جامعة أحمد دراية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان المذكرة

المعوقات الوظيفية والاجتماعية للمرأة العاملة بالمجال الصحي

" دراسة ميدانية بالمصلحة الإستشفائية إبن سينا "

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع

تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

جعفري سوسن

عبد السلامي وداد

إشراف الأستاذ:

د.بن سيحمو محمد المهدي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2019/06/13

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور بوفارس عبدالرحمان	رئيسا	جامعة أدرار
الدكتور لعريبي أحمد	مناقشا	جامعة أدرار
الدكتور بن سيحمومحمد المهدي	مشرفا ومقررا	جامعة أدرار

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر وعرفان

أولا وقبل كل شيء نشكر اللّه الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل كما نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف بن سيحمو محمد المهدي على توجيهاته وارشاداته وجميع الأساتذة الأفاضل بقسم علم إجتماع كما نتقدم بالشكر للأستاذ مولودي على دعمه لنا طوال فترة إنجاز هاته المذكرة والعاملين في المؤسسة الإستشفائية بولاية أدرار التي إستفدنا منها كثيرا وكانت خدماتهم عماد هذا البحث وقوامه فلهم منا الشكر والتقدير ولكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل

إلى من قال فيهما ربي " وقل ربي أرحمها كما ربياني صغير "

إلى مصدر الحب والعطاء الى من فتحت عيني على بسمتها الى من عودتني

على الكلمة الطيبة إلى نور عيني و" أمي " أطال الله في عمرها

إلى ذات الرجولة المكتملة إلى من أحمل

إسمه بكل فخر وإعتزاز الى الدفىء الأبوي

" أبي العزيز"

إلى من كبرت بينهم و أتقاسم معهم الحب والأفراح، منبع العاطفة والوفاء الى إخوتي

يونس أسامة وياسين الى عمتي مريم

إلى روح خالي الذي إنتظر نجاحي وتخرجي فأخدته المنية قبلها

إلى كل أفراد عائلتي فردا فردا إلى جارتي حفظها الله لزوجها وأولادها

إلى صديقتي التي افتخرت بالعمل معها في هذه المذكرة أدامك الله

الى كل الصديقات العزيزات

الى كل من قدم يد العون من قريب ومن بعيد

الى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

سوسن

الإهداء

طويلة قائمة أحبتي يستحيل أن تغطيها بضع كلمات ابتدئها

بإهداء هذا العمل المتواضع لمن هما سر الحياة أمي أطال الله في عمرها

وأبي « رحمة الله عليه»

إلى من تقاسمني الأفراح والآسات غاليتي «أنيسة»

إلى أخوتي وأختي وإلى بنات أختي سارة– زهيرة– أسماء

والكتكوت عبد الرحمان

وإلى بنات عمي واصدقائي وصديقاتي والى أقاربي الذين كانوا ولا زالوا وسيضلون بإذن المولى أعز ما أملك يا صحبة الأمس وصحبة اليوم وصحبة الغد أحبكم في الله

ولا أنسى صديقتي العزيزة التي شاركتني في انجاز عملنا

كما لا أنسى أخوالي وخالاتي وأعمامي وعماتي وكل من الألف إلى الياء

إلى الأساتذة الكرام أكرم الله عليهم بكل حرف وبكل كلمة أنارت لنا طريق العلم صواب في كل أطواري الدراسية إلى غاية تخرجي

إلى كل من سقط من قلمي سهواً

وداد

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

الإهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة.....أ

الفصل الأول: اللإطار المنهجي للدراسة **3**

1-اشكالية البحث: 5

2- فرضيات الدراسة:..... 6

3- أسباب اختيار الموضوع : 6

4- أهمية اختيار الموضوع : 7

5- أهداف الدراسة :..... 7

6- مفاهيم الدراسة : 7

7- الدراسات السابقة : 10

الفصل الثاني: المعوقات الوظيفية..... **14**

تمهيد 16

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للوظيفة 17

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة 17

المطلب الثاني: مفاهيم ذات صلة بالوظيفة الاجتماعية..... 18

المطلب الثالث: البناء والوظيفة : 21

المبحث الثاني: الإسهامات النظرية للوظيفية 22

المطلب الأول : روبرت ميرتون وفكرة المعوقات الوظيفية..... 23

المطلب الثاني: فيليب سلزينيك وديناميكية التنظيم : 25

المطلب الثالث: تالكوت بارسونز وما قدمه للوظيفية 26

المطلب الرابع : الاتجاه النظري الإداري 28
المبحث الثالث : المعوقات الوظيفية 32
المطلب الأول : مفهوم المعوقات التنظيمية (الوظيفية) 32
المطلب الثاني : مصادر المعوقات الوظيفية: 33
المطلب الثالث : معوقات المرأة العاملة 35
المطلب الرابع : إسقاط نظريات التنظيم على المعوقات 39
خلاصة 40
الفصل الثالث: العمل..... 41
تمهيد: 43
المبحث الأول : ماهية العمل..... 44
المطلب الاول : مفهوم العمل 44
المطلب الثاني: مراحل تطور العمل : 46
المطلب الثالث : تقسيم العمل..... 49
المطلب الرابع : التشريعات القانونية للعمل 50
المبحث الثاني : عمل المرأة 53
المطلب الأول : التطور التاريخي لعمل المرأة..... 53
المطلب الثاني : انتقال المرأة من العمل التقليدي للعمل الحديث 56
المطلب الثالث : دوافع خروج المرأة للعمل..... 57
المطلب الرابع : مجالات عمل المرأة 59
المطلب الخامس : الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة..... 60
المبحث الثالث: المجال الصحي..... 63
المطلب الأول : المقصود بالمجال الصحي..... 63
المطلب الثاني : مكونات النظام الصحي 64
المطلب الثالث: الوظائف الأساسية للنظام الصحي..... 66
المطلب الرابع : دور الأخصائي الاجتماعي في المجال الصحي 67
خلاصة 69
الفصل الرابع: الإطار الميداني..... 70

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة..... 73
أولا : التعريف بالمؤسسة : 73
ثانيا: مجالات الدراسة : 73
ثالثا: المنهج وأدوات جمع البيانات..... 74
رابعا : عينة الدراسة وكيفية اختيارها 78
خامسا : الأدوات المستخدمة في تفريغ المعلومات 81
المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات الميدانية..... 81
المحور الأول: البيانات الشخصية 81
المحور الثاني : المرأة العاملة في المجال الصحي:..... 84
المحور الثالث : المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة 88
المبحث الثالث : نتائج الدراسة.....100
أولاً:مناقشة النتائج في ضوء الإجابة فرضيات الدراسة : 100
ثانياً: إستنتاج عام:.....103
ثالثاً: الاقتراحات والتوصيات : 104
قائمة المراجع.....105
الملاحق.....105

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1ج	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	83
2	يوضح الحالة العائلية لعينة الدراسة	83
3	يوضح طبيعة التوظيف لعينة الدراسة	84
4	يوضح نوع السكن حسب عينة الدراسة	84
5	يوضح قبول الوظيفة في المجتمع	85
6	يوضح مدى تقديم الأفضل لإنجاز المهام الموكلة لها	85
7	يوضح دوافع خروج المرأة للعمل	86
8	يوضح معارضة الزوج للعمل	87
9	يوضح المعرفة بقوانين وأنظمة العمل بالمستشفى	87
10	يوضح من في الأسرة كان له الدور الأوسع للدخول في المجال الصحي	88
11	يوضح التفكير في العمل في المجال الصحي	89
12	يوضح العمل في المجال يساعدك على القيام بواجباتك الأسرية	89
13	يوضح الفروق في الرواتب بين الجنسين	90
14	يوضح المعوقات التي تواجهها في العمل	90
15	يوضح صعوبات العمل	91
16	يوضح تؤثر الإلتزام الأسري للعمل على عملها	92
17	يوضح هل إرتدائك للزي الرسمي يؤثر على عملك	92
18	يوضح عمل الموظفة في المناوبات الليلية يؤثر على الإلتزامات الأسرية	93
19	يوضح العوامل التي تساعد الموظفة على عمل المنزل وعملها داخل المستشفى	93

20	يوضح أسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية	49
21	يوضح أسباب ترك الموظفة لعملها	95
22	العلاقة بين الحالة العائلية والإلتزام الأسري	95
23	يوضح نوع السكن وعلاقته بالحالة العائلية	96
24	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والمعوقات الوظيفية	97
25	يوضح العلاقة بين المعوقات الوظيفية و الإلتزامات الأسرية	98
26	يوضح صعوبات العمل وطبيعة التوظيق	99
27	يوضح علاقة الحالة العائلية و أسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات في المهن الصحية	100
28	يوضح علاقة نوع السكن والعوامل التي تساعد الموظفة على عمل المنزل وعملها داخل المستشفى	102

مقدمة

مقدمة

في ظل التطورات التي يمر بها عالم اليوم سواء كانت تطورات علمية أو سياسية، أو حتى إقتصادية أو اجتماعية، فقد بدأ دور المرأة يبرز في المجتمع، وأخذ أبعاداً جديدة من خلال إحتياج المجتمع لمشاركتها في المجالات كافة، الأمر الذي جعلها تخضع للتغيرات التي ترتبط بأدوارها الاجتماعية، وكان لهذا التغير تأثير واضح في علاقاتها بوظائفها الأسرية .

وأصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث، ظاهرة تستدعي الدراسة لمعرفة إسهامها في النشاط العام للمجتمع والاعتراف والتقدير والتشجيع بما تقدمه، وكذلك حث المرأة على العمل، وإندفاعها في مختلف الوظائف لابد أن يكون وراءه حوافز ودوافع مختلفة، كما أن له آثارا عديدة ترجع عليها و على الرجل و الأسرة جميعا.

يسهم عمل المرأة في رفع مستويات معيشة الأسرة، ويعد إحدى الركائز التنموية الأساسية في أي مجتمع، ولكن بقيت بعض المشاكل والعراقيل التي لاتزال تواجه المرأة في مكان عملها و لم تستطع التغلب على مختلف هاته المعوقات.

وفي صدد دراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه إلى محورين أساسيين تتمثل في:

المحور الأول: يتمثل في الجانب النظري للدراسة والذي يحتوي على ثلاثة فصول تتمثل في:

الفصل الأول: المتعلق بالاطار المنهجي للدراسة والذي يحتوي على الاشكالية، أسباب إختيارنا للموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، وأهم الفرضيات التي تقوم عليها الدراسة، وتليها تحديد المفاهيم، بالإضافة الى الدراسات السابقة للدراسة.

الفصل الثاني: والذي يتمثل في المعوقات الوظيفية والمتضمن ثلاث مباحث، حيث يشمل المبحث الأول المفاهيم الأساسية للوظيفة و بدوره يحتوي على ثلاثة مطالب أساسية، ويتناول المبحث الثاني الإسهامات النظرية للوظيفية و يتضمن أربعة مطالب أساسية، بينما المبحث الأخير عن المعوقات الوظيفية وبدوره قسم الى أربعة مطالب.

أما الفصل الثالث: المتعلق بالعمل يتضمن على ثلاثة مباحث، يتحدث المبحث الأول على ماهية العمل ويحتوي على أربعة مطالب أساسية، و المبحث الثاني تم التحدث فيه على عمل المرأة والذي يتضمن خمسة مطالب أساسية، بينما يتناول المبحث الثالث والأخير المجال الصحي ويحتوي على أربعة مطالب أساسية.

أما المحور الثاني: المتمثل في الجانب التطبيقي حيث تطرقنا فيه للإشارة الى مجتمع الدراسة وكيفية قيام هذه الدراسة من خلال تحليل البيانات التي قمنا بجمعها من الميدان.

الفصل الأول: اللإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية البحث

2- فرضيات الدراسة

3- أسباب لإختيار الموضوع

4- أهمية الموضوع

5- أهداف الدراسة

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

8-صعوبات الدراسة

سيتم في هذا الفصل تسليط الضوء على اشكالية الدراسة التي تم الاعتماد عليها في هاته الدراسة والتي تعتبر أساس أي موضوع قيد الدراسة بالاضافة الى الفرضيات وأسباب اختيار الموضوع وأهميته وعرض أهداف الدراسة وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة المعتمد عليها.

1-اشكالية البحث:

يعتبر المجتمع نسقا مترابطا ترابطا داخليا وخارجيا يتسم بنظم متداخلة في ما بينها بوظائف محددة ومحركة للنسق الاجتماعي العام، ومن أجل أن نفهم أي نظام من نظم المجتمع يجب النظر اليه في علاقته بباقي النظم الفرعية الأخرى المكونة له وفحصه في ضوء الوظيفة التي يقوم بها، فهي التأثير الذي يحدثه الجزء في الكل وفي الاجزاء الاخرى المكونة له، إن التكامل لا يتم دائما على نحو مثالي وبالتالي يمكن ان تحدث في النسق بعض الانحرافات والتوترات والضغوط التي تمثل معوقات وظيفية تحول دون أداء وظيفته على النحو المطلوب منه، وعلى هذا فقد درس روبرت ميرتون التنظيمات وقدم نموذج للمعوقات الوظيفية والتي تعني بتقصير بعض النظم الاجتماعية على اداء وظيفتها من أجل اشباع الحاجات الفردية و الاجتماعية، وبالتالي اهتم ميرتون بدراسة البنية التنظيمية وقدمها على أنها تحمل في داخلها خلل وظيفي وهذا الخلل يمكن اسقاطه في هاته الدراسة على المرأة العاملة التي أصبحت تأخذ حيز معتبر في سوق العمل، فمستواها العلمي ومكانها الاجتماعي والاقتصادي في ازدياد، خاصة مع تزايد عددهن في سوق العمل الرسمي وهذا راجع الى كثرة الضغوط والمسؤوليات عليها في وقت ارتفعت فيه نسبة البطالة عند الرجل وارتفاع تكلفة المعيشة .

جاءت المرأة لتحمل على عاتقها مسؤولية عملها الخاص بالإضافة الى مسؤولياتها العامة ليست لملء الفراغ بل من أجل استقلالها الشخصي والمتميز ، وسعيها للوصول الى اقصى درجات الكفاءة، فحسب الاتجاهات النظرية المفسرة للعمل نجد الاتجاه التقليدي الذي يحصرعمل المرأة في العائلة فقط والاتجاه المتحرر الذي يتقبل عملها خارج المنزل كونها تساهم في زيادة دخل الأسرة، فلا يمكن الجزم أن عمل المرأة دون الرجوع الى بيئتها الاجتماعية والظروف المحيطة بها ففي النهاية يرجع هذا الى طبيعة العمل الذي تؤديه أو المجال الذي تعمل فيه، فمثلا في مجال الصحة قد لا تكون المرأة

في كامل فراغها التام لان هذا المجال يتطلب وقت أكثر وطاقة ومجهود متضاعف من أجل النتيجة المبتغاة وبالتالي المشاركة في الاقتصاد العام .

المرأة بشكل خاص لديها معوقات تحول دون أداء عملها، ويمكن تسليط الضوء في هذا المجال بدراسات عديدة قائمة في المجال الصحي ومنه نطرح التساؤل الرئيسي التالي : **ماهي المعوقات الوظيفية التي تعيق المرأة العاملة في المجال الصحي ؟**

الأسئلة الفرعية :

- إلى أي مدى تشكل المعوقات صعوبة في إستمرار وإنجاز المرأة عملها ؟
- فيما تتمثل المعوقات الوظيفية التي تعيق المرأة على أداء وظيفتها في المجال الصحي؟

2- فرضيات الدراسة:

- ما هي المعوقات الوظيفية التي تؤثر على عمل المرأة ؟
- هل يؤثر الدعم الأسري على عمل المرأة في مجال الصحة ؟
- ما مدى تأثير مسؤولية الزوج والأبناء على عمل المرأة ؟

3- أسباب اختيار الموضوع :

لكل دراسة أو بحث علمي دوافع ذاتية، وأخرى موضوعية، تجعل الباحث يتحمس لإجراء تجارب وتحاليل قصد الوصول الى نتائج قد تجيب عن المنطلقات الافتراضية لمعالجة ودراسة الظاهرة أو الموضوع المطروح.

أسباب الذاتية:

- الميل الى دراسة قضايا المرأة والاطلاع على ميدان عملها
- الفضول العلمي حول عمل المرأة وكل ما يؤثر على عملها

أسباب موضوعية:

- معرفة أهم ما يعيق المرأة في إجراء عملها بشكل صحيح خاصة في مجال الصحة
- الظروف التي تمر بها المرأة والتي تشكل عائق في إنجازها لمهامها
- قلة الاهتمام بموضوع المرأة وعدم الغوص في مشاكلها وايجاد الحلول والمقترحات لتخفيف المشاكل والصعوبات داخل عملها .

4- أهمية اختيار الموضوع :

- يعتبر إضافة جديدة الى أدبيات شؤون الأفراد و خاصة فيما يتعلق بالمرأة العاملة الجزائرية حيث أن الدراسة توضح المعوقات التي تمنعها من تأدية عملها.
- محاولة تعديل الآراء والأفكار المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل ،خاصة العاملة بالمجال الصحي و الذي ينظر اليه بأنه خالي من أية متاعب وعراقيل.
- الدور الذي تلعبه المرأة العاملة من خلال أداء عملها دون الرجوع الى ما يعيقها.

5- أهداف الدراسة :

- دراسة الخصائص الاجتماعية للعاملات في هذا المجال
- الكشف عن المعوقات التي واجهت ومازالت تواجهها العاملات في هذا المجال.
- تحليل الواقع الحالي لعمل المرأة في المستشفيات المختلفة ومن مختلف الجوانب.
- الوصول الى تحديد أهم العقبات التي تعترض سبل العمل في هذا المجال ،لكي تتجنبها في المستقبل.
- معرفة الجو الذي تعمل فيه المرأة ومدى انسجامها مع المشرفين و الزملاء .

6- مفاهيم الدراسة :

بما أن المفهوم هو المصطلح الأساسي المستخدم في البحث، فان تحديدها أمر ضروري في البحث العلمي، ومن أبرز المفاهيم التي تقوم عليها الدراسة ما يلي:

(المعوقات الوظيفية ، المعوقات الاجتماعية، الوظيفة ، المرأة العاملة، المجال الصحي)

1- المعوقات الوظيفية:

أ- المعوقات:

إصطلاحا : أول من أستخدم مفهوم المعوقات في الفكر التنظيمي هو " روبرت ميرتون" عندما أشار إلى النتائج غير المتوقعة للنظام البيروقراطي والتي تشكل اختلالات واضطرابات تكمن وراء الوظائف الكامنة غير الظاهرة. [1]

[1] احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999، ص3.

ب- المعوقات الوظيفية:

حيث جاء في لسان العرب لابن منظور : وعاقه عن الشيء يعوقه عوقا صرفه وحبسه ومنه التعويق والإعتياق وذلك إذا أراد أمرا فصرفه عنه صارف ... وتقول عاقني عن الوجه الذي أردت عائقا وعاقتني العوائق ، الواحد عائقه ، والتعويق تثبيط الناس عن الخير والتعوق والتعويق أي التثبيط . [1]

التعريف الإجرائي: هي المعوقات والعقبات التي تواجه الإنسان في بيئة عمله.

2- المعوقات الاجتماعية:

اصطلاحا: يتضمن افتراض عدم الاستقرار والثبات كما يتضمن معناه الحاجة الملحة الى اعادة التوافق في النسق الاجتماعي أو في شخصية الانسان من أجل الوصول الى حالة التوازن باعتبارها الهدف من وراء ذلك.[2]

التعريف الاجرائي:

هي عدم توفر المواصلات ودور الحضانة وتدخل الزوج أو الأهل للسيطرة على دخل المرأة العاملة وعدم تحمل الزوج مسؤولية الابناء والاختلاط وعدم قدرة المرأة على التوفيق بين أعباء العمل الخارجي وأعباء العمل المنزلي .

3- الوظيفة :

لغة : ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين ، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة .[3]

إصطلاحا : وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر. [4]

---

[1] يوسف خياط ، لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور ، معجم لغوي علمي ، المجلد 3، ج1، ط2، دار لسان العرب ، بيروت ، ص 930.

[2] غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص 142.

[3] بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل ، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2011، ص 27.

[4] المرجع نفسه، ص27.

التعريف الإجرائي :

تعبر الوظيفة على مجموعة من المهام التي تتسم بالمسؤوليات والواجبات، يقوم بها مجموعة من الأفراد لهم هدف واحد ولها موقع خاص بها .

4- المرأة العاملة :

أ- العمل:

لغة : هو جمع أعمال وهو المهنة والجهد الذي يبذله الإنسان ليحصل على منفعة. [1]

إصطلاحا : وسيلة إنتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها الأفراد وهذا النوع من التعريف يركز على طبيعة النفعية للعمل التي يتبناها الطرح الاقتصادي. [2]

التعريف الإجرائي : هو الجهد العضلي أو العقلي الذي يقوم به الفرد بهدف تلبية حاجاته وتحسين وضعه المادي والاجتماعي.

ب- المرأة:

. أنثى المرء جمع نساء ونسوة من غير لفظها[3] .

ج- المرأة العاملة:

هي المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها مهمتين رئيسيتين في حياتها فالأولى دور ربة البيت داخل أسرتها والثانية خروجها إلى العمل قصد تغطية حاجيات الأسرة.[4]

التعريف الإجرائي:

هي المرأة التي تجمع بين العمل خارج المنزل ومسؤوليات الأسرة ، وتحصل على أجر مادي مقابل عملها من أجل سد احتياجاتها .

5- المجال الصحي:

يعتبر مؤسسة صحية عمومية ذات طابع إداري ومجموعة هياكل وقائية التشخيص ، العلاج والاستشفاء وإعادة التأهيل الصحي الموجودة داخل إقليم نفس الدائرة والمتكونة من

---

[1] جوردت مرشال، ترجمة محمد الجوهري واخرون، موسوعة علم الإجتماع، المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة ، 2000، ص 134.

[2] بوحفص مباركي ، العمل البشري ، ط2، دار العرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004، ص 43.

[3] جبران مسعود ، رائد الطلاب المصور ،ط1، دار العلم الملايين ، بيروت ، 2007، ص 123.

[4] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1989، ص 110.

المستشفيات والعيادات المتعددة الخدمات ، المراكز الصحية ، قاعة الفحص والعلاج ومراكز الأمومة وكل منشئة صحية عمومية تحت وصاية وزارة الصحة والسكان.[1]

تعريف إجرائي:

هو مؤسسة صحية يتكون من عدة هياكل ويقوم الاخصائي فيه بالخدمات لكي تحقق للمرضى أقصى استفادة ممكنة من العلاج والشفاء.

7- 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 المتوصل اليها ،التي توجه الدارس لنفس الموضوع

إعتمدنا في هذا البحث على ثلاث دراسات سابقة هي :

1-الدراسة الأّولى:

تندرج هذه الدراسة تحت عنوان :" **المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي**" دراسة استطلاعية على عينة الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة للطالبة **سهام بنت خضر الزهراني** وتحت إشراف الأستاذ **د. محمد سعيدا لغامدي**، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، تخصص علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية ،السعودية 1432 هجري .

تدور الدراسة حول اشكال رئيسي هو: ما تأثير المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي؟

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لأنه يعتبر من أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملاءمة للواقع ، وكون هذه الدراسة نفسية تنظيمية و الهدف منها التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، أما من حيث أدوات البيانات فقد استخدمت الاستبانة وهي عبارة عن أفضل طريقة لجمع البيانات وهذا راجع لكبر مجتمع الدراسة عينة هاته الدراسة قدرت بحوالي400 موظفة في قطاع الصحة.

[1] طاهري حسين ، الخطأ الطبي والخطأ العلاجي في المستشفيات العامة ، دار هومة ، الجزائر ، 2002، ص 11.

إن المرأة بحاجة ماسة الى العمل، فبالتأكيد خروجها كان نتيجة للمستوى التعليمي والوعي الثقافي الذي وصلت اليه خلال السنوات الماضية، ورغم أن العمل بالنسبة للمرأة يمثل ازدواجا في دورها وجهدا مضاعفا عليها أن تقوم به، وأبرز ما توصلت له من النتائج :

1- إن أغلب العاملات يجدن معارضة من الأهل أي عدم دعمهن.

2- إن عمل المرأة خارج بيتها يزيد من عدم استقرارها.

3- طبيعة عمل المرأة فرض لها الاختلاط.

4- تعتبر الباحثة أن هناك بعض النساء العاملات يعتبرون مثلا سيئا بسبب تصرفاتهم.

5- إن احتياجات أبناء المرأة العاملة يؤثر على أداء عملها.

6-يجب على المرأة العاملة الاكتفاء بولدين أو ثلاثة لتقل المسؤولية على عاتقها.[1]

2- الدراسة الثانية:

تندرج الدراسة تحت عنوان : " **المعوقات الوظيفية و علاقتها بالتوافق المهني عند المرأة العاملة في القطاع الصحي**" دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملات بمستشفى حكيم سعدان، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس، تخصص علم النفس، العمل والتنظيم، من اعداد الطلبة: **ذويبي حنان و فطوس نور الهدى** وتحت إشراف الاستاذ **جوادي يوسف** .

تدور هاته الدراسة تحت إشكال رئيسي هو: هل هناك علاقة بين المعوقات الوظيفية والتوافق المهني في العمل داخل عملها في القطاع الصحي؟ و أسئلة فرعية تتمثل في: -

ماهي المعوقات التي تعيقها داخل عملها في القطاع الصحي؟

- ما مستوى عدم توافقها المهني في العمل داخل القطاع الصحي؟

إستخدم الطلبة المنهج الوصفي التحليلي لأنه يعتبر من أكثر المناهج استخداما في الدراسات الانسانية باعتبارها تدرس الظاهرة كما هي في الواقع الحالي ويصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كميا من أجل اعطاها تفسير للعلاقة القائمة بين المتغيرات عينة الدراسة

[1] سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير،(غير منشورة)جامعة الملك عبدالعزيز،قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية،السعودية،1432هـ.

قدرت بحوالي 50 عاملة تم استخراجها على طريقة العينة البسيطة اما فيما يخص أدوات جمع البيانات فاعتمدت على ثلاث ادوات هم :الاستمارة، الملاحظة، المقابلة .

اهم النتائج المتحصل عليها في الدراسة هي وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المعوقات الوظيفية و التوافق المهني للمرأة العاملة في القطاع الصحي ،وان الوضعية المهنية للمرأة العاملة تتحدد من خلال معاملة الاخرين لها ولكن هاته المعاملة لا تكون فقط من الناحية الرجال بل من ناحية المرأة أيضا لأننا نجد المرأة تفضل الابتعاد عن المناصب المسؤولة لأنها ترى نفسها بعيدة على القيادة ،اما من ناحية المشرف وعلاقته بالمرأة فهو يريد أن يتخذ القرار والمرأة تطبق الاوامر دون ان يكون لها رأي .[1]

3- الدراسة الثالثة:

تندرج الدراسة تحت عنوان : " **المعوقات السوسيومهنية للمرأة العاملة في قطاع التعليم "،دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية بأدرار** (ابتدائية عبد الحميد إبن باديس و متوسطة أبي ذر الغفاري و ثانوية بلكين الثاني) مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع المدرسي، من إنجاز الطالبة **بكراوي أسماء واشراف** الأستاذ **رحماني محمد** .

تدور هاته الدراسة تحت إشكال رئيسي هو : ماهي المعوقات السوسيومهنية للمرأة العاملة في قطاع التعليم ؟ وأسئلة فرعية :

- للمعوقات الاجتماعية تأثير سلبي على أداء المرأة العاملة في قطاع التعليم.
- للمعوقات المهنية تأثير سلبا على أداء المرأة العاملة في قطاع التعليم.

استخدمت المنهج الوصفي باعتباره يشمل دراسة الظاهرة وبيان خصائصها وحجمها كما يعبر المنهج الوصفي تعبيرا وصفيا فيما يتعلق الامر في وصف الظاهرة وكميا فيما يتعلق الامر بحجم الظاهرة، و تم اختيار العينة القصدية وهذا لانها مناسبة لطبيعة الدراسة و بالتالي تم اختيار 50 من العاملات الذين لهم معوقات في العمل .

أما أدوات جمع البيانات فاعتمدت على الاستمارة والملاحظة و المقابلة وأبرز ما تحصلت عليه من نتائج انه لا توجد معوقات وظيفية للمرأة العاملة وهذا وفق العينة المختارة في

[1] ذويبي حنان وفطوش نور الهدى، المعوقات الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني عند المرأة العاملة في المجال الصحي، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس،العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة،2011.

المؤسسات التربوية غير أن الواقع المعاش و مختلف الدراسات الاحصائية السنوية والتقارير كلها تشير الى وجود عدة مشكلات أو معوقات وظيفية للمرأة في مكان عملها، ومن أبرز المشكلات المهنية سوء المعاملة الادارية للمرأة العاملة بالإضافة للعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، فلابد لإعطاء المرأة قيمتها وعدم استغلال ضعفها وتنازلها عن المعتقدات والعادات القديمة والقليل من الحجم الساعي لعمل المرأة .[1]

8- صعوبات الدراسة:

تعتبر الدراسات في العلوم الاجتماعية من أصعب الدراسات، سواء من حيث التطبيق أو من حيث التدقيق في النتائج ومن بين الصعوبات التي اعترضنا في هذا البحث :

- في بناء الموضوع نظريا لم نعثر على مراجع كثيرة تخدم صلب الموضوع .
- معظم المراجع يوجد فيها تشابه في الأفكار حول الموضوع.
- عدم اعطاء اهمية للموضوع من طرف بعض العاملات .
- سوء المعاملة من قبل الإداريات بالمستشفى وبالأخص "مصلحة الأمومة".

[1] بكراوي أسماء ، المعوقات السوسيومهنية للمرأة العاملة في قطاع التعليم، رسالة ماستر ، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع المدرسي،جامعة أدرار،2017.

الفصل الثاني: المعوقات الوظيفية

المبحث الاول : المفاهيم الأساسية للوظيفة

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة

المطلب الثاني : مفاهيم ذات صلة بالوظيفة الاجتماعية

المطلب الثالث : البناء والوظيفة

المبحث الثاني : الإسهامات النظرية للوظيفية

المطلب الأول : روبرت ميرتون و فكرة المعوقات الوظيفية

المطلب الثاني : فيليب سلزينك وديناميكية التنظيم

المطلب الثالث : تالكوت بارسونز وما قدمه للوظيفية

المطلب الرابع : الإتجاه النظري الإداري

المبحث الثالث: المعوقات الوظيفية

المطلب الأول : مفهوم المعوقات التنظيمية (الوظيفية)

المطلب الثاني : مصادر المعوقات الوظيفية

المطلب الثالث : معوقات المرأة العاملة

المطلب الرابع : إسقاط نظريات التنظيم على المعوقات

تمهيد

تعتبر المعوقات الوظيفية أحد أهم الجوانب الهامة التي تواجه المرأة العاملة مهما كان مجال عملها، فهي تعتبر طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي والأسري في المجتمع، ففي هذا الفصل الثاني من الدراسة والذي قسم الى ثلاث مباحث في المبحث الأول نتحدث عن مفهوم الوظيفة والمفاهيم ذات الصلة بها، ثم في المبحث الثاني عن الإسهامات النظرية للوظيفية والاتجاه النظري الإداري، و أخيرا المبحث الثالث الذي تم التحدث فيه عن المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة ومصادر هذه المعوقات

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية للوظيفة

قبل دراستنا للمعوقات الوظيفية لابد أن نتعرف على الوظيفة اجمالا وعلى ما ترتكز عليه، ففي المبحث الاول نتحدث عن المفاهيم الأساسية للوظيفة الذي قسم الى ثلاث مطالب المطلب الأول عن مفهوم الوظيفة و استخدامه في فهم المجتمع والذي أعتمد في المرحلة الأولى على فكرة المماثلة التي استعان بها علماء الاجتماع لتحديد موضوعه ووظيفته، وفي المطلب الثاني والذي تطرقنا فيه الى المفاهيم ذات الصلة بالوظيفة الاجتماعية كالبدائل الوظيفية والوظائف الظاهرة والكامنة وكذا المعوقات الوظيفية، أما المطلب الثالث فتحدثنا فيه عن البناء والوظيفة لان الدارس للنظم الاجتماعية لابد له أن يهتم بها .

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة

إن المسلم به اليوم أن هناك علاقة عمل من نوع ما بين أجزاء النسق المختلفة بحيث أننا نجد أن كل جزء يرتبط على نحو ما بكل جزء اخر، ولا يمكن أن يتغير شيء في النسق الاجتماعي دون أن يؤدي الى إحداث سلسلة من التغيرات في بقية أجزاء النسق، وقد أكد المشتغلون بعلم الاجتماع هذه النقطة مرارا بحيث لم تعد في حاجة الى مزيد من التأكيد ولكن الأمر لم يكن كذلك في البدايات الأولى لعلم الاجتماع حيث كان السلوك الاجتماعي يدرس عادة دون اهتمام يذكر بالنظر اليه في اطار النسق الذي يحدث فيه .[1] ويطلق اسم "وظيفي" على عالم الاجتماع الذي يؤكد علاقات التداخل القائمة بين أجزاء النسق الاجتماعي، وإذا كان متطرفا في آرائه فإنه يجتهد كي يثبت أن كل جزء من أجزاء النسق يساهم في الحفاظ على النسق ويعمل على بقائه، ومن ثم يصبح ضروريا لا يمكن الاستغناء عنه بحال من الأحوال أما اليوم فإننا نجد الشواهد المستقاة من الدراسات الإمبريقية لا تؤيد هذا الموقف المتطرف، حقيقة أن كل أجزاء النسق تكاد تؤثر على النسق الاجتماعي برمته إلا أن تلك الاثار ليست كلها إيجابية بالضرورة أو ليست بالضرورة في صالح إستمرار النسق وبقائه وكثيرا ما يمكننا القول بعد حدوث تغير معين[2]

---

[1] محمد محمود الجوهري، مدخل الى علم الاجتماع ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2010 ، الأردن، ص 36 .

[2] المرجع نفسه،ص36.

في النسق أن عادة معينة أو معتقدا ما لم يكن جوهريا ولا حيويا على الاطلاق وأنه قد يمكن الاستغناء عنه بالفعل، إن الباحث الذي يقوم بالتحليل الوظيفي للمجتمع قد يقع في إضراب وتختلط عليه الأمور إذ لم يتعرف على ميكانيزمات أداء النسق لوظائفه، وما لم يعين الحدود التي تؤدي فيها داخل النسق وكذلك ما لم يتعرف على البدائل الوظيفية التي يمكن أن تحقق نفس الأهداف بطرق أخرى .[1]

المطلب الثاني: مفاهيم ذات صلة بالوظيفة الاجتماعية

1- البدائل الوظيفية

تزعم الوظيفية بأنها تطرح قضايا محددة حول كيفية عمل المجتمعات، أكثر من كونها تقدم اقتراحات عامة مبسطة حول كيفية تحليل وتفسير الأشياء وهذا الزعم يقوم معظمه على التأكيد بأنه على المجتمعات أن تمتلك خصائص معينة إذا أرادت أن تستمر وكذلك فإن التأكيد على تلك الخصائص ظهر في أعمال دوركايم وفي الكثير من أعمال ميرتون، تساعد الوظيفية في التوجه نحو الموضوعات كطريقة أكثر من كونها منظومة من القضايا حول بناء المجتمعات، لكن ميرتون يشارك وجهة النظر المركزية هذه، ويستخدم مفهوم المستلزمات أو الضرورات الوظيفية او الظروف المسبقة الضرورية وظيفيا بالنسبة للمجتمع .[2]

إن مفهوم البدائل الوظيفية لدى ميرتون يكشف كذلك عن تحليل وظيفي، لأنه يرفض بصراحة فكرة أن المؤسسات القائمة ضرورية وإنها جيدة بمضمونها، ولذلك يدعو علماء الاجتماع إلى استخدام المنهج الوظيفي للتساؤل عن ضرورية البناء الاجتماعي القائم، على سبيل المثال يعتقد معظم المنظرين الوظيفيين بأن الدين يعمل على صيانة وغرس قيم ومعايير معينة تكون مركزية بالنسبة للجماعة.[3]

---

[1] محمد محمود الجوهري، مرجع سابق ، ص 36.

[2] عبدالكريم الحوراني ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد افاق النظرية الكلاسيكية ، ط1 ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2012/2011، ص 106 .

[3] المرجع نفسه، ص106.

وبهذا يقاوم الانومي (التحليل المعياري) الذي يؤدي إلى حالة عدم وجود تكامل اجتماعي أو سعادة شخصية ورغم ذلك، فإن هذه الوظيفة يمكن أن تقوم بها بناءات أخرى غير[1] الدين المنظم، والحركات الاجتماعية التي يمكن أن تفسر على أنها بدائل وظيفية للدين تأتي غلالها على نحو يومي في أجزاء معينة من أمريكا وبشكل خاص في كاليفورنيا التي تمثل مكان ولادة العديد من المنجمين والجماعات العلاجية الخبيرة بفنون المداواة (دون استخدام العقاقير والجراحة) .[2]

2- الوظائف الظاهرة والكامنة :

إن تمييز ميرتون بين الوظائف الظاهرة Manifest والكامنة Latent يمثل أيضا تحليلا وظيفيا فالظواهر الظاهرة هي تلك النتائج التي يلاحظها الناس ويتوقعونها أما الوظائف الكامنة فهي تلك الوظائف التي لا تكون مدركة ولا مقصودة، لقد ركز بارسونز على الوظائف الظاهرة للسلوك الاجتماعي .[3]

بينما أعطى ميرتون اهتماما معينا للوظائف الكامنة للأشياء، والفهم المتزايد الذي يمكن أن يحققه التحليل الوظيفي للمجتمع من خلال إماطة اللثام عنها .[4]

إن فكرة الوظائف الكامنة ليست جديدة بشكل تام لقد كانت مناقشة دوركايم للتماسك الاجتماعي كنتيجة للعقوبة بمثابة تحليل للوظيفة الكامنة للعقوبة (الوظيفة الظاهرة الثواب والعقاب) وبصورة مماثلة، فإن التحليل الوظيفي للدين بوصفه باعثا على تحقيق التكامل الاجتماعي، والذي أشرنا إليه سابقا، يهتم بالوظيفة الكامنة للدين إن ما فعله ميرتون هو التركيز على كل من التمييز بين الوظيفة الظاهرة والكامنة والطريقة التي يمنع بها تحليل الوظائف الكامنة استبدال الأحكام الأخلاقية الساذجة للتحليل السوسيولوجي .[5]

---

[2] عبد الكريم الحوراني ، مرجع سابق، ص 106.

[3] المرجع نفسه، ص 107.

[4] المرجع نفسه ، ص 107.

[5] المرجع نفسه ، ص 108.

إنها تساعد في إضفاء صبغة إنسانية على أعمال الإنعاش وتقديم الخدمات الاجتماعية من خلال التزويد بمعلومات حول المستشفيات، والإرشاد حول المعونة القانونية، وأعمال وتجهيز الأثاث وهكذا، أبقت العائلات مع بعضها، و أسقطت جزءا من العزلة للجماعات المهاجرة .[1]

3- المعوقات الوظيفية :

يتضمن مفهوم ميرتون للمعوقات الوظيفية فكرتين متكاملتين ولكنهما منفصلتان عن بعضهما ، الفكرة الأولى : قد يمتلك شيء ما نتائج تعد بوجه عام معوقا وظيفيا ، وبتعبير ميرتون فإن العنصر قد يمتلك "نتائج تقلل من تكيف أو توافق النسق " الفكرة الثانية : إن هذه النتائج ربما تختلف حسب من يتحدث عنها ولذلك على علماء الاجتماع أن يسألوا هذا التساؤل الحاسم "وظيفي ومعوق وظيفي بالنسبة لمن؟[2]

إن المثال الجيد لما يعنيه ميرتون بالنتائج المعوقة وظيفيا بوجه عام ، يمكن أن نعثر عليه في مناقشته للبيروقراطية وبوجه عام فإن البيروقراطية تظهر كمؤسسة وظيفية بالنسبة للمجتمع الصناعي، الذي يعني التخصص البيروقراطي فيه، استفادة أفضل من المواهب والقدرات، وإستجابة أكثر فاعلية لمتطلبات البيئة .[3]

النقطة الثانية عند ميرتون تتمثل في أن المؤسسة ليس بالضرورة أن تكون وظيفية أو غير وظيفية بصورة عامة، ولكن بدلا من ذلك قد تكون وظيفية بالنسبة لبعض الناس والجماعات وغير وظيفية بالنسبة للآخرين، وهذا يمثل خروجا صريحا عن مسار الوظيفية التي تؤكد قبول الوضع القائم . [4]

كما يقترب ميرتون في بعض المسارات من نظرية الصراع فقد تحدث ميرتون بخصوص ما إذا كانت المؤسسات والممارسات وظيفية أو غير وظيفية بالنسبة للناس.[5]

---

[1] عبد الكريم الحوراني، مرجع سابق، ص 108.

[2] المرجع نفسه، ص 99.

[3] المرجع نفسه، ص 100.

[4] المرجع نفسه ، ص 102.

[5] المرجع نفسه، ص 102.

بينما أشار منظرو الصراع بوجه عام إلى مصالح الناس ودرجة إشباعها نستطيع أن ندرك ماذا يعني مرتون بالمعوقات الوظيفية ولماذا هي هامة ليعتني بها علماء الاجتماع من خلال النظر إلى بعض المؤسسات التي من المفترض أنه لا يمكن الاستغناء عنها مثل الزواج، والعيش في عائلة فالناس بوجه عام يعتقدون أن هذه المؤسسات ضرورية وحاسمة لصحة المجتمع، ومع ذلك فإن الزواج والعيش في عائلة قد لا تكونان وظيفيتان بالنسبة لبعض الأنماط من الأشخاص، فربما يكونون أسعد من خلال بعض البدائل الوظيفية، الانضمام إلى جماعات، أو استئجار غرفة مفردة في مبنى سكني، أو عيش الشريكين معا دون زواج، أو العيش في مجتمعات دينية .[1]

المطلب الثالث: البناء والوظيفة :

فكرة البناء والوظيفة أثارت جدلا كثيرا بين الباحثين، ذلك أن الفكرة ذاتها مستعارة من العلوم الاخرى وعلى الاخص العلوم البيولوجية،ى فالجسم (كل) مكون من (البناء) من (أجزاء) كل جزء يؤدي (وظيفة) لا يمكن فهمها الا اذا أدركنا وظيفة الكل، و بالمثل يكون النظام الاجتماعي (كلا) مكونا من أجزاء ،كل جزء يؤدي وظيفة معينة يسهم بها في الوظيفة الكلية للنظام ولكن الأمر يختلف بغض النظر عن هذه المماثلة، في الحياة الاجتماعية مع أنه من المفيد في أغلب الأحيان ان نفصل بين البناء و الوظيفة، الا انه يلزم أن نشير هنا الى انهما يمثلان وحدة من الأفكار المكمل لبعضها الآخر.[2]

لنعطي صورة واضحة للاختلاف المشار اليه بصدد فكرة البناء و الوظيفة، نجد جونسون Johnson يرى أن البناء يتكون من العلاقات الثابتة نسبيا بين أجزائه، لأن كلمة (جزء) تتضمن درجة معينة من الثبات، (النسق الاجتماعي) يتكون من الأفعال المترابطة للناس وبناء النسق أو النظام عبارة عن الانتظام والتكرار في هذه الأفعال، الا أن (أجبرن و نيم كوف) يريان أن مجموعة من الأشخاص البناء) و أفعال هؤلاء الأشخاص تكون (الوظيفة) ولما كانت الوحدة الأساسية للبناء الاجتماعي عند تأدية وظيفته هي (الفعل) فإننا نهتم بتكرار هذا الفعل الذي أصبح قاعدة النظام في السلوك الاجتماعي.[3]

---

[1] عبد الكريم الحوراني ، مرجع سابق، ص 102.

[2] محمد عاطف غيث ، علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية، كلية الآداب– جامعة الاسكندرية، 2009، ص 186.

[3] المرجع نفسه ، ص 186.

و واضح هنا أن الاختلاف يرجع في صميمه الى جونسون يهتم بالعلاقات الثابتة بين الأجزاء بينما اهتم اجبرن و نيم كوف بالأجزاء نفسها ولكنهم يتفقون على أن الفعل المتكرر هو أساس البناء، وقد حظيت فكرة البناء والوظيفة باهتمام الباحثين في الانثروبولوجيا الاجتماعية، فراد كليف يقبل تعريف دوركا يم لوظيفة النظام الاجتماعي، ولكنه يستبدل كلمة حاجات (بالظروف الضرورية للمعيشة)، ويرى أن تطبيق هذا التعريف مع تعديله على العلوم الاجتماعية، يتضمن القول بأن هناك مثلها للوجود الحيواني، ويستخدم في تأييد هذه الفكرة المقارنة بين الحياة الاجتماعية والحياة العضوية، فالكائن الحيواني عبارة عن مجموع منظم من الخلايا والسوائل ليس كمجرد تجمع ولكن كمتكامل.[1]

خلاصة :

وخلاصة هذا المبحث أن الوظيفة كما استخدمها لا ينر بطريقة رياضية للدلالة على وجود على وجود علاقة جوهرية بين السبب والنتيجة لكي يقول أن هناك علاقة قائمة بين المتغير(أ و ب) فقدم مفهومها يعود إلى هيربرت سبنسر واجست كونت وتطور معها دوركا يم كل هؤلاء هم ممثلي المدرسة الوظيفية الفرنسية فمن بين الاستنتاجات التي نخرج بها ان الوظيفية كانت قبل دوركا يم تعرف على أنها حالة من التطابق ما بين الجسم وحاجاته فكلما عبر الجسم عن حاجة ما إلا واستشعر الحاجة الى وظيفة ما.

المبحث الثاني: الإسهامات النظرية للوظيفية

تعتبر الوظيفية أحد الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر، فهي تمثل مكانا مرموقا في النظرية الاجتماعية المعاصرة والوظيفية، تعد من أوسع الاتجاهات انتشارا في دراسة الظواهر الاجتماعية و اقدمها وبوجه عام يعني مفهوم الوظيفية الاسهام الذي يقدمه الجزء للكل ويرى البعض أن ظهور الاتجاه الوظيفي هو نتيجة لنظرة العلماء الى المجتمع على انه نسق واحد يتألف من عدد من العناصر المتفاعلة و المتساندة التي يؤثر بعضها في بعض ويعدل بعضها البعض وفي هذا المبحث نود التطرق الى الاضافات العلمية التي وهبها أبرز البنيويون الوظيفيون لنمو وتطور النظرية البنائية

[1] محمد عاطف غيث ، مرجع سابق، ص 190.

الوظيفية من خلال تقسيمه الى أربعة مطالب، في المطلب الأول نتحدث عن روبرت ميرتون وفكرة المعوقات الوظيفية وفي المطلب الثاني عن اسهامات فيليب سيلزينك وديناميكية التنظيم، أما المطلب الثالث اضافة تالكوت بارسونر الى الوظيفية وأخيرًا الإتجاه النظري الإداري الذي يحتوي على التايلورية والادارة العلمية ونظرية التقسيمات الإدارية .

المطلب الأول : روبرت ميرتون وفكرة المعوقات الوظيفية

لقد قدم "روبرت ميرتون" إسهاما متميزا في نظرية التنظيم يختلف عن أغلب الإسهامات التي قدمها علماء التنظيم والذين تأثروا تأثرا كبيرا بالاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع، إن إسهام "ميرتون" في نظرية التنظيم كان بمثابة رد فعل لنظرية "فيبر" في التنظيم البيروقراطي تلك النظرية التي أكدت مظاهر الرشد في التنظيم حيث أنه وصف التنظيم البيروقراطي بالقصور نظرا لصرامة وظائفه الرسمية.[1]

خاصة حين تهبط القاعدة الرسمية التي تتصف دائما منذ عصر فيبر وما بعده بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي وهذا هوالسبب الذي من أجله يتصف البناء البيروقراطي بالقصور، نظرا لسكونه المستمر وإنعدام الحركة فيه فهو يبدأ بقضية أساسية هي ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم وتتخذ هذه الضرورة شكل التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم (تحديد المسؤولية والاختصاص).[2]

ولقد رتب على ذلك ثلاث نتائج :

أما النتيجة الأولى فتشير إلى تناقص أو تضاؤل العلاقات الشخصية ، أما النتيجة الثانية تشير إلى زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعاييره وفي هذا المجال استحدث "ميرتون" مفهومه عن استبدال الأهداف ثم ميز بين حالتين يتحقق من خلالهما هذا الاستبدال :[3]

---

[1] الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر، 1983، ص 84.

[2] المرجع نفسه، ص 84.

[3] المرجع نفسه، ص84.

الأولى تتم حينما يظهر مثير معين يترتب عليه ظهور نشاط معين يعتقد أنه سيؤدي إلى نتيجة مأمولة أو مرغوب فيها وحينما يتكرر هذا الموقف ويحدث اختيار متكرر لبديل مقبول، فإن ذلك يؤدي إلى تحول تدريجي في الاختيار ليصبح مسألة آلية، أما الحالة الثانية فتشير إلى ظهور نتائج مرغوبة إضافية لم تكن متوقعة في البداية، أما النتيجة الأخيرة التي توصل إليها وهي نتيجة مرتبطة بالنتيجتين السابقتين وتتمثل في استخدام التنظيم لمقولات محددة يستند إليها في اتخاذ القرارات .[1]

وهكذا يبدوا واضحا أن وجهة نظر "ميرتون" هذه قد كشفت عن صورة أخرى للتنظيم البيروقراطي، صورة تختلف عن تلك التي قدمها لنا "فيبر"، فإذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي كما ذهب "فيبر" إلى ثبات السلوك التنظيمي والقدرة على التنبؤ به، إلا أن "ميرتون" قد كشف على أن هذا الثبات يشير في نفس الوقت إلى الجمود وعدم المرونة في الإجراءات والقواعد التنظيمية وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل إلى غايات مما تصبح عائق تنظيمي يحول دون تحقيق الأهداف .[2]

إلا أن أهم ما قدمه "ميرتون" هو اكتشافه للجوانب غير الرشيدة للسلوك التنظيمي، فلقد أوضح أن العناصر البنائية للتنظيم التي أشار إليها "فيبر" مثل الضبط الدقيق الذي تمارسه القواعد واللوائح قد تكون لها نتائج وظيفية مثل القدرة على التنبؤ وفي نفس الوقت الذي تنطوي أيضا على نتائج غير وظيفية مثل الجمود وذلك في ضوء مدى تحقيق التنظيم للأهداف التي يسعى إليها .[3]

كما أوضح أن الكفاية الإدارية قد لا تتحقق بالضرورة وفقا للطريقة التي حددها "فيبر" فهناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج غير المتوقعة للافعال، ولقد جسد "ميرتون" هذا الموقف عندما درس فكرة استبدال الاهداف، وهي فكرة سبق أن درسها "روبرت ميشلز" وعرضنا لها في موضع سابق، ثم ضرب بعد ذلك أمثلة عديدة على هذا الاستبدال تكشف بوضوح على أن وسائل تحقيق الأهداف قد تصبح في وقت ما أهدافا في حد ذاتها. [4]

---

[1] الحسيني السيد، مرجع سابق، ص 85.

[2] المرجع نفسه ، ص 85.

[3] المرجع نفسه ، ص 86.

[4] المرجع نفسه، ص86.

ففي الواقع أن "ميرتون" لم يربط نتائج السلوك بالأهداف المقررة للأفراد والجماعات لانه استند أساسا إلى الدور الذي تمارسه حاجات النسق، وقد يكون أحد أسباب ذلك كله انشغاله بالنموذج المثالي للتنظيم البيروقراطي الذي قدمه، واكتشاف ما فيه من عدم اتساق وقصور.[1]

المطلب الثاني: فيليب سلزينيك وديناميكية التنظيم :

قدم "سلزنيك" إسهاما في نظرية التنظيم يكشف عن تأثر بالغ بالاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع وترتكز إسهاماته على فكرة تفويض السلطة داخل التنظيم وما يترتب عليها من نتائج غير متوقعة، وقد انطلق " سلزنيك" من قضية أساسية هي أن التنظيم يواجه الضبط الذي تمارسه أعلى المستويات الرئاسية في التنظيم وهذا يفرض بالضرورة تفويضا دائما للسلطة، ولكي يؤدي التنظيم وظائفه يتعين على هذه الأقسام أن تتعهد وتلتزم بتحقيق الأهداف التي تسعى إليها وبرغم ما يؤديه هذا الموقف من وظائف إلا أن تتيح الفرصة لظهور صراعات بين الأقسام الفرعية في التنظيم، ولهذا يتعين على التنظيم أن يتخذ قراراته في ضوء استراتيجية التنظيم وأقسامه الفرعية، وبهذا أوضح أن سعي التنظيم لتحقيق الضبط الداخلي لا يؤثر فقط على محتوى هذه القرارات، ولكنه يسهم في ظهورإيديولوجيات خاصة بالأقسام الفرعية تسعى من خلالها إلى تحقيق الفعالية التنظيمية وبخلق تجانس وانسجام بين هذه الإيديولوجيات الخاصة والإيديولوجيات العامة التي يسير التنظيم وفقا لها، وحينما يتم هذا التجانس تكتسب هذه الإيديولوجيات الخاصة طبعا شرعيا ويزداد استيعاب أعضاء التنظيم للأهداف الفرعية التي تسعى الأقسام الفرعية إلى تحقيقها.[2]

ولعل أهم ما قدمه "سلزنيك" هو دراسته للنتائج المترتبة على تفويض السلطة وهي الدراسة التي عربت عن اتجاهه البنائي الوظيفي، فلقد أوضح أن هناك نتائج وظيفية وأخرى غير وظيفية لهذا التفويض وأن هذه النتائج ترتبط أساسا بمشكلة تحقيق أهداف التنظيم، كما إهتم ببحث الجانب التنظيمي للمعوقات الوظيفية واستخدام شأنه شأن أغلب

[1] الحسيني السيد، مرجع سابق، ص 86.

[2] المرجع نفسه ، ص 86.

البنائيين الوظيفيين مفهوم (حاجات النسق) بوصفه أداة تصورية أساسية، ثم حصر هذه الحاجات في عبارة واحدة بقوله: "الحاجات إلى استمرار السياسة القائمة والقيادة الموجودة والحاجة إلى وجود نظرة متجانسة والحاجة إلى قبول ما هو قائم والرضا بما هو موجود وأخيرا الحاجة إلى مشاركة أعضاء التنظيم ومعاونتهم ".[1]

وعندما حاول" سيلزنيك" دراسة إشباع التنظيم لهذه الحاجات كشف على أن أجزاؤه ووحداته الفرعية تقاوم وتعارض كل الأمور التي لا تخدم أغراضها وأهدافها الخاصة وهكذا نجد "سيلزنيك" يفرق بين مستويين لتفسير السلوك في التنظيم الأول يفسر السلوك في ضوء دافعية الأفراد أما الثاني فيفسره بإرجاع هذه الدافعية إلى حاجات الأفراد.[2]

وهكذا تنشأ البدائل الوظيفية عندما لا نستطيع إشباع الحاجات بطرق مقبولة ثقافيا، ولذلك يعتمد "سيلزنيك" على العمليات اللاشخصية التي تعمل المنظمات من خلالها، ولا يعتمد على حوافز الفاعلين، وعندما واجه مشاكل النصر لم يتجاهل حوافز المشتركين فيه، بل أشار إلى أن هذه الحوافز ستعكس دائما حاجات المنظمة، وتختلف أهداف الأجزاء التنظيمية.[3]

ومن ثم ينشأ صراع بين أهداف هذه الأجزاء كما تتسع الشقة بين أهداف التنظيم العامة وبين الانجازات الفعلية ، وفي الواقع فإن القرارات اليومية لتلك الأجزاء تساعد على تدعيم تغليب الأهداف الفرعية لوحداتهم على الأهداف العامة.[4]

المطلب الثالث: تالكوت بارسونز وما قدمه للوظيفية

ظهرت الاضافات التي قدمها "تالكوت بارسونز" لنمو وتطور النظرية البنيوية الوظيفية في مؤلفيه : النسق الاجتماعي و نحو نظرية عامة للحدث، ذلك ان بارسونز يعد من قادة النظرية البنيوية الوظيفية في القرن العشرين، إن نظرية الحدث التي بلور معالمها بارسونز تدرس الانساق الثلاثة وهي الثقافة والشخصية والنظام الاجتماعي.[5]

---

[1] الحسيني السيد، مرجع سابق، ص 89.

[2] المرجع نفسه ، ص 89.

[3] المرجع نفسه، ص90

[4] حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية،2004 ، ص 106.

[5] المرجع نفسه ،ص106.

علما بأن التكامل الموضوعي بين الانساق الثلاثة يعني بأن الثقافة لايمكن فهمها إلا عن طريق الشخصية والنظام الاجتماعي، وأن النظام الاجتماعي لا يمكن فهمه بدون فهم ودراسة واستيعاب الثقافة والشخصية.[1]

بيد أن البنيوية الوظيفية البارسونية تكمن في النسق أو النظام الاجتماعي الذي ألقاه أمام الجمعية الامريكية للاجتماعيين عام 1947 عندما كان رئيسها اذا اشار الى ضرورة إيجاد نظرية بنيوية وظيفية تخدم ثلاثة اغراض رئيسية هي :

1- تحديد الضرورات الوظيفية للنظام الاجتماعي.

2- تحديد المتطلبات الوظيفية للنظام.

3- تحليل المجتمع الى عناصره الاولية وفق نظرية تكامل الأنساق الثلاثة.[2]

فالضرورة الوظيفية للنظام الاجتماعي هي :

1- تحقيق الاهداف الرئيسية للنظام.

2- قابلية النظام على تحقيق الوجدة بين اعضائه.

3- قدرته على المحافظة على الاستقرار والانسجام.[3]

اما المتطلبات الوظيفية للنظام الاجتماعي فهي:

1- تحقيق وتهيئة الظروف الاساسية التي تساعد النسق الاجتماعي على البقاء ولاستمرار والتطور، ومن هذه الظروف تنشئة الاطفال وتزويدهم بالمهارات والقابليات والقيم التي يعتز بها المجتمع.

2- وجود لغة مشتركة تساعد على التفاهم والاتصال بين الافراد والجماعات.

3- طريقة توزيع الأدوار الاجتماعية على ابناء المجتمع او الجماعة.

4- توزيع المكافآت والامتيازات والحقوق على الافراد بطريقة تعتمد على طبيعة الواجبات التي يقومون بها.[4]

---

[1] احسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن ، 2010، ص 52.

[2] المرجع نفسه، ص 52.

[3] المرجع نفسه، ص 53.

[4] المرجع نفسه ، ص 53.

إن كافة النظم الاجتماعية كالدولة والاسرة والجامع والكنيسة والاحزاب السياسية والسلطات والجماعات الضاغطة ... الخ وظائف اجتماعية مهمة تساعد النظام على تحقيق اهدافه وطموحاته وتنتج في توازن وتكامل اجزائه البنيوية، علما بأن النظرية البنيوية الوظيفية التي درسها بارسونز وطورها انما هي منهج لتفسير الظواهر الاجتماعية والسياسية من خلال الكشف عن طبيعة وظائفها وقدرتها على تحقيق الاهداف والطموحات . [1]

المطلب الرابع : الاتجاه النظري الإداري

1- التايلورية والإدارة العلمية:

"فريديريك تايلور" تعتبر دراسات تايلور (1856_1917) من أشهر الدراسات التي اجرت على التنظيمات الصناعية آنذاك والتي كانت قائمة على أسلوب علمي بالاعتماد على الملاحظة والتجربة بدل الاعتماد على الخبرة الشخصية والتخمين، حيث يقول في ذلك ان الثورة الكبرى تحدث في الاتجاهات العلمية لكلا الفريقين العامل وصاحب العمل طبقا للإدارة العلمية.[2]

أي يجب على كل من الطرفين الخضوع للبحث العلمي والمعرفة بدلا من الاعتماد على الآراء القديمة المتعلقة بالعمل ومن هنا يمكن عرض المبادئ الاساسية التي جاء بها "تايلور" وهي :

1- استخدام دراسات الحركة والزمن للوصول الى الطريقة المثلى والوحيدة لأداء العمل وهي الطريقة التي تسمح بتحقيق أقصى انتاج ممكن اي اعتبار أن العامل تابع للآلة وأن سلوكه هو في جوهره سلسلة من الانشطة الفيزيقية المنظمة .

2- قام بتقسيم العمل الفعلي بين الادارة والعمال أي أن كل عامل يجب أن يعطي له عمل يناسب قدرته وحالته الجسمية وهو بدوره مطالب بأن يقدم أكبر جهد ممكن من العمل .

3- اختيار وتدريب العمال بطريقة علمية لتحسين مهاراتهم لأن العمال في نظره يميلون الى أخذ الأمور بالسهل والتكاسل .[3]

---

[1] احسان محمد الحسن، مرجع سابق ،ص 53.

[2] سيد الهواري ، الإدارة الأصول والأسس العليمة ، مكتبة عين شمس ، مصر ، 1976 ، ص 592.

[3] المرجع نفسه، ص592

4- تزويد العمال وبحافز تشجيعي يدفعهم إلى أداء العمل وفقا للطريقة التي تم التوصل إليها بأسلوب علمي ويتحقق ذلك بواسطة منح العامل مكافأة محددة تزيد عن مستوى الأجر اليومي إذا استطاع أن يحقق المستويات المطلوبة والمقننة لإنتاج وهنا يشجع العامل في نظره على البقاء في العمل .

5- يجب أن يكون هناك تعاون كامل بين الإدارة والعمال وأن يعاد توزيع العمل بينهم على أساس تولي الإدارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة وتولي العمال مهام التنفيذ وذلك لإبراز أهمية التخطيط بالنسبة لمجموعة كبيرة من الأعمال اليومية لكل عامل.[1]

وحسب هذه المبادئ فقد ركز "تايلور" أفكاره فقط على ما يجري داخل التنظيم كما تقوم افتراضات " تايلور" على ضرورة إعتماد الأسس العلمية في دراسة الوقت والحركة وتهيئة الظروف المادية والتنظيمية لكي يقوم العامل بإنجاز عمله بأعلى كفاءة وبأقل كلفة مادية ممكنة، وقد بنى " تايلور" أفكاره على نفس الأسس تقريبا التي اعتمدها ماكس فيبر من حيث الرشد والعقلانية في أداء الفرد والإهتمام بالجوانب المادية فقط لتمكين المنظمة من تحقيق أهدافها، فقد اعتبر المنظمة بأنها نظام شبه مغلق يتم داخله التفاعلات المادية، وتتلخص أسس حركة الإدارة العلمية بما يأتي :

- الرشد أو العقلانية، تقسيم العمل أو التخصص.
- الهيكل التنظيمي الرسمي .
- تحديد نطاق الاشراف والإهتمام بالجوانب المادية في تعامل الإدارة مع الأفراد.
- الاعتماد على الجوانب البدنية أو الفيزيولوجية للعمل والنظرة للإنسان كألة .
- الاهتمام بدراسة الوقت والحركة .
- التركيز على المنظمة كنظام شبه مغلق.
- الاهتمام بتنظيم العمل والأساليب والإجراءات.
- الاهتمام بالجوانب الفنية والهندسية.[2]

---

[1] محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات، ج1، ط1، دار الكتب الجامعية ،الإسكندرية مصر، 1972، ص131 .

[1] خليل محمد حسن الشماع ، وخضير كاظم محمود ، نظرية المنظمة ، ط1، دار المسيرة ،الأردن، 2000، ص 50/48.

2- نظرية التقسيمات الإدارية:

"**هنري فايول**" : اهتمت نظرية التقسيمات الإدارية بالعمليات الداخلية كالمنظمة ومظاهر الأداء المادي للعمل وبالجوانب الفيزيولوجية للعمال، وليس بالجوانب الإنسانية للأداء، وقد ركزت على دراسة مستويات الهيكل التنظيمي عكس نظرية الإدارة العلمية التي ركزت على المستوى الفني والإنتاجي .[1]

وعموما اتجه " هنري فايول " من خلال دراسته وتحليله للعمليات الإدارية الى إيجاد مبادئ وقواعد تعد بمثابة مرتكزات رئيسية يعتمد عليها المدراء في أعمالهم وفي تحقيق الأهداف الاقتصادية للمنظمات التي يعلمون فيها، ومن خلال الدراسات الاستقرائية والتحليل الميداني لواقع الفعاليات الفنية والإدارية خلص " فايول " إلى وجود ستة أنشطة أساسية في أية منظمة وهي :

- النشاطات الفنية كالإنتاج أو التصنيع.
- النشاطات التجارية : كالبيع والشراء والمبادلة.[2]
- النشاطات المالية : كالحصول على رؤوس الأموال واستخدامها في الفعاليات الاستثمارية .
- النشاطات المحاسبية : لتحديد المركز المالي للمنظمة وإعداد الإحصائيات .
- نشاطات الوقاية والضمان : مثل التأمين لحماية الممتلكات والأفراد.
- النشاطات الإدارية : وهي التخطيط والتنظيم والرقابة وإصدار الأوامر والتنسيق . [3]

كما أكد " فايول " على جانب النشاط الإداري كمحور رئيسي لتحقيق الأهداف الأساسية للمنظمة سيما وأنها تعتمد أسلوب التخطيط والتنسيق بين الجهود الفردية والجماعية.[4]

---

[1] بلقاسم سلاطنية ، إسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم ، ط1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2008، ص 120.

[2] المرجع نفسه، ص 120.

[3] المرجع نفسه، ص 120.

[4] المرجع نفسه،ص 120.

وفي الأخير يمكن تلخيص أهم المبادئ والمفاهيم الأساسية التي جاءت بها نظرية التقسيمات الادارية فيما يلي :

- **مبدأ التدرج الهرمي :**

أكد هذا المبدأ على أهمية الصلاحية والمسؤولية والأوامر النازلة من المستويات التنظيمية العليا إلى الدنيا منها بشكل عمودي، حيث يتم الاتصال بين المشرفين ومرؤوسيهم بواسطة هذه الأوامر .

- **مبدأ الإدارة بالاستثناء :**

والمقصود به تحويل صلاحيات إصدار القرارات الى بعض المستويات الادارية الدنيا لممارسة العمل الاداري في الامور التي تولدت وتكونت عنها خبرات عملية، ويعد هذا المبدأ تطويرا لعملية تحويل الصلاحيات .[1]

وعدم اقتحام المستوى الاداري الأعلى بالأمور التفصيلية في الأداء واقتصار دوره على الجوانب الإبداعية والجديدة والقرارات الأساسية والاستثنائية التي تتطلب جهدا كبيرا في اتخاذها .[2]

- **مبدأ نطاق الإشراف :**

يمثل نطاق الإشراف عدد المرؤوسين الذين يستطيع الرئيس الواحد الاشراف عليها، وقد تم تحديد العدد الأقصى بخمسة أو ستة أفراد، ويؤدي تحقيق الحد الأمثل لنطاق الاشراف الى زيادة كفاءة الإشراف والهيكل التنظيمي والعلاقات بين الرؤساء ومرؤوسيهم .

- **مبدأ التخصص الوظيفي :**

يشير مبدأ التخصص الوظيفي إلى أن الكفاءة التنظيمية تزداد كلما ازدادت درجة التخصص الوظيفي، حيث من الضروري التحديد المسبق لجميع الأعمال والفعاليات المتعلقة بتحقيق الهدف، وتجميعها في تقسيمات وظيفية ويشمل المبدأ المستويات العليا التنفيذية والمستويات الأدنى منها .[3]

---

[1] مرجع سابق ، ص 120

[2] المرجع نفسه، ص 120.

[3] المرجع نفسه، ص 120.

• **مبدأ التمييز بين التنفيذيين والاستشاريين :**

يؤكد هذا المبدأ ضرورة التمييز بين الاستشاري الذي يقدم الإرشاد والنصح والتوصيات والمقترحات الكفيلة بتطوير الأداء، من جهة والأطر التنفيذية التي تمتلك حق إصدار الأوامر للمرؤوسين في المنظمة . [1]

خلاصة:

في ضوء ما سبق ذكره فإن الاتجاه الوظيفي برز من غير الاتجاهات التي اهتمت بدراسة وتحليل مختلف الظواهر الاجتماعية وقد اعتمدت هذه النظرية على مفهومين أساسين هما البناء والوظيفة وهما بمثابة العمود الفقري لهاته النظرية تعبر عن مجموعة العلاقات الاجتماعية الثابتة والدائمة التي تربط بين أعضاء المجتمع الذين يلعبون أدوار معينة ويشغلون مكان اجتماعية متعددة داخل المجتمع.

المبحث الثالث : المعوقات الوظيفية

تعتبر المعوقات الوظيفية من الظواهر السلبية والعراقيل التنظيمية التي تواجه الانسان وتخلق له اللاتوازن في مكان العمل فالعمل بالنسبة للمرأة ليس جديدا، نجدها قد عملت منذ آلاف السنين في الزراعة والتجارة وغيرها وحاولت الاعتماد على نفسها في مختلف ميادين العمل بالرغم من صعوبة هاته الاعمال وكثرة معوقاتها، اعتمدنا في هذا المبحث الأخير من الفصل الثاني على دراسة المعوقات الوظيفية وقسم الى أربعة مطالب كل مطلب تم تسليط الضوء فيه على ما يرتبط بهاته المعوقات فالمطلب الأول تم التعرف على المعوقات الوظيفية والمطلب الثاني عن مصادر المعوقات كما تحدثنا في المطلب الثالث على أبرز ما يعيق المرأة داخل عملها وأخيرا اسقاط نظريات التنظيم على المعوقات في المطلب الرابع والأخير.

المطلب الأول : مفهوم المعوقات التنظيمية (الوظيفية)

إذا كان التنظيم نسقا اجتماعيا موجه نحو تحقيق الأهداف المحددة فإنه يستعين لتحقيق هذه الأهداف بوسائل عديدة وتدابير مختلفة ترسم في النهاية أبعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية المتعارف عليها مثل التسلسل الرئاسي،[2]

[1] بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، مرجع سابق، ص 120.

[2] المرجع نفسه، ص 120.

تقسيم العمل قنوات الاتصال، التخطيط، توجيه، الرقابة، التنسيق، إلا أن دور هذه الخصائص لا يقتصر على ارتباطها لتحقيق أهداف التنظيم فهي ترتبط بعد ذلك بمتغيرات أو عمليات اجتماعية ارتباطا خاصا يعبر في النهاية عن قدرة التنظيم وكفاءته وفعاليته.[1]

ولا نستطيع تصور دراسة الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية في التنظيم دون دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية لذلك إن هذه المعوقات صادرة في المقام الأول عن عدم اتساق الذي قد ينشأ بين الأبعاد البنائية والمتغيرات الاجتماعية كما أنها تعود بنفس الدرجة إلى عدم ملائمة الظروف البنائية لأهداف الجماعات ومصالحها.[2]

ولعل ذلك كله يفرض على دراسة التنظيمات ضرورة فهم ما يجري في التنظيم في ضوء القيم التي يؤمن بها أعضاؤه والتوقعات التي يحملونها إزاءه والنتائج التي يطمعون إلى تحقيقها، وهي أمور يطورها الأعضاء من خلال احتكاكهم بمصادر مختلفة وما تلبث أن تمارس عليهم تأثيرا قويا من خلال أدائهم لوظائفهم ومهامهم ونشاطاتهم.[3]

المطلب الثاني : مصادر المعوقات الوظيفية:

إذا تأملنا فكرة الإدارة في نظام مفتوح يمكننا التعرف بسهولة على المصادر التي تأتي منها المعوقات التنظيمية للإدارة المحلية، ذلك أن نظام الجماعات المحلية يضم أجزاء ثلاثة هي المدخلات والأنشطة والمخرجات التي تتفاعل مع المنظمة وإدارتها ويمثل بذلك الجزء الرابع في النظام الإداري المفتوح، ومن ثم نستطيع حصر مصادر المعوقات التنظيمية للعمليات التنظيمية بالجماعات المحلية في مصدرين (مصادر خارجية ومصادر داخلية).[4]

---

[1] السيد الحسيني، مرجع سابق ، ص 31.

[2] المرجع نفسه، ص 31.

[3] المرجع نفسه، ص 32.

[4] تومي عيسى، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الادارة المحلية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع قسم علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، السنة الجامعية2011_2012، ص 67.

1- المصادر الخارجية(البيئة الخارجية):

البيئة هي أول مصدر للمعوقات التي تواجه المنظمات في أي مجتمع في العالم ففي البيئة المحيطة بالإدارة المحلية توجد قوى اجتماعية وعادات وتقاليد حضارية، كما توجد منظمات ومؤسسات حكومية وسلطات تشريعية ووسائل للإعلام تعليمية وثقافية، فالبيئة تشمل كل العناصر التي تقع خارج حدود المنظمة والتي من المحتمل أن يكون لها تأثير على المنظمة ككل أو على جزء منها، والمنظمة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتأثر مباشرة على القدرة على تحقيق أهدافها، وبيئة عامة تؤثر بشكل غير مباشر على المنظمة كما تؤثر على غيرها من المنظمات الأخرى .[1]

2- المصادر الداخلية(البيئة الداخلية):

يعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي تتعامل معها الإدارة المحلية مصدرا للمعوقات الوظيفية من نوع خاص، ولكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري الذي عادة ما يسبب للإدارة المحلية اخطر وأهم المعوقات التي تتبلور في تأثيرها على المورد البشري وذلك بكونه يتمتع بإرادة مستقلة عن إرادة المنظمة، وكذلك يتمتع بهذه الإرادة المتمثلة في الثقافة التنظيمية التي تعبر عن القيم والمعتقدات والمفاهيم والأعراف السائدة بين العاملين في المنظمة.[2]

هي غالبا ما تكون غير مكتوبة ولكن يمكن التعرف عليها من خلال ملاحظة اللغة وتقاليد التعامل السائدة بين العاملين في المنظمة وأيضا من خلال مدى التزام أعضاء المنظمة بقيم أخلاقية وأنماط معينة للسلوك، والتفاعل في انجاز المهام الموكلة لهم، وما ينعكس ذلك على مختلف مجالات التنمية المحلية، بالإضافة إلى إمكانيته التعليمية والخبراتية ومدى إمكانية موازنته بين الأهداف الخاصة والأهداف العامة للجماعة المحلية، وكذلك على مدى وعيه بالاعتماد على المعايير العلمية في اعداد الخطط التنموية، وأيضا بمقدرته على التشبث أو المرونة في تنفيذ الإجراءات الإدارية والمكتبية ومنه المهام المنوطة به بصفة عامة.[3]

---

[1] تومي عيسى ، مرجع سابق، ص 67.

[2] المرجع نفسه، ص 67.

[3] المرجع نفسه، ص 67.

المطلب الثالث : معوقات المرأة العاملة

تعتبر المرأة طرفا مشاركا في الجانب الوظيفي والجانب التربوي والأسري في المجتمع، ويحتاج دورها الى تفعيل اثره في المجتمع واستغلال طاقاتها الفكرية والعلمية والبدنية وادماجها بالشكل الذي يسهم في البناء الاجتماعي والاقتصادي الفعال وهذا يعتمد على إزالة المعوقات والمشكلات من واقعها الفعلي الذي تعيشه وتعمل فيه، وفي هذا المحور يوضح بشكل كبير وصريح أهم المعوقات التي تقف حجرا عثرة في سبيل تقدم جهود المرأة و إظهار طاقاتها الكامنة لخدمة المجتمع بالشكل الذي يرتضيه المجتمع ويشجعه.[1]

وتتمثل هذه المعوقات في:

1- مشكلة هبوط مستوى التعليمي وتندي انتاجية المرأة العاملة :

ان تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعدها للخروج الى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي الى جمودها وتخلفها اضافة الى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية في المجتمع فمستوى تعليم المرأة ونظرتها الى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الاخرين كل هذا يؤثر في انتاجيتها وكذلك في عملية الانتاج الاجتماعي ككل لكننا نلاحظ ان المرأة العاملة ما تزال تعاني من مشكلة تدنى مستواها الثقافي والعلمي بالرغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين النساء .[2]

فهي لا تزال جاهلة بأمور كثيرة تتعلق بالاقتصاد والتدبير المنزلي وطرق انفاق الدخل والحفاظ على مستوى اقتصادي معين، كما انها تفتقر للمعلومات المتعلقة بالإدخار والاستثمار واهميتها للاستخدام تعاني المرأة من عدم معرفتها بطبيعة العمل ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة[3]

[1] محمد صالي وبن ثاية عبد الحي ، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي 16/15، جامعة الجزائر، جانفي 2013، ص 186.

[2] المرجع نفسه، ص 18.

[3] المرجع نفسه، ص 18.

والمسؤولين والمشرفين على العملية الانتاجية والخدمية بتثقيف وزيادة مهارات المرأة عن طريق دخولها في دورات التدريبية ودورات التقوية حسب مهنتها وتخصصها.[1]

2- عدم مواظبة المرأة على العمل :

أ- الغياب : عدم وجود المرأة في العمل في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الانتاجية والخدماتية حيثأن الغياب عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الانتاج كما ونوع الغياب هو انقطاع إضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة او أنهم ملزمون بالحضور، الغياب هو عدم تواجد العاملين في مواقع عملهم سواء كان هذا الغياب بإذن أو بدون إذن سواء كان للمرض أو واجب وطني أو حتى إجازة سنوية أو بدون مرتب .[2]

ب- المرض: رغم اعتبار المرض من أسباب التغيب المبرر والمقبول قانونيا فان المرض وان كان يشمل أسباب التغيب ليس إلا تعبيرا عن اضطرابات والمشكلات النفسية وذلك كسوء التكيف والاضطرابات العاطفية و الاتجاهات السلبية نحو المشرفين و زملاء العمل وعدم الرضا عن جو العمل بصفة عامة مهما يكن فلا يعني التركيز على العوامل النفسية للمرض أو التمارض نفي حدوث أمراض وحوادث تعيق فعلا حضور العامل للعمل .[3]

ج- التزامات أسرية: توصل الدراسة في مجال الغياب، ان معدل التغيب مرتفع بين النساء المتزوجات اللاتي لديهن أطفال ويلي ذلك النساء المطلقات ثم الأرامل وأخيرا غير المتزوجات ان وجود الاطفال في المنزل سبب لتكرار الغياب عند النساء العاملات المتزوجات .[4]

د- ساعات العمل و الورديات : إن ساعات العمل والورديات لها تأثير على معدل التغيب عند النساء فهن يفضلن العمل بعد الظهر، حيث تتاح لهن انجاز شؤون المنزل[5]

---

[1] إحسان محمد الحسن ، علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2008 ، ص 85-86.

[2] المرجع نفسه، ص 87.

[3] المرجع نفسه، ص 88.

[4] المرجع نفسه، ص 88.

[5] المرجع نفسه، ص 89

لدى فإن تكرار الغياب في الفترة الصباحية وبصفة خاصة بين السيدات اللاتي تسلمن العمل حديثا يمكن أن يوصف بأنه بسبب هذه الالتزامات الأسرية.[1]

و- نمط العمل الذي تؤديه العاملة :

لا يمكن أن نصف أو نحلل السبب الحقيقي لغياب المرأة عن عملها بعامل واحد مثلا، ولكن هناك طبيعة العمل الذي تؤديه المرأة العاملة، فلقد درس الدكتور" بيجون" التعب بين العاملات اللواتي تكرر غيابهم عن العمل بصورة واضحة مقارنة بالنساء اللواتي يتطلب أعمالهم جهدا أقل وعدم التعرض الى الاضطرابات العصبية .[2]

3- مشكلة تحديد الأجر :

ان ما تحصل عليه المرأة العاملة هو نتاج تفاعل مجموعة من العوامل المختلفة التي تتمثل في طبيعة العمل وصعوبته وأهمية وجانبي العرض والطلب من القوى العاملة و مستوى أداء الفرد الناتج عن قدرة العنصر البشري على العمل والرغبة في البدل والعطاء فضلا عن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم عملية دفع الأجر إذ تمثل الوعاء الرئيسي لدخول الأفراد فالأجر يوفر للفرد قدر من الرضا لكنه لا يولد الحماس أو الدافع القوي للأداء الجيد لذلك يتطلب وجود هيكل للحوافز.[3]

4- العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة والمسؤولين :

إن توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة و الادارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الانتاجية لذلك ينبغي على الاداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الانسانية الجيدة بينهم و بين العاملات والموظفات ضمانا للاستمرار وذلك للمرأة العاملة في عملها ولا تحترمها واطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسة الانتاجية ان المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الادارة و المشرفين فالإدارة في اغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها [4]

---

[1] إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 88.

[2] المرجع نفسه، ص 90.

[3] المرجع نفسه، ص 90.

[4] المرجع نفسه، ص 90

ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقبات لإجبار المرأة على بقاء العمل.[1]

5- مشكلة الصراع التنظيمي وثقافة المؤسسة :

يمكن للثقافة التنظيمية ان تلعب دورا هاما في خلق نوع من الصراع، سواء بين العاملين فيما بينهم أو بين العاملين و الادارة، وهذا ما يعتبر إشكالا يواجه الكثير من المنظمات والمؤسسات، وغالبا ما يكون هذا الصراع نتيجة نقص الاتصال بين العاملين أو بين الادارة، فبقدر وجود تعامل ايجابي بين أفراد المؤسسة يصبح هذا الاتصال فعالا والعكس عند العامل السلبي الذي يولد اتصالا سلبيا وغير فعال، كما يكون الصراع ناتج عن التنافس بين العاملين على المراكز القيادية أو على المكافآت، كما يحدث أيضا نتيجة غموض الدور المتمثل في عدم ملائمة إمكانية الفرد وقدراته، فعدم دقة المعلومات والبيانات التي تقدم للفرد في منصبه أو المهام التي يؤديها قد يحدث له ضعف الالمام بوظيفته داخل التنظيم ككل .[2]

ومن أسباب الصراع أيضا نجد التوتر الحاصل بين العمال لاسيما بين الرئيس والمرؤوسين، فمثلا في القطاع الصحي قد يحدث التوتر بين الممرضين والأطباء، وكذا بين المدير والمسيرين الآخرين، هذا من جهة ،ومن جهة اخرى قد يحدث الصراع بين العاملين في القطاع والمرضى و اهاليهم، كما نجد أيضا ان نقص التفاهم يولد الصراع، وهذا ينطبق على كلا الجنسين فمثلا قد يطلب الرئيس من أحد مرؤوسيه مقابلته، فإذا كان المرؤوس من جنس آخر يضطر الرئيس الى شرح سبب اللقاء للعمال الآخرين بقصد تصحيح النظرة السيئة التي ينظرونها حيال هذا الموقف، ومن كل ما سبق نجد أن الصراع يكون بين الجنسين رجال ونساء باعتبار المرأة من ركائز التنظيم في المؤسسة، لذا فان هذا الصراع من أهم المعوقات للمرأة العاملة.[3]

---

[1] إحسان محمد إحسان، مرجع سابق، ص 90.

[2] محمد صالي و بن ثاية عبد الحي ، مرجع سابق ، ص 196.

[3] المرجع نفسه، ص 196.

المطلب الرابع : إسقاط نظريات التنظيم على المعوقات

لقد اتفق "هيربرت سيمون" مع "روبرت ميرتون" في رفض النمط التقليدي في وضع القواعد المنظمة للسلوك الإداري لكل تنظيم، فلقد أهمل حسب رأيهم فيبر محتوياته الاجتماعية وليس التنظيم شيئا جامدا أو نسقا ثابتا على ما توهم "فيبر" في تصوراته العسكرية التي تأثر بها بحكم عمله وممارسته لوظيفته في تنظيم جيش ا الألمان ذو التقاليد الصارمة ذو التقاليد الصارمة بمعنى أنه اكتشف ما فيه من قصور أو ضمور ونظرا لصرامته وخاصة حين تهبط القواعد الرسمية التي تتصف دائما منذ "فيبر" وما بعده بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي هذا هو السبب الذي يتصف من أجله، يتصف البناء البيروقراطي حسبه بالقصور نظرا لكونه مستتر وانعدام حركته.[1]

فإذا "بيرسونز" قد استبعد أو أغفل أبعاد التغير والصراع والمعوقات في التنظيمات وأكد فقط عالمرجع نفسه لى الثبات والتكامل و التساند، حيث رأى بأن القيم السائدةفي التنظيم هي التي تمنع أهداف التنظيم طابعا شرعيا ... الخ، وهذا يفرض بدوره توافر قد من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، كما قدم "بيرسونز " تفسيرا لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم ذاهبا إلى أن هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها هذا التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع ومن خلال أهداف التنظيم ذاتها هذا من جهة ومن جهة أخرى في محاولته لدراسة التغير من منظور التوازن، وعلى هذا الأساس إذا كان "بيرسونز" يرى بأن المعوقات التنظيمية شيء غير مألوف وحالة عرضية فإن "ميرتون" فقد أكد على وجود التغير الذي يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم، كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج عن طريق تدخل الدولة أو الحكومة، ولكن الشيء الواضح مع ذلك هو أن "فيبر" لم يخضع المعوقات التنظيمية لنفس النوع من التحليل المنظم الذي قدم للجوانب الوظيفية للتنظيم[2]

[1] تومي عيسى، مرجع سابق ، ص 58.

[2] المرجع نفسه ، ص 58

وما يمكن أن تسهم في تحقيق أقصى درجات الكفاية، ولقد أبدى "جولدنر" ما ذهب إليه "ميرتون" ولكن بعد إجراء دراسة واقعية على أحد المصانع فكشف على أن ثم تناقضا كامنا في النموذج المثالي يتمثل على وجه الخصوص بين خاصيتين أساسيتين هما التسلسل الرئاسي والمعرفة الفنية أي بين الإدارة القائمة على الخبرة الفنية وتلك المستندة إلى النظام والانضباط، حيث أوضح أنه حينما تتوافر هاتان الخاصيتين في تنظيم واحد، فإنه يصعب على هذا التنظيم أن يؤدي نشاطاته في انسجام واستقرار ذلك لأن فرص حدوث الصراع سوف يكون كبيرا كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج عن طريق تدخل الدولة أو الحكومة.[1]

خلاصة

من خلال ما سبق ذكرة انه بالرغم من الصعوبات والعراقيل التي تواجه المرأة العاملة الا ان المشرع الجزائري قد قدم لها العديد من الالتزامات التي تساهم في التقليل من هاته المعوقات و استكمالها لعملها بشكل صحيح دون قيود وتعقيدات ،كما انه منحها حرية الاختيار وتحمل المسؤولية كاملة في العمل في أي مهنة أرادتها وليس مفروضا عليها.

[1] تومي عيسى ، مرجع سابق ، ص 59

الفصل الثالث: العمل

المبحث الأول :ماهية العمل

المطالب الأول :مفهوم العمل

المطلب الثاني : مراحل تطور ظاهرة العمل

المطلب الثالث :تقسيم العمل

المطلب الرابع :التشريعات القانونية للعمل

المبحث الثاني : عمل المرأة

المطلب الأول : نظرة تاريخية لعمل المرأة

المطلب الثاني : انتقال المرأة من العمل التقليدي الى العمل الحديث في المجتمع الجزائري

المطلب الثالث : دوافع خروج المرأة للعمل

المطلب الرابع : مجالات عمل المرأة

المطلب الخامس : الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

المبحث الثالث: المجال الصحي

المطلب الأول : المقصود بالمجال الصحي

المطلب الثاني : مكونات النظام الصحي

المطلب الثالث: الوظائف الأساسية للنظام

المطلب الرابع : دور الأخصائي الاجتماعي في المجال الصحي

تمهيد:

إن إنتشار ظاهرة عمل المرأة جاءت تبعا لإنتشار العلم والتطور التكنولوجي، فهي التي درست وتميزت وحصلت عل شهادات في مختلف المجالات وعملت جاهدة للحصول على أعلى المراتب لتثبت لنفسها للعالم على قدرتها تم في هذا الفصل دراسة العمل وعمل الرأة وذلك بتقسيمه الى ثلاث مباحث ، المبحث الأول نتكلم علن العمل، مفهومه وتقسيمه ثم في المبحث الثاني تم التكلم فيه عن عمل المرأة ومجالات عملها، أما المبحث الثالث والأخير فخصص للمجال الصحين المقصود به ومكونات النظام فيه وكذا وظائفه الأساسية

المبحث الأول : ماهية العمل

إن فرة العمل ليست بالشيء الجديد فوجوده مقرون منذ نزول سيدنا آدم وزوجته الى الأرض، حث عليه الاسلام وأوجب عليه فهو يعبر عن الواجبات المترتبة على الأفراد في مهنة ما ويجيب عليهم تطبيقها على أكمل وجه من أجل عائد مالي محدد لأنه يعتبر من أهم مقومات بناء المجتمع التي تساعد في تحقيق النجاح لكافة الأفراد، و من أجل المحافظة على مجتمعهم ففي هذا المبحث الذي قسم الى أربع مطالب سنتحدث عن مفهومه بشكل أوسع في المطلب الأول وفي المطلب الثاني أهميته لدى الفرد كما سنتعرف على تقسيماته في المطلب الثالث، ثم في المطلب الرابع تشريعه قانونيا في الجزائر.

المطلب الاول : مفهوم العمل

يشغل العمل للأغلبية الساحقة مساحة من نشاطنا الانساني أكبر مما تشمله أية اهتمامات أخرى، و كثيرا ما يرتبط العمل في نفوسنا بطابع الرتابة التي تسعى الى التقليل منها أو التهرب من وقعها على النفس، غير ان البديل للعمل هو البطالة التي لا يطيقها اكثر الناس وحتى في الاحيان التي تكون فيها ظروف العمل وشروطه مزيجا من القسوة والرتابة وضآلة المردود المالي ،فإن العمل وأنماطه وطبيعته تظل هي العامل الحاسم في تشكيل مساراتنا المعيشية وأحوالنا النفسية وتبرز في هذا المجال مجموعة من الخصائص من بينها ما يلي :

- **الدخل المالي** : فالأجر أو الدخل المترتب على العمل يمثل المصدر الرئيسي للرزق والمورد الذي يعتمد عليه أكثر الناس لتلبية احتياجاتهم، و اذا لم يتوافر مثل هذا الدخل فإن هموم الناس حول حياتهم اليومية ستتضاعف وتتفاقم بصورة مطردة .[1]
- **مستوى النشاط** : فالعمل يمثل أساسا لاكتساب المهارات والقدرات وممارستها ، كما أنه يوفر بيئة مهيكلة تستوعب طاقات الفرد، وبغير ذلك تتناقض الفرص لممارسة هذه المهارات والقدرات.[2]

---

[1] أنتوني غدنز ، ت فايز الصياغ ، علم الاجتماع ، ط4، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت ، ص436.

[2] المرجع نفسه، ص436

- **التنوع** : فالعمل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الافراد والجماعات في سياقات مختلفة عما يكتنف البيئة البيتية والعائلية ففي بيئة العمل، حتى وإن كانت تتسم بالإملال والإرهاق، يستمتع الناس بأداء أنشطة تختلف في طبيعتها عن المشاغل البيتية.[1]

- **البنية الزمنية** : إن الناس المستخدمين بصورة منتظمة يقضون أكثر وقتهم خلال ساعات العمل وفق برنامج زمني يحدد إيقاعات النشاط ومستوياته واتجاهاته، وقد ينطوي هذا الجدول الزمني على جوانب كثيرة من الإرهاق والضغط النفسي، غير أنه يعطي اتجاها محددا نسبيا للأنشطة اليومية وفي المقابل، فإن المتعطلين أو غير العاملين يعانون الضجر في كثير من الأحيان، ويفتقدون الإحساس بالزمن كما يفهمه غيرهم من الناس.[2]

- **التواصل الاجتماعي:** إن بيئة العمل كثيرا ما تفتح الفرصة لإقامة الصداقات ومشاركة الأخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه وفي غياب هذا الإطار أو العزلة عنه تتضاءل دائرة الأصدقاء والمعارف وتأخذ بالتقلص والانحسار. [3]

العمل في الاسلام :

يحتل العمل في الاسلام مكانة مرموقة، حيث ذكر فيما ما لا يقل عن ثلاث مئة وستون آية قرآنية، كما أعطى سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام العمل مكانة هامة في سنته الشريفة من أقوال وأفعال، ولكثرة هذه الآيات الكريمة وغزارة الأحاديث النبوية الشريفة لا يمكننا ذكرها كلها وهذا من اختصاص باحثي علم الحديث والشريعة لكنه لا يمنعنا من الاستدلال ببعضها وقد ارتبط العمل في الاسلام بالأمان وهذا دلالة على رفعة شأنه وتعظيما له، وهو أمر طبيعي لأن الإسلام جاء لتنظيم أحوال الناس والمجتمع، والربط بين أمر الدنيا (علم وعمل ومتاع) والآخرة (عبادة وثبات) وخير دليل على هذا قوله تعالى بعد **بسم الله الرحمان الرحيم ((فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله))**[4]

---

[1] أنتوني غندز، ت فايز الصايغ، مرجع سابق، ص436

[2] المرجع نفسه، ص 436

[3] المرجع نفسه ، ص436

[4] الآية 10،سورة الجمعة، برواية ورش

ولم يكتفي القرآن الكريم بالحث على العمل والسعي لاكتساب قوت العيش بمختلف السبل المشروعة، بل جعل فيه درجات من حيث الجزاء على اتقان العمل والاخلاص فيه فيقول جل جلاله بعد **بسم الله الرحمان الرحيم ((من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجيزهم اجرهم بأحسن ما كانوا يعملون))**[1]

وهو خير دليل على مكانة العمل في القرآن الكريم ، فالإنسان الذي يعمل مهما كان جنسه وهو مؤمن، فسيعيش حياة طيبة كريمة وله أجرة عمله في الحياة الدنيا، إضافة الى حسن ثواب الآخرة وهو أكبر وأعظم.[2]

المطلب الثاني: مراحل تطور العمل :

تجمع أغلب الدراسات المتناولة لظاهرة العمل على أن تطور الظاهرة تاريخيا قد مر عبر ثلاث محطات رئيسية تم خلال كل مرحلة منها تطور العمل ووسائله بصيغ مختلفة وتغيرت ضمن كل مرحلة علاقة الانسان بالعمل والآلة .[3]

1-ظاهرة العمل وحقبة التطور الأولى :

انطلقت هذه الظاهرة مع بداية العهود الأولى للصناعة، وتركزت خطواتها مع تدشين الانسانية لاستخدام الآلة التي كانت متغيرا جديدا فرض نفسه ضمن علاقة الانسان الحرفي بالمادة التي يحولها ويصنعها ،واصطلح على تسمية أولى آلات عهد الصناعة "بالآلة _الأداة "، حيث كانت الأدوات تضبط في الآلة حسب كل مرحلة من مراحل عملية الانتاج، ليتم تغيير الأداة المناسبة في كل مرحلة من مراحل التصنيع، وكانت عملية تغيير الأداة من مرحلة الى أخرى بمثابة واقع فرضته قلة الآلات المبتكرة الى حد تلك اللحظة التاريخية، وعدم وفرة مصادر الطاقة فكان الانتاج تبعا لذلك محدودا ويتم بمعدل القطعة الواحدة في كل مرحلة من مراحل العملية الانتاجية، وقد ارتبطت بدايات استخدام الآلة بنظام "ورشات العمل " الذي عرف في البداية في بريطانيا [4]

---

[1] الآية 97، سورة النحل، برواية ورش.

[2] عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس تنظيم وعمل،2012/2011 ، ص 19.

[3] المرجع نفسه، ص 19.

[4] المرجع نفسه ، ص19.

وكانت تلك الورشات بمثابة مؤسسات صناعية محدودة الحجم والأهمية وقليلة المكننة وتعتمد على مجموعة من الآلات البسيطة المجمعة في مكان واحد يهتم بها عدد قليل من المشرفين وعمال الصيانة، وكان عمال هذه المرحلة أغلبهم من النساء والاطفال، بينما كان الرجال يضطلعون في الغالب بمهام المراقبة والصيانة، وكان عامل هذه الحقبة سيد آلته، يتدرب على استخدامها في مكان الانتاج ذاته عبر الخبرة والممارسة المباشرة للعمل، وكان بدوره بتحفيظ الصنعة لغيره، واتسم مجال العمل بوجود فريق عمل تهيكله تركيبة هرمية تتوزع ضمنها وفقها المراتب وفقا لمعرة المستويات المبنية على درجة الخبرة.[1]

وامتاز مناخ العمل بقدر كبير من المسؤولية الفعلية المرتبطة بقدر ما يكتسبه العامل من خبرته التقنية في التعامل مع الآلة من سيادة وسيطرة مطلقة على عملية الانتاج بمختلف مراحلها.[2]

2-حقبة التطور الثانية :

إنها حقبة التحول الكلي نحو الانتاج الكمي الكبير، وهي مرحلة ابتعدت فيها ظاهرة العمل عن الإنحصار في حدود المكان الضيق والآلة الواحدة – اللذين كانت تتم ضمنهما عملية الانتاج في الحقبة الأولى – لتشهد مرحلة من تفتت العمل وامتداده على مراحل و أماكن متعددة.[3]

وحلت سلسلة الآلات المتعددة و المتخصصة في كل مرحلة من مراحل عملية الانتاج محل " الأداة _الآلة " تغيرت تبعا لذلك طبيعة عامل هذه الحقبة و نوعيته لتنحصر مهامه في تلبية رغبة الآلة بوضع قطعة أو سحب أخرى، ولم تعد خبرته السابقة وسيطرته المباشرة على آلته ضرورية لممارسة عمله واتقانه، ففقد بذلك كل ما كان ما يكتسبه من استقلالية من المرحلة الأولى ليندرج ضمن مسار من الخضوع لمصالح مختصة تهتم بشأن عملية الإنتاج بمختلف تفاصيلها بشكل مباشر ومنفصل عن العامل [4]

---

[1] عماد العلاوي، مرجع سابق، ص20

[2] عائشة التايب ،النوع وعلم اجتماع المؤسسة ، ط1 ، منظمة المرأة العربية ، مصر ، 2011، ص16.

[3] المرجع نفسه، ص 17.

[4] المرجع نفسه ،ص 17.

وقد عم هذا النوع سريعا ليصبح قاعدة العمل وركيزته في مرحلة تاريخية امتازت بظهور المصانع الكبرى وانتشارها، وجلب هذا التطور خلال هذه الحقبة اهتمام بعض المفكرين وعلماء الاجتماع أمثال ماكس فيبر الذي اعتبر جملة تلك التحولات قد أذت الى بروز طبقة وسطى من المسيرين وعمال المكاتب والعمال المختصين المنظويين ضمن تنظيمات عمل كبرى تمتاز بسلمها التراتبي أو الهرمي.[1]

3-حقبة التطور الثالثة :

امتازت هذه الحقبة بمسار من التجميع شمل جملة العمليات المجزأة خلال الحقبة الثانية من حقب التصنيع، وهيمن فيها استعمال مركزية تتولى إنجاز مختلف مهام الآلات المتخصصة خلال الحقبة الثانية، وسميت بآلة التحويل بما أنها اضطلعت بمهام تحويل القطع من آلة الى أخرى ،وكانت كل واحدة من الآلات تشتغل بشكل آلي كلما مرت القطع من أمامها.[2]

ويكمن القول عموما أن ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية الى اخرى، لعل اهمها تجسد تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في اقتصاد المجتمعات التقليدية الى العمل الصناعي الذي اضحى قوام اقتصاد المجتمعات الحديثة.[3]

حيث أصبح النشاط الزراعي ضمنها نشاطا مصنعا في أغلب الحالات، وقد عرفت الصناعة بدورها تحولات وتغيرات كبيرة، لاسيما في العقود الأخيرة حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغير نمط الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة وقد أحدث التقدم التقني للقرن العشرين تحولا جذريا في الاقتصاد العالمي وفي طبيعة العمل والأنواع الممارسة منه.[4]

---

[1] عائشة التايب، مرجع سابق، المرجع نفسه، ص 17.

[2] المرجع نفسه، ص 18.

[3] المرجع نفسه ، ص 18.

[4] المرجع نفسه ، ص 18.

ونخلص مما تقدم الى القول بأنه–رغم ما شهده العمل كظاهرة إنسانية من تطور وتحول في بعض مظاهره، أو ربما في أغلبها، في زمننا الحالي، مما أفضى إلى تنوع أشكاله وتعدد مضامينه وأساليب ممارسته–يبقى من المفيد التأكيد على أن محاولة تعريف العمل وضبطه تظل محاولة لا يمكن لها أن تستثني أي شكل من أشكال العمل، مهما بدت تلك الأشكال "تقليدية" أو غير متأقلمة مع ما استجد من تطو رتقني وتكنولوجي غير من طبيعة العمل وأوجه ممارسته، ومهما انسحب على بعض ظواهره من مستجدات كانت غير مألوفة إلى وقت قريب، كالعمل عن بعد وغيرها من الأشكال الاخرى المنبثقة عن عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصال. ويبقى من المهم التشديد على انسحاب المفهوم العلمي للعمل على مختلف مظاهره السابقة والمستحدثة، وكل أصنافه يدوية كانت أو فكرية، معلنة أو خفية، رسمية أو هامشية، مدفوعة الأجر أو تطوعية، كاملة أو جزئية، متمركزة في المكان أو افتراضية.[1]

المطلب الثالث : تقسيم العمل

ساعد التقدم التكنولوجي على تقسيم العمل الفني وهو التخصص في المهن داخل المصنع الذي أدى الى سببان هما:اجتماعي مورفولوجي و نفس اجتماعي خاص بالعلاقات الاجتماعية

– **يقول استانلي فانس:** "أن المجهود الجماعي يكون أكثر نجاحا إذا كانت الأعمال مقسمة إلى أساسية ونمطية وتكرارية ومنتمية حتى يمكن توجيه مجهود كل شخص إلى نوع واحد من العمل مما يسمح بإجادته وينتج عن ذلك استفادة أكبر بمجهوده ووقته كما يمكن تقسيم العمل على أساس نوع الوظيفة أو المنتج أو الأجهزة المستعملة أو الوقت"

– **تايلور:** "أن عمل كل شخص في المؤسسة يجب أن يخصص على قدر الإمكان لأداء عمل واحد رئيسي".[2]

– **اورويك:** يقول "أن التخصص هو طريق التقدم "حيث يمكن الفرد من التفكير في شيء واحد أو مجموعة لهذه الأشياء المتشابهة".[3]

---

[1] عائشة التايب، مرجع سابق، ص 19.

[2] خليل عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 152.

[3] المرجع نفسه، ص 152.

أولا :مزايا تقسيم العمل

1-زيادة مهارة العامل بإنقاص عدد الأشغال المختلفة المسندة إليه.

2- توفير الوقت بسبب قلة الانتقال من عمل إلى آخر وما يستلزمه من تدريب وتعريف لكل عمل.

3- يساعد في إحلال عمال عاديين محل العمال المهرة وما فيه من توفير في الأجرة وكذلك على إحلال الماكينات محل الأيادي العاملة خاصة في الأعمال التكرارية مما يزيد من كفاية الإنتاج.[1]

ثانيا: عيوب التخصص

1- اعتماد الشخص على النظام الموضوع وينتج عن ذلك أن يتأثر سير العمل على حد كبير إذا اختل النظام ،كما يحدث في حالة الركود.

2- زيادة التخصص تحرم الفرد من الحافز الناتج عن العز والاعتزاز بما يحقق نتيجة لتفكيره ومهاراته .

3- صعوبة التنقل من مكان تخصص إلى اخر.

وقد أدى الى قيام العامل بجزء قليل من العمل وانخفاض في مستوى المهارة اليدوية، واختفاء الإطار المهني والبناء الصناعي القديم بآلاته و أدواته القديمة وعاداته وتقاليده ونظام التدرج الوظيفي، فيرى **فريدمان** أن مساوئ التخصص القضاء على المهارة الفنية التي كانت متوفرة في الصانع القديم وأن المقدرة الفنية الحقيقة قد قضي عليها الى درجة كبيرة بواسطة أقسام التخطيط الصناعي وعمالها ذوي الياقات البيضة.[2]

المطلب الرابع : التشريعات القانونية للعمل

والأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص سواء ذكر أو أنثى على السواء، لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، وهو ما أكنت عليه المادة 17 من قانون علاقات العمل، حيث تعد كل الأحكام التي تميز بين الجنسين.[3]

---

[1] خليل عبد الهادي البدو، مرجع سابق ، ص 153.

[2] المرجع نفسه، ص 153.

[3] المرجع نفسه ،ص 153.

لواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، بحيث يتمتع الجنسين بحرية مداولة العمل، والحصول على ذات الأجر عندما تتماثل مناصب العمل، وتستخدم ذات معاييرفي التصنيف والترفيه[1].

وبالتالي القضاء التمييز والعنف على المرأة العاملة وفق آليات منها:

– نشر الوعي والترويج لمعايير العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية الرامية إلى مكافحة العنف والتميز ضد المرأة العاملة وذلك على مستوى والمحليات والمنشآت العمال.

– نشر الوعي والترويج لمعايير العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية الرامية إلى مكافحة العنف والتميز ضد المرأة العاملة وذلك على مستوى والمحليات والمنشآت العمال.

– دراسة إمكانية الارتقاء بنوعية التدريب التي تؤديه مراكز التدريب وتعظيم نوعية هذا التدريب بالتركيز على الكيف وليس الكم وفقا لمتطلبات سوق العمل وذلك بهدف استعادة الثقة المفقودة بين اصحاب الاعمال ومراكز التدريب.

– إدراج ندوة ثلاثية الاطراف ينظمها المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل بالجزائر التابع لمنظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة القوى العاملة والهجرة في برامج أنشطة التعاون الفني لعام 2007 لتدعيم التعاون بين الوزارة والمعهد في مجال معايير العمل الدولية والعربية .[2]

كما تعتبر الحوافز أداة طبيعية ومهمة في أيدي القيادات الإدارية والمشرفيين الإداريين في أي منظمة، حيث يمكن استخدامها لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين نحو أنفسهم ونحو المنظمة وأهدافها وطموحاتها وإداراتها ونحو الإنتاجية وعملياتها .[3]

ومن أهم ما يمكن أن تقوم به الحوافز نذكر ما يلي:

– المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه أو توجيهه أو تعديله أو تغييره أو إلغائه...إلخ .[4]

---

[1] نزيهة شاوش ، المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ، قسم العلوم الاجتماعية، أطروحة نهاية الدراسة الطور الثالث (ل م د) في علم اجتماع إدارة وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2017/2016، ص 106.

[2] المرجع نفسه، ص 107.

[3] المرجع نفسه ، ص 107.

[4] المرجع نفسه ، ص 107

– المساهمة في تعزيز العاملين لأهداف المنظمة وسياستها، وتعزيز قدراتهم وميولاتهم، لأن العاملين كثيرا ما يسيئون فهم الإدارة ويخضعون ممارستها إلى تفسيرات كثيرا ما تكون خاطئة، مما يولد مناخا ملبدا بسوء الفهم والعداوة السلبية بين الطرفين، وبصورة تنعكس سلبيا على المنظمة والعاملين معا.

– تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارية لدى العاملين بما يضمن نتيجة ازدهار المنظمة وتفوقها.[1]

– المساهمة في تحقيق آلية أعمال أو أنشطة تسعى المنظمة إلى إنجازها وتجد المنظمة أن ذلك يفترض مشاركة فعالة من قبل العاملين.[2]

فالتحديد الأجور والحوافز الملحقة بها، وفق قواعد وأساليب تعاقدية في أغلب الأحيان، سواء كان ذلك في إطار عقود فردية وجماعية، بالنسبة لعلاقات العمل في ظل قانون العمل، بينما تنعدم هذه الإمكانية بالنسبة للموظف في مجال قانون الوظيفة العامة ،وما نلاحظه أن الأجور تحدد على أساس تحديد مناصب العمل مسبقا، سواء من حيث الشروط شغل هذه المناصب أو حقوقها والتزامها وأجورها وامتيازاتها المادية، كما نجد الترجمة المالية للترقية في المنصب، تتخذ هي الأخرى نفس الشكل التقييمي، حيث يقسم المسار المهني أو الوظيفي للموظف إلى سلم يحتوي عدة درجات، تقيم كل درجة بعدد من النقاط الاستدلالية التي تضاف إلى الرقم الاستدلالي الأساسي أو القاعدي، لتحول هي الأخرى إلى قيمة مالية، إما مختلف العلاوات والمكافآت والتعويضات، فتحدد بصفة حصرية، بالتسمية والنوعية والشروط إلا للحصول عليها، بمقتضى نصوص تنظيمية خاصة، تحدد قيمتها او نسبتها إلى الأجر الأساسي أو شروط تقديمها وكذلك طرق حسابها أو دفعه. [3]

خلاصة : نستخلص من ما ذكر في هذا المبحث أن العمل مهما اختلفت مفاهيمه ففي شموليته يمثل الفعل الواعي والطاقة التي يستنزفها الفرد من أجل بناء مجتمعه لا نستثني هنا الرجل فقط بل حتى المرأة لأنها تعتبر عنصر فعال في مجتمعها خاصة وانها

[1] نزيهة شاوش، مرجع سابق، ص107

[1] المرجع نفسه، ص107

[3] المرجع نفسه ، ص 107.

أصبحت حاضرة بقوة في مختلف المجالات وأصبحت تنافس زميلها الرجل وتمثل قوة بشرية لا يستهان بها رغم كل ما يعرقل طريقها الا أنها فارضة لاستمراريتها .

المبحث الثاني : عمل المرأة

تعد المرأة من أهم مقومات التقدم والازدهار في مسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية فهي أولا نصف المجتمع وثانيا والأهم، أنها الأم التي تربي الأجيال، وتحظى المرأة الجزائرية في الوقت الحاضر بمكانة مرموقة في الأسرة والمجتمع وتتمتع بامتيازات عديدة، فإن أهدافها الموجودة لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تطوير المجتمع في جميع الميادين، وأن الادارة السياسية رغم وجودها ليست كافية لحل هذا المشكل الحساس .

كما كرست أهليتها للمشاركة في الحياة العامة إلى جانب الرجل ، فشملت المرأة بالعناية والرعاية وعالجت معظم قضاياها الجوهرية، في صلب الأسرة والتربية والتعليم والتشغيل والرعاية الصحية والاجتماعية، وقد ساعدت هذه الإجراءات في فتح السبل أمام المرأة مما زاد في اقبالها على العمل، والدراسة وممارسة دورها في كل المجالات وعلى كافة المستويات كشريك للرجل في بناء المجتمع ورفع شأنه من خلال عملية التنمية المستدامة ومواجهة التحديات، وقبل الدخول في كل هذه التفاصيل رأينا أنه من الضروري استعراض السيرورة الخاصة بالتطور التاريخي لعمل المرأة في الطلب الأول، وفي المطلب الثاني كيفية انتقالها من العمل التقليدي الى العمل الحديث بالإضافة الى دوافع خروجها للعمل في الطلب الثالث و الطلب الأخير مجالات عملها.

المطلب الأول : التطور التاريخي لعمل المرأة

- **عمل المرأة من المنظور الجاهلي:** لاشك أن المرأة كانت تتبوأ بمكانة هامة، لم تتطاول إليها في أي مجتمع معاصر، وان اختلفت هذه المكانة من عصر إلى أخر ولذلك كان للمرأة مراكز عديدة بل ألقاب عديدة لا سيما في الدول القديمة و الوسطى.[1]

من أهم الألقاب: مديرة، رئيسة المخازن، مراقبة المخازن الملكية، مفتشة الخزانة، بالإضافة إلى ذلك مهن أخرى مثل سكرتيرة، ومدرسات، ثم كان التثقيف والتعليم والتهذيب

[1] ذويبي حنان وفطوش نور الهدى، مرجع سابق ، ص19

للمرأة، و على أي حال كانت المرأة مكانة في العصور، حيث لم تكن نكرة ومن كل المظاهر التاريخية يتضح لنا أن المرأة كانت سعيدة، وراضية بطبيعتها.[1]

2-عمل المرأة من منظور إسلامي

إن الإسلام يعالج عمل المرأة من منظور شمولي يقوم على ركيزة أساسية تتعلق بإعطاء المرأة حق العمل وفقا لدورها في الحياة الإنسانية، ومسؤوليتها المباشرة لرعاية الأسرة وانسجاما مع منحها الله تعالى من مواهب واستعدادات فطرية خصائص نفسية وميول وغرائز مختلفة يمكن أن تتيح لها العمل في أنشطة اقتصادية محددة، ومن أبرز الأمثلة القرآنية التي تجمع بين متغيرات الصلاح والإيمان والثواب يمكن الوقوف عليها كشروط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص القرآنية [2]

قوله تعالى: **((فاستجاب لهم ربهم إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض))**[3]وقوله تعالى: **((من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون))** [4]

ويتضح من هذا الخطاب في هذه النصوص القرآنية أن الفئة المستهدفة ليس الرجل وحده ولا المرأة وحدها وإنما الرجل والمرأة على حد سواء وذلك بقوله تعالى: " من ذكر أو أنثي " إلا أن المعيار الأهم في تحديد صلاح المرأة للعمل يعتمد على مضمون الخطاب الشرعي، علاوة على معيار الملائمة، والقدرة، والحاجة التي تقتضيها ظروف المجتمع المختلفة، ولذا فإن مجالات التطور والتقدم الاقتصادي تسمح للمرأة بالانخراط في العديد من الأنشطة الاقتصادية، وتتمكن المرأة من خلال ذلك من اكتساب المعارف الخاصة وتعلم التدريب والمهارات الكثيرة.[5]

---

[1] ذويبي حنان وفطوش نور الهدى، مرجع سابق،ص19

[2] أحمد محمد سعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من المنظور الاسلامي، ط1، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة الدوحة- قطر، 2000، ص20 .

[3] الآية 195، سورة آل عمران، برواية ورش

[4] الآية 97، سورة النحل، برواية ورش

[5] المرجع نفسه، ص20

3-عمل المرأة من المنظور الحديث:

إن التطورات التي حدثت عند ظهور الثورة الصناعية والتي قامت بإحداث تغيرات اجتماعية واقتصادية في كل أنحاء العالم وخاصة في الجزائر مثل: - فقد ارتفع المستوى التعليمي للفتيات واقتحمت المرأة سوق العمل، وأصبحت مسؤولة عن نفسها اقتصاديا، مما أدى بها إلى التحرر من القيود، وخاصة بعد الاستقلال ، كما ارتبط خروجها لميدان العمل بالعديد من العوامل التي كان لها الأثر في تحديد مجال عملها.[1]

ومن أبرز العوامل هي:

- البيئة الجغرافية وتأثيرها في توزيع اليد العاملة النسوية، نجد إحصائية سنة 1977 إن نسبة الإناث اللاتي تعملن بالمناطق الحضرية 5.9 مقابل 36.7 رجال أما في الريف فنسبة العاملات1.1 مقابل 34.5 من خلال النسب المتفاوتة بين الذكور والإناث، فنجد أنها استفادت من المشاريع الاقتصادية التي أنجزتها الحكومة الجزائرية، جميع المجالات التعليمية والصناعية.[2]

أما فيما يخص المستوى التعليمي وعلاقته بعمل المرأة، فإن كل البحوث والإحصائيات التي جريت في هذا الصدد أكدت أن عمل المرأة مرتبط بمستواها التعليمي إذ نجد أن المرأة وعت هذه الحقيقة مما جعلها تصل إلى أعلى درجات العلم باعتباره السبيل الوحيد الذي يصلها إلى مجال العمل فقد ارتفع وعي العائلات خاصة الآباء باعتبارهم أول من يشجع أبناءهم على الدراسة، أما فيما يخص نسبة النساء العاملات حسب المهنة والفئة الاجتماعية التي ينتمون إليها فإننا نجد الديوان الوطني للإحصاءات يقر أن اليد العاملة النسوية بين سنوات 1980 1982 ارتفعت وكانت اكبر نسبة مشاركة هي المعلمات والموظفات فكانت النسبة ب: 26.24 موظفة.[3]

---

[1] ذويبي حنان وفطوش نور الهدى، مرجع سابق، ص 15

[2] ذويبي حنان و فطوش نور الهدى، مرجع سابق، ص 16.

[3] ذويبي حنان و فطوش نور الهدى، المرجع نفسه، ص 16.

المطلب الثاني : انتقال المرأة من العمل التقليدي للعمل الحديث

إن مساهمة المرأة الجزائرية و مسؤولياتها تبقى خارج الفضاء المنزلي، وإذا كان تعليم المرأة يمثل فرصة عظيمة، فإن حضورها الضعيف في الفضاء الاقتصادي وفي فضاء اتخاذ القرار يبطئ من مسار تحقيق المساواة، وإن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الوصول إلى الحياة المهنية وتطورها تضع في قلب الرهانات مسألة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية، وهذا يطرح مسألة علاقات القوة داخل الأسرة والمرتبة الضعيفة للنساء في سوق العمل وكذلك شرعيتهن في هذا الفضاء و إن نقص هياكل رعاية الطفولة المبكرة والنقص في المهنيين الكفوئين يمثلان عبء ثقيلا على الاستثمار المتواصل للمرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وأن وجود ترابط كبير بين القيام بنشاط وظيفي والعمل يتعلق الأمر باعتماد سياسة إرادية لتعزيز المساواة على أساس النوع ووضع برنامج عمل على الأمد القصير والمتوسط الإدماج البعد القائم على أساس النوع الاجتماعي في كل برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد.[1]

وهذا يعني أيضا اتخاذ إجراءات خاصة بتعزيز تكافؤ الفرص في ميدان العمل والترقية في القطاع العام والخاص على السواء وإنشاء بيئة ملائمة تسمح للمرأة بالتوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية كتشجيع إنشاء حضانات في المجال الوظيفي.[2]

وهذا ما نجده في التطورات الهامة في ميدان المساواة التي تتعلق بالمجال التعليمي، تبقى عدة تطورات أخرى يجب القيام بها لكي يكون عمل المرأة خارج المنزل واقعا اجتماعيا ووظيفيا بالنسبة للرجال والنساء، لن يكرس تأهيل المرأة على الصعيد الاقتصادي إلا من خلال وضوحه والاعتراف الرسمي من قبل السلطات العامة، وهكذا يصبح الاعتراف بالعمل المنزلي مساهمة في جهود التنمية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، وحماية الصحة، والتعليم وإعادة إنتاج القوى العاملة وتكرس النصوص الأساسية والترسانة القضائية وجود المرأة في الفضاء العام[3]

---

[1] نزيهة شاوش ، مرجع سابق ، ص103.

[2] المرجع نفسه ، ص103.

[3] المرجع نفسه، ص 103.

وهكذا تكون النساء الجزائريات حاضرات في الفضاء العملي بدون أي قيود قانونية حتى ولو بقي عددهن محدودا في مجالس الشركات والأحزاب والجمعيات والنقابات والمجالس المنتخبة والإدارة الوطنية والمحلية والجيش بمختلف أقسامه، وإذا كانت المرأة تحظى بالاعتراف في الفضاء العملي، ويجب ملاحظة مواصفات مشتركة بين الفضاءين: التمييز، عدم المساواة في العمل و الأجر والترقية.[1]

المطلب الثالث : دوافع خروج المرأة للعمل

إن من دوافع المرأة للعمل القيادي هو تأكيد الذات ورغبة في المشاركة في الحياة العامة وشغل وقت الفراغ ورفع المستوى الاقتصادي للأسرة ويمكن أن تندرج تحت الدافع إلى التقرير الاجتماعي الذي يدفع المرأة أن تكون موضع قبول واحترام وتقدير ورغبة المرأة في تغير النظرة لها وإحساس المجتمع بها والإحساس بذاتها ككائن له وجود مستقل ومن هنا يمكن أن تتغير الصورة التقديرية عن المرأة التي دفعت بها بعيدا عن عجلة الإنتاج وعن المساهمة والعمل بوصفه نشاط اجتماعي يعتبر جزءا جوهريا في حياة الإنسان بصفة عامة، وان المنفعة والفائدة الاجتماعية التي تحصل عليها المرأة من الاشتغال لأهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها فهي جديرة بالاحترام والإعجاب الاخرين وتستطيع من خلالها أن تثبت قدرتها على الإنتاج والمشاركة في بناء المجتمع وأن عملها يربطها بالمجتمع. [2]

1- الدافع الاقتصادي:

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل، بالإضافة إلى مسؤولياتها كربت بيت وأم تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها إذا كانت أرملة أو مطلقة عندما يكون السبيل للرزق أمامها غير أن تعمل وتكسب لغرض تأمين متطلبات حياتها اليومية، ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وان خروجها لم يعرقل أداءها لدورها الأساسي كربت بيت وزوجة[3]

---

[1] نزيهة شاوش، مرجع سابق، ص103.

[2] محمد جاسم العبيدي وباسم محمد ولي ، المدخل الى علم النفس الاجتماعي ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص478.

[3] المرجع نفسه ، ص 478.

بل أضاف إلى دورها دورا هاما هو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة، وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة، وربما للحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعاملة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني.[1]

2- الدافع الاجتماعي :

إن الدافع الاجتماعي هو الآخر من بين الدوافع الأساسية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل الخارجي فمنه يسمح لها بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية، وإبداء آرائها المختلفة ومن ثم فرض وجودها في المجتمع مما يسمح لها أن يكون لديها سلطة كما أن الشعور بالمسؤولية لدى المرأة العاملة وفرض ذاتها اجتماعيا يظهر جليا في مشتريات البيت (تأثيث البيت)، وذلك حتى تثبت دورها في الحياة الأسرية، إن خروج المرأة للعمل وسع من دائرة واجباتها، بحيث ساهم نمو وعيها الثقافي وارتفاع مستواها العلمي إلى تغيير وجهة نظرها حول المسائل الأسرية إذا أصبحت تشارك في كل صغيرة وكبيرة تهم الحياة الاجتماعية لها ولأبنائها، فيمكنها أن تأخذ قرارات قضاء العطل وتسيير ميزانية أسرتها بجزء من مرتبها ومن ثم تحسين ظروف الحياة الاجتماعية للأسرة.[2]

3-الدافع الشخصي :

ويعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسة والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل (بيتها) وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال. [3]

ان اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقي إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية[4]

---

[1] حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، العدد4، كلية العلوم الإدارة الإقتصاد، ماي 2008، ص54.

[2] مليكة حاج يوسف ، اثار عمل الأم على تربية اطفالها ، قسم علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2002-2003، ص 55.

[3]، المرجع نفسه، ص 59.

[4] المرجع نفسه ، ص 59

وكذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وقرب مكان العمل الوظيفي وقد يعود السبب في اشتغال المرأة إلى أنه لا يوجد معيل يعيل العائلة وكذلك إلى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالا متنوعة تدفع المرأة إلى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهارتها، أما نساء الطبقة الغنية ممن لم يعرفن دافع الحاجة إلى العمل فقد يحتقرن العمل مما خلق حافزا لدى عدد من النساء للتكاسل عن العمل، ولاسيما في تلك الفترة التي سبقت النهضة التعليمية والتربوية في العراق والوطن العربي واهمال إمكانياتهن العقلية اعتقادا بأن الحياة لا تحتاج من المرأة سوى عواطفها لتنتج في أدوارها الأساسية (زوجة وأم) وهذا متأت أيضا من تأثير طبيعة الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحيط بالمرأة وتحدد مسار حياتها بالرغم من أن الموقف الديني واضح من عمل المرأة ودورها في المجتمع إلا أن بعض المجتمعات تتشدد في عدم السماح للمرأة من النزول إلى ميدان العمل، فالإسلام لم يمنع الرجل والمرأة من العمل بل أن الدين الإسلامي حث المسلم والمسلمة على الكسب الحلال والعمل الخالص، وفي صدر الإسلام تقلدت المرأة مناصب إدارية واجتماعية.[1]

المطلب الرابع : مجالات عمل المرأة

لقد أثبت الإحصائيات أن الفتيات يتجهن نحو المهن التي لا تتعارض مع أدوارهن في البيت كالتعليم والطب والتمريض ولا يملن إلى المهن التي تتطلب التسيير والإشراف والسلطة، ففي إحصائيات 1985 مثلا نجد أن عدد النساء العاملات في سلك التعليم 119359 عاملة أما في قطاع الإدارة فنجد 44885 عاملة وإذا ما قارناها مع قطاعات أخرى كقطاع النقل والمواصلات ، نجد 9670 عاملة وقطاع البناء ، 8927 عاملة، غير أن المعطيات السوسيوديمغرافية قد تغيرت في وقتنا الحاضر وأصبحت المرأة تتجه لأعمال و مهن أخرى أكثر تعقيدا وأصبحنا نرى الشرطية في الطريق، وسائقة الشاحنة والتاكسي وغيرها من المحن التي كانت في وقت غير بعيد حكرا على الرجل وغالبا ما تختار النساء مهنة التعليم التي تعتبر مهنة مثالية ومحترمة بالنسبة للمرأة ويطلق عليها[2]

[1] حيدر خضر سليمان، مرجع سابق ، ص 59.

[2] المرجع نفسه ، ص 59.

إسم المهنة النسائية المفضلة، وتعتبر هذه الوظيفة امتدادا لدور المرأة التقليدي في الأسرة من خلال برامج خفيفة، ويترك لهن وقت فارغ يجعلهن متفرغات العائلة والأطفال"من خلال هذا نفهم بأن المعلمة هي التي تتمتع بوقت فراغ أكثر من غيرها من النساء العاملات كما أنها تقضي وقتا قصيرا خارج البيت مما يجعلها تهتم أكثر بأسرتها وبتربية أطفالها، ويفسح لها المجال لممارسة أعمال مختلفة وفي شتى الميادين في البيت كالنشاطات اليدوية المختلفة (حياكة الصوف والخياطة)، إضافة إلى الأعمال شبه المدرسية كالتصحيح، وتحضير الدروس وغيرها لكن هذا يتوقف على عدة عوامل من بينها: حجم الأعباء العائلية حيث كلما كان عدد الأبناء كبير وسنهم أصغر كانت هناك أعباء كبيرة جدا على الأم العاملة وعلى العموم فإن اختيار المرأة لأي مجال من مجالات العمل يعود إلى عدة اعتبارات وعوامل منها:

- اختيار نوع المهنة التي تراعي ظروف المرأة وتتلاءم مع طبيعتها الأنثوية.
- نظرة المجتمع للمهنة، فالوسط العائلي مثلا دائما يعمل على تشجيع وتوجيه الفتاة للتخصص في المهن التي يراها هؤلاء أنها من اختصاص النساء كالتعليم، والطب وغيرها. [1]

المطلب الخامس : الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة

اختلفت الأهداف من وراء الدعوة إلى خروج المرأة إلى العمل، ففيما كانت مع الحربين العالميتين في سنة 191، وفي سنة1939، ترتبط بحاجة العمل إلى الأيدي العاملة فإنها أصبحت فيما بعد ترتبط بالدعوة العالمية لتحرير المرأة ومساواتها بالرجل في الحقوق والواجبات، وفرص العمل والأجر، وغير ذلك من المطالب التي جعلت القائمين يضعون تصورات مثالية عن المرأة تختلف كثيرا عن الواقع، مما تطلب نشأة القانون الإداري الذي يعود إلى فرنسا في عهد الثورة الفرنسية في القرن التاسع عشر وتشكلت قوانينه ومبادئه، والقانون الإداري هو فرع من فروع القانون العام الداخلي، ويتكون من مجموعة من القواعد القانونية مما يقوم على تبيين معرفة إدارة المرافق العامة.[2]

[1] رؤوف بلعقاب، مرجع سابق، ص 34.

[2] المرجع نفسه، ص76.

والقانون الإداري هو مهتم بتطبيق القوانين الإدارية، في تنظيم الهياكل الإدارية للدولة لمختلف التدخلات التي تكفل السلطات العامة تلبية الاحتياجات المجتمع المحلي كما يحدد القانون الإداري وضع الهيئات المسؤولة عن المهام الإدارية، من خلال وسائل العمل وسلطاتها والتزاماتها وينظم أيضا مراقبة أنشطتها، وأن الموظفين يخضعون للقانون الإدارة، أي ذلك الجزء من المؤسسة والتي لها صلاحيات للسلطة العامة وأيضا يقوم على تحديد العلاقة بين الدولة والموظفين فيها من حيث التعيينات والترقية والرواتب وغيرها من الأشياء التي تقوم على تحديدها، ورغم هذه الحوافز التي توفرها المؤسسة.[1]

إلا أن هنالك الصعوبات تواجه المرأة العاملة في عملها وتتمثل فيما يلي:

- **اقتصار وظائفها على أدنى المراتب:** فعدم وصول المرأة إلى مراكز القرار وعدم حصولها على أعمال خاصة، فعلى الرغم من درجة التعليم العالية التي تتلقاها النساء اليوم، ورغم مساواة مؤهلاتها العلمية مع الرجل فإنهن لا يزلن محرومات من الحصول على مناصب المسؤولية في أغلب الأحيان، وينحصر عمل الأغلبية من النساء في التدريس، والأعمال المكتبية، والأعمال الاجتماعية وغيرها من الأعمال التي تقع ضمن قطاع الخدمات، وترتفع نسبة مشاركة المرأة العاملة في المهن التقنية والمبيعات والأعمال الإدارية المساعدة.[2]

- **انخفاض الأجور:** إلا أن لا تزال المرأة في الغرب لا تتمتع بالحقوق التي يتمتع بها الرجل ولا تأخذ نفس الأجر الذي يأخذه، فبرغم تحسين الأوضاع الاقتصادية للعمال في العالم الغربي إلا أن الوضع المرأة الاقتصادي لا يزال حرجا فالمرأة تتقاضى نصف أجر الرجل، وقالت مجلة تبش الأمريكية "إن واقع مشكلات العمل المرأة الأمريكية هو الأجر المنخفض وظروف العمل الصعبة والتمييز المهني وقلة مؤسسات تربية الأطفال".[3]

وفي أمريكا هناك استمرار لظاهرة تقاضي النساء رواتب أقل من الرجال، إذ بلغ متوسط رواتب الرجل 598 دولار[4]

---

[1] نزيهة شاوش ، مرجع سابق، ص 76.

[2] المرجع نفسه ، ص 76.

[3] المرجع نفسه، ص 77.

[4] المرجع نفسه، ص77.

وبتعبير أخر فان المرأة تتقاضى 76% من راتب الرجل، وفي اليابان مثلا بلغ أجر المرأة نصف أجر الرجل وفي ألمانيا الاتحادية 70% كما تمثل نسبة مشاركة المرأة في العمل كل من (اسبانيا– ايطاليا ألمانيا- فرنسا) أقل من نسبة معدل الذكور وهذا راجع إلى المشكلات التالية : الأزمات الاقتصادية التي كانت تعيشها تفاقم البطالة، التمييز بين الجنسين، مما خلف تدني مستوى الوظيفي للمرأة مقارنة بزميلها الرجل سنة 2011 .[1]

رغم اقتحام المرأة الغربية في مجالات عديدة من العمل، ورغم أن المجتمعات الغربية لا تعاني من الديون وأوضاعها الاقتصادية مستقرة، وبتالي نجد المرأة الغربية تعاني من التمييز في انخفاض الأجور مقارنة مع الرجل بالمقام الأول وهذا راجع أن المرأة بعيدة كل البعد عن المنصب القيادي و ارتباطها بمسؤوليات العائلية، أبعدها عن الامتيازات المهنية التي يحظى بها زميلها الرجل منها ضعف الاستفادة من فرص التدريب في المنظمة تواجد النسوة في أدنى المراتب في السلم الوظيفي مما نجدها تشتغل في قطاع الخدمات، مثل المهن الفنية، وسائل الإعلام، السكريتاريا، اشتغالها بدوام جزئي إذ تشكل 7% عمل المرأة بدوام جزئي مقارنة بعمل الرجل الذي يشكل 40% مما نجد الفواصل في مسارات الوظيفية أن المرأة أكثر تضررا في عدم المساواة بين الجنسين في المهنة وتركزها في أدنى المراتب، المرأة العاملة مازالت تعاني من التدني في المراتب الإدارية، وهذا راجع أن الرجل يحظى بالامتيازات الوظيفية على حساب المرأة، ونظرا لوجود تمييز في حقها كون المرأة الغربية تعاني من تدني في الأجر أي تأخذ نصف أجر الرجل ولا تحصل بنفس الأجر الذي يحصله الرجل، وأيضا راجع لكونها تشتغل في نصف الدوام مما حرمت من الترقية رغم تساوي في المؤهلات العلمية إلا أنها لاتصل في نفس المرتبة التي يصل إليها زميلها الرجل في بيئة العمل، وتبقى بعيدا كل البعد عن المناصب الإدارية العليا.[2]

خلاصة :

إن ظاهرة عمل المرأة تختلف باختلاف طبيعة المجتمع، و ظروفه الاقتصادية و الاجتماعية، و الثقافية، إذ ترتفع نسبة النساء العاملات في الدول الغربية المتطورة بينما

[1] نزيهة شاوش، مرجع سابق، ص78.

[2] المرجع نفسه ، ص 78.

المجتمعات العرب تتميز بسيطرة القيم و التقاليد على الحياة الاجتماعية فبالرغم من انتشار التعليم و دخول المرأة إلى الجامعات و المعاهد العليا إلا أن عملها خارج البيت ينظر إليه على أنه غير ضروري كونها تركت مسؤولياتها الهامة التي تتمثل في العمل المنزلي و رعاية الأطفال و تربيتهم، إذ أصبحت غير قادرة على التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية و التزاماتها المهنية .

المبحث الثالث: المجال الصحي

تعد الخدمات الصحية إحدى الدعائم الرئيسية للخدمات الاجتماعية التي تحرص على كل الدول على تقديمها وتمويلها، أو إداراتها والإشراف عليها، باعتبار أن تقديم الخدمات الصحية المناسبة لأفراد المجتمع إنما يعني في النهاية الاستثمار في الثروة البشرية التي تعد الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع، ومما لاشك فيه أن مجال الصحة قد شهد تطورا هاما في العالم ككل أو في البلدان النامية والبلدان العربية على وجه الخصوص، وقد ميزت هذه التطورات باتساع الأبحاث الطبية على مستوى القطاع الصحي مما جعل حل المشاكل الصحية المستعصية لدى الأفراد أمرا واردًا بين الحين والاخر .

وفي هذا المبحث سنتطرق الى المقصود بالمجال الصحي ومكوناته بالإضافة الى الوظائف الأساسية للنظام الصحي ودور الأخصائي الاجتماعي في المجال الصحي

المطلب الأول : المقصود بالمجال الصحي

"يعرف النظم بمجموعة من العناصر المترابطة والتي عندما تعمل مع بعضها البعض ككل متكامل تنتج عن حدوث شيء ما"، وبهذا المفهوم يمكن تعريف النظام الصحي " بمجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة مع بعضها ضمن شبكة من الاتصالات والتي تعمل معا لتحقيق هدف النظام الصحي والمتمثل بضمان أعلى مستوى صحي ممكن للفرد والمجتمع والمحافظة عليه وترقيته باستمرا ويعرف النظام الصحي بأنه: "الإطار الذي من خلاله يتم التعرف على احتياجات السكان من الخدمات الصحية[1]

[1] ايمان بن زيان و ريمة اوشن ، واقع اداء النظام الصحي في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة، ص 2.

والعمل على توفير هذه الخدمات من خلال إيجاد الموارد اللازمة وادارتها على أسس صحيحة تؤدي في النهاية إلى المحافظة على صحة المواطن وتعزيزها كما عرفت منظمة الصحة العالمية النظام الصحي على انه: مجموع المنظمات والمؤسسات والموارد الرامية أساسية إلى تحسين الصحة ويحتاج ذلك النظام إلى موظفين وأموال ومعلومات وإمدادات ووسائل نقل و اتصال وتوجيهات واتجاهات عامة. ولا بد لذلك النظام من توفير خدمات تلبي الاحتياجات القائمة بأسعار منصفة والسعي، في الوقت ذاته، إلى معاملة الناس على نحو لائق.[1]

والنظام الصحي الجيد هو ذلك الذي يسهم في تحسين حياة الناس بشكل ملموس يوما بعد يوم وتقع المسؤولية الأولى فيما يخص الأداء الإجمالي للنظام الصحي الوطني على عاتق الحكومة، غير أن الإشراف الجيد على مستوى المناطق والبلديات وافراد المؤسسات الصحية يعد كذلك من الأمور الحاسمة الأهمية مراعيا في ذلك جملة من الأمور هي : أن تكون التغطية شاملة، كاملة وعادلة – أن تكون هذه التغطية ذات تكلفة معقولة للدولة والمواطن، أما الباحث يقترح تعريف النظام الصحي على أنه جميع الهياكل والمؤسسات والموارد التي يتم تسخيرها لتوفير احتياجات السكان من الخدمات الصحية بغرض تحسين حياتهم، وذلك بتخطيط وتنفيذ برامج تصحيحية بهدف بلوغ أفضل مستوى صحي.[2]

المطلب الثاني : مكونات النظام الصحي

يتكون النظام الصحي شأنه شأن أي نظام اجتماعي من أربعة مكونات أساسية يشكل كل منها نظاما فرعيا ضمن النظام الصحي الكلي كما يلي :

1- نظام الإنتاج Production: ويتكون من المنظمات والأنشطة التي تقوم على إنتاج وتقديم خدمات الرعاية الصحية والطبية للأفراد والجماعات والمجتمع ككل وتشمل[3]

[1] ايمان بن زيان وريمة اوشن ، مرجع سابق، ص 2.

[2] المرجع نفسه ، ص 2.

[3] المرجع نفسه، ص 2

خدمات الصحة العامة وخدمات الصحة الشخصية وسنأتي على تفصيل ذلك عند الحديث عن خدمات النظام الصحي .[1]

2- نظام الصيانة Maintenance: وإدامة النظام الصحي ويتكون من المنظمات والأنشطة التي تقوم بمهام إعداد وتعليم وتدريب وتأهيل العاملين في النظام الصحي للقيام بالأدوار المحددة لهم، ومكافأتهم على ما يقومون به من أدوار وتمويل أنشطة النظام الصحي الكلي.[2]

3- نظام التكيف Adaptive: ويتكون من المنظمات والأنشطة التي تقوم على رصد ومتابعة التغيير الحاصل في النظام الاجتماعي الكلي كالتغيير في أنماط انتشار المرض وتكنولوجيا العلاج وطرق تمويل الخدمات الصحية وطرق إنتاج وتقديم الخدمات، وتوقعات وحاجات المتعاملين مع النظام الصحي، والعمل على الاستجابة لهذه التغييرات وتبنيها في عمليات النظام وجدير بالذكر أن كثيرا من المنظمات الصحية لم تطور نظم تكيفية لتقييم هذه التغييرات والتكيف معها .[3]

4- نظام الإدارة : ويتكون من المنظمات والأنشطة التي تقوم بمهام تنسيق وضبط وتوجيه أنشطة المنظمات التي تنطوي تحت الأنظمة الفرعية الثلاث السابق ذكرها وجدير بالذكر أن درجة نضج وتطورهذه الأنظمة الفرعية الأربعة ووجودها يختلف من مجتمع لآخر بل من منظمة صحية الى اخرى حيث يمكن التعرف عليها بسهولة في بعض المنظمات كما أنها في البعض الاخر لا تزال في المرحلة الجينية من التطور كما أن بعضها غير موجود في الكثير من المنظمات الصحية، وعلى افتراض وجودها في المنظمات الصحية فإن هذه الأنظمة الفرعية الأربعة يجب أن تكون مترابطة ومتعاضدة إلا أن العلاقة بين هذه الأنظمة في عالم الواقع يعتبر مشكلة كما هو الحال بالنسبة لدرجة تطورها فرغم احتفاظ كل منها بهويته واستقلاليته ممثلا بالأطباء والمهنيين الصحيين وإدارة المنظمة الصحية حيث نجد أن نظام الانتاج يضبط ذاته وينظم نفسه .[4]

---

[1] فريد توفيق نصيرات، مرجع السابق ، ص 54.

[2] المرجع نفسه، ص54.

[3] المرجع نفسه ، ص 54.

[4] المرجع نفسه ، ص 54

5- حسب النشاطات والمتطلبات الفنية له، والنظام الاداري ممثلا بالمدراء الصحيين على علاقة ملموسة مع نظام انتاج الخدمات حيث يؤثر عليه ويقيد حركته ويحد من تأثيره وهيمنته على انتاج الخدمات الصحية بما يحقق مصلحة النظام الكلي للمنظمة الصحية ويحقق توازنها، وفي أحيانا كثيرة نجد أن العلاقة التفاعلية بينهما يشوبها التوتر والنزاع والضعف مما ينعكس سلبا على النظام الكلي.[1]

ويحدد البعض المكونات الأساسية للنظام الصحي بخمسة عناصر كما يلي :

1- انتاج الموارد الصحية

2- تنظيم البرامج الصحية

3- اليات الدعم الاقتصادي

4- الإدارة الصحي [2]

المطلب الثالث: الوظائف الأساسية للنظام الصحي

إن الهدف الرئيسي لأي نظام صحي هو ضمان وتوفير مستوى صحي أمثل للفرد والمجتمع وذلك على ضوء ما يتوافر له من إمكانيات وموارد، ولتحقيق هذا الهدف لابد للنظام الصحي من القيام بوظيفتين رئيسيتين هما :

1- ضمان تقديم خدمات طبية نوعية للأفراد وضمان توفرها في أماكن تواجدهم حيثما أمكن ذلك وبشكل تكون معه هذه الخدمات ميسورة وفي متناول طالبيها ومحتاجيها دون أية عوائق تحد من الوصول إليها، ومما يجدر ذكره أن هذه الخدمات العلاجية تشكل من وجهة نظر الفرد المستهلك لها الأولوية الأولى بالنسبة لاحتياجاته الصحية وغالبا ما يحكم الأفراد على كفاءة النظام الصحي الكلي ونجاحه من خلال قدرته على توفير خدمات طبية نوعية.[3]

2-أما الوظيفة الثانية للنظام الصحي فهي التركيز على إنقاص معدلات الوفيات ومعدلات حدوث الأمراض والحوادث والإعاقات في المجتمع.[4]

---

[1] فريد توفيق نصيرات، مرجع سابق ، ص56.

[2] المرجع نفسه، ص 56.

[3] المرجع نفسه، ص61.

[4] المرجع نفسه، ص 61

وعلى المستوى الفردي تقوم وحدات تقديم الخدمات العلاجية بهذه المهمة من خلال ما تقدمه من خدمات الرعاية الطبية للأفراد والمجموعات التي تفد إلى هذه المؤسسات طلبا للخدمة الصحية، إلا أن أثر هذه الخدمات ودورها على الأغلب على تشخيص ومعالجة المرض قبل استفحاله لأولئك الذين يفدون إلى هذه الوحدات الصحية طلبا للخدمة الصحية أما على المستوى الجماعي فإن مسؤولية تحقيق هذا الهدف تقع على عاتق مؤسسات خدمات الرعاية الصحية الأخرى كمؤسسات خدمات الصحة العامة وصحة البيئة وخدمات ترقية الصحة حيث يجري تصميم وتخطيط وتقديم هذه الخدمات والتي لها مساس بصحة المجتمع ككل من خلال البرامج الصحية الموجهة نحو خدمة المجتمع.[1]

المطلب الرابع : دور الأخصائي الاجتماعي في المجال الصحي

نتيجة لتزايد اهتمام المؤسسات الطبية والصحية بالخدمة الاجتماعية واتجاهها لتوظيف أخصائيين اجتماعيين فيها، وتزايد اهتمام الدارسين للخدمة الاجتماعية بهذا المجال، فزادوا من حجم التخصص فيه والبحث العلمي بالظواهر والظروف المحيطة به والتدريب في حقله، ويشكل تبلور فيه دور واضح للأخصائي الاجتماعي في هذا المجال على النحو التالي :

1-التعرف على قدرة المريض على مواجهة مشكلاته بنفسه، والكشف عن درجة حاجته لمساعدة الأخصائي الاجتماعي، ومحاولة لمس المخاوف التي تعتري المريض ، ليساعده على التخلص منها ، كي لا تكون عاملا من عوامل التأخر في الشفاء .[2]

2-تبصير المريض بما يعنيه، وخاصة فيما يراه الطبيب المعالج ضروريا لمواجهة الحالة المرضية، وخاصة في تلك الحالات التي تتطلب الجراحة بما فيه البتر لبعض الأعضاء في جسمه، وتستلزم شعور المريض بالاطمئنان على سلامة الإجراءات وايجابيات النتائج.[3]

---

[1] فريد توفيق نصيراتمرجع سابق ، ص 61.

[2] فيصل محمود غرايبة، الخدمة الاجتماعية الطبية العمل الاجتماعي من أجل صحة الانسان، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 45.

[3] المرجع نفسه، ص 45.

3-دراسة مستقبل الحالة الخاصة بالمريض من الناحية الجسمية وإمكانية عودته الى عمله الذي كان يقوم به، أو تعديله أو تغييره أو تأهيله بما يتناسب مع عمله السابق أو العمل اللاحق الذي يناسبه بعد شفائه كما انه يدرس البيئة الأسرية تمهيدا لوضع خطة لاستقبال المريض فيها بعد شفائه، كما انه يدرس البيئة الأسرية تمهيدا لوضع خطة لاستقبال المريض فيها بعد شفائه، وسط ظروف جسمية جديدة، وما يستتبع ذلك من أبعاد اقتصادية وتعليمية واجتماعية مع سائر أفراد الأسرة والأقارب والأصدقاء .[1]

4-القيام بالتوعية والثقافة الصحية بالاتصال بالمواطنين مبشرة، مما يجنبهم الإصابة بالمرض وانتشار العدوى والأعراض، التي لا يؤثر فيها العلاج الطبي الدوائي وحده، وهي ذات أبعاد اجتماعية حتى في أسباب حدوثها وانتشارها .[2]

5-التعامل مع الظروف المصاحبة للمرض ، والتي قد تشكل خطرا على المريض اكثر من المرض نفسه ويصاحب ذلك بعض الانعكاسات على الأسرة وتكييفها وأداء أعضائها وعلاقاتهم بالمريض نفسه .[3]

6-ربط المؤسسات الطبية والصحية بالمجتمع وسائر هيئاته التطوعية ومؤسساته الرسمية ، لإحداث التكامل في إمكانيتها وخدماتها، وتوظيف هذه الإمكانيات والخدمات لتوفير أجواء بيئية صحية سليمة للأصحاء والمرضى على السواء.[4]

7-الإحاطة بظروف المرضى ومشكلاتهم بما يسهم في إنجاح خطة العلاج ، وخاصة من تصل حالاتهم إلى الاضطراب النفسي ، وبما يساعد المرضى على اختيار العلاج الأفضل ، وعلى سلوك الطريق الأنسب في تطبيق العلاج ومن ثم التماثل بالشفاء وتخطيط وتنفيذ برنامج علاقات المرضى للتعرف على اتجاهاتهم وعلى الصعوبات ذات الطبيعة العامة التي يواجهونها ، تمهيدا لاتخاذ الاجراءات اللازمة لتذليلها ، بالتعاون مع إدارة المؤسسة الطبية، وشرح سياستها للمواطنين والإسهام في جهود التثقيف الصحي والدعوة الى اتخاذ الاجراءات والممارسات الوقائية من الأمراض .[5]

---

[1] فيصل محمود غرايبة، مرجع سابق، ص 45.

[2] المرجع نفسه، ص 45.

[3] المرجع نفسه، ص 45.

[4] المرجع نفسه، ص 46.

[5] المرجع نفسه، ص 47.

8-تخطيط وتنفيذ برنامج خدمات المؤسسة الطبية والعاملين فيها، وذلك من خلال المساعدة على إيجاد الجو المناسب والاتجاهات المناسبة لخدمة المرض، ومساعدة العاملين في تلك المؤسسات على مواجهة مشكلاتهم الشخصية والاجتماعية، التي تؤثر على أدائهم لعملهم .[1]

9-تجنيد المتطوعين وتوزيعهم على الخدمات المناسبة لخدمة المرضى والإشراف على أعمالهم بالتعاون مع الأقسام المختصة، وذلك في حالة وجود عدد كاف من الأخصائيين الاجتماعيين بالقسم.[2]

خلاصة

إن الارتقاء بالمستوى الصحي للمجتمع يستند على ضرورة توفير الخدمة الصحية وتحسين نوعية وكفاءة الخدمة الصحية المقدمة للسكان، ويفترض بالمخططين إدراك المسؤولية الملقاة على عاتقهم في دراسة الوضع الصحي ووضع الخطط الصحية للخدمات، التي أصبحت تمثل ركنا أساسيا في اقتصاديات الدول، إذ بات الطلب على الخدمة وتحسينها كما ونوعا من ضرورات الحياة التي لا يمكن الاستغناء عنها،إن العديد من الدول تقيس قوة اقتصادها من خلال قياس اقتصاد الخدمات فيها ويقاس مدى تقدم الدولة في المجال الصحي بعدد المؤسسات والعاملين فيها، ومستوى كفاءة تقديم الخدمة الصحية لتلبية حاجة السكان وخاصة في المناطق الحضرية التي تتمتع بزيادة في السكان سنويا في الدول النامية ومنها الجزائر .

[1] فيصل محمود غرايبة، مرجع سابق، ص 47.

[2] المرجع نفسه، ص 47.

الفصل الرابع:

الإطار الميداني

تمهيد

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: التعريف بالمؤسسة

ثانياً مجالات الدراسة

ثالثاً: المنهج وأدوات جمع البيانات

رابعاً: عينة الدراسة وكيفية إختيارها

خامساً: الأدوات المستخدمة في تفريغ المعلومات

المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات الميدانية

المحور الأول: البيانات الشخصية

المحورالثاني: المرأة العاملة في المجال الصحي

المحور الثالث: المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

المبحث الثالث : نتائج الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء الإجابة على فرضيات الدراسة

ثانياً: إستنتاج عام

ثالثاً: الاقتراحات والتوصيات

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 بدءا بمنهج الدراسة من توضيح المجالات المكانية والزمنية والبشرية التي أجريت فيها الدراسة ثم تحديد عينة الدراسة وكيفية اختيارها، وإبراز أهم الأدوات المتبعة في جمع البيانات للتحقق من صدقها وثباتها، ويوضح كيفية الدراسة ميدانيا.

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا : التعريف بالمؤسسة :

مستشفى ابن سينا بأدرار أسس في 1975/12/12م، ويقع في وسط المدينة، وهو مؤسسة عمومية ومرفق عام مهمته التكفل بالمواطنين في الحالات التالية:

الاستعجالات، الكشوفات الطبية، التحليل الطبي، العلاجات الوقائية، التوعية الصحية.

فتح المستشفى المركزي ليقدم خدماته الصحية إلى أكثر من 102160 نسمة، وتغطي مساحته 49860 كلم، ويشمل 03 دوائر و08 بلديات و78 قصر ويعمل فيه 729 عامل، 06 مؤطرين و50 عامل إداري و226 عمال مهنيون (145 مؤقتين، 81 دائمين)، و25 طبيب مختص و70 طبيب عام و 12 طبيب أسنان و 05 أطباء نفسانيين، و408 شبه طبي وصيادلة و22 عون أمن، ويتوزع على 12 مصلحة و27 وحدة داخلية وخارجية وثلاث فروع صحية، يحتوي على 284 سرير منظم وموزع على حسب المصالح التالية: مصلحة طب الرجال، مصلحة طب النساء، مصلحة الجراحة العامة للنساء، مصلحة الأمراض المعدية، مصلحة الإنعاش والاستعجالات، مصلحة الأشعة، مصلحة التحليل المخبري، مصلحة طب الأطفال، مصلحة الأمومة، مصلحة حماية الطفولة والأمومة، مصلحة تصفية الدم، مصلحة حقن الدم، مصلحة استعجالات طبية مركزية تتوفر على مختلف الوسائل الخاصة.

المصدر: طالب محمد، وثائقي أمين محفوظات، مستشفى ابن سينا.

ثانيا: مجالات الدراسة :

أ_ المجال المكاني: ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وقد تم إجراء الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية "ابن سينا" بأدرار يحده شمالا معهد الشبه طبي وشرقا اتصلات الجزائر وجنوبا مديرية توزيع الكهرباء والغاز .

ب_ المجال الزمني: ويقصد به الفترة الزمنية التي في خلالها أجريت الدراسة، وكانت مقسمة على النحو التالي:

المرحلة الأولى : قمنا بزيارة مستشفى ابن سينا بغرض الحصول على موافقة المدير من اجل اجراء الدراسة الميدانية وقمنا بجلب بعض المعلومات الخاصة بمجتمع الدراسة وكان ذلك بتاريخ: 2019/01/07.

المرحلة الثانية : بشهر أفريل تحديدا عرضنا استمارتنا على مجموعة من أساتذة التحكيم ثم قمنا بإعداد استمارة نهائية وعرضناها على الأستاذ المشرف لتصحيحها، وكان ذلك بتاريخ 2019/04/29.

المرحلة الثالثة : وفيها تم توزيع الاستمارات على العاملات بالمؤسسة وكان ذلك بتاريخ 2019/05/02 وتم استرجاعها في نفس اليوم .

ج_ المجال البشري : شملت دراستنا على مجموعة من العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا وهن "ممارسين طبيين، شبه طبيين، إداريات، عاملات نظافة " والذي قدر عددهم ب 454 عاملة.

ثالثا: المنهج وأدوات جمع البيانات

1-منهج الدراسة :

تعتبر هاته الدراسة من ضمن الدراسات التي تهدف الى دراسة واقع الأحداث والظواهر وتحليلها وتفسيرها من أجل الوصول الى نتائج صحيحة ولا يمكن انجاز هاته الدراسة الا بالرجوع الى المنهج الوصفي والتحليلي، تهدف البحوث في المنهج الوصفي الى وصف المشكلات و الظواهر كما هي، أو تحديد الصورة التي يجب ان تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة مع تقييم توصيات واقتراحات من شأنها تعديل الواقع للوصول الى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر، ولعل ذلك يجعلنا نعتقد أن معظم البحوث في

العلوم الانسانية بصورة عامة وفي العلوم التربوية والاجتماعية بشكل خاص هي بحوث وصفية هدفها وصف ما هو كائن وتفسيره. [1]

ويعود سبب اختيارنا للمنهجان الوصفي والتحليلي لكونهما الأنسب لطبيعة الموضوع المدروس، ومن ثم معرفة أبرز ما يعيق المرأة العاملة في المجال الصحي ومحاولة تحليل البيانات و اقتراح بعض الحلول التي تناسب المرأة العاملة في هذا المجال .

2- أدوات جمع البيانات

في أي بحث نقوم به نحن بحاجة لأداة أو مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وذلك من أجل الحصول على نتائج موضوعية، لأن أي بحث تقاس نتائجه الى حد كبير على نوع الأداة المستعملة في البحث .

أ- الملاحظة :

تعرف الملاحظة على أنها : " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة ، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظه وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات". [2]

وللملاحظة عدة أنواع من بينها الملاحظة البسيطة التي تم استخدامها في هذه الدراسة فتعرف على أنها " ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون اخضاعها لعمليات الضبط والتقنين ". [3]

---

[1] محمد عبد العال وعبد الجبار توفيق السباتي ، غازي جمال خليفة ، طرق ومناهج البحث العلمي ، ط1، الوراق للنشر والتوزيع ،2009 ،ص 238.

[2] فضيل دليو واخرون ، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية) ، منشورات جامعة منتوري ، دار البعث ، قسنطينة ، 1999، ص 189.

[3] عبدالله محمد عبدالرحمن ومحمد علي البدوي ، مناهج وطرق البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 389.

ب- استمارة الاستبيان :

تعتبر تقنية استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة البحوث السوسيولوجية وتعرف بأنها "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد".[1]

ويعرفها " موريس أنجرس "بأنها : " تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية ".[2]

وعليه فقد تم الاعتماد على أداة استمارة الاستبيان كأداة أساسية لأنها تتناسب مع غرض الدراسة والمنهج المستخدم وكذا اقتصاد للوقت والجهد، وبناءا على ذلك تم اعداد استمارة الاستبيان وضمت 22 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، وقدمت الاستمارة الى الأساتذة المشرفة التي أبدت ملاحظتها وبناءا على توجيهاتها ونصائحها وما تأثير حولها من نقاشات شملت الشكل والمضمون، تم إعداد استمارة الاستبيان في شكلها النهائي في يوم 2019/04/28.

وقسمت محاور استمارة الاستبيان على النحو التالي :

- محور البيانات الاولية من 1 إلى 4 .
- محور المرأة العاملة في المجال الصحي من 5 إلى 12.
- محور المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة من 13 إلى 22.

وكان النزول بالاستمارة الى الميدان في يوم 2019/05/02 واسترجعت في نفس اليوم.

---

[1] رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2004، ص 104.

[2] موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، تر: بوزيد صحراوي واخرون ، ط2 ، دار القصية للنشر ، الجزائر ، 2006 ، ص204.

ج- المقابلة :

تعتبر المقابلة من أهم الوسائل التقنية لجمع المعلومات والبيانات من ميدان البحث فهي تعرف على أنها " تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف مواجهة، يحاول أحداهما استشارة بعض المعلومات والتعبيرات لدى الاخر والتي تدور حول خبراته أو آرائه ومعتقداته ".[1]

وقد أستخدمنا في هذه الدراسة المقابلة المقننة لأن عادة يلجأ الباحث إلى استخدام هذه الأداة بهدف الاطلاع بعمق على [2]جوانب وخبايا الموضوع، فأجريت المقابلة مع المديرة الفرعية للموارد البشرية بمستشفى ابن سينا يوم 2019/04/26 وقد أجابت على الأسئلة المطروحة حسب دليل المقابلة كالاتي :

دليل المقابلة : :

1_ ما رأيك بعمل المرأة بصفة عامة ؟

ج1) العمل عبادة ، فعمل المرأة مفيد خاصة في الوقت الحالي وبالأخص العمل في مجال الصحة
والتعليم.

2_ برأيك المرأة العاملة تستطيع الخوض في عدة مجالات ؟

ج2) أجل من حق المرأة الخوض في عدة مجالات لاسيما أن الوقت الحاللي أصبح العمل متاح للمرأة
بقدر ما هو متاح للرجل .

3_ كيف هو العمل في مجال الصحة ؟

ج3) العمل ضروري بالنسبة للمرأة في مجال الصحة وخاصة مجال الأمومة فالمرأة لها دور أكثر من
في هذا المجال

[1] عبد الله محمدعبد الرحمان و محمد علي البدوي، لمرجع السابق ، ص 407.

4_ هل إيجابياته أكثر من سلبياته أم العكس ؟

ج4) العمل في مجال الصحة إيجابي % 100

5_ فيما تتمثل أهم المعوقات التي تواجهك في هذا المجال ؟

ج5) إذا كنت زوجة أو أم فهو صعب جدا خصوصاعندما يكون الأطفال صغارا ويحتاجون كثيرا لوجود

الأم معهم ، وكذلك ضغط العمل .

6_ بصفتك عاملة في هذا المجال إلى أي حد تشكل هاته المعوقات صعوبة على أداء عملك ؟

ج6) تشكل هاته المعوقات صعوبة جدا في أداء المهام كمرض أحد الأطفال مثلا قد لا أستطيع التركيز

في العمل أو قد أضطر الى التغيب و هذا يعتبر تعطيل للأعمال .

7_ هل أنت قادرة على التوفيق بين عملك الخارجي وعملك المنزلي ؟

ج7) في الوقت الحالي هناك تجاوزات أستطيع أن أمرربعض الأمور و البعض لا أستطيع ،و هذا يسبب

ضرر بالنسبة لي فمثلا أحيانا يساعدني زوجي و أحيانا أخرى أبقى أتخبط وحدي في العديد من الأمور.

رابعا : عينة الدراسة وكيفية اختيارها

للعينة دورا هاما في نجاح و دقة 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.[1]

وفي هذه الدراسة قمنا باختيار **العينة العشوائية الطبقية،** وهذا لأنها مناسبة لطبيعة الدراسة التي تبحث عن المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المجال الصحي، تعتبر هذه العينة من أفضل انواع العينات واكثرها دقة في تمثيل المجتمع الاحصائي غير

[1] – حسن المنسي ، منهج البحث التربوي ،ط1 ، دار الكندري ، ، الأردن ، 1999، ص 92.

المتجانس حيث انه في كثير من الاحوال تكون مفردات المجتمع الاحصائي غير متجانسة من حيث الصفة او الصفات المدروسة.

فهذه الدراسة تبحث عن المعوقات الوظيفية التي تعيق المرأة عن العمل في مجال الصحي.

وبالتالي قمنا باختيار عينة الدراسة من العاملات الذين لديهم معوقات في العمل، ثم تم توزيع الاستمارة عليهم حيث تم استرجاعها ناقصة .

الوظيفة	العدد	التنسيب
الممارسين الطبيين	54	%12
طبيين الشبه	286	63%
إداريات	42	9%
عاملات النظافة	72	16%
المجموع	454	100%

المصدر : الطالب محمد، وثائقي أمين محفوظات (مستشفى إبن سينا).

يحتوي مستشفى إبن سينا على 940 عامل حسب مختلف المناصب، نريد أن ندرس المرأة العاملة في وجدنا 454 عاملة وهذا يعتبر عدد هائل من العاملات مقارنة بالعاملين فهم بالتقريب متساويين مع بعضهم من حيث عدد العمال.

طريقة التنسيب :

$$\frac{54\times100}{454} = 11,89$$ بالتقريب 12

$$\frac{286\times100}{454} = 62,99$$ بالتقريب 63

$$\frac{42\times100}{454} = 9$$

$\frac{100\times72}{454}$ = 15.85 بالتقريب 16

استخراج العينة :

أولا نحسب عدد المفردات :

100 ⟵ 20

X ⟵ 454

ومنه $\frac{20\times100}{454}$ =90 أي نأخذ 90 مفردة كحجم للعينة

نستخرج 20% من الممارسين الطبيين :

$\frac{20\times54}{100}$ = 10.8 بالتقريب 11 مفردة

نستخرج 20% من الشبه طبيين :

$\frac{20\times286}{100}$ = 75

نستخرج 20% من الإداريات :

$\frac{20\times42}{100}$ = 8

نستخرج 20% من عاملات النظافة :

$\frac{20\times72}{100}$ = 14

جدول رقم 01: يوضح عدد العينات وعدد الاستمارات الموزعة وعدد الاستمارات المسترجعة

عدد العينات	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة
90	90	80

خامسا : الأدوات المستخدمة في تفريغ المعلومات

من أجل التحقق من فرضيات الدراسة لابد من استخدام أدوات ووسائل تساعدنا على ذلك ، وحسب موضوع دراستنا ارتئينا استخدام برنامج **spss** .

- **برنامج spss** هو اختصار للأحرف اللاتينية الأولى من اسم الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية وهو حزم حاسوبية متكاملة لإدخال العديد من البيانات وتحليلها، وتستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشمل على العديد من البيانات الرقمية ولا تقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من أنها أنشأت أصلا لهذا الغرض، ولكن اشتمالها على معظم الاختبارات الإحصائية (تقريبا) وقدرتها الفائقة في معالجة البيانات وتوافقها مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منها أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية .[1]

كما إستخدمنا الأساليب التكرارات والنسب المئوية لترجمة معطيات الاستمارة إلى إحصائيات .

المبحث الثاني : عرض وتحليل البيانات الميدانية

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن.

السن	التكرار	النسبة
30-25	36	% 45.0
35-30	19	% 23.8
35 فما فوق	25	% 31.3
المجموع	80	% 100

من معطيات الجدول رقم(01) يتضح لنا أن غالبية عينة الدراسة تتراوح أعمارهن ما بين [25-30] وهي أكبر فئة عمرية وذلك بنسبة 45%، تليها نسبة 31.3% ،

[1] بمحاضرات الدكتور مولولدي محمد ، برنامج spss ، V20

المتعلقة بالفئة العمرية 35 فما فوق، لتأتي في الأخير فئة ما بين [30-35[بنسبة 23.8%.

يتضح من النسب الموجودة في الجدول أن أغلب المبحوثات فئة شابة وهذا يدل على أن سياسة التوظيف في القطاع الصحي في السنوات الأخيرة تتمثل في العنصر النسوي بشكل كبير وفي هاته المرحلة ليست لهم الخبرة في التعامل مع المعوقات الوظيفية .

جدول رقم (02) : يوضح الحالة العائلية لعينة الدراسة

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
عزباء	35	% 43.8
متزوجة	39	% 48.8
مطلقة	4	% 5.0
أرملة	2	% 2.5
المجموع	80	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن أغلبية المبحوثات كانت الحالة العائلية لهن تتدرج تحت المتزوجات وعازبات وهذا حسب تقارب نسبهم المئوية بين 48.8 %، و 43.8 %، و5 %، للمطلقات تليها 2%، وتمثل الحالة العائلية للأرامل وهذه تعتبر أقل نسبة .

يتضح من النسب الموجودة أنه ربما يعود السبب الى رفض الأهل تزويج الفتاة للاستفادة من راتبها أو ربما يعود الى رفض الشاب الارتباط بالمرأة العاملة بالمجال الصحي بسبب الاختلاط أو ربما أن المرأة لا تحتاج الى الرجل ليعولها ماديا اي انها مكتفية ذاتيا .

جدول رقم (03): يوضح طبيعة التوظيف لعينة الدراسة:

طبيعة التوظيف	التكرار	النسبة
دائم	68	% 85.0
مؤقت	12	% 15.0
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن العاملات في مناصب عملهن دائمات وهذا بنسبة 85%، في حين أن نسبة العاملات اللواتي يشغلن مناصب مؤقتة تمثل 15%، نلاحظ من خلال النسب أن العاملات يتمتعن بالاستقرار الوظيفي الكافي والذي يدفعهن لتقديم أفضل ما لديهن في مجال عملهن وكذا مساهمتهن في تطوير قدراتهن وتوظيفها للإبداع والتطوير في العمل .

جدول رقم (04) يوضح نوع السكن حسب عينة الدراسة:

نوع السكن	التكرار	النسبة
ملك خاص	40	% 50.0
مع أهل الزوج	10	% 12.5
مع اهلك	30	% 37.5
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن العاملات اللواتي يعشن في ملك خاص قدرت نسبتهم ب 50% ، بينما 37.5 %، من العاملات يعشن مع أهلهن، تليها 12.5%، من العاملات اللواتي هم مع أهل الزوج ، يتضح لنا أن أغلب العاملات يمثلن الأسرة النووية وهي الأسر التي تعتمد على الأب والأم فقط بينما يوجد عاملات لازالت في الأسرة الممتدة هذا يدل على أن العاملة في الأسرة النووية بحاجة لمساعدة ورعاية الأبناء على غير العاملة في الأسرة الممتدة قد تكون العاملة مرتاحة لأن هناك ما يراعي الأبناء وينفق عنها مسؤولياتها وفي هاته الحالة المعوقات التي تواجهها أقل.

المحور الثاني : المرأة العاملة في المجال الصحي:

جدول رقم (05) يوضح قبول الوظيفة في المجتمع:

هل تحظى الوظيفة بالقبول في المجتمع	التكرار	النسبة %
نعم	75	% 93.8
لا	5	% 6.3
المجموع	80	% 100

يوضح الجدول رقم(05) أن أكبر نسبة من المبحوثات حسب رأيهم أن الوظيفة تحظى بالقبول في المجتمع وذلك بنسبة 93%، بينما 6 %، لا يرون أن الوظيفة لها قبول في المجتمع .

فمن النسب نلاحظ أن فئة النساء لهم توجه كبير في مجال العمل والوظيفة.

جدول رقم (06) يوضح مدى تقديم الأفضل لإنجاز المهام الموكلة اليها:

هل تقدمين الأفضل من أجل انجاز المهام الموكلة اليك	التكرار	النسبة%
نعم	79	% 98.8
لا	1	% 1.3
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن نسبة 98.8%، من المبحوثات كانت اجابتهن نعم بينما 1.3 %، من المبحوثات لا يقدمن الأفضل في انجاز المهام .

يتضح من خلال النسب أن الأغلبية يعود سبب نجاحهم في اختراع وابتكار الآراء والأفكار واضافة معلومات جديدة في مجال عملهن من أجل تقديم الأفضل لأن ذلك يعود عليهن بالنجاح والانجازات المتطورة في العمل بينما هناك من العاملات من اختلفت آرائهن فمنهن من أرجعت سبب ذلك في عدم ترقيتها أو اللامبالاة وعدم تقديم الأفضل .

جدول رقم (07) يوضح دوافع خروج المرأة للعمل :

ما الذي يدفعك للعمل	التكرار	النسبة%
الحاجة المادية	34	%42.5
سد أوقات الفراغ	3	%3.8
تكوين علاقات اجتماعية	8	%10.0
تحقيق الذات	35	%43.8
المجموع	80	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن أعلى نسبة كانت عن تحقيق الذات وقدرت ب 43.8%، تليها الحاجة المادية بنسبة 42.5%، بينما 10% من العاملات دافعهن كان تكوين علاقات اجتماعية، وأخيرا 3.8% من المبحوثات اللواتي يعتبرن العمل من أجل سد الفراغ فقط، نرى من النسب أن أغلبية العاملات أهم دافع لهن هو تحقيق الذات واستقلالهن الشخصي وقد يكون هذا راجع الى حصولهن على درجات عالية وتحصيل علمي جيد بينما العاملات اللواتي كان الدافع لخروجهن للعمل هو الحاجة المادية وهذا راجع الى زيادة التكلفة المعيشية وأن العمل ضرورة الزمتها الحاجات المتزايدة للأسرة ومن جهة أخرى بعضهن أردن تكوين علاقات اجتماعية من أجل اكتساب أصدقاء والتعرف على شخصيات أخرى أما العاملات اللواتي كان دافعهن الخروج للعمل من أجل سد أوقات الفراغ تبين أنهن ذو مستوى معيشي جيد ولسن بحاجة للعمل كغيرهن .

جدول رقم(08) يوضح معارضة الزوج للعمل:

هل وجدت معارضة من طرف زوجك للعمل في المجال الصحي	التكرار	النسبة%
نعم	8	% 10.0
لا	42	%52.5
غير متزوجة	30	% 37.5
المجموع	80	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(08) أن 52.5% من المبحوثات أجبن بأنهن لم يجدن معارضة من قبل الزوج للعمل في المجال الصحي، بينما اللاتي أجبن بأنهن وجدن معارضة من الزوج بنسبة 10%، والمبحوثات اللاتي أجبن (لا) ينطبق فقد بلغت نسبتهن 37.5%، نلاحظ من خلال النسب أن مشاركة المرأة في العمل لا يرتبط برغبات واتجاهات الزوج، وأن عدم موافقة الأزواج لزوجاتهم بالعمل يتوقف أساسا بوجود طفل صغير السن في الأسرة.

جدول رقم (09) يوضح المعرفة بقوانين وأنظمة العمل بالمستشفى

هل انت على اطلاع بأنظمة وقوانين العمل	التكرار	النسبة%
نعم	72	% 90.0
لا	8	% 10.0
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم(09) نسبة كبيرة من المبحوثات أجبن بأنهن على معرفة بقوانين وأنظمة العمل بنسبة 90 %، بينما اللاتي أجبن بأنهن لسن على معرفة بقوانين وأنظمة العمل فقد جاءت بنسبة 10 % .

وهذا دليل على النقص في الالتزام التنظيمي فإن من مسببات ذلك تكمن في عدم الدعم والتأييد والتقدير، وعدم علاج المشاكل التي تواجهها الوحدة التي يعملن بها والمشاكل الناجمة من الاتصالات غير الجيدة وعدم الثقة من جانب الإدارة.

جدول رقم (10) يوضح من في الاسرة كان له الدور الاوسع للدخول في المجال الصحي:

من له الدور الأوسع في اهلك للدخول في المجال الصحي	التكرار	النسبة%
الأب	32	% 40.0
الأم	15	% 18.8
الاخوة	10	% 12.5
الزوج	9	% 11.3
أستاذ	14	% 17.5
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم(10) نسبة كبيرة من المبحوثات أجبن بأن الأب كان له الدور الأكبر في دعمهن للالتحاق بالقطاع الصحي بنسبة 40%، يليها مباشرة بنسبة

متقاربة 18.8%، و 17.5% ، اللواتي أجبن بأن الأم والأستاذ دعموهم، وأقل نسبة كانت لمن ذكرت الإخوة والزوج بنسبة متقاربة وذلك ب 12.5% و11.3 %.

نلاحظ من النسب أن الأب هو الحافز الأساسي والوحيد وراء اشتغال المرأة بهذه المهن لأنه يعتبر داعم أول من بداية المشوار الدراسي وصولا الى مرحلة الاستقلال الذاتي للمرأة بصفة عامة .

جدول رقم(11) يوضح التفكير في العمل في المجال الصحي:

الذي جعلك تفكرين في العمل في المجال الصحي	التكرار	النسبة%
رغبتك	55	68.8%
مهنة الاب	2	2.5%
مجال التخصص	23	28.8%
المجموع	80	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن أكبر نسبة من المبحوثات أجبن بان رغبتهن التي جعلتهن يفكرن في العمل في المجال الصحي بنسبة 68.8 %، ويليها بنسبة 28.8 % من أجبن مجال التخصص، وجاءت النسبة الأقل للمبحوثات اللاتي أجبن بأن الأب الذي جعلهم يفكرون في العمل في المجال الصحي بنسبة 2.5 %، نلاحظ من خلال النسب أن من الذي جعل المرأة تشغل في هذا المجال هو مجال التخصص أصلا، أو بناءا على طلبها لشغل وقت فراغها أو لأنها مهنة الام أو تطوير لذاتها بما يتناسب مع دراستها أو رغبتها في تحقيق طموحها أو بسبب حبها للعمل في المستشفى وإما لدعم الأب لها أو إثبات لذاتها .

جدول رقم (12) يوضح العمل في هذا المجال يساعدك على القيام بواجباتك الأسرية

هل العمل في هذا المجال يساعدك على القيام بواجباتك الأسرية	التكرار	النسبة%
نعم	61	% 76.3
لا	19	% 23.8
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم(12) أن المبحوثات اللاتي أجبن بأن العمل يساعدهن على القيام بواجبتهن نحو أسرتهن بنسبة 76 %، بينما اللاتي أجبن بأن العمل لا يساعدهن على القيام بواجبتهن نحو اسرتهن فقد جاءت بنسبة 23.8 %، نلاحظ من خلال النسب أن السبب في العمل داخل المستشفى يساعد على قيام الموظفة بعملها وتستطيع القيام بواجباتها الأسرية على اكمل وجه.

المحور الثالث : المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

جدول رقم (13) يوضح هل هناك فروق في الرواتب بين الجنسين

هل هناك فروق في الرواتب بين الجنسين	التكرار	النسبة%
نعم	33	% 41.3
لا	47	% 58.8
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم(13) أن النسبة الأكبر من المبحوثات أجبن بانه ليس هناك فروق في الرواتب بين الجنسين وذلك بنسبة 58.8 %، بينما اللاتي أجبن بنعم هناك فروق في الرواتب بين الجنسين فقد جاءت بنسبة 41.3 %، نلاحظ من النسب أن أغلبية اللاتي أجبن بنعم عمال مهنيين لم يتم ترقيتهم منذ دخولهم للعمل ويوجد هناك تمييز في توزيع الرواتب بين الجنسين وربما يعود السبب الى خبرة الرجل او أقدميته في العمل.

جدول رقم (14) يوضح ماهي المعوقات التي تواجهها في العمل:

ماهي المعوقات التي تواجهك في العمل	التكرار	النسبة%
النظرة الدونية تجاه العاملات	16	% 20.0
بيئة عمل المستشفى	34	% 42.5
المناوبات الليلية	30	%37.5
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أنه بالنسبة للمعوقات التي تواجه المبحوثات في العمل فقد جاءت النسبة الأكبر للاتي أجبن ببيئة عمل المستشفى بنسبة 42.5 %، يليها المناوبات الليلية بنسبة 37.5 %، يليها النظرة الدونية تجاه العاملات بنسبة20%.

نلاحظ من خلال النسب بما يختص بالنظرة الاجتماعية المتحفظة لعمل المرأة في هذا القطاع بسبب الاختلاط والتعامل مع الرجال، وبأن المجتمع ينظر نظرة سيئة لمهنة التمريض بسبب نوبات العمل الليلية وأنها مهنة لا تتيح وقتا للحياة الاجتماعية، وأن من أسباب قلة مساهمة المرأة في العمل هي الخوف من الاشاعات حيث تتعرض المرأة التي تعمل في مكان واحد مع الرجل الى نظرة دونية حيث يعتبر هذا العمل من الاعمال غير المناسبة لها.

جدول رقم (15) يوضح صعوبات العمل :

ماهي صعوبات العمل وهل ترجع الى	التكرار	النسبة%
الاختلاط	10	% 12.5
تسلط المديرين	27	% 33.8
عدم وجود مكافئات وحوافز	11	% 13.8
عدم احترام المرضى للمرأة	20	% 25.0
عدم ثقة بعض الزملاء قدرات المرأة	12	% 15.0
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (15) أن الصعوبات التي تواجه المبحوثات في العمل وجاءت أكبر نسبة للمبحوثات اللاتي أجبن بتسلط المديرين بنسبة 33.8%، يليها بنسبة 25% للمبحوثات اللاتي اجبن بعدم احترام المرضى للمرأة، ويليها مباشرة اللاتي أجبن بعدم وجود مكافئات وحوافز بنسبة 13.8 %، وجاءت أقل نسبة لمن أجبن بالاختلاط وذلك بنسبة 12.5%.

نلاحظ أن جل المبحوثات يعانون من تسلط المديرين وهذا شيء وارد لأن بعض الرجال لا يزالون يحتقرون المرأة العاملة و ضد نجاحها، كما أنه لا توجد ثقة في قدراتها رغم إنجازها لمهامها بأكمل وجه، نرى أنه مهما بلغت المرأة من مكانة وكسبت الكثير وتعلمت العديد الا أن هناك من لا يتقبلها في العمل ويرى أنه لا ضرورة لوجودها.

جدول رقم (16) يوضح هل التزاماتك الأسرية تؤثر على عملك

هل التزاماتك الأسرية تؤثر على عملك	التكرار	النسبة%
نعم	24	% 30.0
لا	56	% 70.0
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم(16) أن 70 % من المبحوثات أجبن بلا تؤثر التزاماتها الأسرية على العمل، بينما اللاتي أجبن بأنه تؤثر على التزاماتها الأسرية فقد بلغت نسبتهن30%، ويقصد بالالتزامات الأسرية فيما يتعلق بالزوج ، والأبناء والاهتمام بشؤونهم عند غيابها لفترات طويلة عن المنزل بسبب عملها.

من خلال النسب نلاحظ أن الالتزامات الأسرية ليست عائق للمرأة ففي الوقت الحالي أصبح الاتفاق بين الزوجين على العمل ومسؤوليات الزوج والابناء قبل الزواج فعندما يكون هناك اتفاق لا يكون هناك عائق .

جدول رقم (17) يوضح هل يؤثر عدم ارتدائك للزي الرسمي للعمل على عملك

هل يؤثر عدم ارتدائك للزي الرسمي للعمل على عملك	التكرار	النسبة%
يؤثر	64	% 80.0
لا يؤثر	16	% 20.0
المجموع	80	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن 80 % من المبحوثات اللاتي أجبن بأنه يؤثر عدم ارتدائها للزي الرسمي للعمل على عملها، بينما اللاتي أجبن بأنه لا يؤثر على

عملها فقد بلغت نسبتهن ب 20 % و يدل هذا على العاملات الاتي لا يؤثر عدم ارتدائهن للزي الرسمي للعمل هم من الاداريات على عكس الممرضات وغيرهن اللواتي يعتبر ارتدائهم للزي ضرورة .

جدول رقم (18) يوضح عمل الموظفة في المناوبات الليلية يؤثر على الالتزامات الأسرية:

هل العمل في المناوبات الليلية يؤثر على الالتزامات الأسرية	التكرار	النسبة%
نعم	60	% 75.0
لا	20	% 25.0
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم(18) أن أكبر 75% من المبحوثات أجبن بنعم أن العمل ليلا يؤثر على الالتزامات الأسرية فقد بلغت نسبتهن 25 %.

نلاحظ من النسب أن نظام العمل المطبق حاليا على المرأة غير ملائم لطبيعتها وظروفها ومسؤولياتها ويعتبر نظام عمل طويل يبعدها فترة طويلة عن المنزل وأن طول وقت العمل الحالي يؤدي الى انخفاض أداء وانتاجية المرأة العاملة وأن تخفيض ساعات العمل يساهم في رفع أداء المرأة العاملة وزيادة إنتاجيتها.

جدول رقم (19) يوضح العوامل التي تساعد الموظفة على عمل المنزل وعملها داخل المستشفى

برأيك ما العوامل التي تساعد الموظفة على عمل المنزل وعملها داخل المستشفى	التكرار	النسبة%
مساعدة الزوج	46	% 57.5
وجود الخادمة المساعدة في تدبير الأمور	14	% 17.5
مساعدة الأهل	20	% 25.0
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن أكبر نسبة بين المبحوثات أجبن بمساعدة الزوج في تربية الأبناء، بنسبة 57.5%، ويليها بنسبة 25 % اللاتي أجبن بمساعدة الأهل، وبنسبة 17.5 % أجبن بوجود الخادمة للمساعدة في تدبير أمور المنزل.

نلاحظ من النسب أن التعاون بين الزوج والزوجة، أو وجود الأقارب يساعد الموظفة على العمل و المنزل في جميع امور الحياة وتقسيم الوقت، مما يجنبها التقصير في أحدهما وأداء العمل على أكمل وجه في المستشفى والمنزل.

جدول رقم (20) يوضح أسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية

ماهي أسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية	التكرار	النسبة%
ان المهنة تؤدي الى الاختلاط بالرجال	20	% 25.0
ان العمل في المستشفى لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع	14	% 17.5
التصرفات والسلوكيات الصادرة من بعض العاملات في المهن الصحية	46	% 57.5
المجموع	80	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أكبر نسبة بين المبحوثات لمن أجبن بالتصرفات والسلوكيات الصادرة من بعض العاملات في المهن الصحية بنسبة 57.5 %، بينما أجابت بنسبة 25 % منهن بأن المهنة تؤدي الى الاختلاط بالرجال، وجاءت ان العمل في المستشفى لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع بنسبة 17.5%.

نلاحظ من النسب أن هناك بعض النساء العاملات في القطاع الصحي يعتبرن مثالا سيء بسبب تصرفاتهن وتعاملهن مع الرجال في مكان العمل وبتالي يؤدي ذلك إلى رفض بعض الأهل عمل الفتاة في المستشفى لما رأوه من سوء تصرفات بعض النساء العاملات في المستشفى ويؤدي الى تدني النظرة لهن من قبل المجتمع.

جدول رقم (21) يوضح أبرز أسباب ترك الموظفة لعملها:

ما هي أبرز أسباب ترك الموظفة لعمل	التكرار	النسبة%
المسؤولية اتجاه الزوج والأبناء	32	% 40.0
بيئة العمل الداخلية للمستشفى	21	% 26.3
المناوبات الليلية	27	% 33.8
المجموع	80	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أجابت أكبر نسبة من المبحوثات بأن المسؤولية اتجاه الزوج والابناء هو من أكبر الأسباب التي تؤدي الى ترك الموظفة لعملها وذلك بنسبة 40 %، ويليها بنسبة 33.8 % لمن كانت اجابتهن المناوبات الليلية، ويليها بنسبة 26.3 % لمن أجبن ببيئة العمل داخل المستشفى.

لاحظنا من خلال النسب أن من أسباب ترك الموظفة لعملها هي سوء ادارة المستشفى وعدم الرضا الوظيفي وزيادة العبء في العمل وعدم وجود حوافز وعدم الاحترام للممرضة وعدم ترقية بعض العاملات وانخفاض راتبهم الشهري.

الجداول مركبة:

جدول رقم (22): يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والالتزام الأسري.

العبارة			هل التزاماتك الأسرية تؤثر على عملك		المجموع
			نعم	لا	
الحالة العائلية	عزباء	التكرار	9	26	35
		النسبة%	%11.2	32.5%	% 43.8
	متزوجة	التكرار	13	26	39
		النسبة%	% 16.2	32.5%	% 48.8
	مطلقة	التكرار	2	2	4
		النسبة%	% 2.5	2.5%	% 5.0
	ارملة	التكرار	0	2	2
		النسبة%	% 0.0	2.5%	% 2.5
المجموع		التكرار	24	56	80
		النسبة%	30.0%	70.0%	%100.0

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (22) أن 70% من المبحوثات التزاماتهن الأسرية لا تؤثر على عملهن منهم فئة العازبات والمتزوجات بنسبة متساوية تقدر ب

32.5 %، تليها نسبة 2.5% لفئة المطلقات والأرامل كذلك بنسب متساوية أما 30 % من باقي المبحوثات تؤثر التزاماتهن الأسرية على عملهن من المتزوجات بنسبة 16.2%، وتليها فئة العازبات بنسبة 11.2%، ثم تليها 2.5% من فئة المطلقات.

من خلال النسب يتضح لنا أن أغلب المتزوجات التزاماتهن الأسرية لا تؤثر على عملهن، وهذا راجع الى التفاهم بين الزوجين على العمل المنزلي والعمل الخارجي على عكس البعض يؤثر الالتزام الأسري على عملهن، أما العازبات تلتزم أكثر من غيرهن، بينما المطلقات والأرامل فهن أكثر تحررا خصوصا ان لم يكن هناك أطفال.

جدول رقم (23) : يوضح نوع السكن وعلاقته ب الحالة العائلية.

العبارة			الحالة العائلية				المجموع
			عزباء	متزوجة	مطلقة	ارملة	
نوع السكن	ملك خاص	التكرار	9	28	2	1	40
		النسبة %	11.2%	%35.0	2.5	% 1.2	% 50.0
	مع اهل الزوج	التكرار	0	10	0	0	10
		النسبة %	0.0%	% 12.5	0.0	%0.0	%12.5
	مع اهلك	التكرار	26	1	2	1	30
		النسبة %	32.5%	% 1.2	2.5	% 1.2	%37.5
المجموع		التكرار	35	39	4	2	80
		النسبة %	43.8%	%48.8	5.0	% 2.5	%100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن نسبة 48 % من المبحوثات متزوجات ويؤكد ذلك أن نوع السكن ملك خاص بنسبة 35 %، تليها نسبة 12.5% يعشن مع أهل الزوج ، و1.2% منهن مع أهلهن، أما 43.8 % من العازبات منهن 32.5 % يعشن مع أهلهن و11.2 % من يعشن في ملك خاص، بينما 5 % منهن مطلقات ويؤكد ذلك بنسبة متساوية لمن لهن ملك خاص ومع أهلهن وتقدر ب 2.5، أما بالنسبة لمن يعشن مع أهل الزوج جاءت بنسبة معدومة 0 %، تليها نسبة 2.5 % من الأرامل نوع سكنهن

ملك خاص بالتساوي مع أهلهن وقدرت ب1.2 %، أما بالنسبة لمن يعشن مع أهل الزوج جاءت بنسبة 0% .

يتضح من النسب أن أغلب المتزوجات يسكن سكن خاص وهذا يدل على أنهن يمثلن الأسرة النووية بما فيها الأب والأم والأبناء، بينما العازبات يعشن مع أهلهن وهذا يدل على أن المجتمع لا يقبل للعازبة الخروج من المنزل حتى لو بحجة العمل.

جدول رقم (24): يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و المعوقات التي توجهها

العبارة			ماهي المعوقات التي تواجهك في العمل			المجموع
			النظرة الدنيوية تجاه العاملات	بيئة عمل المستشفى	المناوبات الليلية	
الحالة العائلية	عزباء	التكرار	7	15	13	35
		النسبة %	%8.8	% 18.8	% 16.2	% 43.8
	متزوجة	التكرار	8	17	14	39
		النسبة %	% 10.0	%21.2	%17.5	%48.8
	مطلقة	التكرار	0	2	2	4
		النسبة %	% 0.0	% 2.5	% 2.5	% 5.0
	ارملة	التكرار	1	0	1	2
		النسبة %	% 1.2	%0.0	% 1.2	% 2.5
المجموع		التكرار	16	34	30	80
		النسبة %	20.0	42.5	37.5	% 100.0

يتضح من الجدول رقم (24) أن42.5 % من المبحوثات أبرز ما يواجهن من معوقات هو بيئة عمل المستشفى ويؤكد ذلك المتزوجات والعازبات بنسب متقاربة 21.2 % و 18.8 % ثم تأتي نسبة 2.5 % يمثلن المطلقات والأرامل بنسب متقاربة، أما 37.5 % فمن معوقاتهن المناوبات الليلية مؤكدين ذلك بنسبة متقاربة 17.5 % من المتزوجات و العازبات تليها نسبة 2.5 % من المطلقات، بينما 20 % يمثلن النظرة الدنيوية تجاه العاملات وأكد ذلك 10% من المتزوجات و8.8 % من العازبات و1.2 % من الأرامل.

من خلال النسب يتضح أن كل المتزوجات أكبر عائق لهن هي بيئة عمل المستشفى وقد يرجع هذا الى بيئة العمل والصراع أو المشاحنات ومنهن من يعتبرن المناوبات الليلية معوق للعمل في المستشفى لأنه حسب العادات العمل الليلي للمرأة لا يتناسب مع قيم المجتمع، كما أن هناك من تعتبر أن النظرة الدنيوية للعاملات تشكل عائق لهن وهذا يرجع الى تصرفات بعض العاملات في المهن الصحية.

جدول رقم (25) يوضح العلاقة بين المعوقات والالتزامات الاسرية

العبارة			هل التزاماتك الأسرية تؤثر على عملك		المجموع
			نعم	لا	
ماهي المعوقات التي تواجهك في العمل	النظرة الدنيوية تجاه العاملات	التكرار	3	13	16
		النسبة %	% 3.8	%16.2	%20.0
	بيئة عمل المستشفى	التكرار	12	22	34
		النسبة %	% 15.0	% 27.5	% 42.5
	المناوبات الليلية	التكرار	9	21	30
		النسبة %	%11.2	% 26.2	%37.5
المجموع		التكرار	24	56	80
		النسبة %	% 30.0	% 70.0	% 100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن 70 % من المبحوثات لا تؤثر التزاماتهن الأسرية على عملهن ويؤكد ذلك بيئة عمل المستشفى بنسبة 27.5%، ونسبة 26.2% المناوبات الليلية، و 16.2 % من النظرة الدنيوية تجاه العاملات، أما 30% منهن تؤثر التزاماتهن الأسرية على عملهن مؤكدين ذلك بنسبة 15% ببيئة عمل المستشفى، ونسبة 11.2 % من المناوبات الليلية و 3.8 % من النظرة الدنيوية تجاه العاملات، من خلال النسب يتضح أن العمل في المناوبات الليلية يؤثر على الالتزام الأسري وذلك من طرف تربية الأبناء ومن نظرة المجتمع السيئة لهن.

جدول رقم (26): يوضح العلاقة بين صعوبات العمل وطبيعة التوظيف

العبارة			طبيعة التوظيف		المجموع
			دائم	مؤقت	
ماهي صعوبات العمل وهل ترجع الى	الاختلاط	التكرار	7	3	10
		النسبة%	% 8.8	%3.8	% 12.5
	تسلط المديرين	التكرار	24	3	27
		النسبة%	%30.0	%3.8	%33.8
	عدم وجود مكافئات وحوافز	التكرار	8	3	11
		النسبة%	%10.0	%3.8	%13.8
	عدم احترام المرضى للمرأة العاملة	التكرار	18	2	20
		النسبة%	%22.5	%2.5	%25.0
	عدم ثقة بعض الزملاء المرأة العاملة	التكرار	11	1	12
		النسبة%	%13.8	%1.2	15.0%
المجموع		التكرار	68	12	80
		النسبة	% 85.0	% 15.0	% 100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن نسبة 85 % من المبحوثات طبيعة عقد العمل دائمة وصعوبات عملهن ترجع الى تسلط المديرين بنسبة 30%، ونسبة 22.5%ترجع الى عدم احترام المرضى للمرأة العاملة ونسبة 13.8% إلى عدم ثقة بعض الزملاء المرأة العاملة، ونسبة 10% الى عدم وجود مكافئات وحوافز، و8.8% ترجع الى الاختلاط، أما 15% منهن مؤقتين مؤكدين ذلك بنسبة متساوية ترجع الى الاختلاط وتسلط المديرين وعدم وجود مكافئات وحوافز بنسب متقاربة تقدر ب 3.8%، ونسبة متساوية 2.5% ترجع الى عدم احترام المرضى للمرأة العاملة وعدم ثقة بعض الزملاء المرأة العاملة.

يتضح من خلال التحليل أن تسلط المديرين هو من الصعوبات التي تواجه العاملات اللاتي طبيعة انتسابهن دائمة وهذا يدل على عدم احترام المرأة العاملة لأنه كلما أرتقى السلم الإداري كلما زاد الاحترام.

جدول رقم (27) : يوضح الحالة العائلية واسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية

العبارة			ماهي أسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية			المجموع
			ان المهنة تؤدي الى الاختلاط بالرجال	ان العمل في المستشفى لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع	التصرفات والسلوكيات الصادرة من بعض العاملات في المهن الصحية	
الحالة العائلية	عزباء	التكرار	8	8	19	35
		النسبة%	%10.0	%10.0	%23.8	%43.8
	متزوجة	التكرار	11	4	24	39
		النسبة%	%13.8	%5.0	%30.0	%48.8
	مطلقة	التكرار	0	2	2	4
		النسبة%	%0.0	%2.5	%2.5	%5.0
	ارملة	التكرار	1	0	1	2
		النسبة%	%1.2	%0.0	%1.2	%2.5
المجموع		التكرار	20	14	46	80
		النسبة%	%25.0	%17.5	%57.5	%100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (27) أن نسبة57.5% من المبحوثات يرون أن أسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات في المهن الصحية عن طريق التصرفات الصادرة من بعض العاملات في المهن الصحية منهم 30% متزوجات و 23.8 %عازبات و2.5%مطلقات و 1.2%، أرامل تليها نسبة 25 %من المبحوثات يرون أن أ سباب تدني نظرة لمجتمع للعاملات بالمهن الصحية تؤدي إلى الاختلاط بالرجال منهم 13.8% متزوجات و 10% عازبات و 1.2% أرامل 0% للمطلقات، تليها نسبة 17.5% من باقي المبحوثات يرون أن أسباب نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية أن العمل في المستشفى لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع.

يتضح من النسب أن كل المتزوجات يرون أن من أسباب نظرة المجتمع للعاملات بالمهن الصحية راجع الى التصرفات الصادرة من بعض العاملات فهن يعتبرن مثالا سيئاً بسبب تصرفاتهم على عكس المتزوجات اللواتي حسب رأيهم أن المهنة تؤدي الى

الاختلاط بالرجال و أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع وهذا يدل على أن المجتمع لازال لا يتقبل أن تعمل المرأة بمكان مع الرجال خاصة في المستشفى لأنه يعتبر مكان مختلط وكل من أبى يدخل إليه .

جدول رقم (28): العلاقة بين نوع السكن و العوامل التي تساعد الموظفة على عمل المنزل وعملها داخل المستشفى

العبارة			برأيك ما العوامل التي تساعد الموظفة على عمل المنزل وعملها داخل المستشفى			المجموع
			مساعدة الزوج	وجود الخادمة المساعدة في تدبير الأمور	مساعدة الأهل	
نوع السكن	ملك خاص	التكرار	28	7	5	40
		النسبة%	35.0	%8.8	%6.2	%50.0
	مع اهل الزوج	التكرار	9	0	1	10
		النسبة%	11.2	%0.0	%1.2	%12.5
	مع اهلك	التكرار	9	7	14	30
		النسبة%	11.2	%8.8	%17.5	%37.5
المجموع		التكرار	46	14	20	80
		النسبة%	57.5	%17.5	%25.0	%100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أن نسبة 57.5 % من العاملات يرون أن من العوامل التي تساعدهن على التوفيق بين عمل المنزل وعملهن داخل المستشفى من طرف مساعدة الزوج منهم 35% نوع سكنهم ملك خاص ونسبة11.2% جاءت متساوية للواتي نوع سكنها مع الأهل و مع أهل الزوج تليها نسبة 25% من المبحوثات يرون من العوامل المساعدة لهن هو مساعدة الأهل بنسبة 17.5% للواتي يعشن مع الأهل بينما 6.2 % للواتي يعشن في ملك خاص، و1.2% يمثلن اللواتي يعشن مع أهل الزوج، تليها نسبة 17.5% للعاملات يرون أن العوامل التي تساعدهن هو وجود الخادمة المكلفة بأمور البيت جاءت بنسبة متساوية تقدر ب8.8% من اللواتي لهم ملك خاص و كذا اللواتي مع أهلهم.

من خلال النسب يتضح أن العوامل المساعدة لهم مساعدة الزوج ويعني هذا التوافق والتفاهم بينم بينما العكس بالنسبة للعاملات الغير متزوجات فهن يرجحون هذه العوامل إلى مساهل الأهل الأمر الذي لا يكلفهم جهد مضاعف للعمل بين الخارج وعمل المنزل.

المبحث الثالث : نتائج الدراسة

أولاً:مناقشة النتائج في ضوء الإجابة فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى:

كانت الفرضية: ماهي المعوقات الوظيفية التي تؤثر على عمل المرأة ؟ وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي: في الجدول رقم 14 أن المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة هي بيئة عمل المستشفى وذلك بنسبة 42.5%، بينما اللاتي أجبن بأن ما يعيق عملها هي المناوبات الليلية 37.5%، بينما باقي المبحوثات كانت إجابتهن أن النظرة الدنيوية إتجاه العاملات معوق يواجهها في العمل.

كما أن الجدول 15 يوضح أن من الصعوبات التي تواجهها في العمل هو تسلط المديرين والمشرفين وهذا بنسبة33.8% بينما يوجد من المرضى لا يحترم المرأة العاملة وكان هذا بنسبة25%، وكذا عدم ثقة بعض الزملاء في عمل المرأة وقدر هذا ب15%، تليها13.8% للعاملات اللاتي أجبن بعدم وجود حوافز ومكافآت، وأخيراً باقي المبحوثات اجبن بالإختلاط وقدر بنسبة12.5%.

أما الجدول 20 فحسب المبحوثات من أسباب تدني نظرة للعاملات بالمهن الصحية، التصرفات الصادرة من بعض العاملات بنسبة57.5%، تليها 25% اللاتي أجبن أن المهنة تؤدي إلى الإختلاط بالرجال، بينما المبحوثات اللتي أجبن بأنه لا يتوافق العمل في المستشفى مع قيم المجتمع فهم بنسبة 17.5%.

من البيانات نجد أن المعوقات التي تواجه المرأة في مجال الصحة هي بيئة عمل المستشفى كالتسلط من طرف المشرف أو عدم احترامها من قبل المرضى وغياب الثقة من طرف الزملاء الرجال، لأنهم لا يعتبرونها لا تستطيع النجاح وهي بحاجة لهم دائما، أيضا النظرة السيئة التي إتخدها المجتمع عن المرأة العاملة في مجال الصحة وهذا لما تتعرض له من شائعات بسبب الاختلاط أو المناوبات الليلية ودون أن ننسى أنها بحاجة للحوافر والمكافآت على تعبها.

الفرضية الثانية:

كانت الفرضية كالتالي: هل يؤثر الدعم الأسري على عمل المرأة في مجال الصحة ؟وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي أن في الجدول رقم 4 المبحوثات اللاتي نوع سكنهم ملك خاص هم بنسبة50 %تليها نسبة 37.5% للعاملات اللاتي نوع سكنهم مع أهلهم، بينما العاملت اللاتي نوع سكنهم مع أهل الزوج فقدرت النسبة 12.5%

كما أظهرت النتائج في الجدول 20 أن المبحوثات اللاتي أجبن بأن المساعدة المقدمة لهن عند غيابهن عن المنزل من طرف الزوج فقدرت بنسبة 57.5% وتليها نسبة 25 % للمبحوثات اللاتي يتلقين مساعدة من طرف الأهل، بينما هناك عامل آخر أجبن به باقي المبحوثات وهو وجود الخادمة التي تسير أمور المنزل وجاءت بنسب 12.5%.

ففي البيانات التي أمامنا نلاحظ أ المبحوثات اللاتي نوع سكنهم ملك خاص هن العاملات اللاواتي يتلقين مساعدة من طرف الزوج كالإهتمام بأشغال المنزل وخاصة فيما يتعلق بقضاء حاجيات المنزل وغسل الأواني في حين أن هناك من لا يقدم المساعدة ويعتمد على الخادمة في تسيير الأمور من تنظيف وطبخ أو الإعتماد على دور الحضانة للإهتمام بالأطفال، أما اللاتي هن مع أهل الزوج فهن الأكثر من يتلقى المساعدة في

تربية الأطفال والإعتناء بالزوج في حالة تأخر الزوجة والقيام بالأشغال المنزلية على حد سواء.

أما العاملات اللاتي هن مع أهلهم فهم يمثلون بنسبة كبيرة الفتاة الغير متزوجة وهذه أيضا لها نصيب من المساعد من طرف الأم أو الأخت وتقسيم العمل فيما بينهم.

ومنه يمكن القول أن الأسرة تقدم الدعم للعاملة مهما كان منصبها في مجال الصحة على الرغم من أن هناك أمور لا يفضل القيام بها من طرف الزوج أو الأهل وتبقى دائما من إختصاص الزوجة ولو كانت عاملة.

الفرضية الثالثة:

الفرضية هي :مامدى تأثير مسؤولية الزوج والأبناء على عمل المرأة ؟ولقد تم التوصل الى مجموعة من النتائج هي أنه في الجدول رقم 8 نسبة كبيرة لم يجدن معارضة من طرف الزوج للعمل في مجال الصحة وذلك بنسبة 52.5 بينما اللاتي أجبن بنعم فقدرت النسبة ب 10% كما نجد في الجدول 21 %أن من أسباب الموظفة لعملها هي المسؤولية اتجاه الزوج والأبناء وهذا بنسبة 40 %، تليها من لا تساعدها بيئة عمل المستشفى وهذا بنسبة26.3 % بينما هناك من لا يتوافق مع العمل الليلي وهذا بنسبة 33.8%.

و لا يمكن أن لا نقف حول العوامل المساعدة للمرأة العاملة كما جاء في الجدول20 كيف توفق بين عمل المنزل والعمل الخارجي، فاللاتي أجبن بتلقيهن مساعدة من الزوج قدرت النسبة ب 57 % وتليها مساعدة الأهل بنسبة 25 %، بينما اللاتي أجبن بالاستعانة بالخادمة فقرو ب 12.5% .

فمن النتائج الموضحة نجد أن المرأة الداعم الأساسي لها بعد الأهل زوجها ولا يوجد إعتراض على عملها من طرفه يدل هذا على ثقافة الأهل أو الحاجة المادية والتفاهم والتوافق بين الزوجين قبل الزواج، كما أن المساعدة المقدمة من طرفه تقلل من الضغط

على المرأة العاملة دون أن ننسى أن المرأة مستعدة لترك العمل في حالة عدم قيامها بمسؤولياتها اتجاه زوجها أو أبناءها بينما هناك من تترك العمل بسبب بيئة العمل الداخلية كالصراع داخل مكان العمل أو المشاحنات وغيره، ومنه يمكن القول أن عمل المرأة يؤثر على مسؤوليتاها اتجاه زوجها و أبناءها إن لم تستطع تنظيم وقتها ولم تفلح في التوفيق بين العمل الخارجي والعمل المنزلي .

ثانياً: إستنتاج عام:

كل بحث علمي ينتهي بمجموعة من النتائج و الحقائق التي يتوصل لها الباحث بعد إستخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لدراسته، حاولنا في دراستنا التوصل الى نتائج علمية وموضوعية تتناسب مع الواقع وتعطي صورة حقيقية للمعوقات التي تواجهها في المجال الصحي، فمن خلال ما تم عرضة عبر الجداول السابقة التي تحمل كل منها معلومات إحصائية و تحليلات جزئية عن أسئلة و محاور الإستمارة والإجابة على المقابلة.

وتم استخلاص نتائج من هاته الدراسة وتتمثل في :

1- وجود معوقات وظيفية للمرأة العاملة كالبيئة الداخلية للمستشفى و المناوبات الليلية.

2- الزوج لا يعارض عمل المرأة .

من الأسباب التي تجعل المرأة تستتي عن عملها هي المسؤولية اتجاه الزوج والأبناء.

3- الزوج هو العامل الأساسي الذي يساعد المرأة في التوفيق بين عملها المنزلي والخارجي .

4 – من الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في العمل تسلط المديرين والمشرفين .

5- تؤثر مسؤولية الزوج والأبناء على المرأة العاملة .

6- من اسباب تدني نظرة المجتمع للعاملات في المهن الصحية تتمثل في التصرفات الصادرة من بعض العاملات.

ثالثاً: الاقتراحات والتوصيات :

1-رفع وزيادة الحوافز المهنية والمكافئات والتشجيعات للموظفات في القطاع الصحي ومساواتهن بغيرهن من حوافز موظفات المهن الأخرى.

2- ضرورة قيام الزوج والأقارب وأبناء المجتمع المحلي تغير أفكارهم وقيمهم إزاء عمل المرأة واحترامه وتقديره مع تشجيع المرأة عارسة المهنية التي تتلاءم مع إمكاناتها.

3-على المرأة أن تتحمل مشقة الجمع بين العمل والواجبات المنزلية والأسرية والتوفيق فيما بينهما.

4-توعية المرأة العاملة بحقوقها وواجباتها في العمل والسعي لتطوير القوانين التي تتضمن ممارسة المرأة لحقوقها الوظيفية ومطالبة في حقها في العمل والترقية الوظيفية.

6- على الادارة والمسؤولين احترام المرأة العاملة في أي مجال كان وتثمين جهودها الخلافة وعدم استغلالها وتقدير ظروفها.

7- على المرأة ان لا تتغيب عن العمل ولا تنقطع عنه مهما تكن الأسباب لأن انقطاعها وتغيبها عن العمل يضر بالعملية الانتاجية والخدمية.

8- ضرورة الاهتمام التام بالأمهات العاملات في بعض قطاع الصحة لتفادي تأثرهم بالأعمال الكيميائية ، وتوفير الأمن الوظيفي داخل المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القران الكريم.برواية ورش

الكتب:

1. إحسان محمد الحسن ، علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2008.
2. احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999.
3. احسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن ، 2010.
4. أنتوني غدنز ، ت فايز الصياغ ، علم الاجتماع ، ط4، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت.
5. بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل ، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، 2011.
6. بلقاسم سلاطنية ، إسماعيل قيرة ، التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم ، ط1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2008.
7. بوحفص مباركي ، العمل البشري ، ط2، دار العرب للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004.
8. حسن المنسي ، منهج البحث التربوي ،ط1 ، دار الكندري ، ، الأردن ، 1999.
9. حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية،2004.
10. الحسيني السيد، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، ط4، دار المعارف، مصر، 1983.
11. خليل عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
12. خليل محمد حسن الشماع ، وخضير كاظم محمود ، نظرية المنظمة ، ط1، دار المسيرة ،الأردن، 2000.
13. رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2004.
14. سيد الهواري ، الإدارة الأصول والأسس العليمة ، مكتبة عين شمس ، مصر ، 1976

15. طاهري حسين ، الخطأ الطبي والخطأ العلاجي في المستشفيات العامة ، دار هومة ، الجزائر ، 2002.

16. عائشة التايب ،النوع وعلم اجتماع المؤسسة ، ط1 ، منظمة المرأة العربية ، مصر ، 2011.

17. عبدالكريم الحوراني ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع تمدد افاق النظرية الكلاسيكية ، ط1 ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2012/2011.

18. عبدالله محمد عبدالرحمن ومحمد علي البدوي ، مناهج وطرق البحث الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 .

19. فريد توفيق نصيرات، ادارة منظمات الرعاية الصحية، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

20. فضيل دليو واخرون ، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية) ، منشورات جامعة منتوري ، دار البعث ، قسنطينة ، 1999.

21. فيصل محمود غرايبة، الخدمة الاجتماعية الطبية العمل الاجتماعي من أجل صحة الانسان، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

22. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1989.

23. محمد جاسم العبيدي وباسم محمد ولي ، المدخل الى علم النفس الاجتماعي ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن.

24. محمد عاطف غيث ، علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية، كلية الآداب- جامعة الاسكندرية، 2009.

25. محمد عبد العال وعبد الجبار توفيق السباتي ، غازي جمال خليفة ، طرق ومناهج البحث العلمي ، ط1، الوراق للنشر والتوزيع ،2009.

26. محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم مدخل للتراث والمشكلات، ج1، ط1، دار الكتب الجامعية ،الإسكندرية مصر، 1972.

27. محمد محمود الجوهري، مدخل الى علم الاجتماع ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2010 ، الأردن.

28. موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، تر: بوزيد صحراوي واخرون ، ط2 ، دار القصية للنشر ، الجزائر ، 2006.

المذكرات:

29. بكراوي أسماء ، المعوقات السوسيومهنية للمرأة العاملة في قطاع التعليم، رسالة ماستر ، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع المدرسي،جامعة أدرار،2017.

30. تومي عيسى، المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الادارة المحلية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع قسم علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة المسيلة، السنة الجامعية2012/2011.

31. ذويبي حنان و فطوش نور الهدى، المعوقات الوظيفية وعلاقتها بالتوافق المهني عند المرأة العاملة في القطاع الصحي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2011/2010.

32. رؤوف بلعقاب، عمل المرأة واثره على العلاقة الزوجية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس العيادي، جامعة دباغين، سطيف، السنة الجامعية 2017/2016.

33. سهام بنت خضر الزهراني، المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، رسالة ماجستير،(غير منشورة)جامعة الملك عبدالعزيز،قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية،السعودية،1432هـ.

34. عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس تنظيم وعمل،2012/2011.

35. مليكة حاج يوسف ، اثار عمل الأم على تربية اطفالها ، قسم علم الاجتماع، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003/2002.

36. نزيهة شاوش ، المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة ، قسم العلوم الاجتماعية، أطروحة نهاية الدراسة الطور الثالث (ل م د) في علم اجتماع إدارة وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2017/2016.

الموسوعات:

37. إسماعيل عبد الفتاح الكافي، الموسوعة الاقتصادية والاجتماعية، 2005.
38. جبران مسعود ، رائد الطلاب المصور ،ط1، دار العلم الملايين ، بيروت ، 2007.
39. جوردت مرشال، ترجمة محمد الجوهري واخرون، موسوعة علم الاجتماع، المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة ، 2000.
40. غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2005
41. يوسف خياط ، لسان العرب المحيط للعلامة ابن منظور، معجم لغوي علمي ، المجلد 3، ج1، ط2، دار لسان العرب ، بيروت.

الملتقيات:

42. ايمان بن زيان و ريمة اوشن ، واقع اداء النظام الصحي في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة.
43. حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، العدد4، كلية العلوم الإدارة والاقتصاد، ماي 2008.
44. محمد صالي وبن ثاية عبد الحي ، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي 16/15، جامعة الجزائر، جانفي 2013.

المجلات:

45. أحمد محمد سعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من المنظور الاسلامي، ط1، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة الدوحة– قطر، 2000.

المحاضرات:

46. محاضرة مولودي محمد، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار، 2019.

الملاحق

الملحق رقم 01

دليل المقابلة :

1_ ما رأيك بعمل المرأة بصفة عامة ؟

.....
.....

2_ برأيك المرأة العاملة تستطيع الخوض في عدة مجالات ؟

.....
.....

3_ كيف هو العمل في مجال الصحة ؟

.....
.....

4_ هل إيجابياته أكثر من سلبياته أم العكس ؟

.....
.....

5_ فيما تتمثل أهم المعوقات التي تواجهك في هذا المجال ؟

.....
.....

6_ بصفتك عاملة في هذا المجال إلى أي حد تشكل هاته المعوقات صعوبة على أداء عملك ؟

.....
.....
.

7_ هل أنت قادرة على التوفيق بين عملك الخارجي وعملك المنزلي ؟

.....
.....

الملحق رقم 02

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العقيد أحمد دراية – أدرار-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية و العلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لإستكمال شهادة الماستر في علم إجتماع تخصص تنظيم وعمل ، نأمل منكم على الإستمارة التالية والتي بعنوان **المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المجال الصحي** ونحن الشاكرات على تعاونكم معنا ، ونؤكد أن إجابتكن ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

_ضع علامة(x)في الخانة الصحيحة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة .

من إعداد الطالبات :

_ جعفري سوسن

_ عبد السلامي وداد

تحت إشراف الأستاذ :

د _ بن سيحمو محمد المهدي

الموسم الدراسي :

2019/2018

لمحورالأول: البيانات الشخصية :

1_ السن : 25_30 ☐ ، 30_35 ☐ ، 30_فما فوق ☐

2_الحالة العائلية : عزباء ☐ ، متزوجة ☐ ، مطلقة ☐ ، أرملة ☐

3_طبيعة التوظيف : دائم ☐ ، مؤقت ☐

4_نوع السكن : ملك خاص ☐ ، مع أهل الزوج ☐ ، مع أهلك ☐

المحور الثاني : المرأة العاملة في المجال الصحي:

5_هل تحظى الوظيفة بالقبول في المجتمع : نعم ☐ ، لا ☐

6_هل تقدمين الأفضل من أجل إنجاز المهام الموكلة إليك : نعم ☐ ، لا ☐

7_ما الذي يدفعك للعمل : الحاجة المادية ☐ ، سد الفراغ ☐ ، تكوين علاقات إجتماعية ☐ تحقيق الذات ☐

8_هل وجدت معارضة من طرف زوجك للعمل في مجال الصحة : نعم ☐ ، لا ☐

9_هل أنت على إطلاع بأنظمة و قوانين العمل : نعم ☐ ، لا ☐

10 _من له الدور الأوسع في أهلك للدخول فمجال الصحة : الأب ☐ ، الأم ☐ الإخوة ☐ الزوج ☐ أخرى .....

11_ما الذي جعلك تفكرين في العمل في المجال الصحي : رغبتك ☐ ، مهنة الأب ☐ مهنة الأم ☐ مجال التخصص ☐

12_هل العمل في هذا المجال يساعدك على القيام بواجباتك الأسرية : نعم ☐ ، لا ☐

المحور الثالث : المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة

13_هل هناك فروق في الرواتب بين الجنسين : نعم ☐ ، لا ☐

14_ما هي المعوقات التي تواجهك في العمل : النظرة الدنيوية تجاه العاملات ☐ ، بيئة عمل المستشفى ☐ ، المناوبات الليلية ☐

15_ماهي صعوبات العمل وهل ترجع إلى : الاختلاط ☐ ، تسلط المديرين ☐ ، عدم المكافآت و الحوافز ☐ ، عدم احترام بعض المرضى للمرأة العاملة ☐ ،عدم ثقة بعض ☐

الزملاء في المرأة العاملة

16_هل إلتزاماتك الأسرية تؤثر على عملك : نعم ☐ ، لا ☐

17_هل عدم إرتادئك للزي الرسمي يؤثر على عملك: يؤ ثر ☐ ، لا يؤثر ☐

18_هل العمل في المناوبات الليلية يؤثر على الالتزامات المنزلية : نعم ☐ ، لا ☐

19_ برأيك ما العوامل التي تساعد الموظفة على عمل المزل وعملها داخل المستشفى : مساعدة الزوج ☐

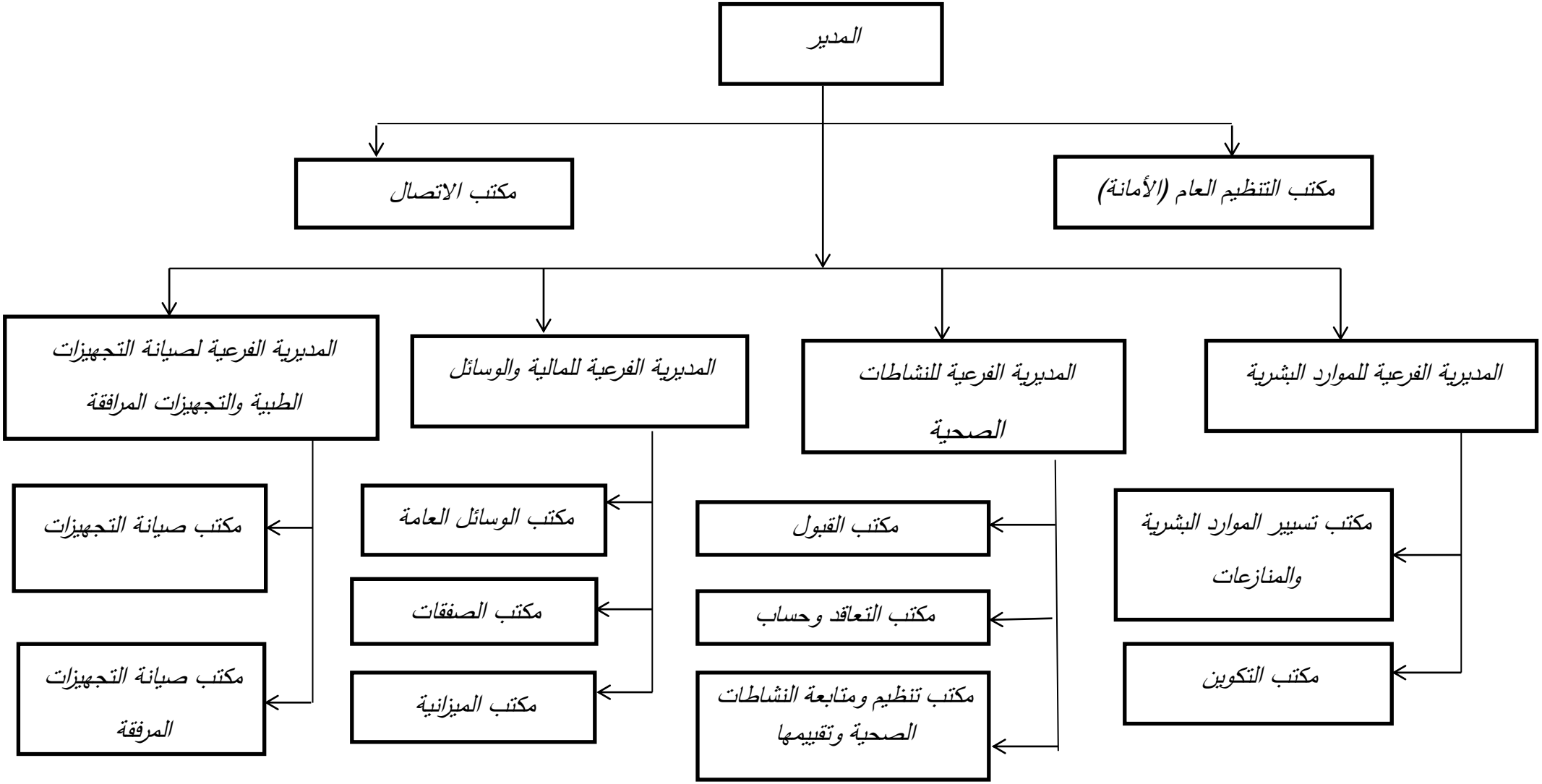
وجود الخادمة المساعدة في تدبير أمور ☐ ، أخرى...

20 _ماهي أسباب تدني النظرة العاملات بالمهن الصحية : ان المهنة تؤدي الى الاختلاط بالرجال ☐

ان العمل فالمسشفى لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع ☐ ، التصرفات والسلوكات الصادرة من بعض العاملات في المهن الصحية ☐

21_ما هي أبرز أسباب ترك الموظفة لعملها : المسؤولية اتجاه الزوج والأبناء ☐ ، بيئة العمل الداخلية للمستشفى ☐ ، المناوبات الليلية ☐

الملحق رقم 03 الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية بأدرار



المصدر: طالب محمد، وثائقي أمين محفوظات، مستشفى ابن سينا.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة في المجال الصحي وقد تم إجراء هاته الدراسة في مستشفى ابن سينا بأدرار، جاءت إشكالية البحث كالتالي: ماهي المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في مجال الصحي؟ وللإجابة على هذا السؤال قسمنا موضوعنا الى أربعة فصول تطرقنا في الفصل الأول الى الاطار المنهجي للدراسة ثم الفصل الثاني عن المعوقات الوظيفية،يليه الفصل الثالث عن العمل والجانب الميداني وتم في هذا الفصل الكشف عن المعوقات الوظيفيية التي تواجه المرأة العاملة، واستخدمنا في ذلك المقابلة والاستبيان، فعنة الدراسة كانت90 عاملة وأجابت منهم 80 ومن خلال تحليلنا توصلنا لمجموعة من النتائج المتعلقة بالمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة في المجال الصحي.

الكلمات المفتاحية: المعوقات الاجتماعية؛ المعوقات الوظيفية؛ المرآة العاملة، المجال الصحي.

Résumé:

Le but de cette étude est d'identifier les obstacles fonctionnels rencontrés par les femmes actives dans le secteur de la santé, à l'hôpital Ibn Sina d'Adrar, dans le but de: Quels sont les obstacles fonctionnels pour les femmes actives dans le secteur de la santé? La deuxième partie est consacrée aux obstacles fonctionnels, suivie du troisième chapitre consacré au travail et aux activités sur le terrain, où sont exposés les obstacles fonctionnels auxquels la travailleuse est confrontée. Les résultats de l'étude étaient de 90 travailleurs et 80 d'entre eux ont donné une réponse.Notre analyse nous a permis d'obtenir un ensemble de résultats relatifs aux obstacles fonctionnels rencontrés par les travailleuses dans le secteur de la santé.

Mots-clés: contraintes, contraintes fonctionnelles, miroir de travail, champ de santé ; Contraintes sociales

---

Summary:

The purpose of this study is to identify the functional obstacles faced by working women in the health field. This study was conducted at Ibn Sina Hospital in Adrar. The problem of this research is as follows: What are the functional obstacles for working women in the field of health? The second section deals with the functional obstacles, followed by the third chapter on the work and the field side. In this chapter, the functional obstacles facing the working woman were revealed. In this interview we used the questionnaire, The results of the study were 90 workers and 80 of them answered. Through our analysis, we obtained a set of results related to the functional obstacles of working women in the health field.

Keywords: Constraints; Functional Constraints; Working Mirror, Health Field; Social Constraints