

جامعة أحمد دراية - أدرار - الجزائر
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



بحث بعنوان

تمثيلات العامل الجزائري لعمل المرأة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبتين:

إشراف الأستاذ:

رحماني محمد

➤ طويل هاجر

➤ تناح فردوس

الرقم	اسم الاستاذ	الرتبة	الصفة
01	د. قدوري أحمد	أستاذ محاضر (ب)	ممتحه أول
02	د. رحمانى محمد	أستاذ محاضر (ب)	مشرفاً ومقرراً
03	د. لعربي أحمد	أستاذ محاضر (أ)	ممتحه ثاني

الموسم الجامعي: 2021/2020.

الإهداء

إلى أبي و أمي أظل الله في عمرهما
إلى أخواتي و أخي و إلى كافة الأهل و الأقارب
إلى صديقاتي و أحبتي
إلى من تقاسمت العمل معي صديقتي فردوس
إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل المتواضع
ولا أنسى كل من حملته ذاكرتي بالخير

هاجر



الإهداء

أهدي ذاك العمل إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

إلى أخواتي وأخواني كل واحد باسمه

إلى كل أفراد عائلتي

وإلى كل الأصدقاء والزلاء

إلى من تقاسمت العمل معي صديقتي هاجر

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل

فردوس



الشكر و العرفان

بعد بسم الله الرحمن الرحيم وصلاة وسلام على أشرف المرسلين خير خلق الله رسول الله صلى الله عليه وسلم نشكر الله عز وجل الذي وفقنا بوصولنا إلى هذا المستوى وإتمام هذا العمل المتواضع الذي هو بين أيديكم

وشكر خاص وخالص لأستاذنا ومشرفنا الفاضل (د. رحمانى محمد) الذي ساعدنا بمعلومات عن البحث وتوجيهاته لنا وصبره علينا حتى وصلنا إلى آخر هذا العمل

كما نتقدم بخالص الشكر إلى أساتذتنا اللجنة المناقشة الموقرة وأيضا إلى كل المؤسسات بالأخص العمال الذين ساهموا بمساعدتنا في إكمال هذا البحث

الإهداء

الشكر والعرفان

مقدمة..... أ.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. الإشكالية:..... 12
2. الفرضية العامة:..... 14
3. أسباب اختيار الموضوع : 15
4. أهداف الدراسة: 15
5. أهمية الدراسة:..... 16
6. الدراسات السابقة : 16
7. مفاهيم الدراسة:..... 30
8. صعوبات الدراسة:..... 33

الفصل الثاني : التمثلات الاجتماعية

- تمهيد 36
1. تعريف التمثلات الاجتماعية:..... 37
 - 1.1. تعريف التمثلات حسب دوركايم:..... 37
 - 2.1. تعريف التمثلات حسب سارج موسكوفيسي:..... 38
 - 3.1. تعريف التمثلات حسب فرويد:..... 39
 2. تاريخ مفهوم التمثلات الاجتماعية:..... 39
 3. خصائص التمثلات الاجتماعية:..... 41
 4. أبعاد التمثلات الاجتماعية:..... 42
 5. تركيبية التمثلات الاجتماعية:..... 43
 6. وظائف التمثلات الاجتماعية:..... 44
 - 1.6. الوظائف الإدراكية المعرفية:..... 44
 - 2.6. وظائف تفسير وتأويل الواقع:..... 44
 - 3.6. الوظائف الشخصية (الهوية):..... 44
 - 4.6. الوظائف التوجيهية:..... 45
 - 5.6. وظائف تبرير الممارسات:..... 45

50..... خلاصة

الفصل الثالث: المرأة والعمل

53..... تمهيد

54..... 1-دوافع خروج المرأة للعمل:

54..... 1 – 1 – دوافع اقتصادية:

58..... 2-1- الدوافع الاجتماعية:

60..... 3-1- الدوافع السياسية:

61..... 4-1- الدوافع النفسية والثقافية:

62..... 5-1- الدوافع الشخصية:

63..... 2- أهداف تشغيل المرأة:

63..... 3- المبادئ الأساسية لعمل المرأة:

63..... 1.3- مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة:

64..... 2.3- مبدأ المساواة في الأجور وشروط العمل:

64..... 3.3 – تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة:

65..... 4- المشاكل التي تواجهها داخل العمل:

65..... 1-4-ومن بين المشكلات الاجتماعية:

66..... 2.4-المشكلات الصحية:

67..... 3.4- المشكلات النفسية:

68..... 5- الأصول النظرية المفسرة لعمل المرأة:

68..... 1.5- نظرية المساواة بين الجنسين:

69..... 2.5- النظرية الوظيفية:

69..... 3-5- النظرية الماركسية:

70..... 6- أهمية العمل عند المرأة العاملة:

70..... 1.6 – من الناحية النفسية:

70..... 2.6 – من الناحية الاجتماعية:

71..... 7- وضعية المرأة في النصوص القانونية لدولة الجزائرية:

71..... 1.7. في الميثاق الوطني (1962، 1964، 1976):

73..... 8- عمل المرأة من منظور المجتمع:

74..... 9-عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي:

75..... 10- عمل المرأة في المجتمعات الغربية:

75.....	1.10. في أمريكا:
76.....	2.10. في أوروبا:
77.....	3.10. في روسيا:
78.....	10.2 – عمل المرأة في المجتمعات العربية:
78.....	1 – عمل المرأة في المشرق العربي:
79.....	2- عمل المرأة في المغرب العربي:
80.....	3-عمل المرأة في الخليج:
81.....	11- عمل المرأة في الجزائر:
81.....	1.11.عمل المرأة في فترة الاستعمار:
82.....	2.11-عمل المرأة في فترة الاستقلال:
84.....	خلاصة

الفصل الرابع:الإطار الميداني

87.....	تمهيد
88.....	1.المدخل المنهجي الميداني :
88.....	1.1.مجالات الدراسة :
88.....	2.1.عينة الدراسة:
88.....	3.1.تقنية الدراسة:
89.....	4.1.المنهج المستخدم:
89.....	2.التعريف بمجتمع الدراسة:
99.....	خلاصة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
94	جدول يوضح العوامل السوسيوثقافية المتحكمة في نظرة العامل لعمل المرأة	01
96	جدول يوضح الوظائف التي يحبذ العامل لتتسغلها المرأة	02

مفتحه

مقدمة

يعتبر المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الحديثة التي شهدت عدة تغيرات وتطورات شملت مختلف المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، السياسية، الثقافية، الفكرية مما أدى إلى تغير البنية الاجتماعية للأسرة وخاصة المرأة، وسمح لهذه الأخيرة بالمشاركة في العملية الإنتاجية في مختلف القطاعات فبعدما كانت ملزمة بالموث في بيتها ترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد الآن في معظم القطاعات الاقتصادية والتعليمية، الصحية، الإدارية والقضاء، وغيرها من الميادين.

خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة عبر العالم باعتبار المرأة نصف المجتمع، ومن جهة أخرى أدى هذا إلى تكثيف مسؤولياتها بحيث أصبحت تؤدي وظيفتين في آن واحد مما أدى إلى اختلاف الآراء في هذا الموضوع، ولهذا قد أجريت دراسات تطرقت إلى عمل المرأة من مختلف جوانبه الفقهية والاجتماعية والإنسانية والاقتصادية وحتى السياسية.

لذلك قمنا بدراسة موضوع المرأة من حيث تمثلات العامل الجزائري لعملها، وما هي الجوانب التي بقيت على خالها في هذا الموضوع وماذا تغير منه، وهذا بعد مرور أكثر من 60 سنة على استقلال الجزائر وللإجابة على فروض هذه الدراسة والتحقق من أغراض البحث قسمنا هذا العمل إلى ثلاث فصول حيث يتضمن الفصل الأول:

الإطار المنهجي ويتمحور حول أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة وأهدافها، الإشكالية والفرضيات، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمقاربة المنهجية وصعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني :



فكان مخصصا للإشارة إلى التمثلات الاجتماعية وتاريخها، خصائصها و أبعادها بالإضافة إلى وظائفها ومميزاتها و أهميتها وتركيبية التمثلات الاجتماعية.

أما الفصل الثالث :

فتطرقنا إلى المرأة والعمل بحيث أشرنا إلى دوافع خروجها للعمل و أهداف تشغيلها بالإضافة إلى المبادئ الأساسية لعملها والفصول النظرية المفسرة لها وأهمية عملها. كما أشرنا إلى وضعيتها في النصوص القانونية كذلك عملها من منظور المجتمع والدين الإسلامي وتناولنا أيضا واقع عملها في المجتمعات الغربية والعربية ، وعمل المرأة في الجزائر وأخيرا خاتمة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1) الإشكالية
- 2) الفرضيات
- 3) أسباب اختيار الموضوع
- 4) أهداف الدراسة
- 5) أهمية الدراسة
- 6) الدراسات السابقة
- 7) مفاهيم الدراسة
- 8) صعوبات الدراسة

1. الإشكالية:

بعد خروج المرأة لمجالات العمل الرسمية أعطى ديناميكيات متسارعة لمفهوم الحقوق والواجبات وفتح باب النضالات النسوية لتثبيت حق مشروع تكفله دساتير الأمم المتقدمة والمتخلفة على حد سواء، وانبرت لهذا الخروج أقلام سوسيولوجية و قانونية واقتصادية ودينية تحلل وتناقش المستجد من تعاطي المرأة لأعمال غير التي الفتها من قبل، فالمرأة مارست أعمال عدة بجوار الرجل ، أعمال منزلية وزراعية و أخرى، لكن بما أنها كانت تخضع لمعايير مجتمعية وضوابط أخلاقية نابعة من المجتمع التقليدي لم يحدث ذلك دندنة ولا ضجيجا، لأنها كانت تحت أعين من يرعاها ويتحمل مسؤوليتها، لكن المستجد الآن أن خروجها شكل تضارب وصراع بين التحديث والتقليد بين الضوابط الاجتماعية وأسس العولمة والعلمنة .

نظرة الرجل العربي لعمل المرأة خارج بيتها وفي مهن وأعمال رسمية تشكلت ضمن مجال مجتمعي تسوده قيم الشرف والعفة والطهر، فالرجل لا يقبل لزوجه ولا لقريبته أو أخته أو أمه أن تعمل خارج البيت لساعات طوال واختلاطها بالرجال أو أن تعمل ليلا . لكن في الفئة الثانية وبعد التشريعات والقوانين المقدمة من الدول لحماية حقوق المرأة العاملة ومساواتها مع الرجل تشكلت في اعقاب ذلك ازدواجية فكرية وواقعية للرجل العربي بحيث أصبح يحبذ عمل المرأة في مجالات معينة لكن وفق شروط معينة، فبعد مرور مدة طويلة من تاريخ توضيحات المرأة حول حقوقها المهنية إلا أنها اصطدمت في العالم العربي

بخصوصية ثقافية وازدواجية في التعامل مع هذا الموضوع ، فأصبح هناك صراعا بين قيم التقليد وقيم التحديث. وهذا ما ينطوي على المجتمع الجزائري الذي يتمتع بخصوصية اجتماعية وثقافية تترنح بين قيم التحديث والتقليد.

أدى هذا إلى بروز نقاشات وحوارات بل وحتى صراعات بين المرأة العاملة والعامل داخل المؤسسة وخارجها ، حيث نتج عن هذا عدة آراء ومواقف وتصورات بحيث هناك من يرى أن بعض الأعمال الممارسة من طرف المرأة منافي للعادات والتقاليد وأن المكان الأنسب لها هو مكوئها في بيتها، وهناك من يرى أن التغير الاجتماعي فرض خروج المرأة إلى العمل، ودخولها لسوق الشغل باعتبارها تؤثر وتساهم في عملية التنمية وهناك رأي آخر يرفض عمل المرأة خارج بيتها بالمطلق، وكما انطوى هذا على خروجها للعمل أيضا كان قبل هذا ولوجها إلى عالم التعليم والتعلم. "وتشير الدراسات التاريخية أن هناك آراء عدة كانت تقف حائلا أمام تعليم المرأة وقد كان للحركات الإصلاحية دور هام في تنشيط الفكر الديني و الاجتماعي وقد حظيت المرأة في هذا النشاط الإصلاحي باهتمام بالغ وهذا لدورها الهام في الأسرة والمجتمع. وقد انقسم المصلحون إلى ثلاثة فئات في قضية تعليم المرأة:

الفئة الأولى:

تعتبر الفئة الأكثر حرصا على بقاءها رهينة البيت بدعوى المحافظة على العادات والشرف والأصول التي خلفها الآباء والأجداد.

الفئة الثانية:

تدعو إلى التحرر من رقابة القيود التي تحرمها من نور العلم والمشاركة العلمية و المساواة بينها وبين الرجل في الحقوق و الواجبات داخل الأسرة وخارجها.

الفئة الثالثة:

هذه الفئة معتدلة إذ تؤكد على ضرورة تعليم المرأة و محو سحابة الجهالة على عقلا حتى تتمكن من مسؤوليتها العظيمة في تربية الأجيال الصاعدة التي تعتمد عليها الشعوب في تحرير الوطن وتدبير البلاد.¹

¹ - عوفي مصطفى ، "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري " مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 19 جوان، 2003، ص 41

ويشير مراد مولاي الحاج إلى حقيقة كانت سائدة في المجتمع الجزائري من خلال دراسته، والتي أجريت في مطلع القرن الواحد والعشرين بقوله "كما شهدت تمثلات المبحوثين للمرأة العاملة خارج البيت نوعاً من التحول، إذ أصبح العمال المبحوثين يرون أنه لا مانع في مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذا نظراً لصعوبة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي أصبحت تعاني منها الأسر الجزائرية. ولكن يبقى ثقل سلطة القيم والثقافة التقليدية للمجتمع، الموجه والمهيكل لعمل المرأة خارج البيت، حيث يشترط المبحوثين بعض الشروط التي تحد من مشاركتها في سوق العمل. فهناك تفضيل لبعض المهن والتي أصبحت لصيقة بالمرأة الجزائرية كمهن التعليم والصحة، فالاعتبارات الاجتماعية والثقافية ما زالت لها تملك وزناً في هذه التمثلات والاختيارات للعمل النسوي في المجتمع الجزائري".¹

ومن خلال هذا طرح التساؤل الرئيس التالي: ما تمثلات العامل الجزائري بمدينة ادرار لعمل المرأة الرسمي؟
التساؤلات الفرعية:

- هل تخضع تمثلات العامل الجزائري لعمل المرأة الرسمي إلى عوامل سوسيوثقافية؟
- ما هي تمثلات العامل الجزائري للوظائف التي تشغلها المرأة؟

2. الفرضية العامة:

- هناك عدة اعتبارات تتحكم في نظرة الرجل الجزائري لعمل المرأة.
- الفرضيات الجزئية:
- الاعتبارات الاجتماعية والثقافية لها أثر كبير في تمثلات العاملين نحو عمل المرأة.

¹ - مراد مولاي الحاج، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية

- لا يحبذ العامل الجزائري الوظائف التي تشغلها المرأة خارج بيتها.

3. أسباب اختيار الموضوع :

الأسباب الذاتية:

- 1) الميول الشخصي للمواضيع التي لها علاقة بالمرأة العاملة.
- 2) إمكانية دراسة هذا الموضوع والبحث فيه نظرا لتوفر العديد من الدراسات الخاصة بموضوع عمل المرأة.
- 3) بما أن المرأة وصلت إلى مراحل متطورة وحققت العديد من الانجازات نود معرفة نظرة المجتمع لها هل هي متماشية مع هذا التطور أم بقيت على حالها.

الأسباب الموضوعية:

1. انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل ومعرفة نتائج ذلك على المجتمع والمؤسسة.
2. تسليط الضوء على نظرة العامل للمرأة العاملة باعتبارها تشاركه مهامه داخل المؤسسة.
3. التغيير الاجتماعي الذي انعكس على تطور نظرة المجتمع للمرأة العاملة والتي كانت منحصرة في مهام معينة كالتعليم والتي تطورت لتصبح قادرة على القيام بمهام كانت ممارسة من طرف الرجل فقط.

4. أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى ما يلي:

1. التعرف على أثر الاعتبارات الاجتماعية والثقافية في تمثلات العاملين نحو عمل المرأة.
2. معرفة نظرة العامل الجزائري للمرأة العاملة حسب الوظيفة التي تشغلها.

3. التعرف على وجهة نظر العامل الجزائري لعمل المرأة حسب الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ، مسمى الوظيفة ، السن ، الأصل الجغرافي.

5. أهمية الدراسة:

بالرغم من النجاحات والانجازات التي حققتها المرأة في كافة الميادين سواء العملية أو العلمية .إلا أنه لازالت تواجه عقبات ومشاكل ناتجة عن نظرة المجتمع لها والذي نتج عنها وجهتي نظر والمتمثلة في قبول والرفض لهذه الانجازات وهنا تكمن أهمية دراستنا والتي تتمثل في معرفة تمثلات وتصورات وآراء وتوجهات العمال نحو تولي المرأة لمناصب عمل مختلفة سواء قيادية أو إدارية وتأثيرها على عمل المرأة سوا بالإيجاب أو السلب.

6. الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى:

- عنوان الدراسة: "الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية
- صاحب الدراسة: دينا فهمي خالد جبر
- صفة الدراسة : دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير
- سنة الدراسة : 2005
- مكان الدراسة: فلسطين
- مشكلة الدراسة: ما الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات، وما أثر المتغيرات الديمغرافية (المؤسسة، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، مكان الإقامة،

مكان العمل، العمر، الصيل العلمي، دوافع العمل والمحافظة وعدد سنوات العمل، ومقدار الدخل الشهري).

• أسئلة الدراسة:

- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الاجتماعية والأسرية؟

- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الإدارية؟

- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية السياسية؟

- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية القانونية؟

- ما هو الأثر النسبي لكل فئة /موضوع تشكل /يشكل معيقا أو صعوبة تحول دون تطور المرأة وظيفيا؟

• فرضيات الدراسة :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية ، من وجهة نظر النساء العاملات ، تعزى بمجالات الدراسة الآتية: (الأسرية و الاجتماعية و الإدارية و السياسية و القانونية).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، من وجهة نظر النساء العاملات، تعزى لمتغير المؤسسة التي تعمل فيها.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية ، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير عدد الأبناء.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة ، في القطاع العام ، في محافظات شمال الضفة الغربية ، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير مكان الإقامة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية ، من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير مكان العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في

محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير العمر.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير التحصيل الدراسي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير دوافع العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير المحافظة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة ، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى لمتغير عدد السنوات العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($=0.05$) في متوسط درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة ، في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات تعزى مقدار الدخل الشهري.

• أهداف الدراسة:

- التعرف إلى الصعوبات الاجتماعية والأسرية و الإدارية ، والصعوبات السياسية ، والصعوبات القانونية التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام .
- تحديد أثر المتغيرات (الوزارة، الحالة الاجتماعية، مكان العمل، مكان الإقامة، العمر، التحصيل الدراسي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، والدخل الشهري) في الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات.
- التعرف إلى أثر بعض الفئات والمواضيع التي قد تشكل إعاقة أو صعوبة في تطور المرأة وظيفيا.

• أهمية الدراسة:

- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأولى من نوعها في فلسطين حيث تتناول الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في شمال الضفة الغربية ، من وجهة نظر النساء العاملات في المجالات الاجتماعية والأسرية و الإدارية ، والقانونية والسياسية .
- يتوقع من هذه الدراسة أن تبرز المعوقات الحقيقية والتي تعيق تطور المرأة وظيفيا ومشاركتها في الحياة العامة وكذلك التعرف إلى تلك المعوقات ، وهذا يشكل الخطوة الأولى اتجاه تذليل هذه الصعوبات .
- إطراء البحث التربوي حول موضوع المرأة الفلسطينية وأثرها ومساهمتها في القطاع العام.
- الاستفادة من توصيات الدراسة للمتخصصين والقراء و المسؤولين في المؤسسات الفلسطينية.
- إبراز دور المرأة الفلسطينية في عملية التنمية الشاملة.

- **المنهج المستخدم:** استخدمت الباحثة المنهج المسحي الوصفي ، والذي اعتبر منهاجاً ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.
- **أداة الدراسة:** قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة ، وهي عبارة عن استبانة لتحديد الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية .
- **نتائج الدراسة :**
 - إن الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي: (الصعوبات القانونية ، السياسية ، الاجتماعية والأسرية ، الإدارية).
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في الصعوبات الإدارية بين وزارة التربية والتعليم ، والوزارات الأخرى ، ولصالح الوزارات الأخرى تعزى لمتغير المؤسسة .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في الصعوبات الإدارية بين المدينة والقرية ، ولصالح المدينة تعزى لمتغيرات مكان الإقامة، مكان العمل .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في الصعوبات السياسية بين فئة العمر (33-39) ، وفئة العمر (40-46) تعزى لمتغير العمر .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والدرجة الكلية، لصالح دافع الحاجة الاقتصادية، تعزى لمتغير دوافع العمل .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات السياسية، والدرجة الكلية، لصالح دافع الحاجة الاقتصادية تعزى لمتغير دوافع العمل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في مجالات الصعوبات الاجتماعية والأسرية، تعزى لمتغير عدد سنوات العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(a=0.05)$ في مجالات الصعوبات السياسية، تعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري.
- تبين أن بند المحسوبة والواسطة، هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في عمل المرأة، وتلاهما في ذلك الاحتلال، والحواجز في الانتفاضة في مكانة بند الأطر المدنية و النسوية أقل صعوبة محتملة في عمل المرأة.
- **توصيات الدراسة:** أوصت الباحثة بعدة توصيات من أهمها:
 - ضرورة اهتمام المسؤولين بإعطاء أهمية أكبر للمرأة الفلسطينية وإعادة دراسة القوانين و إنصافها ومساواتها بالرجل، وإجراء تعديلات على قانون الخدمة الوطنية.
 - ضرورة قيام المسؤولين التربويين بتفعيل الضوء الذي يجب أن يفعله النظام التربوي الذي يتمثل في تطوير شخصية الفتاة عبر المشاركة في الحياة السياسية وتفعيل دور المدارس والجامعات في بلورة شخصيتها.
 - ضرورة اهتمام المسؤولين في الوزارات بالناحية النفسية والصحية للنساء العاملات وتوفير أماكن عمل مريحة وصحية ، وأجواء عمل مناسبة.

• **موقع دراستنا من هذه الدراسة:**

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام فموقع دراستنا من هذه الدراسة أنها ركزت على المشكلات المرأة العربية العاملة، إلا أن دراستها ركزت على وجهة نظر النساء العاملات فقط في حين أن دراستنا ركزت على وجهة نظر العامل الجزائري لعمل المرأة.

الدراسة الثانية:

- عنوان الدراسة: الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة.
 - صاحب الدراسة: أمانى بسام سعيد الجمل.
 - صفة الدراسة: دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال
 - سنة الدراسة: 2012
 - مكان الدراسة: غزة - فلسطين
 - مشكلة الدراسة: ما مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى النساء العاملات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة؟ وما أهم العوامل المسببة لها؟
 - فرضيات الدراسة:
 - الفرضية الرئيسية الأولى: تعاني النساء العاملات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة من الاحتراق الوظيفي على أبعاده الثلاث (الإجهاد الانفعالي - تبلد المشاعر - الإنجاز الشخصي).
 - الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الأسباب الرئيسية لظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث (الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، الإنجاز الشخصي) لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة.
- ومن هذه الفرضية تمت صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي- تبدد المشاعر- الإنجاز الشخصي) لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي في قطاع غزة وبين ضغط العمل.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي- تبدد المشاعر- الإنجاز الشخصي) لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي في قطاع غزة وبين نمط القيادة (النمط الأوتوقراطي- النمط الديمقراطي - النمط الترسلّي).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي - تبدد المشاعر- الإنجاز الشخصي) لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي في قطاع غزة وبين التدوير الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي - تبدد المشاعر - الإنجاز الشخصي) لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي في قطاع غزة وبين غياب المساندة الاجتماعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي- تبدد المشاعر - الإنجاز الشخصي) لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي في قطاع غزة وبين غياب المساندة الاجتماعية.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود للمتغيرات الشخصية التالية: (مكان العمل، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخبرة، الموقع على السلم الوظيفي).
- ومن هذه الفرضية تمت صياغة الفرضيات الفرعية التالية:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود لمتغير مكان العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود لمتغير العمر.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود لمتغير الحالة الاجتماعية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود لمتغير المؤهل العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود لمتغير مدة الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثات تعود لمتغير الموقع على السلم الوظيفي (الفئة الوظيفية).

• أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بين النساء العاملات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة.

- معرفة درجة تأثير متغيرات الدراسة (ضغط العمل، نمط القيادة، المشاركة في اتخاذ القرارات، التدوير الوظيفي، غياب المساندة الاجتماعية على الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية في قطاع غزة.

• أهمية الدراسة:

تعد الأبحاث التي تعنى المرأة العاملة على وجه الخصوص من الأبحاث النادرة نسبياً حسب علم الباحثة، كذلك الأمر بالنسبة للأبحاث حسب حول الاحتراق الوظيفي، فالبعض يعتبر أن المكان الأنسب للحديث عن هذا الموضوع يكون بين العلوم ذات العلاقة بالأمراض النفسية البحتة وليس بين العلوم الإدارية. إلا أن الدراسات العربية و الأجنبية التي تناولت هذا الموضوع أكدت أن الاحتراق الوظيفي فضلاً عن بعض الأسباب النفسية إلا أن هناك أيضاً أسباب تعود إلى الأنظمة الإدارية المتبعة، كذلك فإنه بالإضافة إلى الآثار النفسية له فإن له أيضاً آثار سلبية على أداء الموظفين وبالتالي على أداء المنظمة، وهو أمر لا بد من أخذه بعين الاعتبار.

من ناحية أخرى فإن القطاع الحكومي يعاني أكثر من القطاع الخاص من بعض المشاكل في الأنظمة الإدارية المتبعة والسائدة والتي تسبب الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين.

وانطلاقاً من هذا كله فقد وجدت الباحثة أنه من الضروري النظر إلى الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في وزارات السلطة الوطنية في قطاع غزة بعين الاهتمام ودراسة أبرز العوامل المسببة له ووضع بعض المقترحات لتلافيها.

• منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم

"الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة لمؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة".

- أداة الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة.
- أهم النتائج: بعد القيام بالدراسة الميدانية لاختبار فرضيات الدراسة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:
 - عدم معاناة النساء العاملات في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة من الاحتراق الوظيفي على أي من أبعاده الثلاثة الإجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، الانجاز الشخصي.
 - توجد علاقة طبيعية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة فكلما زاد ضغط العمل كلما زاد الاحتراق الوظيفي لدى المرأة، وهذه النتيجة متوقعة ومنطقية، إذ أن استمرار تعرض الموظف للضغط مع عدم إتباع الآليات المناسب للتعامل معه يؤدي إلى التعرض للاحتراق الوظيفي، والذي هو مرحلة متقدمة من مراحل الضغط.

- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الثلاثة (النمط الأوتوقراطي، النمط الديمقراطي، النمط الترسلّي) وبين درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.

• توصيات الدراسة:

أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة فهي ضرورة قيام المؤسسات الحكومية بتنظيم البرامج التدريبية للمرأة العاملة حول الاحتراق الوظيفي والتعامل معه ، ووضع البرامج الإرشادية التي تساعد المرأة في التعامل مع الضغوط، كذلك ضرورة توفير المساندة الاجتماعية للمرأة العاملة من قبل الأسرة والمجتمع وزملاء العمل للتخفيف من الأعباء الملقاة على عاتقها.

• ما موقع دراستنا من هذه الدراسة:

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة موضوع الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة بالتالي فموقع دراستنا من هذه الدراسة هو أنها أضافت لنا معلومات عن المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة باعتبارها أحد النقاط التي ركزنا عليها في دراستنا.

الدراسة الثالثة:

- عنوان الدراسة: الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى
- صاحب الدراسة: شياخ باية
- صفة الدراسة: مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل
- سنة الدراسة: 2012 – 2013
- مكان الدراسة: قصور أدرار

- مشكلة الدراسة: ما هو الواقع المهني للمرأة العاملة بنشاط جمع الحصى بأدرار

التساؤلات الفرعية:

- 1- ما هي الأسباب التي دفعت المرأة إلى الخروج للعمل في نشاط جمع الحصى؟
- 2- ما هي الظروف التي تؤدي فيها المرأة نشاط جمع الحصى؟
- 3- ما هي العلاقات الاجتماعية والمهنية السائدة في محيط العمل؟
- 4- ما هي الكيفية الإجرائية التي يؤدي بها عمل جمع الحصى؟

- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة حسب اعتقادي إلى الإجابة عن تساؤلات

الدراسة

محاولة التعرف على الواقع المهني الذي تمارس فيه المرأة نشاطها في جمع الحصى رغم الظروف القاسية.

محاولة الإسهام في الدراسات السوسولوجية وذلك من خلال التعرض إلى ظاهرة جمع الحصى كعمل تمارسه المرأة، وكيف أنه يتخذ اتجاهها معاكسا لتقسيم العمل على أساس جنسي رجل / امرأة.

إجراء الدراسات الميدانية ومحاولة استنتاج تفسيرات وتحليلات مستنبطة من الواقع المدروس وبالتالي إطراء التراث السوسولوجي لدراسات الميدانية.

الخطاب العالمي الآن يركز على أن مدى ديمقراطية الدول والشعوب ، يتوسم في معدلات عمل المرأة، وهنا يقصد به الحصر الإحصائي وهذا يتسمى إلا في التوظيف الرسمي، بينما ممارسة المرأة لعملها حدث قديم قدم البشرية ويعتبر ممارسته عادية تدخل ضمن روتين اليوميات فاخترت التعرض لعمل تمارسه المرأة من أجل تحصيل القوت فقط بعيدا عن فخ الكلمات، مثل الديمقراطية والحرية والمساواة ووو... لأن مثل هذا النشاط لا يدخل في دوامة هذه المصطلحات.

توضيح أن التغيير على مستوى البناءات الطوبوية والتحول إلى البناءات الإسمنتية والاستثمار في إقامة الهياكل السكنية كان يتم على عاتق جامعات الحصى قبل ظهور الآلات الضخمة أو (الكسارات) وهذا العمل المضني، كان غير مرئي، رغم ضخامة الاستثمار فيه وبطريقة غير رسمية.

• أهمية الدراسة:

إن هذه الدراسة (نشاط جمع الحصى من طرف المرأة) تكتسب أهميتها من كون دراسة هذا النشاط دراسة أكاديمية مازالت في طور الاستكشاف، بالإضافة إلى كون ممارسة هذا النشاط الذي يتجه الاتجاه العكسي لتقسيم العمل على أساس الجنس رجل / امرأة نظرا لصعوبة العمل على المرأة وصعوبة الظروف البيئية والمناخية الممارس فيها، يكسب الدراسة أهمية لأنها تحاول معرفة وتفسير والوصول إلى أسباب ممارسة المرأة لهذا النشاط كعمل يوفر دخلا رغم صعوبته.

- كما أن الأهمية تأتي كذلك من دراسة هذا النشاط وآلياته دراسة سوسولوجية، كون هذا النشاط جزء من النشاطات الاجتماعية الممارسة من طرف المرأة على تراب الولاية.

- كما تكمن الأهمية في الاهتمام وتسليط الضوء من خلال الدراسة الأكاديمية على نشاط دخيل وغير معتاد بالنسبة للمرأة، مارسته انطلاقا من منطلق اقتصادي واجتماعي وثقافي تبعا للتركيبية البشرية و ترتبها التاريخية بأدرار، فلم يكن ممارسة هذا النشاط إلا تعبيرا على رفض أي نشاط يمارس للآخر في صورة استغلالية لا تلبي متطلبات وتطلعات الفئة الممارسة لنشاط جمع الحصى، فكان اللجوء إلى هذا النشاط رغم صعوبته وتدني تصنيفه اجتماعيا، كان معبرا فممارسة

النشاط على شكل جهد مقابل أجر يمنح صاحبه حق التفاوض مع المشتري وحق التصرف في الدخل.

• منهج الدراسة: المنهج الوصفي

• أدوات الدراسة:

- الملاحظة.

- المقابلة.

- الاستمارة بالمقابلة.

• موقع دراستنا من هذه الدراسة:

هذه الدراسة تطرقت إلى دراسة الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى فموقع دراستنا من هذه الدراسة هو التشابه في مكان الدراسة كما أنها تطرقت إلى دوافع العمل لدى المرأة وتحدثت عن المرأة الجزائرية العاملة في فترتي الاحتلال والاستقلال.

7. مفاهيم الدراسة:

▪ تعريف المرأة:

لغة: "تعني العلو والارتقاء من جهة و الإنسانية من جهة أخرى"
اصطلاحا: "لقد جاءت في القرآن الكريم كلمة أو امرأة لكل أنثى تخص الرجل سواء كانت أمه أو أخته أو زوجته أو ابنته أو غير ذلك.¹

¹ - عتيق خضرة ، اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية(دراسة ميدانية بولاية سعيدة) ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة د. مولاي الطاهر ، 2015- 2016 ، ص ص 6- 7.

المفهوم الإجرائي للمرأة:

هي كائن بشري لها عدة أدوار تمارسها في المجتمع باعتبارها نصفه الذي تمثله من خلال قيامها بهذه الأدوار حسب المحيط أو البيئة التي تتواجد فيها سواء في الأسرة (ابنة، أخت، زوجة، أم)، أو في العمل (موظفة).

■ تعريف المرأة العاملة:

لغة: مشتقة من فعل " مرأ " ومصدرها " المرءة " وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان.

يعرفها **معن خلي عمر** " بأنها الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض.¹

اصطلاحاً: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة.

كما عرفها **أحمد زكي بدوي** " بأنها أي فرد يؤدي أعمالاً يدوية أو غير يدوية وبذلك يشمل الأفراد العاملين على جميع المستويات".²

التعريف الإجرائي: هي المرأة المتعلمة التي تخرج إلى العمل لإشباع حاجاتها الاقتصادية والاجتماعية مقابل أجر مادي وكذا تحقيق المكانة في مختلف الميادين سواء كانت في الصحة أو التعليم أو السياسة ...

■ تعريف التمثل:

هو عملية استرجاع ذهني لموقف أو ظاهرة مؤثرة في حياة الفرد بواسطة صورة أو رمز أو علامة.¹

¹ - بن بوزيد خولة نسرين ، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، فرع " تنمية وتسيير الموارد البشرية " ، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - ، 2014 ، ص 10.

² - نفس المرجع ، ص 11 .

التعريف الإجرائي:

التمثل هو عبارة عن آراء وأفكار ومعلومات عن موضوع أو موقف أو ظاهرة يحدث في حياة الفرد.

■ تعريف التمثلات الاجتماعية:

لغة: التمثلات من تمثّل يتمثل ، تمثلا أي تصور له ، أو تشخص له.

ويقال تمثّل الشيء له: أي تطور وتشخص له.

ويقال تمثّل الشيء: أي التصور مثله.

ويقال تمثّل بالشيء: أي ضرب به مثلا.

ونقول تمثّل للشيء: أي تشبه به.²

اصطلاحا: يعرفه موسكوفيسي التمثل الاجتماعي في نظره نسق من القيم والمفاهيم و السلوكات المرتبطة بسمات ومواضيع يحدد معالمها الوسط الاجتماعي على اعتبار أن التمثلات الفردية في أغلب الأحيان تستدخل من طرف الأفراد بطريقة تصاحب بالعنف والقهر، وها ما يجعلهم يفكرون بل يتمثلون الأخر والذات بكيفية لا تخالف القواعد الاجتماعية حتى تلبى رغبات الجماعة.³

¹ - مليكة جابر ، التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (مابعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج (دراسة على عينة من طلبة ما بعد التدرج) ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، بدون مجلد ، العدد 18 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، مارس 2015 ، ص 17 .

² - زكور محمد سمية ، تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي (دراسة ميدانية بمدينة ورقلة)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، 2014/2015، ص 10.

³ - نفس المرجع ، ص 11.

التعريف الإجرائي:

هو عبارة عن وجهات نظر اجتماعية تتمثل في مجموعة من التصورات والأفكار والمعلومات والصور والآراء والمعارف والمعتقدات ومواقف التي تتشكل لدى أفراد مجتمع ما ومستمدة من قيمه ومبادئه حول ظاهرة ما في المجتمع.

■ تعريف العامل:

يعرف زكي بدوي العامل على أنه: " كل ذكر أو أنثى يؤدي عمل يدوي أو غير يدوي مقابل أجر مهما كان نوعه، ويكون في خدمة صاحب العمل تحت سلطته وإشرافه".¹

التعريف الإجرائي:

هو كل شخص يعمل مقابل أجر مادي في وظيفة ما تكون ضمن مؤسسة عامة أو خاصة.

8. صعوبات الدراسة:

من البديهي أنه لا يوجد بحث خالي من الصعوبات التي تعرقله، وبحثنا كأبي بحث

علمي واجهته بعض الصعوبات نوجزها فيما يلي :

- بما أن موضوعنا يقتضي تنويع في المؤسسات كان من الصعب حصول هذا

الأخير إذ لا بد من النزول للميدان ومعرفة الآراء من خلال عمل مقابلة مع

توزيع الاستمارة إلا أننا لم نستطع فعل ذلك بسبب الجائحة (كوفيد19).

-

¹ - وردة شاوش ، تحليل سوسيولوجي لوضعية العامل في إطار الشراكة الأجنبية بمؤسسة أرسولور ميتال عنابة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010 / 2011 ص 17.

فصل الثاني :
التمتدات الاجتماعية

تمهيد

1. مفهوم التمثلات الاجتماعية
2. تاريخ مفهوم التمثلات الاجتماعية.
3. خصائص التمثلات الاجتماعية.
4. أبعاد التمثلات الاجتماعية.
5. تركيبية التمثلات الاجتماعية.
6. وظائف التمثلات الاجتماعية.
7. مميزات التمثلات الاجتماعية.
8. أهمية التمثلات الاجتماعية.

خلاصة

تمهيد

يميل الفرد إلى إعطاء معنا للحوادث والسلوكات التي تصادفه في المجتمع والأفكار والتبادلات مع الغير، ويحاول أن يجد حوله نوعا من التناسق والاستقرار ويبحث عن شرح وفهم المحيط الذي يحيا فيه للسيطرة عليه، فعملية بناء الواقع هذه تكون دائما بتدخل الجميع، فمنذ القدم تعمل عدة مؤسسات التنشئة الاجتماعية وغيرها من المؤثرات الأخرى على أن ترسخ في أذهاننا وجهات نظر حول العديد من المواضيع التي تحيط بنا وتصبح هذه الأخيرة وجهات نظر أو تمثلات اجتماعية ولهذا أردنا التعرض إلى مفهوم التمثلات الاجتماعية، والخصائص التي تميزه ووظائفه، وأبعاده، وتركيبية التمثلات والاجتماعية وأهمية هذا المفهوم.

1. تعريف التمثلات الاجتماعية:

تعددت مفاهيم التمثل واختلقت باختلاف العلماء والباحثين، وقد أكدت أغلبيتها على التمثلات منتوج لعملية التفاعل بين البعد النفسي والبعد الاجتماعي، فهناك من اعتبر هذا المصطلح فلسفي، وهناك من اعتبرها مجرد تخيل ومنهم من اعتبرها مجرد تصور. وفي دراستنا هذه اعتمدنا على طرح مجموعة من التعريفات، حسب العديد من العلماء.

وبشكل عام التمثل يعني: التمثل الاجتماعي هو "مجموعة من المعارف والمواقف والمعتقدات المتعلقة" بشيء "معين".¹

يتم بناء التمثلات الاجتماعية من خلال التواصل الاجتماعي فهي تعكس المعايير والقيم والأيدولوجيات المهيمنة على المجتمع.²

كما " تعمل التمثيلات الاجتماعية كإطار مرجعي للأفراد في نفس الجماعة فيما يتعلق بطريقة التفكير في شيء يعتبر مهماً اجتماعياً وبالتالي فإنها تسمح للأفراد بالوصول بسرعة وسهولة إلى الحصول على معرفة شيء معين والتي تعمل أيضاً كمرجع وموجه لسلوكيات افراد الجماعة."³

1.1. تعريف التمثلات حسب دوركايم:

يعد أول من استعمل مفهوم التمثلات الجمعية وقد أراد أن يبين خصائص الله بالنسبة للتفكير الفردي، والتفكير الجمع بالنسبة له هو إحدى وسائل التي يعطي بها واجتماعي على

¹ Joignoux Sarah, **Représentation Sociale du covoiturage en France** ; Mémoire présenté pour le Master 2 Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations Parcours Psychologie Sociale des Risques et Sécurité : Mobilités et Transports, université angers, septembre, 2018, p 8

² Dora capozza et autres, **Représentation Sociale de L'argent**, papers on social representations, (1995) p 1-104, Vol. 4(1), (1021 - 5573)

³ ipid, p 8

ما هو فردي فيصفه بأنه "تأثير مظاهر الفرد " ونبه إلى أن التمثلات الفردية يجب أن يعتبر كظاهرة نفسية محضة، ولا تحول إلى نشاط فكري ، كذلك بالنسبة للتمثل الجمعي لا يختصر فقط على تمثّل الأفراد الذين يكونوا للمجتمع.¹

من هنا يبين أن التمثل يكون من مجموعة ظواهر نفسية واجتماعية تجعله كعلم الإيديولوجيات وخرافة وقد محا أو أزال الجانب الفردي من الجانب النظري وأزال بين الجانب الإدراكي والعقلي للعمل الجمعي "إن الإنسان الذي يفكر اصطلاحاً لا يكون إنسان غامض لأنه ليس كائن اجتماعي يقتصر إلا على الإدراك الفكري إذن فهو حيوان " دوركايم" هنا أراد أن يبين ويوضح أن الحياة الاجتماعية هي قاعدة تفكير منضم لكنه لم يتطرق " ولم يشرح نماذج تنظيم الفكر.

2.1. تعريف التمثلات حسب سارج موسكوفيسي:

وضع موسكوفيسي مفهوم التمثلات الاجتماعية في مفترق الطرق لسلسلة من المفاهيم الاجتماعية، وسلسلة من المفاهيم النفسية، إذ يعرف موسكوفيسي التمثلات الاجتماعية بأنها " إعادة شي للواقع مرة ثانية رغم غيابه في المجال المادي، وهذا ما جعله عملية تجريبية محضة، إلى جانب هذا كونه عملية فكرية إدراكية " وعلى أنه " واقع ملموس ،يدور، يتقاطع، يتبلور، دون توقف عبر الكلمة، الحركة، لقاء في عالمنا." إضافة إلى هذا يرى موسكوفيسي بأن التمثلات هي صلة بين المفاهيم والمدرجات أي بين المجرد المحسوس والفرد عندما يتلقى مثير خارجي (فكرة، حادثة، معلومة.....) هذه المعالجة الذهنية تختلف من فرد لآخر حسب عوامل ذاتية تتعلق بشخصية الفرد مثل

¹ -الشيخ شويحة، فتيحة سنة، التغيير الاجتماعي وأثره على التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة دراسة ميدانية على عينة من الأفراد بولاية الخلفة، (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جامعة زيان عاشور، 2019، 2018، ص 69.

الخبرة، والمهنة، التكوين وعوامل ليست ذاتية مثل العائلة والمجتمع ونتيجة هذه المعالجة يتكون التمثل.¹

3.1. تعريف التمثلات حسب فرويد:

يرى أن التمثلات هي: استثمار أثر ذاكري، واستثمار تسجيل معين للحقيقة ثم إدراكه في النظام النفسي. وقد ميز فرويد التمثلات إلى:

لا تمثل الشيء: يكون مرئي (بصري).

تمثل الكلمة: يكون تمثل سمعي (ما يصل للفرد عن طريق السمع).

وقد اكتشف فرويد أنه يمكن أن تكون هناك علاقة بين الأنا الأعلى المكون من خلال الطبقة الثقافية و التمثلات الاجتماعية الموضوعية من طرف التعلم.

2. تاريخ مفهوم التمثلات الاجتماعية:

أ في القرن 19:

يعتبر إيميل دوركايم أول من أشار إلى مصطلح التمثلات، التي كان يسميها جماعية من خلال دراسة الديانات والأساطير (1923-1991) و بالنسبة لعالم الاجتماع هذا فإن الأنساق التمثلية الأولى التي أبدعها الإنسان عن نفسه وعن العالم كانت دينية في أصلها.

وهو يميز التمثلات الجماعية عن التمثلات الفردية "إذ المجتمع حقيقة فريدة (genurissui).

وبذلك فالتمثلات التي تعبر عنها لها إذا محتوى آخر غير ذلك الذي نجده في التمثلات الفردية الخالصة، ويمكن أن نكون متأكدين مسبقا أن الأولى تضيف شيئا للثانية.

¹ - الشيخ شويحة، فتحة سنة، المرجع السابق، ص ص 69-70

ب. في القرن 20:

عرف مصطلح التمثل الاجتماعي اهتماما خاصا، وها في كل اختصاصات العلوم الإنسانية الأنثروبولوجية، التاريخ، اللسانيات، علم النفس الاجتماعي، التحليل النفسي وعلم الاجتماع.¹

في فرنسا تشكل مصطلح التمثل الاجتماعي مع عالم النفس الاجتماعي سيرج مسكوفيسي، في كتابه " التحليل النفسي، صورته وجمهوره " (1976) بخلاف ما يمكن أن يحيل إليه العنوان، فإن هذا الكتاب ذا الصفحات 656، لا يخص التحليل النفسي كما هو مفهوم، إنه يهتم بالأحرى بدراسة صورة التحليل النفسي عند الجمهور الواسع (الفرنسي) و يرتبط بإبراز كيف يتم نشر نظرية علمية أو سياسية جديدة، في ثقافة معطاءة، وكيف تتحول في هذا المسار وكيف تغير هي الأخرى، التي تكون للأشخاص عن أنفسهم وعن العالم الذي يحيون (1984).

إن المظهر الديناميكي للتمثلات الاجتماعية يأخذ هكذا قيمته المهمة، فمثلا لكي نتحصل على معرفة جديدة للتحليل النفسي فإن الأفراد يكونون تمثلا معيننا عن هذا الأخير بالتوقف عند جلب هذه المفاهيم القاعدية (الشعور اللاشعور، الكبت) ، ولكن مع إهمال مفهوم مهم هو الغريزة الجنسية (الليبيدو) التي تحيلنا إلى مفهوم الجنسية تدمج هكذا التصورات الجديدة مع خطوات التفكير السابقة الوجود وتؤثر بعد ذلك في مواقف و سلوكات الناس ومن ثم فإن اللغة المتداولة الآن قد استوعبت وتمثلت اصطلاحات مثل زلة اللسان ، عقدة أديب، العصاب.

بعد موسكوفيسي اهتم الكثير من الباحثين بالتمثلات الاجتماعية، فمنهم علماء النفس مثل شومبار دولو في 1971، فار في 1977 - 1984 - 1987 ، جودلي وهيرزليخ

¹-الشيخ شويحة، فتيحة سنة، المرجع السابق ، ص ص70-71.

في 1972، و أنثربولوجيون ك " لبلنتين في 1978،1987 وعلماء اجتماع ك : بورديو 1982 ، وأديس 1968 و1978 .

إن حقل اشتغال هؤلاء الباحثين هو واسع جدا ويمكن أن نشير على سبيل المثال إلى تمثلات الصحة والمرض (هيرزليخ و لبلنتين) و تمثلات الجسد الإنساني والمرض العصبي (الذهاني)، (جودولي)، و تمثلات الثقافة (كايس)، و تمثلات الطفولة (شومبار دولو)، أو أيضا تمثلات الحياة المهنية (هيرز بوج، منير وسنيدر مان).¹

3. خصائص التمثلات الاجتماعية:

قصد فهم أفضل لمفهوم التمثل الاجتماعي فإننا سنتطرق إلى خصائصه والتي يمكن حصرها حسب جودالت إلى خمس خصائص وهي:

1. إن التمثل دائما تمثل لشيء ما ولا توجد تمثلات بدون أشياء، كما لا توجد أشياء بدون تمثلات.

2. إن التمثلات يمكن أن تكون ذات طبيعة مجردة مثل: أشخاص ،مثل لباس ...الخ.

3. وإن الشيء والفاعل على علاقة بحيث يؤثران ويتأثران ببعضهما، وفي دراسة التمثلات يتم التركيز على ظاهرة التفاعل بين الفاعل والشيء.

4. إن للتمثلات طبيعة تصورية ومفهوم الصورة يميل إلى المخيال الاجتماعي والفردي وبفضل هذه الطبيعة يساعد التمثل في فهم المفاهيم المجردة.

5. للتمثلات الاجتماعية طبيعة رمزية ودالة، إذ لها وجهين:الأول شكلي والثاني رمزي، ففي الأول الشكل الأول يقوم الفاعل بترميز الشيء الذي يفسره من خلال إعطائه.²

¹ - الشيخ شويحة، فتحة سنة، المرجع السابق، ص ص 71-72.

² - الشيخ شويحة، فتحة سنة، المرجع السابق ، ص ص 72-73.

4. أبعاد التمثلات الاجتماعية:

يرى ر.كايس في البحوث التي أنجزها في الفترة الممتدة ما بين 1976 و 1980 أن للتمثلات ثلاثة أبعاد وفي ما يلي تفصيل أبعاد التمثلات الاجتماعية الثلاثة:

البعد الأول: التمثل هو عملية بناء للواقع من طرف الفرد الذي يبني ويشكل تمثلاته انطلاقاً من المعلومات الموجودة التي يوفرها الواقع.

البعد الثاني: التمثل هو نتاج ثقافي معبر عنه تاريخياً واجتماعياً حيث يسجل دوماً في سياق تاريخي تابع لوضعية اجتماعية متولدة عن طبيعة المشروع السياسي والاجتماعي.¹ وتطور العلاقات الاجتماعية و الايديولوجية لمختلف الطبقات المكونة للمجتمع وذلك في إطار زمني محدد.

أما عن كونها منتوجاً ثقافياً فلأنها تشمل مجموعة من الطقوس،المعتقدات، الأفكار والقيم التي تعبر عن درجة انتماء الأفراد إلى الجماعة هذا ما يعرف بالإطار المرجعي المكون من الذاكرة الجماعية التي تسجل كل الأحداث وتجارب معاشة ذات دلالة هذا ما يزيد في ارتباط أفراد الجماعة بهذه الذاكرة كما أنها تشتمل على جانب الكبت لتجارب مرت بها الجماعة فتتحول هذه الأخيرة إلى وعاء يتم فيه تسريب كل التجارب الفردية التي تصبح في نفس الوقت تجربة مشتركة.

البعد الثالث: إن التمثل يتحقق داخل النسيج الاجتماعي وهو مركب من جملة من العلاقات والتفاعلات اللفظية وغير اللفظية التي تسهل عملية التواصل بين أفراد المجتمع فلا توجد تمثلات خارج النسيج العلائقي.

¹ - بن ملوكة شهيناز، التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة ، دراسة ميدانية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي ولاية وهران ومستغانم نموذجاً، (أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس الأسري)، جامعة وهران 2، 2014، 2015، ص ص 29-30.

5. تركيبة التمثلات الاجتماعية:

تحدد تركيبة التمثلات الاجتماعية في 3 أبعاد متسلسلة تمكن من تحليل التمثلات:

الاتجاه: تعرفه ك. هارزاليش على أنه توجه عام يكون إيجابي أو سلبي إزاء موضوع التمثل ومعنى ذلك أن الفاعل لا يتعامل مع المعلومات بحيادية بل يتخذ موقفا منها فهو في شبكة التفاعلات الاجتماعية يواجه مواضيع جديدة : إيجابي أو سلبي.

المعلومات: هي مجموعة من المعارف المكتسبة حول موضوع معين، يكتسبها الفرد من محيطه الاجتماعي عن طريق التجارب الشخصية أو وسائل الإعلام أو التفاعل مع الآخرين. فالفرد يكون واقعه اعتمادا على كمية ونوعية المعلومات وكيفية تنظيمها في شكل صور تساهم في تنظيم التمثل.¹

حقيقة التمثل: يتم في هذا البعد إدخال معلومات إلى المجال الذهني للفاعل وترجمتها، هذه العملية نفسية تجعل مجال التمثل يتغير من جماعة إلى أخرى ومن فاعل إلى آخر.

فالمعاني والدلالات تسند إلى المواضيع والأشياء والأحداث التي لها تأثير على نوعية العلاقات بين الأفراد والمواضيع.

أما د. جودلي ترى أن التمثلات تتكون من عنصرين أساسيين:

- العنصر المعرفي.

- العنصر الاجتماعي.

وتعود جودلي لتؤكد أن التمثلات تظهر في الخطاب عبر الكلمات الموجودة في الرسائل والصور الاتصالية وتتشكل في سلوكيات مرتبطة ومحددة بالإطار الزمني والمكاني.

¹ - بن ملوكة شهيناز، المرجع السابق، ص ص 30-31.

أما ج.ك. أبريك فيرى أن التمثلات هي تكوينات اجتماعية معرفية لها قوانين تتحكم فيها. أما دواز فإنه يرى أن دلالات التمثلات ترتبط بجوانب الرمزية الخاصة بكل مجال تمثلي معين.¹

6. وظائف التمثلات الاجتماعية:

1.6. الوظائف الإدراكية المعرفية:

تسمح هذه الوظائف على شرح الواقع وفهمه فحسب موسكوفيسي فإنها تساعد أو تمكن الأفراد من اكتساب المعارف وإدماجها في إطار مفهوم منسجم ومنسق مع نشاطهم المعرفي ومع قيمهم التي يؤمنون بها كما أن التمثلات تقوم كذلك بتسهيل عملية الاتصال بين الأفراد داخل المجتمع (الاتصال الداخلي).

2.6. وظائف تفسير وتأويل الواقع:

هي طريقة تفكير وتفسير العالم، والحياة اليومية والقيم والسياق الذي يؤثر ببلورة وبناء الواقع وهناك دائما الإبداعية والأداء الفردي والجماعي، هذا هو السبب في أنها ليست ثابتة إلى الأبد وأنها تتطور ببطء.

3.6. الوظائف الشخصية (الهوية):

تقوم التمثلات بتحديد الهوية الاجتماعية وتسمح بالحفاظ على خصوصيات الجماعات كما أنها تساعد على تمركزهم في الحقل الاجتماعي.

إن التمثلات للجماعة التي ينتمي إليها الفرد تقدم بطريقة ايجابية سلوكيات تلك الجماعة ومميزاتها من أجل الحفاظ على صورة ايجابية لهذه الجماعة.

¹ - بن ملوكة شهيناز، نفس المرجع، ص 31.

التمثل استخدم لتحديد مواقع الأفراد والجماعات في المجتمع وهي متوافقة مع نظم ومعايير القيم الاجتماعية والتي حددت تاريخيا والشخصية الايجابية هي المتطابقة مع المعايير والقيم المحددة تاريخيا واجتماعيا.¹

4.6. الوظائف التوجيهية:

تتمثل هذه الوظيفة في توجيه السلوكات والممارسات فعلية التعرف المسبق للمجتمع والمتمثل في التمثلات الاجتماعية، تعتبر كموجه أكبر أو كدليل لنشاطنا، وينتج عنه عدة عوامل أساسية.

التمثل الاجتماعي يساعد الناس على التواصل والتحرك في البيئة والعمل، وخلق المواقف والآراء والسلوكيات كما أن للتمثل الاجتماعي جانب وصفي يعرف ما مقبول أو غير مقبول في سياق اجتماعي معين.

5.6. وظائف تبرير الممارسات:

هي مرتبطة بالوظائف السابقة وتبرير المسبق للمواقف المتخذة والسلوكيات، وهي تؤثر بصفة خاصة على العلاقات بين المجموعات حسب أربيك: إن الدور الجديد للتمثل وتعزيز الوضع الاجتماعي للمجموعة، إن التمثل الاجتماعي ينتج فهما أفضل للأفراد والجماعات، في تحليل الطريقة التي تمثل نفسها والبعض الآخر والعالم فالتحليل دور رئيسي في دراسة المنطق السليم وأيضا العلاقات الاجتماعية بوجه عام.²

¹ - الشيخ شويحة، فتحة سنة، المرجع السابق، ص 73-74.

² - بن ملوكة شهيناز، المرجع السابق، ص 74-75.

1. مميزات التمثلات الاجتماعية:

يبدو مفهوم التمثل الاجتماعي من الغنى والتعقيد بحيث ليس من البديهي دائما إيجاد تعريف له، ولكي نتمكن من الإحاطة بهذا المصطلح يجب أن ننظم ونضع في شكل خطاطة محتواه، فمن جهة سنحيط بالمواصفات الأساسية للتمثل الاجتماعي ومن جهة أخرى نحيط بوظائفه الرئيسية المواصفات الأساسية للتمثل الاجتماعي بحسب جودلي (1989):

(1) هو دائما تمثل لشيء، لا يوجد تمثل بدون شيء يمثله.

وطبيعته يمكن أن تكون متنوعة جدا لكن دائما هامة، لا يوجد التمثل الاجتماعي بدون الشيء الذي يمثله.

هذا الشيء قد يكون ذا طبيعة مجردة، مثل الجنون أو وسائل الإعلام أو قد يرجع إلى صنف من الأفراد (الأساتذة أو الصحافيين مثلا). والشيء هو في علاقة مع الذات: فالتمثل هو الإجراء الذي من خلاله تتحقق العلاقة بينهما. الذات والشيء هما في تفاعل دائم ويؤثر أحدهما في الآخر. في مقدمة كتاب كلودين هيرز ليخ (1969): الصحة والمرض يكتب موسكوفيسي ما يلي: ليس هناك قطيعة من العالم الخارجي والعالم الداخلي للفرد أو المجموع، فالذات والشيء ليسا متمايزين تماما... فتمثل شيء ما، أن نتبادل معا وبدون اختلا المحفز والإجابة. وهذه الأخيرة ليست مرد فعل أو انعكاس للأول ولكن وإلى درجة معينة هي أصله.

(2) له طابع مصور وخاصية جعل الملموس والفكرة والمدرك والمفهوم قابلين للتبادل.

لا يعني اصطلاح الصورة إعادة الإنتاج البسيطة للواقع ولكنه يحيل على المتخيل الاجتماعي والفردي.¹

ان الصورة هي الوجه المجازي للتمثل وبطابعه المصور يساعد التمثل الاجتماعي في فهم الأفكار المجردة، إنه يربط الأشياء بالكلمات، ويعطي للمفاهيم ماديتها، تقدم جو دولي مثال فكرة الثقل الموصوفة من قبل ر.روكلو (1974): المعنى المشترك يستعمل فكرة الثقل التي تتضمن بدهاة محسوسة لتفسير فكرة الكتلة، وهي مفهوم مجرد معرف علميا من ثلاثة قرون، وينتمي إلى رصيدنا المدرسي وثقافتنا.

(3) له طابع بنائي: يبنى التمثل الواقع المجتمعي كل واقع بالنسبة لأبريك (1984) هو ممثل أي ممتلك من طرف الفرد أو المجموع، ومعاد بناؤه في نسق إدراكي مدمج في نظام قيمه المرتبط بتاريخه وبالسياق الاجتماعي والإيديولوجي المحيط به، إن دراسة التمثلات تسمح بتوضيح أن الفكر الاجتماعي يكون الواقع حسب نماذج مختلفة.

وبالعودة إلى ميدان المرض يعتقد لابلانين أنه يمكن اعتبارها انطلاقا من عدة نماذج: مرض خارجي المنشأ، مرض داخلي المنشأ، نموذج ابستيمولوجي (بيوطبي، نفساني، أو علانقي)، نموذج الأنساق العلاجية.

(4) له طابع مستقل وفاعل: إن له تأثير على المواقف والسلوكيات قد أظهر س.هيرزليج كيف أن تمثلات المرض - المدمرة أو المحررة - تحث على سلوكيات رفض العلاج واللجوء إلى الطبيب في حال المرض المدمر القطيعة مع الاكراهات الاجتماعية، الغنى على الصعيد الفردي، عندما يعاش المرض كصيغة للتحرر.²

¹- بن ملوكة شهيناز، المرجع السابق، ص ص 75-76.

²- نفس المرجع، ص 77.

2. أهمية التمثلات الاجتماعية:

بينت نظرية بياجى أن اختلال التوازن شرط ضروري لكل نمو واكتساب فعدم الأخذ بعين الاعتبار تمثلات التلاميذ ينتج عنه تراكم إدارين مرجعين عند الطفل أحدهما يستعمل في وضعيات ديداكتيكية والآخر في وضعيات غير ديداكتيكية كما بينت دراسات ميدانية في ديداكتيك العلوم، أنه من أجل تدريس مفهوم علمي لا يكفي إمداد المتعلم بالمعلومات والبيانات المنظمة لأن المتعلم لا يدمجها ويتبناها إلا إذا استطاعت أن تغير تصوراته السابقة ويفسر ذلك بوجود رصيد معرفي ساب لدى المتعلم ينطلق أنه بالضرورة نحو كل تعلم جديد ويستعمل كنموذج تفسيري فعال حتى ولو كان خاطئاً علمياً لذا فالتعلم الحقيقي هو الذي يأخذ بعين الاعتبار تمثلات المتعلم فهما واستثماراً وتصحيحاً.

المقاربات التي تعالج التمثل الاجتماعي:

توجد مقاربات مختلفة تظهر الطريقة التي تتشكل بها التمثلات الاجتماعية، وكل واحدة منها تفضل مظهراً من هذه المظاهر. جودولي (37- 1989) تستنتج ستة آراء حول تكون تمثّل اجتماعي:

- مقاربة تعطي الاعتبار على الخصوص للفعالية الإدراكية للذات في العملية التمثلية، الذات هنا هي ذات اجتماعية حاملة للأفكار والقيم والأنماط التي تأخذها من الجماعة التي تنتمي إليها، أو من الأيدولوجيا المتداولة في المجتمع، ويبنى التمثل الاجتماعي عندما تكون الذات في وضعية تفاعل اجتماعي أو في مواجهة محفز اجتماعي.

- تلح وجهة نظر أخرى على "المظاهر الدالة للفعالية التمثلية، الذات هنا هي منتجة للمعنى

ومن خلال تمثيليتها يتم التعبير عن "المعنى الذي تعطيه لتجربتها في العالم الاجتماعي"

التمثل يكون اجتماعيا لأنه يتبلور انطلاقا من القوانين الاجتماعية والقيم المعترف بها من طرف المجتمع، هي إذن انعكاس لهذا المجتمع.¹

• المقاربة الثالثة تتصور التمثلات من زاوية الخطاب، هذه الممتلكات الاجتماعية تتبع من وضعية التواصل ومن الانتماءات الاجتماعية للذوات الممتلئة ومن الغاية من خطاباتها.

• من زاوية نظر رابعة تقيم الممارسة الاجتماعية للفرد فالذات هي فاعل اجتماعي، يعكس التمثل الذي ينتجه المعايير المؤسسية، النابعة من موقفه أو من الإيديولوجيات المرتبطة بالمكانة التي يحتلها في المجتمع.

• من وجهة نظر أخرى يتم التأكيد على المظهر الديناميكي للتمثلات الاجتماعية من منطلق أن التفاعلات بين أعضاء جماعة ما أو بين جماعات هي التي تساهم في تكوين التمثلات.

• آخر وجهة نظر تحلل تمظهر التمثلات واطعة بشكل مسبق فكرة "إعادة إنتاج خطاطات فكر قد تكون اجتماعيا " الفرد يكون محددًا بالايديولوجيات المهيمنة في المجتمع الذي يتواجد فيه.

إن تنوع هذه المقاربات المختلفة تغني البحث في الظواهر التمثلية.

تذكر جودلي (1989) أن دراسة التمثلات تؤدي إلى عدة حقول تطبيقية كالتربية، نشر المعارف أو أيضا التواصل الاجتماعي، وهو المظهر الذي يؤكد عليه موسكوفيسي.²

¹ - بن ملوكة شهيناز، المرجع السابق، ص ص 78-79.

² - نفس المرجع، ص ص 79-80 .

خلاصة

إن مجال التمثلات الاجتماعية واسع تمتد جذوره من الفلسفة وصولاً إلى العلوم الاجتماعية والإنسانية، بحيث لازال يشد اهتمام الكثير من الباحثين الذين انقسموا في دراسته إلى مجموعة من المقاربات والنظريات، كما تلعب التمثلات الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في فهمنا للعالم الذي يحيط بنا وفي تحديد علاقاتنا مع بعضنا البعض

الفصل الثالث: المرأة والعمل

تمهيد

- 1- دوافع خروج المرأة للعمل
 - 2- أهداف تشغيل المرأة
 - 3- المبادئ الأساسية لعمل المرأة
 - 4- المعوقات والمشاكل التي تواجهها داخل العمل
 - 5- الأصول النظرية المفسرة لعمل المرأة
 - 6- أهمية عمل المرأة
 - 7- وضعية المرأة في النصوص القانونية لدولة الجزائرية
 - 8- عمل المرأة من منظور المجتمع
 - 9- عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي
 - 10- واقع عمل المرأة في المجتمعات
 - 11- عمل المرأة في الجزائر
- خلاصة

تمهيد

إن للمرأة دورا حيويا في الحياة العامة، حيث أنها شطر المجتمع ويتوقف على صلاحها ومشاركتها الجادة تقدم المجتمع والرفع من شأنه وقد احتلت المرأة العاملة مكانة اجتماعية واقتصادية وسياسية ودينية متميزة في مختلف العصور ولعبت دورا فاعلا في شؤون الحياة، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال هذا الفصل بالتحدث عن أهم العناصر المميزة للمرأة في مجال العمل.

1-دوافع خروج المرأة للعمل:

من أكثر المسائل المثيرة للجدل في المجتمعات المعاصرة الحديث عن عمل المرأة، حيث يعتبر عمل المرأة بديها لمساواتها في الحقوق الإنسانية مع الرجل، وحاجة موضوعية تفرضها طبيعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية، ولكن على الرغم من جميع التحفظات حول عمل المرأة إلا إذ يجب التمييز بين الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية لعمل المرأة وبين الدوافع المختلفة لعملها، وقد صنفت هذه الدوافع حسب الأهمية والأولية، بحيث كانت الدوافع الاقتصادية أولا تليها الدوافع الاجتماعية ثم النفسية والذاتية والسياسية.¹

1 - 1 - دوافع اقتصادية:

في دراستنا لهذه الدوافع بينت بعض الدراسات أن من دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية وضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلاءها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة إلى الخروج في البحث عن عمل، حيث أن الإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود لرفع مستوى المعيشة كان من أهم العوامل التي جعلت المرأة تتمسك بالعمل الخارجي.²

فخروج المرأة للعمل ضرورة استلزمها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن أعباء المعيشة وغلاءها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع بالمرأة للخروج عن إطارها التقليدي، والمتمثل في دور المنجبة

¹ - عجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط، (أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس)، 2016، 2017، جامعة وهران 2، ص 27.

² - نفس المرجع، ص ص 30 - 31 .

والمربية والراعية لشؤون أسرتها، ففي دراسة قام بها هير عن دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني بينت أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة كما أن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة هي التي أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبة أفراد أسرتها من مأكّل وملبس ودواء.¹

وعلى ذلك فالمرأة تلجأ إلى العمل الشريف، وقد أكدت البحوث العلمية على أن خروج المرأة للعمل يكون بدافع اقتصادي بالدرجة الأولى، وذلك ما أثبتته دراسة فاروق بن عطية في الجزائر العاصمة 1970 حيث توصل إلى أن هناك %61.50 من العاملات التحقن بالعمل بهدف تلبية الضروريات الاقتصادية، أما نسبة اللاتي كان هدفهن هو رفع مستوى معيشتهن فقد بلغت %20.95 منهن، في حين بلغت نسبة من لهن الرغبة في إشباع رغبتهن في العمل (حب العمل) ب %9.82 أما النسبة التي أردن التحرر تقدر ب %6.21 من العاملات، ويتضح لنا أن نسبة العاملات اللاتي خرجن للعمل في مختلف المؤسسات الوطنية بهدف تلبية متطلبات الحياة تمثل %82.45.²

ويمكن الحديث أيضا عن بعض الدوافع والأسباب الاقتصادية في النقاط التالية:

1. تحسين الدخل:

دفعت الحاجة بالمرأة لسوق العمل في مراحل مختلفة من التطور الاقتصادي والإنساني لتعمل عملا شاقا لا تفره قوانين العمل السائدة اليوم، فقط اضطرت المرأة إلى العمل في المناجم والمصانع كعمالة غير ماهرة بشكل لا يليق بمكانتها الإنسانية وفي العصور الحديثة بينت الدراسات المختلفة ومنها دراسة حمد إسعاف أن %43.5 من

¹ - بن خدة هنية، أثر عمل المرأة على سلوكها الإيجابي (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالقطاع التربوي بدائرة تقرت)، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، 2014. 2015. ص 28.

² - دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة (دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس سطيف)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، 2010.2011، ص ص 40، 41.

مجموع العاملات اللواتي أكدنا على ضرورة العمل كان الدافع الأول عندهن هو الحاجة المادية، وتؤكد ذلك أيضا في دراسة مصرية كانت بعنوان الأسرة المصرية على مشارف القرن 21 أن السبب الرئيسي الذي يدفع المرأة المصرية إلى العمل هو الحاجة المادية حيث أن الحقيقة التي تستطيع البيانات الخاصة المتوافرة والتي تؤكدتها البحوث أن العامل المادي هو السبب الرئيسي هو الذي يدفع بالزوجات إلى الالتحاق بالعمل.¹

وفي لبنان أظهرت دراسة ميدانية أخرى بعنوان المرأة العربية والعمل أن الدافع وراء عمل المرأة اللبنانية هو الحاجة المادية والرغبة في زيادة دخل الأسرة إذ يظهر هو الأول حيث أفادت بذلك نسبة 81.2% من النساء اللبنانيات العاملات المبحوثات وفاقت نسبة هذه الإجابة أي إجابات أخرى.

2 - ارتفاع تكاليف المعيشة وتبدل أنماط السلوك الاستهلاكي:

أدى التطور التقني أو التكنولوجي لابتكار تقنيات ووسائل خدمية كثيرة، بحيث أصبحت الكماليات تتحول لحاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية أفراد المجتمع، وهذا التحول أدى لارتفاع فاتورة النفقات على السلع والمنتجات، وأمام غلاء المعيشة وتبدل أنماط الاستهلاك وعدم كفاية الدخل الأسري أو دخل الزوج، تضطر المرأة إلى العمل خارج المنزل لتساعد على سد النفقات المختلفة، هكذا وتماشيا مع الحياة العصرية فإن آلاف النساء العربيات من ربوات المنازل خرجنا للبحث عن العمل بأجر أو عن مصدرا لدخل وبالتالي تزايد الإنفاق وغلاء الأسعار إلى جانب تبدل أنماط السلوك الاستهلاكي كأسباب مؤدية لارتفاع أعداد النساء في قوة العمل وارتفاع نسبتهن في معدل النشاط الاقتصادي اتضحت المسألة بعد موجة العشرية السوداء، فقد أدت لارتفاع الأسعار وتغير في أنماط السلوك الاستهلاكي مما دفع بأعداد متزايدة من الأسر للسماح لنساء

¹ - عاجب بومدين ، المرجع السابق ، ص 34.

القدرات على العمل بل لدفعهن أحيانا للبحث عن عمل خارج المنزل بهدف تحسين دخل الأسرة وسد بعض الحاجات المتزايدة.

وقد بينت دراسة على عينة من النساء العاملات بسوريا أن 88% من السيدات العاملات كان الدافع لعملهن هو تحسين المستوى المعيشي وزيادة دخل الأسرة، وكن ينتمين للأسر ذات دخل منخفض أو متوسط، فحين عبرت عن الرغبة في تحقيق الاستقلال المادي عن الزوج وعدم الاتكال عليه بنسبة 48% وهن ينتمين لشرائح متوسطة أو غنية.¹

3- الاستقلال الاقتصادي للمرأة:

يهدف قسم من النساء من وراء البحث عن عمل، أو العمل خارج المنزل إلى الرغبة بالاستقلال المادي عن الزوج، لأهداف مختلفة كالشعور بالأمن أو الرضا النفسي أو المكانة الاجتماعية، ويكون سعيها للاستقلال الاقتصادي عن الزوج ربما لتلبية احتياجاتها الخاصة التي تتعلق بثيابها وزينتها، أو تتعلق بمستلزمات المنزل الكمالية، ويرى بعضهن أن الغاية من العمل هو التحرر من التبعية للرجل.

ويجسد استقلالها الاقتصادي قدرتها على التعامل الحر المتكافئ مع الآخرين، وإشباع حاجاتها الخاصة.²

4- عدم وجود معيل للأسرة:

نجد أن هذا يمكن تصنيفه بالدافع الاجتماعي والاقتصادي بما له من تأثير على كلا الجانبين، فإن فقدان المعيل الأساسي للأسرة بسبب الطلاق أو الموت أو توقفه عن العمل نتيجة لمرض أو عدم رغبته به أو الانفصال أو الهجرة، فنجدها في مثل هذه الحالات

¹-عاجب بومدين، المرجع السابق، ص ص 34-38.

²- نفس المرجع ، ص 38.

مضطرة إلى العمل خارج المنزل وخصوصا إذا كانت تنتمي إلى أسر فقيرة أو متوسطة الدخل وغالبا عند هذه الأسر لا يترك رب الأسرة عادة شيء لتعيل نفسها به، وهنا لابد من الإشارة أن مثل هذه الحالات في تزايد مستمر في مجتمعاتنا العربية.¹

ومن هنا نستنتج أن الدافع الاقتصادي له أثر كبير على مختلف أفراد الأسرة وخاصة على النساء، فالالاقتصاد له دور كبير في تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة بحيث يمنحها استقلال مادي.

1-2- الدوافع الاجتماعية:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية واستطاعت أن توقف بين أداء واجبها في العمل بالإضافة إلى مسؤولياتها في الأسرة، فالأسرة هي وحدة اجتماعية التي يقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي.²

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض الآخر الحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، وكذلك رغبة المرأة في الالتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين، كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال، وكذلك التقدم

¹ - يسرى زريقة، غزوان الصديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية لخروج المرأة للعمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (39)، العدد (1)، سوريا، 2017، ص ص 384، 383.

² - حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد (14)، العدد (4)، آيار (2007)، ص 56.

الاجتماعي الحاصل في القطر نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريرها.

ويلعب التركيب السكاني أيضا دورا هاما في تحديد شروط أسس التوظيف والعمل، وكما تؤثر مرحلة التقدم والتخلف الحضاري في تركيبة العمل وعلى مستوياتهم العلمية والاجتماعية في ذلك المجتمع في المجتمعات البدائية مازالت تملأ شواغر العمل وتكون حكرا على الرجال دون النساء، وتكون القراءة والكتابة هي من شروط التعيين وفي هذه المجتمعات تكثر استخدام المسنين والمسنان ممن لا يجدون القراءة والكتابة ويستخدمون في أعمال غير منتجة كالحراسة وأعمال الفراشة وتقديم الخدمات إلى الموظفين.¹

وفي المجتمعات المتقدمة تكثر فيها استخدام المكائن والحاسبات الالكترونية تستلزم لهذه الأعمال مؤهلات متخصصة تشجع اختلاط الرجال والنساء في هذه الأعمال وتشتد المنافسة في التعيين ويتم اختيار المرشحين واكفاءهم بعيدا عن التأثيرات الشخصية.²

فلقد حققت المرأة العاملة شبكة أخرى من العلاقات في إطار المجتمع الخارجي فأصبح عملها يحقق أهداف اجتماعية كالزمالة والحياة الاجتماعية والمساهمة في نواحي مختلفة لنشاط وهكذا تشعر بكيانها واحترام الغير لها وتقديرها.³

كما أكدت دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، التي أفادت أن العمل مهم جدا في حياة العاملات لأنه يمكنهن من إشباع الحاجة الاقتصادية، إذ أدلت السيدات أنهن

¹ - حيدر خضر سليمان، المرجع السابق، ص 57.

² - نفس المرجع، ص 57.

³ - باسيدي زينب، عقيد صبيحة، عمل المرأة في حرفة النسيج في المجتمع الأدراري "منسوجات فاتيس نموذجاً"، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية أدرار، 2017-2018، ص 23.

يشعرن بالاكنتاب والملل قبل أن يدخلن في ميدان العمل، فلعمل والقيام بخدمة الزوج والأطفال غدت لهن متعبة وروتينية مضجرة.¹

وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن الدافع الاجتماعي يعتبر من الدوافع الأساسية التي قد تؤدي بالمرأة إلى خروج للعمل، وهذا ما يسمح لها في الغالب بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية بشكل خاص والاجتماعية بشكل عام.²

ومن هنا يتضح لنا أن الدافع الاجتماعي من أقوى الدوافع التي ساهمت في خروج المرأة للعمل، بحيث يشمل نظام المجتمع بالإضافة إلى العادات والتقاليد التي تسيير الأفراد داخله فبالتالي منح المرأة فرص المشاركة في كافة المجالات كالتعليم و العمل ... مما أدى إلى تغيير النظرة التقليدية إزاء عمل المرأة بحيث أصبح لها مكانة اجتماعية والحق في اتخاذ القرار على المستوى الشخصي والأسري ...

1-3- الدوافع السياسية:

إن خروج المرأة للعمل كان نتيجة الظروف التي مر بها الوطن العربي، والظروف السياسية واستنادا إلى مرجعيات معينة فرضت نوعا من الأفكار التحررية لدى المرأة لكسب عدد من الأتباع والمؤيدين، فالشيوعية كانت تطالب بخروج المرأة إلى ميدان العمل والتحرر من الأعمال المنزلية وتوليها لعدة مناصب، أما الرأسمالية كوسيلة لتحقيق أفكارها ومطالبها أفكارها ومطالبها.

حيث جاءت الدساتير والقوانين الدولية التي تنص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، وانهقدت مؤتمرات دولية لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة

¹- نفس المرجع، ص 23.

²- الداودي جميلة، بن عمار زليخة، واقع عمل المرأة المنزلي المأجور في المجتمع الأدراري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أدرار، 2016-2017، ص 24.

والمجتمع حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله للوصول إلى السلطة، ففكرة التبعية الاقتصادية والتي طلبت بحق المرأة في العمل فالنساء في نظرها يجب أن يقتحمن كل الوظائف الصناعية والسياسية من أجل أن لا تبقى في مكانة وضيعة وهامشية، لأنه بخروجها للعمل يمكنها أن تشارك في القرار السياسي للدولة.¹

نستنج مما سبق أن الدافع السياسي كان له دور في دخول المرأة للمجال السياسي، حيث أصبح لها الحق في مشاركة الرجل في اتخاذ قرارات تخص الدولة.

1-4- الدوافع النفسية والثقافية:

إن العامل النفسي والثقافي قد يكونا مبررا كافيا لخروج المرأة للعمل، حيث أن هناك من النساء من يعملن من أجل تنمية مهارتهن الاقتصادية والاجتماعية المختلفة وبالتالي المساهمة في عملية التنمية لإحساسها بالوحدة ورغبتها في الاتصال بغيرها من الأفراد، لكونها لا تستطيع أن تعيش بمعزل عن الآخرين وهذا ما يجعلها تتجه إلى العمل بوصفه نشاطا اجتماعيا يحقق لها أهداف اجتماعية ولقد بينت نتائج الدراسات والبحوث المختلفة أن العمل يحمل قيمة إنسانية، فمن خلاله تولدت اللغة والعادات والقوانين والنظم الاجتماعية والسياسية يتحقق الشعور بالرضا والقدرة على تحقيق الرسالة التي خلق من أجلها لذا يعتبر العمل حق ووجوب إنساني مرتبط بالإنسان سواء كان ذكر أو أنثى وقد تخرج المرأة لدوافع نفسية واجتماعية وثقافية، وهذا لما يحققه لها من شعور بالرضا وتحقيق الفعالية والمكانة الموجودة داخل المجتمع والتي قد تحققها من خلال التعليم والتحصيل ومن ثمة الاستمتاع بالعمل الذي تقوم به، تأكيدا لذاتها وهذا ما أوضحتته دراسة

¹ - قدوار حفصة، واقع المرأة العاملة في مجال الإعلام الجزائري (إذاعة سعيدة الجهوية نموذجا)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة د.مولاي الطاهر سعيدة ، 2015 ، 2016، ص 38.

أن 48% من الأمهات العاملات من العينة الوسطى صرحن أنهن يعملن كي يحققن ذواتهن.¹

لذا فالمرأة التي تعمل خارج المنزل تسعى إلى تحقيق ذاتها حيث يعتبر العمل بالنسبة لها وسيلة تأكيد لشخصيتها، وأهميتها كفرد في المجتمع له حقوق وعليه واجبات، أي الإحساس بالقيمة الإنسانية كما أثبتت كاميليا عبد الفتاح أن الحاجة إلى تأكيد الذات والشعور بالمكان والإحساس بالقيمة الإنسانية جاءت في الرتبة الأولى يليها مباشرة ودون فروق جوهرية الحاجة الاقتصادية والشعور بالأمن حيال ظروف الحياة الطارئة.²

من خلال ماتقدم يمكن القول أن العامل النفسي والثقافي أعطى للمرأة قيمة إنسانية من خلال تنمية شخصيتها والتخلص من فراغها داخل البيت وشعورها بالحرية والأمن والاستقلال ومحاولة منها إشباع الحاجات الاجتماعية المختلفة واكتسابها علاقات اجتماعية جديدة ومنحها ثقة بنفسها وعملها.

1-5- الدوافع الشخصية:

يقصد بالدافع الشخصي تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة وفي تكوينها النفسي والفكري ويؤثر في موقفها من مسألة العمل، ويعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذا لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال، إن اندفاع نحو المرأة العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقى إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية.

1- غزال آسيا، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية، دراسة ميدانية بالمؤسسات الخدمانية بباتنة، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر بباتنة، 2013-2014، ص ص 80،81 .

2 - غزال آسيا، المرجع السابق، ص 81

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 أعمالاً متنوعة تدفع المرأة إلى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهاراتها.¹

نستنتج أن الدافع الشخصي أدى إلى بروز دور وأهمية المرأة من خلال امتلاكها لقدرات علمية وعملية أدت بها إلى تأكيد ذاتها في العمل والمجتمع.

2- أهداف تشغيل المرأة:

تري "سلوى عثمان صديق 2003" أن عمل المرأة خارج البيت ودخولها مجال الإنتاج المباشر يحقق الأهداف التالية:

- اكتساب المرأة مكانة اجتماعية في المجتمع.
- ارتفاع دخل الأسرة.
- التقليل من الخوف الذي تعيشه المرأة عندما يصبح ويسيطر عليها شبح الطلاق أو تعدد الزوجات فالعمل يزيد من شعورها بالأمن على مستقبلها.
- انخفاض من نسبة عالية المرأة.²

3- المبادئ الأساسية لعمل المرأة:

يمكن أن نوضح المبادئ الأساسية في عمل المرأة على النقاط التالية:

1.3- مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة:

¹ - حيدر خضر سليمان، المرجع السابق، ص 59.

² - مزور جمعة، نظرة المجتمع إلى أداء المرأة العاملة في قطاع الأمن (دراسة ميدانية بمديرية الأمن لولاية أم البواقي)، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، 2016-2017، ص 48.

حرصت أغلب الإعلانات عن حقوق الإنسان على التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق فميثاق الأمم المتحدة كرس قانوناً ولأول مرة في التاريخ حول مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كحق من الحقوق الأساسية للإنسان فتنص المادة 55 من ميثاق على أنه " يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بلا تمييز حسب الجنس واللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء مع مراعاة كل الحقوق فعلاً " .

2.3- مبدأ المساواة في الأجور وشروط العمل:

تطبيق لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بشكل عام انتقلت إلى مجال العمل فالالتزام أصحاب الأعمال بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر وشروط العمل حيث أقرت الاتفاقية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 على أنه لكل شخص الحق في التمتع في شروط العمل عادلة ومرضية بالخصوص بالأجر المنصف.

والمكافآت المتساوية عند قيمة العمل دون أي تمييز وأن يضمن المرأة نفس الشروط للعمل وأن نتقاضى أجر يساوي أجر الرجل عند تساوي العمل.

3.3 - تنظيم الأوقات الخاصة بالمرأة:

نظراً لأهمية المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعملية التنمية، ظهرت الحاجة لتطوير وتحسين ظروف وأوضاع المرأة العاملة فقد اهتمت المنظمات الدولية والعربية بقضايا المرأة وأصدرت العديد من الاتفاقيات التي تضمن الالتزام بسن التشريعات، في الجزائر خضع عمل المرأة للتشريعات الواضحة خاصة بالأمومة.¹

فقد نصت المادة 55 من القانون 11 - 90 على مايلي:

¹ - مزور جمعة، المرجع السابق، ص ص 48 - 49.

- تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به
- إمكانية الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- تقدر العطلة في 14 أسبوع من بينها 6 أسابيع بعد الوضع مع التمتع بجميع الحقوق التي نص عليها قانون العمل وقوانين التأمينات وكذا الأجر الذي تتقاضاه كاملا خلال هذه الفترة.
- أن تنقطع عن العمل لمدة أسبوع والتي قدرت يوميا لمدة 6 أشهر الأولى وساعة واحدة لمدة 6 أشهر بعد المدة الأولى.¹

4- المشاكل التي تواجهها داخل العمل:

يقول الأستاذ الدكتور خضر زكرياء: إن أبرز المشكلات التي تواجه المرأة العاملة هي مسألة التوفيق بين العمل خارج المنزل والواجبات المنزلية، والحل يكمن في إيجاد بدائل اجتماعية لعمل المرأة المنزلي، خاصة دون الحضانه ورياض الأطفال المناسبة والمتاحة للجميع.

والمشكلة الثانية هي عدم توفر فرص عمل مناسبة مما يرغب المرأة على العمل في ميدان لا يناسبها أو لا ترغب فيه، وهذه أيضا مشكلة متعلقة ببنية المجتمع نفسه وبالسياسات التنموية المتابعة وكذلك بالسياسات التعليمية التي لا تأخذ في الاعتبار احتياجات المجتمع.²

4-1- ومن بين المشكلات الاجتماعية:

¹ - نفس المرجع، ص 49.

² - حسن، محمد صديق محمد، المرأة العربية العاملة: التحديات والحلول، مجلة التربية، المجلد (س 30)، العدد (137:138)، سبتمبر، 2001، ص 71.

لقد لعبت القيم والعادات والمعتقدات والعصبيات القبلية دورا سلبيا لدخول المرأة في مجال العمل، والبعض من هذه الأفكار القديمة أخذت حيزا كبيرا من ثقافة المجتمع و مترسبة في شخصية أفرادها. وتمثلت هذه النظرة أيضا على أن المرأة أقل منزلة من الرجل ولا تستطيع أن تحل محل الرجل بحيث أنه يدير شؤون الأسرة و يلبي متطلباتها.¹

2.4-المشكلات الصحية:

هناك عدة دراسات تؤكد بأن المرأة تعاني من مشكلات صحية، نتيجة تكوينها البيولوجي، كونها تتعرض لحالات صحية معينة، لاسيما عملية الحمل والولادة بالنسبة للمرأة العاملة، مما تعمد إلى الغياب عن الدوام أو الإكثار من الإجازات المرضية والساعات الزمنية بداعي المرض أو لمراجعتها الدورية للأطباء، وفي بعض الأحيان يصبح لديها انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل بصورة غير متوقعة، على رغم من أنها ملزمة بحضور العمل.

وهذا لا يعني بأن العاملات غير المتزوجات لا يتعرضن لأمراض فربما لجسامة العمل والضغط والإجهاد يولد لديهن أمراض معينة كفقر الدم وهبوط بالضغط وغيرها من الأمراض المعروفة، ولأنهن أقل قدرة من الرجال في تحمل الإجهاد والتعب البدني، حسب تكوينهن البيولوجي ومن الأشياء الأخرى تعرضهن لإصابات العمل كونهن يتعاملن مع آلات وماكينات بسبب الإغفال وعدم الانتباه أحيانا.²

¹ - خضير حمزة جواد، مشكلات المرأة العاملة : دراسة ميدانية اجتماعية لمعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل، مجلة العلوم الإنسانية، بدون مجلد، العدد (12)، 2012، ص 149.

² - خضير، حمزة جواد، المرجع السابق، ص 151.

3.4- المشكلات النفسية:

1- الاكتئاب والاحساس بالذنب:

تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب والاحساس بالذنب نتيجة ضغط بعض العوامل النفسية والاجتماعية على شخصيتها فهي مشتتة الفكر مابين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه ومابين أسرتها وأطفالها ومنزلها وضرورة القيام بواجباتها كاملة اتجاهاتهم، إن هذه الحالة تجعلها فريسة التوتر النفسي المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها وهي عرضة للإحساس بالذنب.¹

2- القلق والخوف:

يتولد القلق والخوف عند المرأة العاملة نتيجة العوامل التالية:

أ - أن للمرأة العاملة صلات اجتماعية لعل أبرزها الصحة الأسرية فهي مسؤولة عن أطفالها ورعايتهم وهذا ناتج من دافع الأمومة لديها و أن عدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب طول الوقت الذي تقضيه في العمل على حساب حياتها الاجتماعية.

ب - يتولد القلق والخوف للمرأة العاملة عن طريق ظروف العمل نفسها و أنظمتها فهي بحاجة إلى التوافق مع أنظمة وظروف العمل و إثبات قدراتها العملية في مجال العمل.

3- الانفعال والصراع العاطفي والتأزم النفسي:

إن المرأة العاملة غالبا ماتكون تحت ضغط حالة من التوتر و الانفعال في كافة المجالات سواء في العمل أو البيت لتحملها المسؤولية كاملة، وتلعب الانفعالات دورا ضارا على الوظائف العقلية وعلى الجسم خاصة أمراض القلب، ففي جميع الحالات تكون

¹ - نبراس عدنان المطيري، تأخر سن الزواج لدى المرأة العاملة، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد (21)، العدد (92)، 2015، ص ص 382 - 383.

المرأة العاملة المتزوجة نهبا للوساوس والمتاعب و عرضة للإرهاق العصبي حيث تتناهبها الأوجاع ويلازمها الإرهاق العصبي.

أما إذا كانت أم فهي دائمة التفكير مهمومة مشغولة البال وقلقة تخاف على أطفالها أثناء غيابها عن المنزل، وهكذا تقع المرأة العاملة فريسة للصراع العاطفي حيث تبدأ بالشعور بالكراهية لعملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها وأولادها.¹

5- الأصول النظرية المفسرة لعمل المرأة:

1.5- نظرية المساواة بين الجنسين:

اقترن ظهور هذه النظرية ببروز عدة حركات منها حركة تحرير المرأة والحركة النسائية هي حركات اجتماعية وسياسية هدفها الأساسي هو التغيير الشامل لوضعية المرأة في المجتمع، وظهرت هذه الحركات كان هدفها الأسمى آنذاك التصرف في الملكية الخاصة والوصاية على الأبناء وحققها في العمل والتوظيف والأجور ومساواتها بالرجال، يتضمن التعريف البسيط للنسوية دراسة النساء والحركة النسائية ليس بوصفها موضوعا من موضوعات المعرفة ولكن بوصفها ذات قدرة على المعرفة، جاء في معجم إكس فورد " الاعتراف بأن للمرأة حقوق وفرص مساوية للرجل ". أما معجم وبستر فيعرفها " على أنها النظرية التي تنادي بمساواة الجنسين سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وتسعى كحركة سياسية إلى تحقيق حقوق المرأة واهتماماتها وعلى إزالة التمييز الجنسي الذي تعاني منه المرأة.²

¹- نبراس عدنان المطيري، المرجع السابق، ص 383.

²- بن عمراني أمينة، بن عمراني نور هدى، المرأة والعمل المنزلي الرسمي بالمجتمع الأدراري (مندوبة مبيعات نموذج)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية، 2017، 2018، ص ص 33-34.

2.5- النظرية الوظيفية:

يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساسه مؤداه أن المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية، وقد حاول "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع كامل، وتأسسا على ما ذهبت إليه هذه النظرية هو اعتبارها عنصر تابع للأسرة تعمل على تحقيق التوازن والاستقرار بها لكي يحقق الانسجام في المجتمع أو بالأحرى في النسق الاجتماعي.¹

3-5- النظرية الماركسية:

لقد قدمت هذه النظرية تحليلا شاملا لطبيعة أدوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية وأعطى كل من "ماركس" "انجلز" و"بيتر" اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة وأكدوا أن خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية، أما انجلز فقد أعطى تفسيرات شاملة للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين، باعتماده على فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة . وفي هذا السياق يقول: إن أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابق مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نضام الزواج الأحادي، وأن أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة ".¹

¹ - بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2014، 2015، ص 24.

وفي تفسير لهذه المقولة أوضح أنه في النظام العشائري كان للمرأة دورا هاما وحاسما في العملية الإنتاجية، اكسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي والاجتماعي وسميت هذه المجتمعات بالأمومية.

ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن كارل ماركس ركز على أو قام بتقسيم دور المرأة في ضوء الملكية الخاصة، وهذا الذي وصلت إليه نقصد التحرر راجع إلى انهيار النظام الرأسمالي، إلا أن هذه الأطروحات ظهرت في بيئات مختلفة جذريا عن البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع بجانب معين أو بدراسة جانب معين.¹

6- أهمية العمل عند المرأة العاملة:

1.6 - من الناحية النفسية: تحاول المرأة عن طريق عملها، فرض نفسها والشورى بكيانها الحر والمستقل فالعمل يتيح لها تأكيد ذاتها وتجسيد مهاراتها وقدراتها وكسب المزيد من الاحترام والتقدير.

- العمل يجعل المرأة، أكثر ثقة بالنفس كما يتيح إمكانية اكتساب مهارات وقدرات تجعلها أقدر على تحمل الأعمال المناطة بها بالإضافة إلى ارتقاء مستوى تعاملها مع الزملاء والرؤساء وحتى أفراد الأسرة.

2.6 - من الناحية الاجتماعية: يعتبر عمل المرأة في حد ذاته بمثابة قيمة اجتماعية حيث يعمل على تعزيز شخصية المرأة من نضوج وتكامل، كما أنه يمكنها من التفاعل مع الآخرين بشكل أفضل، ويوفر لها شروط المكانة الاجتماعية اللائقة بها بوصفها عضوا في المجتمع.

¹ - نفس المرجع ، ص ص 24 - 25 .

-إن عمل المرأة أدى إلى تغيير في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة، ومن ثم تغيير في القيم التي تستند إليها هذه العلاقات.¹

ولقد اجتمع علماء النفس والاجتماع استحسان لعمل المرأة فرأوا أنه:

1-لعمل يحفظ للمرأة مستوى من الخيرات والمهارات المكتسبة في فترة الدراسة ، وفيه تنمية لمدرجاتها وصقل لمواهبها وزيادة معرفتها بالحياة.

2-يخلق العمل في المرأة شخصية متوازنة قادرة على تحمل المسؤولية وتأكيد ذاتها، وإحساسها بكيانها ويعودها حسن التصرف في المواقف المختلفة والمتباينة، ويمكنها من الاعتماد على نفسها والمشاركة في أخذ القرارات الأسرية المهمة.

3-العمل يزيد المرأة إحساسا بالمجتمع ويعطيها قيمة ومكانة اجتماعية.²

7- وضعية المرأة في النصوص القانونية لدولة الجزائرية:

1.7. في الميثاق الوطني (1962، 1964، 1976):

صادق المجلس الوطني للثورة الجزائرية المنعقد سنة 1962 بالإجماع على الميثاق الوطني بمدينة طرابلس، بهدف وضع القواعد الأساسية لبرنامج العمل والنشاط في الجزائر المستقلة وطبعا من اهتماماته دور المرأة في مرحلة البناء وتضمن مايلي:"لقد خلقت مشاركة المرأة في كفاح التحرير الظروف الملائمة لكسر الكابوس القديم الذي يحيط بها ويقيدها وإشراكها إشراكا كاملا في تسيير الشؤون العامة وتنمية البلاد، ينبغي للحزب أن يقضي على كل عوائق تطور المرأة ويدعم عمل المنظمات النسوية، ولا سوف يكون عمل الحزب ناجحا في هذا الميدان ولا ننسى أن مجتمعنا لا يزال إلى يومنا هذا لديه

¹ -سهام موفق، المرجع السابق، ص ص 11 - 12 .

² -بن عمارة سمية، صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بتوافقها الزوجي (دراسة ميدانية لدى عينة من العاملات ببلدية ورقلة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح، ص 46.

عقلية سلبية بشأن المرأة، فكل شيء يساعد وبأنماط مختلفة في نشرة فكرة نقص المرأة وعجزها، وبلا مبالغة نجد هذه الفكرة متفشية في أوساط النساء أنفسهن".

-أما ميثاق الجزائر 1964 الذي يعتبر مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد من 16 أبريل 1964 بالجزائر العاصمة بخصوص المرأة العاملة جاء فيه مايلي:"المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي وفي بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بمسؤوليات فيها.

كذلك يجب أن تكون قادرة على وضع طاقتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل".¹

أما الميثاق الوطني لسنة 1976 يعتبر المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليه بعد استفتاء 26 يونيو 1976 مؤكدا على حقوق المرأة السياسية، وفتح مجال التعليم والعمل واعتبر الميثاق النساء قوة قابلة للاستعمال عند الحاجة حيث ورد فيه:"إن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد".

إن الدستور الصادر في أفريل 1989 و المعدل سنة 1996 يكفل مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات، حيث نص على أن:"المواطنين متساوون أمام القانون ولا يمكن أن يسود أي تمييز بسبب مكان الولادة أو العرق أو الجنس أو المعتقد أو أي ظرف أو حالة شخصية أو اجتماعية وبالتالي يعتبر بصفة عامة التشريع الجزائري

¹- الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان - ولاية أدرار)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر- بسكرة -، 2013-2014، ص

إيجابيا بالنسبة للمرأة، وقد تم أيضا تكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع القوانين التي تدير مجالات القوانين المدنية والجنائية والإدارية والتجارية.¹

إن تشريع العمل الذي يحكم علاقات العمل والمعدل في سنة 1990 يحرم أيضا كل شكل من أشكال التمييز بسبب الجنس في ميدان إتاحة الشغل والأجور، غير أنه تم اتخاذ إجراءات خاصة لصالح النساء لا سيما في إطار حماية الأمومة، وتجدر الإشارة بشكل خاص إلى منع تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة وغير الصحية أو المضرة بصحتهن وتوقيف علاقة العمل في الفترة التي تسبق الولادة أو تليها والإستفادة من ساعات الرضاعة خلال السنة التالية للولادة، وأخيرا منع العمل الليلي أو تشغيل المرأة الحامل أثناء أيام العطلة القانونية.²

8- عمل المرأة من منظور المجتمع:

رغم التقدم الذي أحرزته المرأة في بعض مجالات العمل إلا أن المجتمع لا يزال ينظر إلى العمل بصفة عامة نظرة يحيطها الحذر والتردد، اتضح لنا أن التأييد أو المعارضة بالنسبة لعمل المرأة هو نتيجة اختلاف الظروف التي تحيط بموضوع العمل الخارجي للمرأة وأيضا نتيجة لاختلاف الثقافات السائدة في كل مجتمع من المجتمعات.

وذلك فيما يتعلق بدور مركز ومكانة المرأة في كل مجتمع من المجتمعات ومركزية الأدوار المطلوبة من أداؤها إلا أن دخول المرأة مجالات العمل وعالم الشغل عامة على مختلف اختصاصاتها سرق منها كثير من الأحيان مهمتها الأسمى والأقدس أن تكون الزوجة وربة البيت، فالمرأة لم تتوقف يوما عن العمل في أي عصر من العصور، فكانت شريكة ورفيقة لا بل أن جهودها كانت وستبقى مضاعفة عن ما يقوم به الرجل.

¹ - نفس المرجع، ص 65.

² - فضيلة منصوري، علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسية موقفه منها ودرجة استعداده للعمل معها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، رسالة غير منشورة، جامعة الجزائر، 2008، 2009، ص 93.

ولاشك أن ثقافة المرأة ونظرتها إلى نفسها تلعب دورا هاما في تجنب أي آثار سلبية مختلفة يمكن أن تقدم على بقائها في بيتها وفي المقابل يمكن أن تشعر المرأة بوجودها خارج المنزل عندما تقوم بعمل له قيمة اجتماعية يعترف بها المجتمع أكثر من عملها داخله فتشعر بالثقة والاطمئنان وتثبت مكانتها ودورها في المجمع من خلال مساهمتها بالعمل.¹

9- عمل المرأة من منظور الدين الإسلامي:

اكتسبت المرأة مكانة في صدر الإسلام ولعبت دورا هاما في إرساء قواعد الدين الحنيف وبناء المجتمع المسلم وأصبح ينظر إلى المرأة في ضوء الإسلام نظرة إنسانية مكرمة، قال تعالى: " يا يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منهما رجالا كثيرا ونساء واتقوا الله الذي تساءلون به والأرحام إن الله كان عليكم رقيبا " سورة النساء، الآية 1.²

ففي مجال الطب فقد برزت كثير من النساء في هذا المجال مثل أم عطية الأنصارية، التي قالت " غزوت مع رسول الله صلى الله عليه وسلم سبع غزوات فكنت أضع لهم طعامهم و أخلفهم في رحالهم و أدأوي وأقوم على المرضى " . ويقول علي الدفاع عن أم عطية الأنصارية بأنها " نالت شهرة عظيمة الجاهلية والإسلام بالجراحة فكانت جراحة ماهرة للغاية".³

¹ - عويدات نوال، الضغوط النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة (دراسة ميدانية لثلاث حالات)، مذكرة تكميلية لنيل شهادة

الماستر في علم النفس العيادي والصحة العقلية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2013، 2014، ص ص 44-45.

² - مها علي جابر حنزاب المري، دور التعليم في عمل المرأة القطرية (دراسة استطلاعية لأراء طلبة وطالبات المرحلتين الثانوية والجامعية بدولة قطر نحو عمل المرأة القطرية)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في التربية الإسلامية والمقارنة بكلية التربية، جامعة أم القرى، 1989، ص 11.

³ - نفس المرجع، ص 12.

والواقع أن القرءان الكريم يطرح نظرية متكاملة حول طبيعة الجهد المبذول من المرأة ومدى إمكان مشاركتها في الحياة الاقتصادية، ومن أبرز الأمثلة القرءانية التي تجمع بين الصلاح والإيمان والثواب ويمكن الوقوف عليها كشروط واضحة لعمل المرأة تتجلى بتتبع النصوص التالية:¹

قوله تعالى: (فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض) (سورة آل عمران، الآية، 195).²

وقوله تعالى: (من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ماكانوا يعملون) (سورة النحل، الآية، 97).³

وقوله تعالى: (ومن عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة يرزقون فيها بغير حساب) (سورة غافر، الآية، 40).⁴

10- عمل المرأة في المجتمعات الغربية:

1.10. في أمريكا:

كانت المعركة طويلة الأمد، فبالرغم من مناداة توماس جيفرسون بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، ولم يكن لها حق ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية، وليس غريبا أن نعرف أن أكثر المعارضة للحركة النسائية جاء من النساء أنفسهن، فبالرغم من إحساس بعضهن بضالة المكانة الشرعي .

¹ - أحمد محمد السعد ، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، المجلد (15)، العدد الأول، 2000، ص 18.

² - سورة آل عمران، الآية، (195).

³ - سورة النحل ، الآية، (97) .

⁴ - سورة غافر، الآية، (40).

فإن أولئك الآتي كن سعيدات في الزواج لم يجدن أي ضرورة للتغيير، بل الغالبية منهن كانت تعتقد أن مكان المرأة الطبيعي هو المنزل، حتى المتعلمات لم يكن يرغبن في التصويت أو الدخول في أي مهنة جديدة، فليس هناك داع للنضال من أجل مسؤوليات غير مطلوبة، ولذلك فقد عانى قادة الحركة النسائية كثيرا. وكانت نساء الطبقة المتوسطة هن المحرك لهذه الحركة.

وقد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى تحقيقها بعض المكاسب في مختلف البلدان التي أمكنها فيها مزاوله هذا النوع من النشاط فقد ارتفعت مكانة المرأة في الخمسين سنة.¹

وفي أمريكا صدر قرار مساواة الأجر بين الرجل والمرأة عام 1963 وتبعه عام قانون المساواة في التعيين والترقية، وتلاه عام 1972 تعديل ليشمل قطاعات أخرى مثل التعليم.²

2.10. في أوروبا:

يعتبر خروج المرأة الأوروبية للعمل من أهم نتائج حدوث الثورة الصناعية التي كانت تهدف إلى سيادة النظام الرأسمالي والقضاء على النظام الإقطاعي بحيث خرجت المرأة الأوروبية إلى ميدان العمل عند تكون المجتمعات البورجوازية والرأسمالية وانهايار النظام الإقطاعي آنذاك واضطرار النساء والأطفال التابعون في الأرياف إلى الزحف على المدن بحثا عن لقمة العيش بأي وسيلة وبأي ثمن وعليه فقد عمل الرأسماليون على استقلال النساء والأطفال وتشغيلهم في المصانع لساعات طويلة وبأجور زهيدة وبطريقة تعسفية بحيث لا يحق للمرأة المعارضة أو المطالبة بحقها لكن اليوم ووفقا للتطورات

¹ - كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة (القاهرة)، 1990، ص ص 42 - 43.

² - بوبكر عائشة، العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة (دراسة ميدانية بوحدات صحية لمدينة طولقة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل وتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، ص 17.

الحديثة فإن التشريع الأوروبي الذي يلعب دورا هاما للغاية في تحسين حالة النساء في سوق العمل لم يحل مشكلة الفرق الأجر عن نفس العمل، ولا مشكلة عدم المساواة في إمكانية الوصول إلى مواقع صنع القرارات.¹

فمتوسط فرق راتبي الرجل والمرأة على الصعيد الأوروبي يتراوح بين 5 إلى 20 بالمائة في فرنسا وحتى عندما يضمن الدستور أو قانون العمل نفس الراتب لقاء نفس العمل كما هو الحال في بولندا فإن الواقع يخال ما يفرضه القانون.

وعليه فإن المرأة الأوروبية مازالت منافسة في سوق العمل وفي مختلف المهن رغبة في تحقيق ذاتها للوصول إلى أعلى المراتب والمسؤوليات الموجودة في السلم المهني.

3.10. في روسيا:

لم تستطع المرأة الروسية تقلد مناصب عمل مثلها مثل الرجل إلا بعد قيام الثورة البلشفية 1917، التي أقامت المساواة التامة بين الجنسين، بمعنى أصبح لها الحق في اختيار مكان الإقامة، حق الملكية، وكذا تطبيق الحدود القانونية عليها مثل الرجل، كما منحت امتيازات تشجع كل النساء على مزاوله العمل المأجور بتقاضي الأجر خلال فترات الحمل والرضاعة، وهذا ساعد على ازدياد اليد العاملة النسوية حيث قدرت نسبة العاملات بعد الحرب العالمية الثانية 55 % من القوى العاملة في البلاد.²

¹ - قدوار حفصة، واقع المرأة العاملة في مجال الإعلام الجزائري (إذاعة سعيدة الجهوية نموذجا)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة د. مولاي الطاهر، 2015، 2016، ص 28.

² - قدوار حفصة، المرجع السابق، ص ص 28 - 29.

10 - 2 - عمل المرأة في المجتمعات العربية:

1 - عمل المرأة في المشرق العربي:

بالرغم من الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي تمر بها دول المشرق العربي (سوريا ، لبنان ، مصر) فقد أحرزت المرأة تقدما ولو بنسبة ضئيلة في سوق العمل، يختلف من سنة لأخرى ففي سوريا " تضمنت الخطة الخماسية العاشرة 2006-2010 فصلا خاصا بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في مواقع صنع القرار وصولا إلى نسبة 30% .

وتراجع نسبة مشاركة النساء في قوة العمل فقد انخفضت هذه النسبة خلال الفترة 2004 من 19.8% إلى 17.3% " .

لكن هذا لا يحث من عزيمتها في بلوغ الهدف واستمراريتها في العمل، ومحاولاتها في تحقيق التقدم لدليل على ذلك. وفي لبنان، ومن خلال "مشاركة المرأة اللبنانية في القضاء الآن بنسبة 35% تقريبا.

كما تشارك المرأة في مجلس شورى الدولة، وفي مجلس القضاء الأعلى، رغم أنها تشغل نسبة صغيرة من المقاعد أما في النقابات فتمثّل المرأة في القيادة مايزال ضعيفا " فتواجد المرأة في سلك القضاء يبرهن على مدى إمكانياتها على اتخاذ القرارات، والحكم في مختلف القضايا، وأن قدراتها ليست محدودة في العمل المنزلي فقط.

أما في مصر وفي مجال السياسة، فقد "انخفضت النساء الآتي شغلن مناصب نائب وزير إلى 16.7% مقارنة ب15.4% في العام السابق " فتقلد المرأة لمناصب قيادية

ومشاركتها في اتخاذ القرارات، وفي عمليات التسيير يجعل منها عنصرا سياسيا فعالا لا يمكن الاستخفاف بقدراته وفي مجال الإدارة.¹

فقد انخفضت نسبة النساء في المناصب الإدارية الممتازة إلى 12.8% عام 2008 مقارنة بنسبة 15.3% في عام 2007 وهذا يعود إلى توجه الكثير من النساء إلى مهن أخرى قد تكون لها امتيازات أفضل من العمل في الإدارة.

2- عمل المرأة في المغرب العربي:

عاشت مجتمعات المغرب العربي ، ظروفًا اقتصادية واجتماعية وسياسية متشابهة، فقد تعرضت للمستعمر الفرنسي الذي قام بنهب ثرواتها وممتلكاتها، وحاول طمس شخصيتها، فكان عمل المرأة مختلفا، فكانت مجاهدة في الأرياف والجبال، وممرضة للمجاهدين، وفدائية، وهذا ما أدى إلى تغير البنى الاجتماعية للمجتمعات المغربية بعد حصولها على الاستقلال، فأصبح للمرأة حقوق سياسية واجتماعية وبفضل التعلم فتحت أمامها فرص العمل والتمهين، وما عزز من دورها هو المشاركة في إعادة بناء اقتصاد البلاد لتحقيق التنمية الشاملة.

ففي تونس منح قانون الشغل للمرأة العاملة حقوقا اجتماعية واقتصادية لجعلها مواطنة كاملة الحقوق وحسب إحصائيات 2004 فإن نسبة النساء اللاتي شغلن مناصب في الحكومة فهي 12%، كما تبلغ نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية 24% وفي مجلس الأعلى للقضاء 13%، وفي المجلس الاقتصادي والاجتماعي 20%.

¹ - العارفي سامية، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية (دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية - البويرة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محمد أو لحاج، 2011، 2012، ص ص 30.

أما أوضاع المرأة المغربية فلا يختلف كثيرا على ماهي عليه أوضاع المرأة في تونس ويمكن من خلال هذه الأوضاع والظروف السائدة تحديد مدى مساهمة المرأة في العمل والنشاط الاقتصادي.¹

3- عمل المرأة في الخليج:

في دول الخليج فالعمل الخاص بالمرأة، متشابه إلى حد كبير بين هذه الدول، فلقد عملت المرأة الخليجية الريفية في القطاع الزراعي حيث تقوم علاوة على أعمالها المنزلية بزرع الأرض وسقيها وجني الثمار وتربية الدواجن وصنع السلل من القش إلى غيرها من الأعمال التي تستطيع القيام بها في المنزل ولا يسمح لها بممارسة نشاطات أخرى كالتجارة إلا الضرورة القصوى، حيث بلغت نسبة النساء العاملات في السعودية سنة 1977 6.5% مقابل 95.8% تقمن بالأعمال المنزلية، أما اللواتي يعملن في الزراعة فلا تتجاوز نسبتهم 33.2%.

أما في البحرين فبلغت نسبة العاملات خلال فترة 1965 إلى 1971 من 9.5% إلى 18.48% وفي الكويت بلغت نسبتهم 7.8% سنة 1978 لترتفع في عام 1980 إلى 10.5% وفي نظر الإمارات فالحالة متشابهة حيث بلغت نسبتهم في الإمارات عام 1975 إلى 7.2% أغلبهن يعملن في قطاع الأعمال من الدرجة الثالثة، أما قطر فبلغت اليد العاملة النسوية عام 1979 إلى 3.5%.²

¹ - العارفي سامية، المرجع السابق، ص 32.

² - نادية فرحات، خروج المرأة للعمل وأثره على العلاقات الأسرية (دراسة ميدانية لقطاعي التعليم والإدارة)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع العائلي، جامعة الجزائر، 2001 - 2002، ص ص 102 - 103.

11- عمل المرأة في الجزائر:

1.11. عمل المرأة في فترة الاستعمار:

بعد دخول الاحتلال الفرنسي تحطم الاقتصادي للعائلة الجزائرية، حيث جردت من الأرض التي تسترزمق منها، ويعمل فيها أفرادها وهذا يعني بداية مراحل التغيير في مجال العمل. حيث تغير نظام الاقتصاد الريفي العائلي إلى نظام الاكتفاء الذاتي اثر فرض المستعمر سياسة تجريد الفلاحين من أراضيهم وممتلكاتهم، فاشتغل الفلاحين الجزائريين عند المستعمر بأجر منخفض وهو ما يعرف نظام الخماسة، إن دخول المرأة الجزائرية إلى سوق العمل أثناء الثورة لم يكن بالمفهوم الذي هو عليه الآن ولا بالمقاييس الاقتصادية الحديثة بل الفقر الشديد والحاجة المفقعة أرغمت المرأة على ترك بيتها، والعمل خارجه.¹ أما العمل الذي كانت تمارسه المرأة إنما كان في أماكن متدنية وبأجور زهيدة تمتص جهودها مقابل فرنكات قلائل، ولم يكن لها خيار غير ذلك فلا مكانتها العلمية ولا خبراتها المهنية تسمحان لها بالصعود في السلم المهني.

إن عمل المرأة في تلك الفترة لم ينحصر في المجال الاقتصادي فحسب، بل تعدى ذلك بالكثير، فالظروف التاريخية السياسية التي كان يعيشها المجتمع تحت رحمة المستعمر الفرنسي جعلت من المرأة الجزائرية ذات شخصية أخرى، فلم تعد تنظر إلى نفسها تلك النظرة التقليدية التي تجعل منها إنسانة لا تقدر العيش خارج بيتها، خروجها للعمل النضالي من جانب مكنها من الحصول على مكانة مرموقة في أسرتها وفي المجتمع، حيث استطاعت أن تقوم بأدوار لم تعهدها من قبل، فقامت بدور المناضلة والمجاهدة والمرضة مع دورها التربوي كزوجة وكأم فصبرها وقوة تحملها للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية أهلها لتحمل أدوار أكثر خطورة.²

¹ - نادية فرحات، المرجع السابق ص 116.

² - نفس المرجع، ص 117.

2.11- عمل المرأة في فترة الاستقلال:

خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير منهك القوى، وبأوضاع اجتماعية واقتصادية وثقافية جد متدهورة وعليه عمل على إعادة بناء اقتصاده واسترجاع مكانته وقوته، من خلال وضع مخططات وبرامج اقتصادية تنموية كان التعليم فيها الخطوة الأولى المتبعة في سبيل التحقيق هذه التنمية، أقرت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع باختلاف طبقاتهم وانتمائهم وجنسياتهم (ذكر وأنثى) لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في سوق العمل وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد، غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الاستقلال كانت ضئيلة.¹

وذلك بنسبة 1.82% عام 1966 و 2.61% عام 1977، لكن النقلة النوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية لعملها، كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ماتتص عليه المادة 42 من الدستور، إضافة إلى أن التعليم ساعدها على تحقيق الاستقلال الذاتي، وإقحامها لعالم الشغل الذي من خلاله أثبتت لها قدرات وإمكانيات من شأنها أن تساهم في تطوير البلاد.²

من خلال ماسبق نستنتج أن عمل المرأة في المجتمعات الغربية والعربية كان متشابها بحيث كانت بدايتها للعمل داخل البيت والمتمثل في دورها (الأمومة ، الزوجة) ، إلا أنه بعد عدة ثورات كالثورة الصناعية في أمريكا ، والثورة البلشفية في روسيا أدى هذا إلى بعض التغيرات في الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية بحيث أصبح للمرأة مكان في سوق العمل وامتلاكها لحقوق ومكانة في المجتمع، أما عمل المرأة في الجزائر لم يكن مختلف عن المجتمعات العربية وغربية إلا أنه مر بمراحل بحيث أرغمت المرأة على ترك بيتها والعمل خارجه بسبب الفقر والمستعمر الفرنسي وهذا ما كان في مرحلة

¹ -قدوار حفصة، المرجع السابق، ص 34.

² - نفس المرجع، ص 34.

الاستعمار كما عملت مجاهدة وممرضة ومناضلة مع دورها التربوي كزوجة وكأم فصبرها وقوة تحملها للأوضاع المختلفة أهلها لتحمل أدوار أكثر خطورة. أما في مرحلة الاستقلال بعد خروج المجتمع الجزائري من الأوضاع الاحتلال المزرية بدأ في وضع خطط لبناء اقتصاد جديد في مجالات مختلفة مما سمح للإناث بالتعليم بحيث وضعت الدولة تشريعات وقوانين تحفظ حقوق المرأة ومنا هنا كانت بداية دخولها إلى سوق العمل من خلال قدراتها وإمكانياتها العلمية التي امتازت وفرضت نفسها بها.

خلاصة

تطور عمل المرأة بتطور الأزمنة والعصور وذلك من خلال خضوعها لعدة عوامل أدت إلى تغيير نظرة المجتمع بالنسبة لعملها، فخروجها للعمل يعود لعدة أسباب سواء كانت اجتماعية، اقتصادية. مما جعل منها عنصرا فعالا داخل أسرتها ومجتمعها، بتقلدها لمختلف المناصب وتحمل الكثير من المسؤوليات إلى دورها الأساسي، كل هذا يبرهن لنا أن للمرأة قدرات وإمكانيات من شأنها أن تحقق التنمية الشاملة للبلاد.

الفصل الرابع: الأطار الميداني

:

تمهيد

1. مجالات الدراسة
2. المنهج المستخدم
3. التعريف بمجتمع الدراسة
4. تحليل البيانات

خلاصة

تمهيد

يعد المجتمع الأدراري متميزا من حيث بنائه الاجتماعي و الثقافي والذي يشمل كافة المجالات والميادين، وهذا لما له من تنوع في العادات والتقاليد والذي أدى إلى اختيار موضوع دراستنا وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من المعطيات، سنحاول تحليلها لمعرفة تمثلات العامل الجزائري لعمل المرأة، وذلك من خلال تطرقنا إلى مجالات وعينة الدراسة ثم تقنية المستعملة فيها من أجل الوصول إلى نتائج ورؤية مدى تغير الذهنية المجتمع الأدراري .

1. المدخل المنهجي الميداني :**1.1. مجالات الدراسة :**

المجال المكاني: لقد تم حصر الحيز الجغرافي لدراستنا بولاية أدرار التي تقع بالجنوب الغربي للجزائر.

المجال الزمني: من 23 أوت إلى 30 أوت التي كان فيها النزول إلى الميدان وملاً الاستثمارات ثم التفريغ والتحليل وأخيرا استخلاص النتائج.

المجال البشري: يشمل المجال البشري لدراستنا عمال (رجال) فقط.

2.1. عينة الدراسة:

لقد تم اختيار العينة القصدية لإجراء دراستنا هاته والتي يمكن تعريفها كما يلي: " هي أن يعتمد الباحث إجراء دراسته على فئة معينة دون سواها ، وذلك لمعطيات علمية كاعتقاده أنها هي التي تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا أو لأنها الأسهل للباحث يمكنه الوصول إليها دون تكاليف أو جهد"¹ وقد بلغ عددها 150 مفرد.

3.1. تقنية الدراسة:

الاستمارة: هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد ، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.² وقد احتوت استمارة دراستنا على ثلاثة محاور وهي:

المحور 1 : يتضمن البيانات الشخصية حول المبحوثين ويتضمن 07 أسئلة.

¹ - الداودي جميلة، بن عمار زليخة، واقع عمل المرأة المنزلي المأجور في المجتمع الأدراري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أدرار، 2016، 2017، ص 65 .

² - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية،

المحور 2 : يتضمن العناصر التي ترتبط بتمثلات العاملين ويغطيه 19 أسئلة.

لقد تم تفريغ الاستمارة بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي " spss " هذا الأخير الذي تم من خلاله استخراج النسب المئوية المتعلقة بها للقيام بتحليلها إحصائياً و سوسولوجياً.

4.1. المنهج المستخدم:

في ضوء هذه الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة وتشخيصها من أجل الوصول إلى نتائج علمية، وتفسيرها بطريقة موضوعية.

2. التعريف بمجتمع الدراسة:

هو عبارة عن بعض المؤسسات الحكومية و الخاصة في ولاية أدرار حيث كانت أول مؤسسة حكومية هي:

1. المؤسسة العمومية الإستشفائية: هي مؤسسة صحية عمومية ذات طابع إداري تتولى تقديم مزيج من الخدمات الصحية، الوقائية، التعليمية، التدريبية، والبحثية، كما تساهم في رفع المستوى الصحي.

2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: حيث تتكون من المدير ويتفرع عنه مكتب التنظيم ومكتب الاتصال ثم مديرية الفرعية للموارد البشرية حيث يتكون من (مكتب تسيير الموارد البشرية ، ومكتب التكوين) ، ثم المديرية الفرعية للنشاطات الصحية وتتكون من (مكتب القبول، مكتب التعاقد وحساب التكاليف ،مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها)، المديرية الفرعية للمالية والوسائل وتتكون من (مكتب الوسائل العامة والهيكل ، مكتب الصفقات العمومية، مكتب الميزانية والمحاسبة)، المديرية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرفقة وتتكون من (مكتب صيانة التجهيزات الطبية، مكتب صيانة التجهيزات المرفقة).

2. مديرية الشؤون الدينية والأوقاف: هي مؤسسة حكومية ذات طابع ديني وإداري لها عدة مصالح.

2.2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: تتكون من مدير يتفرع عنه الأمانة ثم مصلحة التعليم والتكوين والثقافة الإسلامية وتتكون من (مكتب التعليم ، ومكتب الثقافة الإسلامية) ، ثم مصلحة الشعائر الدينية والأوقاف (مكتب الإرشاد، مكتب الأوقاف)، ثم مصلحة الموظفين والوسائل والمحاسبة (مكتب الموظفين، مكتب المحاسبة والوسائل).

3. مديرية الخزينة العمومية: هي مؤسسة مالية تضمن الحفاظ على التوازن النقدي والمالي بموجب عمليات الصندوق والبنك كما تقوم بممارسة النشاط الوصائي وتمويل الاقتصاد.

3.1. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: أمين الخزينة ويمثله وكيل مفوض رقم 01 ووكيل مفوض رقم 02، ويتفرع منه مكتب النفقات العمومية وله ثلاث فروع، ثم مكتب الحافظة والمحاسبة وله ستة فروع، ثم مكتب التسديد والتحصيل الذي يتكون من خمس فروع، ومكتب المراقبة والتحقيقات وله سبع فروع.

4. مديرية الوكالة الوطنية للموارد المائية: هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ونشاط علمي وتقني.

1.4. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: تتكون من عدة المصالح (مصلحة الإدارة، مصلحة الهيدرولوجيا، مصلحة الكيمياء، مصلحة علم المياه)

5. مديرية التربية الوطنية: هي مؤسسة حكومية تربية حيث تشرف هذه المديرية على مستوى الولاية على كل ما يتعلق بالتربية والتكوين.

1.5. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: تتكون من مدير التربية ويتفرع منه الكاتب العام، وله 06 مصالح:

- مصلحة البرمجة والمتابعة وتتكون من (04 مكاتب)، مصلحة التمدرس والامتحانات(04 مكاتب)، مصلحة المستخدمين (04 مكاتب)، مصلحة التكوين والتفتيش (02 مكاتب)، مصلحة تسيير نفقات المستخدمين (03 مكاتب)

6. مديرية الصحة والسكن : هي مؤسسة حكومية وقطاع تكويني وكذا صاحب مشاريع تسمح للدولة بتثبيت هياكل ضرورية لتحقيق تكفل ناجح لصحة المواطن.

7. مديرية التعمير والهندسة المعمارية والبناء: هي مؤسسة حكومية تتولى تنفيذ السياسة المتعلقة بالتعمير والهندسة والبناء على المستوى المحلي.

1.7. الهيكل التنظيمي للمؤسسة: تتكون المدير وتتفرع من عدة مصالح وهي مصلحة التعمير والتهيئة الحضرية تتألف من (مكتب أدوات التعمير ، مكتب عقود التعمير والتخطيط والمراقبة ، مكتب التهيئات الحضرية وتأهيل الإطار المبني وتجديده) ، ثم مصلحة الهندسة المعمارية والبناء تتألف من (مكتب الهندسة المعمارية ، مكتب البناء ومتابعة مواد البناء والمكونات)، ثم مصلحة متابعة الصفقات العمومية تتكون من (مكتب صفقات الدراسات ، مكتب إنجاز وتنفيذ الصفقات العمومية) ، وأخيرا مصلحة الإدارة والوسائل التي تتكون من (مكتب تسيير المستخدمين ، مكتب المراقبة والمحاسبة والوسائل العامة ، مكتب المنازعات التوثيق والأرشفة)

8. الورشة الجهوية للتقنيات الصحراوية :

هي مؤسسة خاصة تتكون من عدة مكاتب وهي: (مكتب الهندسة المدنية، مكتب الهندسة المعمارية، الفرقة الطبوغرافيا، مكتب الهيدرولوجي، مكتب الري، مخبر التحاليل الميكانيكية للتربة والجيو تكنولوجي للطرق).

ولمعالجة الموضوع، تطلب منا استخدام المنهج الوصفي الذي يركز على فهم ودراسة متغيرات الدراسة بهدف اكتشاف حقائق جديدة وتؤكد من صحة حقائق قديمة مع تفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها.

يتوقف صدق البحوث وقيمتها العلمية على الاختيار السليم للطرق والأدوات، التي تمتلك الشروط العلمية والمنهجية، من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة، ومن هذه الأدوات والتقنيات، سوف نتعرف على أهمها وهي: المقابلة والاستمارة، وتعد المقابلة من الأدوات الأكثر استعمالاً في البحوث العلمية فهي من أهم المصادر لجمع البيانات، فيعرفها ما كوبي وما كوبي على « أنها تفاعل لفظي بين فردين في موقف مواجه، يحاول أحدهما استشارة بعض المعلومات والتعبيرات لدى الآخر»¹. ويعرفها إنجلش وإنجلش بأنها « محادثة موجهة يقوم بها فرد لاستشارة أنواع معينة من المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي أو للاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج»²

إذا فالمقابلة هي اتصال مباشر بين فرد وآخر وجهاً لوجه بهدف جمع بعض البيانات أو المعلومات حول شخص أو أشخاص.

وقد اعتمدنا خاصةً على أسلوب المقابلة الحرة، باعتبارها نوع من المقابلات التي تتميز بالمرونة المطلقة، فيترك قدر كبير من التحرر للمبحوث للإفصاح عن رأيه واتجاهاته ورغباته،

¹ - محمد مزيان، مبادئ في البحث النفسي والتربوي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ص102.

² - نفس المرجع، ص103

ووظفنا هذا النوع من المقابلات للحصول على بيانات كيفية تتعلق ببعض جوانب الموضوع الذي نحن بصدد دراسته.

وتعتبر الاستمارة أيضا من أهم وسائل جمع البيانات وأهم وسيلة للاتصال بين الباحث والمبحوث، حيث تضم مجموعة من الأسئلة المنتقاة لتحقيق فروض الباحث. وتعرف بأنها " حصر الانتباه نحو شيء ما للتعرف عليه وفهمه، وتعتبر وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في البحوث المختلفة"¹ أو هي " تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من اجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا فيما بعد ونقارن بها مع ما تم اقتراحه من فرضيات"².

فكل التعاريف أجمعت على أن الاستمارة هي الوسيلة التي من خلالها يجمع الباحث المعلومات؛ بوضعه مجموعة من الأسئلة تتم الإجابة عنها من قبل أفراد العينة، وذلك تماشياً وأغراض البحث. كما تضمنت أداة الدراسة على 19 عبارة بحيث تكونت من ثلاثة محاور ن:

* المحور الأول: اشتمل على المتغيرات الشخصية (السن، الحالة الاجتماعية، الأصل

الجغرافي، الخبرة في العمل، اسم الوظيفة، مجال العمل).

* المحور الثاني : العوامل السوسيوثقافية: اشتمل على 10 عبارات ، وصمم وفق مقياس

ليكرت الخماسي ويوافق كل فقرة قائمة تحمل العبارات التالية (موافق بشدة- موافق- أوافق

¹ أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، 1982 ، ص 291.

² سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه، الجزائر، ط2، 2012، ص 155.

إلى حد ما- غير موافق- غير موافق بشدة).

* المحور الثالث: الوظائف التي يحبذ الرجل تشغلها المرأة: اشتمل على 09 عبارات

مقسمة ، وصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي ويوافق كل فقرة قائمة تحمل العبارات التالية

(موافق بشدة- موافق- أوافق إلى حد ما- غير موافق- غير موافق بشدة).

- بخصوص ترجمة درجات المقياس الخماسي:

نظرا لكون المقياس خماسي قمنا بحساب المدى بين المجال (5-1) الذي يقدر بـ 4 وهي

قيمة الفرق بين أعلى درجة وأدنى درجة في المقياس ثم قمنا بحساب حاصل قسمة 5/4

والذي يساوي 0.8، و هكذا فان دلالة الدرجات كما يلي:

[1.80 - 1.00] منخفض جدا (غير موافق بشدة،)

[2.60 - 1.80] منخفض (غير موافق،)

[3.40 - 2.60] متوسط (أوافق إلى حد ما)

[4.20 - 3.40] عالي (موافق)

[5.00 - 4.20] عالي جدا (موافق تماما)

وقد أعطيت الإجابة موافق بشدة (05 درجات)، موافق (04 درجات) وأوافق إلى حد ما

(03 درجات)، غير موافق (02 درجتين) وغير موافق إطلاقا (01 درجة واحدة) وقد طبق

هذا السلم على جميع الفقرات

- صدق الأداة (الظاهري): قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين، حيث قام الطالب بتوزيع الاستمارة على مجموعة من المحكمين بجامعة ادرار، وطلب منهم إبداء رأيهم في فقرات الاستمارة من حيث السلامة اللغوية ووضوح العبارات، بالإضافة إلى شمول الفقرات للجانب المدروس.

جدول رقم (01): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل السوسيوثقافية المتحكمة في نظرة العامل لعمل المرأة

الانحراف	المتوسط	العبارة
.978	1.68	من تقاليدنا أن المرأة مكانها الطبيعي المنزل
.798	1.57	تقاليد منطقتنا تعترف بعمل المرأة في منزلها والعناية بأطفالها
1.087	3.18	تتساوى المرأة والرجل من حيث الأهمية في العمل
1.125	3.06	لا تختلف جودة عمل المرأة مع جودة عمل الرجال
1.294	2.85	عمل المرأة خارج بيتها يفسد من أخلاقها
1.255	2.91	تسعى المرأة من خلال عملها من رفع قيمتها الاجتماعية
1.299	3.10	لا اقبل من إحدى قريباتي العمل خارج المنزل
1.066	2.67	بفعل التغير الاجتماعي في منطقتي أصبح يعتاد الناس على عمل المرأة خارج بيتها
1.074	2.80	أعتقد أن عمل المرأة يساهم في بناء المجتمع
1.142	2.11	أعتقد أن خروج المرأة للعمل يعرضها للمضايقات والمساومات
1.11	2.59	مجموع المتوسطات

من خلال الجدول يتضح أن العوامل السوسيوثقافية المتحكمة في نظرة العامل لعمل المرأة جاءت بدرجات:

بدرجة منخفض: التي تقع ضمن المجال [1.80 - 2.60] هي العبارات : من تقاليدنا أن المرأة مكانها الطبيعي المنزل بمتوسط حسابي 1.68 وانحراف معياري 0.97 وكذا العبارة: تقاليد منطقتنا تعترف بعمل المرأة في منزلها والعناية بأطفالها بمتوسط حسابي 1.57 وانحراف معياري 0.79 والعبارة اعتقد أن خروج المرأة للعمل يعرضها للمضايقات والمساومات بمتوسط حسابي 2011 وانحراف معياري 1.14 .

بدرجة متوسط: الواقعة ضمن مجال [2.60 - 3.40] هي العبارات: تتساوى المرأة والرجل من حيث الأهمية في العمل، لا تختلف جودة عمل المرأة مع جودة عمل الرجال، عمل المرأة خارج بيتها يفسد من أخلاقها، تسعى المرأة من خلال عملها من رفع قيمتها الاجتماعية، لا أقبل من إحدى قريباتي العمل خارج المنزل، بفعل التغيير الاجتماعي في منطقتي أصبح يعتاد الناس على عمل المرأة خارج بيتها، أعتقد أن عمل المرأة يساهم في بناء المجتمع،

وجاء المتوسط العام بشكل منخفض 2.59 الواقع ضمن مجال [1.80 - 2.60] مما يعني العوامل السوسيوثقافية لا تتحكم في نظرة العامل لعمل المرأة. فالرجل لم يعد ينظر إلى المرأة على أن مكانها الطبيعي هو المنزل وهذا اعتبارا بالتحويلات السوسيوثقافية التي عرفها المجتمع الجزائري، وهذا وان دل على شي فإنما يدل على أن الرجل تغيرت نظرتة مع مرور السنين وخروج المرأة للتعليم ثم ولوجها عالم الشغل ، والدليل على ذلك هو إنشاء رياض الأطفال في المدن وانتشارها بشكل واسع، وشكل هذا تعويض حضانة الأطفال من الأم ومكوثها في المنزل إلى إعطاء صلاحيات التربية والرعاية إلى رياض الأطفال. ومن التظاهرات أيضا انتشار المطاعم التي تعد وجبات كاملة للأسر العاملة، وهذا ما يعطينا

نتيجة مفادها أن العوامل السوسيوثقافية التي كانت ضابطة لسلوكات الأفراد لم تعد كذلك وخاصة في خروج المرأة للعمل ، وهذا بالطبع مع مراعاة الضوابط الأخلاقية ، ومن بين المظاهر أيضا هو اهتمام العائلات بتدريس بناتها وتدعيمهم من الناحية المادية للتبوء في الأخير مناصب عمل تعيل بها عائلتها. وهذا النتيجة تتشابه إلى حد كبير مع ما توصل إليه الباحث مراد مولاي الحاج من خلال نتيجته مفادها: " كما شهدت تمثلات المبحوثين للمرأة العاملة خارج البيت نوعا من التحول، إذ أصبح العمال المبحوثين يرون أنه لا مانع في مشاركة المرأة في سوق العمل، وهذا نظراً لصعوبة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي أصبحت تعاني منها الأسر الجزائرية ".

جدول رقم (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للوظائف التي يحبذ العامل لتشغلها المرأة

الانحراف	المتوسط	العبارة
.949	1.69	هناك تقاليد تمنع المرأة من الولوج إلى بعض الوظائف
1.339	2.37	تغير مزاجية المرأة يصعب عليها العمل في الأعمال الإدارية
1.152	2.05	المجال التعليمي والتربوي يناسب قدرات المرأة الجسدية
.961	1.70	ولوج المرأة إلى التعليم الديني يعطيها احتراماً كبيراً من المجتمع
1.141	1.82	عمل المرأة في مجال الشركات البترولية والغازية لا يتناسب مع قدراتها الجسمية والانفعالية
1.311	3.16	لازال المجتمع لم يتقبل عمل المرأة في القطاع الصحي بشكل تام
1.250	2.17	العمل الشرطي للمرأة لم يتقبله المجتمع إلى حد الآن
1.293	3.54	أعتقد أن عمل المرأة السياسي مكمل لعمل الرجل

1.450	2.45	لا تصلح المرأة في العمل السياسي لأنها عاطفية في اتخاذ قراراتها
1.20	2.32	مجموع المتوسطات

من خلال الجدول يتضح الوظائف التي يجذب العامل لتشغلها المرأة

بدرجة منخفضة: التي تقع ضمن المجال [1.80 - 2.60] هي العبارات :

هناك تقاليد تمنع المرأة من الولوج إلى بعض الوظائف، تغير مزاجية المرأة يصعب عليها العمل في الأعمال الإدارية، المجال التعليمي والتربوي يناسب قدرات المرأة الجسدية، ولوج المرأة إلى التعليم الديني يعطيها احتراماً كبيراً من المجتمع، عمل المرأة في مجال الشركات البترولية والغازية لا يتناسب مع قدراتها الجسمية والانفعالية، العمل الشرطي للمرأة لم يتقبله المجتمع إلى حد الآن، لا تصلح المرأة في العمل السياسي لأنها عاطفية في اتخاذ قراراتها،

بدرجة متوسطة: الواقعة ضمن مجال [2.60 - 3.40] هي العبارات: لازال المجتمع لم

يتقبل عمل المرأة في القطاع الصحي بشكل تام، اعتقد أن عمل المرأة السياسي مكملًا لعمل الرجل.

أما المتوسط العام: فقد جاء بشكل منخفض 2.32 الواقع ضمن مجال [1.80 -

2.60] ، مما يدل على أن الرجال لم يعد لهم أي مشكل مع أي وظيفة تعمل بها المرأة،

وهذا ما أثبتته نتائج الجدول السابق فيما يخص نظرة الرجل إلى عمل المرأة فلم يعد الرجال

ينظرون تلك النظرة السيئة لعمل المرأة سواء كانت تعمل في الشرطة أو الأعمال السياسية

الحزبية أو المناصب السياسية أو الدينية أو في مختلف المجالات وهذا ما يؤكد الانفتاح الذي

عرفه المجتمع الجزائري حول الحداثة التي تقضي على كل فكرة تدعوا إلى التمسك بأفكار

الماضي أو الممارسات التي كانت سائدة في المجتمع والتي كانت تمنع المرأة من الدراسة

والتعليم والشغل خارج المنزل.

خلاصة

بعد تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في الدراسة، فقد توصلنا في الأخير إلى نتائج ميدانية عملنا على ربطها بدراستنا وبالأسس التي بنيت عليها تساؤلات المشكلة البحثية، من أجل الوصول إلى نتائج عامة تحقق أهداف الدراسة.

خانمہ

خاتمة

خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث ظاهرة كثر الحديث عنها من مختلف الاختصاصات والميادين العلمية المختلفة. وبما أن هناك طرفين يشكلان العمود الفقري للمجتمع إلا وهما الرجل والمرأة فالعلاقات بينهما علاقة تكاملية من أجل بناء اجتماعي سليم تتوزع فيه أشكال عادلة لتقسيم العمل. وبما أن خرج المرأة للعمل في مختلف الميادين جعل من هذا الموضوع محطة اهتمام للرجال قبل النساء فنظرة الرجل لعملها يعد تعد على وظائفه و أعماله في المجتمع والمرأة ترى عكس ذلك بان عملها خارج البيت يعبر عن ذاتها بل ومكمل لعمل الرجل وبالتالي التساوي في الحقوق والواجبات ومن خلال هذه الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية ومنه التحقق من صحة الفرضيات المطروحة والتساؤل الرئيس:

الفرضية الأولى القائلة: الاعتبارات الاجتماعية والثقافية لها اثر كبير في تمثلات العاملين نحو عمل المرأة. من خلال النتائج المتوصل إليها نقول أن الفرضية الأولى لم تتحقق ونستطيع القول أن الفرضية تنفي والفرضية البديلة هي أن الاعتبارات الاجتماعية والثقافية ليس لها اثر كبير في تمثلات العاملين نحو عمل المرأة.

الفرضية الثانية القائلة : لا يحبذ العامل الجزائري الوظائف التي تشغلها المرأة خارج بيتها لم تتحقق الفرضية ونقول أن الرجل لم يعد ينظر إلى الأعمال التي تمارسها المرأة خارج بيتها على أنها أعمال غير محبذة أو تفوق طاقتها الجسمية أو الانفعالية بل على العكس أصبحت نظرة الرجل لعمل المرأة عادية وانه يثق في قدراتها بل أن العوامل السوسيوثقافية لم تعد بذلك الشكل القوي الذي يجعل من الأعمال الممارسة من طرف المرأة مقتصرة على المجال التعليمي الرسمي أو الديني بل تعداه إلى مجالات مختلفة كالشركات البترولية والغازية والأعمال الشرطية، والسياسية وما إلى ذلك من أعمال أخرى.

أما عن التساؤل الرئيسي فيمكننا القول أن الرجل أصبح ينظر إلى عمل المرأة بعيون إحدائية فتخلصت نظرتة من تلك النظرة التي تضبطها عوامل اجتماعية وثقافية بل أصبح ينظر إلى عملها على انه عمل مكمل لعمله وان حقوقها وواجباتها نفسها كواجبات و حقوق الرجال. مما يعني أن تمثلات واتجاهات الرجل لعمل المرأة تخلصت من تلك النظرة السيئة التي تشوبها ظروف مشبوهة حول عملها وهذا من خلال تعليم جل النساء برضاء أسرهم وعائلاتهم وأزواجهم مما يعني دخولها بعد تخرجها إلى عالم الشغل وهو ما هو ملاحظ على مستوى مجتمعنا الأدراري ففي وقت ليس بالبعيد كانت النساء لا يلجئنا إلى مقاعد الدراسة ناهيك عن عالم الشغل إما الآن فجل جامعاتنا ومدارسنا أن النسبة الأكبر في التعليم هي لصالح النساء، إما عالم الشغل لا يكاد العدد ينحصر في المئات أو الآلاف بل جل الوظائف نجد هناك عاملات من مختلف الأعمار والمناطق والمستويات.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- المصادر:

(1)- القرآن الكريم.

- الكتب:

(1)- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة، الجزائر، ط2، 2012.

(2)- محمد مزيان، مبادئ في البحث النفسي التربوي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران.

(3)- موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2 .

(4)- كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة(القاهرة)، 1990.

الرسائل العلمية:

(1) - Joignoux Sarah, Représentation Sociale du covoiturage en France ;

Mémoire présenté pour le Master 2 Psychologie Sociale, du

Travail et des Organisations Parcours Psychologie Sociale des

Risques et Sécurité : Mobilités et Transports,université angers,

septembre, 2018.

(2)- الداوي جميلة، بن عمار زليخة، واقع عمل المرأة المنزلي المأجور في المجتمع الأدراري، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أدرار، 2017/2016.

(3)- الشيخ شويحة، فتيحة سنة، التغير الاجتماعي وأثره على التمثلات الاجتماعية للمرأة العاملة (دراسة ميدانية على عينة من الأفراد بولاية الجلفة)، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة زيان عاشور، 2019/2018.

- (4)- الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار (دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بـرقان، ولاية أدرار)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر جامعة بسكرة، 2014/2013.
- (5)- العارفي سامية، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية (دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية- البويرة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد محمد أولحاج، 2012/2011.
- (6)- باسيدي زينب، عقيد صبيحة، عمل المرأة في حرفة النسيج في المجتمع الأدراري " منتجات فاتيس نموذجاً"، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018/2017.
- (7)- بن بوزيد خولة نسرين، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن لمهيدي، أم البواقين 2015/2014.
- (8)- بن خدة هنية، أثر عمل المرأة على سلوكها الإيجابي (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالقطاع التربوي لدائرة توقرت)، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، 2015/2014.
- (9)- بن عمارة سمية، صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بتوافقها الزوجي (دراسة ميدانية لدى عينة من العاملات ببلدية ورقلة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة قاصدي مرباح.
- (10)- بن عمراني أمينة، بن عمراني نور الهدى، المرأة والعمل المنزلي الرسمي بالمجتمع الأدراري (مندوبة مبيعات نموذجاً)، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أحمد دراية، 2018/2017.
- (11)- بن ملوكة شهيناز، التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الإنقطاع عن الدراسة (دراسة ميدانية لتلاميذ السنة الثانية ثانوي ولاية وهران ومستغانم نموذجاً)، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس الأسري، جامعة وهران 2، 2015/2014.

- (12)- بوبكر عائشة، العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة (دراسة ميدانية بوحدات صحية لمدينة طولقة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.
- (13)- دودو نعيمة، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة (دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس بسطيف)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، 2011/2010.
- (14)- زكور محمد سمية، تمثلات المجتمع الصحراوي للمرأة العاملة ليلا في القطاع الصحي (دراسة ميدانية بمدينة ورقلة)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، 2015/2014.
- (15)- عاجب بومدين، الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط)، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه، جامعة وهران 2، 2017/2016.
- (16)- عتيق خضرة، اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية (دراسة ميدانية بولاية سعيدة)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة د.مولاي الطاهر 2016/2015.
- (17)- عويضات نوال، الضغط النفسي لدى المرأة العاملة المتزوجة (دراسة ميدانية لثلاث حالات)، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر في علم النفس العيادي والصحة العقلية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، 2014/2013.
- (18)- غزال آسيا، التنمية البشرية للمرأة العاملة ودورها في التنمية الاجتماعية (دراسة ميدانية بالمؤسسات الخدمائية بباتنة)، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، 2014/2013.
- (19)- فضيلة منصور، علاقة الشرطي بالمرأة الشرطية الرئيسية موقفه منها ودرجة استعداده للعمل معها، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2009/2008.
- (20)- قديور حفصة، واقع المرأة العاملة في مجال الإعلام الجزائري (إذاعة سعيدة الجهوية نموذجاً)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة د.مولاي الطاهر، 2016/2015.

(21)- مزور جمعة، نظرة المجتمع إلى أداء المرأة العاملة في قطاع الأمن (دراسة ميدانية بمديرية الأمن لولاية أم البواقي)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة العربي بن لمهيدي، 2017/2016.

(22)- مها علي جابر حنزاب المري، دور التعليم في عمل المرأة القطرية (دراسة استطلاعية لآراء الطلبة وطالبات المرحلتين الثانوية والجامعية بدولة قطر نحو عمل المرأة القطرية)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الإسلامية والمقارنة بكلية التربية، جامعة أم القرى، 1989.

(23)- وردة شاوش، التحليل السوسيولوجي لوضعية العامل في إطار الشراكة الأجنبية بمؤسسة أرسولور ميتال عنابة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة منتوري قسنطينة، 2011/2010.

المجلات:

(1)- حسن، محمد الصديق محمد، المرأة العربية العاملة: التحديات والحلول، مجلة التربية، المجلد (س30)، العدد (137،138)، سبتمبر، 2001.

(2)- حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة (دراسة ميدانية في جامعة الموصل)، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد (14)، العدد (4)، آيار، 2007.

(3)- خضير، حمزة جواد، مشكلات المرأة العاملة: دراسة ميدانية إجتماعية لمعمل السجاد اليدوي في محافظة بابل، مجلة العلوم الإنسانية، بدون مجلد، العدد (12)، 2012.

(4)- عوفي مصطفى، خروج المرأة إلى ميدان العمل أثره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد (19)، جوان، 2003.

(5)- نبراس عدنان المطيري، تأخر سن الزواج لدى المرأة العاملة، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد (21)، العدد (92)، 2015.

(6)- يسرى زريقة، غزوان الصديق ججاج، الدوافع الاجتماعية والاقتصادية لخروج المرأة للعمل ونتائجها، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد (39)، العدد (1)، سوريا، 2017.

المجلدات:

- (1)- أحمد محمد السعد، ياسر عبد الكريم الحوراني، المرأة وقوة العمل من منظور إسلامي، المجلد(15)، العدد الأول، 2000.

المقالات:

- (1)- Dora capozza et autres, Représentation Sociale de L'argent, papers on social representations, (1021 - 5573) Vol .4(1),1-104 (1995).
- (2)- مراد مولاي الحاج، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة القرارة.

المؤتمرات:

- (1)- سهام موفق، المرأة العاملة بين الحماية القانونية والواقع العملي: المرأة الجزائرية نموذجاً، أعمال المؤتمر الدولي السابع: المرأة والسلم الأهلي/ طرابلس 19 – 21 مارس 2015، جامعة محمد خيضر – بسكرة – الجزائر.

الملاحق

جامعة احمد دراية ادرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية

إخواني العاملين:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يسرنا أن نقدم لكم هذه الاستمارة التي صممت خصيصا للوقوف على البيانات التي تخدم مباشرة أهداف البحث العلمي الذي نقوم به للحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان "تمثلات العامل الجزائري لعمل المرأة". لقد أعدت هذا الاستمارة للتعرف على وجهة نظركم في موضوع الدراسة وأملّي كبير في أنكم لن تدخروا جهداً في سبيل ذلك، علماً بأن جميع إجاباتكم ستكون موضع العناية والاهتمام والسرية التامة ولن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي، ولذلك لا يطلب منك كتابة اسمك أو أية معلومة تدل على شخصيتك.

ملاحظة: تكرم بقراءة الاستمارة ثم الإجابة على تساؤلاتها وذلك بوضع علامة (×) أمام الاختيار المناسب الذي تراه.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

- تحت إشراف:

* رحمانى محمد

- اسم الطالبتين:

• طويل هاجر

• تتاح فردوس

أولاً: البيانات الشخصية:

2- السن:]20- 30[-]30- 40[- 40 فأكثر

3- الحالة الاجتماعية: أعزب - متزوج - مطلق - أرمل

4- المستوى التعليمي: متوسط - ثانوي - جامعي

5- الأصل الجغرافي: ريف - حضر

6- عدد سنوات الخبرة: 1- 5 - 6- 10 ، 11 - 15 - 16- 20

20 فما فوق

7- مجال العمل: التعليم الشؤون الدينية الشرطة

الإدارة أخرى

8- مسمى الوظيفة:

المحور الثاني:

فيما يلي العناصر التي ترتبط بتمثلات العاملين. حدد ما تراه مناسباً بوضع علامة (x) في الحقل الذي يمثل رأيك.

رقم	العبرة	موافق تماماً	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
عوامل سوسيوثقافية						
01	من تقاليدنا أن المرأة مكانها الطبيعي المنزل					
02	تقاليد منطقتنا تعترف بعمل المرأة في منزلها والعناية بأطفالها					

					03 تتساوى المرأة والرجل من حيث الأهمية في العمل
					04 لا تختلف جودة عمل المرأة مع جودة عمل الرجال
					05 عمل المرأة خارج بيتها يفسد من أخلاقها
					06 تسعى المرأة من خلال عملها من رفع قيمتها الاجتماعية
					07 لا اقبل من إحدى قريباتي العمل خارج المنزل
					08 أعتقد أنه بفعل التطور وتفتح الذهنية أصبح يعتاد الناس على عمل المرأة خارج البيت.
					09 أعتقد أن عمل المرأة يساهم في بناء المجتمع
					10 أعتقد أن خروج المرأة للعمل يعرضها للمضايقات والمساومات

الوظائف التي يحبذ الرجل لتشغلها المرأة

					01 هناك تقاليد تمنع المرأة من الولوج إلى بعض الوظائف
					02 تغير مزاجية المرأة يصعب عليها العمل في الأعمال الإدارية
					03 المجال التعليمي والتربوي يناسب قدرات المرأة الجسدية
					04 ولوج المرأة إلى التعليم الديني يعطيها احتراماً كبيراً من المجتمع
					05 عمل المرأة في مجال الشركات البترولية والغازية لا يتناسب مع قدراتها الجسمية والانفعالية
					06 لازال المجتمع لم يتقبل عمل المرأة في القطاع

					الصحي بشكل تام	
					العمل الشرطي للمرأة لم يتقبله المجتمع الى حد الآن	07
					أعتقد أن عمل المرأة السياسي مكمل لعمل الرجل	08
					لا تصلح المرأة في العمل السياسي لأنها عاطفية في اتخاذ قراراتها	09

الجدول يوضح البيانات الشخصية للمبحوثين

النسبة المئوية%	التكرار	المتغيرات الشخصية	
%16.7	25	(30 - 20)	السن
%50	76	(40-30)	
%32.7	49	40- فأكثر	
%100.0	150	المجموع	
%18.7	28	أعزب	الحالة الاجتماعية
%75.3	113	متزوج	
%4.0	6	مطلق	
%2.0	3	أرمل	
%100.0	150	المجموع	
%7	1	ابتدائي	المستوى التعليمي
%4.7	7	متوسط	
%38.0	57	ثانوي	
%56.7	85	جامعي	
%100.0	150	المجموع	
%43.3	65	ريف	الأصل

%56.7	85	حضر	الجغرافي
%100.0	150	المجموع	
%14.7	22	(5-1)	سنوات الخبرة
%26.7	40	(10 -6)	
%20.0	30	(15-11)	
%13.3	20	(20- 16)	
%25.3	38	(20- فما فوق)	
%100.0	150	المجموع	
%14.0	21	التعليم	مجال العمل
%16.0	24	الشؤون الدينية	
%3.3	5	الشرطة	
%42.7	64	الإدارة	
%24.0	36	أخرى أذكرها	
%100.0	150	المجموع	
%7.3	11	أستاذ	مسمى الوظيفة
%1.3	2	مقتصد	
%7.3	11	مدير	

%2.0	3	طبيب
%2.0	3	مستشار
%2.0	3	إمام
%5.3	8	تقني سامي
%7	1	صحفي
%2.0	3	مشرف تربوي
%3.3	5	شرطي
%7	1	سائق
%12	18	مهندس
%5.3	8	مفتش
%7.3	11	ممرض
%10	15	متصرف
%5.3	8	عون امن
%26	39	موظف
%100.0	150	المجموع

- من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يدخلون ضمن الفئة العمرية من (30-40) بنسبة 50.7%، وتليها الفئة العمرية من 40 فأكثر بنسبة 32.7%، وأخر نسبة تمثلها فئة من (20-30) وتقدر بنسبة 16.7%.

كما أن أغلبية المبحوثين متزوجين وتقدر نسبتهم ب 75.3%، في حين أن نسبة 18.7% تمثل فئة العزاب من المبحوثين، بينما 4% تمثل فئة المطلقين، ثم تليها نسبة 2% من المبحوثين الأراامل.

كما نجد أيضا أن أكثر من نصف العينة مستواهم التعليمي جامعي بحيث تقدر نسبتهم ب 56.7%، ثم تليها مستوى التعليمي الثانوي بنسبة 38%، في حين أن مستوى المتوسط يقدر ب 4.7%، ثم أخيرا المستوى الابتدائي يقدر ب 7%.

كما نجد أيضا أن أكثر من نصف العينة يسكنون في الحضر، بنسبة 56.7%، فيما قدرت نسبة القاطنين في الريف ب 43.3%.

في حين أن عدد سنوات الخبرة لدى المبحوثين من 6-10 تقدر نسبتهم ب 26.7%، ثم تليها نسبة من 20 فما فوق ب 25.3%، ثم نسبة من 11-15 والتي ب 20%، وتليها نسبة من 1-5 وتقدر ب 14.7%، ثم أخيرا من 16-20 وتقدر نسبتها ب 13.3%.

ونجد أن نسبة 42.7% من المبحوثين يعملون في الإدارة، في حين أن نسبة 24% تمثل المبحوثين الذين يعملون في مجالات أخرى، ونسبة 16% يعملون في الشؤون الدينية، ثم تليها نسبة 14% في التعليم، وأخيرا نسبة 3.3% من المبحوثين يعملون في الشرطة.

كما نجد أن المبحوثين الموظفين تقدر نسبتهم ب 26%، ثم تليها نسبة المهندسين ب 12%، ثم المتصرفين تقدر نسبتهم ب 10%، ثم الممرضين و الأساتذة والمدراء تقدر نسبتهم ب 7.3%، في حين أن نسبة الصحفيين والسائقين تقدر ب 7%، ثم تليها نسبة المفتشين و أعوان الأمن و التقني سامي والتي تمثل 5.3%، ثم تليها نسبة شرطيين ب 3.3%، ثم نسبة الأئمة والأطباء و المستشارين والمشرفين التربويين والتي تقدر ب 2%، وأخيرا نسبة المقتصدين التي تقدر ب 1.3%.

الملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة تمثلات العامل الجزائري لعمل المرأة، مع دراسة ميدانية على عينة من عدة مؤسسات بولاية أدرار، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتصميم استمارة لغرض جمع المعلومات، ثم توجيهها على عينة غير عشوائية (قصدية)، من عمال المؤسسات محل الدراسة، وقمنا باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل بيانات الاستمارة، كما استخدمنا المنهج الوصفي وقد توصلت دراستنا إلى العديد من النتائج من بينها أن الاعتبارات الاجتماعية والثقافية ليس لها أثر كبير في تمثلات العاملين نحو عمل المرأة، أيضا أصبح ينظر الرجل إلى الأعمال التي تمارسها المرأة خارج بيتها على أنها أعمال عادية وأنه يثق في قدراتها فيمكننا القول أن الرجل أصبح ينظر إلى عمل المرأة بعيون إحدائية فتخلصت نظرتة من تلك النظرة التي تضبطها عوامل اجتماعية وثقافية، بل أصبح عملها مكمل لعمله.

الكلمات المفتاحية : المرأة العاملة ، التمثلات الاجتماعية ، العامل .

Summary :

This study seeks to know the characteristics of the Algerian worker for the work of women, with a field study on a sample from the institutions of the state of adrar, and to achieve the objectives of the study. statistical data for the social sciences (spss) to analyze the questionnaire data, and we also used the link method which was born. Our study reached many results, including that the social and cultural considerations of workers towards the work of women. they are normal works and that he trusts in my destiny that we can say that the man looked at the intended work with coordinate eyes, so his gaze got rid of that view that was controlled by social and work became complementary to his work.

Key words: the working woman, social representations, the worker.