

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد دراية ادرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل
تحت عنوان

الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بادرار

إشراف الأستاذ:

عبد الكريم بوهناف

إعداد الطالبة :

أمينة فوندو

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة أدرار	بالشيخ أسماء
مشرفا ومقررا	جامعة أدرار	بوهناف عبد الكريم
ممتحنا	جامعة أدرار	الصادق عثمان

السنة الجامعية : 2020 \ 2021م



شهادة الترخيص بالإيداع

انا الأستاذ(ة): بوهنا فاعية الكريم

المشرف مذكرة الماستر.

الموسومة بـ: الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على المسار الوظيفي
دراسة ميدانية بالولاية الجزائرية لخدمة المرأة - أدرار

من إنجاز الطالب(ة): خوندو أمينة

و الطالب(ة):

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية

القسم: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

تاريخ تقييم / مناقشة: 08 جوان 2021

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم / المناقشة، وان المطابقة بين
النسخة الورقية والإلكترونية استوفت جميع شروطها.
ويامكانهم إيداع النسخ الورقية (02) والايكترونية (PDF).

- امضاء المشرف:

بوهنا فاعية الكريم

ادرار في: 2021/06/22

مساعد رئيس القسم:

د. بوزيد علي
رئيس قسم العلوم الاجتماعية



الشكر والعرفان

اللهم صل وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

بسم الله الرحمن الرحيم

(رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي

بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ) النمل: 19

أتقدم بالشكر الخاص وجزيل الامتنان للأستاذ المشرف " **بوهناف عبد الكريم** " على قبوله الإشراف

على هذا البحث والذي منحني الثقة في فكرة الدراسة صاحب الفضل في توجيهي ومساعدتي

لك مني كل التقدير والاحترام

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى صديقتي العزيزة بنكهة أخت فوزية مرزوقي التي كانت معي قلب وقالب

فرب أخ لم تلده أمك أسأل الله العظيم أن يجازيها عني الف خير

صديقتي اللواتي لم يبخلن عليا بتقديم المساعدة والحرص والسؤال

بن بعزة لطيفة، موراس شفيعة، عزيزي عائشة، أيوب يمينة

يا رب كما جمعتنا في دنيا فانية ظلنا تحت ظلك يوم لا ظل إلا ظلك

والشكر موصول للأستاذ **حاجي خير الدين** على مساعدته ورشده ونصحه

الأستاذة **شياخ باية** التي فتحت لي قلبها قبل مساعدتها حفظها الله ورعاهها

إلى كل عمال وعاملات المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار على حسن استقبالهم لي

إلى كل من علمني حرفا أساتذتي ومعلمي الكرام في كل مشواري العلمي

إلى كل من شجعني بالكلمة الطيبة والدعاء

من الأهل والأحباب

شكرا لكم جميعا

أمينة



الإهداء

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسمه الحياة وسر
الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب إليك

أمي الحبيبة

إليك يا أبي يا سندي في هذه الحياة يا تاج الزمان يا صدر الحنان أنت الأب المثالي وأنت الأمير
لو كان للحب وسام فأنت بالوسام جدير إليك يا من زرعت في طموحا يدفعني نحوى الأمام

إليك أبي العزيز

إلى بركة العائلة أطال الله في عمره

جدي الغالي

إلى من شاركوني رحم أمي إلى موطن سري وفرحي وحزني إلى أصدق حب حب أخواتي إليك
إخوتي

" أسماء، سمية، وآخر العنقود ونبض العائلة الحبيبة أم كلثوم "

إلى سندي وعزوتي في الحياة إلى من قال فيهم رب الكون (سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ) إليكم إخواني

"أحمد، بوبكر مصطفى، عمر"

إلى روح أخي الغالي "محمد" رحمه الله، إلى طيرا الجنة "لحسن والحسين" جعلهما الله في كفالة سيدنا
إبراهيم عليه السلام .

إلى زوج أختي "مبروك" وبراعم العائلة أبناء أختي حفظهما الله ورعاهما "إسراء و محمد
أشرف "

إليكم جميع أهدي ثمرت هذا الجهد

أهدي



فهرس المحتويات

فهرس

المحتويات:
فهرس الجداول
قائمة الأشكال
مقدمة: أ

الفصل الأول : الإطار المنهجي

1. الإشكالية : 4
2. فرضيات الدراسة: 5
3. أسباب اختيار الموضوع: 5
4. أهمية الدراسة: 6
5. أهداف الدراسة: 6
6. المقاربة النظرية لعمل المرأة : 6
7. منهج الدراسة المتبع: 9
8. تحديد المفاهيم: 10
9. صعوبات الدراسة: 12
10. الدراسات السابقة: 12

الفصل الثاني : المرأة العاملة

تمهيد: 19
المبحث الأول : ماهية المرأة العاملة 20
المطلب الأول : مفهوم المرأة العاملة 20
المطلب الثاني : السيرورة التاريخية لعمل المرأة 21

22	المطلب الثالث: دوافع خروج المرأة للعمل .
24	المطلب الرابع: الآثار الإيجابية والسلبية لعمل المرأة .
26	المطلب الخامس: معوقات خروج المرأة في العمل .
28	المبحث الثاني : الظروف الاجتماعية والمسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة .
28	المطلب الأول: مفهوم الظروف الاجتماعية .
29	المطلب الثاني : مسؤوليات المرأة العاملة .
31	المطلب الثالث: العلاقات القرابية والاجتماعية للمرأة العاملة .
34	المطلب الخامس: مشاكل المرأة العاملة .
37	خلاصة الفصل:

الفصل الثالث : المسار الوظيفي

39	تمهيد:
40	المبحث الأول: ماهية المسار الوظيفي .
40	المطلب الأول : تعريف المسار الوظيفي :
41	المطلب لثاني: خصائص المسار الوظيفي .
42	المطلب الثالث: أنواع المسار الوظيفي .
44	المطلب الرابع: مراحل المسار الوظيفي .
47	المطلب الخامس: نماذج المسار الوظيفي .
49	المبحث الثاني: تخطيط المسار الوظيفي .
49	المطلب الأول: مفهوم تخطيط المسار الوظيفي .
49	المطلب الثاني : أهداف وأهمية و فوائد تخطيط المسار الوظيفي .
51	المطلب الثالث: مداخل تخطيط المسار الوظيفي :
52	المطلب الرابع: أسباب اهتمام المنظمة بالمسار الوظيفي للموظف .
53	المطلب الخامس: معوقات المسار الوظيفي :

54..... خلاصة الفصل:

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

56..... تمهيد :

57..... المبحث الأول: دراسة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

57..... المطلب الأول: تعريف المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

59..... المطلب الثاني: نشأة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

60..... المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار :

63..... المطلب الرابع: مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

66..... المبحث الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

المطلب الأول: المجال الزمني والبشري للدراسة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار إلى

66..... غاية 2021\03\31

67..... المطلب الثاني : خصائص عينة البحث

74..... المطلب الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات

110 الاستنتاج العام :

114 الخاتمة

117 قائمة المراجع والمصادر

فهرس الجداول

67	يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة	01
68	يوضح مكان الإقامة لأفراد العينة	02
68	يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة	03
69	يوضح الحالة المدنية لأفراد العينة	04
70	يوضح حالة وجود أطفال أم لا لدى أفراد العينة	05
71	يوضح الفئة العمرية لأطفال أفراد العينة	06
72	يوضح نوع المنصب الذي تشغله أفراد العينة	07
73	يوضح سنوات الخبرة	08
74	يوضح دافع الخروج للعمل	09
75	يوضح أساس اختيار الوظيفة لأفراد عينة البحث	10
76	يوضح مدى رضا العاملات من أفراد عينة البحث على راتبهن الشهري	11
76	يوضح رأي أفراد العينة في نظرة المجتمع لعمل المرأة	12
77	يوضح أولويات أفراد العينة في الحياة	13
78	يوضح مدى تلبية الراتب الشهري لأفراد عينة البحث لاحتياجاتهم اليومية	14
78	يوضح مدى توفر وسائل النقل من المنزل للعمل لدى أفراد العينة	15
79	يوضح مكان ترك الأطفال أثناء العمل	16
80	يوضح زيارة الأقارب وعلاقته بالغياب عن العمل للأفراد العينة	17

81	يوضح إمكانية حضور المناسبات	18
84	يوضح رضا المبحوثات على عملهن	19
85	يوضح مستوى تحقيق الطموح من العمل لأفراد عينة البحث	20
85	يوضح مدى التوفيق بين العمل والمنزل للإفراد العينة	21
86	يوضح رضا الزوج على خروج الزوجة للعمل لأفراد عينة البحث	22
87	يوضح مساعدة الزوج للزوجة في أداء الأعمال المنزلية لأفراد العينة	23
88	يوضح صعوبة العمل أثناء فترة الحمل	24
89	يوضح مدى قلق المرأة العاملة على طفلها الرضيع لأفراد العينة	25
90	يوضح مرض الأطفال وعلاقته بالتعب عن العمل	26
91	يوضح تجهيز الاطفال وعلاقته بالتأخر على العمل	27
92	يوضح إمكانية السفر في مهمة عمل لأفراد عينة البحث	28
93	يوضح مدى التناصح بين العمال في شأن مسارهن الوظيفي	29
93	يوضح تغيير الوظيفة لإفراد العينة	30
94	يوضح الانتقال من مؤسسة أخرى	31
94	يوضح طموح المنصب العالي	32
95	يوضح مدى استعداد افراد عينة البحث للتخلي على المنصب	33
100	يوضح عدد ساعات العمل لأفراد عينة البحث	34
101	يوضح أوقات العمل لأفراد عينة البحث	35
101	يوضح إهتمام المؤسسة بالدورات التكوينية	36

102	يوضح إهتمام المؤسسة بالإبداع	37
102	يوضح الترقية لأفراد عينة البحث	38
103	يوضح طريقة الترقية لأفراد عينة البحث	39
103	يوضح الهدف من الترقية لأفراد عينة البحث	40
104	يوضح أسباب التوبيخ لأفراد عينة البحث	41
105	يوضح الخصم من الرواتب الشهرية لإفراد عينة البحث	42
105	يوضح مدى تفكير أفراد عينة البحث في التقاعد المسبق	43
106	يوضح مدى تفكير أفراد عينة البحث في الاستقالة	44

قائمة الأشكال

42	يوضح المسار التقليدي.	1
43	يوضح المسار الشبكي	2
46	مراحل تطور المسار الوظيفي	3
58	مخطط يوضح الحيز الجغرافي للمؤسسة وجميع المرافق التابعة لها	4
60	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار	5
122	نموذج الاستثمارة	6

مقدمة

مقدمة:

شهدت المجتمعات الحديثة عدة تغيرات و تطورات وشملت جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري على غرار من المجتمعات شهد هو الآخر هذه التغيرات ولعل أهمها تغير البنية الاجتماعية والذي يتضح بشكل كبير في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع ومربية النصف الآخر، بخروجها للعمل مما أدى إلى زيادة أدوارها في الحياة وقد استطاعت الكثيرات أن تجد في هذا التعدد تحديا لقدراتهن فهي الأم والأخت والزوجة والابنة والعاملة.

إن دور المرأة خارج البيت في المجتمع لا يقل أهمية عن دورها داخل البيت حيث تؤثر أدوارها في نمو المجتمع وتطوره في جميع المجالات، فما تواجهه المرأة العاملة خاصة الجزائرية لتعدد مسؤوليات البيت ومسؤوليات العمل جعلها في صراع دائم وكفاح من أجل إثبات ذاتها في تحقيق التوافق بين هذه المسؤوليات فكونها امرأة عاملة و بغض النظر عن دافعها للخروج للعمل نجدها تطمح للرقى بمنصبها وتحسين مستواها وهذا ما ينعكس على مسارها الوظيفي الذي يتطلب منها الاهتمام والتخطيط له، إذا لا يكمن أن تعتمد في هذه العملية على قدراتها لوحدها، فمن الضروري أن تسهر المؤسسة على راحة العمال واستقرارهم فيها، وأن تساعد على تحقيق التقدم في مسارهم الوظيفي، هذا الأخير الذي أضى محل اهتمام للعامل المرأة والرجل على حد سواء حيث يعمد الأفراد في مؤسساتهم التي يعملون بها إلى التخطيط لمسارهم الوظيفي مراعين بذلك أهدافهم وتطلعاتهم ، وما يملكون من قدرات وطاقات، غير أنه قد نجد المرأة العاملة في كثير من الأحيان ترفض تقلد مناصب المسؤولية رغم مالها من مؤهلات بحجة تجنب الضغط والتفريط في مسؤولياتها تجاه عائلتها، لذلك اختصت دراستنا هذه حول الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي، إذ يعتبر هذا الموضوع من المواضيع المهمة والقليلة التطرق في إعداد البحوث والرسائل الجامعية، ولذلك تناولنا في دراستنا عرض وتحليل هذا الموضوع في جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي مرتبة في أربع فصول كالتالي:

الفصل الأول والذي تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وكذا أهمية الدراسة والأهداف المرجوة منها والمقاربة النظرية لها ومنهج وعينة الدراسة وصولا إلى تحديد المفاهيم وما هي صعوبات الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت مواضيع مشابهة لها.

والفصل الثاني والذي يخص المرأة العاملة وتم تقسيمه إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول والذي بدوره يتضمن مطلبين، المطب الأول ماهية المرأة العاملة وتناولنا مفهوم المرأة العاملة، السيرورة التاريخية لعمل المرأة، دوافع خروج المرأة للعمل، الآثار الايجابية والسلبية المترتبة عنه وما هي معوقات خروج المرأة للعمل.

أما المطلب الثاني والذي تطرقنا فيه إلى الظروف الاجتماعية والمسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة انطلاقاً من مفهوم الظروف الاجتماعية، مسؤوليات المرأة العاملة، العلاقات القرابية والاجتماعية للمرأة العاملة، الإمكانيات التي تساعد على خروج المرأة للعمل، صولا إلى مشاكل المرأة العاملة.

الفصل الثالث فصل المسار الوظيفي ويحتوي على مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه ماهية المسار الوظيفي وتطرقنا إلى تعريف المسار الوظيفي، خصائص المسار الوظيفي، أنواع المسار الوظيفي، مراحل المسار الوظيفي، نماذج المسار الوظيفي

أما المبحث الثاني أساسيات المسار الوظيفي وتطرقنا فيه إلى مفهوم تخطيط المسار الوظيفي، أهداف وأهمية تخطيط المسار الوظيفي، تخطيط المسار الوظيفي على مستوى الفرد والمنظمة، أسباب اهتمام المنظمة بالمسار الوظيفي للموظف، معوقات المسار الوظيفي.

الفصل الرابع الذي مثل الجانب التطبيقي من الدراسة فصل الدراسة الميدانية وبدره يتضمن مبحثين المبحث الأول تناولنا فيه دراسة المؤسسة مكان لإجراء التربص وتطرقنا فيه إلى التعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية ب أدرار ونشأتها، الهيكل التنظيمي للمؤسسة، دور المؤسسة .

المبحث الثاني مبحث تحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتطرقنا فيه إلى المجال الزمني والبشري للدراسة ، خصائص عينة البحث ، تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات.

وفي الأخير خاتمة الدراسة،النصائح والتوصيات وقائمة المراجع والملاحق، ملخص الدراسة.

الفصل الأول : الإطار المنهجي

1. إشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أسباب اختيار الموضوع

4. أهمية الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. المقاربة النظرية

7. منهج وعينة الدراسة

8. تحديد المفاهيم

9. صعوبات الدراسة

10. الدراسات السابقة

1. الإشكالية :

إن التحولات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية لتي مست كل شرائح المجتمع، والذي محوره الرجل والمرأة والذان بتكاملهما يمثلان المجتمع فلكل منهما أدواره ومهامه ووظائفه التي ينبغي أن يقوم بها كل طرف لتحقيق التنمية، فمن القضايا التي باتت تشغل العديد من أفراد المجتمع هي عمل المرأة والمزاوئل منذ القدم ولذي تطور مع تطور العالم وظهور الثورة الصناعية التي صاحبها تغير في عدة مفاهيم عن حرية المرأة وواجباتها وحقوقها وواقعها المادي ومتطلبات الحياة، فمن المهن البسيطة والمحدودة للمرأة أصبحت تحتل العديد من المناصب وفي جل القطاعات مما أدى إلى زيادة مسؤولياتها وتعددت أدوارها فهي ربة البيت مسئولة عن الاهتمام بمنزلها من نظافة، وتحضير الأكل، وهي زوجة ولها واجباتها تجاه زوجها، وهي أم مسئولة عن تربية أطفالها ورعايتهم نفسيا وصحيا، بالإضافة كونها قريبة لها أهل لابد من قيامها بواجباتها اتجاههم سواء كانوا أهلها هي أو أهل زوجها ناهيك عن الجيران وغيرهم من لهم حق عليها، هذا كله بالإضافة إلى دورها في مكان عملها.

إن الواقع الجديد للمرأة الجزائرية بعد التحولات السياسية والاجتماعية وانتشار الوعي والتعلم وزيادة أعباء الحياة التي لم يعد الرجل يتحملها لوحده، دفع بالمرأة لمشاركته في تحملها بخروجها للعمل وكذا لتحقيق ذاتها وقتل الروتين الممل وإشباع رغباتها المادية و المعنوية باعتبار عملها سندا وسلاحها الذي تعتمد عليه وقت الشدة ولن تحتاج للشفقة من أي أحد، وكذلك لتثبت أنها قوية بعملها وناجحة ولتحقق حياة الرفاهية لها ولأهلها وأولادها مهما كانت المتاعب والمعاناة.

فعلى الرغم من تحسن أوضاع المرأة في العمل ودخولها معظم القطاعات إلا أنها كثيرا ما تجد نفسها أمام مطالب واختيارات في غاية الصعوبة، من جهة ما ينتظره البيت منها والذي يصعب عليها تحقيقه نظرا لعملها الخارجي، ومن جهة أخرى ما ترغب في تحقيقه لذاتها ومنصبها ويصعب عليها تحقيقه نظرا لوضعها كإمرأة ولديها أسرة بحاجة لرعايتها وتواجدها الملح، فتجد المرأة نفسها في مفترق طرق بين هذا وذاك فكل هذه الصراعات في الأدوار يلعب دورا هاما في التأثير على مسارها الوظيفي في مجال عملها.

حيث يعتبر المسار الوظيفي كالسيرة الذاتية للمرأة في المؤسسة فكل ما كانت هذه المرأة الموظفة تقوم بعملها بفعالية وبأكمل وجه يجعلها تترقى وتتقدم في عملها بتوليها مناصب ومراكز مختلفة ومتقدمة، والعكس صحيح.

فرغم التغييرات التي طرأت على مركز المرأة من جراء التغييرات الاجتماعية والتكنولوجية إلا أن ذلك لم يكن دائماً لصالحها، حيث أثرت ظروفها الاجتماعية على مسيرتها الوظيفية، ومن هذا المنطلق حدد

موضوع الدراسة: الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي

تحت السؤال الرئيسي: ما هي الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وما أثرها على المسار الوظيفي ؟

ومن خلال هذا التساؤل الرئيسي نطرح التساؤلات الفرعية الآتية :

هل إمكانيات المرأة العاملة وعادات وتقاليد المجتمع تؤثر على مسارها الوظيفي؟

هل وضع المرأة كزوجة وأم وقريبة يؤثر على مسارها الوظيفي ؟

هل الضوابط التنظيمية للمؤسسة تؤثر على المسار الوظيفي للمرأة العاملة ؟

2. فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة تؤثر على مسارها الوظيفي .

الفرضيات الجزئية:

- ❖ إمكانيات المرأة العاملة وعادات وتقاليد المجتمع تؤثر على مسارها الوظيفي.
- ❖ وضع المرأة كزوجة وأم وقريبة يؤثر على مسارها الوظيفي.
- ❖ الضوابط التنظيمية للمؤسسة تؤثر على المسار الوظيفي للمرأة العاملة.

3. أسباب اختيار الموضوع:

من البديهي أن اختيار أي موضوع للدراسة يأتي من الفضول والملاحظة المتكررة لبعض السلوكيات تتكرر عند عدة أفراد يجعل العقل في مد وجزر بين أسئلة و أجوبة كيف ؟ ولماذا ؟..... وغيرها من الاستفهامات بحثاً عن حقيقة الأمر الملاحظ، وهذا ما دفعني لاختيار هذا الموضوع ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى :

1.3. الأسباب ذاتية:

- ❖ كوني امرأة أرغب في معرفة لمن الأولوية للعمل أم للحياة الأسرية والاجتماعية.
- ❖ اهتمامي بكل ما يخص المرأة خاصة المرأة الناجحة القوية .
- ❖ كوني مناصرة للمرأة وأرغب في معرفة كل ما من شأنه أن يعيق تقدمها أو نجاحها على الصعيدين الاجتماعي والمهني.

2.3. الأسباب الموضوعية:

- ❖ معرفة أسباب رفض بعض العاملات لمناصب المسؤولية في المؤسسة .
- ❖ معرفة ما مدى تحقيق التكافؤ بين الحياة الاجتماعية والعمل .
- ❖ معرفة ما مدى تأثير عادات وتقاليد المجتمع على عمل المرأة
- ❖ الاهتمام الواسع الذي يحظى به اليوم عمل المرأة في الدراسات والبحوث الاجتماعية العلمية .

4. أهمية الدراسة:

- كون المرأة تمثل نصف المجتمع فمن الأكد أن يكون لكل ما يتعلق بها أهمية كبيرة وخاصة في عصرنا الحالي لما لها من دور كبير في مساندة الرجل لمجابهة أعباء الحياة بخروجها للعمل وتوليها عدة مناصب وفي جل القطاعات ويمكن تحديد هذه الأهمية في نقاط :
- ❖ كون المرأة تمثل نصف المجتمع فنجاحها نجاح للمجتمع .
 - ❖ معرفة التحديات الاجتماعية للمرأة لعامله لتسهيل التعامل معها في مكان عملها مستقبلا .
 - ❖ الأخذ بعين الاعتبار خصوصية المجتمع وثقافته وما يتطلبه من المرأة .

5. أهداف الدراسة:

- ❖ تهدف هذه الدراسة إلى دراسة واقع المرأة العاملة خارج عملها وفي عملها بطريقة علمية وبكل موضوعية لمعرفة حقيقة ظروفها الاجتماعية وأثرها على مسارها الوظيفي .
- ❖ تهدف هذه الدراسة إلى تحليل النسق الخارجي وهو المجتمع والنسق الداخلي وهي المؤسسة لمعرفة أهم المشكلات والضغوط الخارجية التي تؤثر على المسار الوظيفي للمرأة العاملة .
- ❖ الكشف عن مدى أهمية المرأة في العمل وخارج العمل .

6. المقاربة النظرية لعمل المرأة :

- 1.6. البنائية الوظيفية :** يعتبر بارسونز من متزعمي هذا الاتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية 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 بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في

خضم المجتمع الاستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي، خاصة تلك التي تنتمي للطبقة العليا التي وصفها فليبين في نظريته بطبقة الفراغ، فالمنظور الوظيفي يقوم على افتراض أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وربة بيت ، فهو يؤكد على وضعها التبعي للرجل وعليه فإن النظرية الوظيفية التي تؤكد تبعية المرأة وانحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.¹

2.6. نظرية الدور: ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلا عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية² ، وقد أسهم عدد من الرواد في هذه النظرية مثل ماكس فيبر، و تالكوت بارسونز لتطوير نظرية الدور .

❖ **إسهامات ماكس فيبر :** اهتم ماكس فيبر بالدور الاجتماعي ، ذلك انه يعرف علم الاجتماع في كتابه الموسوم **نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي** بالعلم الذي يفهم ويفسر السلوك الاجتماعي، علما أن سلوك الفرد يعتمد على ثلاثة شروط رئيسية هي :

1. وجود الدور الذي يشغله الفرد والذي يحدد طبيعة السلوك الذي يقوم به
 2. استعمال الرموز السلوكية والكلامية واللغوية المتعارف عليها من قبل الأفراد عند القيام بالسلوك .
 3. وجود علاقة اجتماعية تربط شاغل الدور مع الآخرين عند حدوث السلوك.
- ومن الإضافات التي قدمها ماكس فيبر لنظرية الدور توقع السلوك من معرفة دور الفرد، فالابن مثلا يستطيع توقع سلوك أبيه من معرفة دوره الاجتماعي كما أن الأب بدوره يمكنه توقع سلوك ابنه انطلاقا من معرفة دوره الاجتماعي.³
- ومن هذا المنطلق نستطيع توقع دور المرأة العاملة انطلاقا من دورها الاجتماعي، فهي بهذا يمكن أن نتوقع أدوارها كربة بيت تارة وموظفة امرأة عامة تارة أخرى.

¹ : عاجب بومدين، الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران 2، 2017، ص 139

² : إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط 2، د ل وائل للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010، ص 159.

³ : المرجع نفسه، ص ص 160 161 .

❖ إسهامات تالكوت بارسونز: وردت هذه الإضافات التي قدمها بارسونز لتطوير نظرية الدور في كتابه الموسوم النسق الاجتماعي إذ يمكن تحديد الإضافات التي قدمها بارسونز لنظرية الدور في النقاط التالية :

1. يعتقد بارسونز أن الفرد لا يشغل في المجتمع دورا واحدا وإنما يشغل عدة أدوار، وهذه الأدوار تكونون عادة موجودة في نظم ومؤسسات المجتمع المختلفة، وأن الدور الواحد الذي يشغله الفرد ينطوي على جملة من واجبات وحقوق.
 2. تكون هذه الأدوار في المؤسسة الواحدة مختلفة ومتكاملة فهناك أدوار قيادية وأخرى وسطية وأدوار قاعدية وكل دور الدور الآخر.
 3. يمكن تحليل النسق الاجتماعي إلى مجموعة مؤسسات، ويمكن تحليل المؤسسة الواحدة إلى أدوار اجتماعية، ويمكن تحليل الدور الواحد إلى حقوق وواجبات اجتماعية.
 4. يحدث الصراع بين الأدوار عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد أدوارا مختلفة القيام بمهام وواجبات في نفس الوقت، والفرد لا يستطيع القيام بذلك للتضارب بين الأوقات أو محدودية قدرة الفرد وهنا يقوم الفرد بتنفيذ ما تريده منه مؤسسة واحدة كالأسرة مثلا ويفتح في تنفيذ ما تريده منه مؤسسة أخرى كالمدرسة أو مؤسسة العمل.¹
- من خلال هذه الإسهامات لتالكوت بارسونز يمكننا أن نفسر عمل المرأة و تعدد أدوارها فحسبه أن الفرد في المجتمع يشغل عدة أدوار وفي مؤسسات مختلفة فالمرأة العاملة مثلا تشغل دور ربة بيت في مؤسسة الأسرة و موظفة في مؤسسة العمل ولها واجبات وحقوق عليها القيام بها تجاه هذه المؤسسات، وهذا ما يمكن أن يحدث صراع بين الأدوار عندما تطلب المؤسسات من الفرد الواحد أدوارا مختلفة والقيام بمهام وواجبات في نفس الوقت، والفرد لا يستطيع القيام بذلك للتضارب بين الأوقات أو محدودية قدرة الفرد وهنا تقوم المرأة مثلا بتنفيذ ما تريده منها مؤسسة واحدة كالأسرة مثلا وتخفق أو تقصر في تنفيذ ما تريده منها مؤسسة عملها وهذا ما قد يؤثر على مسيرتها في العمل .

¹ : المرجع نفسه، ص ص 161 162 .

7. منهج الدراسة المتبع

اعتمدنا في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي** و الذي يعرف "بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"¹

والجانب التطبيقي الذي تم فيه الاعتماد على تحليل واقع الحالة المدروسة من خلال بعض الأدوات ك: **الملاحظة العلمية**: والتي تعرف على "أنها أحد التقنيات المنهجية في جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات وتستخدم في جمع المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو التجريب ويمكن للباحث تدوين الملاحظة و تسجيل ما يلاحظه المبحوث سواء كان كلاما أو سلوكا"²

المقابلة: "يمكن تعريف المقابلة بأنها عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص وأشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعرفه من أجل تحقيق أهداف الدراسة"³

الاستمارة: تعرف الاستمارة على أنها " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوث عن طريق البريد "⁴

عينة الدراسة : تتكون من العائلات ، وعددهن 75 عاملة ، وهذه العينة مختارة من نوع **العينات غير إحصائية** وهي **العينة العمدية (القصدية)** : يكون الاختيار في هذا النوع من العينات على أساس حر من قبل الباحث، وحسب طبيعة بحثه بحيث يحقق هذا الاختيار هدف الدراسة أو أهداف الدراسة

¹: محمد عبيدات وآخرون ، **منهجية البحث العلمي** : القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط 2، دار وائل للطباعة و النشر ، عمان ، 1999 ، ص 46 .

²: نادية سعيد عيشور ، نقلا عن رشيد زرواتي ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة الجزائر ، 2017 ، ص 282 .

³ : محمد عبيدات وآخرون ، **مرجع سابق** ، ص 55 .

⁴ : نادية سعيد عيشور ، نقلا عن رشيد زرواتي ، **مرجع سابق** ، ص 286 .

المطلوبة¹، ولقد تضمنت عينة الدراسة الاستطلاعية لهذا البحث 75 موظفة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار ولقد تم اختيار هذه العينة بطريقة مقصودة لأن الهدف من هذه الدراسة أن تكون امرأة عاملة عزباء، متزوجة أو سبق لها الزواج، وتم اختيار هذا القطاع لكونه يحتوي على عدد معتبر من النساء العاملات ومختلف الأسلاك وبدوام مختلف وهذا ما يخدم هدف البحث والذي يخص الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة و أثرها على مسارها الوظيفي، بغض النظر عن حالتها المدنية وكذا نوع الوظيفة التي تشغلها .

8. تحديد المفاهيم:

1.8 . مفهوم الظروف الاجتماعية:

- ❖ مفهوم الظروف لغويا: الظرف في اللغة هو: " الوعاء، ومنه ظروف الزمان والمكان عند النحويين²
- ❖ مفهوم الظروف الاجتماعية اصطلاحا: يمكن تعريفها اصطلاحا بأنها عبارة عن مؤثرات خارجية يتلقاها الفرد من خلال جملة من لتفاعلات التي تحدث بينه وبين عناصر المجتمع الأخرى.³
- ❖ التعريف الإجرائي للظروف الاجتماعية: نقصد بالظروف الاجتماعية في هذه الدراسة كل ما يدور من أحداث حسنة أو سيئة خارج بيئة العمل للمرأة العاملة سواء كانت ذات أبعاد اقتصادية أو عائلية أو صحية أو لها علاقة بعادات وتقاليد المجتمع .

2.8 . مفهوم المرأة العاملة:

- ❖ مفهوم المرأة لغة : مشتقة من مرا وصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة والإنسانية ومن هنا كان المرء هو الإنسان وامرأة هي مؤنث الإنسان⁴
- ❖ مفهوم المرأة العاملة اصطلاحا :عرفتها كاميليا عبد الفتاح في كتابها سيكولوجية المرأة العاملة أنها : "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي تقوم بوظيفتين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة"¹

¹ : محمد در، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد9 ، جوان 2017 ، ص 315 .

² : أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1 ، المجلد1 ، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008 ، ص 299 .

³ : بركات حليلة السعدية، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في استقرارها المهني،مجلة الموقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، المجلد 15 ، العدد 2 ، ديسمبر 2019 ، ص 16 .

⁴ : معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن ، 2002 ، ص 170 .

- ❖ كما يعرفها **معن خليل عمر** "بأنها الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض".²
- ❖ أما **صالح بن أحمد العساف** عرفها على أنها: هي التي تقوم بمجهود إرادي يهدف إلى تحقيق منفعة اقتصادية³
- ❖ **مفهوم العمل لغة:** العمل جمع أعمال، كل فعل جسماني يأتي قصد العمل اليدوي الشغل لقاء أجره، المهنة أو لحرفة.⁴
- ❖ **مفهوم العمل اصطلاحا:** هو الجهد الإبتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية والذي تبدله الإنسانية لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي⁵
- ❖ **التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:** ونقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبدل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي، بغض النظر عن حالتها المدنية و الوظيفة التي تشغلها وأخذنا المرأة العاملة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار نموذجا .
- 3.8. مفهوم المسار الوظيفي :**
- ❖ **لغويا:** مسار مفرد مسارات، اسم مكان من سار، سار إلى، سار على، سار في، مسلك طريق، خط السير.⁶
- ❖ **اصطلاحا :** ويشير إلى تتابع العمل، الاتجاهات التعليمية، والترفيهية، والسلوكية والقيم والتطلعات والإنجازات على مدار حياة الفرد.⁷
- ❖ **التعريف الإجرائي للمسار الوظيفي:** يمكن تعريف المسار الوظيفي تعريفا إجرائيا على أنه مجموعة من التنقلات والوظائف المتتالية التي يتعين فيها الفرد طوال حياته المهنية وما يتخللها من ترقيات أفوقية وعمودية والتي تتأثر باتجاهاته و آماله و طموحاته في حياته العملية والاجتماعية .

1 : كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984 ، ص 189 .

2 : معن خليل عمر، مصدر سابق، ص 170 .

3 : الصادق عثمان ، نقلا عن صالح بن أحمد العساف، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر ، بسكر الجزائر، 1014 ، ص 15 .

4 : مجاتي الطلاب، ط5، دار المجاني، بيروت، 2001 ، ص 669 .

5 : ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص

.95

6 : معجم اللغة العربية المعاصرة www.arabdict.com ، 7 \ 05 \ 2021.

7 : محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2009، ص 380 .

9. صعوبات الدراسة:

1. نذرت المراجع و المصادر خاصة فيما يتعلق بالمرأة العاملة
2. أغلب الدراسات السابقة تدرس أثر عمل المرأة على الحياة الأسرية أو الاجتماعية باعتبار أن العمل هو الدخيل، لكن من منطلق غزو المرأة كل ميادين العمل وأصبح عملها إن لم نقل ضروري إلا انه أصبح على الأغلب حتمي ومسلم به، ارتأينا دراسة هذا الموضوع الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على مسارها الوظيفي.
3. توزيع الاستثمارات نظرا لعدم وحدة الحيز الجغرافي للمؤسسة مما يضطرنا للتنقل للوحدات التابعة لها.
4. عدم تقبل بعض العاملات للإجابة على الاستمارة، من باب شعورهن بنوع من التطفل على حياتهن الخاصة.

10. الدراسات السابقة:**1.10. الدراسة الاولى:**

- ❖ عنوان الدراسة: الظروف السوسيو مهنية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في استقرارها المهني.
- ❖ صاحبة الدراسة: بركات حليلة السعدية
- ❖ صفة الدراسة: أطروحة دكتوراه
- ❖ سنة الدراسة: سنة 2020
- ❖ مكان الدراسة: دراسة ميدانية بمدينة ادرار
- ❖ إشكالية الدراسة: فيما تتمثل الظروف الاجتماعية التي تواجهها المرأة العاملة بالمحلات التجارية؟ وما تأثيرها في استقرارها المهني؟
- ❖ فرضيات الدراسة:

❖ **الفرضية الرئيسية:** للظروف الاجتماعية التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمحلات التجارية تأثير في استقرارها المهني.

❖ **الفرضيات الفرعية:**

1. الوضعية الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية تؤثر في استقرارها المهني.
2. الاستقرار المهني للمرأة العاملة بالمحلات التجارية، يتأثر بمدى تقبل الأسرة والمجتمع لذلك للعلاقات الاجتماعية التي تخوضها المرأة في عملها بالمحلات التجارية، تأثير في استقرارها المهني.

❖ **منهج الدراسة:** المنهج الوصفي التحليلي.

❖ **عينة الدراسة:** تم استخدام تقنية الاستمارة بالمقابلة على عينة تقدر ب 48 مفردة

❖ **أهم نتائج الدراسة:**

وقد توصلت الدراسة إلى أن عمل في المحلات التجارية هو عمل ظرفي تلجأ إليه في حالة عدم توفر مناصب عمل بقطاعات أخرى، إضافة إلى أن أغلب العاملات هن عازبات أو مطلقات ونسبة ضئيلة منهن متزوجات، ويعزى هذا لرفض المجتمع لمثل هذا النوع من المهن خاصة المتزوجة وقد أثبتت الدراسة وجود تأثير مباشر للظروف الاجتماعية التي تواجهها المرأة بالمحلات التجارية على استقرارها المهني.

2.10. الدراسة الثانية:

❖ **عنوان الدراسة:** عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار

❖ **صاحبة الدراسة:** الصادق عثمان

❖ **صفة الدراسة:** مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع .

❖ **سنة الدراسة:** 2013 \ 2014

❖ **مكان الدراسة:** دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بركان ولاية أدرار.

❖ **إشكالية الدراسة:**

ما هي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت والصراع بين أدوارها ؟

❖ **فرضيات الدراسة:**

الفرضية الرئيسية :

يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار الذي تعيشه .

الفرضيات الفرعية:

1. يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها لشؤون بيتها.
2. يتسبب عمل المرأة خارج البيت في عدم إشباعها لحاجات أبنائها .
3. يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج .
4. يتسبب عمل المرأة خارج البيت في تقصيرها في واجباتها تجاه الأقارب .

❖ منهج الدراسة: المنهج الوصفي

❖ عينة الدراسة: 65 ستكون من العاملات المتزوجات او اللواتي سبق لهن الزواج من المطلقات

والأرامل دون العازبات والتي عددهن 65 عاملة ، وهذه العينة من النوع الطبقي .

❖ نتائج الدراسة:

وبصفة عامة فإن الدراسة تمخضت على جملة من النتائج هي :

1. أن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرنهن عن العمل فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة اتجاههم أما الأسرة فيساعدون العاملات في العناية بأطفالهن.
2. تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة ، ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل.
3. كما تشير الدراسة إلى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدن داخل البيت بمساعدة أزواجهن دون التفكير في إحضار الخادمت لبيوتهن، لما يحمله الموروث الثقافي لفكرة تقبله لامرأة غريبة في بيت الزوجية .
4. أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب عليها طابع الحوار، وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء .
5. كما أن هناك تأثير لنمط الأسرة التي تقيم بها الزوجة، فوجد أن الأسرة الممتدة أكثر تشجيعا للعمل عن الأسرة النووية لمساعدتها في الرعاية والعناية بالأطفال .
6. انتشار الآلات التكنولوجية خفف من عناء العاملات وزاد من تشجيعهن عن العمل خارج البيت.
7. إشباع حاجات الأبناء لا يزال يورق الأمهات العاملات ووجود علاقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة إتعاب الأم العاملة ، فهم سبب تأخرهن وغيابهن عن العمل بدرجة كبيرة .

8. كما تشير الدراسة إلى أن نظام المداومة يعطي أكثر راحة للمرأة العاملة خارج البيت في القيام بشؤون بيتها وواجباتها تجاه أقربائها في أيام الراحة، خاصة اللواتي يقمن بعيدات عن مقر عملهن، وهو المحبذ للعاملات اللواتي يعملن بالأوقات العادية فقط.

9. كما وجد أن تصرف المشرفين أثناء غياب العاملات يبعث عن الارتياح ويشجعهن عن العمل فهم يتفهمون تعدد أدوارهن وتشابكها، كما أنه يخضع لنوع الوظيفة : أي كلما كانت الوظيفة أرقى كلما كان التصرف مرناً .

10. للموروث الثقافي تأثير كبير في تصرف العاملات، فهو يشجع عن العمل أو يعيقه بحسب طبيعة المجتمع والأعراف والتقاليد .

11. إن العزلة الاجتماعية التي قد تشعر بها العاملات هي نتيجة للاعتبارات الثقافية والاجتماعية للاعتبارات المهنية .

12. كما أن عدم وجود نقل خاص بالمؤسسة يشكل عائق للمقيمات بعيداً عن عملهن ويسبب لهن أتعاب جمّة، ويزيد من إرهاقهن وتأخرهن عن العمل والبيت.

3.10. الدراسة الثالثة:

❖ عنوان الدراسة: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت.

❖ صاحبة الدراسة: عايج بومدين.

❖ صفة الدراسة: أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس.

❖ سنة الدراسة: السنة الجامعية 2016 \ 2017 .

❖ مكان الدراسة: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط

❖ إشكالية الدراسة:

السؤال الرئيسي : الآثار المترتبة على عمل المرأة عن خروج المرأة إلى العمل، السلبية منها والإيجابية

وانعكاس هذه الآثار على شخصيتها وعلى أسرتها وعلى محيطها الاجتماعي ؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية ، إيجابية) ؟

2. ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية ، إيجابية) ؟

3. ما هي الأبعاد الأسرية الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل ؟

4. ما هي الأبعاد الاجتماعية الأكثر تأثراً بخروج المرأة للعمل ؟
5. هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مع الزوج، بدون زوج) ؟
6. هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير عدد الأولاد؟
7. هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير السن ؟
8. هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة مدة الزواج؟
- ❖ منهج الدراسة: المنهج الوصفي .

❖ عينة الدراسة: وقد تم اختيار العينة العشوائية الطبقية.

❖ أهم نتائج الدراسة:

يستنتج مما سبق أن عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الأسرة بحيث أن خروجها للعمل باستمرار ولساعات طويلة له تأثيراً سلبياً على صحتهم، من حيث أن كل مهنة لها مشكلاتها ومتاعبها التي تخلف آثار صحية معينة نفسية أو جسدية، ويمكن إرجاع ذلك إلى الصراع الذي تعاني منه المرأة المتزوجة حيث أن الاختيار بين البيت والعمل اختيار صعب ويمثل مشكلة انفعالية لها تسبب لها عديداً من الإحباطات والتوتر والقلق والحيرة مما ينعكس على اتزانها الانفعالي ، فالمرأة العاملة تشعر بالاكئاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر ما بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها منزلها، من خلال النتائج المتحصل عليها يظهر أن البعد الأسري الأكثر تأثر بخروج المرأة للعمل هو البعد الثالث أثر عمل المرأة على الأبناء، وكثير ما تشعر المرأة بالذنب عندما تترك أبناءها في دور الحضانة أو عند الجيران أو الأقارب و تشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق رغبتها في العمل فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلباً إلى حد كبير، وبينت نتائج هذه الدراسة أن المرأة العاملة لا تجد أن عملها يشكل لديها عائق في التوافق بينها وبين زوجها خصوصاً إذا كان الزوج راضياً عن عمل زوجته وتساعده في النفقات الملقاة على عاتقه والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي أفرزتها العوامل الحديثة، وبينت نتائج هذه الدراسة أن خروج المرأة للعمل حتم عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع ظروف عملها، وهذه النتائج تعبر عن صورة العلاقة الموجودة بين المرأة العاملة خارج البيت وجيرانها وأقاربها على مستوى الأسرة الممتدة، فقد تميزت بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها الوقت الكافي لأن تزور جاراتها فأصبحت علاقاتها محدودة وسطحية ، وبينت

الدراسة الحالية جملة من المعوقات الأسرية و الاجتماعية لخروج المرأة للعمل أهمها عدم تفهم الأزواج لطبيعة عمل المرأة، عدم القدرة على التوفيق بين عمل البيت والعمل خارج البيت، صعوبة متابعة الأبناء داخل البيت وفي المدارس، ثقافة المجتمع محدودة اتجاه مساهمة المرأة في التنمية المنشودة للبلاد، ضعف الخدمات الاجتماعية في مكان العمل كدور الحضانة، وبينت الدراسة الحالية جملة من الحلول المقترحة للحد من هذه المعوقات أهمها تعميق مفهوم عمل المرأة وإبراز أهمية دورها في العملية التنموية، توفير السكن الوظيفي قرب مكان العمل للموظفات لتقليل عدد ساعات العمل بالنسبة للمرأة الحاضنة للأبناء، توفر خدمات رعاية الطفولة ودور الحضانة للعناية بالأطفال وقت عمل الأم حتى تطمئن على طفلها في هذه الدور وقت وجوده في العمل، زيادة الراتب الشهري للمرأة الحاضنة للأبناء.

الفصل الثاني : المرأة العاملة :

تمهيد:

المبحث الأول : ماهية المرأة العاملة:

❖ **المطلب الأول:** مفهوم المرأة العاملة.

❖ **المطلب الثاني :** السيرورة التاريخية لعمل المرأة.

❖ **المطلب الثالث:** دوافع خروج المرأة للعمل.

❖ **المطلب الرابع:** الآثار الإيجابية والسلبية لعمل المرأة .

❖ **المطلب الخامس:** معوقات خروج المرأة في العمل.

المبحث الثاني: الظروف الاجتماعية والمسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة:

❖ **المطلب الأول:** مفهوم الظروف الاجتماعية .

❖ **المطلب الثاني :** مسؤوليات المرأة العاملة .

❖ **المطلب الثالث:** العلاقات القرابية والاجتماعية للمرأة العاملة .

❖ **المطلب الرابع:** الإمكانيات التي تساعد على خروج المرأة للعمل.

❖ **المطلب الخامس:** مشاكل المرأة العاملة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات شملت جل جوانب الحياة الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع وذلك بخروجها للعمل ومساندة الرجل في تحمل أعباء مصاريف الحياة.

يعد عمل المرأة واحدا من الموضوعات الأساسية التي تحظى باهتمام الباحثين و المفكرين الاجتماعيين بالإضافة إلى أنه من أهم الموضوعات التي تهتم كل امرأة سواء كانت في مجال العمل أم خارجه، فحق المرأة في العمل كأحد العوامل التي تمكنها من المشاركة في مختلف مشاغل الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وإن كان الأصل في استقرار المرأة في الأسرة وممارسة أدوارها الاجتماعية مثل دور الزوجة والأم والأخت وغيرها من الأدوار الاجتماعية، إلا أن المستجدات والمتغيرات الراهنة دفعت المرأة لممارسة العديد من الأعمال مدفوعة الأجر خارج المنزل تلك التي تتطلب مهارات وخبرات خاصة لا تكتسبها المرأة إلا خلال التعليم والتدريب المستمر .

كما أن بعض النساء يحملن اتجاهات متناقضة حول أهمية العمل وجدواه، وهذا يجعلهن مختلفات في مواجهة الضغوط الاجتماعية والإحباطات والصراعات سواء في المنزل أو خارجه، وتلعب هذه الاتجاهات دورا سلبيا في جهود المرأة العاملة، وهذا ما سنتطرق له بشيء من التفصيل في هذا الفصل والمتضمن مبحثين المبحث الأول سنتحدث فيه عن ماهية المرأة العاملة، والمبحث الثاني حول الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة .

المبحث الأول : ماهية المرأة العاملة

إن انضمام المرأة للحياة العملية يساعد على تنمية الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع بشكل عام، إضافة إلى رفع ميزانية أسرتها، وقد أتاح المجتمع فرصا لعمل المرأة وحقق لها المساواة مع الرجل في مجال العمل وخصوصا فيما يتعلق بمسألة الأجور، ويجدر بالذكر أن للمرأة القدرة على العمل في أي مكان توجد فيه سواء في المناطق الريفية أو المدينة إلا أن طبيعة عملها تختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها وسنتطرق في هذا المبحث على إلى مفهوم المرأة العاملة والسيرورة التاريخية لعمل المرأة ودوافع خروجها للعمل وكذا سلبيات وإيجابيات عمل المرأة وأهم معوقات عملها .

المطلب الأول : مفهوم المرأة العاملة

1. تعريف المرأة العامة : ومن التعريفات الشائعة للمرأة العاملة تعريف الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والذي يشير إلى أن " المرأة العاملة هي التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل في المصالح الحكومية أو المصانع"¹

2. تعريف المرأة العاملة: هي المرأة التي لديها مؤهل جامعي وتوظف كافة إمكانياتها لتحسن من وضعها الاجتماعي وتشارك في صناعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتفاعل من أجل الارتقاء به على كافة الأصعدة²

3. تعريف المرأة العاملة: بأنها "هي المرأة التي تقوم ببذل مجهود ذهني وأحيانا عضلي مقابل أجر مادي تحصل عليه نتيجة هذا الجهد لإشباع حاجاتها وحاجات أسرتها"³

4. التعريف الإجرائي للمرأة العاملة: ونقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبذل جهد فكري أو جسدي مقابل أجر مادي، بغض النظر عن حالتها المدنية والوظيفة التي تشغلها وأخذنا المرأة العاملة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدوار نموذجاً.

1: إيمان صياد، **ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة** ، حوليات أدب عين الشمس، المجلد رقم 46 ، تاريخ

الشر جويلية سبتمبر 1018، ص442

²: المرجع نفسه، ص 448 .

³: المرجع نفسه، ص 448.

المطلب الثاني : السيرورة التاريخية لعمل المرأة

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغييرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، قاست زوجات الطبقة العاملة كثيرا فالضرورة الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم و المصانع كعمال غير مهرة فانحطت مكانتها كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وقد أعطاهما عملها جنبا إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققها تدريجيا.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا ففي عام 1604 وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت (Marie de Gouney) في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء ولم تحظى ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام حتى جاء فيلسوفان فرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الفرنسية (Condorat و Lalbach) وطالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل

أما في أمريكا فقد كانت المعركة طويلة الأمد فبالرغم من مناداة توماس جيفرسون بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة عن النشاط السياسي ولم يكن للمرأة حق ممارسة أي نشاط إلا الأمومة والزوجية.

وليس غريبا أن نعرف أن أكثر المعارضة للحركة النسائية جاء من النساء أنفسهن، فإن أولئك

اللواتي كن سعيدات في الزواج ولم يجدن أي ضرورة للتغيير.¹

كما أن للحربين العالميتين أثر في زيادة تحرر المرأة من جهة وانتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح الانخراط في سلك الجندية، وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع من شغلها من الذكور وتحتم ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها أصبح من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل.

إلا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية وتلك التي تأثرت بها دون المشاركة فيها، فقد جندت النساء وخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية

¹: كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص ص 34، 35.

والبحرية، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية أصبح من الصعب على النساء فقد حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب، خاصة وأن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال. وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل.¹

" في دراسة عن المرأة الجزائرية أكد ديفيد جوردن أن المرأة الجزائرية قد مرت بمراحل أربعة، تتمثل المرحلة الأولى في فترات ما قبل السيطرة الفرنسية على الجزائر التي تميز فيها وضع المرأة الملتصق بالتراث العربي التقليدي المتعلق بتفسيرات إسلامية، أما المرحلة الثانية والتي تضمنت السيطرة الفرنسية على الجزائر فقد تميزت هذه الفترة بزيادة قوة التقاليد وذلك حفاظا على التراث القديم.... والمرحلة الثالثة تمثلت في مرحلة الحرب التحريرية فانخرطت المرأة جنبا إلى جنب الرجل والتي تمكنت المرأة من خلالها بناء شخصيتها المستقلة ، والمرحلة الرابعة وهي مرحلة ما بعد الاستقلال"² إن المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لسلك طريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الاستقلال، ظروف اجتماعية، اقتصادية، سياسية، نفسية، فحركة التمدن والتصنيع اللذان شهدتهما الجزائر أديا إلى خروج المرأة للعمل فتغير وضعها إلى الأحسن فأصبح ينظر إليها على أنها عضو له نفس الحقوق والواجبات كأبي فرد من أفراد الجماعة وهكذا نشأة وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة، وبفضل تعليمها وخروجها للعمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية أن تتواجد في مختلف القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري، كما أصبح بإمكانها أخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم التناقض بين مسؤولياتها دخل العمل وخارجه.³

المطلب الثالث: دوافع خروج المرأة للعمل.

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل لم تظهر عشوائيا بل خضعت إلى عوامل عديدة ومتداخلة دفعت بالمرأة إلى الاشتغال ويمكن تقسيم دوافع خروج المرأة للعمل إلى عدة مجالات :

¹ : بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة ، 2004، ص 39 .

² : شياخ باية، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، نقلا عن عوفي مصطفى، ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية ادرار، 2013 ، ص 34 .

³ : بن زيان مليكة، مرجع سابق، ص 64 .

❖ الدوافع الاقتصادية:

1. خروج المرأة للعمل ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن تزايد أعباء المعيشة وغلائها من جهة، و التطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى، دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل في دور المنجبة والمربية والراعية لشؤون أسرتها.¹
2. إن أساسيات الأسرة تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة .
3. سياسة الأجور والرواتب لها تأثير على معنويات المرأة وتدفعها للخروج للعمل .
4. عدم وجود معيل للأسرة تجد المرأة نفسها مضطرة للخروج للعمل في ظروف غير مناسبة مثلا عدم وجود مصدر للدخل في الأسرة بسبب طلاق أو وفاة أو مرض الزوج
5. يهدف قسم من النساء من وراء الخروج للعمل إلى الرغبة في الاستقلال المادي عن الزوج لتلبية احتياجاتها الخاصة التي تتعلق بثيابها وزينتها، أو تتعلق بمستلزمات المنزل الكمالية.²

❖ الدوافع الإجتماعية:³

1. ارتفاع مستوى تعليم المرأة إن انخراط المرأة في مراحل التعليم المختلفة وتحررها من الأمية يعد عاملا اجتماعيا حاسما مساعدا لالتحاق المرأة بسوق العمل، فالتعليم ووجود شهادة أو اختصاص معين يؤهلها لتأمين فرصة عمل لنفسها، تعود عليها بدخل ماديا لتعيل نفسها وأسرتها.
2. الطلاق أو وفاة الزوج مما يهدد كيان الأسرة واستقرارها وهذا ما يدفع الزوجة للاعتماد على ذاتها في تأمين الدخل، فقد يشكل موت الزوج عاملا قاهرا لدفع الزوجة التي لم يسبق لها العمل خوض غمار التجربة وكما يقول حسن محمد بيومي (لقد كان موت الزوج من أكثر الكوارث الطارئة شيوعا التي أرغمت النساء المتزوجات على البحث عن العمل).
3. ارتفاع حجم الأسرة تتأثر ظروف عمل المرأة بحجم الأسرة، ففي مرحلة قبل الزواج قد تجد الفتاة نفسها في أسرة كبيرة لا يتناسب حجمها مع المتطلبات الأساسية لسد احتياجات أسرتها، فقد تترك التعليم لتعمل وتساعد أسرتها أو تعمل بشكل مؤقت مع فترة التعليم الجامعي، أما بعد

¹ : فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8 ، 2012 ، ص 127 .

² : عاجب بومدين ، مرجع سابق، ص 30 .

³ : مرجع نفسه ، ص 39 .

الزواج فإن إنجاب عدد كبير من الأطفال يصبح من معوقات دخولها سوق العمل، في حين قد يكون عدم وجود أولاد في الأسرة من العوامل التي تدفع المرأة للبحث عن العمل لملاً وقت الفراغ بالعمل.

4. تحقيق مكانة اجتماعية، تعد نظرت المجتمع السلبية أو بعض رجاله لعمل المرأة من الأسباب التي تدفع بعضهن للتحدي، وأصبح هاجسها الوحيد تحطيم هذه القيود الاجتماعية وملئ أوقات فراغها، ولهذا فقد وجدت المرأة في العمل حلاً لبعض مشكلاتها وتحقيق لنفسها مكانة اجتماعية.

❖ دوافع نفسية:

1. وجود وقت الفراغ ، تعاني النساء عموماً من وجود وقت فراغ، لاسيما في ظروف عدم الإنجاب وغيره من الظروف مما يدفع بالمرأة إلى العمل من أجل سد وقت فراغها الطويل، الذي يسبب بدوره الكثير من الملل والضجر والقلق.

2. توكيد الذات من خلال خروج المرأة للعمل و مشاركتها في أشكال أخرى من النشاط المجتمعي للنساء كالانتماء لجمعيات خيرية أو الأندية النسائية.¹

3. دوافع ذاتية كتأكيد الذات والمكانة الاجتماعية، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع، باعتبار أن العمل الخارجي وسيلة لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة و الأسرة خاصة.²

المطلب الرابع: الآثار الإيجابية والسلبية لعمل المرأة .

دراسة الرشيدى (2006) لخصت أمانى الرشيدى في دراستها التي تهدف إلى التعرف على التأثير الإيجابي و السلبي لعمل المرأة حيث وجدت:

❖ التأثير الإيجابي لعمل المرأة : يتمثل فيما يلي³

1. عمل المرأة فيه شغل لوقت فراغها خاصة مع توفر الآلات الحديثة ، التي تختصر الجهد وتقلل الوقت اللازم للقيام بشؤون البيت، وإذا وضع في الاعتبار وجود الخادمت تبين مقدار الوقت الفائض لدى المرأة . ولذلك يفضل تشجيع مجالات العمل التطوعي الخيري للنساء لشغل أوقات الفراغ إذا كانت السيدة لا تحتاج للدخل المادي أو لا تستطيع الالتزام بوقت عمل طويل.

¹ : مرجع نفسه ، ص47.

² : كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 88 .

³ : إبراهيم جلالين إبراهيم وآخرون، تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين ، المودة للتنمية الأسرية، العدد 7 ، ص18 .

2. إن العمل يشعر المرأة بقيمتها في المجتمع، فتصبح المرأة عنصرا فعالا يساعد في التنمية، ويشارك في ازدهار البلد. ولذلك نرى العديد من الموظفين في مراكز قيادية وذوات خبرة وتدريب عال يساهمن مساهمة فعالة في حقول العمل المختلفة.
 3. ساهم عمل المرأة في رفع دخل الأسرة وزيادة درجة الرفاهية لديها، كما أن المرأة العاملة قد ساهمت بوضوح في سد حاجيات حالات الفقر والعوز لكثير من الأسر وهذا أمر مهم في سبيل الحفاظ على الكرامة والعزة الشخصية وكف اليد من السؤال وما يترتب عليه من ذل وتعرض للمهانة، كما أضاف عمل المرأة قوة اقتصادية أخرى لكثير من الأسر مكنها من تحقيق حياة أفضل.
 4. رفع عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد والاستفادة من الكوادر النسائية ذوات الخبرة العلمية المتميزة بالإضافة إلى سحودة الوظائف النسوية.
- وعلى الرغم من الايجابيات العديدة لعمل المرأة إلا أنه قد رافق خروجها للعمل حدوث العديد من السلبيات الناتجة عن عدم القدرة على التوفيق بين متطلبات البيت والعمل أو لسوء التخطيط وفي أحيان أخرى لأسباب شخصية ، ولذلك فقد حددت (الرشيدى، 2006) بعض سلبيات عمل المرأة كما يلي :

❖ سلبيات عمل المرأة:¹

1. التأثير على العلاقات الزوجية نتيجة لتبدل مكانة المرأة العاملة وشعورها بالاستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر من الكثير من القيود الأسرية والاجتماعية ، وفي بعض الأحيان إلى ظهور حالات الاعتزاز بالذات والرغبة في التحكم والسيطرة من قبل المرأة العاملة .
2. التأثير على الأطفال إن غياب الأم العاملة في مرحلة الرضاعة لفترات في العمل يقلل إدرار الحليب، وقد تضطر بعض النساء إلى فطام الطفل في سن مبكرة، لأن عملها لا يتيح لها فرصة تغذية نفسها التغذية الملائمة لفترة الرضاعة وتوجد دلائل علمية على أن طول فترة الرضاعة الطبيعية تؤدي إلى زيادة الميول الاجتماعية، لذا فالطفل يحتاج إلى الأم الهادئة المتفرغة لعملية الإرضاع ليكتسب الراحة النفسية والنمو الطبيعي. وإن من أعظم وأخطر أضرار عمل المرأة على طفلها الإهمال في تربيته، ومن ثم تهيئة الجو للانحراف والفساد.

¹: المرجع نفسه، ص 19 .

3. السلوك الاستهلاكي تصاعدت وتيرة السلوك الاستهلاكي بشكل غير مسبوق بسبب القدرة الاقتصادية الجديدة عند المرأة العاملة فارتفعت حالات التسابق لشراء المقتنيات الكمالية للتباهي والتفاخر والذي بدوره يدل على فقدان التوازن وضعف نضج الشخصية والانسياق وراء تقليد الغير.

المطلب الخامس: معوقات خروج المرأة في العمل.

هناك معوقات كثيرة تواجه قيام المرأة بدورها ويمكن تقسيمها على النحو التالي :

1. المعوقات الاجتماعية :

- ❖ عدم وجود قطاع خدمات متطور لرعاية أبناء الأم العاملة .
- ❖ ضعف التعاون بين الرجل و المرأة داخل الأسرة.
- ❖ ضعف استيعاب بعض الرجال لدور المرأة في العمل، ومعارضة بعض الأسر لمشاركة المرأة في العمل .¹

2. المعوقات الشخصية:

- ❖ عدم إقبال بعض النساء المتعلقات على العمل.
- ❖ إشتراط بعض الشباب المتقدمين للزواج بترك الفتاة للعمل.
- ❖ ربط العمل بالحاجة المادية.

3. المعوقات الثقافية :

- ❖ ضعف دور وسائل الإعلام في إبراز أهمية عمل المرأة.
- ❖ عدم اهتمام بعض المجالات بالقضايا المتعلقة بعمل المرأة.
- ❖ عدم اهتمام المرأة بأهمية العمل .
- ❖ التقاليد وخاصة في الريف والمناطق الطرفية في المدن التي تجعل المرأة تابعة للرجل كان أبا أو زوجا أو أخا (الثقافات الموروثة) .

4. المعوقات الإدارية :

- ❖ التمييز بين الرجل والمرأة في الترشيح للترقيات.
- ❖ عدم وجود حوافز مادية لبعض المهن.

¹: حيدر إبراهيم على ، المرأة السودانية في الحياة العاملة، ط1 ، دون دار نشر، الخرطوم ، 2003 ، ص 63

- ❖ عدم حصول المرأة على فرص عمل في بعض القطاعات .
- ❖ قلة فرص التدريب والتطوير للمرأة .
- 5. المعوقات التخطيطية و التنظيمية:
- ❖ غياب خطة تنمية شاملة للقوى العاملة تساعد على المشاركة في بناء المجتمع.
- ❖ عدم وجود جهة مسؤولة للاهتمام بمناقشة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة .
- ❖ عدم وجود مراكز إرشادية وتوعية للخريجات الجدد .
- ❖ عدم وجود خطة للتنسيق بين تخصصات الجامعة واحتياجات المجتمع الفعالة.
- 6. المعوقات القانونية والدستورية:
- ❖ قصور اللوائح التنظيمية لعمل المرأة والتي تيسر لها المزايا التي تستطيع الاستفادة منها في الظروف الطارئة (إجازة الأمومة المناسبة، إجازة العدة)¹.
- 7. المعوقات السياسية :
- ❖ الحروب الأهلية وتداعياتها فالمرأة هي الأكثر تضرر من النزوح والفقر وارتفاع تكلفة المعيشة
- ❖ ارتفاع نسبة الأمية وارتفاع نسبة الوفيات بين الرضع والأمهات.
- ❖ الفقر وانشغال النساء من أجل لقمة العيش والبقاء لا يمنحهن وقتا للعمل التطوعي في منظمات المجتمع المدني .
- ❖ عدم وصول شخصيات نسائية مؤثرة في مواقع اتخاذ القرار تمتلك النظرة القومية الموضوعية لقضايا المرأة لأن الولاء السياسي في التعيين يغلب على الكفاءة
- ❖ عدم الاستفادة الكاملة من أجهزة المرأة بمنظمة الأمم المتحدة و المنظمات العالمية.²

¹ : لؤلؤة عبد الله خليفة، الأسرة الخليجية معالم التغيير وتوجهات المستقبل ، ط1 ، مطابع البيان التجارية ، دبي، 1996 ، ص ص 193-195 .

² : أحمد حمدي شورة توفيق، مدى تأثير عمل المرأة على وضع الرجل، ورقة عمل ، 21-22 نوفمبر 2007 .

المبحث الثاني : الظروف الاجتماعية والمسؤوليات المزدوجة للمرأة العاملة

على الرغم من جميع المتطلبات التي تدعو المرأة إلى التزام بالمنزل، فإن المرأة في العصر الحديث تحدد أدوارها التقليدية حتى في أكثر المجتمعات تمسكا ومحافظة، وانطلقت إلى التعليم والعمل لإثبات وجودها والمطالبة بحقوقها وأيضا للمساهمة في بناء المجتمع، إلا أن المرأة العاملة بشكل عام تعاني من ضغوط متنوعة في حياتها سواء على صعيد العمل أو على صعيد الحياة الأسرية والعائلية أو في علاقاتها مع زوجها وأطفالها وفي تحقيق التوازن بين عمل البيت والعمل خارجه والواجبات الاجتماعية ، وهذا ما سنتطرق له في هذا المبحث والمتضمن خمس مطالب بديدة بمفهوم الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأدوارها المزدوجة، وكذا علاقاتها القرابية مروراً بالإمكانيات التي تساعد على الخروج للعمل وما أهم المشاكل التي تواجهها.

المطلب الأول: مفهوم الظروف الاجتماعية .**❖ مفهوم الظروف الاجتماعية :**

1. **تعريف الظروف الاجتماعية:** الظرف الاجتماعي هو ذلك الفضاء الذي يتحرك فيه الفرد ويتضمن كل العناصر المادية والبشرية والعلاقات القائمة بين جميع عناصر ذلك الفضاء، وتشمل نظرة المجتمع نحو الفئة الاجتماعية ونظرة الفئة الاجتماعية نحو المجتمع أي العلاقة التفاعلية بين هذه العناصر (فرد فئة اجتماعية مجتمع)¹

2. **تعريف الظروف الاجتماعية:** يمكن تعريفها أيضا بأنها عبارة عن مؤثرات خارجية يتلقاها الفرد من خلال جملة من التفاعلات التي تحدث بينه وبين عناصر المجتمع الأخرى².

❖ **التعريف الإجرائي للظروف الاجتماعية:** نقصد بالظروف الاجتماعية في هذه الدراسة كل ما يدور من أحداث حسنة أو سيئة خارج بيئة العمل للمرأة العاملة سواء كانت ذات أبعاد اقتصادية أو عائلية أو صحية أو لها علاقة بعادات وتقاليد المجتمع .

¹ : بركات حليلة السعدية، مرجع سابق ، ص 15 .

² : المرجع نفسه، ص 16.

المطلب الثاني : مسؤوليات المرأة العاملة .

من خلال العنوان يبدو جليا أن مسؤوليات المرأة العاملة منقسمة إلى قسمين فهناك مسؤولياتها كإمرأة بالإضافة إلى مسؤولياتها كعاملة ، ويمكن التفريق بين مسؤوليات المرأة العاملة العزباء والمرأة العاملة المتزوجة بحيث يبدو جليا عبئ المسؤولية المنزلية الملقاة على عاتق المرأة العاملة المتزوجة بالإضافة إلى المسؤولية المهنية.

1. مسؤوليات المرأة العاملة العزباء : يمكن حصر مسؤوليات المرأة العاملة العزباء في دورها

داخل البيت حيث تقوم بأدوار عديدة متعلقة بالأعمال المنزلية من (تنظيف وطبخ و المحافظة وتنظيم البيت ...)، بالإضافة إلى الاهتمام بالوالدين خاصة إذا وبلغوا مرحلة العجز والحاجة لمن يهتم بهم والحرص على راحتهم وتلبية كل طلباتهم، كما تساهم المرأة العاملة العزباء في تربية إخوتها الصغار وتلبية بعض طلباتهم خاصة ما يتعلق توجيههم ومتابعة دراستهم ، كما أن لعمل المرأة العزباء عائد اقتصاديا واضح على الأسرة فتقوم بإعانة المسئول عن الأسرة سواء كان الأب أو غيره في تلبية مصاريف البيت سواء مأكلا أو مشربا أو اقتناء مستلزمات البيت لتحقيق حياة الرفاهية والهدوء التي تطمح لها، وقد نجد في بعض العائلات التي يكون الأب فيها غائب بسبب طلاق أو وفاته أو غيرها من الأسباب نجدها هنا تحمل على عاتقها مسؤولية البيت كاملة وبكل رضا وفخر واعتزاز لتحمي نفسها وعائلتها من ذل السؤال .

2. مسؤوليات المرأة العاملة المتزوجة : حين تتزوج المرأة تتغير طبيعة حياتها وتتعدد

مسؤولياتها ويمكن تقسيمها على حسب الدور إلى :¹

❖ مسؤوليات المرأة كزوجة : إن دور المرأة العربية كزوجة كانت حتى عهد قريب محصورة في

أعمال منزلية ، تربي عليها في بيت أبيها وتنتقل إلى بيت زوجها لتقوم بالأعمال ذاتها، وكان المطلوب من الزوجة أن تهيئ أسباب الراحة والهناء والسرور لزوجها وتعيش معه في السراء والضراء وتتحمل منه كل شيء ، ومسؤولة على تحضير أكله وشربه وملبسه، ومع التقدم التدريجي للمجتمع صارت مسؤوليات الزوجة أكبر من مجرد تأدية الأعمال المنزلية أو الاهتمام بالزوج، فقد تحولت بفضل تعلمها وتطور مهاراتها ودخولها ميدان العمل إلى مركز المشاركة في الحياة والعمل على تطورها .

¹: الصادق عثمان ، مرجع سابق ، ص 53 .

❖ **مسؤوليات المرأة كأم :** ينقل التراث الحضاري والثقافي للمجتمع من جيل إلى آخر من خلال الأسرة عبر ما تزرعه الأم من قيم اجتماعية في أبنائها عند تربيتها لهم ، فهي المسؤولة على رعايتهم وتلقينهم المبادئ وتزرع فيهم القيم والأخلاق الطيبة والصفات الحميدة الشريفة كالصدق والأمانة وتولد فيهم الرغبة الشديدة في الدراسة، والاهتمام الشديد بصحتهم الجسمية والنفسية، وعليه تعتبر الأم أهم العناصر الفعالة في العملية التربوية، حيث يقع على عاتقها العبء الأكبر في إعداد وتكوين الأجيال الصاعدة.

لقد كان دور الأم سابقا محصورا فقط في أمور العناية بالأولاد، وسوى ذلك مسؤولية الأب، إلا أن العصر الحديث ومع تعلم المرأة ودخولها عالم الشغل وحصولها على الاستقلال الاقتصادي وتقلص تبعيتها للرجل تغير الوضع وصار للأم دور هام في توجيه أبنائها لاختيار أسلوب تعليمهم واختيار مهنتهم، وأصبحت تتخذ القرارات الهامة المتعلقة بمستقبلهم .

❖ **مسؤوليات المرأة كربة أسرة والعلاقات الأسرية الممتدة:** أن تكون المرأة ربة أسرة يعني مسؤوليات أضيفت على عاتقها، فالاهتمام بالأقارب وزيارتهم واستقبالهم أمر ضروري وهام وخاصة في المناسبات، إن العلاقة القائمة بين أفراد العائلة تقوم على التبادل في العواطف والتآخي والتعاون في انجاز المهام داخل البيت وخارجه، إن العمل المنزلي يعد منطلقا مهما لفهم المرأة العاملة في إطار التغيرات الاجتماعية، والتغيرات اللاحقة بها والمتزامنة مع خروجها للعمل فهو يمثل الدور الرئيسي والأساسي في حياة المرأة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة كما يدخل في تكوينها الشخصي، إلا أنه أصبح يقف كعائق أمام الوضعية الحالية للمرأة التي انتقلت من المنزل إلى العمل خارجه فأصبحت تعمل في شتى الميادين والمجالات متحدية بذلك القيود التقليدية والاجتماعية التي قيدت من حريتها.

3. المسؤوليات المهنية للمرأة العاملة:

لقد أثبتت المرأة منذ دخولها مجال الوظائف العامة قدرتها وصلاحيتها بقيام بواجبات ومسؤوليات هذه الوظائف ، وفي كل يوم نجد المرأة تغزو مجالات جديدة وأثبتت قدرتها وجدارتها فيها والقيام بكل مسؤولياتها تجاهها من بين هذه المسؤوليات نجد:¹

¹ : المرجع نفسه ، ص 58 .

❖ **مسؤوليات المرأة العاملة كوحدة اقتصادية :**

إن مسؤولية المرأة العاملة المنتجة تتجلى في عدة مزايا منها التنظيم للوقت والجهد والاستثمار الأفضل لكل ظروفها ومكونات حياتها الشخصية والعامة ، إضافة للمعرفة بفضل العمل تزداد خبرة المرأة وتعمق علاقتها مع الآخرين ويتم اكتشافها لنفسها ولغيرها، كما تتميز بالمرونة نتيجة تزايد معارفها وتعدد تجاربها وتتنوع أهدافها مما يمكن أن ينعكس عليها بقدرة أكبر على التحمل والعقلانية في مواجهة الصعوبات.

❖ **مسؤوليات المرأة العاملة تجاه نفسها في العمل :** بخروج المرأة للعمل يترتب عليها مسؤولية

التعليم والتدريب لتستطيع القيام بالعمل الذي خرجت من أجله وبالتالي تحقيق ما تنشده من تحرر واستقلالية، أي أن تشعر أن العمل واجبها في الحياة ، إن مسؤولية المرأة تجاه عملها لا يقل عن مسؤوليتها تجاه أسرتها، وأداء مسؤولياتها في المجالين بكفاءة عالية يعني السير نحو تطور المجتمع .

المطلب الثالث: العلاقات القرابية والاجتماعية للمرأة العاملة .

إن خروج المرأة للعمل أدى إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة وهذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي فخروجها للعمل حتم عليها إعادة النظر في علاقاتها سواء مع الأقارب أو مع الجيران من أجل التكيف مع وضعها الجديد فبحكم عملها أصبحت تربطها علاقات متعددة مكنتها من معرفة أكثر للحياة والمسائل الاجتماعية، إن خروج المرأة للعمل وخاصة المتزوجة والتي لها أطفال جعلها تتخبط في جملة من المشاكل نتيجة تعقد دورها خاصة دورها الطبيعي الأمومة لذلك أصبحت المرأة اليوم بحاجة ماسة إلى أقرانها وجيرانها أكثر من أي وقت مضى بحيث حتم عليها عملها الوظيفي ترك أبنائها خاصة الصغار عند الجيران أو عند الأهل و الأقارب إذا كانوا يقطنون في نفس الحي.

ولقد أثبتت الدراسات أن شبكة العلاقات القرابية عرفت نمطا جديدا في ديناميكيتها، بحيث بينت أهمية التضامن العائلي في الأوساط الشعبية وكذا في المناطق الحضرية ليست فقط في بعدها العاطفي.¹

أما علاقات المرأة العاملة مع جيرانها وأقربائها على مستوى الأسرة الممتدة، فقد تميز بالإيجاز الشديد بحيث لم يعد لديها الوقت الكافي لأن تتكلم وتلغو مع جاراتها فأصبحت علاقاتها محدودة

¹: فرحات نادية، مرجع سابق، ص 130 .

وسطحية وحتى مواضيع الحديث لم تعد نفسها التي تتكلم فيها الماكثات في البيت، ومن جهة أخرى أصبحت المرأة العاملة بحاجة ماسة إلى جاراتها من أجل رعاية أبنائها طيلة ساعات العمل خاصة إذا كانت المرأة العاملة في مكان بعيد عن أهلها أو أهل زوجها، فأصبحت تكن لجاراتها مشاعر الحب والاحترام بدلا من مشاعر الغضب والكره من جراء المشاكل التافهة التي تقع بينهما.¹

أما في محيط العمل استطاعت المرأة تشكيل علاقات شخصية مع زميلاتها حيث تقوم هذه العلاقة على أساس الاحترام والتعاون المتبادل من أجل خلق جو عائلي يساعد على الاستقرار وتحقيق الإنتاجية المطلوبة من قبل المؤسسة.²

إن مكانة المرأة و الأدوار التي تمارسها في مجتمعنا المعاصر حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع الوضع الجديد.

المطلب الرابع: الإمكانيات التي تساعد على خروج المرأة للعمل

1. الاستعانة بالأقارب (الحماة، الأم، الأخت) :

استعانة المرأة العاملة بالأقارب في رعاية أطفالها أثناء خروجها للعمل لقد أثبتت الدراسات أن شبكة العلاقات القرابية للمرأة العاملة عرفت نمطا جديدا في ديناميكيتها حيث بينت أهمية التضامن العائلي فمعظم النساء العاملات الذين يقطنون بالقرب من أمهاتهن أصبحت الأمهات تقمن برعاية أبناء بناتهن.³

2. دور الحضانة :

هي إحدى المؤسسات المكتملة التي تسهم في عملية التطبيع الاجتماعي للطفل فهي مؤسسة تربية تهدف إلى إيواء الأطفال وتأمين سبل راحتهم ومتعتهم أثناء غياب الأهل، وتخضع لشروط صحية وقانونية تسمح باستقبال الأطفال من الأشهر الأولى من أعمارهم حتى سن الرابعة أو الخامسة ويكون هذا المكان مزودا بوسائل اللعب التي تثير حماس الأطفال وتدفعهم إلى قضاء أوقاتهم مع الألعاب يلهون ويتعلمون المبادئ الأساسية التي تربطهم بالعمل الجمعي،⁴ ولقد أكدت الدراسات

¹ : الصلادق عثمان ، مرجع سابق ، ص 77 .

² : فرحات نادية، مرجع سابق، ص 130 .

³ : المرجع نفسه، ص 130 .

⁴ : جرجس ميشال جرجس ، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2005 ،

على " تميز الأطفال الذين التحقوا برياض الأطفال على الذين لم يلتحقوا، في جميع مظاهر النمو، كما أن البرامج التي يمارسها الأطفال تسهم في نمو سلوكهم الشخصي والاجتماعي¹

3. التعليم التحضيري:

تعد التربية ما قبل المدرسة ذات أهمية كبيرة كونها تعد الطفل للدخول إلى المدرسة النظامية بتكوين فكري وجسمي يكون فيه الطفل تعود على الدخول إلى القسم والجلوس أمام السبورة وأمام المعلم، وبذلك يتخلص من الخوف الذي يشعر به الكثير من الأطفال من الوهلة الأولى عند دخولهم المدرسة النظامية.

وبالرغم من أهمية دور الحضانة ومؤسسات التعليم التحضيري إلا انه لا يمكن أن توكل لها كل مهام الأم، كون الطفل يحتاج إلى حب الأم ورعايتها فهدف هذه المؤسسات هو التخفيف من أعباء الأمهات العاملات، وعليه فيجب أن يكون هناك إتحاد بين الأم ومؤسسات التنشئة لتربيتهم على النهج الصحيح والقيم الاجتماعية السائدة.

4. الأجهزة الكهرومنزلية :

التسهيلات التي قدمتها التكنولوجيا والمساعدات التي خففت بشكل كبير من صعوبة تراكم المهام والأعمال الأسرية، ففي الماضي القريب كانت المرأة تقوم بإنجاز الأعمال المنزلية بشكل يأخذ الكثير من وقتها ويعتمد على الجهد الفكري والعضلي، أما اليوم فهي تنجز أعمالها بسرعة كبيرة فآلة الغسيل عوضت المرأة في غسل الملابس²، وكذا المكنسة الكهربائية وطباخ الضغط الكهربائي ومحضر الطعام آلة كهربائية تقوم بفرم وتقطيع الخضر وصنع العصائر وكذلك آلة العجين وغيرها من الأعمال التي كانت تتطلب وقت لتحضيرها.....

5. المطاعم والأطعمة المصبرة:

انتشار المطاعم ووجود الأطعمة المصبرة والجاهزة هو الآخر قلص من حجم الوقت الذي تقضيه المرأة في المطبخ وخاصة إذا كانت متزوجة³، فأصبح بإمكانها طلب الغداء أو العشاء لعائلتها إذا تأخرت في العمل أو في حالة شعورها بالإرهاق والتعب أو ضيق الوقت بسبب كثرت المهام الملقاة على عاتقها والواجب عليها القيام بها .

¹ : سهير كامل أحمد، سيكولوجية نمو الطفل، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1999، ص 84 .

² : لحسن عبد الرحمان، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، ماجستير في علم الاجتماع، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة وهران، 2010 ، ص 93 .

³ : المرجع نفسه، ص 93 .

المطلب الخامس: مشاكل المرأة العاملة

1. مشكلات المرأة العاملة مع العمل:

إن السبب في هاته المشكلات يعود إلى أن العاملات المتزوجات والعاملات غير المتزوجات تعانين من مشكلات في مجالي الأسرة والعمل، فالعاملة المتزوجة تعاني من تشتت جهودها بين عمل المنزل والعمل المهني وهذه المشكلة تدفعها مثلاً إلى التسرب والتغيب عن العمل كمشكلة من المشاكل المهنية، كما أن العزباء هي الأخرى تعاني من الإرهاق والملل في مكان عملها ومن العلاقات الهامشية مع الإدارة والمسؤولين في المؤسسة التي تعمل فيها والتي تؤدي بها هي الأخرى إلى عدم إمكانية الانضباط في عملها.

وفي هذا الصدد تذكر فاران هيبوت في كتابها قوة التركيز للمرأة تجربة أحد العاملات حيث تقول: تطلب معظم الأمهات العاملات تنظيماً مبتكراً لوقت العمل وساعات عمل مرنة في محاولة منهن لإيجاد شيء مناسب، ويلقى هذا التصور قبولا لدى أصحاب العمل فهم يدركون أن الرضا في محل العمل يحسن الإنتاجية ويقلل الضغوط إلا أن الكثير من الشركات لا تزال مقتنعة بالمفهوم القديم وبأن الأمومة عامل تشتيت يهدد ربحيتها.¹

ويمكن أجمال المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة في ثلاثة نقاط هي :

- ❖ مشكلة هبوط المستوى التعليمي لدى بعض العاملات وتدني إنتاجية المرأة العاملة .
- ❖ مشكلة عدم انتظام مواظبة المرأة العاملة.
- ❖ مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين.²

2. مشكلات المرأة العاملة مع الأبناء:

الحياة بالنسبة للطفل هي عبارة عن لوحات متمحورة حول الأم وهذه اللوحات تمنح الطفل الأمان وتسمح له بأن يجد ذاته، لذلك إذا كانت هذه اللوحات مشوشة وكانت العادات متغيرة باستمرار يضيع الطفل ويفقد اتجاهه فنوع نسيج الوعي عند المولود الجديد وصلابته يتعلقان بمحيطه وخصوصا الأم حضورا وحرارة وحنانا. ، وقد أجريت دراسات عديدة في الولايات المتحدة أوضحت أن العمل يخل بدور الأم في رعاية الأبناء فمنها دراسة أجراها كليجر تبين أن

¹: فران هيبوت، ولس هيبوت، قوة التركيز للمرأة، ط 1، مكتبة جرير، 2005، ص 108.

²: إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص 216.

معظم الأمهات اللواتي يعملن يشعرن بالذنب حيال أبنائهن بل إن البعض منهن أبدین الرغبة في تعويض الأبناء بكل طريقة وذلك ليصبحن أمهات صالحات من وجهة نظرهن¹ وفي هاته الحالة نجد أن الأم العاملة تعاني من توفير هذا المناخ لأطفالها بسبب غيابها الدائم عن البيت لعملها، فإن الأم التي لا تعتني بأطفالها منذ ولادتهم ستتعرض على مرحلة شبابهم مما يجعلها دائما قلقة عليهم.

3. مشكلات اضطراب الحياة الزوجية

إن الأدوار المميزة لكل من الزوج والزوجة والنتيجة عن تقسيم العمل في الأسرة، وقد لاحظت إيزابيث بوث في دراستها الكلاسيكية عن الأسرة وشبكة العلاقات الاجتماعية الصادرة عام 1975، أنه كان من المعتاد أن يضطلع أحد الزوجين بالمسؤولية عن دعم الأسرة ماليا، بينما يتحمل الآخر مسؤولية المهام المنزلية المتضمنة في إدارة البيت وتربية الصغار.² فمن بين معاناة المرأة العاملة مشكلة توتر علاقتها الزوجية، علما بأن عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية يجلب للمرأة الاحترام والتقدير يرفع منزلتها الاجتماعية ويثبت إقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفده عنها ماديا وحضاريا ويقوي معنوياتها ويعزز ثقته بنفسها وإمكاناتها ودعم استقلاليتها وذاتيتها، بيد أن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية يتأثران من غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للتعب بسبب انشغالها بأداء واجباتها الوظيفية والمنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال.³

4 - المشكلات النفسية للمرأة العاملة:

تتعرض المرأة العاملة للتعب والإرهاق والملل للزدواج أدوارها وتعدد مسؤولياتها فهي تقوم بعدة مهام داخل البيت والواجبات المنزلية التي لا تعد ولا تحصى من تنظيف وطبخ وغسل والعناية بالوالدين والإخوة، وإن كانت متزوجة فالعناية بالزوج والأسرة وإن كانت أم تزداد مسؤولياتها بالأخص العناية بالأطفال، فهي تمضي كل وقتها في أداء مهام البيت ومهام العمل بحيث لا يكون لديها وقت فراغ وللترويح على النفس ووقت لتنمية شخصيتها وتطوير إمكاناتها، وهنا تتعرض

¹ : مريم سليم و إلهام الشعراني، الشامل في المدخل إلى علم النفس ، ط1، دار النهضة العربية ، بيروت، 2006 ، ص ص 202-203.

²: محمد الجوهري وآخرون ، علم الاجتماع العائلي، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2009 ، ص 368 .

³ : إحسان محمد الحسن ، علم الاجتماع المرأة ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، 2008، ص 19 .

للإعياء الجسماني والعقلي وينتابها الملل والضجر وتخيم عليها أجواء الحياة الرتيبة التي لا تستطيع المرأة التحرر منها أو الإفلات هذا ما يؤدي بها إلى الضغط النفسي أو ظهور أعراض نفسية مرضية.

ومن العوامل التي تؤثر على التوافق التي حددها العلماء لتحقيق التوافق السوي للإنسان فقد حددها لازاروس Lazaros في العوامل الآتية: الراحة النفسية، الكفاية في العمل الأعراض الجسمية، التقبل الاجتماعي، أما شافر shufner فقد حددها بالاستبصار بالسلوك الذاتي، المحافظة على الصحة الجسمية، علاقات موثوق بها مع شخص آخر، الاتجاهات الموضوعية، الإحساس بالمرح والنشاط المخطط للعمل الذي يبعث الرضا، الراحة، الترويح والمشاركة الاجتماعية، كما اتفق كل من مصطفى فهمي وصموئيل في تحديد هذه المعايير كآتي: الراحة النفسية، الكفاية في العمل، مدى استمتاع الفرد بعلاقاته الاجتماعية الأعراض الجسمية، الشعور بالسعادة، القدرة على ضبط الذات، وتحمل المسؤولية، ثبات اتجاهات الفرد، اتخاذ أهداف واقعية، تنوع نشاط الفرد. كما اتفق أيضا سعد جلال ومحمد علاوي وعبد الرحمن عيسوي على تحديد العوامل الآتية: النقص الجسماني، عدم إشباع الحاجات بالطرق التي تقرها الثقافة، عدم تناسب الانفعالات، تعلم سلوك مغاير لمعايير الجماعة، الصراع بين أدوار الذات.¹، فزوجها يتوقع منها سد كافة حاجاته، وجهودها إزاء أقاربها وأهل زوجها، وتدابير المنزل من هنا والعناية بالمرضي من أفرادها من هناك، ومتطلبات العمل وواجباته كذلك كل هذا يساهم في إبراز اضطرابات كالإكتئاب والإحساس بالذنب فهي مشتتة الفكر بين أسرتها وعملها وضرورة قيامها بواجباتها كاملة، ومن العوامل المختلفة التي تتسبب في التأزم النفسي للمرأة العاملة:

- ❖ أن تمارس المرأة عملا لا يتفق مع تكوينها النفسي والبيولوجي
- ❖ حرمانها من الشعور بالأمومة فالكثيرات من ترفض الارتباط أو تؤجل الإنجاب بسبب مهنتها .
- ❖ الصراع بين إغراءات حياة المرأة العاملة وبين الاستقرار الذي تتشده كل امرأة.
- ❖ وقد أثبتت دراسات عديدة أن النساء العاملات أكثر عرضة للتأزم النفسي من العمال الرجال.²

¹ : مصطفى حسين باهي وحسن أحمد حشمت، التوافق النفسي والاجتماعي، ط1 ، الدار العالمية للنشر

والتوزيع، الاسكندرية ، 2006، ص 58.

² : طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، ط1 ، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2007 ، ص 228

خلاصة الفصل:

إن عمل المرأة في المجتمعات الحاضرة أصبح من المسلمات نتيجة للتغير الذي طرأ على العالم وتغير معه مفهوم عمل المرأة، إذ أصبح لا بد لها من الخروج للعمل لدوافع كثيرة خاصة الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، مما أدى إلى زيادة مسؤولياتها وتعددت أدوارها، وهذا ما يستعدي تكاثف الجهود الفردية والجماعية لتجنب حدوث صراع بين هذه الأدوار سواء على مستوى العمل وأصحابه أو على مستوى الأسرة والمجتمع، بتوفير جميع الإمكانيات والظروف التي تساعد على الخروج للعمل، فأدوار المرأة العاملة المتعددة تخلق لها نوع من التوتر والمشاكل التي قد تؤثر على مهنتها وحياتها العائلية والنفسية.

الفصل الثالث : المسار الوظيفي

تمهيد:

المبحث الأول: ماهية المسار الوظيفي.

- ❖ **المطلب الأول :** تعريف المسار الوظيفي.
- ❖ **المطلب لثاني:** خصائص المسار الوظيفي.
- ❖ **المطلب الثالث:** أنواع المسار الوظيفي .
- ❖ **المطلب الرابع:** مراحل المسار الوظيفي.
- ❖ **المطلب الخامس:** نماذج المسار الوظيفي.

المبحث الثاني: تخطيط المسار الوظيفي

- ❖ **المطلب الأول:** مفهوم تخطيط المسار الوظيفي
- ❖ **المطلب الثاني :** أهداف وأهمية وفوائد تخطيط المسار الوظيفي
- ❖ **المطلب الثالث:** مداخل تخطيط المسار الوظيفي.
- ❖ **المطلب الرابع:** أسباب اهتمام المنظمة بالمسار الوظيفي للموظف.
- ❖ **المطلب الخامس:** معوقات المسار الوظيفي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد المسار الوظيفي من الأمور التي لها أهمية بالغة في الحياة الوظيفية للفرد والمؤسسة على حد سواء كما أن جود برنامج طويل الأجل لتخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للعاملين ، يساعد في تحقيق الفعالية التنظيمية في إدارة الموارد البشرية، إذ يعتبر تخطيط المسار الوظيفي إحدى الوظائف الحديثة لإدارة الموارد البشرية التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تتمكن المؤسسة مساعدة مواردها على تنمية مساراتهم الوظيفية وذلك من خلال وضع خطط للوظائف التي يشغلونها في خطوات متسلسلة تبدأ من أول السلم الوظيفي حتى سن التقاعد، هذا بالإضافة إلى الجانب الذي يقع على مسؤولية الفرد نفسه في تنمية مساره الوظيفي وفق ما يخططه وما لديه من قدرات ومهارات، ولفهم هذه العملية سنتطرق في هذا الفصل والمتضمن مبحثين المبحث الأول ماهية المسار الوظيفي والمبحث الثاني تخطيط المسار الوظيفي.

المبحث الأول: ماهية المسار الوظيفي.

يحتل موضوع المسار الوظيفي أهمية خاصة لدى جميع العاملين وانطلاقاً من هذا سنتعرف في هذا المبحث على مفهوم المسار الوظيفي وخصائصه وكذا نماذجه ومراحل المسار الوظيفي .

المطلب الأول : تعريف المسار الوظيفي :

1.تعريف المسار الوظيفي : "هو سلسلة المناصب و الوظائف التي يتولاها الفرد خلال حياته، كما يمكن تعريفه أنه ما يتطلع الفرد إلى تحقيقه في عمله خلال فترة زمنية معينة من خلال الفرص الوظيفية المتاحة، في المنظمة التي يعمل بها"¹

2.تعريف المسار الوظيفي : يرى البعض أن المسار الوظيفي إنما يعتمد على خصائص وسمات ومؤهلات الموظف فمسار كل موظف يبني على أساس الوظائف المختلفة التي يمارسها والمراكز التي يشغلها والخبرات التي يكتسبها²

3.تعريف المسار الوظيفي : هو مجموعة متتالية من الترقيات والتقلات الأفقية والرأسية والتي تحدد مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي³

4.التعريف الإجرائي للمسار الوظيفي : يمكن تعريف المسار الوظيفي تعريفاً إجرائياً على أنه مجموعة من التقلات والوظائف المتتالية التي يتعين فيها الفرد طوال حياته المهنية وما يتخللها من ترقيات أفقية وعمودية والتي تتأثر باتجاهاته وآماله وطموحاته في حياته العملية والاجتماعية .

¹ : صالح سليم الحموري ، إدارة الموارد البشرية، ط1 ، دار كنوز المعرفة العلمية ، الاردن عمان ، 2012 ، ص39

² : عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ط2 ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص 238 .

³ : مصطفى محمود ابوبكر، الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2008، ص196

المطلب لثاني: خصائص المسار الوظيفي.

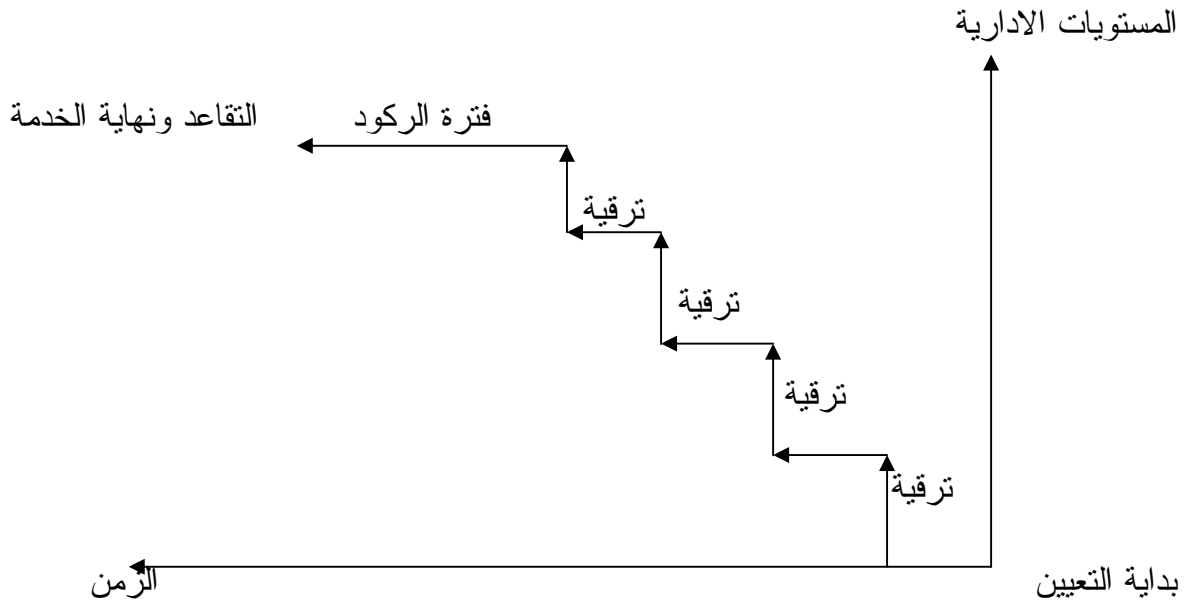
- كما يمكن ان يتميز المسار الوظيفي ببعض الخصائص منها¹
1. يقع على عاتق الفرد رسم مساره الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبه الوظيفي.
 2. إن المسار الوظيفي للفرد يقوم على مسؤولية المنظمة في إيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته وصفاته، وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من قدرات ومهارات وصفات.
 3. يستلزم تخطيط المسارات الوظيفية أن تمارس المنظمة مجموعة من الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأهيل والإدخال إلى العمل والتدريب والترقية والنقل وإنهاء الخدمة وكذلك قرارات الإشراف والانتداب وغيرها من مجالات حركة التوظيف بما يتفق والمسار الوظيفي المخطط للفرد وفق قدراته وكفاءته.
 4. العمل من خلال النظم وتكامل جهود كل من الفرد والمنظمة لتحقيق التوافق بين اتجاهات وصفات وقدرات الفرد وتوقعاته واحتياجات المنظمة وأهدافها .
 5. وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد بحيث يوجد ترابط موضوعي للمستقبل الوظيفي للفرد مرتبطا بخطط المنظمة في تشغيل العمالة .
 6. وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة، حيث لا يمثل أحد الطرفين (الفرد، المنظمة) عبئا على الآخر وذلك لوجود منفعة ذاتية لكلا الطرفين من خلال التخطيط الفعال للمسار الوظيفي.
 7. وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية و التوزيع المنطقي والعاقل للأدوار حيث يقع على الفرد عبء المعاونة في تأهيل نفسه وتنمية قدراته و تطوير وتحديث ما لديه من معرفة وإحداث التكيف في اتجاهاته ورغباته بصورة تساعد المنظمة للتخطيط الفعال للمسارات الوظيفية المناسبة.
 8. يساهم التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو الضغوط الوظيفية بين الفرد والمنظمة.
 9. إن الهدف العام والمصلحة النهائية للتخطيط الفعال للمسارات الوظيفية هو كفاءة الفرد وبقاء ونمو المنظمة .

1: المرجع نفسه ، ص ص، 199 198.

المطلب الثالث: أنواع المسار الوظيفي .

يمكن تصنيف المسارات الوظيفية إلى عدة أنواع بناء على معايير متنوعة مثل أداء العامل أو حسب طريقة انتقاله في المسار المحدد له أو حتى حسب مجال الحرية المتاح له في إدارة مساره الوظيفي ، ومن هذا المنطلق يمكن تحديد أنواع المسار الوظيفي

1. المسار التقليدي: يمثل هذا المسار الحركة العمودية للموظف على مساره الوظيفي عن طريق البدء بوظيفة أسفل السلم الوظيفي ثم الانتقال لأعلى السلم عن طريق الترقية وتتصف الوظائف الواقعة على هذا المسار بأنها من نوعية واحدة وتخصص واحد من أجل تحقيق الترابط بينهما، ولا ينتقل العامل للوظيفة الجديدة إلا بعد تمضية فترة من الزمن في الوظيفة السابقة والتي تعد بمثابة تهيئة له ولا يبقى العامل فترة طويلة في آخر مرحلة من المسار (مرحلة الركود) حتى يحال على التقاعد . والشكل التالي يوضح ذلك.¹

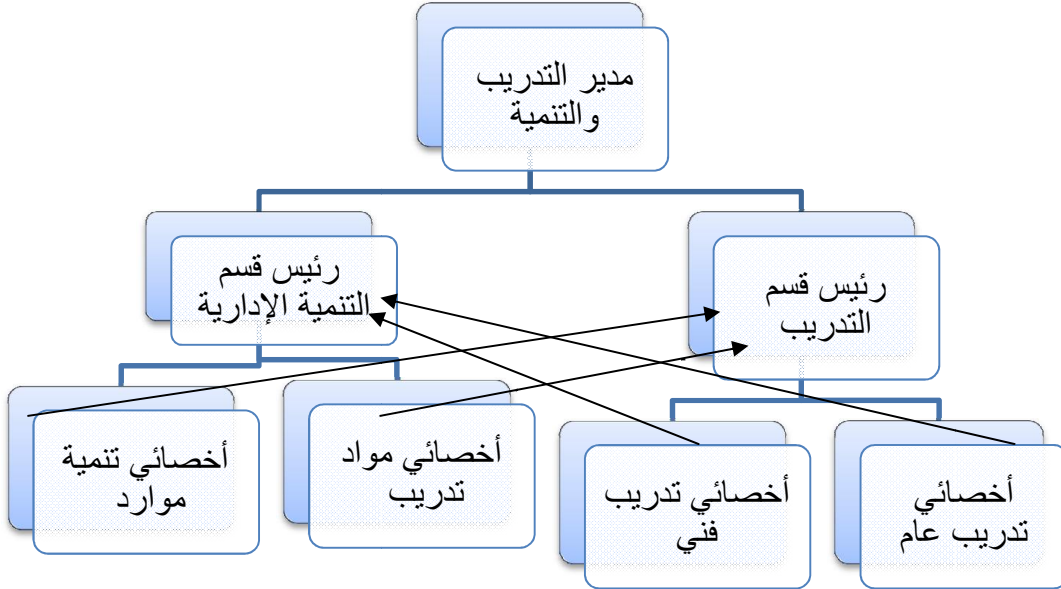


الشكل رقم 01 : يوضح المسار التقليدي.²

¹: معاذ نجيب غريب ، إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي ، الدكتوراه في إدارة الأعمال ،جامعة دمشق، 2014 ، ص 48.

² : المرجع نفسه، ص 49 .

2. **المسار الشبكي** : يمثل انتقال الموظف عموديا وأفقيا في آن واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية حيث يعمل المسار على انتقاله في عدة وظائف في المستوى الإداري الواحد من أجل اكتسابه مهارات وخبرات متعددة مما يتيح له فرصة الترقى إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى .¹



الشكل رقم 02 : يوضح المسار الشبكي²

3. **مسار الانجاز** : وبموجب هذا المسار، ينتقل الموظف من وظيفة إلى أخرى ويترقى بناء على النجاحات و الانجازات التي يحققها العامل في عمله بغض النظر عن المدة التي قضاها في الوظيفة.³

4. **المسار المتغير** : طور هذا النوع Hall لمواكبة التطورات الجارفة في عالم الأعمال ليوم، ويقصد به الاعتماد على الذات في صياغة خطط المسار الوظيفي و القرارات المتعلقة به والبحث عن التغيرات و التصرف بما يناسبها ، أو إتاحة دور فعال ومستقل للفرد في إدارة وتطوير مساره الوظيفي .

¹ ندى إبراهيم مصلح،، التأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحترق

الوظيفي ، الماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة الأزهر، 2018 ، ص 31.

² : معاذ نجيب غريب، مرجع سابق، 35 .

³ : ندى إبراهيم مصلح، مرجع سابق، ص 32 .

5. **المسار غير المحدود** : يعد آرثر Arthur أول من طرح هذا المفهوم بشكل واضح سنة 1994، فبين أن هذا المسار غير مقيد أو محصور بفكر محدد أو منظمة محددة ، وأن العامل مستعد لتغيير منظمته بناء على حاجاته الشخصية أو للخروج من بيئة عمل ذات علاقات سلبية . ويمكن تعريف هذا المسار بأنه المسار الذي يركز على التنقلات الجانبية والحلزونية والعمودية دون التركيز على الارتقاء في السلم الوظيفي حيث ينتقل العامل من عمل إلى عمل ومن منظمة إلى منظمة أخرى .¹

المطلب الرابع: مراحل المسار الوظيفي.

يمر الفرد خلال حياته العملية بعدد من المراحل المتضمنة أهدافا وتوجهات مختلفة، تتمثل هذه المراحل في :

1. **مرحلة الاستكشاف**: يبدأ الفرد بممارسة اختيارات هامة بشأن مساره الوظيفي قبل فترة طويلة من انضمامه لقوة العمل وهو هنا يتأثر باستكشافه لذاته من حيث ميوله وقدراته وبما يقوله أو يشير به أقاربه وأصدقائه وأساتذته، وما يراه في الأفلام والمسلسلات التليفزيونية، الأمر الذي يؤدي إلى تضيق اختياراته أو جعلها أكثر تحديدا ويضعها في اتجاه محدد وتنتهي فترة الاستكشاف لدى معظم الناس عندما يبلغون منتصف العشرين وينتقلون من الدراسة إلى العمل.²

2. **مرحلة بداية المسار** : تتمثل هذه المرحلة في أول عمل وظيفي يحصل عليه الفرد بعد الحصول على المتطلبات والمؤهلات العلمية، حيث يحاول الفرد تحقيق حاجاته ومتطلباته وأهدافه، وفي هذه المرحلة تتولد لديه الرغبة في معرفة البدائل وما هو متوفر في سوق العمل، ويستخدم قدراته للحصول على المعلومات الدقيقة حتى يتخذ القرار الرشيد.

¹: معاذ نجيب غريب، مرجع سابق، ص 36 .

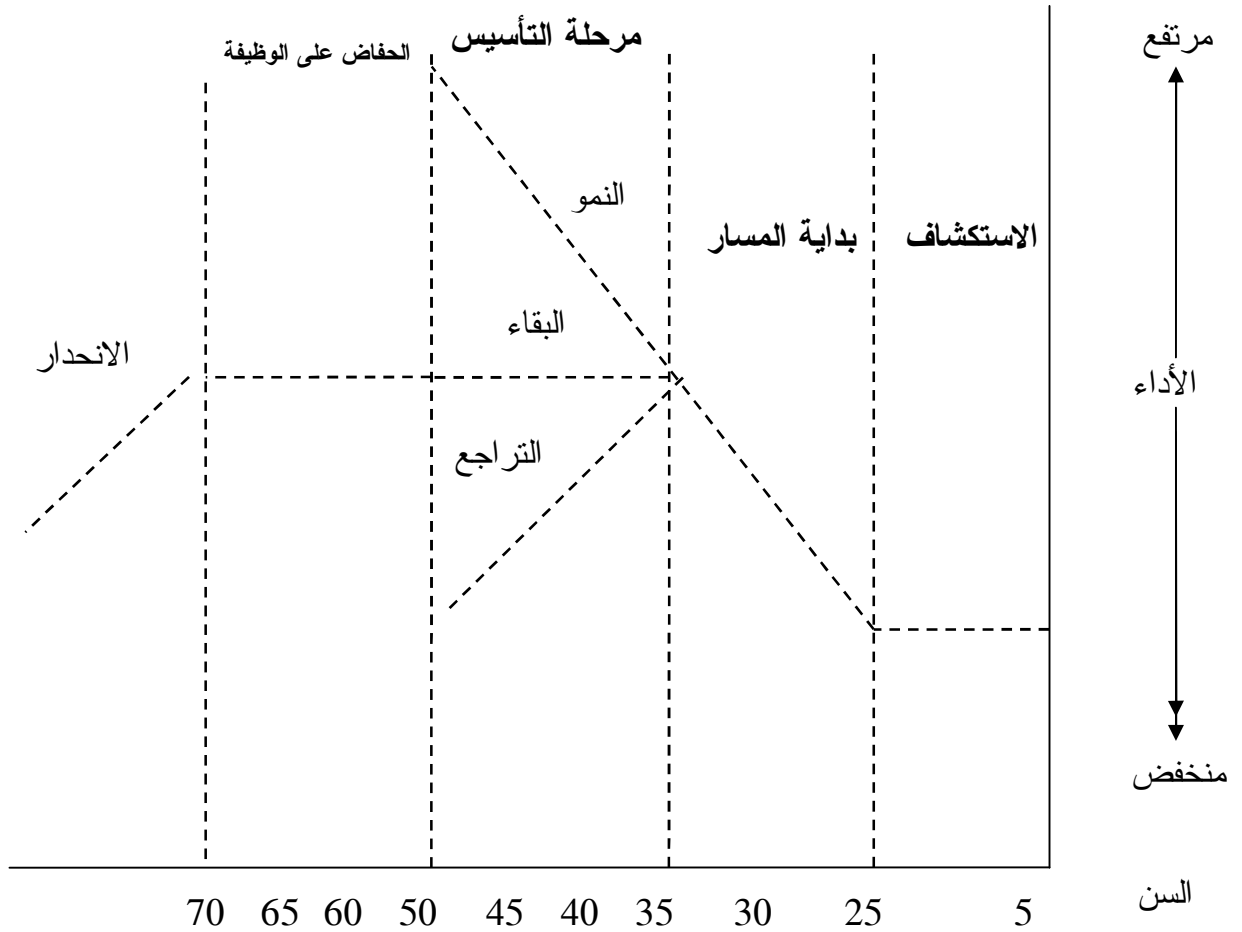
² : أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية: المهارات المعاصرة في إدارة البشر ، دون دار نشر، 2006 ،

3. **مرحلة التأسيس** : بعد شعور الموظف بتجاوز مرحلة الاستكشاف، فإنه ينتقل إلى هذه المرحلة حيث يستطيع النجاح في اختيار المسار الوظيفي الذي يلائم قدراته ، وهذه المرحلة تتضمن :
- ❖ **التجربة** : وخلال هذه الفترة الفرد إلى قناعة بأن اختياره ملائم، أما إذا توصل لغير ذلك فإنه يبدأ في البحث عن مهام ووظائف جديدة .¹
 - ❖ **الاستقرار**: يتولد لدى الفرد شعور بأن أهدافه أصبحت واضحة ومحددة ويكون قد حقق درجة من الاستقرار في مجاله الوظيفي حيث يبدأ بالاهتمام بصورة أكبر في تخطيط مساره الوظيفي وتحديد ما يحتاجه عمله من مهام وكفاءات جديدة
 - ❖ **مرحلة الأزمة**: وفي هذه المرحلة يمر الفرد بفترة يطلق عليها ازمة منتصف العمر، حيث يبدأ بمراجعة وتقييم مساره الوظيفي وما حققه من إنجازات وأهداف وما لم يحققه، ويبدأ بنقد مساره الوظيفي استعدادا لاتخاذ قرارات في غاية الصعوبة تتعلق بمستقبله واحتياجاته.
4. **مرحلة المحافظة على الوظيفة**: بعد مراجعة الفرد وتقييمه لمساره الوظيفي في المراحل السابقة، فإذا كانت نتائج المراجعة إيجابية بناء على ما حققه من طموحات واهداف فإنه يزداد تمسكا وحرصا وانتفاء لمكان عمله، أما إذا كانت نتائج تقييمه سلبية فسوف يتراجع سلوكه في أدائه .

¹: موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، ط 2 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن عمان ، 2008 ، ص

5. **مرحلة الانحدار:** وهي مرحلة تراجع في المجالات كافة، وهنا يبدأ الفرد بالاستعداد للتقاعد ومغادرة مكان عمله، ويصبح دوره في هذه المرحلة استشاريا وعلى درجة كبيرة من الإنسانية إضافة إلى توقعه وتقبله لمرحلة التقاعد والبدء والاستعداد لتحقيق أهداف أخرى.¹

ويمكن توضيح هذه المراحل التي يمر بها الفرد اثناء مساره الوظيفي في الشكل التالي:



شكل رقم 03: مراحل تطور المسار الوظيفي²

¹: المرجع نفسه، ص 195 .

²: أحمد سيد مصطفى ، مرجع سابق ، بتصريف ص 196 .

المطلب الخامس: نماذج المسار الوظيفي.

هناك العديد من النماذج الخاصة برسم أو تحديد المسار الوظيفي والتي عادة ما تبدأ من مرحلة ما قبل التوظيف ومن هذه النماذج :¹

❖ نموذج ميلر وفروم 1951 From & Miller :

1. الإعداد واكتشاف العمل حتى 15 سنة .
2. البدايات في العمل حتى سن 18 .
3. محاولة إثبات الذات حتى سن 30 .
4. الثبات والاستقرار حتى 65 سنة .
5. نهاية المسار الوظيفي والتوجه إلى المعاش (التقاعد) بداية من 65 سنة

❖ نموذج هول ونوجيم 1968 Hall & Naugaim :

1. ما قبل العمل حتى سنة 25 .
2. البناء والتأسيس حتى سن 30.
3. التقدم والتطور حتى 45 سنة .
4. الاستقرار والبقاء حتى 65 سنة .
5. الانحدار والهبوط نحو المعاش بعد 65 سنة.

❖ نموذج سوبر 1980 Super :

1. النمو والنشوء حتى سن 14 .
2. البحث والاستكشاف عن العمل 15 24 سنة.
3. البناء و التكوين 25 44 سنة .
4. المحافظة على البقاء 45 64 سنة .
5. الانحدار نحو المعاش من 65 سنة فما فوق .

¹: نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، 2011، ص 164 ص165.

❖ النموذج الجزائري: ¹

1. **مرحلة الآمال:** و الأحلام تمتد هذه المرحلة تمتد هذه المرحلة حتى سنة 15، وهي نهاية مرحلة المتوسط، وحينها يكبر حلم الأسرة والطفل بوظائف مرموقة في المجتمع، وهذا تأثيرا بأفراد الأسرة والأقارب الذين بلغو مستويات عليا سواء في الدراسة أو الوظائف طبيب، طيار.
2. **مرحلة العذاب و الأرق:** تمتد هذه المرحلة من سن 16 إلى 25 سنة، وهي فترة مرحلة الثانوية وفيها يزداد الحلم والأمل في الحصول على شهادة البكالوريا وبمعدل عال للالتحاق بأحسن التخصصات الجامعية والتي تحتل الصدارة في السلم الاجتماعي الجزائري، إذا تحقق الحلم بالحصول على البكالوريا فالإعداد يكون للجامعة وهو راض على عما حققه من أهداف، أما إذا كان بمعدل عادي فيواصل الدراسة بواقعية، وإذا كان الرسوب فالتوجه إلى الحياة المهنية من خلال مراكز التكوين المهني أو ممارسة التجارة وبعض المهن الحرة أو البطالة .
3. **مرحلة الوساطة:** تزداد حدتها في حدود 30 سنة عندما يعجز الفرد عن إيجاد عمل لنفسه فيبحث عن يمكنه من التوظيف بشتى الطرق .
4. **مرحلة الضمان والاستقرار:** بين 25 40 سنة، حيث يطمئن الفرد على وظيفته ويبدأ في تنمية قدراته ويتعرف على أنظمة العمل وقوانينه والثقافة التنظيمية .
5. **مرحلة التقييم من 40 55 سنة :** وهنا يقيم الفرد نفسه وماذا حقق من أهدافه وما هي مزاياه وعيوبه ومنها يستخلص النتائج.
6. **مرحلة التوجه نحو التقاعد:** وهذا بداية من سن 55 ، في حالة التقاعد المبكر .
7. **مرحلة ما بعد التقاعد:** ولو أن الفرد هنا وضع حد لمساره الوظيفي، لكن في الجزائر ربما يبدأ في رسم مسار وظيفي آخر لما بعد التقاعد، وهو البحث عن عمل آخر، كسائق سيارة أجرة أو حارس ليلي كمتقاعد

¹: المرجع نفسه، ص 168 .

المبحث الثاني: تخطيط المسار الوظيفي

يعتبر تخطيط المسار الوظيفي أحد وظائف إدارة الموارد البشرية التي تحدد الكيفية التي بواسطتها تستطيع المؤسسة مساعدة أفرادها لتنمية مسارهم الوظيفي، ولفهم هذه العملية سنتطرق في هذا المبحث إلى تحديد ماهية تخطيط المسار الوظيفي وكذا تخطيط المسار الوظيفي على مستوى المنظمة والفرد وأسباب الاهتمام به وأهم معوقاته.

المطلب الأول: مفهوم تخطيط المسار الوظيفي

1. **تعريف تخطيط المسار الوظيفي:** " ذلك الجانب الذي يقع ضمن مسؤولية الفرد نفسه في تنمية المسار الوظيفي، ويتضمن ما يخططه الفرد بنفسه لحياته الوظيفية، ويشتمل تقييم الفرد لقدراته واهتماماته للفرص الوظيفية المتاحة، صياغة الأهداف الحقيقية وتحقيق الأنشطة التنموية المناسبة"¹

2. **يعرفه أحمد ماهر:** " هو إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية التي تعني بإحداث توافق وتطابق بين الفرد والوظيفة التي يشغلها، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق أهداف المؤسسة في الإنتاجية، وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل."²

3. **التعريف الإجرائي:** يمكن أن نستخلص تعريفاً إجرائياً لمفهوم تخطيط المسار الوظيفي باعتباره هو عملية تكاملية ومشاركة بين الفرد والمنظمة تقوم بها إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة في الإنتاجية وتحقيق أهداف الفرد في الرضا عن العمل بما يتماشى وقدراته واهتماماته.

المطلب الثاني : أهداف وأهمية و فوائد تخطيط المسار الوظيفي

❖ أهداف تخطيط المسار الوظيفي:

❖ الاهداف التنظيمية لتخطيط المسار الوظيفي:³

1. تحديد وتنمية قوى عاملة مستقبلية على درجة عالية من الكفاءة .

¹ : صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ،

2002 ، ص 286 .

² : أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004 ، ص 374

³ : محمد محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 403 .

2. تزويد الإدارة بوسائل فعالة ومنظمة لنجاح التخطيط البشري .
3. يقوي التوافق بين اهتمامات المسار الوظيفي الفردي والفرص الوظيفية الخاصة بالمؤسسة.
4. الاستجابة للضغوط الاجتماعية والتوجيهات الحكومية .
5. مضاعفة إنتاجية العاملين .
6. زيادة الاحتفاظ بالعمالة
7. ربط فرص المسار الوظيفي بقوة العمل .
8. ضمان وتأكيد توفير القدرات المهنية والإدارية والفنية .
9. تطوير الانطباع الايجابي لإدارة الموارد البشرية .
10. تحسين فعالية تكلفة قرارات الموارد البشرية .
11. زيادة سرعة قدرة قوة العمل على التكيف مع التغييرات .
12. يمكن المدير من تقديم المساعدة لعملية تخطيط المسار الوظيفي .

❖ أهداف الفرد في تخطيط المسار الوظيفي:¹

1. تحديد أهداف المسار الوظيفي و الاختيارات والحاجات التنموية وخطط العمل والتنفيذ.
2. ممارسة المزيد من حرية التصرف في حل الصراعات بين الحياة والمسار الوظيفي أو تغيير جودة الحياة .
3. تحسين فهم الذات .
4. تنفيذ خطط المسار الوظيفي وتشجيع التغذية المرتدة وتقييم النتائج .
5. تحقيق المزيد من وضوح الرؤية في المؤسسة أو المهنة أو كل منها .
6. تطوير أداء مسار وظيفي مرضي .
7. المزيد من فعالية إدارة المسار الوظيفي في بيئة أعمال تجارية تتصف بعدم التأكد.

❖ أهمية تخطيط المسار الوظيفي:²

1. تحقيق أهداف الأفراد والمنظمة.
2. تخفيف القيود على حركة العمالة.

¹: المرجع نفسه، ص425 .

²: فيصل موسى حسونة ، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار أسامة، عمان، 2007 ، ص 18.

3. التقليل من تقادم العمالة

4. تقليل تكلفة العمالة.

❖ **فوائد تخطيط المسار الوظيفي :¹**

1. توفير فرص الترقية والتقدم في الوظيفة .
2. إتاحة الفرص الملائمة للعمل .
3. إثارة حماس الموظفين وزيادة دافعيتهم للعمل
4. تلبية للحاجات العقلية والنفسية والاجتماعية عند الموظفين .
5. خفض معدلات دورات العمل .

المطلب الثالث: مداخل تخطيط المسار الوظيفي :

قامت مدارس الإدارة بتقسيم مداخل المسار الوظيفي إلى مدخلين أولهما المدخل الفردي والذي يقوم بموجبه الفرد بوضع آماله الوظيفية ، والمدخل الثاني هو المدخل التنظيمي وفيه تقوم المنظمة برسم المسارات الوظيفية للموظفين:²

1. المدخل الفردي في تخطيط المسار الوظيفي : من خلال المدخل الفردي، يقوم الأفراد بتنمية

مهاراتهم ليتمكنوا من أداء العمل بشكل أفضل بما يضمن تحقيق أهدافهم، وتحقيق الرضا الوظيفي، كما يقع على عاتق الفرد مسؤولية تنمية وتطوير مساره الوظيفي من خلال ما يخطه لحياته الوظيفية، تعددت الأسباب التي تدفع الفرد لرسم المسار الوظيفي الخاص به ومنها :

- ❖ **العاطفية المهنية:** التعلق العاطفي الذي يتمتع به الفرد في وظيفته والذي يرفع التزامه المهني.
- ❖ **الهوية المهنية :** العملية التي يتم من خلالها خلق صورة ذاتية ترتبط بشكل مباشر مع وظيفة الأفراد والتي تقودهم إلى تطوير مسارهم الوظيفي.
- ❖ **الانتماء المهني :** الرغبة في الانضمام إلى المجموعات أو المنظمات المسؤولة عن الرقابة وتنظيم المهنة.
- ❖ **الصفات والقيم الشخصية:** الخصائص الشخصية المساهمة في خلق نمط من التصرفات لعدة مواقف.

¹ : مجيد الكرخي ، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014 ، ص 214 .

² : ندى إبراهيم مصلح، مرجع سابق ، ص 27.

2. المدخل التنظيمي لتخطيط المسار الوظيفي: يغطي المدخل التنظيمي تدخل كلا من المنظمة والمسؤول لمباشر (المدير)، في عملية تخطيط المسار الوظيفي، حيث تقوم المنظمة بتوفير المناخ والخطط والسياسات المناسبة للأفراد ليقوموا بتطبيق خطط المسار الخاصة بهم، بينما يقوم المسؤول المباشر بتوفير التوجيه والإرشاد والتقييم والمتابعة¹، ويقع على عاتق المنظمة عدة مسؤوليات تخص تخطيط وتطوير وتنمية المسار الوظيفي للعاملين لديها، وتتضمن²:
- ❖ توفير وظائف ديناميكية ذات مسؤوليات مختلفة، متعددة ومتغيرة.
 - ❖ توفير البرامج التدريبية المتنوعة التي من شأنها أن تثري مهارات ومعارف العاملين لإعدادهم لتولي مناصب ذات مسؤوليات أكبر أو نطاق إشرافي أوسع.
 - ❖ التقييم المستمر وبشكل دوري لأداء العاملين لمعرفة ما يمتلكونه من مهارات ومعارف ومدى قدرتهم على التطور والنمو.
 - ❖ إحداث التغيير السلوكي الإيجابي في الأفراد من خلال التحفيز المعنوي، وذلك من خلال التأييد والدعم المستمر.

المطلب الرابع: أسباب اهتمام المنظمة بالمسار الوظيفي للموظف.

- هناك عدة أسباب تدعو المنظمة للإهتمام بالمسارات الوظيفية لموظفيها يمكن أن نذكر منها³:
1. المستوى التعليمي العام للموارد البشرية قد ازداد تطورا في الوقت الراهن، وان هذا التطور الوظيفي يعني في المقابل ازدياد طموحات الأفراد في مستقبل وظيفي أفضل وناجح .
 2. إن المنظمات التي تسعى للاهتمام بالتطوير الوظيفي للعاملين بها والتخطيط لهذا التطوير سيكون بلا شك أكبر جاذبية من تلك المنظمات التي لا تعطي أهمية لهذا الأمر، وستكون أكثر احتفاظا بالعناصر البشرية الموهوبة والطموحة.
 3. المنظمات التي تخطط لموظفيها مستقبلا الوظيفي أو تشارك فيه لا توضح فقط لموظفيها توقعاتها من الأداء المطلوب منهم بل تحدد لهم معالم الطريق والخيارات والفرص المتاحة لهم مستقبلا .

¹ : المرجع نفسه ، ص 28.

² : عبد الباقي صلاح محمد، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، 2000 ، ص 272.

³ : نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري ، ط 1 ، دار دجلة ، عمان ، 2015 ، ص 160 .

4. إن تخطيط التطوير الوظيفي يساعد الموظفين أنفسهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم من أجل تحسين أدائهم وإنتاجيتهم، ويسد الفجوة بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة .
5. تساعد برامج تخطيط التنمية الوظيفية في التعرف على الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية.
6. إن إتاحة الفرص للموظفين، ومساعدتهم على التخطيط لمسارهم الوظيفي، وفتح مجالات التطور التي ترفع من كفاءتهم وتحسين فرصهم الوظيفية، ينعكس على سمعة المنظمة وسيزيد جاذبيتها في استقطاب الكفاءات من الخارج .

المطلب الخامس: معوقات المسار الوظيفي:

تجابه عملية تخطيط المسارات الوظيفية عدة معوقات من أهمها:¹

1. **تأثير العوامل والتقلبات الاقتصادية على المنظمات:** مما يضطرها إلى إعادة التنظيم وما قد ينتج عن ذلك من تخفيض للموارد البشرية العاملة وبالتالي إلغاء بعض الوظائف سواء في الإدارة الدنيا أو الإدارة الوسطى أو حتى الإدارة العليا، وهذا ما يعطل المسارات الوظيفية بكل أنواعها.
2. **قوانين العمل :** قد تتسبب قوانين العمل في بعض الدول من حيث التقاعد المبكر بعض الإرباكات في تطبيق المسار الوظيفي، فقد تقوم المنظمة بالتخطيط للمسار الوظيفي لموظف معين حتى بلوغه الخمسين من العمر، لتفاجئ المنظمة بأن الموظف قد انتهت خدماته بسبب تقديمه لطلب التقاعد المبكر .
3. **تغير سلوك الموظف:** احتمال تغير سلوك الموظف وتقي المستقبل نحو الأسوأ وتدني مستوى أدائه بشكل غير متوقع ، مما يربك عملية التخطيط للمسارات الوظيفية .
4. **إنهاء الخدمة :** سواء انتهاء الخدمة بطلب من الموظف عن طريق الاستقالة أو التقاعد المبكر، أو انتهاء الخدمة بقرار إداري يتعلق بالفصل من العمل بسبب عدم صلاحية الموظف، أو بسبب عدم اجتياز فترة التجربة بنجاح، كما قد يكون قرار الفصل بسبب قرار تأديبي نتيجة ارتكاب خطأ جسيماً أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الاختلاس
كما قد تنتهي الخدمة بسبب وفاة الموظف أو العجز الصحي عن العمل بسبب بلوغه سن التقاعد أو بسبب حادث عمل تسبب في عجزه وعدم قدرته على القيام بمهامه.

¹: محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية ، ط 1، دار وائل للنشر، عمان ، 2010 ، ص 296 ص 297 .

خلاصة الفصل:

يعتبر المسار الوظيفي سلسلة من الوظائف التي يتولاها الفرد طيلة حياته الوظيفية إلى أن يحين موعد تقاعده ولديه عدة أنواع، وهي تتفاوت كثيرا فيما يتعلق بنوع العمل والكيفية التي يؤثر بها على حياة الشخص المعني كالرضا على الوظيفة ، لدى على كل فرد اتخاذ قرارات حكيمة ووضع خطط مناسبة بشأن المسار الوظيفي ، وفهم واسع لأهداف المؤسسة وأولوياتها، إذ أن تسيير المسار الوظيفي من أهم الوظائف الحديثة لإدارة الموارد البشرية نظرا للاستثمار لفعال لقدرات وطاقات المورد البشري وتوظيفها في مجال العمل الأنسب، لذا يجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة في خلق وظائف وفرص عمل أفضل للأفراد وتحقيق التفاعل بين الأفراد والمؤسسة عند القيام بأنشطة تخطيط المسار الوظيفي بما يحقق التوافق والتكامل بين أهداف الأفراد وأهداف المؤسسة

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: دراسة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ب أدرار

❖ **المطلب الأول:** تعريف المؤسسة

❖ **المطلب الثاني:** نشأة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

❖ **المطلب الثالث:** الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

❖ **المطلب الرابع:** دور (مهام) المؤسسة

المبحث الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

❖ **المطلب الاول:** المجال الزمني والبشري

❖ **المطلب الثاني:** خصائص عينة البحث

❖ **المطلب الثالث:** مناقشة نتائج الفرضيات

❖ **الاستنتاج العام**

تمهيد :

بعد التطرق إلى أهم وأبرز الجوانب المتعلقة بالموضوع في الفصول النظرية والمتمثلة في الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي ، سنتناول في هذا الفصل والذي يمثل الدراسة الميدانية للموضوع، وذلك للكشف عن أهم الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وما أثرها على مسارها الوظيفي

إن المسؤوليات التي تقع على عاتق المرأة العاملة دفعتنا للتقرب لهذه العينة من الموظفات للتعرف أكثر عن كيفية تسيير شؤونهن العائلية والعملية وما تأثير ظروفهن الاجتماعية على عملهن، وأخذنا موظفات المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار نموذجا لما في هذه المؤسسة من مناصب مختلفة ومهام مختلفة كما أنها تحتوي على عينة معتبرة للدراسة .

المبحث الأول: دراسة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

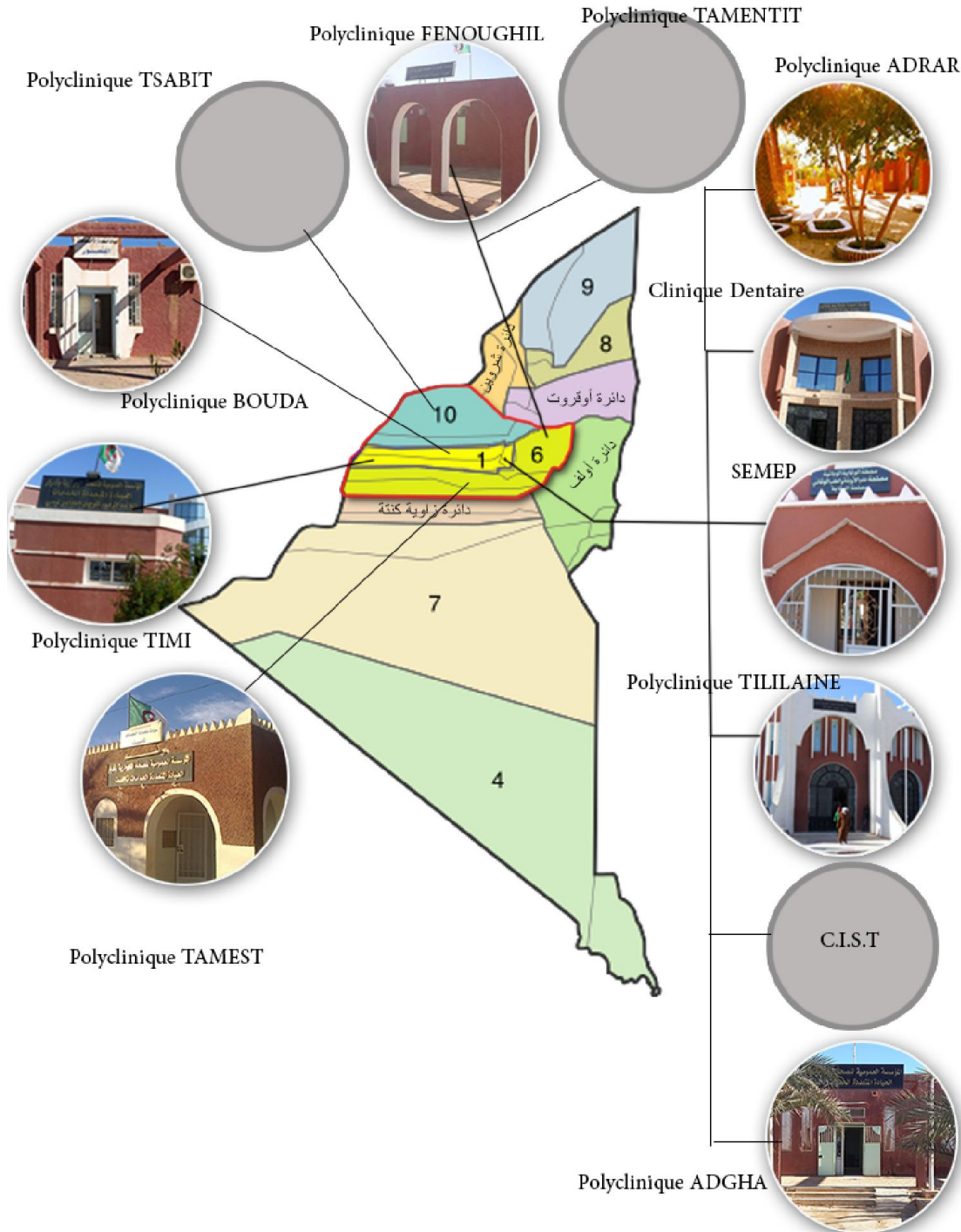
إن المنظومة الصحية في الجزائر تتكون من العديد من المؤسسات الصحية والتي تتكامل فيما بينها من أجل تقديم خدمات صحية للمريض، وفي هذا المقام نخص بالدراسة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

المطلب الأول: تعريف المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار¹

فالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتوضع تحت وصاية الوالي، وتتكون هذه المؤسسة من العديد من المرافق والمنشآت التابعة لها والمتمثلة في العيادات المتعددة الخدمات وكذا قاعات العلاج إضافة إلى مصالح أخرى.

كما يمتد الحيز الجغرافي الصحي لها إلى غاية دائرة تسابيت شمالا ودائرة فنوغيل جنوبا، إضافة لدائرة أدرار مقر الولاية، تشتمل على العديد من العيادات المتعددة الخدمات . وفيما يلي مخطط يوضح الحيز الجغرافي لها وجميع المرافق التابعة لها

¹ : الوثائق المسلمة من المديرية الفرعية للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية .



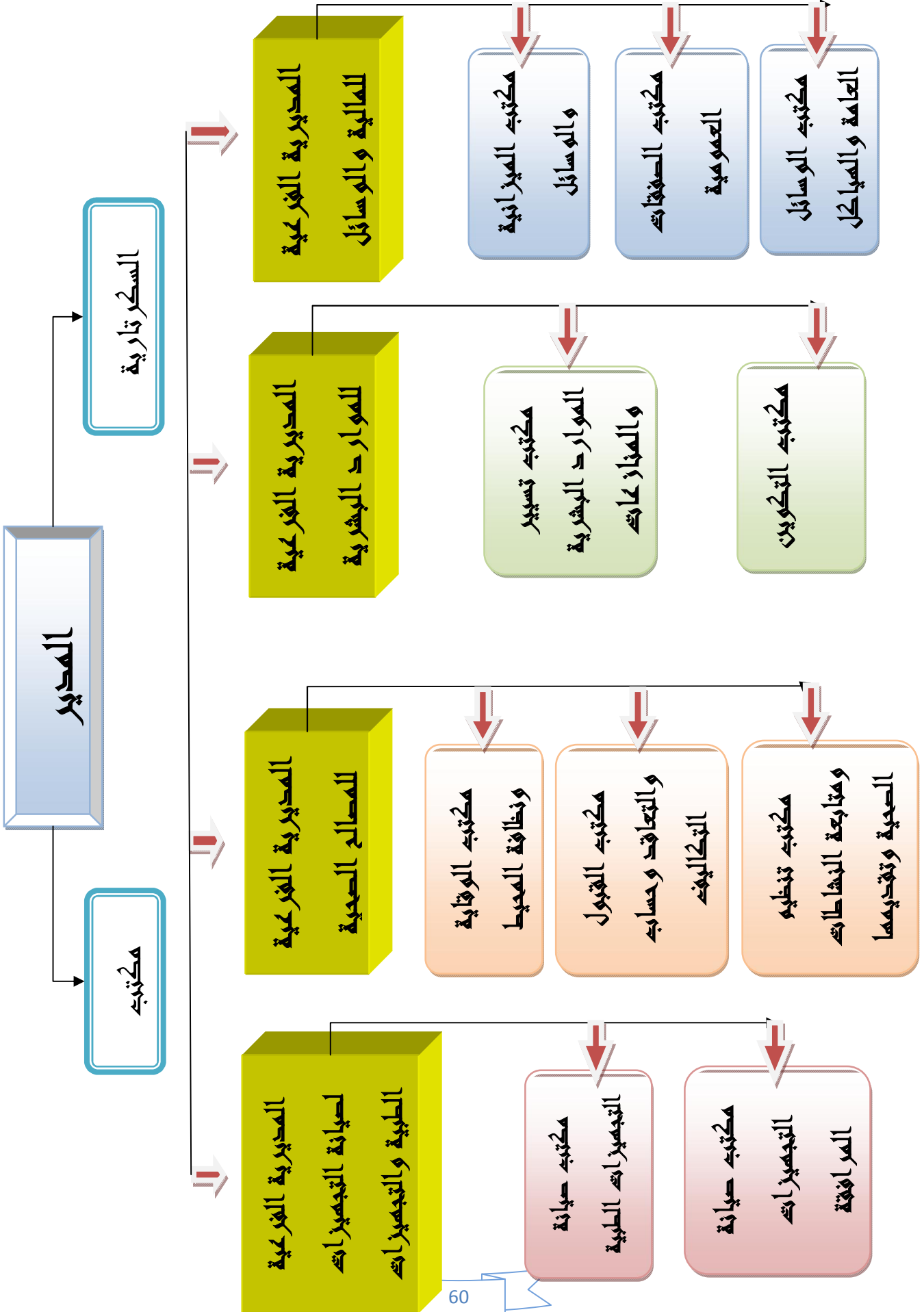
الشكل 04 : مخطط يوضح الحيز الجغرافي للمؤسسة وجميع المرافق التابعة لها

المطلب الثاني: نشأة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

نشأة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية أدرار، بناء على الدستور، لاسيما المادتين 4-85 و125 الفقرة (02) التي تحدد صلاحيات وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات وتحديد قواعد إنشاء القطاعات الصحية وتنظيمها وتسييرها و تم فصل المؤسسات المنبثقة عن التنظيم الجديد لقطاع الصحة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في جمادى الأولى 1428 والموافق ل 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، وتنظيمها وتسييرها.¹

¹: مرسوم تنفيذي رقم 140/07 مؤرخ في 2 جمادى الأول عام 1928 الموافق ل 19/05/2007.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار :



الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار، يشتمل التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية أدرار، تحت سلطة المدير الذي يلحق به مكتب سكرتارية والذي يحتوي على (مكتب الاتصال) والمديريات التالية:¹

1. المديرية الفرعية للمالية والوسائل وتشتمل على ثلاثة مكاتب.

❖ مكتب الميزانية والمحاسبة .

❖ مكتب الصفقات العمومية .

❖ مكتب الوسائل العامة والهيكل .

2. المديرية الفرعية للموارد البشرية وتشتمل على مكنتين.

❖ مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات .

❖ مكتب التكوين .

3. المديرية الفرعية للمصالح الصحية وتشتمل على ثلاثة مكاتب.

❖ مكتب الوقاية ونظافة المحيط .

❖ مكتب التعاقد وحساب التكاليف .

❖ مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها .

4. المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرفقة .

❖ مكتب صيانة التجهيزات الطبية .

❖ مكتب صيانة التجهيزات المرفقة .

ويمكن تفصيل كل المصالح إلى ما يلي :²

1. المسؤول الأول عن المؤسسة (المدير) : ويعين بقرار من الوزير المكلف بالصحة و تنتهي

مهامة بنفس الشكل، وتتمثل مهامه في :

❖ يضمن السير العام للمؤسسة

❖ تطبيق قرارات مجلس الإدارة وضبط السجلات المحررة من طرفه

❖ متابعة كل ما يتعلق بالمدخل (الجرد، حسابات المؤسسة)

❖ جميع الأعضاء المكلفين بالإدارة تحت مسؤولية المدير

¹ : الوثائق المسلمة من المديرية الفرعية للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

² : الوثائق المسلمة من المديرية الفرعية للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

- ❖ يمثل المؤسسة أمام العدالة في كل ما يتعلق بالحياة المهنية
- ❖ يأمر بالصرف فما يخص نفقات المؤسسة ويحضر مشاريع الميزانية التقديرية
- ❖ يضع التقرير السنوي للنشاطات ويرفعه إلى السلطة الوصية.
- 2. مكتب التنظيم العام (السكرتارية) تتمثل مهامها فيما يلي :
- ❖ تسجيل البريد الوارد للمدير بعد استقباله ودراسته وتوزيعه على المديرات الفرعية
- ❖ تنظيم الأرشيف و الملفات الخاصة بالأمانة
- ❖ تسجيل كل الصادرات و الوردات في سجل المؤسسة
- 3. المديرية الفرعية للمالية والوسائل وتشتمل على :
- 1.3. مكتب الميزانية و المحاسبة : يسجل محاسبة المؤسسة وكل ما يتعلق بالإيرادات و النفقات وتتمثل مهامه في ما يلي :
- ❖ تحضير الميزانيات التقديرية
- ❖ تقسيم الميزانية و تحضير الوضعية المالية لكل ثلاثي
- ❖ تحضير المقررات المختلفة للميزانية
- ❖ تحضير الرواتب و تسديد علاوة المناوبة
- ❖ تحضير الفواتير (حوالات التسديد ومتابعتها) ، والأمر بمهمة.
- 2.3. مكتب الصفقات العمومية : يقوم هذا المكتب بحساب تكاليف المصالح الصحية حيث يتولى جميع المعلومات الخاصة بمختلف النفقات و التكاليف بالاعتماد على المصالح الاقتصادية التي تحضر نفقات التغذية ، استهلاك قطع الغيار ، مواد التنظيف، أشغال الترميم و الصيانة .
- 3.3. مكتب الوسائل العامة و الهياكل : ويتمثل دوره في مراقبة تسيير مخزونات المؤسسة
- ❖ المخزن (توفير العتاد و الهياكل للمؤسسة)
- ❖ المطبخ (توفير المواد الغذائية)
- ❖ الحاضرة (توفير سيارة النقل للعمال ، سيارة الإسعاف)

4. المديرية الفرعية للموارد البشرية : وتشتمل على :

1.4. مكتب تسيير الموارد البشرية و المنازعات : يختص بوضع الإجراءات اللازمة لتنفيذ

القوانين ولوائح و التعليمات المتعلقة بالتوظيف واختيار العاملين لشغل الوظائف

❖ إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية

❖ تنفيذ الإجراءات المتعلقة بالتعيين ، الترقية ، الإجازات ، إنهاء الخدمة.....الخ

❖ إعداد ملفات الموظفين ودراستها.

5. المديرية الفرعية للمصالح الصحية : وتشتمل على :

1.5. مكتب الوقاية و نظافة المحيط : مكلف بدراسة أسباب التسمم الغذائي، الأمراض المتنقلة عن

طريق المياه و كيفية الوقاية منها .

المطلب الرابع: مهام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

وكما هو مقرر قانونا فإن المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تتكفل بصفة كاملة و متسلسلة

بالمهام التالية:¹

1. الوقاية والعلاج القاعدي: وهي العمل الإجرائي السابق للمرض ويتضمن العديد من التدابير و

الاحترازات، والتي تهدف للمحافظة على صحة الفرد و تحسينها وذلك من خلال مكافحة

الأوبئة والأمراض المتنقلة ، ولتحقيق هذا الغرض لابد من توفير العوامل الثلاثة التالية:

❖ اتقاء الأمراض والجروح والحوادث.

❖ الكشف عن الأعراض المرضية في الوقت المناسب لمنع حدوث المرض.

❖ الحيلولة دون تفاقم المرض لدى حدوثه، تفاديا للآثار المزمنة وتحقيقا لإعادة التكيف

السليم.

2. تشخيص المرض: ولتحقيق هذا الهدف يوجد على مستوى كل بلدية عيادة متعددة الخدمات

والتي تضمن توفير على الأقل طبيبين قارين في الفترة الصباحية ، مع إمكانية ضمان المناوبة

الليلية في بعض العيادات ، وذلك لغرض تشخيص المرض وتوجيه المريض وتقديم العلاج من

حقن وتضميد وغيرها في قاعة العلاج بالعيادة ، وكذا بعض الخدمات الصحية والتي من شأنها

المساعدة في التشخيص كالأشعة والتحاليل الطبية.

¹ الوثائق المسلمة من المديرية الفرعية للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

3. **العلاج الجوّاري:** وذلك من خلال تقريب المؤسسات الصحية من المواطن، ويأتي تبعاً للبرامج التنموية للبلديات وذلك بإنشاء قاعات العلاج على مستوى الأحياء، حيث تتكفل المؤسسة العمومية للصحة الجوّارية بتسيير هذه القاعات وتجهيزها بالعتاد والمستلزمات الطبية إضافة إلى تعيين أعوان شبه طبيين بها، وكذا ضمان الدوريات الطبية حيث تستفيد القاعة من زيارة الطبيب ليوم أو يومين في الأسبوع ، أو تعيين طبيب قار بها في حالة كفاية الأطباء وتبعاً لعدد السكان بالمنطقة.

4. **الفحوصات الطبية العامة والفحوصات الطبية المتخصصة القاعدية:** وفي هذا الإطار تقدم المؤسسة العمومية للصحة الجوّارية الفحوصات الطبية العامة والتي تعتمد على الأطباء العامين، وذلك من خلال تقديم الوصفات الطبية وكذا العلاجات الأولية، على مستوى عياداتها المتعددة الخدمات، أما بخصوص الفحوصات الطبية المتخصصة فهي تكون على النحو التالي :

توظيف الأطباء الأخصائيين فهو من اختصاص المؤسسة العمومية الإستشفائية، أما الفحوصات الطبية فمن اختصاص المؤسسة العمومية للصحة الجوّارية، من خلال توفير مكاتب الفحص المتخصص وتجهيزها على مستوى العيادات، لأجل التكفل بالمرض والذين تم توجيههم من طرف أطباء عامين، أو تم التكفل بهم على مستوى المؤسسة العمومية الإستشفائية بإجراء عمليات جراحية أو أية تدخلات طبية ، حيث يقوم الطبيب المختص بمتابعة مرضاه على مستوى مكاتب الفحص بالعيادات المتعددة الخدمات، يأتي هذا كعمل دوري في إطار برنامج مشترك بين المؤسستين على مدار الأسبوع ، ويمكن اللجوء إلى الدوريات والتي تمس العيادات المتعددة الخدمات، البعيدة عن مقر المؤسسة العمومية الإستشفائية، بتسيير برنامج قافلة طبية متخصصة مكونة من أطباء أخصائيين من مختلف التخصصات، بصورة شهرية أو دورية .

5. **الأنشطة المرتبطة بالصحة الإيجابية والتخطيط العائلي:**

حيث يوجد على مستوى كل عيادة متعددة الخدمات مصلحة مختصة بالأمومة والطفولة تتكون من طبيب عام و قابلة وشبه طبيين ، يقومون بالسهرة على متابعة وإرشاد النساء الحوامل، وكذا توفير جميع اللقاحات الضرورية أثناء الحمل وبعد الولادة، وإضافة إلى ذلك يوجد بالمؤسسة في بعض العيادات مصلحة للولادة الريفية والتي تتكفل بتوليد النساء وتعمل بصفة دائمة تحت إشراف طبيب عام وقابلة ، وفي الحالات الإستعجالية يتم إخلاء المرضى للمؤسسة العمومية الإستشفائية .

6. تنفيذ البرامج الوطنية للصحة والسكان: وذلك من خلال تجسيد البرامج المسطرة في إطار

المنظومة الصحية للدولة والتي تتميز بما يلي:

- ❖ تخطيط صحي يندرج في السياق العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.
- ❖ إشراك القطاعات في إعداد البرامج الوطنية المحددة في مجال الصحة وتنفيذها.
- ❖ تطوير الموارد البشرية و المادية والمالية المتطابقة مع الأهداف الوطنية المحددة في مجال الصحة.
- ❖ تكامل أعمال الوقاية والعلاج وإعادة التكييف.
- ❖ توفير مصالحي صحية لامركزية، قصد التكفل بكل حاجيات السكان الصحية.
- ❖ تنظيم مشاركة السكان النشيطة والفعالة في تحديد برامج التربية الصحية وتطبيقها.
- ❖ اندماج أعمال الصحة ، كيف ما كان نظام ممارستها.

المبحث الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

سنتناول في هذا المبحث والذي يمثل لب الدراسة عينة الدراسة انطلاقاً من المجال الزمني والبشري لهذه الدراسة وأهم خصائص عينة الدراسة والتي سنقرب منها أكثر وتوزيع الاستثمارات عليها للتمكن من معرفة أهم الظروف المحيطة بهم ولتي لا يمكنهم التحكم فيها ولها تأثير على حياتهم المهنية انطلاقاً من اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها وتحليلها للتوصل لأهم النتائج واقتراح بعض النصائح والتوصيات بخصوص هذا الموضوع .

المطلب الأول: المجال الزمني والبشري للدراسة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

بأدرار إلى غاية 2021\03\31

1. المجال الزماني:

دام البحث الميداني وملئ الاستثمارات النهائية مدة شهرين ونصف ابتداءً من 1 مارس إلى غاية 15 ماي.

2. المجال البشري للدراسة:

تبعاً لموضوع دراستنا فقد كانت عينة البحث والمتمثلة في العاملات مأخوذة من تعداد عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار والذي بلغ 870 موظف وموظفة وبما أن دراستنا تخص المرأة العاملة فقط فسيتم أخذ عينة من مجموع الموظفات بهذا القطاع والذي بلغ عددهن 513 موظفة منهن 30 موظفة تعملن خارج المؤسسة أي في حالة انتداب ومنهن كذلك من هي في حالة إستداع، وعليه تم أخذ عينة دراستنا هذه من مجموع العاملات المتواجدات بالقطاع والذي يبلغ مجموعهن 483 موظفة تم أخذ عينة منهن بطريقة قصدية تقدر ب 75 عاملة بنسبة 15% من مجموع مجتمع البحث.

المطلب الثاني : خصائص عينة البحث

إن معرفة خصائص أفراد العينة تمكنا من تحديد السمات الأساسية لكل فرد حيث أن هذه الخصائص تعتبر كمؤشرات تقيدنا في ربط متغيرات الدراسة، ومنه فهم الواقع، وتحليل وتفسير البيانات بشكل منطقي ويمكن تحديد هذه الخصائص فيما يلي:

جدول رقم1: يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من 30	10	13,3
40 - 30	36	48,0
50 - 41	29	38,7
أكبر من 50	0	0
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه الفئة العمرية لأفراد عينة البحث حيث نلاحظ أن أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة هم الأكثر وتقدر نسبتهم ب 48 % من العائلات وتليها الفئة العمرية

من 41 إلى 50 سنة بنسبة 38% في حين نجد نسبة 13.7 % فقط من العائلات المبحوثات أعمارهم أقل من 30 سنة و لم يتم تسجيل ولا تكرار بالنسبة للعائلات من أفراد العينة أعمارهم تفوق 50 سنة، وبالتالي نجد أن أغلب العائلات تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40 سنة و 41 إلى 50 سنة وهذه الفئة العمرية تساعدنا بطبيعة الحال في دراستنا هذه لأنها تتوافق بشكل كبير مع موضوع الدراسة، حيث أنه من المحتمل جدا أن تكون هذه الفئة أغلبها من المتزوجات باعتبارهن أكثر عرضة للظروف الاجتماعية التي تؤثر على مسارهن الوظيفي وهذا ما يخدم البحث.

جدول رقم2: يوضح مكان الإقامة لأفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
حضري	58	77,33
شبه حضري	10	13,33
ريفي	7	9,33
المجموع	75	100

يبين الجدول أعلاه مكان الإقامة لأفراد عينة البحث حيث نجد أن النسبة الغالبة والتي تقدر ب 77.33 % مكان إقامتهم في الحضر وسط المدينة، في حين نجد نسبة 13.33% من أفراد العينة مكان إقامتهم شبه الحضري وأقل نسبة من هن يقطن في الريف 9.33% ، وهذا ما يبدو منطقيا مع مكان مؤسسة الدراسة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار والذي يتواجد بمقر الولاية وأغلب الوحدات التابعة لها تتواجد في مناطق شبه حضرية.

جدول رقم3: يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
إبتدائي	١	0
متوسط	١	0
ثانوي	21	28
جامعي	54	72
المجموع	75	100

يتضح من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث يتوزع بين احتمالين ثانوي وجامعي ولم يسجل احتمال الابتدائي والمتوسط أي تكرار، حيث نجد أن المستوى الجامعي هو الغالب والممثل بنسبة 72% من أفراد عينة البحث في حين نجد أن نسبة 28% من المبحوثات ذوي تعليم ثانوي، إن هذه النسب توضح المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة والذي يرتبط مع

نوعية المنصب وبحكم أن أفراد عينة البحث يشغلن مناصب مختلفة فمنهن إداريات و الشبه الطبيين واللواتي يكون من بينهن ذوات التعليم الثانوي وأطباء وغيرها من المناصب التي تتطلب المستوى الجامعي .

جدول رقم4: يوضح الحالة المدنية لأفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
عزباء	17	22,66
متزوجة	54	75,0
مطلقة	4	5,33
أرملة	/	/
المجموع	75	100

يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة المتزوجات تحصلت على الغالبية من أفراد عينة البحث حيث بلغت نسبة 75%، في حين نجد أن العازبات يمثلن نسبة 22.66% إذ نلاحظ تفاوت كبير بين عدد المتزوجات والعازبات وهذا ما كان متوقع حسب نتائج الفئة العمرية لأفراد عينة البحث، أما نسبة المطلقات قدرت ب 5.33% في حين لم يسجل احتمال أرملة أي تكرار، إن هذه النسب المتحصل عليها تساعدنا في دراستنا هذه إذ أن أغلب أفراد العينة من المتزوجات وهذا ما يمكننا من معرفة مختلف الظروف الاجتماعية المحيطة بالمرأة العاملة باعتبار أن المتزوجة أكثر عرضة لهذه الظروف مقارنة بالعازبة.

الجدول رقم 5: يوضح حالة وجود أطفال أم لا لدى أفراد العينة

النسبة %	التكرار		الاحتمالات
64	48		نعم
13,33	10	ليس لديهم أطفال	لا
22,66	17	عزباء	
100	75		المجموع

يوضح الجدول أعلاه حالة وجود أطفال لدى أفراد العينة حيث نلاحظ أن أغلب أفراد العينة لديهم أطفال وتقدر نسبتهم ب 48%، في حين نجد منهن نسبة 13.33% من المتزوجات ليس لديهن أطفال ونسبة 22.66% من أفراد عينة البحث عازبات، تبدو هذه النسب متوافقة تماما مع ما تحصلنا عليه في الحالة المدنية لأفراد عينة البحث، وبعد هذا تم استجواب الفئة التي أجابت بوجود أطفال عن أعمار أطفالهن لنتحصل على النتائج التالية والمبينة في الجدول رقم 6 الموالي .

جدول رقم 6 : يوضح الفئة العمرية لأطفال أفراد العينة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
27,72	15	أقل من سنتين
45,45	30	من 2 إلى 6
13,69	13	6 - 15
12,12	8	الكبر من 15
100	¹ 66*	المجموع

يوضح الجدول أعلاه الفئة العمرية لأطفال أفراد عينة البحث حيث نلاحظ أن غالبية أطفالهم تتراوح أعمارهم بين 2 إلى 6 سنوات بنسبة 45.45% لتليها نسبة 27.72% أعمار أطفالهم أقل من سنتين، في حين نجد نسبة 13.69% من أطفال أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 6 سنوات إلى 15 سنة، ونسبة 8% أطفالهم أكبر من 15 سنة، كما نلاحظ أن مجموع التكرارات أكبر من مجموع العائلات اللواتي لهن أطفال من أفراد عينة البحث وهذا راجع لكن بعض أفراد هذه العينة أجبن بأكثر من خيار، كما أن النسب المتحصل عليها متوافقة مع نسب الفئة العمرية والحالة المدنية لأفراد عينة البحث المتحصل عليها سابقا.

¹ : مجموع التكرارات أكبر من مجموع العائلات اللواتي لهن أطفال من أفراد عينة البحث وهذا راجع لكن بعض أفراد هذه العينة أجبن بأكثر من خيار

الجدول رقم 7 : يوضح المناصب الذي تشغله أفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
الممارسين الطبيين	4	5,33
البيولوجيين	7	9,33
الأخصائيين النفسانيين	1	1,33
الشبه طبيين	37	49,33
عمال الإدارة	22	29.33
العمال المهنيين	4	5.33
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه نوعية المناصب التي تشغلها المبحوثات في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، حيث وجدنا أن النسبة الغالبة هي منصب الشبه طبيين بنسبة 49.33% تليها عمال الإدارة بنسبة 29.33% فيما بلغت نسبة البيولوجيين 9.33% لتأتي بعدها نسبة كلا من الممارسين الطبيين والعمال المهنيين بنفس النسبة وتقدر ب 5.33%، وأخيرا الأخصائيين النفسانيين 1.33% فقط من أفراد عينة البحث، وبهذا نجد أن غالبية المناصب التي تشغلها المبحوثات هي الشبه طبيين وتليها نسبة الإداريات وهذا ما يبدو مقبولا بالنظر إلى مؤسسة الدراسة والمأخوذة بطريقة قصدية نظرا لتنوع المناصب فيها ولكثرته العنصر النسوي بها .

الجدول رقم 08 : يوضح سنوات الخبرة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	6	8
من 5 الى 14 سنة	30	40
من 15 الى 25 سنة	34	45,3
أكثر من 25 سنة	5	6,7
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه سنوات الخبرة لأفراد عينة البحث حيث أن غالبية المبحوثات لهن خبرة ما بين 15 إلى 25 سنة بنسبة 45.3% لتليها نسبة 40% لهن خبرة ما بين 5 إلى 15 سنة في حين مثلت نسبة 8% العاملات من أفراد عينة البحث لهن خبرة أقل من 5 سنوات، و 6.7% خبرتهن أكثر من 25 سنة، وهذه النتائج تساعدنا في معرفة ظروفهن الاجتماعية التي مررن بها وأثرها على مسارهن الوظيفي طيلة هذه السنوات من العمل .

خلاصة

من خلال دراستنا لخصائص العينة يتضح أن معظم أفراد العينة أعمارهم متوسطة من 30 إلى 50 سنة ولهن خبرة في العمل تتراوح بين 5 إلى 25 سنة كما أن أغلبهن يتقلدن مناصب لابس بها ومختلفة لما لهم من مستوى تعليمي سمح لهم بولوج عالم الشغل بكل جدارة وإبراز قدرتهن على العمل وان لهن مكانة اجتماعية لا يستهان بها.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات

1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى

إمكانيات المرأة العاملة وعادات وتقاليد المجتمع تؤثر على مسارها الوظيفي

تعتبر إمكانيات المرأة العاملة وما لها من مؤهلات علمية أهم دافع يسمح لها بالخروج من البيت ودخول عالم الشغل بكل ثقة إذ كثيرا ما تعتبر المرأة شهاداتها بمثابة سلاح تستخدمه في حالة الحاجة إليه، إلا أن هذا وحده لا يكفيها لإثبات ذاتها في المجتمع الذي تعيش فيه وتحكمه عادات وتقاليد يجب عليها احترامها كالمناسبات العائلية والتقليدية التي تتطلب حضورها وإلا تعد منحرفة، انطلاقا من هذه المعطيات تم تصميم بعض الجداول للتعرف على مدى تأثير إمكانيات المرأة العاملة وعادات وتقاليد مجتمعها على مسارها الوظيفي سواء أجابيا أو سلبيا وتحصلنا على النتائج التالية :

جدول رقم 9: يوضح دافع الخروج للعمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
دافع مادي	41	32,8
تحقيق الذات	55	44
ملئ الفراغ	11	8,8
المكانة الاجتماعية	16	12,8
سبب آخر حب المهنة، تحقيق الأمنية	2	1,6
المجموع	125* ¹	100

يوضح هذا الجدول دوافع خروج المرأة للعمل من خلال النتائج وما عبرت عنه عينة الدراسة نجد أن أكبر دافع لخروجهن للعمل هو دافع تحقيق الذات بنسبة 44% والدافع الثاني هو الدافع المادي بنسبة 32.8% في حين نسبة 12.8% دافع خروجهن للعمل هو الحصول على مكانة اجتماعية وكانت إجابة بعضهن بسبب آخر منها حب المهنة وتحقيق الأمان بنسبة 1.6%، كما نلاحظ أن مجموع التكرارات أكبر من حجم عينة البحث وهذا بسبب إجابة بعض المبحوثات بأكثر من خيار.

¹ : مجموع التكرارات أكبر من حجم عينة البحث وهذا بسبب إجابة بعض المبحوثات بأكثر من خيار.

حسب الجدول يتضح لنا أن أهم دافع لخروج المرأة للعمل يكمن في تحقيق الذات ويمكن تفسير هذه الحالة على أن هذه الفئة من العاملات تحصلن على مستوى جامعي من التعليم وبالتالي يرغبن في إثبات هذا وتحقيق دواتهن بالعمل، ويليهما الدافع المادي وهذا لتغطية نفقات أسرهن سواء كانت متزوجة أو عزباء لتحسين مستوى معيشتهن حسب تبرير بعضهن حيث صرحن بأن المعيشة أصبحت غالية والطلبات كثيرة فلا يستطيع ولي الأسرة تلبيتها لوحده سواء كان أب أو أخ أو زوج، وكذا لتلبية طلباتهن الخاصة والتي غالبا ما تكون مكلفة.

الجدول رقم 10: يوضح أساس اختيار الوظيفة لأفراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
الكفاءة	29	28,43
المؤهل العلمي	51	50
الاحتياج للعمل	20	19,60
سبب آخر	2	1,96
المجموع	¹ 102*	100

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية المبحوثات تم اختيارهن للوظيفة على أساس المؤهل بنسبة 50%، لتليها الكفاءة في العمل بنسبة 28.43 ، في حين مثلت نسبة 19.60% الاحتياج للعمل، ومنهن من كان لها سبب آخر كحب المهنة بنسبة 1.96% ومن الملاحظ أن مجموع التكرارات يفوق عدد أفراد عينة البحث وهذا لكون بعضهن أجبن بأكثر من خيار.

ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن غالبية المبحوثات كان خيارهن للوظيفة تبعا للمؤهل العلمي وهذا ما نجده في شروط التقدم للمسابقات لتليها الكفاءة والتي تكتسب من الخبرة التي كثيرا ما تطلب في ملف مسابقات التوظيف .

¹ : مجموع التكرارات يفوق عدد أفراد عينة البحث وهذا لكون بعضهن أجبن بأكثر من خيار.

جدول رقم 11 : يوضح مدى تلبية الراتب الشهري لأفراد عينة البحث لاحتياجاتهم اليومية

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	57	76
لا	18	24
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه مدى تلبية الراتب الشهري للمبحوثات لطلباتهن اليومية حيث نلاحظ من خلاله أن غالبية أفراد العينة أجبن بنعم بنسبة 76% وهذه النسبة تبين لنا أن الأجر الذي تتلقاه المبحوثات كافي لتلبية احتياجاتهن اليومية في حين بلغت نسبة الإجابة بلا 24%. من خلال هذه النتائج يمكن القول أن الغالبية اللواتي أجبن بنعم يحتلن مناصب لبأس بها أو مناصب عليا وهذا ما يتوافق مع مستواهن التعليمي حيث لاحظنا في جدول سابق أن الغالبية جامعيين وبالتالي يكون الأجر مرتفع، في حين يمكن إرجاع نسبة الإجابة بلا إلى كون أغلبهن يحتلن مناصب دنيا زيادة على الغلاء الذي يشهده المجتمع في الآونة الأخيرة .

جدول رقم 12 : يوضح رأي أفراد العينة في نظرة المجتمع لعمل المرأة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	7	9,3
لا	68	90,7
المجموع	75	100

يوضح لنا الجدول أعلاه رأي أفراد العينة في نظرة المجتمع لعمل المرأة حيث أظهرت النتائج أن غالبية المبحوثات كانت إجابتهن بلا بنسبة 90.7% في حين نسبة 9.3% منهن أجبن بنعم أي لازالت نظرة المجتمع سلبية لخروج المرأة للعمل، يمكن إرجاع من هذه النتيجة التي كانت إجابة أغلبهن بلا لم تعد سلبية في نظري إلى التطور والتغير الذي شهده المجتمع من تعليم المرأة وتدرجها في مستويات عليا من التعليم والعمل.

جدول رقم 13 : يوضح أولويات أفراد العينة في الحياة

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
2,66	2	العمل
30,66	23	العائلة
66,66	50	كلاهما
100	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أولويات أفراد عينة البحث في الحياة بين العمل و العائلة حيث نلاحظ أن نسبة 66.66% من المبحوثات كانت أجابتهن بكلاهما معا أي كل من العمل و العائلة وتليها نسبة 30.66% أجبن بأولوية العائلة على العمل في حين نجد نسبة 2.66% فقط تعطين الأولوية للعمل. يمكن إرجاع هذه النتائج والتي حققت فيها الغالبية أهمية كلا من العمل و العائلة في نفس الوقت إلى عدة أسباب منها الاقتصادية كون أن عملهن يغطي الكثير من احتياجاتهن العائلية اليومية و كذا مساندة أزواجهن في المعيشة التي أصبحت مكلفة وكذلك يمكن إرجاعها إلى اعتزاز المرأة بعملها الذي منحها مكانة اجتماعية في المجتمع و احترامها كامرأة عاملة ذات مستوى وشعورها بكيانها ودورها كامرأة منتجة ومساهمة إيجابية في مجتمعها في جل مجالات الاجتماعية والاقتصادية.

كما يمكن إرجاعه إلى تفضيل بعضهن قضاء وقتهن في العمل بدل التنقل بين الجيران وإضاعة الوقت في أمور تافهة في حين أنها ذات مستوى تعليمي يسمح لها بالولوج في عالم الشغل، وتليها نسبة معتبرة منهن أجبن بأولوية العائلة على العمل ويمكن إرجاع هذه النسبة إلى كونهن يرون أنهن ملزمات بعائلتهن أو لكون المرأة هي المسؤولة الأولى عن البيت والعائلة.

جدول رقم 14 : يوضح مدى تلبية الراتب الشهري لأفراد عينة البحث لاحتياجاتهم اليومية

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	57	76
لا	18	24
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه مدى تلبية الراتب الشهري للمبحوثات لطلباتهن اليومية حيث نلاحظ من خلاله أن غالبية أفراد العينة أجبن بنعم بنسبة 76% وهذه النسبة تبين لنا أن الأجر الذي تتلقاه المبحوثات كافي لتلبية احتياجاتهن اليومية في حين بلغت نسبة الإجابة بلا 24% حيث أن أغلبهن أرجعن السبب لعدم كفاية الأجر هو غلاء المعيشة وتزايد الطلبات.

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن الغالبية اللواتي أجبن بنعم يحتلن مناصب لبأس بها أو مناصب عليا وهذا ما يتوافق مع مستواهن التعليمي حيث لاحظنا في جدول سابق أن الغالبية جامعيين وبالتالي يكون الأجر مرتفع، في حين يمكن إرجاع نسبة الإجابة بلا إلى كون أغلبهن يحتلن مناصب دنيا زيادة على الغلاء الذي يشهده المجتمع في الآونة الأخيرة .

جدول رقم 15: يوضح مدى توفر وسائل النقل من المنزل للعمل لدى أفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	37	49,33
لا	9	12
أحيانا	29	38,67
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه مدى توفر وسائل النقل من المنزل إلى العمل لدى أفراد عينة البحث حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم 49.33% أي لا يعانون من مشكلة المواصلات للعمل، وتليها نسبة 38.67 أجبن بأحيانا، في حين مثلت نسبة الإجابة بلا 12% لا تتوفر مواصلات من المنزل للعمل.

يمكن تفسير هذه النسب على حسب أوضاع كل منهن والتي تم اكتشافها انطلاقاً من الاستثمارات حيث أن غالبية العاملات ممن أجبن بنعم تملك وسيلة نقل خاصة سيارة أو يقوم زوجها بتوصيلها إلى مكان العمل، ومنهن من لا تحتاج لوسيلة نقل لقرب المسافة، أما أصحاب الإجابة بأحيانا فجلهن عازبات و أخريات يقطن بعيدا عن مكان العمل ويستعملن النقل العمومي للوصول إلى مكان العمل وهذا ما لا يستطعن التحكم فيه.

جدول رقم 16 : يوضح مكان ترك الأطفال أثناء العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
المربية	7	11.29
دور الحضانة	19	30.64
مع العائلة	28	45.16
في المدرسة	7	11.29
مكان آخر	1	1.61
المجموع	¹ 62*	100

يوضح الجدول أعلاه مكان ترك المبحوثات أطفالهن أثناء العمل حيث بلغت نسبة 45.16 % من المبحوثات يتركن أطفالهن مع العائلة تليها نسبة 30.64 في دور الحضانة وبنسب متساوية 11.61 يتركن أطفالهن في المدرسة ومع المربية، وكانت إجابة أحد المبحوثات ب الجارة مشكلة 1.61 من مجموع المبحوثات اللواتي لهن أطفال.

من الملاحظ أن مجموع التكرارات يفوق عدد المبحوثات اللواتي لهن أطفال ولذي يبلغ عددهن 48 امرأة وهذا راجع لكون بعض المبحوثات أجبن بأكثر من خيار، كما بلغ عدد العازبات والمتزوجات اللواتي لم يرزقن بأطفال من مجموع عينة البحث ب 27 امرأة.

الملاحظ خلال هذه النتائج أن أغلب المبحوثات يضعن أطفالهن مع العائلة وتليها من يضعن أطفالهن في دور الحضانة يمكن تفسير هذه النتائج بكون أغلب المبحوثات يقطن بالقرب من عائلتهن أو تتوفر لهن

¹ : مجموع التكرارات أكبر من مجموع أفراد عينة البحث اللواتي لهن أطفال وهذا راجع للإجابة بأكثر من خيار .

وسيلة نقل خاصة سيارة، أما البعيدات يضطرون لوضع أطفالهن في دور الحضانة أو عند الجيران ما لم يصلوا لسن الدراسة.

جدول رقم 17 : يوضح زيارة الأقارب وعلاقته بالغياب عن العمل للأفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	7	9,3
لا	31	41,3
أحيانا	37	49,3
المجموع	75	100,0

يوضح الجدول أعلاه مدى تأثير زيارة الأقارب لأفراد عينة البحث على العمل وهل يضطرون ذلك للتغيب عن العمل من أجل أداء واجب الزيارة حيث نلاحظ أن أغلب أفراد العينة أجبن ب أحيانا بنسبة 49.3، وتليها نسبة 41.3% منهن أجبن ب لا يضطرون واجب الزيارة للغياب على العمل ومثلت نسبة 9.3% من أجبن بنعم .

يمكن تفسير هذه النتائج والتي كانت أغليبيتها أحيانا حسب تصريح أحد المبحوثات إلى كون بعض الظروف فعلا تضطرك للتغيب وبعضها يمكن تأجيلها إلى أوقات خارج العمل واللواتي أجبن ب لا كونهن يقمن بواجب زيارة الأقارب في خارج أوقات العمل تجنباً لحدوث مشاكل في العمل بسبب التغيب عن العمل.

الجدول رقم 18: يوضح إمكانية حضور المناسبات

النسبة %		التكرار			الاحتمالات
36		27			نعم
64	36	27	طلب إذن بالغياب	48	لا
	22.66	17	طلب إجازة		
	1.33	1	غياب بدون مبرر		
	4	3	إجراء آخر		
100		75			المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى تسامح الإدارة مع الموظفين للحضور لمناسبات عائلية تخصهم والتغيب على العمل، حيث جاءت غالبية إجابات المبحوثات من أفراد عينة البحث بلا بنسبة تقدر ب 64% حيث يختلف سلوكهن جراء هذا الرفض من الإدارة حسب كل موظفة حيث شكلت نسبة 36% منهن من تطلبن إذن بالغياب و 22.66% منهن تطلب إجازة و 4% منهن أجرين أنهن يقمن بإجراء آخر كتقديم عطلة مرضية ومنهن من يعملن بنظام المناوبة تقوم بالتناوب مع زميلتها وهذا بعد علم المسؤول بذلك، وأجابت أحد المبحوثات أنها تغيب بدون مبرر ممثلة بذلك بنسبة 1.33% من أفراد عينة البحث، وجاءت إجابات 36% منهن بنعم الإدارة تتفهم وتتسامح مع غيابهن لأجل حضور مناسبات عائلية.

من خلال هذه النتائج والتي أثبتت أن غالبية أفراد العينة لا يمكنهن التغيب لحضور مناسبات عائلية بدون مبرر أو إعلام الإدارة يتضح مدى إتباع الإدارة للإجراءات القانونية المعمول بها في مؤسسات الوظيف العمومي وهذه الإجراءات قانونية من شأنها تعزيز الثقة بين الموظف والمسؤول.

نتائج الفرضية الأولى: إمكانيات المرأة العاملة وعادات وتقاليد المجتمع تؤثر على مسارها الوظيفي

❖ إن ما توصلت إليه المرأة من مستوى تعليمي عالي، وامتلاكها لمؤهلات علمية مكنها من الخروج للعمل وإثبات ذاتها في المجتمع، كما أن للدافع المادي دورا كبيرا في خروجها للعمل لتحسين ظروفها المعيشية (جدول رقم 9).

❖ أظهرت هذه النتائج أن أساس إختيار المرأة لوظيفتها حسب ما تملكه من مؤهل علمي وهذا ما نجده في شروط التقدم للمسابقات لتليها الكفاءة والتي تكتسب من الخبرة التي كثيرا ما تطلب في ملف مسابقات التوظيف ولها أثر كبير على المسار الوظيفي لها (جدول رقم 10).

❖ أوضحت هذه الدراسة رضا غالبية المبحوثات على أجرهن الشهري حيث لاحظنا أن هذا مرتبط بنوع المنصب حيث أن اللواتي أجبن بنعم يحتلن مناصب لبأس بها أو مناصب عليا حين يمكن إرجاع نسبة الإجابة بلا إلى كون أغلبهن يحتلن مناصب دنيا زيادة على الغلاء الذي يشهده المجتمع في الآونة الأخيرة (جدول رقم 11) .

❖ أوضحت الدراسة أن نظرة المجتمع لم تعد سلبية للمرأة العاملة نظرا للتطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والإقتصادي الذي شهده المجتمع من تدرج المرأة في مستويات التعليم الجامعي (جدول رقم 12).

❖ كما أظهرت نتائج هذه الدراسة والتي حققت فيها الغالبية أهمية كلا من العمل و العائلة في نفس الوقت لكون أن عملهن يغطي الكثير من احتياجاتهن العائلية اليومية و كذا مساندة أزواجهن في المعيشة التي أصبحت مكلفة (جدول رقم 13) .

❖ رضا العاملات على راتبهن الشهري كونهن يحتلن مناصب لابأس بها أو مناصب عليا وهذا ما يتوافق مع مستواهن التعليمي حيث لاحظنا في جدول سابق أن الغالبية جامعيين وبالتالي يكون الأجر مرتفع، وهذا ما يحفزهن على التمسك بعملها والسعي للتقدم في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 14).

❖ بينت الدراسة أن توفر وسيلة النقل الخاصة من شأنه أن يساعد المرأة في عدم التأخر عن مواعيد العمل وهذا ما يعزز سلوكها الوظيفي كما أنه في حالة عدم توفر وسيلة النقل الخاصة يؤثر على انضباط المرأة العاملة في احترام أوقات الدخول و الخروج المعمول بها داخل التنظيم وهذا ما يؤدي بالمسؤول لاتخاذ

الإجراء المناسب في حال تكرار مثل هذه التصرفات التأخر أو الغياب بسبب المواصلات التي لا تستطيع التحكم فيها أو ضبطها مما يؤثر سلبا على مسارهن الوظيفي(جدول رقم 15).

❖ كذلك أوضحت الدراسة أن امتلاك المرأة العاملة لمكان آمن لترك أطفالها فيه أثناء تواجدها في العمل كالعائلة مثلا، أو امتلاك ما يسدد اجر تركهن في دور الحضانة يقلل من قلقها عليهم، وهذا ما ينعكس على عملها بالسلب أو الإيجاب حسب الإمكانيات (جدول رقم 16).

❖ وتوصلت الدراسة أن بعض الظروف فعلا تضطر المرأة العاملة للتغيب عن العمل للقيام بواجب الزيارة لأحد الأقارب أو الأصدقاء أو المعارف لمن لها عليهم حق الزيارة وهذا ما يحدث لها مشكل في العمل (جدول رقم 17).

❖ أوضحت نتائج الدراسة فيما يخص سماح الإدارة بتغيب العاملات لحضور مناسبات عائلية لا يمكن أن يكون إلا باتباع الإدارة للإجراءات القانونية المعمول بها في مؤسسات الوظيف العمومي وهذه الإجراءات القانونية من شأنها تعزيز الثقة بين الموظف والمسؤول، كما قد تعود بالسلب على مسار المرأة في العمل خاصة إذا تكررت كثيرا (جدول رقم 18)

خلاصة :

رغم ما توصلت إليه المرأة من مستوى تعليمي يكفل لها حقها في تولي مناصب مختلفة في شتى مجالات العمل، وتقبل المجتمع لخروجها للعمل وتحقيقها لاستقلالها المادي وتحسين ظروفها المعيشية إلا أن بعض الظروف المتعلقة بعبادات وتقاليد المجتمع كقيامها بدورها كقريبة بواجب زيارة أهلها والاطمئنان عليهم في المناسبات العائلية سواء كانت أفراح كالأعراس والختان وازدياد مولود جديد أو أتراح كعزاء أو مرض أو حصول حادث خطير، بالإضافة إلى المناسبات المتعلقة بتقاليد المجتمع والتي ليس لها عتلة مدفوعة الأجر في قانون الوظيف العمومي كمناسبة الزيارات قد تضطرها للغياب عن العمل والذي يعود سلبا على سلوكها المهني خاصة في حالة التكرار وهذا يؤدي إلى التأخر في ترقيتها وبالتالي تعود سلبا على مسارها الوظيفي.

2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

وضع المرأة كزوجة وأم وقريبة يؤثر على مسارها الوظيفي

تعد الأسرة و العائلة من أهم ركائز المجتمع أو هي المجتمع في حد ذاته فمجموعة أسر وعائلات يشكلون مجتمع وكون المرأة العاملة سواء كانت عزباء أم متزوجة تنتمي إلى هذا النسق العائلي ولها أدوار معرفة لدى الجميع ملزمة بالقيام بها، ونظرا لخروجها للعمل وزيادة المسؤوليات المهنية على المسؤوليات العائلية ارتأينا التقرب لهذه العينة من العاملات لمعرفة كيفية تعاملهن مع ظرفهن الاجتماعية والعائلية خاصة الطارئة وما مدى تأثيرها على مسارهن المهني وذلك بتصميم بعض الجداول للتعرف على مدى تأثير وضع المرأة العاملة كزوجة وأم وقريبة على مسارها الوظيفي سواء إيجابيا أو سلبيا وتحصلنا على النتائج التالية :

الجدول رقم 19: يوضح رضا المبحوثات على عملهن

النسبة %		التكرار			الاحتمالات
76		57			نعم
24	16%	12	ضغط العمل	18	لا
	2.66%	2	لوظيفة لا تلائم تخصصي		
	5.33%	4	سبب آخر		
100		75			المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى رضا العاملات من أفراد عينة البحث عن عملهن حيث بلغت نسبة الاجابات بنعم 76% وقد بينت لنا هذه النسبة بأن غالبية العاملات راضيات على وضعهن في العمل في حين بلغت نسبة الاجابة بلا 24% وقد قسمت إلى ثلاثة أجزاء الجزء الأول نسبة 16% تبين أن سبب عدم رضاهن على عملهن هو ضغط العمل، ومثلت نسبة 2.66% عدم رضاهن راجع إلى كون الوظيفة التي يشغلنها لا تلائم تخصصهن في العمل، وقد اختلفت الأسباب بين من أرجعنه لضعف الأجر وسوء المعاملة والتعسف من قبل المسؤول وكذا عدم توفر إمكانيات العمل بنسبة 5.33%.

يمكن إرجاع رضا اغلب العاملات على وضعهن في العمل لكون المناصب التي يشغلنها تتناسب تخصصاتهن وقد ذكرت أحدهن حب المهنة هو سبب شعورهن بالرضا وكذا التفاهم والمعاملة الحسنة بين العمال .

الجدول رقم 20: يوضح مستوى تحقيق الطموح من العمل لأفراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
على المستوى الاجتماعي	14	18,67
على المستوى الوظيفي	7	9,33
كلاهما معا	37	49,33
لا أبدا	17	22,67
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه مستوى تحقيق الطموح من الوظيفة لأفراد عينة البحث على المستوى التنظيمي والاجتماعي حيث جاءت إجابات الأغلبية من أفراد العينة بأنهم حققن طموحهن على المستويين الوظيفي والاجتماعي معا بنسبة 49.33% وتليها من أجبن بلا لم يحققن ما يطمحن إليه على المستويين بنسبة 22.67% في حين نجد نسبة 18.67% حققن طموحهن على المستوى الاجتماعي فقط و 9.33% منهن على المستوى الوظيفي فقط.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن غالبية المبحوثات حققن ما يطمحن إليه من خروجهن للعمل على المستوى الاجتماعي حيث حققن مكانة اجتماعية واستطعن إثبات وجودهن وعلى المستوى الوظيفي حيث تمكن من إتقان عملهن والتدرج في مسارهن الوظيفي وهذا راجع لكون أغلب أفراد العينة لهن مستوى عالي من التعليم وكذا توظفن على حسب المؤهل العلمي الذي تحصلن عليه .

الجدول رقم 21: يوضح مدى التوفيق بين العمل والمنزل للأفراد العينة

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	8	10,66
لا	20	26,66
أحيانا	47	62,66
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه مدى إيجاد صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل لدى أفراد عينة البحث حيث جاءت النسبة الغالبة هي أحيانا ب 62.66% وذكرت المبحوثات بأن عدم قدرتهن على التوفيق بين العمل

والمنزل أحيانا يرجع لبعض الظروف التي تطرأ فجأة على العائلة منها وجود الضيوف أو مرض أحد الأطفال أو الوالدين وفي حالة وجود مناسبات عائلية، تليها نسبة 26.66% من أفراد العينة أجبن بلا أي لا يجدن صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل وبعد الاطلاع على الاستمارات وجدنا أن أغلبهن عازبات وبطبيعة الحال العازبة لا تجد إشكال كبير في التوفيق بين المنزل والعمل كما أن بعضهن متزوجات لكن ظروفهن ميسرة نتيجة توفر النقل وقرب العائلة وبالتالي يمكنهن التوفيق في مثل هذه الظروف، في حين نجد نسبة 10.66% أجبن بنعم يجدن صعوبة في التوفيق وهذا راجع إلى وجود أسباب تكون ثابتة لا تتغير بسهولة كصعوبة النقل وكذلك مكان ترك الأطفال وحسب إجابة بعضهن توقيت العمل وبعد المسافة بين العمل والمنزل.

جدول رقم 22: يوضح رضا الزوج على خروج الزوجة للعمل لأفراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار		النسبة %
نعم	54		72
لا	لا	0	0
	عزباء	17	22,66
	مطلقة	4	5,33
المجموع	75		100

يوضح الجدول أعلاه رضا أزواج أفراد العينة على خروج زوجاتهم للعمل حيث نلاحظ أن جل أفراد العينة أجابوا بنعم أي أزواجهن راضين على عملهن بنسبة 72% أما باقي أفراد العينة فنجد نسبة 22.66 منهن عازبات و 5.33 مطلقات، حيث صرحت احد المبحوثات أن سبب انفصالها على زوجها عدم رضاه على عملها خارج المنزل ومن خلال هذه النتائج يتضح لنا مدى وعي الأزواج بعمل زوجاتهم وأصبحن ينظرن لعمل المرأة خارج المنزل بالشيء البديهي لما له من إيجابيات تعود عليه وعلى العائلة ككل بالفائدة خاصة في الجانب الاقتصادي وفي حال زيادة عدد أفراد العائلة.

جدول رقم 23 : يوضح مساعدة الزوج للزوجة في أداء الأعمال المنزلية لأفراد العينة

الاحتمالات	التكرار		النسبة %
نعم	37		49,33
لا	لا	17	22,66
	عزباء	17	22,66
	مطلقة	4	5,33
المجموع	75		100

نلاحظ من خلال الجدول أن الزوجات العاملات من أفراد عينة البحث قد أجبن بأنهن يتلقين مساعدة من أزواجهن في أداء الأعمال المنزلية بنسبة 49.33%، في حين أجبن البقية بأنهن لا يتلقين أية مساعدة من طرف أزواجهن في أداء الأعمال المنزلية بنسبة 22.66%، مع العلم أنه من أفراد عينة البحث 22.66% عازبات و5.33% مطلقة .

إن الأغلبية من أفراد عينة البحث يتلقين المساعدة من أزواجهن وهذا ما نستنتج من خلاله أن أزواج المبحوثات من عينة البحث متفهمون لطبيعة عمل زوجاتهم وما يتلقونه من مشاق في عملهن، بالإضافة إلى دور التنشئة الاجتماعية التي شهدت تغيرا كبيرا في تحديد مهام كل من الزوج والزوجة خاصة إذا كانت عاملة وهذا بفعل التغير الاقتصادي والاجتماعي وكذا التطور التكنولوجي الذي دفع المرأة للخروج للعمل والذي بدوره أدى بالعديد من الأزواج كما لاحظنا في الجدول أعلاه إلى مساعدة زوجاتهم في الأعمال المنزلية التي كانت حكرا على النساء.

جدول رقم 24 : يوضح صعوبة العمل أثناء فترة الحمل

النسبة %	التكرار		الاحتمالات
37,33	28		نعم
21,33	16	لا	لا
22,66	17	عزباء	
5,33	4	مطلقة	
13,33	10	ليس لديها أطفال	
100	75		المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه صعوبة العمل أثناء فترة الحمل لدى المبحوثات حيث جاءت الإجابة بنعم بنسبة 37.33% يجدن صعوبة في العمل أثناء فترة الحمل في حين جاءت نسبة الإجابة بلا 21.33% لا تشكل لهن فترة الحمل صعوبة في العمل، أما نسبة 22.66% هن عازبات و 13.33% متزوجات ليس لهن أطفال ولم يخضن تجربة الحمل ، ونسبة 5,33 مطلقات .

نلاحظ أن غالبية المبحوثات من أفراد عينة البحث ممن لهن أطفال يصعب عليهن العمل أثناء فترة الحمل وهذا ما ينعكس سلبا على مردوديتهن في العمل وبالتالي يؤثر على مسارهن الوظيفي، أما باقي المبحوثات اللواتي أجبن بلا لا تؤثر فترة الحمل على عملهن أو بالأحرى لا يجدن صعوبة يمكن إرجاع هذا إلى البنية الفيزيولوجية لهن حيث أن فترة الحمل تختلف من امرأة إلى أخرى فمنهن من تقضيها بشق الأنفس ومن هن من تمر عليها بصحة جيدة وغير متعبة.

جدول رقم 25 : يوضح مدى قلق المرأة العاملة على طفلها الرضيع لأفراد العينة

النسبة %	التكرار		الاحتمالات
9,33	7		نعم
6,66	5	لا	لا
22,66	17	عزباء	
5,33	4	مطلقة	
13,33	10	ليس لديها أطفال	
42,66	32		أحيانا
100	75		المجموع

يوضح لنا الجدول أعلاه مدى قلق المبحوثات على أطفالهن الرضع أثناء تواجدهن في العمل حيث أن الغالبية وبنسبة 42.66% أجبن ب أحيانا ينتابهن القلق، لتليها نسبة 9.33% أجبن بنعم يشعرن بقلق دائم على أطفالهن الرضع أثناء العمل، أما باقي المبحوثات 13.33% منهن ليس لهن أطفال و 22.66% عازبات و 5.33% مطلقات.

إن هذه النتائج والتي توضح قلق نسبة كبيرة من العاملات على أطفالهن الرضع أثناء تواجدهن في العمل حيث كانت إجابة الأغلبية بأحيانا يمكن إرجاعه إلى طبيعة الأم خاصة في حالة المولود الجديد وهذا القلق أثناء العمل ينعكس سلبا على أدائهن وقد يبدو عليهن هذا القلق بكثرة الاتصال للاطمئنان وهذا ما يقلل من تركيزهن في العمل والذي بدوره يؤثر سلبا على تقدمهن في مسارهن الوظيفي.

جدول رقم 26 : يوضح مرض الأطفال وعلاقته بالتغيب عن العمل

النسبة %	التكرار		الاحتمالات
37,33	28		نعم
0	0	لا	لا
22,67	17	عزباء	
13,33	10	ليس لديها أطفال	
26,66	20		أحيانا
100	75		المجموع

يوضح الجدول أعلاه مرض أحد أطفال المبحوثات وعلاقته بتغيبهن عن العمل حيث أن الأغلبية أجابت بنعم نسبة 37.33% يضطرهم مرض أحد أطفالهم إلى التغيب عن العمل لتليها نسبة 26.66% أجبن بأحيانا في حين ولا مبحوثة أجابت بلا، وهذه النتائج تبدو معقولة ومنطقية فالمتحكم هنا هي الفطرة وغريزة الأمومة هي التي تدفعهن للتغيب من أجل أطفالهن.

إن هذا الظرف الذي تجد فيه المرأة العاملة نفسها مضطرة للغياب تؤثر على عملها من ناحية الأداء والانضباط وهذا ما ينعكس سلبا على مسارها لما تتعرض له من إنذارات وخصومات وبعض المشاكل مع المسؤول في العمل جراء هذا الغياب أو التأخر، أما باقي أفراد عينة البحث فهي موزعة بين العازبات والمتزوجات اللواتي ليس لهن أطفال.

جدول رقم 27 : يوضح تجهيز الاطفال وعلاقته بالتأخر على العمل

النسبة %	التكرار		الاحتمالات
41,33	31		نعم
22,66	17	لا	لا
22,66	17	عزباء	
13,33	10	ليس لديها أطفال	
100	75		المجموع

يوضح الجدول أعلاه تجهيز المرأة العاملة لأطفالها أثناء الخروج للعمل وعلاقته بتأخرها حيث بلغت نسبة الإجابة بنعم من أفراد عينة البحث 41.33% يتسبب لهن تجهيز أطفالهن للخروج بالتأخر عن العمل، وتليها نسبة 22.66% أجبن بلا لا يتسبب لهن تجهيز الأطفال للخروج بالتأخر عن العمل، أما باقي أفراد العينة فتمثل نسبة 22.66% منها عازبات و 13.33 متزوجات لم يرزقن بعد بأطفال. إن الغالبية التي صرحت بنعم يتسبب لهن تجهيز أطفالهن أثناء الخروج للعمل بتأخرهن يمكن إرجاع هذا لكونهن لديهن أكثر من طفل أو طفلين وبالتالي يصعب عليهن أيقاضهم والاهتمام بكل واحد منهم لوحده وهذا يتطلب منها الكثير من الوقت، وكذلك في حالة عدم توفر وسيلة نقل خاصة مما يضطرها إلى توصيلهم إلى أماكنهم على حسب أعمارهم المدرسة أو دور الحضانة أو... مما يجعلها تصل متأخرة لعملها وهذا ما لا يتوافق والقانون الداخلي لمؤسسة العمل فتعتبر مقصرة وغير منضبطة مما قد يعرضها إلى تشويه ملفها الإداري وبالتالي ينعكس سلبا على مسارها الوظيفي فقد تحرم من الترقية أو تأخر .

الجدول رقم 28: يوضح إمكانية السفر في مهمة عمل لأفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار		الاحتمالات
52	39		نعم
48	15	بسبب الزوج	لا
	24	الاطفال	
	9	سبب آخر	
100	75		المجموع

يوضح الجدول أعلاه إمكانية السفر في مهمة عمل لأفراد عينة البحث حيث جاءت إجابات غالبية المبحوثات بنعم يمكن السفر في مهمة عمل بنسبة 52% ونسبة 48% منهن من أجبن بلا لا يمكن السفر في مهمة عمل مقسمة إلى ثلاثة أجزاء حسب سبب أو مانع السفر حيث أن 15 مبحوثة لا يمكنها السفر بسبب الزوج و 24 بسبب الأطفال و 9 منهن لهن أسباب أخرى حسب إجابتهن فمنهن من كان سببها العائلة ومنهن من قالت بسبب العناية بالوالدين ومنهن من قالت كونها لا تحب السفر في مهمة عمل من تلقاء نفسها، ومن الملاحظ أن مجموع تكرارات هذه الأسباب تفوق مجموع أفراد العينة ممن أجبن بلا وهذا راجع لكون أغلب المبحوثات أجبن بأكثر من خيار

يمكن إرجاع هذه النتائج المتحصل عليها والتي مثلت فيها أغلبية أفراد العينة من المبحوثات أنهن يمكنهن السفر في مهمة عمل و بالرجوع إلى الاستمارات لاحظنا أن أغلبهن عازبات أو ليس لهن أطفال كما لاحظنا أن إمكانية سفر المرأة العاملة وخاصة المتزوجة في مهمة عمل متوقفة على حسب ظروفها كأن تجد من يهتم بأطفالها طيلة غيابها عنهم.

الجدول رقم 29: يوضح مدى التناصح بين العمال في شأن مسارهن الوظيفي

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
42,7	32	نعم
57,3	43	لا
100,0	75	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا توجه أغلب إجابات أفراد العينة على الاحتمال لا بنسبة 57.3% أي لا يتلقون من زملائهم ذوي الخبرة نصائح في ما يخص مسارهن الوظيفي، في حين نجد نسبة 42.7 من المبحوثات أجبن بنعم يتلقون نصائح من زملائهم .

يمكن إرجاع كون أغلبية المبحوثات لا يتلقين نصائح من زملائهم فيما يخص مسارهن الوظيفي لوجود ميزة التنافس بين العمال في الرقي بمسارهم الوظيفي بمسارهم الوظيفي فأغلب العمال يعملون ويسعون من أجل التدرج مسارهم الوظيفي لهذا نجد التناصح بينهم في هذا الخصوص قليل خاصة بين العمال الذين لهم نفس المؤهل والامتيازات.

الجدول رقم 30: يوضح تغيير الوظيفة

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
12	9	نعم
88	66	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد عينة البحث لم يغيرن وظيفتهن بنسبة 88% و 12% من هن أجبن بنعم أي غيرن وظيفتهن وهذا لعدة أسباب فمنهن من قالت لضرورة المصلحة تم تغيير وظيفتها و منهن من كانت تشغل منصب لا يتوافق مع مؤهلها العلمي واغلبهن كان سبب تغيير وظيفتهن هو حصولهن على مؤهل علمي آخر.

من خلال هذه النتائج والتي كانت أغلبها لا لم يغيرن وظائفهن أثبتت أن المبحوثات في حالة استقرار في وظائفهن مما يجعلهن أكثر خبرة وإتقان لعملهن وهذا ما يعزز مسارهن الوظيفي.

الجدول رقم 31: يوضح الانتقال من مؤسسة أخرى

النسبة %		التكرار			الاحتمالات
41,33	18,66	14	تغيير الإقامة	31	نعم
	13,33	10	قرب المسافة		
	2,67	2	راتب أعلى		
	1,33	1	تغيير المؤهل		
	5,33	4	سبب آخر		
58,67		44			لا
100		75			المجموع

يوضح الجدول أعلاه نسب تغيير بعض المبحوثات لمؤسسة العمل حيث كانت إجابة الأغلبية بلا أي لم يقمن بتغيير مؤسسة عملهن بنسبة 58.67% ونسبة 41.33% منهن أجبن بنعم فممن بتغيير مؤسسة العمل وقد تم تقسيم هذه النسبة إلى عدة أجزاء حسب سبب تغيير المؤسسة وجاءت النتائج كالتالي 18.66% بسبب تغيير الإقامة و 13.33% بسبب قرب المسافة من مقر إقامتهن و نسبة 5.33% أجبن بأسباب أخرى منها الانتقال من مؤسسة خاصة إلى العمومية وبسبب وجود مشاكل مع المسؤول ونسبة 2.67% بسبب تغيير المؤهل لعلمي ونسبة 1.33% والتي تمثل موظفة واحدة بسبب راتب أعلى. من خلال هذه النتائج نلاحظ أن غالبية المبحوثات لم يغيرن المؤسسة وهذا يدل على إستقرارهن الوظيفي.

الجدول رقم 32: يوضح مدى طموح المرأة العاملة المنصب العالي لأفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
73,3	55	نعم
26,7	20	لا
100	75	المجموع

الجدول أعلاه يوضح مدى قابلية الموظفات من أفراد عينة البحث بتولي منصب عالي حيث أن أغلبية المبحوثات أجبن بنعم يطمحن بتولي منصب عالي بنسبة 73.3% في حين 26.7% لا يطمحن بتولي

منصب عالي وأرجعن هذا لعدة أسباب أهمها الخوف من المسؤولية خاصة مع مسؤوليات عائلتهن ومنهن من قلن تفضلن الوظيفة العادية.

إننا إجابات غالبية أفراد العينة برغبتهن في تولي منصب عالي مؤشر لمدى وعي فكر المرأة وسعيها لتولي مناصب عليا شأنها شأن الرجل دون أن تتخذ من مسؤولياتها العائلية والاجتماعية عائق في تقدمها الوظيفي.

الجدول رقم 33: يوضح مدى استعداد أفراد عينة البحث للتخلي على المنصب

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	33	44
لا	42	56
المجموع	75	100

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن 56% من أفراد العينة متمسكات بوظيفتهن في حين 44% مستعدات للتخلي على منصبهن في حالة وجود منصب بأجر أكبر.

يمكن القول أن سبب عدم تخلي غالبية أفراد العينة على وظيفتهن لشعورهن بالولاء و الانتماء إلى مكان العمل وحسب تصريحهن كونهن مرتاحات في عملهن و مناسب لظروفهن العائلية وشعورهن بالاستقرار والامن الوظيفي وهذا ما ينعكس إيجابا على مردوديتهن في العمل وبالتالي إمكانية التقدم في مسارهن الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: وضع المرأة كزوجة وأم وقريبة يؤثر على مسارها الوظيفي

- ❖ أوضحت هذه الدراسة أن أغلب العاملات راضين على وضعهن في العمل لكون المناصب التي يشغلنها تتناسب تخصصاتهن وحب المهنة هو سبب شعورهن بالرضا، إن هذا الرضا ينعكس إيجاباً على مردوديتهن في العمل وبالتالي يعود بالفائدة على مسارهن الوظيفي ويسهل ترقيةهن في الدرجات والمناصب (جدول رقم 19).
- ❖ أوضحت هذه الدراسة تحقيق العاملات ما يطمحن إليه من خروجهن للعمل على المستوى الاجتماعي حيث حققن مكانة اجتماعية كعاملات واستطعن إثبات وجودهن، وعلى المستوى الوظيفي حيث تمكن من إتقان عملهن والتدرج في مسارهن الوظيفي وهذا راجع لمستواهن التعليمي ولذي مكنهن من التوظف (جدول رقم 20).
- ❖ بينت هذه الدراسة صعوبة التوفيق بين العمل والمنزل نتيجة للمسؤوليات الأسرية والظروف الطارئة التي تمر بها المرأة العاملة أحياناً منها وجود الضيوف أو مرض أحد الأطفال أو الوالدين وفي حالة وجود مناسبات عائلية (جدول رقم 21).
- ❖ أوضحت الدراسة رضا الأزواج على خروج زوجاتهم للعمل وهذا يدل تقبل الأزواج لعمل زوجاتهم وأصبح ينظرن لعمل المرأة خارج المنزل بالشيء البديهي لما له من إيجابيات تعود على العائلة ككل بالفائدة خاصة في الجانب الاقتصادي (جدول رقم 22).
- ❖ أظهرت الدراسة مدى تفهم الأزواج لعمل زوجاتهم وتعبن خارج وداخل البيت، بالإضافة إلى دور التنشئة الاجتماعية التي شهدت تغيراً كبيراً في تحديد مهام كل من الزوج والزوجة خاصة إذا كانت عاملة وهذا بفعل التغير الاقتصادي والاجتماعي وكذا التطور التكنولوجي الذي دفع المرأة للخروج للعمل والذي بدوره أدى بالعديد من الأزواج لمساعدة زوجاتهم في الأعمال المنزلية التي كانت حكرًا على النساء وهذا لصالح المرأة وعملها خارج المنزل (جدول رقم 23).
- ❖ أوضحت هذه الدراسة صعوبة عمل المرأة أثناء فترة الحمل وهذا ما ينعكس سلباً على مردوديتهن في العمل وبالتالي يؤثر على مسارهن الوظيفي (جدول رقم 24).

- ❖ أوضحت الدراسة قلق المرأة العاملة على طفلها الرضيع أثناء تواجدها في العمل وهذا القلق أثناء العمل ينعكس سلبا على أدائهن وقد يبدو عليهن هذا القلق بكثرة الاتصال للاطمئنان وهذا ما يقلل من تركيزهن في العمل والذي بدوره يؤثر سلبا على تقدمهن في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 25).
- ❖ أوضحت الدراسة أن مرض أحد الأطفال له علاقته بتغييبهن عن العمل حيث بينت أن أغلب العاملات يضطرهن مرض أحد أطفالهن إلى التغييب عن العمل وهذه النتائج معقولة ومنطقية فالمتحكم هنا هي الفطرة وغريزة الأمومة هي التي تدفعهن للتغييب من أجل أطفالهن، إن هذا الظرف الذي تجد فيه المرأة العاملة نفسها مضطرة للغياب تؤثر على عملها من ناحية الأداء والانضباط وهذا ما ينعكس سلبا على مسارها لما تتعرض له من إنذارات وخصومات جراء هذا الغياب أو التأخر (جدول رقم 26).
- ❖ أوضحت هذه الدراسة تسبب تجهيز الأطفال أثناء الخروج للعمل بتأخر المرأة عن عملها وهذا ما أثبتته هذه الدراسة خاصة في حالة وجود أكثر من طفل أو طفلين وبالتالي يصعب عليها أقباضهم والاهتمام بكل واحد منهم لوحده وهذا يتطلب منها الكثير من الوقت، وكذلك في حالة عدم توفر وسيلة نقل خاصة مما يضطرها إلى توصيلهم إلى أماكنهم على حسب أعمارهم المدرسة أو دور الحضانة أو... مما يجعلها تصل متأخرة لعملها وهذا ما لا يتوافق والقانون الداخلي لمؤسسة العمل فتعتبر مقصرة وغير منضبطة مما قد يعرضها إلى تشويه ملفها الإداري وبالتالي ينعكس سلبا على مسارها الوظيفي فقد تحرم من الترقية أو تأخر (جدول رقم 27).
- ❖ أوضحت هذه الدراسة عدم تقبل المرأة العاملة السفر في مهمة بسبب رفض زوجها أو بسبب أطفالها والعازبات بسبب عائلتهن أو بسبب رعايتهن للوالدين، ومنه إن السفر في مهمة عمل يعد أمر صعب بالنسبة للمرأة وهذا ما يجعلها ترفض مما قد يؤثر على سلوكها الوظيفي ويسبب لها بعض المشاكل مع المسؤول وهذا ما يعود بالسلب على مسارها الوظيفي (جدول رقم 28).
- ❖ أظهرت هذه الدراسة عدم وجود تناسخ بين الزملاء فيما يخص مسارهم الوظيفي لوجود ميزة التنافس بين العمال في الرقي بمسارهم الوظيفي فأغلب العمال يعملون ويسعون من أجل التدرج مسارهم الوظيفي لهذا نجد التناسخ بينهم في هذا الخصوص قليل خاصة بين العمال الذين لهم نفس المؤهل والامتيازات (جدول رقم 29).
- ❖ أثبتت هذه الدراسة استقرار أغلب الموظفين في وظيفتهن مما يجعلهن أكثر خبرة وإتقان لعملهن وهذا ما يسهل تقييمهن وتدرجهن في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 30).

- ❖ أوضحت الدراسة أن أغلب دافع لتغيير المرأة العاملة لمؤسسة عملها هو تغيير الإقامة وهذا مرتبط ارتباط مباشر بتغيير حالتها المدنية من العزوبية إلى الزواج وهذا ما يضطرها لتغيير مؤسسة العمل، حسب ما يتماشى مع وضعها العائلي مما يجعل ديناميكية في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 31).
- ❖ أوضحت الدراسة أن غالبية العاملات يطمحن بتولي منصب عالي بدون أخذ من المسؤوليات الأسرية والاجتماعية عائق في الرقي بمسارهن الوظيفي، كما أن هناك نسبة لا بأس بها لا يطمحن بتولي منصب عالي و أرجعن هذا لعدة أسباب أهمها الخوف من زيادة التعب والمسؤولية (جدول رقم 32).
- ❖ كما أثبتت هذه الدراسة أن العاملات يرفضن تغيير مؤسسة عملهن من أجل الحصول على أجر أعلى لأن المرأة العاملة تتمسك بالعمل المناسب لظروفها الاجتماعية وحسب تصريحهن كونهن مرتاحات في عملهن وهو مناسب لظروفهن العائلية وشعورهن بالاستقرار و الأمن الوظيفي وهذا ما ينعكس إيجابا على مردوديتهن في العمل وبالتالي إمكانية التقدم في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 33).

خلاصة :

إن رضا المرأة العاملة على عملها مرتبط بالمنصب الذي تشغله ومؤهلهما العلمي كما يساعدها هذا في تحقيق مكانتها الاجتماعية وإثبات وجودها كأمراة عاملة وهذا ما يعود بالإيجاب على مسارها الوظيفي، غير أن بعض ظروفها العائلية تحول بينها وبين ما تطمح في الوصول إليه في مهنتها والتي قد تؤثر سلبا على مسارها الوظيفي بطريقة غير مباشرة، فمهما اعتادت المرأة على التوفيق بين العمل والمنزل إلا أنه بعض الظروف الطارئة كالمرض والضيوف... التي تحدث بين الحين والآخر والتي قد تجبرها على التغيب أو التأخر تؤثر على أدائها وسلوكها الوظيفي .

كما أن التغيير الاجتماعي الذي أدى إلى تغيير العديد من المفاهيم والقيم كرضا الزوج على عمل زوجته خارج المنزل ومساعدته لزوجته في أداء أعمالها المنزلية من شأنه رفع معنوياتها وتخفيف بعض الضغط عليها .

إن ما تمر به المرأة من حمل ورضاعة يصعب عليها العمل فمن الطبيعي أن تتراجع مردوديتها في العمل أثناء هذه الفترة ، كما أن بعض العادات اليومية كتجهيز الأطفال أثناء الخروج للعمل من شأنه أن يؤخرها عن عملها وبالتالي يتسبب في عدم انضباطها وهذا ما ينعكس سلبا على مسارها الوظيفي.

إن المرأة العاملة تسعى دائما لتقويم ظروف عملها وفق حياتها الاجتماعية والعائلية حيث أنها تغير مؤسسة عملها بتغيير مكان إقامتها، كما قد ترفض عمل بأجر أعلى إذا لم يكن يخدم راحتها النفسية وظروفها الاجتماعية والعائلية ، فكل ما تسعى إليه المرأة العاملة هو الراحة النفسية والاستقرار في العمل بما يتناسب مع وضعها العائلي.

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

الضوابط التنظيمية للمؤسسة تؤثر على المسار الوظيفي للمرأة العاملة

إن الدافع وراء خروج المرأة للعمل يختلف، سواء كان ماديا لتحقيق الاستقلالية الاقتصادية أو معنويا لتحقيق ذاتها ومكانتها ودورها الاجتماعي ودخولها مجال العمل يجبرها للخضوع للضوابط التنظيمية للعمل واحترامها لتثبيت جدارتها في العمل إن هذه الضوابط قد تشكل ضغط على المرأة العاملة نظرا لما لها من التزامات ومسؤوليات أخرى خارج العمل فكيف تتصرف مع هذا الوضع وما مدى تأثير هذه الضوابط التنظيمية للمؤسسة على مسارها الوظيفي، من هذا المنطلق قمنا بتصميم بعض الأسئلة في هذا الخصوص وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 34: يوضح عدد ساعات العمل لأفراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
8 ساعات	30	40
6 ساعات	41	54.66
4 ساعات	4	5,33
المجموع	75	100

يوضح الجدول أعلاه عدد ساعات العمل للمبحوثات حيث أظهرت النتائج أن الغالبية 54.66% منهن يعملن مدة 6 ساعات في اليوم لتليها نسبة 40% يعملن طول 8 ساعات في اليوم في حين نجد نسبة 5.33% يعملن 4 ساعات في اليوم ويمكن تفسير هذه النتائج أن غالبية عينة البحث يشغلن منصب شبه الطبيين وهن اللواتي يعملن مدة 6 ساعات في اليوم متبعين في ذلك نظام التناوب في العمل أما نسبة 8 ساعات فأغلبهن يمثلن عمال الإدارة في حين تمثل نسبة 4 ساعات عمل العمال المهنيين .

الجدول رقم 35: يوضح أوقات العمل لأفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
17,3	13	نعم
82,7	62	لا
100,0	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أوقات العمل بالنسبة لأفراد عينة البحث حيث أن غالبية أفراد العينة أجبن ب لا نسبة 82.7% لا يعملن بالليل وهذا راجع لكون اغلبهن عمال الإدارة مع لعض العمال شبه طليين ونسبة 17.3% منهن من بين ساعات عملهن ساعات ليلية وهذا ما تتطلبه طبيعة عملهن إذ جلهن ممارسين طبيين مع شبه الطبيين وهذا ما يشكل لهن عائق حسب تصريحهن لما لهن من التزامات عائلية تتطلب وجودهن في بيوتهن في الفترة الليلية خاصة في حالة وجود أطفال وبالأخص الرضع .

الجدول رقم 36: يوضح اهتمام المؤسسة بالدورات التكوينية

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
49,33	37	نعم
50, 67	38	لا
100	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة المبحوثات اللواتي لم يتلقون دورة تكوينية قد بلغت 50.67% في حين 49.33 أجبن بنعم تلقين دورة تكوينية.

من خلال هذه النتائج والتي شكلت غالبية المبحوثات اللواتي لم يتلقون دورة تكوينية إلى كون غالبيتهم من عمال الإدارة والذين نادرا ما يتلقون دورة تكوينية وكذلك كون بعضهن عاملات جدد لم يتم بعد ترسيمهن.

جدول رقم 37: يوضح اهتمام المؤسسة بالإبداع

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
14,66	11	نعم
85,33	64	لا
100	75	المجموع

يبين الجدول أعلاه نسبة أفراد العينة الذين يرون أن مؤسستهم تمنح لهم فرص للإبداع حيث بلغت نسبة 85.33% منهم يرون أنه لا تمنح لهم المؤسسة فرص للإبداع في العمل في حين مثلت نسبة 14.66% من كانت إجابتهم بنعم تمنح لهم المؤسسة فرص للإبداع.

قد ترجع هذه النسبة الغالبة ممن يرون أن المؤسسة لا تسمح لهم بالإبداع لطبيعة العمل الحساسة فأغلب أفراد عينة البحث من الشبه طبيين والممارسين الطبيين والبيولوجيين إذ لا يمكن لهم الإبداع في عملهم تجنباً للأخطاء الطبية التي يمكن أن تحدث جراء الإبداع والتي من شأنها تغيير مسارهن الوظيفي بأكمله.

الجدول رقم 38: يوضح الترقية لأفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
46, 67	35	نعم
53, 33	40	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 53,33% من أفراد عينة البحث لم يحصلن على ترقية، أما بالنسبة للأفراد الذين حصلوا على الترقية فكانت نسبتهم 46,67% ، وقد تعود هذه النسبة الغالبة ممن لم يحصلن على ترقية وحسب تصريح بعض المبحوثات راجع إلى تعسف الإدارة، و وجود تمييز بين الموظفين رغم ما يبذلنه من جهد.

كما يمكن إرجاعه وحسب ما لاحظناه من خلال الاستمارات سبب كون أغلب العائلات من أفراد العينة ترسم حديثاً في مناصبهن.

الجدول رقم 39: يوضح طريقة الترقية لأفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
31,25	15	إمتحان مهني
22,91	11	الاختبار
45,83	22	على أساس الشهادة
100	¹ 48*	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن غالبية المبحوثات تمت ترقيتهم على أساس الشهادة بنسبة 45,83% وتليها نسبة 31,15% منهن تمت ترقيتهم باجتياز امتحان مهني و 22,91% تمت ترقيتهم على أساس الإختبار. من الملاحظ أن مجموع التكرارات أكبر من عينة المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية هذا لكون عدد منهن أجبن بأكثر من خيار.

وتشير هذه النتائج اهتمام المؤسسة بترقية عمالها وبمختلف الطرق مما يسمح لهم بالتقدم في مسارهم الوظيفي وهذا ما يجعلهم أكثر ولاء وحب لمهنتهم.

الجدول رقم 40: يوضح الهدف من الترقية لأفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
61,90	65	تطوير في المسار الوظيفي
19,04	20	زيادة في المسؤولية
2,85	3	ثقة من المدير
16,19	17	فرصة لتحقيق مصالح أكبر
100	² 105*	المجموع

تبين النتائج أن 61.90% من أفراد عينة البحث يرون أن الترقية تمثل تطوير في المسار الوظيفي و 19.04 منهن يرون أنها زيادة في المسؤولية في حين يرونها بعضهن أنها فرصة لتحقيق مصالح أكبر بنسبة 16.19% لما يتبعها من زيادة في الأجر كما أن نسبة 2.85% فقط من يرونها ثقة من المدير،

¹ : مجموع التكرارات أكبر من عينة المبحوثات اللواتي تحصلن على ترقية هذا راجع للإجابة بأكثر من خيار.

² : مجموع التكرارات أكبر من أفراد عينة البحث لكون بعض المبحوثات أجبن بأكثر من خيار .

والملاحظ أن مجموع التكرارات أكبر من أفراد عينة البحث وهذا لكون بعض المبحوثات أجبن بأكثر من خيار

ويمكن إرجاع سبب كون أغلبية العاملات يرون أنها عبارة عن تطوير في المسار الوظيفي إلى وعيهم بشأن مسارهن الوظيفي وكيفية التقدم فيه.

الجدول رقم 41: يوضح أسباب التوبيخ لأفراد عينة البحث

النسبة %		التكرار			الاحتمالات
17,33	0	0	عدم إتقان العمل	13	نعم
	12	9	التأخر		
	1.33	1	الغياب		
	4	3	سبب آخر		
82,66		62			لا
100		75			المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثات لم يتلقين توبيخ أو إنذار من مسؤولهن المباشر بنسبة 82%، في حين نجد 17.33% منهن أجبن بنعم تلقين توبيخ مقسمة إلى أجزاء حسب سبب التوبيخ حيث 12% منهن بسبب التأخر عن العمل، و4% منهن أجبن بسبب آخر مثل التعسف والظلم حسبهن، 1.33% منهن بسبب الغياب في حين لم يسجل أي تكرار بخصوص عدم إتقان العمل .

يمكن إرجاع كون أغلب المبحوثات لم يتعرضن لتوبيخ لحسن سلوكهن المهني والذي يدفعهن بالتقدم بسلاسة في مسارهن الوظيفي.

الجدول رقم 42: يوضح الخصم من الرواتب الشهرية لإفراد عينة البحث

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
25,33	19	نعم
74, 67	56	لا
100	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه احتمال حصول خصم من المرتب الشهري لأفراد عينة البحث حيث أغلب الإجابات كانت بلا بنسبة 74.67% لم يتم الخصم من راتبهم الشهري، في حين مثلت نسبة 25.33 من جاءت إجاباتهم بنعم تم الخصم من راتبهم الشهري.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن غالبية المبحوثات لم يتعرضن للخصم من راتبهم الشهري وهذا يدل على انضباطهن في العمل وعدم تغييبن بدون سبب قانوني وهذا ما من شأنه أن يعزز سلوكهن الوظيفي مما يسهل تقييمهن وترقيتهن في مسارهن الوظيفي .

الجدول رقم 43: يوضح مدى تفكير أفراد عينة البحث في التقاعد المسبق

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
54, 67	41	نعم
45,33	34	لا
100	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى تفكير العاملات من أفراد عينة البحث في التقاعد المسبق حيث جاءت النسبة 54.67% بنعم يفكرن في التقاعد المسبق في حين جاءت نسبة 45.33% لا يفكرن في التقاعد المسبق.

ويمكن إرجاع سبب تفكير غالبية المبحوثات في التقاعد المسبق حسب تصريحهن إلى رغبة الكثيرات منهن التفرغ لعائلاتهن ومنهن من أرجعن السبب لظروف صحية ويحتجن إلى الراحة وكذلك سبب كثرة الضغط والمسؤوليات التي تزداد بزيادة عدد أفراد العائلة.

الجدول رقم 44: يوضح مدى تفكير أفراد عينة البحث في الاستقالة

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
12	9	نعم
88	66	لا
100	75	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى رغبة المبحوثات في الإستقالة بسبب الظروف الاجتماعية التي يواجهنها خاصة العائلية حيث جاءت النسبة الغالبة منهن من أجبن لا 88% لا يفكرن في الإستقالة في حين جاءت نسبة الإجابات بنعم 12% وهي نسبة قليلة مقارنة مع من لا يفكرن في الإستقالة.

يمكن تفسير هذه النتائج التي أظهرت عدم رغبة فئة كبيرة من المبحوثات في الاستقالة من عملهن مهما كانت الظروف حيث أنه بالنسبة لهن أن العمل هو مصدر رزق وأن الضغوطات والظروف لا مفر منها فهي موجودة فكل ما عليهن محاولة التوفيق وإعطاء كلا من العمل و العائلة و المحيط الاجتماعي قدرا من الأهمية وكذلك تظهر هذه النتيجة مدى أهمية العمل لدى المبحوثات من أفراد عينة البحث.

نتائج الفرضية الثالثة:

- ❖ أوضحت هذه الدراسة أن أوقات العمل تختلف حسب نوع المصب حيث أن شبه الطبيين يعملون مدة 6 ساعات في اليوم متبعين في ذلك نظام التناوب في العمل أما نسبة 8 ساعات فأغلبهن يمثلن عمال الإدارة في حين تمثل نسبة 4 ساعات عمل العمال المهنيين، وحسب تصريحهن أكثر العاملات معانات مع الوقت هن اللواتي يعملننا تمنية ساعات يوميا إذ يصعب عليهن التفرغ للواجبات العائلية (جدول رقم 34).
- ❖ أوضحت هذه الدراسة صعوبة العمل ليلا بالنسبة للمرأة وهذا ما يشكل لهن عائق حسب تصريحهن لما لهن من التزامات عائلية تتطلب وجودهن في بيوتهن في الفترة الليلية خاصة في حالة وجود أطفال وبالأخص الرضع (جدول رقم 35) .
- ❖ أوضحت هذه الدراسة اهتمام إدارة المؤسسة بتدريب موظفيها لضمان العمالة العالية التأهيل والقدرات ولمساعدة العاملين في إدارة مسارهم الوظيفي وتعزيز ولائهم لجهة العمل(جدول رقم 36) .
- ❖ أثبتت هذه الدراسة اهتمام المؤسسة منح فرص الإبداع لموظفيها وإبراز قدراتهم ومهارتهم وهذا ما يعود بالإيجاب على مسارهن الوظيفي، لكن هذا متوقف على حسب الوظيفة فهناك وظائف لا يمكن الإبداع فيها (جدول رقم 37).
- ❖ كما أوضحت هذه الدراسة إهتمام المؤسسة بترقية موظفيها وهذا ما يحفز المرأة على الانضباط وبدل جهد أكثر في العمل أكثر من أجل التدرج في مسارها الوظيفي (جدول رقم 38) .
- ❖ أوضحت هذه الدراسة حرص المؤسسة على ترقية موظفيها بمختلف انواع الترقية، فمن العاملات من مررن بمختلف انواع الترقية، هذا دليل على التقدم في مسارهن الوظيفي وبمختلف الطرق وهذا ما يجعلهن أكثر ولاء وحب لمهنتهن (جدول رقم 39).
- ❖ أثبتت هذه الدراسة مدى وعي العاملات بأهمية الترقية على جميع الأصعدة فهي تمثل تطوير في المسار الوظيفي مع زيادة في المسؤولية على مستوى المؤسسة كما تعود بالفائدة على المستوى الشخصي أو العائلي لما يتبعها من زيادة في الأجر (جدول رقم 40).
- ❖ أوضحت هذه الدراسة أن المؤسسة تأخذ بالإجراءات القانونية في حال تكرار بعض السلوكيات كالتأخر والغياب وهذا ما يعود بالسلب على المسار الوظيفي، غير أنه يبدو مدى انضباط العاملات وحسن

سلوكهن المهني في هذه الدراسة حيث أن أغلبهن لم يتعرضن لتوبيخ أو إنذار بهذا الخصوص وهذا الذي يدفعهن للتقدم بسلاسة في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 41).

❖ أوضحت هذه الدراسة اتخاذ المؤسسة بالإجراءات اللازمة والخصم من الراتب الشهري لموظفيها في حال استدعى الأمر ذلك ، غير أن هذه الدراسة أوضحت أن غالبية العاملات لم يتعرضن للخصم من راتبهم الشهري وهذا يدل على انضباطهن في العمل و واحترامهن للقانون الداخلي للمؤسسة وعدم تغييبهن بدون سبب قانوني وهذا ما من شأنه أن يعزز سلوكهن الوظيفي مما يسهل تقييمهن وترقيتهن في مسارهن الوظيفي (جدول رقم 42) .

❖ أوضحت هذه الدراسة أن غالبية العاملات يفكرن في التقاعد المسبق، فحسب تصريح عينة منهن أرجعن هذا إلى رغبة الكثيرات منهن في التفرغ لعائلاتهن وبسبب ضغط المسؤوليات التي تزداد بزيادة عدد أفراد العائلة (جدول رقم 43).

❖ أوضحت هذه الدراسة حول مدى تفكير المرأة العاملة في الإستقالة حيث أظهرت النتائج عدم رغبة فئة كبيرة من المبحوثات في الإستقالة من عملهن مهما كانت الظروف ومنه يمكن القول أن هذه الدراسة أثبتت بعد تفكير المرأة العاملة في الاستقالة وهذا يدل على أهمية العمل بالنسبة للمرأة (جدول رقم 44)

خلاصة:

إن أي مؤسسة لها نظامها الداخلي الخاص والذي يضمن لها ضبط سلوك العاملين بها وبالتالي الإنتاجية الجيدة من العمل وهذا ما تسعى إليه أي منظمة كما أن هذه القوانين تطبق على كل عمال مهما كان منصبه أو جنسه، فتجد المرأة العاملة نفسها مقيدة أمام هذه القوانين ومجهددة خاصة فيما يتعلق بالوقت فهي ملزمة بالتواجد في مقر عملها في الوقت المحدد وعدم الانصراف إلا بعد انتهاء الوقت القانوني للعمل وغير هذا يعد تقصير في احترام مواعيد العمل وهذا ما يعود عليها بالسلب فيما يخص ترقيتها والتي تخضع لعدة معايير منها الانضباط في العمل وهذا ما ينعكس بالسلب على مسارها الوظيفي، غير أننا نجدها تحرص كثيرا على احترام هذه القوانين وتبدل ما بوسعها تجنباً للتوبيخ والاستفسارات وهذا ما يجعلها دائما منهكة، ورغم هذا كله لا نجدها تفكر في الاستقالة وهذا يدل على وعيها لما يترتب عليها من فقد جميع حقوقها، في حين نجدها تفكر في التقاعد المسبق للتفرغ لعائلتها وتتخلص من ضغط العمل الذي يعود بالسلب على صحتها .

الاستنتاج العام :

من خلال النتائج المحصل عليها من الجداول الإحصائية والملاحظات الميدانية تمكنا من التوصل للنتائج التالية :

- ❖ المستوى تعليمي للمرأة وامتلاكها المؤهلات علمية مكنها من الخروج للعمل وإثبات ذاتها في المجتمع وكذا سعيها لتحسين ظروفها المعيشية.
- ❖ المؤهل العلمي هو أساس إختيار الوظيفة بالنسبة للمرأة العاملة وله أثر كبير على المسار الوظيفي.
- ❖ أن نظرة المجتمع لم تعد سلبية للمرأة العاملة نظرا للتطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي.
- ❖ أهمية كلا من العمل و العائلة في نفس الوقت بالنسبة للمرأة العاملة لكون أن عملهن يغطي الكثير من احتياجاتهن العائلية اليومية .
- ❖ رضا العاملات على راتبهن الشهري مرتبط بمستواهن التعليمي و منصبهن هذا ما يحفزهن على التمسك بعملهن والسعي للتقدم في مسارهن الوظيفي.
- ❖ لوسيلة النقل الخاصة دور كبير في انضباط المرأة العاملة واحترام أوقات الدخول و الخروج المعمول بها داخل التنظيم وهذا ما يؤثر على مسارهن الوظيفي.
- ❖ توفر مكان لترك المرأة العاملة أطفالها أثناء تواجدها في العمل يقلل من قلقها عليهم، وهذا ما ينعكس على عملها ومسارها الوظيفي بالإيجاب .
- ❖ بعض الظروف تضطر المرأة العاملة فيها للتغيب عن العمل للقيام بواجب الزيارة لأحد الأقارب أو الأصدقاء أو المعارف لمن لها عليهم حق الزيارة وهذا ما ينعكس سلبا على مسارها الوظيفي.
- ❖ عدم تسامح الإدارة مع المرأة العاملة في الغياب لغرض الحضور لمناسبات تقليدية وإتباع الإجراءات القانونية المعمول بها في مؤسسات الوظيف العمومي وهذه الإجراءات القانونية من شأنها تعزيز الثقة بين الموظف والمسؤول، كما قد تعود بالسلب على مسار المرأة في العمل خاصة إذا تكررت كثيرا .
- ❖ رضا العاملات على وضعهن في العمل لكون المناصب التي يشغلنها تتناسب تخصصاتهن، إن هذا الرضا ينعكس إيجابا على مردوديتهن في العمل وبالتالي يعود بالفائدة على مسارهن الوظيفي.
- ❖ استطاعت المرأة العاملة إثبات وجودها في المجتمع، و إثبات جداتها في العمل على المستوى الوظيفي.
- ❖ صعوبة التوفيق بين العمل والمنزل في بعض الظروف الطارئة لتي تمر بها المرأة العاملة أحيانا.

- ❖ رضا الأزواج على خروج زوجاتهم للعمل خارج المنزل لما له من إيجابيات تعود على العائلة ككل بالفائدة خاصة في الجانب الاقتصادي.
- ❖ مساعدة الأزواج زوجاتهم في الأعمال المنزلية التي كانت حكرا على النساء، من شأنه تخفيف الضغط عليها .
- ❖ صعوبة عمل المرأة أثناء فترة الحمل وهذا ما ينعكس سلبا على مردوديتهن في العمل وبالتالي يؤثر على مسارهن الوظيفي .
- ❖ قلق المرأة العاملة على طفلها الرضيع أثناء تواجدها في العمل يؤثر سلبا على عملهن وبالتالي على مسارهن الوظيفي.
- ❖ مرض أحد الأطفال يدفع المرأة العاملة للتغيب عن العمل وهذا ما يؤثر على عملها من ناحية الأداء والانضباط وهذا ما ينعكس سلبا على مسارها الوظيفي.
- ❖ تجهيز الأطفال أثناء الخروج للعمل يتسبب في تأخر المرأة عن عملها فتعتبر مقصرة وغير منضبطة مما قد يعرضها إلى تشويه ملفها الإداري وبالتالي ينعكس سلبا على مسارها الوظيفي فقد تحرم من الترقية أو تأخر.
- ❖ السفر في مهمة عمل يعد أمر صعب بالنسبة للمرأة وهذا ما يجعلها ترفض مما قد يؤثر على سلوكها الوظيفي يعود بالسلب على مسارها الوظيفي .
- ❖ عدم وجود تناصح بين الزملاء فيما يخص مسارهم الوظيفي لوجود ميزة التنافس بين العمال في الرقي بمسارهم الوظيفي .
- ❖ استقرار الموظفين في وظيفتهن يجعلهن أكثر خبرة وإتقان لعملهن وهذا ما يسهل تقييمهن وتدرجهن في مسارهن الوظيفي .
- ❖ لا تغير المرأة العاملة مؤسسة عملها إلا إذا كان هذا الانتقال يتماشى مع وضعها العائلي وراحتها النفسية.
- ❖ تطمح المرأة العاملة بتولي منصب عالي والرقي بمسارها الوظيفي.
- ❖ تمسك المرأة العاملة بالعمل المناسب لظروفها الاجتماعية والذي يضمن لها راحتها النفسية أولى من الأجر الشهري لها .
- ❖ العمل لساعات طويلة تعود بالسلب على المرأة العاملة خاصة المتزوجة وهذا ما يقلقها في العمل

- ❖ العمل الليلي يشكل عائق للمرأة العاملة خاصة المتزوجة وفي حالة وجود أطفال وبالأخص الرضيع .
- ❖ بتدريب العمال يضمن العمالة العالية التأهيل والقدرات ويساعد العاملين في إدارة مسارهم الوظيفي وتعزيز ولائهم لجهة العمل.
- ❖ الإبداع يسمح للعمال إبراز قدراتهم ومهارتهم وهذا ما يعود بالإيجاب على مسارهم الوظيفي.
- ❖ إهتمام المؤسسة بترقية موظفيها وهذا ما يحفز المرأة على الانضباط وبدل جهد أكثر في العمل أكثر من أجل التدرج في مسارها الوظيفي.
- ❖ حرص المؤسسة على ترقية موظفيها بمختلف أنواع الترقية مما يدفع المرأة العاملة للتقدم في مسارها الوظيفي وبمختلف الطرق وهذا ما يجعلها أكثر ولاء وحب لمهنتها .
- ❖ وعي العاملات بأهمية الترقية على جميع الأصعدة فهي تمثل لها تطوير في المسار الوظيفي وما يتبعه من تغيرات على المستوى المادي والاجتماعي.
- ❖ عمل المؤسسة بالإجراءات القانونية في التأخر والغياب، فالعاملات ملزمات بالانضباط وحسن سلوكهن المهني الذي يدفعهن للتقدم بسلاسة في مسارهن الوظيفي .
- ❖ عمل المؤسسة بالإجراءات اللازمة والخصم من الرتب الشهري لموظفيها في حال استدعى الأمر ذلك وهذا ما من شأنه تعزز الثقة بين الادارة وموظفيها و ضبط سلوكهم الوظيفي مما يسهل تقييمهم وترقيتهم في مسارهن الوظيفي .
- ❖ رغبة المرأة العاملة في التقاعد المسبق التفرغ لعائلاتهن وبسبب ضغط المسؤوليات .
- ❖ عدم رغبة المرأة العاملة في الاستقالة من عملها مهما كانت الظروف وهذا يدل على أهمية العمل بالنسبة للمرأة.

الخاتمة

الخاتمة

إن أهم مظاهر التغيير الاجتماعي الذي مس جميع المجتمعات الحديثة هو تحرر المرأة وحصولها على جميع حقوقها من تعليم وعمل في مختلف مجالات الحياة وبمختلف المستويات حيث أصبحت المرأة في العالم عامة والجزائر خاصة تتواجد في جل القطاعات .

مهما كان دافع خروج المرأة للعمل سواء اقتصادي أو اجتماعي نتج عنه نتائج عديدة منها ما هو إيجابي كمساهمتها في بناء المجتمع وإحساسها بوجودها وقيمة إنجازاتها وكفاحها على مستوى المجتمع عامة والعائلة خاصة، ومنها ما هو سلبي والذي يتضح في تعدد أدوارها وتكاثف واجباتها وتنوع مسؤولياتها، فبعد أن كانت المرأة سواء عزباء أو متزوجة تكفي بمسؤولياتها المحدودة في البيت أصبحت اليوم مسؤولة على مجموعة من المهام في العمل فواجهت عدة ظروف اجتماعية أثرت بشكل كبير على مردوديتها في العمل وعلى مسارها الوظيفي، فصعوبة التوفيق بين العمل والمنزل، وعادات وتقاليد المجتمع التي تقيد في بعض الأحيان المرأة العاملة، وأوضاعها الصحية أحيانا هذا من جهة ومن جهة أخرى القانون الداخلي لمؤسسة العمل وطول ساعات العمل والسفر في مهمات عمل هذا كله يخلق لها مشاكل على مستوى عملها أو على عائلتها، فتجد نفسها في مفترق طرق تسعى للخروج منه بأقل الأضرار على المستويين الوظيفي والعائلي .

فرغم تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة والذي أصبح عادي في أغلب المجتمعات، والذي يعود عليها وعلى أسررتها ومجتمعها بالعديد من الفوائد إلا أنها تعاني من عدة ظروف تحول بينها وبين تقدمها الوظيفي، وما تم ملاحظته هو رفض المرأة العاملة التوقف عن العمل والمكوث في البيت رغم الظروف الصعبة التي تواجهها وتمر بها طيلة حياتها المهنية .

النصائح والتوصيات

- ❖ مراعاة تقاليد وعادات المجتمع في التعامل مع المرأة العاملة في مكان عملها.
- ❖ الاهتمام بالمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والرضاعة والأخذ بعين الاعتبار حالتها الصحية والنفسية خلال هذه الفترة.

الخاتمة

- ❖ إعادة النظر في بعض القوانين التنظيمية وتحيينها بما يتماشى وظروف المرأة العاملة العربية والجزائرية خاصة كعطلة الأمومة، وفترة العدة بالنسبة للمرأة المتوفى عنها زوجها وهي موظفة، والعطلة السنوية، وتوقيت ومدة العمل باعتبارها عاملة داخل البيت وخارجه.
- ❖ زيادة العطلة السنوية للمرأة كونها عاملة في منزلها وخارج منزلها .
- ❖ توفير نقل العمل على مستوى جميع القطاعات .
- ❖ إنشاء دور حضانة للأطفال بالقرب من مؤسسات العمل .

قائمة المراجع

والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

قائمة الكتب:

1. احسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط 2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن عمان ، 2010.
2. احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1 ، دار وائل للنشر ، عمان، 2005.
3. احسان محمد الحسن ، علم الاجتماع المرأة ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، 2008.
4. أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية: المهارات المعاصرة في إدارة البشر ، دون دار نشر، 2006 ، ص 296.
5. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2004
6. احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1 ، المجلد1 ، دار عالم الكتب، القاهرة، 2008.
7. . جرجس ميشال جرجس ، معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2005.
8. حيدر إبراهيم على ، المرأة السودانية في الحياة العاملة، ط1 ، دون دار نشر، الخرطوم ، 2003.
9. سهير كامل أحمد، سيكولوجية نمو الطفل، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، 1999.
10. صالح سليم الحموري ، إدارة الموارد البشرية، ط1 ، دار كنوز المعرفة العلمية ، الاردن عمان ، 2012 .
11. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ، 2002.
12. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، ط1 ، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2007.
13. عبد الباقي صلاح محمد، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية ، 2000.

14. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، ط2 ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
15. فران هيوت، ولس هيوت ، قوة التركيز للمرأة ، ط 1 ، مكتبة جرير، 2005 .
16. فيصل موسى حسونة ، إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار أسامة، عمان، 2007.
17. كاميليا عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1984.
18. لؤلؤة عبد الله خليفة، الاسرة الخليجية معالم التغير وتوجهات المستقبل ،ط1، مطابع البيان التجارية ، دبي، 1996 .
19. مجيد الكرخي ، إدارة الموارد البشرية ،ط 1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014.
20. محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية ، ط 1، دار وائل للنشر، عمان ، 2010.
21. محمد الجوهرى وآخرون ، علم الاجتماع العائلي، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، 2009.
22. محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي : القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط 2، دار وائل للطباعة و النشر ، عمان ، 1999.
23. محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية ، الاسكندرية مصر، 2009.
24. مريم سليم و إلهام الشعراني، الشامل في المدخل إلى علم النفس ، ط1، دار النهضة العربية ، بيروت، 2006.
25. مصطفى حسين باهي وحسن أحمد حشمت، التوافق النفسي والاجتماعي، ط1 ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الاسكندرية ، 2006.
26. مصطفى محمود ابوبكر، الموارد البشرية : مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2008.
27. معن خليل عمر، علم اجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن ، 2002.
28. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، ط 2 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الاردن عمان، 2008.
29. نادية سعيد عيشور، نقلا عن رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة الجزائر ، 2017 .

30. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ط 1 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
31. نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري ، ط 1 ، دار دجلة ، عمان ، 2015 .
32. نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، 2011 .
33. : مجاني الطلاب، ط5، دار المجاني، بيروت، 2001.

قائمة الرسائل والمذكرات

1. الصادق عثمان ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة محمد خيضر يسكرة، 2014.
2. باية شياخ ، الواقع المهني للمرأة العاملة في نشاط جمع الحصى، نقلا عن عوفي مصطفى، ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية ادرار، 2013 .
3. بن زيان مليكة، عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة ، 2004
4. عاجب بومدين، الآثار الاسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، دكتوراه في علم النفس، جامعة وهران 2 ، 2017.
5. لحسن عبد الرحمان، المرأة المتزوجة الإطار وتقسيم العمل المنزلي بين الزوجين، ماجستير في علم الاجتماع، المدرسة الدكتورالية للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة وهران، 2010.
6. معاذ نجيب غريب ، إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي ، الدكتوراه في إدارة الأعمال ،جامعة دمشق، 2014.
7. ندى إبراهيم مصلح،، التأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي ، ماجستير في إدارة الأعمال ،جامعة الأزهر، 2018 .

قائمة المجلات:

1. إبراهيم جلالين إبراهيم ،سكينة محمد عبد الرحمن، عواطف عبد العزيز لبني، تأثير عمل المرأة على استقرار الأسرة من وجهة نظر الزوجين ، المودة للتنمية الأسرية، العدد 7.

2. أحمد حمدي شورة توفيق، مدى تأثير عمل المرأة على وضع الرجل، ورقة عمل ، 21-22 نوفمبر 2007
3. إيمان صياد، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة ، حوليات أدب عين الشمس، المجلد رقم 46 ، تاريخ الشر جويلية سبتمبر 1018 .
4. بركات حليلة السعدية، الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بالمحلات التجارية وتأثيرها في استقرارها المهني،مجلة الموقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ، المجلد 15 ، العدد 2 ، ديسمبر 2019.
5. فرحات نادية، عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8 ، 2012.
6. محمد در، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد9 ، جوان 2017 .

قائمة المراسيم:

1. مرسوم تنفيذي رقم 140/07 مؤرخ في 2 جمادى الأول عام 1928 الموافق ل 2007/05/19.

الفلاح الفق

جامعة أحمد دراية أدرار_
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية

إستمارة بحث

أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد :

في إطار انجاز مذكرة التخرج في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان :

الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة وأثرها على المسار الوظيفي

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار

نأمل من سيادتكم المحترمة الإجابة بكل موضوعية على أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (X)

في المكان المناسب والتعليق على الأسئلة المقترحة، ونؤكد لكن أن إجابتكن ستحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض علمية .

وفي الاخير تقبلوا منا خالص الشكر والتقدير

الأستاذ المشرف:

بوهناف عبد الكريم

من إعداد الطالبة:

❖ فوندو أمينة

السنة الجامعية : 2020 \ 2021

البيانات الشخصية :

1. السن: أقل من 30 عام ، من 30 عام إلى 40 ، من 41 إلى 50 عام ، أكبر من 50 عام .
2. مكان الإقامة: ريفي ، حضري ، شبه حضري .
3. المستوى التعليمي: دون مستوى تعليمي ، ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ، جامعي ، دراسات عليا .
4. الحالة المدنية: عزباء ، متزوجة ، أرملة ، مطلقة .
5. هل لديك أطفال: نعم ، لا .
6. إذا كانت الإجابة نعم كم تتراوح أعمارهم :

بإمكانك الإجابة بأكثر من خيار

- أقل من عامين ، من عامين إلى 6 ، من 6 إلى 15 عام ، أكبر من 15 .
7. المنصب الذي تشغله: الممارسين الطبيين ، البيولوجيين ، الأخصائيين النفسانيين . الشبه طبيين ، عمال الإدارة ، العمال المهنيين .
8. عدد سنوات الخبرة:

- أقل من 5 ، من 5 إلى 14 سنة من 15 إلى 25 سنة ، أكثر من 25 سنة .

محور خاص بالظروف الاجتماعية للمرأة العاملة:

بإمكانك الإجابة بأكثر من خيار

9. ماهو دافعك للخروج للعمل؟
دافع مادي ، تحقيق الذات ، ملئ الفراغ ، المكانة الاجتماعية ، سبب آخر ما هو:
10. هل تعتقد أن نظرة المجتمع لازالت سلبية لعمل المرأة؟
نعم ، لا .
إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

11. ما هي أولوياتك في الحياة ؟

العمل ، العائلة ، كلاهما .

12. هل تجدين صعوبة في التوفيق بين العمل والمنزل ؟

نعم ، لا ، أحيانا .

إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

13. هل زوجك راضي على خروجك للعمل ؟

نعم ، لا

إذا كانت الإجابة لا

لماذا.....

14. هل زوجك يساعدك في أداء واجباتك المنزلية ؟ نعم ، لا

15. هل واجب زيارة الأقارب يضطرك للغياب عن العمل

نعم ، لا ، أحيانا .

16. هل تجدين صعوبة في العمل أثناء فترة الحمل ؟ نعم ، لا .

17. هل بعدك عن طفلك الرضيع بسبب لك القلق أثناء العمل ؟

دائما ، أحيانا ، أبدا .

18. هل يضطرك مرض أحد الأطفال للتغيب عن العمل : نعم ، لا ،

أحيانا .

19. عند خروجك للعمل أين تتركين الأطفال مع ؟

بإمكانك الإجابة بأكثر من خيار

المربية ، دور الحضانة ، مع العائلة ، في المدرسة ، مكان آخر

ما هو.....

20. هل تجهيز الأطفال أثناء الخروج من المنزل يسبب في تأخرك عن العمل :

نعم لا

21. هل تتوفر المواصلات من المنزل إلى العمل ؟ نعم ، لا ، أحيانا .

22. هل راتبك الشهري يلبي احتياجاتك اليومية؟ نعم لا .

إذا كانت الإجابة لا لماذا؟

محور خاص بالمسار الوظيفي للمرأة العاملة:

23. كم عدد ساعات العمل؟

24. هل من بينها ساعات ليلية: نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة نعم هل يشكل لك ذلك عائق: نعم ، لا .

25. هل اختيارك للوظيفة كان بناء على؟

بإمكانك الإجابة بأكثر من خيار

الكفاءة ، المؤهل العلمي ، الاحتياج للعمل ، سبب آخر ما

هو:

26. هل أنت راضية على وضعك في العمل؟ نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة لا لماذا؟ ضغط العمل ، الوظيفة لا تلائم تخصصي .

سبب آخر ما هو:

27. هل توفر لك وظيفتك الحياة التي تطمحين لها؟

على المستوى الاجتماعي ، على المستوى الوظيفي ، كلاهما معا ،

لا أبدا

28. هل يقدم زملائك ذوي الخبرة النصيحة بشأن مسارك الوظيفي؟ نعم ، لا

29. هل تلقيتي دورة تكوينية حول وظيفتك؟ نعم ، لا .

30. هل توفر لك مؤسستك فرصا للإبداع؟ نعم ، لا .

31. هل سبق لك وأن غيرتي وظيفتك؟ نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

32. هل سبق لك وأن غيرتي مؤسسة العمل؟ نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة نعم هذا بسبب : تغيير الإقامة ، قرب المسافة ، راتب أعلى

، تغيير المؤهل ، سبب آخر ما هو:

33. هل تطمحين بتولي منصب عالي؟ نعم ، لا

..... لماذا؟

34. هل يمكنك السفر في مهمة عمل؟ نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة لا هل هذا بسبب: الزوج ، الأطفال .

..... سبب آخر ما هو؟

35. هل تتخلي على منصبك الحالي إذا ما عرض عليك منصب بأجر أعلى؟

نعم ، لا

..... إذا كانت الإجابة لا لماذا؟

36. ما هو الأهم بالنسبة لك؟ الأجر ، الخدمة المقدمة من العمل .

..... أخرى أذكرها:

37. هل تحصلت على ترقية طوال مسارك المهني: نعم ، لا

..... إذا كانت الإجابة لا لماذا؟

38. كيف تم ترفيتك عن طريق؟

بإمكانك الإجابة بأكثر من خيار

امتحان مهني ، الاختيار ، على أساس الشهادة

39. ماذا تمثل لك الترقية في المنصب؟

بإمكانك الإجابة بأكثر من خيار

تطوير في المسار الوظيفي ، زيادة في المسؤولية ، ثقة من مديرك

فرصة لتحقيق مصالح أكبر ، شيء آخر ما هو:

40. هل تلقيت توبيخ أو إنذار من رئيسك المباشر؟ نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة نعم هذا بسبب؟ عدم إتقان العمل ، التأخر عن مواعيد العمل

، الغياب ، سبب آخر ما هو؟

41. هل تم الخصم من راتبك الشهري؟ نعم ، لا .

إذا كانت الإجابة نعم لماذا؟

42. هل تراعي مؤسستك حضورك لمناسبات عائلية (أعراس، زيارات، ختان ...) أوقات

العمل نعم ، لا

إذا كانت الإجابة لا ما هو الإجراء الذي تتخذينه؟ تطلبين إذن بالغياب ، تطلبين إجازة

، تغييرين بدون مبرر ، إجراء آخر ما هو؟

43. هل تفكرين في التقاعد المسبق؟ نعم ، لا

ولماذا؟

44. هل يراودك التفكير بالاستقالة؟ نعم ، لا .

45. ما رأيك في الظروف الاجتماعية التي تمر بها المرأة طيلة مسارها الوظيفي؟

.....
.....
.....

ملخص الدراسة :

هدفت من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على الظروف الاجتماعية للمرأة العاملة بكل ما فيها من ظروف تتعلق بعادات وتقاليد المجتمع والعائلية والتنظيمية وأثرها على المسار الوظيفي للمرأة العاملة حيث أخذت من موظفات المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار نموذجا للدراسة وتم أخذ عينة 75 عاملة من مجتمع بحث يتكون من 483 عاملة بطريقة قصدية، ولتحقيق هدف هذه الدراسة قمت بتوزيع 85 استمارة على المبحوثات وتم استرجاع 75 إستمارة قابلة للتحليل باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS.

واهم النتائج المتحصل عليها :

- ❖ تعاني المرأة العاملة من أزمة الوقت بين العمل والمنزل وهذا ما يجهدا ويعود عليها وعلى صحتها بالسلب.
- ❖ تعاني المرأة العاملة من عدم توفر دور حضانة لتأمين أطفالها.
- ❖ تعاني المرأة من بعض القوانين التنظيمية داخل المؤسسة .

لتختتم الدراسة بتقديم بعض النصائح والمقترحات التي من شأنها الدفع بالمرأة العاملة لما يخدم المجتمع دون إلحاق الضرر بها .

الكلمات المفتاحية : الظروف الاجتماعية المرأة العاملة المسار الوظيفي .

Study summary:

Through this study, the aim of this study was to identify the social conditions of working women, with all their circumstances related to the customs and traditions of the society, family and organization, and their impact on the career path of working women. 483 workers in an intentional way, and to achieve the goal of this study, I distributed 85 forms to the respondents, and 75 forms were retrieved that can be analyzed using the Statistical Processing Program in Social Sciences SPSS.

The most important results obtained:

The working woman suffers from a time crisis between work and home, and this is what stresses her and negatively affects her and her health.

Working women suffer from the lack of nurseries to secure their children.

Women suffer from some organizational laws within the institution.

To conclude the study by providing some advice and suggestions that would push the working woman to serve the community without harming her.

Keywords: social conditions, working women, career path.