



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

المرأة العاملة ودورها في تشكيل هوية المؤسسة الجزائرية المعاصرة

دراسة ميدانية لعينة من العاملات في المؤسسات الاقتصادية لولاية تڤرت

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص علم الاجتماع التنظيم والديناميكيات الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور:

إعداد الطالبة:

قاسمي شوقي

جميلة شلغوم

أعضاء لجنة المناقشة :

أ/د عزيز سامية / جامعة بسكرة..... رئيسا

أ/د قاسمي شوقي/جامعة بسكرة..... مشرفا ومقررا

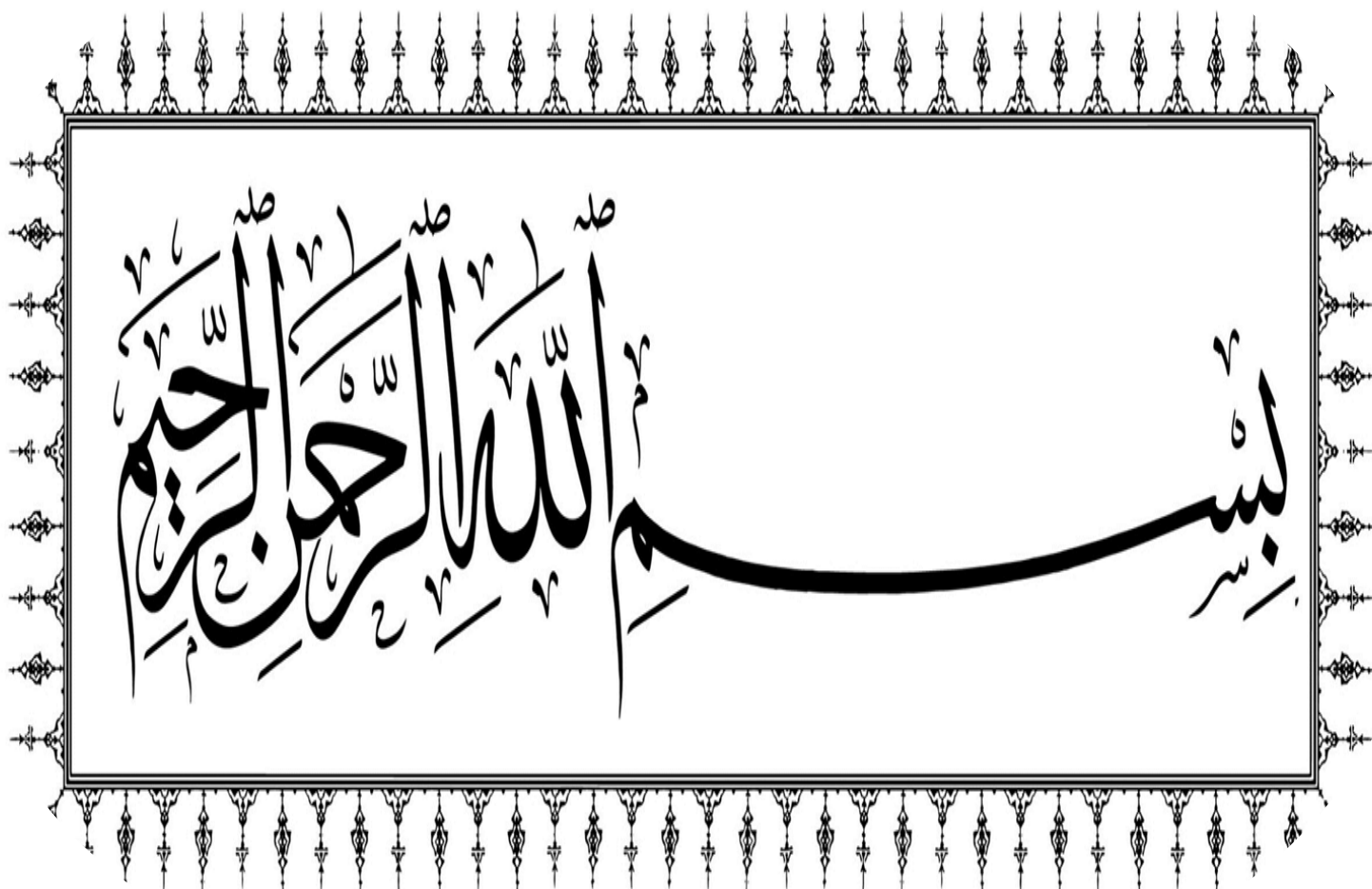
أ/د مسعودي كلثوم /جامعة بسكرة..... مناقشا

أ/د عريف عبد الرزاق / جامعة ورقلة..... مناقشا

أ/د يعقوب سالم / جامعة الوادي..... مناقشا

أ/د مرابط شوقي/جامعة الوادي..... مناقشا

السنة الجامعية : 2024 / 2025



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أهداء

الى روح أبي الطاهرة رحمه الله
الى أمي جنتي أطلال الله في عمرها
الى زوجي حفظه الله
الى أولادي أحبائي ريان ، سيف الدين و خليل حفظهم الله ورعاهم
الى إخوتي وأخواتي سندي في الحياة
الى كل من علمني حرفا وأرشدني
الى كل من رافقني في مشواري العلمي
الى كل من أراد نجاحي
أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

جميعاً

شكر وعرفان

بعد الحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا،
والصلاة والسلام على سيدنا محمد سيد المرسلين والمبعوث رحمة للعالمين،
صلاة كاملة نافعة رافعة شافعة ،
فإنني أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير العميق إلى الأستاذ الكريم قاسمي شوقي
الذي تقبل بصدر رحب الإشراف على هذه الأطروحة ، و على ما قام به
من جهد مشكور ومأجور عليه إن شاء الله تعالى ، إذ منحني من وقته الكثير
ولم يبخل بنصح أو إرشاد أو توجيه مما كان له أثر إيجابي وفعال في مسيرة
البحث .
وأتوجه بالشكر الجزيل لكل زملائي الأساتذة في جامعة قاصدي مرباح ورقلة
وخاصة زملائي في قسم علم الاجتماع كل بإسم وكذا زملائي الاساتذة
بقسم علوم الاعلام والاتصال وأتشرف بكوني عضو في هذا القسم .
وأیضا أتقدم بحالص الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني في
إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

ملخص الدراسة

جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة العلاقة بين المرأة والمؤسسة في الجزائر والتي تتمثل في البحث عن مساهمتها في تشكيل صورة المؤسسة من خلال معرفة الدور الفعلي لها وما يمكن أن تقوم به لإعطاء صورة واضحة عن دور النساء العملي في المؤسسات الجزائرية ، من خلال تسليط الضوء على الهوية الجديدة التي يشكلها انضمام المرأة الى عالم الشغل التي تختلف عن الهوية التقليدية التي تميزت بالوجود المحدود للمرأة إن لم نقل المنعدم وسيطرة الذكور العمال على المؤسسة الجزائرية في وقت مضى.

1- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

- تساهم المرأة العاملة مساهمة فعلية في تشكيل هوية معاصرة للمؤسسة الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

- يؤثر وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها في استقطاب أصناف جديدة من الزبائن (النساء) غير الأصناف التقليدية (الرجال) وبالتالي تشكيل هوية معاصرة للمؤسسة العمل.
- وجود المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية اليوم أعطى للنزاعات العمالية وطبيعة المشاكل شكلا آخر يختلف عن طبيعة النزاعات الموجودة سابقا وبالتالي تشكل هوية معاصرة للمؤسسة العمل.
- طبيعة العلاقات التفاعلية في المؤسسة اليوم بين المرأة والرجل لا تقتصر على العلاقة المهنية بل تتعدى الى العلاقة الشخصية مما أدى الى ظهور المؤسسة الجزائرية بهوية معاصرة .

2- العينة ومواصفاتها :

- **العينة :** هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين ، وعليه فإن مجتمع البحث في هذه الدراسة هو النساء العاملات في المؤسسة الجزائرية ولما كان البحث يختص بمجموعة من العاملات على مستوى مؤسسات عمل ولاية تفرت .
- **نوع العينة :** لقد رأت الباحثة من خلال عملية البحث أنه يمكن تطبيق نوعين من العينات على مفردات الدراسة أولها **العينة القصدية** حيث تم تطبيقها على المؤسسات التي تمت بها الدراسة والتي اختيرت قصديا، وثانيها **العينة العرضية** التي تم اختيار عينة من النساء العاملات في هذه المؤسسات وفق ما توفر للباحثة من مفردات .

• حجم العينة (القصدية) : 07 مؤسسات اقتصادية .

• حجم العينة العرضية (: 70 عاملة .

3- منهج البحث :

ولما كان موضوع حول عمل المرأة في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة ، والذي أساسه التعرف على الأسباب الجوهرية للظاهرة ومعرفة علاقة النساء العاملات بالهوية التي تمنحها المرأة العاملة للمؤسسة الجزائرية في ظل الظروف الراهنة ، ومنه فإن طبيعة الموضوع تفرض إتباع المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف وتفكيك الظاهرة محل الدراسة ، ولقد تم اختيار هذا المنهج من قبل الباحثة لأن الموضوع هو الذي فرضه كمنهج للدراسة من أجل معرفة الأسباب الحقيقية الكامنة وراء الدور الحقيقي، وذلك لتفسير وضعية وتقديم الأسباب السوسيولوجية لحدوث الظاهرة ، والمنهج الوصفي هو منهج قوي يمكن استخدامه لدراسة دور المرأة في المؤسسات العمل وتشكيل هوية هذه المؤسسات، حيث يوفر هذا المنهج بيانات غنية ومفصلة حول كيفية تأثير مشاركة المرأة داخل المؤسسة على الهوية التنظيمية وثقافة المؤسسة بشكل عام .

4 - تقنيات الدراسة :

4- 1 - تقنيات جمع المعلومات :

أما الأدوات التي استعملناها لجمع المعلومات الخاصة بالبحث ، فلقد اعتمدنا على :
الاستمارة : تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع المعلومات والبيانات استعمالا في حقل علم الاجتماع و الاستمارة وهي وثيقة أسئلة تملأ من طرف المبحوث نفسه ، استخدمت هذه الأداة كوسيلة رئيسة في جمع المعلومات المتعلقة بعناصر الدراسة الميدانية (المبحوثين)، وتم بناؤها في شكل مزيج بين الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة، تتضمن أسئلة ذات أجوبة وبدائل محددة ومعدة سلفاً، حيث تضمنت الاستمارة المتعلقة بهذه الدراسة حوالي 38 سؤال.

4- 2 - تقنيات تحليل البيانات :

أ - التحليل الكمي : يختص التحليل الكمي بعملية تحليل البيانات الرقمية والعددية المتحصل عليها من خلال تفريغ محتويات أدوات البحث ، تم معالجة المعلومات التي قمنا بجمعها عن طريق أداة الاستبيان، وذلك بعد تفريغها في الجداول بقصد تكميم الاستبيانات وتحويلها من معلومات أولية خام وكيفية إلى معلومات كمية عددية إحصائية.

ب - التحليل الكيفي : جاء هذا التحليل مباشرة بعد التحليل الكمي ، وتم عن طريق تحليل المعطيات الكمية المتحصل عليها بطريقة كيفية لا كمية .

نتائج الدراسة :

من خلال المعطيات التي جاءت بها الجداول الإحصائية ومن خلال التحليلات الإحصائية والسوسيولوجية نستخرج جملة من النتائج أهمها :

❖ وجود المرأة العاملة في مؤسسات العمل اليوم سهل استقطاب صنف جديد من الزبائن لم يكن يرتاد مؤسسات العمل من أجل طلب الخدمات وأن هناك تعامل مباشر مع المرأة الزبونة عند دخولها مؤسسة العمل بنسبة 78.57 % .

❖ يوجد اختلاف لتواجد النساء العاملات في مؤسسات العمل من ناحية التعامل والأداء واستقطاب الزبائن عن تواجد العمال الذكور بنسبة 87.64 %، فالنساء العاملات غالبًا ما يُظهرن مستويات عالية من المهارات الاجتماعية والتواصل الفعّال، مما يُحسّن من جودة التعامل مع الزملاء والزبائن.

❖ من بين أسباب تراجع عدد الذكور في مؤسسات العمل عدم استطاعتهم التعامل مع مختلف أصناف الزبائن وخاصة صنف الزبونات بنسبة 75.71 % ، فالعرف والعادات في المجتمع لاتزال تسعى للحفاظ على تلك المسافة بين المرأة والرجل في ظل اكتساح المؤسسات من قبل الزبونات وانتشار ظاهرة قيام النساء بالواجبات المنزلية الخارجية.

❖ المرأة العاملة اليوم ترى أنه وجب على مؤسسات العمل عدم التمييز الجندري وهذه الآراء قد تؤدي الى ظهور نزاعات عملية تسبب التوتر داخل المنظمات ، فهذا الشكل من النزاعات الذي يقوم على ضرورة تطبيق المساواة بين الجنسين هو شكل جديد لأسباب نشوء النزاعات واختلاف طبيعة المشاكل المهنية عن مثيلتها في وقت سابق .

❖ وجود منافسة شديدة بين المرأة العاملة والرجل في مكان العمل بنسبة 92.85 % هذه الدرجة العالية من المنافسة تقوم على فكرة اثبات الوجود داخل أماكن العمل وبالتالي الدخول في مشاكل بين الطرفين .

❖ وجود مشاكل مهنية بين الجنسين بنسبة 76.72 % منها الفروقات في الأدوار المهنية المتوقعة لكل جنس، والتمييز في الراتب والترقيات، وغياب الاتصال الفعّال والتواصل بين الأعضاء المختلفين في الفريق وبالتالي فإن هذا التوتر يزيد من شدة النزاعات ، فالنزاعات المهنية بين الجنسين في مكان العمل لها تأثير كبير على البيئة العملية ويمكن أن تؤثر سلباً على الأداء والتفاعل بين الموظفين، قد تتسبب هذه النزاعات في تقويض الروح الجماعية وتقليل فعالية الفريق.

❖ يختلف مستوى النزاع بين المرأة والرجل في العمل بنسبة 77.14 % مقارنة بالنزاعات بين أفراد نفس الجنس يؤثر على التواصل والتعاون بين الأعضاء وتشتت الانتباه عن الأهداف العملية وبالتالي تدهور الصورة العامة للمؤسسة فقد تتأثر سمعة المؤسسة وصورتها العامة .

❖ جهود المرأة العاملة لإحداث التغيير وإثبات وجودها في مكان العمل بنسبة 47.14 % قد تؤثر في نشوء نزاعات حول الترقيات والمكافآت ، كما أن الاختلافات في الرؤى والأولويات قد يؤدي إلى نشوء نزاعات حول الأولويات والاستراتيجيات المستخدمة فيختلف النظر إلى كيفية تحقيق التغيير وإثبات الوجود بين المرأة العاملة وبين زملائها وبالتالي التوتر في العلاقات الشخصية نتيجة للتنافس أو التمييز فمن المهم التعامل مع هذه النزاعات بشكل فعال من خلال تعزيز الحوار والتواصل المفتوح والاحترام المتبادل، وتعزيز ثقافة الاحترام والمساواة في مكان العمل للحد من حدوثها ومنع تفاقمها.

❖ يوجد تمييز جندري من وجهة نظر المرأة في مكان العمل بنسبة 64.28 % فيمكن أن يكون عميقاً ومعتقداً، مما يؤدي الى زيادة التوتر والاحتجاجات عندما يشعر الموظفون وخاصة المرأة العاملة، بالتمييز وعدم المساواة في مكان العمل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة التوتر والغضب، وبالتالي زيادة احتمال حدوث النزاعات والاحتجاجات.

❖ أن هناك علاقة بين المرأة ومحيط عملها امتازت بأنها علاقة أجرية بنسبة 68.57 % فكل ما تسعى له هو امتلاك منصب يلي حاجاتها المالية .

❖ عدم اعتراف أفراد المؤسسة من رؤساء وزملاء بالمجهودات التي تقوم بها المرأة أثناء عملها بنسبة 74.28 % ينشأ عنه النزاعات في العمل والعلاقات المهنية المتوترة وبالتالي ظهور تفاعل سلبي متوتر بين الطرفين.

❖ طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة وزملائها في العمل هي علاقة مصلحة بالدرجة الأولى بنسبة 42.85 % العلاقات الموجودة بين الجنسين في أغلبها تقوم على المصلحة الشخصية وبالتالي تحقيق المصالح الذي ينشأ النزاعات العمالية .

❖ شكل العلاقة بين المرأة العاملة والرجل في مؤسسة العمل أنها علاقة تتعدى الحدود المهنية بنسبة 51.42 % وبالتالي خلق نوع جديد من العلاقات في مؤسسات العمل تمتاز بالعمق.

❖ 27.14 % من النساء العاملات المتزوجات يدخلن في علاقات شخصية مع زملائهن في العمل تختلف عن العلاقات المهنية التقليدية وهذا بحكم التفاعل والتواصل اليومي وكذا تشارك الحياة الاجتماعية للمرأة مع زملائها أنتج شكل جديد للعلاقات داخل المؤسسة.

❖ شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال يولد تفاعلا سلبيا بين الطرفين في مؤسسة العمل بنسبة 42.85 % مما ينتج عنه تغير في شكل العلاقة التقليدية المهنية بين أصناف العمال والتي امتازت بالشخصية والعميقة أكثر منها المهنية.

الكلمات المفتاحية : المرأة العاملة ، المؤسسة ، هوية المؤسسة .

This study attempts to explore the relationship between women and institutions in Algeria by examining their contribution to shaping the image of the institution. It aims to understand the actual role of working women and what they can do to provide a clearer picture of women's professional roles in Algerian institutions. The study sheds light on the new identity formed by the integration of women into the workforce, which differs from the traditional identity characterized by the limited, if not absent, presence of women and the past male dominance in Algerian institutions.

1. Study Hypotheses:

General Hypothesis:

- Working women play an active role in shaping a contemporary identity for Algerian institutions.

Specific Hypotheses:

- The presence of working women and their manner of interaction influence the attraction of new types of customers (women) beyond the traditional ones (men), thereby contributing to the formation of a contemporary institutional identity.
- The presence of working women in Algerian institutions has altered the nature of workplace conflicts and issues, shaping a contemporary identity for these institutions.
- The interactive relationships in institutions today between men and women go beyond professional interactions to include personal relationships, which has contributed to the emergence of a contemporary identity for Algerian institutions.

2. Sample and Specifications:

- **Sample:** A subgroup of a specific research population; in this study, the research population consists of working women in Algerian institutions, with a focus on female employees in workplaces within the province of Touggourt.
- **Sample Type:** The researcher applied two types of sampling methods:
 - **Purposive sampling**, where institutions were deliberately selected for the study.
 - **Accidental sampling**, where working women in these institutions were chosen based on availability.
- **Sample Size: Accidental sample** 70 female employees.
- **The size of the (purposive) sample:** 07 economic institutions.

3. Research Methodology:

Since this study focuses on women's work in Algerian institutions and aims to understand the core reasons behind this phenomenon, as well as the relationship between female workers and the identity they shape for these institutions under current conditions, the nature of the topic necessitates a **descriptive methodology**. This approach describes and analyzes the phenomenon under study. The researcher selected this method because it best fits the study's objectives of uncovering the true role of working women and explaining the sociological reasons behind the phenomenon. The **descriptive method** is a strong approach for studying the role of women in the workforce and the identity of institutions, as it provides rich and detailed data on how women's participation influences organizational identity and institutional culture.

4. Study Techniques:

4.1 Data Collection Techniques:

The study relied on the following tools for data collection:

- **Questionnaire:** The questionnaire is one of the most commonly used tools in sociological research. It is a structured document filled out by the respondent. This study used a combination of closed and open-ended questions, with predefined response options. The questionnaire contained approximately **38 questions**.

4.2 Data Analysis Techniques:

- **Quantitative Analysis:** This involves analyzing numerical data obtained from the study. The responses collected through the questionnaire were processed and tabulated to convert raw qualitative information into numerical statistical data.
- **Qualitative Analysis:** Conducted after the quantitative analysis, this method interprets the numerical data in a qualitative manner rather than merely presenting figures.

Study Results:

Based on statistical tables and sociological analyses, the study yielded the following key findings:

- The presence of working women in institutions has facilitated the attraction of a new category of customers (women) who previously did not seek services from these institutions, with **78.57%** of respondents indicating direct interaction with female customers.
- There is a notable difference in how female employees influence customer engagement and service quality compared to male employees, with **87.64%** stating that women tend to exhibit strong social and communication skills, enhancing workplace interactions.
- One reason for the decline in the number of male employees is their struggle to interact with diverse customer groups, especially female clients (**75.71%**), due to prevailing social norms that still maintain a gender-based distance in professional settings.

- Female employees believe that workplace policies should eliminate gender discrimination, but these views sometimes lead to workplace conflicts, introducing **new forms of disputes** based on gender equality demands.
- There is a **92.85%** level of competition between men and women in the workplace, leading to professional conflicts as both strive to establish their presence.
- Workplace conflicts between genders occur at a rate of **76.72%**, often due to role expectations, pay gaps, promotions, and communication barriers. These tensions negatively affect teamwork and productivity.
- The level of conflict between men and women at work (**77.14%**) differs from same-gender conflicts, impacting communication and collaboration, ultimately harming the institution's reputation and public image.
- Efforts by women to **assert themselves and drive change** (**47.14%**) often lead to disputes over promotions and rewards, as differing perspectives on priorities and strategies create friction.
- **64.28%** of female employees perceive gender discrimination in the workplace, leading to increased tensions and protests against perceived inequality.
- **68.57%** of working women view their relationship with the workplace as primarily financial, with job positions serving as a means to meet their economic needs.
- **74.28%** of female employees feel their efforts go unrecognized by colleagues and supervisors, leading to workplace conflicts and strained professional relationships.
- The relationship between female employees and their male colleagues is often **interest-based** (**42.85%**), which can result in workplace disputes.

- **51.42%** of respondents believe that relationships between men and women in the workplace extend beyond professional boundaries, leading to **deeper interpersonal connections**.
- **27.14%** of married working women engage in personal relationships with colleagues beyond traditional professional interactions, influenced by daily interactions and shared social experiences.
- **42.85%** of respondents indicated that relationships between male and female colleagues create **negative interactions** in the workplace, altering the traditional professional dynamic and leading to a more personal, intertwined work environment.

Keywords: working woman, institution, institutional identity.



اهداء

شكر وعرفان

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة أ- ج

الفصل الأول : الاقتراب النظري والمنهجي للدراسة

تمهيد..... 02

أولا : إشكالية الدراسة..... 03

ثانيا : أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه..... 06

ثالثا الدراسات السابقة..... 08

رابعا : المقاربة النظرية..... 26

خامسا : الأسس المنهجية..... 34

خلاصة 53

الفصل الثاني : المرأة العاملة في السياق السوسيولوجي

تمهيد..... 55

أولا : ماهية المرأة العاملة..... 56

1 - مفهوم المرأة 56

2 - مفهوم المرأة العاملة 59

3 - صفات ومميزات المرأة العاملة 61

ثانيا : نظرة سوسيولوجية لتطور عمل المرأة تاريخيا 62

1 - في المجتمعات القديمة 62

2 - عمل المرأة عند الغرب 67

3 - عمل المرأة عند العرب 73

75.....	4 - عمل المرأة في الجزائر
80.....	ثالثا :دوافع خروج المرأة للعمل
82.....	1 - الدوافع الذاتية
82.....	2 - الدوافع التعليمية
83.....	3 - الدوافع الاقتصادية
83.....	4- الدوافع الاجتماعية
84.....	رابعا : المقاربات السوسيولوجية المفسرة لعمل المرأة
84.....	1 - نظرية المساواة بين الجنسين
86.....	2 - النظرية الوظيفية
86.....	3 -النظرية الماركسية
87.....	خلاصة

الفصل الثالث : هوية المؤسسة في سياق سوسيولوجيا العمل

89.....	تمهيد
90.....	أولا : ماهية الهوية
90.....	1 - مفهوم الهوية
99.....	2 - وظائف الهوية
100.....	3 - أنواع الهوية
102.....	ثانيا :الهوية التنظيمية
103.....	1 - مفهوم الهوية التنظيمية
104.....	2 - أهمية الهوية التنظيمية
105.....	3 - آليات تفعيل الهوية التنظيمية
108.....	ثالثا : ماهية المؤسسة
108.....	1 - مفهوم المؤسسة
110.....	2 - المؤسسة من منظور سوسيواقتصادي
114.....	3 -تطور موضوع المؤسسة من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة
118.....	رابعا :هوية المؤسسة

118.....	1 - أهمية هوية المؤسسة
120.....	2 - أبعاد هوية المؤسسة
121.....	3 - آليات بناء وتشكيل الهوية في المؤسسة
122.....	خلاصة

الفصل الرابع : المرأة العاملة والمؤسسة الجزائرية من منظور سوسيولوجيا العمل

124.....	تمهيد
125.....	أولا : المرأة ومسألة العمل في الجزائر
125.....	1 - عمل المرأة في الدراسات الجزائرية
127.....	2 - العوامل المؤثرة في عمل المرأة في الجزائر
129.....	3 - أبعاد العمل وتداعياته
130.....	4 - الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية
132.....	ثانيا : المرأة ومسألة التمكين في الجزائر
132.....	1 - مفهوم التمكين
133.....	2 - مجالات التمكين
134.....	3 - الآليات التشريعية والبرامج المطبقة لتمكين المرأة في الجزائر
140.....	ثالثا : المرأة ومسألة الدور
140.....	1 - الدور
143.....	2 - تعدد الأدوار
150.....	3 - صراع الأدوار
154.....	رابعا : المرأة ومسألة الجندر
156.....	1 - مفهوم النوع الاجتماعي
160.....	2 - المساواة بين الجنسين
163.....	3 - اشكالية الجندر وعمل المرأة في الجزائر
165.....	خلاصة

الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

167.....	تمهيد
168.....	أولا : عرض وتحليل خصائص العينة
180.....	ثانيا: عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
205.....	ثالثا: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
227.....	رابعا: عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
249.....	خامسا : النتائج العامة للدراسة
249.....	1 - النتائج على ضوء الأهداف
250.....	2 - النتائج على ضوء الفرضيات
250.....	3 - النتائج على ضوء المقاربة النظرية
252.....	الاستنتاج العام
255.....	الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول ل رقم
39	ييين إحصائيات التعاملات المتعلقة بمؤسسات العمل قيد الدراسة	01
165	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير السن	02
167	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية	03
168	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير مكان التحصل على الشهادة	04
169	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير الشهادة المتحصل عليها	05
171	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية	06
173	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير طبيعة العمل	07
174	ييين توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب	08
175	ييين توزيع المبحوثين حسب توافق المستوى التعليمي مع المنصب	09
178	ييين توزيع المبحوثين حسب تعامل المرأة العاملة مع المرأة الزبونة	10
182	ييين توزيع المبحوثين حسب تقييم تعامل المرأة العاملة مع الزبائن	11
183	ييين توزيع المبحوثين حسب وجود التعاملات يسهل الاستفادة من الخدمة الممنوحة من المؤسسة للزبونات	12
185	ييين توزيع المبحوثين حسب صنف التعامل المفضل من الزبائن	13
186	ييين توزيع المبحوثين حسب تقييم أداء المرأة العاملة مع المرأة الزبونة	14
188	ييين توزيع المبحوثين حسب اختلاف تواجد المرأة العاملة في المؤسسة من ناحية التعامل والأداء واستقطاب الزبائن عن الرجل	15
191	ييين توزيع المبحوثين حسب أسباب تراجع عدد العمال الذكور في المؤسسة	16
192	ييين توزيع المبحوثين حسب استخدام مهارات مهنية في استقطاب الزبائن	17
194	ييين توزيع المبحوثين حسب مستوى اتقان العمل وأسبابه من قبل النساء العاملات في المؤسسة	18
197	ييين توزيع المبحوثين حسب تأثير المرأة على مردودية العمل	19

203	يبيّن توزيع المبحوثين حسب وجود مساواة المرأة مع الرجل في العمل	20
205	يبيّن توزيع المبحوثين حسب وجود منافسة بين المرأة والرجل في العمل	21
206	يبيّن توزيع المبحوثين حسب وجود خلافات بين المرأة العاملة وزملاء العمل	22
207	يبيّن توزيع المبحوثين حسب طبيعة المشاكل بين المرأة العاملة والزملاء في العمل	23
209	يبيّن العلاقة بين متغير الأقدمية ووجود منافسة بين المرأة العاملة وزملائها الرجال	24
211	يبيّن توزيع المبحوثين حسب اختلاف الأهداف و المصالح في العمل يسبب النزاع بين المرأة وزملاء العمل	25
212	يبيّن توزيع المبحوثين حسب مستويات النزاع بين المرأة العاملة وزملاء العمل	26
213	يبيّن العلاقة بين اختلاف الأهداف والمصالح تسبب في النزاع بين المرأة العاملة والرجل العامل في مؤسسة العمل وشدة النزاع بين الجنسين	27
214	يبيّن توزيع المبحوثين حسب طبيعة العوائق الموجودة في العمل	28
215	يبيّن توزيع المبحوثين حسب كيف ترى المرأة العاملة نظرة الرجل للمرأة المنافسة له في العمل	29
217	يبيّن توزيع المبحوثين حسب وصف واقع المرأة العاملة في المؤسسة اليوم	30
219	يبيّن توزيع المبحوثين حسب وجود تمييز في العمل بين النساء والرجال في مؤسسة العمل	31
224	يبيّن علاقة المرأة بمحيط عملها	32
227	يبيّن توزيع المبحوثين حسب اعتراف المؤسسة من رؤساء و زملاء بمجهودات العاملات	33
229	يبيّن كيف ترى المرأة العاملة طبيعة العلاقة بين المرأة وزملاء العمل	34
230	يبيّن شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال	35
232	يبيّن العلاقة بين الحالة الاجتماعية و شكل العلاقة بين المرأة العاملة والرجل في العمل	36
234	يبيّن امكانية تبادل الانشغالات الاجتماعية بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال	37
237	يبيّن نوع التفاعل بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال	38
238	يبيّن تأثير نوع التفاعل في العمل	39
239	يبيّن الأساس والمبدأ الذي يقوم عليه هذا التفاعل	40
240	يبيّن العلاقة بين شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال نوع التفاعل بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال	41
242	يبيّن أكثر العلاقات تفاعلا سلبيا في مؤسسة العمل بين المرأة العاملة وزملاء العمل	42



للأفراد داخل التنظيمات الاجتماعية أدوار ومهام الكل يقوم بدوره وفقا للفطرة الانسانية ، والأسرة كتنظيم اجتماعي مهيكّل لأفراده أدوار يقومون بها تلقائيا، فمن بين الوظائف التي يتكفل بأدائها الأب في الأسرة مثلا هو توفير الاحتياجات المادية والاقتصادية لأفرادها ، بالإضافة الى الأمن و الطمأنينة النفسية لهاته الأسرة، هذه الاحتياجات ، لن تتوفر ولن تتحقق إلا من خلال أداء الأب لمهنة ما في المجتمع. في المقابل تتكفل الأم بأداء وظائفها التربوية، العاطفية والتعليمية... وغيرها من الوظائف مع ضمان وجود تكامل و تساند بنائي وظيفي وتنسيق بين ما يقوم به الوالدان، وبذلك يحدث اكتمال الوظائف حتى تتوفر لهذه الأسرة البيئة الطبيعية للعيش، مما يحافظ على الاستقرار و ضمان الاستمرار لهذه الأسرة، فهذه هي الصورة النمطية أو النموذج المثالي للأسرة المتعارف عليه ، الذي على أساسه تقوم المجتمعات ، اذ أن الصورة الحديثة للمجتمع ما بعد الصناعي هي خروج كافة أفراد العائلة للعمل بسبب التطور الاجتماعي والاقتصادي وحتى الفكري، بل بسبب تزايد احتياجات هاته الأسرة للتوفيق ما بين الموارد والاحتياجات ، وبما أن المرأة هي الشريك الأساسي في العلاقة الأسرية اضطرت اليوم الخروج للعمل كغيرها من اجل تأمين المتطلبات اللامنتهية التي تميز هذه المرحلة التاريخية .

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح حقيقة وواقع مفروض منتشرة عبر العالم، باعتبار المرأة نصف المجتمع وعليها تحمل أعباء الحياة الاجتماعية مشاركة مع باقي أفراد الأسرة بفعل التغيرات والتطورات التي حصلت على مستوى مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية ، السياسية، الثقافية والفكرية وحتى التكنولوجية ، فقد اثر هذا على تغير البنية الاجتماعية للأسرة وسمح للمرأة بالمشاركة في توفير موارد جديدة لهاته الأسرة، فأصبحت تشارك الرجل في العمل في مختلف القطاعات هذا من جهة، ومن جهة أخرى كثف من مسؤولياتها الاجتماعية ، حيث وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين واحدة على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة.

تظهر المرأة اليوم على خريطة العمل بكل ميادين و لكن بصور جديدة و بمعدلات إنتاج مختلفة و رغم ارتفاع معدلات مشاركة المرأة العربية وخاصة الجزائرية في الكثير من ميادين الحياة العامة سواء برغبتها ، أو بضغط من الظروف الاقتصادية أو السياسية ، إلا أن العادات و التقاليد العربية مازالت تصر على أن دور المرأة الأساسي هو أن تكون زوجة و أما ، و أن دور الرجل هو العمل خارج المنزل و إعالة أسرته، ومنه ينظر الكثيرون إلى عمل المرأة على أنه تحد للمجتمع لأنه يخرج على النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية و على القيم و المعتقدات التي تساندتها، و قد أدى التركيز في دراسات علم الاجتماع الأسري إلى توجه دائم نحو دراسة المرأة العاملة و المبالغة في آثار عملها خارج المنزل و نتائجها.

تركز هذه الدراسة على فهم الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في ظل التماهي في الأوضاع الراهنة و مساهمة للتحوّلات والتغيرات التي تتماشى وهاته الأوضاع ، فحضور المرأة في مؤسسات العمل والمشاركة في قوى العمل يعتمد على موقف المؤسسة الجزائرية و سياساتها إزاء المرأة بشكل خاص وما تقدمه هذه الأخيرة من مساهمات في بناء هذا الموقف ، أي إزاء الروابط الاجتماعية ، السياسية والاقتصادية التي تعكسها مشاركتها المهنية وتأثيرها على المؤسسة بشكل خاص ، ولا سيما فيما يتعلق بمسألة العلاقات والتفاعل الذي هو أساس تلك المواقف والتي تقدم الصورة العامة لهاته المؤسسة والذي نعبر عنه بالهوية، بحيث تمثل هذه الهوية كل المعايير و القيم، القواعد و الانتماءات المختلفة التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل لمؤسستهم من خلالها ، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه، دوره من خلال تقديم الصورة التي يمثل بها مؤسسة العمل، حيث أن هوية الفاعل الاجتماعي في مؤسسة عمله لا تعبر عن تقدمه أو تأخره المهني و الاجتماعي في مسيرته المهنية ، بل تعبر عن تقدم المؤسسة ككل أو تأخرها من خلال ما يقدمه من تصورات من خلال التفاعلات والعلاقات القائمة بين أفراد المؤسسة ، والتي من شأنها أن تساعد الآخرين في فهم الصورة النمطية التي يعطيها الفاعل لمؤسسة عمله ، وباعتبار المرأة عنصر أساسي في المؤسسة الجزائرية ، اكتسحت جل المؤسسات واحتلت ارقام ونسب كبيرة كقوى عاملة ، وخاصة في ظل دعم سياسات تعليم وتشغيل المرأة وضرورة التحاقها بميادين العمل، يمكن القول أن هناك صورة تقدّمها المرأة العاملة عن مؤسسة عملها مفادها أن هناك تغير طرأ على شكل ومضمون هذه المؤسسات ، وهو ما يتجلى في معرفة الهوية الجديدة التي تمثلها ثنائية المرأة والمؤسسة .

ولمعرفة هوية المؤسسة اليوم وجب علينا معرفة مفاتيح تعاملات المرأة مع الآخرين وخاصة الجنس الآخر، و لهذا فإنه من الضروري إدراك المرأة كفاعل أساسي في الحقول المهنية للهوية ، التي تشكلها المؤسسة الانتماء المهني من خلال فهم سلوكياتها وأفعالها من خلال تفاعلها الاجتماعي، حتى نتمكن من فهم البيئة المهنية من جهة، و من جهة أخرى عليها أن تكون واعية بهويتها هي من خلال تماثلها الذهنية حول نفسها ،و التي تبني من خلالها أدوارها ومراكزها الاجتماعية داخل جماعة العمل و النسق الاجتماعي ككل، و لهذا فدراستنا تقوم حول مفاهيم محددة تتمثل أساسا في الوعي بالدور الاجتماعي و بما ينتظره المجتمع والمؤسسة من المرأة العاملة و الوعي بتغيرات الحياة المهنية التي تمثل نمطا من التنظيم الاجتماعي ذو هوية جديدة .

وقد قسمت الدراسة إلى خمس فصول أساسية مقسمة استجابةً لمقتضيات البحث ومحاولة لتغطية أهم متغيرات البحث ، فاشتمل الفصل الأول المعنون بالاقتراب النظري والمنهجي للدراسة على النقاط الأساسية من بينها أهم انطلاقة في البحث والمتمثلة في السؤال المطروح حول الظاهرة وما يرتبط به من احتمالات والذي يظهر في الإشكالية والفرضيات ، وأسباب اختيار موضوع الدراسة وأهميته وأهدافه ،بالإضافة إلى إسقاط المقاربة النظرية

الممكنة على موضوع الدراسة واختيار بعض الدراسات السابقة التي قد يرى الباحث أنها تتلاءم وتخدم الموضوع، كما ضم هذا الفصل تحديد لأهم الأسس المنهجية للدراسة والتي تتمثل في تحديد مجالات الدراسة، تحديد العينة ونوعها حجمها ومواصفاتها ، وأخيرا مناهج البحث المستخدمة وتقنياته.

أما الفصل الثاني والمعنون بالمرأة العاملة غي السياق السوسيولوجي ضم أربع عناصر ،أولها في ماهية المرأة العاملة ، ثانيها التطور التاريخي لعمل المرأة، ثالثا دوافع خروج المرأة للعمل وأخيرا المقاربات المفسرة لعمل المرأة في علم الاجتماع .

وضم الفصل الثالث المعنون بهوية المؤسسة أربع عناصر أولها ماهية الهوية ،وثانيها كان أكثر تخصيصا فهو يتطرق إلى الهوية التنظيمية ، ثالثها في ماهية المؤسسة أما رابعها فحاولنا تسليط الضوء على هوية المؤسسة .

أما الفصل الرابع فتناول المرأة العاملة والمؤسسة في الجزائر من منظور سوسيولوجيا العمل، حيث تم تقسيمه إلى أربع عناصر ومسائل رئيسية، فأولها كان المرأة ومسألة العمل في الجزائر، أما ثانيها المرأة ومسألة التمكين في الجزائر ، وثالثها المرأة ومسألة الدور وأخيرا شمل العنصر الرابع على المرأة ومسألة الجندر .

وفي الأخير تناول الفصل الخامس عرض و تحليل نتائج الدراسة عن طريق عرض النتائج الإحصائية لخصائص العينة وعرض نتائج الفرضيات الجزئية وتحليلها تحليلًا سوسيولوجيًا وفق الدراسات السابقة ووفق المقاربة النظرية، وأخيرا تلخيص النتائج العامة للدراسة.

الفصل الأول

الاقتراب النظري والمنهجي
للدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل أهم العناصر الأساسية لكل بحث في علم الاجتماع ، فيعبر كل عنصر منها على خطوة أساسية، وجب القيام بها منذ البداية للأهمية القصوى التي تكتسيها حتى يكون موضوع البحث وأهميته والطريقة التي سنعتمدها لمعالجته محددة و واضحة، ومن بين هذه العناصر أسباب اختيار هذا الموضوع ، أهميته وأهدافه ، كذلك طرح وتحديد إشكالية البحث وإثارة التساؤلات التي تحرك هذا البحث و تجسد ما يطمح إلى تحقيقه ، وهو الاجابة على التساؤل المطروح .

وسنحاول أيضا تحديد معالم المقاربة النظرية التي نستند إليها كخليفة سوسيولوجية فكرية في إنجاز هذا العمل ، لأنه من الضروري علينا في علم الاجتماع والمواضيع التي يتناولها بالدراسة أن تستند على مرجع سوسيولوجي نظري بحت ،لأننا نطمح أن يكون طرحنا ومعالجتنا طرحا علميا صحيحا ممنهجيا بعيدا قدر المستطاع عن المعرفة البسيطة التي لا تملك حظا في المساهمة الفعلية في فتح المجال إلى مزيد من المعرفة العلمية السوسيولوجية لمجتمعنا وقضاياها ، كما سنتعرض في المرحلة الأخيرة من هذا الفصل الخطوات المنهجية والأدوات التي اعتمدنا عليها لإنجاز هذا البحث ، عسى بذلك أن نكون قد اقتربنا نظريا ومنهجيا من الظاهرة قيد الدراسة .

أولا : الإشكالية :

المرأة هي ذلك الكائن الطموح الذي تجاوز العديد من العقبات على مر التاريخ وفي مختلف المجتمعات، سواء في الدول المتقدمة أو دول العالم الثالث، من أجل الدخول إلى سوق العمل. من أبرز هذه العقبات الجمود الفكري التقليدي الذي أصر على حصر دور المرأة في إطار محدد، باعتبارها لا تصلح إلا لأداء دور ربة المنزل، مستبعدًا إياها من أي أدوار أو وظائف أخرى، فبعد النهضات الفكرية الناجمة عن الحروب العالمية تغيرت موازين الحياة الانسانية، " إن التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية أتاحت للمرأة أن تقوم بدور فعال في جميع مجالات العمل، ويرجع ذلك إلى زيادة الاهتمام بتعليم المرأة وإعطائها فرصة مساوية كالرجل"¹ هذه الفرصة التي سمحت لها بدخول المرأة القوي لساحات العمل والاستفادة من حداثة الفكر واستغلال هذه الفترة، الأمر الذي شكل علاقة بين المرأة ومفهوم الحداثة أو العصرية في أغلب مجتمعات العالم، فبظهور الحداثة كمصطلح شمل كل العالم شجع هذا الأمر على خروج المرأة من البيت والتوجه نحو العمل في جميع مؤسسات المجتمع دون استثناء، كما أن حدوث التطورات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية جعلت من الواقع الاجتماعي المعاصر يختلف عن مثيله السابق، الذي أحيطت المرأة فيه وانحصرت بدائرة من الضبط الاجتماعي المقرون بالتسلط الذكوري والتفوق المجتمعي منعها من العبور إلى عالم الشغل وهذا طبقا لقوانين المجتمع السائدة.

"إلا أن عدم التحاق المرأة بالعمل ما زال يعتبر شيئا مقبولا لأنها إذا لم تعمل خارج المنزل فيكفي أنها تقوم على رعاية شؤون أسرتها، ومع ذلك العمل خارج المنزل أصبح جزءا هاما في حياة الكثير من الزوجات حتى لو تحملن إلى جانب القيام بأعمال المنزل، وقد فتح التحاق المرأة بالعمل أمامها مجالات واسعة للنشاط الاجتماعي وإحداث تغييرات عديدة في حياة الأسرة عندما زاد اضطلاع المرأة بمسؤوليات كانت من قبل مسؤوليات الرجل"². فمهما تغيرت نسب خروج المرأة للعمل في العالم، إلا أن هذا الخروج غير العديد من المفاهيم المتعلقة بالمرأة مما أدى إلى تحرير بعض الذهنيات الجامدة التي منعت هذا الخروج وشجعت بقاءها داخل النسق القيمي التقليدي للمجتمع، فلا يختلف المجتمع الجزائري هو الآخر عن هذه المجتمعات العالمية، فلقد تحفظ المجتمع الجزائري على خروج المرأة للعمل في فترات سابقة إلا أن الحاجة الاقتصادية والاجتماعية ومحاولة بلوغ مستويات من العيش المرموق في المجتمع وتغير

¹ سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، ب ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 304.

² المرجع سابق، ص 304.

شروط الحياة الاجتماعية ساعد على التماس الشرعية الاجتماعية المبررة لهذا العمل ، واستفادت المرأة من العمل في أكثر المؤسسات حساسية بالمجتمع ، وهي إما المؤسسات التعليمية أو مؤسسات الصحة غالبا والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بحاجة المجتمع لوجود هكذا نوع من العاملين داخل هذه القطاعات، واليوم تفرض المرأة وجودها في الكثير من المؤسسات الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية والثقافية وغيرها ، والتي تحتاج الى التنوع الجنسي لتطوير نفسها ومشاريعها ، مما أكسب هذه الاخيرة هوية جديدة تختلف عن مثيلاتها في وقت مضى .

إن وجود المرأة اليوم في مؤسسات العمل هو تحصيل حاصل للتغير الناجم عن التغير الفكري الذي وضع تحت أمر واقع لا بد منه ، بحيث يشكل وجود المرأة اليوم في العمل فرصة لتغيير أنماط وأشكال التعامل مع الغير وخاصة زبائن هذه المؤسسات، الأمر الذي شجع الكثير من النساء الزبونات التعامل مع المؤسسات في وقت كان هذا التعامل حكر على الزبائن الرجال ، وعليه تم الإشارة بالاستفهام لهذه النقطة والبحث حول علاقة المرأة العاملة والزبونات النساء وكيف نشأت هذه العلاقة استنادا الى العدد الهائل من الملاحظات في هذا الصدد؟ ، ومن بين النقاط التي تمت الإشارة إليها أيضا بالبحث كيف لوجود المرأة العاملة اليوم أن يؤثر على طبيعة النزاع في العمل الذي كان ذو شكل مختلف سابقا من حيث الشكل والجنس والموضوع والتجسد فالنزاع القديم الذي ساد المؤسسة الجزائرية سابقا لم يكن بهذه الصورة التي هو عليها اليوم ، فالاختلافات السابقة الذكر وتأجج فجوة النزاع بين الرجل العامل والمرأة العاملة ، لربما له الدور الكبير في تشكل هذه المؤسسة بهوية جديدة تختلف عن مثيلتها التقليدية .

حيث تمثل هذه الهوية كل المعايير ، القيم، القواعد و الانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، فهي تفسر كيف يؤدي الفاعل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي مهامه و دوره، كما تمثل الهوية الصورة التي تقدم من قبل العمال ، سواء إناث أو ذكور للمؤسسة التي يعملون بها ، تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل النسق التنظيمي، بحيث يحدد هذا الموقع من خلال العلاقات القائمة بين الفرد العامل و التنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة و الزملاء ، لذلك كان موضوع الهوية في العمل من بين أكثر المواضيع تعقيدا داخل المؤسسة الجزائرية ، وأكثرها تعقيدا في سوسيولوجيا المؤسسة ، ذلك أن هذه الهوية ماهي إلا نتيجة تنشئة اجتماعية للفرد و محصلة علاقات سوسيومهنية ينشئها هذا الفرد داخل المؤسسة .

ولعل ما يزيد من أهمية إثارتنا لهذه المسألة ويجعلها أكثر إلحاحا، هو أن طرحنا لقضية التساؤل عن أوضاع النساء العاملات في الجزائر ومكانتهن وأدوارهن ومن ثم عن هويتهن داخل المؤسسة وبالتالي هوية المؤسسة ككل ، يأتي في مرحلة متغيرة غير مستقرة لما حدث ويحدث من تحولات وتغيرات مست جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في بلادنا لاسيما نتيجة للأزمات الحادة التي عرفها المجتمع .

فجاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين المرأة والمؤسسة في الجزائر والتي تتمثل في البحث عن مساهمتها في تشكيل صورة المؤسسة من خلال معرفة الدور الفعلي لها ، وما يمكن أن تقوم به لإعطاء صورة واضحة عن دور النساء العملي في المؤسسات الجزائرية ، من خلال تسليط الضوء على الهوية الجديدة التي يشكلها انضمام المرأة الى عالم الشغل ، التي تختلف عن الهوية التقليدية التي تميزت بالوجود المحدود للمرأة، إن لم نقل المنعدم وسيطرة الذكور العمال على المؤسسة الجزائرية في وقت مضى .

الفرضية العامة :

- تساهم المرأة العاملة مساهمة فعلية في تشكيل هوية معاصرة للمؤسسة الجزائرية .

الفرضيات الجزئية :

- يؤثر وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها في استقطاب أصناف جديدة من الزبائن (النساء) غير الأصناف التقليدية (الرجال) وبالتالي تشكيل هوية معاصرة لمؤسسة العمل.
- وجود المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية اليوم أعطى للنزاعات العمالية وطبيعة المشاكل شكلا آخر يختلف عن طبيعة النزاعات الموجودة سابقا وبالتالي تشكل هوية معاصرة لمؤسسة العمل.
- طبيعة العلاقات التفاعلية في المؤسسة اليوم بين المرأة والرجل لا تقتصر على العلاقة المهنية بل تتعدى الى العلاقة الشخصية مما أدى الى ظهور المؤسسة الجزائرية بهوية معاصرة .

ثانيا : أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه :

1 - أسباب ودوافع اختيار الموضوع :

من المعروف أنه لا ينطلق أي بحث اجتماعي من الصدفة، فالبحوث في علم الاجتماع لا تنطلق من فراغ بقدر ما تنطلق من أسباب تدفع الباحث لمعالجة أهم القضايا التي يريد دراستها للكشف عن العلاقة الموجودة بين متغيرات تحدد موضوع الدراسة ، ولهذا فإن هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية هي كالتالي:

أ - الأسباب الذاتية :

- ♦ محاولة تناول الظاهرة بالدراسة لإرضاء الفضول العلمي.
- ♦ طبيعة الموضوع حيث ينتمي هذا الموضوع الى موضوعات علم الاجتماع تنظيم وعمل وهو ما يصب في التخصص .
- ♦ ميل الباحثة للمواضيع التي تهتم بالمرأة كفرد في المجتمع وكفاعل اجتماعي في علم الاجتماع.
- ♦ الرغبة في تناول موضوع الهوية لأنه من أكثر المواضيع التي لفت انتباه الباحثة .

ب - الأسباب الموضوعية :

- ♦ امكانية دراسة الظاهرة لتوفر المادة العلمية وتوفر العديد من الأدبيات حول موضوع .
- ♦ التعمق أكثر في سوسيولوجيا المرأة وتقصي حقيقة واقعها في الجزائر ومحاولة للغوص أكثر في عمق الموضوع .
- ♦ تقصي الدور الفعلي للمرأة العاملة في الجزائر من خلال التأثير والتأثر بمحيط العمل.
- ♦ تسليط الضوء على ضرورة الاهتمام بالمرأة كمورد بشري منتج نظرا لتواجدها القوي في المؤسسة الجزائرية وكذا لدورها في تحقيق التنمية داخل المجتمع.

2- أهمية الدراسة:

ويمكن تحديد أهمية الدراسة في ما يلي:

- ♦ ككل المذكرات والرسائل العلمية تكمن أهمية هذه الدراسة في إثراء المكتبة العلمية كدراسة سابقة ونقطة بداية لدراسات لاحقة و الاستفادة من النتائج المتوصل إليها لفتح آفاق بحث جديدة .
- ♦ تعتبر حلقة جديدة من سلسلة الدراسات التي تتناول عمل المرأة من جوانبه المختلفة ، فمثل هذه الدراسات أمر بالغ الأهمية نظرا لكون عمل المرأة مقوم أساسي من مقومات النهوض بالمجتمعات.
- ♦ تقديم معطيات موضوعية ونتائج علمية حول الظاهرة المتناولة.
- ♦ الأهمية العلمية والأكاديمية للموضوع.
- ♦ عمق وقوة الموضوع باعتبار المرأة عنصر أساسي في المجتمع كفرد وعنصر لا يستهان به كفاعل مهم مما يعطي أهمية للموضوع في دراسات علم الاجتماع المؤسسة من حيث المعرفة العلمية التي يقدمها.

3- أهداف الدراسة :

إن الهدف الأساسي لجميع الدراسات في علم الاجتماع على غرار العلوم الأخرى هو تحري الواقع والوصول الى النتائج العلمية عن طريق اتباع أسلوب التحليل السوسيولوجي الذي يفسر حدوث الظواهر الاجتماعية انطلاقا من فهم السوسيولوجيا وتطبيق المفاهيم السوسيولوجية للوصول الى أكثر النتائج قربا للواقع الاجتماعي ، لذلك حاولت في هذه الدراسة معرفة الاسباب الاجتماعية لحدوث الظاهرة فمعرفة الوسط أو المجال الاجتماعي الذي تعيش فيه المرأة العاملة كفيل بمعرفة اسباب خروجها للعمل وبالتالي معرفة الصورة المتوقعة لأدائها في المؤسسة ثم معرفة قدرتها على التأثير في عالم الشغل، ويمكن أن نلخص بعض الاهداف في النقاط التالية :

- ♦ الهدف الأساسي للدراسة هو معرفة دور المرأة العاملة في تشكيل هوية المؤسسة الجزائرية.
- ♦ التعرف على طبيعة النزاعات بين المرأة والرجل وطبيعة المشاكل داخل المؤسسة الجزائرية .
- ♦ التعرف على طبيعة العلاقات التفاعلية في المؤسسة اليوم بين المرأة والرجل في المؤسسة الجزائرية.
- ♦ رصد طبيعة العلاقات السوسيو مهنية الجندرية في المؤسسة الجزائرية المعاصرة .
- ♦ تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة وقوة ارتباطها وما ينجم عن هذا الارتباط أي عن طريق معرفة مدى ارتباط المؤسسة الجزائرية المعاصرة بالتواجد الفعلي والعملي للمرأة العاملة .
- ♦ الكشف عن أهمية البعد السوسيولوجي والثقافي لظاهرة خروج المرأة للعمل في الوقت الراهن .

- ♦ توسيع المعارف من خلال القراءة لأكثر قدر من الباحثين الاجتماعيين في الجزائر وفهم تصوراتهم حول الظاهرة المدروسة.
- ♦ الوصول إلى معرفة الأسباب الفعلية للظاهرة .
- ♦ محاولة التأكد من صدق الفرضيات الموضوعة من خلال الدراسة الميدانية.
- ♦ استنطاق بعض النظريات المفسرة للظاهرة .

ثالثا : الدراسات السابقة :

تميزت الدراسة الحالية بغياب الدراسات السابقة^{1*} المباشرة أي الدراسات المطابقة التي تناولت الموضوع بشكل دقيق، هذا الأمر يضفي طابعاً فريداً على هذه الدراسة ويبرز أهميتها، حيث تمثل خطوة أولى في استكشاف هذا المجال غير المدروس، وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تتناول هذا الموضوع بشكل مباشر، فقد تم العثور والاستفادة من بعض الأبحاث والدراسات القريبة أو المشابهة التي قد تساهم في فهم الإطار العام والمفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع والتي ساعدت في بناء إطار نظري ودعم منهجية البحث ، إن ندرة الدراسات المباشرة تشير إلى الحاجة الملحة لمزيد من البحث والاستقصاء في هذا المجال، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية ويعزز من قيمتها العلمية.

وفي غياب الدراسات السابقة المباشرة (المطابقة) ، تم اختيار الدراسات المشابهة استناداً إلى حاجة الدراسة الحالية من متغيرات معينة، هذه الدراسات المشابهة توفر معلومات قيمة عن المتغيرات ذات الصلة وتساعد في توجيه البحث نحو تحقيق أهدافه، ومن خلال مراجعتها تمكنا من الاستفادة من معلومات ومفاهيم أساسية تم البناء عليها لتطوير إطار نظري متين للموضوع أي توفير قاعدة معرفية متينة حول الموضوع أو الظاهرة كل بمتغيراته ، كما وفرت رؤى حول الأساليب والأدوات المستخدمة في الأبحاث ذات الصلة، مما ساعد في اختيار المنهجية المناسبة للدراسة الحالية.

* كما توجد أعمال أخرى حصلنا عليها واطلعنا على محتواها لكن تعذر علينا توظيفها لكونها مذكرات ماستر على غرار مذكرة الطالبة سامية العارفي ، "الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية" ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج البويرة، 2011 ، 2012.

أولاً : الدراسات العربية:

سنتطرق الى بعض الدراسات التي تمت في الوطن العربي في مختلف المجالات لدراسة الظاهرة من كل جوانبها .

• دراسة هدى محمد السبيعي¹: "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط".

أنجزت هذه الدراسة من طرف هدى السبيعي كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير بجامعة المملكة العربية السعودية خلال السنة الجامعية 2010 عايشت الباحثة بعض تجارب عمل المرأة السعودية في بيئة عمل مختلط ، ولمست بعض المشكلات في العمل التي تعيشها المرأة العاملة.. ودفع ذلك الباحثة إلى التفكير في إجراء دراسة علمية تبين فيها عمق هذه المشكلات، وأثرها على إنتاجية المرأة العاملة، وعلى درجة السرعة والإتقان في إنجازها لمهام العمل الموكلة إليها .

مشكلة البحث : أن مشكلات عمل المرأة السعودية في بيئة العمل المختلط يمكن تعميمها إلى حد كبير على مجالات العمل المختلط في مؤسسات العمل كافة، وفي مناطق المملكة جميعها؛ وهو ما يؤكد وجود مشكلة حقيقية وجب تناولها بالدراسة والبحث عن حل لها.

تساؤلات البحث : تهدف هذه الدراسة إلى البحث في المشكلات الاجتماعية الناتجة عن عمل المرأة في البيئة المختلطة فتجيب على التساؤل الأساسي للدراسة وهو كالتالي:

- ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة؟

التساؤلات الفرعية :

- هل هناك تأثير للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة؟

- هل هناك تأثير لنوع المؤسسة (حكومية أم أهلية) التي تعمل فيها المرأة بماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة؟

- من سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلط؟

¹ هدى محمد السبيعي ، "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط" ، ماجستير علم الاجتماع ، جامعة الامام محمد بن سلمان ، المملكة العربية السعودية ، 2010 .

منهج البحث وأدواته: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة وكذلك أثر هذه المشكلات على مشاركة المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة على مشاركتها في خطط التنمية المجتمعية وأثر الاختلاط على إنجازها.

العينة : قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن (15 %) من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها بيئة عمل مختلطة من مجتمع البحث حيث بلغ عددهن (126) واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة للدراسة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط:

- التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة، وانتشار ظاهرة الوشاية بين العاملات في بيئة العمل المختلطة، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة، كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات.
- كما توصلت الدراسة إلى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على آرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة، فهناك علاقة طردية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن وعدد ساعات العمل بالمستشفى في الأسبوع ، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة.
- توجد علاقة عكسية بين الدخل الشهري للأسرة، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة.
- توجد علاقة طردية بين عمر المبحوثات، وبين رأيهن في أن العمل في بيئة العمل المختلطة يؤدي إلى ضعف حماس النساء العاملات تجاه العمل في بيئة العمل المختلطة. بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن ومكان عملهن، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد تحقيق الانجازات في بيئة العمل المختلطة.
- هناك علاقة عكسية بين التخصص العلمي للمبحوثات، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد درجة البيروقراطية في العمل في بيئة العمل المختلطة .

- توصلت الدراسة إلى وجود دلالة لنوع المؤسسة (حكومية أم أهلية) التي تعمل فيها المرأة على بعض آرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة، حيث أوضحت النتائج وجود علاقة عكسية بين نوع المؤسسة وبين آرائهن.
- أما من ناحية المشكلات التي تثيرها الإدارة فقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفى تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معا حيث بلغت نسبتهن 50 %، وما نسبته 37.3 % منهن يرون أن المديرات الإناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفى، بينما انخفضت نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن المديرين الذكور هم سبب المشكلات حيث بلغت نسبتهن 12.7 % .
- جوانب الاستفادة من هذه الدراسة :**
- من بين جوانب الاستفادة من هذا الدراسة نذكر مايلي :
- هذه الدراسات خصصت لمتغير واحد في فرضية البحث وهو عمل المرأة لتفكيك أبعاد العمل انطلاقا من معرفة أسباب ودوافع وظروف الظاهرة المتناولة من قبل بحوث سالفه الذكر.
- استخدمت الدراسة لتحديد التحديات الرئيسية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلط، مثل التمييز، التحرش الجنسي، والصعوبات في التوازن والتوفيق بين الحياة المهنية والشخصية.
- استخدمت البيانات والإحصاءات المقدمة في الدراسة لفهم مدى انتشار هذه المشكلات وتأثيرها على المرأة العاملة.
- مقارنة بين المشكلات التي تم تحديدها في الدراسة السابقة و الدراسة الحالية الفعلية في بيئة العمل المدروسة مما ساعد في تحديد الفجوات والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.
- استخدام نتائج الدراسة لمعرفة أكثر المشكلات التي تواجهها المرأة في العمل .
- استناد إلى التوصيات والحلول المقترحة في الدراسة لمعالجة هذه المشكلات والاعتماد عليها كقاعدة أولية للدراسة .

• دراسة داليا حسن السيد حبش¹، ولاء عبد اللطيف عبد العزيز شعبان: "أثر عمل المرأة الريفية على الاستقرار الأسري في بعض قرى محافظة كفر الشيخ (مصر):

أنجزت هذه الدراسة من طرف داليا حسن السيد حبش ، ولاء عبد اللطيف عبد العزيز شعبان دراسة ميدانية تابعو لمركز البحوث الزراعية خلال سنة 2023 تناولت هذه الدراسة التعرف على الفروق بين العاملات وغير العاملات فيما يتعلق بدرجات استقرارهن الأسري الاجتماعي و الاقتصادي بمنطقة الدراسة، وكذلك التعرف على مستوى الاستقرار الأسري للمبحوثات الريفيات ، وكذلك تحديد آليات الاستقرار الأسري للمبحوثات الريفيات ، والوقوف على العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة و بين درجات الاستقرار الأسري، و تحديد الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التأثير الحادث في التعرف على أسباب المشاكل الأسرية التي تؤدي لعدم درجات الاستقرار الأسري، و أخيرا الاستقرار الأسري بمنطقة الدراسة.

عينة الدراسة : أجري البحث بمحافظه كفر الشيخ مصر، بقريتي محلة القصب و الحمراوى ، على عينة عشوائية قدرها 330 مبحوثة ، نصفهم من الريفيات اللاتي تعملن والنصف الآخر من الريفيات ربات البيوت اللاتي لا تعملن، فكانت العينة 165 مبحوثة من العاملات و 165 مبحوثة من غير العاملات .

وتم الاستعانة بالإستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات، وذلك بعد اجراء اختبار مبدئي للاستمارة لتحقيق أهداف الدراسة بصفة مبدئية . وقد تم جمع البيانات خلال شهري جويلية وأوت 2022 .

نتائج الدراسة:

- ليس هناك فروق بين الريفيات العاملات وغير العاملات في الاستقرار الأسري الاجتماعي . بينما هناك فروقا الأسري الاقتصادي بين العاملات وغير العاملات من ناحية الاستقرار كان هذا الفرق لصالح الريفيات العاملات.

- مستوى الاستقرار الأسري الاجتماعي والاقتصادي كان متوسطاً.

¹ داليا حسن السيد حبش، ولاء عبد اللطيف عبد العزيز شعبان ، " أثر عمل المرأة الريفية على الاستقرار الأسري في بعض قرى محافظة كفر الشيخ"، المجلد 54 ، العدد 2 ، جريدة أسبوع للعلوم الفلاحية ، مركز البحوث الزراعية"، الجيزة، مصر ، أبريل 2023 .

أهم آليات الاستقرار الأسري الإجتماعي للريفيات العاملات هي: بذل الريفيات كل الجهد للتغلب على الخلافات الزوجية، ومحافظة المرأة العاملة على مظهرها لمراعاة شعور زوجها ، والتمتع بعلاقات جيدة مع أهل زوجها، و المساعدة مع زوجها بنشر المودة داخل الأسرة .

- أهم آليات الاستقرار الأسري الاقتصادي للريفيات العاملات هي محاولة تشجيع الزوج على الإدخار، و القيام بأي عمل لمساعدة زوجها في نفقات المنزل، والمساهمة بمنع خطورة الإستهلاك الترفيهي على دخل الأسرة، ومشاركة الزوج في الإنفاق، وتوفير الأغراض قبل حلول المواسم وتضاعف الأسعار.

- أهم آليات الاستقرار الأسري الإجتماعي للريفيات غير العاملات هي الاهتمام بمتابعة سلوكيات الأبناء وتصرفاتهم في مختلف المواقف، وعمل كل الجهد للتغلب على الخلافات الزوجية، والإستئذان عند الخروج من المنزل، ومساعدة الزوج بنشر المودة داخل الأسرة.

جوانب الاستفادة من هذه الدراسة :

إن الهدف الأساسي من الاستعانة بهذه الدراسة حول عمل المرأة يمكن تلخيصه كما يلي :

- فهم واقع المرأة العاملة العربية على غرار المرأة الجزائرية ، و اكتساب فهم عميق لطبيعة العمل الذي تقوم به المرأة الريفية في تلك القرى، سواء كان زراعياً أو صناعياً أو تجارياً ،بالإضافة الى الاستفادة من تحليل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على حياة المرأة الريفية.

- القاء الضوء على الصعوبات و التحديات التي تواجهها المرأة الريفية في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية والتعرف على الفرص المتاحة لتعزيز دور المرأة الريفية في الاقتصاد المحلي ، وهل تختلف هذه التحديات لدى المرأة الحضرية .

- دراسة تأثير عمل المرأة على ديناميات الأسرة والعلاقات الزوجية، بما في ذلك توزيع الأدوار والمسؤوليات، وفهم طرق تفاعلها مع مجتمع يكون عادة أكثر تقليدية ومحافظ، حيث تلعب القيم والعادات دوراً كبيراً في حياتها، وتكون العلاقات الأسرية والمجتمعية أكثر ترابطاً، مما يجعل الدعم الاجتماعي أكبر ولكنه قد يفرض قيوداً على حرية المرأة بينما المرأة الحضرية تعيش في بيئة أكثر تحرراً وتنوعاً ثقافياً، حيث تكون الفرص للابتعاد عن التقاليد أكبر وتكون العلاقات الاجتماعية أقل ترابطاً، ولكن هناك تنوع أكبر في الخيارات والفرص الاجتماعية والمهنية ، والاستفادة من معرفة امكانية تأثير البيئة على عمل المرأة .

- فهم كيفية تأثير فرص العمل بالنسبة للمرأة الريفية التي غالبًا ما تكون محدودة إلى القطاعات الزراعية أو الحرفية مع دخل أقل مقارنة بالمدينة ،و تعتمد بشكل كبير على الزراعة والموارد الطبيعية، مما يجعل دخلها غير ثابت ويعتمد على المواسم بينما تتاح للمرأة الحضرية لها فرص أوسع في مجالات متعددة مثل التعليم، الصحة، التجارة، التكنولوجيا، والصناعة ،و تتمتع بإمكانية الوصول إلى وظائف ذات دخل أعلى ومستوى أكبر من الاستقرار الاقتصادي.

ثانيا : الدراسات الجزائرية :

1 - دراسات حول عمل المرأة :

• دراسة مليكة زيان¹: "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية" دراسة ميدانية بجامعة منتوري - قسنطينة - :

أنجزت هذه الدراسة من طرف زيان مليكة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير بجامعة قسنطينة خلال السنة الجامعية 2003 ، حيث قامت الباحثة بهذه الدراسة لمساعدة الزوجة العاملة في التعرف على مشاكلها الأسرية المختلفة التي نجمت عن خروجها للعمل وكيفية علاجها، لكون النتائج التي تترتب عن هذه المشاكل لا تنعكس على الزوجة وحدها بل على زوجها وأطفالها ونظام بيئتها ككل أي تنعكس على الاستقرار العائلي.

و تمحورت مشكلة هذه الدراسة حول آثار عمل الزوجة على التغيرات التي تحدث للأسرة، وتأثير عملها على المستوى المعيشي لأفراد أسرتها، وكذا التركيز على طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة واتضح هذا الأمر في اطار فرضية عامة مفادها التالي :

الفرضية العامة: خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة وعلى تفاعلها الديناميكي.

وقد حددت فرضيات الدراسة على النحو التالي،

ومن هذه الفرضية خرجت الباحثة بأربع فرضيات جزئية هي كالتالي:

- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في أعمال المنزل.
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في تربية الأطفال.
- خروج الزوجة للعمل له علاقة بتحسين المستوى المعيشي للأسرة.

¹ مليكة بن زيان، "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية"، ماجستير في علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة قسنطينة، 2003.

- خروج الزوجة للعمل يؤدي إلى المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية.

المنهج المستخدم : وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، واعتمدت على **العينة القصدية** نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد المعنيين، وعينة الدراسة شملت **35** زوجة عاملة هن موظفات بالبرج الإداري بجامعة منتوري بقسنطينة .

نتائج الدراسة : وأهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة هي كالتالي:

- مسؤولية الزوجة العاملة داخل أسرتها وخاصة فيما يخص الأشغال المنزلية لا تتناقض كثيرا رغم المساعدة التي تتلقاها من طرف زوجها.

- الزوجة العاملة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب تحمل مسؤولية الوظيفة كما أنها تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال ومراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك.

- إن الزوج يلعب دورا في تربية أطفاله والاعتناء بهم، أي الخروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي التي يترك أمر تربية أطفاله لأهمهم فقط.

- تمسك الزوجة العاملة بعملها ولأجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات لتنظيم الوقت بدقة واستخدام الأدوات المنزلية.

- إن الزوجات العاملات حافزهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى تتمكن من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية.

جوانب الاستفادة من هذه الدراسات :

يمكن استخدام هذه النقاط كإطار لتحليل وفهم الأبعاد المختلفة لعمل المرأة وانعكاساته على العلاقات الأسرية، مما سيساهم في تقديم رؤى متعمقة في دراستنا الحالية من خلال مايلي :

- أخذ فكرة حول كيف يساهم عمل المرأة في تمكينها اقتصادياً وتأثير ذلك على قدرتها على اتخاذ القرارات داخل الأسرة وتحليل دور الاستقلال المالي في تعزيز الثقة بالنفس والشعور بالرضا الشخصي للمرأة.

- فهم التحديات التي تواجه المرأة العاملة في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والواجبات الأسرية تقييم استراتيجيات التكيف والتخطيط التي تتبعها المرأة لتحقيق هذا التوازن.

- فهم تأثير عمل المرأة على ديناميات العلاقات الزوجية، بما في ذلك توزيع الأدوار والمسؤوليات المنزلية و تحليل مدى تأثير العمل على جودة ورضا العلاقة الزوجية.

- تحليل السياسات والممارسات التي تتبناها المؤسسات لدعم المرأة العاملة، مثل مرونة ساعات العمل وإجازات الأمومة والأبوة و دراسة تأثير هذه السياسات على رضا وإنتاجية المرأة في العمل.
- معرفة كيف يساهم عمل المرأة في تغيير الأدوار التقليدية داخل الأسرة والمجتمع و تقييم ردود فعل الأسرة والمجتمع على هذه التغيرات.
- الاستفادة من تحليل دور الشبكات الاجتماعية والدعم المجتمعي في تسهيل عمل المرأة وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات وفهم كيفية تأثير العمل على العلاقات الاجتماعية خارج الأسرة.
- معرفة مصادر الضغوط النفسية المرتبطة بعمل المرأة وكيفية تأثيرها على صحتها النفسية والجسدية و فهم استراتيجيات التكيف والتعامل مع الإجهاد والضغط.
- التمعن في الاختلاف بين التخصصات في دراسة الظاهرة وبالتالي بناء أسس فكرية قاعدية تساعد في رسم خطة للانطلاق في البحث اعتمادا على هذه الفروقات .
- دراسة عاجب بومدين¹ : الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت - دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بمدينة الأغواط :

أنجزت هذه الدراسة من طرف عاجب بومدين كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه بجامعة وهران 2 خلال السنة الجامعية 2016 / 2017 ، حيث يعد هذا البحث بحثا نفسيا اجتماعيا يتناول شريحة هامة من شرائح المجتمع هو المرأة العاملة خارج المنزل خصوصا المتزوجات اللاتي لديهن أطفال و تظهر أهمية البحث في هذا الموضوع التعرف ميدانيا على الآثار المترتبة عن خروج المرأة إلى العمل السلبية منها والإيجابية وانعكاس هذه الآثار على شخصيتها وعلى أسرتها وعلى محيطها الاجتماعي.

تساؤلات الدراسة :

- ما طبيعة الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية ، ايجابية) ؟
- ما طبيعة الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل (سلبية ، ايجابية) ؟
- ما هي الأبعاد الأسرية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل ؟
- ما هي الأبعاد الاجتماعية الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل ؟

¹ بومدين عاجب ، " الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت " ، أطروحة دكتوراه في علم النفس ، جامعة وهران 2 ، 2016

- هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مع الزوج ، بدون زوج) ؟

- هل توجد فروق في الآثار الأسرية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير عدد الأولاد ؟

- هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير السن ؟

- هل توجد فروق في الآثار الاجتماعية المترتبة عن خروج المرأة للعمل تعزى لمتغير مدة الزواج ؟

المنهج المستخدم : تم استخدام المنهج الوصفي حيث يتم من خلاله معرفة التفاعل بين المتغيرات المعروضة في تساؤلات الدراسة والوقوف على أهم الآثار الأسرية والاجتماعية لعمل المرأة خارج البيت لدى عينة من النساء العاملات بولاية الأغواط ، وتم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات طبقت على 250 امرأة عاملة موزعين بين ثلاثة قطاعات التعليم : 117 ، الصحة : 79 ، الإدارة : .

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الى مايلي :

- عمل المرأة خارج البيت له آثار سلبية على الأسرة بحيث أن خروجها للعمل باستمرار ولساعات طويلة له تأثير سلبي على صحتهم، من حيث أن كل مهنة لها مشكلاتها ومتاعبها التي تخلف آثارا صحية معينة نفسية أو جسدية، و يمكن إرجاع ذلك إلى الصراع التي تعاني منه المرأة المتزوجة حيث أن الاختيار بين البيت و العمل اختيار صعب .

- يظهر أن البعد الأسري الأكثر تأثرا بخروج المرأة للعمل هو البعد الثالث أثر عملها على الأبناء، وكثير ما تشعر بالذنب عندما تترك أبنائها في دور الحضانة أو عند الجيران أو الأقارب و تشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق رغبتها في العمل فإن علاقاتها بهم قد تتأثر سلبا إلى حد كبير .

- بينت نتائج هذه الدراسة أن المرأة العاملة لا تجد أن عملها يشكل لديها عائق في التوافق بينها وبين زوجها خصوصا إذا كان الزوج راضيا عن عمل زوجته وتساعدته في النفقات الملقاة على عاتقه والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية .

خروج المرأة للعمل حتم عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع ظروف عملها فأصبحت علاقاتها محدودة وسطحية.

أسفرت الدراسة على وجود جملة من المعوقات الأسرية والاجتماعية لخروج المرأة للعمل أهمها عدم تفهم الأزواج لطبيعة عمل المرأة ،عدم القدرة على التوفيق بين عمل البيت والعمل خارج البيت ، صعوبة متابعة

الأبناء داخل البيت وفي المدارس، ثقافة المجتمع محدودة اتجاه مساهمة المرأة في التنمية المنشودة للبلاد، ضعف الخدمات الاجتماعية في مكان العمل كدور الحضانة.

جوانب الاستفادة من هذه الدراسة :

دراسة الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت يمكن أن توفر رؤى قيمة للباحث، وهنا بعض أوجه الاستفادة من هذه الدراسة:

- الاستفادة من هذه الدراسة منهجيا، وخاصة في الأداة المطبقة للدراسة (الاستمارة) والاستعانة في بناء أداة الدراسة الحالية وكذا المنهج المطبق.

- فهم كيفية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية للمرأة العاملة وتأثيره على الأسرة وعلى المرأة من أجل معرفة استراتيجيات التكيف التي تتبعها المرأة لتحقيق هذا التوازن وبالتالي معرفة الواقع النفسي الاجتماعي لهاته الفئة من النساء .

- فهم الدوافع التي من أجلها تسعى المرأة العاملة للانخراط في علاقات جديدة في العمل التي يمكن أن تكون ناتجة عن عدم استقرار أسري، وفهم الأسباب التي تجعلها تتبادل انشغالها الاجتماعية مع زملائها في العمل في ظل الضغوطات النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها .

2 - دراسات سابقة حول الهوية :

• دراسة كاري نادية أمينة¹ " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع " :

أنجزت هذه الدراسة من طرف كاري نادية كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه بجامعة تلمسان خلال السنة الجامعية 2012/2011 ، حيث ترى الباحثة أن هوية الأفراد مفتاح تعاملاتهم مع الآخرين في حياتهم اليومية، و لهذا فانه من الضروري إدراك الفاعل الاجتماعي لهويات الآخرين من خلال سلوكياتهم حتى يتمكن من فهم محيطه من جهة، و من جهة أخرى عليه أن يكون واعيا بهويته هو من خلال تمثلاته الذهنية حول نفسه والتي يبنى من خلالها أدواره و مراكزه الاجتماعية داخل الأسرة، جماعة العمل، و النسق الاجتماعي ككل، و لهذا فدراستها قامت حول مفاهيم محددة تتمثل أساسا في الوعي بالدور والمركز الاجتماعيين و بما ينتظره المجتمع من الأستاذ الجامعي كعينة ممثلة للعامل الجزائري ، و الحياة اليومية له التي تمثل نمطا من التنظيم الاجتماعي، و الهوية التي تعبر عن خبراته

¹ نادية أمينة كاري ، " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع " ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة تلمسان ، 2012 .

الحياتية و التي اكتسبها عن طريق التنشئة الاجتماعية، وللتحقق من هذه الفرضية حاولت تقسيمها إلى **الفرضيات التالية :**

- الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين و العمل في نفس الوقت.
- يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمى مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة.
- مصدر تنشئة الأستاذ الجامعي و بالتالي مصدر تكوين هويته المهنية، هو الأساس الذي تتحدد من خلاله تمثلات المجتمع عنه، و بالتالي تحدد مركزه الاجتماعي .
- فاعتمدت لتحديد الظاهرة المراد دراستها و المتمثلة في الهوية المهنية للفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة ، على **المنهج الكيفي** على أنه منهج علمي يسعى إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة، كما ركزت على **دراسة الحالة** حيث من خلال بحثها أخذت الأستاذ الجامعي كحالة بالدراسة، حيث تعبر هذه التقنية عن اختيار جزء من المجتمع الأصلي للبحث ، هذا الجزء هو الحالة التي تمكنت من خلال دراسته تعميم النتائج المتوصل إليها على باقي الحالات، كما استعانت بتقنية ثانية تمثلت في **تحليل المحتوى** لتحديد دور ومركز الأستاذ الجامعي من خلال ما جاء في مقابلاتها به و بأعضاء محيطه الذين يدخل معهم في تفاعلات اجتماعية داخل وسط العمل، و قد ساعدتها في جمع معلومات من ميدان البحث أداتين رئيسيتين تمثلتا في **المقابلة الموجهة و الملاحظة بالمشاركة**، على اعتبار المقابلة هي أداة مباشرة للتقصي .

عينة الدراسة : اجريت الدراسة الميدانية على 90 استاذ من مختلف معاهد و كليات الجامعة من بينهم 39 استاذة و 51 استاذ.

ومن النتائج المحصل عليها في هذه الدراسة نذكر ما يلي :

- الفرضية الأولى** القائلة بأن الهوية المهنية للأستاذ الجامعي محصلة للتنشئة الاجتماعية و التنظيمية اللتين تلقاهما داخل الجامعة كمؤسسة للتكوين و العمل في نفس الوقت:
- فإن مكونات الثقافة المجتمعية و الثقافة التنظيمية كانت تشكل فعلا الموجه الرئيسي لسلوك أفراد العينة، بحيث تعمل الجامعة على تلقينها للفاعلين .

- الأستاذ الجامعي يولي أهمية للاحترام و التقدير و التي يسعى إلى إشباعها داخل وسطه المهني المؤلف أساسا من زملائه و الإدارة، كما يشير إلى حاجته إلى الاهتمام، و التي يصورها في ضرورة توفير الوسائل المساعدة على انجازه لمهامه، و كذا الأخذ بعين الاعتبار وضعيته الاقتصادية و مكانته المعنوية في المجتمع.
- فيما يخص قيم القيادة فلم يظهر الأستاذ الجامعي رغبته في التأثير في الآخرين أو توجيه سلوكهم، إذ أنه يكتفي بتوجيه سلوكه وفق ما يطمح إليه، و ما يمكن أن يحقق له ازدهارا على المستوى الشخصي و هو الأمر الذي يمكن تفسيره من خلال قيمة الفردانية، كما لمس لديه قيمة اجتماعية أخرى ألا وهي قيمة التعاون، و هي جلها قيم ثقافية مجتمعية قبل أن تكون تنظيمية محضة، تمثل مجتمعة مدى انتمائه لمؤسسته على اعتبار هذه الأخيرة نسقا اجتماعيا يمثل المجتمع.
- لم يسجل أي اختلاف أو تباين لدى الأستاذ الجامعي عدا تأثير تخصصه على ذلك، هذه المكونات هي اللبنة الأساسية للثقافة الجزائرية التقليدية و التي لمسناها داخل التنظيم الجامعي تدفعنا للقول بأنها توجه سلوكه ليس فقط خارج الجامعة و إنما داخلها أيضا، و التي تم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية التي تلقاها.
- يبنى الأستاذ الجامعي سلوكه إذن وفقا لما يتم توجيهه من طرف نسقه القيمي المستوحى من القيم الثقافية التي تمت تنشئته عليها، فهو يته ما هي إلا نتيجة لتنشئة اجتماعية تلقاها قبل و بعد التحاقه بالجامعة كفاعل اجتماعي، مما يعني إثبات الفرضية الفرعية الأولى.
- الفرضية الثانية** والتي تقول بأنه يتم تنشئة الأستاذ الجامعي داخل الجامعة على أساس ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثيلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمي مبني على الأساليب التسييرية لمؤسسة الجامعة، فقد تم نفيها نسبيا ذلك أن الأستاذ الجامعي يتلقى فعلا تنشئة داخل الجامعة أساسها ثقافة تنظيمية ومجتمعية بحيث تنطلق من نظام للقيم المجتمعية التقليدية.
- الفرضية الثالثة** جاءت لتربط بين مصدر الهوية المهنية و دور الأستاذ الجامعي و بالتالي المركز الذي يحتله داخل المجتمع انطلاقا مما يقدمه إلى هذا الأخير، و عليه فانه إذا كان المصدر الرئيسي لبناء الهوية المهنية للأستاذ الجامعي و بالتالي هويته الشخصية هي الثقافة المجتمعية التقليدية و التي تلقاها عن طريق التنشئة الاجتماعية، فإن الدور المنوط به داخل المجتمع غير واضح المعالم كونه لا يتميز عن غيره من بقية أفراد

المجتمع، و بالتالي فان مركزه الاجتماعي هو الآخر غير محدد، مما يهدد هويته الاجتماعية، ليعيش بذلك أزمة هوية.

بصفة عامة ترى الباحثة أن الجامعة تلعب دورا رئيسيا في تنشئة الأستاذ ولهذا فالثقافة التنظيمية التي تعمل على تلقينها إياه تساعد على تكوين هويته المهنية، وحيث أن هذه الثقافة التنظيمية تستمد قيمها من الثقافة المجتمعية، فالهوية المهنية للأستاذ الجامعي هي هويته الشخصية، و التي يبني من خلالها الآخر أي المجتمع تمثلاته حول الدور و المركز الاجتماعيين للأستاذ كفاعل اجتماعي داخل النسق الكلي للمجتمع.

جوانب الاستفادة من هذه الدراسة :

جوانب الاستفادة من هذه الدراسة يمكن أن تكون متعددة ومفيدة على النحو التالي:

- ساعدت هذه الدراسة في بناء إطار نظري قوي يفهم العلاقة بين الهوية والعمل في السياق الجزائري.
- الاستعانة النظريات والمفاهيم المطروحة في هذه الدراسات كأساس للتحليل والتفسير في الدراسة الحالية.
- وفرت نماذج للمنهجيات والأدوات التي يمكن استخدامها في البحث الجديد، مما يسهل عملية التخطيط والتنفيذ وتحليل البيانات بشكل فعال.
- وفرت فهماً عميقاً للمؤسسات والممارسات في سوق العمل الجزائري، مما يساعد في تحديد التحديات والفرص التي تواجهها المرأة في الحياة المهنية.
- استخدمت كنقطة مقارنة لفهم كيفية التغيرات عبر الزمن في دور المرأة في العمل وتطور الهوية المهنية، وذلك يساعد في تحديد الاتجاهات الحالية والمستقبلية.
- هذه الدراسة خصصت لمتغير واحد في فرضية البحث وهو متغير الهوية لتفكيك أبعاد العمل انطلاقاً من معرفة أسباب ودوافع وظروف الظاهرة المتناولة من قبل بحوث سالفه .
- معرفة آراء الباحثين حول هوية الأستاذ في الجامعة مما أعطى صورة شاملة حول المفهوم .
- وعليه فإن الاستعانة بهذه الدراسة ساهم في تعزيز فهمنا للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية في السياق الجزائري وتعزيز جودة البحوث الأكاديمية والتطبيقية في هذا المجال.

- كتيبة بغامي¹: " الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي " - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة BAG -

أنجزت هذه الدراسة من طرف كتيبة بغامي كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه بجامعة بسكرة خلال السنة الجامعية 2021/2020 ، حيث قامت الدراسة على ربط الموضوع الهوية في العمل بتمثلات الفئات المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية الذي يمثل اكتساب المؤسسة لثقافة مهنية تنظيمية خاصة في محيط التحولات والتغيرات الثقافية ، كما وضحت هذه الدراسة طبيعة العلاقات مع مختلف العاملين انطلاقا من ثقافة مهنية للمؤسسة مبنية على مختلف التمثلات ضمن مشروعها المؤسسي وتحولها إلى فضاء إنساني يسعى للتنشئة واثراء التجارب وتكوين الهويات.

إشكالية الدراسة : جاءت على النحو التالي كيف تتشكل الهوية في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي داخل مؤسسة وحدة قارورات الغاز باتنة؟
هذا الطرح أدى إلى بلورة أربعة تساؤلات فرعية:

1- كيف تتمثل الهوية في العمل لدى الفئات السوسيو مهنية لمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة؟

2- كيف تساعد العمليات الاجتماعية على التكيف والاندماج في العمل؟

3 - كيف تساهم التجارب والخبرات على تأسيس مسارات التنشئة الاجتماعية والمهنية؟

4 - كيف يعزز الرأسمال القيمي المتداول في المؤسسة على توطيد الرابط الاجتماعي؟

عينة الدراسة : تم تطبيق الدراسة الميدانية في مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة حيث شمل مجتمع البحث من عمال مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة باتنة، حيث تحوي المؤسسة على 310 عامل منها 241 عامل دائم 69 عامل مؤقت موزعين على خمسة دوائر دائرة المستخدمين والإدارة، دائرة المحاسبة، دائرة التقنية، دائرة الإنتاج، دائرة م الرقبة النوعية بالإضافة مدير المؤسسة وفرع التسيير، فرع

¹ كتيبة بغامي، " الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي " - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة

BAG ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة بسكرة ، 2020 .

المبيعات، فرع الأمن أما الفئات السوسيو مهنية فهم موزعون على الدوائر الثلاث، دائرة الإنتاج، الدائرة التقنية، دائرة المراقبة النوعية.

أدوات الدراسة: للإجابة عن إشكالية الدراسة تم استخدام الملاحظة المباشرة في رصد الظروف الفيزيائية، كما تم استخدامها لوصف سلوك المبحوثين ومعرفة تصوراتهم عن المؤسسة وعن أنفسهم.

كما تم استخدام أداة **المقابلة** للوصول إلى المعلومات المراد البحث عنها بعمق حيث سمحت هذه التقنية إنتاج علاقة مع المبحوثين حول موضوع الدراسة، حيث تعد سير الحياة نوع من المقابلة البحثية التي تهدف إلى جمع ما يروي به الشخص عن ماضيه تجاربه ومسيرته مع أخذ بعين الاعتبار الإطار المرجعي الذي عاش فيه لذلك اعتمدت الباحثة على تقنية المقابلات المفتوحة وصمم دليل مقابلة يضم خمسة محاور.

تحليل المحتوى: تم تحديد الفئات بأسلوب التجزئة وتحويل الكل إلى تقسيمات ذات خصائص ومواصفات تجسد عمليا المفاهيم النظرية والفرضيات والتساؤلات التي يثيرها البحث.

الوثائق والسجلات: من خلال هذه الدراسة استعانت الباحثة بمجموعة من الوثائق والسجلات تم الإطلاع عليها من خلال مصالح وفروع المؤسسة.

منهج الدراسة: من خلال محاولة الباحثة فهم الخصائص المميزة للفئات المهنية التي تميزها عن باقي الفئات ووعيها وما تخلقه من معاني للدلالة والمعنى وذلك بحصر عدد قليل من الأفراد من خلال المنهج الكيفي .

نتائج الدراسة: من خلال النتائج العامة توصلت الدراسة إلى أن في السياق الاجتماعي لمؤسسة صناعة قارورات الغاز -وحدة باتنة- تشكلت أنماطا من الهويات في العمل :

هويات صلبة: ويظهر هذا الشكل من الهوية لدى أعوان التحكم وبعض الإطارات القدماء .

هويات طموحة: يظهر هذا النمط بدرجة كبيرة لدى بعض فئة الإطارات الذين يرغبون في تطوير قدراتهم ومعارفهم ويضطلعون إلى بناء مشاريع مهنية ويدركون دورهم كنخبة مثقفة تستطيع تحسين وضعية المؤسسة و يظهر هذا الشكل بدرجة أقل لدى فئة أعوان التحكم.

هويات تقليدية منطوية على ذاتها: وتظهر بنسب متقاربة لدى كل من الإطارات وأعوان التحكم لأنها تنسج بعض المعاني وهو ما يجعلها متمركزة على ذاتها، حيث تستخدم رأسمال علائقي أسسته على العلاقات الشخصية وأشكال التضامن التقليدي و القبلي وتمارس الإقصاء اتجاه الآخرين.

هويات استراتيجية عقلانية: ويظهر هذا الشكل لدى الإطارات بدرجة كبيرة حيث يستغل فيه الإطارات سلطة المناصب والمراكز الوظيفية للحصول على أهدافهم الشخصية ويبدو أنهم الأقل اندماجا نظرا لمحدودية ثقافتهم المهنية وضعف علاقتهم بالآخر ويتحدثون بلغة الأنا، ويظهر هذا الشكل بدرجة أقل نسبيا لدى أعوان التحكم الذين يحاولون احتكار المعارف التقنية.

هويات معزولة هشة: ويظهر هذا الشكل لدى الفئتين السوسيو مهنتين الإطارات وكذلك أعوان التحكم، حيث يتسم هذا الشكل بالرضوخ والتنازل للوضعية المفروضة عليها وتظهر نوعا من القبول في سلوكها وتلجأ إلى استخدام الحياد في علاقتها مع الآخرين.

هويات مضطربة: ويظهر هذا الشكل تقريبا لدى فئة أعوان التحكم نتيجة الاضطرابات النفسية والعصبية وضغوط العمل المستمرة.

جوانب الاستفادة من هذه الدراسة :

دراسة الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري تعكس تفاعلات متعددة الأبعاد بين العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتمثل الأدبيات النظرية مرجعية للباحث للاستفادة والاطلاع على موضوع بحثه، حيث شكلت الدراسة السابقة ركيزة أساسية استفادت منها و يمكن ذكر أهم جوانب الاستفادة في مايلي :

- الاستفادة من الجانب المنهجي للدراسة .
- الاطلاع على موضوع الهوية والتعمق فيه من خلال الأبعاد المدروسة ، فموضوع الهوية من المواضيع المعقدة والمتعددة الأبعاد، حيث يتداخل فيها العديد من الجوانب لفهم الهوية بشكل متعمق، يجب دراسة كل بعد من هذه الأبعاد على حدة وكذلك كيفية تفاعلها مع بعضها البعض من خلال القراءات المتعددة .

- توفير بيانات دقيقة حول تطور الهوية المهنية في الجزائر وفهم كيفية الأفراد والمؤسسات على التكيف والنمو في البيئة الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة. فالجزائر تشهد تحولات اقتصادية تسعى لتحقيق التنوع الاقتصادي بعيدا عن الاعتماد على النفط والغاز، مما يخلق فرص عمل جديدة ويغير ملامح الهوية المهنية للأفراد ، وظهور قطاعات جديدة مثل التكنولوجيا، الخدمات، والصناعة التحويلية يعيد تشكيل توقعات الأفراد حول مساراتهم المهنية.

- تسليط الضوء على موضوع التوازن بين القيم التقليدية والاتجاهات الحديثة الذي يمثل تحديًا في تشكيل الهوية المهنية، حيث يحاول الأفراد الحفاظ على تقاليدهم الثقافية مع تبني ممارسات وأساليب عمل جديدة.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

و نعني به كيفية تموضع الدراسة الحالية بالنسبة للأبحاث والدراسات التي أُجريت سابقًا في نفس المجال أو الموضوع ، وعلى اعتبار أن الدراسات السابقة المعتمدة هي دراسات مشابهة أي أنها تتفق مع الدراسة الحالية في نقاط معينة و هذا يتضمن عدة جوانب يمكن التعبير عنها كما يلي:

- توضح الدراسة الحالية كيفية استفادتنا من النتائج والمفاهيم التي وردت في الدراسات السابقة لتطوير فهمنا وتقديم إسهامات جديدة حيث استغلت الباحثة مفاهيم أساسية كالهوية في العمل من أجل فهم هوية المؤسسة المشكلة ككل والاطلاع على جوانب نفسية واجتماعية لعمل المرأة واستغلالها في ما يفيد البحث .

- بعد مراجعة الأدبيات النظرية، تبين أن هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة في أهمية الهوية المهنية أو الهوية في العمل لفهم ثقافة المؤسسة والعاملين فيها. ومع ذلك، تختلف هذه الدراسة في تصورها العام لتشكيل الهوية داخل المؤسسة. ستتناول الدراسة الحالية هذا التشكيل في ظل منظومات فعل متنوعة تنشأ من التأثيرات التي يحدثها العاملون ويعيدون إنتاجها، في سياق عملية التغيير التي تعيد بلورة وصياغة مواقعهم، أهدافهم، وعلاقاتهم المهنية. وتبرز الدراسة الحالية المجالات التي لم تُغطى بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة أو التحديات التي لم يتم معالجتها بشكل كافٍ، ففي هذه الدراسات تم تسليط الضوء على أحد المتغيرات كالهوية التي تم تناولها في الدراسات المشابهة حيث تم تسليط الضوء على الهوية المهنية الفردية ولم يسلط الضوء على هوية المؤسسة وبالتالي تحديد أهمية البحث الحالي ومدى إسهامه في حل المشاكل القائمة أو استكشاف جوانب جديدة من هوية المؤسسة.

- تتفق هذه الدراسة مع دراسات حول عمل المرأة في أن هناك تأثيرًا لعمل المرأة على المستوى الأسري، إلا أن الدراسة الحالية تختلف في أنها تبحث عن تأثير عمل المرأة على كل من الواقع المهني والأسري، وما يترتب على ذلك من آثار، في حين تركزت الدراسة السابقة على تأثير عمل المرأة على الواقع الأسري فقط.

- تعمل الدراسة الحالية كمنصة لتوجيه الأبحاث المستقبلية، حيث يمكن أن تشير إلى الاتجاهات المحتملة والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف والتحقيق وخاصة المتعلقة بهوية المؤسسة .

رابعاً : المقاربة النظرية :

تعتبر المقاربة السوسيولوجية ركيزة هامة لكل دراسة، حيث تقتضي معالجة الإشكال السوسيولوجي المطروح بناء منظور علمي منهجي تجعل من الباحث يتحكم في موضوعه من جميع جوانبه المنهجية ، بل إنه يسعى لاعتماد النظرية المثالية التي تتوافق واتجاهاته في البحث ، ولقد ارتأينا أن أكثر النظريات مواءمة مع هذا الموضوع نظرية الهوية التنظيمية ونظرية التفاعلية الرمزية ونظرية الدور .

❖ نظرية الهوية التنظيمية لسان سوليو¹ (Jean-Claude San Soliou):

نظرية الهوية التنظيمية كما طرحها عالم الاجتماع جان-كلود سان سوليو تركز على أن هوية المؤسسة تتشكل من خلال مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، وتشمل القيم، الثقافة، التفاعل بين الأفراد، والاستراتيجيات التنظيمية.

وفقاً لهذه النظرية، فإن الهوية التنظيمية ليست ثابتة، بل تتغير باستمرار وفقاً لتطورات المجتمع، وتأثير الأفراد داخل المؤسسة، والبيئة الاقتصادية والاجتماعية التي تعمل فيها.

• العناصر الأساسية لهوية المؤسسة وفقاً لسان سوليو:

هوية المؤسسة تتشكل من خلال:

الأفراد العاملين فيها: الموظفون، الإدارة، الثقافة التنظيمية، والعلاقات المهنية بينهم.

التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة: كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ومع الإدارة.

القيم والمعتقدات التنظيمية: المبادئ التي تقوم عليها المؤسسة مثل المساواة، التنوع، والعدالة المهنية.

البيئة الخارجية: تأثير المجتمع، التشريعات، ومتطلبات السوق على المؤسسة.

• علاقة النظرية بدور المرأة العاملة في تشكيل هوية المؤسسة الجزائرية :

¹ Sainsaulieu, Renaud. L'identité au travail: " Les effets culturels de l'organisation". Presses de Sciences Po, 1988.

يمكن تطبيق نظرية الهوية التنظيمية لسان سوليو على دور المرأة العاملة في الجزائر لفهم كيف يساهم انخراطها في سوق العمل في إعادة تشكيل هوية المؤسسة الجزائرية من عدة زوايا:

* **تغيير القيم التنظيمية داخل المؤسسة :** حيث أن دخول المرأة إلى المؤسسات الجزائرية ساهم في تعديل القيم والمعتقدات التنظيمية التي كانت تقتصر على الأدوار الذكورية التقليدية. المؤسسات التي توظف النساء أصبحت تتبنى قيمًا جديدة مثل التنوع، المساواة الجندرية، والتفاعل الاجتماعي المختلف، مما يعيد تشكيل هويتها التنظيمية.

* **التأثير على بيئة العمل والتفاعل الاجتماعي :** وفقا لسان سوليو، فإن هوية المؤسسة تتأثر بشدة بطريقة تفاعل الموظفين داخلها. ف المرأة العاملة أدخلت أنماطًا جديدة من التفاعل المهني والاجتماعي مع زملائها من الرجال والنساء، مما أدى إلى تغيير طبيعة العلاقات في المؤسسة الجزائرية، مثل التحول من بيئة يسيطر عليها الطابع الذكوري إلى بيئة أكثر توازنًا بين الجنسين.

* **تطوير ثقافة العمل وتعزيز التميز المهني :** المؤسسات التي تشهد تزايد مشاركة المرأة تبرز فيها ثقافة التواصل، التعاون، والابتكار. فالنساء العاملات غالبًا ما يساهمن في تطوير بيئة عمل أكثر مرونة وانفتاحًا، مما يؤدي إلى تغيير صورة المؤسسة لدى الموظفين والعملاء، وبالتالي تغيير هويتها التنظيمية.

* **خلق هوية معاصرة للمؤسسة الجزائرية :** وفقا لنظرية سان سوليو، فإن هوية المؤسسة ليست ثابتة بل تتغير مع التطورات المجتمعية. فدخول المرأة إلى سوق العمل في الجزائر أدى إلى إعادة تشكيل صورة المؤسسة الجزائرية، بحيث أصبحت أكثر حداثة وانفتاحًا على التنوع والمساواة بين الجنسين

* **التأثير على الاستراتيجيات المؤسسية واستقطاب الزبائن** وفقًا لنظرية الهوية التنظيمية لسان سوليو، فإن المؤسسات لا تمتلك هوية ثابتة، بل تتغير استجابةً للعوامل الاجتماعية والاقتصادية، والتفاعل بين الأفراد داخلها.

في الجزائر، لعبت المرأة العاملة دورًا محوريًا في إعادة تشكيل هوية المؤسسة من خلال التأثير على بيئة العمل، القيم التنظيمية، والعلاقات المهنية، مما أدى إلى خلق هوية جديدة معاصرة للمؤسسة الجزائرية تعتمد على التنوع والتوازن بين الجنسين.

❖ التفاعلية الرمزية :

هي نظرية في علم الاجتماع تركز على كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض من خلال استخدام الرموز والرموز المعنوية، تنص النظرية على أن السلوك الاجتماعي يتم تشكيله وفقاً لتفاعلات الأفراد مع الرموز والرموز المعنوية، والتي تكون موجودة في الثقافة والمجتمع.

و تتضمن هذه النظرية العديد من المفاهيم الأساسية التي تساهم في فهم كيفية تشكيل السلوك الاجتماعي وتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ومع المجتمع، وتوضح كيفية تشكيل الرموز والتواصل الرمزي للأفراد وتفاعلهم في المجتمع ومن أهم هذه المفاهيم:

- **الرموز والرموز المعنوية:** (Symbols and Symbolic Meanings) تشير هذه المفاهيم إلى العلامات والرموز التي يستخدمها الأفراد للتعبير عن الأفكار والمعاني، والتي يتم تفسيرها وفقاً للثقافة والسياق الاجتماعي فالرموز تلعب دوراً حاسماً في تشكيل السلوك وتحديد تفاعلات الأفراد.
- **الفعل الاجتماعي (Social Action):** سواء كان عملاً أو قولاً هو عبارة عن رمز لما يتضمنه من معنى يحتاج إلى تأويل وهو يشكل الحقائق التي يحملها الناس لذواتهم وللآخرين وللمجتمع وبما يحمل الناس من معاني لهذه الجوانب و عليها يتصرفون " ¹.
- **التفاعل الاجتماعي:** (Social Interaction) يشير هذا المفهوم إلى التبادلات والتواصل بين الأفراد في المجتمع، والتي تتضمن استخدام الرموز والتعبيرات المعنوية لتبادل المعلومات وبناء العلاقات، "والتفاعل مع الآخرين هو أكثر العوامل أهمية في تحديد السلوك الانساني " ².
- **المعاني المشتركة:** (Shared Meanings) تشير إلى المفاهيم والرموز التي يتفق عليها أفراد المجتمع بشكل عام والتي تلعب دوراً في تحديد السلوك وفهم المواقف.
- **التفاعل الرمزي:** (Symbolic Interaction) يشير إلى عملية تبادل الرموز والتواصل الرمزي بين الأفراد، والتي تؤثر في تشكيل الهويات الفردية والمجتمعية وفهم العالم من حولهم.
- **الاستجابة الرمزية:** (Symbolic Response) يشير إلى ردود الأفعال والتفاعلات التي تحدث نتيجة لاستخدام الرموز والتواصل الرمزي بين الأفراد.

¹ إحسان محمد إحسان ، "النظريات الاجتماعية المتقدمة" ، ط 1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005 ، ص 72 .

² حكمت العرابي ، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع ، ط 1 ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1991 ، ص 189 .

- **التفاعل الذاتي (Self-Interaction):** يعني تأثير الأفراد على أنفسهم من خلال التفاعل مع الرموز والتفاعلات الاجتماعية، وكيفية بناء الهوية الذاتية وتطويرها من خلال هذه العملية.
- **الفاعل الاجتماعي (Social Actor):** هو بالفعل طرف فردي أو جماعي، فهي علاقة اجتماعية محددة كصلة تعاون ونزاع، وبناء على ذلك يتحدد مفهوم الفاعل الاجتماعي بالضرورة بعدين يحدد أولهما بقدرة الفاعل على التعاون، ويحدد الثاني بقدرته على التعديل والتغيير في إطار صلة نزاعية. ويمكن أن تبني أنماط مختلفة من الفاعلين انطلاقاً من عمليات مزج يمكن تصورها منطقياً على قاعدة هذين البعدين "التعاون والنزاع"¹.
- التفاعلية الرمزية وموضوع الدراسة:** تطبيق نظرية التفاعلية الرمزية على دراسة المرأة العاملة يمكن أن نوضحه كالآتي :

1 - التفاعلية الرمزية وعمل المرأة: ودراسة موضوع المرأة العاملة من خلال التفاعلية الرمزية يساعد في فهم كيفية تشكيل تجربتها في بيئة العمل وتفاعلها مع الرموز والرموز المعنوية المتداولة في هذا السياق ومن بين النقاط المهمة نذكر:

- الأفراد يشكلون فهمهم للأدوار الاجتماعية من خلال التفاعل مع الرموز والرموز المعنوية ،بالنسبة للمرأة العاملة قد يؤثر التفاعل مع الرموز الجندرية المعتادة في بيئة العمل على توقعاتها بشأن دورها ومكانتها، مما يؤثر على سلوكها وأدائها في المهام المهنية.
- تؤثر النماذج الاجتماعية سواء كانت إيجابية أو سلبية على كيفية تشكيل المرأة العاملة لنفسها وتفاعلها في بيئة العمل، إذا كانت هناك نماذج نسائية ناجحة ومحترمة في المنظمة فقد تشعر المرأة العاملة بالتشجيع والدعم لتحقيق نجاحها المهني، كما يمكن أن يؤثر التفاعل مع النماذج الاجتماعية في بيئة العمل على توقعات المرأة بشأن دورها ومكانتها في المجتمع، إذا كانت الرموز المعنوية المتداولة تظهر المرأة بوصفها أقل كفاءة أو أقل قدرة على القيادة أو النجاح فقد ينعكس ذلك في السلوكيات والمواقف داخل بيئة العمل.
- تؤثر التوقعات الاجتماعية للمرأة العاملة سواء كانت من داخل المجتمع أو من خارجه على كيفية تشكيلها لمفهومها الذاتي وسلوكها في بيئة العمل على سبيل المثال، قد يتوقع المجتمع أن تكون المرأة العاملة أقل قدرة على القيادة مما يؤثر على انخراطها وثقتها في أداء مهامها.

¹ ريمون كيني ، لوك فان كينهود ، "دليل الباحث في العلوم الاجتماعية" ، تر : يوسف الجباعي ، ب ط ، المكتبة العصرية للطباعة والنشر ، بيروت ، 1997 ، ص 153 .

• يؤثر السياق الثقافي على كيفية تفسير الرموز والرموز المعنوية في بيئة العمل على، ويؤثر على تفاعل المرأة العاملة مع الرموز والرموز المعنوية المتداولة في الثقافات التي تشجع على المساواة بين الجنسين وتقدر دور المرأة في العمل قد تكون تجارب المرأة العاملة أكثر إيجابية وتحفيزية وبالتالي يمكن أن يؤثر على تجربة المرأة في بيئة العمل.

• تؤثر المواقف والتحديات التي تواجهها المرأة في بيئة العمل على كيفية تفاعلها مع الرموز والرموز المعنوية. إذا ما واجهت المرأة تحديات مثل التمييز الجنسي أو عدم المساواة في الفرص، فقد تؤثر هذه التجارب على تفسيرها للرموز المعنوية المتعلقة بالعمل والجنس.

بشكل عام تفسر التفاعلية الرمزية وتساعد في فهم كيفية تأثير الرموز والرموز المعنوية في بيئة العمل على تجارب ونتائج عمل المرأة و فهم التجارب الفردية للمرأة في بيئة العمل وكيفية تأثير الرموز والرموز المعنوية على هذه التجارب كما يمكن أن توفر إطاراً مفيداً لفهم تجربة المرأة العاملة وكيفية تفاعلها مع بيئة العمل والرموز المعنوية فيها.

2 - التفاعلية الرمزية وتشكيل المرأة العاملة لهوية المؤسسة: دور المرأة العاملة في تشكيل هوية المؤسسة يمكن أن يكون مهماً ومتنوعاً ويمكن تفسيره وفقاً لنظرية التفاعلية الرمزية من عدة جوانب:

• تشير نظرية التفاعلية الرمزية إلى أن الأفراد يشكلون فهمهم للعالم من خلال التفاعل مع الرموز والرموز المعنوية عندما تتفاعل المرأة العاملة مع قيم وثقافة المؤسسة، فإنها تسهم في تشكيل هذه الثقافة بمشاركة قيمها الخاصة وتجاربها.

• يمكن للمرأة العاملة أن تؤثر في تشكيل العلاقات داخل المؤسسة وديناميات الفريق من خلال تفاعلها مع الزملاء والمديرين، يمكن أن تكون المرأة العاملة قوة محركة للتغيير والتطوير داخل المؤسسة من خلال العمل على تعزيز التواصل والتعاون وبناء الروابط الاجتماعية.

• تشير نظرية التفاعلية الرمزية إلى أهمية التنوع والشمولية في بيئة العمل، ويمكن للمرأة العاملة أن تمثل جزءاً من هذا التنوع بوجود المرأة في مختلف المناصب والأدوار داخل المؤسسة يمكنها أن تساهم في تشكيل صورة المؤسسة كمكان متنوع وشامل.

• بوجود المزيد من النساء في مواقع القيادة واتخاذ القرار، يمكن أن تؤثر المرأة العاملة في تشكيل سياسات المؤسسة واتجاهاتها المستقبلية، مما يؤدي إلى تشكيل هوية المؤسسة ككيان يؤمن بالمساواة ويعتبر التنوع والشمولية جزءاً أساسياً من ثقافته.

3- التفاعلية الرمزية والنزاع : تطبيق نظرية التفاعلية الرمزية على النزاع بين الجنسين في بيئة العمل يمكن

أن يساعد في فهم كيفية تشكيل النزاعات والتفاعلات بين الرجال والنساء وكيفية تأثيرها على السلوك والديناميات في المكان العمل من خلال :

- تؤثر الرموز الجندرية والتوقعات المتعلقة بالأدوار الجنسية على نزاعات الجنسين في بيئة العمل. على سبيل المثال، إذا كان هناك تفاعل مع الرموز التي تصور النساء بأنهن أقل كفاءة أو أقل قيمة في المكان العمل، فقد يؤدي ذلك إلى تصاعد النزاعات بين الجنسين.
 - تحدث النزاعات بين الجنسين نتيجة للتفاعل مع السلوكيات الجنسية المعيارية، مثل التفضيل للذكور في الترقيات أو توزيع الفرص المهنية، يمكن أن يؤدي هذا التفاعل إلى شعور بالظلم والاستياء بين العمال مما يؤدي إلى زيادة النزاعات.
 - تؤثر القيم والتوقعات الثقافية المتعلقة بالجنس على النزاعات بين الجنسين. في الثقافات التي تشجع على المساواة بين الجنسين وتقدر دور كل من الرجل والمرأة، قد تكون النزاعات بين الجنسين أقل شيوعاً مقارنة بالثقافات التي تعتبر الذكورية.
 - التفاعلات الفردية والتحديات التي تواجهها كل من الرجال والنساء في بيئة العمل عاملاً مؤثراً في حدوث النزاعات بينهما، فقد يكون هناك تفاعلات سلبية بين الجنسين نتيجة لتفاقم التوترات الشخصية أو المهنية.
- باستخدام نظرية التفاعلية الرمزية يمكن تحليل النزاعات بين الجنسين في العمل من خلال تفاعل الأفراد مع الرموز والرموز المعنوية وكيفية تأثير هذا التفاعل على سلوكهم وتفاعلاتهم في بيئة العمل.

4- التفاعلية الرمزية والعلاقات الجندرية في مؤسسة العمل :

التفاعلية الرمزية تتعلق بالتواصل غير المباشر الذي يعتمد على الرموز والإشارات غير لفظية مثل اللغة الجسدية، والتعابير الوجه وأنماط الكلام وغيرها، هذه الرموز والإشارات يمكن أن تؤثر على التفاعل بين الأفراد في مكان العمل وتساهم في بناء العلاقات بينهم أو تثير التوتر وتشوش الاتصال.

أما بالنسبة للعلاقات الجندرية فإنها تركز على كيفية تأثير الجندر أو النوع الاجتماعي على تفاعلات الأفراد في مكان العمل، يشمل ذلك التحديات التي قد تواجهها النساء أو الرجال في العمل، وكيفية تأثير النوع الاجتماعي على المؤسسة عامة.

يمكن أن تكون هذه العوامل مهمة جداً في بناء بيئة عمل إيجابية، أو قد تؤدي إلى تشويش في التواصل وتعقيد العلاقات الداخلية، إدراك هذه الديناميات وتعزيز الوعي بها يمكن أن يساهم في تحسين العلاقات البينية وتعزيز الشمولية والتفاعل الإيجابي في محيط العمل.

❖ نظرية الدور :

نظرية الدور في علم الاجتماع هي نظرية تركز على كيفية توقعات الأفراد للأدوار الاجتماعية وتفاعلهم ضمن هذه الأدوار، تتناول النظرية كيف يؤدي الأفراد أدوارهم في المجتمع وكيف تتشكل هذه الأدوار وتؤثر على سلوك الأفراد وتفاعلاتهم مع الآخرين ، وقد ركزت نظرية الدور الاجتماعي في تفسيرها لمؤسسات الانتماء على عاملين مهمين وهما:

• **المكانة الاجتماعية:** "هي المكان أو الموضع الذي يشغلها الشخص في سلم التأثير داخل نسق اجتماعي معين"¹، تستخدم للدلالة على الموقع الكلي للإنسان داخل المجتمع ، أي أن لكل شخص مكانة اجتماعية، وهذا يعني أن هذا المصطلح يشير إلى كافة المراكز التي يحتلها الفرد داخل المجتمع وما يتمتع به من مكانة اجتماعية بسبب شغله لهذه المراكز أو بسبب خصائصه الشخصية.

• **الدور الاجتماعي:** يمكن توضيح هذا المفهوم بالدور المسرحي، حيث أن كل شخص عند أداء مهامه لدور معين يتقمص شخصية اجتماعية و يمثلها أثناء قيامه بمهمته، ويتخذ التصرفات والمواقف التي يتوقعها المجتمع منه، وهذا ما يؤدي إلى تساند الأدوار وتكاملها وترابط الجماعة"².

ومن ثمة فإن لكل فرد مركزاً اجتماعياً يتناسب مع الدور الذي يقوم بأدائه، ويتم اكتساب وتعلم الفرد لدوره من خلال علاقته وتفاعله مع الآخرين، فالأدوار هي مجموعات من السلوكيات والتوقعات المرتبطة بمكانة أو موقف معين في المجتمع. يمكن أن تشمل هذه الأدوار ،الأدوار المهنية (مثل الطبيب أو المعلم) والأدوار العائلية (مثل الأم أو الأب) والأدوار الاجتماعية الأخرى (مثل الصديق أو الزميل).

نظرية الدور وموضوع الدراسة :

باعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول عمل المرأة ومدى تأثير على مؤسسة العمل، فنجد أنه وجب علينا تسليط الضوء على الدور المهني الذي يتضمن عدة التزامات و ارتباطات تؤثر على محيط عملها . وتعتبر المرأة الخلية الأساسية في بناء المجتمع وأساس تواجدها وكذا بقائها واستمراريتها يعود إلى

¹ محمد الجوهري ، "المدخل إلى علم الاجتماع" ، ط1 ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة ، 2008 ، ص 42 .

² خالد حامد ، "مدخل إلى علم الاجتماع" ، ط3 ، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ، ص 52 .

الدور الأساسي والمحوري الذي تلعبه في الأسرة والمجتمع وهو دور اجتماعي جدير بالذكر ، كما أن الدور المسلم لها في المؤسسة أو التنظيم لا يختلف في أهميته عن ذاك الموكل اليها بالفطرة ، فاليوم أصبح للمرأة دور رائد في التموقع في مجالات العمل المختلفة الأمر الذي قد يؤدي بمؤسسات العمل أن تأخذ صورة أو هوية جديدة تعبر عنها المرأة بوجودها داخل هذا البناء ، ومن خلال هذه النظرية وجب معرفة الدور الذي تقوم به داخل التنظيم وكذلك الوظائف والمهام ، فتهتم نظرية الدور الاجتماعي بفهم وتفسير سلوكيات الأفراد والجماعات باعتبار الدور أنه مجموعة السلوك أو الوظائف المناسبة لفرد يشغل مكانة أو وظيفة خاصة في موقف اجتماعي معين¹، ومن المراد تناوله في هذه الدراسة أن للمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية دور كبير وهام يعتبر حلقة وصل بين العمل الذي تقوم به والمؤسسة كما أنه يقوم بتوجيه تصرفات وسلوك المرأة إزاء العمل وطريقة انجازها له فالدور هو الوحدة البنائية للتنظيم أو المؤسسة، والأدوار هي رباط اجتماعي يحدد توقعات و التزامات تقتزن مع الواقع الاجتماعي ويعتبر الدور مهما جدا بسبب توجيهه للأفراد عن كيفية تصرفهم وإنجاز أنشطتهم². فمن المهم معرفة الدور الذي تقوم به المرأة العاملة حيال مؤسسة عملها وبالتالي معرفة امكانية وجود هوية مشكلة من قبلها تختلف على الهوية السابقة لمؤسسات العمل في الجزائر ، وذلك بتحديد معالم هذا الدور من خلال تسليط الضوء على الوحدات التي تساهم في بناء الهوية ومعرفة تماثلاتها داخل التنظيم .

ونظرية الدور تقدم إطارا لفهم عمل المرأة من خلال التركيز على الأدوار الاجتماعية والتوقعات المرتبطة بها وكيفية تأثير هذه الأدوار على تفاعلاتهم وهوياتهم، عند تحليل عمل المرأة باستخدام نظرية الدور يمكننا النظر في عدة جوانب رئيسية:

1 - الدور الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة : يلعب دور المرأة العاملة دورا مهما في تشكيل

هوية المؤسسة ،حيث يمكن أن تسهم مشاركتها ومساهمتها في العمل في تحديد طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وتشكيل ثقافتها المؤسسية.

2 - المكانة الاجتماعية والأدوار : تحتل المرأة مكانة معينة تفرض عليها أدوارا محددة تتعلق بوظيفتها،

هذه الأدوار تتضمن التوقعات المرتبطة بأداء وظيفتها، سواء كانت إدارية، تقنية، تعليمية، أو غيرها.

¹ سامية مصطفى الخشاب، "النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة"، ط 1 ، الدار الدولية للاستثمارات ، القاهرة، 2003 ، ص 261 .

² معن خليل العمر، "معجم علم الاجتماع المعاصر"، ط 1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006 ، ص 362.

3 - توقعات الدور كل دور يأتي مع مجموعة من التوقعات المحددة التي تحدد كيفية أداء الفرد لدوره هذه التوقعات يمكن أن تأتي من المجتمع الأوسع أو من المؤسسات أو من الجماعات الصغيرة مثل الأسرة أو الأصدقاء، فالمجتمع والثقافة السائدة قد تفرض توقعات معينة على المرأة العاملة، هذه التوقعات يمكن أن تكون إيجابية مثل تشجيع المرأة على تحقيق النجاح المهني أو سلبية مثل التقليل من قدراتها أو تحديدها بأدوار معينة تقليدية.

4 - صراع الدور: يحدث عندما يكون هناك تعارض بين توقعات الأدوار المختلفة التي يشغلها الفرد على سبيل المثال قد يواجه الفرد صراعاً بين متطلبات دوره كموظف ومتطلبات دوره كوالد، النساء العاملات قد يواجهن صراعاً بين أدوارهن المهنية وأدوارهن العائلية، هذا الصراع يمكن أن ينشأ عندما تتطلب التوقعات المجتمعية من المرأة أن توازن بين عملها كموظفة ومسؤولياتها كأم أو زوجة.

5 - هوية الدور: هوية الدور تشير إلى كيفية تعريف المرأة لنفسها من خلال دورها المهني، يمكن أن تلعب هذه الهوية دوراً مهماً في تعزيز ثقتها بنفسها ومساعدتها في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

خامسا : الأسس المنهجية للدراسة :

تعتبر مرحلة تطبيق منهجية عن طريق تقنيات البحث على أي دراسة محاولة لتكوين الباحث في مجال السوسيولوجيا، حيث يتضمن مجال التكوين في علم الاجتماع محورا خاصا بإعداد وتدريب الطلبة على البحث السوسيولوجي، وينطلق هذا التدريب منذ المراحل الأولى في صيغة تدريس لمقاييس تهدف لتزويد الطالب بمعلومات عن المناهج وطرق لبحث و أدواته ، فهذا التدريب عبر مراحل الذي يتلقاه الباحث يساعده في بناء منهجية علمية خالصة تسهم في البحث المثمر والتي تعرف بأنها " مجموعة المناهج والتقنيات التي تسهم في بلورة البحث وقيادة خطواته العلمية "¹، إذن فإنه إلزام على الباحث في الحقل السوسيولوجي ربط العلاقة بين البحث النظري ومحيط الظاهرة معتمدا في ذلك على خطة منهجية. شملت هذه الخطة المنهجية نقاط محددة تتمثل في تحديد مجالات الدراسة ، تحديد العينة ونوعها حجمها ومواصفاتها ، مناهج البحث المستخدمة وتقنياته .

1- مجالات الدراسة :

تعتمد على تحديد ثلاث مجالات أساسية هي كالآتي :

1 - 1 - المجال الجغرافي :

والمقصود به هو ذلك المجال الجغرافي والإقليم الذي يقوم الباحث بتحديدته والدراسة خلاله ، ويكون هذا وفقاً لطبيعة الظاهرة المتناولة بالدراسة، وطبيعة الميدان وخصائصه، وعليه فإن مجالنا الجغرافي لهذه الدراسة يرتبط بموقع جغرافي معين ، وفي سبيل تحقيق أهداف البحث تم اختيار ولاية **تقورت** كمجال مكاني تجرى فيه الدراسة الميدانية.

• نبذة تعريفية عن ولاية تقورت :

جغرافيا : تقع ولاية تقورت في الجنوب الشرقي للجزائر ، وتقع عند تقاطع خط العرض 33.104 شمالاً وخط الطول 6.067 شرقاً، تحدّها شمالا ولايتي المغير وأولاد جلال، جنوبا ولاية ورقلة، شرقا ولاية الوادي والجمهورية التونسية وغربا ولايتي الخلفة و ورقلة، ترتفع تقورت عن مستوى سطح البحر ب 70 متراً وتتميز بالجفاف صيفاً، وبرودة في الشتاء، ويقطنها حوالي 338.613 نسمة².

¹ Madeleine Grawitz , Lexiques des sciences sociales, 7^eéditions, Paris ,Dalloz,1999,p272

* معطيات مقدمة عن مصالح البلدية.

تعد ولاية تقرت الجديدة من بين الولايات التي تمت ترقيتها مؤخراً سنة 2019 إلى ولاية كاملة الصلاحيات، بالإضافة إلى 9 ولايات أخرى بجنوب البلاد، نظرا للعديد من المقومات التي تؤهلها لذلك، فضلا عن الحاجة لهذا القرار الذي كان له وقع كبير على هذه المنطقة، و ترتب ولاية تقرت على مساحة إجمالية تقدّر بـ 26.443 كلم²، تتكوّن من ستة (6) دوائر وأربعة عشرة (14) بلدية، حسب مصادر الولاية.

اقتصاديا: تعتبر ولاية تقرت بوابةً لحقول البترول والغاز إنتاجاً، وإنتاجها الوفير من التمور، وكنقطة أخيرة في خط السكة الحديدية بالجهة الوسط الجنوبية، كل هذه العوامل تجعل من تقرت مركزاً مهماً للنشاط الاقتصادي. " فمن الناحية الاقتصادية و باعتبارها منطقة نشاط صناعي واقتصادي بامتياز، يشهد قطاع الاستثمار فيها قفزة نوعية، وزيادة على آليات الدعم والمساعدة المقدمة من طرف الدولة لتشجيع الاستثمار خارج قطاع المحروقات، فإنّ فرص الاستثمار بها جد مشجّعة، حيث تتوفر على وعاء عقاري صناعي متمركز بمختلف بلدياتها وبها ثروات طبيعية على غرار (الطين الأحمر، الكلس، الجبس، رمل البناء، الغاز...)، بالإضافة إلى الموارد المائية لاسيما الباطنية منها"¹.

تتوفر ولاية تقرت على مؤسسات ومنشآت اقتصادية وتجهيزات لوجيستية هامة، من شأنها أن تساهم في مرافقة تطورها الاقتصادي، أما من الناحية الادارية كأى ولاية جزائرية تزخر تقرت بمجموعة من المؤسسات الادارية والخدمات التي تسهل الحياة العملية للمواطن كمؤسسات البريد والبنوك والتقاعد والتضامن والنقل وغيرها من المؤسسات العمومية بالإضافة الى تواجد العديد من المؤسسات الخاصة بالولاية كمؤسسات صناعة الاجر، صناعة الجبس ... واختيارنا لهذه الولاية ليس اعتباطاً أو صدفة بقدر ما هو مخطط له بل كان بدافع عدة عوامل أو أسباب منها نذكر منها :

- القرب الجغرافي للباحثة سهل عملية البحث عن طريق الاتصال المباشر .
- إن ولاية تقرت بموقعها الجغرافي المميز والقرب من منطقة النشاط الصناعي حاسي مسعود و ورقلة الأمر الذي يجمع مجموعة من المؤسسات مختلفة النشاط في منطقة واحدة .
- توفر مفردات البحث في هذا المجال .

¹ إيمان كاني ، ولاية تقرت ... مقومات صناعية وفلاحية ، جريدة الشعب اونلاين ، جريدة الكترونية تصدر عن مؤسسة الشعب ، بتاريخ الاربعاء

1 - 2 - المجال البشري:

هو ذلك المجتمع الذي يقوم الباحث بتحديد نوعيته وخصائص والصفات المشتركة لهذا المجتمع البشري حيث يقوم بجمع المعلومات والبيانات اللازمة عنه ومنه، يهدف من خلاله إلى الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، ومجتمعنا البشري هو مجموعة من النساء العاملات في المؤسسة الجزائرية فكان حتميا على الباحثة تحديد المجال البشري للدراسة انطلاقا من توفر عناصر هذا المجتمع .

ونحن في دراستنا وفي توخينا الموضوعية العلمية في كل مراحل البحث، سعينا قدر الطاقة والإمكان إلى الوصول الى أكبر عدد من المؤسسات في المنطقة المطبق عليها الدراسة وذلك بتطبيقها على عينة من هذه المؤسسات لأنه ليس بالإمكان القيام بمسح شامل لكل مؤسسات الولاية وأخذها بالدراسة والتحليل، وعليه طبقت هذه الدراسة على المؤسسات الاقتصادية* التالية :

- بنك الفلاحة والتنمية الريفية تقرت BADR

- البنك الوطني الجزائري BNA

- بنك التمية المحلية BDL

* تعريف المؤسسة الاقتصادية : المؤسسة الاقتصادية هي كيان قانوني وتنظيمي يتم إنشاؤه بهدف إنتاج وتوزيع السلع أو الخدمات لتحقيق الأرباح يمكن أن تكون المؤسسات الاقتصادية خاصة أو ، ربحية غير ربحية، وتختلف في حجمها ونوعها وهيكلها التنظيمي وأهدافها. من الناحية القانونية : المؤسسة الاقتصادية تعتبر كياناً قانونياً مستقلاً يتمتع بالحقوق والواجبات القانونية. يمكن أن تكون شركة مساهمة، شركة ذات مسؤولية محدودة، مؤسسة فردية، أو أي شكل آخر من أشكال الأعمال. من ناحية الإنتاج والتوزيع: الوظيفة الرئيسية للمؤسسة الاقتصادية هي إنتاج السلع أو تقديم الخدمات وتوزيعها على المستهلكين أو المستخدمين النهائيين. يتم ذلك باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة لتحقيق أقصى قدر من الأرباح. من ناحية تحقيق الأرباح: الهدف الأساسي لمعظم المؤسسات الاقتصادية هو تحقيق الأرباح. يتم ذلك من خلال بيع المنتجات أو الخدمات بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها، مما يحقق العائد المالي الذي يمكن استخدامه للتوسع والنمو أو توزيع الأرباح على المساهمين. من ناحية الهياكل التنظيمية: تختلف المؤسسات الاقتصادية في هيكلها التنظيمي. يمكن أن تكون بسيطة مثل مؤسسة فردية يديرها شخص واحد، أو معقدة مثل شركة متعددة الجنسيات تضم آلاف الموظفين وتعمل في العديد من الدول. من ناحية المسؤولية الاجتماعية: بالإضافة إلى تحقيق الأرباح، قد تتبنى بعض المؤسسات الاقتصادية مسؤولية اجتماعية، حيث تسعى إلى تحقيق تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة من خلال مبادرات الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات.(CSR)

أنواع المؤسسات الاقتصادية :

الخاصة: تمتلكها وتديرها أفراد أو مجموعة صغيرة من الأشخاص. تهدف إلى تحقيق الأرباح لأصحابها.

العامة: تمتلكها الدولة وتدار من قبل الحكومة. تهدف إلى تقديم الخدمات العامة أو إدارة الموارد الوطنية بشكل فعال.

غير الربحية: تهدف إلى تحقيق أهداف اجتماعية أو خيرية بدلاً من تحقيق الأرباح. يتم إعادة استثمار أي فائض لتحقيق أهداف المؤسسة.

فالمؤسسات الاقتصادية تلعب دوراً حيوياً في الاقتصاد من خلال إنتاج وتوزيع السلع والخدمات، توفير فرص العمل، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية. تتنوع هذه المؤسسات في أشكالها وأحجامها وأهدافها، لكنها جميعاً تشترك في السعي إلى استخدام الموارد بكفاءة لتحقيق الأهداف المحددة سواء كانت ربحية أو غير ربحية.

- بنك السلام ALSALEM Bank
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجاء CNAS
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجاء CASNOS
- مديرية الضرائب (قباضة تقرت ، قباضة سيدي بوعزيز ، قباضة النزلة ، قباضة تبسبست) .

2 - المجال الزمني :

يمكننا أن نهتم بموضوع الدراسة في فترة معينة من تطوره أو في فترات من تقدمه ، غير أنه غالبا ما تتم دراسة ظاهرة ما في فترة معينة ، فعملية البحث تحددها فترة زمنية ، لذلك كانت الدراسة محددة بوقت زمني تم عبر المراحل ، وتم تقسيم المجال الزمني الى :

2-1 - المجال الزمني العام للدراسة :

يشير هذا المجال الى الفترة الزمنية التي يغطيها البحث ، هذا المجال يساعد على وضع الدراسة في سياقها التاريخي المناسب تمكن الباحثة من تقديم دراسة أكثر دقة وشمولية تساهم في فهم موضوع البحث ، إن المجال الزمني العام هو تلك الفترة التي قضيتها كباحثة في هذه الدراسة والتي يمكن أن أقسمها الى مراحل وامتدت هذه الفترة منذ سنة 2015 الى غاية 2024 :

أ - مرحلة الاستكشاف: بدأت هذه المرحلة في هذه الدراسة من نقطة الإحساس بالمشكلة التي استدعت اهتمام الباحثة، بداية من تحديد الموضوع الذي أخذ مني الوقت الكثير والتي دفعت بها إلى ملاحظة الظاهرة ملاحظة علمية وهي المرحلة التي ظهرت فيها بوادر البحث، وكانت هذه المرحلة على امتداد الفترة من 2015 الى 2017 .

ب - مرحلة بناء الموضوع : بدأت هذه المرحلة ابتداء من تحديد إشكالية الدراسة وفروضها والقيام بالدراسة الاستطلاعية لأخذ فكرة عن الموضوع ومدى امكانية دراسة المشكلة ميدانيا والتحقق من توافق البحث مع اختياري لعينة الدراسة، واستمرت هذه المرحلة الى غاية مرحلة الدراسة الميدانية وكانت هذه المرحلة على امتداد الفترة من 2017 الى 2021.

ولقد استغرقت هذه الفترة التي تبدو نسبيا طويلة لأسباب موضوعية تتعلق بصعوبات الدراسة التي واجهتها و نذكر منها مايلي :

طبيعة الموضوع: تتطلب دراسة الموضوع ضبط متغيرات الدراسة بشكل دقيق لضمان صحة النتائج ودقتها هذا يحتاج إلى وقت وجهد كبيرين.

التسهيلات المؤسسية: عدم تقديم المؤسسات التسهيلات المناسبة لإجراء الدراسة و عدم التعاون في جمع البيانات، بالإضافة الى عدم استرجاع عدد لا بأس به من الاستثمارات المقدمة للمبحوثات .

الإجراءات البيروقراطية: الإجراءات الإدارية المعقدة والمطولة التي أعاققت تقدم الدراسة وتسببت في تأخيرات غير مبررة.

التحديات الزمنية: عدم القدرة على إدارة الوقت بفعالية خاصة مع وجود التزامات أخرى مثل العمل .

المشاكل التقنية : ومشاكل في تخزين البيانات وبعض المشاكل التقنية وغيرها من الأسباب التي تعيق مسار العمل الأكاديمي .

2-2 - المجال الزمني للدراسة الميدانية :

تعتبر هذه المرحلة أساس الدراسة ويشير المجال الزمني للدراسة الميدانية الى الفترة التي يتم من خلالها جمع البيانات الموثوقة والصحيحة التي تعكس الواقع الميدان بدقة وامتدت هذه الفترة من 2021 الى غاية 2024 ، ويمكن أن نقسمها الى مرحلتين أساسيتين هما :

أ - مرحلة الميدان : وفيها يتم النزول إلى الميدان وتوزيع الاستثمارات على المبحوثين والتي امتدت فترتها من بداية سنة 2021 الى نهاية سنة 2022 .

ب - مرحلة جمع البيانات وتحليلها : وتم فيها تفريغ الاستثمارات ، جدولتها ، تبويبها ثم قراءتها قراءة إحصائية وأخرى سوسيولوجية ، وامتدت هذه الفترة من 2022 حتى 2024 .

ومن بين الصعوبات التي واجهتها في هذه المرحلة التغير في سلوك المشاركين وانسحابهم ، وأيضا عدم تجاوب عدد كبير من المبحوثات مع أداة الدراسة بسبب الانشغالات المهنية وعدم توفر الوقت مما أدى الى التأثير على البيانات ، بالإضافة الى أن الدراسة تتطلب جهدا ووقتا كبيرين .

2- العينة ومواصفاتها :

2- 1 - العينة : "العبرة في الاختيار هو الحصول على عينة نعطي نتائج ذات دقة معينة بأقل تكلفة ممكنة ، أو تعطي أعلى دقة بتكاليف محدودة"¹ ، كما أنها " مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين"² ، وعليه فإن العينة هي مجموعة أفراد من مجتمع البحث والتي يجب أن تكون ممثلة لهذا المجتمع من أجل تعميم النتائج المتوصل إليها. "فعالم الاجتماع في دراسته للعينة وانطباق نتائجه على المجتمع كالطبيب الذي يبغى تحليل دم المريض ، فيأخذ منه عينة بسيطة يعتبرها نموذجاً يمثل دم المريض كله ويقوم بفحصها وتحليلها وإطلاق الحكم والنتائج على الجسم المريض كله من خلالها"³.

ولما كان مجتمع البحث في هذه الدراسة هو النساء العاملات في المؤسسة الجزائرية فإن البحث يختص بمجموعة من العاملات على مستوى مؤسسات عمل ولاية تقرت ، حيث يتم تقديم الاستثمارات لعينة من المبحوثين .

• نوع العينة :

لقد رأت الباحثة من خلال عملية البحث أنه يجب تطبيق نوعين من العينات ، الأولى عينة المؤسسات التي تمت بها الدراسة ، وثانياً عينة النساء العاملات في هاته المؤسسات ،

♦ **العينة القصدية :** وعليه فإن أنسب نوع عينة لاختيار عينة المؤسسات والذي يساعد في انجاز هذه الدراسة هي **العينة القصدية** والتي تعتبر من العينات غير الاحتمالية ، و "في هذا النوع من العينات يقدر الباحث حاجته الى معلومات معينة ويختار العينة التي تحقق له ما يريد"⁴ ، فماهي العينة القصدية ؟ فتعرف على أنها "اختيار الباحث الوحدة أو الوحدات التي تكون مقاييسها مماثلة أو مشابهة لمقياس المجتمع الأصلي"⁵.

¹ محمد جمال راسم ، مقدمة في مناهج البحث في الدراسات الإعلامية ، ب ط ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، القاهرة ، 1999 ، ص 118 .

² موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، تر: بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص 301.

³ محي الدين مختار ، الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية ، ج 1 ، ب ط ، منشورات جامعة باتنة ، باتنة ، الجزائر ، 1999 ، ص 239 .

⁴ محمد عبد الفتاح الصبري ، "البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين" ، ط 1 ، دار وائل للنشر ، لبنان ، 2002 ، ص 211.

⁵ رحيم يونس العزاوي ، "مقدمة في منهج البحث العلمي" ، ط 1 ، دار دجلة ، عمان ، 2008 ، ص 173 .

• مبررات اختيار مؤسسات الدراسة عن طريق العينة القصدية :

- يرجع السبب في اختيار هذه العينة في هذه الدراسة إلى :
- هذه العينة من العينات غير الاحتمالية والتي تكون من مجتمع بحث غير معلوم بسبب عدم تمكن الباحثة من الوصول الى العدد الحقيقي لمؤسسات العمل والنساء العاملات في ولاية تڤرت.
- تكون ممثلة بالضرورة لمجتمع الدراسة الكلي الجزء ممثلا لمجتمع البحث، أو يتوفر على العناصر المطلوبة .
- عدم تمكن الباحثة من الوصول إلى جميع مفردات البحث المتمثلين في النساء العاملات في كامل الولاية بسبب كبر حجم العينة ، التكاليف ، والجهد والوقت.
- تتوزع في هذه العينة خصائص المجتمع المدروس بنفس النسب .

♦ العينة العرضية :

أما العينة التي تم اختيار النساء العاملات فكانت العينة العرضية ، وهي أن يختار الباحث المفردات حسب ما توفر له ، وهي إحدى طرق المعاينة غير الاحتمالية التي يتم فيها اختيار الأفراد المشاركين في الدراسة بناءً على توفرهم وسهولة الوصول إليهم في وقت جمع البيانات، دون الاعتماد على معايير انتقاء عشوائية أو محددة مسبقا.

• مبررات اختيار العينة العرضية للنساء العاملات في هذه الدراسة :

تم اختيار العينة العرضية في هذه الدراسة نظرا لعدة اعتبارات منهجية وعملية تتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه، والتي تتناول دور المرأة العاملة في تشكيل هوية المؤسسة الجزائرية. يمكن تبرير هذا الاختيار على النحو التالي:

- سهولة الوصول إلى المشاركات نظرا لأن الدراسة تركز على النساء العاملات في المؤسسات الجزائرية، فإن استخدام العينة العرضية يتيح للباحثة اختيار المبحوثات اللواتي يمكن الوصول إليهن بسهولة داخل بيئات العمل المستهدفة.
- السرعة والمرونة في جمع البيانات حيث يساعد استخدام العينة العرضية على تسريع عملية جمع البيانات دون الحاجة إلى إجراءات معقدة لاختيار المشاركات، خاصة وأن البحث يتطلب استجابات من النساء العاملات في مختلف المؤسسات.

- توفير الموارد والجهد فنظرا لصعوبة حصر جميع النساء العاملات في المؤسسات الجزائرية ضمن إطار عينة عشوائية، فإن العينة العرضية تعد حلاً عمليا ومنخفض التكلفة، مما يسمح بإجراء البحث في إطار الموارد المتاحة.

- الاستفادة من التفاعل المباشر فاختيار النساء العاملات المتاحات أثناء جمع البيانات يتيح للباحثة التفاعل المباشر مع المبحوثات، مما يساعد في رصد ردود الفعل وتوضيح الأسئلة عند الحاجة، مما يعزز جودة البيانات التي تم جمعها.

• حجم العينة :

يمكننا تحديد حجم عينة الدراسة بعد الحصول على إحصائيات العاملات المتعلقة بمؤسسات العمل قيد الدراسة والذي يتوضح في الجدول رقم :

عدد النساء العاملات	اسم المؤسسة
06	بنك الفلاحة والتنمية الريفية تقرت BADR
05	البنك الوطني الجزائري تقرت BNA
06	بنك التمية المحلية تقرت BDL
04	بنك السلام تقرت ALSALEM Bank
16	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS
05	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء CASNOS
28	مديرية الضرائب (قبضة تقرت ، قبضة سيدي بوعزيز ، قبضة النزلة ، قبضة تبسبت)
70	المجموع

الجدول رقم (1): يبين إحصائيات العاملات المتعلقة بمؤسسات العمل قيد الدراسة .

2-2 - مواصفات العينة :

تتوفر في هذه العينة مجموعة خصائص المجتمع الكلي للبحث والتي نذكر منها :

- مفردات العينة نساء عاملات في المؤسسة الجزائرية .
- مفردات العينة يختلفن في المناصب والرتب المهنية .
- مفردات العينة يؤثرن ويتأثرن بالمؤسسة .

- مفردات العينة مستواها التعليمي مختلف .
- مفردات العينة تختلف رؤيتها لواقع العمل انطلاقاً من خلفياتها الفكرية والدراسية .

3- منهج البحث :

يعرف المنهج أنه " مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم"¹ . كما أن المنهج "ينحصر في الإجابة على تساؤل مؤداه من هم الأفراد الذين سوف تجري الدراسة عليهم، فإذا كانت تجري على البشر كلهم بقصد الإصلاح فيسمى هذا المنهج بالمنهج الاجتماعي، أما إذا كانت ستجري على مجموعة منهم قصد الوصف وتحقيق هدف علمي فإنه يكون المنهج الوصفي الكمي"² . هناك مناهج للبحث يستخدمها علماء الاجتماع، ويتوقف استخدامها على الباحث وطبيعة البحث، والإمكانات المتوفرة، ودرجة الدقة المطلوبة وأغراض البحث، ولعل من أكثر الطرق المنهجية شيوعاً في الدراسات الاجتماعية، المنهج التاريخي المقارن، والتجريبي، والمنهج الوصفي وغيرها، مما قد تقتصر فيه النتائج على الوصف، أو تتعدى ذلك إلى التحليل والتفسير وقد لا يكتفي الباحث بأحد هذه المناهج، بل يتعدى إلى المزج بينها ، فإنه من الضروري على أي باحث ، يسعى للوصول إلى نتائج ترضي فضوله العلمي والشك الإيجابي الذي دفعه نحو القيام بأي دراسة أن يعتمد على منهج بحث والذي يعرف أنه : "الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في دراسته أو تتبعه لظاهرة معينة من أجل تحديد أبعاده بشكل شامل يجعل من السهل التعريف عليها وتمييزها ويسهل معرفة أسبابها ومؤشراتها والأشكال التي تتخذها والعوامل التي عواملها الداخلية والخارجية بهدف الوصول إلى نتائج عامة ومحددة يمكن تطبيقها أو تعليمها"³ ، وبعبارة أخرى فإن المنهج هو مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف ما ، وبالتالي كان على الباحث أن يستخدم مجموعة مناهج تساعدته تختلف باختلاف المواضيع، حيث أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض نوعاً من المناهج دون غيرها.

ولما كان موضوع حول عمل المرأة في المؤسسة الجزائرية محل الدراسة ، والذي أساسه التعرف على الأسباب الجوهرية للظاهرة ومعرفة علاقة النساء العاملات بالهوية التي تمنحها المرأة العاملة للمؤسسة الجزائرية في ظل الظروف الراهنة ، ومنه فإن طبيعة الموضوع تفرض إتباع المنهج التالي :

¹ عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 139.

² محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، ب ط ، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 8 .

³ جابر عبد الحميد جبر ، مناهج البحث العلمي ، ب ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1984 ، ص 135 .

• المنهج الوصفي :

"والهدف من استعمال هذا المنهج هو وصف الظاهرة وصفا دقيقا حتى يتم تشخيصها استنادا لما هو موجود في الواقع، ومن ثم استخلاص النتائج العامة بطريقة منهجية وعلمية ، مما يمكن من دراسة الواقع الاجتماعي وتحليله وتفسيره ،الذي يركز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية"¹، وهو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح للواقع إذ من خلاله نتمكن من الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع، محددة على خريطة، تصف وتصور بكل دقة كافة ظواهره وسماته ، وبناء على هذا فقد أملت علينا طبيعة الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يقوم أساسا على وصف الظاهرة، والموضوع محل البحث والدراسة على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع أو محاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله، والتعبير عنها تعبيرا إما كينيا أو كيا .

ومنه فإن المنهج الوصفي يقوم على وصف وتفكيك الظاهرة محل الدراسة ، ولقد تم اختيار هذا المنهج من قبل الباحث لأن الموضوع هو الذي فرضه كمنهج للدراسة من أجل معرفة الأسباب الحقيقية الكامنة وراء الدور الحقيقي، وذلك لتفسير وضعية وتقديم الأسباب السوسولوجية لحدوث الظاهرة ، والمنهج الوصفي هو منهج قوي يمكن استخدامه لدراسة دور المرأة في المؤسسات العمل وتشكيل هوية هذه المؤسسات، حيث يوفر هذا المنهج بيانات غنية ومفصلة حول كيفية تأثير مشاركة المرأة وعاملتها داخل المؤسسة على الهوية التنظيمية وثقافة المؤسسة بشكل عام ،ولقد اعتمدت الباحثة على هذا المنهج وفق خطوات هي:

- أ - بناء الموضوع المدروس بناءا علميا يقوم على تسليط الضوء على الظاهرة المتمثلة في واقع عمل المرأة وتحديد وحدة سوسولوجية مترابطة ابتداء من سؤال الانطلاق إلى الفرضيات.
- ب- اكتشاف الطريقة الملائمة للقياس الكمي لمختلف عناصر مكونات وحدة الدراسة عن طريق البيانات والمعلومات التي تزيد المعرفة بالظواهر، وتنمي البصيرة بالواقع الاجتماعي بكل أبعاده.
- ج - فحص العوامل المختلفة المؤثرة في العلاقة بين متغيرات الدراسة .
- د - ربط نتائج المستخلصة من البيانات الكمية والنوعية بالاطار النظري والأدبيات السابقة .

¹ محمد عبيدات ، محمد أبو نصار، منهجية البحث العلمي، ط2 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 1999، ص46.

هـ- تقديم تفسير شامل لكيفية مساهمة المرأة العاملة في تشكيل هوية المؤسسة المعاصرة من خلال تأثيرها مشاركتها في تشكيل الثقافة المؤسسية المعاصرة .

4 - تقنيات الدراسة :

4-1 - تقنيات جمع المعلومات :

أما الأدوات التي استعملناها لجمع المعلومات الخاصة بالبحث ، فلقد اعتمدنا على :

أ - الملاحظة البسيطة :

تختلف الملاحظة العلمية عن غيرها من الملاحظات العادية أو العابرة ، حيث أنه يجب أن يكون لكل باحث نظرة ثاقبة حول الظواهر التي تحيط به ، لذلك على استنطاق هذه الظواهر والخوض في تفاصيلها والبحث عن مسبباتها ، فتصبح الظاهرة هنا و كأنها محفز يثير الباحث نحو الكشف عن الحقائق ، بحيث لا يمر عليها مرور الكرام ، فالملاحظة هي رؤية وفحص ظاهرة موضوع الدراسة مع الاستعانة بأساليب البحث التي تتلاءم وتناسب مع طبيعة الظاهرة ، وتكون هذه الملاحظة ملاحظة علمية "إذا سارت وفق منهج غائي معين ويقوم بها الباحثون لغرض علمي يستهدف الكشف عن طبيعة الظاهرة وعناصرها والعلاقات الخفية التي تربط هذه العناصر والوظيفة التي تؤديها"¹ . و "يستطيع الباحث المزود بتكنيك الملاحظة العلمية أن يحول الظواهر التي تمر أمام عينيه إلى استنتاجات اجتماعية يمكن أن تتكون منها الفرضيات والنظريات والقوانين المفسرة للظواهر الذي يشاهدها ويدرسها الباحث العلمي"² .

لم تأت هذه الدراسة اعتباطا بقدر ما كانت ظاهرة تثير اهتمام الباحثة والواقع ان المؤسسات الجزائرية الاقتصادية والادارية والخدماتية وحتى التجارية وكذلك أخرى سيطر عليها وجود النساء في الواجهة الامر الذي لم يكن موجود قبل فترة من الزمن ، فأصبحت ظاهرة انتشار النساء العاملات أمر يستدعي الاهتمام به وأخذ بالدراسة والتحليل .

ففي هذه الدراسة تم تطبيق الملاحظة البسيطة في دراسة المرأة العاملة وهذه بعض الخطوات التي اتبعتها الباحثة لتطبيق الملاحظة في هذا السياق :

1 - تحديد الهدف بحيث حددت الباحثة بوضوح ما ترغب في معرفته عن المرأة العاملة.

¹ إحسان محمد الحسن ،عدنان سليمان الأحمد ، المدخل إلى علم الاجتماع ، ط 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005 ص 71 .

² إحسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي ، ط 1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005 ، ص 125 .

2 - اختيار البيئة المناسبة أي تم تحديد المكان أو السياق الذي ستقوم فيه بالملاحظة (المؤسسات الاقتصادية).

3 - تحديد أدوات الملاحظة حيث تم اختيار الأدوات التي تم استخدامها لتسجيل الملاحظات بطريقة منظمة ودقيقة وذلك عن طريق التدوين في دفتر خاص .

4 - تقسيم الملاحظات إلى فئات مثل الأنشطة اليومية، التفاعلات الاجتماعية، وتسجيل الأوقات والتواريخ لضمان دقة المعلومات مع تكرار جلسات الملاحظة للحصول على بيانات متنوعة وشاملة.

5 - التحليل والتفسير بعد جمع الملاحظات حيث قامت الباحثة بتحليلها لاستخلاص الاستنتاجات.

• جوانب استفادة الباحثة من هذه التقنية :

- ملاحظة جميع الوقائع ووصفها من دون الحكم على تلك الوقائع بأحكام مسبقة نظرية، فالملاحظة تشترط الحيادية والموضوعية وملاحظة الوقائع في إطار علاقاتها. حيث حافظت الباحثة على الموضوعية دون تحيز وتسجيل التفاصيل حتى الصغيرة منها فقد تكون ذات دلالة كبيرة .

- من خلال الملاحظة أصبحت الباحثة قادرة على تحليل الظواهر المتعلقة بموضوع الدراسة وإنشاء العلاقة بين المتغيرات المرتبطة بالدراسة .

- تعتبر الملاحظة البسيطة وسيلة فعالة لدراسة جوانب التصرفات الإنسانية بمختلف تمثلاتها .

- تساعد الباحثة على جمع المعلومات مباشرة وقت حدوثها فلا تعتمد على معلومات من الماضي ولا على الاستنتاجات السابقة .

ب - الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع المعلومات والبيانات استعمالاً في حقل علم الاجتماع ، وهذا يعود عادة إلى التكاليف المنخفضة عند استخدام هكذا نوع من التقنيات ، وسهولة الملأ عند الإجابة و أنها تطبق على عدد كبير من عينة الدراسة بالإضافة إلى السبب الرئيسي في استخدام الاستمارة إلا وهو الإجابات الموجزة التي تسهل عملية التفيئة والتبويب عند عملية تفرغ البيانات ، لذلك أصبح تقليداً في بحوثنا في علم الاجتماع استخدام الاستمارة . تستخدم هذه الدراسة إذن الاستمارة التي "هي وثيقة أسئلة تملأ من طرف المبحوث نفسه"¹، كما تعرف حسب مادلين غرافيتس أنها " وسيلة رسمية يتصل بها

¹ - موريس أنجوس ، مرجع سابق ، ص 206 .

الباحث والمبحوث وهي تحتوي على مجموعة أسئلة تخص المشاكل التي يراد من الباحث معالجتها"¹. ومن أجل جمع المعطيات والمعلومات حول ظاهرة عمل المرأة في الجزائر دوره ومكانته وانعكاساته على الواقع تم تصميم استمارة تقيس العلاقة الموجودة بين متغيرات الدراسة .

استخدمت هذه الأداة كوسيلة رئيسة في جمع المعلومات المتعلقة بعناصر الدراسة الميدانية (المبحوثين) وأخذت الجهد والوقت الكبير من الباحثة في إعدادها، حتى تكون أداة فعالة وناجعة في جمع المعلومات الميدانية، والمتعلقة بمتغيرات فرضيات الدراسة وكذا أبعادها والمؤشرات التي تتضمنها. ولذا كان لازماً علينا أن تكون هذه الأداة مطابقة ومحترمة للشروط التالية:

- أن تتضمن كل متغيرات الدراسة ومؤشراتها.
 - أن تكون الأسئلة المطروحة دقيقة ومحددة وواضحة.
 - أن تتضمن أسئلة طبيعتها مغلقة - مفتوحة.
 - أن تكون بدائل الإجابة عن الأسئلة متكاملة.
 - أن تكون مقتضبة لكي لا تدخل الملل في نفوس المبحوثين.
- تم بناء استمارة الاستبيان في شكل أسئلة مغلقة مفتوحة، هي مزيج بين الأسئلة المغلقة والأسئلة المفتوحة، تتضمن أسئلة ذات أجوبة وبدائل محددة ومعدة سلفاً، وهذا هدف الحصول على المعلومات بطرق مختلفة، تدفع المبحوثين لاختيار واحدة منها فقط وتعطي لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم بدقة ووضوح. جعلناها -الأسئلة- تتصف بالسهولة والوضوح حتى تكون في متناول المبحوثين وعلى حسب قدراتهم العقلية ودرجة فهمهم، حتى يمكنهم الإجابة عليها في الوقت اللازم للإجابة.

• مبررات استخدام الاستمارة :

- تم استخدام هذه التقنية من قبل الباحثة للأسباب التالية :
- عدم القدرة على الالتقاء بالكثير من مفردات العينة المتمثلة في النساء العاملات في مؤسسات اقتصادية مختلفة وهذا راجع لظروف العمل والتزاماتهم المهنية التي تجعل إجراء المقابلات في ظروف عادية أمر صعب .
- انخفاض تكاليف الاستمارة مقارنة مع غيرها من التقنيات التي تتطلب مبالغ مالية من أجل التنقل وبعض الأجهزة كأدوات التسجيل والتصوير وغيرها .

¹ Madeleine Grawitz , Méthodes des sciences sociales, 5° editions, Paris, Dalloz, 1984,P 782 .

- سهولة التوزيع والتفريع .
- تعتبر أفضل وسيلة لجمع المعلومات عندما يكون عناصر مجتمع الدراسة (المبحوثين) في أماكن متفرقة يصعب الاتصال بهم.
- تعطي الفرصة لكل المبحوثين للإجابة على كل الأسئلة بتريث وتدقيق ومراجعة.
- تساعد في الحصول على معلومات حساسة من المبحوثين قد يكون من المستحيل جمعها عن طريق المقابلة.

• **جوانب استفادة الباحثة من هذه التقنية :**

- تمكنت الباحثة من الحصول على معلومات من عدد كبير من المبحوثين .
- الحصول على أدق الإجابات من خلال توفير هذه التقنية الوقت للمستجوب وإعطائه فرصة للتفكير .

• **وصف أداة القياس :**

تم بناء أسئلة الاستمارة انطلاقاً من مجموعة مؤشرات متعلقة بمتغيرات الدراسة ، وانطلاقاً من فروض الدراسة ، حيث تضمنت الاستمارة المتعلقة بهذه الدراسة حوالي 38 سؤال ، تنقسم نوعية الأسئلة إلى قسمين:

القسم الأول : وضم مجموعة البيانات والمعلومات الشخصية والخاصة المتعلقة بأفراد العينة ، وكانت حوالي 07 أسئلة ، الهدف منها هو معرفة الظروف المحيطة بالمبحوثين من خلال السمات الفردية التي تختلف من فرد إلى آخر، وضم القسم الأول أسئلة حول الخصائص العامة للعينة المتمثلة في : الجنس ، الدرجة العلمية ، المنصب الإداري ، الاقدمية ، مكان التكوين...الخ.

القسم الثاني : وضم هذا القسم المعلومات التي يريد الباحث تجميعها انطلاقاً من الاسئلة المطروحة ، حيث كان عدد هذه الأسئلة حوالي 31 سؤال ، والتي تختلف من أسئلة موجهة أي وضع احتمالات للإجابة ، أسئلة مفتوحة وأسئلة نصف مفتوحة بالإضافة إلى أسئلة ترتيب .ولقد تناول هذا القسم ثلاث محاور كبرى الى للدراسة المرتبطة بفرضيات الدراسة ، تم التحصل على أسئلة الاستمارة من خلال تفكيك المتغيرات الرئيسية إلى أبعاد ومؤشرات غطت مختلف جوانب الدراسة .

• صدق التحكيم :

يعتبر الميدان في علم الاجتماع أكبر محكم لصدق الأداة المستخدمة في الدراسات المتعلقة بعلم الاجتماع إلا أن عرض الاستمارة على بعض ذوي الاختصاص من أجل تخفيض نسبة الأخطاء فيها كالأخطاء اللغوية والتعبيرية والمنهجية وغيرها هو أيضا طريقة من طرق تحكيم الأداة ، وفي هذا الصدد تم توزيع الاستمارة على (03) من الخبراء و الأساتذة في علم الاجتماع من أجل تحكيمها وتحديد الأخطاء بها، والتي استفادت منها الباحثة وجنبتها بعض الهفوات التي قد تؤثر على إجابة المبحوثين، شأنها شأن الملاحظات الأخرى المقدمة من قبل المحكمين الآخرين .

فصدق التحكيم للاستمارة هو عملية تهدف إلى التحقق من مدى دقة وشمولية الأسئلة المدرجة في الاستمارة لضمان أنها تقيس ما يُفترض أن تقيسه بالفعل لتحقيق صدق التحكيم تم اتباع الخطوات التالية:

تحديد الهدف من الاستمارة : حيث وجب على الباحثة تحديد الأهداف من البحث حتى يسهل على المحكمين تقييم مدى ملائمة الأسئلة لتحقيق هذه الأهداف.

اختيار المحكمين* : المحكمون من ذوي الخبرة والاختصاص في الموضوع الذي تتناوله الاستمارة.

تقديم الاستمارة للمحكمين: بعد اختيار المحكمين، تعرضت عليهم الاستمارة لتقييمها. حيث تضمن التقييم جوانب متعددة مثل وضوح الأسئلة، وشموليتها، ومدى ارتباطها بالهدف.

جمع وتقييم الملاحظات: بعد تلقي ملاحظات المحكمين، جمعت وقيمت بعناية لتحديد اجراء تعديلات على الاستمارة.

تعديل الاستمارة: بناءً على ملاحظات المحكمين، تم تعديل الأسئلة لتحسين وضوحها ودقتها وملاءمتها.

* قائمة الاساتذة المحكمين :

الدكتورة كلثوم مسعودي ، أستاذ محاضر "أ" ، جامعة بسكرة .

الدكتور شوقي مرابط ، أستاذ محاضر "أ" ، جامعة الوادي .

الدكتور سالم يعقوب ، أستاذ محاضر " أ" ، جامعة الوادي .

وعليه فإن صدق التحكيم هو عملية أساسية لضمان جودة وموثوقية الأداة البحثية قبل استخدامها لجمع البيانات.

• الدراسة الاستطلاعية :

الدراسة الاستطلاعية هي نوع من الدراسات البحثية التي تُستخدم لجمع معلومات أولية حول موضوع معين، وذلك بهدف فهم الظاهرة بشكل عام واكتشاف القضايا أو المشكلات المحتملة التي قد تستحق الدراسة بشكل أعمق في المستقبل، و تُعد هذه الدراسة خطوة أولى في العملية البحثية وتساعد في تحديد الاتجاهات وتوفير قاعدة بيانات يمكن أن تُبنى عليها دراسات لاحقة، ففي هذه الدراسة تم توزيع بعض الاستمارات التجريبية المتعلقة بالدراسة على عينة من مكونة من (10) أفراد، الهدف الأساسي منها معرفة ما يلي :

- مدى قبول وتجاوب وفهم مفردات العينة للأسئلة الاستمارة .
- التأكد من صحة وسلامة الجانب اللغوي والتعبيري للأسئلة .
- التأكد من انسجام وارتباط الأسئلة وإجاباتها للفرضيات المقترحة .
- معرفة رد فعل المبحوثين على الأسئلة ، فوجدت أن هناك بعض الأسئلة امتنع المبحوث التجريبي الإجابة عنها في الاستمارة المقدمة .

وبناء على تفريغ استمارات هذه الدراسة الاستطلاعية تم تحويل وتعديل بعض الأسئلة لتخدم أغراض البحث المرجوة .

ج - المقابلة الحرة (غير الموجهة) :

"تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات، والتي تتم عن طريق اللقاء المباشر بين الباحث والمبحوث ، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع المعطيات المتعلقة بموضوع البحث والتي لا يمكن جمعها عن طريق الدراسة النظرية والمكتبية"¹.

أجرت الباحثة في هذه الدراسة بعض المقابلات الاستكشافية والاستطلاعية في بداية الدراسة من أجل التعرف على الظاهرة المراد تناولها ، فاستخدمت المقابلة كأداة مساعدة للاستمارة من أجل تحديد بنود الاستمارة بشكل دقيق ، ولم تستخدم المقابلة كأداة لجمع المعلومات بسبب عدم توفر التكاليف ، الجهد،

¹ - رشيد زرواتي ، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط1 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2007 ، ص 248 .

بالنسبة للباحثة و الوقت بالنسبة للمبحوثين وعليه استخدمت المقابلة كأداة مساعدة لتوسيع الفهم وتوضيح بعض الجوانب المعقدة.

4 - 2 - تقيت تحليل البيانات :

أ - التحليل الكمي :

ليست كل الموضوعات الإنسانية تتلخص مفرداتها في عناصر ذات خصائص مشتركة يمكن عدها وتكميمها¹، لذلك وجب أن يكون الباحث ذكيا في كيفية الحصول على مؤشرات تمكنه من قياس الظاهرة .

فيختص التحليل الكمي بعملية تحليل البيانات الرقمية والعددية المتحصل عليها من خلال تفريغ محتويات أدوات البحث كالاستمارة ، حيث أن المعطيات المتحصل عليها تتم جدولتها وتحويلها إلى أرقام إحصائية من أجل التحكم في إيجاد العلاقة بين المتغيرات عن طريق هذه الإحصائيات ، وكذا حساب الترابط بينها، ومن بين أدوات التحليل الكمي : النسب المئوية ، الجداول الإحصائية .

ومن خلال هذا نحاول معالجة المعلومات التي قمنا بجمعها عن طريق أداة الاستبيان، وذلك بعد تفريغها في الجدول الديكارتي (جدول التوزيع التكراري) بالطريقة اليدوية التقليدية، ولتأكيد المعلومات آثرا تفريغها عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS. وذلك بقصد تكميم الاستبيانات وتحويلها تقليديا وآليا من معلومات أولية خام وكيفية، إلى معلومات كمية عددية إحصائية، كقراءة منطقية رياضية تسهل لنا تحليل المعطيات إحصائيا و سوسولوجيا، وبذلك يمكن عرض البيانات في صورة جداول مدعمة بأعداد ونسب مئوية تترجم الواقع الميداني كما أثرا استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لبعض القيم التي ارتأينا أنها تفيد التحليل الإحصائي .

خضعت جداولنا الإحصائية لمقاييس منهجية علمية عند وضعها سواء كانت بسيطة تعبر عن متغير واحد ، وهذا ما ظهر في عرض وتحليل خصائص الفئة المدروسة (المبحوثين). أو جداول مركبة تعبر عن متغيرين مستقل وتابع، وهذا ما يظهر في عرض وتحليل فرضيات الدراسة ومؤشراتها. لنتقل بعد ذلك إلى تحليلها تحليلاً سوسولوجياً نعرض ضمنه الربط بين الجانب النظري والواقعي الميداني وهو ما يظهر في ما يسمى التحليل الكيفي.

¹ -Raymond Boudon: Les méthodes en sociologie, 10^e éditions, Paris, PUF, 1995, p.86.

ب - التحليل الكيفي :

يكون هذا التحليل مباشرة بعد التحليل الكمي ، ويتم هذا الأخير عن طريق تحليل المعطيات الكمية المتحصل عليها بطريقة كيفية لا كمية ، وعادة ما يمر التحليل الكيفي بمحطات أساسية أو خطوات تخدم مشروع البحث . والتي تبدأ من عبارة البيانات التي تحصلنا عليها من خلال الإحصائيات ، ثم تليه مرحلة التفسير من خلال ربط وإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة ثم التأويل التي تختص بها العلوم الاجتماعية . فيتحول التحليل السوسيولوجي حينئذ إلى نوع من التوغل العجيب في ممارسات الحياة الفردية والجماعية لمفردات الدراسة ، يسمح لنا ببناء وعي علمي عن وجودها الاجتماعي بكل تفاصيله ومساحاته ومتغيراته.

خلاصة :

نستخلص في الأخير أن مرحلة تكوين الإطار النظري و المنهجي لدراسة أي موضوع في علم الاجتماع تكتسي أهمية بالغة، وهي الخطوة التي تنير طريق الباحث في تقصي الحقيقة التي هو بصدد كشفها وفك رموزها، فمن خلال هذه المرحلة يصبح بإمكان الباحث توقع السير السلس والحسن للدراسة بعد ما توضحت كيفية التحكم في تناول الظاهرة المدروسة .

الفصل الثاني

المرأة العاملة في السياق

السوسيولوجي



تمهيد :

إن خروج المرأة إلى ميدان العمل اليوم أصبح من أكثر الظواهر انتشارا عبر العالم ، في خضم التطور الاجتماعي الكبير الذي شهده هذا الأخير ، هذه الظاهرة تستدعي الكثير من الاهتمام و تسليط الضوء عليها ، فالمرأة باعتبارها نصف المجتمع يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة . فلم تكتفي هذه الأخيرة بالأدوار التقليدية المنوطة اليها بل تعدى ذلك الى أدوار جديدة في عالم الشغل والعمل احتلت فيها مكانة لا بأس بها أصبحت من خلالها تزاحم وتنافس الرجل في الكثير من المجالات.

أولاً : ماهية المرأة العاملة :

1 - مفهوم المرأة :

تعرف المرأة على أنها " الشق الثاني للإنسان المعمر لهذه الأرض ، ولفظ "المرأة" في اللغة العربية مشتقة من فعل "امراً" ومصدرها "المروءة" وتعني كمال الرجولية أو الانسانية ومن هذا كان "المرء" هو الانسان و"المرأة" هي "مؤنث الانسان"¹.

حيث نرى أن هذا التعريف فيه بغض النقائص منها :

1 - عدم دقة الاشتقاق اللغوي: فالتعريف يستند إلى اشتقاق لغوي غير دقيق. ربط كلمة "المرأة" بمصدر "المروءة" فيه تبسيط زائد وربما خلط غير مبرر. في اللغة العربية، "المروءة" تعني صفات الشهامة والكمال الأخلاقي المرتبطة بالرجولة، لكنها لا تعني "كمال الرجولية" بشكل مباشر. كما أن لفظ "امرأة" غير مشتق من "المروءة"، بل من "أمرأ" بمعنى أنثى الإنسان، والذي لا يرتبط مباشرة بالمعنى القيمي للمروءة.

ونقترح عوض ذلك: يمكن تعديل التعريف ليكون أدق لغوياً، بالإشارة إلى أن "المرأة" تشير ببساطة إلى الأنثى من الجنس البشري دون ربط غير دقيق بمصطلح "المروءة".

2- تقليص الأدوار:

نقد: التعريف يحصر المرأة كـ "الشق الثاني للإنسان"، مما قد يوحي بأنها في مرتبة تابعة أو ثانوية مقارنة بالرجل، هذا التوصيف قد يُفهم منه تهميش دور المرأة أو اعتبارها مجرد مكمل للرجل، دون الاعتراف باستقلاليتها ودورها الكامل كفرد فاعل.

ونقترح عوض ذلك: يمكن توسيع التعريف ليعكس أن المرأة، مثل الرجل، جزء مكافئ من الإنسانية، ولها دور متساوٍ في التعمير والتأثير على العالم، بعيداً عن التمييز القائم على الجنس.

بالنسبة للتعريف الثاني :

وهي أيضاً "كيان انساني مستقل تتمتع بالقيمة الانسانية الكاملة أسوة بالرجل ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء"².

نقد التعريف:

¹ معن خليل عمر ، "علم الاجتماع الاسرة" ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان (الاردن) ، 2004 ، ص 170 .

² عدنان أبو مصلح ، "علم الاجتماع" ، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان (الاردن) ، 2006 ، ص 72 .

1- المساواة المطلقة دون مراعاة الفروق البيولوجية والاجتماعية: التعريف يؤكد على المساواة التامة بين المرأة والرجل "في جميع المجالات دون استثناء"، وهو طرح قد يتجاهل بعض الفروق البيولوجية والطبيعية بين الجنسين التي قد تؤدي إلى اختلافات في بعض الأدوار أو الواجبات الاجتماعية، مثل الحمل والولادة. المساواة الكاملة قد تكون غير واقعية في بعض المجالات التي تتطلب مراعاة هذه الفروق. ونقترح عوض ذلك: يمكن تعديل التعريف ليشمل الاعتراف بالفروق البيولوجية التي قد تؤدي إلى أدوار مختلفة، دون أن يتعارض ذلك مع المساواة في الحقوق والفرص.

2- عدم التطرق للتحديات الاجتماعية والثقافية:

والتعريف يتناول المساواة من منظور نظري مثالي، لكنه لا يأخذ في الاعتبار التحديات الاجتماعية والثقافية التي قد تحول دون تحقيق هذه المساواة في الواقع. في العديد من المجتمعات، هناك قيود تقليدية ودينية تؤثر على تطبيق هذه المساواة بشكل عملي. و يمكن تحسين التعريف بالإشارة إلى أن تحقيق هذه المساواة يتطلب تجاوز العديد من العقبات الاجتماعية والثقافية، مما يضيف بعداً واقعياً للمفهوم.

3- استخدام عبارة "أسوة بالرجل":

حيث ربط قيمة المرأة بـ "أسوة بالرجل" قد يوحي بأن الرجل هو المعيار أو المقياس الذي يُقاس عليه دور المرأة وحقوقها. هذا قد يعزز رؤية الرجل كمرجع أساسي للإنسانية. و يمكن الابتعاد عن المقارنة المباشرة بالرجل وتأكيد القيمة الإنسانية المستقلة للمرأة بذاتها.

بالنسبة للتعريف الثالث :

معجمياً فهي أنثى الإنسان البالغة، كما الرجل هو ذكر الإنسان البالغ وتستخدم الكلمة لتمييز الفرق الحيوي (البيولوجي) بين أفراد الجنسين أو للتمييز بين الدور الاجتماعي بين المرأة والرجل في الثقافات المختلفة¹.

1- التركيز على الجانب البيولوجي فقط:

فالتعريف يركز بشكل أساسي على الجانب البيولوجي (الفرق بين الذكر والأنثى) دون أن يولي اهتماماً كافياً للأبعاد الإنسانية والاجتماعية والثقافية الأعمق التي تتعلق بدور المرأة، وحصر المرأة في "أنثى الإنسان البالغة" قد يُعتبر اختزالياً ويقلل من الأبعاد المتعددة لشخصية المرأة ودورها.

¹ إبراهيم انيس وآخرون ، "المعجم الوسيط" ، ط 4 ، ب دار نشر، الأردن ، 2004 ، ص 34 .

فيمكن توسيع التعريف ليشمل أبعادًا أخرى تتعلق بهوية المرأة ككيان اجتماعي وثقافي، إضافة إلى الفرق البيولوجي.

2- تبسيط الدور الاجتماعي:

التعريف يشير إلى "التمييز بين الدور الاجتماعي" بشكل سطحي دون توضيح أن هذا التمييز يختلف باختلاف الثقافات والمجتمعات. فالأدوار الاجتماعية للمرأة قد تكون محددة أو واسعة بناءً على السياق الثقافي، والسياسات العامة، والتاريخ.

و يجب التوسع في ذكر الدور الاجتماعي للمرأة ليعكس التنوع والتغيرات التي طرأت عبر التاريخ وفي الثقافات المختلفة.

وعليه فإن تعريف المرأة اجرائيا هي أنثى الإنسان البالغة، تتمتع بالقدرات البيولوجية، الاجتماعية، والثقافية التي تميزها عن الرجل و يحدد دورها الاجتماعي والثقافي بناء على السياقات المجتمعية التي تعيش فيها، والتي تتغير عبر الزمن والتطورات الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى اختلافها البيولوجي عن الرجل، تتمتع المرأة بحقوق وواجبات متساوية، وتلعب دورًا فاعلا في جميع المجالات الإنسانية، مستندة إلى قيم المساواة والشراكة و يتأثر دورها بالمحددات الثقافية والسياسية، كما تتباين الأدوار والمسؤوليات التي تؤديها وفقًا للمجتمعات المختلفة ومعاييرها الجندرية.

2 - مفهوم المرأة العاملة :

تعرف بأنها "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة"¹.

نقد التعريف:

1- التقليل من التنوع في أدوار المرأة العاملة:

فالتعريف يقصر دور المرأة العاملة على "ربة البيت" و"الموظفة"، متجاهلاً التنوع الكبير في الأدوار التي يمكن أن تلعبها المرأة خارج المنزل، مثل القيادة في المجالات السياسية، الأكاديمية، أو ريادة الأعمال وحصرها في هذين الدورين يُعتبر اختزالاً لدور المرأة في المجتمع.

فيجب توسيع التعريف ليشمل أدواراً متعددة للمرأة العاملة، مثل دورها في العمل التطوعي، الاجتماعي، أو في المجالات القيادية، مما يعكس التنوع الحقيقي في مساهماتها.

2- ربط العمل بالحصول على أجر مادي فقط:

التعريف يربط عمل المرأة خارج المنزل بالحصول على "أجر مادي"، وهو توجه قد يُقصي النساء اللواتي يعملن في مجالات غير مأجورة مثل العمل التطوعي، أو اللواتي يعملن في مناصب غير مدفوعة الأجر مثل بعض الأعمال الاجتماعية أو الخيرية.

و يمكن تحسين التعريف ليشمل المرأة التي تعمل سواء بأجر مادي أو في أعمال غير مأجورة ولكن ذات تأثير اجتماعي أو ثقافي.

بالنسبة للتعريف الثاني :

" المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت"².

القول بأن "المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الأعمال المنزلية وتربية الأطفال، وإنما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت" يعكس فهماً ضيقاً لمفهوم العمل، ويقصي جزءاً كبيراً من الجهد والقيمة التي تقدمها النساء في المنازل هذا النقد يعبر عن عدة جوانب :

¹كاميليا ابراهيم عبد الفتاح ، "سيكولوجية المرأة العاملة" ، ب ط ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984 ، ص 110 .

²Farouk, Benatia « Le Travail Féminin en Algérie ». Alger S.N.E.P 1976, p2

1- تحديد ضيق لمفهوم العمل: تعريف العمل فقط بما يحدث خارج البيت يهمل الجهود الكبيرة التي تبذلها النساء داخل المنازل. الأعمال المنزلية، تربية الأطفال، ورعاية الأسرة تتطلب مجهودًا جسديًا وعاطفيًا كبيرًا، وهي جزء أساسي من استقرار المجتمع واستدامته.

2- إقصاء غير عادل لدور المرأة في المنزل: تهميش المرأة التي تدير المنزل وتربية الأطفال كجزء من مفهوم "العمل" ينطوي على نوع من التمييز، فالمرأة التي تقوم بهذه المهام تلعب دورًا جوهريًا في الأسرة والمجتمع وقد تكون مهامها أكثر إرهاقًا وأهمية من تلك التي تعمل خارج المنزل. وأما بالنسبة للتعريف الأخير: عرفت المرأة العاملة بأنها " المرأة التي تقوم بالالتحاق بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة من اليوم أو الأسبوع مقابل مبلغ مال معين ومحدد وقابل للزيادة"¹.

يرى صاحب التعريف أن اعتبار العمل مرتبطًا بمؤسسات معينة، سواء حكومية أو خاصة، يقلل من قيمة الأعمال الريادية والمشاريع المستقلة التي قد تبدأها المرأة في عالم اليوم الكثير من النساء يقمن بإطلاق مشاريع خاصة ويحققن نجاحات كبيرة دون الالتحاق بعمل مؤسساتي تقليدي. إذن تعرف المرأة العاملة اجرائيًا أنها التي تقوم بأداء مهام أو أنشطة منتظمة خارج نطاق الأعمال المنزلية التقليدية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، أو في إطار عمل مستقل، مقابل الحصول على عائد مالي ثابت أو متغير.

¹ محمد عقله ، نظام الاسرة في الاسلام ، ب ط ، مؤسسة الرسالة الحديثة للنشر ، عمان (الأردن) ، 2000 ، ص 227 .

3 - صفات ومميزات المرأة العاملة :

تعتبر المرأة ركيزة الأسرة وعمودها وبالتالي هي أحد الأعمدة الأساسية في المجتمع ، ولها بصمتها البارزة على الصعيد العملي إلى جانب دورها على الصعيد المنزلي ، فما هي أبرز صفات المرأة العاملة؟ تتميز المرأة العاملة عن غيرها في الصفات التالية :

تتميز المرأة بأن لديها القدرة على الابتكار والابداع.

- تتميز المرأة العاملة بالشخصية القوية التي اكتسبتها نتيجة الكثير من التجارب في مسيرتها المهنية.
- تستطيع المرأة العاملة التكيف مع أي وضع في حياتها المهنية و الاجتماعية.
- لديها شجاعة كبيرة وقدرة على مواجهة المخاطر وذلك من خلال اتخاذ قرارات محسوبة.
- هي امرأة مستقلة ماديا فالأجر الذي تكسبه من عملها يضمن لها الاستقلال مادي من أجل تحقيق ذاتها وبالتالي تساهم في تغير وضع التقليدي الذي وضعها فيه المجتمع¹.
- هي امرأة تكافح ضد النظرة السلبية المتخلفة لعمل المرأة².
- هي امرأة ذات مركز اجتماعي مهم فعملها يكسبها مركز اجتماعي مرموق.
- هي امرأة بناءة يمكنها المشاركة في بناء المجتمع وتنميته .
- هي امرأة يمكنها استغلال اوقات الفراغ بطريقة افضل فكيف لا وهي التي تعمل خارج المنزل وداخله عن طريق تنظيم وقتها بصورة مثلى .
- هي امرأة اجتماعية قادرة على بناء روابط اجتماعية كثيرة ذات مصالح مختلفة وهي دائما تسعى لتوطيد علاقاتها مع الاخرين .
- هي امرأة تتميز بالثقة بالنفس .
- هي امرأة ذات خبرة في الكثير من المجالات ولها تصورات وتصرفات لجميع المشاكل .
- هي امرأة تتميز بالشعور بالمسؤولية اتجاه عملها وأسرقتها ومجتمعها وعملها .

¹ سمير بن موسى، صراع الدور وعلاقاته بالضغط لدى المرأة العاملة، "مجلة العلوم الإنسانية"، العدد 1، جامعة تيارت، الجزائر، جوان 2015 ، ص 158 .

² حيدر خضر سليمان ، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، "مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية"، العدد 4، جامعة الموصل، العراق ، 2007 ، ص 68 .

ثانيا : نظرة سوسولوجية حول تطور عمل المرأة تاريخيا :

1- في المجتمعات القديمة :

لقد تباينت مكانة المرأة في المجتمعات الوثنية القديمة تبعا لتباين القوانين السائدة فيها ، وتباين نتيجة لذلك دور المرأة وعملها في تلك المجتمعات ، فقد كانت القوانين التي تحكم المجتمعات القديمة اقوم على التفرقة والتمييز وهدم المساواة بين أفراد المجتمع ، وذلك لأنها من وضع عقلية بشرية تأثرت بالديانات الوثنية القائمة على الاساطير والخرافات وبالعوامل الاجتماعية والعادات والأخلاق السائدة فيها . وهذا ما جعل المرأة يرتفع شأنها وتتولى مناصب هامة كالمجتمعات المصرية القديمة التي كانت تولي ملكة أو كاهنة ، بينما تنحط في بقاع أخرة من العالم فتحبس في البيت لخدمته أو توأد في المجتمعات العربية القديمة ، أو تورث كمتاع في المجتمعات الهندية والرومانية...

• في المجتمع الهندي القديم :

كانت المجتمعات الهندية القديمة تسودها ديانتان وثنيتان الاولى الديانة البراهمية والثانية الديانة البوذية ، فالأولى كان دستورها تشريع " مانو " ¹ ، الذي يقوم على التفاضل بين الناس ويقسمهم الى اربع طبقات أعلى طبقة هي طبقة البراهمة وأدناها طبقة "الشودرا" وهي طبقة مكلفة بخدمة الطبقات الأخرى وكانت المرأة مصنفة ضمن هذه الطبقة ، حيث أنها كانت تحت وصاية الرجل في كل مراحل حياتها ، فيتكلف هذا الاخير باتخاذ القرارات عنها وعدم السماح لها بالتعبير عن رفضها أو قبولها لأي أمر مهما كان ، جاء في تشريع "مانو": "وتكون المرأة تحت رعاية أبيها في صباها ، وتحت رعاية زوجها في فتوتها ، وتحت رعاية أبنائها في شببتها ، فلا ينبغي لها أن تسير كما تريد ."²

أما الديانة الثانية وهي ديانة بوذا فقد قامت على اسس مناهضة للبراهمة حيث دعت الى الغاء الطبقات بين الناس وانهم جميعا سواسية لكن هذه المساواة لا تتحقق الا اذا كانت كل الطبقات المتساوية من الرجال فقط والغنى وجود المرأة باعتبارها مفسدة للعقيدة ، فعليها خدمة الرجال دون التدين .

ونتيجة لهذه المعتقدات اللاعقلانية القائمة على الاوهام والخرافات لم تنل المرأة في هذا المجتمع أي حقوق بل كانت مكانتها أحط من مكانة الرجل ، فكان عملها مقتصر على خدمة الزوج واتجاب الاطفال

¹ ول ديورانت، " قصة حضارة الهند وحيرانها الشرق الأقصى ج 3"، تر: محمد بدران، زكي نجيب محمود ، دار الحبل بيروت ، ب س ، ص 188 .

² المرجع سابق ، ص 177.

وهذا ما صرح به في تشريع "مانو" : "واجبات النساء هي أن يلدن ، ويربين أولادهن ، ويدبرن شؤون منازلهن"¹.

• في المجتمع المصري القديم :

اختلفت نظرة المجتمع المصري القديم للمرأة عن باقي المجتمعات القديمة ، حيث ان الفراعنة كرموا المرأة واعتبروها مكانة الرجل وهو المجتمع الذي انفرد بإكرام المرأة وتحويلها حقوق قريبة من حقوق الرجل كأن ترث مثله أي أن لها حق الميراث ، وأن تتولى أمر أسرتها في غياب من يعيلها² ، وأن تتمتع في جميع مراحل الحضارة المصرية بالأهلية الكاملة التي تجعلها قادرة على التصرف في الأمور القانونية بدون إذن وليها أو زوجها . كما كانت تشارك في الشعائر والحفلات الدينية وتعزف الآلات وتدق الدفوف وتنشد التراتيل في المعابد ، وقد وصلت بعض النساء الى مراتب عالية في السلم الكهنوتي³، هذا بالنسبة للوضع الديني والاجتماعي للمرأة أما عن عمل المرأة المصرية في حضارة الفراعنة فكانت القروية والريفية تقوم بأعمال كثيرة ، كالحياكة والغزل وشاركت الرجل خارج البيت في الحقول بالحرث والحصاد ورعي المواشي وغيرها من الاعمال التي تظهر في قبور المصريين القدامى ، وذهبت الى الأسواق ومارست أنواع تجارية مختلفة ... كما مارست المرأة التي تعيش في المدن أو الحضرية نشاطات عدة فتفتنت في تصميم الملابس وحياتها وتصنيف الشعر وصنع العطور ، كما شاركت الرجال بالعلوم كالفلك والفلسفة والطب وغيرها وبمناصب كبرى فكان من النساء القاضيات والكاتبات والمشرفات على العلاج ، وترجع على عرش مصر ثماني عشر ملكة⁴ ، وكل هذا يوصل الى القول أن نظرة المجتمع المصري للمرأة نظرة احترام وتعظيم لأنها في نظرهم أقوى عامي للبقاء والتكاثر والتماسك في الأمة .

• في المجتمع الروماني القديم :

كانت المرأة تخضع لنظام الوصاية في كل أمور حياتها ، فلا تستطيع القيام بالتصرفات القانونية إلا بإذن وصي وقد علل التشريع الروماني ذلك بضعف المرأة الخلقي أو بقصورها العقلي⁵ ، كما أنه كان عليها ملازمة البيت و تأدية وظيفتها الطبيعية في رعاية المنزل والاولاد . فإن كان التشريع الروماني قد حبس المرأة

¹ غوستاف لوبون ، "حضارة الهند" ، ط 1 ، ترجمة عادل زعيتر دار احياء الكتب العربية ، 1948 ، ص 315 .

² نورالدين حاطوم ، نبيه عافل ، " مختصر تاريخ الحضارة " ، ب ط ، مطبعة جامعة ، دمشق ، سوريا ، 1963 ، ص 109 .

³ سيد كريم ، " المرأة المصرية في عهد الفراعنة " ، ب ط ، الهيئة المصرية العامة للكتب ، القاهرة ، 1994 ، ص 7 .

⁴ المرجع سابق ، ص 42 - 53 بالتصرف .

⁵ ول ديورانت ، مرجع سابق ، ص 120 .

داخل البيت الا أن المجتمع الروماني اعطتها حرية جعلت منها تدرس الفلسفة وتكتب الشعر وتحضر الندوات الادبية واشتغل بعضهن في التجارة ، ومارست فئة منهن الطب .

ساد الفساد في المجتمع الروماني بخروج المرأة للندوات ومجالس الطرب والانس ففسد المجتمع وانحلت اخلاقه وضاعت قيمه الفاضلة . ومن الأسباب التي ساعدت على ذلك البذخ والترف ، وهذا ما جعل الفلاسفة ينادون بتقييد حرية النساء والخط من مقامهن ، فحرموا عليهن أكل اللحم والضحك والكلام ، وغلوا في ذلك حتى وضعوا على أفواههن أقفالا متينة ومنعوهن من كل نشاط¹ .

وراحت مكانة المرأة في العصر الروماني تتأرجح بين علو وانحطاط خلال تلك الحقبة الا أنها لم تسلم مفاتيح أمورها جميعا وحاول الكثير إبقاءها في نفس المستوى كربة منزل ومدبرة لشؤون أسرته .

• في المجتمع اليوناني القديم :

اختلفت مكانة المرأة في الحضارة اليونانية باختلاف المدن ، ففي مدينة "أثينا" مدينة الحكمة والفلسفة والطب ينظرون لها على أنها مخلوق ناقص أدنى من الرجل من حيث الملكات العقلية وأقل سموا منه من الناحية الأخلاقية وكانت تخضع خضوعا تاما للرجل سواء الأب أو الزوج أم الابن² ، كما فرض عليها قيودا تمنعها أن تساهم في الحياة الاجتماعية ، كما أنها منعت الخروج من المنزل لأي سبب ، فكان دورها انجاب الاطفال والقيام بأمر المنزل . وأما في "اسبارطة" كان اليونانيون ينظرون للمرأة نظرة احترام فتعامل بإنسانية³ وتمنح شيئا من حقوقها كالإرث وهذه النظرة والتعامل جاء نتيجة أن "اسبارطة" كانت في حرب دائمة والرجال منهمكون في القتال لذلك اعطيت الحرية للمرأة والخروج من المنزل والقيام بأعمال حال غياب الرجال .

• في المجتمع العربي القديم (الجاهلية) :

كان هذا المجتمع يقول على العصبية القبلية والتمييز بين الناس في شبه الجزيرة العربية ، فكانت المرأة في معظم القبائل تابعة للرجل شأنها شأن المجتمعات السابقة ، تخضع لسلطة الرجل خضوعا مطلقا ، كما أنها لا تملك الحق في الميراث ، ولم يكن هناك نظام للزواج عند العرب فيتزوج الرجل ما يشاء ويطلق ما

¹ ول ديورانت ، مرجع سابق ، ص 289 .

² نورالدين حاطوم ، نبه عاقل ، مرجع سابق ، ص 444 .

³ ول ديورانت ، مرجع سابق ، ص 117 .

يشاء"¹، وبالتالي فإن منزلة المرأة العربية عند الرجل كانت منزلة متعة يستأثر بها لحفظ الحياة . كما اشتهر به العرب قديماً وأد البنات خشية الفقر والإملاق والسبي والعار الأمر الذي يدل على مكانة المرأة . أما عن عملها فقد مارست في البيئة البدوية من الصناعات والاعمال العامة ما يناسب البيئة ، بالإضافة الى الغزل والنسيج والحياكة ، وحتى المشاركة في الحرب فتسقي الماء وتعالج الجرحى ، كما أن بعضهن مارسن رضاعة الاطفال كمهنة لكسب القوت ، هذا بالنسبة لحرائر نساء العرب أما الإماء فقد مارسن كل أعمال المنزل وخارجه بالإضافة الى رعي الابل والغنم ، فكانت هذه مكانة المرأة قبل الاسلام ليأتي هذا الاخير ويشرفها ويقلده مناصب أرقى وأسمى .

واعتماداً على ما سبق يمكن القول أن مجال عمل المرأة في المجتمعات القديمة ينحصر في الآتي²:

1. اقتصرت أعمال المرأة - بالنظرة الغالبة - داخل البيت، وبالتالي ظلت تمارس الأمور البيتية التقليدية، من غسل وطبخ ورعاية أولاد...
2. سُخرت النساء في بعض الأمم وامتھنت للأعمال خارج البيت كما كان الحال في مصر مثلاً، وكانت إبان ذلك خاضعة للرجل، ومرتبطة به في تصرفاتها وأعمالها وانحصرت أعمالها في الزراعة وما إليها.
3. لم تشترك المرأة في تلك العصور في الأعمال العامة، وإن ظهر لها دور فكان على حساب أخلاقها وانسانيتها، كالحال إبان الحضارة اليونانية..
4. إن المرأة في تلك الاحقاب عاشت عيشة الإنسان المستذل الذي تمارس على شريعة الغاب ثم لم يكن له من وراء ذلك حول ولا طول.

• عمل المرأة في الاسلام :

عكس الحضارات والمجتمعات سابقة الذكر لم ينظر الاسلام للمرأة نفس النظرة بل أيد وناذى بأن المرأة إنسان كامل الملكات والقدرات العقلية والخلقية، وإن كانت أرق تكويناً من الناحية البدنية، وهذا يرجع إلى تركيبها الخاص، لكن ليس في القرآن ولا في الحديث الشريف ما يحول بين المرأة المسلمة التي تحترم آداب دينها وكرامتها الخاصة وبين أن تعمل في المجتمع كل عمل تقدر عليه عقلياً كان أو بدنياً. وربما كان في المجتمع وفي بعض مجالات النشاط الاجتماعي أعمال ألبق من ينهض بها النساء. وقد

¹ جواد علي ، "المفصل في تاريخ العرب قبل الاسلام" ج 5 ، ط3 ، دار العلم للملايين ، بيروت ، 1980 ، ص548 .

² سهام بنت خضر الزهراني ، " المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة في القطاع الصحي " ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة السعودية ، 1432 هـ ، ص 49-50 .

أعطاهما الإسلام كل الحقوق في الأعمال المالية والتجارية، من بيع وشراء ودخول في العقود، مستقلة عن أهلها وزوجها ودون وصاية من أحد¹ .

و"كرم الله تعالى المرأة بتكليفها بالعمل مع الرجل سواء بسواء بقوله تعالى: "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"² . وهي أمام هذا التكليف مع الرجل سواء بسواء، كذلك بالحساب على هذا التكليف فقال تعالى: "فوربك لنسألنهم أجمعين عما كانوا يعملون"³ .

وقال تعالى: "ومن يقنت منكن لله ورسوله وتعمل صالحا نؤتيها أجرها مرتين"⁴ . وفي هذا خطاب مباشر للنساء لتكليفهن بالعمل، ومحاسبتهن عليه، ومكافأتهن على العمل الصالح بالأجر المضاعف، فالمرأة إذن مكلفة ومحاسبة ومثابة أو معاقبة أيضاً إذ يقول تعالى: "شهد عليهم سمعهم وأبصارهم وجلودهم بما كانوا يعملون."⁵

ولم يقلل الإسلام إذا من إنسانية المرأة، ولم يلغ ذاتها وأدميتها (فالتصور القرآني للمرأة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتصوره للإنسان عموماً لتمييزه بالعقل والإدراك وهي وسيلة التحكم بنمط السلوك الصادر عنه. ولذا لم تجبر المرأة على الإسلام بمجرد إسلام وليها، وإنما أُعطيت الاختيار في اعتقادها واعتناقها الإسلام، وبالتالي كان التكليف، ثم الاختيار، ثم الجزاء والثواب والعقاب. مما يجلي نظرة الإسلام للمرأة واستقلال شخصيتها في مجال الاعتقاد والعمل والتكليف.

ولقد اشتغلت المرأة في الإسلام بالتدريس وتعلمت عليها أفاضل الرجال وأجازت لهم، وجلست مجلس العلماء وأجازت التلاميذ وهذه تعتبر بداية اشتغالها بمهنة التدريس، ولم يقف اهتمامها بالعمل عند هذا الحد بل شاركت في الحروب وقامت بتمريض الجرحى ورعايتهم طبياً، وكذلك فقد اهتم بعضهن بالسياسة، وقد تلقت المرأة في الإسلام العلم في المساجد والزوايا وقصور الخلفاء ودور الكتب والمدارس وغيرها من أماكن التربية التي كانت معدة لتعليم الولد.

¹ الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية، دراسات عن اوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي ، مطابع مؤسسة فهد المرزوق الصحفية، الكويت، ب س ، ص54.

² سورة النحل الآية 97

³ سورة الحجر، الآية 92-93.

⁴ سورة الاحزاب، الآية 31 .

⁵ سورة فصلت، الآية 20.

فالمرأة المسلمة شاركت الحياة العامة مع الرجل سواء في دور العلم أو في مجال العمل فهي بهذا تكون قد حققت دوراً جديداً في المجتمع إلى جانب دورها الأساسي في أن تكون زوجاً وأماً وذلك بتشجيع من الرجل واعتراف منه على قدرتها وكفاءتها في القيام بالعمل الخلاق .

والأحاديث الشريفة وسنة المصطفى القولية والفعلية مفسرة للقرآن، ومكملة لشرع الله سبحانه وتعالى، ولهذا فإن الأحاديث والسنة قد حفلت بمشاهد كثيرة عن عمل المرأة، تناولت عدداً من الصحابييات اللاتي بايعن الرسول صلى الله عليه وسلم، وهاجرن معه، وشاركن في نشر الدعوة، كالسيدة **خديجة** وأسماء بنت **أبي بكر** وسواهن وقد هاجرت إلى الحبشة ست عشرة امرأة حفظنا كتب السير الإسلامية. فالسنة تظهر أن دور المرأة في الحياة لم يقتصر على عملية حفظ وبقاء واستمرار النوع، بل تعدت ذلك، فأظهرت إسهاماً فعلياً للمرأة، ومشاركة واضحة في شئون الحياة الإسلامية¹.

ولم تقتصر مشاركة النساء في نشر الدعوة فقط بل شاركن في الأعمال الحربية والجهاد في سبيل الله ونشر الإسلام، ومنهن **نسبية زوجة زيد بن عاصم** التي قامت بدور مهم في معركة أحد، و**خولة بنت الأزور الكندي** التي كانت تفوق الرجال في الفروسية والبسالة، ولها وقائع مشهورة في ذلك وسواهن كثير من النساء المسلمين .

2 - عمل المرأة عند الغرب .

كان على الرجل الكسب وتوفير المعاش لأسرته من مسكن ومأكل وملبس، وكانت المرأة تهيئ بيتها ونفسها لراحة زوجها وأبنائها، يأوي الرجل إلى بيته ليجد السكن والمودة والرحمة والراحة بعد يوم قضاه في العمل، وكان الأطفال كلٌ يهيئ أسرياً إلى الواجبات التي تناط به، فالذكور يهيئون للرجولة ومسئولياتها، والإناث يهيئون للأمومة ومسئولياتها حتى أثناء لعبهم ولهوهم، حتى جاءت الثورة الصناعية التي عصفت بأوروبا فرفعت المجتمع ثم ألقته في الحضيض وكان نتيجة ذلك فشل الأسرة والمجتمع، وشيوع الأنانية واللامسؤولية مما حدا بكل فرد من أفراد الأسرة يسعى لكسب قوته بطريقته الخاصة .

في نهاية القرن الثامن عشر سنة 1789 جاءت الثورة الفرنسية لتعلن عن حقوق الانسان تحت شعار الحرية المساواة الاخاء هادفة الى اعطاء المرأة حقوقها ، حيث خففت شيئاً من معاناتها بتغيير قوانين الطلاق وحفظ الحقوق الاقتصادية المسلوبة ، وفتحت أمامها أبواب التعليم².

¹ سهام بنت خضر الزهراني ، مرجع سابق ، ص 52 .

² صلاح عبد الغني محمد ، " موسوعة المرأة المسلمة " ، ج 5 ، ب ط ، دار الفكر المعاصر ، بيروت ، لبنان ، 2001 ، ص 45 .

لقد اختلف وضع المرأة من بناء اجتماعي إلى آخر عبر العصور التاريخية ، و كانت الثورة الصناعية عاملا من العوامل التي ساهمت بشكل كبير و فعال في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة ثم أحدثت الرأس مالية الصناعية أثار كبيرة على المرأة مختلف الطبقات الاقتصادية ففي الطبقات العليا أدت الثورة الصناعية إلى زيادة فراغ المرأة في الوقت الذي لوحظ فيه استغلال بشع لنساء الطبقات العاملة ، "فظروف المجتمع الصناعي الحديث النشأة فرضت تشغيل النساء في المناجم والمصانع بغض النظر عن كفاءتها و درجة مهارتها ، فانحطت مكانتها ، كما كان عليها القيام بأعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل و خارجه ، لكن مكانتها لم تلبث أن ارتفعت و سمع صر اخها داخل المنزل ، فقد حول لها عملها إلى جانب الرجال بعض المزايا التي حققتها تدريجيا ، و قد بدأت الحركة في فرنسا تطالب بالمساواة بين **Marie Degournay** " النسائية في أوروبا ، فقبل الثورة الصناعية ظهرت الرجل و النساء ، لم تلق حركتها اهتماما كبير ا حتى جاء فيلسوفان فرنسيان " **كوندورا** و **هالبات** " بعد قرن و نصف تقريبا وهما من فلاسفة الثورة الصناعية . وطالبا بمنح المرأة حقوقها المتنوعة وضرورة مساواتها بالرجال " ¹.

وأما في إنجلترا فقد جاءت **Mary Wolsion** " وقادت حركة نسائية بقيت تقدما حقيقيا حيث تزامنت مع الثورة الصناعية هناك، ومع مطلع القرن 19 أحرزت المرأة بعض حقوقها تمثلت في تجنيدها واشتراكها في المظاهرات ،وفي سنة 1928 حصلت المرأة على جميع الحقوق المدنية التي يتمتع بها الرجل وعلى رأسها حقها في الانتخاب أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد كانت الحركة وبالرغم من ظهور زعماء نادوا بالديمقراطية إلا أنها ظلت بعيدة عن الميدان السياسي، ذلك أن الحركة النسائية لقيت معارضة نسبية حتى من طرف بعض النساء أنفسهن خصوصا المتزوجات حيث كن يعتقدن أن مكانها هو المنزل.

ويقول "كارل ماركس" أن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بالوضع الاجتماعي للجنس النسائي، إلا إن الوضع الاجتماعي للمرأة ونجاح دخولها إلى معترك العمل يرتبطان بشكل أساسي بحاجتها النفسية والاقتصادية والاجتماعية إلى العمل وقدرة المجتمع على تقديم الفرص المناسبة، وتعتبر المرأة العاملة في ظل الطبقة المتوسطة واحدة من أبناء هذه الطبقة حيث لا تمارس العمل العضلي فهي إما مدرسة أو ممرضة أو موظفة... الخ لذا فهي تتمتع بعيش متوسط يحقق لها قسطا كبيرا من العيش بكرامة بعيدة عن الاستغلال

¹ حسين عبد الحميد رشوان ، "علم اجتماع المرأة" ، ب ط ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1998 ، ص 49 .

انطلاقاً من قدرة المرأة على مواجهة الحياة مثل الرجل وباستطاعتها الحصول على مواردها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتحررها مرتبط بانخيار النظام الرأسمالي كما ورد في "رأس المال"¹. لقد كان من أفظع نتائج الحرب العالمية خطراً قتل ما يقدر على الأقل بعشرة ملايين شاب من أوروبا وأمريكا في ميدان القتال فنتج عن ذلك مجموعة من النتائج الخطيرة، لقد وجدت ملايين الأسر نفسها بلا عائل، يتم الأطفال ورملت النساء، وخرجت أعداد كبيرة من الشباب المشوهين والعاجزين عن العمل، وأعداد كبيرة فقدوا عقولهم من أثر الغازات المدمرة وحياة الخنادق²، فوجدت المرأة في الغرب نفسها مضطرة للخروج إلى العمل خارج البيت لتكسب قوتها، وتشتغل في الأعمال المختلفة، وإن هناك أسباب عدة دفعت المرأة نحو المصنع والمتجر والشارع حتى المرأة التي لها زوج وأب، الذين يجب عليهم الإنفاق عليها في ظل المنطق السليم. ومن بين أهم هذه الأسباب أن القوانين الغربية لا تلزم الأب بالنفقة على ابنته إذا بلغت ثمانية عشر عاماً، لذا هي ملزمة بالعمل والإنفاق على نفسها، كما خيم البخل والأنانية. ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية في أواسط الأربعينيات من القرن الماضي، تزايدت أعداد النساء في سوق العمل الرسمي في المجتمع الغربي. "وتعددت الأسباب والدوافع الكامنة وراء ذلك، فمهما تزايدت الضغوط والمسؤوليات الاقتصادية على الأسرة وارتفاع كلفة المعيشة اليومية، بما فيها تزايدت أسعار السلع الاستهلاكية وارتفاع نفقة تعليم الأبناء وغيرها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تحول سوق العمل لدى قطاعات متزايدة من النساء لا يعود إلى تزايد الاحتياجات والضغوط الاقتصادية والمالية فحسب بل إلى الرغبة في تحقيق الاستقلال الشخصي المتميز لدى النساء وسعيهن للوصول إلى نوع من المساواة مع الرجل على المستوى المجتمعي العام وأصبح العمل خارج البيت قضية مركزية بالنسبة إلى النساء في المجتمع المعاصر، وواحد من المستلزمات التمهيدية الأساسية لتحقيق الاستقلال والمساواة في المجتمع الحديث"³.

يقول "أوغست كونت" مؤسس علم الاجتماع الحديث في كتابه "النظام السياسي": "لو نال النساء يوماً من الأيام هذه المساواة المادية التي يطلبها لهن الذين يزعمون الدفاع عنهن بغير رضاهن فإن ضمانتهن الاجتماعية تفسد بقدر ما تفسد حالتهن الأدبية لأنهن في تلك الحالة سيكون خاضعات في

¹ كارل ماركس، "رأس المال"، تر: راشد البدرأوي، جامعة فؤاد الأول، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1947، ص 120.

² صلاح عبد الغني، مرجع سابق، ص 46.

³ أنطوني غيدنز، "علم الاجتماع"، تر: فايز الصباغ، ط 1، المنظمة العربية للترجمة، دار ترجمان لنشر، بيروت، 2005، ص 45.

أغلب الصنائع لمزاحمة يومية قوية لا يمكنهن القيام بها، كما أنه في الوقت نفسه تتكدر منابع الأصلية للمحبة المتبادلة. و يقول أيضا : وفي حالة عدم وجود زوج ولا أقارب للمرأة يجب على الهيئة الاجتماعية أن تضمن حياة كل امرأة، ثم يقول : وإليك في هذا الموضوع المعنى الحقيقي للرفي الإنساني : يجب أن تكون الحياة النسوية منزلية على قدر الإمكان، ويجب تخليصها من كل عمل خارجي ليتمكنها على ما يرام أن تحقق وظيفتها الحيوية"¹.

ويقول "جول سيمون" : "يجب أن تبقى المرأة امرأة، فإنها بهذه الصفة تستطيع أن تجد سعادتها وأن تحبها لسواها، فلنصلح حال النساء ولكن لا نغيرها، ونحذر من قلبهن رجالاً ؛ لأنهن بذلك يفقدن خيراً كثيراً ونفقد نحن كل شيء، فإن الطبيعة قد أتقنت ما صنعتها، فلندرسها ولنسع في تحسينها، ولنخش كل ما يبعد عن قوانينها وأمثلتها"².

كما كتبت "إيدا إيلين"³ في بحث لها : إن سبب الأزمات العائلية في أمريكا، وكثرة الجرائم في المجتمع، هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف دخل الأسرة، فزاد الدخل وانخفض مستوى الأخلاق، ونادت بعودة المرأة إلى بيتها لتعود للأخلاق حرمتها، وللأبناء والأولاد الرعاية التي حرموها ... وإن عودة المرأة إلى البيت هي الطريقة الوحيدة لإنقاذ الجيل الجديد من التدهور الذي يسير فيه .

وقد كثر آنذاك شكوى المفكرين الغربيين من انحلال الأسرة عندهم والحالة الاجتماعية المزرية من تمزق النسق الاجتماعي التقليدي المحافظ الذي سعى أفراد من المجتمع على رأسهم الكنيسة المسيحية للحفاظ على الأسرة المسيحية بشكلها المثالي ، وكثرة أبحاث المفكرين والعلماء لحل هذه المشكلة ويكادون يجمعون على أنه ليس هناك من سبب لتفكك الأسرة إلا هجر المرأة بيتها لتعمل خارجه.

قال الفيلسوف المعاصر "برتراند رسل"⁴ : "إن الأسرة انحلت باستخدام المرأة في الأعمال العامة، وأظهر الاختبار أن المرأة تتمرد على تقاليد الأخلاق المألوفة، وتأبى أن تظل أمينة لرجل واحد إذا تحررت اقتصادياً".

¹ مصطفى السباعي ، "المرأة بين الفقه والقانون" ، ط5 ، المكتب الاسلامي ، بيروت ، ب س ، ص 185 .

² محمود الشوبكي ، سعد عاشور ، "عمل المرأة بين تكريم الاسلام ودعاة التحرير والبهتان" ، ب ط ، الجامعة الاسلامية غزة ، فلسطين، 2006، ص 05 .

³ المرجع سابق ، ص 253 .

⁴ مصطفى السباعي ، مرجع سابق ، ص 176 - 179 (بالتصرف).

"رغم ما خلفته الحرب العالمين الثانية إلا أنها تعتبر نقطة حازمة في تاريخ تحرير المرأة الغربية خاصة مع تناقص النظرة الدونية لها، لذلك تعد الحرب العالمين الثانية معلماً تاريخياً في حركة تحريرها وخصوصاً على حقوق مساوية للرجل"¹.

"ومع مطلع القرن 20 اعترضت الحركات النسوية على عمل المرأة في بيتها باعتباره عملاً دون أجر لذلك تعتبر هذه الحركات بان المرأة اكتسبت الحرية الاقتصادية في مختلف دول العالم. ففي الاتحاد السوفياتي سابقاً كانت نسبة النساء العاملات هي 49 % من المجموع الكلي للعاملين، أما في السويد فتهدت النسبة إلى 27 % وتشير الإحصائيات إلى ارتفاع السريع لعدد العاملات في بريطانيا بصورة عامة خلال حوالي نصف القرن، حيث ارتفعت النسبة من 29 % في عام 1931 إلى 25 % عام 1987 من المجموع الكلي للعاملين. و في أمريكا صدر قرار مساواة الأجر بين الرجل والمرأة عام 1963 وتبعه عام 1964 قانون المساواة في التعيين والترقية وتلاه عام 1972 تعديل ليشمل قطاعات أخرى مثل التعليم"².

• العوامل التي أدت إلى خروج المرأة للعمل في الغرب³ :

1: الثورة الصناعية :التي احتاجت إلى توفير عدد كبير من الأيدي العاملة وخصوصاً عندما يُضرب الرجال عن العمل للمطالبة بحقوقهم المشروعة. فسدت المرأة بدورها هذا الفراغ، وبخاصة أنها تأخذ نصف الأجر الذي يتقاضاه الرجل تقريباً عن العمل نفسه. هذا بالإضافة إلى الدور الكبير الذي لعبته الثورة الصناعية في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أثرت على المرأة.

2: الحروب التي سادت أوروبا :فطبيعة الظروف في هذه المجتمعات فرضت على المرأة المشاركة في بناء المجتمع وتنميته لانشغال الرجال بالحرب أو لفنائهم كما في ألمانيا وفرنسا. وعلى سبيل المثال "ففي فرنسا ساهمت المرأة في نواح متعددة، ويرجع هذا إلى الحرب العالمية الأولى حيث اشتركت النساء والبنات في كل عمل ينضم عماله إلى الجيش. وعلى ذلك فقد صممن أن يتولين أمر مكاسبهن، وخصوصاً حين فقدت الغالبية منهن الأمل في الزواج وذلك لنقص ما يقرب من مليوني رجل."

¹ حسن الساعاتي ، "علم الاجتماع الصناعي" ، ب ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1980 ، ص 180 .

² الشيخ عبد الله بن وكيل ، "عمل المرأة" ، ط 1 ، الدار السعودية ، المملكة العربية السعودية ، 1980 ، ص 11 .

³ سهام بنت خضر الزهراني ، مرجع سابق ، ص 55-56 .

3: ابتعاد أوروبا عن الدين وانتشار العلمانية : كان لابتعاد أوروبا عن الدين وانتشار العلمانية أثر كبير في إحداث خلل في المجتمعات. حتى ولو كان الدين محرّفاً فهو يعني نوعاً من الانضباط الاجتماعي الذي يوجد التوازن والاستقرار الاجتماعي.

4: تخطيط اليهود والماسونية لإفساد المجتمعات العالمية : فتخطيط اليهود يركز على المرأة كبؤرة اهتمام أساسية، ومن ضمن ذلك إخراج المرأة من مملكتها حتى تستخدم كأداة لإفساد الأجيال الكبيرة وضياع الأجيال الصغيرة بأعمال تخل بكرامتها ولا تتفق مع طبيعتها وانوثتها.

5: انتشار الروح الفردية في الغرب مما جعل أصحاب رؤوس الأموال والمصانع والمخططين لا يراعون المصالح الأسرية والجماعية للأسر والجماعات والمجتمع بصفة عامة، ولكن تتركز بؤرة الاهتمام لديهم على مصالحهم الشخصية وتحقيق أعلى معدلات من الإنتاج والمكاسب المادية بغض النظر عن الخسائر الفادحة التي سوف تنجم من جراء ذلك.

6: أثر الثورات الاجتماعية الكبرى : أثرت الثورة الفرنسية أو الروسية أو غيرها، وخصوصاً تلك التي تحمل أفكاراً أو مثلاً وحاولت تطبيقها في الواقع الاجتماعي، ودخلت المرأة بصفتها عضواً في المجتمع الإنساني في خضم الإحداث وتأثرت كما تأثر المجتمع بأكمله بهذه الأفكار والثورات والتغيرات. ولقد كان للتغيرات الاجتماعية المذكورة آنفاً في حياة الأمم الغربية أثرها في العالم أجمع، وامتد هذا التأثير على العالم الإسلامي عموماً.

3 - عمل المرأة عند العرب :

إن التغيرات الحاصلة في عالم الغرب وهي التغيرات انفة الذكر شكلت أيضا نقطة انتقال حاسمة في تغيير صورة ومكانة المرأة العربية نظرا للدور الفعال الذي لعبته أثناء الفترة الاستعمارية، ومع انتشار موجة التحرر في البلاد العربية استدعت الضرورة إلى تجنيد كافة الطاقات البشرية فأدججت المرأة وشاركت في العملية الإنتاجية كما كلفة بمسؤوليات لضمان التقدم الاجتماعي، إلا أن انتشار التعليم في الأوساط الاجتماعية ساهم في ظهور أفكار وكتابات تحررية لمفكرين عرب أمثال "قاسم أمين" و "رفاعة رافع الطهطاوي"... الخ تدعوا إلى تحرير المرأة العربية دفعتها هذه الأخيرة إلى تحدي العادات والتقاليد التي قيدها وزادها قناعة بضرورة تحررها وتغيير صورها التقليدية أمام المجتمع وأمام العالم¹.

العوامل التي ساعدت على خروج المرأة العربية للعمل في الوقت الحالي ما يلي²:

- استعمار الأمم الغربية للعالم الإسلامي ومحاولة فرض مفاهيمه عليه.
- الغزو الثقافي لديار الإسلام وتأثر كثير من القياديين في العالم الإسلامي بذلك.
- سيطرة الغرب على الأجهزة الإعلامية سواء أكان ذلك بطرق مباشرة أو غير مباشرة.
- تأثر بعض أفراد المجتمع من الذين تلقوا العلم بالثقافة الغربية ودعوتهم لتعليم المرأة وعملها.
- رغبة المرأة ذاتها في التخلص من القيود التي فرضها عليها المجتمع والتقاليد الاجتماعية الموروثة ونظرة المجتمع لها خلال النصف الأول من هذه القرن وحرصها على النهوض والتقدم وتحقيق طموحها وآمالها لمواكبة العصر.
- ظهور قيم جديدة في المجتمع شاعت تدريجياً وأخذت تدفع المرأة نحو الخروج من دائرة المنزل والعمل به إلى دائرة المجتمع بوجه عام بالأنماط الحضارية الحديثة أدت إلى دفع المرأة للعمل واتجاه المجتمع نحو مطالبته بالقيام بدور الإنسان العامل المنتج على مستوى المجتمع.
- أثر الحربين العالميتين في العالم العربي الإسلامي بصفة عامة "ففي مصر على سبيل المثال اقتضى وجود القواعد العسكرية تشغيل عدد كبير من الرجال بها مما أدى ذلك إلى خلو أعمالهم الأصلية، فساعد ذلك على إحلال النساء في بعض تلك الأعمال، مثل الأعمال التجارية والمصانع."

¹ زهير حطب، "تطور بنى الأسرة العربية والجذور التاريخية والاجتماعية لقضاياها المعاصرة"، ط1، معهد الإنماء طرابلس، لبنان، 1976، ص 56.

² سهام بنت خضر الزهراني، مرجع سابق، ص 56.

- وجود الجاليات الأجنبية في بعض البلاد الإسلامية والعربية وأثرها في تقبل القيم الجديدة المتعلقة بعمل المرأة.
- المكانة كقيمة يحققها العمل: إن وضع المرأة في كثير من الأقطار العربية سبباً في خروجها من البيت والتحاقها بالعمل حيث عاشت تابعة للرجل، فهو يسيطر عليها ويتحكم في مصيرها بحكم قوته ورجولته والمفاهيم التي غرست فيه وشب عليها وتمسك بها، ومن ثم عندما جاء العمل بخبراته المختلفة وشعرت المرأة بواسطته أنها تستطيع أن تكون مستقلة مادياً جعلها تؤمن به وتقبل عليه وتدعو له من خلال عملية التنشئة الاجتماعية لأبنائها وخصوصاً عندما بينت الخبرة أن مزايا العمل فاقت مزايا التزام المرأة بالمنزل.
- التطور الصناعي والنهضة الحديثة التي تعيشها بعض البلاد العربية جعلت أصحاب المصانع يشغلون النساء تحقيقاً لمزيد من الكسب على أساس أن أجور النساء أقل من أجر الرجال.
- السلوك الاستهلاكي وأثره في الحياة، فقد أدى التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي إلى تعدد حاجات الناس وزيادة مطالبهم مما كان له أثره في ضرورة مقابلة وإشباع هذه الحاجات عن طريق زيادة دخل الأسرة ومن ثم تقبل عمل المرأة ومساهمتها في دخل الأسرة فضلاً عن دفعها وتسهيل مجالات العمل أمامها .

4 - عمل المرأة في الجزائر :

"المرأة الجزائرية كغيرها من النساء رغم التضحيات التي قدمتها ووقوفها إلى جانب الرجل في أصعب الظروف خاصة المشاركات في ثورة التحرير فدورها كأم ورت بيت لم يحد من فعاليتها كالقيام بمهام التمريض والعمليات الفدائية، التمويل بالأخبار والأغذية... الخ ومساهمتها الفعالة في النهوض بالاقتصاد الوطني"¹.

4-1 - عمل المرأة في المرحلة الاستعمارية:

لم يكن واقع المرأة الجزائرية في فترة الاحتلال الفرنسي في منأى عن تلك الممارسات الاستعمارية العنصرية القائمة على البطش والتهميش والإذلال... وإذا بحثنا عن حقيقة ذلك في المراجع التاريخية، وجدنا لذلك أسبابا عديدة منها ما له علاقة بالمستعمر الذي كان يسعى إلى طمس المعالم والقيم العربية الإسلامية الجزائرية والتلاعب بالقيم المجتمعية .

كان المجتمع الجزائري في الفترة الاستعمارية مجتمعا زراعيا رعويا، ومارست المرأة في ظل هذا النمط الإنتاجي أعمالا منزلية مختلفة وشاقة، فعملت إلى جانب عملها البيتي اليومي، ورعاية أطفالها، في الرعي، والزراعة والحصاد وقطف الثمار ومما ضاعف من أعمال المرأة والتزامها بأعمالها المنزلية. كما أن ارتفاع معدلات النساء الأرامل في المجتمع بسبب الثورات الشعبية واندلاع الحرب التحريرية التي راح ضحيتها مئات الآلاف من الرجال اللذين كانت تعتمد عليهم أسرهم في إعالتهم وإطعامهم جعل المرأة في وضع أكثر مسؤولية للقيام بدورين في نفس الوقت دور المربية ودور المعيلة .

" أما عمل المرأة المأجور فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية والزراعية والنسيجية، وأعمال التنظيف في البيوت فاضطرت إلى العمل كخادمة في بيوت "الكولون" مقابل أجور زهيدة بسبب انعدام فرص العمل، إذ خلال هذه الفترة كان هناك حوالي 3000 امرأة في القصبة، تقوم بغسل واجهات الدكاكين والسلام مقابل مبلغ لا يتجاوز ثلاثة فرنكات للساعة"².

ومن جهة أخرى كانت بعض العائلات لا تسمح للمرأة بالخروج للعمل بسبب التقاليد السائدة في المجتمع آنذاك فالمرأة كانت أسيرة عادات وتقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا لضرورة وبرفقة، ومع هذا

¹ أنيسة بركات، "نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية"، ب ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1983 ، ص 9 .

² محمد غربي، "واقع المرأة الجزائرية ودورها في الفترة الاستعمارية (1830 - 1962)" ، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية ، مركز جيل البحث العلمي ، العام 08 ، العدد 73 ، جامعة الجيلالي اليايس سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2021 ، ص ص 13-14 .

استطاعت أن تحول البيت إلى ورشة عمل، فكانت الحياكة والنسيج وغزل وتصفيف الصوف والقطن والحرير وصباغة الصوف وحرفة الطرز على الصوف والقطن، كل هذه الأعمال كانت تقوم بها نساء داخل البيت لتتقاضى عليها أجرة تساهم بها في مصاريف البيت.

ورغم هذا الدور الاقتصادي الذي كانت تقوم به المرأة في هذه الفترة إلا أن المجتمع لم يكن يعترف لها بذلك، لأنه جعل من الرجل الوحيد الذي يملك القدرة الاقتصادية من إنتاج وشراء رغم أن الحياة العملية لا تتوافق مع ذلك بطريقة ما، لأن المرأة في الجزائر كان لها نشاطها التجاري الذي سمح لها بتحقيق استقلالية مادية ولو بسيطة كانت في الغالب لا تحاسب عليها من طرف الرجل لأنها ضعيفة ولأنه يعلم أنها ستساهم بها في مصاريف البيت والأبناء فهي بذلك تؤدي دور اقتصادي في تسيير البيت، كل هذا يجعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت مقابلة لكن بخصائص غير الخصائص المعروفة اليوم.

وفي ظل هذا الأجواء الاستعمارية نجد أن بعض النساء ممن حالفهن الحظ وظهرن على وجه الساحة السياسية في ذاك الوقت بالرغم من السياسة الفرنسية الكابحة التي تكتم التعبير السياسي والنضال السياسي، فظهرت جمعيات نسوية تحت تأطير فرنسي في غالب الأحيان هدفه الاستعماري تقرب المرأة الفرنسية والمرأة الجزائرية من بعضهن لسياسة طمس الهوية الجزائرية، فنجحت بعض الجمعيات النسوية في استقطاب المرأة الجزائرية وتأطير العنصر النسوي ضمن مؤسسات مجتمعية مدنية منها¹:

- **الاتحاد الفرنسي - الإسلامي لنساء الجزائر (1937)** الموالى للسياسة الاستعمارية، تأسس تحت رعاية فيدرالية النواب المسلمين الجزائريين التيار الادماسي، وضم 36 امرأة نصفهن جزائريات، وقد أكد محضر الافتتاح الذي حررته الأوربيات، بأن الاتحاد هو: "تقارب بين النساء الأوربيات والنساء الجزائريات، ومد يد المساعدة للنساء المعوزات. وللإشارة فإن معظم الـ 18 امرأة جزائرية مؤسسة للاتحاد، ينحدرن من عائلات ميسورات الحال، ويستفدن من دعم الحكومة العامة.

- **جمعية النساء المسلمات الجزائريات (1947)** أول تنظيم نسائي جزائري ذو توجه وطني صرف كان الجناح النسوي لحركة انتصار الحريات الديمقراطية المنبث من حز الشعب الجزائري الذي تبنى مطالب استعادة استقلال الجزائر، يضم بعض الطالبات والمتقفات هدفه طرح ومناقشة دور المرأة الجزائرية آنذاك.

¹ المرجع سابق، ص ص 15 - 16.

- اتحاد النساء الجزائريات (1943) وهو تنظيم تابع للحزب الشيوعي الجزائري، ونادى بمحاربة الفاشية والمساواة بين الجنسين في الحياة السياسية، لكن معظم مطالب ونشاطات مناضلاته اقتصرت على الميادين الاقتصادية والاجتماعية.

لكن دورها لم يتوقف عند هذا الحد فالسياسة التعسفية الفرنسية والجرائم التي كانت ترتكبها في حق الكثير من الوطنيين، دفع بالمرأة إلى مشاركة الرجل في القيام بالواجب الثوري متجاوزة بذلك عملها الرئيسي المحصور في البيت فقط، "فالثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا ووظيفة فكلفت بأعمال تتجاوز طبيعتها البيولوجية، فقد مارست أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير بعدما تدرت على استعمال السلاح وعلى علاج المرضى والجرحى، وتهتم أيضا بشؤون الإدارة كمساعدة وكاتب القيادة، وتشتغل بالكتابة على الآلة الرقنة لإعداد المنشورات والأوراق والدعايات، وإيصال الاشتراكات أو كتابة التقارير والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة المثقفة دروسا للتوعية السياسية"، فقد كان للمرأة دورا فعالا في ثورة التحرير، وفي مختلف أنحاء الوطن، سواء في المناطق الجبلية أو في المدينة، فقد عملت على تأمين الاتصال بين الشعب والمجاهدين والقيادات، وكذا تأمين طرقات العبور لهم وحراستهم.

4-2- المرأة العاملة في مرحلة الاستقلال:

"لم تلتحق المرأة الجزائرية بميادين العمل بعد الاستقلال إلا بطريقة محتشمة وظلت مشاركتها في العمل ضعيفة مقارنة ببعض الدول العربية، فعدم ولوج المرأة الجزائرية إلى عالم الشغل كان يحكمه عدة أسباب أهمها خروج المجتمع من الفترة الاستعمارية منهك القوى. وترجع هذه النسبة المتدنية لهيمنة الاتجاه التقليدي على المجتمع الجزائري المحافظ الذي يرفض اشتغال المرأة رفضا قاطعا¹"، فنظرة المجتمع للمرأة العاملة مازال يسودها بعض الرفض خاصة في الأوساط الريفية وبين ذوي المستوى التعليمي المتدني. كما أن مفهوم المجتمع الذكوري مازال يلقي بظلاله على البيئة الجزائرية. إذ مازال الجزائري يجد في "مفهوم الرجل دغدغة مثيرة في نفسه"².

وكان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة، وأعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعلم من دون تمييز بين الذكور والإناث، ورغم ضعف

¹ هنري عزام، "المرأة العربية والعمل" مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، "مجلة المستقبل العربي"، ع 4، بيروت، 1981، ص 310.

² سليمان عشراقي، "الشخصية الجزائرية، الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية"، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 248.

التحاق الإناث بالمدارس في السنوات الأولى للاستقلال، بحكم العوامل الاجتماعية والثقافية؛ إلا أن زيادة وعي الرجال بأهمية تعليم المرأة وتحسن الظروف الاجتماعية والاقتصادية، ساهمت في تزايد تدرس المرأة، هذا العامل لعب دوراً رئيسياً في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة اجتماعية مكنتها تولى مناصب عمل مهمة.

ولقد عبر **الميثاق الوطني** لسنة 1976 عن هذه التوجهات بوضوح عندما أكد على ضرورة توفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع لتهدف إلى تمكينها من الاندماج الفعلي في مسيرة التنمية حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني، حيث شجعت الدولة الجزائرية وأكدت على أهمية مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية وأهمية إدماجها في الحياة العملية من خلال المخططات والبرامج التنموية الوطنية ابتداء من **ميثاق طرابلس 1962**، مشيراً أيضاً إلى ضرورة تجاوز بعض الممارسات والقيم التقليدية التي من شأنها أن تعيق المشاركة الفعلية للمرأة الجزائرية في المسار التقدمي للبلاد، حيث جاء فيه "أن مشاركة المرأة في الكفاح خلقت ظروفًا سامة لتحطيم القيود التقليدية التي أثقلت كاهلها ولا بد من إشراكها وبصفة كاملة في إرادة الشؤون العامة وفي تطوير البلاد"¹.

كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ما تنص عليه **المادة 42 من الدستور**: "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والاجتماعية للمرأة الجزائرية"².

وفي ظل تبني الجزائر للنهج الاشتراكي كانت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية، فعملت على فتح أبواب مؤسساتها لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل، وكان دخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة فلم تضطر المرأة للخروج للعمل، ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات التسعينيات والتي نتج عنها تسريح مكثف للعمال أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطا اقتصادية اضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول خروج زوجته وأخته وابنته للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل، خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها للبحث عن العمل، وقد

¹Annuaire d'Afrique du nord, **Document sur l'Algérie pour la relation des tache économique et sociales de l révolution a démocratique et populaire**, 1962,p70 .

² الجمهورية الجزائرية الشعبية ، "الدستور" ، المادة 42 ، المعهد الوطني، 1976 ، ص 25 .

ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية وتوجيه الفكر الشعبي لتقبل الأفراد عمل المرأة؛ لما يرجع بالفائدة للأسرة والمجتمع والاقتصاد الوطني. ومع هذا التغير الحاصل في نوع اليد العاملة ونظرا للدخول المكثف للمرأة في مجال العمل، عملت الدولة على إيجاد حلول لرعاية الأطفال فأنشأت مؤسسات تقوم برعايتهم واستيعابهم محاولة حل مشكل كبير للمرأة.

وقد توالى القوانين محدثة تطورا هائلا فاعتبرت المرأة فاعلا في المجتمع، فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة، مساوية بينها وبين الرجل، الأمر الذي أحدث تحولات مذهلة، دون المساس في أغلب الأحيان بالقيم الروحية والعقائدية للمجتمع الجزائري، وقد استفادت المرأة الجزائرية بدخولها عالم الشغل من عدة مزايا؛ منها أنها استطاعت أن تفرض نفسها كعضو فعال لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة، ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع . وعملت على فرض نفسها كمواطنة كاملة الحقوق؛ والسبب في هذا يرجع إلى زيادة وعيها وارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي ، فأصبحنا نجدها في الإدارة وفي الجيش وفي الصناعة والتعليم والصحة والتجارة وهي اليوم مقابلة تقفح هذا الميدان .

كما لقد عملت الجزائر حتى يومنا هذا على إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، وأعطت لها مكانة التي تستحقها، حيث يمنع التشريع العمل الجزائري أي نوع من أنواع التمييز يرتبط بالجنس في التشغيل . إذ جاء في **المادة 36** من الدستور الجزائري: تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل و تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات¹.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الدستور ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 .¹

ثالثا : دوافع خروج المرأة للعمل :

تعد قضايا المرأة و موضوعاتها خصوصية إنسانية حضارية فرضت ذاتها بحكم العلاقة الدائمة بين ما هو المطلوب و الواقع المعاش و لقد عانى الوجود البشري الأنثوي منذ أن كان من السيطرة الذكورية المهيمنة على هذا الواقع ، إلا أن هذه المعاناة بدأت تخف عن كاهل المرأة بخروجها من دائرة السيطرة ومحاولتها التخلص من التقوقع الاجتماعي المفروض عليها بخروجها لميادين العمل ليس بإرادة منها بقدر ما هو حاجة ملحة لذلك ، و قد ظهرت في السنوات الأخيرة بحوث ودراسات عديدة حول موضوع خروج المرأة لميدان العمل أو بالأحرى الدوافع التي جعلتها تخرج للعمل، فبعض هذه البحوث تناول دراسة الدوافع وراء هذا العمل و بعضها اهتم ببيان نتائجه و لقد بينت الدراسات في هذا المجال أن أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية ، والمقصود هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة، و ما لبث أن تغير و قلت قيمة هذا الدافع تدريجيا بازدياد فرص التعليم وبتوسع عدد المشتغلات و كذلك بالتغير الذي حدث في مفهوم دور المرأة.

فقد تبين أن للعمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة ، و بمناقشة الدافع الاقتصادي يتضح أمران : بحوث بينت وجود حاجة مادية ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن عمل المرأة إذ هو يمثل حاجة حقيقية إلى المال ، بينما بينت بحوث أخرى أن عمل المرأة لا يعتبر ضرورة قصوى وإنما يساعد في رفع المستوى الاقتصادي و الثقافي للأسرة.

وهناك بحوث أخرى بينت أهمية الدافع الاقتصادي كعامل من عوامل الارتقاء بالمستوى العام للأسرة فقد يكون الدافع للعمل الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات أو من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى. ففي دراسة (يارو)¹ عن عمل الأم و تربية الطفل عام 1961 و التي أجريت على خمسين أما من الطبقة الوسطى و الطبقة الوسطى العليا و اللاتي يتردد أبنائهن على المدارس الابتدائية تبين أن 52% من الأمهات يعملن من أجل توفير أهداف صحية وثقافية و عملية لأفراد الأسرة لا يمكن توافرها إلا إذا عملت الأم و ساهمت عن طريق دخلها في رفع هذه المستويات .

¹ كاميليا عبد الفتاح ، مرجع سابق ، ص 84.

هذا و قد بينت دراسة أخرى لـ (هوفمان) عام 1958¹ عن آثار اشتغال الأمهات على بناء الأسرة أن ذكر الأسباب المادية للعمل إنما هو من الأفكار السائدة، فقد بينت الدراسة أن الأمهات اللاتي يتخذن موقف الرجل من سيادة الأسرة هن أكثر من غيرهن ذكرا للأسباب التي تدعوهم للعمل. و قد بينت نتائج البحوث المختلفة وجود دوافع أخرى تدفع المرأة الحديثة إلى الخروج للعمل ، أهم هذه الدوافع التحصيل و الاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات و كذلك ما يحققه العمل من حياة اجتماعية ، و إلى جانب الاستمتاع بالعمل و ما يحققه للذات من قيمة ، هناك دافع الرغبة في صحة الآخرين و إشباع الحاجة الاجتماعية، ففي دراسة (فيشر) المستفيضة عن الاكتئاب لمائة عائلة من الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات بنيويورك أجابت نصف مجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل و الضجر أثناء وجودهن بالمنزل و أن خدمة الأطفال و القيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة روتينية ، أما أصغر المجموعات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن.

وبعد عرضنا لدوافع العمل نتطرق إلى نقطة مهمة و هي تحديد موقف المرأة ، و بخاصة الأم ، في أن تعمل أو لا تعمل ، هذه النقطة هي قوة الإيمان بأولوية واجبات الأمومة فإن ما يسهل اتخاذ المرأة لهذا القرار هو الفكرة التي تعتنقها عن الأمومة و مركزية مسؤوليات الأم الأسرية ، ففي بحث (يارو)² السابق ذكرت أكثر من أربع أخماس الأمهات من الطبقة الوسطى غير المشتغلات أن السبب الذي يقيهن في المنزل هو حاجة الأطفال لهن ، و قد قسمت مجموعة الخمسين سيدة إلى ثلاث مجموعات فرعية : مجموعة بلغت نسبتها 48% قررت بأنهن لا يعملن لأنهن يحببن الأمومة ، و مجموعة 36% قررت بأنهن لا يعملن لأنهن يتمسكن بواجبات الأمومة ، و مجموعة 15% قررت بأنهن لا يعملن لأن هذا أسهل أو أكثر حرية .

تعمل المرأة دائما أيا كان موقعها لكن يختلف هذا العمل باختلاف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية المحيطة بها فالمرأة الريفية و الحضرية تسهمان في الإنعاش الاقتصادي لأسرتيهما، و لكن لكل منهما طريقته الخاصة المميزة .

¹ المرجع سابق، ص 85 .

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "علم الاجتماع المرأة"، ب ط ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، 1997 ، ص 99 .

وكما يمكن تلخيص دوافع خروج المرأة للعمل في العناوين التالية¹:

1 - دوافع ذاتية :

توصل الباحث الجزائري "فاروق بن عطية" في دراسته حول "عمل المرأة في الجزائر" إلى أن تطور مكانة المرأة و بالتالي الزوجة يكون مرهون بخروجها للعمل و حصولها على دخل خاص يجعلها تملك و تكتسب وعيا بذاتها². كما أن أهم الدوافع الذاتية ، تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية ، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية ، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال في المجتمع له حقوق وواجبات باعتبار أن العمل الخارجي وسيلة لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة . ففي دراسة لـ "فيشر" على 100 عائلة بها أمهات تخرجن من الكليات بـ "نيويورك (و م أ)" تبين أن نصف مجموعة اللائي يعملن يشعرن بالملل أثناء وجودهن بالمنزل ، وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبح من الأعمال الروتينية³. أي أنها لا تحقق أي جديد على المستوى الاجتماعي بل تسعى نحو الكمال والبحث عن الاستقلالية التي هي مطلب الانسان المعاصر .

2 - دوافع تعليمية:

في مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أولت اهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها ، حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية ، كما أن تعليمها يساهم في بناء قاعدة تعليمية حيدة فالمرأة المتعلمة تستطيع تعليم وفهم المنظومة التعليمية لأولادها. كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي ، وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولا زالت في إطار التمدرس في التدرج كما هو المثال اليوم. فأصبح تعليم المرأة حتمية اجتماعية مفروضة على كل الأسرة وهذه الأخيرة أولت اهتماما كبيرا بتعليم المرأة وتكوينها، ولما ارتبط عمل المرأة بالمؤهل العلمي الذي تحصل علي بواسطة التعليم إذ انه بحصولها على الدرجات العلمية تستطيع تأكيد ذاتها بواسطة العمل الخارجي.

¹ مصطفى عوي، "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 18، جامعة منتوري قسنطينة، 2003، ص 13.

² Farouk, Benatia, Ibid , p41.

³ كاميليا ابراهيم عبد الفتاح ، مرجع سابق ، ص 88 .

3 - الدوافع الاقتصادية:

انحصر دور المرأة في الماضي في إطار ضيق ، تجسد في وظيفتها التربوية والبيولوجية إلى جانب وظائف مختلفة خارج أسرتها كائنة بالقرب من مقر إقامتها كالزراعة، وتربية الحيوانات ... كما تقلدت وظيفة زوجها في غيابه الصيد . وكانت قدرتها الإنتاجية معيار اختيار كزوجة، لان عملها ضرورة ملحة لتلبية احتياجات الأسرة، في حين تساعد أسرتها في قيامها لمسؤوليتها التربوية، لذا وفقت إلى حد ما بين عملها وأسرتها، وانطلاقها من هاته النقطة، يمكننا القول أن المرة حققت استقلالها الاقتصادي عن الرجل و قدرتها على تجاوز الصعاب منذ القدم. لكن في عالمنا المعاصر، ونتيجة لطبيعة المستجدات يعتبر العامل الاقتصادي من أبرز الدوافع التي حزت بالمرأة للخروج للعمل بداع لتلبية حاجياتها الاقتصادية والتطورات المنسب عملها طابعا رسميا إلا أن الكثير من المجتمعات تنظر إليها خاصة بعد زواجها أنها غير قادرة على العمل لانشغالها بأمور بيتها .

4 - الدوافع الاجتماعية :

فيعتبر العمل بوصفه نشاط اقتصادي جوهر الحياة العامة للإنسان والمرأة العاملة خاصة ، حيث تسعى هذه الأخيرة من خلاله الى تحقيق ذاتها واثبات وجودها في الاسرة والمجتمع، فالمرأة بحاجة للشعور بالانتماء ومدى اهميتها في المجتمع كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة ، كما أن المكانة الاجتماعية تلعب دورا هاما في شعور المرأة بالقوة والقدرة على الانتاج ، وانها فاعل اجتماعي يستفاد منه . أخذت المرأة تشارك في معترك الحياة الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي. يظهر ذلك جليا وبشكل كبير في المجال التعليمي والمجال الاقتصادي وفي مجالات أخرى أيضا حيث تخرج المرأة إلى مؤسسات التعليم وأماكن العمل الأخرى تاركة البيت لساعات طويلة.

رابعاً : المقاربات السوسيولوجية المفسرة لعمل المرأة :

إن عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئاً حتمياً لا محال ، فنحن نعلم أن هذا التطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيء فشيئاً أي أصبحت تشغل في كل المجالات تقريباً و أياً كان نوع هذا الشغل وعليه تزايد الاهتمام بالمرأة كضيف جديد على عالم الشغل الخارجي أي المرأة العاملة لقت عدة اهتمامات من طرف مجموعة من المنظرين والعلماء في هذا المجال وجاءت عدة نظريات تفسر لنا عمل المرأة آخذة إياه بالدراسة والتحليل.

1 - نظرية المساواة بين الجنسين :

تبحث هذه النظرية في أصل التفاوت بين الجنسين ، و ترى أن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل ، و ذلك انطلاقاً من تقبلها لنظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الاجتماعية البيولوجية ، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز ، و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني ، فاشتغال الرجل بالصيد و المرأة بالقطف¹، أدى إلى سيطرة ال رجل على زمام الأمور نظراً لما أسدته بعض البحوث التعقد التكنولوجي لعملية الصيد و ببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة ، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبياً في مكان واحد لكونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم، و قد ظهر أصحاب هذه النظرية في الغرب على شكل حركات مثل حركة تحرير المرأة ، الحركة النسائية ، حركة ترقية المرأة و هي حركات اجتماعية و سياسية اتخذتها فئة اجتماعية تطالب بتعبير عام وشامل لوضعية المرأة في العالم وبالأحرى في المجتمع.

وعليه يؤكد أصحاب هذا الاتجاه أنّ المرأة هي إنسان قادر على الإبداع و العمل وتحمل المسؤولية التي وضعها لها المجتمع دون مشكل وذلك بالنسبة للرجل وأسرته وعليه فإنّ هذا الاتجاه يقوم على المساواة على عكس التقاليد التي تمنع المرأة من المشاركة في تأدية المهام والأدوار وشغل المناصب، "فلا بد من السماح للمرأة بالمشاركة في الميدان الاقتصادي مثلها مثل الرجل وذلك بتوفير مناصب تسمح لها بالعمل في مختلف المجالات من أجل فرض نفسها إلى جانب الرجل وذلك نتيجة للتطور الذي يعرفه العالم فهذا الاتجاه لا يفرق بين الرجل والمرأة في مجال العمل فكلاهما لهما نفس الحق في ممارسة أي نشاط مهني وعموما فهم يطالبون بفتح المجال أمام المرأة من أجل تحريرها وجعلها تقوم بدور تنموي ولهذا يرجع

¹فتيحة حقيقي ، "موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة " ، مجلة الوحدة ، د ع ، 1985 ، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية ، باريس ، فرنسا، ص 76 .

السبب لارتفاع نسبة النساء العاملات في مجال الخدمات الاجتماعية إلى تخلي العنصر الذكري عن تلك الأعمال لقلة دخلها أم القطاعات الأخرى فهناك انخفاض نسبة النساء العاملات خصوصاً البناء و الأشغال العمومية"¹.

2 - النظرية الوظيفية:

"تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من بين أهم النظريات انتشاراً في دراسة الأسرة بحيث تنظر إليها على أنّها "نسق اجتماعي مكون من أجزاء يوجد بينها التفاعل والاعتماد المتبادل فهي تركز على الوظائف والمهام لكل من الرجل والمرأة والأبناء وتتم بما إذا كان عنصر ما يؤدي وظيفة معينة أو يؤدي إلى الاختلال الوظيفي داخل النسق الكلي"².

يقيم المنظور الوظيفي مقولاته النظرية على افتراض أساس مؤداه أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة و أم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية، وقد حاول "بارسونز" باعتباره من أبرز علماء هذا الاتجاه أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج وممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية، لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي للمجتمع"³.

إن أغلب ما اعتمدت عليه هذه النظرية هو اعتبار المرأة عنصر أساسي وتابع للأسرة تعمل على تحقيق التوازن والاستقرار بها لكي يحقق الانسجام في المجتمع أو بالأحرى في النسق الاجتماعي. فالوظيفة اعتبرت أن المرأة تابعة و منحصرة في إطار الأسرة ووظيفتها هي الاهتمام بأفراد الأسرة لتحقيق التوازن داخل النسق الاجتماعي ولا يمكن تصور أي وظيفة أخرى لها وهي بالتالي تخل بالنسق الاجتماعي المعتمد .

¹ فوزية عطية ، المرأة والتغير الاجتماعي ، د ط ، المنطقة العربية للتربية والثقافة ، بغداد (العراق) ، 1970 ، ص 119 .

² أحمد دلاسي ، سامية بن عمر ، "الأسرة مدخل نظري" ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، ع 01 ، جامعة الأغواط ، 2007 ، ص 117 .

³ فتيحة حقيقي ، مرجع سابق ، ص 67 .

3 - النظرية الماركسية:

لقد قدمت هذه النظرية تحليلاً شاملاً لطبيعة ادوار المرأة في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية و أعطى كل من "ماركس" و"انجلز" و"بير" اهتماماً خاصاً بقضية اضطهاد المرأة. وأكدوا أن خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية.

"أما "انجلز" فقد أعطى تفسيرات شاملة للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين، باعتماده على فكري الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة، وفي هذا السياق يقول: إن أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابق مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نضام الزواج الأحادي، وإن أول ظلم طبقي كان مصاحباً لظلم الرجل للمرأة"¹.

"وفي تفسير لهذه المقولة أوضح انه في النظام العشائري كان للمرأة دوراً هاماً وحاسماً في العملية الإنتاجية، اكتسبها مكانة أفضل من الرجل بفضل دورها الإنتاجي والاجتماعي وسميت هذه المجتمعات بالأمومية"². "وأن تطور قوى الانتاج ونشأة نظام تقسيم العمل قد أدى الى تدني مكانتها، بحيث شهد التاريخ الانساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي، وبظهور القطاعية والرأسمالية تطورت علاقات الانتاج القائمة على الاستغلال، ظهر النظام الأبوي مقابل انخراط مكانة المرأة، وتحولت الى مجرد سلعة أو أداة للمتعة وانحصار دورها وامكاناتها الانتاجية والانسانية في الحدود البيولوجية"³.

ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن "كارل ماركس" ركز على أو قام بتقسيم دور المرأة في ضوء الملكية الخاصة و التحرر الذي وصلت اليه أدى إلى انهيار النظام الرأس مالي، إلا أن هذه الأفكار والطروحات ظهرت في بيئات مختلفة جذريا عن البيئة الاجتماعية والثقافية للمجتمع العربي وخاصة المجتمع الجزائري، فالماركسية قالت بان دور المرأة لم يظهر إلا بعد انهيار النظام الرأس مالي وتطور دورها في إطار الملكية.

¹ فتيحة حقيقي، مرجع سابق، ص 120.

² احمد زيادة، "نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة"، ط 1، دار الزاوية للنشر، الكويت، 1994، ص 167.

³ فتيحة حقيقي، مرجع سابق، ص 56 - 57.

خلاصة :

كان الهدف الأساسي من هذا الفصل يتمثل في البحث عن محددات أطراف الدراسة ألا وهي المرأة العاملة ، فهاته الأخيرة لها مكانة في مجتمعات العالم برمته ، حيث تم البحث عن جزء من الحقيقة الكامنة وراء خروج المرأة للعمل في ظل التحديات وتصورات المجتمعات سواء القديمة أو المعاصرة .

إن تنامي ظاهرة خروج المرأة للعمل و التي كانت بالأمس القريب مجرد أفكار وتهورات تلقى الرفض و الاعتراض المجتمعي، انطلاقا من قناعة و فكرة متأصلة وراسخة في وعي الفرد في أغلب المجتمعات ، والتي مفادها أن مكان المرأة الوحيد بل الأوحده هو المنزل لتتخصص مهمتها في تربية ورعاية الأولاد والزوج، كما أن خروجها للعمل يعرض البناء الأسري إلى التصدع أو الانهيار نتيجة لعدم القيام بالوظيفة الموكلة اليها ، غير أننا اليوم في الواقع نلاحظ تزايدا كبيرا في نسب النساء العاملات في مختلف المجالات، والأهم أنها أضحت بل وتؤكد منافسة للرجل في ميادين العمل المختلفة و التي كانت بالأمس حكرا عليه فقط .

الفصل الثالث

هوية المؤسسة في سياق

سوسيولوجيا العمل

تمهيد :

تشير مسألة الهوية حيرة وقلقا لدى الباحثين والدارسين في شتى المجالات الأدبية ، الفلسفية، النفسية، الاجتماعية، التاريخية، المعرفية، وحتى السياسية من ناحية ضبط المصطلح والمفهوم، كما طرحت قضيتها عدة إشكالات وتساؤلات حول أصلها و ماهيتها، إلا أنها ظلت مصطلحا يطلب دوما التجديد والتنوع في المعنى.

فترتبط أهمية الحديث عن هوية المؤسسة بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني داخل التنظيمات، فالمنظمة تتكون من الأفراد الفاعلين ، ثم إن النشاط في المؤسسة غالبا ما يتسم بالانسجام، الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات. فهذه السمة تتشكل و تؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن، فتعطي للمؤسسة استمراريته ، فالفاعلين داخل المؤسسة أفراد أو جماعات قبل أن يكونوا أعضاء داخل تنظيم معين، فهم أعضاء داخل وحدات اجتماعية أخرى متميزة بهوية معينة، هذه الأخيرة تؤثر بشكل عميق على الأفراد، و يظهر هذا التأثير في شكل سلوكيات و تصرفات قد تتعارض في بعض الأحيان مع أهداف المؤسسة.

أولاً : ماهية الهوية:

1 - مفهوم الهوية :

أصبح مفهوم الهوية الاجتماعية الشغل الشاغل للمجتمعات، لأنه يركز على السياق الثقافي الاجتماعي من حيث المنشأ والتكوين، مما زاد التأكيد الحضاري على أهمية تعزيز الهوية في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية.

تعرف الهوية لغوياً أنها كلمة مترجمة **identité** اشتقها المترجمون للدلالة على كون الشيء هو نفسه ومع ذلك فرضت نفسها مقابل كلمة الماهية التي تعبر خاصية مطابقة الشيء لنفسه أو مطابقته لمثله ، وتستعمل كلمة الهوية من حيث الدلالة اللغوية في الأدبيات المعاصرة لأداء معنى الكلمة الفرنسية **identité** ، والهوية اسم في أصله غير عربي وإنما اضطر بعض المترجمين فاشتق من حرف الرباط، أعني الذي يدل عند العرب على: ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، وهو حرف هو. وتعرف في الفرنسية بـ **identité** وفي الإنجليزية **identity**.¹

أما في اللغة العربية الهوية مشتقة من الضمير هو، أما مصطلح "الهو"، وهو المركب من تكرار كلمة هو، فقد تم وضعه كإسم معرف بأل ومعناه (الاتحاد بالذات)، ويشير مفهوم الهوية إلى ما يكون به الشيء "هو هو"، أي من حيث تشخصه وتحققه في ذاته، وتمييزه عن غيره؛ فهو وعاء الضمير الجمعي لأي تكتل بشري، ومحتوى لهذا الضمير في الوقت نفسه، بما يشمل من قيم وعادات ومقومات تكيف وعي الجماعة وإرادتها في الوجود والحياة داخل نطاق الحفاظ على كيانه².

وبهذا فإن المفهوم اللغوي للهوية يتخذ معان عدة، فهي تشير إلى وحدة الذات أي مطابقة النفس، والخصوصية بمعنى التفرد والامتياز عن الآخرين، كذلك تتخذ معن جوهر الشيء ومنبته وأصله ومرجعيته، كما تحمل معاني المماثلة، التجانس.

والهوية اصطلاحاً تعني "حالة استقلال الذات والانتماء إلى الشيء، وهي أيضاً حالة الشيء كونه متميزاً. وتعد مطلباً أساسياً لكل البشر، وتحديدتها واجباً حتمياً، يقع جزئياً على عاتق المسؤولين عن

¹ Jerwan, Sabek : **Dictionnaire el Thilitngue anglais français arabe**, maison sabek, paris, p556.

² علي بن الحسن الهنائي، "المنجد في اللغة العربية"، ط 02، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1976. ص 10.

مهمة ضبطها وتوجيهها على اعتبار أن شكل ومضمون الهوية الواجبات التي لا يمكن تجاهلها أو التخلي عنها"¹.

وتعرف الهوية على أنها "مجموعة الخصائص التي يمكن للفرد عن طريقها أن يعرف عن نفسه في علاقته بالجماعة التي ينتمي إليها والتي تميزه عن الأفراد المنتمين للجماعات الأخرى، وهذه الخصائص لا تأتي مصادفة، بل تتجمع عناصرها وتطبع الجماعة بطابعها، ففكرة تحول الهوية (الهوية البديلة) عند الأفراد، مما ينقص هذا التعريف أن مفهوم الهوية ليس ثابتًا ومغلقًا، بل هو ديناميكي وقابل للتغير بفعل التفاعلات الاجتماعية، الثقافية، والسياسية، تحويل الهوية أو تبني هوية بديلة يمكن أن يُعتبر نتيجة طبيعية للتطور الشخصي أو التفاعل مع بيئات جديدة الأفراد قد يمرون بتغيرات في هويتهم نتيجة تعرضهم لأفكار أو ثقافات مختلفة، أو حتى لتغيرات في الظروف الشخصية أو الاجتماعية. وننقد هذا التعريف : اعتبار تحول الهوية مجرد انعكاس لضعف أو تأثر سلبي قد يكون ضيق الأفق فالتحول يمكن أن يكون عملية تطور إيجابية ونضوج في الوعي الشخصي.

كما يعبر عنها² أنها فك الارتباط الذي ينتج عن الصراع بين الهويات القديمة والجديدة للأفراد، وذلك بتعديل، الأنشطة والعلاقات والتمثيلات الاجتماعية وإعطاء المعاني للحياة.

والهوية مقدار ما يحققه الفرد من الوعي بالذات والتفرد والاستقلالية، "وأنه ذو كيان متميز عن الآخرين، والإحساس بالتكامل الداخلي والتماثل والاستمرارية عبر الزمن، والتمسك بالمثاليات والقيم السائدة في ثقافته..."³.

فالهوية هي التي توحد وتجمع الأفراد في مكونات مشتركة وتكسبهم هوية واحدة، قد تتسع أو تضيق حسب إحساس الذات المفردة بانتمائها إلى الجماعة فالهوية مفهوم معنوي قيد البناء على نحو دائم وهذا يعني أنها لا تتمتع بأي استقرار مجرد أكثر منه حسي ملموس مجسد، وربما تجمع بين الأمرين، هي لا تتوقف عن اتخاذ مفاهيم متنوعة وجامعة بين الحدود المتناقضة التي يمكن لنا من اتخاذ موقف تجاهها أو الخروج بحكم عليها.

¹ أحمد، حافظ فرج، " التربية وقضايا المجتمع المعاصر"، ب ط ، عالم الكتب ، القاهرة، مصر ، 2003 ، ص ص 164 – 165 .

² Hermina Ibarra: "**Identity Transitions**": possible selves, liminality and the dynamics of voluntary career change, 2007, p01.

³ عبد الرحمن محمد السيد، "مقياس موضوعي لرتب الهوية الإيديولوجية والاجتماعية في مرحلتي المراهقة المتأخرة والرشد المبكر". كلية التربية، جامعة الزقازيق، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998، ص 400 .

مفهوم الهوية في بعض العلوم الانسانية :

يختلف تعريف الهوية باختلاف توجهات الباحثين في زاوية تناولهم البحثية النفسية منها والاجتماعية والسياسية، فعبد الكريم غريب يرى أن الإنسان تخضع ثوابته للتحويل الحتمي، كما لو أنه مفردة من مفردات الوجود الطبيعي و الفيزيقي، يخضع للقوانين الحتمية، وبذلك تخطت حدود المعرفة الفكرية النظرية إلى التطبيق، كما لو أنها مسلمة من المسلمات عند معظم العلماء و المفكرين بمختلف مشاربهم العلمية و الفلسفية والمعرفية.

في الفلسفة : مصطلح الهوية دخیل على ثقافتنا العربية إذ إن متسرب إلى الثقافة العربية الإسلامية، وليس أصيلاً فيها، وزمان تسريه يعود إلى نهاية¹. القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ، لأن هذا العصر امتاز بالثورات ورفع الشعارات المنادية بالحرية المساواة والعدل التي ظهرت إثرها عديد من المصطلحات مثل: القومية الوطنية، الديمقراطية...

وعندما نبحت عن أصولها الفلسفية نشأ مفهوم الهوية من الفلسفة، ووصف منذ "أرسطو" بظاهرة النفس وبقاء الشيء نفسه والموضوع ذاته أو المفهوم نفسه على حاله...، يركز هذا المفهوم على الثابت في الذات أي التماثل والتشابه بين الأشياء، وبقاء الأصل منها كما كان في وضعه السابق الذي لا يتبدل بمرور الزمن.

ما أكدته لنا "أرسطو" "الذي يعتبر أول من حاول أن يحدد لنا مفهوم الهوية، وقدم لنا ما أسماه بقوانين الهوية ويرمز لهذا القانون بالقول 'أ هو أ' وبالتالي فكل شيء خصوصيته، ثابتة تبقى خلال التغيير فالإنسان يبقى إنساناً وهذا ما يشكل هويته الحقيقية"².

"وتأسيساً للمقاربة الفلسفية العربية الإسلامية المرتكزة على المنطق فهمها الفارابي على أنها "من الموجودات وليس من جملة المقولات، فهي من العوارض اللازمة و ليست من جملة اللواحق التي تكون بعد الماهية، كما حدد هوية الشيء بأنها عينيته ووحدته و يشير التعريف إلى خاصية مطابقة النفس... وتشخصه وخصوصيته ووجوده المفرد أو مثيلها التي تضمن الخصوصية والتميز عن الغيرية بالوجود المنفرد لها الذي لا يقع فيه اشتراك"³.

¹ . رضا شريف: "الهوية العربية الإسلامية وإشكالية العولمة عند الجابري"، دط ، مؤسسة كنوز الحكمة، الأبيار الجزائر ، 2011، ص 16 .

² سعيد اسماعيل علي ، "الهوية والتعليم" ، دط ، عالم الكتاب ، القاهرة، 2005 ، ص 24 .

³ مجموعة باحثين ، "العولمة والهوية الثقافية"، دط، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة مصر ، دس، ص 401 .

و قد بين "ابن رشد" حقيقة الهوية في الإطار المنطقي لها، والذي على ما يبدو قد نقل عن اليونانية، و الذي يرى أن الهوية تقال بالتزادف على المعنى الذي يطلق عليه اسم الموجود وهي مشتقة من الهو كما تشتق الإنسانية من الإنسان ، وانما فعل ذلك بعض المترجمين لأنهم رأوا أنها تغليظا من اسم الوجود إذا كان شكله شكل اسم مشتق¹ ، فكلية الهوية تساوي الوجود كما الهو يساوي الموجود، فمن حيث هي جواب لسؤال (من هو) تسمى ماهية، ومن حيث امتيازها عن الغير في الخصائص والسمات تسمى هوية.

ومن الباحثين الغربيين المحدثين والمهتمين بمفهومها الفلسفي الناقد الفرنسي "جان فريمون"، فيرى أن الهوية بأنها إحساس متماسك بالذات، وهي تعتمد على قيم مستقرة وعلى قناعة بأن أعمال المرء وقيمته ذات علاقة متناغمة، فالهوية شعور بالكلية والاندماج وبمعرفة ما هو خطأ وما هو صواب² أي أن الهوية صورة للذات وتتمثل خصائصها في وحدتها وخلوها من التناقض والتشتت .

في علم النفس: يعتبر مفهومي الذات و الهوية من بين أقدم المفاهيم في علم النفس، حيث تم تناولهما من طرف مجموعة كبيرة من علماء النفس أمثال فرويد، شيلدر، سبيتز، و اريكسون...، حيث عرفت دراساتهم حول المفهومين أوجها مع نهاية القرن 19 ، من خلال التركيز على إبراز البعد الاجتماعي و الثقافي لتقدير الذات ، حيث أكد ذلك كل من Mead، Coole، Bladwin ومع منتصف القرن 20 اتجهت أنظار علماء النفس نحو دراسة ظواهر الذات، حيث ظهر تيار جديد في فرنسا تمثل في علم النفس الوراثي و الاجتماعي و الذي بدأ يتساءل حول الهوية، و تكوين الذات خاصة مع ما قدمه كل من Tap و Wallon، Zazzo و Tap ليدخل موضوع الهوية بعد ذلك حيز اهتمام علم النفس التجريبي، و لعله يمكننا القول بما أن الهوية موضوع أساسي في علم النفس فانه يدخل ضمن دائرة كل فروعه.

فتعتبر الهوية في علم النفس جملة من الصفات السيكولوجية المتطابقة والموحدة الخاصة بفئة من الناس، وتكسبهم تطابقا فكريا وعقليا، بمعنى إحساس الشخص بالانتماء لنفسه وذاته أولا، ومن ثمة انتماؤه وعضويته لهذه الطبقة، من هذا المنطلق يمكن اعتبار الهوية هي الشعور بأن المرء هو نفسه، المعرفة

¹ مجموعة باحثين ، 'العولمة والهوية الثقافية'، مرجع سابق ، ص 401 .

² عمرو خاطر عبد الغني وهدان، "العربية والعولمة (معالم الحاضر وآفاق المستقبل في ضوء الثقافة العربية والهوية الإسلامية)" ط 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر، الإسكندرية، 2010 ، ص ص 115 – 116 .

من هو المرء... فالنفسانيون غالبا أن ما فهموا الهوية مفهوم الذات... ودرس الأطباء النفسيون فقدان الهوية في الأمراض، أي هي صورة الفصامية، وبحث المحللون النفسيون الأجزاء اللاشعورية للهوية السلبية الذات وما تحمله من مظاهر داخلية، والتي يعرف بها نفسه، لأنها مركز الإحساس والتفكير في الشخصية بدونها يضيع ويصاب بالأمراض النفسية؛ ليصير إنسان بلا هوية....، وقد ربطها النفسانيون بالحالة النفسية للإنسان، فجعلوها جملة من الأفكار الواعية وغير الواعية والعواطف، كما أن الوعي بالذات يؤدي إلى تكوين الهوية القائمة على الاختلاف والتمايز عن الآخر وهو تعريف يشير إلى إحساس المرء بنفسه وذاته الشخصية إحساساً مجرداً بضرورة الانتساب إلى مجموعة يتشارك معها الميول والتطلعات والأفكار، على أن لا يكون مطابقاً لبقية الناس حتى يكون نسخة عنهم.

و في نفس الاتجاه يشير "اريكسون" Erikson.E¹ الى أن الشعور الواعي لامتلاك هوية شخصية يقوم على ملاحظتين متلازمتين: إدراك الإنسان لتشابه مع ذاته و باستمرارية وجوده في الزمان و المكان، و إدراك أن الآخرين يعترفون له بهذا التشابه و بهذه الاستمرارية.

أما في المرحلة المعاصرة فعلينا أن نقر بذلك الدور الكبير الذي لعبته دراسات "اريكسون" في ستينيات القرن العشرين، حيث أعطى لمفهوم الهوية مجالا واسعا للدراسة منطلقا من إشكالية أزمة الهوية و قد بدأ بدراسة فئة المراهقين.

وعلى اعتبار الهوية مفهوما سيكولوجيا يتحدث "E.Erikson" عن تكونها أنه عملية تفكير وملاحظة، و هي عملية حيوية على مختلف المستويات الوظيفية و العقلية التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يقيم أو أن يحكم على نفسه على ضوء الكيفية التي يكتشف أن الآخرين يحكمون عليه من خلالها بالمقارنة معهم، و من خلال نمطية ذات دلالات في تصوره. كما أنه في نفس الوقت يحكم على الطريقة التي حكموا عليه على ضوء كيفية إدراكه لنفسه بالمقارنة معهم و مع الأشخاص الذين يكتسون أهمية في نظره². وحسب (E.Erikson) ومنذ العشرينيات حيث أصبح يستعمل هذا المفهوم في أحد المعاني المستعملة في العلوم الإنسانية، فإن إستعماله ومحتواه قد تضخم إلى درجة أنه من الضروري أن يتم تحديده بدقة حتى و إن كان كل مفهوم قابل للتغير عبر المراحل التاريخية التي يمر بها ، والملاحظ حسب قوله أن

¹ ERIKSON.E.H : **Adolescence et crise**, la quête de l'identitérad. par Joseph Nass et Claude Louis-Combet, Paris, flammariion, 1972, p49.

² Ibid , pp18-19

مفهوم الهوية يستعمل في غالب الأحيان من خلال عبارة "أزمة الهوية"، وأن هذه الأخيرة قد استعملت لأول مرة في مجال العلاج النفسي¹.

وعليه يمكن تحديد مفهوم الهوية على أنها ذلك الإحساس الداخلي المطمئن للفرد على أنه هو نفسه في الزمان و على أنه منسجم مع نفسه باستمرار مهما تعددت و اختلفت المكانة الاجتماعية، وعلى أنه معترف به بما هو عليه من طرف الآخرين الذين يمثلون المحيط المادي و الاجتماعي و الثقافي.

في علم الاجتماع: عموما يستعمل مفهوم الهوية في السوسيولوجيا منذ عقود، وهو مفهوم يشير تحديدا إلى الوعي الذي يميز الأفراد بعضهم عن بعض وأيضا الخصائص التي تتميز بها جماعة ما، وتجعلها كيانا متمایزا عن باقي الجماعات، حيث اهتم السوسيولوجيون بدراسة الهويات الجماعية على اعتبارها دينامية مركبة ذات أبعاد متعددة.

اكتسبت الهوية من منظور اجتماعي معنى الأنا الجمعي أو الجماعة، ليستمد الفرد الإنساني إحساسه بالهوية فهو ليس مجرد فرد وإنما ينتمي إلى مجتمع يشترك فيه مع مجموعة من الأفراد في عديد من المعطيات والأهداف، لذلك إن هوية الفرد يستمدّها من المجتمع، ولا يمكنه أن يكتسبها من خارجه، إذ أن المجتمع هو الذي يفرض عليه هويته من خلال الموقع الذي يحدده الفرد داخل النسيج الاجتماعي...²

وهكذا فإن الشعور بالهوية يتكون ضمن سياق تفاعل الذات بمحيطاتها العائلية والاجتماعية وارتباطاتها العقائدية والإيديولوجية داخل الثقافة العامة التي تسم مجتمعا من المجتمعات .

يشير "Lévi-strauss.Cl" إلى أنها عبارة عن ملاذ افتراضي و ضروري في الوقت ذاته يسعى من خلاله الفرد إلى تفسير و إعطاء مرجعية مجموع الأشياء و السلوكات³.

وحسب "فيشر"، فإن التعرض لقضية الهوية قد تم من وجهتي نظر مختلفتين : المقاربة الجدلية من جهة والوظيفية من جهة ثانية. فمن وجهة النظر الأولى، التي تستمد تصوراتها في الغالب من أعمال ماركس، فإن الهوية تعرف عموما على أنها عملية "إستدخال" (Intériorisation) للقيم السائدة التي لا تنفصل عن الأفكار والأيديولوجيات المهيمنة، ومن هنا فإن الهوية ينظر لها على أنها "وعيا مزيفا" وعليه

¹ Ibid., p.12.

² هارلميس وهولبورن، سوسيولوجيا الثقافة والهوية، ط 1 ، تر:حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر، دمشق سوريا ، 2010، ص 93 .

³ LEVI-STRAUSS.CL : L'identité, Grasset, Paris, 1977, p322

فإن دراسة الهوية تميل إلى أن تكون عبارة عن محاولة لتحليل العلاقات الاجتماعية التي من خلالها يمكن للفرد أن يتخلص من القيود السائدة حتى يتمكن من فرض وجوده كفاعل تاريخي¹.

ويرى "فيشر" بأن الهوية مجموعة من المكونات، وهي ليست ثابتة بل تتغير بحسب الظروف التي يعيشها الأفراد. ويستنتج من ذلك أن الفرد لا يملك هوية واحدة دائمة وإنما العديد من الهويات حسب فترات الحياة التي يمر بها. ومكونات الهوية الأساسية ثلاثة هي: الذات (التي تبين للفرد من هو)، والانتماء الاجتماعي، حيث يعتمد من خلاله الفرد تحديد من هو بالعودة إلى إحدى المجموعات الاجتماعية التي يشعر بأنه ينتمي إليها، وأخيرا الالتزام الاجتماعي، الذي يشير إلى درجة تبنيه وتحكمه في الأدوار المنوطة به. ويستخلص "فيشر" أن تصورات مفهوم الهوية متعددة. فالتحليل النفسي يميل إلى اعتبار الهوية ثمرة التنشئة الاجتماعية في حين تتميز المقاربة السوسيولوجية برؤيتين مختلفتين الأولى، من خلال استخدام مفهوم "الاغتراب" تذهب إلى اعتبار الهوية "هوية مزيفة" تفرضها المحددات الاجتماعية السائدة. أما الثانية وهي النزعة الوظيفية فإنها تنظر إلى الهوية كنتيجة لعملية التفاعل بين "الوعي الفردي" و"البناء الاجتماعي".

أما من وجهة النظر الوظيفية فإن الهوية تعرف، حسب "فيشر" دائما على أنها انعكاس، على مستوى الوعي الفردي، للقيم السائدة أيضا. وفي هذا الإطار عرف كل من (Luckman et Berger) "لوكرمان" و"برجر" المجتمع على أنه يحتوي على مجموعة من الهويات النموذجية تقترح على الأفراد أشكالا محددة من السلوك حسب الوضعيات التي يمكن أن يتواجدوا فيها. والفرق بين هذا التصور والتصور السابق (الجدلي) أن الهوية ينظر لها على أنها نتيجة للتفاعل بين الوعي الفردي والبناء الاجتماعي. إنها بالتالي تعبير على مجتمع يقوم على إجماع (بدل الصراع) يعبر عنه أفراد من خلال اندماجهم في نسق العلاقات القائم على مجموعة من القيم المشتركة والمتقبلة من طرف الجميع.²

ومن الذين اهتموا بقضية الهوية أيضا وحاولوا تعريفها نجد عالم الاجتماع الفرنسي "A. Touraine"

¹ Gustave –Nicolas Fischer, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Paris, Dunod, 1996. p.180 .

² Ibid. p181.

الذي يقول في هذا الصدد أن على عالم الاجتماع الحذر ، حتى لا يعتبر الهوية مجرد عملية "إستدخال (intériorisation)" لقيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد أو المجموعة، لأن تلك القيم ما هي إلا تعبير عن الأفكار والأيدولوجيات المهيمنة في فترة تاريخية معينة¹ .

فالهوية في مثل هذه الرؤية يقول هي ما يفرض على الأفراد من الخارج وبالتالي فهي شعور وتمثل ليس لما هو الفرد بالفعل ولا تفسر ما يقوم به ولكن ما يجب أن يكون وما هي طبيعة السلوكات المتوقع منه آداءها، حتى يتجنب ما قد يلحق به من أذى إن لم يلتزم بذلك. فما نعتبره في هذه الحالة "هوية" ليس، حسب "توران"، سوى تعبير عن خضوع وتبعية للسلطة الاجتماعية المهيمنة، والهوية في هذا الوضع تعتبر هوية "مغشوشة".

من جانب آخر، يرى "توران"، بأن الهوية متغيرة بحسب طبيعة المجتمعات التي يمكن، حسب رأيه، أن نميز بين نموذجين لها : أولا : المجتمعات الساكنة أو البطيئة الحركة وهي المجتمعات التقليدية، "ما قبل الصناعية"، وثانيا المجتمعات الديناميكية، السريعة الحركة وهي المجتمعات الصناعية. ويرى "توران" بأن الهوية في الصنف الأول تتحدد بالانتماء إلى الجماعات والأدوار المؤداة كما يفرضها المجتمع على مختلف أعضائه، في حين تتحدد الهوية في المجتمعات الصناعية بالمستقبل أكثر مما تتحدد بالماضي، أي بالتغيرات أكثر منها بالقواعد والمعايير السائدة².

ويذهب "توران" إلى أبعد من هذا عندما يؤكد على أن تشكيل الهوية كحقيقة اجتماعية لا يصبح ممكنا إلا إذا أصبح النظام الاجتماعي في نظر الفرد ليس كنسق من العلاقات والمؤسسات القائمة خارج إرادته وإنما كنتيجة لتلك الإرادة³ . فالبحث عن الهوية وفقا لهذا التصور ليس "اكتشافا للمعطيات الاجتماعية من مكانة وأدوار" على الفاعلين أداؤها بقدر ما هي "ميلاد لحركة اجتماعية"⁴ .

أما في علم الاجتماع تنظيم فنجد أن من تناول الهوية بالدراسة "رينو سانسوليو R.Sainsaulieu" فإنه يؤكد على "أنه إذا كانت هناك هوية، جماعية، فإن ذلك مرده إلى أن الأفراد لهم نفس منطق الفعل

¹ Alain Touraine, " **Pour la sociologie**", Paris, éd. du seuil, 1974. p.179.

² Ibid., p. 180.

³ Ibid., p. 183.

⁴ Ibid., p. 188.

إذا كانوا يحتلون المواقع الجماعية نفسها"¹، ويرى أن الهوية تتشكل من بعدين أساسيين هما: "الأنا" و"التجربة" التي تجسد تفاعل الفرد مع الآخرين، ومهمة الأنا، كما يضيف "سانسوليو"، هي تحديد، "القيام بعملية الجمع أو التوليف (Synthèse) والتنظيم التي يحافظ من خلالها الفرد على تواجده كشخصية متجانسة بالنسبة له وبالنسبة للآخرين. كما يذكر "سانسوليو" بما جاء به E.Erikson بهذا الصدد عن ظاهرة "فقدان الهوية" التي تنتج كرد فعل منطقي لدى الفرد عندما لا يجد وسائل أخرى لمعالجة ما قد يتعرض له من ظروف اجتماعية صعبة²، ويعني بفقدان الهوية هنا، أن الفرد قد اختار الهروب، عندما عجز عن الدفاع عن نفسه مواجهة ما يتعرض له من ضغوط قوية. فمفهوم الهوية إذا، كما يضيف "سانسوليو"، يستعمل في إطار الخطاب "الإكلينيكي" حيث يعني التعبير عن الشعور بالوجود والاستمرار ضمن العلاقات الاجتماعية، واكتساب الهوية يعني أن هناك شعور بالاعتراف من طرف الآخرين. ولكن، يضيف "سانسوليو"، إن هذه الهوية ليست ممنوحة بالضرورة. إنها ترتبط بوضعية اجتماعية تاريخية معينة وبتأثير مجموعة من القوى الاجتماعية³، ويخلص إلى القول بأن التفاوت في فرص الوصول إلى مصادر السلطة في وضعية اجتماعية محددة، خاصة في التنظيمات ومنها تنظيمات العمل، يؤدي إلى عجز الأفراد على فرض ما يميزهم عن الآخرين، وهذا العجز معناه "الموت الرمزي" وهو في الحقيقة "عجز عن تحديد معنى للذات في العلاقات اليومية وهذه الحالة هي التي يمكن تسميتها بـ "فقدان الهوية"⁴.

¹ Renaud Sainsaulieu , L'identité au travail , Presses de la fondation nationale des sciences politiques 1977, Paris , P 303.

² Ibid., p.314.

³ Ibid., p.319

⁴ Ibid., p. 331

2 - وظائف الهوية :

حدد "كاميلري" Camilleri ¹: ثلاث وظائف أساسية نوجزها فيما يلي:

الوظيفة المعنوية: تلعب الهوية دورا معنويا في عملية إنتاج الذات الفردية والجماعية وتأكيد الذات الفردية والجماعية وإعادة ترتيب علاقاتها بمحيطها من اجل إثبات وجودها وتحقيق الاستقرار فتجعلهم منتمين الى هوية معينة يحافظون على معرفة ذاتهم ويعرفون الآخرين بها. لأن الوعي بالذات ليس إنتاجا فرديا صرفا ولكنه ينتج عن مجموعة التفاعلات الاجتماعية التي يكون الفرد والجماعة منغمسا فيها وانعدام او انقطاع الذات يؤدي الى حدوث أزمة الهوية ففي حالة عزل الذات عن هويتها قد يحدث بما نسميه بانعزال الهوية الذي هو قبل كل شيء تعبير عن التصرف والاقصاء والانسلاخ عن الهوية الاصلية وتشكيل هوية جديدة. فتلعب الهوية دورا معنويا هاما حيث وصفها "كاميلري" بعملية الإنتاج " معنى الذات " لدى الأفراد والجماعات، فتجعلهم يحافظون على معرفة ذاتهم، ويعرفون الآخرين بها فانعدام أو انقطاع " معنى الذات " يؤدي إلى حدوث أزمات الهوية .

الوظيفة الادماجية و الكيفية : إن المحيط الذي يعيش فيه الأفراد مليء بالتناقضات والتنوع و عدم التوافق و التماثل والانسجام بين مكوناته يكون مهددا حقيقيا لوحدة و انسجام مقومات الهوية او بين الأطراف والمكونات الثقافية المتميزة لذا ينبغي أن يكون بناء مقوماتها في تناغم مع المحيط عن طريق التفاوض لذا فالهوية تسعى إلى إدماج وتكليف الأفراد والجماعات مع محيطهم ومع الأوضاع المختلفة التي يجدون فيها (تغير السلوك والفعل أو تطويره طبقا للظروف المحيطة) فالهوية تراعي الواقع الذي نستقي منه أكبر قسط من مكوناتها فالهوية تتأسس على عملية تحقيقها وتوحيدها على المؤسسات والجماعات من أجل الاعتراف بها.

الوظيفة القيمة: يتنعم الفرد بإسناد نفسه مميزات ذات قيمة إيجابية بناء على أنه المثالي فهو يسعى إلى إنعاش العلاقة الايجابية مع الذات بعدما يحصل الاعتراف فحينما تصير مبررة ومشروعة على نحو أساسي ولأن الهوية مسألة لها قيمتها ولا يمكن أن تستخلص قيمها إلا من خلال المعايير العليا للمجتمع وللجماعة لذلك فالأفراد والجماعات حينما يكونون أثناء عملية التفاوض مع المحيط الذي يعيشون فيه

¹ يان أسمن ، "الذاكرة الحضارية الكتابة والذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى"، ط 1 ، ترجمة عبد الحليم عبد الغني رجب، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة ، 2003 ، ص 204 .

إلى تشكل هوية مرغوب فيها وذات قيمة لدى الآخرين فالهويات تتغير وتتصارع من اجل الاعتراف بها في جو من الفضاء العام.

كما يصوّرها " Camilleri " بحيث يعمل الفرد على الاستظهار لذات حاملة لقيم ايجابية تساعده على الاندماج في الواقع ونسج علاقات وروابط مع الغير، بحيث يرمي هذا الفرد أثناء عمليات التفاوض مع بيئته ووسطه لبناء هوية تكون مقبولة عند الآخرين، وذات قيمة لدى الآخرين أو تصوير الذات¹.

3 - انواع الهوية :

الهوية الوطنية : تعرف الهوية الوطنية على أنها مجموعة الصفات والخصائص والسمات النفسية والاجتماعية والفكرية والثقافية والفكرية والحضارية والتاريخية والعوامل المادية التي يتميز بها فرد او جماعة أو مجتمع بذاته والتي تميزه عن الاخر المختلف....وتقوم على أربع أسس هي مفهوم الأمة ،خصوصية الثقافة ،والذاكرة الوطنية ،والحدود الجغرافية².

إن ما يوحد الأفراد في مجتمع معين ذلك الكيان ضمن حدود سياسية معترف بها و الذي يضم شعبا ينتمي اليها و يعملون معا و يفكرون معا و يشعرون بعضهم الاخر معا حيث كل واحد من الشعب يدرك وطنه و حدوده السياسية و المعنوية و الاجتماعية بطريقة مختلفة و ذلك من خلال التفاعل الاجتماعي و من خلال الصورة التي نكوّنها لأنفسنا و الافكار المهمة لنا حول الوطن و الهوية و الوطنية حيث ان الفرد لا يعبر عن هويته الوطنية ببساطة بل يستعمل اشارات و عبارات حول ماهية الوطن و الهوية و الوطنية .

الهوية الثقافية : يمكن تعريف الهوية الثقافية والحضارية بأنها " القدر الثابت والجوهري والمشارك من السمات والقسمات العامة التي تميز حضارة هذه الأمة عن غيرها من الحضارات والتي تجعل للشخصية الوطنية أو القومية طابعا يتميز به عن الشخصيات الوطنية والقومية الأخرى ، كما أنها" ذلك المركب المتجانس من الذكريات والتصورات والقيم والرموز والتعبيرات والابداعات والتطلعات التي تحتفظ لجماعة بشرية تشكل أمة أو ما في معناها بهويتها الحضارية في إطار ما تعرفه من تطورات بفعل ديناميتها الداخلية وقابليتها للتواصل والأخذ والعطاء، وبعبارة أخرى هي المعبر الأصيل عن الخصوصية

¹ C.Camilleri, " **La culture et l'identité (Concepts et enjeux pratiques de l'interculturels)**, Paris, Edition L'Harmattan, 1989, p- p(40- 43)

² محمود أحمد علي محمد ، حسن عيد ، "محددات الهوية الوطنية وانعكاسها على قضايا الانتماء لدى الشباب" ،المجلة العلمية بكلية الآداب ، العدد 47 ، مصر ، 2022 ، ص 07 .

التاريخية لأمة من الأمم، عن نظرة هذه الأمة إلى الكون والحياة والموت والإنسان ومهامه وقدراته وحدوده وما ينبغي أن يعمل وما ينبغي أن يأمل"¹.

وهناك مفهوم تاريخي أكثر ملائمة للهوية الثقافية وضعه "استوارت ميل" في مصطلحات يمكن تحسيها أو تطويرها بصعوبة فالهوية الثقافية هي موضوع سيرورة شأنه شأن الوجود "being" أنها موضوع ينتمي للمستقبل بقدر ما ينتمي للماضي فالهوية الثقافية تنبثق في أماكن لها تاريخ ولكنهم مثل كل شيء تاريخي يعانون ويكابدون التحول الدائم والخلاصة عند "كولز" "COLLS" و "دود" "DODD" أن الفرد يمكنه القول أن الهويات الثقافية ليست واضحة الاستعدادات أو الميول الطبيعية للشعوب التي تعيش في بلد معين وتشارك في ثقافة مشترك أو عامة حتى إذا كانوا لهم أمم عريقة ويمكن أن يتسع الفرد الأشكال أو الجوانب في التاريخ الهوية . فهي الرمز أو القاسم المشترك أو النمط الراسخ الذي يميز فردا أو مجموعة من الأفراد أو شعبا من الشعوب عن غيره"².

الهوية الفردية: هي مجموع الخصائص الفزيائية و النفسية و الاخلاقية و القانونية و الاجتماعية والثقافية، التي يمكن للفرد من خلالها ان يحدد نفسه و يقدمها للآخر، و ان يتعرف عليها و يجعل الآخرين يعرفونها.... و من هنا تصبح الهوية الفردية معبرة عن كل القدرات التي بإمكان الفرد الحصول عليها خلال مسار حياته الطويل نسبيا، و التي تمكنه من لعب دور محدد في المجموعة التي يوجد فيها من جهة، و تمكن الجماعة التي ينتمي لها بالاعتراف بحقه في ممارسة هذا الدور من جهة ثانية"³.

الهوية الاجتماعية "Socio-identity": جزء من مفهوم الذات لدى الفرد يشتق من معرفته بعضويته في الجماعة واكتسابه المعاني القيمة والوجدانية المتعلقة بهذه العضوية"⁴.

و نجد من يعرفها على أنها هي "تصورنا حول من نحن ومن الآخرون، وكذلك تصور الآخرين حول أنفسهم وحول الآخرين"⁵، وهي عبارة عن هوية "نحن" و هي تلك الصورة أو ذلك الشكل الذي تكونه

¹ زهير مزار، أزمة الهوية الثقافية العربية في ظل العولمة: بين متطلبات تفعيل الوحدة الوطنية وتحقيق الاستقرار السياسي -الجزائر نموذجا- ملتقى وطني حول: "القراءة للتراث والهوية في زمن العولمة"، يوم 27 فيفري 2017، جامعة الجلاي بونعامة، خميس مليانة، ص 07.

² جورج لارين، الايولوجيا والهوية الثقافية والحدثة وحضور العام الثالث، تر: فريال حسن خليفة، ط1، مكتبة مديولي، القاهرة، 2002، ص 88

³ طيبي غماري، مرجع سابق، ص 95.

⁴ فريال حمود، عيسى الشماس، "مستويات تشكل الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالجماليات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي من

الجنسين"، مجلة جامعة دمشق، كلية التربية، المجلد 27، ملحق 2011، ص 561.

⁵ هارلميس وهولبورن، تر: حاتم حميد محسن، مرجع سابق، ص 93.

مجموعة معينة عن نفسها و أنها تنشأ من الداخل من الافراد باتجاه الخارج تداولها داخل المجموعة و هي اساس مسألة معرفة و هي وعي يحمله الافراد باتجاه الخارج تحت عبارة هذه الهوية أي تتبع في واقع الامر من افراد أو بمعنى التوحد أو الإدراك الذاتي المشترك بين جماعة من الناس ونظرية الهوية الاجتماعية تتميز بوجود روابط قوية ما بين التماهن بالجماعة واكتساب قيم الجماعة وبين مفهوم الذات فالناس تسعى وتكد للحصول أو الحفاظ على الهوية الاجتماعية ايجابية ترفع من تقديرهم للذات وتحقيق لها أو الهوية الايجابية وبالتالي تنشأ عن طريق المقارنة ما بن داخل الجماعة وقيمتها وعاداتها ورموزها وبين خارج الجماعة وما يمثلونها قيم وعادات ورموز وفي حال وجود هوية .

ثانيا : الهوية التنظيمية :

إن هدف الدراسة من تخصيص جزء للهوية التنظيمية لما له من صلة وثيقة بمفهوم الهوية في المؤسسة لذلك فإن هوية الفرد أو الجماعة الفاعلين في المؤسسة ترتبط ارتباطا قويا بالهوية التنظيمية اذ يمكن أن يكون للهوية التنظيمية تأثيرا فعال في السلوك الفردي أو الجماعي داخل العمل وخارجه، أو انها الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم ادراكها عن طريق القيم المنتشرة التي تظهرها صورة المنظمة أو المؤسسة بالخارج.

حيث يشكل العمل في المؤسسة الصناعية مصدرا أساسيا لتشكيل الهوية التنظيمية الفردية والجماعية، ذلك ان العامل يندمج وينتمي إلى جماعة غير رسمية يتبنى مواقفها واتجاهاتها وميولاتها وأفكارها، والفرد العامل في غالب الأحيان يتبنى موقف الجماعة، حيث تكون هذه الأخيرة مصدرا لأهم التوجهات الفردية، مما يضاعف من إخلاص الفرد وسعيه الدؤوب لتحقيق أداء جيد، ورضا الجماعة الاجتماعية وتحقيق الأهداف التنظيمية .

اذ يتشابه مفهوم الهوية التنظيمية مع هوية الفرد الشخصية لتشابه موضوع العلاقات الاجتماعية بين الاشخاص ببعضهم بالنسبة الى الهوية الشخصية مع العلاقات الاجتماعية بين المؤسسات ببعضهم بالنسبة الى الهوية التنظيمية، إذ تتبلور الهوية الشخصية عن طريق التفاعل مع الآخرين وبالمنطق نفسه تتبلور الهوية التنظيمية عن طريق التفاعل مع المؤسسات الاخرى، فضلا عن عملية التفاعل بين اعضاء المنظمة بعضهم ببعض.

وعليه يمكن التوضيح أكثر من خلال البحث في ماهية الهوية التنظيمية من وجهات نظر مختلفة والغوص في هذا المفهوم المميز .

1 - مفهوم الهوية التنظيمية :

الهوية التنظيمية هي "الشخصية المميزة للمنظمة التي يتم إدراكها عن طريق القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المنظمة بالخارج"¹.

وتعرف بأنها :فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية /مركزية في المنظمة التي تميزها عن غيرها، وتتصف عادة بالاستمرارية"².

و الهوية التنظيمية هي ذلك العنصر أو المكون الذي يشير الى السلوك الجماعي ، والذي من خلاله يعبر أعضاء المنظمة على علاقتهم بخصائص المنظمة الاساسية وأبعادها كالقيم والمعتقدات والمبادئ والقيادة وما يشكل معنى لهؤلاء الاعضاء"³.

وتعرف أيضا أنها عبارة عن ترتيبات متغيرة بشكل دائم، يسعى الفاعلون من خلالها الى تحقيق التكيف والانسجام مع متطلبات المنظمة التي ينشطون بداخلها"⁴.

تشكل الهوية التنظيمية في المنظمة من القيم الجوهرية والمعتقدات التي تواجه تصرفات العاملين بالمنظمة، إذ يكون للإدارة العليا دورا أساسيا في تشكيلها والإجابة عن السؤال "من نحن " كمنظمة فذلك يؤثر في تفسير الأمور وتحديد التحديات عند صياغة الإستراتيجية والاتصال بالخارج وحل النزاعات التنظيمية"⁵.

بناء على هذه التعاريف يمكن القول أن الهوية التنظيمية هي عبارة عن خصائص وصفات فريدة من نوعها تميز المؤسسة عن غيرها ،ويلعب الفاعلين أي العاملين فيها دورا كبيرا بدءا من أعلى الهرم في المؤسسة الى أسفله في تحديد معالم الهوية التنظيمية ،وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الاندماج والانتماء لدى التركيبة البشرية العمالية مما يؤدي إلى تعزيز وترسيخ خصائص المؤسسة الفريدة وتميزها عن مثيلاتها ، وتصبح الهوية مصدرا للربح المادي ، والتعبئة ، والاندماج العمالي، والامتثال لثقافة المؤسسة.

¹ Aust, P. T , **"Communicated Values in Dictators of Organizational Identity"** communication studies, (2004) , p 515.

² Albert, Stuart and David A. Whetten, **"Organizational Identity"**, Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University Press (2006).

³ مازن فارس رشيد ، "الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي" ، ب ط ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع ، السعودية ، 2003 ، ص 35 .

⁴ طيبي غماري ، مرجع سابق ، ص 109 .

⁵ عبد الطيف عبد الطيف ، محمود أحمد جودة، "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالهوية التنظيمية "، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 26 ، ع 02 ، 2010 ، ص 329 .

فتشكل الهوية التنظيمية الصورة الانطباعية في أذهان الأفراد اتجاه منظماتهم بجوانب السلبية والايجابية وتحمل هذه الصورة الانطباعية ما يفكرون به وما يحملونه من اتجاهات ورؤى مشتركة تجاه منظماتهم ،
 قيما وفلسفة وهياكل تنظيمية ونمط عمل والتي تتشكل عن طريق العديد من العوامل والمؤثرات ، اذ يمكننا القول أن الهوية التنظيمية هي الصورة الانطباعية الداخلية وتعتبر تلك الصورة انعكاسا ديناميكيا لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة .

2 - أهمية الهوية التنظيمية :

نبرز أهمية الهوية التنظيمية في ما يلي¹ :

- من خلال دورها الأساسي في التأثير على مشاعر واتجاهات وإدراكات الأفراد العاملين الذي بدوره يؤثر على المنظمة وقدرتها على مواجهة التحديات المختلفة من دون أدنى شك ، وهذه الأهمية تقتزن بوجود هوية تنظيمية قوية فقط .
- تحمل الهوية التنظيمية على رفع روح الانتماء والتعاون بالنسبة للعاملين كما تزيد من المشاركة الفاعلة وتسهل التنسيق والاتصال وتقلل من دوران العمل مما ينعكس على سلوكهم وتصرفاتهم، وهو ما يعزز من الخصائص الجوهرية للمنظمة وما يميزها عن غيرها من المنظمات .
- إن قوة الهوية التنظيمية وشعور العاملين بروح الانتماء والتماثل التنظيمي مه مرور الزمن تساعد الإدارة ككل على تجاوز الأزمات التي تواجهها هذه المنظمات وبالتالي تسهم في نجاح إدارة المنظمة وزيادة مستوى أدائها .
- هندما تكون دوافع الأفراد قوية لتحقيق الاهداف التنظيمية ويكون رضاهم الوظيفي عالي فهم يبذلون جهدا كبيرا في العمل فضلا على انهم يشاركون في المزيد من النشاطات الاضافية التي تتطلبها ادوارهم دون المطالبة بتعويض مباشر، اضافة الى انهم يكونوا سفراء لمنظماتهم يدافعون عن المنظمة وهن سمعتها خارج العمل، الامر الذي يعزز ويرفع من شأن الفرد و يزيد من رفعه لمعنوياته اتجاه المنظمة .

¹ نبيلة بوودن ، شافية غليظ ، "مقومات بناء الهوية التنظيمية" ، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 10 ، العدد 02 ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة ، 2022 ، ص ص 913 - 914 .

3 - آليات تفعيل الهوية التنظيمية في المؤسسة:¹

انطلاقاً من معرفة ثقافة المؤسسة يمكننا التنبؤ بعلامات هويتها فكلما كانت هوية المؤسسة قوية دل هذا على قوة ثقافتها التنظيمية وهذا لا يأتي إلا من خلال آليات و ميكانيزمات التي من شأنها تفعيل هوية المؤسسة ، وعليه يمكن اقتراح البعض منها كالتالي:

دراسة البعد الثقافي للعمال: تفيد معرفة ودراسة البعد الثقافي للعاملين في المؤسسة في الاطلاع على هوياتهم الثقافية والإحاطة بقيمهم الاجتماعية التي تشكل مجتمعة جزءاً جوهرياً من الهوية التنظيمية للمؤسسة، والتي يمكن للمديرين توظيفها في نجاح المؤسسة وتفعيل هويتها. وذلك على اعتبار ان هوية المؤسسة هي امتداد لهوية المجتمع .

وكذلك الحال بالنسبة لثقافة المؤسسة وثقافة المجتمع، فإذا تعرف مسيري المؤسسات على القيم الثقافية والمجتمعية للعاملين سهل عليهم ذلك تصميم العديد من العمليات التنظيمية كالاتصال والخوفاز والمشاركة غي اتخاذ القرار، ويمكن توضيح ذلك من خلال النقاط التالية²:

- تحديد القيم الثقافية التي يؤمن بها العاملون ويدافعون عنها، سواء كأفراد او كجماعات في المؤسسة، يسمح بأخذها بعين الاعتبار عند التعامل معهم على مختلف المستويات الإدارية فيها، واحترام الانسان يبدأ من احترام قيمه وميوله آرائه.

- تحديد القيم المتعلقة بالأفراد في مختلف مناصبهم يعطي إمكانية واسعة للتنبؤ بالسلوك الذي ينتج عنهم، سواء في الحاضر أو في المستقبل وخاصة ردود افعالهم نتيجة اتخاذ قرارات متعلقة بنشاطهم في المؤسسة أو عند مشاركتهم فيها.

- التعرف على القيم التي يتصف بها الأفراد في المؤسسة ، مثل الرغبة في الانجاز ، إعطاء اعتبار للوقت، الجدية في العمل ، وغيرها من الصفات المرتبطة بالشخصية . كل هذا يسمح باختيار الأفراد اللذين يتوفرون على استعدادات فكرية وسلوكية لتحمل المسؤوليات في مختلف مستويات الهرم الاداري.

- الاطلاع على دوافع الأشخاص وطرق تعاملهم مع مختلف المحفزات الممكنة، المادية و المعنوية والايجابية و السلبية وهذا انطلاقاً من أنماطهم الثقافية واتجاهاتهم.

¹ صونية براهيمية ، " الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة " ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 15 ، العدد 27 ، جامعة سطيف2 ، 2018 ، ص ص 201 ، 205 (بالتصرف) .

² ناصر دادي عدون، "ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي" ، ب ط ، دار المحمدية، الحامة، الجزائر، 2003 ، ص ص 105 – 106 .

-المعرفة الكافية للقيم الخاصة بالأفراد في المؤسسة تمكن الاخيرة من تكييفها مع نظام قيمهم المرتبطة بها طبقا لأهدافها وثقافتها ، أو البحث عن أشخاص لا يبعدون عنها من حيث القيم أو يمكن لهم التكيف معها حتى لا يكون سبب في اهتزازات داخلية وعراقيل في نشاطاتها.

الصورة الذهنية للمؤسسة: إن الصورة الذهنية المدركة هي مجموع العمليات العقلية من ادراك وفهم وتذكر و...التي تتشكل لدى الأفراد تجاه أفراد آخرين أو جماعات أو مؤسسات، انطلاقا من مجموع الخصائص والسمات التي تتصف بها هذه الأطراف وتعد هذه الصورة نتاجا لمجموع الخبرات الثقافية التي يكتسبها الافراد من خلال تفاعلاتهم الاتصالية المختلفة، ويمكن أن تكون سلبية أو إيجابية، ثابتة أو متغيرة.

تتشكل الصورة المدركة من جميع آراء الأفراد الذين ينتمون إلى الجماهير الداخلية والخارجية، ويمكن لنا تحديدها من خلال الدراسات الكيفية كتحليل محتوى اللقاءات الجماعية، أو الدراسات الكمية بالإعتماد على سلم الاتجاهات، بحيث يمكننا قياس شهرة وعناصر الصورة كالقوة، الديناميكية، التقدم، جودة المنتجات، كفاءة المستخدمين، المناخ الاجتماعي، المساهمة في الإقتصاد الوطني...الخ.

إن الصورة الذهنية التي ترسمها المؤسسة لنفسها، يعود بالدرجة الاولى لقادتها ومسيريها بمختلف درجاتهم في السلم الهرمي وما يقومون به من إرساء ثقافة تنظيمية قوية من شأنه أن يكون انطبعا إيجابيا على المؤسسة سواء كان ذلك لدى الجمهور الداخلي أي العاملين فيها أو الجمهور الخارجي كالزبائن ومختلف الشركاء والمتعاملين ، ذلك على أن تنطلق هذه العملية من الداخل الى الخارج فالمؤسسات التي تعمل على هذا الأساس يسهل عليها بناء صورتها الذهنية المدركة لدى كل من يعمل ويتعامل معها، وبالتالي يسهل عليها بناء وتفعيل هويتها التنظيمية.

رسالة المؤسسة: رسالة المؤسسة هي إعلان من المؤسسة لرؤيتها وأهدافها، وكذلك المجال الذي تعمل فيه، وما يميزها عن غيرها من المؤسسات، سواء كان الا مر يتعلق بالمنتجات أو الخدمات.

كما يشير مفهوم رسالة المؤسسة الى الغاية من الوجود ومن ثم فهي الأداة لتحديد هوية المؤسسة ومدى تفردا عن المؤسسات الاخرى وهي في الأساس بناء الغايات التي تسعى المؤسسة لتحقيقها والوصول اليها والقاعدة التي تنطلق منها الأهداف والسياسات والاستراتيجيات.

القيادة الادارية: القيادة هي فن التعامل مع الآخرين على اختلاف أجناسهم وثقافتهم ودياناتهم وأنماط سلوكهم ،والقدرة على كسب احترامهم وطاعتهم وثقتهم وتعاونهم من جهة ، ومن جهة ثانية فالقيادة

علم فعلى القائم بها أن يكون متمرس في الادارة وملم ببعض العلوم كعلم النفس وعلم الاجتماع والقدرة على تسخيرها وتوظيفها للتسيير الحسن للمؤسسة . ويمكن للقيادة أن تعمل على تفعيل هوية المؤسسة وذلك بـ:

- تنمية أو تغيير القيم والمعتقدات: عندما لا تكون القيم راسخة عن العمل يلجأ القائد إلى تنميتها ضمن برنامج محدد قد يستغرق وقتا طويلا، ويمكن تقصيره باستخدام جرعات مكثفة من التوعية والتأثير.
- زيادة الإحساس بالانتماء للمؤسسة.
- زيادة الشعور بالرضا وتحقيق الذات من خلال المشاركة.
- تقبل قيم وأفكار الآخرين.
- الحصول على رعاية الآخرين.

اللغة: ما يقال عن هوية المجتمع يقال عن هوية المؤسسة، فاللغة المستعملة في مؤسسة ما تعكس جزءا كبيرا من هويتها ، فمن خلال اللغة تتحدد هوية المجتمع فهي عنصر مهم في نقل الخبرات والا فكار من مجتمع لآخر وتعد الوسيلة السريعة في عملية الاتصال سواء بين الأفراد أو بين المجتمعات وعن طريقها تفهم معاني الأفكار والخبرات ، فهي روح المجتمع وبنائه الفكري. وعلاقة اللغة بالهوية هي علاقة جد وطيدة ومتكاملة، إذ لا نستطيع التعمق في فهم هوية وثقافة مجتمع ما لم نعرف لغته بكل مدلولاتها ومضامينها .

ثالثا : ماهية المؤسسة في السياق السوسيولوجي :

في بداية الأمر وكأي بحث ممنهج وجب علينا أن نقف على الأسس المعرفية للمؤسسة لاعتبارها أهم عناصر هذه الدراسة ، لذلك سنقف ونبين بعض أبعاد نظرية المؤسسة باعتبار أن هذه الأخيرة تتوسط عدة عمليات ذات بعد اجتماعي ، اقتصادي وتجاري .

1 - مفهوم المؤسسة :

من غير الممكن أن نضبط تعريفا مانعا جامعاً لمفهوم المؤسسة نظرا لتعدد التوجهات و المدارس الفكرية التي تهتم بالمؤسسة كمفهوم أساسي وعنصر هام تقوم عليه دراسات هذه التوجهات .

تشتق كلمة المؤسسة من الفعل " أسس "، الذي هو الدار التي بنى حدودها ورفع من قواعدها¹، أي بنى هيكلًا أو أنشأ إطارًا فكريًا، أو أوجد تنظيمًا معينًا على أساس قواعد متينة، فهي إذا نتيجة فعل التأسيس الذي يرجح حدوثه في الماضي كحدث يظهر صفة التنظيم والأهداف المرتبطة بالأفراد المؤسسين.

والمؤسسة هي ما يصطلح عليها باللغة الفرنسية حسب القاموس الفرنسي (Larousse) بمصطلح "Entreprise" والذي هو مشتق من الفعل "Entreprendre" والذي يعرفها على أنها وحدة اقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، واقتصاديا تصنف وفقا لعدة محددات منها المحدد القانوني الذي يفضي إلى تصنيف المؤسسات إلى مؤسسات خاصة وتكون ملكا لشخص أو شركة بين عدد من الأشخاص متعاونين، ومؤسسات عامة تكون ملكيتها وتسييرها من طرف الدولة².

كما تعرف بأنها جملة من الوسائل تتشكل من مجموعة عناصر تكون مادية و معنوية تستثمر من طرف مجموعة من الأشخاص، بغرض الوصول الى اشباع هدف اقتصادي و اجتماعي³. وتعرف أيضا على أنها نظام اجتماعي مستقر تتحدد من خلاله علاقات منسجمة و نشاطات واعية للجماعة المكونة لها⁴.

¹ فؤاد البستاني وآخرون: منجد الطلاب ، ط 22 ، دار الشروق، بيروت، 1978 ، ص 08 .

² Larousse: Le petit Larousse 2001, Larousse/HER2000, Paris, 2001, P387

³ عبد الرزاق بن حبيب ، " اقتصاد و تسيير المؤسسة " ، ب ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2000 ، ص 25 .

⁴ Paul Ablou, Problèmes humains de l'entreprise, Ed. Dunod Bordas, Paris, 1975 p. 45.

وهي "نظام اجتماعي نسبي، وإطار تنسيقي عقلائي، بين مجموعة من الناس تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة، يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة، وتنظم علاقاتهم بهيكلية محددة، في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسئولية، والمؤسسة مصطلح رديف للمنظمة ، والمنشأة، وتعمل على تلبية الحاجات الإنسانية، بطريقة منظمة ذات نسق معين يوجهها، وتنظم وتدار المؤسسات التي تلي حاجات المجتمع بطرق مختلفة ولأغراض مختلفة"¹.

وهي وحدة اجتماعية لها حدودها وأهدافها، تهدف إلى تحديد الأعمال المراد انجازه تحديدا واضحا ثم تجميعها في مجموعات مترتبة ومتناسقة، مع تحديد المستويات والسلطات وانشاء العلاقات المتبادلة، ووضع أسس تعاون بين أفراد المستويات المختلفة أفقيا ورأسيا حتى يمكنها أن تعمل عملا مشتركا للوصول إلى الأهداف المشتركة"².

وبناء على التعريفات السابقة يمكن القول أن المؤسسة عبارة عن هيئة اجتماعية ينشئها المجتمع بغرض تقديم مجموعة من الخدمات المادية والمعنوية لأفراده، قادرة على بناء قيمها الخاصة و إنتاج معايير للسلوكات التي تؤثر على المجتمع ، ولديها تاريخ خاص بها مبني من طرف الفاعلين وثقافة خاصة تحكمها.

و المؤسسة هي مجموع الهياكل والهيئات المنظمة قانونيا لإرضاء المصالح المشتركة. ما يحدد لنا المفهوم على اعتبارها مجموع الهيئات والتنظيمات التي تنشأ قصد خدمة المصالح العامة سواء كانت ذات طابع اقتصادي أو اجتماعي أو ثقافي. ما يجعلها في معناها متعددة النشاطات والخدمات.

¹ محمد أكرم العدلوني، "العمل المؤسسي"، ط 1 ، دار ابن حزم، لبنان ، 2002 ، ص 14 .

² حسين عبد الحميد رشوان ، "علم اجتماع التنظيم"، ب ط ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 17 .

2 - المؤسسة من منظور سوسيواقتصادي :

من الجانب السوسيولوجي فالمؤسسة كتنظيم اجتماعي تعتبر مجموعة أفراد تشارك وتساهم جماعيا داخل تنظيم مهيكّل بإنتاج سلع وخدمات.

• المؤسسة من المنظور السوسيولوجي :

أ - المؤسسة من وجهة نظر المدرسة الكلاسيكية :

وأول من سعى إلى إعطاء كلمة مؤسسة معنى محدد هم علماء الاجتماع التابعين لمدرسة "إميل دوركايم" Émile Durkheim " فعرفوها على أنّها أساليب للعمل والاحساس والتفكير والى حدّ ما ثابتة، ملزمة ومميّزة لمجموعة اجتماعية معينة¹ ، وحصروا مفهوم المؤسسة في الجانب السلوكي من أساليب وأحاسيس وفكر للعمل وللمجموعة الاجتماعية التي تنشأ بها وتتغذى بقيمتها وثقافتها فتنعكس على هوية المؤسسة ككل.

وعرفها "ماكس فيبر" Max Weber " على أنّها: "تركيب بيروقراطي وظائفي يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدّد شكل المؤسسة في كل مكتب وفي كل منظمة، بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدّد العلاقات وتدفقات السلطة وحدود كل قسم².

و تعرف المؤسسة حسب المدرسة الكلاسيكية بخصائص متعدد من أهمها؛ مؤسسة ذات نظام مغلق، أي أنّها لا تؤثر ولا تتأثر بالمحيط الخارجي، بالإضافة إلى ذلك من خاصيتها الجمود لاعتبارها أن لا فرق بين العامل والآلة، وهو ما ظهر جليا عند "فيبر" الذي بالغ في تعظيم نموذج البيروقراطي المثالي، واعتبره مستمد من القانون وليس من الشخص الحاكم، مما جعله يعتبر الانسان بمثابة الآلة التي تنفذ تعليماته فقط، متجاهلا مشاعره كإنسان له أحاسيس وبإمكانه أن يبدع في مجال عمله من خلال إحساسه بالانتماء للمؤسسة، مما يجعل عنده نوع من الحماس والفعالية للعمال أكثر.

وباعتبار أن "Weber" ينتمي للمدرسة الكلاسيكية إلى جانب العديد من الباحثين فقد نظر للمؤسسة على أنّها عبارة عن نظام مغلق ثابت وعقلاني، تهدف بالدرجة الأولى إلى الانتاجية والربحية، حيث تضم مجموعة من الموارد المتنوعة من موارد بشرية تتمثل في المقاولين والعمال، وموارد مادية من آلات وأجهزة، وموارد مالية، بالإضافة إلى ضرورة توفرها على مجموعة من العناصر بداية من الهيكل

¹ ف. بوريكو. بودون ، "المعجم النقدي لعلم الاجتماع" ، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986 ، ص 479 .

² احمد زكي بدوي ، "معجم مصطلحات العلوم الادارية" ، ب ط ، مطبعة النهضة العربية، مصر ، 1984 ، ص 16 .

التنظيمي الذي يتم من خلاله تحديد وتوضيح الأدوار والعلاقات بين المقاولين والعمال داخل المؤسسة وكيفية التواصل والتفاعل فيما بينهم.

ب - المؤسسة من وجهة نظر المدرسة البنائية الوظيفية:

انطلقت هذه المدرسة في تصورها عن المؤسسة أنها عبارة عن نسق اجتماعي فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالاجتماع، إلا أن المؤسسة تختلف عن الأنساق الاجتماعية الأخرى في خاصية أساسية وهي سعي المؤسسة الواضح في تحقيق هدف محدد. كما اهتمت البنائية الوظيفية بشكل كبير بالدور الذي تمارسه حاجات النسق من خلال العلاقات الرسمية وعلى وجه الخصوص العلاقات الغير رسمية بين الفاعلين، وهو ما يعد بمثابة العامل الذي قد يساهم بشكل كبير في زيادة فعالية الأفراد داخل المؤسسة، وهو ما يساهم بدوره في تحقيق المؤسسة لأهدافها المرجوة بكل نجاعة.

ف نجد أن "تالكوت بارسونز Parsons Talcott" أحد أصحاب النظرية البنائية الوظيفية عرّف المؤسسة على أنها مجموعة مركبة من الأنماط التنظيمية الملائمة، للتحليل كوحدة بنائية في النسق الاجتماعي، كما أن المؤسسة يمكن وصفها كمجموعة من الأدوار الثابتة بصورة مستقرة¹، ويعرفها على أنها توجيهها أساسياً نحو تحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة².

وعليه فقد انطلق من تصوره للمؤسسة بوصفها نسقاً اجتماعياً من أنساق فرعية مختلفة سياسية، اقتصادية، ثقافية، واجتماعية، كالجماعات والأقسام وغيرها من الأنساق التي لكل منها مجموعة من الوظائف ولكل وظيفة مجموعة من الأدوار التي تقوم بها فيما بينها، وهذا من خلال العمل على التنسيق بين مختلف الأنساق، وبالتالي فالمؤسسة تعد بدورها نسقاً فرعياً تدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالاجتماع.

ومن ثمة فإن مدرسة البنائية الوظيفية تنظر إلى المؤسسة على أنها نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية للمؤسسة، وهو عبارة عن نسق اجتماعي له هدف محدد، تعمل المؤسسة على تحقيقه والوصول

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن، النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج 2، ب ط، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003، ص 32.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان، "علم الاجتماع التنظيم"، مرجع سابق، ص 106.

إليه وهو المحافظة على انسق المؤسسة ككل وهذا من خلال التحكم في كيفية التنسيق بين مختلف وظائفها وشبكة العلاقات بين أفرادها داخل المؤسسة، مما يعطي الاستقرار والتوازن داخل المؤسسة ككل، وتفادي التوتر والصراع السلبي فيما بينهم، وهذه الأخيرة سواء بالنسبة للمقاولين المسؤولين والمديرين للمؤسسة، أو بالنسبة للعمال، أو بالنسبة للمديرين والعمال من جهة ثالثة.

ج - مفهوم المؤسسة من المنظور الحديث :

المؤسسة في المنظور الحديث هي محاولة التوفيق بين مختلف المدارس السابقة انطلاقا من المدرسة الكلاسيكية مروراً بمدرسة العلاقات الانسانية والمدرسة السلوكية، والبنائية الوظيفية وصولاً إلى المدرسة الحديثة، التي تنظر لأعضاء التنظيم بالدرجة الأولى، وتدعوا إلى أهمية التعاون والتواصل وتوسيع شبكة العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة بهدف تحسين ظروف العمل في المؤسسة بثقافة وفلسفة العمل الجماعي والتعاون، وتنشئتها على أهمية وجود الحس المشترك وأهمية العمل بالروح الجماعية بين أعضاء التنظيم، سواء كان على المستوى الفوقي لمقاولي ومديري المؤسسة، أو على المستوى التحتي من عمال المؤسسة، أو فيما بين البنائين بهدف تحقيق الفعالية والنجاح في الأداء، ومن ثمة الزيادة في المردودية والعملية الانتاجية للمؤسسة، وهو بدوره ما يمثل بروز الهوية الفردية والجماعية للمؤسسة، وهو ما أكد عليه من قبل كل من "رينو سانسوليو ودونيس سغريستان، Renaud Sainsaulieu & Denis Sergrestin" بقولهما أن المؤسسة هي "مصدر لإعطاء الهوية ومكان منتج لثقافة نوعية وخاصة بالمؤسسة"¹، وهذه الأخيرة حسب المنظور السوسيولوجي هي عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي بدورها تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، فهي نظام اجتماعي، تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

وفي نفس السياق يعترف "سانسوليو" قائلاً " بأن مسألة تعريف سوسيولوجي معين، تخلق نزاعاً معتبراً، لأن ولا نموذج من النماذج النظرية المذكورة للحديث عن العلاقات الاجتماعية للعمل في المؤسسة سيرضي الآخرين، حتى بدون أن يتمكنوا من تأكيد مواقف بديلة "²، و هذا ما جعل البعض أثناء

¹ محمد المهدي بن عيسى، علم اجتماع التنظيم "من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة"، ط 1، مطبعة امبابلاست (impaplast)، الجزائر، 2010، ص 238.

² SAINSAULIEU Renaud (dir), l'entreprise, une affaire de société, Op cit, P 19.

دراسته للمؤسسات ، إلى تحديد عدة إشكالات اجتماعية لسيورها و عملها و الذي أطلق عليها إسم " الواقع الاجتماعي"¹.

حيث يقوم "سانسوليو" بتمييز البنية الداخلية للمنظمة و أشكال تقسيمها و بناءها ، بمحورين أساسيين نجدهما في أي تصور أو مفهوم لأي منظمة كانت ، حيث نجد محور ينطلق من الميزة الفردية إلى الجماعية مقارنة فردية في إدماج جماعي للقوى العمل ، أما المحور الثاني فجاء في الصيغة التي يسميها بـ "l'intraunité à l'interunité" و حدة العمل الأكثر بساطة إلى وحدات عمل معقدة. و على اختلاف النظريات التي جاءت في هذا الباب و على اختلاف الرؤى ، ما يمكن ملاحظته و التدقيق عنده أن وظيفة العنصر البشري و أثره على نشاط المؤسسة و حتى تأثيره على الكفاءات الإنتاجية ، مرد ذلك أن الموارد البشرية هي تلك الطاقة أو القدرة أو المصدر المعتمد عليه في تسيير المؤسسة و ما هي إلا عبارة عن معلومات نظرية و عملية تبنى على أساس اقتراحات و ابتكارات تعكس جانب فعال و رغبة في المشاركة بالرأي لتفعيل نشاط المؤسسة. فهي أي - فعالية العنصر البشري - تعتبر من مقومات الانتاج في أي مؤسسة و منه يكمن سر استمرارية هذه الأخيرة و تطويرها ، بالإضافة إلى مختلف عناصر الانتاج الأخرى المعتمد عليها في المؤسسة.

• المؤسسة من منظور اقتصادي :

أما من جانب اقتصادي تعد المؤسسة كوحدة اقتصادية على اعتبارها "كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو التبادل للسلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه. فالمؤسسة من المنظور الاقتصادي تعرف بأنها ذات شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك فيها، وتشغيل أدوات الانتاج وفق أسلوب محدد لتقسيم العمل الاجتماعي بغية انتاج وسائل الانتاج، أو انتاج سلع الاستهلاك أو تقديم الخدمات"².

¹ FRANCFORT Isabelle, OSTY Florence, SAINSAULIEU Renaud, UHALDE Marc, **Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations**, Paris , Editions la découverte, 2007.

² صمويل عبود، " اقتصاد المؤسسة "، ب ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 58 .

3 - تطور موضوع المؤسسة من سوسيولوجيا العمل الى سوسيولوجيا المؤسسة :

ولمعرفة مفهوم أوضح عن المؤسسة كان علينا البحث في موضوع المؤسسة في المراحل التالية :

3-1- موضوع المؤسسة في سوسيولوجيا العمل :

من أبرز ما اهتم به علم الاجتماع في هذه المرحلة مهام العمال ومشاكلهم ، حيث استطاعت سوسيولوجيا العمل أن تبني قاعدة أساسية لتحليل الظواهر الاجتماعية المنتجة من الأفراد في مكان العمل، و تأثرهم بالحركة العقلانية في تنظيم العمل ،يعتبر جورج فريدمان أن علم اجتماع العمل الكلاسيكي بعد إعادة الصياغة اللفظية له ، " بأنه دراسة معينة لمختلف المظاهر التي تميز كل التجمعات الإنسانية التي تتجمع بمناسبة العمل " ¹ ، حيث ظهر هذا التخصص مستلهما في تحليله لهذه التجمعات بالنزعة الماركسية التي تعبر عن المؤسسة الصناعية ، كمكان للعمل و إعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية .

إن إشكالية العمل الصناعي كانت تمثل نقطة الانطلاق لجورج فريدمان ، حيث استطاع أن يلفت الانتباه إلى سؤال اجتماعي جديد ينبغي الإجابة عليه في المجتمع الفرنسي ، المحمل بالفئات المهنية و بالعديد من المفكرين ماركسيي التوجه ، حيث لم تعتبر المؤسسة كموضوع أساسي في دراساته و لكن مصير المجتمع الصناعي ككل ، و هذا الذي أدى بـ "سانسوليو" أن يقف عند هذه النقطة التاريخية التي أعطت لميلاد السوسيولوجيا الفرنسية للجيل الثاني ، حيث كتب يقول " بالنسبة لـ جورج فريدمان ، ريمون آرون ، بيار نافيل ، وألان توران ... الموضوع العلمي للمؤسسة ليس المؤسسة في حد ذاتها ، و إنما يتمثل في مصير كل المجتمع الصناعي بعد الحرب العالمية الثانية ، و الذي شارك بعمق في النتائج البنيوية للعمل الصناعي و الخدماتي المتزايد في المدن والتي تأثرت بدورها بالهجرة الريفية " ² ؛ إذن التركيز الأساسي كان حول تطور العمل ، نتائجه وضيعات العمل ، الصراع ³ ، و اهتموا هؤلاء الباحثين بالأساس بتطور المجتمع الصناعي ككل (النقابات و صراع الطبقات) ⁴.

¹ FRIEDMANN Georges , NAVILLE pierre , " Traité de sociologie du travail ", Paris ,Armand Colin ,1962 , P 26.

² SAINSAULIEU Renaud (dir) , l'entreprise une affaire de société ,Op. cit , P 14

³ FAUDRIAT Michel , Sociologie des organisations.la pratique du raisonnement ,Paris, Pearson Education,2ème Ed, 2007,P 6

⁴ فريدمان جورج ، نافيل بيار ، "رسالة في سوسيولوجيا العمل" ، الجزء 1 ، تر: يولاند عمانويل ، منشورات عويدات و ديوان المطبوعات الجامعية، بيروت / الجزائر ، 1985 ، ص 215 - 255 .

فدراسة العمل "باعتباره العنصر المحرك الذي يفسر تطور البنيات الاجتماعية"¹، يسمح بفهم المجتمع و تصور مستقبله القريب ، حيث علم اجتماع العمل "يصبح فرع من الفروع الأساسية لعلم الاجتماع ، و يصب الاهتمام الأساسي بالنسبة له حول واقع الورش ، التنظيم العمل ، محتوى المهام ، المهارات ، و الجماعية في العمل"² .

3 - 2-موضوع المؤسسة في سوسيولوجيا التنظيمات :

من أبرز ما اهتم به علم الاجتماع في هذه المرحلة أدوار الفاعلين ونظام العلاقات قواعد لعب للسلطة النظام البيروقراطي عقلانية الفعل، حيث أسس علم اجتماع التنظيمات ميدان معرفي خاص به الذي ساهم كثيرا في مجال العلوم الاجتماعية عامة و خاصة في ميدان التنظيمات ، و هذا من خلال الاهتمام بدراسة الظواهر الاجتماعية الأكثر شساعة وتنظيما ، بداية من التنظير المهتم بدراسة القرارات في المنظمة و الخروج بالعقلانية المحدودة ، و التي شكلت القاعدة الأساسية للإنطلاق في تحليل الفعل التنظيمي و الجماعي و ليس فقط المنظمات في حد ذاتها ، فكان هذا جوهر الإشكالية ال م قدمة من طرف العالم الاجتماعي "ميشال كروزي" ، بإسهاماته من خلال توسيعه لمجال البحثي لواقع التنظيمات. انطلق "كروزي"³ من المسلمة التي مردها أن كل فرد في التنظيم له أهداف واستراتيجيات داخل التنظيم، ومن ثمة يتسم التفاوض بالديمومة والتنظيم، وفي الواقع لا يتفاوض التنظيم كتنظيم، بل يتفاوض الافراد مع بعضهم البعض ومع السلطة التنظيمية. فالأفراد يتصرفون في التنظيم بعقلانية محدودة، فكل فرد ينظر الى التنظيم من زاوية اهدافه الخاصة، ومن زاوية مهامه واختصاصه في العمل واستخدام استراتيجية لتحقيق اهدافه ومصالحه وتدعيم مكانته، وهنا لابد ان يتضمن هذا السلوك المنافسة والصراع والتعاون بين الأفراد والاستراتيجيات الجماعي لتحقيق الاهداف المشتركة .

حيث اعتبر التنظيم عبارة عن بناء اجتماعي يطور فيه الفاعلون استراتيجياتهم الفردية الخاصة ،و المنظمات فضاء من الاجراءات المفردة التي تتميز بالصلابة التنظيمية من حيث القوانين و التعليمات التي هي في الأساس تجعل سير المنظمات يتم بالفعالية ، إلا أنها أظهرت انحرافات و سلوكيات غير منتظرة تحمل معها أفعال عقلانية و محتسبة لخلق علاقات اجتماعية مبنية على قواعد اللعب و هذا حسب

¹ FRIEDMANN Georges , NAVILLE pierre , Op cit, P 12

² Ibid, P 12

³ LAFAYE Claudette , " Sociologie des organisations ", Paris, Nathan Université ,1996 ,P 48-49

التيار الاستراتيجي المقدم من "ميشال كروزي" و بهذا الطرح تنقلص المنظمة في التفاعلات الاجتماعية القائمة بين الفاعلين بلعبهم نتيجة قلقهم حول الدفاع عن مصالحهم الشخصية ، و بهذا يصبح الفرد في المنظمة فاعل استراتيجي و يمتلك تاريخ و هوية خاصة به ، فالفاعل الاجتماعي يصبح م حمل بالمشاريع المهنية الخاصة به ، بحيث لا يمكنه أن يكون منعزل أثناء لعبه كفاعل استراتيجي ، ولكنه يستثمر في العلاقات الإنسانية لحوافزه الشخصية ، مثل البحث عن الهوية في العمل و الاعتراف الاجتماعي ؛ ومن جهة أخرى يمكن قول أن المنظمة تمثل للأفراد " مكان للثقافة و التنشئة التي تقودهم في بعض المرات لاستبدال السلوكات الإستراتيجية بسلوكات تركز على بناء الرابط الاجتماعي¹.

3-3 - موضوع المؤسسة في سوسيولوجيا المؤسسة :

من أبرز ما اهتم به علم الاجتماع في هذه المرحلة الثقافة ، الهويات المهنية و الجماعية ، العلاقة بين المؤسسة و المحيط .

"ساعدت الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الفرنسي سوسيولوجية المؤسسة أن تأخذ مكانتها ضمن الميادين المهمة بدراسة التنظيمات الاقتصادية كالشركات الكبرى المتضمنة لعدد كبير من عمال الفرنسيين ، حيث شهد المجتمع الفرنسي المتغير باستمرار خاصة خلال سنوات الثمانينات الارتفاع المتزايد للبطالة نتيجة الأزمات المتتالية للمجتمع الفرنسي"² ، و بالأخص من جراء نتائج الأزمة البترولية الثانية سنة 1979، فكل هذه الظروف دفعت بالعديد من المؤسسات العمل بنظام "البريكاريا" لعقد العمل المأجور ، و بتغيير مكان العمل للوحدات الإنتاج الفرعية ، كما أنه توجد عدة عوامل أدت إلى القلق المتزايد من الأفراد في المجتمع الذين أخذوا الثقة بالمؤسسات واعتبروها الوحيدة القادرة على إنقاذ وظائفهم و عملهم المأجور "توازيا مع تشكل الوعي لدى العمال الأجراء باعتبارهم أن المؤسسة السبيل الوحيد لخروجهم في هذه الأزمة ، و بالابتعاد عن الإتحادات اليسارية التي تلقت العديد من الانتقادات من المعارضين الإيديولوجيين لنظام الإنتاجي بالمذاهب الماركسية المعتمد من المؤسسة الرأسمالية ظهرت أيضا خطابات سياسية كونت نظرة مغايرة عن المؤسسة الاقتصادية ، التي أصبحت تعتبر كوحدة مجتمعية لضمان التوازن الاجتماعي و ليس كأداة إنتاجية فقط ، وهي السبيل للحفاظ على الوظائف التي تضمن

¹ PIOTET Françoise , SAINSAULIEU Renaud , "**Méthodes pour une sociologie de l'entreprise** ", Paris , Presses de la FNSP /ANACT , 1994, P 19.

² MONTOUSSE Marc , et (les autres) , "**100 fiches pour comprendre l'histoire économique contemporaine**" , Paris , Editions Bréal, 2ème Ed , 2008, P 62.

العيش للعديد من العائلات و المواطنين. إن كل هذه التحولات التي جعلت المجتمع يغير نظرتة للمؤسسة، أدت بعلم الاجتماع إلى التساؤل حول العديد من الإشكاليات ، المتعلقة بالعلاقة بين المجتمع و المؤسسة في ذاتها ، كما فرضت عليه ضرورة صياغة نظرية اجتماعية تحلل وضعية المؤسسة الحالية في سيرورة تحولها¹ حيث قامت المؤسسات بفتح المجال لمفكري العلوم الاجتماعية للولوج إلى واقعها الداخلي، خاصة مع التدعيم القانوني المقدم من طرف الحكومة الفرنسية (الاشتراكية 1984)، و هذا "الذي يعكس التغيير في السياسة تجاه المؤسسة كما يدل على حافز التطوير لأشكال جديدة في البحث، بالارتباط الوثيق بين الباحثين و المؤسسات ، إن هذا التقدم أدى إلى ملأ الفراغ النظري الذي لم تستطع سوسيولوجية المنظمة أن تجيب عليه"²، و الذي سمح للعديد من علماء الاجتماع (سانسوليو ، بارنو و سيفريستان....) إلى ضبط بطريقة سوسيولوجية هذا الواقع الاجتماعي الخاص و هو المؤسسة من خلال علاقتها بالمجتمع ، " فهذه المقاربة تتجاوز في فضاءها ملا خطة الورشة فقط ... أو العلاقات بين الفاعلين الاستراتيجيين ، ولكن تركز على تحليل العلاقة بين المؤسسة و المجتمع"³ .

من جهة أخرى اعتبرت المؤسسة كبنية مستقلة تبني قواعد سيرها خاصة بها و كالمكان الذي ينتج الروابط الاجتماعية و الذي يصبح كموضوع الحالي للاهتمام و الدراسة ، و لا يمكن أن تكون لدينا معرفة بالمؤسسة بدون فهم استقلاليتها الاجتماعية"⁴، فالمؤسسة هي تنظيم رسمي، ثقافة معينة ، مجموعة من الفاعلين ، نظام معين من الروابط الاجتماعية ، و مكان لتعلم التعاون... إلخ" ، وعلى أساس هذه الفكرة تصبح المؤسسة قادرة على بناء قيمها الخاصة و إنتاج معايير للسلوكات التي تؤثر على المجتمع، لديها تاريخ خاص بها مبني من طرف الفاعلين بلعبهم في المؤسسة، للإستجابة للضغط المضاعف سواء من المحيط أو الثقافة الماضية الخاصة بهم. كما أنها أصبحت وحدة مستقلة التي وجب على عاتقها تحمل مسؤوليات مجتمعية ، فأصبح إطار تحليلها متعلق و مرتبط بثقافة المؤسسة و الثقافات الفرعية لأعضائها ، لكن كونه كاختصاص لدارسة المؤسسة عرف بعض المخاطر و التعميمات، لأن تحولات المؤسسات الذي نادى بها تحت إسم علم الاجتماع المؤسسة ، أنتجت مفاهيم منتجة مباشرة من اختراع أرباب العمل .

¹ SAINSAULIEU Renaud ,SEGRESTIN Denis, "**Vers une théorie sociologique de l'entreprise**

", Op.cit.

² LAFAYE Claudette ,Op cit ,P 70.

³ ALTER Norbert , **Sociologie de l'entreprise et de l'innovation** ,Paris ,PUF ,1996 ,P 139 .

⁴ SAINSAULIEU Renaud (dir), "**L'entreprise une affaire de société**" , Op cit ,P 23,P 26

رابعا : هوية المؤسسة:

يمكن القول أن هوية المؤسسة مجموعة من السمات التي تسمح لنا بالتعريف بالمؤسسة وبناء على ذلك فإن التحديد الخارجي للهوية يكون بالبحث عن هذه السمات وتمييزها و تصنيفها لمعرفة أهم النقاط التي تقوم عليها مل مؤسسة . فهناك بعض المجالات التي تطرح فيها تعريف هوية الأشياء أى مشكلة أو صعوبة وتلك هي حالة الأشياء المادية والفيزيائية عموما، إذ تتحدد الهوية مؤسسة ما بالعناصر الأولية المكونة لها وبالعلاقات الأساسية التي تقوم بين هذه العناصر وبالبنية التنظيمية الخاصة بها. فعند قيام الفرد بتحديد خصوصية هذه المؤسسة أي تميزها، و في حالات أخرى التميز بها و يسمى هذا الهوية¹

وبناء على ذلك كله يمكن تحديد هوية مؤسسة ما بالاستناد إلى مجموعة من السمات التي تميزها مثل: العام الذي أسست فيه، عدد فريق العمل، حجم المنتجات التي تنتجها ،جودة المنتجات، نوعها ، فلسفتها ،ثقافتها، قيمها... الخ .

1 - أهمية هوية المؤسسة:

تكتسي الهوية المؤسساتية أهمية بالغة سواء بالنسبة للمؤسسة أو للعاملين فبالنسبة للعاملين تعد الهوية المؤسساتية القوية بمثابة الدعامة الأساسية التي تزيد من رغبة الفرد في الاستمرار بالمؤسسة والالتزام بقيمها التنظيمية وتبنى أهدافها وسياساتها، كل هذه المؤشرات بطبيعة الحال هي مؤشرات دالة على الولاء التنظيمي وبالتالي يمكننا القول أن للهوية المؤسساتية أهمية بالغة بالنسبة للعامل تتمثل في ولائهم، وهي ذات أهمية بالنسبة للمؤسسة فالولاء المؤسساتي يكسب الطرفين الكثير من الخصائص الإيجابية، وتزود الهوية المؤسسة للمؤسسة بالعديد من الخصائص الأخرى نذكر البعض منها فيما يلي²:

هوية المؤسسة كإطار للقرار: يؤكد كل من "ألبرت" و "ويتن" في تعريفهما للهوية المؤسساتية على ثلاث صفات:

¹ Stratgor, **Stratégie, structure, décision, identité**, Paris, Inter éditions, 1988, p.401.

² ماجكين شولنزو وآخرون، المنظمة المعبرة الهوية، السمعة، والعلامة التجارية للشركة، ط 1، تر: رياض الإبريث العبيكات ، مكتبة العبيكان، الأردن، 2004 ،ص 68 .

* إدعائها بالصفة المركزية: ويعني "ألبرت" و "ويتن" بإدعائها بالصفة المركزية بأن الهوية المؤسسية يجب أن تركز على صفة أو عدة صفات للمؤسسة التي هي إلى حد ما جوهرية لفهم "لماذا توجد المؤسسة؟" وهدفها أو مسألتها.

* إدعائها بالتميز: أما بالنسبة للادعاء بالتميز فيناقش "ألبرت" و "ويتن" بأنه مهما كانت هذه الصفات فيجب فهمها بأنها فريدة بنوعها من قبل أولئك الذي يعتقدون هوية المؤسسة وهذا الإدراك للتميز يوفر بأن المؤسسات تسعى جهدا لتمييز نفسها عن المؤسسات الأخرى المشابهة.

* إدعائها بالاستمرارية الزمنية: أما لإدعائها الاستمرارية الزمنية فإن الباحثان يؤكدان على طول عمر الهوية المؤسسية أي بأن هوية المؤسسة سوف تبقى دون تغير خلال الزمن، بغض النظر إلى التغيرات الموضوعية في البيئة التي تعمل الشركة ضمنها.

إن الصفات الثلاثة التي تم اقتراحها أعلاه تظهر بأن طبيعة الهوية المؤسسية كخطة مشتركة ترشد متخذي القرار ضمن المؤسسات.

فالهوية المؤسسية تقترح ما هو مناسب ومشروع وذو جدوى وبالعكس فهي تحدد أيضا ما هو غير مناسب و غير شرعي وليس مجدي ، فتأثير الهوية المؤسسية إذا هو في النهاية توافق أهداف الأفراد مع أهداف المؤسسة¹.

هوية المؤسسة كقيمة اقتصادية: تسعى المؤسسات دائما نحو التميز وصنع العلامة المميزة لها عن جميع منافسيها ولن يكون ذلك ما لم تتميز المنظمة بهوية خاصة بها، تجعلها أكثر فعالية وذات أثر بارز على المجتمع بشكل عام وعلى موظفيها بشكل خاص، و يرى بعض الباحثين أنه من أجل أن تضيف الهوية المؤسسية قيمة اقتصادية للمؤسسة، فعلى الهوية أن تكون لديها مضامين محددة للقرارات العملية والإستراتيجية، وفي الواقع فإذا لم يكن لدى الهوية المؤسسية مثل هذه المضامين فهي عندئذ إما على الأرجح بأنها غير شائعة بشكل واسع بين مستخدمي الشركة أو أنها غير مناسبة لقرارات العمل التي تصدرها الشركة.

وفي الواقع فإن الجهود لإعطاء فعالية للهوية التنظيمية الضعيفة أو غير الملائمة سوف تنقص القيمة الاقتصادية للمؤسسة والمؤسسات ذات الهوية المؤسسية الواضحة سوف تتجاوز في أدائها الشركات التي

¹ ماجكين شولتزو وآخرون ، مرجع سابق ، ص ص 69 - 70 .

ليس لها هوية واضحة، وأن تأثر الهوية المؤسسية على القيمة الاقتصادية للشركة سوف يكون دال على قوة الهوية المؤسسية.

هوية المؤسسة كأداة للتسيير: هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في إيديولوجيا وقيم وقناعات ومدرجات الأفراد وتحدد مستوى دافعتهم، ومن ثم تؤثر في مستوى الأداء والذي بدوره يحدد درجة نجاح الأدوات التسييرية للمؤسسة، وهي مسألة الهوية التنظيمية.

وهذه الأخيرة تعد من المسائل الرئيسية لفهم كافة الأبعاد التي قد تؤثر على نجاح المؤسسة وتلعب دورا رائدا في التأثير على قيم وقناعات ومدرجات العاملين فيها، ومن ثم على قراراتهم وسلوكياتهم "ومن الجدير بالذكر أن هناك دور لمسيرى المؤسسات ولقاداتها الذين يملكون قدرات كبيرة وصفات قيادية مؤهلة في تحديد معالم الهوية المؤسسية... وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الانتماء لدى العاملين ليأتي سلوكهم وتصرفاتهم مطابقة مع سلوك وتصرفات قادتهم.¹

من المهم أن نشير في الأخير إلى ضرورة وجود نموذج ثقافي للتسيير يتماشى مع الواقع الاجتماعي ويلي حاجاته الخاصة، وتؤكد بذلك على عدم إمكانية نقل نماذج أجنبية جاهزة هذا لا يعني أننا لا نستفيد من تجارب الدول الغربية ونستغلها ونستثمرها بفعالية، إلا أنه من الضروري تعديلها وتكييفها وفق الخصوصية الثقافية لمجتمعنا على مستواه ووفق الهوية المؤسسية لمؤسساتنا.

2 - أبعاد هوية المؤسسة:

يوضح كل من "ألبرت و ويتن" Albert and Whetten² أبعاد الهوية المؤسسية من خلال تعريف الهوية المؤسسية، إذ يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية في هذا المجال متمثلة في:

- * **السمات المركزية للمؤسسة:** وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المنظمة، وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلا للسمات المركزية المفروض توافرها في أي مؤسسة إذ أن هذه السمات تختلف من مؤسسة إلى أخرى وقد تختلف في المؤسسة نفسها من حين لآخر.
- * **السمات المتفردة:** هي السمات التي تنفرد بها المؤسسة وتميزها عن المنظمات الأخرى، وقد تعرف بسممة مميزة .

* **الاستمرارية:** وهي استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المؤسسة بمرور الزمن، وهذه الصفات لها

¹ عبد اللطيف عبد اللطيف ، محمود أحمد جودة ، مرجع سابق ، ص 130 .

² المرجع سابق ، ص 329 .

سمة الديمومة ولا تتأثر سريعا بتغيرات البيئة المؤسساتية.

وتظهر سمات الهوية المؤسساتية بشكل واضح ومحدد أمام العاملين بالمنظمة والعملاء، وباقي الأطراف المعنية بمرور الزمن وبعد أن ترسخ الثقافة المؤسساتية وتتفاعل لتكون الهوية المؤسساتية. وإن الفهم الجماعي لسمات المؤسسة وخصائصها يعتمد على الأنماط الثقافية السائدة وخبرات العمل فضلا عن التفاعل المستمر بين أعضاء المنظمة. ومن الضروري استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة للمنظمة، إذ يعد بعد الاستمرارية ركنا أساسيا في موضوع الهوية المؤسساتية فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية التنظيمية يكون ضعيفا.

3 - آليات بناء وتشكيل الهوية في المؤسسة :

حسب " فيليب برنو " هناك ثلاث آليات أساسية يتمكن من خلالها العامل أن يتحصل على الهوية من المنظمة التي يعمل فيها وهي¹ :

أ - التكوين : يصبح التكوين عاملا أساسيا من عوامل بناء المسارات المهنية للعمال اذا تم اعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف اعطاء العامل القناعة التامة أن نجاعة مرتبط بنجاح المؤسسة وأن تطوره هو الآخر مرتبط بتطورها ، وعليه وجب أن يكون التكوين مهم في المؤسسة لأنه يؤهل العامل لبناء علاقة إنتماء وانتساب لهاته المؤسسة كعضو يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة ، والتكوين لا يقتصر على تلقي المعارف بالنظريات فقط بقدر ما هو اعطاء العامل الفرصة للتعرف على ميدان العمل من خلال التفاعل مع ذوي الخبرة .

ب - الخبرة المهنية : الهوية يشكلها العامل من خلال حياته المهنية في المؤسسة ، فالسلطة والقيادة لها تأثير كبير على سلوك العامل وثقافته في العمل والوضعية المهنية والتنظيمية أيضا لها الدور الفعال في تحديد الهوية والشخصية المهنية والتنظيمية والاجتماعية للعامل .

ج - الاعتراف بالانتماء : أكدت دراسات الكثير من الباحثين أن هناك علاقة وطيدة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية ، بحيث أنه من غير الممكن أن تتشكل هوية فرد في الجماعة دون تقبل واعتراف هاته الجماعة انتماء هذا الاخير لها ، فتشكيل جماعة الانتماء أساسي لبناء روابط اجتماعية في المؤسسة أو أي مجال تنظيمي وهنا تصبح المؤسسة تشكل المجال التنظيمي المشكل للروابط الاجتماعية.

¹ محمد المهدي بن عيسى ، مرجع سابق ، ص ص 239 - 240 .

خلاصة :

في الاخير يتضح لنا من خلال هذا الفصل بأن المؤسسة ككيان اجتماعي لديه هوية يتميز بها عن باقي المؤسسات ، فكل مؤسسة تسعى لتشكيل صورة أو ثقافة تنفرد بها والمؤسسة تعمل على تنسيق الروابط الاجتماعية التي تضبطها قيم ومعايير فيما بينها تتشكل من خلالها ثقافة المؤسسة التي تتطور مع مرور الوقت ، فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، فكل مؤسسة لها ثقافتها الخاصة بها وفي نفس البلد، تتميز ثقافة كل منها عن الأخرى بما تشمل عليه من قيم واعتقادات ومدرجات وافتراضات ورموز ولغة وغيرها و كلها تعطي لنا ما يسمى الهوية.

الفصل الرابع :

المرأة العاملة

والمؤسسة الجزائرية من منظور

سوسيولوجيا العمل

تمهيد :

ينطلق الاهتمام بالمرأة من الإيمان بأن لكل فرد دور ايجابي في المجتمع، رجلا كان أو امرأة، و أن هذا الدور الإيجابي يجب الاعتراف به و تعزيزه ، فالمكانة التي احتلتها المرأة الجزائرية في عالم الشغل والعمل، ودورها الكبير فيه لا يمكن فصلها عن هذا العالم لأنها كفاعل اجتماعي يؤثر ويتأثر بما حوله ، و التي تعيشه من أجل التميز والمكانة الاجتماعية الأفضل وعليه يهدف هذا الفصل إلى مناقشة أوضاع المرأة في المؤسسة الجزائرية وبعض المسائل ،من أجل إبراز أهم التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي كان لها الأثر الكبير على العمل في الجزائر التي على أساسها تبنى الهوية المعاصرة للمؤسسة الجزائرية .

أولا : المرأة ومسألة العمل في الجزائر :

عملت الجزائر على ادماج المرأة في مشاريع ومؤسسات العمل وعززت ذلك في تشريعات العمل ، والتي أعطت لها مكانة التي تستحقها من خلال منع أي شكل من أشكال التمييز يرتبط بالجنس في التشغيل.

كما سمحت الإجراءات بترقية الدور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي بل وحتى الثقافي للمرأة و ذلك ما تؤكدته النتائج المرضية لنسبة المشاركة النسوية في مجال الإنتاج حيث اقتحمت مجالات كانت في وقت ليس ببعيد حكرا على الرجل ، فهذا التطور في العمل النسوي جعل بعض المجالات ومهن معينة تأخذ طابع التأنيث كتنأيث التعليم والصحة مثلا، ورغم الصعوبات التي أعاققت الدخول المبكر للمرأة الجزائرية إلى سوق العمل، والتي تتعلق على وجه الخصوص بالنسق القيمي الاجتماعي والمكون من تراكمات اجتماعية خلفت بعض التحفظات ، والذي يمكن القول أنه قائم على الذهنية الجزائرية المحافظة والذي ظل يربط بوجود المرأة بالبيت وتحملها مختلف الأعباء المنزلية وتربية الأبناء ورعايتهم ، غير أن حاجاتها المختلفة ودوافعها واصرارها على تحسين وضعيتها أدى بها الى محاولة إيجاد حلول توفيقية بين عملها الوظيفي ودورها كزوجة وأم ، هذه الطرق تساعد في تنظيم حياتها للقيام بمختلف أدوارها الاجتماعية، فالمرأة الجزائرية تغيرت مكانتها وغيّرت الذهنية التقليدية المحافظة باقتحامها ميدان العلم و المعرفة و حصولها على أعلى درجة من التخصص و التفوق الذي أهلها للوصول الى أعلى المناصب في ميادين مختلفة أهمها ميدان الشغل و العمل المأجور وغيرها .

1 - عمل المرأة في الدراسات الجزائرية¹:

ركزت العديد من الدراسات الجزائرية على المرأة في مؤسسة العمل كموضوع للدراسة ، فهناك من درس المرأة ومسألة العمل من الناحية النفسية، ومنهم من درس المسألة من الناحية الاجتماعية، ومنهم أيضا من درسها من الناحية التنظيمية المهنية، بل وهناك العديد من الدراسات التي استوفت حق المرأة كمتغير في الدراسة في علم الاجتماع، على غرار دراسة (مناد لطيفة، صغيري فوزية) و دراسة (بغزة عادل ، عمراوي صلاح الدين).

¹ جميلة شلغوم ،شوقي قاسمي ، "المرأة ومسألة العمل في الجزائر "، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الوادي ، المجلد 11 العدد 3 ، 2023، ص 02 .

فالأولى هدفت إلى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الجزائري، من أجل إبراز أهم التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي كان لها الأثر الكبير على العمل النسوي في الجزائر، مبرزين كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل، مثل تطور حجم القوى العاملة، وتوزيعها ونسبة مشاركة المرأة فيها. وبناء على أهداف الدراسة والتحليلات والمناقشات، فقد توصلت إلى أنه على مستوى مؤشرات سوق العمل فإن معدلات عمل المرأة في تزايد ولكنه محدود لا يتناسب مع عدد النساء النشيطات، أما على مستوى المحددات فقد توصلت الدراسة إلى أن عمل المرأة لا يزال مرتبط بالموروث الثقافي التقليدي الذي يرفض خروجها للعمل خارج المنزل، بالإضافة إلى تركيز النساء في تخصصات معينة من المهن، التي تتلاءم مع النساء ودورها التقليدي الذي يتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة (مناد، صغيري ، 2017 ، ص 257).

أما الثانية فهدفت الى معرفة تطور عمل المرأة في الجزائر وإبراز مختلف المؤشرات المرتبطة بها، كمعدلات النشاط الاقتصادي ومعدلات الشغل ومعدلات البطالة وتم التركيز على إحصائيات سنة 2019 والمستمدة من الديوان الوطني للإحصائيات (ons)بالإضافة إلى دراسة توزيع عمل المرأة حسب عمرها وحالتها التعليمي واهم المهن التي تمتنها من خلال القطاع العام والخاص. وتوصلت الدراسة الى أن اغلب النساء يملن إلى ممارسة المهن التي تتشابه مع أدوارهن في المنزل كالتعليم التمريض الإدارة و الطبخ ، ومن خلال معطيات الدراسة يمكن القول وجود هيمنة قطاع المهن الفكرية و المهن الإدارية و الصناعة والحرف اليدوية على بقية القطاعات الأخرى وذلك عند المشتغلات، أي بنسبة 66.2 % أي أكثر من نصف المشتغلات يعملن في هذه القطاعات سنة 2019 وهذه النسبة تتوزع ب 31.1 % ، 15.3 % ، 19.8 %، على الترتيب. بينما تتوزع النسب بشكل مختلف وضعيف في بقية القطاعات المختلفة الواردة في الدراسة، أما قطاع (عمال) فلا يستوعب إلا نسبة ضعيفة من النشاط النسوي حيث مثلت النسبة ب 0.5 % (بغزة ، عمراوي ، 2019 ، ص 08)

2 - العوامل الاجتماعية المؤثرة في عمل المرأة في الجزائر¹ :

هناك عدة عوامل اجتماعية ساعدت على خروج المرأة الجزائرية الى ميدان العمل من أهمها :

التعليم والتأهيل : يعتبر التعليم عاملا مهما خاصة في عصرنا الحاضر، حيث التراكم المعرفي والانفتاح العالمي، وقد نصت سياسة الدولة على مجانية التعليم وإجباريته للأفراد بعد سن السادسة، وقد سجلت الفتيات نسبة مشاركة كبيرة في مختلف مراحل التعليم².

اتسعت منظومة التعليم في الآونة الأخيرة وبخاصة لدى الإناث مما أفسح أمامهن فرص التعليم ، الأمر الذي فسح المجال أمامهن لفرص عمل كثيرة أيضا حسب ما تعلمهن وحسب تخصصاتهن ، فالواقع يشير الى أن معظم المهن والوظائف تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي أو التكوين ، ومع ذلك لا يعتبر ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الاناث المتعلّمات فإن كثيراً منهن يتزوجن في أثناء الدراسة والتأهيل وغالباً ما يخرجن من سوق العمل بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل.

أعطت الحكومات الجزائرية بعد الاستقلال الأولوية لمشاريع تكفل للمجتمع الجزائري التقدم والتطور في جميع الميادين ومن بينها ميدان التعليم معتمدة بذلك على مجانيته والزامينه ، وقد أثمرت هذه السياسة المطبقة بارتفاع محسوس في معدل التمدرس في كل مراحله وانخفاض هام في معدل الأمية وخاصة فئة الاناث التي لم تكن تحظى بالكثير من الاهتمام بسبب كل الظروف التي مرت بها البلاد ، الا أن هذه الخطوة ساهمت في نقلة نوعية في تعليم الاناث .

ارتفاع معدل سن الزواج للفتيات: لقد بدأ سن الزواج بالارتفاع نتيجة تعلم الاناث فمعظم الاناث يتزوجن بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية مما يؤدي إلى رفع سن الزواج ويخفض معدل الخصوبة، من شأن ذلك كله أن يساهم في توجيه المرأة نحو العمل خارج المنزل³.

¹ جميلة شلغوم ، شوقي قاسمي ، مرجع سابق ، ص 107 .

² سامية العارفي ، مرجع سابق ، ص 58 .

³ محمد حسني أبو ملحم ، "إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش" ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 45 ، العدد 1 ، كلية عجلون الجامعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، الجامعة الأردنية ، الاردن 2018 ، ص 14 .

نظرة المرأة إلى العمل: لقد تغيرت نظرة المرأة الى العمل فبعدما كانت الحاجة الاقتصادية هي الدافع الأساسي للخروج للعمل أصبح في يومنا هذا بعض الدوافع الذاتية وحتى الاجتماعية سببا لخروجها من باب تحقيق الذات والاستقلالية المادية والتظاهر الاجتماعي لاكتساب المكانة المميزة في المجتمع .

هجرة الذكور خارج الوطن : تزايدت أعداد الشباب المتجه نحو وراء المحيطات في قوارب الموت أو غيرها من وسائل المواصلات وهذه الهجرة عامل مؤثر في عمل المرأة ، فالكثير من العائلات تبقى دون معيل لها، إلا أن البعض يرى أن هجرة الذكور ما هي الا نتيجة وليس سببا لعمل المرأة "حيث أن عمل المرأة قد يكون على حساب فرص العمل المتاحة للشباب الذكور، الذين يبحثون عن عمل، ليتمكّنوا من الزواج وتكوين أسرة"¹.

نظرة المرأة والزواج : لقد أجريت العديد من الدراسات حول أثر الزواج على عمل المرأة والتي أظهرت بأن هناك علاقة بين عمل المرأة والزواج, فقد تبين ان الأغلبية من النساء غير المتزوجات يخططن لترك أعمالهن بعد الزواج وأن نسبة عالية من النساء المتزوجات تفكر بترك أعمالهن بعد الإنجاب وان نسبة منهن سيتركن العمل لعدم استطاعتهن التوفيق بين واجباتهن المنزلية ومتطلبات العمل .

تشريعات وقوانين العمل المحفزة : لا شك أن تشريعات وقوانين العمل التي لا تشجع فقط لخروج المرأة للعمل بل تحمي حقوقها الامر الذي من شأنه أن يؤثر في عمل المرأة فهناك تشريعات وقوانين تتعلق بعمل المرأة مثل منح إجازة الأمومة والضمان الاجتماعي والتقاعد والعمل الملائم لطبيعة المرأة مع مراعاة ظروفها الاجتماعية والمساواة في الأجور مع الرجل في حال تساوي العمل وتوفر فرص التعليم والتأهيل والتدريب ومراكز محو الأمية وغير ذلك"².

فسعت الجزائر في مختلف قوانينها و تشريعاتها إلى تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين دون تفریق أو تمييز بين الجنسين ، وهو مبدأ أساسي يكفله الدستور الجزائري بإعتباره القانون الأول ، وقد تطورت المنظومة التشريعية الخاصة بالمرأة عبر الزمن ، وتعززت الحقوق التي تتمتع به وأعطت كل ذي حق حقه .

¹ بومدين عاجب ، مرجع سابق ، ص 07 .

² جميلة شلغوم ، شوقي قاسمي ، مرجع سابق ، ص 108 .

3 - أبعاد عمل المرأة وتداعياته:

لا شك في أن لعمل المرأة خارج المنزل أبعاداً مهمة سواء على الأسرة أو المجتمع، ومن الطبيعي أن يكون عمل المرأة في المرتبة الأولى رعاية أسرتها والعناية بزوجها وأطفالها، إلا أن هناك ظروفاً قاهرة تضطرها للخروج من بيتها للعمل خارجه، ونتيجة لذلك قد تترتب بعض السلبيات على عمل المرأة خارج المنزل من أهمها¹:

تفكك الأسرة : قد يؤدي عمل المرأة خارج بيتها وتركها لأولادها دون عناية وتربية إلى ضياعهم، وتكثر الآفات الاجتماعية في المجتمع نتيجة ذلك في ظل غياب الأب والأم عن المنزل لانشغالهما بالعمل، أي أنه يحدث نتيجة لذلك تفكك الأسرة ودمارها.

إرهاق المرأة جسماً : نتيجة قيامها بأعمال مخالفة لطبيعة تكوينها الجسدي، وإرهاقها عقلياً لما تتعرض له من تفكير تجاه أطفالها نتيجة تركهم في المنزل أو في دور الحضانة أو عند المربيات أو الجيران حيث تبقى دائمة التفكير بما سيحل بهم في أثناء غيابها.

ارتفاع معدلات الطلاق: فقد بينت العديد من الدراسات أن نسبة الطلاق تتزايد طردياً مع تزايد نسبة دخول المرأة لسوق العمل، فغالباً ما يتم الطلاق نتيجة إهمال المرأة لبيتها وأطفالها واعتمادها على نفسها مادياً نتيجة خروجها للعمل مما يؤدي إلى ظهور الخلافات الزوجية التي من شأنها أن تؤدي إلى الطلاق.

زيادة البطالة لدى الذكور: هناك من ينظر إلى عمل المرأة خارج المنزل بأنه يزيد من معدلات البطالة في المجتمع لدى الذكور، حيث تنافس المرأة في فرص العمل المتاحة، وخاصة في الأعمال التي قد يتداول فيها الجنسان، كالطب والهندسة والتعليم والإدارة وغيرها، ونظراً لطبيعة المرأة وتكوينها الجسدي، وخاصة في أثناء الحمل، تكون بحاجة إلى راحة فتعطى لها إجازات متفرقة مما يعطل العمل ويزيد في تكلفة الإنتاج وتدني الإنتاجية، بالإضافة إلى أن المرأة العاملة تتزايد متطلباتها مما يؤثر على دخلها وقد تنعدم الفائدة الاقتصادية المرجوة من هذا العمل.

¹ محمد حسني أبو ملحم ،مرجع سابق ، ص 14 .

4 - الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية :

اتسمت الإدارة الجزائرية كتنظيم اجتماعي له هيكلته الخاصة التي لم تتكون من عدم بل تنبع من تاريخ حافل بالأحداث، الأمر الذي أعطاها ثقافة خاصة قائمة على عادات وتقاليد واعتقادات هي وليدة التراكمات عبر الأزمنة التي كونتها وحددت السلوك الخاص الذي تسلكه الإدارة والأفراد من جهة أخرى¹ ، وهذا ما خلف عدة مشاكل تواجه المرأة في بيئة العمل من بينها²:

التخصص الوظيفي: كلما زاد التخصص الوظيفي كلما زاد تنميط العمل وتكراره على نفس المنوال، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا وانخفاض المعنوية وعدم استغلال قدرات العامل(ة) ومن ثم انخفاض الكفاءة والأداء .

الفوارق في الأجور: إن انخفاض تولي المرأة مواقع عليا يرجع إلى عدم توفير الفرص للإعداد الكافي لها للمشاركة في الحياة العامة، كالفرص التي أتيحت للرجل من حيث تأهيله لوظائف معينة كالوظائف القيادية مثلاً، من حيث وضع فروق بين الرجال والنساء في الأجور، فالظلم الذي تعاني منه المرأة داخل سوق العمل، لا من النواحي الاقتصادية فقط وإنما في النواحي التنظيمية وتمركزها في أدنى المراتب في سوق العمل أي أنها تعمل في قطاعات ضئيلة الأجرة سيئة التنظيم .

عدم المساواة في العمل: على الرغم من تحقيق نوع من المساواة بين المرأة والرجل في كثير من جوانب الحياة سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، فإن مجالات التفاوت و اللامساواة في سوق العمل مازالت قائمة و بدرجات مختلفة ، " فالمشاركة النسائية في سوق العمل ترتكز بصورة عامة في الوظائف والمهام التي تتطلب مستوى أدنى من المهارة والتنوع والتخصص قياساً على ما يمارسه الرجال"³.

مشكلة العلاقة بين "المرأة العاملة والإدارة"⁴: إن العلاقة المهنية و الاجتماعية الغير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه تحقيق أدنى مستوي من الإنتاجية، لذلك على الإداريين والمسؤولين خلق نوعاً من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات ضماناً لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها

² نزيهة شاوش ، المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية ، "مجلة علوم الانسان والمجتمع" ، المجلد 07 ، العدد 27 ، الجزء 01 ، جامعة بسكرة ، جوان 2018 ، ص ص 189 - 211 (بالتصرف).

² انتوني غدنز، كارين بيروسال تر: فايضة الصياغ ، "علم الاجتماع"، "مدخلات عربية"، ط 4، منشورات المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2005 ، ص 452 .

³ عبد الحميد قري ، " الإدارة الجزائرية مقارنة سوسولوجية " ، ط 1، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2009 ، ص 86 .

⁴ نزيهة شاوش ، مرجع سابق ، ص 210 .

للأحكام والقوانين التي تعتمدھا المؤسسات الإنتاجية والخدمية. تعاني المرأة العاملة من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمھا ولا تشجعھا على أداء عملھا بصورة مرضية و أنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان، زد على ذلك عدم إعطاء "الخوافز والمكافآت المادية والمعنوية"، التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والتغلب على معوقات التي تحول دون استمرارھا في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة.

ثانيا : المرأة ومسألة التمكين في الجزائر :

تعتبر المرأة عنصر فاعل في المجتمع لما لها من ادوار متعددة تحكم جميع الأبعاد الحياتية وتحدد جميع جوانبها، وتؤثر فيها وترسم جميع حناياها؛ وإدراكا لهذه الحقيقة أصبحت الدول في تسابق لتجسيد هذه الحقيقة وانتهاز هذه الفرص، والاستفادة من هذه القدرات الكامنة، فكثر الحديث في الفترة الأخيرة عن تمكين المرأة، وتبنت المفهوم العديد من الهيئات والمنظمات الدولية، وأصبحت تنادي به في كل المنابر، وأصبح مفهوم مشاركة المرأة مقترن بمصطلح التمكين، "تزايد في العقود الأخيرة الحديث عن دور المرأة وضرورة تمكينها مما جعل الهيئات والمنظمات الدولية تتسابق من أجل عقد المؤتمرات والقمم من أجل المناداة بضرورة اشراك المرأة في التنمية لأنها تشكل نصف قوة المجتمع، وتعطيل هذه القوة يعني اختزال نصف موارد المجتمع وتجميدها، والجزائر بدورها وإدراكا منها لأهمية مشاركة المرأة حاوت تبني عدة برامج وتجسيد العديد من المشاريع من أجل توسيع مشاركة المرأة في كل الجوانب وتحقيق تمكينها على مختلف الأصعدة¹."

1- مفهوم التمكين :

يعرف على أنه : " زيادة قدرة الأفراد أو المجموعات على تحديد خياراتها بفاعلية وتحويل هذه الخيارات لأفعال ونتائج"².

كما يعرف أيضا : " هو امتلاك لعناصر القوة الاجتماعية كالمعرفة ومختلف المهارات التي تساهم تنمية قدراتها لترفع من مكانتها الاجتماعية ومساهمتها في التنمية المستدامة"³.

فهو إذن قدرة الأفراد نساء ورجالا على امتلاك ناصية أمور حياتهم، وضع التخطيط لأنشطتهم الخاصة، واكتساب المهارات (أو الحصول على اعتراف بما يملكونه من مهارات ومعارف)، ورفع مستوى ثقتهم في ذواتهم، وحل المشكلات، وتنمية قدرتهم على الاعتماد على الذات، والتمكين يشمل كلاً من الخطوات العملية وما يتبعها من نتائج ، كما أن التمكين يقترن بالمرأة فتمكينها يعني اعطاءها فرصة في الحياة على كافة الأصعدة مساوية بذلك للرجل .

¹ عائشة بن النوي ، " تمكين المرأة الجزائرية "، "مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع" ، العدد 04، مجلد 02 ، جامعة جيجل ، 2019 ، ص 56 .

² أحمد زايد ، تقرير اقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال الاجتماعي ، القاهرة ، منظمة المرأة العربية، 2011، ص 19 .

³ فؤاد الصلاحي ، " الدور السياسي للمرأة اليمنية من منظور النوع الاجتماعي " ، ب ط ، مؤسسة فريدريا ، صنعاء (اليمن)، 2005 ، ص 89 .

2 - مجالات تمكين المرأة:

يعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والإجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز و عند حديثنا عن تمكين المرأة فإن ذلك يمس العديد من المجالات¹ فهناك:

- التمكين السياسي: ويخص تمثيل المرأة في المجال السياسي .
- التمكين المجتمعي: ويتعلق بتمثيل المرأة لمراكز مهمة في المجتمع والتأثير على القرارات التي تخصه .
- التمكين القانوني: وهنا يتعلق بمدى خدمة القوانين لقضايا الأفراد (المرأة) ومنحهم لحقوقهم في عدة مجالات .

- التمكين الإداري: وهنا يخص الموظف في المؤسسة .

- التمكين الاقتصادي: هو عملية تهدف إلى تحسين وضع المرأة في سوق العمل وزيادة مشاركتها الفعالة في الاقتصاد و يشمل هذا التمكين توفير الفرص، الموارد والدعم اللازم للنساء لتحقيق الاستقلالية المالية والمساهمة بشكل أكبر في الاقتصاد، ويتعلق التمكين الاقتصادي بضرورة كفالة حق المرأة الاقتصادي وحث الجهات المشرفة على تحقيقه القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ضرورة ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية وخصوصا ضمان وصولها إلى الموارد والمنافع الاقتصادية والمالية والسوقية للمرأة وتعزيز توظيف المرأة والعمل اللائق لها وانتشالها من العمل متدني الأجر ومنحها فرص عمل أحسن² . ولتحقيق ذلك هناك عدة جوانب وإجراءات يمكن اتباعها:

- توفير برامج تدريبية مهنية وتعليمية تركز على المهارات المطلوبة في سوق العمل
- تشجيع النساء على الالتحاق بمجالات الدراسة والتدريب التي تقود إلى وظائف عالية الأجر مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.
- تسهيل وصول النساء إلى القروض والتمويل لإنشاء وتطوير أعمالهن الخاصة

¹ منيرة سلامي، "المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، ديسمبر 2016، ص 185 .

² جميلة شلغوم ، شوقي قاسمي ، مرجع سابق ، ص 109 .

- دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها النساء من خلال توفير منح ودعم فني.
- وضع سياسات وتشريعات تحمي حقوق النساء في العمل، مثل ضمان الأجر المتساوي للعمل المتساوي ومنع التمييز والتحرش في مكان العمل.
- توفير إجازات الأمومة والأبوة المدفوعة، ودعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية.
- تعزيز المساواة بين الجنسين في التوظيف والترقية، وتقديم فرص متساوية للنساء للوصول إلى مناصب قيادية وإدارية.
- تنظيم حملات توعية لتعزيز دور المرأة في الاقتصاد وتغيير الصور النمطية السلبية حول عمل النساء.
- تطوير بنية تحتية تسهل مشاركة المرأة في سوق العمل مثل توفير مراكز رعاية الأطفال وخدمات النقل.
- تحسين الوصول إلى التكنولوجيا والإنترنت لتمكين النساء من العمل عن بعد والمشاركة في الاقتصاد الرقمي.

- تنظيم ورشات عمل وبرامج توعية لتعزيز الوعي بأهمية مشاركة النساء في الاقتصاد.
- بناء قدرات النساء في مجالات مثل القيادة، وإدارة الأعمال، والمهارات الفنية.
- بتنفيذ هذه الإجراءات، يمكن تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة، مما يساهم في تحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي وزيادة إسهامها في التنمية الاقتصادية المستدامة.

3 - الآليات التشريعية والبرامج المطبقة لتمكين المرأة في الجزائر :

الجزائر بدورها وإدراكا منها بأهمية إدماج المرأة في التنمية وتذليل مختلف العقبات التي تقف عائقا أمام رقيها، حاولت وضع إطار تشريعي منظم يساهم في تحسين مكانة المرأة وإدماجها الاقتصادي بدون حواجز تحول دون ذلك، وستتناول فيما يلي أهم الآليات التشريعية والإنجازات المؤسسية التي تم إرساؤها لتحقيق تمكين المرأة وتفعيل دورها في التنمية.

3 - 1 - الإصلاحات التشريعية التي تبنتها الجزائر لترقية دور المرأة¹:

نتيجة الاتفاقيات العديدة التي وقعت عليها الجزائر وسعيها منها لترقية مكانة المرأة والحفاظ على حقوقها، قامت بإرساء العديد من القوانين والتشريعات التي تجسدت من خلال الدستور والقوانين المنبثقة عنه،

¹ منيرة سلامي، مرجع سابق، ص 188.

حيث أهم التعديلات والقوانين التي تركز على ترقية المرأة خاصة تلك المتعلقة بدعم تمكينها اقتصاديا
مست:

■ الدستور:

عرفت الجزائر منذ استقلالها أربعة دساتير 24 متتالية 1963، 1976، 1989 وآخرها سنة 1996. وخلال دساتيرها الأربعة حاولت إرساء مبدأ عدم التمييز والمساواة بين المواطنين والمواطنات في كل الميادين. ويعتبر دستور 1996 آخر دستور، حيث حاول من خلال مواده الصريحة رقم 29 و 31 المناداة بضرورة إعطاء المرأة حقوقها، وعدم تمييزها عن الرجل، والتي تم تعديلها فيما بعد حسب التعديل الدستوري الجديد الموقع في السادس من شهر مارس سنة 2016، وتم استبدال المواد الخاصة بترقية حقوق المرأة بالمواد "32 و 34 و 35 والمادة 36"¹.

يؤكد الدستور على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون المساواة بين الجنسين وبحماية المرأة من كل أشكال التمييز، مبادئ مكرسة دستوريا. فالمادة 31 منه تنص على أن تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"².

وفي إطار تشجيع دور المرأة في الحياة العملية تم نص مادة دستورية جديدة صريحة تخص ذلك هي المادة 36"³ تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات وتؤكد هذه المادة سعي الدولة الحثيث بترقية دور المرأة الاقتصادي وإدراجها في التنمية، كما أكدت من خلال هذه المادة أن مناصب المسؤولية ليست حكرا على الرجال فقط بل للمرأة الجديرة حق تقلد تلك المناصب.

¹ المواد 32، 33، 34، 35، 36 من الدستور تبعا للقانون رقم 16-01 المؤرخ في 02 جمدى الأولى 1437 الموافق ل 06 مارس 2016، أنظر

الجريدة الرسمية على الموقع الرسمي : <http://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

² عائشة بورغدة، "المرأة الجزائرية والتمكين الاجتماعي والاقتصادي"، مجلة الأسرة والمجتمع، العدد 08، جامعة الجزائر 2، 2016، ص 05.

³ المادة 36 من الدستور، تعديل 2016، مرجع سابق.

■ قوانين أخرى لصالح ترقية حقوق المرأة في الجزائر:

قام المشرع الجزائري باتخاذ مجموعة من الإجراءات ترمي إلى ضمان حماية حقوق وحرريات الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، تماشياً مع المعايير الدولية المتخذة في هذا الشأن، حيث تم إعادة النظر في مجموعة من القوانين لتدارك مواطن النقص التي تعارض مع مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق، ومن جملة هذه التعديلات التي مست القوانين نذكر:

أ - قانون العمل¹: يمنع تشريع العمل طبقاً لأحكام الدستور أي شكل من أشكال التمييز، فالقانون رقم 66-130 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالوظائف العمومي في مادته 05 يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل، أما القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل فيضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية (الحق في العمل، المساواة في الأجور، الترقية والتكوين، الحماية، احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها، حظر العمل الليلي، حماية صحة المرأة في العمل، الاستفادة من عطلة الأمومة ...).

ب - قانون الضمان الاجتماعي والتقاعد²: يعد نظام الضمان الاجتماعي، نظاماً حمائياً للمرأة عاملة كانت أو من ذوي حقوق العامل، حيث لا تتضمن أحكامه أي تمييز مرتبط بالجنس، فزيادة على الحقوق الأساسية مثل التأمين المرض وحوادث العمل .

ج - قانون الانتخاب ودعم المشاركة السياسية للمرأة: جاء حق المرأة في الانتخاب في دستور 1963 في الديباجة أن من أهداف ثورة الشعب بعد الاستقلال التعجيل بترقية المرأة قصد إشراكها في تدبير الشؤون العامة وتطوير البالد، وهذا يدل صراحة على حرص الدول بعد الاستقلال في ترقية ممارسة المرأة لحقوقها السياسية، وهذا ما أكدته كذلك دستور 1976 في المادة 42 الذي ضمن حقوق المرأة كلها بما فيها الحقوق السياسية³.

"وفيما يخص موضوع المشاركة السياسية للمرأة فإنه يحتل مرتبة متقدمة إلى جانب الحقوق الأخرى ضمن

¹ مجموعة من الخبراء ، تقرير حول تحليل الوضع الوطني - الحقوق الانسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي الجزائر ، برنامج مول من قبل الاتحاد الاوربي ، مطبوعة الكترونية ، 2008-2011 ، ص 21 .

² منيرة سلامي ، " المرأة والتمكين الاقتصادي في الجزائر " ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، ع 05 ، ديسمبر 2016 ، ص 188 .

³ حجيبي حدة ، " الحماية القانونية لحقوق المرأة في الجزائر " ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2013-2014 ، ص 50 .

سلم إهتمامات الدوائر السياسية واتجاهات ال أري العام المختلفة ، بل صار هذا الموضوع مؤشرا على مدى تقدم الحياة الديمقراطية في المجتمعات ¹ . "

د - قوانين أخرى المتعلقة بالمرأة: بالإضافة لما سلف ذكره، تم تعديل عدة قوانين بما يتوافق مع المعاهدات والاتفاقيات الجديدة الموقعة في إطار ترقية المرأة مثل قانون الأسرة و استحداث قسم شؤون الأسرة، في مجال الأحوال الشخصية، قانون العقوبات، قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، قانون حماية وتعزيز الصحة ...

3-2 - الهيئات والمؤسسات المنصبة لترقية المرأة في الجزائر:

قصد الاهتمام بشكل مكثف ودقيق بقضايا المرأة وترقية دورها على مختلف الأصعدة، كان لزاما الاهتمام وتعزيز الإطار المؤسسي الذي يساعد على تحقيق ذلك، مما انبثق عنه تنصيب عدة آليات، هي:

أ -الحقبة الوزارية²: والتي تم إنشاؤها بموجب مرسوم رئاسي سنة 2002 تحت تسمية الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة" الملحقه برئاسة الحكومة، لكن نتيجة تعديل وزاري لاحق تم إلغاء الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، وتم إلحاق هياكل الوزارة المنتدبة بالوزارة لتصبح وزارة التضامن والأسرة حسب المرسوم المعين للوزراء في التعديل الحكومي ما قبل الأخير ؛ غير أن مرسوم استدراك صدر في الجريدة الرسمية؛ أضاف قضايا المرأة للوزارة التي أصبحت تسمى وزارة التضامن والأسرة وقضايا المرأة، والتي أسندت لها مهام تكميلية تهتم بالجانب الاجتماعي وقضايا المرأة معا.

ب -المجلس الوطني للأسرة والمرأة³:

أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي 06-421 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 2006 ،ووضع تحت وصاية الوزير المكلف بالأسرة وقضايا المرأة (سابقا) و تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة المرسوم التنفيذي رقم: (15-81، 2015)، وهو جهاز استشاري يتولى إبداء الرأي وضمان التشاور والحوار والتنسيق والتقييم في كل الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة والمرأة. ويكلف بالمساهمة في

¹ غازي رابعة، "دور المرأة في المشاركة السياسية"، مجلة الفكر، العدد 05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص129.

² منيرة سلامي، مرجع سابق، ص 192.

³ كريمة فلاح، السعيد رشدي، "المرأة واشكالية التمكين في المجتمع الجزائري"، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الانسانية، المجلد 06، العدد 01، جامعة سطيف، 2020، ص 121.

إعداد البرامج العملية طبقا لسياسة السلطات العمومية تجاه الأسرة والمرأة المرسوم التنفيذي رقم: (06-421، 2006).

ج -الجمعيات والمنظمات غير الحكومية¹:

تعد الجمعيات والمنظمات غير الحكومية شريكا أساسيا إلى جانب الوزارة، في الدفاع عن حقوقها والمطالبة بالمساواة بين الجنسين ، وقد شاركت المنظمات النسائية غير الحكومية في إعداد وثيقة بعنوان "العناصر الإستراتيجية لإدماج الطرح القائم على النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج الحكومية"، كما شاركت في مختلف أنشطة التدريب في مجال قضايا النوع الاجتماعي.

3-3 - السياسات والآليات لدمج المرأة في العمل :

كما قامت الجزائر باتخاذ عدة مبادرات مكملة قصد إدماج المرأة، مست عدة جوانب، وبالتركيز على مجالي التكوين المهني والتشغيل، نجد:

أ - في مجال التكوين والتعليم المهنيين: حيث تم في هذا الإطار:²

- إنشاء الفروع المنتدبة وملحقات مراكز التكوين المهني في المناطق الريفية للسماح للفتيات من الالتحاق بها.
- إدراج النساء الملتزمات للبيوت ضمن فئات المستفيدين من التكوين المهني .
- تمديد السن القانونية القصوى من 25 إلى 30 سنة للسماح لنساء الفئات الخاصة كالمطلقات والمسعفات من التكوين عن طريق التمهين.
- إعداد برامج خاصة بالتربصات المهنية والتكوين المهني موجهة للنساء الحرفيات والنساء الماكثات بالبيت وتلك اللواتي يرغبن في إنشاء مؤسسات مصغرة والمساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد خاصة في ظل وجود آليات مرافقة للاندماج الاقتصادي .
- تشجيع التكوين التحضيري الذي يدوم ستة أشهر يدمج بعدها المتربص في الأقسام للحصول على الشهادة الأولى بالنسبة للشباب الذين تجاوزوا سن التمدرس والنساء الماكثات في البيوت بغض النظر عن شرط السن.

¹ مجموعة من الخبراء، تقرير حول الوضع الوطني الجزائر ، مرجع سابق ، ص 37 .

² Ministère de la famille et de la solidarité et de la condition féminine , 2014 , p45.

- ب - في مجال التشغيل ودعم المشاركة الاقتصادية للمرأة¹: في إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح لاسيما بالنسبة للنساء، تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في:
- برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية: ويمثل أحد الوسائل الأكثر نجاعة في الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب إناث وذكور، طالبي العمل على المستوى المحلي والمناطق المحرومة .
 - المؤسسات المصغرة: وتتمثل هذه الآلية في مساعدة الشباب في إنشاء مؤسساتهم الخاصة من خلال قروض دون فائدة أو قروض بنكية مع تخفيض في نسبة الفائدة ومساعدات مالية أخرى .
 - القروض المصغرة: يتوجه هذا البرنامج الذي تم وضعه سنة، 1999 كوسيلة للإدماج ومكافحة البطالة والفقير.
 - برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات: وقد تم وضعها لفائدة خريجي التعليم العالي في حالة بطالة والذي يسمح لهم باكتساب التجربة المهنية المطلوبة في سوق العمل.
 - مرصد شغل المرأة": والذي أنشئ سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات(مجمع سوناطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم، جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن، نظرا للدور الذي تلعبه في تعزيز نسبة التشغيل النسوي في مختلف الوظائف وأنشطة المجمع، وتطوير المسار المهني للنساء العاملات في المجمع على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع.

¹ منيرة سلامي ، مرجع سابق ، ص 192 .

ثالثا : المرأة العاملة و مسألة الدور :

1 - الدور :

يعرف لغة "الدور جمع أدوار، ويقال قام بدور رئيسي في المعركة أي قام بمهمة ووظيفة، وقام بدور/ لعب دور أي شارك بنصيب كبير، شارك في عمل ما أو أثر في شيء ما. والدور الاجتماعي هو السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة أو النمط الثقافي المحدد لسلوك الفرد الذي يشغل مكانة معينة"¹. "هو توقع لسلوك مشترك بين الفاعلين في العلاقات الاجتماعية، يظهر من خلال التفاعل الاجتماعي ويدعمه، كما أنه لا يمكن أن يوجد خارج العملية التفاعلية التي ينبعث منها التوقع"². ويعرفه "رويتز" بأنه "وظيفة الفرد في الجماعة أو الدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي"³.

يمكن القول أن الدور هو عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد يقوم بوظيفة معينة في الجماعة، والدور شيء مستقل عن الفرد يقوم بهذا الدور فالفرد بشر أما الدور فهو يحدد السلوك أو يعبر عن الانفعال ويحدد الأقوال.

وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نستخلص تعريفا لمفهوم الدور "بأنه مجموعة الأفعال والأنشطة التي يقوم بها الفرد نتيجة شغله مركز اجتماعي معين. ويعرف دور المرأة "بأنه مجموعة الأفعال والمجهودات والأنشطة التي تبذلها المرأة في بعض المجالات الاجتماعية ، الاقتصادية ، السياسية والثقافية داخل البناء الاجتماعي ويعد تحليل أدوار كل من المرأة والرجل أداه لفهم بعض قضايا علم الاجتماع، ومن ثم فإن مفهوم الدور يقدم نماذج لتحليل أدوار المرأة في السياق الاجتماعي والثقافي للمجتمعات .

1 - 2- دور المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية :

واستند فكر الدور الاجتماعي على مفهوم التوقعات المتصلة بالمراكز الاجتماعية داخل البناء الاجتماعي، ولكل مركز من هذه المراكز أنواع مختلفة من التوقعات تحدد وتقن تصرفات الأفراد ومتصلة بعضها ببعض فتكون شبكة واسعة في العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع، وينظر هذا الفكر للفرد على أنه شخص

¹ أحمد عمر ، "معجم اللغة العربية المعاصرة" ، ط.01، عالم الكتب ، القاهرة ، 2008 ، ص 784 .

² سناء الخولي ، "المدخل إلى علم الاجتماع" ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 1998 ، ص 84 .

³ نصر الدين جابر ، الهاشمي لوكيا ، "مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي" ، ب ط ، دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، عين مليلة ، الجزائر ، 2006 ، ص 113 .

يشغل مركزا واحدا أو عدة مراكز اجتماعية مختلفة داخل البناء الاجتماعي، وهذا يوضح أن الدور الاجتماعي يعمل على ربط الفرد بالبناء العام.

وما يمكن الإشارة إليه، أن التحاق بعض النساء الجزائريات بمجال العمل لم يكن يعبر عن رغبتهن في ممارسة وظيفة ما بقدر ما كان الدافع يرجع لظروف اجتماعية واقتصادية بحتة، إلا أن التوجه العام نحو عمل المرأة أخذ يتزايد أمام مستجدات الظروف والتغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري والتي أثرت على دخل الأسرة التي اتجهت أكثر نحو العمل المأجور والاستهلاك، وأمام هذه الظروف تحسنت مكانة المرأة الجزائرية من خلال اندماجها في المجتمع، لتصبح طرفا اجتماعيا فعالا في الحياة العامة وفي النشاطات المهنية والاجتماعية.

أ - أدوار ايجابية للمرأة العاملة في المؤسسة :

من إيجابيات مشاركة المرأة في مجال العمل تشير الدراسات الى :

- تحقيق المرأة لمكانة إيجابية تسهل تفاعلها مع الرجل في نشاطات العمل والمواقف الخاصة.
- تمكنت المرأة العاملة من تعديل نظرة الرجل لها كجنس خاص فحولتها الى شراكة متكاملة في العمل بقبول الرجل التام لهذا الدور .
- تمكنت المرأة من البروز في حل نوعيات خاصة من المشاكل التي تعترض سير العمل الذي تشارك فيه.
- تعتمد المرأة لتكوين جماعتها الخاصة في العمل بما يدعم وضعها فيه في حين يهمل الرجال تكوين مثل هذه الجماعات.
- تمكنت المرأة من تغيير دوافع الاختيارات في مجال العمل، حيث إنفتاح المرأة على القيم الجديدة يجعلها أقدر على قبول إختيارات غير تقليدية.
- يساعد العمل المرأة على التعبير الأفضل عن ذاتها بصورة تلقائية. مما ساعد على تحفيز دوافع العمل لديها مع رفع مستوى تكيف الرجل معه كزميلة عمل وكزوجة.
- يؤدي عمل المرأة الى تحسين مستوى تقديرها الموضوعي للآخر وذلك بدعم تجربتها في التعاطي مع الآخر من خلال عملها.
- يضيف وجود المرأة في أماكن العمل المرونة، حيث جعل وجود النساء المنظمات تنظر عن كثر إلى مشاكل الموظفين ومراعاتهم، حيث لم تقدم الإدارات يوماً على وضع مرافق مثل رعاية الأطفال

وما كينة الصراف الآلي في العمل، والعمل من المنزل، ورعاية المسنين، وما إلى ذلك قبل أن تبدأ النساء في دخول القوى العاملة.

- تتمتع النساء بالهدوء والتسامح، مما يجعلهن يتّسمن بالهدوء عند التعامل مع موقف صعب أو تغيرات مفاجئة، بعيداً عن بيئة العمل المليئة بالتوتر والتعقيدات.
- تمتاز النساء بالعمل التعاوني، فوفقاً لدراسات الخبراء، تستجيب النساء بشكل أكثر فعالية للعوامل البصرية واللفظية، كما تقوم النساء بفك شيفرة الإشارات اللفظية ولغة الجسد بسهولة، وهذه الخاصية تجعلها فعالة جداً في حل المشكلات، تقدّر النساء العلاقات وتحلل المشكلات بشكل جيد، إذا تم جلب هذه الخصائص الإبداعية إلى مكان العمل، فهذا يؤدي إلى جهد جماعي يحفز مصلحة المنظمة.
- تتميز المرأة بقدرتها على التواصل والمفاوضة والتحليل بشكل رائع، فعندما يتعلق الأمر بالتواصل بلباقة، فلا أحد يستطيع التغلب على النساء في ذلك، إذ إنهن عندما يدخلن في تفاصيل أي مسألة ويحللنها يأتين بفكرة إبداعية على الفور.
- تشمل مزايا النساءعاملات قدرتهن على زيادة الدخل لأسرهن، والعمل هو فرصة لكشف مواهبهن، وتعزيز النمو الاقتصادي للبلدان.

ب - أدوار سلبية للمرأة العاملة :

- سلبات عمل المرأة كما لعمل المرأة ميزات عديدة فهناك أيضاً العديد من السلبيات نذكر منها :
- ضغط الوقت و الذي سينجم عليها من ضغوط العمل.
 - لا تستطيع بعض النساء التعامل مع المستويات العالية من العمل، وهذا راجع الى ضعف بنية المرأة الجسمية التي تختلف عن بنية الرجل الأكثر مقاومة وقوامة .
 - تمتاز طبيعة النساء بأنهن أكثر عرضة للقلق والاكتئاب مقارنة بالرجال.
 - قد يحدث تضارب في المصالح، فعندما تؤدي النساء أدوارهن كأمهات ربما يسبب مساومة على أدائهن في العمل، فسيستخدمن بعضاً من ساعات العمل الخاصة بهن لرعاية الأطفال على حساب الأداء الوظيفي.
 - يجب على الأم العاملة أن تدير كل من المنزل والمكتب على مستوى متساوٍ وأيضاً على أساس يومي، وهذا قد ينشأ عنه ضرر في صحة المرأة وبالتالي تراجع الأداء .

■ ضعف الالتزام التنظيمي الوظيفي لدى المرأة فكثرة غيابات المرأة عن العمل أكثر من الرجل وهذا راجع لمشكلات صحية أو مشكلات في البيت تؤثر سلبا على التزامها الوظيفي، بالإضافة الى العطل الكثيرة الممنوحة للمرأة كعطلة الأمومة ، وساعات الرضاعة ... الخ .

2 - تعدد الأدوار :

إن العمل المرأة في المنزل وحده يتميز بكثرة الأدوار ، إلا أن هذا لا يمنعها من الخروج للعمل خارج المنزل، فالعمل داخل وخارج المنزل هو أمر مرهق فعلا ، حيث أن خروجها للعمل يسبب لها اضطرابا نفسيا وجسميا فيزيولوجيا ، فالغالبية العظمى من النساء العاملات يشتكين من الإرهاق الجسماني و الذهني الذي يتعرضن له، والذي يؤثر بمرور الوقت على أداء المرأة لوظيفتها على أكمل وجه.

2 - 2 - المرأة و تعدد الأدوار :

أ - في مفهوم تعدد الأدوار :

أول من ابتكر مصطلح "role set" (مجموعة الأدوار) كان "روبرت كينج ميرتون"¹ في عام 1957. ويعرف تعدد الأدوار أو مجموعة الأدوار على أنها موقف يمكن أن يكون للحالة الواحدة أكثر من دور واحد مرتبط بها. وهذا التعدد في الأدوار هو ما أطلق عليه علماء الاجتماع مجموعة الأدوار. على سبيل المثال، دور المرأة يتضمن دورًا على أنه أم ، وآخر زوجة ، وثالثًا عاملة .

فتعدد الأدوار هو تداخل مجموعة أدوار والتي يقوم بها الفرد الواحد في مجالات مختلفة من أجل تحقيق منفعة معينة ، والمرأة العاملة هي المثال الصحيح لمفهوم تعدد الأدوار حيث أنها تقوم بدورين أو أكثر في آن واحد ، ولم يأتي هذا التعدد اعتباطا لا جاء نتيجة للتطور الاجتماعي الحاصل ، "ويؤكد المختصين أن الثورة الصناعية والتقدم التكنولوجي وتعليم المرأة ساهم بشكل كبير في تغيير طبيعة عمل المرأة . فتم الفصل بين العمل داخل وخارج البيت. مما دفع المرأة للخروج للعمل بعيدا عن محيطها العائلي كالمصانع، الإدارات، والمؤسسات التربوية. هذا الشكل الجديد لعمل المرأة قلص من قدرتها على التحكم في العالمين البيت والعمل. فوقت العمل يحدده قوانين العمل مما صعب قدرتها على الجمع بين الأدوار العائلية

¹ Robert K. Merton "On social structure and science" ISBN 0-226-52071-4, page 113

والمسؤوليات الجديدة في العمل. وفرض هذا التغير واقعا جديدا و تحديا قويا بالنسبة لكل النساء العاملات ،فتعقدت الحياة الاجتماعية وترتب عنها أدوارا جديدة ومختلفة بالنسبة للمرأة"¹.

ب - تعدد الأدوار والتوفيق بينها :

"لقي موضوع تعدد الأدوار عند المرأة العاملة اهتماما كبيرا منذ ستينيات القرن الماضي لدى علماء النفس الاجتماعي ،وعلماء الادارة وعلم النفس العمل ، فبالنسبة لعلماء النفس يرى aurélie et all 2011 أن عملية التوفيق تتعقد باستمرار نتيجة لتغير في طبيعة العمل، ولهذا يرى أن دراسة عملية التوفيق بين الأدوار العائلية والأدوار المهنية يجب أن تدرس من زوايا مختلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعيات الجديدة التي طرأت على توزيع الأدوار و المهام داخل الأسر الحديثة، وكذا تنظيم العمل و طبيعة العمل ، والكفاية التي تتطلبها بعض المسؤوليات المهنية بغرض الوصول إلى التوفيقات الممكنة ، وتحديد ما هي المجالات التي يمكن التدخل فيها لتسهيل عملية التوفيق بين العالمين"².

إن التوفيق بين مجموعة الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة يتطلب جهدا وتديبر ممتاز من أجل تفادي حدوث صراع نفسي هي في غنى عنه والذي سيؤثر على حياتها الاجتماعية والعملية في نفس الوقت، فتركز المرأة هنا كل التركيز على كيفية امكانية التوفيق بين متغيرين أساسيين أحدهما المنزل والآخر العمل ، "إن خروج المرأة للعمل صراعا دائما حول كيفية التوفيق بين العمل المنزلي و العمل الخارجي، التوفيق بين رعاية الأطفال و الأعمال المنزلية و عملية الإنتاج التي تمارسها من خلال نشاطها المهني فتضطر الأم العاملة إلى التردد على البيت و المدرسة لمتابعة أطفالها و يتعقد الأمر عندما يزداد عدد الأبناء، لذلك تلجأ الكثير من الأمهات إلى التوقف عن العمل تضحية منهن لأجل أطفالهن"³. لأن المرأة جزء من هذه العائلة عليها تحمل كل المسؤولية اتجاهها "من الخطأ الاعتقاد بأن هناك تحلي كلي من المرأة عن دورها العائلي فالمرأة في محاولاتها للتوفيق بين حياتها المهنية والتعليمية والبيت تسلك طريقا صعبا وجادا أكثر من أي وقت مضى"⁴.

¹ تسعديت حاند ،"تعدد الأدوار و علاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعيين"، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، ع 31 ، جامعة الجزائر 2 ، ص 155.

² تسعديت حاند ، مرجع سابق ، ص 156 .

³ رمضان عمومن ، "عمل المرأة بين صراع الدور والطموح"، الملتقى الوطني الثاني حول : الاتصال وجودة الحياة في الأسرة ، أيام 09 - 10 أبريل 2013 ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ص 10.

⁴ رمضان عمومن ، مرجع سابق ، ص 10 .

ج - اتجاهات نظرية حول تعدد الأدوار :

ترتكز هذه الاتجاهات في الجدل القائم حول تأثير أداء المرأة العاملة على نفسها واسرتها وحتى المجتمع، فقيامها لأدوار متعددة يؤثر على صحتها النفسية على العائلة وعلى قدرتها لأداء متطلبات عملها بكفاءة عالية. ولقد اختلفت الدراسات التي تناول موضوع تعدد الأدوار باختلاف الأطر والاتجاهات النظرية التي تبناها كل باحث، وهناك توجهين اثنين حاولا تفسير أداء الأدوار المتعددة و منها الاتجاه السلبي و الاتجاه الايجابي .

* الاتجاه السلبي¹ :

ويقوم هذا الاتجاه على فكرة أن أداء ادوار متعددة يؤثر سلبا على الفرد، ولا يمكن للمرأة القيام والجمع بين مسؤولياتها العائلية ومتطلبات العمل بشكل منسجم ومتناغم نظرا لصعوبة العملية. كما أن هناك تضارب وتداخل بين الأدوار و، غالبا ما تكون هذه الوضعية مصدر للضغط والتوتر. ومن أهم المؤشرات التي اعتمد عليها هذا الاتجاه في تفسير صعوبة أداء الأدوار المتعددة، هو مؤشر الوقت ومؤشر الطاقة و افتراض أن الوقت المتاح لنأدية المرأة العاملة لأدوارها الاجتماعية المتعددة محدود، فلا يمكن أن توزع و تنظم الوقت بطريقة متساوية بين أدوارها، فهي تضطر باستمرار إلى تأجيل أو تأخير دور على حساب دور آخر. كما يؤثر عامل الوقت على فاعلية الأداء. أما بالنسبة لمؤشر الطاقة فيفترض أيضا أن الفرد بصفة عامة لديه طاقة محدودة، وفي ظل تعدد أدوار المرأة العاملة نجد أن متطلبات الأدوار المختلفة يفوق طاقتها بكثير، مما يشعرها بالإحباط أو الإرهاق والتوتر. وعليه تجد المرأة نفسها مضطرة للتنازل على بعض الأدوار باستمرار. أن إضافة أدوار جديدة باستمرار للمرأة العاملة بحكم التغيرات الاجتماعية، يؤثر سلبا على صحتها النفسية و الجسدية . نظرا لعبء التوقعات المنتظرة من هذه الأدوار و خاصة عندما تتطلب هذه الأدوار نفس الوقت و نفس الطاقة لتأديتها .فتلجأ المرأة العاملة إلى التنازل أو تقديم دور على حساب دور آخر حسب ضرورة الموقف الاجتماعي.

* الاتجاه الايجابي لتعدد الأدوار² :

على العكس ينظر أصحاب الاتجاه الايجابي لتعدد الأدوار متأثرين بالمبادئ و تفسيرات علم النفس الايجابي لحياة الفرد لكل المواقف النفسية و الاجتماعية و أن الأفراد لا يدركون و لا يتعاملون مع

¹ تسعديت حاند ، مرجع سابق ، ص 157 .

² المرجع سابق ، ص 156 .

الضغوطات بنفس الطريقة . و بالتالي فإن تعدد الأدوار لدى المرأة العاملة لا يعكس دائما حالة من صراع و التوتر، بل يمكن أن يكون تعدد الأدوار مصدرا لمنافع و فوائد كثيرة على مستويات عديدة في حياة المرأة العاملة . و بالرغم من أن هذه الفرضيات لا تنفي وجود أو ظهور الضغوطات الو صراعات لتعدد الأدوار لدى المرأة العاملة، إلا أنها تعتقد أن المرأة يمكن أن تستفيد من هذه الأدوار .

2 - 3 - المرأة العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية والأدوار الاجتماعية :

إن تعدد أدوار المرأة في الأسرة والمجتمع والعمل قد يسبب لها الكثير من الضغوط التي تبدو واضحة في سلوكها وتعاملها مع الآخرين، فأعباء ومسؤوليات العمل ومحاولة التكيف معها وصراع الأدوار والظروف الاجتماعية والبيئية من أجل النجاح وبلوغ الأهداف تجعل المرأة العاملة بأمس الحاجة إلى مساعدة المحيطين بها للتخفيف من حدة الضغوط المهنية وإمكانية التغلب عليها ، إذ تعتبر المساندة الاجتماعية من الاستراتيجيات الفعالة للتخفيف من حدة الضغط المهني لدى النساء العاملات كما تشير إليه بعض الدراسات والبحوث العلمية.

أ - الأدوار الأسرية للمرأة العاملة :

تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الاجتماعي فلا يمكن تصور حياة إنسانية دون وجود أسرة، والتي تتكون من الزوج والزوجة والأولاد، فهي أساس البقاء والاستقرار في الحياة الاجتماعية وفي الأسرة تعتبر "الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأبناء"¹، فالأسرة هي اللبنة الأولى للمجتمع ولما كانت المرأة نصف هذا المجتمع وأحد العناصر الأساسية لتشكيل الأسرة كان عليها بعض الأدوار نذكر منها :

رعاية الأسرة والحفاظ على بنائها : إن الهدف الأساسي لكل أم أو امرأة الحفاظ على أسرتها التي كونتها ، فهي تسعى جاهدة لإبقاء مقومات هذه الأسرة والحفاظ على بنائها من خلال ارساء قيم النسق الاجتماعي السليم الذي من شأنه تنشئة أفرادها وتربيتهم على أسسه .

رعاية الأطفال وتربيتهم وتعليمهم : ويتمثل دورها في إهتمامها بشؤون منزلها ورعاية أطفالها، فالأم هي الوحيدة المسؤولة عن إرضاع طفلها، تنظيفه، ملاحظته، والسهر على راحته، وتفقد حرارته إذا مرض، وتقويم لغته وتربيته، وغرس الأخلاق الفضيلة فيه، وعملية تفاعل الأم مع طفلها تساعده على النمو

¹ مها عبد العزيز، "مشاكل الطفل الطيبة والصحية والتربوية"، ب ط، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 108 .

والتطور لكن تجاهلها لتحمل هذه المسؤولية يفقدها إحساسها بالأمومة والطفل يفقد حب الأم، مما قد يخلق له مشاكل أسرية مستقبلاً¹.

ان اختيار المرأة لدورها في الحياة أصبح معقدا الى حد كبير وذلك لتعرضها لضغوط قوى عديدة، فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد والطبيعة البيولوجية التي تدفعها في اتجاه الاعمال المنزلية والأمومة ومن ناحية اخرى الفرص التي أصبحت متاحة امامها في عالم الوظيفة والعمل والأجر و يواجه اختيار المرأة بالعقبات نتيجة لأربعة عوامل: الزواج والأعمال المنزلية وإنجاب الاطفال وتربيتهم والوظيفة².

الاهتمام بالزوج ومتطلباته: لا يقل اهتمام المرأة بالزوج اذا كانت متزوجة عن اهتمامها بأطفالها، فهو الآخر لديه متطلبات واهتمامات وجب على المرأة القيام بها اتجاهه.

الاهتمام بالشؤون المنزلية: تتعدد الأعمال المنزلية و شؤون البيت من طبخ وتنظيف وغسل وما الى ذلك من الأمور التي تقوم على خدمة أفراد المنزل.

ب - الأدوار المهنية للمرأة العاملة :

تعتبر المؤسسة الخلية الثانية الاساسية بالنسبة للمرأة العاملة وكيف لا وهي التي تقضي جل الوقت فيها، وعليه ينحصر الدور المهني للمرأة العالمة في التالي :

المرأة كعنصر فاعل في المؤسسة: تتميز المرأة العاملة في المؤسسة بأنها عنصر فعال فيها فالمرأة المنتجة تتميز في غالب الأوقات أنها تتخلى ببعض الصفات والمزايا منها تنظيم الوقت والجهد والاستثمار الأفضل لكل ظروفها ومكونات حياتها الشخصية والمهنية، فدورها كفرد عامل يجعل منها تزداد خبرة وتعمق علاقتها بالآخرين وتعدد تجاربها وتنوع أهدافها فتطور من نفسها لتصبح أكثر فاعلية وبالتالي تحقق رضاها عن نفسها ورضا المؤسسة عنها. "أما عن تقسيم العمل خارج المنزل كان واضحا ومميزا بحيث رغم ما توصلت إليه المرأة من درجات علمية عالية وبرغم من إثباتها مرات عديدة لكفاءتها وقدراتها في ميادين سوق العمل، إلا أنها تبقى في نظر النسق القيمي ناقصة أمام إمكانيات الرجل الجسمية والفكرية لذلك نجد أغلبية النساء يعملن في قطاعات مؤنثة كالتعليم والتمريض والخدمات، وحتى في هذه القطاعات تعمل في المرتبة الثانية في السلم المهني بعد الرجل ككناثة مدير أو سكرتيرة أو ممرضة لأن القيمة الإنتاجية

¹ سامية العارفي، مرجع سابق، ص 21.

² سناء الخولي، "الأسرة والحياة العائلية"، مرجع سابق، ص 90.

في نظر المجتمع ليد العاملة النسوية ضعيفة نتيجة للعوامل الفيزيولوجية والعوامل الثقافية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع ككل¹.

المرأة مسؤولة اتجاه عملها: للمرأة العاملة مسؤولية كبيرة تجاه عملها فهي مطالبة بالقيام به وفق ما تنص عليه القوانين واللوائح المنظمة له، وفي بعض المهن مطالبة بتحقيق النتائج المتفق عليها في عقد العمل، وهذا يتطلب منها جهدا كبيرا لتحقيق ذلك، وحصولها على رضا رب العمل أو المسؤول². أما عن تمثيلها الاجتماعي لمؤسسة عملها فهو لا يختلف عن تمثيل الرجل لمؤسسة عمله، فكل عامل يسعى جاهدا لأن يصبح جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة فهو يحمل معاني وأفكار وأيديولوجية خاصة بها ويحاول أن يفهم الآخرين عن سياسة المؤسسة وهويتها وهو بالتالي الممثل الشرعي لمؤسسة العمل.

ج - الأدوار الاجتماعية للمرأة العاملة :

الاهتمام بالشؤون الاجتماعية : إن عمل المرأة قد أدى إلى مكاسب كبيرة فهو فضلا عن الاستفادة من نصف المجتمع في المشاركة في صنع الحياة، فإن انشغالها ساهم في إرتقاء العلاقات الإنسانية وأصبح للمرأة كيانا مستقلا³.

مع تطور الاجتماعي شهدت أدوار المرأة مع الأقارب والمحيط الاجتماعي تغيرات ملموسة في الأسرة الحديثة، فلم تعد العلاقات القرابية في الأسرة الحديثة تتميز بوحدها المكثفة والتضامن القوي الذي ميز العائلة التقليدية، ورغم تغير العلاقات القرابية في الأسرة الحديثة التي اتجهت نحو الطابع السطحي واتسمت بالضعف والهشاشة، إلا أنها لازالت تتميز بالتواصل الذي يظهر في بعض الحالات الاستثنائية والمتأثرة بالظروف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية في الأسرة الحضرية. لذلك كان دور المرأة الحالي يقتصر على الاهتمام بالشؤون المستعجلة فقط فزيارة الأقارب والتراحم ومشاركة العائلة الكبيرة في أمور الأسرة الصغيرة لم يعد معتمدا إذ أن كل فرد يعتمد على نفسه، ونتكلم هنا عن التراحم الاجتماعي التقليدي الذي كان يعتمد على التمسك بالعائلة الكبيرة والرجوع إليها في كل صغيرة وكبيرة، إلا أن الوضع الراهن أثبت أن العلاقة الموجودة بين المرأة والعائلة الكبيرة أو المجتمع تقتصر فقط على المصلحة، حيث أن الكثير

¹ نادية فرحات، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 08، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2012، ص 129.

² علي بن عوالي، "عمل المرأة وانعكاساته على الأسرة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، جانفي 2022، ص 193.

³ محمد جاسم لعبيدي، باسم محمد ولي، "المدخل إلى علم النفس الاجتماعي"، ط 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 477.

من العاملات يعتمدن على هؤلاء في ابقاء أطفالهم لديهم ، مما جعل نوع العلاقة يختلف عن السابق ، "إن خروج المرأة إلى العمل أدى إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة و هذه التغيرات تمتد إلى المجتمع الخارجي، فخروجها إلى العمل حتم إليها إعادة النظر في علاقاتها سواء مع الأقارب أو مع الجيران من أجل أن تتكيف مع وضعها الجديد فبحكم عملها أصبحت تربطها علاقات متعددة مكنتها من معرفة أكثر بالحياة و المسائل الاجتماعية، ففي ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية"¹.

فالعلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة ليست هي نفسها العلاقات المعهودة بل هي علاقات تحكمها عوامل كثيرة ، فاستطاعت المرأة تشكيل علاقات جديدة مترابطة وأكثر تلاحم مع زميلاتها في العمل ومن هنا تشكل مستوى جديد من العلاقات لم يكن في السابق ، "أما في محيط العمل فإن استطاعت المرأة تشكل علاقات شخصية مع زميلاتها حيث تقوم هذه العلاقة على أساس الاحترام و التعاون المتبادل من أجل خلق جو عائلي يساعد على الاستقرار و تحقيق الإنتاجية المطلوبة من قبل المؤسسة المشغلة، إن مكانة المرأة و الأدوار التي تمارسها في مجتمعاتنا المعاصرة حتمت عليها إعادة تشكيل شبكة العلاقات الاجتماعية والأسرية من أجل التكيف مع الوضع الجديد"².

¹ نادية فرحات، مرجع سابق ، ص 130 .

² المرجع سابق ، نفس الصفحة .

3 - صراع الادوار :

تحتل المرأة عادة وبطبيعة المرأة كائناتى الكثير من المراكز في الاسرة وفي المجتمع ، والمرأة الجزائرية بصفة خاصة وبكاريزما خاصة فهي المرأة الثورية المثابرة والتي تتمتع بروح المسؤولية بشكل عام ، أما عن المرأة العاملة فتحتل هي الأخرى عدة مراكز اجتماعية فهي تقوم بعدة أدوار في وقت واحد فهي الأم والزوجة وربة البيت وأيضا عاملة بالمؤسسة، هذا يشكل مصدر لصراعات داخلية تعيشها على المستوى الشخصي وعلى المستوى الاجتماعي .

3-1 - في ماهية صراع الأدوار :

أ - مفهوم الصراع :

يرى " هونت " Hunt " أن صراع الأدوار عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعا الخلط والاختلاف والصراع مركزا على التفاعل الحاصل بين الأدوار المتعددة للفرد نفسه¹.

"نضال حول القيم ، والمطالبة بالمكانة النادرة والقوة والموارد، كما أنه يتمثل في تلك الحالة التي يكون فيها هدف الجماعات المتصارعة التخفيف من حدة الضرر، أو الإصابة أو التخلص من منافسيهم"². نزاع مباشر ومقصود بين أفراد وجماعات من اجل هدف واحد، وتعتبر هزيمة الخصم شرطا ضروريا للتوصل إلى الهدف، ويظهر في عملية الصراع الأشخاص بشكل واضح من ظهور الهدف المباشر ونظرا لتطور المشاعر العدوانية القوية فإن تحقيق الهدف في بعض الأوقات قد يعتبر شيئا ثانويا بجانب هزيمة الطرف الآخر³.

وعليه يمكن القول أن الصراع هو عبارة عن عملية اجتماعية ناتجة عن تلك الوضعية الناجمة عن التفاعل الاجتماعي داخل التنظيم بين أفراد التنظيم الواحد ، أو بين الجماعات التنظيمية في التنظيم الرسمي وغير الرسمي ، وهو نتيجة سعي كل طرف إلى تحقيق مصالحه وأهدافه وطموحاته ، التي تفضي للوصول إلى الامتيازات المادية والمعنوية.

¹ حامد عبد السلام زهران ، "دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي" ، ط 1 ، عالم المكتب ، القاهرة، 2003 ، ص 70 .

² محمد عبد الكريم الحوراني ، "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع" ، ب ط ، دار المجلد لاوي للنشر ، الاردن ، 2008 ، ص 102 .

³ محمد عاطف غيث ، "قاموس علم الاجتماع" ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2006 ، ص 73 .

ب - مفهوم النزاع :

يعرف على أنه : " تعارض في الحقوق القانونية قد تتم تسويته بالتوصل الى حلول قانونية وسياسية¹ ".
والنزاع يقصد به كل خلاف أو مشكلة بين الفاعلين في منظمة ما لأسباب معينة ويكون أقل حدة من الصراع .

الفرق بين النزاع والصراع :

"وإذا جعلنا مقارنة بين مفهوم النزاع ومفهوم الصراع، فنجد الأول يشير إلى درجة أقل حدة، وأقل شمولاً في الاختلافات عن الثاني، وأنه قد يمكن احتواءه والسيطرة عليه من وجود تعارض في القيم أو المصالح بحيث تشعر معه أطراف الصراع أن أهدافها غير متوافقة من جانب، كما أن كلاً من أطراف الصراع لا يكون فقط متورطاً بصورة أو بأخرى في الموقف الصراعى، ولكنه أيضاً مهتماً من جانب آخر باستثمار هذا الموقف الصراعى من خلال التصعيد، وذلك بهدف تحقيق الفوز والنصر، أو على الأقل حتى لا يخسر. وانه قد يمكن احتواءه والسيطرة عليه، ومنع انتشاره"².

والفرق من الناحية اللغوية يتجلى أن المصطلح *conflict* في ترجمته للغة العربية لا يوجد خلاف بين مصطلح صراع أو نزاع فكلاهما ترجمة واحدة لنفس المصطلح .

أما الفرق من ناحية التخصصات فإن مصطلح النزاع يتجلى في العلوم القانونية والسياسية وحتى الادارية بينما مصطلح الصراع والذي تعتمد العلوم الاجتماعية وخاصة علم الاجتماع للإشارة الى مجموعة الخلافات بين الفاعلين أو بين الفاعل والمنظمة .

¹ السيد عليوة ، إدارة الصراعات الدولية ، ب ط ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1980 ، ص 257 .

² منير محمود بدوي ، "مفهوم الصراع في الأصول النظرية ، الأسباب والأنواع" ، مجلة دراسات مستقبلية، العدد 03 ، مركز دراسات المستقبل ، مصر ، جويلية 1997 ، ص 43 .

ج - مفهوم صراع الأدوار :

هو " ذلك الصراع الناشئ عن التناقض بين الأدوار التي يتعين على الفرد القيام بها في محيطه الاجتماعي¹ .

يعرفها "باندي و كيمار Kumar & Pandey" على أنه حالة نفسية أو خبرة أو تصور لشاغل الوظيفة، الناشئة عن حدوث اثنين أو أكثر من الأدوار المتوقعة، والتي مفادها أن الالتزام بواحد منها من شأنه أن يجعل الآخر أكثر صعوبة أو مستحيلا² .

وعليه يمكن تعريف صراع الأدوار على أنه الحالة التي يكون فيها الفرد غير قادر على القيام باثنين أو أكثر من الأدوار في نفس الوقت على الوجه الصحيح دون مواجهة مشاكل، ولما كان الصراع مرتبط بالمرأة العاملة يمكن القول أنه عدم قدرة المرأة العاملة للموائمة بين دورين أو أكثر إذ يؤثر أحدهما على القيام بالدور الآخر أو يسبب في أعاقته أو عدم القيام به .

3-2 - المرأة العاملة وصراع الأدوار :

تعيش المرأة العاملة صراع الأدوار الذي يمكننا القول أنه الحالة التي يعيشها الفرد إزاء تداخل العديد من الأدوار داخل أو خارج النسق الذي ينتمي إليه ، ونظرا لتداخل الأدوار التي تقوم بها المرأة والتي منها ما يتعلق بدورها الطبيعي الأسري الذي فطرت عليه ومنها ما يتعلق بدورها كعاملة في مؤسسة ما، فإن ذلك يؤدي إلى صراع الأدوار الذي يؤثر في حياتها على كل الأصعدة ، فتصبح مع تزايد ضغط العمل المنزلي وضغط العمل المهني مرهقة ومجتهدة تعاني عبء أدوارها وزيادة مسؤولياتها ، ففي الكثير من الأحيان تجد المرأة نفسها أمام اختيارات صعبة ومطالب يجب تحقيقها كمطالب الأولاد والزوج وشؤون البيت، فغالبا لا يمكنها أداؤها على أكمل وجه نتيجة عملها خارج البيت وضيق الوقت ونقص الجهد.

فيؤدي هذا الأمر الى نقص كفاءتها في العمل وتراجع أدائها ونقص المبادرة والابداع وكثرة الغيابات، كل ذلك يؤدي بها إلى التعرض للضغط المهني الذي يؤثر سلبا على صحتها الجسدية والنفسية وبالتالي التأثير على البيئة الداخلية (المنزل) والخارجية (العمل) والعكس صحيح.

¹ سميرة محمد شند ، "الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة"، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة، 2000 ، ص 37 .

² Rahim,A. "managing conflict in o rganizations" (NO.3).London: quorum books,2011,p99.

"غالبا ما تشعر الأم العاملة بالصراع الناتج عن توقعات المجتمع وبين قدراتها وطموحاتها الشخصية، فامرأة مدفوعة أو مجبرة للمحافظة على الجانب الأنثوي دون التركيز على الإنجاز والتقدم الوظيفي ، بل أكثر من ذلك فإن تميزها وتحقيق طموحاتها في مجال عملها بتحقيق مناصب إدارية أو مسؤوليات معينة يبعدها نهائيا عن المجتمع ويعزلها اجتماعيا وعدم قدرتها على الاندماج مرة أخرى"¹.

ففي دراسة عن المرأة العاملة الجزائرية اتضح للباحث " أن أمور هامة تخص عمل الزوجة ومدى تأثرها بهذا العمل ،وتؤكد نتائج الدراسة أن المرأة تعاني من صراع الأدوار، نظرا لعظم الأدوار التي تقوم بها المرأة المعاصرة العاملة في الأسرة وخارجها، باعتبارها الأم والزوجة والعاملة، حيث تلعب المرأة دورا مهما في المجتمع فهي مربية الأطفال ، وهي الأساس الأول في بناء البيت ، كما أن دورها خارج البيت في المجتمع لا يقل أهمية عن دورها داخله حيث تؤثر أدوارها في نمو المجتمع وتطوره من جميع النواحي"².

وعليه يمكن القول أنه مهما تعددت الأسباب والعوامل التي تحدث صراع الأدوار لدى المرأة العاملة الجزائرية ، ومهما كانت الدوافع لخروجها للعمل ، ومهما اختلف نوع العمل ومكانه، إلا أن الصراع بجميع مستوياته سواء كان صراع النفسي مع تطمح وتأمل الوصول اليه من نجاح مهني أو صراع الدور الذي يفرض وجوده ، خاصة في ضوء نظرة المجتمع الجزائري لها وثقافته نحو الدور الأساسي للمرأة في بيتها وأسرتها ،"بالنسبة للمرأة الجزائرية فإن اتصالها بميدان العمل وواجباتها وضغط الأعمال المنزلية...حيث أن المرأة تعيش الصراع الثقافي بحدة بفعل انتقال الجزائر من نمط الحياة التقليدي الى نمط الحياة العصري ، ويظهر صراع القيم من خلال صراع الأدوار فهي مطالبة اجتماعيا بأن تقوم بعدة أدوار مختلفة وأحيانا متناقضة فالمكانة الشرعية للمرأة على الأقل بالنسبة للتصورات والتمثيلات العائلية ترجع الى النمط التقليدي"³.

¹ رمضان عمومن ، مرجع سابق ، ص 11 .

² محمد نوري ، "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة" ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد10 ، جامعة الأغواط ، جانفي 2015 ، ص91 .

³ سمير بن موسى ، "صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة" ، مجلة العلوم الانسانية ، العدد03 ، جامعة تيارت ، 2015 ، ص 158 .

رابعا : المرأة العاملة و مسألة الجندر :

إن العمل بشقّيه سواء العمل المأجور أو غير المأجور، قد شكّل المفتاح الأساسي بالنسبة للدراسات والأبحاث السوسيولوجية حول النوع الاجتماعي. فأنشطة الرجل غالبا ما تأخذ قيمة أكبر من تلك التي نوليها لعمل المرأة وأنشطتها¹. فالمواضيع المركزية التي تثار في هذا السياق هي من قبيل العمل المأجور والرعاية والعمل المنزلي، والتي تشكل عوامل رئيسية في تحديد التقسيم الجنسي للعمل وإعادة إنتاج التراتبية الاجتماعية المبنية على أساس الجنس²، حيث النظرة السائدة هي أن الرجل يهيمنه الذكورية يصادر ويتملك عمل المرأة البيتي غير المرئي، والذي لا يتم اعتباره عملا نظرا لعدم مردوديته المادية، فالمقابل النقدي للعمل هو الذي يعطي للنشاط الذي يقوم به الفرد معنى، وبالتالي فعلم المرأة لا يعتبر عملا من هذه الزاوية³، كما يتم إقصاء المرأة في سوق العمل عن أنواع معينة من العمل، بالإضافة إلى الأجور المتدنية، وعدم وصولها إلى مراكز القرار⁴.

قد ذاع في هذه الفترة استخدام مفهوم النوع الاجتماعي ، منبّها إلى أهمية إعادة النظر الفكري والميداني في طبيعة الروابط القائمة بين الجنسين وتفكيكها غرض البحث عن مساحات التداخل والخلط الحاصلة فيها بين الطبيعي والثقافي، أي بين البيولوجي الفطري وبين الاجتماعي المكتسب. وحمل المفهوم معه على نطاق كوني جدلاً واسعاً ونقاشاً مهماً بين المختصين والأكاديميين والمفكرين، الجندر ليس مجرد كلمة، وإنما هو منظومة فلسفية متكاملة من القيم الغربية على مجتمعاتنا، تهدف إلى إلغاء كافة الفروق بين الرجل والمرأة فحتى وظائف الأعضاء والهرمونات لم تعد ذات قيمة، وانه يمكن تخطيها ولما لا استبدالها وهو ما يرفضه المجتمع الجزائري جملة؛ فدور الرجل قبل أن يحدده المجتمع شرع الله عز وجل وعززته الفطرة السليمة، فكل ما يرمي إلى إلغاء الامتثال للشرع واعتباره حاجزا على طريق تحقيق العدالة بين الرجل والمرأة لا يمكن الامتثال له في مجتمع دينه الإسلام⁵.

¹ Bryan S. Turner (Edited by). "The cambridge dictionary of sociology", Cambridge University press. 2006. p 695.

² Ibid. p 695.

³ Louise Vandelac, « ... Et si le travail tombait enceinte ??? ». Essai féministe sur le concept travail (1981), <http://classiques.uqac.ca>

⁴ أنتوني غدنز ، مرجع سابق ، ص 198.

⁵ عبد الرؤوف مشري ، " الجندر : إشكالية تماثل الأدوار في المجتمع الجزائري " ، مجلة جيل للعلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 51 ، مركز جيل للبحث ، لبنان ، 2019 ، ص 47 . social@journals.jilrc.com

1 - النوع الاجتماعي :

يطلق مصطلح النوع الاجتماعي "الجندر" على العلاقات والأدوار الاجتماعية والقيم التي يحددها المجتمع لكل من المرأة والرجل، وتتغير هذه الأدوار والعلاقات والقيم وفقا لتغير المكان والزمان، وذلك لتداخلها وتشابكها مع العلاقات الاجتماعية الأخرى مثل: الدين والطبقة الاجتماعية والعادات والتقاليد والعرق والبيئة والثقافة والإعلام، النوع الاجتماعي يجب أن يترادف معه مصطلحا تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، نقصد بتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية المساواة جميعا بين الرجل والمرأة في جميع النواحي، إن كانت سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، ونقصد به أيضا الحد من التمييز القائم على الجنس.

1 - 1 - تعريف النوع الاجتماعي :

يعرف الجندر بأنه "الخصائص والأدوار المحددة للرجال والنساء على وفق عوامل جرى تشكيلها تاريخيا واقتصاديا ودينيا وحضاريا وعرقيا، فما تقوم به النساء في مجتمع ما يمكن أن يقوم به الرجال في مجتمع آخر"¹.

ويوصف النوع الاجتماعي بالديناميكية التي تنظم المبادئ داخل المجتمع فهو أكثر من مجرد جنس بيولوجي يولد به الشخص (ذكر/ أنثى)، إذ أنه عبارة عن نمط سلوكي مكتسب، وهو جزء لا يتجزأ من كل ما نقوم به على المستوى الفردي والمجتمعي والمؤسسي. ونعني بعقلية النوع الاجتماعي التأهيل الاجتماعي واستيعاب الأدوار الموصوفة والتوقعات التي يراها المجتمع أكثر تناسبا وأهمية لكل فرد الرجال والنساء والفتيات والفتيان وأقليات الهوية الجنسية وأقليات النوع الاجتماعي. يمكن أن تتغير عقلية النوع الاجتماعي أثناء التغيير المجتمعي حسب القيم والمعايير والتوقعات المجتمعية الجديدة².

النوع الاجتماعي أو "الجندر" هو الأدوار والسلوكيات والأنشطة والصفات المحددة اجتماعيا، بحيث يعتبرها مجتمع ما مناسبة للنساء أو الرجال، يتم بناء النوع الاجتماعي من خلال التنشئة الاجتماعية،

¹ عيسى يونس ، نسيم تلي ، "النوع الاجتماعي (الجندر) مقارنة سوسيوتنموية" ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 8 ، العدد 2 مكرر الجزء 2 ، جويلية 2019 ، ص 83 .

² كاتلين كوناست ودانيال روبرتسون ، "إطار العمل والنظرية المعنيين بإدماج النوع الاجتماعي دليل تحويل النظرية إلى ممارسة عملية" ، مطبوعة الكترونية ، معهد الولايات المتحدة للسلام ، 2018 ، ص 04 . الموقع الإلكتروني : <http://www.usip.org>

وتختلف من مجتمع إلى آخر حسب العادات والتقاليد والقيم والمعايير والاتجاهات ومستوى المساواة بين الجنسين والعدالة في تكافؤ الفرص كما يمكن تغييرها وتعديلها.

1 - 2- التطور التاريخي والفكري لمفهوم النوع الاجتماعي:

أ - النوع الاجتماعي :

تنسب كلمة الجندر (gender) إلى اللغة الانجليزية، الترجمة المقابلة لها بشكل عام هي "النوع الاجتماعي"، و هي عبارة عن مقولة ثقافية و سياسية. و يبقى الجنس (sex) تعبيراً لصيقاً بما هو بيولوجي. البحث في الجندر يفضي إلى إبراز أن الاختلاف بين الرجل و المرأة يبنى ثقافياً وإيديولوجياً بعيداً عن الطبيعة البيولوجية. مفهوم الجندر يشكل في حد ذاته وسيلة فعالة، في إطار البحث العلمي، للوقوف على طبيعة التقسيم الاجتماعي للمهام و الأدوار¹.

يعتبر إميل دوركهيم (Emile Durkheim) من السوسيولوجيين الأوائل الذين أكدوا على أن الفصل بين الرجال والنساء لا يختزل في الفوارق البيولوجية. وجاءت أعمال الأنثروبولوجية "مارغريت ميد" (Margaret Mead) لتأييد هذا التوجه، ما دفع بها انطلاقاً من 1935 إلى بلورة مفهوم "تجنيس الدور" كمهد مباشر لفكرة النوع الاجتماعي الذي يفصل بين الجنس والدور الاجتماعي².

وتجدر الإشارة إلى ما كان لمختلف دراسات "مارغريت ميد" ونتائجها النظرية و سائر دراسات الأنثروبولوجيا الثقافية الأمريكية المتواصلة وغير ذلك من مختلف الأفكار المطورة منذ نهاية الستينيات من قبل بعض علماء النفس المستخدمين للفظـة "النوع" للتمييز بين البيولوجي والسيكولوجي .

وقد اعتبر مفهوم النوع الاجتماعي امتداداً وتجاوزاً لمقولة " أدوار الجنس " التي قامت بتطويرها "مارغريت ميد" وبعض رؤاد المدرسة الوظيفية في علم الاجتماع من أمثال " تالكوت بارسونز " وتمثل الإسهام الأبرز لمقولة " أدوار الجنس " في نزعها للرداء الطبيعي الذي تلحفت به - إلى حدود تلك الفترة- الهوية المرتبطة بالجنس، وتبينها مدى تلازم تعريفات المذكر والمؤنث بالأنساق الثقافية وبالروابط الاجتماعية. ولكن رغم ذلك كان من المهم في نظر الكثير من الدارسين تجاوز رؤية تلك المقولة لوظيفية العلاقات بين

¹-فاطمة إبورك ، "النوع الاجتماعي و النسوية في المجتمع المغربي الواقع والرهانات والتحديات"، الحوار المتمدن، العدد: 6166 ، 2019 / 3 / 7 ، 09:26 المحور: ملف 8 آذار / مارس يوم المرأة العالمي 2019 -دور وتأثير المنظمات والاتحادات النسوية في إصلاح وتحسين أوضاع المرأة وتحقيق المساواة

بين الجنسين ، مقال الكتروني ، <http://www.ahewar.org/>

² فاطمة ابوراك ، المرجع سابق .

الجنسين، والتي كانت تحيل بشكل غير مجدٍ لعلاقات الهيمنة وعدم التكافؤ، وتشير إلى مسارات إعادة إنتاجهما عبر قنوات التنشئة الاجتماعية وقنوات قبولية الشخصية منذ مراحل نموها المبكر، دون أن تمكن من فرص أخرى لإعادة التفكير في ظروف تغيير تلك التنشئة، أو إعادة تعريف تلك "الأدوار"؛ وهو ما استوجب ظهور مفهوم النوع الاجتماعي كمفهوم حاول استيعاب المسارات المرتبطة بالروابط بين الجنسين ومختلف ما ينجم عنها من هويات متطورة وقابلة للتغيير¹.

ومعلوم أن أولى محاولات الضبط العلمي لمفهوم النوع تمت عبر عالمة الاجتماع النسوية "آن أوكلي" التي صرّحت بأن "الجنس" يمثل مفردة تشير إلى الفوارق البيولوجية بين الذكر والأنثى، في حين تحمل لفظة "النوع" -على العكس من ذلك- إحالة إلى الثقافة، وإن هذه الأخيرة تشمل -على حد تعبيرها- التصنيف الاجتماعي للذكوري والأنثوي، وعلينا تبني الإقرار بثبات الجنس مثلما علينا اعتبار تغير النوع². فاستعملت السوسيولوجية "آن أوكلي" نفس المصطلح "النوع الاجتماعي" "le genre" سنة 1972 معتمدة في ذلك على الرؤية المؤسسة من طرف "لوفي ستروس" Lévi-Strauss "الخاصة بالتمفصل بين الطبيعة والثقافة لكي ترجع الجنس إلى ما هو بيولوجي والنوع الاجتماعي إلى ما هو ثقافي، هذا التمييز يقتضي الوقوف من جهة على ما هو طبيعي أي الفوارق الفيزيولوجية بين الذكر والأنثى، ومن جهة ثانية على الفوارق الثقافية والحضارية المؤسسة للتمثيلات الناصجة للعلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء، بمعنى آخر علاقات النوع.

تماما كما تنص عليه "كريستين دلفي" Christine Delphy"، فالعلاقات الخاصة بالنوع لا تفسر بالفوارق الطبيعية للجنس، بل ينتج النوع كعلاقات اجتماعية، عن الترجمة المقابلة للفوارق الجنسية إلى قيم ثقافية و أدوار اجتماعية أنثوية وذكرية³.

ثم أصبح المفهوم يستعمل في بدايات سبعينيات القرن العشرين من طرف الحركات النسائية، و بشكل مكثف، ورفض الادعاء القائل أن مصدر تفاوتات النوع الاجتماعي مرتبط بالعوامل البيولوجية، مستبعدا بذلك تدخل العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، فقد حدد في إطار الجوانب التاريخية، الثقافية والاجتماعية إلى جانب العوامل السيكولوجية لترتيب الأدوار الخاصة بالذكور والإناث.

¹ عائشة التايب، "النوع وعلم الاجتماع والعمل والمؤسسة"، ط 01، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011، ص 87.

² المرجع سابق، ص 88.

³ Eric Macé, L'après-patriarcat, Éditions Seuil, (2015), Paris, p.11

ب - النسوية (féminisme) ¹:

- يأتي مفهوم "النسوية" مختلفا نسبيا حسب المعاجم وباقي المتدخلين فيعرفها :
- ♦ معجم أوكسفورد (Oxford) كالتالي: " النسوية اعتراف بأن للرجل والمرأة حقوق وفرص متساوية في مختلف مستويات الحياة العلمية والعملية ".
 - ♦ حسب معجم "ويستر (Webster) " هي : " النظرية الداعية إلى المساواة بين الجنسين على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي .وتهدف كحركة سياسية إلى القضاء على التمييز الجنسي الذي تعاني منه المرأة".
 - ♦ أما "معجم هاشيت" (Hachette) " فيعرفها على أنها: " منظومة فكرية، أو مسلكية مدافعة عن مصالح النساء، وداعية الى توسيع حقوقهن".
- بشكل عام يحدد مفهوم الحركة النسوية على أنه كل نشاط يهدف منح المرأة حقوقها كاملة في الحياة. ما لم يمنع من إعطاء المصطلح أبعادا مختلفة تتبناها ناشطات و رائدات في المجال السياسي والثقافي.
- لا بد من الإشارة هنا إلى أن النسوية ليست موحدة في تبنيها لمبادئها، فهي تتغذى من المعطيات الثقافية والاجتماعية المتباينة. و أشهر مدارس الحركة النسوية ثلاثة وهي:
- النسوية " الليبرالية " :من بين النظريات الاصلاحية في معالجتها لتفاوتات الاجتماعية التي تواجهها المرأة تنتقد النظرية الليبرالية التفاوتات القائمة على الاختلافات البيولوجية بين الرجل و المرأة ،وترى هذه النظرية أن إختلافات بينهما ليست كبيرة بما تستدعي تأسيس إختلافات في الحقوق الخاصة بهما ، ومن ثم تكريس أنماط من التفاوتات المحففة للمرأة مقارنة بما يحصل عليه الرجل مجتمعا تضحد هذه النظرية الإختلافات القائمة على الجنس بين الرجل و المرأة مؤكدة أن التزويج لتلك الإختلافات هو ما تنتج التفاوتات الاجتماعية فيما بينها، ويساعد في القبول المجتمعي لها، ومن منطلق رفض هذه النظرية اعتماد الفروق الجنسية بين الرجل والمرأة فإنها تدعو لتخلص من كافة أشكال التمييز الإجتماعي وخاصة في مجال التعليم والعمل ².

¹فاطمة إيبورك ، مرجع سابق .

² صالح سليمان عبد العظيم ، "النظرية النسوية و دراسة التفاوت الاجتماعي" ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 41 ، ملحق 1، جامعة الأردن ، 2014 ، ص 641.

• النسوية " الراديكالية ": ويطالب الاتجاه الراديكالي للمرأة ليس فقط بمكانة متساوية مع الرجل، بل ينظر للمرأة باعتبارها تمثل إحدى أولويات السامية، وبالتالي المطالبة بإذعان الرجل للمرأة، بل باستبعاد الرجال جميعا من عالم النساء¹.

يتصف هذا التيار بتعصبه الشائع للمرأة التي يعتبر أنها في حالة عداء دائم مع الرجل وأن البنات الاجتماعية (العلم و التاريخ و اللغة) بنات متحيزة للذكر. بحيث أصبح ينادي بانفصال النساء عن مجتمع "الذكور" المسؤولين حسب رؤيته عن وضع القهر للمرأة منذ الأزل. وتنادي برفع التمييز ضد النساء والسيطرة عليهن الذي يؤثر على ميادين الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والجنسية، ويخلق نظام تنميط للجنسين من خلال ثقافتين: واحدة ذكورية مهيمنة وأخرى نسائية مهيمنة عليها.

• النسوية " الماركسية ": تتمثل الفكرة الأساسية في النسوية الاشتراكية على أن الرجال أعداء للمرأة وأن صراعهم يعد انعكاسا لصراع أكبر حيث تشتغل النساء في سياق الرأسمالية²، يضيفي هذا النوع من النسوية صبغة إضافية إلى التفسير المعروف الذي تقوم عليه الحركة النسائية (يمثل " الذكور" مصدر الهيمنة بكل أشكالها) تتجلى في ربط معاناة النساء بالطبقية، بالتالي خلاص المرأة من واقع التهميش لن يحصل إلا بزوال النظام الرأسمالي والقضاء على الطبقة.

"وبصفة عامة فإنه على الرغم من تباين الاتجاهات النسوية فيما يتعلق بتحليل الوضع ومكانة المرأة في المجتمع ، ودرجة التركيز على علاقات وقضايا النوع ، إلا أن تلك الاتجاهات تشترك جميعها في الاهتمام بقضايا عدم المساواة في القوة فيما يتعلق بعلاقات النوع، وأن هذا التمييز يرجع الى البناء الاجتماعي والمؤسسي والثقافي الأكبر الذي يمنح الرجال السلطة والقوة والمكانة في حين تحرم المرأة كثير من الحقوق في المجتمع"³.

يعد تواجدها بالوطن العربي والعالم الثالث عموما امتدادا للحركات النسائية الغربية التي برزت في أمريكا وبريطانيا خلال القرن التاسع عشر الميلادي، والتي تميزت بنضالها الساعي إلى امتلاك الحقوق الخاصة بالمرأة والمساوية في إنسانيتها لحقوق الرجال، بالتالي ساهمت الدول الغربية في دعم وتمويل الأحزاب

¹ علياء شكري وآخرون ، "علم الاجتماع المرأة" ، ب ط ، مكتب زهراء الشرق ، القاهرة ، ب س ، ص 05 .

² دلال مجري ، "النظرية النسوية في التنمية" ، مجلة المفكر ، العدد 15 ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014 ، ص 74 .

³ المرجع سابق ، ص 75 .

والجمعيات المساندة للحركة النسائية في هذه الدول الهدف الأساسي لها نشر مبادئ المساواة بين المرأة والرجل ونبذ أشكال التمييز بينهما .

2 - المساواة بين الجنسين :

2 - 1- تعريف مبدأ المساواة:

في الدستور : في المادة 32 من دستور 1996 المعدل في 06 مارس 2016 التي قضت: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي ¹."

عرف "عمار بوضياف" مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية بأنه: " هو عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي أو الجنسي أو الرأي أو التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي وغيرها من أشكال التمييز المختل ²."

وعليه يمكن القول أن المساواة بين الجنسين يقصد بها اعطاء نفس الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة والرجل دون مراعاة الخلفية البيولوجية ، أي مساواة النساء بالرجال في تولي الوظائف العمومية من غير تمييز قائم على أحكام مسبقة إلا ما تعلق منها بطبيعة الوظيفة، أو قدرة المرأة، أو تميز الرجال في شغل بعض الوظائف العمومية ذات الطبيعة الخاصة.

¹ الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية ، القانون رقم 16 مارس 2016 تبعا للقانون رقم 16 - 01 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 06 مارس 2016 ، أنظر الجريدة الرسمية على الموقع الرسمي : <http://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>

² عمار بوضياف، " الوظيفة العامة في التشريع الجزائري"، ط1، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 68 .

2-2 - التشريعات الجزائرية الخاصة بتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين :

أ - تطور المنظومة القانونية الخاصة بالمرأة: سعت الدولة الجزائرية في مختلف تشريعاتها إلى تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين دون تفریق أو تمييز من حيث الجنس، وهو مبدأ يكفله الدستور الجزائري بإعتباره أسمى القوانين، وقد تطورت المنظومة التشريعية الخاصة بالمرأة، وتعززت الحقوق التي تتمتع بها، وهو ما يتجلى فيما يلي:

- **الدستور** : لقد كرس الدستور الجزائري المساواة بين الرجل والمرأة في العديد من مواده، وذلك في الحقوق والواجبات، في التعليم والعمل، وفي تقلد المهام والوظائف، وأهم الأحكام في مجال المساواة هي¹:
- المادة 29 : كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يُنذَرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.
- المادة 31 : تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية.
- المادة 51 : يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.
- المادة 53 : الحق في التعليم مضمون. التعليم مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون. التعليم الأساسي إجباري. تنظم الدولة المنظومة التعليمية. وتسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني.

قانون الأسرة: لقد حققت المرأة الجزائرية مكاسباً كبيرة وتدعم مركزها وتعززت مكانتها داخل الأسرة، على إثر تعديل قانون الأسرة الجزائري، من خلال الأمر رقم 05 - 02 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-11 المؤرخ في 9 جوان 1984، وذلك 27 فيفري 2005².

¹ مجموعة من الخبراء، "تقرير حول تحليل الوضع الوطني الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر -"، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية (2008-2011) برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوروبي ، ترجم من الفرنسية الى العربية سنة 2010 ، ص 19 .

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الأسرة: أمر رقم 05-02 المؤرخ في 2005/02/27، يعدل ويتمم القانون رقم 84-11، الصادر في 9 يونيو 1984.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون الأسرة عموماً يحتوي على الكثير من الأحكام والتدابير، التي تعزز وضعية المرأة؛ كحق اختيار الزوج، التمتع بالذمة المالية المستقلة، طلب التطليق والخلع، حقها في الميراث وفي التصرف في ممتلكاتها¹.

• **قانون الجنسية** : لقد جاء قانون الجنسية المعدل سنة 2005، ليضيف مكاسباً أخرى للمرأة الجزائرية ويكرس مساواتها مع الرجال ويدعم مكانتها الاجتماعية².

• **قانون العمل** : تبنت الجزائر في السنوات الأخيرة استراتيجية وطنية للإدماج وترقية المرأة، صادقت عليها الحكومة سنة 2008، وتم التركيز في هذه الإستراتيجية على تشجيع تكافؤ الفرص في التشغيل والترقية مع خلق محيط مناسب يسمح للمرأة بالتوفيق بين حياتها المهنية والعائلية .
يترجم تشريع العمل أحكام الدستور الهادفة إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في مجال العمل في المواد الآتية³:

- تنص المادة 55 من الدستور على أنه " لكل المواطنين الحق في العمل. ويضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة ".

- تنص المادة 05 "يمنع القانون المتعلق بالخدمة المدنية أي تفرقة بين الجنسين في ميدان العمل " .

- تنص المادة 84 "يضمن القانون المتعلق بعلاقات العمل الحق في العمل لأي كان مهما كان جنسه وسنه".

ب - : البرنامج المشترك من أجل مساواة الجندر واستقلالية المرأة⁴ :

هو برنامج وطني للتمكين الاجتماعي للمرأة انطلق هذا البرنامج في سبتمبر 2010 من أجل دعم "الجهود الحكومية بشأن المساواة" وتحسين شروط ولوج المرأة لعالم الشغل وتمكينها من الاستفادة من الفرص المتاحة من خلال برامج التكوين والتعليم المخصص للنساء، وذلك في إطار التعاون الدولي وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وعلى ذلك فإن وما يمكن تسطيره في هذا الشأن هو ارتفاع

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة: المرأة الجزائرية ... واقع ومعطيات، ص 10 .

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الجنسية: المعدل بالأمر رقم 01-05 المؤرخ في 2005 / 02/ 2 المعدل والمتمم للأمر رقم 86-70 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية.

³ مجموعة من الخبراء ، تقرير حول تحليل الوضع الوطني لحقوق الإنسان للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر - ، مرجع سابق ، ص 21.

⁴ كريمة فلاحي ، السعيد رشيد ، مرجع سابق ، ص 133 .

نسبة النساء في بعض الفروع والأسلاك المهنية مثل التربية والتعليم، والصحة بعامة، وقطاع الطب التخصصي بخاصة، وكذا القضاء. لكن ما يشار إليه أيضا هو الضعف المسجل على مستوى الاطارات، ضف إلى ذلك فإن تعدادها لا يزال غير مؤثر بالشكل الكافي في عملية صنع القرار. وهو ما يعني أن التمكين للمرأة لا يزال يحتاج الى بذل المزيد من الجهود للنهوض بالمرأة، وجعلها ركيزة من ركائز التنمية المجتمعية الشاملة .

3 - اشكالية النوع الاجتماعي وعمل المرأة في الجزائر:

في الجزائر " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق الشغل. وتشجع على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات (القانون رقم 16- 01 ، 2016) ذلك أن المواطنين يتساوون في تقلد المهام والوظائف دون أية شروط أخرى¹، فتدعو التشريعات والقوانين والبرامج الوطنية في الجزائر الى الحفاظ وترسيخ مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل ، وتكرس النصوص الأساسية والترسانة القضائية وجود المرأة في الفضاء العام. وهكذا تكون النساء الجزائريات حاضرات في الفضاء العام بدون أي قيود قانونية حتى ولو بقي عددهن محدودا في مجالس الشركات والأحزاب والجمعيات والنقابات والمجالس المنتخبة والإدارة الوطنية والمحلية والجيش بمختلف أقسامه . وإذا كانت المرأة تحظى بالاعتراف في الفضاء العام، فهو يبقى، مع ذلك، مرتبطا ارتباطا وثيقا بتوسع دورها الإنجابي دون تمييز أو عدم مساواة . حيث أن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الوصول إلى الحياة المهنية و تطورها تضع في قلب الرهانات مسألة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية² . ونتيجة للتطورات الديمغرافية التي عرفت زيادات مرتفعة في معدل النساء في المجتمع وأيضا زيادة نفوذ المرأة في الحياة العامة، واقتحامها لسوق العمل بقوة، وباعتبار المشاركة في العمل أهم مظاهر المشاركة الاقتصادية، وهو أهم مؤشر للتنمية الاقتصادية؛ تزايد نشاط منظمات الدفاع عن حقوق المرأة وتعالى دعوات المساواة بين الجنسين، وتزايدت دعوات المنظمات والمؤسسات الدولية إلى زيادة إتاحة فرص تمكين النساء من المشاركة في مختلف المجالات الاجتماعية فبدأت الدراسات الاجتماعية تتجه نحو إثارة القضايا المتصلة بموضوعات المرأة³ .

¹ المرجع سابق ، ص 124 .

² مجموعة من الخبراء ، حول تحليل الوضع الوطني لحقوق الإنسان للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر - ، مرجع سابق ، ص 51 .

³ سميرة مناد ، فوزية صغيري ، واقع العمل النسوي في الجزائر ، "مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية" ، العدد 29 ، جامعة تلمسان ، جوان 2017 ، ص 264 .

إلا أن الواقع لا يعبر عن ذلك ، فالكثير من التجاوزات التي تسجل في هذا المجال وأغلبها يرجع الى النظرة التقليدية للمرأة التي تتحكم بها السيطرة والهيمنة الذكورية سواء في المجتمع أو في مؤسسات العمل. "فمساهمة المرأة الجزائرية ومسؤولياتها تبقى خارج الفضاء المنزلي، و إذا كانت تعليمها يمثل فرصة عظيمة، فإن حضورها القوي في الفضاء التنظيمي سيسرع من مسار تحقيق المساواة، وإن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في الوصول إلى الترقية وتطورها تضع فيها الرهانات مسألة التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية"¹.

فعمل المرأة كذلك يكشف عن هذا التصور الذي يحمله المخيال الاجتماعي للمجتمع الجزائري ، فمهما كانت وظيفتها أو مركزها ينظر إليها كامرأة فقط ،فإقبال المرأة على العمل في مجالات مختلفة ومؤسسات مختلفة كالمصانع والمعامل والمحلات التجارية، وحتى في بعض الوظائف المرتبطة بالقطاع الخاص، ففي الظاهر يبدو أن الأمر يعبر عن مساواتها مع الرجل فقد أصبحت تقوم بوظائف كانت إلى في وقت غير بعيد وظائف رجولية بجدارة ، فهذه اليوم تشتغل في جميع المجالات ومطلوبة أكثر من قبل أصحاب المؤسسات فهي توظف كأنثى لجلب الزبائن ويعود السبب في هذا التوظيف بعض العوامل المرتبطة بالأنثى وتعاملاتها الحسنة وطباعها الهادئة ، ففي وقت هي الأكثر طلبا في أعمال مختلفة إلا أنها تتقاضى أجرة زهيدة لا تكاد تذكر. ولم يبق عمل المرأة في الجزائر محصورا أو معين مجال محدد، بل اقتحمت كل مجالات العمل وميادينها ما دامت مؤهلة لذلك، فهي وزيرة، و والية، و برلمانية، وطبيبة، وجراحة، وأستاذة، ومشتغلة في كل وظائف سلك القضاء، و مهندسة، وضابطة، وعاملة في الملاحة الجوية قائدة للطائرات ومضيفتها² .

¹ مجموعة من الخبراء ، حول تحليل الوضع الوطني الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر - ، مرجع سابق ، ص 48 .

² علي بن عوالي ، مرجع سابق ، ص 193 .

خلاصة :

في الأخير لا يسعنا الا القول أن أهم المفاهيم والمسائل المرتبطة بالمرأة العاملة اليوم والتي لا تخلو الدراسات السوسيولوجية من ذكره ودراستها ومحاولة قهم العلاقة القائمة والمرأة العالة هي المسائل الآتية الذكر كمسألة التمكين ومسألة الجندر ومسألة الدور وهي أساس هذه الدراسة بالإضافة الى المسألة العامة وهي مسألة عمل المرأة وماله من خصوصية اجتماعية في الواقع المؤسسي الجزائري .

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الدراسة



تمهيد

يكتسي هذا الفصل من الأهمية ما يخوله أن يكون لب الدراسة العلمية وجوهرها ، فبعد أن تتم عملية توزيع الاستبيانات وتفرغها تأتي هذه المرحلة وهي مرحلة عرض النتائج حيث يتم فيها وصف النتائج المتحصل عليها وإعطائها مصوغات ومبررات تفسر كيف ولماذا تحصلنا على هكذا نتائج ، وعلى هذا الأساس يتم التوقف عند نقطتين رئيسيتين في هذا الفصل أولهما : عرض وتحليل خصائص العينة ؛ فبعد أن تم التطرق إلى كيفية اختيار العينة وتحديد حجمها وانطلاقاً من أهم المتغيرات المراد دراستها ووصفها في هذا البحث تأتي في هذا الجزء منه إلى وصف مجتمع العينة من خلال إبراز الخصائص التي يتميز بها عناصره او مفرداته وهذا من اجل معرفة حجم ونسبة حضور بعض السمات والمميزات التي يمكن أن تكون ذات أثر على الظاهرة المدروسة البحث. وثانيهما عرض وتحليل نتائج الفرضيات من خلال ما تحصلنا عليه من الجداول الإحصائية البسيطة والمركبة المستوحاة من مؤشرات البحث التي حورت الى أسئلة استبيان تهدف بالأساس لخدمة متغيرات الفرضيات الرئيسة.

أولاً: عرض وتحليل خصائص العينة :

نتعرض في هذا العنصر بطرح ودراسة خصائص المبحوثين، وذلك بتخصيص متغيرات تحدد لنا الخلفية الاجتماعية والأكاديمية لأفراد الدراسة، والتي كانت موضوع الأسئلة التي تضمنتها متغيرات تمثل البيانات الشخصية من الاستبيان، أي من السؤال رقم 01 إلى السؤال رقم 07، والتي صنفنا على النحو التالي:

جدول رقم (02) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير السن :

النسبة %	التكرار	السن
18.57	13	[25-30 سنة]
21.42	15	[30 - 35 سنة]
21.42	15	[35 - 40 سنة]
24.28	17	[40 - 45 سنة]
14.28	10	45 سنة فما فوق
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن توزيع المبحوثات على أساس متغير السن أظهرت أن نسبة 24.28 % من المبحوثات تتراوح أعمارهم بين 40 سنة و45 سنة وهي أعلى نسبة ، و تليها نسبة 21.42% من المبحوثات تتراوح أعمارهم بين 30 و35 سنة ، وفي نفس المرتبة السابقة نسبة 21.42 % وهي نسبة المبحوثات اللاتي تتراوح أعمارهم بين 35 و40 سنة ، وفي المرتبة الرابعة نجد أن المبحوثات اللاتي أعمارهم تتراوح بين 25 و30 سنة يمثلون نسبة 18.57% ، أما في المرتبة الأخيرة فنجد أن المبحوثات اللاتي تزيد أعمارهم عن 45 سنة فيمثلون نسبة 14.28% وهي أضعف النسب.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثات هن تتراوح أعمارهن ما بين 40 و45 سنة وهذا يدل على أن التحاق النساء بمؤسسات العمل ليس بالأمر الحديث بل كان منذ فترة من الزمن ، ويمكن أن يحمل عدة

دلالات ويعكس جوانب متعددة حول الوضع المهني والاجتماعي لهذه الفئة العمرية. فيما يلي بعض النقاط التي يمكن أن تساعد في فهم العلاقة بين هذه النسبة وعمل المرأة في المؤسسة الجزائرية :

- الخبرة المهنية للنساء في الفئة العمرية بين 40 و 45 سنة غالبًا ما يكون لديهن خبرة مهنية كبيرة، مما يجعل هذه الفئة مهمة لفهم الديناميكيات الداخلية للمؤسسات الجزائرية، كما يمكن أن تكون هذه النسبة مؤشراً على أن النساء في هذه الفئة العمرية قد وصلن إلى مراحل متقدمة في حياتهن المهنية، حيث يكون لديهن مناصب قيادية أو مسؤوليات كبيرة.
- النساء في هذه الفئة العمرية قد يواجهن تحديات تتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، مثل تربية الأطفال أو رعاية الوالدين.
- النساء في هذه الفئة العمرية قد يواجهن تحديات مهنية معينة، مثل فرص الترقية أو التمييز على أساس العمر والجنس.
- هذه النسبة دليلاً على تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على مشاركة النساء في سوق العمل في الجزائر، حيث يمكن أن تعكس دور المرأة في الأسرة والمجتمع وتأثير ذلك على حياتها المهنية.

جدول رقم (03) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية :

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
42.85	30	عزباء
51.42	36	متزوجة
04.28	03	مطلقة
01.42	01	أرملة
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن توزيع المبحوثات على أساس متغير الحالة الاجتماعية أظهر أن نسبة 51.42% من المبحوثات هن متزوجات وهي أعلى نسبة ، و تليها نسبة 42.85% من المبحوثات عازبات، وفي المرتبة الثالثة نسبة 04.28 % وهي نسبة المبحوثات المطلقات ، وفي المرتبة الرابعة نجد أن المبحوثات اللاتي يمثلون نسبة 01.42% هن الأرامل في هذه العينة وهي أضعف النسب. من خلال النتائج يتضح أن أغلبية العاملات في مؤسسات الدراسة المختارة هن عاملات متزوجات وبالتالي هذا الامر الذي حتما سيؤثر على عملهن وتفاعلهن في المؤسسة مع الزملاء وحتى من ناحية استقطاب الزبائن من جهة وحقيقة أنهن متزوجات أي أنهن لديهن مسؤوليات عائلية تختلف عن تلك التي لدى العازبات ، وخاصة إن كن لديهن أطفال فإن المسؤوليات بتزايد مما يؤثر حتما على الأداء والعمل ومردوديته، فالمرأة المتزوجة غالباً ما تواجه تحديات إضافية مقارنة بغير المتزوجات، مثل المسؤوليات المنزلية ورعاية الأطفال، مما يمكن أن يؤثر سلباً على فرصهن في العمل والترقية المهنية ،على الرغم من ذلك، فإن مشاركة النساء في سوق العمل قد شهدت تحسناً تدريجياً، حيث تظهر البيانات أن النساء يمثلن نسبة كبيرة من المتعلمات ، مما يفسر أن هناك تطورات إيجابية فيما يتعلق بتشريعات وسياسات العمل التي تهدف إلى تحسين وضع المرأة العاملة في الجزائر.

جدول رقم (04) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير مكان التحصل على الشهادة:

النسبة %	التكرار	مكان التحصل على الشهادة
20	14	مراكز التكوين
74.28	52	الجامعة
05.71	04	الجامعة الليلية
100	70	المجموع

يظهر جليا من خلال الجدول رقم (04) التالي الذي يمثل توزيع المبحوثات حسب مكان تكوينهم أن النتائج أثبتت أن أفراد من العينة تم تكوينهم في المؤسسات الجامعية بنسبة 74.28 % ، أما نسبة اللذين تكونوا في مراكز التكوين وهي نسبة قليلة مقارنة بسابقتها وتمثل نسبة 20 % ، ونسبة 05.71 % من المبحوثات تكونت في الجامعة الليلية وهي النسبة الأضعف .

نستنتج من خلال ما سبق أن مكان تكوين المبحوثات يحدد فعلا الشهادات الممنوحة لهن وبالتالي فإن المبحوثات اللاتي تم تكوينهن في المؤسسات الجامعية يعكس عدة جوانب مهمة حول دور التعليم العالي في تمكين المرأة في سوق العمل الجزائري:

- التعليم الجامعي يعزز فرص النساء في الحصول على وظائف أفضل وأجور أعلى، فالنساء اللاتي حصلن على تعليم جامعي يمتلكن مهارات ومعرفة متخصصة، مما يجعلهن مؤهلات لشغل مناصب تتطلب مهارات عالية، وجود نسبة عالية من النساء المتعلقات جامعياً في العينة يشير إلى تزايد فرص العمل للنساء في القطاعات التي تتطلب مؤهلات أكاديمية عالية.
- التعليم العالي يعتبر أداة قوية لتمكين المرأة حيث يساهم في زيادة استقلاليتها المالية وقدرتها على اتخاذ القرارات فالمرأة المتعلمة تكون أكثر قدرة على المساهمة في القرارات الأسرية والمجتمعية والسياسية، مما يعزز دورها في المجتمع.
- النساء الجامعيات يساهمن في خلق بيئة عمل متنوعة وشاملة، مما يعزز الابتكار والإنتاجية داخل المؤسسات .

- وجود نسبة كبيرة من النساء المتعلّقات جامعيًا يساهم في التنمية الاقتصادية، حيث أن زيادة مشاركة النساء في سوق العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي، فالتعليم الجامعي يساعد في تكوين قوى عاملة مؤهلة تساهم في تطوير قطاعات مختلفة .

جدول رقم (05) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الشهادة المتحصل عليها :

النسبة %	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
14.28	10	تقني
05.71	04	تقني سامي
05.71	04	Dua
50	35	ليسانس
24.28	17	ماستر
00	00	دكتوراه
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن توزيع المبحوثات حسب متغير الشهادة المتحصل عليها أظهر أن نسبة 50 % من المبحوثات متحصلات على شهادة الليسانس وهي أعلى نسبة، وتليها نسبة 24.28 % من المبحوثات متحصلات على شهادة ماستر، وفي المرتبة الثالثة نسبة 14.28 % وهي نسبة المبحوثات اللاقي تحصلن على شهادة تقني، وفي المرتبة الرابعة نجد نسبة 05.71 % المبحوثات اللاقي تحصلن على شهادة تقني سامي ونفس النسبة للمتحصلات على شهادة dua (الدراسات التطبيقية) .

ونفسر ذلك بأنه يتم التوظيف على أساس شهادة مما ينجم عنه تولي البعض مناصب والذين لا يملكون لا الخبرة ولا المعرفة الكافية بالوظيفة، ولا يتم التوظيف على أساس الكفاءة التي ثبت أنها تنتج إطاراً قادراً على التحكم في سير العمل .

والحصول على شهادة الليسانس يزيد من فرص النساء في الحصول على وظائف جيدة، مما يحسن من وضعهن الاقتصادي ويساعدهن على تحقيق استقلالية مالية، النساء المتعلّقات جامعياً يتمتعن بمهارات ومعرفة تجعلهن مؤهلات لشغل وظائف تتطلب مستوى تعليمي عالي. فالتعليم العالي يساهم في تطوير رأس المال البشري، حيث تلعب النساء المتعلّقات دوراً هاماً في تحسين جودة العمل والخدمات في مختلف القطاعات، وعلى الرغم من التحديات المستمرة، فإنه يظل أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين وضع المرأة في المجتمع وسوق العمل.

جدول رقم (06) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير الأقدمية :

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	15	21.42
] 10-05 [	17	24.28
] 15- 10 [	16	22.85
] 20-15 [	08	11.42
أكثر من 20 سنة	14	20
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن توزيع المبحوثين على أساس مدة الخبرة المهنية أو الاقدمية في العمل أظهرت أن نسبة 24.28% من المبحوثات تتراوح أقدميتهم بين 05 و 10 سنوات وهي أعلى نسبة، وتليها نسبة 22.85% من المبحوثات تتراوح أقدميتهم في هذا المجال بين 10 و 15 سنة ، وفي المرتبة الثالثة نسبة 21.42% وهي نسبة المبحوثات اللاتي تقل أقدميتهن في العمل عن 05 سنوات، أما في المرتبة الرابعة فنجد أن المبحوثات اللاتي تزيد أقدميتهن في العمل عن 20 سنة فيمثلن نسبة 20%، وفي المرتبة الأخيرة نجد أن المبحوثات اللاتي أقدميتهن تتراوح بين 15 و 20 سنة يمثلون نسبة 11.42% ، وهي أضعف النسب.

من خلال (الجدول رقم) نستنتج أن هناك التفاوت الكبير لمدة الاقدمية من فرد الى آخر يولد نوع من الصراع بين أطرافه بين من يعتقدون أن لهم القدرة على تسيير شؤون العمل في المؤسسة ، هذه القدرة نابعة من خبرتهم في الميدان وبين من يفتقرون لهذه الخبرة ، بحيث نجد أن كل من يتمتع بالخبرة الكافية في العمل في هذا المجال يكون على أكبر قدر من السيطرة والهيمنة على الأعضاء الجدد في المؤسسة، فتعطي هذه النتائج عدة دلالات:

- النساء اللاتي يمتلكن خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات يعتبرن في مرحلة متوسطة من مسارهن المهني هذه المرحلة تكون غالبًا حاسمة في تطوير المهارات والترقي في الوظائف.

- وجود نسبة كبيرة من النساء في هذه الفئة يعكس استمرارية واستقرار المرأة في العمل، مما يشير إلى أنهن قد تجاوزن العقبات الأولية المتعلقة بدخول سوق العمل.
- هذه المرحلة الزمنية تعني أن العديد من النساء بدأت في البحث عن فرص للترقية والتقدم في مساهمتهن الوظيفي يمكن أن يكون ذلك مؤشراً على نضج مهني واستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر.
- النساء في هذه الفئة العمرية قد يواجهن تحديات في التوازن بين العمل والحياة الشخصية، خاصة إذا كنّ لديهن مسؤوليات أسرية مثل تربية الأطفال أو رعاية الوالدين.
- النساء في هذه الفئة قد استفدن من برامج التدريب والتطوير المهني التي تقدمها المؤسسات هذه البرامج تساعد في تعزيز مهارتهن وقدراتهن مما يمكنهن من التقدم في مساهمتهن الوظيفي.
- تعكس النتائج أن هناك عدداً معتبراً من النساء تستمر في العمل لفترة طويلة نسبياً مما يساهم في زيادة نسبة المشاركة النسائية في القوى العاملة، فالاستمرارية في العمل تساهم في تعزيز الدور الاقتصادي للمرأة وتحسين وضعها الاجتماعي والمهني.

جدول رقم (07) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير طبيعة العمل :

النسبة %	التكرار	طبيعة العمل
04.28	03	رئيسة مصلحة
04.28	03	مشرفة
88.57	62	ادارية
02.85	02	عاملة بسيط
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن توزيع المبحوثات حسب متغير طبيعة العمل أظهر أن نسبة 88.57% من المبحوثات هن إداريات وهي أعلى نسبة، و تليها نسبة 04.28% من المبحوثات هن رئيسات مصالح ونفس النسبة بالنسبة الى المشرفات، وفي المرتبة الثالثة نسبة 02.85% وهي نسبة العاملات البسيطات وهي أضعف النسب .

ويفسر وجود الكثير من النساء العاملات في مجال الادارة سواء ككاتبة أو عون اداري وغيرها من المناصب يعكس عدة جوانب منها :

- فالمرأة تسعى دوما الى امتلاك مناصب أكثر مرونة والتي تعطيها مساحة في تسيير العمل ، فالعمل الإداري يعد من المجالات التي تجذب الكثير من النساء بسبب المهارات المكتسبة من التعليم الجامعي، مثل التنظيم، الإدارة، والقدرة على التعامل مع المهام المكتبية غالباً ما تكون هذه المهارات متوافقة مع التعليم الذي يحصلن عليه في الجامعات.
- العديد من النساء يجدن في هذه الأدوار فرصاً لتحقيق الاستقرار الوظيفي والتقدم المهني ، فالوظائف الإدارية غالباً ما توفر استقراراً وظيفياً وأمناً اقتصادياً و المؤسسات الحكومية والخاصة تسعى إلى الحفاظ على كوادرها الإدارية، مما يساهم في توفير بيئة عمل مستقرة.
- العمل الإداري يمكن أن يقدم توازناً بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، خاصة مع وجود سياسات عمل مرنة في بعض المؤسسات ، والحكومة الجزائرية قد اتخذت خطوات لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل مما أدى إلى زيادة فرص التوظيف في المجالات الإدارية .

جدول رقم (08) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير المنصب :

المنصب	التكرار	النسبة %
سكرتيرة	05	07.14
عون ادارة	14	20
عون حجز بيانات	03	04.28
عون حجز بيانات رئيسي	03	04.28
مكلف بالدراسات	06	08.57
مكلف بالزبائن	04	05.71
رئيسة مصلحة	03	04.28
موظفة في مصلحة الانتاج	01	01.42
مسؤول تعاقد	04	05.71
مراجعة	04	05.71
مراقبة معتمدة محلفة	03	04.28
مساعد تجاري صنف أ	02	02.85
مندوب صندوق	02	02.85
مكلف بالقروض	03	04.28
مفتش ضرائب	07	10
مفتش مركزي للضرائب	06	08.57
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن توزيع المبحوثات حسب متغير المنصب أظهر أن نسبة 20 % من المبحوثات هن اعوان ادارة وهي أعلى نسبة ويفسر هذا الامر لكون النساء تميل عادة الى تولي مناصب ادارية بحكم أن المجتمع يتقبل فكرة عمل المرأة في المناصب الادارية الأقل اجهادا مراعاة لطبيعتها البيولوجية ، وتليها نسبة 10 % من المبحوثات هن مفتشات ضرائب وفي المرتبة الثالثة نسبة 08.57% وهي نسبة مفتشات رئيسات في الضرائب ونفس النسبة بالنسبة لمنصب مكلف بالدراسات كما هو موضح في الجدول ، وفي المرتبة الرابعة نجد أن المبحوثات في منصب سكرتيرة أو أمين مكتب

المدير يمثلون نسبة 07.14 %، أما في المرتبة الخامسة فنجد أن المبحوثات في منصب مكلف بالزبائن فيمثلون نسبة 05.71 % وهي نفس النسبة بالنسبة لمنصب مراجعة ، وتليها في المرتبة السادسة المبحوثات في منصب عون حجز بيانات ، عون حجز بيانات رئيسي، رئيسة مصلحة ، مراقبة معتمدة محلفة ومكلفة بالقروض يمثلن نفس النسبة بالنسبة لكل منصب وتمثل 04.28 % ، وتليها نسبة 02.85 % تمثل المبحوثات في منصب مساعد تجاري ومندوب صندوق على الترتيب ، ثم نجد النسبة الأضعف وتمثل 01.42 % وهن المبحوثات في منصب موظفة في مصلحة الانتاج .

جدول رقم (09) يبين توزيع المبحوثين حسب متغير توافق المستوى التعليمي مع المنصب :

لا				نعم				توافق المستوى التعليمي مع المنصب
بدون اجابة	الشهادة لا تناسب منصب العمل	اعمل بشهادة ثانية غير شهادتي الأصلية	عدم توظيف ما درسته في العمل	بدون اجابة	المنصب يتطلب تعليم جامعي وتدرج في الوظيفة	الخبرة أعطت الحق للموظف بامتلاك المنصب	تطابق الشهادة مع المنصب	
07	02	06	04	05	07	04	35	
10	02.85	08.57	05.71	07.14	10	05.71	50	
19				51				
%27.14				%72.85				

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن توزيع المبحوثات حسب متغير توافق المستوى التعليمي مع المنصب أظهر أن نسبة 72.85% من المبحوثات يصرحن أن هناك توافق بين المستوى التعليمي والمنصب وهي أعلى نسبة، و تليها نسبة 27.14 % من المبحوثات اللاتي لا يتوافق منصبهن مع مستواههن التعليمي.

وتعود الأسباب حسب المبحوثات في تبرير هذا التوافق الى أن هناك تطابق بين الشهادة المتحصل عليها والمنصب وتمثلت في نسبة 50 % أي أن المبحوثات التحقن بمؤسسات العمل وفقا لضرورة توافق

الشهادة للمنصب وهذا قد يكون وفقا لمسابقات عمل التي تتطلب شهادات معينة لمناصب معينة، تم تليها نسبة 10 % وهي نسبة المبحوثات اللاتي يرين أن المنصب يتطلب تعليم جامعي وتدرج في الوظيفة وهو سبب في توافق المنصب مع الشهادة ، وفي المرتبة الثالثة نجد أن المبحوثات اللاتي يمثلون نسبة 07.14 % امتنعن عن اعطاء تبرير لهذا التوافق ، أما في المرتبة الأخيرة فنجد أن المبحوثات اللاتي يرين أن الخبرة أعطت للموظفة الحق في امتلاك المنصب فيمثلون نسبة 05.71 % حيث ترى هذه الفئة أن للخبرة دور كبير في الالتحاق بالمنصب .

أما بالنسبة للمبحوثات اللاتي يرون أنه ليس هناك توافق للشهادة مع المنصب ، فتعود المبررات الى أن نسبة 10 % لم تعطين أسباب لعدم تصريحهن بمبررات لعدم التوافق ، وتليها نسبة 08.57 % وترى هذه الفئة في تبريرها لعدم التوافق أنها تعمل بشهادة ثانية غير شهادتها الأصلية ، وتليها نسبة 05.71 % وتبرر هذه الفئة عدم تطابق الشهادة مع المنصب بسبب عدم توظيف ما درسته في العمل ، وفي الأخير نجد نسبة 02.85 % ترين أن الشهادة لا تناسب منصب العمل وبالتالي عدم توافق المنصب والشهادة المتحصل عليها .

ويعكس التوافق بين المستوى التعليمي والمنصب الذي يشغلنه المبحوثات جوانب إيجابية هامة حول العلاقة بين التعليم وسوق العمل في الجزائر نذكر منها :

- إن التوافق بين التعليم والمنصب يعزز من شعور الرضا المهني لدى النساء، مما يسهم في تحقيقهن لأهدافهن المهنية والشخصية ويؤدي الى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهن في العمل.
- النساء اللاتي يشغلن مناصب تتوافق مع مؤهلاتهن التعليمية يمكنهن تقديم مساهمات فعالة في تطوير المؤسسات التي يعملن بها.
- التوافق بين التعليم والمنصب يعزز ثقة النساء في قدراتهن ويساعدهن على المشاركة بفعالية في بيئة العمل مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل العامة ويساهم في خلق جو من التعاون والإبداع.
- وعليه فإن التوافق بين المستوى التعليمي مع المنصب يؤدي إلى تحسين نوعية الحياة العملية للنساء وتعزيز دورهن في المجتمع الاقتصادي.

ثانيا : عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى :

نص الفرضية :يؤثر وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها في استقطاب أصناف جديدة من الزبائن (النساء) غير الأصناف التقليدية (الرجال) وبالتالي تشكيل هوية معاصرة لمؤسسة العمل.
ومن أجل إثبات تحقيق الفرضية ارتأينا أن نخصص الجداول التالية والتي تظهر به متغيرات الفرضية.

جدول رقم (10) يبين تعامل المرأة العاملة مع المرأة الزبونة :

أحيانا	أبدا										دائما								تعامل المرأة الزبونة مع المرأة العاملة
	لا أدري		تتعامل مع أول عامل يقابلها		حسب عقلية كل زبونة		تتعامل حسب طبيعة الخدمة المرجوة من المؤسسة		لا أدري		لأنها تتحدث بجريتها ولا تتخرج بحكم أننا نفس الجنس		تتعامل معي كامرأة لسهولة وحسن التعامل عكس الرجل		بسبب تواجدي الدائم في العمل				
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
03	100	04	33.33	02	03.63	05	16.66	01	08.33	02	03.63	17	30.90	30	54.54	06	10.9		
03		12								55								التكرار	
%04.28		%17.14								%78.57								النسبة	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن توزيع المبحوثات حسب تعامل المرأة الزبونة مع المرأة العاملة عند دخولها للمؤسسة يظهر أن نسبة 78.57% من أفراد العينة صرحت أن المرأة الزبونة عند دخولها للمؤسسة تتعامل مباشرة مع المرأة العاملة ، أي أن وجود هذه الأخيرة سهل استقطاب الزبونات النساء وهذا ما أظهرته العينة في تبريرها لهذا التعامل بين المرأة والمرأة ، حيث أن نسبة 54.54% من هذه الشريحة صرحت أن السبب المباشر والرئيسي في تعامل المرأة الزبونة مع المرأة العاملة يعود الى سهولة وحسن التعامل بالدرجة الأولى ، فالمرأة بطبيعتها الأنثوية تمتلك صفات تخولها تتمكن من التعامل الجيد مع أصناف الزبائن بشكل عام والمرأة الزبونة بشكل خاص ، وفي المرتبة الثانية تمثل نسبة 30.90% من المبحوثات اللاتي بررن تعامل الزبونات مع العاملات بصفة خاصة أنه راجع الى عدم تحرج الزبونات من العاملات لأنهن نفس الجنس وبالتالي تقدم لهن الخدمة في أحسن ظروف دون شعورهن بالخلج حال التعامل مع الرجل العامل ، وفي المرتبة الثالثة تمثل نسبة 10.90% المبحوثات اللاتي بررن تعامل الزبونات مع المرأة العاملة عند طلب خدمة في مؤسسة العمل بأن السبب في ذلك يعود الى تواجدهن الدائم واليومي في العمل ، أما نسبة 03.63% فيمثل نسبة المبحوثات اللاتي امتنعن عن تقديم مبرر لتعامل الزبونات مع العاملات .

وفي المقابل نجد أن نسبة 17.14% من المبحوثات اللاتي صرحهن أن المرأة الزبونة عند دخولها لطلب خدمة من المؤسسة لا تتعامل مع المرأة العاملة فقط بل تتعامل مع الرجل العامل أيضا ، ومن أسباب ذلك حسب هذه العينة نجد أن نسبة 16.66% من هذه الشريحة يرون أن بعض الزبونات ليس لديهن إشكال في التعامل مع المرأة أو الرجل وذلك يعود كما قالت المبحوثات الى عقلية كل زبونة فمنهن من لا تجد حرج في التعامل مع أي عامل ومنهن ما يجدن العكس كما وضعنا سابقا ، ومن بين المبررات لعدم تعامل الزبونات مع العاملات نجد أن نسبة 03.63% من المبحوثات صرحهن أن الزبونات يتعاملن مباشرة مع من يقابلهم ، ونجد أيضا أن نسبة 08.83% يرين أن طبيعة الخدمة المرجوة من المؤسسة تتحكم في هدف الزبونة في التعامل أي أن صنف أو جنس العامل لا يهم الزبونات بقدر ما يهمهن تحقيق الخدمة أو الطلب المرجو من المؤسسة ، وفي الأخير نجد أن نسبة 33.33% من هذه الشريحة عرفت عن تقديم مبرر لعدم تعامل الزبونات مع العاملات والتحفظ عن الإجابة .

ومن خلال كل ما سبق نستنتج أن وجود المرأة العاملة في مؤسسات العمل اليوم سهل استقطاب صنف جديد من الزبائن لم يكن يرتاد مؤسسات العمل من أجل طلب الخدمات ، وبالتالي فإن وجود المرأة

العاملة في واجهات مؤسسات العمل أنشأ نوع من التفاعل البسيط الذي نتج عن علاقات تغيب فيها الرهبة من الإدارة وتسهيل طلب الخدمات ما بين الزبونات والعاملات .

• **تحليل نتائج الجدول رقم (10) على ضوء المقاربة النظرية :** يمكن استخدام هذه النظرية لفهم كيفية استقطاب المرأة العاملة للزبونات في بيئات العمل المختلفة ، وفي ذلك نعتمد على تفسير النتائج على المفاهيم التالية :

الرموز والمعاني التي يشكلها التفاعل بين المرأة العاملة والزبونة : والتي تشكل انطلاقا من: الهوية المهنية: تلعب المرأة العاملة دورًا هامًا في تشكيل الهوية المهنية للمؤسسة وقد يُنظر إلى النساء كممثلات للحدثاء والتنوع والشمولية وهي رموز قد تكون جذابة للزبونات. التعاطف والفهم والتفهم : النساء قد يتمتعن بقدرة عالية على التعاطف والفهم، مما يمكن أن يخلق بيئة أكثر ترحيبًا للزبونات هذا النوع من التفاعل الإيجابي يمكن أن يكون رمزًا لاهتمام المؤسسة بعملائها. **التوقعات الاجتماعية المنتظرة من المرأة العاملة اتجاه الزبونات:** حيث تنبع هذه التوقعات من خلال: الثقة والاعتمادية: النساء غالبًا ما يُنظر إليهن على أنهن جديرات بالثقة ويمتلكن مهارات تواصل فعالة هذه التوقعات يمكن أن تعزز من الثقة بين الزبونات والمؤسسة. الاهتمام بالتفاصيل: التوقعات الاجتماعية التي تنظر إلى النساء على أنهن يهتمن بالتفاصيل يمكن أن تترجم إلى مستوى عالٍ من الخدمة، مما يجذب الزبونات اللواتي يبحثن عن خدمة شخصية ومخصصة. وعند تحليلنا لنتائج الجدول نجد ما يلي :

العلاقة بين التفاعلات والمعاني:

التفاعلات اليومية: التفاعلات اليومية بين النساء والعاملات والزبونات تساهم في بناء معانٍ إيجابية حول المؤسسة، هذه التفاعلات قد تتضمن الاستماع الفعال، التعاطف، وتقديم حلول مخصصة، مما يعزز من رضا الزبونات.

التفاعل الرمزي: كل تفاعل بين المرأة العاملة والزبونة يحمل رموزًا ومعاني قد تكون مرتبطة بالاحترام، التقدير، والاحترافية، هذه الرموز تساهم في تعزيز الصورة الإيجابية للمؤسسة.

استقطاب الزبونات يؤثر في :

زيادة الولاء: التفاعلات الإيجابية والمهنية بين المرأة العاملة والزبونات يمكن أن تخلق شعورًا بالولاء والارتباط بالمؤسسة، الزبونات اللواتي يشعرن بأنهن مفهومان ومحترمون أكثر عرضة للبقاء مع المؤسسة.

جذب زبونات جدد: السمعة الجيدة التي تبنى من خلال تفاعلات إيجابية مع النساء العاملات يمكن أن تجذب زبونات جدد، حيث تصبح التوصيات الشخصية والشهادات الإيجابية من الزبونات يمكن أن تكون أدوات قوية لاستقطاب زبونات جدد.

باستخدام إطار التفاعلية الرمزية يمكن فهم كيف أن تفاعلات المرأة العاملة مع الزبونات تلعب دورًا حاسمًا في استقطابهن وتعزيز رضاهم من خلال التركيز على بناء تفاعلات إيجابية وفهم الرموز والمعاني المرتبطة بهذه التفاعلات، فتستفيد للمؤسسات من مهارات النساء العاملات لتحسين تجربتها مع الزبونات وجذب المزيد منهن.

• **تحليل نتائج الجدول رقم (10) على ضوء الفرضية الأولى:** إن وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها يمكن أن يلعب دورًا حاسمًا في استقطاب أصناف جديدة من الزبائن، وخاصة النساء مما يساهم في تشكيل هوية معاصرة وشاملة للمؤسسة من خلال تعزيز التواصل الفعال و تقديم خدمات مخصصة يمكن للمؤسسات تحسين تجربة الزبائن وبناء سمعة إيجابية تميزها في السوق ،فالنساء الزبونات قد يشعرن بمزيد من الراحة والتفاهم عند التعامل مع موظفات، حيث يمكن للمرأة أن تفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم بشكل أفضل، هذا التفاعل الإيجابي يمكن أن يزيد من جذب النساء كزبونات. وعليه بالمقارنة بين النتائج والفرضية نجد أن النتائج تعزز وتدعم الفرضية فيظهر أن وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على استقطاب الزبائن وتشكيل هوية معاصرة للمؤسسة، وأن العاملات يمكنهن جذب شرائح جديدة من الزبائن وخاصة النساء مما يعزز من تنوع العملاء ويساهم في بناء هوية مؤسسية شاملة وحديثة ، مما يدل على أن الفرضية ليست فقط مدعومة ولكنها أيضًا قابلة للتطبيق بشكل واسع في بيئات العمل المختلفة.

جدول رقم (11) يبين تقييم تعامل المرأة العاملة مع الزبائن :

النسبة %	التكرار	تقييم التعاملات لتعاملهن مع الزبائن
02.85	02	ضعيف
22.85	16	متوسط
74.28	52	جيد
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن توزيع المبحوثات حسب تقييم المرأة لتعاملها مع الزبائن بشكل عام ، حيث تشير نسبة 74.28 % الى المبحوثات اللاتي يرين أن تعاملهن مع الزبائن تعامل جيد وفي المقابل نجد أن نسبة 22.85 % من المبحوثات يرين أن تعاملهن مع الزبائن متوسط ، وفي الأخير نجد أن نسبة 02.85 % وتمثل هذه النسبة المبحوثات اللاتي يرين أن تعاملهن مع الزبائن ضعيف .

وبالتالي يمكن تفسير ذلك بأن المرأة العاملة في المؤسسة ترى أن معاملتها الحسنة للزبائن هو سبب من أسباب وجودها في العمل ، أي أن المؤسسة تحتاج بالفعل الى هكذا صنف من العمال حتى تتعامل مع العمليات اللاتي يتخرجن من التعامل مع العمال الذكور ، وعليه فإن وجود المرأة العاملة سهل وساهم في استقطاب العمليات من خلال التفاعل معهن وتقديمهن كل ما يحتاجنه من استفسار أو خدمات ، كما نجد أن هناك شعور بالرضا لديهن لما يقدمه من عمل وثقة عالية في تقديم الخدمات .

جدول رقم (12) يبين وجودعاملات يسهل الاستفادة من الخدمة الممنوحة من المؤسسة للزبنات :

وجودعاملات يسهل الاستفادة من الخدمة الممنوحة من المؤسسة للزبنات	التكرار	النسبة %
نعم	70	100
لا	00	00
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن توزيع المبحوثات حسب وجود نساء عاملات في مؤسسات العمل يسهل من استفادة الزبنات من الخدمات الممنوحة والمقدمة من قبل المؤسسة بنسبة 100% .

ويقسر هذا الأمر أنه فعلا وجود نساء في مؤسسات العمل اليوم سهل تقديم الكثير من الخدمات الممنوحة للزبائن والزبنات بصفة خاصة ويعود هذا الأمر الى ما قلته سابقا حول تشكيل نوع من العلاقات البسيطة ما بين أطراف الجنس الواحد بسبب الاحساس والشعور بالثقة والطمأنينة ، عكس ما نجده في العلاقة ما بين الزبونة والرجل العامل حيث تتصف هذه العلاقة ببعض الرهبة خاصة في ظل العادات والعرف الاجتماعي الذي لايزال يطال شرائح كبيرة من المجتمع .

تحليل نتائج الجدول رقم (12) وفق المقاربة النظرية :

الفهم الثقافي: وجود عاملات يسهل التواصل مع الزبنات بفضل الفهم العميق للعادات والتقاليد الثقافية والاجتماعية مما يمكن أن يعزز الثقة والراحة في التعامل.

التواصل اللغوي: القدرة على التواصل بلغة الزبنات سواء كانت لغة محلية أو لهجة معينة، يساهم في تحسين تجربة الخدمة ويعزز من فعالية التواصل.

التعاطف والفهم: العاملات يتفهمن بشكل أفضل احتياجات الزبنات وتحدياتهن، مما يمكن أن يؤدي إلى تقديم خدمة أكثر تفهماً وتعاطفا خاصة في الخدمات التي تتطلب تفاعلاً شخصياً.

تعزيز الثقة والراحة: الزبنات قد يشعرن براحة أكبر عند التعامل مع عاملات، مما يقلل من الحواجز النفسية ويزيد من انفتاحهن للتعبير عن احتياجاتهن ومتطلباتهن.

بناء الثقة: وجود عاملات يمكن أن يعزز الثقة بين الزبونات والمؤسسة، مما يساهم في بناء علاقة طويلة الأمد تقوم على الثقة المتبادلة.

التفاعل الاجتماعي: التفاعلات اليومية بين العاملات والزبونات تساهم في بناء رموز ودلالات اجتماعية تعزز من شعور الزبونات بالانتماء والتقدير.

تلبية الاحتياجات الفريدة: فهم أعمق لاحتياجات الزبونات يمكن أن يؤدي إلى تقديم خدمات مخصصة تلبي تلك الاحتياجات بشكل أكثر دقة.

استجابة أسرع: وجود عاملات يمكن أن يساهم في تحسين سرعة الاستجابة لاحتياجات الزبونات، بفضل الفهم العميق للمشاكل الشائعة والتحديات التي تواجههن.

الإبداع والابتكار: وجود عاملات يمكن أن يجلب رؤى وأفكار جديدة حول كيفية تقديم الخدمات وتحسينها، مما يؤدي إلى ابتكار حلول وخدمات جديدة تلي احتياجات متنوعة.

مرونة أكبر: العاملات يمكن أن يقدمن منظوراً فريداً يمكن أن يساعد في جعل المؤسسة أكثر مرونة واستجابة للتغيرات في السوق واحتياجات العملاء.

تحليل نتائج الجدول رقم (12) وفق الفرضية :

من خلال ماسبق يظهر أن وجود العاملات في المؤسسات لا يعزز فقط جودة الخدمات المقدمة للزبونات، بل يعزز أيضاً التفاعلات الرمزية الإيجابية بين العملاء والمؤسسة ويزيد من استقطاب الزبونات، والتفاعل يعزز من صورة المؤسسة كمكان يقدم خدمات ذات قيمة إنسانية، مما يجعلها أكثر جاذبية للزبونات اللواتي يبحثن عن مؤسسات تفهم وتقدر احتياجاتهن، هذا التوافق يعزز من مصداقية الفرضية ويساعد في تقديم دراسة متكاملة وشاملة.

جدول رقم (13) يبين صنف التعامل المفضل من الزبائن :

النسبة %	التكرار	الصنف المفضل من الزبائن الذي تتعامل معه المرأة العاملة في العمل
62.85	44	زبونات نساء
10	07	زبائن رجال
27.14	19	كلا الصنفين
100	70	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم (13) أن توزيع المبحوثات حسب صنف التعامل المفضل من الزبائن يشير الى أن نسبة 62.85% من المبحوثات يرين أن الزبونات النساء هن صنفهن المفضل ، بالمقابل نجد أن نسبة 27.14% يرين أن لا تميز في التعامل بين الصنفين سواء نساء أو رجال ، وفي الأخير نجد أن نسبة 10% من المبحوثات يرين أن الصنف الأفضل في التعامل هو صنف الزبائن الرجال .

وتعود هذه النتيجة الى أن نسبة التعامل مع النساء الزبونات والعميلات هي الأعلى بسبب أنهن من نفس الجنس وبالتالي لا وجود لمشاكل أو حساسيات في التعامل بينما توضح نسبة التعامل مع كلا الصنفين أن هذه الفئة ترى أنه لا وجود للتمييز بين أصناف الزبائن وما يتحكم في الأمر هو تقديم الخدمات لجميع الأصناف دون قيد أو شرط ، والنسبة التي ترى أن الأكثر تعاملًا من بين أصناف الزبائن هم الزبائن الرجال فهذه الفئة ترى أن الرجال أكثر مهنية من النساء والأقل تطلبا .

جدول رقم (14) يبين تقييم أداء المرأة العاملة مع الزبائن من كلا الصنفين:

أداء المرأة العاملة مع الزبائن		الزبونات نساء		الزبائن رجال
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
27.14	19	08.57	06	ضعيف
42.85	30	21.42	15	متوسط
30	21	70	49	جيد
100	70	100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة 70 % من المبحوثات يرين أن تعامل العاملات مع العميلات هو أداء جيد، ويفسر هذا على أن هذه الفئة ترى أنها لا تقصر في أداء عملها وبالتالي يوجد رضا عن ما تقدمه في المؤسسة ، وتليها نسبة 21.42 % ترى أن أداء العاملات مع العميلات هو أداء متوسط ويمكن تفسير ذلك بكون المرأة العاملة من هاته الفئة غير راضية على أدائها في العمل وغير راضية عن تعاملها مع الزبونات ، وفي الأخير نجد أن نسبة 08.57 % من المبحوثات ترى أن أداء العاملات مع العميلات هو أداء ضعيف، ويفسر ذلك أن هاته الفئة لا تستطيع التعامل مع الزبونات وهن غير قادرات على إدارة عملهن بل لا يتقن مهارات التواصل مع الزبائن وضعف أدائهن في العمل، وعليه نستنتج من هذه النتائج بأن رضا العاملة عن ما تقدمه من عمل يحدد مستوى أدائها فإن كانت راضية على هذا الأداء فإن تفاعلها وتعاملها مع الزبائن مقبول والعكس صحيح.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 42.85 % من المبحوثات يرين أن تعامل العاملات مع العملاء الرجال هو أداء جيد، وتليها نسبة 30% ترى أن أداء العاملات مع العملاء الرجال هو أداء متوسط، وفي الأخير نجد أن نسبة 27.14 % من المبحوثات ترى أن أداء العاملات مع العملاء هو أداء ضعيف .

يفسر ذلك أن المبحوثات راضيات عن أدائهن في العمل حيث يتضح جليا التصالح النفسي للمبحوثات مع أنفسهن وأهبن راضيات على ما يقدمن من عمل ،بالاعتماد على نقطة جاذبية المرأة واستغلالها في

استقطاب الزبائن من قبل المؤسسة يتضح جليا أن المرأة أصبحت عنصر سهل التعامل مع الزبونات وعنصر لفت للانتباه واستغلال طبيعتها الأنثوية في تسيير العمل .

فتقييم المرأة العاملة لأدائها العالي هو نتاج بعض العوامل نذكر منها :

- الثقة في الكفاءة الشخصية الخاصة بالمرأة والنابعة من مهاراتها الشخصية والمهنية .
- التعليم والخبرة فإذا كانت المرأة ذات مستوى عال منها فإنها تكون لديها ميزة تنافسية تؤدي الى أداء متفوق .
- الاجتهاد في العمل والرغبة في تحقيق النجاح يؤدي الى أداء متميز .
- وضع خريطة أهداف تظهر في التوجه المهني للمرأة والتي تعمل على تحقيقها مما ينعكس ايجابا على أدائها .

ويشير عدم الرضا عن أدائهن من جهة إلى أن الواقع المهني في مؤسسة العمل يفرض ظروف وشروط تقيدهن وتمنعهن من الوصول الى الهدف المسطر وبالتالي يصبح عمل بلا معنى ،ومن جهة أخرى يشير الى عدم ثقة المبحوثات في إمكانياتهم وقلة خبرتهم في المجال وبالتالي يحدث نوع من التناقض بين ما يؤمن به وما يقدمه .

جدول رقم (15) يبين اختلاف تواجد المرأة العاملة في المؤسسة من ناحية التعامل والأداء واستقطاب الزبائن عن الرجل :

المجموع	معارض				مؤيد										يختلف تواجد المرأة العاملة من ناحية التعامل والأداء في المؤسسة عن الرجل
	الرجل أكثر تعامل مع الزبائن وأحسن أداء		غياب العاملات بسبب ظروفهن		احيانا ينجح الزبائن من طرح الأسئلة والمرأة أكثر تقبلا لهذه الفكرة وخاصة النساء الزبونيات		المرأة أكثر مرونة من الرجل		تمتاز المرأة بالصبر مع الزبائن		بوجود المرأة يكون أداء العمل بدقة وبسرعة		للمرأة أسلوب سلس في التعامل		
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
	02	22.22	07	77.77	06	09.83	08	13.11	20	32.78	16	26.22	11	18.03	
70	09				61										التكرار
100	12.85				87.14										النسبة %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 87.14 % من المبحوثات ترى أن تواجد المرأة العاملة في مؤسسات العمل من ناحية التعامل والأداء واستقطاب الزبائن يختلف عن الرجل ، حيث نجد أن السبب في ذلك حسب المبحوثات يعود الى 32.78% ترين أن المرأة تمتاز بالصبر مع الزبائن ، ثم 26.22% ترين أنه بوجود المرأة يكون أداء العمل بدقة وبسرعة، ثم نجد 18.03 % ترين أن للمرأة أسلوب سلس في التعامل ، ونجد 13.11% منهن ترين أن المرأة أكثر مرونة من الرجل، وأخيرا نلاحظ أن 09.83% منهن ترين أنه أحيانا ينجح الزبائن من طرح الأسئلة والمرأة أكثر تقبلا لهذه الفكرة وخاصة النساء الزبونات. فنستنتج من ذلك أن للمرأة خصائص سوسيو مهنية تميزها عن الرجل بالإضافة الى طبيعتها التي فطرها الله عليها .

بينما نجد أن نسبة 12.85 % تعارض هذه الفكرة نجد أن السبب في ذلك حسب المبحوثات يعود الى غيابعاملات بسبب ظروفهن وظهر بنسبة 77.77% فالكثير من العاملات تتحكم فيهن ظروفهن الاجتماعية الأمر الذي يؤثر على تواجدهن في العمل وحتى على انتاجيتهن فالمرأة غالبا لا تستطيع الفصل ما بين العمل وشؤونها الاجتماعية ، ونجد أيضا من الأسباب أن الرجل أكثر تعامل مع الزبائن وأحسن أداء وتكرر هذا الجواب بنسبة 22.22 % ويعود هذا الأمر الى طبيعة الرجل المتزنة والذي غالبا ما يفصل بين العمل والشؤون الأخرى .

يمكن أن نفسر النتائج السابقة بأن تواجد النساء في مراكز العمل يوم يتيح للزبونات النساء طلب الخدمات المختلفة في جميع مؤسسات العمل ، فعندما نتكلم عن التواجد الفعلي للمرأة يتضح أننا نتكلم عن المعاملة من ناحية وكذا جذب المرأة العاملة للزبونات بسبب تشابه في الجنس وبالتالي تفاعل ايجابي يقوم على التبادل اللامشروط في العلاقات ، وعليه يمكن تفسير ذلك على ضوء المقاربة النظرية التفاعلية الرمزية بما يلي :

- التفضيل الشخصي للعاملات من قبل الزبائن والقبول الاجتماعي .
- الكفاءة الشخصية بسبب المهارات الشخصية والاحترافية في العمل .
- التفاعل الاجتماعي الجيد حيث تتمتع المرأة بمهارات اجتماعية وعاطفية مميزة تساعد في التفاعل مع الزبائن .
- توفير بيئة عمل مريحة ومبينة على الثقة بين العاملات والزبائن .

- التماثل الثقافي الناجم عن تشابه التجارب الشخصية فقد تشعر بعض العميلات بالتفاهم والانسجام بسبب تقاسمهن تجارب مختلفة في الحياة .

تحليل نتائج الجدول رقم (15) وفق الفرضية :

من خلال النتائج نجد أن المرأة العاملة تكون أكثر قدرة على فهم وتلبية احتياجات النساء مما يعزز من جودة التواصل ويشجع النساء على اختيار المؤسسة، والمرأة أكثر قدرة على التعاطف مع تجارب النساء مما يخلق بيئة داعمة وجاذبة للزبونات النساء، فالنساء الزبونات يشعرن براحة وثقة أكبر عند التعامل مع امرأة مما يقلل من الحواجز النفسية ويزيد من تفضيلهن للمؤسسة. من خلال هذا التحليل، يتضح أن وجود المرأة العاملة في المؤسسة يعزز من استقطاب الزبونات النساء بفضل التواصل الفعال، التعاطف، تعزيز الثقة، التفاعل الايجابي... هذا التأثير يجعل المؤسسة أكثر جاذبية للأصناف الجديدة من الزبائن (النساء) مقارنة بالأصناف التقليدية (الرجال)، مما يدعم فرضية الدراسة بشكل قوي.

جدول رقم (16) يبين أسباب تراجع عدد العمال الذكور في المؤسسة :

النسبة %	التكرار	تراجع عدد الذكور العمال في مؤسسات العمل بسبب عدم استطاعتهم التعامل مع الزبائن بمختلف أصناف
75.71	53	نعم
24.28	17	لا
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن نسبة 75.71 % ترى أن السبب في تراجع عدد الذكور العمال في مؤسسات العمل يعود الى عدم استطاعتهم التعامل مع أصناف الزبائن المختلفة ، بالمقابل نجد أن نسبة 24.28 % ترى أن تراجع عدد الذكور في مؤسسات العمل ليس سببه عدم قدرتهم على التعامل مع الزبائن بمختلف أصنافها بل توجد أسباب أخرى تبرر هذا التراجع .

وعليه يمكن القول أن من أسباب تراجع عدد الذكور في مؤسسات العمل هو فعلا عدم استطاعتهم التعامل مع أصناف المختلفة للزبائن في ظل اكتساح النساء الزبونات لطلب الخدمات من المؤسسة وهو ما يسبب عدم قدرة هؤلاء الذكور على تكيف مع هذه الفئة الجديدة من الزبائن هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تواجد الاناث في العمل يغني عن التعامل المباشر مع الزبونات.

جدول رقم (17) يبين استخدام مهارات مهنية في استقطاب الزبائن :

لا			نعم							استخدام المرأة العاملة لمهارات مهنية في العمل
دون اجابة	لا ابذل مجهود في العمل من اجل ارضاء الآخرين	المهارات لاأتم كل ما يهم هو اداء العمل بأي وسيلة	بدون اجابة	هدفي الاول ارضاء الزبون بأي طريقة في اطار الصلاحيات الممنوحة لي	اعتمد على الاستقبال الجيد للزبون	اعتمد على المعاملة الحسنة والاسلوب المهذب	اعتمد على الاستماع الجيد للزبون والحوار معه	اعتمد على مهارات الاقناع	استخدم مهارات الاتصال الجيد	
01	02	01	03	13	15	20	08	04	07	ك
25	50	25	04.54	19.69	22.72	30.33	12.12	06.06	10.60	%
04			66							التكرار
05.71			94.28							النسبة %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن نسبة 94.28 % من العينة ترى أن هناك استخدام للمهارات المهنية في العمل من أجل استقطاب الزبائن ، حيث تتوزع هذه النسبة حسب نوع المهارات المستخدمة الى 30.33% منهم يعتمدون على المعاملة الحسنة والاسلوب المهذب و 22.72% منهم يعتمد على الاستقبال الجيد للزبون ، 19.69% منهم هدفهن الاول ارضاء الزبون بأي طريقة في اطار الصلاحيات الممنوحة ، 12.12% منهم يعتمد على الاستماع الجيد للزبون والحوار و 10.60% منهم يعتمدون على استخدام مهارات الاتصال الجيد ، 06.06% منهم يعتمد على مهارات الاقناع ، 04.54% امتنعن عن الاجابة .

ويقابل ذلك نسبة 05.71 % ترى أن لا وجود لمهارات مهنية تستخدمها المبحوثات من أجل استقطاب الزبائن، فنجد نسبة 50 % لا تبذل مجهود في العمل من اجل ارضاء الاخرين، ونجد 25 % منهم ترى أن المهارات لا تهم كل ما يهم هو اداء العمل بأي وسيلة ، ونجد نسبة 25% امتنعن عن الاجابة.

فمن خلال ما سبق يمكن أن نستنتج أن المرأة العاملة لديها بعض المهارات التي تسهل لها التعامل الزبائن بكل أصنافهم ، فهي لديها القدرة على الاتصال المرن مع كل فئات العمريّة ، كما لديها أسلوب هادئ يتصف بالليونة نابع من طبيعتها الانسانية اللينة والتعاطف والتفاهم ، بالإضافة الى أن للمرأة القدرة على تحمل كل الزبائن ومتطلباتهم والقدرة على التفاوض ، كما أن لها أسلوب في الكلام والاقناع والاستماع والحوار ، كما أن للمرأة العاملة هدف أساسي التعامل الجيد مع الزبائن وهو ارضائهم من جهة ومن جهة أخرى ارضاء رؤسائها في العمل .

جدول رقم (18) يبين مستوى اتقان العمل من قبل النساء العاملات في المؤسسة :

المجموع	مستوى اتقان العمل من قبل العاملات في المؤسسة									تفسير مستوى اتقان المرأة للعمل
	عال			متوسط		ضعيف				
	المرأة متفنتة في عملها وتعمل بجد واتقان	المرأة منظمة وتسعى للتسيير الجيد	المعاملة الجيدة والتركيز في العمل	المنافسة بين عمال المؤسسة	مراعاتهن للضمير المهني	في بعض الأحيان يدخلن مشاكلهن الخاصة في العمل	كثرة المسؤوليات المهنية والعائلية ورعاية منزلها وأطفالها	أولية حياتهن الشخص ية عن العمل	البعض منهن هدفهن مادي بالدرجة الأولى	
	22	12	18	04	07	02	03	01	01	
	42.30	23.07	34.61	36.36	63.63	28.57	42.85	14.28	14.28	
70	52			11		07				المجموع
100	74.28			15.71		10				النسبة %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن توزيع المبحوثات في ما يخص مستوى وأسباب اتقان العمل يظهر أن نسبة 74.28 % منهن يتقن عملهن بمستوى عال وهناك أسباب تجعل من المرأة تتقن عملها ومن بين هذه الأسباب نجد أن نسبة 42.30 % منهن ترين أن سبب الاتقان هو في كون المرأة متفطنة في عملها وتعمل بجد واتقان ، وتليها نسبة 34.61 % ممن ترين أنهن يتقن عملهن بسبب المعاملة الجيدة والتركيز في العمل ، ثم تليها نسبة 23.07 % من العينة المذكورة سابقا والتي ترى أن سبب اتقان العمل هو المرأة منظمة وتسعى للتسيير المنظم في العمل .

كما نلاحظ أن نسبة 15.71 % من العينة ترى أن مستوى اتقان العمل لديهن متوسط ، حيث توزعت الى نسبة 63.63 % ممن ترين أن سبب اتقانهن لعملهن هو مراعاتهن للضمير المهني ، ونسبة 36.36 % من العينة ترين أن السبب في اتقان العمل هو المنافسة بين عمال المؤسسة .

وفي الأخير نجد أن نسبة 10 % من المبحوثات يرين أن مستواه في اتقان العمل ضعيف وأن المرأة العاملة لا تتقن عملها ، ومن بين أسباب ذلك نجد أن نسبة 42.85 % منهن ترى أن السبب في عدم الاتقان هو كثرة المسؤوليات المهنية والعائلية ورعاية منزلها وأطفالها ، وتليها نسبة 28.57 % من هذه العينة ترى أن السبب أيضا في عدم الاتقان هو أنهن في بعض الأحيان يدخلن مشاكلهن الخاصة في العمل ، وأخيرا نجد أن نسبة 14.28 % ترى أن السبب في عدم الاتقان هو أولية حياتهن الشخصية عن العمل ، ونفس النسبة لمن ترين أن البعض منهن هدفهن مادي بالدرجة الأولى وهو سبب عدم الاتقان في العمل.

نستنتج من هذه النتائج أن عمل المرأة يتحكم فيه مستوى الاتقان ، وأن هذا الأخير له علاقة بالأداء الجيد من جهة ومن جهة أخرى رضا المرأة في العمل سواء رضاها عن المؤسسة أو الزملاء أو بيئة العمل ككل ، ويتحكم في اتقانها لعملها بعض العوامل نذكر منها :

- طبيعة أداء المرأة لعملها له علاقة باتقان العمل ، فكلما كان اتقانه عال وجيد كلما كان الأداء أفضل والعكس .
- المنافسة بين العمال والرغبة في التميز فالمرأة بطبيعتها كائن يحب المنافسة فمن أسباب اتقان العمل اشتداد المنافسة في بيئة العمل .
- طبيعة تعامل المرأة مع زملائها ومع الزبائن ، حيث أنها تمتلك خاصية التعامل السلس وتوفير بيئة الهادئة للعمل .

- هدف المرأة من العمل وامتلاك مناصب ادارية هو الذي يحدد مستوى اتقانها للعمل فالهدف المادي عادة ما يرتبط بضعف الاتقان وبالتالي ضعف الانتاج والمردودية .
- عدم فصل المرأة العاملة بين حياتها الشخصية والمهنية مما يجعلها في صراع مع المؤسسة والزملاء في حالة غيابها عن العمل وهذا راجع الى كثرة المسؤوليات فهي تعمل داخل وخارج المنزل مما يشكل نوعا من الضغوطات النفسية التي قد تحيل اتقانها في العمل .

جدول رقم (19) يبين مساهمة المرأة على مردودية العمل :

المجموع	لا ادري	لا	نعم							مساهمة المرأة العاملة في تحسين مردودية العمل
			انقطاع المرأة عن العمل بسبب غياباتها المستمرة وعطل الأمومة يؤثر على مردوديتها في العمل	قلة تفاعلها في المؤسسة يؤثر على مردوديتها	المرأة أكثر حيوية ونشاط من الرجل في العمل	استقطاب شرائح المجتمع المختلفة وزيادة الانتاجية في العمل	تؤثر بالإيجاب اذا كانت مجتهدة وبالسلب اذا كانت كثيرة الغياب	المشاكل والنزاع مع الزملاء والزميلات تؤثر على مردودية العمل	مسؤولياتها العائلية تؤثر على مردوديتها	
			15	01	09	03	06	04	02	
			37.5	02.5	22.5	07.5	15	10	05	
70	11	19	40							التكرار
100	15.71	27.14	57.14							النسبة %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن توزيع المبحوثات حسب تأثير المرأة على العمل ومردوديته يوضح أن نسبة 57.14 % من المبحوثات ترين أن للمرأة تأثير على العمل ومردوديته ، وضمن هذه النسبة نجد أن المبحوثات ارجعن السبب في ذلك لانقطاع المرأة عن العمل بسبب غياباتها المستمرة وعطل الأمومة يؤثر على مردوديتها في العمل وظهر هذا بنسبة 37.50 % من الاجابات ، وتليها نسبة 22.5 % من ترين أن السبب في ذلك يعود الى أن المرأة أكثر حيوية ونشاط من الرجل في العمل ، ثم تليها نسبة 15 % من ترين أن السبب في ذلك يعود الى أنها تؤثر بالإيجاب اذا كانت مجتهدة وبالسلب اذا كانت كثيرة الغياب، ثم تليها نسبة 10 % من ترين أن السبب في ذلك يعود الى أن المشاكل والنزاع مع الزملاء والزميلات يؤثر على مردودية العمل، وتليها نسبة 7.5 % من ترين أن السبب في ذلك يعود الى أنها لها القدرة على استقطاب شرائح المجتمع المختلفة وزيادة الانتاجية في العمل ، ثم تليها نسبة 5 % من ترين أن السبب في ذلك يعود الى مسؤولياتها العائلية تؤثر على مردوديتها ، وفي الأخير نجد أن نسبة 2.5 % من المبحوثات ترين ان سبب في تأثيرها على مردودية العمل يعود لقلة تفاعلها داخل المؤسسة مع الزملاء.

بينما نجد في المقابل أن نسبة 27.14 % ترين أن لا وجود لتأثير المرأة على مردودية العمل ، وفي الأخير نجد أن نسبة 15.71 % من المبحوثات تحفظن على الاجابة .

من خلال المعطيات التي أمامنا يمكن أن نقول أن وجود المرأة اليوم في مؤسسات العمل تحكمه ثقافة المؤسسة التي تتطلب تواجد المرأة في أي وقت وفي أي مكان وفي أي حال والتي تؤثر بشكل غير متكافئ أو غير منصف عليها نظرا لمسؤولياتها المختلفة ، بالإضافة الى تقسيم المسؤوليات المهنية مع زميلها الرجل العامل ، ويمكن أن نذكر أن المرأة تؤثر ايجابيا على مردودية المؤسسة من خلال ما يلي :

- تنوع أصناف العمال من ذكر وأنثى يؤدي الى تقسيم المسؤوليات المهنية وبالتالي انجاز المطلوب بدقة وفعالية كل حسب طبيعة أدائه للعمل .
- الاجتهاد والابداع وتقديم الأفكار الجديدة يؤدي الى ارتفاع مردودية العمل .
- استقطاب المرأة لأصناف جديدة من الزبائن لم تكن في السابق تتعامل مع المؤسسات وهذا بحكم ضوابط المجتمع وعاداته .
- استغلال طبيعة المرأة الأنثوية واستغلال جاذبيتها في تقديم الخدمات ورفع الانتاجية وبالتالي تحسين مردودية العمل .

- المنافسة بين أصناف العمال من الجنسين يؤدي الى تقديم العمل الجيد .
- كما يمكن أن نذكر بعض التأثير السلبي للمرأة على مردودية العمل من خلال ما يلي :
- بيئة العمل المتوترة من النزاعات العمالية بين الجنسين واحتدام الصراع يؤثر على العمل ومردوديته.
- كثرة المسؤوليات وتحمل أعباء الحياة يؤدي الى ضغوطات نفسية واجتماعية تؤثر على الحياة المهنية وبالتالي انخفاض الأداء وضعف الانتاجية في العمل .
- كثرة الغيابات والعطل من عطلة أمومة ، عطل مرضية ، استداع ...الخ والانتقاعات في العمل يؤثر على المردودية .

نتائج الفرضية الأولى :

من خلال المعطيات التي جاءت بها الجداول الاحصائية المتعلقة بمتغيرات الفرضية والتي وضعت مسبقاً مفادها أنه يؤثر وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها في استقطاب أصناف جديدة من الزبائن (النساء) غير الأصناف التقليدية (الرجال) وبالتالي تشكيل هوية معاصرة لمؤسسة العمل ، ومن خلال التحليلات الإحصائية والسوسيولوجية نستخرج جملة من النتائج أهمها :

❖ وجود المرأة العاملة في مؤسسات العمل اليوم سهل استقطاب صنف جديد من الزبائن لم يكن يرتاد مؤسسات العمل من أجل طلب الخدمات وأن هناك تعامل مباشر مع المرأة الزبونة عند دخولها مؤسسة العمل بنسبة 78.57 % ، ويعود هذا الأمر الى طبيعة معاملة العاملات من جهة والتي تمتاز بكونها معاملة حسنة ، وطبيعة الزبونات اللاتي يتخرجن من التعامل المباشر مع العمال الذكور بل يتجهن مباشرة الى العاملات لطلب الخدمات منهن .

❖ تمتاز معاملة المرأة العاملة للمرأة الزبونة بأنها معاملة جيدة وهذا ما تضح في النسبة 74.28 % من العينة ، حيث أن حسن الاستقبال والاستماع للزبونات وتبادل أطراف الحديث معهن يخفف من حدة التوتر لدى الزبونة أي أن المرأة العاملة تستغل طبيعتها الأنثوية في هذا الجانب.

❖ وجود العاملات في مؤسسات العمل يسهل الاستفادة من الخدمات الممنوحة للمؤسسة من قبل الزبونات بنسبة 100 % ، فالمؤسسة تحتاج بالفعل الى هكذا صنف من العمال حتى تتعامل مع العميلات اللاتي يتخرجن من التعامل مع العمال الذكور ، وعليه فإن وجود المرأة العاملة سهل وساهم في استقطاب العميلات من خلال التفاعل معهن وتقديمهن كل ما يحتاجنه من استفسار أو خدمات .

❖ صنف التعامل المفضل للعاملات في المؤسسة هو صنف الاناث أو الزبونات بنسبة 62.85 % بسبب أنهن من نفس الجنس وبالتالي لا وجود لمشاكل أو حساسيات في التعامل بالإضافة الى سهولة التواصل بين الفئتين.

❖ يعتبر أداء المرأة العاملة لعملها المقدم للزبونات أداء جيد بنسبة 70 % ويتضح هذا الأمر في اختيارها من قبل الزبونات من بين كل العمال لما لديهم من مؤهلات وقدرات على الاتصال تسعين الى تطبيقها .

❖ يوجد اختلاف لتواجد النساء العاملات في مؤسسات العمل من ناحية التعامل والأداء واستقطاب الزبائن عن تواجد العمال الذكور بنسبة 87.64 %، فالنساء العاملات غالبًا ما يُظهرن مستويات عالية من المهارات الاجتماعية والتواصل الفعّال، مما يُحسّن من جودة التعامل مع الزملاء والزبائن. كما أن الفرق في الأداء بين الجنسين يمكن أن يكون مرتبطًا بطبيعة الوظيفة والصناعة، فالنساء قد يبرعن في الوظائف التي تتطلب دقة واهتمامًا بالتفاصيل، بينما الرجال قد يُظهرون أداءً أفضل في الوظائف التي تتطلب قوة جسدية أو التعامل مع التقنيات.

❖ من بين أسباب تراجع عدد الذكور في مؤسسات العمل عدم استطاعتهم التعامل مع مختلف أصناف الزبائن وخاصة صنف الزبونات بنسبة 75.71 %، فالعرف والعادات في المجتمع لا تزال تسعى للحفاظ على تلك المسافة بين المرأة والرجل في ظل اكتساح المؤسسات من قبل الزبونات وتفرغهن للقيام بالواجبات المنزلية الخارجية بسبب انشغال الزبائن الرجال وعزوفهن عن القيام بهذه الواجبات .

❖ تستخدم المرأة العاملة مهارات مهنية في استقطاب الزبائن بنسبة 94.28 % ومن بين هذه المهارات الاتصال ، الاستماع والانصات لانشغالات الزبائن ، الحوار الهادف ، الاقناع .

❖ المرأة العاملة تتقن عملها بنسبة 74.28 % فتفرغ المرأة لمسؤولياتها المهنية وترتيب أولوياتها الاجتماعية يجعلها تعمل بجِد واتقان ، كما أن المرأة بطبيعتها تميل الى التركيز في العمل وتطويره والابداع فيه إن توفرت لها شروط لذلك .

❖ يؤثر وجود المرأة العاملة على مؤسسة العمل بنسبة 57.14 % ويتحكم في ذلك قدرة المرأة على تسيير حياتها المهنية والشخصية في آن واحد بالإضافة الى العوامل المحيطة ببيئة العمل ، فإن كانت بيئة العمل ايجابية يكون التأثير ايجابي ورفع المردودية في العمل والعكس يحدث أيضا .

ثالثا : عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية :

نص الفرضية: وجود المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية اليوم أعطى للنزاعات العمالية وطبيعة المشاكل شكلا آخر يختلف عن طبيعة النزاعات الموجودة سابقا وبالتالي تشكل هوية معاصرة لمؤسسة العمل.

ومن أجل إثبات تحقيق الفرضية ارتأينا أن نخصص الجداول التالية والتي تظهر به متغيرات الفرضية.

جدول رقم (20) يبين مساواة المرأة مع الرجل في العمل :

المجموع	لا				نعم				وجود مساواة بين المرأة العاملة والرجل العامل
	ليس نفس الحضور والتعامل فالمرأة أكثر حضور وتعامل	للمرأة حقوق أكثر من الرجل وخاصة في العطل	توجد نظرة في العمل أن المرأة والرجل ليسا في نفس المستوى والمرأة دائما بعد الرجل	لأن الرجل متميز عن المرأة في العمل وأكثر قدرة وتحمل	في العمل لا يوجد اختلاف حسب الجنس	القانون يكفل هذه المساواة	أعمل عملا كان متعارف عليه للرجال فقط	نفس العمل وكمية العمل ومتساويان في الكم والكيف	نفس الحقوق والواجبات
	14	07	06	18	04	06	03	02	10
	31.11	15.55	13.33	40	16	24	12	08	40
70	45				25				التكرار
100	64.28				35.71				النسبة %

نلاحظ من خلال هذا الجدول (20) أن المبحوثات ترين أنه لا توجد مساواة بين المرأة والرجل في العمل بنسبة 64.28% ، بينما نجد 35.71% ترين أنه يوجد مساواة ، ويمكن أن نفسر أنه لا يوجد مساواة بين الجنسين في العمل من خلال العوامل التالية :

- التمييز الجنسي في العمل بين الطرفين .
- الأدوار المتوقعة وهي أدوار محددة للنساء والرجال نابعة من التفكير الاجتماعي العام للمؤسسة والمجتمع .
- التحديات الأسرية مما يجعل المرأة تشغل دائما وتفقد الفرص المهنية للتقدم مقارنة بالرجال .

جدول رقم (21) يبين وجود منافسة بين المرأة والرجل في العمل :

النسبة %	التكرار	وجود منافسة بين المرأة العاملة وزملائها الرجال
92.85	65	نعم
07.14	05	لا
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن توزيع المبحوثات حسب وجود منافسة بين المرأة والرجل في العمل أظهر أن نسبة 92.85 % من المبحوثات ترين أنه توجد منافسة ، بالمقابل نجد أن نسبة 07.14 % ترين أنه لا توجد منافسة . وعليه يمكن أن نفسر المنافسة الشديدة بين المرأة والرجل في أماكن العمل نتيجة لعدة عوامل نذكر :

- البيئة المهنية التنافسية حيث يسعى كل فرد الى تحقيق النجاح والتميز .
- الثقافة العامة للعمل فإن كانت المؤسسة تشجع على المنافسة وتقدم تحفيزات للتميز فإنه حتما يزيد من المنافسة بين الجنسين .
- الضغوطات الاجتماعية والثقافية للنساء والرجال تدفعهم للمنافسة في العمل لاثبات قيمتهم ومكانتهم في المجتمع .
- الفرص المهنية المحدودة من ترقية ومكافآت تجعل الجنسين في منافسة على الاستفادة منها .

جدول رقم (22) يبين وجود خلافات بين المرأة العاملة وزملاء العمل :

المجموع	لا	نعم			وجود خلافات في العمل بين المرأة العاملة وزملائها
		المجموع	صنف الرجال	صنف النساء	
70	18	52	42	20	التكرار
100	25.71	74.28	60	28.57	النسبة %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن توزيع المبحوثات حسب وجود خلافات بين المرأة العاملة وزملاء العمل ، فنجد أن نسبة 74.28 % من المبحوثات لديهن خلافات في العمل حيث نجد أن نسبة 60 % تمثل خلافات مع الرجال بالمقابل نجد نسبة 28.57 % مع النساء العاملات ، ونجد أيضا أن نسبة 25.71 % ليس لديهن خلافات في العمل مع كلا الجنسين .

ويفسر ذلك بأنه توجد عدة عوامل تتحكم في نشوء الخلافات بين الجنسين في مكان العمل نذكر منها :

- اختلاف أساليب وطرق سير العمل بين الجنسين .
- اختلاف أساليب التواصل والتفاهم بين الطرفين .
- عدم وجود توازن بين الحياة الشخصية والمهنية مما قد يؤثر على أدائهن وبالتالي الدخول في مشاكل وخلافات مع الآخرين .
- توارث خلافات الإدارة مع العمال وانتقالها بين العمال .
- عدم وجود بيئة عمل متزنة تعطي الفرص للجميع كل حسب امكانياته .
- مطالبة النساء بنفس الأجور التي يتقاضاها الرجال في ظل العطل المتكررة المشروعة لهن بالمقابل المطالبة بأداء جهد أقل بسبب عدم قدرتهن على تحمل ساعات العمل الطويلة .

ففي الواقع غالبا ما تكون هذه الخلافات بين الجنسين ناتجة عن ديناميات اجتماعية معقدة وتفاعلات العديد من العوامل ويمكن أن تساهم أطراف المؤسسة بما في ذلك الرجل والمرأة في تشكيل هذه الديناميات .

جدول رقم (23) يبين طبيعة المشاكل بين المرأة العاملة والزملاء في العمل :

النسبة %	التكرار	طبيعة الخلافات والمشاكل بين المرأة العاملة والرجل العامل في مؤسسة العمل
76.72	40	مشاكل مهنية
17.30	09	مشاكل شخصية
05.76	03	مشاكل أخرى
100	52	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن توزيع المبحوثات حسب طبيعة المشاكل بين المرأة العاملة والزملاء في العمل فنجد أن نسبة 76.72% تمثل مشاكل مهنية ، ثم تليها نسبة 17.30% مشاكل شخصية ، وفي الأخير نسبة 05.76% مشاكل أخرى لم تحدد من قبل المبحوثات ، وعليه يمكن ان نستنتج أن هناك مشاكل تسبب اختلافا بين المرأة والرجل بعدة أوجه نذكر منها :

- التمييز في معاملة جنس عن الآخر .
- عدم الاعتراف بالمجهودات المبذولة .
- عدم الفصل بين المشاكل الشخصية والمهنية بين العمال .
- المعايير المزدوجة حيث يفترض من النساء أداء أفضل من الرجال لتحقيق نفس المكافآت أو المستويات المهنية من جهة ، ومن جهة ثانية أن ينتظر من الرجال تحقيق نفس المردودية في ظل الغيابات المتكررة للنساء بنفس الأجر .
- التحيز في التقييم الوظيفي حيث تتعرض النساء للتقييم أكثر صرامة من الرجال يؤثر على فرصهن في التقدم المهني .
- اختلاف في الأساليب الادارية والتوجهات المهنية بين المرأة والرجل يولد مشاكل على المستوى المهني.
- عدم استغلال الفرص المهنية المتاحة للمرأة بسبب الانشغالات الأسرية .

تحليل نتائج الجدول رقم (23) وفق المقاربة النظرية: في بيئة العمل يتم خلق المعاني من خلال التفاعلات اليومية بين الأفراد هذه المعاني قد تتأثر بالتصورات الاجتماعية والثقافية المتعلقة بالجنسين. على سبيل المثال قد تُفسر أفعال معينة بشكل مختلف اعتماداً على ما إذا كان الفاعل رجلاً أو امرأة. الأدوار المهنية قد تكون محكومة بتوقعات اجتماعية محددة تتعلق بالجنسين فالنساء قد يُتوقع منهن أن يكونوا أكثر تعاوناً ودعماً، في حين يُتوقع من الرجال أن يكونوا أكثر حزمًا واستقلالية هذه التوقعات يمكن أن تؤثر على توزيع المهام والتقييمات المهنية وبالتالي خلق مشاكل مهنية.

تحليل النتائج وفق الفرضيات: التفاعلات اليومية قد تتضمن تحيزات غير واعية تجاه جنس معين كما أن النزاعات القائمة على الاختلافات في التوقعات والثقافات المتعلقة بالجنسين قد تؤدي إلى صراعات في مكان العمل كما تقوم هذه الصراعات على التقييمات المهنية التي قد تكون متحيزة بناءً على التصورات النمطية، مما يؤدي إلى تقييم غير عادل للنساء والرجال على حد سواء، وعليه بالمقارنة بين النتائج والفرضية نجد أن النتائج تعزز وتدعم الفرضية.

جدول رقم (24) يوضح العلاقة بين متغير الأقدمية ووجود منافسة بين المرأة العاملة وزملائها الرجال :

الأقدمية						وجود منافسة بين المرأة العاملة وزملائها الرجال	
المجموع	أكثر من 20 سنة	[20-15]	[15- 10]	[10-05]	أقل من 5 سنوات	التكرار	نعم
65	12	07	15	17	14	النسبة %	لا
92.85	17.14	10	21.42	24.28	20	التكرار	المجموع
05	02	01	01	00	01	النسبة %	
07.14	02.85	01.42	01.42	00	01.42	التكرار	
70	14	08	16	17	15	النسبة %	
100	20	11.42	22.85	24.28	21.42	التكرار	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) الذي يوضح العلاقة بين متغير الأقدمية والمنافسة بين الجنسين نجد أن أكبر نسبة 24.28% تتمثل في فئة [10-05] سنوات من العمل وتمتاز هذه الفئة بعدة خصائص تؤثر على قدرتهم التنافسية في سوق العمل، سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي:

- الطموح والرغبة في تحقيق الأهداف المسطرة مما يدخلهن في منافسة مع الطرف الآخر .
- الحماس والخبرة يساهمان في قدرتهن على الابتكار والإبداع في بيئة العمل مما يزيد من قيمتهن كمساهمات وفاعلات في المؤسسة.
- النساء العاملات يمزجن بين الخبرة العملية والحماس الذي يكون عادةً أكثر وضوحاً في السنوات الأولى من العمل هذا التوازن يمكن أن يؤدي إلى أداء عالي وبالتالي البحث عن المنافسة.
- تراكم الخبرة النسبي خلال هذه الفترة حيث يكون لدى العاملات خبرة كافية لتفهم تفاصيل العمل وإتقانه، مما يزيد من كفاءتهن وإنتاجيتهن.
- تراكم المعرفة والفهم العميق للعمليات والإجراءات المؤسسية يعزز من قدرتهن على تحسين العمليات والمساهمة في تحقيق أهداف الخاصة والعامة للمؤسسة.

- تمتلك العاملات فرصا أكبر لتطوير مهارات متقدمة من خلال الدورات التدريبية والشهادات المهنية هذا يمكن أن يشمل المهارات الفنية، الإدارية، والقيادية و التطوير المهني المستمر يساعدهم على البقاء محدثين بأحدث التوجهات والتقنيات في مجالهم مما يعزز من تنافسيتهن في سوق العمل.
- غالبا ما يكون لدى العاملات استقرار مهني نسبي مما يجعلهن موارد موثوقة للمؤسسة ، هذا الاستقرار يساعد في تحقيق أهدافهن و يعزز من قدرتهن على بناء علاقات عمل قوية وفعالة داخل المؤسسة ومع العملاء والشركاء الخارجيين.
- العاملات في هذه مرحلة يبحن عن الترقية والتقدم الوظيفي الذي يؤدي إلى منافسة بينهن وبين زملائها مما يدفع الجميع لتحسين أدائهم.

جدول رقم (25) يبين اختلاف الأهداف و المصالح في العمل يسبب النزاع بين المرأة وزملاء العمل:

اختلاف الأهداف والمصالح تسبب في النزاع	التكرار	النسبة %
مؤيد	59	84.28
معارض	11	15.71
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن توزيع المبحوثات حسب اختلاف الأهداف و المصالح في العمل والذي يسبب النزاع بين المرأة وزملاء العمل فنجد أن 84.28% من المبحوثات ترين أنه يوجد اختلاف، بينما 15.71% ترين أنه لا يوجد اختلاف في الأهداف بين الطرفين . وعليه فإن اختلاف الأهداف والمصالح يمكن أن يكون سببا في النزاعات بين الجنسين ويمكن تفسير ذلك بـ:

- التوجهات المهنية المختلفة التي قد تؤدي الى تعارض الأهداف .
- التنافس على الموارد وكيفية الاستفادة منها مثل الميزانيات أو الفرص المهنية أو وقت العمل فالمرأة تملك العديد من العطل المشروعة التي تجعلها تستفيد من الوقت هذا الأمر الذي يدخلها في صدام مع الرجل .
- الفهم المختلف لأهداف المؤسسة وكيفية تحقيقها .
- نقص التواصل والتفاهم الذي قد ينجم عنه عدم وجود فهم مشترك للأهداف والمصالح العامة .

جدول رقم (26) يبين مستويات النزاع بين المرأة العاملة وزملاء العمل :

شدة النزاع يكمن بين	التكرار	النسبة %
مرأة و امرأة	10	14.28
مرأة و رجل	54	77.14
رجل و رجل	06	08.57
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن توزيع المبحوثات حسب مستويات النزاع بين المرأة العاملة وزملاء العمل يظهر أن هناك نزاع بين العاملة والعامل بنسبة 77.14% ، كما يوجد نزاع بين العاملات فيما بينهم بنسبة 14.28% ، ونسبة 08.57% تدل على وجود نزاع بين العمال الذكور فيما بينهم . وعليه أن هذه النزاعات قد تنشأ بين الرجل والمرأة لعدة أسباب نذكر منها :

- الثقافة المؤسسية وتعزيز مبدأ النزاع بتفضيل الذكور في العمل بدل النساء بسبب عدم تفرغهن الكامل للعمل .
- الثقافة الشخصية والتي تلعب دور في تعزيز النزاع بين الطرفين والتي قد تنقسم المؤسسة الى تكتلات كل ثقافة لديها اعتباراتها الخاصة .
- الادارة والقيادة والرئاسة قد تنشأ النزاعات بين الطرفين إذا كانت القيادة نسوية حيث تختلف في اتجاهاتها و أساليبها والتي تظهر تفاوت في التوجهات المهنية .
- التنافس على السلطة من خلال التنافس على الترقيات أو المشاريع ... الخ .
- اختلاف طرق تسيير العمل بين الطرفين ويتحكم في ذلك الالتزام الوظيفي والقدرة على تنظيم سير العمل بصفة مهنية .
- التواصل والفهم المختلف يكون فجوة في التواصل والفهم بين الجنسين بسبب اختلافات في الأساليب الاتصالية والتوقعات مما يمكن أن يؤدي إلى تفاقم النزاعات.
- التوترات النفسية والعواطف التي تشكل توترات نفسية وعواطف تنشأ نتيجة للاختلافات بين الجنسين مما يزيد من احتمالية النزاعات.

جدول رقم (27) يوضح العلاقة بين اختلاف الأهداف والمصالح تسبب في النزاع بين المرأة

العاملة والرجل العامل في مؤسسة العمل وشدة النزاع بين الجنسين :

المجموع		شدة النزاع يكمن بين						اختلاف الأهداف والمصالح تسبب في النزاع
		رجل و رجل		مرأة و رجل		مرأة و امرأة		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
84.28	59	00	00	75.71	53	08.57	06	
15.71	11	08.57	06	01.42	01	05.71	04	
100	70	08.57	06	77.14	54	14.28	10	
								مؤيد
								معارض
								المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) الذي يوضح العلاقة بين اختلاف الأهداف والمصالح تسبب في النزاع بين المرأة العاملة والرجل العامل في مؤسسة العمل وشدة النزاع بين الجنسين ، حيث يظهر أن النسبة الأكبر من المبحوثات والمتمثلة في 75.71 % ترين أن سبب الرئيسي للنزاع بين الجنسين في العمل هو اختلاف المصالح والأهداف

ويفسر ذلك بان هناك تحديات مختلفة في العلاقات العملية بين النساء والرجال مقارنة بالعلاقات بين النساء أو الرجال فقط نتيجة لاختلافات في الأدوار والتوقعات المجتمعية، والثقافة المؤسسية، والتفاعلات الاجتماعية التي قد تؤثر على التواصل ، فقد تواجه النساء في بعض الثقافات أو الصناعات تحديات إضافية مثل العنصرية أو الجنسية في مكان العمل، مما يؤدي إلى توترات أكبر في العلاقات مع الرجال، كما قد يكون هناك اختلاف في الأهداف والمصالح بين الجنسين، مما يمكن أن يزيد من احتمال حدوث النزاعات.

جدول رقم (28) يبين طبيعة العوائق الموجودة في العمل :

النسبة %	التكرار	طبيعة العوائق
12.85	09	عوائق شخصية متعلقة بالمرأة العاملة
17.14	12	عوائق مهنية متعلقة بالزملاء
68.57	48	عوائق نفسية متعلقة بالزملاء
01.42	01	عوائق أخرى
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) أن توزيع المبحوثات حسب طبيعة العوائق الموجودة في العمل أثبت أن نسبة 68.57 % تمثل عوائق شخصية متعلقة بالزملاء ، ثم تليها نسبة 17.14 % عوائق مهنية متعلقة بالزملاء ، ثم تليها نسبة 12.85 % عوائق نفسية متعلقة بالمرأة العاملة ، وفي الأخير نسبة 01.42 % تمثل عوائق أخرى .

ويفسر ذلك بأن هناك عدة عوامل تتحكم في طبيعة العوائق التي تواجهها المرأة العاملة نذكر منها :

- التمييز الجنسي سواء في التوظيف أو الترقية أو التعامل في مكان العمل .
- الأدوار الاجتماعية المتعارف عليها حيث نجد أن بعض الثقافات تحدد المهام أو الوظائف الموكلة الى المرأة دون غيرها وهذا حسب ما يتماشى مع العادات والتقاليد , ان هناك وظائف أو مجالات للعمل تناسب الرجل أكثر من المرأة .
- الثقافة المؤسسية السائدة في المؤسسات والتي تقوم على تفضيل الرجال وتكريس القيم النمطية للذكورة في بيئة العمل مما يخلق عوائق لتدم المرأة في تحقيق النجاح المهني .
- الالتزامات الأسرية وعدم قدرة المرأة على الفصل بين التزاماتها الاسرية والمهنية .
- العلاقات المختلطة مع الرجال فتجد المرأة نفسها في صراع في الفصل بين حياتها في المنزل وحياتها في العمل كما أن الدخول في علاقات جانبية واتصال دائم بين الطرفين أصبح شكل جديد يعيق تقدم المرأة وتركيزها في العمل .

جدول رقم (29) يبين كيف ترى المرأة العاملة نظرة الرجل للمرأة المنافسة له في العمل :

بالدرجة:	تقييم نظرة الرجل للمرأة العاملة من وجهة نظر المرأة	توجد نظرة دونية للمرأة العاملة ناجم عن جمود الواقع الاجتماعي	هناك تشجيع منه للمرأة العاملة	تجاهل المرأة ودورها في تسير عملها وجحود في الاعتراف بإنجازاتها	لا توجد أي نظرة
01	ك	25	11	33	01
	%	35.71	15.71	47.14	01.42
02	ك	24	13	20	13
	%	34.28	18.57	28.57	18.57
03	ك	12	29	14	15
	%	17.14	41.42	20	21.42
04	ك	09	17	03	41
	%	12.85	24.28	04.28	58.57
المجموع	ك	70			
	%	100			

يُظهر الجدول رقم (29) الذي يبين توزيع المبحوثين حسب موقف المرأة العاملة من نظرة الرجل للمرأة المنافسة له في العمل ، فيظهر أن المرتبة الأولى كانت لاحتمال أن هناك تجاهل للمرأة ودورها في تسير عملها وجحود في الاعتراف بإنجازاتها بنسبة 47.14 %، أما المرتبة الثانية فكانت للاحتمال أنه توجد نظرة دونية للمرأة العاملة ناجم عن جمود الواقع الاجتماعي بالنسبة لعمل المرأة بنسبة 34.28 %، أما في المرتبة الثالثة فكانت للاحتمال أنه هناك تشجيع منه للمرأة العاملة بنسبة قدرت بـ 41.42 % ، وأخيرا فكانت للاحتمال أنه لا توجد أي نظرة بنسبة 58.57 % .

نستنتج من خلال ما سبق أن تأثير البيئة السلبي على النساء العاملات يؤثر على مردوديتهن وإنتاجهن من خلال النظرة المحدودة للمرأة العاملة ناجمة عن الواقع الاجتماعي المعيش ويفسر هذا الأمر بما يلي:

- المرأة العاملة عنصر جديد في مؤسسة العمل الجزائرية لم يكن في وقت مضى وبالتالي فإن توليها المناصب المختلفة ولد الكثير من الحساسيات خاصة في ظل ارتفاع البطالة لدى الذكور.
- جهل الكثير بمؤهلات المرأة العاملة وكفاءتها وقدرتها على الانجاز الأمر الذي يظهر في عدم الاعتراف بما تقدمه.

- النظرة السلبية للمرأة العاملة على أنها تنقصها المهارة والكفاءة عن الرجل .
- انغلاق المجتمع وخصوصية الفرد الجزائري الذي يرى أن المرأة العاملة لا تصلح إلا كربة منزل .
- شعور الرجل بالتهديد والانزعاج من وجود المرأة في مجال العمل ويرتبط ذلك بعادات مجتمعية معينة.

جدول رقم (30) يبين وصف واقع المرأة العاملة في المؤسسة اليوم:

بالدرجة:	الوصف	لديها القدرة على بذل جهد أكبر من اجل احداث التغيير واثبات وجودها على الساحة المهنية مما يخلها في صراع مع الرجل	تعالج الانتقادات الموجهة لها بشكل جاد وتستفيد منها وتحاول ايجاد حلول للنزاعات على مستوى العمل	تحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة بأسلوب متجدد ومتطور من أجل منافسة مع الرجل	ضعيفة لا وزن لها على الساحة المهنية	غير واعية بوضعيتها ومصير عملها ولا تسعى لتحقيق أي تقدم مهني
01	ك	33	13	18	03	03
	%	47.14	18.57	25.71	04.28	04.28
02	ك	19	21	14	09	07
	%	27.14	30	20	12.85	10
03	ك	10	16	30	11	03
	%	14.28	22.85	42.85	15.71	04.28
04	ك	03	07	07	28	25
	%	04.28	10	10	40	35.71
05	ك	05	13	01	19	32
	%	07.14	04.28	01.42	27.14	45.71
المجموع	ك	70				
	%	100				

يُظهر الجدول رقم (30) الذي يبين توزيع المبحوثين حسب وصف واقع المرأة العاملة في المؤسسة اليوم أن المرتبة الأولى كانت لاحتمال أن المرأة العاملة لديها القدرة على بذل جهد أكبر من اجل احداث التغيير واثبات وجودها على الساحة المهنية مما يدخلها في صراع مع الرجل بنسبة 47.14 %، أما المرتبة الثانية فكانت للاحتمال أنها تعالج الانتقادات الموجهة لها بشكل جاد وتستفيد منها وتحاول ايجاد حلول للنزاعات على مستوى العمل بنسبة 30 %، أما في المرتبة الثالثة فكانت للاحتمال أنها تحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة بأسلوب متجدد ومتطور من أجل منافسة مع الرجل بنسبة قدرت بـ 42.85 %، أما في المرتبة الرابعة فكانت للاحتمال ضعيفة لا وزن لها على الساحة المهنية بنسبة

40 % ،وأخيرا فكانت للاحتمال أن المرأة غير واعية بوضعيتها ومصير عملها ولا تسعى لتحقيق أي تقدم مهني بنسبة 45.71 % .

يفسر هذا الوصف التي تقدمه هذه العينة للمرأة العاملة بصفة عامة على أن هناك رؤية خاصة لنفسها ترتبط بدرجة وعيها وأفكارها المتبناة حول الموضوع التي ماهي إلا انعكاس لأفكار وأفعال معينة ،"فكل فعل يتتبع عنه بعض أشكال الوعي سواء أكانت سلبية أم ايجابية، وكل موقف او واقعة يتتبع عنه أو عنها نقد ذاتي داخلي ونقد موضوعي خارجي فدراسة هذه الوقائع بكيفية إجرائية تنتج وعي وتمنح النقد فعالية و إنتاجية كبيرة "وبعبارة أخرى، انه ذلك الوعي الفعال القادر على التجديد و التغيير للواقع في المجتمع، و بالمقابل، قد تبقى الطبقة الاجتماعية عاجزة في -أحيين كثيرة- عن تحقيق أو تجسيد رؤيتها على أرض الواقع ذلك أنها تعيش تحت سيطرة فكر سائد، هو نظام فكر الطبقة المضادة، و التي تحاول حجب حقيقة رؤاها الفكرية بالنسبة للطبقة المسحوقة، التي هي الأخرى تعيش على الوهم الفكري الساذج أو الحاملة لوعي خطئى عل حد مقولة ماركس، هذا ما يجعلها ترضخ تحت تأثير الطبقة السائدة¹ .

¹ سليم بركان ، تلقي الخطاب النقدي السوسيولوجي في الجزائر، أشغال الملتقى الدولي الثالث في تحليل الخطاب ، "مجلة الأثر" ، عدد خاص ، جامعة جيجل ، الجزائر ، ص 09 .

جدول رقم (31) يبين وجود تمييز في العمل بين النساء والرجال في مؤسسة العمل :

وجود التمييز بين العمال الذكور والعاملات الاناث في مؤسساتكم	التكرار	النسبة %
نعم	45	64.28
لا	25	35.71
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثات ترين أنه يوجد تمييز بين الطرفين في العمل على مستوى المؤسسة بنسبة 64.28% ، بالمقابل نجد أن نسبة 35.71% ترين أنه لا يوجد تمييز وعليه يمكن تفسير النتائج لوجود عدة أسباب منها :

- التحيز الجنسي حيث يمكن أن يتم تفضيل جنس معين من العمال على حساب الآخر لاعتقادهم أنهم أكثر تأهيلا وأداء .
- التحيز والتفضيل الشخصي الذي يقوم على منح فرصة لأفراد معينين على أساس عوامل شخصية مثل العلاقات الشخصية أو القبول الاجتماعي .
- التحيز الثقافي والذي يختلف على اختلاف ثقافات المؤسسة التي يمكن أن تكون متعارضة مع بعض الأفراد فيؤثر سلبا على مسيرتهم المهنية .
- التحيز العمري بسبب أنهم أقل قدرة وخبرة من الآخرين أو بسبب تفضيل الوافدين الجدد على قدماء المؤسسة .

تحليل نتائج الجدول رقم (31) وفق الدراسات السابقة : بالمقارنة بين الدراسة الحالية و دراسة كاري نادية¹ وجدنا أن هناك اتفاق على أن المرأة العاملة تواجه تمييز في العمل سواء كانت أستاذة جامعية أو عاملة في مؤسسة اقتصادية حيث ترى كاري أن الفاعل الاجتماعي داخل مؤسسة الجامعة يقودنا إلى الإشارة إلى **عدم التمييز الجنسي نظريا**، حيث تشغل الأستاذة الجامعية حيزا لا بأس به داخل النسق الجامعي، فمتطلبات التنمية تفرض مشاركة الجميع رجالا و نساء على حد سواء ...إلا أن واقع عمل

¹ نادية كاري ، مرجع سابق ، ص 155 - 156 .

المرأة العاملة بصفة عامة و بالرغم من أنه مكنها من اكتساب مكانة اجتماعية خاصة ساعدها على ممارسة نشاطها إلى جانب زميلها الرجل، من خلال عملية التواصل بينهما في خضم تبادل الآراء و مظاهر التعاون بينهما ، إلا أنها تعاني من **مجموع المشاكل الاجتماعية و المهنية التي تتعرض لها من خلال ازدواجية الأدوار**، لما يتحفظ حوله المجتمع العربي بصفة عامة حول التقسيم الجنسي، و عليه فبالنسبة للبعد الذي يهتم بدرجة تقاسم المهام بين الجنسين، فإن الأستاذ الجامعي بصفة عامة أخذ المسألة من الوسط ، فهو لا يرفض أن تعمل المرأة في شتى المجالات لكنه يضع لذلك حدود و تحفظات، و هذا دليل مرة أخرى على تشبع و تمسك الأستاذ الجامعي بثقافة تنظيمية أساسها ثقافة مجتمعية.

تحليل نتائج الجدول رقم (31) وفق المقاربة النظرية : من خلال التفاعلية الرمزية نجد أن التمييز الجنسي في العمل ما هو الا نتيجة للتفاعلات لها رموز ومعاني تؤثر على نوع العلاقات الاجتماعية بين الطرفين وهذا ما تؤكدته النظرية فالتمييز ما هو الا مجموعة معاني للتفاعل .

تحليل نتائج الجدول رقم (31) وفق الفرضية : من خلال النتائج المتوصل اليها ومقابلتها بالفرضية قيد الدراسة نجد أن التمييز في العمل يتضمن تحيزات من جنس لآخر مما يؤدي الى النزاع القائم على التفاعلات السلبية بين الجنسين في مكان العمل ،وعليه بالمقارنة بين النتائج والفرضية نجد أن النتائج تعزز وتدعم الفرضية .

نتائج الفرضية الثانية :

من خلال المعطيات التي جاءت بها الجداول الإحصائية المتعلقة بمتغيرات الفرضية والتي وضعت مسبقاً مفادها أن وجود المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية اليوم أعطى للنزاعات العمالية وطبيعة المشاكل شكلاً آخر يختلف عن طبيعة النزاعات الموجودة سابقاً وبالتالي تشكل هوية معاصرة لمؤسسة العمل نستخرج جملة من النتائج أهمها :

❖ لا توجد مساواة بين المرأة العاملة والرجل في مؤسسة العمل بنسبة 92.85% وبالتالي فإن المرأة العاملة اليوم ترى أنه وجب على مؤسسات العمل عدم التمييز الجندري وهذه الآراء قد تؤدي إلى ظهور نزاعات عملية تسبب التوتر داخل المنظمات ، فهذا الشكل من النزاعات الذي يقوم على ضرورة تطبيق المساواة بين الجنسين هو شكل جديد لأسباب نشوء النزاعات واختلاف طبيعة المشاكل المهنية عن مثيلتها في وقت سابق .

❖ وجود منافسة شديدة بين المرأة العاملة والرجل في مكان العمل بنسبة 92.85 % هذه الدرجة العالية من المنافسة تقوم على فكرة اثبات الوجود داخل أماكن العمل وبالتالي الدخول في مشاكل بين الطرفين .

❖ وجود مشاكل مهنية بين الجنسين بنسبة 76.72 % منها الفروقات في الأدوار المهنية المتوقعة لكل جنس، والتميز في الراتب والترقيات، وغياب الاتصال الفعال والتواصل بين الأعضاء المختلفين في الفريق وبالتالي فإن هذا التوتر يزيد من شدة النزاعات ، فالنزاعات المهنية بين الجنسين في مكان العمل لها تأثير كبير على البيئة العملية ويمكن أن تؤثر سلباً على الأداء والتفاعل بين الموظفين، قد تتسبب هذه النزاعات في تقويض الروح الجماعية وتقليل فعالية الفريق.

❖ من بين أسباب النزاع في المؤسسة بين الجنسين اختلاف الأهداف والمصالح في العمل بنسبة 84.28 % فقد تكون هناك اختلافات في الأولويات بين الرجال والنساء في العمل، حيث قد يكون لديهم أهداف مختلفة أو مصالح متعارضة و قد يركز بعض الأفراد على تحقيق النجاح المهني والترقية بينما يضع آخرون الأولوية على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية ، واختلافات في الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف بين الجنسين قد يؤدي إلى التصادم والنزاع وقد يفضل بعض الأفراد الاعتماد على العمل الجماعي والتعاون بينما يفضل آخرون العمل بشكل فردي والتنافس.

❖ توجد منافسة بين الجنسين بنسبة 24.28% حيث أن العاملات الاتي لديهن أقدمية [05-10] سنوات من العمل هن أكثر منافسة في العمل حيث تمتاز هذه الفئة بعدة خصائص تؤثر على قدرتهم التنافسية في سوق العمل مما يدخلهن في نزاعات مع الجنس الآخر.

❖ يختلف مستوى النزاع بين المرأة والرجل في العمل بنسبة 77.14 % مقارنة بالنزاعات بين أفراد نفس الجنس مما يؤدي الى تدهور الأداء العملي و تؤثر على التواصل والتعاون بين الأعضاء وتشتت الانتباه عن الأهداف العملية وبالتالي تدهور الصورة العامة للمؤسسة فقد تتأثر سمعة المؤسسة وصورتها العامة إذا لم يتم التعامل بشكل فعال مع النزاعات بين الجنسين حيث قد يتسرب هذا النوع من الصراعات إلى الجمهور الخارجي ويؤثر على سمعة المؤسسة.

❖ تأثير العوائق المهنية والاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة على صورة المؤسسة والعمل يمكن أن يكون كبيراً بنسبة 68.57 % وتعتبر عاملاً مهماً في تشكيل وتفاقم النزاعات في مكان العمل، وبالتالي تصبح المؤسسة غير قادرة على توفير بيئة عمل متساوية وعادلة للجميع، فقد يؤثر ذلك سلباً على سمعتها وصورتها العامة وقد يترتب عن ذلك تقليل في الاحترام والثقة من قبل العملاء والمستهلكين والمجتمع بشكل عام. فيمكن أن تؤثر إدارة العوائق المهنية والاجتماعية بشكل فعال على صورة المؤسسة وأدائها العام، مما يجعل تعزيز الدعم والمساواة للمرأة العاملة لا يقدر بثمن للمؤسسة وللمجتمع بأسره.

❖ تواجه المرأة جحود في الاعتراف بما تقدمه من مجهودات مبذولة في مكان العمل بنسبة 34.28% هذا الجحود في الاعتراف بإسهامات المرأة العاملة قد يؤدي إلى زيادة احتمال نشوء النزاعات في مكان العمل. إذا لم يتم التقدير الكافي لجهودها وإسهاماتها، قد يشعر الموظفات بالإحباط والاستياء، مما يمكن أن يؤدي إلى تدهور العلاقات المهنية وتساعد الصراعات داخل الفريق أو المؤسسة، فتصبح المؤسسة مكان عمل متساوٍ وعادل عندما لا تُقدّر أو تُعترف بإسهامات المرأة العاملة بنفس القدر الذي يُقدّر به إسهامات الرجال، قد تُظهر المؤسسة كمكان ليس عادلاً أو متساوياً، مما يؤثر سلباً على سمعتها كبيئة عمل متقدمة ومتميزة.

❖ جهود المرأة العاملة لإحداث التغيير وإثبات وجودها في مكان العمل بنسبة 47.14% قد تؤثر في نشوء نزاعات حول الترقيات والمكافآت ، كما أن الاختلافات في الرؤى والأولويات قد يؤدي إلى نشوء نزاعات حول الأولويات والاستراتيجيات المستخدمة فيختلف النظر إلى كيفية تحقيق التغيير وإثبات الوجود بين المرأة العاملة وبين زملائها وبالتالي التوتر في العلاقات الشخصية نتيجة للتنافس أو التمييز

فمن المهم التعامل مع هذه النزاعات بشكل فعال من خلال تعزيز الحوار والتواصل المفتوح والاحترام المتبادل، وتعزيز ثقافة الاحترام والمساواة في مكان العمل للحد من حدوثها ومنع تفاقمها.

❖ يوجد تمييز جندري من وجهة نظر المرأة في مكان العمل بنسبة 64.28 % فيمكن أن يكون عميقًا ومعقدًا، مما يؤدي الى زيادة التوتر والاحتجاجات عندما يشعر الموظفون وخاصة المرأة العاملة، بالتمييز وعدم المساواة في مكان العمل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة التوتر والغضب، وبالتالي زيادة احتمال حدوث النزاعات والاحتجاجات. كما أنه يؤدي إلى تدهور العلاقات بين الموظفين داخل الفريق أو بين الموظفين والإدارة، حيث يشعر الأفراد بالظلم وعدم الاحترام، مما يمكن أن يؤدي إلى نزاعات بين الأطراف المعنية. ويؤدي أيضا التمييز الجندري الى تقليل الإنتاجية وجودة العمل فيؤثر على مستوى الإنتاجية وجودة العمل، حيث يشعر الموظفون المتضررين بالإهمال وقلة الدعم، مما يؤدي إلى تراجع في أدائهم وبالتالي تقليل الإنتاجية وجودة العمل. وعليه يؤدي التمييز الجنسي إلى زيادة النزاعات العمالية وتعقيد البيئة العملية .

وفي الأخير ومن خلال المؤشرات المتحصل عليها من خلال النتائج السابقة يمكن القول أن وجود المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية اليوم أعطى للنزاعات العمالية وطبيعة المشاكل شكلا آخر يختلف عن طبيعة النزاعات الموجودة سابقا وبالتالي تشكل هوية معاصرة لمؤسسة العمل .

رابعا : عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :

نص الفرضية : طبيعة العلاقات التفاعلية في المؤسسة اليوم بين المرأة والرجل لا تقتصر على العلاقة المهنية بل تتعدى الى العلاقة الشخصية مما أدى الى ظهور المؤسسة الجزائرية بهوية معاصرة .

ومن أجل إثبات تحقيق الفرضية ارتأينا أن نخصص الجداول التالية والتي تظهر به متغيرات الفرضية.

جدول رقم (32) يبين علاقة المرأة بمحيط عملها :

علاقة المرأة العاملة بمؤسسة عملها	التكرار	النسبة %
علاقة أجرية	48	68.57
علاقة انتماء وولاء	07	10
علاقة تحقيق مصالح خاصة	13	18.57
علاقة أخرى	02	02.85
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن توزيع المبحوثات حسب علاقة المرأة بمحيط عملها أوضحت أن نسبة من المبحوثات والتي تمثل 68.57% ترين أن العلاقة هي علاقة أجرية ، ثم نسبة 18.57 % منهن ترين أن العلاقة هي علاقة تحقيق مصالح ، ثم نسبة 10% منهن ترين أن العلاقة ماهي إلا انتماء وولاء ، وأخيرا نسبة 02.85% منهن ترين أن هي علاقة أخرى تحفظن عن تحديد نوعها .

نستنتج من خلال ما سبق أن علاقة المبحوثات وبيئة عملهن علاقة ضعيفة ، فالهدف الأساسي من انتمائهن لمؤسسات العمل هو حصولهن على المناصب الإدارية التي تخولهم لتحقيق مصالح معينة وتبوءهن مراكز تمنح لهن السلطة والقوة الاجتماعية من خلال تحصيل القوة الاقتصادية بالدرجة الأولى . مما يؤكد على شيئين مهمين أولهما أن دورهن وهو الدور الطبيعي يتوقف فقط على العمل مقابل أجر معين لأنهن موظفات يعملن لقاء جهدهن فيعتبرن مجرد مهنة لا أكثر ، وثانيهما أن علاقتهن بالعمل تنتهي بانتهاء أوقات العمل ، فكل ما تسعى له المرأة هو منصب عمل يلبي حاجاتها المالية واستقرارها الاجتماعي فهي لا تطمح لأكثر من ذلك ، على عكس الذكور اللذين يمكنهم الانتقال من مكان إلى آخر دون عناء أو قيد كما أن لهم القدرة على المغامرة أينما كانت .

وعليه فإن علاقة المرأة العاملة بمؤسسة عملها هي علاقة أجرية نتيجة لعدة عوامل منها :

- الظروف الاقتصادية والحاجة لتلبية متطلبات الحياة المختلفة .
- الالتزامات العائلية وضرورة توفير القوت .
- نقص الفرص المهنية في ظل صعوبة امتلاك منصب آخر .

تحليل نتائج الجدول رقم (32) وفق الدراسات السابقة: وانطلاقاً من مقارنة النتائج مع دراسة كاري نادية¹ نجد أنها هناك اتفاق على أن علاقة المرأة العاملة بمحيطها ماضٍ إلا إسقاط لثقافة تنظيمية ناتجة عن ثقافة مجتمعية سائدة، حيث توصلت الدراسة السابقة الى نتيجة مفادها أن مفهوم الهوية يبنى على ركيزتين أساسيتين هما الأنا و الآخر، و باعتبارهما المصدر الرئيسي في سير أي مؤسسة، ارتأينا دراسة تفاعل الفرد مع الفاعلين الآخرين في إطار العمل، على اعتبار هذين الأخيرين يتمتعون بثقافة تنظيمية تلقوها داخل المؤسسة حيث الجامعة مؤسسة تنشئة اجتماعية وتنظيمية لتساعدهم على تكوين نسق قيمي ينطلق من المفاهيم العامة للعمل و السائدة داخل المؤسسة ، تتكون هذه الثقافة التنظيمية من قيم ثقافية مشتركة بين الفاعلين داخل المؤسسة و التي تم اكتسابها من خلال .

تحليل نتائج الجدول رقم (32) وفق المقاربة النظرية : تقوم التفاعلية الرمزية على التفاعلات الاجتماعية بين الطرفين ويتحكم في هذه التفاعلات مصالح الأفراد واغراضهم من التفاعل الذي قد يحمل رموز ومعاني مشتركة بين الفاعلين قد تحدد هويتهم ، فالعلاقات التي تبنى في مؤسسة العمل ماهي إلا نتيجة لطبيعة تفاعل يختلف باختلاف الغرض منه وما يحمله هذا التفاعل الذي على أساسه يبنى المعنى الذي نفهمه .

تحليل نتائج الجدول رقم (32) وفق الفرضية : من خلال النتائج المتوصل اليها نجد أن علاقة المرأة العاملة بمحيط عملها هي علاقة مادية أجرية مما يولد نوع من النزاع داخل المؤسسة وخاصة اذا كان الهدف من العمل هو تحقيق الربح فقط دون مراعاة معايير أخرى كالعمل من أجل التغيير وغيرها فيصبح التفاعل الموجود بين الجنسين في العمل تفاعل سلبي يقوم على المصالح الشخصية ولا تسعى الى بناء علاقات مهنية قائمة على تفاعل ايجابي يقوم على الارتقاء المهني ، وأن هم العاملات هو الحصول على

¹ نادية كاري ، مرجع سابق ، ص 153 .

أجر وبالتالي الدخول في علاقات جانبية لا تخدم أهداف المؤسسة وأن هدفهن ليس بناء علاقات مهنية ناجحة، وعليه فإن هذه النتائج تدعم الفرضية

جدول رقم (33) يبين اعتراف المؤسسة من رؤساء و زملاء بمجهودات العاملات :

المجموع	لا			نعم			اعتراف المؤسسة والزملاء بما تقدمه المرأة العاملة من عمل ومجهودات
	مظاهر عدم الاعتراف			مظاهر الاعتراف			
	قمع الأفكار الجديدة للعاملات وحصر عملهم في المهام الموكلة فقط دون التحفيز على الابتكار	محاولة احباط العاملات عن طريق نكران الجهود من قبل الزملاء الذكور	صراع بين قدماء العمل وحديثي العمل مظهر من مظاهر عدم الاعتراف	مردودية العمل والتحصيل الايجابي للمؤسسة	الترقية والعلاوات	تقديرات شفوية من المدير	
	20	10	22	05	03	10	
	38.46	19.23	42.30	27.77	16.66	55.55	%
70	52			18			التكرار
100	74.28			25.71			%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن توزيع المبحوثات حسب مظاهر اعتراف الادارة بمجهودات العاملات من وعدم اعترافها حيث نجد أن نسبة 74.28% من العينة ترى أنه لا يوجد اعتراف ونسبة 25.71% ترى أنه يوجد اعتراف، وتعود هذه النتائج الى مجهودات العاملة ويتضح هذا الاعتراف جليا في التقديرات الموجهة لها من قبل المؤسسة أو الزبائن بالإضافة الى الترقية والثناء على مجهوداتها المقدمة وغيرها من مظاهر الاعتراف ويؤدي هذا الى القول أنه يوجد رضا وظيفي للمرأة العاملة وبالتالي رفع الأداء وتحسين الخدمات المقدمة من قبلها، وعليه فإن اعتراف أفراد المؤسسة بمجهودات المرأة يولد نوعا من تعزيز الاحترام والتقدير الذي ينتقل الى العلاقات بين أفراد المؤسسة من أجل تقليل التوتر في العمل.

ويفسر عدم اعتراف المؤسسة بمجهودات المرأة الى أنه توجد نظرة للمرأة وتتضح في عدم رضا المؤسسة عن العاملة وبالتالي تدني الأداء والدخول في صراعات مع أطراف العمل ومع رؤساء العمل ، وقد يكون مرتبط بعدة عوامل منها:

- تمييز جنسي غير مباشر يؤثر على قدرة المؤسسة في الاعتراف بما تقدمه المرأة ويظهر في نمط الترقيات أو توزيع المهام والمسؤوليات بين الجنسين.
- نقص الوعي الثقافي بأهمية دور المرأة كعنصر فعال في المؤسسة له مؤهلات وقدرات.
- ثقافة المؤسسة التي تقلل من أهمية عمل المرأة هذه الثقافة تكون امتداد لثقافة مجتمع.
- توقعات منتظرة من المرأة العاملة تجعل المؤسسة تنتظر أداء أحسن ونتاجية أكثر من خلال تغلب المرأة على الفصل بين الحياة المهنية والشخصية

جدول رقم (34) يبين كيف ترى المرأة العاملة طبيعة العلاقة بين المرأة وزملاء العمل :

النسبة %	التكرار	علاقة المرأة العاملة في مؤسسة العمل هي
14.28	10	علاقة زمالة فقط
20	14	علاقة صداقة
42.85	30	علاقة مصلحة
22.85	16	علاقة شخصية
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) أن توزيع المبحوثات حسب طبيعة العلاقة بين المرأة وزملاء العمل ، حيث يتضح أنه في المرتبة الأولى بنسبة 42.85 % ممن ترين أن العلاقة بين الطرفين علاقة مصلحة ، وفي المرتبة الثانية بنسبة 22.85 % ترين أن هي علاقة شخصية غير مهنية ، وفي المرتبة الثالثة علاقة صداقة بنسبة 20 %، وفي الأخير نسبة 14.28% ممن ترين أن العلاقة هي علاقة زمالة بين العاملة والعامل .

ويفسر ذلك على أن العلاقات الموجودة بين الجنسين في أغلبها تقوم على المصلحة الشخصية وبالتالي فإن كل طرف يسعى الى تحقيق أغراضه بالدرجة الأولى وهو ما ينبؤ بوجود بعض النزاعات في العمل تختلف باختلاف الأهداف .

جدول رقم (35) يبين شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال :

النسبة %	التكرار	شكل العلاقة بين المرأة العاملة والرجل في العمل
12.85	09	علاقة مهنية فقط
30	21	علاقة جديدة الشكل خارج عن المألوف تمتاز بالانفتاح
05.71	04	علاقة سطحية وعابرة
51.42	36	علاقة شخصية تتعدى الحدود المهنية
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35) أن توزيع المبحوثات حسب شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال يوضح أنه توجد علاقة تتعدى الحدود المهنية بنسبة 51.42 %، وتليها نسبة 30 % توجد علاقة جديدة الشكل خارج عن المألوف، وتليها نسبة 12.85% تشير الى وجود علاقة مهنية فقط ، وأخيرا نسبة 05.71 % ممن ترين أن العلاقة بين الطرفين علاقة سطحية .

نستنتج مما سبق أن شكل العلاقات التفاعلية الموجودة بين العمال في مؤسسات العمل تختلف عن تلك التي كانت موجودة سابقا في فترات تميزت بغياب المرأة عن الساحة المهنية ، فاليوم نتكلم عن نموذج جديد من العلاقات لا يتوقف عند العلاقات الاجتماعية أو حتى المهنية بل يمتاز بطبيعة جديدة، وبالتالي فهذا النوع الجديد أعطى لمؤسسة العمل صورة جديدة هي عبارة عن انعكاس للواقع الاجتماعي معين تتحكم فيه الكثير من العوامل الخارجية مثل تأثير التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة والوسائط الجديدة .

تحليل نتائج الجدول رقم (35) وفق الدراسات السابقة : تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كاري نادية حول أن طبيعة العلاقة بين الجنسين يجب أن تقوم على الانسجام والتعاون لإنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها فالعلاقات الجانبية غير المهنية هي التي تحدد هوية المؤسسة من خلال مظاهر التفاعل الجندري ، حيث أشارت كاري¹ أن هناك وظائف حيث تحدد هذه الوظائف دور المؤسسة الجامعية الجزائرية داخل المجتمع، و بالتالي فهي تحدد مكانتها و مكانة الفاعلين داخلها، فهوية المؤسسة الجامعية مرهونة

¹ نادية كاري ، مرجع سابق ، ص 139 .

بتحقيق هذه الوظائف، و ترتبط أهمية الحديث عن هوية المؤسسة الجامعية بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني داخلها ، فهي كنسق اجتماعي تتكون من الفاعلين الموجودين وعلى رأسهم الأساتذة الجامعيين، بحيث يشترط أن يتسم النشاط و التفاعل الاجتماعيين بالانسجام وهو ما سيسمح بتمييزها عن باقي المؤسسات، هذه السمة تتشكل وتؤكد وجودها بالاعتماد على عامل الزمن، فتعطي للمؤسسة استمراريته، و تسمح لأي فرد بتحديد خصوصية هذه المؤسسة أي تمييزها و هذا ما يسمى بالهوية.

تحليل نتائج الجدول رقم (35) وفق المقاربة النظرية : العلاقات اللامهنية بين المرأة والرجل في مكان العمل تعكس التواصل والتفاعل خارج البعد المهني وتتأثر بعدة عوامل منها :

- الاهتمامات المشتركة خارج بيئة العمل .
- الدعم الاجتماعي بين الطرفين في تبادل الأمور الشخصية وحتى المهنية .
- تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية حيث يمكن أن تكون هذه العلاقات مصدر للراحة والاسترخاء بعيد عن ضغوط العمل .

تحليل نتائج الجدول رقم (35) وفق الفرضيات : من خلال النتائج المتوصل اليها نجد أن طبيعة العلاقات التفاعلية الجندرية في المؤسسة اليوم تقوم بالدرجة الأولى على العلاقات الشخصية التي تتميز بنوع من اللارسمية في التعاملات بين الطرفين مما ادى الى ظهور المؤسسة بشكل جديد يختلف عن التقليدي الذي يمتاز بالالتزام المهني حتى في العلاقات الاجتماعية وعليه فإن هذه النتائج تدعم الفرضية.

جدول رقم (36) يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية و شكل العلاقة بين المرأة العاملة والرجل في العمل :

المجموع	الحالة الاجتماعية				شكل العلاقة بين المرأة العاملة والرجل في العمل	
	علاقة مهنية فقط	علاقة جديدة الشكل خارج عن المألوف تمتاز بالانفتاح في العلاقات	علاقة سطحية وعابرة	علاقة شخصية تتعدى الحدود المهنية		
30	01	11	01	17	ك	عزباء
42.85	01.42	15.7	01.42	24.28	%	
36	07	08	02	19	ك	متزوجة
51.42	10	11.42	02.85	27.14	%	
03	01	01	01	00	ك	مطلقة
04.28	01.42	01.42	01.42	00	%	
01	00	01	00	00	ك	أرملة
01.42	00	00	01.42	00	%	
70	09	21	04	36	ك	المجموع
100	12.85	30	05.71	51.42	%	

من خلال الجدول رقم (36) يتضح أن النسبة الأكبر تتمثل في 27.14 % من المبحوثات المتزوجات ترين أن العلاقة بين المرأة العاملة وزميلها في العمل هي علاقة شخصية تتعدى الحدود المهنية.

تحليل نتائج الجدول رقم (36) وفق الدراسات السابقة :المؤسسة كمكان عمل تسمح بإنشاء علاقات مختلفة حيث أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن العلاقات المهنية لم تعد هي العلاقات الوحيدة بل تعداها الى علاقات شخصية نابعة من قيم دخيلة عن مجتمعاتنا نابعة من قيم تنظيمية حديثة تنتج عن تأثير وسائل الاتصال والاعلام الحديثة وعليه فإن الواقع المؤسسي ماهو الا اسقاط للواقع المجتمعي الذي

يعيش نوعا متطورا من العلاقات المفتوحة ،وهنا نتفق مع دراسة **كاري¹** في أن عدم الفصل بين القيم المجتمعية التقليدية و القيم التنظيمية الحديثة يؤكد لنا مرة أخرى بأن **مجال العمل** بما يحمله من **ثقافة تنظيمية لا يختلف عن النسق الاجتماعي الكلي** الذي يتكون أساسا من قيم ثقافية تقليدية، و عليه فمصدر الهوية المهنية للأستاذ الجامعي هو اجتماعي أولا، و ذلك لاعتماده مكونات الثقافة المجتمعية في بناءه لهويته المهنية، ذلك أن هذه الأخيرة هي الهوية الشخصية له والتي تحدد مكانته و مركزه الاجتماعيين.

تحليل نتائج الجدول رقم (36) وفق المقاربة النظرية : يمكن الوقوف على بعض النقاط الأساسية في التفاعل بين الطرفين في مؤسسة العمل من وجهة نظر التفاعلية الرمزية من خلال :

- **التفاعل اليومي** قد يقضيعاملات ساعات طويلة مع زملائهن في العمل مما يمكن أن يؤدي إلى تطوير علاقات شخصية أقرب من مجرد علاقات مهنية.
- **الاتصال الدائم** فقد يتواصل الطرفان على نحو أكثر عمقا ويطوران علاقة شخصية ، فالمرأة المتزوجة أكثر ضغطا فهي تحتاج دائما لمن يسمعها ويساندها .
- **الثقة والدعم** حيث يمكن للمرأة العاملة المتزوجة أن تجد دعما وتشجيعا من زملائها في العمل وقد يتشاركون في التجارب الشخصية والتحديات الاجتماعية مما يؤدي إلى تطوير علاقة شخصية قوية.
- **التشابه في القيم والاهتمامات** مما ينشئ معاني مشتركة بحيث يجد الأفراد في بيئة العمل أشخاصا يشاركونهم نفس القيم والاهتمامات مما يسهل تكوين علاقات شخصية وثيقة.
- **التحديات المشتركة** عندما تواجه المرأة العاملة المتزوجة وزميلها في العمل تحديات مشتركة مثل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتبادل الانشغالات الاجتماعية فالحياة الاجتماعية للمتزوجين أصعب منها عند العازبين .

تحليل نتائج الجدول رقم (36) وفق الفرضية : أثبتت النتائج ان تعدي العلاقات بين الطرفين من علاقات مهنية الى علاقات شخصية هو شكل جديد لنوع التفاعل الموجود في مؤسسة العمل فمن المهم أن يتم التعامل مع هذه العلاقات بشكل مهني مع الحفاظ على حدود مهنية واضحة لتجنب أي مشاكل محتملة في بيئة العمل مما يوقع الطرفين في نزاعات. وعليه فإن هذه النتائج تدعم الفرضية وتعززها.

¹ نادية كاري ، مرجع سابق ، ص 167 .

جدول رقم (37) يبين امكانية تبادل الانشغالات الاجتماعية بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال:

المجموع	لا								نعم										تبادل الزملاء في العمل من رجال ونساء الانشغالات الاجتماعية مع بعضهم دون حرج		
	لا بد من احترام الخصوصية		حتى تبقى العلاقة رسمية واحترافية في حدود العمل		لأنه رجل وليس امرأة		الاختلاط يؤدي الى علاقات غير محبة في العمل		الاعتماد على الرجال في أمور مالية مثل الاقتراض منهم وحسن التدبير المالي		التكلم مع الرجل أحسن وأفيد من التكلم مع المرأة		التعامل كعائلة في حدود الاحترام والتقدير		نتبادل الانشغالات حول مرض الأطفال وتربيتهم وتعليمهم		اكتساب الخبرات والاستفادة من خبرات الرجال في حل المشاكل الاجتماعية وتبادل الآراء			نتناقش في الكثير من الأمور لأننا نقضي معظم الوقت مع بعض	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		ك	%
	04	16	24	06	48	12	12	03	04.4	02	17.7	08	15.5	07	11.11	05	31.11	14	20	09	
70	25								45												التكرار
100	35.71								64.28												النسبة %

لاحظ من خلال الجدول رقم (37) أن توزيع المبحوثات حسب امكانية تبادل الانشغالات الاجتماعية بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال يوضح أن النسبة الأكبر وتمثل 64.28 % من العينة تتبادل الانشغالات الاجتماعية مع الزملاء الذكور ، حيث تم توزيع أهم الانشغالات بين الطرفين الى النسب التالية ، في المرتبة الأولى نسبة 31.11 % تمثل أن الانشغالات المتبادلة ماهي إلا اكتساب الخبرات والاستفادة من خبرات الرجال في حل المشاكل الاجتماعية وتبادل الآراء، في المرتبة الثانية نجد أن 20 % منهن يوضحن أهم الانشغالات المتبادلة والمتمثلة في مناقشة الكثير من الأمور لأننا نقضي معظم الوقت مع بعض ، في المرتبة الثالثة نجد 17.7 % منهن ترين أن تبادل الكلام مع الرجل أفيد وأحسن منه مع الزميلة المرأة ، في المرتبة الرابعة نجد 15.5 % منهن ترين أن السبب في ذلك يعود الى التعامل كعائلة في حدود الاحترام والتقدير ، في المرتبة الخامسة 11.11 % منهن ترين أنهم يتبادلون الانشغالات حول مرض الأطفال وتربيتهم وتعليمهم ، وفي المرتبة الأخيرة نجد نسبة 4.4 % منهن ترين أن الاعتماد على الرجال في أمور مالية مثل الاقتراض منهم وحسن التدبير المالي .

وتمثل نسبة 35.71 % من العينة الاجمالية والتي مفادها أنه لا يوجد تبادل للانشغالات بين طرفين خارج مجال العمل، والسبب حسب العينة يعود في ذلك لكون الزميل رجل وليس امرأة وتكرر هذا الجواب بنسبة 48 % ، ثم نجد نسبة 24 % من المبحوثات يرين السبب يعود في ذلك الى لإبقاء العلاقة رسمية واحترافية في حدود العمل ، ونجد نسبة 16 % تمثل مبحوثات يرين أن لابد من احترام الخصوصية بين الطرفين ، وفي الأخير نسبة 12 % ترين أن لاختلاط يؤدي الى علاقات غير محبة في العمل وبالتالي لابد من الابتعاد عن تبادل الانشغالات بين الطرفين .

ونستنتج من خلال ما سبق أن تبادل الانشغالات من الناحية الاجتماعية بين العمال نساء ورجال هو أمر وارد بسبب تواجد الطرفين معظم الوقت مع بعضهم وهذا يشير أن خلق بيئة اجتماعية بينهم هو أمر طبيعي في مؤسسات العمل وهو صورة للتفاعل الاجتماعي السلس في معظم مؤسسات العمل ، وأن جل الانشغالات المتبادلة تكون في الجانب الاجتماعي أكثر من الجانب المهني . وعليه فإن تبادل الانشغالات بين الطرفين يكون نتيجة لعوامل منها :

- تطور العلاقات الاجتماعية بين الطرفين حيث يكون هذا التبادل نتيجة لتكون علاقات قوية حيث يشعر الأفراد بالراحة في مشاركة أموره الشخصية .

- الثقافة المؤسسية حيث أنها تلعب دور أساسي في قبول أو عدم قبول تبادل الأمور الخاصة بين الطرفين .
- العمل الجماعي وتأثيره على الاحتكاك المباشر للأفراد مع بعضهم البعض .
- الثقة والتفاهم حيث ينشأ مستوى عال من الشعور بالراحة فيميل الأطراف الى تبادل الأمور الشخصية فيما بينهم .

جدول رقم (38) يبين نوع التفاعل بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال :

النسبة %	التكرار	نوع التفاعل بين المرأة العاملة وزملائها الرجال
71.42	50	سلبي
28.57	20	ايجابي
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (38) أن توزيع المبحوثات حسب نوع التفاعل بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال أن نسبة 71.42% ممن ترين أنه يوجد تفاعل سلبي ، ونسبة 28.57% ممن ترين أنه يوجد تفاعل ايجابي بين الطرفين .

نستنتج من خلال الجدول أن هناك بين المرأة العاملة وزملاء العمل وهو تفاعل سلبي يقوم بالأساس على فكرة المنافسة في العمل من ناحية وكما يشير الى وجود نزاعات ما بين أصناف العمال الأمر الذي يؤدي الى ظهور صراع داخلي في مؤسسة العمل يغذي هذا الصراع اختلاف الرؤى واتجاهات العمل حيث نجد أن الكثير من العمال لا يقبلون بالسلوكات التي تقوم بها بعض العاملات والتي تهدف الى تكريس نوع من اللامساواة بين الجنسين بحكم أنهم عاملات ولهن خصوصية تحتم عليهن العمل وفق ما تسمح به ظروفهن . فإذا كان التفاعل سلبيا فإنه نتيجة لعدة عوامل منها :

- تمييز الجنسي : وهو التحيز الجنسي الذي يؤثر على العلاقات بين الجنسين في مكان العمل بسبب انطباعات ثقافية أو تفضيلات شخصية استنادا الى علاقات شخصية بدل الاعتبار المهنية .
- قضايا الشخصية : وهو الخلط بين القضايا المهنية والشخصية .

ولتجنب التفاعلات السلبية الناتجة عن العلاقات الخاصة وجب على الأفراد الحذر في التعامل مع العلاقات الشخصية والحفاظة على الحدود المهنية وتجنب أي عدم تكافؤ في التعامل مع الزملاء .

جدول رقم (39) يبين تأثير نوع التفاعل في العمل :

النسبة %	التكرار	تأثير هذا التفاعل في العمل
84.28	59	نعم
15.71	11	لا
100	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39) أن توزيع المبحوثات حسب تأثير نوع التفاعل في العمل حيث يتضح أن نسبة 84.28% ترين أن نوع التفاعل يؤثر في العمل، ويتضح أيضا أن نسبة 15.71% ترين أن نوع التفاعل لا يؤثر في العمل .

وعليه نستنتج أن هذه التفاعلات ما بين الجنسين في مؤسسات العمل تؤثر مباشرة على الانتاج والخدمات المقدمة من طرفها ،حيث يعود هذا الأمر بالإيجاب على المؤسسة إن كان هناك تعاون وتنافس وبالسلب ان كان يقوم على خلق النزاعات بين هذه الأطراف ، فالبيئة المهنية تؤثر وتتأثر بالفاعلين وهي نتاج لما يقدمه هؤلاء الفاعلين .وقد تؤثر التوترات والصراعات الشخصية بين الزملاء على جودة العمل ونتاجيته، كما تؤثر على الجو المؤسسي كتنظيم اداري فيصبح شأنه شأن أي مجموعة في المجتمع حيث يمكن أن ينتقل الى مختلف مستويات المنظمة ويؤثر على الثقة وروح الجماعة ويظهر نوع من التكتلات داخل التنظيم تختلف أهدافها باختلاف مصالحها .

جدول رقم (40) يبين الأساس والمبدأ الذي يقوم عليه هذا التفاعل :

يقوم التفاعل بين المرأة والرجل في العمل على	التكرار	النسبة %
التوافق	07	10
التعاون	11	15.71
الاختلاط	19	27.14
صراع	33	47.14
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40) أن توزيع المبحوثات حسب مبدأ التفاعل ، حيث نجد في المرتبة الأولى نسبة 47.14% أن هناك صراع وظيفي بين الطرفين ، ثم تليها نسبة 27.14% يوجد اختلاط بين العاملة والعامل ، ثم تليها نسبة 15.71% يوجد تكيف بين العاملة والعامل ، وفي الأخير نسبة 10% يوجد توافق بين العاملة والعامل .

من خلال هذا الجدول نستنتج أن طبيعة التفاعل الموجود بين الجنسين في مؤسسات العمل يقوم على مبدأ الصراع ، فحسب "فروند" **j.Freund** "أنه لا شك ما من صراع بين الأفكار إلا وهو يخفي صراعا بين الأشخاص¹" ، فالصراع الموجود بين الجنسين في العمل يظهر ذلك لأن الكفاءة والفعالية تختلف من شخص لآخر باختلاف الجنس ، فنجد في مؤسسات العمل الكثير من النزاعات المهنية أكثر منها الخلافات والمشاكل البسيطة وهذا بسبب التفريق والتمييز ما بين الجنسين في العمل ، فكل طرف يرى نفسه أنه يعمل أكثر من الثاني وبالتالي اللامساواة في تقسيم العمل من ناحية ، ومن ناحية أخرى إيمان العاملات بضرورة التعامل مع طبيعتهم من قبل المؤسسة بشكل يختلف عن التعامل مع الرجال لكونهم أكثر قوة وأشد .

قد تؤدي التوترات والتفاعلات السلبية الى صراعات شخصية بين الأفراد حيث تنشأ مشاكل وانزعاجات متبادلة وعدم قبول لبعض التصرفات من قبل البعض ، فهذه الصراعات قد تؤثر على الجو العام للعمل

¹ - J Freund , **l'essence de politique** ,éd Sirey, paris , 1986, p538.

وتؤدي الى انخفاض في الانتاجية والرضا الوظيفي ، بالإضافة الى زيادة مستويات الاجهاد النفسي وعدم وجود الراحة النفسية في مكان العمل .

جدول رقم (41) العلاقة بين شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال نوع التفاعل بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال:

المجموع	شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال				التفاعل بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال	
	علاقة شخصية تتعدى الحدود المهنية	علاقة سطحية وعابرة	علاقة جديدة الشكل خارج عن المألوف تمتاز بالانفتاح في العلاقات	علاقة مهنية فقط		
50	30	02	16	02	ك	سلبي
71.42	42.85	02.85	22.85	02.85	%	
20	06	02	05	07	ك	ايجابي
28.57	08.57	02.85	07.14	10	%	
70	36	04	21	09	ك	المجموع
100	51.42	05.71	30	12.85	%	

من خلال هذا الجدول رقم (41) يتضح أن النسبة الاكبر تتمثل في 42.85 % من المبحوثات الاتي يرين أن التفاعل السلبي نتيجة للعلاقة الشخصية بين الجنسين التي تتعدى الحدود المهنية ويؤثر ذلك ب :

- التشويش على العمل فعندما تتجاوز العلاقة بين الجنسين الحدود المهنية وتتحول إلى علاقة شخصية قوية، قد تؤثر هذه العلاقة على الأداء العملي ويتم مناقشة الأمور الشخصية بشكل كبير في مكان العمل مما يشتت الانتباه ويقلل من فعالية العمل.

- التفاوت في المعاملة حيث يثير تفضيل العلاقات الشخصية بين بعض الأفراد مخاوف بشأن التفضيل وعدم المساواة في المعاملة قد تؤدي العلاقات الشخصية القوية بين الجنسين إلى إعطاء بعضهما البعض مزيداً من الفرص أو المعاملة المفضلة مما يثير شعوراً بالظلم والتمييز بين الزملاء.
- التوترات الشخصية الناتجة عن العلاقات الشخصية القوية التي تؤدي إلى زيادة التوترات والصراعات عندما يحدث خلاف أو نزاع بين الأفراد و يكون من الصعب على الأفراد فصل العواطف الشخصية عن العلاقات المهنية في مثل هذه الحالات مما يؤدي إلى تفاقم الصراعات والتوترات في مكان العمل.
- انخيازات وتفضيلات والذي يؤدي التفضيل للعلاقات الشخصية بين الجنسين إلى انخيازات في اتخاذ القرارات أو ترقية الوظائف مما يثير شعوراً بالظلم والاستياء بين الزملاء الآخرين الذين لا يتمتعون بعلاقات شخصية مماثلة.

تحليل نتائج الجدول رقم (41) وفق مقارنة الهوية التنظيمية :

تفسير العلاقة بين "شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملائها الرجال" و "التفاعل بين المرأة العاملة وزملائها من الرجال" حسب نظرية الهوية التنظيمية التي تركز على كيفية تشكّل الهويات المهنية داخل المؤسسة من خلال التفاعل الاجتماعي بين الأفراد ، سانسوليو يرى أن العلاقات داخل المؤسسة لا تقتصر على الأداء المهني، بل تشمل أيضا التفاعلات الاجتماعية التي تسهم في بناء ثقافة المؤسسة وهويتها، وبالتالي فإن شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملائها الرجال يؤثر بشكل مباشر على طبيعة التفاعل بينهم، والذي بدوره يسهم في تشكيل صورة وهوية المؤسسة الجزائرية.

ويمكن تفسير العلاقة بين المتغيرين في ضوء النظرية

إذا كانت العلاقة رسمية فإن التفاعل قد يكون مهنيًا ومحدودا : وفقا لسانسوليو، المؤسسات ذات الثقافة الرسمية تحدد سلوك الأفراد بشكل صارم وفقاً للأدوار المهنية. في هذه الحالة، تكون التفاعلات محدودة في إطار العمل الرسمي، ما يؤدي إلى فصل بين العلاقات الشخصية والمهنية.

إذا كانت العلاقة غير رسمية فإن التفاعل قد يكون أكثر انفتاحاً وتعاونياً :المؤسسات التي تتيح مساحة للعلاقات غير الرسمية تعزز التعاون بين الجنسين وتخلق هوية تنظيمية أكثر شمولاً. هذا قد يؤدي إلى تفاعل إيجابي يعكس في زيادة الإنتاجية والاندماج الاجتماعي داخل المؤسسة.

إذا كانت العلاقة تنافسية فإن التفاعل قد يكون صراعياً : إذا كانت بيئة العمل تنافسية وكان الرجل ينظر إلى المرأة العاملة كمنافس، فقد يؤدي ذلك إلى تفاعل سلبي، مثل النزاعات حول الترقية أو فرص القيادة. سانسوليو يشير إلى أن هذا النوع من الصراعات يؤثر على الهوية التنظيمية، حيث تصبح المؤسسة مكاناً للتمييز أو النزاع بدلاً من التعاون.

إذا كانت العلاقة زمالة فإن التفاعل قد يكون متوازناً بين المهنية والشخصية : عندما تتسم العلاقة بالزمالة، يحدث تفاعل إيجابي ومحيد، مما يسهم في بيئة عمل أكثر توازناً، حيث يُنظر إلى المرأة كعنصر فاعل في المؤسسة وليس كمتغير طارئ أو منافس.

جدول رقم (42) يبين أكثر العلاقات تفاعلاً سلبياً في مؤسسة العمل بين المرأة العاملة وزملاء

العمل :

العلاقات الأكثر تفاعلاً سلبياً في المؤسسة	التكرار	النسبة %
علاقة امرأة – امرأة	18	25.71
علاقة امرأة – رجل	46	65.71
علاقة رجل – رجل	06	08.57
المجموع	70	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (42) أن توزيع المبحوثات حسب أكثر العلاقات تفاعلاً سلبياً في مؤسسة العمل بين المرأة العاملة وزملاء العمل تظهر أن نسبة 65.71 % تشير إلى أن هناك تفاعل سلبي بين المرأة والرجل ، في المقابل نجد نسبة 25.71 % بين المرأة والمرأة ، وفي الأخير نجد نسبة التفاعل السلبي بين الرجل والرجل ويمثل 08.57 %.

من خلال المعطيات السابقة تفند هذه النتائج أن هناك تفاعل سلبي بين الجنسين في العمل وأكثر التفاعلات سلبية هي التي تكون بين الرجل والمرأة العاملة بسبب الدخول في صراعات محورها العمل وطريقة سير هذا العمل ، فالكثير من الرجال يرفضون فكرة المساواة في الراتب بالمقابل اللامساواة في

- حجم مدة العمل بسبب العطل الممنوحة للنساء ومطالبة النساء بمراعاة أوضاعهن بسبب طبيعتهن البيولوجية ن فتحديد العلاقات الأكثر تفاعلا سلبيا يمكن أن يعتمد على السياق الثقافي والاجتماعي.
- تحليل نتائج الجدول رقم (42) وفق للمقاربة النظرية:** من خلال اسقاط بعض المفاهيم الخاصة بالنظرية التفاعلية الرمزية يمكن تفسير هذا التفاعل السلبي بين الطرفين من خلال العوامل التالية نذكر :
- **التوقعات الاجتماعية :** قد تكون هناك تكون توقعات اجتماعية تضع ضغوطا اضافية على الطرفين في بعض الثقافات مما يمكن أن يؤدي الى صراعات بين الجنسين .
 - **الثقافة المؤسسية:** قد تكون هناك ثقافة مؤسسية تشجع على التنافس بدل التعاون وعلى الاختلاط بدل الفصل بين الجنسين وبالتالي زيادة التوتر في مكان العمل ، فلما تصبح مؤسسات العمل مكان خصب لبناء علاقات شخصية ينتج نوع من التفاعلات السلبية .
 - **التوازن بين الحياة المهنية والشخصية :** قد تواجه العاملات والعمال ضغوطا مختلفة بسبب التوقعات الاجتماعية حول الأداء في الحياة الشخصية وفي العمل مما يؤدي الى تشكيل علاقات جانبية داخل المؤسسة تتعدى الحدود المهنية لتشكل في الأخير تفاعل سلبي في مكان العمل .
 - **الأدوار الاجتماعية:** قد يتم تصور النساء على أنهن أكثر دعماً وعاطفية، بينما يُنظر إلى الرجال على أنهم أكثر حزمًا واستقلالية هذه التصورات تؤثر على توزيع المهام والأدوار داخل الفريق.
- تحليل نتائج الجدول رقم (42) وفق الفرضيات:** من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن الفرضية الاخيرة تم تحقيقها من خلال توافق النتائج مع الفرضيات وهذا ما يؤكد صحتها .

نتائج الفرضية الثالثة :

من خلال المعطيات التي جاءت بها الجداول الإحصائية المتعلقة بمتغيرات الفرضية والتي وضعت مسبقاً مفادها أن طبيعة العلاقات التفاعلية في المؤسسة اليوم بين المرأة والرجل لا تقتصر على العلاقة المهنية بل تتعدى الى العلاقة الشخصية مما أدى الى ظهور المؤسسة الجزائرية بهوية معاصرة ،نستخرج جملة من النتائج أهمها :

❖ أن هناك علاقة بين المرأة ومحيط عملها امتازت بأنها علاقة أجرية بنسبة 68.57% فكل ما تسعى له هو امتلاك منصب يلي حاجاتها المالية .

❖ عدم اعتراف أفراد المؤسسة من رؤساء وزملاء بالمجهودات التي تقوم بها المرأة أثناء عملها بنسبة 74.28% ينشأ عنه النزاعات في العمل والعلاقات المهنية المتوترة وبالتالي ظهور تفاعل سلبي متوتر بين الطرفين.

❖ طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة وزملائها في العمل هي علاقة مصلحة بالدرجة الأولى بنسبة 42.85% العلاقات الموجودة بين الجنسين في أغلبها تقوم على المصلحة الشخصية وبالتالي تحقيق المصالح الذي ينشأ النزاعات العمالية .

❖ شكل العلاقة بين المرأة العاملة والرجل في مؤسسة العمل أنها علاقة تتعدى الحدود المهنية بنسبة 51.42% وبالتالي خلق نوع جديد من العلاقات في مؤسسات العمل تمتاز بالعمق .

❖ 27.14% من النساء العاملات المتزوجات يدخلن في علاقات شخصية مع زملائهن في العمل تختلف عن العلاقات المهنية التقليدية وهذا بحكم التفاعل والتواصل اليومي وكذا تشارك الحياة الاجتماعية للمرأة مع زملائها أنتج شكل جديد للعلاقات داخل المؤسسة .

❖ هناك امكانية لتبادل الانشغالات بين المرأة العاملة وزملائها في العمل من الذكور بنسبة 64.28% الأمر الذي يؤكد أنه فعلا العلاقة بين لم تبقى علاقة مهنية فقط بل تعدت الى علاقات اجتماعية مترابطة أساسها أنه يمكن للمرأة العاملة وزميلها انشاء علاقة شخصية لا تقتصر على العمل .

❖ يوجد تفاعل بين الطرفين في مؤسسات العمل بنسبة 71.42% وما يميزه أنه تفاعل سلبي في أمور العمل وهو ما يشير الى ظهور نزاع بين الطرفين .

❖ يوجد تأثير لهذا التفاعل بين الطرفين على المؤسسة من ناحية الانتاج والخدمات المقدمة بنسبة 47.14 % فصورة المؤسسة هي انعكاس لبيئتها الداخلية وتأثير العوامل على هذه البيئة يحدد نجاحها أو فشلها .

❖ شكل العلاقة بين المرأة العاملة وزملاء العمل من الرجال يولد تفاعلا سلبيا بين الطرفين في مؤسسة العمل بنسبة 42.85 % مما ينتج عنه تغير في شكل العلاقة التقليدية المهنية بين أصناف العمال والتي امتازت بالشخصية والعميقة أكثر منها المهنية .

❖ أكثر العلاقات سلبية بين الطرفين في مؤسسة العمل هي العلاقة بين المرأة العاملة والرجل بنسبة 65.71 % وهذا راجع الى التفاعل السلبي وما ينتج عنه من تأثيرات على أطراف العلاقة . وفي الأخير ومن خلال المؤشرات المتحصل عليها من خلال النتائج السابقة يمكن القول أن طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة والرجل لا تقتصر على العلاقة المهنية بل تتعدى الى العلاقة الشخصية وهي هوية جديدة للمؤسسة .

خامسا :النتائج العامة المتعلقة بالدراسة :

الظاهرة الاجتماعية معقدة للغاية ولا يمكن التمكن منها بيسر شديد، وهنا بالضبط يلح على تدقيق الأدوات المنهجية وبلورة مفاهيم الاشتغال، لأن الأمر ليس مجرد ترف علمي تفرضه خطوات البحث بل هو ضرورة منهجية ومعرفية لتوحيد لغة التعاطي والتداول وللوصول الى نتائج ترضي الباحث والقارئ، وعليه خلصنا في الأخير الى مجموعة من النتائج نصنفها كما يلي :

1 - النتائج العامة على ضوء الأهداف المسطرة في بداية الدراسة :

الغرض من عرض هذه النقطة هو معرفة إمكانية تطابق اهداف البحث مع نتائجه والسؤال المطروح هنا هو هل تم فعلا تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة ؟

♦ تم تحقيق الهدف الأول وهو إعداد أطروحة دكتوراه من خلال المرور بجميع مراحل الدراسة المعروفة.

♦ تم تحقيق الهدف الثاني وهو تسليط الضوء و رصد طبيعة العلاقات السوسيو مهنية في المؤسسة الجزائرية المعاصرة.

♦ تم تحقيق الهدف الثالث وهو توسيع المعارف من خلال القراءة لأكثر قدر من الباحثين وفهم تصوراتهم حول الظاهرة المدروسة ، فمن خلال الرؤى المختلفة للباحثين تم توسيع مجال فهم الطالبة للمضامين وآراء كثيرة كان يحملها هذا الموضوع.

♦ تم تحقيق الهدف الرابع وهو معرفة الأسباب الفعلية التي أدت إلى حدوث الظاهرة من خلال هذه الدراسة البسيطة ، فالهوية المؤسسة اليوم تظهر بشكل جديد يختلف عن ما كان سابقا في ظل تواجد المرأة في مراكز العمل .

♦ تم تحقيق الهدف الخامس وهو محاولة التأكد من صدق الفرضيات الموضوعية من خلال الدراسة الميدانية .

♦ تم تحقيق جزء من الهدف السادس وهو محاولة بسيطة لاستنتاج بعض النظريات المفسرة وإسقاط مفهوم أو أكثر على هذه الدراسة لأن استنتاج نظرية كاملة ليس بالأمر الهين ،وهل تسليط الضوء على الظاهرة و الإجابة عن بعض التساؤلات تعتبر كافية لإزالة الالتباس أو الغموض حول إشكالية عمل المرأة في الجزائر .

2 - النتائج العامة على ضوء الفرضيات الجزئية :

- الغرض من عرض هذه النقطة هو معرفة إمكانية تحقق الفرضيات المقترحة والتي أردنا من خلال الدراسة الميدانية إثبات صحتها أو نفيها تماشياً مع النتائج المتوصل إليها فوجدنا ما يلي:
- ♦ تحقق الفرضية الأولى والتي مفادها أن يؤثر وجود المرأة العاملة وطبيعة معاملتها في استقطاب أصناف جديدة من الزبائن (نساء) غير الأصناف التقليدية (رجال) والدليل على ذلك قدرة المرأة على التعامل الجيد مع الزبائن من خلال التفاعل الإيجابي وتقديم الخدمات بشكل أفضل .
 - ♦ تحقق الفرضية الثانية والتي مفادها أن وجود المرأة العاملة في المؤسسة اليوم أعطى للنزاعات العمالية وطبيعة المشاكل شكلاً آخر يختلف عن طبيعة النزاعات الموجودة سابقاً والدليل على وجود نزاعات هي مطالبتها بالتساوي مع الرجل في الحقوق ومراعاة طبيعتها الأنثوية ومسؤولياتها الاجتماعية والمنزلية لاستغلالها في الاعتذار عن واجباتها المهنية مثلها مثل الرجل وهذا ما أوضحته النتائج السابقة .
 - ♦ تحقق الفرضية الثالثة والتي مفادها أن طبيعة العلاقات التفاعلية في المؤسسة اليوم بين المرأة والرجل لا تقتصر على العلاقة المهنية بل تتعدى إلى العلاقة الشخصية والتي نجم عنها تفاعل سلبي في المؤسسة بين الطرفين والدليل على ذلك تحول الحياة الشخصية للموظفين والعمال حياة مشتركة تركز على تبادل الانشغالات الاجتماعية دون مراعاة لما هو متعارف عليه .

3 - النتائج العامة على ضوء المقاربة النظرية :

- وتعني فهم وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة باستخدام إطار نظري معين لتفسير الظواهر المدروسة في هذا السياق، هذا الإطار النظري يساعد في تفسير كيفية تأثير تفاعلات المرأة العاملة على المعاني والرموز المشتركة داخل المؤسسة وبالتالي تشكيل هوية المؤسسة.
- ومن خلال النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة ووفقاً للمقاربة النظرية تمكنا من الوصول إلى مايلي :
- ♦ فهم كيف تؤثر التفاعلات اليومية والمعاني المشتركة بين الأفراد داخل المؤسسة على تشكيل هويتها، فالتفاعلية الرمزية تعتمد على فكرة أن الناس يفسرون ويعطون معاني للآخرين من خلال تفاعلاتهم اليومية. ففي هذه الدراسة توصلنا إلى معرفة كيف تؤثر المرأة العاملة على التفاعلات اليومية مع زملائها من الرجال والنساء في المؤسسة من جهة ،وكيف تتشكل وتُدار العلاقات المهنية بين المرأة وزملائها وكيف تؤثر هذه العلاقات على الثقافة المؤسسية من جهة أخرى .

- ♦ تحليل الرموز المستخدمة وفهم معاني هذه الرموز وكيفية استخدامها (مثل اللغة، السلوكيات) من قبل المرأة العاملة وكيف تؤثر على البيئة المؤسسية من جهة ،و كيف تُفسر المرأة العاملة وزملائها الرموز والمعاني المشتركة داخل المؤسسة وتأثير ذلك على الهوية المؤسسية من جهة أخرى
- ♦ فهم الأدوار التي تلعبها المرأة كيف تُحدد الأدوار الوظيفية والاجتماعية التي تلعبها المرأة العاملة داخل المؤسسة وكيف تُساهم في تشكيل هويتها من جهة ،و ما هي التوقعات الاجتماعية والمهنية المرتبطة بدور المرأة في المؤسسة وكيف تُؤثر على التفاعل اليومي والثقافة التنظيمية من جهة أخرى .
- ♦ فهم طبيعة التفاعلات اليومية بين النساء العاملات وزملائهن تسهم في فهم العلاقات المهنية وتحليل طبيعة النزاعات وعرفة أسبابها و فهم ديناميات التفاعل حيث توصلنا الى فهم أعمق لديناميات التفاعل اليومي وكيفية تأثيرها على تشكيل هوية المؤسسة.
- ♦ فهم كيف تسهم المرأة العاملة في تشكيل الهوية المؤسسية من خلال تفاعلاتها اليومية وسلوكياتها وقيمها من جهة ،و كيف يمكن لتواجد المرأة العاملة أن يؤدي إلى تغييرات ثقافية داخل المؤسسة ويؤثر على قيمها وهويتها من جهة أخرى.
- ♦ فهم التحديات الثقافية والاجتماعية والمهنية التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسة وتحليلها وكيف تؤثر على تفاعلاتها اليومية، و كيف يمكن استخدام دور المرأة العاملة لتعزيز التغيير الإيجابي داخل المؤسسة وتحسين الهوية المؤسسية.
- ♦ فهم كيف تساهم النساء العاملات في إعادة تشكيل الرموز والمعاني داخل المؤسسة من خلال ممارساتهن اليومية ومشاركتهن الثقافية هذا يمكن أن يشمل تغييرات في لغة التواصل والعادات اليومية.
- ♦ فهم مساهمة النساء العاملات في إعادة تعريف الأدوار الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة وتطوير أدوار جديدة من خلال شغل مناصب وتقديم نماذج جديدة، حيث أصبحن يتحدّين الصور النمطية المرتبطة بالأدوار التقليدية للمرأة، مما يؤدي إلى تغيير التصورات الاجتماعية والمهنية حول قدرات وإمكانات المرأة.
- ♦ فهم كيف تسهم النساء العاملات في تغيير مفاهيم التمكين داخل المؤسسة من خلال التفاعلات اليومية والرموز المشتركة التي تساهم في تعزيز تمكين المرأة داخل المؤسسة، مما يفتح الباب لمزيد من النساء لشغل مناصب مختلفة وتقديم مساهمات فعالة.

الاستنتاج العام

لا شك في أن تجربة تتبع ظاهرة اجتماعية معينة هي من أصعب التجارب على الإطلاق ، وأن محاولة التعرف على الواقع الاجتماعي المعقد من خلال التعرف على دورنا كفاعلين في الأنساق الاجتماعية وطرح البدائل المختلفة لإعادة تشكيل هذه العلاقة اللامتكافئة بين وجهة البحوث وواقع الباحث تبقى مجرد محاولة يختلجها الكثير من الأغلاط والزلات.

فمن خلال هذه الدراسة يمكن القول أن المرأة لها دور حيوي في تغيير وتشكيل هوية المؤسسة يمكن لتمثيل المرأة في المناصب القيادية، وقدرتها على الابتكار والإبداع، ومهاراتها في التواصل وبناء العلاقات، وتفانيها في المسؤولية الاجتماعية والبيئية، أن تسهم في تعزيز سمعة ونجاح المؤسسة باعتبار المرأة شريكاً أساسياً في نمو وتطور المؤسسات ،و على الشركات والمؤسسات تعزيز دور المرأة وتقدير إسهاماتها في تحقيق أهداف المؤسسة وبناء هويتها ، وحسب الدراسة يمكننا تلخيص النتائج المتوصل إليها بشكل عناصر توضيحية كما يلي :

العنصر الأول : استقطاب المرأة العاملة للزبائن يعتمد على فهم الاحتياجات والتفضيلات الخاصة بهن وتوجيه الجهود نحو تلبية تلك الاحتياجات بشكل فعال عن طريق التواصل الفعال والمباشر من خلال تبسيط عمليات التواصل مع الزبائن الإناث وتقديم دعم فعال ومباشر لهن عبر مختلف قنوات الاتصال المتاحة وبناء علاقات قوية ومستدامة مبنية على الثقة مع الزبائن الإناث لاستقطاب المزيد من العملاء والحفاظ عليهن كزبائن دائمين، تتمتع المرأة غالباً بمهارات تواصل متقدمة وقدرة على بناء علاقات قوية مع العملاء والشركاء، مما يمكن أن يعزز سمعة المؤسسة ويجذب المزيد من الأعمال.

العنصر الثاني : ترتبط مكانة المرأة العاملة في الجزائر بقدرتها على إثبات قوتها وإبراز مؤهلاتها والتعبير عن ما تطمح اليه والتغيير من النظرة السلبية لها النابعة من الواقع الاجتماعي بما في ذلك مؤسسات العمل وأفرادها .

العنصر الثالث : يتعرض النساء في بعض الأحيان للتمييز في بيئة العمل بسبب جنسهن مما يمكن أن يؤثر على رفاهيتهن ورغبتهم في المشاركة في سوق العمل ، مع ذلك تتبنى الحكومة الجزائرية إجراءات

لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، مثل تعزيز التعليم للفتيات وتوفير فرص العمل المناسبة لهن، إضافة إلى تشجيع المبادرات التي تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز.

العنصر الرابع : يؤدي التمييز الجنسي إلى زيادة في النزاعات العمالية، سواء كانت بين الأفراد أو بين الموظفين والإدارة مما يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، حيث يشعرون بالظلم وعدم الاعتراف بجهودهم ومساهماتهم بالقدر اللازم.

العنصر الخامس : تدهور العلاقات العملية فممكن أن يتسبب التمييز الجنسي في تدهور العلاقات بين أفراد الجنسين المختلفين داخل مكان العمل مما يؤدي إلى زيادة التوتر والصراعات، وتقليل الإنتاجية وجودة العمل حيث يشعر الموظفون المتضررين بالإهمال وعدم الاحترام، مما ينعكس سلباً على أدائهم وجودة ما يقومون به.

العنصر السادس : العلاقات بين الرجال والنساء في مكان العمل مرتبطة بالتعاون والتفاعل المهني، حيث يعمل الزملاء معاً لتحقيق أهداف مشتركة وتنمية المهارات المهنية وبالتالي بناء صورة إيجابية للشركة في مجتمعها وتحقيق التأثير الإيجابي على المجتمع والعكس .

العنصر السابع : تنوع العلاقات الخاصة في مكان العمل فتختلف العلاقات بين الجنسين بناءً على العديد من العوامل منها الثقافة المؤسسية، ونوع الصناعة، وتاريخ العمل المشترك، والشخصيات الفردية والثقافات الشخصية ، قد تتطور بعض العلاقات في مكان العمل بين الرجال والنساء إلى صداقات وعلاقات اجتماعية، حيث يمكن أن يتبادلوا الاهتمامات الشخصية خاصة فيما يتعلق بفهم الحدود الشخصية والمواقف الحساسة وبالتالي انشاء علاقات شخصية بحكم الاحتكاك الدائم والذي قد يبدو دخيل على ثقافتنا الاجتماعية والأعراف السائدة في مجتمعنا .

العنصر الثامن : تعتبر المرأة جزءاً هاماً من سوق العمل، وقد شهدت البلاد تطورات في مشاركة النساء في مختلف القطاعات الاقتصادية على مر السنوات الأخيرة. ومع ذلك لا تزال هناك تحديات تواجه المرأة العاملة في الجزائر منها تفاوت في الوصول إلى فرص العمل حيث تواجه النساء في الجزائر تحديات في الوصول إلى فرص العمل بسبب التمييز الجنسي والتحديات الثقافية التي قد تحد من فرصهن في بعض الصناعات والمجالات. كما تواجه النساء في الجزائر تحديات في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية خاصة مع المسؤوليات الأسرية والاجتماعية التي تقع على عاتقهن.

العنصر التاسع : إن دور المرأة في تشكيل هوية جديدة للمؤسسة يمكن أن يكون حاسماً في تعزيز التنوع والابتكار وجذب مجموعة أوسع من العملاء والزبائن حيث تتمتع المرأة بقدرات إبداعية وتفكير مبتكر يمكن أن تساهم في تطوير منتجات وخدمات جديدة تعزز هوية المؤسسة وتجذب المزيد من العملاء، فيمكن للمرأة أن تلعب دوراً مهماً في تشكيل هوية جديدة للمؤسسة من خلال إبداعها ، تفاعلها ، تواصلها، ومسؤوليتها الاجتماعية والبيئية، مما يمكن أن يساهم في تعزيز مكانة المؤسسة ونجاحها في السوق.

العنصر العاشر : إن معرفة سبب تغير هوية المؤسسة في الجزائر يحكمه تغطية واسعة للحقائق التي تتأرجح بين السلبية والايجابية ، فهناك من يرجعها الى عمل المرأة نفسه والآخر يرجعها الى طبيعة العناصر البشرية أي العمال والبيئة المحيطة ومنهم من يرجعها الى الواقع الاجتماعي المتأثر بوسائل وتكنولوجيات الاتصال الحديثة وما تنشره من ترسيخ مبدأ مشاعية الحياة الخاصة ، فيمكن القول ومن خلال هذه الدراسة- المتواضعة - أن واقع عمل المرأة في الجزائر هو جزء من الواقع الاجتماعي العام وعدم معرفتنا بهذا الواقع هو مشكلة في حد ذاتها تحتاج الدراسة والتي تتمثل في جهلنا بقيمة العمل في اطار الجماعة باختلاف الجنس والرتب وغيرها كقيمة اجتماعية حضارية تنتهي عندما نتعلم كيف نتعامل مع الآخر وعندها ندخل مرحلة حضارية جديدة تحل فيه كل المشاكل الاجتماعية، العلمية ، الثقافية و الاقتصادية.

الخاتمة

جاءت هذه الدراسة لعرض بعض التصورات البسيطة حول واقع المرأة العاملة من خلال تناول الممارسات السوسيو مهنية في الجزائر انطلاقا من تناول النسق الاجتماعي العام، والذي مؤداه أنه يستحيل أن نفهم واقع سوسيولوجيا المهن والممارسة المهنية وكافة أبعادها دون ربطها بالسياق الاجتماعي والتاريخي فلأوضاع الاجتماعية المتغيرة دور بارز في حدوث بعض الظواهر الاجتماعية الناتجة عن انتقال المجتمع من مرحلة إلى أخرى هذا الانتقال لابد أن يترتب عليه تغيرات ثقافية، اجتماعية وحتى اقتصادية، فعلى إثر هذه التغيرات التي حدثت لم يفض هذا الأمر إلا لبروز عوامل جديدة تتحكم في المؤسسة لم تستطع أن تجعل من هذا الوجود قوة إنتاج حقيقية وفعالية تنتج للمجتمع الحلول التي يحتاجها للخروج به من الحالة الانفعالية إلى حالة الفاعلية.

إن توظيف وتمكين المرأة داخل المؤسسة يعطي شكلاً جديداً لها فتساهم فيها المرأة في تغيير هوية المؤسسة من خلال قدرة المرأة على التفكير الإبداعي والابتكار يمكن أن تجلب أفكاراً جديدة وحلولاً مبتكرة للمشاكل، مما يعزز صورة المؤسسة كمركز للابتكار والتطور بالاعتماد مهارات التواصل الاجتماعي الذي يساعدها على بناء علاقات قوية داخل وخارج المؤسسة، مما يؤدي إلى تعزيز صورتها كمؤسسة متعاونة ومحترمة. فمن خلال هذه الأدوار والمساهمات المتعددة، يمكن للمرأة أن تلعب دوراً حيوياً في تغيير هوية المؤسسة وتشكيل صورتها الجديدة التي تختلف فعلياً عن الهوية التقليدية التي امتازت بالسيطرة الذكورية .

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع البحث وجدنا أن المرأة العاملة اليوم أعطت شكلاً جديداً للمؤسسة الجزائرية يتمثل في التفاعل الجندري السليبي يشير إلى الديناميات السلبية التي تحدث بين الجنسين في مختلف السياقات، ويمكن أن يكون له تأثيرات كبيرة على الفرد والمجتمع بشكل عام والذي يؤدي إلى زيادة النزاعات والتوترات بين الجنسين في مكان العمل أو في البيئة الاجتماعية، مما يؤثر سلباً على جودة الحياة المهنية والشخصية. كما يؤثر هذا التفاعل على تدهور العلاقات الشخصية والمهنية بين الأفراد، وبين الفرد والمؤسسة، مما يؤثر على الأداء والإنتاجية وتقليل الرضا وتقليل التنوع والابتكار: يمكن أن يحد التفاعل الجندري السليبي من التنوع والابتكار في المؤسسات، حيث يمكن أن يقيد وجود بيئة مفتوحة ومتنوعة الإبداع والابتكار، وباختصار، التفاعل الجندري السليبي يشكل تحدياً كبيراً يجب التصدي

له من خلال تعزيز ثقافة المساواة والاحترام في مختلف السياقات، وتعزيز التوازن بين الجنسين وتعزيز الفهم المتبادل والتعاون.

رغم الفوائد التي قد تأتي من وجود المرأة في المؤسسة، إلا أن هناك بعض الصور السلبية التي قد تنشأ نتيجة وجودها، ومن هذه الصور التحيز الجندري فقد يؤدي وجود المرأة في المؤسسة إلى ظهور التحيز الجندري من بعض الأفراد الذكور مما قد يؤثر سلبًا على علاقات العمل والتفاعل داخل المؤسسة. بالإضافة إلى المعتقدات الثقافية القديمة في بعض الثقافات، قد تواجه المرأة تحديات نتيجة للمعتقدات الثقافية القديمة التي تعتبرها غير ملائمة للعمل في مجالات معينة أو لاتخاذ مواقف قيادية، التي تنشأ عنها توتر اجتماعي نتيجة لعدم التوافق بين الآراء والثقافات المختلفة داخل المؤسسة، وهذا يمكن أن يؤثر على أجواء العمل والتعاون بين الزملاء، في ظل صراعها مع التحديات الأسرية فقد تواجه المرأة تحديات أسرية و محاولة التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وهذا يمكن أن يؤثر على أدائها في العمل ومستوى التزامها .

ومهما اختلفت آراء الباحثين حول الموضوع لسوف نجد أن اختلاف التشخيصات باختلاف اتجاهاتها الفكرية ورؤاها الاجتماعية فهذا الموضوع من المواضيع التي قد تبدو سهلة لكنها متاهة يضيع فيها كل جاهل بالأحوال الاجتماعية لواقع المؤسسات المختلفة ،فهذا الموضوع يبقى من المواضيع التي تحتاج الكثير من التعمق على أيدي المدركين والواعين بمقتضيات المؤسسة الجزائرية من جهة والمرأة كعنصر فاعل من جهة أخرى .

قائمة المراجع

❖ المصادر :

القران الكريم .

❖ المراجع العربية :

المعاجم و القواميس

- 1 - ابراهيم أنيس وآخرون ، "المعجم الوسيط" ، ط 4 ، ب دار نشر، الأردن ، 2004.
- 2- البستاني فؤاد وآخرون: منجد الطلاب ، ط 22 ، دار الشروق، بيروت، 1978 .
- 3- أحمد عمر ، "معجم اللغة العربية المعاصرة" ، ط.01، عالم الكتب ، القاهرة ، 2008 .
- 4 - الهنائي علي بن الحسن ، "المنجد في اللغة العربية" ، ط 02 ، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1976.
- 5-بودون .ف.بوريكو ، "المعجم النقدي لعلم الاجتماع" ، تر: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986 .
- 6- بدوي احمد زكي ، "معجم مصطلحات العلوم الادارية" ، ب ط ، مطبعة النهضة العربية، مصر، 1984 .
- 7-غيث محمد عاطف ، "قاموس علم الاجتماع" ، ب ط، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، 2006.

الكتب :

- 8 إحسان محمد إحسان، "النظريات الاجتماعية المتقدمة" ، ط1، دار وائل للنشر، الاردن، 2005 .
- 9-إحسان محمد إحسان ،عدنان سليمان الأحمد، المدخل إلى علم الاجتماع، ط 1 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- 10- إحسان محمد الحسن ، مناهج البحث الاجتماعي ، ط 1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005.
- 11 - أسمن يان ، "الذاكرة الحضارية الكتابة والذكرى و الهوية السياسية في الحضارة الكبرى الأولى" ، ط 1 ، تر: عبد الحليم عبد الغني رجب، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة ، 2003 .
- 12- أنجوس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004 .
- 13 - أنيسة بركات ، "نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية" ، ب ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1983 .
- 14- أبو مصلح عدنان ، "علم الاجتماع" ، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان (الاردن) ، 2006 .
- 15-الجوهري محمد ، "المدخل إلى علم الاجتماع" ، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة، 2008 .

- 16 - الحوراني محمد عبد الكريم ، "النظرية المعاصرة في علم الاجتماع" ، ب ط ، دار المجدلاوي للنشر، الاردن، 2008
- 17- الخشاب سامية مصطفى ، النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط1 ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة، 2003 .
- 18-الخولي سناء ،"الأسرة والحياة العائلية"، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،2008 .
- 19-الخولي سناء ، "المدخل إلى علم الاجتماع" ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية ، 1998.
- 20- السباعي مصطفى ، "المرأة بين الفقه والقانون" ، ط5 ، المكتب الاسلامي ، بيروت ، ب س .
- 21-الساعاتي حسن ، "علم الاجتماع الصناعي"، ب ط ، دار النهضة العربية ، بيروت، 1980 .
- 22 - السيد عبد الرحمن محمد ، "مقياس موضوعي لرتب الهوية الإيديولوجية والاجتماعية في مرحلتي المراهقة المتأخرة والرشد المبكر". كلية التربية، جامعة الرقازيق، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998 .
- 23 - الشوبكي محمود ، سعد عاشور ، "عمل المرأة بين تكريم الاسلام ودعاة التحرير والبهتان" ، ب ط ، الجامعة الاسلامية غزة ، فلسطين ، 2006.
- 24 - الصلاحي فؤاد، "الدور السياسي للمرأة اليمنية من منظور النوع الاجتماعي" ، ب ط ، مؤسسة فريديا، صنعاء (اليمن)، 2005 .
- 25 - الصيرفي محمد عبد الفتاح ، "البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين" ، ط 1، دار وائل للنشر، لبنان ، 2002 .
- 26 - العدلوني محمد أكرم ، "العمل المؤسسي"، ط 1 ، دار ابن حزم ، لبنان ، 2002.
- 27 -العراي حكمت ، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع ، ط1 ، مطابع الفرزدق التجارية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1991 .
- 28 -العزاوي رحيم يونس ، "مقدمة في منهج البحث العلمي" ، ط 1 ، دار دجلة ، عمان ، 2008.
- 29 - بوحوش عمار ، منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
- 30 - بن عيسى محمد المهدي ، علم اجتماع التنظيم "من سوسيولوجيا العمل إلى سوسيولوجيا المؤسسة"، ط 1، مطبعة امبابلاست (impaplast)، الجزائر، 2010 .
- 31 -بوضياف عمار، "الوظيفة العامة في التشريع الجزائري"، ط01 ، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015 .
- 32 - بن حبيب عبد الرزاق ، "اقتصاد و تسيير المؤسسة" ، ب ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2000 .
- 33 -بن وكيل الشيخ عبد الله ، "عمل المرأة" ، ط 1، الدار السعودية ، المملكة العربية السعودية، 1980.

- 34 - جابر نصر الدين ، الهاشمي لوكيا ، " مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي " ، ب ط ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2006 .
- 35 - حافظ فرج أحمد ، " التربية وقضايا المجتمع المعاصر " ، ب ط ، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر ، 2003 .
- 36 - جبر جابر عبد الحميد ، مناهج البحث العلمي ، ب ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1984 .
- 37 - حاطوم نورالدين ، نبیه عافل ، " مختصر تاريخ الحضارة " ، ب ط ، مطبعة جامعة دمشق ، سوريا ، 1963 .
- 38 - حامد خالد ، " مدخل إلى علم الاجتماع " ، ط 3 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 .
- 39 - حطب زهير ، " تطور بني الأسرة العربية والجذور التاريخية والاجتماعية لقضاياها المعاصرة " ، ط 1 ، معهد الإنماء طرابلس ، لبنان ، 1976 .
- 40 - خليل عمر معن ، معجم علم الاجتماع المعاصر ، ط 1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2006 .
- 41 - خليل عمر معن ، " علم الاجتماع الأسرة " ، ط 1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان (الاردن) ، 2004 .
- 42 - داداي عدون ناصر ، " إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي " ، ب ط ، دار المحمدية ، الحامة ، الجزائر ، 2003 .
- 43 - ديورانت ول ، " قصة حضارة الهند وحيراتها الشرق الأقصى ج 3 " ، ترجمة محمد بدران ، زكي نجيب محمود ، دار الحبل بيروت ، ب س .
- 44 - راسم محمد جمال ، مقدمة في مناهج البحث في الدراسات الإعلامية ، ب ط ، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح ، القاهرة ، 1999 .
- 45 - زرواتي رشيد ، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ط 1 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2007 .
- 46 - زهران حامد عبد السلام ، " دراسات في الصحة النفسية و الإرشاد النفسي " ، ط 1 ، عالم الكتب ، القاهرة ، 2003 .
- 47 - زيادة ، احمد ، " نساء الخليج أسرار وحكايات مثيرة " ، ط 1 ، دار الزاوية للنشر ، الكويت ، 1994 .
- 48 - سيد كريم ، " المرأة المصرية في عهد الفراعنة " ، ب ط ، الهيئة المصرية العامة للكتب ، القاهرة ، 1994 .
- 49 - شريف رضا ، " الهوية العربية الإسلامية وإشكالية العولمة عند الجابري " ، د ط ، مؤسسة كنوز الحكمة ، الأبيار الجزائر ، 2011 .
- 50 - شفيق محمد ، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، ب ط ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، 2001 .
- 51 - شكري علياء وآخرون ، " علم الاجتماع المرأة " ، ب ط ، مكتب زهراء الشرق ، القاهرة .
- 52 - شند سميرة محمد ، " الاضطرابات العصبية لدى المرأة العاملة " ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، 2000 .
- 53 - شولتز ماجكين وآخرون ، المنظمة المعبرة الهوية ، السمعة ، والعلامة التجارية للشركة ، ط 1 ، تر : رياض الإيرث العبيكات ، مكتبة العبيكان ، الأردن ، 2004

- 54- عبد الحميد رشوان حسين، "علم اجتماع التنظيم"، ب ط ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2004.
- 55- عبد الحميد أحمد رشوان حسين ، "علم الاجتماع المرأة" ، ب ط ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1997.
- 56- عبد الرحمان عبد الله محمد ، النظرية في علم الاجتماع: النظرية السوسيولوجية المعاصرة، ج 2 ، ب ط ، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003.
- 57 - عبد العزيز مها ، "مشاكل الطفل الطبية والصحية والتربوية" ، ب ط، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 2005 .
- 58- عبد الغني محمد صلاح ، "موسوعة المرأة المسلمة"، ج 5 ، ب ط ، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان ، 2001 .
- 59- عبد الفتاح كاميليا إبراهيم ، سيكولوجية المرأة العاملة، بدون طبعة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984 .
- 60 - عبيدات محمد ، محمد أبو نصار، منهجية البحث العلمي، ط2 ، دار وائل للنشر ،الأردن ، 1999.
- 61- عبود صمويل ، "اقتصاد المؤسسة" ، ب ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 .
- 62- عشراقي سليمان ، "الشخصية الجزائرية ،الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية" ، ب ط ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2007.
- 63 - عطية فوزية ، المرأة والتغيير الاجتماعي ، د ط ، المنطقة العربية للتربية والثقافة ، بغداد، ب س.
- 64- عقله محمد ، نظام الاسرة في الاسلام ، د ط ، مؤسسة الرسالة الحديثة للنشر ، عمان ، 2000.
- 65- علي جواد ، "المفصل في تاريخ العرب قبل الاسلام" ج 5 ، ط3 ، دار العلم للملايين ، بيروت ، 1980.
- 66- علي سعيد اسماعيل ، "الهوية والتعليم" ، د ط ، عالم الكتاب ، القاهرة، 2005.
- 67- عليوة السيد ، ادارة الصراعات الدولية ، ب ط ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1980 .
- 68- غيدنز أنتوني ، "علم الاجتماع" ، تر: فايز الصباغ ، ط 1 ، المنظمة العربية للترجمة ،دار ترجمان لنشر ، بيروت، 2005.
- 69- فارس رشيد مازن ، "الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي" ، ب ط ، ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع ، السعودية ، 2003 .
- 70- فريدمان جورج ، نافيل بيار ، "رسالة في سوسيولوجيا العمل" ، الجزء 1 ، ترجمة يولاند عمانويل ، بيروت / الجزائر، منشورات عويدات و ديوان المطبوعات الجامعية ، 1985.
- 71- قرني عبد الحميد ، "الإدارة الجزائرية مقارنة سوسيولوجية" ، ط 1، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2009 .

- 72- كفيي رمون، لوك فان كينهود، "دليل الباحث في العلوم الاجتماعية"، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر، بيروت، 1997.
- 73- لعبيدي محمد جاسم، باسم محمد ولي، "المدخل إلى علم النفس الاجتماعي"، ط 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 74- لارين جورج، الايولوجيا والهوية الثقافية والحدثة وحضور العام الثالث، ترجم فريال حسن خليفة، ط1، مكتبة مديولي، القاهرة، 2002.
- 75- لوبون غوستاف، "حضارة الهند"، ط 1، تر: عادل زعيتر دار احياء الكتب العربية، 1948.
- 76- ماركس كارل، "رأس المال"، ترجمة راشد البدرابي، جامعة فؤاد الأول، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1947.
- 77- مجموعة باحثين، "العولمة والهوية الثقافية"، دط، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة مصر، دس.
- 78- مختار محي الدين، الاتجاهات النظرية والتطبيقية في منهجية العلوم الاجتماعية، ج 1، ب ط، منشورات جامعة باتنة، باتنة، الجزائر، 1999.
- 79- وهدان عمرو خاطر عبد الغني، "العربية والعولمة (معالم الحاضر وآفاق المستقبل في ضوء الثقافة العربية والهوية الإسلامية)"، ط 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر، الإسكندرية، 2010.
- 80 - وهولبورن هارلبس، سوسيولوجيا الثقافة والهوية، ط 1، تر: حاتم حميد محسن، دار كيوان للطباعة والنشر، دمشق سوريا، 2010.

المجلات :

- 81- أبو ملحم محمد حسني، "إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش"، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 45، العدد 1، كلية عجلون الجامعية، قسم العلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية، الاردن 2018.
- 82- بدوي منير محمود، "مفهوم الصراع في الأصول النظرية، الأسباب والأنواع"، مجلة دراسات مستقبلية، العدد 03، مركز دراسات المستقبل، مصر، جويلية 1997.
- 83- بحري دلال، "النظرية النسوية في التنمية"، مجلة المفكر، العدد 15، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- 84- براهيمية صونية، "الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 15، العدد 27، جامعة سطيف 2، 2018.

- 85- بن عوالي علي ، "عمل المرأة وانعكاساته على الأسرة"، مجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد 07 ، العدد 01 ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر ، جانفي 2022 .
- 86- بن النوي عائشة ، "تمكين المرأة الجزائرية"، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع ، العدد 04، لمجلد 02 ، جامعة جيجل 2019.
- 87- بن موسى سمير ، "صراع الدور وعلاقته بالضغط لدى المرأة العاملة"، "مجلة العلوم الانسانية" ، العدد 03 ، جامعة تيارت ، 2015 .
- 88- بورغدة عائشة ، "المرأة الجزائرية والتمكين الاجتماعي والاقتصادي"، مجلة الأسرة والمجتمع ، العدد 08 ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 2 ، 2016.
- 89- بوودن نبيلة ، غليظ شافية ، "مقومات بناء الهوية التنظيمية"، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية ، المجلد 10، العدد 02 ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة ، 2022 .
- 90- حاند تسعديت ، "تعدد الأدوار و علاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأستاذة الجامعيين" ، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، ع 31 ، جامعة الجزائر 2 .
- 91- حقيقي فتيحة ، "موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة" ، مجلة الوحدة ، د ع ، تصدر عن المجلس القومي للثقافة العربية ، باريس (فرنسا) . 1985.
- 92- حمود فريال ، الشماس عيسى ، "مستويات تشكل الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالمجالات الأساسية المكونة لها لدى عينة من طلبة الصف الأول ثانوي من الجنسين" ، مجلة جامعة دمشق ، كلية التربية ، المجلد 27 ، ملحق 2011 .
- 93- خضر سليمان حيدر ، "دوافع العمل لدى المرأة العاملة" ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، العدد 4 ، جامعة الموصل، العراق ، 2007.
- 94- دلّاسي أمحمد ، بن عمر سامية ، "الأسرة مدخل نظري" ، "مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية" ، ع 01 ، جامعة الأغواط ، 2007 .
- 95- رابعة غازي ، "دور المرأة في المشاركة السياسية" ، مجلة الفكر، العدد 05، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012.
- 96- سلامي منيرة ، "المرأة والتمكين الاقتصادي في الجزائر"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، ع 05 ، ديسمبر 2016 .
- 97- سليمان عبد العظيم صالح ، "النظرية النسوية و دراسة التفاوت الاجتماعي" ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 41 ، ملحق 1، جامعة الأردن ، 2014 .
- 98- شاوش نزيهة ، "المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية"، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، المجلد 07 ، العدد 27 ، الجزء 01 ، جامعة بسكرة ، الجزائر، 2018 .

- 99 - شلغوم جميلة ، قاسمي شوقي ، " المرأة ومسألة العمل في الجزائر " ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، المجلد 11 ، العدد 03 ، جامعة الوادي ، 2023 .
- 100-نوري محمد ، "صراع الأدوار لدى المرأة العاملة " ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد10 ، جامعة الأغواط ، 2015 .
- 101-فرحات نادية ، "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية" ، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، العدد 08 ، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف ، 2012 .
- 102-فلاحي كريمة ، السعيد رشيدى، " المرأة واشكالية التمكين في المجتمع الجزائري " ، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، المجلد 06 ، العدد 01 ، جامعة سطيف ، 2020 .
- 103-عبد الطيف عبد الطيف ،محفوظ أحمد جودة ،"دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالهوية التنظيمية" ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 26 ، ع 02 ، 2010.
- 104-عزام هنري ، "المرأة العربية والعمل" مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، مجلة المستقبل العربي ، ع 4، بيروت ، 1981 .
- 105-علي محمد محمود أحمد ، حسن عيد ، "محددات الهوية الوطنية وانعكاسها على قضايا الانتماء لدى الشباب " ، المجلة العلمية بكلية الآداب ، طنطا ، مصر ، العدد 47 ، 2022 .
- 106-عوئي مصطفى ، "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري" ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 18 ، جامعة منتوري قسنطينة، 2003.
- 107-غربي محمد ، "واقع المرأة الجزائرية ودورها في الفترة الاستعمارية (1830 - 1962)" ، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية ، مركز جيل البحث العلمي ، العام 08 ، العدد 73 ، جامعة الجيلالي اليااس سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2021 .
- 108-مشري عبد الرؤوف ، " الجندر :إشكالية تماثل الأدوار في المجتمع الجزائري " ، مجلة جيل للعلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 51 ، مركز جيل للحث ، لبنان ، 2019. social@journals.jilrc.com
- 109-مناد سميرة ، صغيري فوزية ، "واقع العمل النسوي في الجزائر" ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 29 ، جامعة تلمسان ، جوان 2017 .
- 110-لحياني عثمان ، نقلا عن الوزير أيمن عبد الرحمان ، الجزائر: "النساء يشكلن نصف القوى العاملة في قطاعات عدّة" ، مجلة العربي الجديد ، 30 يوليو 2022.
- 111-يونس عيسى ، تلي نسيم ، "النوع الاجتماعي (الجندر) مقارنة سوسيو تنموية" ، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 8 ، العدد 2 مكرر الجزء 2 ، جويلية 2019 .

- 112- السبيعي هدى ، "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط" رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الامام محمد بن سلمان ، المملكة العربية السعودية ، 2010 .
- 113 - الزهراني سهام بنت خضر ، "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة في القطاع الصحي" ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة السعودية ، 1432 هـ .
- 114 - بغامي كتيبة ، "الهوية المتشكلة في العمل في ظل منظومة الفعل التنظيمي" - دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة قارورات الغاز - وحدة باتنة BAG ، جامعة بسكرة ، 2020 .
- 115 - بن زيان مليكة ، "عمل الزوجة وانعكاساته على العلاقات الأسرية" ، ماجستير في علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا، جامعة قسنطينة، 2003.
- 116- حجيبي حدة ، "الحماية القانونية لحقوق المرأة في الجزائر" ، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر ، 2013- 2014 .
- 117- طيبي غماري ، "الهوية في العمل في المرحلة الراهنة للمجتمع الجزائري"، دراسة حالة لأجراء مؤسستي نفضال و ملينة الأمير معسكر ، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا ، جامعة تلمسان، 2006 .
- 118- عاجب بومدين ، "الأثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت" ، أطروحة دكتوراه في علم النفس ، جامعة وهران 2 ، 2016- 2017.
- 119- كاري نادية أمينة ، "العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع" ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، تلمسان ، 2011-2012 .

المراسيم :

- 120- الجمهورية الجزائرية الشعبية ، "الدستور"، المادة 42 ، المعهد الوطني، 1976 ، ص 25 . 117الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الدستور ، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 .
- 121- الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية ، القانون رقم 16 مارس 2016 تبعا للقانون رقم 16- 01 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1437 الموافق لـ 06 مارس 2016 ، أنظر الجريدة الرسمية على الموقع الرسمي .: <http://www.joradp.dz/HAR/Index.htm>
- 122- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الأسرة: أمر رقم 05-02 المؤرخ في 27/02/2005، يعدل ويتمم القانون رقم 84-11، الصادر في 9 يونيو 1984.
- 123- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة: المرأة الجزائرية ... واقع ومعطيات .

124-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الجنسية: المعدل بالأمر رقم 01-05 المؤرخ في 2005 /02/2 المعدل والمتمم للأمر رقم 86-70 المؤرخ في 15/12/1970 المتضمن قانون الجنسية.

التقارير

- 125- الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية، دراسات عن اوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي، مطابع مؤسسة فهد المرزوق الصحفية، الكويت، بدون تاريخ .
- 126- زايد أحمد ، تقرير اقليمي عن الدراسات المسحية للمشروعات الموجهة للمرأة العربية في مجال الاجتماعي ، القاهرة ، منظمة المرأة العربية، 2011 .
- 127-كوناست كاثلين ، روبرتسون دانيال ، "إطار العمل والنظرية المعنيين بإدماج النوع الاجتماعي دليل تحويل النظرية إلى ممارسة عملية"، مطبوعة الكترونية ، معهد الولايات المتحدة للسلام، 2018 . الموقع الالكتروني : <http://www.usip.org>
- 128-مجموعة من الخبراء ، "تقرير حول تحليل الوضع الوطني لحقوق الإنسان للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي - الجزائر -" ، تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية(2008-2011) برنامج ممول من قبل الإتحاد الأوروبي ، ترجم من الفرنسية الى العربية سنة 2010 .

الملتقيات

- 129- بركان سليم ، تلقي الخطاب النقدي السوسيولوجي في الجزائر، أشغال الملتقى الدولي الثالث في تحليل الخطاب ، مجلة الأثر ، عدد خاص ، جامعة جيجل ، الجزائر .
- 130-عموم رمضان ، "عمل المرأة بين صراع الدور والطموح"، الملتقى الوطني الثاني حول : الاتصال وجودة الحياة في الأسرة ، أيام 09 - 10 أبريل 2013 ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح .
- 131-مزارة زهيرة ، أزمة الهوية الثقافية العربية في ظل العولمة: بين متطلبات تفعيل الوحدة الوطنية وتحقيق الاستقرار السياسي -الجزائر نموذجا- ملتقى وطني حول: "القراءة للتراث والهوية في زمن العولمة ، يوم 27 فيفري 2017 ، جامعة الجلالي بونعامة ، خميس مليانة .

جرائد ومجلات الالكترونية

- 132- كافي ايمان ، ولاية تفرت ... مقومات صناعية وفلاحية ، جريدة الشعب اونلاين ، جريدة الكترونية تصدر عن مؤسسة الشعب ، بتاريخ الاربعاء 2021/ 03/03 ، www.echaab.dz
- 133- إبورك فاطمة ، "النوع الاجتماعي و النسوية في المجتمع المغربي الواقع والرهانات والتعثرات" ، "الحوار المتمدن" ، العدد: 6166 ، 2019 / 3 / 7 ، 09:26 المحور: ملف 8 آذار / مارس يوم المرأة العالمي 2019

- دور وتأثير المنظمات والاتحادات النسوية في إصلاح وتحسين أوضاع المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين ، مقال الكتروني ، <http://www.ahewar.org/> ،

134 - حسن السيد حبيش داليا ، عبد اللطيف عبد العزيز شعبان ولاء ، " أثر عمل المرأة الريفية على الاستقرار الأسرى في بعض قرى محافظة كفر الشيخ " ، مركز البحوث الزراعية" ، الجيزة، مصر ، 2023 ، E-mail: ajas@aun.edu.eg

❖ المراجع الأجنبية :

135-Ablou Paul, **Problèmes humains de l'entreprise**, Ed. Dunod Bordas , Paris, 1975.

136-Aust, P. T, **"Communicated Valuesas in Dictators of Organizational Identity"** communication studies, (2004) .

137-Benatia Farouk, **«Le Travail Féminin en Algérie »**. Alger S.N.E.P 1976.

138-Boudon Raymond: **Les méthodes en sociologie**, 10° éditions, Paris, PUF, 1995.

139-Camilleri .C," **La culture et l'identité (Concepts et enjeux pratiques de l'interculturels)**", Paris, Edition L'Harmattan, 1989 .

140-ERIKSON.E.H : **Adolescence et crise**, la quête de l'identitérad. par Joseph Nass et Claude Louis-Combet, Paris, flammariion, 1972.

141- FAUDRIAT Michel , **Sociologie des organisations.la pratique du raisonnement** ,Paris,Pearson Education,2ème Ed, 2007.

142- FRANCFORT Isabelle, OSTY Florence, SAINSAULIEU, UHALDE Renaud Marc, **Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations**, Paris , Editions la découverte, 2007.

143 - Freund . J, l'essence de politique ,éd Sirey, paris , 1986.

144-FRIEDMANN Georges,NAVILLE pierr , " **Traité de sociologie du travail** ", Paris .

145- Jerwan, Sabek : **Dictionnaire el Thilitngue anglais français arabe**, maison sabek, paris.

- 146-Hermina Ibarra: "Identity Transitions": possible selves, liminality and the dynamics of voluntary career change, 2007.
- 147-Grawitz Madeleine , Lexiques des sciences sociales, 7^oéditions, Paris ,Dalloz,1999.
- 148-Grawitz Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 5^o éditions, Paris, Dalloz, 1984.
- 149-Gustave –Nicolas Fischer, Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Paris, Dunod, 1996.
- 150- LAFAYE Claudette , " Sociologie des organisations " ,Paris, Nathan Université ,1996 .
- 151- Larousse: Le petit Larousse 2001, Larousse/HER2000, Paris, 2001.
- 152-LEVI-STRAUSS.CL : L'identité, Grasset, Paris, 1977.
- 153- Macé Eric, L'après-patriarcat, Éditions Seuil, (2015) ,Paris.
- 154-Merton Robert K. "On social structure and science" ISBN 0226-52071-4.
- 155-MONTOUSSE Marc , et (les autres), "100 fiches pour comprendre l'histoire économique contemporaine" ,Paris ,Editions Bréal , 2^{ème} Ed ,2008.
- 156-Norbert ALTER , Sociologie de l'entreprise et de l'innovation, Paris ,PUF ,1996.
- 157-PIOTET Françoise , SAINSAULIEU Renaud , "Méthodes pour une sociologie de l'entreprise " ,Paris ,Presses de la FNSP /ANACT , 1994.
- 158-Rahim,A. "managing conflict in o rganizations" (NO.3).London: quorum books,2011.
- 159-Sainsaulieu Renaud , L'identité au travail , Presses de la fondation nationale des sciences politiques 1977,Paris.
- 160-SAINSAULIEU Renaud ,SEGRESTIN Denis,"Vers une théorie sociologique de l'entreprise " , Op.cit.

161-SAINSAULIEU Renaud (dir) , **l'entreprise une affaire de société.**

162-Stratgor, **Stratégie, structure, décision, identité**, Paris, Inter éditions, 1988.

163-Stuart Albert ,David A. Whetten, " **Organizational Identity**", Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University Press, 2006.

164-Touraine Alain, " **Pour la sociologie**", Paris, éd. du seuil, 1974.

165-Turner Bryan S. (Edited by). "**The cambridge dictionary of sociology** ",Cambridge University press. 2006.

166-Vandelac Louise, « ... Et si le travail tombait enceinte ??? »". **Essai féministe sur le concept travail**" (1981), <http://classiques.uqac.ca>

التقارير

167-Annuaire d'Afrique du nord, **Document sur l'Algérie pour la relation des tache économique et sociales de l révolution a démocratique et populaire**, 1962.

168-Ministère de la famille et de la solidarité et de la condition féminine , 2014.

169-ONS. Activité, emploi & chômage en septembre 2015. n°726 .

170-ONS,**ACTIVITE ,EMPLOI& CHÔMAGEEN** ,MAI 2019 , Données statistiques 2019,N°879.



الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

قسم علم الاجتماع

الطالبة : شلغوم جميلة

إشراف الأستاذ الدكتور قاسمي شوقي.

استمارة بحث حول:

المرأة العاملة ودورها في تشكيل هوية المؤسسة الجزائرية المعاصرة

- دراسة ميدانية على عينة من العاملات في المؤسسات الاقتصادية لولاية تڤرت -

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

يشرفني أن أقدم لكم هذه الاستمارة للحصول على بعض المعلومات التي تخدم أهداف البحث العلمي لأطروحة دكتوراه التي أقوم بإعدادها آملة منكم التكرم بالاطلاع على محاور الاستمارة وقراءة كل العبارات التي تتضمنها ووضع علامة (x) في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيكم علما أن إجاباتكم ستكون مفيدة للبحث ، وأنها ستكون موضع العناية والاهتمام والسرية ولن تستخدم إلا لأغراض علمية . شاكرة لكم حسن تعاونكم وكرم تجاوبكم.

البيانات الشخصية :

1 - السن : [] 25-30 سنة [] 30-35 سنة [] 35-40 سنة [] 40-45 سنة []
45 سنة فما فوق []

2 - الحالة الاجتماعية : عزباء [] متزوجة [] مطلقة [] أرملة []

3 - مكان التحصل على الشهادة : مراكز التكوين [] الجامعة [] الجامعة الليلية []

غير ذلك حدد.....

3 - الشهادة المتحصل عليها : تفني [] ليسانس [] ماستر [] دكتوراه []

غير ذلك حدد.....

4 - الاقدمية : أقل من 5 سنوات [] 5-10 سنوات [] 10-15 سنة [] 15-20 سنة []

أكثر من 20 سنة []

5 - طبيعة العمل : اداري [] مشرف [] عامل بسيط []

غير ذلك حدد.....

6 - المنصب :

7 - هل يتوافق مستواك التعليمي مع منصب العمل الحالي ؟ نعم [] لا []

كيف ذلك

البيانات العامة :

المحور الأول : المرأة واستقطاب الزبائن :

8 - في حالة دخول زبونة للمؤسسة هل تتعامل معك انت كامرأة أم تتعامل مع الموظف الرجل ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك في الحالتين ؟

9 - كيف تقيمين تعاملك مع الزبائن ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐

10 - هل ترين أن وجودك في مؤسسة العمل يسهل للنساء الزبونات الاستفادة من الخدمة المقدمة من المؤسسة ؟

دائما ☐ أبدا ☐ أحيانا ☐

كيف ذلك ؟

11 - مع أي صنف من الزبائن تفضلين التعامل ؟ زبونات نساء ☐ زبائن رجال ☐ كلا الصنفين ☐

12 - 1 - كيف تقيمين أدائك مع المرأة الزبونة ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐

2 - كيف تقيمين أدائك مع الرجل الزبون ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐

13 - يختلف تواجد المرأة من ناحية التعامل والأداء في المؤسسة عن تواجد الرجل : مؤيد ☐ معارض ☐

في كلتا الحالتين كيف ذلك

14 - هل يرجع في نظركم تراجع عدد الذكور في مؤسسة العمل إلى عدم استطاعة الذكور التعامل مع الزبائن بمختلف أصنافهم؟

نعم ☐ لا ☐

15 - هل تستخدمين مهاراتك المهنية في العمل في التعامل مع الزبائن ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك

16 - كيف ترين مستوى اتقان العمل من قبل النساء العاملات في مؤسستكم ؟ ضعيف ☐ متوسط ☐ عال ☐

لماذا؟

17 - يقال أن المرأة العاملة تساهم في تحسين مردودية العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك

المحور الثاني : المرأة والنزاعات العمالية :

18 - هل ترين أنك متساوية فعليا مع الرجل في الحقوق والواجبات في المؤسسة ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك ؟

19 - هل ترين أن هناك تنافس بينك وبين زميلك الرجل في العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

20 - هل توجد خلافات ومشاكل في العمل بينك وبين زملاؤك ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم تحديد صنف نساء ام رجال؟

21 - ما طبيعة هذه المشاكل ؟ مشاكل مهنية ☐ مشاكل شخصية ☐ مشاكل اخرى ☐

☐☐

22 - هل تؤثر هذه المشاكل على سيرورة العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك ؟.....

☐

23 - هل تعتقد أن اختلاف الاهداف والمصالح يسبب النزاع في العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك ؟.....

24 - برأيك أين يكمن النزاع بشدة في العمل ؟ بين المرأة والرجل ☐ بين المرأة والمرأة ☐ بين الرجل والرجل ☐

25 - ما هي عوائق التي تقف أمام التقدم في مسيرتك المهنية والتي تسبب لك مشاكل في العمل ؟ (رتب)

عوائق شخصية متعلقة بالمرأة. ☐ عوائق مهنية متعلقة بالزملاء. ☐ عوائق نفسية متعلقة بالزملاء. ☐ عوائق أخرى. ☐

26 - كيف تقيمين نظرة الرجل اتجاه المرأة المنافسة له في العمل ؟

☐

- هناك نظرة دونية لعمل المرأة ناجمة عن جمود الواقع الاجتماعي .

☐

- هناك تشجيع منه لعمل المرأة .

☐

- تجاهل دور المرأة في تسيير العمل .

☐

- لا توجد أي نظرة .

غير ذلك حدد.....

27- كيف تصفين المرأة العاملة من جراء الانتقادات التي تتعرض لها في العمل ؟ (رتب)

☐

- ضعيفة لا وزن لها على الساحة المهنية .

☐

- تعالج الانتقادات الموجهة إليها بشكل جاد وتستفيد منها .

☐

- تحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة بأسلوب متجدد ومتطور .

☐

- لديها القدرة على بذل جهد أكبر من أجل إحداث التغيير .

☐

- غير واعية بوضعيتها ومصير عملها .

غير ذلك حدد.....

☐☐

28 - هل يوجد التمييز بين الرجال والنساء في العمل في مؤسستكم ؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : المرأة والعلاقات التفاعلية في العمل :

29 - كيف ترين علاقتك بمؤسسة عملك؟

☐

علاقة أخرى

☐

علاقة مصالح خاصة

☐

علاقة انتماء وولاء

☐

علاقة أجرية

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

كيف ذلك ؟.....

31 - هل علاقتك مع الزملاء في المؤسسة مبنية على أساس : (رتب)

الصدقة ☐ الزمالة ☐ مصلحة ☐ علاقة اخرى ☐

32 - كيف ترين شكل العلاقة اليوم بينك وبين الرجل في العمل ؟

علاقة مهنية فقط ☐ علاقة جديدة الشكل خارج عن المألوف تمتاز بالانفتاح ☐ علاقة سطحية وعابرة ☐

علاقة شخصية تتعدى العلاقة المهنية ☐

33- هل ترين انه يمكن للزملاء نساء ورجال تبادل انشغالاتهم الاجتماعية مع بعض دون حرج أو حدود ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك ؟

34 - ما نوع التفاعل بينك وبين زملائك الرجال ؟ سلبى ☐ ايجابى ☐

لماذا ؟

35- هل يؤثر هذا التفاعل على العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

كيف ذلك ؟

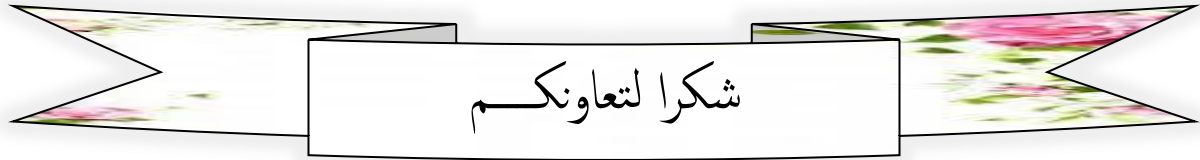
36 - على اي اساس يقوم التفاعل بين المرأة والرجل في العمل ؟ توافق ☐ تعاون ☐ اختلاط ☐ صراع ☐

غير ذلك حدد

37- اي العلاقات اكثر تفاعلا سلبيا في مؤسسة العمل ؟ علاقة المرأة - امرأة ☐ امرأة - رجل ☐ رجل - رجل ☐

38- هل لديكم ما تضيفون :

.....
.....



الحمد لله

الذي بنعمته تتم الصالحات