



جامعة ابن خلدون تيارت  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.  
في علم الاجتماع عمل وتنظيم

## واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية

-دراسة ميدانية بالعيادة المتخصصة في الأمومة والطفولة تيسمست -

الإشراف:

إعداد الطالبتان:

د/ زهواني عمر

مصباحي دلال

نايب فادية

### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	محمد خليفة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	زهواني عمر
مناقشا	استاذ مساعد أ	أم الرتم نور الدين

السنة الجامعية: 2021 - 2022

## الشكر والتقدير

الحمد لله على فضله ونعمته الذي به تتم الصالحات  
نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور "عمر الزهواني" على تقبله الإشراف وعلى  
توجيهاته الدقيقة ومنهجه الدقيق، ورعايته العلمية لإنجاح هذا العمل  
وبكل ما تحمله كلمات الشكر والتقدير والعرفان إلى أساتذتنا قسم العلوم الإجتماعية  
تخصص، علم اجتماع عمل وتنظيم.

كما نتقدم بالشكر إلى كل الطاقم العامل في كلية ابن خلدون تيارت، كلية العلوم  
الإجتماعية

الشكر إلى كل ما ساعدنا على إتمام هذا البحث من قريب أو بعيد

## الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين  
اهدي ثمرة جهدي إلى مدرستي الأولى، إلى أروع إنسانة وأعظم امرأة

إلى أمي الحبيبة حفظها الله

اهدي عملي، إلى من شقى من أجلي وعمل بكد في سبيلي

وأوصلني إلى ما أنا عليه، وساعدني في انجاز هذه المذكرة

قرة عيني أبي الغالي

إلى أخي الوحيد نور عينيا عبد الفتاح حفظه الله .

واهدي هذا النجاح إلى إخواتي: فاطيمة، عائشة، شولية، فتيحة، إيمان.

وإلى أولاد أختي: لبنة، ريان عبد الرؤوف، رحيق قمر الجنة

أهدي عملي إلى زميلتي دلال، التي بذلت قصرى جهدها

في انجاز هذه المذكرة، كما أشكر أخ فاروق الذي كان سندنا لنا في انجاز هذا العمل

المتواضع

إلى صديقات العمر: نورة، سمرة، جميلة، صارة، سميرة، زهرة.

وإلى من بذل جهده لمساعدتنا ولو قليل.

فادية

## الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع  
إلى الشمعة التي إحتزقت لتضيء لي دروب الحياة إلى مصدر الحنان  
إلى من تحت قدميها تنال الجنان أُمي الحبيبة .  
إلى من كان لي سندا في الحياة، إلى من علمني معنى الإرادة والثبات إلى من رسم لي دروب  
النجاح أبي الغالي .  
إلى جواهر حياتي وبهجتي أخي رياض ،أخواتي شروق ،سلسبيل.  
إلى رفيقة دربي أم الخير.  
إلى صديقتي: وسام، أمينة، حنان، فادية، أسماء، سهام، حرية، سعيدة  
إلى زميلي الأخ فاروق خطاب.

دلال

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ، وتم إستخدام المنهج الوصفي اعتمادا على أداة الإستبيان التي طبقت على عينة قوامها 60 عاممة بولاية تيسمسيلت بالعيادة المخصصة للأمومة والطفولة وتوصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة خارج البيت له أثار سلبية على ذاتها بالدرجة الأولى من خلال ما تواجهه من صعوبات بين إختلاف أدوارها، أما من الناحية التنظيمية فالعاملة تواجه مضايقات وتحرشات تؤثر سلبا على أدائها داخل بيئة العمل المختلطة ، كما أن رضاها الوظيفي يتحقق النمط القيادي الديمقراطي .

**الكلمات المفتاحية:** المرأة العاملة ، المؤسسة .

## **Stydu summary.**

The aim of this study is to identify the reality of working women in the algerian institution and the descriptive approach was used depending on the questonnair tool that was applied to a sample of 60 famel workers in the state of tisemsilet maternity and childhood clinic this study concluded that wonens work outside the hom has negative effects on themselves primarty through the difficulties and problems they facf between their different roles inside the home and the istitution as for the organizational aspect the work faces harassment and thet negatively effects her job perfomance within the mixed work environment as such

**Key words:** The working woman. Algerian institution.

## فهرس المحتويات

.....	الشكر والتقدير
.....	إهداء
.....	ملخص
.....أ.	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</b>	
.....4	1. أسباب إختيار الموضوع
.....4	2. أهداف الدراسة
.....5	3. أهمية الدراسة
.....5	4. الإشكالية:
.....7	5. الفرضيات:
.....7	6. المفاهيم الإجرائية :
.....10	7. المنهج المستخدم والتقنيات المتبعة
.....11	2.7. تقنيات الدراسة:
.....12	8. مجتمع البحث وعينة الدراسة:
.....14	3.8. مجالات الدراسة:
.....15	9. المقاربات النظرية .
.....18	10. الدراسات السابقة:
.....26	4.9. توظيف الدراسات السابقة.
.....26	10. صعوبات الدراسة:

## الفصل الثاني: عمل المرأة

29.....	تمهيد
30.....	1. نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة
30.....	1.1 نشأة مفهوم عمل المرأة:
30.....	2.1 تطور عمل المرأة:
30.....	3.1 عمل المرأة في المشرق العربي:
31.....	4.1 عمل المرأة في المغرب العربي:
32.....	5.1 عمل المرأة في الجزائر:
32.....	1.5.1 مرحلة الاحتلال:
34.....	2.5.1 عمل المرأة في فترة الإستقلال:
34.....	2. عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي:
35.....	1.2 عمل المرأة في قانون العمل:
37.....	3. دوافع خروج المرأة للعمل:
37.....	1.3 الدوافع الاقتصادية:
38.....	2.3 الدوافع الإجتماعية:
38.....	3.3 الدوافع السياسية:
38.....	4.3 الدوافع الشخصية:
39.....	4. المشاكل التي تعترض المرأة العاملة:
39.....	1.4 مشاكل المرأة مع الزوج:
39.....	2.4 المشاكل مع الأبناء:
40.....	3.4 مشكلات الأمهات العاملات مع ذواتهن:
41.....	4.4 مشكلات المرأة العاملة في العمل:
41.....	5. متغيرات تحكم خروج المرأة للعمل:
41.....	1.5 المتغير الاقتصادي:

.....42.....	3.5. المتغير الاجتماعي والثقافي:
.....43.....	4.5. المتغير السياسي:
.....44.....	خلاصة:
<b>الفصل الثالث: المؤسسة الجزائرية والمرأة العاملة</b>	
.....46.....	تمهيد:
.....47.....	أولاً: ماهية المؤسسة
.....47.....	1. التطور التاريخي للمؤسسة
.....49.....	2. تعريف المؤسسة:
.....50.....	3. أهداف المؤسسة:
.....50.....	1.3. أهداف اقتصادية:
.....51.....	2.3. أهداف اجتماعية:
.....51.....	3.3. الأهداف التكنولوجية
.....52.....	ثانياً: المؤسسة الجزائرية
.....52.....	1. المؤسسة الجزائرية والسياقات السوسيوثقافية لها:
.....52.....	2. مراحل تسيير القطاع العام في الجزائر:
.....52.....	1.2- مرحلة التسيير الذاتي:
.....53.....	2.2. مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات:
.....54.....	3.2. مرحلة إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسة :
.....56.....	4.2. مرحلة الخصخصة:
.....56.....	5.2. اقتصاد السوق:
.....57.....	ثالثاً: المؤسسة العمومية الجزائرية
.....57.....	1. ظهور فكرة المؤسسة العمومية:
.....58.....	2. تعريف المؤسسة العمومية:
.....58.....	3. خصائص المؤسسة العمومية:



.....60.....	رابعاً: واقع المرأة العاملة
.....60.....	1. واقع المرأة العربية في الإدارة
.....61.....	2. واقع المرأة الجزائرية العاملة:
.....63.....	خلاصة
<b>الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة</b>	
.....66.....	تمهيد
.....67.....	1. عرض خصائص أفراد العينة
.....71.....	2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
.....79.....	1.2 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:
.....82.....	3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:
.....88.....	1.3 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:
.....90.....	4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:
.....96.....	1.4 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
.....99.....	خاتمة
.....100.....	قائمة المصادر والمراجع

## قائمة الجداول:

71.....	جدول رقم (08) دوافع خروج المرأة إلى العمل.
71.....	جدول رقم(09) يبين أنواع الأسرة.
72.....	جدول رقم(10) يبين موقف الأسرة من عمل المرأة.
72....	جدول رقم(11) يبين المساندة الأسرية التي تتلقاها المرأة العاملة.
73.....	جدول رقم(12) يبين التوفيق بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية.
73.....	جدول رقم(13) يبين التفكير في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل
74.....	جدول رقم(14) يبين مدى تأثير التفكير في الأعمال المنزلية على الأداء الوظيفي.
74.....	جدول رقم(15) يبين كيفية التوفيق بين الالتزامات الأسرية والوظيفية.
75.....	جدول رقم(16) يبين مواجهة المشاكل في الأداء المهنية .
75...	جدول رقم(17) يبين تلقي الحوافز المعنوية من طرف الأهل .
75.....	جدول رقم(18) يبين ترك العمل من أجل العائلة.
76.....	جدول رقم(19) يبين المشكلات الأسرية الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي .
76.....	جدول رقم(20) يبين أوقات العمل المفضلة .
77.....	الجدول رقم(21) يبين العلاقة بين موقف الأسرة والمشاكل الأسرية الأكثر تأثير على الأداء.
78.....	الجدول رقم(22) يبين تأثير المساعدة على التفكير في الأعمال المنزلية أثناء العمل .
79.....	الجدول رقم (23) يبين تأثير التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والمهنية على المشاكل المهنية.
82...	جدول رقم(24) يبين نسب القلق الوظيفي بسبب العمل المختلط .
82...	جدول رقم(25) يبين العلاقة بالجنس الآخر داخل بيئة العمل .
82.....	جدول رقم(26) يبين طبيعة المحادثة بين الجنسين داخل بيئة العمل .
83.....	جدول رقم(27) يبين نسب التعرض للمضايقات داخل بيئة العمل .
83.....	جدول رقم(28) يبين موقف العاملات من المضايقات.
84.....	جدول رقم (29) يبين تعرض العاملات لتحرش .
84.....	جدول رقم(30) يبين موقع التحرش في الهيكل التنظيمي .

- 85..... جدول رقم(31) يبين المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين داخل المؤسسة .
- .....85.... جدول رقم(32) يبين الانحياز في تقسيم المهام داخل المؤسسة .
- .....86. الجدول رقم (33) يبين تأثير العمل المختلط على موقف العاملة من المضايقات .
- .....87. الجدول رقم (34) يبين تأثير العلاقة مع الجنس الآخر على التعرض للمضايقات.
- .....88. الجدول رقم (35) يبين تأثير موقع المتحرش على تعرض العاملات لتحرش .
- .....90.... جدول رقم(36) يبين الإستشارة من طرف القائد في إتخاذ القرار .
- .....90..... جدول رقم(37) يبين كيفية توصيل المقترحات للإدارة .
- .....91. جدول رقم(38)مساعدة القوانين وإجراءات العمل على الرضا الوظيفي للمرأة .
- .....92..... جدول رقم(39) صفات القائد المشرف على العمل .
- .....92. جدول رقم (40) يبين تأثير صفات القائد على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- .....93..... جدول رقم(41) التفكير في تغير المؤسسة .
- .....93. الجدول رقم(42) يبين العلاقة بين صفات القائد والإستشارة من طرفه حول إتخاذ القرار.
- .....94. الجدول رقم (43) تأثير صفات القائد في التفكير على ترك المؤسسة
- .....95. جدول رقم (44) يبين تأثير المستوى التعليمي في توصيل لاقتراحات .

# مقدمة

## مقدمة:

خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم تستدعي الاهتمام، باعتبار أن المرأة نصف المجتمع، ويعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذات أهمية بالغة، وبفعل التطورات والتغيرات التي حصلت على مستوى مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية، الثقافية والفكرية، فقد أثر هذا على تعبير البنية الاجتماعية الأسرة وخاصة المرأة بعد السماح لها بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات، ومن جهة أخرى كثف من مسؤولياتها.

حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة، تشرف على إدارة الشؤون بيتها وتقوم بكل واجباتها فيه بإضافة إلى هذا فهي تمارس نشاط خارج بيتها في وسط تنظيمي تسيره جملة من القوانين والقواعد تفرض على المرأة الاحترام والتقييد بما بالوقت المحدد للعمل.

ولهذا فقد أجريت عدة دراسات سعت إلى إيجاد طريقة ما لمساعدة المرأة العاملة على التوفيق بين مهامها الأسرية والمهنية، لكن هذه الدراسات شهدت تضارب في الآراء بين مؤيد ومعارض .

يعتبر عمل المرأة في المؤسسات أو دخولها لعالم الشغل تدعيم لقدرتها العلمية في مجال ما، كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم المرأة العاملة ودورها في بناء المجتمع وقدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية، خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات تطور مستمر نظرا لما وصلت إليه المرأة من القدرة على الأداء الجيد. وعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة العاملة في العمل إلا أنها لا تزال تعاني من مشكلات تواجهها في محيط المؤسسة من تحرشات جنسية ومضايقات داخل بنية العمل التسلط القيادي من جهة، ومشاكل أخرى خارج المؤسسة التنظيمية، قد تؤثر هي الأخرى على أدائها ورضاها الوظيفي، ومن بينها التفكير في الأعمال والمسؤوليات الأسرية، ولقد انقلنا في دراستنا هذه من واقع عمل المرأة في المؤسسة الجزائرية مصلحة توليد وأمراض النساء. ومن هذا المنطلق تم تناول موضوع الدراسة ولقد تم وضع أطار منهجي لهذه الدراسة تتمثل في: أهمية الدراسة أسباب إختيار الموضوع، أهداف الدراسة، منهج الدراسة، إشكالية البحث، فرضيات الدراسة، تحديد المفاهيم، المنهج المستخدم والتقنيات المتبعة، المداخل النظرية، الدراسات السابقة وتقييم الدراسات، وأخيرا صعوبات الدراسة.

كذلك انطلقت هذه الدراسة في الفصل الثاني المعنون بالإطار النظري والتصوري للدراسة تم التعرض فيه إلى متغير عمل المرأة من خلا نشأة مفهوم عمل المرأة وتطوره، في المشرق العربي، والمغرب العربي، والجزائر، وتناولنا عمل المرأة من منظور التشريعات والقوانين، أما بقية المباحث جاءت كالتالي، أولا: دوافع خروج المرأة للعمل، ثانيا: المشاكل التي تتعرض لها، ثالثا: المتغيرات التي تحكم خروجها للعمل،

والفصل الثالث تضمن المؤسسة وجاء تحت ثلاث مباحث وهي المؤسسة بصفة عامة، ثم المؤسسة الجزائرية، والمؤسسة العمومية الأكثر خصوصا باعتبارها محل دراستنا، وأخيرا واقع المرأة العاملة في المؤسسة .

أما الفصل الرابع تناولنا فيه الإطار الميداني لدراسة واقع عمل المرأة في المؤسسة الجزائرية، وقد تضمن أربع مباحث وجاء المبحث الأول تحت عنوان عرض خصائص العينة، والثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى، ثم مناقشتها، وكذلك باقي المباحث. وأخيرا توصلنا إلى استنتاج عام ثم خاتمة وقائمة المراجع، وأخيرا الملاحق.

## الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهداف الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. الإشكالية
5. الفرضيات
6. التحديد الإجرائي للمفاهيم
7. المنهج المستخدم والتقنيات المتبعة
8. المقاربة النظرية
9. الدراسات السابقة
10. تقييم الدراسات السابقة
11. صعوبات الدراسة

## 1. أسباب ومبررات اختيار الموضوع:

اختيار الباحث لموضوع ما دون غيره من المواضيع له أسبابه ومبرراته، لذلك اختيار موضوع الدراسة لم يكن وليد الصدفة بل كان نتاجا لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

### أ. الأسباب الذاتية:

- إثراء الرصيد الفكري للباحث من خلال موضوع عمل المرأة داخل المؤسسة الجزائرية.
- الرغبة والفضول العلمي للتعرف على مدى واقع المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الجزائرية.
- اندراج الموضوع ضمن مجال تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- الرغبة في التقرب من المؤسسة محل الدراسة من جهة وللتعرف على وجهات النظر حول المرأة العاملة من جهة أخرى.

### ب. الأسباب الموضوعية:

- الرغبة في تسليط الضوء على هذه الفئة للمجتمع البحث داخل المؤسسة محل الدراسة.
- الاهتمام بالموارد البشرية \_ المرأة العاملة.
- القيمة العلمية لموضوع الدراسة وقابليته للدراسة الميدانية.
- فهم الموضوع ودراساتها ميدانيا بالاعتماد على التراث النظري.

## 2. أهداف الدراسة:

- من خلال المبررات السابقة وبعد اطلاعنا على مختلف النظريات والدراسات المتوفرة حول موضوع دراستنا وفي ضوء احتكاكنا بالمؤسسة العمومية الجزائرية تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:
- اكتساب الخبرة في مجال البحث العلمي بإتباع الإجراءات المنهجية.
  - التعرف على واقع المرأة العاملة بالمؤسسة محل الدراسة، وتسليط الضوء على أهم المشكلات الوظيفية التي تواجهها.
  - تحديد عناصر ومكونات واقع المرأة العاملة ومعرفة تأثيره على الاداء الوظيفي لها بالمؤسسة محل الدراسة.



### 3. أهمية موضوع الدراسة:

تختفي كل دراسة سوسيولوجية بأهمية علمية تعكس طموحات وتطلعات الباحث كما أنها تعكس آفاق الدراسة وما تقدمه، ومنه يمكن القول أن هذه الدراسة تستمد أهميتها من حيث قيمه الموضوع الذي تعالجه وهو المرأة العاملة بالمؤسسة محل الدراسة هذا من جهة، ومن جهة أخرى أنها تسلط الضوء على واقع المرأة العاملة في المؤسسة العمومية كموضوع للدراسة وما تلعبه هذا الأخير \_ المرأة \_ من دور فعال على المستوى التنظيمات الحديثة، كما أن الدراسة تسعى لتكون إضافة علمية يمكن اعتمادها كمقدمة لدراسات أخرى تتناول نفس المتغير مما يثري الرصيد النظري لهذا الموضوع.

إضافة إلى محاولة توفير معلومات دقيقة حول الظاهرة مبنية على أسس علمية، وكذا معرفة مدى اهتمام المؤسسة محل الدراسة بالمرأة العاملة

ومن خلال هذا سنحاول الكشف عن واقع المؤسسة الجزائرية ومعرفة وضعية العمالات وهن يمارسن الأعمال المؤكدة إليهن

### 4. الإشكالية:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات في شتى المجالات (اجتماعية، اقتصادية، تكنولوجية وسياسية) التي أحدثتها الثورة الصناعية والرأسمالية في نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 مما أثر على تغيير البنية الاجتماعية الأسرة ومن بين هذه التغيرات خروج المرأة إلى سوق العمل وبالتالي المشاركة في تنمية المجتمع ومساهمتها في زيادة أداء المؤسسة لبلوغ هدفها وحاجيات أسرهما بالعمل والحصول على أجر نظير هذا العمل.

وعلى غرار ما يحدث في المجتمعات العالمية فقد شهد المجتمع الجزائري هو الآخر ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل ويرجع ذلك إلى التطور الذي شهده الاقتصاد الوطني وتزايد عدد المؤسسات والمراكز الإنتاجية والخدماتية وظهور الحاجة إلى اليد العاملة النسوية.

« وحسب المعطيات الإحصائية المتوفرة إلى غاية سنة 2009 من طرف الديوان الوطني للإحصاء وغيره من المؤسسات تبين أن الإدارة تبقى هي الأكبر توظيف للنساء بنسبة 48.08، من مجموع النساء العاملات و80% من هذه النسبة موجودة في

إدارات: الصحة، التربية، التعليم العالي وحسب ممثل وزارة العمل والضمان الاجتماعي، فإن عدد العاملات في الوظيفة العمومية بلغ 607.160 امرأة ما يعادل 31,86 وهذا استنادا إلى مديرية التشغيل بالوظيف العمومي<sup>1</sup>.

وتؤكد هذه الإحصائيات على أن عمل المرأة أصبح قضية مركزية بالنسبة للنساء في المجتمع المعاصر ومن الضرورة تواجد المرأة في مثل هذه القطاعات، وثمة عوامل متعددة تدفع المرأة للعمل وكان من أهم هذه العوامل، العامل الاقتصادي لسد حاجيات أسرتها (علاج، مسكن... إلخ) بسبب محدودية الدخل وتغيير أنماط الاستهلاك بعد أن تحولت الحاجات الكمالية إلى حاجات أساسية. وكذلك يعتبر عمل المرأة مسألة إرادية وقناعة فكرية للتعبير عن ذاتها من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين. فإن كان خروج المرأة للعمل قد حقق لها ما تسعى إليه إلا أنه في المقابل كان له تأثير داخل المؤسسة وخارجها، ففي الكثير من الأحيان تجد المرأة العاملة نفسها أمام مطالب متعددة واختيارات صعبة وفي وضعيات متناقضة بين أدوارها المهنية ومسؤولياتها المنزلية قد يسبب لها نوعا من المشاكل سواء مع ذاتها أو مع الآخر وعدم تمكنها من التوفيق وهنا تكمن مدى المساندة الأسرية التي تتلقاها العاملة، وتختلف هذه المساندة باختلاف نمط الأسرة وثقافتها. فحرص المرأة العاملة على تأدية واجباتها المنزلية والمهنية ومساندتها العائلية لها يحقق نوعا من الرضا يساعدها على تقديم ما هو أفضل في مجال عملها وتسخير كل قدراتها لتحقيق مصلحة المنظمة. وبخصوص عمل المرأة خارج بيتها وفي المهن وأعمال رسمية تشكلت ضمن مجال مجتمعي يسوده القيم الدينية، فالرجل لا يقبل لزوجته أو لقريبته أن تعمل خارج البيت لساعات أطول واختلاطها بالرجل أو أن تعمل بالدوام ذلك للمضايقات والتحرشات بشتى أنواعها من طرف الجنس الآخر وخاصة مسؤولها الذي يتمتع بسلطة يملئها عليه منصبه، فيتم استغلالها لأغراض غير مشروعة.

كما أن تقييم العمل والتمييز بين النساء والرجال في الترتيبات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة تعتبر من المشاكل التنظيمية التي قد تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. وتعد القيادة الفعالة لأي منظمة الأساس الضروري لتكوين قاعدة ملائمة للتطور والتقدم في بيئة العمل وذلك من خلال ما تقدمه هذه القيادة من ظروف وإمكانيات مادية ومعنوية من شأنها رفع أو خفض مستوى الرضا الوظيفي للمرأة العاملة داخل تلك المنظمة باعتبار المرأة العنصر البشري والمحور الأساسي للإنتاج داخل المؤسسة.

<sup>1</sup> زهية منصر، يوم دراسي حول موضوع عمل المرأة في الجزائر، الفجر، يومية جزائرية مستقلة، 12 فيفري 2015، الجزائر.

كان موضوع واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية محور اهتمام العديد من الباحثين ومن هذا المنطلق نحاول دراسة هذا الموضوع للغوص أكثر في الواقع الفعلي للمرأة داخل المؤسسة الجزائرية ويمكن تحديد معالم الإشكالية البحثية الراهنة في تساؤلات تدور حول السؤال المركزي المتمثل في:

\* ما هو واقع المرأة العاملة داخل المؤسسة الجزائرية؟

#### التساؤلات الفرعية:

- هل تتلقى المرأة العاملة المساندة الأسرية من أجل التوفيق بين أدوارها المهنية ومسؤولياتها الأسرية؟
- هل تتأثر المرأة العاملة داخل المؤسسة بالعمل المختلط؟
- هل للنمط القيادي تأثير على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة؟

#### 5. الفرضيات:

- 1 - التوفيق بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية لدى المرأة العاملة متوقف على مدى المساندة الأسرية .
- 2 - يؤثر العمل المختلط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة .
- 3 - يتحقق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة من حيث النمط القيادي للمؤسسة.

#### 6. المفاهيم الإجرائية :

##### 1.6 المرأة العاملة:

- لغة: مشتقة من فعل مرأة ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة والإنسانية، المرء هو الإنسان والمرأة هو مؤنث الإنسان.<sup>1</sup>
- اصطلاحا: هي المرأة التي تزاو عملها ما خارج المنزل من أجل الأجر المادي مدفوع لها.
- أما كاميليا عبد الفتاح فتعرف المرأة العاملة على أنها " المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر ما مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة: دور البيت، دور موظفة.<sup>2</sup>

-إجرائيا: هي التي تقوم بعمل بدني أو ذهني خارج المنزل وتتقاضى مقابله أجر مادي والدراسة هنا تركز على عمل المرأة الذي يتم أساسا في المؤسسة

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص 236.

<sup>2</sup> كاميليا عبد الفتاح، دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، مصر، 1972، ص 43.

## 2.6 القيادة:

فيدلر (Fiedler)، إن القيادة تعني الجهود المبذولة للتأثير على الناس أو تغيير سلوكهم من أجل الوصول إلى أهداف منظمة والأفراد معا.<sup>1</sup>

وهي كذلك مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة والتي تمثل محصلة التفاعل بين عدة عناصر أساسية في موقف للممارسة القيادية وتستهدف حث الأفراد على تحقيق الأهداف المنوطة بالجماعة بأكبر قدر من الفعالية والتي تعني كفاءة عالية في أداء الأفراد من توافر درجة كبيرة من الرضا وقدر عاليا من تماسك الجماعة.<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي للقيادة :** سلوك يقوم به الفرد (القائد) حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك والهدف من دراستنا معرفة نمط السلوك القيادي للمؤسسة ومدى تأثيره على المرأة العاملة.

## 3.6 الأداء الوظيفي:

- **لغة :** يعرف الأداء بأنه إنجاز عمل ما وهو يقابل الكلمة اللاتينية performer تعني إعطاء الشكل الكلي لشيء ما والتي اشتقت منها الكلمة الإنجليزية performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي تبلغ بها المؤسسة أهدافها.<sup>3</sup>
- كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فاعلية الأفراد والجماعات والمؤسسات ويقصد به من زاوية أخرى إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة.<sup>4</sup>
- ويشير الأداء إلى مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، ويتضمن جودة الأداء وحسن تنفيذ والخبرة الفنية.
- ويعرف أيضا بأنه مجموعة أنماط السلوك الأدائي ذات علاقة معبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته.<sup>5</sup>
- **إجرائيا :** هو الأنشطة والمهام التي يزاؤها الموظف في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية.

<sup>1</sup> ظاهر محمود كلالدة، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997، ص 17.

<sup>2</sup> زين العابدين درويش، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999، ص 155.

<sup>3</sup> مفيدة بجاوي، إلهام بجاوي وآخرون، المفاهيم الحديثة لإدارة الإنتاج والعمليات، ط 1، دار أسامة للنشر، عمان، 2014، ص 45.

<sup>4</sup> كمال بربر، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008، ص 172.

<sup>5</sup> حسن محمد الحراشة، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، ط 1، دار جليس الزمان، عمان، 2014، ص 91.

#### 4.6 الرضا الوظيفي:

- عرفه هوبوك على أنه عبارة عن اهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تساهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد.
- أما سترونج عرفه بأنه حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والذي تجعل الفرد محبا له ومقبلا عليه في بدأ يومه دون أي غضاضة.<sup>1</sup>
- ويرى سام وبلي أن الرضا الوظيفي هو المواقف العاطفية من قبل الأفراد نحو الوظائف ويتوقف ذلك على الملائمة والإنسجام بين المكافآت التي تقدمها بيئة العمل للفرد وأولويات الفرد لهذه الوظائف، هذا التعريف يبين البعد العاطفي للرضا الوظيفي الذي يؤثر في سلوكياته وارتباطه المباشر بالحوافز والمكافآت التي تقدمها بيئة العمل.<sup>2</sup>
- إجرائيا :** حالة من القبول والقناعة في العمل وشعور الفرد بالأمن والاستقرار أثناء تأديته لعمله ومدى رضاه عن الوظيفة التي يشتغلها.

#### 5.6 المؤسسة:

- شستر برنارد: " المؤسسة نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا وهي قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق المدروس والشعوري".<sup>3</sup>
- يرى بارسونز "أن التنظيم هو وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل تحقيق هدف معين".<sup>4</sup>
- كما يرى بأنها وحدات إجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافا محددة.<sup>5</sup>
- التعريف الإجرائي للمؤسسة :** عبارة عن مجموعة من أعضاء ينتمون إلى مجتمع واحد وثقافة واحدة وضمن حيز زماني أو مكاني مغلق أو مفتوح تجمع بينهم مصالح أنية وبعديّة مشتركة تؤلف بينهم مشاعر اتجاهات متشابهة (الولاء أو الانتماء).
- التعريف الإجرائي للمؤسسة العمومية:** هي كيان يتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتبع الأسلوب الإداري في طريقة تسييرها من أجل تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها.

<sup>1</sup> منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015، ص38

<sup>2</sup> محمد الصبري، السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007، ص 132.

<sup>3</sup> جابر عوض سيد أبو حسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص 203.

<sup>4</sup> عباس سمير، ثقافة التنظيم وإستراتيجية التغير في المنظمات، ط1، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 18.

<sup>5</sup> محمد عبد المولى الموالى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 123

المؤسسة محل الدراسة هي مؤسسة خدماتية.

## 7. المنهج المستخدم والتقنيات المتبعة

**1.7.1. منهج الدراسة:** يعتمد الباحث في دراسته لأي ظاهرة على المعرفة العلمية والتي لا يمكن تحقيقها إلا بواسطة استعمال

المنهج العلمي، وعند القيام بأي دراسة علمية وقبل تحديد منهج الدراسة لا بد أن نعرف المنهج.

ويعرف المنهج على أنه مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم. أنه الطريقة التي يتبعها

الباحث في دراسة المشكلة لإكتشاف الحقيقة.<sup>1</sup>

ويعرف أيضا على أنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه وبالتالي فالمنهج ضروري

للبحث.<sup>2</sup>

وبناء على هذا وبعد فحص وتحليل موضوع دراستنا والمعنون ب: "واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية" اعتمدنا على

المنهج الوصفي كأى منهج يمكن من بلوغ الأهداف التي تسعى الدراسة منذ البداية إلى تحقيقها، والذي يعرف بأنه طريقة من طرق

التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوصفية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية.<sup>3</sup>

ويعرف أيضا بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتحليلها

وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>4</sup>

يسعى المنهج الوصفي إلى الوصف وكشف العلاقة بين المتغيرات المطروحة في الفرضيات المتمثلة في:

(1) التوفيق بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية لدى المرأة العاملة متوقف على مدى المساندة الأسرية.

(2) يؤثر العمل المختلط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة.

(3) يتحقق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة من حيث النمط القيادي للمؤسسة.

<sup>1</sup> عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016، ص 99.

<sup>2</sup> رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2008، ص 176.

<sup>3</sup> عمار بوحوش، المرجع السابق، ص 139.

<sup>4</sup> عامر مصباح، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 86.

## 2.7. تقنيات الدراسة:

إن نجاح أي بحث يقوم أساساً على دقة البيانات المتحصل عليها ولعل هذا يتطلب من الباحث التحكم في الأدوات المخصصة لجمع المعلومات باختيار أدقها وأنسبها للمنهج المستخدم في الدراسة، وتعتبر الإدارة الوسيلة التي تشكل نقطة اتصال بين الباحث والمبحوث الذي تمكنه من جمع المعلومات من المبحوثين، وقد اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة التي تعرف على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.<sup>1</sup>

وتعرف على أنها أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق الاستمارة المعينة تحتوي على عدد من الأسئلة المرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.<sup>2</sup>

وقد تم بناء الاستمارة على النحو التالي:

\* بناء الاستمارة على أسئلة مغلقة ومفتوحة ونصف مفتوحة.

\* عرض الاستمارة على المشرف من أجل تعديلها وتصحيحها.

\* معرفة مواقف المبحوثين من مختلف الأسئلة وقياس المؤشرات الموجودة في الاستمارة.

\* توزيع الاستمارة على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة، حيث تتضمن الاستمارة 36 سؤالاً موزعة على 04 محاور.

المحور الأول: يضم 07 أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين (السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية في العمل، المنطقة السكانية، الأجر، الفئة السوسيو مهنية).

المحور الثاني: يضم 13 سؤالاً متعلق بالفرضية الأولى للدراسة التي مفادها التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية للمرأة العاملة متوقف على مدى المساندة الأسرية.

المحور الثالث: يضم 09 أسئلة متعلقة بالفرضية الثانية للدراسة التي مفادها تأثير العمل المختلط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة.

<sup>1</sup> رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 182.

<sup>2</sup> أحمد عارف العساف، محمود الوادي، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص 255.

المحور الرابع: يضم 07 أسئلة متعلقة بالفرضية الثالثة للدراسة التي مفادها تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة من حيث النمط القيادي للمؤسسة.

### 3.7. الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أقدم وأوسع الأدوات المنهجية استخداما لجمع بيانات البحث العلمي في جميع مجالاته المتعلقة بالظواهر الطبيعية، الاجتماعية والسياسية وترافق البحث من مرحلة اختيار الموضوع إلى الزيارات الاستطلاعية، توزيع الاستمارة، الجداول والمعطيات الرقمية وصولا إلى مناقشة نتائج الدراسة. وتعرف الملاحظة على أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة.<sup>1</sup> وكذلك هي توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصه<sup>2</sup> وقد تم الاستعانة بها كأداة تدميمية.

### 4.7. الوثائق والسجلات:

تكمن أهمية السجلات والوثائق بكونها توفر على الباحث الكثير من الجهد والوقت، فهي تساعد على معرفة مختلفة التغيرات والتطورات التي طرأت على المؤسسة محل الدراسة، لذلك فقد تحصلنا على بعض الوثائق والسجلات في كل من الهيكل التنظيمي، التعريف بالمؤسسة.

## 8. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

### 1.8. مجتمع البحث:

تعتبر مرحلة تحديد مجتمع البحث من أهم المراحل المنهجية في العلوم الاجتماعية التي تتطلب منا الدقة البالغة وبهذا يعرف مجتمع البحث أول خطوة نحو تطبيق الدراسة الميدانية، يتعين على الباحث تحديد وتعيين مجتمع الدراسة بدقة ويقصد به كل المفردات والوحدات والظواهر ذات الخصائص ومميزات مشتركة والمقصودة بالبحث بحيث نفرصها عن المجتمعات أو الجماعات الأخرى وهو مجال لجمع المعلومات ومحور تدميم النتائج التي يتوصل إليها الباحث.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> إبراهيم أبراش، المنهج العلمي وتطبيقه في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 261.

<sup>2</sup> عمار بوحوش، مرجع سابق، ص 81، 82.

<sup>3</sup> العربي بلقاسم فرحاني، البحث الجامعي بين التحرير والتصميم والتقنيات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 266-267.



كما يعرف عمر أكتوف بأنه مجموعة غير متميزة من الأفراد أو العناصر التي سيتم اختيار من بينها أولئك الذين سوف تطبق عليهم الملاحظة وهذا ما يسمى أيضا بمجتمع الأم، على الباحث في هذه الفئة استخراج عدد محدد من الأفراد الذين يملكون خصائص معينة ومحددة من أجل تشكيل مجموعة ممثلة تسمى العينة التي تتوافق مع العناصر المحددة.<sup>1</sup>

وبناء على ما تقدم، فإن البحث يعالج موضوع واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية وعلى هذا تم تحديد مجتمع البحث في المؤسسة العمومية، مستشفى الأم والطفل - تيسمسيلت - وهذا لتحقيق الأهداف التي تنبني عليها الدراسة التي بين أيدينا.

## 2.8. اختيار العينة:

بما أن مجتمع البحث هو مجموعة من المفردات تشترك في بعض الخصائص لذلك فإن العينة جزء من مجتمع البحث يجب أن تكون ممثلة يتم اختيارها من الكل بهدف دراسته أو قياسه، لهذا تعرف على أنها "مجموعة جزئية من مجتمع البحث ومثلة لعناصر مجتمع أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع الأصلي بأكمله لذا فإن عينة البحث يجب أن تحتفظ بجميع الخصائص المجتمع الأصلي حتى تكون ممثلة لهذا المجتمع."<sup>2</sup>

وفي دراستنا الراهنة في المؤسسة الاستشفائية حيث تضم 116 عاملة موزعين على النحو التالي (طبية، قابلة، إدارية، عاملة نظافة).

وقد اعتمدنا في دراستنا على العينة القصدية وهي "العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور المهمة في الدراسة."<sup>3</sup> ولأننا قصدنا النساء العاملات داخل المؤسسة وذلك لزيادة مصداقية النتائج النهائية، وبالتالي الحكم بموضوعية على الفرضيات الخاصة بالبحث توجهت أسئلة الاستمارة إلى العاملات دون العاملين لأنهم ليسوا معنيين بعينة بحثنا، وعليه كان عدد أفراد مجتمع 116 عاملة، اعتمدنا على 67 عينة، فكانت في الأخير 60 مفردة، 7 منهم رفضوا إعادة إستلام الإستمارة.

<sup>1</sup> Omar Aktouf : **méthodes des sciences social et approch qualitative des organisation**, les presses de l'université du Quebec, Montréal, 1 édition, 1987, P30, 31.

<sup>2</sup> وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الحامد، عمان، سنة 2007، ص 44.

<sup>3</sup> محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، عمان، سنة 1999، ص 96.

### 3.8. مجالات الدراسة:

**أ- المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة على مستوى المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في أمراض النساء والتوليد، مستشفى الأم والطفل، الشهيذة خيرة بتومي، ولاية تيسمسيلت، وهي عبارة عن مؤسسة عمومية خدماتية أنشأت بتاريخ سبتمبر 2018 بموجب القرار رقم 63 مؤرخ في سبتمبر 2014 المتضمن إنشاء المصالح والوحدات المكونة على مستوى المؤسسة الإستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد وجراحة الأطفال، مستشفى الأم والطفل - تيسمسيلت - تقع المؤسسة الإستشفائية العمومية للصحة المتخصصة في أمراض النساء والتوليد، مستشفى الأم والطفل بجوار المحطة البرية لنقل المسافرين في الشمال الغربي لمدينة تيسمسيلت بالقرب من الطريق الوطني رقم 14 الذي يربط البلاد بوسطها مما سهل موقعها الاستراتيجي في التقرب منها.

تتوزع على مساحة تقدر ب 10 هكتارات تحتوي على 04 طوابق، أما في ما يخص التخصصات الموجودة في المؤسسة هي على النحو التالي:

- \* مصلحة أمراض النساء والتوليد.
- \* مصلحة طب الأطفال.
- \* مصلحة جراحة الأطفال.
- \* مصلحة المخبر المركزي.
- \* مصلحة التصوير بالأشعة.
- \* صيدلية.

**ب- المجال الزمني:** تم الشروع في إنجاز هذه الدراسة مع نهاية نوفمبر 2021 وخلال هذه الفترة انقسمت هذه الأخيرة إلى جانبين:

**- الجانب النظري:** استمر فيه البحث طوال الفترة الممتدة من شهر نوفمبر 2021 إلى غاية ماي 2022 أين استهلكت بجمع التراث النظري الذي يؤسس الجانب النظري للدراسة، تم تحديد المشكلة البحثية وما يتبعها من إجراءات منهجية وضبط مسار خطة البحث والشروع في تطبيق هذه الخطوات مباشرة.

- الجانب الميداني:

**1- مرحلة الدراسة الاستطلاعية:** انطلقت الدراسة من 7 فيفري 2022 إلى غاية 1 مارس 2022 وقد تم في هذه الفترة

تجميع بعض المعلومات حول موضوع الدراسة المتمحور حول: " واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية " .

**2- مرحلة جمع المعلومات:** امتدت الدراسة من 25 مارس 2022 إلى غاية 24 أبريل 2022 وتم فيها توزيع الاستمارة

على المبحوثين وكذلك الحصول على الهيكل التنظيمي وبعض المعلومات عن المؤسسة.

**3- المجال البشري:** يبلغ عدد عمال المؤسسة 160 عامل:

\* 05 عمال <<<< عون أمن تابع لقطاع الصحة.

\* 07 أطباء (جنس ذكر) مختصين طب أطفال.

\* 14 ممرض (جنس ذكر) منهم (مصورو أشعة، ممرضين، مساعد طبيب).

\* 08 عاملين (جنس ذكر، إداريين، منهم مدير المؤسسة، نائب المدير + مدير فرعي للموارد البشرية، المالية، المحاسبة)

\* 116 عاملات (جنس أنثى) منهم (طبيبة، إدارية، قابلة، عاملة نظافة).

## 9. المقاربات النظرية .

### 1.9. النظرية الماركسية:

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة، فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيش

احتياطي للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية أعطى كل من ماركس وأنجلز وبيير اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة

يؤكد خضوعها وقهرها نتيجة التطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية، فقد فسر إنجلز تفسيراً شاملاً للعوامل التي

ساعدت على التمييز بين الجنسين في اعتماده فكري الطبقي ونشأة الملكية الخاصة وهو يقول: "إن أول تنافر وأول عداة طبقي

ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداة بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي وأن أول ظلم طبقي كان مصاحبا

لظلم الرجل للمرأة".

مؤكد الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي أكسبها مكانة أفضل من الرجل وسميت هذه

المجتمعات بالأمومية وإن تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها بحيث شهد التاريخ الإنساني أول

شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي وبظهور الإقطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة وتحولت إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة وانحصار دورها وإمكانيتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية.<sup>1</sup>

## 2.9. النظرية الوظيفية:

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

### أ- الوظيفة المطلقة:

يمثلها مالينوفسكي الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته، فمثلا وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم باعتبارها أكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء.<sup>2</sup>

كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها والسهر على تلبية حاجياتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها ومصدر الأمن والحنان لدى الصغير ولها وظيفة مطلقة اتجاه هذا الأخير.

### ب- الوظيفة النسبية:

يرى روبرت ميرتون أنه لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحد فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة<sup>3</sup> وعليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة فهي إذن تعمل خارج المنزل وداخل الأسرة ألا وهي الإشراف على رعاية الأبناء وتدبير شؤون المنزل.

<sup>1</sup> فاتحة حقيقي، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، دون عدد، 1985، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية، باريس، ص 56، 57

<sup>2</sup> محمد سمير حسانين، التربية الأسرية، ط1، مكتبة الأشغال، مصر، سنة 1994، ص 113.

<sup>3</sup> عثمان الصادق، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برفان، أدرار، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، سنة 2013-2014، ص 45.

كما يمكن أن تكون تربية الأبناء وظيفية مجموعة من المؤسسات الاجتماعية أو الأعضاء المختلفين مثلا نجد الروضة تساعد الأم العاملة في تربية واهتمام بطفلها قبل دخوله المدرسة.

### ج- البنائية الوظيفية:

يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقييم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الاستهلاكي فحررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته في طبقة الفراغ، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت وهو يؤكد على وضعها التبعية للرجل.

وعليه فإن النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة والمحاصر وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن لنسق الاجتماعي

للمجتمع ككل.<sup>1</sup>

### 3.9. نظرية المساواة بين الجنسين:

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد والمرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث بـ " التعقد التكنولوجي لعملية الصيد وبساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة " بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال ورعايتهم.

انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني وقد لقيت هذه النظرية رواجاً كبيراً في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة وفي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فقوي تطالب بتغيير عام

<sup>1</sup> عثمان الصادق، مرجع سابق، ص 46.

وشامل لوضعية المرأة في المجتمع. وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة لأنها تواجه الحياة الاجتماعية كالرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية وكذلك استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية.<sup>1</sup>

انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية ومنها ما كتبه الدكتور مصطفى بوتفتوش في قوله فيما يخص المرأة هناك فترة يجب الوقوف ضدها بشدة لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لأم الرجل الخادمة للعائلة أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة. كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهارا ملحوظا في نهاية الحرب الكونية 1914-1918.<sup>2</sup>

## 10. الدراسات السابقة:

### 1.9. الدراسات الأجنبية:

- دراسة البروفيسور " روم " 2001:

دراسة أمريكية قام بها البروفيسور " روم " في خريف سنة 2001 على الأطفال الذين تذهب أمهاتهم إلى العمل في سنوات حياتهم الأولى وخلصت الدراسة إلى أن هؤلاء الأطفال يعانون ضعفا في مهارات القراءة. فقد وجد البروفيسور " روم " أنه إذا انشغلت الأم خلال السنوات الثلاث الأولى من حياة طفلها فسيترك هذا أثرا سلبيا على قدرة طفلها في الكلام.

أكدت أبحاث البروفيسور " روم " أن تأثير المرأة العاملة يصبح في أسوأ صورة عندما يكون طفل المرأة العاملة في عمر الثانية والثالثة، وتزداد الكارثة حينما تذهب إلى العمل وطفلها في سنته الأولى من العمر، كما أكد البروفيسور " روم " من خلال نتائج دراسته هذه أن مسارعة الأم للعمل تصبح مكلفة على وجه الخصوص بالنسبة للأطفال الذين يعيشون في أسرة تقليدية مكونة من أب وأم، أما الأطفال الذين تبقى أمهاتهم في المنزل لسنتين أو ثلاث على الأقل بعد الولادة فيتمتعون بمكاسب إدراكية جوهرية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عثمان الصادق، مرجع سابق، 47.

<sup>2</sup> مصطفى بوتفتوش، العائلة الجزائرية (التطورات والخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 78.

<sup>3</sup> الصادق عثمان، "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار"، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013، ص 18.

## 2.9. الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة كاميليا عبد الفتاح (1984):

تناولت هذه الدراسة سيكولوجية المرأة العاملة وتضمنت المحاور التالية:

\* الإشباع التي تحققها المرأة العاملة عن طريق العمل: النفسية، الاجتماعية والاقتصادية.

\* إذا كان هناك تغير في موقف المرأة بفعل العمل نحو الزوج والأبناء وما نظرة الرجل نحو هذا العمل.

قد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي وذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات ومجموعة من غير العاملات

باستخدام الاستمارة وذلك لمعرفة أثر خروج المرأة للعمل على الأطفال ومدى استجابة المجتمع لاشتغال المرأة.

العينة: عشوائية طبقية على أساس وجود فئات مختلفة من العاملات في مستويات مختلفة مع دراسة بعض الحالات.

النتائج: توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى ما يلي:

أولاً: أن المرأة كحقيقة واقعة، دخلت ميدان العمل وتعمل في جميع مجالاته النظرية والعلمية.

ثانياً: أن العمل يحقق للمرأة اشباعاً نفسية تتعلق بالأهمية والمكانة والشعور بالقيمة.

ثالثاً: أن اشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية والمتوهمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها

ومستقبل أولادها، كما أن الأمن الاقتصادي يخفف من إحساسها بالتبعية بالنسبة للرجل فضلاً عما تشعره كنتيجة للاستقلال

الاقتصادي من شعور بالقيمة والمكانة.

رابعاً: إن اشتغال المرأة قد دفع إليه تغير في قيم المجتمع نتيجة لتأثره بالثقافة الغربية من ناحية وبالتصنيع من ناحية أخرى وبالفسلفة

الاشتراكية من ناحية ثالثة.

خامساً: أن اشتغال المرأة أدى إلى تغيير في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة وبالتالي تغير في القيم التي تستند إليها هذه

العلاقات.

سادساً: أن اشتغال المرأة ارتبط بوضوح بفكرة التكامل الأسري أي أن الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدراً كبيراً من التحرر

من الأعباء والمسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله.

عنوان الدراسة: المشكلات الاجتماعية التي تواجه العاملة في بيئة العمل المختلطة

\* صاحب الدراسة: هدى محمد السبيعي.

\* صفة الدراسة: دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير.

\* سنة الدراسة: 2010.

\* مكان الدراسة: المملكة العربية السعودية.

\* مشكلة الدراسة: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة؟

\* فرضية الدراسة:

1 تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.<sup>1</sup>

2 التمييز بين المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.

### منهج الدراسة:

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

### عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار العينة العشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15% من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها العمل المختلط.

**أهم النتائج:** وقد توصلت الباحثة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط وكان من أكثر المشكلات التي

تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة:

1- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.

2- توصلت الباحثة إلى وجود دلالة لمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على أداءها في ماهية المشكلات المتعلقة ببيئة العمل المختلطة.

3- ارتفاع نسبة المبحوثات اللواتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة تحدث بسبب الذكور والإناث معا.

<sup>1</sup> هدى محمد السبيعي، "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة"، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير، تخصص علم اجتماع، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، سنة 2010.



### الدراسة الثانية: دراسة علي عبد العزيز عبد القادر (1995):

تمحورت مشكلة البحث حول واقع المرأة السعودية اجتماعيا وإقليميا ووظيفيا وموقف المجتمع العام حيال عملها واتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية من المملكة السعودية حول عمل المرأة. أما تساؤلات الباحث فكانت:

**أولاً:** حول معرفة واقع المرأة السعودية سكانيا واجتماعيا ورؤية المجتمع السعودي والمجالات الراهنة لعمل المرأة السعودية.

**ثانياً:** معرفة اتجاهات الطالبات الجامعيات في مرحلة البكالوريوس في جميع المستويات الجامعية وتخصصاته بجامعة الملك فيصل في المنطقة الشرقية من المملكة نحو عمل المرأة السعودية من خلال الإجابة على الأسئلة حول: المهن الملائمة للمرأة العاملة السعودية، دوافع العمل لديها ومدى المساواة في أداء العمل بين الرجل والمرأة والفرق بين عمل المرأة ذات أطفال والتي بدون أطفال ومدى قدرة المرأة على التوفيق بين متطلبات الحياة الزوجية والعمل خارج الأسرة وقدرتها على تأدية عملها بنجاح وللإجابة على هذه التساؤلات اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

ونظرا لعدم تجانس المستوى الدراسي لطالبات الجامعة تم اختيار العينة العشوائية الطبقية والتي اشتملت على 410 طالبة من مجموع 2800 طالبة:

اعتمد الباحث على استمارة اشتملت على مجموعتين من الأسئلة:

المجموعة الأولى: تتكون من سبعة أسئلة وتدور حول البيانات العامة عن المشاركة في الإجابة عليها.

المجموعة الثانية: وتتكون من عشرة أسئلة وتتناول اتجاهات الطالبات الجامعيات نحو عمل المرأة السعودية على أن تختار الطالبة واحدة من الإجابات المقترحة الخمس وهي (موافقة بشدة، موافقة، لا أدري، غير موافقة، غير موافقة بشدة).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1-** هناك حاجة ماسة لعمل المرأة خارج الأسرة للقيام بالخدمات المختلفة التي تحتاجها نساء المجتمع السعودي.
- 2-** المجتمع السعودي يسوده موقفا مؤيدا لعمل المرأة بما يتناسب مع طبيعتها وظروفها في ظل التقاليد الإسلامية والاجتماعية دون اختلاط متعمد أثناء العمل أو الانتقال منه أو إليه.

- 3- اتجاه أفراد عينة هذه الدراسة نحو الدوافع التي تدفع المرأة للعمل هم تأييدا للدافع المادي بنسبة 52% وتأييدا للدافع الذاتي بنسبة 50% واستنتج الباحث من ذلك أن المهدفين الدافعين للمرأة هما الحصول على الدخل المادي، وإثبات الذات وهما حاجتان أساسيتين لدى الإنسان.
- 4- مجالات عمل المرأة السعودية الراهنة في التعليم، الطب، التمريض، العمل الاجتماعي والإعلام والحرف والأعمال الاقتصادية والإدارية.
- 5- كما اتضح من نتائج الدراسة تمسك المجتمع السعودي بأولوية الدخل الأسري للمرأة غير أنه لا يعارض قيام المرأة السعودية بدور تنموي في المجال الاجتماعي والاقتصادي لخدمة نساء المجتمع وتحقيق ذاتها وتطوير إمكانياتها الاقتصادية.
- 6- وأكدت الدراسة كذلك على أن من أهم معوقات عمل المرأة جهلها بالأداء الوظيفي والاكتفاء الذاتي المادي والاختلاط.
- 7- وفي الأخير أكدت الدراسة أيضا أن قيام المرأة بالعمل خارج أسرتها بالإضافة إلى عملها في الأسرة يوفر لنساء المجتمع السعودي الخدمات التي تحتاجها دون اضطرار للاختلاط.

### 3.9. الدراسات المحلية:

- قامت أسبوعية " الجزائر الأحداث " سنة 1980 بتحقيق حول النساء العاملات بمصنع الإلكترونيك بمدينة بلعباس، اشتمل التحقيق على ثلاث محاور:

أولاً: المرأة العاملة والعائلة (تخطى العقبة الأولى).

ثانياً: المرأة العاملة والمجتمع (الثورة الصامتة).

ثالثاً: المرأة العاملة والمدينة (تحري الحقيقة).

أثار خروج المرأة للعمل بمجتمع الإلكترونيك وضعية اجتماعية ونفسية لا مثيل لها في حياة سكان مدينة بلعباس وخلق وضعيات جديدة وجدت العائلة التقليدية نفسها في مواجهة متطلبات التصنيع والمدينة، هذه الوضعية التي تتطلب إعادة نظر في سلم القيم السائدة وظهر ذلك جليا من خلال ردود الفعل الساقطة سواء من طرف العائلة أو الرأي العام أو حتى العمال داخل المصنع.

في البداية عرض المحقق ظروف التي صاحبت خروج المرأة للعمل، وموقف العائلة من خلال استجابات أجريت مع بعض العاملات وعائلاتهن وبعض العمال وبعض سكان مدينة سيدي بلعباس.

و توصل هذا التحقيق الميداني إلى النتائج التالية:

- 1- تعتبر العائلة عمل المرأة ظاهرة جديدة من شأنها أن تحدث اضطرابات في التوازن العائلي وتفرض إعادة النظر في دور المرأة ووظيفتها في العائلة كما أنها تحدد بنية العائلة التقليدية المستوحاة من التعاليم الدينية، ومن أجل هذا تقوم العائلة بإجراءات كالتحقق من الجو السائد في المؤسسة، مصاحبة للفتاة إلى مقر عملها وقد تقوم بزيارة المصنع لتختار بنفسها المكان الذي تراه مناسباً أخلاقياً لعمل ابنتها.
  - 2- إن سماح العائلة للمرأة بالخروج للعمل لا يعني بالضرورة موقف نهائي للعائلة بل معظم الفتيات اللواتي استجوبن صرحن أن العائلة لها أن تضع حداً لحياتهن المهنية متى رأت ذلك ضرورياً.
  - 3- تنتمي معظم النساء العاملات في هذه المؤسسة إلى طبقة فقيرة مما يعني أن العائلة في حاجة ماسة إلى عملهن، لكن بالرغم من ذلك يقابل عملهن بالرفض ويظهر ذلك من خلال المشاكل التي يتعرضن لها داخل البيت.
  - 4- أما الرأي العام فإنه ينظر إلى المؤسسة وكأنها تمثل بؤرة انحلال أخلاقي ويرى المحقق أن هذا الإدراك جاء نتيجة الاختلاط داخل المؤسسة خاصة إذا علمنا أنها تضم 2704 عامل من الرجال، ويقول المحقق في هذا الصدد أنه أصبح " ليس من المشرف أن يصرح الرجل بأنه يعمل في السونيلاك " بالإضافة إلى أنه من بين 1320 امرأة عاملة، 742 منهن لا تتجاوز أعمارهن 20 سنة، هذا العدد الهائل الذي يشتغل يومياً وفي ساعات غير مألوفة مع الرجال بين المدينة والمؤسسة يغذي الشائعات ويزيد بالتالي من تدمير العائلة وتأثرها بما يقال عن عاملات هذه المؤسسة.
  - 5- تتعرض المرأة العاملة أثناء تنقلها لموقف الحافلات إلى التهجم اللفظي ويصف المحقق ذلك بأنه نوع من الإرهاب النفسي.
  - 6- وبخصوص حياتها المهنية في المجتمع، فالعاملة تقضي 8 ساعات في المؤسسة وتتميز طبيعة العمل بالرقابة مما يجعله مملاً خاصة إذا علمنا أن معظمهن لا يمتلكن تكويناً في هذا المجال.
- في النهاية أكد المحقق على العوامل التي تدفع المرأة للعمل وهي:
- \* حالة الفقر التي تعيشها عائلات العاملات.
  - \* وفاة الوالد أو الزوج أي الكفيل المادي.
  - \* الحاجة لتحقيق الذات.
- إن هذه الدراسة رغم أنها عبارة عن تحقيق صحفي إلا أن طابعه الميداني قد أعطاه صفة الموضوعية بصورة واضحة.

### الدراسة الثالثة، دراسة عبروس ذهبية (1989):

اعتبرت الباحثة أن ظاهرة عمل المرأة خارج بيتها جاء بالخصوص نتيجة للتغيرات التي تحصل في التنظيم الأبوي للعائلة الجزائرية، ذلك من خلال تحليل الظروف التي أدت إلى بروز هذا الواقع الجديد والنتائج الاجتماعية التي أحدثت تصدعا في البناء العائلي وبتغيير أدق هل يمكن أن يحدث عمل المرأة خارج بيتها تغيير في العلاقة غير المتوازنة التي تحكم المرأة والرجل. وانطلاقا من هذا التساؤل طرحت الباحثة ثلاثة فروض تمثلت فيما يلي:

- 1- إن التصدع الذي أحدثته ظاهرة عمل المرأة خارج البيت بالنسبة إلى تقييم الفضاء الداخلي الخاص عادة بالمرأة والفضاء الخارجي الخاص بالرجل لا يعني بالضرورة أن المرأة أصبحت لها كامل الحرية في التنقل خارج فضاءها بل ترتب عن هذا الخروج تقوية وتشديد المراقبة على تحركاتها من طرف الرجل.
- 2- إن الحصول على راتب لا يمكن اعتباره وسيلة تحرر اقتصادي للمرأة العاملة باستثناء النساء الأرامل والمطلقات واللواتي يتصرفن في رواتبهن باستقلالية أما عدا ذلك من النساء العاملات فهن لا يملكن حق التصرف في رواتبهن.
- 3- إن القيام بالأعمال المنزلية حتى في حالة خروج المرأة للعمل يبقى من مسؤولية المرأة وحدها مما يحافظ على نفس توزيع الأدوار التقليدية بين المرأة والرجل في البيت.

وللتحقق من هذه الفرضيات اختارت الباحثة عينة تتكون من 100 امرأة عاملة في مختلف المهن تتوزع كما يلي:

\* 54% موظفات في القطاع الإداري والخدمات، 35% في المجال الصناعي و11% في مجالات مختلفة، كما أضافت الباحثة إلى عينة البحث 24 رجل لمعرفة نظريتهم لظاهرة خروج المرأة خارج البيت للعمل.

كما قامت الباحثة بالتذكير بأهم خصائص العائلة الممتدة محاولة إبراز أهم عنصر الذي يحافظ على تماسكها والمتمثل في

مفهوم " الشرف" والتي ترى أنه ينقسم إلى الحرمة (الطاعة والاستسلام) خاص بالمرأة (الدفاع والمجابهة) خاص بالرجل.

وترى من خلال هذا المنطلق الأبوي يمكن تفسير ظاهرة حجب المرأة وسيطرة الرجل عليها لضمان حاجتها المادية أو

حاجة أبنائها وضمان الدفاع عن شرفها، هذا الذي نتج عنه إقصاء المرأة من الحياة العامة تحت وصاية الرجل.

نتائج البحث:

بينت المقابلات الشبه الموجة بوضوح الحافز الذي يكمن وراء خروج المرأة للعمل وهي:

\* حوافز ذات طابع اقتصادي وهي خاصة بالمطلقات ولأرامل وفتيات ينتمين إلى عائلات ممتدة.

\* العمل كنتيجة طبيعية لفتيات بلغت مراحل دراسة ثانوية وجامعية (حالة الفتيات العازبات التي تتراوح أعمارهن بين 20 و30 سنة) أو متزوجات يمارسن عموما مهنة التدريس وأحيانا إدارات في الإدارة يبحثن من خلال ما أسمته الباحثة " التحرر الاقتصادي كوسيلة لتحقيق دوافعهن".

كما توصلت الباحثة أيضا إلى أنه من خلال اجتياز المرأة لعتبة المنزل العائلي أحدث هزة في النظام الاجتماعي ولمواجهة هذه الوضعية الجديدة لقد أوجدت العائلة استراتيجيات دفاعية جديدة إما عن طريق زيادة مراقبة الرجل لتصرفات المرأة العاملة وذلك بواسطة فرض لبس الحجاب حسب الباحثة لأنها تعتبر لبس الحجاب حاجز نفسي، كما أن العائلة تأخذ أجره للعاملة باستثناء النساء الأرمال والمطلقات وأغلب النساء صرحت بأنهن لا يرغبن على منح ما يكسبن إلى العائلة بل تمنحه بمحض إرادتهن وترى الباحثة أن هذا السلوك تعويض للعائلة التي سمحت بخروج المرأة للعمل.<sup>1</sup>

#### دراسة بن عطية (1968):

تحت عنوان " العمل النسوي في المجتمع الجزائري " شملت الدراسة على عينة من النساء توزعت على أغلب المهن الممارسة (الصحة، التعليم، الإدارة) حاولت الدراسة الإجابة على التساؤل المطروح: هل بإمكان العمل المأجور أن يكون أحد عوامل تطور المرأة في المجتمع الجزائري؟ وافترضت الدراسة الفرضيتين التاليتين:

\* الفرضية الأولى: العمل المأجور هو أحد وسائل تأكيد الذات بالنسبة للمرأة.

\* الفرضية الثانية: العمل المأجور يحرر المرأة من تبعيتها الأسرة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

\* أن النساء العاملات تنتمين أكثر إلى قطاع التربية والتعليم، وهو مقبول من طرف الذهنية السائدة من حيث الحالة الزوجية.

\* أكثر نسبة من العاملات من النساء متزوجات حيث وجد أن 28,9% من مجموع العينة متزوجات مقابل 20,6% أرمال و20,7% منهن عازبات.

\* الضرورة الاقتصادية تجبر 61,5% من النساء للعمل من أجل تحسين المستوى الاقتصادي الأسرة.

<sup>1</sup> بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة قسنطينة، سنة 2004/2003.

من خلال التحليل السوسولوجي لإبن عطية لعمل المرأة الجزائرية وتحديد المعايير التي تمكن العمل من تغيير المرأة الجزائرية  
 امرأة جديدة ومعاصرة، وجد أن عمل المرأة وسيلة لإثبات الذات لبعضهن بينما بالنسبة للبعض الآخر فهو لا يحقق الحرية الفردية  
 في اتخاذ القرارات بل هو عبء زائد على كاهلهن إلى حد أن بعضهن يتأسفن عن خروجهن للعمل ويرين أن المرأة الزوجة والأم  
 الماكثة بالبيت هي المرأة المثالية<sup>1</sup>

#### 4.9. توظيف الدراسات السابقة.

بعد هذا العرض الوجيز لمجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع عمل المرأة في المؤسسة كل حسب الزاوية  
 التي أثارت كل باحث وحسب الأهداف التي يسعى لتحقيقها والقروض التي يريد اختبارها، اعتمدنا على بعض الدراسات السابقة  
 كمرجع للدراسة الراهنة اختلفت من حيث المكان والمتغيرات وقد استفدنا منها من حيث أن المقارنة البحثية بين دراستنا  
 والدراسات السابقة وتم الاستعانة بها في طرح بعض العناصر وتعميق صورة الباحث في كثير من الجوانب التفصيلية في الدراسة  
 الراهنة ومنها:

- \* ساعدتنا في بناء التساؤل الرئيسي لموضوع الدراسة.
- \* إعطاء الفرصة في محاولة البحث في هذه الظاهرة في مؤسسة تختلف عن المؤسسات التي أجريت فيها هذه الدراسة.
- \* الإلمام بأهم أبعاد الموضوع وكذا مؤشرات التي أفادتنا في ما بعد في بناء الاستمارة وكذلك الاستعانة بها في عملية تحليل النتائج.
- \* إثراء الجانب الميداني للدراسة وكذلك الجانب النظري.

#### 10. صعوبات الدراسة:

- إنه من الطبيعي أن يواجه الباحث عند قيامه بالبحث عدة صعوبات سواء ذلك على المستوى النظري أو الميداني، لكن  
 تعلقه بالموضوع يجعله يصمد ويواجه كل العراقيل التي تعترض طريقة ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا عند قيامنا بهذا البحث:
- \* نقص الكم المعرفي للمصادر والمراجع والدراسات التي تناولت الموضوع في منطقتنا خاصة لمتغير عامل المرأة.
- \* استغراق وقت لتحديد الموضوع وذلك نتيجة الفضول وحب الإطلاع على كل أبعاد ومؤشرات الموضوع.

<sup>1</sup> فتال صليحة، عمل الأم وتأثيره على الضبط الاجتماعي للأبناء، دراسة مقارنة بين الأمهات العاملات والأمهات غير العاملات، مذكرة الماجستير  
 في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع العائلة والسكان، جامعة الجزائر، سنة 2010/2009.

\* صعوبة الحصول على مؤسسة لإجراء الدراسة الميدانية وهو ما أخذ منا الكثير من الوقت بالإضافة على تحفظ بعض العوامل

في الكشف عن المعلومات.

## الفصل الثاني: عمل المرأة

تمهيد

1. نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة.
2. عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي والتشريعات القانونية.
3. دوافع خروج المرأة للعمل.
4. المشاكل التي تتعرض لها العاملة.
5. متغيرات تحكم خروج المرأة للعمل.

خلاصة



**تمهيد:**

أصبح عمل المرأة اليوم في العالم ضرورة تفرضها ظروف تختلف من بلد لبلد ففي القديم كان عملها مقتصر على العمل الزراعي والعمل الحرفي، ولكن بفضل منح فرصة التعليم إستطاعت أن تشارك الرجل فرصة العمل لتغطية إحتياجاتها، ودوافعها من وراء خروجها للعمل يختلف سواء كان ماديا بتحقيق الإستقلالية الإقتصادية، أو معنويا بتحقيق ذاتها ومكانتها ودورها الإجتماعي. فإن قدرتها على إنجاز المهام الأسرية والمهام المهنية بالتكافؤ يحقق لها الشعور بالرضى والرغبة في تحقيق طموحاتها وهذا ما سنتطرق إليه في هذا العمل.

**1. نظرة تاريخية لنشأة وتطور عمل المرأة:****1.1 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.<sup>1</sup>

**2.1 تطور عمل المرأة:**

إن وضع عمل المرأة التاريخية يرتبط ويتأثر بالظروف الحضارية والثقافية والنظم الاقتصادية وهذا حسب خصوصية كل مجتمع، حيث أن عمل المرأة كان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بوضعها ومكانتها ونظرة المجتمع إليها، كما أننا نجد أن 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 إكتشاف الزراعة حيث كانت ملكية الأرض مقصورة على الرجال بما في ذلك المرأة والعبيد، كانت تعمل في قصور الأسياد في مرحلة الإقطاعية إلى مرحلة الرأسمالية. لم تحل مشكلة المرأة، إذ ما زالت تعاني حتى الآن في بعض البلدان من مشكلة التمييز بينها وبين الرجال سواء كان في ميدان العمل أو الأجر.<sup>2</sup>

**3.1 عمل المرأة في المشرق العربي:**

بالرغم من الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية والسياسية التي تمر بها دول المشرق العربي (سوريا- لبنان- مصر)، فقد أحرزت المرأة تقدماً ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل يختلف من سنة لأخرى، ففي سوريا تضمنت الخطة الحماسية العاشرة 2006/01/20 فصلاً خاصاً بتمكين المرأة ومشاركتها في مواقع صنع القرار وصولاً إلى نسبة

<sup>1</sup> ابن محمد الرماني زيد، اضطرابات العمال.... السبب في عمل المرأة، مقال "إستراتيجية عمل المرأة، 2003، ص 12.

<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، ط2، دار وائل للنشر، عمان- الأردن، 2005، ص 19.

30% وتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل وقد انخفضت هذه النسبة خلال فترة 2004 من 19.8 إلى

17.3 لكن هذا لا يجد من عزيمتها في بلوغ الهدف واستمراريتها في العمل ومحاولتها في تحقيق التقدم لدليل على ذلك.<sup>1</sup>

وفي لبنان ومن خلال مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء الأعلى كما تشارك المرأة في مجلس الشورى وفي مجلس القضاء الأعلى رغم أنها تشغل نسبة صغيرة من المقاعد، أما في النقابات فتمثيل المرأة في القيادة ما يزال ضعيفا فتواجه المرأة في سلك القضاء بيزهن مدى إمكانياتها على إتخاذ القرارات والحكم في مختلف القضايا وأن قدرتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط.

أما في مصر وفي مجال السياسة فقد إنخفضت نسبة النساء اللواتي شغلت مناصب نائب وزير إلى 3% عام 2008 مقارنة ب 4,3% عام 2007 بينما إرتفعت نسبة النساء اللواتي شغلت مناصب نائب وزير إلى 16,7% مقارنة ب 15,4% في العام السابق.

فتقلد المرأة لمناصب قيادية ومشاركتها في اتخاذ القرارات وفي عملية التسيير يجعل منها عنصرا سياسيا فعالا لا يمكن الإستخفاف بقدرته، و في مجال الإدارة فقد إنخفضت نسبة النساء في المناصب الإدارية الممتازة إلى 12,8% عام 2008 مقارنة ب 15,3% في عام 2007 وهذا يعود إلى توجيه الكثير من النساء إلى مهن أخرى قد تكون لها إمتيازات أفضل من العمل في الإدارة.<sup>2</sup>

#### 4.1 عمل المرأة في المغرب العربي:

عاشت المجتمعات المغرب العربي ظروفًا إقتصادية وإجتماعية وسياسية متشابهة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثروتها وممتلكاتها وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفا، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال وممرضة للمجاهدين وفدائية وهذا ما أدى إلى تغيير البنية الإجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الإستقلال فأصبح للمرأة حقوقا سياسية وإجتماعية ويفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء إقتصاد البلاد لتحقيق التنمية الشاملة وكل هذا يتطلب وجود قوة عاملة كبيرة، فتضافرت جهود الرجال والنساء معا.

ففي تونس منح قانون الشغل للمرأة العاملة حقوق إجتماعية وإقتصادية لجعلها مواطنة كاملة الحقوق.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> [www.euromedright.org](http://www.euromedright.org)

<sup>2</sup> مليكة الحاج يوسف، آثار عمل الأم على شراسة أطفالها، ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002، ص 45

<sup>3</sup> علي شلق وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط 1، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1987، ص 327

وحسب إحصائيات 2004 فإن نسبة النساء اللواتي شغلت مناصب في الحكومة هي 12% كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24% وفي المجلس الإقتصادي والإجتماعي 20% والمجلس الأعلى للقضاء 13% وفي المجلس الدستوري 20,5%.<sup>1</sup>

وهذا ما يثبت قدرتها في الميدان الإجتماعي والإقتصادي والسياسي إلى جانب تحملها لمسؤولياتها الأسرية وقيامها بدورها التربوي إتجاه أطفالها.

أما أوضاع المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا على ما هي عليه الأوضاع للمرأة في تونس ويمكن من خلال هذه الأوضاع والظروف السائدة تحديد مدى مساهمة المرأة في العمل والنشاط الاقتصادي فقد بلغت نسبة النساء العاملات المطلقا 46% وهي أعلى نسبة نظرا لحاجتها الاقتصادية لأنها العائل المسؤول على أبنائها بعد الانفصال، ثم الأرامل بنسبة 23% أما نسبة العاملات المتزوجات فتتخفف إلى نسبة 8% وهذا راجع إلى النظرة الدونية الإجتماعية لعمل المرأة.<sup>2</sup>

## 5.1 عمل المرأة في الجزائر:

### 1.5.1 مرحلة الاحتلال:

بعد دخول الاحتلال الفرنسي تحطم إقتصاد العائلة الجزائرية حيث جردت من الأرض التي تستزرق منها ويعمل فيها أفرادها وهذا يعني بداية مرحلة التغيير في مجال العمل، حيث تغير نظام الإقتصاد الريفي العائلي إلى نظام الإكتفاء الذاتي إثر فرض المستعمر سياسة تجريد الفلاحين من أراضيهم وممتلكاتهم فاشتغل الفلاحين الجزائريين عند المستعمر بأجر منخفض وهو ما يعرف بنظام الخامسة، إن دخول المرأة الجزائرية إلى سوق العمل أثناء الثورة لم يكن بالمفهوم الذي هو عليه الآن ولا بالمقاييس الاقتصادية الحديثة بل الفقر الشديد والحاجة أرغمت المرأة على ترك بيتها والعمل خارجه I

أما العمل الذي كانت تمارسه المرأة إنما كان بأجور زهيدة تمتص جهودها مقابل فرنكات قلائل ولم يكف لها خيار غير ذلك فلا مكانتها العلمية ولا خبراتها المهنية تسمحان لها بالصعود المهني.

إن عمل المرأة في تلك الفترة لم ينحصر في المجال الإقتصادي فحسب بل تعدى ذلك بكثير فالظروف التاريخية السياسية التي كان يعيشها المجتمع تحت رحمة المستعمر الفرنسي جعلت من المرأة الجزائرية ذات شخصية أخرى، فلم تعد تنظر إلى نفسها تلك النظرة

<sup>1</sup> [www.euromedright.org](http://www.euromedright.org)

<sup>2</sup> علي شلق وآخرون، المرجع السابق ص 324

التقليدية التي تجعل منها إنسانة لا تقدر العيش خارج بيتها، خروجها للعمل النضالي من جانب مكنها من الحصول على مكانة مرموقة في أسرتها وفي المجتمع حيث إستطاعت تعهدها من قبل فقامت بدور المناضلة والمجاهدة والمرضة مع دورها التربوي كزوجة وكأم فصرها وقوة تحملها للأوضاع الإجتماعية والإقتصادية والسياسية أهلها لتعمل أدوارا أكثر خطورة.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> علي شلق وآخرون، المرجع السابق، ص 117

**2.5.1 عمل المرأة في فترة الإستقلال:**

خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير منهك القوى وبأوضاع إجتماعية وإقتصادية وثقافية جد متدهورة، وعليه العمل على إعادة بناء إقتصاده وإسترجاع مكانته وقوته ومن خلال وضع مخططات وبرامج إقتصادية وتنموية، كان التعليم فيها الخطوة الأولى المتابعة في سبيل تحقيق هذه. أقرت الدولة مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع بإختلاف طبقاته وإنتمائه جنسياتهم (ذكر وأنثى) لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في سوق العمل، وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد، غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الإستقلال كانت ضئيلة وذلك بنسبة 1,82% عام 1966 و 2,61% عام 1977 لكن النقلة النوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية لعمليها، كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة إجتماعية وسياسية وثقافية وهذا ما تنص عليه المادة 42 من الدستور إضافة إلى أن التعليم ساعدها على تحقيق الإستقلال الذاتي واقترانها لعالم الشغل الذي من خلاله أثبتت أن لها قدرات وإمكانيات من شأنها أن تساهم في تطوير البلاد.<sup>1</sup>

ففي سنة 1996 تم إنشاء الوكالات الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خاصة في المشاريع الصغيرة المنشأة من قبل الشباب، فقد ساعد مشروع تشغيل الشباب هذا وبرنامج الإنعاش الاقتصادي والوطني على إنخراط المرأة في مشروعات التنمية المحلية في المدن والريف، فقد تبين أن نسبة من النساء هن منشغلات (مقاولات) وأيضاً النساء في إنشاء المؤسسات الصغرى وعليه فقد أصبح عدم تقبل المجتمع لعمل المرأة يزول تدريجياً، فقد إستطاعت إثبات وجودها بقوة في مختلف المجالات وفي الكثير من الأماكن خاصة في المدن الكبرى.<sup>2</sup>

**2. عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي:**

لقد عنى الإسلام منذ بزوغ فجره بقضايا المرأة فعمل على توظيف المرأة الوظيفية الصحيحة المناسبة لها في حياتها، والحقيقة أن الإسلام قد وضع على عمل المرأة الكثير من المعايير لأن الله تعالى قد جعل لكل من الرجل والمرأة ميدان يبرز فيه طاقته بسهولة ويسر لقول الله تعالى "للرجال نصيب".

<sup>1</sup> سميرة السقا، نضال المرأة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب 1985، ص 20 .

<sup>2</sup> -شلوف فريدة، المرأة المقاول في الجزائر، ماجستير في علم الاجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009 ص 84

والعمل هو وسيلة للاكتساب والمعنى هذا أن القرآن الكريم يقرر حق المرأة في العمل ولقد كانت النساء في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم يخرجن لقضاء حوائجهن.<sup>1</sup>

والواقع أن القرآن نظريته المتكاملة حول بيعة الجهد المبذول من المرأة ومدى إمكان مشاركتها في الحياة الاقتصادية، ومن أبرز الأمثلة القرآنية التي تجمع بين الصلح والإيمان والثواب ويمكن الوقوف عليها كشروط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص التالية:<sup>2</sup> قوله تعالى: " فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ " سورة آل عمران الآية 195.<sup>3</sup> وقوله تعالى: " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ " سورة النحل الآية 97.<sup>4</sup>

وقوله تعالى: " مَنْ عَمِلَ سَيِّئَةً فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا وَمَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ " سورة غافر الآية 40.<sup>5</sup>

## 1.2 عمل المرأة في قانون العمل:

أقر قانون العمل في كثير من مواده حقوق المرأة العاملة كرس فيها مبدأ المساواة في كل الحقوق سواء داخل مقر العمل أو خارجه وحتى بعد انتهاء علاقة العمل وجاءت كالتالي:

### 1.1.2 مبدأ المساواة داخل مقر العمل:

#### • المساواة في التشغيل:

1- المادة 8 قانون 06/82 يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم

2- المادة 17 قانون 11/90 تعد باطلة وهدية الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد

العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس.

<sup>1</sup> محمد سيد فهمي، المشاركة الاجتماعية والسياسية في العالم الثالث، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007، ص 46

<sup>2</sup> أحمد محمد السعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من المنظور الإسلامي، المجلد 115، العدد الأول، 2000، ص 18

<sup>3</sup> سورة آل عمران الآية 195

<sup>4</sup> سورة النحل الآية 97

<sup>5</sup> سورة غافر الآية 40

• المساواة في الأجر:

المادة 84 قانون 11/90 يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

• المساواة في الترقية:

المادة 61 قانون 11/90 الترقية تبعا لأهمية العامل واستحقاقه.

**2.1.2 مبدأ المساواة خارج مقر العمل:**

• المساواة في التكوين المهني:

المادة 113 قانون 75/31 لكل عامل الحق في التكوين والترقية المهنية.

• المساواة في التمثيل النقابي:

المادة 3 قانون 14/90 يحق لكل عامل أو مستخدم في تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط فيها بكل حرية.

**3.2.2 مبدأ المساواة بعد انتهاء علاقة العمل:**

المادة 2 قانون 15/16 غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن (55) كاملة قضاء مدة

(15) سنة على الأقل في العمل.<sup>1</sup>

**2.2 عمل المرأة في قانون الأسرة الجزائرية 1984:**

إن قانون الأسرة الصادر بموجب قانون 84/11 المؤرخ في 09 رمضان 1404 هـ الموافق لـ 09 يناير 1984 يعتبر الأسرة

الخلية الأساسية للمجتمع وهي تتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة زوجية وصلة قرابة محددة في المادة 36 منه ما يجب على كل

رف فيما يلي:

- المحافظة على الروابط الزوجية وواجبات الحياة الزوجية.

- التعاون على مصلحة الأسرة ورعاية الأولاد وحسن تربيتهم.

- المحافظة على روابط القرابة والتعامل مع الوالدين والأقربين بالحسن والمعروف.

<sup>1</sup> ابن لكبير محمد، أثر عمل المرأة على بناء السلطة داخل الأسرة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع عمل وتنظيم،

جامعة احمد دراية، أدرار، 2020-2021، ص 65-66



فكان قانون الأسرة محل اجتهاد لسعة المستجدات على ساحة العملية وما تضمنته من تحولات اقتصادية واجتماعية خاصة في نظر بعض المطالبات بحقوقهن واللواتي يرون أنه بعيد عن المقاصد الحضارية التي تتطلع لها الأمة الجزائرية فهم يطالبون بإعطاء الأولوية للمرأة فيما يتعلق بالتكفل بالاقتصاد المنزلي وحماية شخصيتها وتحديد الإجراءات الاجتماعية لصالح المرأة العاملة خاصة عطلة الأمومة وكذا التذكير بحق المرأة في العمل ضمن قانون الأسرة وممارسة هذا الحق بالإضافة الحرص على تطابق مبادئ حقوق الإنسان داخل الأسرة مع النصوص الدستورية.<sup>1</sup>

### 3. دوافع خروج المرأة للعمل:

تختلف دوافع خروج المرأة إلى العمل من مجتمع إلى آخر وقد أثبتت العديد من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت له عدة دوافع أهمها الحاجة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي توضيح ذلك.

#### 1.3 الدوافع الاقتصادية:

لعل حاجة المرأة الملحة والشديدة إلى كسب قوتها بنفسها وحاجة أسرتها إلى دخلها والإعتماد عليها في معاشها أدت لها للخروج إلى العمل، فلقد أثبتت الكثير من الدراسات أن خروجها إلى العمل كان الدافع إليه الحاجة الاقتصادية التي يمكن وضعها على رأس الحاجات، لذلك نجد أن معظم النساء العاملات ينتمين إما للطبقات الفقيرة أو المتوسطة، كما يرتبط الدافع الاقتصادي أيضا بالطبقة التي تعيش فيها المرأة، كما بينت الدراسة العلمية عام 1958 عن دخل المرأة العاملة، أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر مما تعمل النساء من الطبقة الوسطى وعليه فإن الدافع الاقتصادي كان قويا وملحا وله الدور الكبير في خروج المرأة للعمل وذلك نظرا للظروف المعيشية ومجابتها.<sup>2</sup>

#### 2.3 الدوافع الاجتماعية:

يعتبر الدافع الاجتماعي مكملا للدافع الاقتصادي، ذلك أن المرأة خرجت إلى ميدان العمل ليس فقط من أجل تلبية رغبات أسرتها وإنما من أجل كسر وتحطيم العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع وتلك النظرة السلبية للمجتمع إتجاهها، كما توجد دوافع أخرى كحسب الظهور والحاجة إلى الإنتماء وتحقيق الذات وشعور المرأة بمكانتها في المجتمع وفي دوافع أخرى لخروجها إلى العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> صادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 66.

<sup>2</sup> عباس محمود عوض، علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 235

<sup>3</sup> السيد واتي عبد الواحد، الأسرة والمجتمع، مكتبة النهضة، الإسكندرية، 1996، ص 88

حيث أنه منذ النصف الثاني من القرن العشرين بدأت المرأة تقتحم كل مجالات العمل وساعدها على ذلك فتح كل مجالات التعليم على أوسع النطاق ولقد كان خروج المرأة للعمل والإنتاج لا يعينها وحدها ولا نتائجه عليها بمفردها وإنما تنعكس على المجتمع أيضا فإنه أدى إلى مكاسب كبيرة.<sup>1</sup>

### 3.3 الدوافع السياسية:

تمثل المشاركة السياسية عاملا مهما من العوامل التي تساعد على رقي المجتمع كله ذلك لأن المشاركة تضيف قضايا وبنودا جديدة تعبر عن إحتياجات المرأة العاملة وتسمح بمتابعتها وتدافع عنها بالشكل الملائم، فالمرأة أكثر فهما ودراية لإحتياجاتها وبالتالي فهي أكثر قدرة على الدفاع عنها.<sup>2</sup>

ويمكن إعتبار خروج المرأة إلى العمل نتيجة لظروف سياسية في أغلب المجتمعات في العالم، فالمجتمعات الرأسمالية عملت على استغلال المرأة أبشع إستغلال مقابل أجر زهيد من أجل تحقيق الربح الإقتصادي، أما المجتمعات الشيوعية فهي تنظر إلى المرأة أن لها الحق في الاندماج في الحياة المهنية، أما في الجزائر فكان من بين الأسباب السياسية التي ساعدت على خروجها للعمل مشاركتها الفعالة في الكفاح من أجل الوطن، حيث وضعت تشريعات قانونية تؤكد على ضرورة إدماجها في الحياة المهنية والتأكيد على ضرورة إحترامها نظرا لمساهماتها في إستقلال البلاد.<sup>3</sup>

### 4.3 الدوافع الشخصية:

إن عمل المرأة لا يرجع إلى الدافع الإقتصادي أو السياسي أو الإجتماعي فقط إنما رغبة منها في إثبات كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت حكرا على الرجال ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلمات تعليما عاليا لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الوصول إلى العمل فقط، بل أنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل كما يساعد عمل المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة ويقضي على وقت فراغها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص 170.

<sup>2</sup> منى حسين، التلفزيون والمرأة ودوره في تلبية احتياجاتها التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2006، ص 68.

<sup>3</sup> حسين عبد الحميد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988، ص 98.

<sup>4</sup> مصطفى عوفي، خروج المرأة للعمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، العدد 10، 2003، ص 143.

#### 4. المشاكل التي تعترض المرأة العاملة:

تتلقى المرأة العاملة عراقيل وصعوبات عديدة ومختلفة تمنعها من تأدية واجباتها اتجاه الأسرة وكذلك اتجاه عملها فتكون أكثر عرضة من غيرها لعمليات التصارع والتضارب بين الأدوار وذلك بصعوبة التوفيق ومن بينها هذه المشاكل:

##### 1.4 مشاكل المرأة مع الزوج:

إن الأسرة وقيمتها قد تأثرت بخروج المرأة للعمل فقد تأثر حجم الأسرة وإختلفت أساليب التربية ما تأثرت العلاقات السائدة فيها ومنها العلاقة بين الزوجين، فالخلافات المستمرة والمتواصلة والنزاعات بين المرأة العاملة وزوجها بسبب عدم تفرغها للقيام بمهامها الأسرية وعدم مساعدة الزوج لها يخلق جوا من التوتر الأسري قد يدفع الزوج إلى محاولة إيجاد فاصل لنهاية هذه الشقاكات كالطلاق أو زواج من ثانية أو مغادرة المنزل نهائيا ليتخلص من جو التوتر السائد في الأسرة.<sup>1</sup>

##### 2.4 المشاكل مع الأبناء:

إن أهم وظائف الأسرة إنجاب الأطفال والإشراف على رعايتهم ولذلك تكون الأسرة مسؤولة عن التنشئة الاجتماعية التي يتعلم الطفل من خلالها الخبرات الثقافية وقواعدها بصورة تؤهله وتمكنه من المشاركة مع غيره من أعضاء المجتمع ويقع الجزء الأكبر من المهمة على عاتق المرأة.<sup>2</sup>

ومن المشاكل الأسرية الحديثة خروج المرأة للعمل ولا يقصد بذلك أن مجرد الخروج للعمل هو مشكل في حد ذاته ولكن المشكلة جاءت نتيجة هذا الخروج حيث ظهرت مشكلات جديدة لم تعرفها الأسرة من قبل، منها مشكلة تربية الأطفال والاهتمام بهم حيث أن المرأة أصبحت غير قادرة على رعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بهم على أكمل وجه.<sup>3</sup>

ومنه أن قضاء الطفل لفترة طويلة لوحده دون رعاية من طرف الوالدين خصوصا الأم قد يجد نفسه مضطرا إلى تكوين جماعة أخرى بداخلها روح الإنتماء ولكن ما يحدث هو أن الطفل لا يحسن الاختيار للأصحاب وقاعة اللعب فقد يلتقي بجماعات السوء نتيجة الإحتكاك المستمر بهم وهذا ما يؤدي إلى السرقة، الكذب، التدخين... إلخ وهذا المشكل يضاف أيضا إلى جملة المشاكل التي قد تتعرض لها المرأة العاملة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد السويدي، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 36

<sup>2</sup> محمد احمد بيومي، علم الاجتماع، الدار الجامعية، بيروت، 1975، ص 375

<sup>3</sup> محمد احمد بيومي، المرجع السابق، ص 311

<sup>4</sup> محمود حسن، الأسرة ومشكلاتها، دط، دار النهضة العربية، بيروت، 1967، ص 09

ولا ننكر الوضع الإقتصادي وما يسببه من مشكلات، فالمرأة العاملة التي تساهم في ميزانية الأسرة لا بد أن تتأثر في عملها خصوصا أنها أصبحت مطمعا بحيث تجد الكثير من الرجال الذين يحاولون ابتزاز زوجاتهم وإرهاقهن بمطالب مادية باسم عمل المرأة. وهكذا من خلال جملة المشكلات والاضطرابات التي قد تحدث بين الزوجة العاملة وزوجها والتي بدورها يمكن أن تؤثر على النمو السليم للأطفال، حيث تؤكد الدراسات العليا الإكلينيكية أن الأسر المضطربة غالبا ما تنتج أطفالا مضطربين ومنه نوعية العلاقة السائدة بين الوالدين تلعب دورا هاما في النمو النفسي والجسمي للأطفال حيث أن هذا النمو يأخذ المسار الطبيعي من خلال تفاعل الطفل مع المحيطين به في الأسرة وعلى هذا الأساس فإن أي خلل في الثقة السائدة في هذا الوسط نتيجة اضطرابات أسرية قد يؤدي إلى ضرر كبير على تكامل شخصيته.<sup>1</sup>

### 3.4 مشكلات الأمهات العاملات مع ذواتهن:

تؤكد جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه جملة من الإضطرابات نتيجة خروجها للعمل رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها فالمرأة العاملة تشعر بالاكئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها حيث تجدها في هذه الحالة في توتر مستمر يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكها وتصرفاتها، ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى الثانوية كالأرق وإذا ما اشتدت حالة الاكئاب تحولت إلى مرض ومن ثم عجز عن العمل، كما أن المرأة العاملة كثيرا ما تنتابها مشاعر الخوف والقلق هذا الأخير الذي يعمل كإشارة إنذار لأننا بوجود خطر وتهديد داخلي أو خارجي يهدد الشخصية، وتنوع مصادر القلق لدى المرأة العاملة فقد يعود على عدم قدرتها على إرضاء دوافع الأمومة أو سبب ظروف العمل وعدم التكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها الوظيفية، هذا بالإضافة إلى كونها تحت حالة التوتر والإنفعال سواء في العمل أو في المنزل نتيجة تحملها ما يفوق طاقتها، أما من الناحية الجسمية فإن عمل المرأة يخلف لدى الغالبية من النساء إضطرابات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم، إرتخاف وخفقات في القلب ناهيك عن الأعراض الوجدانية والعقلية كصعوبة التركيز، ضعف الذاكرة، صعوبة إتخاذ القرارات وهذا كله ينعكس ضعفا في الأداء وهو من آثار الإجهاد الطويلة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مصطفى الخشاب، دراسات في علم الاجتماع العائلي، د ط، دار النهضة العالمية، بيروت، 1985، ص 215

<sup>2</sup> مليكة بن زيان، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، ماجستير في علم

النفس الاجتماعي والاتصال، 2003-2004، ص 85-86

#### 4.4 مشكلات المرأة العاملة في العمل:

إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين الإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقواعد التي تعتمدها المؤسسة الإنتاجية والخدمية.

إن المرأة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين، فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وإنما تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولةه. كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الإستمرار في العمل والإبداع فيه وبذل جهود لغير معوقات ومشكلاتها التي تحول دون إستمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة.<sup>1</sup>

#### 5. متغيرات تحكم خروج المرأة للعمل:

تتطرق لبعض المتغيرات منها:

##### 1.5 المتغير الاقتصادي:

يعتبر العامل الاقتصادي من أكثر العوامل استخداما في نظرية التغيير، فطبيعة العمل ومصدر الدخل وإمكانيات الحصول على السلع والمعايير الأساسية التي تحكم العلاقات الاقتصادية بين الناس أساسه بنسبة لمعظم الأسر، ويرتبط هذه التفسير بـ " كارل ماركس " حيث أن نظريته عن المجتمع ينظر إليها على أنها واحدة من النظريات الحتمية، كذلك الأمر بالنسبة " لأنجلز " نظرا أنه لا بد من التغيير مما أدى إلى خلق الملكية الجماعية في هذا النظام الذي كان يستبعد النساء من عالم الشغل مع التقدم الذي شهده العلم في هذا المجال من فتح مصانع وزيادة في والنمو الديموغرافي الذي برز في المزارع أو المصانع وهذا ما كان يفتقر إليه في الماضي بذلك أصبحت المرأة مساهمة اقتصادية هامة.<sup>2</sup>

##### 2.5 المتغير التكنولوجي:

<sup>1</sup> - إحسان محمد حسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 90

<sup>2</sup> - عايج بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2016-

لقد نشأت التكنولوجيا للتقليل من الجهود العضلية والجسمية في العمل ورفع مستوى المعيشة وإتاحة أوقات الفراغ ومنه نستطيع القول أن التكنولوجيا أساس اجتماعي وتأثير التكنولوجيا على المرأة يكون بطريقة غير مباشرة ذلك من خلال التصنيع ونمو المدن، أما من الناحية المباشرة تظهر في صورة الأدوات المنزلية ووسائل الترفيه والوسائل الإعلامية.<sup>1</sup>

لذلك فإن التغيرات المجتمعية التي حدثت في الكثير من المجتمعات أسهمت بنصيب كبير في إحداث التقدم العلمي والتكنولوجي، وهذه المتغيرات التي تعرضت لها المرأة بصفتها أول شخص قابل للتغير وهذا ليس من الجانب المادي فقط بل هنتك تغيرات أحدثتها الإيديولوجية والقيم وكان لها بعض التأثير على أسلوب حياة الأسرة، حيث تمتد حقوق وامتيازات المرأة إلى مجالات متعددة كالعمل في ميادين مختلفة كالتعليم والأنشطة الرياضية.<sup>2</sup>

### 3.5. المتغير الاجتماعي والثقافي:

إن الدور الكبير الذي تلعبه المنظمات والحكومات من توعية الآباء والأمهات بأهمية التنشئة السليمة في الأسرة وبأهمية السماح للأبناء إناثا وذكورا باتخاذ القرارات الخاصة بهم وتدريبهم على المشاركة الإيجابية منذ الصغر، ولولا حتى في المسائل البسيطة لنشأة الفتى والفتاة أكثر قدرة ووعيا بأهميتهم في حياتهم وقد ساعد على هذه الأدوار التي تلعبها الدول والجمعيات والمنظمات المختلفة حول الأهمية الثقافية، ومساعدة المرأة على تحقيق استقلالها الفكري، واكتسابها مهارات جديدة عن طريق التدريب، ودعمها في العمل، وكل هذا جاء كذلك من خلال أجهزة الإعلام والمشاركة مع مؤسسات المجتمع المدني الأخرى لإبراز مدى المساهمة التي تقدمها.<sup>3</sup>

وبذلك فإن التغيرات الاجتماعية والثقافية أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، حيث أظهرت كفاءة عالية ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية للرجل، فقد حول عصر الصناعة أنظار الناس إلى العمل حيث أصبحوا ينظرون إليه نشاطا ضروريا في حد ذاته، إلا أن عدم التحاق المرأة بالعمل ما زال يعتبر شيئا مقبولا لأنها إذا لم تعمل خارج المنزل فيكفي أنها تقوم على رعاية شؤون أسرتها، ورغم ذلك فالعمل خارج المنزل أصبح جزءا هاما في حياة كثير من النساء حتى وم تحملت إلى جانبه القيام بأعمال المنزل، وقد فتح التحاق المرأة بالعمل مجالات واسعة من النشاط الاجتماعي مما أحدث تغيرات هامة في مكانتها في المجتمع.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، مصر، بدون طباعة، 2002، ص 129

<sup>2</sup> جابر عوض، خيري خليل الجميلي، اتجاهات معاصرة في دراسة الأسرة والطفولة، طبعة 1، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 29

<sup>3</sup> فهمي سامية، أدوار المرأة الريفية في التنمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 320

<sup>4</sup> سيد منصور، عبد المجيد وآخرون، الأسرة على مشارف القرن الواحد والعشرون، دار الفكر، القاهرة، 1، 2000، ص 193

## 4.5. المتغير السياسي:

لقد فرضت المرأة الجزائرية نفسها من خلال مشاركتها في الحياة العامة والخاصة وتفانيها في أداء واجباتها، مما أدى إلى دعم الدولة لمشاركتها في الحياة السياسية بدعوة الأحزاب السياسية ومؤسسات المجتمع المدني، وذلك لإعداد وتدريب وقيادات إنسانية للمشاركة في المجالس المحلية والتشريعية، وفي قيادة العمل الحزبي، وقيادة الأنشطة الثقافية التعاونية، والمشاركة الفعالة في قيادة الجمعيات الوطنية والولائية، وإشراك الكوادر النسائية ذات كفاءة في صياغة القوانين بصفة عامة والمتعلقة منها بالمرأة بصفة خاصة بما في ذلك قانون العمل الموحد، والاستعانة ببناء تخصصات في مجالات مختلفة للاستفادة من وجهات نظرهم ومكافئتهن المهنية لصياغة تشريعات تعبر عن مصالح المجتمع وبدوره ساهم بشكل أو بآخر في زيادة عدد النساء العاملات في جميع المجالات.<sup>1</sup>

إن الوعي السياسي الذي وصلت إليه المرأة وتوليها المناصب القيادية لم يأت إلا عن طريق تضافر الجهود وتأكيدا على ضرورة عمل المرأة في الجانب السياسي، بالإضافة إلى تطوير قدرتهن السياسية وثقتهم بأنفسهن ووقوف المجتمع إلى جانب المرأة ودعمها والاعتراف بقدراتها وفاعلية دورها في التنشئة السياسية الأسرة والأبناء لأنهم جيل المستقبل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فهمي سامية، نفس المرجع السابق، ص 321

<sup>2</sup> عاجب بومدين، المرجع السابق، ص 56-57

خلاصة:

نستخلص مما سبق أن المرأة إستطاعت التحرر من نظرة المجتمع التقليدية لها بشأن خروجها للعمل، وذلك من خلال تحقيق ذاتها إذ أن الأسباب التي دفعت بالمرأة للعمل اليوم تختلف من إقتصادية إلى إجتماعية، ذاتية بالرغم من مواجهة مشاكل وصعوبات في توفيقها بين واجباتها الأسرية وأدوارها المهنية، وهذا ما جعل منها عنصر فعال داخل الأسرة والمجتمع.



## الفصل الثالث: المؤسسة الجزائرية والمرأة العاملة

تمهيد

أولاً: التطور التاريخي للمؤسسة

ثانياً: المؤسسة الجزائرية.

ثالثاً: المؤسسة العمومية الجزائرية

رابعاً: واقع المرأة العاملة

خلاصة

**تمهيد:**

تشغل المؤسسات أهمية كبيرة في المجتمع، ونظراً للتطورات التي تشهدها المؤسسات في مختلف المجالات التعليمية، والاقتصادية، والاجتماعية وغيرها يتوجب علينا فهم طبيعة وآلية العمل في المؤسسات ومعرفة أجزائها والعلاقات الرابطة بين أركانها المختلفة.

## أولاً: ماهية المؤسسة

## 1. التطور التاريخي للمؤسسة

لم تظهر المؤسسات المختلفة التي نراها اليوم بأشكالها الحالية من أول مرة، بل مرت بالعديد من التغيرات والتطورات المتواصلة متوازياً مع التطورات التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية والحضارات البشرية. من أبرز المحطات التطورية هي كالآتي:

## مرحلة نظام الإنتاج العائلي البسيط:

سادت الحياة البسيطة منذ وجود الإنسان حتى ظهور الثورة الصناعية من القرن الثامن عشر ولقد تميزت هذه الفترة بالركود والاكتفاء بالفلاحة، حيث اعتبر الإنسان زراعة الأرض وتربية المواشي من أهم النشاطات لأنها كانت مورداً لحياته، والمنزل كان المكان المناسب لتلك الصناعات ولم يكن هناك فصل بين مكان العمل والسكن وقد ترتب على الإنتاج الأسري ما يعرف بالصناعة العائلية عدة نتائج منها تحقيق مبدأ التضامن العضوي. و من بين مميزات المجتمع البدائي سيطرت الإقطاعية.

## مرحلة ظهور نظام الطوائف الحرفية:

بعد أن تهيأت الظروف المتمثلة في تكوين التجمعات الحضارية وارتفاع الطلب على مختلف المنتجات الحرفية من ملابس وأدوات الإنتاج وظهور لأول مرة عمال بدون عمل أو بأعمال مستقلة أدى كل هذا إلى تكوين ورشات يتجمع فيها أصحاب الحرف المتشابهة من أجل الإنتاج تحت إشراف قدامائهم وتعرف الطائفة الحرفية بأنها نظام يضم جميع العاملين في حرفة واحدة في مدينة من المدن من أجل حماية أنفسهم وتنظيم صناعاتهم وتطويرها تعمل لصالح الفئات العامة جميعها في تلك الحرفة من معلمين، صناع، صبية<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الحميد عبد الرحيم، علم الاجتماع الصناعي، دط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1975، ص 73

## مرحلة نظام الوسطاء أو النظام المنزلي للحرف:

هو نظام إنتاجي جديد عرف بنظام الوسطاء أو نظام الإنتاج المنزلي الجديد وقد قام إلى جانب نظام الطوائف الحرفية الذي أخذ في الضعف والانحلال.

ويقوم هذا النظام على تولى التجار بأنفسهم شراء المواد الأولية اللازمة للصناعة وتوزيعها على الصناع في منازلهم ثم يجمعونها منهم بعد الانتهاء من صناعتها ويقومون بتوزيعها فيما بعد على التجار الصغار والمستهلكين، لقد أخذ التجار الوسطاء يعتمدون على الصناع الذين يعملون في منازلهم بعيدا عن سيطرة الطوائف الحرفية وعلى الريفيين الذين يقومون بالإضافة إلى عملهم الصناعي في منازلهم بالاشتراك مع أفراد عائلتهم.

وبذلك تكون الصناعة قد عادت إلى المنزل وأصبحت العائلة الوحدة الإنتاجية في المجتمع ومما ساعد على قيام هذا النظام أن ثمة ظروف اجتماعية واقتصادية ساعدت على ذلك منها صناعات تلك المرحلة لم تكن بحاجة إلى مكان واسع للقيام بالعمل مع توفر حرية العمل بعيدا عن قيود أصحاب رؤوس الأموال ودفع الضرائب.

وبعد ذلك وجد التاجر الممول أنه قد أصبح صاحب مشروعات إنتاجية مبعثرة في منازل العمال وفي مناطق جغرافية متباعدة وعدم قدرته للإشراف على الصناع ومن أجل ذلك فكر الوسطاء بجمع العمال تحت سقف واحد بإنشاء المصانع اليدوية الصغيرة ورأى بعض منهم بتجميع أكثر صناعة في مكان واحد فكانت هذه العملية بداية نواة المصنع الحديث فيما بعد<sup>1</sup>.

## ظهور المانيفاكتورة (La manufacture):

يعود ظهورها إلى تراكم التغييرات التي شهدتها طرق الإنتاج السابقة أي الإنتاج الحرفي المنزلي وكذلك الآثار التي كانت للتجارة وارتفاع الطلب وتطور المستوى الحضاري وارتفاع عدد السكان من جهة أخرى إضافة إلى الاستكشافات الجغرافية وآثارها على تراكم الثروة واستيراد المواد الأولية مما أدى شراء طبقة التجار فقاموا على جمع عدد من الحرفيين تحت سقف واحد حتى يتمكنوا من مراقبتهم ويضمنوا الاستغلال الأمثل لوسائل الإنتاج، هكذا ظهرت المصانع في شكلها الأول حيث أصبح صاحب المصنع هو صاحب السلطة.

<sup>1</sup> مرجع سابق، ص 75

وقد نتج عن تجميع العمال في مكان واحد وتجميع العمليات الإنتاجية في المصانع إلى تطبيق قواعد تقسيم العمل وتشغيل الأطفال في بعض الأعمال لسهولة فأنخفضت أجور العمال وزادت أرباح الممولين وأخذوا يتميزون بالشراء.

### المؤسسة الصناعية الآلية (المصنع):

يعود ظهور المؤسسات الصناعية الآلية مع بداية القرن 18 إلى ظهور الثورة الصناعية في أوروبا وما صاحبها من استكشافات علمية وتطور في وسائل الإنتاج واتساع الأسواق وما امتاز هذا النوع من المؤسسات باعتماده على وسائل عمل آلية ميكانيكية يقوم على تنظيم بيروقراطي وقوانين منظمة للعمال تبين بوضوح مجال التخصص في العمل وتقييمه والفصل بين الإدارة والعمال بدفع الأجور للعمال وتدريبهم لرفع كفاءتهم الإنتاجية.<sup>1</sup>

## 2. تعريف المؤسسة:

اختلفت وتباينت تعريفات الباحثين والمختصين لهذا المفهوم ذلك حسب اختلاف توجهات وزوايا أصحابها.

1) يعرفها علي محمد عبد الوهاب بوصفها "وحدة اجتماعية فنية تضم مجموعة من الأفراد يؤدون وظائف معينة لازمة لبلوغ الهدف".

وبطريقة أخرى، يوصفها وحدة اجتماعية فنية تتكون من مجموعة من الأمور المتداخلة اللازمة لتحقيق هدف معين ويعني ذلك أن لها جانبيين أحدهما إنشائي والآخر في أو تكنولوجي ويلعب كل فرد في المؤسسة دورا محددًا يتفاعل مع الأدوار الأخرى لتحقيق الهدف المشترك.<sup>2</sup>

2) أما ريتشارد هال يعرفها بأنها "هي تجمع له حدود واضحة نسبيا ونظام قيم ومستويات من السلطة وأنظمة اتصالات وأنظمة تنسيق عضوي، يوحد هذا التجمع على أساس مستمر نسبيا في البنية ويشترك في نشاطات ذات علاقة بمجموعة من الأهداف، هذه النشاطات لها تأثيرات على مستوى التنظيم وعلى مستوى المؤسسة نفسها وعلى المجتمع".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مرجع سابق، ص 76

<sup>2</sup> علي محمد عبد الوهاب، استراتيجيات التحفيز الفعال نحو أداء بشري متميز، دار التوزيع للنشر الإسلامية، مصر، 2000، ص 18 .

<sup>3</sup> ريتشارد هال، المنظمات، هياكلها، عملياتها ومجرباتها، ترجمة سعيد بن حامد الهاجري، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، سنة 2001، ص 82، 83 .

3) أما تالكوث بارسونز<sup>1</sup> فيعرفها بوصفها وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين كي تحقق أهداف مادية ومعنوية معينة<sup>1</sup>.

4) تعريف معجم العلوم الاجتماعية: المؤسسة هي مجموعة من الأفراد يجتمعون فيما بينهم ويتنظمون بمقتضى قواعد موضوعية ولوائح محددة وشرائح مقننة بينهم لتحقيق أهداف مرسومة وتنفيذ وظائف خاصة<sup>2</sup>.

5) تشارلز كولي: "المؤسسة هي جماعة يرتبط أعضائها فيما بينهم من خلال شبكة علاقات تنظمها مجموعة من القيم والمعايير"<sup>3</sup>.

### 3. أهداف المؤسسة:

تسعى المؤسسة مهما كان نوعها (عامة، خاصة) إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تختلف وتعدد حسب اختلاف المؤسسات وأصحابها وطبيعة وميدان نشاطها ويمكن تلخيص الأهداف إلى الأنواع التالية<sup>4</sup>

#### 1.3. أهداف اقتصادية:

\* **تحقيق الربح:** إن استمرار المؤسسة في الوجود لا يمكن أن يمتد إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى أدنى من الربح يضمن لها إمكانية رفع رأسمالها وبالتالي توسيع نشاطها للضمود أمام المؤسسات الأخرى.

\* **تحقيق متطلبات المجتمع:** إن تحقيق المؤسسة لنتائجها يمر عبر عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي وتغطية تكاليفها وعند القيام بعملية البيع فهي تغطي طلبات المجتمع الموجودة به سواء على المستوى المحلي أو الوطني وتختلف هذه الأخيرة من المؤسسة العمومية إلى المؤسسة الخاصة.

\* **عقلنة الإنتاج:** يتم ذلك بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج ورفع إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع بالإضافة إلى المراقبة.

<sup>1</sup> ناصر دادي، عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، سنة 1998، ص 11.

<sup>2</sup> إبراهيم مذكور وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب سنة 1971، ص 534.

<sup>3</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، سنة 2004، ص 15.

<sup>4</sup> عطا الله ياسين، اقتصاد المؤسسة من موقع: <http://cte.univ-setif.dz/courseligne/yacine/index.htm>

**2.3. أهداف اجتماعية:**

- \* ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعتبر عمال المؤسسة من المستفيدين الأوائل من نشاطها حيث يتقاضون أجور مقابل عملهم بما ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا.
- \* تحسين مستوى معيشة العمال: إن التطور السريع الذي تشهده المجتمعات في الميدان التكنولوجي يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بالإضافة إلى التطور الحضاري لهم وهذا ما يدعو إلى تحسين وعقلنة الاستهلاك.
- \* إقامة أنماط استهلاكية معينة: تقوم المؤسسات عادة بالتصرف في العادات الاستهلاكية لمختلف طبقات المجتمع وذلك بتقديم منتجات جديدة بواسطة التأثير في أذواقهم عن طريق الإشهار والدعاية.
- \* الدعوة إلى تنظيم وتماسك العمال: تتوفر داخل المؤسسة علاقات مهنية واجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم العلمية وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية، إلا أن دعوتهم إلى التماسك والتفاهم هو الوسيلة الوحيدة لضمان الحركة المستمرة للمؤسسة وتحقيق أهدافها.
- ونجد عادة في المؤسسة وسائل وأجهزة مختصة تقوم بذلك مثل مجلس العمال بالإضافة إلى العلاقات غير الرسمية بين هؤلاء.
- \* توفير مرافق وتأمينات للعمال: تعمل المؤسسة على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل وكذلك التعاقد.

**3.3. الأهداف التكنولوجية: تتمثل في ما يلي:**

- \* البحث والتنمية: المؤسسة الحديثة تعمل على استحداث وظائف أو مصالح خاصة بعمليات البحث والتطوير وترصد لهذه العملية مبالغ هامة قد تصل إلى نسب مرتفعة من الأرباح في بعض المؤسسات.
- \* مساندة السياسة القائمة في البلاد : تساعد المؤسسة الدولة في مجال البحث والتطوير وبالتالي تنفيذ الخطة التنموية المسطرة من طرف الدولة من خلال التنسيق بين مختلف الجهات من مؤسسات البحث العلمي، جامعات ومؤسسات اقتصادية وغيرها كالمجلس الاقتصادي، الاجتماعي بالجزائر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، الجزائر، سنة 1998، ص 18، 19

## ثانيا: المؤسسة الجزائرية

## 1. المؤسسة الجزائرية والسياقات السوسيو تاريخية لها:

كانت الجزائر تملك قبل الاستقلال ما يقارب 20 مؤسسة عمومية تم تكوينها قبل سنة 1994م.

ولا تمشي إلا القطاعات والميادين المرتبطة بالفلاحة، أما في ما يتعلق بعملية التأميم التي تعرضت لها المؤسسات العمومية في فرنسا فلم تمشي المؤسسات الجزائرية إلا في مرحلة معينة، حيث ساهمت هذه العملية إما في تكوين مؤسسات جزائرية أو إنشاء فروع وقطاعات المؤسسات الفرنسية مثل التأمينات والبنوك المتخصصة ومن ثم السماح بإنشاء عدة مؤسسات مكلفة بإنشاء الاستثمارات والأشغال الكبرى، أما بعد الاستقلال فإن الدولة الوطنية استثمرت في هذه المؤسسات بنفس الكيفية من حيث المستوى الإداري والتسييري مما ساعد على استرجاع سلطة الدولة هيبتها.

وعليه يتضح أن المؤسسة الجزائرية في العهد الاستعماري كانت جد قليلة نظرا للهيمنة الاستعمارية، هذا الذي أدى إلى

موروث مؤسسي قليل في العهد الاستعماري إلا من تلك المؤسسات المرتبطة بالفلاحة.

بعدها جاء تأميم مؤسسات عمومية قليلة منها المؤسسة الجزائرية العمومية للكهرباء والغاز إلى حين استقلال الجزائر و

تأسيسها لمختلف المؤسسات.<sup>1</sup>

## 2. مراحل تسيير القطاع العام في الجزائر:

## 1.2- مرحلة التسيير الذاتي:

خرج الاقتصاد الوطني بعد حرب التحرير منهارا في جميع هياكله، حيث غادر الكثير من العاملين الأجانب التراب الوطني

تاركين وراءهم شغور معظم المؤسسات الزراعية والصناعية وإدارات مهملة دون أن يتركوا من يتولى أمرها في التسيير.

أمام هذا الوضع قام العمال وبطريقة تلقائية بإدارة جميع المؤسسات الاقتصادية من أجل البلاد، فأخذ العمال مهام تسيير

المؤسسات الشاغرة هذا التجاوب من طرف العمال سهل عملية تجسيد التسيير الذاتي للمؤسسات في الواقع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلجوهر خالد، الخلفية السوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية للصمامات والمضخات، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2021، ص72.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1992، ص 13.



إن فكرة التسيير الذاتي للمنشآت الاقتصادية لا تعني بالضرورة ترك المجال في التسيير إلى الطبقة العمالية وتقوم المؤسسة المسيرة ذاتيا على العمليات التالية:

أ: الجمعية العامة للعمال.

ب: مجلس العمال.

ج: لجنة التسيير.

د: مجلس المديرية.

أ- **الجمعية العامة للعمال**: تتكون من كل العمال الدائمين ذوي جنسية جزائرية، بحيث يكون العامل قد بلغ من العمر 18 سنة وله 06 أشهر من العمل الفعلي داخل المؤسسة وتجتمع على الأقل مرة كل ثلاث سنوات يقوم ببعض المهام من بينها المصادقة على تنمية المؤسسة في إطار المخطط الوطني وتحديد توزيع المهام والمسؤوليات.

ب- **مجلس العمال**: تنتخب الجمعية العامة مجلس العمال يتراوح عدد أعضائه من 10 إلى 100 عضو لمدة ثلاث سنوات يتدخل في وضع القوانين الداخلية وقرار شراء وبيع مواد التجهيز وتوظيف وطرده العمال وكذلك مراقبة لجنة التسيير.

ج- **لجنة التسيير**: ينتخب مجلس العمال من بين أعضائه لجنة التسيير التي يتراوح عدد أعضائها من 3 إلى 11 عضو حسب أهميتها حيث يقوم بوضع وضبط الترتيبات المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة وتوزيع المسؤوليات وكذا إعداد مخططات التنمية للإنتاج.

د- **مجلس المديرية**: يضم كل من رئيس لجنة التسيير، حيث يتكلف بالإشراف والإدارة العليا للمؤسسة والمدير الذي يشكل جهاز المراقبة، وتمثيل الدولة داخل المؤسسة والحفاظ على النشاط المالي والاقتصادي كل هذا فقد أبرز في هذه المرحلة الجانب الإداري للدولة.<sup>1</sup>

## 2.2. مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

في بداية سنة 1971 وضعت الدولة تنظيما جديدا للمؤسسات والمتمثل في التسيير الاشتراكي الذي يبحث في إيجاد الوفاق بين إطار التسيير وممثلي العمال، وهذا التنظيم ليس مجرد إصلاح بل هو مرحلة جديدة للثورة الاقتصادية والاجتماعية وكذلك كحل ناجح للقضاء على كل تفكير في السيطرة البيروقراطية والتكنوقراطية كما جاء في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات بما أن

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 14.

أساس النظام الاشتراكي هو الملكية العامة لوسائل الإنتاج فإنه من غير المنطقي أن يكون عمال الشركات طرفا مهما في تسييرها ومراقبتها وبالتالي أصبح العامل يتمتع بصفة المسير المنتج ويمارس العامل تلك النشاطات داخل مجلس عمال منتخب لا تنحصر مهامه فقط في مراقبة نشاط المؤسسة في المظاهر التقنية بل تتخذ بعدا أساسيا، لكن في حقيقة الأمر نجد المصنع الجزائري التابع للملكية الدولة أراد أن يسير مجال للإنتاج التكوين والمنتج المسير لمجتمعهم ولكن ليس مستقلا عن الدولة التي تؤطر الحركة النقابية، فقد جاء في ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات أن إنشاء مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ووضعها على هذا النحو يشكل مدرسة التكوين السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجماهير الكادحة يستمد منها العمال المعلومات التي ترقى شعورها بالمسؤوليات.<sup>1</sup>

### 3.2. مرحلة إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسة :

و يمكن تصنيفها أو تقسيمها إلى العناصر التالية:

#### أ - مرحلة إعادة الهيكلة:

تمتد ما بين عام ( 1980-1988 ) وتمثل بداية انطلاق الإصلاحات وخاصة مع المخطط الأول من ( 1980-1989 ) المتكلف بتسيير الاقتصاد الوطني والمؤسسة العامة بصورة خاصة، وكذلك مع المخطط الخماسي الثاني ( 1985-1989 ) التي أحست خلاله الجزائر بانتكاسة اقتصادية حقيقية نتيجة مايلي:

\* تدهور أسعار البترول: اعتماد المؤسسات العامة على خزانة الدولة التي عرفت أول عجز لها عام 1983 ونتيجة لهذه الآثار السلبية ماليا واقتصاديا على البلاد والمؤسسات بدأت التصورات تتغير نحو الخروج التدريجي للدولة وعليه وجب الانتقال إلى أسلوب تنظيمي جديد كان نتيجة:

- عدم إمكانية الاستثمار في تسيير الشركات الوطنية الكبيرة الحجم.
- ضرورة فتح مجال للقطاع الخاص للاستثمار وكذا للمستثمر الأجنبي كل ذلك من أجل تأمين الحد الأدنى على الأقل من الفعالية في التنظيم والتسيير والتخطيط نظرا لحجم هذه المؤسسات الكبيرة.

إن النتائج السيئة التي حققتها الشركات الوطنية تحت إدارة التخطيط المركزي المطبق آنذاك جعلت الميزان التجاري في تدهور مستمر نتيجة ارتفاع الواردات بصورة سريعة، هذا الارتفاع كان نتيجة زيادة حاجيات المؤسسات العمومية للمواد الأولية وقطع

<sup>1</sup> داوود معمر، منظمات الأعمال، الحوافز والمكافآت، طبعة 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، سنة 2006، ص ص 210-211.

الغيار وزيادة طلب المجلس على السلع الإستهلاكية المستوردة من الخارج، هذه الوضعية دفعت الحكومات إلى اللجوء للاقتراض من الخارج لتلبية مستلزماتها ومواصلة التنمية لتحقيق الأهداف المسطرة.<sup>1</sup>

تهدف إعادة هيكلة المؤسسات إلى:

- تفكيك الشركات إلى مؤسسات صغيرة الحجم.
- يجب أن تساعد إعادة الهيكلة للمؤسسات بشكل عام في دعم الإدارة المخططة للاقتصاد.
- زيادة مراقبة الدولة للتجارة الخارجية وتجارة الجملة عن طريق تنظيم أفضل للقرارات.
- يجب أن تتوخى إعادة هيكلة المؤسسات تطبيق وتعميق أفضل للتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
- يجب أن يكون دعم الطاقات الوطنية للدراسات الهندسية وللتجهيز هدفا واضحا لإعادة هيكلة المؤسسات ولتنظيم الجهات المسؤولة عنها.<sup>2</sup>

**ب- مرحلة استقلالية المؤسسات:** لم تحقق الإصلاحات الهيكلية والتغيرات التنظيمية التي مست المؤسسات العمومية في

بداية الثمانيات أهدافها المرجوة، بل زاد سوء تسييرها من طرف أشخاص غير مؤهلين إذا غالب ما يختارون على أساس معايير سياسية فقط.

و قد اتضح فشل هذه المؤسسات جليا في تصريح رئيس الجمهورية آنذاك عام 1986 حيث انتقد بشدة مسيري هذه المؤسسات واتهامهم بالعيش خارج الواقع الجزائري مركزا في نفس الوقت على دور وفعالية القطاع الخاص وتلبية حاجات المواطنين. نلاحظ أن مختلف الإصلاحات الهيكلية التي طرأت على هذه المؤسسات لم تجد نفعاً، حيث فشلت في تحسين المردودية وتحقيق الفعالية الاقتصادية مما أجبر متخذوا القرار تحت الهيئات المالية الدولية ونداء المسيرين إلى إعادة النظر في هذا الوضع السيئ ومحاوله تصحيحه لأنه أثر سلبيا على معيشة المواطنين وعلى مستوى النمو الاقتصاد الوطني.

وبالفعل تم تطبيق هذا التصور الجديد المتمثل في استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية سنة 1988، حيث تم وضع الهياكل التي تسهل عملية تسيير المؤسسات في ظل هذه المرحلة وبمجرد أن تصبح المؤسسة العمومية مؤسسة مستقلة يطبق عليها القانون التجاري وتعامل على أساس القوانين الاقتصادية والمالية أي أنها معرضة لتصنيفية في حالة عجزها.

<sup>1</sup> داوود معمر، مرجع سابق، ص ص 212-213.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 217.

يشير مفهوم الاستقلالية إلى حرية تصرف إدارة المؤسسة حسب نظرتها في تسيير مهامها وأنشطتها المختلفة وبأسلوب الذي يمكنها من تحقيق نتائج إيجابية وفقا لقوانين وقواعد تخصصها.

## 4.2. مرحلة الخصخصة:

لقد اقترن هذا المفهوم في الأدبيات الاقتصادية بمفاهيم أخرى ظهرت في القرن 19 منها القضاء على الاحتكار واقتصاديات العرض، وتعني الخصخصة تحويل الاقتصاد إلى اقتصاد يعتمد على القطاع الخاص بصورة أساسية وهذا عن طريق بيع الأصول والوحدات المملوكة كلاً أو جزءاً للقطاع العام وتتم عملية البيع بأساليب عدة وهي في مجملها مطروحة عملياً خصوصاً إذا كانت الدولة ستحصل على القيمة الحقيقية لأصل المباع.

و تعرف الخصخصة في الجزائر: " بأنها القيام بمعاملات تجارية تتجسد في تحويل ملكية كل الأصول المادية والمعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها أو كل رأس مالها أو جزء منها لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقطاع الخاص وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كفاءات تحويل التسيير وممارسة شروطه.

وقد ثبتت الجزائر هذه العملية على اعتبار أن القطاع الخاص هو الذي سوف يحل المشاكل ويحقق الأعباء المالية التي تتحملها الحكومة من حيث تمويل المشاريع العامة ومواجهة الخسائر التي تتعرض إليها ويعيد للأذهان إيديولوجية المنافسة، وعليه يمكن تعريف الخصخصة بأنها: " نقل ملكية المؤسسات العمومية إلى إدارتها من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص " <sup>1</sup>.

## 5.2. اقتصاد السوق:

يرتبط نظام اقتصاد السوق بالرأسمالية والحرية الاقتصادية والتجارية ويرى الدارسون عموماً أن أي اقتصاد حر باستثناء الاقتصاد المخطط يضم أربعة أسواق هي:

أ- سوق البضائع والسلع والخدمات: وهي السوق التي يتم فيها تبادل السلع مثل: الأغذية، الملابس والخدمات.  
ب- السوق: وهي التي يعرض فيها العمال قوة عملهم من جهة وتطلب الشركات والمؤسسات وأرباب العمل تلك القوة العاملة من جهة أخرى.

ج- سوق العملات أو سوق المالية: وهي سوق لتبادل وصرف العملات حسب أسعارها في البنوك.

د- سوق الأسهم والسندات: وهي السوق التي يتم فيها تبادل السندات والأسهم أي عرضها للبيع والشراء في مكان خاص يسمى البورصة.

<sup>1</sup> داوود معمر، المرجع السابق، ص 224، 225.

## ثالثا: المؤسسة العمومية الجزائرية

## 1. ظهور فكرة المؤسسة العمومية:

تستلهم مبادئ المذهب الحر مقومات وجودها من الفرد فيقوم هذا المذهب على أساس أن للأفراد حقوقا لصيقة بهم، ولدت معهم ولا يمكن للدولة أن تمسها أو تسن ما يخالفها، فهي إذا سابقة نشأة الدولة وهي مرتبة تعلو الدولة، لأن الغاية من قيام الدولة حماية تلك الحريات الفردية وبهذا يكون المذهب الفردي قد أرسى مبدأين هما:<sup>1</sup>

\* الحرية.

\* عدم تدخل الدولة.

من هذين المبدأين استلهمت الدولة الحارسة مبررات لسلطاتها واستقلت منها أبعاد تدخلها، فقد كان هذا التدخل مقصورا على ضرورة تأمين متطلبات الأمن والعدالة والقيام ببعض الأعمال العامة والمنشآت التي لا يقوى على الأفراد على مباشرة القيام بها.

ويمكن القول بصورة عامة أن الجذور التاريخية لفكرة المؤسسة العمومية ترجع إلى تلك الهيئات التي أنشأتها السلطة العامة في فرنسا في غضون القرنين السابع عشر والثامن عشر لتقوم بأداء بعض الخدمات العامة في مجالات التعليم والصحة.<sup>2</sup> إن تغيير المؤسسة العمومية الذي ظهر في هذه الفترة كان يتسم بالغموض واستمر الحال كذلك في الفترة الممتدة من الثورة الفرنسية حتى منتصف القرن التاسع عشر، حيث لم تكتسب فكرة المؤسسة العمومية سمات الوضوح ومن ثم فقد ضلت غامضة وينقصها التحديد والتأصيل.<sup>3</sup>

وقد ساهم المشرع المدني الفرنسي بدوره في إلقاء المزيد من الغموض، حيث استخدم في مجالات عديدة تعبير المؤسسة العمومية دون تعريف كامل بين هذا المفهوم والمفاهيم الأخرى، فأحيانا يظهر تعبير المؤسسة العمومية مساوي لتعبير شخصي

<sup>1</sup> جلول شيتور، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد العاشر، جامعة محمد خيضر-بسكرة، نوفمبر 2006، ص 140.

<sup>2</sup> سعد العلوش، نظرية المؤسسة العامة، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق جامعة القاهرة، سنة 1967، ص 8، 9.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 12.

معنوي من القانون العام أو الإداري وهذا هو حال البلدية وأحيانا على العكس ينطبق تعبير المؤسسة العمومية على شخص معنوي من القانون الخاص يستفيد من حماية معنية من الإدارة وهو المؤسسات ذات النفع العام.<sup>1</sup>

## 2. تعريف المؤسسة العمومية:

\* تعرف المؤسسة العمومية على أنها " شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي ".<sup>2</sup>

\* ويعرفها سليمان الطماوي بأنها " عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة ويتمتع بالشخصية المعنوية ".<sup>3</sup>

\* ويعرفها سعد علوش " هي المنظمة العامة المملوكة للدولة التي تدار بأسلوب اللامركزي ".<sup>4</sup>

\* ويعرفها عمار عوابدي " بأنها منظمة إدارية عامة تتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلال المالي الإداري وترتبط بالسلطات

الإدارية المركزية المختصة بعلاقة الشعبية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية وهي تدار وتسير بالأسلوب الإداري اللامركزي لتحقيق

أهداف مضمودة في نظامها القانوني ".<sup>5</sup>

\* ويعرفها رياض عيسى " بأنها تنظيم إداري يقوم بإدارة أموال الدولة على وجه الاستقلال النسبي وفقا للأهداف التي يحددها

التنظيم القانوني وذلك تحت رقابة الدولة ".<sup>6</sup>

## 3. خصائص المؤسسة العمومية:

من التعريف المقترح للمؤسسة العمومية يمكننا استنتاج خصائص المؤسسة العمومية وهي كما يأتي:

أ: المؤسسة العمومية منظمة عامة.

ب: خضوع المؤسسة العمومية لمبدأ التخصص.

ج: المؤسسة العمومية أسلوب إداري لا مركزي.

<sup>1</sup> جورج قوبيل بيار دلقولقيه، القانون الإداري، منصور القاضي، طبعة 1، ج2، لبنان، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع،

سنة 2001، ص 443.

<sup>2</sup> بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2011، ص 23.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، القاهرة، دار الفكر العربية سنة 1979، ص 84.

<sup>4</sup> سعد علوش، نفس المرجع السابق، ص 4.

<sup>5</sup> عمار عوابدي، القانون الإداري، ط 3، ج 1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005، ص 307.

<sup>6</sup> رياض عيسى، النظام القانوني للمؤسسات الاقتصادية الاشتراكية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1987، ص 20.

**أ) المؤسسة العمومية منظمة عامة:**

لما كانت المؤسسة منظمة عامة فإنه يجب التمييز بين العمومية والمنظمات الخاصة، فإن وجدت نصوص تشريعية تحدد الطبيعة القانونية للمنظمة التي يراد معرفة تكييفها القانوني فإنه يتعين إلتزام حكم هذه النصوص. فإذا لم يوجد نص تشريعي وجب البحث عن معيار يمكن بمقتضاه التمييز بين المنظمات العامة والخاصة وقد وضعت جملة من المعايير المتمثلة في:

- \* الغرض الذي تستهدفه المؤسسة: تستهدف المنظمة العامة على تحقيق المصلحة العامة.
- \* طبيعة النشاط الذي تمارسه المنظمة: المنظمة العامة هي التي تقوم بالنشاط العام.
- \* مصدر موارد المنظمة: تكون المنظمة عامة إذا توفرت لها وسائل المرافق العامة وهي الوسائل والموارد البشرية والمالية، تستمد مواردها من إعانة الدولة كما يمكن أن يكون لها مواردها المالية الخاصة نتيجة نشاطاتها سيما المؤسسات الاقتصادية منها.
- \* امتيازات السلطة العامة: وفق هذا المعيار تكون المنظمة عامة إذا كانت تتمتع بحقوق وامتيازات السلطة العامة كفرض الرسوم وإجبار الأفراد على الالتحاق بها.<sup>1</sup>
- \* حرية الانضمام إلى المنظمة: وفق هذا المعيار المنظمات العامة هي التي يجبر الأفراد على الانضمام إليها بخلاف المنظمات الخاصة.

\* أصل نشأة المنظمة: المنظمة العامة تكون من خلق وإنشاء الدولة.<sup>2</sup>

**ب) خضوع المؤسسة العمومية لمبدأ التخصص:**

يقصد به أن كل مؤسسة عمومية يناط القيام بأعمال محددة في نص إنشائها وهي ملزمة بأن لا تحيد عنها وتمارس نشاط غي النشاط المذكور في نص إنشائها.

فالمؤسسة العمومية إذن تنشأ لتحقيق أغراض محددة ليس لها الخروج عليها ولذلك يترتب على هذه القاعدة نتيجة رئيسية مقتضاها أن المؤسسة العمومية لا تستطيع قبول وصية لتحقيق غايات ليس منوطا بالمؤسسة تحقيقها.

<sup>1</sup> بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، المرجع السابق، ص 30.

<sup>2</sup> بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مرجع السابق، ص 32، 33.

و في حالة ممارستها لنشاط خارج عن تخصصها يعتبر هذا العمل غير مشروع تترتب عليه مسؤوليتها في حالة الضرر، فهي تسعى فقط لتحقيق الأغراض المحددة والخدمات المعينة بالذات وذلك وفقا لنص إنشائها وبذلك تتعدد الأنظمة التي تحكم المؤسسات العمومية، و هذا باختلاف نوع المؤسسة.

### ج) المؤسسة العمومية أسلوب إداري لا مركزي:

يتركز كل تنظيم إداري على أساس المركزية أو اللامركزية، ويعتبر النظام الإداري مركزيا عندما يتجه بتوحيد كل السلطات بين يدي السلطة المركزية وتشكل هذه المركزية على أساس نظام السلم الإداري لموظفي الدولة فهي تمثل صورة التدرج الهرمي الذي يندرج فيه الموظفين، حيث يكون رئيس السلطة التنفيذية في قمة الهرم وتملك السلطة المركزية توجيه جميع الشؤون الإدارية وبالمثل سلطات التقرير والتنسيق والتوجيه، أما اللجوء إلى الأسلوب اللامركزي في الإدارة فإنه يعني الاعتراف بوجود مراكز المصلحة مستقلة لا تخضع في إدارتها للمعايير التي يقوم عليها عمل السلطات المركزية.<sup>1</sup>

## رابعا: واقع المرأة العاملة

### 1. واقع المرأة العربية في الإدارة

إن واقع المرأة العربية في الإدارة يوضح أنها تبذل قصارى جهدها من أجل إثبات ذاتها ومحاولة أن تقوم بدور فعال في الخطط التنموية كما يتناسب مع ظروفها الاجتماعية وقدرتها الأدائية ومع أنها حققت نجاحها في بعض المجالات إلا أنها ما زالت تعاني من صعوبات بيئية نتيجة للثقافة الاجتماعية التي تجمع في معظم الدول العربية على عدم تمكين المرأة من إرتقاء إلى أعلى سلم وظيفي إداري وحصرها في مجالات وظيفية محددة ومع ذلك هناك ندرة من النساء إستطعن أن يكسرن هذه القاعدة. و نلاحظ أن هناك صراعات وظيفية ومنافسة بين المرأة الإدارية ومن بيده سلطة القرار النهائي، فهناك من تصارع وتقدم البراهين التي تؤيد وجهة نظرها وهناك من تستسلم وينحصر دورها في تنفيذ القرارات الإدارية التي تؤمر بها دون مناقشة. كما أن غموض المهام والمسؤوليات الوظيفية نتيجة غياب توصيف دقيق لبعض الوظائف يقيد المرأة بالأعمال الروتينية ويجعل أداؤها محدود نتيجة الخوف من الوقوع في الأخطاء الوظيفية ويجد من قدرتها في إتخاذ القرارات الإدارية.

<sup>1</sup> بوزيد غلابي، مرجع السابق، ص 53.



وأكدت العديد من الدراسات البحثية التي توصلت إلى أن المرأة في الإدارة تقوم بأعمال روتينية كتابية (الرد على البريد، كتابة تقارير) أكثر من اتخاذ قرارات حاسمة مما يؤدي إلى ضعف الجوانب الإدارية التي تؤثر سلبا على الأداء الإداري.<sup>1</sup>

و يتفق مع ذلك من نتائج بعض الدراسات البحثية، حيث توصل الباحث إدوارد ديمنج إلى أن 94% من مشاكل الجودة في الإدارة تعود إلى ضعف الإدارة وعدم كفاءة العمليات الإدارية.

غياب التجانس ما بين متطلبات الوظيفة والمؤهل الدراسي، فنجد في بعض الدول العربية أن المرأة تقوم بأعباء العمل الإداري بينما يكون المؤهل العلمي بعيدا عن المجال الإداري وذلك يؤدي إلى تعطيل الأعمال وعدم تفويض السلطات للوقوف في الأخطاء ولا يكون هناك أسلوب واضح للأداء.

## 2. واقع المرأة الجزائرية العاملة:

إذا كان العمل هو القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التنمية، فإن إتاحة فرصة العمل وتوفير مناصب الشغل صار ضرورة ملحة لتحقيق تنمية وطنية شاملة وفي هذا الإطار تشكل قضية تشغيل المرأة قضية مهمة وجوهرية وعليه فإن جذب المرأة للعمل خارج المنزل لقاء أجر له مدلول سياسي واجتماعي بالإضافة إلى مدلوله الاقتصادي.<sup>2</sup>

و بهذا تكون المرأة أضافت دورا جديدا إليها هو دور التكسب من العمل الذي كان من قبل وقفا على الذكور دون الإناث، هذا لا يعني على الإطلاق أن عمل المرأة ارتبط بالصناعة والتصنيع فقط بل كانت تقوم في المجتمع التقليدي بأعباء كثيرة أغلبها ذو طابع إقتصادي وعليه فإن ظاهرة خروج المرأة الجزائرية للعمل ليست ظاهرة حديثة العهد، بيد أن المعطيات المتاحة في هذا المجال تبين أن المرأة الجزائرية كانت تمارس وتساهم في مختلف الأنشطة كتسيير المدخرات الغذائية والمحافظة عليها بالإضافة إلى بعض النشاطات الأخرى كالطرز والخياطة ومشاركتها الفعالة ودورها في حرب التحرير حيث وقفت جنبا إلى جنب الرجل تدافع بكل ما تملك من أجل كرامة وطنها وعزته.

وهكذا فإن إلتحاق المرأة الجزائرية بصفوف الجيش وخوضها معركة التحرير كان من العوامل التي ساعدت أيضا على إحداث تغيير في بعض الأنساق القيمية وتقبل إلى حد ما فكرة اشتغال المرأة خارج الإطار العائلي.

<sup>1</sup> المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التحديات المعاصرة للإدارة العربية (القيادة الإبداعية)، الإمارات المتحدة، سنة 2006، ص 672، 673.

<sup>2</sup> هنري عزام، المرأة العربية والعمل (مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية)، ط1، مركز الدراسات، الوحدة العربية، بيروت، سنة 1982، ص 265.

ونتيجة لانتشار التصنيع وتوسعه ساعد ذلك على تزايد كمي ملحوظ في توظيف اليد العاملة النسوية وتنوعها في الأنشطة

والأعمال المختلفة، حيث صارت تشارك في الحياة الاقتصادية وتساهم في ميزانية الأسرة ورفع مستواها المعيشي والمتبع في

الخطابات الرسمية والتقارير الحكومية في الجزائر خاصة بعد الاستقلال.

يلاحظ إهتماما متزايدا بقضية عمل المرأة، حيث نصت الدساتير والمواثيق الرسمية على أهمية دورها في الحياة الاقتصادية

واعتبارها عنصرا نشطا وفعالا في تحقيق أهداف التنمية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مصطفى بوتفلوشت، العائلة الجزائرية (سلسلة المجتمع)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998، ص 282، 283.

### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى موضوع المؤسسة بصفة عامة، ثم المؤسسة الجزائرية بصفة خاصة كون موضوع الدراسة يتطلب البحث في واقع عمل المرأة، ابعادها ومؤشراتها داخل المؤسسة كما أننا تناولنا مبحث عن المؤسسة العمومية الخدمائية التي كانت محل إجراء دراستنا.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة

تمهيد

1. عرض خصائص أفراد العينة
2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
  - 1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
  - 1.3. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
  - 1.4. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
5. الاستنتاج العام

**تمهيد:**

يعد الجانب الميداني من أهم مميزات البحوث الإجتماعية، بإعتباره الجانب المكمل للدراسة النظرية، و ذلك من أجل الإثبات أو النفي للعلاقة الموجودة بين المتغيرات الموجودة بين فرضيات الدراسة، وقد أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة مركب الأمومة والطفولة بتيسمسيلت .

وقد تناول هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات.

## 1. عرض خصائص أفراد العينة

الجدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرارات	
45%	27	أقل من 33
43.33%	26	من 33 إلى 42
11.67%	07	أكثر من 42
100%	60	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (01) عدد أفراد العينة حسب متغير السن، في المؤسسة الإستشفائية التي أجريت فيها الدراسة، حيث سجلنا فئة أقل من 33 سنة نسبة 45% أي ما يعادل 27 موظفة، وهي تعتبر أعلى نسبة، تليها فئة من 33 إلى 42 سنة نسبة 43,33% أي ما يعادل 26 موظفة أما فئة أكثر من 42 سنة نسبة 11,67% أي ما يعادل 7 موظفات وهي أدنى نسبة.

من خلال هذه المعطيات الإحصائية، نستطيع القول أن متغير السن له دور في تنوع الإجابات الخاصة بالمبحوثات، إضافة إلى نشاط المؤسسة يتطلب فئة عمرية شباوية من أجل تقديم الكثير للمؤسسة والسير الحسن لها.

## جدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية .

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
35%	21	عزباء
60%	36	متزوجة
05%	03	مطلقة
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) الحالة العائلية لأفراد العينة المدروسة والتي وضحت أن نسبة 60% من العينة المختارة ما يعادل 36 عاملة، تليها نسبة 35% ما يعادل 21 موظفة غير متزوجة آخر نسبة تم تسجيلها هي 05% ما يعادل 03 موظفات مطلقات في حين لم نسجل أي حالة في خانة الأرملة .

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن النسب متفاوتة نوعا ما، حيث نجد أن فئة المتزوجات في المرتبة الأولى ويمكن إرجاع ذلك على أن هذه الفئة يتمتعون بالمسؤولية الإجتماعية وتأمين حياتهم العائلية، وبالتالي الإستقرار الوظيفي يؤدي إلى الإستقرار الإجتماعي.

### الجدول رقم (03) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى
1.67%	01	ابتدائي
5%	03	متوسط
35%	21	ثانوي
41.67%	25	جامعي
16.67%	10	معاهد
100%	60	المجموع

من خلال الشواهد الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه، يتبين لنا أن نسبة 1.67% من حجم العينة المختارة في

مستواهم التعليمي الإبتدائي أي ما يعادل موظفة واحدة وتمثل أدنى نسبة، أما نسبة 05% فكانت للمستوى المتوسط أي ما

يعادل 03 موظفات في حين سجلنا أعلى نسبة في مستويات الجامعي والمعاهد .

منه نستنتج أن المؤسسة تعتمد في أداء نشاطها ومهامها على كفاءات عالية ومؤهلات علمية، فالتغيير السريع والتطور الذي

يحدث في المؤسسات يتطلب قدرات وخبرات تتلائم مع مختلف المناصب المتوفرة وهذا يعني أن الموظفين المتواجدين في المؤسسة

هم فئة متعلمة ومؤهلة لأداء مهامهم دون نسيان ذوي الثانوي اللذين قد تكون لهم مناصب مهمة في المؤسسة لأن في وقت

مضى لم يكن التوظيف يعتمد على شهادات عليا.



## الجدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل .

النسبة المئوية	التكرارات	
46.67%	28	أقل من 5
28.33%	17	من 05 إلى 10
25%	15	أكثر من 11 سنة
%100	60	المجموع

تشير البيانات الموجودة في الجدول أعلاه أن نسبة 46.67% من مجموع أفراد العينة المدروسة تقل أقدميتهم عن 05 سنوات تليها نسبة 28.33% ما يعادل 17 موظفة من أفراد العينة تتراوح أقدميتهم من 05 إلى 10 سنوات، ثم فئة أكثر من 11 سنة خبرة تمثل نسبة 25% ما يعادل 15 موظفة

من خلال البيانات الموضحة نرى أن المؤسسة تعمل على توظيف أفراد يمتلكون مؤهلات وكفاءات وخبرات مقبولة تعمل من خلالها على تطوير وتحسين العمل، وإمتلاكهم لمقومات تساعدهم على الوصول إلى مناصب مهمة في المؤسسة إضافة إلى أقدمية الموظف، وتداوله على مناصب تجعله يتقن الأعمال والمهام الموكلة إليه، كما أنه يكلف بمهام تكوين موظفين جدد وإشرافه عليهم.

## الجدول رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب المنطقة

النسبة المئوية	التكرارات	
%31.67	19	شبه حضري
%68.33	41	حضري
%100	60	المجموع

تمثل البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 68.33% ما يعادل 41 موظفة تقطن في المناطق الحضرية مقارنة بالمناطق الشبه حضرية التي تمثل نسبة 31.67% ما يعادل 19 موظفة، في حين لم نسجل أي حالة مقيمة في المنطقة الريفية .

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثات الموظفات مكان عملهم مناسب وملائم لمقر سكناتهم وهذا ما يسهل عليهن

العمل .

## الجدول رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب الاجر.

الاجر	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 03 ملايين	05	08.33%
من 03 إلى 05	40	66.67%
أكثر من 05	15	25%
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الشواهد الإحصائية المتعلقة بالجدول أعلاه الخاص بالأجر أن نسبة 66.67% ما يعادل 40 موظفة من مجموع أفراد العينة تتراوح أجورهن من 03 إلى 05 ملايين في حين نجد نسبة 25% ما يعادل 15 موظفة تتراوح أجورهن أكثر من 05 ملايين يليها نسبة 8.33% تتراوح أجورهن أكثر من 03 ملايين ما يعادل 05 موظفات.

من خلال المعطيات الموضحة في الجدول نرى أن مستوى الأجور في المؤسسة محل الدراسة مقبول، وهذا ما يتوافق مع النظرية الإدارية العلمية التي ترى بأن الحوافز المادية هي التي تدفع العامل للعمل بجهد أكبر .

## الجدول رقم (07) يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئة السوسيو مهنية.

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
طبيبة	25	41.67%
قابلة	15	25%
إدارية	15	25%
عاملة نظافة	05	08.33%
المجموع	60	%100

يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 11.67% ما يعادل 25 موظفة من مجموع العينة المدروسة من فئة طبية، ثم تليها نسبة 25% ما يعادل 15 قابلة وبنفس النسبة لفئة الإداريات ثم تليها فئة عاملات النظافة بنسبة 8.33% ما يعادل 05 عاملات وهذه النتائج تؤكد لنا أن المؤسسة تعتمد على مثل هذه الفئات في طبيعة نشاطها.

## 2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى

جدول رقم (08) دوافع خروج المرأة إلى العمل .

النسبة المئوية	التكرار	
80%	54	حاجة مادية
20%	06	إثبات الذات
100%	60	المجموع

تمثل البيانات الواردة من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 80% ما يعادل 54 موظفة من إجمالي العينة المختارة يقرن أن دوافع خروجهن للعمل هي الحاجة المادية بالمقابل أن هناك نسبة 20% من المبحوثات ما يعادل 06 موظفات كان الدافع الرئيسي لخروجهن للعمل هي إثبات الذات وهذه النتائج تؤكد لنا أن الظروف الإقتصادية في الوقت الراهن تدفع لخروج المرأة للعمل لإشباع حاجاتها المادية أكثر من إثبات ذاتها.

جدول رقم(09) يبين أنواع الأسرة.

النسبة المئوية	التكرار	
20%	06	ممتدة
80%	54	نووية
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتعلق بنوع الأسرة، أن نسبة 80% ما يعادل 54 موظفة تنتمي على أسرة نووية في المقابل نجد نسبة 20% ما يعادل 06 موظفات تنتمي إلى أسرة ممتدة

ويمكن إرجاع هذا كون أغلب المبحوثات متزوجات يتمتعن بالاستقرار المادي والمسؤولية الاجتماعية مما فرض عليهن العيش في أسر نووية إضافة إلى نوع الطابع العمراني الذي فرض نفسه(الشقة)

## جدول رقم(10) يبين موقف الأسرة من عمل المرأة.

النسبة المئوية	التكرار	
66.67%	40	موافقة
16.67%	10	موافقة لحد ما
16.67%	10	غير موافقة
%100	60	المجموع

يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 66.67% ما يعادل 40 موظفة تصرحن بأن أسرهن موافقة على عملهن في المؤسسة محل الدراسة في حين سجلنا تساوي في النسب ما بين الفئتين الموافقة لحد ما والفئة غير الموافقة بنسبة 16.67% ما يعادل 10 مبحوثات في كليهما من خلال هذه المعطيات الإحصائية نستطيع القول أن الأسرة موافقة على عمل المرأة في المؤسسة ويمكن إرجاع هذا إلى التطور الفكري والحضري الذي شهده المجتمع الجزائري بعد الإستقلال وظهور النظام الرأسمالي كذلك كون معظم المبحوثات يتلقين المساندة في المنزل من طرف أسرهن.

## جدول رقم(11) يبين المساندة الأسرية التي تتلقاها المرأة العاملة.

النسبة المئوية	التكرار	
66.66%	40	نعم
33.33%	20	لا
%100	60	المجموع

من خلال البيانات الكمية المتضحة في الجدول اعلاه أن نسبة 66.66% ما يعادل 40 موظفة تتلقى المساندة من طرف الأهل في المقابل نجد نسبة 33.33% ما يعادل 20 موظفة أجابت بأنها لا تتلقى المساندة في المهام الأسرية من طرف العائلة نستنتج من خلال المعطيات الكمية أعلاه أن معظم النساء العاملات تتلقى المساندة الأسرية داخل البيت وهذا ما يجعلها توفق بين أدوارها المهنية والأسرية وشعورها بالرضى كذلك كون معظم المبحوثات أسرهن موافقة على عملهن.

## جدول رقم(12) يبين التوفيق بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية.

النسبة المئوية	التكرار	
66.67%	40	موفقة
16.67%	10	موفقة لحد ما
16.67%	10	غير موفقة
%100	60	المجموع

من خلال الشواهد الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه، يتضح لنا أن نسبة 66.67% ما يعادل 40 موظفة موفقة بين أدوارها المهنية والأسرية في حين نجد أن هنالك تساوي في النسب بين موفقة لحد ما وغير موفقة بنسبة 16.67% ما يعادل 10 موظفات في كليهما نستنتج من خلال المعطيات أن معظم العاملات يوفقن بين أدوارهم المهنية والأسرية وهذا راجع إلى المساندة التي تتلقاها من طرف الأسرة بالإضافة إلى تقسيم الوقت .

## جدول رقم(13) يبين التفكير في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل

النسبة المئوية	التكرار	
03.33%	02	لا
96.67%	58	نعم
%100	60	المجموع

يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 96.67% ما يعادل 58 عاملة تفكر في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل، بالمقابل نجد نسبة 03.33% ما يعادل عاملتين لم تفكرن في الأعمال المنزلية أثناء فترة العمل نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن المرأة العاملة في المؤسسة محل الدراسة تفكر في الأعمال المنزلية وهذا الشيء طبيعي كما يمكنه أن يؤثر على أدائها الوظيفي .

## جدول رقم(14) يبين تأثير التفكير في الأعمال المنزلية على الأداء

النسبة المئوية	التكرار	
66.67%	40	لا يؤثر
00.00%	00	يؤثر بشكل متوسط
33.34%	20	يؤثر بشكل كبير
%100	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 66.67% ما يعادل 40 عاملة أجبن بأن التفكير لا يؤثر على أدائهن الوظيفي

بالمقابل نجد نسبة 33.34% ما يعادل 20 عاملة أجبن أن التفكير في الأعمال المنزلية يؤثر على أدائهن، كما لم نسجل أي

حالة في فئة التأثير بشكل متوسط

نستنتج من خلال ذلك أن عدم تأثير التفكير على الأداء الوظيفي راجع إلى قدرة المرأة العاملة على الموازنة بين المتطلبات الوظيفية والمنزلية .

## جدول رقم(15) يبين كيفية التوفيق بين الالتزامات الأسرية والوظيفية.

النسبة المئوية	التكرار	
73.33%	44	تقسيم الوقت
26.67%	16	الاستعانة بالأهل
%100	60	المجموع

تشير البيانات الموجودة أعلاه ان نسبة 73.33% ما يعادل 44 عاملة يمكنها التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والوظيفية بتقسيم

الوقت في حين نجد أن نسبة 22.67% من المبحوثات ما يعادل 16 عاملة يمكنها التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والوظيفية

بالإستعانة بالأهل، ومن هنا نستنتج أن المرأة العاملة ذكية بدورها في كيفية التوفيق من خلال تنظيم الوقت.

جدول رقم(16) يبين مواجهة المشاكل في الأداء المهنية .

النسبة%	التكرار	
18.33%	11	نعم
81.66%	49	لا
100%	60	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 81.66% ما يعادل 49 عاملة لا يواجهن مشاكل في أعمالهن الوظيفية في المقابل

نجد نسبة 18.33% ما يعادل 11 عاملة تواجهن مشاكل في أعمالهن الوظيفية

نستنتج من خلال المعطيات الإحصائية أعلاه عدم مواجهة صعوبات ومشاكل في الأداء الوظيفي يحقق رضا وظيفي مما يؤدي إلى

بلوغ أهداف المؤسسة.

جدول رقم(17) يبين تلقي الحوافز المعنوية من طرف الأهل .

النسبة%	التكرار	
03.33%	02	نعم
96.67%	58	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أعلاه أن نسبة 96.67% من العينة المختارة ما يعادل 58 موظفة لا تتلقى تحفيزات

من الأهل حول العمل في المقابل نجد نسبة 03.33% ما يعادل عاملتين تتلقين تحفيز من الأهل حول العمل

ومن هنا نستنتج أن التحفيزات المعنوية التي تتلقاها الموظفة من الأهل تؤثر على الأداء الوظيفي.

جدول رقم(18) يبين ترك العمل من أجل العائلة.

النسبة المئوية	التكرار	ترك العمل
08.33%	05	نعم
91.66%	55	لا
100%	60	المجموع

يتضح لنا من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 91.66% ما يعادل 55 عاملة لم تفكر في ترك العمل من أجل العائلة في حين نجد بالمقابل أن نسبة 08.33% ما يعادل 05 عاملات تفكرن في ترك العمل من أجل العائلة .  
ومن هنا نستنتج أن المساعدة العائلية وكذلك الرعاية بالأطفال والرعاية الزوجية لها أثر بليغ في تفكير المرأة العاملة بترك العمل كون معظم المبحوثات متزوجات.

**جدول رقم(19) يبين المشكلات الأسرية الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي .**

النسبة %	التكرار	
75%	45	ذاتية
00%	00	مع الاهل
25%	15	مع الأبناء
00%	00	مع الزوج
00%	00	الاقارب
100%	60	المجموع

تشير البيانات الموجودة في الجدول أعلاه أن نسبة 75% من العينة المختارة ما يعادل 45 موظفة تواجهن مشاكل أسرية ذاتية في حين نجد نسبة 25% ما يعادل 15 موظفة تواجهن مشاكل أسرية مع أبنائهن كما لم نسجل أي حالة في خانة المشاكل الأهل والزوج والأقارب

نستنتج من خلال معطيات الجدول أعلاه أن المرأة العاملة تواجه مشاكل ذاتية وهذا الشيء طبيعي كونها تقوم بدورين مختلفين في المجتمع ألا وهما دور ربة بيت ودورها الوظيفي داخل المؤسسة .

**جدول رقم(20) يبين أوقات العمل المفضلة .**

النسبة المئوية	التكرار	
86.67%	52	أوقات عادية
13.33%	08	نظام الدوام
100%	60	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 86.67% من العينة المختارة ما يعادل 52 عاملة تفضلن العمل بأوقات عادية في حين نجد بالمقابل نسبة 13.33% ما يعادل عاملات يفضلن العمل بأوقات نظام الدوام نستنتج من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول أن معظم النساء العاملات اخترن أوقات عادية من أجل أخذ القسط من الراحة في الفترة المسائية والقيام بالواجبات المنزلية لأن معظم المبحوثات متزوجات يقطن بأسر نووية.

### الجدول رقم(21)يبين العلاقة بين موقف الأسرة والمشاكل الأسرية الأكثر تأثيراً على الأداء.

المجموع	الأبناء	الذاتية	موقف الأسرة	
			مشاكل أسرية	موقف الأسرة
40	3	37	تكرار	موافقة
%100	%7.5	%92.5	النسبة	
10	4	6	تكرار	موافقة لحد ما
%100	%40	%60	النسبة	
10	8	2	تكرار	غير موافقة
%100	%80	%20	النسبة	
60	15	45	تكرار	المجموع
%100	%25	%75	النسبة	

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الاتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبين أن المشاكل الأسرية الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي هي المشاكل الذاتية بنسبة 75%، والفئة الأكثر تأثيراً هي الفئة الموافقة على عمل المرأة بنسبة 92.5%، في حين نجد نسبة 25% من المبحوثات اللواتي أجبين أن المشاكل الأسرية الأكثر تأثيراً هي المشاكل مع الأبناء والفئة الأكثر تأثيراً هي الفئة غير موافقة على عمل المرأة بنسبة 80% من مجموع العينة المختارة.

ومنه نستنتج أن موافقة الأسرة على عمل المرأة خارج بيتها يسبب لها مشاكل ذاتية ربما ترى المرأة نفسها أنها محل طمع واستغلال لراتبتها، وكذلك عدم تلقيها لعبارات الشكر والثناء والتقدير من طرف العائلة يسبب لها مشاكل نفسية، وكذلك نتيجة لمقدار التعب الذي تواجهه (القلق، التوتر في العمل، المضايقات... الخ) بصفتها تقوم بدورين مختلفين في البيت والعمل والذي

قد يمكن أن يسبب لها مشاكل ذاتية، أما بالنسبة للفئة اللواتي أجبن أن أسرهن غير موافقة على عملهن تواجهن مشاكل مع أبنائهن ربما يرجع ذلك إلى عدم التكفل بأطفالهن كون الأسرة غير موافقة على عملهن.

الجدول رقم(22) يبين تأثير المساعدة على التفكير في الأعمال المنزلية أثناء العمل .

المجموع	يؤثر بشكل كبير	لا يؤثر	المساعدة	
			التفكير	
40	6	34	تكرار	نعم
%100	%15	%85	النسبة	
20	14	6	تكرار	لا
%100	%90	%10	النسبة	
60	20	40	تكرار	المجموع
%100	%40	%60	النسبة	

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الاتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبن أن التفكير في الأعمال المنزلية لا يؤثر على الأداء الوظيفي بنسبة 60% والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي تتلقى المساعدة في المنزل بنسبة 85%، بالمقابل نجد نسبة 40% من المبحوثات اللواتي أجبن ان التفكير في الأعمال المنزلية يؤثر بشكل كبير على أدائهن الوظيفي والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي لا تتلقى المساعدة في المنزل بنسبة 90%.

ومنه نستنتج أن المساعدة التي تتلقاها المرأة العاملة بالمنزل تجعل التفكير في إلتزامات وأعمالها المنزلية لا يؤثر على أدائها الوظيفي داخل المؤسسة، ومنه فالأسرة تلعب دورا هاما في تخفيف من جهود العاملة على عكس المبحوثات اللواتي أجبن أنهن لا تتلقى المساعدة في المنزل وعليه التفكير يؤثر على أدائهن الوظيفي.

الجدول رقم (23) يبين تأثير التوفيق بين الإلتزامات الأسرية والمهنية على المشاكل المهنية.

التوفيق	مشاكل		المجموع
	نعم	لا	
موفقة	تكرار	3	40
	النسبة	%7.5	%100
موفقة لحد ما	تكرار	6	10
	النسبة	%60	%100
غير موفقة	تكرار	2	10
	النسبة	%20	%100
المجموع	تكرار	11	60
	النسبة	%18.33	%100

من خلال الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الاتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبن أنهن لاتواجهن مشاكل في أداء واجباتهن المهنية بنسبة 81.66% و الفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة الموفقة بين واجباتها الأسرية والمهنية بنسبة 92.5%، بالمقابل نجد نسبة 18.33% من المبحوثات اللواتي أجبن أنهن تواجهن مشاكل في أداء واجباتهن المهنية والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة الموفقة لحد ما بنسبة 60%.

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة الموفقة بين إلتزاماتها المنزلية والمهنية تجعلها لا تواجه مشاكل مهنية وهذا ما صرحن به معظم المبحوثات كونهن يتلقين المساعدة من طرف أسرهن، و هذا ما وضعه الجدول رقم 11 حول ما إذا كانت المبحوثات تتلقين المساعدة في المنزل، كما أن تقسيم الوقت في كيفية التوفيق بين الإلتزامات يجعل المرأة توفق بين أدوارها المهنية والأسرية.

## 1.2 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- التوفيق بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية لدى المرأة العاملة متوقف على مدى المساعدة الأسرية (80%) من أفراد العينة اقرن أن دوافع خروجهن للعمل يعود إلى حاجات مادية، كما هو موضح في الجدول رقم (08)، ويرجع هذا إلى كون العاملات يردن تحقيق مطالبهن وأهدافهن وذلك بجانب الاقتصادي نظرا لما شهده المجتمع الجزائري ما بعد

الاستقلال، بالمقابل نجد 20% من أفراد العينة اقرن أن دوافع خروجهن للعمل يعود إلى إثبات الذات، وهذا راجع إلى أن عمل المرأة يجعل منها فردا اجتماعيا فعالا بإحتكاكها بأفراد المجتمع والإطلاع على كل جديد.

(80%) من المبحوثات اقرن أنهن يقمن في أسر نووية، يعني أن العاملة تفضل العيش في الأسرة النووية وهذا ما يوضحه

الجدول رقم (09) ويرجع هذا إلى تجنب المرأة العاملة المشاكل والصعوبات التي تحدث في الأسرة الممتدة، بالمقابل نجد 20% من

المبحوثات اقرن أنهن تفضلن العيش في الأسرة الممتدة، ويرجع هذا إلى المساعدة التي تتلقاها المرأة العاملة في الأسرة.

(66.67%) من أفراد العينة أجبن بأنهن أسرتن توافق على عملهن في المؤسسة كما هو موضح في الجدول الذي يبين

موقف الأسرة ويرجع هذا إلى التغير في البنية الاجتماعية للأسرة والمجتمع بالمقابل نجد نسبة 33.34% من أفراد العينة أجبن أن

أسرتن غير موافقة على عملهن وهذا راجع إلى أن المرأة من مسؤوليتها القيام بواجبها المنزلي فقط .

(66.66%) من المبحوثات أجبن بمساندة الأسرة لهن وهذا ما وضحه الجدول الذي يبين مساندة الأسرة

ويرجع هذا إلى موافقة الأسرة لعملهن وعدم مواجهة المشاكل، فالأسرة لها دور كبير، في المقابل نجد 33.33%

من المبحوثات أجبن بعدم مساندة الأسرة لهن وهذا راجع لعدم موافقة أسرتن أصلا عن العمل من البداية .

(66.67%) من أفراد العينة أقرن أنهن يوفقن بين أدوارهن المهنية ومسؤوليتهن الأسرية، كما هو موضح في الجدول رقم (

12) ويرجع هذا إلى كون المرأة العاملة لها قدرة وكفاءة علمية جعلتها توفق بين هذين الدورين الأول على مستوى الأسرة والآخر

على مستوى المؤسسة، بالمقابل نجد 33.34% لا توفق بين أدوارهن المهنية ومسؤوليتهن الأسرية كون أن التوفيق بين هذه المهام

يخلق لها أوضاع جديدة تجعل منها إنسانة تعاني من تغيرات متعددة على الصعيد الاجتماعي .

(96.67%) من المبحوثات أجبن أنهن يفكرن في أعمالهن المنزلية أثناء العمل وذلك من خلال الجدول رقم ( 13) وهذا

راجع أن المرأة العاملة لا تستطيع التخلي عن مسؤوليتها الأسرية حتى وهي داخل المؤسسة، في المقابل نجد 3.33% لا يفكرن في

أعمالهن المنزلية أثناء العمل وهذا راجع ربما إلى مساعدة الأسرة لها .

(66.67%) من أفراد العينة أجبن أن التفكير في أعمالهن المنزلية لا يؤثر على أدائهن الوظيفي وذلك من خلال الجدول رقم

( 14) ويرجع هذا كونها تقوم بمهام دورين أساسيين تتحكم في كل أداء منهما، فهي تفكر في أعمالها المنزلية إلا أنها لا يؤثر على

أدائها الوظيفي، في المقابل نجد نسبة 33.33% من المبحوثات أجبن بأنهن التفكير في أعمالهن المنزلية يؤثر على أدائهن الوظيفي

وهذا راجع إلى نقص الخبرة المهنية .

(73.33%) من المبحوثات أقرن أنفسهن من خلال تقسيم أوقاثن يوفقن بين الإلتزامات الأسرية والوظيفية، كما هو موضح في الجدول رقم(15) ويرجع هذا إلى الخبرة المهنية للعاملات، بالمقابل نجد نسبة 26.67% من المبحوثات أجبن أنفسهن يوفقن بين الإلتزامات الأسرية والوظيفية عن طريق الإستعانة بالأهل وهذا راجع إلى المساندة التي تتلقاها المرأة العاملة في الأسرة يجعلها توفق بين هذين الإلتزامين .

(81.66%) من المبحوثات أقرن أنفسهن لا يواجهن مشاكل في الأداء المهني وذلك من خلال جدول رقم ( 16) ويرجع هذا إلى عدم مواجهة صعوبات وعراقيل في بيئة العمل مما يجعلها ترضى عن الأداء الوظيفي الذي تقوم به، بالمقابل نجد 18.33% أجبن بأنهن يواجهن مشاكل في أدائهن المهني ويرجع هذا إلى كون المبحوثات تواجه مشاكل ذاتية نفسية .

(96.97%) من المبحوثات أقرن أنفسهن لا يتلقين حوافز معنوية من طرف الأهل وهذا من خلال الجدول رقم (17) ويرجع هذا إلى عدم موافقة الأسرة على عملهن، بالمقابل نجد 3.33% من المبحوثات أقرن أنفسهن يتلقين حوافز من طرف الأهل وهذا يرجع إلى المساندة الأسرية التي تتلقاها المرأة العاملة فالأهل هو المؤهل الأساسي الذي يحفز المرأة على العمل .

(91.66%) من المبحوثات أقرن بأنهن لا يتركن عملهن من أجل العائلة وذلك من خلال جدول رقم ( 18) وهذا راجع إلى تقسيم أوقاثن مع مساندة الأهل لهن لا تجعلهن يفكرن في ترك العمل، بالمقابل نجد 8.33% من المبحوثات أقرن أنفسهن يفكرن في ترك العمل من أجل العائلة لأنهن يتعرضن لضغط ومشاكل ذاتية .

(75%) من المبحوثات أقرن بأنهن يواجهن مشاكل ذاتية تؤثر على أدائهن الوظيفي وذلك من خلال جدول رقم ( 19) وهذا راجع إلى أن المرأة تقوم بدورين أساسيين مختلفين في حياتها فهي تعاني من مشاكل نفسية، بالمقابل نجد 25% من المبحوثات أقرن أنفسهن يواجهن مشاكل مع الأبناء ويرجع هذا إلى عدم التوفيق بين واجباتهن الأسرية والمهنية وعدم موافقة الأسرة على عملهن وهذا يؤثر على أدائهن الوظيفي .

(86.67%) من المبحوثات أقرن بأنهن يفضلن العمل بأوقات عادية وذلك من خلال جدول رقم (20) وهذا راجع إلى أن العاملات يردن أخذ قسط من الراحة والتفرغ لواجباتهن الأسرية، بالمقابل نجد 13.33% من المبحوثات أقرن أنفسهن يفضلن العمل بنظام الدوام ويرجع هذا إلى كون المبحوثات عازبات .

— تحققت الفرضية الأولى نسبيا والتي مفادها التوفيق بين الأدوار المهنية والمسؤولية الأسرية لدى المرأة العاملة متوقف على مدى المساندة الأسرية .

**3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:**

جدول رقم(24) يبين نسب القلق الوظيفي بسبب العمل المختلط .

النسبة المئوية	التكرار	
71.67%	34	لا
28.33%	17	نعم
%100	60	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الموضحة أعلاه يتبين لنا أن نسبة 71.67% من العينة المختارة ما يعادل 43 عاملة أقرن

بأن العمل المختلط لا يسبب لهن قلق وظيفي، بالمقابل نجد أن نسبة 28.33% ما يعادل 17 عاملة بأن بيئة العمل المختلطة تسبب لهن قلق وظيفي.

ومنه نستنتج أن المرأة داخل بيئة العمل خاصة في المكتب لا تجد راحتها إلا مع قرينتها من نفس الجنس .

جدول رقم(25) يبين العلاقة بالجنس الآخر داخل بيئة العمل .

النسبة المئوية	التكرار	
66.67%	40	جيدة
16.67%	10	حسنة
16.67%	10	سيئة
%100	60	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 66.67% من العينة المختارة ما يعادل 40 عاملة

أجبن على أن علاقتهن جيدة داخل بيئة العمل مع الجنس الآخر في المقابل نجد أن نسبة 16.67% ما يعادل 10 عاملات معاملتهن حسنة مع الجنس الآخر، في حين سجلنا تساوي في النسب مع الفئة التي أجبن أن علاقتهن حسنة مع الجنس الآخر.

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة داخل المؤسسة محل الدراسة تسعى لتحقيق الإحترام المتبادل دون تطور علاقة الزمالة مع الجنس الآخر .

جدول رقم(26) يبين طبيعة المحادثة بين الجنسين داخل بيئة العمل .

النسبة المئوية	التكرار	
25%	15	أمور شخصية
75%	45	حول العمل
%100	60	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الموضحة أعلاه تبين أن نسبة 75% ما يعادل 45 عاملة أقرن بأن طبيعة المحادثة مع الجنس الآخر داخل بيئة العمل تكون حول العمل، بالمقابل نجد أن نسبة 25% من العينة المختارة ما يعادل 15 عاملة أن طبيعة المحادثة مع الجنس الآخر داخل بيئة العمل تكون حول أمور شخصية .

ومنه نستنتج أن هنالك وضوح في حدود العلاقة والتعامل بين الجنسين داخل بيئة العمل .

**جدول رقم(27) يبين نسب التعرض للمضايقات داخل بيئة العمل .**

النسبة %	التكرار	
86.67%	52	لا
13.33%	08	نعم
%100	60	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه تبين أن نسبة 86.67 % من العينة المختارة ما يعادل 52 عاملة نحن لم يتعرضن لمضايقات داخل بيئة العمل المختلطة في المقابل نجد نسبة 13.33% ما يعادل 08 عاملات تعرضن لمضايقات داخل بيئة العمل المختلطة والذي تختلف مظاهره إما السب والشتم أو الضرب. ومنه نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة تتمتع بأخلاقيات العمل .

**جدول رقم(28) يبين موقف العاملات من المضايقات .**

النسبة المئوية	التكرار	
00%	00	التقبل
66.67%	40	الشكوى
33.33%	20	تغيير بيئة العمل
100%	60	المجموع

تفيد البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 66.67% من العينة المختارة ما يعادل

40 عاملة وضحت أن موقفها من هذه المضايقات هو الشكوى في حين نجد أن نسبة 33.33% ما يعادل 20 موظفة كانت

إجابتهن تغيير بيئة العمل .

ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثات في العينة المختارة تستعن بالقانون الذي يحميهن داخل بيئة العمل.

جدول رقم (29) يبين تعرض العاملات لتحرش .

النسبة المئوية	التكرار	
70%	42	نعم
30%	18	لا
100%	60	المجموع

تبين لنا البيانات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه أن نسبة 70% من العينة المختارة ما يعادل 42 عاملة تعرضن للتحرشات

الجنسية داخل بيئة العمل المختلطة في المقابل نجد أن نسبة 30% ما يعادل 18 عاملة لم تتعرضن للمضايقات داخل المؤسسة

محل الدراسة .

نستنتج من خلال البيانات المقدمة أعلاه أن هنالك مضايقات لا أخلاقية من الزملاء وبالتالي فإن المرأة العاملة معرضة لتحرش

السبب راجع إلى سوء الأخلاقيات في العمل ونقص الوازع الديني لهذه الوحوش البشرية.

جدول رقم (30) يبين موقع التحرش في الهيكل التنظيمي .



النسبة المئوية	التكرار	
16.67%	10	مدير
41.67%	25	رئيس مصلحة
25%	15	عامل
16.67%	10	عون امن
%100	60	المجموع

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة 41.67% ما يعادل 25 عاملة أقرن أن موقع التحرش في الهيكل التنظيمي هو رئيس المصلحة تليها نسبة 25% ما يعادل 15 عاملة أجبن أن موقع التحرش بهم هو العامل في حين سجلنا تساوي النسب بين المبحوثات في خانة المدير وأعاون الأمن وهذه النتائج تؤكد لنا أن أغلب المتحرشين ذو مستوى هرمي عالي يعني أن هناك موظفين يستغلون مناصبهم لتحقيق أغراض شخصية داخل الوظيفة وهذا ما يؤثر على نفسية المرأة العاملة وأدائها الوظيفي

#### جدول رقم(31) يبين المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين داخل المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	
100%	60	نعم
00%	00	لا
%100	60	المجموع

تفيد البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 100% من العينة المختارة ما يعادل 60 عاملة تأكدن أن المؤسسة تعتمد على مبدأ المساواة بين الجنسين ومنه نستنتج أن المساواة داخل المنظمة عامل أساسي في الإستقرار الوظيفي الذي يشكل الدافع الأهم في إنجاز الأعمال .

#### جدول رقم(32) يبين الانحياز في تقسيم المهام داخل المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	
100%	60	لا
00%	00	نعم
%100	60	المجموع

يتضح لنا من خلال الشواهد الإحصائية المتعلقة بالجدول أعلاه أن نسبة 100% من العينة المختارة ما يعادل 60 عاملة تأكدن

بأنه لا يوجد تحيز في تقسيم المهام داخل المؤسسة محل الدراسة

ومنه نستنتج أن المؤسسة تعتمد على مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب وبالتالي زيادة الفعالية في الأداء الدافعية إليه عند المرأة

العاملة .

### الجدول رقم (33) يبين تأثير العمل المختلط على موقف العاملة من المضايقات .

المجموع	تغيير بيئة العمل	الشكوى	الموقف	
			القلق	نعم
17	13	4	تكرار	نعم
%100	%76.47	%23.52	النسبة	
43	7	36	تكرار	لا
%100	%16.27	%83.72	النسبة	
60	20	40	تكرار	المجموع
%100	%33.33	%66.66	النسبة	

من خلال الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الإتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبن أن موقفهن من المضايقات التي

تعرض لها داخل بيئة العمل الشكوى بنسبة 66.66% والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي لا يسبب لها العمل قلقا وظيفيا بنسبة

83.72%، في المقابل نجد نسبة 33.33% من الفئة اللواتي أجبن أن موقفهن من المضايقات هي تغيير بيئة العمل والفئة

الأكثر تأثيرا هي الفئة التي يسبب لها العمل المختلط قلقا وظيفيا بنسبة 76.47%.

ومنه نستنتج أن معظم المبحوثات حسب تصريحاتهن أن العمل لا يسبب لهن قلق وظيفي وهذا راجع إلى طبيعة المحادثة مع

الجنس الآخر فنجد أن نسبة 75% من المبحوثات أجبن بأن طبيعة المحادثة تكون حول العمل فقط حسب ما هو موضح في

الجدول 26، و في حال تعرضهن للمضايقات فإنهن تستعن بالقوانين وإجراءات العمل بإعتباره المرجع الأساسي الذي تستند إليه العاملة داخل العمل.

الجدول رقم (34) يبين تأثير العلاقة مع الجنس الآخر على التعرض للمضايقات.

المجموع	لا	نعم	التعرض للمضايقة	
			طبيعة العلاقة	تكرار
40	39	1	جيدة	تكرار
%100	%97.5	%2.5	النسبة	النسبة
10	6	4	حسنة	تكرار
%100	%60	40	النسبة	النسبة
10	7	3	سيئة	تكرار
%100	%70	%30	النسبة	النسبة
60	52	8	المجموع	تكرار
%100	%86.66	%13.33	النسبة	النسبة

من خلال الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الإتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبن أنهن لا يتعرضن للمضايقات داخل بيئة العمل بنسبة 86.66% و الفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي علاقتها جيدة مع الجنس الآخر بنسبة 95.5%، في حين نجد نسبة 13.33% من المبحوثات تعرضن للمضايقات داخل بيئة العمل والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي علاقتها حسنة مع الجنس الآخر بنسبة 40%

ومنه نستنتج أن المؤسسة محل دراستنا تسعى لتحقيق أخلاقيات العمل ومبدأ المساواة في تبادل الإحترام والإلتزام في العلاقات بين الجنسين وهذا من خلال الجدول الموضح طبيعة العلاقة حول العمل.

المجموع	لا	نعم	التعرض للتحرش	
			طبيعة العلاقة	تكرار

			موقع المتحرش	
10	6	4	تكرار	مدير
%100	%60	%40	النسبة	
10	2	8	تكرار	عون أمن
%100	%20	%80	النسبة	
25	8	17	تكرار	رئيس مصلحة
%100	%32	%68	النسبة	
15	2	13	تكرار	عامل
%100	%13.33	%86.66	النسبة	
60	18	42	تكرار	المجموع
%100	%30	%70	النسبة	

### الجدول رقم (35) يبين تأثير موقع المتحرش على تعرض العاملات لتحرش .

من خلال الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الإتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجنبن أنهن يتعرضن للتحرشات داخل بيئة العمل بنسبة 70% والفئة الأكثر تأثرا هي الفئة التي أجنبن أن موقع المتحرش بها هو العامل بنسبة 86.66%، بالمقابل نجد نسبة 30% لا يتعرضن للتحرش داخل بيئة العمل والفئة الأكثر تأثرا هي فئة في خانة المدير، ومنه نستنتج مناخ العمل يسوده التوتر وإنعدام الثقة بين الموظفات والموظفين الذين يتحرشون بمن إما لفظيا أو معنويا وحتى جنسيا بحيث تستخدم سلطة المنصب لأغراض غير أخلاقية مما قد يسبب للعاملة مشاكل ذاتية ( الإكتئاب .التوتر....الخ) وتصبح غير قادرة على إعطاء المزيد للمؤسسة.

### 1.3 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يؤثر العمل المختلط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة.

(71.67%) من المبحوثات أقرن أن العمل المختلط لا يسبب هن قلق وظيفي وهذا من خلال الجدول رقم (24) وهذا راجع إلى أن العاملات يحققن رضا وظيفي من خلال ملائمة ظروف المؤسسة لهن، بالمقابل نجد 28.33% من المبحوثات أقرن أن العمل المختلط يسبب هن قلق وظيفي يمكن إرجاع هذا إلى طبيعة العلاقة بينهم وإلى الخلفيات النفسية لكل من الجنسين خاصة المرأة .

- (66.67%) من المبحوثات أقرن بوجود علاقة جيدة مع الجنس الآخر في بيئة العمل وهذا من خلال جدول موضح رقم ( 22 ) ويرجع هذا إلى المعاملة الجيدة التي تتلقاها المرأة العاملة من طرف الجنس الآخر في المؤسسة، بالمقابل نجد 33.33 % من المبحوثات أقرن بأنهن علاقتهن مع الجنس الآخر سيئة وهذا راجع للمضايقات والتحرشات التي تعرضن لها .
- (75%) من المبحوثات أقرن أن طبيعة المحادثة بين الجنسين داخل بيئة العمل تكون حول العمل وهذا من خلال الجدول رقم ( 23 ) ويرجع هذا إلى الإحترام المتبادل بين الجنسين، بالمقابل نجد 25 % من المبحوثات أقرن بأن طبيعة المحادثة بين الجنسين داخل المؤسسة تكون حول أمور شخصية ويمكن تفسير هذا بدراستنا كون العاملة تفكر في إلتزامها الأسرية أثناء العمل مما يجعلها تلجأ للتواصل ومشاركة أمورها الشخصية داخل بيئة العمل.
- (86.67%) من أفراد العينة أجبين بعدم تعرضهن للمضايقات في بيئة العمل وهذا من خلال جدول الموضح رقم ( 24 ) ويرجع هذا إلى مبادئ وقوانين المؤسسة، بالمقابل نجد 25 % من المبحوثات أقرن بأنهن يتعرضن لمضايقات في بيئة العمل يمكن تفسير ذلك عدم أدائها الجيد داخل بيئة العمل يفرض عليها التعرض لنوع من المضايقات.
- (66.6%) من المبحوثات أقرن أنه ن يقدم من شكاوي في حالة تعرضهن للمضايقات و يرجع هذا إلى القوانين التي تتمتع بها المؤسسة خلال الجدول المبين موقف العاملة من التحرش، بالمقابل نجد 33.34 % من المبحوثات أقرن بأنهن يغيرن بيئة العمل في حالة تعرضهن للمضايقات ويرجع هذا إلى أن المبحوثات يتفادين المشاكل التي تحدث في بيئة العمل .
- (70%) من المبحوثات أقرن بأنهن يتعرضن للتحرش في المؤسسة وهذا من خلال جدول رقم ( 26 ) ويرجع هذا إلى سوء الاخلاقي في المؤسسة، بالمقابل نجد 30 % من المبحوثات أقرن بأنهن لا يتعرضن للتحرش ويرجع هذا إلى أن طبيعة المحادثات التي تحدث بين الجنسين التي تكون حول أمور العمل فقط.
- (86.66%) من المبحوثات أقرن بأنه ن يتعرضن للتحرش في الهيكل الإداري من طرف العامل وذلك من خلال الجدول المتقاطع رقم ( 35 ) ويرجع هذا إلى العمال يستغلون مناصبهم لأغراض أخرى، بالمقابل نجد 13.33% من المبحوثات أجبين بأنهن لا يتعرضن للتحرش في الهيكل الإداري ويرجع هذا إلى وجود رقابة داخل المؤسسة، وتمتع بعض العاملين بأخلاقيات العمل.
- 100% من المبحوثات أقرن بأنهن متساويين في الحقوق والواجبات بين الجنسين داخل المؤسسة وذلك من خلال جدول رقم (28) ويرجع هذا إلى أن المؤسسة تعتمد على مبدأ تكافؤ الفرص والكفاءة العلمية.

(100%) من المبحوثات أقرن بعدم وجود إحياء في تقسيم المهام داخل المؤسسة وهذا من خلال جدول رقم (29) ويرجع هذا إلى الخبرة المهنية في العمل .

تحققت الفرضية الثانية نسبياً والتي مفادها يؤثر العمل المختلط على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة .

#### 4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم(36) يبين الإستشارة من طرف القائد في إتخاذ القرار.

النسبة المئوية	التكرار	
71.67%	34	نعم
28.33%	17	لا
100%	60	المجموع

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة 71.67% من العينة المختارة ما يعادل 43 عاملة

أقرن بأن القائد يعتمد على أسلوب الإشارة قبل إتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة. في المقابل نجد نسبة 28.33% ما يعادل

17 عاملة أجن بأن القائد لن يستشروهن في إتخاذ قرارات المنظمة

ومنه نستنتج أن القائد يستمد نمط قيادته التشاركية من النظرية الديمقراطية التي تعني إشراك أعضاء الفريق في عملية إتخاذ

القرار مما يدل على انه حافز لزيادة الأداء والشعور بالرضا للمرأة العاملة .

جدول رقم(37) يبين كيفية توصيل المقترحات للإدارة .

النسبة %	التكرار	
75%	45	الاجتماعات
20%	12	كتابة تقرير
00%	00	عن طريق الهاتف
05%	03	الزملاء
100%	60	المجموع

يتبين لنا من خلال الشواهد الإحصائية في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من المبحوثات تقدر ب 75% ما يعادل 45

عاملة يعتمدن على الاجتماعات في توصيل مقترحاتهن للإدارة، تليها نسبة 20% ما يعادل 12 عاملة تعتمدن على كتابة

التقارير في توصيل مقترحاتهن للإدارة. في حين سجلنا أدنى نسبة قدرت ب 5% ما يعادل 03 موظفات يعتمدن على زملائهن في توصيل مقترحاتهن للإدارة .

ومنه نستنتج أن المؤسسة تعتمد على الإتصال التنظيمي كوسيلة لتحقيق أهدافها بإعتباره الشبكة التي تربط كل أعضاء التنظيم من أجل تبادل الآراء والأفكار والتحفيز على الأداء بشكل أكثر .

### جدول رقم(38)مساعدة القوانين وإجراءات العمل على الرضا الوظيفي للمرأة .

النسبة %	التكرار	
71.67%	34	نعم
28.33%	17	لا
100%	60	المجموع

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة 71.67% من العينة المختارة ما يعادل 43 عاملة أقرن بأن القوانين وإجراءات العمل تحقق لهن رضا وظيفي في بيئة العمل، في المقابل نجد نسبة 28.33% ما يعادل 17 عاملة أجبتن عكس ذلك، ويعود هذا ربما لإلتحاقهن في وقت قصير بالمؤسسة

ومنه نستنتج أن قوانين وإجراءات المنظمة محل الدراسة تحقق الرضا الوظيفي للعاملات وتحمي مصالحها خاصة

بعد جائحة كوفيد-19 والإجراءات القانونية التي مست وزارة الصحة ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة المهام التي يشغلونها .

جدول رقم(39) صفات القائد المشرف على العمل .

النسبة %	التكرار	
00%	00	الانحياز لطرف
33.33%	20	عادل
25%	15	مسامح
41.67%	25	متفهم
00%	00	صارم
%100	60	المجموع

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه، يتبين لنا أن نسبة 41.67% من العينة المختارة ما يعادل 25 عاملة

أجبن بأن من صفات القائد المشرف -التفاهم- تليها نسبة 33.33% ما يعادل 20 عاملة أقرن بأن المشرف يمتاز بصفة -

العدل- في المقابل لم نسجل أي إجابات في خانة -الإنحياز لطرف-، -صارم-

ومنه نستنتج أن المشرف على العمل داخل المنظمة محل الدراسة يمتاز بصفات القائد الناجح مما أدى هذا إلى رضا العاملات على

وظائفهن داخل العيادة .

جدول رقم (40) يبين تأثير صفات القائد على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

النسبة %	التكرار	
86.67%	52	نعم
13.33%	08	لا
%100	60	المجموع

من خلال الشواهد الإحصائية في الجدول أعلاه يتبين لنا أن أعلى نسبة من العينة المختارة قدرت ب 86.67% ما يعادل 52

عاملة أجبن بأن صفات القائد تؤثر على أدائهن الوظيفي، في المقابل سجلنا نسبة 13.33% ما يعادل 8 عاملات أجبن بأن

صفات القائد لا تؤثر على رضاهن الوظيفي

ومنه نستنتج أن معظم المبحوثات أجبن بأن صفات القائد تؤثر بشكل إيجابي مما تزيد في التحفيز على العمل والرضا الوظيفي

لدى العاملات كون معظم العاملات صرحن أن القائد متفهم وعادل يساعد على السير الحسن للعامة مما يكسبها الرضا والولاء

داخل المنظمة.



جدول رقم(41) التفكير في تغيير المؤسسة .

النسبة المئوية	التكرار	
86.66%	52	نعم
13.33%	8	لا
%100	60	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه نجد أن نسبة 86.66% ما يعادل 52 عاملة تفكرن في تغيير

المؤسسة، في المقابل نجد نسبة 13.33% ما يعادل 8 عاملة لا تفكرن في تغيير المؤسسة .

ومنه نستنتج أن بيئة العمل وظروفها غير ملائمة في تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة داخل المنظمة محل الدراسة وسبب راجع إلى

المشاكل الذاتية للعاملات التي تواجهها رغم أن النمط القيادي الإشتراكي ملائم لظروف العمل .

الجدول رقم(42) يبين العلاقة بين صفات القائد والإستشارة من طرفه حول إتخاذ القرار .

المجموع	لا	نعم	الإستشارة	
			صفات القائد	
15	3	12	تكرار	مسامح
%100	%20	%80	النسبة	
20	8	12	تكرار	عادل
%100	%40	%60	النسبة	
25	6	19	تكرار	متفهم
100%	24%	%76	النسبة	
60	17	43	تكرار	المجموع
%100	%28.33	%71.66	النسبة	

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن الإتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي أجبن أن

هناك إستشارة من طرف القائد قبل إتخاذ القرار بنسبة 71.66% والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي أجبن أن من صفات القائد

التفهم بنسبة 76% بالمقابل نجد نسبة 28.33% اللواتي أجبن أن لا توجد إستشارة من طرف القائد والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة التي أجبن أن القائد عادل بنسبة 40%

ومنه نستنتج أن القائد يتمتع بالسلوك القيادي الديمقراطي ويمكن إرجاع ذلك إلى الدور الذي يلعبه داخل التنظيم في شحن العاملين وتزويدهم بنوع من علاقات العمل القائمة على روح الفريق الإداري والتعاون والثقة المتبادلة كما يحرص القائد على تنسيق الجهود وتشجيع المناقشة والإستشارة الجماعية لأساليب العمل وهذا ما دل عن كسب رضا العاملين وولائهم داخل المنظمة .

### الجدول رقم (43) تأثير صفات القائد في التفكير على ترك المؤسسة

المجموع	لا	نعم	التفكير	
			تأثير صفات القائد	
22	6	16	تكرار	نعم
100%	27.27%	72.72%	النسبة	
38	2	36	تكرار	لا
100%	5.26%	94.73%	النسبة	
60	8	52	تكرار	المجموع
100%	13.33%	86.66%	النسبة	

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن لاتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثات اللواتي اجبن أنهن

يفكرن في ترك المؤسسة بسبب مشاكل مهنية بنسبة 86.66%، وفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة اللواتي صرحن أن صفات القائد لا

تؤثر على أدائهن الوظيفي، بالمقابل نجد نسبة 13.33% اجبن أنهن لا يفكرن في ترك المؤسسة، والفئة الأكثر تأثيرا هي الفئة

اللواتي أجبن أن صفات القائد لا تؤثر في ترك المؤسسة بنسبة 27.27%،

ومنه نستنتج أن المرأة العاملة تفكر في ترك المؤسسة لأسباب مهنية أخرى ربما تكون بسبب عدم ملائمة ظروف العمل، أو

عدم الرغبة في العمل وهذا ما يوضحه الجدول أعلاه.

جدول رقم (44) يبين تأثير المستوى التعليمي في توصيل لاقتراحات .

المجموع	الزملاء	كتابة تقرير	الإجتماعات	الإقتراحات	
				المستوى التعليمي	
1	1	00	00	تكرار	إبتدائي
%100	%100	%00	%00	النسبة	
3	00	3	00	تكرار	متوسط
%100	%00	%100	%00	النسبة	
21	2	17	2	تكرار	ثانوي
%100	%9.52	%80.95	%9.5	النسبة	
25	00	20	5	تكرار	جامعي
%100	%00	%80	%20	النسبة	
10	00	10	00	تكرار	معاهد
%100	%00	%100	%00	النسبة	
60	3	50	7	تكرار	المجموع
%100	%5	%83.33	%11.66	النسبة	

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع أعلاه نجد أن لاتجاه العام يميل إلى الفئة اللواتي اجبن أن توصيل مقترحاتهن يكون عن طريق كتابة التقارير بنسبة 83.33%، والفئة الأكثر تأثيرا هي الجامعي بنسبة 80% ربما تكون فئة الطبييات ولذلك كثرة ضغوطات العمل وهذا راجع إلى طبيعة عملهن كون المؤسسة محل الدراسة عيادة متخصصة للأمومة والطفولة والتوليد. في المقابل نجد نسبة 11.66% من الفئة التي توصل مقترحاتهن عن طريق لاجتماعات والفئة الأكثر تأثيرا هي فئة ذوي الجامعة بنسبة 20% ربما تكون فئة الإداريات من عينة المبحوثات. ومنه نستنتج أن المستوى التعليمي له دور كبير في توصيل لاقتراحات للمؤسسة.

#### 1.4 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- يتحقق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة من حيث النمط القيادي للمؤسسة.

71.67% من أفراد العينة أجبين بوجود إستشارة من طرف القائد في إتخاذ القرار وهذا من خلال جدول رقم (30) ويرجع هذا إلى وجود نظام ديمقراطي في المؤسسة، في المقابل نجد نسبة 28.33% من المبحوثات أجبين بعدم وجود إستشارة من طرف القائد في إتخاذ القرار و يرجع هذا حسب دراستنا إلى المستوى التعليمي للعاملة و طبيعة نشاطها داخل المنظمة .

75% من أفراد العينة أجبين بأنهن يوصلن إقتراحاتهن إلى الإدارة عن طريق الاجتماعات وذلك من خلال الجدول رقم (31) ويرجع هذا إلى وجود إتصال مباشر بين العاملات أو القائد، بالمقابل نجد نسبة 20% من المبحوثات أجبين بأنهن يوصلن إقتراحاتهن للمؤسسة عن طريق كتابة تقارير ويرجع هذا إلى المستوى التعليمي لدى المبحوثات.

71.67% من المبحوثات أجبين بوجود قوانين وإجراءات العمل مساعدة على الرضا الوظيفي للمرأة وهذا من خلال الجدول رقم (32) ويرجع هذا إلى الشعور بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملات في المؤسسة نتيجة لقيام بواجباتهن ، بالمقابل نجد 28.33% من المبحوثات أجبين بأنهن القوانين وإجراءات العمل غير مساعدة على الرضا الوظيفي ويرجع هذا إلى كون المؤسسة تعتمد على إلزامية تطبيق القوانين التي لا تستخدم بعض الموضفات مثل المداومة .

76% من المبحوثات أجبين بأن القائد المشرف متفهم وذلك من خلال الجدول المتقاطع رقم(42) ومن خلاله نستنتج أن صفات القائد تؤخر بشكل إيجابي في زيادة الولاء التنظيمي للعاملة من خلال الأستشارة و التفهم و العدل ، بالمقابل نجد 24% من المبحوثات أجبين أن القائد ويرجع ذلك إلى عدم تأقلم العاملات مع بيئة العمل ربما للإلتحاقهم في الوقت القريب بالمؤسسة.

86.67% من المبحوثات أجبين بأن صفات القائد تؤثر على أداءهن الوظيفي وهذا من خلال الجدول رقم(43) ويرجع هذا إلى كون القائد ناجح في تسيير مؤسسته مما يحقق الرضا الوظيفي للعاملة ، بالمقابل نجد 13.33% من المبحوثات أجبين بأنهن لا يتأثرن بصفات القائد ويرجع هذا إلى عدم الرغبة والإستمرار في العمل ربما لتلقيهم إندارات حول العمل .

86.67% من المبحوثات أجبن بأنهن لا يفكرن في تغيير المؤسسة وهذا من خلال جدول رقم ( 35) ويرجع هذا إلى رضا العاملات عن عملهن من خلال الشعور بالرضا داخل بيئة العمل، بالمقابل نجد 36.66% من المبحوثات أجبن بأنهن يفكرن في تغيير المؤسسة ويرج إلى المشاكل الذاتية التي تواجهها العاملة و عدم ملائمة الظروف الفيزيائية للعمل .

\_\_\_ تحققت الفرضية الثالثة نسبيا والتي مفادها يتحقق الرضا الوظيفي للمرأة العاملة من حيث النمط القيادي للمؤسسة .

## 5.الإستنتاج العام :

من خلال النتائج المتحصل عليها بعد عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة حول موضوع واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية لدى مؤسسة مركب الأمومة والطفولة تم التوصل إلى النتائج التالية :

- أن الظروف الاقتصادية خاصة بعد التدهور الذي عاشته الجزائر بعد الاستقلال دفعت المرأة للعمل من أجل إشباع حاجاتها المادية أكثر منها الذاتية، كون أن أسرهن موافقة على عملهن خارج البيت مقابل أجر من خلال التطور الفكري والحضاري وتغير نمط التفكير حول موضوع عمل المرأة مما جعلها تتلقى المساعدة العائلية في الاعمال المنزلية وجعلها توفق بين أدوارها المختلفة كون أغلب المبحوثات متزوجات تقطن في أسر نووية ومن خلال كيفية التوفيق فتميزت بذكائها و حيلها في تقسيم وقتها و تنظيمه ،إلا أنها تزال تفكر في إلتزامها المهنية و الأسرية وقد أثر هذا على ذاتها و سبب لها مشاكل نفسية منها التعب التوتر والقلق من جهة وعدم تلقيها حوافز معنوية تؤثر على أدائها الوظيفي .

- العمل المختلط لايسبب قلق وظيفي في المؤسسة لان هناك وضوح في حدود العلاقة و التعامل بين الجنسين كون المؤسسة تسعى لتحقيق الاحترام المتبادل دون تطور علاقة الزمالة مع الجنس الاخر و منه نستنتج أن المنظمة تتمتع بأخلاقيات العمل ،إلا ان العاملة تتعرض للتحرش بشتى أنواعها الذي يعتبر أحد أخطر المشكلات التي تواجه المرأة كما إن أغلب المتحرشين ذو مستوي هرمي عالي يعني أن هناك موظفين يستغلون مناصبهم لأمر شخصية داخل بيئة العمل و هذا ما يؤثر بشكل سلبي على نفسية المرأة و عدم رضاها على عملها .

- السلوك القيادي له علاقة إرتباطية بمستوى الرضا الوظيفي لدي العاملات و هذا ما أثبتته نتائج فرضيات البحث و التي أضفرت على أن السلوك القيادي الديموقراطي الإشتراكي من خلال الاتصال و إستشارة أعضاء الفريق ما يدل على انه حافز لزيادة الاداء والشعور بالرضا الوظيفي للعاملة ، الا أن المرأة تفكر في ترك العمل من أجل عدم ملائمة الظروف الفيزيائية

خاتمة

## خاتمة:

إن من أهم مظاهر التغيير في البيئة الإجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية و يتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بشيء من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة حيث أصبحت المرأة في العالم وفي الجزائر خاصة تتواجد في مختلف القطاعات وبنسب متفاوتة تمخض عنه نتائج و اثار عديدة منها ما هو إيجابي و منه ما هو سلبي،والذي يتبين لنا بشكل بارز هو تعدد أدوارها وتكاثف واجباتها وتنوع مسؤولياتها .مما جعلها تتحمل ما يترتب عنه من تبعات ونتائج منها ما هو مرتبط بذاتها من خلال التعب والإرهاق اليومي نتيجة عملها ،أما عن المشاكل التنظيمية داخل بيئة العمل فإن المضايقات والتحرشات التي تتعرض لها العاملة تؤثر على أدائها الوظيفي .

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا المتعلقة بواقع عمل المرأة في المؤسسة الجزائرية لدى مجتمع البحث "بالعيادة المتخصصة بالأم والطفولة.

على اعتبار المرأة ركيزة المجتمع، ويعد عملها والمشاركة الإيجابية في بناء المجتمع وازدهاره.

فموضوع عمل المرأة من أهم المواضيع التي نالت اهتمام العديد من الباحثين في مختلف العلوم الاجتماعية والعلوم الأخرى كونه أصبح عامل رئيسي يؤثر على العديد من المتغيرات منها، الأداء الوظيفي.

ومنه يمكن الإقرار بأن النتيجة المتوصل إليها ليست بالنتيجة النهائية والقطعية فهي تعتبر نقطة فاصلة لبداية بحث جديد، واستكمالا للنقص الموجود وتوسيعه لأن بلوغ الحقيقة سف لن يكون إلا عن طريق التراكم المعرفي المستمر.

## قائمة المصادر والمراجع:

❖ القرآن الكريم

❖ كتب نظرية:

- أبو حسن عبد الموجود جابر عوض سيد ، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.
- أحمد رشوان حسين عبد الحميد ، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، سنة 2004.
- البارودي منال ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015.
- بربر كمال ، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008.
- بعلي محمد الصغير ، تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات)، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1992.
- بوتفوشت مصطفى ، العائلة الجزائرية (التطورات ولخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- بوتفوشت مصطفى ، العائلة الجزائرية (سلسلة المجتمع)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998.
- بيومي محمد احمد ، علم الاجتماع، الدار الجامعية، بيروت، 1975.
- الحراشة حسن محمد ، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان، عمان، 2014.
- حسانين محمد سمير ، التربية الأسرية، ط1، مكتبة الأشوال، مصر، سنة 1994.
- حسن محمود ، الأسرة ومشكلاتها، دط، دار النهضة العربية، بيروت، 1967.
- حسين منى ، التلفزيون والمرأة ودوره في تلبية احتياجاتها التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2006.
- الحشاش مصطفى ، دراسات في علم الاجتماع العائلي، د ط، دار النهضة العالمية، بيروت، 1985.
- الحوالي سناء ، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، مصر، بدون طباعة، 2002.
- دادى ناصر عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، الجزائر، سنة 1998.
- درويش زين العابدين ، علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999.
- رشوان حسين عبد الحميد ، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988.
- الساعاتي حسن ، علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981.
- السويدي محمد ، محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- سيد فهيم محمد ، المشاركة الاجتماعية والسياسية في العالم الثالث، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.
- سيد منصور ، عبد المجيد وآخرون، الأسرة على مشارف القرن الواحد والعشرون، دار الفكر، القاهرة، ط1، 2000.
- شلق علي وآخرون، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1987.
- الصيرفي محمد ، السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.
- الطماوي سليمان محمد ، مبادئ القانون الإداري، القاهرة، دار الفكر العربية سنة 1979.
- عباس سمير ، ثقافة التنظيمة وإستراتيجية التغير في المنظمات، ط1، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- عبد الرحيم عبد الحميد ، علم الاجتماع الصناعي، دط، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1975.
- عبد الفتاح كاميليا ، دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، ط1، دار الثقافة العربية للطباعة، مصر، 1972.
- عبد الواحد السيد واتي ، الأسرة والمجتمع، مكتبة النهضة، الإسكندرية، 1996.
- عبد الوهاب علي محمد ، استراتيجيات التحفيز الفعال نحو أداء بشري متميز، دار التوزيع للنشر الإسلامية، مصر، 2000.



- عوايدي عمار ، القانون الإداري، ط 3، ج1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005.
- عوض جابر ، الجميلي خيري خليل ، اتجاهات معاصرة في دراسة الأسرة والطفولة، طبعة1، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2000.عوض عباس محمود ، علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- عيسى رياض ، النظام القانوني للمؤسسات الاقتصادية الاشتراكية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1987.
- فهمي سامية ، أدوار المرأة الريفية في التنمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- كلالدة ظاهر محمود ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1997.
- محمد إحسان الحسن، علم اجتماع المرأة، ط2، دار وائل للنشر، عمان- الأردن، 2005.
- محمد إحسان حسن، علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية دور المرأة في المجتمع المعاصر، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- معمر داوود ، منظمات الأعمال، الحوافز والمكافآت، طبعة 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، سنة 2006
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، التحديات المعاصرة للإدارة العربية (القيادة الإبداعية)، الإمارات المتحدة، سنة 2006،
- الموالي محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، ط 1، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، 1999.
- هال ريتشارد ، المنظمات، هيكلها، عملياتها ومجرباتها، ترجمة سعيد بن حامد الهاجري، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، سنة 2001.
- هنري عزام ، المرأة العربية والعمل (مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية)، ط1، مركز الدراسات، الوحدة العربية، بيروت، 1982.
- مجاوي مفيدة ، إلهام مجاوي وآخرون، المفاهيم الحديثة لإدارة الإنتاج والعمليات، ط 1، دار أسامة للنشر، عمان، 2014.
- ❖ كتب منهجية:
- أبراش إبراهيم ، المنهج العلمي وتطبيقه في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- بوحوش عمار ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016.
- زرزواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2008.
- عامر مصباح ، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- عبد الرحمان وائل التل، محمد عيسى قحل، البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الحامد، عمان، سنة 2007.
- عبيدات محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل للنشر، عمان، سنة 1999.
- العساف أحمد عارف ، الوادي محمود ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- فرحاني العربي بلقاسم ، البحث الجامعي بين التحرير والتصميم والتقنيات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- ❖ مجلات:
- الرماني ابن محمد زيد، اضطرابات العمال .... السبب في عمل المرأة، مقال "إستراتيجية عمل المرأة، 2003.
- السعد أحمد محمد ، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من المنظور الإسلامي، المجلد 115، العدد الأول، 2000،
- شيتور جلول ، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد العاشر، جامعة محمد خيضر-بسكرة، نوفمبر 2006.
- منصر زهية ، يوم دراسي حول موضوع عمل المرأة في الجزائر، الفجر، يومية جزائرية مستقلة، 12 فيفري 2015، الجزائر.
- حقيقي فاتحة ، موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة، مجلة الوحدة، دون عدد، 1985، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية، باريس.
- عوئي مصطفى ، خروج المرأة للعمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، العدد 10، 2003.

المراجع الأجنبية:

Omar Aktouf : **méthodes des sciences social et approach qualitative des organisation**, les presses de l'université du Quebec, Montréal, 1 édition, 1987.

❖ الرسائل الجامعية:

بن زيان مليكة ، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، ماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، 2003-2004.

بومدين عاجب ، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2016-2017.

الحاج يوسف مليكة ، آثار عمل الأم على شراسة أطفالها، ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2002.

خالد بلجوهر ، الخلفية السوسيوثقافية للفعل الاجتماعي بالمنظمة ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية للصمامات والمضخات، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2021/2022..

السبيعي هدى محمد ، "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة" ، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير، تخصص علم اجتماع، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، سنة 2010.

الصادق عثمان ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان، أدرار، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، سنة 2013-2014.

صليحة فتال ، عمل الأم وتأثيره على الضبط الاجتماعي للأبناء ، دراسة مقارنة بين الأمهات العاملات والأمهات غير العاملات، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع العائلة والسكان، جامعة الجزائر، سنة 2009/2010.

عثمان الصادق ، "عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار" ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2013.

عثمان صادق ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.

العلوش سعد ، نظرية المؤسسة العامة، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق جامعة القاهرة، سنة 1967.

غلابي بوزيد ، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2011.

فريدة شلوف ، المرأة المقاتلة في الجزائر، ماجستير في علم الاجتماع والتنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009.

محمد ابن لكبير ، أثر عمل المرأة على بناء السلطة داخل الأسرة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة احمد دراية، أدرار، 2020-2021.

مليكة بن زيان ، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية ، دراسة ميدانية بجامعة منتوري، قسنطينة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة قسنطينة، سنة 2003/2004.

❖ المعاجم:

بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.

مذكور إبراهيم وآخرون، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب سنة 1971.

المواقع الإلكترونية:

[www.euromedright.org](http://www.euromedright.org)

<http://cte.univ-setif.dz/courseligne/yacine/index.htm>

الملاحق

نضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بظاهرة واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية، وما نرجو منك الإجابة بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة مع العلم أن إجابتك لن تستخدم إلا لغرض علمي بحت.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. السن: اقل من 33 سنة ( ) من 33 إلى 42 ( ) أكثر من 42 سنة ( )
2. المستوى التعليمي: ابتدائي ( ) متوسط ( ) ثانوي ( ) جامعي ( ) معاهد ( )
3. الحالة الاجتماعية: متزوجة ( ) عزباء ( ) مطلقة ( ) أرملة ( )
4. الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات ( ) من 6 إلى 10 سنوات ( ) أكثر من 11 سنة ( )
5. المنطقة السكنية: الريف ( ) شبه حضري ( ) حضري ( )
6. الأجر: اقل من 3 ملايين ( ) من 3 ملايين إلى 5 ملايين ( ) أكثر من 5 ملايين ( )
7. الفئة السوسيو مهنية: طبية ( ) قابلة ( ) إدارية ( ) عاملة نظافة ( ) أخرى.....

المحور الثاني: الفرضية الأولى.

8. ماهي دوافع الخروج للعمل في اعتقادك؟  
حاجة مادية ( ) إثبات الذات ( ) أخرى.....
- 9 - ماهي نوع الأسرة التي تعيش فيها؟ نووية ( ) ممتدة ( )
- 10- ماهو موقف الأسرة من عملك؟  
موافقة ( ) موافقة لحد ما ( ) غير موافقة ( )
- 11- هل تتلقين المساعدة في المنزل؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم من هو الطرف الذي يقدم المساعدة.  
الأهل ( ) أهل الزوج ( ) الزوج ( ) الخادمة ( ) أخرى.....
- 12- هل يمكن التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية؟  
موافقة ( ) غير موافقة ( ) موافقة لحد ما ( )
- 13- أثناء فترة العمل هل تفكرين في الاعمال المنزلية؟ نعم ( ) لا ( )
- 14- هل يؤثر هذا التفكير على الاداء الوظيفي؟  
لا يؤثر ( ) يؤثر بشكل متوسط ( ) يؤثر بشكل كبير ( )
- 15- كيف تحاولين التوفيق بين التزاماتك الاسرية والوظيفية؟  
تقسيم الوقت الاستعانة بالاهل اخرى.....
- 16- هل تواجهين مشاكل في اداء واجباتك المهنية؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم بسبب:

توقيت العمل غير المناسب ( ) اجر غير كافي ( ) معاملات سيئة داخل بيئة العمل ( )  
أخرى .....

17- هل تتلقين تحفيزات المعنوية من الأهل حول العمل ؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم هل هي من طرف من:

الزوج ( ) الأهل ( ) الأقارب ( ) أخرى.....

18- هل تفكرين في ترك العمل من اجل العائلة ؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم: لماذا .....

19- ماهي المشكلات الأسرية الأكثر تأثيرا على الأداء الوظيفي في اعتقادك ؟

ذاتية ( ) مع الأهل ( ) مع الأبناء ( ) مع الزوج ( ) مع الأقارب ( )

20- هل تفضلين العمل ب: أوقات عادية ( ) نظام الدوام ( )

لماذا في كلتا الحالتين .....

### المحور الثالث: الفرضية الثانية.

21- هل العمل المختلط يسبب قلقا وظيفيا ؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم لماذا ؟ .....

22- كيف هي علاقتك بالجنس الآخر في العمل ؟ جيدة ( ) حسنة ( ) سيئة ( )

23- ماهي طبيعة المحادثة بينكما داخل بيئة العمل ؟

حول العمل ( ) أمور شخصية ( ) أخرى.....

24- هل سبق لكي وأن تعرضتي لمضايقات في بيئة العمل المختلطة ؟

السب والشتم ( ) العنف ( ) أخرى .....

25- ماموقفك من هذه المضايقات؟

التقبل ( ) الشكوى ( ) تغير بيئة العمل ( )

26- هل سبق لكي وتعرضتي لتحرشات في بيئة العمل المختلطة ؟ نعم ( ) لا ( )

في حالة الإجابة بنعم ما طبيعة هذه التحرشات: لفظية ( ) جسدية ( )

أخرى .....

27- ما موقع المتحرش بكي في الهيكل الإداري للمؤسسة التي تعملين بها ؟

مدير ( ) رئيس مصلحة ( ) عامل ( ) عون امن ( ) أخرى

.....

28- هل هناك مساواة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة ؟

نعم ( ) لا ( )

29- هل هناك انخياز في تقسيم المهام داخل المؤسسة ؟ نعم ( ) لا ( )

في حالة الإجابة بنعم بسبب:

الخبرة ( ) الهيمنة الذكورية ( ) المحسوبية ( )

المحور الرابع: الفرضية الثالثة.

- 30- هل هناك استشارة من طرف القائد قبل اتخاذ القرار؟ نعم ( ) لا ( )
- 31- كيف توصلين مقترحاتك إلى الإدارة؟  
الاجتماعات ( ) كتابة تقرير ( ) عن طريق الهاتف ( ) احد الزملاء ( ) أخرى .....
- 32- هل تساعد القوانين والإجراءات العمل على الرضا الوظيفي للعامل في اعتقادك؟ نعم ( ) لا ( )
- 33- ماهي صفات القائد المشرف عن العمل؟  
مسامح ( ) صارم ( ) انحياز لطرف ( ) عادل ( ) متفهم ( ) يحل الخلافات بين العمال ( ) التحفيز المعنوي ( )
- 34- هل تؤثر صفات القائد عن الرضا الوظيفي للعامل في اعتقادك؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك .....
- 35- هل فكرت يوما ما في مغادرة المؤسسة التي تعملين بها بسبب مشاكل مهنية؟ نعم ( ) لا ( )  
في حالة الإجابة بنعم بسبب: ظروف فيزيقية ( )  
مشاكل ذاتية ( ) أخرى .....



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



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) مصباح دلال

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100668776 والصادرة بتاريخ 19 أبريل 2016

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

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

واقع المرأة الباهلة في المؤسسة الجزائرية

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

التاريخ: 2022/06/08

إمضاء المعني





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



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

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

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) ..... نايب خادنية .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100706822 والصادرة بتاريخ: 21 أفريل 2016.

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

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:

واقع المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية

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

التاريخ 2022/06/08

إمضاء المعني





