

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع



عنوان المذكرة

اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية
- دراسة ميدانية ببلدية جيجل -

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

إشراف الدكتور:
بوالفلل إبراهيم

إعداد الطالبتين:

- بوميمز خديجة
- مشيد أمينة

رئيسا للجنة
مشرفا ومقررا
عضوا مناقشا

بولعشب حكيمة
بوالفلل إبراهيم
كعواش رؤوف

الأستاذ:
الأستاذ:
الأستاذ:

السنة الجامعية: 2015/2014

شكر

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى:
الأستاذ المشرف الدكتور

بوالفلل ابراهيم

والذي لم يخل علينا من فيض نصائحه وإرشاداته وتوجيهاته
السديدة التي كان لها الأثر والصدى الكبير
في إنجاز هذا العمل المتواضع.
وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في
إنجاز هذا العمل
شكرا

أمينة
خديجة



فهرس المحتويات

الفهرس

مقدمة..... أ - ب

الباب الأول: الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

- أولاً- الإشكالية 05
- ثانياً- الفرضيات 07
- ثالثاً- أسباب اختيار الموضوع..... 07
- رابعاً- أهمية الدراسة..... 08
- خامساً- أهداف الدراسة..... 08
- سادساً- تحديد المفاهيم..... 09
- سابعاً- الدراسات السابقة..... 15

الفصل الثاني: التراث السوسيولوجي لموضوع الدراسة

- تمهيد..... 30
- أولاً- النظرية النسوية 31
- ثانياً- الاتجاه المحافظ..... 33
- ثالثاً- الاتجاه التحرري النسبي 34
- رابعاً- الاتجاه الحديث 34
- خامساً- عمل المرأة من المنظور الإسلامي..... 36
- سادساً- عمل المرأة في فكر مالك بن نبي..... 38
- خلاصة الفصل..... 41

الفصل الثالث: الاتجاهات

- تمهيد.....43
- أولا- خصائص الاتجاهات.....44
- ثانيا- عوامل تكوين الاتجاهات.....44
- ثالثا- مراحل تكوين الاتجاهات.....46
- رابعا- مكونات الاتجاهات.....47
- خامسا- أنواع الاتجاهات.....48
- سادسا- وظائف الاتجاهات.....50
- سابعًا- طرق تعديل الاتجاهات.....51
- ثامنا- قياس الاتجاهات53
- خلاصة الفصل.....59

الفصل الرابع: المرأة والعمل خارج البيت

- تمهيد.....61
- أولا-دوافع خروج المرأة للعمل.....62
- ثانيا- مؤثرات العمل على المرأة العاملة.....64
- ثالثا- المشكلات المهنية التي تعانيها المرأة العاملة.....64
- رابعا-واقع المرأة العربية في الإدارة.....66
- خامسا-العوامل التي تؤثر على عمل المرأة الإداري.....67
- سادسا- سبل النهوض بالمرأة الإدارية68
- سابعًا- المرأة الجزائرية والعمل.....71
- ثامنا- خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائرية.....73
- تاسعا-الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في الإدارة الجزائرية.....73
- عاشرا-نظرة الجمهور لعمل المرأة في الإدارة العمومية.....75
- خلاصة الفصل.....76

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

79.....	تمهيد
80.....	أولاً- مجالات الدراسة
81.....	ثانياً- المنهج المستخدم
83.....	ثالثاً- العينة و طريقة اختيارها
85.....	رابعاً- أدوات جمع البيانات
88.....	خامساً- الأساليب الإحصائية في مناقشة الفرضيات
89.....	سادساً- الشروط السيكومترية (الثبات والصدق) لاستبيان الدراسة
91.....	خلاصة الفصل

الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج.

93.....	تمهيد
94.....	أولاً- عرض وتحليل البيانات
111.....	ثانياً:مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
116.....	ثالثاً: مقارنة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
118.....	رابعاً:النتائج العامة للدراسة
119.....	خامساً: صعوبات الدراسة
119.....	سادساً: اقتراحات الدراسة
120.....	خلاصة الفصل
122.....	خاتمة

قائمة المراجع

فهرس الجداول والأشكال

الملاحق.

مقدمة

مقدمة:

تشهد المجتمعات العالمية والعربية تغيرات وتحولات سريعة في مختلف الميادين أثرت بشكل كبير ومباشر على المجتمع الجزائري، أفراد أو جماعات وأصبحت لها آثار واضحة المعالم في إعادة تشكيل الشخصية والبنية الجزائرية.

ولقد تحركت قضايا المرأة مع بقية قضايا المجتمع من أجل النهضة والتجديد في ظل عالم متغير وعصر جديد وأصبح عمل المرأة من الموضوعات المطروحة الآن بقوة في كل الساحات وفي شتى الاتجاهات، فبعد أن كانت المرأة الجزائرية حبيسة صورة نمطية تقليدية كونها عنها أفراد المجتمع بوصفها كائنا ضعيفا عقلا وجسدا، ينحصر دورها في الخضوع للرجل والإنجاب سواء كانت أما أو أختا أو بنتا وإن خرجت عن هذا فإنها تخرج عن عادات وتقاليد المجتمع، وقد تلاقي ما لا يعجبها، أما الرجل فهو دائما صاحب السلطة والقرار وأنه الوحيد القادر على تحمل أعباء ومشقة العمل وبهذا استمرت الهيمنة الذكورية في المجتمع الجزائري في أغلب نواحي الحياة، بدءا من التعليم والتوظيف والحقوق والحريات.

ولكن بعد التطور التكنولوجي السريع والتأثير الكبير للعولمة وظهور الأفكار المنادية بالتححرر والمساواة بين الرجل والمرأة ومنح المرأة كل ما تستحقه مثلما يمنح للرجل أصبحت قضية خروج المرأة للعمل أمر طبيعي في كثير من الأوساط الاجتماعية والاقتصادية ، الأمر الذي شجعها لدخول مجال الإدارة فظهرت العديد من النساء كقائدات المؤسسات وأحزاب وجمعيات ، وبذلك رفعت المرأة الجزائرية لواء التحدي وكسرت شيئا فشيئا تلك الصورة التقليدية وأصبحت تنافس الرجل إلى حد إفتكاك مناصب عليا كانت حكرا عليه.

ورغم ما حققته المرأة من إنجازات إلى أنها لازالت تواجه صعوبات سواء في عملها داخل الإدارة أو في المجتمع ككل، وما يمكن أن يمارس عليها من ضغوطات يكون انطلاقا من القناعات والاتجاهات التي يحملها أفراد المجتمع نحو عملها.

ونظرا للأهمية التي تحضي بها المرأة كونها تمثل نصف المجتمع ولديها طاقات وقدرات مثلها مثل الرجل ارتأينا البحث في إحدى القضايا التي تخصها ، الا وهو عملها في الإدارة، وفي هذا الإطار قمنا بهذه الدراسة مع عينة من الموظفين ببلدية جيجل على اعتبار أنهم على تجربة ودراية بهذا المجال

حيث كان هدفنا الأساسي هو تحديد طبيعة اتجاهات أفراد العينة نحو عمل المرأة في الإدارة، بالإضافة إلى معرفة الفروق الإحصائية في اتجاهاتهم نحو عملها في الإدارة وذلك حسب متغير الجنس المستوى التعليمي، الحالة العائلية.

ولذلك قمنا بتصميم خطة منهجية تشتمل على بايين، يمثل الباب الأول الإطار النظري للدراسة تناولنا فيه أربعة فصول، حيث عرضنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة الذي اشتمل على إشكالية الدراسة وفرضياتها، أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة، تحديد مفاهيم الدراسة وكذلك قمنا بوضع الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة. أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه التراث السوسيولوجي لموضوع الدراسة النظرية النسوية، الاتجاه المحافظ، الاتجاه التحرري النسبي والاتجاه الحديث، عمل المرأة من المنظور الإسلامي، عمل المرأة في فكر مالك بن نبي.

أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه الاتجاهات، خصائصها، عوامل تكوينها، مراحل تكوينها، مكوناتها أنواعها، وظائفها، طرق تعديلها، وقياسها.

أما الفصل الرابع فقد تناولنا فيه المرأة والعمل خارج البيت، وركزنا فيه على دوافع خروج المرأة للعمل، مؤثرات العمل على المرأة العاملة، المشكلات المهنية التي تعانيها المرأة، واقع المرأة العربية في الإدارة، أهم العوامل التي تؤثر على عمل المرأة الإداري، سبل النهوض بالمرأة الإدارية، المرأة الجزائرية والعمل، خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائرية، الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في الإدارة الجزائرية، وأخيرا نظرة الجمهور لعمل المرأة في الإدارة العمومية.

أما الباب الثاني فقد شمل الإطار الميداني للدراسة حيث تناولنا فيه فصلين، الفصل الخامس خصصناه للإجراءات المنهجية، وطرقتنا فيه إلى مجالات الدراسة، المنهج المستخدم، أداة جمع البيانات الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجتها، بالإضافة إلى الشروط السيكمترية (الصدق والثبات).

أما الفصل السادس فقد خصصناه لعرض ومناقشة النتائج، حيث تم فيه عرض ومناقشة فرضيات الدراسة وكذا عرض نتائج المتوصل إليها ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة، ثم طرقتنا إلى صعوبات الدراسة واقتراحاتها، وأخيرا تعرضنا إلى خاتمة كانت حوصلة للدراسة وقائمة المراجع والملاحق.



الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

أولا- الإشكالية

ثانيا- الفرضيات

ثالثا- أسباب اختيار الموضوع

رابعا- أهمية الدراسة

خامسا- أهداف الدراسة

سادسا- تحديد المفاهيم

سابعا- الدراسات السابقة

أولاً: الإشكالية

يشكل العمل محورا رئيسيا في حياة الإنسان، ولا يعد جديدا على المرأة فهي كانت منذ القديم عاملة في بيتها وتهتم برعاية أبنائها بالإضافة إلى العمل في زراعة الأرض، لكن الجديد على المرأة هو العمل خارج بيتها وتقاضي أجر على عملها.

فالتغيرات التي أحدثتها ظهور الرأسمالية والثورة الصناعية في أوروبا وتلك الأفكار المنادية بتحرير المرأة والمساواة في الحقوق والواجبات مع الرجل من عوامل خروج المرأة للعمل، فبعد أن تحررت المرأة الغربية جاء الدور على المرأة العربية لتحرر من القيود الاجتماعية التي فرضت عليها ولسنوات طويلة باسم العادات والتقاليد.

وخطت المرأة العربية أول خطوة لها في سبيل التحرر، وذلك بخروجها للتعليم، فدرست الأطوار الأولى، ثم انتقلت في مراحل أخرى لأطوار متقدمة من التعليم إلى أن تمكنت من متابعة تعليمها العالي.

وأصبحت قضية النهوض بأوضاع المرأة بهدف تمكينها من أداء دورها الفعال بوضعها شريكا كاملا في تنمية المجتمع وتقدمه من أهم أولويات الدول والحكومات والمنظمات غير الحكومية، لذا فقد بدلت معظم الدول جهودا للاهتمام بقضايا المرأة وتسليط الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها وإزالة العقبات التي تعيق تقدمها ومشاركتها في المجتمع، وقد شهد المجتمع الجزائري في العقود الماضية تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية أدت إلى فتح المجال واتساع الأفق أمام المرأة للمشاركة في هذه التنمية فافتحمت عالم الشغل نتيجة للتسهيلات التي وجدتها لدخول سوق العمل لتثبيت جدارتها، فمارست التمريض والتعليم التطبيب، وغيرها من المهن التي تتناسب مع طبيعتها البيولوجية.

ولم يقتصر النمو والتطور في إعداد النساء المشاركات في الأعمال الروتينية والبسيطة، وإنما امتد ليشمل المواقع الإدارية والمهن المختلفة، حيث تخطت المرأة الجزائرية المهن التقليدية إلى المهن التي كان ينظر إليها على أنها من أعمال الرجال، واستطاعت أن تصل إلى مناصب ومراكز قيادية في العديد من المؤسسات بجهودها وكفاءتها ومثابرتها، فارتفعت مؤخرا نسبة النساء اللواتي يتقلدن مناصب إدارية في المؤسسات الحكومية فأصبحت مصدرا لاتخاذ القرار فنجد المرأة المديرية والوزيرة، وبذلك فقد دخلت كمنافسة للرجل رغم التقاليد والأعراف التي مازالت مغروسة لدى البعض والتي تؤدي إلى التخوف من التحاق المرأة بالوظيفة المختلطة.

" وحسب المعطيات الإحصائية المتوفرة إلى غاية 2009 من طرف الديوان الوطني للإحصاء وغيره من المؤسسات تبين أن الإدارة تبقى هي الأكثر استخداما للنساء بنسبة 48.8% من مجموع النساء العاملات و 80% من هذه النسبة موجودة في الإدارات الصحية والتربية والتعليم .

وحسب ممثل وزارة العمل والضمان الاجتماعي فإن عدد العاملات في الوظيفة العمومية بلغ 607160 امرأة أي ما يعادل 31.80% وهذا استنادا إلى مديرية التشغيل بالوظيف العمومي " (1).

ورغم ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في الحياة العامة، إلا أنه لازال نوع العمل الذي تمارسه المرأة يشكل نقطة خلاف وجدل بين الكثير من أفراد المجتمع، إذ أن عمل المرأة في الإدارة من الأعمال التي تضاربت الآراء حوله، وتعددت الرؤى من مجتمع إلى آخر ومن أسرة إلى أخرى وبين أفراد المجتمع الواحد، وهذه الرؤى قد اختلفت بين مثقفا ومتعلم وجاهل وبين ذكر وأنثى، وباختلاف المستوى التعليمي

ونظرا لاختلاف وجهات النظر لدى أفراد المجتمع ثم القيام بهذه الدراسة الميدانية وذلك لرصد اتجاهات أفراد المجتمع حول ظاهرة عمل المرأة في الإدارة العمومية انطلاقا من تساؤل رئيسي مفاده.

• ما هي اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية وذلك للتعلم أكثر في دراسة وفهم الظاهرة.

• ما طبيعة اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية؟

• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تعزى لمتغير الجنس؟

• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

(1) زهية منصر، يوم دراسي حول موضوع عمل المرأة في الجزائر، الفجر يومية جزائرية مستقلة، 12 فيفري 2015، الجزائر.

ثانيا: فرضيات الدراسة

1- الفرضية الرئيسية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة الإدارية العمومية تعزى لمتغيرات ديمغرافية.

2- الفرضيات الجزئية:

- وجود اتجاه ايجابي لدى الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تعزى لمتغير الجنس.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفقا لمتغير المستوى التعليمي.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

إن اختيار الباحث لمشكلة ما دون غيرها من المشكلات التي تحتاج إلى الدراسة والمعالجة له مبرراته وأسبابه وتعتبر هذه الأخيرة محفزة على اختيار موضوع جدير بالدراسة وعلى ضوء ذلك فقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع دون غيره إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أ- الأسباب الذاتية:

- 1- الرغبة الشخصية والميل لدراسة هذا الموضوع.
- 2- رغبة التعمق في الموضوع والإطلاع على مختلف جوانبه.
- 3- الرغبة في التقرب أكثر من المؤسسة الجزائرية والتعرف على عمل المرأة في الإدارة.
- 4- الرغبة في محاولة التعرف على مختلف وجهات النظر حول عمل المرأة في الإدارة.

ب- الأسباب الموضوعية:

- 1- علاقة موضوع الدراسة بالتخصص.
- 2- قابلية الموضوع للدراسة الميدانية.
- 3- القيمة العلمية لموضوع الدراسة.
- 4- عدم معرفتنا بشكل علمي بالعوامل التي تؤثر سلبا أو إيجابا في عمل المرأة وتوليها مناصب إدارية في مؤسسات المجتمع الجزائري.

ثالثا: أهمية الدراسة

- تحضي كل دراسة علمية سوسولوجية بأهمية كبيرة تعكس طموحات وتطلعات الباحث وتقدم إجابات لتساؤلات الدراسة، حيث تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة، تكمن في أنها يمكن اعتبارها إضافة جديدة للحقل المعرفي.
- أهمية المرأة كونها تمثل نصف المجتمع أو دورها البارز في تنمية المجتمع وتقدمه وازدهاره في المجالات كافة.
- ارتفاع نسبة النساء العاملات بصفة عامة والعاملات في الإدارات العمومية بصفة خاصة.

رابعا: أهداف الدراسة

إن أية دراسة علمية تسعى لرصد حقائق نظرية عن الموضوع محل الدراسة والتأكد منها مبدئيا حسب طبيعة الموضوع، وذلك وفقا للأهداف المسطرة من قبل الباحث، وعلى هذا الأساس تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- تحديد نوعية الاتجاه (سلبى أو ايجابى) للجزائريين نحو شغل المرأة الوظائف الإدارية في المجتمع الجزائري.
- التعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة وفقا لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية).
- معرفة أهم المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة في الإدارة العمومية الجزائرية.
- الإطلاع على واقع المرأة العاملة في الإدارة العمومية الجزائرية.

خامسا: تحديد المفاهيم

إن البحث الاجتماعي العلمي لا يخلو من المفاهيم والمصطلحات التي ينبغي على الباحث أن يحددها بدقة لضمان وضوح الأهداف والوصول إلى النتائج المطلوبة، لذلك فتحديد المفاهيم يشكل الخلية الأساسية التي تعتمد عليها الدراسة الحالية.

1- مفهوم الاتجاه:

أ- لغة: اتجه من مصدر الفعل وجه، يتجه، اتجاها، توجه.⁽¹⁾

ب- اصطلاحا:

لم يتفق العلماء والباحثون حول تعريف واحد لمصطلح الاتجاه وذلك يرجع لاختلاف وجهات النظر المتطرفة له ويمكن ذكر بعض تعاريف الاتجاه فيما يلي:

يعرف **Allport** الاتجاهات هي: « إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي والعصبي التي تنظمها الخبرة ولها أثر في توجيه استجابات الفرد نحو الأشياء والمواقف المختلفة ». ⁽²⁾

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن **Allport** تناول الاتجاه على أنه حالة عصبية عقلية نابعة من إدراك الفرد، والتي تنتظم في شكل خبرة تولد استجابات الفرد نحو الأشياء، وبذلك نجد أن **Allport** قد ركز على الجوانب الشخصية للفرد في تكوين الاتجاه وتجاهل العوامل البيئية وتأثيرها في تكوين الاتجاه بشكل عام.

في حين نجد أن **Doob** قد عرف الاتجاهات على أنها: « استجابة ضمنية متوقعة ومؤدية إلى نماذج سلوكية علنية، ويمكن تحريكها بالعديد من المثيرات الناتجة عن التعلم أو عن القدرة على التجميع والتمييز والتي تعتبر مثيرا لاستجابات أخرى ومحركا للسلوك في نفس الوقت ». ⁽³⁾

من خلال تعريف **Doob** للاتجاهات نجده قد ركز على المثيرات الناتجة عن التعلم والتي من شأنها

(1) يوسف شكري فرحات: معجم الطلاب (عربي. عربي)، دار الكتب العلمية، ط2، لبنان، 2001، ص 636 .

(2) ناصر العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، (منظور رأي مقارن)، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1990، ص 133 .

(3) زاهد محمد دبيري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2011، ص 84.

أن تولد استجابات تحرك بدورها الاتجاه، ولكنه ليس كل ما سبق للفرد تعلمه سوف يصبح محركاً لاتجاهاته فقد توجد بعض المثيرات التي لا تؤدي إلى تحريك الاتجاه.

أما شاين **chein** فنجد أنه قد عرف الاتجاه على أنه: «استعداد فردي لتقييم أي موضوع أو فعل أو موقف بطريقة معينة» (1)

من خلال هذا التعريف نجد أن شاين **chein** قد تطرق إلى الاتجاه على أنه تهيؤ شخصي لتقييم موقف أو هدف بأسلوب أو طريقة معينة وبهذا فهو يركز على الجانب الفردي في تكوين الاتجاه غير أن الاتجاه قد يكون استعداد جماعي عن طريق الجماعة المرجعية.

بينما يعبر **بوجاردس** عن الاتجاهات على أنها: «الميل نحو الاستجابة للعوامل البيئية المحيطة التي تصدر منها المنبهات الخارجية سواء كانت موجبة أو سالبة» (2)

إن كل ما يمكن أن نستخلصه من تعريف **بوجاردس** أنه قد ركز في تعريفه للاتجاه على العوامل البيئية المحيطة والتي تولد استجابات قد تكون موجبة أو سالبة.

ج- التعريف الإجرائي:

الاتجاه هو عبارة عن موقف أفراد عينة البحث سواء بالقبول أو الرفض لقضية عمل المرأة في الإدارة العمومية الجزائرية.

2- مفهوم العمل:

أ- لغة: مشتق من الفعل يعمل وفي الفرنسية تقابلها **Travail**، ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو هدف معين . (3)

(1) عبد الرزاق الرحلة، زكريا أحمد العزام: السلوك التنظيمي في المنظمات، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن 2011، ص 81 .

(2) جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس: السلوك التنظيمي (نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 90.

(3) فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 189.

ب- اصطلاحاً:

لقد عرف معجم العلوم الاجتماعية العمل بأنه: «مجهود إرادي عملي أو بذني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد». (1)

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن معجم العلوم الاجتماعية قد ركز على أن العمل هو مجهود يبذله الفرد بإرادته بغية التأثير في الأشياء المادية وغير المادية وذلك لتحقيق أهداف اقتصادية ولكن العمل ليس له أهداف اقتصادية فحسب بل له غايات و أهداف أخرى، بالإضافة إلى أن العمل هو وظيفة اجتماعية يستطيع الفرد من خلالها إثبات وتحقيق ذاته.

ويعرف العمل كذلك بأنه: «النشاط الذي يزاوله المرء بقصد الإنتاج وهو في الأساس، نشاط يجري بين الإنسان والطبيعة، فيحاول أن يسخر ما تحتويه من موارد وعناصر من أجل تحويله إلى صناعات متنوعة يستغلها في سبيل مصلحته العامة والخاصة». (2)

يمكن القول أن هذا التعريف قد اعتبر العمل نشاط يجري بين الإنسان والطبيعة وذلك بغرض الإنتاج وتسخير موارد وعناصر هذه الطبيعة واستغلالها في سبيل المصلحة العامة والخاصة، ومنه نجد أن هذا التعريف قد ركز على أهمية العمل وكيفية استغلال الطبيعة لخدمة المصالح العامة والخاصة.

وهو ذات المدخل الذي يتبناه تعريف آخر للعمل حيث ينص على أنه: «نشاط وجهد بشري إرادي يبذل في إنتاج من أجل الحصول على المال أو الثروة». (3)

ج- التعريف الإجرائي:

يقصد بالعمل كل نشاط إرادي يزاوله الإنسان من أجل كسب العيش وقد يكون فكرياً أو يدوياً لتحقيق غاية أو هدف محدد.

(1) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط3، بيروت، 1982، ص 236.

(2) جرجش ميشال جرجش: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2005، ص 381.

(3) إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص ص 84، 83 .

3- مفهوم المرأة العاملة:

أ- المرأة: مشتقة من الفعل " مرأ " ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة والإنسانية، المرء هو الإنسان والمرأة هو مؤنث الإنسان. (1)

ب- المرأة العاملة:

اصطلاحاً: « هي المرأة التي تتزاول عملاً ما خارج المنزل لقاء أجر مادي مدفوع لها ». (2)

أما كاملياً عبد الفتاح فتعرف المرأة العاملة على أنها: « المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة البيت ودور الموظفة » (3)

من خلال هذا التعريف نستخلص أن المرأة العاملة هي التي تعمل خارج منزلها وتتحصل على أجر مادي مقابل هذا العمل وبهذا فإن كاملياً عبد الفتاح تركز على القيمة المادية لعمل المرأة بالإضافة إلى الدورين الأساسيين للمرأة في الحياة والمتمثلين في ربة البيت والموظفة وهو نفس المدخل الذي تتبناه لطيفة ريوح حيث تعرف المرأة العاملة على أنها: « المرأة التي تعمل خارج المنزل بحيث تحصل على مقابل ذلك على أجر مادي ». (4)

ومن هنا نلاحظ أن لطيفة ريوح تؤكد على القيمة المادية للعمل بينما يعبر إحسان محمد الحسن عن مفهوم المرأة العاملة بقوله: « لا نعني بالمرأة التي تشتغل بالأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة أو المرأة التي تعمل في المصانع والمزارع بل نعني المرأة التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدوياً أو مهنياً أو إدارياً أو علمياً، وبذلك تكون المرأة العاملة تقوم بدورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة والمعلمة خارج البيت ». (5)

(1) أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 238.

(2) جهاد دياب ناقولاً: الآثار الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء العاملات في مدينة دمشق، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق، 2011، ص 26 .

(3) كاملياً عبد الفتاح: دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة، ط1، مصر، 1972، ص 43 .

(4) لطيفة ريوح: عوامل الضغط النفسي عند المرأة العاملة، ماجستير علوم التربية، جامعة الجزائر، 2001، ص13.

(5) إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 220 .

ونلاحظ على تعريف إحسان محمد الحسن أنه يركز على عمل المرأة خارج المنزل مهما كان عملها سواء يدويا أو مهنيا أو إداريا وبذلك فالمرأة العاملة حسب إحسان محمد الحسن تقوم بدورين اجتماعيين متكاملين دور ربة البيت أو العاملة وبذلك فهو يتفق مع تعريف كل من كامليا عبد الفتاح ولطيفة ريوح.

ج- التعريف الإجرائي:

المرأة العاملة هي المرأة التي تقوم بعمل بدني أو ذهني خارج المنزل وتتقاضى مقابله أجر مادي والدراسة هنا تركز على عمل المرأة الذهني الذي يتم أساسا في الإدارة.

4- مفهوم الإدارة

أ- لغة: " هي مصدر الفعل أدار وهي الجهاز الذي يسير أمور الشركة أو المؤسسة ". (1)

ب- اصطلاحا:

يعرف هولت (Holt) الإدارة أنها « عملية التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية في بيئة المنظمة ». (2)

وهو ذات المدخل الذي يتبناه عدد كبير من الباحثين ومنهم شيرموهن (Shermohorn) إذ يتم التأكيد غالبا على الوظائف الإدارية وأهميتها في الربط بين موارد المنظمة لتحقيق الأهداف.

من خلال هاذين التعريفين نلاحظ أن الإدارة هي عبارة عن عملية التنبؤ والتخطيط والرقابة لمجموعة من الموارد المالية والبشرية داخل بيئة تنظيمية.

بينما يعبر كل من بيترسون (peterson) وبلومان (plomman) عن الإدارة بأنها: « أسلوب يمكن من خلاله تحديد وتوضيح أغراض وأهداف جماعة إنسانية معينة ». (3)

(1) هيئة الأبحاث والترجمة: الأسيل القاموس العربي الوسيط (عربي . عربي)، دار الراتب الجامعية، ص 30.

(2) صلاح عبد القادر النعيمي: الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 23 .

(3) موسى خليل: الإدارة المعاصرة (المبادئ، الوظائف والممارسة)، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات، ط2، لبنان، 2001 ص16.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن الإدارة هي أسلوب يحدد ويوضح من خلاله أغراض وأهداف جماعة معينة فهو بذلك يركز على أغراض الجماعة وأهمل بأن تكون الإدارة قادرة على تحقيق أهداف الفرد كذلك.

ج-التعريف الإجرائي:

الإدارة هي عبارة أسلوب عمل منظم يعتمد الجهد المشترك لعدد من الأفراد من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

5- الإدارة العمومية:

يعتبر **ودروولسون** من الرواد الأوائل الذين حاولوا دراسة علم الإدارة العامة، فقد عرفها عام 1887 بأنها: «العمليات المتعلقة بتحقيق أهداف الحكومة بأكبر مقدار من الكفاءة وبما يحقق الرضا لأفراد الشعب». (1)

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن الإدارة العامة هي عبارة عن مجموعة من العمليات التي تهتم بتحقيق أهداف الحكومة وذلك بما يحقق رضا الشعب وبذلك فهو يركز على الدور الأساسي للإدارة العامة وهو تحقيق أهداف الحكومة وذلك بما يرضي أفراد المجتمع.

وهو نفس المدخل الذي تبناه العديد من الباحثين أمثال **ليونادروايت** وهو أول من كتب مؤلفاً علمياً في هذا الموضوع بعنوان " مقدمة في دراسة الإدارة " في عام 1927 والذي يعرف الإدارة العامة بأنها: « جميع العمليات التي من شأنها تنفيذ السياسات وتحقيق أهدافها». (2)

في حين أن **Koontz** يرى أن « الإدارة العامة هي عملية تصميم البيئة والمحافظة عليها والتي يعمل بها الأفراد " بيئة العمل " كمجموع لإنجاز أهداف مختارة بكفاءة ». (3)

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن **Koontz** يركز على بيئة العمل ويشير إلى أهمية العمل الجماعي في تحقيق الأهداف.

(1) عادل حسين، مصطفى زهير: الإدارة العامة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص19.

(2) نفس المرجع، ص 20 .

(3) حسين حريم وآخرون: أساسيات الإدارة، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 1998، ص 14.

وفي نفس هذا السياق يوضح **Gibson** وآخرون أن الإدارة العامة هي: «عملية يتم من خلالها التنسيق بين أنشطة الأفراد الآخرين لتحقيق نتائج لا يمكن تحقيقها من تصرف فرد بمفرده». (1)

والملاحظ على تعريف على تعريف Gibson أنه يعتبر الإدارة العامة عملية تنسيق بين جهود

الأفراد لتحقيق نتائج لا يمكن تحقيقها من طرف فرد واحد، وهو كذلك يؤكد على أهمية العمل الجماعي وضرورة تنسيق جهود الأفراد من أجل تحقيق أهداف يصعب على الفرد الواحد تحقيقها.

التعريف الإجرائي:

الإدارة العامة هي أسلوب تطبيق المبادئ العلمية والأسس الإدارية المتفق عليها في النشاط الحكومي بما يحقق أهداف المجتمع.

سابعاً: الدراسات السابقة

سنحاول من خلال هذا البحث أن نعرض أهم الدراسات السابقة حول الموضوع، بطريقة تحليلية وموجزة مبرزين أهم النتائج التي تم التوصل إليها، وخصوصاً تلك التي أفادت بحثاً من بعض جوانبه ومتغيراته من الناحية النظرية أو المنهجية، وتعتبر ذات صلة وثيقة بالدراسة الراهنة، ولقد تمحورت هذه الدراسات في:

أ- طبيعة اتجاهات الأفراد نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية والقيادية.

ب- انعكاسات خروج المرأة للعمل.

ج- دور المرأة في الإدارة.

د- معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي.

ونظراً لتعدد الدراسات سنحاول تناولها كل حسب اهتماماتها بجوانب الموضوع المختلفة، وقد تم تنظيم وتصنيف هذه الدراسات في أربعة محاور.

(1) عادل حسين، مصطفى زهير، مرجع سابق، ص 19.

المحور الأول: ويتضمن الدراسات التي تناولت طبيعة اتجاهات الأفراد نحو تولي المرأة للمناصب القيادية

وفي هذا الإطار فقد ركزت مجمل الدراسات التي تناولت هذا المحور على معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اتجاهات الأفراد وفقاً لمتغيرات.

- الجنس.
- الحالة الاجتماعية.
- المستوى التعليمي.
- السن.

1. فيما يخص الجنس:

توصلت دراسة أحمد نزيه الجندي والتي أجراها سنة 2009 حول اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية إلى وجود اتجاه إيجابي لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث كان متوسط الإناث أعلى من متوسط الذكور، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وقدر أفراد عينة هذه الدراسة 149 عامل وعاملة في القطاعين العام والخاص في سلطنة عمان وقد تم انتقاء أفراد العينة بطريقة عشوائية، وفيما يخص أدوات جمع البيانات فقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسية. (1)

أما دراسة صيفية جدوالي سنة 2012 " تحت عنوان اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية " والتي أجرتها الباحثة في مدينة سطيف وقد توصلت إلى نتائج إيجابية فيما يتعلق باتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية مع وجود اختلاف بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، وقد

(1) نزيه أحمد الجندي: اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية، مجلة دمشق، المجلد 25 العدد (3 - 4)، 2009، ص 179.

اعتمدت الباحثة من خلال دراستها هذه على المنهج الوصفي وطبقت هذه الدراسة على عينة تتكون من 320 فرد تم اختيارهم بالطريقة العرضية، وقد اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات. (1)

وفي دراسة منور عدنان محمد نجم سنة 2013 بغزة حول اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجال التعليم والعمل، توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعليم وعمل المرأة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة البحث فقد قدر عددها بـ 1481 طالب وطالبة من الجامعة الإسلامية للسنة الجامعية 2011 - 2012 وتم اختيار أفراد هذه العينة بطريقة عشوائية طبقية واعتمد الباحث على الاستبانة لجمع البيانات. (2)

2. فيما يخص متغير الحالة الاجتماعية:

توصلت دراسة نزيه أحمد الجندي إلى أنه هناك اتجاه ايجابي للمتزوجين وغير المتزوجين نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما بينهم (3)، بينما توصلت دراسة منور عدنان نجم إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو تعليم وعمل المرأة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

وهنا يمكن الإشارة إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية حيال تولي المرأة للقيادة وليس العمل بصفة عامة.

3. فيما يخص المستوى التعليمي:

توصلت دراسة نزيه أحمد الجندي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

(1) صيفية جدوالي: اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 15، 2012، ص 135.

(2) منور عدنان محمد نجم: اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجالي التعليم والعمل، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد الأول، 2013، ص 567 - 600 .

(3) نزيه أحمد الجندي، مرجع سابق، ص 179.

في حين أن صيفية جدولي قد توصلت من خلال دراستها إلى وجود اختلاف في اتجاهات دو مستوى جامعي ودو مستوى أقل من الجامعي نحو تولي المرأة المناصب القيادية في المؤسسات التعليمية. (1) كما أن دراسة منور عدنان محمد نجم قد توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب الفلسطينيين نحو تعليم وعمل المرأة تعزى لمتغير المستوى التعليمي. (2)

وهنا يمكن الإشارة أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيال تولي المرأة للمناصب القيادية ولكنه لا توجد فروق حيال عمل المرأة بصفة عامة.

4. فيما يخص السن:

أثبتت دراسة أحمد الجندي وجود اتجاه ايجابي نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير العمر.

في حين أن دراسة صيفية جدولي قد توصلت إلى عدم وجود اختلاف بين اتجاهات كبار السن وصغار السن نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية.

المحور الثاني: انعكاسات خروج المرأة للعمل

ويندرج ضمن هذا المحور الدراسات التي ركزت على آثار وانعكاسات خروج المرأة للعمل ونجد في هذا الصدد:

أ- دراسة بن زيان مليكة سنة 2004 حول " عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية " وقد انطلقت فيها الباحثة من مجموعة من تساؤلات: ما هي انعكاسات عمل المرأة على تغيير الأسرة؟ هل التحاق الزوجة بالعمل خارجا يؤثر على المستوى المعيشي لأفرادها؟، وما هي طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة؟. وتهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على نوعية العلاقات القائمة بين أفراد أسرة الزوجة العاملة الجزائرية، وما مدى مساهمة الزوجة الجزائرية في تحسين مستوى معيشة أسرتها الاقتصادي من خلال راتبها الشهري بالإضافة إلى محاولة اقتراح حلول مناسبة لمشاكل الزوجة العاملة

(1) صيفية جدولي، مرجع سابق، ص 135.

(2) منور عدنان محمد نجم، مرجع سابق، ص 567 - 600.

الأسرية، حتى تتمكن هذه الأخيرة من أداء دورها الأساسي والمساهمة بجدية وإيجابية لصالح مجتمعها من خلال أداء عملها الخارجي مما يساعد على الرضا عن نفسها.

وقد اعتمدت الباحثة من خلال دراستها هذه على المنهج الوصفي، أما عينة البحث فقد اشتملت على 35 زوجة عاملة تم انتقائها بطريقة مقصودة، وفيما يخص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت الباحثة على المقابلة نصف موجهة كأداة رئيسية، وقد توصلت الباحثة من خلال دراستها هذه إلى أن عمل الزوجة قد أحدث انهيار ولو نسبي في تقسيم العمل داخل المنزل حيث أن عمل الزوجة في المنزل أصبح يشارك فيه الزوج، بالإضافة إلى أن الزوج أصبح يلعب دورا في تربية أطفاله، كما تبين من خلال هذه الدراسة أن دور الزوجة العاملة أصبح أكثر ايجابية من الناحية الاقتصادية حيث نقصت حالات إنفراد الرجل بسلطة اتخاذ القرار النهائي وتميل بأن تكون متساوية بين الزوجة العاملة وزوجها، وهكذا يمكن أن نقول أن عمل المرأة أدى إلى مراجعة لدورها التقليدي فيما يخص استشارتها في أمور أسرتها وتوسع هذا الدور إلى مرحلة أخذ القرار في هذه الأمور مساواة مع زوجها، فنظرا لكونها تعمل وتتقاضى أجر وتساهم في التحقيق من أعباء الزوج الأسرية، ومن جهة أخرى فإن عمل الزوجة خارج فضاء بيتها في أغلب الحالات كان بسبب الاحتياج المادي لأسرتها، فلقد اتضح من خلال بحثها أن الزوجات العاملات حافظن الأساسيات للخروج إلى العمل هو الحصول على أجر حتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية، ولقد كان هذا الدافع واضحا إلى حد بعيد بالمقارنة مع الدوافع الأخرى والتي من بينها تحقيق طموح شخصي، هذا الدافع الأخير يعد من دوافع الزوجة التي حصلت على التعليم العالي لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط بل أنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للزوجة التي تعمل خارجا. (1)

ب- دراسة سندس ياسر بغداد سنة 2010، 2011 حول " خروج المرأة للعمل وأثره على التنشئة الاجتماعية للأبناء " انطلقت فيها الباحثة من سؤالين:

- ما مدى درجة استخدام المرأة العاملة وغيره العاملة للأسلوب الديمقراطي، النمطي، المتسلط، التفوق التذبذب، الطموح الزائد، الحمية الزائدة، الإهمال، الرفض، نمط الوعي في تنشئة أبنائها اجتماعيا من وجهة نظرها؟

(1) بن زيان مليكة: عمل الزوجة والانعكاسات على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2003، ص ص 5-7.

- ما أكثر الأساليب استخداما من قبل المرأة العاملة وغير العاملة في عملية التنشئة الاجتماعية للأبناء؟ وللإجابة على هذه التساؤلات قامت الباحثة ببناء فرضيات الدراسة كانت كما يلي:

(1) لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة في أساليب التنشئة الاجتماعية.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير جنس الأبناء.

(3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير المؤهل العلمي للمرأة.

(4) لا توجد فروق دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير عمر الأم.

(5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير عدد الأبناء.

(6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير المستوى الاقتصادي للأسرة.

(7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسط درجات إجابات المرأة العاملة وغير العاملة وفقا لمتغير عمر الأبناء.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في استخلاص النتائج معتمدة على استبانة موجهة للمرأة غير العاملة وللمرأة العاملة (المعلمة) في مدارس التعليم الأساسي، وتكونت عينة البحث من 600 امرأة، تم توزيعها على 300 امرأة عاملة (معلمة)، و300 امرأة غير عاملة في ريف دمشق.

وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

(1) أن أكثر الأساليب استخداما من قبل الأمهات هو أسلوب التفرقة، ويليه الأسلوب الديمقراطي المنطقي ومن ثم أسلوب الرفض وعدم التقبل، ثم أسلوب التسلط والقسوة، ثم أسلوب الإهمال واللامبالاة، فأسلوب النمط المدعن، وأسلوب الحماية الزائدة وأسلوب الطموح الزائد، وأخيرا أسلوب التذبذب وعدم الاستقرار أما أكثر الأساليب استخداما لدى الأمهات غير العاملات فجاء أسلوب التفرقة في المرتبة الأولى تليها

على التوالي أسلوب التسلط الديمقراطي النمطي، ومن ثم أسلوب الرفض وعدم التقبل ثم أسلوب التسلط والقسوة ثم أسلوب النمط المذعن فأسلوب الإهمال واللامبالاة، وأسلوب الحماية الزائدة، وأسلوب الطموح الزائد وأخيرا أسلوب التذبذب وعدم الاستقرار.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملة وغير العاملة في الأساليب (الديمقراطي المنطقي والتسلط والقسوة، والرفض وعدم التقبل، والنمط المذعن والتفرقة والطموح الزائد والتذبذب وعدم الاستقرار) ومن جهة أخرى توجد فروق دالة إحصائية بين العاملة وغير العاملة في الأساليب (الإهمال والحماية الزائدة والأساليب كلها).

(3) تشابه المرأة غير العاملة والمرأة العاملة في عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات استخدامها الأساليب (الديمقراطي، التسلط، الرفض، الإهمال واللامبالاة، النمط المذعن، التفرقة، الطموح الزائد التذبذب وعدم الاستقرار والأساليب ككل في التنشئة تعزى إلى متغير جنس الأبناء.

(4) وتختلف المرأة غير العاملة عن العاملة في أسلوب الحماية الزائد، إذ يؤثر متغير جنس الأبناء في درجة استخدام أسلوب الحماية الزائدة الذي تتبعه المرأة العاملة.

(5) تشابه المرأة العاملة مع غير العاملة في عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات استخدامها لأساليب (الديمقراطي المنطقي، تسلط والقسوة، الرفض وعدم التقبل، الإهمال واللامبالاة النمط المذعن، التفرقة) في التنشئة الاجتماعية للأبناء تعزى على متغير المؤهل العلمي للمرأة.

(6) تختلف المرأة العاملة عن غير العاملة في أسلوب الطموح الزائد والتذبذب وعدم الاستقرار، فقد ظهرت دالة إحصائية بالنسبة للعاملة، حيث أثر متغير المؤهل العلمي في درجة استخدامها لهذين الأسلوبين.

(7) تختلف المرأة غير العاملة عن العاملة في استخدام الأساليب ككل وفق المؤهل العلمي حيث كانت الفروق لصالح غير العاملة.

(8) تشابه المرأة العاملة مع غير العاملة في عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات استخدامها لأساليب (الديمقراطي المنطقي، التسلط والقسوة، الرفض وعدم التقبل، الإهمال واللامبالاة النمط المذعن التفرقة، الحماية الزائدة، الطموح الزائد، التذبذب وعدم الاستقرار، الأساليب ككل) في التنشئة

الاجتماعية للأبناء تعزى للمتغير عمر الأم وتختلف المرأة العاملة عن غير العاملة في أسلوب الإهمال واللامبالاة.

(9) يتأثر أسلوب التفرقة والطموح الزائد المتبعان من قبل المرأة العاملة بمتغير عدد الأبناء ولا تتأثر باقي الأساليب المذكورة بهذا المتغير لديها، ومن جهة أخرى لم يؤثر متغير عدد الأبناء في الأساليب المتبعة من قبل المرأة غير العاملة ما عدا أسلوب الإهمال واللامبالاة.

(10) المستوى الاقتصادي للأسرة لم يؤثر إطلاقاً في الأساليب المتبعة من قبل المرأة العاملة وغير العاملة .

(11) تتشابه المرأة العاملة مع غير العاملة في عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات استخدامها لأسلوب (التسلط، الرفض، التفرقة، الحماية الزائدة، التذبذب وعدم الاستقرار والأساليب ككل) في التنشئة الاجتماعية للأبناء تعزى لمتغير عمر الأبناء.

(12) تتشابه المرأة العاملة مع غير العاملة في وجود فروق دالة إحصائية في درجة استخدامها لأسلوب النمط المذعن في التنشئة الاجتماعية للأبناء تعزى لمتغير عمر الأبناء، فكلما كان عمر الأبناء صغيراً مالت الأمهات العاملات وغير العاملات إلى استخدام هذا الأسلوب في التنشئة.

(13) تختلف المرأة غير العاملة عن العاملة في أساليب (الديمقراطي المنطقي، والإهمال واللامبالاة والطموح الزائد) وكانت الفروق دالة إحصائية بالنسبة لغير العاملة تبعاً لمتغير عمر الأبناء.⁽¹⁾

المحور الثالث: دور المرأة في الإدارة

وفي هذا المحور سنتطرق إلى الدراسات التي ركزت على عمل المرأة في الإدارة ومن بين هذه الدراسات نذكر:

أ) دراسة ستيفنز وآخرون Stephens Mechure سنة 1997 " دور النساء في إدارة المدارس " وتحديداً في دور المديرية في مدارس ولاية كنتكي الحكومية "، حيث أقرت الكونجرس عام 1972 القانون (9) من التعديلات التربوية التي وضعت لمنع التمييز بين الجنس في المؤسسات التربوية التي تتلقى مساعدات اتحادية منذ تنفيذ ذلك التشريع، حيث حقق المرأة بعض المكاسب في التربية، كان التدريس أحد أكثر

(1) سندس ياسر بغداد: خروج المرأة للعمل وأثره على التنشئة الاجتماعية للأبناء، رسالة ماجستير، 2011، ص ص 199 – 202.

المجالات شيوعاً للنساء وأكثر فئات المهن التي تحتلها النساء، حيث أصبحت المرأة تسيطر على قطاع التعليم، ومع ذلك فقد تم استبعاد المرأة عن المستويات العليا للقيادة التربوية في المؤسسات المحلية واللوائية والأحادية كما بحثت هذه الدراسات أيضاً في الإجراءات الشخصية والتنظيمية التي تحصل بموجبها المرأة على خلفية تدريبية وتجربة لتأهيلها من أجل الوصول إلى مركز إداري، كما بحثت في الظروف التي تسهل صعودها سلم الترقية، بالإضافة إلى العوائق الثقافية التي تمنعها من الوصول إلى القمة من خلال انعدام دعم المرأة التي تصل إلى المراكز الإدارية في ولاية كنتاكي وقت عمليات الإصلاح المدرسي، وكانت مركزية هؤلاء المديرات بالنسبة إلى الاصطلاح جوهرياً، فقد كن شديداً الاهتمام في تقديم المبادرات لانتهاج اللامركزية في المقاطعات أنهن في المقدمة من حيث توفير القيادة في مقاطعاتهن بموجب الترتيبات الجديدة التي تنطلق من العلاقة بين المدرسة المشاركة في صنع القرار وأنماط النتائج الإيجابية التي تعزى إلى هذه الظاهرة، بحيث تحافظ هذه المديرات على التركيز على العلاقة بين الإصلاح والتعليم والتعلم.

إن الدور المركزي للمديرات في إعادة هيكلة التعليم لا مثيل له، وبالمقابل فإن دعم المرؤوسين ضروري لنجاح الجهود في هذه المقاطعات، فقد استطاعت المديرات أن يعملن على التوازن بين واجبات المرؤوسين وصياغة الأدوار والعلاقات الجديدة والمبادرة في وضع تصاميم تنظيمية جديدة على كل المستويات، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتوجيه التعليم نحو زيادة التعلم، والتنبؤ بنظرة مشتركة بمستقبل المدارس في تلك المقاطعات.

ب) في حين ركزت دراسة Schell سنة 1998 بعنوان " المرأة والإدارة نصيحة للمرأة حول الإدارة التربوية "، وذلك عن طريق دراسة طبيعية ظاهرية للمرأة في الإدارة التربوية حيث بعثت رسائل إلى 12 مديرة من أجل إجراء مقابلات، حيث تم اختيار هؤلاء النساء بناء على توصيات من الزملاء بالإضافة إلى نساء قرأت عنهن أو سمعت بهن من مربين آخرين، وكانت كل واحدة من المشاركات تستحق الاحترام الكبير في مقاطعتها، وكل واحدة منهن كانت ناجحة في تقدمها الوظيفي.

وقد تم تطوير أسئلة المقابلة بعد مراجعة المؤلفات حول المديرات والمشكلات التي يواجهنها في المراكز الإدارية، حيث تم إجراء المقابلات المفضلة مع (12) امرأة، كما تمت مقارنة النتائج مع الأبحاث التي دارت حول المديرات، ومن بين النساء الاثنتي عشر اللواتي تمت مقابلاتهن كانت ثمانية منهن مساعدات إشراف واثنين منهن مديرات، وواحدة مديرة متقاعدة وواحدة مشرفة، وكانت هؤلاء النسوة

ناجحات واستطعن تحقيق أهدافهن رغم العوائق، وهن يناقشن استراتيجيات للتعامل بناجعة مع التمييز ويشاركن بنجاح في النظام التعليمي، مع الاهتمام باتخاذ ما يمكن اتخاذه لاجتذاب مزيد من النساء إلى الإدارة التربوية والقيام بما يمكن عمله لمساعدتهن على النجاح.⁽¹⁾

(ج) أما دراسة كعكي، سنة 2001 بعنوان " واقع المرأة العربية في الإدارة وسبل النهوض بها "، والتي تهدف إلى إلقاء ضوء على عمل المرأة في المجال الإداري والعوامل المؤثرة عليه وكما تهدف إلى الرقي بأداء المرأة الوظيفي وتمكينها بالتغلب على الصعوبات التي تحد من عطائها وتقف عائقا في طريق تقلدها المناصب الإدارية العليا، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على المراجع المكتبية والإحصائيات والوثائق، وتوصلت الباحثة إلى أن عمل المرأة الإداري يتأثر بعدة عوامل هي:

- عوامل ثقافية.

- عوامل اجتماعية.

- عوامل اقتصادية

واقترحت الباحثة عدة سبل للنهوض بالمرأة الإدارية العربية أهمها:

1- التدريب أثناء الخدمة لاكتساب المهارات الضرورية للقيام بأعباء العمل الإداري.

2- قيام الإعلام بمختلف أدواته بتوعية المجتمع بأهمية عمل المرأة الإداري و بحقيقة قدراتها.

3- القدرة على تحديد عناصر القوة والضعف في الإمكانيات المتاحة بإدارتها ووضع الخطط المستقبلية في ضوءها.⁽²⁾

(د) وركزت دراسة نصار سنة 2002 بعنوان " دور المرأة في الإدارة بمنطقة الخليج العربي " بينت فيها عددا من العوامل التي تساعد المرأة للوصول إلى الوظائف الإدارية العليا منها زيادة فرص التعلم والتدريب المتاحة أمامها، مع أن التقاليد الاجتماعية وطرق التربية تؤثران في اختيار الفتاة لمجالات اهتماماتها

(1) نقلا عن حسن تيم، ابتهاج محمد النادي: درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، رسالة ماجستير، منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2009، 2010، ص ص 16، 17.

(2) نقلا عن مؤمنة صالح الرقب: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2009، ص 86.

الدراسية، كما أن وجود حركة اجتماعية قوية تدعم وضع المرأة في المجتمع متمثل في جمعيات أهلية أو حركات نسائية، تعمل على ضرورة تغيير وتطوير بعض القيم الاجتماعية، والتأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، إضافة إلى القدرات الذاتية والمهارية التي تمتلكها المرأة، أما أهم العقبات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية العليا، هي صراع الأدوار بين متطلبات الأسرة، واحتياجات الوظيفة كذلك النظرة السلبية للمرأة، حيث غالبا ما يرفض المؤوسين الذكور سيطرة المرأة عليهم، وهناك تفضيل موروث في معظم المجتمعات للرجل في القيادة ولعدم وجود الرغبة عند المرأة دور في عدم التحاقها بالمناصب الإدارية العليا، وبالنسبة للتحديات التي تواجه المرأة العربية بصفة عامة في تولي المناصب القيادية، انتشار الأمية بين النساء في البلدان العربية، وبعض التقاليد التي تصور المرأة على أنها أم وربة منزل فقط، واختلاف عملية التنشئة الاجتماعية للذكور على الإناث، وبعض المفاهيم الدينية السائدة وعدم وجود تسهيلات تقدمها جهات العمل والمجتمع بشكل عام لرعاية الأسرة، وانخفاض نسبة مساهمة الإناث مقارنة بالذكور في قوة العمل، ويعد الإعلام العربي من أهم التحديات التي تواجه المرأة لاعتلائها لمناصب إدارية عليا، حيث يصور المرأة على أنها عاطفية شديدة الحساسية.⁽¹⁾

المحور الرابع: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي

ويتضمن هذا المحور الدراسات التي تناولت المعوقات التي تحول دون تقلد المرأة للمناصب الإدارية القيادية ويتجلى هذا من خلال:

أ- دراسة العضيلة سنة 1998 حول " المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني ".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض المشكلات الإدارية التي تواجه الموظفة في القطاع الحكومي الأردني، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغت 470 موظفة في سبعة وزارات أردنية، وتم جمع المعلومات من خلال استبانة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مشكلة تحيز ضد المرأة الموظفة في القطاع العام تمثلت في تجاوزها في الوظائف الهامة وعدم إشراكها في اتخاذ القرارات الخاصة بعملها، وكذلك عدم إعطائهن

(1) نقلا عن إيمان بشير محمد الحسين: السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، منشورة مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد (3 - 4)، 2011، ص ص 20، 21.

الفرصة في الدورات التدريبية أسوة بالموظفين لا يتقون أن تكون رئيستهم أنثى، وبينت النتائج وجود أثر و دلالة إحصائية وعلاقة ايجابية للمتغيرات المستقلة مجتمعية كالعمر والمؤهل العلمي ونوع الوظيفة والحلة الاجتماعية والخبرة للموظفات في متغير التحيز الوظيفي. (1)

ب) دراسة مؤمنة صالح الرقب سنة 2009 حول " معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليا " حيث انطلقت الباحثة خلال دراستها من ثلاث تساؤلات هي: ما أكثر المعوقات شيوعا والتي تحول دون ممارسة المرأة 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 تبعا لمتغير الجامعة الإسلامية، الأقصى، الأزهر، الجنس (الذكور، الإناث)، 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؟، وتهدف الدراسة إلى التعرف على أكثر المعوقات شيوعا التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة، وقد اعتمدت الباحثة من خلال دراستها هذه على المنهج الوصفي وقد بلغ عدد أفراد عينة هذه الدراسة 284 فردا وفيما يخص أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت الباحثة على الاستبيان، ولقد توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

(1) أكثر المعوقات التي عبر عنها أفراد عينة الدراسة هي المعوقات الاجتماعية، ثم تليها المعوقات السياسية وفي الأخير المعوقات الشخصية.

(2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) 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).

(1) نقلا عن مؤمنة صالح الرقب، المرجع السابق، ص 87.

3) توجد فروق ذات الإحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لدرجة تقديرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة للمعوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في تلك المؤسسات تبعاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الذكور .⁽¹⁾

ج) كما نجد أيضاً دراسة إيمان بشير محمد الحسين سنة 2011 المعنونة " السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها " وقد تمحورت أسئلة هذه الدراسة حول المعوقات التي تواجه المرأة للوصول إلى المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر الرؤساء والمرأة القيادية؟، ما المعوقات التي تواجه المرأة في موقعها كقيادية في وزارة التربية في الأردن من وجهة نظر الرؤساء والقيادات؟، ما المهارات الإدارية لدى المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر الرؤساء والمرؤوسين؟، ما السمات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر الرؤساء والمرؤوسين؟، اعتمدت الباحثة من خلال دراستها هذه على المنهج الوصفي حيث طبقت هذه الدراسة على 55 فرداً من العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية تم اختيارها بطريقة المعاينة القصدية، وقد استخدمت الباحثة الوثائق الرسمية والمقابلة المقننة والملاحظة المقننة في جمع البيانات وقد توصلت الباحثة من خلال دراستها هذه إلى أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها، الصور النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة ومحدودية طموحها وعدم ثقها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل، وتحيز المحسوبية (الوساطة) والعشائرية ضدها، بالإضافة إلى أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم تتميز بسمات عديدة، أهمها شخصيتها المتزنة وقدرتها على تحمل المسؤولية دفعيتها للعمل عالية، حب الإطلاع على ما هو جديد، دقيقة في إعطاء المعلومات، عادلة وملتزمة تتميز أيضاً بمصدقيه عالية، ولكنها تفتقر للمرونة، وتفتقر للباقة وغير صبورة، ولا تهتم إلا بالعمل، كما توصلت هذه الدراسة أيضاً إلى أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية تمتلك مهارات إدارية عديدة فهي تدبر الاجتماعات بكفاءة وتعمل بروح الفريق وتتفاعل وتتعاون مع الجميع وتتميز بالإبداع بين العمل والعاملين وتفتقر للقدرة على اتخاذ القرارات.⁽²⁾

(1) مؤمنة صالح الرقب: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها

منشورة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص ص 12، 13.

(2) إيمان بشير محمد الحسين: السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، منشورة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد (3- 4)، 2011، ص ص 440 - 442 .

• التعقيب على الدراسات السابقة :

من الملاحظ أن الدراسات السابقة قد اختلفت في طريقة تناولها لموضوع عمل المرأة حيث نجد أن بعضها قد تناول اتجاهات الأفراد نحو تولي المرأة للمناصب الإدارية كدراسة أحمد الجندي (2009) ودراسة صيفية جداولي (2012)، دراسة منور عدنان محمد نجم (2013) والبعض الآخر قد تطرق إلى انعكاسات خروج المرأة للعمل كدراسة بن زيان مليكة (2004)، دراسة سندس ياسر بغداد (2010) وهناك من أشار إلى دور المرأة في الإدارة كدراسة ستيفنز وآخرون (1997)، ودراسة sehell (1998)، وكذلك دراسة كعكي (2001)، دراسة نصار (2002)، في حين أن البعض الآخر قد تناول المعوقات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية العليا كدراسة العضايلة (1998)، دراسة مؤمنة صالح الرقب (2009)، دراسة إيمان بشير محمد الحسين (2011).

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة وخاصة تلك المتعلقة بتحديد طبيعة الاتجاهات وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات التي سبقتها في تحديد المفاهيم الخاصة بالدراسة الحالية، بالإضافة إلى أن فرضيات هذه الدراسة، قد تشابهت مع بعض الفرضيات السابقة كدراسة الجندي (2009)، دراسة جداولي (2012)، دراسة عدنان محمد نجم (2013).

كما أن الدراسة الحالية قد استفادت من بعض الدراسات في معرفة العوامل المؤثرة على عمل المرأة في الإدارة كدراسة كعكي (2001).

• التعرف على المعوقات التي من الممكن أن تعيق ممارسة المرأة لدورها القيادي كدراسة مؤمنة صالح الرقب 2009 وإيمان محمد الحسين (2011)، بالإضافة إلى التعرف على المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة كدراسة العضايلة (1998).

• استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تدعيم الإطار النظري

• استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة واختيار أدوات الدراسة المناسبة والأساليب الإحصائية المناسبة.

• ومجمل القول أن الدراسات السابقة لها دور مهم في تعزيز الدراسة الحالية وإيضاح مساراتها بالرغم من وجود بعض الاختلافات في الأهداف والأدوات، إلا أنها أكسبتنا سعة الإطلاع بكل جوانب موضوع الدراسة.

الفصل الثاني

التراث السوسيولوجي لموضوع الدراسة

تمهيد

أولاً- النظرية النسوية

ثانياً- الاتجاه المحافظ

ثالثاً- الاتجاه التحرري النسبي

رابعاً- الاتجاه الحديث

خامساً- عمل المرأة من المنظور الإسلامي

سادساً- عمل المرأة في فكر مالك بن نبي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع عمل المرأة من المواضيع الهامة عند العديد من المفكرين والعلماء، وقد تناولته مختلف العلوم ونخص بالذكر علم الاجتماع، فكثيرة هي الدراسات لاجتماعية التي تناولت عمل المرأة واتخذت منه موضوع للنقاش معتمدة في ذلك على خلفيات نظرية توافق أو تعارض خروج المرأة للعمل ووفق لهذه النظريات فقد تناولنا بعض الاتجاهات التي تقر بحق المرأة في العمل بإضافة إلى الاتجاه المحافظ الذي يرى بأن عمل المرأة هو تربية الأطفال وخدمة الزوج وأخيرا عمل المرأة من المنظور الإسلامي وفي فكر مالك بن نبي.

أولاً: النظرية النسوية

يعرف معجم ويستر النظرية النسوية على أنها: " النظرية التي تتنادي بمساواة الجنسين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وتسعى كحركة سياسية إلى تحقيق حقوق المرأة واهتماماتها وعلى إزالة التمييز الجنسي الذي تعاني منه المرأة ". (1)

ظهرت الحركة النسائية في " إنجلترا " في القرن الثامن عشر، وهي حركة اجتماعية تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين عن طريق منح الحقوق للنساء خلال التسعينات من القرن 18، أصبح مصطلح الحركة النسائية يشير إلى مجموعة من النساء والرجال الذين قادوا حملة لمنح المرأة حق الانتخاب والحق في التعليم، وممارسة المهن الفنية العليا.

وخلال القرن التاسع عشر أصبحت حركة لتحرير المرأة خاصة في ظل تدهور أوضاع النساء في ظل الثورة الصناعية، إذ مثل القرن 19 مرحلة الذروة للمطالبة بالتغيير، وأصبحت هذه الدعوى منظمة ومجسدة في شكل مطالب محددة، وقد عملت هذه الاتجاهات في البداية في إطار الليبرالية وسعت للتغيير من خلال الحصول على ضمانات قانونية للمرأة في مجال ظروف العمل و تقوم هذه النظرية على مجموعة من الأسس هي:

- النساء فئة لا يمكن تجاهلها وحماية حقوق الإنسان تمثل قاعدة النسوية التي تركز على المرأة.
- ترفض النظرية النسوية أن تكون نتاجاً لتطورات تاريخية سياسية.
- النسوية هي وعي فكري ومعرفي وحضاري.

وتختلف الموجة الثانية من الحركات النسائية التي بدأت اعتباراً من عام 1969 في وجوه عديدة وكان لها تأثير ملحوظ على علم الاجتماع، فقد ظهرت أعداد متزايدة من النساء في المجال الأكاديمي ووجهت انتقادات نسوية للنظرية الاجتماعية التي ركزت حول الرجال، ولقد حدث نمو هائل في البحوث التي تناولت حياة المرأة. (2)

(1) كورنيليا الخالد: الكفاح النسوي حتى الآن، مجلة الطريق، العدد 3، 1996، ص 54.

(2) طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 117.

وقد قدمت النظرية النسائية أحد نماذج التنظيم، وهو نموذج التنظيم النسائي Féministe Model وفي ظل هذا النموذج يمكن تحقيق الكفاءة التنظيمية من خلال العمل على تحقيق المساواة الاجتماعية بين الذكور والإناث أثناء العمل، كما يدعو النموذج النسائي إلى ضرورة الدعم العاطفي للعاملين من قبل الزملاء في العمل على النحو الذي يحدث بطريقة نموذجية بين جماعة الأصدقاء الذين يرتبطون بعلاقات أولية، ويشجع على المشاركة في حل المشكلات الشخصية للعاملين وعدم تجاهل هذه المشكلات كما تفعل التنظيمات البيروقراطية⁽¹⁾، ومن المتوقع تطبيق نموذج التنظيم النسائي على نطاق واسع مع تزايد أعداد النساء العاملات في التنظيمات المختلفة، ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرارات داخل هذه التنظيمات.

وبالإضافة إلى ما سبق، ينظر أصحاب النظرية إلى النساء على اعتبار أنهن يتعرضن للاضطهاد والقيود، والتبعية، والسيطرة، ويتم إساءة معاملتهن في المجتمع الذي يسيطر عليه الرجال، وقد انقسم التيار النسوي إلى وجهتين النظرة الأولى المتمثلة في التيار النسوي الليبرالي، وحسب هذا الاتجاه أن مشكلة الاختلاف بين الجنسين، وعدم المساواة يرجع إلى عملية التنشئة الاجتماعية التي تنقل للمجتمع قيمة الثقافة إلى أعضائه من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية، كالأ أسرة، المدرسة... الخ.

ولكن النساء الاشتراكيات يرون أن عدم المساواة بين الجنسين يرجع إلى أن الرأسمالية لكي تحقق أرباحها يجب عليها أن ترجع المرأة زوجة وأم وربة منزل فعن طريق ممارسة المرأة لهذه الأدوار تكون مجبرة على خدمة ورعاية زوجها وأبنائها دون أن تتقاضى أجر على هذه الأعمال وتصبح بهذا مستهلكة للسلع والخدمات المنزلية للحفاظ على استمرار النظام الاقتصادي.⁽²⁾

من خلال ما سبق يمكن القول أن النظرية النسوية قد حققت إنجازات على عدة مستويات جعلها يرتبط بإسهامات المرأة المثقفة فأسهمت مثلاً في تغيير النظرة إلى تعليم المرأة مبكراً في بعض المجتمعات، كما لا يمكن إنكار الدور الذي أدته دعوات التيار النسوي في تحقيق تغييرات في النظر إلى العديد من القضايا المرتبطة بالمرأة، كما أنها قد وفقت إلى حد ما في إخراج المرأة من العزلة التي كانت تعاني منها وإدراجها في سوق العمل إلى جانب الرجل، بالإضافة إلى أنها قد سعت لإيجاد مكانة للنساء في مختلف الفروع وكان لهن دور المنظرات في صناعة القرار وفي تقلد مناصب إدارية مرموقة، كما استطاعت المرأة

(1) طلعت إبراهيم لطفي، المرجع السابق، ص 118.

(2) نفس المرجع، ص ص 120، 121.

المشاركة في الحياة العامة والسياسية كما أنها جاءت للرد على كل الانتقادات التي كانت توجه إلى المرأة في القديم وتعتبر الدعامة الرئيسية لكل النظريات الحديثة التي تدعو إلى تحرير المرأة وإدماجها في عالم الشغل.

لكن هذه النظرية قد تعرضت إلى النقد وذلك لتأكيدھا الزائد على الظلم والقمع الذي يمارسه الرجل على المرأة وليس جميع النساء ضحايا للرجل.

ثانياً: الاتجاه المحافظ

هو اتجاه تقليدي محافظ، حيث أجمع أغلب أقطاب هذا التيار على أن عمل المرأة ينبغي أن يكون محدوداً بحدود المنزل باعتبار المرأة كائناً ضعيفاً من الناحية الجسمية وقاصراً من الناحية العقلية، فيقول عبد القادر المغربي " يغلب في الأمم المتحضرة أن تكون وظيفة المرأة إدارة الأعمال البيتية كما تكون وظيفة الرجل خارجة...⁽¹⁾

ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن عمل المرأة واختلاطها بالرجل فساد للأخلاق، وإن كان بعضهم لا يرى بأن تعليم المرأة للمستوى الذي يؤهلها للزواج في نطاق المدارس الخاصة بالبنات.

ومن هنا يرى أصحاب هذا الاتجاه أن عمل المرأة هو تحدي للمجتمع لأنه يخرج من النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية وعلى القيم والمعتقدات التي تساندها كما يؤكد أن عمل المرأة يجب أن يكون محصوراً في العمل المنزلي وتربية الأطفال والعناية بالزوج وغيرها من الأعمال الأخرى، وحاول أصحاب هذا الاتجاه تبرير موقفهم هذا باعتمادهم على الدين غير أن الإسلام أخرج المرأة من عالم الظلم وأعطاه حقوقها ومنحها مكانة عالية إلى جانب الرجل.⁽²⁾

من خلال ما سبق يمكن القول أن الاتجاه المحافظ أي المعارض يركز على ضرورة بقاء المرأة في المنزل وقيامها بالأعمال المنزلية وحسب، ويحصر دورها في دور الزوجة والأم ورعاية الأولاد لأنه بخروج المرأة إلى العمل يعني تعرضها لمخاطر كثيرة وحرمان أطفالها من حنانها ورعايتها، كما يؤدي إلى تحطم نظام الأسرة.

(1) أحمد محمد سالم: المرأة في الفكر العربي الحديث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، مصر، 2003، ص ص 393، 394 .

(2) سامية حسن الساعاتي: المرأة والمجتمع المعاصر، دار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006

ص ص 277، 278.

ثالثا: الاتجاه التحرري (النسبي)

وهو اتجاه يؤمن بنظرة تحررية نسبيا دون أن يكون ذلك معارضا للتقاليد المستقرة مع إبقاء المرأة منسوبة للرجل ومحتاجة إلى رعايته سواء كان أبا أو أختا أو زوجا، ويعترف أصحاب هذا الاتجاه بحق المرأة في العمل ولكن في نطاق وظائف معينة تتسجم وطبيعة المرأة مثل التعليم والتمريض والخياطة وما شابهها، فعمل المرأة هذا مقبول ومرغوب فيه لكونه يساعد على زيادة دخل الأسرة وتحسين أحوالها إضافة إلى أن عمل المرأة يمكنها من الترفيه عن نفسها وبهذا تعود إلى البيت مشتاقة لأفراد أسرتها كما أنها تكون أكثر إدراكا لمقتضيات الحياة أكثر من الماكثات في البيوت، وذلك لما يتيح الاختلاط من معرفة أحوال الناس وانطلاقا من هنا أصبح من الضروري على المرأة أن تتكيف كعامله مع وظيفتها العائلية لذلك يجب عليها أن تختار مهنة تتوافق مع طبيعتها الأنثوية ومن جهة أخرى مراعاة مسؤولياتها العائلية".⁽¹⁾

من خلال ما سبق يمكن القول أن هذا الاتجاه يعد نسبي حيث أنه لا يقصر عمل المرأة على بعض الأعمال التي تفرضها بعض العادات والتقاليد فهو يقر بحق المرأة في العمل ويوجهها إلى كثير من الأعمال والوظائف في المجتمع الحديث لكن بشرط ملائمتها لطبيعتها الأنثوية وكذلك مراعاة لمسؤولياتها العائلية.

رابعا: الاتجاه الحديث

هو الاتجاه المتحرر المنفتح الذي يسود المجتمعات الديمقراطية الحديثة ويقوم على أساس المساواة بين الجنسين المرأة والرجل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ويرى في المرأة الإنسان القادر على العمل والإبداع وممارسة الحرية وتحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديد للرجل.

ويرى أصحاب هذا الاتجاه ضرورة خروج المرأة للعمل خارج منزلها مواكبة للعصر ومسايرة للنمو الحضاري فهي نصف المجتمع ولا يمكن تركها في البيت تتولى شؤونه لأن في ذلك تعطيل لنصف المجتمع، والمساواة المطلقة تقضي أن تخرج كالرجل دون قيود وتعمل في أي مكان تريده إضافة إلى رفعها لمستوى الأسرة المعيشي، وقد ازداد هذا الاتجاه رسوخا مع بداية الثمانينات ليؤكد على الأدوار التي

(1) علي شلق وآخرون : المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982، ص 20.

تؤديها المرأة داخل المنزل وخارجه، ويقوم على افتراض مؤداه أن النساء في مختلف الأعمار في العالم الثالث يشاركن مشاركة فعالة في الحياة الاقتصادية في الريف والحضر وأن المرأة ليست أقل إسهاما من الرجل في عمليات التنمية لأنها تحمل مشعل التحديث من حيث إنجاز الواجبات المحددة وأخذت المساواة النسائية مكانا بارزا في التفكير السياسي الحديث في المجتمعات الغربية بالأسلوب الذي صاغت به أفكارها حول التحرر والاستقلال، وقد اتخذ هذا الاتجاه عدة مداخل للحركة النسائية وبالرغم من اختلاف هذه المداخل في الأسلوب إلا أن هدفهم واحد وهو تحقيق المساواة: (1)

يتمثل المدخل الأول: في الحركة الإصلاحية النسائية التي تبحث عن المساواة من خلال الحرية فهي تحاول إسقاط النسق السائد بالرغم من أنها قد تكون في صراع مع عناصره لأنه قد يتعارض مع حقها في تقرير المصير وهدفها هو المشاركة الكاملة للنساء مع الرجال.

المدخل الثاني: تمثله الحركة الاشتراكية للنساء التي تستمد جذورها من الماركسية والتي تقرر الأولوية للصراع الطبقي والقضاء على اضطهاد النساء ومواجهة حاجات الحركة النسائية المعاصرة من خلال البحث عن تطوير إستراتيجية الهجوم على سيطرة الرجال حتى يمكن إعادة بناء العلاقات بين النساء والرجال.

المدخل الثالث: تمثله الحركة الراديكالية للنساء والتي ترى أن جذور عدم المساواة في المجتمع سائدة في النظام الاجتماعي والأبوي وسيطرة الرجال، وعليه فالطريق الوحيد للمساواة هو إحداث التغيير الثوري إيديولوجيا ومؤسسات المجتمع.

وقد أخذ بهذه الحركات الاجتماعية السياسية فئة اجتماعية تطالب بتغيير عام وشامل لوضعية المرأة في المجتمع وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة انطلاقا من قدرتها على مواجهة الحياة الاجتماعية مثلها مثل الرجل بعيدة عن كل سلطة وباستطاعتها الحصول على مرادها الاقتصادي وكذلك بمشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الاتجاه الحديث يركز على ضرورة خروج المرأة للعمل باعتبار أن المرأة تتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل فهي قادرة على العمل والإبداع وتحمل المسؤولية دون أن

(1) محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة، المكتبة الجامعية، مصر، 2004، ص ص 79، 80.

يشكل ذلك تهديدا للرجل، كما أن خروج المرأة للعمل حسب هذا الاتجاه يعد مواكبة للعصر ومسايرة للتطور الحضاري وذلك باعتبار أن المرأة تمثل نصف المجتمع فلا يمكن تركها تتولى شؤون البيت فقط فهذا يعد تعطيل لنصف المجتمع.

خامسا: عمل المرأة من المنظور الإسلامي

لقد عنى الإسلام منذ بزوغ فجره بقضايا المرأة، فعمل على توظيف المرأة الوظيفة الصحيحة المناسبة لها في حياتها، والحقيقة أن الإسلام قد وضع على عمل المرأة الكثير من المحاذير لأن الله تعالى قد جعل لكل من الرجل والمرأة ميدانا يبرز فيه طاقته بسهولة ويسر بقول الله تعالى: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ﴾ (النساء: 32)، والعمل هو وسيلة الاكتساب ومعنى هذا أن القرآن الكريم يقرر حق المرأة في العمل ولقد كان النساء على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم يخرجن لقضاء حوائجهن.

غير أن هناك بعض الآيات القرآنية التي توصي بغير ذلك قال تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾ (الأحزاب: 33)، فالأمر بالقرار يوحي بعدم الخروج للعمل.⁽¹⁾

ويقول القرطبي في تفسيره لهذه الآية، معنى هذه الآية الأمر بلزوم البيت، والخطاب وإن كان لنساء النبي صل الله عليه وسلم فقد دخل فيه غيرهن بالمعنى، هذا ولم يرد دليل يخص جميع النساء كيف والشريعة طافحة بلزوم النساء بيوتهن والانعكاف عن الخروج منه إلا للضرورة، ولكن ليس معنى الأمر باستقرار المرأة في بيتها أنه يحرم عليها أن تفارقه، وأن الله قد جعله لها بمثابة السجن الذي تحبس فيه ولا تفارقه إلا عند الموت أو عند انقضاء الحياة الزوجية، إن المقصود بالترغيب في الاستقرار هو لبيان أفضليته وأنه الأصل، وأن خروجها يجب أن يكون لحاجة، والحاجة أعم من أن تكون ضرورة وغيرها.⁽²⁾

ويمكن التوفيق بين الآيات في ضوء مرونة الإسلام وصلاحيته لكل مكان وزمان، وفي ضوء حرصه على الكرامة الإنسانية، وفي ضوء الحماية للعرض والشرف، وفي الطاقة الإنسانية، فواجبات المرأة

(1) محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية 2007، ص46.

(2) هشام مصطفى الجمل: دور الموارد البشرية في تمويل التنمية (بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوصفي دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2007، ص253.

المنزلية ورعاية شؤون أسرتها قد تكون كبيرة أو هي كبيرة بالفعل، غير أن ظروف الواقع وضرورات الحياة قد توجب غير ذلك فتلمي على المرأة ألا تكتفي بدورها في المنزل بل تشارك الزوج في كسبه، وهذا ما كان من السيدة أسماء رضي الله عنها، وهذا ما فعلته السيدة خديجة رضي الله عنها، فالعمل قد يكون الباعث عليه الضاغظ الاقتصادي وثقل مسؤوليات الأسرة المادية، كما أن الإسلام يكفل لها أن تعمل بدل أن تفقد كرامتها فتضطر للتسول أو تصير عبئاً على غيرها. (1)

وقد يكون خروج المرأة من بيتها واجبا، وذلك لتحصيل قوت من تلزمها نفقته، بأية وسيلة من الوسائل المشروعة، كالتجارة والزراعة، والعمل في أي ميدان وذلك في حالة عدم وجود الزوج الذي يكفل لها مطالبها، أو عدم وجود الراعي، أو ولي الأمر، أو وجد ولكنه عاجز عن العمل، أو معسر لا يكفي دخله مطالب الأسرة.

وعند دخول المرأة مجال العمل، لم يبخص الإسلام حقها، بل أقر لها من الأجر ما يساوي الرجل ما دام العمل واحد والمجهود واحد قال تعالى: ﴿وَلِكُلِّ تَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ مَّ أَعْمَالَهُمْ مَّ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ﴾ (سورة الأحقاف الآية 18). (2)

وإذا خرجت المرأة إلى العمل سواء كان مباحا، أو واجبا أو مندوبا فقد وضع العلماء بعض الشروط التي تمكنها من أداء أعمالها على أكمل وجه ويحافظ في نفس الوقت على كرامتها، فلا تؤدي بكلمة أو غير ذلك ومن هذه الشروط ما يلي: (3)

- وجوب إذن الزوج أو ولي الأمر.
- عدم الخلوة بينها وبين أجنبي.
- أن تكون ساترة لعورتها.
- التزام الأدب والعفة.
- ألا تكون متعطرة.
- عدم التزين بما يلفت الأنظار أو يفتن وذلك كالملابس الكاشفة أو الحلي.
- عدم مزاحمة الرجال سواء في وسائل المواصلات أو الأسواق.

(1) محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، مرجع سابق، ص ص ، 47.

(2) هشام مصطفى الجمل، مرجع سابق، ص ص 254، 255.

(3) نفس المرجع ، ص 256.

- أن يكون العمل مناسباً لطبيعتها وتكوينها الجسماني
- عدم ضياع واجب من الواجبات المفروضة عليها، سواء كان للزوج أو الأولاد أو غيرهم.
- أن يكون العمل مباحاً.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الدين الإسلامي قد حرر المرأة من قيود العبودية والظلم، وقد اهتم منذ ظهوره بقضايا المرأة فنجد أنه قد تطرق إلى قضية عمل المرأة، فأختلف المفسرون للآيات القرآنية في هذه القضية فهناك من يقر بحق المرأة في العمل وهناك من يقول بأن مكان المرأة هو البيت والاهتمام برعاية أبنائها وشؤون زوجها ولكن يمكن التوفيق بين الآيات القرآنية في ضوء مرونة الإسلام وصلاحيته لكل زمان ومكان فنجد أنه قد أعطى للمرأة الحق في العمل خارج البيت وذلك من باب الحاجة إليه بالإضافة إلى ذلك فإن الإسلام قد كفل لها العمل بدل أن تفقد كرامتها فتضطر للتسول أو تصير عبئاً على غيرها كما أنه قد فرض عليها شروط يجب الالتزام بها حتى يكون عملها صحيحاً ويحافظ على كرامتها.

سادساً: عمل المرأة في فكر " مالك بن نبي "

" لقد اعتمد الفكر الجزائري في بحث عمل المرأة من منطلق مرجعيته الإسلامية على ضرورة مراعاة مصلحة المجتمع انطلاقاً من ضرورة مراعاتها في الأعمال جميعها " فمالك بن نبي " ذكر المرأة ضمن جميع مؤلفاته وفي مواطن متعددة وخاصة في كلامه عن توجيه العمل فهي مثل التاجر والطالب والعامل والراعي، مطلوب منها أن يكون عملها في هذا الاتجاه وليس في سواه بغض النظر عن طبيعته " وحسب رأيه متى أضر عملها بالبناء الاجتماعي في موقع من المواقع يصبح مرفوضاً ورغم تأكيد " مالك بن نبي " على مصلحة المجتمع فهو بالمقابل يؤكد على مصلحة الأفراد وعلى مصلحة المرأة على وجه الخصوص، فهو يرى أن عند الإجابة على أي تساؤل يخص جانب من جوانب المرأة يجب أن ينطلق " بدافع من حاجة المجتمع وتقدمه الحضاري، إذ ليس الغاية من البحث في اشتراكها في هذا المجتمع إلا الاستفادة منها في رفع مستوى المرأة ذاتها كما يؤكد على أنه من الواجب أن توضع المرأة هنا وهناك حيث تؤدي دورها خادمة الحضارة وملهمة لذوق الجمال وروح الأخلاق ذلك الدور الذي بعثها الله فيه ".⁽¹⁾

(1) مالك بن نبي: شروط النهضة، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2000، ص 64.

" من خلال قول " مالك بن نبي " هذا نكتشف أنه يرى أن المرأة تكون مصدر إلهام من خلال أدوارها كأم وزوجة، لأنها بهذين الدورين تخدم الحضارة والمجتمعات الإنسانية جيل بعد جيل - على حسب قوله - وفي المقابل لا يحرص دورها في الأمومة الزوجية، لكنه يؤكد بهذين الدورين لا تؤدي حق المجتمع فحسب بل حق الحضارة أيضا.

ومهما دعت الضرورة لوضعها في أي دور آخر غير هذين الدورين ليس نزع قداسة الإلهام الحضاري لدوق الجمال وروح الأخلاق، إذ لا نستطيع تفسير كلامه إلا بهذا المعنى لأنه دعم رأيه بنماذج حياة لنساء فهمن معنى الواجب وأدركن حق المجتمع عليهن حتى أنهن ضحين بأنفسهن خدمة للصالح العام - حسب رأيه - وإن كان ذلك فهو لغياب مفهوم الذات عن المرأة، فالمرأة التي لم تفقه ذاتها وتترك مميزاتا ستتدخل في منافسة سلبية مع الرجل لأنها ستسعى للحصول على ما هو طبيعي وفطري لديه لذا نجده أشفق عليها من العمل في المصانع واعتبرها ضحية عند ما ألقى بها المجتمع إلى المصنع والمكتب وأوهمها أنها حرة لكن في الحقيقة الرجل هو الذي تحرر من إعانتها لكن في المقابل تجردت هي من الشعور بالعاطفة نحو الأسرة وأصبحت بما ألقى عليها من متاعب العمل صورة مشوهة للرجل دون أن تبقى امرأة⁽¹⁾ وبهذا تتنازل عن خصائصها سعيا لتقمص خصائص الرجل التي لا تناسبها فتكون النتيجة أن تفقد الاثنين معا لتصبح في الأخير كائن آخر مختلفا نفسيا وعاطفيا فغياب عنصر التوجيه الصحيح للمرأة حسب " مالك بن نبي " تأتي النتائج عكس ما كان يرجى منها فأى عمل يخرج المرأة من خصائصها يعد عملا مرفوض ضارا بالمرأة ذاتها وبالمجتمع أيضا.

فهذا الفكر يريد أن يحفظ للمرأة خصوصيتها احتراماً لها، فهذه الخصوصية لا تنقص من قيمة الإنسانية شيئاً، وهذا كله من منطلق المرجعية الإسلامية تحترم طبيعة المرأة والرجل وتؤمن بتوزيع الأدوار على أساس هذه الطبيعة وبهذا يكون هذا الاتجاه موضوعياً في آرائه فهذا الفكر كان مراعيًا للوسطية المنصوص عليها في القرآن الكريم، التي تحقق الاعتدال في الفكر والتطبيق فلم يكن فكر يسد المنافذ على المرأة فيمنعها من مزاولتها حقها وواجبها أمام المجتمع ولا هو فكر يفتح لها الأبواب على مصراعها كي تتحد عن أنوثتها، وما يترتب عن ذلك من منافسة للرجل فهذا أقر بان المرأة يمكن لها أن تبذل في أعمال على عكس الرجل، لكن شرط ألا تخرج من المعايير الأخلاقية والاجتماعية فهو لا ينكر إعجابه بكل امرأة شعرت بالمسؤولية اتجاه مجتمعا، فوجهت عملها للصالح العام وأدركت حجم المسؤولية

(1) مالك بن نبي ، المرجع السابق، ص 128.

وأدركت أنها تكليف لا تشريف فكانت سيدة الواجب " ومن بين اللاتي استشهد بهن نجد أول شهيدة في الإسلام " سمية بنت الخياط " التي دفعت عمرها نتيجة اختيار صادق لعقيدة لا تعدها سوى بالجنة كذلك استشهد بالكاهنة على الرغم من أنها لم تكن مسلمة، إلا أنها كانت مشبعة بروح الفاعلية والمسؤولية اتجاه مجتمعها، فأخلاق القائد المحنك أثبت عليها أن تستسلم لكن أخلاق الإنسان الواعي والمسؤول اتجاه مجتمعه، جعلتها تتصح أبناءها وتابعاتها باعتناق الإسلام ". (1)

" كما ذكر أيضا " لالا فاطمة نسومر " بطلة مرتفعات جرجرة وكيف أنها قادت الرجال إلى الحرية وغيرهن كثيرات والثورة الجزائرية حافلة بأسماء النساء اللواتي شاركن الرجال في خوض المعركة التحريرية فمنهن " فضيلة سعدان " التي استطاعت أن تذيب المستعمر الخزي والعار مؤمنة بذلك بقضية شعبها لتستشهد في شوارع قسنطينة داعية لتغيير وجه التاريخ في بلدها المستعمر ". (2)

وبهذا فـ " مالك بن نبي " يؤكد على ضرورة مراعاة خصوصية المرأة في عملية تحديد أدوارها في المجتمع الذي ينتمي إليه، فالاختلاف البيولوجي والنفسي بين المرأة والرجل سنة كونية، يصبح شذوذا لا ترجى من ورائه استمرارية الحياة وعمارة الأرض.

فالاختلاف البيولوجي والنفسي ليس عيبا، وما يترتب عليه من اختلاف في الأدوار، إنما العيب بأن تفقد المرأة خصائصها الأنثوية بحثا عن مساواة خاطئة بنقص خصائص ووظائف الرجل الخاصة بهذا.

(1) مالك بن نبي: بين الرشاد والنية، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2002، ص 164.

(2) نفس المرجع، ص 66.

خلاصة الفصل:

يمكن أن نستخلص مما سبق أن خروج المرأة للعمل في جميع أقطار العالم على العموم وفي العالم العربي والجزائري بوجه الخصوص صاحبه آراء ودوافع وتوجهات، فهناك من يقر بضرورة خروج المرأة للعمل وذلك استجابة لمتطلبات العصر ونتيجة للتطور الاقتصادي وهناك من يرى أنه للمرأة الحق في العمل لكن بمراعاة خصوصيتها البيولوجية والنفسية، ووفقا لشرط تمكنها من أداء عملها على أكمل وجه وتحافظ في نفس الوقت على كرامتها.

وتعد النظرية النسوية من أهم النظريات التي تحدثت عن خروج المرأة للعمل وأعطت لها الحرية لإبداء رأيها.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الاتجاهات

تمهيد

أولاً- خصائص الاتجاهات

ثانياً- عوامل تكوين الاتجاهات

ثالثاً- مراحل تكوين الاتجاهات

رابعاً- مكونات الاتجاهات

خامساً- أنواع الاتجاهات

سادساً- وظائف الاتجاهات

سابعاً- طرق تعديل الاتجاهات

ثامناً- قياس الاتجاهات

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الاتجاهات من العناصر المهمة والمؤثرة في سلوك الفرد ودوافعه إذ لكل إنسان اتجاهات عديدة ومتنوعة تجاه الأحداث والأشياء والمواضيع والأشخاص من حوله، فالاتجاهات هي المحرك لدوافع الأفراد في البيئة التي يعيشون فيها، كما أنها تدفع الأفراد إلى سلوك معين في موقف معين بمعنى أن التنظيم الخاص للخبرة الناتجة عن مواقف الاختيار والمفاضلة والذي يدفع إلى التصرف بصورة محددة.

أولاً: خصائص الاتجاهات

تمتاز الاتجاهات بمجموعة من الخصائص والصفات فيما يلي: (1)

- تعتبر الاتجاهات متعلمة ومكتسبة وتعكس أحياناً طريقة التنشئة في الأسرة والمدرسة والمجتمع.
- الاتجاهات مرتبطة بالمشاعر والانفعالات.
- تمتاز الاتجاهات بالثبات النسبي.
- تعتبر الاتجاهات قابلة للتغيير وتعتمد درجة التغيير والقابلية على الاتجاه من حيث الأهمية والفرد والموقف.
- تمتاز الاتجاهات بالذاتية فهي تعكس انحياز الفرد أو الجماعة إلى قيمه وعاداته وما يفضله.
- قابل للقياس والتقويم بأدوات وأساليب مختلفة.

ثانياً: عوامل تكوين الاتجاهات

إن العوامل التي تسهم في تكوين الاتجاهات لدى الأفراد كثيرة ومتشابهة، يرتبط بعضها بالتعلم والخبرات السابقة، ويرتبط البعض الآخر بالجماعات المرجعية، وكذلك بتكوين شخصية الفرد، وسنتعرض لأبرز العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات: (2)

1- أثر الخبرات في تكوين الاتجاهات:

تتكون لدينا الاتجاهات نحو الموضوعات المختلفة إذا كانت لدينا معلومات كافية أو خبرات سابقة عنها، فالإنسان في حالة تفاعل مستمر مع غيره من الأفراد الآخرين، فهو يدخل معهم في علاقات تفاعل متشابهة ومتداخلة، وهذه العلاقات والتفاعلات التي يكونها الفرد مع الآخرين يكتسب من خلالها خبرات واسعة قد تكون سارة أو مؤلمة ولهذا يؤكد كلينجر (Klinger) أن الأفراد يميلون إلى تكرار الأحداث التي يمرون بها إذا كانت سارة لهم مما يجعلهم يكونون اتجاهات ايجابية نحوها.

(1) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط3، عمان، 2005، ص 92 .

(2) خليل عبد الرحمن المعاينة : علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2010، ص 155.

كما أنهم يكونون اتجاهات سلبية نحو تلك الأشياء التي تركت لديهم خبرات سارة أو مؤلمة نحو أحداث متشابهة للأحداث التي مر بها سابقاً، والتي كون نحوها هذه الاتجاهات، ولهذا يكون للتجارب الشخصية التي يمر بها الأفراد في المواقف الاجتماعية المختلفة دوراً هاماً في تكوين الاتجاهات الاجتماعية لديهم.

2- تكوين الاتجاهات عن طريق التقليد:

يميل الأفراد في الكثير من الأحيان إلى تقليد السلوكات التي يرون أنها تكافأ من قبل المجتمع، أو يحقق أصحابها النجاح أو التفوق وهذا ما يسمى بالتعلم بالتقليد أو المحاكاة، كما أنهم يعزفون عن تقليد السلوكات التي يرون أنها تعاقب، وذلك خوفاً من التعرض لعقوبة مشابهة.

وبهذا الصدد يشير بندورا Bandura وهو رائد التعليم الاجتماعي، إلى أن الأفراد يتعلمون الاستجابات الجديدة والاتجاهات الجديدة من خلال ملاحظاتهم لسلوكات الآخرين في المجتمع، وبالتالي تقليدها بالتقليد الاجتماعي يساعد الفرد في تكوين اتجاهاته نحو موضوعات كثيرة لم تكن موجودة لديه بالإضافة إلى أثر التقليد وقوته في تعزيز وتقوية السلوكات الإيجابية المرغوبة بها وضعاف السلوكات السلبية وغير المرغوب بها. (1)

3- أثر عضوية الجماعة في تكوين الاتجاهات

كل فرد عضو في جماعة معينة وقد يكون الفرد عضواً في أكثر من جماعة لهذا فإن اتجاهات أي فرد تعكس معتقدات جماعته ومعاييرها إذا كانت هذه الجماعة متماسكة ولهذا فإن ضغط الجماعة على الفرد عامل هام في تكوين اتجاهاته.

4- أثر شخصية الفرد في تكوين الاتجاهات

تلعب سمات شخصية الفرد دوراً هاماً في تكوين اتجاهاته وتنميتها، فالإنسان يميل إلى تقبل الاتجاهات التي تتفق مع سمات شخصيته ويدعم وجودها باستمرار ويرفض التي تتعارض مع هذه السمات. (2)

(1) خليل عبد الرحمن المعاينة، المرجع السابق، ص 156.

(2) نفس المرجع، ص 157.

5- أثر العوامل الثقافية والحضارية في تكوين الاتجاهات

تلعب العوامل الثقافية والحضارية بما تشمله من نظم دينية وسياسية وخرافية واقتصادية دورا هاما في تكوين الاتجاهات لدى الأفراد فالعوامل الثقافية السائدة في مجتمع من المجتمعات، تلعب دورا بارزا في تنمية الاتجاهات السائدة فيه وتطويرها في مسارها الايجابي أو السلبي فالثقافة بما توفره من معلومات كثيرة تشكل التراث المعرفي للإنسان من خلال وسائلها المتعددة الموجودة في المجتمع.

إن المؤثرات الحضارية عديدة ومتنوعة في المجتمع فإن ما تقدمه من معلومات قد يكون متضاربا أو متناقضا مما يؤدي إلى تكوين اتجاهات ايجابية عند بعض الناس، واتجاهات سلبية عند البعض الآخر ولهذا لابد للفرد أن يختار الاتجاه الذي يتفق مع إطاره المرجعي سواء كان ايجابيا أو سلبيا حول أي موضوع من الموضوعات. (1)

ثالثا: مراحل تكوين الاتجاهات

يمر الاتجاه في تكوينه بالمراحل التالية: (2)

1- المرحلة الإدراكية المعرفية:

وفيها يدرك الفرد مثيرات البيئة وينصرف بموجبها فيكتسب خبرات ومعلومات بمثابة إطار مرجعي له.

2- المرحلة التقويمية:

وفيها يتفاعل الفرد مع المثيرات وفق الإطار المعرفي الذي كونه عنها بالإضافة إلى الكثير من أحاسيسه ومشاعره التي تتصل به.

3- المرحلة التقريرية:

وفيها يصدر الفرد القرار الخاص بنوعية علاقته بهذه المؤثرات وعناصرها، فإذا كان القرار موجبا فإن الفرد كون اتجاهها ايجابيا نحو ذلك الموضوع، أما إذا كان القرار سالبا فيعني أنه كون اتجاهها سالبا نحو الموضوع.

(1) سميح أبو مغلي، عبد الحفيظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية، ط1، عمان، 2002، ص 64.

(2) خليل عبد الرحمن المعاينة، مرجع سابق، ص 149.

رابعاً: مكونات الاتجاه

تتكون الاتجاهات من ثلاث مكونات رئيسية وهي: (1)

1- المكون المعرفي للاتجاه:

يتضمن المكون المعرفي كل ما لدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الاتجاه ويشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الاتجاه، فإذا كان الموضوع في جوهره عملية تفضيل موضوع على آخر فإن هذه العملية تتطلب بعض العمليات الفعلية كالتمييز والفهم، ويتضح المكون المعرفي للاتجاه في حالة قياس الاتجاه نحو المرأة للعمل ويتمثل في مدى قدرتها على العمل ومدى قيامها به.

2- المكون العاطفي للاتجاه:

يستدل عليه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن إقباله عليه أو نفوره منه وحببه أو كرهه له، ويتضح المكون العاطفي للاتجاه فيما يثيره موضوع خروج المرأة للعمل من سرور واشمئزاز لدى البعض.

3- المكون السلوكي للاتجاه:

يتضح المكون السلوكي للاتجاه في الاستجابة العلمية نحو الاتجاه بطريقة ما، فالاتجاهات تعمل كموجهات سلوك للإنسان فهي تدفعه إلى العمل على نحو سلبي عندما يمتلك اتجاهات سلبية لموضوعات أخرى، ويتمثل المكون السلوكي للاتجاه بالنسبة لخروج المرأة للعمل في ترك الزوج لزوجته أو الأب ابنته للخروج للعمل.

(1) خليل عبد الرحمن المعاينة المرجع السابق، ص ص 147، 148.

خامسا: أنواع الاتجاهات

تنقسم الاتجاهات إلى عدة أنواع نذكر منها ما يلي: (1)

1- اتجاهات من حيث الموضوع:

أ- اتجاهات عامة:

وهي الاتجاهات التي تتصف بالعمومية حول شيء ما ويعاب على صفة العمومية لهذا النوع من الاتجاهات عدم دقتها أو عدم صحتها في الحكم على الآخرين ويعود السبب في ذلك إلى تشويه الحقائق في إصدار الحكم حول موقف أو شخص معين، مثال ذلك: عند القول أن مجتمعا ما يمتاز بالكرم بالافتراض أن كل شخص ينتمي لذلك المجتمع يمتاز بميزة الكرم وهذا غير صحيح.

ب- اتجاهات نوعية:

وهي الاتجاهات التي تكتسب صفة العمومية على الإطلاق وتكون موجهة نحو موضوع محدد أو شخص معين، فالفرد يكون اتجاها محددًا حول جزء من المنبه الذي تعترض له دون بقية الأجزاء الأخرى، وتتميز الاتجاهات العامة بالاستقرار والثبات النسبي على عكس الاتجاهات النوعية التي سرعان ما تتلاشى في حالة نشوء اتجاه آخر يتعلق بالاتجاه الأول.

2- الاتجاهات من حيث درجة الشمولية:

أ- اتجاهات جماعية:

وهي تكون على مستوى جميع أفراد المجتمع أو جميع العاملين في المنظمة حول موقف معين وتكون هذه الاتجاهات مهمة لجميع الأفراد، ويتميز مثل هذا النوع من الاتجاهات بالقوة والاستمرارية.

ب- اتجاهات فردية:

وهي الاتجاهات التي تكون صادرة عن شخص واحد بخصوص قضية معينة. (2)

(1) محمود سلمان العميان، مرجع سابق، ص 92.

(2) كامل المغربي: السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط2، عمان 1990، ص 132.

3- الاتجاهات من حيث الهدف:**أ- اتجاهات ايجابية:**

وهي الاتجاهات التي تتال الرضا من الفرد بالتمسك بها باعتبار أن هذه الاتجاهات تشبع حاجاته ورغباته.

ب- اتجاهات سلبية:

وهي التي تتال الرفض من الفرد باعتبارها لا تشبع حاجاته ورغباته. (1)

4- الاتجاهات من حيث الظهور**أ- اتجاهات سرية:**

وهي الاتجاهات التي لا يستطيع الفرد التعبير عنها علانية أمام الآخرين وقد يكون مرد ذلك إلى الخوف من المسؤولية أو من المجتمع.

ب- اتجاهات علنية:

وهي الاتجاهات التي يستطيع الفرد التعبير عنها علانية أمام الآخرين وهي اتجاهات لها علاقة بالفرد نفسه وبالمجتمع الذي يعيش فيه.

5- الاتجاهات من حيث الشدة:**أ- اتجاهات قوية:**

وهي الاتجاهات التي تكون مستندة على المعتقدات الدينية والعادات والقيم والمبادئ التي يتمسك بها الفرد ويعتز بها.

ب- اتجاهات ضعيفة:

وهي الاتجاهات التي تتمثل في الموقف الضعيف والتهاون الذي يلجأ إليه الفرد حول موقف معين ويتصف هذا النوع من الاتجاهات بسهولة تعديله. (2)

(1) محمود سلمان العميان، مرجع سابق، ص 93.

(2) نفس المرجع، ص ص 94 ، 95.

سادسا: وظائف الاتجاهات:

تخدم الاتجاهات عدة وظائف ولكن أهم هذه الوظائف هي: (1)

1- وظيفة المنفعة:

تعني هذه الوظيفة أن الفرد دائما وأبدا يسعى إلى تعظيم الأشياء الايجابية في عالمه الخارجي وإلى الإقلال إلى الحد الأدنى من الأشياء السلبية، ومنه تصبح اتجاهات الفرد ايجابية إذا ما ارتبطت هذه الاتجاهات بدرجة عالية من الإشباع أو الرضا، كذلك فإنها تصبح سلبية إذا ما ارتبطت هذه الاتجاهات بدرجة عالية من عدم الإشباع أو الاستياء، ولاشك في أن هذه الوظيفة تفسر اتجاهات العاملون في بعض وحدات القطاع العام.

2- وظيفة الدفاع عن الذات:

فاتجاهات الفرد تساعده في الدفاع عن ذاته ومصالحه، إن الفرد يعيش في عالمه الخارجي كما يعيش مع نفسه أيضا، وفي كلتا الحالتين فإنه يواجه كثيرا من الضغوط من داخل نفسه ومن خارجها ، تبرر هذه الضغوط الداخلية حينما تتصارع قيم الفرد ومعتقداته مع سلوكه الفعلي، كما تتمثل الضغوط الخارجية في الصراع الدائم القائم بين قيم الفرد ومعتقداته وبين ما يطالبه به المجتمع وحيث أن الصراع سواء داخليا أو خارجيا جزء لا يتجزأ من حياتنا اليومية لذلك فإن الإقلال من القلق الناشئ عنه يعتبر حيويا وهذا ما تؤديه وظيفة الدفاع عن الذات.

إن مختلف الوسائل التي يستخدمها الفرد للدفاع عن ذاته لها وجهان وجه حسن يتمثل في مدى مساعدة الفرد من التخلص من الصراع الذي يعتره والقلق الناشئ عنه، أما الوجه الثاني فهو الوجه السيئ الذي يتمثل في أن محاولة التخلص من الصراع والقلق قد تدفع الفرد إلى التعامي عن حل المشكلة حلا جذريا أو القضاء على جذور الصراع.

إن كل فرد يحاول دائما الدفاع عن ذاته، إلا أننا جميعا نختلف من حيث درجة استخدامنا لأسلحة الدفاع، وهذا يفسر صعوبة تغيير بعض الأشخاص بالقياس إلى البعض الآخر. (2)

(1) عبد الرزاق الرحاحلة، زكريا أحمد العزام، مرجع سابق، ص 84.

(2) زاهد محمد ديري، مرجع سابق، ص 88، 89.

3- وظيفة التعبير عن الذات:

في حين أن بعض الاتجاهات تقوم بوظيفة إخفاء حقيقة الفرد عن الآخرين، على أن البعض الآخر منها يقوم بوظيفة التعبير عن القيم الفردية وخاصة الهام منها أي التعبير عن الذات، وعلى ذلك فإن التعبير عن القيم الفردية وعن ذاتية الفرد تعتبر مصدرا من مصادر الشعور بالرضا حتى وإن أدى ذلك إلى خلق بعض الصراعات مع الآخرين، ويكون مصدر الشعور بالرضا في هذه الحالة هو نجاح الفرد في إثباته لذاته، Self identity حتى وإن جاء ذلك على حساب عدم الحصول على تعضيد الآخرين، في بداية تكوين الشخصية عادة ما يسأل الفرد عن نفسه من أنا، أما الشخصية الناضجة فإنها تنتهي بسؤال آخر وهو ماذا أريد أن أكون، وعلى ذلك فإن التعبير عن القيم وذاتية الفرد ليست فقط إثبات الذاتية كما يود الآخرون أن يروها، ولكنها برهان للفرد باستقرار شخصيته ذاتها. (1)

4- وظيفة المعرفة:

تساعد اتجاهات الفرد في توفير معايير وأطر مرجعية، وهذه تسمح للفرد وتساعد في تنظيم معارفه ومدرجاته للأمور والأشياء من حوله وتفسيرها، بمعنى لن يستطيع أي فرد تفهم العالم الذي يدور حوله إلا إذا كانت لديه معايير واضحة تساعد على الفهم، وهذه هي وظيفة المعرفة التي تضطلع بها الاتجاهات إلا أن ذلك لا يعني أننا جميعا مدفوعون يجب الاستطلاع القوي تجاه الاستزادة من المعرفة بلا حدود. (2)

سابعاً: طرق تعديل الاتجاهات:

الاتجاهات قابلة للتغيير والتعديل رغم أنها تتصف بالثبات النسبي، وفيما يلي أهم طرق تغيير وتعديل الاتجاهات: (3)

1- تغيير الفرد للجماعة التي ينتمي إليها (تغيير الجماعة المرجعية):

إذا غير الفرد الجماعة المرجعية التي ينتمي إليها وانتمى إلى جماعة جديدة ذات اتجاهات مختلفة فإنه مع مضي الوقت يميل إلى تعديل وتغيير اتجاهاته القديمة (تغيير النادي أو المؤسسة أو المهنة... الخ).

(1) زاهد محمد ديري، المرجع السابق، ص 89.

(2) عبد الرزاق الرحاحلة، زكريا أحمد العزام، مرجع سابق، ص 86.

(3) عبد الفتاح محمد دويدار: علم النفس الاجتماعي (أصوله ومبادئه)، دار المعرفة الجامعية، 2006، ص 164.

2- تغيير الموقف:

تعتبر اتجاهات الفرد بتغيير المواقف التي يمر فيها ومن ذلك انتقال الفرد إلى مستوى اقتصادي اجتماعي أعلى من الذي كان عليه يؤثر في اتجاهاته ويغيرها ومن أمثلة ذلك: اتجاهات الطالب تتغير حينما يصبح مدرسا.

3- التغيير القسري في السلوك:

قد يضطر الفرد أحيانا إلى تغيير اتجاهاته نتيجة لتغيير بعض الظروف الحياتية التي تطرأ عليه كظروف الوظيفة أو السكن.

4- الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه (الخبرة المباشرة بالموضوع):

إن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه يسمح للفرد بأن يتعرف على الموضوع من جوانب جديدة مما يؤدي إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه، وتكون إلى الأفضل إذا اكتشف جوانب ايجابية، وإلى الأسوأ إذا كانت الجوانب التي تكشف سلبية.

5- التغيرات في موضوع:

إذا حدث تغيير في موضوع الاتجاه نفسه وأدرك الفرد ذلك فإن اتجاهه نحوه يتغير، فكلما زادت ثقافة الفرد وكفاءته كلما أدى ذلك إلى تغيير الاتجاهات نحوها.

6- أثر المعلومات:

من أفضل الوسائل التي يتم عن طريقها حدوث التغيير في الاتجاهات هي وصول الحقائق أو المعلومات الجديدة المتصلة بموضوع الاتجاهات إلى الفرد، التي تعمل على تغيير اعتقاداته حول الشيء أو الموضوع، وبالتالي اتجاهه نحو هذا الشيء أو الموضوع، والطريقة التي يحصل بها الفرد على المعلومات تؤثر على الدرجة التي يتم بها التغيير.

ومن بين طرق تغيير وتعديل الاتجاهات طريقة لعب الأدوار، وأثر وسائل الإعلام وتأثير الأحداث الهامة، وتأثير رأي الأغلبية والخبراء والمناقشة والقرار الجماعي. (1)

ثامنا: قياس الاتجاهات:

اهتم العلماء والباحثون في مجال السلوك الإنساني بالتعرف على الاتجاهات لدى الأفراد وذلك من خلال عملية قياسها باستخدام مقاييس مختلفة مثل: المقابلات الشخصية والاستبيان وغيرها، تعتبر الاستبانة من أشهر المقاييس المستخدمة في مجال البحوث، حيث يقوم الباحث بتوجيه أسئلة لها علاقته بالميول والاتجاهات التي يتمسك الأفراد بها حول ظاهرة معينة ويقوم بتوزيعها ومن ثم يقوم بعملية جمعها وتبويبها وتحليلها للحصول على النتائج ومن الأمثلة على مقاييس الاتجاهات المستخدمة ما يلي: (2)

1- مقياس بوجاردس

يعد بوجاردس bogardus أول من طبق فكرة قياس الاتجاهات، حيث وضع هذا المقياس سنة 1925 لقياس البعد الاجتماعي بين الأمريكيين والأقليات والقوميات الأخرى، والهدف منه هو التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أهل الشعوب والأمم الأخرى، حيث قدم البحث بعض العبارات وعددها سبع، تمثل استجابات متدرجة من أقصى درجات القبول الاجتماعي إلى أقصى درجات عدم القبول والعبارات هي: (3)

- 1- أقبل الزواج منهم.
- 2- أقبل انضمام أحدهم إلى النادي الذي أنتمي إليه ليكون صديقي.
- 3- أقبله ليكون جاراً لي في مسكن.
- 4- أقبله ليمارس مهنتي في وطني.
- 5- أقبله مواطننا في بلدي.
- 6- أقبله زائراً لوطني.
- 7- أقبل من استبعاده من وطني.

(1) حسين حريم: السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمة الأعمال)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، 2009 ص 91.

(2) محمود سلمان العميان، مرجع سابق، ص 100.

(3) كمال علوان الزبيدي: علم النفس الاجتماعي، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 204.

وكانت عينة الدراسة حوالي 1725 أمريكيا طلب منهم أن يحددوا اتجاهاتهم نحو عدد من أبناء الشعوب الأخرى.

وقد انتقد مقياس بوجاردس من وجوه: أنه غير مقنن وعباراته ووحداته غير متساوية مما يصعب معه المقارنة الجيدة بين المفحوصين، ولا يعطي مؤشرا أو شدة النزعة لرد الفعل، وكذلك لا يتيح الفرصة للحصول على معلومات عن أفكار المفحوصين.

2- مقياس ترستون

حدد ترستون عام 1929 طريقته الخاصة في قياس الاتجاهات نحو موضوعات معينة، وأعد عدة مقاييس راعى فيها أن تكون الفواصل بين عناصرها متساوية وذات مسافة موحدة، أما بالنسبة للمقاييس فهو يتكون من عدة عبارات كل عبارة لها قيمة أو وزن خاص بالنسبة للمقياس ككل.

يجمع الباحث عددا كبيرا من العبارات قد تصل إلى المائة أو أكثر حول موضوع الاتجاه، وتكتب عبارات المقياس كل عبارة منها في ورقة منفصلة، وتعرض على مجموعة من الحكام الاسترشاد برأيهم في تقويم هذه العبارات، وتحديد العبارات التي تمثل أقصى درجات الايجابية، والعبارات التي تمثل أقصى درجات السلبية، فتوضع العبارة الأولى التي تمثل أقصى درجات الايجابية في الرقم (1)، والعبارة التي تمثل أقصى درجات السلبية في رقم (11) والمتوسطة منها في الرقم (6).⁽¹⁾

وهكذا تصنف العبارات في صلب المقياس، وتستبعد العبارات الغامضة أو غير الملائمة، والعبارات التي لا يتفق عليها المحكمون، ثم تحدد قيمة كل عبارة أو وزنها، وتوزع تلك العبارات في المقياس بطريقة عشوائية، أي لا يراعى ترتيبها تنازليا أو تصاعديا حسب أوزانها، هذا حتى لا يستبدل المفحوص من الترتيب على وزن أي عبارة أو أهميتها، والوزن العالي يدل من العبارات على الاتجاه السلبي والوزن المنخفض على الاتجاه الموجب.

(1) خليل ميخائيل معوض: علم النفس الاجتماعي، مركز الكتاب للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 267.

وقد توصل ترستون إلى أن المقياس الواحد تتراوح عباراته بين 20-50 عبارة ومن بين العبارات التي يضمها قياس الاتجاه نحو الحرب بطريقة ترستون حيث يقابل كل عبارة وزنها، راعى اتجاه ترستون أن الأوزان الصغيرة تعبر عن الميل للسلم والأوزان الكبيرة تعبر عن الميل للحرب وهي: (1)

- ليس هناك مبرر معقول للحرب.
- الحرب صراع مرير عديم النفع، ينتج عن تحطيم النفس.
- مكاسب الحرب للنفوس البشرية ولا داعي له.
- نحن لا نريد حروب أخرى إذا أمكن تفاديها بدون فقدان كرامتنا.
- من الصعب أن تقرر ما إذا كانت الحروب ضارة أو نافعة.
- هناك بعض الآراء تؤيد الحروب.
- في ظروف معينة تكون الحروب ضرورية لتحقيق العدل.
- الحروب تثير همم الرجال وجهودهم.
- أسمى واجبات الرجل أن يحارب ليحقق قوة ومجد وطنه.

ويضع المفحوص علامة (X) أمام العبارات التي يوافق عليها والتي تعبر عن اتجاهه، ويستخرج متوسط أو وسيط الأوزان في العبارات التي وضعت أمامها علامة.

ورغم أن هذا المقياس استخدم في قياس العديد من الاتجاهات نحو موضوعات مختلفة مثل تحديد الاتجاهات نحو: الكنيسة، تنظيم الأسرة، الزواج، إلا أنه يعاب عليه أنه يتطلب من الحكام جهداً ليحددوا وزن كل عبارة من العبارات التي يبدأ بتجربتها لكي تنتهي للعبارات التي تكون المقياس في صورته الأخيرة، كذلك فقد يستعان بمحكمين ويتبين أنهم متعصبين أو متحيزين، وقد تكون العبارات المتساوية البعد في نظر الحكام مختلفة بالنسبة للمفحوصين أنه لو حصل نفس الشخصين على متوسط درجات واحد فإن هذا المتوسط يختلف بالنسبة لكل فرد منهما. (2)

(1) خليل مخائيل معوض، المرجع السابق، ص ص 267، 268.

(2) سميح أبو مغلي، عبد الحفيظ سلامة، مرجع سابق، ص 79.

3- مقياس جثمان:

حاول جثمان (Gutman) إنشاء مقياس تجميعي متدرج يحقق فيه شرطا هاما هو أنه إذا وافق المفحوص على عبارة معينة فلا بد أن يعني ذلك أنه قد وافق على العبارات التي هي أدنى منها ولو يوافق على العبارات التي نقلوها، ودرجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات السفلى التي وافق عليها والعليا التي لم يوافق عليها، وهكذا لا يشترك فردان في درجة واحدة في هذا المقياس إلا إذا كان اختار العبارات نفسها فتشبه طريقة ليكرت وكذلك المقياس المندرج عادة خماسيا توضع عليه درجات الاستجابة لكل عبارة (1)، هذا المقياس لا يصلح إلا لقياس الاتجاهات التي يمكن فيها وضع عبارات تدريجية بحيث يتحقق الشرط الأساسي الذي وضعه جثمان، مما جعل استخدام طريقة جثمان في قياس الاتجاهات محدودا.

4- مقياس ليكرت:

يستخدم مقياس ليكرت عددا من الاتجاهات نحو عدد من الموضوعات (جماعة، مؤسسات، أحداث أفراد.... الخ) ويتكون من سلم متدرج من خمس مراحل أو نقاط أو من سبع أو من تسعة، يطلب فيه من المفحوصين أن يبين إشارة (+) في المكان الذي يوافق اتجاهه بالنسبة لكل عبارة ابتداء من الموافقة الشاملة إلى عدم الموافقة.

وتتمثل أبرز الخطوات التي يتضمنها بناء، هذا المقياس في: (2)

- تحديد الموضوع تعريفا إجرائيا بغرض التوصل إلى فهم محدد ومتفق عليه للموضوع من قبل كل المتعاملين به.
- توجيه أسئلة مفتوحة إلى عينة من المفحوصين يطلب منهم ذكر الجوانب المهمة في هذا المفهوم.
- تحلل استجابات العينة وتصاغ على صورة فقرات محددة المعنى واضحة وقصيرة وهي ستكون مقسمة إلى جزء موجب وآخر سالب.
- يضاف للفقرات فقرات أخرى يتم الحصول عليها من أدبيات الموضوع ومن خبرة الباحث ومن الأشخاص ذوي الخبرة والاختصاص.

(1) كمال علوان الزبيدي، مرجع سابق، ص 136.

(2) خليل عبد الرحمن المعاينة، مرجع سابق، ص 173.

- عندئذ تصبح لدينا مجموعة كبيرة من الفقرات المتعلقة كلها بالموضوع المراد قياسه به ويطلب من كل واحد منهم إعطاء حكم على فقرة فيها إذا كانت صالحة، أو غير صالحة أو تحتاج إلى تعديل لقياس ما وضعت لقياسه.
- تأخذ الفقرات التي وافق عليها معظم الحكام، وتحذف الفقرات الأخرى بمعنى أننا نأخذ الفقرات التي يرى 80% من المحكمين أنها تقيس السمات التي وضعت لقياسها.
- بغرض التأكد من وضوح تعليمات المقياس والكشف عن الغامضة فيه، وكذلك تحديد الزمن الذي يحتاجه المفحوص للإجابة، يجب ترتيب الفقرات عشوائياً، جميع الفقرات السلبية والإيجابية في استبانته، ويحدد خمسة بدائل للإجابة لكل فقرة وهي (موافق جداً، موافق، متردد، غير موافق غير موافق جداً)، حيث أن هذا المعنى الخماسي للبدائل يتيح للمفحوصين التعبير عن مواقفهم أكثر من المدى الثلاثي، ثم الاستجابة لموضوعية على فقرات المقياس والتأكد على أن الغرض من المقياس هو لغايات البحث العلمي . (1)
- ويطلب منهم الإجابة مع ذكر الاسم، ويوزع الاستبيان على عينة عشوائية من الطلبة يفضل أن لا يقل عددها عن (100) طالب وطالبة بحيث يسجل الباحث الوقت الذي استغرقه الطلبة في الإجابة وكذلك تحديد الفقرات الغامضة التي أثار حولها الطلبة الكثير من التساؤلات لتعديلها.
- لتصحيح الاستمارات، ينبغي تحديد أوزان لكل فقرة من فقرات الاستبيان على وفق البدائل الخمسة التي وضعت لها تتراوح هذه الأوزان بين (1 - 5) درجات ولكون الفقرات مقسمة إلى فقرات إيجابية وفقرات سلبية فقد أعطيت للبدائل أوافق بشدة (5) درجات (4) موافق و(3) درجات للبدائل متردد و(2) درجات للبدائل لا أوافق ودرجة واحدة للبدائل غير موافق بشدة، وتعكس الفقرات في حالة الدرجة السلبية.
- استخراج قوة التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس، وذلك لاختيار الفقرات ذات القدرة على التمييز بين المستجيبين الأقوياء في السمة التي يقيسها المقياس وبين الضعفاء منهم، وتعد عملية تحليل الفقرات من الشروط الأساسية في طريقة ليكرت لبناء المقاييس.
- وهناك نقطة يجدر الانتباه لها أن نسبة أفراد عينة التمييز إلى الفقرات ينبغي أن لا يقل (1.15) وذلك لتقليل فرص الصدفة في الاستجابة، كما أن هذه التنمية تحقق شرطين يجب توفرهما في عينة

(1) خليل عبد الرحمن المعاينة، المرجع السابق، ص 174.

- التمييز هما الحجم و التباين، ويعنى ذلك أنه إذا كان المقياس يتكون من عشرين فقرة، فيجب أن تؤخذ عينة عددها مائة فرد ليحيبوا على المقياس.
- لتصحيح الاستمارات واستخراج درجة كلية لكل استمارة تمثل مجموع درجاته على كل فقرة من فقرات المقياس.
 - ترتب درجات المستجوبين ترتيبا تنازليا من أعلى درجة إلى أوطأ على كل الاستمارة من الاستمارات ثم يأخذ 27% من الدرجات العليا، ومثلها من الدرجات الدنيا، فتصبح لدينا مجموعتين قوام كل واحد منها (72) استمارة ومجموعها (45) استمارة، وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة يستخدم الاختبار التالي (t.test) لعينتين مستقلتين لمقارنة درجات المجموعتين. (1)
 - فإن أظهرت نتائج الاختبار الثاني أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط كل فقرة من المجموعة العليا وبين متوسط الفقرة من المجموعة الدنيا فإن هذا يعني أن الفقرة لها القدرة على التمييز بين المجموعتين.
- ويمكن أيضا استخدام أي طريقة تحليل الفقرات، مثل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، بهذه الطريقة يمكن تحديد معنى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة.

(1) خليل عبد الرحمن المعاينة، المرجع السابق، ص 175.

خلاصة الفصل:

وبهذا تبرز أهمية الاتجاهات باعتبارها المحرك الذي يدفع الأفراد نحو أشخاص أو مواقف أو موضوعات في البيئة التي يعيشون فيها وتجعلهم يقومون بسلوكات تعكس مدى تقبلهم لتلك المواقف والمواضيع والأشخاص أو رفضه لها، والابتعاد عنها بحثا عما يتوافق معهم.

الفصل الرابع

المرأة والعمل خارج البيت

تمهيد

أولاً- دوافع خروج المرأة للعمل

ثانياً- مؤثرات العمل على المرأة العاملة

ثالثاً- المشكلات المهنية التي تعانيها المرأة العاملة

رابعاً- واقع المرأة العربية في الإدارة

خامساً-العوامل التي تؤثر على عمل المرأة الإداري

سادساً- سبل النهوض بالمرأة الإدارية

سابعاً- المرأة الجزائرية والعمل

ثامناً- خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائرية

تاسعاً- الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في الإدارة الجزائرية

عاشراً- نظرة الجمهور لعمل المرأة في الإدارة العمومية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد مجال دراسات المرأة من المجالات الحديثة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ولقد ازداد الاهتمام في الآونة الأخيرة بقدرة المرأة العاملة نظرا لتطور ونمو منح مناصب شغل للنساء، حيث أصبحت نسبة النساء العاملات في تزايد مستمر، ورغم ما تعانيه من بعض المشاكل المهنية التي تعترض مسارها الوظيفي.

وسنحاول في الفصل الوقوف على بعض المنطلقات التي تناولها من دوافع خروج المرأة للعمل وأهم المشكلات والصعوبات التي تعانيها المرأة العاملة في الإدارة بالإضافة إلى واقع المرأة العربية في الإدارة وسبل النهوض بها، وأخيرا تطرقنا إلى نظرة الجمهور للمرأة العاملة في الإدارة العمومية.

أولاً: دوافع خروج المرأة للعمل

تختلف دوافع خروج المرأة إلى العمل من مجتمع إلى آخر، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن خروج المرأة إلى العمل كانت له عدة دوافع أهمها الحاجة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وفي توضيح لذلك: (1)

1- الدافع الاقتصادي:

لعل حاجة المرأة الملحة والشديدة إلى كسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرتها إلى دخلها والإعتماد عليها في معاشتها أدت بها إلى الخروج إلى العمل، فلقد أثبتت الكثير من الدراسات أن خروجها إلى العمل كان الدافع إليه الحاجة الاقتصادية التي يمكن وضعها على رأس الحاجات، لذلك نجد أن معظم النساء العاملات ينتمين إما للطبقات الفقيرة أو المتوسطة، كما يرتبط الدافع الاقتصادي أيضا بالطبقة التي تعيش فيها المرأة، كما بينت الدراسة العلمية عام 1958 عن دور المرأة العاملة، أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر مما تعمل النساء من الطبقة الوسطى اللاتي غالبا ما يدكن أن الاستمتاع بالعمل هو الدافع إليه، وعليه فإن الدافع الاقتصادي كان قويا وملحا وله الدور الكبير في خروج المرأة للعمل وذلك نظرا للظروف المعيشية ومجابهته.

2- الدافع الاجتماعي:

يعتبر الدافع الاجتماعي مكملا للدافع الاقتصادي، ذلك لأن المرأة خرجت إلى ميدان العمل ليس فقط من أجل تلبية رغبات أسرتها وإنما من أجل كسر وتحطيم العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع وتلك النظرة السلبية للمجتمع اتجاهها، كما توجد دوافع أخرى كحب الظهور والحاجة إلى الانتماء وتحقيق الذات وشعور المرأة بمكانتها في المجتمع وهي دوافع أخرى لخروجها إلى العمل. (2)

(1) عباس محمود عوض: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 235.

(2) السيد وافي عبد الواحد : الأسرة والمجتمع، مكتبة النهضة، الإسكندرية، 1996، ص 88.

حيث أنه منذ النصف الثاني من القرن العشرين بدأت المرأة تقتحم كل مجالات العمل وساعدها على ذلك فتح كل مجالات التعليم على أوسع النطاق، ولقد كان خروج المرأة للعمل والإنتاج لا يعنيه وحدها ولا نتائجها عليها بمفردها، وإنما تنعكس على المجتمع أيضا، فإنه أدى إلى مكاسب كبيرة. (1)

3- الدافع السياسي:

تمثل المشاركة السياسية عاملا مهما من العوامل التي تساعد على رقي المجتمع كله ذلك لأن المشاركة تضيف قضايا وبنودا جديدة تعبر عن احتياجات المرأة العاملة وتسمح بمتابعتها، والدفاع عنها بالشكل الملائم فالمرأة أكثر فهما ودراية لاحتياجاتها وبالتالي فهي أكثر قدرة على طرحها والدفاع عنها. (2)

ويمكن اعتبار خروج المرأة إلى العمل نتيجة لظروف سياسية في أغلب المجتمعات في العالم فالمجتمعات الرأسمالية عملت على استغلال المرأة أبشع استغلال مقابل أجر زهيد من أجل تحقيق الربح الاقتصادي، أما المجتمعات الشيوعية فهي تنظر إلى المرأة أنها لها الحق في الاندماج في الحياة المهنية أما في الجزائر فكان من بين الأسباب السياسية التي ساعدت على خروجها للعمل مشاركتها الفعالة في الكفاح من أجل الوطن، حيث وضعت تشريعات قانونية تؤكد على ضرورة إدماجها في الحياة المهنية والتأكيد على ضرورة احترامها نظرا لمساهماتها في استقلال البلاد. (3)

4- الدافع الشخصي:

إن عمل المرأة لا يرجع إلى الدافع الاقتصادي أو السياسي أو الاجتماعي فقط وإنما رغبة منها في إثبات كفاءتها وقدراتها في إنجاز الأعمال التي كانت حكرًا على الرجال ويظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلّقات تعليما عاليا، لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الوصول إلى عمل فقط، بل أنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل، كما يساعد عمل المرأة على مواجهة صعوبات ومشكلات الحياة ويقضي على وقت فراغها. (4)

(1) حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط3، بيروت، 1981، ص 170.

(2) منى حسين: التلفزيون والمرأة ودوره تلبية احتياجاتها التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2006، ص 68.

(3) حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988، ص 98.

(4) مصطفى عوفي: خروج المرأة للعمل وأثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، العدد 19 2003

ثانيا: مؤثرات العمل على المرأة العاملة

" أصبحت المرأة أكثر وعيا لتحقيق ذاتها حيث أصبحت قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية وأصبحت تشارك في كافة النشاطات الاقتصادية والاجتماعية.

- استطاعت المرأة بعد خروجها للعمل أن تثبت كفاءتها وأن تحقق مستوى عال من النضج والنمو.

- أصبحت صورتها عن نفسها أكثر إشراقا وتفاؤلا بعد مشاركتها في العمل.

- عمل المرأة منحها الشعور بالحرية ولحساسها بأنها كائن مستقل وأنها ليست عالة على أحد وأنها ليست كائنا مقصورا بدوافع الحاجة ". (1)

لقد أصبحت المرأة تؤدي أدوارا هامة ورئيسية، في كثير من المؤسسات الإنتاجية والاجتماعية فقد ساهمت المرأة في مختلف النشاطات السياسية والاقتصادية، وخاصة الإدارية لأنها تعتبر مناسبة للطبيعة البيولوجية للمرأة لأن وضع المرأة في الأعمال الثقيلة لا يتناسب مع طبيعتها لذلك نجد أن في أغلب المؤسسات الجزائرية أصبحت توظف نسب كبيرة من النساء يعملن في الإدارة.

ثالثا: المشكلات المهنية التي تعانيها المرأة العاملة

للمشكلات المهنية أثر كبير على المرأة وفي عملها لأنها تؤثر في الإنتاج كما ونوعا ولها تأثير سلبي يضر بحركة المجتمع المادية وغير المادية، ومن هذه المشكلات نذكر ما يلي: (2)

1- مشكلة تدني المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة:

إن تعلم المرأة من العوامل المهمة التي تساعد في الخروج إلى العمل وتحررها من القيود والمعوقات التي تؤدي إلى جمودها وتخلفها، إضافة إلى كون التعليم من العناصر الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، فمستوى تعليم المرأة ونظرتها إلى الحياة واعتمادها صيغ العلاقات الايجابية مع الآخرين، كل هذا يؤثر في إنتاجها وبالتالي في عملية الإنتاج الاجتماعي ككل ولكن عدم

(1) محمد جاسم العبيدي، باسم محمد والي: علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص ص 482-486.

(2) إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة (دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر)، دار وائل للنشر، ط1 الأردن 2008، ص ص 85، 86.

تسلح المرأة بالثقافة والمعرفة يؤدي إلى عدم تمكنها من القيام بعملها على أكمل وجه والتوفيق بين أدوارها الاجتماعية والوظيفية المختلفة، وهذه الحقيقة تؤكد الدراسات التي أجريت في المجتمعات المتقدمة والنامية حول أثر التعليم في زيادة الإنتاجية، حيث تؤكد هذه الدراسات بأن عملية نشر التعليم ومكافحة الأمية هي عملية مربحة اقتصاديا بجانب كون التعليم يساعد على مضاعفة إنتاجية العمل عن طريق تزويد العاملات بمستلزمات رفع كفاءتهن الإنتاجية وتوسيع مداركهن وقابليتهن على أداء العمل وتحمل مسؤولياته، كما تعاني المرأة العاملة عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها بصورة صحيحة نتيجة لقلّة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على العملية الإنتاجية والخدمية بتنقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية، كما أن عدم قيام الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصور ايجابية يقف حائلا أمام انطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سببا من أسباب تدني إنتاجها.

2- مشكلة مواظبة المرأة على العمل

إن وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري لممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدمية، حيث أن غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في الإنتاج كما ونوعا، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة، أو أنه عدم قدرة الفرد على الحضور للعمل، وظاهرة الغياب توجد بكثرة في أوساط النساء العاملات وتعاني الإدارات المسؤولة عن العملية الإنتاجية من هذه الظاهرة، حيث أن عدم التزام المرأة العاملة بالدوام والمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء غير المتزوجات، وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكوئها في البيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أمام انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل، يلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غيابات النساء العاملات والمتزوجات فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية يؤثر في حالة النساء النفسية، ويدفعهن إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترات طويلة.⁽¹⁾

(1) إحسان محمد الحسن، المرجع السابق، ص 87.

3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين

إن العلاقة المهنية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنها أن تحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، لذلك ينبغي على الإداريين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمانا لاستمرار المرأة في عملها وطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية والخدمية، والمرأة العاملة تعاني مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة، فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروفها ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية، وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبارها على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، إضافة إلى ذلك عدم إعطاء الحوافز التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع، وبذل الجهود الحثيثة لقهر معوقات ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام على أحسن صورة ممكنة.

وأما عن الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة فكثيرة ومن أهمها عدم مواظبة المرأة على العمل وتغييبها المستمر وتكرار تغييبها مرات عديدة وبدون مبرر، وعدم تقييم المسؤولين لجهودها والتزاماتها داخل العمل وخارجه، وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم إليها في مناسبات معينة، لهذا يتعين على الطرفين المرأة العاملة والإدارة معالجة الأسباب الداعية إلى تأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما، فالتعاون المثمر والبناء بينهما كفيل بزيادة الإنتاج وتحسينه كما ونوعا وتطوير الخدمات الاجتماعية وتحقيق أغراض المؤسسة الإنتاجية أو الخدمية التي تعمل فيها وتطوير نوعيتها خدمة للصالح العام.⁽¹⁾

رابعاً: واقع المرأة العربية في الإدارة

إن واقع المرأة العربية في الإدارة يوضح أنها تبذل قصارى جهدها من أجل إثبات ذاتها، ومحاولة أن تقوم بدور فعال في الخطط التنموية بما يتناسب مع ظروفها الاجتماعية وقدراتها الأدائية، ومع أنها حققت نجاحاً في بعض المجالات إلا أنها مازالت تعاني من صعوبات بيئية نتيجة للثقافة الاجتماعية التي تجتمع

(1) إحسان محمد الحسن، المرجع السابق، ص ص 89، 90.

في معظم الدول العربية على عدم تمكين المرأة من الارتقاء إلى أعلى السلم الوظيفي الإداري، وحصرتها في مجالات وظيفية محددة، ومع ذلك هناك ندرة من النساء استطعن أن يكسرن هذه القاعدة.

ويلاحظ أن هناك صراعات وظيفية ومنافسة بين المرأة الإدارية ومن بيده سلطة القرار النهائي، فهناك من تصارع وتقدم البراهين التي تؤيد وجهة نظرها، وهناك من تستسلم وينحصر دورها في تنفيذ القرارات الإدارية التي تؤمر بها دون مناقشة.

كما أن غموض المهام والمسؤوليات الوظيفية نتيجة غياب توصيف دقيق لبعض الوظائف يقيد المرأة بالأعمال الروتينية ويجعل أدائها محدود نتيجة للخوف من الوقوع في أخطاء وظيفية ويحد من قدرتها في اتخاذ القرارات الإدارية، وأكدت على ذلك العديد من الدراسات البحثية التي توصلت إلى أن المرأة في الإدارة تقوم بأعمال روتينية كتابية (الرد على البريد، كتابة التقارير...) أكثر من اتخاذ قرارات حاسمة مما يؤدي إلى ضعف الجوانب الإدارية التي تؤثر سلبا على الأداء الإداري، ويتفق مع ذلك من نتائج بعض الدراسات البحثية حيث توصل الباحث إدوارد ديمينغ (w. edward deming) إلى أن 94% من مشاكل الجودة في الإدارة تعود إلى ضعف الإدارة وعدم كفاءة العمليات الإدارية.⁽¹⁾

غياب التجانس ما بين متطلبات الوظيفة والمؤهلات الدراسي، فنجد في بعض الدول العربية تقوم المرأة بأعباء العمل الإداري بينما يكون المؤهل العلمي بعيدا عن المجال الإداري، وذلك يؤدي إلى تعطيل الأعمال وعدم تفويض السلطات للوقوف في الأخطاء، ولا يكون هناك أسلوب واضح للأداء.

خامسا: العوامل التي تؤثر على عمل المرأة الإداري

يتأثر عمل المرأة الإداري بعوامل عدة منها، دينية وثقافية واجتماعية واقتصادية، ولقد حفظت جميع الأديان السماوية حقوق المرأة وكرامتها، فهي الأم والأخت والزوجة والابنة، ومن أولى مسؤولياتها تربية الأطفال التربية الصالحة، والتي تؤهلهم للانخراط في المجتمع، وأن يكون أعضاء نافعين به.

ولقد كانت مشاركة المرأة في البداية تنحصر على الأعمال اليدوية ومشاركة زوجها العمل في الحقول الزراعية، ولكن مع تغيير الأحوال الاقتصادية وزيادة أعباء الحياة ورغبة المرأة في أن تشعر بذاتها

(1) المنظمة العربية للتنمية الإدارية: التحديات المعاصر للإدارة العربية (القيادة الإبداعية)، مصر، الإمارات العربية المتحدة 2006

وكينونتها، نزلت سوق العمل وبدأت العمل في التربية والتعليم والتمريض وتنوعت الوظائف التي تشغلها وظلت بعض أنواع الوظائف حكرا على الرجل إما لأن مهامها ومسؤولياتها تتطلب قدرات بدنية ولا تتوفر في المرأة أو لأن المجتمع يجد من اشتراك المرأة فيها (في بعض الوظائف) وهناك وظائف تعاني من نظرة المجتمع الدونية لها.

وهكذا أمست المرأة تشارك الرجل في سوق العمل، ولكن ظلت هناك قيود في طريق المرأة على بعض أنواع الوظائف في المراتب العليا، وخاصة الوظائف القيادية، كما تعاني المرأة الإدارية من المنافسة مع الرجل على المراتب الوظيفية والتي هناك صراع عليها بين الجنسين، ويفضل منحها غالبا للرجل في غالبية الدول العربية.⁽¹⁾

كما أن المرأة الإدارية تجد عقبة في الالتحاق بالبرامج التدريبية وخاصة تلك التي تكون خارج مدينتها نظرا لمسؤولياتها الأسرية مما يؤخر ترقيتها، ولا تستفيد المرأة من الانتدابات التي تكون خارج نطاق مدينتها لذات السبب وتعاني المرأة من المواصلات خاصة لو لم توفر لها جهة العمل نظام مواصلات خاصة بمنسوبي المنظمة التي تعمل بها، وتتضاعف معاناة المرأة في ظل غياب حضانة متميزة تابعة لجهة العمال لأن ذلك ينعكس سلبا على أداء المرأة الوظيفي فإذا لم تطمئن على صغيرها ترتفع نسبة تغيبها عن العمل أو انقطاعها في إجازة طويلة وانخفاض مستوى أدائها.⁽²⁾

كل ما سبق عوامل أثرت على المرأة الإدارية، ووقفت عائقا أمام طموحاتها وتقدمها الوظيفي، ويتطلب ذلك دراسة من كل تنظيم للتعرف على أنواع الصعوبات التي تصادف موظفة ومحاولة التغلب عليها بطرق وأساليب تنظيمية سليمة.

سادسا: سبل النهوض بالمرأة الإدارية

المرأة الإدارية بحاجة إلى أن تنظم مسؤولياتها وواجباتها الوظيفية والأسرية، وأن تحدد لكل منها الوقت والجهد المناسب لأدائها، فإن تقسيم تلك المهام وتوزيعها على ساعات اليوم سيمنح المرأة من القيام بوظيفتها بكفاءة، وسيقلل ذلك من توترها وقلقها ويحد من تغيبها عن الوظيفة، فقدره المرأة الإدارية

(1) المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المرجع السابق، ص 673.

(2) نفس المرجع، ص 674.

على تدريب ذاتها على تنظيم واجباتها ومسؤولياتها سينعكس إيجابا على أسلوب تفكيرها حيث سيكون أدائها منظما ودقيقا.

إن تميز المرأة العربية في الإدارة يتطلب تفاعل ثلاثة عناصر رئيسية هي: المعرفة بالإدارة والمهارة في الإدارة والحوافز، وهذا يفرض على المرأة أن تخلو إلى ذاتها وتصمم على تغيير وتطوير أدائها الإداري، ثم إتباع الخطوات الإجرائية التي ستمكنها من الرقي بأدائها الوظيفي، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- إن التدريب أثناء الخدمة للقيادات الإدارية النسائية يمكنهن من اكتساب المهارات الضرورية لقيامهن بأعباء أعمالهن الوظيفية إذ أجمعت تلك البرامج ما بين الجانب النظري والتطبيقي، ولا بد أن يأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

أ- لا بد أن تعتمد البرامج التدريبية على اكتساب المعرفة والمهارات للمرأة في الإدارة والتأثير الإيجابي في السلوك والاتجاهات، ولتحقيق ذلك لا بد من أن تكرر البرامج التدريبية على أربعة عناصر هي: (1)

- المهام التفصيلية للمرأة الإدارية.
- التطلعات المستقبلية المتوقعة من المرأة الإدارية.
- التطلعات والاهتمامات الشخصية الحالية والمستقبلية.
- التطلعات والاهتمامات الوظيفية الحالية والمستقبلية.

ب- المواصفات التي تمكن البرامج التدريبية من تحقيق نتائج فعالة، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تكون ذات أهداف واضحة قابلة للقياس.
- التغذية الراجعة من البيئة المحيطة وواقع المهام الإدارية.
- الترابط والانسجام بين وحدات البرنامج التدريبي.
- رضا المشاركين.
- أن تحرص البرامج على تزويد المتدربة بمستوى جيد من المهارات التي يتم تدريبها عليها أثناء البرنامج، وعدم الاكتفاء بالتعلم المعرفي كما أن بعض البرامج التدريبية تنطلق من الواقع الحالي للتنبؤ بالمستقبل قد لا يكون الواقع مقياسا سليما لذلك.

(1) المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المرجع السابق، ص ص 674-676.

- 2- أن تمنح المرأة الإدارية الثقة من قبل رؤسائها في مجالها الوظيفي.
- 3- التطوير المستمر لأداء المرأة الإداري.
- 4- أن يقوم الإعلام بمختلف أدواته بتوعية المجتمع بأهمية عمل المرأة الإداري وبحقيقة قدراتها الوظيفية.
- 5- تعزيز قدرات المرأة الإدارية في أساليب جمع المعلومات وتحديثها لأنها الأساس لاتخاذ أي قرار إداري سليم وإتباع الأساليب العلمية الحديثة في اتخاذ القرارات الإدارية.
- 6- مواجهة الصراعات في الإدارة عن طريق إتباع أحد الأساليب التالية وهي: التعاون، والتنافس، وتجنب الإغفال.
- 7- أن تكون المرأة الإدارية قادرة على تفويض بعض المهام للآخرين بشرط أن يكون التفويض وفق خطوات إجرائية واضحة تمكن من عملية المتابعة وتقويم الأداء وفق معايير موضوعية دقيقة.
- 8- القدرة على تحديد عناصر القوة والضعف في الإمكانيات المتاحة بإدارتها ووضع الخطط المستقبلية في ضوءها.
- 9- التطوير والتغيير المستمر للبرامج التدريبية الإدارية القيادية بهدف جعلها تواكب التطورات التكنولوجية والإدارية الحديثة.
- 10- الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي أثر على الإدارة حيث ظهرت أدوار ومسؤوليات واتجاهات وممارسات وتطبيقات وحل المشكلات بأساليب مختلفة متنوعة متطورة كل ذلك يفرض على المرأة الإدارية أساليب أداء متنوعة تركز على أسس التفكير العلمي الموضوعي.
- 11- القيام بحملات توعية إعلامية مخططة تنمية للمساهمة في النقبل الاجتماعي لمشاركة المرأة في سوق العمل والمجالات التي يمكن أن تساهم بها.
- 12- إنشاء مكاتب لتوظيف المرأة وتقديم خدمات استشارية لها بإشراف هيئات نسائية للتوفيق بين المؤهلات النسوية المتوفرة وحاجات سوق العمل.

13- تنظيم الندوات والمؤثرات من قبل الجامعات والمعاهد السنوية لمناقشة واقع المرأة العاملة وسبل الارتقاء بأدائها.

14- إن المرأة في الإدارة بحاجة إلى التسليح ببعض المهارات الأساسية وهي استخدام اللغات الأجنبية والمعرفة بالأنظمة والقوانين واللوائح الخاصة بمنظمتها وبمن تتعامل معهم، والتعرف بأنظمة ولجارات العمل، ومهارات التفاوض والاتصال ومهارة قيادة فريق العمل... الخ.

15- خلق التوازن ما بين عمل المرأة في الإدارة ومتطلبات أسرته ومجتمعها، وذلك عن طريق تدريب ذاتها على تنظيم وقتها وتقسيمه ما بين أعباء الوظيفة والأعباء الأسرية والحياة الاجتماعية بحيث لا يطغى مسؤوليات أحدها على الأخرى.

16- إن المرأة الإدارية هي التي تكون عملية وقادرة على بناء فريق عمل مبدع في أدائه، قادرة على تحقيق أهداف المنظمة التي تعمل بها وتقوم بمهام المسؤوليات المفوضة إليها بفعالية.

17- إن المرأة الإدارية لابد أن تتصف ببعض الصفات مثل الشجاعة والقدرة على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة والتواضع، وحب الآخرين والثقة بالنفس وتقبل النقاش الموضوعي، القدرة على المواجهة والصراحة والعدالة في توزيع الأعمال، اللباقة وحسن تقدير جهود الآخرين.

سابعا: المرأة الجزائرية والعمل

إذا كان العمل هو القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التنمية، فإن إتاحة فرصة العمل وتوفير مناصب الشغل، صار ضرورة ملحة لتحقيق تنمية وطنية شاملة، وفي هذا الإطار تشكل قضية تشغيل المرأة قضية مهمة وجوهرية، وعليه " فإن جذب المرأة للعمل خارج المنزل لقاء أجر له مدلول سياسي واجتماعي، بالإضافة إلى مدلوله الاقتصادي"⁽¹⁾، ذلك أن التصنيع والتحضر أتاحا الفرصة أكثر للمرأة للالتحاق بالعمل الخارجي والحصول على أجر مقابل عملها، في هذا الإطار يرى " وليام جود " william goode في دراسة عن العالم العربي الإسلامي " أن العوامل التي أدت إلى تغيير وضع المرأة الاجتماعي

(1) هنري عزام: المرأة العربية والعمل (مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية)، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 1982، ص 265.

ترجع أساسا إلى ظهور بعض الأفكار التي نادى بتحرير المرأة، بالإضافة إلى أن التصنيع والتحصن الذين حدثا في المجتمعات العربية، حيث فتحا المجال أمامها للمشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية⁽¹⁾.

وبهذا تكون المرأة أضافت دورا جديدا إليها، هو دور التكسب من العمل الذي كان من قبل وقفا على الذكور دون الإناث هذا لا يعني على الإطلاق أن عمل المرأة ارتبط بالصناعة والتصنيع فقط، بل كانت تقوم في المجتمع التقليدي بأعباء كثيرة، أغلبها ذو طابع اقتصادي، وعليه فإن ظاهرة خروج المرأة الجزائرية للعمل، ليست ظاهرة حديثة العهد، بيد أن المعطيات المتاحة في هذا المجال تبين أن المرأة الجزائرية كانت تمارس وتساهم في مختلف الأنشطة: كتسيير المدخرات الغذائية والمحافظة عليها بالإضافة إلى بعض النشاطات الأخرى: كالطرز والخياطة... ومشاركتها الفعالة ودورها في حرب التحرير، حيث وقفت جنبا إلى جنب مع زميلها الرجل، تدافع بكل ما تملك من أجل كرامة وطنها وعزته وهكذا فإن التحاق المرأة الجزائرية بصفوف جيش التحرير وخوضها معركة التحرير الكبرى، كان من العوامل التي ساعدت أيضا على أحداث تغيير في بعض الأنساق القيمة وتقبل إلى حد ما فكرة اشتغال المرأة خارج الإطار العائلي، وفي هذا السياق يرى مصطفى بوتفوشت أنه: " من بين متطلبات الثورة الأقل توقعا هي السهولة التي تحولت بها المرأة الجزائرية كعنصر منعزل اجتماعيا ومحبوس داخل البيت إلى عنصر يؤدي دور اجتماعيا مهما " ⁽²⁾ وعليه فإن النسق القيمي للعائلة التقليدية تكسر أمام ضرورة وطنية تتعلق بتحقيق التحرر الوطني، والاستقلال السياسي، ونتيجة لذلك تغيرت جزئيا تلك النظرة التقليدية التي تجعل من البيت المكان الطبيعي للمرأة، حيث أصبحت تقوم بدور فعال من خلال المشاركة في الحرب التحريرية، بالإضافة إلى اشتغالها لإعالة أسرته ولا سيما بعد أن التحق الرجال بصفوف جيش التحرير الوطني، إلا أنه في مرحلة ما بعد الاستقلال، ونتيجة لانتشار التصنيع وتوسعه، ساعد ذلك على تزايد كمي ملحوظ في توظيف اليد العاملة النسوية وتنوعها في الأنشطة والأعمال المختلفة، حيث صارت تشارك في الحياة الاقتصادية، وتساهم في ميزانية الأسرة ورفع مستواها المعيشي، والمنتبغ للخطابات الرسمية والتقارير الحكومية في الجزائر - خاصة بعد الاستقلال - يلاحظ اهتماما متزايدا بقضية عمل

(1) - William, Goode :Worddrevolution and family patterns, Lonon,the free press of galenco 1963, p145.

(2) مصطفى بوتفوشت: العائلة الجزائرية (سلسلة المجتمع)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1948، ص ص 282 283.

المرأة، حيث نصت الدساتير والمواثيق الرسمية على أهمية دورها في الحياة الاقتصادية، واعتبارها عنصرا نشطا وفعالا في تحقيق أهداف التنمية، إذ جاء الميثاق الوطني إن النساء تمثل نصف السكان النشطين وتكن مصدرا لا بأس به لقوة العمل بالبلاد بحيث يكون تجميدها دالا على ضعف الاقتصاد وتأخر التطور الاجتماعي. (1)

ثامنا: خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائرية

يبدو جليا أن واقع المرأة الجزائرية قد شكلته أبعاد أربعة، وهي البعد التاريخي، البعد السياسي والمعرفي إلى جانب البعد الامبريقي الذي تعيشه المرأة بكل تعقيداته وتناقضاته، ومن ثم يمكن إدراج بعض خصائص ومميزات عمل المرأة الجزائرية في مجموعة من النقاط. (2)

- 1- تمركز عمل المرأة في المناطق الحضرية والمدن الكبرى.
- 2- استقطاب قطاع الخدمات والتعليم أعلى نسب اشتغال المرأة.
- 3- استمرارية بعض الأنساق القيمية والمعتقدات الاجتماعية التي لا تشجع المرأة على العمل الخارجي.
- 4- ولوج المرأة عالم السوق غير الرسمي وتعرضها لشتى صورة المحاصرة والاستغلال.

تاسعا: الصعوبات والعراقيل التي تواجه المرأة العاملة بالإدارة

من خلال المقابلات التي تم إجرائها مع مجموعة من الموظفات بإدارة البلدية توصلنا إلى أن المرأة العاملة بالإدارة تعاني من بعض المشاكل أو الصعوبات ومن بين أهم العوائق التي تواجه المرأة العاملة بالإدارة حسب إجابات المبحوثات ما يلي: (3)

1- إشكالية الوقت: حيث أن عمل المرأة بالإدارة يتطلب منها التواجد في مكان العمل الثامنة صباحا إلى غاية الثانية عشر ومن الواحدة مساء إلى غاية الرابعة وهو ما تراه المرأة العاملة بالإدارة وقت طويل تقضيه في مكان العمل رغم أن العمل المنجز لا يتطلب هذا الوقت وحتى أن جميع المبحوثات يفضلن العمل بنصف الدوام ونصف الأجر، وذلك لأن المرأة العاملة بالإدارة كغيرها من النساء لديها الكثير

(1) البحوث والدراسات الإنسانية: مجلة جامعة 20 أوت 1955، العدد الأول، الجزائر، 2007، ص 145.

(2) نفس المرجع، ص 151.

(3) اعتمادا على المقابلة، أنظر الملاحق.

من الواجبات المنزلية والمتطلبات الأسرية وهي بذلك تحاول جاهدة التوفيق بين عملها وبين متطلبات منزلها وأسرته وهذا ما قد يعرضها للكثير من الضغوطات والتعب التي تعود بالسلب على صحتها.

2- إشكالية ترك الأبناء بالنسبة للمرأة المتزوجة: تعاني الكثير من النساء العاملات بالإدارة كغيرها من النساء العاملات في أماكن أخرى من مشكلة ترك أبنائها أثناء تواجدتها في مكان العمل، وهذا ما يجعلها قلقة ومضطربة ولا تركز في عملها وحتى وإن وجدت أدوار الحضانة فإن الكثير من النساء لا يتقن بهذه الأدوار بالإضافة إلى أن الأبناء في حاجة إلى رعاية وحنان الأم وخاصة في السنوات الأولى من عمر الطفل.

3- تقلص العلاقات الاجتماعية: تعاني المرأة العاملة بالإدارة من تقلص العلاقات الاجتماعية وذلك بسبب طول فترة دوام عملها في الإدارة وأيام العطل الأسبوعية تقضيها في منزلها مع وأيام العطل الأسبوعية تقضيها في منزلها مع أولادها وعائلتها والقيام بالأشغال المنزلية التي تكون قد تأخرت عن إنجازها خلال فترة عملها.

4- إشكالية العطل: تشكو الكثير من النساء العاملات بالإدارة وخاصة الإدارات غير التربوية من عدم وجود عطل تستفيد منها المرأة غير العطل المرضية وعطلة الأمومة ولها الحق في شهر واحد عطلة في كل سنة ، وهذا ما يجعلها كثيرة الغياب عن بيتها في معظم الأوقات.

5- صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية: تشكو الكثير من موظفات إدارة البلدية وحتى الإدارات الأخرى من صعوبة التوفيق بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية وذلك نظرا للوقت الطويل الذي تقضيه في مكان عملها بعيدة عن منزلها وحتى الرجال الذين يعملن زيجاتهم في الإدارة هم كذلك أكدوا على صعوبة الأمر.

6- مشكلة المواصفات: تشكو الموظفات الساكنات بمقر بعيد عن مكان العمل من مشكلة التنقل إلى مكان فهي قد تصل متأخرة بسبب هذه المواصفات وهذا ما يعرضها إلى عقوبات أو إنذارات بالإضافة إلى أن خروج المرأة من بيتها في وقت مبكر قصد الوصول إلى العمل في الوقت المحدد قد يعرضها للخطر والتحرش.

7- مشكلة الروتين: تعاني الكثير من الموظفات بالإدارة من إشكالية الروتين والضجر والملل بسبب طبيعة العمل الإداري الذي يكاد يخلوا من الحيوية.

عاشرا: نظرة الجمهور لعمل المرأة في الإدارة

لقد تأرجحت فكرة عمل المرأة في الإدارة بين مؤيد ومعارض ومحاييد وانقسمت اتجاهات الأفراد بين ذكر وأنثى وبين متعلم ومتقف إلى اتجاهات متباينة كل حسب وجهة نظره الخاصة واستنادا إلى ثقافته ومرجعياته ومعتقداته، فمنهم من يرى أن عمل المرأة في الإدارة كغيره من الأعمال التي بفضلها استطاعت المرأة أن تحقق مكانتها وأهميتها في المجتمع وحجتهم في ذلك أن العمل الإداري يتناسب مع الطبيعة البيولوجية للمرأة إذ أنه لا يتطلب منها بدل جهد عضلي وهناك من يرى أنه من حق المرأة اختيار المهنة التي تراها مناسبة لها طالما أنها درست وتوصلت إلى مستوى يؤهلها لذلك.

غير أن هناك فئة معتبرة من المجتمع ترفض عمل المرأة في الإدارة لأن هذا النوع من الأعمال يتطلب من المرأة قضاء وقت طويل خارج منزلها بعيدة عن أسرتها، مما يؤثر على حياتها الطبيعية كزوجة وأم بالإضافة إلى أن طبيعة العمل الإداري يحتم على المرأة الاختلاط بالعنصر الرجالي والتعامل معهم وهو الأمر الذي يرفضه الكثير من الناس وخاصة فئة الرجال.

ولما كانت هناك فئة موافقة أو قابلة لعمل المرأة في الإدارة وفئة معارضة أو رافضة لهذا النوع من الأعمال، فهناك أيضا فئة ثالثة ليس لها رأي في ذلك والتزمت الحياد في هذا الأمر.

ورغم اختلاف اتجاهات وأراء ومواقف الأفراد حول عمل المرأة في الإدارة إلى أن المرأة عملت ولازالت تعمل في الإدارة جنبا إلى جنب مع زميلها الرجل وهي العنصر الأكثر تواجد في الإدارات العمومية الجزائرية.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول أن خروج المرأة للعمل صاحبه دوافع وحاجات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية وشخصية وحتى السياسية فافتحام المرأة لسوق العمل وشغلها الكثير من الوظائف سواء كانت إدارية أو تعليمية أو غيرها جعلها تواجه صعوبات ومشاكل تعيق مهمتها الوظيفية، والمرأة الجزائرية شأنها شأن نساء العالم فبعد أن تحصلت على التعليم وواصلت إلى أرقى الدرجات العلمية أصبحت تطمح إلى التفوق واختيار تلك العقبات وذلك باحتلالها مناصب مرموقة في المجتمع الجزائري، فأصبحنا نشاهد المرأة الوزيرة والمديرة والقائد وحتى الشرطة وهذا ما جعلها تحطم العادات والتقاليد، ونتيجة لعدم تعود المجتمع الجزائري عن المرأة في هذه المناصب جعلها تتعرض لمجموعة من الانتقادات ووجهات نظر مختلفة.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

أولاً- مجالات الدراسة

ثانياً- المنهج المستخدم

ثالثاً- العينة و طريقة اختيارها

رابعاً- أدوات جمع البيانات

خامساً- الأساليب الإحصائية في مناقشة الفرضيات

سادساً- الشروط السيكومترية (الثبات والصدق) لاستبيان الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تحتل الدراسة الميدانية مكانة هامة في البحث السوسيولوجي، ذلك لأنها تعتبر الجزء الأكثر أهمية فيه، فمن خلالها يتم طرح مشكلة البحث في الواقع، إضافة أن هذا النوع من الدراسة يدعم الجانب النظري، حيث يسمح للباحث بإثبات أو نفي الفرضيات والتساؤلات المطروحة حتى يتمكن من استخلاص النتائج.

وفي هذا الفصل الذي يعتبر امتداد وتجسيد لما طرح من أهداف فقد خصص لتحديد والتعرف على أهم الإجراءات المدرجة ضمن هذا الجانب الميداني والمتمثلة أساسا في مختلف مجالات الدراسة الميدانية والمنهج المستخدم فيها إضافة إلى أدوات جمع البيانات وأسس اختيارها، والعينة وطريقة ضبطها إضافة إلى أساليب التحليل التي سنعتمدها من أجل تحليل النتائج المتوصل إليها.

أولاً: مجالات الدراسة

يعد التعرف على مجالات الدراسة عملية ضرورية، ونقطة أساسية في البحث الاجتماعي، وذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث تدرك أنه كلما كانت مجالات الدراسة محددة تحديداً دقيقاً كان بالإمكان مواجهة المشكلة المطروحة بالبحث، فكل دراسة ميدانية إلا ولها ثلاث مجالات رئيسية وهي: المجال الجغرافي والمجال البشري والمجال الزمني.

1- المجال الجغرافي:

يتمثل المجال الجغرافي للدراسة في المكان الذي يحتويه مجتمع البحث، ودراستنا هذه تم إجراؤها ببلدية جيجل ومختلف فروعها، حيث تعتبر بلدية جيجل من أكبر بلديات الولاية وتتربع على مساحة تقدر بـ 62.38 كلم² تقع في الشمال الشرقي بالنسبة للعاصمة، ويحدها من الغرب بلدية العوانة ومن الجنوب بلدية قاوس ومن الشرق بلدية الأمير عبد القادر ومن الشمال البحر الأبيض المتوسط.

وقد اخترنا هذا المكان لتحديد مجتمع الدراسة تحديداً دقيقاً، كون البلدية تحتوي على عدد كبير من الموظفين والموظفات بالإدارة وفضلنا التوجه إليها باعتبار أن الأفراد العاملين بها لهم خبرة وتجربة بالمجال الإداري مما يمكننا بالإطلاع على آراء ومواقف واتجاهات تكون أكثر مصداقية.

2- المجال البشري:

ونقصد به مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة وهو " المجتمع الأكبر أو مجموع المفردات التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج الدراسة ويمثل هذا المجتمع المستهدف الذي يهدف الباحث دراسته ويتم تعميم النتائج فيما بعد " (1)

ولقد أجريت هذه الدراسة على عينة من الموظفين والموظفات في بلدية جيجل وجميع الفروع التابعة لها بمدينة جيجل حيث قدر عددها بـ 137 موظف وموظفة وهذه العينة قد تم أخذها من مجتمع إحصائي قدر بـ 1373 موظف وموظفة موزعين حسب متغير الجنس كالآتي:

- ذكور: 275

- إناث: 1098

(1) محمد عبد الحميد: البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، ط1، مصر، 2000، ص112.

3- المجال الزمني:

إن تحديد المجال الزمني لأي دراسة ميدانية من الأمور الأساسية والمشروطة لإجراء بحث علمي ويقصد به الوقت المستغرق لإجراء هذه الدراسة حيث كانت البداية منذ أن تمت الموافقة على الموضوع من طرف الإدارة إلى غاية استلام الاستبانة من الموظفين، حيث بدأت هذه الدراسة بالجانب النظري من خلال جمع المعلومات التي يدور حولها الموضوع.

وبعد ذلك قمنا بإجراء الجانب الميداني للدراسة والتي كانت على مراحل، إذ كان أول اتصال لنا بالبلدية يوم 2015/02/12 بهدف أخذ الموافقة من أجل إجراء الدراسة الميدانية.

وفي يوم 2015/02/31 تم خلاله إجراء مقابلات مع الموظفين حول موضوع الدراسة، وقمنا بالاتصال برئيس مصلحة المستخدمين وذلك قصد تزويدنا بعدد الموظفين بالبلدية والحصول على الهيكل التنظيمي لها.

وفي يوم 2015/04/9 قمنا بتوزيع الاستبانة على الموظفين قصد تجربتها وقمنا باسترجاعها في نفس اليوم.

وفي يوم 2015/04/14 قمنا بعملية توزيع الاستبانة، حيث استمرت العملية ثلاثة أيام وقد كان العدد الإجمالي للاستبانة الموزعة 137 استبانة، وقد انتهت العملية في يوم 2015/04/16، ومنه فإن فترة تواجدها بميدان الدراسة تكون قد امتدت من يوم 2015/04/14 إلى غاية 2015/04/16.

ثانيا: المنهج المستخدم

يعد المنهج أساس أي دراسة علمية لأنه كفيلا بتوجيه الباحث في مختلف مراحل البحث ويقصد به " مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث إذ هو ينيير الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد، مساعي، أسئلة وفرضيات البحث" (1) ويعرف كذلك

(1) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2008، ص176.

بأنه " مجموعة القواعد العلمية التي يستخدمها الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية والتأكد من صحتها ". (1)

ونظرا لتعدد مواضيع علم الاجتماع تعددت المناهج المتبعة، وعليه فإن الدراسة الحالية تسعى إلى محاولة معرفة آراء واتجاهات ومواقف أفراد المجتمع الجزائري حول عمل المرأة في الإدارة ومن هذا المنطلق نجد أن المنهج المناسب لإشكالية هذه الدراسة وفرضياتها يتحدد في منهج البحث الميداني الذي يعد أكثر المناهج اعتمادا في الدراسات الخاصة بالواقع الاجتماعي، ويتم اللجوء إليه عادة لدراسة ظواهر موجودة في الوقت الراهن يطبق غالبا على مجموعات كبيرة من الأفراد يستطيع الباحث أن يأخذ بالتقريب كل ما يريد أن يكشف عنه، فمنهج البحث الميداني: " يسمح بدراسة طرق العمل والتفكير والإحساس لدى هذه المجموعات انطلاقا من تنوع الاهتمامات، بإمكان الباحث أن يستعمل معظم تقنيات البحث، إن أهداف كل تحقيق خاص هي التي تحدد هل ستكون الدراسة فيما بعد وصفية، مثلما هو الحال في صبر الرأي العام، أو تصنيفية مثلما هو الحال عند القيام بالتعدادات العامة، أو التفسيرية مثل الدراسة التي تعتمد على طريقة تطبيق الاستمارة، أو فهمه كما يجري في الدراسات التي تتخذ من المقابلة والملاحظة في عين المكان تقنية لها ". (2)

وقد تم اختيار هذا المنهج لأنه المناسب لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا من خلال جمع المعلومات عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

ونظرا إلى كون هذا المنهج يطبق عموما على مجموعات واسعة من الأفراد لجأنا إليه لأنه من الصعب أو من المستحيل الاتصال بكل أفراد المجتمع الجزائري، ولهذا تم اختيار عينة من المجتمع الكلي بمدينة جيجل وهم موظفو البلدية.

وموضوع دراستنا هذا جعلنا نعلم على منهج البحث الميداني لعدة أسباب منها:

- أن عنوان الدراسة يتناسب مع منهج البحث الميداني لأنه يكشف عن آراء واتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو عمل المرأة في الإدارة.

(1) أحمد حسين الرفاعي: مناهج البحث العلمي (تطبيقات إدارية واقتصادية)، دار وائل للنشر، 4، الأردن، 2005، ص121.

(2) موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، ط3، الجزائر، 2004، ص106.

- يتيح هذا المنهج استخدام العديد من أدوات جمع البيانات مثل الاستمارة، المقابلة الملاحظة...الخ والتي من خلالها يتسنى الحصول على إجابات للأسئلة المطروحة وهي ما اعتمدنا عليها في بحثنا هذا.
- المنهج البحث الميداني لا يكفي بمجرد الوصف والحصول على الآراء من طرف المبحوثين بل يسعى أيضا إلى تحليل وتفسير المعطيات المتحصل عليها وهذا من خلال الاعتماد على الأسلوب الإحصائي الذي يحول هذه المعطيات من الصيغة الكيفية إلى الصيغة الكمية القابلة للقياس.

ثالثا: العينة وطريقة اختيارها

عندما يكون مجتمع الدراسة كبير يصعب على الباحث تغطيته بالدراسة، فإنه يلجأ إلى أسلوب العينة والتي هي عبارة " عن جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه يتعذر الحصول عليها من المجتمع برمته " (1) بمعنى هي الجزء الذي يؤدي إلى معرفة الكل، ويشترط في العينة أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث، ويترتب عنها الحصول على بيانات بواسطة العينة التوصل إلى استنتاجات عامة، ذات علاقة بالمجموعة التي اخترت منها العينة.

فالمجتمع الإحصائي الأصلي الذي قمنا باختياره هو بلدية جيجل ومختلف الفروع التابعة لها بالمدينة أي مختلف الموظفين في البلدية أو ما يسمى بمفردات الدراسة.

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المسح بالعينة بدلا من المسح الشامل وذلك لأن مفردات المجتمع المعين كثيرة والتي تقدر بـ 1373 مفردة، وقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة، بحيث " تعتبر العينة العشوائية البسيطة أحد أنواع العينات الاحتمالية حيث تعتمد على نظرية الاحتمالات في اختيار وحداتها وتقدير معالمها وتعد هذه العينة من أكثر العينات شيوعا وابتسطها " (2)، حيث قمنا باختيار عشوائيا 10% وقمنا بالعملية الحسابية التالية (10×1373) / 100 فتحصلنا على 137 مفردة وهي العينة المختارة من مجتمع البحث الأصلي (1373).

(1) المختار محمد إبراهيم مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية ، درالفكرالعربي،ط1، مصر، 2005 ، ص47.

(2) محمد عبد العالي النعيمي: طرق ومناهج البحث العلمي ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ،الأردن ،2009، ص42.

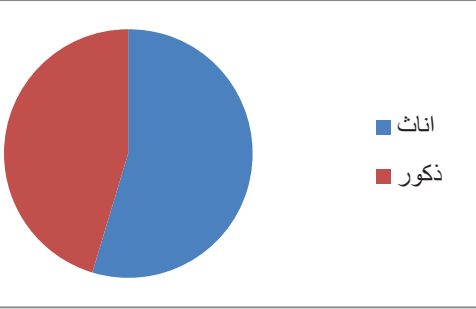
- خصائص العينة

- الجنس (ذكر، أنثى)
- المستوى التعليمي (ابتدائي، ثانوي، جامعي)
- الحالة العائلية (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل)

1- بالنسبة لمتغير الجنس:

جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	البيانات الجنس
45.3%	62	ذكور
54.7%	75	إناث
100%	137	المجموع



شكل رقم (1): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد مجتمع البحث حسب الجنسين، وأن عدد الإناث لا يساوي عدد الذكور حيث يقدر عدد الإناث بـ 75 موظفة وهو ما يمثل 54.7%، في حين يقدر عدد الذكور بـ 62 موظف وهو ما يمثل 45.3% وهذا ما يشير إلى أن نسبة الإناث هي أعلى من نسبة الذكور، وهذا ما يدل على أن العنصر النسوي هو الأكثر تواجدا في الإدارة.

2- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	البيانات المستوى التعليمي
0%	0	ابتدائي
4.4%	6	متوسط
27%	37	ثانوي
68.6%	94	جامعي
100%	137	المجموع



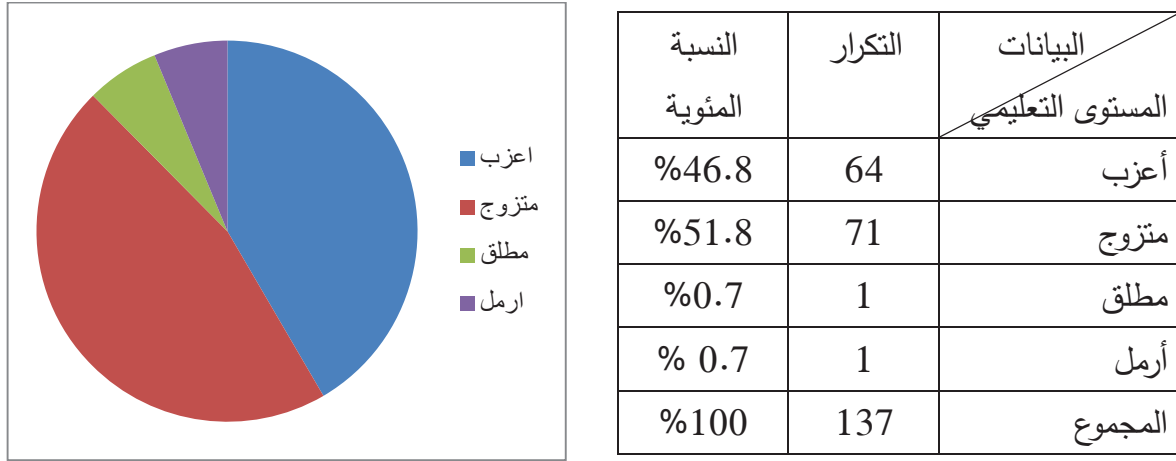
الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب

المستوى التعليمي

يوضح من خلال الجدول رقم (2) أن معظم أفراد مجتمع الدراسة، ذو مستوى عالي حيث تقدر نسبتهم بـ 86.6%، في حين تقدر النسبة عند المستوى الثانوي بـ 27%، ونسبة 4.4% عند المستوى المتوسط وتتعدم عند المستوى الابتدائي، وهذا راجع إلى أن أغلبية المؤسسات الجزائرية سواء كانت ذو طابع عمومي أو خاص تشترط المستوى التعليمي للتوظيف.

3- بالنسبة لمتغير الحالة العائلية:

جدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الحالة العائلية



الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب

الحالة العائلية

تشير النسب الإحصائية في الجدول رقم (3) إلى أن أغلب أفراد العينة متزوجون وتقدر نسبتهم بـ 51.8% وهي أكبر نسبة، وتليها نسبة 46.8% وتمثل أفراد مجتمع الدراسة العزاب، وهي أيضا نسبة مرتفعة، أما نسبة 0.7% فهي نسبة تشمل كل من فئة أفراد العينة المطلوقن والأرامل، وهذا راجع إلى الاستقرار الذي أصبحت تنعم به البلاد وتحسن المستوى المعيشي لدى الأفراد بحصولهم على عمل ساعدهم على الاستقرار وبالتالي الزواج وبناء أسرة.

رابعا: أدوات جمع البيانات

يقصد بأدوات البحث العلمي " مجموعة من الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها في جمع المعلومات الخاصة بالبحث وتحليلها وهي متنوعة ويحدد استخدامها على مدى احتياجات موضوع البحث العلمي، وبراعة الباحث وكفاءته في استخدام الوسيلة والإبداع في ذلك " (1)

(1) صلاح الدين شروخ: منهجية القانونية للجامعيين للعلوم القانونية، علوم اجتماعية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص24.

وهناك العديد من الأدوات لجمع البيانات حول الظاهرة المراد دراستها في العلوم الاجتماعية وفهم طبيعة هذه الظواهر ومتغيراتها وارتباطاتها المختلفة، وقد يستعمل الباحث لبلوغ ذلك أداة تقنية واحدة أو أكثر من أداة لجمع المعلومات والبيانات التي تخص بحثه.

ومن بين أكثر الأدوات شيوعا الملاحظة، المقابلة، والاستمارة وقد استخدمنا في هذه الدراسة كل من الأدوات السابقة الذكر بالإضافة إلى بعض الوثائق التي قدمت لنا في مكان إجراء الدراسة.

1- الملاحظة:

فالملاحظة هي وسيلة من وسائل جمع البيانات وهي تعني مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها ولا نعني بها الملاحظة العابرة العادية، وإنما الملاحظة العلمية التي يستعين بها الباحث الاجتماعي في البحوث الاجتماعية. (1)

وقد تم استخدام الملاحظة في شكلها البسيط لجمع البيانات التي تخدم موضوع دراستنا وذلك أثناء زيارتنا المتعددة للبلدية ومختلف فروعها، وأفادت هاته الأداة في ملاحظة العلاقات السائدة داخل البلدية وكيفية تعامل الأفراد مع بعضهم البعض إضافة إلى أن هذه الأداة ساعدتنا في التعرف على المؤسسة الملائمة لموضوع بحثنا كما أنها سهلت إلى حد كبير عملية صياغة أسئلة الاستمارة.

2- المقابلة:

تعتبر المقابلة أداة هامة من أدوات جمع المعلومات إضافية حول موضوع الدراسة والتي قد لا يحصل عليها الباحث من خلال الملاحظة والاستمارة " والمقابلة هي حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة وبين المبحوث أو مجموعة من المبحوثين، وعن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات والإرشادات والمشاعر أو الدوافع أو السلوك في الماضي أو الحاضر ". (2)

وللمقابلة دور فعال لا يقل أهمية عن الدور الذي تلعبه الملاحظة كأداة رئيسية في جمع بيانات ومعلومات كثيرة وقد اعتمدنا على هذه الأداة نظرا لأهميتها في البحوث الاجتماعية من خلال المعلومات القيمة التي يتم الحصول عليها وقد أجريت مقابلتنا مع مجموعة من الموظفين والموظفات، وذلك قصد معرفة وجهات نظرهم حول عمل المرأة في الإدارة، واشتملت المقابلة على مجموعة من الأسئلة والتي أفادتنا هي الأخرى في ضبط الاستمارة.

(1) أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2001، ص131.

(2) محمد علي محمد: مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية، مصر، 1983، ص336.

3- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من الأدوات الأكثر استخداما لجمع البيانات والحقائق في الدراسات الاجتماعية لإمكاناتها من جمع البيانات ومعلومات يتعذر الحصول عليها دون استطلاع الآراء والتعرف على المواقف.

" فالاستمارة هي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو موقف ". (1)

وهي من أهم أدوات جمع البيانات لأنها تمكن الباحث من الحصول على مجموعة كبيرة هي البيانات من عدد كبير من الأفراد وفي أقل وقت ممكن، كما تعطي للمبحوث حرية أكبر في سرد آرائه وحقائق محيط عمله واقتضت الضرورة البحثية الاعتماد على أداة الاستمارة (الاستبيان) التي تم تصميمها وصياغة أسئلتها انطلاقا من مشكلة الدراسة وحسب فرضياتها ومؤثراتها، وقد قمنا بإعداد استبانة أولى وأثناء صياغة الأسئلة حاولنا قدر المستطاع أن تكون اللغة سهلة والأسلوب المستعمل بسيط وواضح، حتى لا يحدث غموض والتباس في فهم مضمون الاستبيان من طرف المبحوثين وقبل تجربتها قمنا بتحكيماها من طرف الأستاذ المشرف إضافة إلى مجموعة من الأساتذة والتي قدر عددهم بـ خمسة (5) أساتذة أنظر قائمة الملاحق، وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على 34 عبارة وقد تم تقسيمها إلى جزئين على النحو التالي (أنظر الملاحق):

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويضم أسئلة حول: الجنس، المستوى التعليمي، الحالة العائلية.

بينما الجزء الثاني: يتضمن عبارات الاستبانة وتكونت من 34 عبارة وذلك بعد تحكيماها وتجربتها قمنا بحذف بعض العبارات وتعديل البعض الآخر وقد ارتأينا إلى المزج بين العبارات السالبة والعبارات الموجبة وذلك بهدف الحصول على إجابات أكثر مصداقية.

وقد اعتمدنا في إعداد الاستبيان على أساس مقياس ليكرت في قياس الاتجاهات، حسب التصنيف (موافق، محايد، معارض) في تحديد إجابات كل عبارة وتتحدد بدائل الإجابة التي انطوى عليها استبيان هذه الدراسة في ثلاث بدائل:

- بديل موافق: والتقدير الممنوح له هو ثلاث درجات (3 د).
- بديل محايد: والتقدير الكمي الممنوح له هو درجتين (2 د).

(1) علي غربي: أبجديات المنهج في كتابة الرسائل الجامعية ، الفجر للنشر والتوزيع ، مصر ، دن، ص126.

• بديل معارض: والتقدير الكمي الممنوح له هو درجة واحدة (1 د).

وما يجب توضيحه في هذا الإطار أن التقدير سيعتمد مع العبارات الموجبة والعكس صحيح بالنسبة للعبارة السالبة.

وحتى تكون النتائج المحصل عليها بواسطة أي أداة من أدوات جمع البيانات في الدراسة ذات فائدة مرجوة ينبغي التأكد من سلامة وصحة شروطها السيكولوجية (الصدق والثبات).

4- السجلات والوثائق:

تعتبر السجلات والوثائق من الأدوات التي تسمح للباحث بالحصول على المعلومات الإضافية لبعض المحاور فقط في البحث التي قد لا يحصل عليها أثناء إجراء الملاحظة، ولا أثناء المقابلة ولا حتى أثناء توزيع الاستمارة، ولا بأدوات أخرى، فهي أداة مساعدة ومكملة ووظيفتها تبرز في التحليل والتفسير والتعليل. (1)

وقد اعتمدنا في دراستنا على الوثائق والسجلات التي منحت لنا أثناء زيارتنا الميدانية للبلدية:

- بيانات عن موقع المؤسسة.
- بيانات متعلقة بالعدد الإجمالي لمجتمع البحث بالبلدية.
- الهيكل التنظيمي للبلدية ومختلف فروعها.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضيات:

من المتعارف عليه لدى الباحثين تفضيل الباحث لأسلوب أو لعدد من الأساليب الإحصائية ومناقشة فرضيات الدراسة تتم أولا وأخيرا وفق مجموعة اعتبارات منهجية ينبغي عليه أخذها بعين الاعتبار المتمثلة أساسا في طبيعة إشكالية البحث ومتغيراته.

وانطلاقا من هذا فإن مناقشة فرضيات الدراسة قد استلزم علينا استخدام برنامج SPSS للوصول إلى نتائج أدق فقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية.
- التكرارات.
- اختبار آفاكرونباخ لمعرفة ثبات وصدق بنود الاستبانة.
- المتوسط الحسابي.

(1) رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 181.

- الانحراف المعياري .
- اختبار دلالة الفروق t-test.
- اختيار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

سادسا: الشروط السيكومترية:

1- صدق المحتوى: (صدق المحكمين):

قمنا بحساب صدق كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لوشي:

$$\frac{N1-N2}{N}$$

حيث: N1 عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك المراد قياسه.

N2 عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس السلوك المراد قياسه.

N العدد الإجمالي للمحكمين.

وبعدها قمنا بتجميع كل القيم المحصل عليها في البنود، وبقسمة مجموع صدق البنود الإجمالي والمساوي لـ 27.6 على عددها والمقدر بـ 34 تحصلنا على قيمة صدق مساوية لـ 0.81 وهي أكبر من 0.60 مما يعني أن هذه الاستبانة صادقة.

2- حساب الصدق والثبات باستخدام برنامج SPSS:

- الثبات: لحساب الثبات قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS حيث:

$$\alpha \text{ كرونباخ} = \frac{\text{مج ع}^2 \text{ ب}}{\text{ع}^2 \text{ ك}} - 1 \times \frac{ن}{1-ن}$$

- ن: عدد بنود الاختبار.
- مج ع² ب: مجموع تباين البنود.
- ع² ك: التباين الكلي للاختبار.

جدول رقم (4): يوضح معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات

عدد البنود	ألفا كرونباخ
34	0.72

قيمة ثبات الاختيار تساوي 0.72 وهي أكبر من 0.60 مما يعني القول أن الاختيار ثابت.

- الصدق: لحساب صدق استبيان الدراسة تم الاعتماد على المعادلة التالية: معامل الثبات $\sqrt{\dots}$

وبتطبيق هذه المعادلة تم الحصول على قيمة صدق مساوي لـ 0.85 وذلك وفقا لما أقرته العبارة التالية:

- إذا كانت القيمة أكبر من 0.60 ← الاختبار صادق.

- إذا كانت القيمة أصغر من 0.60 ← الاختبار غير صادق

وعليه يتضح أن هذا الاستبيان صادق فيما أعد لقياسه وهذا من خلال برنامج SPSS لدقة النتائج بنسبة 100%.

خلاصة الفصل:

تعرضنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا والتي تعتبر الركيزة الأساسية لأي بحث علمي، بدأ بتحديد مجالات الدراسة، من خلال مكاني، زمني وبشري، وكذلك نوعية المنهج المعتمد عليه، وبعد ذلك قمنا بالتحدث عن العينة وكيفية اختيارها وأهم خصائصها، ثم قمنا بعرض أدوات جمع البيانات والمعلومات والتي تمثلت في الملاحظة والمقابلة، والاستبيان، والوثائق والسجلات كما تم توضيح الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة وأخيرا قمنا بعرض الشروط السيكومترية لحساب مدى ثبات وصدق الأداة، وبهذا سنقوم في الفصل التالي بعرض ومناقشة فرضيات الدراسة.

الفصل السادس

عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

أولاً- عرض وتحليل البيانات

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

رابعاً: صعوبات الدراسة

خامساً: اقتراحات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التعرض في الفصل السابق إلى مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى عرض مختلف البيانات التي تم الحصول عليها من استجابات أفراد العينة وتفسيرها وتحليله، ثم مناقشة فرضيات الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية من أجل الوصول إلى نتائج الدراسة .

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم 05: يوضح مدى تقبل أفراد العينة لعمل المرأة في الإدارة :

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
71.5%	98	موافق
10.2%	14	محايد
18.3%	25	معارض
100%	137	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن أغلب أفراد العينة كانت إجاباتهم بموافق و التي قدرت بنسبة 71.5% و تليها نسبة الفئة المعارضة و التي قدرت بـ : 18.3% أما نسبة 10.2% فتمثل أفراد العينة الذين كانوا محايدين لهذه العبارة ، و هذا فإن أغلبية أفراد العينة يتقبلون عمل المرأة في الإدارة و ذلك لأن طبيعة العمل الإداري تتناسب مع المرأة .

الجدول (06) : يمثل العمل الإداري الذي يتطلب وجود نساء

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
58.4%	80	موافق
20.4%	28	محايد
21.2%	29	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (06) نلاحظ أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة قد أجابوا بموافق على عبارة العمل الإداري يتطلب وجود نساء وتقدر نسبتهم بـ : 58.4% و تليها نسبة الفئة المعارضة بنسبة 21.2% أما نسبة الفئة المحايدة فقدت بـ : 20.4% ، و هذا يدل على أن أغلبية المبحوثين يوافقون على ضرورة وجود المرأة في الإدارة و ذلك لأن العمل الإداري يتناسب مع الطبيعة البيولوجية للمرأة و لا يتطلب منها بذل جهد عضلي .

الجدول رقم (07) : يوضح مدى حماس المرأة للعمل الإداري أكثر من الرجل

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
42.3%	58	موافق
24.1%	33	محايد
33.6%	46	معارض
100%	137	المجموع

تشير أرقام الجدول رقم (07) إلى أن معظم أفراد العينة أقرروا بأن المرأة أكثر حماسا للعمل الإداري من الرجل حيث أجابوا بموافق والتي قدرت نسبتهم بـ: 42.3% ، ثم تليها نسبة الأفراد المعارضين و تقد نسبتهم بـ : 33.6% ، أما فئة الأفراد المحايدين فقد قدرت نسبتهم بـ: 24.1% و هذا راجع إلى طبيعة العمل الإداري الذي يتسم بالروتين و الضجر و الملل و لذلك فالمرأة هي الأكثر حماسا للعمل الإداري من الرجل و لها القدرة على التحمل و الصبر أكثر منه.

الجدول رقم (08) : يوضح عمل المرأة في الإدارة الذي يأخذ منها وقتا طويلا

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
81%	111	موافق
10.20%	14	محايد
8.8%	12	معارض
100%	137	المجموع

من خلال تفحص الجدول رقم (08) تبين لنا أن أكبر نسبة من مجتمع أفراد الدراسة هي الفئة التي كانت موافقة على عبارة عمل المرأة يأخذ منها وقتا طويلا و التي قدرت نسبتهم بـ: 81% ثم تليها فئة الأفراد الذين التزموا الحياد و قدرت نسبتهم بـ: 10.20% في حين أن فئة المعارضين تمثل أصغر نسبة والتي تقدر بـ: 8.8% ، و هذا ما يدل على أن العمل الإداري يتطلب من المرأة قضاء وقت طويل خارج منزلها مما يؤدي إلى إهمال بعض الواجبات المنزلية كونها تقوم بأدوار متعددة و متنوعة كالواجبات المنزلية و المهام الوظيفية تستدعي منها أن تبذل جهدا إضافيا و هذا ما يؤدي بها إلى الوقوع في ما يسمى بصراع الأدوار.

الجدول رقم (09) : يوضح مدى اختلاط المرأة العاملة في الإدارة بالرجال

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
67.9%	93	موافق
17.5%	24	محايد
14.6%	20	معارض
100%	137	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) يتضح لنا أن أغلب أفراد العينة الذين وافقوا على أن المرأة العاملة في الإدارة تختلط كثيرا بالرجال و تقدر نسبتهم بـ: 67.9% و هي نسبة كبيرة مقارنة بالبدايل الأخرى تليها الفئة المحايدة و المقدرة نسبتها بـ: 17.5% ، و أخيرا قدرت نسبة الفئة المعارضة بـ: 14.6% وهذا ما يدل على أن أغلبية المبحوثين يعارضون فكرة اختلاط المرأة العاملة في الإدارة بالرجال ، غير أن العمل الإداري يحتم على المرأة الاختلاط و التعامل مع الرجال، لكن الاختلاط لم يعد في الإدارة فحسب بل أصبحنا نشاهد الاختلاط في معظم الأعمال .

الجدول رقم(10) : يوضح أن المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية :

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
74.5%	102	موافق
4.4%	06	محايد
21.1%	29	معارض
100%	137	المجموع

من خلال معطيات الجدول رقم (10) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين قد أجابوا بموافق على عبارة المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها الوقت الكافي للقيام بواجباتها المنزلية و قدرت نسبته بـ: 74.5% و هي نسبة مرتفعة مقارنة بالبديلين الآخرين ، أما نسبة المعارضين تقدر بـ: 21.1% ، في حين أن نسبة 4.4% كانوا محايدين ، و هذا ما يدل على أن العمل الإداري يحتم على المرأة قضاء وقتا طويلا في مكان عملها و هذا على حساب القيام بواجباتها المنزلية و قد يؤدي هذا إلى وقوعها في بعض المشكلات العائلية بسبب إهمالها لبعض الواجبات المنزلية.

الجدول رقم (11) : يوضح عادات و تقاليد المجتمع الجزائري غير المشجعة لعمل المرأة في الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
59.1%	81	موافق
16.8%	23	محايد
24.1%	33	معارض
100%	137	المجموع

حسب البيانات الواردة في الجدول رقم (11) أن نسبة الإجابة كبيرة فيما يخص عادات و تقاليد المجتمع الجزائري التي لا تشجع عمل المرأة في الإدارة ، حيث قدرت النسبة بـ: 59.1% ، و هذا ما يدل على أن بعض العادات و التقاليد لازالت راسخة لدى الكثير من أفراد المجتمع الجزائري عامة و المجتمع الجيلي خاصة الذي يتميز بطبعه المحافظ رغم التقدم و التطور الحضاري الذي شهدته البلاد ، أما نسبة 24.1% و هي تمثل فئة المعارضين الذين لا يوافقون بأن عادات و تقاليد المجتمع الجزائري غير مشجعة لعمل المرأة في الإدارة ، و هذا ما يدل على أنه توجد فئة من أفراد المجتمع لا تبالي بالعادات و التقاليد و ترى بأن هذه الأخيرة لا تفرض أي قيود على المرأة ، و هناك نسبة ضئيلة من أفراد عينة البحث و تقدر بـ: 16.8% التزموا الحياد.

الجدول رقم (12) : يوضح عدم المساواة بين المرأة و الرجل في كافة الأعمال الإدارية

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
59.9%	82	موافق
7.3%	10	محايد
32.8%	45	معارض
100%	137	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (12) أن معظم المبحوثين أقروا بأنه لا يمكن المساواة بين المرأة و الرجل في كافة الأعمال الإدارية و ذلك من خلال نسبتهم المقدر بـ: 59.9% و ذلك إن دل على شيء فإنما يدل على الخصوصية التي يتميز بها كل من الجنسين و لكل منها مجالات عمل خاصة يبدع فيها فمثلا نجد أغلبية القادة من الرجال و ذلك لأن المرأة لا تفضل هذا النوع من الأعمال و تكتفي بالأنشطة

الخدماتية و الأعمال الروتينية حيث الاستقرار في النشاط و لا يتطلب الأمر تحديا عقليا و تليها فئة المعارضين و تقدر نسبتهم بـ: 32.8% و هم يؤمنون بالمساواة بين المرأة و الرجل في كافة الأعمال الإدارية ، و أن المرأة قادرة على تحقيق ما يستطيع تحقيقه الرجل و في بعض الأحيان قد تتفوق عليه في حين أن نسبة 7.3% من أفراد عينة البحث قد التزموا الحياد في اتجاه ذلك .

الجدول رقم (13) : يوضح عمل المرأة في الإدارة الذي يقلل من فرص العمل لدى الرجال

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
66.4%	91	موافق
6.6%	09	محايد
27%	37	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (13) يتبين لنا أن أكثر من نصف عينة الدراسة قد أكدوا لنا أن انخراط المرأة في الإدارة يقلل من فرص العمل لدى الرجال و الدليل على ذلك هي النسبة المرتفعة و المقدرة بـ: 66.4% و هذا ما يدل على أن العنصر النسوي هو الأكثر تواجدا في الإدارة العمومية و عند إجراء المقابلة تبين لنا من خلال آراء المبحوثين أن الكثير من الرجال لا يتقبلون النساء في المسابقات الخاصة بالتوظيف غير أن الفئة المعارضة و المقدرة نسبتها بـ: 27% و هي ترى عكس ذلك و ترجح أن تكون من النساء ، في حين أن نسبة 6.6% من أفراد مجتمع الدراسة التزمت الحياد و لم تبدي أي رأي في ذلك .

الجدول رقم (14) : يوضح مدى اقتصار الإدارة و القيادة على الرجال

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
32.2%	44	موافق
13.1%	18	محايد
54.7%	75	معارض
100%	137	المجموع

من خلال البيانات المبينة في الجدول رقم (14) و التي توضح أن أغلبية المبحوثين قد كانوا معارضين على عبارة الإدارة و القيادة مقتصرة على الرجال فقط و قدرت نسبتهم بـ: 54.7% هذا ما يدل على أنه للمرأة القدرة على تولي المناصب الإدارية العليا مثلها مثل الرجل و بإمكانها أن تكون قائدة

ومسؤولة على جماعة معينة من الأفراد ، وهذا ما شهدته المجتمعات الحديثة فالمرأة أصبحت تترجع على المناصب المرموقة فكانت المرأة الوزيرة والمديرة وغيرها ، وأصلا المرأة تكون قائدة في بيتها ومسؤولة عن عائلتها قبل أن تكون قائدة في مجتمعها ، وهذا لا يعني أنه لا يوجد الأفراد الموافقين فهناك من يرى أن الإدارة و القيادة صالحة للرجال فقط و قدرت نسبتهم ب: 32.2 % ولما كانت هناك فئة موافقة ومعارضة، فهناك فئة أخرى قد التزمت الحياد و لم تبدي أي رأي و تقدر نسبتهم ب: 13.1 %

الجدول رقم (15): يوضح عدم تقبل الرجال للمرأة كرئيسة في العمل

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
71.5%	98	موافق
16.1%	22	محايد
12.4%	17	معارض
100%	137	المجموع

يبين الجدول رقم (15) أن أكثر من نصف عينة البحث كانوا موافقين على عدم تقبل الرجال للمرأة كرئيسة لهم في العمل و تمثلت نسبتهم في 71.5% و ربما يعود ذلك للاعتقاد السائد أن الرجال قوامون على النساء ، أضف إلى ذلك أن المجتمع الجزائري لا زال مجتمع ذكوري فمهما درست المرأة و تفوقت إلا أن الكثير من أفراد المجتمع لا يفضلون أن ترأسهم امرأة ، و يحكمون في ذلك لأن المرأة تتحكم فيها العاطفة و هي غير قادرة على اتخاذ القرارات الحاسمة ، وهناك فئة محايدة و قدرت نسبتها ب: 16.1 % أما الفئة المتبقية و هي نسبة الفئة المعارضة وهي أصغر نسبة و تقدر ب: 12.4% وهذا ما يدل على وجود بعض الأفراد يتقبلون أن ترأسهم امرأة في العمل .

الجدول رقم (16) : يوضح وجود تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
62.8%	86	موافق
15.3%	31	محايد
21.9%	30	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (16) تبين لنا أن أغلبية المبحوثين قد كانوا موافقين على أنه يوجد تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال و النساء و تقدر نسبتهم ب: 62.8% و ربما يعود هذا التمييز إلى المحسوبية و البيروقراطية التي يعاني منها المجتمع و كذلك الإدارات العمومية ، فمن له علاقة و قرابة مع المدير يتلقى تسهيلات في العمل ، و توجد فئة أخرى معارضة و تقر بعدم وجود تمييز في العمل داخل الإدارات و تقدر نسبتهم ب: 21.9% و كما كانت هناك فئة موافقة و أخرى معارضة على التمييز في الإدارات العمومية الجزائرية فهناك فئة قد التزمت الحياد و لم تبد أي رأي في هذا و تقدر نسبتهم ب: 15.3 % .

الجدول رقم (17): يوضح أفضلية المرأة من الرجل في العمل الإداري

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
29.2%	40	موافق
19%	26	محايد
51.8%	71	معارض
100%	137	المجموع

من خلال الجدول رقم (17) يتبين لنا أن أغلبية أفراد العينة هم معارضين على أن المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري و قدرت نسبتهم ب: 51.8% و ربما يرجع ذلك إلى الذهنية السائدة في المجتمع بأن الرجل أفضل من المرأة في كافة المجالات أضف إلى ذلك أن الظروف البيولوجية للمرأة مثلا كالولادة تفرض عليها التغيب عن العمل ، بالإضافة إلى أن ارتباط المرأة بالواجبات الأسرية يؤدي إلى انشغالها عن القيام بمهامها الوظيفية على أكمل وجه غير أن هناك فئة توافق على أن المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري و يرجح أن تكون من فئة النساء و تقدر نسبتهم ب: 29.2% أما نسبة المحايدون الذين لم يعبروا عن رأيهم فقدت ب: 19%

الجدول رقم (18) : يوضح مدى تقبل النساء لعمل المرأة في الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
69.30%	95	موافق
17.5%	24	محايد
13.2%	18	معارض
100%	137	المجموع

من خلال الشواهد المبينة في الجدول رقم(18) : يتبين أن أغلبية المبحوثين كانوا موافقين أن النساء هم أكثر تقبلا لعمل المرأة في الإدارة وتقدر نسبتهم بـ 69.30% ويرجع ذلك إلى أن النساء هم الأكثر تواجدا في الإدارة العمومية، كما أن العمل الإداري يتناسب مع الطبيعة البيولوجية للمرأة ولا يتطلب منها بدل جهد عضلي كبير، أما الفئة الثانية وهي فئة المحايدون الذين قدرت نسبتهم بـ 17.5% فنجدهم قد التزموا الحياد ولم يعبروا عن رأيهم اتجاه ذلك، وهناك فئة معارضة على أن النساء هم أكثر تقبلا لعمل المرأة في الإدارة وقد قدرت نسبتهم بـ 13.2%.

الجدول رقم (19) : يوضح رفض الرجال لنجاح المرأة في الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
43.8%	60	موافق
26.3%	36	محايد
29.9%	41	معارض
100%	137	المجموع

من خلال البيانات المبينة في الجدول (19) يتضح لنا أن أغلبية الأفراد المبحوثين كانوا موافقين على أن الرجل يرفض نجاح المرأة في الإدارة و قدرت نسبتهم بـ: 43.8% و هذا ما يدل على أن أغلبية الرجال يرفضون تفرق المرأة في الإدارة عليهم لأنها قد تنافسهم على المناصب الإدارية العليا و لكن هناك فئة معتبرة معارضة على رفض الرجل لنجاح المرأة في الإدارة و تقدر نسبتهم بـ: 29.9% في حين هناك فئة محايدة اتجاه هذا الأمر و تقدر نسبتهم بـ: 26.3% .

الجدول رقم (20) : يوضح قدرة المرأة على تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
79.6%	109	موافق
4.4%	06	محايد
16%	22	معارض
100%	137	المجموع

حسب البيانات الواردة في الجدول رقم (20) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانوا موافقين على أن المرأة تستطيع تحقيق النجاح مثلها مثل الرجل في الإدارة و تقدر نسبتهم بـ: 79.6% و هي نسبة عالية وتمثل أكثر من نصف مجتمع الدراسة و هذا ما يدل على أن الكثير من الأفراد يؤمنون بقدرات المرأة ويعترفون بالتقدم و التطور الذي حققته المرأة في جميع الأعمال و ليس في العمل الإداري فحسب فالمرأة قد اقتحمت الكثير من الأعمال و قد استطاعت أن تثبت جدارتها و ذلك بفضل التعليم و التكوين الذي أصبحت تتحصل عليه ، و رغم التفوق الذي حققته المرأة في المجتمعات الحديثة إلا أنه هناك من يزال يعارض على أن المرأة تستطيع تحقيق النجاح مثلها مثل الرجل و قدرت نسبتهم بـ 16%، أما نسبة 4.4 % فتمثل الفئة المحايدة.

الجدول رقم (21) : يوضح اجادة المرأة للمهن المتعلقة بالعلاقات الإنسانية

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
69.3%	95	موافق
16.8%	23	محايد
13.9%	19	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (21) تبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانوا موافقين أن المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية وذلك بنسبة 69.3% وهي تمثل أكبر من نصف مجتمع الدراسة وهذا ما يدل على أن طبيعة المرأة الحساسة والعاطفية تسمح لها بالتعامل مع مختلف الأجناس والأعمار، وذلك بما تتميز به من ليونة ومرونة في التفاوض والتعامل، وتليها فئة المحايدون الذين لم يعبروا عن رأيهم والتزموا الحياد و قدرت نسبتهم بـ 16.8%، أما نسبة 13.9%، فهي تمثل نسبة المعارضين على أن المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية.

الجدول رقم (22): يوضح فرض المجتمع على المرأة مجالات مهنية للعمل بها

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
63.5%	87	موافق
13.9%	19	محايد
22.6%	31	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (22) يتبين أن أغلبية المبحوثين يوافقون على أن المجتمع يفرض على المرأة مجالات معينة للعمل بها وتقدر نسبتهم 63.5% فرغم التقدم والتطور الحضاري الذي شهده المجتمع الجزائري إلى أنه هناك بعض المهن لازال الكثير من الناس ينبذونها ولا يفضلون أن تعمل المرأة بها كعمل المرأة في سلك الأمن، ولذلك أصبحت الكثير من النساء يفضلن العمل في مهنة التدريس التي يراها الكثيرون أنها مناسبة للمرأة، غير أنه توجد فئة أخرى معارضة وهي تؤمن بأن المجتمع لا يمارس أي ضغط على المرأة في اختيار المهنة التي تراها مناسبة لها وتقدر نسبتهم بـ 22.6% أما نسبة 13.9% وهي تشكل نسبة الأفراد المحايدين اتجاه هذا الأمر.

الجدول رقم (23): يوضح كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
29.9%	41	موافق
17.5%	24	محايد
52.6%	72	معارض
100%	137	المجموع

تشير أرقام الجدول رقم (23) إلى أن أعلى نسبة تعود إلى الأفراد الذين أكدوا أن كفاءة المرأة في الواجبات المهنية لا تقل عن كفاءة الرجل وتقدر نسبتهم بـ 52.6% وهذا ما يدل على أن معظم أفراد العينة يعترفون بقدرات المرأة ومهارتها وأن كفاءتها لا تقل عن كفاءة الرجل في الكثير من الأعمال وهذا يدل على أن المرأة استطاعت إثبات جدارتها وأصبحت تنافس الرجل في سوق العمل، غير أن هناك فئة توافق على أن كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل وتقدر نسبتهم بـ 29.9% وربما يعود ذلك لأن المرأة لديها واجبات منزلية قد تنقص من كفاءتها المهنية، أما نسبة 17.5% فقد التزمت الحياد اتجاه هذا الأمر ولم تبدي أي رأي في ذلك.

الجدول رقم (24): يوضح عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
44.5%	61	موافق
16.8%	23	محايد
38.7%	53	معارض
100%	137	المجموع

من خلال تفحص الجدول رقم (24) تبين لنا أن أغلبية أفراد عينة البحث قد أكدوا على أن المجتمع ما يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية وذلك بنسبة 44.5% وهذا ما يدل على أنه رغم التطور الذي شهدته المجتمعات العربية عامة والمجتمع الجزائري خاصة إلى أنه لازالت هناك ثقافة سائدة في المجتمع الذي ينظر إلى الرجل على أنه الرقم الوحيد بالمعادلة وأن المرأة غير مؤهلة للكثير من الوظائف وكما توجد فئة غير مقتنعة بانخراط المرأة في كافة الأعمال هناك فئة ترى عكس ذلك وتقدر نسبتهم بـ 38.7%، أما نسبة 16.8% فتمثل نسبة الفئة المحايدة اتجاه هذا الأمر.

الجدول رقم (25): يوضح رفض المجتمع ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
70%	96	موافق
8.8%	12	محايد
21.2%	29	معارض
100%	137	المجموع

تشير المعطيات الموجودة في الجدول رقم (25) إلى أنه أكثر من نصف عينة البحث كانوا موافقين على أن المجتمع يرفض ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا وتقدر نسبتهم بـ 70%، وهذا ما يدل على أنه رغم النجاح الذي حققته المرأة في كافة الأعمال إلى أنه لا زال الكثير من أفراد المجتمع الجزائري لا يفضلون المرأة في المناصب الإدارية المرموقة وربما يعود هذا إلى الثقافات التي تزال سائدة في مجتمعنا، غير أنه هناك فئة لا تعارض إن كانت المرأة في مراكز إدارية عليا وتقدر نسبتهم بـ 21.2% النسبة المتبقية وهي الفئة المحايدة التي لم تبدي رأي حول ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا وتقدر نسبتهم بـ 8.8%.

الجدول رقم (26): يوضح مدى اكتساب العمل الإداري للمرأة مركز اجتماعي

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
59.9%	82	موافق
18.2%	25	محايد
21.9%	30	معارض
100%	137	المجموع

من خلال الجدول (26) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانوا موافقين على أن العمل الإداري للمرأة يكسبها مركزا اجتماعي وقدرت نسبتهم بـ 59.9% وهذا ما يدل على أن العمل مهما كان نوعه سواء كان في الإدارة، أو في أي مجال آخر يعطي للمرأة مكانة وقيمة في المجتمع، غير أنه هناك من يرى عكس ذلك ويعارض على أن العمل الإداري يكسب المرأة مركزا اجتماعي وتقدر نسبتهم بـ 21.9% وكما توجد فئة موافقة وفئة معارضة هناك فئة محايدة وتقدر نسبتها بـ 18.2%.

الجدول رقم (27): يوضح خلق المنافسة بين الرجل و المرأة في العمل الإداري

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
55.5%	76	موافق
14.6%	20	محايد
29.9%	41	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (27) يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين كانوا موافقين على أن المرأة العاملة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل، وتقدر نسبتهم بـ 55.5% وهذا ما يدل على أن المرأة العاملة بعد التحاقها بمقاعد الدراسة وحصولها على مؤهلات علمية أصبحت تنافس الرجل في مناصب العمل، غير أنه توجد فئة أخرى معارضة على أن عمل المرأة في الإدارة منافسة للرجل وتقدر نسبتهم بـ 29.9%، أما نسبة 14.6% مثلت الفئة المحايدة.

الجدول رقم(28): يوضح عدم تشجيع المجتمع للمرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
%51.1	70	موافق
%16.8	23	محايد
%32.1	44	معارض
%100	137	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أن نسبة 51.1% من أفراد العينة موافقين بأن المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري، وربما يرجع ذلك إلى أن أغلبية أفراد العينة لا يفضلون عمل المرأة في الإدارة ويرون بأنه مهما درست المرأة وتعلمت فمكانها هو المنزل وتربية أولادها وأن الإبداع والابتكار يكون في منزلها ومن خلال ممارسة الحرف التقليدية، غير أن هناك فئة أخرى تعارض على أن المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في أي مجال وهي بذلك تؤمن بقدرات وكفاءة المرأة الإبداعية مثلها مثل الرجل وتقدر نسبتهم بـ 32.1%، أما الفئة الثالثة من أفراد عينة البحث قد التزمت الحياد ولم تبدي رأي في ذلك وتقدر نسبتهم بـ 16.8% وهي نسبة ضئيلة.

الجدول رقم (29): يوضح مدى إكتساب المرأة نوع من التسلط في عملها الإداري

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
%51.1	70	موافق
%17.5	24	محايد
%31.4	43	معارض
%100	137	المجموع

تشير النسب الإحصائية الواردة في الجدول رقم (29) إلى أن معظم الذين تم استجوابهم أجابوا بمواقف حيث قدرت نسبتهم 51.1% وربما يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الإداري الذي يحتم على المرأة أن تكون صارمة حتى تتمكن من القيام بمهامها وخاصة إذا كانت في مناصب إدارية عليا والتعود على هاته الصفات قد يجعلها تكتسب هذه الطباع وقد تمارس التسلط دون أن تشعر بذلك، وتوجد فئة معارضة على أن ممارسة المرأة للعمل الإداري يكسبها نوع من التسلط وتقدر نسبتهم بـ 31.4%، في حين أن المحايدين قد قدرت نسبتهم بـ 17.5%.

الجدول رقم (30): يوضح نجاح المرأة في الإدارة يؤثر على حياتها

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
58.4%	80	موافق
20.4%	28	محايد
21.2%	29	معارض
100%	137	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (30) أن نسبة 58.4% من إجابات المبحوثين كانت بمواقف حول نجاح المرأة في الإدارة يؤثر على حياتها، فيحين قدرت نسبة الفئة المعارضة بـ 21.2%، أما نسبة 20.4% فكانوا محايدين وهي نسبة متقاربة من نسبة المعارضين، فنجاح المرأة في الإدارة يصبح لها مهام وواجبات أكثر وتحملها لمسؤوليات هامة ومنه لابد أن تكون أكثر دقة وانضباط في عملها مما يؤدي إلى صعوبة التوفيق بين مهامها الوظيفية وأعمالها المنزلية وانشغالها عن أسرتها وهذا ما قد يعرضها إلى بعض المشاكل.

الجدول رقم (31): يوضح خلق مشكلات في العمل من خلال وجود المرأة في مناصب إدارية عليا

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
44.5%	61	موافق
19.7%	27	محايد
35.8%	49	معارض
100%	137	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) أن نسبة 44.5% تمثل أفراد مجتمع الدراسة الذين أجابوا بمواقف على عبارة أن وجود المرأة في مناصب إدارية عليا يؤدي إلى مشكلات في العمل وربما يرجع ذلك إلى أن المرأة تتميز بالحساسية والعاطفة المؤثرة على قراراتها بشكل غير موضوعي مما يجعل الكثير من أفراد المجتمع لا يفضلون أن تكون المرأة في مناصب عليا، وهناك فئة أخرى ترى بأن وجود المرأة في مناصب إدارية عليا لا يؤدي إلى مشكلات في العمل وهم يؤمنون بأن المرأة قادرة على تقلد مناصب إدارية عليا مثلها مثل الرجل وتقدر بنسبتهم بـ 35.8%، أما نسبة 19.7% وهي نسبة محايدة اتجاه هذا الأمر.

الجدول رقم (32): يوضح إعطاء العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
84.7%	116	موافق
5.8%	08	محايد
9.5%	13	معارض
100%	137	المجموع

يوضح الجدول رقم (32) أن أغلب إجابات المبحوثين كانوا موافقين بنسبة تقدر بـ 84.7% على مدى الاستقلالية المالية للمرأة العاملة في الإدارة، أي أن العمل في أي مجال بصفة عامة يعطي الاستقلالية المالية للمرأة والعمل الإداري بصفة خاصة فبحصول المرأة على عمل يجعلها تتقاضى عليه أجر يجعلها مستقلة مادياً، بالإضافة إلى ذلك فإن حصول المرأة على أجر يجعلها قادرة على تلبية حاجياتها وحاجيات أفراد عائلتها، في حين مثلت النسبة 9.5% إجابات المبحوثين التي تعارض هذا الرأي، أما نسبة 5.8% فتمثل أفراد مجتمع الدراسة المحايدين.

الجدول رقم (33): يوضح الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة ومساهمتها في تقبل أفراد المجتمع لعملها

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
67.1%	92	موافق
19%	26	محايد
13.9%	19	معارض
100%	137	المجموع

يوضح الجدول رقم (33) مدى تقبل أفراد المجتمع لعمل المرأة في الإدارة من خلال الاحتكاك اليومي بها، حيث مثلت النسبة 67.1% إجابات المبحوثين التي توافق هذا الرأي، وربما يعود هذا إلى أن التعود على مشاهدة المرأة والتعامل معها في مكان عملها يساعد أفراد المجتمع على تقبل عملها ولكن هناك فئة معارضة على أن الاحتكاك بالمرأة العاملة في الإدارة يساهم في تقبل أفراد المجتمع لعملها وتقدر نسبتهم بـ 13.9% في حين توجد فئة محايدة اتجاه هذا الأمر وقدرت نسبتهم بـ 19%.

الجدول رقم (34): يوضح مدى تقبل النساء غير المتزوجات لعمل المرأة في الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
57.7%	79	موافق
16.8%	23	محايد
25.5%	35	معارض
100%	137	المجموع

تشير المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول (34) أنه أكثر من نصف أفراد عينة البحث أكدوا على أن النساء غير المتزوجات أكثر تقبلاً لعمل المرأة في الإدارة وتقدر نسبتهم بـ 57.7% وربما يرجع ذلك إلى أن المرأة غير المتزوجة لها واجبات منزلية أقل من المرأة المتزوجة، غير أنه هناك فئة أخرى تعارض على أن النساء غير المتزوجات أكثر تقبلاً لعمل المرأة وتقدر نسبتهم بـ 25.5% في حين أن نسبة الفئة المحايدة قد قدرت بـ 16.8% .

الجدول رقم (35): يوضح مدى قدرة المرأة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
40.9%	56	موافق
24.8%	34	محايد
34.3%	47	معارض
100%	137	المجموع

من خلال الجدول رقم (35) يتضح أن النسب كانت متقاربة حيث انقسمت آراء أفراد عينة البحث بين الفئة الموافقة على أن المرأة لها القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة وقدرت نسبتهم بـ 40.9% وربما يعود ذلك إلى أن المرأة تتميز بقوة الصبر والتحمل مما يساعدها على اتخاذ القرار في الأوقات الحرجة ويرجح أن تكون هذه الفئة من النساء، وتمثل نسبة 34.3% الفئة المعارضة والتي ترى بأن المرأة غير قادرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة، أما نسبة 24.8% فقد التزمت لحياض ولم تبدي أي رأي في ذلك.

الجدول رقم (36): يوضح اقتضاء تطورات العصر الحالي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
54.7%	75	موافق
16.1%	22	محايد
29.2%	40	معارض
100%	137	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) والذي يوضح تطورات العصر الحالي تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا ان نسبة 54.7% من إجابات المبحوثين موافقين على أن التطور الذي شهدته المجتمعات العربية عامة، والمجتمع الجزائري خاصة تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا، وهذا نتيجة لتعلم المرأة وحصولها على مؤهلات علمية ترشحها لاحتلال المناصب الإدارية العليا غير أنه هناك فئة لا تزال تعارض على أن تكون المرأة في المناصب الإدارية العليا رغم امتلاكها المؤهلات العلمية وتقدر نسبتهم بـ 29.2% أما النسبة 16.1% فقد التزمت الحياد ولم تبدي أي رأي اتجاه ذلك.

الجدول رقم (37): يوضح تحرر المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدائل
39.4%	54	موافق
16.8%	23	محايد
43.8%	60	معارض
100%	137	المجموع

من خلال البيانات المبينة في الجدول رقم (37) والتي توضح أن أغلبية المبحوثين قد كانوا معارضين على عبارة تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا وتقدر نسبتهم بـ 43.8% وقد يعود هذا إلى أن أفراد المجتمع يؤمنون بأن المرأة متحررة حتى وإن لم تشارك في المهن الإدارية العليا، في حين توجد أيضا فئة معتبرة من أفراد مجتمع الدراسة توافق على أن تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا وتقدر نسبتهم بـ 39.4% وكما هناك فئة موافقة وفئة معارضة هناك فئة أخرى التزمت الحياد اتجاه الأمر وتقدر نسبتهم بـ 16.8%.

الجدول رقم (38): يوضح أن التعليم يزيد من تحرير المرأة في المجتمع

النسبة المئوية	التكرار	العينة البدايل
78.1%	107	موافق
5.1%	07	محايد
16.8%	23	معارض
100%	137	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (38) نلاحظ أن 78.1% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة كانت إجاباتهم بمواقف وهي نسبة مرتفعة تعني أن التعليم يعمل على زيادة تحرير المرأة في المجتمع لأنه بتعليم المرأة والتحاقها بالمدارس والمعاهد والجامعات جعلها أكثر وعياً بذاتها ولمكانتها ودورها في المجتمع، وبفضل العلم استطاعت المرأة أن تتخلص من الأفكار السابقة التي كان ينظر بها إلى المرأة على أنها الطرف الضعيف في المجتمع وأن مكانها هو المنزل وتربية الأولاد، كما أنه بفضل العلم استطاعت المرأة أن تتنافس الرجل في كافة مجالات العمل واستطاعت إثبات جدارتها وتفوقها في جميع المجالات، غير أن هناك فئة معارضة والتي قدرت نسبتها بـ 16.8% وهي نسبة ضئيلة والتي ترى بأن التعليم لم يزيد من حرية المرأة، في حين توجد نسبة ضعيفة جدا والتي قدرت بـ 5.1% وهي تمثل نسبة الفئة المحايدة.

ثانياً: مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

جدول رقم (39): يوضح المتوسط والانحراف المعياري لاتجاهات أفراد العينة الكلية

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
137	2.16	0.805	متوسطة

تشير معطيات الجدول رقم (39) إلى مجموع المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة الخاصة بوجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول عمل المرأة في الإدارة العمومية، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لبنود الاستبانة بـ 2.16 وهو يقع ضمن المجال المتوسط وهذا ما يدل على وجود اتجاهات ايجابية معتدلة نسبياً في اتجاه الموافقة الاجتماعية نحو عمل المرأة في الإدارة وبالرجوع إلى

نتائج الجدول رقم (5) الذي يمثل مدى تقبل أفراد عينة الدراسة لعمل المرأة في الإدارة نلاحظ أن أعلى نسبة كانت على البديل موافق والمقدرة بـ 71.5% وهذا ما يدل على وجود اتجاه ايجابي لدى الجنسين نحو عمل المرأة في الإدارة.

وبالعودة إلى نتائج الجدول رقم (18) الذي يمثل عبارة النساء أكثر تقبلا لعمل المرأة في الإدارة نلاحظ أن أعلى نسبة كانت على بديل موافق والتي قدرت بـ 69.30%، وهذا ما يدل على أن النساء أكثر تقبلا لعمل المرأة في الإدارة من الرجال، ويرجع ذلك إلى أن العمل الإداري لا يتطلب من المرأة بذل جهد كبير وهذا لا يعني عدم وجود نساء معارضات لعمل المرأة في الإدارة فمن خلال المقابلات التي تم إجراؤها مع مجموعة من الموظفات تبين أنهن لا يفضلن العمل في مجال الإدارة ولكن ذلك ما كان متوفرا لأن الكثير من المؤسسات تخلق مناصب شغل في الإدارة أضف إلى ذلك أن العمل الإداري يتطلب من المرأة قضاء وقت طويل خارج المنزل، وهذا ما يصعب على المرأة التوفيق بين مهامها الوظيفية والواجبات المنزلية والدليل على ذلك هو نسبة العبارتين المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها الوقت الكافي للقيام بواجباتها المنزلية وتقدر نسبتها بـ 74.5% على البديل موافق، وعبارة عمل المرأة في الإدارة يأخذ منها وقتا طويلا والتي قدرت نسبتها بـ 81% للبديل موافق، وعلى الرغم من موافقة الرجال على عمل المرأة في الإدارة إلى أنهم لا يفضلون أن تكون في مناصب إدارية عليا أو تكون رئيسة عليهم، بحكم أن القيادة صالحة للرجال فقط، وهذا بدليل أن أعلى نسبة كانت على البديل موافق بـ 32.2% على عبارة الرجال لا يتقبلون المرأة كرئيسة في العمل، ومن خلال المقابلات التي تم إجرائها مع مجموعة من الموظفين بالبلدية يتبين أن الكثير من الرجال لا يفضلون عمل زوجاتهم في الإدارة ولكن بحكم الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع الجزائري من ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة وضعف القدرة الشرائية أصبحت الكثير من النساء تعملن من أجل تحسين الأوضاع المعيشية للأسرة، وبالتالي تحتم عليهن دخول مجال الإدارة وقد صرحت بعض المبحوثات أنه لو كانت الظروف المعيشية مناسبة لفضلن البقاء في المنزل وعدم العمل، وهذا لا يعني عدم وجود نساء راغبات في العمل ولو في الإدارة، فهناك من ترى بأنها درست وتعلمت من أجل أن تعمل وتحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع بدليل على أن أعلى نسبة كانت على البديل موافق والتي تقدر بـ 59.9% على العبارة أن العمل الإداري يكسب المرأة مركز اجتماعي، أضف إلى ذلك أن النساء غير المتزوجات يفضلن العمل من أجل تحمل مسؤوليتهن ويخلصن أبائهن من أعبائهن والدليل على ذلك النسبة المرتفعة على البديل موافق والتي تقدر بـ 57.7% على عبارة النساء غير المتزوجات أكثر تقبلا لعمل المرأة في الإدارة وهذا بحكم قلة الواجبات المنزلية ونقص المسؤولية بالنسبة للنساء غير المتزوجات.

الجدول رقم (40): يوضح نتائج اختبارات والفروق بين المتوسطات لاتجاه أفراد العينة تبعا للجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	القرار
ذكر	62	2.03	0.25	-6.54	0.00	دالة
أنثى	75	2.29	0.20			
المجموع	137	/	/			

من خلال المؤشرات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (40) والتي تمثل نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المتوسطات لاتجاه أفراد العينة نحو عمل المرأة في الإدارة في ضوء متغير الجنس (ذكر أنثى)، وتشير النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (40) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والإناث نحو عمل المرأة في الإدارة عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على تحقيق الفرضية الجزئية الثانية.

- توقعنا في الفرضية الثانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تعزى لمتغير الجنس وهذا ما توصلنا إليه بعد المعالجة الإحصائية فمن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية للذكور والإناث يتبين أن الفرق لصالح الإناث وهذا ما يدل على أن النساء لديهن اتجاهات أكثر ايجابية نحو عمل المرأة في الإدارة وذلك من خلال النسبة المرتفعة للبديل موافق وتقدر بـ 69.30%، بالإضافة إلى أنه نتيجة لزيادة تعليم المرأة أصبحت واعية بحقوقها وأكثر ثقة بنفسها وقدراتها وتزايد طموحاتها في تحصيل العلم والمعرفة ومنافسة الرجل في مختلف المراكز الوظيفية والدليل على ذلك هو عبارة عمل المرأة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل حيث كانت أعلى نسبة على البديل موافق وتقدر بـ 55.55%، كما أنه نتيجة للدعم والمساندة التي تلقتها المرأة من الجهات الرسمية والمنظمات والهيئات الدولية دفع بها لمحاولة الوصول إلى مواقع العمل في المستويات الإدارية المختلفة لإثبات وجودها فعمل المرأة سواء كان في الإدارة أو في أي مجال آخر يعطي للمرأة ثقة بذاتها ويشعرها باستقلاليتها ويحقق لها الكيان الاجتماعي والدليل على ذلك هو العبارتين العمل الإداري للمرأة يحقق لها استقلالية مالية والعمل الإداري يكسب المرأة مركزا اجتماعيا حيث كانت أعلى نسبة على البديل موافق وتقدر على التوالي بـ 84.7% و 59.9%.

3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول رقم (41): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة لعبارات الاستبانة تبعا للمستوى التعليمي

المصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0.175	2	0.088	1.33	0.269	غير دالة
داخل المجموعات	8.853	134	0.066			
المجموع	9.028	136	/			

من خلال الجدول رقم (41) والذي يوضح نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تبعا للمستوى التعليمي (متوسط، ثانوي، جامعي) وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس الاتجاه نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية في ضوء متغير المستوى التعليمي، وتدل نتائج الجدول رقم (41) على عدم وجود أثر لمتغير المستوى التعليمي في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية الثالثة.

يتبين من خلال المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الثالثة أنه هناك جهات نظر مشتركة نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية ولا وجود لأثر المستوى التعليمي في اتجاهات هؤلاء الأفراد، ويعود ذلك إلى الدور الكبير الذي لعبته العولمة في تنوير الفكر الإنساني ونتيجة للانفتاح الثقافي والتطور التكنولوجي وما حققته وسائل الإعلام والاتصال حيث أصبح العالم قرية صغيرة، وصارت المعلومة تنتشر وتتداول بسرعة بين الأفراد فلم تعد حكرا على الشخص المتعلم فقط، إضافة إلى أن المؤسسات التعليمية هي الأخرى لم تعد الوسيلة الوحيدة لتلقي المعلومة فالمجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات الأخرى تأثر بهذا التطور التكنولوجي مما أدى إلى إحداث تغيير في وجهات النظر وتحول في اتجاهات الأفراد نحو قضايا عدة من بينها عمل المرأة ودورها في المجتمع، ونتيجة للانفتاح الاقتصادي والاستقرار السياسي الذي أصبحت تتعم به البلاد في الآونة الأخيرة، وهذا ما جعل الدولة تنتهج سياسات تشغيلية جديدة كشبكة الإدماج المهني وشبكة دعم وتشغيل الشباب التي تسعى من ورائها إلى شراء السلم الاجتماعي

والمحافظ على الاستقرار وذلك بخلق الكثير من مناصب الشغل في العديد من القطاعات الأمر الذي سمح للكثير للنساء باقتحام مجال الشغل.

كما يمكن أيضا تفسير هذه النتيجة التي توصلنا إليها من خلال دراستنا الحالية في ضوء العوامل الثقافية المختلفة فبتعلم المرأة وتحصلنا على مؤهلات علمية جعلها تقتحم مجالات شغل مختلفة فأصبحت تتنافس زميلها الرجل في مختلف الوظائف المتاحة من بينها الوظائف الإدارية، ثم أن هناك بعض العادات والتقاليد في المجتمع الجزائري لازالت غير مشجعة لانخراط المرأة في كافة المجالات بما في ذلك المجال الإداري إلى أن العنصر النسوي هو الأكثر تواجد في الإدارات العمومية الجزائرية.

4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

جدول رقم (42): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين متوسطات استجابات أفراد العينة لعبارات الاستبانة تبعا للحالة العائلية

المصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0.075	3	0.025	0.373	0.775	غير دالة
داخل المجموعات	8.953	133	0.067			
المجموع	9.028	136	/			

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (42) والتي تمثل نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة للفرضية الرابعة التي مفادها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب ، متزوج مطلق ، أرمل) وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس الاتجاه نحو عمل المرأة في الإدارة في ضوء متغيرات الحالة العائلية، وتدل النتائج المبينة في الجدول رقم (42) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العزاب والمتزوجين والمطلقين والأرامل عند مستوى دلالة 0.05 وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية الرابعة.

يتبين من خلال نتائج الفرضية الجزئية الرابعة أنه لا وجود لأثر متغير الحالة العائلية في اتجاهات العينة نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية، فلا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوج وغير

المتزوج والمطلق والأرمل في نظرتهم للعمل المرأة في الإدارة، فبحكم الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي أصبحت تفرض نفسها في الواقع الاجتماعي، أصبح لا يهم أي من الأعمال تمارسها المرأة ولكن المهم هو عملها وتقاضي أجر عليه فخروجها للعمل خارج فضاء بيتها في أغلب الحالات كان بسبب الاحتياج المادي لأسرتها، وحتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في تغطية النفقات المعيشية الأسرية وهذا ما اتضح من خلال المقابلات التي تم إجرائها مع بعض الموظفين سواء كانت متزوجة أو عازبة اللواتي صرحن بأن الدافع وراء خروجهن للعمل كان الجانب المادي بنسبة كبيرة ورغم أن الكثير من الرجال لا يفضلون عمل المرأة في الإدارة ولكن بحكم الحاجة المادية والظروف المعيشية تغيرت وجهة نظرهم إلى عمل المرأة.

ويمكن الإشارة إلى أننا نشهد تحولات عميقة في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة بحكم التغيرات والتحولات التي طرأت على المجتمع الجزائري سواء كان ذلك على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي والقيمي حيث شهد اليوم اتجاه إيجابي لدى الشباب الراغب في الزواج نحو الارتباط بشابات عاملات وحتى الشباب الذين لم يواصلوا تعليمهم وليس لديهم مستوى أصبحوا يفضلون الارتباط بالفتيات متعلّقات وعاملات، وهذا ما يفسر النتيجة المتوصل إليها من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة المدنية فيما يخص عمل المرأة.

ثالثاً: مقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة

ما يمكن تسجيله على أساس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مناقشتنا لفرضيات هذه الدراسة هو وجود نقاط اتفاق وتشابه وأيضاً نقاط اختلاف بينها وبين نتائج الدراسات السابقة وفي ما يلي:

نستعرض مجمل هذه النقاط:

نجد أن هناك تشابه بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات التي تناولت موضوع عمل المرأة، حيث أنه ومن خلال مناقشة فرضيات الدراسة وجدنا أن هناك اتجاه إيجابي لدى أفراد المجتمع الجزائري نحو عمل المرأة في الإدارة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأفراد وفق متغيرات الجنس، وهو ما توصلت إليه كلا من دراسة نزيه أحمد الجندي، دراسة صيفية جداولي ودراسة منور عدنان محمد نجم.

كما توصلت أيضاً دراستنا الحالية إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأفراد الجزائريين وفق متغير المستوى التعليمي وهو ما توصلت إليه أيضاً كل من دراسة نزيه أحمد الجندي

ودراسة منور عدنان محمد نجم، في حين اختلفت دراستنا مع دراسة الباحثة صيفية جداولي فيما يخص المستوى التعليمي حيث توصلت الباحثة إلى وجود اختلاف في اتجاهات الفرد الجزائري ذو مستوى جامعي وذو المستوى أقل من الجامعي نحو تولي المرأة المناصب القيادية في المؤسسات التعليمية.

كما توصلنا في دراستنا الحالية أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الأفراد وفق متغير الحالة العائلية وهذا ما توصلت إليه كل من دراسة نزيه أحمد الجندي ودراسة عدنان محمد نجم.

رابعاً: النتائج العامة للدراسة

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول موضوع اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفي محاولة التحقق من نتائج الفرضيات الأربعة نستخلص تحقق الفرضية العامة نسبياً وهذا نظراً للاعتبارات التالية :

أظهرت نتائج الدراسة حسب الفرضية الأولى وجود اتجاهات معتدلة نسبياً لدى أفراد المجتمع الجزائري نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية بناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول رقم (39) بمتوسط حسابي قدر بـ 2.16، وانحراف معياري قدره 0.80.

تحقق الفرضية الجزئية الثانية: التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الذكور والإناث نحو عمل المرأة في الإدارة وذلك من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (40) حيث قدرت قيمة (ت) 6.44 - عند مستوى دلالة 0.05

عدم تحقق الفرضية الجزئية الثالثة حيث تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة وفق متغير المستوى التعليمي بناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول رقم (41) حيث قدرت قيمة (ف) بـ 1.33 عند مستوى دلالة 0.05

عدم تحقق الفرضية الجزئية الرابعة حيث تم التوصل من عدم وجود فروق ذات دلالة في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة وفق متغير الحالة العائلية بناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال الجدول رقم (42) حيث قدرت قيمة (ف) 0.37 عند مستوى دلالة 0.05

وطالما أن الفرضية العامة تتوقف على مدى تحقق الفرضيات الجزئية، وبمأن الفرضيات الجزئية لم تتحقق كلها فإنه يمكن القول أن الفرضية العامة محققة نسبياً وهذا بناءً على مختلف القيم المتحصل عليها من خلال التحقق من الفرضيات الجزئية السابقة

خامسا: صعوبات الدراسة

إن القيم بأي دراسة في مجال العلوم الاجتماعية كغيره من الدراسات في المجالات الأخرى لا تخلوا من أية مشاكل أو صعوبات تعترض سبل الباحث ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا خلال هذه الدراسة ما يلي:

- ندرة المراجع والكتب المتوفرة في المكتبة وخاصة المتعلقة بعمل المرأة في الإدارة.
- ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة وارتباط الطالب بالدراسة والامتحانات في السداسي الأول بالإضافة إلى الضغط الذي مارسته الإدارة بتحديد فترة تسليم المذكرة مبكرا.
- ندرة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة وخصوصا الجزائرية ما اضطرنا إلى الاعتماد دراسات تناولت عمل المرأة بصفة عامة.
- طيلة مشوارنا الدراسي لم نتطرق إلى الأسلوب الإحصائي SPSS وما تم إنجازه خلال هذا البحث بهذا الأسلوب كان من اجتهادنا نحن الطلبة.
- ثقافة الانغلاق التي تتبعها المؤسسات الجزائرية، حيث لا تتعاون مع الطلبة فيما يخص إجراء الدراسات الميدانية بحجة سرية المعلومات وضغوط العمل.

سادسا: اقتراحات الدراسة:

- زيادة الاهتمام بقضايا المرأة للنقاش بغية تجاوز النظرة التقليدية حول المرأة وأدوارها في المجتمع.
- تخصيص نصف دوام للمرأة في العمل وذلك حتى تتمكن المرأة العاملة في الإدارة والتوفيق بين المهام الوظيفية والواجبات المنزلية.
- تكثيف الجهود نحو نشر المزيد من الوعي المجتمعي عبر وسائل الإعلام والمحاضرات والندوات لشرح أهمية مساعدة الزوج لزوجته العاملة في بعض الأمور المنزلية والأسرية للحد من أثر العادات والتقاليد التي تركز الأدوار النمطية للزوجين.
- إيجاد نوع من المرونة اتجاه ساعات عمل المرأة بحيث يسمح لها بالخروج من العمل عند الضرورة لما لذلك من أهمية في التخفيف من وقوع بعض المشكلات الزوجية في الأسرة التي تعد نواة المجتمع وأساسها.
- تشجيع نظام العمل عن بعد بالاستفادة من تجارب الدول الأكثر تطورا كونه يمكن المرأة من العمل في المنزل والإشراف على أبنائها مع انتشار تطور المعلوماتية بشكل واسع كخدمات الحاسوب والانترنت.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل من عرض بيانات الشق الميداني للدراسة، والمتمثلة في عرض وتحليل نتائج هذه الدراسة ومناقشة هذه النتائج في ضوء الفرضيات المحددة سابقا وفي ضوء الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا مبرزين أهم نقاط الاختلاف والتشابه، وأخيرا قمنا باستخلاص النتائج العامة للدراسة بالإضافة إلى بعض التوصيات والاقتراحات الخاصة بهذه الدراسة.

الأختام

خاتمة:

بعد أن نالت المرأة الجزائرية حظها من التعليم لم تبقى رهينة المنزل، بل أصبحت تطلعاتها وأمانيتها كثيرة لتخوض تجربة العمل.

وكثيرة هي الدراسات الاجتماعية التي عالجت موضوع خروج المرأة للعمل محاولة تسليط الضوء على المرأة باعتبارها عنصر فعال ومصدر حيوي للتجديد والتغير في المجتمع.

لكن نحن من خلال هذه الدراسة " اتجاه الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة " حاولنا التعمق أكثر في واقع المرأة في الإدارة ونظرة المجتمع لهذا العمل وبالأخص المجتمع الجبلي الذي يمثل فئة من المجتمع الجزائري.

جاءت دراستنا لمعرفة الفروق الإحصائية في اتجاهات أفراد المجتمع نحو عمل المرأة في الإدارة وفق بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، الحالة العائلية).

وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن، هناك اتجاهات ايجابية معتدلة نسبيا نحو عمل المرأة في الإدارة تعزى إلى متغير الجنس وكانت لصالح الإناث.

في حين تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة وفقا لمتغير المستوى التعليمي والحالة العائلية.

وبغض النظر عن النتائج المتوصل إليها من طرفنا تبقى هذه النتائج نسبية لأنها تقوم على تقييم آراء واتجاهات أفراد مجتمع معين كل حسب وجهة نظره.

والملاحظ عموما أن أفراد المجتمع يميلون إلى التحفظ عن آرائهم وعدم الإفصاح عن الحقيقة.

كما يبقى المجال مفتوح لمن أراد التعمق في هذا الموضوع من هذه الزاوية أو من زوايا أخرى يثري بها الدراسات الاجتماعية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب:

- 1- أحمد حسين الرفاعي: مناهج البحث العلمي (تطبيقات إدارية واقتصادية)، دار وائل للنشر، ط4 الأردن، 2005.
- 2- أحمد محمد سالم: المرأة في الفكر العربي الحديث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ط2، 2003.
- 3- أحمد عياد: مدخل لمنهجية البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2001.
- 4- إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 5- إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة (دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر)، دار وائل للنشر، ط1، الأردن، 2008.
- 6- جهاد ذياب ناقلولا: الآثار الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء العاملات في مدينة دمشق، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق، 2011.
- 7- جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمن إدريس: السلوك التنظيمي (نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 8- هنري عزام: المرأة العربية والعمل (مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية)، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 1982.
- 9- هشام مصطفى الجمل: دور الموارد البشرية في تمويل التنمية (بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوصفي دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2007.
- 10- زاهد محمد ديري: السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2011.
- 11- حسين حريم وآخرون: أساسيات الإدارة، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 1998.
- 12- حسين حريم: السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمة الأعمال)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، 2009.
- 13- حسين عبد الحميد رشوان: علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1988.

- 14- حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط3، بيروت 1981.
- 15- طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 16- كامليا عبد الفتاح: دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، دار الثقافة العربية للطباعة، ط1، مصر 1972.
- 17- كامل المغربي: السلوك التنظيمي (مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط2، عمان 1990.
- 18- كمال علوان الزبيدي: علم النفس الاجتماعي،الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 19- مالك بن نبي: بين الرشاد والنية، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2002.
- 20- مالك بن نبي: شروط النهضة ، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2000.
- 21- موسى خليل: الإدارة المعاصرة (المبادئ، الوظائف والممارسة)، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات، ط2، لبنان، 2001 .
- 22- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر ، ط3، الجزائر، 2004.
- 23- محمد جاسم العبيدي، باسم محمد والي: علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1 الأردن، 2009.
- 24- محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العالم الثالث، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ط1،الإسكندرية، 2007.
- 25- محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة، المكتبة الجامعية، مصر، 2004.
- 26- محمد عبد الحميد: البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، ط1، مصر، 2000 .
- 27- محمد عبد العالي النعيمي: طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ،الأردن 2009.
- 28- محمد علي محمد : مقدمة في البحث الاجتماعي، دار النهضة العربية ،مصر ،1983.
- 29- محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط3، عمان 2005.
- 30- منى حسين: التلفزيون والمرأة ودوره تلبية احتياجاتها التربوية، عالم الكتب، القاهرة، 2006.

- 31- مصطفى بوتفوشة: العائلة الجزائرية (سلسلة المجتمع)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1948.
- 32- المختار محمد إبراهيم: مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية ، دارالفكر العربي، ط1 مصر، 2005.
- 33- ناصر العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، (منظور رأي مقارن)، معهد الإدارة العامة الرياض، 1990.
- 34- سامية حسن الساعاتي: المرأة والمجتمع المعاصر، دار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
- 35- السيد وافي عبد الواحد : الأسرة والمجتمع، مكتبة النهضة، الإسكندرية، 1996.
- 36- سميح أبو مغلي، عبد الحفيظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية، ط1 عمان، 2002.
- 37- عادل حسين، مصطفى زهير: الإدارة العامة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- 38- عباس محمود عوض: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 39- عبد الفتاح محمد دويدار: علم النفس الاجتماعي (أصوله ومبادئه)، دار المعرفة الجامعية 2006.
- 40- عبد الرزاق الرحاحلة، زكريا أحمد العزام: السلوك التنظيمي في المنظمات، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011 .
- 41- علي شلق وآخرون : المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية بيروت، 1982.
- 42- علي غربي: أبجديات المنهج في كتابة الرسائل الجامعية ، الفجر للنشر والتوزيع ، مصر .
- 43- صلاح الدين شروخ : منهجية القانونية للجامعيين للعلوم القانونية، علوم اجتماعية ،دار العلوم للنشر والتوزيع،الأردن ،2003.
- 44- صلاح عبد القادر النعيمي: الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،عمان، 2008.
- 45- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية ،ط3،الجزائر،2008.

- 46 - خليل ميخائيل معوض: علم النفس الاجتماعي، مركز الكتاب للنشر، الإسكندرية، 2003.
- 47- خليل عبد الرحمن المعاينة: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ط2، عمان 2010 .
- 48- المنظمة العربية للتنمية الإدارية: التحديات المعاصر للإدارة العربية (القيادة الإبداعية)، مصر الإمارات العربية المتحدة، 2006.

ب- الرسائل الجامعية:

- 49- بن زيان مليكة: عمل الزوجة والانعكاسات على العلاقات الأسرية، رسالة ماجستير، منشورة جامعة منتوري قسنطينة، 2003 / 2004.
- 50- حسن تيم، إبتهاج محمد النادي: درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، رسالة ماجستير، منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2009 / 2010.
- 51- لطيفة ربح: عوامل الضغط النفسي عند المرأة العاملة، ماجستير علوم التربية، جامعة الجزائر 2001.
- 52- مؤمنة صالح الرقب: معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها، منشورة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.
- 53- سندس ياسر بغداد: خروج المرأة للعمل وأثره على التنشئة الاجتماعية للأبناء، رسالة ماجستير، 2011.

ج- المجلات والجرائد

- 54- ايمان بشير محمد الحسين: السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، منشورة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد (3- 4)، 2011.
- 55- كورينليا الخالد: الكفاح السنوي حتى الآن، مجلة الطريق، العدد 03، 1996.
- 56- منور عدنان محمد نجم: اتجاهات الشباب الفلسطيني نحو قضايا المرأة في مجالي التعليم والعمل مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 21، العدد الأول، 2013.
- 57- مصطفى عوفى: خروج المرأة للعمل وأثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، العدد 19، 2003.

58- نزيه أحمد الجندي: اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية، مجلة دمشق، المجلد 25 العدد (3 - 4)، 2009.

59- صيفية جدوالي: اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 15، 2012.

60- البحوث والدراسات الإنسانية: مجلة جامعة 20 أوت 1955، العدد الأول، الجزائر، 2007.

61- زهية منصر، يوم دراسي حول موضوع عمل المرأة في الجزائر، الفجر يومية جزائرية مستقلة، 12 فيفري 2015، الجزائر.

د - القواميس والمعاجم:

62- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط3، بيروت، 1982

63- جرجش ميشال جرجش: معجم مصطلحات التربية والتعليم، دار النهضة العربية، لبنان، ط1، 2005.

64- يوسف شكري فرحات: معجم الطلاب (عربي. عربي)، دار الكتب العلمية، ط2، لبنان، 2001.

65- فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

66- هيئة الأبحاث والترجمة: الأسيل القاموس العربي الوسيط (عربي . عربي)، دار الراتب الجامعية.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

67- William, Goode: Wordrdrevolution And Family Patterns, Lonon, The Free Press Of Galenco, 1963.



فهرس الأشكال و الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس	84
2	يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى الدراسي	84
3	يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الحالة العائلية	85
4	يوضح معامل ألفا كرونباخ لحساب التبات	89
5	يوضح مدى تقبل أفراد العينة لعمل المرأة في الإدارة	94
6	يمثل العمل الإداري الذي يتطلب وجود نساء	94
7	يوضح مدى حماس المرأة للعمل الإداري أكثر من الرجل	95
8	يوضح عمل المرأة في الإدارة الذي يأخذ منها وقتا طويلا	95
9	يوضح مدى اختلاط المرأة العاملة في الإدارة بالرجال	96
10	يوضح أن المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية	96
11	يوضح عادات و تقاليد المجتمع الجزائري غير المشجعة لعمل المرأة في الإدارة	97
12	يوضح عدم المساواة بين المرأة و الرجل في كافة الأعمال الإدارية	97
13	يوضح عمل المرأة في الإدارة الذي يقلل من فرص العمل لدى الرجال	98
14	يوضح مدى اقتصار الإدارة و القيادة على الرجال	98
15	يوضح عدم تقبل الرجال للمرأة كرئيسة في العمل	99
16	يوضح وجود تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء	99
17	يوضح أفضلية المرأة من الرجل في العمل الإداري	100
18	يوضح مدى تقبل النساء لعمل المرأة في الإدارة	100
19	يوضح رفض الرجال لنجاح المرأة في الإدارة	101
20	يوضح قدرة المرأة على تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل	101
21	يوضح اجادة المرأة للمهن المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	102
22	يوضح فرض المجتمع على المرأة مجالات مهنية للعمل بها	102
23	يوضح كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل	103

104	يوضح عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية	24
104	يوضح رفض المجتمع ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا	25
105	يوضح مدى اكساب العمل الإداري للمرأة مركز اجتماعي	26
105	يوضح خلق المنافسة بين الرجل و المرأة في العمل الإداري	27
106	يوضح عدم تشجيع المجتمع للمرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري	28
106	يوضح مدى إكتساب المرأة نوع من التسلط في عملها الإداري	29
107	يوضح نجاح المرأة في الإدارة يؤثر على حياتها	30
107	يوضح خلق مشكلات في العمل من خلال وجود المرأة في مناصب إدارية عليا	31
108	يوضح إعطاء العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية	32
108	يوضح الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة ومساهمته في تقبل أفراد المجتمع لعملها	33
109	يوضح مدى تقبل النساء غير المتزوجات لعمل المرأة في الإدارة	34
109	يوضح مدى قدرة المرأة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة	35
110	يوضح اقتضاء تطورات العصر الحالي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا	36
110	يوضح تحرر المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا	37
111	يوضح أن التعليم يزيد من تحرير المرأة في المجتمع	38
111	يوضح طبيعة اتجاه أفراد العينة	39
113	يوضح نتائج اختبار دلالة الفروق T-TEST تبعا للمتغير الجنس	40
114	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA تبعا للمستوى التعليمي	41
115	يوضح نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA تبعا للحالة العائلية	42

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
84	يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس	1
84	يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى الدراسي	2
85	يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير الحالة العائلية	3

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

موضوع البحث:

اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية

دراسة ميدانية بمدينة جيجل

نحن طلبة علم الاجتماع تنظيم وعمل السنة الثانية ماستر بصدد إجراء بحث حول اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية، نقدم لكم هذه الاستبانة التي أعدت لأهداف علمية، قصد التعرف على آرائكم حول موضوع الدراسة، نعدكم أن المعلومات التي نتلقاها ستبقى سرية لا تستخدم إلا أغراض علمية، كما نرجو منكم الإجابة بصدق وموضوعية ولكم فائق التقدير والاحترام.

- ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

تحت إشراف الدكتور:

بوالفلل إبراهيم

إعداد الطالبتان:

❖ بوميذ خديجة

❖ مشيد أمينة

السنة الجامعية: 2014/2015

بيانات شخصية

الجنس: ذكر أنثى

المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

عبارات الإستبانة:

رقم العبارة	العبارات	موافق	محايد	معارض
1	عمل المرأة في الإدارة مقبول			
2	العمل الإداري يتطلب وجود النساء			
3	المرأة أكثر حماسا للعمل الإداري من الرجل			
4	عمل المرأة في الإدارة يأخذ منها وقتا طويلا			
5	المرأة العاملة في الإدارة تختلط كثيرا بالرجال			
6	المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية			
7	عادات وتقاليد المجتمع الجزائري غير مشجعة لعمل المرأة في الإدارة			
8	لا يمكن المساواة بين المرأة والرجل في كافة الأعمال الإدارية			
9	عمل المرأة في الإدارة يقلل من فرص العمل لدى الرجال			
10	الإدارة والقيادة مقتصرة على الرجال فقط			
11	الرجال لا يتقبلون المرأة كرئيسة في العمل			
12	يوجد تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء			
13	المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري			
14	النساء أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة			
15	رفض الرجل لنجاح المرأة في الإدارة			
16	تستطيع المرأة تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل			

			17	المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية
			18	يفرض المجتمع على المرأة مجالات معينة للعمل بها
			19	كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل
			20	المجتمع ما يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية
			21	المجتمع يرفض ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا
			22	العمل الإداري للمرأة يكسبها مركز اجتماعي
			23	عمل المرأة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل
			24	المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري
			25	ممارسة المرأة للعمل الإداري يكسبها نوع من التسلط
			26	أرى أن نجاح المرأة في عملها الإداري يؤثر على حياتها
			27	وجود المرأة في مناصب إدارية عليا يؤدي إلى مشكلات في العمل
			28	يعطي العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية
			29	الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة يساهم في تقبل أفراد المجتمع لعملها
			30	النساء غير المتزوجات أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة
			31	للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة
			32	تطورات العصر الحالي تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا
			33	تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا
			34	التعليم يعمل على زيادة تحرير المرأة في المجتمع

أسئلة المقابلة الموجهة للنساء

- 1- ما هي دوافعك للعمل خارج البيت؟
- 2- لماذا اخترت مجال العمل في الإدارة؟
- 3- كيف كنت تتظرين إلى العمل في مجال الإدارة؟ وبعد الالتحاق بهذا العمل هل تغيرت نظرتك إليه.
- 4- بحكم تجربتك في المجال الإداري هل ترين أن هذا العمل صالح للمرأة أو لا، ولماذا؟
- 5- هل تفضلين أن يكون رئيسك في العمل امرأة أو رجل؟ ولماذا؟
- 6- هل تخرجين أن تعملي مع رجل في مكتب واحد؟ ولماذا؟
- 7- هل تستطيع التوفيق بين العمل في الإدارة والواجبات المنزلية؟
- 8- لو تقدم أحد لخطبتك وطلب منك ترك العمل في الإدارة هل توافقين؟
- 9- هل سبق لك وأن تعرضت إلى موقف محرج في عملك؟
- 10- هل سبق لك وأن تعرضت إلى مشاكل مع زوجك بسبب العمل في الإدارة؟
- 11- في رأيك ما هي المشاكل التي تواجه المرأة العاملة في الإدارة؟
- 12- بحكم تجربتك في الإدارة هل تتصحين النساء بهذا المجال؟
- 13- في رأيك لماذا يرفضون الرجال الزواج من المرأة العاملة في الإدارة.

أسئلة المقابلة الموجهة للرجال:

- 1- هل تقبل أن تتراأسك امرأة في العمل؟ ولماذا؟
- 2- هل تفضل التعامل مع الرجال أو النساء في العمل؟ ولماذا؟
- 3- بحكم تجربتك في العمل هل تقبل أن تكون زوجتك عاملة في الإدارة؟ ولماذا؟
- 4- في رأيك كيف ينظر المجتمع للمرأة العاملة في الإدارة؟
- 5- في رأيك لماذا يرفض الكثير من الرجال عمل المرأة في الإدارة؟
- 6- هل تقبل العمل مع المرأة في مكتب واحد ولماذا؟
- 7- بحكم تجربتك في العمل الإداري هل ترى أن هذا العمل صالح للمرأة؟

الملحق رقم ()

رأي المحكمين			البنود	رأي المحكمين			البنود
قيمة الصدق	لا يقيس	يقيس		قيمة الصدق	لا يقيس	يقيس	
1	0	5	18	0.6	1	4	1
1	0	5	19	0.2	2	3	2
1	0	55	20	0.6	1	4	3
1	0	5	21	1	0	5	4
1	0	5	22	0.2	2	3	5
1	0	5	23	1	0	5	6
1	1	4	24	1	0	5	7
0.6	0	5	25	1	0	5	8
1	0	5	26	0.6	1	4	9
1	0	5	27	0.6	1	4	10
1	0	5	28	1	0	5	11
1	0	5	29	0.6	1	4	12
1	0	5	30	0.6	1	4	13
0.2	2	3	31	0.6	1	4	14
1	0	5	32	0.6	1	4	15
1	0	5	33	1	0	5	16
1	0	5	34	0.6	1	4	17

الملحق رقم ()

مكان العمل	أسماء المحكمين
جامعة جيجل	الأستاذ: بغول زهير
جامعة جيجل	الأستاذ: صيفور سليم
جامعة جيجل	الأستاذ: غراز الطاهر
جامعة جيجل	الأستاذ: كعبار جمال
جامعة جيجل	الأستاذ: كعواش رؤوف

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
عمل المرأة في الإدارة مقبول	71,28	68,617	,576	,692
العمل الإداري يتطلب وجود النساء	71,45	70,102	,439	,700
المرأة أكثر حماسا للعمل الإداري من الرجل	71,73	68,066	,551	,691
عمل المرأة في الإدارة يأخذ منها وقتا طويلا	71,09	77,763	-,129	,729
المرأة العاملة في الإدارة تختلط كثيرا بالرجال	71,28	80,264	-,308	,740
المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية	72,35	71,523	,326	,707
عادات وتقاليد المجتمع الجزائري غير مشجعة لعمل المرأة في الإدارة	72,17	71,435	,321	,707
لا يمكن المساواة بين المرأة والرجل في كافة الأعمال الإدارية	72,09	70,669	,334	,705
عمل المرأة في الإدارة يقلل من فرص العمل لدى الرجال	72,21	70,300	,381	,702
الإدارة والقيادة مقتصرة على الرجال فقط	71,59	69,832	,401	,701
الرجال لا يتقبلون المرأة كرئيسة في العمل	72,41	74,420	,151	,717
يوجد تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء	71,41	79,361	-,224	,739
المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري	72,04	69,866	,418	,700
النساء أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	71,26	75,824	,032	,723
رفض الرجل لنجاح المرأة في الإدارة	71,96	77,219	-,081	,731
تستطيع المرأة تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل	71,18	68,136	,653	,689
المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية	71,26	69,872	,522	,697
يفرض المجتمع على المرأة مجالات معينة للعمل بها	71,41	80,464	-,295	,743
كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل	71,59	70,082	,398	,701
المجتمع ما يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية	71,88	71,859	,261	,710
المجتمع يرفض ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا	72,31	73,479	,183	,715
العمل الإداري للمرأة يكسبها مركز اجتماعي	71,44	67,219	,655	,686
عمل المرأة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل	71,56	68,704	,490	,695
المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري	72,01	75,698	,015	,726
ممارسة المرأة للعمل الإداري يكسبها نوع من التسلسل	71,62	78,340	-,152	,736
أرى أن نجاح المرأة في عملها الإداري يؤثر على حياتها	71,45	80,352	-,293	,742
وجود المرأة في مناصب إدارية عليا يؤدي إلى مشكلات في العمل	71,73	80,331	-,274	,744
يعطي العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية	71,07	75,282	,101	,719
الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة يساهم في تقبل أفراد المجتمع لعملها	71,28	69,529	,550	,695
النساء غير متزوجات أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	71,50	75,384	,042	,724
للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة	71,75	68,247	,540	,692
تطورات العصر الحالي تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا	71,56	68,939	,479	,696
تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا	71,86	70,356	,362	,704
التعليم يعمل على زيادة تحرير المرأة في المجتمع	71,20	71,296	,379	,704

Statistiques d'item

	Moyenne	Ecart-type	N
عمل المرأة في الإدارة مقبول	2,53	,786	137
العمل الإداري يتطلب وجود النساء	2,37	,814	137
المرأة أكثر حماسا للعمل الإداري من الرجل	2,09	,870	137
عمل المرأة في الإدارة يأخذ منها وقتا طويلا	2,72	,615	137
المرأة العاملة في الإدارة تختلط كثيرا بالرجال	2,53	,738	137
المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية	1,47	,823	137
عادات وتقاليد المجتمع الجزائري غير مشجعة لعمل المرأة في الإدارة	1,65	,845	137
لا يمكن المساواة بين المرأة والرجل في كافة الأعمال الإدارية	1,73	,928	137
عمل المرأة في الإدارة يقلل من فرص العمل لدى الرجال	1,61	,886	137
الإدارة والقيادة مقتصرة على الرجال فقط	2,23	,907	137
الرجال لا يتقبلون المرأة كرئيسة في العمل	1,41	,702	137
يوجد تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء	2,41	,827	137
المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري	1,77	,874	137
النساء أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	2,56	,716	137
رفض الرجل لنجاح المرأة في الإدارة	1,86	,850	137
تستطيع المرأة تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل	2,64	,746	137
المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية	2,55	,727	137
يفرض المجتمع على المرأة مجالات معينة للعمل بها	2,41	,836	137
كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل	2,23	,883	137
المجتمع ما يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية	1,94	,914	137
المجتمع يرفض ترشيح المرأة لمناصب إدارية عليا	1,51	,824	137
العمل الإداري للمرأة يكسبها مركز اجتماعي	2,38	,824	137
عمل المرأة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل	2,26	,891	137
المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري	1,81	,896	137
ممارسة المرأة للعمل الإداري يكسبها نوع من التسلط	2,20	,890	137
أرى أن نجاح المرأة في عملها الإداري يؤثر على حياتها	2,37	,814	137
وجود المرأة في مناصب إدارية عليا يؤدي إلى مشكلات في العمل	2,09	,895	137
يعطي العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية	2,75	,616	137
الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة يساهم في تقليل أفراد المجتمع لعملها	2,53	,728	137
النساء غير متزوجات أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	2,32	,857	137
للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة	2,07	,868	137
تطورات العصر الحالي تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا	2,26	,883	137
تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا	1,96	,914	137
التعليم يعمل على زيادة تحرير المرأة في المجتمع	2,61	,760	137

ANOVA

ملحق: رقم ()

		Somme des carrés	dl	Moyenne des carrés	F	Signification
عمل المرأة في الإدارة مقبول	Inter-groupes	3,101	2	1,550	2,565	,081
	Intra-groupes	81,001	134	,604		
	Total	84,102	136			
العمل الإداري يتطلب وجود النساء	Inter-groupes	2,049	2	1,024	1,560	,214
	Intra-groupes	87,966	134	,656		
	Total	90,015	136			
المرأة أكثر حماسا للعمل الإداري من الرجل	Inter-groupes	6,530	2	3,265	4,538	,012
	Intra-groupes	96,419	134	,720		
	Total	102,949	136			
عمل المرأة في الإدارة يأخذ منها وقتا طويلا	Inter-groupes	,146	2	,073	,191	,827
	Intra-groupes	51,314	134	,383		
	Total	51,460	136			
المرأة العاملة في الإدارة تختلط كثيرا بالرجال	Inter-groupes	,198	2	,099	,180	,836
	Intra-groupes	73,904	134	,552		
	Total	74,102	136			
المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية	Inter-groupes	,861	2	,430	,632	,533
	Intra-groupes	91,242	134	,681		
	Total	92,102	136			
عادات وتقاليد المجتمع الجزائري غير مشجعة لعمل المرأة في الإدارة	Inter-groupes	,976	2	,488	,680	,508
	Intra-groupes	96,206	134	,718		
	Total	97,182	136			
لا يمكن المساواة بين المرأة والرجل في كافة الأعمال الإدارية	Inter-groupes	,429	2	,214	,246	,782
	Intra-groupes	116,579	134	,870		
	Total	117,007	136			
عمل المرأة في الإدارة يقلل من فرص العمل لدى الرجال	Inter-groupes	2,310	2	1,155	1,483	,231
	Intra-groupes	104,405	134	,779		
	Total	106,715	136			
الإدارة والقيادة مقتصرة على الرجال فقط	Inter-groupes	3,031	2	1,516	1,864	,159
	Intra-groupes	108,954	134	,813		
	Total	111,985	136			
الرجال لا يتقبلون المرأة كرئيسة في العمل	Inter-groupes	,092	2	,046	,092	,912
	Intra-groupes	67,017	134	,500		
	Total	67,109	136			
يوجد تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء	Inter-groupes	1,227	2	,613	,895	,411
	Intra-groupes	91,882	134	,686		
	Total	93,109	136			
المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري	Inter-groupes	2,519	2	1,260	1,663	,193
	Intra-groupes	101,466	134	,757		
	Total	103,985	136			

النساء أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	Inter-groupes	,667	2	,334	,647	,525
	Intra-groupes	69,055	134	,515		
	Total	69,723	136			
رفض الرجل لنجاح المرأة في الإدارة	Inter-groupes	1,323	2	,662	,914	,404
	Intra-groupes	97,042	134	,724		
	Total	98,365	136			
تستطيع المرأة تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل	Inter-groupes	,912	2	,456	,816	,444
	Intra-groupes	74,840	134	,559		
	Total	75,752	136			
المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية	Inter-groupes	,277	2	,139	,259	,772
	Intra-groupes	71,562	134	,534		
	Total	71,839	136			
يفرض المجتمع على المرأة مجالات معينة للعمل بها	Inter-groupes	,052	2	,026	,037	,964
	Intra-groupes	95,057	134	,709		
	Total	95,109	136			
كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل	Inter-groupes	,477	2	,238	,303	,739
	Intra-groupes	105,509	134	,787		
	Total	105,985	136			
المجتمع ما يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية	Inter-groupes	,113	2	,056	,067	,935
	Intra-groupes	113,420	134	,846		
	Total	113,533	136			
المجتمع يرفض ترشيح المرأة لمنصب إدارية عليا	Inter-groupes	,722	2	,361	,528	,591
	Intra-groupes	91,512	134	,683		
	Total	92,234	136			
العمل الإداري للمرأة يكسبها مركز اجتماعي	Inter-groupes	3,304	2	1,652	2,488	,087
	Intra-groupes	88,959	134	,664		
	Total	92,263	136			
عمل المرأة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل	Inter-groupes	,578	2	,289	,360	,698
	Intra-groupes	107,480	134	,802		
	Total	108,058	136			
المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري	Inter-groupes	1,612	2	,806	1,005	,369
	Intra-groupes	107,454	134	,802		
	Total	109,066	136			
ممارسة المرأة للعمل الإداري يكسبها نوع من التسلط	Inter-groupes	4,528	2	2,264	2,941	,056
	Intra-groupes	103,151	134	,770		
	Total	107,679	136			
أرى أن نجاح المرأة في عملها الإداري يؤثر على حياتها	Inter-groupes	,579	2	,290	,434	,649
	Intra-groupes	89,436	134	,667		
	Total	90,015	136			

وجود المرأة في مناصب إدارية عليا يؤدي إلى مشكلات في العمل	Inter-groupes	1,036	2	,518	,643	,527
	Intra-groupes	107,913	134	,805		
	Total	108,949	136			
يعطي العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية	Inter-groupes	,107	2	,054	,140	,870
	Intra-groupes	51,455	134	,384		
	Total	51,562	136			
الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة يساهم في تقبل أفراد المجتمع لعملها	Inter-groupes	2,275	2	1,137	2,183	,117
	Intra-groupes	69,827	134	,521		
	Total	72,102	136			
النساء غير متزوجات أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	Inter-groupes	1,159	2	,579	,786	,458
	Intra-groupes	98,710	134	,737		
	Total	99,869	136			
للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة	Inter-groupes	,776	2	,388	,511	,601
	Intra-groupes	101,633	134	,758		
	Total	102,409	136			
تطورات العصر الحالي تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا	Inter-groupes	,532	2	,266	,338	,714
	Intra-groupes	105,527	134	,788		
	Total	106,058	136			
تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا	Inter-groupes	,574	2	,287	,340	,712
	Intra-groupes	113,163	134	,845		
	Total	113,737	136			
التعليم يعمل على زيادة تحرير المرأة في المجتمع	Inter-groupes	2,379	2	1,189	2,094	,127
	Intra-groupes	76,118	134	,568		
	Total	78,496	136			

ANOVA

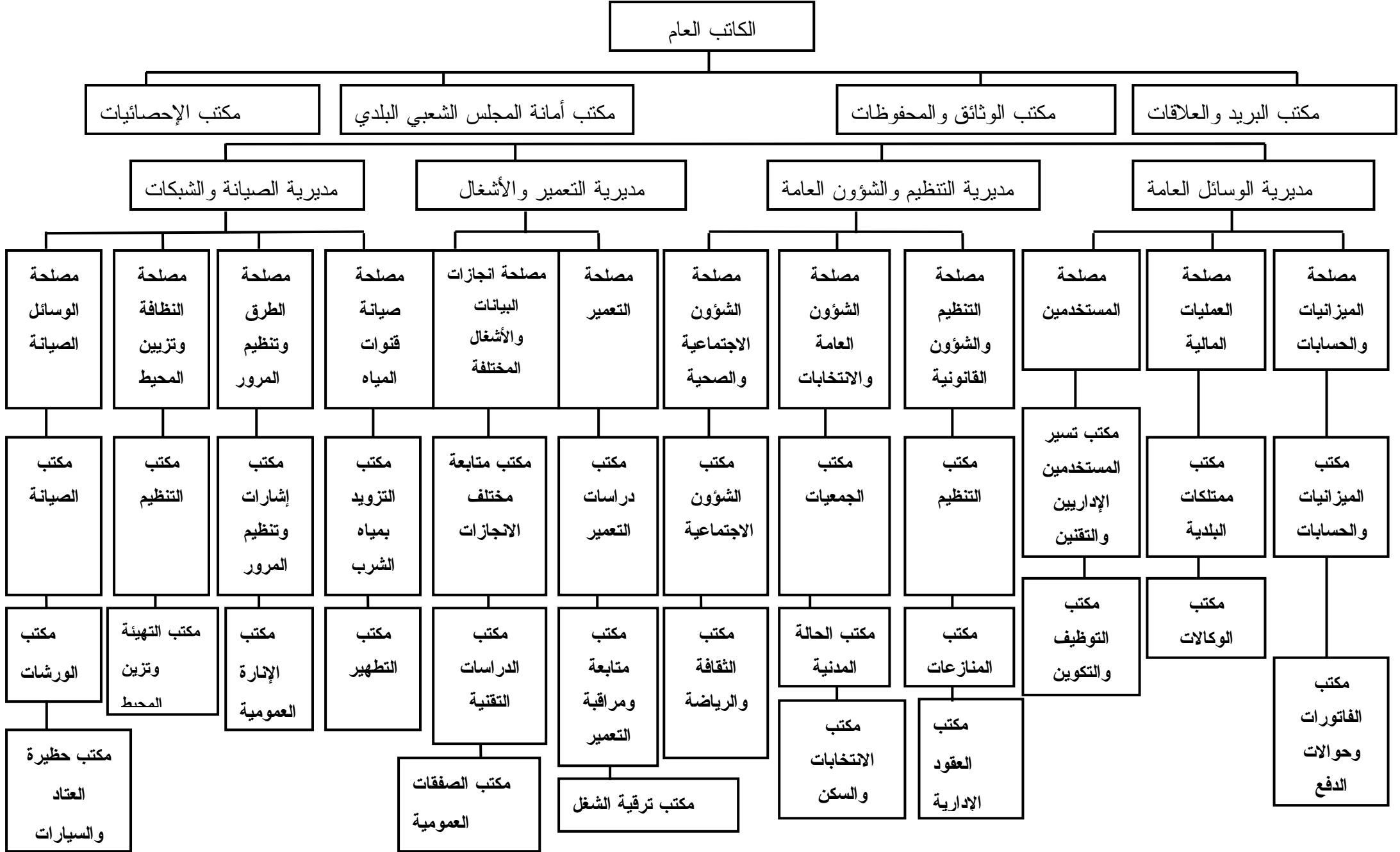
ملحق : رقم ()

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
عمل المرأة في الإدارة مقبول	Inter-groupes	,496	3	,165	,263	,852
	Intra-groupes	83,606	133	,629		
	Total	84,102	136			
العمل الإداري يتطلب وجود النساء	Inter-groupes	,548	3	,183	,271	,846
	Intra-groupes	89,467	133	,673		
	Total	90,015	136			
المرأة أكثر حماسا للعمل الإداري من الرجال	Inter-groupes	2,213	3	,738	,974	,407
	Intra-groupes	100,736	133	,757		
	Total	102,949	136			
عمل المرأة في الإدارة يأخذ منها وقتا طويلا	Inter-groupes	,635	3	,212	,554	,646
	Intra-groupes	50,825	133	,382		
	Total	51,460	136			
المرأة العاملة في الإدارة تختلط كثيرا بالرجال	Inter-groupes	,446	3	,149	,269	,848
	Intra-groupes	73,656	133	,554		
	Total	74,102	136			
المرأة العاملة في الإدارة ليس لديها وقت كافي للقيام بواجباتها المنزلية	Inter-groupes	,496	3	,165	,240	,868
	Intra-groupes	91,606	133	,689		
	Total	92,102	136			
عادات وتقاليد المجتمع الجزائري غير مشجعة لعمل المرأة في الإدارة	Inter-groupes	,999	3	,333	,461	,710
	Intra-groupes	96,183	133	,723		
	Total	97,182	136			
لا يمكن المساواة بين المرأة والرجل في كافة الأعمال الإدارية	Inter-groupes	3,801	3	1,267	1,489	,221
	Intra-groupes	113,206	133	,851		
	Total	117,007	136			
عمل المرأة في الإدارة يقلل من فرص العمل لدى الرجال	Inter-groupes	2,700	3	,900	1,151	,331
	Intra-groupes	104,015	133	,782		
	Total	106,715	136			
الإدارة والقيادة مقتصرة على الرجال فقط	Inter-groupes	2,154	3	,718	,870	,459
	Intra-groupes	109,831	133	,826		
	Total	111,985	136			
الرجال لا يتقبلون المرأة كرئيسة في العمل	Inter-groupes	,532	3	,177	,354	,786
	Intra-groupes	66,577	133	,501		
	Total	67,109	136			
يوجد تمييز في العمل داخل الإدارات بين الرجال والنساء	Inter-groupes	,786	3	,262	,377	,770
	Intra-groupes	92,324	133	,694		
	Total	93,109	136			
المرأة أفضل من الرجل في العمل الإداري	Inter-groupes	1,439	3	,480	,622	,602
	Intra-groupes	102,546	133	,771		
	Total	103,985	136			

النساء أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	Inter-groupes	,451	3	,150	,289	,833
	Intra-groupes	69,271	133	,521		
	Total	69,723	136			
رفض الرجل لنجاح المرأة في الإدارة	Inter-groupes	5,742	3	1,914	2,748	,045
	Intra-groupes	92,623	133	,696		
	Total	98,365	136			
تستطيع المرأة تحقيق النجاح في الإدارة مثلها مثل الرجل	Inter-groupes	2,910	3	,970	1,771	,156
	Intra-groupes	72,842	133	,548		
	Total	75,752	136			
المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية	Inter-groupes	2,153	3	,718	1,369	,255
	Intra-groupes	69,687	133	,524		
	Total	71,839	136			
يفرض المجتمع على المرأة مجالات معينة للعمل بها	Inter-groupes	,720	3	,240	,338	,798
	Intra-groupes	94,389	133	,710		
	Total	95,109	136			
كفاءة المرأة في الواجبات المهنية أقل من كفاءة الرجل	Inter-groupes	2,154	3	,718	,920	,433
	Intra-groupes	103,831	133	,781		
	Total	105,985	136			
المجتمع ما يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال الإدارية	Inter-groupes	2,589	3	,863	1,035	,379
	Intra-groupes	110,944	133	,834		
	Total	113,533	136			
المجتمع يرفض ترشيح المرأة لمنصب إدارية عليا	Inter-groupes	,531	3	,177	,257	,856
	Intra-groupes	91,703	133	,689		
	Total	92,234	136			
العمل الإداري للمرأة يكسبها مركز اجتماعي	Inter-groupes	2,625	3	,875	1,299	,278
	Intra-groupes	89,637	133	,674		
	Total	92,263	136			
عمل المرأة في الإدارة يخلق جو من المنافسة بينها وبين الرجل	Inter-groupes	7,473	3	2,491	3,294	,023
	Intra-groupes	100,585	133	,756		
	Total	108,058	136			
المجتمع لا يشجع المرأة على الإبداع والابتكار في العمل الإداري	Inter-groupes	2,916	3	,972	1,218	,306
	Intra-groupes	106,150	133	,798		
	Total	109,066	136			
ممارسة المرأة للعمل الإداري يكسبها نوع من التسلط	Inter-groupes	1,534	3	,511	,641	,590
	Intra-groupes	106,144	133	,798		
	Total	107,679	136			
أرى أن نجاح المرأة في عملها الإداري يؤثر على حياتها	Inter-groupes	2,282	3	,761	1,153	,330
	Intra-groupes	87,732	133	,660		
	Total	90,015	136			

وجود المرأة في مناصب إدارية عليا يؤدي إلى مشكلات في العمل	Inter-groupes		3	,827	1,033	,380
	Intra-groupes	2,480	133	,801		
	Total	108,949	136			
يعطي العمل الإداري للمرأة استقلالية مالية	Inter-groupes	3,446	3	1,149	3,175	,026
	Intra-groupes	48,116	133	,362		
	Total	51,562	136			
الاحتكاك اليومي للمرأة العاملة في الإدارة يساهم في تقبل أفراد المجتمع لعملها	Inter-groupes	,456	3	,152	,282	,838
	Intra-groupes	71,646	133	,539		
	Total	72,102	136			
النساء غير متزوجات أكثر تقبل لعمل المرأة في الإدارة	Inter-groupes	1,065	3	,355	,478	,698
	Intra-groupes	98,804	133	,743		
	Total	99,869	136			
للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة	Inter-groupes	3,356	3	1,119	1,502	,217
	Intra-groupes	99,053	133	,745		
	Total	102,409	136			
تطورات العصر الحالي تقتضي وجود المرأة في مناصب إدارية عليا	Inter-groupes	1,129	3	,376	,477	,699
	Intra-groupes	104,930	133	,789		
	Total	106,058	136			
تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن الإدارية العليا	Inter-groupes	2,443	3	,814	,973	,408
	Intra-groupes	111,294	133	,837		
	Total	113,737	136			
التعليم يعمل على زيادة تحرير المرأة في المجتمع	Inter-groupes	1,010	3	,337	,578	,631
	Intra-groupes	77,487	133	,583		
	Total	78,496	136			

الملحق :يبين الهيكل التنظيمي لبلدية جيجل



ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة العاملة في الإدارة العمومية وقد تم إجراء هذه الدراسة ببلدية جيجل ومختلف الفروع التابعة لها، حيث شملت هذه العينة على 137 موظف وموظفة، أما فيما يتعلق بجمع البيانات فقد تم الاعتماد على الإستبيان لمعرفة اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية، وتمت المعالجة الإحصائية للنتائج بواسطة اختبار

لمعرفة دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة الجنس، المستوى التعليمي، الحالة العائلية anova و t-test

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود إتجاه ايجابي لدى أفراد عينة البحث نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفق متغير المستوى التعليمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الجزائريين نحو عمل المرأة في الإدارة العمومية وفق متغير الحالة العائلية.

ملخص باللغة الأجنبية (الفرنسية)

Le but de cette étude est de connaître les attitudes des algériens vers le travail de la femme dans la direction public, cette étude a été réalisée sur des fonctionnaires de la commune de Jijel, et comporte comme échantillon 137 fonctionnaires, homme et femme. Pour collecter ces différentes attitudes on a basé sur un questionnaire dirigé aux fonctionnaires de la commune de Jijel, et ensuite on a traité statistiquement les résultats obtenus par l'utilisation de la distribution(t) et le test ANOVA, à la fin d'étude on a arrivé aux résultats suivants :

Il ya des attitudes algériennes positives vers le travail de la femme dans la direction public.

Il ya des différences ayants une signification statistique dans les attitudes des algériens vers le travail de la femme dans la direction public, para port au sexe.

Il n'ya pas des différences ayants une signification statistique dans les attitudes des algériens vers le travail de la femme dans la direction public, para port au niveau d'enseignement et à la situation sociale.