



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية



الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة وتأثيره على التزامها التنظيمي

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم والعمل .

إشراف الأستاذة:

أ.د. العمراوي زكية



إعداد الطالبة:

معزیز فاطمة



أعضاء لجنة المناقشة.

اللقب والإسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
د. حفيظي ليلى	أستاذ محاضر -أ-	جامعة العربي بن مهدي أم البواقي	رئيسا
أ.د. العمراوي زكية	أستاذ التعليم العالي	جامعة العربي بن مهدي أم البواقي	مشرفا ومقررا
أ. تواتيت نسرین	أستاذ مساعد -أ-	جامعة العربي بن مهدي أم البواقي	مناقشا

السنة الجامعية:

2023-2022

سورة الاحقاف

شكر وتقدير

قال الله تعالى: "... رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت
...علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه

[15سورة الأحقاف الآية]

الحمد والشكر لله عز وجل حمدا يليق بجلاله وإكرامه وعلى
توفيقه لنا على إنجاز هذا العمل المتواضع وأسأله أن يجعله
خالصا لوجهه الكريم وأن يوفقنا بما يحبه ويرضى في الدنيا
والآخرة.

نتقدم بالشكر الخالص والتقدير والاحترام إلى الأستاذة
الفاضلة العمراوي زكية لقبولها الإشراف على هذه المذكرة
وعلى المجهودات الجبارة التي بذلتها معنا وتوجيهاتها القيمة
التي أمدتنا بها خلال الدراسة وإنجاز هذه المذكرة
كما نتوجه بالشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو
من بعيد على إنجاز هذا العمل

الإهداء.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعزما أملك والدي الكريمين
إلى منبع الحنان أمي الغالية، إلى قدوتي في الحياة أبي الغالي

إلى سندي في هذا المشوار زوجي العزيز

إلى أبنائي الأعزاء زينب، فراس، أنس عبد الرحيم

إلى إخوتي الأعزاء وزوجاتهم وإلى أختي الحبيبة وكل عائلتها

"أمين-إيمان-أيوب، ووسيم"

إلى كل عائلة زوجي خاصة براعم العائلة محمد، إسحاق،

آدم، يوسف، أكرم

إلى زميلاتي في العمل ورفيقاتي في الدراسة

إلى كل الأساتذة الكرام كل باسمه أخص بالذكر مرشدة دربي

هذا زكية العمراوي والأستاذة توانيت ونسرين عوام وليليا

حفيظي والأستاذ آيت عمر فوزي، دمبيري لطفي، شياب

محمد أمين

إلى كل أحبائي وأهلي وجيراني

المخلص

تكتسي مشاركة المرأة في التنمية الشاملة أهمية بالغة حيث تعتبر أحد المعايير المعتمدة في قياس درجة تقدم المجتمعات وتطورها، وبذلك استطاعت أن تخرج للعمل لتحقيق أهداف قد تكون اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية فمن الناحية الاقتصادية فهي تبحث عن مورد مادي (أجر) لسد الحاجة وفعالة الأسرة، ومن الناحية الاجتماعية فهي تبحث عن مكانة في المجتمع تحصل من خلالها تقدير واعتراف بإمكانياتها، أما من الناحية النفسية فهي تبحث عن الراحة في فضاء تعتقد أنه سيققق لها ذلك. وفي خضم البحث عن هذه الأهداف تواجه أوضاع اجتماعية قد تعيق ذلك وهي بمثابة مشكلات ناتجة عن إزدواجية الدور ولها تأثير جد واضح خاصة على المرأة العاملة "المتزوجة" وهذا التأثير لم يتوقف عند حياتها الأسرية والاجتماعية فقط وإنما تعدى ليؤثر على حياتها المهنية بما فيه ذلك انضباطها والتزامها داخل عملها ودرجة فاعليتها وقدرتها على الإنجاز والإتقان والتطوير في مجال العمل، كل هذا جاء في دراستنا المتواضعة هذه والتي تهدف إلى الكشف عن تأثير الأوضاع الاجتماعية وما صاحبها من مشكلات أسرية وأعباء منزلية وعلاقات اجتماعية ممتدة .

وكذا علاقات مهنية على الإلتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة وخصصنا بالدراسة المرأة العاملة بالمؤسسة الجامعية وكانت جامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ميدانا لإجراء الدراسة حيث أخذت عينة عشوائية تقدر بـ 58 عاملة من مجتمع البحث الذي بلغ 96 عاملة. وكشف عن التأثير السلبي للوضع الاجتماعي على الإلتزام التنظيمي، استخدمنا المنهج الوصفي، وبعد البحث والتحقيق والتحليل توصلنا إلى نتيجة مفادها أن ما افترضناه صحيح خاصة فيما يتعلق بتأثير السلبي للوضع الأسري والعلاقات الاجتماعية على الانضباط والقدرة على التطوير والإبداع في مجال العمل. كما توصلنا إلى عدم صحة الفرضية الثالثة والتي مفادها تأثير العلاقات المهنية بالسلب على فاعلية الإنجاز وإتقان العمل لدى المرأة العاملة فهذا إن دل على شيء فإنما يدل على المستوى الراقى للعاملات بالكلية وهذا راجع لطبيعة عملهم والمستوى التعليمي لهم.

الكلمات المفتاحية: الوضع الاجتماعي، الإلتزام التنظيمي، المرأة العاملة.

Summary

Women's participation in comprehensive progress has a great importance as it is considered as one of the criteria that is taken on measuring the degree of the progress and development of societies, and as a result she was able to go out to work in order to achieve her goals that may be economic, social or psychological ones. From a social view, she is looking for a position in society through which she will get appreciation and recognition of her capabilities, however ; from a psychological point of view, she is looking for comfort in a .space that she believes will achieve this for her

In the way of looking for these goals, she faces social conditions that may hinder this. These problems result from the duality of the role and have a clear influence especially on the "married" working woman. This impact did not stop at her family and social life only, but also affected her professional life, including her discipline and commitment. Within her work and the degree of her effectiveness and also her ability to achieve development in the field of work, all of this came in our modest study, which focuses to reveal the impact of social conditions and the accompanying family problems, household burdens and extended social relationships. As well as professional relations on the organizational commitment of working women, we devoted the study to working women in the university institution. The University of Larbi Ben M'hidi, Faculty of Social Sciences and Humanities, was a field for conducting the study, as a random sample estimated at 58 workers was taken from the research community, which amounted to 96 workers. This is to reveal the negative impact of the social situation on organizational commitment, and after making research , investigating and analyzing , we came to the conclusion that what we assumed is correct, especially with regard to the negative impact of the family situation and social relations on discipline and the ability to develop and being creative in the field of work.

We also concluded that the third hypothesis, which is the negative influence of professional relations on the effectiveness of achievement and mastery of work for working women, indicates the high level of female workers in the college, and this is because of the nature of their work and their educational level.

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول والأشكال

1

مقدمة

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

4

تمهيد.

5

1. إشكالية الدراسة

7

2. فرضيات الدراسة.

7

3. أهداف الدراسة.

8

4. أهمية الدراسة.

8

5. أسباب اختيار الموضوع

9

6. تحديد مفاهيم الدراسة

15

7. الدراسات السابقة

24

8. المقاربة النظرية للدراسة.

الفصل الثاني: دراسة سوسيولوجية لعمل المرأة.

27

تمهيد

28

1. تطور عمل المرأة عبر التاريخ.

34

2. نظرة المجتمع للمرأة العاملة.

35

3. نظرة الإسلام و التشريع الجزائري لعمل المرأة.

42

4. دوافع خروج المرأة للعمل "اقتصادية، اجتماعية، نفسية "

47

5. أهمية عمل المرأة.

48

6. مشكلات المرأة العاملة.

56

7. الآثار الإيجابية و السلبية لخروج المرأة للعمل .

60

8. المقاربات النظرية المفسرة لعمل المرأة .

65

خلاصة

الفصل الثالث: الإطار النظري الإلتزام التنظيمي

67

تمهيد

68

1. خصائص الإلتزام التنظيمي.

69	2. أهمية الإلتزام التنظيمي.
71	3. مراحل الإلتزام التنظيمي.
73	4. أنماط الإلتزام التنظيمي.
76	5. المكونات والعوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي.
77	6. العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي
80	7. المداخل النظرية المفسرة للإلتزام التنظيمي
82	8. نتائج الإلتزام التنظيمي
85	9. مسؤوليات المرأة العاملة وتأثيرها على الإلتزام التنظيمي.
91	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
93	تمهيد
94	1. مجالات الدراسة
96	2. عينة الدراسة
97	3. منهج الدراسة
98	4. أدوات جمع البيانات
101	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة
102	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج	
104	تمهيد
105	1. عرض وتحليل البيانات
169	2. مناقشة النتائج
176	3. النتائج العامة للدراسة
179	خلاصة
181	خاتمة
184	المصادر والمراجع
	الملاحق

الصفحة	الرقم	عنوان الجدول
96	01	جدول رقم (01) : يمثل توزيع عينة الدراسة حسب المهنة
105	02	جدول رقم (02) : السن
107	03	الجدول رقم (03) : المستوى التعليمي
108	04	الجدول رقم (04) : طبيعة المهنة
109	05	جدول رقم (05) : الحالة الاجتماعية
111	06	الجدول رقم (06) : عدد الأولاد حسب السن
111	07	الجدول رقم (07) : عدد ساعات العمل في الأسبوع
112	08	جدول رقم (08) : السكن الحالي
113	09	جدول رقم (09) : بعد مقر السكن عن العمل
115	10	الجدول رقم (10) : ما هو عدد أفراد الأسرة ؟
116	11	الجدول رقم (11) : ما نوع الأسرة التي تعيشين فيها ؟
117	12	الجدول رقم (12) : ما هو موقف الأسرة من عملك ؟
118	13	الجدول رقم (13) : من هم المؤيدون ؟
119	14	الجدول رقم (14) : من هم المعارضون ؟
120	15	الجدول رقم (15) : في حالة أن الزوج هو المعارض هل بسبب ؟
120	16	الجدول رقم (16) : هل حدث شجار بينك وبين زوجك بسبب العمل ؟
121	17	جدول رقم (17) : في حالة الإجابة بنعم ما سبب الشجار ؟
122	18	الجدول رقم (18) : أين تتركين أولادك أثناء العمل ؟ عند :
123	19	الجدول رقم (19) : هل تواجهن صعوبات بحكم إلتزاماتك كأم نحو أولادك ؟
124	20	الجدول رقم (20) : هل حدث وإن تعرض أولادك للخطر وأنت في العمل ؟
124	21	الجدول رقم (21) : في حالة الإجابة "بنعم" ماهي ؟
125	22	الجدول رقم (22) : هل حدث وإن ضربت أولادك بسبب مشاكل العمل ؟

126	الجدول رقم (23) : هل يساعدك زوجك في أعمال البيت ؟	23
127	الجدول رقم (24) : إذا كانت الإجابة "لا" ما السبب؟	24
127	الجدول رقم (25) : هل تستعينين بأحد للقيام بشؤون منزلك ؟	25
128	الجدول رقم (26) : إذا كانت الإجابة "نعم" من ؟	26
129	الجدول رقم (27): هل حدث وإن تراكمت عليك الأعمال المنزلية أثناء أدائك لعملك خارج المنزل ؟	27
130	الجدول رقم (28) : في حالة الإجابة "بنعم" هل هذا يشعرك بـ :	28
131	الجدول رقم (29) : هل تعتقدين بأن المجتمع لا يتقبل خروجك للعمل ؟	29
132	الجدول رقم (30) : ما نوع المواضيع التي تناقشينها مع أصدقائك وجيرانك هل هي متعلقة بـ :	30
133	الجدول رقم (31) : هل جيرانك متقبلين لمهنتك ؟	31
133	الجدول رقم (32) : هل صديقاتك يؤيدن خروجك للعمل ؟	32
134	الجدول رقم (33) : هل صديقاتك على استعداد للإستماع إلى مشاكلك ؟	33
135	الجدول رقم (34) : في حالة الإجابة بـ "لا" لماذا ؟	34
135	الجدول رقم (35) : هل حدث وأن تعرضت لتحرشات أو أي ضرر وأنت في طريقك للعمل ؟	35
136	الجدول (36) : في حالة الإجابة "بنعم" ما نوعها ؟	36
137	الجدول رقم (37) : كيف هي علاقتك بزملائك "الذكور" في الكلية ؟	37
137	الجدول رقم (38): كيف هي علاقتك بزميلاتك "الإناث" في الكلي	38
138	الجدول رقم (39) : ما نوعية المواضيع التي تناقشينها مع زملائك "الذكور" في العمل؟	39
139	الجدول رقم (40): ما نوعية المواضيع التي تناقشينها مع زميلاتك في العمل ؟	40
140	الجدول رقم (41): هل تتلقين دعم من زملائك الرجال؟	41
141	الجدول رقم (42) : في حالة الإجابة بـ "لا" لماذا؟	42
142	الجدول رقم (43) : هل تعرضتي لمضايقات من زملائك الرجال ؟	43

143	الجدول رقم (44): في حالة الإجابة ب"نعم" ما نوعها ؟	44
143	الجدول رقم (45) : هل ترين أن زميلاتك موضع ثقة ؟	45
144	الجدول رقم (46): في حالة الإجابة بـ "لا" هل هذا يسبب لك :	46
145	الجدول رقم (47) : كيف هي علاقتك بمسؤولك المباشر؟	47
145	الجدول رقم (48) : هل تشعرين بالتمييز بينك وبين زملائك الذكور من طرف المسؤول؟	48
146	الجدول رقم (49): هل تشعرين بالتمييز بينك وبين زميلاتك (إناث) من طرف المسؤول؟	49
147	الجدول رقم (50) : هل هذا يؤثر على فاعليتك في الإنجاز ؟	50
147	الجدول رقم (51): كيف تفضلين أن يكون رئيسك رجل أو امرأة أو كلاهما؟	51
148	الجدول رقم (52) : هل تجددين صعوبة في الاتصال بمسؤولك المباشر ؟	52
149	الجدول رقم (53) : هل تناسبك ساعات العمل؟	53
149	الجدول رقم (54) : في حالة الإجابة بلا لماذا ؟	54
150	الجدول رقم (55) : هل حدث وإن تكرر غيابك عن العمل	55
151	الجدول رقم (56): هل تلقيت إنذار من المسؤول ؟	56
152	الجدول رقم (57) : في حالة الإجابة بنعم هل هذا بسبب:	57
152	الجدول (58) :كيف تواجهين هذا الموقف ؟	58
153	الجدول رقم (59) :كيف تصنفين نفسك في العمل ؟	59
154	الجدول رقم (60): في حالة "غير منضبطة" هل هذا بسبب ؟	60
154	الجدول رقم (61): هل تنجزين واجباتك في الوقت المحدد؟	61
155	الجدول رقم (62) : هل تجددين صعوبة في إنجازك للمهام المهنية ؟	62
156	الجدول رقم (63): إذا كانت الإجابة "نعم" هل هذا بسبب ؟	63
157	الجدول رقم (64): هل تستطعين التوفي بين واجباتك الأسرية والمهنية ؟	64
158	الجدول رقم (65): هل تبذلين كل ما بوسعك لإنجاز واجباتك المهنية ؟	65
159	الجدول رقم (66): في حالة الإجابة "نعم" هل هذا بسبب ؟	66
159	الجدول رقم (67) : هل تقومين بمبادرات طوعية لنجاح الكلية ؟	67

160	الجدول رقم (68) : هل تؤمنين بالقيم التنظيمية السائدة في الكلية؟	68
161	الجدول رقم (69) : هل تسهرين على تحقيق أهداف الكلية ؟	69
162	الجدول رقم (70) : هل تشعرين بالإنتماء لهذه الكلية ؟	70
163	الجدول رقم (71) : ما نسبة استقرارك في الكلية؟	71
163	الجدول رقم (72) : هل تحرصين على إتقان عملك	72
164	الجدول رقم (73) : في حالة الإجابة بـ"نعم" ما السبب ؟	73
165	الجدول رقم (74) : هل تعتبرين إتقان العمل ؟	74
166	الجدول رقم (75) : هل تسعين إلى تطوير خبراتك ومهاراتك من أجل إتقان عملك رغم ما تعيشينه من ظروف؟	75
167	الجدول رقم (76) : هل زملائك في العمل يتقبلون تفانيك في عملك وإنضباطك ؟	76
168	الجدول رقم (77) : هل تساعدك أوضاعك الاجتماعية على الإنضباط والالتزام في عملك ؟	77
170	الجدول رقم (78) : إثبات صدق الفرضية الأولى.	78
171	الجدول رقم (79) : إثبات صدق الفرضية الثانية.	79
172	الجدول رقم (80) : إثبات صدق الفرضية الثالثة.	80

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
70	الشكل رقم (01) يوضح أهمية الالتزام التنظيمي وآثاره	01
106	الشكل رقم (02) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير السن	02
108	الشكل رقم (03) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير المستوى التعليمي	03
109	الشكل رقم (04) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير طبيعة المهنة	04
110	الشكل رقم (05) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير الحالة الاجتماعية	05
112	الشكل رقم (06) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير عدد ساعات العمل في الأسبوع	06
113	الشكل رقم (07) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير السكن الحالي	07
114	الشكل رقم (08) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير بعد مقر السكن عن العمل	08
116	الشكل رقم (09) : يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير ما هو عدد أفراد الأسرة	09

مقدمة

إن دخول المرأة لعالم الشغل ليس بالجديد في المجتمعات الغربية والعربية، فقد شهد التاريخ بذلك منذ زمن بعيد وهذا ما جاء في دراسات والكثير من الباحثين خاصة علماء الاجتماع والنفس باعتبار أن المرأة هي نواة النواة الأساسية للمجتمع مما جعل عمق الاهتمام بها في ظل ما يحدث في المجتمع من تغيرات إقتصادية واجتماعية صاحبها تطورات في أدوارها فبعد أن كانت تقوم بدور تقليدي مرتبط بتربية الأبناء والعناية بالزوج والاهتمام بشؤون البيت أصبح دورها في الحياة معقد، فهي من ناحية تخضع لضغط التقاليد ومن ناحية أخرى تخضع لفرص أتاحت لها في عالم الشغل والعمل المأجور ما خلق لها صراع بين ما تعيشه من أوضاع اجتماعية وبين التزاماتها إذا ما خاضت هذه التجربة وهي الخروج إلى العمل و الاندماج في المجتمع للمشاركة في التنمية الشاملة.

كما نجد أن عمل المرأة له أبعاد منها ما هو إيجابي وما هو سلبي، فمن الناحية الإيجابية يساهم في التنمية الشاملة للمجتمع ويساهم في زيادة دخل الأسرة وتحسين الظروف العائلية كما يساهم في رفع مكانة المرأة وإعطائها كيان يثبت وجودها ويحقق أهدافها ويزيد من تقديرها لذاتها أما من الناحية السلبية فلعمل المرأة تأثير جد واضح على حياتها وأوضاعها الاجتماعية لما في ذلك تأثيره على علاقتها بأبنائها وزوجها إن كانت متزوجة وتأثيره على علاقتها الاجتماعية كتقلص الزيارات وتأثير على علاقتها المهنية. فلصعوبة هذه الإزدواجية في الدور، ونظرا لاهتمام المرأة العاملة بوضعها الأسري والاجتماعي أكثر من اهتمامها بعملها تحولت معادلة التأثير عكسيا فأصبحت الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة هي التي تؤثر على عملها ومعدل إنضباطها بما في ذلك إلتزامها التنظيمي هذا الأخير الذي يعتبر مطلب أساسي لنجاح أي مؤسسة للوصول إلى الأهداف المسطرة ويظهر ذلك من خلال معدلات الإنضباط في مواعيد الدخول والخروج من العمل، وكذا في فاعلية إنجازها وإتقانه وحتى على القدرة على التطوير والإبداع في مجاله، ودرجة الإلتزام والرغبة في الاستقرار فيه.

من هذا المنطلق جاءت دراستنا للكشف عن تأثير هذه الأوضاع الاجتماعية على الالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة في المؤسسة الجامعية وكانت جامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية نموذجا للكشف عن ذلك.

وللوصول إلى هدفنا قمنا بتقسيم دراستنا إلى خمسة فصول وهي كالتالي:

- الفصل الأول ويحتوي الإطار التصوري للدراسة ويضم (إشكالية، فرضيات الدراسة، أهداف وأهمية الدراسة وأسباب اختيار الدراسة، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة ويبدأ بتمهيد وينتهي بخلاصة.
- الفصل الثاني: ويحتوي دراسة سيكولوجية لعمل المرأة ويضم (نظرة المجتمع للمرأة العاملة نظرة الإسلام والتشريع الجزائري لعمل المرأة، دوافع خروج المرأة للعمل "اقتصادية، اجتماعية، نفسية" أهمية عمل المرأة، مشكلات المرأة العاملة، الآثار الايجابية والسلبية لخروج المرأة للعمل والمداخل النظرية المفسرة لعمل المرأة ويبدأ بتمهيد وينتهي بخلاصة.
- الفصل الثالث: ويحتوي الإطار النظري للالتزام التنظيمي ويضم (خصائص الالتزام التنظيمي، أهمية الالتزام التنظيمي، مراحل الالتزام التنظيمي، أنماط الالتزام التنظيمي، المكونات والعوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي، النظريات المفسرة للالتزام التنظيمي، نتائج الالتزام التنظيمي، مسؤوليات المرأة العاملة وتأثيرها على الالتزام التنظيمي ويبدأ بتمهيد وينتهي بخلاصة).
- الفصل الرابع: يحتوي الإجراءات المنهجية للدراسة ويضم (مجالات الدراسة، عينة الدراسة، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية المستخدمة ويبدأ بمقدمة وينتهي بفاصلة)
- الفصل الخامس يحتوي على عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

تمهيد

9. إشكالية الدراسة
10. فرضيات الدراسة.
11. أهداف الدراسة.
12. أهمية الدراسة.
13. أسباب اختيار الموضوع
14. تحديد مفاهيم الدراسة
15. الدراسات السابقة
16. المقاربة النظرية للدراسة.

تمهيد:

يعد الإطار التصوري أحد الركائز الأساسية لأي بحث علمي والإطار المرجعي العام للبحث السوسيولوجي ويهدف بناء وإعداد الإطار التصوري لدراستنا الحالية فإننا سوف نسعى من خلال هذا الفصل إلى وضع إطار محدد نبرز فيه إشكالية دراستنا والتي تعتبر من أهم الخطوات التي يمر بها الباحث، موضحين فيها التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، وكذا أسباب اختيار الموضوع وكذا سنبرز الأهمية والأهداف التي نود الوصول إليها ونتطرق إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة، وبعض الدراسات السابقة التي تطرقت إليه.

1 - إشكالية الدراسة:

يعتبر الالتزام التنظيمي من بين العمليات السوسيوتنظيمية التي تناولتها الأبحاث والدراسات نظرا لدورها الفعال في نجاح أو فشل أي مؤسسة، فهو العصب الأساسي الذي يخلق روح الإلتزام والتفاني في العمل لدى العاملين فكلما زاد إلتزامهم زادت فعاليتهم ومنه ارتفع أدائهم، وارتفعت بذلك مردوديتهم وهذا كله يصب في صالح المؤسسة لبلوغ أهدافها فهو بذلك يعد عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستقرار لذا نال اهتماما كبيرا لدى الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، كما يمكن القول أنه نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد في المؤسسة، وهو العملية التي تصبح فيها أهداف المؤسسة وقيمها والأفراد العاملين بها أكثر اندماجا وتطابقا وعليه فإن الفرد في المؤسسة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المؤسسة، كلما تولدت لديه الرغبة والقوة في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه ويظهر ذلك جليا في إنجازه لميسند إليه من مهام بكل إتقان محاولا تطويره والإبداع فيه، وكذا بالحضور والانضباط في الوقت. فالإلتزام التنظيمي يزيد ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال والتقصير والغياب ودوران العمل.

كما أن الإلتزام التنظيمي يختلف من الرجل إلى المرأة لاختلاف طبيعة كل منهما واختلاف مسؤولياتها، فمن حيث الطبيعة أو البنية الجسدية والعقلية يختلفان كثيرا.

فالرجل أقوى جسديا من المرأة في حين هي تتمتع بحيوية أكثر منه وتعيش لمدة أطول غالبا. وفي نفس السياق يمكن الإشارة إلى تأثير الوظائف الفيزيولوجية الموجودة في المرأة (الحيض، الحمل، الولادة...) وغير الموجودة في الرجل، على حياتها وتصرفاتها، ولهذا كان الدور المتوقع منها حسب خصائصها البيولوجية هو الرعاية والتنشئة الاجتماعية والاهتمام بشؤون البيت من غسل، طهي إلى غير ذلك من

المهام والأعباء المنزلية بالإضافة إلى الاهتمام بالزوج والحرص على تلبية حاجياته هذا إذا كانت متزوجة.

وقد كان العمل خارج البيت بالنسبة لها خروج عن المألوف وزيادة في المسؤوليات فبعد أن كانت مسؤولة عن بيتها وزوجها وأطفالها، أصبحت مسؤولة عن عمل مقابل أجر مادي هذا الذي كان من اختصاص الرجل في البداية ومسؤوليته فهو يعمل بأريحية أكثر منها ويتمتع بامتيازات مقارنة بها، وهذا التباين والاختلاف راجع إلى قدرة الرجل على إنجاز ما يسند إليه بمعدل أكبر من المرأة لتعدد مسؤوليات هذه الأخيرة (البيت، العمل)، خاصة المتزوجة فهي الأم التي ترعى أبنائها وتسهر على تعليمهم، والزوجة المسؤولة على خدمة زوجها وربة البيت التي تقع على عاتقها الأعباء المنزلية (طبخ، غسل، تنظيف...) ناهيك عن مسؤولياتها الاجتماعية تجاه أهلها وأهل زوجها وجيرانها هذه العلاقات التي تكاد تنعدم لضيق الوقت وتعدد الأدوار وتقل المسؤولية عليها كل هذه الأوضاع الاجتماعية يمكن لها أن تؤثر على التزامها في العمل من ناحية الانضباط في الوقت و فاعلية الإنجاز ودرجة الإتقان و الرغبة في التطوير والإبداع، وبما أن العمل داخل الجامعات إكتسب أهمية بالغة لدى الأفراد والمجتمعات واستقطب يد عاملة كبيرة من جنس الأنثى خاصة سواء كانت "أستاذة أو موظفة أو عاملة نظافة" فقد عمدنا إلى جعل جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي وبالضبط كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ميدان لتطبيق دراستنا الحالية محاولين من خلال ذلك إبراز أهم الأوضاع الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة في هذا القطاع وتأثير هذه الأوضاع على التزامها التنظيمي ومن هنا كان التساؤل الرئيسي للدراسة كما يلي :

كيف يؤثر الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة على التزامها التنظيمي؟

وانبثقت من هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية وهي:

1. كيف يؤثر الوضع الأسري للمرأة العاملة على إنضباطها في العمل؟
2. هل تؤثر العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة على قدرتها في الإبداع والتطوير في مجال عملها؟

3. كيف تؤثر العلاقات المهنية للمرأة العاملة على فاعليتها في إنجاز وإتقان عملها؟

2 - فرضيات الدراسة:

➤ الفرضية الرئيسية:

- يؤثر الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة سلبا على إلتزامها التنظيمي.

➤ الفرضيات الفرعية:

1. يؤثر الوضع الأسري للمرأة العاملة سلبا على إنضباطها في العمل.

2. تؤثر العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة سلبا على قدرها في الإبداع والتطوير بهجال عملها.

3. تؤثر العلاقات المهنية للمرأة العاملة سلبا على فاعليتها في إنجاز وإتقان عملها.

3 - أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي هدف، وبما أن دراستنا المتواضعة تصب ضمن ذلك، فإننا نقول أن هدفنا المنشود من

هذه الدراسة هو محاولة الكشف عن مدى تأثير الوضع الاجتماعي على الإلتزام التنظيمي للمرأة العاملة،

وما صاحبه من أهداف فرعية "علمية وعملية".

➤ فالعلمية نوجزها فيمايلي:

1. توضيح تأثير الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة على إلتزامها التنظيمي في الجامعة الجزائرية

2. إبراز الدوافع الحقيقية لمساهمة المرأة في الحياة العملية وأدائها أدوار جديدة على الرغم من أهمية

أدوارها التقليدية.

3. إبراز تأثير الوضع الأسري لدى المرأة العاملة على إنضباطها فالعمل من ناحية الوقت والإنجاز.

4. إبراز مدى تأثير العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة على قدرتها على تطوير مهاراتها والإبداع في

مجال العمل.

5. إبراز مدى تأثير العلاقات المهنية للمرأة العاملة على فاعليتها في إنجاز وإتقان عملها.

6. محاولة إيجاد الحلول للتوفيق بين الحياة الأسرية والاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة

➤ أما العملية والتي لا تقل أهمية عن الأولى فأنها تصل إلى تعميق الإهتمام البحثي والتمرس على التفكير المنطقي من خلال قيامنا بهذه الدراسة، بالإضافة إلى التعود على سلك الأسلوب المنهجي في استخدام الوسائل المناسبة والملائمة وذلك بتطبيق تقنياتها وما يتوافق والموضوع "مجال الدراسة"، كما نطمح في سياق تطرقنا لمثل هذه الظاهرة إلى جمع ووصف متغيراتها ووفق ما تسمح به امكانياتنا وما توفر لدينا حولها من معطيات وبيانات تصور الواقع.

4 - أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع الإلتزام التنظيمي من العمليات السوسيوتنظيمية التي نالت اهتماما من طرف الباحثين لما لها من دور في زيادة الكفاءة والفاعلية لدى العاملين داخل المؤسسة بصفة عامة والعاملات بصفة خاصة، مما يستدعي دراسته والتطرق إليه بطريقة علمية دقيقة.

كذلك يعتبر موضوع المرأة العاملة من المواضيع المهمة والجادة كونها فاعل إجتماعي وتقوم بأدوار مختلفة إلى جانب دورها الأسري ولهذا نال أهمية كبيرة من قبل الباحثين والمنظرين.

5 - أسباب اختيار الموضوع:

اختيار أي موضوع للدراسة لا يأتي عبثا وإنما يأتي نتيجة الفضول والملاحظة المستثمرة لبعض السلوكيات المتكررة عند الأفراد يجعل العقل في مد وجزر بين أسئلة وأجوبة **كيف؟ لماذا؟** وغيرها من الأسئلة، هذا ما دفعنا لاختيار هذا الموضوع، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى:

➤ الأسباب الذاتية:

- ✓ كوني امرأة عاملة أرغب في دراسة هذا الموضوع لمعرفة لمن الأولوية للعمل أم للحياة الأسرية والإجتماعية، إضافة إلى ذلك اهتمامي بكل ما يهم المرأة.
- ✓ معايشة الموضوع على أرض الواقع وإمكانية دراسته دراسة ميدانية.
- ✓ طبيعة الإختصاص، بما أن مشكلتنا إجتماعية فهي تدخل ضمن علم الاجتماع مما يعني أن موضوعنا شيق وممتع، فالرغبة في دراسته كبيرة مهما كانت مسالك البحث صعبة.

➤ الأسباب الموضوعية:

إلى جانب ما عرضناه من أسباب ذاتية لدراستنا هذه هناك أسباب موضوعية ساهمت لشكل كبير في اختيارنا لموضوعنا تتمثل فيما يلي:

- ✓ انطلاقاً من اطلاعنا على الدراسات السابقة نلاحظ قصور في تناول تأثير الوضع الاجتماعي على الإلتزام التنظيمي للمرأة العاملة، لذا كان لنا الحظ في تناول هذا الجانب والتركيز عليه.
- ✓ ظهور الحاجة إلى دراسات توضح مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على إلتزامها التنظيمي.
- ✓ قلة الاهتمام بالمرأة العاملة كمورد بشري فعال خاصة بالجوانب الأسرية والاجتماعية.
- ✓ معرفة ما مدى تحقيق التكافؤ بين الحياة الاجتماعية.

6 - تحديد مفاهيم الدراسة:

إن تحديد المفاهيم والمصطلحات هو أساس بناء أي دراسة علمية صحيحة وأمر لا بد منه، لأنه المدخل المناسب لفهم الظاهرة المراد دراستها وهذا طبيعة الحال يسهل على الدارس فهم الدراسة بوضوح. ومن هذا المنطلق سنحاول تحديد مفاهيم ومصطلحات دراستنا المتمثلة في:

1. المرأة العاملة.
2. الإلتزام التنظيمي.
3. الوضع الاجتماعي.

أولاً- مفهوم المرأة العاملة:

لقد اختلف المفكرون في تحديد مفهوم المرأة العاملة حيث تناولوها بالدراسة والتحليل وفي هذا السياق سنتطرق إلى مختلف التعاريف لننتهي بالتعريف الإجرائي:

❖ **المرأة لغة:** مشتقة من كلمة "مرأ" ومصدرها "المروءة" وتعني كمال الرجولة والانسانية ومن هنا كان

المرء هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان (عمر، 2002، ص170)

- وهي الشق الثاني من الإنسان المعمر في هذه الأرض ولفظة المرأة في اللغة العربية هي: مؤنث

الإنسان. (مداس، 2003، ص189)

❖ **اصطلاحاً:** كمدخل عام يمكن القول أن: المرأة العاملة هي التي تمارس عملاً مأجوراً عن جهد عضلي أو فكري.

• فقد عرفها محمد سلامة آدم بأنها: "هي المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي

مقابل عملها وتقوم بأدوار مختلفة، فقهي أم وزوجة وعاملة... إلخ، أي أنها التي تقوم بنشاط

عضلي أو فكري خارج المنزل مقابل أجر مدفوع لها، وهي بمثابة موظف عمومي خاضع لقانون

أساسي معين في عمل دائم ومرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة مؤسسة، وهي شخص

تولي مجموعة من الاختصاصات لصالح مؤسسة " (سلامة، 1982، ص32)

➤ نستخلص من هذا التعريف أن المرأة العاملة هي التي تلتحق بالقطاعات العملية لفرض أداء عملها

حسب ما تخوله لها وظيفتها، ويتم ذلك في ظل مجموعة من القواعد والإجراءات التي تنظم عملها

وعلاقتها بمختلف المؤسسات العمالية، وذلك في إطار من الحقوق والواجبات المتبادلة.

• أما صالح بن أحمد العساف عرفها على أنها: "هي التي تقوم بمجهود إرادي يهدف إلى تحقيق

منفعة اقتصادية (العساف، 1986، ص23)

- هذا التعريف ركز على الدافع الإقتصادي كمحور أساسي لخروج المرأة للعمل، واعتبر أن المرأة العاملة هي التي تقوم بجهود فكرية أو عضلية بإرادتها لتحقيق هدف مادي وهو الحصول على الأجر "الراتب الشهري"
- أما كاميليا ابراهيم عبد الفتاح فقد عرفت على أنها: "المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها"، وتضيف إلى ذلك: هي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور موظفة " (عبد الفتاح، 1984، ص110)
 - بمعنى أن المرأة العاملة هي التي تخرج من بيتها متجهة نحو المجتمع للعمل والإدماج فيه، ولذلك تتعدد أدوارها وتخرج من نطاق الدور الأساسي لها، والمتمثل في الإهتمام ببيتها وزوجها وأطفالها إلى القيام بوظائف في المجمع مقابل أجر مادي "الراتب"
 - وفي تعريف آخر: "المرأة العاملة هي كل امرأة تمارس نشاط معين للحصول على أجر مادي أو إثبات مكانة إجتماعية قصد إشباع حاجاتها " (بن زيان، 2004، ص07)
 - نستخلص من هذا التعريف أن المرأة العاملة صحيح أن عملها موجه لتحقيق الربح المادي بالدجة الأولى إلا أن رغبتها في تحقيق ذاتها وفرض نفسها بتكوين مكانة إجتماعية مرموقة لا تقل أهمية عن ذلك.

❖ وكتعريف إجرائي:

يراد بالمرأة العاملة في بحثنا هذا هي: المرأة التي تعمل في المؤسسة الجامعية وبالضبط بجامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية سواء كانت عزباء أو متزوجة أو مطلقة أو أرملة، وهي تمثل كل الأستاذات والموظفات وعاملات النظافة داخل هذا القطاع دون استثناء، وتقوم بجهد عضلي أو فكري مقابل الحصول على أجر مادي.

ثالثا - الوضع الاجتماعي:

❖ اصطلاحا: مصطلح الوضع الاجتماعي مرادف لبعض المصطلحات السوسولوجية كالمركز الاجتماعي أو الدور الاجتماعي أو المكانة الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى عدم توافر الدقة في استخدام المصطلحات في الكتابات السوسولوجية.

- ولقد فضل راد كليف براون أن يتكلم عن الوضع الاجتماعي لأنه أراد تأكيد المكان الذي يشغله أشخاص في البناء الاجتماعي، كما يميز بين الوضع الاجتماعي والدور الاجتماعي حيث أشار إلى أن البناء الاجتماعي مختلف نوعا ما عن التنظيم الاجتماعي كالمدرسة التي نستطيع أن نميز فيها عدة عناصر مماثلة للأوضاع الاجتماعية فهناك ناظر المدرسة، المدرسين، التلاميذ وغيرهم ومن الأفضل رؤية سلوكهم باعتباره ترتيبا من الأنشطة (الجهري، 1998، 1999، ص114)

❖ إجرائيا:

الوضع الاجتماعي هو: حالة أو هيئة المرأة العاملة في البناء الاجتماعي سواء على الصعيد الأسري أو الاجتماعي أو المهني، هادفة من خلاله التحصل على مكانة أو مركز اجتماعي معين تحقق من خلاله ذاتها كعنصر مفيد في المحيط الذي تعيش فيه (الأسرة، المجتمع، العمل).

ثانيا-الإلتزام التنظيمي:

- مفهوم الإلتزام:

❖ لغة: جاء مفهوم الإلتزام لغويا من مصدر لزوم الشيء إلزوما، أي ثبت ودام، وجب عليه (مشابفة، 2014، ص50)

- كما ان الإلتزام من الناحية اللغوية يعني الاعتناق، ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم للشيء المداوم عليه. (عبدلي، 2014، ص14)

❖ اصطلاحا: أشارت الكثير من الدراسات العلمية إلى أن الإلتزام قد يفسر بمعان مختلفة منها: الولاء والإخلاص والحب والطاعة والإنضباط وبالرغم من اختلاف الألفاظ ومعانيها إلا انها تشير إلى مفهوم

واحد وهو: "بقاء الفرد في المنظمة والمحافظة عليه ولذل الجهد المضاعف لتحقيق أهداف الفرد

والمنظمة على حد السواء" (القمي، 2012، ص10)

ومما سبق يتضح أن الإلتزام يراد به إندماج الفرد مع المؤسسة والرغبة في البقاء فيها، والقبول بقيمتها والإيمان بأهدافها ومنه بذل أقصى جهد واستعداد لتحقيقها.

• مفهوم الإلتزام التنظيمي:

تباينت مفاهيم الإلتزام التنظيمي لتباين رؤى الباحثين حوله، إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه لعض التعقيد نتيجة التركيز على بيئة العمل وتضمينه مجالات عديدة مثل: الإلتزام نحو العمل، الإلتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل والإلتزام نحو الجماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الإلتزام التنظيمي.

ومن أهم المفاهيم التي سنعتمدها في دراستنا هذه للوصول إلى مفهوم إجرائي للإلتزام التنظيمي ما يلي:

• عرفه جلس 2012 بأنه: "إيمان الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج

فيها ويفتخر بالانتماء إليها مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله، استعداداً لتحمل

أعباء عمل إضافي والمبادرة من أجل انجاح المنظمة وتقديمها" (جلس، 2012، ص39)

- ركز هذا التعريف على علاقة الفرد بالمنظمة ودرجة تطابقهما، يؤكد على أن الإلتزام التنظيمي: هو

رباط وثيق بين الفرد ومنظمتها مما يجعله يبذل كل ما بوسعه لتحقيق أهداف منظمتها ودفعها للرقى

والتطور ويصبح دائم التفكير فيها حتى وهو خارج عمله.

• وعرفه العتيبي (2008) بأنه "شعور يمتلك الفرد اتجاه المنظمة ينتج عنه انسجامه مع المنظمة

وأهدافها والرغبة في البقاء فيها والنظرة الإيجابية لها وخدمتها بغض النظر عن المردودية" (العتيبي

، 2008، ص53)

- حيث أن هذا المفهوم يتصل بالشمولية والإيجابية في العلاقة التي يجب أن تكون قوية وإيجابية وديناميكية وتقوم على الإقتناع الداخلي بأهداف أو غايات التنظيم أدق لا تهتمه مصلحته الشخصية بقدر ما تهتمه مصلحة المنظمة.
- ونفس الاتجاه ذهب إليه عبد الباقي 2005 حيث عرف الالتزام التنظيمي على أنه: "درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها وأن الالتزام التنظيمي يمثل اعتقاداً قوياً من جانب الفرد لأهداف المنظمة وقيمتها، ورغبته في بذل عطاء أكبر وجهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويته فيها " (عبد الباقي، 2005، ص315)
- كما يعرف الالتزام التنظيمي: "حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والعمل على البقاء فيها " (قاسمي، 2011، ص20)
- وعرفه كل من Meyar & ALLEN بأنه: "الحالة النفسية التي تميز العلاقة الفرد بالمنظمة في قبول أهداف المنظمة والاستعداد لممارسة الجهود الجبارة لتحقيق الأهداف " (آل قاسم، 2012، ص20)
- وأضاف بورتر بأنه: "الرغبة القوية للبقاء عضواً في المنظمة والاستعداد لقيام بجهود كبيرة لصالحها والإيمان بها وتقبل قيمها وأهدافها " (عبدلي، 2014، ص15)
- من التعاريف السابقة يتضح أنها ركزت على نقطة واحدة وهي تحديد أبعاد الالتزام التنظيمي: على أن يشمل البعد الوجداني تقبل القيم والأهداف، في حين تشمل البعد الحقيقي لاستعداد للقيام بجهود لصالح المنظمة، أما البعد الاستمراري فقد شمل الرغبة القوية للبقاء.
- كما يعتبر التعريف الأخير أكثر شمولاً لمفهوم الالتزام التنظيمي إذ يعبر عن رغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الاسهام في نجاح واستمرار المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود كبير والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسؤوليات إضافية.

➤ ومما سبق نستخلص مفهوم إجرائي للإلتزام التنظيمي:

الإلتزام التنظيمي هو مدى ارتباط وإندماج المرأة في المؤسسة الجامعية التي تعمل فيها من خلال بذل كل الجهود سواء بانضباطها في الوقت والإنجاز، أو في مبادراتها في تطوير مهاراتها من أجل تحقيق أهدافها وأهداف التنظيم ككل.

➤

7 - الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الرصيد النظري الذي يساعد الباحث في تكوين نظرة قريبة عن الحالة المدروسة، كما أنها تحدد المسار له، فهناك عدة دراسات تناولت موضوعنا هذا وحتى وإن لم تكن مطابقة فهناك المشابهة التي تناولت كل متغير على حدي.

➤ نبدأ بالدراسات التي تناولت "المرأة العاملة "

• الدراسة الأولى: دراسة مليكة الحاج يوسف بعنوان آثار عمل الأم على تربية أبنائها

دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة الشارقة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع جامعة الجزائر، 2002، 2003.

❖ فرضيات الدراسة:

✓ الفرضية الأولى: غياب الأم لمدة طويلة بسبب عملها يؤثر سلبا على أطفالها.

✓ الفرضية الثانية: الأم العاملة غالبا لا تستطيع التوفيق بين العمل الخارجي ورعاية الأطفال

وتربيتهم.

✓ الفرضية الثالثة: يعود عدم توفيق الأم العاملة بين العمل الخارجي والعمل الداخلي إلى أسباب

اجتماعية وليس إلى أسباب ذاتية.

❖ أهداف الدراسة:

✓ معرفة الآثار السلبية التي تنعكس على الأطفال من جراء عمل الأم.

✓ معرفة مدى توفيق الأم العاملة بين عملها الخارجي وعملها المنزلي، لا سيما تربية أطفالها والاعتناء بهم.

✓ الوقوف على العوامل التي تحول دون توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي وواجباتها المنزلية.

❖ حدود الدراسة:

✓ **المجال البشري:** ويتمثل استجواب أمهات عاملات باختبار 120 مبحوثة باختلاف القطاعات المهنية التي يعملن بها.

✓ **المجال الزمني:** استغرق البحث الميداني ثلاثة أشهر من بداية شهر أكتوبر إلى غاية إنتهاء شهر ديسمبر 2002 بعدما وضعت استمارة المقابلة للتجريب من خلال الدراسة الاستطلاعية لميدان البحث.

✓ **المجال المكاني:** مدينة الشارقة وبالتحديد في مدرستين ابتدائيتين، مدرسة حمدي بن تمار ومدرسة بوزاد على وإكالمية الكتبان وثانوية محمد أسياخم، كما أجريت كذلك هذه الدراسة في المركز الثقافي والبلدية والدائرة، حيث تم هناك استجواب الموظفات، أما المبحوثات في القطاع الصحي فقد تم الاتصال بهن في مستشفى الأمراض العقلية، بينما العاملات في القطاع الخاص فقد تم استجوابهن في مؤسسة إنتاج الجبن وورشة خياطة الملابس.

❖ المنهج والأدوات:

✓ **المنهج:** المستعمل في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المسح الإجتماعي، ونظرا إلى أن هذا البحث يهدف إلى معرفة أثر عمل الأم على تربية أطفالها، فقد اتبع المسح الإجتماعي المتخصص الذي يطبق عادة على بعض فئات المجتمع وليس على المجتمع بكامله، ويهدف إلى وصف الظاهرة والعلاقات والسلوك الإجتماعي كما يهدف أيضا إلى تفسيرها، كما اعتمد في هذا المنهج على المسح بالعينة، حيث تم أخذ عينة قصدية من مختلف فئات المجتمع كالإداريات والمعلمات، والعاملات في القطاع الصحي والعاملات في القطاع الخاص.

✓ الأدوات:

- الملاحظة البسيطة والمباشرة: ولقد تمت هذه التقنية في المرحلة الاستطلاعية للدراسة تمهيد للعمل الميداني.

- استمارة المقابلة: يتم ملؤها من طرف الباحث بطريقة مباشرة خلال استجوابه للمبحوثين، فالباحث يطرح الأسئلة والمبحوث يجيب، تحتوي على 50 سؤال موزعة على أربعة محاور.

❖ المجتمع والعينة:

يمثل مجتمع البحث الأمهات العاملات على اختلاق مهnen ومستواهن التعليمي، إلا أنه تشترط هذه الدراسة الاتصال فقط بالأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال صغار، حتى نتمكن من معرفة مدى تأثير عمل المرأة على تربية أطفالها.

أما العينة فهي موزعة كما يلي:

✓ 60مبحوثة في قطاع التعليم.

✓ 35مبحوثة في قطاع الوظيف العمومي.

✓ 12مبحوثة في القطاع الخاص.

✓ 13مبحوثة في القطاع الصحي.

❖ نتائج الدراسة: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

✓ أن عمل المرأة يؤثر على الأطفال وتختلف درجة التأثير على حسب عدد ساعات العمل بالنسبة للمبحوثات، إذ تبين الدراسة أن الأم العاملة التي لا تعود إلى منزلها في منتصف النهار ولا ترى طفلها من الصباح إلى المساء وهذا ما يعيق تربيته وهذا ما صرحن به جميعا حيث أكدن أن الوقت الذي تقضيه الأم العاملة مع أطفالها غير كافي للاهتمام والإعتناء بهم.

- ✓ تؤكد الدراسة أنه مهما كان نوع عمل الأم فيتبقى دورها دائما مرتبطا أساسا بتربية الأطفال وتلبية حاجياتهم المختلفة المادية والمعنوية في الوقت نفسه.
- ✓ تسعى الأم العاملة إلى تنظيم الإنجاب أكثر من الأم الماكثة بالبيت مما يدل على أن العمل هو السبب الذي يجعل الأم تميل إلى تقليص حجم الأسرة من جهة وتعتمد على الرضاعة الاصطناعية في تغذية صغيرها من جهة أخرى، لأن ابتعاد الأم عن ابنها طوال اليوم يفرض عليها ذلك.
- ✓ عمل الأم لساعات طويلة يجعلها تعود إلى منزلها متعبة وغير قادرة على استقبال أطفالها، وهذا يؤثر نفسيا عليهم وهذا ما صرحت له فعلا أغلبية المبحوثات.
- ✓ اتضح من خلال الدراسة أن تضارب الدورين في الأداء لم تفلح الأم العاملة في إخفاء الصراع بينهما.
- ✓ عدم قدرة الأم العاملة التوفيق بين العمل المهني والعمل المنزلي وهذا ظهر في إجابة أغلبية المبحوثات.
- ✓ عدم تلقي الأم العاملة المساعدة من طرف الغير للاهتمام والعناية بأطفالها وتدبير شؤون البيت خلال العمل، وهذا راجع إلى سكنها المستقل.
- ✓ القلق المستمر للأم العاملة على أطفالهم وهم في حضن من يرعاهم لاعتقادها أن الاهتمام ليس في المستوى كما تريد.
- ✓ بعد مكان العمل مما يزيد من تعب الأم العاملة. (يوسف 2002، 2003، لا توجد)
- الدراسة الثانية: دراسة الصادق عثمان بعنوان عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار. دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية بركان بأدرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة، لسنة الدراسية 2013-2014.
- ❖ فرضيات الدراسة:
- الفرضية الرئيسية:

✓ يشكل عمل المرأة خارج البيت أساس صراع الأدوار الذي تعيشه.

- الفرضيات الفرعية:

✓ يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها لشؤون بيتها.

✓ يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في عدم إشباعها لحاجات أبنائها

✓ يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج.

✓ يتسبب عمل المرأة خارج البيت في تقصيرها في واجباتها تجاه الأقارب.

جاءت هذه الفرضيات من منطلق طرح سؤال رئيسي وهو: ما هي العلاقة بين عمل المرأة خارج البيت

والصراع بين أدوارها؟

❖ حدود الدراسة:

✓ **المجال البشري:** يتمثل في العاملات المتزوجات واللواتي سبق بهن الزواج كالمطلقات والأرامل

دون العازبات.

✓ **المجال المكاني:** مثل أي دراسة فإن هذه الدراسة أجريت في ميدان يتوفر على العينة المطلوبة وقد

حددت المؤسسة الإستشفائية بركان بأدرار كميدان لإجراء الدراسة.

✓ **المجال الزمني:** 2013-2014.

❖ منهج الدراسة:

باعتبار ظاهرة خروج المرأة للعمل خارج بيتها ظاهرة اجتماعية فإن المنهج المتبع المنهج الوصفي لوصف الظاهرة والتعرف على كل ما يتعلق بها.

❖ عينة الدراسة:

العاملات المتزوجات والمطلقات والأرامل واستثناء العازبات، وحدد عدد أفراد العينة بـ 65 عاملة، وهذه العينة من النوع الطبقى.

❖ نتائج الدراسة: وبصفة عامة فإن الدراسة تمخضت على جملة من النتائج هي:

1. أن العاملات يجدن تشجيع من أزواجهن وأسرهن عن العمل فالأزواج قد تنازلوا عن ما كان يعرف بالأدوار التقليدية للمرأة إتجاههم، أما الأسرة فتساعد العاملات العناية بالأطفال.
2. تراجع النظرة الدونية التي كان ينظر بها المجتمع إلى المرأة العاملة، ووجود تطور في مكانتها الاجتماعية عما كانت عليه من قبل.
3. كما تشير الدراسة إلى أن العاملات يفضلن القيام بأدوارهن لوحدهن داخل البيت بمساعدة أزواجهن دون التفكير في إحضار الخادمت إلى لبيوتهن.
4. أصبحت الأدوار التقليدية داخل البيت تخضع لمعيار تفاهم الزوجين يغلب طابع الحوار وبالتالي تراجع التقسيم التقليدي الذي كان يميز بين أعمال الرجال وأعمال النساء.
5. كما أن هناك تأثير لنمط الأسرة التي تقيم بها الزوجة، فوجد أن الأسرة الممتدة أكثر تشجيعاً للعمل عن الأسرة النووية لمساعدتها في الرعاية والعناية بالأطفال.
6. انتشار الآلات التكنولوجية خفف من عناء العاملات وتشجيعهن عن العمل خارج البيت.
7. اشباع حاجات الأبناء لا يزال يورق الامهات ووجود علاقة طردية بين عدد الأبناء وزيادة اتعاب الأم العاملة، فهو سبب تأخرهن وغيابهن عن العمل بدرجة كبيرة.

8. كما تشير الدراسة أن نظام المداومة يعطي أكثر راحة للمرأة العاملة خارج البيت في القيام بشؤون

بيتها وواجباتها اتجاه أقربائها في أيام الراحة.

9. كما وجد أن تصرف المشرفين أثناء غياب العاملات يبعث عن الارتياح ويشجعهن عن العمل فهم

ينفهمون تعدد الأدوار لديهن وتشابكها.

10. للموروث الثقافي تأثير كبير في تصرف العاملات، فهو يشجع عمل المرأة أو يعيقه بسبب التقاليد

والأعراف.

11. أن العزلة الاجتماعية التي تشعر بها المرأة العاملة هي نتيجة للاعتبارات الثقافية والاجتماعية لا

للاعتبارات المهنية.

12. كما أن عدم وجود ثقل خاص بالمؤسسة يشكل عائق للمقيمات بعيدا عن مقر عملهن. (عثمان

، 2013، 2014،)

➤ التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت المرأة العاملة:

- ركزت الدراسة الأولى - مليكة الحاج يوسف - على الآثار السلبية لعمل المرأة خاصة على أبنائها وكذا إبراز أهم المشكلات التي تعترضها خاصة التي تتعلق بعدم التوفيق بين البيت والعمل ولهذا ما يصب في دراستنا، ويساعدنا على تحديد أهدافنا بدقة وحصص عينة الدراسة وكذا توضيح جزء من الإطار النظري الذي استندنا إليه كمرجع.
- في حين ركزت الدراسة الثانية -الصادق عثمان -على صراع الأدوار وتأثيره على نفسية المرأة العاملة والنتائج الناجمة عنه، كما توصل في دراسته إلى استنتاج مفاده أن المرأة العاملة إذا وجدت تعاون من البيئة المحيطة بها داخل وخارج البيت وفي العمل، وهذا ما يفيدنا في استنتاج استراتيجية لتوفيق المرأة بين العمل والبيت.

• كما استفدنا من هذه الدراسة في حصر الأدوار التي تقوم بها المرأة العاملة والصراعات التي تعيشها وهذا هو لب دراستنا.

✚ أما الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي هي دراسات جد مهمة أبرزت لنا أهمية الالتزام التنظيمي في حياة الموظف وأعطت لنا حوصلة عن معنى الالتزام التنظيمي، مما ساعدنا في بناء تصور نظري عنه وسهل لنا ربطه بدراستنا هذه.

➤ الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

• الدراسة الأولى: هي دراسة عاشور ابتسام بعنوان الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته

بالثقافة التنظيمية. رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل بكلية

العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر-بسكرة، لسنة الدراسية 2014-2015.

❖ مشكلة الدراسة تهدف إلى التعرف إلى:

✓ علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي في مؤسسة الترقية والتسيير العقاري بالجلفة.

✓ طبيعة العلاقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة.

❖ مجتمع البحث وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين على مستوى مديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الجلفة

وعددهم 70 فرد وقام الباحث باستخدام أسلوب المنهج الشامل.

❖ منهج الدراسة وأدواته:

استخدم الباحث المنهج الوصفي والإستبانة كأداة بجمع البيانات.

❖ أهم النتائج:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الإلتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي ومتغير الفئة المهنية.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن.

• الدراسة الثانية: دراسة سامي ابراهيم أحمد حماد حنونة بعنوان قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية

رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة 2002.

❖ تمحورت أسئلة الإشكالية في التساؤلات الآتية:

✓ ما هو مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة؟

✓ ماهي العوامل التي تؤثر في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية؟

✓ ماهي العناصر الأساسية الأكثر أهمية في تحقيق مستوى الإلتزام التنظيمي في تلك الجامعات؟

❖ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في

قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات

إلتزامهم التنظيمي (الجنس، العمر، مستوى التعليمي... إلخ).

❖ منهج الدراسة:

المنهج الوصفي، فهو يصف ظاهرة الإلتزام التنظيمي محاولا معرفة الأبعاد والخصائص المنوطة به.

❖ العينة:

تحددت عينة الدراسة 340 موظف وموظفة، وكانت الإستبانة هي أداة الدراسة.

❖ نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

✓ وجود مستوى عال جدا من الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

✓ وجود علاقة بين مستويات الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر، المستوى التعليمي، نوع الوظيفة، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي) في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة في مستوى الإلتزام التنظيمي يعزى إلى متغير (الجنس ومكان العمل).

➤ التعقيب على الدراسات السابقة الخاصة بالإلتزام التنظيمي:

- تتفق دراستنا الحالية مع هذه الدراسات في تناولها لموضوع الإلتزام التنظيمي من الجانب النظري.
- تختلف دراستنا الحالية مع هذه الدراسات في الإطار الزمني والمكاني.
- تفيدنا هذه الدراسات في ضبط أبعاد الإلتزام التنظيمي مما يسهل إمكانية ربطها بالمتغير المستقل.
- كما تمكننا من تحديد المنهج وأداة جمع البيانات.

8 - المقاربة النظرية للدراسة:

إن طبيعة الموضوع والمتمثل في دراسة الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة وتأثيرها على إلتزامها التنظيمي، يوجه منظور دراستنا إلى تبني نظرية الدور الاجتماعي لتركيزها على الأدوار الاجتماعية للمرأة العاملة وما تعانيه من صراع بعد خروجها للعمل والمشاركة في التنمية الشاملة للمجتمع وما ترتب عنه من نتائج.

ولأننا نسعى للكشف عن الأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة وكل ما يرتبط بها من مسؤوليات والكشف عن ما تعيشه من ازدواجية في الدور والذي تمخض عنه صراع أثر على جميع جوانب حياتها ودفعنا للبحث عن درجة تأثير هذا الصراع المرتبط بالأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة على إلتزامها التنظيمي.

خلاصة:

تطرقنا في الإطار العام للدراسة إلى عرض إشكالية وتساؤلات وأهم الفرضيات وتحديد أهداف وأهمية الدراسة ومختلف أسباب اختيار الموضوع، ثم تطرقنا إلى عرض وتقييم الدراسات السابقة والتي تخدم موضوع دراستنا، دون أن ننسى أهم عنصر وهو تحديد المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة التي يبنى عليها الإطار النظري في الفصل الموالي.

الفصل الثاني: دراسة سوسيولوجية لعمل المرأة.

تمهيد

9. تطور عمل المرأة عبر التاريخ.
- تطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية.
- تطور عمل المرأة في المجتمعات العربية.
- تطور عمل المرأة في الجزائر
10. نظرة المجتمع للمرأة العاملة.
11. نظرة الإسلام و التشريع الجزائري لعمل المرأة.
12. دوافع خروج المرأة للعمل "اقتصادية،اجتماعية،نفسية "
13. أهمية عمل المرأة.
14. مشكلات المرأة العاملة.
15. الآثار الإيجابية و السلبية لخروج المرأة للعمل .
16. المداخل النظرية المفسرة لعمل المرأة .

خلاصة

تمهيد:

حظي عمل المرأة على اهتمام كبير من طرف العلماء والدارسين على أساس أن المرأة هي نواة المجتمع وجزء أساسي في الأسرة وبخروجها إلى العمل أحدثت تغييرات في البنية التقليدية للأسرة، كما أن المرأة أصبحت مطالبة بالتوفيق بين دورين مزدوجين دورها كأم وربة بيت، ودورها كموظفة خارج إطار المنزل بمقابل مادي يسمى الأجر أو الراتب وهو ما خلف لها تحديات كان لازما عليها مواجهتها قصد تعزيز مكانتها ودورها في المجتمع.

ولتوضيح كل هذا تعمدنا في دراستنا هذه إلى تخصيص هذا الفصل لدراسة سيكولوجية عمل المرأة من خلال هذه العناصر:

1) تطور عمل المرأة عبر التاريخ

- تطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية
- تطور عمل المرأة في المجتمعات العربية.
- تطور عمل المرأة في الجزائر.

2) نظرة المجتمع للمرأة العاملة.

3) نظرة الإسلام والتشريع الجزائري لعمل المرأة.

4) دوافع خروج المرأة للعمل (اقتصادية، اجتماعية، نفسية).

5) أهمية عمل المرأة.

6) مشكلات عمل المرأة.

7) الآثار الإيجابية والسلبية لخروج المرأة للعمل.

8) النظريات المفسرة لعمل المرأة.

لقد ارتبطت ظاهرة العمل منذ القديم على التقسيم الجنسي للأدوار بين الرجل والمرأة حيث أكده الطابع الطبقي، فقد كان الرجل البدائي دائما يختار ما يناسبه من وظائف وأعمال ويترك الباقي على المرأة باعتبارها النصف الثاني المكمل له في أي مجتمع.

ففي عصر المجتمعات البدائية و القديمة لم يعتبر المرأة جزء من المجتمع و لم يكن لها أي قيمة فيه ، بل و حددت مكانتها تبعا لعاملين أساسيين أحدهما: أنها أنثى أهلتها الطبيعة لأداء مهام معينة منها :إدارة شؤون بيتها و طبخ الطعام وتربية الأطفال والإعتناء بشؤونهم، والعمل الآخر توفير الطمأنينة لزوجها الذي يقضي أيامه و ليليه في محاولة كسب عيشه ، ولقد كان لهذين العاملين أثر فعال في رسم الوضع الإجتماعي للمرأة البدائية ولحرارة الإنسان الأول، وبقد تطورت دعائمها حتى أصبحت عنصرا أصيلا يكون الإطار العام لحضارته. (كيال، 1981، ص85)

ما يمكن قوله هنا أن المرأة مارست أدوار عديدة داخل البيت كخدمة الزوج والأبناء بالإضافة إلى الأشغال المنزلية المختلفة، وأخرى خارج البيت تجلت خصوصا في نشاطي الزراعة والصناعة وتطور عملها حتى شمل جميع المجالات، ومن هذا المنطلق يمكن عرض أهم محطات تطور عمل المرأة عبر التاريخ كما يلي:

1.1 تطور عمل المرأة في المجتمعات الغربية:

إن البشرية منذ البداية لعبت أدوار مختلفة وهذه الأدوار فرضتها كلها ظروف المجتمع الذي يسيطر عليه الرجل، وتغيير دورها مرة بعد أخرى قد تم على يد الرجل الذي استشعر بأهمية وجودها خارج نطاق المنزل. (رشوان، 1998، ص49)

ومن هنا تلاحظ أن الرجل هو صاحب السلطة والضبط فالرجل البدائي كان يختار العمل الذي يناسبه والباقي للمرأة كما هو الحال في الحضارات القديمة مثل: الهند والصين واليونان وروما.

لكن قبل الثورة الصناعية بدأت الحركة النسائية في أوروبا وارتفع بذلك صوت "ماري قورناي" في فرنسا وطالبت المساواة بين الرجال والنساء ولكنها لم تخط بالاهتمام حتى جاء الفيلسوفان الفرنسيان "كوندورا - هالبات و طالبا بمساواة المرأة مع الرجل. (رشوان، 1998، ص50)

على العموم فقد اختلف وضع المرأة على التاريخ، ولعبت الثورة الصناعية (البورجوازية) دورا في إحداث التغييرات الإجتماعية، من خلال مسانبتها للمرأة وتشجيعها تحرر بمساواتها مع الرجل بالعمل، وذلك بهدف الإستفادة من قوة عمل المرأة وبالتالي جاءت الدعوة بحقها في العمل.

أن تقسيم العمل في المجتمع الرأسمالي قد سخر قوة عمل المرأة في أعمال ليست ذات خطورة اجتماعية كأعمال سكرتارية و التمريض و البيع بتجزئة و التربية وبالتالي الحفاظ على تقسيم العمل بين الرجل والمرأة على الرغم أنه أكسبها خبرات جديدة كانت حkra على الرجل، ومع التقدم التقني الذي إستبعد شرط القوة العضلية من الإنتاج أصبح تشغيل الآلة بالأمر السهل وبدون أي جهد عضلي فأصبحت مهمة العامل مراقبة الآلة، ولهذا السبب زادت عدد النساء العاملات و خاصة القطاع الصناعي و استطاعت المرأة أن تحقق بعض المكتسبات من خلال مساهمتها في النشاطات الاقتصادية (الرقب، 2009، ص10) أما في أمريكا وبالرغم من مناداة"توماس جيفرسون"بالديمقراطية فإنه توصل في النهاية إلى أن إبعاد المرأة عن النشاط السياسي، هو الأفضل لكن المرأة عارضت شدة هذا الرأي، ودخلت للعمل في هذا النشاط "السياسي"وحققت بذلك بعض المكتسبات في مختلف البلدان وارتفعت مكانتها عاليا في الخمسين سنة الأخيرة.

أما بالنسبة لإنجلترا فقد اتجهت المرأة نحو الإصلاحات الاجتماعية ولم تندمج في الوظائف العامة كما فعلت المرأة الفرنسية ولكن شيئا فشيئا أن دخلت ميدان الطب والميدان السياسي وحصلت على مقاعد في البرلمان، وقد ظهر آنذاك السيدة"ماري وويستون كرافت" التي تأثرت بالفيلسوفان الفرنسيان وتدعو هذه الأخيرة إلى مساواة الرجل بالمرأة.

أما في ألمانيا فقد ظلت الفكرة السائدة عام 1914 أن نشاط المرأة هو المنزل والأطفال والكنيسة حتى جاءت الحرب التي كان لها يد في دخول المرأة الألمانية مضمار العمل رغم طرد "هنرلر" لكثير من النساء في عملهن.

أخيرا روسيا التي أخذت مكانة المرأة فيها ترتفع من جديد بعد أن كانت في الحضيض، فهي في الوثنية تساوت مع الرجل في القانون والعرف، وخاضت معه جميع المجالات ولكن بعدما حدثت ضغوطات خارجية أزيلت هذه الحرية والمساواة وأصبحت تحت سيطرة الرجل.

ولم تظهر المرأة الروسية الحديثة قبل ثورة ديسمبر 1825، وخلال سنوات الإعداد للثورة الجديدة أخذت النساء نصيبهن من المسؤولية فكن جاسوسات وقاذفات قنابل واقتسمن العمل سويا مع الرجل، لذا كان من الطبيعي عدم التمييز بين الجنسين، وهكذا نهضت المرأة في الحياة الجديدة في روسيا، وكان لقول "لينين" أثر في ارتفاع الأمل للنساء في التحرر ويتمثل في "أن الأمة لا تكون حرة حيث أن هناك نصف عدد السكان معلولين بأعمال المطبخ. (رشوان، 1998، ص 55-56)

2.1. تطور عمل المرأة في المجتمعات العربية:

إن وضع المرأة قبل الإسلام كان حرجا للغاية إذ كانت تعاني من التهميش الكلي وأيضا كل أنواع الإستغلال و القهر، فقد كانت كائنا غير معترف به كإنسان له قيمة ودور في المجتمع حيث كانت ظاهرة "وَأد البنات" ظاهرة جد عادية وتوارثها المجتمعات العربية في بعض الدول لأجيال، ثم أصبحت بعد ذلك مثال للذل في تشكل طبقة الرق، وبعد مجيء الإسلام تغير هذا الوضع إذ رفع لها مقامها وأعطى لها حقوقها، وذلك لفضل المبادئ التي أتى بها وجعل لها شأنًا ملحوظًا في الحياة والشؤون العامة والإدارة و أصبحت لا تختلف عن الرجل ما عدا الاختلافات الفيزيائية .

ومن هذا المنطلق شاركت المرأة العربية في مختلف مجالات الحياة الإجتماعية ولعبت دورا هاما في مجال الثقافة الدينية، وقيمت من الرسول صلى الله عليه وسلم التشجيع والتأييد، وقد اشتغلت المرأة

الإسلامية في التدريس وهذا ما روي عن "كريمة بنت أحمد المرزاوي" قرأ عليها الخطيب "البغدادي" (فالمراة في الإسلام جلست مجلس العلماء وأجازت التلاميذ وهذه تعتبر بداية اشتغالها بمهنة التدريس). (عبد الفتاح، 1984، ص54)

أضف إلى ذلك مشاركتها في الحروب، وقيامها بالتمريض إذ تلقت العلم بالمساجد والزوايا، وبانتشار التعليم الذي يعتبر ضروري للمرأة على العطاء والإنتاج "لذا جاءت مساهمة المرأة العربية في حدود 9% من القوى العاملة، بينما نجدها 20% في الدول النامية الأخرى، و 50% في الدول المتقدمة"وم أ، اليابان، الاتحاد السوفياتي". (الجرداوي، 1986، ص23)

من هذه الإحصائيات يبدو لنا أن مساهمة المرأة العربية في العمل ضعيفة مقارنة بالدول العربية، والذي يرجع أساسا إلى المستوى التعليمي والثقافي لها وعليه فإن الخطوة الأولى التي تمكن المرأة العربية المشاركة في التنمية هي انتشالها من الأمية والتخلف.

وعليه نجد أن الحركات النسائية العربية تحاول بقدر الإمكان أن تدافع المرأة كفرد من المجتمع له حقوقه، وهي بالتالي تسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال العمل وتشجيع المرأة وخروجها إلى سوق العمل، وعلى الرغم من كل الصعوبات التي تواجهها المرأة العربية فهي تعمل جاهدة على اقتحام جميع مجالات الحياة وتحقيق كل ما ترغب فيه على أساس أن تكون هي والرجل في مرتبة موازية، وهذا المطلب يكون بتوفر شروط عدة نذكر منها التعليم. (عزام وآخرون، 1982، ص237)

3.1. تطور عمل المرأة في الجزائر:

بمجيء الإسلام استطاعت المرأة الحصول على حقوقها المدنية والإجتماعية، فكرمها وسواها بالرجل، فكل منهما يكمل الآخر، وهذا هو حال المرأة الجزائرية التي أصبحت تعمل ككتف بكتف مع الرجل خاصة بعد الحقبة الإستعمارية التي عاشتها الجزائر فالمنتبغ لتطور عمل المرأة في الجزائر بداية بمشاركتها في الكفاح من أجل تحرير الوطن وتعزيز الإستقلال وتحسين ظروفها الإجتماعية و الثقافية، "حيث تشير

الإحصائيات إلى أن 10949 امرأة قد ساهمت مساهمة عسكرية فعالة في حرب التحرير، في الوقت الذي

كان حضور المرأة في الحياة العملية حضورا تقليديا (عوفي، 1993-1992، ص82)

وعليه فقد كانت المرأة العاملة الجزائرية مصدرا إقتصاديا تلبى إحتياجات أسرتها، كما استطاعت الحفاظ

على كيان أسرتها وحمايتهم من محاولات المستعمر الفرنسي في طمس شخصياتهم وهويتهم.

لكن دورها لم يتوقف عند هذا الحد فالسياسة التعسفية الفرنسية و الجرائم التي ترتكبها في حق الكثير من

المواطنين، دفع بالمرأة إلى المشاركة في القيام بالواجب الثوري متجاوزة بذلك عملها الرئيسي المحصور

في البيت فقط "الثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا ووظيفة فكلت بأعمال تتجاوز طبيعتها البيولوجية ، فقد

مارست أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير بعدما تدربت على استعمال السلاح وعلى علاج المرضى

والجرحى ، وتهتم أيضا بشؤون الإدارة كمساعدة وكاتب القيادة، وتشتغل بالكتابة على الآلة الرافنة لإعداد

المنشورات و الأوراق والدعايات وإيصال الإشتراكات أو كتابة التقارير والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة

المتقنة للتوعية السياسية " (يعيش ، د.ت، ص120-121)

وفي دراسة للباحثة "عبد العزيز بوكنة" بعنوان "دور المرأة الجزائرية ماضيا وحاضرا" بعض الإحصائيات

حول مشاركة المرأة في الثورة التحريرية فترى أن نسبة 25.3% فقط من النساء مسجلات كقدماء

محاربات أو مجاهدات وهذه النسبة تمثل عددا قليلا من النساء الريفيات ممن شاركن في الثورة التحريرية.

أما مجموع المسجلات والعدد المقدم 949.10 امرأة نجد 194.9 صنف كمدييات و 1755 يعدن جندييات أو

مجاهدات يعني نسبة 81% شاركن في النظام المدني لجبهة التحرير الوطني و 19 فقط صفن جندييات

أما نسبة 78% عملن في الأرياف و 20 عملن في المدن. (وزارة المجاهدين، 1954، ص321)

مما سبق يتضح أنه رغم من إدراك المرأة الجزائرية بصعوبة الكفاح وخطورته إلا أنها شاركت في الثورة

التحريرية وتصدت لكل المخاطر فنجر عن ذلك تعرض الكثير منهن للتعذيب وكذلك القتل من أجل

الإفصاح عن أسماء المجاهدين، ولكن شجاعتهم فضلن الموت على خيانة الوطن والتاريخ الجزائري يشهد لحد الآن على مواقف المرأة الجزائرية ومجهوداتها النضالية.

بعد صراع دام 130 سنة عاشت الجزائر في حرمان وانتهاك لحريتها، إلى أن تحررت 1962 وكانت خطوة جيد الإهتمام بالتربية والتعليم وإنشاء برامج تنموية في جميع المجالات للنهوض بالبلاد وتحسين الأوضاع التي كانت جد سيئة، حيث كان التعليم فيها الخطوة الأولى في سبيل تحقيق هذه التنمية، فنصت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع باختلاف طبقاتهم، انتماءاتهم وجنسهم (ذكر أنثى) لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في سوق العمل وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد.

غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الاستقلال كان ضئيلا وذلك بنسبة 1.82% عام 1966 و 2.61% عام 1977. (بن زيان، 2002-2003، ص66)

ورغم النسب القليلة المعبرة عن مشاركة المرأة العاملة بعد الاستقلال إلا أنها تعتبر نقلة نوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية لعمل المرأة والتي كانت نظرة دونية ورافضة رفضا قاطعا لخروج المرأة للعمل.

كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الإجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ما تنص عليه المادة 42 من الدستور: "يضمن الدستور كل حقوق السياسية والثقافية والإجتماعية للمرأة الجزائرية. (الدستور، 1976، ص25)

أضف إلى أن التعلم يساعدها على تحقيق الاستقلال الذاتي واقتحامها لعالم الشغل خاصة في مجال التعليم والصحة وهذا ما أدى إلى تغيير مكانة المرأة وما زالت تتغير وفقا لتغيير المجتمعات وتغييرها هي الأخرى.

وفي سنة 1996 تم إنشاء الوكالات الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خاصة في مجال المشاريع الصغيرة المنشأة من قبل الشباب وقد ساعد هذا المشروع وبرنامج الإنعاش الاقتصادي والوطني على انخراط المرأة في مشروعات التنمية المحلية في المدن والريف كما بينت نتائج مسح الأسر لسنة 2006 أن نسبة 6% من النساء هن مقاولات. (شلوف، 2009، ص84)

ومما سبق يتضح أن المرأة الجزائرية بعد الاستقلال أدمجت في التعليم والتكوين وأعترف بها من طرف الدستور والتشريع الجزائري مما تساعدها على الإدماج في سوق العمل وتقلد مناصب تليق بقدراتها ومهاراتها وما نحن عليه الآن أكبر دليل فالمرأة الجزائرية طبيبة، معلمة، إدارية، مديرة، قاضية، محامية، جمركية ... هذا إن دل على شيء فإنما يدل على نجاحها في جميع المجالات

2. نظرة المجتمع لعمل المرأة:

من بين الأمور المسلم بها اجتماعيا، ومنذ وقت ليس بالقريب أن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة التي تكون منوطة بتقديم خدمات منزلية في حين أن الرجل يتولى مسألة الإنفاق والإشراف على أداء المتطلبات الخارجية، فاستمر هذا الوضع لوقت طويل في صيغة أسرة تقليدية، وأصبح طموح المرأة للعمل خارج البيت يشكل خروج عن التقاليد وخلق مشكلات اجتماعية المجتمع في غنى عنها ما بقيت المرأة في عملها الطبيعي والتقليدي (فرحات، 2012، ص133)

وما ساعد على ترسخ هذا الفكر التقليدي في تلك الحقبة اعتماد أفراد المجتمع أن خروج المرأة للعمل واشتغالها بالوظائف إلى جانب الرجال نجمت عنه أخطار كثيرة أثرت على كيان المجتمع ككل، فقد أثبتت البحوث أن المرأة عاطفية أكثر من الرجل مما يؤثر على عملية اتخاذ القرارات غير محمودة العواقب بالإضافة إلى تفشي العلاقات الغير مشروعة بحكم الاختلاط داخل بيئة العمل مما رسخ في الأذهان النظرة الدونية للمرأة العاملة مما يعرضها للتحرش داخل العمل وخارجه "شارع" (البغا، اللحام، 2001، ص311).

مما سبق يتضح أنه ليس من الهين على المرأة العاملة تجاوز صعوبات خروجها للعمل بسهولة فقد أثبتت نظرة المجتمع للمرأة العاملة على تطور سيرورتها التاريخية في البداية لكن مع إصرارها على النجاح و ساعدها في ذلك التغير الإجتماعي استطاعت أن تبرز في جميع المجالات أين أصبح ينظر إلى عمل المرأة على أنه ضرورة حتمية فرضتها ظروف المعيشة و انخفاض مستويات الدخل في بعض الأسر، مما اكسب المرأة مكانة مرموقة في المجتمع لما تلعبه من دور في دفع عجلة التطور من خلال مساهمتها المهنية التي أصبحت مؤشرا لتقدم المجتمعات (عوفي، 2017، ص169)

3. نظرة الإسلام والتشريع الجزائري لعمل المرأة:

1.3. نظرة الإسلام لعمل المرأة:

لا شك ولا جدل أن المرأة المسلمة بلغت بفضل المبادئ التي أتى بها الإسلام مكانة عظيمة، فقد كرمها أيما تكريم وجاء لينفذها من الوضع القاسي التي كانت تكابده في الجاهلية بنتا وأختا وزوجة، فأقر لها المساواة في الإنسانية والتكليف والجزاء وكذا العمل، هذا الأخير تضاربت فيه الآراء بين معارض ومساند لعمل المرأة.

فالمعارض يرى أن المرأة كائن ناقص لا ينبغي تعليمه وتشغيله بدعوى أن الإسلام يحرم عليها ذلك، وأن المرأة خلفت لتكوين أسرة والسهر على خدمة زوجها وأبنائها مع مراعاة حقوقها كزوجة وأم... إلخ، مستدلين في ذلك على الآية القرآنية الكريمة "وقرن في بيوتهن" الآية 33، سورة الأحزاب

أما المساند فقد انطلق من فكرة أن الإسلام شريعة وحياة، فهو بهذا الوصف نظام متكامل الأركان، جاء لتحرير الإنسان من العقليات الجاهلية فلا يعقل أن يحرم العمل على المرأة، وهو الذي كرس هذا الحق بقوله تعالى: "وقل اعملوا فسيرى الله عملهم ورسوله والمؤمنين" الآية 105 سورة التوبة لهذا المعنى تشمل وتخطب الرجال والنساء على حد سواء وقوله كذلك في الآية الكريمة "للرجال نصيب مما اكتسبوا

وللنساء نصيب مما اكتسبن" الآية 32 من سورة النساء

وعليه نظرا لواقع الحياة ومتطلباتها نجد المرأة تضطرها الظروف الصعبة إلى الخروج لميدان العمل، والإسلام يبيح لها ولا يحرم عليها التكسب إذا اضطرها الأم، فالإسلام من وجهة نظره العمل فريضة على كل مسلم ومسلمة على حد السواء وهذا ما تؤكد الآيات القرآنية "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " النحل 97، وقوله "ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا "سورة النساء 124 من كل هذا يتبين أن الإسلام لا يفرق في الاكتساب والاشتغال ما بين الرجل والمرأة، فالمرأة العاقلة البالغة حرة في جميع أفعالها وتصرفاتها متزوجة أو غير متزوجة، ولها أن تقوم بجميع التصرفات القانونية التي تخصها ومنها إبرام عقد عمل كعاملة أو صاحبة عمل مع من تشاء بشرط ألا يؤثر ذلك على الحقوق الزوجية والعائلية ولا يوجد في الشرع نص واحد يحرم على المرأة العمل. (عطاء الله، د.ت، ص72) صحيح أن الإسلام أباح للمرأة الخروج إلى العمل لكن قد وضع شروط شرعية لذلك والتي استقصاها العلماء فيما يلي:

(1) الحجاب:

لقد فهم العديد من الناس أن الحجاب هو حبس المرأة في بيت أبيها لا تخرج منه إلا إلى بيت زوجها والحقيقة غير ذلك لأنه جملة من الآداب شرعها الإسلام ليبطل ما كانت تموج فيه الجاهلية من الصلاة العشوائية بين الرجال و النساء فهو يمنع التبرج ويحوي معاني الحياء و الفقه و المحافظة على الحرمات و المرأة المسلمة خارج البيت عليها أن تلتزم بالحجاب، ولقد حوى القرآن العديد من النصوص التي يقرر الحجاب على النساء منها قوله تعالى: "يا أيها النبي قل لأزواجك و بناتك ونساء المؤمنين يدنين عليهن من جلابيبهن ذلك أدنى أن يعرفن فلا يؤذين "الآية 59سورة الأحزاب.

(2) أمن الفتنة:

إن المرأة بكاملها تعتبر عورة ولهذا لا يجوز كشف عورتها إلا للضرورة كالمرض ولقد جاءت تشريعات الإسلام التي تنظم شؤون المرأة وتوضح كثيرا من الأمور التي فيها مضنة حيث يقول جل شأنه: "إن الذين يحبون أن تشع الفاحشة في الذين آمنوا بهم عذاب أليم في الدنيا والآخرة" الآية 19 من سورة النور.

(3) إذن الولي:

إن حكمة الله أن نجعل الرجل مسؤولا عن المرأة ويحرص على مصالحها ويشقى في هذه الحياة بل يحميها ويعولها وهو بذلك مسؤول أمام الله والمجتمع، وثمة نصوص قرآنية تقر بذلك منها قوله تعالى "الرجال قوامون على النساء" الآية 34 من سورة النساء، بالإضافة إلى ذلك فالقرارات بيد الزوج وليس الزوجة والتوزيع الطبيعي للأعمال هو أن يعمل الرجل بالخارج والمرأة بالداخل على أن الشريعة تدخلت في أمر هذه القوامة، ومن هذا وجب على المرأة أن تستأذن وليها أو زوجها في العمل.

(4) ألا يستغرق العمل وقتها أو يتنافى مع طبيعتها:

إن الإسلام يعطي أولوية البيت من اهتمام المرأة بل هو الأصل في عملها ويتطلب منها الكثير من وقتها لذلك نتساءل: هل بإمكان المرأة المكدودة بالعمل أن توفق بين واجباتها المنزلية على أكمل وجه؟ وتبقى القاعدة التي رسمها الإسلام هي الثابتة في ميزان العقل والمنطق على أكمل عمل يرول إلى أهله لينسجم مع طبعه وطبيعته وفي هذا الصدد يقول تعالى: "إن خير من استأجرت القوي الأمين" الآية 26 سورة القصص.

(5) ألا يكون فيه تسلط على الرجال:

في حكمة الله أقر للمرأة أن تكون تابعة للرجل وليس متبوعة فهي لا تستطيع أن تتولى الإمام العظمى مثلا وفي هذا يقول عليه الصلاة والسلام "بن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة" حديث شريف، وببس لها أن تتولى القضاء والوزارة والإمارة والشرطة وما إلى ذلك لأنها إذا كانت فتاة حرم النظر إليها لأنها بذلك تبرز إلى مجالس ولا تخالط الرجال.

ومن هذا نخلص إلى: "أن الإسلام يريد أن بقيم نظام يعيش فيه المجتمع على طهر وعفة ويود تحقيق منهجه المتكامل بكل حذافيره لا لحساب الرجال والنساء ولكن لحساب الإنسان والمجتمع والمسلم ولخلق والصلاح والخير والعدل.(عبد الرب د.ت ، ص114)

معنى ذلك أن وضع الإسلام للشروط السالفة الذكر يهدف أساسا إلى الحفاظ على المرأة ذاتها أولا وعلى الأسرة ثانيا وعلى كيان المجتمع.

بعد أن جاء الإسلام أعطى المرأة مكانتها وبين حقوقها وواجباتها في جميع المجالات بما فيها العمل، انطلقت للإندماج في هذا المجال بما خوله لها الشرع من مساواة مع أخيها الرجل إلى جانبه كتف بكتف حتى قيل وراء كل رجل عظيم امرأة.

ومن بين ما حققه هذا التكامل هو بناء المجتمع والقضاء على بعض الظواهر الإجتماعية السيئة كالبطالة والفقر، فالتاريخ أثبت جدارتها في جميع المجالات فهي زاولت عمل الفلاحة من رعي وحرث وزراعة والصناعة بنوعها التقليدية من غزل ونسيج والحديثة بتعاملها مع الآلات التكنولوجية المعقدة دون أن ننسى مشاركتها الفعالة في مجال التدريس والطب والطيران، ناهيك عما قدمته في القطاع الخدماتي "الإداري".

2.3. نظرة التشريع الجزائري لعمل المرأة:

لا يسعنا في هذا المقام التطرق بالبحث في تطور النظام القانوني الجزائري نظرا لطول الموضوع، والأهم هو أن نبقي نركز على دراسة حق العمل بالنسبة للمرأة لما يكتسبه من أهمية بالغة.

يتجه المشرع القانوني إلى إختصاص المرأة بحماية خاصة في قوانين العمل، ويرجع ها إلى أن المرأة في حاجة إلى حماية أكثر من الرجل، وذلك لاختلافها من حيث التكوين عن الرجل، والتقاليد الموروثة في المجتمعات، وبصفة عامة تتمتع المرأة بحماية القوانين العمل سواء باعتبارها امرأة بصفة عامة أو من حيث هي أم ومن التشريعات التي وضعت لحمايتها هي:

1.2.3. حقها في العمل سنة 1989:

لقد عاشت الجزائر غداة الإستقلال فراغا قانونيا في كل المجالات نظرا لانسحاب السلطات الإستعمارية الفرنسية، وكانت الدولة الجزائرية الفتية آنذاك أمام خيارين، إما الإبقاء على القوانين الفرنسية، وهذا هو الحل الأمثل والمعقول أو إصدار قوانين جزائرية في وقت قصير جدا.

السلطات الجزائرية في ذلك الوقت اختارت الحل الأول المتمثل في الإبقاء على القوانين الفرنسية إلا ما كان ماسا بالسيادة الوطنية، بعدها تم انتخاب الهيئات ووضع أول دستور اتضح من خلاله تبني الجزائر للإشتراكية.

بدأت مرحلة إرساء التشريع الحقيقي لقوانين العمل، كان أهمها ما صدر في الفترة الممتدة ما بين 1971 - 1975، قوانين جزائرية تتبنى مبادئ الاشتراكية و التي كان من أهم أهدافها جعل العامل منتجا ومسيرا من خلال لجان العمال في قطاع التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وفي خضم هذا الجو الذي تميز بتدخل الدولة إلى جانب العمال، فإن المرأة العاملة من دون شك قد استفادت بشكل واضح من هذا الوضع كغيرها من العمال وكان أول حق تستفيد منه هو الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا مع التزام الدولة بضمانه، لكن ما فتئ حتى زال هذا الضمان بتغيير التوجه السياسي فيما بعد .

فمرحلة ما قبل سنة 1989 تميزت بصدور دستورين هما دستور 1963 ودستور 1976 اللذان طبعا بالاشتراكية وما يستتبع ذلك من ضمان حق العمل دون تمييز . (عطاءالله، 2006، ص86) وتحقيقا لمبدأ المساواة وخاصة في ضمان حق العمل نصت المادة 10 في فقرتها 05 على: "مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس أو الدين".

والملاحظ أن دستور 1963، بالإضافة إلى قرار حق العمل بوصفه حقا ثابتا فقد التزم بضمانه للجميع بمعنى أن الدولة لا تكتفي بالاعتراف بهذا الحق ولكن بضمانه للجميع.

ودستور 1976 كان أكثر حرصا على ضمان حقوق المرأة الجزائرية من بينها حقها في العمل، لذا فقد حض المرأة بضمان كل حقوقها سواء كانت داخل العمل أو خارجه وسواء كانت سياسية أو اقتصادية أو

اجتماعية أو حتى ثقافية، وهذا ما نصت عليه المادة 12 "يضمن القانون حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل تطبيقا للتشريع المعمول به" ومرة أخرى يتجلى بوضوح وقوف المشرع إلى جانب العامل عموما والمرأة بوجه خصوص. (عطاء الله، 2006، ص89)

وخلاصة القول أن المرأة العاملة في هذه الفترة إضافة إلى الإعراف لها بحقها في العمل فإن هذا الحق كان مضمونا لها دستوريا .

2.2.3. حقها في العمل بعد سنة 1989:

تعرف هذه الفترة بمرحلة التحولات الكبرى التي شهدتها الجزائر من النظام الاشتراكي البحث إلى ما يعرف بنظام السوق النظام الرأسمالي، ففي هذا الإطار كان التحول الكبير الذي أحدثاه دستور 1989 ودستور 1996 هو عدم ضمان حق العمل بالنسبة للمواطن على أن "لكل المواطنين الحق في العمل" وذلك بدون النص على ضمان هذا الحق، بخلاف دستوري سنة 1963 و1976 الذين ضمنا هذا الحق لكل المواطنين.

إن عدم ضمان هذا الحق أمر منطقي بالنظر للنهج الذي انتهجته الجزائر إذا تخلت الدولة أو بالأحرى انسحبت نسبيا لتترك المجال مفتوحا للأطراف العمال، أصحاب العمل لحرية التعاقد، وهذا الأمر دون شطك سيؤثر سلبا على وضع المرأة عموما، إذ زيادة على المشاكل التي تعانيها نتيجة للعادات والتقاليد، وتدني مستواها الثقافي والتعليمي وقلة تدريبها المهني في الغالب تجد نفسها أمام حق لا يضمنه القانون. إن الأثر الواضح الذي ينتج عن عدم كفالة القانون لحق العمل بالنسبة للمرأة يتجلى في قلة تواجد النساء في العمل وهو ما تبينه الاحصائيات إذ من بين 610.000 امرأة في سن العمل لا تبلغ نسبة العاملات منهن سوى 4.25%. (عطاء الله، 2006، ص91)

وهي نسبة ضئيلة إذا ما قورنت ببعض الدول الأخرى ونسبة مؤهلة للانخفاض إذا ما استمرت الأوضاع على هذه الحال، أضف إلى ذلك بعض العوامل الأخرى الاجتماعية والثقافية والدينية التي قد تؤثر سلبا، مع العلم أن معظم النساء العاملات اندمجن في عالم الشغل بدافع الحاجة والأزمة الاقتصادية.

4. دوافع خروج المرأة للعمل:

هناك دوافع كثيرة عملت على نزول المرأة إلى ميدان العمل بصورة طوعية أو اضطرارية، حيث اقتحمت جميع الميادين وأثبتت جدارتها رغم كل الظروف، وقد اختلفت هذه الدوافع باختلاف الظروف، ويمكن حصر هذه الاختلافات من خلال عرض مفصل لكل دافع على حدي كما يلي:

1.4. الدافع الاقتصادي:

إن خروج المرأة للعمل لم يكن نتيجة الثورة الصناعية والحربين العالميتين فحسب، كما أن خروجها لم يكن تهرباً من أدوارها التقليدية في الأسرة كما قد يتصوره البعض، ولكن هذا الخروج جاء نتيجة إتجاه الأسرة نحو الاستهلاك بصورة عالية في المقابل ارتفاع القدرة الشرائية، أي أن حاجة الأسرة إلى دخل المرأة كان في تزايد مستمر نظراً لارتفاع تكاليف المعيشة بسبب ازدياد المتطلبات والحاجات الأساسية خاصة بعد ظهور حاجات جديدة لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة كالحاجة لدعم الأبناء بالدروس الخصوصية كأبسط مثال.

فقد أثبتت الكثير من الدراسات أن خروج المرأة للعمل كانت الدوافع الحقيقية إليه الحاجة الاقتصادية، والمقصود لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها، وقد تبين من استفتاء بيدجون عام 1902 الذي أجري على 3800 سيدة أن 75% من هذا العدد يعملن من أجل مساعدة الأسرة. (رشوان، 1998، ص51) ومما سبق يمكننا القول أن الدافع الاقتصادي مرتبط بالحالة الاجتماعية للمرأة العاملة، فكلما انخفضت طبقة المرأة العاملة كلما كان الدافع الاقتصادي ملحاً، إضافة إلى ذلك فالدافع الاقتصادي هو الذي يقف وراء الارتفاع المادي للأسرة، فقد جاء في بحث دولي عن ظروف المرأة العاملة في البيت والمسؤوليات الأسرية قام به مكتب العمل الدولي "أنه في مقدمة العوامل التي تدفع المرأة للعمل عاملين هما: الضرورة الاقتصادية القومية لزيادة الإنتاج". (عبد الفتاح، 1984، ص84)

يعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وإن خروجها لم يعرقل أداءها لدورها الأساسي كربة بيت وزوجة بل أضاف إلى دورها دوراً هاماً هو الإستفادة من إمكانياتها الفكرية، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة

بالمعيل الحالي للعائلة، وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة، وللحصول على الراتب التقاعدي

الذي يعطي للعائلة عند تقاعدها في نهاية سنها القانوني. (بخوش، 2019، ص163)

ومن هنا يمكن تلخيص الدافع الإقتصادي للمرأة العاملة في عدة نقاط أهمها:

- طبيعة المجتمع كونه زراعيا أو صناعيا واقتراجه من فكرة النظام الاقتصادي الرأسمالي أو الإشتراكي كل هذه المتغيرات تؤثر على جوهر طبيعة المرأة في هذه المجتمعات.

- سياسة الأجور والرواتب أيضا لها تأثير على معنويات المرأة وجلبها للإندماج في العمل.

- ظروف العمل والساعات المرنة للإشتغال لها تأثير إيجابي على طبيعة المرأة مثلا، ظروف عمل

مناسبة وساعات عمل مناسبة ومقبولة وفرص ترقية وتطور تشد المرأة نحو العمل وكذلك الظروف

البيئية.

- المال هو طريق السعادة وانعدامه يحس الإنسان بنقص في حياته، وبالتالي يحاول تعويضه بطلبه

كلما استطاع ذلك.

2.4. الدافع الاجتماعي:

كما سبق إن ذكرنا فإن خروج المرأة إلى العمل بم يكن وليد الصدفة وإنما جاء نتيجة بظروف عديدة

ومختلفة مثل: كيفية مواجهة الحياة ومتطلبات المتنوعة والمتزايدة يوما بعد يوم، فبعد أن تحقق المرأة

إستقلالها الإقتصادي وتحس بالإطمئنان تجاه مستقبلها ومستقبل أبنائها، والشعور بالأمن تجاه أي ظرف

طارئ تجد نفسها مجبرة على تحقيق رغبات أخرى "كرغبة في تنمية مهاراتها الوظيفية أي المساهمة في

عملية التنمية" (رشوان، 1998، ص05)

إضافة إلى أن بعض الدراسات أثبتت أن معظم النساء العاملات يفضلن العمل حتى وإن كان بدون أجر

لأنهن يعتقدن أن العمل يعطينهن القيمة المعنوية أكثر من القيمة المادية فهو يحقق ذاتهن ويعبر عن

وجودهن، أي أن العاملات يعملن من أجل الاستمتاع بالعمل، إضافة إلى ذلك فالعمل يجعل المرأة جديرة

بالإحترام والتقدير و الإعجاب من طرف الآخرين، كما يمكن القول أن العمل بالنسبة للمرأة فضاء لخلق علاقات إجتماعية جديدة يسمح لها بتكوين صداقات و التعرف على ثقافات الآخرين، وهذا ما يتضح في سلوك عاملات مصنع كان يحيل عاملاته إلى المعاش في سن 55 سنة معطيا إياهن معاشا عائليا سخيا، فلقد وجد أن كثيرا من نساء هذه المجموعة يقفن على باب المصنع، وعندما يكون من الممكن الحصول على عمل إضافي فإنهن يكن على استعداد دائم للإضمام فيه عن طيب خاطر وهذا إن كان يدل على شيء فإنه يدل على أنهن يعتبرن المصنع مركز اجتماعي يسمح للمرأة بتأكيد شخصيتها و أهميتها كفرد ف المجتمع له حقوق وواجبات. (عوفي، 1992-1993، ص131)

إن الدوافع الإجتماعية تؤدي دورا مهما في تحضير المرأة ودفعها نحو العمل، من ذلك إيمان المرأة بعض الآخر أهمية العمل في حياة الإنسان، أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل، كما تنظر بعض الموظفات إلى المساواة مع غيرها في العمل، ويطمح البعض الآخر الحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها، وكذلك رغبة المرأة في الإلتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمام الآخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال، وكذلك التقدم الإجتماعي الحاصل في القطر نتيجة للتطورات الإقتصادية والإجتماعية و السلبية التي حدثت في الآونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة و تحريرها. (بخوش، 2019، ص165)

من كل هذا نستخلص أن خروج المرأة للعمل أدى إلى تحقيق الكثير من المكاسب جعلتها تتمتع بحقوق مثلها مثل الرجل مكنت المجتمعات من تغيير وجهات النظر للمرأة العملة وأصبحت مكسب للتطور والإزدهار، مما يعني بأن البناء الأسري والمجتمعي قد مس في إحدى نواته الأساسية، وهذا لا شك يخلق تحولات وتغيرات جمة وأهمها الدور التربوي للمرأة الأم على وجه الخصوص.

لقد أثبتت فردينا زفيج أن المرأة تخرج للعمل تحت إلهام الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها للعمل تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، وقد توصل في البحث الذي قام به في مقاطعة لانكشير أنه من بين كل ثلاث نساء متزوجات يعملن واحدة فقط تعمل تحت ضغط الدافع الاقتصادي إما لتغطية النفقات المنزلية أو لإعالة الأسرة، أما الباقيات فيلتحقن بالعمل لأسباب أخرى كالرغبة في الخروج والشعور بالرضا عن العمل، واتفق العمل مع ميولهن. (رشوان، 1998، ص 99)

فقد تشعر المرأة لرغبة شديدة في تحقيق الذات والشعور بالمكانة والإحساس بالقيمة الإنسانية فتشعر أنه عليها العمل ليس من أجل المال وريح وإنما من أجل "تحقيق ذاتها في المجتمع." (عوفي، 1992-1993، ص 134)

كونه جزء منه وبالتالي تكسب احترام أفرادها لها فهي ترى في العمل جزء لا يتجزأ منها، وهو الجزء الجوهرية في حياة الإنسان أي أن الشخص العامل سواء كان رجل أو امرأة جدير بالاحترام من طرف الآخرين لأنه يستطيع من خلال عمله وخاصة المرأة إثبات قدرتها على الإنتاج كما أنها تصبح على اتصال بالمجتمع وبالتالي تكسب أفكارا جديدة.

ومن هنا تشعر المرأة بكيانها وبالدور الذي تؤديه داخل مجتمعها سواء المجتمع الصغير المتمثل في الأسرة أو المجتمع الكبير وبالتالي لا يمكن الاستغناء عنها.

كما لا يمكن إغفال دور العمل في شعور المرأة بالرضا والسعادة والراحة النفسية، فساعات العمل وإن كانت طويلة فإنها تقضي على شعور المرأة بالملل ويمنحها الشعور بالسعادة والإستقرار.

وعموما يمكننا القول أن هذه العوامل الثلاث متشابهة ومتراصة ببعضها البعض، وكل منها يكمل الآخر وهذا ما أشار إليه الباحث سليم نعامة في بحثه "سيكولوجية المرأة العاملة" حيث وجد أن "أكثر من نصف النساء اللواتي خرجن إلى العمل قد ارتبطن بالعمل، وتمسكن به لأنه يحقق لهن مقدار كبير من الاستقرار

الإقتصادي والأمن المادي ويوفر الإنسجام والاعتماد الذاتي ويقلل من حدة توتر الأسرة ويؤمن الراحة النفسية لجميع أبنائها " (نعامة، 1984، ص 99)

بالإضافة إلى الإستقرار المادي النفسي والرضا الذاتي الذي يوفره العمل فإنه يشعرها بمكانتها وموقعها كعنصر منتج وفعال في المجتمع هذا الإمتياز الذي أدركته المرأة وبات من المنطقي التخلي عنه بالإضافة إلى الراتب التقاعدي الذي تستحقه بعد إنتهاء خدمتها والذي يؤمن لها مصدر رزق يحميها من الحاجة والعوز.

وبهذا يكون العمل دافعا قويا للمرأة للإعتماد على نفسها كما يمنحها المزيد من الاستقرار المادي والإجتماعي والنفسي وينعكس هذا بدوره على بقية أفراد الأسرة.

يمكن تلخيص هذه الدوافع في جملة من النقاط وهي بمثابة ملخص عام لما سبق ذكره بالشرح والتفصيل كالآتي:

1. أهم دوافع لخروج المرأة للعمل هو تحقيق الذات وذلك بمحاولة فرض وجودها على الساحة الإقتصادية وقدرتها على العمل والإنتاج.
 2. التخلص على المخاوف والسيطرة عليها.
 3. الضغط الإنفعالي لشعورها بالوحدة فتلجأ للعمل لملأ الفراغ.
 4. ساعدت التكنولوجيا وانتشار دور الحضانة في التخفيف من أعباء البيت.
 5. التغيير في القيم اتجاه عمل المرأة.
 6. العامل الإقتصادي يلعب دورا كبيرا في خروج المرأة للعمل إضافة إلى إرتفاع مستوى المعيشة وزيادة متطلباتها. (العمراوي، جبار، 2018، ص 118)
5. أهمية عمل المرأة:

لعمل المرأة أهمية كبيرة داخل الأسرة بصفة عامة وعلى أولادها وزوجها بصفة خاصة والمجتمع ككل وهي كالتالي:

❖ **من الناحية النفسية:** تتمثل الأهمية النفسية للعمل بصورة عامة في تكوين الفرد لصورة ناجحة عن

ذاته وتقديرها التقدير المناسب وتحقيق ذاته من خلال العمل والشعور بالسعادة والرضا عن نفسه وعن

العمل والإحساس بالكفاءة والالتزام والاحساس بالإنجاز والمتعة والقيمة داخل المجتمع ومن هنا يمكننا

أن نلمس الأهمية النفسية لعمل المرأة في النقاط التالية:

• العمل يجعل المرأة أكثر ثقة بنفسها، كما يمكن ان يبيح لها إمكانية اكتساب مهارات وقدرات

تجعلها أقدر على تحمل الأعمال المناط بها، بالإضافة إلى إرتقاء مستوى تعاملها مع الزملاء

والرؤساء وحتى أفراد الأسرة. (مخلوف، 1993، ص86)

• تحاول المرأة بفضل عملها فرض نفسها والشعور بكيانها الحر المستقل، فالعمل يتيح لها تأكيد

ذاتها وتجسيد مهاراتها وقدراتها وكسبها لمزيد من الاحترام و التقدير.

• يساعدها العمل على التغلب على فكرة التمييز بين الرجل والمرأة من خلال التمسك المرأة بحقها

في العمل.

❖ **من الناحية الإجتماعية:** تكمن الأهمية الإجتماعية لعمل المرأة فيما يلي:

• يعتبر عمل المرأة في حد ذاته بمثابة قيمة إجتماعية حيث يعمل على تعزيز شخصية المرأة من

نضوج وتكامل كأنه يمكننا من التفاعل مع الآخرين بشكل أفضل ويوفر لها الشروط الإجتماعية

المتاحة واللائقة بها.

• إن التغيير الحاصل في أنماط العلاقات الإنسانية ما هو إلا نتيجة لإندماج المرأة في مجال العمل

وفتح علاقات متنوعة مع زملائها في بيئة العمل، ومن ثم تغيير في القيم التي تستند إليها هته

العلاقات.

- كما يعد عمل المرأة واجبا وطنيا، لأنه يزيد من معدل النمو في المجتمع ويدعم بناء الأسرة ويعزز جوانبها الإقتصادية كما يتفق التعاون والتكامل الإجماعي والإقتصادي بين الزوجين، ويساعد كذلك على تقدم المجتمع بالإستفادة من قدرات المرأة ومهاراتها فيما يفيد الأسرة والوطن والمجتمع. (موفق، 2013/2014، 101-114)

❖ من الناحية الإقتصادية: نلمس الأهمية الإقتصادية لعمل المرأة من خلال:

- تحقيق العائد للأسرة، حيث تساهم المرأة بعملها في تحقيق عائد إقتصادي ومردود مادي يعود لمصلحة الأسرة إذ تتمكن المرأة العاملة من خلال هذا الدخل الحصول على قوة شرائية لتغطية حاجيات أسرتها خاصة مع ظهور متطلبات جديدة لا يستطيع الرجل وحده تغطيتها.
- العمل ينقل المرأة من فئة المستهلكين فقط إلى فئة المستهلكين المنتجين مما يعزز الإقتصاد القومي و ينميه.
- يساهم عمل المرأة في زيادة الدخل الوطني وبالتالي زيادة تراكم رأس المال الضروري لإنجاح برامج التنمية. (الفتاح، 1984، ص131)

6. مشكلات المرأة العاملة:

أصبحت المرأة العاملة عنصرا بارزا في مجال الشغل رغم ما لاقته من مشكلات داخل المؤسسة (مشكلات تنظيمية) أو خارجها (مشكلات إجتماعية) والتي سننترق لها لما لها من تأثير على الحياة المهنية والاجتماعية على وجه الخصوص.

1.6. مشكلات تنظيمية:

قبل التعرف على المشكلات التنظيمية التي تعاني منها المرأة العاملة، علينا أولا التعريف بالمشكلة ثم المشكلات التنظيمية لتتضح الرأي حول هذه المفاهيم.

- فالمشكلة كما عرفها فليموت هي: "انحراف يتم داخل إطار المجتمع أو دائرة من الدوائر تبدأ من الفرد وتنتهي إلى الجماعة". (غيث، د.ت، ص20)

نستخلص من هذا التعريف أن لا فرق بين المشكلة والانحراف على اعتبار أنهما نفس الشيء بكن قد يختلفان فقط في الدرجة والمعنى واحد هو انعدام التوازن والإستقرار في المجتمع أو في نسق من الأنساق والذي يؤدي بدوره إلى عدم التوازن في النسق الكلي.

- أما بالنسبة للمشكلة التنظيمية: حسب ما عرفها فير تشايلد : "هي موقف يتطلب معالجة إصلاحية ،
ينجم عن ظروف المجتمع أو البيئة الإجتماعية ".(غيث ،د.ت، 20)
- كما يمكننا تعريفها على أنها عدم التوافق بين الظروف الإجتماعية و الإقتصادية و الثقافية المحيطة
بالمؤسسة و الواقع التنظيمي داخل المؤسسة.
- وعليه فإن المشكلات التنظيمية هي التي تنتج عن ظروف داخل بيئة العمل، ومن هنا ننطلق
للتعريف بالمشكلات التنظيمية للمرأة العاملة على وجه الخصوص كون دراستنا تصب في هذا السياق
وهو البحث في كل ما يتعلق بالمرأة العاملة وهي كما يلي:

1.1.6. مشكلة المواظبة والإلتزام في العمل:

يعتبر غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة مشكلة خطيرة ، إذ يؤكد غيابها عن العمل تدني
مستوى الانتاج كما و نوعا حيث أكدت بعض الدراسات أن غياب النساء عن العمل أكثر من غياب
الرجال خاصة العاملات النساء المتزوجات ، وهذا يرجع إلى أسباب عديدة منها : مرض العاملة المتزوجة
ومكوئها في البيت، وكذا قيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الإجتماعية، حيث أن تقييم الأدوار
التقليدية بين المرأة و الرجل في الأمور الإجتماعية والأسرية تتحمل المرأة دوما العبء الأكبر من تربية
الاطفال ورعاية أسرية وتشكل هذه الأعباء المختلفة عائقا أمام انتظار المرأة العاملة وإلتزامها وحضورها
للعمل، كما يلعب نوع العمل والأداء دورا على نفسية المرأة العاملة مما يدفعها إلى التسرب والإنقطاع عن
العمل لفترات طويلة ما يؤثر على العملية الإنتاجية والخدماتية . (فهمي ، 2012، ص272)

2.1.6. مشكلة العلاقة بين الإدارة والمرأة العاملة:

إن وجود علاقة اجتماعية ومهنية جيدة بين المرأة العاملة والإدارة من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية ويخلف نوع من الإلتزام، لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوع من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العمال وحتى بين العمال فيما بينهم.

فالإدارة غالبا لا تراعي ولا تحرمها ولا تشجعها على أدائها بصورة مرضية، وإنما تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيف ما كان وكذلك إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه، بذل الجهود لقهر معوقاتهما ومشكلاتها. (الحسن، 2008، ص87-90)

3.1.6. مشكلة تدخل صاحب العمل في خصوصيات المرأة العاملة من حيث (الشكل، الملابس...):
حيث أن النساء عموما والعاملات على وجه الخصوص يتأثرن بشكل كبير من تدخل رئيسهم المباشر في خصوصياتهن مثلا: من عاملة من إرتداء اللباس الشرعي المتمثل في شكله الحالي تغطية الوجه (إسدال) رغم أن القانون لا يمنعها من ذلك، هذا ما يخلق لديها إحباط وعدم الرضى وغياب الراحة ومنه نقص الفاعلية وتراجع الإلتزام لديها. (حامد، 2008، ص215)

كذلك يعتبر التعليق والملاحظات الشفوية الموجهة من طرف المسؤول للعاملة خاصة أمام زملائها على طريقة حديثها أمر نوع من التمر الجارح والمحرج لها ما يؤثر على نفسياتها فتلجأ إلى الغيابات وأحيانا إذا زاد الأمر عن حده إلى عدم الإستقرار في الوظيفة والبحث عن منصب عمل في مكان آخر

4.1.6. مشكلة التمييز بين الجنسين:

فالمرأة العاملة عموما تعاني من التمييز بينها وبين من معها خاصة الرجال في بيئة العمل كلنا نعرف أن المرأة حتى في المجتمعات المتقدمة والمتطورة لا تتمتع بالتكافؤ مع الرجل حيث أن حالات التمييز متفاوتة من بلد لآخر وقد تظهر مظاهر التمييز فيما يلي:

- تدني نسبة الالتحاق في الدراسة والعمل مقارنة بالذكور.
- التحيز للرجال في الغالب تقريبا عند المفاضلة بالأعمال والأجور والمكافآت وحكر بعض الأعمال

على الرجال دون النساء مثلا: المناقصات والمشاريع التنموية.

- الإنقاص من قدرات المرأة القيادية وحرمانها من الإطلاع والإرتقاء إلى مسؤوليات قياسية في الإدارة.

(حامد، 2008، ص216)

- نستخلص مما سبق أن التمييز بين الجنسين لم يأتي إعتباطيا وإنما جاء نتيجة للصورة النمطية للمرأة

في العمل والتي لازالت تمثل عقبات في مجالات عديدة إذ نظرنا إلى الصورة التقليدية للمرأة فيما

يمكن أن نسميه التقسيم الإجتماعي الجنسي في المجتمع التي تقوم على أساس أن المرأة في البيت

والرجل في العمل ومنه تباعية المرأة للرجل مهما كان مستواها .

وهنا يتضح أن هناك سقف زجاجة أي حد أحمر لا يمكن للمرأة العاملة تخطيه على عكس الرجل،

ويتعلق ذلك بالترقيات والأجور، رغم أن النساء أكثر أداء وفاعلية في حين أن الرجال أقل تأهيلا منهن

ويقومون بفقرات إلى المراكز ذات الأجر الأعلى. (نجم، 2011، ص380)

5.1.6. مشكلة بعد مكان العمل وإنعدام المواصلات:

يعتبر بعد مكان العمل عن مكان السكن بالنسبة للمرأة العاملة مشكل كبير يتسبب في كثير من الحالات

إلى تأخرها عن موعد العمل وقلة إنضباطها خاصة ما إذا كانت وسائل النقل قليلة أو منعدمة.

وبالتالي يمكن القول أن عدم تناسب مكان السكن مع مكان العمل للمرأة العاملة مشكلة تنظيمية ينتج عنها

تعرض المرأة لعقوبات قانونية كالخصم والإنذار وإذا تكرر الوضع وزاد عن حده يؤدي إلى الطرد أو

التسريح.

6.1.6. مشكلة التحرش الجنسي:

إن من أهم المشكلات التي تعترض المرأة في العمل هي : مشكلة التحرش الجنسي لما لها من تأثير

سلبي على شخصيتها و حالتها النفسية و البدنية و كفاءتها في عملها و علاقتها الشخصية مع زملائها

في العمل، ويصل الأمر إلى التأثير على حياتها الأسرية و يضعف ثقتها بنفسها مما يشعرها بالعجز و

كراهية العمل، و منه تراجع أدائها و نقص فاعليتها و هذا ما يؤثر على المنظمة فهي تضطر إلى استبدالها في حالة الإستقالة و الانتقال مما يكلفها أعباء و تكاليف تكوين موظفة جديدة تحل محلها بالإضافة إلى فقدان المنظمة كهيبتها نظرا لتفشي هذه الظاهرة الخطيرة .

2.6. المشكلات الإجتماعية:

قبل التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة علينا أولا التعرف على ماهية

المشكلات الاجتماعية:

• **المشكلات الاجتماعية** كما يعرفها لندبرغ هي: "سلوك انحرافي أي سلوك يفشل في الإمتثال لمستويات

محددة ويضيف قائلا: "المشكلة الاجتماعية هي أي سلوك إنحرافي في إتجاه غير موافق عليه له من

الدرجة ما يعلو فوق مستوى الحد التسامحي للمجتمع" (غيث ، د.س، ص63)

نستنتج من هذا التعريف أن المشكلة الاجتماعية هي الخروج والإنحراف على ما هو موجود في المجتمع.

أما فيما يخص المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها المرأة العاملة فهي تخص بالدرجة الأولى مشاكلها

الأسرية سواء المتعلقة بذاتها أو بزوجها أو برعايتها لأبنائها دون أن ننسى مشكلة صعوبة الجمع بين

العمل والواجبات المنزلية والأسرية وفيما يلي تفصيل لهذه النقاط :

1.2.6. تعرض المرأة للتعب والإرهاق والملل:

إن أول مشكلة تعترض المرأة العاملة هي التعرض للتعب والإرهاق جراء إزدواجية الدور خارج البيت و

داخله.

فممارسة المرأة العاملة للعمل خارج البيت والإهتمام بشؤون الأسرة من إنجاب للأطفال ورعايتهم يعرض

المرأة للتعب والإرهاق خاصة عندما يكون حجم الأسرة كبير، فمنذ بداية اليوم وقبل الذهاب إلى العمل

تتولى المرأة العناية بأطفالها حيث تهيئهم للذهاب إما إلى دار الحضانة أو المربية، الأقارب، الجيران،

المدرسة (الجوهري، وزملائه، 2009، ص181)

ثم تذهب إلى العمل لتقضي هناك ساعات طويلة وعند العودة إلى البيت تبدأ في أداء واجباتها المنزلية التي لا تنتهي فتقوم بالتنظيف والطبخ وغسل الملابس والعناية بأطفالها وزوجها والذي يتوقع منها السهر على راحته وتلبية كل متطلباته الحياتية والعاطفية، فكثرة الأعباء لا تترك لها وقت الفراغ للإعتناء والترفيه عن نفسها فتخيم عليها أجواء الحياة الروتينية و تتعرض للإعياء الجسماني و الفعلي، وبنتابها القلق والضجر من الأعمال المتكررة والتي لا تنتهي، ناهيك عن مسؤولياتها الزوجية العائلية من زيارة للأقارب و الأهل سواء عائلتها أو عائلة زوجها . (مادوي، د.س، ص136)

كل هذه المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة العاملة تعرضها للاكتئاب والإعياء ويصل بها الأمر إلى المرض العقلي والجسماني.

2.2.6. مشكلة الاضطرابات الزوجية:

العلاقات الزوجية من أسمى العلاقات التي تجمع الرجل مع المرأة وهي الدعامة الكبرى، التي يقوم عليها بناء المجتمع والأسرة حاليا تعاني مشاكل انبثقت عن خروج المرأة للعمل.

فمن بين معاناة المرأة العاملة تؤثر علاقاتها الزوجية فبعد أن كان خروج المرأة للعمل "يجلب لها الإحترام والتقدير ويرفع منزلتها الإجتماعية، ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفه عنها ماديا وحضاريا ويقوي معنوياتها ويعز ثقتها بنفسها وإمكانياتها ويدعم استقلاليتها وذاتيتها" (الحسن، 2008، ص12)

أصبح غيابها عن البيت لساعات طويلة وإنشغالها بأداء مهامها الوظيفية والمنزلية خاصة كثرة واجباتها التي أثرت على صحتها وتسببت في عدم قدرتها على التوفيق بين عملها ورعايتها لأطفالها والإهتمام بزوجها.

مما يزيد من إضطرابات الحياة الزوجية قيام المرأة العاملة والزوجة على وجه الخصوص بأداء الواجبات المنزلية لوحدها وعدم مساعدة الزوج لها يزيد من تراكم المسؤوليات والأعمال على عاتقها هذا الذي يؤدي

بها إلى عدم إيفاء الإلتزامات، مما يجعل الزوج مستاء من تقصيرها في خدمته والعناية بأطفاله كل هذا يسبب تصادم بين الزوجين وبالتالي يسبب عدم استقرار الأسرة ككل.

من هنا يتضح أن الزوج يشكل نقطة محورية في حياة وظروف المرأة العاملة، فإذا كان الزوج غير متقبل لفكرة عمل زوجته وغيابها لساعات طويلة عن البيت ورفضه مساعدتها فهذا يؤثر على نفسياتها كعاملة و يؤثر على استقرارها داخل الأسرة وخارجها. (مرسي، 2004، ص14)

3.2.6. مشكلة تربية الأطفال ورعايتهم:

تتعرض المرأة لمشكل آخر يبرز في عدد الأطفال وأعمارهم ومدى احتياجهم لها وللمن يعتني بهم في غيابها.

فتركها لأبنائها في البيت أو عند المربيات أو الحاضنات والأقارب من شأنه أن يدخل المرأة في صراع دائم لإحساسها بالتقصير وتعيش في هاجس الخوف عليهم.

إن المرأة العاملة في أغلي الحالات لا تجد مساندة من الزوج في العناية بأطفالها في غيابها لأسباب نفسية واجتماعية وحضارية كما أن التنشئة الاجتماعية للأفراد داخل الأسرة تحدد الأدوار ومنه يكون دور الرجل العمل خارج البيت وتحمل المرأة مسؤولية رعاية الأطفال لذا نجد بعض الرجال يرفضون تنظيف الأطفال واللعب معهم والسهر على رعايتهم لاعتقادهم أن هذا من إختصاص المرأة وليس من إختصاصهم. (مادوي، د.س، ص164)

وغياب المرأة لساعات طويلة عن أطفالها يعرضهم لخطر الإنحراف والتسرب المدرسي، نهيك عن الأضرار النفسية والجسمانية التي قد يتعرضون لها من قبل المربيات وحتى الأقارب.

4.2.6. مشكلة الجمع بين العمل والواجبات المنزلية:

من أكثر الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة أنها تقوم بالعديد من الأدوار وعليها التوفيق بينها والتي تتمثل في دورها المهني ودورها المنزلي كزوجة عليها التواصل مع زوجها ودورها في التواصل مع أطفالها ورعايتهم و الحفاظ على نظافتهم وحمايتهم من كل الأخطار، إضافة إلى ذلك قيامها بالأعمال المنزلية،

ومن ناحية أخرى عليها الإعتناء بنفسها وصحتها من أجل الإستمرار ومواصلة الكفاح لتحقيق التوازن بين هذه الأدوار وتحقيق ما تصبوا إليه من نجاح، وهذا ما تجده صعبا "فغيابها عن المنزل لساعات طويلة يتعارض مع أعبائها ومسئولياتها المنزلية وواجباتها الأسرية مما يوقعها في مشاكل عدم التوفيق بين متطلبات عملها مما يؤدي إلى التسرب و الإنقطاع عن العمل لفترات طويلة ". (الحسن،2008، ص88)

5.2.6. مشكلة صراع الأدوار:

إن صراع الأدوار لدى الزوجة العاملة هو الصراع الذي يظهر بكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها لدى الزوجة و الأم إلى جانب كونها عاملة بالمؤسسة و من ثم تختلف التوقعات و تعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز و الاحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه الأعمال و تلبية كل هذه المطالب.

نفهم مما سبق أن تواجد عدة أدوار اجتماعية على عاتق المرأة العاملة و التي تقوم بها في نفس الوقت له إنعكاسات أثرت "بصورة سلبية على شخص الزوجة العاملة و تكيفها الإجتماعي و الأسري الذي أفرز بدوره صراعا مصيريا عند كثير من العاملات خاصة المتزوجات بين الإبقاء على العمل أو الإبقاء على المنزل وذلك حتى تحقق إحداهن الجمع بينهما و لو بالحد الأدنى من الواجب الذي يعفيها من المؤاخذة الاجتماعية في الأسرة و الحاسبة الإدارية في العمل ". (عوفي ،2002/2003،ص85)

7. الآثار الإيجابية و السلبية لخروج المرأة للعمل:

1.7. الآثار الإيجابية لخروج المرأة للعمل:

تزداد المرأة العاملة في كثير من المجتمعات: "وقد وصلت النسبة في الدول الأوروبية إلى ما يقارب 65% من إجمالي عدد النساء في سن العمل ". (الخزامي، د.س، ص193)

هذا إن كان يدل على شيء فإنه يدل على أن للعمل دور إيجابي وفعال يمكن إبرازه من خلال عرض أهم الآثار الإيجابية.

1.1.7. عمل المرأة وأثره الإيجابي على نفسها:

لقد أدت التغيرات التكنولوجية والإجتماعية إلى تغيير وضع المرأة وجعلتها تدخل عالم الشغل وتساند الرجل جنباً إلى جنب في عملية الإنتاج وبالتالي أدركت المرأة قيمتها الحقيقية وكشفت مدى قدراتها وكفاءتها وأصبحت تشعر بالأمن والقدرة على مواجهة صعوبات الحياة المختلفة وظروفها الطارئة كالطلاق مثلاً.

وعموماً يمكننا القول إن عمل المرأة يؤثر عليها إيجابياً في كونه يجعلها أكثر تفهماً ووعياً وخبرة بالحياة كما يعطيها الإحساس بأنها يمكن أن تساند الرجل وتكون عوناً له، ويخلصها من تلك الفكرة بأنها أقل إمكانية من الرجل، ويفضل عملها استطاعت أن تتخلص من النقص الذي عاشته من خلال تبعيتها لرجل

2.1.7. عمل المرأة وأثره الإيجابي على زوجها:

بعد أن لعب الزوج دور السيد والأمر النهائي على المرأة نتيجة كونه رب المنزل بحكم أنه يعمل خارج المنزل، انقلبت الأدوار وأصبحت المرأة هي الأخرى تعمل وبالتالي خففت لعض الشيء من ثقل المسؤولية عليه حيث أصبحت المرأة هي الأخرى تكسب المال وتساهم في زيادة ميزانية الأسرة، وتقلل من عدد طلباتها هي والأبناء وبالتالي أصبح والأسرة يسوده التفاهم والتعاون والتخطيط المشترك في كل شؤون الأسرة وبالتالي وحدة المجتمع لأن وحدة الأسرة وتكاملها تحديد مصير المجتمع باعتبار الأسرة هي الخلية الأساسية لبناء أي مجتمع و قد توصلت الدراسات إلى أن أزواج العاملات تقبلوا القيم الجديدة بحيث أصبح الزوج قابلاً للتفاهم و التعاون .

ويشارك هو وزوجته في اتخاذ القرارات في كل شؤون المنزل، أما النساء الغير العاملات فقد عبرن عن عدم تدخل أزواجهن في كل ما يقمن به طوال النهار، وأن صورة الرجل غير العاملة تنسم غالباً بالعدوانية والسيطرة. (عوفي، 1993/1992، ص173)

3.1.7. عمل المرأة وأثره الإيجابي على أبنائها:

يعتقد الكثير أن عمل المرأة ينعكس سلباً على أبنائها نتيجة غيابها عنهم طول النهار، ولكن في الحقيقة أن المشاكل التي يتعرض لها الأبناء تتوقف أساساً على نوعية المرأة العاملة، ونوع العلاقة التي تقيمها مع

أبنائها حيث أنها إذا كانت واعية بدورها وواجباتها وقادرة على الإلتزام بمسئولياتها فإن عملها لا يؤثر على أبنائها سلباً.

"وقد بينت الدراسات أن المرأة العاملة تقبل على أبنائها بشوق ولهفة فتعوضهم عن الوقت في العمل عكس المرأة الماكثة في البيت التي تنعدم عندها تلك الלהفة نتيجة وجودها معهم طوال النهار " (عبد الفتاح، 1984، ص265)

على العموم يمكن القول رغم أن خروج المرأة للعمل يخلق مشاكل في الأسرة خاصة إذا أحس الزوج أن زوجته ستفرض بلطتها عليه بحكم عملها ومن هنا كان لزاماً على الطرفين أن يحاولا خلق جو أسري هادئ يسوده التفاهم والعاطفة المتبادلة، فالمرأة إذا عملت خارج المنزل فهي تعمل لصالح أسرتها ومجتمعها وعلى الزوج أن يتقبل ذلك ويقوم بدوره الجديد حيث يساعدها على القيام لدورها المزدوج خارج المنزل وداخله.

2.7. الآثار السلبية لخروج المرأة للعمل:

لقد أحدث غياب المرأة اليومي عن الأسرة لفترات طويلة فراغاً هائلاً له انعكاساته السلبية الواضحة التي يمكن أن نعدد أهمها في الآتي:

• أحدث خروج المرأة للعمل تغيرات على نمط الأسرة كحجم الأسرة حيث تميل المرأة إلى إنجاب عدد قليل من الأطفال وهذا حتى تستطيع التوفيق بين البيت والعمل.

هذا خلاف لما كانت عليه قبل ذلك في الأسرة التقليدية التي كان دور المرأة فيه إنجاب الأطفال ورعايتهم فقط.

• أثر خروج المرأة للعمل على العلاقات الزوجية نتيجة تبدل مكانة المرأة العاملة وشعورها بالإستقلالية وامتلاك حرية القرار والتحرر الرغبة في التحكم السيطرة مما قد يسيء للعلاقة الزوجية، مما يشعر

الزوج بفقدان مكانته والغيرة لتمييز زوجته ونجاحها، وهذا ما يثبتته إرتفاع رهيب لمعدل الخلافات

الزوجية والتي تظهر في كثرة الشجار، وتقشي ظاهرة الطلاق. (دميري، 2020، ص285.286)

- خروج المرأة للعمل يقلل من الوقت المخصص للتربية مما يحدث صراعات بين الزوجين للجوء كل واحد منهما إلى إلقاء اللوم على الآخر في ضياع الأبناء وانحرافهم وتأخرهم الدراسي.
- كمل يؤدي غياب المرأة العاملة عن أطفالها لساعات طويلة خاصة في السنوات الأولى إلى عدم إشباع حاجاتهم من العاطفية والحنان والرعاية الأسرية، وعدم تمتع الأبناء بصحة جيدة أحيانا خاصة بسبب كثرة الضرب الذي يتعرضون له من والدتهم وعدم تحملها لمشاكلهم، ويعود هذا إلى التعب والإرهاق الذي تشعر به نتيجة إزدواج الدور وعدم قدرتها على التوفيق بين أعمالها المنزلية والواجبات المهنية.
- ومن أبرز الآثار التي يصيب الأطفال نتيجة خروج المرأة للعمل ما يلي:
 - ✓ الحرمان العاطفي.
 - ✓ التأثير بأصدقاء السوء وعقوق الوالدين.
 - ✓ الأناية والحقد على المجتمع.
 - ✓ الانحراف بشيء أشكاله.
 - ✓ سوق التحصيل الدراسي.
- الصراع العاطفي والتأزم النفسي: حيث تنتاب المرأة الدور وصعوبة التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية مما يخلق لديها ضغط نفسي يآثر على صحتها بالدرجة الأولى يحدث خلل في فاعليتها والتزامها بأداء بواجباتها تجاه عملها وأسرتها مما يسبب مشاكل مع زملائها ورؤيسها في العمل ومشاكل مع زوجها وأبنائها في البيت. (دميري، 2020، ص 2088)
- أن عمل المرأة أثر سلبا على العلاقات الإجتماعية فتلاحظ أن المرأة العاملة تميل أكثر إلى العزلة نتيجة شعورها بالتعب وضيق وقتها وإستمرارها بتلبية احتياجات الأسرة المختلفة فالإستقبالات المتعارف عليها تنقلص والعلاقات الإجتماعية تغيرت عما كانت عليه سابقا، فلم يعد ثمة وقت كافي

للزيارات العائلية، وهذا ما يحرم الأسرة من تكوين علاقات إجتماعية ضرورية لبناء شخصية الأفراد لاسيما الأطفال نهيك عن حرمانهم من متعة الترفيه وتبادل الثقافات والحرمان العاطفي تجاه الأصول أكثر شيء واضح مثلا نلاحظ مؤخرا الجفاء بين أبناء الأعمام و يصل الأمر إلى عدم معرفتهم لبعضهم البعض في حالة بعد المسافة السكانية (اختلاف الولايات) (الناقولا، 2011، ص 99)

8. المقاربات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

إن عمل المرأة في العالم بأكمله أصبح شيئا ظاهرا وحتما لا محال، فنحن نعلم أن التطور الحاصل في عمل المرأة بدأ يتزايد شيئا فشيئا أين أصبحت المرأة تشغل كل المناصب أي كان نوع الشغل، وكذا تزايد الإهتمام بالمرأة العاملة من طرف الباحثين المنظرين والعلماء، وفي هذا المجال جاءت عدة نظريات تفسر عمل المرأة و من بين ما نذكره على وجه الخصوص في دراستنا هذه:

1.8. النظرية البنائية الوظيفية:

تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من بين أهم النظريات انتشارا في دراسة الأسرة، حيث ينظر إليها على أنها نسق إجتماعي مكون من أجزاء يوجد بينها تفاعل والإعتماد المتبادل، فهي تركز على الوظائف والمهام لكل من الرجل والمرأة والأبناء، وتهم ما إذا كان عنصر ما يؤدي وظيفة معينة أو يؤدي إلى الإختلال الوظيفي داخل النسق الكلي. (دلasi، بن عمر، 2007، ص 117)

يقدم المنظور الوظيفي مقارنته النظرية على إفتراض أساسي معناه أن دور المرأة ينحصر في إطار الأسرة باعتبارها زوجة وأم وربة بيت، وعليه يؤكد هذا المنظور وضعها التبعية أي تباعيتها للرجل. ويعتبر بارسونز من مترعمي هذا الإتجاه حيث حاول تفسير أهمية تقسيم العمل بين الجنسين حيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج ممارسة كافة الأنشطة إقتصادية والإجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن والاستقرار داخل النسق الإجتماعي ككل. (خليل، 1982، ص 120)

فوظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم.

وهذا ما ذهب إليه مالينوفيكسي الذي يرى أن "كل مؤسسة تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع ولا يستطيع أي عضو القيام لوظيفة أخرى غير وظيفته". (حسين، 1994، ص113)

في حين يذهب روبرت ميرتون عكس هذا الإتجاه حيث يقرأه "لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء وواحد فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الاجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي

تذهب إلى البناءات الاجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لإستمرار الجماعات، كما يقر أيضا

بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة وكذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة و بديلة. (الصادق، 2013/2014، ص45)

تؤدي المرأة العاملة بناء على هذا المنظور وظائف متعددة وهامة داخل النسق الذي تنتمي إليه، وهذا الإزدواج في الدور سيعرقل إستقرارها وشعورها بالسعادة لكثرة المهام المسندة إليها.

2.8. نظرية المساواة بين الجنسين:

وهي نظرية تهتم وتدور حول موضوع المرأة فقد قامت على مبدأ المساواة بين الجنسين في الحقوق

والواجبات وجميع الإلتزامات وتقليد الوظائف العامة وفي هذا الصدد يول أفلاطون: "لا فرق بين الرجل

والمرأة و إن وجد فلا يكون جوهريا أي لا يتناول طبيعتها في ذاتها بحيث يتلقى كل منهما العلم". (حقيقي

وآخرون، د.س، ص23)

بمعنى أن الرجل والمرأة لهما نفس الحق في التعليم وبالتالي رفع المستوى التعليمي يصحبه رفع الكفاءة ومشروعية العمل لكل منهما.

كما أن التاريخ أثبت أن غالبية القبائل العربية كانت تسوى بين رجالها ونساءها وتدلل إسهامات المرأة

ودورها الفعال في الحياة على أنها كانت عاملة منتجة، فقديما في المجتمعات التي تسودها النساء

العاملات لم تشتكي من ضعف التماسك الأسري وتفككها أو إنحراف الأبناء وإنحلالهم بسبب إنشغال

المرأة بشؤون الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية، وذلك ببساطة لأن المجتمع كان بحاجة لعمل المرأة كحاجته لعمل الرجل. (حقيقي، 1985، ص57)

ويرى هذا الإتجاه أن المرأة إنسان قادرعلى الإبداع والعمل وتحمل المسؤولية التي وضعها لها المجتمع دون مشكل وعليه لا 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 عرفه العالم فهذا الإتجاه لا يفرق بين الرجل والمرأة في مجال العمل فكلاهما له نفس الحق في ممارسة النشاط المهني، وعموما فهم يطالبون بتحرير المرأة وإشراكها في الخطط التنموية .

3.8. نظرية الدور الإجتماعي :

باعتبار أن موضوع الدراسة يتمحور حول عمل المرأة خارج البيت ومدى تأثيره على أسرتها ونفسها وحتى مهنتها في خضم ما تعيشه من أوضاع إجتماعية فإن أفضل مقاربة نظرية هي نظرية الدور الإجتماعي . حيث أن نظرية الدور الإجتماعي تهتم بفهم وتفسير سلوكيات الأفراد والجماعات باعتبار الدور هو: "مجموعة السلوكيات والوظائف المناسبة للفرد يشغل مكانة أو وظيفة خاصة في موقف إجتماعي معين. (الخشاب، 2008، 261)

كما أن الأدوار هي : "رباط إجتماعي يحدد التوقعات والتزامات تقترن مع الواقع الإجتماعي ويعتبر دور مهم جدا بسبب توجيهه للأفراد عن كيفية تصرفهم وإنجاز أنشطتهم ". (المر، 2006، ص362)

مما سبق نستنتج أن الدور هو سلوك الفرد في المجتمع حسب مكانته الإجتماعية، ويقترن هذا السلوك بتوجيه تصرفات الفرد ما يجب فعله.

ويستخدم علماء الإجتماع الأدوار على أنها وحدات تساهم في بناء المؤسسات الإجتماعية وهناك نوعان من الأساليب بشكل عام في نظرية الدور :

- الأول: إستخدام المفهوم على أن تكون الأدوار قد وضعت نتاج عمليات التفاعل التي يبيلورها الأفراد

وهذا ما ذهب إليه جورج هاربرت عام 1934 في نظريته نظرية التفاعل الرمزي، حيث تضع الأفراد تصور خاص لسلوكات أشخاص آخرين معروفين لديهم حتى يتمكنوا من ممارسة وأداء أدوارهم الخاصة بهم.

• الثاني: أما الأسلوب الثاني لنظرية الدور فقد أتت من رالف لنتن 1936 الذي إنضم إلى المدرسة الوظيفية، وترى الأدوار كجوهر فرض الأوامر وتوقعات ثابتة للسلوك على أنها أوامر موروثه في مواقع خاصة.

سعى أن ثقافة المجتمع هي التي تحدد الأدوار وتميز سلوكات الصادرة عن الأفراد من خلال تفاعلهم مع لعضهم.

تتوقع دور فرد ما في موقف ما يكون تعريفا لثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه (العمر، 2006، ص362-363) ومن هنا يمكن أن القول أن تقسيم العمل بين الرجل والمرأة لم يأتي من العدم وإنما هو موروث الاجتماعي تمخض عنه إلتزام الرجل بأعمال لكسب الرزق وإلزام المرأة بأعمال داخل البيت لرعاية زوجها وأبناءها و رعاية شؤون بيتها أما عن خروج هذه الأخيرة للعمل فقد كان له أثر كبير في بروز مصطلح جديد في نظرية الدور الاجتماعي ألا وهو صراع الدور والذي تم إستعماله في مجالات عديدة وهي:

- ✓ عندما يجد الفرد أنه يمارس دورين أو أكثر في نفس الوقت مما يجعل طلباته متناقضة.
 - ✓ عندما يحدد الفرد دوره بطريق واحد مع التي لها علاقة بأدوار أخرى تختلف معها في المضمون.
 - ✓ عندما تكون توقعات الأدوار متناقضة مع الدور الأساسي. (الخشاب، 2008، ص213)
- أما فيما يخص صراع الدور عند المرأة العاملة فيراد به: "تصورات المرأة العاملة وتوقعاتها المعارضة إتجاه أدائها لأدوارها المختلفة والمتعددة دورها كأم دورها كزوجة ودولارها كربة بيت ودورها كعاملة وشعورها بالعجز وإحساسها بعدم القدرة على القيام بجميع هذه المطالب وتلبية مختلف التوقعات المنتظرة منها في آن واحد ". (بوراس، شريقي، 2019، ص92)

ومما سبق يتضح أن صراع الدور لدى المرأة العاملة جاء نتيجة عدم قدرتها على التوفيق بين وظيفتها الأساسية الأسرية ووظيفتها المهنية.

ومن هنا جاءت فكرة علماء الاجتماع الذين ينادون بضرورة الفصل بين العمل والأسرة والتخصص في دور واحد منهم هيريت سبنسر، ماكس فيبر، تالكوت بارسون .

باعتبار أن العمل يسبب القلق والتوتر للمرأة العاملة مما يصعب عليها الموازنة بين أدائها الأسري والمهني. (الخشاب، 2008، ص2014)

وقد كانت هذه النظرية هي منطلق توجهنا النظري في دراستنا هذه والمتمثلة في الكشف عن تأثير الاوضاع الإجتماعية للمرأة العاملة على إلتزامها التنظيمي في خضم ما تعيشه من صراع الناتج عن إزدواجية الدور وصعوبة التوفيق بين مسؤولياتها داخل البيت وخارجه.

خلاصة:

ومن خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح لنا أن ظاهرة خروج المرأة للعمل تختلف باختلاف طبيعة المجتمعات وظروفها في جميع المجالات ، إذ أن مستوى العائلات و تحررهن في المجتمع الغربي أفضل مما هي عليه بدرجات عالية في المجتمع العربي وهذا راجع إلى القيم والتقاليد والعادات السائدة فيه والتي تسطر على الحياة الإجتماعية وكذا الضوابط الدينية والقوانين التشريعية التي كان لها دور فعال في وضع حدود لعمل المرأة ، دون أن ننسى نظرة المجتمع التي لم تتغير رغم انتشار العلم والثقافة وإرتفاع المستوى التعليمي للمرأة إلا أنها لا تزال ترى أن مكان المرأة هو البيت وليس من الضروري خروجها عن دورها التقليدي والاندماج في سوق العمل، وهذا ما يتضح من خلال النظرية البنائية الوظيفية وهي أن المرأة تابعة للرجل ومكانها البيت، في حين ذهبت نظرية المساواة إلى ضرورة المساواة والعدل بين الجنسين في العلم والعمل والمرأة هي الجزء الثاني من المجتمع يجب إشراكها في جميع المجالات.

الفصل الثالث: الإطار النظري للإلتزام التنظيمي

تمهيد

1. خصائص الإلتزام التنظيمي.
2. أهمية الإلتزام التنظيمي.
3. مراحل الإلتزام التنظيمي.
4. أنماط الإلتزام التنظيمي.
5. المكونات والعوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي.
6. العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي نتائج الإلتزام التنظيمي.
7. المداخل النظرية المفسرة للإلتزام التنظيمي
8. نتائج الإلتزام التنظيمي
9. مسؤوليات المرأة العاملة وتأثيرها على الإلتزام التنظيمي.

خلاصة

تمهيد:

أصبح من غير الممكن في الآونة الأخيرة إهمال العنصر البشري في الدراسات البحوث سواء السيكلوجية أو الإدارية أو غيرها، ومن غير الممكن تجاهل ذلك حيث يعد الإلتزام التنظيمي أحد الدراسات المهمة بالفرد العامل بالمؤسسة والذي بدوره يعمل على تحقيق أهدافه داخل المؤسسة، بالإضافة إلى إشباع رغباته وحاجاته مما يؤدي إلى إلتزامه وإلى تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة سواء كانت خدماتية أو إنتاجية والوصول إلى الكفاءة والفعالية.

بما أن الإلتزام التنظيمي يمكن أن يكون عامل فشل أو نجاح للمؤسسات فقد كان محل اهتمام الكثير من الباحثين منهم من بحث في مفهومه وخصائصه ومنهم من تطرق إلى أبعاده ومظاهره، والعوامل المكونة له ومنهم من حاول تفسيره نظرياً، كل هذا سنعرضه في فصلنا هذا كالآتي:

تمهيد

1. خصائص الإلتزام التنظيمي.
2. أهمية الإلتزام التنظيمي.
3. مراحل الإلتزام التنظيمي.
4. أنماط الإلتزام التنظيمي.
5. المكونات والعوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي.
6. النظريات المفسرة للإلتزام التنظيمي.
7. نتائج الإلتزام التنظيمي.
8. مسؤوليات المرأة العاملة وتأثيرها على الإلتزام التنظيمي.

خلاصة

1. خصائص الإلتزام التنظيمي:

يتميز الإلتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص تتمثل في:

- 1) يعبر الإلتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- 2) يمثل الإلتزام التنظيمي شعورا داخليا يضغط على الفرد لتمسك أكثر بالمنظمة والعمل بأقصى جهد لتحقيق أهدافها. (يوسفي وآخرون، 2018، ص129)
- 3) إن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- 4) يستغرق الإلتزام التنظيمي لتحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة تكون نتيجة لتأثير عوامل استراتيجية ضاغطة. (حنونة، 2006/2005، ص13)
- 5) يتصف الأفراد الذين لديهم مستوى عال من الإلتزام الوظيفي (التنظيمي) بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها، ومنه بذل أقصى جهد لتحقيقها، ووجود مستوى عال من الإنخراط في المنظمة لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المنظمة تقويم إيجابي. (عبدلي، 2013، 2014، ص88)
- 6) يمثل الإلتزام التنظيمي درجة الموائمة والتطابق مع المؤسسة والإرتباط بها من جانب الفرد.
- 7) كما يعبر عن عاطفة وجدانية للفرد نحو المؤسسة، فبذلك يكون الفرد على إستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ويبيدي أقصى رغبة للبقاء بها.
- 8) الإلتزام التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم . (طموس، 2015، ص35)
- 9) من خلال ما سبق تتمثل خصائص الإلتزام التنظيمي في كونه حالة وجدانية عاطفية تخلق درجة من التطابق بين الفرد والمنظمة حتى يصبح الفرد على استعداد لبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف

المنظمة، وتنمو لديه رغبة شديدة في البقاء والإستمرار في العمل فيها ويظهر ذلك من خلال معدل الحضور ومستوى الإنجاز و الأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة .

2. أهمية الإلتزام التنظيمي:

نلخص أهمية الإلتزام التنظيمي في النقاط الآتية:

1. يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة .

2. إن إلتزام الأفراد بالمنظمة يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة. (يوسفي وآخرون، 2018، ص13)

3. مما سبق يمكن القول أن أهمية الإلتزام التنظيمي تتمثل في إنخفاض مستويات دورات العمل والغياب، ومدى تمسك الأفراد بالمنظمة ويظهر ذلك في فاعليتهم داخلها وبذل جهود لتحقيق أهدافها.

4. يعمل الإلتزام التنظيمي على رفع الروح المعنوية لدى الأفراد من خلال زيادة التوافق بين قيم وأهداف الأفراد والمنظمة.

5. كما يعمل على خفض المشكلات التي تحصل بين الأفراد والإدارة.

6. كما يمكن تصنيف أهمية الإلتزام إلى عدة مستويات كالتالي:

➤ **على مستوى الفرد:** يتضمن الإلتزام التنظيمي أهمية بالغة على مستوى الفرد، حيث أن: "الفرد الملتزم يشعر بالإنتماء الأمان والنظرة الإيجابية للذات والقوة وتحديد الأهداف في الحياة" (أبو جياب، 2014، ص18)

➤ **على مستوى المنظمة:** تظهر أهمية الإلتزام التنظيمي داخل أي مؤسسة من خلال دوره الفعال في:

✓ الحد من التسرب الوظيفي وما يترتب عليه من آثار سلبية على المنظمة مثل: فقدان الكفاءات

وإضعاف روح المعنوية وتدني الإنتاجية وإرتفاع تكاليف التوظيف مجددا.

✓ الإلتزام يزيد من مستوى الإنتاجية ويقلل من معدل الغياب ويحسن من جودة العمل. (عبد

الباقي، 182، 2004)

➤ **على المستوى الإجتماعي:** يؤدي الإلتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الإجتماعية بين العاملين والمؤسسة.

➤ **على المستوى القومي:** تظهر أهمية الإلتزام التنظيمي على المستوى القومي في زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للإلتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة. (أبوجياب، 2014، ص18)

و يمثل الشكل رقم (01) أهمية الإلتزام التنظيمي و آثاره على المستويات المختلفة

الشكل رقم (01) يوضح أهمية الإلتزام التنظيمي وآثاره

المستوى القومي	المستوى الإجتماعي	مستوى المؤسسة	المستوى الفردي
<ul style="list-style-type: none"> ❖ زيادة الناتج القومي ❖ كحصيلة لزيادة الكفاءة ❖ وفاعلية الأفراد العاملين في المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تعزيز العلاقات الإجتماعية. ❖ الارتباط العائلي والسعادة الشخصية والشعور بالرضا 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ زيادة الإنتاجية. ❖ تحسين الجودة. ❖ تقليل الغياب والتسرب الوظيفي ❖ التنبؤ بسلوك العاملين. ❖ تقبل العاملين للتغيير ❖ تبني الأفراد لأهداف المؤسسة 	<ul style="list-style-type: none"> 3. الأمان ❖ الإستعداد للتضحية ❖ الشعور بالرضى والاستقرار ❖ رفع الروح معنوية ❖ إيجاد هدف الحياة

المصدر: (أبو جياب، 2014، ص19)

من الشكل أعلاه نستخلص أن أهمية الإلتزام التنظيمي مستخلصة من النتائج المترتبة عنه والتي

سنتطرق لها بالتفصيل في عنصر مستقل.

وفي الأخير ومن كل ما سبق يمكن القول أن أهمية الإلتزام التنظيمي تتمثل في كونه عنصر هام في الربط بين الأفراد والمنظمة، فهو بذلك مؤشر لدوران العمالة وكذا الفعالية المنظمة والتنبؤ بها.

3. مراحل الإلتزام التنظيمي :

تباينت نظرة العلماء و الباحثين التي ينشأ الإلتزام التنظيمي فيها و ينمو لدى العاملين، ذلك أن "الإلتزام التنظيمي الذي يتضمن ارتباط الفرد السيكولوجي مع المنظمة وولائه وإيمانه بقيمتها مع إحساسه باندماجه في العمل يترسخ لدى الفر العامل عبر مراحل يمر بها وينبغي للإداري معرفتها حتى يتمكن من تحصيل إلتزام العاملين". (عبدلي، 2013/2014، ص88)

رغم أن هذا التباين إلا أنهم اجتمعوا أن تلك المراحل جاءت ضمن أحد التصنيفين:

- **الصف الأول:** يرى أن الإلتزام بدى العاملين يتكون ويتطور في مرحلتين وهذا ما بينه والش وليفون (Welsh & Leven) و هما :

✓ **مرحلة الإلتحاق بالمنظمة:** ويقصد بها المنظمة التي سيعمل بها الفرد، فإذا خير الفرد العامل أي منظمة يختار، فإنه بالتأكيد سيختار المنظمة التي ستحقق أهدافه وتلبي حاجاته، وتتطابق قيمها السائدة مع قيمه.

✓ **مرحلة الإلتزام التنظيمي:** إذ يكون الفرد فيها متمسكا بالعمل في المنظمة التي ينتمي إليها، ويحرص كل الحرص على بذل أقصى جهد ممكن لنجاحها وتحقيق أهدافها ودفع عجلة التطور فيها . إذ أنه يشعر بالإنتماء الحقيقي لها ورغبة شديدة في الاستمرار والبقاء فيها. (بونوناس، 2015/2016، ص08)

- **الصف الثاني:** كما أشار إليه "Buchanan" حيث اعتبر الإلتزام التنظيمي للعامل يمر بثلاث مراحل وهي :

✓ **مرحلة التجربة (مرحلة ما بعد التعيين) :** وهي التي تبدأ مباشرة من تاريخ تعيين الفرد إلى أن يتم عاما كاملا، حيث يكون فيها الفرد خاضعا للإعداد و التدريب و الإختبار، ويكون توجهه

الرئيسي هو السعي لتأمين قبوله في المنظمة، مع محاولة التعايش والتأقلم مع البيئة

الجديدة. (عبدلي، 2013/2014، ص89)

و خلال هذه المرحلة يرى بوشنان أن الخبرات التي تظهر في هذه المرحلة هي :

❖ تحديات العمل.

❖ تضارب الإلتزام.

❖ وضوح الدور.

❖ ظهور الكمات المتلاحمة.

❖ إدراك التوقعات.

❖ نمو الاتجاهات الجماعية نحو المنظمة.

❖ الشعور بالصدمة. (بونوناس، 2016/2015، ص09)

✓ **مرحلة العمل والإنجاز:** وهي مرحلة تلي مرحلة التجربة وتتراوح مدتها بين عامين إلى أربعة

أعوام، حيث يسعى الفرد من خلالها إلى الإنجاز وتظهر فيها خصائص مميزة لها تتمثل في

الأهمية الشخصية، والخوف من العجز وظهور قيم الإلتزام التنظيمي.

✓ **مرحلة الثقة في المنظمة:** وتتمثل السنة الخامسة من تاريخ بدء العمل، حيث تزداد الاتجاهات

التي تعبر عن زيادة درجات الإلتزام التنظيمي، ويزداد هذا النمو حتى يصل إلى مرحلة النضوج. (

حليس، 2012/2011، ص46-47)

أما فيما يخص التصنيفات العربية فقد صنفها أبو جياب (2014) إلى ثلاث مراحل وهي :

✓ **مرحلة الإدعان والإلتزام:** و هي مرتبة بما يكسبه الفرد من فوائد ومكاسب خلال عمله بالمنظمة،

وبالتالي يتقبل سلطة الآخرين (المسؤولين) ويمتثل للأوامر لتحقيق هذه المكاسب.

✓ مرحلة التطابق بين الفرد والمنظمة: يتقبل الفرد سلطة الآخرين طوعا منه وذلك لرغبته في

الاستمرار بالمنظمة لشعوره بالفخر والانتماء لها.

✓ مرحلة التبني: قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة.

(العوفي، 2005/2004، ص37)

من كل ما سبق يتضح أن الإلتزام التنظيمي ملخص في ثلاث مراحل هي:

✓ مرحلة خوض التجربة: من خلال الإنخراط بالمنظمة.

✓ مرحلة العمل والإنجاز: تقديم كل الجهود من أجل تطوير المنظمة.

✓ مرحلة الثقة والشعور بالإنتماء للمنظمة: هي المرحلة التي يصل إليها الفرد بعد جهد كبير،

وفيها تتلاحم قيم وأهداف المنظمة مع قيم وأهداف الفرد فيشعر بالرضى والإنتماء والرغبة في

الإستمرار والبقاء.

4. أنماط الإلتزام التنظيمي :

من أبرز النماذج التي تم اعتمادها في تحديد أنماط الإلتزام التنظيمي نموذج العالمان " Meyer ,

Allen"و الذي يضم العناصر التالية :

• نمط الإلتزام العاطفي أو الوجداني : ويعني الإلتزام والارتباط العاطفي ودرجة استقلالية الفرد في

عمله، كما يعبر الإلتزام العاطفي عن الإيمان العميق بأهداف و قيم المؤسسة والعمل في إطار تلك

الأهداف و القيم، فالعاملين الذين يملكون هذه الصفة يمكنهم تأدية أي عمل إضافي بدون مقابل،

ويهتمون بمشاكل وقضايا المؤسسة ويمتلكون نزعة قوية نحو هذه الأخيرة . (عالية جواد ، 2016،

ص290)

هناك العديد من الدراسات التي درست الارتباطات التي تؤثر أو تقلل من الإلتزام العاطفي، ولقد صنفتها

العالمان "Meyer , Allen"إلى صنفين :

فأما الصنف الأول فتمثل بالعوامل التي تجعل العامل يحب التنظيم وبالتالي تعزز لديه الإحساس بالإلتزام، ويقوم هذا النوع على تأكيد انحياز القدرات مع واجبات العمل، والعدالة في توزيع المكافآت والتقدير وتوقعات الدعم التنظيمي .

أما الصنف الثاني : فتمثل في العوامل التي تجعل العامل يشعر بكفاءته في العمل، مما تعزز فيه الشعور بالإلتزام، ويقوم هذا النوع على فاعلية الإنجاز وتحديات العمل والأهداف المنجزة والانجازات الواقعية و الفرص المتاحة والمشاركات في الإدارة و القيادة (صنع القرار) .

و من هنا يتبين أن العاملين الذين يظهرون إلتزاما عاطفيا يشعرون بحاجتهم للاستمرار في العمل مع التنظيم الحالي وبالتالي يشير الإلتزام العاطفي إلى التعلق الشديد للعامل والتماشي والإنخراط في المنظمة عن طواعية وحب. (آل قاسم ،2012، ص21)

• **نمط الإلتزام المعياري:** يمثل هذا النوع احساس الفرد الأدبي للبقاء في المؤسسة ودون إكراه، وهو مسؤولية العامل اتجاه المؤسسة، في اعتقاده أن الولاء للمؤسسة شيء طبيعي، واستيعاب حقيقة أنه يجب أن يبقى فيها إلى حين تقاعده منها، وإيمانه بأنه يجب التضحية من أجلها وفي سبيل تحقيق أهدافها. (خيرالدين، خان،2020، ص228)

إن الإلتزام المعياري يشير إلى شعور الفرد بضرورة البقاء والاستمرار في المنظمة، وغالبا ما يكون مصدر هذا الشعور القيم التي اكتسبها الفرد قبل إلتحاقه بالمنظمة أي من الأسرة أو التطبيع الإجتماعي، أو عقب إلتحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي، وبالتالي يكون سلوك الفرد انعكاسا لما يشعر به ولما يعتقد بأنه أخلاقي. (عبدلي ،2013/2014، ص82)

وبصورة أخرى يشير الإلتزام المعياري إلى الشعور الذي يتولد لدى الفرد بالإلتزام نحو عمله، والبقاء في منظمته، ويتعزز هذا الشعور بالدعم الذي يتلقاه الفرد في المنظمة ومدى سماح له بالمشاركة في صنع القرار والتفاعل الإيجابي في رسم السياسات ووضع الأهداف. (آل قاسم ،2012، ص22)

ويعود سبب الإلتزام المعياري إلى: "شعور العامل بالإلتزام بالبقاء في المنظمة" إلى عدة عوامل نذكرها كمايلي :

- ✓ الضغوط التي يتعرض بها العامل من الآخرين سواء الزملاء أو الرؤساء .
- ✓ الإحساس بالإنتماء : ويظهر ذلك في التعبير بالإفتخار بالمنظمة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمها.
- ✓ المشاركة من قبل الفرد و التي تتبع من رضاه النفسي بما يقوم به من دور.
- ✓ الإخلاص: الذي يعبر عنه بوجود الرغبة الأكيدة بالإستمرار والعمل في المنظمة.

(سليمان، وهب، 2011، ص69)

مما سبق يتبين أن الإلتزام المعياري هو إلتزام أدبي أخلاقي بدرجة أولى، فالعاملون الذين يبدون إلتزاما معياريا يشعرون بواجب أخلاقي اتجاه المنظمة مما يضطرهم للبقاء والإستمرار فيها، وبذل أقصى جهد لتحقيق أهدافها، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين لا تهمهم إلا المصلحة العامة

- **نمط الإلتزام الاستمراري:** "وهو قوة الفرد ورغبته الجامحة في البقاء والاستمرار في المنظمة التي يعمل بها". (حاروش، 2011، ص41)

ويقصد بهذا التعريف أن الإلتزام الإستمراري هو أن يكرس الفرد حياته ويضحي بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة في التنظيم الحالي (القائم).

كما يعبر هذا النمط عن قوة ورغبة الفرد في الإستمرار بالعمل في منظمته لإعتقاده بأن ترك عمله سيكلفه الكثير، فكلما طالت خدمته في المنظمة يزداد اعتقاده بأن تركه بها يعني فقدانه كل ما ستثمره فيها طيلة مدة عمله فيها . (الجماصي، 2016، ص19)

كما يقصد به درجة الإلتزام الموجودة عند الفرد تحكمها القيم الإستثمارية التي يحصل عليها، وبطمح في تحقيقها لو استمر في العمل داخل المنظمة، مقابل ما سيخسر لو اتخذ قرارا بالعمل لدى جهات أخرى ، أي أن هذا الارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها العامل من المنظمة "

فما دامت هذه الأخيرة تقدم له من المنافع ما يفوق ما تقدمه منظمات أخرى فيستمر هذا الإرتباط . (عبدلي، 2013/2014، ص81)

خلاصة القول يتضح أن الإلتزام الإستمراري يختلف عن كل أنماط (أشكال) الإلتزام التنظيمية السابقة إذ أنه قائم على الحاجات، فهو يصنف الحاجة الذاتية الداخلية المدركة لدى العامل بأنها تستمر مع التنظيم بعكس الحاجات التنظيمية التابعة من الخارج.

ومن هنا يشير الإلتزام الاستمراري إلى شعور العامل بالحاجة للبقاء والإستمرار في التنظيم وهذا لوعيه بالتكاليف المترتبة عن تركه، ويكون بذلك أصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب المصالح الشخصية آخر همهم هو مصلحة المنظمة.

5. المكونات والعوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي:

1.5. مكونات الإلتزام التنظيمي:

يرى بوشانان Buchanan في 1974 أن الإلتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة، هو نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي :

✚ **التطابق** : ويعني تبني أهداف و قيم المنظمة باعتبارها أهدافا و قيما للفرد العامل فيها، حيث يذوب

الفرد في المنظمة فتصبح أهدافه وقيمه نسخة من أهداف و قيم المنظمة .

✚ **الانهماك** : ويقصد به الاستغراق و الانهماك النفسي للفرد في أنشطة المنظمة، حيث يصبح الفرد

دائم التفكير بعمله حتى وهو خارج المنظمة .

✚ **الولاء** : ويقصد به الارتباط العاطفي القوي الذي يشعر به الفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها بمعنى

الطاعة والإمتثال للأوامر عن طواعية . (قداش وآخرون ، 2017، ص31)

وهناك من يرى أن مكونات الإلتزام التنظيمي سبعة وهي :

✚ **الأمان**: شعور الفرد بالأمن والأمان والطمأنينة.

✚ المشاركة: قدرة الفرد على مشاركة أفراد الجماعة (المنظمة) نشاطاتهم وأعمالهم.

✚ التماسك: شعور الفرد بأهمية الجماعة وإعتزازه بعضويته فيها، بالإضافة إلى تقبل سلوك الأفراد

والإتفاق معهم.

✚ تحمل المسؤولية: وهي شعور الفرد بضرورة تحمل المسؤولية يؤدي إلى ضعف الإلتزام المؤسساتي

لديه.

✚ تقدير الآخرين: فالقبول بالعمل في الجماعة يفرض على الفرد تقدير من يعمل معهم وذلك لحاجته

لهم ونظرتهم الإيجابية إليه تشعره بالراحة وتسهل له الإندماج والتأقلم معهم. (بن حامد

وآخرون، 2019، ص 245-246)

6. العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام التنظيمي:

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الإلتزام التنظيمي إلى جملة هذه العوامل :

- المكانة الإجتماعية: ويقصد بها المكانة الإجتماعية للفرد مقارنة بالآخرين في أي مجتمع، وقد تكون

هذه المكانة مكانة رسمية على حسب درجة الاستحقاق أو مرتبة غير رسمية يتولاها الفرد نتيجة اتحاد

جماعة على إضافتها عليه لتعبر عن مشاعرهم نحوه (الثقة) . (البقمى، 2012/2011، ص 13)

- السياسات: ويراد بها أنه على المنظمة تبني سياسات داخلية تساعد العاملين على تلبية حاجاتهم

داخلها، مما يساعد على تشكيل السلوك التنظيمي لديهم، ويعتمد هذا السلوك على قدرة الفرد على

إشباع هذه الحاجات .

فإذا أشبعت هذه الحاجات يترتب عنها اتباع نمط سلوكي إيجابي يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك

التنظيمي المتوازن والذي يخلق بدوره الشعور بالرضى والإطمئنان والإنتماء يتجسد في الإلتزام التنظيمي

لدى العاملين حيث يبذلون كل ما بوسعهم لتحقيق أهداف المنظمة و لديهم الرغبة الشديدة في البقاء

والاستمرار فيها .

وقد أشار ماسلو في نظرية "سلم الحاجات الإنسانية" إلى الحاجات الفيزيولوجية والحاجة للأمن، والحاجة إلى الحب و الإلتئام و الحاجة للإحترام و الحاجة لتقدير الذات .

وقد تتفاوت هذه الحاجات عند الأفراد من حيث الأهمية والأولوية في العمل على إشباعها.

(عاشوري، 2014/2015، ص47)

✓ **وضوح الأهداف:** يساعد وضوح الأهداف لدى العاملين خاصة الأهداف التنظيمية على زيادة الإلتزام

التنظيمي فكلما كانت الأهداف واضحة و محددة كلما كانت عملية إدراك وفهم العاملين للإلتزام

التنظيمي أكبر كما أن لوضوح الدور دور فعال في تحقيق الإلتزام التنظيمي فكلما كانت الأدوار

واضحة ومحددة ساعد ذلك على زيادة الإلتئام التنظيمي وذلك لتجنب الصراع الذي قد يحدث نتيجة

غموض الأدوار لدى العاملين. (الجماصى، 2016/2015، ص17)

✓ **زيادة مشاركة العاملين في التنظيم:** للمشاركة دور فعال في زيادة الولاء والإلتزام التنظيمي، مما يؤدي

إلى زيادة الجهد من قبل العاملين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي وضعت ثقتها فيهم وأشركتهم

في كل ما يتعلق بالتسيير واتخاذ القرارات فالمشاركة كما يراها دايفن هي: "الإشراك الفعلي والعقلي

للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الإجتماعية ".

ولقد وضعت الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الانتماء والولاء التنظيمي وتجعل العاملين يرتبطون

ببيئة عملهم بشكل أكبر، حيث يعتبرون أن ما يواجهه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم و لأمنهم و

استقرارهم، مما يجعلهم يتقبلون المشاركة بكل روح معنوية و هذا ما يزيد في ولائهم و إلتزامهم. (البقى

، 2012/2011، ص16)

✓ **العمل على تحسين المناخ التنظيمي:** فالمناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب

والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة التنظيم والتي تحدث بين الأفراد، وعليه يمكن

النظر إلى المناخ التنظيمي على أنه يمثل شخصية المؤسسة الناجحة وإن نجاحها يعتمد على جو

العمل السائد فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الإستقرار للأفراد والمؤسسة.

ومن بين أهم الأساليب والطرق التي تنتهجها الإدارة داخليا لإرضاء موظفيها هي: إشراكهم في اتخاذ القرارات، نوع الإشراف السائد، نظام الحوافز ...، هذه الأساليب التي خلقت الولاء والإلتزام لدى العاملين وخلق نوع من الجو النفسي والإجتماعي داخل بيئة العمل.

كما أن العدالة والمساواة تخلق جو من الثقة المتبادلة مما يؤدي إلى تقاني كل منها في خدمة الآخر وتحقيق أهدافه. (عاشوري، 2014/2015، ص49)

✓ **تطبيق أنظمة الحوافز والتشجيعات :** يتضمن المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية،

فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا ويشعر الفرد بأهميته لدى التنظيم الذي يعمل به، مما يزيد من ولائه و يعزز إنتمائه وبالتالي يزيد من إلتزامه وترتفع معدلات إنتاجه.

✓ **نمط القيادة :** الإدارة الناجحة هي الإدارة التي تكون قادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال

من خلال تنمية المهارات الإدارية لدى الأفراد باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة ، فالقائد الناجح هو

الذي يزيد من درجات الإلتزام التنظيمي لدى العاملين . (العوفي، 2004-2005، ص39)

بالإضافة إلى هذه العوامل التنظيمية التي توفرها المنظمة داخل بيئة العمل والتي لها دور فعال في تكوين

وتعزيز الإلتزام التنظيمي هناك عوامل ترتبط بالفرد في حد ذاته كالمستوى التعليمي والجنس والعمر

والمحيط الإجتماعي إلى غير ذلك من العوامل الشخصية .

7. المداخل النظرية المفسرة للإلتزام التنظيمي:

لقد تطور مفهوم الإلتزام التنظيمي بشكل عام في تخصصات علمية متنوعة مثل السلوك التنظيمي، علم

الإجتماع وعلم النفس الصناعي والإجتماعي والتنظيمي، وقد ساعد ذلك في تنوع المداخل النظرية المفسرة

له من قبل الباحثين، ويمكن تصنيف هذه المداخل إلى ثلاث مداخل أساسية وهي:

1.7. المدخل الإجتماعي والسلوكي:

ينظر هذا المدخل إلى الإلتزام التنظيمي بأنه يمثل رغبة الفرد للقيام بدور اجتماعي في بذل طاقته وولائه للمنظمة كنظام اجتماعي . (حليس، 2011-2012، ص05)

تطور هذا المنحى اعتمادا على دراسات علماء النفس الإجتماعي و يهتم بالعملية التي يصبح من خلالها الأفراد ملتزمين أو مرتبطين بأفعالهم، و يعني ذلك أنه مدخل يركز على سلوكيات الفرد عامة و ليس التزامه تجاه التنظيم وحسب، ويعتبر ستو Staw و سلانسنيك Salancik من أبرز رواد المدخل السلوكي في دراسة الإلتزام التنظيمي. (الثبتي، 2012/2013، ص40)

حيث عبر (1977) Salancik عن الإلتزام من ناحية سلوكية أين اعتبره "الحالة التي يصبح من خلالها الفرد مقيدا بأعماله و التي من خلالها يتم تدعيم أنشطة المنظمة و ارتباط الفرد بها " .

و يعني كذلك به السلوك التنظيمي الذي من خلاله يتعزز الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة أو التكاليف التي يتكبدها نتيجة تركه لها . (أوغندي، 2015-2016، ص69)

نستخلص أن الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر هذا المدخل هو سلوك تنظيمي يظهر من خلال المواظبة و الأداء المتميز و الولاء الذي يقدمه الفرد للمنظمة التي ينتمي إليها مقابل مكاسب مادية و معنوية .

2.7. المدخل الاتجاهي (التبادلي):

التزام التنظيمي على أنه اتجاه يعكس الارتباط بين الفرد و المنظمة من حيث ينظر هذا المدخل إلى الارتباط بين الفرد و المنظمة من حيث طبيعته ، ويعتمد على معرفة شعور الأفراد وإدراكهن للتوازن بين الجهود المبذولة و الإغراءات المقدمة التي يحصلون عليها، ومع مرور الوقت فإن الأفراد يرغبون في وضع المراهنات الجانبية ، لتقرير و معرفة التوازن بين الجهد المبذول و التكاليف و المكافآت التي يحصلون عليها و على هذا الأساس يتحدد مصير بقائهم في المنظمة والإستمرار فيها ، أو الانتقال إلى

منظمة أخرى تحقق لهم هذا المطلب المهم و هو توازن الجهد المبذول بالمكافآت المتاحة . (الثبتي
(2012/2013، ص41)

ومن هنا يمكن القول أن الفكرة الأساسية للمدخل التبادلي تقوم على افتراض أن العلاقة التبادلية تحدث
بين التزام الفرد و المنفعة التي يستفيد منها، فكل عمل يقوم به الفرد مقابل ، وطبقا لهذا المدخل فإن
الالتزام التنظيمي هو محصلة للعلاقة التبادلية بين التنظيم و العاملين من ناحية الاسهامات و المنافع ،
كما أنه : "اقتران فعال بين الفرد و منظمته على أن يستفيد الفرد من منظمته مقابل جهد م التزام يقدمه في
سبيل تطوير المنظمة " . (العوفي ،2004-2005، ص34،35)

ويراد بالاقتران الفعال بين الفرد والمنظمة تلك العلاقة التبادلية القائمة على المقايضة بين الطرفين أي
تبادل المنافع، الفرد بالجهد المبذول و المنظمة بالمكافآت و التعزيزات المادية (الحوافز المادية) والمعنوية
(العلاوات و التكريمات)، هذا من شأنه أن يخلق الولاء لدى الفرد فيقدم كل ما لديه في سبيل تحقيق
أهداف المنظمة من جهة و الحصول على مكسباته من جهة أخرى .

3.7. المدخل النفسي :

يفسر هذا المدخل الإلتزام على أنه القوة النسبية لمطابقة أهداف و قيم المنظمة مع أهداف و قيم العاملين
.

وهذا المدخل يفسر الإلتزام من الناحية النفسية من خلال تطرقه للعلاقة التي تنشأ بين الفرد والمنظمة
نتيجة تشابه وتطابق الأهداف والقيم بينهما. (هواين ،2013-2014، ص103)

8. نتائج الإلتزام التنظيمي :

1.8. نتائج الإلتزام التنظيمي على مستوى الفرد:

✓ النتائج الإيجابية:

إن ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي ربما يرتبط بالعديد من النتائج أو المخرجات الإيجابية مثل:

1. الأمان
2. زيادة مشاعر الانتماء
3. وجود أهداف أو أغراض لحياة الفرد
4. التصور الذاتي الإيجابي
5. كما أن زيادة الإلتزام تؤدي الى زيادة المكافآت التنظيمية، فالأفراد الملتزمون يجب ان يحصلوا على مكافآت أكثر من الافراد غير الملتزمين حتى يشجعهم ذلك على بذل الجهد. (حسام الدين، 2017، ص285).

✓ النتائج السلبية:

بالرغم من وجود الكثير من المنافع والإيجابيات للإلتزام التنظيمي إلا أن هناك أيضا نتائج سلبية منها:

1. زيادة الضغوط العائلية والإجتماعية بالفرد عندما يلتزم اتجاه منظمة معينة فانه يبذل الوقت والجهد لها مما يؤثر على إلتزاماته الأخرى.

2. قلة الفرص المتاحة للتقدم الوظيفي والذي يتحقق في بعض الوظائف من خلال الحركة بين عدد من المنظمات

3. قلة الفرص المتاحة للتطور و النمو الذاتي. (هواين، 2013\2014، ص115).

2.8. نتائج الإلتزام التنظيمي على مستوى جماعات العمل :

✓ النتائج الإيجابية:

بالرغم من أن الإلتزام التنظيمي على هذا المستوى يؤدي الى نتائج متعددة سواء على أعمال المجموعة أو فاعليتها، إلا انه لم يحظ باهتمام كبير من جانب الباحثين وهذه النتائج الإيجابية تتمثل فيما يلي:

1. كلما زادت درجة الإلتزام المجموعة كانت استعداد لبذل جهد أكبر وبالتالي زيادة فاعلية مجموعة العمل.

2. كلما زادت درجة الإلتزام المجموعة زادت درجة التماسك بينها

3. كلما زادت درجة الإلتزام المجموعة زادت درجة الثبات والفاعلية (هواين، 2013\2014، ص115).

✓ النتائج السلبية:

• انخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم دخول أفراد لديهم أفكار جديدة ونافعة وفي هذا الصدد يرى اوليفر انه من الخطأ الاعتقاد بان ارتفاع معدل الدوران يمثل مؤشرا سلبيا على طول الخط، فعندما يترك الأفراد الأقل التزاما المنظمة قد يأتي أفراد آخرون لديهم أفكار جديدة ونافعة ويرون

المنظمة بصورة أفضل

- زيادة فرص الصراع بين الجماعة والجماعات الأخرى داخل التنظيم
- إن التفكير الجماعي يجعل الجماعة أقل انفتاحا على الآراء والقيم الجديدة
- انخفاض القدرة على الإبداع والابتكار والتكيف من خلال استقرار العمالة (جلس، 2012، ص48).

3.8. نتائج الإلتزام التنظيمي على مستوى المنظمة :

✓ النتائج الإيجابية :

زيادة فرص الفاعلية بالنسبة للتنظيم من خلال :

- انخفاض نسبة الغياب والتأخير.
- زيادة الجهد المبذول.
- انخفاض معدل الدوران.
- زيادة جاذبية المنظمة بالنسبة إلى الأفراد الموجودين خارج التنظيم، لأن الأفراد الأكثر إلتزاما يعطون صورة إيجابية واضحة عن المنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الأفراد ذوي المهارات العالية (غالي، 2015، ص46).
- سهولة استجابة التنظيم للمتغيرات المختلفة، حيث انه كلما زاد الشعور بالولاء يزداد تقبل العاملين لأي تغيير يصب في مصلحة المنظمة
- سهولة استقطاب الكفاءات للمنظمة، حيث أن المنظمة التي يشعر أفرادها بولاء مرتفع اتجاهها تصبح سمعتها جيدة مما يرغب الكفاءات بالانضمام لها (الجماسي، 2016، ص14).

✓ النتائج السلبية :

- ففي دراسة قام بها أحد الباحثين في شركة "جنرال موتورز" وجد ان أفراد الإدارة العليا الذين يتسمون بدرجة عالية من الإلتزام والولاء للمنظمة عادة ما تخلق لديهم القدرة على الإبتكار (هواين، 2013\2014، ص117).
- تتمثل في انخفاض القدرة على الإبتكار والتكيف، إذ أن الأفراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة للتنظيم يميلون عادة إلى مناقشة سياسات المنظمة مما يحد من قدرة المنظمة على الإبتكار.
- انخفاض وقلة التحديث و التطوير (جلس، 2012، ص49).

وعلى الرغم من وجود جدل حول النتائج السلبية و الإيجابية للإلتزام التنظيمي في جميع المستويات إلا أننا نرى أن الكافة تميل إلى الوجة الأكثر منطقية والتي ترى الإلتزام انه ظاهرة سلوكية إيجابية يساهم في رقي وتقدم واستمرار التنظيم ويزيد من معدلات الأداء والرضا الوظيفي ويقلل من الغيابات والتأخيرات، لذا وجب العمل على تحقيقه واخذه بعين الاعتبار داخل المنظمات.

9. مسؤوليات المرأة العاملة و تأثيرها على إلتزامها التنظيمي:

من خلال العنوان يتضح جليا أن مسؤوليات المرأة العاملة تنقسم إلى قسمين مسؤولياتها كإمرأة بغض النظر عن حالتها الإجتماعية (متزوجة، عازبة، أرملة، مطلقة) ومسؤولياتها كعاملة، كما يمكننا التفريق بين مسؤوليات العازبة والمتزوجة وهذه المسؤوليات لها تأثير على الإلتزام التنظيمي حسب الحالة المدنية:

1.9. مسؤوليات المرأة العاملة للعزباء وتأثيرها على إلتزامها التنظيمي:

يمكن حصر مسؤوليات المرأة العاملة العازبة في الأدوار التي تؤديها في البيت لمساعدة أمها كالأعمال المنزلية (غسل ، تنظيف وطبخ ...) وهي غير مجبرة على ذلك في كثير من الحالات خاصة إذا كانت أمها تتمتع بصحة جيدة و لها أخوات أخريات، أما في حالة مرض الوالدين فهي مجبرة على الإعتناء بهم خاصة إذا بلغوا مرحلة العجز و الحاجة لمن يهتم بهم و الحرص على راحته و تلبية حاجاتهم ،كما تساعد المرأة العاملة العزباء في توجيه أخواتها الصغار وتعليمهم إن وجدوا، كما تعتبر عائل اقتصادي

مهم في البيت خاصة إذا كانت مسؤولة عن البيت في حالة عجز الأب أو وفاته وتحمل مسؤولية عائلتها بكل فخر و تبذل كل جهد في ذلك وما يزيدها إلتزاما في العمل و إنضباطا هو حرصها على الحفاظ على عملها من جهة و قلة جهدها مقارنة بالمتزوجة مما يسمح لها بإنجاز واجباتها المهنية بكل أريحية (بريك ،2014،ص333).

2.9. مسؤوليات المرأة المتزوجة :

حين تتزوج المرأة تتغير حياتها و تتعدد مسؤولياتها و التي يمكن تقسيمها حسب الدور إلى:

1.2.9. مسؤولياتها كزوجة :

إن دور المرأة العربية كان محصور فيما تقوم به من أعمال منزلية وهذا الدور ورثته من بيت أبيها لتنتقل به إلى بيت زوجها و يصبح بمثابة دور أساسي في حياتها وحتى و إن كان هذا الدور مرهق و متعب و ممل إلا أنها مجبرة على أدائه ، نهيك عن جهودها لإرضاء زوجها و توفير أسباب الراحة و الهناء و تحمل ظروفه و العيش معه في السراء و الضراء والاهتمام بأكله و شربه و لبسه و في المقابل لا تحصل على أي ثناء على هذا الجهد و لا مساعدة من الزوج الذي يعتبره واجب عليها و دور تقليدي وزنه لها المجتمع ، كما أنه غير مجبر على ذلك بحجم الإهانة التي يشعر بها إن قام بأي عمل منزلي ويزداد الأمر سوء و تعجز الزوجة عن أداء مهامها إن كانت تعمل خارج البيت فيؤثر ذلك على صحتها وعلى بيتها وعلى عملها هذا الأخير الذي يتضح من خلال عدم انضباطها في الوقت و عجزها عن إكمال ما يسند لها من مهام في الوقت المحدد ، وكذا قلة مبادراتها للتطوير والإبداع في العمل و منها نستنتج أن الأعباء المنزلية وما ينتج عنها من مشاكل زوجية لعدم تفهم الزوج لها تأثير على الإلتزام لدى المرأة العاملة (صادق ،2014/2013،ص53)

"و تحت هذا ضغط هذه المتطلبات الحياتية اليومية المتعددة قد تجدن النساء أنفسهن في موقع اختيار

صعب، أن يتركن العمل خارج المنزل ويتفرغن لمتابعة الأعباء المنزلية والأبوية، متخليات بذلك عن

دورهن في الحياة العامة الذي قد يساهم مساهمة كبيرة في إثراء شخصيتهن وتوسيع علاقتهن الإجتماعية

وكسر روتين العمل المنزلي اليومي، أو يبذلن من الجهد ما يفوق طاقتهن للقيام بالعملين معا " (سيف الدولة د.س، ص58)

2.2.9. مسؤوليات المرأة العاملة كأم و تأثيرها على الإلتزام التنظيمي :

لقد كان دور الأم سابقا محصورا فقط في أمور العناية بالأولاد وتربيتهم وزرع القيم الإجتماعية فيهم أين كان ينتقل التراث الحضاري والثقافي للمجتمع من جيل إلى آخر عبر الأسرة، إلا أن العصر الحديث ومع تعلم المرأة ودخولها عالم الشغل وحصولها على الإستقلال الإقتصادي وتقلص تباعيتها للرجل، تغير الوضع وصار للأم دورها في توجيه أبنائها وإختيار مهنتهم المستقبلية ومع تغير دورها زادت مسؤولياتها، فعملها خارج البيت يفرض عليها تسخير كل جهودها للتوفيق بين مهامها كزوجة وكأم وكموظفة. و لهذا كانت "الأم بمثابة العمود الفقري في بناء البيت وتربية الأبناء فغيابها لساعات طويلة عن أبنائها قد يعرضهم لحرمان عاطفي أو لأضرار وحوادث منزلية في غياب من يهتم بهم وهذا الأمر على وجه الخصوص يعرض المرأة العاملة الأم إلى ضغط نفسي هو الخوف على أبنائها مما يؤثر سلبا على صحتها وعلى عملها فتصبح كثيرة الغياب وقليلة الفاعلية مما يؤثر سلبا على أهداف المؤسسة . من هنا نقول أن المشاكل الأسرية والحياة العائلية للمرأة العاملة لها تأثير على الإلتزام التنظيمي لها لدرجة أنها قد تترك العمل (عبد العزيز، 2005، ص108).

3.2.9. مسؤوليات المرأة العاملة كرية أسرة والعلاقات الممتدة :

تعتبر الأسرة الخلية الأولى للبناء الاجتماعي فلا يمكن تصور حياة إنسانية دون وجود أسرة و التي تتكون من الزوج و الزوجة و الأولاد، فهي أساس البقاء و الاستقرار في الحياة الاجتماعية و هذا النوع من الأسرة يمكن أن تقول أنها أسرة نواوية بمعنى أسرة مستقلة تعيش بعيد عن الأهل والأقارب في سكن مستقل، تتوزع فيها الأدوار فإذا كانت "مملكة الرجل هي الحياة الاجتماعية بصفة عامة فمملكة الزوجة هي المنزل" (رشوان، 2003، 161)

بمعنى أن الرجل عالمه خارج البيت ودوره إقتناء مستلزمات الحياة اليومية العائلية بما يكسبه من عمله، الزوجة عالمها منزلها وما تقوم به من أعمال داخله بالإضافة إلى العناية بأولادها، لتدخل بعد ذلك عالم الشغل وتضيف لنفسها مسؤولية أخرى كانت في غنى عنها في حقبة من الزمن الماضي وفرضتها الظروف وتطوررات المجتمع مما قلص في علاقاتها داخل الأسرة والمجتمع سواء من طرف أهلها وأهل زوجها وحتى الجيران وهذا لكثرة التعب وضيق الوقت وأصبحت الزيارات محدودة جدا وسطحية. إن مكانة المرأة الجديدة في الوقت المعاصر حتمت عليها إعادة تشكيل علاقات إجتماعية من أجل الحصول على الدعم خاصة فيما يخص رعاية أبنائها سواء داخل الأسرة الممتدة عائلتها وعائلة زوجها أو مع جيرانها وحتى مع عاملات الحضانة والجمعيات.

3.9. المسؤوليات المهنية للمرأة العاملة:

لقد أثبتت المرأة وجودها منذ دخولها عالم الشغل وقدرتها وصلاحيتها للوظائف المسندة إليها وفيكل يوم نجدها تغزو مجالات جديدة أثبتت قدرتها وجدارتها فيها، والقيام بكل المسؤوليات تجاهها.

1.3.9. الإنضباط : و هو مطلب أساسي في أي مؤسسة ومن أشكاله:

✓ الإنضباط في الوقت أي احترام مواعيد العمل وأوقات الدخول والخروج حسب القوانين السائدة في المؤسسة.

✓ الإنضباط في الهيئة والشكل: وهو الإهتمام بالشكل الخارجي أي توفير شروط النظافة الجسدية للموظف أصبح مطلب ضروري في الإدارات و الوظائف العمومية وفي هذا الجزء يمكن طرح ضرورة إلتزام المرأة العاملة بالحشمة في اللباس وتجنب التبرج الملفت للنظر لتفادي التحرشات داخل وخارج بيئة العمل.

✓ الإنضباط في الإنجاز، بمعنى إنجاز المهام الموكلة في الوقت، فالمرأة مثلها مثل الرجل مطالبة بالإنضباط بغض النظر عن موضعها الإجتماعي .

2.3.9. الإلتزام بأخلاقيات المهنة: فالأخلاق هي: "عالم معياري يتناول مجموعة القواعد و المبادئ المجردة

التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته و يحتكم إليها في تقييم سلوكه " . (المصاروة ، الخفاجي ، 2014 ، ص126)

من هنا يتضح أن الإنسان يجب أن يهتم بالأخلاق لأنها جزء أساسي في حياته، لأنها صورته أمام المجتمع.

ولهذا كانت الأخلاق المهنية مطلب أساسي في المؤسسة يجب على الموظف التحلي بها والعمل على ترسيخها لكسب الاحترام وتوطيد العلاقات مع الزملاء ومن أشكال الأخلاق المهنية:

- احترام رأي الآخرين.
- عدم فرض رأي الشخصي على الآخرين.
- الابتعاد عن شبهوات (الرشوة، الاختلاس، التحرش ..).

- إنجاز العمل بإتقان و بكل مسؤولية و ضمير و بما أن موضوعنا حول المرأة العاملة يمكن القول أن المرأة أكثر حرصا على أخلاقيتها المهنية من الرجل خوفا من نظرة المجتمع الدونية.

3.3.9. المبادرة في تطوير العمل:

لكل موظف يسعى إلى النجاح في عمله وإعطاء صورة جيدة عن مساره المهني مما يخلق في نفسه رغبة شديدة للتطوير والإبداع فيه والمرأة كطرق في عملية الإنتاج دائما سبابة للمبادرات ولمساتها رغم الأوضاع الإجتماعية المحيطة بها والتي لا تحول دون التأثير عن هذا الجانب.

➤ مجمل القول أن مسؤوليات المرأة العاملة (عازية، متزوجة) و رغم اختلافها و تباينها إلا أنها تبقى نفسها خاصة في مجال العمل، يتضح مما سبق أن الوضع الاجتماعي له تأثير على المسؤوليات الموكلة للمرأة العاملة حسب الحالة الاجتماعية لها خاصة في التزامها وانضباطها و فعالية إنجازها و كذا قدرتها على الإبداع والتطوير داخل المؤسسة.

خلاصة:

إنطلاقاً مما سبق أن الإلتزام التنظيمي هو أساس نجاح المنظمات ويتمثل في الإلتزام والإنضباط في الوقت كما يظهر من خلال فاعلية الإنجاز، وهو أحد الركائز الأساسية لتحقيق أهداف المنظمة بإعتباره حالة إيجابية محسوسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته فيسعى إلى البقاء والإستقرار فيها وتم عرض في هذا الفصل أهم الخصائص المميزة للإلتزام التنظيمي وأهميته ومراحله وكذا أنماطه ومكوناته والنتائج الناجمة عنه على مستوى الفرد والمنظمة وختمناه بعنصر تركيبي مفاده: مسؤوليات المرأة العاملة وتأثيره على الإلتزام التنظيمي هذا العنصر الذي يعتبر محور دراستنا .

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

6. مجالات الدراسة

7. عينة الدراسة

8. منهج الدراسة

9. أدوات جمع البيانات

10. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة

تمهيد :

يكتمل الجانب النظري للدراسة من خلال الدراسة الميدانية التي يتم فيها إختبار الفرضيات و جمع البيانات و تحليلها من أجل تحقيق الأهداف المسطرة وكشف أهم الحقائق المتعلقة بالمتغيرات والأبعاد والمؤشرات، انطلاقا من النزول إلى المؤسسة محل الدراسة واستغلال الأدوات (الملاحظة ، المقابلة ،الاستبيان) للجمع المعلومات إضافة إلى المنهج القادر على وصف وتحليل خصائص الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها والمفسرة لها (المنهج الوصفي) و كذا استخدام أهم الأساليب الإحصائية من أجل حصر الظاهرة كليا والحصول على نتائج دقيقة في آخر المطاف .

1. مجالات الدراسة :

للقيام بأي دراسة ميدانية لا بد للباحث أن يحدد المجالات التي سيركز عليها في دراسته، والمتمثلة في المجال الجغرافي ، والمجال البشري والمجال الزمني، لأن نتائج الدراسة الاجتماعية تختلف من مجتمع لآخر إضافة إلى التطور الزمني الذي يؤثر على أبعاد الظاهرة الاجتماعية ولهذا فإن عملية تحديد مجالات الدراسة عملية ضرورية لأي بحث علمي وإجتماعي .

1.1. المجال الزمني :

يقصد بالمجال الزمني الفترة التي استغرقتها دراستنا بشقيها النظري والتطبيقي، حيث استغرقت هذه الدراسة أكثر من 5 أشهر.

كانت البداية الأولى بالانتقال بين المكتبات داخل الولاية وخارجها من أجل جمع المعلومات العلمية حول الموضوع وانتهت بكتابة الشق النظري وذلك نهاية شهر مارس 2023.

لتبدأ المرحلة الثانية وهي الدراسة الميدانية التي أجريت في كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة العربي بن مهيدي بداية شهر أفريل 2023 .

حيث كانت الزيارة الميدانية الأولى 15 أفريل 2023 وهي بمثابة زيارة استطلاعية تم من خلالها الحصول على الموافقة على إجراء الدراسة بالكلية من طرف رئيس القسم والذي زودنا بوثيقة تسهل علينا الانتقال بين فروع الكلية لجمع معلومات رسمية عن فتح هذه الكلية وهيكلها التنظيمي الذي سندرجه بالملاحق.

تعتبر المرحلة الثانية الانطلاقة الرسمية في إنجاز البحث والتي دامت من تاريخ 16 أفريل 2023 إلى غاية 7 ماي 2023 أين تم توزيع الاستبيان المنجز من طرفنا على عينة من العاملات في الكلية من "موظفات، أساتذة، عاملات نظافة" اللاتي تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة بهدف جمع بيانات حول موضوع

الدراسة، كما أتاحت لنا فرصة الاندماج معهن وملاحظة أهم الجوانب والمؤشرات المميزة لمتغيرات الدراسة التي يمكن إلتماسها من سلوكياتهن.

2.1. المجال الجغرافي :

نقصد بالمجال الجغرافي النطاق المكاني الذي أجري فيه البحث الميداني، ودراستنا الحالية مجالها الجغرافي هو جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي وبالضبط بكلية العلوم الإجتماعية والإنسانية. كانت جامعة العربي بن مهيدي عبارة عن مركز جامعي تأسس بموجب مرسوم تنفيذي 97 / 158 المؤرخ في 10-05-1997 يضم المدرسة العليا للأساتذة و معهد الميكانيك و بموجب القرار الوزاري نوفمبر 1999 أطلق عليه اسم المركز الجامعي الشهيد العربي بن مهيدي. (الجريدة الرسمية، 2013، ص22) و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/09 المؤرخ 04-01-2009 ارتقى المركز الجامعي إلى جامعة و أصبحت تسمى جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - ، ويشمل التكوين الأطوار الثلاثة ليسانس ، ماستر و دوكتوراه ، وتضم سبع كليات و ثلاثة معاهد. (الجريدة الرسمية الجزائرية، 2013، ص23) ومن بين هذه الكليات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية مكان إجراء الدراسة، تعتبر هذه الكلية من بين أهم الكليات في الجامعة، حيث جمعت اختصاصات عديدة علم الاجتماع بفروعه وعلم النفس بفروعه. لها هيكل تنظيمي مستقل (تجدونه رفة الملاحق) تندرج فيه السلطة من عميد الكلية إلى رؤساء الأقسام والمصالح وتضم عدد كبير من الموظفين والأساتذة المؤطرين، والإطارات و العمال التنفيذيين دون أن ننسى عمال الصيانة و النظافة و الحراسة.

3.1. المجال البشري :

و يقصد به العدد الإجمالي و الكلي لمجتمع الدراسة إذ يبلغ العدد الإجمالي للنساء العاملات بكلية العلوم الاجتماعية الإنسانية 116 عاملة موزعة بالشكل التالي :

جدول رقم (01) : يمثل توزيع عينة الدراسة حسب المهنة

عدد مفردات العينة	المهنة
80	الأستاذات
24	الموظفات
06	عاملات النظافة
116	المجموع

من طرف الطالبة صاحبة

المصدر: أنجزت

الدراسة اعتمادا على البيانات المقدمة من طرف الإدارة العامة للمستخدمين داخل الكلية

2. عينة الدراسة :

- يستخدم الباحث عينة الدراسة عندما لا يستطيع دراسة جميع وحدات البحث لكبر الحجم الكلي للمجتمع الدراسة، أو بسبب التكلفة الباهظة أو لضيق الوقت و إستحالة تطبيقها على مجتمع الدراسة، شرط أن تمثل المجتمع الكلي أحسن تمثيل .
- وتعرف العينة بأنها: "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزء من الكل، معنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة" (زرواتي، 2008، ص267)
- تعرف العينة العشوائية البسيطة على أنها: "هي العينة التي لا يتدخل الباحث في اختيار مفرداتها بل تؤخذ بطريقة تضمن إعطاء جميع وحدات المجتمع فرصا متساوية في الاختيار". (القحطاني، الصحان، دت، ص445)

- تعتبر مرحلة اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث من أصعب الأمور التي يواجهها الباحث، فأول شرط لنجاح اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات مجتمع البحث في كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية -جامعة العربي بن مهدي -أم البواقي .

- و بعد اختيارنا للعينة العشوائية البسيطة حيث كانت نسبة العينة هي %50 من مجتمع البحث

مع العلم أن :58هي العينة و116هي مجتمع البحث الكلي

حيث تم توزيع الاستبيان على جميع مفردات العينة يعني توزيع 58استبيان وتم استرجاعه كله.

3. منهج الدراسة:

ما هو معروف عن المنهج أنه "مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة المدروسة لاكتشاف

الأساليب المتبعة للإجابة عن الأسئلة التي بنيت عليها الدراسة ومحاولة تفسيرها مع حقائق المرتبطة

بها(سروخ،2003، ص150).

إن اتباع منهج معين يعتبر من أهم الضروريات المنهجية المتطلبة في أي بحث علمي، وعليه فإن طبيعة

الموضوع هي التي تحدد وتوضح المنهج المتبع، لذلك فقد اعتمدنا في دراستنا الحالية التي تهدف إلى

معرفة تأثير الوضع الإجتماعي على الالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة بكلية العلوم الإجتماعية و

الإنسانية، على المنهج الوصفي.

و المنهج الوصفي هو: البحث الذي يركز على وصف ظاهرة معينة موجودة في الوقت الراهن، وجمع

الحقائق و المعلومات ومعاينتها، ثم القيام بتحليل خصائص تلك الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها وتفسيرها،

وهو يقوم على أساس تحديد الخصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها

واتجاهاتها، بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل " (كماش، 2016، ص178)

وهو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة

وتصنيفها و تحليلها واخضاعها لدراسة الحقيقة (شفيق، 2001، ص80)

و لأن دراستنا تصب في الدراسات السوسولوجية وتعبر عن ظاهرة إجتماعية فالمنهج الوصفي هو أنسب منهج لذلك.

4. أدوات جمع البيانات :

لكي يكون البحث علميا يجب أن تكون الدراسة المتبناة مرتكزة على أدوات بحث مناسبة تمكن الباحث من التقصي و التحقق من فرضياته وفق منهجية علمية متكاملة، وكثيرة هي الأدوات المستخدمة في البحث الإجتماعية منها "الملاحظة والمقابلة والاستبيان". وبناء على هذا فد اعتمدنا في دراستنا على الأدوات التالية :

1.4. الملاحظة :

- من أهم وسائل و أدوات جمع البيانات نجد الملاحظ فهي أولى الأدوات في أي بحث يجرى وفي جميع المجالات تؤدي دورا أساسيا ورئيسيا في الحصول على المعلومات المرغوبة والمتعلقة بالسلوك في المواقف المختلفة المراد تشخيصها .
- ويقصد بالملاحظة "المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج والحصول على أدق المعلومات". (عبد الله، 1996، ص118)
- كما تعرف الملاحظة : "المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الإستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلائم مع طبيعة هته الظاهرة ". (كشود، 2007، 45)
- فهي بذلك تعني المشاهدة الواقعية للظواهر الإجتماعية ولها دور كبير في البحث العلمي ومن خلالها يدرك الباحث السلوكيات التي تساعده على فهم مشكلة بحثه.

• وعليه فدراستنا الحالية اعتمدت على الملاحظة البسيطة لجمع البيانات التي تخدم موضوع دراستنا، وكان ذلك من خلال زيارات متعددة للكلية والتنقل بين أقسامها، ومن أهم الملاحظات ما يلي:

بما أن دراستنا تتمحور حول المرأة العاملة فقط كانت كل الملاحظات تخص فئة النساء العاملات في الكلية محل الدراسة.

لاحظنا وجود علاقات عمل رسمية وغير رسمية بينهن و ذلك من خلال التجمعات داخل المكاتب و الحوارات الودية و كذا الاحترام المتبادل بين الموظفات و الأستاذات في بينهن.

2.4. المقابلة :

تعتبر المقابلة أحد الوسائل المباشرة والأكثر سهولة لجمع البيانات عن تجارب المبحوثات واتجاهاتهم. وقد تم توظيفها في دراستنا في أول يوم نزلنا فيه إلى ميدان (الكلية)، حيث تمت مقابلة رئيس قسم كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية يوم 15 أبريل 2023 أين تم الحصول على موافقته لإجراء الدراسة الميدانية في الكلية .

وفي نفس اليوم تمت المقابلة مع الأمين العام للكلية أين تحصلنا على كامل البيانات والمعلومات الخاصة بعدد النساء العاملات بالكلية حسب المهنة، كما حدثنا عن نشأت الكلية وزودنا بالهيكل التنظيمي الخاص بهاو بعض النسخ عن المراسيم التنفيذية التي تم بموجبها فتح الكلية.

كما استعملنا المقابلة كأداة مساعدة لتدوين إجابات المبحوثات اللواتي لا يقرأن و لا يكتبن في الإستبيان و كان عددهن 04مبحوثات كلهن عاملات نظافة.

بالإضافة إلى بعض المقابلات العشوائية و غير مقننة بهدف الاستفسار عن ما جاء مبهم في بعض الإجابات مع بعض الأستاذات و الموظفات و كان لهذه المقابلات الأخيرة دور فعال في اتضاح الفكرة

لدينا عن دوافع خروج المرأة للعمل و أهم المشكلات التي تعترضها، وبعض الاقتراحات التي قد تساعدها في تخطي هذه العواقب.

3.4. الاستبيان :

وهو من أكثر الأدوات شيوعا واستخداما في البحوث الاجتماعية

ويقصد به: "مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف أو

الأهداف التي يسعى إليها الباحث بتسليط الضوء على موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه، وترسل

الاستفسارات المكتوبة هذه عادة بالبريد، أو أي طريقة أخرى إلى مجموعة من الأفراد أو المؤسسات التي

يختارها الباحث كعينة لبحثه ومن المفروض الإجابة عن مثل تلك الاستفسارات وتعبئة الاستبيان بالبيانات

والمعلومات المطلوبة فيه وإعادتها إلى الباحث " (الجراح، 2008، ص149)

وقد قمنا بتصميم استبيان هذه الدراسة على شكل أسئلة مفتوحة لضرورتها في تحليل الموضوع والحصول

على معلومات أدق عن الظاهرة المدروسة.

فالأسئلة المفتوحة تسمح للمبحوثات توصيل الفكرة وتبسيطها مما يسهل علينا تحليلها والتوصل إلى الهدف

من طرحها.

وقد منا بتقسيم الاستبيان إلى خمسة محاور وهي:

(1) بيانات شخصية.

(2) بيانات خاصة بالوضع الأسري "للمرأة العاملة "

(3) بيانات خاصة بالعلاقات الاجتماعية "للمرأة العاملة "

(4) بيانات خاصة بالعلاقات المهنية "للمرأة العاملة "

(5) بيانات خاصة بالالتزام التنظيمي داخل الكلية

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمدنا في دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية :

1.5. التكرارات و النسب المئوية :

وقد تم اعتمادها للوقوف على مدى تمثيل النسب الأساسية لأفراد عينة البحث حسب المتغيرات المدروسة وهي:

"قسمة تكرار الفئة على مجموع التكرارات وضربها في مائة "

وقد استخدمنا النسب المئوية في جميع جداول الدراسة

2.5. الإنحدار الخطي البسيط:

إستخدمنا الإنحدار الخطي البسيط لتحقق من صدق الفرضيات عند مستوى معنوية 0.05 باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية لبرنامج SPSS20.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا منح صورة واضحة عن الكلية محل دراستنا كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة العربي بن مهيدي ولاية أم البواقي، حول موضوع تأثير الوضع الإجتماعي على الإلتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة، وتجلى ذلك لاتباع أنسب الأساليب المنهجية المتبعة في إنجاز البحوث الإجتماعية، وكل هذا من أجل الوصول إلى نتائج علمية تعكس الواقع المدرس.

حيث تم التطرق إلى مجالات الدراسة (الزمانية، المكانية) بالإضافة إلى المنهج الوصفي المتبع في الدراسة والتطرق إلى الأدوات المنهجية المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة وكل هذا كان بوابة للمرحلة التطبيقية أو الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

تمهيد

1. عرض وتحليل البيانات

2. مناقشة النتائج

3. النتائج العامة للدراسة

خلاصة

تمهيد:

بعد تحديد الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الحالية من مجالات البحث "الزمانية والمكانية والبشرية" وكذا تحديد مجتمع البحث وهو النساء العاملات بكلية العلوم الإجتماعية والانسانية وأخذ عينة عشوائية بسيطة منه، وعرض المنهج المتبع (المنهج الوصفي)، إضافة إلى تحديد أدوات جمع البيانات والمعطيات الميدانية "الملاحظة، المقابلة، إستبيان".

سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير البيانات حسب واقع الدراسة وما تم الإشارة إليه في الجانب النظري وذلك وفق إجراءات علمية، وكذا حصر أهم النتائج المتوصل إليها، كل هذا سنعرضه في فصلنا هذا كالاتي:

تمهيد

عرض وتحليل البيانات

مناقشة النتائج

خلاصة

1. عرض وتحليل البيانات:

1.1. عرض و تحليل البيانات الشخصية :

تشكل البيانات الشخصية الخلفية الأساسية لتحليل البيانات الميدانية على اعتبار أن هذه البيانات تحدد خصائص وسمات المجتمع المدروس.

و تضم هذه البيانات الشخصية متغيرات متعلقة بالسن، المستوى التعليمي، المهنة، الحالة الاجتماعية، عدد الأفراد حسب السن و عدد ساعات العمل، وخيرا السكن الحالي و بعد مقر السكن عن العمل.

وفيما يلي سيتم عرض كل متغير على حدى:

جدول رقم (02) : السن

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
[25-30]	04	06.9
[30-35]	05	08.6
[35-40]	20	34.5
[40-45]	15	25.9
أكثر من 45	14	24.1
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

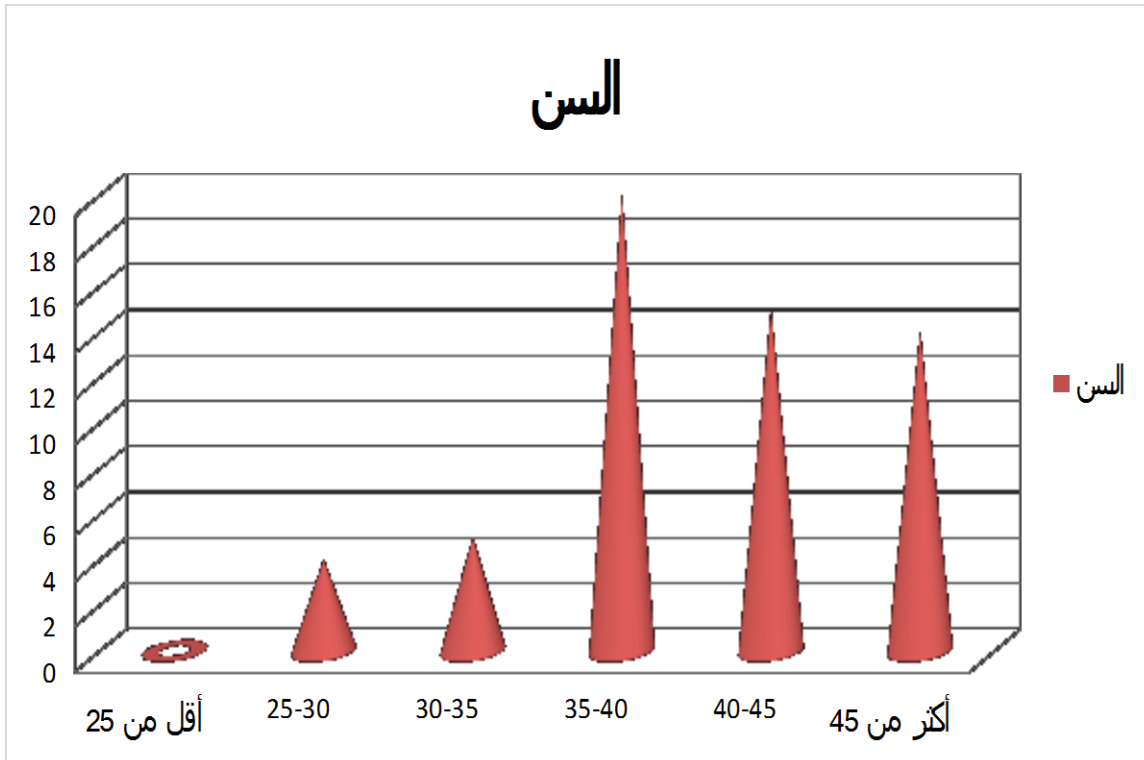
يتضح من الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثات تتراوح أعمارهن من 35 سنة فما فوق ، حيث عبرت النسبة 34.5% عن فئة المبحوثات اللاتي يتراوح عمرهن من 35 إلى أقل من 40 سنة ، فيما عبرت النسبة 25.9% عن المبحوثات اللاتي تتراوح أعمارهن من 40 سنة إلى ألى 45 سنة ، و تليها النسبة 24.1% التي تعبر عن المبحوثات الأكثر من 45 سنة .

من خلال النسب المئوية العالية التي شكلت الفئات العمرية من 35 سنة فما فوق يتضح أن الكلية تحرص على توظيف العاملات الأكبر سنا ما يفسر ميل الكلية لجلب الخبرات المهنية واليد العاملة النشيطة والفعالة والفئة العمرية الناضجة لتفادي المشكلات الناجمة عن قلة نضج العاملين.

بالإضافة إلى أن هذه الفئة العمرية تساعدنا في دراستنا الحالية لتوافقها مع موضوع الدراسة، حيث أنه من المحتمل جدا أن تكون هذه الفئة كلها عاملات متزوجات بأطفال، وبالتالي تعطينا صورة أكبر عن طبيعة المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة من خلال ما تعيشه من أوضاع إجتماعية قد تؤثر على التزامها تجاه عملها وهذا لب دراستنا.

في المقابل نجد أن باقي الفئات لم تتجاوز 8.6% وهذا ما عبرت عليه فئة المبحوثات اللاتي تتراوح أعمارهن من 25 إلى 30 سنة.

الشكل رقم (02): يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبة.

الجدول رقم (03) : المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
6.9	04	متوسط
10.3	06	ثانوي
82.8	48	جامعي
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه والمتمثل في توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي .

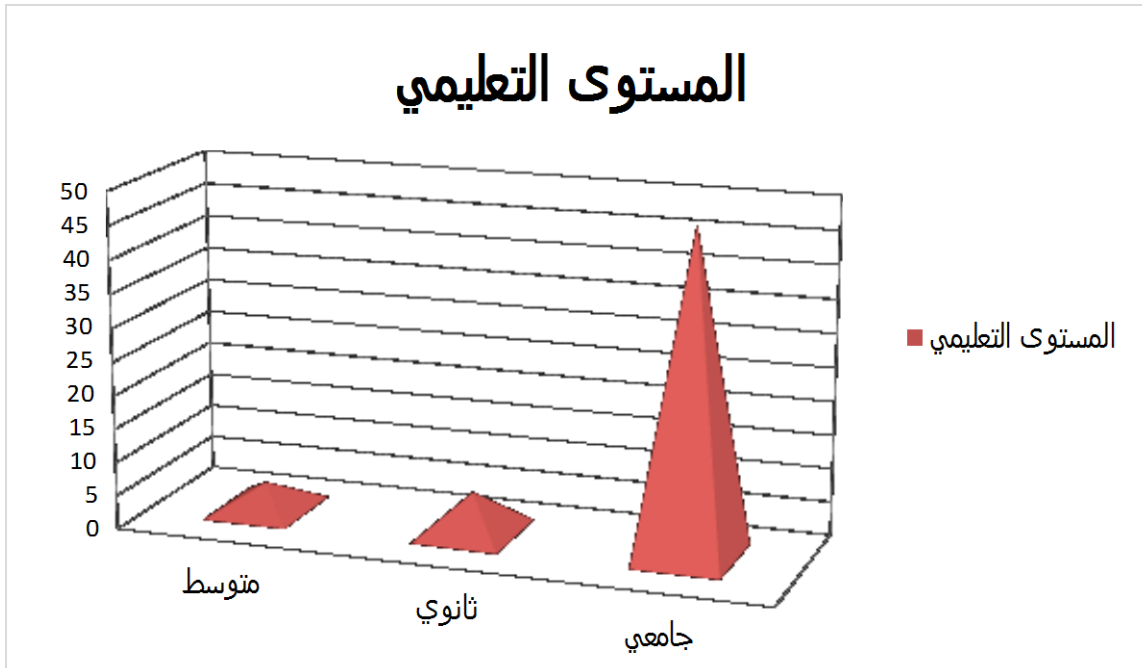
يتضح أن أغلب المبحوثات ذات مستوى جامعي وهذا ما عبرت عليه النسبة 82.8 % ما يعادل

48 عاملة وهذا راجع إلى طبيعة العمل داخل الكلية والذي يتطلب مؤهلات علمية، بالإضافة إلى أن التوظيف بصفة عامة أصبح يشترط المؤهل العلمي حتى في أبسط الوظائف ما بالك الوظائف الحساسة كعمليات التسيير و التأطير داخل الجامعات على وجه الخصوص ، مما يفسر تفتح المجتمع الجزائري و تشجيعه للبحث العلمي لدفع عجلة التقدم والرقي ومواكبة التطور العلمي الحاصل في العالم وهذا بالنسبة للرجل أو المرأة على حد سواء.

أما باقي النسب فقد عبرت النسبة 10.3% عن المبحوثات ذات المستوى الثانوي وأغلبهن موظفات سلك عون إدارة، في حين عبرت النسبة 6.9% عن المبحوثات ذات المستوى المتوسط و مثلت عاملات النظافة بمعدل 4عاملات.

مما سبق يتضح أن الكلية في طريقها الصحيح وهو الحرص على جذب الكفاءات و كسب اليد العاملة النشيطة والمتقنة بالدرجة الأولى.

الشكل رقم (03): يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة

الجدول رقم (04): طبيعة المهنة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
الأستاذة	28	48.3
الموظفة	24	41.37
عاملة مهنية (نظافة)	06	10.34
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

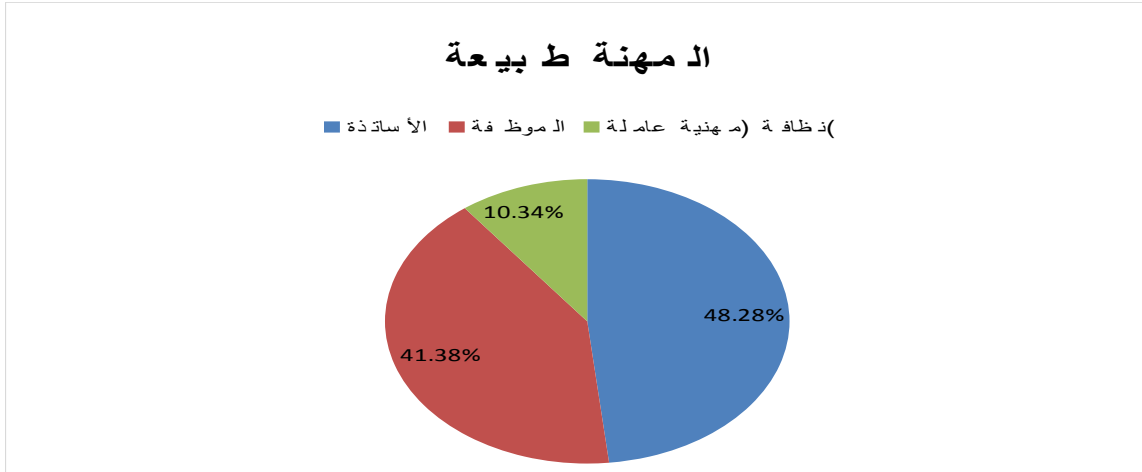
من خلال بيانات الجدول أعلاه والمتمثل في توزيع مفردات العينة حسب متغير طبيعة المهنة داخل الكلية.

يتضح أن أغلب المبحوثات أستاذات بنسبة 48.5% ما يفسر حاجة الكلية للعنصر النسوي في مجال التأطير والتكوين خاصة مع التطور الحاصل في المجتمع والذي ميزه وصول المرأة إلى مستويات علمية كبيرة مقارنة بالرجل، كذلك يفسر بميل العنصر النسوي إلى العمل بالتدريس أحسن من الإدارة فهذه الأخيرة أصبحت متعبة لطول ساعات العمل فيها وكذا قلة الأجر و الحوافز بالإضافة إلى الملل والروتين

و قد عبرت النسبة 41% عن عدد العائلات فيها الذي حدد بـ24موظفة فبرغم من سلبيات المذكورة عن عمل المرأة في الإدارة إلا أن هذا العمل يبقى أفضل من أي عمل آخر بالنسبة لها .

في حين عبرت النسبة 10.34% بمعدل 6منظمات مما يفسر أن الكلية صغيرة ولا تحتاج إلى أكثر من هذا العدد وما يميز هذه الفئة كلهن يعشن أوضاع إجتماعية قاهرة حسب تصريحاتهن هذا ما يخدم موضوع الدراسة .

الشكل رقم (04) :يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير طبيعة المهنة



المصدر: من إعداد الطالبة

جدول رقم (05) : الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
24.1	14	عازية
63.8	37	متزوجة
12.1	07	مطلقة
100	58	المجموع

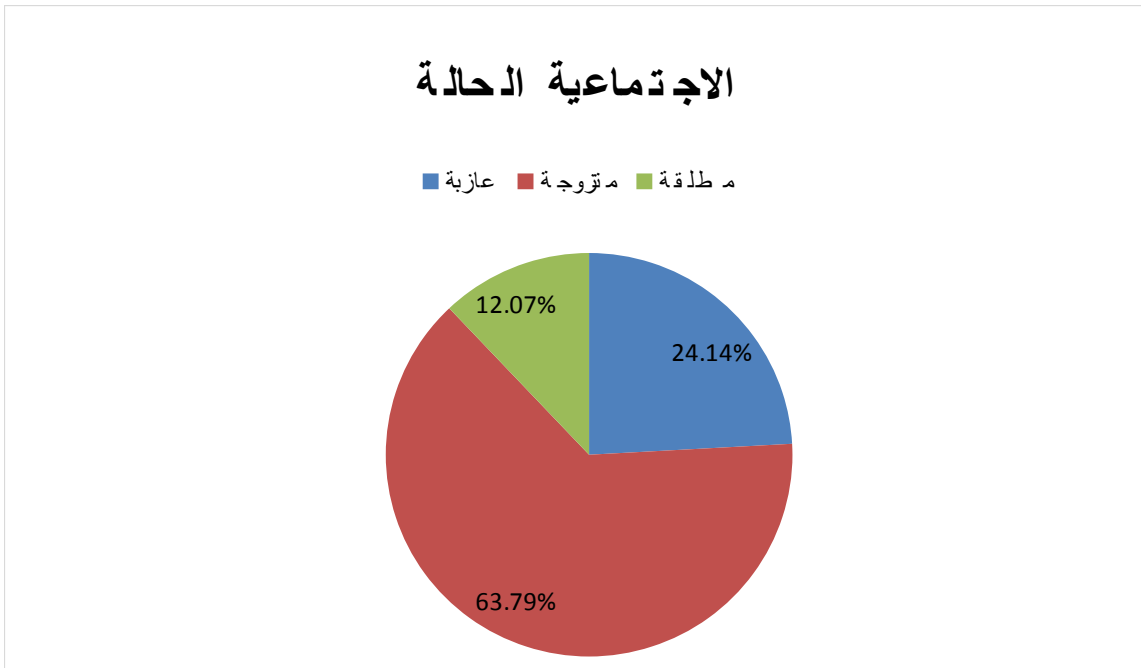
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم مفردات العينة نساء متزوجات بنسبة 63.8 % وهذا ما يخدم موضوعنا فهي تعبر عن مسؤوليات المرأة العاملة أفضل تعبير لما تعيشه المرأة المتزوجة من صراع في الأدوار وازدواجية في المهام بين البيت والعمل.

فيما عبرت النسبة 24.1% عن النساء العاملات بالكلية العازبات وهي نسبة مقبولة يمكن تفسيرها بعسوف النساء العاملات عن الزواج ويرجع ذلك لشعورهن بالإستقلالية المادية مما عزز فكرة عدم إحتياجهن لزوج وكذا طموحهن لتقلد مناصب قيادية جعل فكرة أن الإرتباط والزواج وبناء أسرة يعيق ذلك، مما جعل فكرة الزواج أمر شبه مستحيل مؤجل حتى فوات الأوان ومنه تفشي ظاهرة العنوسة.

كما لاحظنا من الجدول عدد المطلقات هو 7 ما عبرت عليه النسبة 12.7% ومعظمهن عاملات نظافة دفعتن الظروف الإجتماعية للعمل حتى وإن كان العمل غير دائم فهن متمسكات به لسد حاجتهن وحاجات أسرهن.

الشكل رقم (05): يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير الحالة الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالبة .

الجدول رقم (06) : عدد الأولاد حسب السن

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
27.27	12	أقل من 5
25	11	من 5 إلى 10 سنوات
13.63	06	من 10 إلى 15 سنوات
34.09	15	من 15 فما فوق
100	44	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة هي 34.09% والتي عبرت عن المبحوثات اللواتي يفوق سن أولادهن 15 سنة، وتليها النسبة 27.27% والتي عبرت عن عدد المبحوثات اللواتي يبلغ سن أولادهن أقل من 5 سنوات.

فيما عبرت النسبة 25% عن عدد المبحوثات اللواتي لديهن أولاد يتراوح سنهم من 5 إلى 10 سنوات.

وفي الأخير عبرت النسبة 13.63% عن عدد المبحوثات اللواتي يتراوح سن أولادهن من 10 إلى 15 سنة.

الجدول رقم (07) : عدد ساعات العمل في الأسبوع

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
48.30	28	9 ساعات
41.37	24	40 ساعة
10.34	06	20 ساعة
100	58	[35-40]

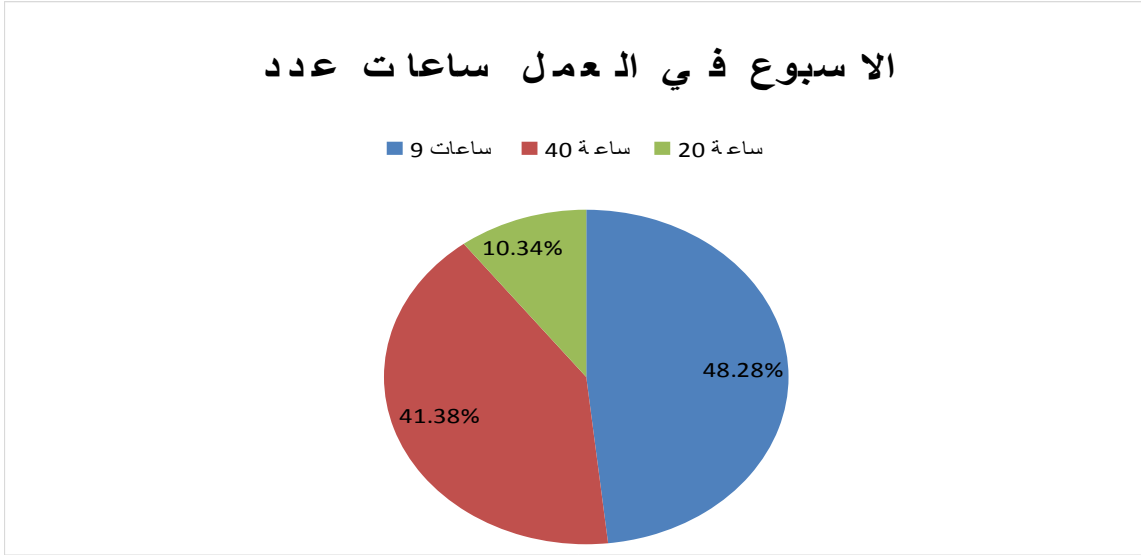
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

كما هو موضح فالجدول أعلى نسبة 48.3% تعبر عن مفردات العينة من النساء العاملات في الكلية التي يعملن 9 ساعات في الأسبوع بمعدل 28 عاملة وهي الفئة الأستاذات.

تليها النسبة 41.37% تعبر عن نسبة العاملات الموظفات في إدارة الكلية بمعدل 24 عاملة واللاتي يعملن 40 ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام.

في حين نجد النسبة 10.34% هي النسبة التي تعبر عن الحجم الساعي المقدر بـ 20 ساعة في الأسبوع وهي ساعات مخصصة لعاملات النظافة بمعدل 6 ساعات.

الشكل رقم (06): يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير عدد ساعات العمل في الأسبوع



المصدر: من إعداد الطالبة

جدول رقم (08) : السكن الحالي

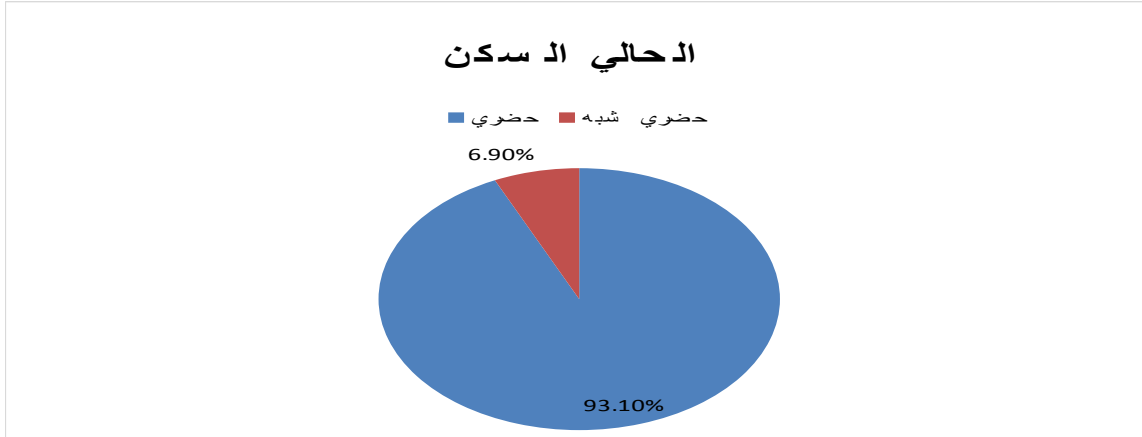
النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
93.1	54	حضري
06.9	04	شبه حضري
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

يتضح من الجدول أعلاه أن معظم المبحوثات يقمن بالمدينة وهذا ما عبرت عليه النسبة 93.1% بمعدل 54 عاملة مما يفسر أن النساء في المدينة أكثر تحضرا ولا يعتبر العمل بالنسبة لهن شيء صعب مما يؤكد أن المجتمع الجزائري يشجع خروج المرأة للعمل و يفتح لها المجال للمشاركة في التنمية خاصة المرأة في المناطق الحضرية (المدينة) فهي أكثر تفتحا مقارنة بالمرأة في المناطق الشبه

الحضارية حيث عبرت النسبة 6.9 % عن عدد المبحوثات اللواتي يقمن فيها وهي نسبة قليلة جدا ما يفسر بقاء الفكر التقليدي الذي مفاده أن مكان المرأة البيت ورفض هذا المجتمع لعمل المرأة .

الشكل رقم (07) :يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير السكن الحالي



المصدر: من إعداد الطالبة

جدول رقم (09) : بعد مقر السكن عن العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
قريب	25	43.1
بعيد	33	56.9
المجموع	58	100

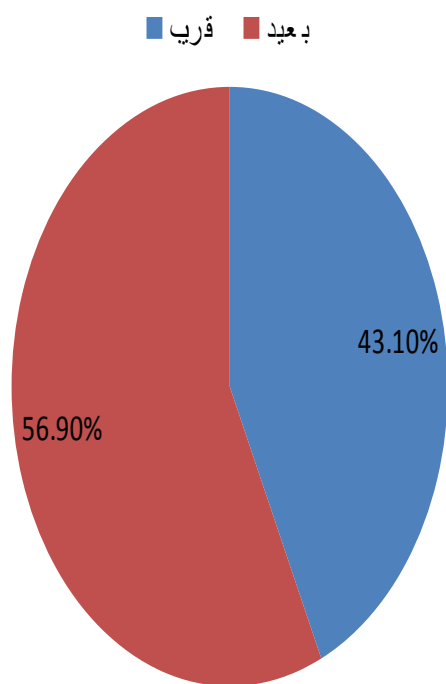
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

يتضح من خلال الجدول أن أعلى نسبة 56.9 % تمثل عدد المبحوثات اللواتي صرحن أن مقر السكن بعيد عن العمل، في حين عبرت النسبة 43.1 % عن المبحوثات اللواتي صرحن أن مقر السكن قريب عن العمل .

نستنتج مما سبق أن معظم المبحوثات بعيدات عن مقر عملهن مما يشكل صعوبة في إلتزامهن بالأوقات المحددة للعمل خاصة في غياب المواصلات فمنهن من تضطر للخروج من البيت في وقت مبكر جدا وتعود إليه متأخرة وهذا ما يخلق لها مشاكل خاصة إذا كانت متزوجة، نهيك عن ما تتعرض له من أخطار كالتحرشات أو السرقة وهذا ما صرحت به بعض المبحوثات.

الشكل رقم (08) :يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير بعد مقر السكن عن العمل

العمل عن السكن مقر بعد



المصدر: من إعداد الطالبة

2.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالوضع الأسري للمرأة العاملة

الجدول رقم (10) : ما هو عدد أفراد الأسرة ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
02	9	15.5
03	6	10.3
04	20	34.5
05	11	19.00
06	2	03.4
07	7	12.1
08	2	03.4
09	1	01.7
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

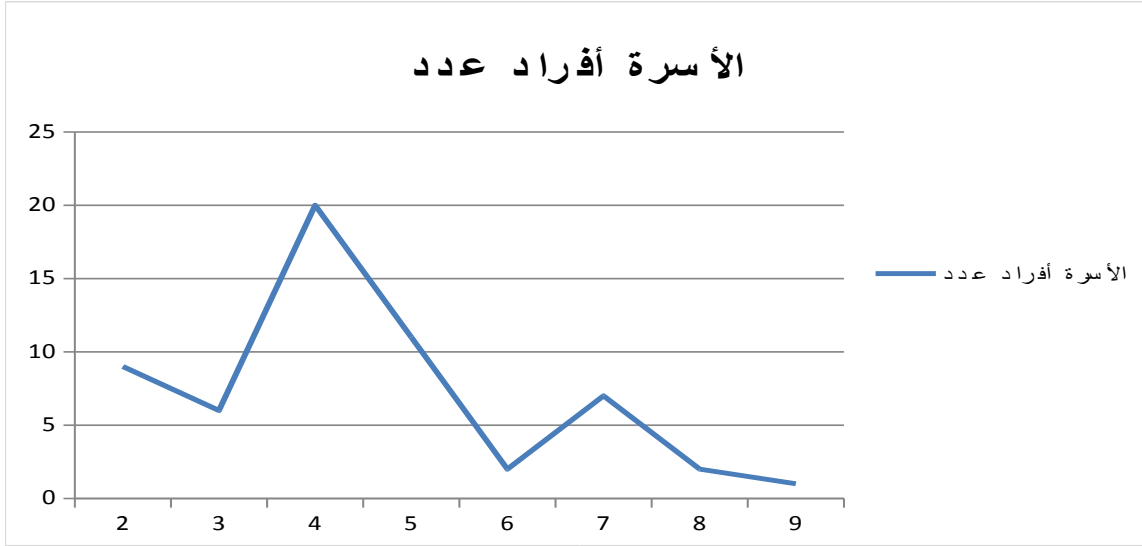
يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة 34.5 % من المبحوثات صرحن أن عدد أفراد أسرهن 4 أفراد وهي أعلى نسبة وتليها النسبة 19 % والتي تعبر عن المبحوثات اللواتي صرحن أن عدد أفراد أسرهن هو 5 أفراد.

كما عبرت النسبة 15.5 % عن المبحوثات اللواتي صرحن أن عدد أفراد أسرهن هو 02. في حين صرحت 7 عاملات بنسبة 12.1 % أن عدد أفراد أسرهن هو 7 أفراد، أما النسبة 10.3 % فهي تمثل العاملات اللواتي يبلغ عدد أفراد أسرهن 03 أفراد، وتليها النسبة 3.4 % وهي نسبة عبرت عن العاملات اللواتي يبلغ عدد أفرادهن 2 و كآخر نسبة 1.7 % .

نستنتج مما سبق أن الأسرة الجزائرية و بعد خروج المرأة للعمل أصبحت تميل إلى تحديد النسل خاصة مع الظروف الإقتصادية والأوضاع الإجتماعية في الحقبة الأخيرة فكثرة مسؤوليات المرأة بين البيت و العمل جعلها تتخوف من كثرة الأولاد وتسعى إلى تنظيم وحتى تحديد النسل لكي تتمكن من تنشأتهن وحمايتهم من أخطار المجتمع (رفقة السوء، الآفات الإجتماعية، الرسوب و التسرب المدرسي) فهي تتحمل مسؤولية مستقبل أبنائها ومسؤولية البيت ومسؤولية خدمة الزوج ومسؤولية العمل، مما يجعلها

تعيش صراع كبيرة يؤثر على جميع هذه الجوانب وخاصة عليها من خلال ما يخلفه من آثار سلبية على نفسياتها كشعورها بالقلق والملل والعجز، وهذا ما تطرق إليه نظرية الدور الاجتماعي كمصطلح جديد فرضه الواقع.

الشكل رقم (09): يمثل توزيع مفردات العينة حسب ممتغير ما هو عدد أفراد الأسرة



المصدر: من إعداد الطالبة

الجدول رقم (11): ما نوع الأسرة التي تعيشين فيها؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
63.8	37	أسرة نووية
36.2	21	أسرة ممتدة
100	58	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة هي 63.8% والتي تعبر عن المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يعشن في أسرة نووية بمعنى أسرة مستقلة عن العائلة الكبيرة تختلف هذه الأسرة باختلاف الحالة الاجتماعية للمرأة عازية تعيش مع الأب والأم والإخوة في حين المتزوجة تعيش مع زوجها وأبنائها إن وجدوا.

نستنتج مما سبق أن الأسرة الجزائرية تغيرت و خرجت عن شكلها التقليدي و أصبحت تميل إلى الاستقلالية خاصة بعد خروج المرأة للعمل وبالأخص المتزوجة فكثرة مسؤوليات هذه الأخيرة تجعلها بحاجة دائمة لمن يساعدها في تربية أبنائها وحتى في الأعمال المنزلية فإن لم تجد هذا الدعم داخل عائلة

زوجها فإنها تميل إلى الإستقلال ببيت خاص حتى يتسنى لها الإستعانة بأهلها (أخت، أم) دون تعرض للمشاكل.

في حين عبرت النسبة 36.2% عن المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يعشن في أسرة ممتدة أي العائلة الكبيرة ومعظمهن عازبات ومطلقات وهذا راجع لكون المجتمع الجزائري مجتمع مسلم ومحافظ يرفض عيش المرأة لوحدها حتى وإن كانت تتمتع بالإستقلال المالي، خوفاً عليها من الشبهوات التي قد تتعرض لها. وإن وجدت امرأة عاملة متزوجة تعيش في أسرة ممتدة إما أنها وجدت الدعم و تأييد من طرف أهل زوجها وهذا نادر جداً إلا في حالة أن إبنهم عاطل عن العمل، وإما أنها ليس لديها بديل سكن خاص مما يضطرها للعيش تحت ضغط يؤثر على صحتها وبالتالي يؤثر على عملها سواء من ناحية الإنضباط أو فاعلية الإنجاز وحتى على قدرتها على الإتقان وتطوير مهاراتها .

الجدول رقم (12): ما هو موقف الأسرة من عملك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
مؤيدة	52	89.7
معارضة	06	10.3
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه تبين أن نسبة 89.7% من المبحوثات صرحن أنهن يتلقين الدعم والتأييد من أسرهن في حين صرحت أخريات بأنهن يجدن معارضة شديدة للعمل من قبل أهلهن وهذا ما عبرت عليه النسبة 10.3 %

نستنتج مما سبق أن نظرة المجتمع للمرأة العاملة تغيرت و تغيرت معها نظرة الأسرة التي أصبحت تتقبل خروج بناتها للعمل بعد أن تقبلت خروجهن للتعليم والتكوين، وهذا ما زاد من عزمهن، فتأييد الأسرة له تأثير واضح على نجاح المرأة العاملة الجزائرية و أكبر دليل على ذلك وصولها إلى أعلى المراتب كما هو الحال الآن.

في حين أن المعارضة حتى و إن كانت بنسبة قليلة 10.3% إلا أنها قد تؤثر على مستقبل العاملة لدرجة أنها تفكر في الإستقالة و هذا ما صرحت به إحدى المبحوثات، كما أنها تضعف من رغبتهن في تطوير مهارتهن ..

الجدول رقم (13) : من هم المؤيدون ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
كل العائلة	50	96.15
الأب	2	3.84
المجموع	52	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول نجد أن أعلى نسبة 96.15% من المبحوثات صرحن أن كل العائلة تؤيد خروجهن للعمل وهذا ما يفسر بتغير الذهنيات داخل الأسر الجزائرية.

فتغير الأوضاع الاقتصادية وإرتفاع القدرة الشرائية أدى إلى تشجيع خروج المرأة للعمل وهذا ما جاء في تصريح بعض المبحوثات أن الدافع الاقتصادي والحاجة المادية الملحة هي التي دفعت بهن للعمل ، تغير الأوضاع الاجتماعية وحتى السياسية التي تدعو إلى تحرر المرأة و انتشار ثقافة الجندر كل هذه ساعدت على تغيير الأسرة الجزائرية وكل الأسر العربية فأصبحت المرأة تعمل كتف بكتف مع الرجل وتلقى التأييد و الدعم من عائلتها.

أما عن النسبة 3.84 % فهي النسبة التي عبرت عن مبحوثات صرحن أن الأب هو المؤيد الأساسي لعملهن و هذا إذ دل على شيء فإنه يدل على أن هذه الأسر تتمتع بالسلطة الأبوية وأن كلمة الأب فوق الجميع وأنه يقوم بدوره كرب أسرة يدعمهم و يأيدهم و هذا هو المثال و القدوة لكل أب يسعى لصالح و نجاح أبنائه وهذه هي الحقيقة حتى وإن عبرت عنها النسبة القليلة التي بين أيدينا فالأب الجزائري مثال يقتدى به.

الجدول رقم (14) : من هم المعارضون

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
الزوج	04	66.66
الأخ	02	33.33
المجموع	06	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

بعد أن تعرفنا على النسبة الكلية للمعارضين المقدر بـ 10.3% ننقل لمعرفة المعارضون وذلك من خلال ما يبينه الجدول أعلاه.

عبرت النسبة 66.66% من المعارضين عن المبحوثات اللواتي صرحن أن الزوج هو المعارض في حين عبرت النسبة 33.33% من المعارضين عن المبحوثات اللواتي صرحن أن الأخ هو المعارض.

مما سبق يتضح أن المرأة العاملة المتزوجة تلقى معارضة من زوجها خاصة إذا كان هذا الزوج مكثف ماديا أو متعصب وتمسك بفكرة المرأة في البيت، وأن خروجها يجلب له ولأسرته مشاكل هو في غنى عنها، نهيك عن الزوج الملتزم الذي يرى عملها من الزاوية الدينية حرام وإختلاطها بالرجال لا يجوز

أما الأخ فسلطته على أخته بطبيعة الحال الغير متزوجة منحته الحق في معارضته لعملها خاصة إذا كان عمل غير ملائم لحالتها الاجتماعية كونها عازبة أو مطلقة، كأن تعمل لوقت متأخر أو تنتقل مع زملائها الرجال بالسيارة ولو كان ذلك بهدف العمل، هذه السلطة سواء سلطة "الزوج أو الأخ" منحهم إياها الشرع ومن حقهم ممارستها لحماية أعراضهم.

نستنتج أن المجتمع الجزائري مازال محافظا رغم التغييرات الحاصلة على مستوى الأدوار الناتج عن خروج المرأة للعمل..

الجدول رقم (15) : في حالة أن الزوج هو المعارض هل بسبب ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
وضعية العمل	02	50
عدم الحاجة للعمل	02	50
المجموع	04	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن النسبة 50% عبرت عن الوضعيتين اللتين يعارض فيهما الزوج عمل زوجته ولقد تمثلتا في: الأولى وضعية العمل والمقصود بعمل زوجته كالعامل لوقت متأخر أو طول ساعات العمل أو العمل مع الرجال.

والثانية تمثلت في عدم الحاجة لخروج زوجته للعمل لتمتعها بمركز وظيفي يمنحها إكتفاء مادي يستطيع من خلاله توفير كل حاجيات أسرته وتلبية كل رغبات زوجته دون اللجوء لخروجها للعمل وترك مسؤولياتها العائلية، مما يفسر تمسك هذا الزوج بالفكرة التقليدية أن المرأة مكانها البيت ووظيفتها إنجاب

الأبناء ورعايتهم. وهنا يمكن القول أن الحياة الزوجية لها تأثير كبير على العاملة ومنه تأثير على نسبة استقرارها في العمل.

الجدول رقم (16) : هل حدث شجار بينك وبين زوجك بسبب العمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	13	29.54
لا	31	70.45
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات هذا الجدول يتضح أن نسبة المبحوثات اللواتي صرحن أنه لم يحدث بينهن وبين أزواجهن أي شجار بسبب العمل هي 70.45% بمعدل 31 عاملة، وتفسير هذه النسبة العالية إما كون الزوج مؤيد لعمل زوجته، وإما أن هذه الزوجة العاملة نجحت في التوفيق بين عملها وبيتها وبالتالي لا تلقى أي لوم من طرف زوجها وإما أنها وجدت التأييد من الأسرة.

في حين عبرت النسبة 29.54% عن المبحوثات اللواتي أكدن تعرضهن لمشاكل زوجية بسبب العمل ما يفسر بتأثير النتائج السلبية للعمل على استقرار الحياة الزوجية للمرأة العاملة، مما ينعكس على التزامها التنظيمي ويظهر ذلك من خلال كثرة الغيابات وقلة الفاعلية فالإنجاز والإتقان .

جدول رقم (17):في حالة الإجابة بنعم ما سبب الشجار ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
طول ساعات العمل	09	69.23
أخرى	04	30.76
المجموع	13	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن سبب شجار المبحوثات مع أزواجهن يعود إلى طول ساعات العمل هذا ما عبرت عليه النسبة 69.23%، في حين أرجعت مبحوثات أخريات السبب إلى عوامل أخرى بنسبة 30.76% مما يفسر بأن ظروف العمل وإن اختلفت فهي بمثابة معوقات سوسيوتنظيمية تخلق مشاكل زوجية وتؤثر بالسلب على الحياة الأسرية والمهنية للمرأة العاملة .

الجدول رقم (18) : أين تتركين أولادك أثناء العمل ؟ عند:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
الأب	03	6.81
الحضانة	03	6.81
الجدة	28	63.63
أخرى	10	22.72
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن معظم العاملات المتزوجات من هن يتركن أولادهن رفقة الجدة ما عبرت عنه النسبة 63.63% ما يفسر بأن أقرب شخص للمرأة المتزوجة العاملة هي أمها تستأمنها على أبنائها وهذه الأخيرة هي الحضن الدافئ لهم في غياب أهمهم، كما يفسر بأن الدعم الأسري للمرأة العاملة يظهر في الإعتناء بأبنائها أثناء غيابها.

كما عبرت النسبة 22.72% عن المبحوثات اللواتي صرحن أن أبنائهن تتراوح أعمارهم من 10 إلى 15 سنة ولا خوف عليهم من البقاء في البيت لوحدهم.

في حين عبرت النسبة 6.81% عن المبحوثات اللواتي يتركن أبنائهن رفقة الأب مما يفسر إما بدعومه لها أو تعطله عن العمل مما يسمح له بالبقاء في البيت والإعتناء بأبنائه في غياب زوجته، ونفس النسبة أي 6.81% عبرت عن المبحوثات اللواتي يتركن أبنائهن بالحضانة التي أصبحت فضاء لإستقبال الأطفال الذين تعمل أمهاتهم ولا يجدن الدعم الأسري، ونلاحظ غياب الاحتمال الأخير الخادمة كون المجتمع الجزائري لم يتطور لدرجة تفشي ثقافة وجود خادمة بالبيت.

من كل ما سبق يتضح أن المرأة لا تأتمن أي من كان على أبنائها فهي تفضل الأقربين إن وجدوا وإن لم تجد تفضل تركهم بالبيت مع أخذ الاحتياطات اللازمة ومن هنا تفشت ظاهرة أطفال المفاتيح، وهي مضطرة لذلك رغم ما يسببه لها الأمر من إحباط نفسي يؤثر على عملها سواء في الإنضباط في الوقت حيث نجدها دائمة الغياب أو التأخر أو الإنصراف الفجائي، مما يؤثر على أدائها وفاعلية إنجازها هذا ما تناولته المقاربات النظرية لكل من هريبرت سبنسروماكس فيبروتالكون بارسونز، والتي أكدت أن تعدد الوظائف لدى المرأة العاملة يخلق لها معوقات لن تحول دون التأثير على عملها مما يخلقه من صراع ناتج عن إزدواجية الدور.

الجدول رقم (19) : هل تواجهن صعوبات بحكم إلتزاماتك كأم نحو أولادك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	95.45
لا	02	4.54
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال الجدول يتضح أن معظم المبحوثات أجبن بنعم وذلك بنسبة 95.45 % فيما يخص مواجهتهن لصعوبات بحكم أنهن أمهات عاملات وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن الأم العاملة في صراع كبير بين مسؤولياتها نحو أبنائها في تربيتهم ورعايتهم وتنشأتهم على مكارم الأخلاق وتعليمهم، ومسؤولياتها المهنية التي تطلب منها بذل كل جهدها لتحقيق الأهداف المسطرة لنجاح هذه المنظمة (الكلية)، ويفسر هذا بعدم توفر الدعم الكافي لتخطي هذا الصراع أو حتى التخفيف من حدته والذي بات يشكل عائق في حياتها سواء على الصعيد الأسري أو المهني وحتى على الصعيد الصحي.

أما فيما يخص مبحوثات اللواتي أجبن بلا فهن لم يتجاوزن نسبة 4.54% هذا ما يفسر إما بأنهن إستطعن التوفيق بين مسؤولياتهن تجاه أبنائهن ومسؤولياتهن تجاه عملهن، وإما أن أبنائهن تجاوزوا سن 15 سنة مما يقلل من أعباء الاهتمام بهم.

نستنتج مما سبق أن المرأة العاملة مهما بذلت جهد للتوفيق بين مسؤولياتها حسب منظور نظرية الدور الإجتماعي، إلا أنها لا تستطيع ذلك بسبب ما تعيشه من صراع ناتج عن إزدواجية الدور عندها وصعوبة التحديد الأولويات مما يؤثر سلبا على حياتها الأسرية والمهنية ويظهر ذلك في عجزها عن الإنضباط في الوقت والإنجاز.

الجدول رقم (20) : هل حدث وإن تعرض أولادك للخطر وأنت في العمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	56.81
لا	19	43.18
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 56.81 % من المبحوثات صرحن أن أبنائهن تعرضن للخطر وهن في العمل قد يكون له آثار جد وخيمة على الأسرة مما يعكس على نفسية المرأة العاملة بالدرجة الأولى فشعورها بالقلق الدائم على أولادها وخوفها الزائد من الأخطار المحيطة بهم (كالتحرش أو الإختطاف أو الرسوب...) يجعلها غير قادرة على إنجاز ما يسند إليها من أعمال وغير قادرة على تطوير مهاراتها وكذلك غير قادرة على احترام مواعيد العمل والانضباط في أوقات الدخول والخروج للعمل مما يسبب لها مشاكل مع مسؤوليتها تصل إلى التوبيخ والخصم من الراتب إلى غير ذلك من العقوبات الردعية

في حين عبرت النسبة 43.18 % عن المبحوثات اللواتي صرحن أنه لم يحدث وإن تعرض أولادهن لخطر مما يفسر أن يكبر سنهم.

الجدول رقم (21): في حالة الإجابة "بنعم" ماهي ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
64	16	رسوب مدرسي
28	07	إضطرابات نفسية
8	02	أخرى
100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 64 % من المبحوثات صرحن أن أولادهن يتعرضون للرسوب المدرسي جراء خروجهن للعمل، في حين صرحت نسبة 28 % من المبحوثات أن أولادهن تعرضوا لاضطرابات نفسية كالتوحد، الخوف الزائد جراء تركهن لهم في البيت بمفردهم وأمام التلغاف طيلة الوقت الذي تمضيه في العمل.

أما النسبة 8 % فقد مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن أبنائهن تعرضوا لأخطار أخرى كالحوادث المنزلية وحوادث الطرقات.

نستنتج من خلال قرائنتنا للجدول أن العاملة خاصة الأم تعاني من مشكلات تتعلق برعاية أبنائها و تعليمهم فبعدها عنهم طيلة النهار يعرضهم لأخطار كثيرة، وهذا ما يشعرها بالقلق الدائم ويخلق لديها حالة من الذعر عن ما قد يحدث لهم وهي غائبة وبطبيعة الحال هذا الأمر لن يحول دون التأثير على عملها والتزامها فقد تضطر للمغادرة من العمل قبل انتهاء الدوام وهذا ما يتسبب في تعطيل أعمالها ويجلب لها المشاكل مع مسؤوليتها فتتعرض للتوبيخ والإنذار وحتى الخصم من الراتب...

الجدول رقم (22): هل حدث وإن ضربت أولادك بسبب مشاكل العمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	56.81
لا	19	43.18
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 56.81% من المبحوثات صرحن أنهن يضرين أبنائهن بسبب مشاكل العمل وهي أعلى نسبة .

أما النسبة 43.18% مثلت المبحوثات اللاتي ينفين ذلك.

نستنتج من قراءتنا لبيانات الجدول أن المبحوثات يعانين من مشكلات مهنية لا يستطعن مواجهتها في العمل ويشعرن بضغط يظهر من خلال معاملتهن لأبنائهن سواء بإهمالهم وعدم الإكتراث لمشاغلهم أوبضرهم وتعنيفهم، وهذا ما يخلق لديها تأنيب الضمير طوال بعدها عنهم فهي دائمة التفكير فيهم وفي طرق معاملتهم وأساليب إبعادهم عن مشاكلها المهنية، وكل هذه الحالة النفسية تؤثر على حياتها المهنية ومستقبلها ما يمنعها من فرص البحث عن تطوير مهاراتها وتقلل من رغبتها للتطلع لمناصب عليا فبرأيها أن المسؤولية تزيد من حدة المشكلات الأسرية والمهنية وليس لها القوة لمواجهة ذلك خاصة ضعفا كأم و لها التزامات نحو أبنائها.

الجدول رقم (23) : هل يساعدك زوجك في أعمال البيت ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	06	13.63
لا	38	86.36
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثات والتي قدرت بـ 86.36% صرحن أن أزواجهن لا يساعدنهن في أعمال البيت، في حين عبرت النسبة 13.63% عن المبحوثات اللاتي أكدن أنهن يتلقين المساعدة من أزواجهن.

نستنتج مما سبق أن معظم المبحوثات لا يتلقين المساعدة من أزواجهن مما يفسر بأن الزوج لازالت تسيطر عليه الفكرة التقليدية وهي أن الأعمال المنزلية من شأن المرأة ولا دخل له بها حتى وأن كان لا يعارض خروجها للعمل، وما فهمناه من خلال بعض المحادثات التي أجريت عن طريق الصدفة مع المبحوثات أن عدم مساعدة الزوج لهن يؤثر على صحتهن فكثرة الأعباء المنزلية وعدم تلقي المساعدة يعرضهن للإجهاد ويضعف فاعلية إنجازهن حتى في أماكن عملهن فهن يذهبن منهكات من قلة النوم والتعب المستمر في تنظيف البيت وطهي الطعام وغسل الملابس وكذا تدريس الأبناء، من هنا نستخلص أن الأعباء المنزلية دون مساعدة الزوج عائق كبير للمرأة العاملة وله تأثير سلبي على فاعليتها في إنجاز ما يسند إليها من أعمال مهنية.

الجدول رقم (24) : إذا كانت الإجابة "لا" ما السبب؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
عمل خاص بالمرأة	04	10.52
غير مهتم	34	89.47
المجموع	38	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 89.47% من المبحوثات يرجعن سبب عدم مساعدة أزواجهن لهن في أعمال البيت راجع إلى كونهم غير مهتمين، أما النسبة 10.52 % من المبحوثات فقد أرجعن سبب ذلك إلى كون الزوج يعتقد أن هذا العمل من واجبات المرأة وهو عمل مهين بالنسبة له وهذا ما عبر عنه سابقا الفكر التقليدي السائد في المجتمع عند بعض الرجال أن الأعمال المنزلية تنقص من رجولته.

نستنتج مما سبق أن الرجل بصفة عامة غير متعاون ولا يساهم في أعمال البيت يقصد أو عن غير قصد (غير مهتم) وهذا ما يضعف عزيمة المرأة ويثقل عائق المسؤوليات عليها خاصة العاملة ما يؤثر على قدرتها على مواجهة هذه الصعاب وقدرتها على أداء واجباتها في الوقت المناسب وبكل إتقان .

الجدول رقم (25) : هل تستعينين بأحد للقيام بشؤون منزلك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	03	6.81
لا	39	88.63

أحيانا	02	4.54
المجموع	44	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة هي 88.63% وقد عبرت عن المبحوثات اللواتي ينفين أنهم يستعين بأحد للقيام بشؤون منزلهم، وهذا إن كان يدل على شيء فإنما يدل على أنهم إما يمتلكون كل الوسائل الكهرومنزلية المساعدة على التنظيف والطهي إلى غير ذلك من الأعمال المنزلية، وإما أنهم يجهدون أنفسهم دون اللجوء إلى أحد لتعذر ذلك عليهم كما ذكرنا سابقا المرأة العاملة التي تعيش في أسرة ممتدة يتعذر عليها إحضار معين من العائلة وهذا لتجنب المشاكل مع أهل زوجها، وحتى تجنب الكلام عليها ورفع الحرج عن زوجها أمام أهله .

كما عبرت النسبة 6.81% عن المبحوثات اللواتي صرحن أنهن يستعين بأهلهم للقيام بالأعمال المنزلية وهذا لكثرة مسؤولياتهن .

وقد صرحت إحدى الموظفات أنها تفتقر إلى من يساعدها وهذا ما أثر على صحتها وأصبحت بأمراض عضوية كالضغط والسكري من كثرت الأعباء المنزلية مما أثر على إنضباطها فأصبحت كثيرة الغياب بسبب المرض.

نستنتج مما سبق أن الأعباء المنزلية لكثرتها وغياب المساعدة لها تأثر سلبي على الإنضباط ويظهر ذلك من خلال تأخر الدائم عن الدوام لإستغراقها وقت كبير في ترتيب البيت وتحضير الأكل.... إلى غير ذلك من الأعمال المنزلية قبل الذهاب إلى العمل .

الجدول رقم (26) : إذا كانت الإجابة "نعم" من ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
الأخت	03	100
المجموع	03	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن كل المبحوثات يستعين بالأخت في إنجاز الأعمال المنزلية وهذا ما عبرت عليه 100% .

وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن المبحوثات وجدن السند والتأييد من أهلن أكثر من أي أحد، وغياب احتمال وجود خادمة ليس لعجزهن عن إحضارها وأنها لغياب ثقافة الخادمة في المجتمع الجزائري بحكم أنه مجتمع مسلم ينبذ إهانة المرأة.

نستخلص أن لجوء المرأة لطلب المساعدة من أختها أو أي أحد من عائلتها دليل على كثرة المسؤوليات خاصة إذا ارتبط الأمر بعمل يسند إليها من طرف المدير فهي مجبرة على أدائه والانضباط لتسليمه في الوقت المحدد وإن لم تتجح في ذلك فهذا لا يعني تقصير منها وإنما تأثير الوضع الأسري عليها.

الجدول رقم (27): هل حدث وإن تراكمت عليك الأعمال المنزلية أثناء أدائك لعملك خارج المنزل

؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 72.40% من المبحوثات صرحن أنه كثيرا ما تتراكم عليهن الأعمال المنزلية معظمهن متزوجات لأطفال، أما نسبة 27.6% فنحن ذلك لأنهن عازبات يتلقين المساعدة من أم أو أخت، ويقمن بالواجبات المنزلية بأريحية لعدم كثرتها.

نفسر ارتفاع نسبة المبحوثات في هذا الجانب أن المرأة العاملة خاصة المتزوجة لها مسؤوليات عديدة وإزدواجية في دور البيت والعمل مما يثقل كاهلها فتتراكم عليها الأعمال في البيت وحتى في العمل فتصبح غير منظمة وغير منضبطة بأداء ما يسند إليها في وقته .

الجدول رقم (28) : في حالة الإجابة "بنعم" هل هذا يشعرك بـ :

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
64.28	27	القلق
7.14	03	الملل
28.57	12	العجز
100	42	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن المبحوثات اللواتي تتراكم عليهن الأعمال المنزلية يشعرن بالقلق وهذا ما عبرت عليه النسبة 64.28 %

أما النسبة 28.57% فقد عبرت عن المبحوثات اللواتي صرحن أن تراكم هذه الأعمال يسبب لهن عجز في حين عبرت النسبة 7.14% عن المبحوثات اللواتي يسبب لهن ذلك الملل.

مما سبق نستنتج أن تراكم الأعمال المنزلية له تأثير نفسي على المبحوثات فهن يشعرن بالقلق أكثر شيء وهذا الأخير يشعرهن بالملل والعجز، فالحالة النفسية لها تأثير في حياة المرأة العاملة فكلما كانت سيئة كان إلتزامها بأداء الأعمال في وقتها ضعيف على مستوى البيت والعمل.

3.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالعلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة :

الجدول رقم (29) : هل تعتقد أن المجتمع لا يتقبل خروجك للعمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	08	13.8
لا	34	58.62
لا أدري	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المجتمع الجزائري يتقبل فكرة خروج المرأة للعمل وهذا ما عبرت عليه أعلى نسبة وهي 58.6% والتي مثلت المبحوثات اللواتي يؤكدن ذلك .

في حين عبرت النسبة 27.6% عن المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لا يدرين إن كان المجتمع يتقبل أولا خروجهن للعمل وهذا إن كان يدل على شيء فإنما يدل على عدم اهتمامهن بنظرة المجتمع وآخر همهن ما يقال عليهن فهن خرجن للعمل لإرضاء أنفسهن أو لإشباع حاجتهن ولا دخل للمجتمع يقبل أو يرفض كل هذه التصريحات جاءت من حديثنا مع بعض المبحوثات .

أما النسبة 13.8% من المبحوثات فد صرحن أن المجتمع لا يتقبل خروجهن للعمل وأرجعن السبب إلى أن المجتمع الجزائري مجتمع محافظ ويرفض الاختلاط خوفا من انتشار النظرة الدونية للمرأة.

مما سبق نستنتج أن المجتمع الجزائري أصبح يتقبل خروج المرأة للعمل وهذا ما عبرت عنه أعلى نسبة، وهذا نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت في الجزائر في السنوات الأخيرة، فارتفاع القدرة الشرائية فرضت عمل الزوجين حتى يتمكنوا من تلبية حاجياتهما، والظروف الاجتماعية اضطرت المرأة للخروج للعمل من أجل إعالة عائلتها خاصة إذا كانت مطلقة تعمل لتربية أبنائها. أو كانت امرأة زوجها بطل أو مريض وعاجز عن العمل... هذه الظروف وأخرى ساعدت وشجعت خروج المرأة للعمل كما ساعدت على تلاشي النظرة الدونية للمرأة العاملة التي كانت تعيق تطورها وقدرتها على الإبداع في مجال عملها في حقبة من الزمن الماضي.

نستنتج مما سبق أن نظرة المجتمع لها تأثير سواء بالسلب أو الإيجاب على قدرات المرأة العاملة داخل العمل وخارجه .

الجدول رقم (30) : ما نوع المواضيع التي تناقشينها مع أصدقائك وجيرانك هل هي متعلقة ب :

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
العمل	12	20.70
الأسرة	26	44.8
المجتمع	04	6.9
أخرى	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن معظم المواضيع التي تناقشها المبحوثات مع الأصدقاء والجيران تتعلق بالأسرة وهذا ما عبرت عنه أعلى نسبة 44.8 % بمعدل 26مبحوثة. أما عن المواضيع التي تناقش في إطار العمل فقد سجلنا نسبة 20.7%. في حين عبرت النسبة 6.9% عن المواضيع المتعلقة بقضايا المجتمع.

مما سبق نستنتج أن المواضيع المتعلقة بالأسرة هي الأكثر مناقشة عند المبحوثات سواء مع الأصدقاء أو الجيران مما يؤكد أن الأوضاع الأسرية لها أثر كبير على حياة المرأة العاملة الجزائرية خاصة المتزوجة، وهذا الأثر لا يتوقف عن الحديث المتكرر عنه وإنما يتعدى إلى ظهوره في الحياة اليومية لديها يتضح من خلال ضعف الإلتزام لديها سواء في الإلتزام والإنضباط في الوقت أو الإنضباط في الإنجاز.

الجدول رقم (31) : هل جيرانك متقبلين لمهنتك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب المبحوثات يتلقين الدعم والتأييد من جرائهن وهذا ما عبرت عنه النسب 72.4%،

في حين عبر النسبة المتبقية 27.6% عن رفضهم لعملهم وعدم تلقين الدعم والتأييد لأسباب مجهولة، وأضفن بأنهن لا يهمن الأمر كون الجيران لا دخل لهم في حياتهن وخاصة في قراراتهن. مما سبق يمكن القول أن دعم الجيران للمرأة العاملة قد يكون له أثر إيجابي إذا ما كانت بحاجة لهم، كما قد لا يكون له أي أثر كون المرأة تحررن من المجتمع وقيوده وأصبحت تتمتع بالحرية والاستقلالية التي منحها ثقة بنفسها فلا تكثر لرأي أي أحد.

الجدول رقم (32): هل صديقاتك يؤيدن خروجك للعمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثات صرحن أنهن يتلقين الدعم والتأييد من صديقاتهن وهذا ما عبرت عليه النسبة 72.4%.

في حين عبرت النسبة المتبقية 27.6% عن المبحوثات اللاتي يفين ذلك .

يمكن القول أن ارتفاع نسبة التأييد قد يفسر بأن معظم المبحوثات يخرن صديقاتهن من نفس مستوياتهن إن لم يكن عاملات مثلهن وبالتالي متقبلات لخروجهن للعمل في حين اللواتي لا يؤيدن عمل المرأة لأنهن ماكنات بالبيت أو عاملات لهن مشاكل .

الجدول رقم (33): هل صديقاتك على استعداد للإستماع إلى مشاكلك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 72.4% من المبحوثات صرحن أن صديقاتهن يستمعن لمشاكلهن بما أنهن يأيدن خروجهن للعمل فهذا يعني أنهن على توافق فكري يسمح لهن بفتح نقاشات

حول المشاكل التي تفترض المرأة العاملة مما يخفف عن هذه الأخيرة ثقل التفكير لما يحدث لها وقد تجري هذه النقاشات نفعاً في التخفيف من حد ضغط المشاكل وحتى الوصول إلى حلول .

في حين نفت النسبة 27.6% من المبحوثات ذلك وهي نفس النسبة التي عبرت عن المبحوثات اللواتي لا يتلقين التأييد.

ما يمكن استنتاجه هو أن علاقات الصداقة عند المرأة العاملة لها تأثير كبير على حياتها المهنية فهي طاقة ايجابية للاستمرار .

الجدول رقم (34): في حالة الإجابة بـ"لا"الماذا ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
62.5	10	لا أشككي لأحد
37.5	06	خوف من خروج الأسرار
100	16	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 62.5% من المبحوثات أرجعن سبب عدم تلقيهن الدعم من الصديقات إلى عدم الشكوى لأي أحد مما يفسر باتصافهن بالعزلة والإنطواء، في حين عبرت النسبة 37.5% عن المبحوثات اللواتي صرحن أن السبب متعلق بقلة الثقة بينهن وبين صديقاتهن مما يجعلوهن يتخوفن من البوح بالأسرار.

مما سبق يتضح أن المبحوثات لديهن أسرار تتعلق بالعمل بالدرجة الأولى لهذا يمتنعن عن البوح بها خوفا من المشاكل .

الجدول رقم (35) : هل حدث وأن تعرضت لتحرشات أو أي ضرر وأنت في طريقك للعمل ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
12.1	07	نعم
60.3	35	لا
27.6	16	رفض الإجابة عنه
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 60.3% من المبحوثات ينفين تعرضهن للتحرشات أو أضرار أثناء ذهابهن للعمل ما يفسر أن المجتمع الجزائري أصبح مجتمع متحضر يحترم المرأة العاملة بالعكس أصبحت تتلقى مساعدات من أفراد المجتمع إعانتها إذ ما تعرضت الحادث وتوفير المواصلات في الجو البارد.

في حين أكدت لنا النسبة 12.1% من المبحوثات أنهن تعرضن لذلك خاصة سرقة الهواتف والحقائب وأرجعن السبب بقلّة المواصلات وكثرة الزحام عليه خاصة في وقت مبكر أو متأخر، بالإضافة إلى التحرش .

أما النسبة 27.6% فتمثلت المبحوثات اللاتي امتنعن عن الإجابة وأرجعن السبب لخصوصية الموضوع مما قد يفسر بتعرضهن التحرش وخوفهن من كلام الناس ونظرة المجتمع الدونية تمنعهن عن البوح بذلك .

الجدول (36) : في حالة الإجابة "بنعم" ما نوعها ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
100	07	اللفظية
100	07	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن التحرشات التي تتعرض لها المبحوثات كلها لفظية وهذا ما عبرت عنه النسبة 100% من المتعرضات للتحرش، و إن دل على شيء فإنه يدل على أن الأشخاص الذين يعترضون طريق العاملات حتى وإن كانت النسبة قليلة إلا أنهم أعطوا صورة عن الفكر الدوني للمرأة العاملة والتقليل من احترامها رغم التطور والتفتح في المجتمع الجزائري، وقد يرجع السبب إلى أنهم منحرفون .

مما سبق يمكن القول أن المرأة العاملة محمية من طرف المجتمع حتى وإن كانت تتعرض للمضايقات بنسبة قليلة جدا من أشخاص منحرفين لا يقاس عليهم، وهذا ما يمنحها الثقة في نفسها فتسعى لتطوير مهاراتها بما يخدم حياتها اليومية سواء العادية أو المهنية .

الجدول رقم (37) : كيف هي علاقتك بزملائك "الذكور" في الكلية ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
31.03	18	حسنة
68.96	40	عادية
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه، يتضح أن أغلب العلاقات السائدة داخل الكلية بين المبحوثات وزميلتهن عادية وهذا ما عبرت عليه النسبة 68.96 % بمعدل 40مبحوثة، في حين عبرت النسبة 31.03% عن المبحوثات اللواتي صرحن أن العلاقات حسنة.

وهذا ما يفسر ارتباط المبحوثات بالوازع الديني الذي يحرم الاختلاط بالذكور إلا في حدود ما يسمح به الشرع والتعرض للتحرشات، لذا اقتصرت هذه العلاقات على علاقات عمل فقط.

وهذا ما صرحت به المبحوثات على وجود علاقات عمل حسنة داخل الكلية مع مسؤوليهم الرجال حيث أكدن أنهم مثال يقتدى به في الأخلاق وما سهل التعامل معهم بكل احترام وتقدير وأخوية، وكل هذا ساعدهن على إنجاز ما يسند إليهن من أعمال بكل أريحية وإتقان، وسط مناخ يسوده روح الفريق الواحد وتميزه العلاقات الغير رسمية.

الجدول رقم (38): كيف هي علاقتك بزميلاتك "الإناث" في الكلية

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
44.83	26	حسنة
55.17	32	عادية
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العلاقات السائدة بين المبحوثات وزميلتهن هي علاقات عادية وهذا ما عبرت عليه النسبة 55.17% ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثات يرغبن في إبقاء العلاقات سطحية لتجنب المشاكل التي قد تنتج عنها.

في حين عبرت النسبة 44.83% عن وجود علاقات حسنة بين المبحوثات وزميلاتهن في العمل، مما يفسر بوجود تنظيم غير رسمي داخل جماعة العمل يسمح للمبحوثات بتشكيل علاقات اجتماعية تساعدن في التأقلم داخل الكلية، وتشعرهن بالإنتماء مما يزيدهن فاعلية في إنجاز أعمالهن وإتقانها. نستنتج مما سبق أن علاقات العمل لها تأثير ايجابي على تحسين فاعلية الانجاز والإتقان عند المرأة العاملة.

الجدول رقم (39) : ما نوعية المواضيع التي تناقشينها مع زملائك "الذكور" في العمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
حول العمل	36	62.1
خارج نطاق العمل	16	27.6
كلاهما	06	10.3
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب النقاشات التي تتم بين المبحوثات وزميلاتهن "ذكور" حول العمل، وهذا ما عبرت عليه النسبة 62.1% بمعدل 36 مبحوثة، كما عبرت النسبة 27.6% عن المبحوثات اللواتي صرحن بأن النقاشات تدور حول مواضيع خارج نطاق العمل كالمشاكل الأسرية، والأحوال الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية...إلخ.

في حين عبرت النسبة 10.3% عن المبحوثات اللواتي صرحن أن هذه النقاشات متنوعة حسب تنوع المواقف أثناء العمل تكون نقاشات حول العمل وأثناء الراحة ترتبط بالمواضيع الخارجة عن نطاق العمل في حدود.

إن وجود نقاشات بين المبحوثات وزميلاتهن سواء نقاشات حول العمل أو خارج العمل يفسر وجود علاقات رسمية وغير رسمية داخل الكلية مما يدل على الاحترام المتبادل بينهم وتعاون في إطار العمل خاصة .

كما يفسر من جهة أخرى بوجود ضغوط أسرية وأوضاع اجتماعية تؤثر على المرأة العاملة مما يضطرها للحديث عنوا حتى مع زملائها الذكور، وهذا يشعرها بالراحة ويخفف عنها بما تتلقاه من دعم منهم خاصة في إعطاء العمل فمن هن من صرحن بأن بعض الزملاء يقدرن ظروفهن ويساعدنهن في إنجاز أعمالهن مما يجعلهن يشعرن بالإنتماء إلى فريق عمل متكامل ومتضامن عند الحاجة.

الجدول رقم (40): ما نوعية المواضيع التي تناقشينها مع زميلاتك في العمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
حول العمل	12	20.7
خارج نطاق العمل	24	41.37
كلاهما	22	37.93
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 41.37% من المبحوثات صرحن أن المواضيع التي يناقشنها مع زميلاتهن لا تتعلق بالعمل وإنما تتعلق بالأوضاع الاجتماعية لهن وكل ماله علاقة بالمجتمع، أما النسبة 37.93% فعبرت عن المبحوثات اللواتي صرحن أن المواضيع تتعلق بكلاهما أي مواضيع في العمل وخارج نطاق العمل .

في حين عبرت النسبة 20.7% عن المبحوثات اللواتي صرحن بأن طبيعة المواضيع تدور حول العمل وكل ما يحدث في الكلية .

إن ارتفاع نسبة المواضيع المتعلقة بالأوضاع الاجتماعية للمبحوثات وكل ما يتعلق بالمجتمع المحيط بهن دليل على التأثير الكبير لهذه الجوانب عليهم مما جعلها محور نقاشهن حتى أثناء العمل، وهذا ما قد يؤثر سلبا على فاعليتهن في الإنجاز من جهة وعلى قدرتهن في الإلتقان من جهة أخرى. أما فيما يخص مواضيع العمل فهي نسبة مقبولة يمكن تفسيرها بأن علاقات العمل النسائية داخل الكلية حسنة جدا وهذا راجع إلى المستوى التعليمي الذي ميز هذه الفئة ويرجع ذلك للمهام كل حسب اختصاصه مما سهل العمل وأغلق باب النقاشات ومنه تجنب المشاكل بين الزميلات.

نستنتج مما سبق أن كثرة النقاشات بين الزميلات يرجع إلى تأقلمهن مع بعضهن البعض مما سمح بنجاح العلاقات الرسمية وسهل العمل، ونجاح العلاقات الغير الرسمية التي أصبحت مساحة لتخفيف الضغط لدى العاملات خاصة اللواتي يعانين من صراع الأدوار، حتى وإن كانت هذه المساحة تضييع للوقت حسب قانون العمل.

الجدول رقم (41): هل تتلقين دعم من زملائك الرجال؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
------------	---------	------------------

86.2	50	نعم
13.7	08	لا
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثات يتلقين الدعم من زملائهن "الذكور" وهذا ما عبرت عليه النسبة 86.2% بمعدل 50 مبحوثة، في حين عبرت النسبة 13.7% عن المبحوثات اللواتي ينفين ذلك.

إن ارتفاع نسبة دعم الذكور للمبحوثات داخل الكلية يفسر وجود فريق عمل متعاون لا يعرف التفريق بين الذكر والأنثى وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على المستوى التعليمي والأخلاقي للعاملين داخل الكلية وهذا راجع لطبيعة العمل التي تحتاج إلى فئة سواء من الذكور أو الإناث تكون مثقفة وذات مستوى عالي من العلم والأخلاق.

ومن هنا نستنتج أن التنظيم في المؤسسة الجزائرية لا يزال يحافظ على مكانة المرأة ويدعمها بكل الطرق لكي تتجاوز الإزدواجية التي تعيشها بين البيت والعمل، وهذا من خلال الدعم الذي تتلقاه من زملائها الذكور خاصة لأنهم أقل مسؤولية وضغط منها ومن زميلاتهن في العمل.

أما فيما يخص النسبة القليلة التي تمثل المبحوثات ينفين وجود أي دعم من الزملاء الذكور فهذا يفسر إما بعدم رغبتهن في طلب العون والدعم منهم لعدم الحاجة لذلك.

وإما يفسر بأن هذه الفئة من المبحوثات عازيات وخوفهن من الإشاعات ونظرة المجتمع الدونية هي التي تمنعهن من طلب وتقبل أي دعم منهم.

ومن هنا نستخلص أن العاملة في المؤسسة الجزائرية دائما تترك مسافة بينها وبين الذكور في العمل احتكاما لشرع أو خوف من نظرة المجتمع.

الجدول رقم (42) : في حالة الإجابة بـ"لا"ماذا؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
50	04	لا يهمني دعمهم
50	04	الغيرة
100	08	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن الإجابات اختلفت عند المبحوثات اللواتي ينفين تلقيهن للدعم من زملائهن الذكور فمنهن من أرجهن السبب إلى عدم حاجتهن لهذا الدعم بنسبة 50%، ومنهن من أرجعن السبب للغيرة وهذا ما عبرت عليه النسبة 50%.

من خلال قرائنتنا لهذه البيانات يمكن تفسير هذه الإجابات بوجود بعض التوترات بين الجنسين منها ما هو راجع لشخصية العاملات اللواتي يرفضن الدعم من زملائهن الذكور ومعظمهن عازيات خوفا من الإشاعات ومنها ما هو راجع إلى الغيرة حسب بعض المبحوثات، وقد أكد أن هذا لا يؤثر على عملهن أبدا.

الجدول رقم (43) : هل تعرضت لمضايقات من زملائك الرجال ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	04	06.89
لا	38	65.5
إلى حد ما	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثات لا يتعرضن للتحرشات من زملائهن داخل العمل وهذا ما عبرت عليه النسبة 65.5%، بينما صرحت نسبة 27.6% من المبحوثات بأنهن يتعرضن لذلك إلى حد ما.

من خلال قرائنتنا لبيانات الجدول يتضح أن التحرش في المؤسسات الجزائرية قليل جدا خاصة في المؤسسات الجامعية ما يفسر بانتشار الثقافة الدينية، وارتفاع المستوى التعليمي لدى العاملين باختلاف مستوياتهم، وحتى وإن وجدت مبحوثات أكدن تعرضهن إلا أنها نسب قليلة لا يمكن إعتماها في تعميم إنتشار هذه الظاهرة الخطيرة في المؤسسات الجزائرية وهذا لخصوصية المجتمع الجزائري كونه مجتمع محافظ ولا يقبل مثل هذه التصرفات لما لها من تأثير على المرأة العاملة فتعرضها للتحرش داخل بيئة العمل قد يخل لها حالة من الذعر والخوف وتؤثر بدورها على قدرتها على الإنجاز والإلتقان في العمل ويفدها الأمان، مما قد يتسبب في دوران العمل أو حتى الاستقالة لشعورها لعدم الإلتناء والاستقرار .

نستنتج مما سب أن ظاهرة التحرش لها تأثير سلبي على الحياة المهنية للمرأة العاملة، في المقابل نستنتج أن المؤسسة الجزائرية لا تعاني من هاته الظاهرة الخطيرة .

الجدول رقم (44): في حالة الإجابة ب"نعم" ما نوعها ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
100	4	لفظية
100	4	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن كل الإجابات تؤكد أن المبحوثات تعرضن لتحرشات لفظية وهذا ما عبرت عليه النسبة %100 من اللواتي تعرضن للتحرش .

هذا ما يفسر خوف العاملين الذين يقومون بهذا العمل المخل بالحياء، من العقوبات الناتجة عن مثل هذه الأفعال، سواء عقوبات قانونية تأييدية أو عقوبات اجتماعية كالنبذ والإحتقار من طرف الزملاء وكل الأفراد في مجتمع محافظ كالمجتمع الجزائري خاصة في الأوساط الراقية كالمؤسسات الجامعية. نستنتج مما سبق أن التحرش في المؤسسات الجزائرية خاصة الجامعية يكاد ينعدم فيها مثل هذه الظواهر وبالتالي لا تأثير لها على عمل المرأة.

الجدول رقم (45) : هل ترين أن زميلاتك موضع ثقة ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
51.7	30	نعم
20.7	12	لا
27.6	16	إلى حد ما
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نصف المبحوثات يصرحن بأن زميلاتهن في العمل موضع الثقة بالنسبة لهن وهذا ما عبرت عليه النسبة %51.7 فيما صرحن بنسبة %27.6 لأنه توجد ثقة إلى حد ما، أما النسبة %20.7 فهي أقل نسبة ومثلت المبحوثات اللواتي صرحن بعدم وجود ثقة بينهن وبين زميلاتهن .

يمكن تفسير وجود الثقة بنسبة أكبر من النسب الأخرى بوجود علاقات حسنة بين العاملات في الكلية لدرجة تفشي الثقة وهي عنصر أصعب عنصر لاستمرار هذه العلاقات ونجاحها، لما لها من تأثير

على شعور العاملين بالإنتماء والاستقرار، في حين نفسر عدم وجودها بتحفظ بعض العاملات في علاقتهن والميل إلى تركها علاقات سطحية لتجنب المشاكل داخل وخارج إطار العمل.

الجدول رقم (46): في حالة الإجابة بـ "لا" هل هذا يسبب لك :

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
القلق	12	100
المجموع	12	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن كل المبحوثات اللواتي صرحن بعدم وجود ثقة بينهن وبين زميلاتهن في العمل يشعرن بالقلق تجاه ذلك وهذا ما عبرت عليه النسبة 100% ما يفسر بأن انعدام الثقة تؤثر بالسلب على المبحوثات ويشعرهن بالقلق قد يتسبب لمعوقات سوسيوتنظيمية كثيرة منها: شعورهن بالعجز لعدم وجود من يتقن فيهن لتسهيل عملهن وحتى حل مشاكلهن داخل وخارج نطاق العمل، كذلك شعورهن بعدم الإنتماء مما قد يهدد استقرارهن في مناصبهن ومكان عملهن. نستنتج مما سبق أن الثقة هي محور بناء العلاقات وإستمرارها ولها تأثير في الشعور أوعدم الشعور بالإنتماء.

الجدول رقم (47) : كيف هي علاقتك بمسؤولك المباشر؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
18.96	11	حسنة
74.13	43	عادية
06.89	04	سيئة
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن العلاقة السائدة في الكلية بين المبحوثات والمسؤول المباشر لهن علاقة عادية وهذا ما عبرت عليه النسبة 74.13% بمعدل 43مبحوثة في حين عبرت النسبة 18.96% عن المبحوثات اللواتي صرحن ان العلاقة حسنة.

أما النسبة 6.89% فقد مثلت المبحوثات اللواتي صرحن أن العلاقة سيئة وبررن ذلك بوجود تميز بينهن وبين زميلاتهن من المسؤول.

يمكن تفسير إرتفاع نسبة العلاقة العادية بوجود علاقات رسمية أكثر من العلاقات الغير رسمية، فهنا العلاقة بينهما علاقة سطحية عملية أكثر قد يرجع الأمر إلى انتشار الإدارة الإلكترونية و التعامل بينهما أصبح بالحسابات الالكترونية فقط، مما يجعل العلاقات عادية يسودها الاحترام المتبادل، في حين نفس وجود علاقات حسنة بانتشار العلاقات الغير رسمية وهذا قد يرجع الثقة المتبادلة بينهما خاصة إذا كانوا من نفس اختصاص

الجدول رقم (48) : هل تشعرين بالتميز بينك وبين زملائك الذكور من طرف المسؤول؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
68.96	40	نعم
31.04	18	لا
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن اغلب المبحوثات صرحن بوجود تميز بينهن وبين زملائهن الذكور من طرف المسؤول وهذا ما عبرت عليه النسبة 68.96%، في المقابل نفت مبحوثات

أخريات ذلك، وهذا بنسبة 31.04% يمكن تفسير وجود هذا التمييز إلى رغبة المسؤولين في الكلية التعامل مع الذكور أكثر من الإناث لأنهم أقل مسؤولية وأكثر التزاماً سواء من ناحية الوقت أو الإنجاز فالمعروف أن المرأة العاملة خاصة المتزوجة لها مسؤوليات متعددة مما خلق لديها صراع في كيفية التوفيق بينها، وهذا ما أثر عليها من ناحية الإلتزام والإنضباط في الوقت والإنجاز وحتى على قدرتها على الإبداع والإتقان، مما جعل المسؤولين يفضلون الرجال خاصة في المناصب القيادية ويحفزونهم على ذلك.

نستنتج مما سبق أن هناك نوع من عدم المساواة بين الجنسين في الكلية مما يفسر أنها تميل إلى الرجال أكثر لتعدد مسؤوليات النساء ما يؤثر على درجة تحقيق الأهداف.

الجدول رقم (49): هل تشعرين بالتمييز بينك وبين زميلاتك (إناث) من طرف المسؤول؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	24	41.4
لا	34	58.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثات صرحن بعدم وجود تمييز بينهن وبين زميلاتهن من طرف المسؤول وهذا ما عبرت عليه النسبة 58.6%، في حين صرحت مبحوثات أخريات بعكس ذلك أي يوجد تمييز وهذا ما عبرت عليه النسبة 41.4%، يمكن تفسير عدم وجود تمييز بين المبحوثات وزميلاتهن إلى ميل الكلية للعدل والمساواة بين الموظفات وهذا لإقناعهن بوجوده والشعور بنتائجه لضمان تحسين أدائهن وارتفاع مستوى الرضا لديهن ومنه الاستقرار في وظائفهن وبذل كل جهدهن للوصول إلى أهداف الكلية بجهود المبذولة من طرف الموظفات النشيطات وهذا التمييز يكون في الحوافز والتشجيع لا غير لزيادة فاعليتهن في الإنجاز.

الجدول رقم (50): هل هذا يؤثر على فاعليتك في الإنجاز؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	04	6.9
لا	38	65.5
أبداً	16	27.6

المجموع	58	100
---------	----	-----

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثات صرحن بأن التميز الذي تعرضن له من طرف المسؤول سواء بينهن وبين زملائهن أو بينهن وبين زميلاتهن لا يؤثر على فاعلية انجازهن لما يسند إليهن من أعمال وهذا ما عبرت عليه النسبة 65.5%، ما يفسر بحبهن لعملهن وتمتعهن بالضمير الأخلاقي وثقتهن بأنفسهن، وقد أكدت النسبة 27.6% ذلك والتي مثلت المبحوثات اللاتي نفين ذلك تماما حيث عبرت هذه الفئة بمصطلح "أبدا" يعني قطع للوجود أي تأثير مهما كان الطرف.

أما النسبة 6.9% فقد مثلت المبحوثات اللاتي صرحنا بوجود تأثير التميز على فاعلية الإنجاز ومعظمهن عاملات نظافة هذا راجع لطبيعة عملهن جهد عضلي وأي تمييز بين العاملات يعتبر ظلم.

الجدول رقم (51): كيف تفضلين أن يكون رئيسك رجل أو امرأة أو كلاهما؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
إمرأة	15	25.9
رجل	27	46.6
كلاهما	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن أغلب المبحوثات يفضلن أن يكون رئيسهن رجل وهذا ما عبرت عليه النسبة 46.6% ويررن إجابتهن بأن الرجل أكثر صرامة من المرأة وأكثر تفهما للظروف . أما النسبة 25.9% فقد مثلت المبحوثات اللواتي يفضلن المرأة كرئيس عليهن ويررن إجابتهن بأن المرأة عاطفية وتعيش نفس ظروفهن وبالتالي تكون أكثر تفهما، كما أن المرأة يسهل التعامل معها أكثر من الرجل خاصة في جلسات العمل تقاديا لشبوهات، في حين صرحن أخريات بأنه لا فرق لديهن إن كان الرئيس امرأة أو رجل وهذا ما عبرت عليه النسبة 27.6% شرط أن يكون عادلا ولا يميز بين العاملين في المؤسسة.

نستنتج مما سبق أن أغلب المبحوثات يميلن للرئيس الكفاء والعادل والمتفهم سواء كان رجل أو امرأة لما لذلك من تأثير على فاعليتهن في الإنجاز وقدرتهن على الإتقان.

الجدول رقم (52): هل تجدين صعوبة في الاتصال بمسؤولك المباشر ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	04	6.9
لا	54	93.1
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أنه لا توجد صعوبة لدى المبحوثات في الإتصال بمسؤولهن المباشر وهذا ما عبرت عليه النسبة 93.1%، أما النسبة 6.9 % فقد مثلت المبحوثات اللاتي أكدن وجود صعوبة بمعدل 4مبحوثات وكلهن عاملات نظافة بحكم أنهن يعملن بعقد مؤقت تابع لجهات خارجة عن الكلية "مقاول" مما يصعب الإتصال به في كل وقت في حين أن الإتصال داخل الكلية يتصف بالمرونة وهذا راجع لشفافية داخل هذا التنظيم ووضوح الأهداف والتقسيم الجيد للمهام، كل هذا ساعد على تسهيل المهام وحسن من فاعلية الإنجاز.

4.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالإلتزام التنظيمي:

الجدول رقم (53) : هل تناسبك ساعات العمل؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	19	32.8
لا	39	67.24
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثات وهي 67.24 % صرحن أن ساعات العمل لا تساعدهن، في حين أن النسبة 32.8 % مثلت المبحوثات اللاتي صرحن عكس ذلك أي ساعات العمل تناسبهن ومعظمهن عازيات مما يفسر بأن هذه الفئة من المبحوثات ليس لديهن مسؤوليات مقارنة بالمتزوجات كما أنهن حتى وإن تأخرن في العودة إلى البيت فهذا لا يخلق لهن مشاكل إلى حد ما مقارنة بالمتزوجات فهذه الفئة الأخيرة هي التي تعاني أكثر من مشكلة الوقت فبعدها طوال اليوم عن بيتها قد يعرض أبناءها للخطر وتأخرها مساء قد يجلب لها المشاكل مع زوجها نهيك عن نظرة المجتمع الدونية التي لا ترحم.

الجدول رقم (54) : في حالة الإجابة بلا لماذا ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
33.33	13	طول ساعات العمل
20.51	08	ساعات العمل المتفرقة
46.15	18	التأخر مساء
100	39	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة المبحوثات اللاتي يعانين من مشكلة التأخر مساء هي أعلى نسبة 46.15 % وتليها النسبة 33.33% التي عبرت عن المبحوثات اللاتي يعانين من طول ساعات العمل، وأخيرا النسبة 20.51% التي مثلت المبحوثات اللاتي يعانين من ساعات العمل المتفرقة ومعظمهن أستاذات وعبرن عن إستيائهن من البرنامج الذي يضطرهن للبقاء لساعات طويلة ينتظرن موعد عملهن وف الأخير يقعن في نفس المشكل الأول وهو التأخر مساء .

يمكن تفسير إستياء المبحوثات من هذه المشاكل المترتبة عن عدم مناسبة ساعات العمل لهن إلى البعد عن مكان العمل ونقص المواصلات والخوف من النظرة الدونية التي قد تلحقهن من المجتمع سواء خرجهن مبكرا أو عودتهن في وقت متأخر ما ترفضه الأسرة و المجتمع .

نستنتج مما سبق أن ساعات العمل المتأخرة بالنسبة للمرأة العاملة عائق كبير لإنضابها خاصة العاملة البعيد عن مقر عملها مما يضطرها للمغادرة قبل الوقت المحدد تقاديا لما قد ينجر عن تأخرها في العودة إلى البيت من مشاكل زوجية تأثر على حياتها الأسرية والمهنية مما يضعها تحت ضغط العيش في صراع دائم للمحاولة التوفيق بين العمل والبيت.

الجدول رقم (55) : هل حدث وإن تكرر غيابك عن العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
60.35	35	أحيانا
39.65	23	أبدا
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة من المبحوثات صرحن بأن غيابهن عن العمل لا يتكرر إلا أحيانا وهي 60.35% في حين مثلت النسبة 39.65% المبحوثات اللاتي صرحن بأن غيابهن عن العمل لم يحدث أبدا، يمكن تفسير قلة الغيابات وحتى إنعدامها بأن المبحوثات منضبطات خاصة العازبات منهم، أما المتزوجات فظروفهن تحتم عليهن الغيابات أحيانا فمنهن من صرحت بأنها تضطر للغياب بسبب مرض أبنائها وعدم وجود من يهتم بهم ومنهن من أرجعت السبب إلى بعد مكان العمل وقلة المواصلات وظروف المناخية...إلخ، بالإضافة إلى هذه الأسباب يمكن أن يرجع السبب الأساسي لقلّة الغيابات إلى القوانين الصارمة داخل الكلية بحكم طبيعة العمل فيها ضرورة التنسيق بين كل الفئات من أجل تحقيق الأهداف فهي تعمل في نسق متكامل غياب أحد عناصره قد يؤدي إلى خلل داخل النسق ككل.

الجدول رقم (56): هل تلقيت إنذار من المسؤول ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	12	20.7
لا	46	79.3
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة وهي 79.3% مثلت المبحوثات اللاتي

صرحن بأنهن لا يتلقين إنذارا من المسؤول بسبب غيابهن عن العمل وهذا راجع لأنها غير متكررة وإنما أحيانا فقط، وكذا يمكن أن يفسر بوجود علاقات إنساني بين المسؤول والعاملين داخل الكلية، مما يجعلهم فريق عمل ناجح، فشعور المبحوثات بالراحة لتفهم المسؤول لظروفهن وعدم توجيهه للإنذارات لهن يزيد من فاعليتهن في الإنجاز والسعي إلى العمل بجد وإتقان لإرضاء ضميرهن بالدرجة الأولى وإرضاء المسؤول لمواصلة عمل في جو يسوده الاحترام المتبادل في حين نفس توجيه المسؤول للإنذارات ليس تسليط وإنما لفرض هيبة القوانين الإدارية وضبط الأمور قبل أن تخرج عن السيطرة وتعم ظاهرة الغياب عند جميع العاملين بالكلية مما يشكل تهديد خروج الكلية عن الأهداف المسطرة .

الجدول رقم (57): في حالة الإجابة بنعم هل هذا بسبب:

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
33.33	04	الغياب
66.66	08	التأخر
100	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أعلى نسبة هي 66.66% والتي تعبر عن المبحوثات اللاتي صرحن أن تلقيهن للإنذار كان بسبب التأخر .

في حين عبرت النسبة 33.33% عن المبحوثات اللاتي أرجعن السبب إلى الغياب مما يفسر أن إدارة الكلية صارمة جدا لا تسمح بالتأخرات والغيابات خاصة المتكررة من نفس الأشخاص، وهذا كما قلنا سابقا راجع إلى رغبة الكلية في فرض هيبتها حتى لا تعم الظاهرة وتصبح عادة عند كل الموظفين.

نستنتج مما سبق أن أسلوب الردع يبقى هو الأسلوب الأنسب في التسيير، فبرغم من أن أسلوب العلاقات الإنسانية هو مطلب جميع الموظفين إلا أنه في بعض الأحيان يؤثر بالسلب على فاعلية الإنجاز لدى العاملين والعاملات على وجه الخصوص .

الجدول (58): كيف تواجهين هذا الموقف ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
83.33	10	المعارضة
16.66	02	الرضوخ
100	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المبحوثات اللاتي يتلقين إنذارات من المسؤول بسبب التأخرات وكثرة الغيابات يواجهن المواقف بالمعارضة وهذا ما عبرت عليه النسبة 83.33% وهذا ما يفسر سوء العلاقة بينهم وبين المسؤول وقد يرجع الأمر إلى عدم وجود عدالة بين الموظفين فقد سبق وإن صرحت مبحوثات أن هناك تمييز بينهم وبين زملائهن وحتى زميلاتهن في هذا الجانب مما خلق نوع من

الإحباط لديهن وعبرن عنه بالمعارضة وقلة الفاعلية والعجز عن إنجاز ما يسند إليهن من مهام لينتهي بهن الأمر بشعورهن بالإغتراب وعدم الإنتماء، لكن تبقى هذه النسبة قليلة جدا لتعميمها على الكلية. في حين عبرت النسبة 16.66% عن المبحوثات اللاتي يرضخن للقوانين ولا يعرضن قرارات المسؤول وهذا راجع إلى إدراكهن لضرورة هذه الإجراءات.

الجدول رقم (59): كيف تصنفين نفسك في العمل ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
72.4	42	عاملة منضبطة
27.6	16	عاملة غير منضبطة
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثات منضبطات في العمل وهذا ما عبرت عليه النسبة 72.4% في حين صرحت أخريات بأنهن عكس ذلك أي غير منضبطات وهذا ما عبرت عليه النسبة 27.6%.

نلاحظ أن أعلى نسبة من المبحوثات منضبطات هذا ما يفسر بصرامة القوانين داخل الكلية لاعتمادها التنظيم الرسمي، كما يمكن أن نفسر ذلك بعدم صدق كل المبحوثات فلا يعقل لأي موظف أن يصرح بذلك حتى وإن كانت حقيقة.

أما فيما يخص المبحوثات الغير منضبطات فقد أرجعن السبب إلى ظروف أسرية وأخرى اجتماعية ومهنية.

الجدول رقم (60): في حالة "غير منضبطة" هل هذا بسبب ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
18.75	03	الظروف المهنية
50	08	الظروف الأسرية
31.25	05	الظروف الإجتماعية
100	16	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المبحوثات أرجعن سبب عدم إنضباطهن إلى ظروف أسرية وهذا ما عبرت عليه النسبة 50 %.

أما النسبة 31.25 % فقد مثلت المبحوثات اللاتي أرجعن ذلك إلى الظروف الاجتماعية، في مثلت النسبة 18.75 % المبحوثات اللاتي أرجعن سبب عدم الإنضباط إلى ظروف مهنية كانهدام المواصلات وعدم توفر الظروف الفيزيائية المناسبة وكذا عدم وجود حوافز معنوية لهن.

يمكن تفسير مجمل الإجابات على أن الإنضباط له شروط وهو يتعلق بظروف المحيطة بالمرأة العاملة ككل خاصة ظروفها الأسرية فالمشاكل الزوجية والأعباء المنزلية وازدواجية الدور أثرت بشكل واضح على هذه الفئة

الجدول رقم (61): هل تنجزين واجباتك في الوقت المحدد؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
دائما	35	60.3
أحيانا	16	27.6
أبدا	07	12.1
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن 60.3% من المبحوثات يلتزم بانجاز واجباتهن في الوقت المحدد ما يفسر بجديتهن في العمل خاصة العازبات لقلة مسؤولياتهن مقارنة بالمتزوجات هذه الفئة التي رغم الأوضاع الاجتماعية التي تعيشها إلا أنها اثبتت انضباطها والتزامها بإنجاز أعمالها في وقتها حتى وإن كان ذلك على حساب صحتها.

أما النسبة 27.6 % فقد مثلت المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن في بعض الأحيان لا يستطعن ذلك وأرجعن السبب إلى ظروفهن الاجتماعية كالمشاكل الأسرية والأعباء المنزلية التي لا يمكن تحملها أو التغاضي عن تثيرها الكبير الذي قد يصل إلى درجة العجز أحيانا .

في حين عبرت النسبة 12.1 % عن المبحوثات اللاتي صرحن بأنهن يعجزن دائما عن إنجاز ما يوكل إليهن من مهام في الوقت المناسب، وأرجعن السبب إلى المرض والتعب والإرهاق الناتج عن كثرة الأعباء المنزلية وخاصة تربية الأبناء والاهتمام بتدريسهم.

نستنتج مما سبق أن للأعباء المنزلية والظروف الأسرية لها تأثير سلبي على الإنضباط في إنجاز المهام لدى المرأة العاملة مما يؤكد وجود صراع الأدوار لديها وهذا ما تبيناه كنظرية سوسيولوجية في عمل المرأة .

الجدول رقم (62) : هل تجدين صعوبة في إنجازك للمهام المهنية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	20	34.48
لا	38	65.51
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 65.51% من المبحوثات لا يجدن صعوبة في إنجاز مهامهن المهنية وهذا راجع إما لأنهن عازبات أو موظفات لهن خبرة.

أما النسبة 34.48% من المبحوثات يجدن صعوبات في إنجاز مهامهن المهنية وهذا راجع لكونهن متزوجات ولهن أسرة ومسؤوليات مزدوجة جعلت من العمل شيء صعب عليهن حتى وإن كانت لديهن خبرة.

نستنتج أن وجود صعوبة في الإنجاز يرجع إلى الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة وليس لقلّة خبرتها

الجدول رقم (63): إذا كانت الإجابة "نعم" هل هذا بسبب ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
مشاكل أسرية	12	60
التعب والأرق	04	20
إزدواجية الدور	04	20
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن 60% من المبحوثات أرجعن سبب صعوبة إنجاز المهام المهنية إلى المشاكل الأسرية، ونسبة 20% من هن أرجهن السبب للتعب والإرهاق الناتج عن الأعباء

المنزلية، في حين عبرت نفس النسبة 6.920% عن المبحوثات اللاتي أرجعن السبب إلى إزدواجية الدور.

وكتفسير لهذه الإجابات يمكن القول أن الوضع الإجتماعي للمبحوثات المتزوجات خاصة هو سبب أساسي بصعوبة الإنجاز والنشاط لهن داخل بيئة العمل.

الجدول رقم (64): هل تستطيعين التوفي بين واجباتك الأسرية والمهنية ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
72.41	42	نعم
17.24	10	لا
10.3	06	نوعا ما
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 72.4% من المبحوثات صرحن بأنهن يستطعن التوفي بين الواجبات الأسرية والمهنية في حين النسبة 17.24% منهن صرحن عكس ذلك .

أما نسبة 10.3% صرحن بأنهن يستطعن التوفي نوعا ما.

يمكن تفسير قدرة نسبة كبيرة من المبحوثات على التوفيق بين الواجبات الأسرية والمهنية أما بقلّة المسؤولية وهذا بالنسبة للعازبات وأما بتوفر كل الأجهزة كهربومنزلية التي تساعد المتزوجات على القيام بالأعمال المنزلية وكذا عدم وجود مشاكل زوجية ولا وجود لأطفال في سن الرعاية مما يخفف عليهن عبء ازدواجية الدور ويسهل عليهن القيام بالواجبات المنزلية.

كما يمكن تفسير ذلك بأن العاملات أصبحن يبذلن أكبر جهد لتوفيق بين البيت والعمل، وهذا لإثبات نجاحهن داخل وخارج البيت حتى وإن كان ذلك على حساب صحتهن .

في حين نفسر عدم قدرتهن على التوفيق بين الواجبات بوجود أوضاع اجتماعية تتعلق بحياتهن العائلية والأسرية وما تحويه من مشاكل ناتجة عن ذلك، مما يؤكد تأثير الأوضاع الإجتماعية الكثيرة على قدرة المرأة العاملة على التوفيق بين واجباتها الأسرية والمهنية ويظهر ذلك في قلة إنضباطها ونقص فاعليتها في الإنجاز ودرتها على التطوير والإبداع.

الجدول رقم (65): هل تبذلون كل ما بوسعك لإنجاز واجباتك المهنية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 72.4% من المبحوثات يبذلن كل ما بوسعهن لإنجاز واجباتهن المهنية.

في حين نسبة 27.6% منهن صرحن عكس ذلك.

يمكن تفسير الإجابات بنعم بأن المبحوثات جديات في عملهن وهذا ليثبتن وجودهن من خلال بذل كل جهودهن لإنجاز ما يسند إليهن من مهام داخل الكلية، وكذا لشعورهن بالمسؤولية من جهة وحبا في العمل من جهة أخرى .

أما فيما يخص المبحوثات اللاتي صرحن لعكس ذلك فيرجع تفسير ذلك لشعورهن بالاغتراب وعدم الإلتناء مما يمنعهن من بذل أي جهد في الإنجاز ومنهن من صرحت بأن هذا الشعور لم يأتي من العدم وإنما جاء نتيجة التميز وغياب التحفيز من مسؤولهن.

أما أخريات أرجعن السبب إلى الأرق والتعب لكثرة الأعباء المنزلية التي أثقلت كاهلن وكثرة المسؤوليات عليهن (مسؤولياتهن نحو أزواجهن وأبنائهن وأهلن وأهل أزواجهن وجيرانهن... إلخ) كل هذه المسؤوليات ماهي إلا أوضاع إجتماعية لها تأثير على فاعلية الإنجاز داخل العمل.

الجدول رقم (66): في حالة الإجابة "نعم" هل هذا بسبب ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
57.14	24	رغبتك في العمل
33.33	14	حبك للكلية
9.52	04	تطلعك للترقية
100	42	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن 41.4% من المبحوثات اللواتي أرجعن سبب سعيهن لبذل كل جهودهن لإنجاز المهام المهنية إلى رغبتهن في العمل، فيما أرجعت نسبة 24.1% السبب إلى حبهن للكلية، في حين أرجعت نسبة 06.9% من المبحوثات سبب ذلك إلى تطلعهن إلى الترقية. يمكن تفسير هذه الإجابات على أن المبحوثات لهن إنتماء وجداني لعملهن وللكلية وهذا ما يظهر من خلال رغبتهن في العمل والتطلع إلى الترقية داخل الكلية وهذا لحبهن لها وإصرارهن على البقاء والإستمرار فيها.

الجدول رقم (67): هل تقومين بمبادرات طوعية لنجاح الكلية ؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
58.6	34	نعم
13.8	08	لا
27.6	16	أحيانا
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 58.6% من المبحوثات صرحن بأنهن يقمن بمبادرات طوعية لأجل نجاح الكلية فيما صرحت نسبة 13.8% بعكس ذلك حيث نفين قيامهن لذلك . أما النسبة 27.6% فد مثلت المبحوثات اللاتي يقدمن مبادرات أحيانا.

يمكن إرجاع نسبة المبحوثات اللاتي يقدمن مبادرات لنجاح الكلية إلى رغبتهن في الاستمرار بها فنجاحها جزء من نجاحهن، كما يمكن إرجاعه إلى رغبتهن في إثبات وجودهن خاصة إذا كان دافع خروجهن للعمل دافع نفسي كإثبات الذات وإخراج القدرات العقلية في شكل مبادرات تطوعية الهدف منها التطوير سواء كان ذلك دائما أو أحيانا.

أما فيما يخص عزوف أخريات عن تقديم مبادرات فهذا يفسر إما لعدم شعورهن بالانتماء والرغبة في الإستمرار بها، وإما لإنشغالهن بحياتهن الأسرية والاجتماعية، صرحت بعض المبحوثات بأن أوقاتهم لا تسمح بذلك وعوض تقديم هذه المبادرات عليهن الاهتمام بالعلاقات مع عائلتهن من خلال الزيارات والقيام بالواجب الذي أصبح ضيق الوقت ازدواجية الدور يتحكمان فيه.

الجدول رقم (68): هل تؤمنين بالقيم التنظيمية السائدة في الكلية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	32	55.17
لا	26	44.8
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 55.17% من المبحوثات يؤمنن بالقيم التنظيمية السائدة في الكلية في حين أن النسبة 44.8% منهن صرحن بعكس ذلك بمعنى نفين ذلك.

د يرجع تفسير إيمان المبحوثات بالقيم التنظيمية السائدة في الكلية إلى توافرها مع قيامهن مما يجعل الأهداف موحدة والقيم مشتركة وهذا ما يبشر بنجاح الكلية في الوصول إلى الأهداف المسطرة، من خلال ما تبذله العاملات من جهد لتحقيق ذلك .

أما فيما يخص نفي بعض المبحوثات لذلك فهذا قد يفسر بأنهن يشعرن بالإغتراب لإختلاف قيمهن عن قيم الكلية فيشعرن بعدم الإنتماء وبالتالي يفعلن كل ما بوسعهن للمغادرة وإيجاد مكان عمل آخر، وهذا ما يعرف بدوران العمل وهو عدم الإستقرار بالعمل الحالي وانتظار الفرصة المناسبة لتغييره.

نستنتج مما سبق أن الإيمان بالقيم التنظيمية يعطي طاقة ايجابية لتفعيل النشاط لدى العاملات مما يرجع بالفائدة عليهن وعلى الكلية في المقابل عدم الإيمان بها يضعف ذلك ويخلق حالة من العجز ويصبح الاستقرار نسبي.

الجدول رقم (69): هل تسهرين على تحقيق أهداف الكلية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	39	67.2
لا	03	5.2
نوعا ما	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن أغلب المبحوثات يسهرن على تحقيق أهداف الكلية وهذا ما عبرت عليه النسبة 67.2%، تليها النسبة 27.6% والتي عبرت عن المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن يسهرن على ذلك نوعا ما، في حين عبرت النسبة 5.2% عن المبحوثات اللواتي ينفين ذلك وبررن ذلك بعدم شعورهن بالإنتماء ورغبتهم في البحث عن عمل آخر.

وتفسير لما سبق يمكن القول أنهم يشعرون بالإنتماء وبالتالي يسهرن على ذلك ، و قد بررن ذلك بأن الكلية مصدر رزقهن و نجاحها و ازدهارها يعني نجاحهن و ازدهارهن و لهذا هن مستعدات لبذل كل جهدهن لتحقيق ذلك .

نستنتج مما سبق أن السهر على تحقيق أهداف التنظيم هو جزء من الشعور بالإنتماء و لهما تأثير إيجابي على فاعلية الإنجاز و الإتقان لدى المرأة العاملة .

الجدول رقم (70) : هل تشعرين بالإنتماء لهذه الكلية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول يتضح أن نسبة 72.4% من المبحوثات يشعرون بالإنتماء وهي النتيجة التي توصلنا إليها سابقا أين عبرت المبحوثات في الكثير من الإجابات عن شعورهن بذلك مما يفسر أن الكلية هي فضاء مريح لعمل المرأة مما يساعدها على الاستقرار وبذل كل الجهود لإنجاز الأعمال المسندة إليها بكل إتقان وبذل كل الجهود لإنجاز الأعمال المسندة إليها بكل إتقان وهذا لشعورها بالإنتماء

وبالتالي الإمتثال للأوامر والسعي لتحقيق أهدافها وأهداف التنظيم لأنه مصدر رزقها، في حين عبرت النسبة 27.6% عن المبحوثات اللاتي ينفين ذلك وأرجعن السبب إلى عدم قدرتهن على التأقلم لاختلاف أهدافهن وقيمهن عن أهداف وقيم التنظيم.

الجدول رقم (71): ما نسبة استقرارك في الكلية؟

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
87.9	51	كبيرة
12.1	07	صغيرة
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة كبيرة من المبحوثات صرحن عن رغبتهم في الإستقرار في الكلية وهذا ما عبرت عليه النسبة 87.9%

في حين صرحت أخريات وبنسبة صغيرة وهي 12.1% عن عدم رغبتهم في ذلك.

إن ارتفاع نسبة المبحوثات الراغبات في الإستقرار داخل الكلية يفسر بشعورهن بالإنتماء لما يتلقينه من دعم من زملائهن وزميلاتهن وحسن العلاقات بينهم وخاصة مع مرؤوسيهن مما ساعد في حبهن للكلية ورغبتهم في البقاء فيها والإمتثال لها وبذل كل الجهود لتحقيق أهدافها وتفسر رغبة أخريات بعدم الإستقرار بوجود ظروف سواء تتعلق بهن أو بظروف العمل ساعدة على نمو هذا الشعور ليتحول إلى إغتراب .

الجدول رقم (72): هل تحرصين على إتقان عملك

النسبة المئوية %	التكرار	الاحتمالات
100	58	نعم
100	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن كل المبحوثات صرحن بأنهن يتقنن عملهن وهذا بنسبة 100% مما يفسر ببلوغهن درجة الإمتثال لأهداف وقيم الكلية سواء كان ذلك طوعا أي رغبة منهن ورغم الظروف المحيطة بهن وإما إكراها بمعنى ليس لديهم بديل .

كما يمكن إرجاع هذه النسبة إلى عدم صد بعض المبحوثات فمن المنطقي أن لا يوجد موظف يصرح بأنه لا يتقن عمله حتى وإن كانت تلك حقيقة.

نستنتج مما سبق أن إتقان العمل نتيجة حتمية لشعور بالإنتماء والذي جاء تعزيزاً للعلاقات السائدة داخل الكلية.

نستنتج أن الشعور بالإنتماء يحفز على الرغبة في الاستقرار داخل الكلية هذا ما يزيد في فاعلية الإنجاز والإتقان لدى العاملات والعاملين بصفة عامة ويزيد من الالتزام والانضباط.

الجدول رقم (73): في حالة الإجابة بـ"نعم" ما السبب ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
حب إثبات الذات	20	34.5
الشعور بالمسؤولية	22	37.9
خوف من المسؤول	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 37.9% من المبحوثات يحرصن على إتقان عملهن وهذا لشعورهن بالمسؤولية أما النسبة 34.5% منهن فقد أرجعن السبب إلى حينهن لإثبات الذات في حين أرجعت نسبة 27.6% منهن سبب ذلك إلى خوفهن من المسؤول.

يمكن تفسير الشعور بالمسؤولية لدى المبحوثات بوجود ضمير مهني وأخلاقي يدفع بهن الحرص على إنجاز ما يسند إليهن بكل تفاني وإتقان وهذا قد يرجع إلى شعورهن بالإنتماء للكلية مما يعزز عندهن روح المبادرة وتقديم الأفضل.

كما يمكن تفسير حب الذات لديهن برغبتهن بترك بصمة وهذا من بين الدوافع النفسية التي تسعى كل العاملات لتحقيقه رغم كل المعوقات الوظيفية التي يواجهنها والتي تطرق إليها كمن تالكوت بارسونز في تصور نظري تمثل في نظرية المعوقات الوظيفية.

في حين نفسر الخوف من المسؤول بوجود عقوبات ردية للمبحوثات في حالة إهمال العمل وإنجازه دون إتقان كالتوبيخ والإنذار وحتى التأديب إن تكرر الأمر وهذا ما يؤكد وجود نمط إشراف جيد داخل الكلية ومتابعة جدية للأعمال من طرف المسؤولين.

نستنتج مما سبق أن الشعور بالمسؤولية وحب إثبات الذات وحتى الخوف من المسؤول واحترامه هي كلها أسباب لإتقان العمل وتأثر عليه بالإيجاب.

الجدول رقم (74) : هل تعتبرين إتقان العمل ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
واجب	54	93.1
فرض	04	6.9
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 93.1% من المبحوثات يعتبرن إتقان العمل واجب وبررن ذلك بأن العمل عبادة واستشهدن بحديث النبي صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"

ما يفسر بأن المبحوثات على يقين بضرورة ذلك وهذا لتسهيل الوصول إلى الأهداف المسطرة داخل الكلية فالموظفة تتقن عملها وتبدع فيه من خلال ما تقدمه من خدمات لطلبة والأساتذة تحرص على إتقانه لتضمن التأطير الجيد للأجيال، وعاملة النظافة تتقنه لتعطي إنطباع جيد عن الكلية خاصة الزائرين.

نستنتج مما سبق أن تكاتف الجهود لتحقيق الأهداف المسطرة كل حسب اختصاصه يخلق فريق عمل متميز، ونسق تنظيمي متكامل، وهذا ما أشارت إليه نظرية البنائية الوظيفية التي يتزعمها تالكوت بارسونز حيث اعتبر التنظيم نسق يضم مجموعة من الأنساق إذا حدث خلل في واحد منها يؤدي إلى خلل في النسق ككل، وهنا يراد بها أدوار ووظائف العاملات كل حسب اختصاصها فإذا حدث خلل في دور يؤدي ذلك إلى حدوث خلل في جميع الأدوار لتربطها فيما بينها بعلاقات رسمية وغير رسمية مما يؤكد أن العلاقات المهنية تؤثر بالإيجاب على عملية إنجاز وإتقان العمل.

أما النسبة 6.9% فقد عبرت عن المبحوثات اللواتي يعتبرن العمل فرض وعليهن الإلتزام والإنضباط شأن أو أبين وهذه الفكرة لم تأتي من العدم وإنما جاءت من منطق أنهم ينتمين إلى تنظيم تحكمه لوائح وقوانين تفرض عليهن ذلك خاصة فيما يخص الإنضباط في الوقت والإنجاز دون مراعاة ظروفهن مهما كانت.

الجدول رقم (75): هل تسعين إلى تطوير خبراتك ومهاراتك من أجل إتقان عملك رغم ما تعيشينه من ظروف؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن معظم المبحوثات يسعين إلى تطوير مهارتهن من أجل زيادة إتقان عملهن وهذا ما عبرت عليه النسبة 72.4%، ويررن ذلك بأن غايتهن إرضاء أنفسهن وتحقيق ذواتهن وإشباع دوافعهن النفسية، كما أضفن ان هذا يتحقق ما إنتحررن من أوضاعهن الإجتماعية سواء نظرة المجتمع أو أي ظرف آخر يضع ذلك، بل عليهن جعل جعل هذه حافز للوصول إلى هدفهن، وبالتالي يمكن القول أن الظروف الاجتماعية يمكن أن تكون حافزا في تطوير المرأة العاملة لمهاراتها في إتقان عملها .

كما يمكن أن تكون عائق، وهذا ما صرحت به نسبة 27.6% والتي تمثل المبحوثات اللواتي صرحن أنهن لا يسعين إلى تطوير مهارتهن لأنهن يرفضن ذلك أو لا يهتمهن الأم، وإنما لأن أوضاعهن الإجتماعية لا تسمح لهن بذلك، وإزدواجية الدور بنسبة لهن صراع في الأدوار حسب ما توجهت إليه نظرية الدور الإجتماعي التي كانت منطلق بحثنا هذا، بزعامة لرالف لنتن الذي انظم إلى البنائية الوظيفية في أفكاره، لا يمكن تجاوزه ما لم تكن هناك مساندة داخل العمل وخارجه.

نستج مما سبق أن الأوضاع الإجتماعية لها تأثير على قدرة المرأة العاملة في تطوير مهارتها.

الجدول رقم (76): هل زملائك في العمل يتقبلون تفانيك في عملك وإنضباطك؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	42	72.4
لا	16	27.6
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 72.47% من المبحوثات صرحن بأن زملائهن يتقبلون تقانيهن وانضباطهن في العمل، في حين صرحت نسبة 27.58% منهم بعكس ذلك أي عدم تقبلهم لذلك.

مما يفسر أن العلاقات السائدة داخل الكلية علاقات جيدة ولا وجود لمشاحنات بين المبحوثات وزملائهن فيما يخص العمل مما يعزز لديهن الشعور بالانتماء لفريق عمل موحد كما يعزز لديهن الرضا الوظيفي فيبذلن كل ما بوسعهن لتقديم أفضل ما لديهن في مجال تخصصهن بهدف تحقيق أهدافهن وأهداف الكلية.

هذا لا يعني أن كل المبحوثات يتلقين قبول من زملائهن كما صرحت أخريات وبررن ذلك لأن بعض الزملاء يعتبرون انضباطهن يؤدي إلى لفت نظر المسؤولين إلى تقصيرهن مما يفسد عليهم ويوقعهم في المشاكل ويعرضهم للعقوبات في حين أرجعت أخريات السبب إلى الغيرة بعض الزملاء لديهم غيرة من النجاح ما بالك نجاح امرأة مما يفسر أن العلاقات الحسنة لا دخل لها في تقبل الأمر من عدمه فهذا يرجع إلى ذهنيات العاملين ودرجة وعيهم وحتى مستواهم العلمي والثقافي.

نستنتج مما سبق أن المرأة العاملة كلما وجدت تقبل من زملائهن فيما يخص انضباطها وفاعلية إنجازها كلما زادت تقاني ورفعت التحدي للنجاح.

الجدول رقم (77) : هل تساعدك أوضاعك الاجتماعية على الانضباط والالتزام في عملك ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	35	60.30
لا	23	39.7
المجموع	58	100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات spss20

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 60.30% من المبحوثات صرحن أن أوضاعهن الاجتماعية تساعدن على الانضباط والالتزام في العمل مما يفسر أن هذه الفئة من العاملات لديهن دعم من كل النواحي الأسرة والمجتمع وداخل العمل .

فالدعم الأسري قد يرجع إلى تقبل كل أفراد الأسرة لعملهن وليس لديهن أولاد في مرحلة الرعاية وهذا ما يقلل من وجود مشاكل زوجية، خاصة إذا استطعن التوفيق بين البيت والعمل فيما يخص القيام بشؤون البيت (غسل الملابس، طهي، تنظيف البيت...) والقيام بكل المهام داخل العمل وبكل إتقان وتقاني

لتطوير مهاراتها وإبداع الأفضل وهذا ما أشارت إليه نظرية الدور الاجتماعي في بدايتها حيث أكدت على دور المرأة العاملة في الأسرة والمجتمع والعمل وافترضت أنه إذا قامت بكل دور على أكمل وجه، فسوف تقل حدة المشكلات في لأن جانب من الجوانب حياتها "المرأة العاملة"، في حين حدث عكس ذلك فسيشتد الصراع بين هذه الأدوار مما يؤدي إلى تغيير الأوضاع الاجتماعية وتحولها إلى مشكلات لن تحول دون التأثير على التزامها التنظيمي وهذا ما عبرت عليه النسبة 39.7%

نستنتج مما سبق أن الأوضاع الاجتماعية لها تأثير على الإلتزام وانضباط للمرأة العاملة وتتحكم شخصيتها في هذا التأثير فهناك من تقف في وجه هذه الأوضاع وتجعلها حافز للإنضباط وهناك من تستسلم لها وتسمح لها بالتأثير عليها سلبا خاصة على عملها.

2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

بعد أن فرغنا من عرض الإطار التصوري للدراسة وتحليل الجداول في الشق الميداني عن طريق التحليل الكمي النسب المئوية والانحدار الخطي البسيط لقياس الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة على التزامها التنظيمي، والكيفي بالتعليق على النتائج ومناقشتها وتفسيرها نصل الآن إلى اختبار الفرضيات ومعرفة صحتها من خطأها.

❖ مناقشة وتفسير نتائج في ضوء الفرضية الأولى:

والتي تنص على: يؤثر الوضع الأسري للمرأة العاملة سلبا على انضباطها في العمل. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مؤشر الوضع الأسري على الإلتزام التنظيمي للمرأة العاملة الجامعية الجزائرية بجامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، فبعد استعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS20) .

لحساب نتائج الإنحدار الخطي البسيط وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي :
الجدول رقم (78) : إثبات صدق الفرضية الأولى.

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط					
0328	معامل التحديد (R^2) = 0.732				
54	الخطأ المعياري				
0.260	قيمة (F) = 152.709 مستوى المعنوية				
معنوية	قيمة T	بيتا β	SEB	B	المتغير
T					
0.000	1.138	-	0.228	0.259	الثابت
	-			-	
0.260	12.35	0.855	0.112	1.381	الوضع الأسري
	8				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة SIG تساوي (0.260) وهي دالة إحصائية عند مستوى (0.05) وعليه فإن النتيجة تدل على أنه يوجد أثر للوضع الأسري للمرأة العاملة إلزامها التنظيمي، وبالتالي يمكنها القول بأن الفرضية الأولى قد تحققت.

ولنا أن نفسر ذلك بأن المرأة العاملة بالمؤسسة الجامعية-جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي تعني من ضغوط متعلقة بأوضاعها الأسرية كالمشاكل الزوجية و الأعباء المنزلية تؤثر على إلزامها التنظيمي من حيث الإنضباط في الوقت و الإنجاز.

❖ مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

التي مفادها: تؤثر العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة سلبا على قدرتها في الإبداع والتطوير في مجال العمل.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مؤشر الوضع الأسري على الالتزام التنظيمي للمرأة العاملة الجامعية الجزائرية بجامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، فبعد استعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS20) لحساب نتائج الانحدار الخطي البسيط وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي :

الجدول رقم (79) : إثبات صدق الفرضية الثانية.

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط					
1265 6	معامل التحديد (R^2) = 0.110				
0.32	قيمة (F) = 4.925 مستوى المعنوية				
المتغير	B	SEB	بيتا β	قيمة T	معنوية T
الثابت	1538	0.215	-	7.161	0.000
الوضع الاجتماعية	0.297	0134	0.331	- 220	0.032

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة SIG يساوي (0.032) و هي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن النتيجة تدل على أنه يوجد أثر للعلاقات الاجتماعية على الالتزام التنظيمي، و بالتالي يمكننا القول بأن الفرضية تحققت.

كما يمكن تفسير ذلك بأن المرأة العاملة داخل المؤسسة الجامعية بجامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية علاقات إجتماعية (أصدقاء، جيران) و إرتباط وثيق مع المجتمع المحيط بها لذا فإنها تتأثر بهم بالإيجاب بإعتبارها تبحث عن فضاء للترفيه و التخفيف من أعباء الوضع الأسري أو بالسلب أكثر شيء نتيجة إبتعادها عن التفكير للتطوير من مهارتها في العمل و استغراق وقت طويل في النقاشات حول المشاكل الأسرية إلى غير ذلك، كما لا نغفل عن تأثيرها بالنظرة الدونية للمجتمع لها ما يعيق طريق تطوير مهاراتها و البحث عن سبل للإبداع في مجال عملها.

❖ مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثالثة :

التي مفادها : تؤثر العلاقات الاجتماعية للمرأة العاملة سلبا على فاعليتها في إنجاز وإتقان عملها .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مؤشر الوضع الأسري على الالتزام التنظيمي للمرأة العاملة الجامعية الجزائرية بجامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، فبعد استعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS20) لحساب نتائج الانحدار الخطي البسيط وتحصلنا على النتائج المدونة في الجدول التالي :

الجدول رقم (80) : إثبات صدق الفرضية الثالثة.

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط					
0.199	معامل التحديد (R^2) = 0.001				
48	الخطأ المعياري				
0.833	قيمة (F) = 0.045 مستوى المعنوية				
المتغير	B	SEB	بيتا β	قيمة T	معنوية
الثابت	1.446	0.520	-	2.781	0.000
الوضع الأسري	0.076	0.361	0.033	0.212	0.833

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة SIG يساوي (0.833) وهي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05، وعليه فإن النتيجة تدل على أنه لا يوجد تأثير للعلاقات المهنية على الإلتزام التنظيمي، و بالتالي يمكننا القول بأن الفرضية لم تتحقق.

و لنا أن نفسر ذلك بأن العلاقات المهنية الحسنة الرسمية و الغير الرسمية للمرأة العاملة خلقت لها جو مريح سهل لها الإلتزام و زاد من شعورها بالانتماء للكلية حبا لفريق العمل و يظهر عليها ذلك من خلال إرتفاع فعالية إنجازها و إتقانها لعملها.

❖ مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة :

إن النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا للوضع الإجتماعي للمرأة العاملة وتأثيره على الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية الجزائرية جامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية كأنموذج.

يتضح أننا قد وفقنا في الوصول إلى الأهداف المسطرة في بداية البحث وهي:

الكشف عن تأثير السلبي للوضع الأسري للمرأة العاملة على إنضباطها في العمل سواء من ناحية الوقت أو من ناحية إنجاز الأعمال بعد التحليل والتدقيق في النتائج اتضح أنه يوجد تأثير واضح للمشاكل الأسرية والأعباء المنزلية على إنضباط المرأة العاملة فإنشغالها بذلك يعرضها لتأخر وكثرة الغيابات خاصة المرأة المتزوجة لكثرة مسؤولياتها.

كما كشفنا عن تأثير العلاقات الإجتماعية على قدرة المرأة على التطوير وهذا التأثير إيجابي لوجود علاقات حسنة بينها وبين صديقاتها وجيرانها لكنه سلبي أكثر لوجود فضاء يشغلها عن التفكير في تطوير وإبداع حيث كشفت الدراسة أن كل النقاشات بين المرأة العاملة وصديقاتها وجيرانها حول الأسرة بالدرجة الأولى والمجتمع والعمل آخر شيء .

كما أن هناك تأثير سلبي ناتج عن النظرة الدونية للمرأة العاملة الناتجة عن التحرشات التي تتعرض لها والتي كشفت عنها نتائج دراستنا تصريحات المبحوثات حتى وإن كانت نسبة كشفت عنها نتائج الدراسة من خلال تصريحات المبحوثات حتى وإن كانت نسبة قليلة إلا أنها أثرت عليها خاصة في مجال البحث على تطوير مهارتها من أجل الإبداع في عملها مما اضطرها للعمل دون البحث عن ذلك لتجنب الخروج المتكرر رغم أن الواقع يثبت أن نظرة المجتمع تغيرت وأصبحت المرأة تلقى دعم اجتماعي وحماية وتشجيع.

كما وقفنا في الوصول إلى نتائج حققت لنا الوصول إلى كشف عن تأثير العلاقات المهنية لكن بالإيجاب عكس ما فترضناه في البداية

فأثبتت الدراسة من خلال النتائج المحصلة أن للعلاقات المهنية دور فعال في تأثير الإيجابي وتشجيع المرأة على العمل والرفع من فاعلية إنجازها والسعي لإتقانه، وهذا لتواجد علاقات رسمية وغير رسمية بينها وبين مسؤولين والزملاء داخل الكلية وتميزت أنها حسنة مما يشعرها بالإرتياح في غياب المشكلات الناجمة عن عدم التفاهم.

كذلك وجود طاقم إداري منظم قسمت فيه المهام كل حسب إختصاصه مما يقلل من المشاحنات حول العمل، كشفت النتائج عن تلقي معظم المبحوثات للدعم والمساعدة خاصة من الزملاء الرجال مما يعزز العمل الجماعي في فريق يسوده التفاهم والتعاون ويزيد من الشعور بالإنتماء والحرص على الإستقرار وبذل كل الجهود لتحقيق أهداف التنظيم.

وكحوصلة يمكننا القول أن نتائج الدراسة تتوافق مع الأهداف المسطرة للدراسة .

❖ مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة الدراسة :

لنقت نتائج دراستنا الحالية مع نتائج الدراسات السابقة المشابهة والتي تناولت المرأة العاملة والتي تطرقنا إليها في الفصل الأول المخصص للإطار التصوري للدراسة في :

توصلت نتائج دراسة مليكة الحاج يوسف 2003 إلى وجود اثر سلبي لعمل المرأة على أطفالها بسبب طول ساعات العمل مما يسبب لها قلق وإحباط أثر على عملها ويظهر ذلك من خلل ما توصلت إليه من تصريحات العاملات لميلهن لرجوع إلى دورهن الأساسي وهو تربية أبنائهن ما يتوافق مع دراستنا التي توصلنا فيها إلى نفس النتيجة بالإضافة إلى تأثير هذا على نفسياتها وبالتالي على عملها وبالأخص على التزامها التنظيمي ومن مظاهر ذلك عدم الإنضباط في مواعيد العمل، نقص الفاعلية والإتقان...الغير ذلك، لكن إختلفنا في دراسة المرأة حيث تناولت الدراسة السابقة المرأة العاملة اللأم لكثرة مسؤولياتها مما يخلق لها صراع خاصة في غياب الدعم الأسري. فحين تناولت دراستنا المرأة العاملة بصفة عامة أن حتي العازبات لهن مسؤوليات ولهن عوائق كنظرة المجتمع لها وكثرة التحرشات وداخل وخارج العمل مما يعطينا صورة اكثر عن الوضع الإجتماعي للمرأة العاملة في المجتمع الجزائري، كما ختلفنا در بمعنى ان هذه الدراسة تناولت تأثير عمل المرأة على الوضع الإجتماعي في حين دراستنا ركزت على تأثير الوضع الإجتماعي لها على عملها ،نفس الشيء بالنسبة لدراسة: صادق عثمان (2015) فقد توصل إلى نتائج توافقت مع نتائجنا من حيث أن علاقات العمل الجيدة لها تأثير إيجابي على فاعلية المرأة، كما توصل إلى أن الوضع الأسري يخلق صراع لدى العاملات مما يتسبب في عدم قدرتهن على التوفيق بين البيت والعمل

أما فيما يخص الدراسات السابقة للالتزام فلا وجود لأوجه التشابه بين الدراستين بسبب إختلاف مجتمع البحث، كون هذه الدراسات تناولت الإلتزام التنظيمي عند العاملين مما يعطي نتائج يصعب مقارنتها بنتائج دراستنا تناولت التي تناولت الإلتزام عند العاملات فقط. كذلك إرتباط الإلتزام في هذه الدراسات بأبعاد الإنتماء للقيم التنظيمية ودرجة الولاء والإمتثال للمؤسسة ف في حين ترتبط دراستنا بأبعاد أرى كالإنضباط وفاعلية الإنجاز

❖ مناقشة و تفسير النتائج في ضوء الإتجاه النظري للدراسة :

بالعودة إلى التوجه النظري للدراسة توصلنا إلى أن المرأة العاملة تؤثر عليها أوضاعها الإجتماعية من إلتزامات أسرية و علاقات إجتماعية ومهنية في العمل وبالضبط في إلتزامها التنظيمي مما يجعلها تواجه صعوبة في التوفيق بين الواجبات المنزلية والمهنية مما يخلق لديها صراع في الأدوار وهذا ما عالجه نظرية الدور الإجتماعي والتي تمخضت عن نظرية تالوكوت بارسونز في البنائية الوظيفية. وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن ما تواجهه المرأة العاملة من أوضاع إجتماعية جعلها تعيش صراع بين العمل والبيت وأثر هذا على إلتزامها التنظيمي من حيث الإنضباط في الوقت وقدرتها على تطوير وإتقان عملها وكذا على فعاليتها في الإنجاز.

3. النتائج العامة الدراسة :

نتائج التساؤل الأول: بعد تحليل ومناقشة نتائج التساؤل الأول والمتمثل في: كيف يؤثر الوضع الأسري للمرأة العاملة على انضباطها في العمل ؟

أن المرأة العاملة المتزوجة لها أوضاع تتعلق بمسئولياتها الاجتماعية أكثر من العازبة مما يجعلها محور الدراسة لها من صراع في البحث عن كيفية التوفيق بين البيت والعمل ولهذا الصراع أثر على حياتها في جميع الجوانب وتعكس ذلك على عملها، فكثرة المشاكل الزوجية وتراكم الأعباء المنزلية جعل من هذا الأمر شيء مستحيل إلا في حالات نادرة كالأمهات لهن أولاد فوق سن الخامسة أو عاملات وجدن الدعم الأسري.

توصلنا إلى نتيجة أن غياب مساندة الزوج للمرأة العاملة ينقل كاهلها ويزيد من عبء المسؤوليات عليها، نهيك على ما يخلفه عدم تقبله لعملها من نتائج وخيمة ككثرة المشاكل بسبب طول ساعات العمل والعمل مع الرجال (الغيرة...) مما يؤثر سلبا .

توصلنا كذلك إلى أن المرأة العاملة التي لها أبناء تعاني كثير سواء كانوا في سن الرضاعة أو سن التمدرس، فذلك لعدم وجود مكان آمن تتركهم فيه خاصة بحكم عملها وطول ساعات العمل مما يعرضهم لأخطار كثيرة حوادث منزلية، وأمراض نفسية كالتوحد وآفات اجتماعية كالتدخين نتيجة رقة السوء وغياب المراقبة الأبوية لانشغالهم طول اليوم في العمل وعودتهم منهكين، خاصة المرأة فما ينتظرها من أعباء منزلية، تنظيف وطهي وغسيل جعلها كثيرة القلق ولا تحتمل حتى السماع للانشغالات أبنائها وتعنفهم في بعض الأحيان خاصة بسبب الضغط ومشاكل العمل كل هذا يؤرقها ويجعلها تعيش في صراع دائم حتى في العمل ما يؤثر على قدرتها على التركيز والقدرة على العمل والإبداع فيه.

استغرق المرأة العاملة الأم في التفكير في أبنائها و ما يحدث لهم و هي بعيدة عنهم طوال النهار يتعبها نفسيا مما ينقص من انضباطها في عملها و يزيد من معدل تأخراتها عن مواعيد العمل و يصل بها إلى الغياب أحيانا من أجل العناية بهم لشعورها بالذنب.

خلاصة القول أن الوضع الأسري له تأثير سلبي على معدل إنضباط العاملات داخل الكلية و يظهر من خلال كثرة التأخر و الغياب في بعض الأحيان ، وعجزهن عن على إنجاز ما يسند إليهن من مهام لكثرة الأعباء عليهن و تراكمهما داخل البيت و خارجه.

نتائج التساؤل الثاني : بعد تحليل مناقشة نتائج السؤال الثاني والمتمثل في :

هل تؤثر العلاقات الاجتماعية على قدرة المرأة العاملة على التطوير و الإبداع في مجال عملها؟

توصلنا لجملة من النتائج نحصرها فيما يلي :

تقبل المجتمع لعمل المرأة له أثر ايجابي جدا على تطورها في العمل في حين أن النظرة الدونية لها وقع كبير على مستقبلها فتصبح غير قادرة على التطوير لخوفها من الوقوع في محل الشبهوات إن تعلق الأمر بخروجها للتكوين في بلاد غير بلادها وبدون محرم حتى و إن كان هذا التكوين سيغير مجرى حياتها إلا أنها تلقى معارضة من الأهل (عزباء) و من الزوج (متزوجة) لتمسكهم بالسلطة التقليدية التي منحهم إياها المجتمع و أي خروج عنها يعني الخروج عن المألوف ما يعرضهم للإنتقاد و النبذ من طرف المجتمع.

العلاقات الإجتماعية لها تأثير سلبي على قدرة التطوير في مجال العمل، فميل العاملات إلى إسترجاع و لو جزء من هذه العلاقات التي أصبحت على وشك الزوال بسبب ظروف العمل و ضيق الوقت أصبح يشكل عائق في رغبتها بتقديم مبادرات طوعية لزيادة التطوير و الإبداع و الرقي في الكلية، فهي تعتبر مضیعة للوقت و تجعل من العلاقات مع الأصدقاء و الجيران حسنة لدرجة مناقشة مواضيع أسرية أكثر منها إجتماعية و هذا ما يدل على تأثير هذه الأخيرة عليهم كما أن

نتائج التساؤل الثالث :

بعد تحليل و مناقشة السؤال الثالث الذي مفاده : كيف تؤثر العلاقات المهنية للمرأة العاملة على فاعليتها في إنجاز وإتقان عملها ؟

توصلنا إلى جملة من النتائج نحصرها فيما يلي :

- ✓ وجود علاقات حسنة بين العاملات وزملائهن من كلا الجنسين ما يساعد على تعزيز الإلتزام التنظيمي لهن و شعورهن بالإنتماء و الرغبة في الإستمرار في العمل ضمن هذا الفريق الجماعي الذي تسوده روح التعاون و الإيحاء مما يزيد من رغبتهن في البقاء في الكلية.
- ✓ وجود علاقات حسنة بين العاملات و مسؤولهن مما يشير إلى أن الكلية ذات طابع رسمي تعتمد على اللوائح و القوانين و تسوده علاقات غير رسمية زادت من الإلتزام التنظيمي لهن. مما يؤكد العلاقات المهنية الحسنة تزيد من الإلتزام التنظيمي و العكس صحيح
- ✓ عدم وجود تمييز بين العاملات و زملائهن مما يساعد في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملات ويرفع من معنويتهن لشعورهن بالتقدير نتيجة العدل والمساواة بين العاملين.
- ✓ حرص العاملات على إتقان عملهن و سعيهن لبذل كل الجهود من أجل إنجازه في الوقت المحدد ما يؤكد الإلتزامهن.

نتيجة نهائية :

- ✓ أثبتت الدراسة صحة الفرضية العامة حيث توصلت إلى وجود تأثير الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في المؤسسة الجامعية العربي بن مهدي أم البواقي.
- ✓ أظهرت أنه : يوجد تأثير سلبي للوضع الأسري للمرأة العاملة على الإلتزام التنظيمي.
- ✓ يوجد تأثير سلبي للعلاقات الاجتماعية على الإلتزام التنظيمي.
- ✓ يوجد تأثير إيجابي للعلاقات المهنية للمرأة العاملة على إلتزامها التنظيمي.

خلاصة

من خلال هذا العمل تمت تحليل النتائج و تفسيرها ومناقشتها لتأكد من صحة الفرضيات تم الوصول إلى نتائج عامة مفادها أن للوضع الإجماعي للمرأة العاملة تأثير على إلتزامها في المؤسسة الجامعية جامعة العربي بن مهيدي كلية العلوم الإجماعية .

خاتمة

ينتهي كل بحث علمي لمجموعة من النتائج والحقائق التي يصل إليها الباحث بعد استخدامه لخطوات البحث العلمي المناسبة لموضوع دراسته، وقد تمكنا من الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية تتناسب مع الواقع وتعكس الصورة الحقيقية لظاهرة خروج المرأة للعمل وما ترتب عنها من نتائج سلبية وإيجابية، فبالرغم من أن المرأة استطاعت أن تثبت جدارتها وتشارك في تطوير التنمية الشاملة إلا أنها وفي خضم ما تعيشه من أوضاع اجتماعية أثرت سلباً على درجة التزامها وخاصة فيما يخص انضباطها ودرجة فاعلية إنجازها واتقانها لعملها لتصل إلى تأثيرها على قدرتها على التطوير والابداع، ويتفاوت هذا التأثير من امرأة لأخرى حسب شخصيتها، فالمرأة الناجحة هي التي يمكنها التوفيق بين عملها وبيتها وتجاوز هذا الصراع دون عواقب بل تجعل منه حافز للنجاح، في حين أن المرأة الفاشلة هي التي تستسلم لظروف وترسخ لعدم قدرتها على التوفيق وعجز لتجاوز هذا الصراع فيصبح ذلك بمثابة عائق لن يحول دون التأثير على حياتها الأسرية هذه الأخيرة التي تعتبر أساس عدم الإلتزام في العمل لها تتسبب فيه من نقص الانضباط بسبب المسؤوليات نحو الأبناء والزوج والأعباء المنزلية فوجد المرأة العاملة دائمة التأخر والغياب مقارنة بالرجل والمرأة العازبة كما تتسبب في نص فاعلية الإنجاز وهذا ناتج عن نقص الدعم الأسري مما يشعرها بالقلق والملل ومنه العجز، دون أن نغفل عن تسببها في تراجع قدرة المرأة على تطوير مهاراتها خاصة لارتباط ذلك بما تتلقاه من تشجيع سواء من الأهل، الأصدقاء أو المجتمع، كل هذه العواقب التي كشفت عنها الدراسة مهدت لإعطاء بعض التوصيات قد تساعد على التخفيف منها وخاصة المتعلقة بالأوضاع الاجتماعية للمرأة العاملة وما خلفته من تأثير على الإلتزام التنظيمي لها وهي كالتالي:

اعتماداً على ما قدمته المبحوثات من إقتراحات لتجاوز هذا التأثير:

1. تشجيع المساندة الأسرية للمرأة العاملة من خلال ما يقدمه الأهل وخاصة الزوج من تضحيات لمساعدتها سواء في تربية أبنائها وتدريبهم خاصة هذا الأخير الذي أصبح هاجس يؤرق الأمهات بالدرجة الأولى.
2. توفير دور الحضانة تابعة للأسرة الجامعية وقريبة من مكان العمل حتى يتسنى للمرأة العاملة الأم وضع أبنائها في أياد أمينة لارتباطها بمكان عملهن، لما لهذا الأمر من أهمية في حياتها لاعتبارها تعيش حالة من القلق والذعر على أبنائها في خضم القوانين الصارمة والمتعلقة .
3. توفير المواصلات لا حبذا لو كانت تابعة للمؤسسة الجامعية وهذا ما اقترحتة محبوثات يعانين من بعد مكان عملهن عن مكان إقامتهن، مما يؤرقهن وينقص من انضباطهن وحتى في فاعليتهن، مما يخلفه من أضرار جسمية ونفسية واجتماعية فارتباط الوقت ببعد المسافة يضطرها للخروج في أوقات مبكرة جدا والعودة إلى البيت في ساعات متأخرة مما يخلق لها مشاكل أسرية خاصة إذا تعلق الأمر بالمتزوجة فتصل لدرجة الطلا نهيك عن توتر علاقتها مع أبنائها لبعدها عنهم طوال النهار وما ينجز عن ذلك من أضرار وقد تصيبهم في غيابها.
4. وكأخر اقتراح هو تطوير سلم الأجور والحوافز في الإدارة الجامعية لماله من تأثير إيجابي على تعزيز الشعور بالإنتماء والامتثال الكلية وبذل كل الجهود من أجل البقاء فيها ودفع عجلة التطور لضمان تحقيق أهدافها والتي من خلالها تتحقق أهدافهن

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع والمصادر:

1/ المصادر :

- القرآن الكريم
- الحديث النبوي الشريف

2/ الكتب :

- أحمد سليمان، محمد، عبد الفتاح، سوسن (2011). الرضا والولاء الوظيفي - قيم و أخلاقيات العمل، ط 1. عمان: زمزم ناشرون و موزعون.
- إسماعيل مرسي، صفاء (2004). الإختلافات الزوجية، ط 1. مصر: دار الإثراء.
- الجرداوي، عبد الرؤوف (1986). مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية وإتجاتها . بيروت: دار المعالي للطباعة والنشر والتوزيع.
- الجوهري، محمد وزملائه (2009). علم الإجتماع العائلي، ط 1. الأردن: دار المسيرة.
- حاروش، نورالدين (2011). إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع.
- الخشاب، سامية مصطفى (2008). النظرية الإجتماعية ودراسة الأسرة ، ط 1. القاهرة: الدار الدولية للإستثمارات الثقافية.
- خليل، أحمد خليل (1982). المرأة العربية وقضايا التغيير. بيروت: دار الطباعة الجديدة.
- خندقجي، محمد عبد الجبار، خندقجي، نواف عبد الجبار (2012). مناهج البحث العلمي - منظور معاصر. عمان : عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- الخولي، سناء (2008). الأسرة والحياة العائلية. الإسكندرية: دار المعارف.
- رشوان، حسين عبد الحميد (1998). علم الإجتماع المرأة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- زرواتي، رشيد (2008). منهجية البحث في العلوم الإجتماعية، ط 1. الجزائر: دارالهدى .

- الشبيلي، عمر محمد تومي (2002). علم النفس الإداري، د. ط 1. طرابلس: الدار العربية للكتاب.
- شروخ، صلاح الدين (1996). منهجية البحث العلمي. الجزائر: دارالعلوم للنشر والتوزيع.
- الشريف، محمد عبدالله (1996). منهجية البحث العلمي. مصر: مكتبة الإشعاع.
- شفيق، محمد (2011). البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، د. ط 1. الإسكندرية: المكتبة الجامعية.
- عبد الرب، نواب الدين (د.ت). عمل المرأة و موقف الإسلام منه، د. ط. باتنة: دار الشهاب
- عبد الفتاح، كاميليا أحمد (1984). سوسيولوجيا المرأة العاملة. بيروت: دار النهضة العربية للنشر و الطباعة.
- عبود نجم، نجم (د.ت). القيادة الإدارية، ط 1. عمان: دارالصفاء للطباعة و النشر والتوزيع.
- عطاء الله ، تاج (2006). المرأة في تشريع العمل الجزائري. بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية.
- غيث ،عاطف محمد (د.ت). المشاكل الإجتماعية والسلوك الإنحرافي. (ط 1). مصر: دار المعرفة للنشر.
- فهمي، محمد سيد (2012). مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- كيال، باسمة (1981). تطور المرأة عبر التاريخ ، د. ط . بيروت: مؤسسة عزالدين للطباعة و النشر.
- محمد الحسن، إحسان (2008). علم إجتماع المرأة. عمان: دار وائل.
- محمد سلامة، آدم (1982). المرأة العاملة بين البيت و العمل. القاهرة: دار المعارف.

• مخلوف، زينب (1993). تمفصل الحياة المهنية و العائلية لدى المرأة العامل .ة. بيروت : دار
الطباعة و النشر و التوزيع.

• نعامة، سليم (1984). سوسيولوجية المرأة العاملة ، ط 1. بيروت: أضواء العربية للطباعة و
النشر و التوزيع.

• النقولا، جهاد ذياب (2011). أثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل . دمشق:
منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب.

• هنري، عزام وأخرون (2008). المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، بيروت: مركز الدراسات

2/ القواميس والمعاجم :

• ابن المنصور (2005). لسان العرب. القاهرة: دار المعارف.

• الجراح، محمود محمد (2008). أصول البحث العلمي. عمان: دارالرواية للنشر والتوزيع.

• الجوهري، عبد الهادي (1999). معجم علم الاجتماع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

• كشروود، عمار الطيب (2007). معجم المصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيم والإدارة .
بيروت: دار النهضة العربية.

• مداس، فاروق (2003). قاموس مصطلحات علم الاجتماع. عمان: سلسلة قواميس المنار.

• المشابقة، بسام عبد الرحمن (2014). معجم مصطلحات العلاقات العامة ، عمان: دار أسامة
للنشر والتوزيع.

• معن، خليل العمر (2006). معجم علم الإجتماعية المعاصرة ، ط 1.الأردن: دار الشروق للنشر
والتوزيع.

3/ الدوريات والمجلات :

- بريك، وسام درويش (2014). تعدد الأدوار و علاقته بصحة المرأة العاملة . المجلة الأردنية الإجتماعية. المجلد 07. العدد 02.
- بن حامد، عبد الغاني، بلحبيب، محسن، البخاري، محمد (2019) أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الإلتزام التنظيمي. مجلة تنمية الموارد البشرية. المركز الديمقراطي العربي برلين. ألمانيا، العدد 03. ص ص 145-157.
- بوراس، أسيا، شريقي، سمية (2019). صراع الأدوار لدى المرأة العاملة المتزوجة . مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية و التربوية. جامعة محمد البشير الإبراهيمي. برج بوعرييج، العدد 1.
- جواد، محمد علي عالية (2016). أثر التدريب في تحقيق الإلتزام التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية و الإقتصادية. العراق، المجلد 22. العدد 94.
- خير الدين، أحلام، خان أحلام (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الإلتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر . جامعة سكيكدة. مجلة الباحث التصادي، مجلد 08، العدد 02
- دلاسي، أمحمد، وبن عمر، سامية (2007) الأسرة مدخل نظري، مجلة الإجتماعية والإنسانية. جامعة الأغواط، العدد 01.
- دميري، لطفي (2020). الأثر السلبية للخروج المرأة للعمل . دراسات وبحوث ملتقى الوطني قضايا المرأة في المجتمع الجزائري بجامعة أم البواقي. عمان :دار الأيام للنشر والتوزيع. ص ص 285-287.
- صالي، محمد، بن شاية عبدالحى (2013) المعوقات الوظيفية للمرأة العاملة . دراسات وبحوث الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة معاناة المرأة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي. ص ص 12-24.

- عاشوري، إبتسام(د.ت). الإلتزام التنظيمي في المؤسسة الجزائرية . مجلة تاريخ العلوم بسكرة، العدد06.ص ص 63-71.
- العمراوي، زكية، جبار، فوزية(2018)الصعوبات التي تواجهها المرأة المقاتلة في المجتمع الجزائري .دراسات وبحوث ملتقى الوطني قضايا المرأة في المجتمع الجزائري بجامعة أم البواقي. عمان :دار الأيام للنشر والتوزيع. ص118.
- عوفي، مصطفى(2017).سلطة المرأة العاملة في إتخاذ القرار داخل الأسرة. مجلة الدراسات الجامعية .باتنة.د.العدد.
- فاتحة، حقيقي وأخرون(د.ت) الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم . مجلة أكاديمية . صدرت عن المؤسسة العربية للدراسات والنشرونسكو .بيروت، د.العدد. ص ص 22-27.
- فاتحة، حقيقي(2013)موقف علم الاجتماع من قضايا المرأة . مجلة الوحدة .صدرت عن المجلس القومي للثقافة العربية. باريس، . د.عدد.
- فرحات، نادية(2012).عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية ، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. جامعة حسبية بن بوعلي شلف، العدد08.
- قداش، سمية، صالح، سميرة، عمارة، ب ن عمارة(2017).الإلتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل. مجلة التنظيم والعمل. جامعة قصدي مرياح ورقلة.
- ماداوي،نجيبة (د.ت)إشكالية توفيق المرأة العاملة الأم بين الأدوار الأسرية والعمل الخارجي. مجلة آفاق علم الاجتماع جامعة سعد دحلب البليدة/الجزائر، د.العدد.ص ص 161-176.
- وزارة المجاهدين (د.ت). كفاح المرأة الجزائرية . دراسات وبحوث الملتقى الأول حول كفاح المرأة في الجزائر . منشورات المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر.

• يعيش، محمد(د.ت). المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية ، مجلة المعارف، العدد 10.ص
ص10-21

• يوسف، كمال وآخرون (2018).الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة
التنظيمية والسلوك العمل . مجلة الإمتياز لبحوث الإقتصاد والإدارة. جامعة عمار ثلجي
الأغواط. الجزائر، العدد03.

• الرسائل العلمية :

• أبو جياب، محمد مصطفى (2013/2014).مدخل تنمية الإلتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة
ال فلسطينية قطاع غزة . مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير. تخصص إدارة الأعمال : غزة.

• آل القاسم، رؤى رشيد (2012).أثر الإلتزام التنظيمي في تحسين الجودة المصرفية . رسالة
لنيل الماجستير تخصص إدارة أعمال. جامعة الشرق الأوسط :الأردن.

• أوغندي، أحلام(2016/2015) القيم الإجتماعية المحلّية و تأثيرها على الإلتزام الوظيفي . مذكرة
لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الإجتماع التنظيم و العمل. جامعة محمد خيضر :بسكرة.

• البقي، سعد تراحيب(2011/2012).الإلتزام التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي للعاملين . مذكرة
مقدمة لنيل الماجستير للعلوم الإدارية: الرياض

• بونوناس، صباح(2015/2016).أثر أنماط القيادة الإدارية على الإلتزام التنظيمي . رسالة مقدمة
لنيل دكتوراه. جامعة محمد خيضر :بسكرة.

• الثبتي، خالد بن عياش (2012/2013).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام الوظيفي في
المؤسسة . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية: الرياض.

• الجماسي، محمد إسماعيل داود (2015/2016).العلاقة بين الإلتزام التنظيمي و الأداء
الوظيفي . مذكرة لنيل شهادة الماحستير للقيادة و الإدارة. : فلسطين

- الحاج يوسف، مليكة (2002/2003). تأثير عمل الأم على تنشئة أبنائها. مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل :جامعة الجزائر.
- حنونة، ساسي إبراهيم حمادة(2005/2006). قياس الإلتزام التنظيمي لدى العاملين. مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية التجارة قسم إدارة أعمال :فلسطين.
- الرقيب، مومن صالح (2010/2009). معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التربية بالجامعة الإسلامية :قطاع غزة.
- شلوف، فريدة(2010/2009). المرأة المقاوله في الجزائر. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية :جامعة منتوري. قسنطينة.
- الصادق، عثمان(2015/2014). عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار. مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل. جامعة محمد خيضر . بسكرة.
- صقر، حليس(2011/2012). إدارة التغيير بتعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين. مذكرة لنيل شهادة ماجستير الجامعة الإسلامية غزة :فلسطين.
- الطموس، إيمان عمر(2014/2015). التمكين الإداري على علاقته بالإلتزام التنظيمي لدى المرأة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال .قسم إدارة الأعمال الكلية للاقتصاد والعلوم الإدارية :جامعة الأزهر.
- عبدلي، وليد(2014/2013). نسق الإلتصال و علاقته بالإلتزام الوظيفي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير للعلوم الإجتماعية تنظيم و عمل. جامعة الحاج لخضر : باتنة.
- العوفي، محمد بن غالب (2005/2004). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية :الرياض.

- عوفي، مصطفى(1993/1992). الأوضاع الإجتماعية ونعكاسها على وعي المرأة لعاملة في الجزائر. مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع :قسنطينة
- مغزي بحوش، أميمة(2019/2018). إستراتيجية مواجهة المرأة العاملة للحياة الظاغطة . رسالة لنيل شهادة الدكتوراة. تخصص علم النفس :جامعة بسكرة.
- هواين، فوزية(2013/2014). المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النفس و التنظيم. جامعة فرحات عباس : سطيف.

4/ منشورات وقوانين ووثائق :

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية(1976). الدستور. الجزائر :المعهد الوطني للنشر والتوزيع.
- الجريدة الرسمية رقم 13.الجزائر:2013.

الملاحق



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي بن مهدي
أم البواقي



كلية: العلوم الإجتماعية و الإنسانية
قسم: العلوم الإجتماعية
التخصص: علم الإجتماع التنظيم و العمل

الوضع الإجتماعي و تأثيره على الالتزام التنظيمي للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية و الانسانية جامعة العربي بن
-مهدي - أم البواقي

إشراف الأستاذة
- العمراوي زكية

إعداد الطالبة:
- معزيز فاطمة

➤ ملاحظة:

تحتوي هذه المادة العلمية التي بين أيديكم على جملة من الأسئلة صممت بهدف معرف "تأثير الوضع الاجتماعي على الالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة لذلك نرجو من المبحوثات الإجابة بجدية عن بنود هذه الإستبانة لإعطاء مصادقية أكثر لهذا البحث و التوصل إلى نتائج دقيقة .

ونعلمكم أن جميع المعلومات الواردة في هذه الإستبانة هي سرية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحثية .

❖ بيانات شخصية :

- (1) السن : أقل من 25 [30-25 [[35-30 [[40-35 [[45-40 [أكثر من 45
- (2) المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- (3) المهنة : أستاذة موظفة أملة مهنية "منظفة"
- (4) الحالة الإجتماعية : عازبة متزوجة مطلقة أرملة
- (5) عدد الأولاد حسب السن : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 10 إلى 15 سنة 15 سنة فما فوق
- (6) عدد ساعات العمل: في الأسبوع
- (7) السكن الحالي : حضري شبه حضري
- (8) بعد مقر السكن عن العمل : قريب بعيد

❖ بيانات خاصة بالوضع الأسري للمرأة العاملة :

(9) ماهو عدد أفراد الأسرة ؟

- (10) ما نوع الأسرة التي تعيشين فيها ؟ أسرة نووية أسرة ممتدة
- (11) ماهو موقف الأسرة من عملك ؟ مؤيدة معارضة

• من هم المؤيدون؟.....

• من هم المعارضون؟.....

• و في حالة الإجابة بأن الزوج هو المعارض هل بسبب :

وضعية العمل عدم حاجة للعمل أخرى تذكر

(12) هل حدث شجار بينك و بين زوجك بسبب العمل ؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ،ما سبب الشجار ؟

طول ساعات العمل العمل مع الرجال أخرى تذكر

(13) أين تتركين أولادك أثناء العمل ؟ عند :

الأب الخادمة الحضانة الجدة أخرى تذكر

14 هل تواجهين صعوبات بحكم التزامات كأم نحو أولادك ؟ نعم لا نوعا ما

15 هل حدث و أن تعرض أولادك للخطر و أنت في العمل ؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم هل هي ؟

اضطرابات نفسية رسوب مدرسي أخرى تذكر.....

16 هل حدث و إن ضربت أولادك بسبب مشاكل العمل؟ نعم لا

17 هل يساعدك زوجك في أعمال البيت؟ نعم لا

• إذا كانت الإجابة " لا " ما السبب؟

18 هل تستعينين بأحد للقيام بشؤون منزلك؟ نعم لا بيانا

• إذا كانت الإجابة بنعم من ؟

الأم الأخت الخادمة أخرى تذكر.....

19 هل حدث و ان تراكمت عليك الأعمال المنزلية أثناء أدائك لعملك خارج المنزل ؟ نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم هل هذا يشعرك بـ :

القلق الملل عجز أخرى تذكر.....

❖ بيانات خاصة بالعلاقات الإجتماعية (للمرأة العاملة)

20 هل تعتقدين بأن المجتمع لا يتقبل خروجك للعمل؟ نعم لا بري

• في حالة الإجابة بنعم لماذا ؟

21 ما نوع المواضيع التي تناقشينها مع أصدقائك و جيرانك ، هل هي تتعلق بـ :

العمل الأسرة المجتمع أخرى تذكر.....

22 هل جيرانك متقبلين لمهنتك؟ نعم لا

23 هل صديقاتك يؤيدن خروجك للعمل؟ نعم لا

24 هل صديقاتك على استعداد للاستماع إلى مشاكلك؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بلا ، لماذا؟

25 هل حدث و أن تعرضت لتحرشات أو أي أضرار و أنت في طريقك للعمل؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ما نوعها ؟

❖ بيانات خاصة بالعلاقات المهنية :

(26) كيف هي علاقتك بزملائك في الكلية ؟

- ذكور : حسنة عادية سيئة
- إناث : حسنة عادية سيئة

(27) ما نوعية المواضيع التي تناقشونها مع زملائك في العمل ؟

- ذكور : حول العمل خارج نطاق العمل كلاهما
- إناث : حول العمل خارج نطاق العمل كلاهما

(28) هل تلقين تدعيم من زملائك "الرجال" ؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بلا ، لماذا ؟

(29) هل تعرضتي لمضايقات من زملائك "الرجال" ؟ نعم لا إلى حد ما

• في حالة الإجابة بنعم ، ما نوعها ؟

(30) هل ترين أن زميلاتك موضع ثقة ؟ نعم لا إلى حد ما

• في حالة الإجابة بلا ، هل هذا يسبب لك القلق

(31) كيف هي علاقتك بمسؤولك المباشر ؟ حسنة عادية سيئة

• مع تبرير الإجابة

(32) هل تشعرين بالتمييز بينك و بين زملائك من طرف المسؤول؟

• ذكور : نعم لا في حالة الإجابة بنعم في أي مجال يميز ؟

• إناث : نعم لا في حالة الإجابة بنعم في أي مجال يميز ؟

• هل هذا يؤثر على فاعليتك في الإنجاز ؟ نعم لا أبدا

(33) كيف تفضلين أن يكون رئيسك رجل أو امرأة ؟ امرأة رجل كلاهما

• في حالة " الرجل " لماذا ؟

• في حالة " امرأة " لماذا ؟

(34) هل تجدين صعوبة في الاتصال بمسؤولك المباشر ؟ نعم لا

❖ بيانات خاصة بالالتزام التنظيمي داخل الكلية :

- (35) هل تناسبك ساعات العمل؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بلا لماذا؟
- (36) هل حدث و أن تكرر غيابك عن العمل؟ دائما أحيانا أبدا
- في حالة الإجابة بـ " دائما " ، عل هذا بسبب؟
البعد عن مكان العمل الأولاد شؤون البيت أخرى تذكر
- (37) هل تلقيت إنذار من المسؤول؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم ، فهل يسبب :
الغياب التأخر قصور في العمل المعارضة
كيف تواجهين هذا الموقف ؟ الرضوخ المعارضة
- (38) كيف تصنفين نفسك في العمل؟ عاملة منضبطة أملة غير منضبطة
- في حالة غير منضبطة ، هل هذا بسبب؟
الظروف المهنية المشاكل الأسري الأوضاع الاجتماعية أخرى تذكر
- (39) هل تنجزين واجباتك في الوقت المحدد؟ دائما أحيانا أبدا
- مع تبرير الإجابة.....
- (40) هل تجدين صعوبة في إنجازك للمهام المهنية؟ نعم لا أحيانا
- إذا كانت الإجابة " نعم " هل هذا بسبب:
مشاكل أسرية التعب و الأرق ازدواجية الدور أخرى تذكر
- (41) هل تستطيعين التوفيق بين واجباتك الأسرية و المهنية؟ نعم لا و عا ما
- في حاة الإجابة بـ " لا " لماذا؟
- (42) هل تبدلين كل ما بوسعك لإنجاز واجباتك المهنية؟ نعم لا
- في حالة الإجابة بـ " نعم " هل هذا بسبب؟
رغبتك في العمل حبك للكلية تطلعك للترقية أخرى تذكر
- (43) هل تقدمين مبادرات طوعية لنجاح الكلية؟ نعم لا أحيانا
- (44) هل تؤمنين بالقيم التنظيمية السائدة في الكلية؟ نعم لا

45 هل تسهرين على تحقيق أهداف الكلية؟ نعم لا ربما

• في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

46 هل تشعرين بالإنتماء لهذه الكلية؟ نعم لا

• تبرير الإجابة.....

• ما نسبة استقرارك وبقائك في الكلية؟ كبيرة صغيرة

47 ما السبب إذا كانت الإجابة " كبيرة " :

عدم وجود بديل حبك للكلية درجة ولانك و امتثالك للكلية أخرى تذكر

48 هل تحرصين على إتقانك عملك؟ نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم ما السبب؟

خوف من المسؤول (طاعة، ولاء) حب في إثبات الذات الإحساس بالمسؤولية أخرى تذكر

49 هل تعتبرين إتقان العمل؟ واجب فرض

50 هل تسعين إلى تطوير خبراتك و مهاراتك من أجل إتقان عملك؟ نعم لا

• من أجل : نفسك (إرضاء ضميرك) المؤسسة "الكلية" (إرضاء مسؤوليك في الكلية)

51 هل تتلقين تشجيعاً من المسؤول إثر مبادراتك و تفانيك في العمل؟ نعم لا

• تبرير الأجابة.....

52 هل زملائك في العمل يتقبلون تفانيك و عملك و انضباطك؟ نعم لا

• إذا كانت الإجابة " لا " هل بسبب :

• الغيرة تفسدين عليهم أخرى تذكر

53 هل تساعدك أوضاعك الإجتماعية على الإنضباط و الإلتزام في عملك؟ نعم لا

• إذا كانت الإجابة " لا " ما السبب :

مشاكل زوجية ظروف اجتماعية (مواصلات...) أعباء منزلية أخرى تذكر

54 ماذا تقترحين كحل يساعدك في التوفيق بين مهامك الأسرية و المهنية و تساعدك خاصة

على الإلتزام في عملك بالدرجة الأولى؟

.....
.....

.....

.....

.....