواسطة الاستمارة، مستعينين في ذلك بالدراسات السابقة والجانب النظري معتمدين على عرض جدولي البسيط والمركب بالعمليات الإحصائية من تكرارات ونسب مئوية.

وقد استخلصنا الأسلوب الإحصائي للتعبير عن مختلف جوانب الظاهرة المدروسة بطريقة كمية حتى تسهل عملية المقارنة بين النتائج المتحصل عليها، وبالتالي الوصول إلى مناقشة نتائج الدراسة، وذلك من خلال مناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة للوصول في الأخير إلى تقديم جملة من التوصيات.

أولاً : عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

تمثلت الفرضية الأولى في المعوقات الإدارية.

جدول رقم (08): هل مسؤولك المباشر يقوم بمراقبتك أثناء عملك ؟

النسبة المئوية %	التكرار	مسؤولك المباشر يقوم بمراقبتك أثناء أداء عملك
43,8%	32	نعم
30,2%	22	لا
26%	19	أحيانا
100%	73	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن معظم المبحوثات صرحن أن مسؤولهن المباشر يقوم بمراقبتهن أثناء أداء عملهن وهذا بنسبة 43,8%، تليها نسبة المبحوثات اللواتي صرحن أن مسؤولهن المباشر لا يراقبهن أثناء أداء عملهن وهذا بنسبة 30,2%، مقابل نسبة 26% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما يراقبك أثناء أداء عملك.

وبالتالي المبحوثات يتعرضن للرقابة أثناء أداءهن للعمل مما يؤدي بالعاملات إلى مشكلات تقود استقرارهن إلى عدم استقرار في عملهن وهذا ما يعتبر معيقا أمام العاملات.

جدول رقم (09) : هل يمارس مسؤولك المباشر عليك ضغوط؟

النسبة المئوية %	التكرار	يمارس مسؤولك المباشر عليك ضغوط
41,1%	30	نعم
42.5%	31	لا
16,4%	12	أحيانا
100%	73	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول رقم (09) أن معظم المبحوثات صرحن بأن مسؤولهن المباشر لا يمارس عليهن ضغوط بنسبة 42,5%، تليها نسبة المبحوثات اللواتي صرحن أن مسؤولهن المباشر يمارس عليهن ضغوط والتي قدرت نسبتهن 41,4%، وهي نسبة ليست بنسبة بعيدة عن الأولى في حين نجد 16,4% فقط من المبحوثات صرحن أنه أحيانا ما يمارس مسؤولهن المباشر عليهن ضغوط.

ومنه نستنتج من هذه النسب أن المرأة العاملة تعاني من وجود ضغوط والتي تعد معوقا إداريا يعمل على الحد من فعالية سير العمل وما ينجز عنه من انعكاسات سلبية على العاملات.

جدول رقم (10) : هل توفر لك الإدارة دورات تكوينية؟

النسبة المئوية %	التكرار	توفر لك الإدارة دورات تكوينية
46,5%	34	نعم
42,5%	31	لا
11%	8	أحيانا
100%	73	المجموع

توضح الشواهد الكمية في الجدول رقم (10) أن معظم المبحوثات صرحن أن الإدارة توفر لهن دورات تكوينية بنسبة 46,5%، تليها بنسبة المبحوثات اللواتي صرحن أن الإدارة لا توفر لهن دورات تكوينية بنسبة 42,5%، فهي نسبة متقاربة، في حين نجد نسبة 11% من المبحوثات صرحن أنه أحيانا ما توفر لهن الإدارة دورات تكوينية

وهذا راجع إلى نمط الوظيفة لأن هناك أساتذة تمنح لهم فرص تكوين أكثر من الإداريين ورغم هذا فإن نصيب الأسد من التكوين كان معظمه للرجال فهم يحضون بفرص التكوين أكثر من النساء وبالتالي يعتبر معوقا من المعوقات الإدارية التي تعاني منها المرأة العاملة.

جدول رقم (11) : هل يقوم المسؤول بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملك؟

يقوم مسؤولك المباشر بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملك								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	43	9,5%	4	57,1%	24	33,3%	14	أستاذة
100%	30	22,6%	7	32,3%	10	45,2%	14	إدارية
100%	73	15,5%	11	46,6%	34	38,4%	28	المجموع

نلاحظ من خلال مع معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن مسؤولهن لا يقوم بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملهن

بنسبة 46,6%، مقابل 38,4% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن مسؤولهن يقوم بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملهن، في حين نجد نسبة 15,1% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما يقوم مسؤولهن بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملهن.

عند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات، أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أثر على المتغير التابع والمتمثل في رأي المبحوثات حول إن كان مسؤولهن يقوم بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملهن، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بـ لا بنسبة 57,1%، مقابل 33,3% فقط منهن صرحن بـ نعم، في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات بحيث معظمهن يرون أن مسؤولهن يقوم بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملهن والتي قدرت نسبتهن بـ 45,2% مقابل نسبة 32,3% منهن صرحن أن مسؤولهن لا يقوم بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملهن.

نستنتج مما سبق أن غالبية المبحوثات الأستاذات أكدوا أن مسؤولهم لا يقوم بتفويض السلطة لهن وذلك لتخوفه من حدوث أخطاء غير محسوبة وصدور قرارات غير مدروسة وخشية المدير بأن يمنح جوا ملائم وحدث تضاد مع الأساتذة الآخرين وللاعتقاد أن التفويض قد يقلل من الهيبة.

فيما يخص العاملات الإداريات أكدوا أن مسؤولهم يقوم بتفويض السلطة لهن ومعنى هذا أنه يحقق اتصال فعال بينهم وبين المسؤول وفتح باب المناقشة مما يزيد في التعاون والإسراع في إنجاز المهام وبالتالي التشجيع على قوة الارتباط التي تنعكس إيجابا على فعالية المؤسسة.

جدول رقم (12) : هل هناك صراع بين العاملين والإدارة؟

هناك صراع بين العاملين و الإدارة								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	43	%19	08	%47,6	20	%33,3	14	أستاذة
%100	30	%16,1	5	%38,7	2 1	%45,2	14	إدارية
%100	73	%17,8	13	%43,8	32	%38,4	28	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه إن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنه لا يوجد صراع بين العاملين و الإدارة بنسبة %43,8، مقابل %38,4 مثلت المبحوثات صرحن أنه يوجد صراع بين العاملين والإدارة، في حين نجد نسبة %17,8 مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما يوجد صراع بين العاملين والإدارة.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات، أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أثر على المتغير التابع وتمثل في رأي المبحوثات حول صراع العاملين والإدارة، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن ب لا بنسبة %47,6، مقابل %33,3 فقط منهن صرحن بنعم، في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات بحيث معظمهن يرون أنه يوجد صراع بين العاملين والإدارة والتي قدرت نسبتهن %45,2، مقابل نسبة %38,7 منهن صرحن أنه لا يوجد صراع بين العاملين والإدارة.

مما سبق نستنتج أن غالبية المبحوثات الأساتذة أكدوا بعدم وجود صراع بينعاملات والإدارة، وهذا راجع إلى وجود علاقات شخصية تربط بينهم، مما يساهم بشكل كبير في تحقيق الانسجام والتعاون، وبالتالي الشعور بالراحة والاستقرار، وهذا يؤدي غياب الصراع.

وفيما يخصعاملات الإداريات اللواتي أكدن بوجود صراع بينهن وبين الإدارة وهذا راجع إلى الضغوطات التي تواجههاعاملات الإداريات بحكم احتكاكهن الكبير بالإدارة وعدم قدرتهن على تحمل المسؤولية بالإضافة إلى تعارض أدوار العمال وتصادم المصالح وتضارب القرارات في المستويات الإدارية وهذا ما يؤدي إلى نشوب نزاعات ومشاكل بينهم، وهذا أمر طبيعي أن هناك ردت فعل منعاملات كونهم فاعلات داخل التنظيم.

جدول رقم (13) : عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما يقودعاملات في الوقوع

في الكثير من الأخطاء؟

هل عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما يقودعاملات في الوقوع في الكثير من الأخطاء								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	43	11,9%	5	6,47%	20	40,5%	17	أستاذة
100%	30	32,3%	10	22,6%	07	45,2%	14	إدارية
100%	73	20,5%	15	37%	27	42,5%	31	المجموع

توضح الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه أننا تجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة يقودهن إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء بنسبة 42,5% مقابل 37% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن وضوح رؤية أهداف المؤسسة لا يقودهن إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء، في حين نجد نسبة 20,5%، مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة يقودهن إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات، أثناء نزولنا إلى الميدان معطيات أثر على المتغير التابع والمتمثل في رأي المبحوثات حول عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة يقود العاملات إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بـ لا بنسبة 47,6%، مقابل 40,5% فقط منهن صرحن بنعم، في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات، بحيث معظمهن يرون أن عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة يقود العاملات إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء و التي قدرت نسبتهم بـ 45,2% مقابل نسبة 22,6% منهن صرحن أن وضوح رؤية أهداف المؤسسة لا يقود العاملات إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء.

إن نوع الوظيفة يؤثر بطريقة أو أخرى على رأي المبحوثات، حيث طبيعة عمل الأستاذات تختلف عن طبيعة عمل الإداريات في هذه الحالة نجد الإداريات يعانون من عدم وضوح رؤية الأهداف المراد تحقيقها حيث نجد الإداريات يتخبطن في قراراتهن مما يربكهن ويؤدي إلى هدر الكثير من الوقت والجهد والمال دون فائدة وهذا راجع إلى سوء التخطيط الذي تعاني منه المؤسسة.

ومنه نستنتج أن غالبية المبحوثات أكدوا وضوح رؤية أهداف المؤسسة لا يقود العاملات إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء وهذا راجع إلى وضوح رؤية أهداف المؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق أهدافهم الخاصة.

وبالتالي تأدية مهامهم على أكمل وجه، أما العاملات الإداريات فقد أكدنا أن عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة يقود العاملات إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء، وهذا ما يجعل

الإداريات يتخبطن في الكثير من الوقت والجهد والمال دون فائدة الناتج عن سوء التخطيط الذي تعاني منه المؤسسة.

جدول رقم 14 : يبين العلاقة بين نوع الوظيفة ورأي المبحوثات حول اعتماد المؤسسة على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة.

رأي المبحوثات حول اعتماد المؤسسة على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	42	23,8	10	42,9	18	33,3	14	أستاذة
100	31	32,3	10	6,5	02	61,3	19	إدارية
100	73	27,4	20	27,4	20	45,2	33	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أنه مازالت المؤسسة التي يعملن بها تعتمد على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى الأساليب الحديثة بنسبة 45,2 %، مقابل نسبة 27,4 % مثلت كلا من المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا تعتمد المؤسسة التي ينتمون إليها على الأساليب التقليدية وأيضا المبحوثات اللواتي صرحن أنه لا تتبع مؤسستهم الأساليب التقليدية وتتوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي يشغلها المبحوثات أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أنه أثر على المتغير التابع والمتمثل في رأي المبحوثات حول اعتماد المؤسسة على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة صرحن بنعم بنسبة 61,3 %، مقابل 6,5 % فقط منهن صرحن بلا، في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات اختلفت تصريحاتهن عن الإداريات بحيث معظمهن يرون أن المؤسسة التي ينتمون إليها لا تعتمد على الأساليب الإدارية التقليدية بل تتوجه إلى استخدام الأساليب

الحديثة والتي قدرت نسبتهن بـ 42,9 %، مقابل نسبة 33,3 % منهن صرحن انه مازالت المؤسسة تعتمد على الأساليب الإدارية الحديثة،

ولاختبار العلاقة بين نوع الوظيفة ورأي المبحوثات حول اعتماد المؤسسة على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة طبقنا اختبار كا تربيع (حسب نتائج برنامج SPSS) عند درجة الحرية 2 وجدنا مستوى دلالة الاختبار 0,01 وبالتالي هو أقل من 0,05 بمعنى الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين وتقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة بين المتغيرين، وهذا ما يدل على أن نوع الوظيفة أثر على رأي المبحوثات حول اعتماد المؤسسة على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة.

إن نوع الوظيفة يؤثر بطريقة أو أخرى على رأي المبحوثات حيث طبيعة عمل الأستاذات تختلف على طبيعة عمل الإداريات من عدت جوانب مثل نمط العمل الذي يختلف بينوظيفتين، فالأستاذات يكون احتكاكهن فترة عملهن أكثر بالطلبة ويتواجدن في المدرجات والأقسام عكس الإداريات اللواتي يعملن في مكاتب ويكن أكثر احتكاك بالإدارة ومدركات جيدا الأساليب الإدارية التي تعتمدها المؤسسة التي يعملن بها، وأيضا الحجم الساعي هو الآخر يلعب دور في تقييم المبحوثات للأساليب الإدارية التي تعتمدها المؤسسة سواء كانت تقليدية أو حديثة.

استنتاج الفرضية الأولى :

من خلال تحليل الفرضية الأولى التي تدور حول مسؤولك المباشر يقوم بمراقبتك أثناء أداء عملك.

بينت معطيات الجداول أن المرأة العاملة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تعاني نوعا ما من معوقات إدارية بحيث توصلنا أن معظم المبحوثات يتعرضن للرقابة من قبل المسؤول المباشر، فما يخص متغير ممارسة المسؤول المباشر ضغوطات على العاملات بينت معطيات الدراسة أن المبحوثات يتعرضن نوعا ما إلى الضغوطات من قبل المسؤول المباشر، كما صرحن معظم المبحوثات أنهن يتلقين دورات تكوينية من قبل الإدارة، ولتعرف على علاقة نوع الوظيفة بقيام المسؤول المباشر بتفويض سلطته من أجل إستمرارية وسهولة عمله بينت معطيات الجدول أن نوع الوظيفة أثرت على تفويض السلطة بحيث وجدنا أن الأستاذان هن اللواتي يعانين أكثر من خلال عدم تفويض السلطة من أجل استمرارية وسهولة العمل.

فما يخص متغير الصراع بين العاملات والإدارة بينت معطيات الدراسة أن الإداريات هن اللواتي يعانين أكثر من الصراع مع الإدارة، فما يخص متغير عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما يقود العاملات في الوقوع في الكثير من الأخطاء بين نتائج الدراسة أنه مهما كان نوع وظيفة المبحوثتن إلا أنهن صرحن بعدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما بين وجود معوقات إدارية تتمثل في الوقوع في الكثير من الأخطاء، فما يخص مؤشر الاعتماد على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة بينت معطيات الدراسة بعد إدخال المتغير المستقل المتمثل في نوع الوظيفة أن المبحوثات الإداريات يعانين أكثر من المعوقات الإدارية.

وبالتالي تحقق معظم مؤشرات الفرضية الأولى ومنه نستنتج أن المرأة العاملة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تعاني من معوقات إدارية.

ثانيا : عرض وتحليل البيانات الفرضية الثانية :

سنحاول من خلال هذا العنصر تفسير وتحليل الفرضية الثانية للدراسة والمتمثلة في المعوقات المادية.

جدول رقم (15): توفر الأجهزة يساعدك في القيام بعملك ؟

النسبة المئوية %	التكرار	توفر الأجهزة يساعدك في القيام بعملك
49,3%	36	نعم
16,4%	12	لا
34,3	25	أحيانا
100%	73	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 49,3% من المبحوثاتصرحن أنتوفر الأجهزة يساعدهن في القيام بعملهن، تليها نسبة 34,3% من المبحوثات صرحن أنه أحيانا توفر الأجهزة يساعدهن في القيام بعملهن، في حين نجد نسبة 16,4%، من المبحوثات صرحن أن عدم توفر الأجهزة لا يساعدهن في القيام بعملهن.

ومنه نستنتج أن المرأة في كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لا تعاني من نقص الأجهزة التي تساعدن على السير الحسن لأداء الأعمال.

جدول رقم (16): تتوفر مؤسساتك على نظام رقمنة المعلومات ؟

النسبة المئوية %	التكرار	تتوفر مؤسساتك على نظام رقمنة المعلومات
46,6%	34	نعم
34,2%	25	لا
19,2%	14	أحيانا
100%	73	المجموع

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 46,6% من المبحوثات صرحن بأن مؤسساتهن تتوفر على نظام رقمته المعلومات، في مقابل ذلك نجد نسبة 34,2% من المبحوثات صرحن بأن مؤسساتهن لا تتوفر على نظام رقمته المعلومات، تليها نسبة 19,2% من المبحوثات صرحن أنه أحيانا ما تتوفر مؤسساتهن على نظام رقمته المعلومات.

ومنه تستنتج أن غالبية الجامعات تعتمد على نظام الرقمنة في وقتنا الحاضر الذي يعمل على تبسيط سير العمل، ويسمح للموظفين بالتكيف بسهولة مع أي تغييرات تكنولوجية، فالوزارة أصبحت تفرض على عمالها نظام الرقمنة.

جدول رقم (17) : يبين العلاقة بين نوع الوظيفة وتناسب الأجرة مع المجهود في

العمل ؟

تتناسب أجرتك مع مجهودك في العمل								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	43	%19	08	%28,6	12	%52,4	22	أستاذة
%100	30	%12,9	04	%51,6	16	%35,5	11	إدارية
%100	73	%16,4	12	%38,4	28	%45,2	33	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن أجرتهن تتناسب مع مجهوداتهن في العمل بنسبة %45,2 مقابل %38,4 مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن أجرتهن لا تتناسب مع مجهوداتهن في العمل في حين نجد نسبة %16,4 مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما أجرتهن تتناسب مع مجهوداتهن في العمل.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أثر على المتغير التابع والمتمثل في رأي المبحوثات حول تناسب أجرتهن مع مجهوداتهن في العمل، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بنعم بنسبة %52,4 مقابل %28,6 فقط منهن صرحن بـ لا، في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات بحيث معظمهن يرون أن أجرتهن لا تتناسب مع مجهوداتهن في العمل والتي قدرت نسبتهن بـ %51,6، مقابل نسبة %35,5 منهن صرحن أن أجرتهن تتناسب مع مجهوداتهن في العمل.

نستنتج مما سبق أن غالبية المبحوثات الأستاذات تتناسب أجرتهن مع مجهوداتهن في العمل، بحكم المنطقة التي يعملون فيها يكون الأجر مرتفع مقارنة مع المناطق الأخرى وهذا راجع إلى عملية سير نظام المؤسسة.

أما في ما يخص العاملات الإداريات أكدوا أن أجرتهن لا تتناسب مع مجهوداتهن في العمل وهذا ما يعود إلى طبيعة العمل لأنهن يقومن بمجهوداتهن أكثر من أجر الذي يتقاضونه.

جدول رقم (18) : هل الحوافز المادية لها علاقة برفع أدائك

النسبة المئوية %	التكرار	الحوافز المادية لها علاقة برفع أدائك
41,1%	30	نعم
23,3%	17	لا
35,6%	26	أحيانا
100%	73	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم المبحوثات اللواتي صرحن أن الحوافز المادية لها علاقة برفع الأداء وذلك بنسبة 41,1%، تليها نسبة 35,6% اللواتي صرحن أنه أحيانا الحوافز المادية لها علاقة برفع الأداء، في حين نجد نسبة 23,3% من المبحوثات صرحن بأن الحوافز المادية ليس لها علاقة برفع الأداء.

ومنه نستنتج أن كلما كانت هنالك حوافز في المؤسسة، كلما زاد العمل بجد وإتقان مما يزيد من مردودية المؤسسة وتحبب في العمل.

جدول رقم (19) : يبين العلاقة بين نوع الوظيفة وعدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهم ؟

عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهم								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	43	%23,8	10	%33,3	14	%42,9	18	أستاذة
%100	30	%22,6	07	%12,9	04	%64,5	2	إدارية
%100	73	%23,3	17	%24,7	18	%52,1	38	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن تجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن بعدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهن بنسبة 52,1% مقابل 24,7% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن بتوفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها من أجل إنجاز مهامهن، في حين نجد نسبة 23,3% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها من أجل إنجاز مهامهن.

وعند إدخال المتغير المستقل وتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أثر على المتغير التابع وتمثل في رأي المبحوثات حول عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهن، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بنعم بنسبة 42,9% مقابل 33,3% فقط منهن صرحن ب لا في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات بحيث معظمهن يرون أن عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهن، والتي قدرت نسبتهن 64,5%،

مقابل نسبة 12,9% منهم صرحن بتوفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهن.

ومنه نستنتج أن معظم العاملات الإداريات والأستاذات يعانون من توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي يحتاجونها من أجل إنجاز مهامهم وهذا ما يعيق قدرة العاملات على إنجاز الأعمال، وافتقار المؤسسة لمثل هذه العمليات مما يؤدي إلى ضعف قدرة الإدارة على استيضاح طبيعة المستلزمات العلمية والتعليمية.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال هذا العنصر حولنا تحليل مختلف المعوقات المادية التي تعاني منها المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وتوصلنا إلى النتائج التالية :

فيما يخص توفر الأجهزة يساعد المبحوثات على القيام بعملهن بينت معطيات الدراسة أن معظمهن تتوفر لديهن الأجهزة التي تساعد على القيام بالأعمال وبالتالي لا تعاني المرأة العاملة من عدم توفر الأجهزة، فما يخص متغير توفر المؤسسة على نظام الرقمنة بينت معطيات الدراسة أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية توفر للعاملات نظام الرقمنة وبالتالي المبحوثات لا يعانين من غياب نظام الرقمنة.

فيما يخص تناسب الأجر مع المجهود المبذول من قبل المبحوثات قمنا بربطه بنوع الوظيفة حيث بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات الإداريات يعانين أكثر من عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول عكس المبحوثات الأستاذات، بما يخص الحوافز المادية لها علاقة برفع أداء العاملات بينت معطيات الدراسة أن المبحوثات يرتفع أداؤهن في العمل من خلال التحفيز المادي الذي يغيب عند الإداريات ويرتفع عند الأستاذات، بما يخص متغير عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهن بينت معطيات الجدول أن المبحوثات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يعانين من معوقات مادية تمثلت في عدم توفر قاعدة من البيانات.

وبالتالي المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني نسبيا من معوقات مادية.

ثالثا : عرض وتحليل البيانات الفرضية الثالثة :

سنحاول من خلال هذا العنصر تفسير وتحليل الفرضية الثانية للدراسة والمتمثلة في المعوقات الفيزيائية.

جدول رقم (20) : هل يفتقد مكان عملك للخدمات الأساسية (التدفئة، التبريد، التهوية)؟

يفتقد مكان عملك للخدمات الأساسية (التهوية، التدفئة، التبريد)								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	43	%14,3	6	%19	8	%66,7	28	استاذة
%100	30	%35,5	11	%29	9	%35,5	11	إدارية
%100	73	%23,3	17	%23,3	17	%53,9	39	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن مكان عملهن يفتقد للخدمات الأساسية (التهوية، التدفئة، التبريد) بنسبة %53,9 مقابل نسبة %23,3 مثلت كلا من المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما يفتقد مكان عملك للخدمات الأساسية(التهوية، التدفئة، التبريد)، وأيضا المبحوثات اللواتي صرحن أن مكان عملهن لا يفتقد للخدمات الأساسية (التهوية، التبريد، التدفئة)

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي يشغلها المبحوثات أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أنه لا يوجد اثر على المتغير التابع و المتمثل في رأي المبحوثات حول افتقاد مكان العمل للخدمات الأساسية (التهوية، التدفئة، التبريد)، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بنعم نسبة %66,7، مقابل %19 فقط منهن صرحن بـ لا في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات بحيث معظمهن يرون أن مكان عملهن يفتقد للخدمات الأساسية

(التهوية، التدفئة، التبريد)، والتي قدرت نسبتهن بـ 35,5% مقابل نسبة 29% منهن صرحن أن مكان لا يفتقد للخدمات الأساسية (التهوية، التدفئة، التبريد).

ولاختبار العلاقة بين نوع الوظيفة ورأي المبحوثات حول افتقاد مكان عملهن للخدمات الأساسية (التهوية، التبريد، التدفئة) طبقنا اختبار كا تربيع (حسب نتائج برنامج SPSS) عند درجة حرية 2 وجدنا مستوى دلالة الاختبار 0.02 وبالتالي هو أقل من 0,05 يعني أنه ترفض الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين وتقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة بين المتغيرين وهذا ما يدل على أن نوع الوظيفة أثر على رأي المبحوثات حول افتقاد مكان عملهن للخدمات الأساسية.

ومنه نستنتج أن معظم المبحوثات أكدوا أن نوع الوظيفة يؤثر بطريقة أو أخرى حيث أن مكان عملهن يفتقد للخدمات الأساسية (التهوية، التدفئة، التبريد) كون الظروف الفيزيائية السيئة لها دور كبير في عرقلة الظروف الفيزيائية السيئة لها دور كبير في عرقلة السير الحسن للمؤسسة، مما يقود بالسلب على العامل والمسؤول على حد سواء، فعدم الارتياح يخفض من مستوى الانتباه والتركيز.

جدول رقم (21): هل توجد فوضى في مكان عملك؟

النسبة المئوية %	التكرار	توجد فوضى داخل مكان عملك
30,1%	22	نعم
28,8%	21	لا
41,1%	30	أحيانا
100%	73	المجموع

يكشف لنا الجدول أعلاه أن نسبة 41,1% من المبحوثات صرحن أنه أحيانا ما توجد فوضى داخل مكان عملهن، بينما نجد نسبة 30,1% صرحن بأن مكان عملهن فيه فوضى، تليها نسبة 28,8% من المبحوثات صرحن بأن مكان عملهن لا توجد فيه فوضى.

جدول رقم (22): هل يفتقد مكان عملك للنظافة ؟

النسبة المئوية%	التكرار	يفتقد مكان عملك للنظافة
45,2%	33	نعم
30,1%	22	لا
24,7%	18	أحيانا
100%	73	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نجد نسبة 45,2% من المبحوثات صرحن أن مكان عملهن يفتقد للنظافة، تليها نسبة 30,1% من المبحوثات صرحن بأن مكان عملهن لا يفتقد للنظافة، في حين نجد نسبة 24,7% صرحن أنه أحيانا ما يفتقد مكان عملهن للنظافة.

بينت نتائج الجدول أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لا توفر النظافة في مكان عمل المبحوثات مما يشكل عائق أمام العاملة بحيث غياب النظافة يعتبر من أهم المعوقات الفيزيكية التي قد تتعرض لها المرأة العاملة مما يؤثر على أدائها في العمل.

جدول رقم (23) : هل الإضاءة كافية في مكان عملك؟

هل الإضاءة كافية في مكان عملك؟								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	43	%28,6	12	%26,2	11	%45,2	19	أستاذة
%100	30	%45,2	14	%32,3	10	%22,6	07	إدارية
%100	73	%35,6	26	%28,8	21	%35,6	26	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو كلا من المبحوثات اللواتي صرحن أن الإضاءة كافية في مكان عملهن بنسبة 35,6% فهي نسبة متساوية مع المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما تكون الإضاءة كافية في مكان عملهن، مقابل 28,8% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن الإضاءة غير كافية في مكان عملهن.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات، أثناء نزولنا إلى الميدان بينت معطيات الجدول أثر على المتغير التابع والمتمثل في رأي المبحوثات حول توفر الإضاءة في مكان عملهن، حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بنعم بنسبة 45,2%، مقابل 26,2% فقط منهن صرحن ب لا في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملن في الإدارة، اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات بحيث معظمهن يرون أن الإضاءة غير كافية في مكان عملهن والتي قدرت نسبتهن ب 32,3% مقابل 22,6% منهن صرحن الإضاءة كافية في مكان عملهن.

جدول رقم (24): هل توفر المؤسسة على نظام الأمن والسلامة؟

النسبة المئوية %	التكرار	توفر المؤسسة نظام الأمن والسلامة
47,9%	35	نعم
21,9%	16	لا
30,2%	22	أحيانا
100%	73	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 47,9% من المبحوثات اللواتي صرحن أن المؤسسة توفر لهن نظام الأمن والسلامة، تليها نسبة 30,2% من المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما توفر المؤسسة لهن نظام الأمن والسلامة، في حين نجد نسبة 21,9% من المبحوثات اللواتي صرحن أن المؤسسة لا توفر لهن نظام الأمن والسلامة.

نستنتج من معطيات السابقة الذكر أن جامعة ابن خلدون يتوفر فيها نظام الأمن والسلامة وهذا من خلال رأي المبحوثات مما يجعلهن يشعرن بالطمأنينة والقيام بعملهن على أكمل وجه.

جدول رقم (25) : تتوفر المؤسسة على أماكن استراحة في مكان عملك ؟

تتوفر المؤسسة على أماكن استراحة في مكان عملك								نوع الوظيفة
المجموع		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100%	42	-	-	19%	08	81%	34	أستاذة
100%	31	3,2%	01	41,9%	13	54,8%	17	إدارية
100%	73	1,4%	01	28,8%	21	69,9%	51	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اتجاهه العام يتجه نحو المبحوثات اللواتي صرحن أن مؤسساتهن تتوفر على أماكن استراحة في مكان عملهن بنسبة 69,9% مقابل 28,8% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن مؤسساتهن لا تتوفر على أماكن استراحة في مكان عملهن، بحيث نجد نسبة 1,4% مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أنه أحيانا ما تتوفر مؤسساتهن على أماكن استراحة في مكان عملهن.

وعند إدخال المتغير المستقل والمتمثل في نوع الوظيفة التي تشغلها المبحوثات أثناء نزولنا إلى الميدان، بينت معطيات الجدول أثر على المتغير التابع والمتمثل في رأي المبحوثات حول توفر أماكن استراحة في مكان عملهن حيث نجد معظم المبحوثات اللواتي يعملن كأستاذات صرحن بنعم بنسبة 81% مقابل 19% فقط منهن صرحن بـ لا في حين نجد المبحوثات اللواتي يعملننا في الإدارة اختلفت تصريحاتهن عن الأستاذات، بحيث معظمهن يرون أن مؤسساتهن تتوفر على أماكن استراحة في مكان عملهن والتي قدرت بنسبتهن 54,8%، مقابل 41,9% منهن صرحن أن مؤسساتهن لا تتوفر على أماكن استراحة في مكان عملهن.

ولاختبار العلاقة بين نوع الوظيفة ورأي المبحوثات حول توفر المؤسسة على أماكن استراحة طبقنا اختبار كالتربيع (حسب نتائج spss) عند درجة حرية 2 وجدنا مستوى دلالة الاختبار 0.03 وبالتالي هو أقل من 0,05 بمعنى أنه ترفض الفرضية الصفرية التي تنفي العلاقة بين المتغيرين وتقبل الفرضية البديلة التي تؤكد العلاقة بين المتغيرين وهذا ما يدل على أن نوع الوظيفة أثر على رأي المبحوثات حول توفر مكان عملهن على أماكن استراحة. ومنه نستنتج أن غالبية المبحوثات الأستاذات و الإداريات أن الجامعة توفر لهم أماكن للراحة وهذا ما يخلق جو مريح للعاملات مما يساعدهم على تأدية وظيفتهم بطريقة صحيحة ومتميزة.

استنتاج الفرضية الثالثة :

من خلال تحليل الفرضية الثالثة للدراسة والمتمثلة في " تعاني المرأة العاملة من معوقات فيزيقية تتعلق بالتدفئة والتهوية والتبريد" توصلنا إلى النتائج التالية :

بما يخص متغير افتقاد مكان العمل للخدمات الأساسية بينت معطيات الدراسة بأن المبحوثات يعانين مهما كانت نوع وظيفتهن من الافتقار للخدمات الأساسية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية خاصة بما يتعلق بالأستاذات، بما يخص متغير افتقاد مكان العمل للنظافة بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات يعانين من معوقات فيزيقية بما يتعلق بغياب النظافة، أما متغير كفاية الإضاءة في مكان العمل بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات الإداريات يعانين أكثر من الأستاذات بما يتعلق بكفاية الإضاءة.

بما يخص متغير توفر المؤسسة على نظام الأمن والسلامة بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات يعانين نسبيا فقط من غياب الأمن والسلامة.

بما يخص علاقة نوع الوظيفة بتوفر المؤسسة على أماكن استراحة بينت نتائج الدراسة أن نوع الوظيفة أثر على معاناة المبحوثات من حيث المعوقات الفيزيقية بحيث أن المبحوثات الإداريات يفتقدن على أماكن الاستراحة أكثر من الأستاذات.

وبالتالي المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني من معوقات فيزيقية بما فيها التدفئة والتهوية والتبريد.

الاستنتاج العام للدراسة :

بعد عرضنا لمختلف الفرضيات والتعمق في تحليل متغيراتها من خلال الأبعاد والمؤشرات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية التي ارتأينا أنها تساعدنا للوصول إلى بعض النتائج التي تزيل الإبهام انطلاقا من هذه الدراسة والخروج بإجابات عن الإشكالية المطروحة توصلنا إلى ما يلي:

للتعرف على المعوقات الوظيفية التي تعاني منها المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قمنا بتحديد أبعاد المعوقات والوظيفية والتي تمثلت في الإدارية والمادية والفيزيقية بحيث قمنا بتخصيص فرضية لكل بعد تمثلت نتائجها فيما يلي :

بما يخص تحليل الفرضية الأولى : بينت معطيات الدراسة أن المرأة العاملة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تعاني نوعا ما من معوقات إدارية بحيث توصلنا أن معظم المبحوثات يتعرضن للرقابة من قبل المسؤول المباشر، فما يخص متغير ممارسة المسؤول المباشر ضغوطات على العاملات بينت معطيات الدراسة أن المبحوثات يتعرضن نوعا ما إلى الضغوطات من قبل المسؤول المباشر، كما صرحن معظم المبحوثات أنهن يتلقين دورات تكوينية من قبل الإدارة، ولتعرف على علاقة نوع الوظيفة بقيام المسؤول المباشر بتفويض سلطته من أجل إستمرارية وسهولة عمله بينت معطيات الجدول أن نوع الوظيفة أثرت على تفويض السلطة بحيث وجدنا أن الأستاذان هن اللواتي يعانين أكثر من خلال عدم تفويض السلطة من أجل استمرارية وسهولة العمل.

فما يخص متغير الصراع بين العاملات والإدارة بينت معطيات الدراسة أن الإداريات هن اللواتي يعانين أكثر من الصراع مع الإدارة، فما يخص متغير عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما يقود العاملات في الوقوع في الكثير من الأخطاء بين نتائج الدراسة أنه مهما كان نوع وظيفة المبحوثتن إلا أنهن صرحن بعدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما بين وجود معوقات إدارية تتمثل في الوقوع في الكثير من الأخطاء، فما يخص مؤشر الاعتماد على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة بينت معطيات الدراسة بعد إدخال المتغير المستقل المتمثل في نوع الوظيفة أن المبحوثات الإداريات يعانين أكثر من المعوقات الإدارية.

وبالتالي تحقق معظم مؤشرات الفرضية الأولى ومنه نستنتج أن المرأة العاملة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تعاني من معوقات إدارية.

فيما يخص تحليل الفرضية الثانية بينت نتائج الدراسة أنه فيما يخص توفر الأجهزة يساعد المبحوثات على القيام بعملهن بينت معطيات الدراسة أن معظمهن تتوفر لديهن الأجهزة التي تساعد على القيام بالأعمال وبالتالي لا تعاني المرأة العاملة من عدم توفر الأجهزة، فما يخص متغير توفر المؤسسة على نظام الرقمنة بينت معطيات الدراسة أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية توفر للعاملات نظام الرقمنة وبالتالي المبحوثات لا يعانين من غياب نظام الرقمنة.

فيما يخص تناسب الأجر مع المجهود المبذول من قبل المبحوثات قمنا بربطه بنوع الوظيفة حيث بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات الإداريات يعانين أكثر من عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول عكس المبحوثات الأستاذات، بما يخص الحوافز المادية لها علاقة برفع أداء العاملات بينت معطيات الدراسة أن المبحوثات يرتفع أداؤهن في العمل من خلال التحفيز المادي الذي يغيب عند الإداريات ويرتفع عند الأستاذات، بما يخص متغير عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهن بينت معطيات الجدول أن المبحوثات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يعانين من معوقات مادية تمثلت في عدم توفر قاعدة من البيانات.

وبالتالي المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني نسبيا من معوقات مادية.

فيما يخص تحليل الفرضية الثالثة : بما يخص متغير افتقاد مكان العمل للخدمات الأساسية بينت معطيات الدراسة بأن المبحوثات يعانين مهما كانت نوع وظيفتهن من الافتقار للخدمات الأساسية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية خاصة بما يتعلق بالأستاذات، بما يخص متغير افتقاد مكان العمل للنظافة بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات يعانين من معوقات فيزيقية بما يتعلق بغياب النظافة، أما متغير كفاية الإضاءة في مكان العمل بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات الإداريات يعانين أكثر من الأستاذات بما يتعلق بكفاية الإضاءة.

بما يخص متغير توفر المؤسسة على نظام الأمن والسلامة بينت نتائج الدراسة أن المبحوثات يعانين نسبيا فقط من غياب الأمن والسلامة.

بما يخص علاقة نوع الوظيفة بتوفر المؤسسة على أماكن استراحة بينت نتائج الدراسة أن نوع الوظيفة أثر على معاناة المبحوثات من حيث المعوقات الفيزيقية بحيث أن المبحوثات الإداريات يفتقدن على أماكن الاستراحة أكثر من الأستاذات.

وبالتالي المرأة العاملة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعاني من معوقات فيزيقية بما فيها التدفئة والتهوية والتبريد.

خاتمة

خاتمة

إلى هنا نكون قد وصلنا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل هذا البحث والذي كان ثمرة عملنا، فقد استوفينا أهم الشروط والقواعد المطلوبة في أي بحث، حيث تناولنا موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر من بعض جوانبه النظرية و الميدانية وللتضح لنا الصورة أكثر قمنا بدراسة ميدانية على عينة من العاملات بجامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وبعد آراء المبحوثات اللواتي مثلن عاملات في الأستاذات وعاملات في الإدارة تبين لنا أن المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة موجودة لكن بدرجة أقل مما كانت عليه سابقا، أما نظرة المجتمع لعمل المرأة فقد تحررت من تلك القيود والعادات والتقاليد والأحكام، حيث أثبتت المرأة العاملة الدور الذي تلعبه داخل العمل. وفي الأخير نرجو أن نكون قد وفقنا إلى تسليط الضوء على هذا الموضوع ولو بجزء يزيل اللبس عن موضوع المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة في الجزائر، وأن نسعى فعلا لتقديم حلول تساعد في رفع الأعباء والعراقيل عن المرأة العاملة، وأن تكون هذه الدراسة مقدمة لدراسات أخرى في نفس هذا السياق.

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns in the corners of the page.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : الكتب

1. إحسان محمد حسن. علم الاجتماع المرأة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
2. الأزهري محي الدين. الإدارة والمدير الأساسيات والسلوكيات، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993.
3. بربر كمال. إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الوظيفي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، ط2، 2000.
4. البشاشة عبير طایل فرحات. درجة الممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها. دار مجاهد للنشر والتوزيع، ط1، 2008.
5. توفيق جليل أحمد. إدارة الأعمال (المدخل الوظيفي)، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
6. جبلي عبد الرزاق وآخرون، نظرية علم الاجتماع والاتجاهات الحديثة والمعاصرة، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1998.
7. حمدي ياسين وآخرون. علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار الشباب للنشر والتوزيع، الكويت، 1999.
8. خمش مجد الدين عمر خيرى، علم الاجتماع الموضوع والمنهج مع التركيز على المجتمع العربي، دار الجدلاوي، ط1، عمان، 1999.
9. رشوان حسين عبد الحميد أحمد. علم الاجتماع التنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
10. زعتر جازية. التنظيم والإدارة، دار الفكر العربي، (د. س.).
11. سلاطنية وآخرون. التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.

قائمة المصادر والمراجع

12. السيد حسني. النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعرفة للنشر والتوزيع، مصر، ط4، 1983.
13. طلعت إبراهيم لطفي. النظرية المعاصرة في العلوم الاجتماعية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
14. عباس على. أساسيات علم الإدارة، دار المسير للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2007.
15. عبد الرحمن عبد الله. النظرية في علم الاجتماع النظرية السوسولوجية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، (د. س).
16. عبد الغني حسين محمد،. مهارات إدارة السلوك الإنساني مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، ط1، 2002.
17. عبد الفتاح إبراهيم كاميليا. سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990.
18. العزاوي رحيم يونس كرو. مقدمة في المنهج البحث العلمي، دار المعارف العامة للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 2008.
19. العسكري عبود عبد الله. منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار المتبر للنشر والتوزيع، سوريا، 2004.
20. عودة محمد إبراهيم. الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام، دار العلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1984.
21. العيسوي عبد الرحمان، صول البحث السيكولوجي علميا ومهنيا، دار الحديث للنشر والتوزيع، 1998.
22. القريوتي محمد قاسم، مبادئ الإدارة النظرية والعمليات والوظائف، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

23. قند عامر. البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.
24. مجدي محمد أحمد عبد الله. علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2004.
25. معين خليل عمر. علم الاجتماع الأسرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.

ثانيا : الرسائل والأطروحات الجامعية

26. تومي عيسى. معوقات التنظيمية وأثرها على الفاعلية والإدارة المحلية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، نخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة، المسيلة، 2011 . 2012.
27. حسيان نجوى، رقمنة الإدارة لتحسين الخدمة العمومية للمرافق العامة. "مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإنسانية، العدد02، أكتوبر، ص 37.
28. شاوش نزيهة، المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، نخصص علم الاجتماع، إدارة والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016 . 2017.
29. شياخباية. الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، رسالة ماجستير، تخصص عمل والتنظيم، قسم علم الاجتماع، 2012 . 2013.
30. صالح ساكري. معوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا، قسم العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007 . 2008.

قائمة المصادر والمراجع

- 31.عاجب بومدين. الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت شهادة الدكتوراة، تخصص عمل والتنظيم، قسم علم النفس، وهران، 2016 . 2017.
- 32 .منصوري أسماء.محاولة تحليل سوسيولوجي للنساء المسيرات في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة، تخصص التغير والديناميكية الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2012.
- ثالثا : معاجم وموسوعات**
- 32.بداوي أحمد زكي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993.
- 33 درويش كمال الدين، موسوعة المتوجات الإدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد في إدارة أعمال الرياضة باستخدام أساليب إدارية المستحدثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004.
- 34 قاسمي ناصر. دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- 35 يوسف الخياط. لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور معجم لغوي علمي، دار لسان العرب، بيروت، (د . س).

رابعا :المجلات

- 36بن صديق زوييدة، عمل المرأة بين الضرورة والواقع،" مجلة الدراسات الإنسانية والاجتماعية"، العدد01، جوان، 2020.
- 37 بوطي محمد. حوافز العمل في تحقيق الفاعلية التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية، "مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، العدد 04، ديسمبر، 2020.

قائمة المصادر والمراجع

- 38 حسيان نجوى، رقمه الإدارة كآلية لتحسين الخدمة العمومية للمرافق العامة، "مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإنسانية"، العدد 02، أكتوبر، 2021.
- 39 حيدر خضر سليمان. دوافع العمل لدى المرأة العاملة، "مجلة تكريت للعلوم الإنسانية"، العدد 4 أيار، 2007.
- 40 عوفي مصطفى، خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك، الأسري، "مجلة العلوم الانسانية، العدد 19، جوان، 2003.
- 41 فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية الأكاديمية للدراسات الاجتماعية، والإنسانية، العدد 08، 2012.
- 42 مهري سهيلة. نحو إستراتيجية لنجاح مشاريع رقمنة، الوثائق التخطيط العلمي، "مجلة بيليو فيليا لدراسات المكتبات والمعلومات"، العدد 04، أوت، 1955.

الملاحق

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث بعنوان :

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة :

حسني خيرة

إعداد الطالبتين :

- العيمش الهوارية .

- برشيش حياة .

في إطار طلب إجراء دراسة ميدانية لإعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة دراسة ميدانية لعينة من النساء العاملات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة ابن خلدون - تيارت - .
نرجو منكم المساهمة في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان وذلك بالتفضل بوضع علامة (x) في الخانة التي تناسب وجهة نظركم، مع العلم أن هذه المعلومات تستخدم لأغراض علمية فقط وشكرا على تعاونكم.

السنة الدراسية 2021 – 2022

الملاحق

- المحور الأول : البيانات الشخصية :

1 - السن :

2 - المستوى التعليمي : 1 - متوسط 2 - ثانوي 3 - جامعي

4 - تعليم عالي

3 - الحالة العائلية : 1 - عزباء 2 - متزوجة 3 - مطلقة

4 - أرملة

4 - مكان الإقامة : 1 - منطقة حضرية 2 - منطقة ريفية

5 - الوظيفة : 1 - أستاذة 2 - إدارية

6 - طبيعة العمل في المنصب الحالي : 1 - مؤقت 2 - دائم

7 - الخبرة المهنية : 1 - أقل من 5 سنوات 2 - من 5 - 10 سنوات

3 - أكثر من 10 سنوات

- المحور الثاني : المعوقات الوظيفية :

المعوقات الإدارية				الرقم
الأجوبة		الأسئلة		
أحيانا	لا	نعم		
			مسؤولك يقوم بمراقبتك أثناء أداء عملك ؟	08
			يمارس مسؤولك المباشر عليك ضغوط ؟	09
			توفر لك الإدارة دورات تكوينية؟	10
			يقوم المسؤول بتفويض سلطته من أجل استمرارية وسهولة عملك؟	11
			هناك صراع بين العاملات والإدارة	12
			عدم وضوح رؤية أهداف المؤسسة مما يقود العاملات إلى الوقوع في الكثير من الأخطاء؟	13
			الاعتماد على الأساليب الإدارية التقليدية وعدم التوجه إلى استخدام الأساليب الحديثة؟	14
المعوقات المادية				
			توفر الأجهزة يساعدك بالقيام بعملك؟	15
			تتوفر مؤسستك نظام رقمنة المعلومات؟	16

الملاحق

			تتناسب أجرتك مع مجهودك في العمل؟	17
			الحوافز المادية لها علاقة برفع أدائك؟	18
			عدم توفر قاعدة من البيانات والمعلومات التي تحتاجها العاملات من أجل إنجاز مهامهم؟	19
المعلومات الفيزيائية				
			يفتقد مكان عملك للخدمات الأساسية (التدفئة - التبريد - التهوية)	20
			تزججك الفوضى داخل مكان عملك؟	21
			يفتقد مكان عملك للنظافة؟	22
			الإضاءة كافية في مكان عملك؟	23
			توفر المؤسسة نظام الأمن والسلامة؟	24
			تتوفر المؤسسة على أماكن استراحة في مكان عملك؟	25

الملاحق

قائمة المحكمين

د. بلجوهر خالد	الأستاذ المحكم 1
د. بودواية مختار	الأستاذ المحكم 2
أ. شيخ علي	الأستاذ المحكم 3
د. عربات منير	الأستاذ المحكم 4



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)..... العربية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 149970446244 والصادرة بتاريخ: 2017.01.05

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

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

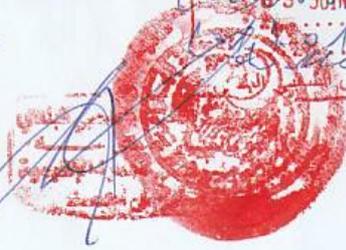
.....

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

التاريخ

إمضاء المعني

Hand



بمصادره على
عون من أمانة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.
مصلحة التنظيم
قد شوهد للمصادقة على الإصدار
السهرة: السيد محمد بن خلدون
ح با تة و اير من رقم: 0096/2020
الصادرة بتاريخ: 2020/12/27
من طرف:
ملاحظات في:
المجلس العلمي الأعلى



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



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(يشتمل القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بثوقية وسجارية سرقة الطلبة)

أنا الممضي أدناه:

المهيد(ة) :

الحامل له بطاقة التعريف الوطنية رقم : والصادرة بتاريخ :

المسجل(ة) بكلية : قسم :

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكورة التخرج ماستر عنونها :

المحور :
.....

أصرح بشرفي أنني أتقزم بمرعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.



مصلحة التعليم
قد شرفنا المستشارة علي الأبي
المهيد(ة) : نور حسان
ج. ب. تيارت 01000
الصادرة بتاريخ : 2020/12/27
من طرف :
مبارك في
أ. ب. تيارت

التاريخ :

إمضاء المضي