

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 - قالمة.



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

العنف وأثره على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بالمؤسستين: المؤسسة العملية لاتصالات الجزائر

ومؤسسة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (لونجم - لونساج) *قالمة*

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبة:

- حمادة راضية
- خذايرية خولة

تحت إشراف الأستاذ:

- د. غول لخضر

لجنة المناقشة:

الصفة	الدرجة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
مشرف ومقرر	أستاذ محاضر (أ)	د. غول لخضر
مناقشة	أستاذة محاضرة (أ)	بن فرحات غزالة
رئيس	أستاذ محاضر (أ)	بو صنوبرة عبد الله

السنة الجامعية: 2021/2022م



شكر وعرافان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:
(إن أشكر الناس لله عز وجل أشكرهم للناس)
نتقدم بجزيل الشكر والعرافان **للدكتور غول لخضر** على مجهوداته ونصائحه
وعلى صبره معنا لإنجاز هذه المذكرة.
كما نتقدم بجزيل الشكر المسبق للجنة المناقشة على ما سيقدمونه من
ملاحظات وتوجيهات والتي لن تزيد هذا العمل إلا إتقاناً وجمالاً.
و نشكر كل أستاذة كليتنا على دعمهم وتشجيعهم لنا، دون أن ننسى من مد
لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

الإهداء

الحمد والشكر لله وحده الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل والذي بعونه تتم
الصالحات والصلاة على رسوله الكريم سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأفضل

السلام أما بعد

أهدي عملي هذا إلى الوالدين الكريمين حفهما الله

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى من أنارت لي الطريق بدقتها وحنانها،
إلى من يعجز اللسان عند ذكرها إلى أعلى من في الوجود
أمي الحبيبة زهية

إلى من عمل جاهدا لإتمام دراستي، ولم يلهيه شيء عن تحقيق سعادتي

أبي العزيز

إلى من شاركتني في مشواري هذا وتلبدت العناء معي لتحقيق هذا العمل

رفيقتي خولة

راضية حمادة

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين أما بعد

أهدي ثمرة جهدي

إلى من كان لي سندا في الحياة إلى من علمني الإرادة والثبات
إلى من رسم لي درب الحياة

إلى أبي الغالي

إلى التي رفع الله مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها إلى بسمة الحياة وسر الوجود
إلى من كان دعائها سر نجاحي

إلى أمي الحنونة

إلى إخواني **رضا، وسيم، وأخواتي آمنة، سارة** حفظهم الله عز وجل

إلى من شجعني على المثابرة والذي كان له الفضل في إتمامي شهادة الماجستير

زوجي

إلى إبني قرة عيني **نضال**

إلى رفيقتي في المشوار التي قاسمتني في إتمام هذا العمل **راضية**

إلى من جمعنا بهم القدر وكانوا رفقاء الدرب والذين كانوا لديهم العون والمساعدة من قريب أو من
بعيد عمال المكتبة وواجه شكر خاص إلى **حياة** وصديقتها **مريم**

إلى صديقتي **حنان**

إلى من ساعدتني في قبولنا في المؤسسة الاقتصادية **حليمة مكاشر**

كما لا ننسى في الأخير أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا بمعلومة، نصيحة، توجيه أو كلمة
طيبة

خولة خذايرية

الفهرس

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
-	شكر وعرافان
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
أ- ج	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
5	تمهيد
6	1_الإشكالية
8	2_الفرضيات
8	3_أسباب اختيار الموضوع
9	4_أهداف الدراسة وأهميتها
11	5_تحديد المفاهيم
20	6_الدراسات السابقة
33	خلاصة
الجانب النظري	
الفصل الثاني: المنظور السوسيولوجي لظاهرة العنف	
36	تمهيد
37	المبحث الأول: ماهية العنف
37	المطلب الأول: نظرة تاريخية حول ظاهرة العنف
39	المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالعنف
43	المطلب الثالث: خصائص العنف وأسبابه

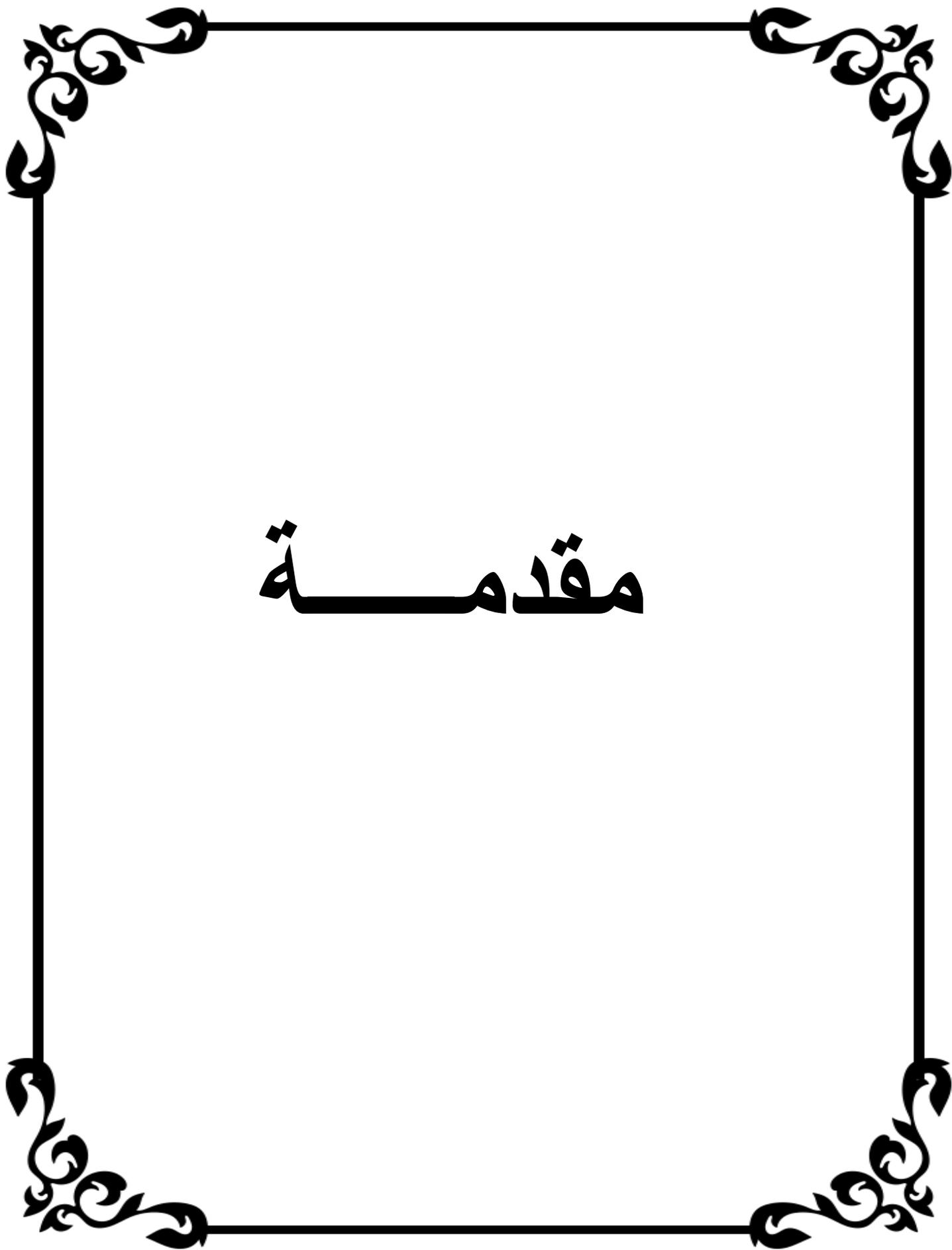
47	المطلب الرابع: أنواع العنف
49	المبحث الثاني: مظاهر العنف وآثاره
49	المطلب الأول: مظاهر العنف
52	المطلب الثاني: آثار العنف
53	المبحث الثالث: النظريات المفسرة للعنف وطرق معالجته
53	المطلب الأول: النظريات المفسرة للعنف
59	المطلب الثاني: طرق معالجة ظاهرة العنف
62	خلاصة
الفصل الثالث: خروج المرأة للعمل أسبابه وتداعياته	
64	تمهيد
65	المبحث الأول: ماهية المرأة العاملة
65	المطلب الأول: تطور عمل المرأة بين الماضي والحاضر
69	المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل
72	المطلب الثالث: تداعيات خروج المرأة للعمل
73	المبحث الثاني: المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
73	المطلب الأول: توفيق المرأة بين البيت والعمل
77	المطلب الثاني: مساهمة المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية
80	المبحث الثالث: المرأة العاملة بين مشاكل العمل والمشكلات الأسرية
80	المطلب الأول: آثار خروج المرأة للعمل
86	المطلب الثاني: مشاكل المرأة العاملة
92	المطلب الثالث: أساليب مواجهة المشكلات الأسرية والمهنية عند المرأة العاملة
96	خلاصة
الفصل الرابع: عمل المرأة وعلاقاتها بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية	
98	تمهيد
99	المبحث الأول: ماهية التنمية الاجتماعية
99	المطلب الأول: مفهوم التنمية الاجتماعية

100	المطلب الثاني: أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية
102	المطلب الثالث: مبادئ ومقومات التنمية الاجتماعية
109	المبحث الثاني: ماهية التنمية الاقتصادية
109	المطلب الأول: مفهوم التنمية الاقتصادية
110	المطلب الثاني: أهداف وأهمية التنمية الاقتصادية
111	المطلب الثالث: معوقات التنمية الاقتصادية
113	المبحث الثالث: دور المرأة العربية في التنمية
113	المطلب الأول: المرأة العاملة في الوطن العربي
115	المطلب الثاني: دور المرأة العاملة في تنمية المجتمع الجزائري
120	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: منهجية الدراسة وإجراءات البحث الميداني	
123	تمهيد
124	المبحث الأول: منهجية الدراسة
124	المطلب الأول: منهج الدراسة
125	المطلب الثاني: مجالات الدراسة
126	المطلب الثالث: عينة الدراسة
127	المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات
130	المبحث الثاني: إجراءات البحث الميداني
130	المطلب الأول: تحليل وتفسير بيانات الدراسة ومقترحاتها
155	المطلب الثاني: نتائج الدراسة
161	المطلب الثالث: توصيات ومقترحات
163	خلاصة
165	خاتمة
168	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	
ملخص الدراسة	

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
130	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	01
131	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	02
132	يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة المدنية	03
132	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي	04
133	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	05
134	يوضح تعرض المرأة العاملة للعنف داخل المؤسسة الاقتصادية	06
135	يوضح مدى تأثير العنف ضد المرأة على أدائها داخل المؤسسة الاقتصادية	07
136	يوضح نوع العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل	08
137	يوضح فيما إذا كان العنف ضد المرأة له تأثير سلبي على مردود المؤسسة الاقتصادية	09
138	يوضح معاملة الرؤساء للمرأة يؤثر على اداء مهامها داخل المؤسسة الاقتصادية	10
139	يوضح تأثير الأمن والحماية على أداء المرأة داخل المؤسسة الاقتصادية	11
140	يوضح دوافع خروج المرأة للعمل	12
141	يوضح أسباب تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة	13
142	يوضح فيما إذا كان هناك تمييز ضد المرأة في توزيع الكفاءات والترقيات داخل المؤسسة الاقتصادية	14
142	يوضح المسؤول عن تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة	15

143	يوضح نظرة المجتمع لخروج المرأة للعمل	16
144	يوضح الآثار النفسية الناتجة عن تعنيف المرأة العاملة	17
145	يوضح كيفية تعامل المرأة مع أسرتها أثناء عودتها من العمل	18
145	يوضح تأثير العنف ضد المرأة داخل المؤسسة على دورها كأم	19
146	يوضح مدى سيطرة المرأة على نفسها في مواجهة المشاكل أثناء عملها	20
147	يوضح تأثير التوتر والقلق الناتج عن تعنيف المرأة وتقليله من كفاءتها المهنية	21
147	يوضح مدى تأثير المرأة بين عملها ووظيفتها	22
148	يوضح فيما إذا كان تعنيف المرأة في العمل يحدث مشاكل اجتماعية	23
149	يوضح تأثير العنف ضد المرأة على العلاقات الاجتماعية في الوسط العملي	24
149	يوضح شعور المرأة العاملة بالتقصير في أدوارها الاجتماعية نتيجة تعرضها للعنف	25
150	يوضح مدى مواجهة المرأة للمشاكل في اداء واجباتها المهنية	26
151	يوضح تأثير العنف ضد المرأة على مردودها داخل المؤسسة الاقتصادية	27
152	يوضح تأثير سوء العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل على مردودها	28
152	يوضح العقبات التي تعرقل السير الحسن لرفع الإنتاج داخل المؤسسة الاقتصادية	29
153	يوضح الحلول المناسبة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة داخل المؤسسة الاقتصادية	30



مقدمة

مقدمة

مقدمة:

يعد العنف ظاهرة قديمة قدم المجتمع البشري وهي تمثل مشكلة ذات آثار نفسية واجتماعية وسلبية على الأفراد والمجتمعات، فالعنف ظاهرة مركبة لها جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وتعرفها كل المجتمعات البشرية بدرجات متفاوتة، فالعنف سلوك مكتسب من البيئة الاجتماعية التي يحيا فيها الفرد، وهو سلوك نسبي من مجتمع لآخر بل يختلف داخل المجتمع الواحد من مكان لآخر ومن طبقة لأخرى، ولكل مجتمع مقاييسه وأحكامه وقيمه وظروفه وعاداته وتقاليدته التي على أساسها تتحد سلوك الأفراد.

وتعتبر الجزائر من دول العالم الثالث التي تعاني من ظاهرة العنف وذلك بسبب بنية المجتمع الجزائري المفككة القائمة على توازنات داخلية هشّة، وعصبية متعايشة تحكمها أعراف وتقاليد، خاصة العنف الموجه ضد النساء واللواتي يتعرضن لكل أشكال العنف الجسدي والنفسي على مستوى الأسرة أو العمل، فبعدما كانت المرأة ملزمة بالموث في بيتها ترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية لأنه لا يمكن تجاهل دور المرأة في العملية التنموية بعدما وصلت إلى مناصب مختلفة ساهمت بمجهوداتها في تطور مجتمعها وتقدمه، فالمرأة الجزائرية استطاعت أن تبرز وتثبت جهودها على جميع الأصعدة منها السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، حيث ارتبط اسمها بالتحدي والإصرار على تحقيق النجاح رغم كل العقبات، فهي تعمل جاهدة على القيام بكافة أعمالها في المنزل وخارجه، والعمل على رفع الإنتاج والتنمية من خلال مشاركتها في العملية الاقتصادية.

فقد تزايدت في الآونة الأخيرة نسبة النساء العاملات تزامنا مع متطلبات العصر الحديث، فقد اقتحمت المرأة دوائر الحياة بشتى أوجهها على جميع المستويات والتي كانت حكرا على عالم الرجال فقط، حيث أن اتجاه الكثير من النساء للعمل خارج بيوتهن لم يعد مجرد طريقة لتلبية الاحتياجات الاقتصادية ورفع المستوى الاقتصادي بل أصبح من أولويات حياة المرأة لأن هدف الخروج للعمل والغاية منه تغيرت بتغير الزمن فإن النساء العاملات أصبحن لا يستغنين عنه لأنه وسيلة لتحقيق الذات وتوسع نطاق العلاقات الاجتماعية.

مقدمة

فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة العاملة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني من بعض المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة من جهة والمشكلات التي تواجهها في المجتمع من جهة أخرى، فكثيرا ما تجد المرأة العاملة نفسها امام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة وهذا ما يجعلها في صراع دائم، وبما أن المرأة تشكل جزءا مهما وحيويا في بناء الأسرة والمجتمع وبالتالي فإن أي خلل يطرأ على قيامها بدورها يظهر أثر واضح على بنية الأسرة والمجتمع، وكلما كانت هناك ضغوطات تمارس اتجاه المرأة كلما تراجع دورها وانعكس سلبا عليها وعلى أسرتها وعلى مجتمعها.

ومن هذا المنطلق فإن وجود العنف في مكان العمل، يمكن أن تنشأ عنه عواقب مختلفة، خاصة على العامل، الذي يتلقى أنواعا مختلفة من العدوان على التوالي، والتي قد تؤثر على سلامته العقلية والبدنية، والتي قد يكون لها تأثير على كل من عائلته وحياته الاجتماعية، وهذا أمر سلبي تماما بالنسبة للمجتمع بشكل عام وللشركة أو مؤسسة العمل نفسها، حيث أن التمييز والظلم قد يؤثر على السير الحسن للمؤسسة.

وظاهرة العنف الموجه للمرأة وما يتعلق بها من مفاهيم مختلفة موضوع اهتمام وقلق لدى العديد من دول العالم، ويأتي هذا القلق نتيجة لزيادة العنف الموجه للمرأة في مختلف أنحاء العالم، فلذلك أصبحت ظاهرة العنف الموجه للمرأة من أهم القضايا التي تتصدى لها المجتمعات على اختلافها خاصة منذ بداية الألفية الثالثة وهي من القضايا التي باتت تشغل أذهان الباحثين والمفكرين.

وحتى نتمكن من فهم وتسليط الضوء على مدى تأثير ظاهرة العنف على دور المرأة العامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، فقد قسم هذا البحث إلى قسمين: قسم نظري وقسم ميداني، وتفرعت عنهما خمسة فصول يمكن توضيحها كما يلي:

الفصل الأول: يتضمن الإشكالية، الفرضيات، التي صيغت باستخدام مجموعة من المفاهيم، وتضمن هذا الفصل أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: تناول المنظور السيسولوجي لظاهرة العنف ويشمل ماهية العنف، ومظاهر العنف وآثاره، والنظريات المفسرة له، وطرق معالجته.

مقدمة

أما الفصل الثالث: فقد عالج أسباب وتداعيات خروج المرأة للعمل، وتضمن ماهية المرأة، ودورها في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، كما تناول أيضا وضعية المرأة بين مشاكل العمل والمشكلات الأسرية، وكيفية مواجهتها.

الفصل الرابع: تناول عمل المرأة وعلاقته بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، ويشمل ماهية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتناول أيضا دور المرأة العربية في التنمية.

أما الفصل الخامس: فقد احتوى على الإطار الميداني وتضمن قسمين:

القسم الأول: تمثل في الإجراءات المنهجية للدراسة، حدود الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة وطريقة اختيارها، وأدوات جمع البيانات.

والقسم الثاني: خصص لتحليل البيانات الميدانية، وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، ثم الاقتراحات والتوصيات والخاتمة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

1- الإشكالية

2- الفرضيات

3- أسباب إختيار الموضوع

4- أهداف الدراسة وأهميتها

5- تحديد المفاهيم

6- الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

لا يمكن لأي باحث الشروع في دراسة مشكلة ما دون أن تكون تلك المشكلة قد أثارت في نفسه جملة من التساؤلات المحيرة والتي تستدعي الإجابة عليها وفي حدود الموضوعية والتي تفرضها الدراسة العلمية دون أن يترك الباحث في هذه اللحظة أهميتها والهدف من دراستها، وهذا بعد أن يكون قد حدد أبعادها وأهدافها تحديدا واضحا.

في هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالإشكالية بعد صياغتها وتحديد أبعادها ثم الوقوف على أسباب اختيار هذا الموضوع وأهمية الدراسة إلى جانب توضيح الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، بعد ذلك سيتم التعرض إلى المفاهيم الأساسية الواردة في هذه الدراسة قصد ضبطها ضبطا دقيقا، ومن خلال هذا يتضح لنا محتويات الفصل الأول.

1/الإشكالية:

العنف هو تلك الظاهرة التي لا يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات فقد ارتبط وجودها بوجود الإنسان من خلال مسيرته البشرية، ولقد تعددت مظاهر العنف والعدوان وتوعدت الاساليب والطرق.

ويعتبر العنف في مجال العمل من الظواهر الاجتماعية التي انتشرت في مختلف دول العالم المتقدم والمتخلف على حد سواء، والتي أثرت في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع، مما أدى إلى ظهور الكثير من المشكلات الاجتماعية في مجال العمل وتسيير المؤسسات، ولقد أصبحت ظاهرة العنف تحتل الصدارة بالنسبة للباحثين المهتمين بالظواهر الاجتماعية والنفسية، وذلك لما تخلفه هذه الظاهرة من آثار بليغة داخل المجتمع من جهة، ونظرا للديمومة التي تتميز بها من جهة أخرى.

والجزائر كبقية الدول عرفت هي الأخرى مظاهر للعنف خاصة في مرحلة التسعينيات أي ما يعرف بالعشرية السوداء، والتي كان لها الأثر البالغ على المجتمع الجزائري، لما خلفته من توتر نفسي داخل كل فرد، فقد عرفت الجزائر في هذه المرحلة أنواع في العنف منها المعنوي، النفسي، المادي، الجسدي، وحتى الجنسي والذي تمت ممارسته على مختلف شرائح المجتمع فقد مسى العنف مثلا الكبير والصغير، الرجل والمرأة.

فالعنف ضد المرأة ظاهرة تاريخية تعود الى الأزمان القديمة وذلك لتدني مكانتها والتمييز القائم ضدها على أساس الجنس والتسلط الذكوري، حيث يعتبر العنف ضد المرأة شكلا من أشكال التمييز إذ يعطل هذا التمييز قدرتها على التمتع بحقوقها وحريتها، فالمرأة كإنسان له قيم أخلاقية واجتماعية والتي يجب إحرامها وحماية كرامتها حتى تتمكن من القيام بدورها كزوجة وأم وربة بيت، فهي تمثل نصف المجتمع فاحتياجات المجتمع وتماشيا مع طبيعة التطورات والتحولات المجتمعية أدت إلى مشاركة المرأة للرجل في نشاطاته المهنية المختلفة، وذلك بخروجها إلى ميدان العمل والنشاط الاقتصادي في مختلف القطاعات.

ومع ظاهرة خروج المرأة للعمل لفت انتباه الباحثين الذين تذهب تحليلاتهم إلى ربط الظاهرة بالسياق الاقتصادي والاجتماعي مرجحين الحالة المادية بالدرجة الأولى، تليها الحاجة إلى تحقيق الذات والتحرر الاقتصادي، حيث أن نجاح المرأة في مجال عملها يضعها موضوع قوة، ويجعلها قادرة على خدمة مجتمعها،

ويعتبر عمل المرأة في المؤسسات والشركات تدعيما لقدرتها العملية في مجال الشغل، وفهمها لدورها في بناء المجتمع وقدرتها على مشاركة الرجل في التنمية.

وعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها معظم القطاعات، إلا أنها تعاني من المشكلات التي تواجهها في محيط المؤسسة التي تعمل بيها من جهة، والمشكلات التي تواجهها في محيط المجتمع من جهة أخرى فكل هذه المشكلات تلعب دورا هاما في التأثير على الأداء الوظيفي للمرأة في مجال عملها، وإنه من الأهمية عدم التقليل من خطورة ظاهرة العنف بشكل عام وفي القطاع الاقتصادي بشكل خاص، ولذلك يجب البحث في مظاهر العنف الوظيفي الموجه للمرأة العاملة المتمثل في العنف الجسدي والنفسي واللفظي والتهديد والتحرش الجنسي والانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة، والتمييز وعدم المساواة في العمل وزيادة على ذلك فقد أصبحت المرأة العاملة في السنوات القليلة الماضية تتعرض لاعتداءات وسلوكيات عدوانية في أماكن العمل أو أثناء ذهابها أو عودتها من العمل .

وفي هذه الدراسة سنبحث في ردود أفعال النساء العاملات إزاء مظاهر العنف الموجه لهن، والتعرف على حجم انتشار ظاهرة العنف في أماكن العمل من جهة أخرى وتأثيرها على مردود المرأة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من جهة أخرى.

وفي هذا السياق تدرج إشكالية هذه الدراسة والمتمثلة في:

- هل تعنيف المرأة العاملة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟

وتتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي أسباب تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟
- ماهي الآثار النفسية الناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟
- ماهي الآثار الاجتماعية الناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟
- هل يؤثر العنف ضد المرأة العاملة على مردودها وإنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

2/الفرضيات:

تعتبر الفرضية من اهم المراحل التي يتضمنها أي بحث علمي، لاسيما البحث الاجتماعي، فعلى أساسها يتم تحديد أسلوب ومنهج الدراسة، وكذلك تحديد الوسائل والأدوات المناسبة لتلك الدراسة، وهي تفسير مقترح لظاهرة ما

فالفرضية إذا تساعد على تحديد الأساليب المناسبة لاختيار العلاقات المحتملة بين عاملين أو أكثر، من خلال تقديمها لتصورات نظرية للعلاقات بين العوامل المستقلة والتابعة.¹

فهي إذا تفسير مقترح لظاهرة من الظواهر لا نتأكد منها إلا بعد التجريب واستنادا إلى إشكالية هذه الدراسة، فإن موضوع هذه الدراسة يقتضي وضع الفروض التالية:

الفرضية العامة:

- تعنيف المرأة العاملة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

- 1- هناك أسباب مؤدية للعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- 2- هناك آثار نفسية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- 3- هناك آثار اجتماعية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- 4-العنف ضد المرأة العاملة يؤثر على مردودها وإنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

3/ أسباب اختيار الموضوع:

إن أي دراسة علمية تعود إلى جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي تجعل الباحث يهتم بها

1- محمد عبيدات وآخرون: منجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 1999، ص28.

ويحاول دراستها دراسة علمية، ويمكن إجمال هذه الأسباب فيما يخص موضوع تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إلى:

أ- الأسباب ذاتية:

- الرغبة الذاتية في دراسة هذا الموضوع كونه ربما لم يأخذ حقه من الدراسة.
- إلقاء الضوء على ظاهرة أصبحت واسعة الانتشار في المجتمع الجزائري والتي لم تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام ألا وهي ظاهرة تعنيف المرأة العاملة.
- قلة الاهتمام بهذه الفئة (المرأة العاملة) وظروف عملها والتحديات التي تواجهها.
- التقرب من المرأة العاملة المعفنة والتعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجهها في عملها.

ب- الأسباب موضوعية:

- الرغبة في التعاون للقضاء على السلوكيات الغير أخلاقية (العنف الموجه للمرأة العاملة).
- وجود نقص في الاهتمام بهذه المواضيع داخل المؤسسات الاقتصادية مما يجعل طاقات النساء العاملات مهدرة.
- إن العنف بأشكاله يجعل الأفراد داخل المؤسسة لا يتفاعلون فيما بينهم تفاعلا إيجابيا.
- تزايد نسبة العنف ضد المرأة العاملة في الآونة الأخيرة فقد أصبح أكثر انتشارا في المؤسسات الجزائرية، كما أنه يؤدي إلى انعكاسات نفسية واجتماعية تؤثر سلبا على المرأة العاملة والمؤسسة التي تنتمي إليها مما يستدعي ضرورة البحث في كل ما يخدم هذه الفئة ويجعلها تحقق أهدافها.

4/ أهداف الدراسة وأهميتها:

يجب على الباحث قبل الشروع في بحثه أن يضع أهدافا وأسس يرتكز عليها في توجيه بحثه في مختلف مراحلته ومحطاته وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى ما يلي:

أ- أهداف الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو الاطلاع بشكل عام على ظاهرة المرأة العاملة، ومعرفة مختلف النشاطات التي تؤثر على عملها، كما تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهدافها من شأنها تحليل النسق الخارجي وهو المجتمع والنسق الداخلي وهو المؤسسة، ومعرفة أهم المشكلات النابعة من هذين الأخيرين وتأثيره على أداء عملها، ومن أبرز هذه الأهداف ما يلي:

- محاولة التعرف على أهم الأشكال والمظاهر العنيفة اتجاه المرأة العاملة.
- محاولة التعرف على الأسباب المؤدية إلى العنف ضد المرأة العاملة.
- محاولة وصف وتحليل ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة والكشف عن الأساليب الاجتماعية التي تؤدي إلى ظهور السلوك العنيف ضد المرأة العاملة.
- التعرف على ردود أفعال العاملات إزاء ما يتعرضن له من عنف.
- الكشف على مدى أهمية المرأة العاملة في مجال العمل.
- البحث عن أهم العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات.
- الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.
- معرفة الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجرائم العنف ضد المرأة العاملة.
- تدعيم الأبحاث العلمية والأكاديمية التي تحتاجها المؤسسة الاقتصادية.
- محاولة معرفة التأثير الموجود لهذه المشكلة من خلال الدراسة الميدانية.

ب- أهمية الدراسة:

لاشك أن دراسة العنف وأثره على دور المرأة العاملة يحتاج إلى العديد من الدراسات من كافة الجوانب في محاولة لتحقيق الفهم الشامل لأبعاد المشكلة، حيث تكمن أهمية الموضوع في أنه ظاهرة عالمية تتطلب إيجاد حلول للحد من أثارها، ولكونه يمس أكثر الفئات الحساسة في المجتمع وهي المرأة العاملة. ولهذا فإن أهمية الدراسة تكمن في:

- إبراز أبعاد المشكلة المطروحة بعد تحديد كل متغيراتها.
- الوقوف على تحليل المفاهيم الأساسية لعرضها بصورة واضحة.
- محاولة فهم وتفسير العلاقة بين العنف الموجه ضد المرأة العاملة وتأثيرها على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، وعلى المردودية الإنتاجية وسير العمل داخل المؤسسة.
- تشجيع بعض النساء المعنفات لتناول هذا الموضوع بهدف نشر الوعي لدى العمال بخطورة هذه الظاهرة وتأثيرها على الأداء الحسن للمؤسسة.
- محاولة كشف حقيقة الواقع الذي تعيشه المرأة العاملة في مؤسسات العمل والإنتاج.

5/ تحديد المفاهيم:

يعرف "موريس أنجرس" (Maurice Angers) المفاهيم بأنها: " تصور ذهني ومجرد لظاهرة أو أكثر للعلاقات الموجودة بينهما ".

إن المفهوم له وظيفة منهجية، إذ يقوم بمهمة توجيه المشاهد الميدانية والإدراك الذهني وربط المصطلحات بالأهداف، مما يجعل بالإمكان تحديد معانيها، وعليه فإنه يجب أن نذكر أن مهمة توضيح المفاهيم لا تقتف عند حد التفسير والتوضيح، بل تأخذ جانبا آخر وهو مساعدة الباحث في تحديد أهداف بحثه وعمله الميداني، لهذا ينبغي أن يندرج المفهوم في تصميم البحث، ويدخل كوحدة أساسية في الإطار التصوري لعملية البحث.¹

وبناء على ما سبق ذكره حول أهمية المفاهيم في البحث العلمي يجب ضبط المفاهيم كما يلي:

1- العنف:

أ_ التعريف اللغوي:

1- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصب لل نشر، ط2، الجزائر، 2006، ص158.

جاء في المعاجم العربية المختلفة أن العنف بالضم ضد الرفق، وهو الشدة، القوة، القسوة، اعتنف الأمر أي أخذه بشدة وبقوة وبقسوة.

لامه: عتب عليه، عنف به أو عليه، اعتنف الشيء أي كرهه والتعنيف هو التعبير عن اللوم والتوبيخ.

وجاءت كلمة العنف في القاموس الفرنسي تحت مصطلح (**force**) وتعني القوة، الطاقة، العنف، الصرامة، القسوة وهي مرادفة للمصطلح (**violence**).

ب_ التعريف الاصطلاحي:

يعرف "عاطف غيث" العنف بأنه تعبير صارم عن القوة التي تمارس لإجبار فرد أو جماعة على القيام بعمل أو أعمال محددة يريدونها فرد أو جماعة أخرى، ويعبر العنف عن القوة الظاهرة حيث تتخذ أسلوباً فيزيقياً (الضرب، الحبس، القتل) أو يأخذ صورة الضغط الاجتماعي وتعتمد مشروعيتها على اعترافات المجتمع به.¹

وعليه فالعنف تعبير صارم عن القسوة والسلطة التي تمارس لإجبار فرد أو جماعة للقيام بأعمال يريدونها فرد أو جماعة أخرى حيث يأخذ العنف صورة من صور الضغط الاجتماعي.

وقد عرفته "منظمة الصحة العالمية عام 2002 م" بأنه الاستعمال المتعمد للقوة الفيزيائية (المادية) أو القدرة سواء بالتهديد أو الاستعمال المادي الحقيقي ضد الذات أو ضد شخص آخر أو ضد مجموعة أو مجتمع، بحيث يؤدي إلى حدوث إصابة أو موت أو إصابة نفسية أو سوء الانتماء أو الحرمان.²

وعليه فالعنف هو الاستعمال المتعمد للقوة سواء بالتهديد أو بأي طريقة ضد الذات أو ضد الشخص أو مجموعة أو مجتمع مما يؤدي إلى ضرر مهما كان نوعه.

1- محمد سيد فهمي: العنف الأسري، دار الكتب والوثائق القومية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2012، ص46-47.

2- ربحي مصطفى عليان: العنف الجامعي أو جهات نظر، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014، ص30.

أما " الموسوعة العلمية " فقد كانت أكثر دقة وتحديد إذ بينت أن مفهوم العنف يعني كل فعل يمارس من طرف فرد أو جماعة ضد فرد أو أفراد آخرين عن طريق التعنيف قولاً أو فعلاً، وهو فعل عنيف يجسد القوة المادية والمعنوية.¹

ويعرف أيضاً من " الناحية الاجتماعية " : " بأنه استخدام الضغط أو القوة، أو الاستخدام الغير مشروع أو الغير مطابق للقانون الذي من شأنه التأثير على إرادة فرد أو جماعة ما".

كما يعرف العنف أيضاً على أنه تعبير صارم يعبر عن القوة التي تمارس لإجبار الفرد أو الجماعة على القيام بعمل أو أعمال محددة يريدونها فرد أو جماعة أخرى، ويعبر العنف عن القوة الظاهرة، حيث تتخذ أسلوباً فيزيقياً "مادياً" مثل الضرب أو يأخذ صورة أخرى تمثل الضغط الاجتماعي وتعتمد مشروعية العنف على اعترافات المجتمع به.²

كما يعرف العنف بحسب "موسوعة الجريمة والعدالة" على أنه كل صور السلوك، سواء كانت فعلية أو تهديدية التي ينتج عنها تدمير وتحطيم للممتلكات أو اللحاق بالأذى أو الموت للفرد.³

وعليه فالعنف هو استخدام الشدة والقسوة وهو سلوك صادر من قبل الإنسان موجهاً لإنسان آخر سواء كان ذكر أو أنثى.

ج_ التعريف الإجرائي:

يمكن القول بأن العنف هو كل فعل أو تهديد يتضمن استخدام القوة أو القسوة بهدف إلحاق الأذى والضرر بالنفس أو بالآخرين وبممتلكاتهم، أو هو سلوك أو فعل يتسم بالعدوانية، يصدر من فرد أو جماعة

1- طارق عبد الرؤوف، إيهاب عيسى: العنف ضد المرأة (مفهومه، أسبابه، أشكاله)، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2013، ص14.

2- طارق عبد الرؤوف، إيهاب عيسى المصري: المرجع نفسه، ص11-12.

3- أنيس شهيد محمد: العنف الأسري والمرأة العاملة، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، كلية الأدب، علم الاجتماع، العدد34، جامعة القادسية، جويلية 2019، ص15.

أخرى بهدف إخضاع فرد أو جماعة أخرى في إطار علاقة غير متكافئة، ويتسبب في إحداث أضرار مادية أو معنوية لفرد أو جماعة أخرى.

2- المرأة العاملة:

المرأة العاملة هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها، والتي تقوم في نفس الوقت بدورين أساسيين في الحياة ألا وهما: دورها كربة بيت و دورها كعاملة أو موظفة.

كما عرفها إحصاء 1977 لليد العاملة النسوية: "المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وتمارس جزئيا عملا مريحا".¹

وتعرف أيضا بأنها كل أنثى (عازبة أم متزوجة) تجاوزت الـ 15 سنة من العمر قادرة على القيام بأعمال إنتاجية أو خدماتية محددة أو وظائف ضمن قطاعات الدولة العامة أو الخاصة ويختلف السن الذي تبدأ به الأنثى بالعمل من الريف إلى المدينة ومن بلد إلى آخر ولا يمكن في بعض الدول اعتبار الإناث تحت سن 15 سنة من الفئة العاملة كون الموضوع يتعلق بالحد من عمالة الأطفال وتشغيلهم في سن مبكرة، وتعتبر ربة المنزل من الفئات العاملة أيضا فهي التي تقوم بالعمل المنزلي وليس لها وظيفة أخرى تتقاضى عليها أجرا.²

فالمرأة العاملة هي المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه حيث تقوم بتربية الأبناء ورعايتهم وتؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة بالبيت، كما تعمل خارج المنزل وتقف جنبا إلى جنب مع الرجل وتشاركه في عمليات الإنتاج.³

1- آمال ياسين خليل المجالي: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد 02، الأردن، 2018، ص39.

2- محمد حسني أبو ملحم: إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش، أستاذ علم الاجتماع

3- مكاء ليلي، إبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الاسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد11، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، جوان 2015، ص182.

وهناك من يعرفها بأنها المرأة التي تزاوّل عملها خارج المنزل بشكل رسمي ومنتظم، مقابل أجر مادي تتقاضاه،¹

والمقصود بالمرأة العاملة هي المرأة الحرة التي تكتسب أجرا عن عملها وتستفيد منه ولا تجبر على أدائه ولا تقع تحت وطأة الرق وقد وجد أن التنظير في معظم المهن كان أندلسيا أما التطبيق لها وتناولها تاريخيا وفقها كان مغاربيا، حيث يقول: "ابن حزم" في كتابه طوق الحمامة: " فمن النساء كالطبيبة والحجامة والدلالة والماشطة والنائحة والمغنية والكاھنة والمعلمة والصناع في المغزل والنسيج وما أشبه ذلك".²

التعريف الإجرائي:

بناء على كل التعاريف السابقة يمكننا تحديد مفهوم المرأة العاملة بأنها هي المرأة التي تخرج من بيتها إلى العمل لإشباع حاجة معينة، فهي تخرج من بيتها بإرادتها لكي تمارس عملا مأجورا.

3- المؤسسة الاجتماعية:

أ_ التعريف الاصطلاحي:

لقد تعددت تعريفات المنظمات أو المؤسسات الاجتماعية حيث عرفها " تالكونت بارسونز" بأنها وحدات إجتماعية أو تجمعات إنسانية تبنى، ويعاد بنائها بقصد تحقيق أهداف معينة"

كما عرفتھا المنظمة الاجتماعية بانھا عبارة عن وحدات اجتماعية، أو تجمعات سكانية مكونة لتحقيق أهداف إدارية معينة على نطاق واسع من خلال ترابط واتصال أفراد كثيرين بطريقة تسلسلية انتظامية.³

1- بالبيوض لامية، حرقاس وسيلة: صراع الدور لدى المرأة وتأثيره على علاقاتها بالأسرة، المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، المجلد 02، العدد 02، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2020، ص 119.

2- نجلاء سامي النبراوي: المرأة العاملة بالمغرب والأندلس، دراسة تاريخية وثائقية، جامعة جنوب الوادي، مصر، بدون سنة، ص 2.

3- محمود كفاوين: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2010، ص 8.

وعليه فالمؤسسة الاجتماعية عبارة عن وحدة إجتماعية تهدف إلى تحقيق أهداف إدارية معينة من خلال تضامن الأفراد مع بعضهم البعض بطريقة تسلسلية نظامية.

ويمكن تعريف المؤسسات الاجتماعية من منظور الخدمة الاجتماعية بأنها هيئات تشكلت لتعبر عن إرادة المجتمع أو الجماعات التي نشأت فيه لمقابلة حاجتها.¹

فالمؤسسة الاجتماعية تمثل جهود الأفراد والجماعات في المنظمة لمقابلة حاجات الإنسان سواء كانت هذه الحاجات مادية او معنوية، وتظهر نتيجة للظروف والعوامل الموجودة في البيئة.

كما يرى آخرون بأن المنظمات الاجتماعية هي وحدات اجتماعية، يتم بنائها بشكل مقصود لتحقيق أهداف محددة.

كما يمكن تعريفها بأنها هيئة أو موسوعة تقوم على تحقيق أهداف محددة يكون لها بناء تنظيمي يحدد العلاقة بين العاملين داخل المؤسسة وبين المؤسسة والعملاء في المجتمع الذي توجد فيه بيئة المنظمة وهي بذلك مجموعة من العاملين الرسميين، تتكامل أدوارهم واختصاصاتهم في بناء تنظيمي رسمي وغير رسمي لتحقيق اهداف المنظمة التي حددها المجتمع.²

وعليه فالمؤسسة الاجتماعية تعتبر هيئة تقوم على تحقيق الأهداف بحيث يكون لها بناء تنظيمي، وهذا التنظيم يحدد العلاقة بين العاملين داخل المؤسسة، وهي أيضا عبارة عن مجموعة من العاملين الرسميين يقومون بأدوارهم في بناء تنظيمي لتحقيق أهداف هذه المؤسسة.

أما "جون جارس" فيعرف المؤسسة الاجتماعية بأنها: " تجمع إنساني ينتظم فيه الأفراد ليشتركوا في تحقيق هدف مشترك لكل منهم دور ومسؤولية ".³

1- محمود كفاوين: المرجع السابق، ص 9_10.

2- طلعت مصطفى السروجي: إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2013، ص27.

3- زاهد الديري، سعاد الخطيب: إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011، ص29.

أما من جهة نظر " السلوكيين " : فهي عبارة عن بيئة خاصة يعيش فيها الأفراد ويعملون فيها، ومن خلال هذا فإنها تؤثر على سلوكياتهم وشخصياتهم ، كما أن العاملين داخل المنظمة يؤثرون على بعضهم البعض، حيث يلاحظ أن الأفراد في بناء المنظمات دائمي التفسير والشرح لسلوكياتهم، كما أنهم يقيمون بوعي وبدون وعي تأثير الانتماء إلى المنظمات ومدى تأثير المنظمة عليهم.¹

وعليه فالمؤسسة الاجتماعية هي بيئة يعيش فيها الأفراد ويعملون فيها بحيث تؤثر على سلوكياتهم وشخصياتهم، كما يمكن ملاحظة الأشخاص العاملين بأنهم دائمي الشرح لسلوكياتهم وهذا بسبب تأثير المنظمة عليهم.

ب_ المفهوم الإجرائي:

يمكن القول بأن المؤسسة الاجتماعية هي عبارة عن وحدات أو بناءات اجتماعية لها أنماط من التفاعل حيث أن جوهرها هو التفاعل الاجتماعي، وتسعى لتحقيق أهداف معينة بحيث يشترط لوجودها جماعتين أو أكثر و أن لها هيكل تنظيمي من نوع ما ينظم العمل.

4- المؤسسة الاقتصادية:

اختلفت تعاريف المؤسسة الاقتصادية حسب الاتجاهات الاقتصادية أو الإيديولوجيات، حيث أدى اختلاف نظرة الاقتصاديين في الاقتصاد الاشتراكي إلى المؤسسة عن نظرة الرأسماليين لها فهناك تعاريف متعددة أعطيت للمؤسسة الاقتصادية ومنها:

المؤسسة الاقتصادية هي عبارة عن خلية بشرية تشكل مركزا مستقلا ماليا في صنع القرار، حيث إدارة ومراقبة هذا المركز تعتمد على شروط تقسيم راس المال بين الشركاء وذلك حسب خصائص كل مؤسسة.²

1- زاهد الديري، سعاد الخطيب: المرجع السابق، ص31.

2- رفيقة حروش: اقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص20.

كما "يذهب تروشي" (truchy) في تعريفه للمؤسسة الاقتصادية بأنها: "عبارة عن وحدات تجمع

وتتنسق فيها العناصر البشرية والمالية للنشاط الاقتصادي".¹

نستنتج أن هذا التعريف ركز على عملية التنسيق بين عناصر الإنتاج المادية والبشرية من أجل القيام بأي عملية من عمليات النشاط الاقتصادي سواء إنتاج أو تبادل أو استهلاك، وهناك إهمال للمحيط الذي تعمل فيه هذه المؤسسة، إذ لم يتم الإشارة إليه مطلقاً.

ونجد أن "كارل ماركس" (k marox) يعرف المؤسسة الاقتصادية الرأسمالية على أنها تتمثل في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال، وفي نفس المكان، ومن أجل إنتاج نفس النوع من السلع.

ويعرف "فرانسوا بيرو" (francois peroux) المؤسسة الاقتصادية بأنها: "شكل إنتاج بواسطته تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزين من مالك المؤسسة، بهدف بيع سلعة أو خدمات في السوق من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين السلسلتين من الأسعار".²

كما تعددت التعاريف واختلفت المفاهيم حول المؤسسة الاقتصادية نذكر منها:³

_ أن المؤسسة الاقتصادية عبارة عن متعامل اقتصادي له مكانة متميزة وهي العمود الفقري للتنمية الاقتصادية الاجتماعية.

_ أن المؤسسة الاقتصادية هي مجموعة من عناصر الإنتاج البشرية والمالية التي تستخدم للتسيير والتنظيم بهدف إنتاج سلع وخدمات موجهة للبيع، وهذا بكيفية فعالة تضمنها مراقبة التسيير بواسطة وسائل مختلفة.

1- ربيعة حروش: المرجع السابق، ص29.

2- المرجع نفسه، ص30.

3- يوسف حسن يوسف: التمويل في المؤسسات الاقتصادية، دار الكتب المصرية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2012، ص14.

_ وتعريف المؤسسة الاقتصادية على أنها هي المكان الذي تتم فيه عملية الدمج بين السلع والخدمات.

_ وتعتبر المؤسسة الاقتصادية مجموعة منسقة من الأعضاء تم تنظيمها حسب أهداف معينة لأداء بعض الوظائف وذلك من خلال تنفيذ عمليات مختلفة تؤول إلى بيع السلع والخدمات في السوق.¹

كما أشار "بيرو" إلى أن المؤسسة هي المكان الذي يجمع اشخاصا ذوي كفاءات تستعمل رؤوس الاموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفتها.

ومن خلال هذين التعريفين نلاحظ أن "بيرو" ركز على فكرتين هامتين في تعريفه للمؤسسة الاقتصادية وهما: أن هدف المؤسسة هو القيام بنشاطها وتحقيق الربح، وأنه لا يوجد فرق بين مالكي المؤسسة ومسيريها.

ويمكن تعريف المؤسسة الاقتصادية بأنها: "مجموعة عناصر الإنتاج البشرية والمادية والمالية التي تستخدم وتسير وتتنظم بهدف إنتاج سلع وخدمات موجهة للبيع، وهذا بكيفية فعالة تضمنها مراقبة التسيير بواسطة وسائل مختلفة كتسيير الموازنات وتقنية المحاسبة التحليلية وجداول المؤشرات.²

وهناك من يرى أن المؤسسة الاقتصادية هي مؤسسة تسويقية لإنتاج السلع والخدمات، وكانت المؤسسات الاقتصادية الأولى تعرف كمنظمات فلاحية صغيرة، حيث تتميز بصغر حجمها وبقدرة تكنولوجية بسيطة وبعلاقات مباشرة وشخصية بين صاحب المؤسسة والعمال ثم تشعب وتوسع نشاط المؤسسات الاقتصادية سواء الخدماتية منها أو الإنتاجية، وقد ظهرت مؤسسات تقوم بعدة أنواع من النشاطات في نفس الوقت وفي أمكنة مختلفة مثل المؤسسات متعددة الجنسيات.³

1- يوسف حسن يوسف: المرجع السابق، ص15.

2- ربيعة حروش: مرجع سابق، ص30.

4- غول فرحات: الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2008، صص7_8.

في حين يعتبر آخرون أن المؤسسة الاقتصادية هي مجموعة أشخاص مهيكليين على شكل هرمي بهدف إنتاج السلع والخدمات القابلة للمتاجرة بهدف تحقيق أقصى ربح.

وفي سياق آخر عرفت المؤسسة الاقتصادية على أنها منظمة اقتصادية و اجتماعية مستقلة نوعا ما تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية والمالية والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني ومكاني.¹

وتعرف أيضا المؤسسة الاقتصادية على أنها كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني اجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع أو الخدمات مع أعوان اقتصاديين.²

إذا فالمؤسسة الاقتصادية تجمع وتنسق ما بين العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي كما أنها تعتبر مركز للإبداع والإنتاج.

التعريف الإجرائي:

يمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية هي عبارة عن منظمة قانونية واجتماعية، توجد فيها جميع عناصر الإنتاج، تتخذ جانب قانوني وتقني لتنظيم العمل المشترك بين العمال، وتسعى للحصول على سلع وخدمات من خلال الاستغلال العقلاني لعناصر الإنتاج.

6/الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى: "بن بوزيد خولة نسرين" مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.³

1- غول فرحات: المرجع السابق، ص9.

2- سامية عزيز: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2011، ص72.

3- بن بوزيد خولة نسرين: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، (رسالة ماستر)، علم إجتماع، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2015.

لقد قدمت بن بوزيد خولة نسرین الدراسة التي تمثلت في مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهدي، أم البواقي والتي هدفت على الكشف عن مدى أهمية المرأة في مجال العمل والتي حاولت تبيان أثر بالغ الأهمية وهو مدى تأثير المشكلات الاجتماعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

الإشكالية:

أوضحت الباحثة أن مشاركة المرأة للرجل في نشاطاته المهنية المختلفة تمتد إلى عصر الإقطاع بخلافة النساء وأن خروج المرأة إلى ميدان النشاط الاقتصادي وفي مختلف القطاعات كان دوماً شديد الصلة لتوجهات النظام السياسي، فالأداء الوظيفي للمرأة هو أحد أهم السبل التي تنمي من كفاءة وتطوير المؤسسة ككل.

وهذا ما أثار مجموعة من التساؤلات والتي يمكن اختصارها في ما يلي:

- ماهي اهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على ادائها الوظيفي؟
- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تؤثر على أدائها الوظيفي؟
- هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها الوظيفي؟

نتائج الدراسة:

- طرحت هذه الدراسة جملة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- ✓ ان المرأة العاملة قادرة على العطاء ولكن دائما تتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفين فلا يجب التغاضي عنها وإهمالها.
- ✓ التمييز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- ✓ كذلك تعرض العاملات إلى مضايقات لأخلاقية وتحرشات من طرف المسؤولين في العمل.
- ✓ مدى رغبة العاملات في الاستقلالية بسبب الضغوطات الأسرية باعتبار المرأة العاملة تترك أطفالها في الحضانة.
- ✓ صعوبة إيجاد التوفيق بين العمل والمنزل.

- ✓ الظروف الفيزيائية السيئة لها تأثير كبير على مردودية العمل.
- ✓ التحرش الجنسي هو أحد أخطر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.
- ✓ الأجر الذي تلقاه المرأة العاملة لا يعادل ما تقوم به من جهد وعمل.

التعقيب على الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي قدمتها بن بوزيد خولة نسرین يمكن اعتبار أن هذه المرأة العاملة في مختلف قطاعات العمل تمخض عنه نتائج وآثار عديدة منها ما هو إيجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة إنجازها وعطائها، ومنها ما هو سلبي ترك آثاره السلبية على المرأة العاملة، فبعد ما كانت هذه الأخيرة عازبة أو متزوجة في بيتها وتكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا على مجموعة من المهام في العمل، رغم هذا إلا أنها واجهت عدة مشكلات تنظيمية واجتماعية أثرت وبشكل كبير على مردودها وإنتاجها على أدائها الوظيفي، لأن المرأة العاملة يجب أن تجد اهتمام زائد بعض الشيء لكي لا تجد إشكال في العمل أو لكي لا يتأثر عملها من جهة وأسرتها من جهة أخرى، وتوفير جو ملائم لظروف العمل واعتماد سبل جديدة من شأنها تحسين ظروف محيط العمل وتزويد العاملات بالعاملات بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهن.

الدراسة الثانية: "عاجب بومدين" الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت¹

لقد قدم عاجب بومدين الدراسة التي تمثلت في الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط) والتي تهدف إلى محاولة التعرف على الآثار الأسرية والاجتماعية لعمل المرأة خارج البيت، والتعرف على طبيعة هذه الآثار المترتبة عن خروج المرأة للعمل، سواء كانت هذه الآثار سلبية أو إيجابية، ومعرفة المشكلات التي تتجم عن عملها في مختلف القطاعات الإدارية والصحية وحتى القطاعات الحكومية.

1- عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، (رسالة دكتوراه)، علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الأغواط، الجزائر، 2017.

الإشكالية:

أوضح الباحث أن التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية للجزائر منذ الاستقلال دفعت المرأة للخروج إلى ميدان العمل بجانب الرجل من أجل تحقيق التنمية في شتى المجالات، لأن الرجل غير قادر تماما على القيام بحاجات أسرته من تعليم وتربية ومسكن وغيرها ورغم هذا إلا أن هناك آثار سلبية لخروج المرأة إلى العمل خارج البيت، لكن لا يعني أبدا إنكار الآثار الاجتماعية المتمثلة في تحسين الأسرة والمساهمة في صنع القرار الأسري.

وعليه تم طرح التساؤلات التالية:

- ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل.
- ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل.
- ماهي الأبعاد الأسرية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل.
- ماهي الأبعاد الاجتماعية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل.

نتائج الدراسة:

- ✓ طرحت هذه الدراسة جملة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:
- ✓ أن المرأة العاملة تجد صعوبة كبيرة في التوفيق بين عملها والحفاظ على الروابط الاجتماعية.
- ✓ عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الأسرة بحيث ان خروجها للعمل باستمرار ولساعات طويلة له تأثيرا سلبيا على صحتهم، من حيث أن كل مهنة لها مشكلاتها ومتاعبها التي تخلف آثارا معينة نفسية أو اجتماعية أو جسدية.
- ✓ الصراع الذي تواجهه المرأة العاملة المتزوجة حيث أن الاختبار بين البيت والعمل اختبار صعب ويمثل مشكلة انفعالية لها تسبب لها عديدا من الإحباطات والتوتر والقلق والحيرة.
- ✓ خروج المرأة للعمل حتم عليها تشكيل شبكة من العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع ظروف عملها.

- ✓ وبينت هذه الدراسة جملة من الحلول للحد من المعوقات أهمها تعميق مفهوم المرأة العاملة وإبراز أهمية دورها في عملية العملية التنموية.
- ✓ توفير السكن الوظيفي قرب مكان العمل للموظفات، كذلك تقليص ساعات العمل بالنسبة للمرأة الحاضنة للأبناء.

التعقيب على الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي قدمها عاجب بومدين يمكن اختيار دراسات علمية أكثر عمقا لأثر عمل المرأة على نفسها والكشف عن الاضطرابات المصاحبة لها في صراع الدور بين العمل والبيت.

- تعميق مفهوم عمل المرأة وإبراز أهمية دورها في العملية التنموية.
- تعديل أنظمة العمل في المجال الإداري المعمول به لكي يتماشى مع اوضاع واحتياجات المرأة العاملة.
- توفير خدمات رعاية الطفولة ودور الحضانة للعناية بالأطفال وقت عمل الام حيث أنه لا يمكن دراسة خروج المرأة للعمل معزولة عن عالمها الخارجي، الأسرة والمجتمع لذلك قبل أن ندرس المرأة في المجتمع لا بد من دراستها داخل الأسرة باعتبار المجتمع نسق كلي يتفاعل فيه كل الأنساق الفرعية.
- لا يمكن فهم مكانة المرأة العاملة لأن الحياة الاجتماعية أصبحت معقدة بعد أن أصبحت لها مسؤولية تحمل الجهد العضلي والفكري باختلاف المجتمع الذي تنتمي إليه وباختلاف الثقافة التي تحدد سلوكها وأدوارها.

الدراسة الثالثة: اللحياني كمال العنف ضد المرأة العاملة.¹

لقد قدم اللحياني كمال الدراسة التي تمثلت في العنف ضد المرأة العاملة دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة والتي هدفت إلى محاولة التعرف على الأسباب المؤدية إلى العنف ضد المرأة العاملة وكذلك محاولة الاستفادة من النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة واقتراح بعض الحلول.

¹ - اللحياني كمال: العنف ضد المرأة العاملة (دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة)، (شهادة ماجستير)، علم الاجتماع الجنائي، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، 2017/2018.

الإشكالية:

أوضح الباحث أن العنف ظاهرة اجتماعية تعددت مظاهره وتتنوع أساليبه والطرق المستعملة فيه، والعنف ضد المرأة مبني على أساس التمييز القائم ضدها على أساس الجنس، ونظرا لتفاقم هذه الظاهرة في العديد من المجتمعات وخاصة في الوطن العربي أصبح يشكل خطرا على النساء حيث يتعرضن إلى كل أشكال العنف في الكثير من الأماكن منها أماكن العمل، وقد يرجع هذا لتولي المرأة القيادة في كثير من المجالات وهذا ما أدى إلى عدم تقبل البعض دخول المرأة للعمل.

وعليه تم طرح التساؤلات التالية:

- ماهي الأسباب والعوامل المؤدية لممارسة العنف ضد المرأة العاملة؟
- هل هناك علاقة بين التدرج الوظيفي وفقدان الوظيفة للمرأة العاملة وتعرضها للعنف؟
- هل هناك بين الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة وتعرضها للعنف؟

نتائج الدراسة:

طرحت هذه الدراسة جملة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- ✓ أغلب المبحوثات ينتمين إلى الفئة العمرية من 18 إلى 39 ما بين عزباء و متزوجة يتعرضن أكثر شيء للعنف الجنسي.
- ✓ أن أغلبية المبحوثات يتميزن بعلاقة عادية مع زملائهن في العمل، الأمر نفسه مع المسؤولين.
- ✓ أن أغلب المبحوثات تعرضن لمضايقات في العمل بنسبة 62،86% مقابل نسبة 37،14% ممن لم يتعرضن لمضايقات في العمل.
- ✓ وتم تسجيل ان نوع العنف الأكثر انتشارا هو التحرش المادي ويتجسد في غالبية الأحيان في محاولات لمس واحتكاك، ونجده في القطاع الخاص أكثر منه في العام يليه التحرش الشفوي ونجده أكثر انتشارا في القطاع العام.
- ✓ وقد أبدت أغلبية المبحوثات أن المعتدي يستغل سلطته للتحرش بهن، أي خضوعها للسلطة هو يجعلها تسكت عن تعرضها للتحرش.

- ✓ بالإضافة إلى أنه تم التوصل إلى أن المرأة في الحالة المدنية المطلقة تكون الأكثر عرضة للعنف بنسبة 100% وذلك بسبب نظرة المجتمع الدونية لها.
- ✓ كذلك أغلبية المبحوثات اللواتي تعرضن للعنف ينتمين إلى فئات التدرج الوظيفي الدنيا، عاملات، سكرتيرات، ومستخدمات.

التعقيب على الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي قدمها "للحياني كمال" يمكن إعتبار ان هناك علاقة بين التدرج الوظيفي للمرأة العاملة وتعرضها للعنف داخل مؤسسات العمل، إذ أن المرأة في أدنى مراتب سلم التدرج الوظيفي أكثر عرضة للتعنيف في حين أن العزباء والمطلقة هن من يتعرضن للتحرش الجنسي أكثر من غيرهن، والسبب الرئيسي لتعرضهن للعنف داخل مكان العمل هو خضوعهن للسلطة وسكوتهن عن الأمر وبالتالي فقد أرجعت هذه الدراسة أن تزايد ظاهرة العنف ضد النساء العاملات يكمن في نقص الوعي التضامني في المجتمع وغياب القيم والمعايير الضابطة للسلوك الجنسي، بالإضافة إلى عدم تقبل الرجل لعمل المرأة.

الدراسة الرابعة: أمل سالم حسن العواودة العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي.¹

لقد قدمت أمل سالم حسن عواودة الدراسة التي تمثلت في العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة ميدانية على العاملات في مستشفيات محافظة العاصمة، الأردن والتي هدفت إلى التعرف على أنواع وحجم العنف الواقع على المرأة العاملة في مستشفيات محافظة العاصمة، عمان عن طريق دراسة مظاهر العنف النفسي واللفظي والتهديد الجنسي والجسدي والتعرف على ردود أفعال العاملات على ما يقع عليهن من عنف، وماهي أسباب العنف، إضافة إلى ربط هذه الأهداف ببعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية لأفراد عينة الدراسة.

¹- أمل سالم حسن العواودة: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي (دراسة ميدانية على العاملات في مستشفيات محافظة العاصمة)، (شهادة دكتوراه)، علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، الأردن، 2007.

الإشكالية:

أوضحت الباحثة أن العنف قضية اجتماعية آخذة في الزيادة والانتشار في كافة دول العالم، وقد أدت إلى تغيرات اجتماعية وسياسية واقتصادية، وقد حال العنف الوظيفي حوالي نصف العاملين الصحيين في العالم الذي يبلغ عددهم 40 ألف شخص وأن أكثر من 50% من العاملين في القطاع الصحي وقعوا ضحية العنف في العمل، وتكمن مشكلة الدراسة في التعرف على أشكال العنف الوظيفي ضد المرأة الأردنية العاملة. وعليه تم طرح التساؤلات التالية:

- ما حجم العنف ضد المرأة العاملة في مستشفيات محافظة العاصمة؟
- ما ردود أفعال العاملات إزاء ما يتعرضن له من أنواع العنف؟
- ما نتائج العنف الوظيفي ضد المرأة العاملة؟

نتائج الدراسة:

- ✓ توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:
- ✓ أن العنف النفسي يشكل أكثر أنواع العنف ضد المرأة العاملة انتشارا بلغت نسبة 77%.
- ✓ تعد العاملات الأصغر سنا واللواتي يعملن في مهنة التمريض الأكثر تعرضا للعنف النفسي.
- ✓ بلغت نسبة اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي 55،8% ويعد التحرش الجنسي اللفظي أكثر انتشارا.
- ✓ يشكل العنف الجسدي أقل أشكال العنف الوظيفي انتشارا إذ بلغت نسبة اللواتي تعرضن له 29،1% وهو يمارس على العاملات من المراجعين والمرضى ومرافقيهم وتدل النتائج على أن العاملات في كامل المراحل العمرية وبمختلف أنواع المهن يتعرضن للعنف الجسدي.
- ✓ تعود أسباب ممارسة العنف في القطاع الصحي إلى بعض العوامل المتعلقة بطبيعة نظام العمل في المستشفيات وإلى بعض العوامل الفردية المتعلقة بالعاملة وإلى عوامل تتعلق بمؤسسة العمل ذاتها.

التعقيب على الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي قدمتها أمل سالم العوادة يمكن اعتبار أن انتشار العنف النفسي اللفظي اتجاه المرأة أكثر وذلك لسهولة القيام به فهو يمارس يوميا اتجاه النساء العاملات في أماكن العمل، وترجع

أسباب العنف ككل إلى المؤسسة في حد ذاتها والنظام السائد فيها وكذلك زيادة حجم العمل وبالتالي هذه الدراسة حاولت تسليط الضوء على ضرورة سن وتفعيل التشريعات الخاصة بحماية العاملين في القطاع الصحي بشكل عام والنساء بشكل خاص بالإضافة إلى تفعيل دور الإحصائي الاجتماعي في المستشفيات للمساعدة للحد من هذه الظاهرة.

الدراسة الخامسة: ربا عنان سعد الله العنف ضد المرأة في مكان العمل في المستشفيات الحكومية والخاصة.¹

لقد قدمت ربا عنان سعد الله الدراسة التي تمثلت في العنف ضد المرأة في مكان العمل في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، فلسطين والتي هدفت إلى التعرف على توجهات الموظفين والموظفات ودرجة تقبلهم للعنف وأشكاله في العمل ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين ومعرفة مدى تأثير كل من المتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية) في مستوى العنف الحاصل في مكان العمل في مدينة جنين.

الإشكالية:

أوضحت الباحثة أن مشكلة العنف ضد المرأة تتمثل في غياب الأمن الوظيفي والاجتماعي لدى الموظفات في القطاعين الحكومي والخاص وقد ركزت الباحثة على هذين القطاعين بالذات من باب عملها كموظفة في القطاع الخاص، وانتشار أشكال متعددة للعنف ضد الموظفة في مكان العمل يفرض ضرورة إجراء دراسة كاشفة عنها وعن أسبابها، والأهم عن آثارها ونتائجها النفسية والاجتماعية على المرأة بشكل خاص.

وعليه تم طرح التساؤلات التالية:

¹ - ربا عنان سعد الله: العنف ضد المرأة العاملة في مكان العمل في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، ماجستير، دراسات المرأة، كلية الدراسات العليا، جامعة نابلس، فلسطين، 2015.

- ما مدى انتشار العنف ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين؟
- ماهي أهم أسبابه؟
- ماهي أهم مظاهره؟

نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

- ✓ أن العنف المنتشر ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية هو عنف خفي يتمثل في النظرة الدونية للمرأة والإيماءات والإشارات الجنسية اتجاه المرأة، فيما كان العنف الجسدي غير منتشر في تلك المؤسسات.
- ✓ وتبين أن عامل المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي للمرأة لم يؤثر في مستوى العنف الممارس ضدها في العمل، إذ كانت فئة المتزوجين أكثر رفضاً لمجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل بنسبة (83%).
- ✓ وعند قياس أثر عامل الدخل تبين أن أفراد العينة الذين دخلهم أكثر من 4000 شيقل، كانوا أكثر رفضاً لعمل الموظفة.
- ✓ كما تبين أن أفراد المؤسسات الحكومية حصلوا على أعلى نسبة في مجال علاقة الموظف بالموظفة بنسبة (72%) مقارنة بالمؤسسات الخاصة بنسبة (68%).

التعقيب على الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي قدمتها ربا عنان سعد الله يمكن اعتبار أن عدم الشفافية لدى المؤسسات من خلال تقييم دوري لأفراد المؤسسة، من أجل أن يتسنى للإدارة الاستماع إلى شكاوى الموظفين ومحاسبة الموظفين وأن السبب الرئيسي لانتشار العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسات هو عدم حماية الموظفين من

العنف الخفي في المؤسسات، ولذلك وجب التركيز على موضوع الوعي الذاتي للمرأة والاهتمام بالصحة النفسية للموظفات في المؤسسات.

الدراسة السادسة: الصادق عثمان عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار.¹

لقد قدم الصادق عثمان الدراسة التي تمثلت في عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار والتي هدفت إلى معرفة الدور إلى معرفة الدور الذي استطاع أن يساهم في ترقية المرأة اجتماعيا من خلال تأثيرها على أهم العادات والتقاليد وتحديد البعد الاجتماعي الذي يتمثل في العلاقات المتبادلة من خلال التفاعلات الاجتماعية ونوعها في إطار عمل المرأة وإفرازه لقيم اجتماعية جديدة ومفاهيم تتماشى مع الوضع الحالي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العراقيل التي تتعرض لها المرأة على مستوى الأسرة وتسلط الضوء على الاتجاهات والسلوكيات الجديدة التي أصبحت تلعبها في التصدي لهذه المواقف.

الإشكالية:

أوضح الباحث أن المنزل هو المكان الذي ارتبطت به المرأة تقليداً أو حسب العرف والعادات الاجتماعية أما الرجل فقد ارتبط به خارجه من القيام بمهام وأدوار لها صلة بطبعه كرجل، لكن واقع الحال تغير وفق لظروف الحياتية والاقتصادية التي جلبتها الحياة العصرية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على التداخليات التي يطرحها جمع المرأة بين الدور التقليدي لرعاية الأطفال والدور الجديد للعمل خارج البيت.

وعليه تم طرح التساؤل التالي:

- ماهي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها؟

نتائج الدراسة:

طرحت هذه الدراسة جملة من النتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

¹- الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية-رقان- جامعة بسكرة، أدرار، الجزائر، 2013/2014).

✓ تشير الدراسة إلى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة أجازهن دون التفكير في إحضار الخدمات، لما يحوله الموروث الثقافي لفكرة عدم تقبله لامرأة غريبة في بيت الزوجة.

✓ أن فئة المطلقات هي أكثر عرضة للعزلة الاجتماعية من غيرهن من النساء الاخريات في المجتمع وذلك لاعتبارات الثقافة السائدة في المجتمع، وهذا ما يؤكد ان عمل المرأة خارج البيت لا علاقة له بالعزلة الاجتماعية التي تشعر بيها المبحوثات فهن مقبولات في المجتمع.

✓ أن المجتمع قد وعي بضرورة عمل المرأة خاصة في المستشفيات محل الدراسة لما تقدمه من خدمة، فمن الضروري وجود المرأة في هذا المرفق لتقديم الخدمة لبنات جنسها في مجتمع محافظ لا يتقبل بسهولة الخدمات المتقدمة للنساء من طرف الرجال.

نستنتج أن الأسلوب الردعي المتبع من طرف المشرفين تجاه العاملات يخضع لطبيعة الغياب وسببه أن أسلوب المسامحة هو الغالب في التعامل مما يوحي بوجود علاقات مبنية على العاطفة داخل مكان العمل، ونجد أن العناية بالأبناء ورعايتهم يشكلون ضغوطا كبيرة على الأمهات العاملات مما يجعلهن يفكرن في التخلي عن العمل لصالح الأبناء.

وقد اوضح الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة، ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل، وأصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار لا الأمر وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء.

التعقيب على الدراسة:

في إطار هذه الدراسة التي قدمها الصادق عثمان يمكن اعتبار خروج المرأة خارج بيتها يجعلها تتحمل ما يترتب عن هذا القرار تبعيات ونتائج من الناحية الأسرية والحياة المهنية، فالمرأة في محاولاتها للتوفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية تسلك طريقا شاقا وصعب يعمل على تشتيت جهدها وقدرتها على التركيز، لتعيش قلقا مستمرا يؤثر على صحتها النفسية والجسمية.

كما أن المحيط الاجتماعي والموروث الثقافي السائدة في المجتمع له دور كبير في بقاء واستمرار عمل المرأة خارج البيت أو القضاء عليه، كما اتضح ان عمل المرأة خارج البيت عمل أيضا على تلاشي الخط التقليدي الذي كان يفصل بين أعمال الرجال وأعمال النساء داخل البيوت والأسر، كذلك انتشار الآلات التكنولوجية خفف من عناء العاملات وزاد من تشجيعهن على العمل خارج البيت.

خلاصة:

وفي الأخير نستخلص إلى أنه من خلال هذا الفصل تم تحديد الإطار العام للدراسة بداية من الإشكالية وتحديد الفروض، وأهم الأسباب التي دفعت بنا إلى اختيار هذا الموضوع والأهداف المرجوة، كما تطرقنا إلى ضبط مجموعة من المفاهيم نظريا وإجرائيا حتى يتسنى للقارئ فهم معناها والقصد من استعمالها في الدراسة الحالية.

الجانب النظري

الفصل الثاني

المنظور السوسيولوجي لظاهرة العنف

تمهيد

المبحث الاول: ماهية العنف

المطلب الاول: نظرة تاريخية حول ظاهرة العنف

المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالعنف

المطلب الثالث: خصائص العنف وأسبابه

المطلب الرابع: أنواع العنف

المبحث الثاني: مظاهر العنف وآثاره

المطلب الأول: مظاهر العنف

المطلب الثاني: آثار العنف

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للعنف وطرق معالجته

المطلب الاول: النظريات المفسرة لظاهرة العنف

المطلب الثاني: طرق معالجة ظاهرة العنف

خلاصة

تمهيد:

تعتبر ظاهرة العنف من بين الظواهر الاجتماعية التي تشكل خطرا وانتهاكا لحقوق الإنسان وتؤثر سلبا على المجتمع باعتبار العنف سلوكا إنحرافيا وظاهرة عالمية يعاني منها جميع الأفراد في كل المجتمعات، وفي الآونة الآخرة كثرت حوادث العنف وازداد انتشار السلوك العنيف في كثير من مجتمعات العالم، وأصبح العنف ظاهرة صعبة الفهم والتفسير وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى تعقدها إذ تعددت مظاهر العنف والعدوان وتتوعدت الأساليب والطرق ولها أسباب ودافع مختلفة، وتعتبر هذه الأسباب نسبية إذ تختلف من فرد إلى آخر ومن جماعة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر، ويشكل العنف دور كبير في تدمير المجتمعات والأشخاص نتيجة لما يسببه من دمار للأخلاق والقيم المجتمعية، وهذا ما جعل ظاهرة العنف محل اهتمام الكثير من الباحثين الاجتماعيين والنفسانيين والسياسيين، فالوقوف على أسباب ظاهرة العنف يتطلب الإلمام بالدراسات والبحوث ذات الصلة بهذه الظاهرة، وحتى يتسنى لنا على الأقل فهم مدلول ظاهرة العنف ومدى تطوره والأسباب المؤدية لهذه الظاهرة.

المبحث الأول: ماهية العنف

المطلب الأول: نظرة تاريخية حول ظاهرة العنف

ارتبط العنف بصورة عامة بوجود الإنسان ذاته، غير أننا نجد عدة صور وأشكال للعنف، فإن تاريخ العنف يبدأ حيث يظهر الخلاف والنزاع على اختلاف صورته ودرجاته بين بني البشر، ويمكن القول ان ظهور العنف والتأريخ له عند العديد من العلماء والباحثين مرتبط بظهور النزاع والخلاف بين الناس فيما يخص الفوز بالملكية، السيطرة، وتختلف ظاهرة العنف بصورة عامة باختلاف المجتمعات وتباين الحضارات، وهي ترتبط بصورة دائمة بحالة المجتمع والقيم السائدة فيه، فيما يعتبر في مجتمع من المجتمعات أمراً طبيعياً ينظر إليه في المجتمعات البشرية الأخرى عنف لا يحتمل وجرم لا يغتفر

إن العنف قديم قدم الوجود، وجد قبل خلق آدم عليه السلام، ونستدل على ذلك بما جاء ذكره في القرآن الكريم، مصداقاً لقوله تعالى "وإذا قال ربك للملائكة إني جاعل في الأرض خليفة، قالوا أتجعل فيها من يفسد فيها ويسفك الدماء ونحن نسبح بحمدك ونقدس لك، قال إني أعلم ما لا تعلمون" سورة البقرة الآية [30]، وتستمر ظاهرة العنف ليسجل القرآن الكريم أول جريمة قتل للجنس البشري على وجه الأرض في قتل قابيل لأخيه في قوله سبحانه وتعالى "فطوعت له نفسه قتل أخيه فقتله فأصبح من الخاسرين" سورة المائدة الآية [30].¹

فالعنف ليس بظاهرة جديدة، ولكنها تعددت وتنوعت أشكالها على مر العصور، فقد كان العنف موجوداً في المجتمعات البدائية والتي كان يمثل الرعي وعدم الاستقرار والسعي وراء الماء والعشب أهم خصائصها، ومن ثم ظهرت أنماط مختلفة من العنف بين القبائل تتمثل في العراك حول المياه، والكأ قد تصل إلى القتل، وفي العصر الحديث اتسعت ظاهرة العنف وازدادت حدتها وتباينت أشكاله و بعد التقدم العلمي والتكنولوجي والتقدم في وسائل الاتصالات وتعددت حاجات الأفراد، ونتيجة لهذه التغيرات ازداد العنف وانتشر الاغتراب حيث

1- سامي مقالتي: تفسير ظاهرة العنف في الجامعات الجزائرية من طرف هيئة التدريس، دراسة ميدانية، (رسالة دكتوراه)، علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016 الجزائر، 2017، ص ص77-78.

تباينت القيم والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد وتوسعت الهوة بين القيم، وقيم الآباء في المجتمع يؤدي بالضرورة إلى العنف علاوة على أن تصدع القيم والمعايير أدى إلى لجوء الفرد إلى استخدام وسائل غير مشروعة لتحقيق أهدافه.

لقد وصف الفيلسوف الإنجليزي "هوبر" (hobber) الإنسان بالذئب حيث قال: "الإنسان ذئب لأخيه الإنسان" وهي الصفة المعبرة عن الطبيعة العنيفة الخاصة بالإنسان، ومعنى هذا أن العنف متأصل في الإنسان وهكذا يبدو جليا ان العنف يختلف باختلاف نظام القيم والمعايير السائدة في مختلف المجتمعات وعبر الحقب والأزمنة التاريخية، وعليه فإن مظاهر العنف وأنماطه ودوافعه وصوره وأشكاله تتعدد وتتنوع، بحيث يصعب رد ذلك إلى أنماط محددة أو الوقوف على عوامل ثابتة تكمن وراء ظهور العنف وتفجره، بمعنى أنه من السهل فهم آليات العنف وقيمه من مجتمع لآخر، كما أن للخصوصية الثقافية والاجتماعية دخل في تحديد ما هو مسموح من سلوكيات عنيفة وما هو غير مسموح.¹

وترجع جذور العنف أيضا إلى عوامل بيئية ونفسية واجتماعية واقتصادية وأكاديمية ولا تنسب للمرجعية الطبيعية، ذلك لأنه سلوك مركب ومعقد ومتعلم ومكتسب من البالغين بصورة كبيرة، فنحن نكيف الأطفال على الاعتقاد أن العنف كإحدى الوسائل المؤثرة والمقبولة للوصول إلى الغاية بعينها.

وأرجع "جيل ديلافون" جذور العنف إلى تاريخ الأمة الفتية المضطرب، أي الحكاية العنيفة المبنية على الأسطورة التي تأسس عليها الغرب الموحش، حيث لا يمكن للإنسان سوى الاعتماد على قواه الخاصة، حيث ينبغي عليه أن يؤمن وحده الدفاع عن نفسه والدفاع عن ممتلكاته وأسرته، اتفقت الآراء المختلفة أن العنف ظاهرة اجتماعية قديمة وذلك بغض النظر عن الشكل الذي اتخذته هذا العنف.²

1- سامي مقلاتي: المرجع السابق، ص78.

2- عبد الحميد محمد علي: العنف ضد الأطفال، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2009، ص ص13-14.

ويؤكد "محمد نجيب" أن المصدر الأساسي للعنف في تاريخ البشرية كان محاولة التسلط والتي جاءت في أشكال متعددة، سواء تسلط فرد على آخر، أو تسلط طبقة على المجتمع الواحد، وكذلك تسلط مجتمع أو إقليم على مجتمع آخر، فهذا التسلط يفرض قوة على قوة أخرى يرتبط بعنف وعنف آخر مضاد، وبذلك فإن التسلط من السيطرة هو أصل العنف ومصدره، والعنف كمصطلح ظهر في مصر منذ السبعينات وحتى وقتنا الحالي، وربما يؤكد ذلك تسمية العصر الحالي بعصر العنف مقابل عصر القلق وعصر، إضافة إلى زيادة الاهتمام من جانب هيئات ومؤسسات المجتمع بقضية العنف ودراسة أسبابه ومحاولة وضع الحلول لها.¹

المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالعنف

1_العدوان/ العدوانية:

يرى "كونراد لورنيز" و "سيغموند فرويد" أن العدوان غريزة إذ يكتسب العدوان عند الحيوان وظيفة تأقلمية تساعد من يستخدمه على البقاء على قيد الحياة، فالعدوان ضروري للقناص (حتى يأسر طريدته) وللضحية (حتى تدافع عن نفسها)، وتأخذ الصراعات شكل الطقوس تلخص غالب الأحيان بالضربات والتهديد إسقاط الآخرين، بل قد تصل إلى حد القتل.

ويعتبر علم النفس الاجتماعي العدوان بمثابة رد فعل على مثير يتأتى من المحيط، أما أسبابه فليست داخلية بل هي خارجية، وهكذا برهنت أعمال عالم النفس الاجتماعي (ستانلي ميلغرام) أنه بإمكان أي منا أن يتبنى سلوكاً إجرامياً بفعل خضوعه للسلطة، ثم قد يكون العدوان حصيلة تعلم على مدى طويل.²

كما يعرف العدوان على أنه سلوك يتصف بالعداء تجاه الآخرين وهو سلوك يمكن ملاحظته في الغالب بصورة مباشرة وذلك عندما يظهر في شكل هجوم لفظي أو جسدي أو بصورة غير مباشرة عندما يظهر على

1- عبد الحميد محمد علي: المرجع السابق، ص14.

2- عدنان أبو مصلح: معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص686.

شكل تنافس، ويمكن أن يكون العدوان سلوكا تدميريا للنفس والآخرين إذا أستخدم لإلحاق الأذى والضرر بالآخرين.¹

وفي السياسة الدولية او القانون الدولي يستخدم هذا المصطلح في المعاهدات الدولية بمعنيين: الأول يقوم على حالات العدوان، والثاني يعتمد على التعريف المجرد له ولهذا يعتبر إعلان الحرب على دولة أخرى أو الغزو على أراضيها مثال على العدوان إما باللجوء إلى التهديد بالسلاح والقوة أو الضغط أو الاقتصادي الإيديولوجي.²

العدوان مفهوم عرف منذ ظهور الإنسان سواء في علاقته مع الطبيعة أو في علاقة الإنسان بالإنسان، وهو معروف في سلوك الطفل الصغير وفي سلوك الراشد، وفي سلوك الإنسان السوي والمريض، وإن اختلفت الدوافع والوسائل والأهداف والنتائج وسواء كان التعبير عن هذا السلوك العدواني بالعنف أو الإرهاب أو التطرف فإنها جميعا تشير إلى مضمون واحد وهو العدوان، ويمثل العدوان مشكلة من أخطر المشاكل الاجتماعية المستفحلة في العصر الحديث، حيث يعرف العدوان بأنه أي سلوك يصدره فرد أو جماعة، صوب آخر أو آخرين أو صوب ذاته لفظيا كان أو ماديا، إيجابيا كان أم سلبيا، مباشرة أو غير مباشرة، أسبابه الغضب أو الإحباط أو الدفاع عن الذات والممتلكات، أو الرغبة في الانتقام أو الحصول على مكاسب معينة، يترتب عليه إلحاق أذى بدني أو مادي أو نفسي، بصورة متعمدة بالطرف الآخر.³

2_التعصب:

يعرف التعصب بأنه حكم ما قبل فحص الحقائق والاعتبارات المتعلقة بالعنف، كما يعرف التعصب أنه حكم غير ناضج يتسم بالانفعالية دون أساس يستند إليه وقد يكون إيجابيا أو سلبيا.⁴

1- عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص324.

2- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، بدون سنة، ص20.

3- بلقاسم سلاطينية، سامية حميدي: العنف والفقير في المجتمع الجزائري، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، صص 9-10.

4- رشدي شحاتة أبو زيد: العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2008، ص29.

ويعرفه قاموس العلوم الاجتماعية: بأنه غلو في التعلق بشخص او فكرة أو مبدأ أو عقيدة بحيث لا يدع مكان للتسامح، وقد يؤدي إلى العنف والتعصب، كما تشير أدبيات العلوم الاجتماعية المعاصرة أن التعصب يشكل موقفاً او اتجاهها ينطوي على التهيؤ الفردي أو الجماعي للتفكير أو الإدراك أو الشعور والسلوك بشكل إيجابي أو سلبي تجاه جماعة أخرى أو أي من أفرادها.¹

كذلك هو سلوك يتصف بطابع التوتر الذي يلي الرفض المقابل بالتشدد أو نتيجة للمعاملة السيئة أو الإهانة، وهي مظهر طبيعي من مظاهر سلوك الفرد.²

ويمكن تعريفه أيضاً بأنه انحراف في العاطفة بدون المنطق، وعدم قبول الحق عند ظهور دليله ولذا يصر على ما في جانبه وإن لم يكن له دليل ويرفض ما في جانب طرفه وإن كان له دليل.³

3- التهديد:

هو زرع الخوف في نفس الزوجة أو الزوج أو الأبناء من خلال الضغط على إرادتهم وتخويفهم من أن هناك ضرر سوف يلحق بهم أو بأشياء لها صلة بهم سواء كان ذلك من خلال استخدام القوة أو العنف.

كما يعرف أنه كل قول أو كتابة من شأنه إلقاء الرعب والخوف في قلب الشخص المهدد من ارتكاب الجاني للجريمة ضد النفس أو المال أو إفشاء أمور متعلقة بالشرف، وقد يحمله التهديد تحت تأثير ذلك الخوف إلى إجابة الجاني إلى ما ابتغى متى اصطحب التهديد بطلب، و الوعيد بالشر يصيب المجنى عليه مهما كانت الوسيلة التي توصل بها الجاني سواء كان الشر بالاعتداء على نفسه أو ماله أو عرضه مما يحدث الرعب في نفسه فكل فعل مادي أو قول يشكل اعتداء على الحرية والأمن على المجنى عليه يعتبر تهديداً.⁴

1- أندريه هاينال وأخرون: سيكولوجية التعصب، دار الساقي للطباعة العربية، ط1، لبنان، 1991، ص9.

2- بولا حريقة: موسوعة الأسرة الحديثة، بسيكوبيديا، ط1، الجزء 15، بيروت، لبنان، 2001، ص54.

3- عدنان أبو مصلح: مرجع سابق، ص236.

4- محمد سيد فهمي: مرجع سابق، صص60-61.

وعليه فالتهديد هو ذلك الفعل الذي يقوم به الشخص والذي يندر آخر بخطر يريد إيقاعه بشخصه أو ماله أو هو الإعلان عن شر يراد إلحاقه بشخص معين أو بماله ومن شأن ذلك أن يسبب له ضرر أو قد يكون برموز أو شعارات والتهديد إما أن يكون مصحوبا بأمر أو شرط.

4- الترويع:

يقصد به أعلى درجات الترويع التي تتعرض لها الزوجة أو الابناء أو الزوج ويؤدي إلى إفساد العلاقة والحد من التفاعلات الإيجابية داخل الأسرة ويسعى كل طرف من أفراد الأسرة إلى إيجاد حل يجنبهم هذا الترويع.¹

ويعرف كذلك بأنه كل فعل محرم وقع على وجه التعدي، سواء كان في النفس أو في المال أو العرض، يصدر من الجاني يفزع المجني عليه ويثبت به إما هلاك، أو نقص يصيبه، أو فقد منفعة من منافعه.²

5- السلطة:

هي مصطلح شاع استخدامه في العلوم الاجتماعية منذ عام 1950م وذلك بعد أن نشرت دراسات تضمنت عدة استخدامات لها تدور عموما حول فكرة تأييد السيطرة والقوة والخضوع للأعراف والاصطلاحات السائدة والميل نحو إسقاط بعض الدوافع الانفعالية اللاشعورية على العالم الخارجي فهي انتقال حق ممارسة القوة القانونية أو السياسية من فرد أو جماعة نحو فرد أو جماعة أخرى

ويمكن تعريفها بأنها الحقوق والواجبات والالتزامات، فالذي يملك السلطة له الحق في طلب الطاعة والآخر الذي يتلقى الأوامر عليه واجب الطاعة.³

1- محمد سيد فهمي: المرجع السابق، ص.62

2- فوزي محمد السيد طه: الترويع عبر برامج القنوات الفضائية، دراسة فقهية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية، أسوان، العدد3، 2020، ص.21

3- إبراهيم جابر السيد: قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، 2018، صص92-93.

كذلك هي القدرة القانونية على ممارسة النفوذ على فرد أو جماعة، ومن وسائلها إصدار الأوامر والنواهي من يملك السلطة إلى الخاضعين لها ومراجعة أعمالهم وإثباتهم أو معاقبتهم.

أما من منظور علم النفس فتعرف السلطة بأنها تتضمن العلاقة بين اثنين أو أكثر من الأفراد، فمن ناحية نجد شخصا يقترح طريقة أداء عمل الآخرين ونجد شخصا آخر يقبل هذه المقترحات ويطيع الأوامر.

وأما من منظور علم الاجتماع يعرف (ماكس فيبر) السلطة على أنها: "القوة الشرعية التي تمنح الحق للرؤساء إصدار الأوامر إلى المرؤوسين والحصول على امتثالهم للقرارات والأعمال المكلفين بها".¹

كذلك يمكن تعريفها بأنها الصرامة في التعامل بما يحول دون إشباع رغباتهم باعتماد أساليب الإلحاح أو التهديد أو اللوم أو حتى ممارسة العقاب المتكرر الذي قد يصل إلى الضرب.²

المطلب الثالث: خصائص العنف وأسبابه

1- خصائص العنف:

- تعتمد الإيذاء وإلحاق الضرر والأذى بالآخرين.
- العنيف ذو طبيعة مادية ومعنوية ويتمثل ذلك في إصابة الضحية جسدياً أو نفسياً أو قد تشمل الأثنين معاً.
- يختلف في الدرجة والشدة فقد يكون العنف بسيطاً أو شديداً يصل إلى درجة القتل قد يكون العنف مباشراً أو غير مباشراً، فقد مباشراً حينما يضر الزوج زوجته مثلاً.
- قد يكون الدافع للعنف بمثابة رد فعل لأحد أشكال المضايقات من الطرف الآخر مثلما الحال في العنف الدفاعي الذي يحمي الضحية نفسه بواسطته أو ذلك العنف الذي يصدر بدافع الرغبة في حماية الضحية كما هو في حالة ضرب الأب لابنه الذي يهمل دروسه.

1- فيصل ديب: علم اجتماع المؤسسات، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم الاجتماع، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، 2019/2018، ص4-6.

2- سناء عبد الوهاب الكبيسي: التنشئة الاجتماعية للطفل ودور الأسرة فيها، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016، ص135.

- قد يكون العنف غالبا يمثل هدفا في حد ذاته وتعبيرا عن شعور بالإحباط الذي يعانيه الفرد أو تعزفا لتوترات تراكمت لديه وقد يكون وسيلة تهدف إلى حث الضحية على إثبات فعل معين أو تعديل سلوكها قد يغلب على العنف الطابع الاستفزازي حيث لا تكون هناك سلوكيات صادرة عن الضحية تبرزه.¹

2- أسباب العنف:

تتباين العوامل التي تدفع بالفرد أو بأعضاء الأسرة إلى العنف وبعض هذه العوامل ديموغرافية بيئية والبعض الآخر نتاج عوامل شخصية اجتماعية وفيما يلي عرض لهذه العوامل.

أ- على المستوى الاجتماعي والاقتصادي:

يمثل انخفاض المستوى الاجتماعي الاقتصادي للأسرة عاملا مهما في انتشار العنف الأسري، فالمعاناة الاقتصادية تؤدي إلى زيادة عدد الأزمات أثناء الحياة، وترتبط بانخفاض التدعيم المالي والاجتماعي أثناء حدوث الأزمات، كما أنه عادة ما يصاحبه صغر سن الآباء والأمهات

(تحت سن العشرين) وكذلك انتشار تعاطي المخدرات، وارتفاع معدل الخلافات الزوجية، ويمكن القول أن الزواج المبكر مع المعاناة الاقتصادية، قد يؤدي إلى ظهور أعمال العنف في المجتمع.

وفي الوقت الذي يعاني فيه القطاع العريض من المجتمع من انخفاض المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وعدم القدرة على توفير الحد الأدنى من الدخل الأسري، إلا أن ذلك لا يمنع من هناك شرائح اجتماعية محدودة تنامت في ظل الانفتاح الاستهلاكي، وحققت ثرواتها بطرق غير مشروعة، هذه الفئات تعيش حياة البذخ والترف بما يتضمن ذلك أنماط سلوكية واستهلاكية يطلق عليها ما يسمى التطرف الدنيوي ويؤدي وجود النقيض (الثراء الفاحش) و (الفقر المدقع) في نفس الإطار الاجتماعي إلى خلق وتضخيم بعض مظاهر الاستفزاز والإحباط لدى القطاعات غير القادرة، الأمر الذي يشكل أحد مصادر الزيادة أعمال العنف، وعلى أية حال فإن المعاناة الاقتصادية وعدم إشباع الحاجات الأساسية والضرورية لبقاء الفرد، قد تمثل

1- طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري: مرجع سابق، ص ص14-15.

مشكلات جوهرية في الحياة وقد يسعى الفرد إلى إشباعها بطرق غير مشروعة أو باستخدام أنواع العنف والإرهاب للقادرين حتى لا يشعر الفرد بالإحباط بسبب عدم تحقيق أهداف أساسية له في الحياة.¹

ب- على المستوى الثقافي:

تتمثل الدوافع والأسباب الثقافية في عوامل كثيرة مثل الاغتراب الثقافي أو البعد عن التراث الأصيل للمجتمع، سواء كان هذا عن طريق تأثيرات التغريب بالذات بمعنى في أحضان الغرب²

عامة والولايات الأمريكية خاصة، أو عن طريق التشريق والتعاطف والتحالف مع الكتلة الشرقية تحت قيادة

الاتحاد السوفياتي، كما يمكن أن يتمثل في الاغتراب الفعلي (الفيزيقي) الذي بمقتضاه ونتيجة للظروف الاقتصادية الاجتماعية والسياسية المتناهية الصعوبة التي يتعرض لها الشعب تتم هجرة أعداد هائلة من المواطنين ليدقوا مرارة الهجرة الخارجية ونتائجها والتي تصل إلى حد فقد الكيان والكرامة، وإذا كان (المعتقد) هو أحد أهم محاور الأسباب الثقافية فإن المساس به (سلبا) قد يفجر أحداث العنف بدوي هائل، وبحيث يزداد العنف حدة كلما كانت الشحنة الدينية أقوى.³

ج- على المستوى السياسي:

إن الأسباب السياسية للعنف يمكن أن نسير بينها في اتجاهين، اتجاه داخلي آخر خارجي، وبما يتعلق بالأسباب النابعة من الداخل متشابكة بالتلاحم المشار إليه مع عوامل اجتماعية أساسا، يمكن الإشارة إلى أمور مثل الصراع (الطبقي أو الفئوي غالبا)، واستخدام المسؤولين للسلطة بشكل غير رشيد، وغياب الديمقراطية، وبالتالي حضور الدكتاتورية والتسلطية، أو حتى وجود الديمقراطية بشكل صوري وغير حقيقي

1- صالح حسين: العنف الاجتماعي والسياسي والإعلامي من منظور علم النفس الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، مصر، 2014، ص ص182-183.

2- محمد عبده محجوب، يحي مرسى عيد بدر : العنف السياسي والاجتماعي، (قراءات ودراسات أنتروبولوجية)، دار الثقافة العلمية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2005، ص185.

3- المرجع نفسه ، ص185.

وارتكاب نظام الحكم من منطلقها أمورا تفرغها من مضمونها، كفرض الأحكام العرفية وسن القوانين الاستثنائية، وعدم السماح بقيام أحزاب بشكل عام وكذلك عدم السماح بتكوين نقابات أو اتحادات.¹

د- عدم استغلال وقت الفراغ:

تؤكد العديد من الدراسات أن عدم استغلال وقت الفراغ قد يؤدي إلى العنف، وهذا الفراغ يعتبر أحد نتائج الثورة العلمية والتطور التكنولوجي والاعتماد الكامل على الأجهزة في كافة جوانب الحياة اليومية سواء في نطاق الأسرة أو المدرسة أو العمل، مما أدى إلى وجود فائض من الوقت لا يستطيع الشباب استغلالها بما يعود بالنفع والفائدة على الأسرة والمجتمع، حيث ينصرف العديد من الشباب إلى تفريغ طاقاته العدوانية في أعمال العنف وإدمان المخدرات، واستغلال هذه الشحنات الانفعالية العنيفة، تتطلب عمل استراتيجيات لكيفية الاستفادة من أوقات الفراغ في الأنشطة الرياضية المتنوعة، والعبادة أو العلم، أو الساعات الإضافية في مواقع العمل المختلفة، والمشاركة الاجتماعية في خدمة الأسرة والمجتمع حتى نقل من حدة العنف بين الشباب.²

هـ- حجم الأسرة:

يمثل حجم الأسرة أحد المتغيرات الاجتماعية التي تؤثر في نمط التفاعل بين الوالدين والأبناء ومن المعتاد تقسيم الأسر إلى أربعة تقسيمات رئيسية وهي الأسر ذات الطفل الواحد، والأسر الصغيرة (طفلين أو ثلاثة) والأسر متوسطة الحجم (ثلاثة أو أربعة أطفال وأحيانا خمسة) ثم الأسر كبيرة الحجم (خمسة أطفال أو ستة فأكثر) ويؤدي تنوع حجم الاسر إلى اختلاف المناخ الأسري، فالأسر كبيرة الحجم قد يسود فيها وبدرجة عالية نمطين من العنف هما العنف الوالدي والعنف الأسري، وبسبب نقص التفاعل الإيجابي بين الوالدين والأبناء وصعوبة الحصول على القدر الكافي من الاهتمام من الوالدين، ونقص المثيرات اللفظية،

1- محمد عبده محجوب، يحي مرسى عيد بدر، المرجع السابق ، ص186.

2- صالح حسين: مرجع سابق، ص183.

وعدم القدرة على تلبية كافة احتياجات الفرد، ومن ثم فإن عدم إشباع الكثير من حاجات الأسرة سواء البيولوجية أو السيكولوجية قد ينتج عنها مشكلات سلوكية ومن أهمها العنف الأسري.

و- الإساءة والإهمال في الأسرة:

من المتداول أن تكون الصورة النموذجية لحياة الأسرة هي الدفء والعاطفة والدعم المتبادل، إلا أن هناك سلسلة من أشكال السلوك العدواني الخطير الممتد والذي يظهر داخل إطار الأسرة مثل الإساءة الجسدية والانفعالية للأطفال، والعدوان على الأقارب، والعنف الزوجي، وإهمال الأقارب، ومشكلات الإساءة للمسنين، وبما أن الأطفال يعتبرون أعضاء غير أقوياء نسبياً في المنظومة الأسرية فهم معرضون للخطر، خصوصاً عندما يكونون هدفاً للعنف والعدوان من جانب الوالدين والأقارب الكبار الآخرين، والعقاب البدني مازال يمارس في الغالبية العظمى من الأسر.¹

المطلب الرابع: أنواع العنف

1- العنف الجسدي:

وهو عنف واضح، وعادة ما تكون آثاره بادية للعيان، ويعد من أكثر أنواع العنف انتشاراً، ويتم باستخدام الأيدي أو الأرجل أو أي أداة من شأنها ترك آثار واضحة على جسد المعتدي عليها، ويسمح للضحية في حالة كانت أنثى ومتزوجة بطلب الطلاق، شريطة تقديم تقرير طبي بواقعة الضرب، وعادة ما يمر الضرب بمراحل قبل وقوعه، إذ يبدأ على شكل نوع من الجدل أو الحوار السلبي بين الزوجين، ليتمدد هذا النمط من الجدل ويتحول تدريجياً إلى ما يشبه الصراخ، ثم يتحول إلى الشتم وفي نهاية المطاف قد يتطور ليصل إلى درجة العنف الجسدي، ومن أشكال العنف الجسدي الأخرى "الصفع والدفع والركل واللكم وشد الشعر والرمي أرضاً والعض والخنق والضرب بأداة حادة والحرق والجرح والطعن، وإطلاق النار".²

1- صالح حسين: المرجع السابق، صص 184-185.

2- منير كرادشة: العنف الأسري (سيولوجية الرجل العنيف والمرأة المعنفة)، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، صص 34-35.

2- العنف الجنسي:

هو يعني أي علاقة جنسية، أو محاولة للحصول على علاقة جنسية، أو أي تعليقات أو تهديدات جنسية باستخدام الإكراه يقترفها شخص آخر مهما كانت العلاقة القائمة بينهما وفي أي مكان، أو أي نوع من الاتصال الجنسي غير المرغوب فيه.

وحتى أوائل العقد السابع من القرن العشرين كان يعتقد بأن الاعتداء الجنسي نادر في مجتمعاتنا، وتركزت في أوساط الفقراء، وامتدت هذه الظاهرة إلى يومنا هذا وأصبحت موجودة في جميع الطبقات والفئات الاقتصادية والاجتماعية، فقد تبين من التقرير المقدم للأمم المتحدة في دراسة أجريت على 21 بلدا أن (37%) من النساء و(27%) من الرجال قد وقعوا ضحية للاعتداء الجنسي أثناء مرحلة الطفولة، وان نسبة التعرض إلى الانتهاك لدى الفتيات أكثر منها لدى الفتيان.¹

3- العنف اللفظي:

غالبا ما يستعمل الرجال العنف اللفظي مع النساء إذ انهم يسمعونهن الكلمات الجارحة والكلام الخشن واللوم الذي لا مكان له والعتب الجارح الذي يحط من مكرامة المرأة ومكانتها في المجتمع، والعنف اللفظي الذي يستعمله الرجال ضد المرأة لا يكون امام المرأة فقط، بل يكون أمام المجتمع إلى درجة انه يخدش سمعة المرأة ويضر بكرامتها ويكسر معنويتها وهيبته أمام المجتمع، ويستعمل العديد من الرجال كالأزواج والاولاد والأصدقاء من عنصر الرجال الكلمات النابية وغير المهذبة مع النساء كالزوجات والخوات والامهات، ومثل هذه الكلمات تضر بسمعة النساء وتحطم العلاقات الإنسانية التي تربط النساء بالرجال، بل وفي العديد من الحالات تقود إلى الخصام والشجار والقطيعة وتوتر العلاقات الاجتماعية وتشنجها.²

1- حمدي أحمد بدران: العنف الأسري دوافعه وآثاره والمكافحة، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص118.

2- إحسان محمد الحسن: علم اجتماع العنف والإرهاب، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص161.

4- العنف المعنوي أو النفسي:

ويعتبر من أخطر أنواع العنف فهو عنيف غير محسوس ولا أثر واضح له للعيان، وهو شائع في جميع المجتمعات، وله آثار مدمرة على الصحة النفسية للفرد، وتكمن خطورته في أن القانون قد لا يعترف به، كما ويصعب إثباته، ويتمثل هذا النمط من العنف في الإهانات والإهمال والاحتقار والحرمان من الحرية والحرمان من الحرية والتدخل بالشؤون الخاصة، وتحت باب العنف المعنوي يندرج ما يسمى بالعنف الرمزي الذي يقتصر على الاستهتار والازدراء واستخدام وسائل يراد بها طمس شخصية الضحية أو إضعاف قدرتها الجسدية أو العقلية ما يحدث تأثيرا سلبيا على حياتها وصحتها النفسية وعلى قيامها بنشاطاتها الطبيعية.¹

المبحث الثاني: مظاهر العنف وأثاره**المطلب الأول: مظاهر العنف****1- العنف البنائي:**

يظهر العنف البنائي: عندما يكون لبناء الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد مشبعا بالعنف (القوة المادية) وهنا تصبح البيئة التي يعيش فيها الأفراد عبئا يتقل كاهلهم، ولا يكون بمقدورهم أن يغيرها، وكثيرا ما تتشابه كل الظروف المرتبطة بالبيئة السكنية أو الوضع الاجتماعي أو الثقافي لتخلق حول البشر سياجا من القوة المادية التي يمكن النظر إليها بوصفها شكلا من أشكال العنف الكامن داخل البناء الاجتماعي والثقافي، وتميل الدراسات الحديثة في مجال العنف إلى اعتبار صور الفقر والمعاناة الإنسانية، والتخلف الثقافي، والتدهور الحضري والعمراني بمثابة عنفا بنائيا ينسج حياة الأفراد، ويكبل قدراتهم ويعوقهم عن تحقيق طموحاتهم وإنجازاتهم داخل مجتمعاتهم التي يعيشون فيها.²

1- منير كرادشة : مرجع سابق، ص.37

2- محمد سيد فهمي: مرجع سابق، ص.50.

2- العنف التفاعلي:

ويقصد به العنف الذي يحدث بين طرفين في موقف تفاعل ويحدث عندما يخترق أحد أطراف التفاعل قواعد التفاعل، فتصدر عنه تصرفات شاذة فيتحول الموقف من موقف عادي إلى موقف عنيف، وهنا ينحرف الموقف عن هدفه ويتحول إلى هدف آخر، ويتحول أحد أطراف الموقف إلى شخص ينتهك حدود الطرف الآخر الذي يتحول بدوره إلى ضحية، بل أنه قد يتحول هو الآخر إلى إصدار استجابات ذات طابع عنيف، وهنا يأخذ العنف التفاعلي على شكل دائرة، ومن أبرز أمثلة العنف التفاعلي العنف الأسري، والعنف في تفاعلات الميدان العام (العنف المجتمعي) وتكون على النحو التالي:

أ- العنف الأسري:

تعد الأسرة أحد الميادين التي توضح لنا العنف التفاعلي فالأسرة يفترض أنها تقوم على العلاقات الحميمة وعلاقات الود والولاء، والانتماء، والرحمة، ولكن تحت وطأة الضغوط الحياتية تتحول إلى مكان يمارس فيه العنف بطرق عديدة، وتركز دراسات العنف داخل الأسرة في صورتها الكلاسيكية على موضوعين رئيسيين هما:¹

- العنف الموجه ضد الأطفال أو ما يعرف بسوء استخدام الأطفال أو إساءة معاملة الأطفال، حيث يحرم الأطفال من ادى حقوقهم الإنسانية مثل التعليم، والرعاية الصحية، والاجتماعية والعاطفية.
- العنف المتبادل بين الزوجين، وتركز الدراسات هنا على العنف الموجه ضد المرأة، على إعتبار ان المرأة هي الأضعف في الأسرة، والاكثر تعرضا للعنف، وذلك لأن الأطر الثقافية الجامدة تتحيز ضدها، وتتيح للرجل امتلاك القوة والسيطرة داخل الأسرة.

1- محمد سيد فهمي: المرجع السابق، ص ص51-52.

ب- العنف المجتمعي:

ويقصد به هنا كل ما يحدث خارج نطاق الأسرة، حيث يخرج الفرد من عالم الأسرة الخاص إلى العالم الخارجي في الشارع، أو المواصلات، أو المطاعم، أو المقاهي، ويتسم العنف هنا بأنه يحدث عبر دائرة واسعة من الحياة. وثمة عدد من الحقائق يرتبط بهذا النوع من العنف وهي:

- أنه أكثر ظهوراً في الأحياء الفقيرة داخل المدن والتي تضم العمال وفقراء الحضر.
- أن هذا النوع من العنف هو عنف ذكوري، فهذا العنف أكثر ظهوراً لدى الذكور.
- يدور العنف في المجتمع حول موضوعات مختلفة أهمها النزاع حول الأمور المادية.¹

5- العنف السياسي:

العنف السياسي هو الأعمال والممارسات الموجهة من قبل الدولة أو النظام السياسي أو منظمات سياسية ضد الأفراد والمجموعات، أو أنه الاستعمال المدمر للقوة ضد الأشخاص أو الأشياء والموجه لإحداث تغييرات في سياسة الحكومة أو القائمين على أمرها.

ويعرف "هارود نيجرج" العنف السياسي بأنه: "أفعال التدمير والتخريب وإلحاق الأضرار والخسائر، التي توجه إلى أهداف أو ضحايا مختارة أو ظروف بيئية أو وسائل أو أدوات والتي تكون آثارها ذات صفة سياسية من شأنها تعديل أو تقييد أو تحرير سلوك الآخرين في موقف المساومة والتي لها نتائج على النظام الاجتماعي وإذا نظرنا إلى مفهوم النظام الاجتماعي من منظوره العريض، لوجدنا ان العنف السياسي قد يكون محلياً داخل إقليم من الدولة، أو بين أجزاء من الدولة أو قطاعات فيها، أو يكون له مظهر دولي إقليمي أو عالمي".²

1- محمد سيد فهمي: المرجع السابق، ص.53

2- نشوى محمد: مرجع سابق، ص.11

المطلب الثاني: آثار العنف

يترتب على العنف آثار نفسية واجتماعية عدة منها:

- عدم القدرة على التعامل مع المجتمع.
- عدم الشعور بالرضا عن الحياة الأسرية.
- تكوين اتجاهات سلبية نحو الذات ونحو المجتمع.
- عدم القدرة على مواجهة التوتر والضغوط بطريقة إيجابية.
- عدم القدرة على حل المشكلات التي تواجه الفرد.¹

نجد كذلك من بين هذه الآثار تدمير البنية الديمقراطية وخلق إحباط عام لدى المجتمع بشكل عام ولدى الجيل الصاعد بشكل خاص.

_ انخفاض مستوى الانفتاح العام نحو مفهوم التطور الإيجابي.

_ خلق حالة من التردّي لدى الشباب والأجيال الناشئة في المشاركة بالحياة السياسية والعامّة بجميع أنواعها.

_ العصبية والتوتر وعدم الإحساس بالأمن.

_ الانحراف والوقوع في الجرائم.

_ إعاقة عملية التنمية والتطوير.

التفكك الاسري حيث يعمل العنف على تدمير مهارات وقدرات الشخص مما يؤدي إلى صعوبة التواصل مع

الآخرين بالإضافة إلى الشعور بالوحدة والإحباط والاكتئاب.

- تدمير المبادئ والقيم والأعراف.

_ انتشار العدوانية بين الافراد.²

1- طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري: مرجع سابق، ص.32

2- محمد البيومي الراوي بهنسي: العنف الأسري (أسبابه وآثاره وعلاجه في الفقه الإسلامي)، مجلة الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، المجلد09، العدد32، الإسكندرية، مصر، 2016، ص195

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للعنف وطرق معالجته

المطلب الأول: النظريات المفسرة للعنف

تعد دراسات العنف من الدراسات الحديثة نسبياً، إذ لا توجد خاصة تفسر العنف بمظاهره ومجالاته واتجاهاته الحديثة، فلم تستطع أن تطور إلا الآن ميدانا مستقلا له نظريات خاصة به، الأمر الذي دفع الباحثين إلى اشتقاق النظريات المفسرة للعنف من التطورات النظرية في علم الاجتماع وعلم النفس.

1- المدخل النفسي:

تذهب نظرية الاضطراب العقلي من خلال استخدام بعض الآليات المنهجية والقياس إلى أنماط معينة من الناس توجه عنفها ضد الآخرين خاصة تجاه المرأة وهؤلاء (أي الأنماط من الناس) يتميزون بسماوات شخصية خاصة عن الآخرين من حيث المهارات، الحالة المزاجية والشخصية، تاريخ وظروف الحياة وكذلك من الناحية الفسيولوجية، ومن المعتقد أن ضرب الزوجات أمر نادر الحدوث ولا يوجد إلا بين الأفراد المنحرفين أو الذين يعانون من مشكلات عاطفية عادة أو المدمنين على تعاطي المخدرات والكحول، وهنا نجد أن الأطباء في بداية أبحاثهم اهتموا بدراسة سمات الشخصية المعنفة المنهكة (الضحية) أكثر من دراسة المعنف نفسه (المعتدي)، ولعل ذلك يعود إلى صعوبة أو استحالة الحصول على عينة فعلية من الرجال الذين يمارسون العنف ضد زوجاتهم، وإن تم ذلك فإن أغلب هؤلاء الرجال سيرفضون الاعتراف بسلوكهم العنيف.¹

أ_ نظرية العجز المتعلم:

يرجع ظهور المصطلح لأول مرة إلى "سليغمان" الذي أجرى دراساته وتجاربه على الحيوانات وتوصل إلى أن تعرض الحيوانات إلى صدمات مرهقة يؤدي بها إلى الفشل والاستسلام، وتتعلم بأنها لن تتفادى مستقبلا أي نوع من المشكلات أو العقاب التي تجدها في طريقها لأداء مهمة ما.

1- لبرارة هالة: العنف ضد المرأة المفهوم والدلالات النظرية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 13، جامعة خنشلة، الجزائر، بدون سنة، ص 466.

أما عند تطبيق الدراسة على الإنسان فنجد أن هذا المفهوم يشير إلى أن ضحايا العنف عندما يجدون أنفسهم في مواقف صعبة لا يستطيعون تغييرها أو السيطرة عليها فإن لهم إيمانا بعدم قدرتهم على المواجهة ويعتقدون بالاستسلام والفشل وعدم الرغبة في إبداء رأي أو سلوك مضاد نتيجة عجزهم الفكري والنفسي أمام الموقف السيء الذي يوجهونه وبتكراره يجدون أنفسهم يكتسبون سلوك العجز والرضوخ فيقيمون بذلك تقديرهم لذاتهم وقوتهم الدفاعية ويغلقون على أنفسهم في دائرة الاكتئاب والعجز الكلي.

إذن فهذا النموذج يؤكد أن العنف هو سلوك متعلم ومكتسب حيث يتعلمه الفرد من خلال الخبرة أو من ملاحظته لسلوك الآخرين، هذا يعني أننا نتعلم الكثير من الأنماط السلوكية من خلال الملاحظة والتقليد والافتداء بسلوك الآخرين، إذن فسلوك العنف متعلم شأنه شأن بقية أنواع السلوك الأخرى المكتسبة وهذا التعلم يعود الفضل فيه لدور الأسرة، وتؤكد نظرية العنف المتعلم على أن العنف متعلم يكتسبه الفرد من خلال خبراته الحياتية المستفادة من عملية التنشئة الاجتماعية، إذ يرى "سكنر" أن العنف يشكل مجموعة استجابات ناتجة عن مثيرات المحيط الخارجي وهكذا تركز نظرية العنف المتعلم على أن سلوك الفرد دائما يكون على شكل استجابة لمثير خارجي.¹

ب_ نظرية الخضوع والاستكانة:

أما نظرية الخضوع والاستكانة فتبحث في التعلم السلبي لا إيجابي على عكس نظريات التعلم، وتقوم على أساس المثير والاستجابة، فإذا ما حصل أي مثير شرطي كانت النتيجة حدوث منعكس شرط.² ويرى أصحاب هذه النظرية "سيلغمان" أن العادة التي ترتبط بالمثير والاستجابة معتمدة على الملاحظة وهي قد تكون مكتسبة أو موزونة، ومفهوم التعلم عنده يرتبط بعدة مفاهيم فرعية أخرى منها الدافع الذي هو مثير قوي يدفع الإنسان إلى استجابة معينة والدوافع قد تكون أولية مرتبطة بالحاجات الأساسية، وقد تكون ثانوية

1- لبرارة هالة: المرجع السابق، صص 466-467.

2- طارق عبد الرؤوف، إيهاب عيسى المصري: مرجع سابق، صص 29.

منبثقة عن الأولوية، وقد فسر سيلغمان حالة الخضوع والاستكانة التي يعيشها الفرد بسبب عجز مؤقت في النظام العصبي والذي بدوره يؤثر على عملية التعلم، فإن حالة الخضوع والاستكانة عجز مؤقت في النظام العصبي والذي بدوره يؤثر على عملية التعلم، فإن حالة الخضوع والاستكانة مرتبط ببعض العوامل النفسية والفسيولوجية في إحداثها وإجادها، لأن الخضوع والاستكانة يمثلان حالة ضعف مؤقت في امتلاك الفرد للنشاط الذي بدوره يؤثر على ردة فعله لأي موقف يتعرض له وتجعل منها ردة فعل سلبية.

ج_ نظرية الضغط والمشقة:

من أكثر التطورات النفسية قدرة على تفسير حالات العنف المجتمعي، نظرية الضغط والمشقة إذ يهتم العلماء بتأثير الضغوط الحياتية التي يتعرض لها الفرد عبر حياته، أو من خلال البيئة التي يعيش فيها في علاقاته بالسلوك الاجتماعي عامة والسلوك العدواني على وجه الخصوص، وتقوم هذه النظرية على افتراض أن الضغوط الحياتية تعمل بمثابة مثيرات خارجية تؤثر في بعض العمليات النفسية التي تدفع الشخص في السلوك العدواني.¹

2- المدخل الاجتماعي:

أ- النظرية البنائية الوظيفية: وهي تتركز في تحليلها على العنف الأسري سواء بين الآباء والأبناء أو بين الزوجين وهذا ما سمته بالوحدات الصغرى، أما حل هذه المشكلة عند الوظيفيين فيمكن في زيادة التكامل الاجتماعي وتعزيز الوحدة الأسرية والذي يؤدي إلى التقليل من شدة العنف، فكلما زاد ارتباط الوحدات الصغرى داخل الأسرة (الآباء، الأبناء) أدى ذلك إلى تقليص من احتمال وقوع العنف.²

أما عن أسباب هذه الظاهرة فيرى أصحاب هذا الاتجاه أن العنف الأسري هو نتيجة حتمية لجملة من الظروف الاقتصادية والاجتماعية وقد مثلوها في الوضع العائلي المتدني، ظروف وضغوط العمل، البطالة، الخلافات العائلية، الفقر، انخفاض دخل الأسرة من جهة وعدد أفراد الأسرة المتزايد من جهة أخرى، ظروف

1- طارق عبد الرؤوف، إيهاب عيسى المصري: المرجع السابق، ص.30

2- لبرارة هالة: مرجع سابق، ص456

السكن غير الملائم، نقص توعية وتعلم أفراد الأسرة، كل هذه العوامل مجتمعة يؤكد أصحاب النظرية البنائية الوظيفية أنها تؤدي حتما إلى زيادة التوتر داخل الأسرة خاصة بين الزوجين ،هذا ما يشعل فتيل العنف الأسري وبشكل يومي في كثير من الأحيان.¹

ب- نظرية ثقافة العنف:

يؤكد أصحاب هذه النظرية أن العنف هو المرآة العاكسة لمجموع المعايير والقيم الثقافية القائمة في المجتمع والتي تنتقل عبر الأجيال عن طريق التنشئة الاجتماعية من خلال مؤسساتها (الأسرة، المدرسة، وسائل الإعلام) فالعنف حسب هذه النظرية هو سلوك متعلم، حيث يتعلم أعضاء الأسرة أن العنف ضد الزوجة والأطفال هو سلوك مقبول أسريا واجتماعيا ،وما يزيد من وتيرته هو مشاهدة أفراد الأسرة للبرامج التلفزيونية العنيفة ،التي من خلالها يكتسب الأفراد أساليب متطورة في ممارسة أشكال مختلفة من العنف.

ج- نظرية الإحباط والعدوان:

ملخص هذه النظرية أن هو الإنسان بطبعه ليس عدوانيا، وإنما يتفجر العدوان بداخله كلما تعرض للإحباط فيمنع هذا الإنسان من الشخصية، إذن فالعنف داخل المنزل هو نتيجة لجملة من الاحباطات التي تنتج بدورها عن الحرمان من تحقيق الرغبات الفردية، وهذا الحرمان يؤدي إلى تعريض الزوجة إلى إيذاء جسدي قاس من طرف زوجها الذي يفتقر إلى المدخول المادي لتلبية مطالب أسرته، فإذا فشل الزوج في توفير احتياجات الأسرة شعر بالعجز والإحباط وبالتالي يستخدم العنف داخل المنزل.²

3- النظرية الصراعية:

إن نظرية الصراع (المدرسة الراديكالية) تحاول دوما تفسير ظاهرة العنف بمختلف أشكالها وتمظهرها، على ألون من الصراع الطبقي القائم على أسس مادية، وعليه يتم تفسير كل أفعال العنف بصفقتها سياسية بالقوة. وهكذا تقدم سرقة الماشية واعتداءات اللصوص في الطرقات بصفقتها وقائع من الصراع بين طبقة

1- لبرارة هالة: المرجع السابق، ص.456

2- المرجع نفسه، ص ص، 465-467.

المالكين وطبقة القلاحين الذين لا يملكون أرضاً، ثم تبشر في المدى القريب إلى حد ما بأزمة عامة في المجتمع ويتم تشويه الأفعال الاجتماعية الموسومة بالعنف بما يتفق والإطار النظري الذي تتأسس عليه نظرية الصراع، ولو على حساب الواقع الاجتماعي وعلى حساب الحقائق الموضوعية التي تستنبطها هذه الظواهر الاجتماعية.

ففي الوقت الذي تنطلق فيه نظرية الصراع من فكرة أن المصالح هي العناصر الأساسية للحياة الاجتماعية، نجد في المقابل أن نظرية الوفاق تنطلق على العكس منها من فكرة أن المعايير والقيم هي العناصر الأساسية للحياة الاجتماعية، وكما تنطلق نظرية الصراع من الفكرة القائلة بأن الحياة الاجتماعية تقتضي استخدام أسلوب الترهيب والترغيب معاً، فإن نظرية الوفاق تنطلق من الفكرة التي تقول بأن الحياة الاجتماعية تقتضي الالتزام، وكذلك إذا كانت النظرية الراديكالية تقول بأن الأنساق الاجتماعية تنحو إلى التغيير، فإن النظرية المحافظة تقول بأن الأنساق الاجتماعية تنحو إلى الثبات ويمكننا في هذا السياق أن نحصر الكثير من المبادئ والكليات التي تنطلق منها كل نظرية بشكل يجعل منها ثنائيات ضدية، تتناقض فيما بينها بشكل متقابل مثني مثني.

4- النظرية التكاملية:

تمثل النظرية التكاملية من أحدث النظريات التي درست السلوك الإنساني فهي ترى أن العنف ظاهرة إنسانية و اجتماعية ذات أبعاد متعددة ومتداخلة في الوقت نفسه وهي ترفض النظرة الأحادية العوامل المتعددة والمسببة للعنف، كما أن النظرة التكاملية تؤمن بضرورة تكاثف التخصصات المختلفة وذلك بالاستفادة من نتائجها، وبالتالي فإن النظرة التكاملية بمثابة " الفهم النفسي المتكامل " لهذه الظاهرة، لاسيما و أن هذا الفهم قد اعتمد على التفسيرات السابقة التي ينطوي كل منها على جانب من الأهمية نظراً لكون كل نظرية¹

1-مصطفى مباركة: واقع العنف المدرسي من وجهة نظر تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي (دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ ثانوية قصر بلقاسم بمدينة المنية)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد33، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مارس2018، ص864.

قد كشفت الغطاء عن جزء أو زاوية، ولم نغط بقية الجوانب، ولذلك فإن الاستفادة منها جميعا مطلبا نفسيا و اجتماعيا ومنهجيا للوصول الى الفهم الناضج والمتكامل.¹

5- النظرية البيولوجية:

تذهب هذه النظرية إلى أن العنف يعتبر شيئا فطريا، وتؤكد هذه المداخل النظرية على وجود استعدادات ومحركات فسيولوجية تدفع الفرد إلى اتخاذ مواقف تتسم غالبا بالعنف وتعززه، وتؤكد الدراسات ذات العلاقة بهذا الصدد إلى وجود علاقة ارتباطية بين الهرمونات الذكورية، وبين الميل للعنف.

ويشير أصحاب هذا المدخل النظري إلى وجود مركبات عضوية داخل دماغ الذكر ودمه تعمل كمحرضات ودوافع نحو انتهاجه لمواقف عنيفة عبر رفع الضغط الدم، انقباض القلب.....الخ، وقد ساد التفسير البيولوجي لظاهرة العنف الاجتماعي في أواخر القرن 19 وبدايات القرن 20، خاصة عند "وليام جيمس" و"كارل لانج" وتشير مداخلاتهم النظرية إلى أن ردود الفعل الانفعالية كالغضب أو التوتر تسبب ردود فعل نوعية، لذلك فإن أي عمل عدواني ينتج عن تغيير في دقات القلب وتبدل في النفس والدورة الدموية وإفرازات في الغدد الصماء والنخامية والدرقية، من شأنه أن يحدث ردود فعل محددة كنتيجة للحالة النفسية التي يمر بها الفرد في تلك اللحظة، والتي يطلق عليها كيميائيا العدوان أو العنف، كما يعتقد أن هناك كيميائيات دماغية معينة تساعد على تنظيم وضبط الحالة المزاجية للأفراد وهي لا تؤدي وظائفها

كما يجب عند الأفراد العنيفين بحيث يرافقها الاختلال في ضبط وتنظيم المشاعر والانفعالات العدوانية وعدم القدرة على التحكم بها.²

1- مصطفى مباركة: المرجع السابق، ص 845.

2- منير كرادشة: مرجع سابق، ص 53-54.

المطلب الثاني: طرق معالجة ظاهرة العنف

إن التصدي لظاهرة العنف لا يقتصر على طرف دون الآخر، وإنما يتطلب ضرورة تضافر جهود كل الفاعلين في المجتمع من جمعيات وسلطات معينة ورجال إعلام وأئمة في عملية التحضير والتربية لخلق مجتمع متوازن لا تسوده الفوضى والعنف ولتحقيق ذلك يجب:

_ ضرورة القيام بدراسات سوسولوجية ونفسية وافية ومعمقة حول ظاهرة العنف حتى تعطينا فكرة عن مواطن وقوع هذه الظاهرة سواء داخل المدن أو الأرياف وكذا معرفة مختلف الفئات العمرية التي تمسها بكثافة ظاهرة العنف من شباب وكهول وشيوخ لأن هذه المعطيات تساعد على وضع إستراتيجية للتحكم في هذه الظاهرة.

_ الحل التربوي ونشر الثقافة الدينية عن طريق التنشئة الاجتماعية السليمة ونشر ثقافة الحوار في الوسط الأسري والاجتماعي مع إدراك خطورة إغفال المناهج التربوية لمفردات التربية المدنية والحضارية وإعادة النظر في بعض الأفكار والقراءات ، التي أدى فهمها يوماً ما إلى تبني أفكار وأحكام لا تتسجم وروح الدين ومقاصده في التعامل مع الآخر.

_ كما أنه لا بد أن تقوم الوسائل الإعلامية بأدوارها التربوية بدلاً من الاستمرار في مسلسل الهدم، عبر ما يبثه الإعلام المرئي، خاصة من مسلسلات العنف.

_ السعي الجاد للحكومة لتوفير مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة والفقر اللذان يعتبران مرتعا أساسيا لتنامي ظاهرة العنف، وكذلك تطبيق مبدأ العدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص في حصول كل مواطن على حقوقه الطبيعية والمدنية في الثروة والتعليم والعمل، والصحة، والسكن، والزواج، والتخفيف من الأعباء الحكومية المثقلة لكاهل المواطن.

_ مقاومة ظواهر التمييز الاجتماعي والطبقي والعنصرية والتعصب بشتى صوره والكرهية، والثأر بتعاون الجهات ذات العلاقة من تربية وإعلام وأمن وقضاء وأوقاف (مسجد)¹، كما أن سعي الوجهاء¹

1- سهيل مقدم: من أجل استراتيجية فعالة في مواجهة العنف الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 08، جامعة وهران، الجزائر، جوان 2012، ص 387.

والمصلحين إلى احتواء الخلافات العائلية والاجتماعية الخاصة من شأنه أن يقلل كذلك من فرص تقبل أفكار العنف، التي لا تجد لها استجابة إلا في الأوضاع الشاذة وغير الطبيعية.

- المشاركة السياسية ومبدأ التداول على السلطة وهذا يتطلب من السلطة السياسية إعادة النظر في سياستها تجاه مسألة مشاركة غيرها معها، وذلك بتوفير النية السليمة، والاستعداد الصادق للقبول بالمبدأ وتحكيم صندوق الاقتراع بعيداً عن الممارسات التي يشكو منها الجميع، في محاولة الحصول على الغالبية بأي ثمن، ثم تحكيم مبدأ التداول السلمي للسلطة وإفساح المجال أكثر للتعبير عن الرأي وفتح أبواب الحريات العامة في ظل الاتفاق على القواسم المشتركة والثوابت الدينية والوطنية .

- إنشاء مراكز الإرشاد والتكفل النفسي فللحد من ظاهرة العنف يجب العمل على تحضير الشباب المقبل على الزواج ليعرف حجم المسؤولية التي تنتظره عن طريق تنظيم لقاءات مع متزوجين وغيرهم لتفهم

- الأمر، فضلا عن دور رجال الدين لنتمكن من خلق مجتمع متوازن، خال من هذه الظواهر العنيفة، كما تظهره أرقام الطلاق وأرقام المشاجرات بين العائلات.¹

وفي هذا السياق أوضح السيد "خياطي" أن مؤسسته قامت بإجراء لقاءات مع النساء و الشباب حديثي الزواج، حيث ساهمت هذه الأخيرة إلى حد كبير في التخفيف من حدة الظاهرة مشيرا إلى أنه على حسب ما لوحظ في الكثير من الأحيان أن معظم المشاكل التي تقع بين الزوجين وتصل إلى درجة العنف سببها الرئيسي الهروب من المسؤولية.

كما يقترح طه عبد الرحمان ثلاثة طرق لمواجهة العنف وهي:

_ المجادلة والتي هي أحسن وتتضمن الحوار من خلال تربية العقل والإقناع والتحفيز المستمر، والموعظة الحسنة والحكمة.²

1- سهيل مقدم: المرجع السابق، ص388.

2- الخليل الواعر: ظاهرة المنشأ والسلوك (دراسة تحليلية من خلال المفكرين طه عبد الرحمان وإريك فروم)، مجلة إحالات، العدد05، كلية الأدب والعلوم الإنسانية بالجديدة، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، جوان2020، ص281.

- _ تطبيق مبدأ المساواة بين أبناء الأسرة حتى لا ينشئ العنف بين الأخوة.
- _ توفير الحماية والخصوصية والرفق للأشخاص المعنفين وتوفير العلاج والإرشاد لهم.
- _ وضع حد لأساليب التربية الخاطئة مثل العقاب البدني للأطفال والحرمان.
- _ الالتزام بالتعاليم الدينية الإسلامية كافة والقيام بتطبيقها داخل الحياة الأسرية.¹

1- الخليل الواعر: المرجع السابق، ص281.

خلاصة:

ومما سبق نستخلص بأن ظاهرة العنف أصبحت تشكل موضوعا من مواضيع الساعة والمرتبطة بالحياة الإجتماعية والذي يلاحظ ازدياد في معدلاته في الفترة الأخيرة ولهذا نشير إلى أهمية تناول ظاهرة العنف ، باعتبارها من القضايا الشائكة وذلك لما تخلفه من نتائج خطيرة على الأفراد، والمجتمع ككل، فالأمر يتطلب جهود الباحثين والعلماء، وكذلك تسخير الإمكانيات على درجة عالية لدراسة هذه الظاهرة ومعرفة طرق وأساليب علاجها، فأى وسط يتسم بالاضطراب والتوتر الدائم يؤدي حتما إلى تكوين فرد عنيف. وبهذا نكون أوضحنا الأشكال المختلفة للعنف، ومظاهر العنف المتعددة، والآثار التي تنتج عن ممارسة العنف وكيفية مواجهة هذه الظاهرة.

الفصل الثالث

خروج المرأة للعمل أسبابه وتداعياته

تمهيد

المبحث الأول: ماهية المرأة العاملة.

المطلب الأول: تطور عمل المرأة بين الماضي والحاضر.

المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل.

المطلب الثالث: تداعيات خروج المرأة للعمل.

المبحث الثاني: دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

المطلب الأول: توفيق المرأة بين البيت والعمل.

المطلب الثاني: مساهمة المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية.

المبحث الثالث: المرأة العاملة بين مشاكل العمل والمشكلات الأسرية.

المطلب الأول: آثار خروج المرأة للعمل.

المطلب الثاني: مشاكل المرأة العاملة.

المطلب الثالث: أساليب مواجهة المشكلات الأسرية والمهنية عند المرأة العاملة.

خلاصة

تمهيد:

يعتبر عمل المرأة من أكثر الموضوعات جدلاً قديماً وحديثاً فهناك من يعارضه تماماً وهناك من يوافق عليه تماماً وهناك من يوافق عليه ولكن بشروط، فالكثيرون ينظرون إلى عمل المرأة نظرة سلبية متناسين أن المرأة تساهم في تطور المجتمعات بشكل كبير وان عملها يفيد عليها على جميع مستويات حياتها، فدور المرأة في الحياة والعمل لا يقل أهمية عن دور الرجل بل إن المجتمع بحاجة إلى عمل المرأة في الكثير من الميادين التي يستوجب وجودها فيها وخصوصاً في الطب والتمريض والتعليم وبشكل عام يعد العمل عبادة سواء للرجل أو المرأة، فالإنسان بلا عمل يغرق في الكسل والخمول وقلة المال ويصبح بلا كيان في حين أن العمل يضفي قيمة إضافية للإنسان.

ورغم اختلاف الآراء حول عمل المرأة خارج منزلها، إلا أن هناك الكثير من الإحصائيات التي تؤكد تزايد عدد النساء العاملات في العالم في الآونة الأخيرة، ولهذا التزايد غايات مختلفة، فالبعض من النساء تسعى لتحقيق ذواتهن في الحصول على المكانة الاجتماعية، فيما ترغب بعضهن في المشاركة في بناء المجتمع والبعض الآخر منهن يبحث عن مستوى معيشي أفضل.

ومهما اختلفت الأسباب التي تدفع المرأة إلى العمل خارج منزلها إلا أنها عانت صعوبات كثيرة وآثار مترتبة عن هذا الخروج إلى ميدان العمل، كما أن المجتمعات خاصة العربية منها تنظر إلى بعض المهن التي تمارسها المرأة نظرة سلبية، ومن جهة أخرى وفي الوقت الحاضر أصبح وضع المرأة العاملة أفضل وذلك لأنها أثبتت نفسها بأنها قادرة على التوفيق ما بين عملها خارج المنزل وما بين الاهتمام ببيتها وأسرتها، فالمرأة اليوم أصبحت ملكة ووزيرة وطبيبة ومعلمة وقائدة.

المبحث الأول: ماهية المرأة العاملة

المطلب الأول: تطور عمل المرأة بين الماضي والحاضر

أ_ عمل المرأة في الإسلام:

لو ألقينا نظرة سريعة على تاريخ الشعوب والثقافات لأدركنا أن ما يفرض من قيود على المرأة وظلم وحرمان وعزلة، ومنعها من التعلم والمشاركة في الحياة العملية لها جذور تاريخية تعود إلى العصر الجاهلي، ففي عصر الفراعنة مثلاً فرض على المرأة الإقامة الجبرية بين جدران البيوت وفي الحضارة البابلية كانت المرأة كالمتاع تباع وتشتري، وعاشت المرأة في ظل الحضارة الفارسية ظروفًا صعبة بل كانت أتعس وأشقى من الحضارات الأخرى، وبعد أن كانت المرأة مضطهدة وحقوقها مسلوقة من جانب الرجل أو المجتمع بسبب الجهل والانتماء القبلي والعصبية الجاهلية التي كانت سائدة في المجتمعات البشرية قبل ظهور الإسلام وإبان حكم الإمبراطوريات المستبدة، جاء الإسلام فحرر المرأة من كل القيود وعاملها معاملة الإنسان لا تنقصها شيء عن الرجل، ولا شك في أن الإسلام منح للمرأة الحقوق والواجبات مثلما أعطى للرجال وكلف النساء بكثير مما كلف به الرجال، إذ ورد في القرآن الكريم قوله سبحانه وتعالى: "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون" سورة النحل: آية 98.

فقد نظم التشريع الإسلامي حياة المرأة ومنحها حقوقاً إنسانية ومدنية واقتصادية واجتماعية متعددة، ورفع من مكانتها وقام بإعلاء قدرها وجعلها شقيقة الرجل، فلها حق الانتخاب الذي تمثل آنذاك في مبايعتها للرسول صل الله عليه وسلم، وقد مثلت أسماء بنت يزيد بن السكن الأنصارية النساء في المجلس النبوي وهكذا أعطى الإسلام الحق السياسي للمرأة من أول يوم للدعوة.¹

1- جاجان جمعة الخالدي، رشيد حسين أحمد البروراي: الاحتراق النفسي لدى المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، صص 13-14.

لم يمنع الإسلام أبدا خروج المرأة للعمل ومساعدة الزوج أو حتى الإنفاق على الزوج حتى يجد العمل، فقد كانت المرأة في صدر الإسلام تعمل عطارة، تاجرة وماشطة، وتزرع، كما عملت طبيبة ومعلمة ومغنية وغيرها من المهن، وقد قدر الرسول صل الله عليه وسلم المرأة العاملة تقديرا كبيرا فعملت المرأة بلا حرج في عهده صل الله عليه وسلم، بل وكان يشجعها على ذلك تشجيعا كبيرا.

أما عن المساواة بين الرجال والنساء فقد واضحة جلية في الإسلام في كل أمور الحياة عدا فضل القوامة من الزوج لإنفاقه على زوجته وأيضا أمور أخرى فهو يصل بفضل القوامة بالمرأة إلى الخير ويدفع عنها الشر، وهذه الدرجة ليست درجة السلطان أو القهر وإنما هي درجة الرياسة البدنية من طبيعة الرجل ليقوم بمشاق الأمور نظرا للقوة البدنية والعزم والعمل، وينبغي على الرجل في نفس الوقت مراعاة ظروف زوجته إذا كانت عاملة، ويخفف من ضغوط الحياة عليها بمساعدتها في البيت، فقد كان الرسول صل الله عليه وسلم يساعد زوجاته في بيته، وفي مقابل ذلك على المرأة أن تتفق على بيتها قدر استطاعتها.¹

ب- عمل المرأة في العالم الغربي:

وهناك ندرة ملحوظة في دراسات علم اجتماع العمل حول الأعمال والمهن التقليدية، التي تركزت فيها المرأة العاملة وأهمها صناعات الغذاء وصناعة الملابس والصناعات الصغيرة والأعمال الكتابية والتدريس والتمريض والعمل المنزلي، وهناك ميل إلى دراسة عمل المرأة على أنه انحراف معياري.

ويمثل القرن التاسع عشر في الثقافة الأوروبية والأمريكية إحدى الفترات التاريخية التي كانت تعاني فيها المرأة أشد حالات القهر والحرمان، فقد كانت النساء محرومات من معظم الحريات الفردية، حيث أن هيربرت سبنسر نادى في الاوّل بأن المرأة ينبغي أن تكون لها حقوق مساوية تمكنها من منافسة الرجال،²

1- سامية المنسي: المرأة وتنظيم الأسرة في الإسلام، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1996، ص 7-8.

2- سامية حسن الساعاتي: علم اجتماع المرأة (رؤية معاصرة لأهم قضاياها)، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1999، صص 25-29.

ولكنه في كتاباته الأخيرة نقض هذا الرأي وأعلن أنه "إذا فهمت المرأة كل ما يحتويه العالم المنزلي لما رضيت عنه بديلاً"، أما "أوغست كونت" فقد كان متحيزاً ضد المرأة بشكل عقائدي، وقد ظهرت فلسفته عن المرأة بوضوح في الخطة الوضعية للإصلاح الاجتماعي، فكل طبقة اجتماعية ماعدا النساء كانت توضع على مقياس تدريجي من الأهمية والتخصص الوظيفي، أما النساء فكانت عليهن مسؤولية الأخلاقيات المنزلية، فقد تبلور اتجاهه الفكري في اعتقاده بالنقص الخلفي والتكويني للمرأة التي اعتقد كونت أن نضجها توقف عند مرحلة الطفولة أما المنظور الذي كان ينظر به دوركايم إلى المرأة فقد كان يرى أن المرأة تنتمي بطبيعتها إلى الأسرة، فقد كان يرى أنه من الضروري أن ينغمس الرجل في عمله والمرأة تهتم بالتربية الأخلاقية والأمان العاطفي للأسرة.¹

ومن الملاحظ في المراحل التاريخية التي تلت، فقد حصر دور المرأة ومسؤولياتها في تدبير شؤون المنزل ورعاية الزوج والأطفال، واستمر الحال هكذا حتى القرن التاسع عشر، حيث أخذت قضية المرأة مع "باخوفين" تتحو منحني جديد وأصبح دور المرأة وخروجها للعمل محورا للعديد من الدراسات والابحاث، حيث يقول "إنجلز" "إن الشعوب التي تؤدي نساءها أعمالاً أشق مما نتصور، تكن للمرأة إحتراماً أعمق مما يكنه الأوربيون لنسائهم، وإن الحالة الاجتماعية للمرأة المدنية وهي المحاطة بالاحترام الزائف، والمبعدة عن كل عمل حقيقي حالتها أسوأ بكثير عن حالة المرأة التي كانت تؤدي أشق الأعمال في عصر الوحشية بحكم طبيعة وضعها".

وقد ازداد عمل المرأة مع قيام الثورة الصناعية وانتشار التعليم وتزايد عدد النساء المؤهلات وخرجات الجامعات وازداد عددهن بشكل ملحوظ في الدول الصناعية المتقدمة في كافة القطاعات وخاصة قطاع الخدمات.²

1- سامية حسن الساعاتي: المرجع السابق، ص.29

2- تماضر زهري حسون: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب، الرياض، 1993م، ص ص24-25.

ففي الولايات المتحدة ارتفعت نسبة العاملات مقارنة بعدد النساء من 20% في أول القرن العشرين إلى 36% عام 1960م، وارتفعت نسبة العاملات في كندا إلى 13,5% عام 1960م، مقارنة بعدد النساء هناك، وفي دول أوروبا الشرقية ارتفعت نسبة النساء العاملات ارتفاعا كبيرا بعد الحرب العالمية الثانية، ففي يوغوسلافيا ارتفعت نسبة العاملات بين 1952م و1968م من 23% إلى 28% وفي الاتحاد السوفييتي يزيد عدد النساء العاملات على 55% من القوى العاملة في البلاد، وفي نفس السياق وفي النمسا وبلجيكا وألمانيا الغربية وإيطاليا بلغت الزيادة في نسبة النساء العاملات 12.5% من سنة 1940م إلى 1960م، وفي المجر زادت نسبة النساء العاملات الى مجموع السكان من النساء من 13% إلى 28% بين عامي 1951م و1960م.¹

ج- عمل المرأة في العالم العربي:

ومع وجود الاستعمار انتشرت المدارس الاجنبية فأدخلت المرأة التعليم ثم العمل لسد الفراغ الجزئي الناتج عن نقص الأيدي العاملة من الذكور الذين تركوا المصانع والمعامل للإسهام في الحرب، ومع انتشار موجة الاستقلال والحركات التحررية في العالم وفي البلاد العربية استدعت الضرورة إلى تجنيد كافة الطاقات البشرية لخلق تنمية شاملة فأدمجت المرأة وشاركت في العملية الإنتاجية.

على غرار باقي مناطق العالم، سجل شمال إفريقيا خصوصا منذ سنة 1990م اتجاها نحو ارتفاع معدل نشاط النساء إذ أن عدد النساء اللواتي يلجئن لسوق العمل عرف تزايدا مطردا، وهذا الاتجاه ثابت لدى جميع الدول باستثناء موريتانيا، أما بالنسبة لباقي البلدان فإن وتيرة النمو عرفت بعض الاختلاف فهي أكبر سرعة في الجزائر، تليها تونس ومصر، وبغض النظر عن هذه الاختلافات يلاحظ وجود استمرارية²

1- كامليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984م، ص.83

2- الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية برفان، ولاية أدرار)، (شهادة الماجستير)، علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص.51.

في المدة ذاتها، ذلك أن موريتانيا وبالرغم من تسجيل انخفاض إلا أنها سجلت أعلى معدل نشاط، بينما سجلت كل من الجزائر وليبيا معدلات أدنى، وفي سنة 2000م في شمال إفريقيا يلاحظ في المتوسط وجود امرأة واحدة نشيطة من أصل أربع نساء، هذا في الوقت الذي تظل فيه فوارق شاسعة بين البلدان، وهي بحسب النسبة أكثر عددا في موريتانيا (38,7%)، وفي المغرب (27,42%)، وفي تونس (26,1%)، كما أنها أقل بكثير من حيث النسبة في الجزائر (19,29%)، وفي ليبيا (16,43%)¹.

المطلب الثاني: دوافع خروج المرأة للعمل:

أ- الدافع الاقتصادي:

تتمثل في الحاجة الضرورية والأساسية لتغطية الحاجات المادية للأسرة، ذلك لعدم قدرة الزوج على التغطية الكافية والشاملة لحاجات الأسرة المتزايدة باستمرار بحكم الزيادة في تعداد أفرادها وغلاء المعيشة هذا ما دفع المرأة للعمل لدعم زوجها وسد الاحتياجات والمطلبات الأساسية للأسرة.²

وتؤكد العديد من الدراسات على انه عندما تخرج المرأة للعمل إما أن تكون بحاجة ملحة لكسب قوتها، أو قوت اسرتها، وبالتالي لا يمكنها الاستغناء عن عملها، وإما أن يكون عملها عاملا مساعدا في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة ففي دراسة (عمر عسوس) حول المرأة والعمل بالجزائر، واتضح أن المرأة الجزائرية في معظم الأحيان تخرج لميدان العمل لسد احتياجاتها الشخصية أو لمساعدة زوجها، أو أسرتها الأبوية، وخاصة كلما انخفضت الطبقة الاجتماعية و الاقتصادية التي تنتمي إليها المرأة، وكذلك جاء³

1- الصادق عثمان: المرجع السابق، ص54.

2- سمير بن موسى: صراع الدور وعلاقاته بالضغط لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، بالعدد03، جامعة تيارت، الجزائر، 2015، ص158.

3- تماضر زهري حسون: مرجع سابق، ص55.

في دراسة الدكتور (عبد اللطيف فضل الله) التي أجريت عن المغرب العربي، أن النساء العاملات دفعن للعمل تحت ضغط الحاجة المادية، فعندما لا تجد المرأة رجلاً أو عائلة تتكل عليها في لقمة عيشها، فإنها سوف تجد نفسها مجبورة على الخروج إلى العمل.¹

ب-دوافع شخصية (تحقيق الذات):

ترى الكثير من النساء أن الخروج إلى العمل يمكنها من تحقيق ذاتها وبالتالي يساهم في تغيير الوضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع، كما أن الارتباطات الاجتماعية في مكان العمل إضافة للدعم الاجتماعي جعل معظم النساء يفضلن الاشتراك في المجتمع، فهذا الدافع يتضمن رغبة المرأة في خروجها من البيت اتجاه ميدان العمل قصد التغيير من واقعها، واقعها كونها ربة بيت وأم لأطفال فهي أكثر الطرفين مسؤولية في تقديم م الرعاية والتوجيه لهم والذي يزيد من تعميق هذا الدافع هو شخصية المرأة حد ذاتها حيث أنها تعتبر عملها مساهمة إيجابية نحو أسرتها والمجتمع ككل، فهي حسب شهادات بعض النساء يعتبرن العمل الخارجي المأجور وسيلة لتنظيم حياتهن وذلك من خلال احترامهن لمسؤولياتهن في مناصب عملهن و في بيوتهن.²

وقد بينت نتائج البحوث المختلفة أن الرغبة في تأكيد الذات والتحصيل والاستماع أحد أهم دوافع خروج المرأة الحديثة للعمل فقد استخدم (هوايت وكيندي) استبياناً أجري على ثلاثمائة وست وثمانين طالبة مستجدة في كلية (كنساس سيتي) لتعيين مجموعتين على طرفي نقيض فيما يتعلق بخطط ما بعد التخرج، وقد سجل الفريق الذي يرغب في المستقبل العملي بعد التخرج درجات أعلى من طرفي فريق العمل الذي يرغب في المستقبل المنزلي فكان التحصيل الدراسي والحصول على مستويات تعليمية راقية يمكن أن تكون دافعا للعمل³

1- تماضر زهري حسون: المرجع السابق، ص56.

2- سمير موسى: مرجع سابق، ص158.

3- كامليا عبد الفتاح: مرجع سابق، ص88.

كما يمكن اعتبار الخروج للعمل عادة تكتسبها المرأة، وفي دراسة (يارو) عن عمل الأم وتربية الطفل عام 1961م، قررت نسبة 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة بأنهن يعملن أولاً كي يحققن ذواتهن، وكذلك لكي يستخدمن مهارات خاصة ولتقديم هبة للمجتمع، ويرضين حاجتهن للبقاء بصحبة الآخرين.¹

ج-دوافع ثقافية:

إن عامل اتصال المرأة بزميلاتها في العمل يجعلهن في احتكاك دائم ومستمر وهو ما ساهم في تبادل الأفكار والثقافات والخبرات مما أدى لاكتساب مهارات جديدة ساعدتهن على مواجهة مصاعب الحياة والقضاء على الوضع التقليدي الذي يضعها فيه المجتمع.²

د- دوافع اجتماعية:

للثورة الصناعية دورا بارزا في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات، ولكن السبب الرئيسي والجوهري وراء خروج المرأة للعمل هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من فرص العمل.

ولقد ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرو منزلية إلى المنزل على توفير وقت الفراغ لدى الزوجة وهي من ضمن الأسباب الرئيسية والضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل وتشارك في قطاع الإنتاج المختلفة، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها. كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيف متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعد المرأة على القيام بدور ربة المنزل والأم أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر.³

1- كامليا إبراهيم عبد الفتاح: المرجع السابق، ص 89.

2- سمير موسى: مرجع سابق، ص 159.

3- مصطفى عوفي: خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 19، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، جوان 2003، ص 143.

تعرض المرأة للطلاق أو وفاة الزوج يدفعها إلى الخروج للبحث عن العمل قصد التكيف مع ظروفها الاجتماعية والاقتصادية لإحداث استقرار مادي ورفاهية لأبنائها التي وفرها لها العمل.¹

المطلب الثالث: تداعيات خروج المرأة للعمل

لا شك في أن لعمل المرأة خارج المنزل أبعاداً مهمة سواء على الأسرة أو المجتمع، ومن الطبيعي أن يكون عمل المرأة في المحل الأول رعاية أسرتها والعناية بزوجها وأطفالها، إلا أن هناك ظروفًا قاهرة تضطرها للخروج من بيتها للعمل خارجه، ونتيجة لذلك قد تترتب بعض السلبيات على عمل المرأة خارج المنزل من أهمها:

1_ تفكك الأسرة:

قد يؤدي عمل المرأة خارج بيتها وتركها لأولادها دون عناية وتربية إلى ضياعهم، وتكثر الآفات الاجتماعية في المجتمع نتيجة ذلك في ظل غياب الأب والأم عن المنزل لانشغالهما بالعمل، أي أنه يحدث نتيجة لذلك تفكك الأسرة ودمارها.

2_ إرهاق المرأة جسدياً:

وذلك نتيجة قيامها بأعمال مخالفة لطبيعة تكوينها الجسدي، وإرهاقها عقلياً لما تتعرض له من تفكير تجاه أطفالها نتيجة تركهم في المنزل أو في دور الحضانة أو عند المربيات أو الجيران حيث تبقى دائماً للتفكير بما سيحل بهم في أثناء غيابها.

3_ إنتشار بعض ظواهر الفساد في المجتمع:

نتيجة خروجها للعمل غير محتشمة، فقد تنمى الأخلاق وينتشر الزنا، وخاصة إذا عملت المرأة أعمالاً لا يراعى فيها الضوابط الشرعية من حيث الخلوة والاختلاط.²

1- سمير موسى: مرجع سابق، ص159.

2- محمد حسني أبو ملحم: إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعادها الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة حروش، مطبوعة بيداغوجية، كلية عجلون، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، بدون سنة، ص15.

4_ ارتفاع معدلات الطلاق:

فقد بينت العديد من الدراسات أن نسبة الطلاق تتردد طردياً مع تزايد نسبة دخول المرأة لسوق العمل، فغالبا ما يتم الطلاق نتيجة إهمال المرأة لبيتها وأطفالها نتيجة خروجها للعمل. مما يؤدي إلى ظهور الخلافات الزوجية التي من شأنها أن تؤدي إلى الطلاق.

5- زيادة معدلات البطالة لدى الذكور:

هناك من ينظر إلى عمل المرأة خارج المنزل بأنه يزيد من معدلات البطالة في المجتمع لدى الذكور، حيث تنافس المرأة في فرص العمل المتاحة، وخاصة في الأعمال التي قد يتداول فيها الجنسان، كالطب والهندسة والتعليم والإدارة وغيرها، ونظراً لطبيعة المرأة وتكوينها الجسدي، وخاصة في أثناء الحمل، تكون بحاجة إلى راحة فتعطى لها إجازات متفرقة مما يعطل العمل ويزيد في تكلفة الإنتاج وتدني الإنتاجية، بالإضافة إلى أن المرأة العاملة تتردد متطلباتها مما يؤثر على دخلها وقد تتعدم الفائدة الاقتصادية المرجوة من هذا العمل.¹

المبحث الثاني: دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

المطلب الأول: توفيق المرأة بين البيت والعمل

إن الأديان والأعراف و العادات القديمة و الحديثة لا تمنع من عمل المرأة و لكن عملها يوضع في مرتبة اقل بكثير من عمل الرجل ا وان شئت وقل ...إن عملها يعتبر عملا مساعدا والعامل المساعد يكون منشطا للعامل الأساسي الأصلي و عملها إن عملت يجب إن يكون بعيدا عن الأعمال الشاقة الصعبة العنيفة التي تحتاج إلى جهد وتحمل وصلابة . هذا في حالة ما إذا كان هناك أي نوع من أنواع الضرورة يضطرها²

1- محمد حسن ابو ملحم: المرجع السابق، ص15.

2- عبد المحسن عبد المقصود سلطان: المرأة في المجتمع المعاصر، دار العلم و الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002، ص81.

للعمل، إلا أن الأساس الطبيعي لمهمتها في الحياة هو الأمومة و شؤون الحياة "و قرن في بيوتكم" ويجب ألا يظن احد إن الأمومة وشؤون البيت ليس عملا، بل هو من أرقى الأعمال لان مقرها البيت ليس المصنع أو المصلحة إن عمل المرأة لأوروبية أمر أملتته الحجة الاقتصادية و ظروف الحرب العالمية الأولى، أما المرأة الشرقية فلم تجبرها الحياة الآلية الاقتصادية إلى الخروج بعد وليست محرومة من حقوقها كما كانت أختها الغربية محرومة منها حتى الآن.

ولقد سبق العرض الفروق بين الرجل والمرأة فسيولوجيا , وعملنا إن العلم قد توصل إلى أن للمرأة خواص جسدية وعصبية ونفسية تتعلق بها وحدها ,مما يجعل لها وظيفة خاصة في الحياة، تختلف عن وظيفة الرجل فكل خلية من خلايا جسدها تحمل الأنوثة في كيانها، وهنا يمكن القول إن وضع المرأة بين البيت والعمل انه ليس هناك حد فاصل ,يفصل بين عمل المرأة في البيت لإدارة شؤونه، وبين أن تخرج إلى العمل خارجه فكلا العاملين يعتبر وظيفة المرأة إلا إن المرأة إذا خرجت للعمل خارج لبيت فإنها سوف تعود إليه بعد العمل الخارجي لتجد وظيفة أخرى تنتظرها داخل المنزل هي الوظيفة الأساسية، وظيفة الأمومة و إدارة شؤون الأسرة أما إذا بقيت بالمنزل لكي تتفرغ للوظيفة الأصلية سيكون لها عمل واحد بدلا من عمليين، ولاشك أنها ستنتقنه أكثر من يكون لها عمل بجانبه.

إذا هناك نوعان من العمل أمام المرأة، الأول ضروري وواجب وهو البيت والأمومة، والثاني ثانوي عارض، وهو العمل العام الخارج المنزل فإذا أرادت المرأة الاستغناء عن أحد العاملين لعدم قدرتها على القيام بهما معا، كان من البديهي الاستغناء عن العمل الثاني وهو الغير ضروري، والإبقاء على العمل الأساسي الضروري، الذي هو الوظيفة الأولى للمرأة في الحياة وهو شؤون البيت والأمومة.¹

1- عبد المحسن عبد المقصود سلطان: المرجع السابق، ص82.

تستنفد الزوجة العاملة طاقاتها للتوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة والأعمال المنزلية والأبناء والزوج، وتتعرض إلى ضغوط نفسية شديدة بسبب محاولاتها اليائسة للتوفيق بين العمل وحياتها الشخصية وعدم قدرتها على تأدية المهام المنزلية.

وأكد علماء الاجتماع أن التوازن بين العمل والأسرة يحتاج إلى توزيع الطاقة بينهما، منبهين إلى أن هذا المصطلح يعتبر استعارة للفكرة القائلة بأن العلاقات بين العمل والأسرة يمكن أن تكون غالباً متنافسة ومتناقضة وصدامية، وأوضحوا أنه في زمن ما كانت الخطوط الفاصلة بين العمل والمنزل واضحة تماماً، إلا أنه في العصر الحديث غزى العمل حياة النساء الشخصية وأصبح الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة العائلية ليس بالمهمة السهلة.

وأكدت **فتحية السعيدى** أن الدراسات الاجتماعية ضبطت ثلاثة أدوار رئيسية للنساء وهي الإنجاب، أي كل ما له علاقة بالتربية ورعاية كبار السن، والإنتاج أي العمل، والمشاركة العامة في الحياة الاجتماعية. وقالت المختصة في علم الاجتماع في تصريح لـ "العرب"، إنه مع تعدد الأدوار الموكلة للمرأة مقارنة بالرجل فقد ضعفت مشاركتها في الحياة العامة وتقلص دورها المجتمعي، مشيرة إلى أن التقسيم التقليدي للأدوار حصر المرأة في الفضاء الخاص وترك الفضاء العام ملكاً للرجل.

وأضافت **السعيدى** أنه مع خروج المرأة للعمل أضيف إليها دور آخر صعب عليها مهمة رعاية أسرته. وأشارت إلى أن المرأة تكيفت مع كل الأدوار المنوطة بعهدتها وأصبحت تقوم بها جميعاً، وهو ما جعل الجمعيات الناشطة في مجال حقوق المرأة تطالب بتعديل تلك الأدوار التقليدية بطريقة يتحمل فيها الرجل قسطاً من المسؤولية حتى يتحقق التوازن داخل الأسرة¹.

1- حسينة بلحاج أحمد: المرجع السابق، ص10.

وأوضح الخبراء أن التوازن بين العمل والعائلة يعد مسألة معقدة تتضمن القيم المالية وأدوار الجنسين والمسار الوظيفي وإدارة الوقت، منبهين إلى أن مشكلة الموازنة بين العمل والحياة الأسرية ليست جديدة، لكن في السنوات الأخيرة، بدأ علم الاجتماع في إيلائها المزيد من الاهتمام، نظرا إلى تأثيراتها الكبيرة على الزوجة العاملة والقلق المتزايد الذي تسببه لها، ويعتقد الخبراء أن الكفاح المستمر لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة سيكون له عواقب وخيمة على صحة الزوجات النفسية والجسدية.

وتزداد خطورة هذه المشكلة بالنسبة لأمهات في المجتمعات العربية، حيث أنه من المتوقع أن تتحمل المرأة مسؤوليات أسرية أكبر، فإلى جانب عملها خارج المنزل يجب عليها الاعتناء بأطفالها والعناية بوالديها، والأفراد المسنين في أسرتها وكذلك إدارة المطبخ والشؤون المنزلية الأخرى واستقبال الضيوف.

ولفتوا إلى أن إهمال الزوجات أي مسؤولية من هذه المسؤوليات لغرض أداء العمل في المكتب أو المؤسسات التي يتم توظيفهن فيها أمر لا يتسامح معه أزواجهن ومجتمعاتهن.

وأفاد المختصون أنه في السنوات الأخيرة كثر الحديث عن تمكين المرأة، إلا أن هناك فشلا كبيرا في فهم القضايا التي تواجهها الزوجة وربة الأسرة العاملة في مجتمعات مرتبطة بالتقاليد التي تجبر المرأة العاملة على الحفاظ على التوازن بين حياتها المهنية وحياتها الأسرية ارتباطا وثيقا، مما يفقدها راحة البال بسبب لهثها المتواصل لتحقيق هذه المعادلة.

وخلصت إحدى الدراسات الحديثة إلى أن عدد الساعات التي تقضيها المرأة العاملة في المتوسط في تأدية الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر تفوق ما يقضيه الرجل بنحو 15 ساعة أسبوعيا.

وكشف استطلاع رأي أجرته جامعة ملبورن في أستراليا أن الآباء والأمهات باتوا يقضون ست ساعات إضافية يوميا في رعاية الأطفال والإشراف عليهم، وتحمل النساء العبء في أكثر من ثلثي هذا الوقت¹.

1- حسينة بلحاج أحمد: المرجع السابق، ص 11.

ونبه الباحثون إلى أن الأنظمة الأسرية الحديثة قد تنتكس وتعود إلى النمط التقليدي في توزيع الأدوار بين الرجل والمرأة بسبب إغلاق المدارس ودور الحضانه، لافتين إلى أن الكثير من النساء اللاتي يعملن بدوام كامل ويتقاضين أجورا مرتفعة، رغم أنهم حافظن على وظائفهن منذ بداية الجائحة، يشكين من أن التوفيق بين واجبات العمل والأعباء المنزلية أصبح عسيرا.

وأكد المختصون أن عمل الزوجة يؤدي إلى إضعاف دورها في أسرتها، فالزوجة العاملة تضطر أحيانا كثيرة إلى الغياب عن بيتها لساعاتٍ طويلة، وبالتالي لا تستطيع القيام بكامل مسؤولياتها وأدوارها في الأسرة بسبب قلة الوقت المتاح لديها مقارنة مع الزوجة غير العاملة.

وأشاروا إلى أن عمل الزوجة يؤدي في بعض الأحيان إلى فتور علاقة الأم مع أبنائها، موضحين أن الزوجة العاملة تعود من عملها مرهقة متعبة، تفتقد الطاقة لتربية أبنائها والجلوس معهم والتحدث إليهم، وبالتالي تقلّ أوقات مشاركتها لأبنائها في أنشطتهم الأسرية وهذا يضعف علاقتها معهم ويشعرها بالذنب.

وقال الخبراء إن نهاية يوم العمل لا تعني الاسترخاء لمعظم الأمهات العاملات، فهي بداية لعمل من نوع آخر سواء في إعداد الطعام أو متابعة دروس الأبناء أو التسوق، حيث يؤكدون أن أعمال المنزل لا نهاية لها، خاصة مع وجود أطفال، وبالتالي فلا وقت للهوايات أو لقاء الأصدقاء، وينطوي ضياع وقت الفراغ على مخاطر كبيرة لأنه يضعف الطاقة والقوة اللازمة للأيام التالية.¹

المطلب الثاني: مساهمة المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية:

إن مساهمة المرأة في بناء أي مجتمع معاصر له الأهمية القصوى لدرجة أن مشاركتها أصبحت مقياسا لكل من الرقي الاجتماعي وللتنمية ويعد الاهتمام بعمل المرأة وتشجيع دخولها لشتى مجالات العمل من الاعتبارات الموضوعية لمساهماتها في زيادة الإنتاج وتقديم المجتمع ورفاهية الأسرة.

1- حسينة بلحاج احمد: المرجع السابق، ص12.

إن مساهمة المرأة في قوة العمل يحقق من جهة تطوير أوضاعها الاجتماعية وتحسين قدراتها الاقتصادية، ومن جهة أخرى فهو مؤشر إيجابي يشير إلى مدى إسهامها في عملية الإنتاج.

وتتباين مساهمة المرأة العاملة في النشاط الاقتصادي بين الدول العربية، وتعد في المتوسط (16%) وهي أقل النسب في العالم، ومن أهم خصائص مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي تمركز ذلك النشاط في القطاع الزراعي وتفوق نسبتها (40%) في تسع دول، أما القطاع الصناعي فيستقطب هو أيضا عمالة المرأة، فنجد أن أربع دول تفوق مساهمة المرأة فيها (30%)، في حين أن معظم الدول تفوق المساهمة فيها (20%).

هذا فضلا على أن عمل المرأة في جميع المجتمعات بصفة عامة يحظى باهتمام خاص في إطار تحقيق الاهداف الإنمائية، حيث يساهم عمل المرأة في تقليص مستوى الفقر، وتسهيل الحصول على الخدمات الصحية والتربوية وزيادة المشاركة في اتخاذ القرار والمساهمة مباشرة في النمو الاقتصادي.¹

وتتوافر أدلة كثيرة على أنه حين تتمكن المرأة من تنمية إمكانياتها الكاملة في سوق العمل يصبح من الممكن تحقيق مكاسب اقتصادية كلية كبيرة، وتشير دراسة "أجوير" (Aguirre) وآخرون في 2012م إلى أن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة على مستويات مشاركة الذكور حسب كل بلد من شأنها أن ترفع إجمال الناتج المحلي في الولايات الامريكية مثلا بنسبة (5%) وفي اليابان بنسبة (9%) وفي الإمارات العربية المتحدة بنسبة (12%) وفي مصر بنسبة (34%) واستنادا إلى بيانات منظمة العمل الدولية تقدر دراسة أجوير 2012م أن إجمالي 865 مليون امرأة على مستوى العالم اللاتي يملكن إمكانيات المساهمة بصورة أتم في اقتصاداتهن الوطنية، حيث تعيش 812 مليون امرأة في بلدان صاعدة ونامية.²

1- ملاك سميرة: المرأة القائد بالإدارة في الجزائر (دراسة ميدانية بمختلف الإدارات التي تتواجد بها المرأة القائدة بولاية مسيلة)، (رسالة ماجستير)، علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سطيف، الجزائر، 2015/2014، ص122.
2- صندوق النقد الدولي: المرأة والعمل والاقتصاد (مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين)، سبتمبر 2012، ص 4-5.

وفي الاقتصاديات التي تتزايد فيها الشيخوخة بمعدل سريع، يمكن أن تؤدي زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة على إعطاء دفعة للنمو عن طريق تخفيف أثر انكماش القوى العاملة، ففي اليابان على سبيل المثال يمكن أن يرتفع معدل النمو المحتمل السنوي بنحو (25%) نقطة مئوية إذا بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة المتوسط السائد في بلدان مجموعة السبعة، مما يؤدي إلى زيادة دائمة مقدارها (4%) في نصيب الفرد من إجمالي النتائج المحلي، ومن شأن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة أيضا ينتج عنه زيادة مهارات القوة العاملة، بالنظر إلى ارتفاع مستويات تعليم النساء مقارنة بالرجال.

وتفرض دراسة ستوتسكي (stotsky) في 2006م أن غياب النسبي للفرص أمام النساء في البلدان النامية يكبح النمو الإقتصادي في الوقت ذاته إلى تحسين وضع المرأة من حيث تخفيف حالة الحرمان.¹

مساهمة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي:

يمثل مؤشر نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي دلالة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي للنساء اللاتي يشكلن نصف المجتمع، وعلى وجه العموم فهناك انخفاض شديد في هذه النسبة، وإن اختلفت بين الأقطار العربية، فهي تبلغ (55%) في المتوسط في الكويت والإمارات وليبيا، والسعودية، وقطر، وعمان عام 1990م، ولكن ترتفع نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في مصر (27،8%)، وتونس (29،9%)، وتنخفض في اليمن (7%) من إجمال القوى العاملة، وفي السودان وموريتانيا (14%) إلا أنه يلاحظ أن هناك بعض القصور في الإحصائيات الخاصة بنية مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي، لأن الأقطار العربية أغلبها دول زراعية لا تعتبر مشاركة المرأة لأفراد أسرته في الأعمال الزراعية نشاطا اقتصاديا، وبالتالي يرجع جانب من قصور الإحصائيات إلى اختلاف التعريفات المستخدمة للنشاط الاقتصادي، وخاصة بالنسبة لعمالة الإناث.²

1- صندوق النقد الدولي: المرجع السابق، ص6.

2- أنتوني غدنز: علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، مركز دراسات الوحدة العربية للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص458.

المبحث الثالث: المرأة العاملة بين مشاكل العمل والمشكلات الأسرية

المطلب الاول: آثار خروج المرأة للعمل

أ- التأثير الإيجابي لعمل المرأة:

وهي جملة الآثار التي تلقى قبول ورضا على اختلاف المكانات الاجتماعية وعلاقتهم بالمرأة العاملة ويمكن حصر أم تلك الايجابيات في الآتي:

(1) رفع عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد والاستفادة من الكوادر النسائية ذات الخبرة العلمية المتميزة، بالإضافة إلى وجود نمط من الوظائف التي يجب أن تشغلها النسوة نتيجة وجود معطيات اجتماعية ثقافية مثل طب النساء، كذلك تعد المرأة يد عاملة تقدر بأكثر من نصف المجتمع وبالتالي فإن عدم استثمارها وعدم مشاركتها في التنمية يعد تعطيل لعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

(2) أن العمل فيه شغل لوقت الفراغ لدى المرأة خاصة مع توفر الآلات الحديثة، التي تختصر الجهد، وتقلل الوقت اللازم للقيام بشئون البيت، وإذا وضع في الاعتبار وجود الخادمت تبين مقدار الوقت الفائض لدى المرأة، ولذلك يفضل تشجيع مجالات العمل التطوعي الخيري للنساء لشغل أوقات الفراغ إذا كانت السيدة لا تحتاج للدخل المادي أو لا تستطيع الالتزام بوقت عمل طويل.

(3) إن عمل المرأة دعم وتعزيز لوجودها يمكنها من الشعور الايجابي بقيمتها في المجتمع، فتصبح المرأة عنصرا فعالا يساعد في التنمية، ويشارك في ازدهار البلد، ولذلك شغلت المرأة العديد من المراكز القيادية المتطلبة للخبرة والتدريب العال تحدياً منها ورغبة في تأكيد قدراتها ومهاراتها المختلفة عبر مساهمتها في حقول العمل المختلفة.¹

1- مليكة عرعور: تأثير عمل المرأة في الوظيفة الاجتماعية للأسرة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد10، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، صص10-11.

4) ساهم عمل المرأة في رفع دخل الأسرة وزيادة درجة الرفاهية لديها، كما أن المرأة العاملة قد ساهمت بوضوح في سد حالات الفقر والعوز لكثير من الأسر وهذا أمر مهم في سبيل الحفاظ على الكرامة والعز وكف اليد عن السؤال وما يترتب عليه من ذل وتعرض للمهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل.¹

5) عمل الأم يعتبر كذلك قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل والاستقلال الاقتصادي والمشاركة في مسؤولية رعاية أسرتها داخليا وخارجيا.

6) إن عمل الأم يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس أكثر من غيرهم، حيث بينت نتائج أعمال كل من (لويل وبورشينال) أن البيوت التي فيها الأم تعمل خارجا، تميل إلى تفضيل طرق نظامية حاسمة وتشجيع أطفالها على الاستقلال.

- أبناء النساء العاملات أكثر طموحا من غيرهم.
- يؤثر المستوى الاقتصادي والاجتماعي على تكيف الأبناء عندما تكون الأم عاملة وكلما ارتفع المستوى كان التكيف أفضل.
- أكدت نتائج دراسة قام بها كل من رشاد موسى و مديحة الدسوقي و أميرة عبد الرزاق 2003 حيث أوضحت نتائج دراستهم ان عمل الأم يحقق لها:²
 - استقلالية حيث يخفف تبعيتها وبالتالي يؤثر على علاقتها بالرجل إيجابا.
 - يدعم الحياة الاسرية واستقرارها.
 - يحسن نظرة الرجل للمرأة.

1- مليكة عرعور: المرجع السابق، ص11.

2- نوري محمد: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة (دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 01، الجزائر، 2015، ص76.

ويستدل على هذه الإيجابية من خلال موافقة أزواج العاملات لالتحاق زوجاتهن بالعمل، مبررين ذلك بأن الأم العاملة قادرة على تحمل المسؤولية ومواجهة الصعاب، وأقدر على مساعدة زوجها في الانفاق على الأسرة، وأن عمل الزوجة ضمان لمستقبل الأسرة والأولاد.

- فالعمل قد منح الأم الاستقلالية المادية التي كانت تطمح لها منذ فترة طويلة، ومكنها من الطمانينة على مستقبلها (من الجانب المالي) ، خاصة في حالة وفاة زوجها او الانفصال، كما منحها الشعور بالقيمة والمكانة الاجتماعية، وهو نوع من التعويض على حالة الشعور بالنقص الذي كانت تعانيه أثناء مرحلة طفولتها مقارنة بالرجل.

- كذلك ساعدت هذه الوضعية (عمل المرأة) على اشباع العديد من حاجتها النفسية مثل الحاجة للتعبير وتأكيد الذات، وفي ذات السياق يقول فرويد أن الأم تشعر بالحرمان وأنها مسلوية الحقوق، ومن هنا نجد ان اقدمها على العمل وتفوقها فيه لاشك يدعو إلى التخفيف من مشاعر الحرمان فهي تشعر أنها قد أصبحت ندا للرجل، وإشتغالها يساعدها على التخلي عن الروابط اللبيدية.

- ومن الإيجابيات التي أضفى بها العمل على حياة المرأة، تمكينها من التغلب على الفراغ والملل، هذ الإحساس الذي يعتبره "فرج عبد القادر طه" حالة نفسية تنشأ من قيام الفرد بمزاولة نشاط ينقصه الدافع، أو من الاستمرار في موقف لا يميل اليه الفرد.

- و كما بينت نتائج دراسة "روى" بأن الأبناء يغيبون عن أمهاتهن نفس الفترة من التاسعة صباحا حتى الخامسة مساء، سواء كانت الأم تعمل أو لا، وأن اللقاء معها يكون دائما في المساء، ولكن الفرق الوحيد بين الأم العاملة وغير العاملة أن الثانية (غير العاملة) تقوم بعمل المنزل أثناء غياب الأبناء، بينما الأولى (العاملة) تقوم به في المساء بعد يوم مرهق ومع وجود الزوج والأبناء في المنزل.¹

1- نوري محمد: المرجع السابق، ص77.

إن انتشار ظاهرة خروج المرأة أدت إلى حدوث تغييرات في بنية و وظيفة الأسرة الحديثة ومن أهم مظاهر هذا التغيير مشاركة المرأة العاملة في السلطة الأسرية، بحيث مكن استقلالها الاقتصادي من أن يضعها في مكانة تختلف عما هي عليها المرأة الماكثة بالبيت، فخرج المرأة للعمل يزودها بالإحساس بالكفاءة و يخول لها كثيرا من السلطة، وما يلفت الانتباه هو أن إقبال المرأة على العمل خارج المنزل مكنها من الاستقلال ماديا عن زوجها وبالتالي المشاركة في الميزانية، فاستقلال الزوجة ماديا عن زوجها مكنها من ممارسة حريتها الشخصية في فرض سلطتها خاصة على أبنائها.

كذلك المرأة العملة لها أثر كبير في المجال الثقافي يتضح أثره في عدة نواحي فإن التطور والتغيير الذي حدث في وضع المجتمع عما كان عليه في السابق ويتضح ذلك من خلال هجرة بعض النساء في سبيل العمل ، وذلك يرجع إلى وعي الأهالي وإدراكهم لأهمية العمل وإتاحة الفرصة لعمل المرأة، باعتباره حقا من حقوقها، إضافة إلى فهم أن المرأة العاملة دورها ليس قاصرا على المنزل فقط بل لها أدوار أخرى ويتضح ذلك من خلال ممارسة النساء لبعض الأدوار مثل مشاركة بعضهن في اتحاد المرأة وبعض الأدوار الأخرى.

لها كذلك أثر في المجال الاجتماعي ظهر أثرها في محاربة العادات والتقاليد الموجودة في المجتمع مما أدى إلى تخفيف تكاليف الحياة وعدم التمسك بقيمة معينة للحياة، كذلك عمل المرأة أعطاهم حق الاختيار في الزواج، كما أنه قلل من بعض الممارسات التي كانت تمارس تعبيرا عن الحزن وإيمانهم بالشعوذة والسحر.¹

1- نادية فرحات: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد08، 2012، صص127-128.

ب- التأثير السلبي لعمل المرأة:

رغم الإيجابيات التي جلبها العمل وأضافها على حياة المرأة إلا أنه لا يمكن إنكار أن هذا الخروج حتى وإن كان بملء إرادتها أو نتيجة الضغوط الاجتماعية، قد جلب لها كذلك الكثير من السلبيات يمكن حصرها فيما يلي:¹

- نتيجة لتبدل مكانة المرأة العاملة وشعورها بالاستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر من كثير من القيود الأسرية والاجتماعية، أدى ذلك كله في بعض الأحيان إلى ظهور حالات الاعتداد بالذات والرغبة في التحكم والسيطرة الذي قد يسيء إلى العلاقة الزوجية فيكون أحد مصادر الشقاكات من جانب المرأة.
- كذلك قد ينتج من شعور الزوج بالغيرة لتميز الزوجة ونجاحها في العمل، ويتضح ذلك من خلال ارتفاع معدل الخلافات الزوجية وهذه الخلافات تظهر بأشكال مختلفة منها عن طريق الطلاق النفسي حيث يعيش الطرفان في بيت واحد ، ولكن لا توجد علاقة حميمة بينهما بل يكثر الشجار وهذه العلاقات الزوجية الشكلية راجعة لضغط العرف وخوف الزوجين على السمعة والمكانة الاجتماعية، كما أن ارتفاع نسبة الطلاق على مستوى المجتمعات العربية يمثل مؤشرا واضحا على اضطراب العلاقات الزوجية والأسرية كما ينذر بعواقب وخيمة تتصل باستقرار الأسرة والمجتمع لما للطلاق من علاقة سلبية تتصل بالتربية والتنشئة ومستقبل الأبناء.
- إن غياب الأم العاملة في مرحلة الرضاعة لفترات طويلة في العمل يقلل إدرار اللبن، وقد تضطر بعض النساء إلى فطام الطفل في سن مبكرة، لأن عملها لا يتيح لها فرصة تغذية نفسها التغذية الملائمة لفترة الرضاعة وتوجد دلائل علمية على أن طول فترة الرضاعة الطبيعية تؤدي إلى زيادة الميول الاجتماعية ، لذا فالطفل يحتاج إلى الأم الهادئة المتفرغة لعملية الإرضاع ليكتسب الراحة النفسية والنمو الطبيعي، ونجد أن المرأة في اليابان مثلا تؤدي دورها الأمومي في رعاية الأطفال بتفوق

1- مليكة عرعور: مرجع سابق، ص12.

كثيراً المرأة الأمريكية لذا فإن الأم اليابانية لا تتدرج في السلم الوظيفي الذي يؤدي إلى الحصول على وظيفة مدى الحياة بل تترك عملها بعد الزواج .

■ كما أن الكثير من العاملات أظهرن قلقاً واحساساً بالذنب بالنسبة لأطفالهن، لذلك نجدهن يملن إلى تعويض غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن صالحات، فالكثيرات منهن يحاولن ويشددة أن يثبتن لأنفسهن ولأقاربهن أنهن لم يهملن أبناءهن وأنهن يقضين معهم ساعات فعلية أكثر مما يقضيه في المتوسط ربات البيوت، والجدير بالذكر أن وجود الأم في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها، وهنا يرى الكثيرون أن الوقت الطويل الذي تقضيه الأم مع أطفالها ليس دليلاً على "الأمومة الصالحة"، لأنه إذا كانت لدى الأم رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق ذلك فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير.

■ ومن أبرز جوانب تأثير العلاقة الزوجية بعمل الأم ذلك الصراع الظاهر أو المستتر بين الزوجين على السيادة والميزانية والادخار ومعاملة الأطفال وتمضية وقت الفراغ وغيرها من المسائل التي أفرزها التغيير الاجتماعي، بينت نتائج دراسة أونيرس 1963 أن هناك خلافات بين بعض العاملات وبين أزواجهن، لدرجة أن الخلافات قد وصلت في حالات إلى ساحة المحكمة ولما سئلت أفراد العينة عن أنواع الصراعات التي تعاني منها الأمهات العاملات أجابوا أنها تدور حول:

- مشاكل رعاية الأطفال الصغار.

- مشكلات التكيف مع الزوج

■ كذلك قد تحدث الخلافات بين الزوجين نتيجة الشعور بالغيرة لتميز الزوجة العاملة ونجاحها في العمل، تأخذ هذه الخلافات أشكالاً مختلفة كالطلاق النفسي حيث يعيش الطرفان في بيت واحد ولكن لا توجد¹

1- مليكة عرعور: المرجع السابق، صص 13-14.

علاقة حميمية بينهما، كما أن التعب والإرهاق النفسي الذين تلقاهما الأم العاملة يؤدي إلى عدم استطاعة الزوجة العاملة في تلبية مطالب الزوج سواء المادية أو العاطفية وبالتالي ينعكس التعب والعياء النفسي على المشاركة العاطفية وخاصة عدم استطاعتها تلبية المطالب اليومية للزوج، ومن الزوجات من يطالبن بحقهن في المشاركة في صنع القرار ذلك لأنهن وصلن لمستوى من النضج والخبرة، هذا ما يؤدي إلى مظاهر من العنف والمشاكل الأسرية. وحين تفتقد بعض الأمهات العاملات السند والعون، أو حين تجابهن ضغوطاً متعددة ولا يستطعن النجاح في مواجهتها، فإن هناك احتمال كبير لتعرضهن للاكتئاب.¹

المطلب الثاني: مشاكل المرأة العاملة:

أ- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة

1- تعرض المرأة للتعب والإرهاق والملل:

- إن ممارسة المرأة الأم للعمل خارج البيت والاهتمام بشؤون الأسرة من إنجاب للأطفال ورعايتهم يعرض المرأة للتعب والإرهاق خاصة عندما يكون عدد الأطفال كبير فممنذ بداية اليوم وقبل الذهاب إلى العمل تتولى المرأة العناية بأطفالها إذ تهيئهم للذهاب إما إلى دار الحضانة أو المربية، الأقارب، الجيران، المدرسة، ثم تذهب إلى العمل لتقضي هناك ساعات طويلة وعند العودة إلى البيت تبدأ في أداء واجباتها المنزلية التي لا تنتهي فنقوم بالتنظيف والطبخ وغسل الملابس والعناية بأطفالها وتشتد العناية أكثر بهم في حالة المرض وعندما يكون الأطفال في سن مبكرة، هذا فضلاً عن مسؤولياتها نحو زوجها الذي يتوقع منها سد كافة حاجاته ومتطلباته الحياتية والعاطفية، فكثرة مهامها وتعدد أعبائها المنزلية من غسل وطهي وتنظيف لا تترك لها وقت فراغ للاعتناء والترفيه عن نفسها، فتخيم عليها أجواء الحياة الروتينية وتتعرض للإعياء الجسماني والعقلي وينتابها الملل والضجر من القيام بنفس الأعمال الرتيبة كل يوم، ناهيك عن كل المسؤوليات الملقة على عاتقها²

1- مليكة عرور: المرجع السابق، ص14.

2- إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 79.

فالأزواج والمجتمع يتوقع منها زيارة أقاربها من أهلها وأهل زوجها ومشاركتهم في أفراحهم وأحزانهم ومساعدتهم في حالة المرض والمحن.

- إن كافة هذه المهام والمسؤوليات المرهقة تعرض المرأة إلى الإعياء الجسدي والعقلي خصوصا إذا كان زوجها لا يقدم لها المساعدات ولا يشاركها في أداء هذه المسؤوليات ويتوقعها للقيام بكل شيء، لأن القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تحبب أن يقوم بالأعمال المنزلية ويتوقع من النساء أن تحمل أوزارها دون مساعدتهن من طرف أزواجهن، كما أن ضعف العلاقات القرابية وهامشية صلة الجيرة يجعل المرأة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية المتعددة، وهذا يعرضها للإعياء الجسدي و النفس ي خاصة وأنها مكلفة بأداء دورين مختلفين دور الزوجة ودور العاملة.

- إن إعياء المرأة جسديا وعقليا ومعاناتها من روتينية الحياة الرتيبة والمملة سيعرضانها إلى المرض الجسدي والعقلي الذي يقلل من درجة تكيفها للمحيط الاجتماعي الذي تعيش فيه وتتفاعل معه.

- كما نجد العديد من الأمهات تعاني ألأم في أسفل الظهر ناتجة عن التعب والوقوف المستمر لساعات طويلة في المطبخ وأداء الأعمال المنزلية وفي ميدان العمل بالنسبة للعاملات التي يمارسن مهن تستدعي الوقوف لساعات طويلة كمهنة الطب والتدريس والتي تستقطب العديد من النساء ومن الأمراض الأخرى التي تنتشر بين النساء العاملات هي ألأم الرأس والصداع الناتج عن التعب الشديد وضغوطات الحياة .¹

- فالإعياء الجسماني والملل والضجر وأجواء الحياة الروتينية التي لا تستطيع المرأة التحرر منها او الإفلات كلها تؤدي إلى عدم تنمية شخصيتها وتطوير مكانتها، وهذا يؤدي إلى الضغط النفسي أو ظهور أعراض نفسية مرضية.²

1- إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص ص80-81.

2- محمد حسني باهي وآخرون: التوافق النفسي والاجتماعي، الدار العلمية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، مصر، 2006، ص ص36-37.

2- مشكلة تربية الأطفال ورعايتهم

تتعرض المرأة لمشكل آخر يبرز في عدد الأطفال وأعمارهم ومدى احتياجهم لمن يعتني بهم عند ذهاب الأم إلى العمل وترك الأبناء في البيت أو عند المربيات والحاضنات والأقارب، كل هذا من شأنه أن يدخل المرأة العاملة في صراع دائم لإحساسها بالتقصير نحو أبنائها.

إن المرأة في أغلب الحالات لا تجد من يراعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم عند غيابها فالأزواج في معظم الأحيان لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال لأسباب نفسية واجتماعية وحضارية، كما أن تنشئة الأفراد داخل الأسرة تحدد الأدوار ومنه يكون دور الرجل العمل خارج البيت وتحمل المرأة مسؤولية الأطفال، لذا نجد معظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم لأن مثل هذه الواجبات من اختصاص المرأة وليس من اختصاصهم.¹

عندما لا تجد المرأة من يساعدها على رعاية أطفالها في فترة غيابها عن البيت فإن الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة تردي أوضاعهم الاجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم بهم مما يولد عندهم خصال الجنوح والإجرام.

غياب الوالدين عن المنزل لساعات طويلة وترك الأطفال عند أشخاص آخرين بدون رقابة مستمرة يجعل الأطفال يتركون واجباتهم المدرسية ويتعرضون للرسوب وترك الدراسة، ولمعالجة هذه الحالة السلبية تضطر المرأة العاملة إلى طلب الإجازات المتوالية أو عدم المواظبة على العمل أو استعمال الهاتف وقت عملها للاطمئنان على سلامة الأطفال أو حتى جلب الأطفال معها للعمل، ومن خلال ذلك تحاول المرأة الأم العاملة حل مشكلة بمشكلة أخرى تضر بمصلحة المؤسسة وتعطيل العمل.²

1- إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 81.

2- بن عوالي علي: عمل المرأة وانعكاساته على الأسرة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 01، جامعة مستغانم، الجزائر، 2022، ص 196.

تتعرض المرأة لمشكل آخر يبرز في عدد الأطفال وأعمارهم ومدى احتياجهم من يعتني بالأولاد عند الذهاب للعمل وترك أبنائها عند المربيات والحاضنات والأقارب، كل هذا من شأنه أن يدخل المرأة العاملة في صراع دائم لإحساسها بالتقصير نحو أبنائها فتجدها مضطربة تستيقظ في ساعات مبكرة من اليوم لتقوم بإعداد الأولاد وتلبية حاجيات ال زوج لتخرج للعمل وتعرض لمشاكل المواصلات والنقل وعند وصولها للعمل تجدها تفكر في أولادها عند العودة لتحضير الطعام والقيام بواجباتها المنزلية، هذا ما يجعل العديد من النساء قد انسحبت عن العمل بسبب عدم ملائمة الظروف التوفيق بين العمل المنزلي والعمل الوظيفي، وإما أن ترضى أن تتخبط في جملة الضغوطات اليومية التي تعيشها وتحاول تجاوزها.¹

كما نجد أن المشاكل التي تتعرض لها الأم العاملة وأطفالها يعود إلى الطريقة التي تتعامل بها المرأة مع أطفالها وساعات غيابها عن منزلها، ويقال إن عمل المرأة يقدم للأطفال فرصة للتعاون والتعلم في المنزل والاعتماد على النفس أو تفرض عليهم أعباء ثقيلة لا يتحملها إلا البالغين، وإذا حكمنا على المرأة العاملة بالإدانة كما يفعل الكثيرون فنحن نتهم ظلما عددا كبيرا من النساء اللاتي لا تقدم لهن الظروف بديلا للعمل والأمثلة على ذلك كثيرة ومتنوعة كالأرامل والمطلقات وهؤلاء اللاتي لا يكسب أزواجهن ما يفي باحتياجات الأسرة والأطفال لهذا يعتبر التحاق المرأة بالعمل في مثل هذه الحالات وغيرها عملا ممتازا بالنسبة للأسرة إذ تضحى المرأة براحتها في سبيل استقرار أسرتها و تربية الأبناء من أكبر التحديات الأسرية التي تواجه الأم العاملة "فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت لوحدهم إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم خلال فترة خروجها إلى العمل فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل وذلك إما لانشغالاتهم في العمل الوظيفي أو عزفهم عن مسؤولية تربية الأطفال²

1- بن عوالي علي: المرجع السابق، ص 196.

2- إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص ص82-84.

3- اضطراب الحياة الزوجية للمرأة:

تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية بأن عمل المرأة يجلب لها الاحترام والتقدير ويرفع من مكانتها الاجتماعية ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفه عنها ماديًا وحضاريًا ويقوي من معنوياتها ويعزز ثقته بنفسها وإمكاناتها ويدعم استقلاليتها وذاتيتها، غير أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية ينتجان عن غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات المنزلية والوظيفية وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال.

مما يسيء إلى سوء العلاقات الزوجية عدم مبادرة الزوج إلى مساعدة زوجته في أداء الواجبات المنزلية والعناية بالأطفال وتراكم الأعمال والمسؤوليات عليها وعدم قدرتها على الإيفاء بالتزاماتها داخل وخارج الأسرة، وهنا يعتقد الزوج بأن زوجته مقصرة في خدمته والعناية بأطفاله وغير قادرة على إدارة شؤون البيت، ومثل هذا الاعتقاد يسيء إلى العلاقات الزوجية بسبب التصادم بين الزوجين مما يؤثر على استقرار الأسرة ووحدها.

4- التناقض بين الواجبات المنزلية ومهام العمل:

إن غياب المرأة ساعات طويلة عن المنزل يتعارض مع أعبائها ومسؤولياتها المنزلية وواجباتها الأسرية وهذا التعارض يوقع المرأة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي ولا تعرف على أي واجبات تركز فإن أعطت الأولوية على واجباتها المنزلية والأسرية وأهملت واجباتها المهنية فإن هذا يعرض عملها الإنتاجي إلى الخطر والإهمال أي تضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقاتها مع المسؤولين والإدارة والزملاء مما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كليًا، وإما تهتم بعملها الوظيفي وتهمل واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب والخراب وضيع أسرتها وتساء علاقاتها بزوجها وتتحرف وتتفكك أسرتها.¹

1- إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص 84.

إن عدم وجود من يساعد المرأة في أداء أدوارها المتعددة ومن يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل والعناية بأطفالها وأداء الأعمال المنزلية، رغم حنان الأم في السنوات الأولى للطفل لا يعوضه شخص آخر، كما أن ضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة تجعل المرأة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية.

حسب الدراسة التي قام بها إحصان محمد حسن حول العمل وجد أن العاملة المتزوجة تعاني من مشكلة تشتت جهودها بين العمل المنزلي والعمل المهني وهذه المشكلة تدفعها إلى التأخر والتغيب عن العمل، أما العاملة غير المتزوجة فهي الأخرى تعاني من الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها.¹

5- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:

تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين المسؤولين والإدارة والزملاء، ومن الأسباب المسؤولة عن هذه العلاقة السيئة عديدة منها التغيب المستمر للمرأة العاملة بدون مبرر وعدم احترام أوقات الدوام بالتأخر المتكرر وأخذ العطل المرضية، فظاهرة الغياب المرأة موجودة بين النساء العاملات وتعاني الإدارات والمسؤولين عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة، حيث ان عدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو المواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها، وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات الغير متزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكثوها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقاً أمام

انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، ويلعب نوع العمل وظروف الاداء دورا واضحا في تحديد نسبة²

1- إحصان محمد الحسن، المرجع السابق، ص ص84-85.

2- المرجع نفسه، ص85.

غيابات النساء العاملات المتزوجات، فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن على التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة.

- كما أن العلاقة الغير جيدة بين المرأة العاملة والمسؤولين ترجع أحيانا إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض الراتب والأجر وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة ، وعدم تقييم المسؤولين لجهودها وعدم مراعاة ظروفها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية، هذا من الطرفين، المرأة العاملة والإدارة، معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما، إن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع.¹

المطلب الثالث: أساليب مواجهة المشكلات الاسرية والمهنية لدى المرأة العاملة

بعد دراسة طبيعة وأبعاد المشكلات الاسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة ينبغي علينا اقتراح حلول من شأنها ان تخفف من حدة هذه المشكلات وتقضي على عواملها السلبية بحيث تتحرر المرأة العاملة منها، وإذا ما تحررت منها فغنما تكون قادرة على اشتغال أدوارها الكلاسيكية والجديدة وتكن في موقف إيجابي يمكنها من خدمة المجتمع والمساهمة في عملية البناء الحضاري والتقدم الاجتماعي حيث تنقسم الحلول إلى قسمين: قسم يتناول مواجهة المشكلات الاسرية التي تعاني منها المرأة العاملة، والقسم الآخر يتناول مواجهة المشكلات المهنية، فكل امرأة مقبلة على العمل يجب عليها النظر على الحلول والنصائح، لأن النصائح ترسم خطة مسبقة للعمل الناجح والمبهر فهي تساعد في تحطي المشاكل المحتملة ومساعدتها على إثبات جدارتها ومن هذه الحلول نذكر:

1- إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص ص 87-88.

1- أساليب مواجهة المشكلات الأسرية:

- يجب أن تتغير نظرة الرجل العربي إلى العمل المنزلي كعمل لا يلائم طبيعة الرجل ولو تدريجياً، فكما يطالب المجتمع المرأة بأن تساعد في عملية النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاج، كذلك للمجتمع حق بان يطالب الرجل بمد يد المساعدة في العمل المنزلي، فمن خدم نفسه في البيت وساعد في تربية أولاده وسمح لزوجته بأن يكون لها الوقت الكافي للعمل المنتج والمطالعة لتبقى على مستوى من الإدراك والنمو الفكري والنفسي يرضى عنه الرجل، وتساهل الزوج وعدم مطالبته بأداء عدة أدوار وواجبات في آن واحد وعدم توقع الأزواج من الزوجات القيام بجميع الأعمال المتعلقة بتربية الأبناء وتدبير شؤون البيت، يكون بذلك قد أسدى بذلك خدمة كبيرة لنفسه وأسرته ومجتمعه
- مساعدة أقارب المرأة العاملة وحتى الجيران وقت خروجها للعمل برعاية الأطفال وتفقد أوضاعهم وقت غيابها عن البيت.
- مبادرة الدولة في بناء العديد من دور الحضانه ورياض الأطفال وتحسين نوعية الخدمات المقدمة وجعل الدوام في دور ينتهي إلى ساعات متأخرة من النهار، حتى يسهل على الأم العاملة ترك أطفالها في كل ساعة وطوال النهار.
- توفير السلع الأساسية والكمالية من طرف الدولة والقطاع الخاص من ملابس جاهزة ومواد غذائية وتوفير الأدوات الكهرو منزلية المتطورة بأسعار معقولة حتى يتسنى للمرأة العاملة القيام بالأعمال المنزلية في وقت قصير.
- ينبغي على وسائل الإعلام الجماهيرية والمؤسسات التثقيفية والتربوية والمنظمات الجماهيرية والمهنية تثقيف الرجل وتوعيته بواجباته الأسرية والبيئية وتحفيزه على أدائها وتحمل مهامها وتحمل مهامها مهما يكن عمره وانحداره الاجتماعي ومستواه الثقافي والمهني.¹

1- إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص 92-93.

- استقلال السكن هو النموذج المحبذ في الوقت المعاصر هو أن يعيش الزوجين في بيت مستقل، حتى وإن لم يتسنى لهم امتلاك بيت فإنهم يفضلون كراء منزل والعيش فيه على العيش مع أهل الزوج وهذا ما ترغب فيه الكثير من العاملات لاعتبارات مختلفة منها تفادي المشاكل مع أهل الزوج في مجال القيام بالأعمال المنزلية وتشكل قواعد السكن أنماط ثلاثة من الأسر فهناك الأسرة التي يقيم فيها الزوجان مع أسرة والد الزوج وهناك الأسر التي يقيم فيها الزوجان مع أهل الزوجة وقد يسكن الزوجان بعيدا عن أهلها في مسكن جديد مستقل.
- نتيجة للتقدم الصناعي غزت الآلات الحديثة كل نواحي الحياة الأسرية مثل: الثلاجة، الغسالة، مكيفات الهواء والكنس، بالإضافة إلى وسائل الاتصال المختلفة كالهواتف المقعرة والهاتف النقال والإنترنت، كل هذا ساعد الأسرة على التغلب في الوقت والجهد في إدارة الشؤون المنزلية، بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتجات والإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها عوامل سمحت للمرأة بعمل مستقل خارج المنزل ومكنتها من تخفيف متطلبات الأسرة ومسئولياتها وساعدت الأم العاملة على التغلب من صراع الأدوار والقيام بدور مضاعف دور ربة البيت ودور العاملة.
- فمن خلال راتبها الذي يساهم في رفع المستوى المعيشي للأسرة تستطيع اقتناء حاجيات المنزل المعاصرة، وقد "ظهرت أهمية و ضرورة الأدوات المنزلية الحديثة بشكل واضح كوسيلة رئيسية تساعد الزوجة في التوفيق بين الالتحاق بالعمل ورعاية شؤون الأسرة، ذلك إن استعمال الأم العاملة للأدوات المنزلية الحديثة يوفر لها الجهد والوقت في التوفيق بين واجباتها المنزلية المتنوعة التي تؤديها في وقت قصير وبين عملها الخارجي فإذا كانت تتوفر لديها سيارة يسهل لها عملية التنقل وتتخلص من مشكل المواصلات لتصل في وقت محدد إلى مكان عملها وتستطيع التحرك بوقت أقل بفضل هذه الآلة الراجلة .¹

1- إحسان محمد الحسن، المرجع السابق، صص 93-94.

2- أساليب مواجهة المشكلات المهنية لدى المرأة العاملة:

- عمل الإدارة والمسؤولين على تهمين الجهود الإنتاجية للمرأة العاملة وعدم استغلالها وتقدير ظروفها ومسئولياتها وتعدد أدوارها الأسرية والوظيفية، ومنحها الحوافز المادية والمعنوية التي تستحقها وزيادة أجرها ورفع كفاءتها حسب عطائها ومهارتها في أداء العمل.
- يتطلب من المرأة العاملة تحمل مسؤولياتها والحرص على عدم التغيب والانقطاع عن العمل، واحترام الإدارة والمسؤولين وتقدير قيمة العمل الذي تؤديه من أجل خدمة المجتمع.
- على المرأة ان تتحمل مسؤولياتها المهنية كاملة وتقدر العمل الذي تزاوله وتعي حاجة المجتمع الماسة لجهودها الإنتاجية والخدماتية واحترام الغدارة والمسؤولين.
- تشريع الدولة لقوانين تتناسب مع الوضعية الحالية للمرأة العاملة بالنسبة للعاملة التي لها عدد كبير من أطفال وإعادة النظر في سن التقاعد.
- المساواة بين الرجل والمرأة في العمل فمن الممكن إصدار بعض القوانين التي تدعم المرأة وتجعلها مساوية للرجل في فرص العمل وإعطائها فرصة لإثبات نفسها للوصول على المكان المناسب.
- عدم التعمق في العلاقات مع زملاء العمل، وعلى المرأة أن تحدد نطاق علاقاتها في العمل ولا تسمح لأحد من الزملاء بالتقرب والتعمق في الحديث.¹

1- إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص ص95-96.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل يمكن القول أن عمل المرأة أصبح ضروري في مجالات شتى فقدرة المرأة على القيام بواجبات الوظائف العامة لا تختلف عن قدرة الرجل، وقد أدى عمل المرأة إلى زيادة استقلالها الاقتصادي وتغير مكانتها في الأسرة والمجتمع وتحقيق ذاتها، كما أن التغيرات والتطورات المختلفة التي شهدتها العالم كافة في تغير مكانة المرأة ووضعيتها عبر مراحل مختلفة، ارتقت بها إلى مكانة اجتماعية معترف به اجتماعيا، اقتصاديا وتنمويا جعلت لها تأثير واضح في تقدم المجتمع من خلال ممارستها لوظائف متعددة في قطاعات مختلفة، ومن جهة أخرى ينظر البعض إلى خروج المرأة إلى العمل نظرة استغراب وعدم ارتياح كانت الأسباب فقد اشتدت الضغوط الاقتصادية والمشاكل الاجتماعية على المرأة العاملة بسبب القيم الذكورية والعادات والتقاليد الاجتماعية التي تحد من حرية المرأة وتقلص من أدوارها لتحصرها ضمن إطار البيت وهذا يجعلها تحت ضغط شديد بسبب ما تعيشه من صراع في الأدوار إذ لكل دور من هذه الأدوار احتياجاته وهي مطالبة بالتوفيق بين كل هذه الأدوار، مما يولد لديها ضغوطات نفسية وإرهاق بدني شديد، ولكن لا يمكن أن ننكر أن لعمل المرأة جانب إيجابي وذلك باعتبار أن عملها يساهم في تحسين مستوى معيشتها، واكتسبها لثقافات مختلفة نتيجة اختلاطها بالمجتمع، مما يزيد من وعيها واطلاعها على ثقافة الآخرين

الفصل الرابع

عمل المرأة وعلاقته بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التنمية الإجتماعية

المطلب الأول: مفهوم التنمية الإجتماعية

المطلب الثاني: أهمية وأهداف التنمية الإجتماعية

المطلب الثالث: مبادئ التنمية الإجتماعية

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الإقتصادية

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الإقتصادية

المطلب الثاني: أهداف وأهمية التنمية الإقتصادية

المطلب الثالث: معوقات التنمية الإقتصادية

المبحث الثاني: دور المرأة العربية في التنمية

المطلب الأول: المرأة العاملة في الوطن العربي

المطلب الثاني: دور المرأة العاملة في تنمية المجتمع الجزائري

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الجزائر من دول العالم الثالث السائرة في طريق النمو، والتي عرفت تحولات في مختلف المجالات الاقتصادية، السياسية، والاجتماعية، ولا يمكن بأي شكل من الأشكال تجاهل دور المرأة في العملية التنموية بعدما وصلت إلى مناصب مختلفة، وساهمت بمجهودها في تطوير مجتمعنا وتقدمه، إن واقع المرأة في مجتمعنا ومدى مساهمتها في عملية التنمية المنشودة فإننا نجدها تواجه العديد من العقبات التي هي بالأصل نتاج الموروث الثقافي وتأثيره المباشر وغير المباشر على تمكين المرأة وفعالية أدائها، فهي تهدف للكشف عن تحديات مساهمة المرأة في مجالات التنمية التي تنشدها الجزائر من خلال مختلف برامجها التنموية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية ومحاولة الوقوف على أهم تلك العقبات.

المبحث الأول: ماهية التنمية الاجتماعية

المطلب الأول: مفهوم التنمية الاجتماعية

يعرف ريتشارد وارد التنمية الاجتماعية بأنها منهج علمي وواقعي لدراسة وتوجيه نمو المجتمع من النواحي المختلفة، مع التركيز على الجانب الإنساني منه وذلك بهدف إحداث التكامل والترابط بين مكونات المجتمع.

وعليه فالتنمية الاجتماعية تهتم أساساً بالإنسان وذلك بدراسة وتوجيه وتوضيح فعاليته في عملية التنمية. ويعرفها وفيق أشرف جسونة على أنها هدف معنوي لعملية ديناميكية تتجسد في إعداد وتوجيه الطاقات البشرية للمجتمع عن طريق تزويد الأفراد بقدر من الخدمات الاجتماعية والعامة، كالتعليم والصحة والإسكان والنقل والمواصلات... إلخ، حيث يتيح لهم فرصة المساهمة والمشاركة في النشاط الاجتماعي والاقتصادي القائم وذلك لتحقيق الأهداف المجتمعية المنشودة.¹

وعليه فالتنمية الاجتماعية تعتبر أن العنصر البشري هو أساس عملية التنمية الاجتماعية، كما يمكن تعريفها أيضاً بأنها مجموعة من العمليات التي تستهدف إحداث التعبير الاجتماعي المقصود عن طريق تحسين الظروف المعيشية للمواطنين وتوفير مزيد من برامج الرعاية من خلال الجهود وذلك بالاتساق مع نسق التنمية الاقتصادية في المجتمع، حيث نجد أن هذا التعريف له ثلاث أبعاد تحدد ماهية التنمية

1- فيصل محمود الغرايبة: أبعاد التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص 74-76.

الاجتماعية الأولى هي: جهود مخططة، أنها هادفة لتحقيق التغيير الاجتماعي وأنها على اتساق مع النسق الاقتصادي.¹

المطلب الثاني: أهمية وأهداف التنمية الاجتماعية

أولاً: أهمية التنمية الاجتماعية:

تمثل التنمية أهمية خاصة وضرورة حيوية لكل من الأفراد والمجتمع نفسه الاعتبار التالية:²

- يشعر الأفراد في ظل التنمية الاجتماعية بوجود الدولة حيث أن الرعاية تساهم في تحقيق معنى الدولة، وهي تؤكد في نفوس الأفراد الشعور بالوجدان الجمعي لأن الدولة لا تكتسب كيانها الحقيقي إلا إذا ارتبط مواطنوها بوعي جمعي وحساسية جماعية.

- تظهر أهمية التنمية الاجتماعية في تحقيق الأمان في المجتمع وضمان استقامته وعدم جنونه إلى مبادئ هدامة تشيع الفرقة بين أفرادها.

- تشكل التنمية الاجتماعية عاملاً من عوامل تحقيق الالتقاء بالإنسانية ومعاييرها وتقريب وجهات النظر بين مختلف دول العالم.

- تغرس التنمية الاجتماعية في أفراد المجتمع فضائل روحية من شأنها الرقي بوعي المجتمع.

ثانياً: أهداف التنمية الاجتماعية

2- أحمد مصطفى خاطر: التنمية الاجتماعية (المفاهيم الأساسية- نماذج ممارسة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 28.

1- فيصل محمود الغرابية: مرجع سابق، ص 68.

- تشير كثير من الدراسات وتقارير المنظمة أن الهدف النهائي للتنمية هو تحسين مستوى الإنسان بما يوسع قاعدة الانتفاع من الخدمات، ومن بين أهدافها أيضا محاربة المزايا التي لا مبرر لها والثروة السكانية التي يتمتع بها البعض بينما الظلم الاجتماعي يحتم على الأغلبية، أي أن التنمية الاجتماعية تهتم برفاهية الإنسان والعدل الاجتماعي.
 - أن التنمية الاجتماعية تعمل على استغلال الموارد المتاحة والتي يمكن إتاحتها.
 - أن التنمية الاجتماعية تعمل على دفع الأفراد والجماعات باستمرار لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي.¹
 - أن التنمية الاجتماعية هي عملية تغير مقصود وموجه نحو إشباع الحاجات الإنسانية، وتعتمد هذه العملية على مبدأ أساسي تلتخص في أنه من الممكن توجيه هذا التغيير والتحكم في متضمناته واتجاهاته وسرعة ذلك في كل عناصر المجتمع.
- هذا في عام 1977 حدد مؤتمر وزراء الشؤون الاجتماعية في إفريقيا والذي انعقد في القاهرة في الفترة من 10-12 أبريل أهداف التنمية الاجتماعية وفقا لمجالاتها على النحو التالي:²

■ **التعليم:**

- محو الأمية.
- تطوير وتحسين التعليم رفع مستوى التعليم المهني والعام على جميع المستويات.
- توفير الإمكانيات والتسهيلات التعليمية والثقافية لكافة قطاعات المجتمع

■ **العمالة:**

- ضمان حق كل مواطن في إيجاد عمل.
- القضاء على البطالة.

2- محمد عبد الفتاح محمد: التنمية الاجتماعية من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002، ص74.

1- محمد عبد الفتاح محمد: المرجع السابق، ص75.

- رفع مستويات العمالة في كل من الريف والحضر.
- توفير الظروف والإمكانيات الملائمة للعمل.
- **الصحة:**
- النهوض بالمستوى الصحي.
- توفير الإمكانيات الصحية اللازمة لسد احتياجات السكان من الجانب الصحي.
- **الإسكان:**
- النهوض بالظروف السكانية والعمل على إنشاء المساكن الاقتصادية للفئات ذو دخل المحدود.
- **الخدمات الاجتماعية:**
- القضاء على العوامل التي تؤدي إلى الجريمة والانحراف.
- القضاء على الجوع ورفع مستوى التغذية.
- توفير خدمات الرعاية الاجتماعية والبرامج الشاملة للضمان الاجتماعي حتى يمكن المحافظة على مستوى معيشة السكان ثم النهوض بها.
- تشجيع التوسع في التضييع واتخاذ اللازم نحو المشاكل الناتجة عن التوسع الاقتصادي.
- مساعدة الأفراد والجماعات على تلبية احتياجاتهم ومطالبهم المتغيرة حتى يمكنهم القيام بأدوارهم على الوجه الأكمل في رفع عملية الاقتصادية.¹

المطلب الثالث: مبادئ ومعوقات التنمية الاجتماعية

أولاً: مبادئ التنمية الاجتماعية:

يعرف المبدأ بأنه قاعدة أساسية له صفة العمومية يصل إليه الإنسان عن طريق المعرفة، التجربة والقياس وتستند التنمية كمفهوم حديث إلى بعض المبادئ الأساسية لتحقيق الأهداف المطلوبة، وهب مبادئ ضرورية مترابطة متكاملة بعضها مع بعض أولاً يمكن التخطيط للتنمية وتنفيذ مشروعاتها إلا إذا

1- محمد عبد الفتاح محمد: المرجع السابق، ص 75.

وضع في الاعتبار هذه المبادئ، ويمكن اعتبارها مبادئ أساسية للتنمية سواء على المستوى القومي أو المحلي، حيث أن التنمية على المستويين تتناول الوحدات التي يتألف منها المجتمع سواء كانت تلك الوحدات مؤسسات أو مجتمعات محلية، ويمكن القول أن نلخص المبادئ فيما يلي:¹

❖ **اشترك أعضاء البيئة المحلية في التفكير والعمل لوضع تنفيذ البرامج الرامية إلى النهوض:**

وذلك عن طريق إثارة الوعي إلى مستوى أفضل من الحياة يتخطى حدود حياتهم التقليدية وعن طريق إقناعهم بالحاجات الجديدة وقدراتهم على استعمال الوسائل الحديثة في الإنتاج وتعيوذهم على أنماط جديدة من العادات الاقتصادية والاجتماعية، إن المشكلة الحقيقية التي تواجه عمليات التنمية في المجتمعات التقليدية هي ضعف استجابة هذه المجتمعات لها وعدم اشترك الأهالي مع السلطات العامة، فجهود تراكبيها الاجتماعية والاقتصادية تقف عقبة صلبة أمام التجديدات والتغيرات المفروضة التي تتناول في كثير من الأحيان قيمهم وتقاليدهم الراسخة.

❖ **تكامل مشروعات الخدمات والتنسيق بين أعمالها بحيث لا تصبح متكررة أو متضادة:**

لابد من إحداث هذا التكامل بين المشروعات وذلك لأنها أقيمت أساسا لحل وعلاج مشكلات المجتمع فيجب مواجهة هذه المشكلات بخطة متكاملة.

وهذا المبدأ يشير إلى حقيقة أولية في الدراسات الاجتماعية وهي عدم استغلال النظم الاجتماعية فهي تعتمد على بعضها البعض وتتبادل التأثير والتأثر.

وقد أوضح الاقتصاديون هذه الحقيقة وتناولها كتاب كثيرون ويرون أنه عند إقامة مشروع للخدمات الاجتماعية في بلد من البلاد وأين كان نوع المشروع (تعليم - صحة - سكان)، فإنه يحتاج أساسا بجانب

2-: المرجع نفسه، ص.69

تمويله المالي والاقتصادي إلى تهيئة اجتماعية واستعداد تلقائي لقبول ذلك المشروع الاجتماعي، ومن ذلك يتضح أن تأثير العوامل غير الاقتصادية، فنظام الملكية ومفهوم العمل والادخار والاستهلاك... إلخ، كل هذه العوامل اجتماعية حضارية ذات صلة مباشرة بعمليات التنمية الاقتصادية.

❖ مبدأ المساعدة الذاتية:

يعتمد مبدأ المساعدة الذاتية أساساً على إتاحة الفرصة لأعضاء المجتمع المساعدة أنفسهم بالاعتماد على الذات واستثارتهم لتنمية مجتمعهم، وهذا لا يتحقق إلا في إطار مجتمعهم المحلي بحيث يكون الهدف تنمية ذاتية، وهو يتطلب أيضاً مبادأة أفرادها التي لا بد أن تحدث من داخل المجتمع المحلي حيث يتم تنظيم الأفراد أنفسهم للعمل معاً في عمليات التخطيط والتنفيذ، فتنمية المجتمع المحلي تعتمد أساساً على مجهودات أفرادهم وتعاونهم وتضافر جهودهم، واستثارة أعضاء المجتمع إنما تسعى للقضاء على الجمود التقليدي الذي يسود المجتمعات المحلية المنعزلة لأفراد المجتمع وما يراد منه بالفعل وتهيئتهم لتقبل الأفكار الجديدة ومساعدة أنفسهم لتحقيق ذلك ومبدأ المساعدة الذاتية يركز على تغيير الاتجاهات وتعويد أفراد المجتمع على الممارسة الديمقراطية لأن التغيير الذي تحدثه¹

المشروعات وبرامج التنمية قائمة على هذا المبدأ الذي يتضمن تغيير النظرة أعضاء المجتمع أنفسهم وأسلوب حياتهم وإحساسهم بالقدرة على تحديد احتياجاتهم وحل مشاكلهم، وتغيير اتجاهاتهم بنفس القدر الذي يتم فيه تغيير أحوالهم المادية والمعيشية.

وتعتمد عملية نجاح الذاتية على المساهمات الحكومية والهيئات الأهلية سواء كان ذلك على مستوى التخطيط أو التغيير في برامج تنمية المجتمعات مادياً وفنياً وتحدد هذه المساهمة نوع المشروع وموارد المجتمع وإمكانات المواطنين

❖ مبدأ الوصول إلى نتائج مادية ومحسوسة:

1- محمد عبد الفتاح محمد: المرجع السابق، ص70.

تتطلب التنمية الاجتماعية ضرورة الإسراع بالوصول إلى نتائج مادية محسوسة ذات النفع العام للمجتمع، ولهذا فإن بعض العاملين في ميدان التنمية الاجتماعية يرون أن يكون المدخل إلى هذا الميدان متمثلاً في برامج تتضمن خدمات سريعة النتائج مثل الخدمات الطبية وإذا حدث وبدأ المخطط يوضح مشروعات إنتاجية في خطه الإنمائية فيجب اختيار تلك المشروعات ذات العائد سريع وقليلة التكاليف ما أمكن، والتي تسد في الوقت نفسه حاجة اجتماعية قائمة.

وهذا المبدأ يهدف إلى كسب ثقة أبناء المجتمع والثقة هي رأس المال الدائم في أي مجتمع لا يمكن الحصول عليها بدون أن يشعر أبناء المجتمع بأن هناك فائدة أو منفعة محسوسة يحصلون عليها أو يمكن أن يحصلوا عليها من جراء إقامة مشروع اجتماعي أو اقتصادي في مجتمعهم، فالثقة في فعالية برامج التنمية مطلب ضروري وجوهراً لإنجاحها باعتبار أنها عملية بشرية لا غنى عنها في أي تفاعل اجتماعي.¹

❖ مبدأ الاعتماد على الموارد المحلية:

ترتكز التنمية الاجتماعية على الاهتمام بالموارد المحلية للمجتمع مادية كانت أو بشرية ويؤدي ذلك بالطبع إلى نفع اقتصادي حيث أنه يقلل من تكلفة المشروعات ويعطيها مجالاً وظيفياً أوسع، وتعتبر عملية الاعتماد على الموارد المحلية للمجتمع من أساليب التغيير المقصود باعتبار أن ذلك يتم عن طريق إدخال الأنماط الحضارية الجديدة من خلال الأنماط القديمة وذلك باستخدام الموارد المتاحة في المجتمع، فاستعماله الموارد المألوفة في صورة جديدة أسهل على المجتمع من استعمال موارد جديدة، وينطبق ذلك أيضاً على الموارد البشرية، قادة محليون يكونون أكثر نجاحاً في تغيير اتجاهات أفراد كفاءة وقدرة ولكنه هو نفسه يحتاج إلى قبول من المجتمع، قبل أن تقبل الأفكار التي يبشر بها.

❖ مبدأ تحديد الاحتياجات:

1- محمد عبد الفتاح محمد: المرجع السابق، ص.72

تهدف التنمية عموماً إلى إشباع مطالب وحاجات الإنسان الأساسية والتي تتمثل في حاجات البيولوجية، حاجات النفسية، الاجتماعية والاقتصادية، ويتم إشباع هذه الحاجات الأساسية في أي مجتمع من خلال التنظيم والمؤسسات الاجتماعية التي تقوم في المجتمع وما يصاحبها من قيم ومعايير تحدد نوع العلاقات التي تسود بين أفراد المجتمع وحاجاتهم، فالتنمية الاجتماعية تهدف إلى إيجاد نظم اجتماعية جديدة في المجتمع

ويقوم كل نظام بإشباع حاجة أو مجموعة من الحاجات الاجتماعية الأساسية للإنسان، كما تهدف أيضاً إلى تطوير النظام في النظام الاقتصادي والنظام الأسري والنظام الديني ونظام الرعاية الاجتماعية وغيرها من النظم اللازمة لإشباع كافة حاجات ومتطلبات الأفراد والجماعات في المجتمع النامي وغيره من المجتمعات.¹

ثانياً: مقومات التنمية الاجتماعية

يمكن تحديد عناصر التنمية الاجتماعية في ثلاث عناصر تغيير بنائي ودفعه قوية، واستراتيجية ملائمة وهذه العناصر الثلاثة مجتمعية تعتبر ضرورية للتنمية الاجتماعية ولازمة لها وبدونها لا تتحقق لها مقومات النجاح.

أولاً: التغيير البنائي أو البنائي

يقصد بالتغيير البنائي أو البنائي ذلك النوع من التغيير الذي يستلزم ظهور أدوار وتنظيمات اجتماعية جديدة تختلف اختلافاً نوعياً عن الأدوار والتنظيمات القائمة في المجتمع ويقضي هذا النوع من التغيير حدوث تحول كبير في الظواهر والنظم والعلاقات السائدة في المجتمع أي أنه التغيير الذي يحدث في بناء المجتمع، أي في حجمه وفي تركيب أجزائه وشكل تنظيمه الاجتماعي، والتغيير البنائي هو الذي يرتبط بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فمن الصعب أن تحدث التنمية في مجتمع متخلف اجتماعياً دون أن يتغير البناء الاجتماعي لذلك المجتمع فقد ورثت البلاد النامية كثيراً من المشكلات التي ترسبت وتراكت عبر السنين وأصبحت تمثل خصائص البلاد النامية نفسها كالثنائية الاقتصادية والتكنولوجية وسيادة الطابع

1- محمد عبد الفتاح محمد: المرجع السابق، ص 73.

الزراعي عليها والتفاوت الكبير في توزيع الثروة والدخل وسيطرة أفراد الطبقة العليا على جهاز الحكم والسلطة، وانخفاض المستويات التعليمية كل هذه الخصائص تمثل تحديات أساسية بالنسبة للبلاد النامية ولا يمكن تحقيق معدلات سريعة للنمو في هذه البلاد دون إحداث تغييرات بنائية لها صفة العمق والجزرية ولها طابع الشمول والامتداد، أما الطابع الذي يعالج الأوضاع معالجة سطحية ويضع حلولاً جزئية مؤقتة للمشكلات الاجتماعية في البلاد النامية دون أن يستأصل الأوضاع القديمة من جذورها بحيث لا يغير البناء الاجتماعي في تلك البلاد تغييراً جذرياً فلن تتحقق له مقومات النجاح، وعلى ذلك نجد أن التغيير البنائي واحداً من مجموعة عناصر أساسية لازمة للتنمية، بدونها لا يتسنى للبلاد النامية أن تتخلص من المشكلات الاجتماعية التي ترسبت عبر السنين والتي أصبحت تمثل تحديات أمام حكومات هذه البلاد.

ثانياً: الدفعة القوية

لا بد لتكاثف المجتمعات النامية من المستويات المختلفة فيها من حدوث دفعة قوية أو مجموعة من الدفعات القوية لازمة لإحداث تغييرات كيفية في المجتمع وإحداث التقدم في أسرع وقت ممكن، وتعتبر حكومات الدول النامية هي المسؤولة مسؤولية تكاد تكون كاملة عن إحداث الدفعة القوية، فهي تملك إمكانيات التغيير، وهي المسؤولة عن ضمان حد أدنى لمستويات المعيشة للأفراد، ويمكن أن تحدث¹

الدفعة القوية في المجال الاجتماعي بإحداث تغييرات تقلل التفاوت في الثروات والدخول بين المواطنين وبتوزيع الخدمات توزيعاً عادلاً بين الأفراد، ويجعل التعليم إلزامياً ومجانياً بقدر الإمكان وبتأمين العلاج، والتوسع في مشروعات الإسكان وغير ذلك من المشروعات التي تتعلق بالخدمات، ولمحاربة الأمية بين الكبار فإن من الممكن تحقيق الدفعة القوية عن طريق تعبئة كافة الطاقات والإمكانيات الموجودة في محلات محو الأمية والاستعانة بالشباب المتعلم في المناطق الريفية والحضرية وتجنيده في محلات محو الأمية، والاستعانة بوسائل الإعلام في إعداد برامج محو الأمية، وسن القوانين ذات الصلة بتشغيل العمال في القطاعات الصناعية والتي تشترط على العامل إجادة الكتابة والقراءة وهكذا والدفعة القوية التي تحدث في المجال

1- أحمد مصطفى خاطر: مرجع سابق، ص 23.

الاقتصادي والتي لا تصاحبها دفعة مماثلة في المجال الاجتماعي تترتب عليها هوة ثقافية كبيرة ومشكلات اجتماعية ضخمة أقل أضرارها مقاومة التغيير بشكل يحدد نجاحه ويضعف من فاعليته بالإضافة إلى ذلك أن التنمية الاقتصادية ترتبط ارتباط وثيقاً بالتنمية الاجتماعية، فعلى سبيل المثال منخفضة الإسكان أن تعمل على سد الحاجات السكنية للعاملين في مواقع العمل وكذلك بالنسبة لباقي الخطط الاجتماعية المختلفة، ثم أن ارتفاع مستوى الخدمات العامة يؤثر تأثيراً واضحاً في برامج التنمية الاقتصادية ويؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية للفرد، فإن المستوى الثقافي والصحي للعامل وعدم تعرضه للإجهاد يزيد من طاقته وقدرته على العمل، كما يؤدي التعليم إلى زيادة الإتقان في العمل، لذا فإنه من الضروري إيجاد نوع من التوازن والتكامل بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي بحيث تكون الخطط متكاملة في وظيفتها، متوازنة في أهدافها ومتفاعلة نحو تحقيق هدف مشترك.¹

ثالثاً: الاستراتيجية الملائمة

ويقصد بها الإطار العام أو الخطط العريضة التي ترسمها السياسة التنموية في الانتقال من حالة التخلف إلى حالة النمو الذاتي، وتختلف الاستراتيجية عن التكتيك الذي يعني الاستخدام الصحيح للوسائل المتاحة لتحقيق الهدف، ولكي يتم استخدام هذه الوسائل استخداماً صحيحاً لا بد أن تكون هذه الوسائل

موزعة وفقاً لخطة جديدة الإعداد من شأنها تمكن واضح التكتيك من أن يستغل جميع الأدوات التي تحدث تصرفه استغلالاً حسناً، وينبغي أن تقوم استراتيجيات التنمية في البلاد النامية على أساس تدخل الدولة في مختلف الشؤون بحيث توجه الدولة النشاط الاقتصادي نحو تحقيق أهداف اجتماعية عادلة، وبحيث تسعى إلى تحقيق مستوى أعلى من الرفاهية والرفق بالنسبة لكافة المواطنين، كما ينبغي أيضاً أن تقوم استراتيجية التنمية الاجتماعية على أساس التكامل والتوازن بين كل من التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، أي تحقيق التوازن بين رأس المال البشري ورأس المال المادي.

1- أحمد مصطفى خاطر: المرجع السابق، ص 24.

وتتوقف الاستراتيجية المختارة على عديد من الاعتبارات أهمها:

طبيعة الظروف عند بدء التنمية من حيث درجة التخلف، نوع الاستعمار الذي كان يحتل البلد الفترة الزمنية التي مرت منذ حصول الدولة على استقلالها ونوع الحكم السائد في البلد بعد تحرره درجة الاستقرار السياسي ونوعية الإدارة وشكل الجهاز الحكومي وطبيعة النظام الاقتصادي ونوعية التركيب الطبقي، وحجم المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية وتركيب المجتمع من حيث السكان ومستويات التعليم والصحة والقيم السائدة في المجتمع، طبيعة الأهداف المنشودة، فهناك أهداف بعيدة يراد الوصول إليها في المدى البعيد، وأهداف مرحلية يراد الوصول إليها في المدى القريب ونجد أن الأهداف الاجتماعية للتنمية التي نصت عليها معظم الخطط في السنوات الأخيرة، أخذت في الاعتبار الارتكاز على استراتيجية واضحة وإطار لحظة يتضمن أهدافا قريبة وأخرى بعيدة.¹

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الاقتصادية

¹ - أحمد مصطفى خاطر: المرجع السابق، ص ص 25-26.

تعرف التنمية الاقتصادية بأنها عملية مقصودة ومخططة تهدف إلى تغيير البنيان الهيكلي للمجتمع بأبعاد مختلفة لتوفير الحياة الكريمة لأفراد المجتمع.¹

ويمكن تعريفها بأنها تكامل كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية بهدف الوصول إلى وضع أفضل على كافة الصعيد والقضاء على التخلف بكل مؤشرات وأسبابه.

هي عملية يستطيع بواسطتها الدخل الوطني ولا يمكن أن تتم إلا في إطار نمط إنتاج محدد حيث تحدد القوانين الاقتصادية لهذا النمط خطواته لإنجاز مهامه، ولأنها مرتبطة بالإنسان فهي تحتاج إلى معطيات بشرية وسياسية وطبيعية مختلفة.²

ويعرف معجم العلوم الاجتماعية التنمية الاقتصادية بأنها عملية بموجبها تستخدم الدول مواردها المتاحة لتحقيق معدل سريع للتوسع الاقتصادي يؤدي إلى زيادة مطردة في دخلها القومي وفي نصيب الفرد من السلع والخدمات وذلك عن طريق توافر رؤوس الأموال والخبرة الفنية والتكنولوجيا والتغلب على المعوقات الاقتصادية.

ويعرفها موريس دوبا M.Dobb بأنها العملية التي يتم من خلالها تطوير وسائل الإنتاج بل ورفع هذا الإنتاج من شأنه زيادة الفائض المخصص الاستثمار وتحقيق الكفاية الإنتاجية للصناعات المتاحة للسلع الرأسمالية مثل العدد والآلات وموارد البناء والتعمير.³

1- جابر أحمد بسيوني ومحمد محمود مهدي: التنمية الاقتصادية (مفاهيم- نظريات- تطبيقات)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2012، ص 44.

2- علي العطار: التنمية الاقتصادية والبشرية، دار العلوم العربية للطباعة والنشر، ط1، بيروت، لبنان، 2005، ص 103.

3- رشاد أحمد عبد اللطيف: التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاقتصادية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2007، ص ص 27-28.

المطلب الثاني: أهداف وأهمية التنمية الاقتصادية

أولاً: أهداف التنمية الاقتصادية

تعتبر التنمية الاقتصادية ذات طابع خاص للجمع بين التنمية الاقتصادية وبين جوانبها الأخرى مما يؤدي إلى توفير وسائل الاحتياجات التي تضمن المعيشة المتوازنة للأفراد على اختلاف طبقاتهم وحسب تغير ظروف المعيشة، وللتنمية الاقتصادية هدفين رئيسيين هما:

- هدف اقتصادي مرحلي يتمثل في استخدام الموارد الطبيعية لتحقيق الرفاه الاقتصادي للجماعة والفرد، وهذا يأتي بالسيطرة الكاملة على مختلف موارد الطبيعة واستغلالها وبهذا يمكن للفرد أن يتعدى هذه المرحلة المتمثلة في الرفاه العام لكي يصل إلى هدفه.

العدالة الاجتماعية: هدف إنساني وهو الهدف النهائي ويكمن في استخدام نتائج التقدم الاقتصادي لنشر العدالة الاجتماعية المتمثلة في استخدام التقدم الاقتصادي لنشر العدالة الاجتماعية، حيث يطلق الدكتور شوقي إسم على هذا الهدف "إنسانية الاقتصاد" مضيفاً بأن معنى أن يستخدم الإنسان تقدمه الاقتصادي في تحقيق كل معنى أن يستخدم الإنسان تقدمه الاقتصادي في تحقيق كل معنى إنساني رفيع سواء على المستوى المحلي أو على المستوى العالمي، فالرخاء الاقتصادي ينبغي أن يسخر لخدمة العدل.

ومما تجدر الإشارة إليه أن تحقيق كل من الهدف الأول "الهدف المرحلي يتطلب بأن يكون هناك ارتفاع دخل كل فرد من أفراد المجتمع قد ارتفع في صورته الحقيقية المتمثل في تعزيز قدرة الفرد الشرائية الفعلية التي ترجمتها السلع والخدمات الممكن الحصول عليها نتيجة اتفاق دخله، فإذا استطاع الأفراد أن يتعدوا حد الكفاية معنى هذا أن التنمية حقيقية وأن طريقها موصل إلى الرفاه الاقتصادي الذي بدوره يحقق الهدف النهائي المتمثل في سيادة الخير والعدل لكفاية الإنسانية¹

1- الطيب داودى: الاستراتيجية الذاتية لتمويل التنمية الاقتصادية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2008، ص ص 41-40.

ثانيا: أهمية التنمية الاقتصادية

من خلال ما تقدم نرى أن للتنمية الاقتصادية أهمية كبيرة في حياة الفرد الاجتماعية يمكن أن نلخص منها ما يلي:¹

- زيادة الدخل الحقيقي وبالتالي تحسين معيشة المواطنين.
- توفير فرص عمل للمواطنين.
- توفير السلع والخدمات المطلوبة لإشباع حاجات المواطنين.
- تحسين المستوى الصحي والتعليمي والثقافي للمجتمع.
- تقليل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية بين طبقات المجتمع.
- تسديد ديون الدولة.
- تحقيق الأمن القومي.

المطلب الثالث: معوقات التنمية الاقتصادية

من أهم هذه المعوقات نجد:²

المعوقات الاقتصادية:

- هي متنوعة إذ جميعها تمنع تحقيق التنمية الاقتصادية من نتائجها.
- وجود الاقتصاد المزدوج (قطاع محلي وطني وقطاع أجنبي).

1- وسام درويش مصطفى: استراتيجيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، دار التعليم الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2016، ص 17.

2- سامي زعباط: عوائق التنمية الاقتصادية في الجزائر وآليات علاجها، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة ، جامعة جيجل، الجزائر، المجلد2، 2018، ص ص 262-263.

- ضيق الأسواق المحلية.
- ضعف الحافز عن الاستثمار.
- الحلقة المفرغة للفقر: يؤدي انخفاض الإنتاجية إلى انخفاض الدخل الفردي الذي يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية، الادخار، الاستثمار ومن ثم انخفاض الإنتاجية.

ولكسر الحلقة المفرغة للفقر والتغلب على آثارها السلبية تلجأ الدول النامية إلى التمويل الخارجي عن طريق طلب القرض من الدول المتقدمة، وكذلك من الدول والهيئات المهتمة بالتنمية كالبناى الدولي غير أن توفر رأس المال لا يكفي لتحقيق التنمية مالم يعتمد على كفاءة استغلال الطاقة الإنتاجية المتاحة، كما نجد الاستثمار لا يعتمد على وفرة المدخرات فحسب، بل أيضا على الفرص الاستثمارية المدروسة اقتصاديا وهي عادة غير متوفرة في الدول النامية وهو ما يطلق عليها في أدبيات الاستثمار تدني الطاقة الاستيعابية للدول النامية.

المعوقات السياسية والاجتماعية:

من العوامل التي تساعد على قيام التنمية يوجد العامل السياسي لأن عدم توفر الاستقرار السياسي يشكل عائق أمام عملية التنمية وهو حال البلدان النامية، وعليه فإن اتخاذ القرارات الاقتصادية التنموية يتطلب استقرار سياسيا في الدولة حتى تتمكن من خلق جو ملائم للتنمية، أما المعوقات الاجتماعية التي تعرقل مسار التنمية فيمكن عرضها فيما يلي:¹

- الانفجار السكاني وعلاقته بالموارد الطبيعية، حيث نجد أن هذه الأخيرة أقل من الحجم السكاني وعليه يصعب على الحكومات توفير المتطلبات الأساسية، الأمر الذي ينتج عنه ضغوطا متزايدة على مواردها المالية التي تنصف بالمحدودية فينتج عنه اتساع فجوة التمويل.
- ضعف مستوى التعليم والتدريب، وندرة المهارات الفنية والإدارية والجهل الاقتصادي الذي يركز بالتوجيه نحو النشاط الخدماتي مستبعد النشاط الإنتاجي.

1- أحمد مصطفى خاطر: مرجع سابق ، ص 57.

- عدم كفاءة وكفاية الجهاز الحكومي لقيامه بأعباء النشاط الخدماتي والإنتاجي.
- عدم عدالة توزيع الدخل الوطني.

المعوقات التكنولوجية والتنظيمية:

تحتاج عملية التنمية إلى التنسيق وتعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص اللذين يشكلان أساس اقتصاد الدولة دون أن تنسى ضرورة وجود جهاز حكومي فعال ذو كفاءة عالية من أجل تحمل المسؤوليات في سبيل تحقيق التنمية المرغوب فيها، فضلا عن نقل التكنولوجيا المناسبة والتكثيف من الدورات التدريبية لرفع الجهاز الحكومي حتى يتسنى له مواكبة التقدم والدول النامية تحتاج إلى نقل تكنولوجيا بسيطة غير معقدة بما يتناسب مع طبيعة وظروف كل دولة.

أما العقبات الخارجية التي تعيق عملية التنمية فيمكن تعريفها بأنها العقبات المرتبطة بالظروف الدولية، وكذلك العلاقات الخارجية للبلدان النامية الأجنبية في جوانبها الاقتصادية والتجارية والمالية وغيرها، ويتمثل ذلك في شروط التبادل التجاري أسعار السلع وتدهور شروط التجارة بالنسبة للبلدان النامية وسيطرة الشركات الاحتكارية الكبرى على السوق الدولية، الأمر الذي أدى إلى اختلال موازين البلدان النامية وخاصة الميزان التجاري.¹

المبحث الثالث: دور المرأة العربية في التنمية

المطلب الأول: المرأة العاملة في الوطن العربي

يمكن القول أن النظر للمرأة العاملة في الوطن العربي بشكل عام تتأرجح بين ثلاثة اتجاهات:

الاتجاه الأول: وهو الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يرى في المرأة الكائن الضعيف جسما وعقلا والذي يحصر وظيفة المرأة في تادية غرض أساسي واحد إلا وهو الزوجية بمفهومها الخضوري والأمومة، ويعلل التقليديون موقفهم من المرأة بتعاليم الدين ويرون في اختلاط المرأة وعملها خارج المنزل العيب والعار وفساد الأخلاق

1- أحمد مصطفى خاطر: المرجع السابق، ص 58.

ولكن لا يعترضون على مساهمة المرأة العاملة في الريف، رغم قسوة عملها وهذا ما يثبت تمسكهم بموقفهم لا يرجع إلى أسباب دينية أصلية، إنما مرجعه إلى التشبث بالتقاليد والرغبة في امتلاك المرأة والسيطرة عليها.

الاتجاه الثاني: ويمثل فكرة الغالبية من الرجال والنساء وهو يتسم بنظرة متحررة نسبيا دون أن يكون ذلك معارضا للتقاليد المستقرة، مع إبقاء المرأة منسوبة للرجل ومحتاجة إلى رعايته ويعترف أصحاب هذا الاتجاه بحق العمل للمرأة لكن في نطاق وظائف معينة مثل التعليم والتمريض والخياطة ولا يرى فيه خلق لكيان مستقبل، يحزر المرأة تحررا كاملا ويساويها في علاقتها بالرجل.

الاتجاه الثالث: وهو الاتجاه المتحرر المنفتح والذي يساوي بين الحقوق والواجبات للمرأة والرجل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويرى في المرأة الإنسان القادر على العمل والإبداع وممارسة الحرية وتحمل مسؤولياتها دون أن يشكل ذلك تهديدا للرجل ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي يعود لانعدام حرية المرأة وجهلها وعدم اطمئنانها على مستقبلها لكونها عضوا غير فعال ومنتج في هذا المجتمع، وهؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم والتدريب والعمل بمختلف أنواعه هذه الاتجاهات الثلاثة تظهر من خلال الدراسات والممسوحات التي أجريت في بلدان المناطق المختلفة على سبيل المثال نجد دراسة أجريت في لبنان لتقويم برامج الاستخدام في المنزل للنساء الريفيات اللبانيات، على أن النظرة المحافظة لعمل المرأة اللبنانية في الريف أخذت تلين، فلقد جاء خمسا الإجابات الكلية في جانب العمل خارج المنزل وكانت أنواع العمل المفضلة، مرة أخرى التدريس والتمريض والوظائف في المكاتب ومن المثير الاهتمام والملاحظة أن من بين 52 ممن أجبن عن الأسئلة كن راغبات في العمل خارج بيوتهن 16 منهن فقط بحثن عن عمل و9 منهن فقط حصلن عليه في الواقع، وأشار معظم اللواتي لا يرغبن في العمل إلى أن السبب الرئيسي في ذلك هو معارضة الأهل.¹

وتشير كذلك دراسة أخرى أجريت في الأردن إلى تراخ في الموقف السلبي إزاء استخدام النساء، إلا أن العوامل الاجتماعية والتقليدية والعائلية لا تزال من الأمور التي يركن إليها لتفسير المعدل المنخفض لاشتراك

1- علي شلف: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط3، بيروت، 1993، ص 270.

الإناث في القوى العاملة، وحيث لاحظ 9% فقط من النساء العاملات البالغ عددهن 189 امرأة، واللواتي شملتهن الدراسة، مشاكل من جراء العمل مع الرجال، لوحظ أن الأغلبية من النساء العازبات تخطط لترك أعمالها بعد الزواج، وقال 33% من النساء المتزوجات أنهن يشتركن العمل بعد إنجاب الأولاد، وكان 41% يفكرن في ترك العمل لأنه لم يعد باستطاعتهم العمل بعد إنجاب الأولاد، وكان 41% يفكرن في ترك العمل لأنه لم يعد باستطاعتهم التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات الوظيفة، وأكثر الأسباب المشتركة التي بينت أن الأزواج في الشرق الأوسط يرفضون المساعدة في أعمال المنزل وحتى اليوم، يمتنع القطاع العام وكذلك الكثير من الشركات الخاصة، في المملكة العربية السعودية¹

والخليج عن توظيف النساء المتزوجات بسبب التزاماتهن العائلية التي يفترض أنها تصرف انتباههن عن العمل، فوجود المرأة العربية داخل هذه البيئة الاجتماعية وذنبية الظروف المحيطة بها والصراع القائم بين الأفكار المتحررة والتطور العلمي والتكنولوجي من جهة والتقاليد والعادات المتوارثة والمقيدة لحرية المرأة وعملها من جهة أخرى، تجعل تحليل المشاكل التي تواجه المرأة العاملة أمرا ليس بالسهل.²

المطلب الثاني: دور المرأة في تنمية المجتمع الجزائري

إن دور المرأة في المجتمع المعاصر يحتل مكانة عالية ضمن الموضوعات التي تناقش والدراسات المعاصرة لم تؤكد وجود أي فروق بين قدرات المرأة و الرجل فيما عدا الجنس فقط ، ويمكن للمرأة إذا أحسن تدريبها أن تقوم بكافة الأنشطة التي تمكنها من تحقيق أدوارها الحيوية التي تسند إليها، والتغير الجذري في مجال التصنيع تطلب مشاركة المرأة في العديد من المجالات لأن التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتطلب توظيف كافة الموارد البشرية و الطبيعية، وعلى الرغم من أهمية الأدوار التقليدية للمرأة غير أن هذا الأمر غير كاف و لاحق لها الإشباع المناسب بل تتطلب القيام بدور إيجابي في عملية الإنتاج أو في المجال السياسي أو في العمل الاجتماعي.

2- المرجع نفسه، ص 271.

1- علي شلف: المرجع السابق، ص 271.

أولاً : الدور الاقتصادي .

تتمتع المرأة بشخصيتها الاقتصادية المستقلة وحريتها الكاملة في التصرف بأموالها، وكذلك لها أن تبيع وتتاجر وتعقد الصفقات، ولها الحق في أن تمتهن أي مهنة تحبها و تختارها، و لها أن تنتخب في أي مجلس تشريعي أو سياسي أو اقتصادي. وتأخذ أشكال إسهامات المرأة الاقتصادية من خلال الأنشطة و الأعمال التي تؤديها سواء داخل المنزل أو خارجه صوراً عديدة، منها إسهامات مباشرة و هي تبدوا في شكل مادي كأجور و مرتبات تحصل عليها أو أثمان سلع و منتجات تبيعها أو ربح تحصل عليه من صناعة بعض المصنوعات اليدوية، أما الإسهامات الغير مباشرة فتتميل قيمة المواد التي تنتجها المرأة و تستهلك داخل المنزل، وهذا يعد قيمة نقدية تساهم بها المرأة في ميزانية الأسرة و تشارك في تحسين مستوى الأسرة المعيشي، و تتباين معدلات إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي بين القطاعات المنظمة¹ و الغير منظمة و تختلف كذلك بين الحضر و الريف و ترجع هذه الاختلافات إلى العوامل الاجتماعية و الثقافية الخاصة بكل مجتمع .

و قد أسفرت دراسات منظمة العمل الدولية على أن ثلث العاملين في العالم من نساء، و أن أعلى نسبة لإسهام المرأة هي سن 15 سنة فأكثر، أما فيما يتعلق بإسهام المرأة في النشاط الاقتصادي فقد دلت الدراسات على أنها تبلغ أقصاها في روسيا (60%) و تبلغ أدناها في بعض الدول الإفريقية أقل من (10%).

أما فيما تخص الجزائر فهناك عدة آليات وضعتها الدولة في السنوات الأخيرة بغية الإنعاش الاقتصادي من خلال تدعيم تشغيل المرأة في المجال الاقتصادي. وقد وضعت آليات للتشغيل بالجزائر لسنة 2005، سمحت هذه الآليات في سياق الإنعاش الاقتصادي وعودة بوادر النمو الاقتصادي، بتقليص نسبة البطالة بشكل معتبر، إذ تشير آخر الأرقام إلى أن مساهمة المرأة في المجال الاقتصادي بالجزائر 20% تقريبا يضاف إلى ذلك أكثر من 600 ألف امرأة تمارس عملا لا نظاميا .

2- رفيقة سليم حمود: المرأة المصرية، مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، دار الأمين، القاهرة، 1997، ص21.

ومن بين أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية هي ارتفاع نسبة النساء في بعض الفروع والأسلاك المهنية مثل:¹

- التعليم والتربية 49.62%، الصحة 54% في مجال الطب التخصصي و 73% في الصيدلية، ومجال القضاء 30.75%. و مازالت نسبة استفادة المرأة من التنمية الاقتصادية بالجزائر في ارتفاع و ذلك لاستفادتها من عدة تدابير خاصة لحماية المرأة منها:
- المساومة بين الجنسين في مجالات التشغيل والتمتع بالحقوق الأساسية المترتبة على ذلك مثل: الأجر، الضمان الاجتماعي والتقاعد والصحة والتأمين.
- منع التوظيف في أعمال خطيرة أو غير نظيفة أو مضرّة بالصحة.
- الاستفادة من فترة استيداع لمرافقة الزوج في حال تغييره مكان العمل أو لتمكينها من رعاية طفل عمره 5 سنوات أو مصاب بعاهات تتطلب علاجاً مستمراً.

ثانياً: الدور الاجتماعي و الثقافي:

يمثل وضع المرأة العمالية في المجال الاجتماعي المحور الأساسي و الخلفية العامة التي تقوم عليها أوضاع المرأة في المجالات أو القطاعات الأخرى حيث لا يمكن بدون هذه الخلفية العامة فهم صور تفاعل أنماط العلاقات و أوضاع المرأة في مجالات الاقتصاد و التعليم و الصحة و العمل و غيرها. ذلك لان المجال الاجتماعي يشير في مجمله إلى وضع المرأة في إطار التنظيم الاجتماعي و الثقافة السائدة في المجتمع كما تتمثل في الأسرة و القرابة و الجوار و العلاقات داخل المجتمع المحلي. والمرأة تلعب دوراً رئيسياً في تنمية الموارد البشرية الصغيرة فالأسرة هي المؤسسة التربوية الأولى لتربية الطفل وتنشئته، ففيها يوضع حجر الأساس التربوي حيث يقوم الطفل بتقبل للتوجيهات والمبادئ الاجتماعية والمعارف والعادات الصحية السليمة وتعتمد درجة إسهامات المرأة الاجتماعية والثقافية على مدى الخدمات المقدمة من المجتمع التي تساعد على القيام بهذه الأدوار وتتمثل في منشآت للخدمات الاجتماعية

1- رفيقة سليم حمودة: المرجع السابق، ص21.

كالوحدات الاجتماعية، ودور الحضانه ومراكز التدريب والتكوين المهني ومكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية ومراكز الخدمات الصحية ومنشآت الخدمات الثقافية التي تمثلت في وسائل الإعلام والمكتبات والأندية الرياضية و الاجتماعية وفي المقابل حظيت المرأة باهتمام خاص لتوفير المزيد من الرعاية والعناية بها خاص لتوفير المزيد من الرعاية والعناية بها لتفعيل مساهمتها في الجهود التنموية على مستوى الأسرة والمجتمع من حيث إعداد الخطط ورسم السياسات والبرامج التي تعني بالمرأة وتأهيلها وتدريبها وإنشاء المراكز والجمعيات التي تخدم غايات المرأة وتحقق لها المشاركة في التنمية عموما والتنمية المحلية خصوصا.

والهدف تأسيس الجمعيات بمختلف محافظات ومناطق السلطة هو دفع مستوى كفاءة العضويات في المجالات الاجتماعية والثقافية ونشر الوعي الثقافي والاجتماعي في المجتمع، وتقديم الخدمات الاجتماعية والتوعية وسبل الحياة الصحيحة وتعليم المرأة بعض الصناعات ومساعدتها على زيادة دخل الأسرة اقتصاديا واجتماعيا¹.

ثالثا: الدور السياسي

إذا كانت المرأة هي نصف المجتمع فان مشاركتها في الحياة السياسية تصبح ضرورة وغاية في وقت واحد، كما انه لا يخفي علينا الدخول المرأة دائرة صنع القرار على كافة المستويات هو مؤشر للاستعداد الكامل للتعامل الصحيح مع قرن قادم، و لذا فإنه من الضروري معرفة الوضع الحقيقي للمرأة كمواطنة في المجتمع لها حقوق و عليها واجبات ومدى مشاركتها في القرارات الهامة والقضايا الرئيسية خصوصا و أنها تتأثر بتلك القرارات التي تتعكس نتائجها بشكل مباشر عليها.

إن المشاركة السياسية للمرأة لا تتم في فراغ إنما في سياق تاريخي معين، وفي طار دولي وإقليمي محدد وكل متغيرات هذا الإطار تصب في اتجاه تعزيز الدور السياسي للمرأة، وذلك أن من التطورات ما هو إيجابي وما هو سلبي، من التطورات الايجابية الثورة العلمية والتكنولوجيا وتداعي الحدود السياسية وما يعرف

1- فانت محمد شريف: الرؤية المجتمعية للمرأة والأسرة، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2007، ص 83-84.

باسم الموجة الثالثة للديمقراطية ومن التطورات التي قد تنتج أثاراً عكسية على الدور السياسي للمرأة تلك الخاصة بتحرير التجارة و الأخذ باقتصاد السوق، و تمارس المرأة دورها السياسي على مستويات مختلفة.
الأول: مستوى التنشئة السياسية، فالأم في البيت هي التي تقوم بتشكيل إدراك السياسي للطفل ومن ثم سلوكه السياسي في مرحلة لاحقة.

الثاني: مستوى المؤسسات السياسية ومواقع اتخاذ القرار.

الثالث: المستوى الثقافي والفكري وهو ما يعكس تزايد دور المرأة السياسي في المجتمع في صورته إثارة قضايا عامة و تعبئة الرأي العام من خلفها¹.

- المرأة في مواقع السلطة و صنع القرار في الجزائر.

إن مشاركة المرأة في اتخاذ القرار مكفولة دستوريا و قانونيا و لئن كانت هذه المشاركة تبدو ضئيلة بالمقارنة مع الرجل، إلا أن هناك اتجاه جديد نحو زيادة هذه المشاركة.²

وأصبحت المساهمة السياسية للمرأة من المكتسبات البارزة في ظل التفتح الديمقراطي و التعددية الحزبية حيث نجد أربعة نساء في الحكومة و أربعة سفيرات سنة 2004 بالجزائر كما عينت امرأة واليا لأول مرة بالجزائر سنة 1999 تبعتها واليتين (2) و 04 مفتشات عامات للولاية و 07 رئيسات دوائر.
أما عن تطور مشاركة النساء في الانتخابات التشريعية

فقد مثلت المرأة نسبة 46.49% من الهيئة الانتخابية و 50.68% ممنهن شاركن في الانتخابات سنة 2004 لتصل نسبة مشاركة المرأة في التنمية السياسية بالجزائر إلى 54.82% سنة 2008

وعلى الرغم من تطور المشاركة السياسية للمرأة لكن الملفت للنظر أن إقبال المرأة على التعليم وخروجها إلى العمل وحصولها على درجة علمية عالية أدى إلى تغيير في المستوى الفردي والذاتي للمرأة، و لكن لم يصحبه و بالقدر الملائم تغييرات داخل المجتمع مما أدى إلى :

1- أحمد محمد خاطر : مرجع سابق ، ص.261

2- المرجع نفسه، ص.262.

- ضعف حضور في الحياة السياسية و العامة بسبب مسؤولياتها المتعددة .
- ضعف اهتمام التشكيلات السياسية بقضية المرأة وإدماجها في السياسات و البرامج (الترشيح للانتخابات، تولي مناصب القرار على مستوى هياكل الأحزاب).
- ترسخ منظومة القيم و الصورة النمطية.
- و يمكن اتخاذ عدة تدابير لتحسين نسبة مشاركة المرأة في التنمية السياسية.
- اتخاذ التدابير التي تمكن من رفع مستوى تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة (نظام الحصص، إعادة النظر في القوانين المنظمة للأحزاب و الانتخابات).
- مواصلة موازنة القوانين مع التعهدات الدولية خاصة تلك المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة واتخاذ الإجراءات التنفيذية لهذه التعهدات (لا سيما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والميثاق العربي لحقوق الإنسان).
- وضع سياسة وطنية لإدراج مقارنة النوع الاجتماعي في الخطط و البرامج المختلفة.
- تعزيز التكوين في حقوق الإنسان و المساواة.
- متابعة حملات التوعية و تطوير الهيئات حول ضرورة مساهمة المرأة في مراكز اتخاذ القرار¹.

1- أحمد محمد خاطر: المرجع السابق ، ص.263

خلاصة:

في الأخير نستنتج أن المرأة تلعب دورا هاما في إعداد وتقديم البرامج التنموية سواء ما تعلق بالمناطق الحضرية أو الريفية، وأن قضايا المرأة ومشاركتها تمثل حجر الأساس في أي تغيير وإشراكها في مختلف عمليات ومستويات صنع القرار متطلبا رئيسيا، وعليه فإن عمليات وضع وتنفيذ جميع السياسات لتنميتها يؤدي إلى الخروج باستراتيجيات وطنية تهدف إلى تحقيق التنمية.

الجانب الميداني

الفصل الخامس

منهجية الدراسة وإجراءات البحث الميداني

تمهيد

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

المطلب الثالث: مجالات الدراسة

المطلب الثالث: عينة الدراسة

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات

المبحث الثاني: إجراءات البحث الميداني

المطلب الأول: تحليل وتفسير البيانات الميدانية

المطلب الثاني: نتائج الدراسة

المطلب الثالث: توصيات ومقترحات

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية سبيل ضروري وهام للوصول إلى الحقائق، فعن طريقها يتمكن الباحث من إثبات الدراسة النظرية، وتحديد مدى تطابقها مع الواقع، ويتحقق ذلك من خلال تحديد منهج مناسب للدراسة وأدوات جمع البيانات، ومجالات الدراسة وعينتها وبعد جمع المعلومات والبيانات عن طريق الاستمارة التي أعدت لهذا الغرض، وبعد تحليل وتفسير بيانات الدراسة توصلنا إلى التأكد من صحة الفرضيات أو عدم صحتها باعتبار الميدان هو المحك للإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة وفرضياتها.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

إن المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي توجه العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة كما يهدف إلى الكشف عن الحقيقة من حيث أنه يساعدنا على التحديد الدقيق والصحيح لمختلف المشكلات التي يمكن معالجتها بطريقة علمية ويمكننا من الحصول على البيانات والنتائج.¹

ويعرف احد العلماء المنهج بأنه الكيفية التي يتم بها تنفيذ شيء ما حسب نظام معين انطلاقاً من جملة مبادئ من أجل الوصول إلى هدف معين.²

وبناء على أهداف البحث الرامية إلى الكشف عن مدى تأثير العنف على دور المرأة الهاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والكشف على مدى أهمية المرأة العاملة في مجال العمل والتعرف على الاسباب المؤدية للعنف ضدها واستناداً إلى الفرضيات التي تم وضعها والتي لا يمكن التأكد من صحتها إلى بالرجوع إلى الميدان وإتباع منهج محدد يمكن اعتماده للحصول على المعلومات والمعارف التي تقودنا إلى الحقيقة العلمية، وبالتالي فإن هذه الدراسة تتطلب استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه يتلاءم مع طبيعة موضوع الدراسة.

والمنهج الوصفي هو المنهج الذي يقوم بوصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج والتعميمات وذلك من أجل تجميع البيانات وتحليلها، كما يساعد المنهج على دراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو الاوضاع.³

1- رحالي حبيبة: الوجيز في المنهجية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2019، ص37.

2- صلاح مصطفى الفوال: منهجية العلوم الإنسانية والاجتماعية، عامل الكتاب، القاهرة، مصر، 1982، ص58.

3- سعد سلمان المشهداني: مناهج البحث الإعلامي، دار الكتاب الجامعي، ط1، لبنان، 2017، ص162.

كما يعرف بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية.

ويعرف أيضا بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.¹

إذا فالمنهج الوصفي هو محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول لفهم أفضل وأدق، ووضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها.²

المطلب الثاني: مجالات الدراسة

بعد التعرض للإطار النظري للدراسة من خلال الفصول السابقة، يأتي الإطار الميداني للدراسة، حيث تكمن أهمية الدراسة الميدانية في محاولة الوقوف والكشف عن الدور الذي يمكن أن يلعبه العنف على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية وذلك من خلال جملة من الإجراءات التي نتبعها، بدأ بتحديد مجال الدراسة إلى تصميم العينة، ثم تحديد المنهج المتبع في الدراسة، وأخيرا الأدوات المستخدمة لنتقل إلى تحليل وتفسير البيانات المتحصل عليها بعد الاستقصاء للوصول في النهاية إلى أهم النتائج ومناقشتها في ضوء المتغيرات النظرية السابقة وفرضيات الدراسة.

أ- المجال الجغرافي:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة، نظرا لطبيعة الموضوع " العنف وأثره على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية".

1- غازي عناية: البحث العلمي- منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية-، دار مناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014، ص59.

2- محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، اليمن، 2019، ص46.

فقد اخترنا المؤسسة الاقتصادية " المديرية العملية لاتصالات الجزائر، ومؤسسة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (لونجام- لونساج)، بولاية قالمة.

ب- المجال البشري:

ينحصر المجال البشري للدراسة في فئة من النساء العاملات اللواتي يعملن في المؤسستين السابقتين الذكر.

ج- المجال الزمني:

إذا كان المجال الزمني يحدد الفترة الزمنية التي ينزل فيها الباحث للميدان، فقد قمنا بتخصيص أوقات لزيارة المؤسسة الأولى وهي المديرية العملية لاتصالات الجزائر، ومؤسسة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (دراسة استطلاعية)، حيث وجدنا صعوبة في ملئ النساء العاملات للاستمارات ورفض البعض منهن الإجابة عليها، كذلك قلة النساء العاملات في المؤسسات الاقتصادية.

وكانت الانطلاقة الأولى للدراسة الميداني يوم 08 ماي 2022م وتم أخذ الموافقة يوم 10 ماي 2022م، وبدأ التطبيق وتوزيع الاستمارات على المبحوثين من مختلف الفئات العمرية يوم 15 ماي 2022م، وذلك لمدة يومين ليتم استرجاع الاستمارات بعد ملئها وجمعها يوم 17 ماي 2022م، لنسجل نهاية المرحلة الميدانية في المؤسستين السابقتين الذكر.

المطلب الثالث: عينة الدراسة

تعتبر مرحلة اختيار عينة البحث من أصعب وأهم مراحل البحث وهي الطريقة أو الأداة التي يمكن من خلالها الحصول على البيانات والمعلومات حول ظاهرة موضوع الدراسة، وتعرف العينة على أنها جزء من المجتمع أو هي عدد من الحالات التي تأخذ من المجتمع الأصلي وبهذه الطريقة فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء، بشرط أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث أو الدراسة.¹

1- بلقاسم سلاطونية: محاضرات في المنهج والبحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2009، ص106.

كما يمكن تعريفها بأنها مجموعة فرعية من المفردات يتم اختيارها من المجتمع الأصلي ويمكن تعميم نتائجها على المجتمع الكلي بطريقة تمثل المجتمع تمثيلاً صادقاً، لأنه كلما كان الاختيار سليماً للعينة¹ كانت ممثلة للمجتمع الأصلي، وتكمن أهمية العينة في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي وتشمل أفراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم، ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعاً لطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة.²

وبما أنه يتعذر على الباحث في العلوم الاجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع، فإنه يضطر للاكتفاء بعدد محدود من الحالات التي تدخل في مجال البحث لأن موضوع الدراسة يعتبر مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث.³

وبهذا فقد اعتمدنا عينة قصدية تمثلت في النساء العاملات من مستويات مختلفة (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي) ومن مختلف الأعمار، وقد تكونت عينة الدراسة من 35 امرأة من مجموع العمال الموجدين بالمؤسسة، حيث قمنا بتوزيع الاستثمارات في مؤسسة المديرية العمالية لاتصالات الجزائر على النساء العاملات المتواجدات بالمؤسسة حيث حصلنا على 20 استمارة من مجتمع البحث الأصلي المقدر عددهم بـ 95 فرداً و 8 استمارات لم يتم استرجاعهم لذلك تم الاستغناء عنهم.

كما قمنا بتوزيع الاستثمارات في مؤسسة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على النساء العاملات المتواجدات بالمؤسسة حيث حصلنا على 15 استمارة من مجتمع البحث الأصلي المقدر عددهم بـ 45 فرداً.

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات

تعد الدراسات الميدانية إحدى الأساليب العلمية التي يلجأ إليها الباحث للحصول على بيانات معينة خاصة إذا كانت مثل هذه المعلومات غير متوفرة لدى الباحث والحصول إلى هذه المعلومات يلجأ الباحث

-
- 1- علي أبو طاحون: **مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 196.
 - 2- علي أبو طاحون: **المرجع السابق**، ص 197.
 - 3- موريس أنجرس: **مرجع سابق**، ص 301.

لاستعمال بعض الأساليب الخاصة، فهناك العديد من الطرق و الأساليب يستعين بها الباحث للحصول على مثل هذه المعلومات.

ومن البديهي ان نجاح أي بحث علمي في تحقيق أهدافه لا بد من الاعتماد على أدوات لجمع البيانات كركيزة أساسية في عملية التصميم المهني، حيث يتحتم على الباحث إذن إن يتأكد من الأدوات التي يختارها والتي ستمكنه فعلا من الحصول على البيانات المطلوبة في البحث وقد اعتمدنا في بحثنا على الاستبيان (الاستمارة) والتي تتماشى مع طبيعة المنهج الوضعي :

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من الأدوات الأساسية لجمع البيانات في البحوث الاجتماعية وتعرف بأنها عبارة عن وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة في استمارة خاصة يطلب من المبحوث الإجابة عنها.¹

وتعرف أيضا على أنها مجموع من الأسئلة المقننة (مغلقة ومفتوحة) التي توجه المبحوثين من أجل الحصول على بيانات او معلومات حول قضية أو موقف معين وهي الأخرى تعتبر إحدى الأدوات الهامة في العلوم الاجتماعية و أكثرها شيوعا وانتشار لما تمتاز به هذه الأداة عن غيرها من الأدوات الأخرى في جمع المعلومات.²

لذلك تم استخدام هذه الأداة لجمع المعلومات و التأكد من صحة الفرضيات كونها تساعد على جمع البيانات الميدانية، وقد وضعت استمارة استبيان في شكل مجموعة من الأسئلة تم صياغتها وفق الفرضيات الفرعية الإشكالية، والتي تشكل محاور أساسية ليتم طرحها على المبحوثين لجمع بيانات المطلوبة حول موضوع البحث تمثلت في 30 سؤال موزعة على خمسة محاور كالتالي:

1- علي عبد الرزاق جليبي وآخرون: البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص282.

2- عدلي أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص2001.

المحور الأول: البيانات الشخصية، تضمنت أسئلة تتعلق بمعلومات حول المبحوثين.

المحور الثاني: بيانات تتعلق بتعنيف المرأة العاملة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتضمن 06 أسئلة.

المحور الثالث: بيانات تتعلق بأسباب العنف ضد المرأة العاملة داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتضمن 05 أسئلة.

المحور الرابع: بيانات توضح الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتضمن 10 أسئلة.

المحور الخامس: بيانات تتعلق بتعنيف المرأة العاملة وآثاره على إنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتضمن 04 أسئلة.

المبحث الثاني: إجراءات البحث الميداني

المطلب الأول: تحليل وتفسير البيانات الأولية

أولاً: بيانات الشخصية.

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرارات	النسبة المئوية
25_20	4	%11
30_26	4	%11
35_31	10	%29
40_36	5	%14
45_41	5	%14
50_46	4	%11
55_51	2	%6
60_56	1	%3
المجموع	35	%100

يتضح من الجدول رقم(01) أن أغلبية العينة من فئة عمرية تقع بين 30-35 سنة وتمثل نسبة %29 من النساء العاملات تليها الفئة العمرية التي تقع 36-40 و 41-45 سنة بنسبة %14 في حين

وجد نسبة 11% فقط من العائلات المبحثن ما بين الفئتين 20-25 ، 26-30 سنة حيث نجد أن النسبة الحالية احتلتها الفئة العمرية ما بين 51-55 سنة بنسبة 6% ، أما الفئة الأصغر وهي فئة 56-60 سنة بنسبة 3% وبالتالي نجد أن النسبة الأكبر احتلتها الفئة العمرية ما بين 30-35 سنة وهذه الفئة العمرية تساعدنا بطبيعة الحال في دراستنا، حيث أنه من المحتمل جدا أن تكون هذه الفئة كلها هي فئة متزوجات وبالتالي من الطبيعي أن تواجه أي متزوجة أي مشكلات قد تؤثر على أدائها لمهامها سواء كانت الأسرية أو المهنية .

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
3%	1	ابتدائي
14,2%	5	متوسط
11,4%	4	ثانوي
71,4%	25	جامعي
100%	35	المجموع

تشير بيانات الجدول رقم (02) إلى أن أغلب أفراد العينة لهم مستوى جامعي بنسبة 71,4% من خلال هذا يتضح أن التوظيف في هذه المؤسسة يعتمد أكثر على المستوى التعليمي العالي، فالمستوى التعليمي ضروري جدا ويساهم مساهمة كبيرة في العمل بشكل جيد وفق شروط علمية مضبوطة، كما تبرز الدور والأهمية التي يكتسبها القطاع عند توظيف عمال ذات مستوى تعليمي عالي، كما توضح مدى علاقة المستوى التعليمي في الرفع من مستوى الأداء لدى عاملي القطاع، ومساهمة هذه الكفاءات في تحقيق أهداف هذه المؤسسة.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
43%	15	عزباء
46%	16	متزوجة
11%	4	أرملة
100%	35	المجموع

يوضح الجدول رقم(03) أن أعلى نسبة من أفراد العينة المبحثين هم المتزوجين بحيث تمثل نسبتهم 46% وهذا عامل لاشك أنه يساعد على الاستقرار النفسي والاجتماعي وتحمل المسؤولية للموظفين ،وبالتالي تقديم خدمات جيدة وأداء مهامهم على أكمل وجه رغم أن هذا العدد في سن 31-35 فما فوق هم الفئة المتزوجة والتي تتمتع برشد ووعي كامل لمواجهة العنف الذي قد تتعرض له من طرف المؤسسة وتقديم أداء أفضل في وظيفتها مقارنة مع العزباء التي لا تملك مسؤولية ووعي كامل حول أداء وظيفتها.

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي.

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
42,13%	11	جيدة
5768,%	24	متوسطة
–	–	ضعيفة
100%	35	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن أغلب أفراد العينة المدروسة مستواهم المعيشي متوسط أي بنسبة 68,57% وهي تمثل أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة ، أي ارتفاع المستوى المعيشي للمواطن الجزائري مقارنة بما كان عليه سابقا. ورغم ذلك يبقى المستوى المعيشي بحاجة إلى تحسن أكثر نظرا للاحتياجات المتزايدة حسب آراء الباحثين، لأن تحسن المستوى المعيشي للمرأة العاملة يساعدها على حسن الأداء وتقديم الأفضل، أما الفئة المتبقية وهي فئة ذوي المستوى المعيشي الجيد بنسبة 31,42% فهؤلاء يتفرون على الإمكانيات الضرورية للحياة المعيشية ومن ثم يساعدهم هذا على أداء مهامهم بصفة مقبولة.

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
23%	8	5 - 2
31,4%	11	10 - 6
11,4%	4	15-11
34,2%	12	20 - 16
100%	35	المجموع

يوضح الجدول رقم (05) أن سنوات الخبرة التي تشتغلها المرأة العاملة ما بين 16-20 تمثل نسبة 34,2% وهي أكبر فئة وذلك راجع إلى أقدميتها في العمل، تليها نسبة 31,4% وهذا يكشف إلى أن أغلبية العاملات لديهم خبرة سابقة، في حين نجد نسبة 23% من الفئة 2-5 وهي نسبة ضئيلة بالنسبة للفئتين الأولى والثانية، تليها نسبة 11,4% من الفئة 11-15 وهي أصغر نسبة إذن فسنوات الخبرة للمرأة العاملة لها دور كبير في نجاح المؤسسة، كما أنها تتمتع بقدرة تسمح لها بالوصول إلى سوق العمل والحصول على

عمل جيد مما يزيد من قدرتها على المشاركة في صنع القرار، حيث أن عمل المرأة على حسب الأقدمية يزيد من مستوى المؤسسة الاقتصادية مما يؤثر إيجابيا على تحقيق الربح والإنتاج الجيد للمؤسسة.

ثانيا: تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

جدول رقم (06): يوضح تعرض المرأة العاملة للعنف داخل المؤسسة.

النسبة%	التكرارات	الاحتمالات	النسبة%	التكرارات	الإجابات
—	—	عنف جسدي	%45,71	16	نعم
%56,52	13	عنف لفظي			
%43,47	10	عنف معنوي			
—	—	عنف جنسي			
			%54,28	19	لا
%100	23*	المجموع	%100	35	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن أغلب نسبة وهي 54,28% تمثل الفئة التي أثبتت أن المرأة لا تتعرض للعنف داخل المؤسسة لأن المرأة أصبحت مستقلة بذاتها ولها الحرية في اختيار ما تريده وبالتالي تتغير مكانتها وكذلك بسبب تطبيق القوانين الصارمة لمن يعترضها، في حين نجد أن نسبة 45,71% من الفئة التي تقر بأن المرأة تتعرض لمضايقات داخل المؤسسة بحيث تعتبر هذه المضايقات عنف وأنها تهدف إلى إثبات التسلط والرجولة مهما اختلف نوع العنف فهو يحمل خلقية عدائية يهدف الجاني لتحقيقها من خلال هذه الأنواع فالعنف ظاهرة منتشرة بكثرة تعاني منها المرأة العاملة في مؤسسات العمل . فحسب الجدول تبين أن النوع الأكثر انتشارا العنف اللفظي إذ نجده يحتل المرتبة الأولى بنسبة 56,52% تليها نسبة 43,47%

من العنف المعنوي وبالتالي نستطيع القول بأن العنف ضد المرأة هو أحد المشاكل الاجتماعية كما أن له تأثير سلبي على المرأة والإنتاجية التي تقدمها فلهذا يجب محاربة ظاهرة العنف والتخلص منها وذلك بسبب أنها آفة اجتماعية تؤدي إلى التدمير وانتهاك لحقوق المرأة القانونية والإنسانية.

جدول رقم (07): يوضح مدى تأثير العنف ضد المرأة على أدائها داخل المؤسسة.

النسبة%	التكرارات	الاحتمالات	النسبة%	التكرارات	الإجابات
35,13%	13	بالإهمال	58,71%	30	نعم
51,35%	19	بكفاءة أقل			
13,51%	5	بسرعة أقل			
			14,28%	5	لا
100%	37*	المجموع	100%	35	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن أغلبية الإجابات التي تثبت أن العنف ضد المرأة يؤثر على أدائها بنسبة 85,71% وهذا يدل على أن أفراد عينة البحث يتعرض للعنف مما قد يؤثر سلبا على عمل المرأة فهو في حد ذاته يعد انتهاكا لحقوقها مما يؤدي إلى إهمالها في أدائها بنسبة 35,13% تليها نسبة 51,35% تكون بكفاءة أقل و 13,51% بسرعة أقل. فحسب الجدول تبين أنه عند تعرض المرأة للعنف تقل كفاءتها في أداء مهامها داخل المؤسسة لأن المرأة أكثر عرضة للعنف سلسلة من العوامل المختلفة منها الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية غير المتكافئة. كذلك بسبب التمييز على أساس الجنس، السخرية بسبب العمل، الإهانات اللفظية، التفاوت في السلطات والمراكز لأنه العنف يقلل من قدرتها في المبادرة لتقدم الأحسن للمؤسسة التي تعمل فيها كذلك عدم العمل بأريحية يضعف من أداء المرأة العاملة أو التخلي عن عملها أو عند تجنبها مع الأطراف المتسببة بالعنف يؤدي إلى تراجع وتيرة العمل فينتج عنه نقص الاتصال

في المؤسسة أي عدم وجود تبادل في المعلومات والأفكار والخبرات والتأثير على مستوى الخبرة التي تقدمها، في حين نجد أن نسبة 14,28% التي تعتبر العنف لا يؤثر على أداؤها داخل المؤسسة وهذا راجع إلى نمط تفكيرها.

جدول رقم(08): يوضح نوع العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
30,55%	11	علاقة جيدة دائما
69,44%	25	علاقة عمل فقط
—	—	علاقة متدهورة
100%	36*	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

من خلال الجدول رقم (08) يتضح أن أكبر نسبة لأفراد عينة البحث كانت إجاباتهم متمثلة في علاقة عمل فقط بنسبة 69,44% وهذا ما يدل على أن الحفاظ على العلاقات في المؤسسة الاقتصادية يكون في حدود علاقة عمل فقط فالمرأة تولي اهتماما أكبر لصاحب المؤسسة التي تعمل فيها، بحيث تكون دائما حذرة في بناء علاقاتها مما يقل التضامن بين أفراد مجتمع العمل في حين نجد نسبة 30,55% أجبن على علاقة جيدة دائما رغم هذا فهي تعتبر نسبة ضئيلة بالنسبة لعلاقة عمل فقط فالمرأة تسعى دائما إلى تركها علاقة عمل فقط من أجل الحفاظ على كرامتها ومكانتها ودورها داخل المؤسسة كذلك يكون بناء العلاقات بالنسبة للمرأة العاملة على حسب الموظفين ومكان العمل التي تعمل فيه وحسب الجو الملائم للعمل من احترام وتقدير.

جدول رقم(09): يوضح فيما إذا كان العنف ضد المرأة له تأثير سلبي على مردودها.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
85,71%	30	نعم
14,28%	5	لا
100%	35	المجموع

تكشف بيانات الجدول رقم (09) أن أغلبية المبحوثات كانت تؤكد أن العنف ضد المرأة له تأثير سلبي على مردودها داخل المؤسسة بنسبة 85,71% وهي تفوق نصف أفراد العينة وهذا ما يدل على أن مردود المؤسسة يتأثر عند تعرض المرأة للعنف مما يؤدي إلى قلة كفاءتها وتراجع مردود المؤسسة وهذا راجع إلى عدم وعي العمال بأنه عند تعنيف المرأة يقل أدائها مما يقلل إنتاجها وإهمالها لدورها داخل المؤسسة وتهربها من العمل وعدم قيامها بالأعمال المرتبطة بها. فالمرأة العاملة عند تعرضها للعنف تصبح عدوانية ومضطربة ولا تتعامل مع زملائها لأن الجانب النفسي للعاملية يؤثر على كفاءتها في تأدية مهامها، فتعنيف المرأة العاملة يزرع الفتنة داخل المؤسسة ويولد حساسية في التعامل مع الآخرين والابتعاد عنهم وخلق أسباب عدة لعدم إتمام الأعمال الموجهة لها في العمل مما ينقص من أدائها في عملها بطريقة أفضل وأحسن وهذا يؤثر على مردود المؤسسة لأن المرأة عامل أساسي خاصة إذا كانت ذات منصب مهم، كذلك نجد أن العنف اللفظي ضد المرأة يقلل من قدرتها وكفاءتها في العمل مما يقلل من مردودها داخل المؤسسة. في حين كانت الإجابة بلا بنسبة 14,28% وهذا يوضح أن هناك من بين الإجابات ما يدل على أن تعنيف المرأة العاملة ليس له تأثير سلبي على مردود المؤسسة وبالتالي يتبين أن اهتمام وتركيز هذه الفئة على توفير الریح للمؤسسة، وكلما كانت المرأة مرتاحة في عملها فهي تعطي أكثر.

جدول رقم (10): يوضح معاملة الرؤساء للمرأة يؤثر على أداء مهامها داخل المؤسسة.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
85,71%	30	نعم
14,28%	5	لا
100%	35	المجموع

يوضح الجدول رقم (10) أن أعلى نسبة وهي 85,71% تمثل أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم تؤكد أو تثبت معاملة الرؤساء للمرأة تؤثر على أداء مهامها داخل المؤسسة لأن المرأة في مؤسسة العمل مهددة بالطرد إذ لم تقم بعملها على أكمل وجه أو تطبيق عملها على حسب ما يؤمر به الرؤساء، ومن خلال هذا نستنتج بأنه بالرغم من وجود قانون يحمي المرأة العاملة من تعسف وسلطة المسؤول عنها إلا أننا نجد خلافاً في العلاقات بين أفراد مجتمع العمل فهذه النسبة تثبت أن المرأة تمارس عملها تحت سلطة تعسفية تقلل من احترامها وشعورها بالقلق وعدم الارتياح عند أداء عملها مما يؤثر هذا على إتمام مهامها على أكمل وجه في حين نجد باقي الإجابات تنفي ذلك وتقدر بنسبة 14,28% وعليه نستنتج أن طبيعة العلاقة بين المرأة و المسؤول يرجع إلى ثقافة المؤسسة والتي تستلزم وجود علاقة عمل فقط واحترام متبادل وعدم الإساءة للمرأة مما يؤدي إلى أدائها لمهامها بطريقة ناجحة لكن رغم هذا فمعاملة الرؤساء بهذه الطريقة ضئيلة جداً.

جدول رقم (11): يوضح تأثير الأمن والحماية على أداء المرأة داخل المؤسسة.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
80%	28	نعم
20%	7	لا
100%	35	المجموع

تكشف أرقام الجدول رقم (11) أن أعلى نسبة وهي 80% تمثل أفراد العينة الذين يعتقدون أن توفير الأمن والحماية يؤثر على أداء المرأة داخل المؤسسة في حين مثلت النسبة 20% أفراد العينة المدروسة بأن توفير الأمن والحماية لا يؤثر على أداء المرأة داخل المؤسسة وهذا يعني أن توفير الأمن والحماية له دور مهم وفعال على أداء المرأة العاملة من خلال التصدي للعنف لأن المرأة أصبحت عضو فعال في المجتمع الذي أصبح ينادي بوجودها في حين نجد أن الفئة لأخرى تقر بأن توفير الأمن والحماية لا يؤثر على أداء المرأة داخل المؤسسة لأنها وصلت إلى مرحلة لا تتعرض فيها للعنف بسبب وجود قوانين تحميها وتحمي عملها فالتخوف من هذه القوانين من طرف المؤسسة أو الدولة يجعل منها امرأة ذات مكانة لا تتأثر ولا تؤثر على أدائها.

ثالثاً: أسباب العنف ضد المرأة داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

جدول رقم (12): يوضح دوافع خروج المرأة للعمل.

النسبة %	التكرارات	الإجابات
47%	27	دوافع مادية
21%	12	دوافع اجتماعية
32%	19	دوافع ذاتية
100%	58*	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

تبين نتائج الجدول رقم (12) أن أعلى نسبة وهي 47% والتي تمثل أفراد العينة الذين أجابوا بأن دوافع خروج المرأة للعمل مادية في حين نجد نسبة 32% تتمحور حول أسباب ذاتية ، تليها النسبة 21% حول أسباب اجتماعية وهذا ما تم اكتشافه من عينة الدراسة التي أثبتت أن هناك دافع لخروج المرأة للعمل بحيث أنها تختلف من امرأة إلى أخرى وذلك حسب الاحتياج كتحسين الظروف الاجتماعية وإثباتها لقدرتها المتحصل عليها في تكوينها ولأن عمل المرأة يضمن لها الاستقلال المادي ويكسبها مركز اجتماعيا مرموقا ويمكنها من المشاركة في بناء المجتمع وتنميته، وكذلك يضمن لها مستقبلا أفضل ويعزز قوة شخصيتها وثقتها بنفسها بحيث ينمي لديها خبرة كبيرة في مختلف المجالات.

جدول رقم (13): يوضح أسباب تعرض المرأة العاملة للعنف داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرارات	الإجابات
32%	12	عادات وتقاليد
29%	11	مكان العمل
39%	15	المظهر الخارجي
100%	38*	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

تشير بيانات الجدول رقم (13) على أن أعلى نسبة قدرت بـ 39% من خلال إجابات الباحثين والتي تمثلت في أن أسباب تعرض المرأة للعنف هو المظهر الخارجي الذي يجعلها تتعرض للعنف لأن عدم احترام المرأة للباسها يعرضها للعنف من طرف بعض الزملاء في عدم معرفة وكيفية التعامل معها وعدم احترامها ، تليها نسبة 32% الذين أجابوا بأن عادات وتقاليد المجتمع هي التي تمنع خروجها للعمل وتعرضها للعنف فالمجتمع يرى أن مكانها الطبيعي هو البيت والاهتمام بشؤونها، في حين نجد النسبة 29% الذين أجابوا أن مكان العمل هو سبب تعرض المرأة للعنف لأن هناك أفكار مكتسبة خاطئة من طرف المجتمع حول مكان العمل ، حيث نجد أن بعض العاملات أجبن بأن غير الزملاء يؤدي إلى العمال الرجال وحتى المدير نفسه لأن ذهنيات بعض الرجال متعصبة كذلك نجد أن من بين الأسباب التي تعرضها للعنف لأسلوبها المستنقز لكن هناك بعض العاملات تفر أنه لا يوجد عنف لأن هناك قوانين تحميها وتحمي نفسها.

جدول رقم (14): يوضح أن هناك تمييز ضد المرأة في توزيع المكافأة والترقية داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرارات	الإجابات
11,42%	4	نعم
88,57%	31	لا
100%	35	المجموع

توضح بيانات الجدول رقم (14) أن أغلب أفراد العينة المدروسة والتي نسبتهم 88,57% كانت تؤكد أنه ليس هناك تمييز ضد المرأة في توزيع المكافأة لأن المرأة العاملة لها حق مثلها مثل غيرها من العمال الرجال لأن المرأة أصبحت لها مكانة في العمل والفكر فهي تسعى دائما لتطوير ازدهار عملها داخل المؤسسة لهذا نجدها تأخذ نفس ما يأخذه العمال الرجال من مكافآت وترقيات، في حين نجد نسبة 11,42% أثبتت أنه يوجد مثل هذا التمييز فتعتبره المرأة إهانة موجهة لها ،لأن هناك تفضيل في توزيع المكافآت والترقيات وهذا بدوره يعكس الثقافة المجتمعية السائدة في المجتمع التي تفرق بين المرأة والرجل بناء على الأدوار التي يقوم بها كل منهما.

جدول رقم(15): يوضح المسؤول عن تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرارات	الإجابات
17%	6	غياب الأمن والحماية
26%	9	شخصية المرأة
34%	12	المدير(المسؤول عنها)
23%	8	مكان العمل
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (15) تبين أن أغلبية أفراد العينة بأن المسؤول عن تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة بنسبة 34% هو المدير لأنه يعتبر العامل المهم في المؤسسة التي يعرض المرأة للعنف وفي نفس الوقت يستطيع حمايتها بتطبيق قوانين صارمة لمن يعنفها، تليها النسبة 26% لشخصية المرأة فمن خلال شخصيتها تستطيع أن تعرض نفسها للعنف ، لي تليها النسبة 17% من غياب الأمن والحماية كذلك نجد نسبة 23% تقر بأن مكان العمل سبب في تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة فالعنف في مقر العمل يعتبر تهديد للمرأة مما يخلق خطراً على صحة وسلامة المرأة .

جدول رقم (16): يوضح نظرة المجتمع لخروج المرأة للعمل.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
50%	18	نظرة إيجابية
50%	18	نظرة سلبية
100%	36*	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الإجابات حول نظرة المجتمع لخروج المرأة للعمل كانت إجابات متعادلة تمثلت بنسبة 50% حيث أن هناك من ينظر لعمل المرأة من منظور سلبي ويبررون إجاباتهم من خلال أن خروج المرأة للعمل يؤدي إلى اختلاط الجنسين وهذا يرفضه الاغلبية في المجتمع الجزائري وترفضه الثقافة المكتسبة من خلال العادات والتقاليد، إلى جانب التقصير الأسري من طرف المرأة وإهمالها لدورها الرئيسي وهو رعاية أطفالها، في حين أن النظرة الإيجابية لعمل المرأة تمثلت في كون العمل هو إثبات لذات المرأة وقدرتها على النجاح في كافة جوانب الحياة وكذلك المشاركة في رفع اقتصاد الأسرة.

ثالثا: الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

جدول رقم (17): يوضح الآثار النفسية الناتجة عن تعنيف المرأة

النسبة%	التكرارات	الاحتمالات	النسبة%	التكرارات	الإجابات
40%	16	فقدان الثقة بالنفس	88,57	31	نعم
60%	24	الشعور بالإحباط			
			11,42%	4	لا
100%	40*	المجموع	100%	35	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

تشير بيانات الجدول رقم (17) أن أغلب أفراد العينة المدروسة والتي قدرت ب 88,57% كانت إجاباتهم بأن العنف ضد المرأة العاملة يترك لديها آثار نفسية، وقد تمثلت أبرز هذه الآثار في الشعور بالإحباط والتي مثلت نسبة 60% من الإجابات حيث أن العنف الممارس ضد المرأة يخلق لديها نوع من الاضطرابات النفسية الناتجة عن حالة التوتر الدائم والقلق الزائد، وانعدام الثقة في الغير وتوليد نوع من عدم الإحساس بالأمان وبالتالي عدم الرغبة في العمل والإحباط، أما الفئة الثانية والتي قدرت ب 40% ترى أن الآثار النفسية الناتجة عن العنف هي فقدان المرأة العاملة لثقتها بنفسها داخل المؤسسة وبالتالي صعوبة في التركيز وصعوبة في اتخاذ القرارات، وهذا كله يعكس ضعف في الأداء.

جدول رقم (18) يوضح كيفية تعامل المرأة العاملة مع أسرتها أثناء عودتها من العمل

النسبة%	التكرارات	الإجابات
56,75%	21	بتوتر وعصبية
43,24%	16	بتفهم وهدوء
100%	37*	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة قد تركزت بنسبة 56,57% على إجابة (بتوتر وعصبية) بينما أدنى نسبة قدرت ب: 43,24% على إجابة (بتفهم وهدوء) ويرجع ارتفاع أعلى نسبة والممثلة ب21 مفردة إلى أن توتر وعصبية المرأة يرجع إلى جو العمل داخل المؤسسة وكثرة الضغوطات والمسؤوليات والمواقف العديدة التي تتعرض لها المرأة. أما تفسير أدنى نسبة كما أفادت المبحوثات فإن تعامل المرأة العاملة مع أسرتها أثناء عودتها من العمل يكون بتفهم وهدوء وذلك بالاعتماد على شخصية المرأة في حد ذاتها ويجب على المرأة مراعاة واجباتها المنزلية ومسؤولياتها اتجاه أسرتها.

جدول رقم (19) يوضح تأثير العنف ضد المرأة داخل المؤسسة على دورها كأم.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
62,85%	22	نعم
37,14%	13	لا
100%	35	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت بـ 62,85% التي أثبت أن العنف ضد المرأة داخل المؤسسة له تأثير سلبي على دورها كأم حيث أن خروج الأم للعمل ترتب عنه مخلفات مست مختلف المستويات ومع تزايد ظاهرة العنف الممارس ضدها تكونت لدى الأم العاملة سلسلة من الصراعات انعكست على شخصيتها وأصبحت أكثر انفعالية مع أبنائها، في حين أن نسبة 37,14% أجابت بالنفي لأن دور المرأة كأم أهم من دورها كعاملة وبالتالي عليها الحرص على الفصل بين المشاكل في محيط عملها و دورها في الأسرة.

جدول رقم (20) يوضح مدى سيطرة المرأة على نفسها في مواجهة المشاكل أثناء عملها.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
62,85%	22	نعم
37,14%	13	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) والذي يمثل مدى سيطرة المرأة على نفسها في مواجهة المشاكل أثناء عملها، حيث كانت إجابة الأغلبية والتي قدرت بـ 62,85% أن المرأة لا يمكنها السيطرة على نفسها في مواجهة المشاكل أثناء أداء عملها، وهذا راجع لشخصية المرأة حيث أن المرأة مخلوق حساس وأن أغلبية النساء لا يمكنهن التركيز والسيطرة على تصرفاتهن عند مواجهتهن للمشاكل في عملهن وأكثر الأسباب المؤدية لعدم قدرة المرأة على السيطرة على نفسها هو الضغط النفسي الممارس عليها من داخل المؤسسة وخارجها.

جدول رقم (21) يوضح تأثير التوتر والقلق الناتج عن تعنيف المرأة وتقليله من كفاءتها المهنية.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
94،28%	33	نعم
5،71%	2	لا
100%	35	المجموع

تشير بيانات الجدول أعلاه إلى النسبة التي قدرت ب 96،28% والتي تؤكد أن التوتر والقلق الناتج عن تعنيف المرأة العاملة يقلق من كفاءتها المهنية، وهذا ما يدل على مدى اهتمام أفراد العينة فيما يخص الجانب النفسي حيث أن ظروف العمل الصعبة والعنف الممارس ضد المرأة في محيط عملها يجعلها في توتر وقلق دائم مما يجعلها مكتئبة حيث يصبح هناك عائق على تحقيق الكفاءة المهنية، وبالتالي كلما كانت المرأة مرتاحة داخل المؤسسة ولم تتعرض لأي نوع من العنف والتوتر الدائم كلما زادت كفاءتها المهنية ومنه النهوض باقتصاد المؤسسة.

جدول رقم (22) يوضح مدى توفيق المرأة بين عمل منزلها ووظيفتها.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
80%	28	نعم
20%	7	لا
100%	35	المجموع

يتضح من خلال الجدول والذي يمثل مدى قدرة المرأة على التوفيق بين عمل المنزل ووظيفتها حيث أن قوة الاستجابة كانت بنسبة 80% والتي مثلت 28 مفردة، في حين أن الفئة المتبقية قدرت بنسبة 20% والتي

مثلت 7 مفردات عبرت العكس، ومن خلال هذه الأرقام الإحصائية المرصودة في الجدول يمكن القول بأن غالبية أفراد العينة 28 مفردة ترى بأن المرأة لا تستطيع التوفيق بين عمل منزلها ووظيفتها وهذا راجع إلى التغيرات على الصعيد الاجتماعي والأسري بالتحديد والناجئة عن خروج المرأة فالمرأة كانت ولا تزال المسؤول الأول على تربية أبنائها وتنشئتهم بما يوافق ومقتضيات الحياة الاجتماعية، وبخروجها للعمل وانشغالها عن بيتها تضطر إلى ترك معظم مسؤولياتها في البيت لتقوم بمهامها الخارجية.

فيما تأتي النسبة المتبقية المقدرة ب 7 مفردات ترى بان المرأة تستطيع التوفيق بين عمل منزلها ووظيفتها عن طريق تنظيم أوقاتها ومساعدة الزوج لها في مهام البيت.

جدول رقم (23) يوضح فيما إذا كان تعنيف المرأة في العمل يحدث مشاكل اجتماعية.

النسبة %	التكرارات	الإجابات
80%	28	نعم
20%	7	لا
100%	35	المجموع

توضح بيانات الجدول رقم (23) أن أعلى نسبة تمثلت في 80% حيث كانت إجابات الباحثين التأكيد والإثبات على وجود مشاكل اجتماعية ناتجة عن تعنيف المرأة في العمل، حيث أن هذه الفئة من الباحثين ترى أن العنف الموجه ضد المرأة بأنواعه و المشاكل التي تواجهها في محيط عملها تؤثر سلبا على علاقاتها الاجتماعية في مكان عملها والمجتمع ككل، حيث أنها في المجتمع تحاول تجنب الآخرين وتميل لحب العزلة، أو التعامل بعصبية مع الآخرين فشعورها بالإحباط والنقص نتيجة العنف المسلط عليها يؤثر على أدائها داخل المجتمع، فتظهر المشاكل الاجتماعية من خلال تصرفاتها حيث ان مشاكل العمل والضغطات المتراكمة قد تؤدي إلى التغيير في شخصية المرأة فتميل إلى عدم التعامل مع الزملاء في مكان عملها وعدم تبادل الأفكار والخبرات ووجود نزاعات دائمة بين الأفراد وعدم الثقة في المجتمع الخارجي نتيجة الخوف المكتسب من محيط

العمل وعدم المشاركة في المناسبات العلمية والفكرية وذلك لتجنب الاختلاط وعدم التواصل وهذا سببه الأكبر هو العنف المعنوي.

جدول رقم (24) يوضح تأثير العنف على العلاقات الاجتماعية في الوسط العائلي.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
60%	21	نعم
40%	14	لا
100%	35	المجموع

يبين الجدول رقم (24) ان أعلى نسبة وهي 60% تمثل أفراد العينة التي كانت إجاباتهم بنعم أي أن هناك تأثير للعنف على العلاقات الاجتماعية في الوسط العائلي، وهذا يعود إلى المشاكل والضغوطات في محيط عملها والتي تؤثر بشكل سلبي على تعاملاتها مع أسرتها، حيث أن المرأة المعنفة تعاني من توتر دائم وفقدان للثقة وهنا تظهر المشاكل في الوسط العائلي فإما تصبح المرأة لديها رغبة في عدم التواصل مع الطرف الآخر أو التعامل بعصبية مع أفراد أسرتها وهذا ما يؤدي غالبا إلى تدهور العلاقة خاصة مع الزوج أو الطلاق في غالب الأحيان.

جدول رقم (25) يوضح شعور المرأة بالتقصير في أدوارها الاجتماعية نتيجة تعرضها للعنف.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
65،71%	23	نعم
34،28%	12	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب65،71% والتي أجابت بالتأكيد والإثبات على أن المرأة تشعر بالتقصير في أدوارها الاجتماعية نتيجة تعرضها للعنف، بحيث أنه لا شك في أن الدور الاجتماعي الذي تقوم به المرأة العاملة وتعدد مسؤولياتها لا يساعدها كثيرا على أن تتفرغ لشؤون بيتها وأولادها هذا بخلاف الضغوط التي تقابلها داخل العمل كالعلاقة بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين، وهي ضغوط لا يمكن أن تتخلص من تأثيرها بل تصاحبها إلى منزلها مما يترتب عليه اضطراب في أدوارها الاجتماعية الأخرى وفقدانها القدرة على التكيف، ونتيجة لتعرض المرأة للعنف يحدث تقصير في أدوارها الاجتماعية فنجدها عاجزة عن تحقيق أدوارها الاجتماعية. ومن هنا نستنتج أن تعرض المرأة للعنف في مكان عملها له انعكاسات سلبية على أدوارها الأخرى في الحياة اليومية خارج عالم الشغل.

جدول رقم (26) يوضح مدى مواجهة المرأة للمشاكل في أداء واجبها المهني.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات	النسبة %	التكرارات	الإجابات
55،55%	10	أوقات العمل غير مناسبة	48،57%	17	نعم
0%	0	الأجر غير كافي			
44،44%	8	معاملات سيئة في العمل			
			51،42%	18	لا
100%	18*	المجموع	100%	35	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن أعلى نسبة وهي 51,42% تمثل الفئة التي أجابت بالنفي حول مواجهة المرأة لمشاكل في أداء الواجبات المهنية، أما نسبة 48,57% أكدت على أن المرأة تواجه مشاكل في أداء الواجبات المهنية، حيث أقرت نسبة 55,55% على أن اوقات العمل الغير مناسبة هي التي تعرقل أداء المرأة في المؤسسة، فيما أكدت نسبة 44,44% من أفراد العينة أن المعاملات السيئة في مكان العمل هي أحد المشاكل التي تواجه المرأة في أداء واجباتها المهنية على أكمل وجه.

خامسا: بيانات تتعلق بتعنيف المرأة العاملة وأثره على إنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية.

جدول رقم (27) يوضح تأثير العنف ضد المرأة على مردودها داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرارات	الإجابات
82,85%	29	نعم
17,14%	6	لا
100%	35	المجموع

جدول رقم (27) يوضح أن نسبة 82,85% من المبحوثات يؤكدن على تأثير العنف على مردود المرأة في المؤسسة، حيث لا يمكن تحقيق التنمية في مجتمعات بيئة العمل فيها غير آمنة، بحيث لا تشعر الموظفات بالارتياح والأمان خاصة بسبب السخرية والإهانات اللفظية أو التعليقات ذات الطابع الجنسي من قبل الزملاء في العمل، هذا ما يؤثر سلبا على أداء المرأة وما تقدمه في العمل.

جدول رقم (28) يوضح تأثير سوء العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل على مردودها.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
82,85%	29	نعم
17,14%	6	لا
100%	35	المجموع

من خلال الجدول رقم (28) يتبين أن نسبة 82,85% من المبحوثات أكدوا على أن سوء العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل يؤثر على مردودها داخل المؤسسة، وهذا ما يدل على عدم ارتياح النساء في علاقاتهن مع زملاء العمل، في حين نسبة 17,14% نفت الأمر. ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار أن العلاقات الموجودة داخل المؤسسة لها دور في خفض أو رفع المردود، والمرأة باعتبارها جزء من المؤسسة فأبي ضغط ممارس عليها يعود سلبا على مردودها في العمل، لذا يعتبر الاحترام المتبادل والتفاهم بين الزملاء في حدود العمل هو ما يسمح للمرأة برفع مردودها ويسمح للمؤسسة بالاستمرارية.

جدول رقم (29) يوضح العقبات التي تعرقل السير الحسن لرفع الإنتاج داخل المؤسسة.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
26%	14	العلاقة بين زملاء العمل
28%	15	العلاقة بين العمال والإدارة
46%	25	العلاقة بين العمال والمسؤولين
100%	*54	المجموع

* يمثل هذا الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد
 يتضح من خلال الجدول أعلاه أن ردود أفعال المبحوثات قد تركزت حول (العلاقة بين العمال والمسؤولين) والمقدرة ب 46% فيما تأتي أدنى نسبة والمقدرة ب 26% على (العلاقة بين زملاء العمل) وترجع أعلى نسبة 46% إلى أن العقبات التي تعرقل السير الحسن لرفع الإنتاج داخل المؤسسة هي علاقة العمال والمسؤولين حيث أن المسؤول الذي يتخذ أسلوب الفهم والإدراك والمرونة كطريق للتعامل مع العاملين الموجودين داخل المؤسسة والاتصال المباشر معهم بحيث يكون على دراية بمطالب الموظفين والقدرة على فهم المشاكل، مما يساهم في رفع الإنتاج داخل المؤسسة.
 في حين وصفت النسبة 26% أن العقبات التي تعرقل السير الحسن لرفع الإنتاج داخل المؤسسة هي العلاقة بين زملاء العمل فبسبب العنف الممارس ضد النساء في أماكن العمل تصبح العلاقات بين عمال المؤسسة علاقات رسمية فقط وغياب روح الجماعة وغياب التواصل بين العمال وذلك لأسباب أخرى منها: الأنانية، حب المنافسة، وهذا ما يؤدي إلى عرقلة السير الحسن لرفع الإنتاج داخل المؤسسة.

جدول رقم (30) يوضح الحلول المقترحة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة الجزائرية العاملة.

النسبة%	التكرارات	الإجابات
10%	4	المساواة بين الرجل والمرأة داخل المؤسسة
40%	16	الاحترام المتبادل بين العمال وجعل العلاقات بينهم في إطار العمل فقط
10%	4	انضباط المرأة العاملة والقيام بواجباتها على أكمل وجه

12,5%	5	تطبيق القوانين الصارمة اتجاه من يقوم بتعنيف المرأة العاملة
10%	4	برمجة أيام تحسيسية حول ضرورة محاربة العنف ضد المرأة
17,5%	7	تغيير ذهنية الرجل حول فكرة عمل المرأة
100%	*40	المجموع

*يمثل الرقم عدد التكرارات وليس عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد

توضح بيانات الجدول رقم (30) أن أعلى نسبة وهي 40% التي مثلت أفراد العينة الذين كانت إجاباتهم حول الحلول المناسبة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية أكدوا على ضرورة الاحترام المتبادل بين العمال وجعل العلاقات بينهم في إطار العمل فقط، وذلك عن طريق زيادة مستوى الوعي لدى الموظفين بضرورة بناء علاقات مبنية على الاحترام بين الجنسين في بيئة العمل. أما فيما يخص الفئة التي تليها قدرت ب 17,5% أكدوا على أن تغيير ذهنية الرجل حول فكرة عمل المرأة هو الحل الأمثل للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة، حيث أن مشكلة القيادة في بعض مناصب العمل من قبل النساء لا يتقبلها الرجال في الغالب، هذا التحسس الذي ينتج عنه توتر في ميدان العمل وصراعات دائمة فيما هناك فئة لا تتقبل عمل النساء نهائيا، وبتغيير هذه الأفكار السلبية الرجعية ننقص من أفعال العنف الممارس على المرأة العاملة ونشر الوعي بخطورة هذه الظاهرة.

أما النسبة التي تليها قدرت ب 12,5% أكدت هذه الفئة على ضرورة تطبيق القوانين الصارمة اتجاه من يقوم بتعنيف المرأة العاملة، وذلك بمنع أي ممارسة لأي شكل من أشكال العنف ضد المرأة ومحاسبة كل من يمارس أي شكل من أشكال العنف ضد المرأة من خلال القانون والتشريعات الدولية.

المطلب الثاني: نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد الانتهاء من تحليل البيانات الميدانية ومناقشتها، واستنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية والمعطيات الخلفية النظرية التي تتدرج ضمن إطار نظري عام ومرتكزاته الأساسية من دراسات سابقة ومداخل نظرية عالجت كلها قضية العنف وأثره على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث تم دراسة أبعاد المشكلة المطروحة وتفسير العلاقة بين العنف الموجه ضد المرأة العاملة وتأثيرها على العلاقات الاجتماعية وعلى المردودية الإنتاجية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ومن هذا المنطلق سوف نحاول ربط النتائج المتحصل عليها بالفرضيات والدراسات السابقة.

نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

- على ضوء الفرضية العامة: لقد تمت صياغة الفرضية العامة لهذا البحث كالتالي: " تعنيف المرأة العاملة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تبين من خلال الجدول رقم (7) أن أعلى نسبة تقدر ب 85% من أفراد العينة أقرروا بأن العنف ضد المرأة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة، لأنه عند تعرض المرأة للعنف تقل كفاءتها في أداء مهامها داخل المؤسسة، ويؤدي العنف إلى التقليل من قدرتها في المبادرة لتقديم الأحسن للمؤسسة التي تعمل فيها.

يتضح من خلال الجدول رقم(10) أن أعلى نسبة والتي قدرت ب 85% والتي بينت أن معاملة الرؤساء للمرأة تؤثر على أدائها داخل المؤسسة، حيث أثبتت إجابات أغلبية المبحوثات أن المرأة عندما تمارس عملها تحت سلطة تعسفية تقلل من احترامها وشعورها بالقلق وعدم الارتياح عند أداء عملها مما يؤثر هذا على إتمام مهامها على أكمل وجه.

كما يتبين من خلال بيانات الجدول رقم (11) أن أعلى نسبة والتي قدرت ب 82% أكدت على أن توفير الأمن والحماية يؤثر على أداء المرأة العاملة داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، لأن حماية المرأة لها دور مهم وفعال وذلك من خلال التصدي للأشخاص الذين يمارسون العنف ضدها، مما يشعرها بالأمان وبالتالي تحسن من أدائها.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (21) أن أغلبية المبحوثات كانت إجابتهن تؤكد أن التوتر والقلق الناتج عن تعنيف المرأة العاملة يقلل من كفاءتها المهنية لأن العنف الممارس ضدها في مكان عملها يصبح عائق على تحقيقها للكفاءة المهنية.

من خلال هذه المعطيات البيانية السابقة يمكن القول أن العنف الممارس ضد المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية يؤثر سلبا على أدائها.

وفي الأخير نصل إلى ان الفرضية العامة والتي مفادها أن تعنيف المرأة العاملة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية قد تحققت.

- اختبار الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: " هناك أسباب مؤدية للعنف ضد المرأة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية "

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (13) أن نسبة 39% من أفراد العينة المدروسة أكدوا أن المظهر الخارجي للمرأة سبب كافي لتعرض المرأة للعنف، ونجد كذلك أن نسبة 32% أكدت أيضا على أن العادات والتقاليد من العوامل التي قد تؤدي إلى تعنيف النساء في أماكن العمل، وهذا يبين أن أفراد المجتمع مازالت لديهم أفكار خاطئة مكتسبة حول عمل المرأة.

كما يوضح الجدول رقم (15) أن أعلى نسبة قدرت ب 34% أكدت أن المدير المسؤول في مكان العمل يعتبر سبب في تعنيف المرأة وذلك من خلال عدم تطبيقه لقوانين تحميها داخل المؤسسة، تليها نسبة 26% من إجابات المبحوثات تؤكد أن شخصية المرأة أحد أسباب تعرضها للعنف، حيث أن المرأة ضعيفة الشخصية تتكتم عند تعرضها للعنف مما يزيد من ممارسة هذه الظاهرة عليها.

كما يتبين من خلال بيانات الجدول (16) أن نسبة 50% من أفراد العينة يقرون بأن نظرة المجتمع للمرأة العاملة هي نظرة سلبية وهذا يعتبر أحد أسباب ممارسة العنف ضدها، حيث يرى بعض أفراد العينة أن اختلاط الجنسين في مكان العمل يرفضه المجتمع المحافظ، وكذلك تقصير المرأة لدورها الأسري أثناء خروجها للعمل.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن المظهر الخارجي للمرأة ونظرة المجتمع السلبية التي تحكمها العادات والتقاليد القبلية من بين أسباب تعرض المرأة للعنف، كما نجد أن عدم تطبيق القوانين داخل مؤسسة عمل تشكل تهديد وخطر على النساء العاملات.

ومن هنا نستخلص أن الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها أن هناك أسباب مؤدية للعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية قد تحققت.

-اختبار الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها: هناك آثار نفسية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (17) أن أغلبية أفراد العينة المدروسة والتي قدرت بـ 88,57% أكدوا أن العنف ضد المرأة العاملة يترك لديها آثار نفسية، وقد تمثلت أبرز هذه الآثار في الشعور بالإحباط، والتوتر والقلق الزائد وانعدام الثقة في الغير.

كما أوضحت بيانات الجدول رقم (18) أن أعلى نسبة قدرت بـ 56,75% أكدت على أن التوتر والعصبية التي تعاني منها المرأة يرجع سببها إلى الضغوطات والمواقف التي تتعرض لها في مكان العمل. تؤكد بيانات الجدول رقم (19) أن معظم أفراد العينة التي قدرت بنسبة 62,85% أثبتوا أن العنف ضد المرأة داخل المؤسسة يؤثر على شخصيتها حيث تصبح أكثر انفعالية مما يؤثر على دورها كأم.

تفسر نتائج الجدول رقم (20) والتي تمثلت بنسبة 62,85% أن المرأة لا يمكنها السيطرة على نفسها في مواجهة المشاكل أثناء عملها وهذا راجع لشخصية المرأة التي لا يمكنها السيطرة على نفسها نتيجة الضغط النفسي الممارس عليها داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن المرأة العاملة تعاني من الإرهاق الجسدي والنفسي الناجم عن تعرضها للعنف اللفظي والمعنوي مما يسبب لها مشاكل نفسية.

وفي الأخير نصل إلى الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها ان هناك آثار نفسية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية قد تحققت.

- اختبار الفرضية الجزئية الثالثة التي ترى بأن: هناك آثار اجتماعية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن أعلى نسبة والتي قدرت ب 80% ترى أن هناك مشاكل اجتماعية ناتجة عن تعنيف المرأة في العمل حيث أن العنف الممارس عليها في بيئة عملها يؤثر سلبا على علاقاتها الاجتماعية ما يجعلها تعاني من العصبية الزائدة وحب العزلة وتظهر هذه المشاكل الاجتماعية من خلال تصرفاتها في التعامل مع الآخرين.

كما أوضحت بيانات الجدول رقم (24) أن أعلى نسبة والتي قدرت ب 60% من أفراد العينة يؤكدون أن العنف ضد المرأة يؤثر على العلاقات الاجتماعية في الوسط العملي، والتي تؤثر بشكل سلبي على تعاملها مع أسرتهما وتصبح لديها رغبة في عدم التعامل مع الآخرين.

تؤكد بيانات الجدول رقم (25) أن أفراد العينة يقولون بان المرأة العاملة تشعر بالتقصير في أدوارها الاجتماعية نتيجة تعرضها للعنف بنسبة 65,71% حيث أنه نتيجة تعرض المرأة للعنف وضغوط العمل يترتب عليه تقصير في أدوارها الاجتماعية.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن النساء العاملات اللواتي تعرضن للعنف داخل المؤسسة أصبحن يعانين من مشاكل في طريقة تعاملهم مع الآخرين وعدم التفاعل بشكل جيد.

وفي الأخير نصل على ان الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها أن هناك آثار اجتماعية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية قد تحققت هي الأخرى.

- اختبار الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها: أن العنف ضد المرأة يؤثر على مردودها وإنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (9) أن أعلى نسبة والتي قدرت ب 83% حيث ترى أن العنف ضد المرأة له تأثير سلبي على مردود المؤسسة، لأن المرأة عنصر أساسي في المؤسسة وكلما تعرضت للعنف نقصت كفاءتها المهنية مما يقلل من مردود المؤسسة، كما أوضحت بيانات الجدول رقم (27) أن أعلى نسبة والتي تقدر ب 82,85% ترى أن بيئة العمل الغير مريحة وتعرض المرأة للإهانات اللفظية يؤثر سلبا على أدائها وبالتالي تتخضع مردودية المؤسسة.

تؤكد بيانات الجدول رقم (28) والتي قدرت بـ 82،85% أقرت ان سوء العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل يؤثر على مردودها، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار ان العلاقات داخل المؤسسة لها دور في خفض أو رفع المردودية.

كما يوضح الجدول رقم (29) أن من بين العقبات التي تعرقل السير الحسن لرفع الإنتاجية داخل المؤسسة هي العلاقة بين العمال والمسؤولين والتي قدرت بنسبة 46%، فغياب التواصل بين المسؤول والعمال يؤدي إلى عرقلة الإنتاج.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أن تعرض المرأة العاملة للعنف يقلل من كفاءتها وتراجع مردود المؤسسة.

ومن هنا نستخلص أن الفرضية الجزئية الرابعة والتي مفادها أن العنف ضد المرأة العاملة يؤثر على مردودها وإنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية قد تحققت.

نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

تقاطعت واتفقت هذه الدراسة في نتائجها مع بعض الدراسات السابقة كالتالي:

بالنسبة للفرضية الأولى والتي مفادها " تعنيف المرأة العاملة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية " اتفقت مع نتائج دراسة " بن بوزيد خولة نسرين " بعنوان "مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي " التي توصلت في نتائجها إلى أن المرأة العاملة قادرة على العطاء ولكن دائما تتأثر بتلك المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على الاداء الوظيفي، ويعتبر التمييز من المعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.

بالنسبة للفرضية الثانية التي مفادها " هناك أسباب مؤدية للعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية " توافقت مع دراسة " اللحياني كمال " بعنوان " العنف ضد المرأة العاملة " التي توصلت في نتائجها أن احد أسباب تعرض المرأة العاملة للعنف هو نظرة المجتمع الدونية لها، وكذلك نجد أن المسؤول داخل المؤسسة له دور في تعرض المرأة للعنف من خلال عدم وضعه لقوانين رديعية للمعتدي

وكما توافقت مع نتائج دراسة " أمل سالم حسن العواودة " بعنوان " العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي " والتي كانت نتائجها تبين أنه من بين أسباب تعرض المرأة للعنف يعود إلى نظام العمل في المؤسسة، كما توافقت مع دراسة " ربا عنان سعد الله " بعنوان " العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين " والتي توصلت إلى أن النظرة السلبية لعمل المرأة سبب ممارسة العنف ضدها خاصة العنف اللفظي.

بالنسبة للفرضية الثالثة: "هناك آثار نفسية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية " اتفقت مع دراسة "عاجب بومدين" بعنوان " الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت" التي توصلت في نتائجها إلى أن الصراع الذي تواجهه المرأة العاملة بين البيت والعمل يمثل مشكلة انفعالية لها تسبب لها الإحباط والتوتر في العمل مما يؤثر سلبا على صحتها.

بالنسبة للفرضية الرابعة: " هناك آثار اجتماعية ناجمة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية " اتفقت مع دراسة عاجب بومدين بعنوان الآثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت" توصلت نتائجها إلى أن خروج المرأة للعمل حتم عليها تشكيل شبكة من العلاقات الاجتماعية ونتيجة الضغوطات الممارسة عليها داخل مكان العمل أدى إلى فشل هذه العلاقات.

وكما توافقت مع نتائج دراسة "الصادق عثمان " بعنوان " عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار" التي توصلت في نتائجها إلى أن بعض النساء العاملات قد يتعرضن للعزلة الاجتماعية داخل المؤسسة وهذا قد يرجع إلى شخصية المرأة .

بالنسبة للفرضية الخامسة التي مفادها: العنف ضد المرأة يؤثر على مردودها وإنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية " لم تحقق مع أي دراسة سابقة.

النتائج العامة للدراسة:

بعد الدراسة النظرية وبعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية توصلت الباحثتان إلى نتائج عامة يمكن حصرها فيما يلي:

1_ أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة العاملة قادرة على التوفيق بين العمل وشؤون المنزل.

- 2_ نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة جعلتها أكثر عرضة للعنف.
- 3_ المرأة العاملة تعاني من الإرهاق النفسي نتيجة تعرضها للعنف في المؤسسة
- 4_ لا يوجد فروقات في توزيع المكافآت على أساس الجنس في المؤسسة.
- 5_ أهمية الحفاظ على الحدود في العلاقات المهنية بين المرأة العاملة وزملائها.
- 6_ المرأة العاملة استطاعت أن تثبت نفسها فهي اليوم تحتل مراكز مرموقة داخل المجتمع.
- 7_ تتعرض المرأة العاملة للعنف اللفظي والمعنوي في مكان العمل.
- 8_ تعرض المرأة العاملة للعنف ينتج عنه اضطرابات في علاقاتها الأسرية.
- 9_ تحقق المرأة العاملة فوائد نتيجة مشاركتها في قوة العمل لكن هذه القوى تتلاشى عند تعرضها للتعنيف.
- 10_ العنف ضد المرأة العاملة له تأثير على مردودية المؤسسة.
- 11_ تعرض المرأة العاملة للعنف داخل المؤسسة يؤثر على علاقاتها الاجتماعية في المجتمع.

المطلب الثالث: التوصيات والمقترحات

- بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة والنتائج العامة التي أفرزتها هذه الدراسة يمكن تحديد جملة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها إيجاد حلول جذرية من شأنها التقليل من ظاهرة العنف الممارس ضد المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:
- 1_ وضع قوانين وتشريعات لكل من يمارس العنف ضد المرأة، وتعويض النساء العاملات عن الأضرار التي لحقت بهن نتيجة تعرضهن للعنف.
 - 2_ تقديم التسهيلات القانونية المتعلقة بأوقات الدوام وإجازات الأمومة التي تساعد المرأة العاملة على التوفيق بين أدوارها المتعددة.
 - 3_ العمل على تطوير قدرات المرأة العاملة لرفع كفاءتها الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية.

- 4_ الاهتمام بقطاع التعليم لتعديل السلوكيات الاجتماعية والثقافية، والتخلص من الممارسات الخاطئة ضد المرأة.
- 5_ العمل على تشجيع دور ومكانة المرأة في المشاركة السياسية ومشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية.
- 6_ تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة وتعزيز علاقات الاحترام المتبادل داخل المؤسسة.
- 7_ برمجة حملات توعية حول ضرورة محاربة العنف ضد المرأة العاملة.
- 8_ معالجة الأسباب والدوافع التي أدت إلى ممارسة العنف اتجاه المرأة داخل المؤسسة.
- 9_ تولى وسائل الإعلام إعداد دورات تثقيفية لتغيير ذهنية الرجل والتخلص من الأفكار السلبية حول فكرة خروج المرأة للعمل.
- 10- إعطاء المرأة العاملة الدعم النفسي والأسري والمجتمعي المناسب لها.
- 11- إدماج النساء العاملات في البرامج الإنسانية.
- 12- بناء قدرات المرأة العاملة ورفع مستوى القدرة التنافسية لها في سوق العمل.
- 13- إنشاء دور حضانة للأطفال بالقرب من مؤسسات العمل.
- 14- زيادة العطلة السنوية للمرأة كونها عاملة داخل البيت وخارجها.
- 15- مراعاة عادات وتقاليد المجتمع في التعامل مع المرأة في مكان عملها.
- 16- يجب مراعاة الظروف الصحية و الاجتماعية المرأة العاملة المتزوجة.
- 17- الاهتمام بالمرأة العاملة باعتبارها مورد بشري فهي تقوم بكل الواجبات المطلوبة في جميع الوظائف.
- 18- لابد من تهيئة بيئة العمل ومراعاة خصوصياتها وتوسع فرص العمل للمرأة وتعزيز الوعي وزيادة الحوافز المادية.

خلاصة:

في خلاصة هذا الفصل تم تناول الإجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة، حيث تم تحديد منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات وعينتها، كما تم توظيف البيانات الشخصية (الاستمارة)، في تحديد مواصفات عينة البحث والتعرف بها، كما انه من خلال تحليل وتفسير النتائج النهائية للدراسة حسب الفرضيات وحسب الدراسات السابقة، ومنه تم التوصل إلى أن مؤسسة المديرية العملية لاتصالات الجزائر ومؤسسة الوكالة التجارية للقرض المصغر (لونجام، لونساج) بولاية قالمة باعتبارهما المؤسستين اللتين أجريت بهما الدراسة والتي أثبتت لنا مدى تأثير العنف على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الخاتمة

خاتمة:

بعد ما تم ذكره في موضوع دراستنا يتضح لنا أن العنف له أثر على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث تعد ظاهرة العنف ضد المرأة في مؤسسات العمل من الظواهر التي بدأت في الانتشار بشكل واسع خاصة مع التغيير السريع الحاصل في المجتمع والذي ساهم في اكتساح المرأة لسوق العمل في مختلف القطاعات وهذا ما نتج عنه مشكلات عديدة منها التنظيمية ومنها الاجتماعية أثرت بشكل كبير على مردوديتها.

حيث كشفت هذه الدراسة أن النظرة السلبية والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع هي أحد أسباب تعرض النساء العاملات للتعنيف، كما أن أكثر نوع تتعرض له النساء في أماكن العمل هو العنف المعنوي واللفظي والذي لا يعاقب عليه النظام السائد داخل المؤسسة.

فالعنف ضد المرأة العاملة يعد انتهاكا لحقوقها، لما يخلفه من آثار نفسية واجتماعية أثرت على كفاءتها المهنية داخل المؤسسة وعلى حياتها الأسرية وبالتالي يمنعها من المشاركة الفعالة في المجتمع.

فخروج المرأة للعمل أصبح أمر ضروري للبلاد وتنميتها في كافة المجالات حيث أن غزوها لمعظم القطاعات تمحض عنه نتائج وآثار عديدة منها ما هو إيجابي كمساهمتها في بناء وتنمية المجتمع وإحساسها بقيمة إنجازاتها وعطائها وكذا دعمها لأسرتها، ومنها ما هو سلبي الذي أثر خصوصا على الأسرة التي تعتبر النواة الأساسية في المجتمع من خلال اضطراب العلاقات ويتجلى ذلك في تعدد أدوارها وتكافئ واجباتها وتنوع مسؤولياتها، إذ أضاف العمل خارج البيت دورا جديدا لتصبح عاملة ضمن إطار زمني ومكاني، ومسؤولة عن مجموعة من المهام والواجبات داخل عملها، فبرغم من المشاكل التي تواجه المرأة في المؤسسة إلا أنها ترفض التوقف عن العمل.

وللقضاء على ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية يجب نشر الوعي داخل الوسط العملي بخطورة هذه الظاهرة على المرأة العاملة وعلى السير الحسن للمؤسسة، ويجب وضع قوانين رديعة اتجاه من يمارس العنف ضد المرأة في مكان العمل.

الخاتمة

حيث يعد وضع الحلول للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في مكان العمل أمراً يتطلب تضافر جهود القطاع العام والقطاع الخاص من أجل المساهمة في الحد من انتشار هذه الظاهرة والسعي لمعالجتها، ووضع الحلول المناسبة لها وتوجيه الرأي العام من أجل الاعتراف أن العنف بأشكاله المختلفة ضد المرأة العاملة يعد جريمة مجتمعية عامة وانتهاك لحقوق المرأة، لذا يجب إقامة حملات وطنية لمكافحة العنف ضد المرأة في مكان العمل وتوفير الأمن والحماية القانونية للمرأة العاملة.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

- 1- إحسان محمد الحسن: علم اجتماع العنف والإرهاب، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2008.
- 2- أحمد مصطفى خاطر: التنمية الاجتماعية (المفاهيم الأساسية- نماذج ممارسة)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 3- أنتوني غدنز: علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، مركز دراسات الوحدة العربية للنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 2005.
- 4- أندريه هاينال وآخرون: سيكولوجية التعصب، دار الساقى للطباعة العربية، ط1، لبنان، 1991.
- 5- بلقاسم سلاطنية: محاضرات في المنهج والبحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2009.
- 6- بلقاسم سلاطنية، سامية حميدي: العنف والفقر في المجتمع الجزائري، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 7- تماضر زهري حسون: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الامنية والتدريب، الرياض، 1993م.
- 8- جابر أحمد بسيوني ومحمد محمود مهدي: التنمية الاقتصادية (مفاهيم- نظريات- تطبيقات)، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2012.
- 9- جاجان جمعة الخالدي، رشيد حسين أحمد البرواري: الاحتراق النفسي لدى المرأة، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013.
- 10- حمدي أحمد بدران: العنف الأسري دوافعه وآثاره والمكافحة، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
- 11- ربحي مصطفى عليان: العنف الجامعي أو جهات نظر، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014.
- 12- رحالي حجيبة: الوجيز في المنهجية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2019.

- 13- رشاد أحمد عبد اللطيف: التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاقتصادية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2007.
- 14- رشدي شحاتة أبو زيد: العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2008.
- 15- رفيقة حروش: اقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 16- رفيقة سليم حمود: المرأة المصرية، مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، دار الأمين، القاهرة، 1997.
- 17- زاهد الديري، سعاد الخطيب: إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2011.
- 18- سامية المنسي: المرأة وتنظيم الأسرة في الإسلام، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1996.
- 19- سامية حسن الساعاتي: علم اجتماع المرأة (رؤية معاصرة لأهم قضاياها)، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1999.
- 20- سعد سلمان المشهداني: مناهج البحث الإعلامي، دار الكتاب الجامعي، ط1، لبنان، 2017.
- 21- سناء عبد الوهاب الكبيسي: التنشئة الاجتماعية للطفل ودور الأسرة فيها، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016.
- 22- صالح حسين: العنف الاجتماعي والسياسي والإعلامي من منظور علم النفس الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، مصر، 2014.
- 23- صلاح مصطفى الفوال: منهجية العلوم الإنسانية والاجتماعية، عامل الكتاب، القاهرة، مصر، 1982.
- 24- طارق عبد الرؤوف، إيهاب عيسى: العنف ضد المرأة (مفهومه، أسبابه، أشكاله)، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة،
- 25- طلعت مصطفى السروجي: إدارة المؤسسات الاجتماعية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2013.

- 26- الطيب داودي: الاستراتيجية الذاتية لتمويل التنمية الاقتصادية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2008.
- 27- عبد الحميد محمد علي: العنف ضد الأطفال، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2009.
- 28- عبد المحسن عبد المقصود سلطان: المرأة في المجتمع المعاصر، دار العلم و الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002.
- 29- عدلي أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 30- علي العطار: التنمية الاقتصادية والبشرية، دار العلوم العربية للطباعة والنشر، ط1، بيروت، لبنان، 2005.
- 31- علي شلف: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط3، بيروت، 1993.
- 32- علي عبد الرزاق جليبي وآخرون: البحث العلمي الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 33- غازي عناية: البحث العلمي - منهجية إعداد البحوث والرسائل الجامعية-، دار مناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2014.
- 34- غول فرحات: الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2008.
- 35- فانتن محمد شريف: الرؤية المجتمعية للمرأة والأسرة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2007.
- 36- فيصل محمود الغرابية: أبعاد التنمية الاجتماعية العربية في ضوء التجربة الأردنية، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010.
- 37- كامليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1984م.

- 38-محمد حسني باهي وآخرون: التوافق النفسي والاجتماعي، الدار العلمية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، مصر، 2006.
- 39-محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، اليمن، 2019.
- 40-محمد سيد فهمي: العنف الأسري، دار الكتب والوثائق القومية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2012.
- 41-محمد عبد الفتاح محمد: التنمية الاجتماعية من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 42-محمد عبده محبوب، يحي مرسى عيد بدر: العنف السياسي والاجتماعي، (قراءات ودراسات أنثروبولوجية)، دار الثقافة العلمية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 43-محمد عبيدات وآخرون: منجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 1999.
- 44-محمود كفاوين: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر، 2010.
- 45-منير كرادشة: العنف الأسري (سيولوجية الرجل الغنيف والمرأة المعنفة)، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.
- 46-موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2006.
- 47-نجلاء سامي النبراوي: المرأة العاملة بالمغرب والأندلس، دراسة تاريخية وثائقية، جامعة جنوب الوادي، مصر، بدون سنة
- 48-يوسف حسن يوسف: التمويل في المؤسسات الاقتصادية، دار الكتب المصرية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2012.
- المعاجم والقواميس والموسوعات:**
- 49- إبراهيم جابر السيد: قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، 2018.
- 50- بولا حريقة: موسوعة الأسرة الحديثة، بسيكوبديا، ط1، الجزء 15، بيروت، لبنان، 2001.

عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص.324
51-عدنان أبو مصلح: معجم مصطلحات علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،
2015.

52- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، بدون سنة.

مذكرات الماجستير والدكتوراه:

- 53- أمل سالم حسن العواودة: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي (دراسة ميدانية على العاملات في مستشفيات محافظة العاصمة)، (شهادة دكتوراه)، علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، الأردن، 2007.
- 54- بن بوزيد خولة نسرين: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، (رسالة ماجستير)، علم اجتماع، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، 2015.
- 55- ربا عنان سعد الله: العنف ضد المرأة العاملة في مكان العمل في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، ماجستير، دراسات المرأة، كلية الدراسات العليا، جامعة نابلس، فلسطين، 2015.
- 56- سامي مقلاتي: تفسير ظاهرة العنف في الجامعات الجزائرية من طرف هيئة التدريس، دراسة ميدانية، (رسالة دكتوراه)، علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2016 الجزائر، 2017.
- 57- الصادق عثمان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بقران، ولاية أدرار)، (شهادة الماجستير)، علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر، 2013-2014.
- 58- عجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، (رسالة دكتوراه)، علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الأغواط، الجزائر، 2017.
- 59- اللحياني كمال: العنف ضد المرأة العاملة (دراسة ميدانية تحليلية لعينة من النساء العاملات بولاية تيبازة)، (شهادة ماجستير)، علم الاجتماع الجنائي، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، 2017/2018.
- 60- ملاك سميرة: المرأة القائد بالإدارة في الجزائر (دراسة ميدانية لمختلف الغدارات التي تتواجد بها المرأة القادة بولاية مسيلة)، (رسالة ماجستير)، علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، سطيف، الجزائر، 2014/2015.

المجلات:

- 61- آمال ياسين خليل المجالي: المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد 02، الأردن، 2018.
- 62- أنيس شهيد محمد: العنف الأسري والمرأة العاملة، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، كلية الأدب، علم الاجتماع، العدد34، جامعة القادسية، جويلية 2019.
- 63- بالبيوض لامية، حرقاس وسيلة: صراع الدور لدى المرأة وتأثيره على علاقاتها بالأسرة، المجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية، المجلد02، العدد02، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2020.
- 64- بن عوالي علي: عمل المرأة وانعكاساته على الأسرة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد07، العدد01، جامعة مستغانم، الجزائر، 2022.
- 65- الخليل الواعر: ظاهرة المنشأ والسلوك (دراسة تحليلية من خلال المفكرين طه عبد الرحمان وإريك فروم)، مجلة إحياء، العدد05، كلية الأدب والعلوم الإنسانية بالجديدة، جامعة شعيب الدكالي، المغرب، جوان 2020، ص281.
- 66- سامي زعباط: عوائق التنمية الاقتصادية في الجزائر وآليات علاجها، مجلة نماء الاقتصاد والتجارة، جامعة جيجل، الجزائر، المجلد2، 2018.
- 67- سامية عزيز: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2011.
- 68- سمير بن موسى: صراع الدور وعلاقاته بالضغط لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، بالعدد03، جامعة تيارت، الجزائر، 2015، ص158.
- 69- سهيل مقدم: من أجل استراتيجية فعالة في مواجهة العنف الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد08، جامعة وهران، الجزائر، جوان 2012، ص387.
- 70- فوزي محمد السيد طه: الترويع عبر برامج القنوات الفضائية، دراسة فقهية، مجلة كلية الدراسات الإسلامية، أسوان، العدد3، 2020.
- 71- لبرارة هالة: العنف ضد المرأة المفهوم والدلالات النظرية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد13، جامعة خنشلة، الجزائر، بدون سنة.

72- محمد البيومي الراوي بهنسي: العنف الأسري (أسبابه وآثاره وعلاجه في الفقه الإسلامي)، مجلة الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، المجلد 09، العدد 32، الإسكندرية، مصر، 2016.

73- مصطفى مباركة: واقع العنف المدرسي من وجهة نظر تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي (دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ ثانوية قصر بلقاسم بمدينة المنية)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 33، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، مارس 2018، ص 864.

74- مكاء ليلي، إبراهيم الذهبي: عمل المرأة وأثره على الاستقرار الاسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، جوان 2015.

75- مليكة عرعور: تأثير عمل المرأة في الوظيفة الاجتماعية للأسرة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 10، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص ص 10-11.

76- نادية فرحات: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2012، ص ص 127-128.

77- نوري محمد: صراع الأدوار لدى المرأة العاملة- دراسة وصفية لأثر خروج المرأة للعمل على أدوارها الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 01، الجزائر، 2015، ص 76.

78- حسينة بلحاج أحمد: التوفيق بين العمل والعائلة معادلة تفقد الزوجة راحتها، مجلة العرب، العدد 21، تونس، 2020/11/11.

المطبوعات:

79- محمد حسني أبو ملح: إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش، مطبوعة بيداغوجية، كلية عجلون، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، بدون سنة.

80- فيصل ديب: علم اجتماع المؤسسات، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم الاجتماع، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، الجزائر، 2018/2019.

تقارير:

80- صندوق النقد الدولي: المرأة والعمل والاقتصاد، سبتمبر 2012.

81- المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، العنف السياسي، القاهرة، مصر، 2012.

الملاحق

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 - قالمة-

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة استبيان حول:

العنف وأثره على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بالمؤسستين: المؤسسة العملية لإتصالات الجزائر

ومؤسسة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (لونساج- لونجام)

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع تنظيم وعمل

الأستاذ المشرف:

الدكتور غول لخضر

الطالبتين:

❖ حمادة راضية

❖ خذايرية خولة

ملاحظة:

✓ إن بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي فقط.

✓ الرجاء منكم الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بكل اهتمام والتعاون معنا.

السنة الجامعية: 2022/2021

بيانات شخصية:

1- السن : سنة

2- المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

3- الحالة المدنية: عزباء متزوجة أرملة

4- المستوى المعيشي: جيد متوسط ضعيف

5- سنوات الخبرة: سنة

أولاً: بيانات تتعلق بتعنيف المرأة العاملة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

6- هل تتعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة؟

نعم لا

- إذا كان الجواب نعم، ما نوع العنف الذي تتعرض له المرأة العاملة؟

• عنف جسدي

• عنف لفظي

• عنف معنوي

• عنف جنسي

نوع آخر:

7- هل يؤثر العنف ضد المرأة على أدائها داخل المؤسسة؟

الملاحق

لا

نعم

- إذا كان الجواب نعم، كيف ذلك؟

• بالإهمال

• بكفاءة أقل

• بسرعة أقل

.....
أخرى تذكر:

8- ماهي نوع العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل؟

• علاقة جيدة دائما

• علاقة عمل فقط

• علاقة متدهورة

.....
أخرى تذكر:

9- في نظرك هل العنف ضد المرأة له تأثير سلبي على مردود المؤسسة؟

لا

نعم

.....
إذا كانت الإجابة نعم، كيف ذلك:

10- هل تؤثر معاملة الرؤساء للمرأة على أداء مهامها داخل المؤسسة؟

لا

نعم

11- هل توفير الأمن والحماية يؤثر على أداء المرأة داخل المؤسسة؟

لا

نعم

الملاحق

ثانيا: بيانات تتعلق بأسباب العنف ضد المرأة العاملة داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

12. ماهي دوافع خروج المرأة للعمل؟

دوافع مادية

دوافع اجتماعية

دوافع ذاتية

..... دوافع أخرى:

13- ماهي أسباب تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة؟

عادات وتقاليد

مكان العمل

المظهر الخارجي للمرأة

..... أسباب أخرى:

14- هل هناك تمييز ضد المرأة فيما يخص توزيع المكافآت والترقيات داخل المؤسسة؟

لا

نعم

15- من وجهة نظرك من هو المسؤول عن تعرض المرأة للعنف داخل المؤسسة؟.....

.....

16- ماهي نظرة المجتمع لخروج المرأة للعمل؟

نظرة إيجابية

نظرة سلبية

..... إذا كانت سلبية، لماذا؟

.....

الملاحق

ثالثاً: بيانات توضح الآثار النفسية والاجتماعية الناتجة عن تعنيف المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

17- هل العنف ضد المرأة العاملة يترك لديها آثار نفسية؟

نعم لا

- إذا كان نعم: ماهي أبرز هذه الآثار؟

- فقدان الثقة بالنفس
- الشعور بالإحباط

..... أخرى تذكر:

18- كيف تتعامل المرأة العاملة مع أسرتها أثناء عودتها من العمل؟

- بتوتر وعصبية
- بتفهم وهدوء

..... أخرى تذكر:

19- هل يؤثر العنف الذي تتعرض له المرأة داخل المؤسسة على دورها كأم؟

نعم لا

20- هل تستطيع المرأة السيطرة على نفسها في مواجهة المشاكل أثناء عملها؟

نعم لا

..... إذا كان لا، لماذا؟

21- هل التوتر والقلق الناتج عن العنف ضد المرأة يقلل من كفاءتها المهنية؟

نعم لا

22- هل تستطيع المرأة التوفيق بين عمل المنزل ووظيفتها؟

نعم لا

الملاحق

23- هل ينتج عن تعنيف المرأة مشاكل إجتماعية؟

نعم لا

- إذا كان نعم، مانوعها؟.....

24- هل يؤثر العنف ضد المرأة على العلاقات الاجتماعية في الوسط العملي؟

نعم لا

- وإذا كان نعم، كيف يكون هذا التأثير:.....

25- هل تشعر المرأة العاملة بالتقصير في أدوارها الاجتماعية نتيجة تعرضها للعنف؟

نعم لا

26- هل تواجه المرأة مشاكل في أداء الواجبات المهنية؟

نعم لا

- إذا كان الجواب نعم، ماهي هذه المشاكل:

- أوقات العمل غير مناسبة
- الأجر غي كافي
- معاملات سيئة في العمل

خامسا: بيانات تتعلق بتعنيف المرأة العاملة وأثره على إنتاجها داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

27- هل تعرض المرأة العاملة للعنف يؤثر على مردودها؟

نعم لا

28- هل سوء العلاقة بين المرأة وزملائها في العمل يؤثر على مردودها؟

نعم لا

الملاحق

29- ماهي العقبات التي تعرقل السير الحسن لرفع الإنتاج داخل المؤسسة؟

• العلاقة بين زملاء العمل

• العلاقة بين العمال والإدارة

• العلاقة بين العمال والمسؤولين

- أخرى تذكر:

.....

30- في رأيك ماهي الحلول المناسبة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة داخل المؤسسة الاقتصادية

الجزائرية؟

.....

.....

الملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على "العنف وأثره على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، ومن أجل ذلك قمنا باعتماد خطة منهجية مكونة من جانبين، جانب نظري وجانب ميداني.

الجانب النظري: تطرقنا فيه إلى الإطار العام للدراسة، المنظور السوسيولوجي لظاهرة العنف، أسباب وتداعيات خروج المرأة للعمل، عمل المرأة وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الجانب الميداني: تضمن إجراءات الدراسة الميدانية في مؤسسة المديرية العملية لاتصالات الجزائر، ومؤسسة الوكالة التجارية للقرض المصغر (لونجام - لونساج) وهذا بغية الوقوف على مدى تأثير العنف على دور المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

وبعد عرض النتائج والتحليل والمناقشة توصلنا إلى النتائج التالية:

- 1_ العنف ضد المرأة يؤثر على أدائها داخل المؤسسة.
- 2_ العنف ضد المرأة العاملة يترك لديها آثار نفسية واجتماعية.
- 3_ تم التوصل إلى الضغوطات التي تعاني منها المرأة العاملة في المؤسسة تؤثر على أدوارها الأسرية والاجتماعية.
- 4_ أهمية تطبيق القوانين وتوفير الأمن والحماية في المؤسسة الاقتصادية للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة.

Study summary:

This study aims to shed light on “violence and its impact on the role of working women in the Algerian economic institution,” and for that we have adopted a systematic plan consisting of two aspects, a theoretical and a field aspect.

Theoretical side: in it we discussed the general framework of the study, the sociological perspective of the phenomenon of violence, the causes and repercussions of women going out to work, women's work and its relationship to economic and social development.

The field side: It included the procedures of the field study in the Foundation of the Operational Directorate of Algeria Telecom and the Foundation of the Commercial Agency for Microcredit (Longam - Lonsage), in order to determine the extent of the impact of violence on the role of working women in the Algerian economic institution.

After presenting the results, analysis and discussion, we reached the following conclusions:

_1Violence against women affects their performance within the institution.

_2Violence against working women has psychological and social effects.

_3The pressures experienced by women working in the institution have been reached that affect their family and social roles.

_4The importance of applying laws and providing security and protection in the economic institution to reduce the phenomenon of violence against women.