

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



عنوان المذكرة:

## المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية ببلدية الطاهير - جيجل

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر في علم الاجتماع  
تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الدكتور(ة):  
حديان صبرينة

إعداد الطالبتين:

- زعيتر وافية  
- كواهي الشيماء

لجنة المناقشة:

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| رئيسا.....        | 1-                   |
| مشرفا ومقررا..... | 2- حديان صبرينة..... |
| مناقشا.....       | 3-                   |

السنة الجامعية: 2021/2020م

## شكر و عرفان

الله الشكر أولا وأخيرا ومنه التوفيق والنجاح وحده لا شريك له

أمدنا بالقوة والإرادة لانجاز هذا العمل المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر والاعتراف والامتنان للأستاذة الدكتورة الفاضلة " حديدان صبرينة  
التي لم تبخل علينا بالمعلومات والنصائح القيمة راجين من الله أن يسدد خطاياها وتحف  
مناها فجزاها الله عنا كل خير.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كافة الأساتذة بكلية علم الاجتماع

وإلى كل من مد لنا يد العون من بعيد أو من قريب

# إهداء

وطلت مسيرتي الدراسية ورحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب، مشقة وحناء، دام سنين من عمري، وما أنا ذا أختم بحب تخرجي بكل همة وعزيمة، وأمتن لكل من كان له الفضل في مساعدتي ولو باليسير.

أهدي عملي المتواضع إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير، إلى من أثار لي درج العلم والمعرفة، وحرس علي منذ الصغر واجتهد في تربيته والاعتناء بي، إلى الذي كان له الفضل في بلوغي التعليم العالي "والدي الحبيب" أطال الله في عمره وأرجو له دوام الصحة والعافية.

إلى من أفضلها على نفسي، وإلى من وضعتني على طريق الحياة ورعتني، وإلى من علمتني الصمود مهما تبدلت الظروف إلى التي جاءت الجنة تحب قدميها وعمرتني بالحب والحنان "أمي الغالية" حفظها الله.

إلى إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في تحدي الكثير من العقبات والصعاب

"مولود"، "أيمن"، "أسامة"، "نوفل".

إلى أخواتي اللواتي كان لهن القدر الكبير في نجاحي وتشجيعي "جريدة، دلال، وخاتمة" أختي فرح التي شاركتني فرحة البكالوريا وهي الآن تشاركني فرحة التخرج، أدامها الله لي سنداً وعموناً

إلى زوجي المستقبلي وخطيبي الحالي "بسام" أدامه الله لي سنداً

إلى الأخوات اللواتي لم تلدن أمي، إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء، إلى يذابيح

الصدق الصافي، إلى من سعدت برفقتهم في مشواري الدراسي، إلى من كانوا معي على طريق النجاح والعز والفرح، إلى من عرفته كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم، صديقاتي

إلى صديقتي وزميلتي في المذاكرة "الشيما" التي تقاسمنا فيها اللوعة والمرارة بكل حب ومودة.

# إهداء

إلى من أعز الله بهما وكرمهما في كتابه العزيز. بقوله " ولا تقل لهما أهـ ولا تنصرهما  
وقل لهما قولا كريـمـاً "

إلى من جعلت الجنة تحت قدميها، إلى من تاهت الكلمات والحروف في وصفها، وإلى  
التي عمرتني بدعواتها عقب كل صلاة، إلى التي ينحني القلم لذكراها  
"أمي الغالية" أطال الله في عمرها.

إلى مصابيح دربي وشموع حياتي إخواني وأخواتي أدامهم الله سداً وعموناً

إلى من رسم لي معالم النجاح "أبي الغالي" أطال الله في عمره

إلى كتكوتة العائلة ابنتي "رويا" حفظها الله وجعلها ابنة مطيعة.

إلى زوجي سدي "خالد" أدامه الله لي.

إلى زميلتي ورفيقتي دربي "وفاء" التي تقاسمت معي الحلوة والمرارة وكان لها الفضل

الكبير في إتمام هذا العمل

إلى جميع صديقاتي وزميلاتي اللواتي دعمنني من قريب أو من بعيد

## "الشبيـمـاء"

## الفهرس

	شكر وتقدير
	إهداء
	مقدمة
	<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</b>
	تمهيد
07	أولاً: طرح الإشكالية
09	ثانياً: عوامل اختيار الموضوع
10	ثالثاً: أهمية الدراسة
10	رابعاً: أهداف الدراسة
11	خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة
	خلاصة
	<b>الفصل الثاني: الخلفية النظرية</b>
	<b>أولاً: النظريات المفسرة للدراسة</b>
18	1- النظريات الكلاسيكية
19	أ- نظرية الإدارة العلمية
20	ب- النظرية البيروقراطية
21	2- النظريات النيو كلاسيكية
21	أ- نظرية العلاقات الإنسانية
22	3- النظريات الحديثة

23	أ-نظرية المعوقات الوظيفية روبيرت ميرتون
24	ب-نظرية النسق الطبيعي تالكورت بارسونز
25	ثانيا: الدراسات السابقة
25	أ-الدراسات العربية
28	ب-الدراسات المحلية
	خلاصة
	الفصل الثالث: أساسيات المعوقات الوظيفية
	تمهيد
41	أولا:مصادر المعوقات الوظيفية
44	ثانيا: أنواع المعوقات الوظيفية
45	1-المعوقات الإدارية
45	2-المعوقات التنظيمية
47	3-المعوقات الإجتماعية
48	4-المعوقات البيئية
49	ثالثا: آثار المعوقات الوظيفية
51	رابعا:المعوقات الوظيفية لأداء المرأة العاملة
	خلاصة
	الفصل الرابع:عمل المرأة
	تمهيد
56	أولا:الصيرورة التاريخية لعمل المرأة

57	ثانيا: المرأة العاملة في الإسلام
58	ثالثا: المرأة العاملة في العالم
59	رابع: المرأة العاملة في الجزائر
60	خامسا: دوافع خروج المرأة للعمل
62	سادسا: أهمية عمل المرأة
63	سابعا: المشكلات التي تواجه عمل المرأة
	خلاصة
	<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>
	تمهيد
72	أولا: فرضيات الدراسة
73	ثانيا: مجالات الدراسة
75	ثالثا: عينة الدراسة
80	رابعا: أدوات جمع البيانات
86	خامسا: أساليب المعالجة
	خلاصة
	<b>الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير البيانات</b>
	تمهيد
92	أولا: عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى
	ثانيا: عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية
	ثالثا: عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة

	خلاصة الفصل
	الفصل السابع: عرض ومناقشة النتائج
	تمهيد
125	أولاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
128	ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
130	ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء النظريات
133	رابعاً: القضايا التي تثيرها الدراسة
	خلاصة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة



## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
76	توزيع أفراد العينة حسب السن	01
77	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	02
78	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد	03
79	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	04
80	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	05
	توزيع أفراد العينة حسب اختيار العمل	06
84	استجابات المحكمين نحو بنود الصدق	07
91	توزيع أفراد العينة حسب المهام الموكلة	08
92	توزيع أفراد العينة حسب التمكن من إنجاز المهام في الوقت المحدد	09
93	توزيع أفراد العينة حسب نقص شبكة الانترنت وعرقلة تأدية المهام	10
94	توزيع أفراد العينة حسب تلائم أدوات ووسائل العمل مع طبيعة المهام	11
95	توزيع أفراد العينة حسب المهام المسندة	12
96	توزيع أفراد العينة حسب حدوث الخلافات المهنية في بيئة العمل	13
97	توزيع أفراد العينة حسب الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بالغياب	14

98	توزيع أفراد العينة حسب منح العطل والإجازات	15
98	توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من الترقيات والمكافئات	16
99	توزيع أفراد العينة حسب رأي موظفات البلدية إذا كانت المعوقات التنظيمية تقلل من الالتزام	17
100	توزيع أفراد العينة حسب الإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة	18
101	توزيع أفراد العينة حسب تعامل الإدارة بنفس الطريقة	19
102	توزيع أفراد العينة حسب سيطرة الرجال على المناصب العليا في الإدارة	20
102	توزيع أفراد العينة حسب التدرج في المناصب الإدارية	21
103	توزيع أفراد العينة حسب العقوبات المتخذة أثناء ارتكاب الأخطاء	22
104	توزيع أفراد العينة حسب العوامل التي تؤدي إلى اللاعدالة في توزيع المهام	23
105	توزيع أفراد العينة حسب متغير القيمة الاجتماعية المنتشرة في المؤسسة	24
106	توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من الدورات التكوينية	25
107	توزيع أفراد العينة حسب المشاركة في الخرجات الميدانية	26
108	توزيع أفراد العينة حسب المشاركة في الأعمال الجماعية	27
109	توزيع أفراد العينة حسب أسباب خلق المشاكل الأسرية	28

110	توزيع أفراد العينة حسب صعوبة التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية	29
111	توزيع أفراد العينة حسب درجة تقبل المحيط الأسري لفكرة المزاولة للعمل	30
112	توزيع أفراد العينة حسب طريقة التصرف عند وجود الزيارات العائلية	31
113	توزيع أفراد العينة حسب كيفية التصرف للحضور للمناسبات العائلية	32
114	توزيع أفراد العينة حسب كيفية التصرف عند مرض أحد الأطفال	33
115	توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات التي تواجهها عند مساعدة الأبناء في الامتحانات	34
116	توزيع أفراد العينة حسب بعدا لمسكن	35
117	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المعوقات الاجتماعية للحد من الانضباط	36
125	الكشف عن تأثير الظروف التنظيمية على المرأة العاملة	37
126	الكشف عن مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تهميش مكانة المرأة	38
127	الكشف عن تأثير الالتزامات الأسرية على المرأة العاملة	39

## مقدمة

تسعى أي مؤسسة للنمو والاستقرار الوظيفي لتحقيق أهدافها وذلك بالاعتماد على الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة رغم ما تقدمه هذه الموارد من مهام إلا أنها قد تواجه صعوبات وعراقيل متعددة تقلل من كفاءتها وهو ما يعبر عنه بالمعوقات الوظيفية نتيجة للتغيرات والتطورات التكنولوجية والتنظيمية والتشريعية التي عرفتتها المؤسسات جعلها تعمل على مواكبتها و محاولة التأقلم معها ولكن كثرة هذه التطورات وكبر التنظيمات أدى إلى إزدياد فرص العمل وتعدد المهام وتعقب الإجراءات وظهور مشاكل تأثر على أداء العاملين فيها مما أجبرها على محاولة الإهتمام بتوفير الظروف ومحاولة التخفيف من هذه المشاكل.

وضمن هذا السياق لقي موضوع المعوقات التنظيمية اهتمام كبير من قبل الباحثين والمهتمين بأمور التنظيم وخاصة بتأثير المعوقات الوظيفية على الأفراد العاملين فيها، كونه عامل غير مرغوب فيه يؤثر بصفة مباشرة على أداء الفرد ذاته وجماعة العمل ومن ثم المؤسسة، هذا الأثر يمكن التماسه من خلال سلوك العاملين الذي توضحه مستويات ولائهم للمؤسسة وأدائهم وفعاليتهم وانتمائهم إليها، وتوافقهم مع أهدافها الأمر الذي يجعلهم يؤمنون بقيمتها ويسعون لبذل المزيد من الجهود والوقت في سبيل تحقيق أهدافها.

وباعتبار المرأة مورد بشري يعمل في هذه البيئة مثلها مثل الرجل جعلها تتحمل واجبات ومسؤوليات مختلفة غير أن طبيعتها النفسية والاجتماعية والتزاماتها بمسؤولياتها المهنية والعائلية جعلتها تعاني مشاكل مع وظيفتها نتيجة كثرة الأدوار المنوطة بها مما يؤثر على صحتها من جهة وعلى أدائها من جهة أخرى.

ومن خلال هذه الدراسة سيتم التطرق إلى موضوع المعوقات الوظيفية لدى لمرأة العاملة.

من أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة ميدانية ببلدية الطاهير وقد تضمنت ستة فصول رتبت على

النحو التالي:

الفصل الأول: كان عنوانه الإطار المنهجي للدراسة وتضمن الإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة وكذا عوامل إختيار الموضوع، الأهداف والأهمية التي تسعى الدراسة لبلوغها، إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية.

الفصل الثاني: الذي كان بعنوان الخلفية النظرية حيث خصص المقاربات النظرية التي تفسر موضوع دراستنا، من نظريات كلاسيكية والنيو كلاسيكية والحديثة، إضافة إلى الدراسات السابقة التي استعنا بها في دراستنا من دراسات عربية وجزائرية.

الفصل الثالث: بعنوان أساسيات المعوقات الوظيفية الذي تضمن مصادر المعوقات الوظيفية وأنواعها، والنتائج المترتبة عليها، وأخيرا المعوقات التي تؤثر على أداء المرأة العاملة.

الفصل الرابع: تناولنا فيه السيرورة التاريخية للمرأة العاملة، والمرأة العاملة في الإسلام والعالم والجزائر، وكذا دوافع وأسباب خروج المرأة، إضافة إلى أهمية عمل المرأة، وانعكاسات عمل المرأة.

الفصل الخامس: والمعنون بالإطار المنهجي للدراسة والذي تم التطرق فيه مجالات الدراسة (الجغرافي، الزمني، والمكاني) وصياغة الفرضيات، بالإضافة إلى تحديد العينة والمنهج المستخدم وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات في ميدان الدراسة، وأساليب التحليل (الكمية والكيفية).

الفصل السادس: فقد خصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة وخلال هذا الفصل تم التأكد من مدى صدق الفرضيات والتساؤلات التي طرحت في هذه الدراسة، وقد تم وصف الخصائص الأساسية والمعلومات الأولية وتحليلها على اعتبار أنها تشكل الإطار الذي يتم في ضوءه تحليل وتفسير البيانات الكمية والكيفية. كما تم عرض ومناقش النتائج التي انبثقت عن الدراسة الحالية، وذلك من خلال مناقشة

النتائج في ضوء الفرضيات، وفي الدراسات السابقة بالإضافة إلى تحديد موقع الدراسة في البناء النظري وأخيرا أهم القضايا التي أثارها الدراسة الحالية.

وفي الأخير انتهت هذه الدراسة إلى حوصلة لأهم الاستنتاجات التي خرجت بها هذه الدراسة.

الفصل الأول

موضوع الدراسة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: الإشكالية

ثانياً: مبررات اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

خلاصة



## الفصل الأول: موضوع الدراسة

---

### تمهيد

يعد الإطار النظري أحد الركائز الأساسية لأي بحث علمي و الإطار المرجعي العام للبحث السوسيولوجي ويهدف إعداد وبناء الإطار النظري لدراستنا الحالية فإننا سوف نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد نبرز فيه إشكالية دراستنا والتي تعتبر من أهم الخطوات التي يمر بها الباحث، موضحين فيها التساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية، بالإضافة إلى الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع، كذلك سنبرز الأهمية و الأهداف التي نود الوصول إليها، ونتطرق إلى المفاهيم المتعلقة بموضوع الدراسة.

### طرح الإشكالية

يعتبر المورد البشري أهم العناصر حيوية في المؤسسة بحيث ينظر إليه على أنه العنصر الحاسم والفعال في تحقيق أهداف المؤسسة ونجاحاتها، لذلك أصبح الاهتمام به رهان كل مؤسسة من خلال عملها على إيجاد بيئة عمل مناسبة لها، تتميز بالاستقرار وتشعره بالأمن و الراحة أثناء أدائه لعمله، والحرص على توفير الظروف التي تزيد من كفاءته و مردوده في العمل. لذلك كان لزاما على القائمين بهذه المؤسسات على اختلاف مجالات نشاطاتها الاهتمام به ليس فقط على الفني و التقني، بل لابد من إيجاد ظروف لتدعم الجانب النفسي والاجتماعي للعامل في بيئة العمل كآلية تهدف إلى رفع الروح المعنوية وإشباع الحاجات المختلفة وتوفير جو يساهم في رفع الدافعية لديهم .ومع ارتباط المؤسسات بالتطورات الحاصلة في المجتمعات خاصة تلك التطورات التكنولوجية و التحول إلى مجتمع المعرفة وزيادة ظهور المؤسسات زادت فرص العمل و أدى ذلك إلى إدماج المرأة في مجالات العمل جنبا إلى جنباً مع الرجل. حيث أصبح وجود المرأة في مختلف القطاعات ضرورة اقتصادية للمجتمع، ونمط لسد احتياجاتها واحتياجات أسرتها وتحقيق ذاتها كشخص مستقل.

غير أن التطورات الحاصلة في مكانة و ادوار و مسؤوليات المرأة أفرزت العديد من التغيرات كذلك في نطاق أدوارها الاجتماعية ومسؤولياتها الأسرية . بحيث وجدت المرأة العاملة نفسها أمام العديد من المطالب و الاختيارات التي تلامس بيئتها سواء بشكل سلبي أو إيجابي . وكثيرا ما تجد نفسها غير قادرة على الموازنة بما تسعى إليه من تحقيق و إثبات لذاتها و بينما هي مطالبة به داخل أسرتها فتجد نفسها أمام مفترق طرق بين العمل داخل و خارج المنزل .

ويلاحظ كذلك أن اتساع حجم المؤسسات و عدد الأفراد العاملين و تعدد الوظائف و تنوعها نتج عنه صعوبات و مشاكل تواجه المرأة العاملة داخل المؤسسة ،وهذه المشاكل تختلف في تأثيرها نتيجة اختلاف المواقف التي تمر بها ،ويمكن لهذه المعوقات أن تتميز بالخصوصية عندما ترتبط بالمرأة العاملة باعتبارها عنصر أساسي من عناصر الموارد البشرية وذلك لكيانها وطبيعتها الفزيولوجية و النفسية والاجتماعية .

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

هذا وقد أكدت العديد من الدراسات أنه قد تكون العوامل الخارجية المتمثلة في البيئة المحيطة بالمرأة العاملة من أبرز الصعوبات التي تحول دون الأداء الأمثل لعملها مما يحول هذه الصعوبات إلى معوقات أكثر تأثيراً على عمل المرأة وعلى المرأة نفسها .

وعليه فقد إستحوذ موضوع المعوقات الوظيفية على اهتمام الباحثين و الدراسيين في علم الاجتماع التنظيم وذلك بسبب الإنعكسات المباشرة وغير المباشرة التي قد يحدثها على أداء المرأة العاملة إذ أن هذه المعوقات يمكن اعتبارها إحدى العوامل المؤثرة على نشاط المؤسسة حيث نجد "روبرت ميرتون" من علماء الاجتماع الذين اهتموا بدراسة المعوقات الوظيفية.تقوم نظريته على فكرة مفادها أن المعوقات هي النتائج السلبية التي تحدث داخل المؤسسة و التي تحد من تكيفه وعدم توافقه. فمن منظور الاتجاه البنائي الوظيفي الذي يفسر نتائج الظاهرة الاجتماعية إلى وجود خلل وظيفي يميز الأنساق الفرعية المكونة للنسق الكلي ،ملاستمرار يجب أن تتوفر بعض المتطلبات الوظيفية المتمثلة في كل الموارد لتحقيق الأهداف و التكامل بين الوحدات لتحقيق التماسك بين الأنساق الفرعية مع الظروف السائدة بالنسق الكلي. وهذا ما أشار إليه "بارسونز " حين تطرق لتأثير البيئة التنظيمية والاجتماعية للمرأة العاملة.

من هنا كثر الحديث على موضوع المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة و الظروف الصعبة و التحديات التي تحيط بها في مكان العمل هذا ما حفزنا لدراسة هذا الموضوع و البحث فيه،فدراستنا الراهنة تصبو للتعرف على أهم المعوقات الوظيفية التي تعرقل أداء المرأة العاملة في بلدية الطاهير . انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

كيف تؤثر المسؤولية الأسرية على عمل المرأة؟

كيف تحدد ثقافة المؤسسة مكانة المرأة العاملة داخل المؤسسة؟

كيف تؤثر الظروف التنظيمية على عمل المرأة؟

**ثانياً:مبررات اختيار الموضوع**

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

تتعدد مبررات اختيار موضوع البحث العلمي بتعدد الإشكاليات المطروحة في الواقع من جهة، وبرغبة الباحث الذاتية وميله للتخصص العلمي ورصيده المعرفي من جهة. ولذلك فإن اختيارنا لموضوع المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة لم يكن وليد الصدفة، بل هناك أسباب و دوافع ذاتية وأخرى موضوعية دفعتنا إلى دراسة هذا الموضوع، أهمها:

### 1\_المبررات الذاتية:

\_الرغبة الذاتية والاهتمام الشخصي بأهمية الموضوع عمل المرأة و المعوقات الوظيفية التي تواجهها.

\_خوض تجربة ميدانية شخصية عن هذا الموضوع.

\_الرغبة في التعمق بالدراسة والتطرق إلى أبعاده والوصول إلى آثار المعوقات على المرأة.

\_كون الموضوع يندرج ضمن مجال تخصصنا.

\_ الرغبة في إيجاد إجابات مقنعة حول واقع المرأة في المؤسسة.

### 2\_المبررات الموضوعية:

\_ بروز عمل المرأة وانتشاره أصبح من المواضيع الحديثة في مجتمعنا.

\_كوننا نساء مقبلين على الحياة العملية نود الإطلاع أهم المعوقات التي ستواجهنا في المستقبل.

\_ قيمة الموضوع من الناحية الاجتماعية و الأخلاقية التي تتطلب دراسته بصدد الكشف عن

المعوقات التي تصاحب خروج المرأة للعمل في إطار علاقتها الأسرية.

### ثالثا: أهمية الدراسة:

تكتسب دراستنا أهمية كبيرة في المجالين العلمي و العملي لكونه من المواضيع الحديثة في مجتمعنا،و التي اهتم بها الكثير من الباحثين و العلماء في جميع المجالات، فدراستنا تفيد في التعرف على المشاكل أو المعوقات التي تتعرض لها المرأة سواء كانت من الناحية الشخصية أو العائلية،أو المشاكل التي تتعرضها في مجال العمل .وتكمن أهمية دراستنا في النقاط التالية:

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

\_ وصف أوضاع المرأة العاملة داخل المؤسسة.

\_ معالجة أداء المرأة العاملة في ضوء المعوقات التي تتلقاها في وظيفتها.

\_ إفادة المهتمين بقضايا المرأة و الجهات المختصة بالعراقيل و المعوقات التي تواجهها في ميدان العمل.

### رابعاً: أهداف الدراسة:

لكل دراسة هدف تسعى لتحقيقه، وهدفنا من دراستنا هذه نلخصه فيما يلي :

\_ التعرف على المعوقات التي تعرقل عمل المرأة.

\_ معرفة مدى تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة من الناحية النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

### خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة:

يشكل الإطار المفاهيمي الخلفية التي ينطلق منها الباحث والأداة التي يوظفها لتحديد مضمون دلالة الإشكالية البحثية و ترجمتها إلى حقائق علمية، ففي الدراسات السوسولوجية تضبط المفاهيم في سياق نظري يسمح بتحديدتها في ضوء معطيات الواقع، أي أنها تسهل عملية انتقال الأفكار إلى واقع ملموس كون المفهوم يمثل حلقة وصل بين الجانب النظري والميداني، ومن هذا المنطلق سنحاول تحديد المفاهيم المحورية لموضوع دراستنا و المتمثلة في: المعوقات الوظيفية، المرأة العاملة. و المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة.

#### 1- المعوقات الوظيفية:

##### المعوقات:

لغة: وهو كل ما عاقك عن شغلك وجمعها عوائق و يقال عوائق الدهر رأي شواغله و العائقة مؤنث لعائق وهي كل ما يعيق عن العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>فؤاد إفرام البستاني: منجد الطلاب، ط11، دار المشرق، بيروت، 1971، ص506

### اصطلاحاً:

يقصد بالمعوقات كل الأشياء والأشخاص أو الأشكال الاجتماعية التي يمكن أن تكون عائقاً يحول دون أن يحقق الإنسان أهدافه و طموحاته.<sup>1</sup>

### المعوقات الوظيفية:

تعرف المعوقات الوظيفية بأنها: جميع العوائق التي تعوق المسؤول عن تحقيق أهداف برامجه الإدارية التي تساعد في تحسين الأداء و تطويره.<sup>2</sup>

نستنتج من هذا التعريف أنه يقصد بالمعوقات الوظيفية أنها العوائق بمختلف أشكالها التي تعيق المسؤول عن تحقيق أهداف الإدارة حيث أنه خص المدراء والمسؤولين فقط كما أنه ركز على العوائق المرتبطة بالإدارة .

وتعرف المعوقات الوظيفية أيضاً: أنها جميع العوامل و المؤشرات التنظيمية و السلوكية والاجتماعية و الثقافية السلبية في المنظمات سواء كانت إدارية أو مهنية، فنية، متخصصة والتي تؤدي إلى تدني أداء مستوى العاملين و تعقد الإجراءات.<sup>3</sup>

نلاحظ من خلال هذا التعريف أنه شامل لجملة العوامل السلبية التي تقف عائقاً أمام المنظمات في تحقيق أهدافها .

وتعرف المعوقات الوظيفية أيضاً بأنها نتيجة تترتب على وجود أحد جوانب النسق الاجتماعي، في حالة خلل وينظر إليها بأنها محددة أو معوقة لتكامله وتوازنه واستقراره، ويلاحظ أن كل ما قد يحكم عليه بأنه معوق وظيفي لجزء من أجزاء النسق قد ينظر إليه أنه معوق وظيفي بالنسبة لجزء آخر.<sup>4</sup>

نستنتج من خلال هذا التعريف أن أنصار البنائية الوظيفية يؤكدون أن المعوقات الوظيفية هي كل ما يحدث خلل في النسق الاجتماعي ويخل في استقراره وتوازنه.

<sup>1</sup> جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية و التعليم، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2005، ص508

<sup>2</sup> الحسن محمد المعنيد: معوقات الإشراف التربوي كما يراه المشرفون و المشرفات في محافظة الإحصاء التعليمية، رسالة ماجستير، مجلة البحوث التربوية، جامعة قطر، 1997، ص71.

<sup>3</sup> عبد العزيز فهد المغيرة: معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إجراءات العمل الإداري من وجهة موظفي وزارة الداخلية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية؛ كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، العربية السعودية، 2010، ص09.

<sup>4</sup> إبراهيم جابر السيد: قاموس علم اجتماع و علم النفس، ط1، دار البداية، عمان، 2013، ص316.

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

كما عرفها روبرت ميرتون بأنها: مجموع المعوقات التي تظهر في النسق، وسعى ميرتون لتحليل المعوقات الوظيفية ليكشف بوضوح عن وجود الكثير من مظاهر الخلل الوظيفي، التي تحدث داخل البناء الاجتماعي، ما يؤدي إلى عدم توافقه وتكيفه.<sup>1</sup>

من خلال هذا التعريف نستنتج أن روبرت ميرتون هو من أخص الكلام عن المعوقات الوظيفية التي تحدث داخل النسق أو في جزء منه.

### التعريف الإجرائي للمعوقات الوظيفية:

المعوقات الوظيفية هي الصعوبات والعراقيل والحواجز المادية والتقنية، البشرية والإدارية التي يمكن أن تقف حائلا بين المرأة العاملة وممارسة الوظائف الإدارية بالمؤسسة وتعرقل تأديتها لمهامها ووظائفها وتحول دون تحقيق المؤسسة لأهدافها المسطرة.

### 2 المرأة العاملة:

**لغة:** هي النسق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض، ولفظ "المرأة" في اللغة العربية مشتق من فعل "مرأ" ومصدرها "المروءة" وتعني كمال الرجولة والإنسانية، ومن هنا كان "المرأ" هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان.<sup>2</sup>

### اصطلاحا:

تعرفها كاميليا عبد الفتاح بأنها: المرأة التي تعمل خارج البيت و تحصل على أجر مادي مقابل عملها.<sup>3</sup>

وفي تعريف آخر: المرأة العاملة هي كل امرأة تمارس نشاط معين للحصول على أجر مادي أو إثبات مكانة اجتماعية قصد إشباع حاجاتها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد الله بن محمد عبد الرحمان: النظرية في علم الاجتماع- النظرية السوسولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ص54.  
<sup>2</sup> حكيمة جاحة علي: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص132.  
<sup>3</sup> كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر، د ط، القاهرة، 1990، ص106.  
<sup>4</sup> ملكية بن زيان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003/2004، ص07.



## الفصل الأول: موضوع الدراسة

وتعرف أيضا أنه تلك المرأة التي تتحمل مسؤولية مزدوجة في أدائها لمهنتين رئيسيتين، فالأولى دور ربة بيت داخل أسرتها والثانية الخروج إلى العمل قصد تغطية حاجات الأسرة.<sup>1</sup>

وفي تعريف آخر: المرأة العاملة هي: هي المرأة التي تزاول مهنة أو وظيفة معينة خارج البيت بحيث تستغرق ساعات من وقتها مقابل أجر<sup>2</sup>

### التعريف الإجرائي:

المرأة العاملة هي تلك المرأة التي تعمل خارج البيت وتبذل جهدا عقليا أو بدنيا وتحصل على أجر مادي مقابل عملها من أجل تغطية حاجياتها وخدمة مجتمعها، وإثبات ذاتها بمنصب عمل معين.

**ثقافة المؤسسة:** هي القيم المشتركة وطرق التفكير والمعتقدات التي تعمل بها المؤسسة سواء في داخل المؤسسة أو مع من حولها، والتي تنبثق من محيط العمل.<sup>3</sup>

يبدو جليا من هذا التعريف أنه اتجه إلى أن ثقافة المؤسسة عبارة عن قيم ومعتقدات مشتركة تعمل بها المؤسسة.

ويقصد بها أيضا : تلك الفعاليات التي تحصل في الجماعة لتكوين شخصية أعضائها وتأثر في سلوكهم، وتحصل هذه الفعاليات في المؤسسة وغالبا ما تكون غير منظورة.<sup>4</sup>

نصل في هذا التعريف إلى أن ثقافة المؤسسة عبارة عن فعاليات تكون بين أعضاء المؤسسة تأثر فيهم ويتأثرون بها.

وقد عرفها القريوتي : بأنها الافتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة من أجل التكيف و التعامل مع المؤثرات الخارجية والدافعية والتي يتم الاتفاق عليها وعلى ضرورة تعليمها للعاملين الجدد في التنظيم.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> حكيمة حاجة علي: مرجع سابق

<sup>2</sup> مليكة بن زيان: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2004/2003 ، ص 07.

<sup>3</sup> محمد المصري: التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، مصر، ط1، 2007، ص 256.

<sup>4</sup> ناصر محمد سعود جرادات وآخرون: إدارة التغيير والتطوير، دار الإثراء، عمان، ط1، 2003، ص 146.

<sup>5</sup> عاكف لطفى خصاونة كإدارة الإبداع والابتكار في منظمة الأعمال، دار الحامد، عمان، 2010، ص 88.

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

ركز هذا المفهوم على أن ثقافة المؤسسة عبارة عن تطوير للافتراضات والقيم الأساسية بهدف التكيف مع المحيط الخارجي .

### التعريف الإجرائي:

تشير ثقافة المؤسسة إلى مجموع المعايير والقيم والعادات والأعراف السائدة في المؤسسة والتي تؤثر إلى حد بعيد على المنظومة السلوكية على مستوى الفرد وعلى المستوى الجماعي على السواء.

### الظروف التنظيمية:

**اصطلاحاً:** مجموعة من العوامل والأبعاد والمكونات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية والإستراتيجية وتتطلب من الإدارة فهم لطبيعة هذه الظروف وتفاعلاتها، بحيث تستطيع إيجاد أفضل صيغ التعامل معها.<sup>1</sup>

ومما سبق يمكن القول أن الظروف التنظيمية ذو مدلول واسع نظراً للعوامل المختلفة والمتعددة الموجودة في المؤسسة إذ تختلف من مؤسسة لأخرى.

**ويعرفها تشريشمان CHURCHMAN:** هي مجموعة من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين بالمؤسسة.<sup>2</sup>

من خلال هذا التعريف يتضح أن الظروف التنظيمية هي الظروف المحيطة الداخلية والخارجية والتي تعمل على التأثير في تصرفاتهم ونظرتهم، وبالتالي التأثير على أدائهم.

**وتعرف كذلك:** بأنها التحليل الدقيق لظروف العمل والمعدات العمالية، الأساسية، والمواد بما يسمح بالتحسين المستمر لجودة العمل وكافة الأدوات والإجراءات اللازمة لاحتياجات الإنتاجية وراحة الأفراد، ومدى انعكاس ذلك على رضا العاملين وزيادة ولائهم وتحسين الأداء الشامل للمؤسسة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خالد محمد بن حمدان ،وائل محمد إدريس:الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي ،منهج معاصر ،دار اليازوري العالمية عمان،2009،ص71.

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي:إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي)،دار وائل ،عمان،2005، 569.

<sup>3</sup> بليلية ربيع:حسن الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل تجربة المؤسسة الوظيفية للذهن ENAP،وحدة سوق أهراس،مجلة البحوث المالية والاقتصادية،العدد 1، المجلد4،جوان 2017،ص264.

## الفصل الأول: موضوع الدراسة

### التعريف الإجرائي:

تعتبر الظروف التنظيمية أنها كل ما هو موجود داخل المؤسسة من أمور مادية وأخرى غير مادية، ويعمل الفرد في إطارها بحيث تأثر على أدائه وفعالته.

**الالتزامات الأسرية:** نظرا لعدم توفر التعاريف الاصطلاحية لمفهوم الالتزامات الأسرية، نتوجه لتحديد مفهومها إجرائيا. حيث يقصد بالالتزامات الأسرية في هذه الدراسة إدراك المرأة لأدوارها التربوية والاجتماعية، والالتزام بواجباتها الأسرية حيث كلما زاد الوعي بهذه الأدوار تمكنت الأسرة من تفادي العديد من المشاكل التي قد تحدث عن انعدام المسؤولية باعتبار المرأة هي الزوجة والمعلمة والمرشدة.

**المؤسسة:** تعرف المؤسسة على النحو التالي:

### اصطلاحا :

- يعرفها "توري و كورتل" أنها عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد و تنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة . كما يمكن تعريفها بأنها نظام مستقل أنشئ من أجل غايات معينة و محددة حسب طبيعة المؤسسة ، و هي مسيرة من طرف مجموعة بشرية منظمة ، و تشكل خلية اجتماعية خاصة لها وسائل قانونية و مالية و مادية ، و هي أيضا مركز اتخاذ القرارات.<sup>1</sup>

- يعرفها "فيربول" كمصطلح اشتق من الكلمة اللاتينية Institution أي التأسيس و المنهجية و

### التنقيف .<sup>2</sup>

- يعرفها "دوركايم" على أنها أساليب للعمل و الإحساس و التفكير متبلورة و إلى حد ما ثابتة ،

ملزمة و مميزة لمجموعة اجتماعية معينة .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> منير نوري و فريد كورتل ؛ إدارة الموارد البشرية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ، ط1 ، الجزائر ، 2011 ، ص22 .

<sup>2</sup> جيل ف

يربول ؛ ترجمة : أنسام محمد الأسعد ، دار و مكتبة الهلال لطباعة و النشر ، ط1 ، بيروت ، 2011 ، ص112 .

<sup>3</sup> ريمون بودون و بوريلو ؛ ترجمة سليم حداد ، المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط1 ، الجزائر ، 1986 ، ص479 .

### التعريف الإجرائي :

هي تكوين اجتماعي و اقتصادي و مادي متسلسل هادف يعمل تحت قواعد و قوانين واضحة توضح المهام و المسؤوليات ضمن حدود محددة نسبيا من أجل تحقيق أهداف مشتركة .

### خلاصة

كل ما ورد في هذا الفصل من أفكار ومفاهيم يعتبر بمثابة الإطار الذي سنلتزم به طوال مراحل البحث اللاحقة ، وقد حاولنا حتى الآن أن نقدم نظرة عامة عن ما نريد بحثه مع مراعاة الدقة في الطرح انطلاقا من الإشكالية حتى تحديد المصطلحات الأساسية لمتغير الدراسة، وكذلك التطرق إلى مجموعة من النقاط الأساسية والجوانب الضرورية بالنسبة لبحثنا كما حاولنا من خلال هذا الفصل أن نربط الأفكار بعضها ببعض سواء منها المتعلقة المعوقات الوظيفية أو المرأة العاملة، والمهم أن هدفنا الأساسي من كتابة هذا الفصل وإنجازه هو محاصرة المشكلة أكثر وترويضها بحيث تصبح قابلة للدراسة والبحث مع الالتزام بعدد من الحدود التي رسمناها حتى تكون بمثابة الدليل الذي يرشدنا في العمل لنهاية البحث.

# الخلفية النظرية للدراسة

الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة

أولاً : النظريات المفسرة للدراسة

1- النظريات الكلاسيكية

أ- نظرية الإدارة العلمية

ب- النظرية البيروقراطية

2- النظريات كلاسيكية

أ- نظرية النيو العلاقات الإنسانية

3- النظريات الحديثة

أ- نظرية المعوقات الوظيفية روبرت ميرتون

ب- نظرية النسق الطبيعي تالكورث بارسونز

ثانياً: الدراسات السابقة

1- الدراسات العربية

2- الدراسات المحلية

خلاصة



## تمهيد

تعتبر المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة من المواضيع التي حظيت باهتمام خاص من الباحثين خلال السنوات الأخيرة، لذلك تعددت النظريات التي اهتمت بالمعوقات الوظيفية ودراستها وتفسيرها.

وقد اختلفت المنطلقات والآراء في فهم وتفسير هذا المتغير، وتباين وجهات النظر للمرأة العاملة وكذا الإنتاج داخل المؤسسة.

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى أهم النظريات السوسولوجية المفسرة لموضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة انطلاقاً من النظريات الكلاسيكية والنظريات النيو كلاسيكية إلى النظريات المحدثة.

كما سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الدراسات السابقة التي تشكل بدورها السند العلمي الموضوع الذي يستند عليه أي باحث يسعى لتأصيل بحثه والإحاطة بكل جوانب دراسته وسنخصص بالتطرق إلى أهم الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا وكذا أهم الدراسات التي لها صلة وثيقة بدراستنا الحالية بطريقة تحليلية وموجزة مبرزين أهم النتائج التي تم التوصل إليها.



### النظريات الكلاسيكية:

الاتجاه التقليدي أو المدرسة الكلاسيكية تعبير يطلق على عديد النظريات التي ظهرت في العالم الغربي في أواخر القرن 19 وأوائل القرن 20، من بين هذه النظريات نظرية الإدارة العلمية والنظرية البيروقراطية... الخ، وهي عبارة عن نظريات كلاسيكية تتضمن الكتابات والأبحاث الأولى التي كان هدفها حل المشاكل التي ظهرت بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا التي أدت إلى ظهور ثورة تنظيمية بسبب القوى العاملة وظهور المصانع والاهتمام الكبير بزيادة الإنتاج والمنافسة وما أفرزه ذلك من مشكلات ومعوقات تنظيمية.

#### نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور 1858-1915:

اقتترنت حركة الإدارة العلمية باسم المهندس "فريدريك تايلور"، إذ أنه قام ببناء إطار فلسفي جديد، اختلف من حيث الأساليب المستخدمة في التنظيم، والرقابة معتمدا على الأساليب العلمية، وقد بنى تصوراتته الفكرية وافترضاته على خبرته كمهندس وعلى ملاحظاته لتسلسل حلقات العمل وقيام العامل بهذر الوقت والجهد والمواد بسبب سوء الإدارة والتوجيه وعدم تحديد معايير للأداء، لذلك حاول تايلور معالجة شكل تدني الإنتاج عن طريق اعتماد أسس علمية تؤدي إلى الوصول لأكثر الوسائل فعالية لإنجاز العمل وتوجيه العمال وتخفيض كلفة الإنتاج.<sup>1</sup>

وتذهب نظرية الإدارة العلمية إلى أن التنظيمات هي أنساق رشيدة<sup>2</sup> ذات أهداف محددة وتفترض أن العلم يستطيع أن يحدد دائما أسرع وأفضل الطرق لانجاز العمل وتحقيق أعلى درجة من الكفاءة التنظيمية، كما تفترض هذه النظرية أن التنظيمات تؤدي عملها دون أية مشكلات كأنساق مغلقة إلى حد ما.

ترعرعت الحركة العلمية في ظل مرتكزات نظرية وفلسفية تجلت فيما يلي:

اعتماد تقسيم العمل والتخصص، لرفع مستوى الأداء الإنتاجي وتوفير السبل الإرشادية الكفيلة بتوجيه الأفراد العاملين في حقول اختصاصهم وفق الأسس العلمية في الإدارة التي أريد الاعتماد عليها لتحقيق الإنتاجية.

- وضع الأسس العلمية في الإدارة اللازمة لتقييم الأداء الإنتاجي من خلال دراسة الوقت والحركة وقياس الحركات البديلة غير الضرورية في أداء العاملين واستبعادهم « Time and motion study »

<sup>1</sup> الشماخ خليل محمد حسن وخضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، ط 4، 2009، ص 38.

<sup>2</sup> طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب، مصر، 2007، ص 76.

من سلسلة العمليات الإنتاجية.<sup>1</sup>

وعليه يمكن تطبيق نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور في هذه الدراسة من خلال تركيزه بشكل كبير على زيادة الإنتاجية ورفع الكفاءة الإنتاجية بالاعتماد على الحوافز المادية واعتبر المرأة العاملة كائنا ماديا تعمل دون توقف كآلة، حيث تعمل تحت ظروف مادية صعبة (الضوضاء، الحرارة، نقص الإضاءة) والعمل لساعات طويلة (أكثر من 12 ساعة في اليوم)، وهذا ما يجعلها تتعرض لضغوط وتوترات نفسية. كما أن المبدأ الذي اقره تايلور ربط الأجر بالقطعة دفع بالعملات إلى بدل مجهودات عضلية كبيرة لا تلائم قدرتها الجسمية مما يؤدي بها إلى الشعور بالإرهاق والتعب وفقدان التركيز وبالتالي ينتج عن ذلك عدم الفعالية في الأداء، وبروز ظواهر تنظيمية سلبية نجمت عنها معوقات وظيفية متمثلة في: دوران العمل، الانسحاب أو التأخر عن العمل وتعطيله.

من هنا نرى أن تايلور نظر إلى المرأة نظرة آلية واغفل الجانب الإنساني بصورة كلية، فلم يراعي الفروق الفردية بين العاملات والعاملين وبين العاملات فيما بينهم، واعتبر أن الحافز المادي هو المحرك الوحيد الذي يزيد من أداء المرأة العاملة، ويرفع من كمية ونوعية المنتج. من هنا اعتبرت هذه النظرية هي الحل للكثير من المشاكل والقضاء على النزاعات داخل المؤسسة.

وبالتالي فلنحقق المرأة كفاءة وفعالية في الأداء يجب على المؤسسة أن تعمل على توفير الظروف المادية المناسبة لها وخلق جو يزيد من تحفيزها ومساعدتها على الزيادة في الإنتاجية مثل: الزيادة في الإضاءة وتوفير فترات للراحة والعطل... وذلك من أجل تجنب تعرضها لضغوط وتوترات نفسية وبالتالي نقصان في مجهوداتها.

بالرغم من الأفكار الجديدة التي جاءت بها نظرية الإدارة العلمية من أجل حل المشاكل التي تصادفها الإدارة والنساء العاملات إلا أنها تعرضت للنقد وأبرزت جوانب النقص فيها، حيث أن الإدارة العلمية كان هدفها معالجة المشاكل التي تعيق الإنتاج وتقدمه فركزت على إزالة هذه المعوقات حسب ما يخدم رب العمل وليس حسب ما يخدم المرأة العاملة ورب العمل معا.

### ب- النظرية البيروقراطية: "ماكس فيبر"

يعد ماكس فيبر من أهم الرواد الأوائل الذين اهتموا بوجه خاص بتوزيع القوة بين المراكز التنظيمية في النموذج المثالي لبناءات البيروقراطية المختلفة،<sup>1</sup> إذ تستند نظريته في التنظيم استنادا أساسا إلى مفهوم

<sup>1</sup> محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، مصر، ط2، 2004، ص38.

السلطة موضحاً أن السلطة تتميز بأن صاحبها لديه الحق في ممارستها وان من يخضع له يرى انه من واجبه طاعته إذا فالجماعة هنا على استعداد للطاعة لان أعضائها يؤمنون بالفعل بان مصدر الضبط مصدر شرعي،<sup>2</sup> فالبيروقراطية هي نوع من تصميم المنظمات يستند إلى التخصص وتقسيم العمل وتسلسل محدد للسلطة وقواعد وإجراءات واضحة ومعايير صارمة في اختيار الأفراد وترقياتهم. وقد اعتبر فيبر أن النموذج المثالي البيروقراطي أكثر أنواع التنظيم كفاءة وعقلانية فهو يحقق الدقة والسرعة والوضوح والاستمرارية والوحدة والاتصاف الصارم من قبل المرؤوسين.<sup>3</sup>

ومن خلال التطرق للنظرية البيروقراطية لماكس فيبر نلاحظ أن النموذج المثالي للتنظيم يتصف بسمات هيكلية وسلوكية تجعله من أكثر التنظيمات كفاءة ودقة في تحقيق الأهداف ( مثلًا خدمة المجتمع)، وبالتالي القضاء على المعوقات الوظيفية وان القواعد والقوانين السائدة فيه تعتمد على إرساء مبدأ تقسيم العمل ومبدأ العدالة وتكافؤ الفرص والموضوعية في علاقات العمل فالإدارة البيروقراطية تهتم بدرجة كبيرة من السرية والالتزام لضمان بقائها واستمرارها، لكن هذه الصرامة في القوانين والقواعد تخلق نوع من المشكلات والمعوقات الوظيفية فالمصدر الأساسي لهذه المعوقات التي تعرقل عمل المرأة داخل المؤسسة في الأصل ناتج عن بنيتها التنظيمية بالدرجة الأولى أو تحمل النظام السائد. فقد تكون القواعد والقوانين مثيرة لظهور خلل وظيفي بسبب إما صرامة أو جمودها إذ أن تقسيم العمل الشديد والتطبيق الصارم لهذه القوانين مع تقييد المرأة بوظائف محددة يؤدي إلى تقييد روح الإبداع وتطوير المهارات، وبالتالي تؤدي إلى ظهور فجوة بين متطلبات التنظيم ومهارات المرأة الموظفة وشعورها بالضجر والملل مما يؤدي إلى انخفاض في أدائها، وعليه فإن المؤسسة مطالبة بتتبع كيف يؤثر الجهاز الإداري السائد داخل المؤسسة على أداء المرأة العاملة وسلوكها في العمل، وذلك من خلال الابتعاد عن المركزية والاستغلال المفرط للسلطة وكذلك الحد من القوانين والإجراءات الصارمة.

فاعتماد النموذج البيروقراطي على مبدأ التخصص، التسلسل الهرمي، التزام أعضاء التنظيم بالقواعد والإجراءات الرسمية بشكل محدد وفصل الحياة الشخصية للمرأة العاملة على الحياة العملية هو بطبيعة الحال أمر غير ممكن لان المرأة لها ظروف اجتماعية وواجبات أسرية تنتقل معها إلى مكان العمل فهي تؤثر على أدائها بمجرد التفكير بها وهذا ما يسبب لها التوتر والقلق والضغط.

<sup>1</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004، ص 100.

<sup>2</sup> الحسين السيد: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، ط4، 1983، ص42.

<sup>3</sup> حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد، عمان، ط2، 2009، ص57.

### النظريات النيو كلاسيكية:

ولدت حركة العلاقات الإنسانية على إثر النظريات التقليدية التي سبقتها إلا أنها تعتبر حركة رد فعل لأساليب وسياسات الإدارة التقليدية في معالجة مشاكل التنظيم والعمل، وكانت أفكار العلاقات الإنسانية بمثابة دعوة تصحيح للمفاهيم والمبادئ التي رسخت في أذهان الممارسين للأعمال الإدارية عن طبيعة العاملين وكيفية الاستفادة من طاقات العمل الإنساني.

ومن الاختلافات الجوهرية بين النظريات التقليدية والعلاقات الإنسانية إن النظريات التقليدية للمؤسسة أو أفراد المؤسسة تركز على البناء التنظيمي الرسمي والعوامل الاقتصادية والأهداف الرشيدة بعكس مدرسة العلاقات الإنسانية التي تركز على الظواهر الاجتماعية للعمال والتنظيم الغير رسمي والمظاهر النفسية لأفراد المؤسسة فهي تعتبر أن للفرد عواطف وقيم ومعتقدات وآراء ومفاهيم ومجموعة نزاعات سلوكية وعاطفية مما يؤثر على الكفاية الإنتاجية.<sup>1</sup>

#### أ- نظرية العلاقات الإنسانية:

ترتكز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والإنسانية في المؤسسة، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية.<sup>2</sup>

كان جوهر حركة العلاقات الإنسانية ينصب حول محاولة فهم السلوك الإنساني في المنظمة من خلال اكتشاف تأثير العوامل الاجتماعية والنفسية والعلاقات الإنسانية على الإنتاجية لدى العمال، فقد أثرت تأثيراً بالغاً في الممارسة الصناعية لأنها قدمت أساليب جديدة لرفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تعليم العمال وتوجيههم واتخاذ القرارات الجماعية.<sup>3</sup>

في بداية الأمر حاول أصحاب هذه النظرية في اختبار مدى تأثير العوامل المادية المتمثلة في الحرارة والإضاءة والرطوبة وأوقات الراحة والحوافز الإنتاجية، باعتبار غيابها هو السبب الذي يعيق ويضعف الأداء، وبدعوا بتجريب الإضاءة وتوقعوا ارتفاعاً في الإنتاجية إلى مستويات عليا، بعد التجربة وجدوا أن الارتفاع قليلاً أو بقي على حاله نسبياً في كلا الحالتين سواء تحسنت الإضاءة أو لم تتحسن فنتيجة

<sup>1</sup> محمد عبد الفتاح ياغي: مبادئ الإدارة العامة، دار وائل، ط2، 2011، ص32.

<sup>2</sup> جيرارد جرينبرغ وروبرت بارون: ترجمة رفاعي وإسماعيل علي بسيوني: إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، الرياض، 2009،

<sup>3</sup> منير بن أحمد بن دريدي: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، دار الابتكار، عمان، ط ، 2013، ص 63.

واحدة. لكن لما أعادوا تصميم تجاربهم بإعطاء الأهمية للجانب الإنساني والعلاقات الاجتماعية، انتهوا إلى نتيجة مفادها أن إشباع حاجات العمال النفسية والاجتماعية لها أهمية كبيرة.

وعليه فإن على المؤسسة الاهتمام بالظروف الفيزيائية داخل بيئة العمل ذلك انه كلما كانت تلك الظروف ملائمة كلما ارتفع مستوى أداء المرأة العاملة، كذلك على المؤسسة الاهتمام بالجانب الإنساني ورفع الروح المعنوية للمرأة العاملة لأنها بحاجة إلى هذا النوع من الاهتمام من اجل إبراز قدرتها ومهارتها في العمل.

وبالنظر إلى الأفكار السابقة فانه على المؤسسة خفض ساعات العمل بما يتناسب مع التزامات المرأة العاملة وقدرتها، وكذلك التخفيض من العلاقات الرسمية السائدة بين الرؤساء والمرؤوسين، وبالتالي تشعر المرأة العاملة بالثقة وهو ما يحد من تقادم العراقيل والمشاكل المهنية داخل المنظمة وبالتالي ارتفاع الروح المعنوية ما ينتج عنه زيادة معدل الأداء.

ومنه فالأسباب التي تعيق أداء المرأة العاملة ليست ظروف العمل فحسب ولكن الافتقار إلى العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل هو السبب، إذ أن الاهتمام بهذه الأخيرة ساعد على تقييم أداء جيد. يبدو أن مدرسة العلاقات الإنسانية قد اختزلت معالجة مشاكل المرأة في الاهتمام بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية فقط، كما أنها اعتبرت العلاقات الإنسانية بين العمال دائما طيبة وغلفت ظاهرة الصراع التي تنشأ بين النساء العاملات فيما بينهم أو بين النساء العاملات ومرؤوسيهن التي تعتبر من اكبر المشاكل التي تعيق أداء المرأة.

### ج- النظريات الحديثة:

التطور الفكري للمدارس والنظريات السابقة، وكذلك الانتقادات التي وجهت إليها ساهمت كثيرا في ظهور النظريات الحديثة التي تحمل أفكارا أكثر شمولية تتجاوز حدود المنظمة والنظر إليها على أنه نسق مغلق، وتنتقل إلى البيئة المحيطة أو الخارجية وتأثيرها على نجاح العمل الإداري واستعمالها في عملية تحليل وتقسيم الظواهر الاجتماعية الحاصلة داخل التنظيم، ومن بين هذه النظريات الحديثة التي نجدها مساعدة لنا في دراستنا الحالية المتضمنة للمعوقات الوظيفية: نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز ونظرية المعوقات الوظيفية لروبرت ميرتون.

#### نظرية النسق الاجتماعي لتالكوت بارسونز:

يعد بارسونز من قادة النظرية البنوية الوظيفية في القرن يرى بان الأدوار التي يؤديها الأفراد تؤدي من خلال المؤسسات الاجتماعية التي تشكل بدورها أنساق فرعية قائمة على علاقات التبادل داخل

المجتمع<sup>1</sup> فالتنظيم يرتبط بالمجتمع أو البيئة الخارجية عن طريق الاحتياجات الوظيفية، حيث اهتم بارسونز بتقسيم العلاقات بين نسق الاجتماعي وآخر في شكل تكاملي.<sup>2</sup>

ذهب بارسونز في نظريته النسق الاجتماعي إلى أن كل مستوى من مستويات الأنساق الاجتماعية مشكلاته النوعية التي تميزه عن غيره من الأنساق وذكر أن كل نسق لابد أن يجد حلا لعدد من المشكلات أو أن يواجه أربع مشكلات حيث يطلق عليها اسم الشروط أو المتطلبات الوظيفية، وهذه المشكلات لا تتعلق بالتنظيم فقط بل ترتبط بالاحتياجات الشخصية لدى أعضاء المجتمع.<sup>3</sup>

1-مطلب التكيف : فانه يعني إشكالية تامين المصادر الكافية من البيئة (موارد مادية وبشرية) وتوزيعها عبر النسق، وتمثل المؤسسات الاجتماعية أنساق مترابطة مع المعايير والأدوار التي تشعب الحاجات أو الوظائف وتساعد في حل مشكلات النسق الاجتماعي.<sup>4</sup>

2-مطلب تحقيق الأهداف: يشير إلى حشد الموارد التنظيمية من اجل تحقيق أهداف التنظيم.<sup>5</sup>  
مطلب التكامل : يحتل مكان القلب من نموذج الوظائف الأربعة، لان المشكلة ذو أولوية بالنسبة للموظفين.<sup>6</sup>

ومن خلال استعراضنا لهذه النظرية نرى أن المعوقات الوظيفية يمكن أن تكون تنظيمية او اجتماعية ناتجة عن الحاجات الشخصية للمرأة العاملة، فالتنظيم لكي يحقق التوازن يجب عليه توفير الموارد المادية والبشرية وحسن توزيعها توزيعا حكيما قد يؤدي ذلك إلى خلق توتر داخل النسق، فسوء التنسيق بين ادوار الفاعلين والوحدات يصبح عائقا وظيفيا لذلك على المنظمة حشد الموارد التنظيمية اي استعمال السلطة والرقابة والقرارات للسيطرة على أعضائها والتمكن من تحقيق أهداف المنظمة.

<sup>1</sup>القرشي غني ناصر الحسين: المداخل النظرية لعلم الاجتماع، دار صفاء، عمان، ط 1، 2011، ص 207.

<sup>2</sup> علام اعتماد محمد، حلمي وجمال إسماعيل: علم اجتماع التنظيم مداخل نظرية ودراسات ميدانية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، ص 62.

<sup>3</sup>طلعت إبراهيم لظفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب، مصر، 2008، ص 214.

<sup>4</sup>روث والاس والسون وولف: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة: الحوارني محمد عبد الكريم، دار مجدلاوي، الأردن، ط1، 2010، ص 84 .

<sup>5</sup>همال عبد المالك: توزيع السلطة بالمؤسسة الجامعية وعلاقته بالاستقرار التنظيمي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، ...تنظيم وعمل، دراسة ميدانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013 2014، ص 43.

<sup>6</sup>روث والاس والسون وولف: المرجع السابق، ص 85.

وعلى المنظمة إيجاد ميكانيزمات تخلق الانسجام بين الظروف الداخلية وظروف البيئة الخارجية من أجل تجنب وقوع المرأة العاملة في مشكلات وضغوط وظيفية.

إذن فالمعوقات الوظيفية ناتجة عن عدم نجاح أجزاء النسق في التكامل بين الأدوار وعدم نجاح المرأة في وظيفتها أو في جزء من وظائفها داخل النسق.

فيرسون لم يتعرض لمفهوم المعوقات، ولم يتطرق لمسألة لا توازن النسق بل أكد على التكامل، التوازن، الانسجام، غير أن الدراسة الحالية ترى أن حدوث خلل أو معوق وظيفي يكمن في إخلال النسق بأحد متطلباته.

### نظرية المعوقات الوظيفية" لروبرت ميرتون":

يعد روبرت ميرتون أشهر مفكر ساعد في سد الثغرات التي تم نقدها من قبل بعض نقاد الاتجاه الوظيفي، ويمكن تلخيص مراجعته للوظيفية من خلال تحليله الوظيفي الذي يؤدي إلى الكشف عن وظائف سلبية، وهنا يستخدم ميرتون مفهوم المعوقات الوظيفية.<sup>1</sup>

يتضمن مفهوم المعوقات الوظيفية فكرتين متكاملتين ولكنهما منفصلتين:

الفكرة الأولى: قد يمتلك عنصر ما نتائج تعد بوجه عام معوقاً وظيفياً أي أنه قد يمتلك نتائج تقلل من تكيف أو توافق النسق.

الفكرة الثانية: أن هذه النتائج ربما تختلف على حسب من يتحدث عنها<sup>2</sup> يوضح ميرتون أهمية هذا المفهوم بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية لفهم ودراسة الديناميات والتغير الحاصل الذي يحدث أساساً لتكيف النسق مع المتغيرات الخارجية.<sup>3</sup>

إن مفهوم روبرت ميرتون حول المعوقات التنظيمية يعطي فيها مفصلاً أكثر لموضوع الدراسة الحالية حيث يلفت التوجه نحو المشكلات الوظيفية التي تواجه المرأة داخل التنظيم. فقد تكون هذه العراقيل والمشكلات على مستوى الوظيفة أو نتائج متغيرات خارجية مجتمعية حيث أنه لكل متغير من هذه المتغيرات بعدين فمثل: عندما نتحدث عن المرأة داخل المؤسسة يمكن القول أنها قد تكون لها جانب وظيفي فعال إذا كانت تتمتع بمؤهلات كافية تؤهلها للممارسة عملها كما يجب وقد تكون من جهة أخرى معوقاً وظيفياً، إذا كانت لا تتمتع بالكفاءة والخبرة والمهارة الكافية لأداء مهامها المطلوبة.

<sup>1</sup> القرشي غني ناصر حسين: المداخل النظرية لعلم الاجتماع، دار صفاء، عمان، ط1، 2011، ص 164.

<sup>2</sup> روث والاس والسون وولف: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة الحواري محمد عبد الكريم، المرجع السابق ص 99.

<sup>3</sup> القرشي غني ناصر حسين: المرجع السابق، ص 166.

فالدراسة الحالية التي تحاول الكشف عن المعوقات الوظيفية لعمل المرأة تعتبر المؤسسة نسق كلي يضم مجموعة من المهام الخاصة بها للوصول إلى الأهداف المسطرة، إذ انه أحيانا تواجهها عراقيل وصعوبات غير مرغوب بها باعتبارها عوامل تهدد تكامل وتوافق استمرار النسق الكلي، فالتوتر أو المشكلات تحدث تغيير في النسق من اجل التكيف مع المتغيرات الخارجية أو الحاجات والمتطلبات الوظيفية الخاصة بالأنساق الأخرى فأى خلل وظيفي لأحد المكونات يؤدي إلى حدوث معوقات وظيفية وانخفاض الأداء الوظيفي.

بالرغم من توفيق روبرت ميرتون في كشفه للمعوقات التي يسببها التنظيم للمرأة العاملة على المستوى الداخلي والخارجي للمؤسسة من جمود وصراع وروتين، إلا انه لم يفسر لنا سبب استثمار التنظيم في تطبيق هذه القواعد رغم ما تحدثه له من معوقات، كما انه لم يبين لنا الطريقة التي يستطيع بها هذا التنظيم أن يتخلص من هذه المعوقات.

**الدراسات العربية:** تعددت الدراسات العربية بتعدد متغيراتها وتمثلت الدراسات التي اخترناها على النحو التالي.

#### الدراسة الأولى: دراسة دنيا فهمي خالد جبر 2005:

قامت بهذه الدراسة دنيا فهمي خالد جبر وهي بعنوان: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية". ماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2005.

وتدور إشكالية الدراسة انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

ما الصعوبة التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات؟

وتسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الاجتماعية والأسرية؟
- ما درجة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر النساء العاملات من الناحية الإدارية؟
- ما الأثر النسبي لكل فئة موضوع شكل يشكل معيقاً أو صعوبة تحول دون تطور المرأة وظيفياً؟



وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات سواء كانت صعوبات اجتماعية أسرية، إدارية، سياسية، والقانونية التي تواجه المرأة العاملة.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة فقد طبقت الاستمارة على عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بواقع 7% وبلغ عدد أفرادها 746، متبعة بذلك المنهج الوصفي المسح، والذي يعتبر منهج ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن درجة الصعوبات الإدارية جاءت قليلة بمتوسط حسابي قدره (2,82).
- أن المحسوبية والوساطة هما أكبر الصعوبات التي تؤثر في عمل المرأة وتلاها الاحتلال والحوافز في الانتفاضة، فيما كانت الأطر المدنية والأطر النسوية هي أقل صعوبة محتملة في عمل المرأة.

#### الدراسة الثانية:

دراسة هدى محمد السبعيني بعنوان: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، 2010، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، بالمملكة العربية السعودية، وتدور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل التالي: ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلفة؟ واعتمدت على الفرضيات التالية:

- تؤثر المشكلات الاجتماعية على المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة.
- التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة.
- واستخدام المنهج التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية، وقامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن 15% من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها عمل مختلط.
- وقد توصلت إلى النتائج التالية:
- وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة.

- التمييز بين النساء والرجال عن الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.
- توصلت الباحثة إلى وجود دلالة المتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على أدائها في ماهية المشكلات المتعلقة ببيئة العمل المختلطة.

-ارتفاع نسبة المبحوثات التي يرون أن مشكلات المرأة العاملة تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا.

### الدراسة الثالثة:

دراسة مؤمنة صالح الرقي سنة 2009 بعنوان " معوقات ممارسة المرأة السلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، " استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، تحت إشراف الدكتور فؤاد علي العاجز. انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

-ما أكثر المعوقات شيوعا التي تحول ممارسة امرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين؟

- ما درجة اختلاف تقدير العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة في تلك المؤسسات تبقى لمتغير الجامعة الإسلامية، الأقصى، الأزهر، الجنس، التصنيف الوصفي (أكاديمي، أكاديمي، إداري، إداري)، سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5 ، 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)؟

-ما سبل التغلب على المعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة.

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 284 فردا، أما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة أساسية توصلت هذه الباحثة من خلال دراستهما إلى النتائج التالية أكثر المعوقات التي عبر عنها أفراد عينة الدراسة هي المعوقات الاجتماعية تليها المعوقات السياسية. وفي الأخير المعوقات الشخصية.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغيرات الدراسة (الجامعة، التصنيف الوظيفي سنوات الخدمة).

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعا لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور.

### الدراسات الجزئية:

الدراسة الأولى: تندرج هذه الدراسة تحت عنوان " المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة" التي قامت بها "نزيهة شاوش"، وهي دراسة ميدانية على عينة من عاملات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية "بخنشلة"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، علم اجتماع إدارة الأعمال، جامعة محمد خيضر سنة 2017.

ويدور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة: ما هي المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة، بوكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية؟  
متبوعة بمجموعة من الفرضيات المبنية كما يلي:

-يشكل عدم استفادة المرأة العاملة من دورات تكوينية عائقا أمام فرص ترقيتها وظيفيا.

-ضعف تقييم المسؤولين لمجهودات ونشاطات المرأة العاملة وراء حرمانها من فرص الترقية الوظيفية.

وهدفنا هذه الدراسة إلى تحديد المعوقات التنظيمية التي تحول دون الترقية الوظيفية للمرأة العاملة، وإبراز أنواع التحديات والعقبات التنظيمية التي تعرقل المسيرة المهنية للمرأة العاملة وسبل ارتقائها في سلم المسؤوليات.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، طبقت الباحثة أداة الاستمارة على 58 امرأة من عاملات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بمدينة بخنشلة واللواتي لهن الحق في الترقية الوطنية من بين 123 من العاملات، وجرى دراستهن بأسلوب المسح الشامل.

-وجود تشبث بالإجراءات والتعقيدات الإدارية من قبل الإدارة المركزية.

- عدم وجود تمثيل للمرأة في المورد البشري.

-وجود ضغوط خارجية في بعض الأحيان لأصحاب المصالح على مختلف القرارات.

-وجود تنظيم بيروقراطي يعمل على الحد من الفعالية مما ينعكس سلبا على الأهداف التي تم وضعها والمتمثلة في إحداث التنمية.

**الدراسة الثانية:** أجريت هذه الدراسة من قبل " الصالح ساكري " تحت عنوان " المعوقات التنظيمية

وأثرها على فعالية الجماعات المحلية " في إطار التحضير لرسالة ماجستير بجامعة الحاج لخضر بولاية باتنة للموسم الجامعي 2008. وتدور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤلات التالية:

-هل تؤثر المعوقات التنظيمية على فعالية العمليات التنظيمية بالجماعة المحلية؟

-هل كلما تدخلت أو ظهرت المعوقات التنظيمية في الأداء الوظيفي لعملية اللامركزية الإدارية أدت إلى

الحد من فعاليتها. مما ينعكس سلبا على أهداف الجماعة المحلية؟

-هل تؤدي سيطرة واعتماد المعوقات التنظيمية في سير عملية تسيير الموارد البشرية بالجماعة المحلية إلى انخفاض فعالية أداء العنصر البشري في إحداث تنمية محلية؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التنظيمية وأثرها على فعالية الجماعات المحلية.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة واختيار الفرضيات، طورت إستبانة لجمع البيانات من العينة المقدرة بـ 95 مفردة. وقد تم في ذات السياق استخدام المنهج الوصفي من أجل الدراسة الميدانية. وإثبات صحة الفرضيات.

تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

-وجود ضبط إداري شديد يمارس من قبل الإدارة المركزية السلطة الوصية على أعمال الجماعات المحلية.

وقد تم في ذات السياق اعتماد المنهج الوصفي نظرا لأنه يعتبر أسهل من غيره من المناهج.

وقد توصلت في الأخير إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها:

عدم استفادة المرأة العاملة من فرص دورات تكوينية، وفرص تفويض السلطة وضعف تقييم المسؤولين لمجهودات المرأة، ويمكن القول أن هذه المعوقات من أهم مضامينها تواجه الترقية الوظيفية للمرأة العاملة في مجال الدراسة.

#### الدراسة الثالثة:

دراسة جزائرية قامت بها لزغد فيروز بعنوان " التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة ". وهي دراسة مقدمة لنيل شهادة ماجستير سنة 2012. منطلقة من مشكلة الدراسة التي مفادها: ما هو نوع العنف الأكثر ممارسة على المرأة في مكان العمل؟

اعتمدت على الفرضيات التالية :

-أغلبية أشكال العنف ممارسة ضد المرأة في العمل يبدأ بتلميحات لفظية من طرف مشرفين عليها.

-إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل.

-تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية وتحديد عقد العمل.

واتبعت الباحثة المنهج الكمي في دراستها، أما العينة التي اعتمدها تتمثل في العينة المقصودة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها:

التحرش الجنسي يأتي دوما من مسؤول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه. فيتم استغلالها

لأغراض دنيئة.

- إن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل، هو مكتب العمل أين يتم استغلال هذا المكان، وهو مكان من الواجب احترامه.

- إن غياب الرقابة في المؤسسات تشجع على هذه الظاهرة والرقابة ليست وسيلة صعبة بل يمكن استعمالها بتغيير واحد ففي أماكن العمل أين يتم استبدال الأبواب من خشبية إلى زجاجية مما يخيف -إن الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي وخيمة، تدخل المرأة المتحرش بها في متاهات تتسبب في مرضها من جهة وتركها من جهة أخرى.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال عرضنا للدراسات السابقة والتي تناولت موضوع المعوقات الوظيفية والمرأة العاملة أن هذه الدراسات تفاوتت فيما بينها في تناول موضوع تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة لكن معظم الدراسات ركزت على المتغيرات الديموغرافية كالعمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية والخبرة، ولا شك أهم هذه المتغيرات ذات أهمية بالغة، وكذا النتائج متباينة من مختلف الدراسات.

ومن الملاحظ أن هاته الدراسات كل على حده حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين، وفيما يخص الدراسات المتعلقة بالمعوقات الوظيفية فإنها كانت مهتمة بمعرفة تأثير المعوقات على بعض المتغيرات التنظيمية المختلفة، فكل دراسة أخذت موضوع تنظيمي مختلف فنجد دراسة "صالح ساكري" حاولت معرفة أثر المعوقات التنظيمية على فاعلية الجامعات المحلية، والتي هدفت إلى التعرف على المعوقات التنظيمية وهنا نجد نقطة التشابه مع دراستنا الحالية حيث تمت في بيئة مشابهة أي البلدية.

كما سعت الدراسات على تأكيد تأثير المعوقات التنظيمية على الترقية الوظيفية باعتباره موضوع تنظيمي يقوم عليه نجاح المؤسسة أو فشلها، حيث أن طبيعة المعوق الوظيفي يؤثر بطبيعة الحال على الترقية الوظيفية للمرأة العاملة وهذا ما اهتمت بدراسته نزيهة شاوش و يتفق مع النتائج المتوصل إليها في دراستنا.

كما نلاحظ أن هناك اختلاف وتباين في النتائج المتوصل إليها وذلك يتضح من وصول دراسة "لزغد فيروز" في وصولها إلى أن التحرش الجنسي يأتي دوما من المسؤول في حين أن دراستنا توصلت إلى أن قيمة الاحترام هي الأكثر انتشارا في المؤسسة .

كما توصلت دراسة "مؤمنة صالح" إلى أن أكثر المعوقات التي تؤثر على ممارسة المرأة للسلوك القيادي هي المعوقات الاجتماعية، في حين توصلت دراستنا إلى أن الالتزامات الأسرية هي الأكثر تأثيراً عليها.

كما تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أن أغلبها استخدم المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستخدم الاستبيان كأداة للبحث، وقد اختلفت الدراسات في طريقة اختيار العينة التي اعتمدت من طرف هذه الدراسات.

وقد استفدنا من هذه الدراسات من خلال التعرف على جوانب تستحق البحث والاستفادة من التوصيات والاقتراحات، ومساعدتنا في تحديد مشكلة الدراسة، وكذلك الاستفادة منها في تفسير النتائج.

## خلاصة

من خلال ما سبق نستخلص أن النظريات اختلفت في معالجتها لموضوع المعوقات الوظيفية حيث أن كل نظرية عالجت الموضوع وفق أسسها ومبادئها ونظرتها لهذه المعوقات والبحث عن الطريق الأنسب للحد منها، فمن خلال عرض ومناقشة أفكار وتصورات كل من روادها نجد أنها سلطت الضوء على جوانب مختلفة من الظاهرة المدروسة وقد استفدنا منها في بحثنا من خلال الاستعانة بها في التحليل والتفسير .

فالمدرسة الكلاسيكية في معالجتها لهذا الموضوع انطلقت من نظرتها للعامل كأنه آلة يمكن توجيهها لخدمة المؤسسة من خلال ضبط سلوك الأفراد وتشديد الرقابة عليهم ،فبالرغم من الجهود المبذولة في هذه المدرسة لتنظيم العمل وتوجيه سلوك العامل إلا أنها أهملت كونه إنسان له مشاعر هذا ما انطلقت منه النظريات النيو كلاسيكية، حيث انطلقت من فكرة عدم الاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي للعامل هو العائق الوظيفي في حد ذاته، أما النظريات الحديثة فانطلقت من النظر إلى المؤسسة كنسق مفتوح وركزت على تأثير المتغيرات الخارجية والداخلية على العمال بالمؤسسة. فوجهات النظر المختلفة لهذه النظريات تشكل صورة متكاملة عن أهم المعوقات التي تؤثر على عمل المرأة .

كما تنوعت الدراسات السابقة العربية والمحلية وساعدتنا في فهم موضوعنا ولفت انتباهنا إلى التغيرات الأخرى لم يتم التطرق إليها وإعطائنا فكرة عن الصعوبات التي قد تصادفنا والاستفادة من المراجع والمصادر العلمية والتقارير التي يمكن أن نعتمدها في بحثنا هذا وكذا الاستفادة من النتائج المتوصل إليها .

# أساسيات المعوقات الوظيفية



الفصل الثالث: أساسيات المعوقات الوظيفية

تمهيد

أولاً: مصادر المعوقات الوظيفية

ثانياً: تفرعات المعوقات الوظيفية

1- المعوقات التنظيمية

2- المعوقات الإدارية

3- المعوقات الاجتماعية

4- المعوقات البيئية

ثالثاً: آثار المعوقات الوظيفية

رابعاً: المعوقات الوظيفية لأداء المرأة العاملة

خلاصة

## تمهيد

بما أن التنظيم عبارة عن نسق متكامل يضم مجموعة من الأنساق الفرعية المترابطة فيما بينهما و التي بدورها تؤدي وظائف متعددة لضمان استمرار و ثبات النسق الكلي و أن أي خلل في تلك الأنساق ينظر إليه باعتباره معوق وظيفي يشكل مجموعة من العراقيل و الصعوبات تظهر في النسق الكلي و تؤثر على سيره و تماسكه، وبالتالي تؤثر على أداء العاملين داخل المنظمة باعتبار العنصر البشري من المحددات الأساسية في العملية التنظيمية .

وبالتالي وجب علينا الاهتمام بالمعوقات الوظيفية التي تسود داخل المنظمة و السعي لدراسة التأثيرات التي من الممكن أن تحد من إمكانية رفع الأداء و التنظيم الجيد.

## أولاً: مصادر المعوقات الوظيفية

إذا أخذنا بعين الاعتبار ما تطرقت إليه الدراسة الحالية في فصل المقاربة النظرية، حيث أخذت بتحليل التنظيم كنسق مفتوح فيمكن التعرف على مصادر المعوقات الوظيفية داخل المؤسسات ذلك إن نظامها يضم ثلاثة أجزاء هي المدخلات والمخرجات والأنشطة التي تسود فيها يمكن حصر هذه المصادر في مصدرين هما مصادر داخلية ومصادر خارجية.

## 1- مصادر الخارجية: البيئة الخارجية

في ضوء النظرة للتنظيم كنسق مفتوح ما يضمن وجود علاقة تفاعلية مع البيئة الخارجية ووجود عملية تأثير وتأثر مع المجتمع الذي تتواجد فيه المؤسسة، فإنه لا بد من فهم مكوناته لمعرفة مصادر معيقات تنظيمية فالبيئة الخارجية تشمل كل العناصر التي تقع خارج حدود المؤسسة ككل أو على جزء منها والمؤسسة لها بيئة خاصة تتفاعل معها بشكل مباشر وتؤثر مباشرة على القدرة على تحقيق أهدافها وبيئة عامة تأثر بشكل غير مباشر على المؤسسة كما تؤثر على غيرها من المؤسسات الأخرى<sup>1</sup>

وعلى ضوء ذلك فالتنظيم يتأثر بالبيئة الخاصة التي يتفاعل معها مباشرة والتي يمكن القول أنه يحصل على مدخلاته منها، وعندما نقول مدخلات فنعني بها إما موارد مادية أو موارد بشرية وهم الأفراد المنتمون للمؤسسة و يمثلون أساسها والذين هم نتاج بناء اجتماعي ثقافي أي تتحكم فيهم القوى الاجتماعية بما تتضمنه من ثقافة، عادات، تقاليد، قيم ومعايير والتي تمثل البيئة العامة والتي تأثر بشكل غير مباشر على المؤسسة كما توجد قوى سياسية في شكل أحزاب وجمعيات أهلية تهتم بكثير من شؤون المجتمع المحلي و تحاول التأثير في مسيرته، بالإضافة إلى ذوي المصالح والنفوذ وماله من التأثيرات على إعاقة و تحقيق أهداف المؤسسة، كما يتواجد في البيئة المحيطة بالمؤسسة عناصر ومؤثرات خارجة تعكس تأثير مجتمعات أجنبية في مجالات الحيات المختلفة وتعمل لجلب أو دفع الدولة في اتجاهات تتناسب مع مصالحها التي تسعى إلى تحقيقها بوسائل شتى<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ساكر صالح: المعوقات التنظيمية و أثرها على فعالية الجمعيات المحلية، رسالة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر ،باتنة ،2008 ، ص136.

<sup>2</sup> علي عبد الهادي مسلم: تحليل و تصميم المنظمات،الدار الجامعية،مصر ،2002،ص38.

يقول بارسونز "لا يمكننا أن نتحدث عن بناء النسق الاجتماعي دون الحديث عن تأسيس الأنماط الثقافية بصفة خاصة عن أنماط التوجه القيمي... وعلى نحو مماثل فإن عمليات الدافعية في النسق الاجتماعي هي دائما عمليات تجري داخل شخصيات الفاعلين المكونين للنسق الاجتماعي"<sup>1</sup> فالأفراد المنتمون للمؤسسة هم أفراد يحكمهم التوجه القيمي ومتشعبون بثقافة الجماعة التي تحدد نمط سلوكه داخل المجتمع مما يؤدي إلى نقل هذه السلوكات إلى مختلف أنساقه. فالبناء الاجتماعي والعلاقات السائدة فيه والقيم والأعراف و التقاليد يؤثر بشكل كبير في طبيعة سلوك المؤسسة والأفراد على حد سواء، كما تلعب المتغيرات الثقافية في المجتمع دورا هاما في التأثير في سلوك المؤسسة من حيث قدرتها على تحقيق أهدافها وإتخاذ القرارات فيها.

إن المؤسسة تأخذ من المجتمع ما يزيد من فرص نجاحها وتحقيق أهدافها ومصالحها، إلا أن تعارض هذه الأهداف مع ما تفرضه القوة الاجتماعية ينتج معوقات وظيفية، أو حسب الإطار النظري للبنائية الوظيفية فإن الحالة السليمة للمجتمع تكمن في تكامل أنساقه وخلاف هذا ينتج لنا خلا وظيفي.

وقد أعطت المدارس الفكرية الحديثة للتنظيم أهمية كبيرة للبيئة المحيطة بالمؤسسة، كما أكدت على أن القرارات التي تتخذها الإدارات في المؤسسة لا بد أن تأخذ دون الظروف البيئية بنظر الاعتبار لأن إهمالها من شأنه أن يقود إلى اختلال قدرة المؤسسة على مواصلة عملها، ومن هنا يتضح بأن المؤسسات لا بد أن تأخذ المتغيرات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، القانونية والثقافية بنظر الاعتبار عند صياغة خططها و اتخاذ قراراتها.

## 2-المصادر الداخلية:البيئة الداخلية

ترتبط المصادر الداخلية أساسا بالمؤسسة ذاتها من حيث الأطر الإدارية والفنية العاملة فيها والأنظمة الرسمية وغير الرسمية، والهياكل التنظيمية وإجراءات وسياقات تنفيذها، والتكنولوجيا المستخدمة و أنماط الاتصالات السائدة وغيرها. أي كل ما يتعلق بالنظم الداخلية للمؤسسة.<sup>2</sup> أي أن البيئة الداخلية تتكون من البناء وما يحتويه ووظائفه التي ركز عليها هنري فيول في نظرية التقسيمات الإدارية، وإعطائها أهمية في تسيير و تحديد عمل المؤسسة بحيث أنه في النظريات الكلاسيكية كان المدير يهتم

<sup>1</sup> محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم مدخل التراث والمشكلات، الجزء الأول، ط1، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1972، ص 73

<sup>2</sup> خليل حسن محمود الشماع و خضير كاظم محمود: نظرية المنظمة ، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2000، ص54.

بكافة العمليات الإدارية من تخطيط، تنظيم، تنسيق، توجيه والرقابة. فعند التخطيط يجب دراسة البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية المحيطة بهدف التعرف على المتغيرات المؤثرة فيها.<sup>1</sup> من خلال توجيههم أي إرشادهم وفق ما تمليه الوظائف السابقة ؛ ولتأكد من سير هذه الوظائف السابقة كما يجب يتوجب متابعة الأعمال للتعرف على مدى مطابقتها للخطة الموضوعية عن طريق عملية الرقابة. أو بحسب ما تم التطرق إليه في التخطيط الإستراتيجي المقارنة بين ما يجب الوصول إليه في الخطة الإستراتيجية وما تم الوصول إليه. فإذا كان هناك فرق كبير بينهما يؤدي إلى حدوث فجوة مما يتحتم إعادة النظر في الخطة و معرفة مكامن الخلل و بالتالي تحديد المعوقات التي حالت دون التطبيق الأمثل لها، فإن عدم التطبيق الأمثل لوظائف التنظيم يخل من توازنها<sup>2</sup>

يعتبر كل نوع من أنواع المدخلات التي تتفاعل معها المؤسسة مصدرا لمعوقات من نوع خاص لكن يأتي في مقدمتها العنصر البشري التي عادة ما يسبب للمؤسسة أخطر و أهم المعوقات التي تبلور في تأثيرها على المورد البشري وكذلك بكونه يتمتع بإرادة مستقلة عن إرادة المؤسسة وكذلك يتمتع بالثقافة التنظيمية التي تعبر عن القيم والمفاهيم السائدة بين العاملين في المنظمة وهي غالبا ما تكون غير مكتوبة و لكن يمكن التعرف عليها من خلال ملاحظة اللغة وتقاليد التعامل السائدة بين العاملين في المؤسسة، أيضا من خلال التزام أعضاء المؤسسة بقيم أخلاقية وأنماط معينة للسلوك و التفاعل في إنجاز المهام الموكلة له وما ينعكس ذلك على مختلف المجالات بالإضافة إلى الإمكانيات التعليمية و الخبراتية ومدى إمكانية موازنته بين الأهداف الخاصة والأهداف العامة للمؤسسة وكذلك على مدى وعيه بالاعتماد على المعايير العلمية في إعداد الخطط التنموية وأيضا في مدى قدرته على التشبث أو المرونة في وتنفيذ الإجراءات الإدارية وكل هذا ما يجعله إما قادرا على الاستجابة لتعليمات الإدارية والالتزام، أو الانحراف عنها وإتباع أساليب في العمل تتماشى مع أهداف المؤسسة ما تحول دون إشباع حاجات ورغبات المجتمع المحلي<sup>3</sup>

### ثانيا:تفرعات المعوقات الوظيفية

تؤدي الوظائف في الحالات العادية بطريقة منتظمة تصل من خلالها المؤسسة إلى بلوغ أهدافها وتنفيذ خططها. غير أن هذه الوظائف قد تعترضها جملة من المعوقات على النحو التالي:

<sup>1</sup>موسى قاسم القريوتي وعلي خضر مبارك: أساسيات الإدارة الحديثة، دار تسنيم، ط3، عمان،2006، ص24

<sup>2</sup>المرجع نفسه ص 26

<sup>3</sup>صالح ساكري، مرجع سابق ص 136-138

1- المعوقات الإدارية: للعمل الإداري سلسلة من المهام والوظائف الإدارية التي يتم ممارستها من قبل القائمين على الأعمال والموظفين في المؤسسات التي تعمل في القطاعات المختلفة على اختلاف أنواعها حيث تضم المهام الرئيسية لحقل الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وتقارير .

إلا أن هذا العمل يعيقه العديد من المؤثرات والعوامل الداخلية والخارجية التي تحول دون تحقيق الأهداف الرئيسية والفرعية ومن أبرز هذه المعوقات:

أ- المركزية الشديدة و عدم التفويض: لقد أكدت الدراسات العلمية أن القيادات الإدارية في معظم الدول تمارس قدرا كبيرا من المركزية مما يترتب عليه عدم رغبة هذه القيادات في الصف الثاني من السلم الإداري، وتبرز هذه المركزية في كثرة الإمضاءات والموافقات التي تشتت لمصلحة الأعمال و نظاميتها ثم ضرورة عرض كل صغيرة و كبيرة على المدير، مما يؤدي سيطرة الروتين والروح البيروقراطية التي تقترن دائما بالمركزية الجامدة.

ب- البيروقراطية و تبيان و تعقد الإجراءات: تعاني الإدارة في معظم الدول من مظاهر البيروقراطية التي يترتب عليها المشاكل والعقبات التي تواجه القيادات الإدارية بحيث تكون الرقابة في يد مجموعة من الموظفين الرسميين الذين تحد سلطاتهم من حرية الأفراد العاملين ومنهم القيادات الإدارية التي بيدها صنع القرار والتي تتغير بالرغبة الشديدة في الالتجاء للطرق الرسمية في الإدارة والتضحية بالمرونة من أجل الالتزام بتنفيذ التعليمات والبطء في إتخاذ القرار وتبلغ البيروقراطية ذروتها عندما يتحول أعضاؤها إلى طائفة تتوارث الحكومة و تحتكرها من أجل مصلحتها الخاصة و يتحول عملها في النهاية إلى غاية في حد ذاتها .

كما تشكل الإجراءات الإدارية المعقدة عقبة تواجه القيادات الإدارية ذلك أن تعقد الإجراءات يؤدي إلى فرض قيود تحد من فعالية هذه القيادات وقد يقضي في أحيان كثيرة على روح المبادرة والابتكار لديها.<sup>1</sup>

وعطفا على ما سبق نضيف معوقات إدارية أخرى تتمثل في:

\_عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

<sup>1</sup>نواف سالم كنعان: القيادة الإدارية، دار الثقافة، ط1، عمان، 2007، ص443 ص450.

-ضيق الوقت الذي لا يمنح الرؤساء فرصة كافية للاتصال بالمرؤوسين بصفة دائمة نسبة لضغوط العمل الإداري.

-ضعف الاهتمام برودة فعل الجمهور تجاه القرارات والتعليمات.

-عدم الاهتمام بمشاكل العمل و قضايا العاملين<sup>1</sup>.

## 2- المعوقات التنظيمية:

تكوين وإنشاء أي مؤسسة يحتاج عناصر مادية وبشرية، تتفاعل مع بعضها البعض، من أجل تحقيق أهداف المنظمة و الوصول إلى أفضل النتائج، إلا أنه في بعض الأحيان قد ينجز عن عدم الاستخدام الأمثل للموارد بالشكل السليم جملة من المشاكل تحد من تحقيق الأهداف من بينها:

أ-تدني وحافزيه العاملين: وذلك بسبب:

-التناقض في القرارات وعدم الموضوعية نتيجة عدم وجود قواعد ومعايير محددة.

-قد يرى الأفراد أن مسؤولياتهم محدودة،وكذلك فرص التقدم والاعتراف بإنجازاتهم نتيجة لعدم تفويض سلطات كافية لهم وقد يكون لذلك علاقة بنطاق الإشراف.

-عدم وضوح دور كل فرد في المنظمة وما هو متوقع منه، وسبل تقديم أدائه وهذا ناتج عن عدم تحديد وتعريف الوظائف على نحو مناسب.

تعرض الأفراد للضغوط ومتطلبات متضاربة من أجزاء ووحدات مختلفة في المنظمة ، نتيجة لعدم وجود سلم أولويات أو لعدم وجود قواعد اتخاذ القرارات.

-قد يكون بعض الأفراد متقلين بالأعباء والمسؤوليات كثيرة.<sup>2</sup>

-التكاسل والتأجيل.

-مقاطعة الآخرين.

<sup>1</sup>أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني و الاتصال الإداري، الإسكندرية، الدار الجامعية،1997،ص352.

<sup>2</sup>حسين محمود حريم: تصميم المنظمة و الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل،ط3،دار الحامد،عمان،2006،ص49،ص50

- عدم اكتمال الأعمال، أو عدم الاستمرار في التنظيم.

- سوء الفهم للغير.<sup>1</sup>

ب- عدم وفرة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات:

تتوقف سلامة وفعالية القرارات التي تتخذها القيادات الإدارية بالدرجة الأولى على سلامة ودقة وكفاية المعلومات التي يبني على أساسها القرار.

وقد أكدت معظم الدراسات والأبحاث أن معظم الأجهزة الإدارية تعاني من نقص في المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات، وعدم دقتها أو حداثةها، وعدم توفر الأساليب العلمية أو الحديثة للحصول على المعلومات وتنسيقها وحفظها، كما أن معظم القرارات التي يتم اتخاذها تكون بناء على معلومات وبيانات غير كافية في الكثير من الأحيان وكذلك عدم تنظيم وتحليل تلك المعلومات وصياغتها بالشكل الذي يؤدي إلى الاستفادة منها بصورة مناسبة، هذا بالإضافة إلى مشكلات أخرى أهمها:

- كثرة القواعد والتعليمات التي تصدر من جهات مختلفة.

- عدم وجود مركز وثائق لحفظ البيانات و المعلومات المتداولة في الجهاز الواحد.

- قصور طرق الحفظ وتداول المعلومات.

- عدم توفر الآليات الحديثة لمعالجة المعلومات.

- عدم دقة البيانات والمعلومات المتوفرة وتردد العديد من المؤسسات عن تقديم البيانات والمعلومات لمراكز اتخاذ القرارات وعدم تعاونها في تسهيل مهنة الباحثين المسؤولين وإحجام المختصين عن إعطاء البيانات والمعلومات، بل إنكارها في بعض الأحيان.

ج- التخطيط غير السليم: ويعتبر من الظواهر السلبية الملموسة في الأجهزة الإدارية، ووجود هذه الظاهرة يترتب عليه عدم تحديد غير ووضوح الأهداف لحفظ التنمية و يجعل الرؤية غير واضحة أمام القيادات الإدارية في عملية التنبؤ والتوقع بالنسبة للمستقبل عند اتخاذ القرار.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> علي فلاح الزعبي، عبد الوهاب بن بريكة: مبادئ الإدارة، ط1، دار المناهج، عمان، ص201

<sup>2</sup> نواف سالم كنعان: اتخاذ القرارات الإدارية النظرية والتطبيق، ط1، دار الثقافة، عمان، 2007، ص325، ص327



د:بطئ القرارات واتخاذ قرارات غير سليمة:بسبب:

-عدم توصيل المعلومات المطلوبة لأشخاص معينين في الوقت المناسب، وهذا ناشئ على طول الهرم التنظيمي للسلم الإداري بشكل كبير.

-عدم وجود تنسيق كاف بين متخذي القرارات بسبب عدم تفويض السلطة من جانبهم.

-عدم توفر إجراءات مناسبة لتقييم القرارات المتشابهة السابقة.<sup>1</sup>

هـ\_حدوث الاحتكاك والنزاعات والإفكار للتنسيق بسبب:

-وجود أهداف متضاربة مما يجعل الأفراد متضاربة مما يجعل الأفراد يعملون بمعزل عن بعضهم البعض بدون توفر وسائل ارتباط وتنسيق فيما بينهم.

-الفصل بين التخطيط والتنفيذ حيث أن الأفراد الذين ينفذون العمل والذين هم على صلة بالتغيرات قد لا يسمح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل.

-عدم تضمين الهيكل التنظيمي وظائف وأدوار تعي بالتنبؤ والرصد ومراقبة الظروف المحيطة.

-عدم إدراك الإدارة العليا لأهمية نشاطي الابتكار، وتخطيط التغيير وعدم دعمها.<sup>2</sup>

### 3-المعوقات الاجتماعية

يتعرض الفرد في حياته إلى بعض المؤثرات السلبية والضغوط الصعبة التي ينتج عنها نتائج سلبية تؤثر على الأفراد من بينها:

أ-ضغوط العمل والإجهاد الناتج عنها: تسبب ضغوط الحياة والعمل إجهاد نفسيا فضلا عن الإجهاد البدني فيؤدي الأفراد نوعا من الألم والحزن والضعف مثل:

- صعوبات العمل شعور الكثير من الأفراد بالقصور وعدم الكفاءة بالقدرات الذاتية لهم من القيام بمتطلبات أعمالهم مسببة تدهور الأداء في العمل.

<sup>1</sup>حسين محمود حريم:مرجع سابق،ص50

<sup>2</sup>غني دحمان الزبيدي،حسين وليد عباس:إدارة الموهبة مدخل معاصر لإدارة الموارد البشرية،ط1،دار الحامد،2015،ص180

-مشاكل عائلية وشخصية: هذه المشاكل لها تأثير مباشر على انشغال الذهن وعدم التركيز واتزان النفسية.

-المسؤوليات الزائدة: تعني كثرة الالتزامات والواجبات والتسليم بمواعيد نهائية صارمة، ولكن ليس على كل حال أن تحدث الأمور وفقا لما نشتهي فقد يحدث عدم الإيفاء لهذه الظروف فينشأ القلق والخوف وقد يؤدي ذلك إلى تلبث الذهن والاستخفاف بالعمل مما يعيق الأداء.

ب: إجهاد النتائج عن الضرر الجسدي والنفسي: هناك العديد من الأحداث التي تضرب الجسد والنفس عند حدوثها، مثل الحوادث والكوارث، وهذه الأحداث تحدث لنا ولا نستطيع التحكم أو السيطرة عليها فتجلب إجهاد نفسي وجسدياً.<sup>1</sup>

4المعوقات البيئية: وتشمل كافة الظروف الفيزيائية السائدة داخل بيئة العمل التي ينبغي أن تكون ملائمة بحيث تساعد على أداء العمل بسرعة وكفاءة كما أن غيابها يعتبر معوقا يؤثر على صحة العاملين و تتمثل الظروف الفيزيائية فيما يلي:

أ- الضوضاء: هي كل الأصوات والحركات التي يمكن أن تؤثر سلبا على الجانب الفيزيولوجي والسلوكي للعمال.

ب- الإضاءة: تتعلق بنوع وكثافة وقلّة الإضاءة السائدة داخل بيئة العمل سواء كانت طبيعية من الشمس واصطناعية من الطاقة الكهربائية. فإذا كانت الإضاءة موزعة توزيعا سيئا يسبب للعامل حالات من الانقباض في نفسيته وكذا كثرة الأخطاء وزيادة التعب والإرهاق.<sup>2</sup>

ج- النظافة: شرط أساسي لتأدية العمل فإذا غابت النظافة وانتشر التلوث داخل مكان العمل يصبح العامل غير قادر على العمل وهذا ما ينقص من كفاءته وإنتاجيته.

د- التهوية: الحرارة المرتفعة والهواء الراكد في البيئة المهنية يؤثر على أداء العمال، كما أن غياب آلات تكييف الهواء، والمراوح الكهربائية في مكان العمل يؤدي إلى سوء التهوية وبالتالي نقص تركيز العمال أثناء دأهم لمهامهم.

<sup>1</sup> عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، ط1، دار أسامة، عمان، 2007، ص11-ص12.

<sup>2</sup> لونيس علي، صحراوي عبد الله: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في بيئة العمل الملتقى الدولي حول المعانات في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر، ص455-ص456.

هـ - مساحات مكن العمل: يجب أن تكون المساحات المخصصة للعمل تتماشى مع طبيعة نوع العمل لان المساحات الضيقة والأماكن التي لا تتسع لعدد كبير من العمال في آن واحد تؤدي إلى الضغط الكبير على العمال وعدم قدرتهم على تأدية مهامهم بشكل جيد.

و- فترات الراحة: إن العمل لفترات متواصلة دون تخصيص فترات للراحة، يقود العمال إلى الإرهاق والتعب وعدم قدرتهم على إكمال مهامهم.

كل هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموظفين والعمال وتحد من فعالية أدائهم.

عدم وجود تنسيق كاف بين الجهة المعنية بتحديد اتجاهات السوق المتغيرة والجهة المسؤولة عن البحث والتي تهتم بالحلول التقنية المحتملة.<sup>1</sup>

و- مشاكل روتينية واعتيادية: وهي بسيطة يتكرر حدوثها بذات شكلها وموضوعها وأطرها من المشكلات المتعلقة بحضور العاملين وانصرافهم وتوزيع الأعمال بينهم وتطبيق التعليمات عليها، وهذا النوع من المشكلات لا يحتاج لجهد كبير لاختيار الحلول المناسبة له.

ي- وهي غالباً جديدة تتصف بالتعقيد والعمق ويحتاج حلها إلى التشاور والتفاوض مثل الانخفاض الذي يحصل في مستوى الأداء داخل المنظمة، وهذا النوع من المشكلات لا يمكن مواجهته بقرارات مستعجلة وإنما يحتاج إلى الاستعانة بمجموعة من الاختصاصيين من ذوي الخبرة.<sup>2</sup>

### ثالثاً: آثار المعوقات التنظيمية.

من خلال ما تم التعرض له في هذه الدراسة من دور العمليات التنظيمية ومهامها ووظائفها في النهوض بالمنظمة لتحقيق أهدافها وما يترتب من خلل وظيفي في أداء هذه العمليات لوظائفها نتيجة تفاعلها الديناميكي والمستمر، يمكن أن نستنتج آثار المعوقات الوظيفية التالية:

#### أ- آثار على مستوى الفرد وجماعة العمل:

- قتل روح المبادرة والإبداع والمشاركة الحقيقية في مجال التنمية.

<sup>1</sup> حسين محود حريم: مرجع سابق، ص50-ص51

<sup>2</sup> عامر سامح عبد المطلب وآخرون: إدارة التفاوض، ط1، دار الفكر، عمان، 2011، ص129-ص130

- انخفاض الروح المعنوية داخل المؤسسة.
- تجميد القدرات والمهارات المهنية للمرأة الموظفة.
- \_اللامبالاة والإهمال والبعد عن المنهجية العلمية في اتخاذ القرارات.
- بروز الانتهازية في العلاقات بين المنتخبين فيما بينهم أو في العلاقة بين المواطنين من أجل خدمة المصالح الخاصة.
- عدم إمكانية العنصر البشري المكون للمؤسسة من تحديد الاحتياجات وحصر الإمكانيات واستغلالها.
- نشوب صراعات ولا مبالاة والإهمال لدى العنصر البشري داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

#### ب-آثار على مستوى المجتمع:

- تحد من إمكانية التدريب على المهام والممارسة الفعالية للوظيفة الإدارية.
- الترهل الإداري وما ينجر عنه من إلزامية توفر عدد كبير من الموظفين لإنجاز المهام.
- الحد من المرونة والابتكار وجعل التنفيذ الحرفي بالنص القانوني أمراً مطلوباً في ذاته.
- تبدير الإمكانيات المادية والمعنوية للموظفين.
- سيطرة نوعية العنصر البشري الضعيف في المستوى والخبرة والكفاءة والجدارة وما يترتب على هذه النوعية على الأداء الوظيفي.
- زرع الإتكالية في الأداء وعدم إستباب النظام الإداري في الأجهزة الإدارية نتيجة تضخيم عدد الموظفين في المصالح والأقسام.
- سوء استثمار الموارد المتاحة المادية والبشرية.
- عدم القدرة على التحكم في الموارد البشرية.
- التحايل على القانون بمختلف الوسائل من أجل إيجاد منافذ للتلاعب بالمال العام.

<sup>1</sup>صالح ساكري:مرجع سابق، ص140.

-تعطل المشاريع وانحرفها عن وجهتها الحقيقية وفي بعض الأحيان تبقى عبارة عن هياكل لا نفع منها.

-إنجاز مشاريع وهياكل لا تقدم أي خدمة لمواطني المجتمع.

-تبذير أموال المشاريع وتنامي ظاهرة الرشوة والفساد الإداري وسرقة المال العام.

-التشجيع على إنشاء مشاريع وهمية نتيجة انعدام الرقابة والمحاسبة.<sup>1</sup>

#### رابعاً: المعوقات الوظيفية لأداء المرأة العاملة.

تسعى المرأة من أجل إثبات ذاتها والمساهمة في الإنعاش الاقتصادي لأسرتها ومجتمعها، غير أن عمل المرأة أصبح في غاية الصعوبات والتعقيد وذلك نتيجة لوقوعها تحت تأثير ضغوط مختلفة وتعرضها لمشاكل ومعوقات مختلفة في بيئة العمل من بينها:

-عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين لعدم المساواة في العمل جعل المرأة بصفة مستمرة معتمدة على الرجل مما أقام سيطرته عليها في عدة مجالات.

-المشكلات المادية وعدم تناسب الرواتب والحوافز وظروف العمل مع جهد المرأة.

-تتأثر طبيعة عمل المرأة تأثر كبير بانفصال موقع العمل عن البيت فلا تزال النساء تعاني أوضاع اللامساواة في بيئة العمل، بحيث تتركز النساء والرجال في مناصب متباينة في الهرم الوظيفي فتكون غيرها الوظائف متدنية الأجر من حظ النساء.

-عدم تقبل فكرة رئاسة المرأة وعدم تهيئة المناخ الإداري اللازم لتقبل المرأة القيادية، وإبعادها عن تولي مثل هذه المناصب.

-تتركز غالبية النساء العاملات في الوظائف التي تفتقر إلى فرص التدرج في السلم الإداري والذي يضعف لدى المرأة الحافز على الترقية.

-إن المرأة العاملة تمتلك دافعية للعمل تجعلها مواظبة على عملها محاولة التفوق وإثبات أنه بإمكانها أن تكون ناجحة وربة بيت في آن واحد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>المرجع نفسه، ص140-ص141

-سيطرة نوعية العنصر البشري خاصة إذا كانت المرأة العاملة ضعيفة المستوى والخبرة والكفاءة والجدارة على نوعية الأداء الوظيفي داخل المؤسسة وبالتالي تعطيل خدمتها<sup>2</sup>

-طبيعة المرأة الجسدية والنفسية تتطلب منها أن تؤدي أعمال أقل تخصص وأقل إنتاجية من الرجل<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>نزيهة شاوش:معوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2017، ص203-ص206.

<sup>2</sup>محمد زيد عادل: إدارة الموارد البشرية، رؤية إستراتيجية، مصر، جامعة القاهرة لكلية التجارة، 2003، ص212.

<sup>3</sup>تماضر زهري حسون: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات، الرياض، 1993، ص37.

## خلاصة

نخلص من خلال الفصل السابق أن وجود المعوقات السائدة في بيئة العمل تؤدي تلقائياً إلى تراجع الأداء من قبل المرأة العاملة ويؤثر على سلوكها وبالتالي يؤثر على نشاط المؤسسة ويحد من تحقيق أهدافها، وهو ما يستدعي الانتباه باعتبار المرأة فرد عامل في المؤسسة، لذلك يجب على الإدارة المنظمة اتخاذ إجراءات تحول دون تعرض المرأة لأي معوقات كيفما كانت، لأن أي خلل في أداء المرأة سيؤثر بالدرجة الأولى على المؤسسة ومكانتها ومركزها.

## أساسيات حول عمل المرأة



الفصل الرابع: أساسيات حول عمل المرأة

تمهيد

أولاً: الصيرورة التاريخية لعمل المرأة

ثانياً: المرأة العاملة في الإسلام

ثالثاً: المرأة العاملة في العالم

رابعاً: المرأة العاملة في الجزائر

خامساً: دوافع خروج المرأة للعمل

سادساً: أهمية عمل المرأة

سابعاً: المشكلات التي تواجه عمل المرأة

خلاصة

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

---

### تمهيد:

حظي عمل المرأة على اهتمام كبير من طرف العلماء و الدراسيين على أساس أن المرأة هي نواة المجتمع و جزء أساسي في الأسرة وبخروجها للعمل أحدثت تغيرات في البنية التقليدية للأسرة، كما أن المرأة أصبحت مطالبة بالتوفيق بين دورين مزدوجين دورها كأم وربة بيت و دورها كعاملة خارج إطار المنزل بالأجر وهو ما خلق لها عدة تحديات كان لزامًا عليها مواجهتها قصد تعزيز مكانتها و دورها في المجتمع.

لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى دوافع خروج المرأة للعمل، و كذا الصيرورة التاريخية لعمل المرأة، و المرأة العاملة في الجزائر و في العالم، إضافة إلى أهمية عمل المرأة و أهم المشكلات التي تواجه عمل المرأة.

### أولاً : الصيرورة التاريخية لعمل المرأة.

في الأغلبية الغالبة من المجتمعات ما قبل الصناعية وفي كثير من البلدان النامية لا تكون هناك فواصل محددة بين الأنشطة النسائية في الإنتاج و البيت، ورغم إقصاء النساء عن الميادين السياسية والمشاركة في الأنشطة المجتمعية العامة، فقد كن في أكثر الأحيان يشاركن بصورة فعالة في الإنتاج الحرفي التقليدي داخل البيت وفي النشاط الزراعي أكمله، غير أن الانفصال بين هذين الاتجاهين قد بدأ من الوجهة التاريخية بتطور الصناعة الحديثة التي استلزمت الفصل بين المجال العام والمجال الخاص. مما أدى بدوره إلى استئثار الرجال بالعمل خارج البيت في المجالات العامة بأنواعها.<sup>1</sup>

وانحصر نشاط المرأة واهتماماتها منذ ذلك الحين بالمهام البيئية مثل رعاية الأطفال وإعداد الطعام و التركيز على المشاغل البيئية وحياتها.

ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينات من القرن الماضي، تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمع الغربي، وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، منها تزايد الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وارتفاع كلفة المعيشة اليومية بما فيها تزايد أسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة تعليم الأبناء وغيرها... بالإضافة إلى ذلك فإن تحول سوق العمل لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فقط، بل إلى الرغبة كذلك في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام، وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات التمهيدية الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>السياحي معطفي : المرأة بين الفقه و القانون، المكتب الإسلامي، بيروت، ط1 ، ص167 .

<sup>2</sup>أنطوني غيدنز : علم الاجتماع، دار ترجمان، بيروت ، ط4، 2005، ص458 .

### ثانيا : المرأة العاملة في الإسلام

قدر الإسلام المرأة وأكرم إنسانيتها وقدر حقوقها وأذابها وواجباتها واهتم برعايتها ومكانتها، ودفعها إلى تحمل مسؤولياتها النوعية وجعل ذلك كله قرآناً كريماً وحديثاً نبوياً شريفاً. فكانت سورة النساء من طوال السور وسور أخرى مثل: سورة التحريم وسورة المجادلة وسورة الطلاق قرآناً وتشريعاً و عبادة.<sup>1</sup>

فالإسلام أعطى حق المرأة في أن تشغل ثروتها و أن تستثمر أموالها فمن حقها أن تعمل وأن تكسب في التجارة والزراعة والصناعة. فقد كانت السيدة خديجة -رضي الله عنها- تعمل في التجارة، وكانت النساء في عهد الرسول -صلى الله عليه وسلم- يقمن بهته الأعمال فالحمل مشروع للمرأة خاصة إذا فقدت العائل، حيث أن الإسلام يكفل للمرأة أن تعمل حفاظاً على شرفها بدلاً من التردّي إلى الهاوية الرذيلة، كما يكفل لها أن تعمل بدلاً أن تفقد كرامتها فتضطر للتسول أو تصير عبداً على غيرها.<sup>2</sup>

فالمراة المسلمة شاركت الحياة العامة مع الرجل سواء في دور العلم أو في مجال العمل، فهي بهذا تكون قد حققت دوراً جديداً في المجتمع إلى جانب دورها الأساسي في أن تكون زوجةً وأماً و ذلك بتشجيع من الرجل واعتراف منه على قدرتها وكفاءتها في القيام بالعمل الخلاق.<sup>3</sup>

فقد أعطى الإسلام حقوقاً لها سواء المادية كالإرث وحرية التجارة والتعرف بأموالها إلى جانب إعفائها من النفقة حتى ولو كانت غنية أو حقوقها المعنوية بالنسبة لذلك العهد ومستوى نظرتة إلى الحريات بشكل عام و حرية المرأة بشكل خاص، ويتميز الإسلام في هذا المجال بمرونته في تناوله للمرأة فقد وضع الأسس التي تكفل للمرأة المساواة و الحقوق.<sup>4</sup>

فالدين الإسلامي يرفض اللامساواة باعتبارها من المبادئ المنافية للطبيعة والمخالفة لمقتضى أصل الخلق، فالناس من حيث هم مريوبون لرب واحد، ناشؤون من أصل واحد ومن ثم فإنسانيتهم واحدة لا تسمح بامتياز فرد على آخر، إلا إذا كان هذا الامتياز راجع إلى معان ووجوه من كسبهم و سعيهم وعملهم الصالح.

فديننا الحنيف لم يحرم أو يمنع عمل المرأة مادام هذا العمل ضمن المشرع، وقد جعل للمرأة العاملة عدة ضوابط و التزامات يجب الأخذ بها من ضمنها: أن يأذن لها وليها بالعمل، ألا يكون صارفاً لها عن الزواج

<sup>1</sup> نور الدين عتر: ماذا عن المرأة، دار اليمامة، دمشق، ط2003، 1، ص130.

<sup>2</sup> سيد فهمي محمد: المشاركة الإجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتبة الجامعية الحديثة، مصر، 2004، ص46.

<sup>3</sup> كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص50.

<sup>4</sup> تسرين عبد الحميد نبيه: حقوق المرأة في الإسلام، مكتبة وفاء القانونية، مصر، ط2011، 1، ص12-13.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

والإنجاب، أن تقوم بواجباتها اتجاه زوجها وأولادها بأكمل وجه، أن يتفق مع أنوثتها، أن تلتزم بلباسها الشرعي، ألا تخالط الرجال الأجانب، وتغض البصر...<sup>1</sup>

### ثالثا : المرأة العاملة في العالم

لقد اختلف وضع المرأة من بناء اجتماعي إلى آخر عبر العصور التاريخية، وكانت الثورة الصناعية عاملا من العوامل التي ساهمت بشكل كبير وفعال في إحداث التغييرات الاجتماعية، التي أدت إلى نهضة المرأة. ثم أحدثت الرأسمالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقات العليا أدت الثورة الصناعية إلى زيادة فراغ المرأة في الوقت الذي لوحظ فيه استغلال بشع لنساء الطبقات العاملة، فظروف المجتمع الصناعي الحديث نشأة فرض تشغيل النساء في المناجم والمصانع بغض النظر عن كفاءتها ودرجة مهارتها فانحطت مكانتها. كما كان عليها القيام بأعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه، لكن مكانتها لم تلبث إلا أن ارتفعت و سمع صراخها داخل المنزل، فقد حول لها عملها إلى جانب الرجال بعض المزايا التي حققتها تدريجيا، وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا فقبل الثورة الصناعية ظهرت **MARIE DEGOURNIE** في فرنسا تطالب بالمساواة بين المرأة والرجل، ولم تلق حركتها اهتمام كبير حتى جاء فيلسوفان فرنسيان بعد قرن ونصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الصناعية، طالبا بمنح المرأة حقوقها المتنوعة وضرورة مساواتها بالرجال، أما في إنجلترا فقد جاءت **MARY WOLSIONS** و قادت حركة نسائية لقيت تقدما حقيقيا، حيث تزامنت مع الثورة الصناعية هناك.<sup>2</sup>

و مع مطلع القرن 19 أحرزت المرأة بعض حقوقها، تمثلت في تجنيدها و اشتراكها في المظاهرات، وفي سنة 1928 حصلت المرأة على جميع الحقوق المدنية التي يتمتع بها الرجل على رأسها حقها في الانتخاب، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد كانت الحركة بالرغم من ظهور زعماء نادوا بالديمقراطية إلا أن المرأة ظلت بعيدة عن الميدان السياسي، ذلك أن الحركة النسائية لقيت معارضة نسبية حتى من طرف بعض النساء أنفسهن خصوصا المتزوجات حيث كان يعتقدن أن مكان المرأة هو المنزل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نور الدين عتر: المرجع السابق، ص 132-133.

<sup>2</sup> زين الوكيل الشيخ، عبد الله: عمل المرأة، الدار السعودية، السعودية، 1980، ط1، ص 11.

<sup>3</sup> كاميليا عبد الفتاح: مرجع سبق ذكره، ص 41-42.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

ويقول كارل ماركس أن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي، إلا أن الوضع الاجتماعي للمرأة ونجاح دخولها إلى معترك العمل يرتبطان بشكل أساسي بحاجتها النفسية والاقتصادية والاجتماعية إلى العمل وقدرة المجتمع على تقديم الفرص المناسبة. ومع مطلع القرن الثاني اعترضت الحركات النسوية على عمل المرأة في بيتها باعتباره عملاً دون أجر، لذلك تعبر هته الحركات بأن المرأة اكتسبت الحرية الاقتصادية في مختلف دول العالم. ففي الإتحاد السوفياتي سابقا كانت نسبة النساء العاملات 49/ من المجموع الكلي للعاملين، أما في السويد فتهبط النسبة إلى 27/ وتشير الإحصائيات إلى الارتفاع السريع لعدد العاملات في بريطانيا بصورة عامة خلال حوالي نصف القرن، حيث ارتفعت النسبة من 29/ في عام 1931 إلى 45/ في عام 1987 من المجموع الكلي للعاملين.<sup>1</sup>

### رابعا : تطور المرأة العاملة في الجزائر

عرفت الجزائر خلال المرحلة الاستعمارية تغيرات كبيرة نتيجة الظروف القاسية التي كان يعيشها أفراد المجتمع، والتدني الفظيع في المستوى المعيشي ما اضطر بالمرأة الجزائرية إلى الخروج للعمل في المؤسسات الاستعمارية لتخفيف العبء على الرجل، وكذلك مساعدته أثناء الثورة التحريرية ولكن بعد الاستقلال تغيرت الأوضاع وفتح المجال الواسع أمام المرأة لتدخل جميع مجالات الحياة العامة.<sup>2</sup> وأصبحت شريكا حقيقيا للرجل في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد بتواجدها في أماكن العمل و الإنتاج والإبداع وفي مراكز القرار والحق في التعليم المكرس دستوريا منذ الاستقلال يشكل الأداة الأساسية والفعالة التي ساعدت على ترقية المرأة، كما أن هذه الأخيرة تتمتع بحق الانتخاب والترشح منذ الاستقلال، كما أن هناك تكوين أو جمعية نسوية يعود تاريخها إلى 1943 ، وأصبحت المرأة الجزائرية عنصرا فعالا في الحركات الجمعوية.<sup>3</sup>

إن الجدير بالذكر في هذا المجال أن ميثاق طرابلس 1967 أول من نادى بحقوق المرأة، والحديث عن هذا الاهتمام في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما أعطى الميثاق

<sup>1</sup> ابن الوكيل الشيخ، عبد الله: المرجع السابق، ص11-12.

<sup>2</sup> عبد العزيز وطبال: الاقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1992، ص310.

<sup>3</sup> نعيمة بودو: تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011، ص39.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

الوطني أهمية لدور المرأة في المشاركة إلى جانب الرجل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية و السياسية<sup>1</sup> و هذا ما جعل المرأة تنقلد مناصب سامية في مختلف مؤسسات الدولة الجزائرية،فهي نائب في البرلمان ووزيرة في الحكومة ووالية و رئيسة الجهات القضائية وسفيرة.

فالجزائر بالإضافة إلى ما سبق ذكره هي طليعة الدول التي أقرت قانون عمل عادل ومنصف للمرأة وقانون ضمان اجتماعي يحمي حقوق المرأة العاملة،كما أن تشريع العمل الجزائري يمنع كل شكل من أشكال التمييز على أساس الجنس، حيث نصت معظم الدساتير الجزائرية على تجسيد مبدأ المساواة بين الجنسين و ذلك ما تضمنه دستور 1976 تبعًا للمادة 39 من الفصل الرابع الخاص بالحريات الأساسية وحقوق الإنسان أن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطنة مضمونة، كما أن كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات، ويلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة. كما أدرج تشريع العمل من جهة أخرى إجراءات خاصة لحماية المرأة فيما يخص الأمومة ودورها في الحفاظ على الخلية الأسرية، ويبرز نظام الضمان الاجتماعي ليحمي النساء العاملات حماية خاصة حيث تستفيد المرأة من جميع الحقوق والخدمات التي يكفلها نظام الضمان الاجتماعي. كما يؤكد الميثاق الوطني على ضرورة اتخاذ إجراءات خاصة بالمرأة العاملة في مجال الحماية الاجتماعية، و ذلك من خلال تنظيم عمل المرأة حتى يتلاءم مع واجبات المنزل والأسرة ضمانًا لحماية الأمومة.<sup>2</sup>

### خامسا : دوافع خروج المرأة للعمل

تعددت الآراء بخصوص الدوافع التي تجعل المرأة تخرج للعمل فهناك العديد من الدوافع التي أدت بالمرأة إلى النزول للميدان، ومن أهمها ما يلي:

1-الدافع الاقتصادي : من أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية، فخروج المرأة للعمل ضرورة أملتتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الصناعي الحديث، إذ أن تزايد أعباء المعيشة و غلائها من جهة و التطلع إلى مستوى أفضل للحياة من جهة أخرى دفع بالمرأة إلى الخروج عن إطارها التقليدي والمتمثل

<sup>1</sup>بلقاسم بن زنين: المرأة الجزائرية والتغيير، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، وهران، 2012، ص80.

<sup>2</sup>نعيمة دودو: المرجع السابق، ص66-70.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

في دور المربية و الراعية لشؤون أسرتها، فالظروف الاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة أجبرت المرأة على العمل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات أفراد أسرتها من مأكل، دواء... إلخ.<sup>1</sup>

لكن ليس الدافع الاقتصادي هو الوحيد المسؤول عن خروج المرأة للعمل، بل ظهور فكرة التحرر وإثبات الذات و الشعور بالقيمة كحواجز للمرأة، إذ ترى أنه بحصولها على الدرجة العلمية والعملية تستطيع المرأة تأكيد ذاتها في المجتمع و خاصة في أسرتها وأمام زوجها فتصبح له سندا وليس خاضعة...<sup>2</sup>

**2-الدافع السياسي :** أيضا هناك دافع وراء خروج المرأة للعمل ولا يقل أهمية عن الدوافع الأخرى، بحيث جاءت الدساتير و القوانين الدولية التي تنص على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات وانعقدت مؤتمرات دولية لمعالجة أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع في المجال الاجتماعي والثقافي وخاصة السياسي، حيث يعتبر العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله الوصول إلى السلطة.<sup>3</sup>

**3-الدافع الاجتماعي :** تقع على المرأة أعباء ومسؤوليات عائلية، إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية. وقد استطاعت أن توفق بين أداء واجبها في العمل بالإضافة إلى مسؤولياتها في الأسرة، فالأسرة هي وحدة اجتماعية يقع عليها عبء تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلائم مع الوضع الحالي.

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا هاما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل من بين ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل. كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض الآخر إلى الحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلاله وكذلك الرغبة في الالتقاء مع الآخرين.

و كذلك فيما يتعلق بدوافع المرأة العاملة على الصعيد الاجتماعي وارتباطه في تحسين مستوى الإنتاج أكثر بالشروط المادية، فإن هذا الموقف الاجتماعي وهذا المنظور له علاقة طيبة في نفس المرأة العاملة وارتفاع مستوى أدائها لعملها من حيث الثقة المتبادلة والحرية في العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> جهاد دياب الناظولا : الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل ، دراسة ميدانية لواقع و مشكلات النساء ، دمشق 2010، ص35.

<sup>2</sup> نادية فرحات : عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، الجزائر، العدد : 08، 2012، ص126-127 .

<sup>3</sup> مليكة الحاج يوسف : آثار عمل الأم على تربية أطفالها ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2002 ، ص69 .

<sup>4</sup> كاميليا عبد الفتاح: مرجع سبق ذكره، ص99.



### سادسا : أهمية عمل المرأة

لا شك أن وقوف الشريعة الإسلامية إلى جانب عمل المرأة المسلمة لم يكن من فراغ بل كان نتاج رؤيا إستراتيجية بعيدة المدى، وكون الإسلام هو دين العدل والمساواة فإنه يدعم عمل المرأة باعتبارها إنسان له شخصيته وله دوافعه وحاجاته وطموحاته التي يريد لها التجسيد على أرض الواقع كما قال الله تعالى: "فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضهم من بعض، فالذين هاجروا وأخرجوا من ديارهم وأوذوا في سبيلي وقاتلوا لأكفرن عنهم سيئاتهم ولأدخلنهم جنات تجري من تحتها الأنهار ثوبا من عند الله و الله عنده حسن الثواب". كما شرعه [آل عمران، الآية 195]

فالمولى عز و جل شرع العمل والكسب للمرأة كما شرعه للرجل، ووهبها حق الميراث ومن غير المنطقي بعد ذلك أن يستحوذ أو يسلبها حقها، ولم يفرق الإسلام في ذلك بين المرأة والرجل انطلاقا من قوله تعالى: "ولا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبت وأسألوا الله من فضله إن الله بكل شيء عليم". [سورة النساء، الآية 32]<sup>1</sup>

ومن هنا يظهر البعد الإستراتيجي لعمل المرأة، حيث تعد بمثابة شريك للرجل في تحقيق أهداف المؤسسة. ويمكن أن نبين أهمية عمل المرأة من عدة جوانب من خلال النقاط التالية:

#### 1- من الناحية النفسية:

تلمس الأهمية النفسية لعمل المرأة فيما يلي:

-تحاول المرأة عن طريق عملها فرض نفسها والشعور بكيانها الحر المستقل، فالعمل يتيح لها تأكيد ذاتها وتجسيد مهاراتها وكسب المزيد من الاحترام والتقدير.

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

-العمل ينمي قدرات المرأة الفكرية، ويساعد على تنشئة الأطفال نظرا لاحتكاكها بالمجتمع واكتسابها العديد من الخبرات التي تساعدها على القيادة في حالة غياب رب الأسرة.<sup>2</sup>

#### 2- من الناحية الاجتماعية:

تكمن الأهمية الاجتماعية لعمل المرأة فيما يلي:

<sup>1</sup>حسون زهري تماضر: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي، الرياض، 1993، ص31.

<sup>2</sup>كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: مستوى الطموح والشخصية، دار الثقافة، بيروت، ط1994، ص86.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

- يعتبر عمل المرأة في حد ذاته بمثابة قيمة اجتماعية ،حيث يعمل على تعزيز شخصية المرأة من نضوج و تكامل. كما أنه يمكنها من التفاعل مع الآخرين بشكل أفضل، ويفور لها الشروط المتاحة الاجتماعية اللاتقة بها.

- أن عمل المرأة أدى إلى التغيير في أنماط العلاقات الإنسانية بين الرجل والمرأة، ومن ثم تغيير في القيم التي تستند إليها هته العلاقات.

- كما يعد عمل المرأة واجبا وطنيا، لأنه يزيد من معدل النمو في المجتمع و يدعم بناء الأسرة ويعزز جوانبها الاقتصادية ، كما يحقق التعاون والتكامل الاجتماعي والاقتصادي بين الزوجين. ويساعد كذلك على تقدم المجتمع والاستفادة من قدرات المرأة ومهاراتها فيما يفيد الأسرة والوطن وتقدم المجتمع.<sup>1</sup>

### 3-من الناحية الاقتصادية:

نلمس الأهمية الاقتصادية لعمل المرأة فيما يلي:

-تحقيق العائد للأسرة، حيث تساهم المرأة بعملها في تحقيق عائد اقتصادي و مردود مادي يعود لمصلحة الأسرة، إذ تتمكن المرأة من خلال هذا الدخل الحصول على قوة شرائية لتغطية بعض حاجات الأسرة.  
-العمل ينقل المرأة من فئة المستهلكين فقط إلى فئة المستهلكين المنتجين مما يعزز الاقتصاد القومي وينميته.

-يساهم عمل المرأة في زيادة الدخل الوطني، وبالتالي زيادة تراكم رأس المال الضروري لإنجاح برامج التنمية.<sup>2</sup>

### سابعا : المشكلات التي تواجه المرأة العاملة

تعاني المرأة العاملة من مشاكل عديدة سواء في بيئة العمل أو في المنزل. ومن بين هذه المشاكل نذكر ما يلي:

#### 1-المشاكل الأسرية:

تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة،فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها

<sup>1</sup>موفق سهام: دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

تخصص:تسيير المنظمات، بسكرة،2014، ص101-102

<sup>2</sup>كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: نفس المرجع، ص131.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

أطفال وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي، ومن بين هذه المشاكل الأسرية التي تجابهها المرأة العاملة نذكر:

### أ-التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بدل المزيد من الجهود المهنية، وتخصيص الأوقات الطويلة، والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ و الترويح، لكن واجباتها لا تقف عند تحمل المسؤولية الأسرية فقط،فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها خارج بيتها وفي مكان عملها،فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية،وهذا التعارض غالبا ما يوقعها في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي، بحيث لا تعرف على أي واجبات تركز فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لا بد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إلى الخطر، أي أن إنتاجيتها تتعرض إلى التراجع و تضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين. هذا ما يؤدي بها إلى التوقف عن العمل أو تركه، وإذا ما ركزت على واجبها الوظيفي أهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة مما يترك أثره في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية، ويسيء إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحليل وعدم الاستقرار.<sup>1</sup>

### ب-مشكلة اضطراب الحياة الزوجية:

العلاقات الزوجية من أسمى العلاقات التي تجمع الرجل والمرأة، وهي الدعامة الكبرى التي يقوم عليها بناء الأسرة في المجتمع، لذلك يولي العلماء أهمية خاصة لدراسة الأسرة. ذلك لان الصحة النفسية للأسرة تتحدد في المقام الأول بمدى نجاح الزواج مما يفسر في الفترة الأخيرة بالتنظير والبحث في مجال المشكلات الأسرية وخاصة بحوث الإختلالات الزوجية<sup>2</sup> فالأدوار المميزة لكل من الزوج والزوجة والناجمة عن تقسيم العمل في الأسرة قد لاحظت "إليزابيث بوث" في دراستها الكلاسيكية عن الأسرة وشبكة

<sup>1</sup>إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دار وائل، عمان، ط2008، 1، ص79-80.

<sup>2</sup>صفاء إسماعيل مرسي:الإختلالات الزوجية،دار إثراء ط1، 2004، ص14.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

العلاقات الاجتماعية الصادرة عام 1975. أنه كان المعتاد أن يضطلع أحد الزوجين بالمسؤولية عن دعم الأسرة مالياً، بينما يتحمل الآخر مسؤولية المهام المنزلية المتمثلة في إدارة البيت وتربية الصغار<sup>1</sup> فمن بين معاناة المرأة العاملة مشكلة توتر علاقتها الزوجية، علماً بأن عمل المرأة خارج البيت كما تشير إليه الدراسات والأبحاث الاجتماعية يجلب للمرأة الاحترام والتقدير ويرفع منزلتها الاجتماعية، لكن ضعف وتوتر العلاقات الزوجية يأتيان 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.<sup>2</sup> وما يسيء كذلك إلى العلاقة الزوجية هو عدم مبادرة الزوج إلى مساعدتها في أداء الواجبات المنزلية والعناية بالأطفال وتراكم الأعمال والمسؤوليات عليها وعدم قدرتها على الإيفاء بالتزاماتها داخل وخارج الأسرة، وهنا يعتقد الزوج بأن زوجته مقصرة في خدمته وغير قادرة على إدارة أعمال البيت، ومثل هذا الاعتقاد يسيء إلى العلاقة الزوجية و يسبب التصادم بين الزوجين ووجود الزوج الغير متفهم لطبيعة دور المرأة العاملة وكثير النقد و اللوم لها، بالإضافة إلى وجودها في أسرة كبيرة العدد مما يؤثر على استقرار الأسرة ووحدها، و هو ما يؤدي إلى حدوث مشكلة الطلاق في غالب الأحيان.<sup>3</sup>

### ج-مشكلة المرأة العاملة مع الأبناء:

تعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال، ف قضاء المرأة لساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال و سوء التربية، ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت لوحدهم. حيث لاحظ بعض العلماء أن الأمهات المشتغلات أظهرن قلقاً وإحساساً بالذنب بالنسبة لأطفالهن، وهذا القلق لا يساعدها على التركيز اللازم على عملها مما يسبب انخفاض في أدائها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها.

إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها للعمل. فاللافت للنظر أن خروج المرأة للعمل ضاعف العبء الذي تتحمله وزادها مشقة جديدة إلى جانب مشقة شؤون المنزل والعناية بتربية الأبناء وهو ما عقّد وضعية الأسرة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد الجوهري و زملائه: علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، الأردن، ط2009، ص1، ص181.

<sup>2</sup> إحسان محمد الحسن: مرجع سبق ذكره، ص67-68.

<sup>3</sup> منى إبراهيم قرشي، عبد الحميد محمد علي: معاناة المرأة، مؤسسة طيبة، القاهرة، ط2009، ص15.

<sup>4</sup> ثورة بن عبد الله الهزاني: المرأة العربية بين الماضي و الحاضر، دار أسامة، عمان، ط1، 2014، ص125.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

كما أن قلة دور الحضانه وبعدها الجغرافي عن الأماكن السكنية وتدني خدماتها لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن، زد على ذلك عزوف الجيران عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بأطفال المرأة العاملة نظرا لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية وبين كل من الأقارب والجيران نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع والتحديث الشامل على قطاعات ومؤسسات المجتمع<sup>1</sup> وقد أكدت الدراسات أنه من بين أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في أداء دورها كأم تبدو في مشكلة رعاية أبنائها أثناء فترة عملها، وقد وجد أن عدم قدرة الأم على الوفاء بالتزاماتها يؤدي إلى نشوء قلق لدى الأطفال وشعورهم بالإهمال واكتساب العادات السيئة وسوء التنشئة الاجتماعية للأطفال في السنوات الأولى من عمرهم.<sup>2</sup>

### 2-المشاكل المهنية:

هناك مشكلات وصعوبات تعترض أمام المرأة العاملة وتقف عائقا أمام قيامها بالعمل بالقدر المطلوب، نذكر منها :

#### أ-مشكلة مواظبة للمرأة للعمل:

يعتبر غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة مشكلة خطيرة إذ يؤكد غيابها عن العمل تدني مستوى الإنتاج كماً ونوعاً، حيث أكدت بعض الدراسات أن غياب النساء عن العمل أكثر من غياب الرجال خاصة النساء العاملات المتزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب عديدة منها مرض العاملة المتزوجة و مكوثها في البيت وكذلك قيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الاجتماعية. حيث أن تقسيم الأدوار التقليدية بين الرجل والمرأة في الأمور الاجتماعية والأسرية تتحمل المرأة دوما العبء الأكبر من تربية الأطفال ورعاية الأسرة، وتشكل هذه الأعباء المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل. كما يلعب نوع العمل وظروف الأداء دوراً على نفسية المرأة العاملة مما يدفعها إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة ما قد يؤثر على العملية الإنتاجية و الخدماتية.<sup>3</sup>

#### ب-مشكلة العلاقة بين الإدارة و المرأة العاملة:

<sup>1</sup>إحسان محمد الحسن: مرجع سبق ذكره، ص82.

<sup>2</sup>صديق محمد عفيفي، أحمد إبراهيم الهادي: السلوك التنظيمي، دار المناهج، عمان، ط2010، ص1، ص62.

<sup>3</sup>محمد سيد فهمي: مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2012، ص272.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

---

إن وجود علاقة مهنية واجتماعية جيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العمال.

فالإدارة غالباً لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاوته كيفما كان وكذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه وبدل الجهود لقهر معوقاتنا ومشكلاتها.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دار وائل، عمان، ط2008، 1، ص87-90.

## الفصل الرابع : أساسيات حول عمل المرأة

### خلاصة

من خلال ما نظرنا إليه في هذا الفصل يتضح لنا أن عمل المرأة جاء عبر مراحل. وشهد تطورات عديدة ذلك بفعل النهضة الصناعية، بالإضافة إلى الوعي الذي وصلت إليه بسبب التعليم وبالتالي أصبح لها دورا ثانيا تقوم به، والذي أضيف لدورها الأول التقليدي (ربة بيت، زوجة) حيث ظهر مفهوم جديد لدور المرأة في المجتمع.

وتم التطرق كذلك في هذا الفصل إلى دوافع خروج المرأة للعمل منها الدوافع الاقتصادية ودوافع وأسباب اجتماعية، أما الدوافع السياسية فتناولت أهميتها البالغة التي لا تقل عن الدوافع الأخرى والمتمثلة في إعطاء المرأة حق المساواة بينها وبين الرجل من خلال الدساتير والقوانين، حيث أصبح العمل بالنسبة للمرأة كحق سياسي تسعى من خلاله الوصول إلى السلطة. وبالرغم من ذلك واجهت المرأة صعوبات ومشكلات بسبب خروجها للعمل، ولكن بالرغم من هذه الصعوبات التي واجهتها ولا تزال تواجهها استطاعت أن تثبت وجودها في مختلف المجالات.

الإجراءات المنهجية للدراسة  
الميدانية



الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: فرضيات الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: مجالات الدراسة

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: أدوات جمع البيانات

سادساً: أساليب المعالجة

خلاصة

### تمهيد:

من أهم خطوات البحث العلمي الجانب الميداني ، ينتقل إليه الباحث بعد الانتهاء من الجانب النظري الذي يشكل الإطار المرجعي للدراسات و البحوث. تطرقنا في الفصول السابقة إلى الشق النظري من دراستنا الحالية حول متغير المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة و حاولنا إبرازها، أما في هذا الفصل فسنحاول دراسة هذا الموضوع من الجانب الميداني الذي يعتبر تدعيم للجانب النظري، متناولين فيه كيفية تطبيق المعطيات النظرية إلى إجرائية من خلال زيارتنا لمكان الدراسة المتمثل في بلدية الطاهير و اختبار مجتمع الدراسة وعينتها و الأداة التي استخدمت للحصول على المعلومات و البيانات التي تدعم هدف الدراسة.

فالباحث يحتاج من أجل تطبيق الدراسة الميدانية إلى مجموعة من الإجراءات التي تضمن له جمع المعلومات والبيانات بدقة وتساعد في التحقق من الفرضيات التي خرج بها إلى الميدان. لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مجالات الدراسة أي نقوم بتحديد المجال الجغرافي و البشري و كذلك المجال الزمني، وكذا تحديد الفرضيات و أدوات جمع البيانات و المنهج المستخدم و أخيراً أساليب تحليل البيانات.

### أولاً: فرضيات الدراسة

إن صياغة الفرضيات في البحوث لها دور كبير في توجيهها توجيهها سليماً، واقتصاد الزمن والجهد، ما يساعد الباحث في مجال جمع المعلومات، المعارف والبيانات والمقاييس المتعلقة بالبحث، بل الفرضية إجراء عملي وتطبيقي يساعد على إكتشاف متغيرات جديدة لها علاقة بحدود المشكلة المطروحة. وإنطاقاً من هذا تمت صياغة فرضيات الدراسة الحالية كالآتي:

#### الفرضية العامة:

-تواجه المرأة العاملة العديد من المعوقات ذات الطبيعة المختلفة.

#### الفرضيات الجزئية:

-تؤثر الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة سلباً على عمل المرأة.

-تساهم الثقافة التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة في تهميش مكانة المرأة.

-تؤثر الالتزامات الأسرية المتعددة للمرأة سلباً على عملها.

#### ثانياً: منهج الدراسة

لا بد لأي بحث علمي من وجود منهج علمي ينظم الأفكار و يساعد على الكشف عن الحقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة. فالبحوث العلمية لن تستطيع الوصول إلى مبتغاها بموضوعية و دقة إلا إذا استندت على مجموعة من القواعد العامة لتحقيق الهدف بأسلوب علمي، و هذا ما يقصد به "المنهج العلمي". يعرفه محمد عبيدات بأنه:"عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة و الصادقة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك".<sup>1</sup>

بحيث يوظف كل باحث اجتماعي منهجاً معيناً يتماشى مع طبيعة موضوعه، كما أنه ليس هناك أي دراسة علمية بدون منهج واضح و محدد يمكنه من دراسة إشكالية البحث و تحليل أبعاده.<sup>2</sup> فالمنهج ينحصر في الإجابة على تساؤل مفاده: من هم الأفراد الذين سوف تجري الدراسة عليهم؟ فإذا كانت تجري على البشر كلهم بقصد الإصلاح فيسمى هذا المنهج بالمنهج الاجتماعي، أما إذا كانت ستجري على مجموعة منهم قصد الوصف و تحقيق هدف علمي فإنه سيكون المنهج الوصفي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد عبيدات و آخرون: منهجية البحث العلمي(القواعد و المراحل و التطبيقات)، دار وائل للطباعة و النشر، ط2، الأردن، 1992، ص46.

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، مطبعة لجنة البيان العربي، 1996، ص306.

و انطلاقاً من هذه التعاريف و طبيعة دراستنا التي نسعى من خلالها الوقوف على أهم المعوقات التي تعرقل عمل المرأة اعتمدنا على استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة المدروسة و ذلك من خلال تتبع هذا الموضوع و الوقوف على أدق جزئياته و تفاصيله. فالهدف من استخدام هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفا دقيقا قصد التشخيص لما هو موجود في واقع الدراسة بما أن دراستنا تهتم بأهم العراقيل و المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في القيام بأدوارها اللازمة من ضغوطات مهنية تؤثر على التوفيق بين عملها الوظيفي وعملها المنزلي، فالمنهج الوصفي يدرس ظروف المرأة داخل عملها و كذلك العلاقات المهنية كما هي موجودة في الواقع، أي تحقيق وصف و تحليل دقيق من أجل الوصول لبيانات نقوم بتحليلها وتفسيرها لتقدم لنا في الأخير نتائج موضوعية من شأنها أن تساعدنا في التحقق من فرضيات الدراسة.

فالمنهج الوصفي يخدم بصورة كبيرة موضوع دراستنا وذلك لأننا نريد وصف هذه المعوقات التي تعرقل عمل المرأة، فقد مكنتنا من وصف واقع الممارسات السلوكيات التي تتبعها المرأة في البلدية، كما ساعدنا على الكشف عن مدى التزام الموظفين بالنظام الداخلي للمؤسسة وكيفية تعامل الإدارة مع الموظفين، وهذا ما تم الكشف عنه خلال الدراسة الميدانية.

### ثالثاً: مجالات الدراسة

للقيام بأي دراسة ميدانية لا بد للباحث أن يحدد مجالات الدراسة و المتمثلة في كل من المجال الجغرافي و المجال البشري و المجال الزمني ، لأن نتائج الدراسة الاجتماعية قد تختلف من مجتمع لآخر إضافة إلى التطور الزمني الذي قد يؤثر على أبعاد الظاهرة الاجتماعية. لذلك فإن عملية تحديد مجالات الدراسة عملية ضرورية لأي بحث اجتماعي.

#### 1-المجال الزمني:

يقصد بالمجال الزمني الفترة التي استغرقتها دراستنا بشقيها النظري و التطبيقي ، حيث استغرقت الدراسة حوالي 5 أشهر، كانت البداية الأولى متمثلة في جمع المادة العلمية إذ تم اللجوء إلى مختلف مكاتب الجامعة والمكاتب الخارجية قصد جمع المادة العلمية والإحاطة بجوانب موضوع الدراسة، وقد امتدت هذه

<sup>1</sup>محمد شفيق: البحث العلمي و الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، مصر، 2001، ص87.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الدراسة من شهر ... إلى غاية نهاية شهر أفريل 2021 لنتطرق بعد ذلك إلى الجانب التطبيقي للدراسة التي أجريت في بلدية الطاهير ومر هذا الجانب بعدة مراحل، وهي كالاتي:  
-المرحلة الأولى:

كانت بتاريخ 19 أفريل 2021، كانت أول زيارة للمؤسسة ذهبنا من أجل طلب التسهيلات و الموافقة لإجراء التريص بها، وتمت الموافقة والإمضاء على طلبنا من قبل إدارة المؤسسة في اليوم الموالي فقمنا بالعودة يوم غد من أجل أخذها و جمع المعلومات حول المؤسسة نشأتها وموقعها الجغرافي ومجالها البشري، إلى جانب حصولنا على الهيكل التنظيمي للمؤسسة و بعض الوثائق التي تفيد وتدعم دراستنا، و قمنا بطرح بعض الأسئلة على الأمين العام الذي أعطانا نظرة شاملة حول المؤسسة أفادتنا في دراستنا.  
-المرحلة الثانية:

تمت هذه المرحلة من 11ماي إلى غاية 23 ماي 2021، في هذه الفترة تم تصميم استمارة بحثنا و قمنا بعرضها على الأستاذة المشرفة عدة مرات من أجل تصحيحها، ومن ثم عرضها على أربعة أساتذة في الجامعة ضمن تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل من أجل تحكيمها، بعد ذلك قمنا بزيارة المؤسسة بتاريخ 22ماي 2021 قصد توزيع الاستمارة التجريبية على 8 موظفات بهدف معرفة مدى تجاوب المبحوثات مع بنودها، و تم كذلك الاعتماد على أداة الملاحظة في أقسام المؤسسة.  
-المرحلة الثالثة:

امتدت من تاريخ 27 إلى غاية 30ماي 2021، في هذه الفترة قمنا بتوزيع الاستمارة بصورة نهائية على عينة دراستنا واسترجاعها ، وتم جمع بيانات الاستمارة من أجل تفرغها في الجداول الإحصائية وتحليلها.

### 2-المجال المكاني

نقصد بالمجال الجغرافي النطاق المكاني الذي أجري في البحث الميداني ، و دراستنا الحالية مجالها الجغرافي هو بلدية الطاهير وهي إحدى أهم بلديات ولاية جيجل ، تعد ثاني أهم بلدية نظرا لموقعها الإستراتيجي المميز وثالث بلدية من حيث الكثافة السكانية، تقع شرق مقر الولاية وتبعد عنها ب18 كم كما تتربع على مساحة تقدر ب64،88 كم مربع. يحدها من:  
-الشمال: البحر الأبيض المتوسط.

-الجنوب: بلدية وجانة و بلدية الشحنة.

-الشرق: بلدية الشقفة و بلدية القنار .

-الغرب: بلدية الأمير عبد القادر .

تقع بلدية الطاهير على هضبة على بعد ثلاثة كلم تقريبا من البحر، كما أن أكثر من 75 بالمائة من أراضيها صالحة للفلاحة على مدار السنة.

تعد بلدية الطاهير ثاني بلدية من حيث الكثافة السكانية بعد بلدية جيجل، حيث يبلغ عدد سكانها أكثر من 77.367 نسمة حسب الإحصائيات الرسمية الأخيرة، وهو في حالة تزايد مستمر.

كما تحتوي بلدية الطاهير على تجمعات حضرية أهمها: الدكارة، تاسيفت، حي 200 مسكن، أولاد سويسبي العجاردة، حي وسط المدينة، بوشركة، الرجل، بازول، الثلاثة، الخرابشية، أولاد صالح، بني متران... الخ.

أما فيما يخص الهيكل التنظيمي للمؤسسة فهو موضح في جزء الملاحق.

### المجال البشري

و يقصد به العدد الإجمالي و الكلي لمجتمع الدراسة، إذ يبلغ العدد الإجمالي لعدد موظفين بلدية الطاهير التي تم فيها إجراء دراستنا الميدانية 638 موظف موزعين بالشكل التالي:

-الموظفين الدائمين 110.

-العمال الأجراء المتعاقدين 60.

### ثالثا: عينة الدراسة:

يستخدم الباحث عينة الدراسة عندما لا يستطيع دراسة جميع وحدات البحث لكبر حجم المجتمع الكلي، أو بسبب التكلفة الباهظة ويشترط أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي.

وتعرف العينة بأنها "مجتمع الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية، و هي تعتبر الجزء من الكل

معنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أنها تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة".<sup>1</sup>

كما عرفت بأنها "عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة معينة و إجراء الدراسة عليها، ومن تم استخدام تلك النتائج وتقديمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>رشيد زرواتي: منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار الهدى، الجزائر، ط2، 2008، ص267.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

كما تعتبر مرحلة اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث من أصعب الأمور الذي تواجهه الباحث فأول شروط نجاح اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع في بلدية الطاهير واخترنا العينة العشوائية البسيطة، حيث كانت نسبة العينة 25% من مجتمع البحث أي:

$$\frac{170.25}{100}=42$$

الجدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرارات	السن
11,90	5	أقل من 30 سنة
64,28	27	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
21,42	09	من 40 إلى أقل من 50 سنة
2,38	01	من 50 سنة فما فوق
100	42	المجموع

يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلب المحتويات تتراوح أعمارهن من 30 إلى أقل من 40 سنة، حيث تقدر نسبتهن بـ 64,28% وهي أعلى نسبة مسجلة وهذا راجع لطبيعة المؤسسة التي تفضل توظيف موظفيها على أساس الخبرة المهنية وهو ما عبر عنه أحد المسؤولين بالمؤسسة بالإضافة كذلك إلى أنها قادرة على العمل والعطاء ولها دافعية ورغبة أكبر بالعمل كما تحتاج المؤسسة إلى أفراد

<sup>1</sup>بوعافية رشيد: أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية و إدارة الأعمال، المكتبة الجزائرية، الجزائر، 2011، ص66.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

ناضجين وذو خبرة ويتمتعن بالحيوية والنشاط ما يمكن من الاستفادة من خدماتها في المجال الإداري. في حين نجد نسبة 21,42% تتراوح أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة وذلك راجع إلى أن أغلبهم تم توظيفهم في السنوات التي كانت فيها أبواب التوظيف مفتوحة، لذلك فإن هذه الفئة أكثر دراية بتطبيقات التوظيف إذ تعتبر جديدة في سوق العمل وأقل خبرة مما يقلل احتمال حصولها على الوظيفة بالإضافة إلى تراجع التوظيف في السنوات الأخيرة، أما المبحوثات التي أعمارهن 50 سنة فما فوق فنقدر نسبتهن بـ 2,83% المتمثلة أساساً في عاملة واحدة فقط وهي نسبة ضعيفة جداً إذ يرجع هذا إلى السن القانوني للتقاعد المحدد للنساء لا يتجاوز 53 سنة.

### الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
عزباء	11	26,19
متزوجة	31	73,80
أرملة	/	/
مطلقة	/	/
المجموع	42	100

من خلال الإحصائيات الموضحة في أعلاه نجد أغلب المبحوثات متزوجات حيث لقدر نسبتهن بـ 73,80% أي ما يساوي 31 عاملة ويمكن تفسير ذلك لاحتياج وزيادة ذلك متطلبات الحياة الزوجية التي يمكن توفيرها من خلال مستوى مادي ودخل جيد عن طريق العمل كما يمكن إرجاع ذلك كون النساء المتزوجات أكبر قدر من غيرهن لتحمل المسؤولية والحرص على أداء العمل الذي يكلفن به، لأن ارتباطهن الأسري يجعلهن أكثر ارتباطاً بالمؤسسة التي هي بالنسبة إليهم مصدر رزق لذلك فهن أشد حرصاً على تحقيق أهدافها، والاعتماد على أنفسهن بعيداً عن الرجل وهذا ما صرحت به أحد المبحوثات من خلال زيارتنا للمؤسسة، في حين نجد نسبة 26,19% من المبحوثات العازبات ويمكن القول أنهن



## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يرغبين في إثبات ذاتهن وبحثهن عن الاستقلالية والتخلص من تبعيتهن للرجل وإتباع احتياجاتهن المختلفة في حين لم نسجل أية حالة لفئة المطلقات والأرامل.

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
من 01 إلى أقل من 03	28	66,66
من 04 إلى أقل من 7	14	33,33
من 07 فما فوق	/	/
المجموع	42	100

يتضح لنا من خلال المعطيات الموجودة في الجدول أن الفئة الكبيرة لعدد أطفال النساء العاملات تتراوح عددهم بين 1 و3 أطفال بنسبة 66,66% وهذا ما يفسر أن معظم الموظفات بالمؤسسة حديثي العهد بالزواج أي طور تكوين الأسرة كما يمكن أن يعود السبب كذلك إلى وعي المبحوثات بكثرة الأعباء بوجود أطفال كثر وأغلبيتهن يفضلن أن ينجبن أقل عدد من الأولاد حتى يتمكن من تقديم رعاية واهتمام كاملين والتمكن من تقديم لهم حياة أفضل.

أما عدد النساء العاملات اللواتي تتراوح عدد أطفالهن بين 4 و7 سنوات فتقدر نسبتهن 33,33% أي ما يعادل 14 عاملة وقد يرجع ذلك إلى كون المبحوثات قادرات على التوفيق بين رعاية الأطفال والقيام بواجباتهم المهنية، أما الفئة التي لديها أكثر من 7 أولاد فلم تكن لدينا ولا مبحوثة.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
ابتدائي	/	/
متوسط	/	/
ثانوي	08	19,04
جامعي	34	80,25
المجموع	42	100

من خلال بيانات الجدول أعلاه المتمثل في توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي يتضح أن أغلب المبحوثات ذات مستوى جامعي وذلك بنسبة 25,80% أي ما يعادل 34 امرأة عاملة ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل الإداري الذي يتطلب مؤهلات علمية عالية إضافة إلى أن أغلب المؤسسات أصبحت تشترط المستوى التعليمي العالي للتوظيف ذو مؤهلات علمية وقدرة ذهنية عالية وقدرتهن على تأدية المهام بكفاءة وفعالية داخل المؤسسة وكذلك مواكبة مختلف التطورات الحديثة باعتبارهن رأس مال بشري فعال في المؤسسة وهذا ما لاحظناه بأن معظم الموظفات طلاب جامعة يسعون لتحسين مهاراتهم من أجل القيام بإنجاز العمل بأكثر دقة وسهولة وكذا الحصول على الترقية في السلم الإداري، ثم تليها فئة العاملات ذوي المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 19,04% وهذه الفئات ترقى إلى هذه المناصب عن طريق الأقدمية، في حين تنعدم نسبة النساء العاملات ذوي المستوى الابتدائي والمتوسط وهذا راجع لطبيعة متطلبات العمل في البلدية التي تحتاج إلى مستويات معينة.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
4,76	02	أقل من 5 سنوات
59,52	25	من 05 إلى أقل من 10 سنوات
19,04	08	من 10 إلى أقل من 15 سنة
9,52	04	من 15 إلى أقل من 20 سنة
7,14	03	من 20 سنة فما فوق
100	42	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الموضحة في الجدول أعلاه نجد أن نسبة المبحوثات اللواتي تنحصر أقدمية عملهن من 5 إلى 10 سنوات تقدر بـ 59,52% وهذا ما يفسر امتلاكهن خبرة ومعرفة تامة في مجال عملهن بالإضافة إلى أن هذه الفترة في العمل تكسبن تجربة لتوفيق بين الالتزامات المهنية والمسؤولية الأسرية بالإضافة إلى أن الموظفين اللواتي لديهن فترة لأبأس بها في العمل بهذه البلدية لديهن الرغبة في الاستمرار في العمل ويسعون لتحسين من مستواهم والحصول على الترقية في مناصب شغلهم ونجد نسبة 19,04% من المبحوثات تتراوح أقدمية عملهن بين 10 و15 سنة وهذا ما يساعد البلدية على ضمان استمرارية العملية الإدارية في التقليل من التعرض للأخطاء وحوادث العمل، ونلاحظ أن نسبة 4,76% هي نسبة ضعيفة تعادل عاملتين فقط ويمكن تفسير هذا بأن المؤسسة تعتمد على ذوي الخبرات والكفاءات المهنية، وانتهاجها لسياسة عدم التوظيف ومنه عدم استقطاب اليد العاملة.

### خامسا: أدوات جمع البيانات:

لكي يكون البحث علميا يجب أن تكون الدراسة المتبناة مرتكزة على أدوات بحث مناسبة تمكن الباحث من التقصي والتحقق من فرضياته وفق منهجية علمية متكاملة من منهج علمي وأدوات بحث

علمية صحيحة و كثيرة هي الأدوات والوسائل التي تستخدم في البحوث الاجتماعية منها: الملاحظة المقابلة، الاستمارة...، إذ تتفق هذه الأدوات في إجراء مجموعة من العمليات بغرض الحصول على معلومات جيدة ومفيدة للتحقق من فرضيات الدراسة، وبناءً على هذا فقد تم الاعتماد على الأدوات والتقنيات التالية:

### 1- الملاحظة:

من أهم وسائل وأدوات جمع البيانات نجد الملاحظة، فهي أولى الأدوات في أي بحث يجري و في جميع المجالات تؤدي دوراً أساسياً ورئيسياً في الحصول على المعلومات المرغوبة المتعلقة بالسلوك في المواقف المختلفة المراد تشخيصها. ويقصد بالملاحظة: "المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة وتسجيل الملاحظات عنها والاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج و الحصول على أدق المعلومات".<sup>1</sup>

كما تعرف الملاحظة على " أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما، مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلائم مع طبيعة هذه الظاهرة".<sup>2</sup>

فهي بذلك تعني المشاهدة الواقعية للظواهر الاجتماعية ولها دور كبير في البحث العلمي، فمن خلالها يدرك الباحث السلوكيات التي تساعد في فهم مشكلة بحثه. وعليه فدراستنا الحالية اعتمدت على الملاحظة البسيطة لجمع البيانات التي تخدم موضوع دراستنا، وكان ذلك من خلال زيارات متعددة للمؤسسة والتنقل بين أقسامها، ومن أهم الملاحظات ما يلي:

- لاحظنا أن فئة الإناث أكثر من فئة الذكور.

- لاحظنا كذلك كيفية تعامل الموظفين مع بعضهم البعض من جهة حيث توصلنا إلى وجود علاقات عمل رسمية وغير رسمية فيما بينهم. وكذلك كيفية التعامل مع مختلف شرائح المجتمع المتوافدة على وحداتها التنظيمية من جهة أخرى.

فمن خلال هذا يمكن القول أن الملاحظة مكنتنا من معرفة واقع الدراسة، وذلك بملاحظة ملامح وإفرازات المعوقات الوظيفية من خلال الممارسات والسلوكيات التي ينتهجها إطار العمل والمعنيون بهاته الدراسة

<sup>1</sup> الشريف محمد عبد الله: مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع، مصر، 1996، ص118.

<sup>2</sup> عمار الطيب كشرود: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي و التنظيم و الإدارة، دار النهضة العربية ببيروت، 2007، ص45.

(النساء العاملات) بالإضافة إلى ملاحظة كل ما يخص جوانب موضوع الدراسة من مواقف ونشاطات وسلوكيات، ولهذا فإن الملاحظة ليست أداة مرحلية في بحثنا فحسب وإنما استخدمناها في كل مراحل البحث.

### 2-المقابلة :

المقابلة أكثر الوسائل استخداما لجمع البيانات السوسولوجية، ذلك لأنها تعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث ، ويقصد بها : " محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع آخر ، أو مع أفراد بهدف الحصول على المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي ، أو الاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص ، فالمقابلة التي تبنى أساسا على الحوار أداة هامة باعتبارها تجعل الباحث في موقف مباشر مع مجال الدراسة".<sup>1</sup>

كما تعرف بأنها : " نوع من الحديث الهادف مع بعض الأشخاص الذين لديهم معلومات مهمة بموضوع البحث أو الدراسة والتي ربما لا يمكن إيجادها في أماكن أو مراجع أخرى وتدور أسئلة المقابلة حول آراء و حقائق واتجاهات خاصة بأشخاص معينين".<sup>2</sup>

و المقابلة أنواع :مقابلة مفتوحة ،نصف مفتوحة ،مقابلة مغلقة .و قد اعتمدنا في دراستنا الحالية على المقابلة المفتوحة التي يقصد بها : "....." وهي تساعد في الحصول على المعلومات عن الحالات و الأوضاع التي تكون أغفلت في الاستمارة ، كما أن المقابلة تعتبر مرنة ولا تفرض فيها أي قيود حول إجابات المبحوثين للتعبير عن كل الأمور المتعلقة بالمؤسسة مكان دراستنا.

وتمثلت أسئلة المقابلة مع مجموعة من المبحوثات في البلدية فيما يلي :

- هل تستطيعين التوفيق بين عملك الخارجي و واجباتك الأسرية ؟
- هل تؤثر ضغوطات العمل على علاقتك مع أسرتك أو زوجك ؟

### 3-الاستمارة :

الاستمارة من أهم الوسائل والأدوات التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والحقائق حول موضوع بحثه ، وهي من التقنيات الأكثر شيوعا واستخداما في البحوث الاجتماعية ، ويقصد بها حسب

<sup>1</sup>فضيل دليو وآخرون :أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية ،منشورات جامعة منتوري ،قسنطينة ،1991، ص191.

<sup>2</sup>فريد كامل أبو زينة وآخرون :مناهج البحث العلمي ،دار المسيرة ،ط3، 2005، ص193.

موريس أنجرس: " تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي يهدف إلى إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية".  
كما تعرف كذلك بأنها: " أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق أسئلة موجهة للمبحوثين للإجابة عنها " <sup>1</sup>.

تمثل الاستثمار في هذه الدراسة الأداة الرئيسية التي تمت الاستعانة بها في جمع المعلومات. التي تم تصميمها وصياغة أسئلتها انطلاقاً من مشكلة الدراسة، وحسب فرضياتها ومؤشراتها وذلك وفق مراحل فكما ذكرنا سابقاً تم إعداد استمارة أولية بناء على ملاحظات أولية، ثم قمنا بتطبيق استمارة تجريبية على 8 مبحوثات من مجتمع دراستنا، وذلك من أجل معرفة درجة التجاوب مع طبيعة الأسئلة ودرجة ملائمتها. بعد ذلك قمنا بعرض هذه الاستمارة على الأساتذة المشرفة ومجموعة من الأساتذة المحكمين الذين يمتلكون الخبرة في الجانب المنهجي ضمن مجال تخصصنا علم اجتماع التنظيم والعمل، حيث تم تعديل الاستمارة في ضوء التوجيهات التي أبدتها كل من الأساتذة المشرفة والأساتذة المحكمين. وذلك بتعديل صياغة بعض العبارات، وتوضيح البعض منها، وتغيير ترتيب البعض الآخر، كما قمنا بحذف بعض الأسئلة. وبهذا تمت صياغتها في صورة نهائية إذ تضمنت الاستمارة أربع محاور رئيسية تمثلت في 35 سؤال.

المحور الأول: خاص بالبيانات العامة لأفراد العينة والمتمثلة في السن والحالة العائلية، المستوى التعليمي الأقدمية في العمل ...

المحور الثاني: خاص بالظروف التنظيمية السائدة في المؤسسة.

المحور الثالث: خاص بالثقافة التنظيمية ومساهمتها في تهميش مكانة المرأة.

المحور الرابع: خاص بالالتزامات الأسرية للمرأة العاملة.

صدق الاستثمار :

يعنى بصدق الاستثمار التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، حيث يجب أن تشمل الاستثمار كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية أو وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية

<sup>1</sup> فوزي غرابية ، نعيم دهمس : أساليب البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية والإنسانية ، دار وائل ، عمان ، ط3 ، 2002 ، ص71.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أخرى. وهذا حتى تكون النتائج المتحصل عليها من طرف أي أداة من أدوات جمع البيانات في الدراسة الاجتماعية ذات فائدة.

ويعرف الصدق على أنه الدقة التي يقيس بها المقياس ما يجب أن يقيسه.<sup>1</sup>

بينما فتحي عبد العزيز فيعرف الصدق على أنه "السؤال أو العبارة الموجودة في الاستمارة تقيس ما يفترض البحث قياسه بالفعل"<sup>2</sup> وهو نوعان صدق ظاهري وصدق المحتوى:

أ- **صدق المحتوى**: يقصد به صدق المحكمين، وحتى يتمكن من صدق الاستمارة أخذنا بالملاحظات والاقتراحات الهامة والمساعدة على تعديل بنود الاستبيان لنتناسب مع موضوع الدراسة .

ب- **صدق المحتوى**: يقصد به أن يقيس الاختبار الموضوع فعليا، ما يقصد أن يقيسه سواء تعمق الأمر بالقدرات، السمات، الاتجاهات.<sup>3</sup> ويعتمد هذا الصدق على ملاحظات وآراء المحكمين. واعتمادا على معادلة لوشيه لمعرفة مدى صدق الاستمارة وقياسها لما وضعت من أجل قياسه ويقاس حسب معادلة لوشيه:

$n1$ : هي عدد المحكمين الذين قالو بأن البند يقيس.

$n2$ : عدد المحكمين الذين قالو أن البند لا يقيس.

$N$ : عدد المحكمين الإجمالي.

الجدول رقم 06: استجابات المحكمين نحو بنود الاستبيان وقيم صدقها.

رقم البند	يقيس	لا يقيس	قيمة الصدق
1	4	0	1
2	4	0	1
3	4	0	1

<sup>1</sup> حمدان محمد مزيان: المنهجية، ط1، عمان، دار التربية الحديثة، 1999، ص52.

<sup>2</sup> فتحي أبو راضي عبد العزيز: الطرق الإحصائية في العلوم الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1998، ص1، ص41.

<sup>3</sup> عساس فيصل: الاختبارات النفسية وإجراءاتها وتقنياتها، دار الفكر الغربي، لبنان، 1996، ص22.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1	0	4	4
-0,5	3	1	5
0,5	1	3	6
0	2	2	7
0	2	2	8
0	2	2	9
0	2	2	10
1	0	4	11
1	0	4	12
1	0	4	13
1	0	4	14
1	0	4	15
0	2	2	16
1	0	4	17
1	0	4	18
1	0	4	19
1	0	4	20
1	0	4	21
1	0	4	22
1	0	4	23
1	0	4	24
1	0	4	25
1	0	4	26
1	0	4	28



## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1	0	4	29
1	0	4	30
1	0	4	31
1	0	4	32
1	0	4	33
1	0	4	34
1	0	4	35
1	0	4	36
1	0	4	37
1	0	4	38
1	0	4	39

$$0,80 = \frac{31}{39} = \text{مجموع صدق البنود}$$

ومنه ما يلاحظ أن هذه القيمة أكبر من 0,60 أي  $0,80 > 0,60$  يمكن القول أن هذا الاستبيان صادق لما أعد لقياسه.

### سادسا: أساليب المعالجة

يعتمد أغلبية الباحثين في مختلف دراساتهم على أسلوبين من التحليل الإحصائية، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي قد تم جمعها من خلال أداة جمع المعلومات. وهذين الأسلوبين هما: أسلوب التحليل الكيفي وأسلوب التحليل الكمي، فهما مكملان لبعضهما وخاصة في البحوث الاجتماعية :

-الأسلوب الكيفي: تم الاعتماد على هذا الأسلوب في سرد الجانب النظري واستعماله في تفسير وتحليل البيانات الواردة في الجداول المصاغة بهدف الوصول إلى نتائج مرضية.

-الأسلوب الكمي: هو أسلوب تكميم المعلومات أو البيانات التي تم الوصول إليها، وترتيبها في جداول بسيطة وتحويلها إلى أرقام ونسب ذات دلالات يمكن قراءتها سوسيولوجيا.

## الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

ومن أجل إثبات تحقق الفرضيات الجزئية قمنا باستخدام المعاملات الارتباط التالية:

-معامل التوافق: والذي نحصل عليه بالاعتماد على القانون التالي:

$$C = \frac{\sqrt{A-1}}{A}$$

-معامل الاقتران: ونقوم بحسابه بالطريقة التالية:

$$\text{الاقتران} = \frac{ج-ب}{أد+ج ب}$$

**خلاصة:**

من خلال هذا الفصل حاولنا منح صورة واضحة عن المؤسسة محل دراستنا حول موضوع المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، وتجلّى ذلك بإتباعنا أنسب الأساليب المنهجية المتبعة في إنجاز البحوث الاجتماعية. وكل هذا من أجل الوصول إلى نتائج علمية تعكس الواقع المدروس، حيث تم التطرق إلى مجالات الدراسة الثلاثة (المكانية والزمنية والبشرية) بالإضافة إلى المنهج المتبع في الدراسة، كما تم عرض الأدوات المنهجية التي استعملت في جمع وتحليل البيانات الميدانية. وقد ساعدت هذه الأدوات في مجملها على بناء سند منهجي يساعد في تسيير ومعالجة الموضوع ميدانيا وكانت في نفس الوقت بمثابة الرابط الذي يمكن من المرور إلى المراحل الأخيرة من البحث الميداني.

# عرض و تحليل و تفسير البيانات

الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى

ثانياً: عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة

خلاصة



### تمهيد

بعد تحديد الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة من مجالات البحث الزمكانية والبشرية وكذلك تحديد المجتمع المدروس ونوع العينة المأخوذة منه خصائصها، إضافة إلى تحديد الأدوات المنهجية المستعملة في جمع البيانات والمعطيات الميدانية سيتم في هذا الفصل الانتقال إلى القراءة السوسبيولوجية لأرقام الجداول، بتفسيرها وتحليلها حسب واقع الدراسة وما تم الإشارة إليه في الجانب النظري وذلك وفق إجراءات علمية، وقد تم تقسيم الفصل إلى أربعة محاور :

المحور الأول : البيانات العامة.

المحور الثاني : الظروف التنظيمية وعمل المرأة.

المحور الثالث : الثقافة التنظيمية وتهميش مكانة المرأة.

المحور الرابع: الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

### عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الأولى: الظروف التنظيمية وعمل المرأة.

تعتبر الظروف التنظيمية البيئة التي تعبر عن القوى داخل المؤسسة من أشياء مادية ومعنوية تؤثر على أداء وفاعلية وسلوك العاملين سلبا أو إيجابا في المؤسسة ، وتؤثر في ميولاتهن اتجاه عملهن للوصول لتحقيق الأهداف المسطرة. لذلك على المؤسسة تفادي كل ما يعرقل عملها ويخل به ومن أجل الحد من هذه المعوقات الوظيفية ستتم قراءة إجابات المبحوثات المبينة في الجداول التالية:

### الجدول رقم7: توزيع أفراد العينة حسب أساس اختيار العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
قناعة شخصية	27	64,28
الابتعاد عن الروتين المنزلي	05	11,90
سهولة العمل المكتبي	07	16,66
أخرى	03	07,14
المجموع	42	100

يتبين لنا من خلال الجدول أن 64,28% من مجتمع الدراسة كان الأساس الأول لاختيارهن للعمل في البلدية هو القناعة الشخصية ويعود السبب في ذلك ملائمة العمل المكتبي للمرأة خاصة بما يتعلق بكونها امرأة ولا تستطيع العمل في مختلف المصالح وذلك حفاظا على مكانتها وكرامتها، في حين أن نسبة 16,66% من مجتمع الدراسة بأن اختيارهن كان على أساس سهولة العمل المكتبي وهذا راجع إلى توفير المؤسسة بيئة عمل مناسبة تتلائم مع عمل الموظفات وهذا ما جعلهن يخترن مجال العمل في البلدية تليها نسبة 11,90% من مجتمع الدراسة أكدن بأن اختيارهن لهذه المهنة كان على أساس الابتعاد عن الروتين المنزلي، وربما هذا سبب من أسباب خروج المرأة للعمل وذلك من أجل التخفيف من الضغوطات المنزلية الممارسة عليها يوميا، في حين أن نسبة 7,14% اختلفت آرائهن حول أساس اختيار هذا العمل، فمنهن من كان أساسها الأول هو الحصول على راتب شهري وأخرى من أجل كسب ثقافة أكثر، ومنهن كذلك من كان سببها الأول الخروج للعمل هو إثبات ذاتها وفرض مكانتها في المجتمع.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب المهام الموكلة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
تحرير المراسلات	25	59,52
ملئ الوثائق	17	40,47
أخرى	20	47,61
المجموع	64	100

من مجموع الاجابات

تشير نتائج الجدول أن أغلبية الموظفين تقمن بعدة مهام في اليوم وذلك أن المبحوثات أجابوا أنهم يقمن بتحرير المراسلات الإدارية بنسبة 59,52% وكذا ملئ الوثائق بنسبة 47,61% والمهام الأخرى التي قدرت نسبتها ب 47,61% وكلها تجرى معا في بعض الأحيان وهذا يدل على كثرة مهام الموظفين بالبلدية ويرجع ذلك إلى نقص اليد العاملة في البلدية وتداخل المهام فيما بينها فإن هذا العامل المهم أحدث خلل وظيفي إذ جعل الموظفين المتوفرين في البلدية عددهم قليل يتحملن أعباء أشخاص آخرين مما أدى بهم إلى العمل كآلة خاصة في بعض المراحل كنهاية السنة المالية، وفترة الانتخابات، وعند أخذ أحد الموظفين عطلة الأمومة ، فهذه الأعمال تتطلب جهد بدني و فكري والتركيز والسرعة ولن يتم العمل بكفاءة إلا بتوفر اليد العاملة وتقسيم العمل و التخصص ووضع كل موظف في المكان المناسب وهذا ما انتبه إليه ماكس فيبر في النموذج البيروقراطي، وكذا تايلور الذي أكد على عنصر التنظيم ووجوب تهيئة كل ما تحتاجه المؤسسة لعمالها من بينها الموارد البشرية فقد أكد في نظرية الإدارة العلمية على ضرورة تقسيم العمل بين العاملين لأنه يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاج ولن يتم ذلك إلا بتوفير اليد العاملة. فقد لاحظنا أن الموظفة الواحدة عليها مهام كثيرة وضغط كبير وهذا ما يفسر التعب الملاحظ على وجوههم وكذلك القلق والنرفزة فالموظفة الواحدة تقوم بالرد على المراسلات الإدارية والرد على المكالمات الهاتفية والتسليم والاستلام ، كما يجب الإسراع في تنفيذ المهام.

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب التمكن من إنجاز المهام في الوقت المحدد.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة ب دائما	التكرارات	النسبة %
أبدا	20%	47,61	لأن عدد الموظفين في		



## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

50	10	المكتب لا يتوافق مع عدد المهام			
15	03	لأن الملفات التي على عاتقك كثيرة			
05	01	لأنك تشعرين بالملل			
30	06	لأن بعض المهام تجعلك لا تستطيعين التركيز على مهام أخرى			
			52,38	22	أحيانا
					دائما
100	42		100	42	المجموع

تشير نتائج الجدول إلى أن أغلب الموظفين في البلدية يتمكنون أحيانا من إنجاز مهامهم في الوقت المحدد وذلك بنسبة 52,38% أما الذين أجابوا أنهم لا يتمكن من إنجاز مهامهم دائما في الوقت المحدد فقد قدرت نسبتهم ب 47,61% في حين لا توجد أية موظفة تتمكن من إنجاز مهامها في الوقت المحدد. وتدل إجابتهن أن أكثر سبب لذلك هو أن عدد الموظفين في المكتب لا يتوافق مع عدد المهام بنسبة 50% يليها سبب عدم التركيز على المهام الأخرى بنسبة 30% لذلك يجب أن يكون هناك زملاء يتقاسمون العمل و يتعاونون ثم تليها نسبة 15% تمثل الذين أجابوا أن الملفات التي على عاتقهن كثيرة، أي أن لهم زملاء بالمكتب لكن بسبب كثرة المهام ووجوب عملها كلها في آن واحد لا يتمكنون من إكمالها، أما أصغر نسبة فقد تمثلت في الذين أجابوا أنهم يشعرون بالتعب والملل لذلك لم يكملوا عملهم وهي 5% . ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج مواصلة الموظفين العمل رغم التعب والإرهاق والعوائق ويمكن تفسير ذلك إلى أنه ليس هناك أمام الموظفين إلا خيار واحد هو ضرورة إتمام العمل وذلك بسبب حساسية المهام بالبلدية وارتباطها بمصالح المواطنين والموظفين فأى تأخر في مهمة واحدة قد يؤدي إلى

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

مشاكل كبيرة ويصعب حلها وتسوء الأمور التنظيمية وتتعدد ونذكر منها مثلا الأخطاء في إملء الوثائق التأخر في تسليم الوثائق التي تم طلبها، عدم تسديد أجور الموظفين، التباطئ في تنفيذ المشاريع التنموية.

وقد عبرت أغلبية الموظفين من خلال إجابتهم على أسئلة الاستمارة على أن صحتهم النفسية والجسدية قد تدهورت بسبب هذا الضغط وتعتبر النظريات النيو كلاسيكية هي أهم النظريات التي تحدثت واهتمت بهذا الموضوع، فيجب الاهتمام بالجانب النفسي للموظفات حتى لا يكون عائقا لأداء عملهم المطلوب ومن بينهم إلتون مايو.

الجدول رقم10: توزيع أفراد العينة حسب نقص شبكة الانترنت وعرقلة تأدية المهام.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
دائما	19	45,23
أحيانا	15	35,71
أبدا	08	19,04
المجموع	42	100

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 45,23% من الموظفات البلدية تعرقل نقص شبة الأنترنت تأدية مهامهم، وهذا راجع إلى أن النقص في شبكة الأنترنت لا يمكن الموظفات من العمل بسرعة وإتقان ودقة ، فكلما كانت الشبكة عالية كلما كانت الخدمة جيدة، فطبيعة الوظائف التي يشغلنها في البلدية تعتمد بشكل كبير على شبكة الأنترنت إذ لا يمكن إتمام عملهن إذا انقطعت أو نقصت الشبكة، وهذا ما عبرت عنه إحدى المبحوثات أن برامج التشغيل التي يتم من خلالها إنجاز مهامهم تقوم على شبكة الأنترنت ،وأنها يعانون بشكل كبير من انقطاع الشبكة وهذا ما يجعلها معوقا وظيفيا بالنسبة لهم.في حين نلاحظ أن نسبة 35,71% من الموظفات تعرقل شبكة الأنترنت أحيانا أداء مهامهم تليها نسبة 19,04% من الموظفات اللواتي صرحن أن نقص شبكة الأنترنت لا يعرقل تأدية مهامهم ويمكن تفسير ذلك أن وظائفهم لا تستدعي الاتصال بالشبكة بل تقتصر مهامهم على

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

العمل الورقي أكثر من الأعمال الإلكترونية مما يجعلهم يواصلون عملهم بشكل عادي حتى لو كان هناك انقطاع في الشبكة .

الجدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب تلائم أدوات ووسائل العمل مع طبيعة المهام

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة بلا	التكرارات	النسبة %
نعم	30	71,42			
لا	12	28,57	عدم إتقان العمل	/	/
			التأخر في العمل	12	100
			الغضب و التمرد	/	/
المجموع	42	100		12	100

تبين البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه الذي يوضح مدى ملائمة وسائل وأدوات العمل مع طبيعة المهام أن نسبة 71,42 من إجابات المبحوثات كانت بنعم حين اعتبرن أن وسائل وأدوات العمل المتاحة في المؤسسة مناسبة لإنجاز المهام التي يقمن بها، في حين نجد أن نسبة 28,57 من إجابات المبحوثات كانت بلا.

ويمكن تفسير ذلك من خلال هذه القراءة أن بلدية الطاهير حريصة على توفير مختلف الوسائل الملائمة والمناسبة لطبيعة العمل، فهي تعي أنه كلما كانت الوسائل والأدوات مناسبة كلما كان أداء العمال جيد. وعلى المؤسسة مواكبة تطورات البيئة الخارجية باعتبارها نظام مفتوح، وهذا ما جاءت به النظريات النيو كلاسيكية التي اعتبرت المؤسسة تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية. في حين نجد أن 12 موظفة صرحن بعدم ملائمة أدوات ووسائل العمل لإنجاز المهام وهذا ما يؤدي حسبهن إلى التأخر في إنجاز العمل المطلوب.

وعليه فإن عدم ملائمة وسائل العمل يؤدي إلى نقص في الأداء والشعور بالتعب والإرهاق والإجهاد.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 12: توزيع أفراد العينة حسب المهام المسندة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
تتناسب مع قدرتك	15	35,71
تفوق قدرتك	25	59,52
تقل عن قدرتك	02	4,76
المجموع	42	100

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن أعلى نسبة من المبحوثات ترى أن حجم المهام المسندة لهن تفوق قدراتهن، وذلك بنسبة 59,52% أما نسبة 35,71% من المبحوثات فيرين أن المهام المسندة لهن تتناسب مع قدراتهن، في حين نسبة 4,76% ترى أن المهام الموكلة تقل عن قدراتهن. ومن هنا يمكن أن نستنتج أن أغلب المبحوثات يكلفن بمهام تفوق قدراتهن والتي تؤثر عليهن ما يؤدي بهن إلى الشعور بالتعب والإرهاق وذلك نتيجة بدل مجهود أكبر في العمل فتفقدن القدرة على التركيز وتقل من انتباههن وهو ما يجعلهن عرضة للوقوع في الأخطاء وهذا ما ذهب إليه إلتون مايو في نظرية العلاقات الإنسانية في تأكيده على الجانب الإنساني ورفع الروح المعنوية للعاملين. عكس بعض المبحوثات اللواتي يكلفن بمهام تتناسب مع قدراتهن وهو ما يقلل من شدة الضغط عليهن مما يجعلهن قادرات على أداء مهامهن دون ارتكاب أخطاء كثيرة في العمل، وهذا ما يفسره الجدول رقم (04) المتعلق بارتفاع المستوى التعليمي لمفردات العينة بمعنى أن حجم المهام الموكلة لهن تتميز بالبساطة وهذا راجع إلى وجود خبرة مهنية تتناسب مع مهامهن. أما نسبة قليلة من المبحوثات تسند لهن أعمال تقل عن قدراتهن وهذا ما يجعلهن عرضة للشعور بالملل و نقص في التقدير الذاتي، وذلك لعدم استغلال كامل طاقاتهم في العمل. وعليه فإن عدم تناسب حجم المهام مع القدرات يؤثر على أداء المرأة العاملة.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 13: توزيع أفراد العينة حسب حدوث الخلافات المهنية في بيئة العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
دائماً	20	47,61
أحياناً	12	28,57
أبداً	10	23,80
المجموع	42	100

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أنه دائماً ما تكون هناك خلافات مهنية بين الزملاء و الزميلات داخل بيئة العمل و هو ما صرحت به 47,61% من المبحوثات و هي النسبة الراجحة، ما يؤدي إلى محاولة الزملاء فرض آرائهم على المرأة في تسيير عملها تنظيمه رغم أن المرأة أكثر دراية بمهامها و متطلبات عملها، إضافة إلى ذلك تكليف الزملاء المرأة للقيام ببعض المهام الموكلة إليهم و إسناد الأخطاء المهنية التي تقع بالمؤسسة للمرأة. وهذا يعني أن الزملاء يترأسون على المرأة في مواقف مختلفة مستغلين ضعفها، وعدم قدرتها على مواجهتهم لاعتبارات اجتماعية وثقافية تقادياً للآثار السلبية التي قد تنجم من خلال مواجهتها لزميلها الرجل، وهذا ما ذهب إليه روبرت ميرتون في نظريته المعوقات الوظيفية حينما تطرق للبدائل الوظيفية من خلال إسناد دور ومهام الرجل للمرأة. وفي المقابل نجد نسبة 28.57% من المبحوثات صرحن بأنه أحياناً ما تحدث خلافات مهنية داخل بيئة العمل، أما المبحوثات اللواتي أجبن أنه لا تحدث لهن خلافات مهنية أبداً فتقدر نسبتهن بـ 23.80% و يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة المنصب الذي تشغله هؤلاء الموظفات بالبلدية و الذي لا يتقاطع مع المنصب الذي يشغله زميلها الرجل ، وهو ما يقلل من إمكانية حدوث خلافات مهنية بينهم. وعليه يمكن القول أن أساس الخلافات المهنية هو اختلاف الجنس وممارسة نوع من السلطة على النساء العاملات والهيمنة الذكورية في بيئة العمل كما جاء بها ماكس فيبر في النموذج المثالي.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 14: توزيع أفراد العينة حسب الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بالغياب.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
التسامح	04	09,52
الإنذار	08	19,04
التوبيخ	10	28,80
الخصم من الأجر	20	47,61
الفصل	/	/
المجموع	42	100

تشير نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية الموظفين أجبين بأنهم يتعرضون لعقوبات مختلفة تكون بالدرجة الأولى مادية كالخصم من الأجر في حالة غيابهم عن العمل وذلك بنسبة 47,61%، وهذا دليل على تطبيق المؤسسة للقوانين والصرامة في اتخاذ الإجراءات الرسمية والقواعد اللازمة وفصل الحياة الشخصية عن الحياة المهنية من أجل خلق نظام يسوده الانضباط داخل البلدية حسب ما جاء به ماكس فيبر في النظرية البيروقراطية، كما يتعرض الموظفات إلى عقوبات معنوية كالتوبيخ و ذلك بنسبة 28,80% وتليها نسبة 19,04% من المبحوثات يتعرضن للإنذار، وفي حالات نادرة يتسامح معهن بنسبة 09,52%، كل هذه الاحتمالات من أجل إعطاء عبرة للموظفات للانضباط والالتزام بالحضور وعدم الغياب بدون مبرر وكذا تحمل مسؤولية أداء أعمالهن على أكمل وجه. أما النسبة المتعلقة بالفصل من الأجر فهي معدومة .

الجدول رقم 15: توزيع أفراد العينة حسب منح العطل والإجازات للموظفات.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	40	95,23
لا	02	4,76
المجموع	42	100

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

من خلال الشواهد الإحصائية الموجودة في الجدول أعلاه الذي يوضح التزام الإدارة بمنح العطل والإجازات أن نسبة 95,23% من إجابات المبحوثات كانت بنعم وهي نسبة مرتفعة تدل على أن المؤسسة تسعى جاهدة إلى الالتزام بنظام داخلي يسوده الانضباط والتفديد بالقوانين، وهذا ما جاءت به النظرية البيروقراطية لماكس فيبر، وذلك من خلال الاهتمام بالمرأة العاملة باعتبارها موردا بشريا هاما في المؤسسة كغيره من الموارد البشرية الأخرى بضمان استمرارها وبقائها في العمل من خلال توفير مختلف الظروف والمستلزمات والالتزام بمختلف القوانين المؤثرة لعملها وهذا من أجل ضمان تمكينها من أداء أفضل باعتبارها تلتزم بواجباتها ومسؤولياتها. في حين نجد 4,76% من المبحوثات صرحن أن الإدارة لا تلتزم بمنحهم العطل والإجازات، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن المبحوثتين عازيتين وليس لديهن التزامات أسرية وليس لديهن أطفال وبالتالي ليس لديهن الحق في أخذ العطل والإجازات، وقد صرحت أحد المبحوثات من خلال زيارتنا الاستطلاعية أن حرمانهم من العطل يؤدي إلى عدم الاهتمام بالعمل والتهاون به واللجوء في بعض الأحيان إلى التخلي عنه أو تقديم شكاوي إلى مفتشية العمل.

وعليه فإن التزام الإدارة بمنح المرأة العاملة العطل والإجازات يساهم في إعطائها القوة والدافعية والرغبة في بدل مجهود أكثر وأداء جيد.

الجدول رقم 16: توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من الترقية والمكافآت.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة بلا	التكرارات	النسبة %
نعم	7	16,66			
لا			مبادرتك في العمل	07	20
			جديتك في العمل	25	71,42
			انضباطك في العمل	03	08,57
المجموع	42	100		35	100

تشير نتائج الجدول الذي يوضح الاستفادة من المكافآت والترقيات أن نسبة 83,33% من المبحوثات والمقدر عددهن ب 35 صرحن بعدم الاستفادة من المكافآت والترقيات وهذه النسبة موزعة كما يلي:

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

71,42% صرحن بأن عدم استفادتهن من المكافآت و الترقيات يؤثر على جديتهن في العمل، تليها نسبة 20 من المبحوثات صرحن بأن عدم الاستفادة يؤثر على مبادرتهن في العمل، و أخيرا نسبة 8.57% من المبحوثات صرحن بأن عدم استفادتهن تقلل من انضباطهن في العمل. ويمكن تفسير هذا أن المؤسسة لا تعتمد على سياسة تحفيزية واضحة كما أن طريقة توزيع المكافآت والترقيات لا ترقى إلى مستوى تطلعات العاملات بها، فغياب كل من المكافآت و الترقيات يؤثر سلباً على الروح المعنوية للمبحوثات مما يجعلهن أكثر تدمراً واستياءً، وهي عوامل تجعل العمل المنتج أكبر ضحية بسبب اللامبالاة كما تؤدي إلى انخفاض الدافعية و المبادرة في العمل. وهو ما يتفق مع نظرية التوقع "فيكتور فروم" حيث يشترط إلى أن توقعات الفرد حول حصوله على العائد أو المكافآت في حالة نجاحه في أداء العمل المطلوب منه، فكلما كان هناك ارتباط بين الأداء و العائد كلما زادت الدافعية نحو العمل كما يرجع ذلك إلى اختلاف الوظيفة التي تشغلها المبحوثات.

في حين نجد نسبة 16.66% من المبحوثات أجبين بأنهن يستفدن من المكافآت و الترقيات و هو مرتبط بشكل مباشر بالكفاءة والأقدمية والمؤهل العلمي وهو ما يبينه الجدول رقم (4) و الجدول رقم (5) و هو ما يؤدي اكتساب المبحوثات المهارة والخبرة والمعرفة بمختلف تفاصيل العملية الإدارية مما يشعرهن بالتقدير والاحترام و الرضا.

الجدول رقم 17 : توزيع أفراد العينة حسب رأي موظفات البلدية إذا كانت هذه المعوقات التنظيمية تقلل من الالتزام بالعمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
نعم	33	78,57
لا	09	21,42
المجموع	42	100

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلب الموظفات يؤكدن أن المعوقات التنظيمية السائدة في المؤسسة تقلل من الالتزام بالعمل وذلك بنسبة 78,57% والمتمثلة في نقص اليد العاملة، نقص وسائل العمل الهيكل التنظيمي، سوء الظروف التنظيمية، كلها تعمل على الحد من التزامهم في العمل وتجعل الموظفات



## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

في صراع بين المعوقات والوقت والتعب مما يؤثر ذلك على صحتهم النفسية والجسدية. لذلك يجب على المؤسسة السعي إلى الرفع من معنويات العاملين من خلال توفير الظروف التنظيمية الملائمة للعمل .

في حين نجد 21,42% من الموظفين أجبين أن المعوقات التنظيمية لا تقلل من الالتزام بالعمل.

### عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثانية:الثقافة التنظيمية وتهميش مكانة المرأة.

لكل مؤسسة ثقافة تنظيمية خاصة بها تتفاعل معها الموظفين وتساهم في تحديد سلوكياتهم وهذا من أجل تحقيق الاستقرار إذ تلعب هذه الثقافة السائدة في المؤسسة دورا كبيرا في تهيمش مكانة المرأة ولتأكد من هذا قمنا بصياغة مجموعة من الأسئلة وتم توزيعها على المبحوثات وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب الإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
نعم	35	83,33
لا	07	16,66
المجموع	42	100

تشير نتائج الجدول أن 35 من موظفات البلدية يطلعن على النظام الداخلي للمؤسسة ذلك بنسبة 83,33% وذلك للتعرف على الحقوق والواجبات التي تخصهن أثناء تأدية مهامهن ومعرفة كذلك شؤون العمل داخل البيئة التنظيمية وضرورة معرفة القوانين والإجراءات المتبعة في المؤسسة بشكل عام وفي العمل بشكل خاص من أجل تفادي المخالفات والتعرض للعقوبات التي لا تتسامح معها المؤسسة وذلك من أجل ضمان السير الحسن داخل البلدية وهذا ما أكده ماكس فيبر في النظرية البيروقراطية حيث أن الرسمية في تطبيق اللوائح التنظيمية تؤدي إلى الكفاءة في العمل.

في حين نجد نسبة 16,66% من المبحوثات لا يطلعن على النظام الداخلي للمؤسسة ويمكن إرجاع هذا لالتحاقهن حديثا بالمؤسسة كما يمكن إرجاعه إلى اللامبالاة من طرف هته النسبة فمنهن من صرحت بأنهن لا يطلعن عليه لأنه غير عادل وليس كل الموظفين تطبق عليهم التعليمات و أنه شكلي فقط ولا يتم تطبيق القرارات التي ينص عليها النظام الداخلي للمؤسسة.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 19: توزيع أفراد العينة حسب تعامل الإدارة بنفس الطريقة مع الموظفين.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	14	33,33
لا	28	66,66
المجموع	42	100

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية أعلاه أن 66,66% من المبحوثات صرحن أن الإدارة لا تتعامل بنفس الطريقة مع الموظفين وهذا راجع إلى طبيعة المنصب الذي يشغله كل موظف ووجود أفراد في المؤسسة لا تطبق عليهم القوانين ذاتها في الغالب وهذا نتيجة لوجود بعض العلاقات الشخصية كالقربانة و الصداقة أو قربهم إلى السلطة و امتلاكهم للنفوذ داخل المؤسسة وأتباع المحسوبية في التعامل وهو ما يؤثر على العلاقات بين الإدارة والعاملات وهذا ما يجعل العاملات في تدمر دائم مما يؤثر على رضاهن على العمل بشكل سلبي، ويشكل ضغوطا في العمل تتعكس على أدائهن في المؤسسة وعدم الرغبة في تقديم مجهودات إضافية. في حين نجد 33,33% من إجابات المبحوثات صرحن أن الإدارة تتعامل مع الجنسين بنفس الطريقة وهذا راجع لكون بعض المبحوثات في مناصب عليا مقارنة بالرجل وتتمتعن بنفس النفوذ والسلطات وامتلاكهن لخبرات ومؤهلات تجعل الإدارة في حاجة ماسة إليهن من أجل ضمان إنجاز الأعمال بسهولة وتقوية العلاقات ورفع الثقة المتبادلة بين العاملات والمؤسسة.

الجدول رقم 20 : توزيع أفراد العينة حسب سيطرة الرجال على المناصب العليا في الإدارة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	29	69,04
لا	13	30,95
المجموع	42	100

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثات أجبين بأن الرجال هم من يسيطرون على المناصب القيادية العليا بنسبة 69,04% ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم تكافؤ الفرص بين

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

المرأة والرجل لأن قدرة الرجل تختلف عن قدرة المرأة، إضافة إلى عدم انضباط المرأة في العمل بسبب ازدواجية الوظيفة وكثرة المسؤوليات المنسوبة إليها. ويمكن كذلك أن نفسر هذا بأن العمل القيادي يتطلب أن يكون القائد رجلا وهذا يعني أن اعتلاء الرجل للمراكز القيادية بالبلدية يعود بالمنفعة على العمال دون العاملات، حيث أن الرئيس يستغل منصبه ويقوم بالتمييز بينهما ويمنح الفرص لزملائه في شغل المناصب العليا وإشراكهم في الأعمال الجماعية ورئاستها حسب ما أكده الجدول رقم (19) الذي يؤكد على وجود تمييز بين الجنسين، مما ينتج عن ذلك تقدم الرجل في المناصب العليا من جهة، ومن جهة أخرى اقتناع المرأة بضرورة قيادة الرجل للعمل الإداري وهذا ما يعزز سيطرة الرجال على المناصب العليا بالمؤسسة .

وعليه فاعتلاء الرجل المناصب العليا وسيطرته عليها بالمؤسسة ناتج عن سياسة التمييز بين الرجل و المرأة و اقتناعها أنه الأنسب في قيادة المناصب العليا.

في حين نسبة 30,33% من المبحوثات أجرين بأنه لا توجد سيطرة للرجال على المناصب العليا وذلك راجع إلى أن تلك الوظائف يحتلن أساسا المناصب العليا في الإدارة وهذا ما لاحظناه خلال توزيعنا للاستمارات .

الجدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب التدرج في المناصب الإدارية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
الأقدمية في العمل	20	47,61
المحسوبية	09	21,42
العلاقات الشخصية	07	16,66
الكفاءة المهنية	06	14,28
المجموع	42	100

تبرز الشواهد الكمية في الجدول أن التدرج في المناصب الإدارية بالبلدية يتم وفق الأقدمية في العمل وهو ما صرحت به 47,61% من المبحوثات ويرجع ذلك إلى الفرص التي تمنح المرأة في المناصب القيادية لزميلتها من خلال إشراكها في اتخاذ القرارات وتكليفها بتمثيلها في بعض الاجتماعات وهذا ما لاحظناه

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

خلال تربصنا بالمؤسسة، إذ جعلها تكتسب الخبرة والكفاءة المهنية، وعليه فالبلدية تعتمد على قانون الترقية في المناصب بالأقدمية.

في حين نجد أن 21,42% من المبحوثات اللواتي صرحن أن التدرج في المناصب الإدارية يتم وفق المحسوبية وهذا ما هو ملاحظ ومتداول في طبيعة مجتمعنا فأغلب العاملات من ذوي الخبرة و الكفاءة والأقدمية لم يحصلن على الترقية و لا يزلن تحت مسمى عون إدارة حسب ما صرحن به في المقابلات الاستكشافية، إضافة إلى العلاقات الشخصية التي تقدر نسبتها ب 16,66% ما يعادل 7 موظفات. وأخيرا التدرج في المناصب حسب الكفاءة المهنية التي تقدر نسبتها ب 14.28%.

الجدول رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب العقوبات المتخذة عند ارتكاب الأخطاء في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%	في حالة الإجابة بلا	التكرارات	النسبة%
نعم	23	54,76			
لا	19	45,23	المحسوبية	11	57,89
			العلاقات الشخصية	07	36,84
			الأقدمية في العمل	02	10,52
المجموع	42	100		19	100

يتبين لنا من خلال الشواهد الكمية المتعلقة بجدول أن أغلبية الموظفين تتعرضن للعقوبات نفسها خلال ارتكابهن للخطأ في المؤسسة بنسبة 54,76% من المبحوثات ويمكن تفسير ذلك بالتطبيق الصارم للقوانين السائدة في المؤسسة وأنهم يقرون بوجود عدالة داخل البلدية وهذا مؤشر يدل على أن هناك تطبيق لأخلاقيات العمل من خلال من خلال الالتزام بالقانون والمساواة على غرار بعض التجاوزات الشاذة طبعا، إلى أن وجود العدالة والمساواة يجعل الموظفين متمسكات أكثر بعملهن مما يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي، في حين نلاحظ أن 45,23% من الموظفين أجبن أنهم لا يتعرضن لنفس العقوبة عند ارتكابهن والسبب يكمن في وجود المحسوبية في المؤسسة بنسبة 57,89% تليها نسبة 36,84% من المبحوثات اللواتي أقرن أن السبب في ذلك يرجع إلى العلاقات الشخصية، في حين نلاحظ أن 10,52%

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

من المبحوثات لا يتعرضن للعقوبة نظرا لأقدميتهن في العمل، ويعود ذلك إلى أن بعض الموظفات لذيهن فترة معتبرة على مستوى المؤسسة مكنتهم من بناء علاقات والاستفادة منها في مثل هذه الحالات.

الجدول رقم 23: توزيع أفراد حسب العوامل التي تؤدي إلى اللاعدالة في توزيع المهام.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
عدم تقدير مكانة المرأة	25	59,52
طبيعة المهام لا تتناسب مع المرأة	12	28,57
الوقت المستغرق للعمل	05	11,90
المجموع	42	100

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثات أجبين أن العوامل التي تؤدي إلى اللاعدالة بين الجنسين في توزيع المهام هي عدم تقدير مكانة المرأة بنسبة 59,25% من عينة الدراسة ويمكن تفسير هذا أن المؤسسة لا تولي للمرأة اهتمام وقيمة اجتماعية وأنهم ينظرون إليهم نظرة نقص خاصة في تأدية المهام إضافة إلى عدم تناسب المهام مع المرأة التي تقدر نسبتها ب 28,57% من المبحوثات كون البنية الفزيولوجية للمرأة لا تتلائم مع جميع المهام مثل الأعمال الشاقة التي تعتمد على القوة الجسدية أكثر من القوة العقلية خاصة في بعض المصلحات، يليها سبب الوقت المستغرق في العمل بنسبة 11,90% وهذا راجع إلى أن بعض الوظائف تتطلب الكثير من الوقت والدقة .

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 24: توزيع أفراد العينة حسب متغير القيمة الاجتماعية المنتشرة في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
العدل	3	7,14
التعاون	11	26,19
الاحترام	20	47,61
الانضباط	08	19,04
أخرى		
المجموع	42	100

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة الاجتماعية المنتشرة في المؤسسة هي الاحترام بنسبة 47,61% وهذا راجع إلى أن موظفات البلدية يحضون بالتقدير الاحترام المتبادل فيما بينهم يعكس النظرة الإيجابية نحو زملاء العمل مما يعني وجود مستوى كبير من التفاعل القائم على الترابط والتفاهم حيث يسمح بتنمية روح الجماعة والتعاون بنسبة 26,19% فشعور الموظفين بالتقدير الاحترام يؤثر على سلوكياتهم وهذا يزيد من الدافعية والرغبة في العمل ويزد من مستوى أدائهم والتزامهم، و قد لاحظنا علاقات تتسم بالمرونة قائمة على الاحترام والتقدير المتبادل وهذا التلاحم بدوره سبب في تحلي موظفات البلدية بأخلاقيات العمل وهذه الصفات تعتبر دافعا لهم لاستقرارهم في عملهم والالتزام به. كما ينتشر الانضباط في المؤسسة بنسبة 19,04% وقيمة العدل بنسبة 7,14% وهي نسبة ضعيفة وهذا دليل على وجود العلاقات الشخصية والمحابة والمحسوبة داخل المؤسسة.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من الدورات التكوينية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة بلا	التكرار	النسبة %
			إتقانك لعملك	00	00
نعم	04	09,52	تطوير معارفك المهنية	01	02,38
			تأهيلك للعمل الإداري	03	07,14
			لأنها غير متوفرة بالمؤسسة	15	35,71
			لأن هناك اختلاط		
لا	38	90,47	لأنها خارج الولاية	13	30,95
			لأنها مكلفة ماديا	05	11,90
			لأن الولي لا يسمح بذلك	05	11,90
المجموع	42	100		42	100

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن المبحوثات لا يستفدن من الدورات التكوينية بالمؤسسة وهذا ما صرحت به 90,47% من المبحوثات وهي النسبة الراجحة، ويرجع ذلك إلى أن المؤسسة لا تبرمج الدورات التكوينية وهو ما صرحت به نسبة 35,71% من المبحوثات، وفي الحالات النادرة التي تبرمج فيها الدورات التكوينية تكون خارج الولاية ما يؤدي إلى اعتذار المبحوثة عن إجراء التكوين وهو ما صرحت به نسبة 30,95% من المبحوثات. في حين نجد 11,90% صرحن أن الولي لا يسمح بذلك ويمكن تفسير ذلك بنوع الثقافة التي تسود في المجتمع وخوف الأولياء على ذويهم. في حين صرحت 11,90% من المبحوثات أنها مكلفة ماديا نظرا لحالتهم الاجتماعي والاقتصادية، فمن خلال المقابلات الاستكشافية صرحت بعض المبحوثات أنه ليست كل التخصصات تستفيد من الدورات التكوينية. وفي المقابل توجد نسبة 09,50% من المبحوثات صرحن أنهم يستفدن من الدورات التكوينية وهو ما زاد في تأهيلهن للعمل الإداري حسب ما صرحت به 07,14% من المبحوثات، وتطوير معارفهن المهنية حسب

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

ما أكدته أحد المبحوثات وذلك راجع إلى أن الدورات التكوينية تكون إلزامية في بعض التخصصات و خاصة على العاملة التي التحقت حديثا بالمؤسسة وعمال الإدارة العليا.

ومن هذا نستنتج عدم استفادة المرأة العاملة من فرص الدورات التكوينية وضعف تقييم المسؤولين لمجهودات المرأة، ويمكن القول أن هذه المعوقات في أهم مضامينها تواجه الترقية الوظيفية للمرأة العاملة في مجال الدراسة، وهذا ما أكدته "نزيهة شاوش" في دراستها للمعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة.

الجدول رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب المشاركة في الخرجات الميدانية المتعلقة بالعمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة بلا	التكرار	النسبة %
نعم	07	16,66			
لا	35	83,33	الخوف من النظرة الدونية للمرأة	/	/
			قانون المؤسسة لا يسمح بذلك	10	28,57
			رفض الزوج أو الولي	10	28,57
			طبيعة العمل لا تتطلب ذلك	15	42,85
المجموع	42	100		35	100

تبرز الشواهد الكمية الموجودة في الجدول أن أغلبية المبحوثات لا يشاركن في الخرجات الميدانية المتعلقة بالعمل وهو ما صرحت به 83,33% من المبحوثات وهي أعلى نسبة وذلك راجع إلى أن طبيعة العمل الذي تقمن به الموظفات بالبلدية لا يتطلب الخرجات الميدانية حسب ما صرحت به 42,85% من المبحوثات، وكذا رفض الزوج أو الولي قيام هذه المبحوثة بهذه الخرجات حسب ما صرحت به 28,57% من المبحوثات، معنى ذلك أن أغلب النساء بالبلدية يعملن في وظائف مكتتبية لا تتطلب الخرجات الميدانية وإنما يتم إنجازها داخل البلدية، وحتى إن تطلب الأمر ذلك فالمرأة مجبرة على الخضوع لأوامر زوجها



## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

أو وليها الذي يرفض هذه الخرجات احتراماً لثقافة المجتمع المبنية على عدم مخالطة المرأة الرجل على اعتبار أن هذه الخرجات الميدانية للمبحوثة تتم رفقة زملائها في العمل و هذا حسب ما صرحت به أغلب المبحوثات أثناء الزيارات الاستطلاعية التي قمن بها في البلدية، و عليه يمكن الجزم بأن مشاركة المرأة في الخرجات الميدانية المتعلقة بالعمل يعرضها إلى مشاكل أسرية مما يضطرها إلى التنازل عنها وعدم مشاركتها في هذه الخرجات .

الجدول رقم 27: توزيع أفراد العينة حسب المشاركة في الأعمال الجماعية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة ب دائما	التكرارات	النسبة %
دائما	05	11,90			
أحيانا	05	11,90			
أبدا	32	76,19	طبيعة عملك لا تستدعي ذلك	18	56,25
			قلة خبرتك في العمل	09	28,12
			لأنك امرأة	05	15,62
المجموع	42	100		32	100

تبرز الشواهد الكمية المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية الموظفين لا يتم إشراكهم أبداً في الأعمال الجماعية بالمؤسسة، وهو ما صرحت به نسبة 76,19% وهي النسبة الراجحة وهذا راجع إلى طبيعة عمل المرأة الذي لا يستدعي ذلك حسب ما صرحت به 56,25% من المبحوثات حيث أن أغلبهن يتقلدن مناصب تعتمد على المهام الفردية ولا تتطلب العمل الجماعي كما يمكن أن يرجع ذلك إلى قلة الخبرة المهنية وهذا حسب ما صرحت به 28,12% من مجتمع الدراسة، فأغلب عاملات البلدية ذوات أقدمية أقل من 10 سنوات حسب ما ورد في الجدول رقم (05) ما يقلل من إمكانية إشراكهن في الأعمال الجماعية بالبلدية، في حين صرحت 11,90% من المبحوثات أنها لا تشارك في الأعمال الجماعية لأنها امرأة

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

وذلك راجع لاقتصار العمل الجماعي على الرجال فيما بينهم دوناً عن النساء نظراً للحساسية الموجودة لدى الرجل من المرأة والتي تجعله يرفض أن تشاركه المرأة في العمل الجماعي.

وهذا يعني بأن العمل الجماعي بالبلدية يخضع لمعايير اجتماعية، مهنية وإدارية، وكلها تؤثر على إشراك المرأة في العمل الجماعي الذي يؤهلها لاكتساب الخبرات والتجارب لاعتلاء المناصب العليا من خلال عملية التفاعل بينها وبين جماعة العمل، وهذا ما أولت إليه أهمية كبيرة مدرسة العلاقات الإنسانية وجعلته النقطة المحورية في العملية الإدارية. في حين أن نسبة 11,90% من المبحوثات أجبين بأنهن يشاركن في الأعمال الجماعية أحياناً ودائماً بالبلدية ويرجع ذلك إلى طبيعة عمل هؤلاء المبحوثات الذي يتطلب المتابعة والتنسيق والتقييم الجماعي لتقديم الخدمات الاجتماعية لأفراد المجتمع.

و عليه فأغلبية الموظفين بالبلدية لا تشغلن المناصب الإدارية التي تسمح لهن بالمشاركة الجماعية واكتساب الخبرة في اتخاذ القرارات كونها تقتصر على الوظائف الإدارية العادية.

### عرض وتحليل وتفسير بيانات الفرضية الثالثة: الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة

تتعدد وظائف المرأة العاملة بازواجية وظيفتها داخل وخارج البيت والمسؤولية الملقاة على عاتقها ومن أجل معرفة ما إذا كانت الالتزامات الأسرية تؤثر عليها وعلى عملها قمنا بالتحقق من ذلك من خلال إجابات المبحوثات على أسئلة الاستمارة الموضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم 28: توزيع أفراد العينة حسب أسباب خلق المشاكل الأسرية .

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
الاختلاط في مكان العمل	15	35,71
التأخر في العودة للبيت	03	07,14
انشغالك عن الواجبات المنزلية	24	57,14
اتصال زملائك بك هاتفياً	/	/
المجموع	42	100

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

من خلال المعطيات الكمية في الجدول أعلاه نلاحظ أن عمل المرأة في الإدارة يسبب لها مشاكل أسرية ويرجع سبب ذلك إلى انشغال المرأة العاملة عن واجباتها المنزلية بنسبة راجحة تقدر ب 57,14% ويرجع ذلك إلى أن المرأة العاملة في الإدارة لا تمتلك وقت فراغ للقيام بالواجبات الأسرية ومعظم وقتها تقضيه في العمل وأيام العطل الأسبوعية تقضيها في تأدية الأعمال المنزلية المتراكمة طيلة أيام الأسبوع في حين نلاحظ أن 35,71% من المبحوثات لديهن مشاكل أسرية بسبب الاختلاط في مكان العمل وهذا راجع إلى كون الوظائف الإدارية لا تخص المرأة فحسب بل كلا الجنسين يعني أن المرأة مضطرة للعمل جنباً إلى جنب مع الرجل ، وبالتالي فالمرأة ترافقها عدة تحديات تستوجب عليها مواجهتها والتعايش معها. ومن أسباب المشاكل الأسرية عند المرأة العاملة كذلك التأخر في العودة إلى البيت التي تقدر نسبتها ب 07,14% و يمكن إرجاع ذلك إلى أن المؤسسة لا تتكف بتوصيل الموظفات إلى بيتهن بعد نهاية الدوام وهو ما جعل المرأة تتأخر في العودة إلى البيت خاصةً إذا كانت المسافة بعيدة مما يسبب لها مشاكل مع زوجها وأسرته، الأمر الذي يزيد من صعوبة العمل الإداري للمرأة .

وعليه فعمل المرأة في الإدارة لا يخلو من المشاكل الأسرية الناتجة عن الظروف الصعبة و الساعات الطويلة التي تعمل فيها المرأة.

الجدول رقم 29: توزيع أفراد العينة حسب صعوبة التوفيق بين الواجبات الأسرية و المهنية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة ب نعم	التكرارات	النسبة %
نعم	33	78,57	عدم التركيز في العمل	05	15,15
			عدم المواظبة في العمل	07	21,21
			التهاون في العمل		
			عدم قبول الفرص المتاحة	03	09,09
			حدوث مشاكل بينك و بين زوجك	18	42,85
لا	09	21,42			
المجموع	42	100		33	100

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن العائلات يجدن صعوبة في التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية وهو ما صرحت به المبحوثات بنسبة 78,57% وهذا يؤدي إلى حدوث مشاكل بين الموظفات وأزواجهن بنسبة 42,85%، وعدم مواظبتهم على العمل حسب ما صرحت به نسبة 21,21% من المبحوثات إضافة إلى عدم التركيز في العمل بنسبة 15,15% من المبحوثات وكذا عدم قبول الفرص المتاحة لهن لتقدم في العمل حسب ما صرحت به نسبة 09,09% من المبحوثات ، ويمكن تفسير ذلك إلى أن المسؤولية الملقاة على عاتق المرأة داخل البيت وفي مكان عملها فهي مسؤولة عن تدبير شؤون أسرتها و شؤون عملها في آن واحد، كذلك كثرة الأعباء المنزلية والمهنية التي تقوم بها المرأة العاملة لكن رغم هذا فهي مجبورة على التوفيق بين العمل المنزلي و العمل خارج البيت .

وهذا يعني أن قيام المرأة بمهامها الإدارية في البلدية لا يجعلها تتنازل عن واجباتها الأسرية، بل ذلك يستدعي ترتيب أمورها وتقسيم وتنظيم وقتها لأداء عملها على أكمل وجه لتفادي الآثار السلبية التي قد تنتج عن إهمالها أسرتها أو إهمالها عملها ، وفي المقابل نجد نسبة 21,42% من المبحوثات صرحن بأنهن لا يجد صعوبة في التوفيق بين الواجبات الأسرية و الواجبات المهنية، وهذا راجع إلى أن هؤلاء المبحوثات يقمن بالقرب من مكان عملهن وبالتالي لا يجدن صعوبة في الالتحاق بالبيت عند انتهاء الدوام و أنهن عاملات عازيات و بالتالي لا يؤثر غيابهن على شؤون البيت لأن هناك من يرعى هذه الشؤون ويمكن أن تكون هذه الإجابات مجرد تبريرات للخروج إلى مجال العمل فريما تعاني هذه العاملات من مشاكل العمل المزدوجة داخل البيت وخارجها ، مما يؤدي إلى الإرهاق و لكنهن يتعمدن إخفاء ذلك حتى لا تتعرضن للانتقاد.

الجدول رقم30: توزيع أفراد العينة حسب درجة تقبل المحيط الأسري فكرة المزاولة للعمل

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
درجة كبيرة	25	59,52
درجة متوسطة	11	26,19
درجة ضعيفة	06	14,28
المجموع	42	100

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول أعلاه نجد أن نسبة كبيرة من مجتمع الدراسة تؤكد أن محيطها الأسري يتقبل فكرة مزاولتها للعمل في البلدية وذلك بنسبة 59,52% وقد يعود ذلك إلى طبيعة العائلة الجزائرية التي تفضل عمل المرأة في المكتب وهذا راجع لملائمة هذه المهنة لطبيعة المرأة وبالتالي قبول مزاولتها للعمل داخل البلدية، تليها نسبة 26,19% من المبحوثات صرحن بأن درجة قبول أسرتهن لفكرة مزاولتهن للعمل متوسطة، في حين 06 مبحوثات صرحن بأن أسرتهن غير متقبلة لفكرة المزاولتهن للعمل أي بدرجة ضعيفة و ذلك بنسبة 14,28% ويمكن إرجاع ذلك إلى نمط التفكير السائد داخل هته الأسر الذي يرى أن مكانة المرأة تقتصر على تربية الأبناء والقيام بالأشغال المنزلية فقط، و ربما من هنا تبدأ النقطة الأولى التي تشكل عائق أمام المرأة العاملة.

الجدول رقم 31: توزيع أفراد العينة حسب طريقة التصرف عند وجود الزيارات العائلية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
القيام بها خارج أوقات العمل	29	69,04
عدم الذهاب بسبب الارتباط بالعمل	08	19,04
التأخر عن العمل	05	11,90
المجموع	42	100

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثات أجبن بأنه عندما يكون هناك زيارات عائلية يقمن بها خارج أوقات العمل وذلك بنسبة 69,04% وهذا راجع إلى صرامة تطبيق القوانين داخل المؤسسة وعدم السماح بالتغيب أو التأخر عن العمل وتعرضهن للعقوبات كالحصم من الأجر والتوبيخ كما هو موضح في الجدول رقم (13) هذا ما يدفعهم للقيام بها في عطلة نهاية الأسبوع، في حين 19,04% من المبحوثات أجبن بأنهن لا يذهبن في زيارات عائلية بسبب الارتباط بالعمل ومواظبتها عليه وخوفها من الفصل من وظيفتها التي تعتبر مصدر رزق لها، تليها 11,90% من المبحوثات صرحن بأنهن يتأخرن عن العمل عند وجود زيارات عائلية ويرجع ذلك حسب ما صرحن به أحد المبحوثات إلى ضرورة القيام ببعض الزيارات الواجبة عليهن مثل (الزيارات المرضية ، الجنازات...).

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم32: توزيع أفراد العينة حسب كيفية التصرف من أجل الحضور والتحضير للمناسبات العائلية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
دفع عطلة مرضية	/	/
أخذ إجازة من العمل	31	73,80
التغيب عن العمل	02	4,76
طلب ترخيص من الرئيس	09	21,42
المجموع	42	100

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول نلاحظ أن 70,80% من الموظفين يأخذون إجازة من العمل من أجل الحضور والتحضير للمناسبات العائلية، في حين نجد 21,42% من الموظفين يقمن بطلب ترخيص من الرئيس، في حين هناك بعض الموظفين يتغيبن عن العمل وتقدر نسبتهم ب04,76%. وكلها تعتبر عوامل تؤثر على التزام و فعالية الموظفين كون المناسبات العائلية تحتاج إلى الكثير من التحضير المسبق و إلى ضرورة الحضور لها وكذلك تطلبها القيام بأعمال عديدة عندما تكون فيها وهي غالبا ما تكون طويلة المدة مثل الأعراس وهنا نلاحظ تأثير المجتمع وثقافته وتقاليدته على المؤسسة أي البيئة الخارجية، وهذا ما تحدثت عنه أغلب النظريات الحديثة من بينها نظرية بارسونز التي أكدت على ارتباط التنظيم بالأنساق الفرعية للمجتمع كالأسرة والجماعات الضاغطة... و أن هناك علاقة تبادلية في التأثير فيما بينها.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 33: توزيع أفراد العينة حسب كيفية التصرف عند مرض أحد الأطفال.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
أخذ عطلة مرضية	01	02,38
التغيب عن العمل	/	/
التأخر عن العمل	11	16,19
عدم إكمال الدوام	/	/
طلب الترخيص	18	42,85
المجموع	30	100

تبين لنا المعطيات الكمية في الجدول أعلاه أن مرض الأطفال يؤثر على فعالية أداء المرأة العاملة، إذ يعتبر معوقاً وظيفياً فقد صرحت أغلبية الموظفات أنهم يلجأون إلى طلب ترخيص من الرئيس من أجل البقاء في المنزل للاعتناء بالمرضى وتقدر نسبتهم 42,85%، في حين نلاحظ أن بعض الموظفات يضطرن للتأخر عن العمل بنسبة 16,19% وفي بعض الأحيان التغيب عن العمل هذا ما صرحت به 2,38% من الموظفات، وأنهم في هذه الحالة هم غير مهتمات بتبرير غيابهم أو تأخرهم حسب ما صرحت إحدى الموظفات عكس أخريات فكانت غيابتهم و تأخراتهن مرخصة من طرف الإدارة.

هذه النتائج أكدت ما جاء به في النظريات النيو كلاسيكية في كون مشاعر وعواطف الموظفات جزء لا يتجزأ منها، ولا يمكن فصلها عنها أو الحد منها عن طريق الرقابة والعقاب. لذلك على المؤسسة أن توفر اليد العاملة كتخطيط مسبق لهذه الحالات أي إيجاد ميكانيزمات تخلق الانسجام بين ظروفها وظروف البيئة الخارجية، كما رأى بارسونز في المنظمات اليابانية وتجنباً لهذا العائق تقوم بتوظيف النساء مؤقتاً لأنها تتوقع زواجهن ويتركن العمل والتفرغ لتربية الأطفال ورعاية شؤون الأسرة على عكس البلدية التي تعتمد على النساء في أغلب المناصب و المكاتب.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم34: توزيع أفراد العينة حسب الصعوبات التي تواجهها عند مساعدة الأبناء في الامتحانات.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
كثرة الأعمال	26	66,66
كثرة الأبناء المتدرسين	08	20,51
حالات أخرى	05	12,82
المجموع	39	100

تشير المعطيات الكمية المبينة في الجدول أعلاه أن 66,66% من المبحوثات أجبن أنه من أكثر الصعوبات التي تواجهها عند مساعدة الأبناء في الامتحانات هي كثرة الأعمال، وذلك راجع إلى عملها في البلدية من جهة و القيام بالواجبات المنزلية من جهة و مساعدة الأبناء في الدراسة من جهة أخرى هذا ما يجعلها تشعر بالضغط النفسي الشديد والقلق مما يؤثر على أدائها في المؤسسة. فالمرأة العاملة تبقى مشتتة بين واجبات العمل والزامية الحضور طوال اليوم واحترام مواقيت العمل وهي قوانين البيروقراطية والهدف منها تطبيق نظام فعال وضروري لفرض الانضباط والنظام، لكنها في نفس الوقت تحمل وظائف سلبية لأنها تهدد الحرية الإنسانية ولأنها حسب روبرت ميرتون تتضمن الضغط والتوتر وهذه السلبيات تستدعي التغيير، وإلى التكيف مع المتغيرات الخارجية كما يرى پارسونز فالموظفة تجد صعوبة في إيجاد وقت لحياتها الشخصية. إضافة إلى كثرة الأبناء المتدرسين وذلك بنسبة 20,51% ويمكن تفسير هذا بأن الأم هي المسؤولة غالبا عن تدريس الأبناء فكثرتهم واختلاف سنواتهم ومستوياتهم الدراسية وكذلك صعوبة البرامج الجديدة على الأطفال وكثرة الدروس يسبب لها صعوبات في التوفيق في الالتزام بدوامها داخل العمل من جهة ومساعدة الأبناء من جهة أخرى. أما وجود حالات أخرى فتقدر نسبتها ب12,82% متمثلة في دفع عطل مرضية والخروج من العمل قبل نهاية الدوام.



## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 35: توزيع أفراد العينة حسب بعد المسكن عن مكان العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	في حالة الإجابة بنعم	التكرارات	النسبة %
نعم	23	54,76	التأخر في العمل	14	60,86
			الخروج من العمل قبل نهاية الدوام	09	39,13
لا	19	45,23			
المجموع	42	100		23	100

من خلال المعطيات الكمية الموجودة في الجدول أعلاه يتبين لنا 54,76% من المبحوثات أجبن بأن مسكنهن بعيد عن مكان العمل مما يسبب لهن التأخر عن العمل بنسبة 60,86% وهذا رجع إلى نقص وسائل النقل العمومية وبعد المسكن عن محطة النقل وعدم القدرة على امتلاك سيارات خاصة وهذا ما أكدته بعض الموظفات، أما 39,13% من المبحوثات يسبب لهن بعد المسكن الخروج من العمل قبل نهاية الدوام وهذا بسبب الخوف من عدم الوصول إلى البيت قبل حلول المساء لأن المؤسسة لا تقوم بتوفير وسيلة نقل مخصصة للموظفين وبعد هذا معوقا وظيفيا يؤثر على المرأة، وتعتبر المؤسسة اليابانية أكثر من اهتم بهذا العائق وقام بحله ويظهر ذلك في توفيرها للسكن الوظيفي للموظفين، وهذا سر من أسرار نجاحها.

أما نسبة المبحوثات اللواتي أجبن بأن مسكنهن ليس بعيد عن مكان عملهن فنقدر بـ 45,23% و يرجع ذلك لتموضع مكان المؤسسة في وسط المدينة وقرب مسكنهن منها مما يسهل عليهم الوصول إلى مكان العمل وهذا ما يخلق لهم جو من الطمأنينة و الراحة وبالتالي ضمان سير العمل في المؤسسة على أكمل وجه. وعليه فإن عدم الصعوبة في الوصول للعمل يتوافق بشكل كبير مع تأدية المهام في الوقت المناسب.

## الفصل السادس : عرض و تحليل وتفسير البيانات

الجدول رقم 36: توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المعوقات الاجتماعية للحد من الانضباط في العمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة%
دائما	21	50
أبدا	02	4,76
أحيانا	19	45,23
المجموع	42	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية المبحوثات أجبن أن المعوقات الاجتماعية دائما ما تحد من الانضباط في العمل وتقدر نسبتهن بـ 50% ويمكن إرجاع ذلك إلى قيام الموظفات بالالتزامات الأسرية والمشاريع الخاصة والحاجات الإنسانية، تليها نسبة 45,23% من الموظفات أجبن بأنه أحيانا ما تحد المعوقات الاجتماعية من الانضباط في العمل، أخيرا يوجد مبحثتان صرحتا بأنه لا تحد أبدا المعوقات الاجتماعية من الانضباط في العمل.

### خلاصة

تم التطرق من خلال هذا الفصل إلى عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية باعتبارها مرحلة هامة وأساسية من مراحل البحث العلمي، حيث تساعد على استخلاص النتائج التي تؤكد صدق الفرضيات الموضوعة أو نفيها، والتمكن من الإجابة على أسئلة الدراسة.

## مناقشة النتائج

## الفصل السابع: مناقشة النتائج

تمهيد

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

ثانياً : مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: مناقشة النتائج في ضوء النظريات

رابعاً: الاستنتاج العام

خامساً القضايا التي تثيرها الدراسة

خلاصة

## تمهيد

بعد تقديم وتفسير وتحليل للبيانات والمعطيات الميدانية الموضوعة في الجداول الإحصائية، والتي قسمت حول محاور الاستمارة، ومن خلال ما تم إبرازه في الجانب النظري من طرح إشكالية الدراسة ومختلف النظريات التي تقدم عديد التحليلات للمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة وبعد التطرق للدراسات السابقة التي تخدم موضوع البحث بقدر كبير أو في بعض جزئياته، أصبح من الضروري في هذا الفصل توضيح مدى تحقق فرضيات الدراسة من خلال مناقشة نتائجها بما كان في مجتمع البحث من معطيات كمية وكيفية، وحسب الدراسات السابقة وحسب تحديد موقع الدراسة في البناء النظري.

أولاً: مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

دراستنا لموضوع المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة كانت مبنية على ثلاث فرضيات فرعية، وعليه فإن عرض النتائج المتوصل إليها سيتم مناقشتها وتحليل أرقامها المشتقة من الواقع ومدى توافقها مع منطلقات الدراسة النظرية.

أ- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى: من أجل اختبار هذه الفرضية ومعرفة مدى تحققها قمنا بحساب معامل التوافق والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم 37: الكشف عن تأثير الظروف التنظيمية على عمل المرأة

المجموع	لا	نعم	الالتزام بالعمل نقص الشبكة
20	5 11,90	15 35,71	دائما
18	4 9,52	14 33,33	أحيانا
4	4 9,52		أبدا
42	13	29	المجموع

من خلال الجدول رقم 36 الذي يمثل تأثير الظروف التنظيمية على عمل المرأة ومن خلال استعمالنا لمعامل الارتباط " التوافق " نلاحظ أن:

$$C=0,40$$

ومن هنا نستنتج أنه هناك ارتباط طردي ضعيف بين الظروف السائدة في المؤسسة وعمل المرأة.

ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية يمكننا القول أن الفرضية التي مفادها: تأثر الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة على المرأة العاملة محققة فالظروف التنظيمية تعرقل أدائها وتؤثر على فاعليتها.

بالنظر إلى البيانات المتحصل عليها من خلال الجداول المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى واعتماد على نتائج الدراسة الميدانية ببلدية الطاهير نستنتج أن الظروف التنظيمية السائدة في الميدان تؤثر سلبا على عمل المرأة وتبين لنا أن المبحوثات تتعرض للمعوقات التنظيمية السائدة في الميدان وتؤثر سلبا على عمل المرأة وتبين لنا أن المبحوثات تتعرض للمعوقات التنظيمية مما يؤدي بهم لتقليل من التزامهم بالعمل وتجعلهن في صراع بين المعوقات والوقت والتعب مما يؤثر سلبا على مجمع الصحة النفسية والجسدية، وكذا عدم القدرة على القيام بعدة مهام في اليوم وهذا ما يؤدي لعدم تمكنهم من إنجاز مهامهن في الوقت المحدد إضافة إلى قيامهن بالمهام التي تفوق قدرتهن مما يدفع بهن للشعور بالإرهاق نتيجة العمل بمجهود أكبر في العمل فتفقدن القدرة على التركيز إضافة إلى قيامهن بالمهام التي تفوق قدرتهن مما يدفع بهن للشعور بالإرهاق وفقدتهن القدرة على التركيز، إضافة إلى عرقلة شبكة الأنترنت أدائهن وعملهن بسرعة ودقة وعدم إتمام مهامهم، كما يتعرض للعقوبات المهنية في حالة الغياب عن العمل وهذا من أجل الالتزام بالعمل وأداء مهامهم في الوقت المطلوب، وكذا حرمانهم من الاستفادة من الترقية والمكافآت بالبلدية لا تعتمد على سياسة تحفيزية مما يؤثر على مرد وديتها وغالبا ما تكون هناك خلافات مهنية بين الزملاء في العمل نظرا لكونهن نساء لا يتمكن بأداء العمل على أكمل وجه فيفرض الرجال عليهن السيطرة في تسيير عملهن وإسناد الأخطاء إليهن.

بمعنى: تأثر الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة سلبا على عمل المرأة

ب- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية: من أجل معرفة مدى تحقق الفرضية فمننا بحساب معامل التوافق والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول رقم 38: الكشف عن مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تهميش مكانة المرأة.

الإشراك في الأعمال الجماعية اللاعدالة بين الجنسين	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
عدم تقدير مكانة المرأة	14,28 6	23,80 10	19,04 8	24
طبيعة المهام لا تتناسب مع المرأة	7,14 3	14,28 6	16,66 7	10
الوقت المستغرق للعمل	2,38 1	4,76 2	11,90 5	8
المجموع	10	12	20	42

من خلال البيانات الإحصائية الموجودة في الجدول المتعلق بمساهمة الثقافة التنظيمية في تهميش مكانة المرأة ومن خلال استعملنا لمعامل الارتباط التوافق نلاحظ أن:

$$C=0,45$$

ومنه يمكن أن نستنتج أنه هناك ارتباط طردي ضعيف بين الثقافة التنظيمية وتهميش مكانة المرأة.

واعتماد على نتائج الدراسة الميدانية للفرضية الثانية التي مفادها: تساهم الثقافة التنظيمية في تهميش مكانة المرأة محققة بدرجة ضعيفة، فالثقافة التنظيمية تلعب دورا بارزا في تهميش مكانة المرأة.

انطلاقا من عرضنا لأهم النتائج المتوصل إليها وبعد تحليل وتفسير البيانات الخاصة نستنتج أن الموظفين لا يستفدون من الدورات التكوينية إلى حد كبير وهذا الحكم صادر طبقا للبيانات الإحصائية للدراسة الميدانية حيث أن العامل الأساسي هو أن هذه الدورات غير متواجدة في المؤسسة فهي غالبا ما

تكون خارج الولاية مما يمنعهم من المشاركة فيها فتقافة أوليائهم ومعتقداتهم وقيمهم متحفظة نوعاً ما، تحرمهم من الاستفادة من هذه الدورات، وكذا عدم المشاركة في الخرجات الميدانية وذلك كون المرأة تخضع لأوامر زوجها أو وليها للذي يرفض هذه الخرجات احتراماً لثقافة المجتمع المبنية على عدم مخالطة المرأة للرجل اعتباراً أن هذه الخرجات تتم وفق الزملاء لذا هن لا يشاركن في الأعمال الجماعية، ورغم أغلبية الموظفين يطلعن على النظام الداخلي للمؤسسة الذي ينص على عدم التمييز إلا أن أغلبية الموظفين يولدن أن الإدارة لا تتعامل مع الموظفين بنفس الطريقة وأن الرجال يسيطرون على المناصب العليا والقيادية بالمؤسسة وسبب ذلك هو أن قدرة الرجل تختلف على قدرة المرأة.

لكن في حالة ارتكاب الأخطاء المهنية فهن يتعرضن لنفس العقوبات إضافة إلى ذلك فالمؤسسة يسودها جو الاحترام والتقدير.

بمعنى: تساهم الثقافة التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة في تهميش مكانة المرأة.

ج- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة: سنحاول مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة ومعرفة مدى تحققها من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم 39: الكشف عن تأثير الالتزامات الأسرية على عمل المرأة.

المجموع	صعوبة التوفيق بين الواجبات تسبب العمل في المشاكل		
	لا	نعم	
33	21,42 09	57,14 24	نعم
09	16,66 07	4,76 02	لا
42	16	26	المجموع

من خلال البيانات الكمية الموجودة في الجدول المتعلق بتأثير الالتزامات الأسرية على عمل المرأة وباستخدامنا لمعامل الاقتران نلاحظ أن:

الاقتران = 0,80

ومن هنا نستنتج أنه هناك ارتباط طردي قوي بين الالتزامات الأسرية وعمل المرأة، واعتمادا على نتائج الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها تؤثر الالتزامات الأسرية المتعددة سلبا على عمل المرأة، نستنتج أن المرأة العاملة تجد صعوبة في التوفيق بين الواجبات الأسرية والواجبات المنزلية لأن المرأة هي العنصر الأساسي في البيت لما تقوم به من أدوار متكاملة داخل الأسرة وخروجها للعمل قد ينجم عنه نوعا من الفراغ في أدوارها المنزلية مما يؤثر سلبا على ثبات واستقرار الأسرة، فأغلبية الموظفات يأخذن إجازة من العمل من أجل الحضور والتحضير للمناسبات العائلية بسبب أخذ الوقت من أجل التحضير المسبق لها. كما أنها تقوم بالزيارات العائلية خارج أوقات العمل، فالمرأة تواجه صعوبة كثرة الأعمال عند مساعدة أبنائها في الامتحانات باعتبارها المرشدة والمعلمة الأولى لأبنائها وهذا يولد نوع من الضغوطات النفسية وتسبب لها التعب النفسي والقلق والانفعال المستمر والكتابة، فسبب مشاكلها الأسرية راجع إلى انشغالها عن الواجبات المنزلية، إضافة إلى أن أغلبية الموظفات يسكن بعيدا عن مكان العمل فتأخرها في العودة في المساء أمر لا يتقبله معظم الأزواج والأولياء حفاظا على صورتهم أمام الآخرين. كما أكد أن المعوقات الاجتماعية دائما ما تحد من الانضباط في العمل.

واعتمادا على هذا فإن الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها: تؤثر الالتزامات الأسرية سلبا على عمل المرأة. محققة بدرجة كبيرة، فالمرأة متعددة المسؤوليات مما يجعلها في صراع بين ما هي مطالبة به في الأسرة و ما هو مطلوب منها في العمل.

بمعنى: تؤثر الالتزامات الأسرية سلبا على عمل المرأة.

#### ثانيا- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

من خلال تطرقنا في الشق النظري إلى عرض التراث الانبريقي والنظري الذي تناول موضوع دراسة المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة وبعد التوصل إلى النتائج سنحاول إجراء مقارنة بين ما توصل إليه من نتائج دراستنا وبين نتائج الدراسة السابقة الأخرى في بيئتها المختلفة.

أ- أوجه التشابه:

تتفق دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة من حيث النتائج، حيث توصلت نزيهة شاوش إلى عدم استفادة المرأة من فرض دورات تكوينية وفرض تفويض السلطة، فهذه المعوقات في مضامنها تواجه الترقية الوظيفية للمرأة العاملة في مجال هذه الدراسة التي تتفق مع مجال دراستنا الحالية من خلال وصولنا إلى أن أغلب المبحوثات لا تستفدن من الدورات التكوينية بالمؤسسة، كما أنهن لا يشاركن في الخرجات الميدانية وفي الأعمال الجماعية ولا يستفدن من المكافآت والترقيات.

الأمر الذي توصلت إليه كذلك دراسة "هدى محمد السبعيني" فيما يخص وجود تمييز بين الرجال والنساء في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل في حين تتفق دراسة "دنيا فهمي خالد" في أن المحسوبة والوساطة هما أكبر الصعوبات التي تؤثر في عمل المرأة مع دراستنا الحالية التي توصلت إلى عدم تعامل الإدارة مع الموظفين بنفس الطريقة. وان الرجال هو من يسيطرون على المناصب العليا وان ذل هذا على شيء فإن يدل على المحسوبة والوسائط في بيئة العمل.

#### ب- أوجه الاختلاف:

تختلف دراستنا الحالية مع دراسة "لزغد فيروز" في وصولها إلى أن التحرش الجنسي يأتي دوما من مسؤول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه ويتم استغلالها لأغراض دنيئة وأن وقوع التحرش الجنسي يكون في مكاتب العمل، وغياب الرقابة في المؤسسات يشجع على هذه الظاهرة، في حين أن دراستنا توصلت إلى أن قيمة الاحترام هي الأكثر انتشارا داخل بيئة العمل وأن الموظفين يتعرضون لنفس العقوبة عند ارتكابهم الأخطاء، وبالتالي يمنع وقوع مثل هذه الظواهر.

كما تختلف هذه الدراسات مع دراستنا حيث المنهج والعينة، فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي والعينة القصدية بينما اعتمدنا على المنهج الوصفي والعينة العشوائية البسيطة.

في حين تختلف دراسة "مؤمنة صالح" مع دراستنا الحالية في طبيعة بيئة العمل فدراستنا تتعلق بالأعمال الإدارية وبالأخص مع النساء العاملات في وظائفهن وعملهن المختلفة.

أما دراسة مؤمنة صالح فتمت في مؤسسة تربية وهي مؤسسة التعليم العالي.

في مجمل القول نخلص إلى أن أغلب الدراسات السابقة تتقاطع مع دراستنا الحالية في الاهتمام بالمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة بالإضافة إلى اعتماد واستخدام أغلبية الدراسات المنهج الوصفي الذي اعتمدنا عليه في دراستنا.

### ثالثاً-موقع الدراسة في البناء النظري

بعد مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة لتوضيح ما تواجهه المرأة من معوقات وظيفية سيتم التعرض إلى مدى تطابق نتائج هذه الدراسة مع أساسيات النظريات التي يتم التطرق لها في الجانب النظري.

### أ-مناقشة النتائج في ضوء النظريات الكلاسيكية

يتبين من خلال نتائج الدراسة الحالية أن أغلبية المبحوثات تسند إليهن عدة مهام في اليوم وهذه الأعمال تتطلب جهد بدني وفكري والتركيز والسرعة ولن يتم العمل بكفاءة إلا يتوفر اليد العاملة وتقسيم العمل والتخصص ووضع كل موظف في المكان المناسب وهذا ما تؤكد عليه النظرية البيروقراطية لماكس فيبر وكذا تايلور الذي أكد على عنصر التنظيم ووجوب تهيئة كل ما تحتاجه المؤسسة لعمالها وأكد في نظرية الإدارة العلمية على ضرورة تقسيم العمل، فأغلبية الموظفات يتمكن أحياناً من إنجاز مهامهم وهذا ما أشار إليه " تايلور " على ضرورة التناسب بين الزمن المخصص للعمل ومهامه.

ويعتبر عدم حصول الموظفات على المكافآت والترقيات غير مطابق لأساسيات نظرية الإدارة العلمية حيث أكد تايلور على ضرورة حصول العمال على حافز مادي مبني على أساس الجهد المبذول، كما إن وجود التشجيع في بيئة العمل بالبلدية يرجع إلى طبيعة العلاقات الناتجة عن تفاعل العمال فيها.

واعتماد الإدارة على الأقدمية في العمل في التدرج في المناصب الإدارية ينطبق مع أساسيات النظرية البيروقراطية التي أشار من خلالها" ماكس فيبر " إلى ضرورة اعتماد الجدارة أساس اختيار العمال وتوظيفهم كما قام بالتأكيد على ضرورة النظام أي ضرورة تركيب وتنسيق الأشخاص والأشياء وكذلك التحديد الجيد للوسائل الأزمة لتحقيق الأهداف(الانترنت).

وتم استنتاج عوائق تنظيمية أخرى كالتمييز بين الموظفين وعدم المساواة وقد انتبه ماكس فيبر إلى هذا المعوق لذلك قاموا بإرساء قواعد إدارية تؤكد على ضرورة العدالة والإنصاف والمساواة بين العاملين

وتطبيق القانون على الجميع.

### مناقشة النتائج في ضوء النظريات النيو كلاسيكية

من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية، يتبين عدم اهتمام الإدارة بالدورات وذلك من خلال عدم مشاركة الموظفين في الدورات التكوينية كونها خارج الولاية وهذا لا ينسجم مع ما نادى إليه إلتون مايو في نظريته بضرورة عمل الإدارة على تحسين الوضع المهني من للموظفات من خلال الدورات التكوينية.

كما يؤثر مرض الأطفال على فاعلية أداء المرأة إذ يعتبر معوق وظيفي وهذا ما يتطابق مع نظرية العلاقات الإنسانية كون مشاعر وعواطف الموظفين جزء لا يتجزء منهم ولا يمكن فصلها عنها أو الحد منها عن طريق الرقابة والعقاب فقد حاول إلتون مايو التركيز على العنصر البشري ومدى مساهمته في العمل حيث توصلت النظريات النيو كلاسيكية أن الإنسان كائن اجتماعي له حاجاته ورغباته وميولاته ومشاعره واتجاهاته المؤثرة في مجمل أدائه ولا يمكن فصلها عنها. فالموظفة حتى وإن كانت في مكان العمل فمشاعرها اتجاه أسررتها وواجباتها إتجاهها تبقى كما هي ولا يمكن تجاهلها أو تناسيها وعدم التأثير بها لذا كان عليهم توفير فترات الراحة حتى لا يشعر بالضغط في العمل إضافة إلى تأثير البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية.

وباعتبار المؤسسة وحدة اجتماعية هادفة يتفاعل فيه الأفراد كجماعة منظمة بصورة غير رسمية، إضافة إلى قيام الموظفين عدة مهام تفوق طاقتهم وهذا ما يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للموظفين بسبب كثرة العمل وضغط الوقت، وهذا ما اتجهت إليه النظريات النيو كلاسيكية حيث قامت بانتقاد أوضاع العمال في المصانع عند ظهور الثورة الصناعية وما ينتج عنها من مشاكل نفسية وصحية للعمال وكان العامل يعامل كأنه آلة ودعت إلى ضرورة الاهتمام بالجانب النفسي للعامل حتى لا يشكل عائقا على العمل لأنه يؤثر ويحرك سلوك الموظفين أكثر من الجوانب المادية، وعدم الاهتمام به يؤدي إلى الشعور بعدم الرضي والحدق على المؤسسة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن القيمة الاجتماعية المنتشرة في المؤسسة هي الاحترام والتعاون وهذا مساهم في تقوية الروابط الاجتماعية بين الموظفين يؤدي لخلق روح الفريق الذي يدفع للشعور بالانتماء لهذه المؤسسة وهذا ما دعت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية واعتبرته رئيسها لزيادة الأداء والفعالية في العمل.

## مناقشة النتائج في ضوء النظريات الحديثة

بالعودة إلى الاقتراب النظري الحديث لهذه الدراسة توصلنا إلى أن المرأة العاملة تؤثر عليها الالتزامات الأسرية وخروجها للعمل يجعلها تواجه صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والمهنية، فغيابها عن المنزل ينعكس على التنشئة الاجتماعية للأبناء، والاهتمام بهم وبتحصيلهم الدراسي ومراقبتهم في الدراسة، كما تواجه صعوبة كثرة الأعمال المنزلية عند مساعدة أبنائها وهذا ما عالجه تالكوت بارسونز في البنائية الوظيفية عند حديثه عن غياب دور المرأة داخل الأسرة وانعكاس ذلك عن الأبناء في تنشئتهم.

وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى ما تمحورت حوله مرتكزات النظرية البنائية التي أكد فيها بارسونز أنه هناك مشكلات تحدث في النسق تكون إما تنظيمية أو اجتماعية أو شخصية كما أثبت نتائج الدراسة أنه غالبا ما تحدث خلافات مهنية وبين الموظفين وزملائهم وهذا بسبب إسناد بعض الرجال المهام الموكلة إليهم وإسناد الأخطاء المهنية التي تقع بالمؤسسة للمرأة وهذا ما جاء به روبرت ميرتون في نظريته المعوقات الوظيفية حينما تطرق للبدائل الوظيفية من خلال إسناد دور مهام الرجل للمرأة.

## رابعا: الاستنتاج العام:

أثبتت النتائج وجود معوقات وظيفية لدى المرأة العاملة بالمؤسسة وينسب مرتفعة وهي كثرة المهام ونقص اليد العاملة، ونقص في الموارد المادية (الأنثرنيت) وبالرغم من وجود هذه المعوقات بالبلدية إلا أن الموظفين يلتزم بإنجاز مهامهم في الوقت المحدد رغم تأثير ذلك على الصحة النفسية والجسمية ونظر الحساسية المهام التي تتميز بها البلدية وارتباط العاملات بفاعلين آخرين (المواطنين) إضافة إلى ركود سوق العمل في الجزائر وشح مناصب العمل، وسياسات التقشف كل هذا دفع بالموظفات بالرغم من تأثير هاته المعوقات عليهن إلا أنهن يقمن بإنجاز مهامهن في الوقت المحدد. وكل هذا دفعنا إلى أن نخلص أن الفرضية الجزئية الأولى محققة، بمعنى:

-تؤثر الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة سلبا على المرأة العاملة.

كما أثبتت النتائج أن الثقافة التنظيمية تساهم في تهميش مكانة المرأة بنسب مرتفعة وتمثلت في عدم مشاركتهم في الدورات التكوينية والخرجات الميدانية وعدم المشاركة أيضا في الأعمال الجماعية، والتمييز الجنسي بين الموظفين كل هذا دفعنا إلى أن نخلص أن الفرضية الثانية محققة، بمعنى:

-تساهم الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة في تهميش مكانة المرأة.

أثبتت النتائج أن الالتزامات الأسرية تؤثر سلبا على عمل المرأة وينسب مرتفعة جدا وتمثلت في صعوبة التوفيق بين الواجبات المهنية والأسرية والظروف الاجتماعية والتأخرات والعطل المزممة والمشاكل الأسرية وكثرة الأعمال والواجبات، إذ يمكن القول أن المعوقات الاجتماعية تؤثر على عمل المرأة بالبلدية فالفرضية الجزئية الثالثة محققة، بمعنى:

-تؤثر الالتزامات الأسرية على عمل المرأة.

بما أن الفرضيات الجزئية محققين فالفرضية العامة محققة، أي:

-تواجه المرأة العاملة العديد من المعوقات ذات طبيعة مختلفة.

#### خامسا: القضايا التي تثيرها الدراسة

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي ساهمت في إثارة قضايا تستدعي التوقف عندها وإخضاعها للدراسة النظرية والميدانية المتعلقة بالمعوقات الوظيفية للمرأة العاملة، فقد كشفت هذه الدراسة أن الموظفات ملتزمنون ويقمن بأداء مهامهم على أكمل وجه رغم مواجهتهن للكثير من المعوقات التنظيمية والاجتماعية أثناء تأدية العمل، هذه النتائج أثارت بعض القضايا والتساؤلات التي تحتاج إلى مزيد من التحقق والبحث الميداني وهي:

-ما هي العلاقة بين المعوقات الوظيفية ومتغير السن والحالة العائلية ومكان العمل.

-تأثير المسؤولية الإدارية للمرأة على التحصيل الدراسي للأبناء.

-تولي المرأة للمناصب القيادية في ظل الأدوار التقليدية.



## خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تمت مناقشة نتائج الدراسة، والتي من خلالها نتأكد من تحقق الفرضيات الجزئية، وبناءً على ذلك تحققت الفرضية العامة للدراسة، كما أن معظم الدراسات التي أخذت كخلفية للدراسات الحالية تلتقي معاً في جوانب متعددة تشمل الفرضيات والمنهج وأدوات جمع البيانات وحتى النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة كما أن نتائج هذه الدراسة وجدت في المقاربات النظرية التي تم عرضها في الجانب النظري للدراسة، حيث جاءت نتائج هذه الدراسة في سياق ما أشارت إليه معظم هذه النظريات، وقد انتهت هذه الدراسة بعد بحث موضوعها إلى إثارة قضايا أخرى تخدم استمرارية البحث العلمي.

## خاتمة

دراستنا تدخل ضمن الدراسات التي تقف على أحد أهم المشكلات التي تتعلق بضعف الأداء والفعالية داخل الإدارة المحلية باعتبارها تنظيم بيروقراطي ونسق مفتوح موجه نحو تحقيق أهداف محددة من خلال ارتباطه بمدى قدرة العملية التنظيمية في تفاعلها لتحقيق أهداف المؤسسة.

ولقد أصبح موضوع المعوقات الوظيفية في الوقت الحالي من أبرز الظواهر الموجودة في المؤسسات وهذا لكثرة الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها، حيث حاولنا في هذه الدراسة، إبراز العديد من المعوقات الوظيفية التي تواجه وتؤثر على المرأة العاملة ببلدية الطاهير. حيث تعاني من الظروف التنظيمية الغير مناسبة وهذا ما يجعل العاملات لا يشعرن بالانتماء للمؤسسة التي تعملن بها، بسبب فشل المؤسسة في إشباع حاجاتهن ورغباتهن، إضافة إلى الضغط الشديد الذي تمارسه القوانين البيروقراطية والزامية إنجاز العمل في الوقت المحدد.

وبالعودة إلى واقع المرأة بالبلدية فإنها تمكنت من الخروج للعمل بفضل مستواها التعليمي الذي تحصلت عليه، وتبين لنا من خلال هذه الدراسة أنه توجد معوقات تنظيمية تعرقل أداء المرأة وفعاليتها بالإضافة المعوقات الاجتماعية وبالتالي إعتبرها أهم المعوقات عند المرأة العاملة، وما ينجز منها مشاكل عديدة تؤثر على أدائها الوظيفي وتصبح غير قادرة على أداء وظيفتها. لكن الموظفات يرفضن التوقف عن العمل والمكوث في البيت بالرغم من المعوقات التي تواجهها سواء في الأسرة أو المحيط الخارجي أو في العمل.

ولكن تبقى النتائج المتوصل إليها حاليا بحاجة إلى تأكيد من خلال إجراء بحوث ودراسات أخرى للتحقق من النتائج وتطبيق على عينة كبيرة الحجم لكي يمكننا من تعميم النتائج المتحصل عليها.

## قائمة المراجع

### أولاً: المعاجم

- 1- السيد جابر إبراهيم: قاموس علم اجتماع وعلم النفس، ط1، دار البداية، عمان، 2013 .
  - 2- كشرود الطيب عمار :معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيم والإدارة، دار النهضة العربية، بيروت، 2007.
  - 3- جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2000.
- ### ثانياً الكتب:
- 4-نوري منير و فريد كورتل: إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2011.
  - 5- يريول، ترجمة: أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال لطباعة والنشر، ط1 ، بيروت ، 2011.
  - 6- محمد حسن الشماع خليل وخضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، دار المسيرة، عمان، ط 4، 2009.
  - 7- العميان سليمان محمود: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، مصر، ط2004، 1.
  - 8- أحمد رشوان حسين عبد الحميد: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004.
  - 9- السيد الحسني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، مصر، ط4، 1983.
  - 10- حريم حسين: مبادئ الإدارة الحديثة، دار الحامد، عمان، ط2، 2009.
  - 11- ياغي محمد عبد الفتاح: مبادئ الإدارة العامة، دار وائل، ط2، 2011.
  - 12- روبرت بارون جيرارد جرينبرغ: ترجمة رفاعي وإسماعيل علي بسيوني: إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ، الرياض، 2009.
  - 13- ابن حمدان خالد محمد، وائل محمد إدريس: الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، منهج معاصر، دار اليازوري العالمية عمان، 2009.
  - 14- بن دريدي منير بن أحمد: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، دار الابتكار، عمان، ط ، 2013.
  - 15- الحسين غني ناصر القرشي: المداخل النظرية لعلم الاجتماع، دار صفاء، عمان، ط 1، 2011.
  - 16- محمد علام اعتماد، حلمي وجمال إسماعيل: علم اجتماع التنظيم مداخل نظرية ودراسات ميدانية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.

- 17- لطفي طلعت إبراهيم: علم اجتماع التنظيم، دار غريب، مصر، 2008.
- 18- وولف السون و روث والاس: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ترجمة: الحوارني محمد عبد الكريم، دار مجدلاوي، الأردن، ط1، 2010.
- 19- مسلم علي عبد الهادي: تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2002.
- 20- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم مدخل التراث والمشكلات، الجزء الأول، ط1، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1972.
- 21- القبروتي موسى قاسم وعلي خضر مبارك: أساسيات الإدارة الحديثة، دار تسنيم، ط3، عمان، 2006.
- 22- كنعان نواف سالم: القيادة الإدارية، دار الثقافة، ط1، عمان، 2007.
- 23- عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني والاتصال الإداري، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1997.
- 24- حريم حسين محمود: تصميم المنظمة والهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، ط3، دار الحامد، عمان، 2006.
- 25- الزعبي علي فلاح ، عبد الوهاب بن بريكة: مبادئ الإدارة، ط1، دار المناهج، عمان.
- 26- كنعان نواف سالم: اتخاذ القرارات الإدارية النظرية والتطبيق، ط1، دار الثقافة، عمان، 2007.
- 27- عوض عامر: السلوك التنظيمي الإداري، ط1، دار أسامة، عمان، 2012.
- 28- الزبيدي غني دحمان، حسين وليد عباس: إدارة الموهبة مدخل معاصر إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الحامد، 2015.
- 29- عادل محمد زيد: إدارة الموارد البشرية، رؤية إستراتيجية، مصر، جامعة القاهرة لكلية التجارة، 2003 .
- 30- عبد المطلب عامر سامح وآخرون: إدارة التفاوض، ط1، دار الفكر، عمان، 2011.
- 31- معطفي السياحي: المرأة بين الفقه والقانون، المكتب الإسلامي، بيروت، ط1.
- 32- غيدنز أنتوني: علم الاجتماع، دار ترجمان، بيروت، ط4، 2005.
- 33- عتر نور الدين: ماذا عن المرأة، دار اليمامة، دمشق، ط2001، 1.
- 34- محمد سيد فهمي: المشاركة الإجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، المكتبة الجامعية الحديثة، مصر، 2004.
- 35- عبد الفتاح كاميليا إبراهيم: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.
- 36- عبد الحميد نبيه نسرين : حقوق المرأة في الإسلام، مكتبة وفاء القانونية، مصر، ط2011، 1.
- 37- الشيخ بن الوكيل، عبد الله: عمل المرأة، الدار السعودية، السعودية، 1980، ط1.

- 38- بن زنين بلقاسم: المرأة الجزائرية والتغيير، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الإجتماعية والثقافية، وهران، 2012.
- 39- وطبال عبد العزيز: الاقتصاد الجزائري ماضيه وحاضره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1992.
- 40- عبد الفتاح كاميليا إبراهيم: مستوى الطموح والشخصية، دار الثقافة، بيروت، ط1، 1994.
- 41- الحسن إحسان محمد: علم اجتماع المرأة، دار وائل، عمان، ط1، 2008.
- 42- البستاني فؤاد إفرام: منجد الطلاب، ط11، دار المشرق، بيروت، 1971.
- 43- مرسي صفاء إسماعيل: الإختلالات الزوجية، دار إثراء، ط1، 2004.
- 44- الجوهري محمد وزملائه: علم الاجتماع العائلي، دار المسيرة، الأردن، ط1، 2009.
- 45- قرشي منى إبراهيم، عبد الحميد محمد علي: معاناة المرأة، مؤسسة طيبة، القاهرة، ط1، 2009.
- 46- بن عبد الله الهزاني نورة: المرأة العربية بين الماضي والحاضر، دار أسامة، عمان، ط1، 2014.
- 47- عفيفي صديق محمد، أحمد إبراهيم الهادي: السلوك التنظيمي، دار المناهج، عمان، ط1، 2010.
- 48- عبيدات محمد وآخرون: منهجية البحث العلمي (القواعد والمراحل والتطبيقات)، دار وائل للطباعة و النشر، ط2، الأردن، 1992.
- 49- محمد حسن عبد الباسط: أصول البحث الاجتماعي، مطبعة لجنة البيان العربي، 1996.
- 50- شفيق محمد: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، مصر، 2001.
- 51- زرواتي رشيد: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، ط2، 2008.
- 52- رشيد بوعافية: أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال، المكتبة الجزائرية الجزائر، 2011.
- 53- عبد الفتاح كاميليا: سيكولوجيا المرأة العاملة، نهضة مصر، د ط، القاهرة، 1990.
- 54- عبد الله الشريف محمد: مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع، مصر، 1996.
- 55- دليو فضيل وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، 1991.
- 56- أبو زينة فريد كامل وآخرون: مناهج البحث العلمي، دار المسيرة، ط3، 2005.
- 57- أنجرس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية الجزائر، ط2، 2006.

58- غرابية فوزي، نعيم دهمس: أساليب البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية والإنسانية، دار وائل، عمان، ط2002،3.

59-مزيان حمدان محمد : المنهجية، ط1، عمان، دار التربية الحديثة، 1999.

60- عبد العزيز فتحي أبو راضي: الطرق الإحصائية في العلوم الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، ط1998،1.

61- فيصل عساس : الاختبارات النفسية وإجراءاتها وتقنياتها، دار الفكر الغربي، لبنان، 1996.

62- فهمي محمد سيد: مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث مصر، 2012.

63-المصرفي محمد: التطوير التنظيمي، دار الفكر الجامعي، مصر، ط2007،1.

64-جرادات سعود ناصر محمد وآخرون: إدارة التغيير والتطوير، دار الإثراء، عمان، ط1، 2003.

65-خصاونة عاكف لطفي:إدارة الإبداع والابتكار في منظمة الأعمال، دار الحامد، عمان، 2010.

66-عقيلي عمر وصفي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد إستراتيجي)، دار وائل، عمان، 2005.

عبد الرحمان عبد الله بن محمد: النظرية في علم الاجتماع-النظرية السوسيولوجية المعاصرة، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

### ثالثا:المذكرات

67-علي لونيس، صحراوي عبد الله: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في بيئة العمل الملتنقى الدولي حول المعانات في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة سطيف، الجزائر.

68-شاوش نزيهة: معوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016- 2017.

69-حسون تماضر زهري: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات، الرياض، 1993.

70-دودو نعيمة: تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011.

71-الناقولا جهاد دياب: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع ومشكلات النساء، دمشق، 2010.

72-علي جاحة حكيمية: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

73-بن زيان ملكية: عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003/ 2004.

74-بودون ريمون وبوريلو، ترجمة سليم حداد، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية ط1، الجزائر، 1986.

75- عبد المالك همال: توزيع السلطة بالمؤسسة الجامعية وعلاقته بالاستقرار التنظيمي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، ...تنظيم وعمل، دراسة ميدانية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2013  
2014.

76- الحاج يوسف مليكة: آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002.

77-تماضر حسون زهري: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي الرياض، 1993.

78-موفق سهام: دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص: تسيير المنظمات، بسكرة، 2014.

#### رابعاً: المجالات

79-فرحات نادية: عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية الجزائر، العدد: 08، 2010.

80-ربيع بليلية: حسن الأداء الوظيفي من منظور نوعية بيئة العمل تجربة المؤسسة الوظيفية للذهن ENAP، وحدة سوق أهراس، مجلة البحوث المالية والاقتصادية، العدد 1، المجلد4، جوان 2017.

جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية مع عينة من النساء العاملات

ببلدية الطاهير

نحن طلبة السنة الثانية ماستر علم اجتماع التنظيم و العمل بصدد إجراء بحث حول المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة. لذلك نرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة الواردة في هذه الإستمارة ونحيطكم علما أن هذه البيانات لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ملاحظة: يرجى وضع علامة ( X ) في الخانة المناسبة.

إشراف الأستاذة:

د.حديدان صبرينة

إعداد الطالبتين:

-كواهي الشيماء

-زعيتر وافية

السنة الجامعية: 2020- 2021



## المحور الأول: بيانات شخصية

1-السن: أقل من 30 سنة  من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة

من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة  من 50 سنة فما فوق

2-الحالة العائلية: عزباء  متزوجة  أرملة  مطلقة

3-عدد الأولاد: من 10 إلى 30  من 04 إلى 70  أكثر من 07

4-المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

5-المسمى الوظيفي:.....

6-الأقدمية في العمل: أقل من 05 سنوات  من 05 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 15 سنة  من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة

من 20 سنة فما فوق

## المحور الثاني: الظروف التنظيمية و عمل المرأة

7-على أي أساس تم إختيارك لهذا العمل؟

قناعة شخصية

الإبتعاد عن الروتين المنزلي

سهولة العمل المكتبي

أخرى تذكر.....

8-ماهي المهام الموكلة لك يوميا؟

تحرير المراسلات الإدارية

ملئ الوثائق

9-هل تتمكنين من إنجاز مهامك في الوقت المحدد؟

دائما  أحيانا  أبدا

إذا كانت الإجابة بأبدا لماذا؟

-لأن الملفات التي على عاتقك كثيرة.

-لأن عدد الموظفين في المكتب لا يتوافق مع عدد المهام.

-لأنك تشعرين بالملل.

-لأن بعض المهام تجعلك لا تستطين التركيز على أعمال أخرى.

لأن المهام المسندة إليك ليست من صلاحياتك.

لأنك غية مؤهلة للقيام بهذه الأعمال.

10-هل يعرقل نقص تدفق شبكة الإنترنت تأديتك لعملك؟

دائماً  أحياناً  أبداً

11-هل تتلائم أدوات ووسائل العمل مع طبيعة المهام المسندة إليك؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بلا ينتج عن ذلك:

عدم إتقان العمل  التأخر في إنجاز العمل  الغضب والتمرد

12-المهام المسندة إليك:

تتناسب مع قدرتك  تفوق قدرتك  تقل عن قدرتك

13-هل تحدث بينك وبين زملائك خلافات مهنية في بيئة العمل؟

دائماً  أحياناً  أبداً

في حالة الإجابة بدائماً يؤدي ذلك إلى:

توتر العلاقة بينك وبين زملائك  الوصول إلى نقطة إتفاق تنهي الخلاف

التعرض إلى العقوبة  تدخل رئيسك في العمل لإنهاء الخلاف

14-في حالة غيابك عن العمل دون مبرر، ماهي الإجراءات المتخذة في حقك من قبل رئيسك؟

التسامح  الإنذار  التوبيخ  الخصم من الأجر  الفصل

15-هل تلتزم الإدارة بمنح العطل والإجازات للموظفين؟

نعم  لا

16-هل تستفيدين من الترقية؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بلا يؤثر ذلك على:

مبادرتك في العمل  جديتك في العمل  انضباطك في العمل

17-هل ترين أن الظروف التنظيمية تقلل من إلتزامك في القيام بعملك في المؤسسة؟

نعم  لا

18- ماهي في رأيك طرق الحد من المعوقات التنظيمية حتى يكون العامل أكثر التزاما في عمله؟

المحور الثالث: الثقافة التنظيمية وتهميش مكانة المرأة

19- هل قمت بالإطلاع على النظام الداخلي للمؤسسة؟

نعم  لا

20- هل المسؤولين الإداريين يتعاملون مع الموظفين (ذكور وإناث) بنفس الطريقة؟

نعم  لا

21- هل ترين أن الرجال يسيطرون على المناصب العليا في الإدارة؟

نعم  لا

22- هل ترين أن الرجال يسيطرون على المناصب العليا في الإدارة؟

نعم  لا

23- حسب رأيك التدرج في المناصب الإدارية في الإدارة يتم وفق:

الأقدمية في العمل  المحسوبية  المحاباة  الكفاءة المهنية

24- هل يخضع جميع العاملين بالمؤسسة إلى العقوبات نفسها عند ارتكابهم الأخطاء بالمؤسسة؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بلا يعود ذلك إلى:

المحسوبية في التعامل  العلاقات الشخصية  الأقدمية في العمل

25- ماهي العوامل التي تؤدي إلى اللاعدالة بين الجنسين في توزيع المهام؟

عدم تقدير مكانة المرأة  طبيعة المهام لا تتناسب مع المرأة  الوقت المستغرق للعمل

أخرى تذكر.....

26- ماهي القيمة الاجتماعية الأكثر إنتشارا في المؤسسة؟

العدل  التعاون  الإحترام المتبادل  الإنضباط

أخرى تذكر.....

27- هل تستفيدين من الدورات التكوينية بالمؤسسة؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم يزيد ذلك من:

إتقانك لعملك  تطوير معارفك المهنية  تأهيلك للعمل الإداري

في حالة الإجابة بلا يعود ذلك إلى:

لأنها خارج الوطن  لأن هناك إختلاط بين الجنسين  لأنها خارج الولاية

لأنها مكلفة ماديا  لأن زوجك أو الولي لا يسمح بذلك

28- هل تشاركين في الخرجات الميدانية المتعلقة بالعمل؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بلا يعود ذلك إلى:

الخوف من النظرة الدونية لك  قانون المؤسسة لا يسمح بذلك  بغد المسافة

رفض الزوج أو الولي  طبيعة عملك لا تتطلب ذلك

29- هل يتم إشراكك في الأعمال الجماعية؟

دائما  أحيانا  أبدا

في حالة الإجابة ب أبدا لماذا؟

طبيعة عملك لاتستدعي ذلك  قلة خبرتك في العمل  لأنك امرأة

#### المحور الرابع: الإلتزامات الأسرية للمرأة العاملة

30- هل يسبب لك عملك في الإدارة مشاكل أسرية؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم، تكون مع:

الأهل  الزوج

31- في رأيك ماهي الأسباب التي يمكن أن تخلق لك مشاكل أسرية بسبب عملك؟

الإختلاط في مكان العمل  إتصال زملائك بك هاتفيا

التأخر في العودة للبيت  انشغالك عن الواجبات الأسرية

32- هل تجدين صعوبة في التوفيق بين الواجبات المهنية و الأسرية؟

نعم  لا

في حالة الإجابة ب نعم يؤدي ذلك إلى:

عدم التركيز في العمل  عدم مواظبتك على عملك  تهاونك في العمل

عدم قبول الفرص المتاحة لك للتقدم في العمل  حدوث مشاكل بينك وبين زوجك

33-بأي درجة يتقبل محيطك الأسري فكرة مزاولتك للعمل في البلدية؟

بدرجة كبيرة  بدرجة متوسطة  بدرجة ضعيفة

34-كيف تتصرفين عندما تكون لديك زيارات عائلية ضرورية؟

تقومين بها خارج أوقات العمل  لا تذهبين إليها لأنك مرتبطة بالعمل  التأخر عن العمل

35-كيف تتصرفين من أجل التحضير أو الحضور للمناسبات العائلية؟

تدفعين عطلة مرضية  تغييبين عن العمل

تأخذين إجازة من العمل  تطلبين ترخيص من رئيسك

36-كيف تتصرفين عند مرض أحد أبنائك؟

تأخذين عطلة مرضية  تتغييبين عن العمل  تتأخرين عن العمل للإعتناء به

لا تكملين دوامك للإطمئنان عليه  تطلبين ترخيص من رئيس العمل

37-ماهي الصعوبات التي تواجهينها عند مساعدة طفلك في الامتحانات؟

كثرة الأعمال  كثرة الأبناء المتمدرسين

حالات أخرى.....

38-هل مسكنك بعيد عن مكان عملك؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل يسبب لك ذلك:

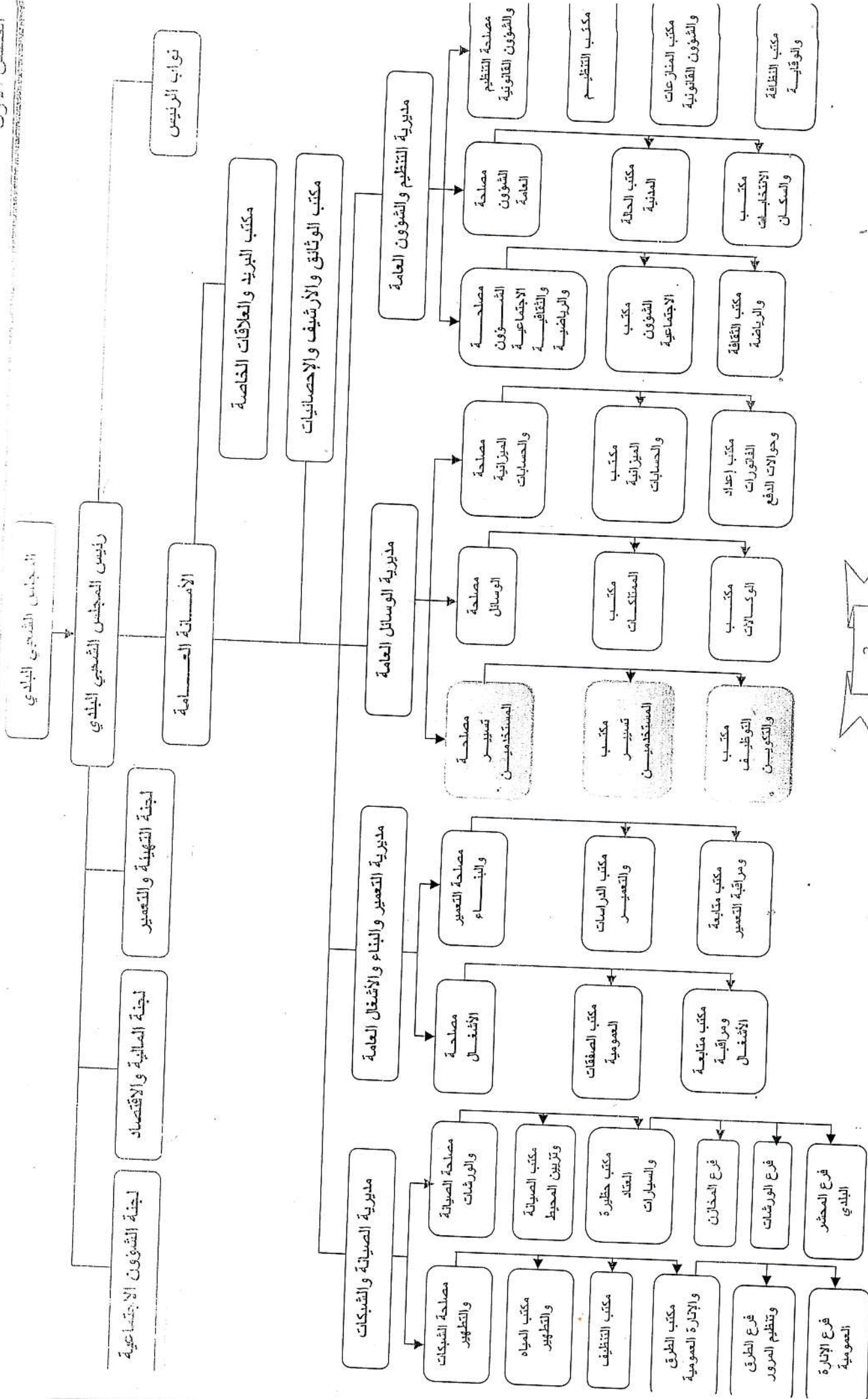
التأخر عن العمل  الخروج من العمل قبل نهاية الدوام

39-هل ترين حقيقة أن المعوقات الإجتماعية تحد من انضباطك في العمل؟

دائماً  أبداً  أحيانا

إذا كانت لديك معلومات أخرى تفسد الموضوع فتفضلني بها.....





## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية بعنوان المعوقات الوظيفية لدى المرأة العاملة، والتي أجريت على 42 موظفة ببلدية الطاهير للتعرف على المعوقات التي تعرقل عمل المرأة ومعرفة مدى معرفة تأثير المعوقات الوظيفية على المرأة العاملة من الناحية النفسية والاجتماعية الاقتصادية من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي المتمثل في:

-ماهي المعوقات الوظيفية التي تواجه المرأة العاملة؟

والأسئلة الفرعية التالية:

-كيف تؤثر الظروف التنظيمية على عمل المرأة؟

-كيف تحدد ثقافة المؤسسة مكانة المرأة العاملة داخل المؤسسة؟

-كيف تؤثر المسؤولية الأسرية على عمل المرأة؟

فرضيات الدراسة: وشملت الفرضية الرئيسية التي مفادها:

تواجه المرأة العاملة العديد من المعوقات ذات طبيعة مختلفة.

أما الفرضيات الفرعية فكانت كالاتي:

-تؤثر الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة سلبا على عمل المرأة.

-تساهم الثقافة التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة سلبا على عمل المرأة.

-تؤثر الإلتزامات الأسرية المتعددة للمرأة سلبا على عملها.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته مع طبيعة الدراسة في الفترة الممتد من 02 أفريل إلى غاية 27 جوان. مستعملين الملاحظة والاستمارة في جمع المعلومات من ميدان الدراسة.

وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

-تؤثر الظروف التنظيمية السائدة في ميدان الدراسة على عمل المرأة.

تساهم الثقافة التنظيمية في تهميش مكانة المرأة.

تأثر الإلتزامات الأسرية سلبا على عمل المرأة.



étude visait à identifier les obstacles au travail des femmes et l'impact des obstacles fonctionnels sur les femmes qui travaillent sur les cotés psychologiquement et socio-économiquement en répondant à la question clé suivante:

Quels sont les obstacles fonctionnels auxquelles sont confrontées les femmes qui travaillent?

Les sous-questions suivantes:

Comment les conditions organisationnelles affectent-elles le travail des femmes?

Comment la culture organisationnelle détermine-t-elle le statut des femmes qui travaillent au sein de l'entreprise?

Comment la responsabilité familiale affecte-t-elle le travail des femmes?

L'étude empirique a été menée auprès de 42 employées dans la PC d'Al-Tahir, du 2 avril au 27 juin 2021, en appliquant l'approche descriptive et en utilisant des outils d'observation et de questionnaire.

L'étude a permis de constater les résultats suivants:

Les conditions organisationnelles dans le domaine d'étude affectent le travail des femmes.

La culture organisationnelle contribue à la marginalisation du statut des femmes.

Les obligations familiales ont un impact négatif sur le travail des femmes.