



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

دراسة ميدانية بمصلحة الإدارة المحلية لمقرولاية قالمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

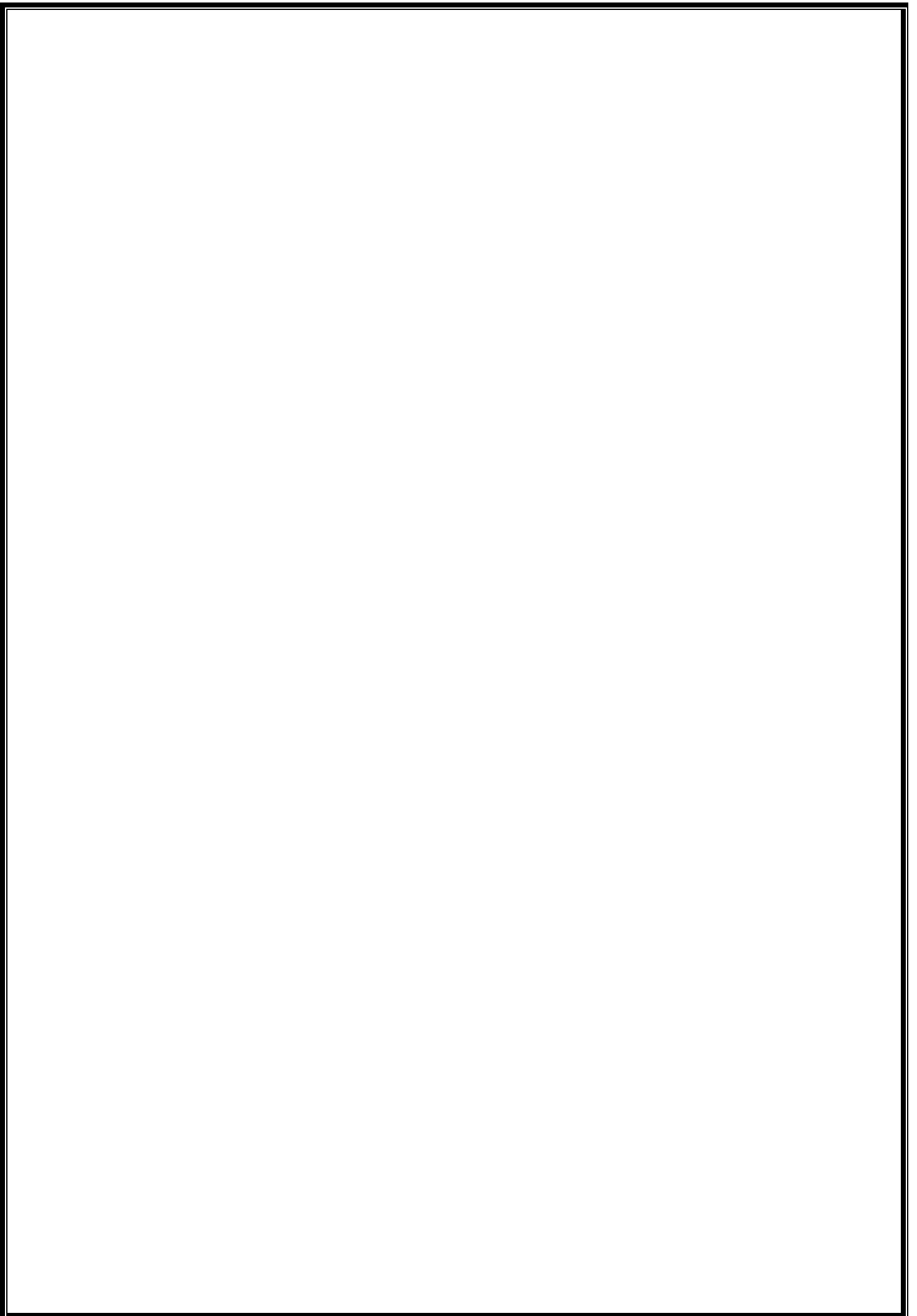
إعداد الطالبة:

عزائفة نجاح

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
سريدي منصف	رئيسا	
دييش فاتح	مؤطرا	
نزاري سعاد	عضوا	

السنة الجامعية 2020-2021





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا

دراسة ميدانية بمصلحة الإدارة المحلية لمقرولاية قالمة

مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر

إعداد الطالبة:

عزائفة نجاح

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
سريدي منصف	رئيسا	
ديبش فاتح	مؤطرا	
نزاري سعاد	عضوا	

السنة الجامعية 2020-2021

## كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين  
"الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله"  
أتقدم بفائق الشكر والامتنان للأستاذ دبيش فاتح الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته  
ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذا العمل

كما نتقدم بالشكر إلى الأساتذة المناقشين على قبولهم مناقشة هذا العمل

## الإهداء

إلى روح جدتي العزيزة "رحمها الله وأحسن مثواها وطيب ثراها" التي غمرتني  
بفيض دعواتها لي بالنجاح

إلى أُمِّي الحبيبة الغالية التي ساندتني ووقفت بجانبني طول حياتي وسهرت معي  
الليالي لأصل لما أنا عليه اليوم

إلى عائلتي الكريمة إخوتي، خالاتي وخالاني

إلى كل صديقاتي ومعارفي وأخص بالذكر رفيقتي الدرب صفاء وسمية، دون أن  
أنسى عشرة العمر حبيبتي قلبي وسام ومنال

إلى كل من ساهم في هذا العمل من قريب أو من بعيد

إلى جميع أساتذة قسم علم اجتماع والي كل طلبة ماستر علم اجتماع تنظيم  
وعمل دفعة 2021

إلى كل من أطلع على ثمرة جهدي المتواضعة

أهدي فرحة نجاحي

نجاح

# قائمة المحتويات

## قائمة المحتويات

أ	كلمة شكر.....
ب	إهداء.....
ت	قائمة المحتويات.....
ح	قائمة الجداول.....
1	مقدمة.....

### الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

3	تمهيد.....
4	أولا الإشكالية.....
6	ثانيا الفرضيات.....
7	ثالثا أهداف الدراسة.....
7	رابعا أهمية الدراسة.....
7	خامسا أسباب اختيار الموضوع.....
8	سادسا تحديد المفاهيم.....
11	سابعا الدراسات السابقة.....
24	خلاصة.....

### الفصل الثاني: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

25	تمهيد.....
26	أولا مفهوم المعوقات الوظيفية.....

## قائمة المحتويات

26.....	ثانيا أنواع المعوقات الوظيفية.....
30.....	ثالثا مصادر المعوقات الوظيفية.....
31.....	رابعا الاتجاهات النظرية للوظيفة.....
31.....	1. روبرت ميرتون.....
32.....	2. تالكوت بارسونز.....
33.....	خامسا تطور عمل المرأة تاريخيا.....
36.....	سادسا عمل المرأة في الشريعة الإسلامية.....
37.....	سابعا عمل المرأة في المواثيق والتشريعات.....
39.....	ثامنا المعوقات الوظيفية التي تعاني منها المرأة العاملة.....
40.....	تاسعا أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة.....
44.....	خلاصة.....

### الفصل الثالث: جائحة كورونا covid-19، تجلياتها وآثارها

45.....	تمهيد.....
46.....	أولا الأوبئة عبر التاريخ.....
50.....	ثانيا نبذة تاريخية عن تطور الفيروسات التاجية.....
52.....	ثالثا نشأة وتطور فيروس كورونا في العالم.....
55.....	رابعا الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كورونا.....
58.....	خامسا جائحة كورونا من منظور النوع الاجتماعي (الجندر).....
62.....	خلاصة.....



## قائمة المحتويات

### الفصل الرابع: البعد الميداني للدراسة

تمهيد.....	63
أولا مجالات الدراسة.....	64
1. المجال المكاني.....	64
2.المجال الزمني.....	64
3.المجال البشري.....	64
ثانيا التعريف بالمؤسسة الميدانية.....	65
ثالثا المنهج وأدوات جمع البيانات.....	73
رابعا تحليل وتفسير نتائج الدراسة.....	75
خامسا عرض نتائج الدراسة.....	91
سادسا النتائج العامة للدراسة.....	93
خلاصة.....	95
خاتمة.....	96
قائمة المراجع والمصادر.....	97
الملاحق.....	103
الملخص.....	108

# قائمة الجداول

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
74	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	01
75	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي	02
76	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة العمل	03
76	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	04
77	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	05
78	يوضح مدى اعتبار العاملة نفسها عضوا فعالا ومساهما داخل المؤسسة	06
78	يوضح وصول القرارات والتعديلات الطارئة في العمل بشكل دوري وفي وقتها المحدد	07
79	يوضح ظروف العمل التي يسودها جو من الاحترام المتبادل من خلال إجابات العاملات	08
79	يوضح صعوبات إنجاز العمل داخل المؤسسة	09
80	يوضح تلقي العاملات المساعدة عند وجود صعوبة في عمل ما	10
81	يوضح وجود ممارسات التمييز في مكان العمل	11
81	يوضح إنجازات العاملات آمالا ومسؤوليات فوق طاقتهن	12
82	يوضح تحصل العاملات على ترقية وظيفية	13
83	يوضح تقييم العاملات لظروف العمل	14
84	يوضح مدى اتخاذ عدد سنوات الخبرة بعين الاعتبار في عملية اتخاذ القرار	15
84	يوضح مدى مراعاة الجانب الصحي للعامرات على وجه الخصوص	16
85	يوضح ما إذا تم تطبيق البروتوكول الصحي لجائحة كورونا داخل المؤسسة	17
86	يوضح ما إذا كان التباعد الاجتماعي عائقا في التواصل بين العاملين داخل المؤسسة	18
86	يوضح ما إذا تم تقليص ساعات العمل	19
87	يوضح ما إذا تم اتخاذ تدابير معينة خاصة بالعاملات	20
88	يوضح تأثير إنتاجية المرأة العاملة بجائحة كورونا	21
88	يوضح ما إذا كان الحجر الصحي عائقا أمام مزاوله المرأة لعملها	22
89	يوضح مدى تأثير الجائحة على الرواتب و الأجور في ظل تدهور الحالة الاقتصادية الذي سببها هذا الوباء	23

## قائمة الجداول

---

89	يوضح تقييم المرأة لظروف العمل في ظل جائحة كورونا	24
90	يوضح ما إذا تم تطبيق آلية العمل عن بعد في فترة الحجر الصحي	25

مقدمة

## مقدمة:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة كبيرة تستدعي الانتباه، حيث خاضت العديد من المعارك في شتى مجالات الحياة من أجل إثبات وجودها على جميع الأصعدة سواء فكريا ومعنويا ماديا، بدخولها مجال الطب، التعليم، والتصنيع، وحتى المضمار السياسي.

وبهذا انتزعت مكانتها في المجتمع الذي تقوم ببنائه، وبالأخص الأسرة من خلال تربية الأجيال وإعدادها إلى مستقبل أفضل، وهذا عمل جبار لأن الأجيال هي امتداد للأسلاف، حيث يكون خير خلف لخير سلف، فالمرأة نصف المجتمع ، وأي تنمية بدون مشاركة المرأة هي تنمية محدودة.

ومع التطور الحاصل في المجتمعات والاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية التي منحتها جميع حقوقها، دون أن نغفل عن حقوقها المحفوظة في شريعتنا السمحاء، وديننا الحنيف، والقرآن الكريم الذي نزلت به سورة كاملة في حقها (سورة النساء)، أصبحت لديها الفرصة للدخول لبدائل أخرى للعمل في مختلف الميادين من بينها الإدارة التي أثبتت فيها جدارتها وانضباطها في العمل، ومساهمتها الفعالة في تطوير اقتصاد البلاد.

لكن رغم ذلك لازالت المرأة تعاني العديد من المشكلات التي تحول دون حسن اندماجها المهني، متمثلة أساسا في المعوقات الوظيفية والصعوبات المهنية، والتي ترجع لعوامل اجتماعية أكثر من عوامل تنظيمية أخرى، وهذا راجع إلى أن كل مشكل أو خلل تنظيمي يعود في الأساس إلى ثقافة الأفراد المنظمين داخل المنظمة.

وبالنظر إلى الظروف الراهنة يمكننا ملاحظة أن واقعنا اليوم يعكس حدثا هاما، مس جميع دول العالم حيث شكل تهديدا كبيرا لوجود البشرية وبقائها، والذي عرف بالجائحة العالمية فيروس كورونا المستجد covid-19، حيث تسبب هذا الوباء في أزمة عالمية وإنسانية غير سابقة، ألقى بظلالها على الركود الاجتماعي والاقتصادي، كما أنه أحدث تغيرات وتحولات هاجمت قلب المجتمعات واقتصادها من حيث انخفاض الإنتاج والاستثمارات بشكل أدى إلى ارتفاع معدل البطالة، بسبب الاقطاعات والآثار الاقتصادية الأخرى الناجمة عن تفشي الوباء، والتي أثرت على العمال عامة والعاملات خاصة. ومنهنا

## مقدمة

فقد جاءت دراستنا من أجل الاطلاع على تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة في ظل جائحة كورونا حيث حاولنا تقديم هذه الدراسة من خلال خطوات منهجية انقسمت على أربعة فصول كالتالي:

الفصل الأول: وهو فصل خاص بالإطار النظري للدراسة الذي تضمن طرح إشكالية البحث وما يرتبط بها من مفاهيم، والأهداف المسطرة التي نسعى إلى تحقيقها، كما تناول بعض الدراسات والأبحاث السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا، بالإضافة إلى أسباب وأهمية الدراسة.

الفصل الثاني: تناولنا في هذا الفصل العناصر التي تخص المعوقات الوظيفية من أنواع ومصادر ونظريات، بالإضافة إلى جزء آخر عن عمل المرأة وتطوره تاريخيا، وموقف الشريعة الإسلامية والمواثيق والتشريعات منه ، كما تضمن أيضا المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة، والنظريات المفسرة لعملها.

الفصل الثالث: وهو الفصل الذي اختص بعرض جائحة كورونا، تجلياتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية ودراستها من منظور النوع الاجتماعي (الجندر).

الفصل الرابع: حاولنا في هذا الفصل عرض البعد الميداني للدراسة، من خلال طرح مجالاتها، منهجها أدواتها وعينتها، كما تطرقنا أيضا إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة مقر ولاية قالمة، أين قمنا أيضا بتحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات، وعرض النتائج النهائية العامة.

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة



**تمهيد:**

إن أي بحث اجتماعي يحتاج إلى مرتكزات أساسية، ويعد الإطار النظري للدراسة أحد أهم هذه الأساسيات، والذي قمنا من خلاله عرض مراحل هذا الفصل، حيث تضمن صياغة إشكالية البحث وفرضياته، ومن ثم إبراز أسباب وأهداف وأهمية الدراسة، إضافة إلى تحديد مجموعة من المفاهيم التي تخدم الموضوع، ولها صلة مباشرة به، وختاماً عرجنا على استعراض جملة من الدراسات الجزائرية، العربية، والأجنبية المشابهة لموضوعنا.

## أولا الإشكالية:

إن واقع التغير الاجتماعي والثقافي في القرن العشرين جاء لصالح المرأة، حيث فتح المجال أمام الفتاه للتعليم والعمل وأدى هذا التغير إلى التخفيف من القيود أو التحديات الثقافية المتوارثة التي تمنع المرأة من الالتحاق بالعمل، فالتحولات الحادثة في هذه الظروف هي الأساس في تغيير أوضاع المرأة. ولقد اقتحمت المرأة دوائر الحياة بشتى أوجهها على جميع المستويات والتي كانت حكرا على عالم الرجال فقط، حيث اتجه كثير من النساء وخاصة الزوجات للعمل خارج بيوتهن وذلك بما أتيح أمامهن من الفرص للعمل بالإضافة إلى حصول المرأة على بعض المكاسب وارتفاع مكانتها في المجتمع من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي<sup>1</sup>.

فالمرأة وهي تمثل نصف المجتمع - والتي يقع عليها أساسا مهمة تربية النشء - بعيدة عن ميدان العمل الخارجي والإنتاج أجيالا طويلة. تقنع بالإشراف على مجتمعها الصغير، ثم ما لبث الأمر أن تغير بحيث استطاعت أن تتصل بالمجتمع الكبير مباشرة بعد أن كانت لا تدرى من أمره شيئا إلا ما يأتيها به الرجل<sup>2</sup> ولقد برز عدد من الاتجاهات التي تدعو إلى أن المرأة عنصر بشري يجب الاستفادة منه في برامج التنمية ويمكن أن تتحمل مسؤولية المشاركة في بناء ورقي المجتمع شأنها شأن الرجل.

وتبرز أهمية دور المرأة في الوقت الحاضر من كونها تمثل جزا كبيرا من الموارد البشرية للدولة، وان الاستخدام الأمثل لهذه الموارد، يعني تهيئة فرص العمل لكلا الجنسين والإسهام في عملية التنمية القومية<sup>3</sup>، أذ نجد في العديد من الدول كأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وجنوب آسيا، تعمل نسبة كبيرة من النساء كعاملات يساهمن في دخل الأسرة (34,9 في المائة و31,9 في المائة، على التوالي)، أو كعاملات لحسابهن الخاص (42,5 في المائة و47,7 في المائة، على التوالي<sup>4</sup>). فوفقاً للتقرير الذي أصدرته منظمة العمل الدولية عشية اليوم العالمي للمرأة (8 آذار/مارس) الذي حمل عنوان "الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم: لمحة عامة عن اتجاهات المرأة لعام 2018"، لا يزال معدل مشاركة النساء في القوى العاملة في العالم، ويبلغ 48.5 في المائة في عام 2018، أدنى بمقدار 26.5 نقطة مئوية من معدل مشاركة الرجال. كما يزيد معدل بطالة النساء العالمي في عام 2018، ويبلغ 6 في المائة، بنحو

<sup>1</sup> محمد صالي وبن ثاية عبد الحي، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول

السيكولوجي والسوسولوجي، جامعة الجزائر2، 2013، ص186

<sup>2</sup> كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة، نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1990، ص3

<sup>3</sup> حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة، دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد4، 2008

ص54

<sup>4</sup> منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، 2016، ص4

0.8 نقطة مئوية عن معدل بطالة الرجال. ويعني ذلك إجمالاً أنه مقابل كل عشرة رجال يعملون هنالك ست نساء فقط يعملن.

ومع ذلك، يشير التقرير إلى وجود تباينات كبيرة تبعاً لثروة البلدان. فعلى سبيل المثال، تُعد الفروق في معدلات البطالة بين المرأة والرجل في البلدان المتقدمة صغيرة نسبياً، بل تسجل بطالة النساء معدلات أقل من بطالة الرجال في أوروبا الشرقية وأمريكا الشمالية. وعلى النقيض من ذلك، لا تزال معدلات بطالة النساء في مناطق مثل الدول العربية وشمال أفريقيا تبلغ ضعفي معدلات بطالة الرجال مع استمرار عرقلة الأعراف الاجتماعية السائدة لمشاركة المرأة في العمل المأجور. ومن الأمثلة الأخرى على هذه الاختلافات تضاؤل الفجوة في معدلات مشاركة الرجل والمرأة في سوق العمل في البلدان النامية والمتقدمة بينما لا تزال تتسع في البلدان الناشئة.<sup>1</sup>

ومع ذلك لا تزال المرأة تواجه طوال حياتها العملية عوائق هامة تحول دون ممارستها للعمل، لذا من الواجب أن نتوقف قليلاً لإدراك أسباب وعوامل معوقات عمل المرأة باعتبار هذه العوامل ظواهر سلبية في حياة أبناء المجتمع التي تعمل فيه، حيث تشمل كل تلك المشكلات ومعوقات العمل في اغلب القطاعات التي تعمل بها المرأة، وذلك إذا ما علمنا أن المعوقات تدخل في جوانب اجتماعية واقتصادية وإدارية ومهنية متفاعلة تصب في شخص المرأة وجميعها تعمل في أن تلك العوامل والظروف أحاطت بعمل المرأة وساهمت في الحيلولة دون فاعليتها كما أشارت الكثير من الدراسات إلى تقليص وادخار الطاقة الإبداعية والمهارة الفنية في شغلها<sup>2</sup>. حيث تحتوي ساحة العمل بمختلف مجالاته على العديد من المشكلات، التي تصادف المرأة العاملة وقد تصيبها بأضرار نفسية نتيجة تواجدها في بيئة عملية محاطة بالعديد من الطباع والأفكار والشخصيات المختلفة التي قد يصعب التعامل معها، إلى جانب بعض الظروف والعوائق التي تصادف السيدات بشكل خاص، ما يجعلهن يجدن صعوبة في التوفيق بين الحياة العملية والاجتماعية بسبب كثرة الضغوطات النفسية وعدم الراحة في بيئة العمل، الأمر الذي يزيد من معاناة المرأة التي قد تلجأ للهروب منه والتخلي مستقبلها المهني<sup>3</sup>.

ومن خلال التطرق إلى الوضع الراهن نجد أن المرأة العاملة في صراع مع معوق حديث المنشأ، ألا وهو جائحة فيروس كورونا المستجد COVID-19، حيث أطلت هذه الأزمة العالمية على النساء بمزيد من الصعوبات الاقتصادية، وفي نفس الصدد على الصعيد العالمي نجد أن الأزمة قد ألقت بظلالها أكثر على النساء، إذ أن أكثر من 60% من الوظائف التي تم تسريح العمالة منها تشغلها نساء، بحسب "معهد أبحاث سياسة المرأة (The Institute for Women's Policy Research)".

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، لا تزال المرأة أقل نشاطاً في سوق العمل من الرجل في معظم أنحاء العالم، 2018، [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>2</sup> محمد صالي، مرجع سابق، ص 198

<sup>3</sup> نهى السداوي، أشهر 5 مشكلات تواجه المرأة العاملة وحلولها، مجلة سيدتي، 2015، [www.sayidaty.net](http://www.sayidaty.net)

وأكدت دراسة معهد البحوث المالية في بريطانيا، أن تأثير الفيروس قد يضر بأجور النساء، ويرجع ذلك إلى زيادة عدد النساء العاملات، مقارنة بالرجال، في قطاعي تجارة التجزئة والضيافة، إذ تمثل المرأة 17% من العاملين في القطاعات المغلقة، بينما تبلغ نسبة الرجال فيها 13%.

وكشفت دراسة أجرتها عدة لجان تابعة للأمم المتحدة، بينها لجنة الأمم المتحدة الاجتماعية والاقتصادية لغرب آسيا "الإسكوا" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أن التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها النساء والفتيات في المنطقة العربية قد ازدادت بسبب كورونا.

ولكون مشاركة النساء في القوى العاملة بالمنطقة العربية تبلغ ما يقارب 20%، فإن نسبة خسائرن للوظائف ستتعدى ضعف نسبة خسائر الرجال. وقد يكون القطاع غير الرسمي الأكثر عرضة للخسائر. ولأن 62% تقريبا من النساء العاملات في المنطقة العربية يعملن بهذا القطاع، فإنهن سيتكبدن الخسائر بشكل غير متوازن<sup>1</sup>.

ومن خلال ما سبق سنحاول دراسة إشكالية المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي:

### ما مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل تؤثر المعوقات الوظيفية على إنتاجية المرأة العاملة؟
2. هل تعتبر جائحة كورونا من بين المعوقات التي تحول دون أداء المرأة لعملها؟

### ثانيا الفرضيات:

- تؤثر المعوقات الوظيفية على إنتاجية المرأة العاملة.
- لجائحة كورونا آثار على استمرارية أداء المرأة لعملها.

<sup>1</sup> فريدة أحمد، آثار كورونا الاقتصادية: النساء أول من يدفع الثمن، الجزيرة الإخبارية، مقال منشور بتاريخ 10-06-2020،

[www.aljazeera.net/news/women](http://www.aljazeera.net/news/women)

## ثالثا أهداف الدراسة:

- الإلمام بكافة المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة ومحاولة تفاديها وإيجاد حلول لها.
- التحقق مما إذا كانت جائحة كورونا أحد المعوقات التي تحول دون أداء المرأة لعملها.
- معرفة مدى تأثير جائحة كورونا على عمل المرأة.

## رابعا أهمية الدراسة:

- تساهم الدراسة في الوقوف عند مسألة المعوقات الوظيفية التي واجهت النساء العاملات خلال هذه الفترة الصعبة التي تناولت جائحة كورونا.
- اعتبارها إضافة معرفية جديدة إلى التراث المعرفي بتسليطها الضوء على المرأة العاملة الجزائرية والمعوقات التي تحول دون ممارستها للعمل بشكل سليم خاصة في الظروف الراهنة.
- تسليط الضوء على الصراعات التي تواجهها أي امرأة عاملة والتوعية بها لتقلي الدعم.
- التوعية بالآثار والتداعيات التي واجهت النساء العاملات ووقفت عائقا أمام ممارستهن لعملهن ومزاولته خلال فترة جائحة كورونا.

## خامسا أسباب اختيار الموضوع:

### 1. الأسباب الذاتية:

- الفضول نحو معرفة المشاكل التي يمكن أن تواجهها أي امرأة داخل سوق العمل بما أنني على أبواب التخرج وسأنتقل إلى الحياة العملية.
- التطرق لمعرفة حجم معاناة النساء خلال ممارستهن عملهن.
- حسب الاطلاع على قضايا المرأة وكل ما يؤثر على أداء عملها.

### 2. الأسباب الموضوعية:

- تسليط الضوء على المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة خلال فترة جائحة كورونا.
- معرفة انعكاس وتأثير الظروف التنظيمية على أداء المرأة لعملها داخل المنظمة.

- زيادة المعرفة بالصعوبات والمعوقات السوسيو-مهنية التي تواجه النساء في ممارسة عمالهن داخل المؤسسة.

## سادسا تحديد المفاهيم:

### 1. المعوقات:

أ. لغة:

ج. معوق: اسم فاعل من عوق، من يعوق عملا أو نقدم شيئا، وخاصة من يحاول اعتراض القانون.<sup>1</sup>

ب. اصطلاحا:

هي التعقيدات التي تتصل بالمنظمة وأساليبها.

هي وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحديد الأهداف بكفاية وفاعلية وتمثل فجوة بين مستوى الانجاز المتوقع والانجاز الفعلي.

### 2. المعوقات الوظيفية:

هي كل النتائج أو العمليات التي تحد من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه، كما تتضمن ضغط وتوتر في المستوى البنائي.<sup>2</sup>

كما يقصد بهذا المصطلح في ميدان الإدارة سوء تنفيذ الاختصاص أو الأداء الوظيفي الناقص أو السيء.<sup>3</sup>

كما يستخدم هذا المصطلح بالإشارة إلى التوترات التي تعتري النسق الاجتماعي ويوصف الشيء بأنه مختل وظيفيا عندما يكون معطلا أو معوقا لأداء النسق في مجموعة أو الأداء جزء منه.<sup>4</sup>

والمعوقات الوظيفية للنظام أيضا هي تلك النتائج التي تقلل من تكيف وتوازن النسق في داخل النظام السياسي، وقد تكون ظاهرة أو كامنة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003، ط1، ص 78.

<sup>2</sup> عطلاوي جميلة، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة المسيلة، 2018، ص 11.

<sup>3</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط1، 1993، ص 120.

<sup>4</sup> جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلس الأعلى للثقافة، ترجمة محمد الجوهري، المشروع القومي للترجمة، ط2، 2008، ص 106.

<sup>5</sup> اسماعيل عبد الفتاح الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، دب، دط، 2005، ص 278.

### ج. التعريف الإجرائي:

وتشير المعوقات الوظيفية هنا إلى الصعوبات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المحيطة بها، والتي تحول دون أداء المرأة لعملها، وممارسته بصعوبة، في ظل العمل الغير ملائمة.

### 3. المرأة:

#### أ. لغة:

المرأة هي المرة من مرأ - اسم من مرئ الطعام - أنثى المرء (ج) نساء، ونسوة .

وفي لسان العرب: "امرأة تأنيث إمري".<sup>1</sup>

ومن التعريفات المقاربة للتعريف القرآني: "المرأة هي أنثى الإنسان البالغة".<sup>2</sup>

#### ب. اصطلاحا:

هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل ولها حقوق وعليها واجبات مساوية كما للرجل في جميع المجالات دون استثناء.<sup>3</sup>

المرأة نصف المجتمع وهي مربية النصف الآخر فلا يستقيم المجتمع إلا بالمرأة.<sup>4</sup>

### 3. المرأة العاملة:

وهي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت، ودور الموظفة.<sup>5</sup>

أصبحت المرأة مصدرا هاما لدخل الأسرة، حيث ازداد وعيها وثقتها بنفسها بعد شغلها لمناصب إدارية عليا.<sup>6</sup>

**ج. التعريف الإجرائي:** هي تلك السيدة التي تشغل مناصب عمل في قطاع معين، بهدف إشباع حاجاتها، وتحقيق أهداف مهنية للمؤسسة، وأخرى شخصية تطور من وضعها.

<sup>1</sup> علي بن هاوية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص 1043.

<sup>2</sup> جنان التميمي، مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، دار الغرابي للنشر، بيروت-لبنان، ط1، 20012، ص 18-19.

<sup>3</sup> عدنان أبو مصلح، معجم علم اجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ط1، 2006، ص 72.

<sup>4</sup> كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 106.

<sup>5</sup> رشيد حسين البراوري، الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2013، ص 103.

<sup>6</sup> عبد الباسط عبد المعطى، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة، مصر، 2002، ص

## 4. الجائحة:

أ. لغة:

أي جاح الشيء استأصله، ومنه جائحة وهي الشدة التي تجتاح المال من سنة أو فتنة.

المعجم الوسيط: الجائحة المصيبة التي تحل بالرجل في ماله فتجتاحه كله، ما أذهب التمر أو بعضه من آفة سماوية، ويقال سنة جائحة جدبة.<sup>1</sup>

أ. اصطلاحا:

تعتبر الجائحة أعلى درجات انتشار المرض وفقا للطبيعة الجغرافية، بحيث أنه لا تكاد تخلو منطقة من التأثير المباشر منه، مما تطلب تدخلات وإشراف من قبل المنظمات الدولية وخاصة منظمة الصحة العالمية لمتابعة الإجراءات الوقائية وتحديد السياسات الصحية العالمية.<sup>2</sup>

## 5. فيروس كورونا Corona Virus:

أ. لغة:

يشق اسم **Virus** من الكلمة اللاتينية **Corona** (كورونا) وتعني بالعربية التاج أو الإكليل، أو الهالة ويشير الاسم إلى الشكل المميز للفيروس، تحت المجهر الإلكتروني وفي اللغة العربية تعتبر تسمية (فيروس كورونا) هي الأشيع والأكثر استخداما سواء بين عامة الناس أو المختصين بالطب والعلوم والأدق هو تسميته بالفيروس التاجي أو الفيروس المكمل، أو فيروس الهالة.<sup>3</sup>

ب. اصطلاحا:

هو نوع من الفيروسات جديد من نوعه يصيب الجهاز التنفسي للمريض المصاب بالتهاب رئوي.<sup>4</sup>

كما عرفته منظمة الصحة العالمية على أنه سلالة جديدة من الفيروسات الناجمة، تم الإبلاغ عنه لأول مرة في 31 مارس 2019.

كما أعلنت أيضا فيروس كورونا جائحة عالمية عابرة للحدود.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> محمد أبطوي، كورونا وتداعياتها، المركز العربي بأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019، ص 07.

<sup>2</sup> عمار شرعان، مجلة الدراسات الإعلامية المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية، برلين، ألمانيا، العدد 11، ماي 2020 ص 489.

<sup>3</sup> معاوية أبو العليوي، كورونا ..... القادم من الشرق، منار العلم للنشر، دبي، 2020، ص 23.

<sup>4</sup> فانغ هوي، دليل الوقاية من فيروس كورونا المستجد، شانغونغ للنشر، الصين، 2020، ص 10.

<sup>5</sup> صندوق الأمم المتحدة للسكان، فيروس كورونا المستجد كوفيد 19، من منظور النوع الاجتماعي، نيويورك، 2020، ص 03.



كوفيد 19 هو مرض تسبب فيه سلالة جديدة من الفيروسات التاجية كورونا، والاسم الانجليزي للمرض مشتق كالتالي CO هما أول حرفين من كلمة كورونا corona و vi حرفين من كلمة فيروس virus، و D أول حرف من Disease وأطلق على هذا المرض سابقا 19 Novel Corona Virus، وهو فيروس جديد يرتبط بعائلة الفيروسات نفسها التي تنتمي إليها الفيروس الذي يتسبب بمرض المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارز) وبعض أنواع الزكام العادي، وهو سريع الانتشار ومعدى بشكل سريع.<sup>1</sup>

### ج. التعريف الإجرائي:

هو ذلك الفيروس الخطير المنتشر حديثا في العالم، الذي مس جميع المجالات والقطاعات دون استثناء حيث شكل خطرا وعائقا أمام ممارسة الناس لوظائفها وأعمالها اليومية، وخاصة فئة العاملات.

## سابعاً الدراسات سابقة:

### أولاً- دراسات جزئية:

1- دراسة من إعداد جعفري سوسن وعبد السلامي وداد، بعنوان المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة العاملة في المجال الصحي "دراسة ميدانية بالمصلحة الاستشفائية ابن سينا".<sup>2</sup>

انطلقت الدراسة من التساؤل المركزي التالي:

✓ ما هي المعوقات الوظيفية التي تعيق المرأة في المجال الصحي؟

وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثين بتفكيكه إلى سؤالين كما يلي:

1- إلى أي تشكل المعوقات صعوبة في استمرار وانجاز المرأة لعملها؟.

2- فيما تتمثل المعوقات الوظيفية التي تعيق المرأة على أداء وظيفتها في المجال الصحي؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات طرحت هذه الفرضيات:

1- ما هي المعوقات الوظيفية التي تؤثر على عمل المرأة

2- هل يؤثر الدعم الأسري على عمل المرأة في مجال الصحة

<sup>1</sup> عمر شرعان، مرجع سابق، ص 484.

<sup>2</sup> جعفري سوسن، عبد السلامي وداد، المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة العاملة بالمجال الصحي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.

3- ما مدى تأثير مسؤولية الزوج والأبناء على عمل المرأة

وللتحقق من هذه الفرضيات اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي لكونها الأنسب لطبيعة الوضع المدروس، وتم معرفة ما يعيق المرأة العاملة في المجال الصحي ومحاولة تحليل البيانات واقتراح الحلول التي يتناسب المرأة العاملة في هذا المجال.

وقد استخدمت أساليب جمع البيانات التالية:

استمارة الاستبيان والتي احتوت على 22 سؤال تنقسم بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة موجهة للنساء العاملات بالمصلحة الاستشفائية ابن سينا بأدرار، وقد قسمت استمارة الاستبيان إلى 3 محاور على النحو التالي:

- ✓ محور البيانات الأولية من 01 إلى 04.
- ✓ محور المرأة في المجال الصحي من 05 إلى 12.
- ✓ محور العلاقات لوظيفية للمرأة من 13 إلى 22.

لدراسة هذا الموضوع اعتمدت الباحثتان على عينة عشوائية طبقية شملت 90 مجوحت.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

1- المعوقات التي تواجه المرأة في مجال الصحة هي البيئة العمل في المشفى كالتسلط من طرف المشرف أو عدم احترامها من قبل المرض وغياب الثقة من طرف الزملاء الرجال لأنهم يعتبرونها لا تستطيع النجاح بدونهم فهي بحاجة لهم، أيضا النظرة السيئة التي اتخذها المجتمع عن المرأة العاملة في مجال الصحة وهذا لما نتعرض له من شائعات بسبب الاختلاط أو المناوبات الليلية.

2- الأسرة تقدم الدعم للعماله مهما كان منصبها في مجال الصحة على الرغم من أن هناك أمور لا يفضل القيام بها من طرف الزوج أو الأهل وتبقى دائما من اختصاص الزوجة ولو كانت عاملة.

3- عمل المرأة يؤثر على مسؤولياتها اتجاه زوجها وأبنائها إن لم تستطع تنظيم وقتها ولم تنجح في التوفيق بين العمل الخارجي والعمل المنزلي.

■ **نقد:**

جاءت هذه الدراسة بدراستها المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة في المجال الصحي وهو ما ركزت عليه الباحثة في الدراسة من خلال ماركة المرأة في المجال الصحي، محاولة بذلك تعديل الآراء والأفكار المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل لكن على الرغم مما حققته الدراسة من نتائج، فقد تعرضت لبعض

الصعوبات على الجانبين التطبيقي والنظري، وهذا ما سنضعه في عين الاعتبار قفي الدراسة الحالية ومحاولة تفاديه.

2- دراسة من إعداد بن بوزيد خولة نسرين، جاءت هذه الدراسة بعنوان مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية بجامعة العربي بم مهدي أم البواقي"<sup>1</sup>.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

✓ ما هي المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها الوظيفي؟

وللإجابة على هذا التساؤل وضعت صاحبة الدراسة سؤالين فرعيين:

1- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية توفر على أدائها الوظيفي؟.

2- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية توفر على أدائها الوظيفي؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات وضعت الفرضيات التالية كإجابة مؤقتة:

1- تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية توفر على أدائها الوظيفي.

2- تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية اجتماعية توفر على أدائها الوظيفي.

3- ما مدى تأثير مسؤولية الزوج والأبناء على عمل المرأة

وللتحقق من هذه الفرضيات اعتمدت صاحبة الدراسة على المنهج الوصفي التفسيري والذي من خلاله تتطلع إلى الوصف الدقيق والتفسير العلمي لهذه الظاهرة وتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل مشكلات المرأة والمتغير التابع الأداء الوظيفي.

وقد تم الاعتماد على الأدوات التالية فيجمع البيانات:

1- **الملاحظة الفيزيقية:** لكيفية سير العمل وطبيعة العلاقات بين الموظفين وطبيعة علاقاتهم ببعضهم البعض وطريقة عملهم في الإدارة ومن خلال ذلك يمكن أخذ صورة عامة حول التي توجهت لها وذلك بملاحظة طبيعة العمل، سلوك الموظفين، ظروف العمل.

2- **المقابلة:** وقد تمت مع اثنتين من الإداريات بعد طرح 08 أسئلة.

<sup>1</sup> بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي (غير منشورة)، منكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2015.

3- استمارة الاستبيان: التي احتوت على 45 سؤال موجه للموظفات بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسمت الاستمارة على 3 محاور أساسية:

- ✓ المحور الأول: البيانات الشخصية من 01 إلى 06.
- ✓ المحور الثاني: يتعلق ببيانات المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة من 07 إلى 30.
- ✓ المحور الأخير: يشمل بيانات حول المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة من 31 إلى 45 سؤال.

تم الاعتماد على عينة عشوائية لدراسة هذا الموضوع تكونت من 55 موظفة، ثم التوصل من خلالها إلى النتائج التالية:

1- المشكلات التنظيمية المتمثلة أغليبتها في كل من مشكلات تواجهها الموظفات مع رؤساء العمل، بيئة العمل الغامضة والسلبية.

2- عدم الرضا الوظيفي بسبب ضعف الأجر ونقص المكافآت.

3- عدم اعتراف الإدارة بالجهد المبذول، والتمييز بين النساء والرجال في العمل وغيرها من المشكلات التنظيمية هي كلها تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي للعاملات وتعمل التقليل من مردوديتهن.

كل المشكلات الاجتماعية المتمثلة في نظرة المجتمع ظالمة وغير منصفة لعمل المرأة، مسؤولية المرأة تكمن فقط في الاهتمام بالأسرة وأعبائها من بيت وأطفال والزوج، نظرة المجتمع العربي المحافظ، كل مما سبق من مشكلات اجتماعية هي أسباب كافية لتؤدي إلى التأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

#### ■ نقد:

جمعت هذه الدراسة بين المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة العاملة باختصار هما في عنوان مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وهو ما ركزت عليه هذه الدراسة أي الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في ظل التحديات التي تواجهها، باعتباره موضع إداري يقوم عليه نجاح المؤسسة أو فشلها، وهذا ما يدم دراستنا الحالية من خلال تسليط الضوء على المشكلات والمعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.

3- دراسة قاسي عزيزة ومرزوق نعيمة بعنوان "المعوقات الوظيفية للمرأة الصحفية في الجزائر" دراسة ميدانية لعينة من الصحفيات المستقلات في الصحافة المكتوبة في الجزائر العاصمة ماي 2015".<sup>1</sup>

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

✓ فيما تتمثل أهم المعوقات الوظيفية التي قد تسبب للمرأة الصحفية عدم استمرارها المهني؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدت الباحثتان على الفريضتين كالاتي:

1- انتج عمل المرأة كصحفية مشاكل وظيفية أثرت على قرارها في مواصلة العمل.

2- انتج عمل المرأة كصحفية مشاكل اجتماعية أثرت على حياتها الأسرية وعلاقاتها العائلية والاجتماعية.

للتأكد من هاتان الفريضتان اعتمدت المنهج الوصفي في هذه الدراسة كونه يقوم على وصف الظاهرة المراد دراستها بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية ومشكلة اجتماعية.

وقد تم استخدام الأدوات التالية في جمع البيانات:

1- الاستبيان: والذي احتوى على 41 سؤال موزعة على 4 محاور:

✓ محور يتضمن بيانات شخصية للمبحوثات.

✓ محور يتضمن بيانات تتعلق بمشاكل الصحفية الوظيفية.

✓ محور يتضمن بيانات تتعلق بمشاكل الصحفية الاجتماعية.

واقضى مجال الدراسة استعمال العينة المقصودة لدراسة هذا الموضوع تضمنت 47 صحافية بمختلف المؤسسات الإعلامية لولاية الجزائر.

وحسب إجابتهن تم التوصل إلى النتائج وهذه أهمها:

1- تواجه المرأة الصحفية مشاكل كبيرة في عملها والتي تعود إلى صعوبة المصادر تتعامل بشكل غير لائق مما يصعب عليها الحصول على المعلومات المكلفة بها.

<sup>1</sup> قاسي عزيزة، مرزوق نعيمة، المعوقات الوظيفية للمرأة الصحفية في الجزائر، غير منشورة، مذكرة لنسب شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2015.

- 2- تعاني الصحفيات من مشاكل أخرى تتمثل في عدم اعتراف المسؤولين بالمجهودات المقدمة وإهانتهم واحتقارهن إضافة لعدم وجود أوقات الراحة.
- 3- عدم حصول الصحفيات على الترقيات بالرغم من امتلاكهن لخبرة تفوق 10 سنوات بسبب عدم الاعتراف بمجهوداتهن، كما نجد أيضا عدم مشاركتهن في عملية اتخاذ القرار بالرغم من كفاءتهن.
- 4- التمييز الواضح بين الصحفيات من النساء والرجال وعدم إعطائهن حقهن في المجهودات المبذولة.

#### ■ نقد:

انطلاقاً من هذه الدراسة "المعوقات الوظيفية للمرأة الصحفية في الجزائر"، لا بد الإشارة إلى تركيز الباحثين على أحد المهن التي تعمل بها المرأة ألا وهي الصحافة إذ يجب الأخذ بالحسبان أن مهنة الصحافة مهنة صعبة جداً وتحتوي على الكثير من المشاكل التي يمكن أن تواجه أي عاملة، بالأخص اعتبارها مهنة في مجال كان حكراً على الرجال فقط، حيث تهتم الدراسة الحالية بالتركيز على إذا كانت تستطيع المرأة العاملة الاستمرارية في ممارسة عملها ما إذا كانت تحت ضغط ظروف عمل مشابهة.

#### ثانياً - الدراسات العربية:

- 1- دراسة من إعداد ربي فكتور جميل السمعان كرسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات المرأة بعنوان "الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي"<sup>1</sup>.
- حيث تضمنت مشكلة الدراسة الوقوف على أسباب تدني مشاركة الإناث في المجال السياحي وتسليط الضوء على الصعوبات والمعوقات التي تعيق مشاركتهن فيه.

ولفهم مشكلة الدراسة تم طرح التساؤلات التالية:

- 1- هل هنالك صعوبات تواجه المرأة العاملة في القطاع السياحي؟
- 2- ما هي طبيعة ونوع هذه الصعوبات؟
- 3- ما هي العوامل المؤثرة والمحددة لهذه الصعوبات؟.
- 4- هل تواجه الإناث معارضة من قبل الأهل للعمل في القطاع السياحي؟

<sup>1</sup> ربي فكتور جميل السمعان، الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي (غير منشورة)، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات الجامعة الأردنية، 2002.

6- هل تختلف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية التالية المبحوثات ومشاركتهم في العمل باختلاف الصعوبات اللاتي يواجهنها: العمر، الدين، مستوى التعليم، الحالة الاجتماعية؟

وللحصول على أجوبة لهذه التساؤلات تم الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي في هذه الدراسة لكبر حجم مجتمع الدراسة الذي بلغ 1841 عاملة حيث تم تحديد عينة الدراسة من خلال عينة طبقية عشوائية لتكون حوالي 1300 عاملة في القطاع السياحي بمدينة عمان موزعة على فئات مختلفة من الفنادق والمكاتب السياحية والإدلاء السياحيين والمضيفات الجويات والأرضية، الوظائف الإدارية والسياحية المختلفة.

تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتي اشتملت على 6 أجزاء مقسمة على 28 سؤال كالتالي:

- ✓ مجموعة من الأسئلة المتعلقة بخصائص العينة من حيث قطاع العمل، العمل به.
- ✓ مجموعة من الأسئلة المتعلقة بعمل المرأة مثل المسمى الوظيفي ونوع العمل، تاريخ بدأ العمل، الصعوبات التي واجهتها عند عملها في السياحة، ودوافعها للعمل في المجال.
- ✓ الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة من حيث التعامل مع الإدارة الموظفين الزبائن ومن حيث المؤهلات والخبرة.
- ✓ أسئلة تقيس الصعوبات المتعلقة بطبيعة عمل من حيث طول ساعاته، فرض لترقية فيه الرواتب، مكانة الوصف الوظيفي.
- ✓ أسئلة تقيس علاقته العمل وتأثيره على العلاقات الاجتماعية للعاملين وفرص الزواج، والعلاقات الأسرية وفرص العمل في أماكن أخرى.

ومن نتائج الدراسة ما يلي:

1- لازالت الإناث العاملات بقطاع السياحة تعاني من صعوبات سواء من قبل إدارتها بالعمل أو من قبل إدارتها بالعمل أو من قبل زملائها أو الزبائن والزوار، خصوصا بالمهن التي تتطلب السفر والتنقل.

2- يعاني العاملات أيضا بمجال السياحة من عدم توفر فرص من الترقية مع طول ساعات العمل وعدم انتظامها.

3- أثبتت الدراسة أن نسبة معارضة الأهل لعمل بناتهم في هذا المجال لم تبلغ سوى 0.

■ **نقد:**

لقد تطرقت الباحثة في هذه الدراسة بعنوان الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي إلى التركيز والبحث في مشكلات المرأة العاملة في المجال الاقتصادي وهي نقطة الاختلاف مع الدراسة الحالية، التي تركز فيها على المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا.

2- من إعداد مشاعر عبد المنعم عباس أحمد، بعنوان مشكلات خروج المرأة للعمل "دراسة تطبيقية للمرأة العاملة المتزوجة جامعة شندي، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع".<sup>1</sup>

انطلقت الدراسة من الإشكالية التالية:

✓ ماهي مشكلات المرأة العاملة المتزوجة ومدى تأثيرها على أبنائها والزوج والمجتمع بجامعة شندي؟

وللإجابة على التساؤل تم وضع الفروض التالية:

- 1- العامل الاقتصادي هو سبب خروج المرأة للعمل.
- 2- لا تواجه المرأة العاملة صعوبة في التوفيق بين عملها وواجباتها المنزلية.
- 3- خروج المرأة للعمل يتسبب في مشاكل مع الزوج.
- 4- تعاني المرأة العاملة المتزوجة من مشكلات في العمل.

وللتحقق من هذه الفرضيات تم الاعتماد على مناهج وهي المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة في عملها بجامعة شندي لكون هذا المنهج يتناسب مع طبيعة الدراسة الوصفية الاجتماعية

المنهج التاريخي: يعتمد هذا المنهج على تتبع موضوع الدراسة تاريخياً.

منهج دراسة الحالة: والمتمثل في جامعة شندي.

تم الاعتماد على الأدوات التالية في عملية جمع البيانات:

1- الاستبيان: والذي يحتوي على 24 سؤال مقسمة على 5 محاور:

✓ المحور الأول: يتضمن المعلومات الشخصية للمبحوثين وباقي المحاور تضمنت عناوين الفرضيات المذكورة سابقاً.

<sup>1</sup> مشاعر عبد المنعم عباس أحمد، مشكلات خروج المرأة للعمل، دراسة تطبيقية للمرأة العاملة المتزوجة بجامعة شندي، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، السودان، 2016.



تم الاعتماد في اختبار عينة الدراسة على العينة العشوائية الطبقية وتتكون من 113 مفردة من هيئة التدريس والموظفات والتقنيات والعاملات بجامعة شندي السودان.

2- **المقابلة:** وهي أسئلة شفوية تمكن الباحث من التعرف على حقائق غير معروفة، تحقق في الدراسة الميدانية عن طريق أسئلة يلقها الباحث على الفرد الآخر.

ومنأهم النتائج المتوصل لها في هذه الدراسة ما يلي:

1- هناك علاقة بين خروج المرأة للعمل والدافع الاقتصادي نتيجة لظروف الحياة الاقتصادية الصعبة التي أدت لخروج المرأة للعمل لمساعدة أسرتها.

2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين خروج المرأة للعمل والعمل داخل المنزل وذلك لأنها تستعين بمساعدة الأهل والجدة في تربية الأبناء كما يتضح أن ظروف المرأة بالمنزل لا تضعف تركيزها في العمل.

3- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين خروج المرأة للعمل وحدث مشاكل مع الزوج بسبب تأخر المرأة في الرجوع إلى المنزل والالتزام بالدوام المحدد للعمل يؤدي إلى إهمال بعض الواجبات اتجاه الزوج والأبناء والمنزل.

4- تعاني المرأة العاملة من مشكلات في العمل وذلك أن المؤسسة تحتاج لدار حضانة للأطفال لكي تطمئن على أطفالها، كما أن الإجازة السنوية والصحية غير كافية.

#### ■ **نقد:**

تم تسليط الضوء في دراسة مشكلات خروج المرأة للعمل على الجانب الأسري للمرأة العاملة المتزوجة خاصة والجانب الاجتماعي عامة، كما اعتمدت الدراسة على أكثر من هج بحثي بغرض الفهم الجيد لموضوع الدراسة، خاصة من خلال منهج دراسة حالة والذي أعطى نتائج واقعية للدراسة أكثر منها نظرية، ومن زاوية أخرى، تم تسليط الضوء على مدى تأثير عمل الزوجة على أبنائها وزوجها، وهنا يظهر لنا الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية إذ أننا نركز على المعوقات الوظيفية التي تواجه أي امرأة عاملة.

3- دراسة مؤمنة صالح الرقب بعنوان معوقات ممارسة المرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها "استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في الإدارة التربوية الجامعة الإسلامية غزة".<sup>1</sup>

انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

1- ما أكثر المعوقات شيوعاً التي تحول دون ممارسة امرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين؟

2- ما درجة الاختلاف تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة في تلك المؤسسات تبعاً لمتغير الجامعة الإسلامية، الأقصى، الأزهر، الجنس، التصنيف الوصفي (أكاديمي - أكاديمي إداري - إداري)، سنوات الخدمة، أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات؟

3- ما سبب التغلب على المعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة؟

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 284 فرداً، أما فيما يخص أدوات الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة أساسية.

توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أكثر المعوقات التي عبر عنها أفراد العينة هي المعوقات الاجتماعية، تليها المعوقات السياسية وفي الأخير المعوقات الشخصية.

2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) لدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجامعة، التصنيف الوظيفي، سنوات الخدمة).

3- توجد فروق ذات دلالة الاحصائية عند مستوى الاستدلال (0.05) لدرجة تقديرات العاملين في المؤسسات التعليمية العالي بمحافظات غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور.

<sup>1</sup> يونس فتحة، علاقة المعوقات السوسيو مهنية بالقيادة النسائية في المؤسسات الجزائرية من وجهة نظر النساء العاملات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018، ص 25.

## ■ نقد:

تناولت هذه الدراسة معوقات ممارسة المرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، حيث خصت هذه الدراسة بقطاع التعليم العالي ومؤسساته، والجدير بالذكر أن الباحث أشمل المتغيرات الدراسة حتى على سبل وكيفية التغلب على تلك المعوقات وهي أحد النقاط التي يمكن أن نستفيد منها في دراستنا الحالية.

## ثالثاً - الدراسات الأجنبية:

1- دراسة أوجبوجي Ogbogu، 2013:<sup>1</sup>

بعنوان صراع الدور الأسري، المهني لدى الأستاذات في الجامعات الحكومية النيجيرية.

تناولت الدراسة الأستاذات اللاتي يعشن صراع دورهن الأسري-المهني، وكذا العوامل المؤدية إليه، والآثار المترتبة على الأداء الوظيفي، وقد شملت الدراسة عينة قوامها 250 أستاذة متزوجة ولديها أبناء أخترن عشوائياً من 03 جامعات حكومية في جنوب نيجيريا.

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لمعرفة العوامل إلى صراع الدور الأسري-المهني والآثار المقربة على الأداء الوظيفي.

وتوصلت النتائج إلى أن العوامل المؤدية إلى الصراع الناتج عن مجالي العمل والأسرة تتمثل في طول ساعات العمل، جداول العمل المكثفة، مرافق العمل غير الكافية، الزيادة في أعضاء هيئة عبا مهنة التدريس، المسؤوليات المنزلية، وظائف الاستشارة، عدم وجود سياسيات تستجيب لطلبات النساء كمقدمي الرعاية، حضور الاجتماعات والتعيينات الإدارية، والحمل الثقيل للإشراف على الأطروحات، ومن ناتج كذلك التأثير السلبي للصراع على الأداء الوظيفي.

2- دراسة نانسي بوتسن، 2013:<sup>2</sup>

بعنوان "العلاقة بين عمل المرأة ومعاناتها من الضغوط النفسية".

وكان هدف الدراسة هو تحديد ما إذا كان عمل المرأة هو سبب شكواها من الضغوط النفسية، أو أن العمل لا يسبب لها أية ضغوط نفسية على الإطلاق.

<sup>1</sup> رولة مدقوتي، صراع الأدوار وعلاقته بالضغوط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة لنيل دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د)، في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة أم بواقي، 2019، ص 14.

<sup>2</sup> ناجية دايلي، الضغوط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013، ص 16، 17.

تكونت العينة الدراسة من 212 سيدة عاملة وغير عاملة، ولهن أولاد أصغرهن، لا يقل عن 13 سنة.

أهم أدوات الدراسة:

مقياس بناء التوافق Structure coping of scale

دليل لانجر Langer، يتضمن 22 بنداً يقيس درجة العراض المرضية التي تشير إلى وجود ضرر أو نقص في الشخصية.

- وهذه أهم نتائج الدراسة:

1- وجود علاقة بين كل من العمل، الزواج، الأمومة من جهة، ومعاناة المرأة من الضغوط النفسية، بالمقارنة بربة المنزل من جهة أخرى.

2- يزداد الضغط النفسي كلما قلت الخبرة المهنية للعاملات، حيث دلت البيانات على وجود فروق دالة البيانات لصالح العاملات الحديثات في العمل من حيث المعاناة من الضغوط النفسية بالمقارنة بمن لهن خبرة كبيرة بمجال العمل أو بالمقارنة بربات البيوت.

3- تؤكد هذه الدراسة أن العمل والزواج، والأمومة من الرئيسية المسببة للضغط النفسي، الأمر الذي دفعنا إلى تخصص هذه الدراسة لفئة النساء المتزوجات لأن المرأة في هذا الوضع إلى جانب مهامها خارج البيت، لديها مسؤوليات اتجاه زوجها وأطفالها، مما قد يزيد من معاناتها النفسية.

■ **نقد:**

جاءت دراسة العلاقة بين عمل المرأة ومعاناتها من الضغوط النفسية تبين ما إذا كان عمل المرأة هو أحد أسباب الضغوط النفسية أم هناك عوامل أخرى، كما يجدر بنا الإشارة إلى اعتماد على أحد المقاييس في استمارة الاستبيان وهو ما لم تلاحظه في الدراسات الأخرى، وهذا ما يجعلنا نرى الدراسة الحالية من زاوية جديدة.

3- دراسة Linda rouleau-carroll، بعنوان **Attributes and Characteristics contribute to successful fend leadership in secondary education<sup>1</sup>**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب نقص تمثيل الإناث في الإدارة العليا واعتباره قضية عالمية، وخاصة في إدارة المرحلة الثانوية، وأشارت الدراسة إلى نقص تمثيل الإناث في مجال الأعمال والقوات

<sup>1</sup> يونسي فتيحة، مرجع سابق، ص 28

المسلحة والتعليم العالي في جميع أنحاء العالم، ركزت الدراسة على نسبة القيادات النسائية في التعليم مشيرة إلى أن هذه النسبة تنعكس على المهن الأخرى.

اعتمدت الباحثة في دراستها على منهج دراسة الحالة حيث قامت بدراسة حياة وتجربة أربعة نساء من اللاتي حافظن على وظائف فعالة في التعليم الثانوي من خلال جمع معلومات متعمقة فعلية لنجاح مديرات المدارس الثانوية للبنات عن طريق المقابلات المقننة المباشرة للحصول على المعلومات دقيقة حول خلفياتهن في التربية، خبراتهن المهنية، المهارات التي ساعدتهن على النجاح والمعوقات واجهتهن خلال تجربتهن كقائدات.

توصلت الدراسة إلى وجود خصائص للقيادة النسائية وهذه الخصائص هي: النضال واضح، روح الدعابة والتعاطف، الصبر، الاستماع، التعاون، البداهة الشمولية ورباطة الجأش.

#### ■ نقد:

شمل وجه الشبه بين هذه والدراسة الحالية أنها قد تطرقت إلى المعوقات التي واجهت مجموعة من المعلمات بالطور الثانوي، مع ذكر أسباب نقص تمثيل الإناث في الإدارة العليا.

كما يمكن وجه الاختلاف بين الدراستين في أن هذه الدراسة قد ركزت على النساء القيادات في مختلف المجالات في حين أن الدراسة الحالية قد شملت كل مستويات عمل النساء دون التخصص بمستوى معين.

**خلاصة:**

ومن خلال هذا الفصل حاولنا عرض المشكلة البحثية التي تضمنت تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا، وفي نفس الوقت تم تحديد جميع الجوانب الرئيسية لموضوع الدراسة طبقاً للخطوات المنهجية، ليكون هناك توافق بين جانبي الدراسة النظري والميداني.

## الفصل الثاني

### المعوقات الوظيفية للمرأة

#### العاملة

**تمهيد:**

في مستهل الحديث يجدر بنا الإشارة إلى المكانة التي احتلتها المرأة العاملة في جميع المجتمعات على مر العصور، مع إثبات وجودها على مختلف الأصعدة والميادين الصعبة منها والسهلة، كالطب والتعليم وحتى الصناعة، منافسة بذلك أخيها الرجل في العديد من المجالات الأخرى، حيث نلاحظ أن نسبة العاملات في المجتمع الغربي مرتفعة مقارنة بالمجتمع العربي، ويمكن تفسير ذلك بالانعكاسات التي نتجت عن دخول المرأة سوق العمل متحدية بذلك العادات والتقاليد، والعديد من المعوقات الاجتماعية عامة، والوظيفية خاصة، إذ كان على المرأة مواجهة هذه الأخيرة يوميا على مستوى مكان العمل.



## أولاً مفهوم المعوقات الوظيفية:

تعددت تعاريف ذلك ولم يتفق جميع الباحثون على تعريف واحد لها ويعود السبب في ذلك لاختلاف نظرة كل باحث إلى الضغوط فبعضهم ركز على البيئة الخارجية للفرد، وبعضهم ركز على مقدار الضغوط التي يشعر بها الفرد واعتبرها الآخرون ناشئة عن صعوبات ومعوقات تقف أمام الفرد والبعض أضاف أنها تنشأ من فرص يستطيع الإنسان أن يتعلمها أي مواقف إيجابية.

فالدراسات التي أجريت حوله كانت تهدف إلى الكشف عن نتائج المرتبطة بمحيط العمل وتحديد تأثيرات الأنشطة المهنية المختلفة على العامل من جهة، والكشف عن نتائجه على مستوى الفرد والتنظيم من جهة أخرى، وذكره قوله تعالى " ولقد خلقنا الإنسان في كبد" الآية 4 سورة البلد أي في شقاء وتعب.

كما يمكن تعريف المعوقات الوظيفية بأنها العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عما يجب أداؤه أو تنفيذه، حيث يمكن تحديد متغيرين أساسيين يؤديان بالعامل الى تجاوز حدود الاحتمالات، ومنها تنتج ضغوط عديدة بالعمل وهذين المتغيرين هما:

العبء الكمي: ويرتبط بنقص تقدير الذات وانخفاض الدافعية والتغيب عن العمل.

العبء الكيفي: الضغوط التي تنشأ حينما يكون هناك تباعد واختلاف في إدراك العاملين بين ما يستلزمه العمل وما يطلبه.

و نرى من جهة أخرى ارتباط المعوقات الوظيفية بالعوامل السلبية المحيطة مثل أعباء العمل، غموض الوظيفية، صراع الدور، ظروف العمل السيئة المتعلقة بوظيفة أو عمل معين.<sup>1</sup>

## ثانياً أنواع المعوقات الوظيفية:

سيتم تقسيم المعوقات والمشكلات التي تعيق التنظيم الإداري نحو تحقيق أهدافه إلى ثلاثة أقسام كالتالي:

### 1. المشكلات والصعوبات البشرية:

يقصد بهذا النوع من المشكلات طائفة الصعوبات ذات الصلة بالعنصر البشري المتدخل في تسيير وظائف التنظيم، والمسؤول عن أداء أعماله والناجئة في المقام الأول عن سوء اختيار أفراد ذلك العنصر

<sup>1</sup> ابراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي للمرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، (غير منشورة)، تخصص علم النفس المرضي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 56، 57، 58، 59.

البشري المشاركين في التنظيم أو الناشئة في الثاني عن الانحراف أو الفساد الإداري في أداء مهامه وبحيث يشمل ذلك كافة الشاغلين للمراكز التنظيمية الرئاسية أو القاعدية والدنيا دون تفرقة في هذا المجال، حيث انه في الحقيقة يعتبر رأس المال البشري قيمة اقتصادية كبرى لمنظمات الأعمال، ويقصد بالقيمة الاقتصادية للموارد البشرية المتولدة من خلال وجود مؤهلات ومعرفة وأفكار وطاقات والتزام لهذه الموارد البشرية في الوظائف التي يشغلونها، حيث أن غياب دور إدارة الموارد البشرية في المنظمة وغياب إستراتيجية واضحة لها يجعل عملية الاختيار والتعيين بأطر غير واضحة وعشوائية في بعض الأحيان مما يؤثر على سير عمل التنظيم وذلك من خلال امتلاك أفراد في التنظيم ليس لديهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم، وعندما نتحدث عن العنصر البشري التنظيمي، فإنه يضم كافة الأفراد على اختلاف مواقعهم في البناء التنظيمي من رؤساء ومرؤوسين الذين يشاركون في تسيير وظائفه وتحديد أهدافه، ويشمل عيب سوء الاختيار بذلك كل القادة والرؤساء الإداريين من جانب وشاغلي الوظائف القاعدية التنفيذية وغيرها من الوظائف الإدارية المعاونة فنية أو استشارية وغيرها من سائر التخصصات الأخرى، حيث أن عيب سوء اختيار العنصر البشري التنظيمي تظهر آثاره السلبية الضارة عند مرحلة ممارسة التنظيم لنشاطه.<sup>1</sup>

## 2. المشكلات المتعلقة بأهداف التنظيم:

ويقصد بالأهداف: تلك النتائج التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عبر الأنشطة والمهام والأعمال التي تؤديها، حيث تساعد على تعريف المنظمة للبيئة التي تعمل بها، وتثبت شرعيتها في عيون الحكومة والمستهلكين والمجتمع إلى حد كبير ومن المشكلات المتعلقة بالأهداف ما يأتي:

أ. عدم الفهم الصحيح للأهداف بالنسبة للإدارة العليا بصورة كبيرة وبالتالي فإن الإدارة العليا لن تتمكن من وضع الإستراتيجية المناسبة على مستوى المنظمة وعلى مستوى وحدة الأعمال وعلى مستوى الوظائف حيث إن الأهداف تعتبر مرشداً لاتخاذ القرارات.

ب. تعدد أهداف التنظيم حيث إننا هنا نتحدث عن أخطاء في عملية التخطيط لا شأن للتنظيم بها، حيث إن من يتحمل تلك المشكلة بالدرجة الأولى هم المسؤولون عن عملية التخطيط قبل الوصول إلى مرحلة تشييد التنظيم، حيث يتمثل خطأ أولئك المسؤولين بعملية الإفراط في تحديد الأهداف الواجب تحقيقها، حيث أن تلك الأهداف لا تتناسب بشكل كبير مع الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة لدى التنظيم والتي

<sup>1</sup> تامر يوسف أبو العجين، أثر معوقات التنظيم الإداري على أداء الهيئات المحلية العامة في قطاع غزة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2010، ص 13

يعتمد عليها في بنائه الهيكلي وفي ممارسة وظائفه التخصصية والعامّة من خلال وحداته الإدارية المختلفة، حيث أن هذا الأمر يعتبر اختبار عسير للإدارة، وأما في حالة تعدد الأهداف بصورة فرعية داخلية ونتيجة لتوزيع حصص جزئية منبثقة عن الهدف العام والموحد للمنظمة، فإن المسؤولية هنا يتحملها المسؤولون عن تشييد التنظيم والذين لم يقدروا بطريقة صحيحة ومناسبة إمكانيات كل وحدة وتحميلها بأهداف تفوق إمكانياتها المادية والبشرية.

ج. ما يكتنف الأهداف من تداخل سواء في وسائلها أم في النتائج المرجوة من ورائها، وهو ما يترتب عليه نوع من التعارض أو التضارب بين وحدات التنظيم إبان سعيها نحو تحقيق أهداف ونتائج تتوزع مسؤوليتها بنوع من المشاركة فيما بينها.

د. عدم انتشار الوعي بين العاملين بالأهداف العامة والجزئية للتنظيم، وبالتالي غياب الطموح والتحملي لدى العاملين لتحقيق تلك الأهداف والتي تعتبر موجهاً لنشاط وسلوك العاملين باتجاه النتائج المرغوب في تحقيقها.<sup>1</sup>

### 3. المشكلات المتعلقة بآليات العمل الإداري والتنظيمي:

هناك العديد من المشكلات المتعلقة بآليات العمل الإداري والتي تعيق من عمل التنظيم الإداري وتحد من فاعليته ومن تلك المشكلات.

#### أ. المشكلات المتعلقة بالهيكل الإداري:

من مشكلات الهيكل التنظيمي ما يلي:

- عملية المغالاة في تحديد وظائفه ووحداته الإدارية سواء كان ذلك بالإفراط فيها كماً وكيفاً مما يعقد سير العمل الإداري ويعرقل أداءه لتحقيق أهداف التنظيم، حيث إن المبالغة في التحديد والتدقيق يترتب عليها انقضاء وقت أطول في تدفق العمل من فرد إلى فرد، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة، إن المبالغة في تحديد الوحدات والوظائف يؤدي إلى الملل ومن ثم عدم الرضا عن العمل ويحدث ذلك نتيجة لشعور العاملين ببساطة أو حتى تقاهة ما يؤديه من أعمال مما يعرضهم لحالات السخط وعدم الرضا بل والبحث عن مصادر عمل أخرى توفر لهم نوعاً من الإشباع لحاجات الإنجاز التي يفتقدونها.

<sup>1</sup> تامر يوسف أبو العجين، المرجع السابق، ص 16

- عدم تكافؤ السلطة والمسؤولية حيث لا تكون السلطة على شكل منتظم بحيث يتماشى مقدارها وحدودها مع مقدار وحدود المسؤولية، ويقصد بالسلطة الصلاحيات المخولة (للموظف أو الموظف)، وتتضمن حق إعطاء الأوامر والتوجيهات للمرؤوسين والطاعة والامتثال منهم، كما تعني حق اتخاذ القرارات ضمن حدود معينة والتنفيذ من جانب المرؤوسين، أما المسؤولية، فهي محاسبة الآخرين عن أداء الواجبات والأعمال وتتضمن المسؤولية الالتزام من قبل الموظف بالقيام بواجبات الوظيفة وتحقيق أهدافها والمحاسبة عن نتائج عمله، فالمسؤولية عن عمل معين يلزم أن تقابلها السلطة الكافية؛ لانجاز ذلك العمل.<sup>1</sup>

### ب. عدم المقدرة على تطوير الأقسام الإدارية والوظيفية:

من جانب آخر، فإن من الصعوبات المتعلقة بآليات العمل الإداري والتي تعيق من عمل التنظيم واستمراره في تحقيق أهدافه المرجوة هو عدم مقدرة على تطوير أقسامه ووحداته الإدارية والوظيفية بحيث تعايش التغيرات المستمرة والسريعة في البيئة الخارجية وكذلك البيئة الداخلية في المنظمة دون الحاجة إلى إحداث تعديلات جوهرية كبيرة على الهيكل التنظيمي للمنظمة، وهي الصعوبة التي نجمت أساساً عن افتقار التنظيم للمرونة والقدرة على التكيف مع الواقع البيئي، فإذا فقد التنظيم عنصر المرونة فإن مصيره (ومصير المنظمة) هو الجمود والاضمحلال التدريجي، وفقدان القدرة على الاستمرار في أداء الأعمال.

### ج. مشاكل متعلقة بنمط الاتصال:

تساهم الاتصالات بصورة فعالة في أداء التنظيم الإداري، أن فعالية الاتصالات تعنى ببساطة أن هناك خاصية إيجابية في أداء التنظيم الإداري، حيث تعتبر الاتصالات بمثابة الجهاز العصبي للتنظيم، فهو يهيئ جواً ملائماً للإبداع والابتكار.

إن أنماط الاتصال الجيد والذي يؤثر في الاتجاهين بحيث يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور، أما الاتصال في اتجاه واحد (تنازل) فقط، وذلك بإصدار الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل يؤدي بالعاملين إلى الخمول في التفكير وعدم المبالاة باعتبار أفكارهم وأرائهم لا قيمة لها، ومما لاشك فيه من أن استخدام أنواع متعددة من الاتصال الجيد ترفع من كفاءة العامل وفعاليتته وتؤدي إلى تنمية روح التعاون والتفاهم والتقارب بينهم وبين الإدارة، كما أن مرونة الأنظمة والإجراءات توفر مجالاً من الحرية يشجع العاملين على الابتكار والبحث عن أساليب جديدة تواكب التغيرات التقنية في أساليب الإنتاج

<sup>1</sup> تامر يوسف أبو العجين، المرجع السابق، ص 17

والأداء، وهذه المرونة تتيح قدراً واسعاً من الثقة في قدرات العاملين مما يفع كل فرد إلى تقييم أقصى جهده لتحمل مسؤولية الإنجاز.<sup>1</sup>

### ثالثاً مصادر المعوقات الوظيفية:

تنقسم مصادر المعوقات الوظيفية على نوعين:

#### 1. المصادر الخارجية (البيئة الخارجية):

البيئة هي أول مصدر للمعوقات التي تواجه المنظمات في أي مجتمع في العالم ففي البيئة المحيطة بالإدارة المحلية توجد قوى اجتماعية وعادات وتقاليد حضارية، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية (الوصاية) وسلطات تشريعية ووسائل للإعلام تعليمية وثقافية، فالبيئة تشمل كل العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على المنظمة ككل أو على جزء منها والمنظمة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتأثر مباشرة على القدرة على تحقيق أهدافها، وبيئة عامة تؤثر بشكل غير مباشر على المنظمة كما تؤثر على غيرها من المنظمات الأخرى كما توجد قوى سياسية في شكل أحزاب وجمعيات أهلية تهتم بكثير من شؤون المجتمع المحلي وتحاول التأثير في مسيرته بالإضافة إلى ذوي المصالح والنفوذ وما لهم من تأثير على إعاقة تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يتواجد في البيئة المحيطة بالمنظمة المحلية عناصر ومؤثرات خارجية تعكس تأثير مجتمعات أجنبية في مجالات الحياة المختلفة تعمل لجذب أو دفع الدولة ومنه الإدارة المحلية في اتجاهات تتناسب ومصالحها التي تسعى إلى تحقيقها بوسائل شتى، والمعوقات التنظيمية الناجمة عن هذا الجانب ليست موضوع دراستنا هذه، حيث سنركز فقط في هذه الدراسة بالنسبة للمصادر الخارجية المتواجدة في المجتمع المحلي فقط.

#### 2. المصادر الخارجية (البيئة الداخلية):

يعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي تتعامل معها الإدارة المحلية مصدراً للمعوقات الوظيفية من نوع خاص، ولكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري الذي عادة ما يسبب للإدارة المحلية أخطر وأهم المعوقات. وتتبلور المعوقات التي يثيرها المورد البشري في كونه يتمتع بإرادة مستقلة عن إرادة المنظمة بما تتمتع به هذه الإرادة من ثقافة تنظيمية تلك التي تعبر عن «القيم والمعتقدات والمفاهيم والأعراف السائدة بين العاملين في المنظمة، وهي غالباً ما تكون غير مكتوبة ولكن يمكن التعرف عليها من خلال ملاحظة لغة وتقاليد التعامل السائدة بين العاملين في المنظمة، وأيضاً من خلال مدى التزام أعضاء المنظمة بقيم

<sup>1</sup> تامر يوسف أبو العجين، المرجع السابق، ص19

أخلاقية وأنماط معينة للسلوك، والتفاعل<sup>1</sup> في إنجاز المهام الموكلة لهم، وما ينعكس ذلك على مختلف مجالات التنمية المحلية، بالإضافة إلى إمكانياته التعليمية والخبرانية ومدى إمكانية موازنته بين الأهداف الخاصة والأهداف العامة للجماعة المحلية، وكذلك على مدى وعيه بالاعتماد على المعايير العلمية في إعداد الخطط التنموية، وأيضاً بمدى قدرته على التثبيت أو المرونة في تنفيذ الإجراءات الإدارية والمكتبية ومنه المهام المنوطة به بصفة عامة.

وكل هذا ما يجعله إما قادراً على الاستجابة للتعليمات الإدارية والالتزام بها إن شاء، أو الانحراف عنها وإتباع أساليب في العمل لا يتماشى وأهداف الإدارة المحلية، مما تحول دون إشباع حاجات ورغبات المجتمع المحلي<sup>2</sup>.

## رابعاً الاتجاهات النظرية للوظيفة:

### 1. عند روبرت ميرتون:

قدم روبرت ميرتون Merton إسهاماً متميزاً في نظرية التنظيم يختلف عن أغلب الإسهامات التي قدمها علماء التنظيم الذين تأثروا كثيراً بالاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع . وهذا يرجع إلى أن إسهام ميرتون لم ينطلق بشكل مباشر من فكرة المائلة العضوية التي تبناها كثير من أصحاب الاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع وما يترتب على ذلك من تصور التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً مكون من أجزاء ذات تساند متبادل<sup>3</sup>.

لو حاولنا دراسة الإطار الذي قدمه ميرتون من زاوية أخرى، للاحظنا أنه يستند أساساً إلى النقاط الثلاثة التالية : جمود السلوك ، وصعوبة التكيف مع مهام الوظيفة ، والصراع الذي يمكن أن ينشأ بين أعضاء التنظيم ، وهي نقاط تفرض بطبيعتها درجة معينة من الضبط والموازنة، ذلك لأن النتائج غير المتوقعة أو المعوقة تدعم في النهاية موقف أعضاء التنظيم. والواقع أن ما قدمه ميرتون قد كشف بعض الثغرات التي تضمنها النموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي الذي قدمه فيبر، كما أوضح أن الكفاية الإدارية قد لا تتحقق بالضرورة . وفقاً للطريقة التي حددها فيبر ، فهناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج غير المتوقعة للأفعال. ولقد جسد ميرتون هذا الموقف عندما درس فكرة استبدال الأهداف، وهي فكرة سبق أن درسها

<sup>1</sup> الصالح ساكري، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل،

غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعي والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2008، ص 138

<sup>2</sup> الصالح ساكري، المرجع نفسه، ص 139

<sup>3</sup> السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط5، مصر، 1985، ص 79

روبرت ميشلز وعرضنا لها في موضع سابق، ثم ضرب بعد ذلك أمثلة عديدة على هذا الاستبدال تكشف الموقف بوضوح عن أن وسائل تحقيق الأهداف قد تصبح في وقت ما أهدافا في حد ذاتها.

ولا شك أن الإطار الذي قدمه ميرتون ينطوي على فوائد محققة في دراسة التنظيمات ، ذلك لأنه كشف عن أن النتائج الفعلية للسلوك تختلف اختلافا شديدا عن النتائج التي كانت مقصودة. فما يعتقد بأنه ضار في تنظيم معين قد يؤدي وظائف حيوية في تنظيم آخر، وما يعتقد بأنه مفيد قد يكون معوقا وظيفيا أو بديلا وظيفيا. وتبعا الى ما ذهب به ميرتون أن الصراع يمثل وظيفة كامنة للمجتمع، كما أنه يمثل أيضا وبنفس الدرجة وظيفة للتنظيم الذي يوجد فيه، ولعل ذلك هو ما كشف عنه لويس كوزر coser حينما درس النتائج للوظيفية غير المقصودة لأنماط معينة من الصراع، وتوصل إلى أن هناك ضروبا من الصراع تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار التنظيمي.<sup>1</sup>

## 2. عند تالكوت بارسونز:

قدم بارسونز إسهامه في نظرية التنظيم في مقالين شهيرين يعكسان بوضوح تبنيه للاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيمات. ومن العسير فهم وجهات نظر بارسونز في التنظيم دون الرجوع إلى نسقه الفكري فلقد طبق نظريته الشهيرة في النسق الاجتماعي على التنظيم، ثم كشف بعد ذلك عن بناء التنظيمات ووظائفها، ونظرا لما تحتله نظرية بارسونز في التنظيم من أهمية كبيرة بوصفها مثلا بارزا على الإفادة من الاتجاه البنائي الوظيفي سوف اعرض فيما يلي بشيء من التفصيل لأهم آرائه في ضوء فهمنا الخاص لنسقه الفكري ككل.

انطلق بارسونز من تصور للتنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من انساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات الخ، وان هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار نسق اجتماعي اكبر واشمل كالمجتمع. ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر ثقافية نظامية مؤكدا التوجهات القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة. ولقد أوضح بارسونز أن القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح أهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر ( وهو المجتمع ) إلى تحقيقها. وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه. ومن خلال الشرعية التي يحققها التنظيم، يستطيع أن يضع أهدافه الأساسية في أولوية تسبق أهداف الأنساق الفرعية المكونة له، وعليه بعد ذلك أن يحدد مكانته في المجتمع، وأن يحدد مواقفه أمام أية منافسة خارجية تهدده. وإذن فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف

<sup>1</sup> السيد الحسيني، المرجع نفسه، ص83

الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، وهذا هو ما قصده بارسونز حين عرف التنظيم بأنه نسق اجتماعي منظم، أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة.

على أن بارسونز لا يذهب إلى حد للمطابقة بين التنظيم والمجتمع، فلقد أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيقها، وإن تحقيق هذه الأهداف يفرض وجود إجراءات<sup>1</sup> تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف، وإذن فوضوح الأهداف وتوافر الإجراءات يمنحان التنظيم طابعاً يميزه إلى حد ما عن المجتمع. فمن اليسير التعرف على الشكل البنائي للتنظيم، ومن اليسير أيضاً أدراك مشكلاته، ومن اليسير أيضاً ملاحظة نشاطاته. ويبدو أن ذلك هو ما دفع لاندسبيرجر landsbereggr إلى القول بأن تصور بارسونز للتنظيمات « يتيح اختباراً رائعاً للنظرية السوسيولوجية العامة التي قدمها. بيد أن قول لاندسبيرجر هذا يتطلب قدراً من التحفظ، لأن الحكم على القدرة التفسيرية لنظرية بارسونز يجب أن يأخذ في اعتباره معالجه بارسونز للمشكلات الأخرى التي يهتم بها التحليل البنائي الوظيفي وهي علاقة الأنساق الفرعية بالنسق الأكبر، والطريقة التي بمقتضاها يتكامل النسق مع الأنساق الأخرى وقبل أن تنتقل إلى معالجة بارسونز لهذه المشكلات، يتعين إلقاء الضوء على بعد أساسي في تفكير بارسونز. فلقد قدم تفسيراً لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم، ذاهباً إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها. ويتحقق هذا التكامل بتحدد الأدوار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم، تلك التوقعات التي يكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية. ويتدعم هذا التكامل بوجود أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي من خلالها يتم مواجهة المتطلبات الوظيفية التي يفرضها النسق<sup>2</sup>.

### خامساً تطور عمل المرأة تاريخياً:

عرفت المجتمعات قبل الصناعة وخاصة في البلدان النامية، عدم وجود فواصل محددة بين أنشطة النساء الإنتاجية والبيئية رغم إقصاء النساء عن ميادين السياسة والمشاركة المجتمعية العامة فقد كن في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة، في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت وبالنشاط الزراعي بأكمله. غير أن الانفصال بين هذين الاتجاهين قد بدأ من الوجهة التاريخية، بتطور الصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين موقع العمل من جهة وملكيته من جهة أخرى. وتميزت هذه المرحلة الحديثة كذلك بالفصل بين المجال العام والمجال الخاص، مما أدى بدوره إلى استئثار الرجال بالعمل خارج البيت في المجالات

<sup>1</sup> السيد الحسيني، المرجع نفسه، ص73

<sup>2</sup> السيد الحسيني، المرجع السابق، ص74



العامة بأنواعها وانحصر نشاط المرأة واهتماماتها بالمهام البيئية مثل برعاية الأطفال وإعداد الطعام.....الخ.

ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينات من القرن الماضي تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي، في المجتمعات الغربية. وتعددت الأسباب الكامنة وراء ذلك، منها تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وبخاصة البطالة في صفوف الرجال و ارتفاع تكلفة المعيشة اليومية بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة التعليم وغيرها. بالإضافة إلى ذلك فإن دخول سوق العمل متزايد لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى إشباع الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية، فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز، وسعيهن للوصول إلى المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام<sup>1</sup>.

ان أوضاع المرأة في الأمم الغابرة مثل اليونان والرومان والعرب والهنود وغيرها من الأمم كانت سيئة للغاية. فقد أوضحت الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية أن مكانة المرأة ودورها في المجتمع يختلف اختلافاً كبيراً من مجتمع لآخر ومن وقت لآخر في مجتمع واحد. فلكل مجتمع خصائص ينفرد بها عن غيره من المجتمعات وترتبط بظروفه وأوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والحضارية.

فالممتنع للأحداث التاريخية يرى أن عمل المرأة كان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بوضع ومكانة المرأة في المجتمع ونظرة المجتمع إليها، كما أننا نجد أن المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة ودورها في الحياة فأحيانا يكون سلبيا وأحيانا يكون إيجابيا نشيطا، وذلك بحسب أنواع التدريبات المختلفة التي تتلقاها الفتاة خلال مراحل حياتها، وبعد ذلك تتوقف المسألة على قدر الثقافة الذي تتاله الفتاة.<sup>2</sup>

لكن خروج المرأة الغربية إلى ميدان العمل في العصر الحديث وقضية دعوى تحريرها من التبعية للرجل ومساواتها بالرجل حمل بين ثناياه الكثير من الآثار السلبية التي أثرت في وضع المرأة الغربية خاصة، وفي المرأة عموماً في شتى أنحاء العالم.

حيث ساعد انهيار نظام الإقطاع السائد في المجتمعات البورجوازية والرأسمالية على قيام الملكيات القوية في مختلف الأقاليم الأوروبية، وبدأت معالم التغيير القوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية وقيام الثورة الصناعية، فاضطرت المرأة إلى العمل بنفسها لتعول نفسها وأحياناً لتعول أسرتها، فاستغلها

<sup>1</sup> أنتوني غيدنز، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط4، 2005، ص451، 452.

<sup>2</sup> ابراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، ط1، 1995، ص23.

أصحاب المصانع والسماصرة والرأسماليين وأعطوها نصف الأجر الذي يعطونه للرجل مع أنها تعمل في المصنع وتعمل نفس العدد من الساعات أيضا.

إذن الحركة النسائية في أوروبا كانت حركة منطقية مع الظروف الاجتماعية.<sup>1</sup>

وكان لا بد للمرأة في هذه الظروف، وفي ظل هذه الأوضاع أن تطالب بحقها الطبيعي والمنطقي، واستعملت كل وسائل المطالبة كالإضراب والتظاهر والإعلان والدعاية، ثم بدأت تفكر في الحلول التي سوف تخلصها من هذه الأوضاع السيئة والتخلص أيضا من التبعية والسيطرة التي كان يفرضها عليها الرجل، فبدأ لها أنها لا بد أن تشارك في مصدر التشريع لتستنبط تشريعات في صالحها؛ لأن التشريعات هناك يضعها أصحاب المصالح لاستغلال الآخرين، ولا يضعها الله - عز وجل - لعباده كلهم كما هو الحال في الدين الإسلامي الحنيف، فمن هنا كانت نقطة البداية، وانطلقت المرأة تطالب بحقوقها فطالبت بحق الانتخاب ثم حق دخول البرلمان، ثم طالبت بالمساواة في الوظائف والمساواة في التعليم، وتقلد العديد من الوظائف بغض النظر عما إذا كانت تناسب أنوثتها وتكوينها الجسدي والنفسي أو لا. المهم هو السعي وراء لقمة العيش وتأمين الحياة والكسب المادي فقط.<sup>2</sup>

وقد كان نتيجة خروج المرأة إلى ميدان العمل قدرتها على تحقيق بعض المكاسب، لذلك ارتفعت مكانة المرأة عاليا، وقد ساعدها على ذلك نداء بعض المفكرين والثوار، «ففي خطاب إلى كوجلان سنة 1886 أعلن كارل ماركس أن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بدقة الوضع الاجتماعي للجنس النسائي.

إذن المساهمة في الإنتاج لم تظهر بصورة واضحة إلا مع ظهور الصناعة الحديثة، ولكن هذه المساهمة كانت تتم بطريقة تجعل المرأة حينها ترغب في أداء الواجبات الأسرية والعناية بها تظل مبعدة عن الإنتاج والمشاركة، وحينها تريد المرأة المساهمة في الإنتاج وكسب معاشها في استقلال، فإنها تصبح في وضع لا يمكنها من أداء واجباتها الأسرية وما ينطبق على المرأة في المصنع ينطبق عليها في كل حرفة أخرى.

يتضح لنا من العرض السابق أن المرأة منذ بداية البشرية قامت بأدوار مختلفة، هذه الأدوار فرضتها عليها ظروف المجتمع الذي سيطر عليه الرجل بعد أن تحددت العلاقة بين الرجل والمرأة، وبعد أن دخلت المدينة في طور الزراعة. فحين طلب منها المساهمة في الإنتاج سواء في المصنع أو الحقل اندفعت إلى فحين طلب منها المساهمة في الإنتاج سواء في المصنع أو الحقل اندفعت إلى العمل مع ما

<sup>1</sup> ابراهيم بن مبارك الجوير، المرجع نفسه، ص24

<sup>2</sup> ابراهيم بن مبارك الجوير، المرجع نفسه، ص25

صادفها من صعاب. وحين طلب منها أن تبقى في المنزل، وتقنع بتربية الصغار استجابت لذلك، إن تحقيق مكانة المرأة وتغيير الدور الذي كانت تقوم به مرة بعد أخرى قد تم على يد الرجل، فهو الذي استشعر أهمية وجودها إلى جانبه في المجتمع خارج نطاق المنزل فأعطاهم أدواراً جديدة مختلفة عن الدور الذي تؤديه داخل المنزل أزماناً طويلة.<sup>1</sup>

## سادساً عمل المرأة في الشريعة الإسلامية:

أما الإسلام فقد تحسنت وتعززت بعض حقوق المرأة وقد أعطى الإسلام المرأة حقوقها سواء المادية كالإرث وحرية التجارة والتعرف بأموالها إلى جانب إعفائها من النفقة حتى ولو كانت غنية أو حقوقها المعنوية بالنسبة لذلك العهد ومستوى نظرتة إلى الحريات بشكل عام وحرية المرأة بشكل خاص ويتميز الاستلام في هذا المجال بمرورته في تناوله للمرأة فقد وضع الأسس التي تكفل للمرأة المساواة والحقوق.<sup>2</sup>

### رأي العلماء والمفكرين المسلمين حول عمل المرأة:

يؤكد العلماء والمفكرين المسلمين الإسلام لم يأت لحجر وحجز المرأة والنيل من حقوقها بل العكس من ذلك أعطاهم كل الضمانات لصيانة كيانها والمحافظة عليه فقد عملت المرأة في عهد الرسول صلى عليه وسلم لنفسها وبيتها ومجتمعها في جو من الفضيلة والوقار ولم يكن هناك شيء يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية من حسن تبعاً للزوج وتربية الأولاد وكذا بعض الوظائف الموكلة إليها و في هذا السياق يرى الدكتور محمد الغزالي ( إن العمل الأول للمرأة هو حسن ..... الخ أي أن الغزالي لم يكن ضد عمل المرأة في أي مجال إلا أنه أعطى الأولوية لطاعة الزوج والامتثال لأوامره

كما يرى الدكتور أنور عبد الله " أن الإسلام لم يمنع عمل المرأة من الناحية الشرعية في كل المجالات الحياتية وإنما الظروف الموضوعية والتاريخية هي التي تحدد عمل المرأة من خلال السياق التاريخي لا من قياس الشاهد على الغائب لأن التشريع الإسلامي لا يوجد فيهما يمنع ذلك ولكن كانت هناك ظروف تاريخية حجزت المرأة عن العمل كما تحدث عن الضمانات حين يقول " يمكن أن تعمل المرأة داخل البيت وخارجه بين ضمانات مطلوبة لحفظ مستقبل الأسرة و أيضاً توفير جو من التقى والعفاف تؤدي فيه المرأة ما قد تكلف به من عمل ".

<sup>1</sup> إبراهيم بن مبارك الجوير، المرجع نفسه، ص26

<sup>2</sup> نسرین عبد الحمید نبیہ، حقوق المرأة في الإسلام، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2011، ص 12، 13

أما عبد الرب نواب الدين فيرى في كتابه " عمل المرأة موقف الإسلام منه أن الإسلام وضع شروطا لعمل المرأة خارج البيت استنقاها العلماء من النصوص الشرعية ومقاصد الشريعة فيما يلي: ارتداء الحجاب عدم الاختلاط، أمن الفتنة إذن الولي، عدم استغراق العمل كامل الوقت أو أن يتنافى مع طبيعته<sup>1</sup> ..... الخ .

## سابعا عمل المرأة في المواثيق والتشريعات:

### حق المرأة في العمل (التشريعات):

المشرع الجزائري اتخذ موقفاً بموجبه أقر للمرأة بحقها في العمل وأبقى على مكانتها الاجتماعية كأم وراعية أسرة، هذا التوجه نجده في عدة أحكام دستورية، نذكر منها ما ورد في نص المادة 29 من دستور 1996 المعدل في سنة 2008 بموجب القانون 19/08 المؤرخ في 2008/11/15، والتي أكدت أن كل المواطنين سواسية أمام القانون.

أما المادة 31 من نفس الدستور فنصت على أن مؤسسات الدولة تستهدف ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد كرست المادة 51 حق تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة.

أما المادة 55 فكانت صريحة بتكريس الحق في العمل لكل المواطنين مع ضمان القانون الحماية اللازمة أثناء العمل.

من ناحية الإبقاء على دور المرأة في الأسرة نصت المادة 12 من الدستور على أنه: "تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع". "تشريعات العمل الجزائري ومنذ الاستقلال لم يخرج على هذا المسار أو التوجه، بحيث أعطى للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية ومسيرة البناء والتشييد مع الحفاظ على خصوصيتها.

بحيث أخضعت تشريعات العمل المتتالية في الجزائر النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال طبقاً للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال ألي سبب من الأسباب، طبقاً<sup>2</sup> لنص المادة 17 من القانون 12\78 المتضمن

<sup>1</sup> فاطيمة بن حسني واقع عمل المرأة في النشاط الزراعي بالجزائر، منكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، جامعة أدرار 2013 - 2014 ، ص 56 37

<sup>2</sup> عيد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، جامعة سوق أهراس الجزائر، دون سنة، ص148

القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8 من القانون 06/82 المتضمن علاقات العمل الفردية والمادة 17 من القانون 11/90 (آخر قانون عمالي) المعدل و المتمم المتعلقة بعلاقات العمل.

لكن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا الحنيف، جعلت من المشرع يخص المرأة بأحكام خاصة تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال أو المناصب التي تسند إلى المرأة ومنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات حماية لها من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية... بحيث تمنع قوانين العمل تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمرهقة كما يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبشروط منها ترخيص مفتش العمل بذلك طبقا لنص المادة 29 من القانون 11/90 المشار إليه أعلاه.<sup>1</sup>

مراعاة للاعتبارات النفسية والفيولوجية والعائلية للمرأة، وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة، أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، في شكل تدابير حماية، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل، وحق المرأة في عطلة الأمومة ومراعاة أوقات العمل لأم المرضعة خلال فترة الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل، وفي حالة مخالفة هذه الأحكام قرر تشريع العمل عقوبات مدنية وجزائية.<sup>2</sup>

### الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة :

اتفاقية منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي، بحيث تم الخروج بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل من نطاقه النظري والشامل إلى النطاق الواقعي من خلال الوثائق الشاملة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والتي تهدف في مجملها إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة وتحقيق التكافؤ في فرص العمل والمعاملة على قدم المساواة مع الرجل، من خلال ما ورد في الاتفاقية رقم 100 لعام 1991 المتعلقة بالمساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، والاتفاقية 111 لعام 1958 الخاصة بحظر التمييز في المهن والوظائف... وغيرها من الاتفاقيات الدولية.<sup>3</sup>

بالإضافة إلى ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي أكد مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، وما نصت عليه المادة 23 بالحق في العمل دون تمييز والحق في اجر

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص149

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص151

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص149

متساو... بحيث لا يخلو إعلان أو وثيقة صادرة عن منظمة دولية أو إقليمية تتعلق بحقوق وحرّيات الإنسان دون التشديد على وجوب عدم التمييز بين المرأة والرجل في ممارسة هذه الحقوق والحرّيات الأساسية.<sup>1</sup>

المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي، والتي توفر حماية خاصة للمرأة العاملة بالعديد من الأحكام التي تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي وتشمل هذه الأحكام مجموعة القواعد القانونية التي تحظر استخدام المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، وفي العمل الليلي، وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة.<sup>2</sup>

### ثامنا المعوقات الوظيفية التي تعاني منها المرأة العاملة:

- ومن أهم المعوقات ذات طبيعة تنظيمية يمكنها أن تؤثر على الأداء المهني للمرأة العاملة ومنها:
- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين: إن توافر العلاقة المهنية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية.
- التمييز بين الرجل والمرأة في الترشيح للترقيات.
- عدم وجود حوافز مادية لبعض المهن كالصحية والفنية.
- عدم حصول المرأة على فرص عمل في بعض القطاعات كالعامل السياسي والدبلوماسي والنيابي.
- قلة فرص التطوير والتدريب للمرأة.
- عدم كفاية الإجازات التي حددها نظام الخدمة المدنية للمرأة خاصة إجازة الحمل، والوضع، والإضطرابية، كما أن النظام لم يراع ظروف المرأة الشهرية.
- انخفاض درجة قبول المجتمع لعمل المرأة خارج البيت.
- طول ساعات الدوام اليومي وعدم وجود ساعات راحة كافية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص149

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص151

<sup>3</sup> منال محمد غانم الخميسي وفتيحة حسين القريشي، معوقات الاداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد 15، جدة، 2019، ص 267

- إن مجالات عمل المرأة بالقطاع العام محدودة وتتركز في قطاعين هما التعليم والخدمة الاجتماعية.
- عدم وجود حضانات ورياض للأطفال في مرافق العمل أو بالقرب منها أو مناطق السكن وبأسعار مقبولة تتناسب مع دخل المرأة.
- قسوة ظروف العمل لبعض النساء وخاصة في الأرياف، سواء كان ذلك لظروف جغرافية طبيعة أو لطبيعية العمل.
- تأثير بعض الأعمال على صحة الأمهات العاملات في بعض القطاعات ومنها الأعمال الكيميائية.
- التدخل في خصوصيات المرأة من حيث الشكل والملبس والحديث والمواعيد والزيارات من صاحب العمل أو بعض العاملين.
- طول ساعات العمل: فطول ساعات العمل هو ما يزعج الأم العاملة لما تحسه من تقصير دائم في حق أسرتها بسبب غيابها الطويل عنهم وعدم إشرافها عليهم، خصوصا في المراحل الأولى من طفولتهم، حيث يحتاج الطفل إلى رعاية دائمة ومباشرة من أمه.<sup>1</sup>

## تاسعا أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة:

### 1. النظرية النسوية:

تشكلت الأيديولوجية النسوية ليس كما يدعون علي نقد كل من الرأسمالية و الاشتراكية، ولكن لتفنيد الأسس النظرية للماركسية في تفسير أسباب التمييز بين الجنسين وتقسيم الأدوار بينهما، في إطار علاقات الملكية التي سادت مختلف المجتمعات الطبقة عبر التطور الاجتماعي الذي مرت به المجتمعات البشرية. وليس أدل علي ذلك من استخدامهم لمفاهيم استبدلوا بها المفاهيم الرئيسية للنظرية الماركسية ، فالنظام الطبقي استخدم في مقابلة النظام الأبوي، وعملية الإنتاج استخدم في مقابلها عملية الإنجاب وعلاقات الإنجاب في مقابل علاقات الإنتاج، والنضال ضد التفوق الذكري مقابل للنضال ضد الطبقة الرأسمالية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> منال محمد غانم الخميسي وفتيحة حسين القريشي، المرجع نفسه، ص268

<sup>2</sup> ليلي عبد الوهاب، علم اجتماع المرأة: الدراسة الاجتماعية لأوضاع المرأة في المجتمع، محاضرات علم اجتماع المرأة، جامعة الأنبار، العراق، دون سنة، ص15

أن أغلب الدراسات الاجتماعية التي كانت سائدة في النصف الأول من هذا القرن والتي تناولت موضوع التمييز بين أدوار الجنسين وتقسيم العمل بينهما ، يمكن تصنيفها إلي أربعة أنماط من الدراسات تختلف بحسب المفاهيم والجوانب التي تركز عليها الدراسة . هذه الأنماط هي :

- نمط يهتم بتحديد الفروق بين الجنسين

- نمط يهتم بالمعايير والأدوار التي تحكم كلا منهما.

- نمط يهتم بالنساء كإحدى جماعات الأقلية.

- نمط يهتم بالنساء كإحدى الجماعات السياسية.

وبينما يهتم النمط الأول بتحليل الخصائص الانفعالية والإدراكية بين الجنسين ، يهتم النمط الثاني بعبء نماذج للأدوار التي يلعبها كل منهما والصراعات التي قد تنشأ بين هذه الأدوار ، أما النمط الثالث فيهتم بدراسة الحياة الهامشية للنساء والأضرار التي تلحق بهن والتماثل الذي قد يتحقق لهن. أما النمط الرابع والأخير فيهتم بدراسة اهتمامات كل من المرأة والرجل وتوزيع القوة بينها.<sup>1</sup>

أن هذه الأنماط الأربعة من الدراسات الاجتماعية تنظر إلى التغيير الاجتماعي باعتباره العملية التي ستحقق التوازن بين الجنسين ففي ضوء التغيير الاجتماعي سوف تخفي الاختلافات بين الجنسين والانحراف سيصبح طبيعياً وتتماثل جماعات الأقلية، وتصبح علاقات القوة متكافئة.

وجدير بالذكر أن معظم تلك البحوث والدراسات قد استمدت أصولها النظرية من التراث النظري لعلم الاجتماع الغربي والأمريكي الذي يؤكد على أن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس طبيعي ووظيفي في نفس الوقت. أي أن الأصل النظري الذي شكل الإطار المرجعي لمعظم الدراسات والبحوث كان يدعم فكرة التمييز ويساند قوة وسلطة الرجل في المجتمع وقدرته علي ممارسة كل الأنشطة المختلفة ويؤكد في نفس الوقت على تبعية المرأة وخضوعها لسلطة الرجل في المجتمع والأسرة . بالإضافة إلى تلك الدراسات فقد ظهر العديد من كتابات علماء النفس الموجهين بنظرية التحليل النفس الذين حاولوا التأكيد أيضا علي العالقة بين الفروق الأنثوية والذكورية وما يترتب عليها من سلوك ينقل المرأة من مستوى الاهتمامات المهنية إلي الثبات العائلي والزواجي.<sup>2</sup>

## 2. النظرية الماركسية:

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص16

<sup>2</sup> ليلي عبد الوهاب، المرجع السابق، ص17



لا شك أن الاستجابة النظرية الحقيقية الأولى للحاجة إلى علم اجتماع المرأة Sociology of Women . كانت تؤكد أن الماركسية قدمت الوسيلة النظرية الأفضل، لأسباب اضطرهاها الأساسي، وطبقاً للنسوية الماركسية فإن تبعية المرأة Subordination Women قائم على خدمة احتياجات الرأسمالية، حيث أن العلاقات الاقتصادية والسمات الفكرية لنمط الإنتاج الرأسمالي التي يجب أن تبحث في أبنية عدم التمييز (السيئة) لعدم المساواة، وتغوق حياة المرأة المتعارضة مع الرجال، وحل مشكلة اضطهاد المرأة، فإن حل هذه القضايا يقع على عاتق تحطيم الرأسمالية.

وتتقسم الاتجاهات النسوية الماركسية إلى نمطين رئيسيين (إحدهما أكثر اقتصادياً من الآخر) إذ أن اتجاه النسوية الماركسية يركز على الوضع الاقتصادي للمرأة والمساواة وبرغم أن النسوية كانت تسمى حركة تحرير النساء إلا أنه لم تكن هناك أبحاث نسوية مكثفة حول الحرية، ولذلك شددت النسوية الإنسانية على أن النساء ما يزلن مضطهدات أو أنهن يحصلن على درجة من الحرية أصغر بكثير من التي يحصل عليها الرجال وهو ما اتضح من تساؤل قديم أثارته ماري استل في كتاب "بعض الانتقادات حول الزواج" إذا كان الرجال كلهم يولدون أحراراً، كيف تأتي أن تولد النساء مستعبدات<sup>1</sup>.

تمثل النسوية الماركسية نظرية للتحرر علي أفكار كثيرة بخصوص قمع المرأة لكنها تعتبر أن التقسيم الطبقي - وليس العلاقات بين الجنسين - هي أصل القمع الذي تتعرض له المرأة، فنظراً لأن قدرها كبيراً من الجهد والوقت المطلوب لمواصلة إنتاج القوة العاملة يأتي من الحياة الأسرية الخاصة، فإن النسوية الماركسية ترى أن هذا هو مفتاح قمع المرأة، وعلي الرغم من توفير التعليم والرعاية الصحية في البلدان الرأسمالية المتقدمة فإن النظام القائم فيها يعتمد اعتماداً كبيراً على العمل الذي تقوم به المرأة دون أجر لإنتاج قوة عاملة صحيحة الجسم والعقل، ومن هنا ينشأ وضع المرأة المتدني عموماً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية<sup>2</sup>.

### 3. النظرية الوظيفية:

يميل الكتاب الذين يتبنون (الفوارق الطبيعية) إلى الاعتقاد بأن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس بيولوجي. فالنساء والرجال يقومون بالمهام التي يصلحون لها بيولوجياً. ومن هنا فإن العالم الأنثروبولوجي جورج ميردوك يعتقد أن من الأفضل والأكثر نفعاً من الناحية العملية أن تركز النساء على العمل المنزلي وعلى المسؤوليات العائلية، بينما يتولى الرجال العمل خارج المنزل. وخلص ميردوك بعد

<sup>1</sup> فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2010 ،

ص140

<sup>2</sup> فيليب جونز، المرجع السابق، ص140

دراسة مقارنة لنحو مائتي مجتمع إلى أن تقسيم العمل بين الثقافات (Murdock 1949) وهو لا يعتبر ذلك نتيجة الجنسين موجود في جميع للبرمجة البيولوجية بقدر ما يراه نتيجة منطقية لتنظيم المجتمع.

وقد عني تالكوت بارسونز، زعيم المدرسة الوظيفية، بدور العائلة في المجتمعات الصناعية (1956 parsons and bales) وكان مهتماً بصورة خاصة بتنشئة الأطفال. وهو يرى أن العائلات المستقرة التي تدعم أطفالها هي المفتاح للتنشئة الاجتماعية الناجحة، وهي العائلات التي يقسم فيها العمل بين الجنسين بطريقة واضحة بحيث تؤدي الإناث أدواراً «تعبيرية» يوفرن فيها العناية والأمن للأطفال ويقدمن لهم الدعم العاطفي. أما الرجال من ناحية أخرى فإن عليهم أن يؤدوا أدواراً مساعدة، أي يزودوا العائلة بمصدر الرزق والمعيشة، ونظراً للضغوط المفروضة على دور الرجل العامل...، وسيكون التقسيم التكاملي للعمل القائم على أساس التمايز البيولوجي بين الجنسين، أن يؤمن التضامن للعائلة.<sup>1</sup>

#### 4. النظرية الجندرية:

لا جرم من القول بأن هذه النظرية تؤكد على عدم ثبات واستقرار علاقات الجندر لأنها متغيرة بشكل مستمر وذلك راجع إلى الأنشطة الاجتماعية التي يمارسها الأفراد الهادفة إلى المقاومة والمماثلة في ذات الوقت وغالباً هذا ما يؤدي إلى تمزيق وتغيير سيطرة الرجولة التي تؤول في النهاية إلى التغيير تباعاً. ففي المجتمع الصناعي المعاصر يقول كونييل لم تبقى سيطرة الرجولة على مناحي الحياة الاجتماعية سائدة بل تصبح أقل سيطرة مدعومة من قبل سياسة الحكومة الصناعية الأمر الذي يؤدي فيما بعد إلى إضعاف سيطرة الرجولة وتمزيق نسيجها فتظهره حالات عديدة ومرتفعة النسب في حالات الطلاق والعنف المنزلي (العائلي) واغتصاب الزوج لزوجته واستقلالية الإحالة على المعاش (التقاعد) واستقلالية دفع ضريبة دخل المرأة المتزوجة وسواها.

ثم تأتي ضغوط المرأة على الرجل في هذا النوع من المجتمعات متأتية من الانحرافات الجنسية للمنحرفين وحركات تحرر المرأة وتحرر المنحرفين جنسيا والطبقة العمالية الأنثوية والمعارضة السياسية الصادرة من الرجال المتغايرين جنسيا (الرجل مع المرأة) كل ذلك يوضح ضغوطات جديدة تمارس على نظام الجندر لصالح المرأة وتقلص الفجوة في عدم المساواة بين الرجل والمرأة متماشية مع تقليل تأثير أشكال المفاضلات الأخرى داخل المجتمع التي في طريقها إلى الاستئصال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنتوني غيدنز، مرجع سابق، ص192

<sup>2</sup> معن خليل العمر، علم اجتماع الجندر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط1، 2012، ص292

**خلاصة:**

ومن خلال ما تطرقنا إليه من خلال هذا الفصل يتضح لنا أن عمل المرأة أصبح واقعا معاشا موازيا لعمل الرجل في شتى المجالات، حتى التي كانت حكرا على الرجال، كالأعمال الليلية، وبناء على ما سبق ذكره في النظريات المذكورة في الفصل يتضح لنا ذلك ولأنه لا يمكن تحقيق إنتاج متكامل بدون مشاركة العنصر النسوي، كما استشرفت به النظريات المفسرة لعمل المرأة وجملة الآراء المعروضة على المستوى الغربي، أو دول العالم الثالث، أو العربية، مستفيدة من جملة القوانين الداعية للمساواة، والحركات النسوية المطالبة بالحقوق والمنتشرة عبر ربوع العالم، بالرغم من المعوقات التي تعاني منها المرأة والمرتبطة بالعمل الذي تقوم به خارج البيت، فمن العاملات من تسيطر عليها آثار هذه المعوقات و تؤثر عليها في مهنتها وحياتها العائلية ونفسيتها.

الفصل الثالث:

جائحة كورونا تجلياتها

وآثارها

**تمهيد:**

تعرضت البشرية على مر العصور إلى العديد من الأمراض و الأوبئة القاتلة، التي انتشرت حول العلم دون سابق إنذار، وفيروس كورونا covid-19 المنتشر حاليا هو أكبر مثال عن ذلك، فقد أرغمت جائحة كورونا العالم بأسره على مواجهة أكثر التحديات صعوبة في التاريخ المعاصر، بسبب الآثار المترتبة عنه اجتماعيا، اقتصاديا وصحيا، دون أن ننسى تسببه في إصابة الملايين ووفاة الآلاف من الناس في مختلف دول العالم.

## أولا الأوبئة عبر التاريخ:

### 1. الموت الأسود (الطاعون):

حارب العلماء على مر العصور الأمراض المختلفة، وعملوا جاهدين على مكافحتها والقضاء عليها بعقاقير وأمصال، وقد تمكنوا من تصنيع علاجات أو لقاحات لكثير منها كالحصبة والجذري وغيرها والتي أطاحت بملايين الأشخاص عبر التاريخ.

وللباحثين في الموضوع نجد أن الطاعون عدوى بكتيرية حادة تنتقل عن طريق البراغيث، والجدير بالبحث أنه كان من أكثر الأمراض انتشاراً وفتكاً عبر التاريخ.<sup>1</sup> وهو أيضا مرض وبائي يصيب الفئران وتنقله البراغيث إلى الإنسان كما أن الطاعون مصطلح كان يطلق قديما على أي مرض واسع الانتشار مسببا الموت الجماعي الآن محصور في حمى معديه تسببها البكتيريا العنقودية التي ينقلها البرغوث من الفئران.<sup>2</sup>

ربما كان الطاعون اشد الأوبئة المعدية حده لكن من الناحية التاريخية كان تواتره أهم بكثير من حدته فلم يكن الطاعون ليأتي على نحو منفرد إنما كان يأتي كجزء من جائحة طاعونية pandemic أي سلسلة من الطواعين epidemics التي تهب على نحو حلقي، إذ كانت البداية لهذا الطاعون عند المصريين المقيمين في بيلوزيوم pelusium ثم تحرك في اتجاه الإسكندرية وسائر الأراضي المصرية، ثم في اتجاهات أخرى، فحط على فلسطين التي تقع على تخوم مصر، ومن هناك انتشر في العالم بأسره وكانت تتسارع خطاه ويتقدم متى شاء، وكأنه يتحرك على نحو منظم، لكنه كان ينتشر في كل اتجاه يمضي به إلى نهاية العالم.<sup>3</sup>

عصفت بأوروبا خلال العصور الوسطى جائحتان طاعونيتان، يحتمل ان أولاهما أتت إليها من شرقي إفريقيا عبر نهر النيل إلى مصر السفلى، ومنها إلى مناطق شرقي المتوسط، وعرف الطاعون الأول من تلك الجائحة الطاعونية الأولى بطاعون جستنيان Justinian نسبة إلى الإمبراطور البيزنطي المعاصر لذلك الطاعون وكانت بدايته في عام 541 م بينما كان جستنيان مستغرقا في محاولاته الاسترداد الأجزاء الغربية من الإمبراطورية الرومانية القديمة من الجرمان سادتها الجدد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ايناس عبد الرحمن عباد، تاريخ الأوبئة في العالم، صحيفة الحدث، مقال منشور بتاريخ 06-04-2020، تمت زيارة الموقع في 03-06-

<https://www.alhadath.ps/article/118253/>، 2021

<sup>2</sup> هشام قضي وموسم عبد الحفيظ، سلسلة أعمال مؤتمر الأوبئة عبر التاريخ، دار خيال للنشر والترجمة، برج بوعربريج الجزائر، 2021، ص 41

<sup>3</sup> روبرت.س. جوتفريد، الموت الأسود جائحة طبيعية وبشرية في عالم العصور الوسطى، ترجمة أبو أدهم عبادة كحيلية، المركز القومي للترجمة والنشر، القاهرة مصر، ط1، 2017، ص 37، 36، 35

<sup>4</sup> روبرت.س. جوتفريد، مرجع سابق، ص 36

ولم ينته تاريخ الطاعون مع البشرية بل عاد للظهور في العام 165م باسم الطاعون الأنطوني نسبة إلى السلالة التي حكمت الإمبراطورية الرومانية في تلك الحقبة، وقد قتل وفقاً لبعض المؤرخين زهاء ألفي شخص يومياً، وبعدها وفيات إجمالي (5 مليون) إنسان. وتلاه في الأعوام (251-279م) طاعون قبرص ويشير عدد من الباحثين إلى أن كلا الوبائين لم يكن الطاعون بل الجدري أو الحصبة.

ويعود الطاعون مرة أخرى باسم الموت العظيم أو "الموت الأسود" في القرن (14م) أي بعد حوالي سبعة قرون ليقتضي على 25 مليون شخص في أوروبا، وخاصة فرنسا وإسبانيا وإنجلترا، فيما وصلت الأعداد إلى (100-200) مليون حول العالم، ويشير الباحثون أن الوباء جاء من الصين، ثم انتقل إلى إيطاليا بجرأً ومنه إلى أوروبا.

ولم يكتف الطاعون من العالم فقد استمر طاعون لندن العظيم بواقع أربعين مرة خلال ثلاثة قرون امتدت من (14-17م) وقتل 20% من سكان لندن لوحدها<sup>1</sup>.

## 2. الكوليرا:

الكوليرا والتي تعرف أحياناً باسم الكوليرا الآسيوية أو الكوليرا الوبائية، هي الأمراض المعوية المعدية التي تُسببها سلالات جرثوم ضمة الكوليرا المنتجة للذيفان المعوي. وينتقل الفيروس إلى البشر عن طريق تناول طعام أو شرب مياه ملوثة ببكتيريا ضمات الكوليرا من مرضى كوليرا آخرين. ولقد كان يفترض لفترة طويلة أن الإنسان هو المستودع الرئيسي للكوليرا، ولكن تواجده أدلة كثيرة على أن البيئات المائية يمكن أن تعمل كمستودعات للبكتيريا<sup>2</sup>. ظهرت الكوليرا في شكل وبائي في الهند عام 1817، وبعد ظهورها الكاذب في البداية، وصلت إلى بريطانيا في عام 1831. على مدى القرن التاسع عشر، فقدت بريطانيا ما قدر بـ 130 ألف من قاطنيها فقد تعرض الناس فيها لخمسة أوبئة من الكوليرا، أودى كل وباء منها بعد عام 1848 بحياة عدد أقل فأقل من الضحايا. وفقدت الهند خلال نفس القرن والرابع الأول من الذي يليه، ما يزيد على 25 مليون من شعبها بنفس المرض<sup>3</sup>.

وعلى مدار التاريخ ظل السكان في كل أرجاء العالم يتعرضون بين الفينة والفينة لفاشيات الكوليرا الكاسحة...، إذ أن في عام 1961 بدأت في إندونيسيا الموجة السابعة لجائحة الكوليرا، وسرعان ما انتشرت إلى بلدان أخرى في آسيا وأوروبا وأفريقيا، وأخيراً في عام 1991 إلى أمريكا اللاتينية التي كانت

<sup>1</sup> ايناس عبد الرحمن عباد، مرجع سابق

<sup>2</sup> عباس حسين مغير الربيعي، الكوليرا، قسم العلوم، كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، العراق، 2018، ص2

<http://www.uobabylon.edu>

<sup>3</sup> شلدون واتس، الأوبئة والتاريخ المرض والقوة الإمبريالية، ترجمة أحمد محمود عبد الجواد، المركز القومي للترجمة والنشر، القاهرة مصر، ط1،

2010، ص397

من قبل خالية من الكوليرا لأكثر من قرن. وانتشر المرض سريعاً في أمريكا اللاتينية، ليتسبب في نحو 400 000 حالة مبلّغ عنها وأكثر من 4000 وفاة في 16 بلداً في الأمريكتين في ذلك العام.

بالإضافة إلى المعاناة البشرية التي تسببها الكوليرا، فإن فاشياتها تحدث هلعاً وتمزقاً في البنية الاجتماعية والاقتصادية، ويمكنها أن تعوق التنمية في المجتمعات الموبوءة. ومن ردادات الفعل غير المبررة في بلدان أخرى بسبب الهلع، الحد من السفر أو تقييده من البلدان التي تحدث بها فاشيات للكوليرا، أو فرض قيود على استيراد أغذية معينة. من ذلك، على سبيل المثال، أن تفشي الكوليرا في بيرو في عام 1991 كلف ذلك البلد 770 مليون دولار أمريكي نتيجة للحظر التجاري على الأغذية، وللآثار السلبية على السياحة.<sup>1</sup>

### 3. الأنفلونزا الإسبانية:

تفشيت الأنفلونزا الإسبانية في عام 1918 بينما كانت رحى الحرب العالمية الأولى ما تزال تدور. واكتسحت الجائحة السكان في ثلاث موجات متتاليات: أولها في ربيع 1918 والثانية - وهي الأشد فتكاً وتسببت في قتل 90 في المئة من إجمالي الضحايا في خريف 1918، والثالثة من شتاء 1918 إلى ربيع 1919. وبنهاية تلك الجائحة أصيب أكثر من نصف سكان العالم بالعدوى. ويراجع الباحثون تقديرات الوفيات، التي يصعب تأكيدها بسبب نقص البيانات، وغالبًا ما تسجل المراجعة زيادات. ويشير المؤرخون وعلماء الأوبئة في الوقت الحاضر إلى نسب وفاة تتراوح بين 2.5 في المئة إلى 5 في المئة من سكان العالم، وهو ما يتراوح بين 50 و100 مليون حالة وفاة إذا ترجمناها إلى أرقام. فالأنفلونزا الإسبانية إذن كانت أشد فتكاً من الحرب العالمية الأولى بخمس مرات إلى عشر.

لم «تسبب» الحرب العالمية الأولى جائحة الأنفلونزا. ولا يوجد دليل على أن ظروف الحرب أدت إلى تفشي فيروس H1N1 علاوة على ذلك، لم تكن البلدان التي شهدت أعلى معدلات الوفيات بسبب الجائحة هي تلك التي تضررت مباشرة بالقتال. فمعدلات الوفيات كانت كبيرة في سويسرا والولايات المتحدة، على سبيل المثال، رغم عدم اندلاع القتال على أراضيها. وفي الواقع، كانت جزر المحيط الهادئ، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، وجنوب وشرق آسيا، وكذلك أمريكا الوسطى، هي المناطق الأكثر تضرراً من الجائحة، إذ إن النظم الصحية المتخلفة في تلك البلدان عجزت عن التعامل مع تدفق المرضى المفاجئ. علاوة على ذلك، يبدو أنه في بعض البلدان، ارتبط التكامل الاقتصادي والاجتماعي الأفضل بمستوى تحصين ومناعة أكبر، في حين كان معدل الوفيات أعلى في الأقليات العرقية المهمشة تاريخياً.

والواقع أن الحرب كان لها دور بارز في انتشار جائحة الأنفلونزا. إن تجمع الرجال واختلاطهم، والتحرك الكبير والسريع للقوات، وتعبئة الجنود وتسريحهم، والثكنات المزدهمة، ومعسكرات الاعتقال، والاجتماعات

<sup>1</sup> منظمة الصحة العالمية، [www.who.int](http://www.who.int) تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 2021-06-03



المتعلقة بدعاية الحرب، أو المصانع التي تعمل بأقصى سرعة، كلها خلقت بيئة مواتية للجائحة. اتخذت قرارات سيئة، مثل التخلي عن الحجر الصحي والتخلي عن حظر السفر بغرض تحريك القوات العسكرية. كما أعاقت الحرب الاستجابة الطبية في الدول المتحاربة، حيث كان العديد من الأطباء والممرضات عند خط المواجهة يخدمون الجرحى والمرضى. وساهم غياب الممرضات الماهرات في زيادة معدل الوفيات في بعض المناطق.

لم تكن الأنفلونزا الكارثة الوحيدة، بل كارثة إضافية، بالنسبة للسكان الذين كانوا يعانون بالفعل من آثار الحرب. فأقمت الجائحة آثار دمار البنية التحتية، وسوء الصرف الصحي، والمجاعة، والاحتفاظ، أو الأمراض المعدية الأخرى مثل التيفوس أو السل. أدى وجود عدوى بكتيرية متعددة في المخيمات وفي أوساط السكان إلى حالة الاعتلال المشترك مع جائحة الأنفلونزا. ونجم عن التأثير التراكمي لذلك تأثير الدومينو المأساوي. فعلى سبيل المثال، تسببت وفيات الشباب الناجمة عن الأنفلونزا في عجز كبير في المناطق الريفية، ما أدى إلى حدوث مجاعة.<sup>1</sup>

#### 4. أنفلونزا الخنازير:

تم الكشف في المكسيك عن ارتفاع غير مألوف في عدد الأمراض الشبيهة بالأنفلونزا، وذلك منذ نهاية آذار/ مارس . 2009 وفي الفترة من 17 إلى 28 نيسان/ أبريل 2009 أفادت التقارير بوجود 1551 حالة اشتباه في أنفلونزا مقترنة بالتهاب رئوي حاد (7 وفيات مؤكدة). وهذه الحالات لا تمثل كلها بالضرورة إصابات بفيروس الأنفلونزا من النمط A/H1N1.

واعتباراً من 30 نيسان/ أبريل 2009 ذكرت حكومة الولايات المتحدة أن 91 مختبراً قد أكد إصابة أناس بعدوى فيروس الأنفلونزا من النمط H1N1/A وأفادت التقارير بحالة وفاة واحدة. وتبين من الاختبارات المبدئية أن هذه الفيروسات كانت تنتمي إلى نفس النمط الجيني. ويوصف هذا الفيروس على أنه نمط فرعي جديد من الفيروس H1N1 لم يسبق الكشف عنه في الخنازير والبشر.

وذكرت حكومة المكسيك هي أيضاً في 30 نيسان/ أبريل أن 26 مختبراً أكدت إصابة بشر بعدوى فيروس أنفلونزا من النمط H1N1/A .

إن أنفلونزا الخنازير (لا الأنفلونزا من النمط H1N1/A التي تسببت في عدوى الإنسان) مرض شديد العدوى يصيب المسالك التنفسية في الخنازير بسبب العديد من فيروسات أنفلونزا الخنازير. وهذه العدوى

<sup>1</sup> سيدريك كوتر، من الأنفلونزا الإسبانية إلى كوفيد-19 دروس من جائحة 1918 والحرب العالمية الأولى، مجلة الانساني، تاريخ النشر 12-05-2020، تمت زيارة الموقع في 03-06-2021، <https://blogs.icrc.org/aliansani/2020/05/12/19-1918/>

تؤدي في الخنازير إلى معدل مرض عال ومعدل نفوق منخفض (يتراوح بين 1 و 4 %) وغالباً لا تظهر على الخنازير علامات العدوى. وتحدث الفاشيات في الخنازير على مدار السنة، ويزداد معدل انتشارها في الخريف والشتاء في المناطق المعتدلة. وأنفلونزا الخنازير لا تقتضي الإبلاغ إلى المنظمة العالمية لصحة الحيوان ولذلك لا يتسنى وضع توصيف دقيق لتوزعها الدولي في الحيوانات. ومع ذلك فإن الأمراض التنفسية في الخنازير بسبب فيروسات أنفلونزا الخنازير تحدث في معظم بلدان العالم، وسبق أن ذكرت التقارير وجود فاشياتها في الأمريكتين الشمالية والجنوبية وفي أفريقيا وفي أجزاء من شرق آسيا. والعديد من البلدان تعمد إلى تمنيع الخنازير بصفة روتينية ضد أنفلونزا الخنازير<sup>1</sup>.

## ثانياً نبذة تاريخية عن تطور الفيروسات التاجية:

الفيروسات التاجية هي مجموعة واسعة من الفيروسات التي تسبب أمراضاً للإنسان والحيوان تتراوح من نزلات البرد الشائعة حيث تشكل نسبة 5-15 من أسبابها إلى الأمراض الشديدة مثل: الخانوق الحنجري، التهاب القصيبات الشعيرية، سورات الربو الحادة وذات الرئة الحادة كما تشير الدلائل لاعتبارها سبب لحدوث التهاب الأمعاء والتهاب القولون عند حديثي الولادة و الرضع والرضع أما اعتبارها سبب مقترحاً لحدوث التهاب السحايا والتهاب الدماغ فلازال تحت الدراسة ولم يثبت بعد وقد زاد الاهتمام العالمي بالفيروسات التاجية منذ بدء الألفية الثانية بعد تسببها بحدوث أمراض أكثر شدة مثل: متلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (سارس)، متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) وحالياً مرض الفيروس التاجي 2019 (كوفيد 19 - أو COVID19) الذي تسببه سلالة جديدة من الفيروسات التاجية لم يسبق اكتشافها لدى الإنسان.

اذ توجد سبع سلالات من الفيروسات التاجية (كورونا) البشرية أي التي تصيب البشر، وهي:

### 1. الفيروس التاجي (كورونا) البشري HCoV-229E أو E22 والفيروس التاجي (كورونا) البشري HCoV-OC43 أو OC43 :

تم تمييز الفيروسات التاجية الحيوانية لأول مرة في عام 1930 أما الفيروسات التاجية البشرية فاكشفت لأول مرة في منتصف عام 1960 في الأنف والجيوب الأنفية لمرضى كانوا يعانون من نزلات البرد الشائعة حيث بينت التجارب المخبرية على هؤلاء المرضى أو المتطوعين وجود نوعين من سلالات فيروسات كورونا البشرية هما HCoV-229E and HCoV-OC43، وربطت الدراسات

<sup>1</sup> الشبكة الدولية للسلطات المعنية بالسلامة الغذائية، فاشية الأنفلونزا بين البشر بسبب فيروس الأنفلونزا من النمط A/H1N1، منظمة الصحة

التي أجريت في العقدين التاليين هاتين السلالتين كسبب لحوالي 30 % من حالات التهاب الطرق التنفسية العلوية المتفشية في الشتاء، 5-10 % من حالات البرد عند البالغين وبعض حالات أمراض الطرق التنفسية السفلية عند الأطفال.<sup>1</sup>

## 2. الفيروس التاجي (كورونا) SARS-COV:

وحتى بداية الألفية الثانية كان علماء الفيروسات يعتقدون بوجود نوعين فقط من الفيروسات التاجية التي تصيب الإنسان حتى شهر نوفمبر من عام 2002م حيث تم اكتشاف فيروس تاجي جديد في مقاطعة غواندونغ في الصين، وهو سبب وباء سارس الذي انتشر عام 2003م، وأطلق عليه اسم الفيروس التاجي (كورونا) المرتبط بمتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم أو SARS-COV<sup>2</sup>

حيث أصاب أكثر من 8000 شخص، وأودى بحياة أكثر من 800 مصاب في 26 دولة حول العالم فمنذ عام 2004م وحتى هذه اللحظة لم يتم الإبلاغ عن أي حالة جديدة عدا بعض الحالات المتفرقة والتي حدثت نتيجة بعض الأخطاء المخبرية أو من الممكن بسبب الانتقال من الحيوان إلى الإنسان في إقليم غواندونغ في الصين (مكان تفشي المرض الأصلي)<sup>3</sup>

- وبتطوير طرق التشخيص الجزيئي بعد انتشار وباء سارس أدى ذلك إلى اكتشاف نوع رابع من الفيروس في عام 2004م أطلق عليه اسم الفيروس التاجي كورونا البشري NE63 أو NL63 HCoV ليتبعه اكتشاف نوع خامس في عام 2005م سمي بالفيروس التاجي كورونا البشري HKU1 أو HKU1-HC .

## 3. الفيروس التاجي كورونا المرتبط بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية أو MERS-COV:

في شهر حزيران من عام 2012م تم عزل فيروس تاجي جديد في المملكة العربية السعودية عند رجل مصاب بذات رئة حادة مترافقة مع قصور كلوي أطلق عليه اسم الفيروس التاجي كورونا المرتبط بمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية أو MERS-COV.<sup>4</sup>

ومنذ ذلك الحين تم توثيق حالات إضافية لعدوى فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية في الأردن والمملكة العربية السعودية على حد سواء وفي بعض البلدان في الشرق المتوسط (قطر

<sup>1</sup> معاوية أنور العليوي، مرجع سابق، ص 18، 19، 20،

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 21

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 28

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 21

والأمارات العربية المتحدة). وجرى تحديد حالات مرتبطة بالسفر في كل من أوروبا (فرنسا وألمانيا وإيطاليا والمملكة المتحدة) وشمال إفريقيا (تونس).<sup>1</sup>

فمنذ عام 2012 وحتى 31 كانون الثاني/يناير 2020م، بلغ إجمالي عدد الحالات المؤكدة مختبرياً للإصابة بفيروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية التي أبلغت عالمياً إلى منظمة الصحة العالمية بموجب اللوائح الصحية الدولية أكثر من 2200 حالة ارتبطت بها أكثر من 800 وفاة في 27 دولة يف العالم أغلبها في المملكة العربية السعودية.<sup>2</sup>

## ثالثاً نشأة وتطور فيروس كورونا في العالم:

### 1. بؤرة تفشي الفيروس (المصدر):

وفقاً للتقارير الصحية الصينية، أرسل الأطباء في ووهان إلى مختبر الصحة العامة في جامعة فودان في شنغهاي عينة من فيروس من رجل يبلغ من العمر 41 عاماً إلى المستشفى بسبب التهاب رئوي في 26 ديسمبر 2019. وكان بائع في سوق هوانان لبيع المأكولات البحرية بالجملة، المغلق حالياً، قبل أن يصاب بمرض شديد.

توصل مختبر شنغهاي إلى تحليل التسلسل الجيني للفيروس في 5 يناير. ولم يكن معروفً لديهم أن المركز الصيني لمكافحة الأمراض والوقاية منها قد حلل التسلسل الجيني أساساً، من دون أن يعلن عنه. لاحقاً، أبلغ مختبر شنغهاي مراسلي هونغ كونغ أن ما اكتشفوه دفعهم إلى الاتصال على الفور بالسلطات الصحية في ووهان وتحذيرهم لاتخاذ الإجراءات اللازمة. إذ تبين لهم أن الفيروس ينتمي إلى عائلة فيروسات الخفافيش نفسها التي ينحدر منها السارس.<sup>3</sup>

وقد بينت التحقيقات الأولية أن معظم حالات هذا الالتهاب الرئوي كانت مرتبطة بالزوار والعاملين في سوق جملة يبيع لحوم الحيوانات (المستأنسة والبرية) والمأكولات البحرية يقع في مدينة ووهان، ويطلق عليه اسم سوق ووهان للمأكولات البحرية فمن بين الأشخاص الأوائل الذين تأكد إصابتهم بالمرض، وهم 41 شخصاً تم عزلهم في المشفى ثبت أن ثلثهم كانوا على علاقة بهذا السوق سواء بشكل

<sup>1</sup> منظمة الصحة العالمية، فيروس كورونا المسبب لمتلازمة الشرق الأوسط التنفسية، 2013، ص5

[https://www.who.int/csr/disease/coronavirus\\_infections/MERSCov\\_WHO\\_KSA\\_Mission\\_Jun13u\\_ar.pdf](https://www.who.int/csr/disease/coronavirus_infections/MERSCov_WHO_KSA_Mission_Jun13u_ar.pdf)

<sup>2</sup> معاوية أنور العليوي، مرجع سابق، ص28

<sup>3</sup> ديورا ماكنزي، كوفيد-19 الوباء الذي ما كان يجب أن يظهر، ترجمة زينة ادريس، مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت لبنان، ط1، 2020، ص26

مباشر أو غير مباشر ليتم إغلاق السوق في الأول من كانون الثاني/يناير لعام 2020 من قبل السلطات الصينية وعزل الأشخاص الذين يعانون من الأعراض وتم فحص المئات من الأشخاص المشتبه بإصابتهم بما في ذلك الكثير من العاملين في مجال الرعاية الصحية، والذين كانوا على اتصال وثيق مع الحالات المشتبه بها.

وفي 3 كانون الثاني/يناير لعام 2020 تم تحديد التسلسل الجيني للفيروس المسبب لتلك الحالات من الالتهاب الرئوي وأطلق عليه اسم الفيروس التاجي (كورونا) المستجد 2019 أو nCoV-2019 لتحديث أول وفاة مؤكدة بالفيروس في 9 كانون الثاني/يناير لعام 2020، فتحركت السلطات الصينية، وتم عزل مدينة ووهان والمدن المجاورة لها في إقليم هوبي الذي يصل إجمالي عدد سكانه إلى أكثر من 58 مليون نسمة بشكل كامل، وفي طول الصين وعرضها تم عزل نحو 700 مليون شخص تقريبا في منازلهم في وقت لاحق.<sup>1</sup>

## 2. الإعلان عن اكتشاف فيروس كورونا:

27 ديسمبر/كانون الأول طبيب في مستشفى في مقاطعة هوباي يبلغ السلطات الصينية بمرض يشبه السارس. عند هذه المرحلة، بدأت الحالات تتضاعف.

30 ديسمبر/كانون الأول لجنة الصحة في ووهان تنذر المستشفيات المحلية بـ"التهاب رئوي مجهول السبب"، وطلبت منها الإبلاغ عن أي أخبار ذات صلة عن حالات مشتبه فيها خلال الأسبوع الماضي لذلك. تلقت آي فين، وهي طبيبة رئيسية في مستشفى ووهان المركزي، نتائج طبية من مريض مشتبه بإصابته بفيروس كورونا.

النقطت الدكتورة آي صورة للنتائج وأرسلتها إلى طبيب آخر في المنطقة. وانتشرت الصورة بين الوسط الطبي في ووهان. وانتشرت التقارير على موقع التواصل الاجتماعي الصيني "ويبو" عن "التهاب رئوي غامض" يثير المخاوف من فيروس مميت.

31 ديسمبر/كانون الأول السلطات الصينية تؤكد أنها تحقق في 27 حالة لالتهاب رئوي فيروسي وترسل فريق خبراء صحيين إلى المنطقة. وقالت السلطات إن هناك سبعة أشخاص في حالة حرجة، وحتى ذلك الحين لم يتم تسجيل انتقال المرض من إنسان إلى آخر. السلطات تنذر منظمة الصحة العالمية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> معاوية أنور العليوي، مرجع سابق، ص52

<sup>2</sup> BBC NEWS، فيروس كورونا: جدول زمني لنقشي الوباء في الصين والجراءات التي اتخذتها بكين حياله، تم نشره بتاريخ 2020-05-09

<https://www.bbc.com/arabic/world-52596350>

في 7 يناير 2020، أعلنت الصين عن وجود فيروس تاجي يسبب الالتهاب الرئوي. ولكن في ظل عدم اتخاذ أي إجراء آخر، نشر مختبر شنغهاي التسلسل على قاعدة بيانات عامة، وكان أول تسلسل ينشر للفيروس. عندئذ، نشر المركز الصيني لمكافحة الأمراض التسلسل الذي توصل إليه وعمدت السلطات إلى إغلاق مختبر شنغهاي في اليوم التالي. أتاح التسلسلان اللذان تم نشرهما للمختبرات الأخرى تصميم اختبارات محدّدة للفيروس. وبدأت دول أخرى في فحص المسافرين الآتين من ووهان والعثور على مصابين بينهم.<sup>1</sup>

### 3. انتشار فيروس كورونا في العالم وتطوره:

#### • إحصائيات سنة 2020:

تجاوز إجمالي الإصابات بفيروس كورونا في أرجاء العالم 3 ملايين إصابة، في حين بلغ عدد المتوفين 207 آلاف، وتجاوزت حالات الشفاء عالميا 880 ألفا.

ووفق موقع "وورلد ميتر"، فإن عدد الإصابات بالفيروس حول العالم بلغ 3 ملايين و17 ألفا و776 إصابة.

وحلت الولايات المتحدة في المرتبة الأولى عالميا من حيث الإصابات بـ987 ألفا و322 حالة.

تلتها إسبانيا بـ236 ألفا و199، وإيطاليا بـ197 ألفا و675، وفرنسا بـ162 ألفا و100، وألمانيا بـ157 ألفا و770، وبريطانيا بـ152 ألفا و840، وتركيا بـ110 آلاف و130 إصابة.

أما بالنسبة للصين -التي انتشر منها الفيروس إلى العالم- فقد بلغ عدد الإصابات في برها الرئيسي 82 ألفا و830 حالة.

أعلنت وزارة الصحة الكويتية تسجيل 213 إصابة جديدة بفيروس كورونا، ليرتفع الإجمالي إلى 3288.

وفي البحرين، سجلت 61 إصابة بفيروس كورونا. في حين سجلت 50 إصابة جديدة بفيروس كورونا في المغرب، ليرتفع العدد الإجمالي إلى 4115.

وفي سوريا، قال مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية في سوريا إن انعدام الأمن الغذائي في المجتمعات الفقيرة يشكل أحد أكبر المخاطر التي يمثلها انتشار فيروس كورونا في سوريا.

<sup>1</sup> ديورا ماكنزي، مرجع سابق، ص26

ودعا المكتب -في بيان لمنسقه المقيم في دمشق- كافة الدول لتلبية النداء الأممي بتوفير نحو ملياري دولار لدعم الدول الأكثر ضعفا في العالم، ومن بينها سوريا.

وفي إيران، أعلنت وزارة الصحة تسجيل 96 وفاة جديدة بفيروس كورونا، ليرتفع الإجمالي إلى 5806، مع 91 ألفا و472 إصابة، بعد تسجيل 991 إصابة جديدة.<sup>1</sup>

إن مجرد حقيقة تفشي مرض في الصين وتحوله إلى جائحة بهذه السرعة هو دليل على الترابط الوثيق في نظامنا العالمي. بالنسبة إلى الفيروسات البشرية، يتمثل الناقل في الأشخاص والطائرات. قام العلماء بتتبع هذا الوباء باستخدام نماذج الكمبيوتر وقواعد بيانات ركاب الطائرات في العالم. واستنادًا إلى تقديرات أليساندرو فيسبيناني من جامعة نورث إيسترن، فإن البلدان الأكثر عرضة لاستيراد حالة من كوفيد-19 كانت آسيا، تليها أميركا الشمالية وأوروبا. وهذا هو المسار الذي سلكه الفيروس بالضبط. وقدّرت فيتوريا كوليزا من جامعة السوربون في باريس أن الدولة الأفريقية الأكثر احتمالًا لاستيراد حالة من المرض كانت مصر، تليها الجزائر. وبالفعل، كانت هاتان الدولتان، وبذلك الترتيب، هما اللتين استوردتا أولى الحالات في أفريقيا.<sup>2</sup>

## رابعًا الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كورونا:

### 1. الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا:

أدركت الدول أنها أمام وضع خطير، وشعر البشر في كل مكان أنهم يخوضون تجربة مريّة، لم يسبق للإنسان في أي عهد أن مر بها. بدا واضحًا أن العالم يعيش لحظة اهتزاز ثقة الأمم بحكوماتها وأنظمتها الصحية. بدءًا بالصين، مرورًا بالشرق الأوسط وأوروبا، ووصولًا إلى القارة الأمريكية.

ولذا تنادت الحكومات، وبكل أجهزتها، لتناشد الناس البقاء في منازلهم، برز وتضخم وتغول مصطلح "التباعد الاجتماعي social distancing والأخرى في تسمية مقترحة بديلة أكثر دقة ودلالة، هي التباعد الفيزيائي أو الجسدي physical distancing وارتأى رؤساء الدول أن أوضاعهم الصعبة تجبرهم على إيقاف العمل في مختلف مناحي الحياة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الجزيرة الإخبارية، موقع وورلد ميتر يعلن ترتيب الدول حسب التفشي وإصابات كورونا تتجاوز 3 ملايين، تم نشره بتاريخ 2020-04-27

[www.aljazeera.net](http://www.aljazeera.net)

<sup>2</sup> ديورا ماكنزي، مرجع سابق، ص146

<sup>3</sup> طالب الرفاعي، لون الغد رؤية المثقف العربي لما بعد كورونا، منشورات المتوسط، ميلانو، إيطاليا، 2021، ص17، 21

ولتجنب انتشار فيروس كورونا فرضت السلطات في جميع أنحاء العالم التباعد الاجتماعي الذي يترتب عليه العزلة بين الناس، وإجبار السكان على البقاء في المنزل وإغلاق أماكن الاجتماعات والعزلة الطوعية لكبار السن، في حين أن هذه التدابير يمكن أن تكون فعالة ضد انتقال المرض، فإنها تؤدي أيضا إلى العزلة الاجتماعية لكثير من الناس، وأن هذه العزلة تحفز الشعور بالوحدة، بالإضافة إلى أنها تعزز أعراض الإجهاد اللاحق للصدمة والارتباك والغضب، وأن هذا التباعد وإن كان إلزاما صحيا إلا أنه ظل رفاهية طبقية لا تتحملها ظروف الكثير من المواطنين الفقراء والمهمشين، ومن ثم أعادت تلك الجائحة مسألة قضية العدالة الاجتماعية والمساواة، إن فرص الوقاية والشفاء ورفاهية الحماية منه ليس متوفر للجميع ولا سيما الفقراء الذين لا يملكون شيء إلا قوتهم اليومي وكان العبء الاقتصادي بسبب الجائحة أكثر تأثيرا على العلاقات الاجتماعية.

إن جائحة كورونا كانت سبب في وقع وطأة أثر العنف المنزلي على النساء بشده فكان حافظا لتنامي ظاهره العنف الأسري بسبب التدابير الاحترازية المتخذة كإجراءات الإغلاق وحضر التجول ومنع مغادره المنازل إلا للضرورة القصوى في ساعات محدودة ومحدده والتي جاءت نتيجة الحجر الصحي والبعد الاجتماعي المفروض في هذه الفترة قصد القضاء على تفشي وانتشار فيروس كورونا وهذا ما أفرز عن مخاوف الأمن والصحة وظروف المعيشة، مما زاد في تقادم الوضع فتسبب في الارتفاع المهول لمعدلات حالات العنف الأسري.

إن فترة الحجر الصحي التي تمكثها الأسرة في منازلها جراء فيروس كورونا قد تسبب في ظواهر خطيرة أبرزها العنف الزوجي، فالعنف المنزلي ضد النساء في ظل الحجر الصحي بات ظاهره متزايدة، لاسيما أن البقاء في المنازل يزيد من فرص الاحتكاك اليومي بين الأزواج، ما دام أغلب الرجال متوقفون عن العمل بسبب معظم المقاولات والمقاهي والمطاعم التي يشتغلون بها توقفت أنشطتها أو بسبب أرباب العمل الذين اتخذوا قرار التسريح إما بشكل كلي أو جزئي، مما جعل رب الأسرة الذي كان يغيب عن البيت بسبب العمل اليومي أصبح بدوره ملازما البيت، وبالتالي تتزايد معها الخلافات الزوجية نتيجة سلوكيات انحرافية على شكل العنف سواء الجسدي، الجنسي، النفسي، أو العنف الاقتصادي بسبب الفقر والبطالة.<sup>1</sup>

## 2. الآثار الاقتصادية لجائحة كورونا:

أدت جائحة كوفيد-19 إلى تعطيل النشاط الاقتصادي الاعتيادي والحياة اليومية العامة في جميع أنحاء العالم. وفي إطار التصدي لهذا الوباء، اتخذت العديد من حكومات العالم تدابير صارمة لمنع تفشي

<sup>1</sup> علي سعدي جبير، الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 01، 2021، ص36، 35، 38



المرض، ولضمان الأداء السليم لنظام الرعاية الصحية وحماية الفئات الأكثر ضعفاً. ومع ذلك، فبسبب تزايد حالة عدم اليقين والضعف الناجم عن إغلاق الأعمال التجارية، وفرض قيود السفر وتدابير الاحتواء فإن الآثار الاقتصادية قصيرة الأجل وشيكة من حيث انخفاض الإنتاج والاستثمارات والأرباح بشكل يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة.<sup>1</sup>

كان لأزمة فيروس كورونا كوفيد 19 تداعيات عديدة على الاقتصاديات، في ما يأتي استعراض عام لأهم الآثار والمؤشرات الاقتصادية لجائحة كورونا:

### • انخفاض أسعار النفط:

انخفضت أسعار النفط إلى مستويات غير مسبوقة بعد تراجع الطلب العالمي لنحو الثلث و هبطت أسعار عقود النفط الأمريكية المقرر تسليمها في ماي 2020 إلى ادنى مستوى لها في التاريخ، متجاوزة الصفر بسبب فائض المعروض النفطي، نتيجة لقلّة الاستهلاك، فقد توقفت حركة النقل داخليا وخارجيا في كثير من الدول وتراجع مستوى حركتها، كما أن إجراءات حظر التجول والتباعد الاجتماعي قد ساهمت بذلك توقف حركة الطيران وقطاع السياحة إلى انخفاض الطلب على المنتجات النفطية أيضا، كما ساهم بذلك عدم التوافق بين السعودية وروسيا وأوباك على كميات الإنتاج واعتماد سياسة الإغراق بالسوق النفطي مما أدى إلى كثرة العرض في وقت الشحة فيه الطلب وتسبب في انخفاضات إضافية في سوق النفط، ومع توقف أو انحصار عمل المصانع تدهورت أسعار النفط في ظل أجواء عدم اليقين للمنتجين والمستهلكين.

### • ارتفاع أسعار الذهب:

قد أدت حالة الهلع بالأسواق وسواد حالة من عدم اليقين إلى ارتفاع أسعار الذهب لمستويات غير مسبوقة، فقد أثرت حالة عدم الثقة بالعملة والخشية من انخفاضها أو انهيارها مع امتداد الأزمه وتعاطمها، ومع رغبة الناس الاحتفاظ بقيمة مدخراتهم أدى ذلك إلى زيادة الطلب على الذهب حيث يلجأ إليه الناس عادة في أجواء عدم اليقين وعدم الاستقرار كمخزن ثابت نسبي للقيم وملاذ امن عند الأزمات بعكس العملات الورقية التي سرعان ما تتأثر بالإحداث السياسية والاقتصادية والاضطرابات التي تمر بها المجتمعات. حيث قام المستثمرون حول العالم بالتحوط بشراء المزيد من الأصول الذهبية مع تقشي فيروس كورونا والإقبال على المخاطره، وقد وصل سعر الذهب في منتصف نيسان 2020 لأعلى مستوياته في سبع سنوات، بسبب مخاوف تبعات فيروس كورونا المدمرة على الاقتصاد العالمي.

<sup>1</sup> منظمة التعاون الإسلامي، الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كورونا كوفيد 19 في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، ماي 2020، ص3

### • تذبذب في أسعار صرف العملات:

حاله عدم اليقين والخوف من المستقبل إلى زعزعت الثقة بالعملات بشكل عام وعملات الأسواق الناشئة بشكل خاص حيث انخفضت قيمتها السوقية أمام العملات الصعبة، واضطرت السلطات النقدية لدعم عملتها بعد لجوء مواطنيها إلى شراء الذهب والعملات الصعبة وهو ما أدى إلى سحب جزء من الرصيد النقدي الاحتياطي من العملات الصعبة والذهب لدى البنك المركزي من ما أدى إلى تذبذب في سعر صرفها هبوطاً.<sup>1</sup>

### • العمالة:

لأزمة كوفيد-19 تأثير كبير على جميع جوانب حياتنا. والأولوية الأكثر إلحاحاً في محاولة التصدي لأزمة تقع حتماً على الصحة العامة. ومن المتوقع أن تؤدي التدابير الوقائية المتمثلة في عمليات الإغلاق الشامل إلى تخفيض ساعات العمل وزيادة معدلات البطالة. فقد أصدرت منظمة العمل الدولية ثلاثة تقارير رصد معنية بتقييم أثر الوباء على عالم العمل بشكل منتظم. وتشير التقديرات الأولية لمنظمة العمل الدولية إلى ارتفاع المعدل العالمي للبطالة بمقدار 13 مليون شخص (السيناريو "المعتدل") من مستوى أساس ي بلغ 188 مليون في عام 2019 أشارت التقديرات العمالية التالية لمنظمة العمل الدولية إلى أن ساعات العمل ستخفض بنسبة 7.6% في الربع الثاني من عام 2020، وهو ما يعادل 195 مليون عامل بدوام كامل، مع خسارة العمال ملا يصل إلى 4.3 تريليون دولار أمريكي من الدخل بحلول نهاية عام 2020 وفي تقريرها النهائي، من المتوقع أن تتخفض ساعات العمل العمالية بنسبة 5.10% في الربع الثاني، وهو ما يعادل 305 مليون وظيفة بدوام كامل، ما يشكل تراجعاً كبيراً لتقدير منظمة العمل الدولية السابق البالغ 195 مليون يبلغ تقدير الربع الأول من انخفاض ساعات العمل العمالية حالياً 5.4% (حوالي 130 مليون وظيفة بدوام كامل).<sup>2</sup>

## خامساً جائحة كورونا من منظور النوع الاجتماعي (الجنس):

### 1. مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس):

<sup>1</sup> أحمد فايز الهرش، أزمة الإغلاق الكبير: الآثار الاقتصادية لفيروس كورونا كوفيد 19، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، جامعة أنقرة للعلوم

الاجتماعية(تركيا)، العدد 2، 2020، ص123،122

<sup>2</sup> منظمة التعاون الإسلامي، مرجع سابق، ص7، 8،

هو التمييز بين الانتماء الجنسي البيولوجي وبين التضمينات الثقافية والاجتماعية لذلك الانتماء. أي المحددات الثقافية - الاجتماعية للانتماء الجنسي البيولوجي وذلك عبر إبراز التضمينات الاقتصادية والسياسية والقانونية .... لذلك الانتماء.<sup>1</sup>

## 2. تحول الأدوار الجندرية في ظل جائحة كورونا:

في أوقات الأزمات والتغيير المفاجئ، كما هو الحال حالياً، هناك قطيعة مع عديد من التوقعات المعتادة فبعد تفشي الوباء، واضطراب المجتمعات، يتم وضع قواعد جديدة، فهي مرحلة مليئة بالتردد كما ساد فيها كثير من سوء الفهم وحتى رفض هذه القواعد الجديدة، أو على الأقل التحايل عليها، ومع تحول أسباب العزلة إلى شهور، حيث أصبح الكثير من الأشخاص يعانون من شعور أكبر بالوحدة والقلق في ظل انعدام اليقين عن نهاية واضحة للوباء، والخوف من الإصابة، والأزمة الاقتصادية التي كلفت أعداد هائلة من العاملين في القطاعات غير الرسمية وظائفهم. فقد فرض الفيروس على الرجل البقاء في البيت وصارت جل الأعمال تدار من داخل البيوت، لتتحقق المساواة بين المرأة والرجل، وليصبح كلاهما داخل فضاء واحد وهو الفضاء الخاص، فقد أصبح الرجل شريكاً للمرأة في الأسر المنزلي، وهي مناسبة جيدة لأن يتشارك أسرى كورونا في التفاهم، وتبادل الآراء، وتوحيد الهمم في مواجهة عدو بث الذعر فيهم حيث ساوى الظرف الطارئ بين المرأة والرجل في حجرهم داخل حدود البيت، وربما لأول مرة عبر التاريخ شعر الرجل بمعنى أن يكون محاصراً في حدود البيت.<sup>2</sup>

## 3. أبرز القضايا النسوية والجندرية التي برزت إلى الواجهة:

### أ. الأمان الاقتصادي للنساء والاقتصاد الرعائي:

أشارت بعض المنظمات الشريكة إلى أن سياسات الحجر المنزلي لم تكن حساسة جندرياً، حيث لم تتوافق مع سياسات أو حلول بديلة تنطرق إلى إشكالية الأدوار الجندرية التقليدية التي عادت وبرزت إلى السطح بسبب وجود جميع أفراد الأسرة في المنزل، والتوقعات المجتمعية وتلك السياساتية من النساء بأن دور الرعاية ملصق بهن. ففي ظل مسائل التعليم عن بعد، والاهتمام بالمنزل وبأفراد الأسرة سواء الأطفال/الطفلات أو المسنين/ات، وجدن النساء والناشطات أنفسهن تحت ضغط متفاقم بسبب الحاجة للقيام بدورين رعائي وإنتاجي مما زاد من الأعباء على كاهل النساء العاملات. وكما أشارت المنظمة

<sup>1</sup> معن خليل العمر، مرجع سابق، ص22

<sup>2</sup> رشا أبو شقرة، الرجولة والتحويلات الأدوار الجندرية في ظل أزمة كورونا، مجلة انثربولوجيا، جامعة القاهرة، العدد 02، 2020، ص199

الشريكة في ليبيا "التعليم عن بعد أعاد النساء إلى الأدوار الرعائية التقليدية، وكأنه ثمة تصريح ذكوري بأن عمل النساء ودورهن الإنتاجي غير مهم مقابل دورهن الرعائي والاهتمام بالأطفال".

كما أن انتشار الجائحة وغياب سياسات وميزانيات الحماية الاجتماعية يشكل تهديداً مضاعفاً على موارد دخل النساء اللواتي يعملن في القطاع غير الرسمي. دعمت المنظمة الشريكة في لبنان هذا مؤكدة بأنه: "تعاين النساء في القطاع غير الرسمي من المزيد من التمييز والإقصاء وهن من بني الفئات الأكثر عرضة للتهميش".<sup>1</sup>

### ب. الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية:

تعني المواجهة الطارئة لتفشي فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) أنه قد يتم تحويل الموارد الخاصة بخدمات الصحة الجنسية والإنجابية للتعامل مع هذا التفشي مما يساهم في زيادة وفيات الأمهات والمواليد وزيادة الحاجات غير الملباة. لوسائل تنظيم الأسرة والزيادة في عدد حالات الإجهاض غير الآمن والعدوى المنقولة جنسياً تشكل السيدات سبعين بالمئة من العاملين بالخدمة الصحية والاجتماعية حول العالم. تتواجد القابلات والممرضات والعاملات بالمجال الصحي في الخطوط الأمامية للجهود المبذولة لمكافحة تفشي الأمراض واحتوائها، ويحتجن لمعدات الوقاية الشخصية. يعتمد الحمل والولادة الآمن على وجود عدد كاف من العاملين المهرة في مجال الرعاية الصحية وبالأخص القابلات، والمرافق المناسبة لتوفير الرعاية الأساسية والطارئة ذات الجودة العالية التي تعمل 24 ساعة طيلة أيام الأسبوع. يجب أن يتم علاج النساء الحوامل اللاتي يعانين من أمراض الجهاز التنفسي خاصة عدوى فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) بأولوية قصوى بسبب الخطر المتزايد للنتائج السلبية. يجب أن تشمل تدابير مكافحة العدوى الفصل المناسب للحالات المشتبه فيها والمحتملة والمؤكد من حالات الرعاية ما قبل الولادة عن رعاية الحوامل ووحدات صحة الأمهات والأطفال ويجب وضع أنظمة مراقبة واستجابة للنساء في سن الإنجاب والسيدات الحوامل متضمنة عيادات ما قبل الولادة. لا يوجد حالياً أي دليل يدعم الانتقال الرأسي لفيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) من الأم إلى الطفل.

### ج. تقسيم العمل في الرعاية والقوى العاملة للنساء والرجال:

تمثل النساء نسبة 70% من القوى العاملة العالمية في مجال الصحة، مما يؤكد الطبيعة النوعية للقوى العاملة في مجال الصحة وخطر العدوى الذي تواجهه العاملات الصحيات. نظراً لتقديم النساء للجزء الرئيسي من أنشطة الرعاية الصحية الأساسية بما فيها تفاعل الخط الأمامي على المستوى المجتمعي.

<sup>1</sup> رولا المصري، جائحة كورونا والعدالة الجندرية، رابطة النساء الدولية للسلام الحرة، جنيف سويسرا، 2020، ص13

ومن المثير للقلق عدم مشاركتهم بشكل كامل في اتخاذ القرارات والتخطيط للأنشطة والمراقبة الأمنية والتعقب وآليات الوقاية. وتُظهر التجربة أن أدوار النساء في المجتمعات عادة ما تضعهن بموقع جيد من أجل تحديد الاتجاهات على الصعيد المحلي، بما في ذلك تلك التي قد تشير إلى بداية انتشار الفيروس والوضع الصحي الكلي.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> صندوق الأمم المتحدة للسكان، فيروس كورونا من منظور النوع الاجتماعي، نيويورك، 2020، ص 4، 5.

**خلاصة:**

وفي الأخير يمكن القول أن العالم يمر بمرحلة صعبة في ظل جائحة كورونا، خاصة مع السرعة التي ينتشر بها الفيروس بين الناس، ناهيك عن التداعيات التي يخلفها هذا الوباء من وفيات، وأضرار على المستوى الصحي، الاجتماعي والاقتصادي، ومن هذا المنطلق من المهم في الوضع الراهن على البشرية جمعاء حسن تدبير وتسيير هذه الأزمة من أجل مواجهة فيروس كورونا، خاصة مع غياب أي علاج إلى غاية الآن يمكنه من علاج المصابين.

## الفصل الرابع

### البعد الميداني للدراسة

**تمهيد:**

تعد الدراسة الميدانية عمل أساسي لدعم الجانب النظري، حيث يستطيع الباحث من خلالها تجسيد الواقع عن طريق جمع المعلومات اللازمة حول الموضوع ثم تحليلها للوصول إلى النتائج.

وفي هذا الفصل سنقوم بأجراء دراسة ميدانية حول ما مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا على مستوى مديرية الإدارة المحلية لمقر ولاية قالمة.



## أولا مجالات الدراسة:

### 1. المجال المكاني:

يقصد به الحيز الذي أجبرت فيه الدراسة، وفي هذا الموضوع يتمثل المجال المكاني بمديرية الإدارة المحلية لمقر ولاية قالمة، والذي تحتوي بدورها على ثلاث مصالح كالتالي: مصلحة الموظفين، مصلحة الميزانيات والممتلكات ومصلحة التنشيط المحلي والبرامج والأعلام الآلي.

### 2. المجال الزمني:

وهو المدة التي استغرقت لانجاز الدراسة ابتداء من الإطار النظري وإعداد أدوات البحث إلى تحليل البيانات واستخلاص النتائج النهائية وقد كان كالتالي:

في ما يخص جمع الإطار النظري و تنظيمه فقد كان ابتداء من شهر جانفي 2021، إلى غاية يوم طباعة المذكرة.

أما في ما يخص الجانب الميداني، فقد بدأت عملية جمع المعلومات من ميدان الدراسة عن أفراد العينة بالزيارات الاستطلاعية منذ شهر أفريل 2021، وتم إعداد الاستمارة واختبارها ابتداء من منتصف شهر ماي 2021، ثم تم تطبيقها في شكلها النهائي يوم 02\06\2021، واسترجاعها يوم 05\06\2021 وقد تم تفرغ وتحليل البيانات وتفسير النتائج النهائية للدراسة انطلاقا من تساؤلات الدراسة والإطار النظري للدراسة ثم طبع البحث خلال أواخر شهر جوان 2021.

### 3. المجال البشري:

وهو مجتمع البحث الذي تمت دراسته، والذي تشكل من مجموعة من العاملات بمديرية الإدارة المحلية لمقر ولاية قالمة، واللاتي بلغ عددهن 80 عاملة من أصل 120 موظف من المجموع الكلي لموظفي المديرية، حيث تم توزيع الاستمارة على 40 عاملة، غير أنه استرجعنا 32 استمارة فقط.

## ثانياً التعريف بالمؤسسة الميدانية:

### 1. نشأة ولاية قالة:

أولا الولاية كهيئة هي جماعة عمومية إقليمية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي، ولها اختصاصات سياسية واجتماعية وثقافية، وهي تكوم أيضا منطقتية إدارية للدولة.

ظهرت ولاية قالة على إثر التقسيم الإداري الجديد سنة 1974، بموجب القانون رقم 147\74 المؤرخ في 17\07\1974، وقد عرفت هذه الولاية تعديلات في إقليمها بحيث تفرعت عنها ولايتي الطارف وسوق أهراس وذلك بموجب القانون 09\84 المؤرخ في 04\02\1984 المتعلق بالتنظيم الإقليمي للبلاد.

تقع ولاية قالة في أقصى الشرق الجزائري حيث تحتل مكانة وسطية بين شمال البلاد و الهضاب العليا والجنوب، تحدها من الشمال ولاية عنابة، ومن الشمال الشرقي ولاية الطارف، ومن الجنوبي الشرقي ولاية سوق أهراس، ومن الجنوب ولاية أم البواقي، ومن الغرب ولاية قسنطينة، ومن الشمال الغربي ولاية سكيكدة، وهذا بمساحة تقدر بـ 391050 كم مربع.

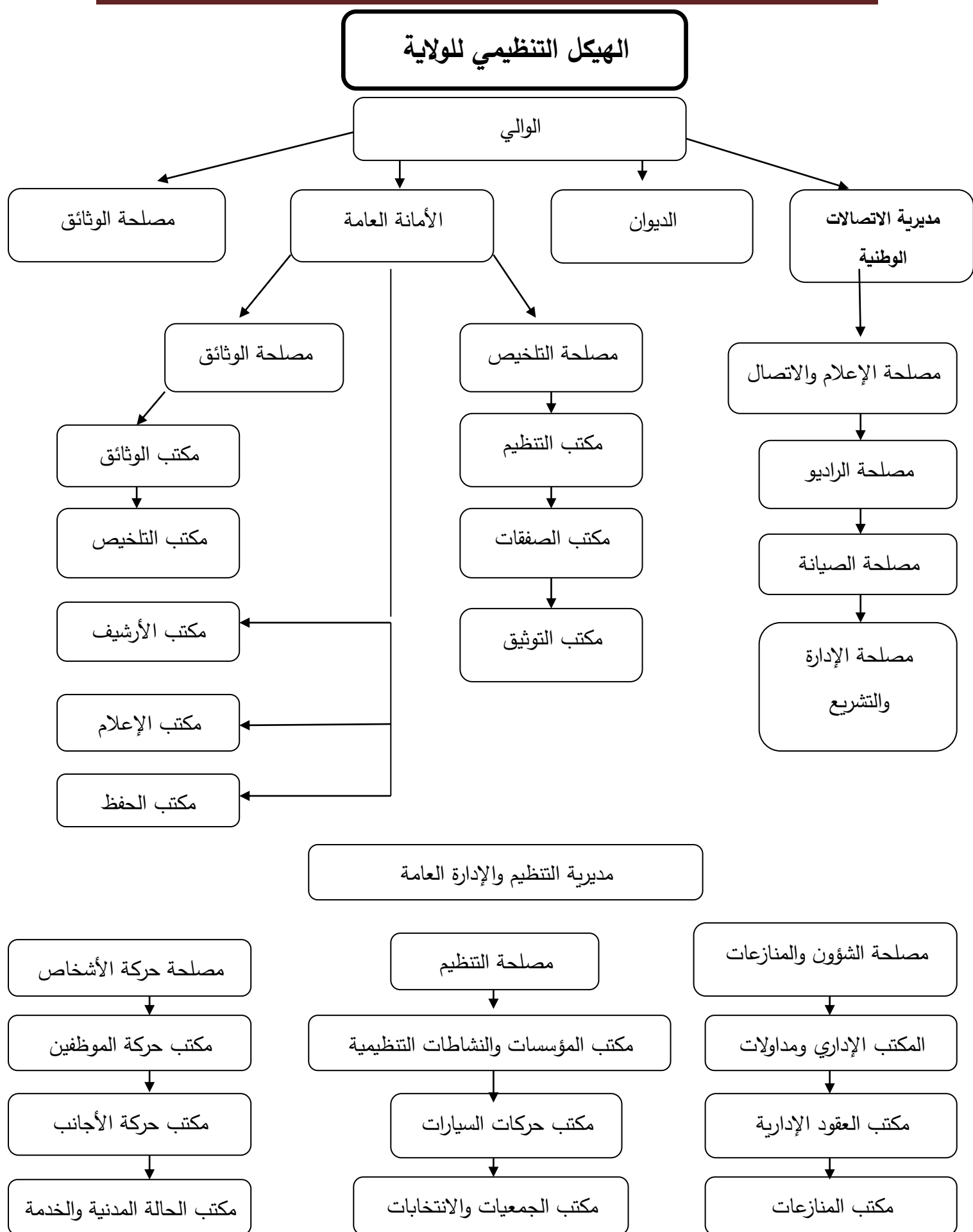
### 2. مميزات:

تضم ولاية قالة 34 بلدية موزعة على 10 دوائر، وهذا حسب التقسيم الجديد لسنة 1999.

تتميز هذه الولاية بالطابع الفلاحي، حيث تبلغ المساحة الصالحة للزراعة المستغلة حوالي 18941 هكتار بنسبة 49% من المساحة الإجمالية.

- للولاية هيكل خاص وضع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 215\94 الصادر في 23 جويلية 1994، المحددة لأجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، حيث نص في مادته الثانية على أنه تشمل الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت نص في مادته على أنه تشمل الإدارة العامة في الولاية الموضوعة تحت سلطة الوالي كما يلي:

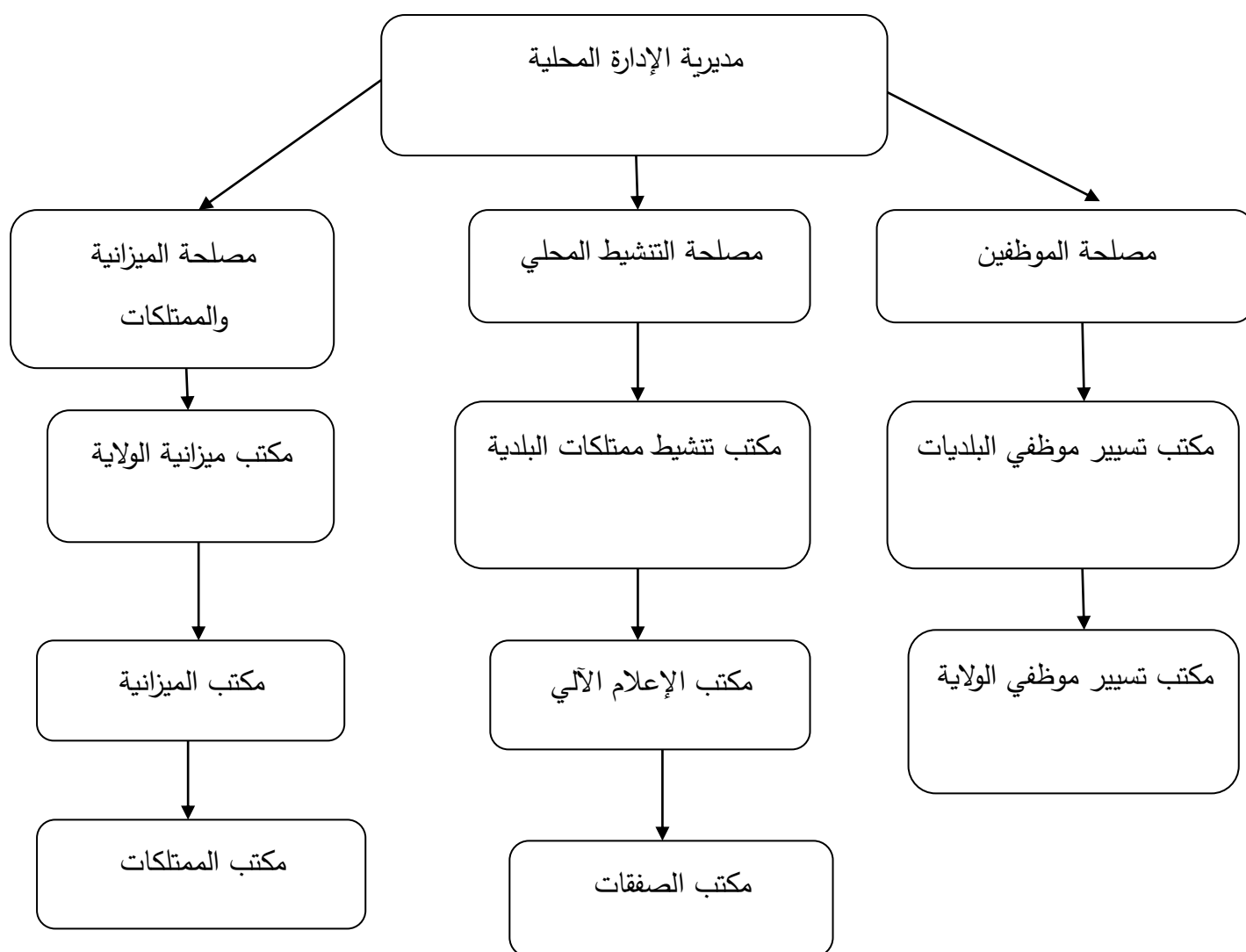
الأمانة العامة، المفتشية العامة، الديوان، رئيس الدائرة. أضيف الى ذلك أن للولاية مجلس تنفيذي يضم جميع المديرات التنفيذية.



### 3. مديرية الإدارة المحلية:

تتكون مديرية الإدارة المحلية من ثلاث مصالح:

- مصلحة الموظفين .
  - مصلحة الميزانيات والممتلكات.
  - مصلحة التنشيط المحلي والصفقات والبرامج والإعلام الآلي.
- وتكلف كل هذه المصالح حسب المرسوم 265\95 المؤرخ في 1995\05\06 تطلع ميزانية التسيير والتجهيز مع المصالح الأخرى، بما يلي:
- دراسة واقتراح ووضع الكيفيات لتسيير المستخدمين لدى المصالح الثلاثة .
  - جمع الوثائق الضرورية لسير مصالح البلديات سيرا منتظما وتحليلها وتوزيعها.
  - ضبط الوثائق المتعلقة بتسيير ممتلكات الولاية عن طريق دراسة الميزانيات والحسابات الإدارية في البلديات والمؤسسات العمومية والموافقة عليها.



### الهيكل التنظيمي لمديرية الإدارة المحلية

المصدر: زينب أمدر، نائبة رئيس مصلحة الموظفين لمديرية الإدارة المحلية لولاية قالمة

• **مصلحة الموظفين:**

من مهام هذه المصلحة اقتراح وخلق ميكانزمات لتسيير المستخدمين لكل المصالح الداخلية التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، كما تقوم أيضا بدراسة وتوفير كل عمليات تحسين مستوى المستخدمين وتكوينهم، وتتكون هذه المصلحة مكتبين:

أ. **مكتب الموظفين الإداريين:**

ويمكن تعريفه على انه المحرك الأساسي لتسيير مصلحة الموظفين بحيث يضم كل الفروع المكلفة بمتابعة ملفات المستخدمين مقسمة كالتالي:

- فرع الوظائف والمناصب العليا.
- فرع سلك المتصرفين الإداريين والمهندسين التطبيقيين والمستشارين التقنيين الولائيين .
- فرع المساعدين الإداريين والمعاونين الإداريين.
- فرع أعوان المكاتب وأعوان الرقن.
- فرع الأعوان المؤقتين.
- فرع العمال المهنيين وسائقي السيارات والأعوان التقنيين.
- فرع الحرس البلدي وأعوان الوقاية والأمن
- فرع خاص بمتابعة لجان المستخدمين.
- فرع خاص بالعطل والعقوبات.

بالإضافة إلى ذلك يضم مكتب الموظفين مكتبين :

- مكتب مخصص للإعلام الآلي.
- مكتب مخصص لأعوان الرقابة.

• **مصلحة الميزانية والممتلكات:**

وتكلف هذه المصلحة بتحضير وتنفيذ مختلف الميزانيات التابعة للولاية وتسيير وصيانة الممتلكات الثابتة والمتحركة، ومكلفة أيضا بالتجهيز بمختلف العتاد وتتكون هذه المصلحة من 3 مكاتب:

#### أ. مكتب ميزانية الولاية:

مقسم إلى قسمين:

قسم التسيير - قسم التجهيز ويتكون من أربعة فروع:

- فرع التعهدات: يقوم بتصفية كل المصاريف ومراقبة سندات الطلب التي تأتي من كل مصالح الولاية وكذا مراقبة الاعتمادات المسجلة والمقسمة إلى الفصول الرئيسية والفصول الفرعية وكذا المواد.
- فرع الحوالات: يقوم بتصفية كل الحوالات ومراقبة الاعتمادات المسجلة والمقسمة إلى الفصول الرئيسية والفصول الفرعية وكذا المواد.
- فرع الأجور: يقوم هذا المكتب بمخالصة المستخدمين الدائمين والمؤقتين وضبط الاعتمادات السنوية.
- فرع التجهيز والاستثمار: وهو مكتب له أهمية كبيرة من حيث المشاريع والبرامج المسجلة لفائدة الولاية حيث يقوم بإجراء الالتزامات الخاصة بالولاية كما يقوم بمتابعة برامج التجهيز ومسك المحاسبة العامة، وكذا يتابع الاعتمادات المسجلة داخل البرامج وهي مفصلة إلى فصول رئيسية وفصول فرعية، كما يقوم بإجراءات التحقيق الخاص بإصدار النفقات المالية وإنشاء الحساب.

مهام مكتب ميزانية الولاية:

- تحضير وتنفيذ ميزانية التسيير والتجهيز للولاية.

- إجراء التزامات من أجل تصفية نفقات التسيير والتجهيز للولاية.

- محاسبة الالتزامات والدوافع

- إجراء التحقيق الصادر من رخص النفقات المالية.

- إنشاء الحساب الإداري.



**ب . مكتب ميزانية الدولة:**

يكلف بتنفيذ وثيقة الميزانية الصادرة عن وزارة الداخلية التي تتكون من مصاريف مخصصة للتسيير وتشمل أجور الموظفين ومختلف العلاوات ودفع فاتورة الماء والكهرباء والهاتف ومصاريف التجهيز وتسيير الجهاز الإداري. كما يتم فتح ملفات خاصة بالمحاسبة على مستوى كل موظف مكلف بدفع الأجور وذلك لتتمكن من مراقبة مراحل الترقية وضبط الحساب الإداري السنوي وترتيب جميع الحوالات المدفوعة وحفظها في الأرشيف.

**ج . مكتب ممتلكات الولاية:**

يتكون من فرع مكلف بتقويم أملاك الولاية وتسجيلها في سجل خاص، وفرع خاص بصيانة هذه الممتلكات وتنظيفها، ويوجد بها مخازن خاصة مخصصة للصيانة وتموين الإدارة بالوسائل العامة المادية للعمل مثل مخزن مخصص لقطع الغيار وتجهيز المكاتب.

**• مصلحة التنشيط المحلي والصفقات والبرامج والإعلام الآلي:****أ . مكتب الممتلكات والميزانيات البلدية والمؤسسات العمومية:**

يدرس ويراقب الميزانيات والحسابات الإدارية في البلديات والمؤسسات العمومية. كذلك دراسة المداولات من الناحية القانونية وإعداد الإحصائيات المطلوبة من مختلف الجهات.

**ب . مكتب النفقات والبرامج:**

دراسة الصفقات العمومية والمصادق عليها، وتحضير الصفقات الخاصة بالولاية وتقديمها الى اللجنة الولائية للصفقات المصادقة عليها.

**ج . مكتب الإعلام الآلي:**

تلبية كافة احتياجات الولاية في مجال الإعلام الآلي كالاقتنابات والأجور وكذلك له عدة مهام منها: متابعة صيانة الأجهزة، تكوين أعوان في مجال الإعلام الآلي والعمل على تحسين مستواهم.

## ثالثا المنهج وأدوات جمع البيانات:

### 1. منهج الدراسة:

هو مجموعة الخطوات العلمية الواضحة والدقيقة التي يسلكها الباحث في مناقشته أو معالجة ظاهرة اجتماعي أو سياسية أو إعلامية معينة.

كما يمكن تعريفه أيضا بأنه الطريقة أو الأسلوب أو الكيفية أو الوسيلة المحددة التي تؤدي الى الغرض المطلوب أو الغاية المعنية.<sup>1</sup>

### 2. المنهج الوصفي:

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يعد أكثر المناهج استخداما و أسهلها تطبيقا في العلوم الإنسانية و الاجتماعية وهو يعرف بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين، كما أنه يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.<sup>2</sup>

و لقد تم الاستعانة بهذا المنهج لاعتبار أن هذه الدراسة من ضمن الدراسات التي تهدف الى دراسة واقع الأحداث والظواهر وتحليلها وتفسيرها من أجل الوصول الى نتائج صحيحة وواقعية.

ويعود سبب اختيارنا للمنهج الوصفي لكونه الأنسب لطبيعة الموضوع المدروس، ومن ثم معرفة ما مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا.

### 3. أدوات جمع البيانات:

تحتاج الدراسة الميدانية العلمية إلى جمع البيانات المتعلقة بموضوعها، من أجل الحصول على نتائج موضوعية هادفة، لذلك تم الاعتماد في عملية جمع البيانات لهذه الدراسة على الأدوات التالية:

<sup>1</sup> زهرة تيغزة وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، ط1، 2019، ص14

<sup>2</sup> عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون، الجزائر، ط4،

## أ. الملاحظة:

تعد الملاحظة أداة من أدوات جمع المعطيات والمعلومات، حيث تسمح بالحصول على الكثير من البيانات، وهي توجيه الحواس للمشاهدة والمراقبة لسلوك العين أو ظاهرة معينة وتسجيل ذلك السلوك وخصائصه، ويمكن تعريف الملاحظة أنها طريقة مهمة من طرق تجميع البيانات، يستخدمها الباحث للوصول إلى المعلومات المطلوبة والمتعلقة بموضوع الدراسة.<sup>1</sup>

وقد تم الاعتماد على الملاحظة البسيطة في هذه الدراسة من خلال الزيارات الاستطلاعية للمؤسسة، قصد التعرف واستكشاف ظروف العمل المحيطة بالعاملات (مجتمع الدراسة)، وقد تم توظيف هذه الملاحظات في تحليل معطيات الجداول.

## ب. الاستمارة:

وهي أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي، وهي مستعملة على نطاق واسع للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء، وتضم عددا من الأسئلة التي يطلب من المبحوث أن يجيب عنها بنفسه.<sup>2</sup>

وتم الاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية، باعتبارها أداة تتناسب مع أغراض وأهداف الدراسة وكذا المنهج المستخدم، كما أنها ترجمة للتساؤل الرئيسي وفرضيات الدراسة، وعليه فقد ضمت الاستمارة 25 سؤالاً تتراوح بين أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة، حيث تم تقديمها للأستاذ المشرف من أجل تصحيحها، وبناء على ملاحظاته تم وضع الاستمارة في شكلها النهائي، والنزول بها إلى ميدان الدراسة يوم 02\06\2021.

وقد تم تقسيم محاور الاستمارة على النحو التالي:

- محور البيانات الأولية من 1 إلى 5 أسئلة.
- محور المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة من 6 إلى 15 سؤال.
- محور تأثير جائحة كورونا على استمرارية أداء المرأة لعملها.

<sup>1</sup> زهرة تبيغزة وآخرون، مرجع سابق، ص 68.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 71.

## 4. العينة:

هي جزء من المجتمع، أو هي عدد من الحالات التي تؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي. وبهذه الطريقة، فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه.<sup>1</sup>

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة العشوائية، والتي تم اختيارها من مجتمع دراسة قدر بـ 120 عامل بمصلحة الإدارة المحلية لمقر ولاية قالمه، حيث كان عدد أفراد العينة 40 عاملة من أصل 80.

## رابعاً تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

## المحور الأول: بيانات أولية

الجدول رقم (1): يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن.

السن	التكرار	النسبة
أقل من 25	0	% 0
26 - 35	12	%37.5
36 - 45	13	% 40.62
أكثر من 45	7	% 21,87
المجموع	32	% 100

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أفراد العينة موزعين تقريبا على مختلف الفئات العمرية بخلاف فئة الأقل من 25 سنة، لم يسجل أي فرد فيها بنسبة معدومة ثم تليها نسبة 37,5 % من الفئة التالية التي تتراوح بين [26-35] لتليها نسبة 40,62 % وهي النسبة الأكبر حضورا وهي الفئة الثالثة التي تتراوح بين [36-45]، لتكون الفئة الأخيرة والتي تتراوح أعمارهن بين 45 فما فوق بنسبة 21,87 %

<sup>1</sup> عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار النمير للنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، ط2، 2004، ص168

من خلال بيانات الجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثات هي من الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 36-45 والتي قدرت نسبتها 40,62 % ما يدل على أنها فئة مختلطة بين شباب وكبار السن، إذن وبطبيعة الحال نجد الاختلاف الفكري الذي يولد فجوة في المستوى العلمي وخاصة الثقافي، ما ينتج عنه صراعا تنظيميا والوقوع في اختلاف الآراء، ناهيك عن الرغبة في إثبات الذات الأمر الذي يؤكد وجود معوقات تحول دون أداء الوظائف بشكل سليم.

**الجدول رقم (2):** يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
0 %	0	ابتدائي
0 %	0	متوسط
21,87 %	7	ثانوي
72,12 %	25	جامعي
0 %	0	أخرى
100 %	32	المجموع

من خلال القراءة الأولية للجدول نلاحظ أن أفراد العينة موزعين فقط على كل من المستوى الثانوي بنسبة 21,87 % والمستوى الجامعي بنسبة 72,12 % في حين لم تحصي الاحتمالات الأخرى بأي مبحوث بنسبة منعدمة تماما.

واستنتاجا مما سبق يتضح لنا أغلبية المبحوثات هن ذوي مستوى جامعي ونلك راجع إلى أن الأعمال الإدارية تحتاج مستويات علمية عالية خاصة كمنصب متصرف إداري مثلا أو رئيس مصلحة، أما بالنسبة للمستوى الثانوي فيما يمكن إرجاعه إلى إبقاء بعض المستويات العلمية المتوسطة لبعض الوظائف التي لا تحتاج إلى مستوى علمي عالي كمنصب عون إدارة.

## الجدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير طبيعة العمل

النسبة	التكرار	طبيعة العمل
% 3,12	1	مؤقت
% 96,81	31	دائم
% 100	32	المجموع

بناء على البيانات الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن الأغلبية الساحقة لمنصب العاملات هي مناصب دائمة بنسبة 96,81 % في حين نجد نسبة الوظائف المؤقتة هي نسبة معدومة وتساوي 3,12 % وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تمتع العاملات بالاستقرار الوظيفي والذي بدوره يوفر الشعور بالأمان الوظيفي الكافي الذي يدفع العاملات للتطور في عملهن وإعطاء أفضل ما لديهن الأمر الذي يضمن حالة من التأقلم والإبداع والانسجام في أداء الوظيفة.

## الجدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
% 18,75	6	عزباء
% 75	24	متزوجة
% 0	0	مطلقة
% 6,25	2	أرملة
% 100	32	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة الحالة الاجتماعية للعازبات قد بلغت 18,75 % في حين تفوقها نسبة العاملات المتزوجات بقيمة قدرت ب 56,25 % ، أما بالنسبة لفئة المطلقات فهي معدومة مقارنة بعدد أفراد العينة ومن زاوية أخرى قدرت نسبة العاملات بفئة الأرمال جد ضئيلة قدرت ب 6,25 % فقط.

استنادا إلى ما سبق يتضح لنا جليا أن نسبة المتزوجات من العاملات والتي تخطت نصف عدد أفراد العينة بنسبة 75 % . ونتيجة لذلك نجد أنهن يعانين من مشاكل خارجية وتمثلة في الحياة الزوجية وصعوبة التوفيق بين العمل والعائلة الأمر الذي يخلف وجود ضغوطات في العمل ما يزيد من المعوقات الوظيفية في العمل والتأثير السلبي على أدائهن الوظيفي.

**الجدول رقم (5):** يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	4	12,5 %
5 - 11	11	34,37 %
11 - 15	5	15,62 %
16 - 20	7	21,87 %
أكثر من 20	5	15,62 %
المجموع	32	100 %

من خلال الجدول رقم 5 نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون بشكل متقارب على فئات عدد سنوات الخبرة حيث في نسبة 12,5 % من العاملات اللاتي يعملن أقل من 5 سنوات، في حين نجد أن أعلا نسبة قدرت ب 34,37 % من العاملات التي تتراوح مدة عملهن بين 5 إلى 10 سنوات وعليه فإن غالبية العاملات بالمؤسسة ليست لديهن الخبرة الكافية مقارنة مع النسبة 21,87 % التي سجلتها الفئة من 16 إلى 20 باعتبارها الفئة التي تتميز بأكثر عدد سنوات الخبرة بعد فئة الأكثر من 20 سنة والتي سجلت بها نسبة 15,62 % من العاملات ذوي الأكثر من 20 سنة خبرة والتي تساوت مع الفئة الثالثة التي تتراوح بين 11 و 15 بنفس النسبة

واستخلاصا مما سبق يظهر لنا أن أعلى النسب قد سجلت لفئة 5-10 سنوات مما يدل على متغير الخبرة في المؤسسة غير كافي مقارنة مع عامل السن الذي سجلت به أعلى نسبة في الفئة العمرية 36-45 هذا ما يفسر وجود بعض المعوقات الوظيفية الناتجة عن هذا الخلل في تطاق العمل.

## المحور الثاني: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

الجدول رقم (6): يوضح مدى اعتبار العاملة نفسها عضوا فعالا ومساهما داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	30	% 93,75
لا	2	%6,25
المجموع	32	%100

يتضح لنا من خلال الجدول ومعطياته أنه وحسب إجابات أفراد العينة فإن العاملات يعتبرن أنفسهن عضوات مساهمات في المؤسسة ما يوضح لنا أن العاملات يلتزمن بتقديم الأفضل وأداء عملهن على أكمل وجه لاسيما من خلال التزامهن وتحليهن بروح المسؤولية اتجاه العمل الموكل إليهن، وذلك يعود عليهن بالنجاح والانجازات التي تجعلهن يطورن من طريقة انجاز أعمالهن داخل المؤسسة.

بينما نجد هناك من العاملات اللاتي يرون العكس بنسبة قدرت بـ 6,25 % حيث أرجع ذلك إلى أن الإدارة تقتل كل العلاقات والإرادات الفاعلة في المؤسسة بالإضافة إلى عدم وجود أي تحفيزات مهنية.

الجدول رقم (7): يوضح وصول القرارات والتعديلات الطارئة في العمل بشكل دوري وفي وقتها المحدد

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	% 59,37
لا	2	% 6,25
أحيانا	11	% 34,37
المجموع	32	% 100



نلاحظ من خلال القراءة لمعطيات الجدول أن غالبية العائلات قد أجبن بالإجابات فيما يخص ما إذا كانت القرارات والتعديلات تصلهن بشكل دوري وفي وقتها المحدد بنسبة 93,74 % من بينها نسبة اللاتي أجبن بأحيانا هذا ما يدل على أن الإدارة تقوم بأداء واجباتها بطريقة جيدة من خلال التنظيم الجيد الذي يمزج بين الموارد البشرية والمادية من أجل تصميم هيكل أساسي للمهام والصلاحيات هذا من جهة، ومن جهة أخرى شمل طريقة العمل وتخفيف الأعباء على العائلات في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة.

**الجدول رقم (8):** يوضح ظروف العمل التي يسودها جو من الاحترام المتبادل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	29	90,62 %
لا	3	9,37 %
المجموع	32	100 %

من خلال إجابات العائلات الموضحة في الجدول نستنتج أن الجو العام لظروف العمل يسوده الاحترام المتبادل بنسبة 90,62 % في حين كانت نسبة إجابتهن بالسلب ضئيلة جدا حيث قدرت ب 9,37 % فقط، ما يبين لنا وجود احترام العائلات لبعضهن البعض يقوم بزيادة تحسين ظروف العمل وتوفير التقاهم بينهن بالإضافة إلى الاستقرار السائد على مستوى الجو العام.

**الجدول رقم (9):** يوضح صعوبات إنجاز العمل داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	5	15,62 %
لا	27	84,37 %
المجموع	32	100 %

يتأكد لنا من خلال معطيات الجدول أن أغلبية أفراد العينة من العاملات يعانين من صعوبات في إنجاز العمل بالمؤسسة بنسبة 84,37 % بينما كانت نسبة 15,62 % إجاباتهن العكس

ومن خلال إجابات المبحوثات اللاتي أجبن بنعم، توجد هناك عدة عوامل تسبب عراقيل في أداء عملهن والتي كانت من بينها صعوبات إدارية كعدم تمييز المدراء بين الإدارة والقيادة واعتقادهم أنهم يملكون السلطة للتحكم في الجميع، ومعرفتهم بكل الأمور إلى جانب ذلك نجد عنصر البيروقراطية الذي جعل العاملات يشعرن بالضغط في العمل بسبب معاملتهن كآلات بما في ذلك شعورهن بعدم الانتماء وإهمال الجانب الإنساني لديهن، ضف إلى ذلك تعارض البيروقراطية مع الابتكار الإداري الذي يثبط من عزيمة العاملات نحو تقديم الأفضل.

كما تجدر الإشارة إلى عامل نقص الخبرة الذي يشكل صعوبة لبعض العاملات بحسب إجاباتهن.

**الجدول رقم (10):** يوضح تلقي العاملات المساعدة عند وجود صعوبة في عمل ما

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	27	84,37%
لا	1	3,12%
أحيانا	4	2,5%
المجموع	32	100%

بناء على إجابات المبحوثات يتضح أن الأغلبية الساحقة لأفراد العينة من العاملات يجدن يد العون والمساعدة عند وجود صعوبة للعمل الموكل لهن وذلك بنسبة 96,87% بما في ذلك الإجابات إنما بنسبة 3,12 % فقد أجبن بأنهن لا يتلقين المساعدة من زميلاتهن في إنجاز العمل الصعب إذن يكون ذلك راجعا إلى الظروف الخاصة بكل عاملة بسبب وجود أعباء أخرى لعملهن أو ارتباطات أخرى في العمل.

الجدول رقم (11): يوضح وجود ممارسات التمييز في مكان العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	5	% 15,62
لا	27	% 84,37
المجموع	32	% 100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن معظم إجابات العلامات تؤكد عدم وجود ممارسات التمييز في مكان العمل بنسبة 84,37 % أما بالنسبة للاتي أجبن عكس ذلك فقدرت نسبتها ب15,62% وبعد الاطلاع على أسباب ذلك كانت إجابتهن تركز كثيرا على التمييز بين الموظفين بعدم محاسبة بعض العلامات اللاتي يتأخرن عن وقت العمل غلى غرار الأخريات وإمضاءات الحضور لبعض العلامات وهن متغيبات عن الشغل، ناهيك عن التمييز على مستوى درجات الوظائف كممارسة التسلط وقهر الموظفين الأقل رتبة البعض الآخر.

الجدول رقم (12): يوضح إنجازات العلامات أعمالا ومسؤوليات فوق طاقتهن

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	6	% 18,75
لا	15	% 46,87
أحيانا	11	% 34,37
المجموع	23	% 100

بمراجعة بيانات الجدول نلاحظ أنه لا مانع من القول أن 53,12 % من العاملات قد أجبن بأنهن ينجزن أعمالا ومسؤوليات فوق طاقتهن بما في ذلك اللاتي أجبن بأحيانا في حين نجد أن نسبة 46,87 % قد أجبن بالعكس.

وتأسيسا على ذلك نستنتج أن سبب العمل المجهد للعاملات قد يكون راجعا إلى ضغوطات العمل اليومية وكثافته بمؤسسة ولاية قالمة وخاصة الفترات التي يتم فيها التحفيز للانتخابات بشتى أنواعها ( الرأسية ، التشريعية والبلدية) وهذا ما تم ملاحظته من خلال الدراسة الميدانية التي تزامنت والانتخابات التشريعية لسنة 2021.

**الجدول رقم(13):** يوضح تحصل العاملات على ترقية وظيفية

النسبة		التكرار		الاحتمالات	
% 34,37		11		نعم	
% 65,62	% 21,87	7	21	غير مؤهلة	لا
	% 6,25	4		لكوني امرأة	
	% 37	12		غير ذلك	
% 100		32		المجموع	

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة العاملات اللاتي تحصلن على ترقية هي 34,37 % وهي نسبة ضئيلة مقارنة مع أفراد العينة اللاتي لم يتحصلن على الترقية الوظيفية بنسبة 65,62 % وطبقا لإجابات المبحوثات فذلك راجع إلى عدة عوامل من بينها أنهن غير مؤهلات كفاية للترقية المهنية بنسبة 21,87 %، بينما أجابت بعض المبحوثات بأن سبب عدم تحصلهن على ترقية راجع لكونهن نساء ما يجعلنا نستنتج وجود بعض ممارسات التمييز الجنسي ضد المرأة العاملة داخل المؤسسة وذلك جهلا من البعض بأن العمل في عصرنا لا يوجد فيه فرق بين امرأة ورجل، حيث لكليهما نفس الحق في العمل.

في حين نجد أن بعض المبحوثات أرجعت عدم تحصلهن على الترقية الوظيفية إلى أنهن تحصلن على المنصب حديثا وأنهن لم يستوفين عدد سنوات الخبرة الكافية بما في ذلك العاملات اللاتي لازلن يعملن في مناصب مؤقتة عن طريق عقود ما قبل التشغيل.

#### الجدول رقم (14): يوضح تقييم العاملات لظروف العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
سيئة	2	6,25 %
مقبولة	7	84,37 %
جيدة	3	9,37 %
ممتازة	0	0 %
المجموع	32	100 %

حسب إجابات أفراد العينة الموضحة في الجدول نلاحظ أن تقييمن لظروف العمل كانت على النحو التالي سيئة بنسبة 6,25 % ، مقبولة بنسبة 84,37 % ، جيدة بنسبة 9,37 % في حين احتمال أن ظروف العمل الممتازة كانت الإجابات به معدومة تماما.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات قimen ظروف العمل على أنها مقبولة ويمكن إرجاع ذلك لظروف العمل المحيطة بالعاملات والتي تعتبر غير ملائمة ومن بينها الظروف الفيزيائية التي تؤثر تأثيرا كبيرا على الصحة من جهة وعلى مردودية العاملات في العمل من جهة أخرى.

**الجدول رقم (15):** يوضح مدى اتخاذ عدد سنوات الخبرة بعين الاعتبار في عملية اتخاذ القرار

النسبة	التكرار	الاحتمالات
56,25 %	18	نعم
9,37 %	3	لا
34,37 %	11	أحيانا
100 %	32	المجموع

من خلال الإجابات في الجدول نجد أن نسبة 56,25 % اللاتي أجبن بنعم تليها نسبة 9,37 % من الإجابات المخالفة لسابقتها أما الإجابات بأحيانا فكانت 34,37 % .

لذلك نستنتج وبالأستعانة بإجابات المبحوثات اللاتي بررن سبب عدم اتخاذ عدد سنوات خبرتهن بعين الاعتبار في عملية اتخاذ القرار، بأن جميع القرارات الإدارية تعود للمسؤولين والمدراء، ما يؤكد لنا وجود المركزية في اتخاذ القرارات، أيضا ممارسة البيروقراطية، ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة المؤسسة كمؤسسة عمومية تخضع القرارات فيها لسلطة عليا من طرف الدولة.

#### المحور الثالث: تأثير جائحة كورونا على إنتاجية المرأة العاملة

**الجدول رقم (16):** يوضح مدى مراعاة الجانب الصحي للعاملات على وجه الخصوص

النسبة	التكرار	الاحتمالات
78,12 %	25	نعم
15,62 %	7	لا
100 %	32	المجموع

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن 78,12 % من المبحوثات يؤكدون على أنه قد تم اتخاذ الجانب الصحي للعاملات بعين الاعتبار، في حين كانت الإجابات المخالفة لذلك بنسبة 15,62 % حسب الملاحظات خلال الدراسة الميدانية نجد أن ذلك راجع إلى مكان العمل كضيق المكتب وتواجد أكثر من عاملة به، مما يبين عدم تطبيق التباعد الاجتماعي بين العاملين وهذا يشكل خطر على صحتهم بسبب انتشار فيروس كورونا.

**الجدول رقم (17):** يوضح ما إذا تم تطبيق البروتوكول الصحي لجائحة كورونا داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	25	% 78,12
لا	7	% 21,87
المجموع	32	% 100

يتبين من خلال الجدول أن 78,12 % يؤكدون على تطبيق البروتوكول الصحي لجائحة كورونا داخل المؤسسة عن طريق ارتداء الكمامة واستعمال المعقمات الكحولية والتعقيم الدوري للمكان، في حين نجد 21,87 % من المبحوثات ينفين أي وجود لتطبيق البروتوكول الصحي في نطاق العمل ويمكن تفسير ذلك باستمرار الموظفين بالوضع خاصة بعدم تطبيق التباعد الاجتماعي وترك مسافة الأمان أثناء التعامل المباشر بينهم، بما ذلك نزع الكمامات بسبب المضايقة التي تحدث على مستوى عملية التنفس.

**الجدول رقم (18):** يوضح ما إذا كان التباعد الاجتماعي عائقا في التواصل بين العاملين داخل المؤسسة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
% 78,12	25	نعم
% 21,87	7	لا
% 100	32	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 21,87% من المبحوثات اللاتي أجبن بأن التباعد الاجتماعي لم يكن عائقا في عملية التواصل فيما بينهن هذا من جهة، وأما من جهة أخرى نلاحظ أن 78,12% من أفراد العينة قد أكدوا على التباعد الاجتماعي قد شكل عائقا في العملية الاتصالية بين الموظفين وذلك راجع إلى صعوبة تسيير الأعمال دون تواصل الموظفين مع بعضهم البعض ونقل وإيصال المعلومات دون تلاحم واحتكاك.

**الجدول رقم (19):** يوضح ما إذا تم تقليص ساعات العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
% 68,75	22	نعم
% 31,25	10	لا
% 100	32	المجموع

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية في الجدول أن 68,75% من الإجابات توضح وتؤكد على أنه قد تم تقليص ساعات العمل وخاصة للعاملات على وجه الخصوص، في حين نجد أن 31,25% قد



أكدت إجابتهن أن ساعات العمل لم يتم تقليصها وذلك بخلاف العاملات اللاتي كانت لديهن ظروف خاصة من أمراض مزمنة مراعاة لوضعهن الصحي.

جدول يوضح في حالة الإجابة بنعم، هل زاد تقليص عدد ساعات العمل من أعباء العمل؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
27,27 %	6	نعم
72,72 %	16	لا
100 %	22	المجموع

وبذلك نلاحظ أن عملية تقليص ساعات العمل لم تؤثر على العمل ومسؤولياته وذلك بنسبة 72,72 % بينما أكدت 27,27 % من المبحوثات التقليص في عدد ساعات العمل قد زاد أعباءه وذلك بسبب تراكم الأعمال والضغط النفسي الذي سببه انتشار الفيروس، إضافة إلى ذلك خروج بعض العاملات في عطل استثنائية لظروف خاصة صحية منها وعائلية.

**الجدول رقم (20):** يوضح ما إذا تم اتخاذ تدابير معينة خاصة بالعاملات

النسبة	التكرار	الاحتمالات
68,75 %	22	نعم
31,25 %	10	لا
100 %	32	المجموع

تعبيراً عن الجدول أعلاه نجد أن 31,25 % من أفراد العينة ينفين وجود إجراءات خاصة بالعاملات بينما كانت نسبة 68,75 % من المبحوثات تؤكد على اتخاذ معينة خاصة بالعاملات والتي تمثلت في تسريح

العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار واللاتي تعانين من أمراض مزمنة والحوامل بمنحهن عطل استثنائية.

#### الجدول رقم (21): يوضح تأثير إنتاجات المرأة العاملة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	6	% 18.75
لا	26	% 81.25
المجموع	32	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية الإجابات تنفي تأثير جائحة كورونا على إنتاجية المرأة العاملة بنسبة 81.25 % أما بالنسبة للتي أجابت بالعكس فقدرت بـ 18.75 % وتفسيرا لذلك نجد تراكم العمل بسبب العطل الاستثنائية أدى إلى زيادة الضغط على الفئة التي لم تستقد من هذا الاستثناء لقلة الموظفين.

#### الجدول رقم (22): يوضح ما إذا كان الحجر الصحي عائقا أمام مزاولة المرأة لعملها

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	% 59.37
لا	13	% 40.62
المجموع	32	% 100

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثات قد أجبن على أن الحجر الصحي لم يكن عائقا أمام مزاولة العمل بنسبة 59.37 % في حين نجد أن 40.62 % من المبحوثات قد أكدن على أن الحجر الصحي قد شكل عائقا أمام مزاولتهن للعمل مرجعين ذلك إلى عدة أسباب من بينها نقص وسائل

النقل، إغلاق محلات الإطعام والأكل وما شابه ذلك، وبهوس النظافة والتنظيف، ناهيك عن الضغط النفسي للعمل بسبب زيادة المسؤوليات للعاملات اللاتي لم يستقنن من العطل الاستثنائية للحجر الصحي.

**الجدول رقم (23):** يوضح مدى تأثير الجائحة على الرواتب و الأجور في ظل تدهور الحالة الاقتصادية الذي سببها هذا الوباء .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	7	21.87 %
لا	25	78.12 %
المجموع	32	100 %

يوضح لنا الجدول أعلاه أن 21.87 % من أفراد العينة صرحت بأن التدهور الاقتصادي الذي نتج عن جائحة كورونا قد أثر على الرواتب و الأجور الخاصة بالموظفين حيث يمكن تفسير ذلك بالأضرار العميقة التي سببتها جائحة كورونا، التي شكلت أزمة خانقة على المستوى الاقتصادي للدولة خاصة في فترة الإغلاق ( الحجر الصحي)، في حين نجد نسبة 78,12% قد أجبن خلاف ذلك.

**الجدول رقم (24):** يوضح تقييم المرأة لظروف العمل في ظل جائحة كورونا .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
صعبة	20	62.5 %
مقبول	11	34.37 %
جيدة	1	3.12 %
المجموع	32	100 %

من خلال النتائج الظاهرة في الجدول تم تقييم ظروف العمل في ظل جائحة كورونا من طرف المبحوثات بأنها مقبولة بنسبة 62.5 % في حين أكدت أخريات بنسبة 34.37 % أن العمل في ظل الظروف الراهنة والمتزامنة وانتشار فيروس كورونا كان جد صعب حيث شكل عائقا كبيرا أمام مزاولة العاملات لعملهن بسبب الإجراءات الاحترازية المتبعة من أجل تفادي خطر الإصابة بفيروس كورونا Covid 19.

**الجدول رقم (25):** يوضح ما إذا تم تطبيق آلية العمل عن بعد في فترة الحجر الصحي .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	4	% 12.5
لا	28	% 87.5
المجموع	32	% 100

من خلال المعطيات الموظفة في الجدول رقم (25) نلاحظ أن أغلبية المبحوثات أجبين بعدم تطبيق آلية العمل عن بعد خلال فترة الحجر الصحي بنسبة قدرت بـ 87.5 % وهو ما يوضح أنهن الفئة التي لم تستفدن من العطلة الاستثنائية التي منحت لبعض العاملات قد تم تطبيق آلية العمل عن بعد بسبب تطبيق الإجراء الاحترازي لوباء كورونا الذي تمثل في الحجر الصحي وذلك لأسباب اضطرارية، من أجل تسيير شؤون العمل، مما أثر بشكل سلبي على العاملات بسبب العزلة المهنية الاجتماعية، وانخفاض فرص مشاركة المعلومات وتلقي المساعدة من زملاء العمل في حال وجود صعوبة ما.

## خامسا عرض نتائج الدراسة:

### عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

تم مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات كالتالي:

الفرضية الأولى: تؤثر المعوقات الوظيفية على إنتاجية المرأة العاملة.

تم التوصل من خلال الجدول رقم (12) إلى أن نسبة 53,12% من إجابات أغلبية المبحوثات يترتب عليهن انجاز أعمال ومسؤوليات فوق طاقتهن إذ يمكن تفسير ذلك بوجود ضغوطات عمل بالمؤسسة خاصة في فترات التحضير للانتخابات.

كما أظهرت النتائج المتوصل إليها من الجدول رقم (13) أن نسبة 65,62% من أفراد العينة يؤكدن على عدم تحصلهن على ترقية وظيفية، وذلك راجع حسب إجاباتهن إلى أنهن غير مؤهلات بنسبة 21,87% تليها نسبة 6,25% من المبحوثات أجبن بكونك امرأة، ثم نجد نسبة 37,5% من اللاتي أجبن بغير ذلك والتي ذُكرت من بينها التمييز ضد المرأة العاملة داخل المؤسسة.

أما من خلا الجدول رقم (14) يتضح لنا أن تقييم العاملات لظروف العمل كان مقبولاً فقط بنسبة 84,37%، وذلك راجع إلى ظروف العمل المحيطة بالعاملات في البيئة الداخلية للمؤسسة.

وبناء على ما سبق ذكره من نتائج نستخلص أن المعوقات الوظيفية تؤثر على إنتاجية المرأة العاملة، وذلك بسبب العراقيل والمشكلات المهنية والتنظيمية التي تشكل ضغوطات نفسية للمرأة، خاصة بتحملها أعباء العمل الزائدة، دون أن نغفل عن ممارسات التمييز بينها وبين زميلاتها من قبل رؤساء العمل.

اذ نستنتج أنه بتعرض المرأة العاملة لجل تلك المعوقات، بطبيعة الحال أدى ذلك إلى الحد من مردوديتها. ومنه يمكن القول أن الفرضية الأولى محققة.

الفرضية الثانية: لجائحة كورونا آثار على استمرارية أداء المرأة ل عملها.

بناء على معطيات الجدول رقم (18) اتضح لنا بنسبة 78,12% من الإجابات تؤكد على أن التباعد الاجتماعي الذي طُبق بسبب جائحة كورونا قد شكل عائقاً في عملية التواصل بين الموظفين داخل المؤسسة، بسبب صعوبة تسيير الأعمال التي تحتاج إلى التلاحم والاحتكاك بين العاملات لإيصال وتلقي المعلومات الضرورية لأداء العمل.

كما يبدو جلياً من خلال الجدول رقم (19) أن نسبة 68,75% من العاملات اللاتي أجبن بأنه قد تم تقليص عدد ساعات العمل، مما نتج عنه زيادة أعباء العمل وتراكمه، وهو ما شكل بدوره عائقاً أمام أداء المرأة ل عملها بشكل أفضل.

ولا يخفى عنا بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (22) أن نسبة 59,37% من إجابات أفراد العينة تؤكد على أن الحجر الصحي كان عائقاً أمام مزاولة المرأة العاملة لعملها، ويمكن تفسير ذلك بتراكم الأعمال ووقوع جزء كبير منها على العاملات اللاتي لم يستفدن من العطل الاستثنائية التي منحت للأخريات لأسباب صحية واجتماعية.

وبالتطرق الى نتائج الجدول رقم (24) نجد أن غالبية العاملات يجدن بأن ظروف العمل في ظل انتشار فيروس كورونا جد صعبة بنسبة 62,5%، بسبب الخوف من الإصابة بالعدوى، وخاصة كبار السن من العاملات، الحوامل، وذوي الأمراض المزمنة.

ومنه نستنتج أن لجائحة كورونا تأثيراً كبيراً على استمرارية أداء المرأة لعملها، وذلك بسبب تطبيق الإجراءات الاحترازية، والبروتوكول الصحي لتجنب احتمال الإصابة بالفيروس.

ومن خلال ما سبق يمكننا القول أن الفرضية الثانية محققة.

## سادساً النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بمقر ولاية قالمة على مجموعة من النساء العاملات به، انطلقاً من التساؤل المركزي "ما مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا؟" قد حاولنا في دراستنا التوصل الى نتائج موضوعية تتناسب مع الواقع، مع إعطاء صورة حقيقية عن المعوقات التي تؤثر على المرأة العاملة وانتاجيتها في ظل انتشار فيروس كورونا Covid 19 ، وعلى ضوء الفرضيات التي تبين من خلال تحليل وتفسير النتائج الموضحة في الجداول السابقة، طبقاً لمحاور الاستمارة أنها محققة بنسبة عالية، تم استخلاص النتائج التالية:

1. وجود معوقات وظيفية تؤثر على مردودية المرأة العاملة كالتمييز بين العاملات.
2. يترتب على العاملات في بعض الأحيان إنجاز أعمال وتحمل مسؤوليات فوق طاقتهن باختلاف ظروف العمل ونوعه.
3. عدم تقدير المجهودات المبذولة من قبل المرأة في منحها رتب الترقيه المناسبة لها.
4. ظروف العمل الشبه صعبة في ظل تسلط المديرين والمشرفين.

5. اعتبار جائحة كورونا أحد المعوقات الوظيفية المستجدة التي تؤثر على استمرارية أداء المرأة ل عملها.
6. من صعوبات العمل في ظل انتشار الفيروس التباعد الاجتماعي الذي شكل عائق في عملية التواصل بين العاملات.
7. تسبب الحجر الصحي في زيادة أعباء العمل وتراكمه.
8. صعوبة العمل في الوضع الخطير الذي شكلته الجائحة خاصة على النساء الحوامل.

**خلاصة:**

تم من خلال هذا الفصل إتباع جميع الخطوات المنهجية من أجل عرض البعد الميداني للدراسة، بواسطة جمع وتحصيل البيانات الضرورية حول مجتمع الدراسة وعيبتها، حيث توصلنا أخيرا الى مجموعة من النتائج التي تم تحليلها وتفسيرها على ضوء فرضيات البحث.



خاتمة

## خاتمة:

من خلال ما تم التعرض له في مختلف مراحل هذه الدراسة الهادفة لتحقيق أغراض علمية بحثية، فقد حاولنا الإلمام بكل مقتضيات البحث العلمي الذي يمكن بواسطته الوصول إلى حل لمشكلة معينة.

حيث انطلقت دراستنا من هدف يتمحور حول التعرف على مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا، باعتبار أن المرأة العاملة في القطاع العمومي قد تواجه العديد من العراقيل والمشكلات المهنية التي تحول دون ممارستها لوظائفها داخل بيئة العمل، دون أن نغفل عن الأهمية البالغة التي تحوزها إشكالية المعوقات الوظيفية والتي اتضح لنا من خلال نتائج الدراسة أن جائحة كورونا هي أحد هذه المعوقات التي تؤثر على استمرارية أداء المرأة لعملها.

وعليه فإنه رغم ما تحققه المرأة المعاصرة في مجال العمل من مكاسب وامتيازات إلا أنه هناك عوامل عديدة حالت دون تمتعها بحقوقها الكاملة التي تؤمن لها الراحة، الكرامة والعدالة أسوة لأخيها الرجل، وبالنظر إلى الوضع الراهن فقد تسبب انتشار جائحة كورونا في ظهور مشكلات ومعيقات جديدة كانت المرأة العاملة في غنا عنها.

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المراجع والمصادر:

### أ. المعاجم والقواميس:

1. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط1، 1993.
2. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003 ط1.
3. عدنان أبو مصلح، معجم علم اجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ط1، 2006.

### II. الكتب:

1. إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، ط1 1995
2. إسماعيل عبد الفتاح الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، دار الكتاب العربي للنشر، لبنان، د ط، 2005
3. السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط5، مصر، 1985.
4. أنتوني غيدنز، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان ، ط4، 2005.
5. جنان التميمي، مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، دار الفارابي للنشر، بيروت-لبنان ط1، 2012.
6. جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، المجلس الأعلى للثقافة، ترجمة محمد الجوهري، المشروع القومي للترجمة، ط2، 2008.
7. رشيد حسين البراوري، الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان-الأردن ط1، 2013.
8. روبرت.س. جوتفريد، الموت الأسود جائحة طبيعية وبشرية في عالم العصور الوسطى، ترجمة أبو أدهم عبادة كحيلية، المركز القومي للترجمة والنشر، القاهرة، مصر، ط1، 2017.

9. زهرة تيغزة وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي برلين، ألمانيا، ط1، 2019.
10. شلدون واتس، الأوبئة والتاريخ المرض والقوة الإمبريالية، ترجمة أحمد محمود عبد الجواد، المركز القومي للترجمة والنشر، القاهرة مصر، ط1، 2010.
11. طالب الرفاعي، لون الغد رؤية المتقف العربي لما بعد كورونا، منشورات المتوسط، ميلانو، إيطاليا 2021.
12. عبد الباسط عبد المعطى، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية جامعة القاهرة، مصر، 2002.
13. عبود عبد الله العسكري، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار النمير للنشر والتوزيع دمشق، سوريا، ط2، 2004.
14. علي بن هاوية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.
15. عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون، الجزائر، ط4، 2007.
16. عمار شرعان، مجلة الدراسات الإعلامية المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية برلين، ألمانيا، العدد 11، ماي 2020.
17. فانغ هوي، دليل الوقاية من فيروس كورونا المستجد، شاندونغ للنشر، الصين، ط1، 2020.
18. فيليب جونز، النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، ترجمة محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2010.
19. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة، نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، د ط، 1990.
20. محمد أبطوي، كورونا وتداعياتها، المركز العربي بأبحاث ودراسة السياسات، قطر، 2019.
21. معاوية أبو العليوي، كورونا ..... القادم من الشرق، منار العلم للنشر، دبي، الإمارات، ط1 2020.
22. معن خليل العمر، علم اجتماع الجندر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2012.

23. نسرين عبد الحميد نبيه، حقوق المرأة في الإسلام، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر ط1، 2011.

24. هشام قضي وموسم عبد الحفيظ، سلسلة أعمال مؤتمر الأوبئة عبر التاريخ، دار خيال للنشر والترجمة، برج بوعرييج، الجزائر، 2021.

### III. المجالات:

1. أبو شقرة، الرجولة والتحويلات الأدوار الجندرية في ظل أزمة كورونا، مجلة انتروبولوجيا، جامعة القاهرة، العدد 02، 2020.

2. أحمد فايز الهرش، أزمة الإغلاق الكبير: الآثار الاقتصادية لفيروس كورونا كوفيد 19، مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد، جامعة أنقرة للعلوم الاجتماعية(تركيا)، العدد 2، 2020.

3. الجزيرة الإخبارية، موقع وورلد ميتر يعلن ترتيب الدول حسب التفشي وإصابات كورونا تتجاوز 3 ملايين، تم نشره بتاريخ 27-04-2020 [www.aljazeera.net](http://www.aljazeera.net)

4. إيناس عبد الرحمن عباد، تاريخ الأوبئة في العالم، صحيفة الحدث، مقال منشور بتاريخ-04-2020 06، تمت زيارة الموقع في 03-06-2021، <https://www.alhadath.ps/article/118253/>

5. حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة، دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد4، 2008.

6. سيدريك كوتر، من الأنفلونزا الإسبانية إلى كوفيد-19 دروس من جائحة 1918 والحرب العالمية الأولى، مجلة الإنساني، تاريخ النشر 12-05-2020، تمت زيارة الموقع في 03-06-2021 <https://blogs.icrc.org/alinsani/2020/05/12/19-1918/>

7. عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، جامعة سوق أهراس الجزائر، دون سنة.

8. علي سعدي جبير، الآثار الاجتماعية لجائحة كورونا، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة العدد 01، 2021.

9. فريدة أحمد، آثار كورونا الاقتصادية.. النساء أول من يدفع الثمن، الجزيرة الإخبارية، مقال منشور بتاريخ 10-06-2020، [www.aljazeera.net/news/women](http://www.aljazeera.net/news/women)

10. منال محمد غانم الخميسي وفتيحة حسين القرشي، معوقات الأداء المهني للأم العاملة وأساليب مواجهتها، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد 15، جدة، 2019.

#### IV. مذكرات:

1. إبراهيمي أسماء، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي للمرأة العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس، (غير منشورة)، تخصص علم النفس المرضي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

2. الصالح ساكري، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعي والعلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2008.

3. بن بوزيدي خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي (غير منشورة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2015.

4. تامر يوسف أبو العجين، أثر معوقات التنظيم الإداري على أداء الهيئات المحلية العامة في قطاع غزة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2010.

5. جعفري سوسن، عبد السلامي وداد، المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة العاملة بالمجال الصحي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، (غير منشورة)، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.

6. ديبورا ماكنزي، كوفيد-19 الوباء الذي ما كان يجب أن يظهر، ترجمة زينة ادريس، مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت لبنان، ط1، 2020.

7. ربي فكتور جميل السمعان، الصعوبات التي تواجه الإناث العاملات في القطاع السياحي (غير منشورة)، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات الجامعة الأردنية، 2002.

8. رولة مدقوتي، صراع الأدوار وعلاقته بالضغوط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، أطروحة لنيل دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د.)، في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة أم بواقي، 2019.

9. عطلاوي جميلة، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وانعكاسها على المسار الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، غير منشورة، جامعة المسيلة، 2018.
10. فاطيمة بن حسني واقع عمل المرأة في النشاط الزراعي بالجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، جامعة أدرار، 2014.
11. قاسي عزيزة، مرزوق نعيمة، المعوقات الوظيفية للمرأة الصحفية في الجزائر، غير منشورة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2015.
12. مشاعر عبد المنعم عباس أحمد، مشكلات خروج المرأة للعمل، دراسة تطبيقية للمرأة العاملة المتزوجة بجامعة شندي، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، السودان، 2016.
13. ناجية دايلي، الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013.
14. يونس فتحة، علاقة المعوقات السوسيو مهنية بالقيادة النسائية في المؤسسات الجزائرية من وجهة نظر النساء العاملات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018.

## V. ملتقيات:

1. محمد صالي وبن ثاية عبد الحي، المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيوولوجي، جامعة الجزائر 2، 2013.

## VI. المنظمات الدولية:

1. الشبكة الدولية للسلطات المعنية بالسلامة الغذائية، فاشية الأنفلونزا بين البشر بسبب فيروس الأنفلونزا من النمط A/H1N1، منظمة الصحة العالمية، 30-04-2009.
2. صندوق الأمم المتحدة للسكان، فيروس كورونا من منظور النوع الاجتماعي، نيويورك، 2020.
3. صندوق الأمم المتحدة للسكان، فيروس كورونا المستجد كوفيد-19، من منظور النوع الاجتماعي نيويورك، 2020.



4. منظمة التعاون الإسلامي، الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كورونا كوفيد 19 في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، ماي 2020.
5. منظمة الصحة العالمية، [www.who.int](http://www.who.int) تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 03-06-2021
6. منظمة العمل الدولية، المرأة في العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، 2016.
7. منظمة العمل الدولية، لا تزال المرأة أقل نشاطاً في سوق العمل من الرجل في معظم أنحاء العالم [www.ilo.org](http://www.ilo.org)، 2018

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل

جائحة كورونا

دراسة ميدانية بمصلحة الإدارة المحلية بمقر ولاية قالمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر علم اجتماع

تخصص تنظيم وعمل

الأستاذ المشرف:

دبيش فاتح

من إعداد الطالبة:

نجاح عزازية

نهدف لإجراء دراسة بعنوان "المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في ظل جائحة كورونا" والتي تأتي استكمالاً للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ونظراً لما تتمتعن به من خبرة وإطلاع من خلال موقعكم الإداري المتعلق بموضوع هذه الدراسة، فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة بدقة وموضوعية على أسئلة هذه الاستمارة لما يمثله رأيكم من إضافة نوعية لإتمام هذه الدراسة على أكمل وجه، علماً أن المعلومات المطلوبة سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط لا غير.

ا. المحور الأول: بيانات أولية

1. السن: أقل من 25  من 26 إلى 35  من 36 إلى 45  أكثر من 45

2. المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي  أخرى

3. طبيعة العمل: مؤقت  دائم

4. الحالة الاجتماعية: عزباء  متزوجة  مطلقة  أرملة

5. الخبرة: أقل من 5 سنوات  5 - 10  11 - 15  16 - 20  أكثر من 20 سنة

ا. المحور الثاني: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

6. هل تعتبرين نفسك عضواً فعالاً ومساهماً داخل المؤسسة؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟

.....  
.....

7. هل تصلك القرارات والتعديلات الطارئة في العمل بشكل دوري وفي وقتها المحدد؟

نعم  لا  أحيانا

8. هل يسود ظروف العمل جو من الاحترام المتبادل؟ نعم  لا

## الملاحق

 لا نعم

9. هل تواجهك صعوبات في انجاز العمل داخل المؤسسة؟

في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه الصعوبات؟

.....

.....

.....

 أحيانا لا نعم

10. هل تجد من يساعدك عند وجود صعوبة في عمل ما؟

 لا نعم

11. هل تواجهك ممارسات التمييز في مكان العمل؟

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....

.....

 أحيانا لا نعم

12. هل يترتب عليك إنجاز أعمال ومسؤوليات فوق طاقتك؟

 لا نعم

13. هل تحصلت على ترقية وظيفية من قبل؟

في حالة الإجابة بـ لا هل يعود ذلك إلى:

 غير ذلك لكونك امرأة أنك غير مؤهلة

..... يذكر

14. كيف تجد ظروف العمل داخل المؤسسة؟

 ممتازة جيدة مقبولة سيئة

15. هل يتم اتخاذ عدد سنوات خبرتك بعين الاعتبار في عملية اتخاذ القرار؟

 أحيانا لا نعم

في حالة الإجابة بـ لا لماذا؟

III. المحور الثالث: تأثير جائحة كورونا على استمرارية أداء المرأة لعملها

16. هل تم مراعاة الجانب الصحي للعمال عامة والعاملات على وجه الخصوص؟ نعم  لا

17. هل تم تطبيق البروتوكول الصحي لجائحة كورونا داخل المؤسسة؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

18. هل كان التباعد الاجتماعي عائقاً في التواصل بين العاملين داخل المؤسسة؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

19. هل تم التقليل في عدد ساعات العمل؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم هل زاد ذلك من أعباء العمل؟ نعم  لا

20. هل تم اتخاذ تدابير معينة خاصة بالعاملات فقط؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه التدابير؟

21. هل أثرت جائحة كورونا على إنتاجية المرأة في نظرك؟ نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

## الملاحق

22. هل كان الحجر الصحي عائقاً أمام مزاولتك لعملك؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بـ نعم كيف ذلك؟

.....

.....

23. هل كان للتدهور الاقتصادي الذي شهدته البلاد بسبب جائحة كورونا أثر في تلقي الرواتب والأجور؟

لا

نعم

24. كيف تجدين ظروف العمل في ظل جائحة كورونا؟

جيدة

مقبولة

صعبة

25. هل تم تطبيق آلية العمل عن بعد في فترة الحجر الصحي؟

لا

نعم

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتوصل إلى تأثير المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا وقد جاءت إشكالية هذا البحث كالتالي ما مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة في ظل جائحة كورونا؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم تقسيم الموضوع إلى أربعة فصول، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للدراسة، في حين خصص الفصل الثاني للمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، بينما شمل الفصل الثالث على جائحة كورونا تجلياتها وتداعياتها، أما بالنسبة للفصل الرابع فقد كان يدور حول الجانب الميداني للدراسة والذي تم تطبيقه بمصلحة الإدارة المحلية لمقر ولاية قالمة، أين تم الاستعانة بالاستمارة كأداة لجمع البيانات الخاصة بأفراد العينة والتي شملت 40 عاملة بالمصلحة. وبذلك توصلنا إلى مجموعة من النتائج من خلال تحليل وتفسير البيانات السابقة.

---

### Résumé:

Cette étude visait à atteindre l'impact des obstacles fonctionnels auxquels sont confrontées les femmes qui travaillent à la lumière de la pandémie de Corona. Le problème de cette recherche est le suivant : Quel est l'impact des obstacles professionnels sur les femmes actives à la lumière de la pandémie de Corona ?, et Pour répondre à cette question, le sujet a été divisé en quatre chapitres. Dans le premier chapitre, nous avons présenté le cadre théorique de l'étude. Alors que le deuxième chapitre est consacré aux obstacles fonctionnels des femmes actives. Quant au troisième chapitre, il portait sur la pandémie de Corona, ses manifestations et ses répercussions. Quant au quatrième chapitre, il tournait autour de l'aspect terrain de l'étude, qui a été appliqué dans l'intérêt de l'administration locale de la préfecture de Guelma. Où le questionnaire a-t-il été utilisé comme outil de collecte de données sur les membres de l'échantillon, qui comprenait 40 travailleuses du département.



Ainsi, nous avons atteint un ensemble de résultats grâce à l'analyse et à l'interprétation des données précédentes.

---

**Summary:**

This study aimed to reach the impact of the functional obstacles facing working women in light of the Corona pandemic and the problematic of this research was as follows: What is the impact of functional obstacles on working women in light of the Corona pandemic? And in order to answer this question, the topic was divided into four chapters. In the first chapter, we discussed the theoretical framework of the study, While the second chapter was devoted to the functional obstacles of working women, while the third chapter included the Corona pandemic, its manifestations and repercussions, As for the fourth chapter, it revolved around the field aspect of the study, which was applied in the interest of the local administration of the state headquarters of Guelma, where the form was used as a tool for collecting data on the sample members, which included 40 female workers in the authority.

Thus, we reached a set of results through the analysis and interpretation of previous data.