

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



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

تخصص: علم إجتماع تنظيم وعمال

مذكرة مقدّمة لتكملة متطلبات نيل شهادة الماستر

معوقات الترقية المهنية لدى المرأة العاملة

- دراسة ميدانية بجامعة 8 ماي قالمة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية نموذجاً

إشراف الدكتور:

يخلف سهيل

إنجاز الطالبة:

● محي الدين هدى

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر و تقدير

الحمد والشكر لله عز وجل على عونهم وتوفيقهم لنا على إتمام هذا العمل

نتقدم بخالص الشكر والثناء للأستاذ المشرف يخلف سهيل

الذي لم يدخل على بالنصح والمشورة

وكان دائما يشجعنا على المضي قدما

وبعث في عزيمته لمواصلة هذا العمل فمهر قلت لن أوفيه حقه

كما لا نقوتن ي فرصة تقدير الشكر إلى جميع أساتذة بجامعة قلمة

و جميع عمال المكتبة

كل من أعاننا من قريب أو بعيد لإجازة هذا العمل

فهرس المحتويات

مقدمة عامة

بسملة

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

أ-ج مقدمة عامة.....

الفصل الأول الاطار النظري والمفاهيمي

- أولاً: الإشكالية..... 5
- ثانياً: فرضيات الدراسة..... 6
- ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع..... 7
- رابعاً: أهداف الدراسة..... 8
- خامساً: أهمية الدراسة..... 8
- سادساً: الدراسات السابقة..... 9
- سابعاً: المفاهيم الأساسية..... 17

الفصل الثاني المقاربات النظرية

- أولاً: مقارنة المعوقات الوظيفية..... 31
- ثانياً: مقارنة النسق الطبيعي الفن جولدنر..... 32
- ثالثاً: مقارنة النسوية..... 33
- رابعاً: مقارنة تفويض السلطة..... 34

الفصل الثالث تطور مكانة المرأة العاملة

- تمهيد..... 37
- أولاً/ المرأة عند المسيحيين..... 38
- ثانياً/ المرأة عند المسلمين..... 39
- ثالثاً/ مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر..... 40
- رابعاً/ دوافع خروج المرأة للعمل..... 42
- خامساً: اثر المرأة على الأبناء..... 43
- خلاصة..... 49

الفصل الرابع الترقية الوظيفية

51	تمهيد
52	أولاً: مفهوم الترقية الوظيفية
52	ثانياً: أنواع الترقية
54	ثالثاً: أسس الترقية
56	رابعاً: شروط الترقية وأهدافها
57	خامساً: معايير الترقية الوظيفية
59	خلاصة

الفصل الخامس الاجراءات المنهجية للبحث

61	تمهيد
61	أولاً: منهج الدراسة
62	ثانياً: مجالات الدراسة
64	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
66	خلاصة

الفصل السادس تفرغ البيانات الميدانية وتفسير

68	تمهيد
69	أولاً: يتعلق بالبيانات الشخصية
72	ثانياً: تؤثر ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة
76	ثالثاً: المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة
85	رابعاً: المعايير المعتمدة في ترقية المرأة العاملة
89	النتائج العامة
92	خاتمة عامة
94	قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
69	جدول رقم (01) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغيرات السن.
69	جدول رقم (02) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية:
70	جدول رقم (03) يوضح أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.
70	جدول رقم (04) يوضح مقر العمل بالنسبة للسكن:
71	جدول رقم (05) يوضح سنوات الخبرة:
72	جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:
72	جدول رقم (07) يوضح الدافع للعمل:
73	جدول رقم (08) يوضح طريقة الحصول على العمل الحال:
73	جدول رقم (09) يوضح توافق العمل مع المؤهلات المهنية:
74	جدول رقم (10) يوضح وجود صعوبة في الانضباط والمداومة المستمرة في العمل:
75	جدول رقم (11) يوضح الإحساس بالرضا على أداء العمل:
75	جدول رقم (12) يوضح كيفية تأثير ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة:
76	جدول رقم (13) يوضح العمل في مكان آخر قبل الانتقال للعمل الحالي
77	جدول رقم (14) يوضح الرضا عن العمل:
78	جدول رقم (15) يوضح تحصل العاملات على الحوافز في العمل:
78	جدول رقم (16) يوضح تناسب الأجر مع الجهد المبذول:
79	جدول رقم (17) يوضح اعتراف الإدارة بالأعمال التي تقدمها الموظفة:
80	جدول رقم (18) يوضح استخدام المهارات في العمل:
80	جدول رقم (19) يوضح الشعور بالاستقرار في العمل:
81	جدول رقم (20) يوضح ملائمة ظروف العمل للقيام بالمهام:
82	جدول رقم (21) يوضح تميز المرأة على الرجال خاصة في أداء العمل داخل المؤسسة.
82	جدول رقم (22) يوضح العلاقة مع الزملاء في العمل:
83	جدول رقم (23) يوضح توفر وسائل المواصلات من المنزل إلى العمل:
83	جدول رقم (24) يوضح تعرض المرأة العاملة للمضايقة:
84	جدول رقم (25) المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها:
85	جدول رقم (26) يوضح فعالية نظم الترقية:
85	جدول رقم (27) يوضح تأثير التطبيق غير الموضوعي للترقية على الاستقرار الوظيفي:
86	جدول رقم (28) يوضح كيفية اعتماد منظومة واضحة للترقية

مقدمة عامة

في ظل التغيرات الجديدة التي شهدتها المجتمعات في جميع الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وحتى الثقافية، بات عمل المرأة من الضروريات في عصر اتسم بالتطور و التقدم العلمي، حيث ان عمل المرأة يقدم لها ولأسرتها الكثير من المزايا المادية، كما انها ترى فيه تعزيزا لشخصيتها وثقافتها بنفسها واثباتا لذاتها وتجد فيه ايضا نوعا من الاستقلالية، ولتكون بذلك قد سطرت عبر مختلف العصور اسطر من نور في جميع المجالات.

والحقيقة التي يجب ان نقر بعها هي ان للمرأة مكانة مهمة في المجتمع وخاصة في اسرتها فهي تساهم بكل طاقاتها في رعاية بيتها وافراد اسرتها باعتبارها الام التي تقع على عاتقها مسؤولية تربية الابناء بدرجة الاولى، كما انها تمثل الزوجة التي ترعى زوجها وتعمل على تحقيق متطلباته، ولا ينتهي دور المرأة على هذا الحد فمتطلبات الحياة المادية هي ايضا فرضت عليها ان تدخل عالم الشغل لمساعدة زوجها، ولا تكون بجانبه فقد اصبح الاعتماد عليها ضروريا اذ هي لم تهمل زجورها كام ومربية ومسيرة لشؤون الداخلية للمنزل.

فبعدها كانت المرأة ملزمة بالمكوث في منزل زوجها اصبحت تتواجد في مختلف القطاعات الاقتصادية والصناعية والخدماتية، فشغلت بذلك مكانة متميزة في البناء الاجتماعي للمجتمع هذا بالإضافة الى تنوع المجالات الوظيفية التي تشارك فيها، واهمية الادوار التي تقوم بها في النسق المجتمعي بدأت نسبة النساء العاملات ترتفع شيئا فشيئا خلال العقدين الاخيرين وذلك تماشيا مع متطلبات العصر الحديث، حيث ان العمل اصبح من اولويات الأمور التي تفكر بها المرأة خاصة المتعلمات بهدف تحقيق الكثير من المطالب، وتوسيع نطاق العلاقات الاجتماعية وهذه الاخيرة قد تؤثر في بعض الاوقات على علاقة المرأة بزوجها خاصة اذا انفتحت المرأة العاملة في علاقتها مع الجنس الاخر من زملاءها في اماكن العمل.

وهو الأمر الذي يعود بالأثر السيء على استقرار بيت الزوجية فتحدث اضطرابات ومشاجرات بين المرأة وزوجها، كما نرى ان بعض النساء اضافة الى قيامهن بعملهن الرئيسي لديهن اهتمامات اخرى غير اعمال المنزل والعمل خارجه، فكثيرا منا نجد منهن من لديها هواية او نشاط او اي مشاركة اخرى، وهذا ما يؤدي الى ظهور نوع من الصراع في مختلف الادوار داخل الاسرة الواحدة ، ومن خلال ذلك قمنا

بتقسم دراستنا الى ستة فصول حيث تناولنا في الفصل الاول مجموعة من العناصر الاساسية لموضوع الدراسة وتمثلت في الاشكالية وتساؤلات الدراسة والفرضيات، اسباب اختيار الموضوع، الاهداف والاهمية والمفاهيم الاساسية لدراسة والدراسات السابقة. اما الفصل الثاني تناولت فيه المقاربات النظرية اما الفصل الثالث يضم تطور مكانة المرأة العاملة اما الفصل الرابع تطرقنا فيه الى الترقية الوظيفية والفصل الخامس الى الاجراءات المنهجية للبحث واخيرا الفصل السادس يشمل تفريغ البيانات وتفسيرها ومناقشة النتائج ومجموعة من التوصيات.

الفصل الأول
الاطار النظري والمفاهيمي

يعد تفعيل دور المرأة في المجتمع من القضايا التي شغلت حيزاً كبيراً في فكر واهتمام الباحثين خاصة في السنوات الأخيرة. فالمرأة في المجتمع التقليدي كانت تعيش في ظل معتقدات تفرض عليها أداء عملها دون أي مقابل أو أي إعتراض منها، وقد كان دورها مرتكزاً على المهام المنزلية من منطلق كونها زوجة وأم تساهم في تربية الأبناء والقيام بكل ما يتوقعه المجتمع منها، فهي كانت تمارس أعمالاً عديدة كالخياطة مثلاً إلى جانب حرف أخرى تمكنها من مساعدة أسرتها مادياً ولو بمبالغ قليلة.

ولكن رغم هذا كله لم تبقى المرأة محاصرة بين ما يفرضه المجتمع وعاداته وتقاليده، بل خرجت إلى العمل لتبرز مكانتها الاجتماعية كفرد من المجتمع له دوره الذي يستطيع من خلاله أن يحدث تغييراً شاملاً في مجالات عديدة خاصة في ظل ما يشهده المجتمع من تغيرات المادية والمعنوية.

فالمرأة في المجتمعات العربية بصفة عامة كبقية نساء العالم بذات تتطور بشكل تدريجي في اكتساحها لمختلف القطاعات كعاملة، ومنها فالمرأة الجزائرية كامرأة عربية استطاعت أن ترفع شعار التنمية الشاملة وتساهم فيها من أجل تحقيق ذاتها وبناء وطنها.

وقد بينت ذلك من خلال مشاركتها أثناء الثورة التحريرية ومساعدتها في النضال إلى جانب الرجل، فهي مجاهدة وفدائية وممرضة تداوي الجرحى وذلك من أجل تحقيق الحرية، فقد أدت دورها على أكمل وجه، فهذه الظروف جعلت من المرأة تسعى لتحل مكانتها في المجتمع عن طريق سعيها للمطالبة بحقوقها، والتي من أهمها حقها في العمل من لبناء البلاد، باعتبارها رأس مال بشري يجب استغلاله في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية

ورغم التطور الذي شهدته القطاعات التي شغلتها المرأة العاملة مع كل الامتيازات الممنوحة لها، إلا أن هذا لا يمنع من كونها عانت ومازالت تعاني من مشاكل ومعوقات ثقافية واجتماعية تعرقل نشاطها

خاصة في وظيفة التعليم، فالمرأة العاملة تتعرض للكثير من الضغوطات الاجتماعية والمهنية والتي في كثير من الأحيان تؤثر على أدائها المهني ودورها العائلي.

فمن خلال أداء المرأة لعملها فإنها تسعى تبعا للتسلسل الوظيفي للترقية من درجة إلى أخرى وتحسين مكانتها داخل المؤسسة، وهذا لضمان مستقبل وظيفي أفضل حيث تعد الترقية المهنية أمل كل عامل تدعم استقراره وتطوره في أداءه لعمله، وتحسين مركزها الاجتماعي نتيجة ما توفره الترقية من زيادة في الراتب ومكانة اجتماعية، لكن لتتمكن المرأة من الترقية فإنها تواجه عراقيل تقف بينها وبين هذه الخطوة، وفي هذا الإطار جاءت دراستنا لتطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي أهم معوقات الترقية المهنية التي تواجه المرأة العاملة؟

وتتدرج ضمن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية أهمها:

1. هل تؤثر ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة؟
2. ما هي المعايير المعتمدة في ترقية المرأة العاملة؟
3. هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية

من أهم معوقات الترقية المهنية التي تواجه المرأة العاملة هي جنسها ونظرة الرجال لها كما أن نظرة المجتمع لعمل المرأة عامل أساسي لفشلها.

❖ الفرضيات الجزئية

- 1) من بين معوقات الترقية المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة من بينها دورها الاجتماعي داخل الأسرة.
- 2) تأثر الكفاءة المهنية على ترقية المرأة العاملة.
- 3) تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها على أدائها المهني.

❖ ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

إن عملية اختيار موضوع الدراسة عملية تتطلب اتخاذ جملة من التدابير والإجراءات. حتى تكون عملية الاختيار صائبة وناجحة والأسباب التي تدفعنا لاختيار هذا الموضوع هي :

- 1- رغبة ذاتية في دراسة هذا الموضوع
- 2- كون هذا الموضوع لم يأخذ حقه الكافي في الدراسة.
- 3- ضرورة التأكيد على الدور الهام للمرأة العاملة والمشكلات التي تعترض وظيفتها
- 4- اتساع مجال عمل المرأة مما أدى إلى بروز عدة مشاكل لدى العاملات.
- 5- معرفة مدى الدور الذي تلعبه الترقية في تأثيرها على أداء العاملات ومدى اهتمام كفاءات بعملية الترقية المهنية.
- 6- الرغبة في إثراء البحث العلمي بأفكار وموضوعات جديدة تسهم في تطوير المعرفة العلمية لدى الباحثين.
- 7- محاولة معرفة المعوقات والصعوبات التي تواجهها في مكان عملها.

❖ رابعا: أهداف الدراسة

معرفة الجذور والمعطيات الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة وأثر ذلك عليها وعلى مجتمعها. الصعوبات المهنية التي تعد من عوائقها وتقف عائق في طريق قيامها بمهامها. توجيه النظر إلى المرأة على أنها إنسان قادر على العمل وتحمل المسؤولية. معرفة حدود التوافق بين عمل المرأة خارج البيت والتزاماتها الأسرية. دراسة المشاكل الأسرية التي قد تواجهها أثناء قيامها بعملها كربة بيت. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأساسية التي تهدف إلى زيادة المعارف الإنسانية وخصوصا معرفة وتحديد نوع الصعوبات التي تواجهها.

❖ خامسا: أهمية الدراسة

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في دراسات علم اجتماع التنظيم، لكون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغيير، فقد أصبح كل ما يرتبط بها مجال الدراسة والتحليل، فهذه الدراسة تسعى إلى التعرف على هذه الصعوبات التي تواجهها أثناء تأديتها لعملها والضغطات الاجتماعية التي تتعرض لها في عمل العمل فأهمية هذه الدراسة تكمن في :

الوقوف على واقع عمل المرأة في المجتمعات العربية بصفة عامة، والمجتمع الجزائري بصفة خاصة. الحديث على المرأة في حد ذاتها كونها تمثل نصف المجتمع وركيزة من ركائزه إلى جانب الرجل. غير أن المرأة الجزائرية تجد نفسها وحدها بسبب القيم ومواقف التقليدية السائدة في المجتمع ولتجد من

يخفف عنها حمل تعدد أدوارها بين ربة بيت وزوجة وأم وعاملة مما يعرضها للمعاناة الجسدية والنفسية.

تقديم عمل علمي مكمل لمختلف الأعمال السابقة.

إلقاء الضوء على واقع عمل المرأة.

❖ سادسا: الدراسات السابقة

تمهيد

إن الاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة هي أولى خطوات البحث العلمي حيث توضح للباحث بلوزة مشكلة البحث التي يفكر فيها وتحديد أبعادها كذلك تزويد الباحث بالكثير من الأفكار والأدوات والإجراءات التي يمكن أن يستفيد من نتائج التي توصل إليها الآخرون كما تساهم الدراسات السابقة في رصد ودراسة الظواهر وتحليلها بغرض فك اللبس فيها والخروج بفرضيات بغرض تعميمها، ويمكن استخلاص منها نوع العينات المحددة والأدوات المستخدمة وعرض النتائج المستخلصة من البحوث السابقة.

دراسات عربية:

دراسة 1: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية أجريته بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي حول مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي "باعتبار أن تحقيق التوازن بين العمل والبيت للتحدي الأكبر لعمل المرأة بأنها تسعى جاهدة لتحمل والتنفيذ فالمسؤوليات الملقاة على عاتقها في البيت والعمل يجعلها فريسة الإحباط والتعب والشقاء حيث تؤدي إلى الأدوار المختلفة إلى نشوء علاقات متوترة وتدهور الصحة البدنية

حيث أن المرأة العاملة تواجه تحديات كبرى متمثلة في المشاكل التي تواجهها نصلح عليها بالمشكلات التنظيمية كطول ساعات العمل الظروف السيئة أيضا هناك ما يسمى بالمشكلات الاجتماعية المتمثلة في المجتمع السلبية فالمجتمع شيء إضافي¹.

وتتمحور إشكالية الدراسة حول :

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

وتدرج تحته الأسئلة الفرعية :

هل تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر على أدائها الوظيفي؟

هل تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر على أدائها الوظيفي؟

وقد حددت الباحثة الفرضيات على النحو الآتي : حيث تطرح الباحثة الفرضية العامة تتمثل في

تواجه المرأة العاملة عدة مشكلات تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

وانطلاقا من الفرضية الرئيسية عامة خرجت الباحثة بتسع فرضيات جزئية للبحث وتتمثل في:

1/ تواجه المرأة العاملة مشكلات اجتماعية تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

2/ تواجه المرأة العاملة مشكلات تنظيمية تؤثر سلبا على أدائها الوظيفي.

وكذلك تناولت الباحثة أهداف الدراسة والتي تتمثل

(¹)- بن بوزيد خولة نسرين: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم

الاجتماع، فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، ص 9-10.

(²)- مرجع سابق، ص 110.

على النحو الآتي :

1/ الكشف على مدى أهمية المرأة في مجال العمل

2/ الوقوف على أهم المعوقات أو المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العامة

3/ البحث عن أهم العوامل التي تتولد منها هذه المشكلات

كذلك تناولت أهمية الدراسة والتي تكمن في إلقاء الضوء على مدى تأثير المشكلات الاجتماعية والتنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

فهذا المجال حساس استدعى اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة فهذا البحث يساهم ولو بشكل متواضع في إثراء هذا المجال ولفتت انتباه الباحثين المهتمين بمجال الدراسات التنظيمية والإدارية. وكذلك هذا البحث أهمية تطبيقية حيث أن يساهم إلى جانب غيره من البحوث في هذا المجال في تمديد الأراضية السلمية لوضع دعائم وطرق التسيير البشري التي تأخذ بعين الاعتبار الواقع الثقافي السائد في المجتمع.

وقد استعملت الباحثة على المنهج الوصفي التفسيري

وقد استخدمت الباحثة كل من الملاحظة والمقابلة والاستمارة وتضمنت 274 موظفة من مجتمع الدراسة وقد رأينا من خلال مجتمع الدراسة اخذ نسبة 20% كعينة من المجتمع الأصلي وبالتالي عينة البحث 55 موظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية.¹

(¹)- مرجع سابق، ص 111.

أما النتائج التي توصلت إليها :

- أ - المشكلات الاجتماعية تؤثر على الأداء الوظيفي.
 - ب - التمييز هو احد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
 - ج- طول ساعات العمل يجعل المرأة تهمل من مسؤولياتها اتجاه أسرتها.
 - د- الأجر الذي تلقاه المرأة لا يعادل ما تقوم به من عمل وجهد.
 - هـ- التحرش الجنسي هو احد اخطر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة.¹
- دراسة 2: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

وتتمثل أهداف الدراسة في ما يلي :

- تحديد علاقة المتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بأرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة.
- تحديد سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.
- تحديد علاقة نوع مؤسسة العمل التي تعمل فيها المرأة بأرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة.²

(¹)- مرجع سابق، ص 112.

(²)- هدى محمد السبيعي، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية، 2010، ص10.

كما تهدف هذه الدراسة إلى البحث في المشكلات الاجتماعية الناتجة عن عمل المرأة في البيئة المختلطة. فتجيب عن التساؤل الرئيسي التالي:

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

ويتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية وهي علي النحو التالي:

- هل هناك تأثير المتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة ؟

- من سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة ؟

- هل هناك تأثير لنوع المؤسسة حكومية أم أهلية التي تعمل فيها المرأة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة ؟

وتتمثل فرضيات الدراسة في ما يلي:

أ/ تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

ب/ التميز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة وكذلك أثرت هذه المشكلات على مشاركتها في خطط التنمية المجتمعية.

وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15% من النساء العاملات، وتوصلت الباحثة إلى وجود مشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط:

- 1/ التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.
- 2/ ارتفاع نسبة المبحوثين اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب الذكور وإناث معا حيث بلغت نسبتهم 46%.
- 3/ هناك علاقة عكسية بين الدخل الشهري للأسرة، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف انجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة.
- 4/ بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن ومكان عملهم وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة إلى ازدياد تحقيق الانجازات في بيئة العمل المختلط.¹

دراسة 3: دراسة هادي رضا مختار

هي دراسة ميدانية أجريت بالكويت حول تأثير "عمل المرأة على عدم الاستقرار الأسري" باعتبار أن الزوجة العاملة تقوم بأدوار وبالتالي قدرتها على تحمل الدور المناط بها بالمشكل الملائم في البداية قام الباحث بعرض الدراسات السابقة التي أكدت في الغالب على وجود علاقة قوية بين عمل المرأة وعدم الاستقرار الأسري وذلك لصعوبة التوفيق بين دورها كأم وربة بيت ودورها كعاملة.

ولقد حددت فرضيات الدراسة على النحو التالي: فرضية رئيسية يطرح فيها الباحث مجموعة من متغيرات مستقلة ومتغيرة تابع على النحو التالي: إن عمل المرأة المتزوجة خارج المنزل مرتبط بعوامل ديموغرافية وعوامل أخرى لها علاقة بالخلفية الاقتصادية والاجتماعية، قد تلعب دورا في حالة من الصراع والغموض وعدم استمرارية دورها المرأة المتزوجة مما يؤثر في استقرارها الأسري.

(¹) - مرجع سابق، ص 10 - 11.

انطلاق من هذه الفرضية الرئيسية عامة خارج الباحث بتسع فرضيات جزئية للبحث في علاقة العوامل المختلطة سلبية العلاقة كانت أو ايجابية بالاستقرار الأسري أو عدمه.

واعتمد الباحث على مقياس ليكرت من 1 إلى 5.

كما اختار الباحث عينة شملت 468 عاملة كويتية اخترن اختيار عشوائيا من مختلف وزادت الدولة والمؤسسات الحكومية بالإضافة إلى القطاع الخاص المتمثل في الشركات، واستخدم الباحث في اختيارات الإحصائية متغيرات مستقلة خاصة بعمل المرأة مثل المحافظة التي تقيم فيها العاملة.

أما تحليل البيانات فقد استعمل التحليل الوصفي.¹

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1/ بينت النتائج أن المستوى التعليمي للزوجة العاملة والمستوى للزوج وعدد الأبناء هي العوامل

المؤثرة في عدم الاستقرار الأسري عند المرأة العاملة، فارتفاع مستوى التعليمي للزوجة العاملة أدى ذلك إلى احتمالات اقل لعدم الاستقرار الأسري.

2/ أما متغير الوعي لدور المرأة المضاعف عن عملها داخل المنزل وخارجه مما يؤدي إلى وضوح وتحديد وتعريف أحسن لهذه الأدوار من قبل زوج العاملة.

3/ أما بالنسبة للمتغيرات الأخريات كدخل الزوجة، عمر الزوجة عند الزوج فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هذه المتغيرات ليس لها أي تأثير يذكر في عدم الاستقرار الأسري.

(¹)- بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية، فرع علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة قسنطينة، 2003/2004 ص11.12.

دراسة 4: صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة

دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرنده ولاية تيارت باعتبار أن طبيعة العلاقة بين

صراع الدور والضغط النفسي لدى المرأة العاملة حيث تمحورت التساؤلات التالية :

هل طبيعة عمل المرأة تتضارب مع أدوارها؟

ما هي المشكلات النفسية والمهنية التي تعترض المرأة العاملة ؟

هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى المرأة العاملة؟.

حيث تمحورت العامة حول، توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين صراع الدور والضغط النفسي

لدى المرأة العاملة، كما أن الفرضية العامة اتسعت لتشمل فرضيات جزئية.

توجد فروق في صراع الدور لدى المرأة العاملة باختلاف الحالة الاجتماعية.

توجد فروق في صراع الدور لدي المرأة العاملة باختلاف الرتبة الوظيفية.¹

كما استخدمت الباحث الاستبيان.

وتكونت عينة الدراسة 60 عاملة من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- المرأة العاملة لا تستطيع التوفيق بين أدوارها كأم وكزوجة وكربة بيت مما يجعلها عرضة للضغط

النفسي.

- عمل المرأة داخل البيت وخارجه يجعلها تعيش حالة من الضغط المرض.

(¹)- سمير بن موسى، صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، تيارت، العدد 4

ديسمبر، 2015، ص156.162.

- المرأة العاملة مرهقة بسبب ازدواجية الدور كربة بيت وعاملة بحكم طبيعة منصب العمل الذي يوجب عليها المداومة الليلية ليضعها في وضعية إهمال الوجبات الأسرية.¹

التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد الاطلاع على المعلومات التي تحتويها الدراسات السابقة، التي تخدم موضوعنا بشكل كبير، فكلها اهتمت بدراسة مشكلات التي تواجهها المرأة فمنها من اهتم بانعكاسات خروجها للعمل على تربية أطفالها. ومنها من اهتم بدراسة الصعوبات التي تعترضها في التوفيق بين المهام الأسرية وعملها المهني.

فقد استفدنا من خلال هذه الأبحاث والدراسات أن المرأة تلقت صعوبات في أداء دورها المزدوج بين الأسرة والوظيفة. المتمثلة في التقصير من ناحية الاهتمام بأطفالها كون عملها الوظيفي يفرض عليها ساعات طويلة خارج البيت مما يؤثر سلبا على تربيتهم والاعتناء بهم.

سابعاً: المفاهيم الأساسية:

تمهيد:

يعتبر الإطار المفاهيمي الخلفية التي تحدد مسارات البحث وتوجهاته، على اعتبار أن المفهوم هو أداة بحثية تقود الدراسة من بدايتها إلى نهايتها، ولهذا فمن الضروري تحديد المفاهيم المعتمدة في هذه الدراسة والمتمثلة في معوقات الترقية المهنية لدى المرأة العاملة وبالتالي تتضمن هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تكون فكرة واضحة عما نحن بصدد طرحه وهي:

(¹) - مرجع سابق، ص 163.

المعوقات من حيث الدلالة اللغوية، من الفعل عوق، عاق، عوقا، بمعنى عاقا موعدا أي منع من التقدم، عرقل المسير، عاقد دعوى، منع وشغل عن ظرف ما.

إعاقة، عرقل، منع، صعوبة تأخير، سبب له إعاقة وقتية إعاقة في المرور.⁽¹⁾

أما من الناحية الاصطلاحية هي كل النتائج والعمليات تحد من تكيف النسق الاجتماعي أو توافقه، كما تتضمن ضغطا في المستوى البنائي، كما يشير إليها أنها الثغرات والأشياء التي تتفق وتحول دون تحقيق التقدم.⁽²⁾

كما تعرف كذلك بأنها أي تدخل أو تعطيل يحول بين الاستجابة وتحقيق الهدف، لكل الصعوبات التي تعيق الإنسان من الوصول إلى غاياته المنشودة.⁽³⁾

وبتعبير آخر فإن هذا التعريف يبين أن المعوقات هي جملة الصعوبات التي تواجه الإنسان وتعيق بلوغه لحل مشكلاته الخاصة بالإمكانيات المتوفرة لديه، مما يحول تحقيق الهدف المنشود.

أما في معجم مصطلحات التربية والتعليم: المعوقات هي الحواجز أو الموانع المادية أو المعنوية أو الاجتماعية التي تقف كالسدين المرء بين طموحه في تحقيق حاجياته.⁽⁴⁾

(1) المنجد اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، بيروت، 2000، ص441.

(2) نورة بنت بداح محمد نوفل: معوقات فاعلية أداء المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية، (رسالة لنيل شهادة الماجستير في التربية، جامعة امام محمد بن سعود الإسلامية، اشراف إبراهيم بن محمد الفضير، 2011، ص8.

(3) صادق عبيس الشافعي، معوقات تواجه أعضاء التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، العراق بجامعة بابل، العدد3، 2010، ص269.294

(4) نوجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، بيروت، دار النهضة العربية، 1983، ص13.

وتعرف كذلك بأنها هي مجموعة المشكلات أو الصعوبات المادية والمعنوية والإدارية المختلفة، التي تحول دون استخدام المعلم لطرائق التدريس الحديثة في المواقف المختلفة. (1)

وبتعبير آخر الصعوبات والعقبات التي تواجه المرأة وتعيق بلوغها لحل مشكلاتها ويمكن النظر إليها على أنها المسبب لفجوة بين مستوى الإنجاز والإنجاز الفعلي.

وبناء على ما تقدم يمكن أن نعرف المعوقات إجرائياً بأنها الصعوبات التي تحول دون انجاز المرأة لعملها والتي تهدد تكيف النسق الاجتماعي (يحدث) يؤثر على مستوى البناء الاجتماعي.

مفهوم الترقية:

الترقية من حيث الدلالة اللغوية: تعود إلى الفعل رقي، يرقى، ترقية، وتفيد معنى الصعود والارتقاء. (2)

أما من حيث الدلالة الاصطلاحية: فقد عرفت الترقية عدة تعريفات فعلى سبيل المثال يعرفها أحمد زكي بدوي بأنها إسناد وظيفة جديدة إلى العامل تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث السلطة، وفي معظم الأحيان تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجر والمراتب. (3)

وبتغير آخر فإن الترقية تشير إلى تنمية المسار المهني لدى العامل وانتقاله من وضعيته دنيا إلى وضعية أسمى منها من حيث الرتبة والدرجة والأجر.

كما تعرف في سياق آخر انتقال العامل في سلم التنظيم الإداري إلى منصب أعلى.

كما تعرف في سياق آخر انتقال العامل في سلم التنظيم الإداري إلى منصب أعلى منه مصحوب

(1) عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، الإسكندرية، الكتاب الجامعي الحديث، 1998، ص87.

(2) يوسف محمد البقاعي، قاموس عربي عربي، بيروت، دار الفكر للطباعة والنشر، 2011، ص136.

(3) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، نكتبة لبنان، 1978، ص14.

بالزيادة التي تنتج عنها آثار مادية. (1)

وبتعبير آخر إن الترقية تشي إلى انتقال العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى بما يصاحبها من الزيادة في الأجور وبالتالي تنتج عنه آثار مادية ومعنوية تنعكس إيجابا على مردوديته.

وفي سياق آخر يؤكد سليمان محمد الطماوي الترقية هي أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من وظيفته التي كان يشغلها قبل الترقية، ويترتب عليها زيادة المزايا المادية والمعنوية للعامل وزيادة اختصاصاته الوظيفية. (2)

أما من حيث الدلالة القانونية تعرف الترقية بأنها الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي وترجم إما بتغيير في الرتبة أو السلك ذاته أو بتغيير السلك، كما تتضمن انتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة. (3)

وبتغيير آخر أن الترقية تتمثل في انتقال الشخص من وظيفته الحالية إلى أخرى ذات مستوى أعلى مصحوب بزيادة مالية بالدرجة الأولى وبالزيادة في المستوى الأدنى للسلطة الممنوحة تساعد الموظف على تنمية وتطوير مساره الوظيفي، وبناء على المعطيات المعرفية السابقة يمكن أن نعرف الترقية اجرائيا بوصفها انتقال الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة درجتها أعلى بما يصاحبها زيادة في الأجور والرواتب، مما يؤهل العامل لتولي الوظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة.

الوظيفة:

هي كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية. (4)

(1) أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص15.

(2) محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري. دار الفكر العربي. 1973. ص503.

(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية: المادة 106 من الأمر رقم 03-06 الذي يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدد 46، الجزائر، 16 جويلية 2006، ص10.

(4) محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري الإسكندرية السلطة الإدارية، دار النشر الثقافة، 1969، ص22.

ويعرفها راوكيلف براون: هي عملية سوسولوجي متكررة تتمثل في التناظر بين هذه العملية وحاجات الكائن العضوي أو بعبارة أخرى الشروط الضرورية الموجودة.⁽¹⁾

وبتعبير آخر أن الوظيفة ظاهرة اجتماعية لا يمكن إلا أن تكون اجتماعية بمعنى أنها تنحصر في تحقيق بعض النتائج المفيدة اجتماعيا حيث يحظى شاغلها بمجموعة من الواجبات مقابل يتمتع بالمزايا وحقوق.

وبتعبير آخر أن الوظيفة ترتبط بفكرة البناء على اعتبار أن البناء هو مجموعة العلاقات المنظمة التي تقوم بين الواجبات المكونة، وأن عملية الحياة تتألف من المناصب التي تقوم بها هذه الوحدات المكونة هي نفسها التي تكلف استمرار البناء خلال الزمن.

كذلك يعرفها هالينونسكي بأنها ترجع طيلة الوقت الى شيء أكثر تحديدا يمكن لنا ملاحظته وأن تأخذ بعين الاعتبار على أن النظم ترتبط بالحاجات الأولية أو الحاجات المشتق أو الثقافية.⁽²⁾

أما من الناحية الإجرائية فإن الوظيفة هي مجموعة من المهام والاختصاصات ومجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية.

الترقية الوظيفية:

هي نقل الموظف من وظيفته الحالية الى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم ورواتب الموظفين العام ويتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر ويتمتع بما يقابل ذلك مزايا مادية أو أدبية.⁽³⁾

(1) احمد بوزيد، البناء الاجتماعي المفهومات، القاهرة، الدار القومية للطباعة والنشر، 1965، ص79.

(2) أحمد بوزيد، مرجع نفسه، ص89.

(3) الموقع الإلكتروني: www.wikibada، تم زيارة الموقع 4-4-2019 على الساعة 17:00.

المرأة العاملة من حيث الدلالة اللغوية: مشتقة من فعل "مرا" ومصدرها المروءة وتعني الكمال

الرجولة والإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان. (1)

المرأة العاملة من الناحية الاصطلاحية: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر

مادي مقابل عملها، وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة. (2)

وبتعبير آخر هي المرأة التي تعمل بشكل منتظم في عملها لخدمة زوجها وأولادها وخارج أسرتها

قصد تغطية حاجياتها المادية.

كما تعرفها كاميليا إبراهيم على أنها تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهتمين

رئيسيين في حياتها، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها، والثانية خروجها قصد تغطية حاجيات الأسرة. (3)

كما يعرفها أحمد زكي بدوي بأنها المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما

يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال. (4)

وبتعبير آخر هي المرأة التي تخرج الى العمل لإشباع حاجياتها مختلفة هي تمارس أعمالا داخل

المنزل وأخرى خارجها وذلك بدافع ارادتها من أجل أن تكتسب أجر معين.

(1) معن خليل العمر، علم اجتماع الأسرة، الأردن، دار الشروق للنشر، 2002، ص170.

(2) سهام موفق: المرأة والسلم الأهلي، " ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر الدولي السابع "حول المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي المرأة الجزائرية نموذجا، لبنان، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس، 19-21 جوان 2015، ص2.

(3) كاميليا عبد الفتاح الابراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت، دار النهضة 1984، ص14.

(4) احمد زكي، معجم مصطلحات الإدارية، القاهرة، دار الكتاب، 1986، ص430.

وبناء على ما سبق يمكن أن نعرف المرأة العاملة اجرائياً بأنها المرأة التي تعمل بأي وظيفة للحصول على أجر مادي، وتقوم بدورها كزوجة، وأم ورغم الاجهاد النفسي والجسمي الذي تتعرض له.

الجامعة:

الجامعة من حيث الدلالة اللغوية: الأصل في كلمة الجامعة أي التي تعمل على الوفاء بمتطلبات العلم والعلماء وجميع ما يساند القيام بهذه المسؤولية، وذلك لخدمة المجتمع الذي تنشأ فيه الجامعة.⁽¹⁾

وفي سياق آخر تعرف الجامعة عن مؤسسة تقوم بصورة رئيسية في توفير تعليم متقدم لأشخاص على درجة عالية من النضج ويتصفون بالقدرة الفعلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة.⁽²⁾

وبتعبير آخر أن الجامعة عبارة عن مؤسسة أو تنظيم يضم أفراد متفاعلين ضمن نسق معين، وتقوم بأداء عدة وظائف هي التعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

وتعرف الجامعة أيضاً بأنها معهد منظم للتعليم والدراسة في فروع المعرفة العالية وله الحق في منح الدرجات العلمية في دوائر معفية محددة كالقانون والطب والآداب.⁽³⁾

وبتعبير آخر فإنها تركز على أهلية الجامعة في منح الدرجات العلمية في الفروع المختلفة وذلك باعتبارها فضاء عام يلتقي في الأفراد من أجل البحث والتدريس.

أما من الناحية الإجرائية فإن الجامعة هي عبارة عن مؤسسة أو تنظيم يضم أفراد متفاعلين ضمن نسق معين، وتقوم بأداء عدة وظائف هي التعليم والبحث العلمي.

(1) عصام توفيق أحمد ملحم، مصادر المعلومات الالكترونية في المكتبات الجامعية، الرياض، 2011، ص122.

(2) المرجع السابق، ص123.

(3) سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، الأردن، دار الفكر، 2001، ص25.

2- المفاهيم الثانوية:

❖ ضغوط العمل:

ضغط من حيث الدلالة اللغوية كلمة الضغط عدة معاني في اللغة العربية، فيقال ضغطه ضغطا أي غمره إلى شيء كحائط أو نحوه، أما كلمة ضغط في المجال الإنساني فهي تعني الضيق والقهر، كما أنها تعني الرحمة والشفقة.⁽¹⁾

أما من الناحية الاصطلاحية: يقصد به مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة ردود فعلية لمواجهتها وقد تكون على درجة عالية من التهديد فتسبب الإرهاق والتعب والقلق من حيث التأثير فتولد شيئا من الإزعاج.⁽²⁾

وبتعبير آخر هي مجموعة من التغيرات التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم الشعور بالتوتر وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بواجبات تفتق الى اندماج الوجداني والتشاؤم وقلة الدافعية.

ويعرف كذلك بأنه حالة من انعدام التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية على حد سواء وبين قدرتنا على إشباع هذه المطالب.⁽³⁾

وبتعبير آخر بأنها حالة مزاجية يشعر بها الفرد وتؤثر على تصرفاته وتغير من طريقة تفكيره.

(1) عمر مصطفى محمد النعاس، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، بيروت، دار الفكر العربي، 2008، ص18.

(2) محمد الفاتح المغربي، السلوك التنظيمي، عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016، ص68.

(3) ناقوس عبلة، ضغوط العمل وتأثيرها على أخلاقيات المهنة لدى الموظف مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 2013-2014، ص6.

وبناء على المعطيات المعرفية سابقا يمكن تعريفنا ضغوط العمل إجرائيا بأنها مجموعة المواقف التي يتعرض لها الفرد في مكان عمله وتسبب له التوتر وتشعره بالقلق مما ينجز عنها تغيرات جسمية كما أنه حالة تحصل للفرد نتيجة عوامل مختلفة تجعله غير قادر على تحقيق ما هو مستوجب عليه بصورة أفضل.

❖ النوع الاجتماعي:

النوع الاجتماعي من الناحية الاصطلاحية بأنها مجموعة من الخصائص والأدوار المحددة اجتماعيا للرجال والنساء، وفق عوامل جرى تشكيلها تاريخيا واقتصاديا فما تقوم به نساء في مجتمع ما يمكن أن يقوم به الرجال في مجتمع آخر. (1)

ويتعبير آخر تعني الأدوار المحددة اجتماعيا لكل من الذكر والأنثى وهذه تكتسب التعليم تتغير بمرور الزمن وتختلف من ثقافة إلى أخرى.

كما يعرفها Alan Walf في مقاله مسألة الجندر الذي نشر في جريدة New Republic هي مجموعة من الطرائق تستعملها جماعة تسيء إلى جماعة أخرى فلم تكن هناك فطريقة أقدم وأعمق من طريقة إتباع المرأة للرجل كونها تابعة له. (2)

(1) هديل عبو جاسم الجندر، الفروق الاجتماعية بين الجنسين والمجتمع، مجلة كلية التربية للبنات، الصادرة بجامعة بغداد، المجلد 20، العدد2، 2002، ص493.

(2) عبد الكريم الرضا، التباين المكاني في العراق في ضوء مؤشرات الأهداف البنائية، مجلة Alustath الصادرة بجامعة بغداد، المجلد 2، إصدار 207، 2013، ص174.

يعرف كذلك النوع الاجتماعي بأنه تصور الأدوار والعلاقات الاجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكلى الجنسين المرأة والرجل والنابعة من الثقافة والدين والمعايير الاجتماعية، ويفسر الفرق بين الرجل والمرأة من حيث الأحوال والظروف والاستفادة من الموارد والتحكم بها والاحتياجات الإنمائية. (1)

وبتعبير آخر يشير مفهوم النوع الاجتماعي إلى العلاقات الاجتماعية بين الجنسين فالرجال والنساء يتبادلون الأدوار في النشاط الاجتماعي وبمستويات وبنسب مختلفة بحسب طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي الذين يعيشون فيه.

وفي سياق آخر يعرف كذلك بأنه مجموعة من الخصائص والأدوار وأنماط السلوك التي تميز النساء عن الرجال اجتماعيا وثقافيا وعلاقات القوة بينهما وهذه الخصائص والأدوار وأنماط السلوك وعلاقات القوة وتختلف مع مرور الوقت بين جماعات ثقافية مختلفة بسبب التحول المستمر. (2)

وبتعبير آخر أن النوع الاجتماعي لا تعني به المرأة فقط وإنما المرأة والرجل معا، كما أنه يهدف إلى تحقيق العدالة والإنصاف بين الرجل والمرأة، من حيث الفرص وتخصيص الموارد والوصول إلى الخدمات.

وبناء على المعطيات المعرفية السابقة يمكن تعريفها إجرائيا بأنه يمثل إبراز صور أخرى المستويات الحياة الاجتماعية التي ينبغي تكون وفق أسس تنظيمية لا تأخذ بالحسبان فقط نوع الجنس، وإنما كفاءة الجنس أي كان ومساهمته في تقدم ونهوض حياته وحياة المجتمع الذي يعيش فيه.

(1) عائشة التاييب، النوع وعلم الاجتماع العمل، القاهرة، منظمة المرأة العربية، 2011، ص95.

(2) مازن مرسل محمد، استنطاق معنى الجندر، مجلة أداب المستنصرية، الصادرة، بجامعة المستنصرية، العدد. 32، سنة 2013، ص34.

❖ الهوية المهنية:

الهوية من حيث الدلالة اللغوية إنها تسمى وتبرز تظهر وهي تقوم أو تميز، وهي إن كانت تستخدم في لغة التخاطب العادية، فإنها تنتمي كذلك إلى مصطلحات علم النفس والتحليل النفسي والفلسفة وتشير إلى تناقضات شديدة، أو إلى شيء من تقارب. (1)

ويعرفها كذلك اريسكون ما يسميها بالهوية الذاتية، أو الهوية من أجل الذات والهوية من أجل آخر، وهي أيضا الأشكال الهوية النموذجية تستطيع أن تتقاطع تدريجيا مع لحظات زمنية محتكرة للسيرة الذاتية للمهنة المثالية. (2)

وبتعبير آخر أن الهوية المهنية هي محصلة لمجموعة من العلاقات والدلالات التي يضع فيها الفرد لنفسه نطاقا يشكل في إطاره هويته، بحيث تتوفر له من جراء ذلك إمكانية تحديد ذاته داخل الوسط الاجتماعي الثقافي الذي يعيش فيه.

وتعرف كذلك بالهوية المهنية بأنها متعددة الجوانب، ويمكن مراقبتها من عدة زوايا فالهوية بشكل عام تتعلق بفهم الناس وتصورهم لأنفسهم، وما يعتقد بأنه مهم في حياتهم ويركز على نوعين من الهوية مما هوية الاجتماعية والهوية الذاتية، ويمكن التمييز بين النوعين عن طريق تحليل غير أنهما مرتبطان بشكل وثيق ويمكن النظر إليهما من خلال علامات ومؤشرات تحدد موضع الشخص بين الأفراد. (3)

(1) جيل فريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة محمد الأسعد، بيروت، دار مكتبة الهلال، 2011، ص20.

(2) سهام بوغندوسة وبوشرمة سامية، التطورات الاجتماعية الهوية المهنية لدى اخصائيين النفسيين، المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية، جامعة سكيكدة، ص732.

(3) أنتوني، غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فائز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2001، ص90.

وبتعبير آخر فإن الهوية المهنية، تكمن في ذاتها وفي الآخر، فهي تشمل الفرد من جهة والجماعة المهنية من جهة أخرى، فالآخر نعني به مجموع الفاعلين الاجتماعيين القريبين والبعيدون فالهوية نتاج التاريخ، فنطلق عليه بالتمهين هو السيرورة التي تتشكل عبرها جماعة مهنية، إنها نتاج صراعات من أجل الاعتراف والدفاع عن الامتياز.

وبناء على المعطيات المعرفية السابقة فنعرف الهوية المهنية اجرائيا للهويات الاجتماعية والمهنية النموذجين عبارات نفسية، شخصية فردية أو مستويات لهياكل سياسية اقتصادية مفروضة من أعلى، إنها بناءات اجتماعية واقتصادية تدرج التفاعل بين المسارات الفردية وأنظمة تشغيل عمل وتكوين.

❖ الصراع:

الصراع من حيث الدلالة اللغوية: هو انتزاع أو الخلاف أو الخصام والشقاق كما أنها توجد صراعات في صميم الحياة الاجتماعية، وتتميز بشدتها، ودرجة وعي الفاعلين الذين يشاركون فيها، وطبيعة وبنية رهاناته. (1)

أما من حيث الدلالة الاصطلاحية فمعجم العلوم الاجتماعية يعرفه هو النزاع الذي يتراوح بين اللين والفضاضة بين الطرفين أو أكثر، أو مجموعات أو طبقات أو أشخاص وأيضا بين جوانب واتجاهات أو مبررات. (2)

ويعرفه كذلك هاني عبد الرحمن طويل في تعريفه أن الصراع هو تعطل أو انهيار في سبيل ميكانيزمات صنع القرار المعياري مما يجعل الفرد يعيش صعوبة اختيار بدائل الفعل أو الأداء. (3)

(1) جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الأسعد، بيروت، دار ومكتبة الهلال 2011، ص 8.

(2) زهير بوجمعة شلابي، الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، الأردن، دار اليازوري العلمية، 2012، ص 92.

(3) مرجع سابق، ص 93.

وبتعبير آخر أن الصراع هو مواجهة بين الأفراد أو المجموعات في حالات عندما يدرك طرف آخر إعاقة اهتماماته مما يخلق نوع من الاضطراب وتعطيل لعملية اتخاذ القرار بحيث يواجه الفرد صعوبة في اختيار الأفضل.

ويعرف الصراع بأنه يشغل مساحة واسعة من الخلافات بيد أمن شجار حول أمور تافهة الى علاقات مختلفة وظيفيا مما يؤدي إلى حروب، والصراع في أصله عبارة عن عدم تجانس، خلاف، انقسام أو تنافر بين الناس أو بين المصالح أو بين الأفكار، كما أن الصراع طبيعي ومتبدر في حياة الإنسان، فما دام هناك بشر فسيكون هناك صراع. (1)

وبتعبير آخر بأنه تعارض يظهر عندما يتسبب سلوك مجموعة معينة تسعى لتحقيق أهدافها من إعاقة أو عرقلة الآخرين من تحقيق أهدافهم.

أما من الناحية الإجرائية بأنه عمل مقصود من طرف ما للتأثير سلبا على الطرف الآخر، بشكل يؤثر سلبا على قدرة ذلك الطرف، ويعيق أهدافه وخدمة مصالحه، مما يخلق لديه شعور بالإحباط.

(1) دايفيد شارب والينور جونسون، إدارة الصراع مع رئيسك، الرياض، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، 2009، ص 11.

الفصل الثاني

المقاربات النظرية

أولاً: مقارنة المعوقات الوظيفية

تأثر فكر ميرتون بأراء عدد من الباحثين والمفكرين أمثال دي توكفيل، ديوي وفليبين، ونقد النموذج المثالي للبيروقراطية عند ماكس فيبر. (1)

كما تأثر ميرتون بأراء توكفيل انه اهتم بالمعوقات الوظيفية للنظام الديمقراطي داخل الولايات المتحدة الأمريكية ومدى الخطر الذى يهدد هذا النظام مستدلا على ذلك بأمتلة كثيرة يرون من خلال هذه التحليلات دي توكفيل لسلوكيات السياسيين المحليين وعلاقاتهم بمرؤوسهم، إضافة إلى ما أشار إليه دي توكفيل من تنامي توجه الحكومة الفيدرالية نحو مركزية السلطة الأمر الذى سيهدد الاستقلال الذاتى. (2)

كما استفاد ميرتون بمناقشات فيلين حول قصور الطاقة المدرية، فيشير هذا المصطلح إلى عدم استخدام الفرد قدراته المنعكسة من خلال الخبرة والتدريب بطريقة سليمة فى أداء العمل من منطلق أن ما قد يكون من طاقة تدريبية مستغلة فى أداء عمل سابق، قد لا يصح فى أداء العمل فى ظروف متغيرة.

حيث جمع كل من ديوي وفلين حاول ميرتون أن يربطهم بين الفعل والاستجابة لإفراد التنظيم فى ظل ظروف متغيرة واستخلص من ذلك الفكرة الرئيسية الآلى لنموذج على أن أعضاء التنظيم يستجيبون بطريقة ثابتة فى المواقف المماثلة دون مراعاة للتغير بين موقف وآخر.

إضافة للجمود وعدم المرونة فى علاقات الفعل والاستجابة للسلوك التنظيمي الرشيد، انتقد ميرتون قصور مناقشات بشأن الرشادة والكفاءة التنظيمية، فى توضيح الحد الذى يمكن أن يبلغه التنظيم فى تحقيقها. (3)

(1) محمد علام، دراسات فى علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1994 ص 161-159.

(2) مرجع سابق، ص 160.

(3) مرجع سابق، ص 166-167

حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن النساء العمالات تواجه العديد من الصعوبات بأنها ما هو مهني ودورها المنزلي ودورها المنزلي وعليها التواصل مع زوجها بالإضافة إلى قيامها بأعمال منزلية ومن ناحية الاعتناء بنفسها وبالتالي المشاكل التي تعترضها ستعيقها في أدائها المهني.

ثانياً: مقارنة النسق الطبيعي الفن جولدنر

يعتبر الفن جولدنر علماء البنائية الوظيفية، الذي استخدم العينة في تحليل الدراسات الامبريقية وإجراء مسح دقيق لتراث نظرية الرشيد ونموذج النسق الطبيعي حيث يرتبط نموذج الرشيد بمنهج الكلاسيكية للبيروقراطية في التحليل، بينما التساؤل النموذج الطبيعي عن الكيفية التي تحافظ بها التنظيمات علي بقائها ضمن إطار من المماثلة العضوية بتعبير علماء الوظيفة.⁽¹⁾

حاول جولدنر من خلال إطار نظري تصوري يركز على بعض مفهوما البيروقراطية ووظائفها عند ماكس فيبر ورؤية روبرت ميرتون للضبط والتواعد الرسمية ومناقشة فليب سليزنيك للنموذج الطبيعي أن يربط بين النموذجين الرشيد الطبيعي في دراسة الشهري على منجم ومصنع لتصنيعه تقع في مدينة بافلو التابعة لولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية، إذ اهتم جولدنر في دراسته أن يستقر عنه استخدامه القواعد البيروقراطية كأداة للضبط ويحقق التوازن بين المكونات الأساسية للتنظيم.⁽²⁾

وخلص جولدنر من خلال استخدامه لمدخل مماثل تماما لمدخل الفعل في التحليل التنظيم، التصور نظري هام لديناميات الجماعة وما يتمحز عن التطبيق الفعلي للقواعد الرسمية من نتائج مقصودة وأخرى غير مقصودة.

وسوف تعرض فيما يلي بانجاز النسق الطبيعي في الدراسة الميدانية لجوندر ونختم المناقشة بنظريته توترات الجماعة.

❖ النموذجان الرشيدة والطبيعي، مير جولدنر بين متباينتين في الدراسة التحليلية للتنظيم هما:

1/ نموذج النسق الرشادي يركز هذا النموذج على البنية الرسمية وعمليات صنع القرار للتنظيم من

اجل تحقيق هدفه، ويكاد يطابق هذا النموذج المثالي للبيروقراطية عند ماكس فيبر.

(1) مرجع سابق، ص 166.

(2) مرجع سابق، ص 167.

2/ نموذج النسق الطبيعي، تقوم فكرة النسق الطبيعي عند علماء الوظيفة على التماثل بين البيولوجية والبنية الاجتماعية، إذ توصف البنية التنظيمية بالعضوية بمعنى أن تكون لها متطلبات البقاء والحياة والتكيف مع بنيتها الخارجية بإتباع نمط خاص من الارتباط البيئة بين أجزاء التنظيم الداخلية.⁽¹⁾

حيث يرى أصحاب هذه النظرية الفن جولدنر من بين المشكلات التي تعاني منها المرأة وجوده المرأة في مكان عملها خلال ساعات طويلة لممارسة دورها المهني، حيث أن ظاهرة الغياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة يؤثر في الإنتاج كما ونوعا حيث أن ظاهرة الغياب عند النساء تعاني منها الإدارة والمسؤولية من هذه الظاهرة، حيث أن عدم الالتزام المرأة بالمواعيد المحددة لها تدنى عملها، وهذا راجع إلى عدة أسباب من بينها عدم ملائمة ظروف العمل مع الوجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنزل دون رعاية يؤثر على نفسياتها وبالتالي يؤدي إلى التسرب والانقطاع على العمل لفترات طويلة وبالتالي تواجه مشاكل تؤدي إلى عدم ترقيتها في السلم الوظيفي.

ثالثا: مقارنة النسوية

إن العائلة تمثل لأكثر الناس تبعا حيويًا للراحة والأمان والرفقة الحميمة، غير أنها قد تكون في الوقت نفسه مصدر للاستغلال والوحشية للمساواة العميقة، وقد تركت التيارات النسوية أثر كبيرًا على الاتجاهات العلوم الاجتماعية يرفضها الموافق التي تعتبر العائلة تجسيد المفاهيم الانسجام والتناغم والمساواة.

وارتفع ابرز أصوات المنشقة عن هذا الاتجاه عندما دعت الباحثة عام 1965 إلى النظر في ظاهرة العزلة والملل التي سيطرت على كثير مقاربات البيوت الأمريكية للاتي حكم عليهن بالعيش في دائرة مفرغة من الإنجاب وتربية الأطفال وتلت ذلك أصوات أخرى تحدث باسمها عن الزاوية الأسرة والآثار المدمرة إلى تخلفها التربيات والأوضاع العائلية على العائلات الشخصية الحميمة، ومن خلال السبعينيات والثمانيات من القرن الماضي سيطرت المناقشات النسوية على اغلب المناقشات والبحوث العائلة وفيما كان في علم لاجتماع يتحدث عن بنية العائلة والتطور التاريخي

(1) مرجع سابق، ص 167.

وأهمية علاقات القرابة الحركة النسوية افلحن إلى جلب الاهتمام إلى ما يدور داخل العائلات، وما تعانيه النساء في نطاق البيت، وطرح الكثير من الكتب والكتابات في المدرسة النسوية عدة تحديات على الرؤية التي تعتبر العائلة أو مؤسسة تعاونية قائمة على التصالح المشتركة والنفع المتبادل.

كما أن الإجماع النسويين قد درسوا السبل التي يشارك فيها الرجال والنساء في المهمات البيئية مثل رعاية الأطفال والاهتمام بالأعمال المنزلية قاموا باستقصاء صحة فرضية العائلة المتوازنة وهي الاعتقاد بان العائلة قد أخذت مع مرور الوقت طابع المساواة والإنصاف في توزيع الأدوار والمسؤوليات بين الأفراد وتشير هذه الدراسات إلى أن النساء مازلن يتحملن العبء الأكبر للمهام البيئية ويتمتعن بوقت فراغ اقل ما ينال الرجل وذلك رغم التزايد المطرد في أعداد النساء اللواتي يزاولن عملا مأجور خارج المنزل.

رابعا: مقارنة تفويض السلطة

يؤكد سلييزنيك، فكرة تفويض السلطة وما يترتب عليها من نتائج غير متوقعة، ولقد انطلق من قضية أساسية هي أن التنظيم يواجه مطلب الضبط الذي تمارسه أعلى المستويات الرئاسية في التنظيم. وهذا يفرض بالضرورة تفويضا دائما للسلطة بحيث هذا التفويض طابعا نظاميا ويترتب على هذا التفويض نتائج مباشرة فهو يزيد من فرصة التدريب على الوظائف المتخصصة واكتساب الخبرة في ميادين محددة مما يمكن عضو التنظيم من مواجهة المشكلات ومعالجتها أيضا، زيادة نمو الوحدات والأقسام الفرعية في التنظيم مما يترتب عليه تنوع في اهتمامات، ومصطلح هذه الأقسام الفرعية ويرى أن لهذا التفويض نتائج مباشرة. (1)

✓ زيادة من فرص التدريب على الوظائف المتخصصة واكتساب الخبرة في ميادين محدد.

✓ زيادة نمو الوحدات والقيام الفرعية في التنظيم.

ولقد أوضح أن هناك نتائج وظيفية وأخرى لهذا التفويض وتتمثل الجوانب الوظيفية فيما يلي:

(1) انتوني غدنر، علم الإجماع ترجمة فائز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005، ص 261.260.

- يؤدي تفويض السلطة إلى تكوين وتدريب الأشخاص.
- كلما فوضت السلطة كلما شارك أعضاء المؤسسة في اتخاذ القرار.
- كلما فوضت السلطة كلما كانت قنوات الاتصال مفتوحة سهلة.

أما الجوانب الوظيفية لتفويض السلطة فتتمثل في :

- كلما فوضت السلطة كلما زادت استقلالية الوحدات التنظيمية.
 - كلما فوضت السلطة استبدلت الأهداف الخاصة على حساب الأهداف العامة
 - كلما فوضت السلطة يرتبط بظهور الصراعات، والتوترات والإشاعات.
- كما ابرز سيليزنيك، أيضا أن البناء غير الرسمي ينشأ تلقائيا، فكل تنظيم رسمي يخلق بناء غير رسمي داخل التنظيم حيث يكون البناء غير الرسمي ضروريا، وجوهريا في النسق الرسمي من اجل عملية التفويض بالضبط ذاتها. (1)

(1) صباح أسابع، التنظيم البيروقراطي والكفاءة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجماع تنمية موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة. 2006/2007، ص 36.

الفصل الثالث

تطور مكانة المرأة

العاملة

تمهيد

شاركت المرأة منذ القديم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واليوم تعاود الظهور علي خريطة العمل التنموي بكل أبعاده ولكن بصورة جديدة وبمعدلات إنتاج مختلف، ورغم ارتفاع الظروف الاقتصادية والسياسية إلا أن العادات والتقاليد العربية مازالت تصر على أن دور المرأة الأساسي داخل البيت وان الرجل هو دوره خارج المنزل وإعالة أسرته الراسخة للحياة الأسرية وعلي القيم والمعتقدات التي تساندها حيث أدى التركيز في دراسات علم الاجتماع التي توجه نحو دراسة المرأة العاملة والتضخيم في آثار عملها خارج المنزل ونتائجها فخرج المرأة لا عمل أدى بها إلى بعض التغيير في أدوارها الاجتماعية فبعد إذ كانت ربت بيت وظيفتها الوحيدة تربية أبنائها وأصبحت بذلك مشاركا أساسيا في تأمين الدخل اللازم للأسرة كما أدى إلي غيابها عن المنزل طيلة فترة العمل وبدالك تأثر أدوارها الأخرى بهذا الغياب سلبا واجبا وقد لا تستطيع القيام بهذه الأدوار وعلي أكمل وجه وبهذا تحاول جاهدة حل النزاعات الناتجة عن تعدد أدوارها وتعديل أنماط سلوكها.

أولاً/ المرأة عند المسيحيين :

1. المرأة المسيحية :

لم تحط المرأة لدى إتباع الديانة المسيحية المحرفة بأهمية كبيرة ولم تلق الاهتمام والحقوق إلا بقدر بسيط جداً بل قد اعتبر انهلاً مسؤولية عن انهيار المجتمع وانهيار النظام الاجتماعي لأي مجتمع، إما وظيفتها الأساسية فهي خدمة الرجل والعمل داخل المنزل، وليس لها الحق في المشاركة خارج نطاق منزلها، وإنما تلك المشاركة مقتصرة على الرجل فقط، وهذه المكانة الممتثلة والدور الاجتماعي الهامشي للمرأة عند إتباع الديانة المسيحية في الماضي كانت بخلاف تعاليم المسيحية الحقة تأتي أعطت كل ذي حق حقه سواء كان رجل أو امرأة كما قد أعطت المرأة حق المشاركة في الحياة العامة في المجتمع بل المشاركة المسيحية وإسهامها فيها بل جهد المال. (1)

2. المرأة الصينية:

من خلال استعراض وضع المرأة في الحضارة الصينية نجد أنها قد نالت نصيباً من الاحترام والتقدير، وتبوأت مكانة اجتماعية طيبة، وذلك باعتبار أن المرأة مع الرجل يشكلان المحور الأساسي الذي يقوم عليه أي نظام اجتماعي سليم، فقد اعتبرت المرأة محور الأسرة لأنها مصدر وجودها وسلطانها، ولأن الناس في بداية تلك الحضارة كانوا يعرفون من خلال أمهاتهم. (2)

حيث اعتبروا المرأة في الحضارة الصينية كانت لا تتكلم في حضور رأيها وزوجها

إلا إذا سمح لها بذلك، عند يؤذن تتكلم بحياء حتى دون أن ترفع عينيها. (3)

أما الفئات الصينية التي تنتمي إلى الطبقة الميسورة كانت تجد نفسها ملزمة منذ نعومة أظفارها على إحاطة قدميها بشرائط تمنع نموها وتظم أظفارها بشكل يجعل القدم تتحول إلى كتلة مضغوطة ومتكررة، كان تعدد الزوجات مباحاً فيتم الاحتفال بالزوج دون مراسيم ولم يكن الأمر يلزم أكثر من موافقة الأب.

(1) محمد سعيد الغامدي، عمل المرأة وأثارها على بعض وظائفها الأسرية، مجلة الجامعة الملك عبد العزيز، 1996،

(2) فاطمة عمر نصيف، حقوق المرأة وإيجابياتها في ضوء الكتاب والسنة، تهامة للنشر، جدة 1992، ص15.

(3) ناي بنساون، حقوق المرأة منذ البداية حتى أيامنا، ترجمة وجيه البعيني، بيروت، عويدات للشرق والطباعة، 2001،

وقد سميت المرأة في كتب الصين القديمة الحياة المؤلمة فهي باعتبارها شريكة الرجل بمحض إرادتها ويتلخص منها بالطريقة التي يرتضيها ولو يبيعها في السوق. (1)

3. المرأة الأمريكية :

بعد أن كل عمل المرأة الأمريكية علي أمور التدبير المنزلي، حدثت تطورات هامة أدت إلى مشاركو النساء في الاقتصاد القومي، وذلك بممارسة العمل المأجور وهذا بدافع سد الاحتياجات المادية لأسرها ومع الحروب العالمية الثانية وما أفرزته من مظاهر بدأت نسبة العاملات الأجيرات في التزايد، كما أن أيضا للنمو الصناعي الحضاري اثر زيادة القوة العاملة النسوية والواقع انه عندما ظهرت المصانع لأول مرة في الأرض الأمريكية في نيوانجلا في القرن التاسع عشر 19، سرعان ما اتسم العمل في هذه المصانع علي انه يلاءم بصفة خاصة النساء. (2)

4. المرأة الروسية:

كما استطاعة المرأة الروسية هي الأخرى أن تتقلد بعض الوظائف بداية من سنة 1917، بحيث كان النظام الروسي يشجع النساء على مزاولة المهن المأجورة مع إعطائهن حقائق تقاضي الأجر في فترات الحمل والرضاعة الأمر الذي أدى إلى ارتفاع نسبة العاملات في الحرب العالمية الثانية 55% من القوى العاملة في البلاد. (3)

حيث أن المرأة الروسية لم تستطع أن تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية 1917. التي أقامت مساواة تامة بين الجنسان. (4)

ثانيا/ المرأة عند المسلمين

1. المرأة الخليجية:

كان عمل المرأة الخليجية محصورة في القطاع الزراعي إضافة إلي القيام بالأعمال المنزلية، تقوم بزرع أراضيها سقيها، وجني الثمار ولا يمكن أن يمارس عملا آخر تبعا لعادات وتقاليد المجتمع الخليجي، لكن بعد الحرب العالمية الثانية تغير الرأي الراض لعمل المرأة نتيجة التصورات الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت على وضعية المرأة وغيّرت من مركزها ومكانتها الاجتماعية، واستطاعت الخروج لميدان العمل

(1) مرجع سابق، ص 51.

(2) روبرت ميميتس وحسين عمر، المرأة والعمل في أمريكا، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، بدون طبعة، 1959، ص 29.

(3) الكسندر كولونتاوي وفواز الطرابلسي، تحرير المرأة العربية بيروت، دار الطليعة، 1972، ص 23.

(4) كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت، دار النهضة للطباعة والنشر، 1984، ص 53.

الخارجي، حيث توصلت عدد من الدراسات إلى أن النساء اللاتي دخلت سوق العمل بدافع الحاجة الاقتصادية يشكلن نسبة الربع تقريبا من مجمل النساء العاملات باجر في السوق العمل السعودي وذلك يعود إلى تطبيق نظام النفقات الشرعي الذي يكفل للمرأة نفقتها.⁽¹⁾

وهذا ما يثبت لنا وجود قانون يكفل حقوق المرأة السعودية العاملة ويحميها من أي تعسف أو مخالفة وتشير نتائج الدراسات التي تناولت عمل المرات باجر في المملكة العربية السعودية إلى ارتفاع مشاركة المرأة في الأدوار الإنتاجية خارج الأسرة أدت إلي تراجع الدور المهم للمرأة السعودية في تنشئة الأطفال ورعايتها.⁽²⁾

1. المرأة المصرية:

لقد فتح المجال أمام المرأة المصري عن طريق إعطائها فرصة التعليم سنة 1830 وكان ذلك بتأسيس للمرضاة التحاق البنات بالمدرسة لأول مرة 1874 وبعد ذلك اشتغلت المرأة المصرية في مجالات كثيرة ومتنوعة نتيجة التحولات الاجتماعية.

تتمثل الإحصائيات التي أجريت سنة 1966 في المحالات التي اشتغلت فيها المرأة وبنسبة مشاركتها في كل مجال مقارنة بالرجل وهي كما يلي:

الزراعة والعييد 10%؛ الخدمات الإدارية 34.6%، الخدمات غير المبنية 12.2%، النقل والمواصلات 98%؛ إن اقتحام المرأة لهذه المجالات يعود لسنة 1952 ومع مرور الزمن والتحولات التي حدثت داخل المجتمع أخذت نسبة عمل المرأة في هذه المجتمعات تتدرج بين الزيادة والنقصان.⁽³⁾

ثالثا/ مراحل تطور عمل المرأة في الجزائر :

1. مرحلة ما قبل الاستعمار:

إن المرأة الجزائرية في عهد الاستعمار كان وضعها الاجتماعي متدنيا والوضع التعليمي ما هو إلا انعكاس للوضع العام المتدني الذي عان منه الشعب الجزائري وذلك نتيجة غلق الكتاتيب والمدارس بهدف تسهيل إخضاع الشعب الجزائري للسيطرة من طرف للمستعمر الذي سعي إلي حرمان الشعب الجزائري

(1) العارف سامي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد علي محن داو أحاج، 2011/2012/ص 34.

(2) مرجع سابق، ص 35.

(3) سامية محمد فهمي، المرأة في التنمية، مصر دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 65.

من العلم والثقافة وكانت المرأة تؤدي دورا هاما في عملية الإنتاج الزراعي بالإضافة إلى استمراريتها في أداء دورها التقليدي.

قد سعى الاستعمار في الجزائر إلى استخدام أساليب الحرمان في كل الميادين، وخاصة في مجال العلم والثقافة وكانت النتيجة حتمية لهذه السياسة انتشار الأمية حيث بلغت نسبة الأمية 30% من الذكور وذلك سنة 1949. (1)

وقد لعبت المرأة الجزائرية المجاهدة دورا هاما في الثورة مع الثوار سواء في الجبال أو المنازل، ولقد أعطت مثالا رائعا في النضال، تعرضت للسجن والتعذيب، كما ساهمت في تكوين مرجعية جديدة في خيال المجتمع النسائي في الجزائر والتي تعبر عن اندثار المكانة التقليدية للمرأة تدريجيا لتفسح المجال لمكانة المرأة العاملة.

حيث كانت تمارس المرأة الجزائرية حقها في التعليم وفي الزوايا ولم يقتصر خروجها للعمل على مجرد المشاركة في الكفاح الثوري وإنما كان أيضا نتيجة الفقر والحرمان الذي مارسه المستعمر عليها وقد وصل عدد النساء العاملات 11 ألف عاملة من مجموع السكان القادرين على العمل. (2)

2. مرحلة ما بعد الاستقلال :

بما أن المرأة الجزائرية لعبت دورا هاما أثناء الثورة الجزائرية باعتبارها عنصر فعالا في التنمية الوطنية كان من الضروري إدماجها في العمل من أجل المساهمة في الاقتصاد الوطني للنهوض رغم القيود الأسرية التي كانت في تلك الفترة معوقا في ممارسة نشاطها المهني، وعلى وعلى اعتبار أن العمل أساس أي تقدم اجتماعي واقتصادي للمجتمع كان وجود إدماج كل طاقاته البشرية القادرة كأداة مساهمة في بعث الاقتصاد الوطني للنهوض به قدما وكان بدلا من الاعتماد على العنصر النسوة، فاقد كان عمل المرأة محدود، وكانت تعمل بقطاع الزراعة وكذا الصناعة النسيجية حيث كانت العملات يقمن بجمع المحاصيل الزراعية ويعود ذلك إلى القيود الاجتماعية المفروضة. (3)

(1) رايح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان مطبوعات الجامعية، 1999، ص 20.19

(2) أسيا غزال، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم

الاجتماع، جامعة الحاج لحضر. باننة. 2013/2016/ص84

(3) أسيا غزال، مرجع سابق ص 88.

رابعا/ دوافع خروج المرأة للعمل:

1. الدافع الشخصي:

يقصد بالدافع الشخصي تلك الدافع الشخصي تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة وفي تكوينها النفسي والفكري يؤثر في موقفها من مسألة العمل، وقد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من اجل نيل حقوقها الإنسانية والتي تعد فيها حرية العمل أهم حق وفتح مجالات أمامه وقد تعددت أشكال هذا النضال طبقا لأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تنطلق المرأة من داخلها للتعيمير عن مطالبها بحق من الحقوق. (1)

ويعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تساهم في اشتغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال أن اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسة في متن الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقية إلى مركز وظيفي أعلى لتعزيز مكانتها الاجتماعية وكذلك تطوير قدراتها. (2)

2. الدافع الاجتماعي:

على الرغم مما أتيح للمرأة من قوانين وتشريعات مزايا تدعم عملها فهناك الكثير من الدوافع والأسباب التي تدفعها إلى خروج لميدان العمل.

❖ ارتفاع مستوى التعليم:

يعد ارتفاع مستوى التحصيل العلمي والدراسي لدى المرأة من أهم مقومات خروجها إلى العمل خارج المنزل كما يعتبر التعليم من أهم العوامل الاجتماعية لانخراط المرأة في سوق العمل ودخولها في مراحل التعليم المختلفة، فوجود شهادة أو اختصاص يؤهلها للحصول على فرصة عمل في مؤسسة رسمية ويعود عليها لتعيل به نفسها وأسرتها. (3)

(1) حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد المجلد، 14، الموصل، 2007، ص59.

(2) مرجع سابق، ص 60.

(3) يسرى زريقة غزوان صديق جججج، الدوافع الاقتصادية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين، المجلد 39.العدد1، سوريا، 2017، ص 380.

ومن هنا نجد أن التعليم قد ساهم بقدر كبير في تغيير نظرة النساء نحو العمل، لاسيما مع دخول أعداد كبيرة نم النساء مجال التعليم الجامعي والعالي، فالتعليم والحصول على شهادة علمية تزيد فرص المرأة في العمل، في تشكل دافعا قويا في توظيف المرأة قدراتها ومواهبها، حيث تعتبر المكانة الاجتماعية كما إجاد دافع إلى خروج المرأة للعمل وذلك من الرغم من أمكانتها التي تتمتع بها والتي لا يستطيع احد أن يحل مكانها وبالرغم من كل مراحل التقدم والتطور وبالإضافة إلى قوانين التي شرعت ودعت المرأة وقضية تحررها في كل المجالات محرومة من ابسط الحقوق كالتعليم والعمل. (1)

3. الدافع الاقتصادي:

الدافع الاقتصادي هو الذي يؤدي بالمرأة للخروج إلى العمل مرتبط بالأساس الطبقي الذي تنتمي إليه حيث نجد الطبقات الدنيا، تسمح لنسائها بالخروج للعمل، وذلك بسبب الحاجة ورغبة في رفع المستوى المعيشي للأسرة. (2)

أما الطبقة المتوسطة والغنية فالمرأة ليست بحاجة للعمل وإذا خرجت فذلك لكي تصرف مرتبها على مطالبها الشخصية والخاصة، أي أنها تعمل من اجل الترف أو الهروب من دورها التقليدي والروتين الممل في الأسرة. (3)

خامسا: اثر المرأة على الأبناء

أولا: اثر خروج المرأة للعمل

إن المشاكل التي تتعرض لها المرأة العاملة وأطفالها تعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها ونوع العلاقة التي تقيمها معهم، ونوع الرعاية التي تقدمها لهم، وهذى استمتاعها بعملها وفي هذا الصدد يقال أن 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 كما يفعل الآخريين فنحن نتهم ظلما عدد كبير من النساء اللاتي لا تقدم لهم الظروف بديلا للعمل، ومن الجدير أن وجود في المنزل لا يضمن نجاح علاقتها بزوجها وأطفالها، ليس دليل على الأمومة الصالحة لأنه إذا كانت لدى المرأة رغبة شديدة

(1) مرجع سابق، ص 381.

(2) عليا شكري، المرأة والمجتمع وجهة نظر علم الاجتماع، إسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 283.

(3) عباس محمود عوض وآخرون، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته، إسكندرية، دار المعرفة الجامعية. 1994. ص

في الالتحاق بالعمل وتشعر أن أطفالها يعوقنها عن تحقيق ذلك فإن علاقتها بهم قد تتأثر سلبا إلى حد كبير. (1)

حيث أن انشغال المرأة أدى إلى انشغالها عن بيتها وأطفالها باعتبارها المرأة هي الزوجة والأم وربة البيت فهي مسئولة عن إعداد جيل المستقبل أي أنها مسئولة عن أسرتها وعملها في وقت واحد ولهذا فإن عملية التوفيق بين المهمتين تخلق عندها أوضاعا جديد تجعل منها إنسانا يعاني من تغيرات على الصعيد الاجتماعي ويتمثل ذلك في التغير الذي يحدث على المستوى الأسرة عندها تضطر لترك أطفالها لتقوم بعملها خارج المنزل، حيث تعتبر الأم هي الوستين أطفالها والعالم الخارجي إذا أحسنت تقدمه زادت ثقته وان أساءت تقديمه ظل يشعر طوال حياته بالوحشة والاعتراب. (2)

ثانيا: اثر خروج المرأة على الاقتصاد المنزلي

قد ارتبط خروج المرأة للعمل بالعامل الاقتصادي بحيث تحملت المرأة العاملة دورا إضافيا إلى جانب دورها الشاق لرعاية الأطفال وتدبير المنزل سعيا إلى رفع المستوى المعيشي للأسرة وتلبية كل ما يحتاجه أطفالها من لوازم المنزل والغذاء والأدوات المدرسية، فهي إن تركتهم مجبرة في المنزل طيلة ساعات عملها فهي من جهة تسهر على تحقيق راحتهم المادية وبالتالي الاجتماعية والنفسية ولقد أثبتت دراسات كثيرة عالمية وعربية أن معظم العاملات اللواتي خرجن إلى ميادين العمل إنما كان دافعهن هو الدافع الاقتصادي بحيث اضطرتهن الحاجة إلى العمل من اجل مساعدة أزواجهن. (3)

ففي دراسة أجرتها الدكتورة تماصر زهرة حسون حول تأثير المرأة العاملة على التماسك الأسري توصلت أن الرغبة في زيادة الدخل الأسرة وتحسين المستوى المعيشي مما دفعهم لمزاولة عمل مأجور خارج المنزل. (4)

وفي دراسة قام بها ملك مخوذ حول انطباع طلاب المدارس السورية نحو عمل المرأة تبين أن 73.2% من الطلاب يؤيدون عمل المرأة لأنه يؤدي إلى تحسين الوضع المادي للعائلة، وفي دراسة لعبد اللطيف فضل الله في المغرب العربي توصل إلى أن النساء العاملات دفعن للعمل تحت ضغوط الحاجة

(1) سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، بيروت، دار النهضة، 1984، ص 99.

(2) نعام سليم، سيكولوجية المرأة العاملة، سوريا، مكتب الخدمات، الطباعة، 1984، ص 188.

(3) فرحات نادية، عمل المرأة وأثرها على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حبسة بن بوعلي شلف، العدد 8، 2012، ص 130.

(4) مرجع سابق، ص 130.

المادية فعندما لا تجد المرأة رجلا أو عائلة تعتمد عليها في لقمة عيشها فإنها تجد نفسها مجبورة على الخروج إلى العمل. (1)

ثالثا: آثار خروج المرأة للعمل على صحتها الجسمية

فسيولوجيا أن المرأة مختلفة عن الرجل حيث أنها اضعف منه لهذا فإنها إذا استمرت في بدل الجهد سرعان ما تصاب بالإرهاق، فيقل تحملها للتعب ومنه ينتج اكبر عدد من حوادث العمل، ويرى معظم الباحثين أن التعب عبارة عن عملية تعديل نشاط الإنسان وان الإعراض التي تظهر عليه ما هي إلا دقائق لها قوس الخطر للإخبار بالتعب الجسمي، فهو بمثابة وسيلة دفاعية للجسم اتجاه الضغوط والصراعات الحياتية، ومن أهم أعراض التعب.

أعراض سيكوسوماتية، وهذا يظهر في اضطرابات في الجهاز الهضمي وارتجاف وخفقان في القلب، وأعراض وجدانية وعقلية مثل صعوبة في التركيز وضعف في الذاكرة. (2)

وضعف اتخاذ القرارات وهذا كله يعكس ضعف في الأداء وهو من بين آثار الإجهاد الطويل المدى أيضا التوتر المستمر للعضلات الذي يسبب ألام لا تطاق وكل هذه الاضطرابات تؤثر على المرأة العائلية والمهنية بدرجات متفاوتة، كما أن التعب يتسبب في إجهاض عدد كبير من النساء كما يكون سبب في الولادات المبكرة هذا يظهر أيضا عند النساء اللواتي يكن مضطربات للعمل واقفات، إضافة إلى هذا فالتعب يسبب للمرأة العاملة التي يضطرها عملها للوقوف لساعات طويلة احتقان الدم في الأعضاء واضطراب كما يمكن أن تظهر عليها أمراض وتكون معرضة للإصابة بالتسمم. (3)

رابعا: آثار عمل المرأة على ذاتها

أن العمل الخارجي الذي تقوم به المرأة يحتوي على الجانبين إحداهما ايجابي، حيث من خلاله تنمي الوعي الذاتي قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وقدراتها وكفاءتها وتتلخص من التبعية والقصور الذي لحق بها طيلة حياتها، وبفضل العمل حققت الكثير من المكتسبات ورتقت بالمستوى التعليمي ونمت شخصيتها.

(1) مرجع سابق، ص 131.

(2) عبد الرؤوف بلعقاب، عمل المرأة وأثرها على العلاقة الزوجية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراة العلوم في علم النفس العيادي، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، 2017. 2016. ص 28.

(3) مرجع سابق، ص 29.

عمل المرأة مكنها من الشعور بالحرية وبكيانها كفرد حقوق وواجبات أمام الجانب السلبي فتمثل في معانات المرأة العاملة من جراء عملها خارج المنزل. (1)

حيث يظهر عليها الإجهاد خاصة في السنوات الأخيرة للعمل، حيث تصبح المرأة غير قادرة على تحمل أعبائه وتكثر شكاؤها خاصة الم الرأس واضطرابات والإصابة الحساسية كلها تعكس سلبا على نفسية المرأة ونظر لشعورها في بعض الأحيان بالتقصير. (2)

خامسا: مشاكل المرأة العاملة

1-مشكلات خاصة بسبب العمل

وهي المتعلقة بالمشاكل الشخصية التي تعاني منها المرأة العاملة بسبب عملها خارج البيت، حيث أن المرأة تعاني مشكلة التأخر في الوصول إلي البيت، وكذا توترات نفسية نتيجة العمل والإجهاد البدني بسبب العمل والضغطات العائلية ومشكلة التقصير في أداء الواجبات المنزلية وكذا افتقاد الوقت اللازم لرعاية الأبناء، وكذا طبيعة العمل ذاتها تؤثر على المرأة وقد تسبب لها التوتر والضييق، وكثير ما يأتي الضيق لامرأة العاملة عن طريق ظروف العمل نفسها، فهي بحاجة لا توافق مع زملاء العمل. (3)

2-مشكلات داخل العمل

وهي المتعلقة بنوعية المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في محيط عملها، وتبين أن المرأة تعاني من مشكلات التعامل مع المواطنين، ومشكلة قلة الأجور مقارنة بالرجل وكذا مشكلة من يعملن خارج مجال تخصصهن، وكذا مشكلة طول وقت العمل. (4)

3-مشكلات على الصعيد الشخصي

قد ولد عمل المرأة التي أجراها في إطار الأسرة ومكنها من التفاعل مع مجتمعها والاستمتاع بإرادتها لحرية مشكلات على المرأة نفسها، ولأن هذا العمل على الرغم من تأثير ايجابيا على شخصية المرأة وتصرفاتها وأفكارها، فان هذه الأفكار الايجابية نفسها قد تخلق من المرأة شخصية جديدة ضمن ظروف لا تتوافق تماما مع هذا التغيير.

(1) نادية دربالي، الصلابة النفسية لدى المرأة العاملة المتزوجة، مذكرة لنيل شهادة الماستير في عام النفس تخصص علم النفس العيادي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016، ص37.

(2) مرجع سابق، ص38.

(3) [www.kobani.net/nb/memreplc/blb do.memerebly.p= 446076](http://www.kobani.net/nb/memreplc/blb%20do.memerebly.p=446076).

(4) Shamtosham.my goo net /t1044.tope.15/4/2013.

مما يولد مشاكل على الصعيد الشخصي للمرأة وفي علاقاتها مع زوجها أن نضوج شخصية المرأة ووعيها، وعدم تقبل الرجل وتفهمه الذي يؤدي إلى نشوب الخلاف بين الزوجين يؤدي المرأة في كثير من الأحيان إلى الكثير من الأمراض النفسية بسبب تراكم هذه المشكلات استمراريته وأخصائين اجتماعيين.⁽¹⁾

4- مشكلات نفسية

كذلك هناك عدة مشكلات نفسية تعاني منها المرأة العاملة تتنوع من فترة إلى أخرى حسب الظروف العائلية وظروف العمل فقد تتمثل المشكلات النفسية بما يأتي

ا/ مشكلة الملل:

يتصل مفهوم الملل بالإرهاق ويعني عدم التوازن النفسي مما يؤدي إلى انخفاض القدرة على الاستمرار بالعمل، أن تعاني المرأة العاملة من هذه المشكلة التي تصيب الناحية النفسية للعاملة.⁽²⁾ ففي دراسة بريطانية أكدت أن الظروف المحيطة بالصناعة الحديثة تظهر تزايد بمقدار الملل الذي يحدث للإنسان بسبب المغالات في تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء صغيرة بحيث يصبح نشاط الفرد في المعمل منحصر في عملية متكررة.

ولكن مقدار الملل الذي يحدث للإنسان يتوقف إلى حد كبير على راية في العمل الذي يؤديه ودرجة ميله إلى هذا النوع من العمل، حيث يؤدي الملل إلى انخفاض إنتاجية العامل، لذا يتطلب فترة راحة، إذا يتطلب فترة راحة، إذا إن هذه الفترة لها تأثير الجسماني والنفسي للأعمال المملة.⁽³⁾ إن شعور المرأة بالضجر والملل ناتج أيضاً، من الساعات الطويلة التي تقتضيها المرأة في البيئة الصناعية وهذا الأمر يؤثر بشكل واضح على حالتها النفسية.

⁽¹⁾ www.kopaninet/nb/menreplllly/bhbdo/mmenreblilly.p=44607615/5/2013

⁽²⁾ أبو إبراهيم عبد الله، المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، ص 181.

⁽³⁾ عادل حسن، الأفراد في الصناعة، بيروت، دار النهضة العربية، 1985، ص 142.

ب/ مشكلة القلق:

تعد مشكلة القلق من المشكلات النفسية التي تعاني منها المرأة العاملة، وتتمثل هذه المشكلة من جانبين الأول، القلق متعلق بالأسرة، فإذا كانت المرأة العاملة متزوجة فإنها تقلق على أبنائها كونها تعمل ساعات طويلة خارج المنزل. (1)

أولت الحركة الوطنية والإصلاحية في الجزائر لامرأة قبل اندلاع الثورة أهمية بالغة قصد نوعيتها بما يرجى منها لخدمة وطنها، فقامت جمعية العلماء المسلمين بتثيير عقول الأبناء وحثهم على تعليم الذكور لأعداد جديد متعلم، وكان الهدف من ذلك هو إخراج المرأة من الجهل الذي وضعها فيه الاستعمار ومحاولة تعريفها بالظروف المزية التي يعيشها المجتمع لكي تساهم في الدفاع عنه وحمايتها، كما نوقش موضوع المرأة في المؤشر الثاني بالجزائر العاصمة لطلبة شمال إفريقيا ما بين 24-28 أوت 1932 الذي أكد على النقاط التالية :

✓ وجوب تعليم المرأة.

✓ غياب تعليم المرأة هو تثقيف فكرها وتربية أطفالها والقيام بشؤون منزلها لم اتخاذها حرفة تستعملها عند الحاجة. (2)

أما الميثاق الوطني فقد زاد المرأة دعما واضحا حيث جاءت في إحدى فقراته :

✓ ستصل الثورة دون أهداف دون أهدافها إنما هي لم تصمم على إدماج في مسيرتها الملايين من النساء الجزائريات للاتي يشكان طاقة هائلة للتحويل في المجتمع. (3)

✓ أما المادة 42 فتتص على ما يلي: يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية مرموقة جدا وهذا ما توضحه كل هذه التشريعات، حيث كان من حقها أن تعمل وان تتعام، ففي فترة الاحتلال كانت نسبة النساء العاملات ضئيلة وذلك بسبب الحضارة الذي يفرضه الاستعمار. (4)

(1) حمزة جواد جواد خضير، مشكلات المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل، ص151.

(2) سعاد مسلم هالي، المرأة الجزائرية نضالا وعملا، مجلة الشرطة، الجزائر، العدد 34، ص47.

(3) مرجع سابق، ص48.

(4) مرجع سابق، ص49.

خلاصة :

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل من الظواهر المنتشرة بكثرة في وقتها الحالي وذلك لما تحتمه الظروف الاجتماعي والاقتصادي التي تواجهها المرأة في مجتمعنا، بغرض تحقيق الكثير من الحاجيات الضرورية في الحياة، في حين أن الأمر هو رعاية البيت والأولاد، أما عملها خارج المنزل فلم يكن إلا لضرورة قصوى كتلبية حاجات الأسرة المتزايدة يوماً بعد يوم خاصة في غياب المعيل للأسرة.

الفصل الرابع

الترقية الوظيفية

تمهيد

تعتبر الترقية الوظيفية من أهم الموضوعات التي لها أهمية بالغة في المنظمات فهي من الأمور الحيوية للتنمية الإدارية ووسيلة تدفع العامل للتنمية الذاتية لما لها من آثار إيجابية وسلبية، فهي ركيزة من ركائز شؤون الموظفين ومن أهم الحقوق التي يتمتع بها داخل المؤسسة فالعامل بين التحاقه بوظيفة ما يسعى دائما إلى أن يحسن قدراته ويطور مهارته ما فهي تساهم في توفير الاحتياجات اللازمة للقوى البشرية وهذا ما سنعرفه في هذا الفصل.

أولاً: مفهوم الترقية الوظيفية

يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حالياً ومستقبلاً كما تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية التغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية، في مجال السلطة الترقية أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع وتعتبر جزء من ثقافة المجتمع.⁽¹⁾

عرفها محمد فؤاد مهنا: الترقية بمعناها الصحيح يجب قصرها على الحالة التي ينتقل إليها الموظف الذي يقوم بعمل وظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم بمعنى أن تحتوي الوظيفة الأعلى التي ينتقل إليها الموظف لها اختصاص رئيسي وإشراف بالنسبة للوظيفة الأولى.⁽²⁾

وتعرف الترقية الوظيفية هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم وراتب الموظفين العام ويتحمل شغلها واجبات ومسؤوليات أكبر ويتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية أو أدبية.⁽³⁾

كذلك تعرف الترقية على أنها: تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته، كما يندرج مدلولها وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفته أعلى بحكم طبيعة الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري.⁽⁴⁾

ثانياً: أنواع الترقية:

1) الترقية في الدرجة

ويمثل هذا النوع من الترقية الحقيقية، يترتب عنها تغيير المنصب تبعاً لكفاءة العامل، ويتضمن شغل وظيفة ذات اختصاصات ومسؤوليات أعلى وتحسبها زيادة في المرتب، هذه الزيادة ليست

(1) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 51.

(2) جراد حفيظة، قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة في الحقوق غير منشورة، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015، ص 08.

(3) موقع الكتروني Wwikibada.Com تم زيارة الموقع 2019/05/10 على الساعة 16.30.

(4) سعد نواف العتري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 91.

الأساس الحقيقي الذي يميز هذا النوع من الترقية، وتطبق هذه الترقية بطريق منتظمة ومستمرة، أي من درجة لأخرى أعلى منها مباشرة⁽¹⁾

(2) الترقية الجافة

وفيهما يرتفع المركز الأدبي للعامل ولا يرتفع الأجر، وهي تمنح أحيانا كتعويض للعامل على المكافأة، وتبرز أهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المراكز والمستويات العليا في التنظيم.⁽²⁾ في أوقات الأزمات، حيث تلجأ إليها المؤسسات بدلا من زيادة الأجور والمرتبات.⁽³⁾

(3) الترقية الاجتماعية

يجب اعتبار الترقية الاجتماعية عملية تشمل كل أنواع التكوين والتأهيل، ومهما كانت طبيعتها، أو الأسلوب الذي تتبعه، فهي مرتبطة ومتعلقة بالأشخاص الذين يمارسون العمل.⁽⁴⁾ وسميت بالترقية الاجتماعية لأنها تسمح للعاملين غير المؤهلين أي غير الحاصلين على مؤهلات عليا لان يعينوا فب الكوادر العليا مباشرة بعد عقد مسابقة، أو اختبارات متخصصة أساسا لهذا الغرض مباشرة بالإضافة إلى ضرورة نجاح العامل في الدورات التدريبية المنعقدة بالمؤسسة، وتتم بتقدير الكفاءة التي تعدها المؤسسة لتولى مناصب عليا.⁽⁵⁾

(4) الترقية في الرتبة

يقصد بها في إطار القوانين المنظمة للوظيفة انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف في

(1) محمد أنس قائم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها في التشريع الجزائري سلسلة قانون المجتمع ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، بدون طبعة، 1984، ص 27.

(2) جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والجبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2005/2006، ص 31.

(3) المرجع نفسه، ص 31.

(4) محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص 125.

(5) المرجع نفسه، ص 126.

مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز بارتباطها بمسؤوليات أكبر وكذلك حقوق وتعويضات مالية تتناسب مع حجم هاته المسؤوليات. (1)

ثالثا: أسس الترقية

أ. معيار الترقية بواسطة اختبار الكفاءة المهنية

الكفاءة هي مجموعة عناصر وصفات ذاتية في الشخص منها ما يتصل بالكفاءة الفنية والكفاءة الإدارية، وغير ذلك من الموارد التي تترك لتقدير الإدارة. (2)

ويعتمد على مبدئين:

1. القيام بدراسة تحليلية للوظيفة من حيث أعباءها وواجباتها ومسؤولياتها وسلطاتها وظروف العمل.

2. تحديد مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة وهذا يعتمد معيارين:

✓ تقارير الكفاءة المتعلقة بالأداء الفعلي لعمل الموظف وتصرفاته السلوكية المرتبطة بأداء العمل.

✓ مواصفات الموظفين المناسبين لشغل الوظيفة، وهذا يستند إلى واجبات الوظيفية وقدرات وإمكانيات الموظف المتعلقة بالخلق والابتكار. (3)

ب. الترقية على أساس الشهادة

من بين الموظفين الذين تحصلوا على شهادات ومؤهلات خلال مسارهم المهني المطلوبة خلال مزاوله الموظف لوظيفته كفل له القانون حق متابعة دراسات جامعية والتي تسمح له بإحراز مؤهلات وشهادات تسمح له بتقلد وظائف أعلى وذلك في حدود الوظائف الشاغرة واللائقة لتأهيله وشهادته الجديدة. (4)

(1) بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحريه في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة العامة، جامعة الجزائر، 2003، ص17.

(2) فوزي حبش، الموظف العام حقوقه وواجباته مجلس الخدمة المدنية، بيروت، بدون طبعة، 1982، ص83.

(3) خير خليل جميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، بدون طبعة، 1998، ص ص 116/110.

(4) السعيد قلرة، نظام الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير الحقوق والعلوم الإدارية، قسم القانون العام، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993، ص35.

ت. الترقية على أساس الأقدمية

تعتبر الأقدمية نظاما تاريخيا قديما، كما أنها تقدير من قبل الإدارة للعامل نظرا لتفانيه في العمل، وتتعدى الأقدمية صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة، تحددها القوانين واللوائح المختلفة.⁽¹⁾

أو هي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمؤسسة عامة.⁽²⁾

وتفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على هذا الأساس في الترقية للأسباب التالية:

- بعث روح حب العمل للموظف والإخلاص والتفاني لوظيفته والمرفق العام الذي يعمل فيه.
- ينمي العلاقة بين الموظف وإدارته العامة وبينه وبين الموظفين الآخرين.⁽³⁾

هناك ارتباط مباشر بين الأقدمية والكفاءة وخاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل.

ولكن يعد ذلك يقل الارتباط بين الخبرة والكفاءة وطول فترة الخدمة. وفي هذه الحالة فالعامل يستمد حقه في الترقية من القواعد مباشرة. هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء أوعد التهم في التقييم، ويقال ذلك من وجود خلافات بين الإدارة والعمال. قد يتماشى ذلك مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره وأهميته حيث يفضل الشخص الأكبر سنا للوظائف.

-خلق الولاء والانتماء للمؤسسة حيث تعتبر الترقية على أساس الأقدمية بمثابة مكافأة نقدية من جانب المؤسسة للسنوات التي قضاها الموظف.⁽⁴⁾

إلا أن هذا النظام تعثره جملة من العيوب أهمها جعلته معيار غير حاسم للترقية.

حتى أن بعض التشريعات تخلت عنه في بعض الرتب الوظيفية لكون هذا النظام يؤدي إلى قتل روح المنافسة وإشاعة التراخي والخمول في أداء العمل الإداري كما أن هذا المعيار ليس بالقرينة القاطعة على كفاءة الموظف المرقي للوظيفة، كما أن إتباع مبدأ الأقدمية في الترقية يؤدي إلى المساواة بين جميع الموظفين دون تفرقة بين المجد وغيره وهذا مجحف بحق الموظفين المجدين ولهذا

⁽¹⁾ محمد أنس قاسم جعفر: مذكرات في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، ص83

⁽²⁾ صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية بدون طبعة، 2000، ص322.

⁽³⁾ المرجع نفسه، ص43.

⁽⁴⁾ مرجع سابق، ص323.

فالمساواة بين هؤلاء العاملين وغيرهم باتخاذ مدة الخدمة أساسا للترقية بصرف النظر عن نتائجهم أمر يؤدي إلى الظلم لا إلى العدالة. (1)

رابعاً: شروط الترقية وأهدافها

1. شروط الترقية

هناك مجموعة من الشروط الواجب توفرها قبل حدوث الترقية نذكر منها ما يلي:

أ. يجب ان يتوفر في الموظف المراد ترقيته الاشتراطات القانونية اللازمة لشغل الوظيفة المرتقى إليها ومن أهم الشروط أن يكون الموظف قد أمضى المدة القانونية اللازمة في الدرجة قبل أن يصعد لأي الدرجة المالية الأعلى وهو يسمى بشرط قضاء المدة.

ب. يجب أن تكون من لدرجة التي تعلوها مباشرة لأن القانون يمنع القفز على الدرجات.

ج. يشترط أن تكون هناك وظيفة خالية يرقى إليها الموظف.

د. عدم جواز ترقية الموظف بسبب نقل تمويل الوظيفة، وإذا لم يكن بين العاملين بالوحدة المنقول إليها من استوفى الشروط اللازمة التقنية خلال السنة. (2)

هـ- يجب أن تتم الترقية في الدرجة داخل المجموعة النوعية المعين فيها الموظف لأنه مع ترتيب وتصنيف الوظائف أصبح الموظف معين في مجموعة وظيفية تحتوي على الوظائف والدرجات لنفس المجموعة التي ينتمي إليها كل موظف احتراماً لمبدأ ترتيب الوظائف وما يكفله من تخصص. (3) وتعتبر الترقية نافذة ونهائية بصدور القرار لها من السلطة المختصة.

ي. لا يجوز ترقية موظف تمت معاقبته تأديبياً إلا بعد انقضاء المدة المنصوص عليها قانوناً. (4)

2. أهداف الترقية

إن أهمية الترقية على مستوى الإدارة العمومية والدولة حقيقية مؤكدة وضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة في أي مستوى من المستويات التخطيطية إذ أن غياب الأفاق المهنية يقود

(1) أسماء تقي، دور الترقية في رفع أداء الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أحمد درارية ادرار، 2018/2017.

(2) محمد انيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989، ص194.

(3) مرجع سابق، ص195.

(3) المرجع نفسه، ص196.

العاملين الطموحين وأصحاب الكفاءات إلى مغادرة الإدارات العمومية لان العامل منذ التحاقه بالعمل يتطلع إلى التقدم في مجال مهنته التي يعمل بها ويحدد لنفسه أهدافا ومركزا وظيفيا يطمح للوصول إليه ويصبح هذا الهدف غايته وأمله ليتمكن من تحسين دخله ومستوى معيشته ومركزه الإداري الوظيفي داخل مجتمعه وبين زملاءه.

وتتجلى هذه الأهداف فيما يلي (1):

- تلبية احتياجات المنشأة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع إذ أن وجود النظام مخطط ومعروف للترقيات في الإدارة يعتمد على أسس ومعايير موضوعية.
- التكامل مع آليات التخطيط للموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي في الإدارة العامة.
- تحقيق الملائمة الحقيقية المنشودة بين أهداف العاملين. (2)

خامسا: معايير الترقية الوظيفية

1) المعايير الموضوعية للترقية

إن طريقة قياس كفاءة الموظفين المرشحين للترقية على أساس دراسة تقارير الكفاءة التي تعد سنويا عن طريق الرؤساء المباشرين وتعتمد هذه الطريقة على الاحتفاظ بسجلات الموظفين، وهي تمدنا بالبيانات التي يمكن الاعتماد عليها عند إعداد تقارير الكفاءة وذلك لكبر حجم التنظيمات الحكومية لدرجة أصبح غير ممكن معها، لأن أي مدير يتذكر كفاءة الموظفين العاملين في إدارته ذلك أن الاحتفاظ بسجلات مكتوبة عن خدمة ومستوى أداء الموظف تساعد الإدارة بطريقة فعالة للحكم على كفاءة الموظفين المرشحين للترقية وتقيد تقارير الكفاءة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية باعتبارها مؤشر لا يتحيز ويساعد على سلامة الاختيار. (3)

هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة إذا وجد مجال للتحيز من قبل الرؤساء أو عدم عد التهم ويقفل من الخلافات بين الإدارة والموظف.

2) المعايير الذاتية للترقية

(1) نبيل حسين النجار ومدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، 1992، ص503.

(2) زكي محمود هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ط2 القاهرة، 1977، ص32.

(3) جراد حفيظة، مرجع سابق، ص ص41، 42.

إن طريقة الحكم الشخصي والتي من خلالها يتم تحديد كفاءة الموظف من أجل الترقية يترك لتقدير مدير الإدارة، ويتم على أساس المعلومات الشخصية التي تتوافر له عن مرؤوسيه أو الموظفين الذين هم تحت إشرافه، ويستندوا مؤيدو هذه لطريقة إلى أن مدير الإدارة يكون على علاقة وثيقة بموظفيه وهذا ما يجعله في مركز يمكنه من معرفة صفاتهم الشخصية ودرجة مهاراتهم وكفاءتهم في العمل هذا بالإضافة على كونه مسؤولاً عن قرر النظام ورفع معنويات العاملين داخل إدارته، وهذا يستلزم أن تكون لهيد مباشرة في تقرير المزايا والمكافأة لموظفيه.⁽¹⁾

وطبقاً لنص المواد 97 و98 من الأمر رقم 6-3 فإن هذا النظام الذي يقيم على أساسه الموظف لاكتشاف قدراته الشخصية ومدى إحاطته بالمعارف والمهارات الفنية وسلوكه المهني. وذلك من خلال: قدراته الصحية، روح المبادرة التي يتميز بها، مدى سرعته في العمل روح المسؤولية التي يتصف بها.⁽²⁾

■ تقدير المعايير الذاتية

المعايير الذاتية للترقية والتي يقصد بها مدى رضى العاملين والموظفين على نتائج الترقية من جهة ومن جهة ثانية مدى الاستعداد النفسي والشخصي للموظف ومدى جاهزيته إلى الانتقال إلى الوظيفة الأعلى وهذا من أجل مزولة عمله بكل جد وكفاءة وجدارة واستحقاق. إلا أن هذه المعايير وإن هي قابلة للتكيف مع طبيعة العمل ومستوى التخصص والمسؤولية فإنها تشكو من عدة نقائص نذكر منها:

- عدم الدقة وقابلية لتقييم الموضوعي.
- عجزها عن كشف الميزات الشخصية والإنسانية والفكرية للموظف.
- انعدام مقياس موضوعي يعتمد على التقييم الدقيق للمؤهلات المميزة لكل منصب والأهداف المسطرة لشاغله وللمصلحة التي ينتمي إليها حتى يتمكن المقيم من تحديد الفارق الموجود بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة.⁽³⁾

(1) محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988، ص73

(2) هاشمي حرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص186.

(3) المرجع نفسه، ص187.

خلاصة

نستنتج مما سبق أنه لكن تكون الترقية الوظيفية صحيحة وفعالة لابد من أن تأخذ على أسس الأقدمية وحدها لا يمكنها أن تخول للعامل درجة مهارة عالية وكافية تتوافق بالضرورة مع متطلبات الوظيفة المرتقى لها وكذلك الكفاءة وحدها لا تسمح للعامل بالترقي إلا إذا كان يملك قاعدة صلبة في المهنة لتحقيق معيار التوافق بين الفرد في قدراته ومهاراته.

الفصل الخامس
الاجراءات المنهجية للبحث

تمهيد:

يتم التعرض في هذا الفصل على الدراسة الميدانية وهي التي تعد أهم الجوانب اي يتناولها الباحث حيث يقوم الباحث فيها بجمع المادة العلمية الميدانية من ميدان الدراسة عن طريق تحديد المنهج وجمع البيانات كل هذا يستدعي منه ضبط عينة الدراسة وفق لشروط وخصائص فرضتها طبيعة الموضوع.

سنتطرق في هذا الفصل الى عرض الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة من توضيح المجالات المكانية والزمنية والبشرية التي اجريت فيها الدراسة تم تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها وابرار أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات.

أولاً: منهج الدراسة:

إن في كل بحث يلزم اتباع منهج أو أكثر وهذا سبب مشكلة البحث وطبيعة الموضوع الدراسة ومن هذا وتعدد وتختلف المناهج المستخدمة في بحوث العلوم الاجتماعية والانسانية، كما تعتبر الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة ما، واكتشاف الحقيقة والإجابة عن الأسئلة الافتراضات التي يثيرها موضوع البحث وطبيعته.¹

لذا اعتمدت على المنهج الوصفي، الذي هو أنسب منهج لهذا البحث بجوانبه النظر على الميداني لتحقيق الهدف، فهو يعد من المناهج المحببة للباحثين وخصوصا المبتدئين، كيف يستند على وصف الظواهر كما هي.

علما أن المنهج الوصفي لا يقتصر على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها بل يتعداه الى تصنيف علاقة هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر.²

ولذلك استخدمت المنهج الوصفي باعتباره يهدف الى وصف ودراسة الظاهرة والحصول على معلومات كافية ودقيقة، وذلك من أجل تقديم دراسة تحليلية وتعميمات موضوعية وتفسيرها، وتحليل الخصائص المحددة لظاهرة موضوع الدراسة ووصفها كما وكيفيا.

¹ فازي عناية: منهجية البحث عند المسلمين، الجزائر، دار البحث، 1985م.

² كوقات عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط7، الأردن، دار الفكر، 2001، ص192.

ثانيا: مجالات الدراسة:

المجال المكاني:

تعود نشأة الكلية الى المرسوم رقم 01.273 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم المتضمن انشاء جامعة قالمة وكلياتها الثلاثة، حيث كانت تسمى كلية الحقوق والآداب والعلوم الاجتماعية والتي انقسمت بدورها لثلاث كليات عام 2010 بأين ظهرت كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نتيجة لذلك.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية هي واحدة من أكبر الكليات السبعة لجامعة 8 ماي 1945 قالمة من حيث عدد الطلبة المقدرين ب:3193 منهم 505 ذكور و2688 إناث.

حيث عرفت المادة 22 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 أوت 2004 المتضمن التنظيم الاداري للجامعة والكلية والمعهد، الكلية على أنها وحدة للتعليم والبحث بالجامعة في ميدان العلم والمعرفة، وهي متعددة التخصصات ويمكن انشاؤها عند الاقتضاء على أساس تخصص غالبا.

حيث تتمثل المهام الأساسية للكلية في مجال التكوين العالي على الخصوص فيما يأتي:

تكوين الاطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.

تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وفي سبيل البحث.

المشاركة في التكوين المتواصل.

ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.

المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.

المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.

أساتذة الكلية:

قسم علم النفس.

فرع علوم الإنسانية.

قسم الفلسفة.

قسم علم الاجتماع.

قسم التاريخ.

قسم الآثار.

قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات.

المجال الزمني:

حيث قمت بتحكيم الاستمارة من 27 ماي 2019 الى غاية 3 جوان 2009 وبعدها وزعتها ابتداء من يوم 13 جوان 2019 الى وجمعت في 16 جوان من نفس السنة.

حيث تمت وفق مراحل وهي كالاتي:

مرحلة 1: حيث قمت بتحكيم الاستمارة وذلك ابتداء من 27 ماي 2019 الى غاية 3 جوان من نفس السنة.

مرحلة 2: بعدها وزعتها من يوم 13 جوان 2010.

مرحلة 3: قمت بجمعها في 16 جوان.

المجال البشري:

يمثل في مجتمع البحث الذي ستجرى عليه الدراسة وهو فئة النساء العاملات في الادارات بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة قلمة.

وقد استخدمت المسح الشامل وذلك لصغر مجتمع البحث الذي يتكون من 57 امرأة عاملة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات:

الملاحظة: وهي عبارة عن عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بهدف التفسير وتحديد العلاقة ووصف المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة.¹

وهي من أهم الأدوات التي تستخدمها البحوث التي تستخدم المرحلة الأولى من الدراسات السوسولوجية.²

وقد تمت هذه التقنية وذلك من خلال الملاحظة المباشرة واليومية للظروف الاجتماعية التي يعيشها المرأة العاملة وحياتها وشكواها لما تشاكلها من مشاكل وعقبات بالإضافة الى ما تعانيه مشكلات كالإرهاق والتعب، عدم التركيز وغيرها مما قد يعيقها في أداء مهامها.

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من بين أهم الوسائل التي اعتمدت عليها في جمع البيانات خلال الدراسة التي قمت بها، وهي الأكثر ملائمة لعينة البحث من النساء العاملات بسبب كثرة انشغالهن وكذلك كثرة الأعمال والأدوار، إضافة الى أنها لا تحمل اسم المستجوب الأمر الذي يحفزه على اعطاء معلومات موثوقة صحيحة، كما أنها الوسيلة التي تمكننا من الحصول على بيانات عدد كبير من العينة وتوفر علينا الجهد والوقت.

اذن الاستمارة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تعد اعدادا محددا وترسل بواسطة البريد أو تسلم شخصا الى المبحوثين لتسجيل اجاباتهم ثم اعادتها ثانية.³

وبناء على ذلك تم اعداد استمارة حيث تم وضع 27 سؤال تتراوح بين الأسئلة المفتوحة ونصف مفتوحة.

¹ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي قواعد ومراحل التطبيقات، ط2، دار وائل، الأردن، 1999، ص79.

² محمد علي مهد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، ط2، الاسكندرية، 1981م، ص796.

³ حسان محمد أحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط2، دار الطليعة، لبنان، 1986م، ص65.

أما طريقة توزيع الاستمارة فتمت مباشرة بين الباحثة والنساء العاملات، كما منح الوقت الكافي للعاملات للإجابة على الأسئلة قبل استرجاع الاستمارة حيث وزعت 57 استمارة واستعيدت استمارة 44.

قد تم تقسيم استمارة المعوقات الترقية المهنية لدى المرأة العاملة الى أربع محاور وهي كانت التالي:

أولاً: البيانات الشخصية ومن خلالها يتعرف الباحث على الخصائص الشخصية.

ثانياً: بيانات تتعلق بكيفية تأثير ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة.

ثالثاً: بيانات تتعلق بمشكلات تنظيمية التي تواجه المرأة العاملة.

رابعاً: بيانات تتعلق بالمعايير المعتمد في ترقية المرأة العاملة

خلاصة:

اعتمدنا في هذا الفصل على خطوات أساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدنا في دراستنا هذه وحيث وجدنا ان المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي، كما استخدمنا مجموعة من التقنيات والأساليب منها الملاحظة والاستمارة وهذا لاكتشاف وفهم الواقع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع الدراسة كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمانية والمكانية والبشرية واخيرا قمنا بتحديد عينة البحث وذلك من خلال تطبيق المسح الشامل وإتمام لخطوات البحث العلمي يوضح الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

الفصل السادس
تفريغ البيانات الميدانية
وتفسير

تمهيد

في الفصل السابق تناولنا مختلف الجوانب المنهجية والنظرية الميدانية وتكون فيها عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من مراحل الإنسانية التي يعتمد عليها الباحث الاجتماعي فعلى خطوة في عملية جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة.

ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة معتمدين في ذلك إلى عرض الجداول البسيطة والقيام بالعمليات الإحصائية من تكرارات ونسب مئوية، كما توصلنا عليها وصولاً إلى النتيجة العامة.

أولاً: يتعلق بالبيانات الشخصية:

جدول رقم (01) يوضح توزيع مفردات العينة حسب متغيرات السن.

النسبة المئوية	التكرار	السن
%22.73	10	أقل من 25
%40.90	18	35-25
%27.28	12	46-36
%9.09	4	47 فما فوق
%100	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (01) أن نسبة 40.90% من أفراد العينة المبحوثة يتواجدون في فئة عمرية يتراوح ما بين [35-25] وهي فئة تتسم بالحيوية والنشاط حيث تكون قادرة على العطاء والأداء الجيد للمهام الموكلة لها تليها نسبة 27.28% من أفراد العينة التي تتراوح في فئة عمرية ما بين [46-36] تتمتع هذه الفئة بالخبرة والكفاءة، أما نسبة 22.73% من أفراد العينة نتيجة التدريب الذي تحصلت عليه خلال فترة العمل أقل من 25 سنة تمثل تمثل الملتحقات كجدد بالعمل وهي تمثل فئة الشابات اللاتي يكون لديهن الدافع للإبداع في العمل وإتقانه وذلك باعتبارها فئة تتمتع بالمرونة نتيجة رغبتها في تحقيق الذات أيضا الآخر بنسبة والتي قدرت ب 9.09% فما فوق وهي فئة العاملات اللاتي يكن على أبواب التقاعد تتمتع بالخبرة العالية.

جدول رقم (02) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
%90.90	40	متزوجة
%9.10	04	أرملة
%00	00	مطلقة
%100	44	المجموع

- يوضح أن البيانات الإحصائية الموضحة في الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثات متزوجات وهو ما يشير إلى مدى مسؤوليتهن والتزامهن وجديتتهن في تحقيق الأمومهن سواء في الحياة الاجتماعية أو المهنية، أما أصغر نسبة قدرت ب 9.10% فهي تشير إلى المبحوثات الأرامل وبذلك نستطيع القول أن الحالة العائلية للعاملات تؤثر في عملهن سواء بالسلب أو الإيجاب وهو الأمر الذي قد يتحكم في ترفيتهم في السلم الوظيفي.

جدول رقم (03) يوضح أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
4.54%	02	جيدة
88.66%	39	متوسطة
6.80%	03	ضعيفة
100%	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (03) أن نسبة 88.66% من أفراد العينة أجبن بأن حالتهم الاجتماعية متوسطة، وهي تعكس الوضع العام في الجزائر وتليها نسبة 6.80% ممن أجبن بأن حالتهم الاجتماعية ضعيفة ويرجع ذلك في غالبية الأمر إلى أنهم يعلن أسرهن كما أنهم المصدر الأول للرزق أجبن بأن الحالة الاجتماعية جيدة وذلك راجع إلى أن الأجر المتقاضى عال وأن سبب خروج عمل المرأة هو لتحقيق الذات فقط فهي لا تحتاج لهذا الأجر ويرجع ذلك إلى مستواهن المعيشي العالي والذي يسعى في إطاره الأفراد إلى تحقيق احتياجات تحقيق الذات حسب سلم ماسلو للحاجات.

جدول رقم (04) يوضح مقر العمل بالنسبة للسكن:

النسبة المئوية	التكرار	مقر العمل
52.27%	23	قريب
47.73%	21	بعيد
100%	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (04) أن نسبة 52.27% من المبحوثات ممن أجبين بأن مقر سكنهن بعيد عن العمل حيث تلجأ المرأة للعمل في أماكن بعيدة لسد الحاجيات المادية وإعالة الأسرة وهذا ما يمثله الجدول رقم (08)، تليها نسبة 47.73% ممن أجبين بأن مقر عملهن قريب من السكن وذلك راجع إلى أن دافع خروج المرأة للعمل هو سد وقت الفراغ وتحقيق الذات.
- يتضح من خلال البيانات الواردة في هذا الجدول أن أكبر نسبة سجلت عند المبحوثات التي يقطن بعيدا عن مكان العمل بنسبة 52.27% والأمر الذي قد يكون من أهم الأسباب التي تؤثر على الترقية نتيجة الجهد المبذول من قبل العاملات في الوصول إلى مكان عملهن أما أصغر نسبة سجلت من المبحوثات التي أجبين بأن مقر عملهن قريب من المكان الذي يقطن فيه وهو من المؤشرات الإيجابية التي تساعدن في الترقى في مكان عملهن.

جدول رقم (05) يوضح سنوات الخبرة:

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
[5-1]	21	47.72%
[10-6]	14	31.83%
[15-11]	9	20.45%
المجموع	44	100%

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (05) أن نسبة 47.72% من الأفراد ممن أجبين بأن سنوات خبرتهن تتراوح من (5-1) حيث تمثل هذه النسبة فئة الملتحقات الجديرات بالعمل سواء عن طريق التعاقد أو عن طريق المسابقات وهي فئة تطمح للحصول على الخبرة ومكان عمل ثابت كما تطمح إلى تحقيق أحلامهن في مجال العمل رغباتهن إلى تحقيق الذات وإثبات قدرتهن في مجال العمل، أما بالنسبة 31.83% أجبين بأن سنوات خبرتهن تتراوح من (6-10) سنوات تتمتع هذه الفئة بخبرة تم اكتسابها السنوات التي قضتها في العمل أما آخر نسبة كانت 20.45% وهي فئة من أقدم الموظفات تمتلك خبرة كبيرة وواسعة، في مجال العمل كونهن يعرفن كل ما مرت به المؤسسة من تغيرات وتطورات واسعة النطاق.

جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
00%	00	ابتدائي
00%	00	متوسط
27.27%	12	ثانوي
72.73%	32	جامعي
100%	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (06) أن نسبة 72.73% من أفراد العينة أجبين بأن مستواهن التعليمي جامعي وهذا دليل على أن الإدارة الكلية تعمل على استقطاب حاملي الشهادات الجامعية حتى تستطيع التوفيق بين التخصصات ومناصب العمل وتلبي احتياجاتها من الكفاءات الموجودة في سوق العمل، وتليها نسبة 27.27% ممن أجبين بأن مستواهن التعليمي ثانوي حيث تتناسب مناصب عملهن مع مستواهن التعليمي، ويشير الأمر إلى تنوع الاحتياجات المطلوب داخل المؤسسة والتي تستمد إلى الحاجة من الخبرات ذات التكوين البيداغوجي والخبرات ذات التكوين المهني.

ثانيا: تؤثر ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة

جدول رقم (07) يوضح الدافع للعمل:

النسبة المئوية	التكرار	الدافع للعمل
50.76%	33	الحاجة المادية
9.23%	06	سد أوقات الفراغ
13.84%	09	تكوين علاقات اجتماعية
30.76%	20	تحقيق الذات
100%	65	المجموع

- تشير بيانات الجدول رقم (07) أن نسبة 50.76% من أفراد العينة أجبين أن الحاجة المادية هي التي دفعت بهم للعمل، وهذا راجع إلى غلاء المعيشة حيث أصبحت المرأة اليوم هي سند للزوج، تليها نسبة 30.76% من اللاتي أجبين بأن الدافع الذي أي بهن للعمل هو تحقيق الذات حيث أصبحت المرأة تحاول إثبات وجودها ومكانتها الاجتماعية من خلال منصب عملها، تليها نسبة 13.84% ممن أجبين بأن سبب خروجهن للعمل هو الرغبة في تكوين علاقات اجتماعية.

جدول رقم (08) يوضح طريقة الحصول على العمل الحال:

طريقة الحصول على العمل الحالي	التكرار	النسبة المئوية
مسابقة	34	77.27%
اعتبارات شخصية	10	22.73%
المجموع	44	100%

- يتبين من خلال بيانات الجدول رقم (08) أن أغلبية المبحوثين والمقدر بنسبة 77.27% أنهم تحصلن على العمل الحالي عن طريق مسابقة وهذا يدل على أن المرأة دخلت في جميع المجالات وأن درها لا ينحصر على تحمل مسؤولية البيت فقط وإنما يتجاوز ذلك إلى العمل والنجاح وتحقيق الذات، تليها نسبة 22.73% من المبحوثين أجابوا بأنهم تحصلوا على عملهم الحالي عن طريق اعتبارات شخصية كالوساطة وبالرغم من سعي الدولة المتواصل إلى ترقية مقومات التوظيف إلا أن لا يمكن نكران أن هذا المستوى من التوظيف لا يزال موجود في مؤسساتنا وهو ما قد يؤثر بشكل كبير على ترقية الموظفين في أماكن.

جدول رقم (09) يوضح توافق العمل مع المؤهلات المهنية:

توافق العمل مع المؤهلات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	81.82%
لا	08	18.18%
المجموع	44	100%

يتبين من خلال بيانات الجدول رقم (09) أن أغلبية أفراد العينة والمقدر بنسبة 81.82% أكدت أنه يوجد توافق في العمل مع المؤهلات العلمية وهذا راجع إلى المعارف والمهارات التي تحصلن عليها في تكوينهم وظهورها في العمل الحالي بالإضافة إلى أن هناك بعض التخصصات الجامعية لا تتناسب مع العمل الحالي وأيضا يمكن من خلال الخبرة والممارسة في ميدان العمل أما بالنسبة 18.18% من المبحوثات أكدت أنه لا يوجد توافق في العمل مع المؤهلات العلمية وهي نسبة قليلة هذا مقارنة بالنسبة الأولى وهذا راجع إلى مستواهم التعليمي.

جدول رقم (10) يوضح وجود صعوبة في الانضباط والمداومة المستمرة في العمل:

وجود صعوبة في الانضباط	التكرار	النسبة المئوية	الاقتراحات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	19	43.18%			
لا	25	56.82%	تقارب ساعات العمل	9	47.36%
المجموع	44	100%	المسؤولية المنزلية	10	52.64%
			بعد المسافة	10	52.64%
			المجموع	*19	100%

• هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل يمثل من أجابوا بنعم.

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (10) أن نسبة 56.82% من أفراد العينة أجبين بأنهن لا يجدن صعوبة في الانضباط والمداومة وهذا راجع إلى تناسب التخصص مع العمل، كما يرجع لمدى مسؤولية المرأة اتجاه الأعمال الموكلة إليها.

بالإضافة إلى الرقابة حيث تعمل الإدارة العليا على مراقبة الموظفين ومراقبة سيرورة العمل، أما نسبة 43.18% أجبين بأنهن يجدن صعوبة في الانضباط ويرجع ذلك إلى المسؤولية المنزلية وبعد المسافة بنسبة 52.63% تليها نسبة 47.37% حيث أجابت هذه الفئة بان السبب يعود إلى تقارب ساعات العمل وجود ضغط.

جدول رقم (11) يوضح الإحساس بالرضا على أداء العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات	النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
			%63.64	28	نعم
%50	08	الراتب أقل من الجهد	%36.36	16	لا
%12.5	02	تهاون في أداء العمل بسبب الأمراض			
%37.5	06	وجود تقصير			
%100	*16	المجموع	%100	44	المجموع

• هذا العدد لا يمثل العدد الكلي لأفراد العينة بل عدد من أجابوا بنعم فقط. يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (11) أن نسبة %63.64 من المبحوثات ممن أجبن بأنهن راضيات عن أدائهن وذلك راجع إلى الخبرة المكتسبة التي تجعل منهن يودين أعمالهن بكل كفاءة وفعالية تليها نسبة %36.36 ممن أجبن بأنهن غير راضيات عن الجهد المبذول بنسبة %50 أما الفئة الثانية فقد أرجعت السبب إلى وجود تقصير من طرفهن ويرجع ذلك إل كثرة المسؤوليات بين البيت والعمل.

جدول رقم (12) يوضح كيفية تأثير ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة:

النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات
%34.09	15	عادات وتقاليد المجتمع الجزائري
%34.09	15	مصدر قوة
%31.82	14	التقليل من ثقة المرأة العاملة والتقليل من مسارها المهني
%100	44	المجموع

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (12) أن نسبة 34.09% من المبحوثات ممن أجبن بأن ثقافة المجتمع تؤثر على الترقية المهنية من خلال عادات وتقاليد المجتمع الجزائري التي ترفض خروج المرأة للعمل وترى بأن مكان المرأة هو المنزل، في حين نجد أن نسبة 31.82% ممن أجبن بأن المجتمع يقلل من ثقة المرأة العاملة ويقلل من مسارها المهني، وذلك نتيجة ما تعرض له المجتمع من اختراق ثقافي أصبح نحت خط جديد من

ثالثا: المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة:

جدول رقم (13) يوضح العمل في مكان آخر قبل الانتقال للعمل الحالي

النسبة المئوية	التكرار	العمل في مكان آخر
79.55%	35	نعم
20.45%	09	لا
100%	44	المجموع

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (13) أن نسبة 79.55% من المبحوثات ممن أجبن بأنهن عملن في مكان آخر قبل الانتقال للعمل الثاني، حيث تسعى النساء للعمل في الإدارات لأنها هي أكثر مكان ملائم لعمل السيدات كما أن مكان عملهن يتناسب مع مستواهن الدراسي ومن هذا المنطلق نستطيع القول أن اختيار الموظفات للعمل بالإدارة قد يوفر لهن ما يرغبن في تحقيقه خاصة من حيث الامتيازات المادية والخدمية مثل الترقيات كما أنه فضاء يسمح لهن بالارتقاء في أدائهن والتميز فيه أما نسبة 20.45% ممن أجبن بأنهن لم يعملن في مكان آخر قبل الالتحاق بالعمل الحالي وهي تمثل فئة الملتحقات حديثا بالعمل.

جدول رقم (14) يوضح الرضا عن العمل:

النسبة المئوية	التكرارات	الاقتراحات	النسبة المئوية	التكرار	الرضا عن العمل
			50%	22	نعم
68.18%	15	ضعف وتقص المكافآت	50%	22	لا
31.82%	07	ظروف العمل البيئية			
100%	*22	المجموع	100%	44	المجموع

• هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل من أجابوا بلا فقط.

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (14) أن نسبة 50% من المبحوثات ممن أجبن بأنهن غير راضيات عن العمل حيث أرجعت الفئة الأولى السبب إلى نقص المكافآت بنسبة 68.18% أما الفئة الثانية فقد أرجعت السبب إلى ظروف العمل في البيئة التنظيمية للعمل والغير على مساعدة على تحقيق طموحهن بنسبة 31.82% تليها نسبة 50% ممن أجبن بأنهن راضيات عن العمل وذلك يرجع إلى وجود الخبرة وملائمة التخصص المعني مع منصب العمل، بالإضافة إلى أن مناصبهم تساعد على تحقيق رغباتهن المهنية للوصول إلى أعلى المراتب.

جدول رقم (15) يوضح تحصل العاملات على الحوافز في العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات	النسبة المئوية	التكرار	تحصيل العاملات على الحوافز
			45.45%	20	نعم
16.66%	04	الإحساس بالتقصير والتهميش	54.55%	24	لا
45.84%	11	الشعور بالإحباط	100%	44	المجموع
37.5%	09	لا يؤثر على عملي			
100%	*24	المجموع			

- هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة من أجابوا بلا فقط.
- يتبين من خلال بيانات الجدول رقم (15) أن نسبة 54.55% من المبحوثات أجبن بأنهن لم يحصلن على حوافز عملهم وهذا راجع إلى توفر الشروط اللازمة في أدائهن والتي تسمح بحصولهن على الحوافز والامتيازات في العمل حيث أجابت الفئة الأولى بنسبة 45.8% أن عدم وجود حوافز يؤدي بهن إلى الشعور بالإحباط أما الفئة الثانية لنسبة 37.5% أن عدم وجود حوافز لا يؤدي إلى شعورهن بالإحباط، أما بنسبة 45.45% أكدت بأنه يوجد هناك حوافز ويتحملن عليها في العمل

جدول رقم (16) يوضح تناسب الأجر مع الجهد المبذول:

النسب المئوية	التكرار	تناسب الأجر مع الجهد
43.18%	19	نعم
56.82%	25	لا
100%	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (16) أن نسبة 56.82% من المبحوثات ممن أجبن أن الأجر لا يتناسب مع الجهد المبذول، وذلك راجع إلى ساعات العمل الطويلة وضغوط العمل، أما نسبة 43.18% من المبحوثات أجبن بأن الأجر يتناسب مع الجهد وذلك يرجع لبساطة المهام التي يؤديها.

جدول رقم (17) يوضح اعتراف الإدارة بالأعمال التي تقدمها الموظفة:

النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات	النسبة المئوية	التكرار	اعتراف الإدارة بالأعمال المنجزة
			54.55%	24	نعم
70%	14	عدم وجود معايير واضحة في عملية التقييم	45.45%	20	لا
30%	06	كبر المؤسسة وكثرة الأعباء			
100%	*20	المجموع	100%	44	المجموع

• هذا العدد لا يمثل عدد المبحوثين بل بل من أجابوا بلا فقط.

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (17) أن نسبة 54.55% من أفراد العينة أكدوا بأن الإدارة تقوم بالاعتراف بالأعمال التي تقدمها الموظفة وهذا من بين واجبات الإدارة والقوانين، أما بنسبة 45.45% أجابوا بأن الإدارة لا تقوم بالأعمال التي تقدمها الموظفة حيث أرجعت الفئة الأولى السبب إلى عدم وجود معايير واضحة في عملية التقييم تليها فئة 30% ممن أرجعوا السبب إلى كبر المؤسسة وكثرة الأعباء وهي ما يحول دون اعتراف المؤسسة بمجهودات العاملات ومكافأتهن عليها.

جدول رقم (18) يوضح استخدام المهارات في العمل:

النسب المئوية	التكرار	الاقتراحات	النسب المئوية	التكرار	استخدام المهارات
			90.91%	40	نعم
25%	01	التفكير المتكرر في الأولاد	9.09%	04	لا
50%	02	سلطة الزوج			
25%	01	بعد المسافة			
100%	*04	المجموع	100%	44	المجموع

- هذا العدد لا يمثل أفراد العينة بل من أجابوا بلا فقط.
- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (18) أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 90.91% أقرروا بأنهم يستخدمون مهاراتهم في العمل فهذا راجع إلى التمتع بروح المسؤولية اتجاه عملهم وإنجازه على أكمل وجه وهذا أيضا من أجل الحصول على حوافز وترقيات في المهنة أما نسبة 9.09% أجبن بأنهم لا يستخدمون مهاراتهم في العمل حيث أرجعت الفئة الأولى السبب يعود إلى سلطة الزوج بنسبة 50% أما نسبة 25% من أفراد العينة

جدول رقم (19) يوضح الشعور بالاستقرار في العمل:

النسب المئوية	التكرار	الشعور بالاستقرار في العمل
20.45%	09	نعم
79.55%	35	لا
100%	44	المجموع

تشير بيانات الجدول رقم (19) أن نسبة 79.55% من المبحوثات لا يشعرن بالاستقرار في العمل وذلك راجع إلى عدم وجود تحفيزات مادية وعدم وجود بيئة ملائمة تشجع على العمل والإبداع، تليها نسبة

20.45% ممن أجبن بأنهن يشعرن بالاستقرار في العمل، وذلك يرجع إلى أنهن يتمتعن بالمهارة الكافية لأداء مهامهن مما يجعلهن يحسسن بالاستقرار الوظيفي كما أن مناصبهن تتناسب مع إمكانياتهن الأمر الذي يساعدهن في الحصول على ترقية مهنية.

جدول رقم (20) يوضح ملائمة ظروف العمل للقيام بالمهام:

النسب المئوية	التكرار	الاقتراحات	النسب المئوية	التكرار	ملائمة ظروف العمل للقيام بالمهام
			22.93%	10	نعم
79.42%	27	نقص التجهيزات	77.27%	34	لا
20.58%	07	صعوبة اللوائح القانونية			
100%	34*	المجموع	100%	44	المجموع

- هذا العدد لا يمثل أفراد العينة بل من أجابوا بلا فقط.
- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (20) أن أغلبية المبحوثات أقروا بأن ظروف العمل غير ملائمة للقيام بالمهام بنسبة 77.27% حيث أرجعت الفئة الأولى السبب نسبة 79.42% إلى نقص التجهيزات تليها نسبة 20.58% من المبحوثات أن السبب يعود إلى الشعور بالضغط أثناء أدائهن في ميدان العمل، أما بالنسبة 22.93% من أفراد العينة أجابوا بأن ظروف العمل ملائمة للقيام بالمهام وهذا راجع إلى توفر كل المستلزمات التنظيمية المناسبة لأعمالهن.

جدول رقم (21) يوضح تمييز المرأة على الرجال خاصة في أداء العمل داخل المؤسسة.

النسب المئوية	التكرار	الاقتراحات	النسب المئوية	التكرار	تمييز المرأة على الرجال
			31.82%	14	نعم
71.44%	10	تؤثر على عمله	68.18%	30	لا
14.28%	02	نقص المردودية			
14.28%	02	التمييز العنصري			
100%	*14	المجموع	100%	44	المجموع

- هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل من أجابوا بنعم فقط.
- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (21) أن نسبة 68.18% من أفراد العينة أجابوا بأنه لا يوجد تمييز بين النساء وزملائهم الرجال داخل المؤسسة لعدم وجود تفاوت بين الرجل والمرأة في أداء المهام أما بنسبة 31.82% من المبحوثات أفروا بأنه يوجد تمييز بينهن وبين زملائهم الرجال وأرجعت الفئة الأولى والمقدرة ب 71.44% أن هذا يؤثر على أدائهن في العمل تليها نسبة 14.28%

جدول رقم (22) يوضح العلاقة مع الزملاء في العمل:

النسب المئوية	التكرار	العلاقة مع الزملاء
27.27%	12	حسنة
72.73%	32	عادية
00%	00	سيئة
100%	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (22) أن نسبة 72.73% من أفراد العينة أجبن بأن العلاقة مع زملائهم عادية تتمثل في علاقات عمل فقط، تليها نسبة 27.27% من المبحوثات اللاتي أجبن أن العلاقة مع الزملاء حسنة وبالتالي عدم وجود صراعات حول الدور والمكانة، الأمر

الذي يرجع إلى الثقافة التنظيمية في العمل والتي تشجع على زيادة الشعور بروح الفريق الواحد وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة المسطرة من قبل المسؤولين.

جدول رقم (23) يوضح توفر وسائل المواصلات من المنزل إلى العمل:

النسب المئوية	التكرار	توفر وسائل المواصلات
%34.10	15	نعم
%65.90	29	لا
%100	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (23) أن نسبة 65.90% من المبحوثات أجبن بأنهن يملكن وسائل مواصلات من المنزل إلى مكان العمل وذلك راجع إلى ظروفهن المادية الحسنة حيث عمدن إلى شراء وسيلة مواصلات حتى لا يتأخرن عن العمل، حيث نجد أن نسبة 34.10% بأنهن لا يملكن وسيلة مواصلات ويرجع ذلك إلى مستوى معيشتهم الذي لا يسمح لهن باقتناء سيارة.

جدول رقم (24) يوضح تعرض المرأة العاملة للمضايقة:

النسب المئوية	التكرار	التعرض للمضايقة
%00	00	نعم
%100	44	لا
%100	44	المجموع

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (24) أن نسبة 100% من المبحوثات أجبن بأنهن لا يتعرضن لمضايقات أثناء أدائهن للعمل، وهذا ما يرجع إلى التطور الذي وصلت إليه المؤسسة خاصة من حيث الثقافة التنظيمية الممارسة داخل المؤسسة والتي تستند إلى المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة وتشجيع ثقافة فريق العمل التي تساعد المؤسسة على الارتقاء.

جدول رقم (25) المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها:

النسبئوية	التكرارات	المشكلات التنظيمية
18.18%	08	مشكلة الانضباط والتنسيق
9.09%	04	بعد المسافة، تقارب فترات العمل
13.63%	06	مشاكل مع الإدارة عدم التفاهم مع المسؤولين
59.09%	26	مسؤولية الزواج، الظروف البيئية السيئة المحيطة بالعمل
100%	44	المجموع

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (25) أن نسبة 59.09% من أفراد العينة أكدت بأن من بين المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها المهني هي مسؤوليات الزواج ورعاية الأطفال والظروف السيئة المحيطة بالعمل والتي لا تستطيع التكيف معها وبالتالي يؤثر على أدائها بالإضافة إلى المسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتقها كتربية الأولاد وغيرها مما يؤدي إلى عدم الاستقرار النفسي والاجتماعي لهن، أما لنسبة 18.19% من أفراد العينة أقرت بأن المشكلات التنظيمية التي تواجههم هي مشكلة الانضباط والتنسيق كعدم ضبط المهام الخاصة بالعاملات وغيرها، تليها نسبة 13.63% من المبحوثين أكدوا بأنهم يواجهون مشكلات مع الإدارة.

المحور الرابع: المعايير المعتمدة في ترقية المرآة العاملة.

جدول رقم (26): يوضح المعيار المعتمد في الترقية.

النسبة المئوية	التكرار	معايير الترقية
%20.84	10	الاقدمية
% 31.25	15	الشهادة
% 47.91	23	الاقدمية والشهادة معا
% 00	00	تقييم الأداء
% 00	00	المسابقات والامتحانات المهنية
% 100	48	المجموع

هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من اقتراح.

يتبين من بيانات الجدول 26 أن أغلبية أفراد العينة أقر بأن المعايير المعتمدة في ترقية المرآة العاملة هو الأقدمية والشهادة معا.

كونها عناصر أساسية 3شروط منظومة الحوافز والتي تستند إليها المؤسسة في الترقية أما النسبة قدرت بـ %47.91 من المبحوثات أكدت أن المقدار يكون على أساس الشهادة اما آخر نسبة و المقدرة بـ %20.84 أن المعيار يكون على أساس الأقدمية وهي نسب متفاوتة

جدول رقم (27) يوضح فعالية نظم الترقية:

النسب المئوية	التكرار	فعالية نظم الترقية
%2.17	01	فعالة
%82.62	38	إلى حد ما
%15.21	07	غير فعالة
%100	*46	المجموع

- هذا العدد لا يمثل أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال واحد.
- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (26) أن أغلبية المبحوثات أجبن بأن نظام الترقية فعال إلى حد ما بنسبة قدرت ب 82.62% الأمر الذي يستدعي إعادة النظر فيه لاعتباره أمر مهم بالنسبة للعامل أما نسبة 15.21% أكدوا أن نظام الترقية غير فعال لا يمس جميع الموظفين أما نسبة 2.17% أقرروا بأن النظام فعال كونه يستند إلى شروط وقوانين وكل من توفرت فيه الشروط يخضع للترقية.

جدول رقم (28) يوضح تأثير التطبيق غير الموضوعي للترقية على الاستقرار الوظيفي:

التطبيق غير الموضوعي	التكرار	النسب المئوية
عدم وضوح النصوص	10	22.73%
عدم الالتزام بتطبيقها	34	77.27%
المجموع	44	100%

- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (27) أن نسبة 77.27% من المبحوثات أكدن بأن التطبيق غير الموضوعي للترقية يؤثر على الاستقرار الوظيفي يعود إلى ضعف تطبيقها أما نسبة 22.73% من المبحوثات أن السبب يعود إلى عدم وضوح النصوص واللوائح الإدارية التي توضح كيفية تطبيق نظام الحوافز كما أنه نظام يحتاج إلى ترقية وإعادة الاعتبار.

جدول رقم (29) يوضح كيفية اعتماد منظومة واضحة للترقية

منظومة ترقية إيجابية	التكرار	النسبة المئوية
قوانين واضحة ودقيقة	30	60%
معايير محددة ودقيقة	20	40%
المجموع	* 50	100%

- هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من اقتراح.
- يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (28) أن نسبة 60% من المبحوثات أجبن بأن المنظومة الواضحة والإيجابية للترقية يكون عن طريق قوانين واضحة ودقيقة وهذا حيث يتوجب على المؤسسة أن تضع لوائح وقوانين واضحة حتى يتسنى للعمال أن يتعرفوا على مختلف القوانين التي تنظم حركة الترقية داخل المؤسسة التي تسمح لهم بالتنافس بشكل قانوني في الحصول على الترقية أما نسبة 40% من المبحوثين أجابوا بأن اعتماد المؤسسة على منظومة واضحة للترقية تقوم على أساس المعايير الدقيقة والواضحة

حيث يجب أن توفر المؤسسة جملة من المعايير تستند إليها أثناء الشروع في ترقية العمال وذلك وفق توفر الشروط اللازمة في العمل حتى يتسنى لهم المنافسة على تلك المناصب.

نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

الفرضية الجزئية الأولى:

أثبتت البيانات الإحصائية الواردة في الدراسة الميدانية والمتعلقة بفرضية الدراسة "من بين معوقات التربية المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة من بينها دورها الاجتماعي داخل الأسرة، ان هناك علاقة قائمة بين ترقية المرأة ودورها الاجتماعي في الأسرة حيث تؤثر الحياة الأسرية للمرأة العاملة على حياتها المهنية ذلك مونها تؤثر من خلال شعورها بالمسؤولية الزائدة إتجاه أسرته وإتجاه عملها إذ مر الذي يزيد في شعورها بالضغط والإجهاد الأمر الذي قد يؤثر على إنضباطها في العمل كما يؤثر على أدائها لأدوارها المهنية الأمر الذي قد يكون من بين الأسباب التي تحول دون حصولها على الترقية نتيجة الشعور بالإجهاد الذي قد يؤدي إلى الإحباط وضعف الاداء وهو ما يتنافى مع متطلبات العمل التي تستوجب المنافسة في فعالية الاداء وتشير الجداول التالية إلى ذلك، حيث يشير الجدول رقم 02 ان أغلب مفردات العينة متزوجات وذلك بنسبة 90.90 % وهنا نستطيع القول ان الاستقرار في الحياة العائلية كبير على أداء المرأة وبالتالي على ترقيتها فإذا كانت مستقرة في البيت فهي تستطيع ان تواجه مختلف ظروف العمل بينما إن كانت غير مستقرة في بيتها وتوجهها الكثير من الصعوبات فهو ينعكس على أدائها وبالتالي على ترقيتها كما يشير الجدول رقم(3) الذي يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثات إلا ان أغلب المبحوثات حالتهن متوسطة بنسبة 88.66 % وهنا يشير الأمر إلى ذلك يرجع للحالة العامة للمجتمع وهنا نجد أن اغلب الاسر تسعى إلى الأسر إلى مستوى معيشي معين لذلك فكل العاملات يسعين إلى تحسين ظروفهن المعيشية مما يجعلهن بجهتهن في اداء مهتهن وبذلك يتأثرن بالسلب او بالإيجاب في عملية الترقية ومن خلال ذلك نستطيع القول ان الظروف العائلية تنعكس على اداء العاملات وبالتالي يؤثر ذلك على ترقيتهن.

ومنه نستطيع القول ان الفرضية الجزئية الاولى تحققت .

2. الفرضية الجزئية الثانية: من خلال البيانات الاحصائية الوارد في الدراسة الميدانية والتي تشير الى البحث في العلاقة الكامنة بين المتغيرات البحثية التي تشير إليها الفرضية الجزئية الثانية والمتمثلة في "تؤثر الكفاءة المهنية على ترقية المرأة العاملة " وهنا القول نستطيع القول على ان هناك علاقة قوية بين

الكفاءة المهنية والحصول على الترقية ويرجع ذلك الى ان لكل من مستوى التعليمي والفكري والمعرفي ولكل من الخبرات المهنية والتقنية التي تتحصل عليها العاملات قبل العمل او اثناءه يؤثر بشكل كبير على مستوى ادائهم فالأداء اصبح محل تنافس خاصة في عصر المعلومات و العولمة و التي باتت تتحكم في مجريات العمل داخل المؤسسات وهو ما يجعل المؤسسة تسعى الى تحسين اداء عمالهم مما يجعلهم في سعي مستمر لزيادة فعالية ادائهم وبذلك تؤثر الكفاءة المهنية لكل عامل على اداءه وعلى حصوله على الترقية وهو ما تؤكدته المؤشرات الاحصائية الواردة في الجداول التالية : الجدول الذي يوضح المعايير المعتمد في الترقية والتي تشير الى ان الترقية تستند الى الخبرة والاقدمية في العمل بنسبة 20.84% كما تشير نسبة 47.91 من المبحوثين ان الشهادة لها دور كبير في عملية الترقية كما اشارت نسبة 81.82% من المبحوثات أقررن ان مؤهلاتهن العلمية تتوافق مع عملهم ومناصبهن الامر الذي يسهل عليهن الاداء وزيادة الفعالية فيه كما اقرت نسبة 63.64% من المبحوثين انهن راضيات عن ادائهن وهو ما يزيد في ثقتهن ويساعد في زيادة مجهودهن اتجاه العمل كما تشير نسبة 31.82% من المبحوثات أن عدد سنوات خبرتهن ينحصر بين (6-10) سنوات ونسبة 18.19% من المبحوثات تصل عدد سنوات خبرتهن إلى 15 سنة وهو ما يساعد في إطلاعهن على كل مستجدات العمل ويساعدهن في الحصول على الترقية وبالتالي: تم تحقق الفرضية الثانية:

الفرضية الجزئية الثالثة:

تشير البيانات الاحصائية الواردة في الدراسة الميدانية والمتعلقة ببحث العلاقة القائمة بين المتغيرين الموضحين في الفرضية الثالثة إلى "تواجه المرأة العاملة المشكلات التنظيمية تؤثر على ادائهم المهني" حيث لا تخلوا اي وظيفة من المشكلات التنظيمية كما ان المؤسسات بالرغم من سعيها لتحسين ظروفها اكدت نسبة 13.63% لداخلية لا تزال تعاني من العديد من المشكلات التنظيمية داخل بيئتها المحلية كالتجهيز والعلاقات واللوائح القانونية وعملية الاتصال بين المسؤولين والعاملين وبذلك تؤثر هذه الامور بشكل أو بآخر على أداء الموظفين وهو ما قد يؤثر على حصولهن على الترقية وتشير البيانات الاحصائية الواردة في الجداول الواردة في الدراسة الميدانية إلى ان المبحوثات تعاني من مشكلات الانضباط والتنسيق بين الادارات وذلك بنسبة 18.19% كما أكدت نسبة 13.63% من بحوثات أنهى يعانين من مشكلات مع الادارة و عدم التفاهم مع المسؤولين كما اكدت نسبة 82.62% من المبحوثين أجبن أن فعالية نظام الترقية فعال إلى حد ما وهذا يؤثر على الترقية كما تشير نسبة

22.73% من المبحوثات اجبن بان عدم وضوح النصوص المتعلقة بالترقية تؤثر على الترقية كما ان نسبة يؤكدن أن عدم الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بتطبيق الترقية وهو ما انعكس عليهم بالسلب كما اشارت نسبة 77.27% من المبحوثين إلى أن هناك نقص تجهيزات في أماكن عملهن، كما اشارت نسبة 79.55% من المبحوثات إلى أنهن لا يشعرن لا يشغرن بالاستقرار في أماكن عملهن، كما تشير نسبة 45.45% من المبحوثين إلى أن الإدارة لا تعترف بمجهودهن المبذول ، و تشير نسبة 56.82% من المبحوثين إلى أن إلى أن الأجر لا يتناسب مع مجهودهن الأمر الذي يؤثر على شعورهن بعدم الاستقرار في العمل و بالتالي قد يحول دون ترقيتهن من خلال المعطيات السابقة نستطيع القول أن المشكلات التنظيمية أثرت على آدائهن و بالتالي على حصة لهن على الترقية من خلال ما سبق نستطيع القول أن الفرضية العامة و المتمثلة " من أهم معوقات الترقية المهنية التي تواجه المرأة العاملة هي جنسها و نظرة الرجال لها".

أن الفرضية الى نسبة التي تشير إلى " من أهم ملحقات المهنية التي تواجه ترقية المرأة العاملة هي المشكلات التنظيمية والحالة العائلية وكفاءتها المهنية" و بالتالي ونظرا لتحقيق الفرضيات الجزئية في الدراسة نستطيع القول أن الفرضية الرئيسية للدراسة تحققت.

النتائج العامة

من خلال تعرضنا في هذا الفصل إلى عرض المعطيات المتحصل عليها من فئة المبحوثين، قمنا بتحليل البيانات ومناقشتها النتائج على ضوء الفرضيات التي بغيت عليها الدراسة، محاولين ترجمة هذه المعلومات باستخدام الأساليب الكمية ذات الدلالات الإحصائية إل مجموعة الحقائق المرتبطة بالدراسة، حيث أننا توصلنا إلى النتائج المتعلقة بالبحث على مستوى معين من الموضوعية والدقة حيث توصلنا إلى النتائج التالية.

بالنسبة للفرضية الأولى هناك تأثير المعوقات الترقية المهنية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة من ناحيتها دورها اجتماعي بحيث تأثير الحياة الأسرية للمرأة العاملة على حياتها المهنية وذلك بشكل إيجابي أو سلبي.

شعورها بالإجهاد الذي يؤدي إلى إحباط ضعف الأداء المهني

أما بالنسبة للفرضية الثانية تأتي الكفاءة المهنية على الترقية المهنية للمرأة وذلك من خلال

- المستوى التعليمي والفكري والخبرات المهنية وبالتالي أصبح أداء محل تنافس خاصة في عصر المعلومات
- تأتي المشكلات التنظيمية على أدائها الوظيفي بحيث:
- رغم سعي المؤسسات إلى تحسين الأداء لا تزال تعاني من المشكلات داخل بيئتها ... واللوائح القانونية.
- التميز هو أحد المعوقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي
- الأجر الذي تلقاه المرأة يعادل ما تقوم به من عمل وجهد

خاتمة عامة

خاتمة:

ينتهي كل بحث علمي بمجموعة من النتائج والحقائق التي يصل اليها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لموضع دراسته، وقد حاولت جاهدة في دراستي هذه للوصول الى نتائج علمية وموضوعية ومنطقية تتناسب مع الواقع وتعطي صورة حقيقية لظاهرة عمل المرأة، ذلك أنه لم يعد نوجها مشكلا في حد ذاته وإنما المشكل الآثار المرتبة عن هذا الخروج حيث كانت المرأة تتأثر بوظيفة فطرية المتمثلة في تربية الأطفال وقيام بشؤون منزلها وزوجها وعائلتها لكن مع التغيرات التي طرأت على العديد من الأبنية الاجتماعية حصل نوع من التغيير في أدوارها فتعلمها وحصولها على شهادات عليا وظهور العولمة وتأثيراتها والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عوامل جعلت من خروج المرأة للعمل ضرورة من ضرورات الحياة وهو الحال في المجتمع الجزائري فقد أحرزت المرأة من خلال جهودها ورغباتها لتحقيق طموحاتها للنجاح وحصولها على مكانة وتحقيق ذاتها، فالمرأة الناجحة هي التي بإمكانها القيام بأدوارها الأموية والوظيفية على أكمل وجه بتغلبها على الصعوبات التي تواجهها جراء تعدد أدوارها، فهي الآن تستوعب المعوقات وتجاوزها و تتكيفها في بعض الأحيان معها لتستمر عجلة الحياة ، وعليه نقدم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات لتقادي هذه المشاكل هي:

- 1- يتطلب من المؤسسات الثقافية والتربوية ومن ادارة العمل المسؤولية رفع المستويات الثقافية والمهارات التقنية وتطوير الخبرات العملية.
- 2- عمل المرأة ألا تنقطع عن العمل ولا تتغيب فيه مهما تكن الأسباب لأن انقطاعها عن العمل يضر الانتاجية التي يريدتها المجتمع منها.
- 3- ضرورة قيام الزوج والأقارب وأبناء المجتمع المحلي تغيير أفكارهم ومواقفهم إزاء عمل المرأة واحترامه وتقديره مع تشجيع المرأة على ممارسة المهنة التي تتلاءم مع امكاناتها.
- 4- محاولة عدم اىصال المرأة الى حالة من الاجهاد والتأخر وهذا بطبيعة الحال يؤثر على الأداء الوظيفي لها.
- 5- ضرورة الاعتراف به مجهودات العاملات تقدير ذلك لما له أثر على رفع الروح المعنوية للعاملة ومنه الى زيادة كفاءة وفعالية الأداء.
- 6- اعطاء أهمية أكبر للمرأة العاملة والاستماع لمشكلاتها المتعلقة بالعمل.

قائمة المراجع

أولاً : معاجم والقواميس :

- (1) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، نكتبة لبنان، 1978، ص14.
- (2) احمد زكي، معجم مصطلحات الإدارية، القاهرة، دار الكتاب، 1986، ص430.
- (3) جيل فريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة محمد الأسعد، بيروت، دار مكتبة الهلال، 2011، ص20.
- (4) عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، الإسكندرية، الكتاب الجامعي الحديث، 1998.
- (5) المنجد اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، بيروت، 2000.
- (6) نوجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم، بيروت، دار النهضة العربية، 1983.
- (7) يوسف محمد البقاعي، قاموس عربي عربي، بيروت، دار الفكر للطباعة والنشر، 2011.

ثانياً: الكتب

• باللغة العربية

- (1) احمد بوزيد، البناء الاجتماعي المفهومات، القاهرة، الدار القومية للطباعة والنشر، 1965.
- (2) محمد أنس قاسم جعفر: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2.
- (3) انتوني غندر، علم الإجماع ترجمة فائز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005.
- (4) أنتوني، غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فائز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2001.
- (5) حسان محمد أحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط2، دار الطليعة، لبنان، 1986م.
- (6) خير خليل جميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، بدون طبعة، 1998.
- (7) دايفيد شارب والينور جونسون، إدارة الصراع مع رئيسك، الرياض، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، 2009.
- (8) رابح تركي، أصول التربية والتعليم في الجزائر، ديوان مطبوعات الجامعية، 1999.
- (9) روبرت ميميتس وحسين عمر، المرأة والعمل في أمريكا، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، بدون طبعة، 1959.
- (10) زكي محمود هاشم، الاتجاهات الحديثة في إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ط2 القاهرة، 1977.

- 11) زهير بوجمعة شلابي، الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة، الأردن، دار اليازوري العلمية، 2012.
- 12) سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، الأردن، دار الفكر، 2001.
- 13) سامية محمد فهمي، المرأة في التنمية، مصر دار المعرفة الجامعية، 1997.
- 14) سعد نواف العتري، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 15) سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، بيروت، دار النهضة، 1984.
- 16) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
- 17) عادل حسن، الأفراد في الصناعة، بيروت، دار النهضة العربية، 1985.
- 18) عائشة التايب، النوع وعلم الاجتماع العمل، القاهرة، منظمة المرأة العربية، 2011.
- 19) عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، الإسكندرية، الكتاب الجامعي الحديث، 1998.
- 20) عصام توفيق أحمد ملحم، مصادر المعلومات الالكترونية في المكتبات الجامعية، الرياض، 2011.
- 21) عمر مصطفى محمد النعاس، الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، بيروت، دار الفكر العربي، 2008.
- 22) فازي عناية: منهجية البحث عند المسلمين، الجزائر، دار البحث، 1985م.
- 23) فاطمة عمر نصيف، حقوق المرأة وإيجابياتها في ضوء الكتاب والسنة، تهامة للنشر، جدة 1992.
- 24) فوزي حبش، الموظف العام حقوقه وواجباته مجلس الخدمة المدنية، بيروت، بدون طبعة، 1982.
- 25) كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت، دار النهضة للطباعة والنشر، 1984.
- 26) كاميليا عبد الفتاح ابراهيم، سيكولوجية المرأة العاملة، بيروت، دار النهضة 1984.
- 27) الكسندر كولوننتاي وفواز الطرابلسي، تحرير المرأة العربية بيروت، دار الطليعة، 1972.
- 28) كوقات عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط7، الأردن، دار الفكر، 2001.
- 29) محمد الفاتح المغربي، السلوك التنظيمي، عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016.

- (30) محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973.
- (31) محمد أنس قائم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها في التشريع الجزائري سلسلة قانون المجتمع ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، بدون طبعة، 1984.
- (32) محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري. دار الفكر العربي. 1973.
- (33) محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي قواعد ومراحل التطبيقات، ط2، دار وائل، الأردن، 1999.
- (34) محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1994.
- (35) محمد علي مهد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، ط2، الاسكندرية، 1981م.
- (36) محمد فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري الإسكندرية السلطة الإدارية، دار النشر الثقافية، 1969.
- (37) محمود يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988.
- (38) معن خليل العمر، علم اجتماع الأسرة، الأردن، دار الشروق للنشر، 2002.
- (39) المنجد اللغة العربية المعاصرة، دار الشرق، بيروت، 2000.
- (40) ناي بنسادون، حقوق المرأة منذ البداية حتى أيامنا، ترجمة وجيه البعيني، بيروت، عويدات للشرق والطباعة، 2001.
- (41) نبيل حسين النجار ومدحت مصطفى راغب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة.
- (42) نعامة سليم، سيكولوجية المرأة العاملة، سوريا، مكتب الخدمات، الطباعة، 1984.
- (43) هاشمي حرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010..

ثالثا: المجلات العلمية

- (1) حمزة جواد جواد خضير، مشكلات المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بابل.
- (2) حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد المجلد، 14، الموصل، 2007.
- (3) سعاد مسلم هالي، المرأة الجزائرية نضالا وعملا، مجلة الشرطة، الجزائر، العدد 34.
- (4) سمير بن موسى، صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة، مجلة العلوم الإنسانية، تيارت، العدد 4 ديسمبر، 2015.
- (5) سهام بوغندوسة وبوشرمة سامية، التطورات الاجتماعية الهوية المهنية لدى اخصائيين النفسين، المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة وإنتاج الهوية الفردية، جامعة سكيكدة.
- (6) صادق عبيس الشافعي، معوقات تواجه أعضاء التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، العراق بجامعة بابل، العدد3، 2010.
- (7) عباس محمود عوض وآخرون، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته، إسكندرية، دار المعرفة الجامعية. 1994.
- (8) عبد الكريم الرضا، التباين المكاني في العراق في ضوء مؤشرات الأهداف البنائية، مجلة Alustath الصادرة بجامعة بغداد، المجلد 2، إصدار 207، 2013.
- (9) عليا شكري، المرأة والمجتمع وجهة نظر علم الاجتماع، إسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1998.
- (10) فرحات نادية، عمل المرأة وأثرها على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حيسة بن بوعلي شلف، العدد8، 2012.
- (11) مازن مرسل محمد، استنطاق معنى الجندر، مجلة أداب المستنصرية، الصادرة، بجامعة المستنصرية، العدد. 32، سنة 2013
- (12) محمد سعيد أغمدي، عمل المرأة وأثارها على بعض وظائفها الأسرية، مجلة الجامعة الملك عبد العزيز، 1996.
- (13) هديل عبو جاسم الجندر، الفروق الاجتماعية بين الجنسين والمجتمع، مجلة كلية التربية للبنات، الصادرة بجامعة بغداد، المجلد 20، العدد2، 2002.

14) يسرى زريقة غزوان صديق ججاج، الدوافع الاقتصادية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين، المجلد 39. العدد 1، سوريا، 2017.

رابعاً: المؤتمرات والملتقيات العلمية

15) سهام موفق: المرأة والسلم الأهلي، " ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر الدولي السابع "حول المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي المرأة الجزائرية نموذجاً، لبنان، مركز جيل البحث العلمي، طرابلس، 19-21 جوان 2015.

خامساً: المذكرات والرسائل الجامعية

16) أسماء تقي، دور الترقية في رفع أداء الموظفين، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أحمد درارية ادرار، 2017/2018.

17) بن بوزيد خولة نسرين: مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

18) بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علوم التربية، فرع علم النفس الاجتماعي والاتصال، جامعة قسنطينة، 2003/2004.

19) جراد حفيظة، قانون الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة في الحقوق غير منشورة، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015.

20) السعيد قارة، نظام الترقية في المؤسسات والإدارات العمومية دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير الحقوق والعلوم الإدارية، قسم القانون العام، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1993.

21) صباح أسابع، التنظيم البيروقراطي والكفاءة الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجماع تنمية موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة. 2006/2007.

22) صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية بدون طبعة، 2000.

23) العارف سامي، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد علي محن داو أحاج، 2011/2012.

24) عبد الرؤوف بلعقاب، عمل المرأة وأثرها على العلاقة الزوجية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العيادي، جامعة محمد لمين دباغين. سطيف. 2016. 2017.

- 25) سيا غزال، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، جامعة الحاج لحضر، باتنة. 2016/2013
- 26) محمد انيس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1989.
- 27) نادية دربالي، الصلابة النفسية لدى المرأة العاملة المتزوجة، مذكرة لنيل شهادة الماستير في علم النفس تخصص علم النفس العيادي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016
- 28) ناقوس عبلة، ضغوط العمل وتأثيرها على أخلاقيات المهنة لدى الموظف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة ورقلة، 2013-2014.
- 29) هدى محمد السبيعي، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية، 2010.
- 30) بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة العامة، جامعة الجزائر، 2003.
- 31) أبو إبراهيم عبد الله، المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- 32) جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والجبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2006/2005
- 33) نورة بنت بداح محمد نوفل: معوقات فاعلية أداء المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية، (رسالة لنيل شهادة الماجستير في التربية، جامعة امام محمد بن سعود الإسلامية، اشراف إبراهيم بن محمد الفضير، 2011.

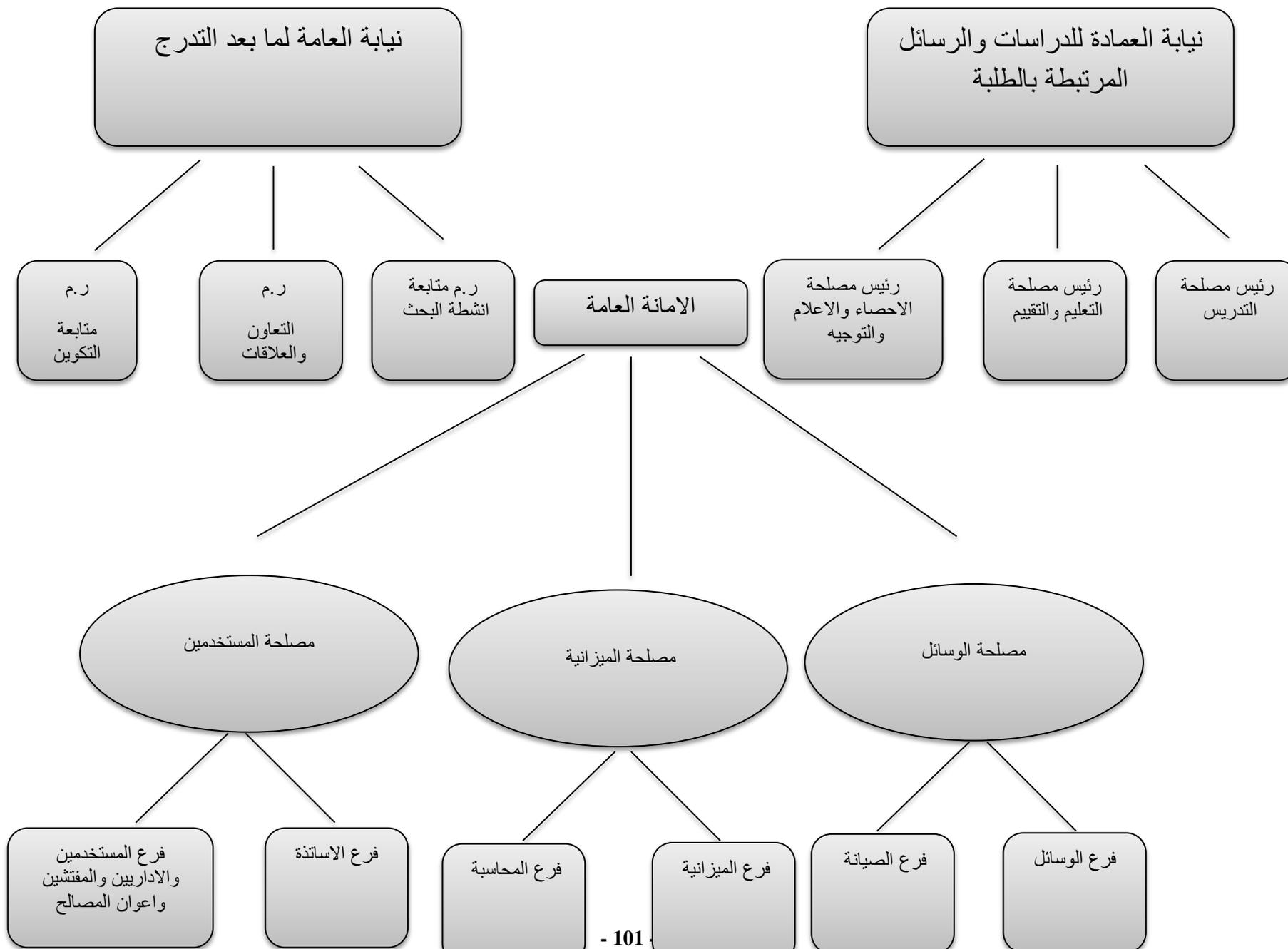
سادسا: القوانين والمراسيم

- 34) الجريدة الرسمية: المادة 106 من الأمر رقم 0306- الذي يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العدد 46، الجزائر، 16 جويلية، 2006.

• المراجع باللغة الأجنبية

- 35) www.kobani.net/nb/memreplc/blb do.memerreby.
- 36) Shamtossham.my.goo.net/t1044.tope.15/4/2013.
- 37) www.kopaninet/nb/menreplllly/bhb.do/mmenreblilly.p .
- 38) www.wikibada.
- 39) Www.wikibada.Com.

قائمة الملاحق



المحور الأول: بيانات شخصية.

1. السن:

2. الحالة المدنية:

<input type="checkbox"/>	متزوجة	<input type="checkbox"/>	أرملة	<input type="checkbox"/>	مطلقة
<input type="checkbox"/>	عدد الأولاد:				

3. الحالة الاجتماعية:

<input type="checkbox"/>	جيدة	<input type="checkbox"/>	متوسطة	<input type="checkbox"/>	ضعيفة
--------------------------	------	--------------------------	--------	--------------------------	-------

4. مقر السكن بالنسبة للعمل:

<input type="checkbox"/>	قريب	<input type="checkbox"/>	بعيد
--------------------------	------	--------------------------	------

5. عدد سنوات الخبرة:

6. المستوى التعليمي:

<input type="checkbox"/>	ابتدائي	<input type="checkbox"/>	متوسط	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>	جامعي	<input type="checkbox"/>	أخرى
--------------------------	---------	--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	-------	--------------------------	------

المحور الثاني: تؤثر ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة

7. ما الذي يدفعك للعمل ?

<input type="checkbox"/>	الحاجة المادية
<input type="checkbox"/>	سد أوقات الفراغ
<input type="checkbox"/>	تكوين علاقات اجتماعية
<input type="checkbox"/>	تحقيق الذات

8. كيف حصلت على هذا العمل؟ عن طريق:

<input type="checkbox"/>	مسابقة	<input type="checkbox"/>	اعتبارات شخصية
--------------------------	--------	--------------------------	----------------

..... أخرى تذكر:

9. هل يتوافق عملك مع مؤهلاتك العلمية؟

<input type="checkbox"/>	نعم	<input type="checkbox"/>	لا
--------------------------	-----	--------------------------	----

■ في حالة الإجابة ب "لا" لماذا؟

.....

10. هل تجدين صعوبة في الانضباط والمداومة المستمرة في عملك؟

لا

نعم

■ في حالة الإجابة بنعم، فما هو السبب؟

.....

■ كيف يؤثر ذلك على أدائك لمهامك؟

.....

11. هل تحسّين بالرضا في أدائك لعملك؟

لا

نعم

■ في حالة الإجابة ب «لا» لماذا

.....

12. كيف تؤثر ثقافة المجتمع على الترقية المهنية للمرأة العاملة؟

.....

المحور الثالث: المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة.

13. هل عملت في مكان آخر قبل انتقالك إلى العمل بالمؤسسة الحالية؟

لا

نعم

14. هل أنت راضية عن عملك؟

لا

نعم

■ إذا كانت الإجابة ب «لا» فهل هذا راجع إلى:

ضعف الأجر ونقص المكافآت

ظروف العمل البيئية

أخرى تذكر.....

15. هل سبق لك أن تحصلت على حوافز في عملك؟

نعم لا

■ إذا كانت الإجابة ب «لا» هل تعتقد أن يؤثر على أدائك في العمل؟

.....
.....

16. هل الأجر الذي تتلقينه يعادل ما تبذلينه من جهد؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب «لا» هل تعتقد أن هذا قد يؤثر على أدائك المهني؟

كيف؟.....
.....

17. هل تعترف الإدارة بما تقدمينه من أعمال؟

نعم لا

■ إذا كانت الإجابة ب «لا» فهل هذا راجع إلى:

عدم وجود معايير واضحة في عملية التقسيم

كبر المؤسسة كثرة الأعباء

18. هل تستخدمين مهاراتك في العمل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب «لا» برأيك هل هناك ما يعرقلك عن القيام بعملك في الوقت المناسب؟

.....

19. هل تشعرين بالاستقرار في عملك؟

لا

نعم

.....

20. هل ظروف العمل مناسبة للقيام بالمهام؟

لا

نعم

نقص في التجهيزات

قلة في المتخصصين

..... أخرى تذكر.....

21. هل برأيك يوجد تمييز بينك وبين زملائك من الرجال داخل المؤسسة؟

لا

نعم

■ إذا كانت نعم هل يؤثر عليك وعلى أدائك؟

.....

22. كيف هي علاقتك بزملائك في العمل؟

سيئة

عادية

حسنة

23. هل تتوفر وسائل مواصلات من المنزل إلى العمل؟

لا

نعم

24. هل تتعرضين للمضايقة بسبب كونك امرأة؟

لا

نعم

■ إذا كان نعم فما نوعها؟

.....

25. ما هي المشكلات التنظيمية التي تواجه المرأة العاملة وتؤثر على أدائها المهني؟

.....

.....

المحور الرابع: المعايير المعتمدة في ترقية المرأة العاملة؟

26. ما هو المعيار المعتمد على الترقية بالنسبة لك؟

الاقدمية

الشهادة

الاقدمية والشهادة معا

تقييم الأداء

المسابقات والامتحانات المهنية

27. ما مدى فعالية نظم الترقية ؟

غير فعالة

إلى حد ما

فعالة

28. هل يؤثر التطبيق غير الموضوعي للترقية على استقرارك الوظيفي؟

فساد العلاقات

تراجع الأداء

..... أخرى تذكر

29. كيف يتم اعتماد منظومة إيجابية للترقية؟

قوانين واضحة ودقيقة

معايير محددة ودقيقة

..... أخرى تذكر