



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

بغنوان:

## المعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بثانوية المجاهد مدقن عبد القادر بمدينة ورقلة

من اعداد الطالبة تحت إشراف:

تجاجنة مروة محجوبي مصطفى

نوقشت وأجيزت عنا بتاريخ: 15/06/2022

أعضاء لجنة المناقشة:

بن داود العربي - أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....رئيسا

مصطفى محجوبي - أستاذ محاضر ب المدرسة العليا للاساتذة ورقلة..... مشرفا ومقررا

ثلايجية نورة - أستاذ مساعد أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر

ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

بغنوان:

## المعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بثانوية المجاهد مدقن عبد القادر بمدينة ورقلة

تحت إشراف:

محجوبي مصطفى

نوقشت وأجيزت عنا بتاريخ : 2022/06/15

أعضاء لجنة المناقشة:

بن داود العربي - أستاذ محاضر - أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....رئيس

محجوبي مصطفى - أستاذ محاضر - ب - المدرسة العليا للاساتذة ورقلة..... مشرفا

ومقررا

ثلايجية نورة - أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة.....مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021



# شكرنا والاعتراف بفضلنا

ومن حق النعمة الشكر واقل جزاء للمعروف الشكر ,فبعد شكر المولى عز وجل,  
المتفضل بجزيل النعم وعظيم الجزء إلى كل من وجهني, يجدرني أن أتقدم ببالغ  
الامتنان.

وجزيل العرفان إلى من علمني, وأخذ بيدي في سبيل إنجاز هذا البحث .

كما أجمل الشكر والعرفان إلى كل من أمدني بالعلم والمعروف وأسدى لي  
النصح, والتوجيه والى ذلك الصرح العلمي الشامخ المتمثل في جامعة قاصدي  
مرباح ورقلة وأخص بالذكر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية كما أتوجه بالشكر  
إلى كل من ساندني بدعواته الصادقة, أو تمنياته المخلصة.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	شكر وعران
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار التصوري لدراسة</b>	
2	1/ تحديد الإشكالية
3	2/ أسباب اختيار الموضوع
4	3/ أهمية الدراسة
4	4/ أهداف الدراسة
5	5/ مفاهيم الدراسة
7	6/ الدراسات السابقة
10	7/ المقاربة النظرية
<b>الفصل الثاني: الجانب الميداني للدراسة</b>	
11	تمهيد
12	1/ مجالات الدراسة
13	2/ منهج الدراسة
14	3/ أداة الدراسة
15	4/ أساليب التحليل
16	ثانيا: عرض البيانات ومناقشة النتائج
17	1/ تحليل وتفسير نتائج الدراسة

18	2/الاستنتاج العام
19	خاتمة
20	قائمة المراجع
21	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
19	سن المبحوثات	01
20	الحالة العائلية للمبحوثات	02
20	المستوى التعليمي للمبحوثات	03
21	مهام البيت للمرأة العاملة تقلل من الاهتمام بمهام الشغل	04
21	تحضير وجبة الغداء يمنع المرأة العاملة من الانضباط في ساعات الدخول إلى العمل صباحا	05
22	الالتزام بساعات العمل في البيت للمرأة العاملة ينسبها مراقبة متطلبات الشغل	06
23	قيام المرأة العاملة بتنظيف البيت مرتين في الأسبوع	07
23	العاملة تعرضت لتوبيخ من طرف مديرها لتقصيرها في عملها	08
24	هل تقوم العاملة بواجباتها المنزلية كغيرها من الماكثات	09
25	جهد العاملة في رعاية أطفالها ينعكس على عملها	10
25	الظروف الاجتماعية تفرض على العاملة التقصير اتجاه عملها	11
26	العاملة تواجه صراع مع زوجها حول القيام ببعض الالتزامات	12
27	العاملة لم تحضر اجتماعا بسبب مناسبة عائلية	13
27	بعد المسافة بين مكان الإقامة والعمل يؤثر على أداء العاملة في المؤسسة	14
28	العاملة راضية عن وضعها في عملها	15
28	الترقية في العمل تمثل التطوير في المسار المهني بالنسبة للعاملة	16
29	الأجر أهم من الخدمة المقدمة للعمل بالنسبة للعاملة	17
30	علاقات العاملة بزملائها جيدة	18
30	علاقات العاملة بزملائها تمتد خارج المؤسسة	19
31	العاملة تشعر بوجود تمييز بينها وبين الرجال في المؤسسة	20
32	عملية الاتصال تتم بطريقة مباشرة بين العاملة والمدير وزملائها في المؤسسة	21
32	العاملة تتعامل مع زملائها أثناء العمل	22
33	العاملة توافق على إيصال زميلها لها إلى المنزل	23
34	عادات وتقاليد المجتمع تعيق العاملة على القيام بعملها	24
34	ثقافة المجتمع تؤثر على العلاقات داخل مكان العمل	25
35	العاملة تتعرض لبعض المضايقات	26

مقدمة



**مقدمة:**

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره، بل شملت جل الجوانب الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع فقد سطرت المرأة في العصور القديمة والحديثة، وخاصة في المجتمعات العربية الإسلامية أسطر من نور في جميع المجالات، حيث كانت ملكة وقاضية وشاعرة وفنانة وأدبية وفقية ومحاربة وراوية للأحاديث النبوية الشريفة فبعدها كانت المرأة ملزمة بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية، فنجدها في التعليم والقضاء والإدارة والمؤسسات المختلفة الصناعية منها والخدماتية، هذا ما جعل دراستنا الحالية تركز على النساء العاملات بثانوية المجاهد مدقن عبد القادر، هذه العاملة التي تزاول عملا محددًا في المؤسسة حيث أن خروجها للعمل خلق لديها عدة مسؤوليات واقعة على عاتقها فأصبحت ملزمة بالقيام بأدوارها، حيث يعتبر عمل المرأة في المؤسسات أو دخولها لعالم الشغل تدعيم لقدرتها العملية في مجال العمل كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم المرأة العاملة و دورها في بناء المجتمع و قدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور مستمر نظرا ما وصلت إليه المرأة من قدرة على الأداء الجيد وعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة العاملة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها تعاني من معضلة المعوقات التي تواجهها في محيط المؤسسة من جهة والمشكلات التي تواجهها في المجتمع من جهة أخرى .

حيث عاشت المرأة العاملة العربية عامة و الجزائرية خاصة معوقات سوسيوثقافية التي تعتبر هي الأخرى إحدى العقبات التي تؤثر و بشكل كبير على مردودية المرأة في عملها فالأسرة من جهة وعادات وتقاليد المجتمع العربي من جهة أخرى، خاصة الذي يرفض عمل المرأة ويعتبر أن مكانها هو المنزل وأيضا ما واجهته المرأة العاملة من مضايقات في مكان العمل وبالتالي فإن هذا قد يعود بالسلب على الأداء للمرأة العاملة لا محال ولقد انتقلنا في دراستنا هذه من مسألة المعوقات السوسيوثقافية التي تواجه المرأة العاملة داخل المؤسسة إذن من هذا المنطلق تم تناول موضوع الدراسة ، و لقد تم وضع الإطار التصوري لهذه الدراسة تمت

فيه إشكالية البحث ، أسباب اختيار الموضوع ،أهمية الدراسة، أهداف الدراسة ، تحديد

مفاهيم الدراسة ، و التطرق إلى بعض الدراسات السابقة, وتحديد المقاربة النظرية لهذه الدراسة و قد تم وضع هذا كله في الفصل الأول لدراسة, بعد ذلك تطرقنا إلى الجانب الميداني لدراسة متمثل في الفصل الثاني,أين تم تحديد مجالات الدراسة, منهج الدراسة أداة الدراسة, أساليب التحليل وعرض ومناقشة نتائج الدراسة وفي نهاية البحث أوردت خاتمة نتناول فيها نتائج الدراسة , وبعض التوصيات والاقتراحات.

# الفصل الأول

## الإطار التصوري لدراسة

1/ تحديد الإشكالية

2 / أسباب اختيار الموضوع

3/ أهمية الدراسة.

4 / أهداف الدراسة

5 / مفاهيم الدراسة

6 / الدراسات السابقة

7/المقاربة النظرية

## 1/تحديد الإشكالية:

في ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم وخاصة في القرن الواحد والعشرين, لقد شهد واقع التغيير الاجتماعي والثقافي فتح المجال أمام المرأة للتعليم والعمل, بعدما كان حكرًا على عالم الرجل, وأدى هذا التغيير إلى التخفيف من القيود والتحديات الثقافية المتوارثة التي تمنع المرأة من الالتحاق بعالم الشغل.

وفي خضم هذه الظروف اقتحمت المرأة مجالات الحياة وعلى كافة المستويات, بحيث اتجهت الكثير من النسوة للعمل خارج بيوتهن مما سمح لهن بالحصول على بعض المكاسب وارتفاع مكانتهن في المجتمع بسبب مساهمتهن في تحقيق التنمية الاقتصادية, إضافة إلى اعتبار المرأة طرفًا مشاركًا في الجانب الوظيفي والأسري والتربوي في المجتمع, كل هذه الظروف جعلت هذه الأخيرة أمام مسؤوليات عديدة ومتعددة, ولعل دخول المرأة إلى المدارس التعليمية وحصولها على شهادات ذات كفاءة وخبرة مهنية سهل لها الاندفاع نحو العالم الخارجي, كما أن التطور الحديث وما نتج عنه من إفرزات مساعدة للمرأة في القيام بأدوارها الأسرية, جعلها تفكر في إضافة أدوار أخرى وهذا لتحقيقها مكانة سامية في المجتمع كونها أصبحت بمثابة عنصر فعال في الوقت الحاضر ومساهمتها في مسيرة التنمية الاجتماعية, فالمجتمعات الحالية اعترفت حق الاعتراف بضرورة عمل المرأة, إذ لا يمكن تجاهل عملها بأي شكل من الأشكال كما أن خروج المرأة وبحثها عن العمل لا يعود لتزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية فقط, وإنما جاء نتيجة سعي هذه الأخيرة للحصول على الاستقلال الذاتي وتحقيق المساواة مع الرجل, ونظرًا للدور التي تلعبه المرأة في المجتمعات البشرية فإنه كان لزامًا ولا بد من الاهتمام بهذا العنصر وتفعيل أثرها واستغلال طاقتها الفكرية والعلمية وإدماجها بالشكل الذي يساهم في البناء الاجتماعي, وهذا لا يكون إلا بإزالة المعوقات والمشكلات من واقعها العملي.

والمرأة الجزائرية على غرار نساء العالم هي الأخرى سعت لولوج عالم الشغل وتحقيق دور بارز في مختلف المجالات, يأتي هذا بوقوفها جنبًا إلى جنب مع الرجل بعد وصولها إلى مناصب مختلفة وسعيها لتحقيق التنمية المنشودة, إلا أن في مجتمعنا الجزائري يبقى عمل هذا العنصر البشري محل إشكالية ونقاش العام والخاص رغم كل ما قدمته المرأة من إنجازات اقتصادية واجتماعية وحتى ثقافية... إلخ

فالمرأة الجزائرية كانت ولا زالت تواجه العديد من العقبات والمشاكل التي هي بالأصل ترجع إلى محور الموروث الثقافي وطبيعة المجتمع

ومن هنا وجب مرافقة عمل هذا العنصر وتثمينه والإشادة بالدور الفعال الذي تقدمه للمجتمعات, وهذا من خلال العمل على توفير المناخ الوظيفي لعملها, وإظهار طاقتها الكامنة والوقوف في وجه الفكر الكلاسيكي

القديم، والذي يرفض مزاوله المرأة عملها ويجعله محدود ومقيد، قائم على دور المنزل فقط، مما يؤثر على أدائها في المؤسسة، كل ذلك دفعنا إلى محاولة الكشف عن أبرز المعوقات السوسيوثقافية التي تقف كحاجز في سبيل تقدم جهود المرأة فمن خلال دراستنا هذه سنحاول التطرق بالتفصيل وعبر الدراسة السوسولوجية إلى هذا الموضوع والوقوف على حيثياته، ومحاولة معرفة العقبات والمعوقات التي تواجه عمل المرأة. وبناء على ذلك فنحن أمام تساؤل مفاده :

هل للمعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة تأثير على مسارها المهني؟

و تتدرج تحت هذا التساؤل بعض الأسئلة الفرعية:

- ❖ هل تؤثر المسؤولية الأسرية للمرأة العاملة على الالتزام الوظيفي؟
- ❖ هل تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة على المسار المهني؟
- ❖ هل تؤثر ثقافة المجتمع على العلاقات الاجتماعية داخل العمل؟

## 2/ أسباب اختيار الموضوع

ككل بحث علمي لا ينطلق من الصدفة، بقدر ما تكون هناك أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بينها، ولهذا فإن هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية وهي كالتالي:

### أ/- أسباب ذاتية:

- ❖ الملاحظات المتكررة لمشكلات المرأة العاملة في ميدان العمل
- ❖ الميل إلى دراسة قضايا المرأة والاطلاع على ميدان عملها.

### ب/ أسباب موضوعية:

- ❖ معرفة المشكلات التي تواجه المرأة العاملة وتأثيرها على أدائها داخل المؤسسة
- ❖ تسليط الضوء على أكبر المشكلات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة سوء المشكلات الاجتماعية او الثقافية
- ❖ معرفة الانعكاس السلبي لهذه المعوقات على المؤسسة من جهة وعلى المحيط الاجتماعي للمرأة من جهة أخرى

**3: أهمية الدراسة :**

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في دراسات علم اجتماع التنظيم، لكون المرأة تشكل طرفاً مهماً في عملية التغيير، فقد أصبح كل ما يرتبط بها مجالاً لدراسة والتحليل.

**حيث يمكن تصنيف أهمية هذه الدراسة إلى أهميتين:**

- ❖ أهمية متمثلة في إلقاء الضوء على مدى تأثير المعوقات الاجتماعية والثقافية للمرأة العاملة وتأثير تلك المعوقات على أداءها داخل ميدان العمل
- فهذا المجال حساس استدعى اهتمام مجموعة من الباحثين في الآونة الأخيرة .
- مساعدة المرأة في مواجهة المعوقات التي تحد من أدائها الجيد داخل المؤسسة

**4: أهداف الدراسة:**

لا يوجد بحث أو دراسة بدون أهداف أو غايات ودراستنا هذه كغيرها من الدراسة تحمل جملة من الأهداف تكمن في:

- ❖ الكشف عن المعوقات الأسرية التي تعيق المرأة العاملة في السير الجيد لعملها داخل المؤسسة
- ❖ معرفة تأثير الظروف الاجتماعية على أداء المرأة العاملة
- ❖ معرفة تأثير ثقافة المجتمع على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة

**5: مفاهيم الدراسة :**

يعد تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية للدراسة إحدى الطرق المنهجية الهامة في تصميم البحوث، وأهم المفاهيم التي تساعدنا في الوصول إلى أهداف الدراسة ما يلي:

**1- /المعوقات - لغة:**

**لغة:** العائق: وهو كل ما عاقك عن شغلك، وجمعها عوائق ويقال عوائق الدهر أي شواغله، والعائقة مؤنث العائق ، وهو كل ما يعيق عن العمل<sup>1</sup>

<sup>1</sup>فؤاد افراد البستاني: **منجد الطلاب**، ط11، دار الشروق، بيروت، 1971، ص 506

**إصطلاحاً:** تعرف المعوقات من الجانب الإداري على أنها : تلك العوائق المالية والإدارية والفنية والاجتماعية والشخصية التي تعوق المسئول عن تحقيق أهداف برامجه الإدارية التي تساعد في تحسين عملية التعليم والتعلم وتطويرها<sup>1</sup>

كما يمكن تعريفها من الجانب التربوي على أنها : تلك العقبات والصعوبات التي تقف حائلاً أمام المديرين والمعلمين فتمنعهم من التفاعل والمشاركة مما يعيق تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي:** المعوقات هي عبارة عن الأشكال والأشياء التي تحول بالأفراد أو المؤسسات دون تحقيق الأهداف المنشودة

## 2/ المعوقات الاجتماعية:

**إصطلاحاً:** يتضمن عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة, إلى إعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الإنسان من, أجل الوصول إلى حالة التوازن بإعتبارها الهدف من وراء ذلك<sup>3</sup>

**التعريف الإجرائي:** المعوقات الاجتماعية هي مجموعة من الضغوطات الاجتماعية التي تواجه الأفراد في المؤسسات (ميدان العمل)

## 3/ المعوقات الثقافية:

**إصطلاحاً:** تعرف على أنها العراقيل البيئية المتكونة من (الاتجاهات ،العادات ، القيم ، المعتقدات ) ، السائدة ومصدرها الأسرة والمجتمع ، فهي نابعة من خصوصية المجتمع الجزائري الثقافية والحضارية<sup>4</sup>

**التعريف الإجرائي:** المعوقات الثقافية هي تلك المعوقات البيئية المتمثلة في العادات والتقاليد والقيم السائدة في المجتمع

## 4/ المرأة العاملة:

**المرأة لغوياً:** هو الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض ولفظة المرأة في اللغة العربية مشتقة من فعل (مرأ) ومصدرها (المرؤة) وتعني كمال الرجولة أو الانسانية ومن هنا كان المرء هو الانسان والمرأة هي مؤنث الإنسان<sup>5</sup>

<sup>1</sup>-إيمان قناري محمد: المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والإدارية للإدارة الإلكترونية بجامعة الأزهر وسبل مواجهتها من جهة نظر العاملين بالجامعة, العدد (177 الجزء الثاني) يناير لسنة 2018, ص896

<sup>2</sup>-مرجع سابق, ص897

<sup>3</sup>-بين تومي زهرة ,طاتي أمينة المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة و إنعاسها على التنمية, مذكرة ماستر في علم الاجتماع ,.جامعة احمد دراية أدرار, سنة 2019\_2020, ص15

<sup>4</sup>-بلاسم سلطانية, حسان الجيلاني: منهجية في العلوم الاجتماعية, دار الهدى لطباعة والنشر, عين مليلة/الجزائر, السنة 2004, ص193

<sup>5</sup>-معن خليل عمر: علم الاجتماع الأسرة, دار الشروق لنشر والتوزيع, الطبعة الأولى, عمان 2004, ص170

عرفها احمد زكي بدوي: بأنها أي فرد يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات<sup>1</sup>

عرفت (د. كاميليا) المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها ، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة ، دور ربة بيت ودور الموظفة<sup>2</sup>

**التعريف الإجرائي:** المرأة العاملة وهي المرأة التي تتحمل مسؤولية القيام بعمل خارج المنزل، في مؤسسة اجتماعية صناعية تربية مقابل أجر ما قصد تحقيق الحاجة المادية والمعنوية.

### 5/ المؤسسة :

**إصطلاحا:** يعني مصطلح المؤسسة في علم الاجتماع بمجموعة الأحكام والضوابط والنظم الثابتة التي تحدد العلاقات الاجتماعية في المجتمع<sup>3</sup>

عرفها "ماكس فيبر" : المؤسسة تركيب بيروقراطي وظيفي، يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في مكتب، أو في منظمة، بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات، وتدفقات السلطة، وحدود كل قسم، حيث يتم تركيب البيروقراطيين في سلم أوتقراطي يضم الرقابة بالقواعد الوظيفية<sup>4</sup>

**تعرف المؤسسة من الجانب الاقتصادي على أنها :**

جملة من الوسائل تتشكل من مجموعة عناصر تكون مادية و معنوية تستثمر من طرف مجموعة من الأشخاص، بغرض الوصول إلى إشباع هدف اقتصادي و اجتماعي<sup>5</sup>

1-كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى، بيروت، 2005، ص508

2-مرجع سابق ص509

3-بودون\_ بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة، سليم حداد، المؤسسة الجامعية لدراسات ونشر والتوزيع، بيروت، 1986، ص497

4 علي عبد الحميد عبده الأصول العلمية للإدارة والتنظيم، مطبعة سامي أمين، مصر، 1974، ص143

5-علي زغدود، المؤسسات الاشتراكية، ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، مؤسسة الجزائر لطباعة، الجزائر، 1987، ص131



**6 : الدراسات السابقة****الدراسة الأولى:**

من إعداد الطالبتين "بوجردة كنزة\_ بورويد خديجة" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جاءت هذه الدراسة تحت عنوان " المعوقات الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة " دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية "جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل " وتطور إشكالية الدراسة انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي : هل للمعوقات الوظيفية تأثير على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة ؟ وتسعى الدراسة الى الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- تلعب المعوقات الإدارية دوراً في التأثير على مبادرة المرأة العاملة
- تؤدي المعوقات التنظيمية إلى تراجع مردودية المرأة العاملة
- تؤدي الظروف الفيزيائية السائدة في بيئة العمل إلى التقليل من الجهد المبذول من قبل المرأة العاملة
- طبقة الاستمارة على عينة طبقية تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاث طبقات ، فئة الأساتذة يقدر عددهم ب 38 فئة \_ الموظفين عددهم 51 ، فئة عاملات النظافة ويقدر عددهم ب 15، تم إتباع المنهج الوصفي بإعتباره المنهج الملائم لهذه الدراسة والأدوات البحثية المستخدمة في هذه الدراسة هي الملاحظة ، الوثائق والسجلات ،المقابلة ، الاستمارة ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :
- المرأة تتعرض في هذه المؤسسة لمجموعة من المعوقات التنظيمية ، كذلك فإن حجم المهام المسندة إليها يفوق قدراتها
- الفيزيائية تؤدي إلى التقليل من جهد المرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية حيث إن وجود الضجيج داخل مكان العمل ينتج عنه فقدان التركيز والقلق والتوتر<sup>1</sup>

**الدراسة الثانية :**

- من إعداد طالبة مريم لهالي, مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي شعبة علم الاجتماع, جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على إستقرارها الوظيفي" - دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .تمت صياغة الفرضية العامة على النحو التالي:
- المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على إستقرارها الوظيفي
- تندرج تحت الفرضية العامة الفرضيات الجزئية :

<sup>1</sup> بوجردة كنزة\_بورويد خديجة المعوقات الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة, مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع, جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل, 2017.2018.

- المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على ولائها وانتماءها للمؤسسة  
- المعوقات الأسرية للمرأة العاملة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية على الروح المعنوية  
تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يتلائم مع طبيعة الموضوع ويساعد الباحث في الوصول إلى  
حقائق علمية

أجريت الدراسة الميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، أجريت هذه  
الدراسة في الموسم الجامعي 2017\_2018

تمثلت أدوات جمع البيانات في المقابلة ، استمارة الاستبيان ، الأساليب الإحصائية  
توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- المعوقات التنظيمية للمرأة العاملة تؤثر على استقرارها الوظيفي وهذا من كثرة المشاكل والصعوبات التي  
تواجهها في مكان العمل وكذا المعوقات الأسرية التي تؤثر على استقرارها الوظيفي بحيث تتجم عن مغادرتها  
البيت تاركة وراءها مسؤوليتها وهذا مما يؤدي الى صعوبة ممارستها أدوارها الأسرية مما ينعكس سلبا على  
أدائها لعملها فقد كانت محققة بنسبة قليلة بحيث ان المعوقات التنظيمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
كانت ضعيفة أما عن المعوقات الأسرية فقد كانت محققة ، ومنه نستنتج أن المعوقات الاجتماعية للمرأة  
العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي كانت ضعيفة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية<sup>1</sup>

### الدراسة الثالثة:

من إعداد الطلبة "بن تومي زهرة \_ طاتي أمينة " تحت عنوان "المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة و  
انعكاسها على التنمية " دراسة ميدانية بغرفة الصناعة التقليدية والحرف أدرار - مذكرة مكملة لنيل شهادة  
الماستر في علم الاجتماع جامعة احمد دارية أدرار وتطور إشكالية انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي :

- المعوقات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة انعكاس على التنمية؟

وتسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات الفرعية التالية :

- تؤثر المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة على التنمية ؟

- تؤثر المعوقات المهنية للمرأة العاملة على التنمية ؟

- الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي و التحليلي ، وتم استخدام المقابلة والاستمارة كأداة لجمع  
البيانات من الوصول إلى نتائج موضوعية ، استخدمت في هذه الدراسة العينة القصدية ، وهذا لأنها مناسبة

<sup>1</sup> مريم لهلالي المعوقات الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على استقرارها الوظيفي مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة لماستر  
أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2017.2018

لطبيعة الدراسة التي تبحث عن المعوقات الاجتماعية و المهنية للمرأة العاملة وبالتالي شملت العائلات حيث بلغ عددهم 50 عاملة وقد تم توزيع 25 استمارة ، استرجع منها 20 استمارة وضعت منها 5 استمارات -أجريت هذه الدراسة في مؤسسة غرفة الصناعة التقليدية والحرفية بأدرار ، تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

- وجود معوقات اجتماعية ومهنية للمرأة العاملة ، كالبينة الخارجية التي تعيش فيها
- تؤثر مسؤولية الزوج والأبناء على المرأة العاملة
- الزوج معارض لعمل المرأة في بعض الأحيان<sup>1</sup>

#### -الدراسة الرابعة:

من إعداد الباحثة "نزيهة شاوش" جامعة محمد خيضر بسكرة جاء هذا المقال تحت عنوان " المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية" تمت صياغة الفرضية على النحو التالي: "تشكل المعوقات الثقافية والاجتماعية السائدة داخل المنظمة الجزائرية أهم الأسباب التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة في الجزائر ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1/ تواجه المرأة العاملة السقف الزجاجي الذي تشكله الأفكار والاتجاهات النمطية التي تؤثر في اتجاهات العمل لدى المرأة الجزائرية مما تعكس النظرة السلبية وراء استبعادها من مناصب المسؤولية في المنظمة

2/ إن سبب حرمان المرأة العاملة من فرص الترقية الوظيفية يرجع إلى الأسباب الأخرى والتي تلعب دور في التأثير السلبي على المرأة خاصة المتزوجة والذي يتعلق بدورها الإنجابي ، يزيد من مسؤوليتها ، مما يؤدي إلى غيابها للعمل وعدم قدرتها في الكثير من الأحيان من متابعة الدورات التدريبية ، والتأهيل مما يساهم إلى نقص القدرة والمعرفة الكافية بالمتطلبات الوظيفية فتحول دون استفادتها من الترقية الوظيفية<sup>2</sup>

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة التي استعرضناها لإثراء الخلفية النظرية للدراسة الحالية أهم داعم لإنجاز هذا البحث، بحيث كانت هذه الدراسات بمثابة الحقبة العلمية التي ساهمت في صياغة الإشكالية ووضع خطة للدراسة الجديدة من خلال فهم جوانبها، كما تم الاستفادة منها من حيث طريقة تحليلها والوسائل التي استخدمتها، فجميع الدراسات تطرقت إلا متغير واحد من متغيرات دراستنا ألا وهو المرأة العاملة مما يعني أن الدراسة الحالية تعتبر مرجع وصرح علمي لدراسات جديدة قادمة في المستقبل.

<sup>1</sup> بن تومي زهرة، طاتي أمينة المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة و انعكاسها على التنمية - مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم

الإجتماع جامعة احمد دراية أدرار, 2020.2019

<sup>2</sup> نزيهة شاوش المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية جامعة محمد خيضر بسكرة 2020.2019

ومن جهة ثانية يظهر بأن الدراسات السابقة رغم كونها اتفقت مع الدراسة الحالية في اختيار المنهج الوصفي والأداة، إلا أنها اختلفت في كونها تناولت هذه الدراسة في بيئات مختلفة سواء من حيث الزمان ومكان أو حجم العينة وهذا نظرا لطبيعة الموضوع وتغير قيم المجتمع والظروف والمشكلات التي عانت منها المرأة.

وأخيرا يمكننا القول أنه من خلال التقييم والتعقيب على الدراسات السابقة التي تناولناها قد سمحت لنا بالوقوف في جوانب عدة ذات أهمية بالغة فيما يتعلق بموضوع المعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة، وهذا من خلال معرفة وتتبع حيثيات الدراسة الحالية والكشف عن طبيعتها وخصائصها وأهدافها.

### 7: المقاربة النظرية:

يعتبر المدخل النظري أحدث الأساليب التي تسمح للباحث الاقتراب من المدروسة حيث يعرف على أنه "الطريقة للاقتراب من ظاهرة معينة بعد اكتشافها وتحليلها، وذلك لتفسيرها وذلك لتفسيرها إلى عامل أو متغير، كان قد تم تحديده سابقا، بناء عن على خبرته التي اكتسبها في مجال البيت العلمي"<sup>1</sup> ومنه يعد المدخل المناسب لدراستنا هو المدخل البنائي الوظيفي، ثم إن فكرة الأساسية التي ينطلق منها هذا الاتجاه هو اعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا مترابطا ترابط 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 وروبرت ميلتون.

ويعد روبرت ميلتون 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 إيجابي (وظيفي) وجانب سلبي معوق أو (لا وظيفي).<sup>2</sup>

<sup>1</sup>محمد عساف عبد المعطي وآخرون، **التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي**، دار وائل ط1، الأردن، 2002، ص53  
<sup>2</sup>بلقاسم سلطانية، إسماعيل قبيرة، **التنظيم الحديث للمؤسسة**، دار الفجر لنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 2008، ص132

فالمعوقات الوظيفية عند "ميرتون" ربطها بالنتائج السلبية أو غير المحبذة أو غير المرغوب فيها أو غير المتوقعة في نفس الوقت نظرا إليها كعوامل تهدد وتعوق تكامل أو توافق أو استقرار في النسق الاجتماعي

- **البدائل الوظيفية:** تركز محاولة "ميرتون" على افتراض أساسي مؤاده أن خصائص التنظيم في حد ذاتها قد تؤدي إلى عدم فاعلية وترسيخ وتدعيم الجوانب الآلية للبيروقراطية، الأمر الذي يتطلب البحث عن بدائل وظيفية.<sup>1</sup>

وهنا يمكننا القول أن المرأة العاملة هي كغيرها من النساء اللواتي دخلن إلى عالم ومشاركة الرجل في وظائفه التي كانت في وقت مضى تقتصر عليه فقط، فدخلت المرأة عالم الشغل يعود إلى عدة دوافع أولها رغبتها في إثبات ذاتها والتحسين من وضعها المادي، وباعتبارها تعمل في مؤسسة وجب عليها تكوين علاقات رسمية وغير رسمية وإتباعها القوانين المسطرة داخل المؤسسة بالإضافة إلى أن كل عامل في المؤسسة يشغل وظيفة معينة قصد الزيادة من مردودية المؤسسة .

المجتمع باعتباره نسق مترابط تسوده بعض القيم والقوانين ولكل فرد من المجتمع يشغل وظيفة معينة فالمرأة كانت في وقت مضى تقتصر واجباتها فقط في حدود بيتها عكس ما أصبحت عليه اليوم بحيث برزت المرأة في مجال الشغل وأصبحت عنصر فعال في العملية الإنتاجية هذا ما أدى إلى الخلل الوظيفي في وظائف المجتمع، أي تغيرت الأدوار المكلفة بها المرأة قديما

فالمرأة بالرغم من سعيها في تحسين أدائها وحصولها على مناصب عليا إلا أنها دائما ما تجد نفسها بين معوقات اجتماعية و أخرى ثقافية ووظيفة ما تمنعها غالب من التطوير من مسارها المهني

<sup>1</sup>مرجع سابق ص132

# الفصل الثاني

## الإطار الميداني لدراسة

أولاً: الإطار المنهجي لدراسة

تمهيد

1/مجالات الدراسة

2/منهج الدراسة

3/أداة الدراسة

4/أساليب التحليل

خلاصة

ثانياً: عرض البيانات ومناقشة النتائج الدراسة

1/عرض البيانات وتفسيرها

2/مناقشة نتائج الدراسة

خاتمة

**تمهيد:**

يساهم الإطار النظري بشكل كبير في تحديد المعالم الأولوية للدراسة الميدانية لأي بحث علمي، ويعتبر الجانب الميداني تدعي للجاني النظري فأهمية الجانب الميداني لا تكتمل إلا بربطه بواقع معين وذلك من خلال خطوات وإجراءات منهجية بداية من تحديد مجالات الدراسة، ثم المنهج المستخدم فيها، ثم عينة الدراسة، وصولاً إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها في هذه الدراسة وذلك من خلال تحليل البيانات وتفسيرها والتأكد من صحة الفرضيات وأخيراً الوصول إلى نتائج

**1/مجالات الدراسة**

من بين الخطوات المنهجية التي يعتمد عليها في تصميم البحوث هو تحديد مجالاتها المختلفة وكما هو متفق، فإن لكل دراسة ثلاث مجالات هي: المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري.

**أ/المجال المكاني:**

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، ويتطلب على الباحث التعريف بالمكان الذي يمثل مجتمع بحثه، والذي يتم سحب العينة منه، وتطبيق الأدوات الأساسية لجمع البيانات<sup>1</sup>، وقد تم إجراء الدراسة في ثانوية مدقن عبد القادر ب ورقلة

**التعريف بالمؤسسة:**

تم بناء المؤسسة بتاريخ 24\_08\_2016، ويتكون الجناح البيداغوجي من 18 حجرات دراسة و 06مخابر للعلوم الطبيعية والعلوم الفيزيائية، و 02 الملوماتية والتكنولوجيا، بالإضافة إلى قاعة متعددة النشاطات، مكتبة وقاعة مطالعة و 01 مدرج.

أما بالنسبة للجناح الإداري فيتكون من 13 مكاتب الإدارة وقاعة أساتذة، وقاعة الاجتماعات، بالإضافة إلى قاعة الأرشيف وقاعة الانتظار

وقد استخدمنا في دراستنا أسلوب الحصر الشامل للحصول على نتائج دقيقة

**ب/المجال الزمني:**

ويقصد به الفترة الزمنية التي من خلالها أجريت الدراسة، وكانت مقسمة على النحو التالي

<sup>1</sup>-علي غربي أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، ط 2، دار الوفاء لطباعة والنشر، قسنطينة، 2009، ص، 67

**1/مرحلة الإعداد الميداني :**

نزلت للميدان بتاريخ 2022/05/11 حيث قمت بتوزيع الاستمارات على كل العاملات بثانوية مدقن قويدر وتم استرجاعها يوم 2022/05/12

**2/مرحلة التحليل والتفسير :**

في هذه المرحلة تم استرجاع الاستمارات,ومن ثم قمنا بتفريغها وبناء الجداول ومعالجة المعطيات الميدانية وتحليلها وتفسيرها واستنتاج النتائج .

**ج/المجال البشري:**

أن أول ما يفكر به الباحث عند اختياره لعينة ما ,خاصة بموضوع الدراسة هو التعرف على مجتمع البحث الذي هو الاهتمام الأكبر من طرفه وعندما نتحدث عنه نقول أنه "هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة"<sup>1</sup>

ويمثل مجتمع دراستنا على كل النساء العاملات "بثانوية مدقن عبد القادر" وهن "أستاذات وإداريات" وعددهن 33

**2/منهج الدراسة:**

يعرف المنهج "بأنه عبارة عن مجموعات العمليات والخطوات التي يتبناها الباحث بغيت تحقيق بحثه"<sup>2</sup> من خلال الإشكالية المراد معالجتها في هذه الدراسة و التي تتمثل في الكشف عن المعوقات السوسيو ثقافية التي تواجه المرأة العاملة، فانه من الضروريالاعتماد على الطريقة المنهجية الأنسبلكذلك و هي الطريقة الوصفية أي الاعتماد على المنهج الوصفي

وبشكل عام يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنهاأسلوبمن أساليبالتحليل المرتكز على معلومات كافية و دقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، و ذلك من اجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية و بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة<sup>3</sup>

<sup>1</sup>مكي عبد المالك واخرون ومضات جامعية,عدد(1)جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2005,ص31  
<sup>2</sup>-رشيد زرواتي, منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية, دار الكتاب الحديث,2004,ص104  
<sup>3</sup>-الرفاعي احمد حسن,الاسس العلمية لمناهج العلوم الاجتماعية, ط2,لبنان, الدار العلمية لطباعة,1976,ص65



### 3/ أدوات جمع البيانات :

#### الاستمارة:

تعرف بأنها نموذج مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد<sup>1</sup>

يعرفها موريس انجرس: تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابة تحدد سابقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية<sup>2</sup>. ومن هذا فهي من الأدوات الأساسية لجمع البيانات وفيها يحدد الباحث مجموعة من الأسئلة توضع بناء على الفرضيات التي تتم صياغاتها ويتم توجيه هذه الأسئلة إلى أفراد المجتمع المبحوث وتضم الاستمارة أربعة محاور مكونة من 26 سؤال مغلق، وقسمت محاور استمارة الاستبيان على النحو التالي:

- \_ محور البيانات الشخصية المتعلقة بخصائص العينة عدد الأسئلة 03
- \_ محور المسؤولية الأسرية والالتزام الوظيفي عدد الأسئلة من 01 إلى 05
- \_ محور الظروف الاجتماعية والمسار المهني عدد الأسئلة من 06 إلى 14
- \_ محور ثقافة المجتمع والعلاقات الاجتماعية عدد الأسئلة من 15 إلى 23

#### 4/ أساليب التحليل :

تستدعي الضرورة في الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية، لحلول وإجابات علمية دقيقة ولقد 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>3</sup>)

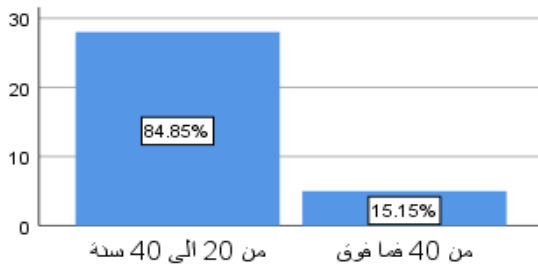
<sup>1</sup> كشرود عمار الطيب، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، ط1، دار المناهج لنشر والتوزيع، ص186

<sup>2</sup> -موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة، واسترجعت في نفس اليوم واخرون، دار القصبية لنشر، الجزائر، ط2، 2006، ص204

<sup>3</sup> عبد الغاني عماد، البحث الاجتماعي منهجيته، مراحلته، تقنياته، ط1، منشورات جروس بروس، لبنان 2002، ص103

**ثانيا: عرض البيانات ومناقشة نتائج الدراسة:****تمهيد**

يعتبر تحليل البيانات وتفسيرها من أهم مراحل البحث العلمي, فهي المرحلة التي ينتقل بها الباحث من الدراسة النظرية إلى الدراسة التطبيقية في الميدان, ويقوم من خلالها بدمج الجانبين معا ويتأكد من خلالها على تحقيق فرضياته أو عدمها, وبعدها يتوصل من خلالها إلى الاستنتاج العام وإلى النتائج, وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الجداول البسيطة والمركبة لدراسة

**المحور الاول:البيانات الشخصية****الجدول رقم(01) يوضح سن المبحوثات : شمل 1:**

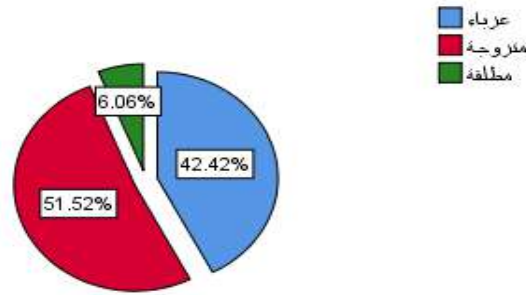
الخيار	التكرارات	النسبة
من 20 الى 40 سنة	28	84.8%
من 40 فما فوق	5	15.2%
المجموع	33	100.0%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 84,8% من العاملات بالمؤسسة تتراوح ما بين (20 الى 40) سنة في حين نجد أن نسبة 15,2% من باقي العاملات تتراوح أعمارهم من (41 فما فوق) سنة أي أن معظم العاملات في المؤسسة هي الفئة الشابة والتي تكون عرضة للعديد من المعوقات التي نحن بصدد دراستها , وهذا راجع إما لنقص خبرتها لكونها قد تكون في بداية مشوارها الوظيفي أي لا تمتلك تلك الخبرة التي تؤهلها لتغلب على المعوقات التي تتعرض لها وتتعوق مسارها المهني في المؤسسة , أو إلى أسباب أخرى نجهلها, بينما النسبة 15,2% من العاملات تملكن نوع من الخبرة التي تجعلها تتغلب على المعوقات والمشاكل التي تواجهها وقد يعود ذلك إلى السنين التي أمضتها في العمل ما يجعلها ذات خبرة وتجربة سابقة.

**الجدول رقم (02): يوضح الحالة العائلية للمبحوثات:**

شكل 2:

الخيار	التكرارات	النسبة
عزباء	14	42.4%
متزوجة	17	51.5%
مطلقة	2	6.1%
المجموع	33	100.0%



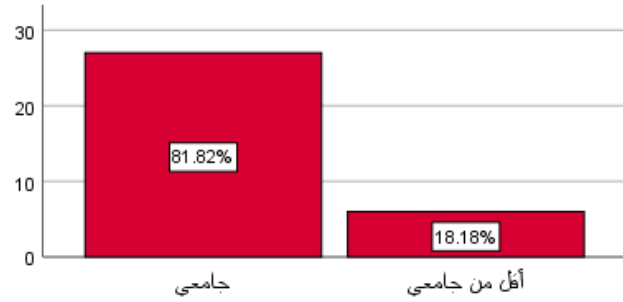
يتضح من خلال الجدول أعلاه أن

نسبة المتزوجات من المبحوثات بلغت 51,5% في حين أن نسبة العازبات بلغت 42,4م نسبة المطلقات بلغت 6,1% فقط

\_أي أن المتزوجات هي الغالبة في المؤسسة مقارنة بالاحتمالات الأخرى، وهي أكثر فئة لديها مسؤوليات اجتماعية كراعاية الأبناء ومسؤولية الزوج، والاهتمام بالبيت وهذا يجعلها أمام معوقات عديدة نظرا لتعدد أعمالها وسعيها لتوفيق بين ظروف العمل ومتطلبات البيت، ونفسر نسبة العازبات في المؤسسة وهي أقل نسبة من المتزوجات إلى حاجة المؤسسة للعناصر الشابة، وبالتالي فالعزباء تكون مسؤولياتها قليلة مقارنة بمسؤوليات المتزوجة ما يجعلها تولي اهتمام أكبر للمؤسسة، بينما نجد فئة المطلقات أقل نسبة وهذا يعود إلى عدة عوامل كونهم يعملون ليهربون من الواقع الاجتماعي وتحدي المعوقات والعمل لإثبات ذاتها وبناء حياتها من جديد.

**الجدول رقم (03): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثات :**

الخيار	التكرارات	النسبة
جامعي	27	81.8%
أقل من جامعي	6	18.2%
المجموع	33	100.0%



يتضح من خلال الجدول أعلاه ان نسبة

خريجي الجامعة من المبحوثات بلغت 81,8% في حين ان نسبة 18,2% من باقي العاملات مستواهم أقل من جامعي

ومنه أن معظم العاملات في المؤسسة هن جامعيات أي تحصلن على وظيفتهن من خلال شهادتهن الجامعية ما فتحت لهم آفاق لمستقبلهم, وبحيث تحصلن على وظيفة راقية تساعدهم على تحقيق أحلامهم ونفسر نسبة العاملات الأقل من جامعي على أنه أمر طبيعي وقد يعود ذلك لإعادتهن السنة أو عدم إتمام دراستهن في مرحلة الثانوي أو المتوسط, فيتوجهن للحياة المهنية من خلال مراكز التكوين أو قد يعود ذلك لتفكير القديم حول تعليم المرأة ما يفرض عليها الانقطاع عن الدراسة في سنوات مبكرة أو رفض الأهل إبقاء إبنتهن في الإقامة الجامعية ما يرغمونها لتوقف عن دراستها.

### المحور الثاني:

#### ✓ تأثير المسؤولية الأسرية على الإلتزام الوظيفي:

الجدول رقم (04): يوضح ما إذا كانت مهام البيت للمرأة العاملة تقلل من الاهتمام بمهام

الشغل :

النسبة	التكرارات	الخيار
12.1%	4	دائما
69.7%	23	أحيانا
18.2%	6	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد ما نسبته 69,7% من العاملات أقررن بأنه أحيانا ما تؤثر مهام البيت في التقليل من الاهتمام بمهام الشغلي حين أجابت نسبة 12,1% ب دائما ما تتسيهم أعمال البيت بمهام شغلهم فيما أقررن نسبة 18,8% من المبحوثات على أن مهام البيت لا تلهيهم عن مهام الشغل.

وبناء على البيانات الإحصائية المبينة في الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثات أقرن بأن الالتزام بساعات العمل في البيت يؤدي إلا تقصير المرأة العاملة في مراقبة متطلبات الشغل وذلك يعود إلا انشغال تفكيرها في أمور البيت طوال النهار ما يجعلها لا تهتم بمتطلبات عملها بقدر اهتمامها بمتطلبات المنزل في حين هناك من نفوا ذلك وقد يرجع لكونهن لا يتحملون مسؤولية كبيرة في المنزل وبالتالي لا يتعرضن لضغوطات تنسيبهم متطلبات العمل أو قد يتلقون مساعدة من أحد أفراد المنزل.

### الجدول رقم (05): يوضح ما إذا كان تحضير وجبة الغداء يمنع المرأة العاملة من

#### الانضباط في ساعات الدخول إلى العمل صباحا :

النسبة	التكرارات	الخيار
9.1%	3	دائما
39.4%	13	أحيانا
51.5%	17	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 9,1% من العاملات أقررن بأن تحضير وجبة الغداء دائما ما تمنعهم من الانضباط في ساعات الدخول إلى العمل صباحا, في حين نجد نسبة 39,4% أجبن بعدم انضباطهم أحيانا في ساعات الدخول إلى العمل بسبب تحضير وجبة الغداء ,وأخيرا نجد ما نسبته 51,5%أقررن على أن وجبة الغداء لا تمنعهم من الانضباط في ساعات العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن تحضير وجبة الغداء صباحا لا يمنع العاملة من الانضباط في ساعات العمل وقد يرجع ذلك لقرب المسافة بين المنزل ومكان العمل أو تلقيها مساعدة من طرف الزوج في تجهيز الأبناء وإيصالهم للمدرسة, وفي هذا الصدد وصلت "مليكة بن زيان" في دراستها أن خروج الزوجة للعمل له علاقة بمساعدة زوجها لها في أشغال المنزل إلا أن أغلب الأمهات العاملات بنسبة 69,43% في خلاقات مع أزواجهم لأنهم لا يقدمون يد المساعدة في بعض أشغال المنزل, في حين هناك من أكدوا على أن تحضير وجبة الغداء صباحا تؤثر على انضباطهم في ساعات الدخول إلى العمل وهذا يعود إلا التعب الذي تشكو منه العاملة والذي لا يستطعن بسببه الاستيقاظ باكرا, فلا تكفيهن المدة الصباحية لتحضير الفطور وتجهيز الأبناء للمدرسة وتحضير لمجتهم في بعض الأحيان وإيصالهم لمدارسهم علاوة على هذا يقمن بتحضير وجبة الغداء.

### الجدول رقم (06): يوضح قيام المرأة العاملة بتنظيف البيت مرتين في الأسبوع:

النسبة	التكرارات	الخيار
--------	-----------	--------

دائما	16	48.5%
أحيانا	11	33.3%
أبدا	6	18.2%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 48,5% من العاملات أقررن بقيامهم بتنظيف البيت مرتين في الأسبوع في حين أجابت نسبة 33,3% ب أحيانا ما تقوم بتنظيف البيت مرتين أسبوعيا, فيما نجد نسبة 18,2% من العاملات أجبن على عدم تنظيفهم للبيت مرتين كل أسبوع وبناء على البيانات الإحصائية المبنية في الجدول نستنتج أن اغلب المبحوثات يقمن بتنظيف البيت مرتين في الأسبوع وقد يعود ذلك إلى أنها لا تعمل طيلة أيام الأسبوع فقد يكون لديها يوم واحد في الأسبوع راحة يكفيها للقيام بعملية التنظيف وإعادة العملية في نهاية الأسبوع, أما فيما يخص المبحوثات اللواتي يقمن أحيانا بتنظيف البيت مرتين أسبوعيا إلى أنها لا تملك أيام راحة تستطيع من خلالها الاهتمام بنظافة المنزل بالإضافة إلى كثرة الأعمال المنزلية التي تقوم بها العاملة عند رجوعها إلى البيت مساء, حيث تحاول بالقيام بما هو ضروري كتحضير وجبة العشاء كشيء أساسي ثم مراجعة دروس الأولاد بالإضافة إلى القيام بأعمال أخرى تخص وظيفتها كتحضير الدروس أو تحضير ملفات وتقارير وغير ذلك هذا ما يمنعها من تنظيف البيت بشكل يومي.

### الجدول رقم(07): يوضح ما إذا كانت العاملة تعرضت لتوبيخ من طرف مديرتها لتقصيرها

#### في عملها:

الخيار	التكرارات	النسبة
دائما	0	0%
أحيانا	7	21.2%
أبدا	26	78.8%
المجموع	33	100.0%

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة 78,7% من العاملات أجبن بعدم تعرضيهم لتوبيخ من طرف مديريهم, في حين نجد نسبة 21,2% من المبحوثات أقرن على تعرضهم لتوبيخ أحيانا القانونية فيما انعدمت نسبة المبحوثات اللواتي تعرضنا لتوبيخ دائما

وبناء على البيانات الإحصائية المبنية في الجدول نستنتج أن غالبية العاملات لم يتعرضوا للتوبيخ والإنذار من طرف مديريهم ما يفسر حرص المبحوثات للأداء الجيد لعملمهم ومحاولتهم في التوفيق بين مهام شغلهم والمنزل, ما يفسر أيضا مراعاة المدير لظروف العاملات والضعف التي تتعرض لها في صراعها

بين تعدد مسؤولياتها، وهذا لا ينفي وجود بعض العاملات اللواتي تعرضن أحيانا لتوبيخ من قبل المدير وهذا قد يعود إلى كثرة غياباتهم و عدم الالتزام بساعات العمل القانونية.

**الجدول رقم(08):يوضح هل تقوم العاملة بتحضير الواجبات المكلفة بها في الشغل بعد**

**الإنهاء من أمور المنزل:**

النسبة	التكرارات	الخيار
54.5%	18	دائما
39.4%	13	أحيانا
6.1%	2	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تبين أن نسبة 54,5% من العاملات أجبن ب دائما ما يقومون بتحضير واجبات الشغل فور انتهائهم من أمور البيت، بينما 39,4% منهم أجبن ب أحيانا ما يقمن بتحضير تلك الواجبات،وأخيرا نجد نسبة ضئيلة أقرت على عدم تحضير لتلك الواجبات.

فمن خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج أن معظم العاملات في المؤسسة يقمن بتحضير واجباتهم بعد الانتهاء من أمور المنزل، وهذا يعود إلا إلى توفر الأجهزة الكهرومنزلية التي أصبحت من الضروريات للقيام بالأعمال المنزلية بأسرع وقت وأقل جهد، بعكس الوسائل التقليدية أو استعمال اليد، ما يتطلب جهدا كبير ووقتا أطور، كما أنه يسبب لها التعب و الإرهاق ويعرقلها عن القيام بواجباتها المهنية، وهذا لا ينفي وجود بعض العاملات اللواتي يجدن صعوبة في القيام بمهام البيت في وقت قصير والاهتمام بواجبات عملهم وهذا يفسر إلى أن مسؤولياتها الأسرية لا تقتصر فقط في الغسل والطبخ والتنظيف بل تعدت إلى مسؤوليات أعمق من ذلك وهي رعاية الأطفال والقيام بواجباتهم المدرسية ما يجعلها تتراجع من الالتزام بواجباتها.

**المحور الثالث:**

**✓ تأثير الظروف الاجتماعية على المسار المهني:**

**الجدول رقم(09):يوضح هل تقوم العاملة بواجباتها المنزلية كغيرها من الماكثات:**

النسبة	التكرارات	الخيار
78.8%	26	دائما
21.2%	7	أحيانا
0.0%	0	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 78,8% من العاملات أجبن على قيامهم دائماً بواجباتهم المنزلية كغيرهم من الماكثات في حين نجد 21,2% من العاملات أقررن على قيامهم أحياناً بواجباتهم المنزلية في حين انعدمت نسبة العاملات اللواتي لا يقمن نهائياً بالواجبات المنزلية. نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن معظم العاملات في المؤسسة يقمن بواجباتهم المنزلية بالرغم من كونهم عاملات، وهذا يعود إلا وظيفة المرأة الأساسية وهي قيامها بالواجبات المنزلية من خلال الاهتمام بإحتياجات الزوج والأطفال وكذا الأقارب سواء كانوا من طرفها أو من طرف الزوج، بإكرام ضيافتهم، وتبادل مختلف الحوارات معهم، وهذا لا ينفي وجود بعض العاملات في المؤسسة أقررن على قيامهم أحياناً فقط بواجباتهم المنزلية وهذا يعزى إلا أنهم يتلقون مساعدة من أحد أطراف عائلتهم ما يقلل من واجباتهم المنزلية مما يؤدي إلى زيادة فاعليتهم في المؤسسة.

**الجدول رقم (10): يوضح ما إذا كان جهد العاملة في رعاية أطفالها ينعكس على عملها:**

الخيار	التكرارات	النسبة
دائماً	4	12.1%
أحياناً	14	42.4%
أبداً	15	45.5%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول نجد أن نسبة 45,5% من العاملات أقررن على أن رعاية الأطفال لا تنعكس على عملهم في حين نجد 42,4% من العاملات أجبن بأنه أحياناً ما تؤثر مسؤولية الأبناء على عملهم ونجد ما نسبته 12,1% من العاملات اجبن ب دائماً ما تنعكس رعاية أطفالهم على عملهم.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن معظم العاملات تنعكس مسؤولية أطفالهم على عملهم وهذا يعود لامتلاكهم لأكثر من طفلين ما يجعل مسؤولياتها تتضاعف ما يؤثر على السير الجيد لعملها إلا أن هذا لا ينفي وجود بعض العاملات اللواتي أقرت على أن رعاية الأطفال لا تنعكس على جهدها في عملها وهذا يعود إلى امتلاكهم لطفل أو طفلين ما يجعل مسؤولياتها اتجاههم أخف أو إلى وضع أطفالهم في الحضانه التي باتت وسيلة مساعدة في تربية الأطفال بالنسبة للأم العاملة.



**الجدول رقم (11): يوضح ما إذا كانت الظروف الاجتماعية تفرض على العاملة التقصير  
إتجاه عملها:**

النسبة	التكرارات	الخيار
15.2%	5	دائماً
60.6%	20	أحياناً
24.2%	8	أبداً
100.0%	33	المجموع

من خلال نتائج الجدول نجد أن نسبة 60,6% من النساء أجبن بأنه أحياناً ما تفرض عليهم الظروف التقصير تجاه عملهم في حين نجد نسبة 24,2% من العاملات أقرت على أن الظروف الاجتماعية لا تفرض عليه التقصير إتجاه عملها ونجد نسبة ضئيلة تقدر ب 15,2% أجابت على أنه دائماً الظروف تفرض عليه التقصير إتجاه عملها

نستنتج من خلال ذلك أن غالبية العاملات في المؤسسة ما تجعلهم ظروفهم الاجتماعية يقصرون إتجاه عملهم وهذا يعود إلى الدور الكبير التي تقوم به العاملة في المنزل وفي العمل، فالعاملة هي أم وأخت و زوجة لديها الكثير من المسؤوليات ففي غالبية الأحيان ما تعترضها تلك المسؤوليات على السير الجيد لعملها ونجد نسبة من العاملات اللواتي أقررن على عدم تأثير ظروفهم على عملهم وهن في الغالب عاملات عازبات ما تقل ظروفهم ومسؤولياتهم بحيث يستطيعون التأقلم معها.

**الجدول رقم (12): يوضح ما إذا كانت العاملة تواجه صراع مع زوجها حول القيام ببعض  
الالتزامات :**

النسبة	التكرارات	الخيار
12.1%	4	دائماً
36.4%	12	أحياناً
51.5%	17	أبداً
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 51,5% أجبن على عدم وجود صراع مع الزوج حول القيام ببعض المسؤوليات, في حين نجد نسبة 36,4% أقررن على وجود صراعات في بعض الأحيان مع الزوج , ونجد نسبة 12,1% من أجابت على أنها دائما في صراع مع أزواجها

وبقراءة الجدول نصل إلى استنتاج مفاده أن معظم العاملات في المؤسسة لا يتعرضن لمشاكل مع أزواجهن حول القيام ببعض الالتزامات وهذا ما يفسر دعم الزوج للمرأة العاملة ومساندته لها ما يجعله يتغاضى في الكثير من الأحيان حول تقصيرها اتجاه واجباتها و أيضا متطلبات الحياة وغلاء المعيشة جعل من الزوج لا يرفض عمل المرأة بل يدعمها لمساعدته في سد حاجات أسرته وهذا لا ينفي على وجود بعض العاملات اللواتي يواجهن صراع مع أزواجهن نظرا لاحتكاكه المباشر بكل ما يحدث داخل المنزل, وارتباطه بكل شؤونه أين يلاحظ الزوج كل تقصيرات الزوجة فيوجه لها انتقاد وملاحظات سعيا منه لتداركها لها ومحاولة القيام بواجباتها على أكمل وجه.

### الجدول رقم(13): يوضح ما إذا كانت العاملة لم تحضر إجتماعا بسبب مناسبة عائلية:

النسبة	التكرارات	الخيار
3.0%	1	دائما
66.7%	22	أحيانا
30.3%	10	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 66,7% من العاملات أجبن على أنهم أحيانا لم يحضروا اجتماعا في العمل بسبب مناسبة عائلية في حين نجد نسبة 30,3% من العاملات من نفوا عدم حضورهم لاجتماع في العمل بسبب مناسباتهم العائلية, وأخيرا نجد نسبة ضئيلة تقدر ب 3,0% أجابت على غيابها دائما بسبب مناسباتها العائلية

نستنتج من خلال قراءة الجدول أعلاه أن المرأة العاملة لديها عدة واجبات اتجاه أفراد أسرته أو أسرة زوجها ومن تلك الواجبات هي حضورها لمناسباتهم وهذا ما يؤدي بالعاملة في العديد من الأحيان إلى التغيب

عن اجتماعها في العمل في حين نجد بعض العاملات اللواتي لا يتغيبن على اجتماعهم في العمل بسبب مناسباتهم العائلية وهذا يعود إلى سعيهم في إثبات مكانتهم في المؤسسة ورغبة منهم في التطوير من مساهمهم المهني

**الجدول رقم (14): يوضح ما إذا كانت بعد المسافة بين مكان الإقامة والعمل يؤثر على أداء العاملة في المؤسسة:**

الخيار	التكرارات	النسبة
دائماً	9	27.3%
أحياناً	15	45.5%
أبداً	9	27.3%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 45,5% من العاملات أجبين بأنه أحياناً ما يؤدي بعد المسافة بين مكان الإقامة والعمل إلى التأثير على أداءهم داخل المؤسسة في حين أكدت بعض العاملات أن بعد المسافة لا يؤثر على أدائهم داخل المؤسسة قدرت نسبتهم بـ 27,5% في حين نجد ما نسبته أيضاً 27,5% من العاملات أقررن على أنه دائماً ما يؤثر بعد المسافة على أداءهم داخل العمل.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن بعد المسافة بين العمل ومكان الإقامة يؤثر على أداء المرأة العاملة بحيث أن العاملة في العديد من الأحيان لا تجد المواصلات ما يسبب لهم التأخير عن الدخول للعمل صباحاً ما يؤثر ذلك على أدائها، هذا لا ينفي وجود بعض العاملات اللواتي لا تؤثر عليهن بعد المسافة على أدائهم داخل المؤسسة ما يفسر إقامتهم بالقرب من مكان العمل أو وجود من يوصلهم للعمل في الوقت المحدد

**الجدول رقم (15): يوضح ما إذا كانت العاملة راضية عن وضعها في عملها:**

الخيار	التكرارات	النسبة
دائماً	18	54.5%
أحياناً	13	39.4%
أبداً	2	6.1%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 54,5% من العاملات أجبن بأنهن راضيات عن وضعهن في حين نجد نسبة 39,4% أقررن على أنهن غير راضيات عن وضعن أحيانا وأخيرا نجد نسبة 6,1% على عدم رضاهم عن وضعهم في العمل

نستنتج من خلال قراءة الجدول إحصائيا أن وضع العاملات داخل المؤسسة جيد ما يجعل العاملة تشعر بالرضاء أثناء عملها أي أن العمل يتوافق مع ظروفها الاجتماعية إضافة إلى علاقاتها القوية بزملائها ما يجعلها تشعر بالراحة وهي تقوم بعملها, وهذا لا ينفى وجود بعض العاملات اللواتي لا يشعرن أحيانا برضاهم عن العمل وهذا يعود إلى عدة أسباب قد تكون ساعات العمل للعاملة لا تتوافق مع ظروفها أو أنها تعاني من بعض المشاكل مع زملائها ما يجعلها غير راضية عن وضعها.

### الجدول رقم (16) يوضح ما إذا كانت الترقية في العمل تمثل التطوير في المسار المهني

#### بالنسبة للعاملة:

النسبة	التكرارات	الخيار
54.5%	18	دائما
33.3%	11	أحيانا
12.1%	4	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 54,5% من العاملات اجبن بأن الترقية دائما ما تمثل لهم التطوير في المسار المهني في حين نجد نسبة 33,3% أجبن بأنه أحيانا ما تمثل لهم التطوير في المسار المهني ونجد نسبة 12,1% نفيا ذلك

نستنتج من خلال ذلك أن معظم العاملات في المؤسسة يعتبرون أن الترقية في العمل تمثل التطوير في المسار المهني بحيث أن كل العاملات في المؤسسة يسعيان إلى تحقيق الترقية , بالرغم من ظروفهم التي تقف أحيانا حاجزا في سير الجيد لعملهم ما تقلل من مردوديتهم في المؤسسة , إلا أنهم يتحدثون ذلك لتطوير من مسارهم المهني في المؤسسة, ونفسر نسبة العاملات اللواتي أجبت بأن الترقية لا تمثل التطوير في المسار المهني إلى قلة فرص الترقية في المؤسسة.

### الجدول رقم (17) يوضح ما إذا كان الأجر أهم من الخدمة المقدمة للعمل بالنسبة للعاملة:

النسبة	التكرارات	الخيار
21.2%	7	دائما

أحيانا	13	%39.4
أبدا	13	%39.4
المجموع	33	%100.0

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 21,2% من العاملات أجبن بأن الأجر أهم من الخدمة المقدمة للعمل في حين نجد نسبة 39,4% أجبن على أنه أحيانا ما يفضلن الأجر على الخدمة المقدمة من طرف العمل, وأخيرا نجد نسبة 39,4% من العاملات أقررن على عدم أهمية الأجر على الخدمة المقدمة.

نستنتج من خلال ذلك أن أول دافع لخروج المرأة للعمل هو تحقيق الرفاهية وحاجتها للمال للعيش الذي يحقق لها أهدافها لذلك يوضح الجدول أعلاه أن معظم العاملات في المؤسسة يفضلن الأجر على الخدمة المقدمة للعمل ونفسر نسبة العاملات اللواتي فضلن العمل على الأجر أنهن عاملات يحاولن تحقيق ذاتهم بغض النظر عن الأجر المتقاضى من العمل.

#### المحور الرابع:

#### ✓ تأثير ثقافة المجتمع على العلاقات الإجتماعية:

الجدول رقم (18): يوضح ما إذا كانت العاملة علاقاتها جيدة بزملائها :

الخيار	التكرارات	النسبة
دائما	23	%69.7
أحيانا	10	%30.3
أبدا	0	%0.0
المجموع	33	%100.0

من خلال الجدول نجد أن نسبة 69,7% العاملات في المؤسسة أجبن بأنه دائما ما تكون علاقاتهم في العمل جيدة , في حين نجد نسبة 30,3% أقرن على وجود بعض المشاكل مع الزملاء في حين إنعدمت نسبة المبحوثات اللواتي علاقتهم سيئة مع الزملاء.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن علاقة العاملات بزملائهم جيدة وهذا يفسر على أن جو العمل خالي من المشاكل في أغلبه, بحيث أن العلاقة الحسنة مع الزملاء تؤدي إلى الزيادة في مردودية الأداء الجيد وقوة العلاقات الإنسانية التي بدورها تعمل على نجاح المؤسسة في المؤسسة ذو مستوى يسودهم جو من الإحترام وهذا لا ينفي في بعض الأحيان ما تحدثت بعض العلاقات بين العاملين في المؤسسة إذا أنهم يقضون وقتاً طويلاً مع بعض غالباً ما يحدث سوء فهم بينهم وهذا يحدث في غالبية المؤسسات.

**الجدول رقم (19): يوضح ما إذا كانت العاملة تمتد علاقاتها بزملائها خارج المؤسسة:**

الخيار	التكرارات	النسبة
دائماً	12	36.4%
أحيانا	16	48.5%
أبداً	5	15.2%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 36,4% من العاملات أقررن بأنه دائماً ما تمتد علاقاتهم بزملائهم خارج المؤسسة في حين نجد نسبة 48,5% أجبن على أنه أحيانا ما تمتد علاقاتهم خارج المؤسسة وأخيراً نجد نسبة 15,2%.

نستنتج من ذلك أن غالبية العاملات تمتد علاقاتهم بزملائهم خارجاً يفسر أن العلاقات الاجتماعية التي تبنى في المؤسسة تمتد خارجها وهذا يؤكد أن البيئة الداخلية لتنظيم قوية ومتينة, فمن خلال المداومة اليومية في العمل واحتكاك العاملات مع بعضهم البعض في وسط العمل الجامعي بلور وإنشاء علاقات غير رسمية بينهم في حين نجد نسبة من العاملات أجابت على عدم امتداد علاقاتها بزملائها خارج المؤسسة, فعلاقاتهم الاجتماعية محدودة بحدود العمل.

**الجدول رقم (20): يوضح ما إذا كانت العاملة تشعر بوجود تمييز بينها وبين الرجال في**

**المؤسسة:**

الخيار	التكرارات	النسبة
دائماً	5	15.2%
أحيانا	14	42.4%

أبدا	14	42.4%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 42,4% من العائلات أجبن بفي أحيانا ما يشعرون بوجود تمييز بينهم وبين العمال في المؤسسة في حين نجد نسبة 15,2% أجبن على أنه دائما ما يشعرون بذلك التمييز بين العائلات والعمال وأخيرا نجد نسبة 42,4% من نفي وجود تمييز بينهم داخل المؤسسة.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن العائلات غالبا ما يشعرون بوجود تمييز بينهم وبين العمال, حيث أن السبب هنا يكمن أحيانا فيما يخص الترقيات حيث أن الرجال يحصلون على الترقيات أكثر من النساء و أيضا يعتبرون بأن النساء لا يستطيعون شغل مناصب عليا في الإدارة أيضا هناك تمييز في الترقيات فقط لأن المرأة عنصر ضعيف غير قادر على العمل والتطور في حين نجد فئة من المبحوثات لا يرون بأنه هناك تمييز بينهم وبين الرجال إذا لم يشعروا بوجود ذلك التمييز وعلى أنهم يتعاملون سواسية داخل المؤسسة ويحصلون على نفس الفرص.

### الجدول رقم(21): يوضح ما إذا كانت عملية الاتصال بين العاملة والمدير والزملاء تتم

#### بطريقة مباشرة:

الخيار	التكرارات	النسبة
دائما	27	81.8%
أحيانا	4	12.1%
أبدا	2	6.1%
المجموع	33	100.0%

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 81,8% من العائلات أجبن على أنه دائم ما تتم عملية الاتصال بينهم وبين المدير والزملاء بطريقة مباشرة في حين نجد نسبة 12,1% أجبن على أنه أحيانا ما تتم عملية الاتصال بطريقة مباشرة , بحيث نجد نسبة ضئيلة تقدر ب 6,1% نفت على أن الاتصال بينها وبين المدير وزملائها في العمل تتم بطريقة مباشرة .

نستنتج من ذلك أن عملية الاتصال في المؤسسة تتم بطريقة مباشرة وهي الأنسب بالنسبة للعائلات لتمكن من التواصل أكثر وتبادل وجهات النظر مع الرؤوس وأيضا لأنها توحد العلاقات الإنسانية وأيضا لمناقشة النقائص والعقبات والاستفادة من الأخطاء , ويعود ذلك أيضا لطبيعة عملهم في مؤسسة تربية وجب عليهم

الإتصال مباشرة, ونجد نسبة قليلة من أقرت على الإتصال الغير مباشر وهي الأحسن بالنسبة لهم وتتم عملية الإتصال بين المدير والعاملات من خلال الإدارة المكلفة بذلك.

**الجدول رقم (22): يوضح ما إذا كانت العاملة تتعامل مع زملاءها أثناء العمل:**

النسبة	التكرارات	الخيار
60.6%	20	دائما
36.4%	12	أحيانا
3.0%	1	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 60,6% من العاملات أجبن على أنه دائما ما يتعاملون بزملائهم داخل المؤسسة في حين نجد نسبة 36,4% من أجبن على أنه أحيانا ما يتعاملون مع زملائهم داخل المؤسسة وأخيرا نجد نسبة شبه منعدمة تقدر ب 3,0% من العاملات التي نفت على تعاملها مع زملائها.

نستنتج من خلال ذلك أن معظم العاملات في المؤسسة يتعاملون مع زملائهم أثناء العمل وذلك يعود إلى أنهم يشتغلون في مؤسسة تربية تسودها قوانين وقواعد والعلاقات جزء أساسي في المؤسسة لتحقيق المصلحة العامة للعاملين وأيضا بإعتبار العاملات والعمال يشغلون نفس المناصب تقريبا ما وجب عليهم التعامل مع بعض ومساعدة بعضهم فعدة أمور تخص العمل وهذا لا ينفى وجود بعض العاملات اللواتي لا يتعاملون مع زملائهم في العمل وهذا يدل على أنهم ليسوا في نفس التخصص ما يجعلهم لا يتعاملون مع بعض.

**الجدول رقم(23): يوضح ما إذا كانت العاملة توافق على إيصال زميلها لها إلى المنزل:**

النسبة	التكرارات	الخيار
12.1%	4	دائما
30.3%	10	أحيانا
57.6%	19	أبدا
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 57,6% من العاملات أقررن على رفضهم التام لإيصال زميلهم لهم في حين نجد نسبة 30,3% أجبن على أنهم أحيانا ما يوافقون على إيصال زميلهم لهم ونجد أيضا نسبة 12,1% من أجابت بموافقتها دائما على إيصال زميلها.



نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن غالبية العاملات يرفضن إيفال زميلهم لهم وهذا يعود إلى خلفيتهم الثقافية التي لا تسمح لهم بإمتداد علاقاتهم بزملائهم لأبعد الحدود ويعود أيضا لنظرة المجتمع التي تعيش فيه العاملة الذي يمنعها من القيام ببعض التصرفات ونفس نسبة العاملات اللواتي يوافقن على إيفال زميلهم لهم إلى أنهن لربما يقيمون في نفس الحي وأيضا إلى نقص المواصلات ما يجعلها توافق على إيفاله لها.

**الجدول رقم(24):يوضح ما إذا كانت عادات وتقاليد المجتمع تعيق العاملة على القيام بعملها:**

النسبة	التكرارات	الخيار
12.1%	4	دائما
33.3%	11	أحيانا
54.5%	18	أبدا
100.0%	33	المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه أن نسبة 54,5% من العاملات اجبن بأن عادات وتقاليد المجتمع لا تعيقهم على القيام بعملهم حين نجد نسبة 33,3% أقرن على أنهن في بعض الأحيان ما تعيقهم عادات وتقاليد مجتمعهم على القيام بعملهم و نجد ما نسبته 12,1% من العاملات أجبن ب دائما.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن معظم العاملات استطعن تحدي تلك التقاليد السائدة في مجتمعهم والتي تنظر إلى عمل المرأة على أنه ليس بضروري، و يجب على المرأة المكوث في المنزل والتمسكها بوظائفها الأسرية وواجباتها اتجاه عائلتها، لكن المرأة تخبط تلك الأفكار التي تحط من قيمتها و تمنعها من تحقيق رغباتها، فأصبحت موظفة وطبيبة ومعلمة بل اشتغلت في أصعب المهن التي تفوق قدراتها فقط لتثبت ذاتها وتتحدى مجتمعها، لكن هذا لا يفي وجود بعض العاملات اللواتي يقررن بأن عادات وتقاليد مجتمعهم تعيقهم على عملهم وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى عائلة العاملة التي لربما تسمح لها العمل بشروط وبالدرجة الثانية إلى مجتمعها الذي يرفض عملها.

**الجدول الرقم (25): يوضح ما إذا كانت ثقافة المجتمع تؤثر على العلاقات داخل المؤسسة:**

النسبة	التكرارات	الخيار
18.2%	6	دائماً
42.4%	14	أحياناً
39.4%	13	أبداً
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 42,4% من العاملات أقررن على أنه في بعض الأحيان ثقافة المجتمع تؤثر على العلاقات داخل المؤسسة في حين نجد نسبة 18,2% أجبن على أنه دائماً ما تؤثر ثقافة المجتمع على علاقاتهم داخل العمل وأخيراً نجد نسبة 39,4% من العاملات أجبن على عدم تأثير تلك الثقافة على علاقاتهم داخل المؤسسة.

نستنتج من ذلك أن معظم العاملات في لمؤسسة أقرن على أن ثقافة المجتمع تؤثر على علاقاتهم داخل المؤسسة، وذلك يعود إلى أن ثقافة المجتمع تفرض على العاملة بعض الالتزامات داخل المؤسسة مثال ذلك حدود علاقاتها مع زملائها بحيث تتجنب الاختلاط بهم إلا في حدود الشغل وخاصة الفئة المتزوجة فلا تسمح لنفسها بامتداد علاقاتها في المؤسسة مع زملائها كالجلوس معهم في أوقات الراحة وما إلى غير ذلك، وهذا لا ينفي وجود فئة من العاملات اللواتي لا تؤثر عليهم ثقافة المجتمع على علاقاتهم داخل المؤسسة وهذا يعود إلا أنهم لا يجدن عائق في توسيع دائرة علاقاتهم بزملائهم في المؤسسة.

**الجدول رقم (26): يوضح ما إذا كانت العاملة تتعرض لمضايقات في العمل:**

النسبة	التكرارات	الخيار
0%	0	دائماً
33.3%	11	أحياناً
66.7%	22	أبداً
100.0%	33	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن ما نسبته 66,7% من العاملات أقررن بعدم تعرضهن لمضايقات ، ، في حين أجابت 33,3% بتعرضهم أحياناً للمضايقات ، فيما انعدمت المبحوثات اللواتي تعرضن للمضايقة في مكان عملهن.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن جو العمل خالي من المضايقات في أغلبه وهذا يعود إلى أنهم يشتغلون في مؤسسة تربية وأغلب العمال ذو مستوى يسودهم الاحترام المتبادل وهذا لا ينفى في بعض الأحيان تعرض بعض العاملات إلى مضايقات قد تكون متعمدة أو غير متعمدة، وربما هي ليست مضايقات بل تنظر إليه على أنها كذلك نظرا لخلفيتها الثقافية التي تجعلها تتضايق من بعض التصرفات.

## 2/ عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

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

### **مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:**

هل تؤثر المسؤولية الأسرية للمرأة العاملة على التزامها الوظيفي.

من خلال البيانات المتحصل عليها في الجداول نلاحظ أن المسؤوليات الأسرية لا تؤثر على الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة وذلك من خلال النتائج التالية:

- ✓ نجد أن غالبية المبحوثات صرحن أن تحضير وجبة الغداء لا تمنعهن من الانضباط في ساعات الدخول إلى العمل صباحا وذلك بنسبة (51.5%) أي أنهن لا يعتبرن تحضير وجبة الغداء عائق يحول بين تحقيق الالتزام الوظيفي لهن داخل المؤسسة
- ✓ ونجد كذلك معظم المبحوثات صرحن على أنهن لم يتعرضوا لتوبيخ من طرف المدير لتقصيرهم في عملهم وذلك بنسبة (78.8%) أي أن معظم العاملات ملتزمات وظيفيا
- ✓ كذلك صرحن معظم العاملات على قيامهم بواجباتهم المكلفين بها في الشغل بعد الإهتمام بأمور البيت وذلك بنسبة (54.5%)

ومنه يمكننا القول أن هذه النتائج أثبتت أن المسؤوليات الأسرية للمرأة العاملة لا تؤثر على التزامها الوظيفي داخل المؤسسة، أي أن تكامل الأدوار للمرأة العاملة وقدرتها على التوفيق بين أعمالها المنزلية

والمهنية ولو بدرجة متوسطة، فعمل المرأة لم يكن حاجزا يمنعها من قيامها بواجباتها الأسرية اتجاه الأبناء والزوج وقد جاءت هذه الدراسة متفقة مع نتائج دراسة "ليندة عزازة" وكاميليا عبد الفتاح اللتان توصلتا إلا أن الأم العاملة تستطيع التوفيق بين الأدوار التي تقوم بها داخل البيت وخارجه ولو بدرجة قليلة

كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "بن تومي زهرة\_طاتي أمينة" تحت عنوان المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة وانعكاسها على التنمية" حيث توصلت هذه الدراسة إلا أن مسؤولية الزوج والأبناء تؤثر على المرأة العاملة، وأن الزوج معارض لعمل المرأة في بعض الأحيان.

### مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:

هل تؤثر الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة على مسارها المهني:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجداول نلاحظ أن الظروف الاجتماعية تؤثر على المسار المهني وذلك من خلال النتائج التالية:

- ✓ فقد تبين أن جهد العاملة في رعاية أطفالها ينعكس على عملها وذلك بنسبة
- ✓ كذا صرحن أغلب المبحوثات أن الظروف الاجتماعية تفرض عليهن التقصير إتجاه عملهم وذلك بنسبة (66.6%) أي أن الظروف الاجتماعية للعاملة باعتبارها زوجة وأم ينعكس على مسارها المهني
- ✓ كذلك صرحن أنهن لم يحضروا اجتماعا في العمل بسبب مناسباتهم العائلية وذلك بنسبة (66.7%)
- ✓ ونجد أيضا معظم العاملات صرحن أن بعد المسافة بين مكان العمل والإقامة يؤثر على أدائهم في المؤسسة وذلك بنسبة (45.5%)
- ✓ كم أن معظم العاملات صرحن أن الأجر أهم من الخدمة المقدمة للعمل وذلك بنسبة (39.4%)

ومنه يمكن القول أن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة تؤثر على مسارها المهني، باعتبارها في العديد من الأحيان ما تجد العاملة نفسها مقصرة إتجاه عملها بسبب ظروفها التي تتصادم مع التزامات عملها ما يؤثر ذلك على مسارها المهني وحرمانها من فرص الترقية والزيادة في الأجر وما غير ذلك وقد إتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة "نزيهة شاوش" بعنوان (المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية) والتي توصلت إلى نتيجة مفادها أن سبب حرمان المرأة العاملة من فرص الترقية الوظيفية يرجع إلى الأسباب الأسرية والتي تلعب دور في التأثير السلبي على المرأة خاصة المتزوجة والذي يتعلق بدورها الإنجابي، يزيد من مسؤوليتها، مما يؤدي إلى غيابها للعمل وعدم قدرتها في الكثير من الأحيان من متابعة الدورات

التدريبية، والتأهيل مما يساهم في نقص القدرة والمعرفة الكافية بالمتطلبات الوظيفية فتحول دون استفادتها من الترقية الوظيفية.

### مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث:

هل تؤثر ثقافة المجتمع على العلاقات الاجتماعية داخل ميدان العمل:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجداول نلاحظ أنثقافة المجتمع لا يؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل العمل وذلك من خلال النتائج التالية:

- ✓ فقد صرحن معظم العاملات أن علاقاتهم بزملائهم جيدة وذلك بنسبة ( 69.7%)
- ✓ بالإضافة إلى أن علاقاتهم بزملائهم تمتد خارج المؤسسة وذلك بنسبة (48.5%) أي أن الخلفية الثقافية للعاملات لا تؤثر على علاقاتها بزملائهم
- ✓ أيضا تبين أن أغلب المبحوثات يتعاملون مع زملائهم أثناء العمل بنسبة (60.6%)
- ✓ كذلك أجبين أن عادات وتقاليد المجتمع لا تعيق العاملة على القيام بعملها وذلك بنسبة ( 54.5% )
- (
- ✓ بالإضافة إلى أن معظم العاملات لا يتعرضون لمضايقات في العمل وذلك بنسبة ( 66.7%)

ومنه يمكن القول أن النظرة التقليدية للمرأة العاملة لم تؤثر على علاقاتها داخل المؤسسة، واستطاعت العاملة من تجاوز نظرة المجتمع لها التي كانت تعتبر خروجها للعمل على أنها خالفت العادات والتقاليد ، مما تبين أن العاملة لم تتعرض لمضايقات من زملائها أي أن المؤسسة تجاوزت تلك النظرة وذلك التمييز بين الرجال والنساء ، مما مكن العاملة من تكوين علاقات جيدة بزملائها داخل وخارج المؤسسة وقد اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة "بن بوزيد خولة نسرين" تحت عنوان (مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي 2014) حيث توصلت هذه الدراسة إلا نتيجة مفادها أن نظرة المجتمع السلبية تؤثر على أدائها الوظيفي و أن معظم العاملات تعرضن للتمييز وسط العمل ما يعيقها على أدائها الوظيفي)

**النتيجة العامة:** هل للمعوقات السوسيوثقافية للمرأة العامة تأثير على مسارها المهني؟

من خلال دراستنا الميدانية حول المعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة بثانوية المجاهد مدقن عبد القادر ومن خلال النتائج الفرعية بأن المسؤولية الأسرية للمرأة العاملة لا تؤثر على التزامها الوظيفي, أي أنها استطاعت ممارسة أدوارها الأسرية والتوفيق بينها وبين التزامات العمل, أيضا تم التأكد من أن الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة تؤثر على مسارها المهني أي أن العاملة تتعدد أدوارها باعتبارها زوجة, أم وموظفة في أن واحد يؤثر ذلك على مسارها المهني, وتم إثبات من خلال التساؤل الفرعي الثالث أن ثقافة المجتمع لا تؤثر على العلاقات الاجتماعية داخل العمل.

ومنه نستنتج أن المعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة بثانوية مدقن عبد القادر لها تأثير بنسبة قليلة على مسارها المهني وذلك يعود إلا أن العاملات في المؤسسة يعملن على تحسين ظروفهم داخل المؤسسة وكذا تحسين علاقاتهم ببعض , بالإضافة إلا سعيهم في التوفيق بين مهام البيت ومهام الشغل لتحقيق الالتزام الوظيفي إضافة إلا تخطي نظرة المجتمع والعمل على تحقيق ذاتهم.

وهذه الدراسة لا تنطبق نتائجها على كل المجتمعات والمؤسسات فلكل مجتمع خصائص وسمات يتميز بها من المجتمع الأخر فما نجده عائق للعاملة في هذه المؤسسة لا يتعبّر عائق بالنسبة لعاملة أخرى في مؤسسة أخرى.



الخاتمة



## الخاتمة

إن من أهم مظاهر التغيير في البيئة الاجتماعية الذي يمس المجتمعات الحديثة هو النزعة التحررية النسوية ويتجلى ذلك من خلال مطالبة المرأة بشيء من حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة. إن غزو المرأة لمختلف قطاعات العمل نتج عنه آثار عديدة منها ما هو إيجابي كمساندتها في بناء وتنمية المجتمع، ومنها ما هو سلبي ترك أثاره السلبية على هذه المرأة العاملة، والذي يتبين لنا بشكل بارز تعدد أدوارها وتنوع مسؤولياتها، فبعد ما كانت المرأة سواء عازبة أو متزوجة تمكث في البيت، وتكتفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت مسؤولة أيضا عن عملها و وظيفتها في المؤسسة فأصبحت مسؤولة عن مجموعة من المهام فالمرأة العاملة في ثانوية المجاهد مدقن عبد القادر كغيرها من العاملات تواجهها جملة من المعوقات تؤثر على مردوديتها في العمل أو على الأداء الوظيفي، فطول ساعات العمل وعدم قدرتها على التوفيق أحيانا بين العمل والبيت من جهة ومشكلة المجتمع والنظرة السلبية لعمل المرأة من جهة أخرى . فبنسبة للعاملات بثانوية المجاهد مدقن عبد القادر الأداء الوظيفي بالنسبة لهن يتأثر بالظروف الاجتماعية كبعد مكان الإقامة عن العمل وتربية الأبناء ومناسباتهم العائلية التي تفرض عليهم عدم حضور بعض الاجتماعات، وبالتالي فالمرأة العاملة لا زالت تعاني من معوقات سوسيوثقافية وبالتالي جل هذه المعوقات تؤثر على مسارها المهني وتعمل على التقليل من مردودية العمل، فالمرأة العاملة يجب أن تجد اهتمام زائد بعض الشيء لكيلا تجد إشكال في العمل أو لكيلا يتأثر عملها من جهة وأسرتها من جهة أخرى وهذا هو السبب الذي دفع بنا إلى تقديم التوجيهات والاقتراحات الآتية:

- الاهتمام بالمرأة العاملة
- توفير جو ملائم لظروف العمل، لكي تعمل المرأة في راحة نفسية تامة
- إعطاء أهمية أكبر للمرأة العاملة والاستماع لمشاكلها المتعلقة بالعمل
- توفير مواصلات للعاملات
- تشجيع العاملات على العمل والعمل على إزالة كل العقبات التي تواجه المرأة العاملة أثناء تواجدها بالمؤسسة لأداء وظائفها
- دعم العاملات ماديا ومعنويا للمثابرة والاجتهاد في أداء عملهم من خلال تسهيل عملية الترقية
- الاهتمام بالجانب الإنساني من خلال تكوين علاقات وطيدة بين المسؤولين والعمال

- إجراء العديد من البحوث والدراسات حول موضوع عمل المرأة وهذا لتطوير مسارها المهني والوظيفي مستقبلا.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. اسيا كاظم فرحان ,دور المرأة العراقية في النشاط الاقتصادي, دار الطباعة والنشر ببيروت, بغداد, 1980
2. انتوني غيدنز المنظمة العربية لترجمة, لبنان, الطبعة الرابعة, لبنان, الطبعة الرابعة, 2005
3. إيمان قناوي محمد :المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والادارية للادارة الالكترونية بجامعة الازهر وسبل مواجهتها من جهة نظر العاملين بالجامعة, العدد (177 الجزء الثاني) يناير لسنة 2018
4. بلقاسم سلطانية ,إسماعيل قيرة,التنظيم الحديث للمؤسسة, دار الفجر لنشر والتوزيع, ط2, القاهرة, 2008
5. بلقاسم سلطانية, حسان الجيلاني: منهجية في العلوم الاجتماعية, دار الهدى لطباعة والنشر, عين مليلة/الجزائر, السنة 2004
6. بن تومي زهرة ,طاتي أمينة المعوقات السوسيو مهنية للمرأة العاملة و انعكاسها على التنمية, مذكرة ماستر في علم الاجتماع, .جامعة احمد دراية أدرار, سنة 2019\_2020
7. بن لكبير محمد, أثار العمل الليلي على المرأة العاملة بالقطاع الصحي, مذكرة الماجستير, تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل, جامعة ادرار, 2014-2015
8. بوجراة كنزة, بورويد خديجة, المعوقات الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي, جامعة الصديق بن يحي, جيجل, 2017\_2018
9. بودون\_ بوريكو, المعجم النقدي لعلم الاجتماع, ترجمة, سليم حداد,, المؤسسة الجامعية لدراسات ونشر والتوزيع, بيروت, 1986
10. تماضر حسون, تأثير عمل المرأة على التماسك الأسري في المجتمع العربي, المركز العربي لدراسات الأمنية والتدريب, الرياض, 1993
11. رشيد زرواتي, منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية, دار الكتاب الحديث, 2004
12. الرفاعي احمد حسن, الاسس العلمية لمناهج العلوم الاجتماعية, ط2, لبنان, الدار العلمية لطباعة, 1976
13. زهير عبد سلام , الباحثة: زوليخة معنصري أثر خروج الزوجة للعمل في العوائد النفسية والتربوية للأبناء, جامعة باتنة

14. الصادق عثمان, عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الادوار, مذكرة الماجستير, تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل, جامعة بسكرة, مذكرة الماجستير, تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل, جامعة بسكرة, 2014\_2015.
15. عبد الغاني عماد , البحث الاجتماعي منهجيته, مراحلہ, تقنياته, ط1, منشورات جروس بروس, لبنان 2103
16. العكروف علي, د/بغزة عادل, قراءة إحصائية تقييمية في سيرورة مشاركة المرأة الجزائرية في قوة العمل, جامعة باتنة الحاج لخضر, مجلة الاقتصاد الوطني العدد 14, 1مارس مارس 2018
17. علي زغود, المؤسسات الاشتراكية, ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر, مؤسسة الجزائر لطباعة, الجزائر, 1987
18. علي عبد الحميد عبده الأصول العلمية للإدارة والتنظيم, مطبعة سامي امين, مصر, 1974
19. علي غربي أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية, ط 2, دار الوفاء لطباعة والنشر, قسنطينة, 2009
20. فؤاد افراد البستاني: منجد الطلاب, ط11, دار الشروق, بيروت 1971
21. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح, سيكولوجية المرأة العاملة, دار النهضة العربية , الطبعة الاولى, بيروت, 2005
22. كشرود عمار الطيب, البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية, ط1, دار المناهج لنشر والتوزيع
23. محمد عساف عبد المعطي وآخرون, التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي, دار وائل ط1, الأردن, 2002,
24. معن خليل عمر: علم الاجتماع الاسرة, دار الشروق لنشر والتوزيع, الطبعة الاولى, عمان 2004
25. مكي عبد المالك واخرون ومضات جامعية, عدد(1) جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2005
26. موريس انجرس, منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية, ترجمة, واسترجعت في نفس اليوم واخرون, دارالقصة لنشر, الجزائر, ط2, 2006,

# الملاحق

الملحق رقم (1)



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا  
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

استمارة الاستبيان بعنوان:

المعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة داخل المؤسسة

1/ البيانات الشخصية:

- السن : من (20-40) ( ) (من-60 فما فوق) ( )  
الحالة العائلية : عزباء ( ) متزوجة ( ) مطلقة ( )  
المستوى التعليمي : جامعي ( ) أقل من جامعي ( )

\_التعليمات:

أختي العاملة:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس في تخصص علم الاجتماع عمل والتنظيم، يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يتكون من مجموعة من العبارات، يرجى منكم قراءتها بكل دقة وتمعن واختيار البديل الذي ينطبق عليك فعلا، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك. وتؤكد أن هذه المعلومات ستحظى بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي. وفيما يلي مثال توضيحي يبين لك طريقة الإجابة:

الفقرة	دائما	أحيانا	أبدا
أحب القيام بعملتي على اكمل وجه	X		

عند قراءتك لهذه الفقرة ووجدت أنها تنطبق عليك دائما ضع علامة (X) تحت خانة البديل (دائما).

شكرا على تعاونكم معنا.

شكرا على تعاونكم معنا

السنة الجامعية: الجامعية: 2022/2021

الرقم	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
01	الاهتمام بشؤون المنزل تقلل من اهتمامك بمهام الشغل			
02	تحضير وجبة الغداء يمنعك من الانضباط في ساعات الدخول إلى العمل صباحاً			
03	تقومين بتنظيف البيت مرتين في الأسبوع			
04	تعرضت لتوبيخ من طرف مديرك لتقصيرك في عملك نظراً لاهتمامك بشؤون منزلك			
05	بعد الاهتمام بأمر بيتك هل تقومين بتحضير واجباتك المكلفة بها في الشغل			
06	باعتبارك ربة بيت ,ام واخت ,وموظفة ,تقومين بواجباتك المنزلية كغيرك من الماكثات			
07	ينعكس جهدك في رعاية ابناءك على عملك			
08	ترين ان الظروف تفرض عليك التقصير إتجاه عملك			
09	هناك صراع بينك وبين زوجك حول القيام ببعض الالتزامات			
10	سبق لك لم تحضري اجتماعاً في عملك بسبب مناسباتك العائلية			
11	بعد المسافة بين مكان الإقامة والعمل يؤثر على ادائك بأكمل وجه			
12	هل انتي راضية عن وضعك في العمل			
13	بالنسبة لك الترقية في العمل تمثل التطوير في المسار المهني			
14	بنظرك الاجر اهم من الخدمة المقدمة للعمل			
15	علاقاتك في العمل بزملائك جيدة			
16	تمتد علاقاتك بزملائك خارج المؤسسة			
17	برائك يوجد تمييز بينك وبين الرجال داخل المؤسسة			
18	تتم عملية الاتصال بينك وبين رئيسك وزملائك في العمل بطريقة مباشرة			
19	هل تتعاملين مع زملائك اثناء العمل			
20	في حال عرض عليك زميلك إيصالك الى المنزل ,هل توافقين			
21	عادات وتقاليد مجتمعك تعيقك على القيام بعملك			
22	ثقافة المجتمع تؤثر بشكل كبير على العلاقات داخل مكان العمل			
23	تتعرضين لمضايقات في العمل			



## ملخص الدراسة العربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة المعوقات السوسيوثقافية التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسة بولاية ورقلة ولمعرفة هذا تم التطرق لتساؤل الرئيسي : هل للمعوقات السوسيوثقافية للمرأة العاملة تأثير على مسارها المهني؟

حيث تتدرج تحته ثلاث تساؤلات فرعية

وللإجابة على هذه التساؤلات تم الإعتماد على المنهج الوصفي مستخدمين أداة إستمارة الإستبيان تم توزيعها على كل العاملات في

ثانوية المجاهد مدقن عبد القادر

وقد توصلت هذه الدراسة إلى :

المسؤولية الأسرية لا تؤثر على الالتزام الوظيفي للمرأة العاملة

الظروف الاجتماعية تؤثر على المسار الوظيفي للمرأة العاملة

ثقافة المجتمع لا يؤثر على علاقاتها داخل العمل

## الكلمات المفتاحية:

المعوقات, المعوقات السوسيوثقافية, المرأة العاملة, المؤسسة.

## english study summary

The current study aims to identify the socio-cultural obstacles facing working women in the institution

In the Wilayat of Ouargla, and to know this, the main question was addressed: Do the

? sociocultural obstacles of working women affect their career path

It contains three sub-questions

In order to answer these questions, the descriptive approach was relied upon, using a questionnaire tool, which was distributed to all female workers in the Mujahid Madaqen

.Abdul Qader High School

▪ This study found

Family responsibility does not affect the job commitment of the working woman

Social conditions affect the career path of working women

The culture of society does not affect its relations at work

## ▪ key words

.Obstacles. sociocultural obstacles. working women. the institution