

جامعة قاصدي مباح - ورقلة -  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس أكاديمي

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبات:

السايس مروة

زينات نور الهدى

خيشة كنزة

بعنوان:

## المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
(جامعة قاصدي مباح ورقلة)

### اللجنة المناقشة

مشرفا

مناقشا

ثلايجية نورة

بوسحلة إيناس

السنة الجامعية 2013/2014

قَالَ يَا نَعَارُ:  
يَا نَاعِيسَا يَا نَاعِيسَا

أَقْرَبُ النَّاسِ رَابِعُ (النَّبِيُّ) جَمَلٌ ، جَمَلٌ  
عَسْرٌ نَاعِيسٌ سَرْمَالٌ عَسْرٌ نَاعِيسٌ نَاعِيسٌ

أَلَا نَسَاؤُ بِنْتِ جَمَلٍ أَقْرَبُ وَرَابِعُ (الْبَيْتُ) جَمَلٌ  
عَسْرٌ نَاعِيسٌ نَاعِيسٌ عَسْرٌ سَرْمَالٌ عَسْرٌ نَاعِيسٌ

(النَّبِيُّ) جَمَلٌ نَاعِيسٌ  
عَسْرٌ نَاعِيسٌ نَاعِيسٌ

تَشْرِيحُ (النَّبِيُّ) الْعَرَبِيَّةِ  
عَسْرٌ نَاعِيسٌ نَاعِيسٌ

## شكر وعرفان

ما توفيقنا إلا بالله الحمد لله العلي الكريم الذي وفقنا لهذا

القدر من الإنجاز والذي لولا فضله علينا لما وصلنا إلى هذا.

نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة الفاضلة "ظليجية نورة"،

التي أمدتنا بلمتوجبهات القيمة والنصائح النفسية طيلة فترة هذا العمل

المتواضع وكل أساتذتنا الكرام وإبغ وارهبنا الطلبة الذين قدموا لنا

العون حتى ولو بالسؤال عن الحال، إلى كل من أعاننا من قريب

أو بعيد.

\*إلى كل هؤلاء فائق التقدير والاحترام\*

\*كنزة\* نور الهدى \*مروة\*

## فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
أ	قائمة الأشكال البيانية قائمة الجداول مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المفهومي والنظري للدراسة
10	تمهيد
10	أولاً: الإشكالية
11	ثانياً: أهمية وأسباب إختيار الموضوع
12	ثالثاً: أهداف الدراسة
12	رابعاً: مفاهيم الدراسة
14	خامساً: المدخل النظري للدراسة
14	سادساً: الدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
21	تمهيد
21	أولاً: منهج الدراسة
22	ثانياً: مجالات الدراسة
23	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
26	رابعاً: عينة الدراسة وخصائصها
	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة
30	تمهيد
35	أولاً: عرض وتحليل البيانات
47	ثانياً: نتائج الدراسة.

51	ثالثا:نتيجة العامة.
53	الخاتمة
56	قائمة المراجع
60	الملاحق

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	العنوان	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب السن	26
2	المستوى التعليمي للمبحوثات	27
3	توزيع أفراد العينة حسب النشاط المهني	28
4	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	28
5	المستوى المعيشي للمبحوثات	29

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
35	دوافع خروج المرأة لعالم الشغل	1
36	توزيع أفراد العينة حسب حصول المرأة على العمل	2
37	مدى توافق عمل المبحوثات مع مؤهلهم العلمي	3
38	مدى انضباط ومداومة المرأة العاملة على عملها	4
39	مدى تقديم المرأة الأفضل لانجاز المهام الموكلة إليها	5
40	رغبة المبحوثات في الاستمرار في العمل.	6
41	المشاكل التي تواجه المرأة بمكان عملها	7
42	المرأة العاملة ومدى إتخاذها لقرارات خاطئة بخصوص المشاكل المهنية	8
43	مشاركة المرأة العاملة في التخطيط والتطوير في مجال عملها	9
44	مدى حصول المرأة العاملة على ترقية وظيفية	10
45	المرأة العاملة والمساواة في الاستفادة من التربصات	11
45	مدى قدرة المرأة على تولي مناصب عليا داخل المجتمع	12

# مقدمة



## مقدمة

عرف المجتمع الجزائري تغيرات وتطورات سريعة وعديدة منذ أواخر القرن الماضي إلى يومنا هذا في جميع أوجه الحياة

الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية.....الخ.

حيث أدى هذا التطور إلى إتاحة الفرص أمام تعلم المرأة ووصولها لأرقى المستويات التعليمية ومن ثمّ المشاركة في تنمية

المجتمع وازدهاره ومساهمتها في العديد من الوظائف إلى جانب الوظائف التقليدية التي تؤديها، كما أن هذه التغيرات سمحت

للمرأة الالتحاق بعالم الشغل حيث أثبتت الكثير من الإحصائيات والأبحاث أن ظاهرة خروج المرأة للعمل في تزايد مستمر ويعود

ارتفاع هذه النسب إلى اتساع مجالات الشغل النسوي وكذلك طموحهن ورغبتهم في تغيير الوضع التقليدي المزري، فبمجرد

خروجها للعمل حصلت على حريتها ولو بدرجة ضئيلة والتي تشكل جزءا أساسيا من شخصيتها باعتبار أنها إنسانة لها آمال

وطموحات وأحلام وأيضا هي طاقة إنتاجية فاعلة , وقد تحقق ذلك نوعا ما بعد نضال مرير و دؤوب، ولكن بقيت بعض

المشاكل والعراقيل التي لا تزال تواجهها في مكان عملها بحد ذاته فالمرأة لم تستطع التغلب على هذه المعوقات .

لهذا سنحاول دراسة موضوع **المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة** حيث؛ سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى **ثلاثة فصول**،

موضحة كالآتي :

**الفصل الأول** يتمثل في **الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة** إشكالية الدراسة والتساؤلات المتعلقة بها وأهمية البحث

وأهدافه وكذا أهم المفاهيم الإجرائية، ونظريات الدراسة وأخيرا أهم الدراسات السابقة أما **الفصل الثاني** يتمثل في **الإجراءات**

**المنهجية للبحث** حيث تضمن مجالات الدراسة (الزمنية، المكانية والبشرية) ونوع المنهج المتبع والأدوات المستخدمة في جمع

البيانات (الملاحظة- المقابلة- الاستبيان) وفي الأخير عينة الدراسة وخصائصها أما **الفصل الثالث** والأخير تمثل في **عرض وتحليل**

البيانات ونتائج **التساؤلات الفرعية** لنصل في الأخير إلى النتائج العامة والتوصيات والاقتراحات المتعلقة بهذه الدراسة.

# الفصل الأول

## الإطار النظري والمفاهيم للبحث

تمهيد

أولاً : الإشكالية

ثانياً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: مفاهيم الدراسة

خامساً: المدخل النظري للدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

سيتم من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على إشكالية الدراسة بإبراز أهمية موضوعها الذي يتناول المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وعرض أهم الأسباب الدافعة لاختيار هذا الموضوع وتحديد أبرز الأهداف، إضافة إلى تحديد أهم المفاهيم الواردة في الدراسة مع إبراز أهم نظريات الدراسة وإلقاء نظرة فاحصة على بعض الدراسات السابقة المشابهة لموضوع الدراسة.

**أولاً : الإشكالية**

شهدت المرأة العاملة عبر العالم حركة من النضالات من أجل تحسين وضعها ورفع من مستواها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي وقد عرفت هذه الحركة أوجه مختلفة أعطت انطلاقة حقيقية لكل التطورات المعاصرة التي أنهت الفلسفة التي تحط من قيمة المرأة و استبدلتها بفلسفة جديدة تأخذ بعين الاعتبار المرأة كقوة في الحياة العامة , وازدادت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي نتيجة تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وخاصة في الأوقات التي زادت فيها البطالة في صفوف الرجال و ارتفاع الكلفة المعيشية وازدياد أسعار السلع الاستهلاكية ونفقة تعليم الأبناء... وغيرها .

كما أن دخول المرأة لسوق العمل لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق استقلالها الشخصي المتميز وسعيها للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي لدرجة أصبح فيها العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة للنساء في المجتمع المعاصر.

غير أن تعدد الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة بين: الاتجاه التقليدي المحافظ الذي يحصر وظيفة المرأة في البيت كزوجة بمفهومها الخضوعي والأمومة بمفهومها التوالدي ، والاتجاه المتحرر نسبياً الذي يتقبل عمل المرأة كونه يساعد على زيادة دخل الأسرة، و الاتجاه المتحرر الذي يساوي المرأة والرجل و يعتبرها شريكته له ...، يترجم البيئة الاجتماعية التي توجد بداخلها المرأة وكذا تذبذب الظروف المحيط بها والصراع القائم بين الأفكار المتحررة والتطور العلمي والتكنولوجي من جهة و التقاليد والعادات المتوارثة والمقيدة لحريتها وعملها من جهة أخرى ، مما يجعل تحليل المشاكل التي تواجه المرأة العاملة والمتعلمة أمراً ليس بالسهل خصوصاً وأن هذه التطورات قد رافقتها آثار مركبة ومعقدة تعاضمت فيها متطلبات أرباب العمل والمستخدمين فبدوا يطالبون بساعات عمل أطول و مستويات إنتاجية أعلى وكفاءة أكثر، فقل الوقت المخصص لرعاية الأطفال من طرف آبائهم وأمهاتهم والتفاعل معهم.

إن المتعمق في قضية المرأة في الواقع الجزائري يرى أنها قضية قديمة نسبيا حيث تثار هذه الأخيرة في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية معينة ومن ثم تموت في ظل ظروف اجتماعية واقتصادية مغايرة، ولقد أولى التشريع الجزائري أهمية خاصة بالمرأة العاملة حيث ساوي بينها وبين الرجل في التوظيف وقد ساعد على ذلك حاجة المجتمع الفعلية إلى القوى العاملة في الكثير من المجالات، حيث ظهرت على غرار ذلك دراسات عديدة تناولت سيكولوجية المرأة العاملة ودوافعها للعمل، والبعض الآخر ركز على الحياة العائلية للنساء العاملات... بمعنى أن هذه الدراسات كانت تهدف للتعرف على النتائج والآثار الناجمة عن خروج المرأة الجزائرية للعمل ولم تركز على المشكلات التي تعاني منها المرأة ذاتها في مكان عملها.

وهذا ما تم تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة وعليه تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

### ❖ ما هي أهم المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة في مكان العمل؟

وتندرج تحت هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي :

1- ما هي أهم المعوقات الوظيفية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة ؟

2- ما هي أهم المعوقات الوظيفية التي تحول دون مشاركة المرأة في التخطيط واتخاذ القرارات الهامة

بخصوص عملها؟

3- فيما تتجسد أهم المعوقات التي تحول دون بلوغ المرأة العاملة للمواقع الوظيفية العليا؟

### ثانياً: أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

تعود أهمية هذه الدراسة إلى المرأة في حد ذاتها كونها تمثل نصف المجتمع وركيزة من ركائزه إلى جانب الرجل، غير أن المرأة الجزائرية تجد نفسها وحدها بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع ولا تجد من يخفف عنها حمل تعدد أدوارها بين ربة بيت وزوجة وأم وعاملة مما يعرضها للمعاناة الجسدية والنفسية ويحول دون قيامها بعملها بصورة إيجابية .

● وهناك جملة من الأسباب دفعتنا لاختيار هذا الموضوع منها:

- ❖ انخفاض معدلات المشاركة الاقتصادية للنساء وتمركزهن في مجالات معينة .
- ❖ ضعف مساهمة المرأة في مواقع التخطيط و اتخاذ القرار وعدم بلوغ العاملات إلى مراكز ومواقع وظيفية عليا .
- ❖ اتساع مجال عمل المرأة مما أدى إلى بروز عدة مشاكل لدى العاملات.

### ثالثا : أهداف الدراسة

- ❖ معرفة الجذور والمعطيات الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة وآثار ذلك عليها وعلى مجتمعها.
- ❖ حل جانب من المشكلات الاجتماعية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة والتصدي للتحديات التي تتعرض إليها ككائن اجتماعي فاعل.
- ❖ توجيه الأنظار للمرأة على أنها إنسان قادر على العمل والإبداع وتحمل مسؤولياتها .
- ❖ تغيير نظرة الرجل للمرأة فوجودها في العمل إلى جانبه لا يشكل تهديد له.
- ❖ تحديد المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل.

### رابعا: مفاهيم الدراسة:

إن أحد المنطلقات الرئيسية لأي بحث علمي هو تحديد مفاهيمه و مصطلحاته لصياغة المشكلة المراد دراستها صياغة دقيقة واضحة ومن أبرز المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة ما يلي: (العمل ، المرأة، المرأة العاملة ،المعوقات ،المعوقات الوظيفية ).

#### 1- العمل:

لغة : هو جمع أعمال وهو المهنة والجهد الذي يبذله الإنسان ليحصل على منفعة .

اصطلاحا : تعرفه موسوعة علم الاجتماع : على أنه توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات <sup>1</sup>.

التعريف الإجرائي : يتم في مقر العمل بحيث يتحدد نوع الخدمات والمسؤوليات التي تقع على عاتق كل عامل ويفرض القانون

الداخلي للعمل الاحترام المتبادل بين أطراف القائمين بالعملية الإنتاجية سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين

#### 2- المرأة

هي الشق الثاني من الإنسان المعمر في هذه الأرض ولفظة المرأة في اللغة العربية من فعل مرا ومصدرها المروءة وتعني

كما الرجولية أو الإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - جوردت مرشال : موسوعة علم الاجتماع،ترجمة محمد الجوهري وآخرون ،المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة . 2000 ،ص:134.

<sup>2</sup> - ليلي صباغ : المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي ، دمشق ، 1970،ص:15.

## 3- المرأة العاملة :

حسب كاميليا ابراهيم هي: تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية خروجها إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة.<sup>1</sup>

## التعريف الإجرائي:

هي تلك المرأة التي تعمل خارج البيت وفي مختلف الأعمال وتحصل على أجر مالي مقابل عملها وبالتالي هي تقوم بدورين هامين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة .

## 4- المعوقات :

لغة: من الفعل عاق يعوق عوقا أي صرف.<sup>2</sup>

اصطلاحا: هو النتائج غير متوقعة وهي النتائج التي تقلل من لتوازن النسق داخل النظام الأساسي وقد تكون ظاهرة أو كامنة.<sup>3</sup>

وتعرف حسب ما جاء في معجم مصطلحات التربية والتعليم بأنه حاجز أو مانع مادي أو معنوي أو اجتماعي يقف

كالسدين المرء بين طموحه أو تحقيق حاجاته.<sup>4</sup>

## 5-المعوقات الوظيفية :

يشير إلى النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكييف النسق أو توافقه.<sup>5</sup>

تعريف إجرائي : المعوقات الوظيفية هي الظواهر السلبية والعراقيل التنظيمية التي تواجه الإنسان وتخلق له اللاتوازن في مكان العمل فهي تعرقل الأهداف المحددة.

<sup>1</sup> - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح : سيكولوجية المرأة , دار النهضة العربية , 1989 , ص:110

<sup>2</sup> - إسماعيل عبد الفتاح الكافي: الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية , 2005, ص:478

<sup>3</sup> - الحسن السيد : النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم , دار المعارف, ط4, مصر, 1983 ,ص:53.

<sup>4</sup> - جورجس مشال : معجم المصطلحات التربوية والتعليم, دار النهضة العربية , ط1, بيروت ,ص:508.

<sup>5</sup> - علي بن هادية وآخرون :القاموس الجديد للطالب , الشركة الوطنية الجزائرية , 1991 ,ص:229.

**خامسا : المدخل النظري للدراسة :**

يتطلب أي بحث سوسيولوجي تحديد النظريات الأساسية له , وهذا من أجل موقعة البحث فكريا و لما كان الموضوع البحث منصبا على عمل المرأة والمعوقات التي تواجهها في بيئة عملها توجهت الأنظار إلى روبرت ميرتون والنظرية الوظيفية حيث يعتقد ميرتون أن التحليل الوظيفي هو مدخل سوسيولوجي ويشير مفهوم الوظيفة لديه إلى كثير من المشكلات ويرجع ذلك إلى أنه استخدم بمعاني مختلفة , فالمعنى الشائع للوظيفة هو المهنة أو الأنشطة المرتبطة بدور أو عمل معين .

ويشير المفهوم تجريبيا إلى الدوافع والمقاصد والأهداف , أما الاستخدام المفيد للمفهوم حسب رأيه هو أن تدرك الوظيفة على أنها " تلك النتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين " .

في حين يرى المعوقات الوظيفية بأنها " تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي قد تحد من تكيف النسق و توافقه " فالتفرقة بين الجنسين على سبيل المثال قد تكون معوقا وظيفيا في مجتمع يرفع شعار الحرية والمساواة .<sup>1</sup>

**سادسا : الدراسات السابقة :**

إن من سمات البحث العلمي أنه قائم على الاستمرارية وبشكل سلس من المعارف المتواصلة التي يضيء طريق الباحث من خلال نتائج الدراسات السابقة المتواصل إليها التي توجه الدراسة التي تصب في نفس الموضوع.

انطلاقا من ذلك سوف نتناول مجموعة من الدراسات الجزائرية التي تناولت جانب من جوانب موضوعنا وهي :

**الدراسة الأولى:**

بعنوان " عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري " ( دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية الأدب واللغات الأجنبية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة).<sup>2</sup>

جاءت فصول الدراسة حسب الباحثان مقسمة إلى :

1- محمد علي محمد : تاريخ علم الاجتماع, دار المعرفة الجامعية , ط2, الإسكندرية, مصر, ص:458. 459.

2 - خديجة قوارح , خضرة سماعيل: عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات), مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي , تخصص تنظيم وعمل , جامعة قاصدي مرياح - ورقلة , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2013.

**الفصل الأولي :** بعنوان إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي ،يحتوي هذا الفصل على طرح الإشكالية وأهم الأسباب

التي دفعت إلى اختيار الموضوع بالإضافة إلى الأهداف وأهمية الدراسة وأهم المفاهيم الإجرائية للموضوع وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وأخيرا المدخل النظري السوسولوجي الذي يتناسب مع الدراسة .

**الفصل الثاني :** بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة ،ضم هذا الفصل المنهج الذي يتلاءم مع الدراسة ومجالات الدراسة

(المكاني ,الزماني,البشري) كذلك العينة التي ستجري عليها الدراسة وأهم الأدوات المستخدمة لجمع البيانات (ملاحظة – الاستبيان ) .

**الفصل الثالث:** بعنوان عرض وتحليل وتفسير المعطيات الدراسة الميدانية ، تم فيه عرض نتائج الدراسة الجزئية للفرضيات

والنتيجة العامة تليها الخاتمة وقائمة المراجع والملحق.

وقد قامت صاحبتا البحث بوضع الفرضية العامة التالية: يؤثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري وانبثق عنها ثلاث

فرضيات جزئية هي :

1 - يؤثر عمل المرأة على أدائها لأدوارها الأسرية.

2 - يؤثر عمل المرأة على التواصل الزوجي .

3 - يؤثر عمل المرأة على التواصل مع الأبناء.

❖ حيث تعددت أهداف هذه الدراسة بين الشخصية والموضوعية:

#### أهداف شخصية:

❖ التعرف على مدى تأثير عمل المرأة على دورها الأسري .

❖ التعرف على الأسباب التي أدت بالمرأة إلى الخروج إلى ميدان العمل .

❖ التعرف على مدى تأثير عمل المرأة على الاستقرار الأسري.

#### أهداف موضوعية :

❖ هدف أكاديمي هو إضافة مصدر جديد من مصادر البحث العلمي يمكن الاستفادة منه .

❖ إثراء مكتبة الجامعة بمثل هذه الدراسات في علم الاجتماع كونها تفتقر لمثل هذه الدراسات وحتى إن وجدت فهي بشكل قليل.



ولقد اعتمدتا الباحثتين المنهج الوصفي ذلك أن طبيعة الموضوع تفرض عليهما استخدام هذا المنهج ذلك بوصف عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري , حيث استخدمتا الباحثتين عدة أدوات منها الملاحظة من خلال مشاهدتهن ليوميات النساء العاملات وكذلك كيفية سيرورة عملهن , بالإضافة إلى استمارة الاستبيان ركزوا على هذه الأدوات أكثر من غيرها لمدى ملاءمتها لموضوع الدراسة الذي يتطلب معلومات من النساء العاملات حيث قاموا بتوزيع 40 استبيان وتم جمع 37 وهي مكونة من 30 سؤال وتضم 4 محاور موزعة على النحو التالي :

المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية ويضم 7 أسئلة.

المحور الثاني: يتعلق بعمل المرأة وأدائها لأدوارها الأسرية ويضم 6 أسئلة.

المحور الثالث: يتعلق بعمل المرأة والتواصل الزوجي ويضم 7 أسئلة .

المحور الرابع: : يتعلق بعمل المرأة والتواصل مع الأبناء ويضم 10 أسئلة.

كانت هذه الدراسة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة ضمت كليتين حيث تمت الدراسة في السداسي الثاني ويتمثل مجتمع الدراسة في النساء العاملات المتزوجات واللواتي لديهن أطفال وأزواج المتمثلات في الأستاذات والموظفات وعاملات النظافة ولقد اخترتا الباحثين العينة بطريقة قصدية لتحصل على عينة مكونة من 73 امرأة عاملة.

❖ ولقد توصلت أهم نتائج دراستها إلى ما يلي :

❖ يؤثر عمل المرأة على الاستقرار الأسري.

❖ يؤثر عمل المرأة على تواصلها الزوجي بشكل إيجابي.

❖ يؤثر عمل المرأة على أدوارها الأسرية بشكل إيجابي.

❖ يؤثر عمل المرأة على تواصلها مع الأبناء بشكل إيجابي.

### الدراسة الثانية:

بعنوان " الآثار المترتبة عن عمل المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية" (دراسة ميدانية على عينة من مدينة تقرت).<sup>1</sup>

وجاءت الدراسة مقسمة حسب الباحثة إلى أربعة فصول :

<sup>1</sup>-شفوة فاطمة الزهراء: الآثار المترتبة عن عمل المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية (دراسة ميدانية على عينة من مدينة تقرت). مذكرة ماستر أكاديمي، تخصص عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2013.

❖ **الفصل الأول:** يضم الإطار المنهجي للدراسة، من الإشكالية وأسباب اختيار الموضوع وكذا أهمية موضوع الدراسة بالإضافة إلى أهداف الدراسة وتم أيضا تحديد لمفاهيم المتعلقة بالدراسة .

❖ **الفصل الثاني :** يضم الأسس النظرية والدراسات السابقة

❖ **الفصل الثالث :** يضم الإجراءات المنهجية من أدوات جمع البيانات وكذا مجالات البحث وأيضا المنهج الملائم للدراسة .

❖ **الفصل الرابع:** هو عرض وتحليل البيانات الميدانية، ويحتوي على عرض وتحليل بيانات التساؤلات وكذلك مناقشة نتائج

الدراسة الميدانية وتوضيح النتائج العامة للدراسة وفي الأخير صعوبات الدراسة والاقتراحات تليها الخاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

وجاء التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي : ماهي الآثار المترتبة عن عمل الأم في ظل التغيرات الاجتماعية بمدينة تفرت؟ .

واندرجت تحت هذه التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي :

❖ يؤثر عمل المرأة على حياتها الشخصية في ظل التغيرات الاجتماعية

❖ يؤثر عمل المرأة على أسرتها في ظل التغيرات الاجتماعية

❖ يؤثر عمل المرأة على المجتمع في ظل التغيرات الاجتماعية.

حيث تعددت أهداف الدراسة ومنها :

❖ معرفة حدود التوافق بين عمل المرأة خارج البيت والتزاماتها الأسرية .

❖ رفع كفاءة المرأة بدورها في تربية الأجيال .

❖ الوصول إلى ارتقاء بمستوى الأسرة وبتالي ارتقاء المجتمع.

ولقد اعتمدت الباحثة على **المنهج الوصفي** و ذلك نظرا لطبيعة موضوع الدراسة واستخدمت عدة أدوات لجمع البيانات

منها الاستمارة حيث قامت الباحثة بتوزيع 110 استمارة وتم إرجاع لها 100 منها , وكانت الاستمارة تحتوي على 3 محاور

موزعة على النحو التالي:

المحور الأول: يحتوي على البيانات الأولية والشخصية الخاصة بالمبحوثة .

المحور الثاني : يحتوي على آثار المترتبة على عمل المرأة على ذاتها في ظل التغيرات الاجتماعية.

المحور الثالث: يحتوي على البيانات المترتبة على عمل المرأة على الأسرة في ظل التغيرات الاجتماعية.

كانت هذه الدراسة في مدينة تفرت بثلاث مؤسسات , مؤسستين تعليميتين ومؤسسة المركز الصحي على مجموعة من العاملات المتزوجات حيث اعتمدت الباحثة على العينة القصدية من الزوجات العاملات المكونة من 110 مبحوثة موزعة على ثلاث مؤسسات .

❖ وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

يتضح من خلال النتائج أن الفرضية الأولى تحققت لتأثير عمل المرأة إيجابيا على حياتها الشخصية لأن عملها أصبح من الضروريات حيث خروجها للعمل يؤدي إلى إشباع مجال خبرتها.

إن الفرضية الثانية تحققت لتأثير السلبي لعمل المرأة على أفراد أسرتها حيث أن خروج المرأة للعمل ولد لديها صراعا دائما حول كيفية التوافق بين العمل المنزلي والعمل الخارجي.

يتضح من خلال النتائج أن الفرضية الثالثة تحققت للتأثير الإيجابي على عمل المرأة في المجتمع إذ أصبح واقعا اجتماعيا.

### أوجه الاستفادة من الدراسات:

لا يمكن لأي دراسة أن تنطلق من العدم فلا بد من دراسات قبلها تناولت الموضوع وهذا راجع إلى خصائص البحث العلمي الذي يمتاز بصفة التراكمية إذا لا يمكن أن ينطلق الباحث إلا بعد الاطلاع على نتائج دراسات سابقة فهي نقطة البداية له كوننا بصدد دراسة موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة حيث اعتمدنا في دراستنا على دراستين كانت كمرجع هذه والمتمثلة كالتالي:

1 - عمل المرأة وتأثيرها على الاستقرار الأسري.

2 - الآثار المترتبة عن عمل المرأة في ظل التغيرات الاقتصادية .

لقد استفدنا من الدراستين من حيث أن مقارنة بحثية بين دراستنا ودراستين من حيث المتغير الرئيسي وهو المرأة العاملة كذلك استعنا ببعض الأسباب وأهداف الدراسة إلى جانب المفاهيم المشتركة بين الدراسات بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة التي أترتنا ببعض التساؤلات، كذلك من حيث تحليل وتعليق على الجداول والنتائج الدراسة المتواصل إليها. لقد تعددت الدراسات حول موضوع خروج المرأة للعمل واختلفت في وجهات النظر حيث اختلفت في جوانب وتشابهة في أخرى وذلك يرجع إلى كل باحث و منظوره الخاص حول الموضوع. إذن سنحاول الكشف من خلال دراستنا هذه عن ما

أهمته الدراستين السابقتين بالنسبة لأهم المعوقات والعراقيل التي تواجه المرأة في بيئة العمل

**خلاصة الفصل:**

لقد جاء هذا الفصل عبارة عن مدخل للدراسة شمل كل من الإشكالية وأهمية وأسباب وأهداف الدراسة مع تحديد مفاهيم وذلك حتى تتمكن من التحكم الجيد في عناصر البحث ثم تم عرض بعض الدراسات السابقة التي كانت بمثابة الدرب المنير لهذه الدراسة وكذا حاولنا معرفة الخلفية النظرية الاجتماعية و السوسيولوجي للموضوع و ذلك من خلال تناولنا لأحدى النظريات التي جاءت لتوضح أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

# الفصل الثاني

## الإجراءات المنهجية للبحث

تمهيد

أولاً : منهج الدراسة

ثانياً : مجالات الدراسة

1 - المجال المكاني

2 - المجال الزمني

3 - المجال البشري

ثالثاً : أدوات جمع البيانات

1 - الملاحظة

2 - المقابلة

3 - الاستمارة

رابعاً : عينة الدراسة وخصائصها

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

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

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة بدءًا بمنهج الدراسة من توضيح المجالات المكانية والزمنية والبشرية التي أجريت فيها الدراسة تم تحديد عينة البحث وكيفية اختيارها و إبراز أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات.

**أولاً : منهج الدراسة:**

إن موضوع البحث هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج معين دون غيره يمكنه من دراسة موضوعه دراسة علمية سوسولوجية لذلك فتحديد المنهج المستخدم يعتبر خطوة ضرورية لتوضيح الطريق الذي سوف يتبعه الباحث في مسار بحثه حيث يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه<sup>1</sup>. ولما كان منهج المسح الاجتماعي هو أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم في الدراسات الوصفية وهو يستخدم عادة عند محاولة الوقوف على الجوانب المختلفة لظاهرة معينة في المجتمع ومتغيراتها الإقتصادية و السياسية والثقافية في محاولة كشف الأوضاع القائمة من أجل العمل للنهوض بها ووضع توصيات ونظراً لأن البحث يهدف إلى الحصول على صورة متكاملة لإطار مجتمعي معين يتعلق بشريحة أساسية هي المرأة العاملة من خلال الكشف عن أهم المعوقات التي تواجهها في بيئة عملها التي تجعل أدائها الجيد لمهامها ودون المشاركة الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية....الخ.

فقد استخدمنا في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي والذي يعرف على أنه "محاولة منظمة لتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي أو جماعة أو بيئة اجتماعية".<sup>2</sup>

وبما أن المنهج المسح الاجتماعي ينقسم من حيث المجال البشري إلى نوعين المسح الشامل والمسح بالعينة وقد تم اختيار النوع الثاني باعتباره أكثر ملائمة مع طبيعة الموضوع.

<sup>1</sup> -رشيد زرواتي: منهجية العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية و تدريبية) دار الكتاب الحديث، ط2، الجزائر، 2004، ص:104.

<sup>2</sup> -زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الاجتماعي، الهيئة العامة للكتاب، ط2، القاهرة، 1984، ص:187.

## ثانياً: مجالات الدراسة

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

### 1- المجال المكاني: لمحة تاريخية عن الجامعة

أنشئت أول نواة جامعة قاصدي مرباح ورقلة في سبتمبر 1987 م وعرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلتها التنظيمية والبيداغوجية فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 م إلى مركز جامعي سنة 1997 م إلى جامعة ورقلة في جويلية 2001 , بموجب المرسوم التنفيذي 01/210 المؤرخ في 2001/07/23م المتضمن إنشاء جامعة ورقلة ليصل بذلك عدد الطلبة خلال الدخول الجامعي 2011/2010 على 22807 طالب وطالبة و 803 أستاذ موزعين على ست كليات بموجب المرسوم التنفيذي 91/09 المؤرخ في 2009/02/17م وقد بلغ عدد الكليات التي تتكون منها جامعة ورقلة ست كليات في كلية العلوم التكنولوجية و علوم المادة كلية العلوم الطبيعية والحياة , وعلوم الأرض والكون , كلية الحقوق والعلوم السياسية , كلية الأدب واللغات , كلية العلوم إنسانية والاجتماعية , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير هذه الأخيرة التي مثلت المجال المكاني للدراسة الحالية حيث تضم أقسام تحتوي على مجموعة من التخصصات تتمثل في قسم العلوم الاقتصادية وقسم علوم التجارية وقسم علوم التسيير و بطاقتهم إداري موزع بين الجنسين ذكور وإناث في مختلف الرتب الإدارية وتضم (متصرف, رئيسي, ملحق... الخ) وكذلك بين العمال مناصب دائمة وعمال في مناصب مؤقتة بصيغة الإدماج المهني حيث بلغ مجموع الكلي للعاملات المبحوثات 72 عاملة.<sup>1</sup>

### 2- المجال الزمني :

وقع اختيارنا بداية على مؤسسة مستشفى سليمان عميرات بتقرت من اجل إجراء الدراسة الميدانية بها بتاريخ 03/06/2014 قصدنا المؤسسة مرفقين بتسهيلات من الجامعة . وبعد ثلاث أسابيع من الانتظار لموافقة الجهات المعنية بهذه المؤسسة الإستشفائية كانت النتيجة هي تأجيل المقابلة مع مدير المؤسسة و التماطل في إمضاء الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية بها, ونظرا لضيق الوقت وصعوبة العملية ارتأينا تغيير مكان الدراسة فكان اختيارنا في جامعة قاصدي مرباح ورقلة وبالضبط في كلية

1 - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي : ليل الطالب , , مصلحة الإعلام والتوجيه, المرسوم الجامعي 2011/2012, ص: 5-7.

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير نظرا إلى النسبة المرتفعة للعاملات فيها, فقد قمنا بتوزيع الاستمارات بتاريخ 2014/04/27 وجمعت بتاريخ 2014/04/29 أي لمدة يومين .

### 3- المجال البشري:

يتمثل في مجتمع البحث الذي ستجري عليه الدراسة وهو العاملات الإداريات في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح ورقلة .

### ثالثا : أدوات جمع البيانات

في أي بحث علمي يعتمد الباحث على أداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات اللازمة التي تساعد على إنجاز بحثه على أكمل وجه , ولقد فرضت علينا هذه الدراسة استعمال الأدوات التالية :

#### 1 ملاحظة :

وهي عبارة عن عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها و اتجاهاتها وعلاقتها بهدف التفسير وتحديد العلاقة , وبين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة.<sup>1</sup>

فهي من أهم الأدوات التي تستخدمها البحوث العلمية والاجتماعية باعتبارها مصدر المعطيات التي يتحصل عليها الباحث من الميدان والتي تخدم الدراسة فهي الأداة التي تستخدم في المرحلة الأولى من الدراسات السوسولوجية.<sup>2</sup>

وقد تمت هذه التقنية في المرحلة الاستطلاعية للدراسة تمهيدا للعمل الميداني من خلال ملاحظة المباشرة واليومية للظروف

الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة وحياتها العملية وشكواها لما تقابلها من مشاكل وعقبات بالإضافة إلى ما تعانيه من مشكلات كالإرهاق والتهب, عدم التركيز وغيرها مما قد يعيقها في أداء مهامها.

<sup>1</sup> -محمد عبيعات وآخرون :منهجية البحث العلمي (قواعد ,مراحل ,تطبيقات), دار وائل ,ط2,الأردن, 1999, ص:73.

<sup>2</sup>-محمد علي محمد :علم الاجتماع والمنهج العلمي, دار المعرفة الجامعية .ط2, الإسكندرية ,1981, ص:796.



## 2 - المقابلة :

هي تفاعل لفظي بين شخصين في مواجهة حيث يحاول أحدهما وهو الباحث القائم بالمقابلة أن يأخذ بعض المعلومات أو التعبيرات لدى الآخر وهو المبحوث والتي تدور حول آرائه ومعتقداته , فهناك بيانات ومعلومات لا يمكن الحصول عليها إلا بمقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه في مناسبات متعددة يدرك الباحث ضرورة رؤية و سماع صوت وكلمات الأشخاص موضوع البحث.<sup>1</sup>

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

وقد استخدمنا في هذه الدراسة المقابلة المقننة لأن عادة يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأداة بهدف الاطلاع بعمق على جوانب وخبايا الموضوع , فأجريت المقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يوم 14 أفريل 2014 وقد أجاب على الأسئلة المطروحة حسب دليل المقابلة كالاتي :

## دليل المقابلة :

- س1/ على أي أساس يتم توظيف العاملات بمؤسستكم ؟
- ج1/ تقوم المؤسسة بتوظيف المرأة على أساس مؤهلها العلمي وكفاءتها المهنية .
- س2/ ما هي الأساليب التي تتبعها المؤسسة للرفع من مستوى أداء العاملة ؟
- ج2/ تتخذ المؤسسة أسلوب التدريب لرفع من أدائها كذلك الحوافز المادية (العلاوات, المكافآت ) كذلك تأهل عاملات بيعتات خارجية لتحسين من أداءهن .
- س3/ ما هي العوامل التي تؤثر على الأداء الجيد للعاملات الإداريات داخل المؤسسة ؟
- ج3/ من بين العوامل المشاكل الأسرية بحيث تسبب لها قلق وإحباط مما يؤدي بها إلى عدم التركيز في أداء مهامها .

1- عبد الرحمان بن عبد الله الواصل: **البحث العلمي**, وزارة المعارف, السعودية, 1999, ص:59.

2- عبد الباسط محمد حسن: **أصول البحث الاجتماعي**, مكتبة وهبة , ط2, مصر , 1977, ص:325.

- س4/ كيف تستجيب المؤسسة مع رغبةعاملات المؤهلات بالمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار؟
- ج4/ تكون استجابة المؤسسة حسب الموضوع المقترح وقرار الصادر من العاملة وذلك بالقبول أو بالرفض أحياناً إذا كان لا يخدم صالح المؤسسة، فللعاملات الأولية في اتخاذ القرار والمشاركة في التخطيط وتسيير المصالح المؤسسة .
- س5/ ما موقف الإدارة من عدم مواظبةعاملات الإداريات على الأوقات الرسمية للعمل؟
- ج5/ تتخذ المؤسسة الإجراءات اللازمة حول العاملة الغير مواظبة ، و إن كانت لها ظروف وجب على العاملة إبلاغ المسؤول بالتأخير أو الغياب لتفادي الإجراءات ضدها.

### 3 الاستمارة :

- هي مجموعة من الأسئلة المصنفة حسب المحاور وكل محور يمثل بعد أو جانباً في مشكلة الدراسة، وتعرف على أنها نماذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع البحث<sup>1</sup>.
- وبناء على ذلك تم إعداد استمارة استبيان ، وجهت إلى عينة من العاملات الإداريات بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة حيث تم وضع 19 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة و أسئلة نصف مفتوحة مع أسئلة ذات بدائل وأعدت الاستمارة في شكلها النهائي يوم 2014/04/23 قسمت إلى 05 محاور على النحو التالي:
- المحور الأول:** يتضمن البيانات الشخصية للمبحوث (السن، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، الحالة العائلية، مستوى المعيشية) ويضم 5 أسئلة.
- المحور الثاني:** يتضمن أهم المعوقات الوظيفية التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة ويضم 6 أسئلة بين أسئلة ذات بدائل وأسئلة مفتوحة.
- المحور الثالث:** يتضمن أهم المعوقات الوظيفية التي تحول دون مشاركة المرأة في التخطيط واتخاذ القرارات الهامة بخصوص عملها ويضم 3 أسئلة ذات بدائل.
- المحور الرابع:** يتضمن المعوقات الوظيفية التي تحول دون بلوغ المرأة العاملة للمواقع الوظيفية العليا والذي يتضمن 3 أسئلة ذات بدائل و أسئلة مغلقة ومفتوحة .

<sup>1</sup> - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث والعلوم الاجتماعية ، دار هومة ط1، 2002، ص:162.

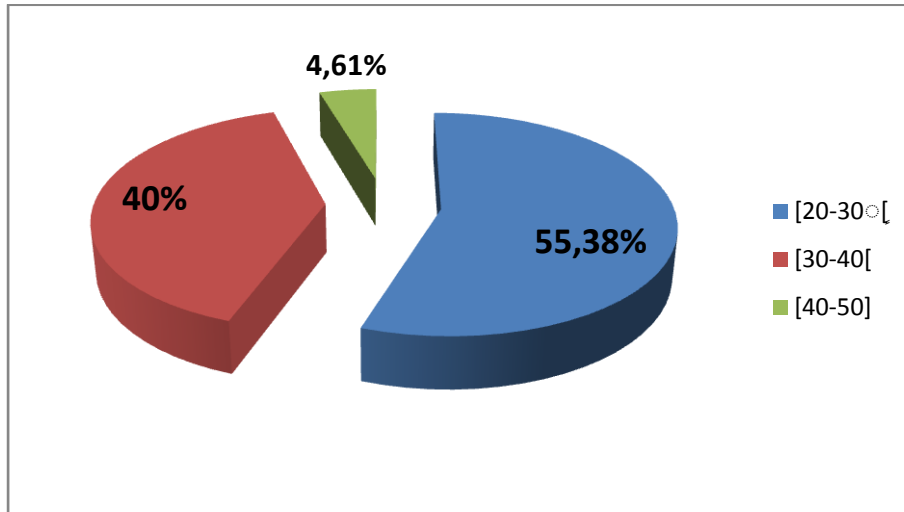
المحور الخامس: مقترحات عامة ويضم سؤالين مفتوحين.

### رابعاً : العينة وخصائصها

للعينة دورا هاما في نجاح ودقة البحث العلمي ولذلك يجب أن يكون مجتمع البحث متجانس ويخدم أهداف وأغراض البحث وتعرف العينة على أنها مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها ويجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي.<sup>1</sup> ولقد اقتضى مجال الدراسة استعمال العينة المقصودة التي تقوم على تقدير الباحث واختيار الحالات التي تكون على أساسها عينة البحث أن تتكون من وحدات معينة.<sup>2</sup>

وبما أن عدد العائلات كبير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير فقد قصدنا إختيار العائلات الإدارية بهذه الكلية والذي كان عددهم يصل إلى 72 عاملة حيث تم توزيع 72 استمارة استبيان عليهن . واسترجعت منها 65 استمارة فقط، وعليه تحصلنا على عينة قوامها 65 مفردة ، ويمكن التعرف على خصائص العينة المدروسة من خلال الأشكال التالية:

#### الشكل رقم (01): توزيع العائلات الإدارية حسب السن



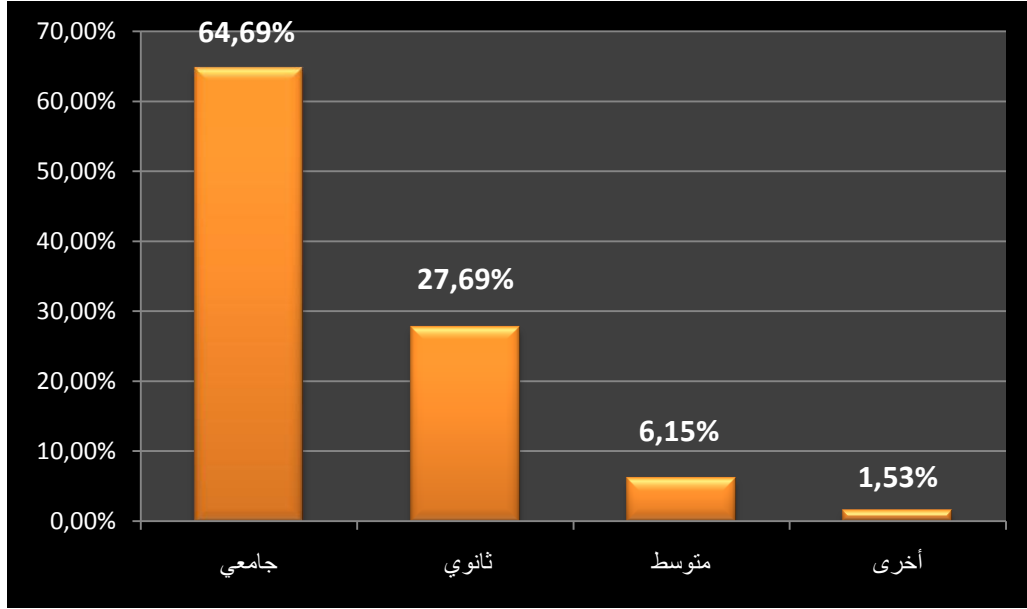
يتضح من الشكل أعلاه أن المبحوثات اللاتي يتراوح سنهن بين 20-30 سنة يمثلن الأغلبية بأعلى نسبة تقدر بـ 55.38% ، تليها نسبة 40% المتعلقة بالفئة العمرية ما بين (30-40 سنة لتأتي في الأخير فئة من (40-50) بنسبة 4.61% وهذا دليل على أن أغلبية العائلات المبحوثات من فئة الشباب . وهذا قد يعود إلى سياسة

<sup>1</sup> - حسن المنسي: منهج البحث التربوي، دار الكندري، ط1، الأردن ، 1999، ص:92.

<sup>2</sup> - الأسدي سعيد جاسم : أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والتربوية والاجتماعية ، مؤسسة ورات الثقافية ، البصرة ، 2008، ص:

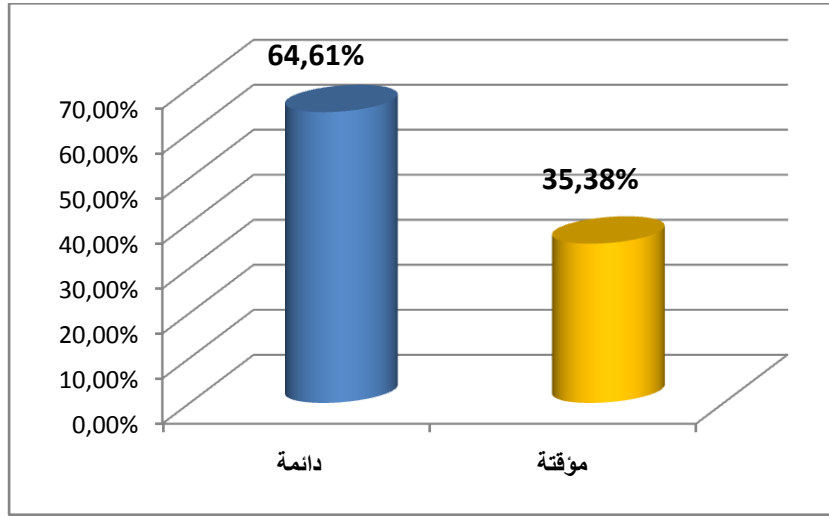
المؤسسة وتشجيعها على توظيف الطاقات الشابة ومنحها فرصة للمشاركة في تنمية خبراتها و الاستفادة من طاقاتها وفعاليتها من أجل التنمية المجتمعية بشكل عام.

### الشكل رقم (02): يبين المستوى التعليمي للمبحوثات .



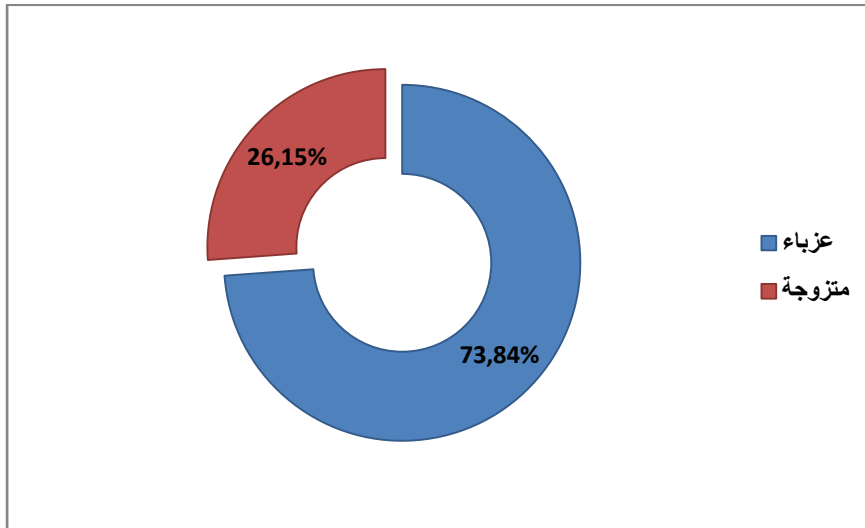
من خلال الشكل رقم (02) والقراءة الإحصائية يتضح أن أعلى نسبة تمثل العاملات خريجي الجامعة والتي قدرت نسبتها بـ 64.61% تليها نسبة العاملات ذوات المستوى الثانوي بـ 27.69% وهذا دليل على ارتفاع نسبة الإناث المتعلمات في المجتمع الجزائري وان سياسة الدولة تعتمد على تعليم الإناث جنبا إلى جنب مع الذكور دون تمييز وتعزز ذلك من خلال ارتفاع شروط التوظيف في الآونة الأخيرة إلى الحصول على شهادة جامعية عكس ما كان في السنوات الماضية أين كان التوظيف بشهادة التعليم المتوسط والذين يمثلون نسبة تقدر بـ 6.15% من العينة المختارة، وهذا دليل على أنهن من ذوات الأقدمية في العمل، وفي الأخير نجد نسبة ضئيلة من المبحوثات 1.53% يمثلن العاملات اللاتي تلقين تكوينا مهنيا أهلهن للحصول على وظيفة بالكلية.

## الشكل رقم (3): الوضعية المهنية للعاملات المبحوثات .



نلاحظ من خلال الشكل أن العاملات دائمات في مناصب عملهن بالكلية وهذا بنسبة 64.61% في حين أن نسبة العاملات اللواتي يشغلن مناصب مؤقتة تمثل 35.38% وهذا دليل على أن العاملات يتمتعن بالاستقرار الوظيفي الكافي والذي يدفعهن لتقديم أفضل ما لديهن في مجال عملهن وكذا مساهمتهم في تطوير قدراتهن وتوظيفها للإبداع والتطوير في العمل .

## الشكل رقم (4): يبين الحالة العائلية للمبحوثات.

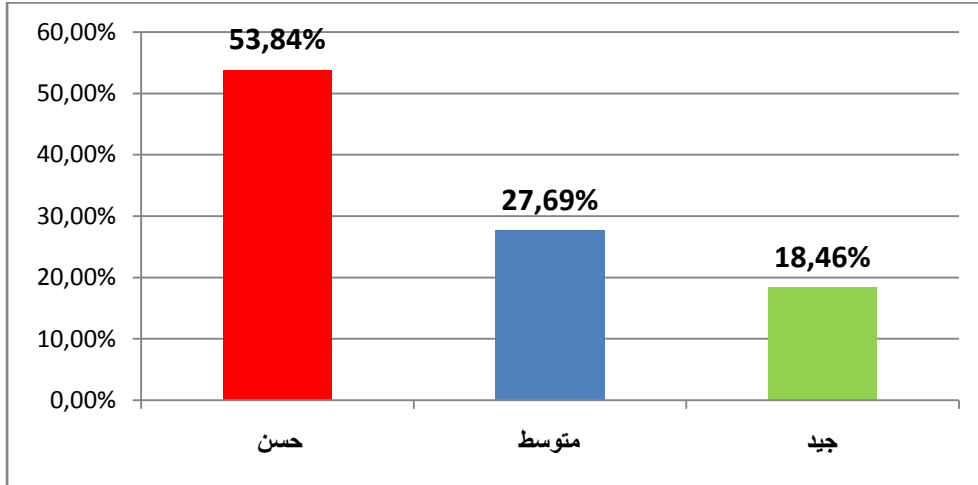


يظهر من الشكل أعلاه أن العاملات المبحوثات معظمهن عازبات حيث قدرت نسبتهن بـ 73.84% في حين أن نسبة العاملات المتزوجات قدرت بـ 26.15% فقط، وعدم وجود مطلقات أو أرامل بالعينة المختارة، وهذا يعني ان معظم العاملات لا يتحملن أعباء كثيرة خصوصا تلك الناتجة عن تعدد ادوار المرأة كدورها كأم تتحمل جزء كبير إن لم نقل الكل من مسؤولية تربية

الأولاد وكذلك دورها كزوجة وربة بيت وهذا سيجعلهن أكثر تركيزاً على عملهن والبحث عن تطوير أنفسهن والسعي للوصول إلى مناصب أعلى خصوصاً وان معظمهن يمتلكن مؤهل علمي كافي.

وهذه الأخيرة تعود عليها إلى كثرة المسؤوليات والأعباء المنزلية وأيضاً عدم تفهم أو رضى الزوج في عملها كما كان منذ القدم حيث ينحصر في نظر الرجل دور المرأة في البيت فقط ، أما بالنسبة للعازبات التي تمثل أغلبية عينة الدراسة كانت ذات مستوى تعليمي عالي مما يجعلهن راغبات في العمل وعلى مواصلة دراستهن العليا فاليوم نرى أن البعض من الذكور عند إقبالهم للزواج يشترط إرتباط بالنساء غير العاملات أم الفئة النسوية وأغلبهن يختزن العمل والزواج معا ، فإذا تأخر الزواج يلجأن الى العمل وهذا ما يدفع إلى العمل الخارجي وبالتالي ارتفعت نسبتهم عن المتزوجات في ميدان العمل .

### الشكل رقم (05): يبين المستوى المعيشي للمبحوثات



نلاحظ من خلال الشكل أن أعلى نسبة للمستوى المعيشي قدرت بـ 53.84% لتليها المتوسط بنسبة 27.69% ثم المستوى الجيد بنسبة 18.46% ويعود هذا على أن أغلب المبحوثات ذات مستوى معيشي حسن مما يؤدي بهن إلى الإستقرار أما بالنسبة للمتوسط فهي أقل من الحسن مما يدفعهن إلى الخروج للعمل بسبب الحاجة المادية أجبرتهن على ذلك أما بالنسبة للمستوى المعيشي الجيد للمبحوثات فهي أقل نسبة وذلك راجع إلى تحقيق ذاتهن ومكانتهن في المجتمع وتكوين علاقات إجتماعية. وصنف العينة حسب طبيعة العمل.

**خلاصة الفصل:**

إعتمدنا في هذا الفصل على خطوات أساسية وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدناها في دراستنا هذه وحيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الأجيال، كما استخدمنا مجموعة من التقنيات والأساليب منها الملاحظة والمقابلة والاستمارة وهذا الاكتشاف وفهم الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة .

كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمنية والمكانية والبشري وأخيرا قمنا بتحديد العينة ونوعها، وإتمام لخطوات البحث العلمي يوضح الفصل القادم الجانب الميداني للدراسة.

# الفصل الثالث

## عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات

- 1- عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الأول.
- 2- عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الثاني.
- 3- عرض وتحليل البيانات التساؤل الجزئي الثالث.

ثانياً مناقشة نتائج الدراسة

ثالثاً النتيجة العامة.



**تمهيد:**

في الفصول السابق تناولنا مختلف الجوانب المنهجية والنظرية وسوف نتعرض في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية، وتكون فيها عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من مراحل الأساسية التي يعتمد عليها الباحث الاجتماعي، فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من أفراد العينة المدروسة.

ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض ومناقشة البيانات الميدانية التي جمعت بواسطة الاستمارة، معتمدين في ذلك على العرض الجدولي البسيط والمركب والقيام بالعمليات الإحصائية الأساسية من تكرارات ونسب مئوية. كما نهدف من خلال هذا الفصل إلى عرض الدراسة التي توصلنا عليها وصولاً إلى النتيجة العامة.

**أولاً: عرض وتحليل البيانات:****1- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول (المعوقات التي تحول دون الداء الجيد للمرأة**

(العاملة)

**الجدول رقم (01): دوافع خروج المرأة لعالم الشغل .**

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية (%)
الحاجة المادية	24	36.92
سد أوقات الفراغ	08	12.30
تكوين علاقات اجتماعية	6	9.23
تحقيق الذات	47	72.30
المجموع	* 85	100

\* (تمثل عدد الإجابات ولا تمثل عدد أفراد العينة).

نلاحظ من الجدول رقم (01): أن أعلى نسبة كانت الإجابة على تحقيق الذات حيث قدرت ب 72.30% وتليها

الحاجة المادية بنسبة 36.92% مروراً بسد أوقات الفراغ ب 12.30% وأخيراً تكوين علاقات اجتماعية بنسبة 9.23% وهنا

نلاحظ أن أغلبية العائلات التي أجبن بتحقيق ذاتهن ترى أن محصولهن على الدرجات العلمي والعملية المرتفعة تستطيع تأكيد

ذواتهن أما اللواتي كان الدافع لخروج للعمل هو الحاجة المادية ذلك نظر لزيادة الكلفة المعيشية وأن للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للأسرة إذن تزايد أعباء المعيشية وغالها وتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى ومن حين أن بعضهن أجبن على سد أوقات الفراغ بالرجوع للاستثمار تبين أنهن ذو مستوى معيشي جيد أما بالنسبة لعاملات اللواتي كان دافعهن للخروج للعمل من أجل تكوين علاقة اجتماعية وذلك من خلال محاولة اكتساب أصدقاء، فخروجهن للعمل حتم عليهن إعادة النظر في علاقاتهن سواء مع الأقارب أو مع الجيران من أجل أن تتكيف مع أوضاعهن الجديدة فبحكم عملهن أصبحن تربطهن علاقات متعددة مكنتهن من معرفة أكثر بالحياة.

❖ معظم العاملات يخرجن للعمل من أجل تحقيق ذاتهن في المجتمع.

### الجدول رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب حصول المرأة على العمل .

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية(%)
إجراء مسابقة	39	60
تكوين المهني	8	12.30
اعتبارات اجتماعية	11	16.92
أخرى تذكر (إدماج)	7	10.76
المجموع	65	100

من خلال جدول رقم (02): والقراءات الإحصائية تمثلت أعلى نسبة في إجراء مسابقة قدرت ب 60% لتليها اعتبارات اجتماعية بنسبة 16.92% ثم تكوين مهني الذي قدر نسبته ب12.30% وأخيرا أخرى تذكر (إدماج) بنسبة 10.76% وهذا راجع إلى أن أعلى نسبة إجراء مسابقة أن منصب العمل يتوافق مع المؤهل العلمي وأن قوانين التوظيف تساوي بين المرأة والرجل في الجزائر أما الاعتبارات الاجتماعية حسب الحالة العائلية للعاملة إذا كانت متزوجة وبالأخص ذات عدد أولاد كبير مع سوء مستواها المعيشي في حين المجيبات بتكوين مهني لأنه يركز في تعليمه على جانب الميادني لتكوين عماله مما أهلهن لهذه الوظيفة، وذكرن الأخريات عن طريق الإدماج وذلك بوضع ملفاتهن في مؤسسات التشغيل إلى أن ي تم الاتصال بهن .

❖ يتم توظيف العاملات عن طريق إجراء مسابقة.

الجدول رقم(03): مدى توافق عمل المبحوثات على مؤهلهم العلمي.

			النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
			63.07	41	نعم
النسب المئوية %	التكرار	البدائل			
79.16	19	عدم توافق العمل مع مؤهل العلمي	36.92	24	لا
20.83	05	مؤقتة			
100	24		100	65	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (03): والقراءة الإحصائية أن نسبة الكبيرة من العاملات اللواتي يتوافقون عملهن مع مؤهلاتهن

العلمية تقدر ب 63.07% أما المحييات على لا تقدر نسبتها ب 36.92% بنسبة ضئيلة من الأخرى حيث اختفت آرائهن ومنهن من أرجعن السبب في عدم التوافق هي الشهادة المتحصلن عليها لا تنطبق مع المنصب ومنهن صرحت برأيها بأنها غير مؤهلة للوظيفة أي لأنها لا تملك خبرة أو كفاءة من ناحية عملها وهذا راجع إلى مستواها العلمي والثقافي التي وصلت إليه أو تحصلت عليه وهذا يعود إلى عدم حصولها على شهادات عليا تمكنها من تناسب العمل مقارنة بمستواها الدراسي ومنهن من أرجعن السبب إلى أنهن تعلمن لمدة محددة وتنتهي مدة العقد وهذا راجع إلى أنهن مؤقتات وليست دائمات في عملهن.

❖ تعتمد المؤسسة في تشغيل المرأة على أساس مؤهلها العلمي بدرجة كبيرة وبالتالي يجب أن تكون كل عاملة في المكان

المناسب.

الجدول رقم(04): مدى الانضباط والمداومة المرأة العاملة على عملها .

النسب المتئوية (%)	التكرار	البدايل	النسب المتئوية (%)	التكرار	الاحتمالات
21.87	7	كثرة الأعباء المنزلية	41.53	27	نعم
18.75	6	رعاية الأبناء			
9.37	3	عدم تفهم العائلة			
50	16	بعد المسافة			
100	*32	المجموع			
			58.46	38	لا
			100	65	المجموع

\* (تمثل عدد الإجابات ولا تمثل عدد أفراد العينة)

نلاحظ من الجدول(04) أعلاه أن نسبة الأغلبية للمجيبات ب (لا) حيث قدرت ب 58.46% أما بالنسبة للمجيبات بنعم قدرت ب 41.53% ويعود السبب إلى طبيعة المؤسسة من ناحية العمل وذلك من خلال الصرامة والانضباط في الوقت المبرمج للعمل أو طبيعة الفرد في حد ذاته أي الطريقة النظامية في حياته أما المجيبات بنعم كان السبب في عدم الانضباط بعد المسافة حيث قدرت نسبتها ب 50% ثم تليها كثرة الأعباء المنزلية ب 21.87% في الحين رعاية الأبناء ب 18.75% وأخيرا عدم تفهم العائلة ب 9.37% ويعود هذا الاختلاف إلى تعب والإرهاق فمثلا بعد المسافة قد يؤثر على انجاز العمل بالسلب أي وصول متأخرا للعمل وبالتالي التأخر في انجازه وقد يعود ذلك إلى المسؤول وعدم اهتمامه بعماله ومواقيت انجازهم لأعمالهم وبالتالي العمليات تصبح غير مباليات بالوقت.

❖ تلتزم العاملات بالانضباط المستمر في الوقت المحدد للعمل.

الجدول رقم(05): مدى تقديم الأفضل لانجاز المهام الموكلة إليها.

			النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
			95.38	62	نعم
النسبة المئوية %	التكرارات	البدائل	4.61	3	لا
33.33	01	قلة الوسائل الحديثة			
66.66	02	كثرة الأعمال في وقت واحد			
100	03		100	65	المجموع

من خلال الجدول (05): والقراءة الإحصائية أن أعلى نسبة تمثل في نعم والمقدرة ب 95.38% والتي تمثل الأغلبية ويعود

سبب ذلك في اختراع وابتكار الآراء والأفكار وإضافة معلومات جديدة في مجال عملهم من أجل تقديم الأحسن والأفضل لوظيفتهم ومن خلال ذلك يعود عليهن بالنجاح والإنجازات المتطورة في العمل وذلك من خلال تقديم بعض المكافآت والمتمثلة في الحوافز، الترقيات، التشجيعات، من طرف المسؤول و الزملاء أيضا والعلاوات أما بالنسبة لعاملات اللواتي أجبن ب لا تقدر نسبتهن ب 04.01% وذلك يرجع إلى اختلافهن في آرائهن فمنهن من أرجعن سبب ذلك في كثرة الأعمال والمهام الموكلة لها في وقت واحد وتعود نسبتها ب 66.66% وكذلك الضغوط التي تواجهها للقيام بكل هذه الأعمال وربما يرجع سبب ذلك إلى عدم ترقيتها أو اللامبالاة ثم تليها قلة الوسائل الحديثة التي تقدر نسبتها ب 33.33% أي استخدام الطرق التقليدية وعدم توفر الأجهزة المتاحة فهذا يرجع إلى الروتين والملل وعدم تقديم الأفضل.

❖ تسعى كل إمرة لتقديم الأفضل في عملها.

## الجدول رقم (06): رغبة المبحوثات في الاستمرار في العمل.

			النسب المئوية %	التكرارات	الاحتمالات
			61.53	40	نعم
النسبة المئوية %	التكرار	البدائل	38.46	25	لا
44	11	عدم توافق عمل المرأة مع المؤهل العلمي			
48	12	مشاكل أسرية			
8	02	كثرة الأعمال			
100	25				
			100	65	المجموع

من خلال الجدول أعلاه والقراءة الإحصائية نجد أن أعلى نسبة التي تمثل الإجابة بنعم ب 61.53 وهذا راجع إلى ولائها

وانتمائها في البقاء في العمل أو يعود سبب ذلك على الظروف التي أجبرتها في الاستمرار في عملها والبقاء فيها قد تكون هذه الظروف مادية واقتصادية أو الحالة المعيشية.

أما المحبيات برفضهن في الاستمرار في الوظيفة التي تقدر ب 38.46 راجع إلى اختلافهن وتضاربهن في الآراء فمنهن من أرجعت سبب ذلك إلى عدم توافق العمل مع المؤهل العلمي أي التوجه إلى التعليم العالي أو الطموح منصب أعلى من التي كانت عليه وتمثل أعلى نسبة ب 44 ثم تليها مشاكل أسرية بنسبة 48 وهذا يعود على العائلة المحتشمة أو الملتزمة وأخيرا تأتي كثرة الأعمال التي تقدر نسبتها ب 8 مما يعود إلى الأعمال الشاقة والمهام كلها في وقت واحد .

## 2- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي ال ثاني (المعوقات التي تحول دون مشاركة في

التخطيط و اتخاذ القرارات بخصوص عملها).

الجدول رقم (07) : المشاكل التي تواجه المرأة في مكان عملها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية (%)
اتخاذ قرار بنفسك	30	42,25
الاستعانة بزملائها	22	30,98
مرؤوسيتها في العمل	19	26,76
المجموع	*71	100

\* تمثل عدد الإجابيات ولا تمثل عدد أفراد العينة).

من خلال قرأتنا للجدول نلاحظ أن الميبيات باتخاذ القرار المناسب عند وقوع مشكلة بخصوص العمل كانت نسبتهم تقدر ب42,25% أما نسبة اللواتي يرون أن الاستعانة بزملاء هو الحل الأفضل قدرت ب 30,98% وفيما يخص البديل "الرجوع للمسؤول" فكانت النسبة ضئيلة حيث قدرت ب 26,76% ويعود ذلك إلى أن العاملات يتخذن القرار المناسب لوحدهن وعدم مشاركة الآخرين ربما إلى خوفهن من العقاب عند تصرحن بوقوع مشكلة ما أو يعود ذلك إلى طبيعة المسؤولين لإحترام جهود المرأة مدعوما بكفاءتها في تحمل المسؤوليات والمشاركة المتكاملة في العمل فحين يعود سبب اللواتي يفضلن الاستعانة بالزملاء إلا أنهم يؤمن بمبدأ التعاون وذلك لصالح تطوير العمل أما بينما يخص العاملات التي أحببت بضرورة العودة إلى المرؤوسين يعود إلى أن المرؤوسين ينظرون بشكل سلبي للمرأة وذلك من خلال أنها لا يحق لها التصرف بدون المشاورة وكذا عدم اقتناعهم بأن للمرأة قدرة على التعامل ومواجهة المشكلات العملية بنفسها ويجب عليها دائما أن تستشير رئيسها في هكذا مشكلات.

❖ تمكنت المرأة من البروز في حل نوعيات خاصة من المشاكل التي تعترض سير العمل الذي تشارك فيه.

الجدول رقم (08) : المرأة العاملة و مدى اتخاذها لقرارات خاطئة بخصوص المشكلة مهنية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %	البدائل	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	19	29.23	التغاضي عن الخطأ و تقديم توجيهات	13	20
			تضخيم الامر و إتهامها بتقصير	4	6.15
			تقليل من قدراتها المهنية	1	1.53
			إتخاذ إجراءات صارمة	1	1.53
لا	46	70.76			
المجموع	65	100		19	29.23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العاملات اللواتي أجبن ب(لا) كانت نسبتهم مرتفعة جدا حتى بلغت 70,76% أما نسبة العاملات اللواتي أجبن ب(نعم) كانت ضئيلة 23.29% ومنهن من رأيت بأن المرؤوس يتغاضي عن الخطأ قدرت نسبتهم ب 20% أما فيما يخص اللواتي يصرحن بأن المرؤوس ضخم الأمر واتهمها بتقصير كانت ضئيلة 6,15% فحين العاملتين اللواتي بتقليل من قدرتها والأخرى باتخاذ العقبات الصارمة كانت نسبتهم ضعيفة جدا تكاد أن تنعدم حيث بلغت 1,53% لكلي البديلين ويعود ارتفاع نسبة المجيبات ب (لا) أي عدم اتخاذهم لقرارات خاطئة إلى طبيعة المرؤوسين بحيث قد يتميزون بصرامة المعاملة ولذلك تأخذ العاملة احتياطاتها المهنية أما اللواتي وقعن في قرار خاطئ وكان تصرف المرؤوسين بتغاضي عن الأمر يعود إلى نوع القرارات التي إليه العاملة في حد ذاتها أي بمعنى أن القرار المتخذ لم يزد من حجم المشكلة برغم من أنه لم يتوصل إلى حلها لذلك تغاضي المرؤوس عنه بل قدم التوجيهات المناسبة أما بنسبة للعاملات التي كانت ردود أفعال مرؤوسيهن باتهامهن بالتقصير وتضخم الأمر قد يعود ذلك إلى الحالة الانفعالية للمرؤوسين أثناء اتخاذ العاملات القرار الخاطئ لهكذا مشكلات أو ربما لهذا القرار زاد من تضخم المشكلات وبرجوع الاستمارة اتضح أن هؤلاء العاملات يلجأن إلى الاستعانة بالزملاء لا الرؤساء وهذا قد



يزعجهم، أما العاملات التي أجلبت بتقليل من قدرتها والأخرى التي أجابت باتخاذ إزائها عقاب اتضح من خلال العودة إلى الاستمارة أنهم يفكرون بعدم اللجوء إلى أي أحد بل التصرف واتخاذ القرار بنفسها أي عدم المشاورة مما يجعل المرؤوسين قاسين وشديد في هكذا تصرفات.

### الجدول (09): مشاركة المرأة العاملة في التخطيط والتطوير في مجال عملها.

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية(%)
الإهمال	18	27,69
الرفض	7	10,76
القبول	36	55,38
استغلال الآراء	4	6,15
المجموع	65	100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة العاملات اللواتي أجبن بقبول المؤسسة لآراء المهينة للمرأة ب 55,38% وكانت أعلى نسبة أما فيما يخص العاملات اللواتي أجبن بإهمال كانت 27,69% فحين اللواتي أجبن بالرفض كانت نسبتهن 10,76% بينما اللواتي أجبن أن المؤسسة تستغل آراء العاملة وتنسبها إلى غيرها كانت نسبتهن قليلة تكاد أن تنعدم وقدرت ب 6,15% ويتضح من خلال هذا التفاوت في النسب إلى أن المؤسسة تعمل على رفع السياسات التي من شأنها أن تؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في قوة العمل وكذا تعمل على إشراك العاملات في وضع الخطط وصياغة الأهداف أما اللواتي أجبن بالإهمال فيعود ذلك إلى تهميش دور المرأة في هكذا مشاركات مما يؤدي بها إلى عدم إتاحة الفرص للاستفادة من خبراتها أما فيما يتعلق برفض آراء المرأة فقد يكون السبب باعتبار أن النساء الكثير ما تفكر بالعواطف عكس الرجل الذي يغلب عليه الجانب العقلي فحين يرجع سبب إجابة بعض العاملات باستغلال آرائهن إلى نوع المرؤوسين فقد يكون المرؤوس دكتاتور لا يهتمه آراء وقرارات الآخرين وإن يدلي أحد العمال برأي يكون صالح ومناسب يأخذه ولكن بعد أن ينسبه لنفسه.

❖ تمنح المؤسسة نوع من المشاركة للعاملات في إبداء أيهن بمسائل تتعلق بالتخطيط داخل مجال العمل.

## 3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث (المعوقات التي تحول دون بلوغ المرأة

العاملة للمواقع الوظيفية العليا)

الجدول رقم (10): مدى حصول العاملة على ترقية وظيفية.

		النسبة	التكرار	الاحتمالات	
		12.30	8	نعم	
النسبة المئوية %	التكرار	البدائل			
17.54	10	أنهـل غير مؤهـلة	87.67	57	لا
26.31	15	كونك إمراة			
56.14	32	أخرى تذكر (المناصب غير دائمة)			
100	57		100	65	المجموع

من خلال الجدول رقم (10): كانت الإجابة (بنعم) بنسبة 12,30% خلافا على نسبة الجيبات ب(لا) التي قدرت ب

87,67% ويمكن تحليل هذا إلى أن العاملات الحاصلات على ترقية وظيفية يرجع ذلك لأقدمية العمال والخبرة المهنية داخل

المؤسسة مما استلزم ترقيتهن لكن تمثل هذه النسبة ضئيلة مقارنة بعدد العاملات داخل الكلية ، أما الغير عاملات على ترقية وظيفية

يرجع إلى أسباب أدلت بها بعض العاملات حيث أعادت أخريات إلى المؤهل العلمي له دور في ترقية المرأة والأخريات أجن أن

للجنس دور في الترقية حيث تمثل الجنس الآخر الأغلبية في فرص الترقية كذلك لبعض الجيبات التي ذكرت أسباب أخرى ذلك أن

نسبة الأغلبية أن منصبهن غير دائم وبهذا لم يفن المدة القانونية للترقية أما النسبة الأقلية أجن أن الترقية تتم فيما بين العمال

المرؤوسين.

❖ تمثل نسبة الترقية في الكلية لدى الجنس الأنثوي ضئيلة جدا.

الجدول رقم (11): مدى منح المؤسسة فرص بين الجنسين في التربصات والبرامج التدريبية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	49	75,38
لا	16	24,61
المجموع	65	100

من خلال الجدول أعلاه كانت نسبة المجيبات ب(نعم) 75,38% في حين أن نسبة المجيبات ب(لا) قدرت

ب24,61% وذلك يعود إلى أن الفرص الممنوحة للعاملات التي أجبن ب(نعم) إلى المساواة بين الجنسين ذلك أن المؤسسة

تسعى إلى رفع أداء العاملين من خلال هكذا أساليب من أجل تحسين مستوى عمالهم العلمي والمهني وإثبات مكانة المرأة ضمن

المؤسسات الأخرى،وهنا نلاحظ أنه لا يوجد تميز في هذه الكلية بين الجنسين بينما المجيبات ب(لا) تمثل نسبة ضئيلة وهذا راجع

إلى أن المؤسسة تؤهل أو تفيده في منح الفرص لفئات ذات مؤهل عالي أو تتمتع الفرص لفئات معينة في المستويات التنظيمية.

الجدول رقم (12):مدى قدرة المرأة على تولي مناصب عليا داخل المجتمع.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	60	92,30
لا	5	7,69
المجموع	65	100

من خلال الجدول رقم ( 12 ):والقراءة الإحصائية نجد أن نسبة المجيبات ب(نعم) 92,30% في حين أن نسبة

المجيبات ب(لا) قدرت ب7,69% ومن خلال ما سبق يمكن تحليل الإجابات ب(نعم) إلى الأغلبية تقول أن للمرأة قدرة في بدل

جهد والمثابرة وتقديم الأفضل كذلك قدرة لتحمل المسؤولية في حالة اتخاذ القرارات بالإضافة إلى ذكائها في تسيير أعمالها في هكذا

مناصب بإمكانيتها الفكرية والمهنية وكذلك بتصدي لعراقل الاجتماعية والإدارية البيروقراطية وأن الواقع المعاش يوازي بين المؤهلات

العلمية التي بينها وبين الجنس الآخر وأن للمرأة القدرة على تولي هذه المناصب أحسن وأفضل منه بالرغم من شخصيتها العاطفية

إلا أنها تستعمل الصرامة في التعامل أثناء مهامها،ونلاحظ في مجتمعنا الجزائري أن عدة نساء عاملات يشغلن مناصب قيادية عليا

ولهن القدرة على تسييرها وهن ناجحات في تواصلهم المهني والاجتماعي وإثبات مكانتهن في المجتمع ذلك أن المرأة هي نصف المجتمع وقدوة له، أما المميزات ب(لا) تمثل نسبة ضئيلة جدا وهذا راجع حسب رأيهن أن للمرأة المتزوجة ارتباطات أسرية في العناية بزوجها وتربية أبنائها مما يعرقل هكذا مناصب لأدائها لأدوارها العائلية مما يولد لديها صراع للأدوار فتنظيم الوقت له دور في تسيير الأمور المهنية والبيئية.

❖ إن للمرأة القدرة على تولي مناصب قيادية عليا بقدرتها الفكرية والمهنية.

#### 4- تحليل البيانات المتعلقة بالسؤالين المفتوحين بالمحور المتعلق بالاقترحات عامة:

من خلال قراءتنا الإحصائية لاستمارة الاستبيان الذي يبين العراقيل والمشكلات التي تواجه المرأة في مكان عملها أعطت المبحوثات مجموعة من المشكلات المتنوعة التي تواجهها المرأة العاملة الجزائرية فنسبة 53,84% منهم والتي تمثل الأغلبية رأين بأن هذه المشكلات تعود إلى طبيعة عمل المؤسسة وذلك من خلال النظرة السلبية للعاملة واحتقارها وعلى أنها عنصر غير فعال وعدم تقبلها في العمل كونها تشكل خطر على الرجل وتحدد استقراره و استضعافها وتهميشها من طرف المسؤولين حيث أن النسبة المتبقية (46.16%) ترجع هذه المشكلات إلى الأسرة تتمثل في كثرة الأعباء المنزلية، رعاية الزوج وتربية الأبناء وهذا يعود سلبا من خلال عدم الانضباط والمداومة المستمرة في العمل وبعض الحالات الاستثنائية المتمثلة في المرض، فترات الأمومة، الحيض، مما يؤدي بها إلى الغياب عن العمل وبالتالي تراكم الوظائف عليها وكذا من المشكلات عدم رض الزوج، الأب والأخ عن عملها بالإضافة إلى عادات والتقاليد المجتمع الحالي<sup>1</sup>.

#### ثانيا: نتائج الدراسة

من خلال ما تم عرضه عبر الجداول السابقة التي تحمل كل منها معلومات إحصائية وتحليلات جزئية عن أسئلة ومحاور الاستمارة<sup>1</sup> ومن خلال ما أسفرت عليه المقابلات التي تم إجرائها، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج التي سيتم مناقشتها بالرجوع إلى معطيات تم كشفها في الواقع بالإضافة إلى الأطر النظرية التي بنيت على أرضها هذه الدراسة من أجل الإجابة على مجموعة التساؤلات التي تم طرحها في إشكالية البحث.

<sup>1</sup> - أنظر استمارة استبيان الملحق رقم 01

## 1) مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:

لقد بينت الدراسة حسب رأي 72,30% أن الدافع الذي أدى المرأة للخروج إلى العمل هو تحقيق الذات للعاملية مما يعود إلى الرغبة في الاستمتاع في العمل والرغبة في صحة الآخرين لكي تبرز مكانتها داخل المجتمع مما تؤدي إلى فرض نفسها في المجتمع وتحقق رغبتها مما تعرف حقوقها وواجباتها وتغير النظرة السلبية للمجتمع كي تؤكد على دورها كمرأة غير مهمشة ومكانها ليس في البيت فقط وإنما لها عدة أدوار في المجتمع مما أدى إلى خروجها إلى ميدان العمل فقد تصل إلى أعلى المناصب إذا كانت هي ترغب في ذلك وهذا راجع إلى تأكيد ذاتها والمكانة داخل المجتمع والدور الفعال الذي تقوم به.

حيث أكدت نسبة 60% منهن حلى حصولهن على مناصب عملهن بعد المشاركة بمسابقات التوظيف وان هذا الاخير اخذ بعين الاعتبار مؤهلاتهن العلمية لاغير وذلك لخرجي الجامعات لأن لهم الأولوية في الوظيفة بنسبة كبيرة فقامت المؤسسات بعملية التوظيف العمومي وذلك لاستقطاب العاملات ذوي الكفاءات والخبرات العلمية والمهنية ذات مستوى عالي.

كم توصلت الدراسة إلى نسبة 60,07% بأن توافق عمل المرأة مع مؤهلاتها العلمية حيث نفسر ذلك بنسبة التعليم بين الإناث و الذكور مما نجد أن الأغلبية ترتبط بالعنصر النسوي وهي عن طريق الارتفاع والتقدم السريع كما هو واقع معاش مما يحول ذلك إلى طموحات وإسرار البنات على التعليم أكثر من الذكور ومن جهة أخرى نجد توافق العمل يكون إلا بضرورة مؤهل علمي ومستوى عالي (أي جامعي) ونجد أن أي مؤسسة عندما تقوم بتوظيف أول تساؤل أو طلب هو المؤهل العلمي لكي توازن أو تقارن طبيعة العمل مع المؤهل.

أظهرت الدراسة أن صعوبة الانضباط والمداومة في العمل كانت بنسبة أعلى حيث قدرت ب 58,46% ونفسر ذلك أن المرأة المتزوجة وبحكم ظروفها الخاصة والمتمثلة في تكرار الغياب الذي يؤثر عليها بصورة دائمة أو متقطعة ويتمثل الغياب في انقطاع عن العمل و الذي يحدث بصورة غير متوقعة وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء الغير متزوجات ويتضح أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجها وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة ومكوئنها في البيت ،قيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية مما تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا وحاجز أمام انتظام المرأة وحضورها للعمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -إحسان محمد الحسن، علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008، ص87-88.

قدرت نسبة أعلى ب 95,38% للعاملات اللواتي يقدمن الأفضل من أجل إنجاز المهام المؤكدة لمن وذلك من خلال إبراز المكانة والقدرة والمهارة التي تمتلكها العاملة مما يعود عليها بالنتائج الإيجابية والمترتبة عنها من حوافز مادية ومعنوية فهي تقوم بالأفضل من أجل البقاء والاستمرار في العمل وتعمل على تقديم الواجب المقدم لها.

لقد بينت الدراسة على مدى استمرار المرأة في مجال عملها بنسبة أعلى والمقدرة ب 61,53% على إرضائهن وموافقتهن في مجال عملهن ونفسر ذلك بالولاء والانتماء لديهن في وظيفتهن وذلك يعود إلى عدم وقوعهن في مشاكل والشكاوي سواء كانت مع المسؤول أو الزملاء فيؤدي إلى إرتياحهن في مناصبهم واطمئنانهم من جهة و من جهة أخرى إلى الظروف العائلية ذات مستوى معيشي ضعيف فهن مجبرن على الاستمرار والبقاء في العمل .

من خلال ما سبق يمكن القول أن المؤهل العلمي للعاملات له دور في تحقيق ذواتهن في المجتمع و تقديم الأفضل للمهام المؤكدة لمن مما يؤدي إلى رغبتهن في استمرار في العمل, إذن نستخلص لا وجود لعراقيل وعليه أسفرت النتائج المتعلقة بالعينة المختارة عن عدم وجود معوقات تحول دون الأداء الجيد لمهامهم .وعليه تمت الاجابة على التساؤل الفرعي الأول.

## (2) تفسير ومناقشة التساؤل الجزئي الثاني:

لقد بينت الدراسة أن العاملات اللواتي يتصرفن بأنفسهن عند وقوع مشكلة مهنية حيث بلغت نسبتهن ب 52,25% ويرجع ذلك إلى منح العاملات فرص المشاركة المتكاملة في العمل أي أن المرأة تتحمل مسؤوليتها المهنية كاملة وكذا أن قدرتها على حلها في الوقت المناسب لصالح تطوير العمل ومواكبة المستجدات الدراية بالمشكلات المحتملة قبل وقوعها ميزة ضرورية لعملها الناجح.<sup>1</sup>

أما فيما يخص كيفية تعامل المؤسسة مع القرار الخاطئ المتخذ من طرف العاملة فنجد أن المؤسسة تتساهل مع العاملات عند وقوعهن في الخطأ وذلك بالتغاضي عنه وتقديم توجيهات مناسبة وذلك يعود إلى طبيعة الرؤساء وإيمانهم بأن كل إنسان خطاء أما العاملات اللواتي أجرين بعدم وقوعهن في مشكلات مهنية كانت نسبتهن مرتفعة حيث بلغت 70,76% وهذا يرجع إلى الصرامة في إنجاز الأعمال.

<sup>1</sup> -عبلة محمود أبو عبلة: المرأة العربية العاملة المعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، القاهرة، 2004، ص39.

أظهرت الدراسة أن كيفية تعامل المؤسسة مع آراء العاملة ومشاركتها في التخطيط داخل مجال العمل تأخذ بعين الاعتبار آراء ومقترحات الجنس النسوي وهذا راجع إلى المستوى الثقافي والتحضر للرؤساء واحترامهم للقدرة المهنية للعاملة .

وبالقدر المتاح للمرأة العاملة لأن تكون مشاركة في صنع القرارات وتحديداتها فهي مطالبة ببذل جهود خاصة على هذا الصعيد لأن عناصر إدارة العمل في أي موقع أو مجال هي حلقات مترابطة وشديدة الاتصال مع بعضها البعض بدأ من تحديد السياسات ومرورا بالتخطيط ووضع البرامج الكفيلة بتنفيذها وانتهاءها بمراجعتها وتقييمها<sup>1</sup>.

من خلال ما سبق يمكن القول أن المؤسسة تمنح للمرأة مجال في التخطيط والتطوير و تستدل بأراءها من خلال إتخاذها للقرارات المهنية, و بهذا قد تم الإجابة عن التساؤل الفرعي الثاني .

### (3) تفسير ومناقشة التساؤل الجزئي الثالث:

لقد وضحت الدراسة أن نسبة أعلى من العاملات اللواتي لم يحصلن على ترقية وظيفية قدرت ب 87,67% وهذا راجع إلى طبيعة العمل والمدة الزمنية التي تتواجد فيها العاملة في المؤسسة بالإضافة إلى قلة الخبرة.

أن المؤسسة تستخدم أساليب التربصات والبرامج التدريبية بين الجنسين بفرص متساوية والتي قدرت بنسبة 75,38% يعود ذلك إلى الرفع من قدرات وأداء العاملين داخل المؤسسة وإلى قانون التوظيف الذي ساوى بين الرجل والمرأة وكذلك تعتمد هكذا برامج لتحقيق أهدافها وخصوصاً أنهم سيقومون على تنميتها ومما يتطلب استيعاب آليات وتوفير أكبر قدر من عناصر وأساليب نجاحها.

إن للمرأة القدرة على تولي مناصب عليا في المجتمع و ذلك من خلال النسبة 92,30% وهذا راجع إلى انشغالها في الأعمال المهمة والخدمية والإدارية والفنية وأنها أثبتت إمكانياتها ومواهبها وقدرتها الفكرية والمهنية في الإبداع والابتكار في بناء وتطوير المجتمع حيث أصبحت تحتل منزلة اجتماعية مرموقة مما يشجعها على المشاركة الفعالة في تفعيل وتنمية المجتمع نحو الأحسن والأفضل وتحقيق الرفاهية له سواء كانت هذه العاملة عزباء أو متزوجة.

حيث أخذ المجتمع يحترمها ويثمن جهودها ويحقق لها المكاسب والإنجازات ، كما بدأ الرجل يعترف بدورها الكامل ويفتخر بها ويعتبرها مساعده في تحمل الأعباء والمسؤوليات الأسرية والمهنية سواء كان هذا الرجل أب أو أخ أو زوج ، هذه المواقف التي تدعم

<sup>1</sup> -عبلة محمود أبو عبلة: مرجع سابق، ص38.

منزلتها المتغيرة في المجتمع وتقف بها وتعترف بالمكانة المتميزة التي تحتلها والتي تطمح إلى زيادة مشاركتها في بناء المجتمع وتحقيق طموحاته القريبة والبعيدة.

من خلال ما سبق نستخلص أن سياسة المؤسسة تمنح فرص للمرأة في برامج تدريبية و البعثات الخارجية وأنها لها القدرة على تولي مواقع وظيفية عليا وبهذا يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث.



**نتيجة عامة:**

من خلال إجابتنا على التساؤلات الفرعية بينت الدراسة الميدانية أنه لا وجود لمعوقات وظيفية وذلك راجع للعينة الدراسة المختارة و عالية تم الإجابة على التساؤل الرئيسي .

**نقاش :**

أظهرت الإجابة على تساؤلات المطروحة في إشكالية الدراسة أن لا توجد هناك معوقات وظيفية لدى المرأة العاملة وهذا وفق للعينة المختارة بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و العلوم التسيير غير أن الواقع المعاش و مختلف الدراسات الاحصائيات السنوية و التقارير كل هذه تشير إلى وجود عدة مشكلات أو معوقات وظيفية للمرأة في مكان عملها حيث تتمثل هذه المشاكل في التمييز بين الجنسين في مكان العمل و التحرشات الجنسية التي قد تتعرض لها العاملة , الضغوط المهنية مما يؤثر على الجانب النفسي للمرأة , بالإضافة إلى تهميش الدور التي تؤديه داخل عملها .

وقد أكدت المبحوثات على ذلك من خلال الإجابة على المقترحات العامة التي بلغت نسبتها ب 53.43 % يبرز بعض المشكلات المهنية منها سوء المعاملة الإدارية للمرأة و كذا تضارب بين مؤهلها العلمي و الوظيفة التي تشغلها , بالإضافة إلى العادات و التقاليد السائدة في المجتمع كما وضحت مجموعة من الحلول المناسبة تمثلت في وضع لجنة لتثبيت كل على حساب شهادته في مكانه المناسب و إعطاء المرأة قيمتها الحقيقية وعدم إستغلال ضعفها و التنازل عن المعتقدات و العادات القديمة و التقليل من الحجم الساعي لعمل المرأة. وهذا دليل على أن العينة المختارة غير مناسبة وذلك من خلال التخوف و التحفظ على أسرار المهنة وقد يرجع إلى مكان إجراء الدراسة وهذا يعود إلى تقارب الكليات والتخوف من الرؤوسين هذا من جانب ومن جانب آخر قد يعود إلى طبيعة المؤسسة كونها تراعي المساواة بين المرأة والرجل والسياسة التي تتخذها في مراعاة الظروف الإجتماعية والإنسانية للمرأة وحققها في التربصات و البرامج التدريبية وإتخاذ القرارات المهنية.

وقد يكون من الممكن عند إجراء نفس الدراسة على عينة من العاملات بمؤسسة أخرى كالمؤسسات خدماتية أو

الاستشفائية كما كان مقدر مسبقا و حالات الصعوبات دون تحقيق ذلك لإختلفت النتائج المتوصل إليها.

الخاتمة

ينتهي كل بحث علمي بمجموعة من النتائج والحقائق التي يصل إليها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي

المناسبة لموضع دراسته، وقد حاولنا جاهدين في دراستنا هذه للوصول إلى نتائج علمية وموضوعية ومنطقية تتناسب مع الواقع وتعطي صورة حقيقية لظاهرة عمل المرأة، ذلك أنه لم يعد خروجها مشكلا في حد ذاته وإنما المشكل الآثار المترتبة عن هذا الخروج حيث كانت المرأة ترأس وظيفة فطرية المتمثلة في تربية الأطفال وقيام بشؤون منزلها وزوجها وعائلتها لكن مع التغيرات التي طرأت على العديد من الأبنية الاجتماعية حصل نوع من التغير في أدوارها فتعلمها وحصولها على شهادات عليا وظهور العولمة وتأثيراتها والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عوامل جملت من خروج المرأة للعمل ضرورة من ضرورات الحياة وهو الحال في المجتمع الجزائري فقد أحرزت المرأة من خلال جهودها ورغباتها لتحقيق طموحاتها للنجاح وحصولها على مكانة وتحقيق ذاتها، فالمرأة الناجحة هي التي بإمكانها القيام بأدوارها الأسرية والوظيفية على أكمل وجه بتغلبها على الصعوبات التي تواجهها جراء تعدد أدوارها، فهي حتى الآن تستوعب المعوقات وتتجاوزها وتتكيف في بعض الأحيان معها لتستمر عجلة الحياة.

وعليه نقدم مجموعة من الاقتراحات وتوصيات لتفادي هذه المشاكل هي:

- 1 - يتطلب من المؤسسات والثقافية والتربوية ومن إدارة العمل المسؤولين رفع المستويات الثقافية والمهارات التقنية وتطوير الخبرات العملية للنساء العاملات لرفع إنتاجيتهن.
- 2 - على المرأة ألا تنقطع عن العمل ولا تتغيب عنه مهما تكن الأسباب لان انقطاعها وتغييبها عن العمل يضر الإنتاجية والخدمية التي يريدها المجتمع منها.
- 3 - على المرأة أن تتحمل مسؤولياتها المهنية الكاملة وتقدر العمل الذي تزاوله وتعي حاجة المجتمع الماسة بجهودها واحترام الإدارة والمسؤولين والتعاون معهم.
- 4 - على الإدارة والمسؤولين احترام المرأة العاملة وتمكين جهودها الخلاقة وعدم استغلالها وتقدير ظروفها ومسؤوليتها الوظيفية والأسرية ومنحها الحوافز المادية والمعنوية..
- 5 - ضرورة قيام الزوج والأقارب وأبناء المجتمع المحلي بتغيير أفكارهم وقيمهم ومواقفهم إزاء عمل المرأة واحترامه وتقديره مع تشجيع المرأة على ممارسة المهنة التي تتلاءم مع إمكاناتها.

6 - ينبغي على المجتمع تغيير مواقفه إزاء منزلة المرأة في المجتمع ومساواتها مع الرجل في الواجبات والحقوق والسماح لها بالدخول إلى كافة الأعمال الإنتاجية والخدمية، ذلك أن التغيير مثل هذه المواقف سيؤدي دور كبير في تفجير طاقات المرأة لخدمة أهداف المجتمع.

# قائمة المراجع

الكتب:

- 1 - إحصان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دار وائل، ط1، الأردن، 2008.
- 2 - الأسدي سعيد جاسم: أخلاقية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والتربوية والاجتماعية ، مؤسسة ورايات الثقافية ، دون طبعة ، البصرة، 2008.
- 3 - الحسن السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط4، مصر 1983.
- 4 - حسن المنسي: منهج البحث التربوي، دار كندري، ط1، الأردن، 1899.
- 5 - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث والعلوم الاجتماعية، دارى هومة، ط1، دون بلد نشر، 2002.
- 6 - رشيد زرواتي: منهجية العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية و تدريبيه) ، دار الكتاب الحديث، ط 2، دون بلد نشر، 2004.
- 7 - زيدان عبد القاضي: قواعد البحث الاجتماعي، الهيئة العامة للكتاب، ط2، القاهرة، 1984.
- 8 - عبد الباسط محمد الحسن: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، ط2، مصر، 1977.
- 9 - عبد الرحمان بن عبد الله الواصل: البحث العلمي، وزارة المعارف ، دون طبعة، السعودية، 1999.
- 10 - عبلة محمود أبو عبلة: المرأة العربية العاملة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دون طبعة ، مصر، 2004.
- 11 - كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، دون طبعة ، بيروت، 1989.
- 12 - ليلى صباغ: المرأة في التاريخ العربي، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دون طبعة ، دمشق، 1970.
- 13 - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، دار وائل، ط2، الأردن، 1999.
- 14 - محمد علي محمد: علم اجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، 1981.
- 15 - محمد علي محمد: تاريخ علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، دون سنة نشر.

القواميس:

- 1 - إسماعيل عبد الفتاح: المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية، دون طبعة ، دون بلد نشر، 2005.
- 2 - جرحس ميشال: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، دون سنة نشر.

3 - جوردت مرشال: موسوعة علم الاجتماع ، ترجمة محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة ، دون طبعة ، القاهرة، 2000.

4 - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: دليل الطالب ، الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه، مصلحة الإعلام والتوجيه. المرسوم الجامعي، 2011، 2012.

5 - علي بن هادية وآخرون: القاموس الجديد للطالب، الشركة الوطنية، الجزائر، 1991.

### المذكرات:

1 - خديجة قوارح، خضرة إسماعيلي: عمل المرأة وتأثيره على الاستقرار الأسري (دراسة ميدانية على عينة من نساء

العاملات) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013.

2 - شقوى فاطمة الزهراء: الآثار المترتبة عن عمل المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية (دراسة ميدانية على عينة من مدينة

تقرت)، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص عمل وتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح 2013.

الملاحق



# ملحق رقم 01

استمارة الاستبيان



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا  
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



# المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

## استمارة بحث

تحت اشراف الأستاذة

ثلايحية نورة

من إعداد الطالبات:

السايس مروة

زينات نور الهدى

خيشة كنزة

ملاحظة : هذه المعلومات لا تستخدم الا لغرض البحث العلمي

السنة الجامعية 2013/2014

ضعي علامة (X) أمام العبارة المناسبة :

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1 -السن

2 -المؤهل العلمي: متوسط  ثانوي  جامعي

..... أخرى أذكرها

3 -طبيعة العمل: مؤقتة  دائمة.

4 -الحالة المدنية: عزباء  متزوجة  مطلقة  أرملة

5 -مستوى المعيشي: متوسط  حسن  جيد

المحور الثاني: المعوقات التي تحول دون الأداء الجيد للمرأة العاملة:.

6 -ما الذي يدفعك للعمل؟

- الحاجة المادية
- سد أوقات الفراغ
- تكوين علاقات اجتماعية
- تحقيق الذات.

7 -كيف حصلتي على هذا العمل؟ عن طريق:

- إجراء مسابقة
- تكوين مهني
- اعتبارات اجتماعية

..... أخرى أذكرها

8 -هل يتوافق عملك مع مؤهلاتك العلمية؟

نعم  لا

..... في حالة الإجابة ب لا لماذا

9 -هل تجدين صعوبة في الانضباط والمداومة المستمرة على عملك؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم؟ هل يعود ذلك إلى:

- كثرة الأعباء المنزلية
- رعاية الأبناء
- عدم تفهم عائلتك لطبيعة عملك
- بعد المسافة.

في جميع الحالات كيف يؤثر ذلك على أدائك لمهامك؟ .....

10 - هل تقدمين الأفضل من أجل إنجاز المهام الموكلة إليك؟

- نعم  لا

في حالة الإجابة ب لا ما هي المعوقات التي تحول دون ذلك؟ .....

11 - هل تودين الاستمرار في مجال عملك؟

- نعم  لا

المحور الثالث: المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في التخطيط واتخاذ القرارات بخصوص عملها.

12 - إذا صادفتك مشكلة ما بخصوص عملك هل تلجئين إلى:

- اتخاذك للقرار المناسب.
- الاستعانة بزملائك
- مرؤوسيك في العمل

13 - هل سبق وان اتخذت قرار خاطئا بخصوص مشكلة مهنية ما؟

- نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم، كيف قابل مرؤوسك ذلك؟

- تغاضي عن الخطأ وقدم لك التوجيه المناسبة
- ضخم الأمل واتهمك بالتقصير
- قلل من قدرتك المهنية ووجه لك ألفاظ قاسية
- اتخذ إزاءك إجراءات عقابية صارمة

14 - كيف تتعامل مؤسستك مع آرائك ومشاركتك في التخطيط والتطوير في مجال عملك؟

- الإهمال  
 -الرفض  
 -القبول  
 -تستغلها وتنسبها إلى الغير.

المحور الرابع: المعوقات التي تحول دون بلوغ المرأة العاملة لمواقع الوظيفية العليا:

15 - هل حصلت على ترقية وظيفية من قبل؟

- نعم  لا

في حالة الإجابة ب لا، هل يعود ذلك إلى:

- أنك غير مؤهلة  
 -لكونك امرأة

أخرى أذكرها .....

16 - هل تمنح المؤسسة فرص متساوية بين الجنسين للاستفادة من التبرصات وبرامج تدريبية في مجال عملك؟

- نعم  لا

17 - حسب رأيك هل للمرأة القدرة على تولي مناصب عليا داخل المجتمع؟

- نعم  لا

في كلا الحالتين كيف ذلك .....

المحور الخامس: اقتراحات عامة حول الموضوع:

18 - ما هي أهم المشاكل والعراقيل التي تواجه المرأة العاملة الجزائرية؟

.....  
 .....

19 - ما هي الحلول المناسبة لذلك؟

.....  
 .....

## ملحق رقم 02

دليل مقابلة

- 1 - على أي أساس يتم توظيف العاملين بمؤسستكم؟
- 2 - ما هي الأساليب التي تتبعها المؤسسة للرفع من مستوى أداء العاملة؟
- 3 - ما هي العوامل التي تؤثر على الأداء الجيد للعاملات الإداريات داخل المؤسسة؟
- 4- كيف تستجيب المؤسسة مع رغبة العاملين المؤهلات بالمشاركة في التخطيط و اتخاذ القرار؟
- 5- ما موقف الإدارة من عدم مواظبة العاملين الإداريات على الأوقات الرسمية للعمل؟

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم المعوقات الوظيفية التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل وقد تم إجراء هذه الدراسة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرياح ورقلة .

لذلك جاءت إشكالية البحث تبحث عن أهم المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة من خلال طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية وللإجابة عليها تم اعتماد منهج المسح الاجتماعي في الدراسة الميدانية وبالتحديد المسح بالعينة واستخدمت عدة أدوات (الملاحظة، المقابلة، والاستبيان) لجمع البيانات من عينة مقصودة مكونة من 65 عاملة بالإدارة بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة إضافة إلى بعض المسؤولين المباشرين لهن ، وقد استغرقت الدراسة الميدانية قرابة 2014/04/27 إلى 2014/05/24.

وقد أسفرت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها :

\* تسعى كل امرأة عاملة بإنجاز عملها على أكمل وجه .

\* تسعى المؤسسة إلى مشاركة المرأة في التخطيط واتخاذ القرارات بخصوص عملها .

\* للمرأة القدرة على تولي مواقع وظيفية عليا داخل المجتمع .

الكلمات المفتاحية: العمل، المرأة العاملة، المعوقات، المعوقات الوظيفية

Résumé de l'étude :

L'étude vise à identifier les contraintes fonctionnelles les plus importantes rencontrées par les femmes qui travaillent dans le milieu de travail a mené cette étude à la Faculté d'économie et de gestion d'entreprise à l'Université des Sciences et Cassidy Merbah de Ouargla .

Alors est venu le problème de la recherche à la recherche d' obstacles les plus importants fonctionnels pour les femmes qui travaillent en offrant une gamme de questions subsidiaire Pour répondre , il a été adopté la méthode de l'enquête sociale dans l'étude de terrain , enquête spécifiquement échantillon et utilisé plusieurs outils ( observation , entretien , questionnaire) pour recueillir des données à partir d'un échantillon destinés composé de 65 la gestion de la main-d'œuvre à la Faculté des Sciences Economiques à l'Université de Cassidy Merbah de Ouargla en plus de les diriger vers certains fonctionnaires , l'étude de terrain a duré près d' 27.04.2014 à 24.05.2014 .

L' étude a abouti à un ensemble de résultats , y compris :

\* Chaque travailleuse cherche à compléter son travail au maximum.



\* Fondation cherche à la participation des femmes dans la planification et les décisions Tak sur leur travail .

\* La capacité des femmes à payer sites plus fonctionnels au sein de la communauté .

**Mots clés:** travail , les femmes qui travaillent , des obstacles , des obstacles  
fonctionnelle