

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
ميدان: العلوم الاجتماعية  
شعبة: علم الاجتماع  
التخصص: تنظيم وعمل  
إعداد الطالبة: مريم لهلاي  
بعنوان

## المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

نوقشت يوم: 2018/06/05

### لجنة المناقشة

- د. رباب رابح: أستاذ محاضر أ. .... جامعة قاصدي مرياح.....رئيسا  
د. بن زاف جميلة: أستاذ محاضر أ. .... جامعة قاصدي مرياح..... مشرفا ومقررا  
د. فرج الله صورية أستاذ محاضر ب. .... جامعة قاصدي مرياح.....مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي أنعم علينا بنعمه وورزقنا من فضله وعظيم كرمه الحمد لله على

اتمام هذا العمل المتواضع

وإن كان الشكر واجب لأحد من البشر فإنه واجب كل الوجوب إليك. أستاذتي المشرفة

"بن زاهد جميلة" شكرا على نصائح القيمة وتوجيهاتك التي لا تقدر بثمن .

ثم الشكر كل الشكر إلى كل أستاذ تتلمذت على يده وكان نموذجا يحتذى به. الأستاذة

بوساحة نجاتي التي امدتنا بالتوجيهات القيمة والنصائح النفسية طيلة فترة هذا العمل

المتواضع، كما لا ننسى الأستاذة الدكتورة بوزغاية باية، برفقة سميلة، والشكر موصول إلى

لجنة المناقشة.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	شكر وتقدير
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
١	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة</b>	
04	أولا- إشكالية الدراسة
06	ثانيا- فرضيات الدراسة
07	ثالثا- أسباب اختيار الدراسة
07	رابعا- أهمية الدراسة
07	خامسا- أهداف من الدراسة
08	سادسا- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
11	سابعا- الدراسات السابقة
15	ثامنا- المدخل السوسيولوجي
<b>الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة وعرض وتحليل البيانات</b>	
18	ثانيا- المنهج المستخدم في الدراسة
18	أولا- مجالات الدراسة
18	1-المجال المكاني
19	2-المجال الزمني
20	3-المجال البشري
20	رابعا- أدوات جمع البيانات
20	1-المقابلة
20	2-الاستمارة
21	الأساليب الإحصائية
22	خامسا: عرض وتحليل البيانات
22	1-عرض وتحليل البيانات الشخصية
25	2-عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى

35	3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية
46	ثانيا-النتائج العامة للدراسة
50	خاتمة
52	قائمة المراجع
56	الملاحق

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	22
02	يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل	23
03	يوضح توزيع المبحوثات حسب منصب العمل والحالة العائلية	23
04	يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد سنوات العمل	24
05	يوضح اتصال المسؤول المباشر بالمبحوثات بشكل مستمر	25
06	يوضح تعامل المبحوثات مع زملائهن بشكل مستمر إذا كان يزيد من شعورهن بالانتماء للمؤسسة	26
07	يوضح تلقي المبحوثات الثناء من المسؤول عند أداء الواجبات على أكمل وجه	27
08	يوضح مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء العمل	28
09	يوضح بمن تتصل المبحوثات عند مواجهة المشاكل في العمل	29
10	يوضح مناقشة المسؤول للمبحوثات في حل بعض المشاكل	30
11	يوضح الإجراء الذي يتخذه المسؤول ضد العاملات أثناء الغياب	31
12	يوضح منح المؤسسة فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التريصات والبرامج التدريبية	32
13	يوضح رضا المبحوثات على عملهن	33
14	يوضح أهم المعوقات التي تؤثر في استقرار العاملات في المؤسسة	34
15	يوضح الهدف من خروج المبحوثات للعمل	35
16	يوضح ما إذا كان للعاملات أطفال	36
17	يوضح أهم الصعوبات التي تمنع المبحوثات من المداومة المستمرة لعملهن بشكل جيد	37
18	يوضح الظروف الأسرية للمبحوثات تجعلهن يفكرن في ترك العمل	38
19	يوضح تغيب المبحوثات عن العمل	39
20	يوضح عمل المبحوثات لساعات طويلة يؤثر على عائلتهن	40
21	يوضح نظرة أسر العاملات لعملهن	41
22	يوضح هل يمنح المسؤول إجازة مؤقتة إذا كانت لدى المبحوثات ظروف	42

43	يوضح هل اضطرت المبحوثات إلى ترك العمل دون إذن من المسؤول	23
44	هل يوجد تعارض بين توقيت عمل المبحوثات وتوقيت تلمرس الأبناء أو الإخوة	24
45	يوضح هل المبحوثات موفقات بين عملهن وأسرتهن	25
45	يوضح هل المسؤولية الأسرية للمبحوثات تؤثر في استقرارهن الوظيفي	26

مَقْلَمَةٌ

## مقدمة:

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث ، أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم، باعتبار المرأة نصف المجتمع، فهي تحتل مكانة هامة سواء داخل الأسرة أو في المجتمع، ويعتبر العمل عنصراً هاماً في الحياة حيث يعتبر المصدر الأساسي للرزق والقوت لكل إنسان وهو أحد العوامل الرئيسية لاستمرار الحياة وتوفير مستلزماتها .

ونتيجة هذه التطورات التي حصلت أعطت للمرأة حق المشاركة في تنمية المجتمع وازدهاره ومساهمتها في العديد من الوظائف، ثم إن ظاهرة خروج المرأة إلى ميدان العمل، من أبرز الظواهر الاجتماعية في العصر الحديث، بحيث أن المرأة تعتبر نسق جزئي من الكل، وهو المجتمع إذ تساهم في تكوينه وبناءه وازدهاره ، وقد أثبتت هذه الأخيرة دورها في عدة مجالات فخروجها للعمل لم يكن مجرد صدفة، بل يرجع إلى تغير انساق الحياة الاجتماعية والذي تجسد من خلال الجهود التي تبذلها ورغبتها في خروج لتحقيق النجاح ، وبخروجها للعمل قد واجهت تشتت بين عملها في وظيفتها وفي بيتها .

فداخل الأسرة تقوم المرأة العاملة برعاية شؤون زوجها وتلبي مطالبه المختلفة، وتربي أبنائها وترعاها من النواحي الجسمية والنفسية وتشرف على إدارة شؤون بيتها وتقوم بكل واجباتها فيه، وبالإضافة إلى هذا فهي تمارس نشاطاً خارج بيتها في وسط تنظيمي تسيره جملة من القوانين والقواعد تفرض على المرأة الاحترام والتقدير بما بالوقت المحدد للعمل.

ومنه سنحاول دراسة موضوع "معيقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي" حيث سوف يتم تقسيم الدراسة إلى فصلين موضحة كالأتي :

**الفصل الأول:** وقد عنون ب "الإطار التمهيدي للدراسة" وقد تضمن الإشكالية، فرضيات وأسباب الاختيار الموضوع، ثم تليها الأهداف التي تسعى الدراسة إلى الوصول إليها، وكذلك المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ثم عرض لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

**الفصل الثاني:** والذي جاء تحت عنوان "الإجراءات المنهجية وتفسير وتحليل البيانات" وقد تضمن أدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة والمنهج المستخدم، وعرض وتحليل البيانات، بالإضافة إلى تقديم كافة النتائج المتوصل إليها والنتيجة العامة والخاتمة.



# الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

أولاً: تحديد الإشكالية.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

رابعاً: أهمية وأهداف الدراسة.

خامساً: مفاهيم الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة.

سابعاً: المدخل السوسيولوجي.

## إشكالية الدراسة

لقد كان لظهور المجتمعات الصناعية دورا مهما في ظهور ما يعرف بالمؤسسة، فالمؤسسات رغم اختلافها سواء كان ذلك في شكلها أو في طبيعة عملها فإن لها خطط واستراتيجيات تعتمد عليها وذلك لتحقيق الأهداف المسطرة. وبما أنها تضم مجموعة من الأفراد المتفاعلين فيما بينهم فإنها تسعى من خلالها لتحقيق الأهداف المرجوة وكذا الرفع من مستواها وذلك عن طريق خلق جو مناسب للعامل، من خلال الاهتمام به، وتوفير الحوافز له وتدريبه وكذا تحسين مهاراته، لذا يعد الاستقرار الوظيفي أحد أهم أسباب تحقيق المؤسسة لأهدافها، فهو ناتج عن العديد من العوامل والإجراءات التي تتخذها المؤسسة بهدف الحفاظ على موظفيها، الذين يمثلون سببا جوهريا في تحقيق أهدافها، فالاستقرار يعد عاملا من عوامل نجاح أي مؤسسة لأنه يخلق جو الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه مؤسستهم مما قد يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم وبذل قصارى جهدهم في تحقيق الأهداف مما قد يحقق نجاحها وتطورها واستمرارها

فالعامل يشعر بالانتماء والولاء للمؤسسة كونه أحد الأفراد العاملين بها، فإنه من واجب العامل تجاه مؤسسته وإدارتها بالعمل المخلص الدقيق وتحقيق الأهداف والغايات كل ما فيه مصلحة للعمل والمؤسسة بشكل عام وهو ما قد ينعكس إيجابا على نوع وحجم الأداء في المؤسسة.

ومع التطورات التي عرفتها المجتمعات في مختلف مجالات الحياة، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية الثقافية والفكرية، فقد أثر هذا على البنية الاجتماعية للأسرة وخاصة المرأة مما سمح لها بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات هذا من جهة ومن جهة أخرى زاد من مسؤولياتها، حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة،

فعمل المرأة خارج البيت قد يلزم عليها أن توفر كفاءتها وقدراتها من أجل القيام بالعمل على أكمل وجه، ولكن اغلب الوظائف التي تقوم بها المرأة (الطب، التعليم، إدارة) يجبرها على البقاء وقتا طويلا في العمل، والبعد عن أسرتها وهذا ما قد يؤثر سلبا على استقرارها بالمؤسسة.

الجامعة باعتبارها نسقا مفتوحا يؤثر ويتأثر بالمجتمع الخارجي، فإن هذه الأخيرة تعمل على تحقيق أهدافها وغاياتها وذلك بالاعتماد على مجموعة من العمليات التنظيمية التي لها دور في التأثير على كفاءة وفعالية المرأة داخل المؤسسة، بحيث أن عملية التنسيق لها دور مهم في التنظيم باعتبارها الوظيفة المسؤولة عن تأمين الاتصال بين المستويات الوظيفية الأخرى في الهيكل التنظيمي وتساعد كذلك على التكامل بين المراكز الإدارية، وبالإضافة إلى عملية التوجيه باعتبارها وظيفة إدارية مهمة إذ تنطوي على كل الأنشطة التي صممت لتشجيع المرؤوسين على العمل بكفاءة عالية وأكثر فعالية. فتتساءل هذه العمليات قد يؤدي إلى التأثير على عمل المرأة بحيث أنه قد يقلل من رضاها على العمل وبالتالي قد ينعكس على علاقتها بالمؤسسة، وكذا التقليل من شعورها من إنجاز عملها على أكمل وجه، وكل هذه الأمور قد تنتج لها مجموعة من المعوقات من ناحية التوفيق بين العمل ورعاية أسرتها، حيث نجد أن روبرت ميرتون أشار إلى المعوقات التي تواجه الفرد في وظيفته "بأنها النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه"، وكل هذه العراقيل والصعوبات قد تحول دون قيامها بوظيفتها على أكمل وجه سواء في وظيفتها أو في بيتها .

ومنه فان المرأة العاملة بالجامعة قد تواجه صعوبات في التوفيق بين عملها في البيت ومكان عملها، فما تمر به من مواقف و أحداث في العمل قد تؤثر على حياتها بشكل خاص والعكس، فتتعرض لضغوط متراكمة نتيجة عدم التكيف مع التوترات والإثناك وكذا نوعية الخدمات التي تقدمها المرأة العاملة للأفراد أو للمؤسسة، وطريقة تعاملها مع زملاءها في مكان العمل بحيث أنها قد تؤثر على استقرارها في المؤسسة، وهذا جراء التأخرات أو كثرة الغيابات التي تتعرض لها المرأة العاملة .

ومنه يطرح التساؤل التالي، هل تؤثر المعايير الاجتماعية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على

استقرارها الوظيفي؟

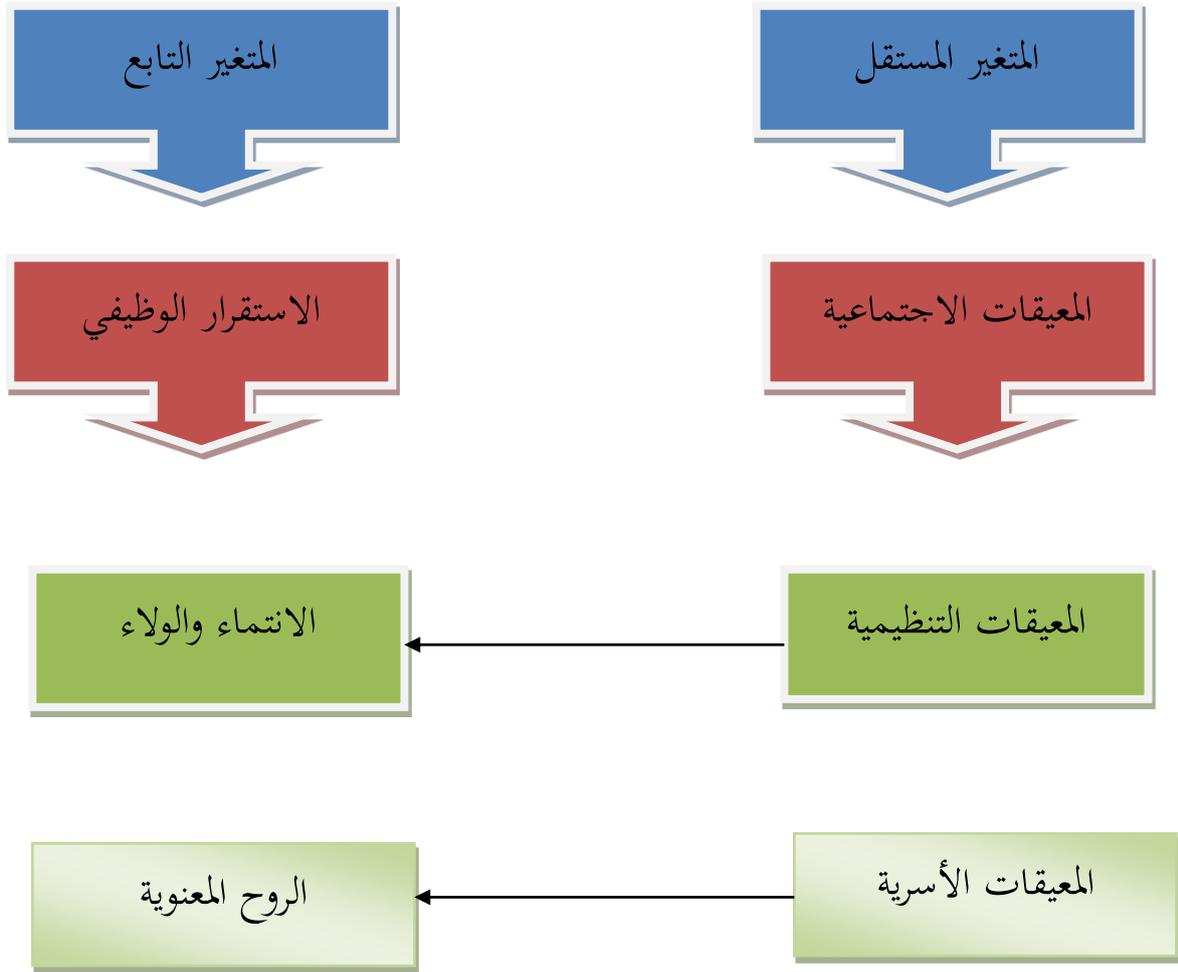
الفرضية العامة :

تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على استقرارها الوظيفي .

الفرضيات الجزئية :

تؤثر المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على ولائها وانتماءها للمؤسسة .

تؤثر المعوقات الأسرية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على الروح المعنوية .



رسم تخطيطي يوضح تفكيك الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة<sup>1</sup>

<sup>1</sup> من إعداد الطالبة

**1-أسباب اختيار الموضوع :**

- \*إمكانية دراسة الموضوع نظرا لوجود العديد من الدراسات التي تهتم بالمرأة العاملة.
- \*قلة الدراسات التي تناولت المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وربطها بمتغير الاستقرار الوظيفي ، وهذا على حسب اطلاعي.
- \*محاولة معرفة الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة سواء في البيت أو في مكان عملها.
- \*كون الموضوع في التخصص وحدائته في بعده السوسولوجي.
- \*السعي إلى تنمية المعارف النظرية و المنهجية المتعلقة بالموضوع .
- \*اتساع مجال عمل المرأة مما أدى إلى بروز عدة صعوبات والعراقيل لدى العاملات .

**2-أهمية الدراسة وأهدافها :****أ/أهمية الدراسة :**

تعود أهمية الدراسة إلى المرأة في حد ذاتها بحيث أنها تعتبر ركيزة من ركائز المجتمع، غير أن المرأة العاملة في الكثير من الأحيان تجد نفسها وحدها من يتحمل مسؤولية تعدد الأدوار بين ربة بيت وبين عملها، مما يعرضها للصعوبات في التوفيق بينهما وهذا ما يعود على عملها بشكل سلبي.

**ب/ أهدافها :**

- \*محاولة معرفة أثر المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على وولاءها للجامعة .
- \*محاولة معرفة أثر المعوقات الأسرية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على الروح المعنوية .
- \*أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سواء داخل الأسرة أو في العمل .

## 3-تحديد مفاهيم الدراسة :

## أ/المفاهيم الرئيسية :

## 1- المعينات :

المعوق: لغة: العائق في اللغة يمكن تحديده في اسم فاعل جمعه عوائق وهو المانع عن الشيء نقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائق عاقني العوائق, وعاقه عن الشيء أي منعه وشغله عنه فهو عائق والمصدر عوق, و العوق, والتعويق بمعنى التشبث و الحبس والصرف.<sup>1</sup>

اصطلاحاً: أول من استخدم مفهوم المعوقات في الفكر التنظيمي هو " روبرت ميرتون " عندما أشار إلى النتائج غير المتوقعة للنظام البيروقراطي والتي تشكل اختلالاً واضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة<sup>2</sup> عرفها احمد خاطر بأنها " اتجاهها سلوكيا سلبيا، فالمخطط الذي يرسم خطط قد يصطدم بأفراد المجتمع وسلوكهم الذي يعوقه عن تحقيق أي أنماط السلوك التي يريد المخطط أن يسير وفقا لها.<sup>3</sup>

ويعرفه محمد علي محمد " المعينات على أنها " النتائج أو العمليات التي يشهدها النسق الاجتماعي وينظر إليها بوصفها تؤدي إلى تهديد التكامل، والتوافق والاستقرار في هذا النسق<sup>4</sup>

## 2-الاجتماعية (الاجتماعي):

لغة: من (جمع) الشيء المتفرق (فاجتمع) وتجمع القوم اجتمعوا من هنا وهناك و (اجتماعي)نسبة للمجتمع أو من صفة للفرد الذي يتفاعل مع مجتمعه.<sup>5</sup>

اصطلاحاً : كل ما يتعلق بالعلاقات المتبادلة بين الجماعات والأفراد ويوجد العامل الاجتماعي إذ تأثر السلوك حتى لو كان متعلق بفرد واحد أو بجماعة سواء كان هذا الشخص أو هؤلاء الأشخاص موجودين من الناحية المادية أو غير موجودين<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>ابن منظور، لسان العرب، مجلد 10، دار الكتب العلمية، لبنان ، 2003، ص336/335.

<sup>2</sup>إحسان محمد الحسين -موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات -بيروت:ط1-1999-ص3.

<sup>3</sup>خاطر احمد مصطفى، تنمية المجتمعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص167

<sup>4</sup>محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيم (للتراث والمشكلات و الموضوع والمنهج )، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ط3، 2003، ص544.

<sup>5</sup>عبدالله بن ناصر سفران، المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2002، ص12.

<sup>6</sup>أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط2، بيروت، لبنان، 1982، ص380

التعريف الإجرائي: للمعوقات الاجتماعية :

هي مجموع الصعوبات والعراقيل التنظيمية والأسرية التي تواجه المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي تحول دون استقرارها الوظيفي.

### 3/تعريف المرأة العاملة:

حسب كاميليا إبراهيم هي: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة .<sup>1</sup>

وكما تعرفها الدكتورة "فريدة صادق" المرأة العاملة على أنها: " المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة".<sup>2</sup>

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة : ونقصد بالمرأة العاملة في دراستنا هي المرأة التي تزاوّل عملها في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة ورقلة، وتعرضها صعوبات ومشاكل في البيت وفي مكان العمل مما تؤثر على استقرارها الوظيفي .

### 3/الاستقرار الوظيفي:

أ/الاستقرار : لغة : الاستقرار جاء بمعنى متانة ، رسخ ، صلابة ، ثبات ، دوم ، واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار الثبوت والإقامة<sup>3</sup>

اصطلاحا : يعرفه محمد علي محمد " الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار"<sup>4</sup>

<sup>1</sup>كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1989، ص106.  
<sup>2</sup>بن علي كلثوم، تمثيلات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني، رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، 2013-2014، ص9 .

<sup>3</sup>أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1 ، المجلد1 ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 2008 ، ص1433.

<sup>4</sup>محمد علي محمد، مجتمع المصنع في دراسة علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975، ص201

ويعرفه احمد عبد الواسع " بأنه " إشعار العامل على الدوام بالأمن و الحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات ، وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية و ضمان أمنه وترقيته " <sup>1</sup>.  
الاستقرار في العمل هو بقاء الموظف في خدمة المنظمة لمدة أطول عن طوعية ورغبة دون ترك المنظمة حين تتوفر لديه البدائل , كما يعني مدى تمسك العامل بعمله في ظل توفر بدائل أخرى. .

وكان الاستقرار الوظيفي محل اهتمام الكثير من العلماء و الباحثين و قد ربطوه بعوامل الرضا عن العمل، سواء كانت اجتماعية، مادية. <sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي للاستقرار الوظيفي:

هو رضا المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على عملها وشعورها بالانتماء له، وهذا بتوفير لهاكل ما يجعلها تحقق أهدافها، ويزيد من ولاءها لعملها والمؤسسة.

### ب/ المفاهيم الثانوية :

#### 1-المعوقات التنظيمية (الوظيفية):

ويعرفه احمد زكي بدوي " المعوقات " بأن العائق الوظيفي أو المانع، هو كل النتائج أو العمل التي تحد من تكييف النسق الاجتماعي أو توافقهما كما تتضمن ضغطا وتوترا على مستوى البنائي " <sup>3</sup>

وأما روبرت ميرتون فيرى " بأنها "نتائج غير متوقعة ، كما أكد على فكرة المعوقات الوظيفية في التنظيم" <sup>4</sup>

#### 2- الانتماء والولاء:

##### أ/الانتماء :

"أنه ظاهرة تحدث نتيجة للعلاقات التبادلية بين المؤسسة والفرد يترتب عليها انفاق استثمار متبادل بالاستمرار في العلاقة التبادلية " <sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد الوهاب عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، ب ط، 1973، ص81.

<sup>2</sup> المداني حجاج، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من إداريي جامعة عمار تليجيبيلا غواط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014-2015، ص73.

<sup>3</sup> أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص120

<sup>4</sup> الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، 1983، ص53.

<sup>5</sup> محمد فتحي، 766مصطلح إداري، دار النشر الإسلامية، مصر، 2003، ص29

كما يعني الانتماء "أنه عملية يحدث فيها تطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة".<sup>1</sup>

ب/الولاء:

فهو "المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع نحو الفرد واستعداده لتقديم التضحية والقيم والمبادئ"<sup>2</sup>

## 5-الدراسات السابقة :

هي تلك الدراسات التي تحترم القواعد المنهجية في البحث العلمي ، وتعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة أساسية ومهمة فهي تساعد الباحث في التزويد بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ومن ثم يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية .<sup>3</sup>

الدراسة الأولى :

قامت الباحثة "سهام بنت خضر الزهراني" بدراسة بعنوان "معوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي"، دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص بمحافظة جدة رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ، جامعة الملك عبد العزيز السعودية 1432هـ/2013م. وتهدف هذه الدراسة التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي حيث يمكن تحديد أهم معالم الإشكالية التي أرادت الباحثة طرحها في جملة التساؤلات التي انطلقت منها وهي :

1-ما تأثير الدعم الأسري(الزوج -الأسرة ) على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

2- ما تأثير التنشئة الأسرية على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

3- ما تأثير ضوابط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي ؟

4-ما تأثير طبيعة المهنة على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

5-ما تأثير العلاقة بين الجنسين على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

6-ما تأثير تصرفات الإناث في محيط العمل على المرأة العاملة في القطاع الصحي ؟

7-ما تأثير عدد الأبناء على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

1محمد فتحي،مرجع سابق، ص156

2موسى اللوزي، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل، ط2 الأردن، 2003، ص17.

3 رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2004، ص79 .

8- ما تأثير مسؤولية تربية الأطفال على عمل المرأة في القطاع الصحي ؟

واعتمدت الباحثة في دراستها على منهج المسح الاجتماعي ، حيث أخذت عينة عشوائية بسيطة والتي قدرها 400 عاملة (تتمثل في العاملات في بعض مستشفيات محافظة جدة بالقطاعات العام و الخاص ) ، واستخدمت استمارة الاستبيان في جمع المعلومات .

#### النتائج المتوصل إليها:

- 1- أن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل .
- 2- أجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مشاكل من المرضى وأهاليهم .
- 3- أجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى .
- 4- أنه من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق بالعمل بالمستشفى المناوبات الليلية .
- 5- إن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي .

#### أوجه الاستفادة:

تمت الاستفادة من هذه الدراسة في دراستنا الحالية كونها تناولت نفس المتغير المستقل والمتمثل في المعوقات الاجتماعية مما ساعد في تحديد أبعاد الدراسة الحالية وفي صياغة بعض الأسئلة في الاستمارة ، كما تم الاستفادة من نتائجها .

#### الدراسة الثانية :

قام الباحث " المداني حجاج " بدراسة بعنوان " القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي " ، دراسة ميدانية على عينة من إداري جامعة عمار ثليجي بالاعوان ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص : التنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والاستقرار الوظيفي ، وبحيث يمكن تحديد أهم معالم الإشكالية التي أراد الباحث طرحها في جملة من التساؤلات و التي انطلق منها :

## التساؤل الرئيسي:

ما طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الاستقرار الوظيفي للأفراد الإداريين بجامعة عمار ثليجي؟ ويندرج تحته التساؤلات التالية:

\*هل فكرة التعاون يمكنها أن تحقق عامل الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية؟

\*هل تساعد العدالة التنظيمية الإداريين بالمؤسسة الجامعية على استقرارهم في وظائفهم؟

وبناء على التساؤلات السابقة تم بناء فرضيات:

## الفرضية الرئيسية:

العلاقة بين القيم التنظيمية وعامل الاستقرار الوظيفي للأفراد الإداريين بجامعة عمار ثليجي ذات طبيعة طردية، حيث أنه كلما كان اتجاه القيم التنظيمية نحو تحقيق أهداف المؤسسة والأفراد دون تمييز، فإن هذا من شأنه أن يحدث توافقاً قيمياً بين الأفراد والمؤسسة، وبالتالي ارتفاع رغبة الأفراد في الاستقرار في وظائفهم ومساعدتهم على ذلك.

## الفرضيات الجزئية:

- قيمة التعاون يمكنها أن تحقق عامل الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية.

- العدالة التنظيمية تساعد الإداريين بالمؤسسة الجامعية على استقرارهم في وظائفهم.

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي حيث أخذ عينة طبقية تناسبية والتي قدرت 188 مفردة (المتثلة في مجموعة من إداريي جامعة عمار ثليجي بالأغواط، واستخدم استمارة الاستبيان في جمع المعلومات التي احتوت على 40 سؤال وقسمت إلى أربع محاور).

**النتائج المتوصل إليها :**

\* إن تفضيل أسلوب فريق العمل و الارتياح فيه لا يدفع الموظفين إلى التفكير في مغادرة الجامعة.

\* إن اعتراف أغلب أفراد الإداريين بسيادة التعاون والعدالة التنظيمية دليل على الرضا الوظيفي و الاستقرار في العمل .

\* أثبتت هذه الدراسة أن الأجر والخوافز المادية تزيد من استقرار الأفراد وعدم تفكيرهم في مغادرة الجامعة ، إلا أن الجانب

المعنوي بوجود جماعة عمل منسجمة للجامعة ، يجعل الموظفين أكثر تمسكا بوظائفهم .

**أوجه الاستفادة من هذه الدراسة :**

تمت الاستفادة من هذه الدراسة في الدراسة الحالية كونها تناولت نفس المتغير التابع و المتمثل في الاستقرار الوظيفي ،

مما ساعد على تحديد المفهوم و بناء المؤشرات ولقد تم الاعتماد على نتائجها في دراستنا الحالية.

## 6- المدخل النظري السوسيولوجي :

يعتبر المدخل النظري احد الأساليب التي تسمح للباحث الاقتراب بالظاهرة المدروسة حيث يعرف على أنه "الطريقة الاقتراب من ظاهرة معينة بعد اكتشافها وتحليلها، وذلك لتفسيرها الى عامل أو متغير ، كان قد تم تحديد دوره في حركة ظاهرة مسبقا، بناءا على خبرته التي اكتسبها في مجال البحث العلمي"<sup>1</sup>

ومنه يعد المدخل المناسب لدراستنا هو المدخل البنائي الوظيفي، ثم إن الفكرة الأساسية التي ينطلق منها هذا الاتجاه هي اعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا ترابطا داخليا يشمل نظاما متداخلة ومترابطة بعضها ببعض ينجز كل منها وظيفة محددة من خلال تفاعلها فيما بينها باعتبارها مكونات النسق الاجتماعي العام . حيث حاول هذا الاتجاه تفسير الظواهر الاجتماعية انطلاقا من مفاهيم متمثلة في "الدور ، المكانة ، الخلل الوظيفي ، الوظيفة ..... " ويعود الفضل في إرساء دعائم هذا المدخل إلى كل من تالكوت بارسونز و روبرت ميرتون .

ويعد روبرت ميرتون من رواد البنائية الوظيفية الذين اهتموا بدراسة المعوقات الوظيفية بين أجزاء النسق من خلال تركيزه على المفاهيم التالية :

- **الوظائف الكامنة في مقابل الوظائف الظاهرة** :نتيجة التخصص في العمل فالعلاقات القائمة بين أجزاء تكون مقصودة وذات قيمة ومعترف بها،وهي الظاهرة أما الكامنة تكون غير مقصودة ولا معترف بها .
- **المعوقات الوظيفية في مقابل الوظيفية** : لكل متغير جانب ايجابي (وظيفي)وجانب سلبي معوق أو(لا وظيفي)<sup>2</sup>. فالمعوقات الوظيفية عند "ميرتون" ربطها بالنتائج السلبية أو غير المحبذة أو غير المرغوب فيها أو غير المتوقعة في نفس الوقت نظرا إليها كعوامل تحدد أو تعوق تكامل أو توافق أو استقرار النسق الاجتماعي .
- **البدائل الوظيفية** :ترتكز محاولة "ميرتون" على افتراض أساسي مؤداه أن خصائص التنظيم في حد ذاتها،قد تؤدي إلى عدم فعالية وترسيخ وتدعيم الجوانب الآلية للبيروقراطية، الأمر الذي يتطلب البحث عن بدائل وظيفية<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> محمد عساف عبد المعطي وآخرون، **التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي**، دار وائل ط1،الأردن،2002،ص53.  
<sup>2</sup> بلقاسم سلاطنية،إسماعيل قيرة، **التنظيم الحديث للمؤسسة**،دار الفجر للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة ، 2008،ص132.  
<sup>3</sup> بلقاسم سلاطنية ،إسماعيل قيرة، **نفس المرجع سابق**،ص132.

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية وتحليل وتفسير النتائج

أولاً: المنهج المستخدم.

ثانياً: مجالات الدراسة.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات.

رابعاً: عرض وتحليل البيانات.

خامساً: نتائج الدراسة.

سادساً: النتيجة العامة.

خاتمة.

## أولاً: المنهج المستخدم:

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد المواضيع، ولذلك فإن على الباحث اختيار المنهج الملائم للموضوع الذي يدرسه وذلك من اجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة وموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث المنهج المناسب لمعالجة موضوعه.

عرفه موريس أنجرس بأنه " مجموع الإجراءات والخطوات الدقيقة التي يتبناها الباحث من أجل الوصول إلى نتائج معينة " <sup>1</sup> ويعرف أيضا على انه " عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك. " <sup>2</sup>

المنهج الوصفي : يعرف بأنه أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تطويرها كليا عن طريق جمع البيانات و معلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها و تحليلها و إخضاعه الدراسة الدقيقة <sup>3</sup> واختيار منهج معين يرجع لطبيعة موضوع الدراسة والغاية المراد تحقيقها. ونظرا لطبيعة البحث المتمثلة في وصف المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي دعت الضرورة إلى الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه يهتم بذكر الخصائص عن الشيء المراد وصفه.

## ثانياً: مجالات الدراسة :

### 1. المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة قاصديمريا حبورقلة، التيانشأتا و لوناة لجامعة ورقلة فيسبتمبر 1987، وعرفت تحولات عديدة ومتسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية. حسب المراحل التاريخية التالية:  
مدرسة عليا للأساتذة سنة 1988 .

<sup>1</sup> موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبة، الجزائر، 2006، ص 28 .  
<sup>2</sup> محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، دار وائل، عمان، ط 2، 1999، ص 35 .  
<sup>3</sup> علي معمر، عبد المؤمن، البحث العلوم الاجتماعية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ط 1، 2008، ص 287 .

مركز جامعي سنة 1987 إلى 1997

جامعة ورقلة في جويلية 2001 .

ظهرت الكلية بداية ضمن المدرسة العليا للأساتذة وكانت تسمى معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، وهذا خلال سنة 1996. بعدها تغير اسمها سنة 2001 ليصبح المركز الجامعي بورقلة. بعدها في سنة 2002 اندرج معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية ضمن كلية الآداب واللغات الأجنبية تحت اسم كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

### 2. المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة في الموسم الجامعي 2017/2018 حيث تنقسم الدراسة إلى قسمين: القسم الأول تمثل في الجانب النظري من شهر نوفمبر إلى غاية منتصف شهر جانفي، أما القسم الثاني فيتمثل في الجانب الميداني والذي مر بثلاث مراحل وهي:

#### المرحلة الأولى:

وتمت فيها الدراسة الاستطلاعية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكانت بهدف أخذ الموافقة من إدارة الكلية فيما يتعلق بإجراء الدراسة بالمؤسسة. وكذا جمع المعلومات اللازمة المتعلقة بالكلية وكانت هذه الزيارة يوم 15 فيفري 2018.

#### المرحلة الثانية:

وتم فيها إنجاز الاستمارة حيث تمت فيها مراعاة توجيهات الأستاذة المشرفة وتعديل ما يلزم تعديله منها لتصبح في شكلها النهائي.

#### المرحلة الثالث: توزيع الاستمارات واسترجاعها دامت من (2018/05/06 إلى غاية 2018/05/11) وتضمنت

هذه المرحلة تفرغ البيانات في جداول بسيطة ومركبة، وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج الدراسة ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة.

### 3.المجال البشري:

ويمثل مجتمع الدراسة الذي يتمثل في عدد الأساتذات والإداريات و العاملات المهنيات الذين يعملون بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويبلغ عددهن 110 مفردة (أستاذة إدارية وعامل مهني ) ونظرا لقلة عدد المبحوثات فقد اعتمدنا على المسح الشامل. وقد تم جمع المعلومات من طرف رئيس مصلحة المستخدمين التي بالكلية.

العدد	منصب العمل
30	علم النفس وعلوم التربية
18	علم الاجتماع والديمقراطية
04	العلوم الإنسانية
10	علوم الإعلام والاتصال
01	الفلسفة
63	المجموع
/	إدارية
39	إدارية
/	عاملة مهنية
08	عاملة مهنية
/	المجموع
110	المجموع

01- جدول يوضح توزيع مجتمع البحث حسب منصب العمل<sup>1</sup>

<sup>1</sup> من إعداد الطالبة

### ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

**المقابلة:** هي عملية تتم بين الباحث وشخص آخر أو مجموعة أشخاص، تطرح من خلالها أسئلة، ويتم تسجيل إجاباتهم على تلك الأسئلة المطروحة.<sup>1</sup>

كما يعرفها عبد الباسط محمد الحسن "على أنها التبادل اللفظي الذي يتم وجها لوجه بين القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو عدة أشخاص"<sup>2</sup>

واعتمدنا عليها خلال دراستنا الاستطلاعية مع أستاذتين وإداريتين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، بغية الحصول على بعض المعلومات التي يمكن أن تساعد في عملية بناء الاستمارة .

### استمارة استبيان :

تعتبر الاستمارة أكثر الوسائل استعمالا في البحث، فجمع البيانات من مجتمع الدراسة وهي الأداة الرئيسية لهذا الدراسة باعتبارها أنسب الأداة لتقييم مثلها ذهابا لمواضيع. وتعرف بأنها " مجموعة أسئلة بعضها مفتوحة وبعضها مغلقة وبعضها الآخر نصف مفتوحة".<sup>3</sup>

وقد قمنا بتصميم الاستمارة بناء على ثلاث محاور كانت كالاتي:

#### القسم الأول: بيانات الشخصية احتوى على خمسة (05) أسئلة.

**المحور الثاني:** بيانات حول أثر المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة على ولائها وانتمائها للمؤسسة. وضم الأسئلة من رقم 6 إلى 15.

#### المحور الثالث: بيانات حول أثر المعوقات الأسرية للمرأة العاملة على الروح المعنوية، وضم الأسئلة من رقم 16 إلى 26.

وقد تم توزيع 110 استمارة استبيان على جميع أفراد مجتمع البحث والبالغ عددهم 110 (أستاذة وإدارية وعاملة مهنية)، حيث تم استرجاع 99 استمارة استبيان نظرا لضياع 6 استمارات وإلغاء 5 لأن المبحوثات لم يجبن على كل الأسئلة، لذا تم الاعتماد على 99 استمارة استبيان.

وقد تم توزيع استمارة الاستبيان بمساعدة زميلاتي وهذا في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

<sup>1</sup> منذر عبد الحميد الضامن، أساسيات البحث العلمي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص96.

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث العلمي، مكتبة وهبة، ط2، مصر، 1977، ص325.

<sup>3</sup> رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2005، ص154.

### الأساليب الإحصائية:

تستدعي الضرورة في الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية، لحلول وإجابات علمية دقيقة وقد اعتمدنا على

التكرار والنسب المئوية ثم إن تحويل النسب المئوية في الجداول البسيطة يتم على الشكل التالي:

نقوم بتقسيم عدد الذين يقعون في مستوى معين (ابتدائي، متوسط، جامعي) على المجموع الكلي مضروباً في مئة.

على سبيل المثال:

وهكذا حتى إتمام الجدول بحيث تجمع هذه النسب مع بعضها لتكون في خانة المجموع مساوية ل(100)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد الغني عماد ، البحث الاجتماعي منهجيته، مراحل، تقنياته، ط1، منشورات جروس برس، لبنان، 2002، ص103.

عرض وتحليل البيانات :

1-البيانات الشخصية:

الجدول رقم(01): يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	01	%1.01
متوسط	04	%4.04
ثانوي	14	%14.14
جامعي	21	%21.21
عالي	59	%59.6
مجموع	99	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة المبحوثات ذوات المستوى التعليمي العالي قدرت بـ 59.6%، في حين نجد أن نسبة المبحوثات ذوات المستوى التعليمي الجامعي بلغت 21.21%، بينما نجد المبحوثات اللواتي لديهن مستوى تعليمي ثانوي بلغت نسبتهن 14.14%، لتليهن نسبة المبحوثات ذوات المستوى التعليمي المتوسط والابتدائي والتي قدرت نسبتهن بـ 4.04% و 1.01% على التوالي. ومنه فارتفاع المستوى التعليمي للمرأة راجع لشروط التوظيف في الكلية فالأستاذة يجب أن تكون لديها شهادة عليا لتوظيفها، أما بالنسبة للإدارية فيجب أن تكون حاملة شهادة جامعية أو أن تكون ذات مستوى ثانوي، ولأن الإدارة الجامعية تشترط في عملية توظيف موظفيها المستوى التعليمي العالي لخصوصية النشاط الإداري لأن المستوى التعليمي يعتبر من أهم العوامل التي تساعد العمال على فهم القرارات والمعلومات الإدارية التي تصلهم، أما بالنسبة للعاملات المهنية فلا يتطلب عملها مستوى تعليمي محدد.

الجدول (02): يوضح توزيع المبحوثات حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية%
مؤقت	10	10.10%
دائم	89	89.9%
المجموع	99	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن نسبة المبحوثات دائمت في مناصب عملهن بالكلية قدرت بـ 89.9%، فحين بلغت نسبة العاملات اللواتي يعملن في مناصب عمل مؤقتة 10.10%، ومنه نستنتج أن أغلب العاملات عملهن دائم، وهذا ما يحفزهن على البقاء في مكان عملهن دون تغيير إذ يعتبر العمل الدائم احد العوامل الأساسية التي تؤدي إلى الاستقرار، على عكس اللاتي يكون عملهن مؤقت فهن دائما في تفكير مستمر من اجل أن يغيرن عملهن أو المشاركة في مسابقات التوظيف فهذا يسبب لهن اضطراب في عملهن مما يؤدي إلى عدم تركيزهن على عملهن و البحث الدائم على البديل، مما يؤثر على علاقتهن مع زملاءهن بالدرجة الأولى ثم علاقتهن بالمسؤول وهذا يحول إلى عدم استقرارهن .

الجدول رقم(03): يوضح توزيع المبحوثات حسب منصب العمل والحالة العائلية

منصب العمل	إدارية		أستاذة		عاملة مهنية		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	28	71.80%	8	15.38%	2	25%	38	38.38%
متزوجة	11	28.20%	44	84.62%	2	25%	57	57.58%
أرملة	00	00%	00	00%	1	12.5%	1	1.01%
مطلقة	00	00%	00	00%	3	37.5%	3	3.03%
المجموع	39	100%	52	100%	08	100%	99	100%

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب منصب العمل والحالة العائلية حيث عادت النسبة الأعلى للمتزوجات

في كل مناصب العمل وقدرت بـ 57.58% وهذا في كل مناصب العمل، إذ نجد نسبة الأستاذات 44.44%،

وأما الإداريات بنسبة 11.11%، وفي الأخير عاملة مهنية 2.02% في حين أن نسبة 38.38% هن نسبة العاملات العازبات إذ نجد 28.28% من الإداريات، وتليها 8.08% من الأستاذات، أما العاملة المهنية فقدرت نسبتها ب 2.02%. أما نسبة الأراامل والمطلقات فكانت هي نسبة العاملات المهنيات فنسبة المطلقات فقدرت ب 3.03%، أما الأراامل قدرت 1.01%. ومنه نستنتج أن اغلب المبحوثات يتحملن أعباء كثيرة خصوصا تلك الناجمة عن تعدد ادوار المرأة كدورها كأم تتحمل جزء كبير من مسؤولية تربية الأولاد وكذلك دورها كزوجة وربة بيت وكذا مسؤولياتها المهنية (كأستاذة أو إدارية أو عاملة مهنية) مما يجعلها تهتم بعملها على أسرته، ومنه فان المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تعمل على أن توفيقين الاثنين بحيث أن مسؤولياتها اتجاه عملها لا تقل مسؤولياتها اتجاه أسرته أو العكس.

#### الجدول (04): يوضح توزيع المبحوثات حسب عدد سنوات العمل

البدايل	التكرار	النسبة المئوية
5-1	29	29.29%
9-6	55	55.56%
من 10 فما فوق	15	15.15%
المجموع	99	100%

يوضح الجدول أعلاه توزيع المبحوثات حسب عدد سنوات العمل وقد كانت النسبة الأكبر للفتة من 6 إلى 9 سنوات وقدرت ب 55.56% تلتها الفتة من 1 إلى 5 سنوات بنسبة 29.29%، وأخيرا الفتة من 10 سنوات فما فوق بنسبة 15.15%، ومنه نستنتج أن اغلب أفراد مجتمع البحث من ذوي الخبرة المتوسطة في العمل، بحيث أن هذه الأخيرة تلعب دورا مهما في زيادة شعور العاملات بالانتماء للكلية وهذا بإنشاء علاقات عمل جيدة واكتساب كفاءة مهنية وهذا ما قد يضمن تحقيق الاستقرار في العمل. ومنه فانه كلما زادت سنوات الخبرة زاد الانتماء إلى المؤسسة والشعور بالولاء وبالتالي استقرارهن في المؤسسة.

2-بيانات خاصة بالفرضية الأولى:تؤثر المعينات التنظيمية للمرأة العاملة على وولاءها

وانتماءها للمؤسسة

الجدول(05):يوضح اتصال المسؤول المباشر بالمبحوثات بشكل مستمر

البدائل	ك	%	الاحتمالات	ك	النسبة المئوية
نعم	67	%67.67	كتايبية	24	%15.79
			شفهية	32	%21.06
			الاجتماعات	54	%35.52
			الهاتف	42	%27.63
			المجموع	*152	%100
لا	32	%32.33	/		
المجموع	99	%100	/		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أغلبية المبحوثات صرحن أن المسؤول المباشر يتصل بهن بشكل مستمر وهذا ما أكدته نسبة %67.67، بينما نجد نسبة %32.33 من إجمالي المبحوثات أجابوا بلا، أي أن المسؤول المباشر لا يتصل بهن. أما فيما يخص نوع الوسيلة المستعملة في الاتصال فقد أكدت نسبة %35.52 من إجمالي إجابات المبحوثات أن المسؤول المباشر يستخدم وسيلة الاجتماعات، بينما نجد أن نسبة %27.63 من إجابات المبحوثات أكدت أن الوسيلة المستخدمة في الاتصال تمثلت في الهاتف. بينما تراوحت إجابات البعض منهن بين الوسائل الشفهية والكتايبية بنسبة %21.06 و%15.79 على التوالي. فمن خلال النسب المتحصل عليها نستنتج تنوع في الوسائل المستخدمة من طرف المسؤول المباشر للاتصال بالمبحوثات، ومنه فان أهمية هذا الأخير تكمن في العلاقة الوثيقة و الواضحة بين المسؤول و المبحوثات التي تعتمد إلى حد كبير على سهولة الاتصال وفعاليتها، ذلك أن العملية الاتصالية تمثل مسار الربط الذي يجمع بين

تمثل عدد الإجابات وليس عدد المبحوثين \*

كافة المستويات التنظيمية، وتعتبر عملية الاتصال من أهم الأمور التي تعنى بها الإدارة، فضلا عن كونها تمثل إحدى الوظائف الأساسية التي تقع على عاتق القائد الإداري<sup>1</sup>، فالاتصال الرسمي والذي يكون بين المستويات الإدارية المختلفة للمؤسسة، وبجميع أنواعه (الاتصال الهابط، والصاعد، الأفقي)، يؤثر على انتماء العاملين في الكلية مما يؤدي إلى ولاءهم وهذا باتصالهم المستمر مع المسؤول المباشر وسيادة الطابع الرسمي الممثل في الاجتماعات و أسلوب الكتابة و الهاتف، وكذا الاتصال الغير الرسمي والممثل في استخدام الأسلوب الشفهي الذي يكون بين العاملين ومسؤولهم المباشر وهذا النوع من الاتصال اتجهت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية والتي تقوم على الاتصالات الغير الرسمية وإقامة علاقات اجتماعية بين العاملين ومسؤولهم، ومنه إعطاءهم الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرارات، هذا ما يؤدي إلى تعزيز رغبتهم في البقاء في الكلية، ما يؤدي إلى استقرارهم .

**جدول رقم (06): يوضح تعامل المبحوثات مع زملاءهن بشكل مستمر إذا كان يزيد من شعورهن بالانتماء للمؤسسة**

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	36.36%
لا	11	11.11%
أحيانا	52	52.53%
المجموع	99	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة 52.53% من المبحوثات اقرين أن التعامل مع زملاءهن بشكل مستمر يزيد أحيانا من شعورهن بالانتماء للمؤسسة، في حين نجد أن بعض المبحوثات أجرين بلا، أي أن التعامل مع زملاءهن لا يزيد من شعورهن بالانتماء للمؤسسة وذلك بنسبة 36.36%، ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات أكدن على أن تعاملهن مع زملاءهن بشكل مستمر يزيد من شعورهن بالانتماء للمؤسسة وهذا ما يدل على وجود علاقات حسنة بين العاملين وزملاءهن بالكلية وهذا ما يساعد على انتقال المعلومات فيما بينهم بطريقة سهلة، ومنه فإن العلاقة الجيدة بين العاملين

<sup>1</sup> بن داود العربي، فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008، ص 175

والزملاء داخل مجال العمل والتي لا يسودها نوع من التوتر تنعكس إيجاباً على أداءهن مما يزيد من شعورهن بالانتماء للكلية وبالتالي يؤدي إلى استقرارهن .

الجدول رقم (07): يوضح تلقي المبحوثات الثناء من المسؤول عند أداء الواجبات على أكمل وجه

نوع الثناء		%	ك	الاحتمالات
/		%00	00	دائماً
النسبة المئوية	ك	الاحتمالات	54	أحياناً
%87.03	47	مكافأة معنوية		
%00	00	مكافأة مادية		
%12.97	07	الإثنين معا		
%100	54	المجموع		
/		%45.4	45	أبداً
/		%100	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم(07): أن نسبة 54.6% من المبحوثات أكدن أنهن يتلقين الثناء من المسؤول عند أداء الواجبات وذلك أحياناً، حيث أكدت نسبة 87.03% من إجاباتهن أن هذا الثناء يكون في شكل مكافآت معنوية. بينما نجد أن بعض المبحوثات صرحن أنهن لا يتلقين الثناء. ومنه نستنتج أن المبحوثات يتلقين الثناء من المسؤول إذ أن تلقي التشجيع والثناء يزيد من تحفيز العاملات على أداء عملهن بشكل سليم، فالحوافز المعنوية والمادية لهما دوراً كبيراً في تحسين مستوى أداء العاملات، والعمل على تقليص من نسبة الحوادث، والأخطاء، وبهذا تعمل الإدارة وبتوفير كلا من الحوافز مما يؤدي إلى شعور العاملات بالانتماء للكلية وبالتالي استقرارهن، ومن ثم يهدف نظام الحوافز إلى الحفاظ على العاملات والسعي الدائم لحثهن على تمسكهن بمكان عملهن دون التفكير في البديل.

الجدول رقم (08) يوضح مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	البدائل	ك	النسبة المئوية
نعم	38	%38.39	توقيت العمل غير مناسب	30	%68.18
			الأجر غير كافي	07	%15.91
			ضغط العمل	04	%9.09
			مشاكل في بيئة العمل	03	%6.82
لا	30	%30.30	/		
أحيانا	31	%31.31	/		
المجموع	99	%100	المجموع	44	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة 38.39% من المبحوثات أجرين بأنهن يواجهن مشاكل في أداء عملهن، وتليها نسبة 31.31% من صرحن أهنأحيانا يواجهن المشاكل في أداء عملهن بينما نجد أن نسبة 30.30% من المبحوثات صرحن بأنهن لا يواجهن مشاكل في عملهن، وفي سؤالنا عن سبب هذه المشاكل فقد أرجعت ما نسبته 68.18% إلى أن توقيت العمل غير مناسب، وتليها الأجر غير كافي وهذا ما مثلته نسبة 15.91%، وتليها ضغط العمل بنسبة قدرت ب 9.09%، أما عن مشاكل في بيئة العمل فقدرت ب 6.82%. ومنه نستنتج أن معظم العاملات يواجهن مشاكل في عملهن وهذا بسبب توقيت العمل الغير المناسب إذ أن عدم ملائمة توقيت العمل وتعارضه مع انشغالات العاملة خارج مكان العمل يؤثر على أدائها داخل العمل مما ينعكس سلبا على استقرارها. ومنه فتوقيت العمل غير المناسب بالنسبة للعاملات بالكلية يعتبر أحد المعوقات التي تحول دون استقرارهن، وهذا ما دل عليه الجدول رقم (03) الذي اتضح فيه أن نسبة المتزوجات أكثر من الفئات الأخرى وأن مسؤولية البيت ورعاية الأبناء وتوصيلهم للمدرسة أو رجوعهم منها فيه تضارب مع جدول المرأة العاملة وبهذا يخلق لها مشاكل وأعباء كثيرة مما يؤثر على انتماءها وبالتالي استقرارها في الكلية.

الجدول رقم (09) يوضح بمن تتصل المبحوثات عند مواجهة المشاكل في العمل

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
33.33%	33	المسؤول المباشر
36.37%	36	الزملاء
30.30%	30	الاثنين معا
100%	99	المجموع

نلاحظ من خلال رقم 09 بأن المبحوثات أكدن على أنهن يتصلن بزملاءهن في حالة مواجهتهن لمشكلة ما في العمل وهذا دلت عليه نسبة 36.37%، في حين صرح البعض أنهن يتصلن بالمسؤول المباشر وهذا ما مثلته نسبة 33.33%، وتليها نسبة 30.30% من اقرين أنهن يتصلن بكلاهما. ومنه نستنتج أن اغلب المبحوثات يتصلن بزملاءهن عند مواجهة مشاكل في العمل وهذا ما يؤكد وجود علاقات حسنة بين العاملات وزملاءهن في العمل، وهذا ما يؤثر على استقرارهن وتعلقهن بعملهن وزيادة شعورهن بالانتماء والولاء للكلية. وهذا ما دل عليه الجدول رقم 06) حيث يوضح تعامل المبحوثات مع زملاءهن اذا كان يزيد من شعورهن بالانتماء للمؤسسة.

الجدول رقم (10): يوضح مناقشة المسؤول للمبحوثات في حل بعض المشاكل

النسبة المئوية	ك	الاحتمالات	النسبة المئوية	التكرار	البدائل
40%	14	دائما	35.35%	35	نعم
54.29%	19	أحيانا			
5.71%	2	أبدا			
/	/	/	27.27%	27	لا
/	/	/	37.38%	37	أحيانا
100%	35	المجموع	100%	99	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم(10): أن نسبة 37.38% من المبحوثات صرحن أن المسؤول المباشر أحيانا يناقشنهن في حل بعض المشاكل ، وتليها نسبة من اقرين انه يناقشنهن في حل المشاكل فقدرت ب 35.35%، بينما نجد نسبة 27.27% من المبحوثات أكدن أنه لا يتناقش معهن في حل بعض المشاكل وفي سؤالنا ما إذا كانت مناقشة المسؤول في حل بعض المشاكل تزيد من الرضا عن العمل فقد كانت الإجابات على النحو التالي حيث عادت النسبة الأكبر لاحيانا فقدرت بنسبة 54.29% تلتها دائما بنسبة 40% وأخيرا أبدا بنسبة 5.71%، ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات اقرين أن المسؤول المباشر أحيانا يناقشنهن في حل بعض المشاكل، وعليه فان الهدف الرئيسي من معرفة مشاكل العاملين ومعالجتها هو الشعور برضا الوظيفي مما يدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد وتحسين مستوى أداءهن الوظيفي وبالتالي المساهمة في انتماءهن مما يؤدي دون منازع إلى استقرارهن.

الجدول رقم (11) يوضح الإجراء الذي يتخذه المسؤول ضد العاملات أثناء الغياب

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
20.69%	30	خصم من الراتب
3.44%	05	توبيخ لفظي
47.60%	69	يقدم لك استفسار
28.27%	41	يتفهم سبب الغياب
100%	*145	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن الإجراء الذي يتخذه المسؤول ضد العاملات أثناء الغياب هو تقديم استفسار لهن حول سبب الغياب وهذا ما أكدته نسبة 47.60% من إجابات المبحوثات، في حين صرحت بعض المبحوثات أنه يتفهم سبب غيابهن وهذا ما دلت عليه نسبة 28.27%. ومنه نستنتج أن أغلب المبحوثات أكدن أن المسؤول يقدم لهن استفسار في حالة غيابهن وهذا ما ثبت صرامة المسؤول في تطبيق القواعد واللوائح التنظيمية، بحيث أن البناء الاجتماعي يتميز بطابع الرسمية والعقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط في صورة وظيفية لتحقيق أغراض أهداف التنظيم. وتماثلت هذا الأخير لنشاطات الأفراد بطريقة تقسيم العمل يمكن أن يتولى كل عضو بمقتضاها مهام وواجبات محددة يتعين عليه أدائها إذا ما أراد الاستمرار في عضويته. ووضع نظام رئاسي (متسلسل رئاسي) يحدد واجبات وحقوق كل عضو داخل التنظيم يرتبط به تسلسل محدد للسلطة يتخذ شكلا هرميا (تسلسل السلطة) ووضع نظام محدد للاتصال يحدد القنوات والمسارات التي تنظم العلاقات الرئاسية بين كافة المستويات داخل التنظيم<sup>1</sup>، ومنه فإن العاملات بالكلية يحترمن السلم الرئاسي يؤدي رجوعهن إلى المسؤول المباشر أثناء غيابهن أنهن يحترمن السلم الإداري ثم يقوم هذا الأخير باتخاذ الإجراءات المناسبة مما يؤدي بالعاملات إلى التمسك بمنصب عملهن مما يجعلهن يشعرن بانتمائهن و بالتالي إلى الاستقرار في المؤسسة.

\*يمثل عدد الإجابات وليس المبحوثين  
<sup>1</sup> - الأستاذ نبري لطي، التنظيم وإدارة السلوك البشري في النظرية البنائية الوظيفية والنظرية المعدلة، مدونة تعليمية تفاعلية السلوك التنظيمي، 19-04-2009، nsalharbi.blogspot.com اطلع عليها يوم 2018/05/20 على الساعة 20:00.

الجدول (12): يوضح منح المؤسسة فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرعات

والبرامج التدريبية

			النسبة المئوية	التكرار	البدائل
/			%46.47	46	نعم
%	التكرار	في حالة الإجابة بلا لماذا؟	%53.53	53	لا
	25	أولوية في الملفات			
	07	المحسوبية			
	25	التهميش			
	06	لا تعيني			
	63	المجموع			
/			%100	99	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن أغلبية المبحوثات اجبن بان المؤسسة لا تمنح فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرعات والبرامج التدريبية بنسبة قدرت 53.53%، وأما عن نسبة 46.47% هن المبحوثات الذين اجبن بأن المؤسسة تمنحن فرصا متساوية للاستفادة من التبرعات والبرامج التدريبية، وفي سؤالنا لماذا لا تمنحن التبرعات كانت الإجابة كما يلي فقد وزعت بتساوي بين الأولوية في الملفات و التهميش بنسبة 39.68%، وتليها نسبة 11.11% من صرحن بأن هناك محسوبية بالنسبة للتبرعات، وفي الأخير نسبة 9.52% من اقرين أن التبرعات لا تعينهم ، ومنه نستنتج أن عدم حصول المرأة على فرص للاستفادة من التبرص يؤدي إلى تراجع أداءها مما يؤثر على استقرارها داخل المؤسسة وعدم حصولها على هذه التبرعات يعود بدرجة الأولى إلى أولوية في الملفات، وكذا إلى التهميش، إذ شعور المرأة العاملة بالتهميش في المؤسسة ينعكس على أداءها بحيث تعتبر الاستفادة من التبرعات بمثابة حوافز لها، ومنه فان هنري فايولأشادأن تحديد المكافأة يجب أن يكون بما يتناسب و الجهد المبذول لتحقيق رضا العاملين كما يشير إلى التحفيز من خلال مبدأي العدالة والاستقرار الوظيفي فمعاملة العمال بشكل عادي لتحقيق الاستقرار الفكري النفسي يعزز الانتماء والولاء ويرفع من أدائهم وإنتاجيتهم .

كما ركز ماكس فيبر في دراسته على تحليل العمل الإداري في المؤسسات ودراسة المشكلات فيها، حيث رأى أن أهم صفات العمل البيروقراطي هي وجوب وجود مجموعة من القواعد والأنظمة التي تبين خطوات العمل لازمة التنفيذ للأفراد العاملين بالمنظمة، كما ركز على ضرورة انتقاء وتعيين الأفراد المؤهلين لتكون هذه المؤهلات سببا لبقاء العاملين في وظيفة دائمة.<sup>1</sup>

### الجدول (13) يوضح رضا المبحوثات على عملهن

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	البدائل
/	44	%44.44	نعم
سبب عدم الرضا عن العمل	34	%34.34	لا
بعد مكان العمل عن المنزل	15		
عدم وجود علاقات اجتماعية	25		
خلافات في بيئة العمل	50		
المجموع	*90		
/	21	%21.21	أحيانا
/	99	%100	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن نسبة 44.44% من إجمالي المبحوثات أكدن أنهن راضيات عن عملهن، في حين نجد أن نسبة 34.34% من المبحوثات تصرحن بعدم رضاهن عن العمل، ويرجع هذا إلى عدة أسباب أهمها وجود خلافات في بيئة العمل وهذا ما دلت عليه نسبة 55.55%، أما السبب الآخر في عدم الرضا يرجع إلى عدم وجود علاقات اجتماعية، كما نجد أن بعد مكان العمل عن المنزل هو أحد الأسباب التي أدت إلى عدم رضاهن عن العمل وهذا ما أكدته نسبة 16.67%، ومنه نستنتج أن معظم المبحوثات راضيات عن عملهن وهذا مؤشر على ارتياحهن واطمئنانهن بالمؤسسة مما يعزز من شعورهن بالانتماء لها، فتوفر الحوافز على اختلاف أنواعها يؤدي بالعاملات بالكلية إلى الرضا عن عملهن وهذا ما

<sup>1</sup>د/ بوالشرش نور الدين والعيادي مريم، التحفيز وأداء العاملين في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة عنابة، العدد 29، جوان 2017.  
\* يمثل عدد الإجابات وليس عدد المبحوثين

يساهم في استقرارهن في المؤسسة وهذا ما دل عليه الجدول رقم (07) يوضح تلقي المبحوثات الشاء من المسؤول عند أداء الواجبات على أكمل وجه.

**الجدول (14) يوضح أهم المعوقات التي تؤثر في استقرار العاملات في المؤسسة**

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
41.44%	75	خلافات في بيئة العمل
5.52%	10	البيروقراطية
38.68%	70	عدم وصول المعلومات في الوقت المناسب
14.36%	26	العوامل الفيزيائية
100%	*181	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) : أن وجود خلافات في بيئة العمل يشكل معيقا على استقرار المبحوثات بالمؤسسة وهذا ما أكدته نسبة 41.44%، في حين صرح البعض منهن بنسبة 38.68% أن عدم وصول المعلومات في الوقت المناسب يؤثر على استقرارهن ، وتليها نسبة 14.36% وهي من اقرين بأن العوامل الفيزيائية، أما بالنسبة اللاتي اقرين بأن عدم وضوح هدف وأبعاد المؤسسة قدرت ب 13.81%، وأما النسبة القليلة من صرحن البيروقراطية قدرت ب 5.52%، ومنه نستنتج أن أهم معيق يؤثر في استقرار المبحوثات هو وجود خلافات في بيئة العمل وعدم وصول المعلومات في الوقت المناسب ، ومنه فإن روبرت ميرتونيرى أن المستويات العليا في التنظيم تمارس أشكالا مختلفة من الضبط بغية تأكيد المحافظة على السلوك داخل التنظيم والتنبؤ به وضمان تحديد المسؤوليات والاختصاصات التي يحقق أي تنظيم من خلالها أهدافه ومساراته، وهذا ما اتضح من خلال إجابات المبحوثات بأن من أكثر المعوقات التي تؤثر على العاملات في الكلية وجود خلافات في بيئة العمل و عدم وصول المعلومات في الوقت المناسب للعاملات وهذا ما يؤثر على علاقتهن بالإدارة، من جهة ويؤثر على استقرارهن من جهة أخرى.

\* يمثل عدد الإجابات وليس المبحوثين

3- بيانات خاصة بالفرضية الثانية: تؤثر المعوقات الأسرية للمرأة العاملة على الروح المعنوية

الجدول رقم (15) يوضح الهدف من خروج المبحوثات للعمل

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
38.76	62	تحقيق الطموح واثبات الذات
28.12	45	تكوين علاقات اجتماعية
33.12	53	الحاجة المادية
100	*160	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) الذي يوضح هدف خروج المرأة للعمل، أن أغلب المبحوثات اقرين أن تحقيق الطموح واثبات الذات هذا ما دلت عليه نسبة 38.76% في حين صرحت بعض المبحوثات أن الحاجة المادية هي التي دفعتهن للخروج للعمل وهذا بنسبة 33.12% بينما نجد أن نسبة 28.12%، أكدن على أن تكوين علاقات اجتماعية هو ما دفعهن للخروج للعمل، فمن التحليل الإحصائي نستنتج أن معظم المبحوثات هدفهن من الخروج للعمل هو تحقيق طموحن في أن يصبح لديهن مكانة في المجتمع. وأما عن إثبات ذاتها فهذا راجع إلى أهمية المرأة في المجتمع كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة، كما أن المكانة الاجتماعية تلعب دورا كبيرا في شعور بالقوة وقدرتها على الإنتاج، وأنها فاعل اجتماعي يستفاد منه، أما اللواتي اقرين بأن الحاجة المادية كان الدافع للعمل وهذا لزيادة الكلفة المعيشية، وأن للعمل ضرورة ألزمتها حاجة الأسرة لدخلها فإذن إن تزايد أعباء المعيشة وغلاها وغاية بعض العاملات للوصول لحياة أفضل دفعهن للخروج للعمل، أما عن تكوين علاقات اجتماعية فكانت بعض العاملات هدفهن اكتساب أصدقاء ولسن بحاجة للمادة .

يمثل عدد الإجابات وليس المبحوثين\*

الجدول رقم (16) يوضح ما إذا كان للعاملات أطفال

البدائل	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بنعم هل احتياجات أطفالك تؤثر على عدم أداء عملك بشكل جيد	التكرار	%
نعم	53	%86.89	نعم	23	%43.39
			لا	16	%30.18
			أحيانا	14	%26.41
			المجموع	53	%100
لا	8	%13.11	/		
المجموع	61	%100	/		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) بأن أغلبية المجهيات لديهن أطفال بنسبة %86.89، فمن خلال ما لاحظناه من إجاباتهم حول تأثير احتياجات أطفالهم على عملهم بشكل جيد فقد كانت الإجابة بنعم بنسبة %43.39، أما المجهيات بلا فقدرت %30.18 وتليها الإجابة بأحيانا فقد قدرت نسبتهم بـ %26.41، أما نسبة %13.11 كانت المجهيات بأنهن ليس لديهن أطفال. ومن خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج أن العاملات بالكلية والذين يملكون أطفال تؤثر احتياجات أطفالهم على أداء عملهم بطريقة سليمة، فعمل المرأة خارج البيت يفرض عليها تسخير كل قدراتها من اجل القيام بعمل كامل، ثم إن ضغوط العمل والبعد عن المنزل يسبب لها الإرهاق بسبب قلقها على أطفالها وتفكيرها طيلة الوقت في احتياجاتهم، مما يجعلها دائما في حالة توتر، وهذا ما يؤثر سلبا على أداء عملها بشكل جيد والقيام بكل واجبات الوظيفة، وهذا ما دل عليه الجدول رقم (08) الذي يوضح مواجهة العاملات للمشاكل في أداء عملهن بحيث يواجهن مشكلة في توقيت العمل بحيث يتضارب توقيت عمل المرأة مع توقيت تدرس أبناءها أثناء توصيلهم أو إرجاعهم من المدرسة.

الجدول رقم (17) يوضح أهم الصعوبات التي تمنع المبحوثات من المداومة المستمرة لعملهن بشكل جيد

النسبة المئوية	التكرار	البدايل
49.63	68	كثرة الأعباء المنزلية
24.09	33	رعاية الأطفال
26.28	36	بعد المسافة
100	*137	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) بأن أهم الصعوبات التي تمنع المبحوثات من المداومة المستمرة لعملهن بشكل جيد هي كثرة الأعباء المنزلية وهذا ما أكدت عليه نسبة 49.63%، أما بعد المسافة فكانت بنسبة 26.28% وأخيرا كانت نسبة رعاية الأطفال بنسبة 24.09%. ومنه نستنتج أن المرأة العاملة تعاني من التوفيق بين الأعمال المنزلية والعمل في وظيفتها، فهي تعيش حالة من التشنت بين التفكير في واجباتها المنزلية و واجباتها داخل العمل مما يؤثر على روحها المعنوية، بحيث أن الأسرة لا تكاد تخلو من المشاكل ، ومنه فانه من الصعب على البعض إخفاء تلك الخلافات حيث تؤثر كثرة التفكير فيها وعدم القدرة على التركيز على أداء العمل بشكل مرضي ، ومنه فان المشاكل الأسرية سوف تنعكس بصورة لاشعورية على العمل، وتؤثر على الأداء الوظيفي و الروح المعنوية وهذا ما قد ينتج مشاكل مع المسؤول ويؤثر على علاقات العمل ببين العاملة وبين زملاءها فتصبح لا تجد الوقت الكافي في الالتقاء بهم أو المناقشة معهم في كل ما هو جديد يخص المؤسسة.

\*يمثل عدد الإجابات وليس المبحوثين

الجدول رقم (18) يوضح الظروف الأسرية للمبحوثات تجعلهن يفكرن في ترك العمل

النسبة المئوية	التكرار	في حالة الإجابة بنعم، لماذا	%	التكرار	البدايل
%27.27	12	المشاكل الأسرية	%44.44	44	نعم
%15.90	7	تربية الأبناء			
%56.81	25	عدم التوفيق بين الأسرة والعمل			
/	/	/	%25.25	25	لا
/	/	/	%30.30	30	أحيانا
%100	44	المجموع	%100	99	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اغلب المبحوثات اجبن بأن الظروف الأسرية تجعلهن يفكرن في ترك العمل وذلك بنسبة %44.44، إذ توزعت بين عدم التوفيق بين الأسرة والعمل بنسبة %56.81 وتليها نسبة %27.27 للمشاكل الأسرية، وفي الأخير تربية الأبناء وذلك بنسبة %15.90، وتليها المجيبات بأنه أحيانا تجعلهن الظروف الأسرية يفكرن في ترك العمل وقدرت نسبتهن ب%30.30، وأما نسبة %30.30 فقد كانت اقل نسبة للمجيبات بأن خروجهن للعمل ليس له علاقة بالظروف الأسرية وذلك بنسبة %25.25. وكتفسير لهذه النتائج فقد كانت النسبة الكبيرة بأن الظروف الأسرية تتركهن يفكرن في ترك العمل وهذا لعدم توفيق المبحوثات بين الأسرة والعمل فهذا قد يكون راجع لكثرة الأشغال المنزلية أو وجود مشاكل عائلية وما قد يجعلها تتأخر أو تغيب عن عملها مما قد ينعكس سلبا على أداءها لمهامها بشكل جيد من خلال عدم الالتزام والمواظبة في العمل مما يسبب لها مشاكل والتأثير السلبي في الكلية في علاقتها بمجموعة العمل عامة وبمسؤولها المباشر خاصة، مما قد يجعله يقوم بالخصم أو تقلص إنذار مما يؤثر على الروح المعنوية مما ينعكس على أداء العاملات و يقلل فعاليتهن واستقرارهن في الكلية. أما عن المشاكل الأسرية فقد تتمثل في عدم تفهم للعائلة لعمل المبحوثة أو مرض احد أقاربها وبالتالي فعلية الاهتمام به ومنه فعليه على المبحوثة التفكير في إيجاد حل لكل هذه الضغوط مما يؤثر سلبا على عملها. وأما عن تربية الأبناء فقد كانت إجابات بعض المبحوثات من خلال المقابلات التي أجريناها هو اضطراب العاملة بأخذهم

لدور الحضانه وهذا لأنها المكان الأنسب لترك الأطفال هناك وخاصة من لا يمكنها ترك الأبناء عند أهلها أو أهل زوجها لبعده المسافة بينهما. أما الجيبات بلا فقد تكون أكثرهن من المراتحات من حيث الضغوط والمشاكل الأسرية، فالأسرة توفر لهم كل سبل الراحة مما يجعلها تفكر إلا في عملها وتأديته على أكمل وجه.

الجدول رقم (19) يوضح تغيب المبحوثات عن العمل

النسبة المتوقعة	التكرار	في حالة الإجابة بنعم، ماهو سبب ذلك؟	النسبة المئوية	التكرار	البدائل
%35	35	ظروف صحية	%73.74	73	نعم
%30	30	ظروف اجتماعية			
%35	35	ظروف أسرية			
%100	100	المجموع			
		/	%13.13	13	لا
		/	%13.13	13	أحيانا
		/	%100	99	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثات صرحن بأنهن يتغيبن عن عملهن وهذا ما دلت عليه نسبة %73.74، ويرجع سبب التغيب إلى عدة أسباب أهمها الظروف الصحية والظروف الأسرية وهذا ما أكدته نسبة %35 لكل منهما، في حين أرجعت بعض المبحوثات سبب تغيبهن إلى ظروف اجتماعية وهذا بنسبة %35، بينما نجد نسبة %13.13 أكددن على عدم غيابهن في حين نجد نفس النسبة صرحن أنهن يتغيبن أحيانا عن عملهن. ومنه نستنتج أن العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يتغيبن عن عملهن وهذا راجع لظروف أسرية (زواج أو مرض أحد أفراد الأسرة، كثرة الانشغالات المنزلية، رعاية الأطفال)، وكذا الظروف الصحية (مرضهن أو مرض أحد الأبناء أو أحد أفراد العائلة) مما يؤثر على مداومتهن المستمرة بعملهن، ومنه فإن التغيب يخلق مشاكل في بيئة العمل، لأنه يعد مظهرا من مظاهر الإستقرار الوظيفي مما ينعكس على واقع التنظيم من جهة ويؤثر على أداء العاملين من جهة أخرى.

الجدول رقم (20): يوضح عمل المبحوثات لساعات طويلة يؤثر على عائلتهن

النسبة المئوية	التكرار	البدائل		
		نعم	لا	المجموع
%73.73	73	النسبة المئوية	التكرار	كيف ذلك؟
		%56.47	48	احتياجات الأبناء ورعايتهم
		%30.59	26	كثرة الأشغال الأسرية
		%12.94	11	حدوث اضطرابات ومشاكل داخل الجو الأسري
		%100	85	المجموع
%26.27	26	النسبة المئوية	التكرار	فكيف ذلك؟
		%57.70	15	تفهم العائلة
		%23.07	6	تنظيم الوقت
		%19.23	5	تلقي المساعدة من طرف الأسرة
		100%	26	المجموع
%100	99	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20): أن اغلب المبحوثات اقرين أن عملهن لساعات طويلة يؤثر على عائلتهن وذلك بنسبة قدرت %73.73، وقد وزعت الإجابات بين أن احتياجات الأبناء ورعايتهم بنسبة %56.47، وتليها كثرة الانشغالات الأسرية بنسبة %30.59، وفي الأخير تأتي نسبة %12.94 من صرحن بحدوث اضطرابات ومشاكل داخل الجو الأسري، واما الجيبات بان عملهن لساعات طويلة لا يؤثر على عائلتهن %26.27 ومنه فقد وزعت بين تفهم العائلة بنسبة %57.70، وتليها نسبة من اقرين أنهن يعملن على تنظيم وقتهن، وفي الأخير تأتي من صرحن بأنهن يتلقين المساعدة من طرف الأسرة بنسبة %19.23، ومنه نستنتج أن غياب المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لساعات طويلة عن البيت يتسبب لها في الكثير المشاكل وتنتج عنه الكثير من الأضرار كإهمال الأبناء والأشغال المنزلية مما يؤدي إلى اضطرابات ومشاكل داخل الأسرة ويجول دون أداءها الجيد لعملها. ومنه فان عدم كفاية الوقت للأمهات العاملات للاهتمام ورعاية الأبناء يعود للساعات الطويلة التي تقضيها المرأة في العمل وهذا ماتوصلت إليه دراسة "شادية التل" إلى أن عمل المرأة

أضحى من المشكلات التي تهدد استقرار الأسرة لان في ذلك إقصاء لها عن أدوارها الأساسية الأمومية والزوجية .....، فعملها خارج بيتها تفسد علاقتها بأبنائها وذلك نتيجة للساعات الطويلة التي تقضيها المرأة في العمل ، وعندما تعود الى بيت تكون مجهددة متعبة وبحاجة إلى الراحة، وبهذا يفقد الأبناء الدفء والمودة والعطف والاهتمام ، كما يفقدون التربية وتوجيه" <sup>1</sup>

الجدول رقم (21): يوضح نظرة أسر العاملات لعملهن

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
مؤيدة	72	%72.72
معارضة	17	%17.18
غير مهتمة	10	%10.10
المجموع	99	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم(21) أن أغلبية المبحوثات أكدن أن أسرهن مؤيدة لعملهن بنسبة %72.72 ، بينما نجد نسبة %17.18 من المبحوثات صرحن أن أسرهن معارضة لعملهن، أما المحييات بغير مهتمة فقدت نسبتها %10.10، ومنه نستنتج أن اغلب العاملات في الكلية يجدن تأييد من طرف أسرهن من اجل العمل مما يساهم في الرفع من الروح المعنوية لديهن وتقدم أفضل ما يملكن لعملهن، وهذا ما يتضح من خلال الجدول رقم (20)، بحيث أن بعض المبحوثات صرحن أن عملهن لساعات طويلة لا يؤثر على عائلتهن وذلك أنها تجد مساعدة من طرف الأسرة فيما يخص قيامها بالواجبات المنزلية وكذا تفهم الأسرة لعملها خارج البيت .

<sup>1</sup> - د.لاميةتويبيدي والأستاذة أسماء مطوري، عمل المرأة(الأم) ومشكلة الدور،مداخلة بالملتقى الوطني حول الاتصال وجودة الحياة الأسرية أيام 9 و10 افريل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013،ص8.

الجدول رقم (22) يوضح هل يمنح المسؤول إجازة مؤقتة إذا كانت لدى المبحوثات ظروف طارئة

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
37.37%	37	نعم
14.14%	14	لا
48.49%	48	أحيانا
100%	99	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثات أكد أن المسؤول يمنحهم إجازة أحيانا وذلك بنسبة 48.49%، أما نسبة 37.37% فقد صرح بان المدير يمنحهم إجازة مؤقتة إذا كان لديهم ظروف طارئة، أما المجيبات بلا فقد قدرت نسبتهم ب 14.14%، ومنه نستنتج أن المسؤول المباشر يتفهم ظروف المبحوثات وذلك بمنحهم إجازة مؤقتة، بحيث أن العمليات في بعض الأحيان تصادفهم ظروف طارئة كتلك المتعلقة بالأبناء بالنسبة للمتزوجات أو تلك التي تخص العاملة في حد ذاتها ، وهذا ما أكده الجدول رقم (11) حيث صرح المبحوثات أن المسؤول يتفهم سبب الغياب ويقدم استفسار للعمليات أثناء عودتهن مما يبرز أن هناك علاقات الغير رسمية بين المسؤول والعمليات مما تساهم في رفع من الروح المعنوية لهن وبالتالي تؤدي إلى استقرارهن.

الجدول رقم(23) يوضح هل اضطرت المبحوثات إلى ترك العمل دون إذن من المسؤول

النسبة المئوية	التكرار	البدائل			
52.52%	52	النسبة المئوية	التكرار	في حالة الإجابة، بنعم ماهي الأسباب؟	نعم
		43.49%	40	مرضالمبحوثة	
		40.21%	37	مرض احد الأبناء	
		16.30%	15	ظرف عائلي	
		100%	92	المجموع	
47.48%	47				لا
100%	99				المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم المبحوثات أكدن بأنهن يتركن العمل دون إذن المسؤول وذلك بنسبة 52.52%، فقد وزعت النسب حول الأسباب مرض المبحوثة بنسبة 43.49%، في حين رجعت نسبة 40.21% إلى المبحوثات الذين صرحوا أنهن يتركن عملهن دون إذن المسؤول بوهذا بسبب مرض احد الأبناء، وأما النسبة قليلة ترجع لظرف عائلي بنسبة 16.30%، فحين كانت نسبة 47.48% هن المبحوثات لا يتركن العمل دون إذن المسؤول ، ومنه نستنتج اغلب المبحوثات يتركن عملهن دون إذن المسؤول إذا صادفتهم ظروف خاصة واضطرارية (مرض المبحوثة ، مرض احد الأبناء، ظرف عائلي). وهذا ما قد يؤثر سلبا على علاقتها مع مسؤولها مما يعود بالسلب على الرفع من الروح المعنوية لها.

الجدول رقم (24): هل يوجد تعارض بين توقيت عمل المبحوثات وتوقيت تمدرس الأبناء أو الإخوة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	في حالة الإجابة بدائما، ماذا تفعلين؟	التكرار	%
نعم	35	%35.35	ترك العمل	23	%65.71
			إيجاد بديل لاستقبال الأبناء	12	%34.29
			المجموع	35	%100
أحيانا	45	%45.46	/	/	/
أبدا	19	%19.19	/	/	/
المجموع	99	%100	/	/	/

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24): أن اغلب المبحوثات أكدن انه أحيانا يتعارض توقيت عملهن مع توقيت تمدرس الأبناء أو الإخوة وذلك بنسبة %45.46، وتليه المبحوثات اللاتي صرحن بنعم بان توقيت عملهن يعارض مع تمدرس الأبناء أو الإخوة بنسبة %35.35، وقد وزعت النسب حول ما تفعله المبحوثات أثناء تعارض التوقيت فكانت النسبة الكبيرة بان يترك العمل بنسبة %65.71، أما النسبة القليلة هي إيجاد بديل لاستقبال الأبناء فقدرت ب %34.29، أما نسبة %19.19 هي نسبة المبحوثات اللاتي صرحن بأنه لا يتعارض توقيت عملهن مع توقيت تمدرس الأبناء أو الإخوة، ومنه نستنتج أن اغلب العاملات يتعارض وقت عملهن مع توقيت تمدرس الأبناء أو الإخوة وهذا لتوقيت العمل الغير مناسب مما قد يتسبب لمن في مشاكل في عملهن وهذا ما دل عليه الجدول رقم (08)، الذي يوضح مواجهة المبحوثات للمشاكل في أداء عملهن .

الجدول رقم (25): يوضح هل المبحوثات موفقات بين عملهن وأسرتهن

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
30.30%	30	نعم
21.21%	21	لا
48.48%	48	نوعا ما
100%	99	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25): أن اغلب المبحوثات صرحن بأنهن موفقات نوعا ما بين عملهن وأسرهن بنسبة 48.48% ، أما بنسبة لمن اقرين أنهن موفقات فقدرت نسبتهن ب 30.30% ،أما النسبة القليلة رجعت إلى من صرحن بأنهن غير موفقات بين عملهن وأسرتهن ، ومنه نستنتج بان اغلب المبحوثات موفقات نوعا ما بين عملهن و أسرهن وقد يرجع لكثرة الأعباء المنزلية ورعاية الأبناء فهذا يجعل المرأة العاملة في الكلية في مشكلة تشتت بين التزامها في المواظبة على عملها في الكلية وعملها المنزلي وهذه المشكلة تجعلها تتغيب بشكل مستمر عن العمل وهذا ما دل عليه الجدول رقم (19). وعليه فان المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تجد صعوبات في توفيق بين عملها وأسرته.

الجدول رقم (26): يوضح هل المسؤولية الأسرية للمبحوثات تؤثر في استقرارهن الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	البدائل
41.41%	41	دائما
38.39%	38	أحيانا
20.20%	20	أبدا
100%	99	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) : أن اغلب المبحوثات أكدن أن المسؤولية الأسرية دائما تؤثر في استقرارهن الوظيفي بنسبة 41.41%، وتليها نسبة 38.39% اقرين بأنه أحيانا المسؤولية الأسرية تؤثر في استقرارهن الوظيفي، أما اللاتي صرحن بأبدا بلغت نسبتهن ب 20.20%، ومنه نستنتج أن معظم العاملات في الكلية تؤثر المسؤولية الأسرية على

استقرارهن الوظيفي، وذلك بسبب الصعوبة التركيز على عملها وهذا بانشغال كل تفكيرها في القيام بالواجبات الأسرية على أكمل وجه، وكذا الاهتمام بالأبناء وتلبية متطلبات أسرتها وهذا ما ينعكس بالسلب على عملها وعدم استقرارها، وما قد يتسبب لها في مشاكل داخل عملها سواء من المسؤول المباشر أو في علاقاتها مع زملائها وهذا ما دلت عليه المقابلات التي أجريت مع بعض العاملات بالكلية.

### عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

من خلال ما قد تم عرضه عبر الجداول السابقة التي تحمل كل منها معلومات إحصائية وتحليلات جزئية عن أسئلة ومحاور الاستمارة فقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج التي سيتم مناقشتها بالرجوع إلى معطيات تم كشفها في الواقع. من اجل الإجابة على مجموعة التساؤلات التي تم طرحها في إشكالية البحث.

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول :** تؤثر المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة على ولاءها وانتماءها للمؤسسة.

من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى جملة من النتائج تعد بمثابة معوقات تنظيمية للمرأة العاملة تؤثر على ولاءها وانتماءها للمؤسسة منها:

- أن أغلبية المبحوثات صرحن أنهن يواجهن مشاكل في أداء عملهن وذلك بنسبة 38.38%، وهذا بسبب توقيت العمل الغير مناسب، وكذا الأجر الغير الكافي، وبالإضافة إلى ضغط العمل وتليه مشاكل في بيئة العمل، وهذا ما أكدت عليه إجابات المبحوثات في الجدول (08). بحيث أن عدم ملائمة توقيت عمل المرأة مع توقيت انشغالها خارج مكان العمل يعتبر معيقا يؤثر على أدائها في مكان عملها ويجول دون ذلك إلى عدم استقرارها.

- بالإضافة إلى أن أغلبية المبحوثات صرحن بأنهن غير راضيات على عملهن وهذا بسبب وجود خلافات في بيئة العمل، وعدم وجود علاقات اجتماعية داخل الكلية، وأخيرا بعد مكان العمل عن المنزل، وهذا ما دل عليه الجدول رقم (13). ويرجع هذا الرضا بأن المؤسسة تعمل على توفير للعاملات قدرات مهنية والعملية التي تؤدي إلى ارتياحهن و اطمئنانهن بالمؤسسة مما يعزز شعورهن بالانتماء لها وبالتالي يساهم في استقرار المؤسسة.

-وكذا صرحن المبحوثات بان أهم المعوقات التي تؤثر على استقرارهن في المؤسسة وهذا ما جاء في أجوبة المبحوثات في الجدول رقم (14)، فقد كانت خلافات بين العاملين، وعدم وصول المعلومات في الوقت المناسب، وكذا العوامل الفيزيائية، وعدم وضوح هدف وأبعاد المؤسسة وكذا البيروقراطية، ومنه فان أكثر المعوقات التي تحول دون استقرار العاملات في المؤسسة وهي التي سبق ذكرها فهذا يؤدي إلى تأثير علاقتها بالإدارة.ومن جهة أخرى على استقرارها.

ومنه يمكننا القول أن هذه النتائج تعد بمثابة معوقات تنظيمية والتي أدى إلى ظهورها كثرة مواجهة العاملات بالكلية للمشاكل في أداء عملهن فقد ثبتت جزئيا وهذا بأن العاملات في الكلية لن يجدن عراقيل كثيرة على مستوى التنظيمي ، وهذا ما اثر على انتماءهن وولاءهن للكلية، وبالتالي استقرارهن فيها.

### عرض نتيجة التساؤل الفرعي الثاني :

- من خلال البيانات المتحصل عليها في الجداول نلاحظ أن المعوقات الأسرية للمرأة تؤثر على روح المعنوية وذلك من خلال النتائج التالية:

- فقد تبين أن اغلب المبحوثات لديهن أطفال بنسبة 86.89%، مما تؤثر احتياجات أطفالهن على أداء عملهن بشكل جيد وذلك بنسبة 43.39%، بحيث أن العاملة يصبح كل تفكيرها في أطفالها واحتياجاتهم مما لا يتركها تركز على عملها، وهذا ما أكدته أجوبة المبحوثات في الجدول رقم(16).

- بالإضافة إلى أن من أهم الصعوبات التي تمنع العاملات من المداومة المستمرة لعملهن بشكل جيد هي كثرة الأعباء المنزلية حيث قدرت نسبتها 49.63%، وتليها نسبة 26.28%هن من صرحن بان بعد المسافة يمنع مداومتهن لعملهن بشكل جيد، أما نسبة رعاية الأبناء فقد قدرت ب 24.09%. وهذا ما ينعكس على أداءهن لعملهن مع كثرة وجود المشاكل والصعوبات الأسرية، وهذا ما دل عليه الجدول رقم (17).

- كما أن معظم المبحوثات اقرين أنهن يتغيبن عن عملهن وذلك بنسبة 73.74%، وهذا الغياب يكون بسبب ظروف صحية وأسرية بنسب متساوية قدرت ب 35%، أما الظروف الاجتماعية قدرت نسبتها ب 30%. ومنه نستنتج أن كثرة الغياب يعتبر معوق يؤثر على أداء العاملات لعملهن وبالتالي على استقرارهن الوظيفي وهذا ما دل عليه الجدول رقم (19).

ومنه يمكن أن القول أن خروج المرأة للعمل ترتب عنه الكثير من المعوقات الأسرية، وهذا ما أدى إلى كثرة الأعباء و المسؤوليات المنزلية، ما ادخلها في تشتت الأدوار بين عملها في الكلية وعملها المنزلي والتفكير الدائم في بيتها وعائلتها مما ينعكس بالسلب على استقرارها الوظيفي. وبهذا فإن هذه الفرضية ثبتت أثبات كلي.

### النتيجة العامة: هل تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي؟

من خلال دراستنا الميدانية حول المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومن خلال النتائج الفرعية بأن المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة تؤثر في استقرارها الوظيفي وهذا من كثرة المشاكل والصعوبات التي تواجهها في مكان العمل، وكذا المعوقات الأسرية التي تؤثر على استقرارها الوظيفي بحيث تنجم عن مغادرتها للبيت تاركة وراءها مسؤولياتها وهذا ما يؤدي إلى صعوبة ممارسة أدوارها الأسرية مما ينعكس سلبا على أداءها لعملها.

فقد كانت محققة بنسبة قليلة بحيث أن المعوقات التنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية كانت ضعيفة، أما عن المعوقات الأسرية فقد كانت محققة، ومنه نستنتج المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي كانت ضعيفة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

خاتمة

### خاتمة :

ومنه فان المرأة العاملة تحاول جاهدة إلى التوفيق بين عملها وبيتها وهذا من اجل بقاءها بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. تناولنا في دراستنا عرض للجوانب النظرية و الميدانية و المتعلقة بموضوع "المعيقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي"، والتي نهدف من خلاله التعرف على المعوقات الأسرية الأكثر تأثيرا على استقرار المرأة العاملة، عكس المعوقات التنظيمية التي كان لها تأثير نسبي ، و الغوص في الموضوع وفك بعض متغيرات الدراسة وملاستها في بيئة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

و عليه نجد أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتميز ببعض المعوقات والصعوبات التي من شأنها أن تؤثر على السير الجيد للعمل، حيث نجد أن المعوقات الأسرية للمرأة العاملة تنحى منحى سلبي حيث أن هذه المعوقات كان لها التأثير في سير عملها من حيث تفكيرها الدائم بواجباتها و أشغالها الأسرية.

# قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

### القواميس والمعاجم:

1. ابن منظور، لسان العرب ، مجلد 11، دار الكتب العلمية ، لبنان ، 2013.
2. احمد زكي، بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط2، بيروت، لبنان، 1982 .
3. أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، ط 1 ، المجلد 1 ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 2008.
4. إحسان محمد الحسين - موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات - بيروت: ط1-1999.
5. محمد فتحي، 766 مصطلح إداري، دار النشر الإسلامية، مصر، 2003.

### الكتب:

1. الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، 1983.
2. بلقاسم سلاطينة، إسماعيل قيرة، التنظيم الحديث للمؤسسة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط2، القاهرة مصر، 2008.
3. خاطر احمد مصطفى، تنمية المجتمعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
4. رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر، 2004.
5. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2005 ص154.
6. عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث العلمي، مكتبة وهبة، ط2، مصر، ص325، 1977.
7. عبد الغني عماد، البحث الاجتماعي منهجيته، مراحل، تقنياته، ط1، منشورات جروس برس، ط1، لبنان، 2002.
8. عبد الوهاب عبد الواسع، علم إدارة الأفراد، الرياض، 1973، ص81.
9. علي معمر ، عبد المؤمن ، البحث العلوم الاجتماعية ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ط 1 ، 2008 .
10. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1989
11. محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي ، دار وائل ، عمان ، ط 2 ، 1999 .
12. محمد علي محمد ، مجتمع المصنع في دراسة علم الاجتماع التنظيمي ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1975.
13. محمد علي محمد ، علم الاجتماع التنظيم (للتراث والمشكلات و الموضوع والمنهج )،، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ط3، 2003.

14. محمد عساف عبد المعطي وآخرون، التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي، دار وائل ط1، الأردن، 2002.
15. منذر عبد الحميد الضامن، اساسيات البحث العلمي، دار الميسرة والتوزيع، عمان ط2007، 1.
16. موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه، الجزائر، 2006.
17. موسى اللوزي، التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل ط2، عمان، الأردن، 2003.

### المقالات والملتقيات:

1. د/بوالشرش نور الدين والعيادي مریم، التحفيز وأداء العاملين في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، العدد 29، جوان 2017.
2. د- لامية بوبيدي والأستاذة أسماء مطوري، عمل المرأة(الأم) ومشكلة الدور، مداخلة بالملتقى الوطني حول الاتصال وجودة الحياة الأسرية أيام 9 و10 افريل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2013.

### الأطروحات والمذكرات:

1. المداني حجاج ، القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي ، دراسة ميدانية على عينة من إداريي جامعة عمار ثليجي بالاغواط ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم والعمل ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014
2. بن داود العربي، فعالية الاتصال التنظيمي في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007-2008.
3. بن علي كلثوم، تمثالات المجتمع الجزائري للمرأة العاملة بقطاع الأمن الوطني، رسالة ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، 2013-2014.

4. سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع والخدمات الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 1432هـ/2013م.
5. عبدالله بن ناصر سفران، المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي ، رسالة الماجستير في العلوم الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2002 .

### الدوريات:

1. نبري لطفى، التنظيم وإدارة السلوك البشري في النظرية البنائية الوظيفية والنظرية المعدلة، مدونة تعليمية تفاعلية السلوك والتنظيمي، 2009-04-19، [nasalahrbi.blogspot.com](http://nasalahrbi.blogspot.com)

الملاحق

الملحق رقم (01)



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



استمارة استبيان تحت عنوان :

المعيقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي .

منا إعداد الطالبة:

1- لهالي مريم

في إطار التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل ، قمنا بإعداد

استبيان بعنوان " المعيقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي " لذا فإن نجاح هذا

البحث يعتمد على مدى مساهمتكم في الإجابة بكل موضوعية و ذلك بعد قراءة كل عبارة بدقة

والإجابة عليها بوضع علامة ( × ) في الخانة المناسبة . ونحيطكم معلما

أن هذا المعلومات تستخدم في إطار البحث العلمي فقط لا غير وليس لأغراض أخرى.

السنة الجامعية: 2017/2018

## البيانات الشخصية

1- المستوى التعليمي:

ابتدائي  متوسط  عالي

2- ما طبيعة العمل: مؤقت  دائم

3- منصب العمل :

إدارية  أستاذة  عاملة مهنية

4- الحالة العائلية : عزباء  متزوجة  أرملة  مطلقة

5- عدد سنوات العمل بالمؤسسة : .....

المحور الأول: تؤثر المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة على ولاءها وانتمائها للمؤسسة

6- هل يتصل بك مدير المؤسسة؟

نعم  لا

- في حالة الإجابة بنعم، ماهي وسيلة الاتصال المستعملة ؟

كتابية  شفوية  الاجتماعات  الهاتف

7- هل التعامل مع الزملاء بشكل مستمر يزيد من شعورك بالانتماء للمؤسسة؟

نعم  لألم

8- هل تتلقين الثناء من مسؤولك عند أدائك لواجباتك ؟

دائماً  أحيانا  أبدا

- إذا كانت الإجابة بنعم هذا التشاء يكون ؟

مكافأة معنوية  مكافأة مادية  الاثنين معا

أخرى تذكر : .....

9- هل تواجهين مشاكل في أداء عملك ؟

نعم  لا  حيانا

في حالة الإجابة بنعم، ماهي هذه المشاكل ؟

توقيت العمل غير مناسب  الأجر غير كافي

أخرى تذكر .....

10- عندما تواجهك مشكلة في العمل بمن تتصلين ؟

المسؤول المباشر  الزملاء  الاثنين معا

11- هل يناقشك مسئولك في حل بعض مشاكل العمل ؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، هل يؤدي ذلك إلى زيادة رضاك على البقاء في المؤسسة ؟

دائماً  أبدا

- إذا كانت الإجابة بأحياناً، هل يؤدي ذلك إلى زيادة رضاك على البقاء في المؤسسة؟

دائماً  أحياناً  أبدا

12- ما هو الإجراء الذي يتخذه المسئول ضدك أثناء غيابك ؟

- خصم من الراتب  توبيخ لفظي  يقدم لك استفسار
- يتفهم سبب الغياب

أخرى تذكر.....

13- هل تمنح المؤسسة فرصا متساوية بين الجنسين للاستفادة من التريصات و البرامج التدريبية ؟

- نعم  لا

14- هل أنتي راضية على عملك؟

- نعم  لا  أحيانا

-في حالة الإجابة بلا ما هو سبب عدم رضاك ؟

- بعد مكان العمل عن المنزل
- عدم وجود علاقات اجتماعية
- وجود خلافات بين العاملين
- خلافات في بيئة العمل

أخرى تذكر.....

15- حسب رأيك ماهي أهم المعوقات التي تؤثر على استقرارك في المؤسسة؟

.....

المحور الثاني: تؤثر المعوقات الأسرية للمرأة العاملة على الروح المعنوية

16- ما الهدف من خروجك للعمل؟

تحقيق الطموح وإثبات الذات  تـ  ملاقات اجتماعية الحاجة المادية

أخرى تذكر: .....

17- هل لديك الأطفال؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم، هل احتياجات أطفالك تؤثر على أداء عملك بشكل جيد؟

نعم  لا

18- ما هي أهم الصعوبات التي تمنعك من المداومة المستمرة لعملك؟

كثرة الأعباء والأشغال المنزلية  رعاية الأطفال  د المسافة

أخرى تذكر: .....

19- هل الظروف الأسرية تجعلك تفكرين في ترك العمل؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم، لماذا؟ .....

20- هل سبق أن تغيبت عن العمل؟

نعم  لا  أحيانا

- في حالة الإجابة بنعم، ما هو سبب ذلك؟

.....

21- هل العمل لساعات طويلة عن البيت يؤثر على عائلتك ؟

نعم  لا

كيف ذلك؟.....

22- كيف هي نظرة أسرتك لعملك؟

مؤيدة  معارضة  غير مهتمة

23- إذا كانت لديك ظروف طارئة هل يمنحك المدير إجازة مؤقتة ؟

نعم  بآنا

24- هل سبق وان اضطررت إلى ترك العمل دون إذن من مسؤولك؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم ماهي الأسباب؟

.....

25- هل يوجد تعارض بين توقيت عملك و توقيت تـمدرس الأبناء أو الإخوة ؟

دائماً  أحياناً  أبداً

في حالة الإجابة بدائماً ماذا تفعلين في هذه الحالة ؟

.....

26- هل أنتي موفقة بين عملك وأسرتك؟

نعم  لا  أحياناً

27- هل المسؤولية الأسرية تؤثر على استقرارك الوظيفي؟

دائماً  أحياناً  أبداً