

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة: خيشة كنزة

بعنوان

مشاركة المرأة في العمل النقابي

دراسة ميدانية على معاملات منخرطات بالفرع النقابي بخزينة ولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2016/05/22م

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

*الدكتورة/ زموري زينب/أستاذة محاضرة (ب) جامعة قاصدي مرياح ورقلة / رئيسا

*الأستاذة/ قريشي نجاة/أستاذة مساعد (أ) جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مشرفا و مقررا

*الدكتورة/ بن زاف جميلة/ أستاذة محاضرة (ب) جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مناقشا

السنة الجامعية: 2015 / 2016 م

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبة: خيشة كنزة

بعنوان

مشاركة المرأة في العمل النقابي

دراسة ميدانية على نماذج منخرطات بالفرع النقابي بخزينة ولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2016/06/22م

أمام اللجنة المكونة من الأساتذة

الدكتورة/ زموري زينب/أستاذة محاضرة (ب) جامعة قاصدي مرياح ورقلة / رئيسا

الأستاذة/ قريشي نجاه/أستاذة مساعد (أ) جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مشرفا و مقرا

الدكتورة/ بن زاف جميلة/ أستاذة محاضرة (ب) جامعة قاصدي مرياح ورقلة / مناقشا

السنة الجامعية: 2015 / 2016 م

الشكر والعرفان

الحمد و الثناء والشكر لله العلي القدير على نعمه الظاهرة و الباطنة الذي بحمده تتم الصالحات وإعترافا بالفضل والجميل لا يسعني وأنا أنتهي من هذا العمل إلى أن أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى :

والدي الكريمان حفظهما الله وإلى كل أفراد عائلتي .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذتي "قودة عزيز" "بوساحة نجاة" "قريشي نجاة" الذين ساعدوني وأناروا دربي وقدموا لي المعلومات والتوجيهات القيمة لإنجاز مذكرتي في شكلها النهائي .

كما أشكر كل الأساتذة الذين قدموا لي يد المساعدة بداية من سنة الأولى وصولا إلى الماستر وإلى عمال وعاملات خزينة ولاية ورقلة .

أتقدم بالشكر الجزيل إلى زملائي وزميلاتي بالدفعة علم الإجتماع تنظيم وعمل بالأخص "نوال" "مسعودة" .

كما لا أنسى كل من أمدني بيد العون من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل .

إلى لجنة المناقشة الذين تقبلوا واستحملوا عناء قراءتها وتمحيصها ومناقشتها .

وأخيرا أرجو أن أكون قد وفقت في تحقيق الهدف المنشود من هذه الدراسة فهي كأني

عمل إنساني لا يخلو من نقص أو قصور فإن وفقت من الله وإن قصرت مني ومن الشيطان

ولست إلا بشرا والبشر ينتابهم الضعف و القصور والحمد لله الذي تفرد لنفسه بالكمال

وجعل النقص سمة تستولي على جميع البشر .

الصفحة	الفهرس
-	الشكر والعرفان
-	الفهرس
-	قائمة الجداول
أب	مقدمة
الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة	
10	1 - تحديد الإشكالية
11	2- أسباب إختيار موضوع الدراسة
12	3- أهمية الدراسة
12	4- أهداف الدراسة
12	5- مفاهيم الدراسة
14	6- الدراسات السابقة
17	7- المدخل النظري السوسبيولوجي
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة	
20	1 -مجالات الدراسة
20	1-1 المجال المكاني
20	2-1 المجال الزمني
20	3-1 المجال البشري
21	2- المنهج المستخدم
21	3- أدوات جمع البيانات
22	3-1 المقابلة
22	3-2 الإستبيان
23	4- مجتمع البحث
23	5- الأساليب الإحصائية
الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة	
25	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة
25	1-1 عرض وتحليل بيانات الشخصية
27	2-1 عرض وتحليل بيانات التساؤل الأول
34	3-1 عرض وتحليل بيانات التساؤل الثاني

41	2- مناقشة نتائج الدراسة
41	1-2 نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الأول
42	2-2 نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الثاني
43	3- النتيجة العامة
45	الخاتمة
-	قائمة المراجع
-	الملاحق
	ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثات حسب السن	25
02	يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	25
03	يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية	26
04	يوضح توزيع المبحوثات حسب الأقدمية في العمل	26
05	يوضح توزيع المبحوثات حسب مدة الانخراط	27
06	يوضح دوافع إنخراط المبحوثات للعمل النقابي	27
07	يوضح كيفية إلتحاق المبحوثات بالعمل النقابي	28
08	يوضح المناصب التي تنتمي إليها المبحوثات في العمل النقابي	28
09	يوضح مدى إكتساب المبحوثات لثقافة حول العمل في النقابة العمالية	29
10	يوضح إنخراط المبحوثات لإثبات قدراتهم الذاتية والمهنية	29
11	يوضح هدف المبحوثات من العضوية النقابية في الدفاع عن الصالح العام	30
12	يوضح تقييم أداء العاملات للنهوض بالعمل النقابي	30
13	يوضح برامج النقابة حول المرأة النشطة في العمل النقابي	31
14	يوضح كيفية تعامل النقابة مع مقترحات المبحوثات في إتخاذ القرار	32
15	يوضح نتيجة إنخراط العاملات في العمل النقابي	33
16	يوضح رغبة المبحوثات في الإستمرار في العمل النقابي	33
17	يوضح مدى عرقلة اللوائح والقوانين في المؤسسة من إثبات قدرات المبحوثات في العمل النقابي	34
18	يوضح تمييز بين الجنسين في العمل النقابي	35
19	يوضح سيطرة الثقافة الذكورية في النقابات تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي	35
20	يوضح رأي المبحوثات في تحيز بعض المسؤولين بالمؤسسة لأعضاء النقابيين	36
21	يوضح المعايير التي ليست راضية عنها المبحوثات في العمل النقابي	37
22	يوضح رضا أسرة المبحوثات عن إنخراطهن بالعمل النقابي	37

38	يوضح رأي المبحوثات في مدى عرقلة الإلتزامات العائلية لنشاطهن في العمل النقابي	23
38	يوضح عرقلة العادات والتقاليد المجتمعية لمسار المبحوثات في التنظيم النقابي	24
39	يوضح رأي المبحوثات في رضا المجتمع عن إنخراط المرأة في الحياة النقابية	25
39	يوضح إقتراحات العاملات لرفع مستوى مشاركة المرأة في النقابات العمالية	26

مقدمة

عرف المجتمع الجزائري تغيرات وتطورات سريعة وعديدة منذ أواخر القرن الماضي إلى يومنا هذا في جميع أوجه الحياة الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية و الثقافية الخ .

حيث أدى هذا التطور إلى إتاحة الفرص أمام تعلم المرأة ووصولها لأرقى المستويات التعليمية ومن ثم المشاركة في تنمية المجتمع وإزدهاره ومساهمتها في العديد من الوظائف إلى جانب الوظائف التقليدية، كما أن هذه التغيرات سمحت للمرأة الإلتحاق إلى عالم الشغل في مختلف مؤسسات المجتمع منها المؤسسات التربوية والإقتصادية والإجتماعية حتى الخدماتية وغيرها هذه المؤسسات تم تأسيسها من أجل تحقيق أهداف عامة وخاصة، وفي حين إعتراض مصالح المؤسسة مع أهداف العمال تنبع تشكيل التجمعات النقابية من طبيعة علاقات العمل، والذي يتمثل في العمل النقابي القائم بين العمال للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم وباعتبار المرأة من الفئة العمالية بالمؤسسات لها الحق في الإلتحاق للدفاع عن مصالحها وكذا مصالح العمال وإبداء رأيها عن الأوضاع السائدة مع زملاء العمل، وكذا تعزيز مكانتها وتحقيق ذاتها بالمساهمة في مختلف الأعمال، من ضمنها الحق في الممارسة النقابية .

والمرأة النقابية لها حق في النضال الإجتماعي وتفعيل وضعها ومكانتها المجتمعية مما يدعو اليوم إلى حضورها وتأكيد دورها في النشاطات النقابية وذلك بالإخراط الفعلي في العمل النقابي .

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف أكثر على تفاصيل هذا الموضوع "مشاركة المرأة في العمل النقابي" ولمعرفة جوانبه الهامة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول: وهو طرح المدخل النظري سعيت فيه لبناء إشكالية الدراسة والتساؤل العام والتساؤلات الجزئية وأسباب إختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، تحديد مفاهيم بالإضافة إلى الدراسات السابقة والمدخل النظري .

الفصل الثاني: هو " الإجراءات المنهجية للدراسة " تمت فيه الخطوات الرئيسية للدراسة من تعريف الميدان الدراسة، وكذلك المنهج المستخدم، والأدوات التي تم الإعتماد عليها لجمع البيانات ومجتمع البحث بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية .

الفصل الثالث: و الذي تناولت فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة شمل كل البيانات التي تم جمعها من الميدان، حيث قمنا بتفريغها وتحليلها وصولا إلى تفسير ومناقشة التساؤلات والخروج بأهم نتائج الدراسة .

وأخيرا إنتهت هذه الدراسة بقائمة المراجع والملاحق المتعلقة بهذه الدراسة .

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

1- تحديد الإشكالية

2- أسباب إختيار موضوع الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- مفاهيم الدراسة

6- الدراسات السابقة

7- المدخل النظري السوسيولوجي

1- تحديد الإشكالية

تعتبر النقابات العمالية منظمات إجتماعية لها دورا هاما وأساسيا في الدفاع عن حقوق العمال والمستخدمين وتحسين ظروف حياتهم وأصبح لها دور أكبر في حياة المجتمعات وعلى مختلف المستويات، وتشكل بيئة العمل مجالا لظهور النقابات بفعل تناقض وإختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال وإخفاق العمال في إشباع حاجاتهم وعدم تكيفهم .

ومع ظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر الذي صاحب الثورة الصناعية و موجة التغييرات التي اجتازت الطبقة العاملة التي إرتبطت إرتباطا وثيقا بالحركات العمالية في العالم في تلك الفترة على مختلف الأصعدة .

حيث ظهرت بوادر تشكيل النقابات في العالم بداية في بريطانيا سنة 1720م عند عمال الخياطة وإستغرقت عملية إستقرار وشيوع قانونية التنظيم النقابي حوالي مائة عام، بداية بتشكيل جمعيات تنادي بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل وبعدها إلتشار الإضرابات بين عمال النسيج، أما في فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ عام 1791 م وهدفها محاولة إنشاء صناديق للمعاش والتعويضات ، بينما ألمانيا فان محاولات تأسيسها للنقابات جاء متأخرا عن بريطانيا وكانت البداية بتأسيس نقابة عمال التبغ سنة 1865م، وفي الو.أ.م بدأت تشكيل نقابات مع أواخر القرن الثامن عشر.

أما ظهور النقابات في البلدان العربية قد ولد نتيجة النضال الوطني ضد الاستعمار منها العراق و المغرب... ، وبالتالي فقد أتخذ النضال العمالي وجه سياسي و نقابي معا.

أما ظهورها في الجزائر سنة 1878م حين شكل عمال المعادن والطباعة غرفتين نقابيتين بمدينة الجزائر وحسب إحصائيات سنة 1901م كانت توجد 101 نقابة منها 49 نقابة بالجزائر و 30 بهران 54 بقسنطينة¹ وبقية في تزايد، إن الحركة النقابية كان نضوج نشاطها وتبلورها يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تم تأسيسه في 24فيفري 1956م وهي الإطلاقة حقيقية وفعالية لها، وبعد صدور دستور 1989م الذي نص على التعددية الحزبية والتعددية النقابية والذي يعتبر مرحلة فاصلة في تحول العمل النقابي، ومنه أخذ العمل النقابي في الجزائر حيزا كبيرا في مجال التنظيم الاجتماعي بصدور قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي و هكذا أصبح العمل النقابي ضرورة للعامل كمنظمة يدافع بها عن حقوقه ويحقق مطالبه، والهدف منه ترقية العامل بتحسين مستواه التقني والعلمي والثقافي ، إضافة إلى السعي لتحسين ظروف العمل وضمان المصالح العامة للعمال .

لذلك شكل موضوع النقابة محور إهتمام علماء الاجتماع أنها ظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن، ورغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون على أن العمل النقابي ظاهرة حاضرة في شتى المؤسسات وفي مختلف المجالات الحياة الإجتماعية، وكانت نظرة الإقتصاديون في أن العمل النقابي إنما تعبير عن المساومة في الأجور وعنصر من شأنه التأثير بطريقة أو بأخرى على البناء الإقتصادي، و هناك وجهة نظر أخرى تعبر عن ه أنه يعمل على تحسين العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال فيما بينهم، كما يتيح المجال لتعبير عن رغباتهم و آرائهم و هو الهدف الرئيسي الذي يجب أن تركز عليه النقابات، إن العمل النقابي قائم على الإختيار الطوعي لتحقيق المصالح العام للعمال وهو بذلك يمثل سندا قويا ومهما للعمال

¹ - عيوش حورية، "إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية" رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2005، ص 95 .

وإرساء لقيم الديمقراطية والتعددية للمجتمع، وأن الإنضمام إليه لا يعتد بالدين أو العرف أو الجنس ، ومن ثم تعتبر التنظيمات النقابية لها ثقلها الاجتماعي وشرعيتها القانونية فهي أداة فعالة للحفاظ على المصالح العمالية و تطبيق العدالة الاجتماعية .

إن إلتحاق المرأة بالعمل النقابي ومساهمتها فيه ساعد في تحقيق الكثير من حقوق المرأة وأثرها ووعيها خاصتنا وأن الإتفاقيات الدولية وضعت مجموعة من الضمانات التي تكفل لكل إنسان ممارسة الحق النقابي في المادة (8/2) من الإتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية والحق التنظيم النقابي لعام 1948م)، ومنه إتسعت دائرة مشاركتها في هذا المجال نتيجة تزايد قاعدة التعليم ووجود عدد كبير من خريجات الجامعة مما شجع النساء العاملات الإلتحاق بالنقابات العمالية و إكتسابها المهارات والإرتقاء داخلها ، هنا إستطاعت أن تثبت نفسها وجدارتها وإكتسابها للمعرفة والعمل على هذا الأساس أصبحت لها ضمانات في المشاركة لأجل تحسين وضعها المهني والعلمي والثقافي، و يعتبر إنخراط المرأة في الأعمال النقابية تكريس لمبدأ الإستقلالية والمساواة في إطار عمل نقابي مناضل وديمقراطي يعترف للمرأة بحق التواجد و إتخاذ القرار في مواقع المسؤولية و تجاوز الإصطفاف وراء الرجل .

والمرأة النقابية بحرينية ولاية ورقلة هي فاعل إجتماعي ذات مكانة لها دور وظيفي داخل النسق النقابي بالمؤسسة ،ومهام هذا النسق توفير متطلبات الوظيفة للمرأة بغية تحقيق التكامل والتوازن والإستمرار الوظيفي في ظل تحقيق المصالح العامة،والهدف بصفة عامة من خلال هذا البحث الكشف عن طبيعة الممارسة النقابية للمرأة بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة باعتبار أن المرأة أصبح لها دور في الحياة العامة النقابية بالإضافة الوقوف على المعوقات التي تحول دون تأديتها لوظيفتها النقابية كما ينبغي .

وعلى ضوء ما سبق ذكره سنحاول من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

❖ ما هو واقع مشاركة المرأة في العمل النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة ؟

ويندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

1) ما هي طبيعة الممارسة النقابية للمرأة ؟

2) ما هي المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟

2- أسباب إختيار موضوع الدراسة

❖ قلة الأبحاث التي تدرس مشاركة المرأة في العمل النقابي من منظور سوسيولوجي خاصتنا في المجتمع الجزائري وذلك حسب مجال إطلاع الباحثة .

❖ عدم وجود نسب كبيرة من العاملات المنخرطات في العمل النقابي.

❖ الميل إلى دراسة قضايا المرأة والإطلاع على ميدان عمل المرأة.

❖ التمييز بين الجنسين في المشاركة في الحياة النقابية.

3- أهمية الدراسة

- تشكل المرأة طرفا مهما في عملية التغيير وخاصة إذا نظرنا إلى نسبة وجودها في المجتمع والتي تفوق الرجل عدديا إضافة إلى زيادة نسبة المرأة المتعلمة والمثقفة في الجزائر، مما يتطلب عدم إهمالها ومحاولة الاستفادة منها بإقحامها في شتى المجالات من ضمنها المجال النقابي .
- تكتسي هذه الدراسة أهمية كبرى ضمن دراسات علم الاجتماع من جهة، وضمن الدراسات الخاصة بتقويم أداء المرأة من جهة أخرى، ففضية المرأة هي قضية حيوية في الواقع الاجتماعي.
- تعتبر إضافة جديدة إلى أدبيات شؤون الأفراد وخاصة فيما يتعلق بالمرأة الجزائرية ومستوى مشاركتها في العمل النقابي.

4- أهداف الدراسة

- محاولة التعرف على دور المرأة في العمل النقابي.
- التعرف على فعالية المرأة في النشاط النقابي.
- بيان مكانة المرأة العاملة في المجتمع.
- الكشف على المعوقات الحقيقية والتي تحد من تطور المرأة وظيفيا ومشاركتها في الحياة النقابية.

5- مفاهيم الدراسة

إن أحد المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي هو تحديد مفاهيمه ومصطلحاته لصياغة المشكلة المراد

دراستها صياغة دقيقة واضحة فمن أبرز المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة مايلي :

❖ مشاركة

لغة: تعني كلمة المشاركة participation مشتقة من إسم المفعول للكلمة اللاتينية participate ويتكون هذا المصطلح من جزأين الأول وهو pars بمعنى (جزء) والثاني وهو compare ويعني (القيام) بالتالي فإن كلمة المشاركة تعني حرفيا to take part أي القيام بدور.

التعريف الإصطلاحي : هي المساهمة الفعلية والكاملة الرسمية و غير الرسمية للأفراد والجماعات في كل أنشطة المجتمع الإقتصادية والإجتماعية و السياسية بهدف تحقيق الصالح العام.¹

التعريف الإجرائي : هي تلك الأنشطة الإدارية الرسمية التي تقوم بها المرأة العاملة في مختلف مستويات العمل الرسمي في النقابة العمالية بهدف تحقيق المصلحة العامة للمؤسسة.

❖ المرأة العاملة

لغة:هي الشق الثاني من الإنسان المعمر في هذه الأرض و لفظة المرأة في اللغة العربية من فعل (مرا) و مصدر المروءة و تعني كما الرجولية أو الإنسانية والمرأة هي مؤنث الإنسان.²

¹- طارق محمد عبد الوهاب: سيكولوجية المشاركة، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 2000، ص 108 و 109 .
²- ليلي صباغ : المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق، 1970، ص 15 .

التعريف الإصطلاحي: إمرأة: هي كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة أسوة بالرجل، ولها حقوق وعليها واجبات مساوية للرجل في جميع المجالات دون إستثناء.¹

والمرأة العاملة: هي المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية خروجها للعمل قصد تغطية حاجات الأسرة.²

• كذلك تعرف: بأنها المرأة التي تلتحق بأحد مراكز العمل الحكومية أو الخاصة، بأوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل لزيادة.³

التعريف الإجرائي: هي المرأة العاملة المنخرطة في العمل النقابي بجزينة ولاية ورقلة من أجل الدفاع على مصالح العمال وترقية مهارتها وجدرتها العلمية والمهنية والتثقيفية وتتخذ القرار المناسب، وتحصل على أجر مالي مقابل عملها .

❖ النقابة العمالية

لغة: وتعني نقب، أي تجمع العمال وأصحاب المهنة الواحدة وغيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم و مصالحهم المشتركة؛⁴

التعريف الإصطلاحي: هي تنظيم إختياري دائم للعمال، يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم و حمايتهم من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل.⁵

• هي منظمة من العمال لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل من أجل تحقيق أهداف العمال في زيادة الأجور وتقليص ساعات العمل وتحسين ظروف الإنتاج ورفع المستويات المادية والإنتاجية والثقافية للطبقة العاملة.⁶

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن تنظيم إختياري مستقل تقوم من أجل الدفاع عن حقوق ومصالح العمال في إطار قانوني والمرأة العاملة دور في تسيير وصنع القرار داخلها .

❖ العمل النقابي:

يعرف العمل النقابي في المعاجم اللغوية كالتالي

النقيب: عريف الجماعة والجمع نقباء، والنقيب العريف وهو شاهد الجماعة وضمينهم، ونقب عليهم ينقب، نقابة . والعمل: هو بذل جهد عضلي أو فكري.⁷

التعريف الإصطلاحي: هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من أجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة.⁸

¹- عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دراسة أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006، ص 72 .

²- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، 1989، ص 110 .

³- الخشاب سامية: النظرية الاجتماعية و دراسة الأسرة، الدار الدولية للإستثمار الثقافية للنشر، 2008، ص 95 .

⁴- جبران مسعود: معجم لغوي عصري، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، 1969، ص 152 .

⁵- أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1983، ص 297 .

⁶- إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص 137 .

⁷- بضياف مريم: العمل النقابي و دوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، ورقلة، 2014، ص 07 .

⁸- مقال لـ مارك برس: العمل النقابي، أخبار 24 ساعة، مصدر التجديد، المغرب، 29نوفمبر 2012 .

- و يعرف العمل النقابي: بأنه مختلف الجهود والأعمال النقابية التي ترمي إلى إنصاف العمال والمستخدمين وغيرهم وتحسين أوضاعهم و الدفاع عن مصالحهم و حقوقهم ورفع الظلم عنهم.¹
- يعرف كذلك: بأنه عبارة عن جملة الأدوار والمهام تضطلع بها النقابات يتجسد في المتابعة الدائمة للحياة المهنية والإجتماعية للعمال حتى يتسنى لها وضع السياسات وتقرير الأساليب الناجحة لتهيئة وتعبئة العمال من أجل الدفاع عن المصالح.²

التعريف الإجرائي: هو ذلك النشاط المقصود القائم في خزينة ولاية ورقلة، من قبل فاعلين نقابيين داخل مجلس نقابي أنشئ أساسا من أجل الدفاع عن حقوق ومصالح العمال وفق القانون، ويتم الإتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة .

❖ المؤسسة

التعريف الإصطلاحي: تعرف بأنها كيان إجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية راشدة وله حدود شبه معروفة، ويعمل بصورة منتظمة ومستمرة إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة.³

و عرفها "بارسونز" وحدة إجتماعية تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف محددة.⁴

التعريف الإجرائي : مؤسسة خزينة ولاية ورقلة : هي مؤسسة إجتماعية تم تشكيلها بطريقة مقصودة لتمثل سياسة السلطة المالية والإقتصادية تتمتع بنشاط إداري وتحافظ على المال العام و الخاص، ومهمتها الأساسية تنفيذ القانون المالية للدولة، وبها فرع نقابي مستقل يعمل للدفاع عن مصالح العمال بالمؤسسة.

6- الدراسات السابقة

إن الخاصية الأساسية التي تشترك فيها معظم العلوم الإنسانية والطبيعية هي خاصية التراكم المعرفي التي تلزم الباحثين في المجالات المختلفة الإنطلاق من حيث سالفهم، و لهذا تعد الدراسات السابقة في البحوث الإجتماعية ضرورة منهجية وجزء متكامل من عملية البحث في مختلف الظواهر الإجتماعية.

يمكن عرض أهم الدراسات السابقة فيمايلي:

الدراسة الأولى: تحمل عنوان "تمثلات العمال للعمل النقابي بالمؤسسة" من إعداد بن دادي إنصاف دراسة مكملة لنيل

شهادة ماستر - تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل - جامعة ورقلة.

حاولت الباحثة تسليط الضوء على تمثلات العمال للعمل النقابي من خلال الدفاع عن مصالحهم ويمكن تحديد أهم معالم الإشكالية التي أرادت الباحثة طرحها في جملة من الفرضيات بداية بالفرضية العامة:

¹- بن دادي إنصاف: **تمثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة**، مذكرة ماستر علم الإجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، ورقلة، 2015، ص 11 .

²-JEAN DANIEL REYNAND / **LES SYNDICAL EN FRANCE** /EDITION DU SEUIL /T1 / 1995 /P 113

³ - بن سلامة زهية : **أسباب نزاعات العمل في المؤسسة**، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية موارد بشرية، قسم علم الإجتماع والديمغرافيا، جامعة قسنطينة ، 2006 ،ص 09 .

⁴ - حسين عبد الحميد رشوان : **علم الإجتماع تنظيم**، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2004، ص 106 .

○ ترتبط تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة بمدى تحقيق تطلعاتهم وتوقعاتهم المهنية والاجتماعية.

تدرج تحتها الفرضيات الجزئية:

1) تتوقف تطلعات العمال لنجاعة العمل النقابي على مدى تحقيق المكاسب الاجتماعية و المهنية.

2) الوسائل الفعالة لتحقيق طموحات العمال بالمؤسسة هي المشاركة في إتخاذ القرار.

إعتمدت الباحثة المنهج الكمي وتبنت نظرية البنائية الوظيفية، وإستخدمت في أدوات جمع البيانات أداة المقابلة والإستبيان وهذه الأخيرة شملت 30 سؤال وقسمت إلى ثلاث محاور:

❖ المحور الأول: البيانات الشخصية.

❖ المحور الثاني: العمل النقابي وتحقيق المكاسب الاجتماعية.

❖ المحور الثالث: الوسائل الأنجع لتحقيق مطالب العمال.

أما عينة الدراسة إعتمدت على العينة العشوائية البسيطة ضمت 100 عامل. وقد أسفرت على النتائج التالية:

- النقابة لا تسهم في توفير وتحقيق مكتسبات إجتماعية ولا حتى مهنية.
- العمل النقابي في ممارسته لا يعتمد على مجموعة من الوسائل بناء على نوعية المطالب التي يصبوا إلى تحقيقها.

أوجه الإستفادة من هذه الدراسة

تمثلت الإستفادة في معرفة المراحل التاريخية التي مرت بها النقابة العمالية في العالم عامة والجزائر خاصة.

الدراسة الثانية: تحمل عنوان "النساء والمشاركة السياسية (تجربة الأحزاب السياسية و النقابات و الجمعيات المهنية)" من

إعداد - حفيظة شقير ، محمد شفيق صرصار - دراسة لمشروع إقليمي - تونس.

تهدف هذه الدراسة إلى تعزيز دور الأحزاب والنقابات في النهوض بالمشاركة السياسية.

وذلك من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

○ كيف تتعامل الأحزاب والسياسية والنقابات مع المشاركة السياسية للنساء وهل تشجع على مشاركتهن ووصولهن إلى مراكز القرار؟

للإجابة على هذه الإشكالية أعتمد على الخطة التالية:

1) واقع مشاركة المرأة.

2) آفاق مشاركة المرأة.

المنهجية المعتمدة تحليل كمي وكيفي للإستبيانات، أما عينة البحث عينة قصدية وغير عشوائية وتتكون

من 35 شخصا (نساء و رجال) ممثلين للأحزاب والنقابات.

يشمل الإستبيان على ثلاثة محاور أساسية:

❖ المحور الأول: ويتضمن معلومات عامة حول الحزب والنقابة.

❖ المحور الثاني: حضور المرأة في الأحزاب والنقابات.

❖ المحور الثالث: المرأة والانتخابات.

وأسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- أن المرأة تواجه مجموعة من العوائق في مشاركتها السياسية سواء كان حزبي أو نقابي هي بالأساس عوائق إجتماعية بنسبة 83%.
- تدعيم الحق للمرأة ولوجودها داخل التنظيمات الحزبية والنقابية على إختلافها وصنع القرار بداخلها.

أوجه الإستفادة من هذه الدراسة

تمت الإستفادة من هذه الدراسة في صياغة أسئلة الإستبيان خاصتنا في بناء المحور الثالث المتعلق بمعوقات التي تواجه المرأة في المشاركة النقابية.

الدراسة الثالثة: تحمل عنوان "الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية" دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير _ من إعداد الباحثين - بلمهدي سكيينة، رضاني حليلة - دراسة لنيل شهادة ماستر أكاديمي - جامعة ورقلة.

حاولت الباحثين معرفة الكيفية التي ينتهجها الفرع النقابي لشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقلة في مسيرته الدفاعية وفي إطار قيامه بفعل نقابي غير واضح الملامح. لتكون نقطة إنطلاق لإشكالية الرئيسية هي:

- هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال؟ إذا عمل على ذلك؟ فما هي الميكانيزمات من أجل تحقيقها؟

وتندرج تحته ثلاث تساؤلات فرعية هي:

1) هل يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمل؟

2) هل يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الإجتماعية للعمال؟

3) ما هي الوسائل الأنجح لتحقيق المطالب الإجتماعية للعمال؟

إعتمدت الباحثين المنهج الوصفي لوصف الظاهرة، وإستخدمت في أدوات جمع البيانات المقابلة والإستمارات التي شملت 28 سؤال وقسمت إلى أربعة محاور:

❖ المحور الأول: البيانات الشخصية.

❖ المحور الثاني: الفعل النقابي في تحسين ظروف العمل.

❖ المحور الثالث: الفعل النقابي في تحسين الحالة الاجتماعية للعمال.

❖ المحور الرابع: الوسائل الأنجع لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال.

أما عينة الدراسة تمثلت في العينة العشوائية البسيطة، وأسفرت نتائج الدراسة على:

- يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال وأن الفعل النقابي لديه موقف إيجابي يحسب لصالحه.
- يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال وتلتزم بمبدأ هام وهو المساواة بين الجميع.
- هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال منها الإضراب والمفاوضات.

أوجه الاستفادة من الدراسة

تمت الاستفادة من هذه الدراسة في صياغة الجانب النظري وكذلك أن أحد متغيراتها مطابقة لمتغير دراستنا وهو العمل النقابي، ومن خلال هذه الدراسات السابقة وجدت دراستنا الأرضية العلمية لها من إنطلاقنا من نتائج سابقة غير مباشرة، كما ستساعدنا في مرحلة تفسير النتائج المتوصل إليها.

7- المدخل النظري السوسولوجي

هو الطريقة للإقتراب من الظاهرة المعنية بعد إكتشافها وتحليلها وذلك لتفسيرها بالإستناد إلى عامل أو متغير كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقا بناء على خبرته التي إكتسبها من الباحث.¹

والمدخل الأقرب إلى دراستنا هو نظرية الدور الاجتماعي وهو عبارة عن إتجاه أو تيار من أهم التيارات السائدة في علم الاجتماع، ساهم في بلورته العديد من مفكري علم الاجتماع.

في إطار أهمية الأدوار التي يؤديها بعض الأفراد أو الجماعات أو التنظيمات داخل المجتمعات ظهرت نظرية الدور على طبيعة هذه الأدوار ومحدداتها و يشكل الدور المفهوم المحوري الذي على أساسه تم بناء هذه النظرية التي تنبع فكرتها من أن الأدوار ترتبط بالمناسب أو الوضع الاجتماعي وكل وضع له مجموعة من الخصائص ومن هنا تركز الوظيفة على الفرد وسلوكه.

فالدور الاجتماعي "يفترض فيه، في الواقع أن يعرض المظهر الدينامي والوظيفي للتصرفات الفردية في مختلف المجتمعات الاجتماعية، ويفسر بالتالي طبيعة السلوك والأفعال الفردية وآلياتها"².

فأداء دور اجتماعي معين مثل الموظف الإداري يعنى بالقيام بالواجبات المرتبطة به.

هذه النظرية تعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحددها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، كما ترى هذه النظرية بأن الفرد لا يشغل دورا اجتماعيا واحدا بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، ولقد عالج "بارسونز" نظرية الدور في كتابه (النسق الاجتماعي) حيث يعتقد أن الفرد لا يشغل في المجتمع دورا واحدا وإنما يشغل عدة أدوار وهذه الأدوار تكون عادة موجودة في نظم مؤسسات المجتمع المختلفة وأن الدور الذي يشغله الفرد ينطوي على جملة واجبات وحقوق.

¹ عبد المعطي محمد عساف و آخرون : التطورات المنهجية و عملية البحث العلمي، دار وائل، عمان، 2002، ص 55.

² عبد الله إبراهيم، علم الاجتماع السوسولوجيا، المركز الثقافي العربي، ط1، المغرب، 2004، ص112.

وإن الوحدة الأساسية للنسق وما يكتنفه من علاقات وتفاعلات وذلك أن لكل فاعل إجتماعي دور وظيفي يحدد واجباته وحقوقه وعلاقته الإجتماعية، أي يحدد سلوكه الفردي والجماعي لكن سلوك الفاعل تحدد المعايير الأخلاقية المشتركة التي يعتقدها الجميع علما بأن الفرد منذ بداية حياته يتدرب على أشغال الأدوار الإجتماعية عن طريق التنشئة الإجتماعية، هذه الأدوار هي التي تحدد وضعه أو مركزه الإجتماعي وتساعد الآخرين على فهم وتنبؤ بسلوكاته مقدما، وإذا ما أدى الفرد أدواره وتصرف بموجب معايير السلوكية والأخلاقية فإنه قد نجح في سد حاجياته وتلبية طموحاته القريبة والبعيدة.¹

كما أن خروج المرأة الجزائرية إلى العمل وتفعيل دورها في المجتمع نتج عنه عدة تغيرات في الحياة الإجتماعية وأهم هذه التغيرات المساهمة في مجالات عملية مختلفة بالإضافة إلى أدوارها الأخرى التربوية، و بهذا أصبحت المرأة تقوم بعدة أدوار في المجتمع دور كموظفة في مؤسسة ودورها كمنخرطة في النسق النقابي كل هذه الأدوار تحدد للمرأة مكانة إجتماعية تعمل على تحسين وضعها ومركزها الإجتماعي.

أما الوضع الإجتماعي "فهو مكان الفرد أو موقع له أهمية و معنى، وقيمة مؤثرة في العلاقة القائمة بين شخصين أو أكثر وبالنسبة للمواقع الأخرى ذات العلاقة الخاصة، أو ذات العلاقة بالجماعة". فالوضع الإجتماعي يشير خاصة إلى مجموعة من الحقوق و الإلتزامات، وإذا كان الدور الإجتماعي، مظهر ديناميكي متغير، فإن الوضع الإجتماعي يبدو أكثر إستقرارا وثباتا. فالمكانة مستمدة من مجموعة التوقعات لما يسلكه الفرد من تصرفات، كلما جاء سلوك الفرد مطابقا لتوقعاتهم منه بصفة يشغل مكانة محدودة كلما لقي قبولا عظيما، فالإقرار والإعتراف المجتمع بمكانة المرأة وإحترامه لقدراتها وتقديرها في إطار قبوله لوظيفتها في العمل النقابي تتحدد مدى أهمية وضعها ومركزها الإجتماعي.

¹- إحصان محمد الحسن: النظريات الإجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، ط2، 2010، ص 167 .

الفصل الثاني :الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا :مجالات الدراسة

1-1 المجال المكاني

2-1 المجال الزمني

3-1 المجال البشري

ثانيا : المنهج المستخدم

ثالثا : أدوات جمع البيانات

1-3 المقابلة

2-3 الإستبيان

رابعا : مجتمع البحث

خامسا : الأساليب الإحصائية

1- مجالات الدراسة

إن قيام الباحث بأي دراسة تستوجب عليه تحديد مجالاتها وذلك من أجل التعريف بالمجال الزمني والبشري للدراسة وبالتالي الوصول إلى أهدافه.

1-1 المجال المكاني:

مؤسسة خزينة ولاية ورقلة تعتبر هيئة مالية تمثل سياسة السلطة المالية والإقتصادية للدولة تحت الأمر رقم 95 /24 المؤرخ في 25-09-1995 م المتعلق بحماية الممتلكات العمومية وأمن الأشخاص. كما تتمتع بنشاط إداري فعال في حركة الأموال من الوالي وكذلك الحفاظ على المال العام والخاص والمهمة الأساسية للخزينة هو تنفيذ قانون المالية للدولة أنشئت في عهد الإستعمار الفرنسي وكانت تسمى القابضة الرئيسية للمالية للولايات وكان مقرها الرئيسي بالأغواط وأثناء التقسيم الإداري في 07-03-1972 م تحولت بأمر وزاري و سميت بخزينة ولاية ورقلة . وأن عدد العمال في خزينة ولاية ورقلة تقدر ب 180 عامل تحتوي على فرع نقابي تابع للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية **SNAPAP** يقوم هذا الفرع بالدفاع على حقوق العمال .

2-1 المجال الزمني:

يشمل هذا الجانب المدة التي إستغرقتها الدراسة، أي من بداية نزولنا إلى المؤسسة خزينة ولاية ورقلة وقيامنا بالدراسة الإستطلاعية من 06 إلى 10 مارس 2016 لتزود بالمعلومات الكافية بعد تقديم التسهيلات، ومن ثمة توزيع الإستمارات في 04 أفريل 2016 وإسترجاعها يوم 07 أفريل 2016 م .

3-1 المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة العاملات المنخرطات في المجلس النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة والذي عددهن 46 عاملة منخرطة .

2- منهج المستخدم

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد المواضيع الإجتماعية والإنسانية وذلك من أجل الوصول إلى نتائج بطريقة علمية ودقيقة فموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث المنهج المناسب للدراسة .

ويعرف المنهج في اللغة: مصطلح مرادف لكلمتي المنهج والمنهاج: "الطريق الواضح" أما في اللغة الفرنسية فإن كلمة منهج

(méthode) التي تعبر عن الخطوات الفكرية المنظمة والعقلانية الهادفة إلى بلوغ نتيجة ما¹.

أما **إصطلاحا** : " هو أسلوب التفكير و العمل يعتمد على الباحث، لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها، و بالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة"².

¹- إحسان محمد الحسن: **مناهج البحث الإجتماعي**، دار وائل، ط1، عمان، 2005، ص11 .

²- ربحي مصطفى عليان - عثمان محمد غنيم: **مناهج و أساليب البحث العلمي (النظرية و التطبيق)**، دار صفاء ، عمان، 2000، ص33 .

والمنهج المناسب لهذه الدراسة "منهج الوصفي التحليلي" الذي يعرف على أنه عبارة عن طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية معينة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة، و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة"¹. ويعرف أنه الأسلوب الذي يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة والمرتبطة بالطبيعة أو بوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصيلة من الأحداث أو نظام فكري"². ومن خلال هذا سنحاول وصف وتحليل واقع المرأة المشاركة في العمل النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة، من خلال التعرف على طبيعة الممارسة النقابية لها، والوقوف على أهم المعوقات التي تعترضها، وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من خلال الخطوات التالية :

الخطوة الأولى: كانت تخص الإطلاع وجمع المعلومات حول المرأة والعمل النقابي، ومن خلال هذه المعطيات تم وضع تصور عام للموضوع، مع رسم وبناء خطة البحث، بالإضافة تمكنا من خلال هذه الخطوات بناء الإشكالية وتساؤلات الدراسة.

الخطوة الثانية: تم الانتقال إلى الجانب الثاني المكمل للدراسة قصد وصف الظاهرة من خلال تقنيات معينة لرصد واقع المرأة في العمل النقابي بالمؤسسة وذلك عن طريق المقابلة، بالإضافة إلى إستعمال الإستبيان مع المبحوثات.

الخطوة الثالثة: بعدما تم توزيع الإستبيان على المبحوثات وإسترجاعه، ثم تفرغته في جداول بسيطة ومركبة بعد ذلك قمنا بتحليل هذه الجداول المتحصل عليها وتفسيرها ببعض الدراسات السابقة ثم الإجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الجزئية.

3- أدوات جمع البيانات

يستخدم العلماء والباحثين مجموعة من التقنيات و الأساليب لإكتشاف وفهم الدوافع والوقائع والنتائج، لأن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات للأدوات المناسبة للدراسة، فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة وكأداة أساسية وقد يتطلب أخذ المقابلة والإستبيان ومن الممكن أن يجمع بين الأدوات الثلاثة بأكملها.

وقد إعتمدت الدراسة الحالية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لها إلى عدد من التقنيات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات كل من المقابلة والإستبيان حيث تم الإعتداد في المرحلة الأولى على أداة المقابلة لبناء أداة الإستبيان و فيمايلي شرح وتفصيل كل أداة على حدى .

¹ صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار العلوم، الجزائر، 2003، ص 14.

² - عمار بحوش و محمد محمود ذبيبات: مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 129.

3-1 المقابلة:

تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات و قد اعتمدت في هذه الدراسة على المقابلة غير مقننة وقد أشار "رشيد زرواتي" إلى أنها تلك المقابلة التي لا يضع الباحث فيها أسئلة محاور إذ لا يقيد الحديث ، ولكن فقط يحدد محاور الحديث عن الموضوع .¹ ويمكن تعريف المقابلة على "أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية".²

البداية كانت المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين يوم 2016/03/06 من أجل الموافقة على إقامة الدراسة داخل المؤسسة وكذلك التعرف على المؤسسة (التعريف، أهدافها، مهامها)، ثم تم توجيهي إلى المكتب المجالسة النقابية في المؤسسة، وكان ثاني مقابلة يوم 2016/03/07 مع كل من رئيس المجلس النقابي في المؤسسة والأمين المكلف بالتنظيم فقدا لي معلومات حول الفرع النقابي بالمؤسسة وحيث صرحا أن عدد النقابيين بالمؤسسة يضم 128 منخرط وعدد النقابيات من مجموع المنخرطين 46 عاملة منخرطة، كما أكد أن المجلس النقابي يضم 7 أعضاء قياديين منهم 5 ذكور و إمرأتان وأكد على دور النقابة هو تحقيق مصالح العمال في المؤسسة ،أما المقابلة الثالثة كانت مع بعض العاملات المنخرطات في المجلس النقابي يوم 2016/03/09 م للحصول على معلومات حول العاملات المشاركات وإستخدمت أداة المقابلة كأداة ثانوية لتدعيم أداة الإستبيان. حيث ضم دليل المقابلة 06 أسئلة (أنظر الملحق رقم 01) .

3-2 الإستبيان:

يعتبر من أكثر الأدوات إستعمالا في جمع المعلومات والبيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي "وسيلة للدخول في إتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا واحدا بنفس الطريقة، يهدف بإستخلاص إتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، إنطلاقا من الأجوبة المتصل عليها"³

كما يعد الإستبيان "أداة ملائمة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المرتبطة بواقع معين ويقدم الإستبيان على شكل عدد من الأسئلة يجاب عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين لموضوع الإستبيان".⁴

وقد ركزنا على هذه الأداة أكثر من غيرها لمدى ملائمتها لموضوع الدراسة الحالية لمعرفة مدى مساهمة المرأة في العمل النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة و يحتوي الإستبيان على 26 سؤال وموزعة على المحاور التي جاءت على النحو التالي:

المحور الأول: وتضمن البيانات الشخصية إبتداء من السؤال 01 إلى 05.

المحور الثاني: وتضمن البيانات المتعلقة بنص التساؤل الجزئي الأول والذي جاء نصه كالتالي "ما هي طبيعة الممارسة النقابية للمرأة" إبتداء من السؤال 06 إلى 16.

¹ - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الإجتماعية، دار هومة، ط1، 2002، ص148 .

² - عبد الرحمان بن عبد الله: البحث العلمي، وزارة المعارف، السعودية، 1999، ص 59.

³ - موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار القصبية، ط2، الجزائر، 2004، ص 204 .

⁴ - ذوقان عبيدات كايد عبد الحق و آخرون: البحث العلمي مفهومه و أدواته و أساليبه، دار الفكر ، ط1، الأردن ، 2000، ص 104.

المحور الثالث: وتضمن البيانات المتعلقة بنص التساؤل الجزئي الثاني و الذي جاء نصه كالتالي "ما هي المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي" إبتداء من السؤال 17 إلى 26.

تم توزيع 46 إستمارة على عاملات المؤسسة ولقد تم هذا التوزيع بمساعدة رئيس المكلف بالتنظيم النقابي بإعتبار أنه يعلم بالعاملات المنخرطات بالمؤسسة غير أن الإستمارات المسترجعة كانت 40 إستمارة.

4-مجتمع البحث

إن أول ما يفكر به الباحث عند إختياره لعينة التعرف على مجتمع البحث الذي هو موضوع إهتمام الباحث، وعندما نتحدث عن مجتمع البحث فهو يعرف "بأنه مجموع العناصر التي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي".¹

وبما أن عدد العاملات المنخرطات 46 عاملة في الفرع النقابي بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة فقد إستخدمنا أسلوب المسح الشامل نظرا لصغر حجم مجتمع البحث وبالتالي ليس هناك داعي لإختيار عينة. ويعرف المسح الشامل "أنه يشمل جمهور الدراسة بأكمله و تغطي كل مفردة من مفرداته"²

5- الأساليب الإحصائية

من الطرق والأساليب البسيطة المتبعة في تحويل المعطيات الكيفية إلى بيانات كمية في معظم البحوث عموما، وفي هذه الدراسة أتبع مايلي:

- 1) **التكررات:** وهي تفرغ، وتستوجب تلخيص الإجابات المتحصل عليها عن طريق الإستمارة في جداول عادية (البسيطة) ومنها المركبة.
- 2) **النسبة المئوية:** يستعمل لعرض و تحليل النتائج و فهمها وذلك من خلال العملية التالية: عدد التكررات $\times 100$ / على أفراد العينة.³

¹- مورييس أنجرس: مرجع سابق، ص 106 .

²- مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، ط2، الأردن، 2000، ص130.

³- هالة منصور: محاضرات في علم الإحصاء النفسي و الإجتماعي، المكتبة الجامعية، مصر، 2000، ص 06 .

الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

أولاً : عرض وتحليل البيانات الميدانية

1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية

2-1 عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الأول

3-1 عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الثاني

ثانياً : مناقشة نتائج الدراسة

1-2 نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الجزئي الأول

2-2 نتائج الدراسة على ضوء التساؤل الجزئي الثاني

ثالثاً : النتيجة العامة

أولاً: عرض ومناقشة البيانات الميدانية

1-1 عرض ومناقشة البيانات الشخصية :

الجدول رقم (01) يوضح توزيع المبحوثات حسب السن

النسبة	التكرار	السن
37.5%	15	[29 – 20]
62.5%	25	[39 – 30]
100%	40	المجموع

يشير الجدول رقم (01) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية أن أغلبية المبحوثات يتمركزن في الفئة العمرية التي تتراوح ما بين [39 – 30] سنة وذلك بنسبة (62.5%)، وتليها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين [29 – 20] سنة بنسبة تقدر بـ (37.5%). ومنه نستنتج أن طبيعة العمل الإداري تميل إليه المرأة وهذا ما يمثل نقطة قوة المنظمة، بحيث أن المرأة في أغلب المؤسسات يقتصر عملها على الجانب الإداري وبذلك تتنوع الفئات العمرية للمرأة بالمؤسسة ومن هنا فإن العمل النقابي يمس مختلف الفئات العمرية لنساء المؤسسة .

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	مستوى التعليمي
32.5%	13	ثانوي
67.5%	27	جامعي
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (02) المتعلق بتوزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي أن المبحوثات اللواتي لديهن مستوى جامعي سجلت نسبتهن بـ (67.5%)، في حين بلغت اللواتي لديهن مستوى ثانوي نسبة قدرت بـ (32.5%) ومن خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين لنا أن التعليم حتمية لامفر منها وأساس لدخول سوق العمل خاصتا للمرأة أي أنه فرصة للتوظيف لأن مساهمته في النشاط المهني يرتفع على إرتفاع المؤهل العلمي، كما أن سبب النسبة العالية للعاملات الجامعيات هو أن طبيعة العمل في هذه المؤسسة هي أعمال إدارية تتطلب شهادات عليا، في حين أن المبحوثات ذات مستوى ثانوي راجع إلى أهن موظفات منذ نشأة المؤسسة وأن المؤهل الثانوي في تلك الفترة مقبول به .

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة
عزباء	24	60%
متزوجة	16	40%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن أعلى نسبة موجودة داخل المؤسسة هن عاملات عازبات منحدرات في العمل النقابي قدرت بـ (60%)، ثم تليها نسبة العاملات المتزوجات التي قدرت بـ (40%). ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات العازبات لهن فرصة أكثر في العمل والأنشطة النقابية لإثبات ذواتهن وطموحاتهن داخل الفرع النقابي، بينما العاملات المتزوجات قليلات الإنخراط وذلك راجع إلى إلتزاماتهن الأسرية مما قد يولد لهن صراع الأدوار بين الوظيفة الرسمية وكذا العمل النقابي والأسرة .

الجدول رقم (04) يوضح توزيع المبحوثات حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
[4 – 1]	30	75%
[9 – 5]	10	25%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن أكبر نسبة تمثلها المبحوثات اللواتي لديهن أقدمية من [4 – 1] سنوات وذلك بنسبة (75%) تليها نسبة المبحوثات اللواتي أقدميتها من [9 – 5] سنوات قدرت بـ(25%). ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات لهن أقدمية من [4 – 1] سنوات هن عاملات حديثات التوظيف بينما من [9 – 5] سنوات يمكن أن يرجع هذا إلى أقدمية المبحوثات بالمؤسسة وبقاء المبحوثات في نفس الوظيفة أو تم ترقيتهن في نفس المستوى للوظيفة، وترجع الأقدمية في عمل المبحوثات إلى الخبرات والمهارات التي يقدمها المجلس النقابي بالمؤسسة للالتحاق به لإكتساب الخبرة والقيام بدوره تجاه العاملات بالدفاع عن مصالحهن وكذا توعيتهن وتثقيفهن .

الجدول رقم (05) يوضح توزيع المبحوثات حسب مدة الإنخراط

النسبة	التكرار	مدة الانخراط
77.5%	31	[4 - 1]
22.5%	09	[9 - 5]
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن أغلبية المبحوثات مدة إنخراطهن من [4 - 1] سنوات نسبتهن قدرت بـ (77.5%)، بينما تتراوح نسبة المبحوثات اللواتي مدة إنخراطهن من [9 - 5] سنوات قدرت بـ (22.5%). ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات كانت أقل مدة في الإنخراط وهذا راجع إلى أن العاملات المنخرطات جدد في المجلس النقابي بالخرزينة و هذا دليل على أن العاملات عند توظيفهن بالمؤسسة كان تعيين بطريقة رسمية (أي من العمال الدائمين) بذلك لها الحق في الإنخراط، وهذا لأسباب قد تكون مهنية أو شخصية وكذلك لتقوم بدورها كمنخرطة للوقوف وتحقيق المصلحة الجماعية لشتى العمال وترسيخ وضعها في المجتمع كعاملات واعية بحقوقها وواجباتها وحسب بارسونز " أن الدور الاجتماعي الذي يشغله الفرد في المجتمع ينطوي على حقوق وواجبات اجتماعية ومن هنا تركز هذه الأدوار بالمناصب أو الوضع الاجتماعي " ¹، بينما المبحوثات اللواتي لديهن أكثر مدة في الإنخراط راجع إلى الأقدمية في العمل والخبرة المهنية والتجربة في العمل وقد تكون من بينهن قيادية في المجلس النقابي بالمؤسسة.

2-1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الجزئي الأول : أردنا من خلال هذا التساؤل معرفة

طبيعة الممارسة النقابية للمرأة؟

الجدول رقم(06) يوضح دوافع انخراط المبحوثات للعمل النقابي

النسبة	التكرار	البدائل
56.60%	30	دوافع مهنية
43.40%	23	دوافع اجتماعية
100%	*53	المجموع

(* تمثل عدد الإجابات ولا تمثل عدد المبحوثات) .

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن المبحوثات المجيبات أهن منخرطات من أجل دوافع مهنية نسبتهن قدرت بـ (56.60%)، بينما المبحوثات اللواتي أجن ب دوافع إجتماعية نسبتهن قدرت بـ (43.40%) .

¹ - أنظر المدخل النظري ص19 .

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات أجبن أن دوافع إنخرطهن كانت مهنية وهذا راجع إلى أن العاملات من خلال مقابلي معهن صرحن بأنهن "كانت مطالبهن توفير ظروف عمل حسنة بالمؤسسة (تهوية، إضاءة، نظافة.....)" وهذه الأخيرة تساعد على تركيز العاملات في الوظيفة المكلفة لهن و توفير بيئة ملائمة بالإضافة إلى "تحسين من مستوياتهن ودرجاتهن الوظيفية وكذا توفير أهم المكاسب المهنية المادية و المعنوية التي تضم (الأجر، منح العائلية، العلاوات، الترقية.....)"¹، وأما الدوافع الإجتماعية يمكن تحليلها أن العاملات لديهن الرغبة في إثبات و تثقيف ذواتهن في ظل عمل نقابي مستقل وتحقيق مكانتهن في المؤسسة وفي المجتمع .

الجدول رقم (07) : يوضح كيفية إلتحاق المبحوثات بالعمل النقابي

النسبة	التكرار	البدائل
65%	26	بشكل فردي و إرادي
35%	14	عن طريق أصدقاء العمل
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن نسبة المبحوثات المنخرطات بشكل فردي وإرادي قدرت نسبتهن بـ (65%)، وتليها نسبة المبحوثات المنخرطات عن طريق أصدقاء العمل نسبتهن قدرت بـ (35%) .

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات أجبن أنهن منخرطات من إرادتهن وهذا راجع إلى أن العمل النقابي عمل تطوعي نابع من رغبة العاملة وميولها الوظيفي لتحقيق أهداف العمال في ظل عمل نقابي قائم على تحسين حالة العمال المهنية والمادية وحتى الإجتماعية، أما فيما يخص العاملات المنخرطات عن طريق أصدقاء العمل راجع إلى تشجيع روح التعاون والتضامن بين العمال المنخرطين والمشاركة النقابية بين العمال داخل المؤسسة لتحقيق الصالح العام لشتى الموظفين داخل الخزينة .

الجدول رقم (08) : يوضح المناصب التي تنتمي إليها المبحوثات في العمل النقابي

النسبة	التكرار	البدائل
5%	02	ضمن المناصب القيادية
00%	00	ضمن المناصب الوسطى
95%	38	ضمن المناصب القاعدية
100%	40	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة المبحوثات الموجودات في المناصب القاعدية قدرت نسبتهن بـ (95%)، وتليها نسبة المبحوثات التي ضمن المناصب القيادية و قدرت بـ (05%)، أما المناصب الوسطى فهي منعدمة تماما.

¹ - من خلال مقابلة مع العاملات المنخرطات يوم 2016/03/09 م (أنظر الملحق رقم 01) .

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات ضمن المناصب القاعدية وهذا راجع إلى أن التعاملات سوى منخرطات نشطن في فرع نقابي مصغر في المؤسسة ومهمتهن التبليغ عن مجموعة المطالب وكذا المشاكل الوظيفية الموجودة في المؤسسة للأعضاء الرسميين في المجلس النقابي، بينما العاملتين التي ضمن المناصب القيادية والتي تمثلان من أعضاء المجلس بالمؤسسة لها الحق في سلطة القرار مع الأعضاء البقية، ومن خلال المقابلة التي أجريتها مع رئيس الفرع النقابي أوضح لي أن القانون النقابي المعمول به يفرض على كل مؤسسة وجود امرأة أو إثنان ضمن الأعضاء القياديين .

الجدول رقم (09): يوضح مدى إكتساب المبحوثات لثقافة حول العمل في النقابة العمالية

النسبة	التكرار	الإحتمالات
87.5 %	35	نعم
12.5 %	05	لا
100 %	40	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (09) أن التعاملات اللواتي أجبن بـ (نعم) فيما يخص إنخرطن في العمل النقابي لإكتسابهن ثقافة حول العمل كانت نسبتهن تقدر بـ (87.5%)، خلافا عن التعاملات المحييات بـ (لا) كانت نسبتهن (12.5%). ومنه نستنتج أن التعاملات إنخرطن لإكتسابهن ثقافة حول محيط العمل راجع ذلك لمعرفةهن بكل الأوضاع المتعلقة بالعمل والعمال في شتى الوحدات والمستويات التنظيمية، وتبادل المعارف الوظيفية فيما بينهم في ظل عمل نقابي مستقل، وكذلك لتحقيق طموحاتهن في المجلس النقابي، أما فيما يخص التعاملات المحييات بـ (لا) راجع إلى أن المجلس النقابي يحقق لمن أغراض التي ترجع إلى المطالب المادية والمعنوية .

الجدول رقم (10): يوضح إنخراط المبحوثات لإثبات قدرتهن الذاتية والمهنية

النسبة	التكرار	الإحتمالات
65 %	26	نعم
35 %	14	لا
100 %	40	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة المبحوثات المحييات بـ (نعم) فيما يخص أنهن منخرطات لإثبات قدرتهن الذاتية والمهنية نسبتهن قدرت بـ (65%)، في حين أن المحييات بـ (لا) نسبتهن قدرت بـ (35%). نستنتج من خلال أعلى نسبة للمبحوثات لمن إرادة في الإنخراط من خلال الجدول رقم (07) وبذلك لمن ثقة في الإنجاز والمساهمة بقدراتهن العلمية والفكرية ومحاولة تنمية مهارتهن فالتعاملات لديهن درجة من الوعي وكذا الإلتزام والمثابرة في نحوض بالعمل ومصالح العمال وتفعيل وضعهن في المؤسسة من خلال العمل النقابي، وفيما يخص التعاملات المحييات بـ (لا) راجع إلى تحقيق مصلحتهن الشخصية .

الجدول رقم (11): يوضح هدف المبحوثات من العضوية النقابية الدفاع عن الصالح العام

النسبة	التكرار	الإحتمالات
92.5%	37	نعم
7.5%	03	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن المبحوثات المجهيات بـ (نعم) فيما يخص أن هدفهن من الإنخراط الدفاع عن الصالح العام نسبتهن قدرت بـ (92.5%) بينما المبحوثات اللواتي أجبن بـ (لا) نسبتهن قدرت بـ (7.5%). نستنتج أن أغلبية العاملات هدفهن من الإنخراط الدفاع عن مصالح العمال وهذا راجع إلى أن العمل النقابي هدفه الأساسي تحقيق المطالب العمالية والتركيز على المطالب المادية والمعنوية وتحقيق الحاجات الإجتماعية للعمال داخل المؤسسة من أمان وإستقرار وتوعية العمال على حقوقهم ومعرفة واجباتهم التي يحددها المجتمع وزرع روح الإلتزام وتوحيد صفوف العمال داخل المؤسسة بالإضافة إلى تثقيف الأفراد المنخرطين من أجل التمثيل الجيد والعميق، في حين أن المجهيات بـ (لا) قد يرجع إلى أنهن منخرطات في النقابة عن طريق أصدقاء العمل وليس لديهن قناعة شخصية .

الجدول رقم(12): يوضح تقييم أداء العاملات للنهوض بالعمل النقابي

النسبة	التكرار	البدايل
61.90%	26	لا يختلف عن أداء العنصر الرجالي
26.19%	11	يتميز بإضافة من ناحية التطرق لبعض المواضيع
11.91%	05	أقل من أداء العنصر الرجالي
100%	*42	المجموع

* تمثل عدد الإجابات ولا تمثل عدد المبحوثات).

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن المبحوثات التي أجبن أدائهن في النقابة (لا يختلف أداء العنصر الرجالي) نسبتهن قدرت بـ (61.90%) ، تليها نسبة المبحوثات المجهيات بـ (يتميز بإضافة من ناحية التطرق لبعض المواضيع) قدرت بـ (26.19%) ، وأخيرا نسبة المبحوثات المجهيات بـ (أقل من أداء العنصر الرجالي) قدرت بـ (11.91%) ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات رأين أن أدائهن لا يختلف عن أداء العنصر الرجالي وهذا راجع إلى أغلبية العاملات ذا مستوى جامعي بالتالي يؤهلن على تفكير والمعرفة و تسيير العلمي والعملية مما يحقق لديهن القدرة فمن خلال دراسة حفيظة شقير توصلت " إلى أنه من ناحية القدرة العقلية لا يوجد إختلاف محدد بين الجنسين حيث يقفان في نفس المستوى و إن كانت المرأة تتفوق على الرجل في بعض الأحيان في نوعيات من الأعمال التي تحتاج إلى القدرة على التركيز الطويل دون ملل " ¹ ، أما اللواتي

1-أنظر الدراسة السابقة (02) المعنونة "النساء و المشاركة السياسية (تجربة الأحزاب و النقابات و الجمعيات المهنية) " ، ص 36 .

رأيهن أن أدائهن يتميز بإضافة من ناحية التطرق لبعض المواضيع يعود إلى أن هذه الفئة من العاملات إقترحن على النقابة بعض المواضيع تغيب على أذهان بعض الأعضاء في حد ذاتهم، بينما اللواتي رأين أنهن أقل من العنصر الرجالي في الأداء راجع إلى أنهن أقل مستوى أو من اللواتي إنخرطن ليس لإثبات قدراتهن الذاتية و المهنية كما هي موضحة في الجدول رقم (10) وإنما تعود إلى تحقيق المصلحة المادية والمعنوية.

الجدول رقم (13) : يوضح برامج النقابة حول المرأة النشطة في العمل النقابي

			النسبة	التكرار	الاحتمالات
النسبة	التكرار	البدائل	100	40	نعم
%12.5	05	مسألة التمييز ضد المرأة			
%87.5	35	مسألة تدعيم مشاركة المرأة			
%00	00	مسألة العنف ضد المرأة			
%100	40	المجموع			
			%00	00	لا
			%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن المبحوثات أجرين أن النقابة تدعيم مشاركة المرأة وكانت نسبتهن قدرت بـ (87.5%)، بينما المحييات مسألة التمييز ضد المرأة نسبتهن قدرت بـ (12.5%)، بينما مسألة العنف ضد المرأة كانت منعدمة تماما.

ومنه نستنتج أغلبية المبحوثات رأين أن النقابة تطرح في برامجها قضايا المرأة خاصة من ناحية تدعيم مشاركتها في المجلس النقابي، ومن هنا محاولة دمج المرأة في نظامها الداخلي، ومنه فإن العمل النقابي يرمي إلى تطوير وإستنباط نماذج من العاملات كفيلة وتنمية القدرات الذاتية للعاملات وتعزيز مشاركتهن في الفرع النقابي وتشجيعهن على الإنخراط الفعال وذلك من خلال إجراء تدريبات للعاملات على مفاهيم ومهارات العمل النقابي، أما فيما يخص المحييات بطرح مسألة التمييز ضد المرأة راجع إلى أن العاملات رأين أن العمل النقابي يسعى إلى الحد من العنصرية بين الجنسين في العمل النقابي .

الجدول رقم (14) : يوضح كيفية تعامل النقابة مع مقترحات المبحوثات في إتخاذ القرار.

النسبة	التكرار	البدائل
67.5%	27	جدية
32.5%	13	غير جدية
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن المبحوثات التي تتعامل نقابتهن في مقترحاتهن في إتخاذ القرار بجدية نسبتهن قدرت بـ (67.5%)، في حين يرون البعض أن نقابتهن غير جدية نسبتهن قدرت بـ (32.5%). ومنه نستنتج أن النسبة الأعلى ترجع إلى مشاركة المرأة في إتخاذ القرار في العمل النقابي يتضح ذلك من خلال الزيارات الميدانية وإجابات المبحوثات¹ أن المجلس النقابي يقوم بإستدعائهن و الإستفسار منهن عن حالة سير العمل والنشاطات التي ستنجز من قبل الفرع النقابي، ومن هنا فإن محاولات الفرع النقابي في الخزينة يضع هذه العملية (إتخاذ القرار) من أولوياته والدليل على ذلك إشراك العاملات في الأخذ بأرائهن ذلك أن الأعضاء القياديين للمجلس النقابي رأى بأن العاملات بإمكانهن أخذ القرار المناسب، فيما يتعلق بالعاملات اللواتي رأين أن النقابة غير جدية راجع إلى تهميش آراء هذه العاملات في العمل النقابي . وكأويل لهذه النتائج نلاحظ " أن الإنسان بطبيعته يجب أن يشعر بأهميته وقيمه وأن يظهر ذلك أمام الآخرين كما يحتاج للشعور أن من حوله يهتمون برأيه ويحتاجون لمشورته مما يزيد من تقدير ذاته وعندما يسمح القائد لمؤوسيه بالمشاركة في إتخاذ القرارات ويسمع لهم بإهتمام ذلك يشجعهم على إبداء آرائهم و طرح أفكارهم و إنشغالهم بعمل على رفع مستوى أدائهم ورضاهم عن العمل الذي يؤديه، في حين إذا كانت القرارات المتخذة من أعلى المستويات بشكل تعسفي دون مشاركتهم فإنه يؤدي إلى شعورهم بعدم الإطمئنان و إتخاذهم لإجراءات مضادة لتلك التجديدات، لكن حين يشاركون تكون قد منحت لهم الفرصة لإسماع صوتهم، وقد يرغبون في التغيير "²

¹- من خلال مقابلة العاملات المنخرطات يوم 2016/03/09 م (أنظر إلى الملحق رقم 01).

²- <http://www.geocities.com/rashid.alhoral/almawared.htm>

الجدول رقم (15) : يوضح نتيجة إنخراط العاملات في العمل النقابي

النسبة	التكرار	البدائل
66.66%	34	تحسين ظروف العمل
13.73%	07	تحقيق مكاسب اجتماعية
15.69%	08	فرض شخصيتك أمام الإدارة
3.92%	02	المشاركة في السلطة
100%	*51	المجموع

(*تمثل عدد الإجابات ولا تمثل عدد المبحوثات) .

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن النتائج المحققة من إنخراط المبحوثات في العمل النقابي كانت أعلى نسبة تقدر بـ (66.66%) في تحسين ظروف العمل، تليها نسبة فرض شخصيتك أمام الإدارة قدرت بـ (15.69%)، بينما نسبة تحقيق مكاسب اجتماعية كانت تقدر بـ (13.73%) أخيراً نسبة مشاركة في السلطة قدرت بـ (3.92%). ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات أجبين أن العمل النقابي حقق لهن ظروف حسنة في العمل وهذا ما توصلت إليه دراسة بلمهدي سكيبة حيث حقق "العمل النقابي شروط حسنة في المؤسسة بنسبة 75%"¹ مما يدفع العاملات على الإجتهد في العمل وزيادة معدل الأداء و الفاعلية التنظيمية، وأن العمل النقابي يسعى إلى توفير ظروف عمل جيدة من أجل خلق الإستقرار والأمان في العمل، أما المحييات بفرض شخصيتك أمام الإدارة لرد إعتبارهن أمام العمال في المؤسسة من حيث مكاتهن النقابية في المؤسسة بينما تليها تحقيق المكاسب الاجتماعية هنا العاملات قد يكون حصلن على أجر إضافي إلى أجرهن الرسمي من خلال دفاع العمل النقابي ومجهوداته في تحقيق المطالب العمالية وكذا تحقيق الرفاهية لهن، وفي الأخير تأتي المحييات اللواتي نتج عنه المشاركة في السلطة راجع إلى أن العاملات وصلن إلى مناصب قيادية وتعظيم دورهن في مواقع صنع القرار .

الجدول رقم (16) : يوضح رغبة المبحوثات في الإستمرار في العمل النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
90%	36	نعم
10%	04	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (16) كانت نسبة المبحوثات المحييات بـ (نعم) فيما يخص رغبتهن في الإستمرار به قدرت بـ (90 %)، خلافا على نسبة المبحوثات المحييات بـ (لا) قدرت بـ (10%) .

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات لديهن الرغبة في الإستمرار وهذا راجع إلى روح الإنتماء والولاء للفرع النقابي بالمؤسسة وكذلك لديهن إرادة في إثبات وتحقيق ذواتهن من خلال الجهد والمثابرة وتقديم الأفضل في محاولة زيادة تفعيل من نشاطهن في

¹ - أنظر الدراسة السابقة (03) : المعنونة بـ " الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال " ، ص 28 .

العمل النقابي بالمؤسسة وكذلك من خلال آرائهن في مشاركة في إتخاذ القرار وهذا ما صرحن به من خلال المقابلة أئهن أردن "تحقيق طموحاتهن المستقبلية بالعمل النقابي"¹، بالإضافة رأين أن العمل النقابي يعمل جاهدا ولا يزال يناضل من أجل الدفاع عن مصالح العمال، أما ما يخص المبحوثات الغير راغبات في الإستمرار قد يكون لديهن إلتزامات تحول من الإستمرار بنشاطهن في العمل النقابي .

3-1 عرض و مناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثاني: أردنا معرفة ما هي المعوقات

التي تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟

الجدول رقم(17): يوضح مدى عرقلة اللوائح والقوانين في المؤسسة من إثبات قدرات

المبحوثات في العمل النقابي

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	05	%12.5
لا	35	%87.5
المجموع	40	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن المبحوثات الجيبات ب (لا) أن اللوائح والقوانين لا تمثل هن عائق لإثبات قدراتهن في العمل النقابي نسبتهن قدرت ب (87.5%) ، في حين تليها نسبة المبحوثات اللواتي أجبن ب (نعم) نسبتهن قدرت ب (12.5%) .

نستنتج أن أغلبية المبحوثات لا تمثل هن اللوائح والقوانين بالمؤسسة عائق على إثبات قدراتهن وهذا راجع وإلى أن هذه المؤسسة نسق إجتماعي مفتوح ويحق لكل عامل التعبير عن مطالبه بالإضافة إلى أن التعاملات المنخرطات ملتزمات بالقانون النقابي الذي ينص على حق في حرية الممارسة النقابية المتضمن النص التالي "لكل فرد حق في حرية إنشاء نقابة مع الآخرين والإنضمام إليها من أجل حماية مصالحه "²، إذن حسب إجابة التعاملات لا تعد القوانين واللوائح عائق هن في إثبات قدراتهن، في حين أن المبحوثات أخريات رأين اللوائح والقوانين تعرقلهن عن إثبات قدراتهن في العمل النقابي لكن هذه المبحوثات نسبتهن ضئيلة جدا.

¹ - من خلال المقابلة مع التعاملات المنخرطات يوم 2016/03/09 م (أنظر الملحق رقم 01).

² - مناصرة سميحة: الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012، ص16.

الجدول رقم (18) : يوضح تمييز بين الجنسين في العمل النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
70%	28	نعم
30%	12	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن المبحوثات المجهيات بـ (نعم) أن هناك تمييز بين الجنسين في العمل النقابي نسبتهم قدرت بـ (70%)، تليها نسبة المبحوثات المجهيات بـ (لا) قدرت بـ (30%) .

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات رأين أن هناك تمييز بين الجنسين في الفرع النقابي بالمؤسسة وهذا راجع إلى أن سلطة القرار في أيدي الأعضاء القياديين الرجال بالمجلس النقابي وحسب نظرية النوع الاجتماعي " أن أصل المشكل حسب فريق من أصحاب النظرية أن الجنس الذكوري له مركز أولي مما أن بعض النساء من تلقاء أنفسهن لا يسعين إلى أخذ فرصتهن في الوصول إلى مراكز القرار لأن طريقة التعامل دائما مختلفة، فيها تمييز وتفریق حسب الجنس و لو في المسائل البسيطة جدا " ¹، وكذلك عدم تكافؤ الفرص فيما بين الجنسين وذلك من خلال أن أغلبية المنخرطات تصب في المناصب القاعدية في الفرع النقابي وكذا المؤسسة مما قد تتعرض إلى الإقصاء وتهميش دور المرأة مما يعرقل مسار نشاطهن، أما فيما يخص إجابات المبحوثات أن ليس هناك تمييز بين الجنسين راجع إلى أن أعضاء النقابيين يضعون آرائهن من الأولويات لقدراتهن في تفعيل أفكارهن ووعيهن في المجال النقابي .

الجدول رقم (19): يوضح سيطرة الثقافة الذكورية في النقابات تحد من مشاركة المرأة في

العمل النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
72.5%	29	نعم
27.5%	11	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن المبحوثات المجهيات بـ (نعم) أن هناك سيطرة ذكورية في العمل النقابي تحد من مشاركة المرأة به نسبتهم قدرت بـ (72.5%)، و تليها نسبة المبحوثات المجهيات بـ (لا) قدرت بـ (27.5%) .

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات أجبين أن هناك سيطرة ذكورية بالنقابة تعرقل من مسار المرأة وهذا راجع إلى أن هناك عقليات ذكورية مستنقصة لقيمة المرأة وقدراتها في تسيير النقابي بحيث يرى الرجل أن ما على المرأة القيام بواجباتها المنزلية التقليدية (طاعة الزوج تربية الأبناء....) بالإضافة إلى البعض الرجال يرون أن الرجل هو سيد الموقف في شتى المجالات وبالتالي عدم

¹ أنظر الدراسة السابقة رقم(02) المعنونة "النساء و المشاركة السياسية"، ص 60.

الإعتراف بدور المرأة ورفضهم أن تتأسهم وعدم وصولها إلى مواقع صنع القرار، بينما التعاملات البقية الجيئات أن ليس هناك سيطرة ذكورية في العمل النقابي راجع إلى أن قد يرون التعاملات أن هذه النظرة الرجالية تعرقل من جدارة المرأة مما يستوجب عليها الإصطفاف وراء الرجل، فالقانون يقر لكل عامل وعاملة ممارسة الحق النقابي وفقا لقانون 14/90 وبالتالي على كل مرأة المناضلة من أجل تحقيق ذاتها ومساواتها في المراكز الوظيفية مثل الرجل .

الجدول رقم(20):يوضح رأي المبحوثات في تحيز بعض المسؤولين بالمؤسسة لأعضاء

النقائين

النسبة	التكرار	الإحتمالات
%57.5	23	نعم
%42.5	17	لا
%100	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن المبحوثات الجيئات بـ (نعم) أن هناك تحيز بعض المسؤولين بالمؤسسة للأعضاء النقائين نسبتهم قدرت بـ (57.5%)، تليها نسبة المبحوثات الجيئات بـ (لا) نسبتهم قدرت بـ (42.5%). ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات رأين أن هناك تحيز من طرف المسؤولين بالمؤسسة لأعضاء النقائين مما يعرقل من سير نشاطهن في العمل النقابي ويهدد مصالح المنخرطين من خلال إنحياز المسؤولين نحو الأعضاء إذ تصبح هناك علاقة بين الإدارة والأعضاء النقائين، وهذا وصلت إليه بن دادي إنصاف " أن نقابة تنحاز إلى الإدارة" ¹ مع أن العلم أن الفكر النقابي من توضيحاته يجب أن تكون النقابة مستقلة عن الإدارة، أما بقية المبحوثات رأين أن ليس هناك تحيز من المسؤولين بالمؤسسة نحو الأعضاء وهذا راجع إلى أن العمال سواء كان أعضاء أو منخرطين هم تحت إشراف مسؤولين عنهم في المؤسسة فبضرورة تكون علاقتهم معهم تطبيق الأوامر والتعليمات الخاصة بالمهام الموكلة لهم بالمؤسسة .

1- أنظر الدراسة السابقة (01) المعنونة "تمثلات العمال للعمل النقابي بالمؤسسة" ، ص 45 .

الجدول رقم (21): يوضح المعايير التي ليست راضية عنها المبحوثات في العمل النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
30%	12	برامج النقابة
70%	28	مصلحة الأعضاء الشخصية
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول (21) أن المبحوثات المحييات بأن المعايير التي ليست راضية عنها في النقابة وكانت أعلى نسبة لـ (المصلحة الشخصية للأعضاء) و قدرت نسبتها بـ (70%)، وتليها نسبة عدم الرضا عن (برامج النقابة) و قدرت بـ (30%) .

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثات ليست راضية عن مصلحة الأعضاء الشخصية ولديهن الرغبة في تغييرها وهذا راجع إلى أن الأعضاء النقابيين أولوا مصالحهم على مصلحة الجماعة للمنخرطين وكذا عمال المؤسسة عكس ما توصلت إليه دراسة بلمهدي سكينه "أن العمال راضون عن أعضاء النقابة" ¹ ، وبذلك ينفون المهمة الحقيقية للنقابة فهم ينحزون إلى الحصول على مكاسبهم والتمتع بكل الإمتيازات على حساب مصالح العمال فهم كذلك ينفون "أدبيات العمل النقابي ضمن مبدأ الإقتناع بأهمية الممارسة النقابية وحداولها في المحافظة على حقوق جميع العمال بدون إستثناء" ² .
 أما فيما يخص العاملات الغير راضيات على برامج النقابة راجع إلى أن المخططات والتنسيقات النقابية التي وضعها المكتب النقابي غير فعالة بالمؤسسة وعلى المجلس إعادة النظر فيها.

الجدول رقم (22): يوضح رضا أسرة المبحوثات في إنخراطهن بالعمل النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
80%	32	نعم
20%	08	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول (22) أن المبحوثات المحييات بـ (نعم) أن أسرهن راضية عن إنخراطهن بالعمل النقابي نسبتهن قدرت بـ (80%)، في حين تليها أن المبحوثات اللواتي أجبن أن بـ (لا) نسبتهن قدرت بـ (20%) .
 ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات أسرهن راضية عن إنخراطهن في العمل النقابي وهذا راجع إلى تشجيع الأسر للعاملات على الإشتراك بالنقابة وتقدير قدراتهن وإثبات جدارتهن العلمية والعملية وكذلك منح الأسرة للعاملات الثقة من خلال الموافقة

1- أنظر دراسة سابقة رقم (03):المعنونة " الفعل النقابي و دوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال " ، ص44 .

2- حمود عقلة العتري: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، إصدار الإتحاد الوطني لطلبة الكويت فرع الجامعة، الكويت، 2000، ص04.

على الإنخراط بإعتبار أن النقابة يساهم فيها الجنسين أي ذات محيط مختلط، أما فيما يخص العاملات الغير راضية أسرهن على الإنخراط راجع إلى أن العاملات تنتمي إلى عائلات محافظة و ملتزمة ومحتشمة تسيطر عليها الأعراف والعادات والتقاليد .

الجدول رقم (23): يوضح رأي المبحوثات في مدى عرقلة الإلتزامات العائلية لنشاطهن

في العمل النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
52.5%	21	نعم
47.5%	19	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن المبحوثات المجهيات بـ (نعم) أن الإلتزامات العائلية تعرقل من نشاطهن في العمل النقابي نسبتهن قدرت بـ (52.5%)، في حين أن المبحوثات المجهيات بـ (لا) نسبتهن قدرت بـ (47.5%). نستنتج أن أغلبية العاملات رأين أن الإلتزامات العائلية تمثل عائق لهن في القيام بالنشاطات النقابية ذلك أن أغلبيتهن متزوجات لهن واجبات إتجاه أبنائهن وأزواجهن و الأسرة بصفة عامة بالإضافة إلى أن هناك عازبات تتحملن مسؤولية أسرهن خاصتا وأن العمل النقابي يتطلب وقت إضافي خارج الوقت الرسمي لعمل الموظفات لعقد إجتماعات بين الأعضاء والمنخرطين والقيام بالنشاطات التي يقوم بها الفرع النقابي بالمؤسسة، وفيما يخص المبحوثات التي رأين أن الإلتزامات العائلية لا تشكل لهن عائق راجع إلى أنهن عازبات وليس لهن مشاغل أسرية .

الجدول رقم (24): يوضح عرقلة العادات والتقاليد المجتمعية لمسار المبحوثات في

التنظيم النقابي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
42.5%	17	نعم
57.5%	23	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن المبحوثات المجهيات بـ (لا) نسبتهن قدرت بـ (57.5%)، في حين أن المبحوثات المجهيات بـ (نعم) نسبتهن قدرت بـ (42.5%).

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات رأين أن العادات والتقاليد لا تعرقل من مسارهن في التنظيم النقابي وهذا راجع إلى أن عصرنا الحالي يعيش في حالة تحرر و إنفتاح لعمل المرأة ومساهمتها الفعالة في المجتمع وأصبحت ليس هناك مكانة للأفكار التقليدية التي تحرم المرأة من ممارسة حقوقها، فحين أن المبحوثات التي رأين أن العادات والتقاليد مسارهن راجع

إلى أن لا يزال بعض أفراد من المجتمع تسيطر عليها المعتقدات والتشكك الاجتماعية الموروثة التي جاءت في العصور القديمة فهي تحط من قيمة المرأة وتقلل من قدراتها وأن مكانة المرأة دون مكانة الرجل.

الجدول رقم (25): يوضح رأي المبحوثات في رضا المجتمع عن إنخراط المرأة في الحياة

النقابية

النسبة	التكرار	الإحتمالات
62.5%	25	نعم
37.5%	15	لا
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (25) أن أغلبية المبحوثات أجبن بـ (نعم) أن المجتمع راضي عن إنخراط المرأة في الحياة

النقابية نسبتهم قدرت بـ (62.5%)، في حين أن المبحوثات اللواتي أجبن بـ (لا) نسبتهم قدرت بـ (37.5%).

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات رأين أن المجتمع راضي عن إنخراط المرأة إلى الحياة النقابية وهذا راجع إلى " القانون

الدولي إعترف بعمل المرأة وألغى كل الحواجز أمام المرأة للمساهمة بفعالية لخدمة البشرية " ¹ لأنها تعتبر طاقة تساهم في

التنمية الاجتماعية، وتفعيل دورها في المجتمع لذلك نعت القرن العشرين بقرن ترقية المرأة، أما المبحوثات الجيبات أن المجتمع

غير راضي راجع إلى أن بعض فئات في المجتمع لا تزال ترى أن دور المرأة يرجع إلى إرتباطاتها الأسرية و إن تهتم بمجال

(النقابي) غير المجال المنزلي تحمل وظيفتها الأساسية المتمثلة في الأسرة .

الجدول رقم (26): يوضح إقتراحات العاملات لرفع مستوى مشاركة المرأة في العمل النقابي

النسبة	التكرار	الإقتراحات
37.73%	20	المساواة بين الجنسين في العمل النقابي
28.30%	15	نشر الوعي النقابي في المحيط النسوي
18.86%	10	تشجيع و تدعيم المرأة في المشاركة في العمل النقابي
15.09%	08	إتاحة الفرصة للمرأة في صنع القرار داخل العمل النقابي
100%	*53	المجموع

(* تمثل عدد الإجابات ولا تمثل عدد المبحوثات)

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن المبحوثات اللواتي إقتحن لرفع مستوى مشاركة المرأة في العمل النقابي والنسبة الأعلى

كانت لـ (المساواة بين الجنسين في العمل النقابي) قدرت بـ (37.73%)، بينما المقترحات بـ (نشر الوعي النقابي في المحيط

1-أنظر الدراسة السابقة (02): النساء و المشاركة السياسية (تجربة الأحزاب و النقابات و الجمعيات المهنية)، ص 60.

النسوي) نسبتهن قدرت بـ (28.30%)، في حين المقترحات بـ (تشجيع وتدعيم في المشاركة في العمل النقابي) كانت نسبتهن بـ (18.86%)، بينما المبحوثات المقترحات بـ (إتاحة الفرصة للمرأة في صنع القرار داخل العمل النقابي) نسبتهن قدرت بـ (15.09%).

ومنه نستنتج أن أغلبية العاملات كانت إقترحاتهن حول (المساواة بين الجنسين في العمل النقابي) وهذا راجع إلى أن العمل النقابي في المؤسسات تسيطر عليه العقليات الذكورية مما قد يعرقل من مستوى الإنخراط لدى المرأة، بالرغم من نصوص القوانين التي صدرت حول المساواة بين الجنسين في الأعمال المختلفة إلا أن لا يزال هناك عنصرية في بعض المؤسسات، وبالتالي قد تعمل وسائل الإعلام على فتح النقاش حول هذه المسائل من أجل توصيلها للمجتمع بشكل أفضل والإقلاع عن العبارات التمييز بين الجنسين، في حين العاملات المقترحات (بنشر الوعي النقابي في الوسط النسوي) راجع إلى تعديل نظرة النساء العاملات بالمحيط النقابي ومدى أهميته في الوسط المهني، بينما اللواتي إقترحن (تشجيع وتدعيم المشاركة) راجع إلى رفع مستوى المشاركة للمرأة باعتبارها تمثل نصف القوة العاملة في المجتمع ولها حق في المشاركة، أما آخر إقتراح تمثل في إتاحة الفرصة للمرأة بصنع القرار وهذا راجع إلى ترشيح العاملات في المؤسسات إلى العضوية النقابية القيادية وصنع القرار بها.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة

إنطلاقاً من أهداف الدراسة والتزاماً بحدودها و بعد جمع البيانات و تبويبها وتفريغها وتحليلها توصلنا إلى النتائج التالية :

1-2 نتائج الدراسة المتعلقة بالتساؤل الجزئي الأول: من خلال مناقشة نتائج جداول المحور الثاني

والمخصصة للإجابة على التساؤل الجزئي الأول المتمثلة في "ما هي طبيعة الممارسة النقابية للمرأة؟" إستنتجنا من خلال الجداول:

- ✓ أن دوافع إنخراط العاملات للعمل النقابي كانت من أجل دوافع مهنية والتي قدرت بـ 56.60% للمطالبة بتوفير ظروف حسنة وتحسين مستوياتهن الوظيفية وكل هذه الدوافع تضم (الرواتب ، الخدمات و التأمين ، الترقية).
- ✓ أن العاملات بالمؤسسة إلتحقن إلى العمل النقابي بشكل فردي وإرادي وكانت نسبتهن 65% وبالتالي رغبتهن في الإنخراط كانت ذاتية.
- ✓ أكدت نسبة 95% من العاملات المنخرطات تصب بالمناصب القاعدية في المجلس النقابي بالمؤسسة.
- ✓ أن العاملات إنخرطن في العمل النقابي لإكتسابهن ثقافة حول العمل بالمؤسسة بنسبة 87.5% للإحاطة بالمعرفة التنظيمية في مختلف المستويات الوظيفية وكذا تكوين علاقات تنظيمية مع العمال بالمؤسسة لتحقيق الأهداف المحددة.
- ✓ أن العاملات إلتحقن بالعمل النقابي بالمؤسسة لإثبات قدراتهن الذاتية والمهنية وقدرت نسبتهن بـ 65% بذلك لهن إمكانيات ومهارات علمية وعملية ودرجة من الوعي أردن إستغلالها وممارستها وكذا المثابرة من أجل النهوض بالعمل النقابي ناجح بالمؤسسة.
- ✓ أكدت نسبة 92.5% من العاملات أن هدفهن من الإنخراط الدفاع على الصالح العام للعمال وهن بذلك يعملن في ظل القانون النقابي لتحقيق المطالب الجماعية للعمال المتمثلة (المطالب المادية و المعنوية) وتحقيق الحاجات الإجتماعية.
- ✓ تمثل رأي العاملات في تقييم أدائهن للنهوض بالعمل النقابي أنه (لا يختلف عن أداء العنصر الرجالي) نسبتهن قدرت بـ 61.90%، بالتالي لهن القدرة على التفكير والمعرفة والتطوير العلمي والعملية في ظل مؤهل علمي جامعي.
- ✓ أن العمل النقابي بالمؤسسة يطرح برامج حول المرأة النشطة فيه وكانت هذه مواضيع التي تطرح مسألة تدعيم مشاركة المرأة في العمل النقابي ومن هنا محاولة لدمج المرأة في النظام النقابي.
- ✓ أن العمل النقابي يتعامل مع مقترحات المنخرطات في عملية إتخاذ القرار بجدية والنسبة قدرت بـ 67.5% وهذا ما صرحت به العاملات من خلال المقابلة التي أجريتها معهن.
- ✓ أكدت نسبة 66.66% من العاملات أن نتيجة من الإنخراط هو تحسين ظروف العمل وهذا دليل على أن النقابة تقوم بدورها ومهامها إتجاه جل العمال بالمؤسسة.
- ✓ أن أغلبية العاملات لهن الرغبة في الإستمرار في العمل النقابي بالمؤسسة وقدرت النسبة بـ 90% وذلك أنهن لديهن الإرادة لإثبات قدراتهن في المستقبل في العمل النقابي.

من خلال النتائج يمكن القول أن المرأة لها ممارسة نقابية لا بأس بها وهذا راجع إلى رغبة العاملات في المشاركة والإلتحاق بالعمل النقابي وتحقيق طموحاتهن، وكذا أن المجلس النقابي بهذه المؤسسة يعمل على تدعيم وتشجيع المرأة في الإنخراط والمساهمة وذلك من خلال عملية إتخاذ القرار.

2-2 نتائج الدراسة المتعلقة بالتساؤل الجزئي الثاني: من خلال مناقشة نتائج جداول المحور الثالث

والمخصصة للإجابة على التساؤل الجزئي الثاني المتمثلة في "ما هي المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي؟" إستنتجنا من خلال الجداول:

- ✓ أن اللوائح والقوانين بالمؤسسة لا تعرقل من قدرات العاملات في العمل النقابي والنسبة قدرت بـ 87.5% وهذا راجع إلى أن المؤسسة نسق مفتوح، مع إلتزام العاملات بقانون الممارسة النقابية.
- ✓ أكدت نسبة 70% من العاملات المنخرطات أن هناك تمييز بين الجنسين في العمل النقابي، وبالتالي يعرقل من حدة المشاركة لدى المرأة.
- ✓ أن العاملات رأين أن السيطرة الذكورية في النقابات تحد من مشاركتهن في العمل النقابي وقدرت النسبة بـ 72.5% وبالتالي الهيمنة الذكورية لها دور في قلة الإنخراط للمرأة وتعرقل من مسارها من خلال إستنقاص لقيمتها ومكانتها في المجتمع.
- ✓ العاملات رأين من خلال عملهن في المؤسسة أن هناك تحيز من طرف المسؤولين لأعضاء النقابة والنسبة قدرت بـ 57.5% وبالتالي تعرقل من السير الحسن للعمل النقابي.
- ✓ أن المعايير التي ليست راضية عنها العاملات في العمل النقابي بالمؤسسة هي المصلحة الشخصية للأعضاء والنسبة قدرت بـ 70%، بالرغم من أن العمل النقابي حقق المطالب إلا أن الأعضاء أولو مصالحهم على حساب المصالح الجماعية يعني المطالبة بالحقوق تكون تبعا لتوجهاتهم المطلوبة الشخصية.
- ✓ أن أغلبية العاملات أسرهن راضية على إنخراطهن بالعمل النقابي والنسبة قدرت بـ 80% وبالتالي فإن العاملات يحصلن على الدعم والتشجيع من قبل أسرهن للإشتراك والمساهمة النقابية.
- ✓ كان رأي العاملات أن الإلتزامات العائلية تعرقل من إلتحاقهن بالعمل النقابي والنسبة قدرت بـ 52.5% وبالتالي الإلتزامات لها دور في قلة إنخراط المرأة لنشاطات النقابية.
- ✓ أكدت نسبة 57.5% أن العادات والتقاليد لا تعرقل من مسار العاملات في التنظيم النقابي، وبالتالي للعصر الحالي دور في إنفتاح وتحرر المرأة للعمل في مجالات مختلفة من ضمنهم العمل النقابي ومساهمتها في تطوير وتنمية المجتمع.
- ✓ كان رأي العاملات أن المجتمع راضي عن إنخراط المرأة في الحياة النقابية والنسبة قدرت بـ 62.5% والدليل على ذلك التغيرات التي طرأت حول مكانة عمل المرأة في مجالات متعددة في المجتمع في الفترات الأخيرة.
- ✓ أن أهم المقترحات التي وضعتها العاملات لرفع مستوى المشاركة النقابية للمرأة العاملة تمثلت في المساواة بين الجنسين في العمل النقابي و النسبة قدرت بـ 37.73% وبالتالي الإعتراف بقدرات المرأة مثل الرجل.

من خلال النتائج يمكن القول أن أهم المعوقات التي تعترض المرأة لإثبات قدراتها في العمل النقابي هو وجود تمييز بين الجنسين وهيمنة الذكورية في المجلس النقابي مما يكون هناك تهميش لدور المرأة في النقابة و عدم إعطائها الفرصة لإثبات قدراتها وجددتها في العمل النقابي .

النتيجة العامة

حاولنا من خلال هذه الدراسة المتواضعة للعمل النقابي كونه عمل إجتماعي قائم داخل نسق مؤسسي يمارس بين عاملين داخل المؤسسة، فقد خصصت الدراسة على المرأة والمشاركة النقابية بخزينة ولاية ورقلة وعليه هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المشاركة النقابية للمرأة بهذه المؤسسة، كهدف رئيسي وهذا من خلال عينة متكونة من 46 عاملة، وبعد عرض نتائج كل تساؤل على حدى نحاول التقرب من النتيجة العامة وجاءت كمايلي:

تشهد العاملات ممارسة نقابية إيجابية بخزينة ولاية ورقلة، حيث أن العمل النقابي قام بدوره بتحقيق مطالبهن التي إنخرطن من أجلها بتحسين ظروف العمل وكذا تحسين مستوياتهن الوظيفية، وعليه أن العمل النقابي يطرح في برامجه كل ما يتعلق بالمرأة المساهمة فيه وكذا تشجيع وتدعيم وتعزيز مشاركتها بفعالية لإكتسابها الثقافة النقابية، وإثباتها لقدراتها العلمية والعملية من خلال المشاركة في إتخاذ القرار وبذلك فإن العاملات لهن الرغبة في الإستمرار وتحقيق ذواتهن في ظل عمل نقابي قائم على تحقيق المطالب العمالية، بالرغم من أن هناك ممارسة نقابية إيجابية للعاملات فهناك معوقات تحد من مستوى المشاركة فالتمييز بين الجنسين بالعمل النقابي عامل من إخفاق قدرات العاملات بالأخص أن سلطة القرار تحت أيدي الأعضاء بها، مما ينتج عنه أهداف خفية للثقافة الذكورية السائدة في المجلس ونشاطاته بذلك يتشكل عائق للمرأة للمشاركة بفعالية، كل هذه المعوقات تحد من السير الحسن لها إضافة إلى المسؤولية خارج العمل التي تقع على عاتقها بحيث أن الإلتزامات العائلية لها دور في عرقلة المرأة من المساهمة بفعالية بالأخص إن كانت متزوجة، إلا أن التغيرات التي طرأت حول عمل المرأة أصبح لها مكانة في المجتمع مما أن العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من ممارسة حقوقها أصبحت لا تمثل عائق للقيام بالنشاطات النقابية بإعتبار أن العصر الحالي شهد حالة من تحرر وإفتتاح المرأة وهذا ما نراه في أرض الواقع أن المجتمع راض عن عمل المرأة ومساهمتها في مجالات مختلفة من ضمنها العمل النقابي .

الختامة

تمثل المرأة نسق جزئي من الكل، وهو المجتمع إذ تساهم في تكوينه وبنائه وإزدهاره، حيث أثبتت المرأة نفسها في عدة مجالات فخروج المرأة للعمل لم يكن صدفة، بل يرجع إلى تغير أنساق الحياة الاجتماعية، والذي تجسد من خلال الجهود المبذولة من طرفها ورغبتها في الخروج لتحقيق النجاح، وإثبات ذاتها وحصولها على مكانة إجتماعية داخل البناء الإجتماعي. فمن خلال دراستنا هذه والتي كانت حول مشاركة المرأة في العمل النقابي، خلصت إلى أهم نقطة أن المرأة بهذه المؤسسة لها ممارسة نقابية إيجابية ومن هنا للمرأة الفرصة لإثبات قدراتها العلمية والعملية من خلال إتخاذها القرار المناسب في العمل النقابي، بالرغم من هذه الممارسة هناك معوق يقف عقبة في طريق المرأة ويحد من تحقيق ذاتها والرفع من وضعها الوظيفي و هو وجود تمييز بين الجنسين في العمل النقابي، مما ينتج عنه عرقلة لأدائها الحقيقي في العمل النقابي وعدم الإعتراف بقدراتها .

لكن مهما كانت هذه المعوقات إلا أن المرأة لازالت تناضل من أجل إثبات مكانتها في المجتمع.

وعليه نقدم مجموعة من الإقتراحات والتوصيات لتفعيل مشاركة المرأة في العمل النقابي:

- القيام بمبادرات جادة تستهدف تعزيز وتشجيع مشاركة المرأة في العمل النقابي.
- تطبيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في النقابات العمالية.
- تقليل من العراقيل التي تحول دون مشاركة المرأة في الحياة النقابية وممارسة حقوقها في المجتمع.
- تحسين أوضاع المرأة وتوفير فرص المشاركة النقابية لتنمية مهاراتها وقدراتها المهنية.
- تفعيل دور المرأة في عملية التنمية الاجتماعية والإقتصادية والثقافية والسياسية وتمكينها من الوصول إلى مواقع صنع القرار.
- رفع مستوى الوعي القانوني و النقابي لدى المرأة وحمايتها من الإستغلال الإقتصادي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

معاجم:

- 1) جبران مسعود ، معجم لغوي عصري، دار العلم للملايين، ط1، بيروت، 1983.
- 2) عدنان أبو مصلح، معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر، ط1، الأردن، 2006.

كتب :

- 3) أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1983.
- 4) إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، ط2، الأردن، 2010.
- 5) إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2005.
- 6) إحسان محمد الحسن، مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005.
- 7) الخشاب سامية، النظريات الاجتماعية ودراسة الأسرة ، الدار الدولية للإستثمار الثقافية للنشر، 2008.
- 8) حسين عبد الحميد رشوان، علم الاجتماع تنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004.
- 9) حمود عقلة العتري، المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي ، إصدار الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع الجامعة، الكويت، 2000 .
- 10) ذوقان عبيدات كايد عبد الحق و آخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه ، دار الفكر ، ط1، الأردن، 2000 .
- 11) ربحي مصطفى عليان - عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، دار صفاء ، عمان، 2000 .
- 12) رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار هومة، ط1، 2002 .
- 13) صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار العلوم، الجزائر، 2003.
- 14) طارق محمد عبد الوهاب، سيكولوجية المشاركة، دار غريب، مصر، 2000.
- 15) عبد الرحمان بن عبد الله، البحث العلمي، وزارة المعارف، السعودية، 1999.
- 16) عبد الله إبراهيم، علم الاجتماع السوسولوجيا، المركز الثقافي العربي، المغرب، ط1، 2004.
- 17) عبد المعطي محمد عساف وآخرون، التطورات المنهجية و عملية البحث العلمي، دار وائل عمان، 2002.
- 18) عمار بحوش ومحمد ذبيبات، مناهج البحث العلمي طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

قائمة المراجع

- (19) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة، دار النهضة العربية، 1989.
- (20) ليلي صباغ، المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة و الإرشاد القومي، دمشق، 1970.
- (21) مروان عبدالمجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، ط2، الأردن، 2000.
- (22) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه، ط2، الجزائر، 2004 .
- (23) هالة منصور، محاضرات في علم الإحصاء النفسي والإجتماعي، المكتبة الجامعية، مصر، 2000
- مذكرات:**
- (24) بادي سامية، المرأة والمشاركة السياسية التصويت الحزبي والعمل النقابي ، مذكرة ماجستير علم الاجتماع والتنمية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسنطينة، 2005 .
- (25) بضياف مريم، العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة ورقلة، 2014.
- (26) بن دادي إنصاف، تمثلات العمال للعمل النقابي بالمؤسسة ، مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة ورقلة، 2015.
- (27) بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة ، مذكرة ماجستير، تخصص تنمية موارد بشرية قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا، جامعة قسنطينة، 2006.
- (28) عيوش حورية، إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة ، مذكرة ماجستير علم الاجتماع، الجزائر، 2005.
- (29) مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012.

مقالات:

(30) مارك برس، العمل النقابي، أخبار 24 ساعة، مصدر التجديد، المغرب، 2012/11/29.

من موقع www/maghress.com/6028.

كتب باللغة الأجنبية:

31)JEAN DANIEL REYNAND /LES SYNDICAL EN FRANCE/ EDITION
DU SEUIL / T1 / A 1995 / P 113.

المواقع الإلكترونية:

32)http//: www.geocities.com/rashid.alhoral/almawared.htm.

املأ حَق

الملحق رقم (01) : دليل المقابلة مع عاملات منخرطات بالعمل النقابي بالمؤسسة

1) ما رأيك بالعمل النقابي القائم بالمؤسسة ؟

.....

2) ما سبب إنخراطك للعمل النقابي ؟

.....

3) ما هي طموحاتك التي تودين تحقيقها بالعمل النقابي ؟

.....

4) هل يقوم العمل النقابي بمشاركة المرأة المنخرطة في عملية إتخاذ القرار ؟

.....

5) هل حقق لك العمل النقابي إحتياجاتك التي إنخرطت من أجلها ؟

.....

6) ما هي أهم المعوقات التي تواجهك بالعمل النقابي ؟

.....

الملحق رقم (02)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا
تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل

إستمارة إستبيان

أختي العاملة

بصدد إعداد مذكرة تخرج ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان " مشاركة المرأة في العمل النقابي" أتشرف بوضع هذا الإستبيان بين أيديك، والذي يدخل ضمن الشق التطبيقي من الدراسة ، و كلي ثقة بأن تركزي جيدا مع الأسئلة و أن تتكرمي بالإجابة ، و نعدك أن كل ما تصرحين به سيستعمل لغرض البحث العلمي فقط .

ولكن مني كل الشكر و التقدير

محور الأول : البيانات الشخصية

1. السن :
2. مستوى التعليمي : ثانوي جامعي
3. الحالة المدنية : عزباء متزوجة
4. الأقدمية في العمل :
5. مدة الإنخراط في العمل النقابي :

محور الثاني : طبيعة الممارسة النقابية للمرأة العاملة

6. ما هي دوافع إنخراطك للعمل النقابي ؟

دوافع مهنية

دوافع إجتماعية

7. كيف تم إتحاقك بالعمل النقابي ؟

بشكل فردي و إرادي

عن طريق أصدقاء العمل

..... أخرى تذكر

8. إلى أي المناصب تنتمين في النقابة العمالية ؟ ضمن المناصب القيادية

ضمن المناصب الوسطى

ضمن المناصب القاعدية

9. هل مشاركتك في العمل النقابي يرجع الى إكتسابك لثقافة حول محيط عملك ؟ نعم لا

10. يرجع إنخراطك للعمل النقابي في المؤسسة لإثبات قدراتك الذاتية و المهنية. نعم لا

..... في حالة الإجابة بنعم كيف

11. هل هدفك من العضوية النقابية الدفاع عن الصالح العام للعمال ؟ نعم لا

12. كيف تقيمين أدائك في النهوض بالعمل النقابي ؟

لا يختلف عن أداء العنصر الرجالي

يتميز بإضافة من ناحية التطرق لبعض المواضيع

أقل من أداء العنصر الرجالي

..... أخرى تذكر

13. هل تطرح نقابتكم في برامجها قضايا المرأة النشطة في العمل النقابي ؟

مسألة التمييز ضد المرأة مسألة تدعيم مشاركة المرأة مسألة العنف ضد المرأة

14. كيف تتعامل نقابتك مع مقترحاتك في عملية إتخاذ القرار ؟

بجدية غير جدية

15. ماذا نتج عن إنخراطك للعمل النقابي ؟ تحسين ظروف العمل
- تحقيق مكاسب إجتماعية
- فرض شخصيتك أمام الإدارة
- المشاركة في السلطة
16. هل تودين الإستمرار في العمل النقابي ؟ نعم لا

محور الثالث : المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في العمل النقابي

17. هل أن اللوائح و القوانين المعمول بها داخل المؤسسة تعرقل من إثباتك لقدراتك المهنية في النقابة؟
نعم لا
18. هل هناك محيط تنافسي بين الجنسين في النقابة العمالية ؟ نعم لا
19. هل أن سيطرة الثقافة الذكورية التي تسود في النقابات حال من مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟
نعم لا
20. هل تلمسين تحيز بعض المسؤولين في المؤسسة لأعضاء النقابيين ؟
نعم لا
21. ما هي المعايير التي لست راضية عنها في النقابة و لديك الرغبة في تغييرها ؟
مصلحة الأعضاء الشخصية برامج النقابة

أخرى تذكر

22. هل أسرتك راضية عن إلتحاقك بالعمل النقابي ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا

23. حسب رأيك هل الإلتزامات العائلية تعرقل من نشاطك بالعمل النقابي ؟ نعم لا

24. هل أن العادات و التقاليد المجتمعية تعرقل من مسارك في التنظيم النقابي ؟ نعم لا

25. حسب إعتقادك الشخصي هل أن المجتمع الحالي راضي عن إنخراط المرأة في الحياة النقابية ؟

نعم لا

26. ما هي إقتراحاتك لرفع مستوى مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الحالية المعنونة بـ "مشاركة المرأة في العمل النقابي" إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي :

• ما هو واقع مشاركة المرأة في العمل النقابي ؟ و للإجابة على هذا التساؤل تم طرح التساؤلات الجزئية التالية :

(1) ما هي طبيعة الممارسة النقابية للمرأة؟

(2) ما هي المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة بالعمل النقابي؟

وللإجابة على التساؤلات السابقة إتمدنا على مجموعة من الإجراءات المنهجية والمتمثلة في المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين في ذلك أدوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والاستبيان بالإضافة إلى أساليب تحليل البيانات، طبقت هذه الدراسة على 46 عاملة منخرطة في الفرع النقابي بخزينة ولاية ورقلة و نظرا لصغر حجم مجتمع البحث إستخدمنا أسلوب المسح الشامل.

وأسفرت نتائج الدراسة أن المرأة بهذه المؤسسة لها ممارسة إيجابية بالعمل النقابي، إلا أن هناك معوقات تقلل من مساهمتها بفعالية من أبرزها التمييز بين الجنسين في العمل النقابي و هيمنة العقلية الذكورية على المجلس النقابي بهذه المؤسسة.

الكلمات المفتاحية:

مشاركة – المرأة العاملة – العمل النقابي .

RESUME

Cette étude qui s intitule "la participation de la femme dans le travail syndicaliste" arépondre a question importance : Quelle est réel de la participation syndicaliste de la femme ? comme but de répondrea la problématique suivantes:

- 1) Quelle est la nature de la participation syndicaliste de la femme ?
- 2) Quels sont les obstacles qui limitent la participation de la femme au syndicat ?

Pour répondre aux questions précédentes, nous utilisons le recours a la méthode d analyse en utilisant les outils de la collecte des données qui sont un inter vieux et un questionnaire et la méthode analytique, Cette étude s appliques sur 46 travailleuse syndicat liste de le trésors de la wilaya de Ouargla grâce a la petitesse de l exemple nous utilisons méthode d'enquête approfondie.

– Les résultats de l études dit est que la femme de cette société participe positivement au syndicat mais il y a plusieurs obstacles démines participation comme la racisme entre les deux sexe dans le travail syndicaliste et la dominance des homme sur la conseil du syndicat dans cette société .