

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر -2-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

مدرسة الدكتوراه

رسالة لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان:

## تأثير الأدوار الأسرية على المسار المهني للمرأة العاملة

دراسة ميدانية لعينة من الأساتذات الجامعيات بجامعة الجزائر

إشراف الدكتورة:

عميرة جويذة

إعداد الطالبة:

خراز أمال

السنة الجامعية: 2013-2014

# شكر وتقدير

الحمد لله مبدي النعم، ومزيل النقم، ومسدي العطايا أحمدته حمداً كثيراً وأشكره أن أعانني ويسر طريقي لالتماس العلم، فالحمد لله أولاً وأخيراً.

ثم أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع من ساهم في إنجاز هذا العمل وإخراجه إلى حيز الوجود. وأخص بالذكر الدكتورة عميرة جويده المشرفة على هذه الدراسة والتي لم تدخر جهداً بغية إظهاره بهذه الصورة.

وأُسجل تقديري لأفراد عينة الدراسة اللاتي قدمن لي كل دعم وتوجيه في مساعدتي لإنجاز هذه الدراسة لتكون مرجع لدراسات أخرى تتكامل جهودها لخدمة هذه الفئة من أفراد المجتمع.

وأخيراً الشكر الموصول لكل من قدم لي الدعم والمساندة في إعداد وطباعة الرسالة وإخراجها للنور وجزاكم الله عني خير الجزاء.

# إهداء

أهديكما ياروح الحياة ونبضها، يا أغلى من في الوجود والداي الحبيين، فلكما بعد الله  
الفضل في مساندي وإنارة دربي جعلكما الله سراج حياتي.  
كما أهدي هذا الجهد المتواضع إلى أحبائي وأعز أقاربي أخواتي وإخواني،  
فلهم مني كل الحب والتقدير.  
وإلى صديقتي العزيزات اللاتي دعمني.

وإلى كل من كان إلى جانبي في إتمام دراستي.

إليهم جميعاً أهدي جهدي المتواضع،،،

## الفهرس:

### ..... المقدمة

#### الباب الأول: الجانب النظري.

#### الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

- 1- الإشكالية.....06
- 2- الفرضيات.....08
- 3- تحديد المفاهيم.....08
- 4- أسباب اختيار الموضوع.....10
- 5- أهمية الدراسة.....11
- 6- المنهج والتقنيات المستعملة.....11
- 7- العينة وكيفية اختيارها.....13
- 8- الدراسات السابقة.....14
- 9- المقاربة النظرية السوسولوجية.....18

#### الفصل الثاني: المسار المهني للمرأة العاملة.

#### تمهيد.

#### المبحث الأول: تسيير المسار المهني.

- 1-1- تعريف المسار المهني في المؤسسة.....23
- 2-1- خصائص وأهمية المسار المهني.....23

- 3-1- مرئلل المسار المهني.....28
- 4-1- تطور الالهتام بالمسار المهني.....30
- 5-1- أسباب فشل الفرد في المسار المهني.....32
- 6-1- أنواع المسار المهني.....35

### المبحث الثاني: الترقية والتكوين في المسار المهني.

- 1-2- دور الترقية في المسار المهني.....43
- 2-2- دور التكوين في المسار المهني.....48

### المبحث الثالث: المرأة والمسار المهني في المؤسسة.

- 1-3- تأثير الجنس على المسار المهني.....58
- 2-3- عوامل سوء تمثيل المرأة في المناصب ذات مسؤولية.....59
- خلاصة الفصل.

## الفصل الثالث: المرأة والأسرة.

### تمهيد.

#### المبحث الأول: الأسرة:

- 1-1- مفهوم الأسرة وتطورها.....69
- 2-1- أنماط الأسرة.....70
- 3-1- وظائف الأسرة.....74
- 4-1- تأثير التغير الاجتماعي على الأسرة.....84

#### المبحث الثاني: المرأة.

- 1-2- مكانة المرأة في مختلف الديانات.....85
- 2-2- وضعية المرأة في الأسرة.....95
- وضعية المرأة في البنية التقليدية.....95

- 95.....وضعية المرأة في البنية الحديثة
- 97.....3-2- ادوار المرأة في الأسرة
- 98.....4-2- تأثير التعليم على ادوار المرأة
- 99.....5-2- دور التعليم العالي في إعداد الإطارات النسوية
- المبحث الثالث: المرأة والعمل.**
- 102.....1-3- المرأة والعمل في الخارج
- 106.....2-3- دوافع خروج المرأة إلى العمل
- 109.....3-3- الحياة العائلية والحياة المهنية للمرأة العاملة
- 110.....4-3- صراع ادوار المرأة العاملة
- 112.....5-3- المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة
- 112.....المشكلات الأسرية
- 115.....المشكلات المهنية
- 118.....7-3- المرأة والعمل في العالم الغربي والعالم العربي
- خلاصة الفصل.

## **الفصل الرابع: خصوصية عمل المرأة في الجزائر.**

### **تمهيد.**

- 140.....المبحث الأول: دراسات حول دوافع وأسباب خروج المرأة الجزائرية للعمل
- المبحث الثاني: تطور مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل.
- 145.....1-2- المرأة والعمل في الفترة الاستعمارية
- 146.....2-2- المرأة والعمل بعد الاستقلال
- المبحث الثالث: مجالات ومواقع المرأة في العمل.**
- 150.....1-3- مجالات عمل المرأة
- 151.....2-3- مواقع السلطة وصنع القرار
- المبحث الرابع: التشريعات القانونية لعمل المرأة.**

- 1-4- الحماية القانونية لعمل المرأة في معايير العمل الدولية والعربية.....156  
2-4- الحقوق المهنية للنساء العاملات.....164

## الباب الثاني: الجانب الميداني.

### الفصل الخامس: خصائص العينة.....173

#### الفصل السادس: تأثير نمط الأسرة على المسار المهني للمرأة العاملة.

المبحث الأول: تحليل جداول الارتباطات الخاصة بتأثير نمط الأسرة على المسار المهني  
للمرأة العاملة.....182

المبحث الثاني: الاستنتاج.....205

#### الفصل السابع: تأثير الحالة المدنية على المسار المهني للمرأة العاملة.

المبحث الأول: تحليل جداول الارتباطات الخاصة بتأثير الحالة المدنية على المسار المهني  
للمرأة العاملة.....209

المبحث الثاني: الاستنتاج.....235

#### الفصل الثامن: تأثير الرعاية المقدمة لأفراد الأسرة على المسار المهني للمرأة العاملة.

المبحث الأول: تحليل جداول الارتباطات الخاصة بتأثير الرعاية المقدمة لأفراد الأسرة على  
المسار المهني للمرأة العاملة.....238

المبحث الثاني: الاستنتاج.....261

الاستنتاج العام للدراسة.

الخاتمة.

قائمة المراجع.

ملاحق البحث.

## فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
148	تطور اليد العاملة في الجزائر حسب الجنس.	01
173	توزيع المبحوثات حسب السن.	02
174	توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية.	03
175	توزيع المبحوثات حسب نوع الأسر التي يقمن بها.	04
177	توزيع المبحوثات حسب الشهادة المتحصل عليها .	05
178	توزيع المبحوثات حسب التخصص.	06
179	توزيع المبحوثات حسب رتبة العمل.	07
182	العلاقة بين نوع الأسرة ورتبة العمل.	08
185	العلاقة بين نوع الاسرة ومدى ترقية المبحوثات في رتب عملهن.	09
187	العلاقة بين نوع الأسرة ومدى قيام المبحوثات بتربصات خارج الوطن.	10
189	العلاقة بين نوع الأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الملتقيات والندوات العلمية.	11
192	العلاقة بين نوع الأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة.	12
195	العلاقة بين مدى وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة وترقية المبحوثات في العمل.	13
197	العلاقة بين مدى وجود مسن أو عاجز بالأسرة وقيام المبحوثات بتربص في الخارج.	14
199	العلاقة بين مدى وجود مسن بالاسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الملتقيات والندوات العلمية	15
201	العلاقة بين مدى وجود مسن في اسر المبحوثات ومدى قيامهن بالابحاث العلمية.	16
203	العلاقة بين مدى وجود مسن او عاجز في اسر المبحوثات وحالتهن الجسدية عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا.	17
209	العلاقة بين الحالة المدنية والرتبة في العمل.	18
211	العلاقة بين الحالة المدنية والترقية في رتبة العمل.	19
213	العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات ومدى قيامهن بالتربصات العلمية خارج الوطن.	20

215	العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات و مدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه الاسرة.	21
217	العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات وحالتهن الجسدية عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا.	22
219	العلاقة بين مدى وجود الاطفال للمبحوثات ومدى قيامهن بالتربصات العلمية خارج الوطن.	23
221	العلاقة بين مدى وجود الاطفال للمبحوثات ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه الاسرة.	24
223	العلاقة بين مدى وجود اطفال للمبحوثات وحالتهن الجسدية عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا.	25
225	العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات وترقيتهن في رتب عملهن.	26
227	العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات ومدى قيامهن بالتربصات العلمية خارج الوطن.	27
229	العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع افراد الاسرة.	28
231	العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات وحالتهن الجسدية عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا.	29
233	العلاقة بين مدى وجود اطفال في سن الدراسة للمبحوثات ومدى ترقيتهن في رتب عملهن.	30
238	العلاقة بين مدى تلقي المبحوثات للمساعدة في مجال الاعمال المنزلية وترقيتهن في العمل.	31
240	العلاقة بين مدى تلقي المبحوثات للمساعدة في الاعمال المنزلية وحالتهن الجسدية عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا.	32
242	العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين او العاجزين الموجودين في اسرهن برتبيتهن في العمل.	33
244	العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين ومدى قيامهن بتربصات خارج الوطن.	34
245	مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين ومدى الأسرة.	35
246	مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة.	36
249	العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين او العاجزين الموجودين في	37

	اسرهن ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع افراد الاسرة	
251	العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين او العاجزين الموجودين في اسرهن وحالتهن الجسدية عند الحضور للعمل باكرا.	38
	العلاقة مدى اشراف المبحوثات على الرشد والتوجيه المدرسي للابناء ومدى ترقيتهن في مسارهن المهني.	39
255	العلاقة بين مدى اشراف مبحوثات على التوجيه والارشاد المدرسي للابناء ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية.	40
257	العلاقة بين مدى قيام المبحوثات برعاية الاطفال الاقل من 6 سنوات وترقيتهن في رتب عملهن.	41
260	العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للاطفال الاقل من 6 سنوات ومدى قيامهن بالابحاث العلمية الى جانب عملهن.	42

### فهرس الاشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	السقف الزجاجي العائق امام المرأة للوصول الى المناصب العليا	63
02	مشاركة الاناث في النشاط الاقتصادي في الدول العربية لعامي 1980 و 2000	133
03	نسبة الاناث من مجمل القوى العاملة في الدول العربية لعامي 1980 و 2000.	134
04	دائرة نسبية تبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية.	175
05	اعمدة بيانية تبين توزيع المبحوثات حسب نوع الاسرة.	176
06	دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثات حسب التخصص الذي يدرّسن فيه	179

## المقدمة:

يعتبر تطور دور المرأة في المجتمع الحديث من مسبقاً بشكل كبير مكانة ووظيفتها امرأة عامل أساسي في حصولها على العديد من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من خلال استفادتها من فرص التعليم والتكوين، كما أن التغييرات التي حدثت في بنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت للمرأة بمشاركتها بشكل مكثف في حياتها المنتجة في كل القطاعات، مما جعل خروجها من المنزل إلى ميدان العمل في عصرنا الحديث ظاهرة منتشرة عبر دول العالم، وهذا ظاهرة تستدعي الانتباه والاهتمام، فإلى المرأة باعتبارها نصف المجتمع ومربية نصف الآخر تعد ذات أهمية بالغة.

والمجتمع على جزائري كغيره من المجتمعات تعرضت لجملة من المشكلات والأزمات التي غيرت في مجملها ملامحه بصورة عامة ولامح الأسر جزائرية بصورة خاصة. ومن بين هذه الأزمات نذكر الأزمة الاقتصادية التي كانت وثيقة الصلة بالأزمة الأمنية والسياسية و من بين مظاهر هذه الأزمة نذكر غلاء المعيشة الذي صاحبه انخفاض في مستوى قدرتها على شراء البضائع الأساسية، هذا الأخير أصبح يعاني من مشاكل تسريح من عمل أو تهديد ببيع تسريح خاصة في قطاع العمل عام، أين تم فتح مجال أمامها خصوصاً أو قطاع العمل خاص. هذا الوضع الذي جعل الأسر جزائرية تعاني اضطرابات وتوترات من سبب في بنائها على عجز عن تأمين حاجاتها الأساسية من مأكلاً وملبس.

كما أن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسر جزائرية هي التي أجبرت المرأة على الخروج من المنزل لمساعدة زوجها في تلبية رغبات الأسر من تزايدت سداً فالإحساس بأهمية العمل كوسيلة للحصول على دخل لا يقل عن مستوى معيشة الأسرة كان من أهم العوامل التي

جعلت المرأة تتمسك ببل عملها خارجي<sup>1</sup>. خاصة كلما انخفضت طبقة الاجتماعية و الاقتصادية التي تنتمي إليها

ومن ملاحظ خلال العقود الأخرين تنامي ظاهرة خروج المرأة للعمل، والتي كانت بالأمس قريبا مجرد أفكار تلقى الرفض والاستهجان الاجتماعي، انطلاقا من قناعة وفكرة متأصلة في وعيها فرس جزائري و ببل تدقيق في وعيها رجل (الاجتمع على ذكره)، والتي مفادها أن مكان المرأة وحيد بل الأوحده هو المنزل تنحصر مهمتها في تربية ورعاية الأولاد والعمل زوج، كما أن خروجها للعمل يعرضها لبناء الأسري على الصدع أو الانهيار نتيجة عدم وظيفتها. غير أن نلاحظ تزايدا في معدلات الأمهات العاملات، والأهم أنها أضحت منافسة لرجال في ميادين العمل المختلفة والتي كانت بالأمس حكرا عليه فقط.

أنه هذلل وضعها عديد من الانعكاسات والآثار خاصة ما ارتبط بازواجية الأدوار التي تؤديها الأمهات حيث قد تقصر أو تخفق في القيام بأحد الأدوار متوقعة منها، مما يجعلها في بعض من الحالات تعاني صراعات ومشكلات توافقية زواجية منها أو أسرية أو مهنية. بسرغم من ذلك تبقى في سعي دائم نحو تحقيق الاستقرار والانسجام داخل أسرتها وكذا محسنة مواصلة مسارها المهني من جهة أخرى.

ومن هنا نلجأ لبحث عن مدى تأثير هذه الأدوار الأسرية للمرأة العاملة على مسارها المهني كأستاذة جامعية، وعليه قسمنا دراستنا لى بابين كل باب يحتوي على عدة فصول وهي كالتالي:

الباب الأول ويتمثل في الجانب النظرية، يتضمن أربعة (4) فصول، الفصل الأول حول الجانب المنهجي لدراسة المرأة التي تم فيه طرح

<sup>1</sup> - علياء شكري و آخرون بلمرأة في بلريف وبلحضر - دراسق حياتها في بلعمل و الأسرة - ، دار بل معرف بلجامعية ، الإسكندرية ، 1988، ص238.

الإشكالية من فرضيات، تحديد مفاهيم، أسباب اختيار موضوع، أهمية  
دراسة من نهج وتقنيات مستعملة، مجال الدراسة ومجتمع البحث،  
دراسات سابقة، وفي الأخير تطرقنا إلى مقارنة سوسيولوجية  
بني عليها موضوع دراستنا، أمثل فصل ثانٍ فقد تطرقنا خلال  
مسار مهني لمرأة عاملة، انطلاقاً من تعريفات مختلفة تسير  
مسار مهني، مروراً بتأثير ترقية وتكوين في مسار مهني، وصولاً  
إلى مسار مهني لمرأة في مؤسسة. في حين تطرقنا في فصل ثلث  
إلى امرأة والأسرة من مفاهيم وأنماط ووظائف، ومكانة ودور امرأة في  
هذه الأسر، وكذا دوافع خروجها للعمل والمشكلات التي تعاني منها جراء  
هذه الخروج.

أمثل فصل رابع فقد تطرقنا في خصوصية عمل امرأة في جزائر  
كتطور مشاركتها في سوق عمل ومجالات عملها وتشريعات قانونية  
تحميها في مجال عملها.

في حين خصصنا لمبحث ثانٍ لجانبا من ميداني والذي تضمن بدوره  
أربع فصول، يتمثل في فصل خامس في تحديد خصائص عينتنا دراسة،  
فصل سادس خصص تحليل واستنتاج فرضية دراسة الأنس في فصل  
سابع خصص تحليل واستنتاج فرضية دراسة ثانية، أمثل فصل ثامن  
والأخير فقد خصصنا تحليل واستنتاج فرضية ثلث لدراسة.

# الباب الاول: الجانب النظري

الفصل الاول:

الجانب المنهجي

## الإشكالية:

شهد المجتمع الجزائري تحولات وتغيرات كبيرة وهامة في مختلف مجالات الحياة ومظاهرها فقد انعكست نتائجها على نظمه ومؤسساته الاجتماعية خصوصا الأسرة، فهي إحدى المؤسسات التي أصبحت ميدانا لبروز تلك التغيرات، والأسرة هي الوحدة الأساسية والخلية الأولية في المجتمع فكل تحول أو تغير يؤثر في بنائها أو في نمطها.

كما تشكل المرأة عنصرا فعالا ومهما في بناء الأسرة فهي تقوم بادوار هامة وحيوية في هذا النسق الاجتماعي لكن مع التغيرات والتطورات التي شهدتها المجتمعات ولا سيما المجتمع الجزائري الذي فتح المجال لفرص التعليم للفتيات وبرمجتها للخروج إلى العمل بعكس ما كان سائدا في الوقت الذي كان فيه التحاق المرأة بالعمل يقابل بالاحتجاج من المجتمع، أصبحت الأسر في الوقت الحالي تشجع بناتها على إكمال تعليمهن والتحاقهن بمناصب العمل.

فقد استطاعت المرأة في الوقت الحاضر وفي بعض الأسر أن تنشئ مركزا جديدا بفضل التعليم وامتلاك المعرفة والاندماج في سوق العمل وتحقيق الترقية المهنية، مما هز أركان المراكز القديمة لأفراد الأسرة، فقد تعززت مكانة الأم وتأكدت بفضل اعتمادها على ابنتها العاملة بدلا من اعتمادها على أبنائها أو زوجها، الأمر الذي خلق توازنا ولو نسبيا بين المرأة والرجل داخل الأسرة، لكن هذه الظاهرة ليست مطلقة بل نسبية، ذلك ان نسبة كبيرة من النساء لم تستطع خلق هذا التوازن، رغم امتلاكها لمكانة اجتماعية بفضل تعلمها واقتنائها لشهادات علمية ونجاحها في العمل، لم يتغير وضعها داخل الأسرة<sup>1</sup>.

فحصول المرأة على تأهيل سمح لها بالدخول إلى سوق العمل الذي تتميز فيه اليد العاملة النسوية بتأهيل أعلى من الرجل مما أعطى صورة فريدة من نوعها لسوق العمل النسوي في الجزائر<sup>2</sup> فمن خصائص العمل النسوي للمرأة على الرجل حيث أن 54.4% من اليد العاملة النسوية ذات مستوى

<sup>1</sup> - محمد حمداوي، المرأة بين الأسرة والمجتمع، الازدواجية والعنف المعنوي، فعاليات الملتقى الوطني حول المرأة، وزارة التضامن الوطني والعائلة، الجزائر، 1998، ص 22.

<sup>2</sup> - ناصر جابي، مواطنة من دون استئذان، منشورات الشهاب، الجزائر، 2006، ص 43.

ثانوي وجامعي<sup>1</sup>. هذا النجاح الذي حققته المرأة في ميدان التعليم والعمل قابلته صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية خاصة فيما يخص صيرورة مسارها المهني، ففي العديد من الدراسات التي أجريت في هذا الإطار أظهرت وجود اختلاف واضح بين المسار المهني للمرأة والرجل " حسب دراسة نشرت في فرنسا بينت أن بنفس الشهادة الجامعية 18% من النساء يشتغلن في منصب إطار 5 سنوات بعد التوظيف، فيما قدرت هذه النسبة 44% عند الرجال"<sup>2</sup> فالدور التقليدي المرسخ في الضمير الجمعي للمجتمع عن المرأة هو الدور المنزلي والمتمثل في القيام بالإعمال المنزلية كتربية الأطفال والسهر عليهم ورعاية شؤون المنزل.

وانطلاقا من هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي:

هل تؤثر الأدوار الأسرية على سيرورة المسار المهني للمرأة؟

ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

- هل تؤثر المحددات السوسيوديموغرافية على تقدمها المهني؟

- ماهي العوامل التي تساعد المرأة في التوفيق بين الأدوار الأسرية والحياة المهني؟

<sup>1</sup> - Ministère chargé de la famille, Situation de la femme en algérie par les chiffres, RISSALAT ELOUSRA, Spéciale 8 mars 2005, pp 15.38.

<sup>2</sup> - Olivier, lavictoire, l'égalité professionnelle homme femme, formation continuer université paris, 2005, France, p 27.

**2- الفرضيات:**

- كلما كانت المرأة العاملة تنتمي إلى أسرة ممتدة تتضمن أفراد مسنين أو عاجزين كلما قلت فرص ارتقائها في مسارها المهني والعكس صحيح.
- إذا كانت المرأة متزوجة ولديها أطفال قلت فرص ارتقائها في مسارها المهني والعكس صحيح.
- وجود أشخاص أو مرافق تقوم ببعض الأدوار الأسرية للمرأة بالنيابة عنها تساهم في تقدمها المهني.

**3- تحديد المفاهيم:****\* المرأة العاملة:**

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة بيت ودور الموظفة.<sup>1</sup>

**\* التعريف الإجرائي:**

حسب هذه الدراسة هي المرأة التي تزاول عملا خارج بيتها بشكل رسمي ومنتظم مقابل اجر مادي تتقاضاه والمتمثل في شغلها لوظيفة الأستاذة الجامعية ، هذا إضافة إلى أدوارها داخل بيتها والمتمثلة في تربية الأطفال ورعاية الكبار والعاجزين والقيام بمختلف الأعمال المنزلية .

**\* العمل:**

هو مجموعة أفعال يقوم بها الإنسان قصد تحقيق هدف وذلك بمساعدة فكره ويده وأدواته وآلاته التي تسلط على المادة، كما انه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد كما ان وظيفته اجتماعية تتحقق فيه شخصية الفرد<sup>2</sup>.

**التعريف الإجرائي للعمل:**

العمل هو كل مجهود يبذله الفرد سواء كان بدني أو عقلي يسلطه على وسائل معينة لتحقيق غاية معينة.

<sup>1</sup> - كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للنشر والطباعة، بيروت، 1984، ص 31.

<sup>2</sup> - عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999، ص 70.

### \* المسار المهني:

هو مجموعة المناصب المرتبطة التي تخطط مسبقا ويتم تعيين العامل فيها تدريجيا والتي تمتد طوال حياته المهنية، وتتأثر هذه الوظائف باتجاهات الفرد وطموحاته وآماله ومشاعره<sup>1</sup>.

### التعريف الإجرائي:

المسار المهني حسب هذه الدراسة هو مجموع المناصب التي تتولاها الأستاذة الجامعية، بداية بمنصب أستاذة مساعدة قسم (ب) إلى غاية وصولها إلى رتبة أستاذة مميزة مرورا بعدة مناصب مختلفة تتحكم فيها عدة عوامل مختلفة.

### \* الأسرة:

هي جماعة من الأشخاص يرتبطون بروابط الزواج أو الدم أو التبني ويعيشون معيشة واحدة ويتفاعلون كل مع الآخر في حدود ادوار الزوج والزوجة، الأم والأب، الأخ والأخت، ويشكلون ثقافة مشتركة<sup>2</sup>.

### التعريف الإجرائي:

الأسرة هي مجموعة من الأفراد تربط بينهم صلة القرابة عن طريق الزواج.

\* الدور: هو مجموعة من المعايير التي تحدد الطريقة التي يتصرف بها الفرد حسب الموقع والمكانة الاجتماعية التي يحتلها<sup>3</sup>.

### التعريف الإجرائي:

هو مجموعة من الأعمال التي تقوم بها المرأة العاملة والتي تتطلبها وظيفتها كأستاذة جامعية.

### \*التعريف الإجرائي للأدوار الأسرية:

هي مجموعة الأعمال التي تقوم بها المرأة داخل الاسرة تتمثل في رعاية الزوج والأبناء وإدارة وتسيير الأعمال المنزلية من طبخ وغسيل وتنظيف، بالإضافة إلى رعاية كبار السن والعاجزين.

<sup>1</sup> - حمداوي وسيلة: ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، الجزائر، 2004، ص 112.

<sup>2</sup> - محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص 177.

<sup>3</sup> - حنان عبد الحميد العناني: الطفل والاسرة والمجتمع، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000، ص 142.

**\* الأستاذ الجامعي:**

يعتبر المدرس الجامعي العنصر الفعال في العملية التعليمية في الجامعة حيث يساهم بشكل كبير في تنمية قدرات الطالب الفكرية والذهنية خاصة إذا كان متحصلا على تكوين عالي المستوى ويحمل تطلعات وأفكار واسعة فان الأستاذ باحث إذا ذهب إلى الخارج وباحث إذا اتجه إلى الجامعة كما رآه Alain Touraine<sup>1</sup>.

**\* التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:**

هو العنصر الفعال في العملية التعليمية الجامعية والمحرك الأساسي لها فخصائصه لها دور هام في فعالية العملية التعليمية لأنه مهما كان مستوى المناهج التي تقدمها الجامعة والتجهيزات والمخابر والهيكل التي تتوفر عليها لا يمكن لها ان تحقق أهدافها ما لم يتواجد فيها الأستاذ الجامعي ذو الكفاءة العالية.

**4- أسباب اختيار الموضوع:**

ان وقوع اختياري على هذا الموضوع بالذات من بين المواضيع العديدة الجديرة بالدراسة لم يتم بمحض الصدفة بل تحكمت فيه أسباب عديدة أهمها:  
اهتمامنا الخاص بالمرأة لاسيما المرأة العاملة في قطاع التعليم العالي والتي أثارت فضولنا في مدى تأثير أدوارها الأسرية على مسارها المهني .  
كل هذه الملاحظات الخاصة جعلتنا نخوض هذه التجربة العلمية والتي نحاول من خلالها الوصول إلى بعض الحقائق التي تمكننا من تحليل الواقع في إطار التفكير المنطقي ومن ثم الوصول إلى الأسباب التي أدت إلى وجود هذا الواقع.

<sup>1</sup>-p07. Alain Touraine : université et société aux états-unis, édition du Seuil, 1972, Paris .  
معلومات البحث العلمي لدى الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر -2- قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2010-2011، ص 112.

## 5- أهمية الدراسة:

تكتسي هذه الدراسة أهمية كبرى ضمن دراسات علم الاجتماع وكون المرأة تشكل طرفا مهما في عملية التغيير فإنه أصبح كل ما يرتبط بها هو مجالاً للدراسة والتحليل، وستساعدنا هذه الدراسة في معرفة أهم العوامل المؤثرة في المسار المهني للمرأة العاملة وبالتحديد الأدوار الأسرية.

## 6- المنهج والتقنيات المستعملة:

### \* المنهج المتبع:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة وأهدافها حيث تسعى إلى التعرف على تأثير الأدوار الأسرية للمرأة العاملة على مسارها المهني، وبناءاً على التساؤلات التي سعت الدراسة للإجابة عنها والفرضيات التي سعت للتأكد منها، و من أجل التعرف أكثر على موضوع الدراسة لجأنا إلى استعمال منهجين: الأول وهو المنهج الكيفي (الوصفي) والذي قمنا باستعماله (من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها)<sup>1</sup> أما المنهج الثاني فيتمثل في المنهج الكمي الذي (يسمح لنا بقياس الظاهرة موضوع الدراسة من أجل حصر المعطيات وتكميمها بما يتناسب ومتطلبات البحث)<sup>2</sup>. فمنهج الدراسة يصف ويحلل آراء الأستاذات الجامعيات في بعض ولايات الوطن، حول مدى تأثير أدوارهن الأسرية على مسارهن المهني.

### \* التقنيات المستعملة:

تفرض الدراسة الاجتماعية استعمال عدة أدوات وتقنيات منهجية من أجل جمع البيانات وتمثل في مايلي:

<sup>1</sup> - موريس انجرس: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، تر: كمال بوشرف وبوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 100.  
<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص 100.

**الملاحظة:**

تعتبر الملاحظة بأنها أداة توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك أو خصائصه<sup>1</sup>، كما أنها تعتبر من التقنيات العريقة الأساسية في علم الاجتماع بواسطتها يقوم الباحث بجمع وتصنيف المعلومات والوقائع الملاحظة المشتقة من الحقل الاجتماعي<sup>2</sup>.

فهي الأداة التي تستخدم في المرحلة الأولى من الدراسات السوسولوجية بمعنى أنها تستخدم في المرحلة الاستطلاعية، ويرى البعض أنها من التقنيات الأكثر صعوبة، لأنها تعتمد على مهارات الباحث وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الاجتماعي<sup>3</sup>. ولقد تمت هذه التقنية في المرحلة الاستطلاعية للدراسة تمهيدا للعمل الميداني من خلال الملاحظة اليومية للظروف الاجتماعية التي تعيشها المرأة العاملة (الأستاذة الجامعية) وما تلاقيه من صراع للأدوار (الأسرة- العمل) وذلك من خلال تبادلنا لأطراف الحديث مع بعض الأستاذات الجامعيات حول الموضوع.

**الاستمارة:**

تعتبر الاستمارة الدليل أو المرشد الذي يوجه المقابلة التي تقع بين الباحث والمبحوث بعد ان يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث من المبحوث<sup>4</sup>. أما من الشروط الواجب توفرها في الاستمارة هو الابتعاد عن الكلمات الفنية المعقدة المرتبطة بتخصص معين تجنباً للغموض وحتى نراعي المستوى الثقافي للمبحوثين<sup>5</sup>. كما ان الاستمارة شملت 29 سؤال مغلق، وتنقسم إلى محاور هامة حسب فرضيات الدراسة ولذلك تشمل الاستمارة في دراستنا على ثلاثة محاور :

أسئلة خاصة بالبيانات العامة للمبحوث، وأسئلة المحورين الآخرين تضم الفرضيتين الخاصتين بدراستنا السوسولوجية، واستعملنا الاستمارة مع المبحوثات اللواتي يزاولن أعمالهن كأستاذات في

<sup>1</sup> - علي مغربي وآخرون: المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، دار البعث، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص 187.

<sup>2</sup> - موريس انجرس : مرجع سابق، ص 107.

<sup>3</sup> - علي مغربي وآخرون، مرجع سابق، ص 187.

<sup>4</sup> - احسان محمد الحسن: العائلة والقرابة والزواج، ص 129.

<sup>5</sup> - موريس انجرس : مرجع سابق، ص 107.

التعليم العالي ، في الولايات التالية: الاغواط، تيارت، البليدة، المسيلة، الجزائر العاصمة، وأيضا من اجل التحليل المعمق لمدى تأثير الأدوار الأسرية على مسارهن المهني.

## 7- العينة وكيفية اختيارها:

يعد استخدام العينات من الأمور العادية في مجال البحوث والدراسات العلمية سواء الاجتماعية أو الطبيعية، " والعينة هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي"<sup>1</sup> وفي دراستنا هذه اعتمدنا على العينة القصدية والتي " يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة عدم توفر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي"<sup>2</sup>.

في هذه الدراسة قامت الباحثة بتوزيع 200 استمارة على عينة من الأساتذات الجامعيات من بعض ولايات الوطن (جامعة الاغواط، جامعة البليدة، جامعة تيارت، جامعة المسيلة، جامعة الجزائر -2-) بنسب متفاوتة.

واستعانت في ذلك بنخبة من الأساتذة والزملاء الذين يشتغلون أو يزاولون دراستهم بهذه المؤسسات الجامعية، وكانت قد أكدت الباحثة على الحرص على استرجاعها في اقرب وقت ممكن من طرف المبحوثات.

ونشير إلى ان من وعدوا بالإجابة عليها وإرجاعها كثير منهم لم يرق بإرجاعها لحد الآن. وتسلمت الباحثة 150 استمارة من مجموع 200 استمارة موزعة، أي بنسبة 75% من المجموع الكلي .

<sup>1</sup>- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الجامعة الاردنية، الاردن، 1999، ص 83.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 96.

**8- الدراسات السابقة:**

لقد تعددت الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت دراسة واقع المرأة والمعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في التقدم في مسارها المهني. لذلك قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من البحوث والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، والتي أجريت في مناطق مختلفة من العالم، وقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى مجموعتين كالآتي:

**الدراسات العربية:**

دراسة لونا س محفوظ : حول: "المسار المهني للمرأة الإطار في مناصب ذات مسؤولية"، في إطار التحضير لنيل شهادة الماجستير وهي دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع ولاية تيزي وزو شملت العينة 10 نساء توفرت فيهن الشروط الأساسية والتي تمثلت في الاقدمية تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنوات، وانطلاقاً من تساؤله حول كيفية تأثير العوامل الاجتماعية على المسار المهني للمرأة الإطار ووصولها إلى مناصب ذات مسؤولية، قام بوضع 4 فرضيات وهي كالتالي:

- 1- حصول المرأة على شهادة وتأهيل يؤثر على تقدمها المهني.
  - 2- توافق الحياة المهنية والعائلية للمرأة الإطار يساعدها على التقدم المهني والوصول إلى المناصب العليا ذات مسؤولية.
  - 3- اقتران وظيفة التسيير بالمعايير والقيم الرجولية يؤثر على المرأة الإطار في التقدم المهني.
  - 4- وجود سقف الزواج يعرقل التقدم المهني للمرأة الإطار.
- توصل من خلالها إلى النتائج التالية:

أولاً فيما يخص الفرضية الثانية فقد اتضح بان المصالحة بين الحياة المهنية من جهة والحياة العائلية من جهة أخرى تظهر من الصعوبات الكبيرة التي من الممكن ان تعيق المرأة الإطار من التقدم في مسارها المهني، فبالنسبة للنساء العازبات هذه الوضعية لا تطرح كعائق أمام الطموح والرغبة في الوصول إلى الترقية الى المناصب العليا ذات مسؤولية، لكن بوجود عائلة وأطفال تجد صعوبة في تحقيق التوافق بين الاثنين، لأنها تتعرض إلى ضغط على هويتها كأم وكإطار في المؤسسة، في هذا التوافق يمكن ان تدخل عوامل ومؤشرات أخرى مثل سن الأطفال فكلما كان

الطفل في السن الأدنى تجد المرأة نفسها أمام متطلبات كثيرة تستلزم حضورها جسدياً، وكذلك تظهر أهمية مساعدة المسؤولين في المؤسسة لهاته النساء خاصة من حيث مرونة الأوقات التي تجعل المرأة إلى حد ما تقوم بعملها في المؤسسة ويمكن لها ان تدرك أي تأخر لكن في نفس الوقت هي متصلة بالشؤون العائلية، وكذلك توفير مرافق داخل المؤسسة أو في أماكن مختصة في رعاية الأطفال.

أما فيما يخص الفرضية الأولى فقد اتضح بان الحصول على الشهادة التي تعطي للمرأة التأهيل اللازم يعتبر الشرط الأول والوحيد أمام هاته النساء للطموح في تكوين مسار مهني، خاصة وان المجتمع لا يسمح للمرأة بالعمل خارج المنزل إلا إذا كانت مؤهلة وهذا ما نلاحظه من خلال الخصائص التي تتميز بها اليد العاملة النسوية المتزايدة في سوق العمل إذ هي مؤهلة تأهيلاً عالياً في الأحيان اعلي من الرجل، لكن الحصول على المرأة على شهادة وتأهيل الذي يضمن لها الدخول إلى سوق العمل والحصول على منصب عمل ليست هي التي تضمن للمرأة الترقية إلى المناصب العليا ذات مسؤولية، لان المرأة الإطار بعد الاندماج في الحياة المهنية تجد نفسها أمام عالم آخر يختلف عن العالم النظري الذي كان في الجامعة فالترقية للمرأة الإطار يستلزم شروط إضافية عن التي كانت في البداية.

المرأة الإطار تتعرض إلى عدة عراقيل وصعوبات في حياتها المهنية التي تجعلها في المناصب السفلية رغم توفرها على طاقات كامنة هائلة يمكن استغلالها، هذه العراقيل طرحت في نظرية سقف الزجاج، أما فيما يخص القيم الرجولية المسيطرة على الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة فتعتبر عائق أمام التقدم المهني للنساء الإطارات، رغم أنهن اجمعن ان البنية التنظيمية للمؤسسة التي يعملن فيها خاصة مجموعات العمل والعلاقات مع المسؤولين تتميز بوجود جو ملائم لكن العمل في عالم يسيطر عليه الرجال يبقى من الصعوبات الأساسية لهاته النساء، فقد أبعدت هذه الثقافة المرأة عن دائرة المسؤولية والسلطة متحججين بان الامراة ليست دائماً جاهزة في المؤسسة وهذا نظراً لعطلة الأمومة والغياب المتكرر بسبب المسؤوليات العائلية.

من خلال هذه الدراسة نلاحظ ان الباحث ركز على نوعين من العوامل المؤثرة على المسار المهني للمرأة الإطار، عوامل داخلية خاصة بالمؤسسة والمتمثلة في القيم الرجولية والسقف الزجاجي، وعوامل خارجية خاصة بالحياة العائلية.

دراسة الشهابي إنعام ومحمد موفق: حول "مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية العراقية" خلال مؤتمر القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية بالقاهرة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تدفع المرأة لتبوء المواقع القيادية وتشخيص أهم المعوقات التي تؤثر في تبؤها لهذه المواقع، وذلك من خلال :

- تحديد الخصائص الشخصية والاجتماعية والثقافية والمهنية التي تتصف بها النساء في المواقع القيادية.

- ماهية السمات الواجب توافرها في المرأة القيادية.

- مدى التكافؤ في احتلال المواقع القيادية بين المرأة والرجل.

- تشخيص أهم المشكلات والمعوقات التي تؤثر في تبوء المرأة للمواقع القيادية، كالمشكلات التنظيمية والمشكلات الاجتماعية والمشكلات الشخصية.

حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعدت استبيان وطبقته على عينة مكونة من 122 امرأة في مختلف المواقع القيادية في القطاع العام، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية التطبيقية من مجتمع البحث، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1- أهم السمات الواجب توافرها في المرأة القيادية من وجهة نظر العينة هي: السمات الشخصية ( قوة الشخصية، الذكاء، الرغبة في التفوق والطموح، القدرة على تحمل المسؤولية، الثقة في النفس واللباقة الدبلوماسية الثقافة العامة) السمات التنظيمية ( الكفاءة العلمية، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على قيادة الجماعة، القدرة على توزيع المهام، الخبرة الوظيفية، المرونة في التعامل) السمات الاجتماعية ( تكوين العلاقات الاجتماعية، العدالة والمساواة، الاستقامة، الأمانة والصدق، القدرة على التكيف مع المواقف).

2- أظهرت النتائج ان أهم المعوقات والمشكلات التي تؤثر في تبوء المرأة للموقع القيادي هي كالتالي:

- المشكلات التنظيمية: أكدت الغالبية العظمى من النساء القياديات إلى تدني نظرة القائد الإداري لعمل المرأة كان في مقدمة المشكلات، كما ان عدم القناعة والثقة بقرارات وآراء المرأة، وان الفكرة السائدة لدى القادة الإداريين تتمثل في عدم قدرة المرأة على تحمل المسؤولية القيادية، وعدم قدرتها على مواجهة مشكلات العمل، وان مؤهلاتها وخبرتها الوظيفية محدودة .

- المشكلات الشخصية: والتي تتعلق بالظروف العائلية والأعباء الأسرية التي يلقيها الزوج على كاهلها، إضافة إلى عدم ثقتها بنفس نتيجة التنشئة الاجتماعية الذكورية.

- المشكلات الاجتماعية: التمييز بالمعاملة بين الرجل والمرأة، نظرة المجتمع لعمل المرأة القيادي، تخوف الرجال من منافسة المرأة لهم.

- المشكلات المادية: تتمثل في عدم تناسب الراتب مع الجهود المبذولة، عدم توفر المكافأة والحوافز المناسبة، عدم توفر ظروف عمل ملائمة.

#### الدراسات الأجنبية:

دراسة اوزكانلي ووايت سنة 2008: " القيادة والخيارات الحاسمة، أساتذة إناث في استراليا وتركيا".

Ozkanli and Whit ( Leadership and Strategic Choices, Femal Professors in Australia and Turkey).

هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف أنماط القيادة والمساواة بين الجنسين في التعليم العالي عن طريق فحص تمثيل الأساتذة الإناث في الجامعات الاسترالية والتركية وتحديد العقبات التي تحول دون تحقيق التقدم الوظيفي للمرأة في مؤسسات التعليم العالي.

حيث بينت هذه الدراسة أهم العوامل التي تعيق المرأة في التقدم الوظيفي ، بما فيها القيادة وكذلك صعوبة التكيف الثقافي وانخفاض الروح المعنوية والإجراءات غير رسمية في التعيين والترقية وقلة التدريب على الأدوار الإدارية في استراليا.

إضافة إلى الصراع بين العمل الوظيفي والدور في الأسرة ( الواجب الأسري).

## 9- المقاربة السوسولوجية النظرية:

سننظر إلى بعض النظريات التي تخدم موضوع الدراسة من قريب أو بعيد، فمن خلالها يتم توجيه موضوع دراستنا.

### 1- نظرية التغير الاجتماعي:

ويقصد بالتغير الاجتماعي كل أنواع التغير التي تحدث تأثيراً في النظام الاجتماعي، أي التي تؤثر في بناء المجتمع ووظائفه، وعليه فإن التغير الاجتماعي يعتبر جزءاً من عملية أكبر وأوسع من عمليات التطور في المجتمع<sup>1</sup>

كما يشمل التغير الاجتماعي كل ما يحدث من تغيرات في أشكال وقواعد النظام الاجتماعي، إذا فالتغير الاجتماعي صفة من صفات المجتمع الإنساني، يحدث نتيجة عدة عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية، تتداخل وتتأثر فيما بينها، وباعتبار الأسرة نظام اجتماعي فقد حدثت فيها عدة تغيرات على عدة مستويات منها خروج المرأة لميدان العمل الخارجي والذي ساهم فيه وبشكل كبير انتشار التعليم، حيث ترى نظرية التغير الاجتماعي أن التغيرات الأسرية مصدرها الديناميكية التي تحدث في النظام الاجتماعي.

### 2- نظرية الدور:

إن تناول بعض المفاهيم المرتبطة بنظرية الدور يساعد على فهم مدلولاتها وبالتالي يمكن التعرف على الجوانب والعوامل التي تؤثر في فهم الدور وأدائه. ومن هذه المفاهيم المعايير الاجتماعية والقيم والاتجاهات والدور الاجتماعي.

### المعايير الاجتماعية:

إن المعايير الاجتماعية هي ما يقبله المجتمع من قواعد وعادات واتجاهات وقيم وغير ذلك من محددات، وتعتبر هذه المعايير بمثابة أطر يرجع إليها الفرد كي تكون مرشداً له لما ينبغي أن يكون سلوكه عليه. وتحدد المعايير

<sup>1</sup> - محمد بدوي السيد: المجتمع والمشكلات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988، ص 87.

الاجتماعية الأساليب السلوكية المختلفة المتداولة والمقبولة بين أفراد الجماعة والتي تيسر للأفراد تعاملهم بعضهم مع بعض، أي التي تسهل التفاعل الاجتماعي، ويتسع مفهوم المعايير ليشمل جميع الاتجاهات والقيم والعادات التي تنتشر ويطلق عليها الثقافة. وتحدد المعايير الاجتماعية<sup>1</sup> ما هو "صواب" وما هو "خطأ" وما هو "جائز" وما هو "غير جائز"، وباختصار تحدد كل ما يجب أن يكون وما يجب ألا يكون في سلوك أفراد الجماعة. وتحدد الأدوار الاجتماعية وتنظم سلوك أفراد الجماعة في المواقف الاجتماعية، ويكتسب الفرد المعايير الاجتماعية ويتعلمها ويتشربها من خلال التنشئة الاجتماعية<sup>2</sup>.

### القيم:

إن القيم هي "تصورات للفضيل وهي جزء من الثقافة"، والقيم تتمثل في مجموعة من المعتقدات الشائعة بين أعضاء المجتمع الواحد وخاصة بما هو حسن وقبيح، وبما هو مرغوب أو غير مرغوب، وبمعنى آخر هي عبارة عن نظام معقد يتضمن أحكاماً تقويمية (إيجابية أو سلبية تبدأ من القبول إلى الرفض) ذات طابع فكري ومزاجي نحو الأشياء وموضوعات الحياة المختلفة بل نحو الأشخاص. وتعكس القيم أهدافنا واهتماماتنا وحاجتنا والنظام الاجتماعي والثقافي الذي تنشأ فيه، لما تتضمنه من نواحي دينية واقتصادية وعلمية<sup>3</sup>.

ويمكن ان ننظر إلى القيمة على أنها اهتمام أو اختيار وتفضيل أو حكم يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها

1

<sup>2</sup> مختار حمزة: اسس علم النفس الاجتماعي، جدة: دار المجمع العلمي، 1399 هـ، ص ص 141-142.

<sup>3</sup> محمود السيد ابو النيل: علم النفس الاجتماعي: دراسات مصرية وعالمية، ط2، الجهاز المركزي للكتب الجامعية والمدرسية، القاهرة، 1978، ص 144.

المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك.

وهناك نظم مشتركة للقيم داخل كل مجتمع، وتعمل كإطار مرجعي مشترك في مواقف متعددة، بحيث توثق بين الاتجاهات المختلفة في نظام متكامل<sup>1</sup>.

وإن اتجاه المرأة للعمل خارج المنزل وزيادة نسبة خروجها من المنزل كان لتحقيق العديد من الأهداف أهمها التقليل من التكاليف المادية التي تثقل كاهل الزوج والأهل والاكتفاء الذاتي للمرأة العاملة، الرغبة في تأكيد الذات والشعور بالمسؤولية وغيرها من الأهداف التي تسعى المرأة جاهدة لتحقيقها.

وللوصول إلى تلك الأهداف اتجهت الكثير من النساء للبحث عن الأعمال التي تناسبهن فظهرت العديد من المشكلات منها عدم توفر المواصلات ودور الحضانة وبعد مكان العمل عن المنزل وتعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة فيكون هناك تعارض بين متطلبات عملها ومتطلبات العمل المنزلي وغيرها من المشكلات التي ذكرت في هذه الدراسة. كما أن قيام المرأة بالعمل الخارجي محكوم بعدة معايير منها أفكارها ومشاعرها وقيمتها بل وقيم المجتمع الذي تعيش فيه ،

أي أن المرأة تحاول أن تتخذ قرارات ذاتية تتعلق بالوسائل الممكنة لتحقيق أهدافها وهي أن تقوم بعملها الخارجي وعملها في المنزل دون وجود معوقات أو عقبات أمامها ولا يحدث الصراع بين أدوارها التي تقوم بها.

<sup>1</sup> - مختار حمزة: مرجع سابق، ص155.

## الفصل الثاني:

### المسار المهني للمرأة العاملة

## تمهيد:

يعتبر تخطيط الموارد البشرية نقطة البداية لتطوير المسار الوظيفي باعتباره الأساس لتحديد حجم العمالة الحالية كما وكيفا، والاحتياجات المتوقعة في المستقبل لوضع معظم برامج الأفراد التي تحدد مسار الخدمة لكل فرد خلال حياته الوظيفية في المؤسسة، والذي يعبر عن مجموع الوظائف التي يمكن ان يتدرج فيها الموظفون أو ينتقلوا إليها ، في ضوء ذلك يمكننا القول بان المسارات تسمح لكل فرد بتحديد طموحاته الوظيفية التي تتناسب مع نوع المهارات والقدرات الخاصة به، وذلك في ضوء ما تحده إدارة الموارد البشرية من مسارات وظيفية تنظيمية متعددة ومتنوعة عبر هيكل المؤسسة التنظيمي.

ومن خلال هذا المنطلق سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى ماهية تسيير المسار المهني وخصائصه ومراحله، إضافة إلى دور الترقية والتكوين في هذا المسار، متطرقين إلى المسار المهني للمرأة العاملة وكذا العوامل المؤثرة فيه سواء العوامل الداخلية الخاصة بالمؤسسة مثل سقف الزجاج والقوالب الجنسية أو العوامل الخارجية مثل الحياة العائلية.

## المبحث الأول: تسيير المسار المهني.

### 1-1- تعريف المسار المهني:

يعتبر المسار المهني تتابع تجارب وأنشطة العمل الموجهة نحو أهداف فردية وتنظيمية والتي يمر بها الفرد خلال حياته العملية<sup>1</sup>.

إذا فالمسار المهني عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يحرزه في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانه وظيفيه افضل وتحمل اعباء ومسئوليات اكبر . ويعبر عن هذه التغيرات الوظيفية بالترقية را سياً الي وظيفة اعلى .

وقد تكون هذه التغيرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف او الفرد خلال تاريخه الوظيفي بصرف النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها او مستواها في الهيكل التنظيمي .

### 1-2- خصائص المسار المهني:

1- يقع على عاتق الفرد ان يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة ان يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك.

2- يقع على الفرد قدر من مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها.

<sup>1</sup> - Orpen Christopher, The effect of organizational and individual career managment on career success, international jound of manpower, v 15, issue, 1994. ephost@pnet.com.

3- ان المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المؤسسة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهارات.

4- لوضع المسار الوظيفي يستلزم ان تمارس المنظمة من الممارسات التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين والتأهيل والتدريب والترقية والنقل وإنهاء الخدمة وكذلك قرارات الإشراف والانتداب وغيرها من مجالات حركة التوظيف لكل فرد بناء على قدراته وكفاءته.

5- وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة حيث لا يمثل احد الطرفين ( الفرد أو المؤسسة) عبئاً على الآخر وذلك لوجود منفعة ومصلحة ذاتية لكلا الطرفين من خلال وضع مسار وظيفي فعال.

6- تساهم المسارات الوظيفية من تقليل احتمالات التوتر أو الضغوط الوظيفية بين الفرد والمؤسسة<sup>1</sup>.

### 3-1- أهمية المسار المهني:

#### بالنسبة للفرد:

- محاولة ضمان الاتساق والتوافق بين التوقعات والخبرات.

- إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم وما يؤدونه من أنواع المهن وفي توجهاتهم الوظيفية، بينما يعطي بعض الأفراد قيمة اكبر للترقي أو الحرية، فان آخرون يعطون قيمة اكبر للمتعة الداخلية المتحققة من العمل، وآخرون يقدرون بدرجة اكبر الشعور

<sup>1</sup> - مصطفى محمود ابو بكر: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2004-2005، ص ص 212-213.

بالأمان وتحقيق التوازن في حياتهم. ومن هنا يكون رسم المسار الوظيفي من الأمور الهامة لإشباع هذه التوجهات المهنية لكل فرد مهما كانت هذه القيم.

- تحقيق التوازن بين الحاجة إلى المال والترقي والتحدي والمسؤولية في العمل والمجتمع وبين الأسرة ووقت الفراغ والتي اتخذ قيم ترجيحية أكبر عن العمل، ومن ثم فالفرد الآن يحاول ان يسعى إلى تحقيق تعايش حيث لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى لحياته، ومثل هذه القرارات الصعبة التي يتخذها الفرد لأنها تحتاج للمقارنة بين الحاجة إلى العمل والحاجة إلى وقت فراغ أكبر.

- الرضا الوظيفي ويقصد به تنمية الشعور بتقدير الذات والنتائج من النمو والتعلم.<sup>1</sup>

- بناء المهارات ويعني تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل وتمكين الأفراد من التنمية المستمرة لاستعداداتهم ومواجهة التحديات<sup>2</sup>.

### بالنسبة للمنظمة:

- اختيار الموارد البشرية يبدأ بالاستقطاب والاختيار والتكيف الاجتماعي الفعال للفرد

الجديد وتحتاج المؤسسة إلى الاهتمام بتحديد مجموعة من الأفراد الموهوبين ولكي تحقق المؤسسة هذه المهام لابد وان تتفهم المسارات الوظيفية التي تقدمها والتي تتوافق مع أهدافها وتوقعاتها.

<sup>1</sup> - راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2002، ص ص 337-339.  
<sup>2</sup> - Bernard Martory et Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines, Nathan, 1998, p 65.

- تنمية واستخدام الموارد البشرية عن طريق تفهم المهام الحرجة التي تواجه الأفراد في المراحل المختلفة لمساراتهم الوظيفية وضمان الحركة بالمؤسسة للموارد البشرية لشغل

المراكز الشاغرة فالترقية والمعاش والنقل وإنهاء الخدمة لبعض العناصر الرئيسية في المستويات العليا.

- توافر المهارات والمواهب عن طريق الفرد المناسب في مكانه المناسب لتحقيق التوافق بين الاحتياجات التنظيمية والإمكانات الفردية.

- إدارة الرسوب أو الجمود الوظيفي في حالة وجود عدد كبير من المرشحين لمراكز معينة بدرجة تفوق عدد المراكز المتاحة للترقي للمديرين والأفراد الآخرين، يصبح كثير من الأفراد راسبين وظيفياً في المراحل المهنية الأولى، أي ان احتمال بقائهم في وظائف تقدم فرص محدودة للترقي، ويمثل هذا الموقف تحدي بالنسبة لمؤسسة تسعى

للحفاظ على مستوى عالي من إنتاجية أفرادها بتقليل معدل دوران العمل وذلك لن يكون إلا بفهم المسار الوظيفي لكل فرد في المنظمة.

- الدافعية: ان إثارة دافعية الفرد للعمل بفعالية متوقف على مدى إدراكه بان البيئة ومناخ عمله يقدم له فرص النمو والتحدي والمسؤولية المشتركة للمؤسسة لتحقيق النمو الشخصي<sup>1</sup>.

ومنه فالمسار الوظيفي يأخذ اهمية خاصة للفرد وللمنظمة التي يعمل بها لما له من علاقة بالمستقبل الوظيفي والاجتماعي . فعندما تتوفر للفرد الوظيفة المناسبة وتتاح له الفرص فان ذلك سينعكس ايجابياً على انتمائه لعمله وللمنظمة التي يعمل فيه وبالتالي زيادة الرضى والقناعة الوظيفية والعكس

<sup>1</sup>- راوية حسن: مرجع سابق، ص 342.

تماماً . فان ضعف او عدم توفر برامج تنمية وظيفيه فان الروح المعنوية للموظف تضعف وسيصل الامر به الي الاحباط والملل والي ضعف روح الابداع والابتكار لديه .

فالمسار المهني له اهمية استراتيجية للتنظيمات فهو الوسيلة لزيادة فاعلية وتحسين سلوك العاملين وزيادة انتمائهم للعمل . فالاتجاهات الادارية الحديثة بدأت بالاهتمام لمتطلبات الموظفين لمسارهم الوظيفي وتطويره اكثر من الاهتمام بالوظيفة نفسها واصبحت برامج التنمية الوظيفية تهدف الي التوافق بين متطلبات وحاجات العاملين من جهة ومتطلبات وحاجات التنظيم من جهة اخرى .

**1-4- مراحل المسار المهني:****مرحلة الاستكشاف:**

تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة، حيث يحاولون تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم وبالتالي فإنهم يضعون في الاعتبار اهتماماتهم الشخصية، القيم الذاتية وتفضيل العمل وغيرها، ويبدؤون في تجميع المعلومات من مختلف المصادر وبعد الانتهاء من التعرف على تتوافق مع اهتماماتهم بعدها يبدؤون في اكتساب نواحي المعرفة والمهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف على وجه الخصوص فان هذه المرحلة تحدث في الفترة ما بين سن 15-35 سنة بينما يكون الفرد في مراحل التعليم الثانوي أو الجامعي أو حديث التخرج وتجدر الإشارة إلى ان خلال هذه المرحلة غالبا ما يتعرض الشخص لنوع من عدم الاستقرار وعادة ما يتساءل عما إذا كان قد اختار الوظيفة المناسبة أم لا، ويعمل على استكشاف بدائل المجالات الوظيفية المتاحة ومدى تناسبها مع قدراته وميوله واهتماماته<sup>1</sup>.

**مرحلة التأسيس:**

بانتهاء المرحلة التحضيرية السابقة يكون الفرد قد اكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة ورسم مساره الوظيفي في ضوء تقييم إمكانياته التي حددت في مرحلة الاستكشاف، وفي مرحلة التأسيس هذه يوضح الفرد على

<sup>1</sup> . جمال الدين محمد مرسى: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ص ص 380-382

بداية الطريق أي بداية مساره الذي سيكمل من خلاله مشوار حياته الوظيفية المستقبلية في المؤسسة<sup>1</sup>.

### مرحلة الحفاظ الوظيفي:

يهتم الفرد في هذه المرحلة بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية والحفاظ على إدراك الآخرين لقدراتهم على الانجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، ويمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيدا كبيرا من الخبرة والمعرفة والإلمام الوظيفي، كما يمكن استخدامهم كمديرين بين العاملين الجدد وتزداد مشاركتهم في مراجعة وتصميم سياسات المؤسسة وأهدافها في التوجيه وبالرغم من ذلك نجد الفرد أمام ثلاث مسارات:

1- الاستمرار في المسار الوظيفي.

2- الركود قد يؤدي ذلك إلى فقدانه للوظيفة.

3- التقدم في المسار الوظيفي إلى الأعلى عن طريق الترقية<sup>2</sup>.

### مرحلة الانفصال الوظيفي:

تمثل أصعب مراحل المسار الوظيفي خاصة بالنسبة لأولئك الذين كانت قفزاتهم سريعة ونالوا حظا من الشهرة والتقدير والسلطة، فبعد عقود من الانجازات المستمرة والأداء المتميز يحين الوقت للتقاعد، وفي هذه المرحلة يحاول الأفراد الاستعداد لهذا التغيير من خلال محاولة إيجاد التوازن بين الأنشطة الوظيفية والأنشطة الغير وظيفية مثل الرحلات وممارسة الرياضة، ورغم ذلك فإنه بالنسبة لبعض العاملين فإن هذه المرحلة قد لا

<sup>1</sup> - Yves Emry, Francoi Gonin, Dynamiser les ressources humaines ; France , bibliothèque ressources humaines, 1999, p 115.

<sup>2</sup> - مصطفى محمود بكر: مرجع سابق، ص 231.

تعني عدم العمل نهائيا بل قد يقرر الفرد إذا وجد الفرصة ان يستمر في العمل مع المؤسسة اعدد محدود من الساعات أو من خلال العمل الاستشاري، كذلك فانه بغض النظر عن السن فقد يقرر بعض العاملين الالتحاق بوظائف أخرى ليست مماثلة لنوعيات الوظائف السابقة<sup>1</sup>.

### 1-5- تطور الاهتمام بالمسار المهني:

تاخر الاهتمام بالمسار الوظيفي مقارنة بالمسائل الادارية الاخرى ، رغم وجود المسار المهني في حياة الموظفين على جميع مراحل الوظيفة التي يمر بها الموظف، لكن نظرا للتطور الحديث في دراسة ادارة الموارد البشرية ، اخذ المسار المهني منحى اخر.

وقد ساعدت العديد من العوامل في التاخر بالاهتمام بالمسار المهني وتخطيطه وتطويره ومن اهم هذه العوامل:

1- غموض مفهوم المسار المهني وعدم ادراك اهميته من قبل الادارة العليا في المنظمات عموما.

2- عدم اعتبار المسار المهني من بين المهام والمسؤوليات الاساسية للمدراء.

3- اعتقاد بعض المدراء بان تخطيط المسار المهني قد يزعزع استقرار المنظمة، لانه يتضمن الترقية والحركة الوظيفية.

4- نقص المعلومات حول المسار المهني ومشكلاته وسبل تطويره، وغيرها من الجوانب.

<sup>1</sup>- جمال الدين محمد مرسي: مرجع سابق، ص 384.

- 5- نقص مهارة المدراء في ادارة حلقات النقاش حول المسار المهني للعاملين بغية ارشادهم ومساعدتهم في تطوير مساراتهم الوظيفية.
- 6- عدم فعالية الربط بين تخطيط المسار المهني وكل من الاداء الفردي والتنظيمي ونظام الحوافز.
- 7- ندرة الدراسات العلمية حول موضوع المسار المهني<sup>1</sup>.

### العوامل التي ادت الى الاهتمام بالمسار الوظيفي:

- تطور الاهتمام بالافراد وزيادة الاهتمام بالعنصر البشري.
- سعي المنظمات لتحقيق الاستقرار والامن الوظيفي.
- توسع مجالات التخصصات العلمية مما ادى الى تطور الدراسات في مجال ادارة القوى البشرية.
- ادراك اهمية الترابط بين الاهداف الفردية واهداف المؤسسة والسعي لتحقيق التوازن بين هذه الاهداف.
- السعي الى الاستفادة من الجهد البشري بافضل طريقة.
- سعي المنظمات والمؤسسات لتطوير العنصر البشري لديها للارتقاء به<sup>2</sup>.

- نائل عبد الحافظ العواملة : تخطيط المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الاردن، مؤتمة للبحوث والدراسات ، المجلد العاشر، العدد السادس، 1995، ص 56.

- عبد الحافظ العواملة: تخطيط المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الاردن، دراسة ميدانية، مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد السادس، الاردن، 1995، ص 52.

**1-6- اسباب فشل الفرد في المسار المهني:****1- العناصر المرتبطة ببداية المسار:**

- زيادة الطموح وعدم واقعيته ففي بداية المسار الوظيفي تكون لدى الفرد مجموعة من الاحلام يامل ان يحققها ، وقد يفشل في ذلك رغم مايتوفر لديه من امكانيات تحقق له ذلك الطموح.
- انعدام اهمية الوظيفة الاولى فالافراد يزداد احباطهم في اولى وظائفهم بسبب صغر الوظيفة وانخفاض اهميتها، وما يزيد المشكلة تعقيدا هو ان الشخص يبني امالا تفوق الواقع وفي نفس الوقت لايعطي المديرين بالا الى ان الشباب لديهم طاقات يمكن استغلالها لو تم توفير وظائف واعمال بها درجة من التحدي وتوفر الامكانيات والسلطات التي تطلق هذه الامكانيات لديهم.
- انخفاض الجانب العملي فالموظفون الجدد يتميزون بانهم نظريون وهم بحاجة الى ان يتعلموا الفن التطبيقي، وان ما درسوه يحتاج الى بعض التكيف حتى يتم تطبيقه.
- عدم تقييم اداء الفرد فالموظف الجديد يحتاج الى بض الدعم من خلال تقييم ادائه سواء كان جيد او سيئ فيعاد تدريبه وتوجيهه.

**2- العناصر المرتبطة بمتاعب منتصف المسار:**

تعتبر مرحلة منتصف المسار من اصعب المراحل التي يمر بها الفرد على طول المسار نظرا للتغيرات العديدة التي تصاحب هذه الفترة فهي وان كانت فترة جني ثمار السنوات الماضية ، الا انها كثيرا ما تكون فترة اعادة نظر وتقييم الامور، ومن المعروف ان الافراد عند مرورهم

بهذه المرحلة يتعرضون للعديد من التغيرات النفسية والفكرية والمهنية والاسرية مثل:

- ادراك الفرد لانخفاض قدراته الجسمية .
  - ادراك الفرد لاهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها.
  - حدوث تغييرات كثيرة في العلاقات الاسرية.
  - حدوث تغييرات في العلاقات داخل محيط العمل .
  - تزايد الشعور بالتقادم.
- كما تتميز هذه المرحلة بحدوث تغييرات في بيئة العمل نفسها والتي تساهم في تفاقم ازمة منتصف العمر والتي يمكن تحديدها فيمالي:
- عدم انفصال العمل عن الحياة لبعض الافراد الذين يعتبرون ان مستقبلهم الوظيفي هو حياتهم وبالتالي يصبح الوقت عنصر حرج ثمين جدا.
  - الخوف المتزايد من الهزيمة مع تزايد الضغوط المحيطة به تصبح الحاجة الى النجاح قوية جدا.
  - تزايد الاعتمادية فنظرا لتعدد الاعمال يضطر المدير للاعتماد على فريق من المستشارين الفنيين والمساعدين.
  - يقضي الفرد معظم حياته في شق طريقه الى القمة او المدافعة عن هذه القمة، وهذا يعني البقاء في حالة طوارئ مستمرة مما يسبب ضغط شديد على الاعصاب.
  - نظرا لتزايد تقدير المجتمع للشباب فان النجاح الذي حققه خلال منتصف العمل يشوبه الشعور بتقدم العمر.

### 3- العناصر المرتبطة بنهاية المسار ( التقاعد):

في هذه المرحلة يتحول الفرد من شخص عامل الى متقاعد ، وبما ان العمل هو جزء هام من كيان الفرد، وخاصة بالنسبة للأشخاص ذوي الوظائف العليا مثل المديرين والمتخصصين فان فقدان العمل يؤدي الى شعوره بأنه جزء من كيانه ضاع. فالعمل يحقق للفرد العديد من الاهداف في السابق ومن بينها:

- ان العمل يعطي للفرد الفرصة لكي يربط نفسه بالمجتمع ، ويرى بأنه شخص مساهم في المجتمع من خلال توفير السلع والخدمات التي يحتاجها.
- يساعد الفرد على دعم وتوطيد منزلته واحترام الذات.
- يساعد العمل ايضا على ابعاد الافكار ومشاعر الوحدة والعزلة.
- ان العمل يقدم المجال لكي يحقق الفرد ذاته وشخصه ومواجهة الاهداف التي يرى الآخرون انها ذات قيمة وتستحق المدح<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- احمد ماهر: مرجع سابق، ص 38-43.

**7-1- انواع المسار الوظيفي:****المسار التقليدي:**

يمثل هذا المسار حركة انتقال الموظف العمودية من وظائف ادنى الى وظائف اعلى عن طريق الترقية، على ان تكون الوظيفة التي سيرقى او ينقل اليها ذات علاقة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها بمعنى ان الوظيفة السابقة هي بمثابة اعداد وتهيئة للموظف كي يرقى الى الوظيفة الجديدة، يفهم من ذلك ان الوظائف الواقعة على المسار التقليدي تكون من نوعية واحدة وتخصص واحد، وذلك من اجل تحقيق الترابط بين الوظائف الواقعة عليه، حيث لا يمكنه الانتقال للوظيفة الجديدة الا بعد تمضيته فترة زمنية في الوظيفة السابقة كتهيئة واعداد له، ويوصف هذا المسار بالمسار الضيق او المحدود وهو يفتقد للمرونة ويجعل بدائل الترقية والانتقال الوظيفي عليه معدومة، وفي المقابل يتميز بانه يبين للفرد وبوضوح تام الوظائف التي يمكن ان ينتقل اليها الموظف عبر مسيرة حياته الوظيفية في المؤسسة، كما يتميز هذا المسار بان الفرد لا يمكنه فترة طويلة من الزمن في اخر وظيفة واقعة عليه لحين احالته على التقاعد<sup>1</sup>.

**المسار الشبكي:**

يمثل هذا المسار احتمال انتقال الموظف عموديا وافقيا في ان واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية، بمعنى ان المسار يعمل على نقله في عدة وظائف في المستوى الاداري الواحد، على مدى فترة من الزمن وهذا لغاية اكتسابه لمهارات وخبرات متعددة، مما يتيح له فرصة الترقى بعد فترة زمنية محددة الى اكثر من وظيفة في المستوى الاداري الاعلى، ومن

<sup>1</sup> - عمر وصفي عقيلي: ادارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وايل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 550.

هنا نجد ان المسار الشبكي مرن ولا يعتمد على التخصص الضيق بل يعتمد على توسيع نطاق

تخصص الموظفين لتوفير فرص وبدائل ترقية متنوعة اكثر تساعدهم على تحقيق طموحاتهم المستقبلية بسهولة في مسارهم المهني<sup>1</sup>.

### تخطيط المسار الوظيفي للعاملين :

وهذا يمثل الرؤيا الواضحة والاعداد الجيد والتنبؤ السليم بمجموع الوظائف والمهام المتسلسلة التي يقوم بها الفرد في تنظيم ما خلال تدرجه في حياته الوظيفية من خلال تقدمه الوظيفي مع ازدياد مسؤولياته عندما يشغل وظائف هامة ومتزايدة من الصعوبات والواجبات والتي تمثل النمط المتتابع للوظائف الذي يشكل الحياة الوظيفية للشخص او الطريق الذي يتألف من سلسلة من الوظائف تخصصه المؤسسة ليتحرك الافراد خلاله بحيث تشكل حياة وظيفة للفرد والتي تتمثل في الجوانب التالية :

أ- كافة الوظائف التي سيشغلها الفرد خلال حياته الوظيفية

ب- سلسلة الانشطة والخبرات العملية التي يمر بها الفرد خلال حياته في وحدة واحدة (مصلحة / وزارة / مؤسسة / هيئة) .

ويلاحظ هنا اختلاف المؤسسات في التخطيط لها وتنفيذها لانها تعتبر شئ ذاتي يتعلق بكل فرد ومؤسسة على حدة الا انها لا بد وان ترتبط بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة في الخدمة المدنية حيث انها تهتم بتحديد الكفايات الرئيسية للقوى البشرية وتقدير وتطوير هذه الكفايات من خلال التعلم المخطط الذي يساعد الافراد على اداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية .

<sup>1</sup> - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 552.

وعليه نجد ان تخطيط المسار الوظيفي يتمثل في تصنيف الوظائف حيث انه يمكن تصنيف الوظائف الي مجموعات عامة ومنها مجموعات نوعية وتقسيمها الي ثلاثة مستويات حسب درجة الصعوبة وشروط الوظيفة حيث يتدرج الموظف من المستوى الادني الي الاوسط ثم الاعلى . وتضم هذه المسميات الوظائف الاشرافية والوظائف الفنية التخصصية والمستوى الاداري الاعلى حيث يتلقى الفرد دورات تدريبية على الوظيفة عامة ومخصصة وبرامج تطوير مهنية ووظيفية وادارية . وهنا لا بد وان اشير الي ربط هذه الخطة بالامان الوظيفي للعاملين ضمانا لنجاحها والاستفادة القصوى من الموظف الذي اعدت له <sup>1</sup>.

### تخطيط المسار الوظيفي على مستوى المنظمة:

تستطيع أي منظمة تود تخطيط المسار الوظيفي لموظفيها ووظائفها، أن تستخدم العديد من الوسائل، وفي الواقع، فإن كل وظائف إدارة الموارد البشرية إن أحسن أداؤها، وتم توجيهها لهذا الغرض، لأمكن تخطيط وتنمية المسار الوظيفي، إلا أن الإنشغال المهني والإحترافي لكل وظيفة على حدة، يجعل من الصعب توجيه كل وظائف إدارة الموارد البشرية لخدمة تخطيط وتنمية المسار الوظيفي على وجه خاص، لذا من الأفضل أن تقوم كل منظمة بجهود مستقلة (من خلال أنظمة، وإجراءات، ولوائح) ترعى شئون تخطيط وتنمية المسار الوظيفي، ومن أمثلة وسائل تخطيط وتنمية المسار الوظيفي :

**1. التأهيل :** بعد اختيار الموظف الجديد، يكون على المنظمة مسؤولية تقديمه إلى الوظيفة الجديدة، وذلك من خلال تأهيله عملياً وإجتماعياً ونفسياً، ويتم ذلك من خلال برنامج منظم ورسمي، ويحتوي هذا البرنامج على ملف

<sup>1</sup>- أحمد السيد كردي, تخطيط المسار الوظيفي , موقع موسوعة الإسلام والتنمية, 2010 م <http://www.lilous-cafe.com>

كامل يحتوي على معلومات عن تاريخ الشركة، وتطورها، وتنظيمها، وهياكل الإدارة فيها، وأنظمة العمل، والمنتجات والخدمات التي تقدمها، وأنظمة الأجور، ومزايا وخدمات العاملين، وحقوق وواجبات الموظف، وممارسات الحضور والغياب، والسلوك داخل العمل. كما يحتوي البرنامج على تدريب على الوظيفة ذاتها، كما يحتوي على تقديم الموظف إلى رئيسه المباشر، ويقوم الأخير بتقديمه للزملاء والمرؤوسين، مع شرح كامل للبيئة الإجتماعية المحيطة بالوظيفة، والعلاقات والأعراف السائدة في العمل، مع شرح واقعي وفعلي للمشاكل المتوقعة، وكما ترى فإن ذلك التأهيل يلعب دوراً مهماً في تكيف الموظف الجديد مع وظيفته الجديدة، وحتى لا يخدع أو يصدم في عمله الجديد، وحتى يتأهل لكيفية التعامل مع المواقف الجديدة.

**2. التدوير:** ويعنى هذا تعريض الموظف الجديد لخبرات وظيفية متعددة، وذلك بنقله مؤقتاً من وظيفة إلى أخرى، ويساعد ذلك على أن يتعرف على الموظفين الآخرين، وأنشطتهم، وبيئة العمل العملي والإجتماعي، ويساعد ذلك لاحقاً في أداء العمل مع الجهات المختلفة، حيث سيعرف الموظف مع من يتصل، وبأي طريقة، وأي معلومة يأخذها، وربما من أي مكان يحصل عليها، والقاعدة هنا هي توفير علم كامل لكل الموظفين عن كل شيء له علاقة بالأداء الجيد لوظائفهم<sup>1</sup>.

**3. مهام ذات تحدي:** ويقصد بذلك منح الموظف وظيفة ذات معنى، وبها قدر من السلطة والمسئولية والحريية، وذات بداية ونهاية محددة، وذات إتصالات واضحة، والمهم أن نضمن بداية قوية للموظف الجديد، حتى ولو أدى ذلك إلى إعطائه مهام صعبة نسبياً، وبها تحدي لقدراته، فالموظف الجديد ربما لا يدري ما هي طبيعة العمل الجيد، وما هو حجم العمل المناسب؟ وهناك حقيقة ترى أن البدايات الصعبة والمتحدية لقدرات

<sup>1</sup> - أحمد السيد كردي، مرجع سابق.

الموظفين، هي التي تحدد أداءه الجيد في السنوات التالية، أما إذا كانت البداية هادئة ومتراخية، فإنه خطوة بخطوة سيسير الموظف بقية حياته على هذا المنوال المترخي.

#### 4. إشراك المديرين التنفيذيين في ممارسات المسار الوظيفي :يمكن أن

يقدم المديرون التنفيذيون مشاركة جيدة في بناء المستقبل الوظيفي لمرؤوسيه، وذلك من خلال بعض الوسائل .ومن أهم هذه الوسائل توكيل مهام خاصة إلى المرؤوسين، وذلك بشكل ينمي قدراتهم، ومن خلال تدريبهم على أداء العمل، وتوجيههم ونصحهم وإرشادهم، والتنسيق مع إدارة الموارد البشرية في إقترح المسار الوظيفي والتنقلات والترقيات، وتقوم الشركات الناجحة بمكافأة أولئك المديرين الذين يشاركون في ممارسات المسار الوظيفي بفعالية، وذلك من خلال الحوافز والجوائز والتقدير.

#### 5. النقل :الغرض الأساسي للنقل هو تطوير العاملين، وتعريفهم بباقي

الوظائف، وسد الإحتياج في وظائف معينة، وتوفير مقدار عال من الخبرة المتنوعة لدى قطاع عريض من العاملين، ولا يجب أن تتم عملية النقل بطريقة عشوائية، وإنما يجب أن تعتمد على قاعدة أساسية هي إمكانية التدقيق بين الفرد والوظيفة، كما يجب أن يواكب حركة النقل شرح كامل للعاملين بما يحدث، وأسبابه، وتأهيل الموظفين لهذه العملية.

#### 6. النقل إلى أسفل :ويطلق عليه أحياناً "التنزيل"، وهو عكس الترقية،

وتقرضه ضرورة التقيد بالمناصب المتاحة في هيكل التنظيم، حيث قد لا تسمح بترقية العاملين الحاليين، ويصبح المسار مسدوداً أمامهم .ولفتح هذا المسار، يتم تشجيع العاملين المسدود أمامهم الطريق، إلى قبول عملية النقل إلى أسفل في منصب في قسم، أو إدارة أخرى، على أساس أن الفرصة

متاحة أمام الوظيفة الأدنى وطريقها مفتوح إلى أعلى، وعلى المدى الطويل يصبح هذا لصالح الفرد؛ لأن ترقياته سوف تكون أسرع وأوضح وأقوى، كما أن ذلك لصالح المنظمة؛ لأنها ستحقق التوافق بين الفرد والوظيفة؛ ولأنها ستلتزم بشكل هيكل التنظيم الحالي المناسب لها.

**7. الترقية:** تلعب الترقية كوسيلة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، دورًا مهمًا لكل من الفرد والمنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو الترقوي، وتحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وتحصل على أداء ورضا عال، والمهم أن يتم النقل على أساس تحقيق التوافق، وعلى أساس علم وشرح كامل للعاملين، وعلى أساس تأهيل وتدريب الموظفين للترقية. ويرى د. أحمد ماهر أن معيار التوافق بين الفرد (في قدراته ومهاراته واستعداداته)، وبين الوظيفة (في مكوناتها وما تحتاجه من مواصفات فردية)، هو المعيار الأساسي للترقية.

**8. الترقية المؤقتة:** وفي هذه الممارسة، تتم الترقية من خلال حصول الفرد على مزايا الوظيفة الأعلى من أجر، ودرجة مالية، ودرجة وظيفية (المسمى الوظيفي)، ومزايا عينية، وعلاوات، وخدمات، وشكل المكتب وتجهيزاته. ويتم أحيانًا إجراء الترقية المؤقتة، من خلال تعيين مساعد للمدير، أو نائب له، أو عن طريق الإنتداب للقيام بوظيفة أعلى شاغرة (ويطلق على الشخص: منتدب على وظيفة كذا، أو قائم بوظيفة كذا).

**9. خرائط المسار (أو السلم) الوظيفي:** هي خرائط تحدد التسلسل في حركة الوظيفة، وذلك من خلال التنقلات والترقيات، وقد تتم باستخدام خرائط التنظيم، وقد تبدأ من وظيفة معينة، وتنتهي عدة نهايات، ومن المتوقع أن يكون هناك العديد من الخرائط لكل وظيفة، وتصبح هناك

العشرات، بل والمئات من الخرائط لعائلة وظيفية واحدة) مثل عائلة الوظائف المالية).

**10. التقاعد المبكر:** في بعض الحالات يعتبر الموظفون الكبار، باعتبارهم يشغلون الوظائف العليا، عقبة في سبيل تقدم وترقي مرؤوسيه، وبالتالي فتشجيع التقاعد (أو المعاش) (المبكر يصبح حلاً لفتح الطريق أمام المرؤوسين.

**11. المساعدة في البحث عن وظائف خارج المنظمة:** إذا اضطرت المنظمة إلى الاستغناء عن بعض العاملين، فقد ترى أنه لمواجهة مسؤولياته الإجتماعية، ولمساعدة هؤلاء العاملين، فإنها تبحث خارج المنظمة، وفي المنظمات المماثلة عن وظائف خالية، يستطيع العاملون شغلها حالاً، أو بعد بعض التدريب، وعلى مدير إدارة الموارد البشرية، أن يستغل شبكة علاقاته مع الشركات الأخرى .

### تخطيط المسار الوظيفي على المستوى الفردي:

كما تقوم المنظمات بتخطيط وتنمية المسارات الوظيفية لعاملها، فإن على كل منهم أن يخطط لمستقبله الوظيفي، وتزداد أهمية تخطيط وتنمية المسار الوظيفي على مستوى الفرد في مراحل معينة من أهمها:

1- مرحلة أول وظيفة للفرد (عادة بعد تخرجه من مراحل التعليم).

2- وفي مرحلة الإستقرار العائلي (حيث لا بد من التنسيق بين مسارين: مسار الزوج ومسار الزوجة).

3- وفي مرحلة منتصف العمر (حول سن الـ 45 سنة؛ حيث تكثر المشاكل الاجتماعية والنفسية)<sup>1</sup>.

4- وفي مرحلة نهاية المسار الوظيفي ( قبل سن الـ 60 سنة؛ حيث تظهر مشكلة التقاعد وترك الخدمة).

---

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق.

## المبحث الثاني : دور الترقية والتكوين في المسار المهني.

### 1-2- دور الترقية في المسار المهني:

#### تعريف الترقية:

هي ان يشغل العامل درجة اعلي من الدرجة الوظيفية التي كان يشغلها قبل الترقية، وتترتب على الترقية زيادة المزايا المادية والمعنوية للعامل زيادة اختصاصاته الوظيفية، كما أنها تعني التكليف بمهمة من الوظيفة الموجودة فيها إلى وظيفة أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من المستوى الأدنى إلى الأعلى ومن الناحية الاقتصادية فهي تعني الزيادة في الجوانب المادية أي في الأجر والمرتب<sup>1</sup>.

إذا فالترقية هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر ويتمتع بما يقابل ذلك من مزايا مادية.

#### أهمية الترقية:

- تلبية الترقية احتياجات المؤسسة من العاملين كما وكيفا.
- تساعد في تخفيض معدلات دوران العمل وهذا ما يخفض تكلفة عنصر العمل.
- تحقيق الملائمة بين أهداف العاملين وأهداف المؤسسة ومنه الوصول إلى مستوى عال من الرضا.

<sup>1</sup>- احمد زردومي: ثقافة المصنع، رسالة دكتوراه غير منشورة، علم الاجتماع الصناعي، قسنطينة، 1993-1994، ص 227.

- دفع العاملين إلى تحقيق أعلى المستويات من الإنتاجية والأداء.
- تغيير الأفكار وإتاحة الفرصة للتجديد والتحسين بتغيير المنصب، وخلق ديناميكية جديدة تكسر الجمود والروتين والملل.
- التعرف على كل وظائف المستوى الأعلى عند التقدم لشغل الوظيفة مما يسمح بالاتصال والإحساس بالمسؤولية.
- وجود نظام ترقية يظهر المؤسسة بصورة مشرفة ويكسبها سمعة واسعة في السوق الخارجي.
- الاعتماد على أسس علمية وموضوعية تتوافق وطموحات العمال يساهم في تحقيق الاستقرار المهني ورفع الروح المعنوية وزيادة الولاء.<sup>1</sup>

### أشكال الترقية ومعاييرها:

#### أشكال الترقية:

تبعاً لمصادرها:

- ترقية داخلية: يعطي بعض الأفراد العاملين بالمؤسسة فرصة شغل الوظيفة الشاغرة بها وتسمى هذه السياسة بالترقية من الداخل، ولهذه السياسة العديد من المميزات التي ترفع من الروح المعنوية للعاملين وتساهم في تحقيق رضاهم واستقرارهم وانسجامهم مع زملائهم، كما تحفز على العمل أكثر ومنه زيادة الإنتاجية والفعالية.

<sup>1</sup>- نبيل الحسيني النجار ومدحت مصطفى راغب: ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، 1992، ص 52.

- ترقية خارجية: تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج وذلك بحجة تدعيم للكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة، لتجنب الجمود وعمق الأفكار والتقليل من التكاليف<sup>1</sup>.

تبعاً لامتيازاتها:

- ترقية في الأجر: تحدث نتيجة للكفاءة أو الأقدمية وتحدث من مستوى إلى آخر داخل الدرجة أو من درجة أخرى.
- ترقية في المستوى التنظيمي: يجب ان تحدث فقط حينما تتوافر مواصفات شاغل الوظيفة الأعلى في الفرد الذي يشغل مستوى تنظيمي أدنى<sup>2</sup>.

### معاييرها:

**الأقدمية:** يقصد بها المدة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمؤسسة بصفة عامة.

المزايا:

- تحقيق الموضوعية في شغل الوظائف.
- تجعل العامل الأقدم يشرف على الأحدث.
- لا يتيح للإدارة إساءة استعمال السلطة.
- التقليل من دوران العمل من خلال التشجيع على البقاء في المؤسسة.
- الاقدمية قرينة واضحة على خبرة العامل المكتسبة وكفاءته.

<sup>1</sup> - علي غربي: تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، ص 71.  
<sup>2</sup> - احمد ماهر: ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1999، ص 225.

العيوب:

- الخبرات المكتسبة تبدأ بالتناقض بعد مرور فترة معينة من ممارسة.
- تؤدي الى تسلم اشخاص غير اكفاء مناصب مهمة في المؤسسة مما يؤدي الى جمودها.
- الشعور بعدم الرضا من صغار الموظفين ذوي الخبرات مما يؤدي الى ياسهم في بداية حياتهم<sup>1</sup>.
- الكفاءة:** وهي بمثابة جواز سفر للوصول إلى الوظيفة الأعلى في السلطات والمسؤوليات والأجر، وتجدر الإشارة إلى ان القائم بالاختيار للترقية يقوم بتقييم الأداء الحالي للعاملين بصورة أكثر عمقا وشمولا لتتناسب مواصفات شاغل الوظيفة مع متطلبات وإلا سوف يتدنى مستوى الانتماء للترقية.

المزايا:

- ترفع كفاءة وفعالية المؤسسة.
- دفع العاملين إلى مزيد من العمل وبذل الجهد والإخلاص.
- ترفع مستوى الوعي لدى الموظفين بتنمية قدراتهم ومعلوماتهم العلمية.
- تنمية روح المنافسة بين الكفاءات وهذا ما يشجع على التطوير والابتكار.
- الرفع من مستوى الاهتمام بتقارير تقييم الأداء.

العيوب:

<sup>1</sup>- محمد بن مسفر الشمراني: معايير ترقية الافراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها، رسالة ماجستير، فرع ادارة الرياض، 2006. ص 26.

- هذا الأسلوب غير موضوعي لأنه لا يوجد حتى الآن طريقة مبسطة لوضع معايير الكفاءة.

- زيادة معدل دوران العمل نتيجة خروج موظفين من المؤسسة ودخول آخرين مما يؤثر على درجة كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها بسبب عدم استقرار العمالة بها.

- تدخل المؤشرات الشخصية على نتائج تقارير الكفاءة<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>- محمد بن مسفر الشمrani: مرجع سابق، ص 28

## 2-2- دور التكوين في المسار المهني:

## تعريف التكوين:

يعتبر التكوين الوسيلة التي تسعى المؤسسة من خلالها إلى النهوض بالإنتاج من حيث الكم والنوع وتخفيض عدد الحوادث، إضافة إلى تخفيض حدة الإشراف ورفع الروح المعنوية لدى الفرد من حيث اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة للشعور بالأمن والأهمية<sup>1</sup>.

## أسباب التكوين

تعود ضرورة اللجوء للتكوين لعدة أسباب أهمها:

- التطورات الخارجية: وتتمثل في مختلف التغيرات التي تقع في المحيط الخارجي كالتطورات التكنولوجية، الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية...
- المنافسة الداخلية والخارجية: قد زادت حدة المنافسة نظرا للتطورات في الأنظمة الاقتصادية، العولمة والتكتلات الاقتصادية.
- تغير متطلبات العملاء: نظرا لتطور احتياجاتهم ورغباتهم وميولهم إلى تحقيق الجودة في المنتجات والخدمات المعروضة.
- اكتساب معلومات جديدة.
- تغيير إيجابي في الأذهان والوسائل كوسائل التسيير.
- تحقيق المعلومات الشخصية للمستخدمين في مجال تسيير الموارد البشرية.

<sup>1</sup> - محمد ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979، ص ص 320-323.

- التحكم في مختلف وسائل التسيير كالإعلام الآلي...<sup>1</sup>

### مبادئ التكوين:

من أهم مبادئ التكوين والتي يجب على المسؤولين والمدراء والمشرفين معرفتها وفهمها مايلي:

- يجب ان يتناسب التكوين مع الحاجات الفردية للمتكونين.
- يجب ان يتم التكوين إما بواسطة مشرف أو تحت توجيهه.
- يجب ان يتساوى معدل التكوين مع معدل ما يستطيع الفرد تعلمه.
- يجب ان يكون التكوين مخططا ومجدولا ومنفذا ومقيما حسب منهج.

### اهمية التكوين:

ترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل من بينها:

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية.

- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها.

- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة.

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية<sup>2</sup>

### الأهمية بالنسبة للمؤسسة: تظهر فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص 325.

<sup>2</sup>- نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار الصفاء للنشر و التوزيع، ط1، 2000، ص 115.

- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة.
- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في تجديد وإثراء المعلومات.
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

### الأهمية بالنسبة للعمال: تتمثل فيما يلي:

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية ( التحفيز ) للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين.

### الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل

فيما يلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين أفراد العمال.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

**أهداف التكوين:****بالنسبة للمؤسسة:**

- إعطاء الأولوية لفعالية جميع الموظفين الجدد.
- تطوير وتحسين معارف ومؤهلات وسلوكات الموظفين.
- التأقلم المستمر لكفاءات واستعدادات الموظفين مع البيئة المحيطة بهم والتي تتغير باستمرار.
- تحسين العلاقات الإنسانية والتقليص من درجة التوتر والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة.

**بالنسبة للعمال:**

- تحسين إدماج العمال وتطوير مؤهلاتهم وترقيتهم المهنية.
- تكوين علاقات مع فئات مختلفة من العمال والتي تمنح لهم روح الجماعة.
- تحقيق احتياجاتهم على كل المستويات<sup>1</sup>.

وعندما يكون التكوين قائماً على أساس تكوين العمال فقط دون تحديد أهداف معينة، يجعل من الصعب تقييم نقاط القوة لبرنامج التكوين، وعليه يمكن إدراج بعض من الأهداف الأساسية التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد البرنامج التكويني فيما يلي:

<sup>1</sup> - عبد الهادي الجوهري: علم الاجتماع والادارة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص ص 184-191.

**أ- الأهداف التوجيهية والإرشادية:**

تتضمن المبادئ التي يجب أن تكتسب من خلال برنامج التكوين، كالتكوين المهني الذي يختص بتعليم العمال المهارات المهنية المطلوبة لأداء عمل معين ويرقيهم من درجة عمال عاديين إلى عمال مهارة، كما يضمن أداء العمل بفعالية ويضيق الفجوة بين معايير الأداء الذي يحدده الرؤساء وبين الأداء الفعلي للأفراد العاملين، بالإضافة إلى تكوين المسؤولين بتعلمهم أصول ومبادئ الإدارة وأنواع القيادة وأساليب الإشراف والتوجيه وأسس العلاقات الإنسانية<sup>1</sup>

**ب- الأهداف التنظيمية والإدارية:**

تتجلى في مدى التأثير الذي سيحدثه التكوين على النواتج التنظيمية والإدارية والمتمثلة في رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد العامل عن طريق إتاحة الفرصة أمامه، خاصة عند تغيير و تطوير أساليب العمل حتى يكون أكثر الماماً واهتماماً بالعمل مما يقلل من دوران العمل والغياب وحوادث العمل التي تحدث بسبب نقص كفاءة الأفراد العاملين، انخفاض كفاءاتهم ومهاراتهم الفنية، وعدم قدرتهم على التلاؤم والتكيف مع التغييرات التي تطرأ على المؤسسة.

**ج - أهداف النمو الفكري**

تتجلى في ترغيب الفرد العامل في عملية توفير الدافع الذاتي لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه كما ونوعاً من خلال علمه وإدراكه لأهداف المؤسسة و سياساتها، أهمية عمله ومدى فعاليته في تحقيق الأهداف المنوطة به، وهنا يهدف التكوين إلى تلقي الفرد العامل مهارات

<sup>1</sup> - عبد الرحمن العيسوي، الكفاءة الإدارية، مصر، الدار الجامعية، 1999، ص 30 .

ومعلومات أكثر عن العمل الذي يعطيه شعور داخلي بالأمن والأهمية، وتجنيدته بمقومات تؤهله للترقي للمناصب العليا كما تعطيه فرصة لتحسين مستواه المادي<sup>1</sup>:

#### د- أهداف ذات بعد تكتيكي:

من بين الأهداف التكتيكية نذكر:

- **التكوين من أجل الترقية** : إن أغلب الاقتصاديين يرون أن التكوين يرمي دائماً إلى الترقية سواء كانت وظيفية أو على الأقل الاجتماعية، ويلجأ مسؤولو المؤسسات إلى الترقية خاصة لجلب انخراط المستخدمين في مشروع المؤسسة حتى يكون الاهتمام به إيجابياً.

- **التكوين من أجل تنويع اليد العاملة**: يهدف التكوين في هذا الإطار إلى جعل المستخدم متنوع الأشغال سواء على مستوى المنصب المخول إليه أو على مستوى المناصب الأخرى، مما ينفع الفرد بالدرجة الأولى والمؤسسة بالدرجة الثانية.

<sup>1</sup> - محمد سعيد سلطان، إدارة المواد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 200.

**خطوات التكوين:**

**المرحلة الأولى:** تتمثل في تحديد الاحتياجات التكوينية المتعلقة تطوير مهارات العاملين وقدراتهم، إضافة إلى تطوير سلوكهم وطريقة تعاملهم مع المرؤوسين.

**المرحلة الثانية:** تتمثل في تصميم البرامج التكوينية عن طريق تحديد المنهج أو الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المكونين في توصيل موضوعات التكوين للمتكونين.

**المرحلة الثالثة:** تنفيذ البرامج التكوينية والتي تشمل تجهيز وإعداد مكان التدريب ثم المتابعة اليومية للمتدربين والمدرسين.

**المرحلة الرابعة:** تقييم البرامج التكوينية وتتم من خلال تقييم أداء المتكونين وتقييم رأيهم حول إجراءات وظروف التكوين<sup>1</sup>.

**أساليب التكوين**

لزيادة فعالية النشاط التكويني من الأفضل إتباع أكثر من أسلوب للتكوين، ويعتمد اختيار الأسلوب على مجموعة من العوامل منها حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها، الأهداف المتوخاة من النشاط التكويني، نوع البرنامج التكويني والإمكانيات المالية، المادية والبشرية المتاحة للمؤسسة، وتنقسم أساليب التكوين عادة إلى نوعين مختلفين:

<sup>1</sup> - احمد ماهر: مرجع سابق، ص 320-321.

أساليب التكوين في مكان العمل، وأساليب التكوين خارج  
مكان العمل<sup>1</sup>

### 1- أساليب التكوين في مكان العمل:

يعتبر التكوين أثناء العمل أو في مكان العمل أوسع طرق  
التكوين انتشارا وشيوعا ويرجع السبب في ذلك إلى بساطته  
والاعتقاد بأنه قليل التكلفة، ويتم هذا التكوين في نفس موقع العمل  
أي داخل المؤسسة التي يعمل فيها المتكون ويأخذ هذا النوع  
الأشكال التالية:

- أسلوب تعليمات العمل: يتم هذا الأسلوب من خلال إعداد دليل  
عمل مكتوب يتضمن التعليمات والإرشادات التي يتوجب على  
المتكون تطبيقها أثناء تكوينه لكسب المهارات المطلوبة ويقوم  
المكون بشرح التعليمات والإشراف على التنفيذ والمتابعة  
والتصحيح وإعطاء التوجيهات اللازمة.
- أسلوب التكوين عن طريق الرئيس المباشر.
- أسلوب التكوين عن طريق عامل قديم.
- أسلوب التكوين تحت إشراف و توجيه وملاحظة مشرف.
- أسلوب التكوين بالتنقل بين مراكز العمل: يهدف هذا التكوين  
أساسا إلى توسيع معارف الشخص المتكون وإمامه بكافة  
نشاطات المؤسسة.

<sup>1</sup> - محمد مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الرضا للنشر، 1999، ص 236 .

- أسلوب التكوين بالاشتراك في الأعمال: يسمى هذا الأسلوب كذلك بأسلوب الإدارة المتعددة و تتضح من خلال هذه التسمية بأنه يناسب تكوين و تنمية رجال الإدارة فقط.

## 2- أساليب التكوين خارج مكان العمل:

يقصد بالتكوين خارج مكان العمل ذلك التكوين الذي يعطى للعاملين في غير أوقات العمل الرسمية وقد يتم في مكان مخصص للتكوين داخل المؤسسة أو في مركز خارج المؤسسة كالمعاهد المتخصصة والجامعات، وفي هذه الحالة تتحمل المؤسسة مقابل ذلك بعض التكاليف للجهة المكلفة بالتكوين، وفيما يلي أهم هذه الأساليب:

### أ- أسلوب المهمات الفردية:

بالاعتماد على هذا الأسلوب يقوم المكون بتكليف عمل للمتكون خلال فترة زمنية محددة يقوم بهذا العمل منفردا دون أن يتعاون مع زملائه، وقد يكون هذا العمل مهمة لإنجاز عملا ما أو بحثا يقوم بإعداده أو إعداد تقرير عن حادثة أو ظاهرة معينة وتترك له حرية معالجتها وإعدادها ثم بعد الانتهاء يقوم المكون بتقييم النتائج التي توصل إليها المتكون.

### ب- أسلوب المحاضرة:

تمثل المحاضرة أحد أبرز أساليب التكوين، وبموجبها يقوم المحاضر (المكون) بإلقاء المادة التكوينية التي يتضمنها البرنامج

التكويني على المتكولين، ويتحكم المكون في المحاضرة بشكل عام ويقتصر دور المتكون على الاستماع فقط.

### ج- أسلوب المؤتمرات والندوات وحلقات البحث:

يعني هذا الأسلوب اجتماع عدد من المشاركين لدراسة موضوع معين بهدف الخروج بتوصيات محددة حيث يتم تبادل الآراء والمناقشة والحوار والتعرف على خبرات ومعارف الآخرين، ويتميز بالتفكير الجماعي وباستعراض وجهات النظر المختلفة.

### د- أسلوب التطبيق العملي:

ويتمثل في عرض وقيام المكون لأداء العمل وإجراءات القيام به، ثم قيام المتكولين بالتطبيقات

العلمية بأنفسهم على التجهيزات التي توضع تحت تصرفهم<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- علي محمد نصر الله، أسس التخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني، ليبيا، المركز العربي للتدريب، 1994، ص103

### المبحث الثالث: المرأة والمسار المهني في المؤسسة.

#### 3-1- تأثير الجنس على المسار المهني.

لقد أجريت العديد من الدراسات حول موضوع صيرورة المسار المهني بين الرجل والمرأة، أظهرت وجود اختلاف في هذا المجال.

فحسب دراسة نشرت في فرنسا بينت ان بنفس الشهادة الجامعية 18% من النساء يتقمن منصب إطار 5 سنوات بعد التوظيف فيما قدرت هذه النسبة ب 44% عند الرجال.

فالمعايير التي تستعمل في الأغلبية في الاختيار لا تكون لصالح المرأة، نجد مثلا سن استقطاب الأفراد ذوي الكفاءات العليا التي تتراوح ما بين 30 إلى 35 سنة، في هذا السن المرأة تكون في معظم الأحيان غائبة بسبب الأمومة وصغر سن الأطفال، هذا ما يعيق التقدم المهني للمرأة داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- جمداوي وسيلة: ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، الجزائر، 2004، ص 112.

### عوامل سوء تمثيل المرأة في المناصب ذات مسؤولية:

المكانة التي تحصلت عليها المرأة في التعليم ساعدتها في المشاركة في التنمية واندماجها في سوق العمل نظرا للشهادة والتأهيل العالي اللذان تحصلت عليهما، لكن بمجرد دخولها الى سوق العمل تظهر حدود هذه الشهادة فنسجل اختلافا واضحا بين الرجل والمرأة فيما يخص تطور المسار المهني لكل منهما والترقية الى المناصب العليا.

بالرغم من التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي جاءت بتغيرات مجتمعية، وبدات المرأة بالحصول على فرص متكافئة في ميادين التعليم، وفي معظم النشاطات الاجتماعية والمهنية وعلى الرغم من ان مشاركتها في كل هذه المجالات السياسية والادارية والاقتصادية والثقافية والعائلية مازالت محدودة نسبيا الا انها في ازدياد مستمر وبنسب متفاوتة وذلك لتفاوت المشكلات والمعوقات التي تقف في طريقها والتي تحد من مستوى مشاركتها في اتخاذ القرار.

فحصول المرأة على مهنة ما لا يعني بالضرورة امكانية ترقيتها الى مرتبة اعلى مع مرور السنين اذ ان الفارق الموجود بين التوزيع الغير عادل بين النساء والرجال من حيث تواجدهم في عالم الشغل،

ان هناك عدة اسباب وعوامل تساهم في تفسير هذه ظاهرة، حيث انه حتى في المجتمعات الحديثة وماتعرفه المرأة من تحرر في مختلف المجالات فان نسبة النساء اللاتي وصلن الى مناصب عليا تمثل قلة قد تساهم في بروز نخبة سياسية انثوية تمثل اقلية، فحسب احصائيات 1989 في فرنسا في كل مجموعة مهنية متماثلة فقط امرأة واحدة من اصل خمسة نساء تترقى الى درجة اعلى في حياتها المهنية مقابل رجل من اصل اثنين.

ومن بين الصعوبات التي تواجه المرأة في تولي المناصب ذات مسؤولية سقف الزجاج الذي نعني بهذا المفهوم في المكتب الدولي للعمل مجموع الحواجز المرئية والغير مرئية التي تعرقل التقدم المهني للمرأة ووصولها الى المناصب ذات مسؤولية في المؤسسات والمنظمات والنقابات، وكما استعملت هذا المفهوم الباحثة الكندية Rosabeth moss kanter التي قامت ببحوث في علم الاجتماع العمل حول عمل المرأة الاطار في 1977، هذه الدراسة كانت قائمة على العراقيل الاجتماعية والبيكولوجية التي تتعرض لها المرأة المسيرة، هذه الصعوبات تتعرض لها المرأة دون الرجل مثل المسؤوليات العائلية.

فالبحوث حول نظرية سقف الزجاج كان لهل توجيهين، اولا البحث عن العراقيل التي تعرقل التقدم المهني للمرأة، وثانيا البحث عن النظرة التي تكونت لدى المرأة حول ذاتها في ميدان العمل وكيفية التعامل معها داخل المؤسسة، هذه البحوث بينت انه

زيادة عن العوامل مثل التاهيل والاقدمية في المؤسسة التي يمكن ان تقدم تفسيراً لقلّة تواجد المرأة في المناصب العليا

أكدت ان هناك عوامل اخرى مثل الثقافة التنظيمية ، الشبكات الغير رسمية، ورفض الحراك الجغرافي من طرف المرأة.

فالعديد من الدراسات التي اجريت خاصة من الولايات المتحدة الامريكية وكندا وصلت الى تشخيص بعض العوامل التي تعرقل التقدم المهني للمرأة وتتمثل هذه العوامل في :

- القوالب الجنسية حول دور كل جنس داخل المجتمع.

- غياب نموذج لامرأة في المناصب العليا يمكن الاقتداء به.

- نقص التجربة المهنية للمرأة في ميدان القيادة والتسيير.
  - المسؤوليات العائلية والمهنية وصعوبة التوفيق بينهما.
  - غياب التشجيع للمرأة داخل المؤسسة والعائلة وغياب شخص مرشد لها.
- ضف الى ذلك هيمنة النموذج الذكوري المهيا لتقلد المناصب والحصول هلى الترقيه المهنية،
- ان معاناة المرأة عند طموحها للترقيه يقابلها اما الخضوع للتحرر من كل القيود الاجتماعية بما فيها الاسرية، وهو امر يصعب عليها، واما الخضوع الجنسي للوصول الى منصب عالي بفعل الاغراء والامتناع لا الكفاءة ولا الخبرة<sup>1</sup>.
- فمن خلال الدراسات التي اجريت اظهرت ان التقدم المهني للمرأة وطموحاتها في ترقيتها الى مناصب ذات مسؤوليه يصطدم بالصعوبات التنظيمية للعمل داخل
- المؤسسة فمتطلبات هذه المناصب تجعل المرأة تجد صعوبات ايجاد حلول على سبيل المثال نجد اوقات الاجتماعات في الليل تكون عائق امامها خاصة اذا كانت متزوجة،
- كذلك في حالة ارسالها للقيام بتكوين يستلزم انتقال من مكان الى اخر بعيدا عن مقر السكن كل هذه الصعوبات تعرقل التقدم المهني

<sup>1</sup> - عبد القادر جغلول: المرأة الجزائرية، دار الحداثة، الطبعة الاولى، بيروت، 1983، ص 201.

للمرأة الاطار ضف الى ذلك صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية، ففي الكثير من الاحيان تستعمل هذه الصورة من اجل ابعاد المرأة من بعض المناصب<sup>1</sup>.

اما العامل الثاني فيكمن في ضغوط السقف الاسري، ونقصد به الاعباء الموكلة للمرأة داخل الاسرة والتي تقتصر عليها من مهام منزلية ورعاية للاطفال وما ينتج عن ذلك من ضغوط نفسية على المرأة، فمهما كان شكل وصولهن الى عالم الشغل فهن مسؤولات عن النتائج المدرسية السيئة للاولاد وعن الادارة المقصرة للبيت الزوجي.

ان قيام المرأة باعباء الاسرة والتفكير فيها ليس الحائل الوحيد دون ترقيتها المهنية ولكن العطل المرضية بسبب مرض احد الاطفال وعطلة الامومة والاحالة الى الايداع كلها عوامل تنقص من حظوظ المرأة في الترقية بفعل غيابها المستمر في مجال عملها، حيث انها تضع واجباتها الاسرية محل الاولوية، حيث انه في بعض الاحيان قد تتوقف المرأة مؤقتا او نهائيا بمجرد الزواج.

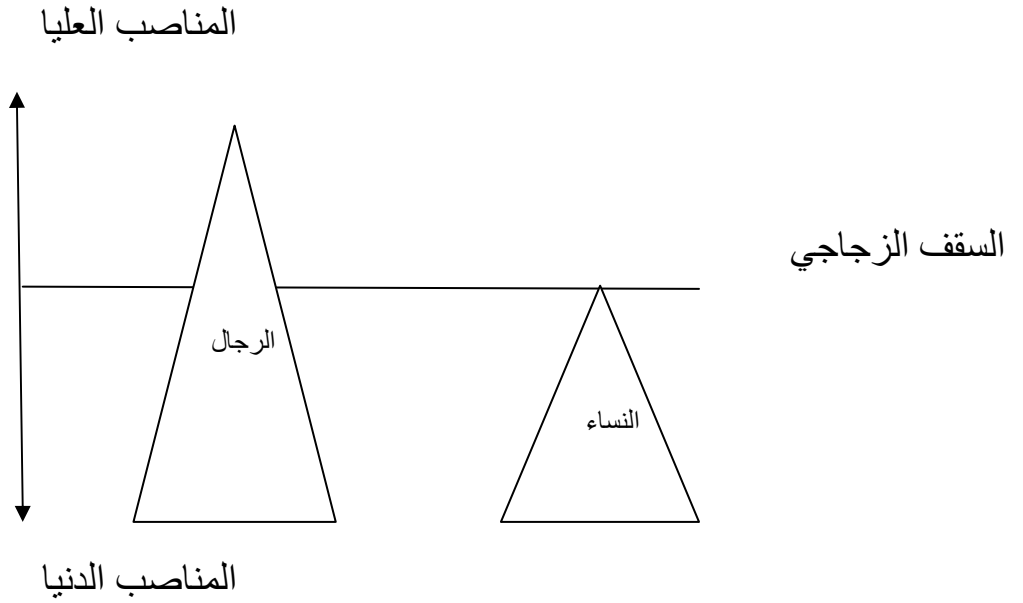
فلقد اصبح العمل المهني النسائي ملازما لعمل يوم مزدوج، ولن تفلت النساء من هالر عمل مضاعف مهما ساعدتها بنية تحتية من دور الحضانة والخدمات المختلفة التي هي حاليا موجودة عمليا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - Françoise Miliwski. Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs. France. 2004. P 16

نقلا عن : لونس محفوظ: المسار المهني للمرأة الاطار في المناصب ذات مسؤولية، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر -2-، 2010-2011، ص 105.

<sup>2</sup> - عبد القادر جغول: مرجع سابق، ص 8

شكل رقم (1): يوضع السقف الزجاجي العائق امام المرأة للوصول الى المناصب العليا.



وقد اجمعت الكثير من الدراسات على مجموعة من المعوقات التي تقف امام المرأة في ممارسة دورها القيادي، يمكن تصنيفها كمايلي:

### المعوقات الاجتماعية:

تتعلق هذه المعوقات بثقافة المجتمع ونظرة للمراة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بمسؤولياتها، وتتعلق بنظرة المجتمع ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لعمل المراة وتوليها مناصب قيادية والتي تحول دون ممارسة المراة للسلوك القيادي.

فالكثير من اولياء الامور يعتقدون ان تعليم الذكور اهم من تعليم الاناث، واكثر استثم اراء، كما يلاحظ انهم يحاولون تامين تعليم جيد ومناسب للذكور ويرسلونهم الى افضل المدارس المتاحة، الى افضل التخصصات حتى وان تطلب منهم ذلك التضحيات المادية، اما الفتاة فلا تشجع على متابعة الدراسة بحجة ان مصيرها في النهاية المنزل<sup>1</sup>.

نفس الشيء بالنسبة للقادة الاداريين فالكثير منهم يعتقد ان المراة لا قدرة لها على اتخاذ القرارات الرشيدة والموضوعية، لانها غالبا ما تكون عاطفية وانفعالية وتتأثر بالآخرين وبمشكلاتها العائلية، وتنعكس عدم القناعة والثقة على المرؤوسين الذين تتعامل معهم، مما قد يؤدي الى معارضتهم لآرائها فيجعلها تشعر بالاحباط والتوتر النفسي والهرب من المواجهة<sup>2</sup>.

بالرغم من ان هؤلاء القادة يحملون اعلى الشهادات ويحتلون ارقى المناصب العلمية في المجتمع، تجعل مهمة المراة اكثر صعوبة وتخلق امامها عقبات اجتماعية متوارثة مما قد يؤدي ببعض النساء القادرات منهن

<sup>1</sup> - عودة سمر محمد: معوقات وصول المراة للمناصب الادارية العليا في المؤسسات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الفلسطينية، نابلس فلسطين، 2002، ص 25.

<sup>2</sup> - الزهيري ابراهيم عباس: معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها، مجلة مستقبل التربية العربي، العدد 43، 2006، ص 227.

الى الاعتذار عن نيل المناصب الادارية او التخوف من تحمل مثل هذه المسؤولية، ومن الواضح كذلك ان نظرة المجتمع والقيم والعادات والتقاليد السائدة نحو المرأة يمكن ان يمثل احد المعوقات الاساسية التي تؤثر على نجاح المرأة وقيامها بدورها في المجتمع.

### المعوقات الشخصية:

تتعلق هذه المعوقات بشخصية المرأة ونفسياتها وقدراتها ومؤهلاتها العلمية ومهاراتها التي تحول دون ممارستها للسلوك القيادي.

فالصعب ما تواجهه المرأة هو اقتناعها تحت تاثير التنشئة الاجتماعية بقدراتها واستعداداتها المحدودة، من هنا يتكون شعور المرأة بضعف الثقة والاحجام عن اداء دورها مما يؤثر سلبا على سلوكها<sup>1</sup>.

فمنه يمكن القول بان البيئة المحيطة بالمرأة تؤثر على قيامها بدورها، وتؤثر على اتخاذها للقرارات ايضا، فان ارادت المرأة ان تصل لموقع صنع القرار عليها ان تخوض الصعوبات والعقبات التي تواجهها، فهي بحاجة الى ارادة وقدرة لتخرج نفسها من العقليّة النمطية، وبحاجة الى تمكينها لزيادة الوعي لديها وفهمها لقدراتها، والاهم هو ارادتها بان تخوض عقبات المجتمع.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص 230.

## خلاصة الفصل:

المسار المهني كما سبق الإشارة إليه هو سلسلة الوظائف التي يتولاها الفرد خلال حياته المهنية إلى ان يحين موعد تقاعده ولديه أنواع عديدة تتفاوت حسب نوع العمل المتضمن والكيفية التي تؤثر بها على حياة الشخص المعني كالرضا على الوظيفة، لذلك يجب على كل فرد اتخاذ قرارات حكيمة ووضع خطط مناسبة بشأن المسار المهني بالحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات.

كما يجب على المؤسسة ان تسعى جاهدة الى خلق وظائف وفرص عمل افضل مهنيا للفرد بجانب مساعدته على امتلاك واكتساب الخبرات اللازمة لهذه الوظائف.

حتى وان قامت المنظمات بوضع خطة العمل وتوفير كل الوسائل لتنفيذها، فإن إغفال عملية تكوين العاملين ضمن الخطة قد يكون أكثر المسببات لإثبات عجز الخطة عن القدرة لتحقيق الأهداف المرجوة، ومنه نستخلص مدى أهمية التكوين في تسيير الأفراد الذي يسعى إلى تحقيق عدد من الفوائد باعتماد برنامج تكويني منها زيادة الإنتاجية ورفع معنويات الأفراد وتخفيض حوادث العمل ويتم هذا سواء قبل الخدمة أو أثناء الخدمة.

وقد تفتن المسؤولون إلى مدى أهمية العنصر البشري المكون والمؤهل في العملية التسييرية وبالتالي نقول أن المؤسسة التي تملك أكثر الكفاءات والإطارات المؤهلة هي التي تعرف تحقيقاً لأهدافها العامة.

اما فيما يخص اختلاف المسار المهني بين الرجل والمرأة فنلاحظ عدة تفاوتات في هذا الامر سببه عدة معيقات ساهمت في تراجع مسار المرأة مقارنة بالرجل ولفهم هذه المعيقات اكثر يجب دراسة وضع المرأة في المجتمع والاسرة سواء في الوقت الحالي او في الفترات الماضية وهذا ما سنتطرق اليه بتفصيل أكثر في الفصل القادم تحت عنوان تطور الاسرة والمرأة.

## الفصل الثالث:

تطور الاسرة والمرأة

## تمهيد:

أصبح عمس المرأة في العالم المعاصر ضرورة اقتصادية، وحتى ضرورة اجتماعية وثقافية بحصولها على قدر عالي من التعليم، فهذا الأخير وفر لها إمكانيات وفرص كبيرة للدخول إلى سوق العمس، في مختلف القطاعات الاقتصادية بعدما كانت محصورة في القطاع الفلاحي.

ومن خلال هذا الفصص سنتطرق إلى مختلف العوامس التي أدت إلى خروج المرأة إلى عالم الشغص، بالإضافة إلى الآثار المترتبة على هذا الخروج، متطرقين قبص ذلك إلى ادوار المرأة في الأسرة التقليدية والحديثة، والعوامس المتحكمة في تغيير أدوارها.

## المبحث الأول: الأسرة.

### 1-1- مفهوم الأسرة:

الأسرة هي الخلية الأولى التي يتكون منها المجتمع وهي أكثر الظواهر الاجتماعية عمومية وانتشاراً، فلا يخلو أي مجتمع من النظام الأسري وهي تعد من أهم الجماعات وأعظمها تأثيراً في حياة الأفراد.

فالأسرة نتاج اجتماعي يعكس صورة المجتمع الذي توجد فيه، ففي مجتمع سكوني تبقى البنية الأسرية مطابقة له وفي المجتمع التطوري والثوري فإن الأسرة تتحول حسب إيقاع وظروف التطور لهذا المجتمع<sup>1</sup>

وحسب السوسيولوجي دوركايم الذي أضاف لعلم الاجتماع مفهوم جديد فحسبه الأسرة مؤسسة اجتماعية وهي مجتمع منظم حيث تربط الأعضاء قانونياً أخلاقياً فيما بينهم.<sup>2</sup>

إذا فالأسرة هي النواة الأولى واللبنة الأولى في بناء المجتمع. على الرغم من أن الأسرة وحدة اجتماعية صغيرة إلا أنها أساس وجود المجتمع وأقوى نظمه فهي المهده الحقيقي للطبيعة الإنسانية . فالأسرة تقوم بوظائف عديدة تتصف بالتكامل والتداخل . فالأسرة في الماضي تقوم بكثير من الوظائف التي يقوم بها المجتمع حالياً .

<sup>1</sup>- مصطفى بوتفوشنت: العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، تر: دمري احمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 14  
<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص 18.

## أنماط الأسرة:

يمكن تصنيف الأسرة إلى عدة أنماط:

النوية والمركبة والمشتركة والممتدة والعائلة والأسرة متعددة الزوجات.

### 1- الأسرة النووية :

تتألف من الأب+ الأم بدون أولاد, أو الأب+ الأم+ الأولاد المعالين،

أو الأب+ الأم+ الأولاد غير المعالين (يعملون أو يمكنهم العمل). وقد يكون هؤلاء وحدة اجتماعية اقتصادية- كما هو الحال في الريف كما قد يكونون وحدة اجتماعية فقط كما هو الحال في الحضر.

### 2- الأسرة المركبة :

تتألف من الأب+ الأم+ الأولاد غير المتزوجين+ الأولاد المتزوجين+ الأحفاد، كما قد يدخل في هذه الأسرة أخ أو أخت مع أسرهم. وفي هذه الحالة تكون هذه الأسرة وحدة اقتصادية واجتماعية نفس الوقت.. بمعنى أن جميع أفراد هذه الأسرة المركبة يعملون تحت إشراف الجد(أحيانا الأخ الأكبر) الذي يملك وسيلة الإنتاج (أرض أو ورشة.. الخ) وتنشط نساءهم داخل المنزل وخارجه معا بقيادة الأم الكبيرة (رعاية الأبناء- طبخ- العناية بالحيوانات والدواجن- إعداد الخبز- إحضار الماء- غسيل الملابس.. الخ). فإذا انتفى هذا الشرط فإن الكيان لا يدخل تحت مفهوم الأسرة المركبة، بمعنى أنه إذا اضطر أحد الشباب أن يتزوج ويبقى في منزل أسرته أو أسرة الزوجة لظروف أزمة السكن.. مستقلا في حجرة أو أكثر.. فإن تعريف الأسرة المركبة لا يندرج على هذا الوضع حيث أن الشباب في هذه الحالة لا يعمس تحت سلطة الأب أو الجد ولكنه

يعمّس منفصلا في مكان آخر.. وحيث أن الزوجة الشابة لا تتشط في المنزل تحت قيادة الأم الكبيرة وإنما تعيش في العادة وكأنها في منزل مستقن معترضة على أي تدخس كان من جانب الأم الكبيرة وأن هادنتها في بعض الأحيان.. قد يحدث أن تشترك أسرة الشاب أو الشابة مع أسرة الأب أو الأم في بعض نواحي الحياة كأن تساهم الأسرة الصغيرة بمبلغ معين من المال في مقابس المعيشة المشتركة الكاملة، ولكن هذا ينتهي في أغلب الأحيان بانفصال الأسرة الجديدة وقيامها كوحدة مستقلة.

### 3- الأسرة المشتركة :

تتألف من أب قد يكون له أولاد من زوجة سابقة+ أم قد يكون لها أولاد من زواج سابق+ أولادهما معا إذا وجدوا.. وهذا المفهوم لا يمتد بطبيعة الحال لكي يغطى مجموعة من الأسر تسكن في شقة مشتركة<sup>1</sup>.

### 4- الأسرة الممتدة :

يعرفها الأستاذ مصطفى بوتفوشات على أنها الأسرة المتسعة مهما كان حجمها وتستطيع هذه الأسرة ان تتنوع حسب ظروف الزواج والمواليد فبإمكانها ان تجمع بين الأسلاف والأجداد والأقارب من الجانبين<sup>2</sup>.

كما أنها تتكون من الزوج والزوجة والأولاد والإناث والذكور غير المتزوجين والأولاد المتزوجين وزوجاتهم وأبنائهم وغيرهم من الأقارب كالعم والعمة والابنة والأرملة، وهؤلاء جميعا يقيمون في نفس المسكن ويشاركون في حياة اقتصادية واجتماعية واحدة تحت رئاسة الأب الأكبر أو رئيس الأسرة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص ص 171-173.

<sup>2</sup> - مصطفى بوتفوشنت، مرجع سابق، 20.

<sup>3</sup> - سناء الخولي: التغيرات الاجتماعية والتحديث، دار المعرفة الجامعية، جامعة الاسكندرية، 2003، ص 159.

5- العائلة :

هي امتداد لمفهوم الأسرة المباشرة واختصار لمفهوم العشيرة وتتألف من الأخوة والآباء والأعمام والخالات وأولاد العم وأولاد الخال ومن في حكمهم والأصهار والأبناء.. يتقابلون في المناسبات كالزواج والأعياد والوفاء وزيارة المقابر.. الخ، وينشطون في المصالح المشتركة مش القضايا والإرث والأموال المشتركة.. الخ.

الأسرة الجزائرية:

الأسرة الجزائرية أبوية بمعنى أن الأب (أو الجد) هو القائد المنظم لأموال الأسرة ، وحسب رأي مصطفى بوتفوشة: "أن الأسرة الموسعة بدأت تتترك مكانها للأسرة النووية نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية والسياسية التي يعرفها المجتمع الجزائري".

كما يؤكد في مداخلة له "أن المجتمع الجزائري متعدد ومعقد لدرجة يصعب فيها تحديد نمطه الاجتماعي، فالجزائر ما تزال تعيش فترة انتقالية ولم تصب بعد زمن العصرية، ولذلك اقترح ثلاث مستويات تصنيفية للمجتمع الجزائري وهي:"

✓ النظام الأسري الزواجي التقليدي.

✓ النظام الأسري البطريقي أي السلطة في الأب.

✓ النظام الأبوي.

وفي دراسة جزائرية نشرت في جريدة النصر بينت أن الأسر المستقلة تقدر ب 67 % من مجموع الأسر، في حين كانت نسبة الأسر التي تعيش م الأب 33 % ومن جهة أخرى لوحظ انتشار ظاهرة العزوبية لدى الفئة التي يتراوح عمرها بين 25 و 40 سنة". كما أن التغيرات التي حدثت في العالم عامة والمجتمع العربي خاصة دون

استثناء المجتمع الجزائري جعلت من الأسرة الجزائرية تتطور باتجاه الأسرة النووية، ويتمثس هذه المتغيرات في نشوء المدن وتغير أسلوب الإنتاج، وانتشار عدد من القيم التي تشدد على حقوق الفرد بما في ذلك قيم المساوىء والحريية والاستقلال وانفتاح المجتمع، وإضافة إلى توسع نظام الخدمات والتوظيف والهجرة إلى المدينة، خروج المرأة إلى العمس وكذا انتشار التعليم، كس هذه العوامس وغيرها أخضعت النظام العائلي الممتد إلى تحولات أساسية والملاحظ في الجزائر أن "العائلة قد تتحول إلى أسرة أو عدة أسر نتيجة لانفصال الأبناء المتزوجين أو الأقارب الداخليين في ترتيبها".

إلا أنه وبالرغم من كس التغيرات فإن الأسرة في المجتمع الجزائري مازالت تضم إلى جانب الوالدين وأولادهم غير المتزوجين تضم الأولاد خاصة الذكور المتزوجين، وهذا ليس فقط يسبب أزمة السكن، ولكن خاصة لأن الأسرة الجزائرية لا تزال ترى في انفصال الأبناء عنها عند الزواج أمرا غير مرغوب فيه مطلقا الشيء الذي يسبب عادة صراعا كبيرا بين جيس الآباء وجيس الأبناء - وبناءا على ذلك فإن "الأسرة الجزائرية قد تخول إلى عائلة نتيجة لكبر الأبناء وانضمام أحد الأقارب إليها، وبالتالي نلاحظ عدم وجود استقرار في كن الأسرة الجزائرية بسيطة أو عائلة".

ولعس هذه الميزة لا تخص الأسرة الجزائرية فحسب وإنما تخص أيضا الأسرة الإسلامية والعربية، حيث أثبتت العديد من الدراسات الاجتماعية والتي تمت حول دراسة طبيعية الأسرة في هذه المجتمعات أنه: لا توجد مطلقا أسرة ممتدة خالصة، ولا أسرة بسيطة خالصة، وإنما تتواجد معا في المجتمع الواحد مع الاختلاف في درجة وجودهما من بيئة

اجتماعية إلى أخرى، حيث يسود نوع الأسرة الممتدة الأرياف والبوادي في حين يغلب شكل الأسرة البسيطة في المناطق الحضرية"

"ولم يعد مفهوم العائلة الممتدة يشير إلى وجود ثلاثة أجيال تحت سقف واحد بل أصبح يشير إلى العلاقات الوثيقة وترابط المصالح بيم الأقارب وما يرافقه من ولاءات وتوقعات يكون عدم التقيد بها بمثابة خروج عن العائلة"<sup>1</sup>.

### 1-3- وظائف الأسرة:

الوظيفة الإنجابية: تهتم الأسرة بحفظ النوع البشري من خلال اتصال جنسي مشروع يستلزم تصديق المجتمع وقبوله، وذلك وفق قواعد تمثل في مجملها تنظيمات اجتماعية تتحكم فيها العادات والتقاليد المجتمعية وبناءا على تعاليم دستورية إلهية.<sup>2</sup>

كما تعرضت هذه الوظيفة لعمليات تنظيمية متأثرة في ذلك بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتتوقف عملية الإنجاب على العمر الزمني الذي يفضل عنده الزوجان الإنجاب فيه،<sup>3</sup>

الوظيفة الاقتصادية: كانت الأسرة في الماضي وحدة اقتصادية مكتفية ذاتيا لأنها تقوم باستهلاك ما تنتجه وبالتالي لم تكن هناك حاجة للبنوك أو المصانع أو المتاجر.

وظيفة منح المكانة: كان أعضاء الأسرة يستمدون مكانته الاجتماعية من مكانة أسرهم في الوقت الذي كان اسم الأسرة يحظى بأهمية كبرى.

<sup>1</sup> - الخنساء تومي وسامية عداكة: تعدد الزوجات وتأثيره على الاتصال بين الافراد داخل الاسرة الجزائرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الاسرة، جامعة قاصدي مرياح ، قسم اعلم الاجتماع، ورقلة، 10/09 افريل 2013، ص ص 3-5.

<sup>2</sup> - خيرى الخليل الجميلي: الاتجاهات المعاصرة في دراسة الاسرة والطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1993، ص 3.

<sup>3</sup> - سلوى عثمان الصديقي: قضايا الاسرة والسكان من منظور الخدمة الوطنية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص 84.

الوظيفة التعليمية: كانت الأسرة تقوم بتعليم أفرادها ولا يعني ذلك تعليم القراءة والكتابة وإنما يعني الحرفة أو الصنعة، الزراعة، التربية البدنية، الشؤون المنزلية.....الخ.

وظيفة الحماية: كانت الأسرة قديما مسؤولة عن حماية أعضائها، فالأب لا يمنح لأسرته الحماية الجسمانية فقط وإنما يمنحهم أيضا الحماية الاقتصادية والنفسية وكذلك يفعل الأبناء لأبائهم عندما يتقدم بهم السن<sup>1</sup>.

### مقومات الأسرة

ترجع أهم مقومات الأسرة وخصائصها بصفة عامة إلى الاعتبارات الآتية :-

أ - الأسرة أول خلية يتكون منها البنيان الاجتماعي وهي أكثر الظواهر الاجتماعية عمومية وانتشار فلا ترى مجتمع يخلو بطبيعته من النظام الأسرى لأنها أساس الاستقرار في الحياة الاجتماعية .

ب - تقوم الأسرة على أوضاع ومصطلحات يقرها الدين و المجتمع فهي ليست عملا فرديا أو إراديا ولكنها من عمل المجتمع وثمره من ثمرات الحياة الاجتماعية وهي في نشأتها وتطورها وأوضاعها قائمة على مصطلحات المجتمع فمثلا الزواج ومحور القرابة في الأسرة والعلاقات الزوجية والواجبات المتبادلة بين عناصر الأسرة كل هذه الأمور وما إليها يحددها المجتمع ويفرض عليهم الالتزام بحدودها .

ج - تعتبر الأسرة الإطار الذي يحدد تصرفات أفرادها فهي التي تشكل حياتهم وتضفي عليهم خصائصها وطبيعتها ، والأسرة هي بؤرة الوعي الاجتماعي والتراث القومي والحضاري فهي التي تنقل هذا التراث

<sup>1</sup>- سناء الخولي: الأسرة والخياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ، 2002، ص 58.

من جيل إلى جيل آخر وهى مصدر العادات والتقاليد والعرف والقواعد السلوكية والآداب العامة ، وهى دعامة الدين والوصية على طقوسه ووصاياه ويرجع إليها الفضل في القيام بأهم وظيفة اجتماعية وهى عملية التنشئة الاجتماعية . والأسرة هي المعلم الأول الذي يقوم بعملية الترويض الاجتماعي ، هذا ولكل أسرة سماتها الثقافية المستمدة أساسا من الثقافة العامة للمجتمع .

د- الأسرة بوصفها نظام اجتماعي تؤثر فيما عداها من النظم الاجتماعية وتتأثر بها فإذا كان النظام الأسري في مجتمع ما فاسدا فإن هذا الفساد يتردد صداه في وضعه السياسي وإنتاجه الاقتصادي ومعايير الأخلاقية وبالمثل إذا كان النظام الاقتصادي أو السياسي فاسدا فإن هذا الفساد يؤثر في مستوى معيشة الأسرة وفي وضعها القومي وفي تماسكها .

هـ- تعتبر الأسرة وحدة اقتصادية وتبدو هذه الطبيعة واضحة إذا رجعنا إلى تاريخ الأسرة فقد كانت قائمة في العصور القديمة بكل مستلزمات الحياة واحتياجاتها وكانت تقوم بكل مظاهر النشاط الاقتصادي وهو " الاقتصاد المغلق " ( الإنتاج لهدف الاستهلاك )<sup>1</sup>.

وعندما اتسع نطاق الأسرة واستقرت أوضاعها أصبح معظم الإنتاج العائلي من خصائص المرأة بينما ساهم الرجل بنصيب كبير في الأعمال الإنتاجية خارج نطاق الأسرة .

و - الأسرة وحدة إحصائية يمكن أن تتخذ أساسا لإجراء الإحصاءات المتعلقة بعدد السكان ومستوى المعيشة وظواهر الحياة والموت وما إليها من الإحصاءات التي تخدم الأغراض العلمية ومطالب الإصلاح الاجتماعي . ويمكن ، أن تتخذ كذلك عينة للدراسة والبحث

<sup>1</sup>- مهدي محمد القصاص: علم الاجتماع العائلي، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2008، ص 30.

وعمل التجارب والمتوسطات الإحصائية وذلك للوقوف على طبيعة المشاكل الأسرية للقضاء عليها .

ز- الأسرة هي الوسط الذي أصطلح عليه المجتمع لتحقيق غرائز الإنسان ودوافعه الطبيعية والاجتماعية وذلك مثل حب الحياة وبقاء النوع وتحقيق الغاية من الوجود الاجتماعي وتحقيق الدوافع الغريزية والجنسية والعواطف والانفعالات الاجتماعية مثل عاطفة الأبوة والأمومة والأخوة والغيرية وما إليها .

هـ - يمكن أن تستخدم الأسرة كأداة لتحديد وضع الفرد في نظام طبقي معين . فوضع الفرد الاجتماعي يتحدد من خلال انتمائه الأسري ، كما أن شخصيته الثقافية الاجتماعية تتكون وتأخذ ملامحها وسط الجماعات التي ينتمي إليها وأهمها الأسرة، وفي هذا الصدد يجدر الإشارة إلى تقسيم الأنثروبولوجي الأمريكي رالف لنتون للمكانة الموروثة والمكانة المكتسبة وخالصة هذا التقسيم أن هناك مجتمعات يتحدد فيها وضع الفرد من خلال وضع أسرته في المجتمع " المكانة الموروثة " أو أن تتحدد مكانة الفرد من خلال إنجازاته الفردية التي تجعله بالمثل محل تقدير المجتمع " المكانة المكتسبة " <sup>1</sup> .

### المدخل السوسيولوجية في دراسة الأسرة:

وقد تعددت المدخل السوسيولوجية في دراسة الأسرة، ويمكن حصرها في خمسة مدخل رئيسية هي مدخل دراسة الأسرة كنظام، المدخل البنائي الوظيفي والمدخل التفاعلي، ومدخل دراسة الموقف، والمدخل التطوري. ويعتبر المدخل الأول أقدم المدخل ظهوراً، واتصف في البداية باتساع نطاقه واتجاهه الوصفي والأخلاقي. وقد استخدم هذا

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 31.

المنهج علماء الاجتماع والانثروبولوجيا. وعندما طبق علي الدراسات الأسرية اهتم بأصل النظام العائلي وتطوره, وإجراء المقارنات عبر المكان والزمان. وقد اتجه الباحثون الذين يفضلون هذا المدخل(في السنوات الأخيرة) إلي التخلص من الأحكام القيمية والاعتماد علي البحث مع التركيز علي الاختبار والتحليل الأمبريقي, إلا أن مركز الثقل ظل مع ذلك تاريخيا ومقارنا.

أما المدخل الثاني وهو البنائي الوظيفي فهو ينظر إلي الأسرة كنسق اجتماعي ذي أجزاء معينة يربط بينها التفاعل والاعتماد المتبادل. ومن المسائل الهامة التي تحظى باهتمام ملحوظ في هذا المدخل, دراسة عناصر النسق من زاوية أدائه لوظائفه تحقيقا لبقاء النسق وتوازنه أو تعويقه للتكامل الوظيفي للنسق الكلي, كما يتركز الاهتمام علي العلاقات الداخلية للنسق العائلي, وعلي العلاقات بين الأسرة والأنساق الاجتماعية الأخرى.

هذا ويركز المدخلان الثالث والرابع " التفاعلي " و"دراسة الموقف" علي تفسير الظواهر الأسرية في ضوء العمليات الداخلية مثل: أداء الدور, وعلاقات المركز, ومشكلات الاتصال, واتخاذ القرارات, وبينما يهتم المدخل التفاعلي بصفة خاصة بالتفاعل في حد ذاته, يأخذ مدخل "الموقف" الأسرة كموقف اجتماعي يؤثر في السلوك, أي كمجموعة من المثيرات الخارجية بالنسبة لافراد الأسرة تمارس التأثير عليهم.

ويشترك المدخل التطوري(وهو أحدث هذه المداخل جميعاً) مع مدخلي التفاعل ودراسة الموقف في النظر إلي الأسرة كوحدة من شخصيات متفاعلة. إلا أنه لا ينطلق من التفاعل في حد ذاته ولا من

السلوك المتأثر بالموقف, وإنما من دورة حياة الأسرة أو مراحل التطور التي تمر بها الأسرة وأفرادها<sup>1</sup>.

كما استعار علماء الأسرة الأوائل كثيرا من مفهومات علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية وخاصة تلك التي تتعلق بالقرابة والثقافة فكثير من الدراسات التي تمت علي المجتمع المحلي, مثل دراسات Swansea "سوانسيا" التي قام بها ريموند فيرث وزملائه, هي في الواقع دراسات انثروبولوجية حديثة تستخدم القرابة كمفهوم رئيسي.

وأن الثقافة كان لها أهمية خاصة, حيث تنتشر افتراضات الحتمية الثقافية في كتابات الأسرة علي سبيل المثال العلاقة بين الثقافة والتنشئة والثقافة والشخصية. وكذلك اثر التكنولوجيا – وهي جزء من الثقافة – علي إحداث التغييرات في الأسرة عن طريق توفير موانع الحمل, الغسالات, وسائل النقل والكثير من الاختراعات الأخرى.

فقد قام كل من مالفينوسكي Mlinawski وتلميذه راد كليف براون Rad Cliffe Brown, واتباعهما في العشرينات والثلاثينات من هذا القرن بتطوير نظرية وظيفية للثقافة وبخاصة للانثروبولوجيا الاجتماعية. بينما قام هربرت سبنسر Harbert Spencer في منتصف القرن التاسع عشر بوضع أساس النظرية الوظيفية للمجتمع, عندما طور نموذج عضوي للمجتمع. فقد شبه المجتمع بالكائن البيولوجي الذي يتكون من ابنية مختلفة, يرتبط كل منها بالآخر لتكون في النهاية كلاً مترابطاً. فأجزاء هذا الكائن يعتمد كل منها علي الآخر ولذلك فان التغييرات التي تحدث في عضو ما تؤدي إلي تغييرات أخرى في الأجزاء المختلفة. من هذا العرض – الذي صمم ليسهل فهم المجتمع, وظائفه وبنائه – إنما تصور لعلم الاجتماع علي أنه تحليل للمؤسسات بما فيها الأسرة, وعلاقتها المتشابكة.

<sup>1</sup> - سناء الخولي: الزواج والعلاقات الاسرية، دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ، ص ص 351-353.

فقد أوضح فريدريك لوبلاي Frederic Le Play وهو من علماء الاجتماع الأوائل المهتمين أساساً بالأسرة مستخدماً النموذج الوظيفي للمجتمع أن العمال ليسوا فقط وحدات عمالية ولكن لهم أسر كما استطاع أن يثبت من خلال المعلومات الإمبريقية التي جمعها من ستة دول أوروبية أن خبرات الأسرة تؤثر على أداء العمل ومن ثم على الاقتصاد. ومن هذه البدايات وغيرها نمت مجموعة من الآراء التي تؤكد على الاعتماد المشترك بين الأسرة والعمل، مثال العلاقة بين الإحباط الوظيفي والسلوك المتغطرس في المنزل. وكذلك كيف أن الأسرة ترتبط بغيرها من المؤسسات الكبرى مثل النظام التعليمي.

إن الأسرة ليست مجرد مؤسسة، ولكن يمكن أن نعتبرها نظاماً اجتماعياً أيضاً ويضيف مدخل النظام الاجتماعي، على الرغم من انحصارها داخل النظرية البنائية الوظيفية، إبعاد الفرد والدور إلي مفاهيم المجتمع والوظيفة السائدة في المدخل المؤسسي. ويرتبط الأفراد بغيرهم بعلاقات اجتماعية ويشاركونهم مجموعة من القيم التي تنتج عن توقعات السلوك المشترك. وهناك العديد من الأمثلة على سبيل المثال عند معالجة الطفل المريض لا تقوم الأم بتقدير طريقة العلاج والدواء. بل يقوم الطبيب بتلك المهمة، فكل فرد يدرك حدود ومطالب دوره. وتمكننا التفرقة بين المؤسسة والنظام الاجتماعي، المجتمع والفرد، الوظيفة والدور من فهم الطبيعة الزوجية للأسرة: تلك التي تحافظ على بناء المجتمع وتلبي مطالب الأفراد. كما تسهل الأسرة ومؤسسة الزواج التي تتم بها، الهدف الاجتماعي الخاص بإبدال السكان، ولكن الزواج كمكون لنظام الأسرة يختص أيضاً بدور الرضا الشخصي لهؤلاء المشاركين فيه. ويرى تالكوت بارسونز T.Parsons الذي طور هذه الأفكار، كجزء من نظرية نظام اجتماعي كبير أن يدرج كل شكل من أشكال المجتمع داخل خطة نظرية

شاملة, ومعالجة الأسرة علي أنها البناء الذي يربط خبرات الفرد في أدواره بالأجزاء الأخرى للنظام الاجتماعي فعلي سبيل المثال يرتبط دور الأب كعائل للأسرة بالاقتصاد<sup>1</sup>

وقد اعتمد كارل زيمرمان Zimmerman Carle في كتابه "الأسرة والحضارة". علي مادة تطورية مقارنة استقاها من المجتمعات المتخلفة وأنماط أخرى من المجتمعات وصولاً إلي المجتمعات المتقدمة. وقد اعتمد تحليله إلي أقصى حد علي ما يعرف باسم "التقاليد الغربية" التي ظهرت ابتداء من اليونان القديمة والتي امتدت خلال روما والعصور الوسطي حتى القرن العشرين في أمريكا. وقد التزم خلال الكتاب بفكرة هامة, وهي أنه توجد علاقة وثيقة بين طبيعة الأسرة وتنظيمها وبين طبيعة المجتمع الكبير. ولذلك فإن حدوث تغير في أحدهما يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع التغيرات في الآخر. ومعني ذلك أن الأسرة والمجتمع يتبادلان التأثير من حيث أنهما عوامل أو نتائج في مسيرة التغير العامة. إلا أنه يضيف إلي الأسرة نظامين آخرين هما (الكنيسة والحكومة) كمصدرين للتغير الاجتماعي, حيث يتنافسان مع الأسرة في التأثير علي العلاقات الأسرية.

وقد وجد زيمرمان من خلال تتبعه لتاريخ الغرب ثلاثة نماذج أسرية هي: نموذج أسرة الوصاية ونموذج الأسرة العائلية والأسرة النووية وتشترك "أسرة الوصاية" اسمها من الحقيقة القائلة بأن الأعضاء لا ينظر إليهم كأعضاء في الأسرة بل كأوصياء علي اسمها وأملكها ونسبها. والأسرة في حد ذاتها "خالدة" بعض النظر عن وجود الأفراد. وإلي جانب درجة عالية من "الأسرية" فليس هناك أي تصور لحقوق الأفراد أو أي تساؤل عن رفاهية الفرد ترتبط برفاهية الأسرة كجماعة.

<sup>1</sup>- السيد رشاد غنيم وآخرون، الاسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، 1998، ص ص 342-344.

وأسرة الوصاية لها سلطة كبيرة علي أفرادها، وتستمد سلطة الزوج أو الأب المطلقة من كونها قوة منبعثة من دوره كوصي علي الأسرة ومن تحمله مسئوليتها. وتنظيم الأسرة في عشائر لتكون الدولة في نهاية الأمر. وعند تشكل الحكومة فأنها لا تتدخل في شئون الأسرة إلا نادرا. أما عضوية الأسرة فأنها تعتمد علي طقوس معينة. ويمكن للجماعة أن ترفض أو أن تقبل أعضاء جدد إلي جانب فرض قيود عديدة علي الطلاق، والنوع الوحيد المسموح به هو حق الزوج في طلاق زوجته إذا شعر أنها لا تتعاون في العمل علي تكامل الجماعة.

يأتي بعد ذلك في سلم تطور نظام الأسرة "الأسرة العائلية" وهي نوع متطور أو مشتق من أسرة الوصاية حيث تضعف سيطرة الأسرة علي أفرادها وتزداد سلطة الدولة التي تحد من حق الأسرة في معاقبة أفرادها. وتتهيء الظروف لممارسة الحقوق الفردية لكي يتمكن أعضاء الأسرة من مواجهة سلطتها. ومع أن نظام العشيرة يميل إلي الاختفاء إلا أن الأسرة كوحدة تبقى قوية. علي الرغم من نمو فكرة الحقوق الفردية وإمكانات تحطيم القيود المفروضة علي الطلاق.<sup>1</sup>

أما "الأسرة النوواة" فهي علي النقيض من النوع الأول، حيث حلت الفردية محل الأسرية، وتناقضت قوة الأسرة وسلطتها إلي الحد الأدنى.

وأصبحت الدولة أساسا منظمة لأفرادها، وإذا كانت التضحية بالنفس في سبيل أهداف الجماعة من السمات المميزة لأسرة الوصاية، فإن مذهب النفعية أو اللذة هو ما يميز الأسرة النوواة. وقد أصبح الزواج عقدا مدنيا، ليست له القدسية التي كانت له في الماضي مما جعل الطلاق أمرا شائعا وهذا إلي جانب أدلة أخري علي تفشي الفردية مثل الحركات

<sup>1</sup> - سناء الخولي: مرجع سابق، ص ص 354-355.

النسائية وعدم الرغبة في الإنجاب. ومشاكل الشباب. وكثير من الاضطرابات التي ترتبط بحياة الأسرة عامة.

ومن أجل هذا يري زيرمان أن الأسرة النواة فقدت المقدرة علي انجاز وظائف الأسرة الضرورية, ولم يعد بإمكانها إرضاء المتطلبات المتزايدة للفردية.

وقد انتهى زيرمان من تحليله لتطور نماذج الأسرة خلال تاريخ المجتمع الغربي منذ عام 1500ق. م حتى الآن, إلي أن التغير الاجتماعي عامة وتغير النسق الأسري يتفاعلان بصورة حتمية حيث يتبادلان موقع السبب والنتيجة, أما التغير الاجتماعي في الوقت الحاضر فإنه يسير في طريق غير واضح, ويتنبأ كما يتنبأ الكثيرون بأن الحضارة الحديثة سوف تنهار كما انهارت الحضارات القديمة.

ويري زيرمان أن دورة التغير مستمرة, لأن أسرة الوصاية تحمل في داخلها بذور انهيارها وتفككها. فبينما يتيح قانونها البدائي للعدالة قيام مجتمع منظم, ويزيد من تراكم الثروة, ويؤكد علي العمل الإنتاجي, إلا أن سلطتها المطلقة علي أفرادها تؤدي إلي سوء الاستعمال, فقد تظلم الزوجات, وقد يتعرض الأولاد للخطر أو يصبحون عرضة للطغيان والظلم, كما أن حقوق الأفراد قد تقمع بوجه عام. وهذا يؤدي إلي نشأة المنازعات بين الأسر. ويتطور المجتمع تتناقص قوة الجماعة القرابية الممتدة وتبدأ الأسرة العائلية في الظهور.

وتعتبر الأسرة العائلية أكثر الأنماط الأسرية شيوعا في المجتمعات الأكثر تحضرا, وقد أصبحت النمط السائد في المجتمع نتيجة لقوى وعوامل داخل الأسرة وخارجها. وقد كان السبب في ظهورها الرغبة في معاملة أكثر عدلا من جانب أعضاء الأسرة إلي جانب تأثيرات الحكومة

والدين، وهى لذلك لا تشبه أسرة الوصاية، حيث انها لا تحمل داخلها بذور انهيارها. ولكن التغيرات ما لبثت أن دقت بابها من الخارج، حيث بدأت نظم أخرى غيرها تحدد سلطتها. كما زادت القوانين التي تمنح الحقوق للأفراد.<sup>1</sup>

#### 1-4-4- تأثير التغير الاجتماعي على الأسرة :

ان عملية التغير الاجتماعي والثقافي التي تعرض لها المجتمع الجزائري في مختلف جوانبه وخاصة الأسرة التي تعتبر الخلية الأساسية التي تستجيب لكل متطلبات المجتمع.

هناك عدة عوامل ساهمت في كل هذا من أهمها:

##### 1-4-4-1 عامل التصنيع والتكنولوجيا:

ساهمت إلى حد بعيد في تغير الأسرة الجزائرية، فبعد الاستقلال عرف المجتمع الجزائري معركة البناء والتشييد والتي تعتمد أساسا على القاعدة الصناعية ولقد سمحت عملية إدخال التقنيات الجديدة في الاقتصاد الكلي أو الجزئي أو المنزلي بإسراع تأجيل عملية تطوير المواقف والتصرفات داخل المجتمع وداخل العائلة الجزائرية<sup>2</sup>.

##### 1-4-4-2 عامل النزوح الريفي:

ارتبطت هذه العملية ارتباطا وثيقا بعامل التصنيع لان ظاهرة نزوح سكان الريف نحو المدن كثيرا ما يكون الدافع إليها هو الحصول على فرص عمل باجر أعلى وحياة اجتماعية أكثر رخاء، وقد ارتبطت هذه الظاهرة

<sup>1</sup> - نفس المرجع السابق، ص 356.

<sup>2</sup> - محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 105.

بعملية التصنيع التي شهدتها المدن الجزائرية الكبرى منذ أواخر الستينات وبداية السبعينات والتي انعكست على عملية التصنيع نفسها.

### 1-4-3- انتشار التعليم وخروج المرأة للعمل:

لقد ساهم هذا العامل خاصة عند الفتاة الجزائرية في تغير البنية الأسرية، بحيث حصول المرأة على درجات تعليمية عالية مكنها من الخروج إلى العمل وبذلك يتم تغير دور المرأة التعليمية ويتضاعف دورها وتزداد مسؤولياتها وهذا ما ينعكس حتما على كل الأدوار والمراكز داخل الأسرة.

هناك مظهر آخر من مظاهر التغير في حجم الأسرة وهو انه كلما ارتفع الدخل نقص عدد الأطفال والعكس صحيح، فالمظهر الأول يعتبر ميزة الأسرة الحضرية، أما الثاني فهو يعكس من هذه الأسر تدفع أطفالها للعمل في سن مبكرة، حيث يتكفل الطفل في نفقاته كما ان هذه الفئات لا تعطي أهمية كبيرة لمسألة تعليم أطفالها، ويمكن هنا إرجاع الاختلافات بين الأسر الريفية والأسر الحضرية حول المسألة تحديد حجم الأسرة إلى اختلافات ثقافية هامة راجعة إلى الاختلاف في درجة التعليم والمهنة والمستوى الاجتماعي والثقافي الذي تعيشه كل الأسرة<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: المرأة.

#### 2-1- مكانة المرأة في مختلف الديانات.

يمكن إبراز موقف البشرية قديماً وحديثاً من قضية المرأة، وتحديد مركزها في المجتمع، وبيان علاقة الرجل بها، ووظيفتها في هذه الحياة، وكيف تخبطت البشرية قديماً وحديثاً في ذلك، وما ذاقته المرأة والمجتمع

<sup>1</sup> - السويدي محمد: مرجع سابق، ص 80.

من الويلات والنكبات في ظل قرارات البشر، وآرائهم القاصرة، وأفكارهم البعيدة عن الصواب؛

إن من المناسب في هذا المقام إبراز حال المرأة في ظل الجاهلية والأنظمة البشرية، سواء منها القديم أم الحديث، وبيان التخبط الذي تعيشه الجاهلية والتناقض والاضطراب، حيث لم تستقر الجاهلية على حال في موقفها من المرأة، بل تغلبت الأهواء والعواطف بآراء الرجال في تحديد المركز الصحيح للمرأة في المجتمع، ويتضح ذلك من خلال المواقف الآتية:

### المرأة عند الفرس:

كانت المرأة في شريعة " مزدك " مباحة كالمتاع حتى صار الرجل لا يعرف ولده، والولد لا يعرف أباه، وحاول " مزدك " أن يفلسف مذهبه حيث يرى أن أكثر ما بين الناس من شحناء وسفك دماء سببه النساء والأموال، فأحل النساء والأموال، وجعل الناس شركة فيها كالماء والنار والكأ.

وكان قدماء الفرس يبيحون للرجل أن يتزوج بابنته وأخته ويبيحون الأمهات والجمع بين الأختين، على أن تعدد الزوجات كان مباحاً أقرته شريعة "زرادشت" كما أباحت التسري واتخاذ الحظايا والخليلات، وكان الحجاب شديداً على نساء الطبقة الراقية، أما الفقيرات فكنّ حرات في التنقل، وكذلك الخليلات؛ لأن المفروض فيهن أنهن يرفهن عن سادتهن وضيوههم، أما البنات فكانت ولادتهن تجلب اللوعة والحسرة، لأنهم يربونهن لمنزل رجل آخر يجني الفائدة (2)، وكان الأفراد المتعصبون في الديانة " الزرادشتية " يحقرون شأن المرأة، ويعتقدون أنها سبب هيجان الشرور التي توجب العذاب والسخط لدى الإله، ولذا يوجبون عليها أن تعيش تحت أنواع الظلم، وكانت المرأة في مذهب فارس القديم تحت سلطة

الزوج حتى إنه يتصرف فيها كما يتصرف بماله ومتاعه وله أن يحكم بقتلها<sup>1</sup>.

### المرأة عند اليونان:

كان اليونانيون ينظرون إلى المرأة كمتاع يعرضونها في السوق للبيع ويبيعونها، وكان هذا من حقوق الأزواج، بل كانوا يعتبرون المرأة رجساً من عمل الشيطان، ولذا فهن محرومات من حقوق الإنسانية، وكانوا يعتقدون أن المصائب والفشل في نيل المطلب بسبب غضب الآلهة عليهم، فكانوا يقدمون البنات قرباناً لألهتهم، ويلجؤون إليها بهذه الوسيلة في رفع المصيبة.

حتى إن التاريخ يروي لنا إنه في إحدى المعارك الحربية اضطروا إلى البقاء في ساحل البحر قرابة ثلاثة أشهر بسبب تغير الجو ولم يقدرُوا على ركوب السفن، فشكوا ذلك إلى رئيس الكنيسة وطلبوا منه معالجة الأزمة، فحكم بتقديم ابنة "أجاممنون" إمبراطور اليونان قرباناً للآلهة، بل كانوا يسمحون للمرأة أن تتزوج بأزواج متعددين كما شاءت، بل لم يجد سقراط حرجاً أن يقرض الرجل أصدقاءه زوجته، وأكد أفلاطون أن الواجب أن يتداول الرجال النساء كما يتداولون الحاجات، وكان الزوج في قوانين اسبرطة يتمتع زوجته رجلاً آخر بإذن منه، ويدفعها للاستبضاع لرجل آخر، على أن يكون الولد للزوج، وإضافة إلى ذلك كان قدماء اليونان يبيعون النساء في الأسواق ويبيحون التعدد بغير حساب، وفي حضارة اليونان شاعت الفاحشة بين الرجال والنساء حتى أصبح الزنا أمراً مألوفاً، وانتشرت دور البغاء، وتبوات العاهرات والمومسات مكانة عالية، واتخذ الأدباء والشعراء والفلاسفة مكانهم في الجو الخانق، فجعلوا بيوت الدعارة

<sup>1</sup> - فاضل الانصاري، العبودية، الرق والمرأة بين الإسلام الرسولي والإسلام التاريخي، الاهالي للطباعة والنشر، الطبعة الاولى، سوريا، 2001، ص 149.

مركزاً لهم، ثم وصل التدهور إلى انتشار جريمة اللواط بين الرجال والشباب.

يقول سقراط: " إن وجود المرأة أكبر منشأ ومصدر للأزمة والانهيال في العالم، وأن المرأة تشبه الشجرة المسمومة ظاهرها جميل ولكن عندما تأكل منها العصافير تموت حياً " ونتيجة ذلك انهضت الإمبراطورية العظيمة وكان لم يكن لها شأن في يوم من الأيام.<sup>1</sup>

### المرأة عند الرومان:

ولم تكن المرأة في الدولة الرومانية أحسن من غيرها في ظل الجاهلية، فقد كانت أقبح حالاً وأكثر ذللاً؛ لأن قدماء الرومان كانوا يعتقدون أن المرأة أداة الإغواء ووسيلة الخداع وإفساد قلوب الرجال، ولذا كانوا ينظرون إليها نظرة احتقار، ويفرضون عليها عقوبات متنوعة، ومن أغرب ما يروي التاريخ في ذلك: أن الرومان عقدوا مؤتمراً؛ لبحث شؤون المرأة وانتهى إلى القرارات الآتية:

1. أن المرأة ليس لها نفس، ولذا فإنها لا تستطيع أن تتال الحياة في الآخرة.

2. يجب على المرأة ألا تأكل اللحم وأن لا تضحك، ويجب عليها أن لا تتكلم.

3. أن المرأة رجس من عمل الشيطان، تستحق الذل والهوان في المجتمع.

4. على المرأة أن تقضي حياتها في طاعة الأصنام وخدمة الزوج.

وهكذا انطلق الرومان في تطبيق هذه القرارات حتى كانوا يضعون قفلاً على فم المرأة؛ لمنعها حتمياً من الكلام، وتعيش هكذا في المنزل وتمشي

<sup>1</sup> - مصطفى السباعي: المرأة بين الفقه والقانون، مكتبة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، المملكة العربية السعودية، 1999، ص 15.

في الشوارع وعلى فمها قفل من حديد يسمى "موزليير"، وأما تعدد الزوجات فقد كان ممنوعاً في شريعتهم إلا أنه كان شائعاً بينهم؛ لأن أحد الملوك أصدر قانوناً بإباحة التعدد بدون تحديد عدد، حتى جاء "كوستنتيان" فوضع قانوناً يمنع ذلك؛ عودة إلى التقاليد القديمة، ولم يتمتع الناس من ذلك.

وكانت الزوجة ملزمة باعتناق دين زوجها فور إتمام الزواج، بل كانت التقاليد تعطي الزوج سلطة قتل الزوجة.

لقد كان الرومان ينظرون للمرأة أنها شر يجتنب، وإن كانت مخلوقة للمتعة، وكان الرجل يملك مالها ويقيم عليه وصياً قبل موته، إلا أنها في عصر روما الذهبي تحررت وسادت وأمسى الرجال أسارى النساء، كأنما تواضع الرجال والنساء على تبادل ما كان سائداً في القديم، وكانت سلطة الأب مثل سلطة الحاكم، له الحق في بيع الأولاد أو قتلهم وتعذيبهم، وكانت النتيجة الحتمية أن اندفع تيار الفساد وجموح الشهوات وانتشرت بيوت الدعارة.

والصور التي تتظاهر بالخلاعة بين الجنسين، وراجت تجارة الخمر، فكانت نتيجة هذا الانفتاح أن تمزقت الدولة شر ممزق وانهارت شر انهيار.

تقول دائرة معارف القرن التاسع عشر: "كان النساء عند الرومانيين محبات للعمل مثل محبة الرجال له، وكن يشغلن في بيوتهن، أما الأزواج والآباء فكانوا يقتحمون غمرات الحروب، وكان أهم أعمال النساء بعد تدبير المنزل الغزل وشغل الصوف، ثم دعاهم بعد ذلك داعي اللهو والترف إلى إخراج النساء من خدورهن؛ ليحضرن معهم مجالس الأنس والطرب، فخرجن كخروج الفؤاد من بين الأضلع، فتمكن الرجل لمحض

حظ نفسه من إتلاف أخلاقهن وتدنيس طهارتهن وهتك حيائهن حتى صرن يحضرن المراقص ويغنين في المنتديات وساد سلطانهن، حتى صار لهن الصوت الأول في تعيين رجال السياسة وخلعهم، فلم تلبث دولة الرومان على هذه الحالة حتى جاءها الخراب من حيث تدري ولا تدري"<sup>1</sup>.

### المرأة عند الهنود:

كان علماء الهنود الأقدمون يرون أن الإنسان لا يستطيع تحصيل العلوم والمعارف ما لم يتخلَّ عن جميع الروابط العائلية، ولم يكن للمرأة في شريعة "متو" حق في الاستقلال عن أبيها أو زوجها أو ولدها، فإذا مات هؤلاء جميعاً وجب أن تنتمي المرأة إلى رجل من أقارب زوجها، وهي قاصرة طوال حياتها ولم يكن لها حق في الحياة بعد وفاة زوجها، بل يجب أن تموت يوم موت زوجها، وأن تحرق معه وهي حية على موقد واحد، واستمرت هذه العادة حتى القرن السابع عشر، حيث أبطلت على كره من رجال الدين الهنود، وكانت تقدم قرباناً للآلهة لترضى أو تأمر بالمطر أو الرزق، وفي بعض مناطق الهند القديمة شجرة يجب أن يقدم لها أهل المنطقة فتاة تأكلها كل سنة، وجاء في بعض شرائع الهندوس ليس الصبر المقدر والريح والموت والجحيم والسم والأفاعي والنار أسوأ من المرأة .

بل إن كتب الهنود وتاريخهم لا سيما أساطير " مانو " وهي من الشرائع الدينية الهندية تقول: " إن مانو عندما خلق النساء فرض عليهن حب الفراش والمقاعد والزينة والشهوات الدنسة والغضب والتمرد من حب الشرف وسوء السلوك " .

<sup>1</sup> - فاضل الانصاري: مرجع سابق، ص 150-153.

وتقول: "إن المرأة إذا خلت برجل قدر ما تنضج بيضة فهي زانية، وأن المرأة يجب أن تحرق بعد وفاة زوجها أو يحكم عليها بالموت حتى إن الاستعمار البريطاني وجد صعوبة في إزالة هذه العقيدة الوثنية منهم"<sup>1</sup>.

### المرأة عند اليهود:

كانت بعض طوائف اليهود تعتبر البنت في مرتبة الخادم، وكان لأبيها الحق في أن يبيعه قاصرة، وما كانت تترث إلا إذا لم يكن لأبيها ذرية من البنين وإلا ما كان يتبرع به لها أبوها في حياته، ففي الإصحاح الثاني والأربعين من سفر أيوب: "ولم توجد نساء جميلات كنساء أيوب في كل أرض وأعطاهن أبوهن ميراثاً بين أخواتهن"، وحين تحرم البنت من الميراث لوجود أخ لها ذكر يثبت لها على أخيها النفقة والمهر عند الزواج إذا كان الأب قد ترك عقاراً، أما إذا ترك مالاً منقولاً فلا شيء لها من النفقة والمهر ولو ترك القناطير المقنطرة، وإذا آل الميراث إلى البنت لعدم وجود أخ لها ذكر لم يجز لها أن تتزوج من سبط آخر، ولا يحق لها أن تنتقل ميراثها إلى غير سبطها، واليهود يعتبرون المرأة لعنة؛ لأنها أغوت آدم وقد جاء في التوراة "المرأة أمر من الموت"<sup>2</sup>.

وكانوا يرون أن المرأة إذا حاضت تكون نجسة تنجس البيت وكل ما تمسه من طعام أو إنسان أو حيوان فيكون نجساً، وبعضهم يطردها من البيت وربما نصب لها بعضهم خيمة ويضع أمامها الطعام والماء حتى تطهر .

وكانت المرأة في المجتمع اليهودي تعتبر مملوكة لأبيها قبل زواجها وتشترى منه عند نكاحها؛ لأن المهر كان يدفع لأبيها أو لأخيها على أنه ثمن شراء، ثم تصير مملوكة لزوجها وهو سيدها المطلق، فإذا مات

<sup>1</sup>- صبار خديجة: الاسلام والمرأة واقع وافاق افريقيا، دار الشرق للنشر، المغرب، ص 20.

<sup>2</sup>- فاضل الانصاري، العبودية، الرق والمرأة بين الاسلام الرسولي والاسلام التاريخي، الاهالي للطباعة والنشر، الطبعة الاولى، سوريا، 2001، ص 168.

زوجها وورثها وارثه؛ لأنها جزء من التركة، وله أن يبيعها أو يعرضها وكان الزواج بالأخت ذائعاً عندهم، ثم بعد ذلك حرموا الأصول والفروع، وكان طبيعياً أن المرأة التي تورث كالمتاع لاحق لها في الميراث، والزوجة لا نصيب لها من تركة زوجها بل ظلت جزءاً من متاعه يرثها ذوو قرباه<sup>1</sup>.

### المرأة عند النصارى:

ساهمت المرأة في خدمة المسيحية في التبشير، وقد اعترف بهن قسيسات واحتملن العذاب راضيات وحرمت الديانة المسيحية المحرفة التعدد والتسري، وكانت تحد من الطلاق إلا أنها لم تطلقها من سلطات الرجل ولم تحمها التعاليم المحرفة من تعسف الرجل وازدراءه، ومن العجيب أن يبحث المجتمعون في مجمع ماكون عام 581م فيما إذا كان للمرأة نفس، وهل تعد من البشر أم لا؟ ثم قالت الأغلبية الضئيلة أن لها نفساً وأنها بشر.

بل يرى النصارى أن المرأة ينبوع المعاصي وهي للرجل باب من أبواب جهنم يقول ترتوليان أحد كبار القساوسة: -

"إنها مدخل الشيطان إلى نفس الإنسان وأنها دافعة بالمرء إلى الشجرة المنوعة، ناقضة لقانون الله ومشوهة لصورة الله "أي الرجل" ، وكان رجال الكنيسة المقدسون في نظرهم يقولون "إن المرأة مدخل للشيطان وطريق العذاب كدغة العقرباء والبنيت جنديفة الجحيم وعدوة الصلح وأخطر الحيوانات المقدسة".

وفي عام 1567م صدر قرار البرلمان الاسكتلندي بأن المرأة لا يجوز أن تمنح سلطة على أي شيء من الأشياء.

<sup>1</sup> - مصطفى السباعي: المرأة بين الفقه والقانون، مكتبة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، المملكة العربية السعودية، 1999، ص ص 17-18.

وأصدر البرلمان الإنجليزي في عهد هنري الثاني ملك إنجلترا قراراً يحظر على المرأة أن تقرأ كتاب العهد الجديد "الإنجيل" لأنها نجسة.

وفي عام "1586م" عقدت الشعوب المسيحية مجعاً خصصته للبحث عن المرأة هل هي إنسان؟

وهل لها روح أم ليس لها؟

وإذا كان لها فهل هي روح إنسان أم حيوان؟

وإذا كان لها روح إنسانية فهل هي على مستوى روح الرجل أم أدنى منه؟<sup>1</sup>

### المرأة عند العرب قبل الإسلام:

إذا عدنا إلى البيئة العربية قبل الإسلام وجدنا المرأة العربية مهضومة في كثير من حقوقها فليس لها حق الإرث وليس لها على زوجها أي حق، وكانوا يتشاءمون من ولادة الأنثى وكانت بعض قبائلهم تتدها خشية العار، أو خشية الفقر ولم تكن هذه عادة فاشية في العرب اجمع، وإنما كانت في بعض قبائلهم.<sup>2</sup>

### المرأة في الإسلام:

هناك عدة مبادئ إصلاحية أعلن عنها الإسلام على لسان الرسول صلى الله عليه وسلم فيما يتعلق بالمرأة نذكر منها:

1- ان المرأة كالرجل في الإنسانية سواء بسواء، يقول الله تعالى: ( يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة) سورة النساء/ الآية 1.

<sup>1</sup> - فاضل الانصاري: مرجع سابق، 171.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص ص 19-20.

ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: ( إنما النساء شقائق الرجال ) رواه احمد وأبو داود والترمذي وغيرهم.

2- دفع عنها اللعنة التي كان يلصقها بها رجال الديانات السابقة، فلم يجعل عقوبة آدم بالخروج من الجنة ناشئاً منها وحدها بل منهما معاً، قال تعالى: ( فأزلهما الشيطان عنها فأخرجهما مما كانا فيه ) سورة البقرة/ الآية 36.

ويقول تعالى: ( فوسوس لهما الشيطان ليبيد لهما ما وري عنهما من سوءاتهما ) سورة الأعراف/ الآية 2.

3- إنها أهل للتدين والعبادة ودخول الجنة ان أحسنت، ومعاقبتهما إذا أساءت كالرجل سواء بسواء، يقول تعالى: ( من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجزيه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ) سورة النحل/ الآية 97.

4- أمر بإكرامها بنتاً وزوجة وأماً، فإكرامها كزوجة فيقول تعالى: ( ومن آياته ان خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة ) سورة الروم/ الآية 21.

أما إكرامها كأم فقد جاء رجل إلى النبي صلى الله عليه وسلم وقال: أريد الجهاد في سبيل الله، فقال له الرسول صلى الله عليه وسلم: ( هل أمك حية؟ ) قال: نعم، فقال له الرسول صلى الله عليه وسلم: ( الزم رجلها فثم الجنة ) رواة الطبراني.

وهنا عدة مبادئ أخرى كالترغيب في تعليمها وإعطائها حقها من الإرث كما نظم حقوق الزوجين ونظم قضية الطلاق وحدد من تعدد الزوجات<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- نفس المرجع السابق، ص ص 23-26.

إذا من خلال المقارنة التي قمنا بها حول مكانة المرأة في الديانات القديمة ومكانتها في الدين الإسلامي الحنيف نلاحظ ان الإسلام رفع من قيمة المرأة وأعطاه حقوق مثلها مثل الرجل فهي إنسان لها حق التدين والعبادة ودخول الجنة ويجب إكرامها فهي أم وأخت وزوجة ، عكس الديانات الأخرى التي كانت تحتقرها وتذلها وتعاملها معاملة الحيوانات أو اقل دناءة منهم.

## 2-2-2- وضعية المرأة في الأسرة.

### 2-2-2-1- وضعية المرأة الجزائرية في البنية التقليدية:

منذ الصغر تترعرع البنت الجزائرية في وسط يحيط به التعسف والقهر وجو تحيطه مجموعة من القيم والتقاليد لا يمكن الخروج عنها، وحتى تظل المرأة محل احترام وتقدير من طرف الجميع، فلا يمكن لها المعارضة وفرض عليها حصار اجتماعي.

ان مكوث المرأة بالبيت تعني المحافظة على أصل الرجل وجذوره، فالمرأة في البنية التقليدية امرأة بالإنجاب ولا تصبح أمّاً من الناحية الاجتماعية إلا عندما تنتهي من تربية أبنائها وتزويجها لهم، وكما أعطت عدد اكبر من الأبناء الذكور أكثر من البنات كلما تحسن وضعها في عائلة زوجها<sup>1</sup>.

### 2-2-2-2- وضعية المرأة الجزائرية في الأسرة الحديثة:

ان المرأة الجزائرية وجدت نفسها مدفوعة لسالك طريق التطور بعد الاستقلال مباشرة نتيجة للظروف التي صاحبت الاستقلال، ظروف

<sup>1</sup>- مصطفى بوتفوشنت، مرجع سابق، ص 70.

اجتماعية ، اقتصادية، سياسية ونفسية، وقد استمر الوضع هكذا حتى الآن فحركة التمدن والتصنيع اللذين شهدتهما الجزائر اديا إلى خروج المرأة للعمل وحدث تغيير في مكانة الأب والأم بحيث ان الأب بقي محتفظا بدوره في الأسرة إلا ان دوره الاقتصادي أصبح ادني مما كان عليه سابقا في الأسرة التقليدية، أما الأم فقد أصبحت عضو له نفس الحقوق والواجبات كأى فرد من أفراد الجماعة، وهكذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة، وبفضل التعليم ثم خروجها إلى العمل أصبح بإمكان المرأة الجزائرية ان تتواجد في القطاعات الاقتصادية التي كان يسيطر عليها العنصر الذكري، كما أصبح بإمكانها اخذ الكلمة وتسيير حياتها مع مراعاة عدم الوقوع في التناقض بين عملها المنزلي عملها الخارجي.

ويمكن ذكر بعض التغيرات التي حدثت في بنية العائلة التقليدية وأثرت على مكانة المرأة منها: ابتعاد المرأة عن قوة العادات والتقاليد وتأثيرهما عليها باستمرار من خلال استقلال البيت والعيش في شقة بعيدة عن أهل الزوج، ضف إلى ذلك توازن عاطفي أحسن بين المرأة والرجل وعلاقة تتميز بتساوي اكبر وكذا انفجار إطار الحياة المنزلية وتحوله إلى إطار حياة خارجية عن البيت بواسطة العمل المأجور وتحمل المسؤولية<sup>1</sup>.

هذا التغيير اثر كذلك على مراكز وادوار المرأة في الأسرة حيث أصبحت المرأة تشارك الرجل في السلطة والمنزلة الأسرية واتخاذ القرارات وبالتالي ارتفع مع مركزها بفضل التعليم والعمل الخارجي وحققت استقلالها المادي نتيجة تغير الأساس الاقتصادي للأسرة مع بقاء دورها المتميز عن الرجل والمتمثل في الإنجاب والحضانة والتنشئة الاجتماعية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص 71.

<sup>2</sup>- محمد عاطف غيث: دراسات في علم الاجتماع التطبيقي، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، 1985 ن ص ص 113-114.

### 2-3- ادوار المرأة في الأسرة:

ان دور المرأة في الأسرة يتمثل أساسا في الأعمال المنزلية اليومية والمتمثلة في مختلف الأعمال من تنظيف المنزل إلى غسل الملابس وكيها وتهئية الطعام وخدمة الزوج إضافة إلى رعاية الأطفال وكل ما يتعلق بهم من رعاية صحية، تربوية، نفسية، بالإضافة إلى خدمة باقي أفراد الأسرة إذا كانت أسرة ممتدة هذه الأعمال أو الأدوار التي تقوم بها الزوجة تحتل حيزا كبيرا من حياتها الأسرية وهو كما تنظرن إليه نشاط يعبر عن هويتهم كنساء ويستغرق مدة زمنية كبيرة وجهدا مضاعفا خاصة بالنسبة للمرأة العاملة<sup>1</sup>.

فالمرأة تشرف على القيام بمختلف الوظائف المنزلية من طهي ، وتنظيف البيت وغسل الأطباق بالإضافة إلى غسل الملابس ، الاعتناء بالأطفال (نظافتهم، تقديم الطعام ، تغيير الملابس، تنويمهم ...) الكي والتسوق أحيانا، كما تقع عليها مسؤولية رعاية الأبناء ومراقبة سلوكياتهم<sup>2</sup>.

بالإضافة إلى دورها في الإنجاب وتربية الأطفال، فالمرأة عند زواجها وتحت ضغط التقاليد بكل ما تحمله من قيم وأعراف وتقاليد وضغط الطبيعة البيولوجية التي تدفعها نحو الأمومة والقيام بالأعمال المنزلية، فإذا فكرت هذه الأم في ممارسة دور اجتماعي آخر خارج بيتها ستجد نفسها مضطرة إلى مواجهة بعض العراقيل والصعوبات، لان الإنجاب والأمومة

<sup>1</sup> - هنري عزام: المرأة العربية والعمل، مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، افريل 1982، ص 107.

<sup>2</sup> - نبيلة عيساوة: التغييرات الطارئة على ادوار المرأة الجزائرية ومظاهرها الجديدة في الاسرة والمجتمع، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر -2، 2011-2012، الجزائر.

وتربية الأطفال وخدمة الزوج والبيت من الأدوار التي يجب على المرأة القيام بها مهما بلغ مستواها العلمي أو حتى وصلت إلى أعلى المراتب<sup>1</sup>.

والملاحظ من خلال كل التغييرات التي طرأت على الأسرة الجزائرية والتي أثرت بدورها على ادوار المرأة فيها، جعلت المرأة تلجأ إلى بعض الأطراف أو المؤسسات التي تساعد في القيام ببعض الأدوار نذكر منها، الخادمة، حاضنة خاصة، الروضة أو حتى مراكز رعاية المسنين.

## 2-4- تأثير التعليم على ادوار المرأة.

يعتبر التعليم من وجهة نظر الخبراء التنمويين احد ركائز العملية التنموية التي تحقق في جوهرها جملة من الفوائد على مستوى التنمية الذاتية للأفراد كما التنمية الوطنية في آن واحد.

وعليه فان تعليم كل من الإناث والذكور ينعكس إيجابا على زيادة فرصهم وتوسيع خياراتهم المستقبلية ومع ذلك يمكن القول بان تعليم الإناث له نكهة تنموية بمذاق خاص كونه يحقق مكاسب إضافية لا بد ستلقي بظلالها على التمكين الذاتي للمرأة والأسرة كما المجتمع، ومن

بين ذات المكاسب إطلاق الطاقات الإبداعية الكامنة لديهن بفعل الثقافة الذكورية والعادات والتقاليد التي تنظر إليهن من منظور إيجابي يحصرهن في أروقة العمل المنزلي وتبعاته وبالتالي غير قادرات على ترك بصماتهن في الحياة العامة على اختلاف مستوياتها كما تشمل زيادة الإنتاجية الاقتصادية لهن، زيادة دخول أسرهن، انخفاض معدلات الخصوبة لديهن، تحسين مستويات الصحة لهن ولأفراد عائلاتهن، وأخيرا

<sup>1</sup> - نبيلة عيسوي، مرجع سابق، ص 240.

يمكنهن من المضي قدما بغية امتلاكهن القدرة على السيطرة على قراراتهن التي تتعلق بخياراتهن في رسم ملامح الحياة اللاتي ينشدنها<sup>1</sup>.

لذلك ومع دخول المرأة للمدرسة والجامعة وحصولها على الشهادات أدى إلى زيادة وعيها بأدوارها والمطالبة بحقوقها وخاضت غمار المساواة مع الرجل.

## 2-5- دور التعليم العالي في إعداد الإطارات النسوية:

يعتبر التعليم العالي السبيل الناجح لإعداد القوى البشرية المدربة والقادرة على العمل بمتطلبات التنمية في مجالات العمل والإنتاج وعلى هذا الأساس يؤكد كثير من الباحثين الدور المهم للتعليم الجامعي والعالي في إثراء سوق العمل بالإطارات والعمالة المؤهلة ، فهو مؤشر قوي يخوض غمار التنمية.

فالهدف وراء التوسع والاهتمام بالتعليم الجامعي والعالي مساهمته في دفع عجلة التنمية ، فالتعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة له وظيفة ودور يكمن في إعداد القوى البشرية المتخصصة التي يحتاج إليها سوق العمل بالإضافة إلى معالجة مشكلات المجتمع والاهتمام بقضاياها من خلال توفير مراكز متقدمة للبحث العلمي في كافة فروع المعرفة وإعداد الإطارات العلمية القادرة على ذلك<sup>2</sup>.

## تعليم المرأة في الإسلام:

لقد حث الإسلام على تعليم المرأة مساواة لها بالرجل (طلب العلم فريضة على كل مسلم)، وهذا يشمل الناس كلهم، وقد رفع الإسلام من منزلة

<sup>1</sup> - اعتدال الجريدي و فداء البرغوثي: المرأة والتعليم، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، 2010، ص 2.  
<sup>2</sup> - الخصري سليمان الشيخ وآخرون: التعليم الجامعي والبناء المهني في قطر، الشركة الحديثة للطباعة، الدوحة، قطر ، 1992، ص 80.

العلماء ليشجع على التعليم. قال تعالى: (هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون)<sup>1</sup>.

والعلم ليس مقتصراً على الرجال فقط، فالنساء لهن حق في العلم، بل واجب؛ لأنه يعد فريضة كما روي عن الرسول صلى الله عليه وسلم وأن الحديث يشمل المسلمات، وإن لم يرد فيه لفظ مسلمة، وأي تكليف أو خطاب لا يقتصر على الرجال فقط، بل النساء أيضاً؛ لأن المرأة والرجل في دين الله وعلمه سواء، وقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم حث على تعليم الإناث فيقول: "أيمارجل كانت عنده وليدة فعلمها فأحسن تعليمها، وأدبها فأحسن تأديبها ثم أعتقها وتزوجها فله أجران".

إن الإسلام يحارب التخلف في ميادين الحياة ويدعو إلى التنمية بمختلف جوانبها، وليس أدل على ذلك من قول الرسول صلى الله عليه وسلم: "إذا قامت القيامة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها" وأول ما دعا إليه الإسلام هو العلم والتعلم، وذلك في أول سورة نزلت على الرسول صلى الله عليه وسلم: (اقرأ باسم ربك الذي خلق. خلق الإنسان من علق. اقرأ وربك الأكرم. الذي علم بالقلم. علم الإنسان ما لم يعلم)<sup>2</sup>.

والمرأة تحتاج إلى أن تتعلم من بنى جنسها أي من النساء، لأنه أفضل من أن تتعلم من الرجل مباشرة فلذلك كان يوفد منهن من يتعلمن من الرسول صلى الله عليه وسلم، وبعد ذلك يعلمن ما أخذن من علم النساء الأخريات حتى مهنة الطب والتدريس أو أية مهنة أخرى يجب أن يتعلمها

<sup>1</sup> سورة الزمر، الآية: 9.

<sup>2</sup> سورة العلق، الآية: 1-5.

بعض النساء حتى يقمن بعد ذلك بتدريسها في مجتمع النساء، وذلك بدلاً من أن يكون المعلم هو الرجل<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- الجوير ابراهيم بن مبارك: عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان، الطبعة الاولى، الرياض، 1416هـ، ص ص 70-71

## المبحث الثالث: المرأة والعمل.

## 3-1- المرأة والعمل الخارجي:

ان للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعية، ان التغيرات الإيديولوجية والتكنولوجية قد أدت إلى دخول المرأة عالم الشغل والإنتاج فخلقت إنسانا جديدا له مميزاته وخصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأقارب<sup>1</sup>

مع العلم ان الوظيفة الأساسية والأولى للمرأة هي تكوين أسرة وإنجاب الأطفال وتنشئتهم تنشئة تتماشى وأخلاقيات المجتمع الذي تنتمي إليه الأسرة وهذا الدور مازال قائما ولا جدال فيه، لكن مع التطور التقني والصناعي أصبح للمرأة دور ثاني جديد وهو العمل الخارجي الذي أضيف إلى أدوارها التقليدية كزوجة وأم.

ان ظاهرة خروج المرأة للعمل كانت وخلال حقبة من الزمن محصورة في الطبقات الدنيا من المجتمع، حيث ان الفقر دفع برجال هذه الطبقات بالسماح لزوجاتهم وبناتهم بالعمل خارجا<sup>2</sup>.

ضف إلى ذلك انه لا يمكن لأحد ان ينكر اثر الحربين العالميتين الأولى والثانية في زيادة تحرر المرأة من جهة، وانتشار انشغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لان الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح والانخراط في سلك الجندية، وهكذا خلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة في المصانع وتحت ملؤها بالإناث، ولما وضعت الحرب أوزارها صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك

<sup>1</sup> - سليم نعامة: سيكولوجية المرأة العاملة، الاضواء العربية للطباعة والنشر والتوزيع،

<sup>2</sup> - محمد علي البار: عمل المرأة في الميزان، الدار السعودية للنشر والتوزيع، 1998، ص 100.

العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل، إلا أنّ الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييراً للمجتمعات

التجارية وتلك التي تأثرت بها دون المشاركة بها من الحرب العالمية الأولى، فقد جندت النساء وبخاصة بالدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية والبحرية، وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلماً تاريخياً في حركة تحرر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل<sup>1</sup>.

### عمل المرأة في المنظور الإسلامي:

المرأة إنسان كامل الملكات والقدرات العقلية والخلقية، وإن كانت أرق تكويناً من الناحية البدنية، وهذا يرجع إلى تركيبها الخاص. لكن ليس في القرآن ولا في الحديث الشريف ما يحول بين المرأة المسلمة التي تحترم آداب دينها وكرامتها الخاصة وبين أن تعمل في المجتمع كل عمل تقدر عليه عقلياً كان أو بدنياً. وربما كان في المجتمع وفي بعض مجالات النشاط الاجتماعي أعمال ألبق من ينهض بها النساء. وقد أعطاه الإسلام كل الحقوق في الأعمال المالية والتجارية، من بيع وشراء ودخول في العقود، مستقلة عن أهلها وزوجها ودون وصاية من أحد<sup>2</sup>. وكرم الله تعالى المرأة بتكليفها بالعمل مع الرجل سواء بسواء بقوله تعالى: "من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عوفي مصطفى: الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون المعاصر، دراسة ميدانية بجامعة باتنة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنموية، قسنطينة، الجزائر، 2002-2003.

<sup>2</sup> - الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية، دراسات عن اوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي، مطابع مؤسسة فهد المرزوق الصحفية، الكويت، ص54.

<sup>3</sup> - سورة النحل، الآية 97.

وهي أمام هذا التكليف مع الرجل سواء بسواء، كذلك بالحساب على هذا التكليف فقال تعالى: "فوربك لنسنأنهم أجمعين. عما كانوا يعملون"<sup>1</sup>.

ويدخل في حق المساواة بين الرجل والمرأة الحقوق التالية:<sup>2</sup>

1. الحقوق الإنسانية.

2. الحقوق الاجتماعية.

3. الحقوق الأسرية.

4. حق التفاضل.

5. حق الشرع.

وقال تعالى: "ومن يقنت منكن لله ورسوله وتعمل صالحا نؤتها أجرها مرتين"<sup>3</sup>. وفي هذا خطاب مباشر للنساء لتكليفهن بالعمل، ومحاسبتهن عليه، ومكافأتهن على العمل الصالح بالأجر المضاعف، فالمرأة إذن مكافئة ومحاسبة ومثابة أو معاقبة أيضاً إذ يقول تعالى: "شهد عليهم سمعهم وأبصارهم وجلودهم بما كانوا يعملون"<sup>4</sup>.

ولم يقلل الإسلام إذا من إنسانية المرأة، ولم يبلغ ذاتها وأدميتها (فالتصور القرآني للمرأة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتصوره للإنسان عموماً لتمييزه بالعقل والإدراك وهي وسيلة التحكم بنمط السلوك الصادر عنه).

ولذا لم تجبر المرأة على الإسلام بمجرد إسلام وليها، وإنما أعطيت الاختيار في اعتقادها واعتناقها الإسلام، وبالتالي كان التكليف، ثم

<sup>1</sup>- سورة الحجر، الآية 92-93

<sup>2</sup>- يحيى احمد الكعكي، معالم النظام الاجتماعي في الإسلام، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص149.

<sup>3</sup>- سورة الاحزاب، الآية 31

<sup>4</sup>- سورة فصلت، الآية 20.

الاختيار، ثم الجزاء والثواب والعقاب مما يجلي نظرة الإسلام للمرأة واستقلال شخصيتها في مجال الاعتقاد والعمل والتكليف<sup>1</sup>.

ولقد اشتملت المرأة الإسلامية بالتدريس وتتمنذ عليها أفاضل الرجال وأجازت لهم. ويروى أن كريمة بنت أحمد المرزوي قرأ عليها الخطيب البغدادي صحيح البخاري فالمرأة في الإسلام جلست مجلس العلماء وأجازت التلاميذ وهذه تعتبر بداية اشتغالها بمهنة التدريس. ولم يقف اهتمامها بالعمل عند هذا الحد بل شاركت في الحروب وقامت بتمريض الجرحى ورعايتهم طبيياً. وكذلك فقد اهتم بعضهن بالسياسة، وقد تلقت المرأة في الإسلام العلم في المساجد والزوايا وقصور الخلفاء ودور الكتب والمدارس وغيرها من أماكن التربية التي كانت معدة لتعليم الولد.

فالمرأة المسلمة شاركت الحياة العامة مع الرجل سواء في دور العلم أو في مجال العمل فهي بهذا تكون قد حققت دوراً جديداً في المجتمع إلى جانب دورها الأساسي في أن تكون زوجاً وأماً وذلك بتشجيع من الرجل واعتراف منه على قدرتها وكفاءتها في القيام بالعمل الخلاق<sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> الدخيل وفيقة بنت عبد المحسن: عمل المرأة السعودية، مكتبة الملك عبد العزيز، الرياض، 1421هـ، ص 27-30.

<sup>2</sup> كاميليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 50.

بل تعدت ذلك، فأظهرت إسهاماً فعلياً للمرأة، ومشاركة واضحة في شئون الحياة الإسلامية.

ولم تقتصر مشاركتهم في نشر الدعوة على الأعمال المدنية، بل شاركوا في الأعمال الحربية والجهاد في سبيل الله ونشر الإسلام، ومنهن نسيبة زوجة زيد بن عاصم التي قامت بدور مهم في معركة أحد، وخولة بنت الأزور الكندي التي كانت تفوق الرجال في الفروسية والبسالة، ولها وقائع مشهورة في ذلك، وسواهن.

وعمل المرأة لا يعني بالضرورة إلغاء أنوثتها، ولكن هناك موجبات لعمل المرأة، فقد تحتاج المرأة مثلاً إلى العمل لتعف نفسها بعمل شريف، لاسيما في غيبة ولي الأمر، أو استهتاره بمسئوليته، أو لإعانة وليها على دين وقع عليهن أو القيام بفرض الكفاية فيما يتعلق بأمر النساء، كتعليم البنات، وتطبيبهن، وما يتعلق بشئونهن، وما إلى ذلك من الأعمال النافعة لأمتها ولأسرتها ولنفسها<sup>1</sup>.

### 3-2- دوافع خروج المرأة إلى العمل:

شهد المجتمع الجزائري تغيرات اجتماعية واقتصادية انعكست بصورة واضحة على الأسرة، لأن هذه الأخيرة عبارة عن إنتاج اجتماعي يعكس صورة المجتمع الذي تظهر وتتطور فيه فإذا تغير المجتمع اقتصادياً تحتم على الأسرة مسايرة هذا التغير أو التطور ولم لا محاولة التكيف معه وإيجاد أساليب مناسبة للتكفل بمتطلبات وحاجيات أفراد الأسرة.

ومن بين التغيرات الاجتماعية ظاهرة تعلم المرأة وخروجها للعمل بشكل ملحوظ، ففي بدايات التسعينات ومع انخفاض القدرة الشرائية للأسر

<sup>1</sup> - الدخيل وريقة بنت عبد المحسن: مرجع سابق، ص 32.

الجزائرية ودخول أغلب أفراد الأسرة إلى التعليم بمختلف أطواره ، حتى الأم أرادت تحقيق طموحها في التعلم وتحقيق ذاتها اجتماعيا ومهنيا مما دفعها للخروج إلى ميدان العمل وبنسب متفاوتة ، فالمرأة الجزائرية تسعى اليوم إلى بلوغ غايتين أساسيتين هما : تحسين مستوى معيشة أسرتها ومساعدة الزوج في تحمل الأعباء والواجبات ، ومن أجل التحرر من القيود الاجتماعية سعيا لتحقيق طموحاتها ورغباتها فظاهرة خروج المرأة إلى العمل لم تظهر عشوائيا بل كانت نتيجة عوامل عديدة ومتداخلة دفعت بالمرأة دفعا قويا إلى الشغل لان خروج المرأة إلى العمل خارج المنزل لقاء اجر له مدلوله السياسي والاجتماعي والاقتصادي وهي كلها عوامل متشابكة بعضها ببعض ولقد ركزنا هنا على العوامل الأساسية التي تدفع بالمرأة للخروج إلى ميدان العمل الخارجي وتتمثل في :

### 3-2-1- دوافع اقتصادية:

بينت بعض الدراسات ان من أهم دوافع خروج المرأة للعمل هو الحاجة الاقتصادية وضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث، إذ ان الأعباء المعيشية وغلاءها من جهة، والتطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة إلى الخروج للبحث عن عمل، فأساسيات الأسرة تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل ام امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسر<sup>1</sup>.

### 3-2-2- دوافع ذاتية:

منها تأكيد الذات والمكانة الاجتماعية وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها كفرد فعال

<sup>1</sup> - رمضان عمومن: عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، مداخلة في اطار الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الاسرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 10/09 افريل 2010، الجزائر، ص 04.

في المجتمع له حقوق وواجبات باعتبار ان العمل الخارجي وسيلة لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة، ففي دراسة لفيشر على 100 عائلة بها أمهات تخرجن من الكليات بنيويورك (الولايات المتحدة الأمريكية) تبين ان نصف مجموعة اللاتي يعملن يشعرن بالملل أثناء وجودهن بالمنازل وان خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبح من الأعمال الروتينية.

### 3-2-3- دوافع تعليمية:

في مجتمعنا الحديث نجد ان الأسرة أولت اهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية.

كما تجدر الإشارة إلى القول بان فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي وتتدفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى ولو كانت ولا زالت في إطار التمدرس والتدرج كما هو المثال اليوم.

### 3-2-4- دوافع اجتماعية:

أخذت المرأة تشارك في معترك الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية يظهر ذلك جلياً وبشكل كبير في المجال التعليمي والاقتصادي حيث تخرج المرأة إلى مؤسسات التعليم وأماكن العمل الأخرى تاركة البيت لساعات طويلة.

ان خروج المرأة إلى العمل دون تنسيق جيد مع البيت بكل ما يحتاجه من رعاية وتربية وحياة زوجية قد يؤدي إلى زعزعة الأسس التربوية والأخلاقية عند الأبناء وكذلك ازدياد المشاكل الزوجية حتى تصل الأمور

أحياناً إلى التفكك الأسري السبب هو ان المرأة هي عمود البيت والركيزة التربوية الأولى والمهمة في الأسرة، النشاط الذي من اجله تخرج المرأة من البيت يحدد طبيعة الحياة الأسرية، لا يكفي ان تخرج المرأة من اجل إثبات نفسها في الحلبة السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية على حساب الحياة الأسرية لان الأسرة تبقى هي المجال الأساسي الذي يحتاج للمرأة قبل أي مجال آخر، فالسعي وراء المادة والشهرة على حساب الصحة الأسرية يمكن ان يؤدي إلى تدهور العلاقات الأسرية إلى جانب سوء تربية الأطفال، وإذا خرجت المرأة إلى العوامل من منطلق حضاري وقيمي وهو المشاركة الفعالة في المجتمع من اجل التقدم والتحضر والرقى بالأبناء لمستقبل حضاري أفضل، وإذا كانت تعمل من اجل تحقيق ذاتها كامرأة فعالة في المجتمع<sup>1</sup>.

### 3- الحياة العائلية والحياة المهنية للمرأة :

كانت المرأة تعمل منذ بداية الإنسانية، لكن نشاطها لم يعتبر كنشاط منتج في ظل التعريف الذي قدمه علماء الاقتصاد للعمل، حيث يعتبر أي نشاط عمل في حالة ما إذا كانت هناك أجره أي الحصول على اجر بالمقابل، لان المرأة كانت تعمل في المنزل لي القيام بالنشاطات المنزلية كتربية الأطفال ورعاية شؤون الأسرة، ففي الريف المرأة تعمل في

الزراعة التي تعتبر عمل شاق لكنه لم يعتبر عمل منتج، في هذه الحالة تجد المرأة نفسها أمام صعوبات كثيرة في القيام بكل هذه النشاطات.

ومع التطور الذي عرفه الرأسمالي الصناعي أدى إلى خروج المرأة إلى الحياة المهنية في ظل الحاجة المتزايدة لليد العامل لتلبية احتياجات السوق من الموارد البشرية، لكن دخول المرأة إلى الحياة المهنية وسوق العمل لم

<sup>1</sup> - عمومن رمضان: مرجع سابق، ص ص 05-07.

ينتج عنه تغيير في العلاقات الاجتماعية بين الجنسين ، هذا ما دفع بالعديد من الحركات النسوية خاصة في 1970 البحث في هذا الموضوع والاستغلال الذي تتعرض له المرأة في العمل والعائلة، فحاليا المرأة تمثل الأغلبية في الحياة المهنية لكن هذه الوضعية لم تغير شيئا في التقسيم التقليدي فالرجل لم يستثمر شيئا في الأعمال المنزلية، الدخول الكثيف للمرأة إلى سوق العمل أدى إلى إعادة النظر في التقسيم التقليدي للأدوار بين الجنسين، فالمرأة المتزوجة والتي لديها أطفال تطرح عليها بشدة كيفية التوفيق بين الحياة المهنية والعائلية، السؤال المطروح هو: كيف يمكن للمرأة ان تحقق التوافق بين عالمين مختلفين ذات أهمية بالغة في حياتها؟

الكثير من النساء يفكرن في الانسحاب من الحياة المهنية خاصة بعد إنجاب الطفل الأول نظرا لكل الاحتياجات التي يجب توفيرها للمولود الجديد من رعاية والسهر عليه في حالة مرضه خاصة وان الرجال يرفضون فكرة الأعمال المنزلية فالمرأة يمكن ان تعمل مهنيًا لكن بالمقابل يجب ان تتحمل المسؤوليات العائلية<sup>1</sup>.

#### 4- صراع ادوار المرأة العاملة :

ان صراع الأدوار لدى الزوجة العاملة هو الصراع الذي يظهر بحكم التوقعات المختلفة والمتطلبات المتباينة التي تنتظر منها تجاه قيامها لدور الزوجة والأم إلى جانب كونها عاملة بالمؤسسة ومن ثم تختلف التوقعات وتعدد المطالب مع ما قد ينتابها من شعور بالعجز وإحساس بعدم القدرة على القيام بجميع هذه الأعمال وتلبية كل هذه المطالب.

<sup>1</sup> - Michelle Ferande. Féminin masculin. La dicouverte. France. 2004.p 10.

واعتبارا لهذه المكانة الحالية للزوجة العاملة الجزائرية، وتواجد عدة ادوار اجتماعية تقوم بها في وقت واحد فان هذا يشكل مصدرا لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى

شخصيتها وأخرى على مستوى علاقات الأفراد والمجتمعات، مما يؤدي إلى حدوث نوع من التعارض بين الأدوار التي تقوم بها<sup>1</sup>.

فالمرأة تجد نفسها إلى نظامين من المعايير النظام الخاص بالمجتمع الصناعي الجديد في ميدان العمل، والنظام الخاص بالمجتمع التقليدي في البيت هذا ما جعل المرأة تتعرض لصعوبات في الاندماج المهني من جهة وتحقيق حاجات الأسرة من جهة أخرى، فالانهيار المستمر للروابط الاجتماعية التقليدية الذي افرز نوع جديد من العائلة وهو الأسرة النووية والتي زامن ضغطها على المرأة العاملة المنفردة بمنزلها هذا النموذج الأسري الجديد يحملها ثقل العمل المنزلي والعمل المهني في الوقت نفسه، ففي القديم كانت المهام في المنزل موزعة بين جميع النساء اللواتي تعشن تحت سقف واحد مما يسهل على المرأة الواحدة الاعتناء بشؤون البيت والأطفال، بالتوازي مع هذه المهام أصبحت تأخذ على عاتقها سلسلة من النشاطات الأخرى، كانت فيما مضى من اختصاص الزوج، كالإجراءات الإدارية، تسديد الفواتير، مرافقة الطفل عند الطبيب والمدرسة وحتى جلب حاجيات المنزل المختلفة.

كل هذا زاد من ثقل المهام لديها لاسيما ان النشاطات الجديدة الموكلة إليها لا ترافقها في كل الحالات التسهيلات الضرورية المناسبة لها، كما أنها لا تحصل دائما على المستلزمات الحديثة التي من شأنها ان تخفف من صعوبات المنزل والأشغال الروتينية كالأجهزة الكهرومنزلية لأنها في

- بوبكر عائشة: العلاقة بين صراع الادوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ، مذكرة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس،  
<sup>1</sup>جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2007. ص 30.

الغالب تكون باهظة الثمن بالنسبة للعائلات ذوي الدخل الضعيف او المتوسط<sup>1</sup>.

## 6- المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة:

### 6-1- المشكلات الأسرية :

تعتبر المشكلات الأسرية من اخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة، فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لابد ان يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها أطفال ، وواجباتها وتنشئتهم الاجتماعية والإشراف عليهم وحل مشكلاتهم وإرسالهم إلى المدارس ومراقبة سير دراستهم وتحصيلهم العلمي، إضافة إلى مسؤولياتها الجسام عن أداء الأعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها وزيارة الأهل والأقارب والجيران، ضف إلى ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجه ورعايته وسد متطلباته العاطفية وتكوين اقوي العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق معه في تحمل مسؤوليات العائلة وحل مشكلاتها الآنية والمستقبلية ان وجدت، أما المشكلات الأسرية التي تواجهها المرأة فهي:

### 6-1-1- التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية:

ان المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المضنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ والترويح، لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية

<sup>1</sup> - علباء شكري : مرجع سبق ذكره، ص 218.

والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت، والواجبات الأسرية غالباً ما تتناقض مع الواجبات المهنية، فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت لا بد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية، وهذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف على أية واجبات تركز، فإن ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فإن هذا لا بد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدماتي إلى الخطر، أي أن إنتاجيتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كلياً، وإذا ما ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسبب إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الاستقرار.

إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل، فالزوج في الغالب لا يساعدها في أداء الأعمال المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لاحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال وتتوقع من النساء تحمل أوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال، كما أن قلة الخدم أو انعدامهم وضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ويخفف عنها حملها الثقيل.

## 6-1-2- مشكلة تربية أطفال المرأة العاملة:

تعاني المرأة العاملة من مشاكل أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال، فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل الخارجي يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية.

ضف إلى ذلك قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم، وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المطلوب منها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها.

ان المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يراعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل، فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل

وذلك أما لانشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية تربية الأطفال والإشراف عليهم لأسباب نفسية واجتماعية وحضارية بحتة، فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال أو اللعب معهم أو السهر على رعايتهم، لان مثل هذه الواجبات هي من اختصاص النساء وليس من اختصاص الرجال.

ومن الجدير بالذكر بأنه عندما لا يوجد من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها والإشراف عليهم خلال فترة غيابها عن البيت فان الأطفال غالبا ما يعانون من مشكلة ترددي أوضاعهم الاجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم فيهم مما يولد عندهم خصائل الجنوح والإجرام ، أو قد يهملون

واجباتهم المدرسية ويتهربون من السعي والاجتهاد بسبب عدم وجود من يشرف عليهم ويوجههم، وهنا يتعرض هؤلاء الصغار إلى الرسوب وترك الدراسة وعدم الاستفادة من قابليتهم وإمكاناتهم الذكائية والعقلية ولمعالجة هذه الحالة السلبية تضطر المرأة العاملة إلى طلب الإجازات المتوالية وعدم المواظبة على العمل واستعمال الهاتف وقت عملها للاطمئنان على سلامة الأطفال أو جلب الأطفال معها إلى العمل، وجميع هذه الأمور تضر بمصالح المؤسسات والمصانع وتمنع تحقيق أهدافها القريبة والبعيدة.

### 6-1-3- تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة :

وهناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة ألا وهي مشكلة سوء وتوتر علاقتها الزوجية عمل بان عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية يجلب للمرأة الاحترام والتقدير ويرفع منزلتها الاجتماعية ويثبت إقدامها في الأسرة والمجتمع ويدعم استقلاليتها وذاتيتها، غير ان سوء وتوتر العلاقات الزوجية يأتي من غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية والمنزلية في ان واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال<sup>1</sup>

### 6-2- المشكلات المهنية:

تتضمن دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة ما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة ايجابية، واهم هذه المشكلات المؤهلات الثقافية والعلمية للمرأة العاملة واثر التعليم في إنتاجيتها وطبيعة مواظبتها على العمل وعلاقة المرأة

<sup>1</sup> - احسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى ، الاردن ، 2008، ص ص 79- 84.

العاملة بالإدارة والمسؤولين وتعرضها للإرهاق والملل واثرت ظروفها الأسرية في إنتاجيتها.

ان الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يساهم في حل جانب من المشكلات الاجتماعية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة لذلك لابد لنا من التطرق إلى هذه المشكلات الخطيرة التي تؤثر على الإنتاج كما ونوعا تأثيرا سلبيا وتضر بحركة المجتمع المادية والغير مادية.

### 6-2-1- مشكلة هبوط المستوى التعليمي وتدني إنتاجية المرأة العاملة:

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

تعاني المرأة العاملة من عدم معرفتها بطبيعة ونوعية المهنة التي تؤديها في صورة صحيحة نتيجة لقلّة تدريبها في مجال مهنتها وعدم اهتمام الإدارة والمسؤولين والمشرفين على العملية

الإنتاجية والخدماتية بتنقيف وزيادة مهارات المرأة العاملة عن طريق دخولها في الدورات التدريبية ودورات التقوية كل حسب مهن تهل وتخصصها.

ان عدم قيان الأجهزة الإدارية بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها بصورة ايجابية يقف حائلا أمام لانطلاق المرأة في مجال عملها ويشكل سببا من أسباب تدني إنتاجيتها، إذا للمؤهلات الثقافية والعلمية التي تتمتع بها المرأة أهميتها في زيادة الإنتاجية.

### 6-2-2- مشكلة مواظبة المرأة على العمل:

ان وجود المرأة في مكان عملها خلال الساعات المخصصة للعمل ضروري للممارسة دورها في العملية الإنتاجية والخدماتية ، حيث ان غياب المرأة عن العمل بصورة متقطعة أو دائمة يؤثر في النتاج كملا ونوعا، والغياب هو انقطاع اضطراري مؤقت عن العمل يحدث بصورة غير متوقعة أو انه عدم قدرة الفرد أو مجموعة من الأفراد على الحضور للعمل لأسباب غير متوقعة على الرغم من أنهم ملزمون على الحضور للعمل.

ان ظاهرة الغياب موجودة بكثرة بين النساء في الإدارات فعدم التزام المرأة العاملة بالدوام أو بالمواعيد المحددة لها من أسباب تدني إنتاجيتها وتظهر هذه الحقيقة بين النساء العاملات المتزوجات أكثر من النساء العاملات الغير متزوجات وهذا يرجع إلى أسباب متعددة منها مرض العاملة المتزوجة ومكوئها بالبيت وقيامها بالواجبات المنزلية والمسؤوليات الزوجية ، حيث تشكل هذه الأعباء الاجتماعية المختلفة عائقا أما انتظام المرأة العاملة وحضورها للعمل ويلعب نوع العمل وظروف الأداء دورا واضحا في تحديد نسبة غياب النساء العاملات المتزوجات، فعدم ملائمة ظروف العمل وتناقضها مع الواجبات والمهام المنزلية وترك الأطفال في المنازل دون رعاية واهتمام يؤثر في حالة النساء النفسية ويدفعهن إلى التسرب والانقطاع عن العمل لفترة طويلة.

### 6-2-3- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:

ان توافر العلاقة المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه ان يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات، ضمانا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية والخدماتية.

ان المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين فالإدارة في الغالب لا تراعي ظروف المرأة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية وأنها تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاواته كيفما كان ضف إلى ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه وبذل الجهود اللازمة لتجاوز معوقاتهما ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة<sup>1</sup>.

### 7- المرأة والعمل في العالم الغربي والعالم العربي:

#### الخلفية التاريخية لخروج المرأة إلى ميدان العمل:

المرأة الغربية سبقت المرأة العربية في الخروج إلى ميدان العمل، وتقلد مختلف الوظائف وشتى المهن، وكان ذلك نتيجة لظروف وملابسات معينة وهنا نقف قليلا لتتساءل:

<sup>1</sup>- احسان محمد الحسن: مرجع سابق ، ص ص 85- 90.

هل العوامل التي أدت إلى خروج المرأة عوامل تمليها طبيعة المرأة وتكوينها أم عوامل تتعلق بالأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية؟

إن أوضاع المرأة في الأمم الغابرة مثل اليونان والرومان والعرب والهنود وغيرها من الأمم كانت سيئة للغاية. فقد أوضحت الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية أنّ مكانة المرأة ودورها في المجتمع يختلف اختلافاً كبيراً من مجتمع لآخر ومن وقت لآخر في مجتمع واحد. فكل مجتمع خصائص ينفرد بها عن غيره من المجتمعات وترتبط بظروفه وأوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والحضارية.

فالمتتبع للأحداث التاريخية يرى أنّ عمل المرأة كان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بوضع ومكانة المرأة في المجتمع ونظرة المجتمع إليها، كما أننا نجد أنّ المجتمعات يختلف فيها وضع المرأة ودورها في الحياة فأحياناً يكون سلبياً وأحياناً يكون إيجابياً نشيطاً، وذلك بحسب أنواع التدريبات المختلفة التي تتلقاها الفتاة خلال مراحل حياتها، وبعد ذلك تتوقف المسألة على قدر الثقافة الذي تنال الفتاة، كما تتوقف أيضاً على استعداد المجتمع لتقبل أي نشاط يمكن أن تسهم به الفتاة. فلقد بينت الدراسات النفسية أنّ الفروق بين الجنسين لا ترجع فقط إلى ما بينهما من فروق بيولوجية وإنما ترجع أيضاً إلى اختلاف العوامل الحضارية والملاحظة البسيطة تؤكد أنّ المرأة استطاعت أن تؤدي أدواراً مختلفة متغايرة حسبما يتطلب منها المجتمع فكانت الأنظمة الاجتماعية وألوان التدريبات المختلفة التي يمكن أن تكون الأساس البيولوجي للمرأة، أو توجيه مسيرة المرأة.

لكن خروج المرأة الغربية إلى ميدان العمل في العصر الحديث وقضية دعوى تحريرها من التبعية للرجل ومساواة بالرجل حمل بين

ثناياه الكثير من الآثار السلبية التي أثرت في وضع المرأة الغربية خاصة، وفي المرأة عموماً في شتى أنحاء العالم.

حيث ساعد انهيار نظام الإقطاع السائد في المجتمعات البورجوازية والرأسمالية على قيام الملكيات القوية في مختلف الأقاليم الأوروبية، وبدأت معالم التغيير القوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية وقيام الثورة الصناعية، فاضطرت المرأة إلى العمل بنفسها لتعول أسرتها، فاستغلها أصحاب المصانع والسامسة والرأسماليين وأعطوها نصف الأجر الذي يعطونه للرجل مع أنها تعمل في المصنع وتعمل نفس العدد من الساعات أيضاً.

إن الحركة النسائية في أوروبا كانت حركة منطقية مع الظروف الاجتماعية. وكان لابد للمرأة في هذه الظروف، وفي ظل هذه الأوضاع أن تطالب بحقها الطبيعي والمنطقي، واستعملت كل وسائل المطالبة كالإضراب والتظاهر والإعلان والدعاية، ثم بدأت تفكر في الحلول التي سوف تخلصها من هذه الأوضاع السيئة والتخلص أيضاً من التبعية والسيطرة التي كان يفرضها عليها الرجل، فبدأ لها أنها لا بد أن تشارك في مصدر التشريع لتستنبط تشريعات في صالحها؛ لأن التشريعات هناك يضعها أصحاب المصالح لاستغلال الآخرين، وليضعها الله - عز وجل - لعباده كلهم كما هو الحال في الدين الإسلامي الحنيف، فمن هنا كانت نقطة البداية، وانطلقت المرأة تطالب بحقوقها، فطالبت بحق الانتخاب ثم حق دخول البرلمان، ثم طالبت بالمساواة في الوظائف والمساواة في التعليم، وتقلد العديد من الوظائف بغض النظر عما إذا كانت تناسب أنوثتها وتكوينها الجسدي والنفسي أو لا. المهم هو السعي وراء لقمة العيش وتأمين الحياة والكسب المادي فقط.

كانت المرأة في الغرب تعيش مع الرجل وتخوض غمار التجربة بكل إصرار وعناد، فتحاول جاهدة النجاح في جميع مجالات العمل وإثبات قدرتها ومهارتها وكفاءتها في أداء مختلف المهن، وإثبات أيضاً أن النجاح في العمل يعود إلى الشخص نفسه وطموحه ومهارته وخبراته، وليس لتحديد الجنس الذكري أو الأنثوي دور في هذا الموضوع، كذلك حاولت المرأة الغربية من خلال عملها المادي الاستقلال المادي، ومن ثم تخفيف القيود والسيطرة التي كان يفرضها عليها الرجل.

وكان على سبيل المثال قول لينين " **Lenin** " : " إن الأمة لا تكون حرة حيث هناك نصف عدد السكان مغلولون بأعمال المطبخ"، وكان لهذا القول أثر في ارتفاع أمل النساء في التحرر من الوحدة ومن الأعمال المنزلية، وقد منحت الزمالة والحرية والسمعة النساء في روسيا دنيا جديدة. ولكن المميزات الجديدة جلبت عليهن مسؤوليات جديدة. فإن معظم الأعمال بالمصانع هي أيضاً روتينية ومجمدة مثلها الأعمال المنزلية، بل وأحياناً أشق منها، ولم تستثن المرأة من الأعمال الصعبة والقذرة مثل حفر الأنفاق أو نظافة الشوارع. إن المساواة، والمرأة لا تعفى من أجل جنسها، إنما قدرتها الجسمية هي التي تحدد المستوى.

وقد كان نتيجة خروج المرأة إلى ميدان العمل قدرتها على تحقيق بعض المكاسب، لذلك ارتفعت مكانة المرأة عالياً، وقد أعدها على ذلك نداء بعض المفكرين والثوار، "ففي خطاب إلى كوجلمان سنة 1886م أعلن كارل ماركس أن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بدقة الوضع الاجتماعي للجنس النسائي.

إذن المساهمة في الإنتاج لم تظهر بصورة واضحة إلا مع ظهور الصناعة الحديثة، ولكن هذه المساهمة كانت تتم بطريقة تجعل المرأة حينما ترغب في أداء الواجبات الأسرية والعناية بها تظل مبعدة عن

الإنتاج والمشاركة، وحينما تريد المرأة المساهمة في الإنتاج وكسب معاشها في استقلال، فإنها تصبح في وضع لا يمكنها من أداء واجباتها الأسرية وما ينطبق على المرأة في المصنع ينطبق عليها في كل حرفة أخرى.

ويتضح لنا من العرض السابق أن المرأة منذ بداية البشرية قامت بأدوار مختلفة، هذه الأدوار فرضتها عليها ظروف المجتمع الذي سيطر عليه الرجل بعد أن تحددت العلاقة بين الرجل والمرأة، وبعد أن دخلت المدينة في طور الزراعة. فحين طلب منها المساهمة في الإنتاج سواء في المصنع أو الحقل اندفعت إلى العمل مع ما صادفها من صعاب. وحين طلب منها أن تبقى في المنزل، وتقتنع بتربية الصغار استجابت لذلك، إن تحقيق مكانة المرأة وتغيير الدور الذي كانت تقوم به مرة بعد أخرى قد تم على يد الرجل، فهو الذي استشعر أهمية وجودها إلى جانبه في المجتمع خارج نطاق المنزل فأعطاهم أدواراً جديدة مختلفة عن الدور الذي تؤديه داخل المنزل أزماناً طويلة.

وهكذا نجد أن تعليم المرأة ونوع التعليم وكيفيته ومتطلبات الحياة الاجتماعية والحضارية والقيم السائدة في المجتمع هو الذي يؤهل المرأة للعمل ويمهد لها الطريق للخروج من المنزل والمشاركة في الحياة<sup>1</sup>.

### 7-1- المرأة والعمل في العالم الغربي :

قدرت نسبة النساء العاملات خارج المنزل في الولايات المتحدة الأمريكية ب: 5% من القوة العاملة معظمهن من نساء الزوج والمهاجرين<sup>2</sup>، فالمرأة الأمريكية في تلك الفترة كانت تحكمها العادات والتقاليد التي تسمح

<sup>1</sup> الجوير، مرجع سابق، ص 23-26.

<sup>2</sup> عبد المجيد البايوني: انها الانثى، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت، 2006، ص 84.

لهل بالبقاء في البيت ولكن مع التغيير الاقتصادي والتكنولوجي اضطرت المرأة للخروج إلى العمل وهذا نتيجة الركود الاقتصادي في الستينات حيث لم يعد بإمكان الأسرة الاعتماد على دخل الزوج وحده للنفقة وشراء منتجات صناعية، ولكن مع التطور السريع الذي شهدته الولايات المتحدة الأمريكية من الناحية التكنولوجية اثر على كل المستويات الأخرى الثقافية، السياسية، الاجتماعية، فتغيرت الذهنيات الخاصة بعمل المرأة خاصة مع زيادة متطلبات الحياة واستمرار تكاليفها، ووفي ظل هذه التغيرات والحركة الاجتماعية التي شهدها المجتمع الأمريكي ظهرت حركات تشجع خروج المرأة للعمل خاصة وان مقر الأمم المتحدة موجود في الولايات المتحدة الأمريكية والذي يعد محرك ومدعم كل الحركات النسوية ومقر ومركز القرارات الكبرى لوضعية المرأة في العالم، ورغم ان هذا النوع من الحركات يشجع عمل المرأة إلا ان المجتمع الأمريكي لا يخلو من مفكرين وباحثين حول الأوضاع التي آلت إليها المرأة والأسرة بخروجها للعمل، فيحاولون إظهار النتائج السلبية التي نتجت عن خروج المرأة للعمل من تراجع الزواج وزيادة نسبة الطلاق، بالإضافة إلى الانحرافات فكما قال القسيس كارل: أتلفت النساء أنفسهن اختيارا بشرب الخمر والتدخين وعلاوة على ذلك فإنهن يرفضن الحمل وليس ثمة أمل في زيادة نسبة الولادات دون ان تحدث ثورة في عادات التفكير والحياة<sup>1</sup>.

أما فيما يخص القيم التقليدية في المجتمع الياباني الحجر الأساس ومن أهم هذه القيم التي تحرك العلاقات الاجتماعية التقليدية في المجتمع الياباني العرفان والالتزام الاجتماعي، والميول الطبيعية والتبادل والامتزاج والولاء والطاعة والتمسك لطبيعة الياباني كمجتمع متجانس وبكونه مجتمع ذو عرق واحد والعرفان هو حجر الأساس للعلاقات الأسرية بين الآباء

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 84.

والأبناء، فهو العرفان بالجميل للوالدين لكونهما منح الحياة له وقاما بتربيته حتى كبر وبالتالي يجب عليه ان يرد الجميل لهما فهذه القيم تعطي أهمية كبيرة للأسرة وتقوى عملية التماسك والتفاعل الأسري، فضعف النسبة التي تميز عمل المرأة في آسيا خاصة في اليابان تعود إلى التمسك بالقيم التقليدية هذه المجتمعات والتي يؤكدتها الدستور والقوانين العرفية والدستورية، فالمرأة اليابانية تقبل أكثر على العمل بنصف دوام أو الأعمال الخفيفة التي لا تتطلب جهدا كبيرا في مجال الصناعات الخفيفة أو وظائف الخدمات، وهناك قدر كبير من عمالة النساء في اليابان عمالة مؤقتة أو أنها فعلا شكل من

البطالة المقنعة مثل السيدات اللاتي يعملن في استقبال الناس الذين يرتادون المتاجر أو يركبون المصاعد، والقانون الصادر في اليابان عام 1947 يحظر على المرأة فوق سن 18 سنة العمل الإضافي لمدة تتجاوز 6 ساعات أسبوعيا في أيام الإجازات أو في أوقات متأخرة من الليل.

كذلك يمنع المرأة بشكل فعال من المشاركة الكاملة في معظم مجالات العمل، فالقوانين التي وضعتها السياسة اليابانية تحاول بشكل كبير على وضع إطار العمل النسوي خوفا من التأثير السلبي على الأسرة نتيجة عمالة النساء ورغم مجهودات النشاط السياسي للدولة للمحافظة على الأسرة إلا انه وجد معارضة من طرف الحركات النسوية اليابانية التي تطالب بالتفكيك أو التحرير من هذا النظام التقليدي وذلك لأنه وفقا لمفهومهم او وجهة نظرهم فان تحرير المرأة يرتبط ارتباطا شديدا بتحررها من دورها التقليدي في الأسرة كربة أسرة أو زوجة وأم<sup>1</sup>.

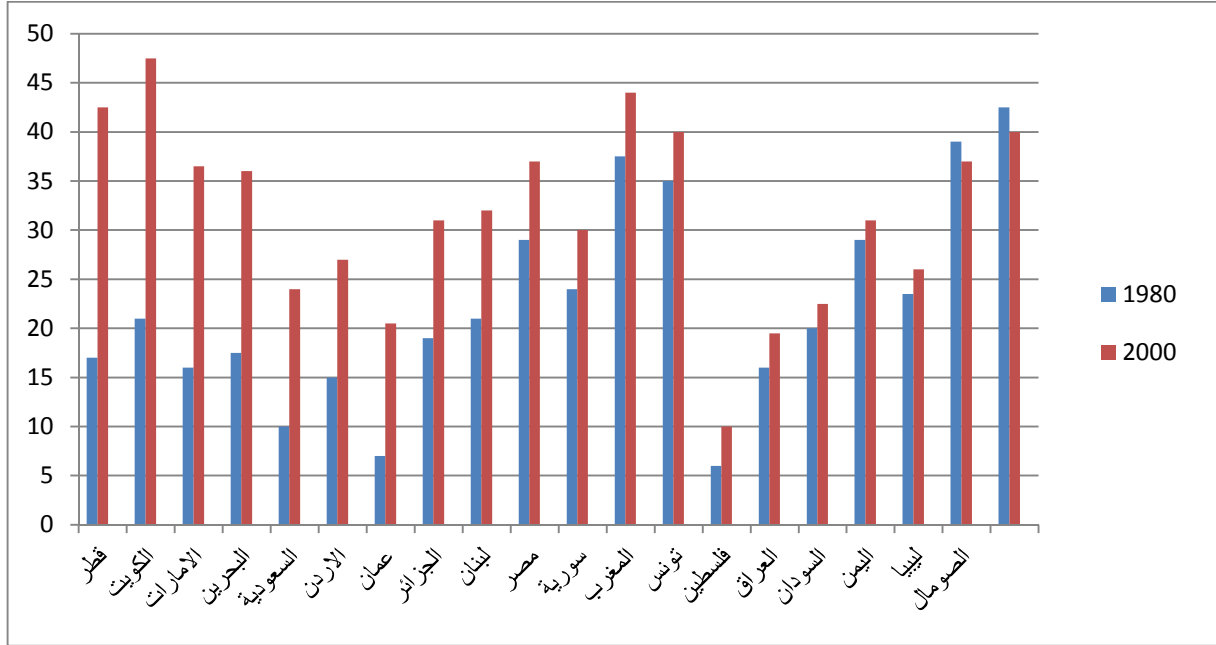
<sup>1</sup> - نبلي كمال الامير: القيم التقليدية اليابانية بين الخصوصية ومحاولات الدمج العالمية في القيم الاسيوية، مركز الدراسات الاسيوية، جامعة القاهرة، 2007، ص 325.

## 7-2- المرأة والعمل في الدول العربية:

ان عمل المرأة في الوطن العربي كان منذ أقدم العصور بحيث شهدت الفترة الإسلامية تواجد النساء في التدريس توعية الصغار وتحفيظهم للقرآن فكانت تحظى بمكانة محترمة، أما العصر الحديث فقد جاء حاملا مشعل الحضارة مطالباً بتحرير المرأة، وتأمين العلم والعمل والحرية والمساواة لها وتحسين أحوالها إشراكها جنباً إلى جنب مع الرجل في جميع مجالات العمل والحياة العامة في هذا الصدد عقدت العديد من الاتفاقيات الدولية التي تنظم الإطار العالمي لتشغيل النساء كاتفاقية حماية الأمومة سنة 1919، والاتفاقيات التي لها علاقة بالعمل النسوي عام 1975، شاركت فيها كل من دولة الإمارات العربية وقطر واليمن وأما باقي الدول العربية فمنها من وقعت على واحدة أو اثنين من هذه الاتفاقيات ما عدا تونس التي وقعت على سبع (7) اتفاقيات تندرج ضمن حقوق المرأة.

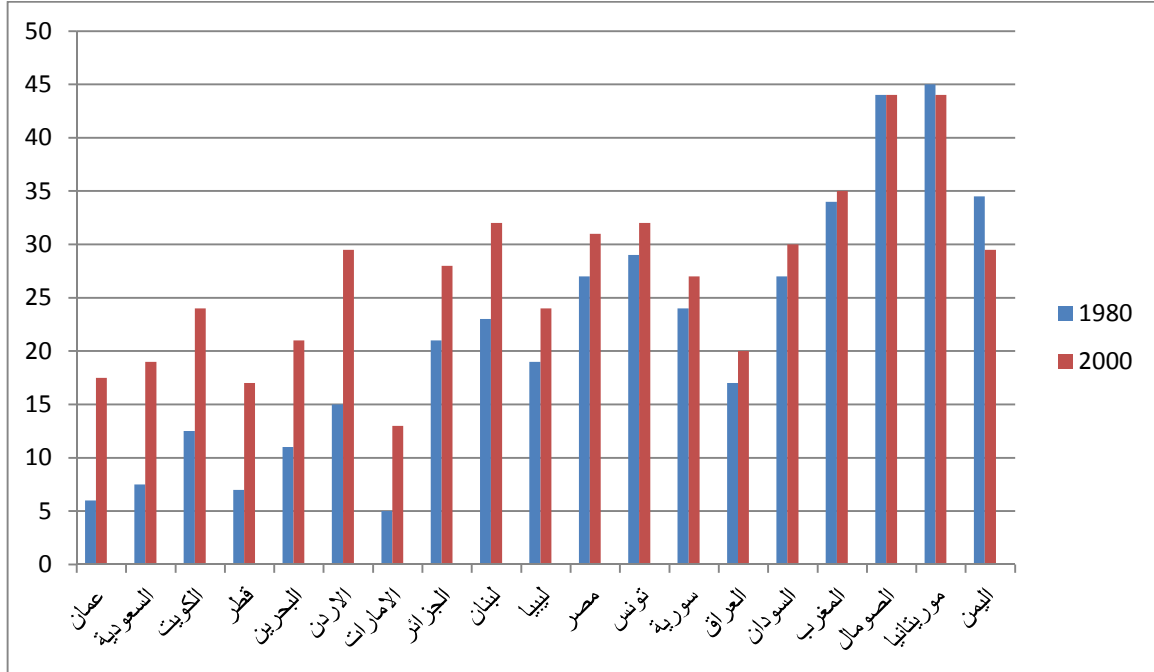
أما خلال السنوات الأخيرة فقد سجلت الدول العربية اتجاهات تصاعدياً في مجال مشاركة المرأة في القوى العاملة خلال الفترة 1980-2000. والشكلين التاليين يوضحان ذلك.

الشكل 1: مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي في الدول العربية لعامي 1980 و 2000.



المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ص 3.

الشكل 2: نسبة الإناث من مجمل القوى العاملة في الدول العربية لعامي 1980 و 2000.



المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ص 3.

نلاحظ من خلال هاتاه الأعمدة البيانية ارتفاع كل من متوسط نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي بحوالي 43% ومتوسط نسبة الإناث من القوى العاملة بحوالي 25% وقد تفاوتت نسب نمو مشاركة المرأة في القوى العاملة فيما بين الدول العربية بشكل كبير مع إحراز مجموعة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أعلى نسبة ارتفاع في كل من مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي ونسبة الإناث من مجمل القوى العاملة بين عامي 1980-2000 كما يوضح الشكلان 1 و 2 فقد ارتفع متوسط كل من هاتين النسبتين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بمعدل الضعف والنصف، الأمر الذي قد يعود إلى تدني هاتين

النسبتين في عام 1980 مقارنة مع الدول العربية الأخرى بالإضافة إلى عوامل أخرى أبرزها التقدم الذي أحرزه في مجال تعليم الإناث في كافة المراحل التعليمية في هذه الدول، بالنسبة للدول الأخرى فقد سجل الأردن أعلى نسبة ارتفاع في كل من مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي ونسبة الإناث من مجمل القوى العاملة، إذ بلغت نسبة الارتفاع نحو 90% و 62% على التوالي وتلي ذلك الجزائر حيث ارتفعت هاتان النسبتان بنحو 63% و 34% على التوالي وبنان حيث ارتفعت هاتان النسبتان بنحو 15% و 30% على التوالي وقد تراجع هاتان النسبتان في موريتانيا في حين تراجع نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي في الصومال خلال العامين المذكورين بينما ارتفعت نسبة مشاركة الإناث من مجمل القوى العاملة ارتفاعاً طفيفاً أما في اليمن فقد ارتفعت نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي بين عامي 1980-2000 بنحو 10% في حين تراجعت نسبة الإناث من مجمل القوى العاملة بنحو 11%.

هذا فيما يخص عمل المرأة في الدول الغربية والدول العربية أما في يخص عمل المرأة في الجزائر فهنا ما سنتطرق إليه بأكثر تفصيل في الفصل التالي.

### ملخص الفصل:

ان الأسرة تتكون في المجتمع تحت ظروف اجتماعية واقتصادية معينة، وتتغير بتغير الأوضاع السائدة في المجتمع، لذلك اتخذت الأسرة أشكالاً متعددة ومتناقضة في أزمنة مختلفة.

فخصائص الأسرة العربية في الوقت الحاضر تتغير كذلك بفعل هذه الظروف وعليه يصعب تغيير الجزء دون تغيير الكل فعملية تغيير الحياة العائلية أو تغيير بعض جوانبها كتغيير وضع المرأة وخروجها إلى التعليم، فتعلم المرأة من بين الأسباب الأساسية التي جعلتها تتفتح على العالم الخارجي وتتواصل معه بعدما كانت مهمشة في هذا المجال عن طريق خروجها للعمل، فالمرأة مدفوعة أو مجبرة للمحافظة على الجانب الأنثوي دون التركيز على الإنجاز والتقدم الوظيفي، بل أكثر من ذلك فإن تميزها وتحقيق طموحاتها في مجال عملها بتحقيق مناصب إدارية أو مسؤوليات معينة يبعدها نهائياً عن المجتمع ويعزلها اجتماعياً وعدم قدرتها على الاندماج مرة أخرى .

وبصفة عامة يمكن القول أنه مهما تعددت الأسباب والمواقف الضاغطة لإحداث الصراع لدى المرأة العاملة، ومهما كانت الدوافع لخروجها للعمل، ومهما اختلف نوع العمل ومكانه، إلا أن الصراع النفسي من جهة مع طموحاتها ورغباتها وصراع الدور من جهة ثانية سيتمكنان منها لا محالة، خاصة في ضوء نظرة المجتمع لها من جهة وثقافته نحو دورها الأساسي في الأسرة، فكيف لها أن ترقى إلى تحقيق حياة أفضل وتوفيق بينها وبين عملها إذا لم تتمكن من تخفيف حدة الصراع والتنازل عن بعض الطموحات، والتخطيط مع الزوج لإدارة شؤون الأسرة والاهتمام بها في ظل مستجدات العصر ومواقفه الحياتية .

هذا فيما يخص تطور المرأة وأسباب خروجها للعمل في المجتمعات الغربية والعربية ، أما بالنسبة لتطور المرأة في المجتمع الجزائري وأسباب ودوافع خروجها للعمل وتطورها في هذا المجال سيتم التطرق إليه بتفصيل أكثر في الفصل القادم تحت عنوان خصوصية عمل المرأة في الجزائر.

## الفصل الرابع:

خصوصية عمل المراقبة في الجزائر

## المبحث الأول: دراسات حول دوافع وأسباب خروج المرأة الجزائرية للعمل :

1- قامت أسبوعية " الجزائر الأحداث " سنة 1980 بتحقيق حول النساء العاملات بمصنع الإلكترونيك بمدينة سيدي بلعباس، اشتمل التحقيق على ثلاث محاور:

- المرأة العاملة والعائلة تخفي العقبة الأولى

- المرأة العاملة والمجتمع الثورة الصامتة

- المرأة العاملة والمدينة تحدي الحقيقة

أثار خروج 1320 امرأة للعمل بمصنع الإلكترونيك وضعية اجتماعية ونفسية لا مثيل لها في حياة سكان مدينة سيدي بلعباس، وخلق وضعيات جديدة وجدت العائلة التقليدية نفسها في مواجهة متطلبات التصنيع والمدينة، هذه الوضعية التي تتطلب إعادة النظر في سلم القيم السائدة، وظهر ذلك جليا من خلال ردود الفعل الساخطة سواء من طرف العائلة أو الرأي العام أو حتى العمال داخل المصنع.

في البداية عرض المحقق الظروف التي صاحبت خروج المرأة للعمل وموقف العائلة من ذلك من خلال استجابات أجريت مع بعض العاملات وعائلاتهن وبعض العمال وبعض سكان مدينة سيدي بلعباس.

وتوصل هذا التحقيق الميداني إلى النتائج التالية:

1- تعتبر العائلة عمل المرأة ظاهرة جديدة من شأنها أن تحدث اضطرابات في التوازن العائلي، وتفرض إعادة النظر في دور المرأة ووظيفتها في العائلة كما أنها تهدد بنية العائلة التقليدية المستوحاة من التعاليم الدينية،

ومن أجل هذا تقوم العائلة بإجراءات كالتحقق من الجو السائد في المؤسسة مصاحبة الفتاة إلى مقر عملها، وقد تقوم بزيارة المصنع لتختار بنفسها المكان الذي تراه مناسباً أخلاقياً لعمل ابنتها.

2- إن سماح العائلة للمرأة بالخروج للعمل لا يعني بالضرورة موقف نهائي للعائلة بل معظم الفتيات اللواتي استجوبن صرحن أن العائلة لها أن تضع حداً لحياتهن المهنية متى رأت ذلك ضرورياً.

3- تنتمي معظم النساء العاملات في هذه المؤسسة إلى طبقة فقيرة مما يعني أن العائلة في حاجة ماسة إلى عملهن، لكن بالرغم من ذلك يقابل عملهن بالرفض ويظهر ذلك من خلال المشاكل التي يتعرضن لها داخل البيت.

4- أما الرأي العام فإنه ينظر إلى المؤسسة وكأنها تمثل بؤرة انحلال أخلاقي ويرى المحقق أن هذا الإدراك جاء نتيجة الاختلاط داخل المؤسسة خاصة إذا علمنا أنها تضم 2704 عامل من الرجال، ويقول المحقق في هذا الصدد أنه أصبح " ليس من المشرف أن يصرح الرجل بأنه يعمل في السونيلاك " بالإضافة إلى أنه من بين 1320 امرأة عاملة 742 منهن لا تتجاوز أعمارهن 20 سنة، هذا العدد الهائل الذي ينتقل يوميا وفي ساعات غير مألوفة مع الرجال بين المدينة

والمؤسسة يغذي الشائعات ويزيد بالتالي من تدمير العائلة وتأثرها بما يقال عن عاملات هذه المؤسسة.

5- تتعرض المرأة العاملة أثناء تنقلها) موقف الحافلات (إلى التهمم اللفظي ويصف المحقق ذلك بأنه نوع من الإرهاب النفسي.

6- وبخصوص حياتها المهنية في المصنع، فالعاملة تقضي 8 ساعات في المؤسسة، وتتميز طبيعة العمل بالرتابة مما يجعله مملا خاصة إذا علمنا أن معظمهن لا يمتلكن تكوينا في هذا المجال.

في النهاية أكد المحقق على العوامل التي تدفع المرأة للعمل وهي:

-حالة الفقر التي تعيشها عائلات العاملات.

-وفاة الوالد أو الزوج أي الكفيل المادي.

-الحاجة لتحقيق الذات.

**2-دراسة عبروس ذهبية 1989:** اعتبرت الباحثة أن ظاهرة عمل المرأة خارج بيتها جاء بالخصوص نتيجة للتغيرات التي تحصل في التنظيم الأبوي للعائلة الجزائرية، ذلك من خلال تحليل الظروف التي أدت إلى بروز هذا الواقع الجديد والنتائج الاجتماعية التي أحدثت تصدعا في البناء العائلي، وبتعبير أدق هل يمكن أن يحدث عمل المرأة خارج بيتها تغيير في العلاقة غير المتوازنة التي تحكم المرأة والرجل. وانطلاقا من هذا التساؤل طرحت الباحثة ثلاث فروض تمثلت فيما يلي:

1-إن التصدع الذي أحدثته ظاهرة عمل المرأة خارج البيت بالنسبة إلى تقسيم الفضاء الداخلي الخاص عادة بالمرأة والفضاء الخارجي الخاص بالرجل لا يعني بالضرورة أن المرأة أصبحت لها كامل الحرية في التنقل خارج فضائها، بل ترتب عن هذا الخروج تقوية وتشديد المراقبة على تحركاتها من طرف الرجل.

2-إن الحصول على راتب لا يمكن اعتباره وسيلة تحرر اقتصادي للمرأة العاملة باستثناء النساء الأرامل والمطلقات واللواتي يتصرفن في رواتبهن

باستقلالية أما عدا ذلك من النساء العاملات فهن لا يملكن حق التصرف في رواتبهن.

3- إن القيام بالأعمال المنزلية حتى في حالة خروج المرأة للعمل يبقى من مسؤولية المرأة وحدها مما يحافظ على نفس توزيع الأدوار التقليدية بين المرأة والرجل في البيت.

وللتحقق من هذه الفرضيات اختارت الباحثة عينة تتكون من 100 امرأة عاملة في مختلف المهن تتوزع كما يلي:

54% موظفات في القطاع الإداري والخدمات، % 35 في المجال الصناعي، و % 11 في مجالات مختلفة، كما أضافت الباحثة إلى عينة البحث 24 رجل لمعرفة نظرتهم لظاهرة خروج المرأة خارج البيت للعمل.

وترى من خلال هذا المنطق الأبوي يمكن تفسير ظاهرة حجب المرأة وسيطرة الرجل عليها لضمان حاجتها المادية أو حاجة أبناءها وضمان الدفاع عن شرفها، هذا الذي نتج عنه إقصاء المرأة من الحياة العامة تحت وصاية الرجل.

أما نتائج البحث: بينت المقابلات الشبه الموجهة بوضوح الحافز الذي يكمن وراء خروج المرأة

للعمل وهي:

-حوافز ذات طابع اقتصادي وهي خاصة بالمطلقات والأرامل وفتيات ينتمين إلى عائلات ممتدة.

-العمل كنتيجة طبيعية لفتيات بلغن مراحل دراسية ثانوية وجامعية حالة الفتيات العازبات التي تتراوح أعمارهن بين 20 و 30 سنة (أو متزوجات يمارسن عموما مهنة التدريس وأحيانا إطارات في الإدارة يبحثن من خلال ما أسمته الباحثة " :التحرر الاقتصادي كوسيلة لتحقيق دوافعهن."

-كما توصلت الباحثة أيضا إلى أنه من خلال اجتياز المرأة لعتبة المنزل العائلي أحدث هزة في النظام الاجتماعي، ولمواجهة هذه الوضعية الجديدة لقد أوجدت العائلة استراتيجيات دفاعية جديدة، إما عن طريق زيادة مراقبة الرجل لتصرفات المرأة العاملة وذلك بواسطة فرض لبس الحجاب حسب الباحثة لأنها تعتبر لبس الحجاب حاجز نفسي ، كما أن العائلة تأخذ أجره العاملة باستثناء النساء الأرامل والمطلقات، وأغلب النساء صرحن بأنهن لا يرغبن على منح ما يكسبن إلى العائلة بل تمنحه بمحض إرادتهن، وترى الباحثة أن هذا السلوك تعويض للعائلة التي سمحت بخروج المرأة للعمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- رمضان عمومن: مرجع سابق، ص 6-8.

## المبحث الثاني: تطور مشاركة المرأة الجزائرية في العمل.

## 1-2- المرأة والعمل في الفترة الاستعمارية:

في الفترة الاستعمارية عمد الاستعمار على تجهيل الشعب الجزائري ففي مقولاته ( العدو المتعلم والمثقف اخطر من العدو الجاهل والفلاح الأمي ينحني أمام قبعة ضابط فرنسي)<sup>1</sup>،

فالمستعمر كان واعيا بالنتائج السلبية التي تعود عليه إذا ما تعلم الشعب الجزائري وتثقف على غرار المرأة التي كانت تتخبط في الجهل والامية إلى ان جاء مفكرون وكتاب يشجعون تعلم المرأة لما يعود بالفائدة على أفراد الشعب والمجتمع أمثال محمد العيد آل خليفة ومحمد خباش ورمضان محمود إضافة للحركات الإصلاحية مثل جمعية العلماء المسلمين التي كانت ترى ان تعلم المرأة مهم حيث ينظرون لاجابيات تعلم المرأة باعتبارها زوجة وقرينة للشباب المثقف حتى لا تأخذ منها المرأة الأجنبية كما حدث ويحدث لكثير من شبابنا المتعلم في أوروبا، فجمعية العلماء المسلمين رأت غي تناسب المستوى التعليمي بين الزوجين عامل من عوامل الاستقرار الأسري من جهة واعتبارها مربية الأطفال وحاضنتهم والقيمة على القيم الدينية والخلقية والقومية للشعب الجزائري فالمرأة المتعلمة ترسخ القيم في أذهان الأبناء باستعمالها طرق ومناهج أكثر إقناعا وسهولة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر 1994، ص 20.  
<sup>2</sup> - رابح عمامرة تركي: الشيخ عبد الحميد ابن باديس باعث النهضة الإسلامية العربية في الجزائر المعاصرة، الطبعة الثانية، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2003، ص ص 181-180.

فالمرأة الجزائرية في الفترة الاستعمارية كانت تعيش ظروفًا خاصة، فبخروج الرجال للقيام بالواجب الوطني اضطرت لتحمل أعباء المنزل ورعاية أبنائها والعمل في الوظائف الدنيا نظرا لعدم امتلاكها لشهادات

وتأهيل بسبب الأمية وضعف مستواها التعليمي، فاشتغلت كمنظفة في البيوت وقامت بممارسة الحرف التقليدية والزراعية لإعالتها وأبنائها وفي هذه الفترة أيضا عرفت الجزائر مشاركة المرأة في الثورة الجزائرية<sup>1</sup>.

## 2-2- المرأة والعمل بعد الاستقلال:

خرج المستعمر الفرنسي من الجزائر تاركا إياها تتخبط في الفقر والأمية فعمدت الدولة آلة الاهتمام بالتعليم كأساس لبناء جزائر الغد، فكان لقانون إجبارية التعليم لكلا الجنسين الدور في التغييرات الحاصلة اليوم على مستوى العمل، ففي 1965-1966 وصل عدد التلاميذ المتمدرسين إلى 1370357 منهم 513115 إناث و 857242 ذكور، فالأعداد المتزايدة للتلاميذ جعلت الدولة تشيد المدارس والجامعات ومراكز التكوين المهني مشجعة بذلك كل شرائح المجتمع بالدخول للتمدرس من أجل التأهيل للحياة العملية، مؤمنة بان الجزائر تبني بأبنائها وبناتها على حد سواء.

انتهجت الجزائر بعد الاستقلال النهج الاشتراكي وجعلت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية فعملت على فتح أبواب مؤسساتها لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل، وكان دخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة مما لا يضطر المرأة للخروج إلى العمل، ومن بين العوامل التي جعلت المرأة الجزائرية لا تفكر في الخروج للعمل قلة المرافق التي تعني بالأطفال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - انيسة بركات درار: ضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985، ص 23.

<sup>2</sup> - الطاهر زرهوني: مرجع سابق، ص 44.

ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات والتي نتج عنها التسريح المكثف للعمال أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطات اقتصادية اضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول خروج زوجته أو أخته أو ابنته للعمل من اجل مساعدته في مصروف المنزل، خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها للبحث عن العمل والخوض في غماره، فبالرغم من الضغوطات السياسية والاقتصادية لمشاركة هذه الأخيرة في قوة العمل إلا أنها بقيت ضئيلة مقارنة بالمشاركة الرجالية، فاليد العاملة النسوية ضعيفة علما أنها سجلت تحسنا هاما نسبيا في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2000 وقد ارتفعت هذه النسبة من 9.3% سنة 1987 إلى 10.45% سنة 1998 لتبلغ 14.2% سنة 2003<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: القطاع الغير رسمي او هام وحقائق، لجنة علاقات العمل، ص 102.

والجدول التالي رقم (1) يوضح تطور اليد العاملة في الجزائر حسب الجنس.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس السنة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
100	5708000	15.6	889000	84.	481900	1997
				4	0	
100	6179992	13	797083	87.	538290	2000
				1	9	
100	6684056	14	933024	86	575103	2003
					2	
100	8044220	15	1173872	85	687034	2005
					8	
100	9146000	15.6	1428000	84.	771800	2008
				4	0	
100	9736000	15	1474000	85	826200	2010
					0	
100	9599000	16	1561000	84	803800	2011
					0	
100	1078800	17.6	1904000	82.	888500	2013
	0			4	0	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات: [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

يوضح الجدول تطور اليد العاملة الجزائرية حسب الجنس في الفترة (1997-2013)، حيث نلاحظ من خلال هذا الجدول ارتفاع ملحوظ في اليد العاملة الجزائرية مع مرور السنوات حيث قدرت سنة 1997 ب:

5708000 مشغل بينما قدر هذا العدد سنة 2005 ب: 8044220 مشغل في حين وصل هذا العدد إلى غاية 10788000 مشغل سنة 2013، ويمكن إرجاع هذا التطور إلى ارتفاع عدد المصانع وكثرة الطلب على اليد العاملة كل راجع إلى الزيادة المعتمدة في عدد السكان.

والملاحظ كذلك من هذا الجدول التفاوت في نسبة عمالة النساء والرجال حيث نلاحظ فوارق كبيرة قدرت بحوالي 86% بالنسبة للذكور و 14% بالنسبة للإناث هذا التفاوت بقي ثابتا نوعا ما طوال هذه الفترة الزمنية.

وما يهمننا في هذا الجدول التطور الذي عرفته اليد العاملة النسوية حيث وصلت هذه النسبة إلى 17.6% سنة 2013، بينما قدرت في السنوات الماضية كالتالي: 16% سنة 2011،

15.6% سنة 1997، وهذا بفضل التطورات التي عرفتها الجزائر في جميع المجالات والتغيرات التي طرأت على الأسرة الجزائرية بفضل التحضر والتصنيع والتي أدت بدورها إلى تغيير مكانة المرأة بفضل التعليم وخروجها إلى العمل.

### المبحث الثالث: مجالات ومواقع المرأة في العمل.

#### 3-1- مجالات عمل المرأة:

إلى يومنا هذا لازالت المرأة في الجزائر تتجه نحو المهن التي لا تتعارض مع دورها في البيت، والحاصل ان عمل المرأة يكاد ينحصر في مجالات تقليدية معينة في التعليم والطب والتمريض والعمل الإداري والمكتبي، ولا يملن كثيرا إلى الأعمال التي تتطلب التسيير والسلطة والقيادة، وسبب ذلك انه ليس للمرأة الثقة الكافية في نفسها لاتخاذ مثل هذه المسؤوليات، لأنها لم تحضر لذلك سواء من قبل الأسرة أو المجتمع، فالمجتمع يعتبر المسؤول الأول عن هذه الوضعية التي آلت إليها المرأة، حيث انه لم يهضم بعد حقيقة تمكن المرأة من القيام بأعمال كانت مخصصة للرجل فقط، وعلى هذا الأساس فان للوسط الاجتماعي والثقافي الذي تعيش فيه المرأة الجزائرية تأثير على نوعية النشاطات التي تقوم بها المرأة، فالوسط العائلي يوجه المرأة للتخصص في بعض المهن ويبعدها عن أخرى.

إلا ان الظروف الاجتماعية الصعبة التي يتخبط فيها المجتمع والأوضاع الاقتصادية غير المستقرة جعلت أنماط التفكير بدأت تميل إلى التغيير والسياسات تغير مجراها اتجاه مشاركة المرأة في الحياة العامة، وأمام امتلاء المجالات التقليدية وعدم قدرتها على استيعاب المزيد من الخريجات ووجود فائض كبير في العمالة النسوية المتعلمة، السبب الذي أدى إلى وجود بطالة مقنعة، فضلا عن عدم القدرة على استيعاب المزيد من الدفعات القادمة من الخريجات، كان لابد على الدولة ان تجد مخرجا يتمثل في فتح مجالات عمل جديدة تحارب من خلالها البطالة من جهة

ومسايرة الاقتصاد العالمي من جهة أخرى، وبالتالي جعل الأفراد يتكفلون بأنفسهم وبذلك يستفيد المجتمع وفرا اقتصاديا وتشغيلة امثل للطاقة<sup>1</sup>.

### 3-2- مواقع السلطة وصنع القرار:

تقلدت المرأة عدة مسؤوليات ، كوزيرة وسفيرة ومحافضة ورئيسة دائرة ورئيسة مجلس الدولة ورئيسة ديوان، كما ترشحت في الانتخابات الرئاسية ( سنة 2004 و 2009) رئيسة حزب العمال وفازت بالمرتبة الثانية، كما مثلت المرأة نسبة 46.49% من الهيئة الانتخابية، و 50.68% منهن شاركن في الانتخابات سنة 2004.

وبالنسبة للاتحاق بالسلك الدبلوماسي فهو متاح للنساء والرجال حيث تقدر نسبة النساء في المصالح الدبلوماسية سواء بالإدارة المركزية بوزارة الخارجية أو في المصالح المعتمدة بالخارج بدء من منصب سفيرة ب 25.63% من مجموع العاملين (فبراير 2009) .

ووصلت نسبة النساء القاضيات أكثر من 36.82%، وفي قطاع العدالة بشكل عام وصلت النسبة الى 54.82% في جويلية 2008، وفي مجال الأمن الوطني تشكل المرأة 50% من عناصر الشرطة القضائية.

ورغم هذا لا تزال نسبة التمثيل السياسي لم ترق إلى طموح المرأة الجزائرية، بحيث بلغت نسبة النساء المشاركات في البرلمان للسنوات 2007-2012 نسبة 7.75% للمجلس الشعبي الوطني، لكن ينتظر خلال الاستحقاقات القادمة ارتفاع هذه النسب طبقا للإجراءات الدستورية والقانونية الجديدة، فمن بين العوامل التي ساهمت في هذه النتائج الايجابية تمدن المدن وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وخروجها ومشاركتها في النشاط الاقتصادي، ضف إلى ذلك اهتمام الجزائر بقضايا المرأة الذي

<sup>1</sup> - كامل الشيرازي: تباينات مقلقة لظاهرة البطالة في الجزائر، <http://www.elaph.com>

تعكسه مختلف السياسات والبرامج والقوانين التي تضمن بصورة واضحة المساواة بين الجنسين.

نلاحظ أن دور المرأة ومكانتها في المجتمع الجزائري صار يتنامى بانتظام وبشكل محسوس، فأصبحت المرأة تلج كل مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بل وإنها تمثل الأغلبية في سلك التعليم بكل أطواره، وتمثل أكثر من الثلث في سلك القضاء، وقد أثبتت جدارتها كمنتخبة وكمديرة وكوزيرة وفي غيرها من الوظائف العليا في الدولة، من رئيسة مجلس الدولة ولواء في الجيش الوطني الشعبي، وإننا اليوم نتطلع إلى المزيد من هذه المساهمة لأننا على قناعة بأنها لا تزال تحتزن قدرة فائقة على الإبداع.

كما أن تواجد المرأة في المجلس الشعبي الوطني في التشكيلة الجديدة بعد الانتخابات التشريعية لـ 10 ماي 2012، أصبح يقدر بـ 146 مقعدا (أي 146 امرأة نائبة في البرلمان الجزائري) من بين 462 مقعدا، حيث تضاعفت النسبة أكثر من أربعة مرات وانتقلت من 7,78 بالمائة سنة 2007 إلى 31,60 بالمائة سنة 2012، وهي تجربة رائدة في العالم العربي بل وفي العالم بأسره<sup>1</sup>.

وكذلك الأمر بالنسبة لمشاركة المرأة في مجلس الأمة وفي المناصب السامية للدولة الجزائرية كالحكومة والجهات القضائية ومختلف مؤسسات الدولة.

وتفيد المؤشرات الإحصائية لسنة 2011 الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات والمتعلقة بتشغيل المرأة بأنه في تطور مستمر، حيث تقدر نسبة النساء المشغلات حاليا بـ 16,3 % من مجموع الساكنة

<sup>1</sup> - كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للمرأة، الأربعاء 06 مارس 2013 - المركز العائلي - بن عكنون. الجزائر، ص 5.

المشغلة، حيث انتقل عدد النساء المشغلات من 1.193.500 سنة 2005 إلى 1.474.000 سنة 2010 ثم إلى 1.561.000 سنة 2011 (وكانت تقدر هذه النسبة بـ 5% سنة 1977 و بـ 8,1% سنة 1987).

و تمثل نسبة التشغيل 5,9% عند النساء بدون تأهيل و 35% عند النساء حاملات شهادات المعاهد ومدارس التكوين المهني ومنها أكثر من النصف حاصلات على شهادات من الجامعات ( 52,5%)

وبالنسبة لتوزيع السكان المشغلين حسب قطاعات النشاط في سنة 2011 ، فإن عدد النساء يمثل 3% في الفلاحة ، و 1,6% في البناء والإشغال العمومية، و 21,5% في الصناعة، و 4,3% في الخدمات التجارية، و 63,1% في الخدمات غير التجارية.

أما عدد التنصيبات الخاصة بالمرأة والتي سجلت على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل في القطاع الاقتصادي لسنوات 2010-2012 فقد بلغت 578.240 أي بنسبة 9% من المجموع.

أما حصة المرأة من التنصيب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني للفترة 2008-2012 أي منذ انطلاق الجهاز فقد بلغت 1.617.858 أي بنسبة 45,89% .

في المجموع يمثل إجمالي حصة المرأة العاملة من التنصيب 794.933 أي بنسبة 36% من المجموع.

من جهة أخرى، فإن جهازي خلق النشاطات من خلال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد سجلا إنشاء عدد معتبر من المؤسسات الصغيرة من قبل النساء.

بالنسبة لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، فإن عدد المؤسسات الصغيرة المنشأة من قبل النساء منذ تاريخ انطلاق الجهاز سنة 1997 إلى

غاية 31 ديسمبر 2012، قد بلغ 25.803 مؤسسة نتج عنها إنشاء 72.883 منصب شغل مباشر وهو ما يمثل نسبة 10 % من العدد الإجمالي للمؤسسات المنشأة.

بالنسبة لسنة 2012 وحدها، فإن عدد المؤسسات الصغيرة بلغ 4.477 مؤسسة، نتج عنها 9.951 منصب عمل أي بنسبة 7 % من مجموع المؤسسات المستحدثة.

و بالنسبة لجهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، فإن عدد المؤسسات الصغيرة المنشأة منذ تاريخ انطلاق الجهاز إلى غاية 31 ديسمبر 2012 بلغ 5.242 مؤسسة، نتج عنها إنشاء 12.332 منصب شغل أي بنسبة 8,54 % من مجموع المؤسسات المستحدثة.

و بالنسبة لسنة 2012 وحدها، فقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة المستحدثة 2.510 مؤسسة، نتج عنها إنشاء 5.077 منصب شغل مباشر وتقدر النسبة بـ 8,59 % من مجموع المؤسسات المستحدثة.

كما تبين النتائج المشجعة في مجال المقاولات بأن المرأة اقتحمت اليوم مجالات مختلفة ومتعددة كالأليكترونيات، البناء والأشغال العمومية، والإعلام الآلي، ومكاتب الدراسات، والخدمات، والتجارة، والنقل والتبريد ونقل البضائع وغيرها من النشاطات الاقتصادية.

بالنسبة لولوج المرأة عالم الاستثمار فإن نسبة المشاريع الاستثمارية للنساء صاحبات المؤسسات الصغرى والمتوسطة بين 2005 و 2011 يتراوح بين 6 % و 8 %.

أما بخصوص وضعية المرأة في التوظيف العمومي، فقد بلغ عدد النساء العاملات في التوظيف العمومي 607.160 امرأة أي بنسبة 31,8 % من العدد الإجمالي من بينهن 88,7 % موظفات و 11,3 % متعاقدات.

حسب القطاعات تمثل نسبة النساء الموظفات 42 % في التربية الوطنية، و 20 % في الصحة العمومية، و 13 % في الداخلية والجماعات المحلية، و 8 % في التعليم العالي والبحث العلمي، و 4 % في قطاع المالية، و 2 % في التكوين والتعليم المهنيين، و 11 % في القطاعات الأخرى.

وبالنسبة لدائرتنا الوزارية فإن العدد الإجمالي للنساء العاملات يبلغ نسبة 17.793 من بينهن 304 يشغلن مناصب صنع القرار (41 امرأة يشغلن وظائف العليا، و 263 يشغلن مناصب عليا)، وتمثل النسبة الإجمالية للنساء المشتغلات في القطاع 37,94 %.

أما بالنسبة للهيئات تحت الوصاية (صناديق الضمان الاجتماعي و الهيئات المختصة) :

- فبالنسبة لسنة 2012 : تشغل سيدتان منصب مدير عام في الهيئات تحت الوصاية ( المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية و الهيئة الوطنية لطب العمل).
- 18 مديرة هيكل في الهيئات تحت الوصاية و 62 رئيسة وكالة ولائية.

بالنسبة لمديريات التشغيل الولائية توجد 03 سيدات ترأس هذه المديريات.

بالنسبة لمفتشية العمل هناك أيضا 3 سيدات مفتشات ولائيات للعمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- كلمة السيد طيب لوح: نفس المرجع السابق، ص ص 8-12.

## المبحث الرابع: التشريعات القانونية لعمل المرأة:

## 1-4- الحماية القانونية لعمل المرأة في مجال في معايير العمل الدولية والعربية:

## 1-1-4- المساواة في التشغيل في معايير العمل الدولية والعربية:

## \* المساواة في التشغيل في معايير العمل الدولية :

تعد - بحق - الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة من الاتفاقيات الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل في مجالات الاستخدام والمهنة ، كما تعد هذه الاتفاقية أكثر من مجرد وثيقة تكرر الإطار العام لتكافؤ الفرص ، وذلك بحظرها جميع صور التمييز أو الاستثناء أو الفصل الذي من شأنه إبطال تكافؤ الفرص والمعاملة أو إنقاصه سواء عن طريق التشريعات أو السياسات أو الممارسات الوطنية التي تنتهجها الدول .

كما قررت المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة إلزام الدول الأعضاء بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال ، كما نصت المادة الثالثة من ذات الاتفاقية على التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - عبد الباسط عبد المحسن: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية ( دراسة للواقع المأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية) مداخلة في مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، ورشة الحقوق الاقتصادية للمرأة العربية، المنامة، مملكة البحرين، 20-21 نوفمبر 2013، ص 5.

**\* المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية :**

كرست الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشأن مستويات العمل ، والاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في التشغيل بين المرأة والرجل ، حيث قررت أن تكون الحماية التي تقرها معايير العمل واحدة ، والأنتطوي على أية تفرقة بين العمال ، كالتفرقة بسبب الجنس ، ومع ذلك فإن الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة جاءت أكثر تفصيلاً في بيان الأصل العام بشأن المساواة بين المرأة والرجل في مجال التشغيل والاستخدام ، حيث يجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل ، عند تساوي المؤهلات والصلاحية ، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في مجالات الترقى الوظيفي<sup>1</sup>

**\* المساواة في التشغيل بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية:**

إن مبدأ المساواة في أحكام التشغيل بين المرأة والرجل ، الذي كرسه معايير العمل الدولية والعربية ، يعد أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل ، ومن ثم فقد حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة على هذا المبدأ الهام ، سيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة . وتأكيداً لذلك فقد ورد هذا الحكم في العديد من القوانين العربية ( المادة 29 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 36 لسنة 2012 في مملكة البحرين ، المادة 8 من المرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 بشأن إصدار قانون العمل في

<sup>1</sup> - عبد الباسط عبد المحسن: مرجع سابق، ص 6.

سلطنة عمان) (المادة 88 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في جمهورية مصر العربية) ، (المادة 42 من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل في اليمن) ، (المادة 100 من القانون رقم 7 لسنة 2000 بشأن إصدار قانون العمل في فلسطين) ، (المادة 9 من القانون رقم 65 لسنة 1999 من مجلة الشغل في تونس) ، (المادة 17 من القانون رقم 11 لسنة 1990 بشأن علاقات العمل في الجزائر)

وعلى الرغم من أن الكثير من تشريعات العمل العربية حرصت على النص صراحة على تأكيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل متى تماثلت أوضاع عملهم ، إلا أن بعض التشريعات العربية أغفلت النص على هذا المبدأ الهام الذي يعد أحد الضمانات القانونية التي تكفل حماية المرأة فيما يتعلق بأحكام التشغيل من ساعات عمل وفترات راحة وغيرها من الأحكام التي لا يتسع المجال لذكرها ، ومن ثم يجب أن تعمل هذه الدول على تعديل تشريعات العمل بها بما يضمن النص صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل<sup>1</sup>.

#### 4-1-2- المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل الدولية والعربية :

##### \* المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل الدولية:

تعد الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، بداية تأكيد معايير العمل الدولية على مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات، حيث ترسي هذه الاتفاقية مبدأ عاماً هو أنه يتعين على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تعمل على كفالة مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر

<sup>1</sup>- عبد الباسط عبد المحسن: مرجع سابق، ص 6-7.

عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ وقد ألحقت بالاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 أنفة الذكر ، التوصية رقم 90 لسنة 1951 والخاصة بتساوي العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وقد نصت هذه التوصية على أن تقوم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية باتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان تطبيق مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية

### \* المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في معايير العمل العربية:

كرست الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الأجور متى تماثلت أوضاع عملهم ، حيث نصت المادة 42 منها صراحة على أن تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، وذلك عند تماثل العمل ، وبذلك تشترك معايير العمل العربية مع معايير العمل الدولية في إقرار مبدأ المساواة في الأجور بين العمال والعاملات ، وذلك حرصاً على منع التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالأجر الذي تحصل عليه مقارنة بالأجر الذي يحصل عليه العامل متى تماثلت أوضاع عملهما .

### \* المساواة في الأجور بين المرأة والرجل في تشريعات العمل العربية :

إذا كانت معايير العمل الدولية والعربية قد كرسوا مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما على النحو السابق ، فإن المشرع الاجتماعي في غالبية تشريعات العمل العربية ، حرص على إرساء هذا المبدأ ، وذلك اعترافاً منه بأهمية النص على هذا المبدأ للحيلولة دون وقوع التمييز ضد المرأة . وتأكيداً لذلك تضمنت العديد من تشريعات العمل العربية بعض النصوص التي تقرر صراحة هذا المبدأ منها القانون البحريني (المادة 39 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم

36 لسنة 2012)، والقانون الكويتي (المادة 26 من قانون العمل في القطاع الأهلي)، القانون الإماراتي (المادة 32 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل)، القانون القطري (المادة 93 من القانون رقم 14 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون العمل)، القانون المصري (المادة 35 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003)، القانون اليمني المادة 42، 67/أ من القانون رقم 5 لسنة 1995 بشأن قانون العمل).

وإذا كانت غالبية التشريعات العربية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين المرأة والرجل متى تماثلت أوضاع عملهما، إلا أن تفعيل هذا المبدأ يحتاج لتدخل الدولة من خلال الرقابة التي يقوم بها مفتشو العمل على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص للتأكد من تطبيق هذا المبدأ الأمر الذي يحول دون وقوع حالات انتهاك له من جانب بعض أصحاب الأعمال، ومن ثم فإن الدور التوعوي الذي تقوم به الدولة، فضلاً عن التفقيش على أصحاب الأعمال، يعد الضمانة الحقيقية لحصول المرأة على أجر المماثل لأجر الرجل سيما في القطاع الخاص<sup>1</sup>.

#### **4-1-3- حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية والعربية :**

**\* حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل الدولية:**

استكمالاً لصور الحماية القانونية التي حرصت منظمة العمل الدولية على توفيرها للمرأة العاملة، فقد أتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته (18) لسنة 1934 الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال

<sup>1</sup> - عبد الباسط عبد المحسن: مرجع سابق، ص 8-10.

عن الأمراض المهنية ، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابات العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن .

كما صدر عن المنظمة الدولية للاتفاقية رقم 45 لسنة 1953 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ، وكذلك ما تضمنته التوصية رقم 95 لسنة 1952 من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها

تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها ، ويستمر هذا التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة ، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها . وقد حددت هذه التوصية مجموعة من الأعمال المحظور على المرأة العمل فيها منها على سبيل المثال لا الحصر أي عمل شاق أو الأعمال التي يتطلب إنجازها حفظ التوازن بصفة خاصة ، والعمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات .

وكذلك نصت التوصية المذكورة على أنه يجب تعزيز حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها .

وفضلاً عن الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها التي وردت في الاتفاقية رقم 42 لسنة 1934 أنفة الذكر والاتفاقية الدولية رقم 45 لسنة 1935 سالفة البيان ، فقد صدرت التوصية الدولية رقم 44 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين ، التي تنص على عدم جواز استخدام النساء اللاتي ثبت طبيياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوى على بنزين .

### \* حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في معايير العمل العربية:

حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة ، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها ، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو تخدش حياءها . وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة 68 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة .

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ، حيث قررت 3/6 منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة<sup>1</sup> .

### \* حظر تشغيل المرأة في بعض المهن والصناعات في تشريعات العمل العربية:

إتساقاً مع معايير العمل الدولية والعربية التي تحظر على المرأة العاملة العمل في بعض المهن والصناعات وعدم تكليفها بأعمال خطيرة أو شاقة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل العربية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين ، مع ترك تحديد هذه الأعمال والصناعات المحظور تشغيل النساء فيها للقرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في كل دولة بعد أخذ رأي الجهات المعنية فيها . وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال والصناعات إلى أنها

<sup>1</sup> - عبد الباسط عبد المحسن: مرجع سابق، ص 11-12.

يمكن أن تؤثر على قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل أو حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد اهتمام المشرع الاجتماعي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها.

وقد حظر المشرع الاجتماعي تشغيل المرأة الحامل في بعض الأعمال مثل الأعمال والمهن التي يتعرض فيها النساء للإشعاعات الذرية وأشعة أكس والأبخرة و أدخنة البنزين ، والأعمال الماسخة للأجنة .

كما حظر المشرع تشغيل النساء بصفة عامة في الأعمال التي تؤدي تحت سطح الأرض ، والأعمال التي تعرضهن للحرارة الشديدة كالعامل أمام أفران صهر المعادن أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من 15-20 كجم وغيرها من الأعمال التي لا يتسع المجال لذكرها .

واستكمالاً لحماية صحة المرأة ، فقد حظر المشرع الاجتماعي في القوانين العربية تشغيل المرأة خلال الأربيعين يوماً التالية للوضع ، نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة سواء من الناحيتين الجسمانية والنفسية..

ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال والمهن المشار إليها في تشريعات العمل العربية ، فإن المشرع الاجتماعي وضع عقوبات جنائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذا الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور.

وإذا كانت تشريعات العمل العربية ، قد كرست الحظر السابق بعدم تشغيل النساء في بعض المهن والأعمال الضارة بهن صحياً وخلقياً ، فإن المطلوب هو مسايرة التطورات التي تطرأ على هذه المسألة ، حيث يؤدي التطور الصناعي والتقني إلى ظهور بعض الصناعات والأعمال التي

تضر بصحة المرأة العاملة ، ومن ثم يتعين مراجعة هذه الأعمال المحظورة وإضافة الأعمال والمهن الجديدة التي تثبت الدراسات الطبية خطورتها على صحة الأم أو جنينها<sup>1</sup> .

#### 2-4- الحقوق المهنية للنساء العاملات:

- 1- الحق في العمل ومبدأ عدم التمييز بين العمال للالتحاق بالشغل
- 2- احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها: في إطار العمل تحظى المرأة العاملة كذلك شأنها شأن زملائها من الذكور بحق احترام سلامتها البدنية والمعنوية وكرامتها ( المادة 6 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17-1990).
- 3- الترقية والتكوين المهني أثناء الشغل:
- تستفيد المرأة العاملة في إطار علاقة العمل، من حق الحماية من اي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتها واستحقاقها.
- تستفيد المرأة العاملة في إطار علاقة العمل من حق التكوين المهني والترقية في العمل.
- 4- حماية الشغل:
- تستفيد النساء العاملات من عطلة الأمومة خلال فترات ما قبل الولادة وبعدها.
- تعلق علاقة العمل قانونا بالنسبة للمرأة العاملة التي تضطر إلى توقيف عملها
- يعاد إدراج المرأة العاملة قانونا بعد انقضاء فترة تعليق علاقة العمل في منصب عمل ذي اجر مماثل قانونا.
- 5- حماية الشغل:

<sup>1</sup> - عبد الباسط عبد المحسن: مرجع سابق، ص 13-15.

الغياب والتسهيلات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها  
- يمكن للنساء العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها،  
والاستفادة أيضا من تسهيلات وفقا للشروط المحددة في النظام الداخلي  
للهيئة المستخدمة<sup>1</sup>.

ملاحظة:

تنص اتفاقية المنظمة الدولية للعمل حول حماية الأمومة في المادة 3 منها  
على انه إذا كانت المرأة العاملة ترضع مولودها فان لها الحق في  
راحتين (2) مدة كل واحدة منهما نصف 1/2 ساعة.

وتنص الاتفاقية رقم 103 عند تناولها نفس الموضوع في المادة 5 منها  
على ان يرخص للمرأة العاملة شريطة إرضاع مولودها الانقطاع عن  
العمل لهذا الغرض لفترة أو لعدة فترات يتم تحديد مدتها في التشريع  
الوطني.

ويجب ان تحسب فترات الانقطاع عن العمل لغرض الرضاعة كفترة عمل  
يدفع عنها اجر في حالة تكفل التشريع بهذه المسألة.

6- التسريح خلال عطلة الأمومة :

وفقا للمادة 4 من اتفاقية المنظمة الدولية للعمل حول حماية الأمومة،  
وعندما تتغيب المرأة عن عملها بسبب مرض ثابت بشهادة طبية نتيجة  
حملها أو ولادتها، فانه من غير القانوني ان يبألغها المستخدم بتسريحها  
خلال هذه العطلة أو عند تاريخ كتاريخ اجل الإشعار المسبق ( أو اجل-  
العطلة) وانتهائه خلال مدة العطلة المرضية المشار إليها سابقا.

7- المدة القانونية للعمل والساعات الإضافية:

توصي المنظمة الدولية للعمل بالعناية الخاصة بالإجراءات العامة  
الموجهة لتحسين ظروف العمل ونوعية المعيشة اليومية في العمل بالنسبة  
للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، (وهو الغالب حال النساء العاملات)،

- المعهد الوطني للعمل: دليل الحقوق المهنية للنساء العاملات، ديوان المطبوعات الجامعية، الثلاثي الاول 2005،<sup>1</sup> الجزائر، ص ص 4-9.

ويجب ان تسمح لهم هذه الإجراءات بالتوفيق بين مسؤولياتهم المهنية ومسؤولياتهم العائلية، ومن بين هذه التدابير تقترح التوصية خاصة:

- تقليص مدة العمل اليومي وتقليص الساعات الإضافية.

- إدخال مرونة أكثر على تنظيم أوقات العمل وفترات الراحة والعطل<sup>1</sup>.

8- تخفيض التوقيت الكامل:

لا يمكن في أي حال من الأحوال ان يقل التوقيت الجزئي للعمل عن نصف المدة الأسبوعية القانونية للعمل.

9- العطل و الاجازات الأسبوعية:

تعتبر فترات الغياب بسبب الأمومة فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية.

10- العمل الليلي:

يمنع المستخدم من تشغيل النساء مهما كان سنهن في أعمال ليلية ما بين التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا، غير انه بالنسبة للنساء العاملات البالغات من العمر 19 سنة كاملة وأكثر يمنح مفتش العمل المؤهل إقليميا رخصا خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المنصب.

11- المساواة في الأجور بين العامل والعاملة.

12- الأعمال الممنوع تشغيل النساء فيها.

- الإشعاعات الأيونية.

- أعمال الطلاء.

- الأعمال الجوفية.

13- الأعمال التي يمنع فيها تشغيل النساء أثناء فترة الحمل وفترة الرضاعة.

- العمل بالإشعاعات الأيونية.

- الأعمال التي تعرض العمال للبنزين.

<sup>1</sup>- المعهد الوطني للعمل: نفس المرجع السابق، ص ص 9-13.

- الأعمال المتصلة ببعض استعمالات الرصاص والزنك.
- الحماية من المواد الكيماوية<sup>1</sup>.
- 14- حماية صحة المرأة في العمل.
- الرقابة الطبية.
- حمل الإثقال.
- المرافق الصحية.
- 15- تقاعد النساء العاملات:
- التقاعد العادي: للاستفادة من منحة التقاعد يجب على المرأة العاملة بالضرورة استيفاء الشرطين التاليين: ان تكون قد بلغت سن الستين ( 60 سنة) على الأقل، و ان تكون قد عملت طيلة 15 سنة على الأقل منها سبع (7) سنوات وستة (06) أشهر من العمل الفعلي.
- تقاعد الأنظمة الخاصة: يمكن للمرأة العاملة البالغة من العمر 45 سنة وتستوفي الشروط مدة 15 سنة من العمل الفعلي نتج عنه دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، طلب الاستفادة من معاش تقاعد نسبي.
- تستفيد المرأة العاملة في إطار تقليص عدد العمال من الإحالة إلى التقاعد اذا استوفت الشروط التالية:
- ان يرد اسمها في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم او في قائمة الإجراء لدى المستخدم في وضعية توقف العمل.
- ان تبلغ سن الخمسة والأربعين (45 سنة) على الأقل.
- ان تجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد، يساوي 20 سنة على الأقل وان تكون قد دفعت اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10 سنوات) على الأقل بصفة كاملة.
- ان لا تكون مستفيدة من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المعهد الوطني للعمل: نفس المرجع السابق، ص ص 13-22.

<sup>2</sup> - المعهد الوطني للعمل: نفس المرجع السابق، ص ص 27-33.

16- التامين عن الولادة:

تستفيد المرأة العاملة من الحق في أداء التامين على المرض في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرضي.  
كما تستفيد المرأة العاملة أيضا من اداءات التامين عن الولادة في حالة انقطاع حمل يحدث قبل نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين حتى ان لم يولد الطفل حيا.

17- المنح العائلية:

- عندما تكون المنح العائلية مدفوعة عادة للمرأة العاملة، يتواصل دفعها خلال الفترة التي يستفيد فيها تعويض التامين على الأمومة.

- في حالة وفاة عامل لأي سبب من الأسباب غير حادث العمل تتواصل الاستفادة من المنح العائلية لفائدة أرملته عندما لا يكون لها هي نفسها حق في هذه المنح العائلية وذلك:

- إذا كان لم ينقطع عن العمل عند الوفاة، شريطة ان يكون قد عمل مدة ستة (06) أشهر خلال السنة السابقة لوفاته في إطار نشاط يخول له الحق في المنح العائلية.

- إذا كان قد انقطع عن العمل بسبب مرض يخول له الحق في التأمينات الاجتماعية ويتوقى وهو في هذه الحالة.

- إذا كانت شروط الحصول على الحق في منحة الوفاة مستوفاة عند تاريخ الوفاة.

- تدفع المنح العائلية للمستفيد منها لكن يمكن دفعها في بعض الحالات لشخص آخر غير المتمتع بالحق، وقد تم تحديد بعض الحالات التي تدفع فيها المنح العائلية لمستفيدين من غير أصحاب الحق من المنح العائلية فتمنح المنح العائلية ل:

1- الأم أو الشخص المكلف فعلا بالعناية بالأطفال وتربيتهم عندما يتم إسقاط السلطة الأبوية عن الأب.

2- احد الوالدين أو للشخص الأجير أو غير الأجير المسند إليه حضانة الأطفال في حالة الطلاق أو أثناء دعوى الطلاق.

3- للام أو للأصل عندما يكون من شأن الدفع إلى الأب أو إلى الأصل بناء على المعلومات المستقاة حرمان الأطفال من لاستفادة من المنح العائلية.

ويجب على الصندوق في كل الأحوال دفع المنح العائلية للشخص الذي يضطلع بالحضانة الفعلية للأطفال<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- المعهد الوطني للعمل: نفس المرجع السابق، ص ص 33-40.

**ملخص الفصل:**

كانت المرأة الجزائرية في الفترة الاستعمارية تتخبط في الجهل والامية إلى ان جاء عدة مفكرون وكتاب إضافة إلى الحركات الإصلاحية التي دافعت عن أهمية تعلم المرأة باعتبارها مربية أجيال ، ومحافضة على القيم الدينية والأخلاقية للمجتمع الجزائري، حيث قامت المرأة في هذه الفترة بممارسة الحرف التقليدية والزراعية العالية أبنائها بعد خروج الرجال للقيام بالواجب الوطني.

وبعد خروج المستعمر واكتساب الجزائر لاستقلالها تغيرت ظروف المرأة بتغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات والتي نتج عنها التسريح المكثف للعمال، ساهم في قبول المجتمع الجزائري لخروج المرأة للعمل لإعالة أسرته.

أما فيما يخص مجالات عملها فقد توجهت إلى المهن التي تتعارض مع دورها في البيت، مثل التعليم والطب والتمريض والعمل الإداري والمكتبي.

الباب الثاني:

الجانب الميداني

الفصل الخامس:

خصائص العينة

جدول رقم (2) : يبين توزيع المبحوثات حسب السن.

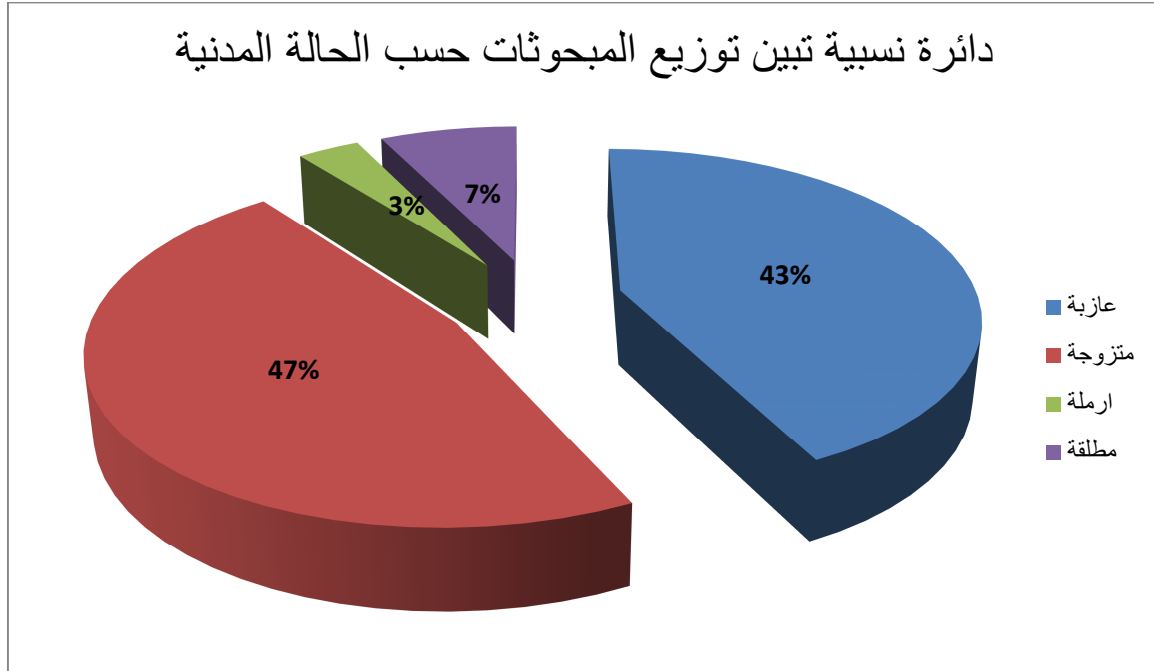
فئات السن	ك	%
33 – 26	32	21.3
40 – 33	64	42.7
47 – 40	33	22
54 – 47	14	9.3
61 – 54	7	4.7
المجموع	150	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين توزيع المبحوثات حسب السن ان اغلب المبحوثات تتراوح أعمارهن ما بين 33 – 40 سنة بنسبة 42.7 % ، أي ما يعادل 64 مبحوثة ( أستاذة جامعية ) من المجموع الكلي للعينة، ثم تليها الفئة العمرية 40 – 47 سنة بنسبة 22 %، ثم تأتي بعدها الفئات العمرية التالية: 26 – 33 و 47 – 54 و 54 – 61 بنسبة : 21.3 % ، 9.3 % ، 4.7 % على التوالي. ونلاحظ من خلال الجدول ان متوسط عمر المبحوثات 38.8 سنة.

جدول رقم (3) : يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	ك	%
عازبة	64	42.7
متزوجة	70	46.7
أرملة	5	3.3
مطلقة	11	7.3
المجموع	150	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية ان 46.7 % من مجموع أفراد العينة متزوجات أي ما يعادل 70 مبحوثة ، ثم تليها فئة المبحوثات العازبات بنسبة 42.7 % تأتي بعدها فئة المطلقات والأرامل بنسبة 7.3 % و 3.3 % على التوالي.

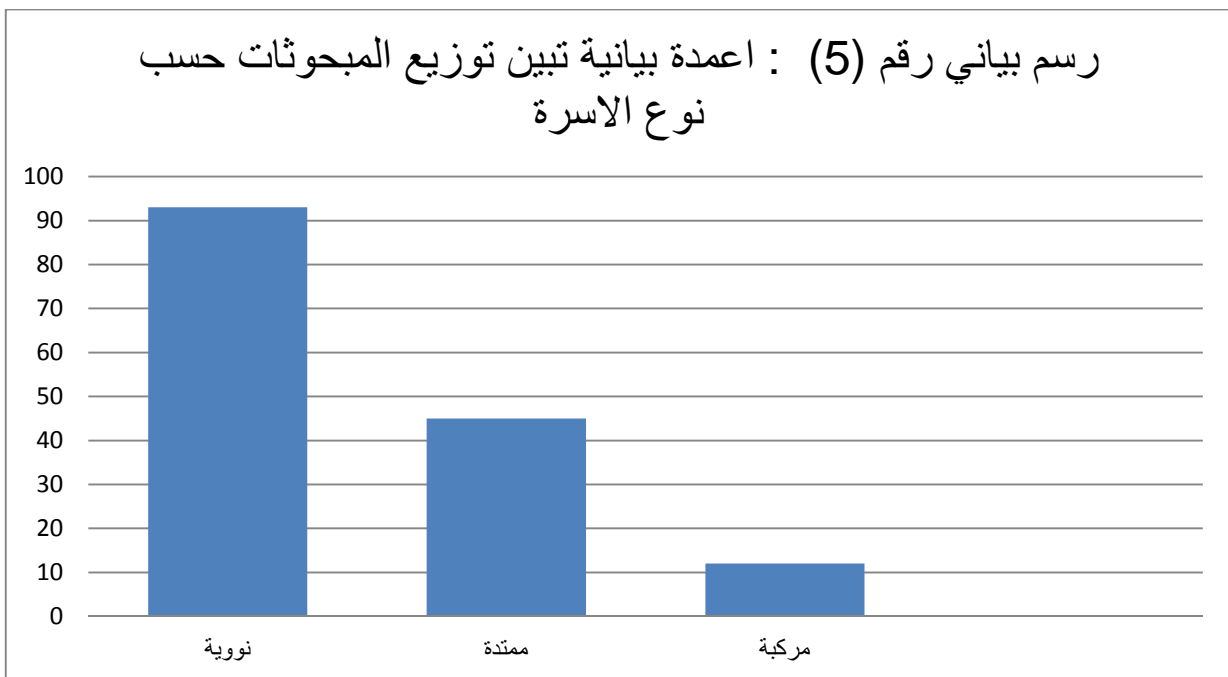


جدول رقم (4) : يبين توزيع المبحوثات حسب نوع الأسر التي يقمن بها.

نوع الأسرة	ك	%
نووية	93	62
ممتدة	45	30
مركبة	12	8
المجموع	150	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الأسرة التي يقمن بها، ان 93 مبحوثة من مجموع أفراد العينة تقمن في اسر نووية أي ما يعادل 62 % من مجموع أفراد العينة.

تليها نسبة 30% من أفراد العينة يقمن في اسر ممتدة، وفي الأخير 8% يقمن في اسر مركبة، أي ما يعادل 12 مبحوثة من مجموع أفراد العينة الذي بلغ 150 مبحوثة ( أستاذة جامعية ).



جدول رقم (5) : يبين توزيع المبحوثات حسب الشهادة المتحصل عليها .

الشهادة المتحصل عليها	ك	%
ماجستير	95	63.3
دكتوراه	33	22
دكتوراه دولة	22	14.7
المجموع	150	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها ان 63.3 % من المبحوثات متحصلات على شهادة الماجستير و 22 % متحصلات على شهادة الدكتوراه، في حين بلغت نسبة المتحصلات على شهادة دكتوراه دولة، 14.7 % أي ما يعادل 22 مبحوثة من مجموع العينة.

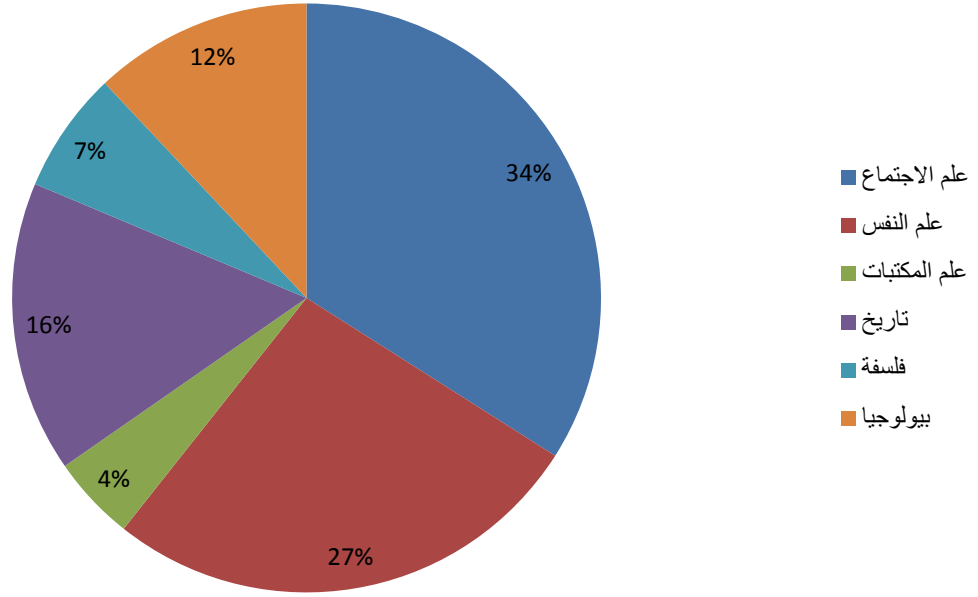
جدول رقم (6) : يبين توزيع المبحوثات حسب التخصص.

التخصص	ك	%
علم الاجتماع	51	34
علم النفس	40	26.7
علم المكتبات	7	4.7
تاريخ	24	16
فلسفة	10	6.7
بيولوجيا	18	12
المجموع	150	100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح توزيع المبحوثات حسب التخصص الذي يدرّسن فيه ان 34 % من مجموع أفراد العينة يدرّسن تخصص علم الاجتماع ، في حين ان 26.7 % منهم يدرّسن تخصص علم النفس، تليها التخصصات التالية:

تاريخ، بيولوجيا، فلسفة، علم المكتبات، بنسبة: 16%، 12%، 4.7%، على التوالي.

رسم بياني رقم (6) : دائرة نسبية تمثل توزيع المبحوثات حسب التخصص الذي يدرسن فيه



جدول رقم (7) : يبين توزيع المبحوثات حسب رتبة العمل.

الرتبة	ك	%
أستاذة مساعدة "ب"	30	20
أستاذة مساعدة "أ"	67	44.7
أستاذة محاضرة "ب"	22	14.7
أستاذة محاضرة "أ"	17	11.3
أستاذة التعليم العالي	14	9.3
المجموع	150	100

---

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين توزيع المبحوثات حسب رتبة عملهن ان هناك نسبة 44.7% من الأستاذات يزاولن عملهن برتبة أستاذات مساعدات قسم "أ" ، تليها فئة الأستاذات المساعداات قسم "ب" بنسبة 20% ، ثم تأتي بعدها باقي فئات الرتب المتبقية أي أستاذات محاضرات قسم "ب" ، أستاذات محاضرات قسم "أ" ، أستاذات التعليم العالي، بنسبة 14.7% ، 11.3% ، 9.3% ، على التوالي.

## الفصل السادس:

تأثير نوع الاسرة  
ووجود المسن او العاجز على المسار المهني  
للمرأة العاملة

## المبحث الأول: تحليل جداول الارتباطات الخاصة بتأثير نمط الأسرة على المسار المهني للمرأة العاملة

جدول رقم (8) : يبين العلاقة بين نوع الأسرة ورتبة العمل.

رتبة العمل	أستاذة مساعدة "ب"		أستاذة مساعدة "أ"		أستاذة محاضرة "ب"		أستاذة محاضرة "أ"		المجموع		نوع الأسرة	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
نووية	8.6	8	51.6	48	17.2	16	10.8	10	11.8	11	93	100
ممتدة	33.3	15	33.3	15	13.3	6	13.3	6	6.7	3	45	100
مركبة	58.3	7	33.3	4	0	0	8.3	1	0	0	12	100
المجموع	20	30	44.7	67	14.7	22	11.3	17	9.3	14	150	100

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات الجامعيات اللواتي تشغلن رتبة أستاذة مساعدة قسم "أ" بنسبة 44.7% مقابل 20% ممن تشغلن رتبة أستاذة مساعدة قسم "ب" ، تليها رتبة أستاذة محاضرة قسم "ب"، ثم رتبة أستاذة محاضرة قسم "أ"، وفي الأخير رتبة أستاذة التعليم العالي، بنسبة 14.7%، 11.3%، 9.3% على التوالي.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو نوع الأسرة التي تقيم فيها المبحوثات نلاحظ ان اللواتي تقمن في اسر نووية ممن دعمن الاتجاه العام حيث

ذكرت نسبة 51.6% انه تمت ترقيتهن في رتب عملهن من أستاذة مساعدة قسم "ب" إلى رتبة أستاذة مساعدة قسم "أ" ، في حين اللواتي لم تتم ترقيتهن في رتبهن ينتمين إلى أسر ممتدة أو مركبة بنسبة 58.3% و 33.3% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول أنهن كلما كانت المرأة تنتمي إلى أسرة نووية كلما زادت نسبة ارتقائها في مسارها المهني.

فالأسرة النووية نموذج أسرى تميز أعضاؤه بدرجة عالية من الفردية وبالتحرر الواضح من الضبط الأسرى ، مما يترتب عليه أن تعلق مصالح الفرد مصالح الأسرة ككل . وتمتاز الأسرة النووية بصغر حجمها ، حيث تتكون عادة من زوج وزوجة وأبناؤهما غير المتزوجين ولا يحدث إلا نادرا وفي ظل ظروف استثنائية أن يعيش أحد البنائ المتزوجين مع والديهم<sup>1</sup>. وفي هذا النوع من الأسر وجدت المرأة بعض الحرية في الخروج للعمل إلى جانب الزوج حيث انه وفي مجتمعنا الحديث نجد ان الأسرة أولت اهتماما بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينها حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية.

كما تجدر الإشارة إلى القول بان فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي وتتدفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى ولو كانت ولا زالت في إطار التمدرس والتدرج كما هو المثال اليوم.

ومع خوضها غمار العمل خاصة في مجال التعليم العالي تطمح إلى الوصول إلى مراتب أعلى في عملها من خلال الترقيات المختلفة، هذه

<sup>1</sup> - محمد عاطف غيث ، مرجع سابق ، ص ، 178.

---

الترقيات التي تكون وليدة العديد من العوامل منها قيام الأستاذة الجامعية بالعديد من الأبحاث وكذا التسجيلات المختلفة في مراحل الدراسات العليا، إضافة إلى القيام بالتربصات العلمية خارج الوطن سواء قصيرة المدى أو طويلة المدى، والمشاركة في الملتقيات والندوات العلمي.

كل هذه العوامل تتطلب بدورها تخصيص وقت وجهد خاصين بها، ولكون المرأة تنتمي إلى هذا النوع من الأسر ( الأسرة النووية) فبالتالي سيتمنحها هذا الانتماء بعض الوقت والجهد للتفرغ لهذه العوامل المساهمة في ترقيتها.

جدول رقم (9) : يبين العلاقة بين نوع الأسرة ومدى ترقية المبحوثات في رتب عملهن.

المجموع		لا		نعم		الترقية نوع الأسرة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	93	12.9	12	87.1	81	نووية
100	45	22.2	10	77.8	35	ممتدة
100	12	41.7	5	58.3	7	مركبة
100	150	18	27	82	123	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في رتب عملهن بنسبة 82%، مقابل 18% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو نوع الأسرة التي تقيم فيها المبحوثات نلاحظ ان اللواتي تقمن في اسر نووية هن اللواتي دعمن الاتجاه العام حيث صرحت نسبة 87.1% انه تمت ترقيتهن في مسارهن المهني كأستاذات جامعيات وتقمن في اسر نووية.

في حين اللواتي لم تتم ترقيتهن في رتب عملهن ويقمن في اسر ممتدة ومركبة بنسبة 45% و 12% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت المرأة تنتمي إلى أسرة ممتدة أو مركبة قلت فرص ارتقائها في مسارها المهني من خلال الترقيات المختلفة في رتبة عملها كأستاذة جامعية.

فالترقيات في الجامعات تتطلب القيام بالعديد من الأبحاث العلمية من خلال مواصلة الدراسات العليا، بالإضافة إلى المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية لطرح مختلف الدراسات التي تمت من خلال الأبحاث العلمية السابقة الذكر، كل هذه الأبحاث والملتقيات والندوات العلمية تتطلب وقت خاص وجهد إضافي، فإذا كانت المرأة تعمل في مجال التدريس الجامعي الذي يتطلب لوحده وقت معتبر لتحضير مختلف الدروس والمحاضرات إضافة إلى أدوارها داخل الأسرة التي تقيم فيها، هنا يلعب نمط الأسرة دور هام وكبير حيث انه إذا كانت الأسرة التي تنتمي إليها المرأة ممتدة أو مركبة فإنها من البديهي تحتوي على أفراد أكثر وبالتالي مسؤوليات أكثر وهنا يتضاعف العمل لدى المرأة، سواء من ناحية الأعمال المنزلية أو رعاية المسنين أو العاجزين الموجودين بالأسرة بالإضافة إلى رعاية الأطفال ان كانت متزوجة ومسؤولياتها تجاه زوجها، هنا تكون المرأة تحت ضغط الأدوار الأسرية وضغط العمل التي تتطلبه الترقية، فتلجأ المرأة إلى الاهتمام بالجانب الأسري مع الحفاظ على العمل دون ترقية، أو تأجيله إلى وقت لاحق، هذا فيما يخص المرأة في الأسرة الممتدة أو المركبة، أما فيما يخص المرأة في الأسرة النووية فكل الأجواء المتاحة لها لمواصلة مسارها والترقية في عملها سواء من ناحية الأدوار الأسرية القليلة نظرا لقلة عدد أفراد الأسرة إضافة إلى مساعدة الزوج لها ان كانت متزوجة، ضف إلى ذلك مختلف المرافق التي تقوم بالعديد من الأدوار

نيابة عنها مثل: مراكز رعاية المسنين، الروضة، الخادمة..... وغيرها من المرافق الأخرى.

جدول رقم (10) : يبين العلاقة بين نوع الأسرة ومدى قيام المبحوثات بتربصات خارج الوطن.

المجموع		لا		نعم		القيام بالتربص نوع الأسرة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	93	30.1	28	69.9	65	نووية
100	45	53.3	24	46.7	21	ممتدة
100	12	83.3	10	16.7	2	مركبة
100	150	41.3	62	58.7	88	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي قمن بتربصات قصيرة المدى أو طويلة المدى نحو الخارج بنسبة 58.7%، مقابل 41.3% ممن لم تقمن بتلك التربصات.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو نوع الأسرة التي تقيم فيها المبحوثات نلاحظ ان اللواتي تقمن في اسر نووية من اللواتي دعمن الاتجاه العام، حيث ذكرت نسبة 69.9% أنهن قمن بتربصات خارج الوطن ويقمن في المقابل في اسر نووية، في حين اللواتي لم تقمن بتربصات خارج الوطن يقطن في اسر ممتدة أو مركبة بنسبة 83.3% و 53.3% على التوالي.

ومنه نلاحظ وجود علاقة بين نوع الأسرة ومدى قيام المبحوثات بتربصات قصيرة أو طويلة المدى خارج الوطن والدليل على ذلك انه عند حسابنا لاختبار كا<sup>2</sup> وجدنا كا<sup>2</sup> المحسوبة تساوي 13.67 و كا<sup>2</sup> الجدولية تساوي 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5%، ومنه بما ان كا<sup>2</sup> المحسوبة اكبر من كا<sup>2</sup> الجدولية فانه توجد علاقة بين نوع الأسرة ومدى قيام المبحوثات بالتربصات، أما نوعها وقيمتها فعند حسابنا لمعامل التوافق وجدناه يساوي 0.18 اي انه توجد علاقة طردية ضعيفة بين نوع الأسرة والقيام بالتربصات خارج الوطن.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت المرأة تنتمي إلى أسرة ممتدة أو مركبة قلت فرص قيامها بتربصات خارج الوطن، ذلك ان هذا النوع من الأسر تحكمه العادات والتقاليد عكس الأسر النووية الحديثة.

ففي الأسرة الممتدة أو المركبة ليست للمرأة حرية السفر إلى خارج الوطن من جهة وسفرها لوحدها من جهة أخرى، سواء كانت المرأة عازبة أو متزوجة ولديها أطفال، فالمرأة في هذا النوع من الأسر تبقى الكائن الضعيف الذي لا سلطة له أمام سلطة الرجل.

بالإضافة إلى ذلك فان ديننا الإسلام لا يسمح بسفر المرأة لوحدها دون محرم، وهذا عائق آخر، فالوضع الاقتصادي للأسرة يلعب دورا هاما في هذا الصدد، وعدم قيام المرأة بتربص خارج الوطن راجع إلى عدم قدرة الأسرة على التكفل بجميع تكاليف السفر، حتى وان تحصلت المرأة على منحة جامعية للقيام بهذا النوع من التربصات خارج الوطن إلا أنها لا تستطيع السفر ذلك ان هذه المنحة مخصصة لشخص واحد لا أكثر، أي لها فقط دون محرمها.

أما الأسرة النووية فالغالبية العظمى من المبحوثات اللواتي تنتمين لها تقوم بهذه التربصات خارج الوطن ، كل هذا راجع إلى الاستقلالي المادي التي تتمتع به هذه الأسر كذلك استقلالية تفكيرها فيما يخص سفر المرأة بمفردها.

جدول رقم (10) : يبين العلاقة بين نوع الأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الملتقيات والندوات العلمية.

المجموعة	أحيانا		لا		نعم		المشاركة نوع الأسرة
	ك	%	ك	%	ك	%	
المجموع	150	57.3	86	8	12	34.7	52
نووية	93	53.8	50	7.5	7	38.7	36
ممتدة	45	60	27	8.9	4	31.1	14
مركبة	12	75	9	8.3	1	16.7	2

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي تشاركن في الندوات والملتقيات العلمية ولكن بصفة غير دائمة اي في بعض الأحيان بنسبة 57.3% مقابل 8% ممن لا تشاركن في هذه الملتقيات والندوات العلمية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو نوع الأسرة التي تقيم فيها المبحوثات نلاحظ ان اللواتي تنتمين إلى اسر نووية من اللواتي دعمن الاتجاه العام

حيث ذكرت نسبة 53.8% أنهن يشاركن في الملتقيات والندوات العلمية وتقمن في اسر نووية.

في حين اللواتي لا تشاركن في هذه الملتقيات والندوات العلمية تنتمين إلى اسر مركبة أو ممتدة بنسبة 8.9% و 8.3% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه هو انه كلما كانت المرأة تنتمي إلى أسرة نووية كلما ارتفعت حظوظها للمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية ، ذلك لان الأسرة النووية تتطلب من المرأة جهد اقل عكس الأسرة المركبة سواء من حيث حجم الأعمال المنزلية أو رعاية الأفراد سواء كانت المرأة عازبة أو متزوجة ولديها أطفال.

فالمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية تتطلب القيام المسبق بالدراسات حول موضوع الندوة أو الملتقى، أي التحضير الجيد لمختلف المداخلات التي ستقوم بها. فالقيام بالدراسات يتطلب وقت وكذا التحضير للمداخلة يتطلب وقت بالإضافة إلى الوقت الذي تقضيه خلال الملتقيات والندوات العلمية فالبعض منها قد يتطلب اكسر من يوم كامل أو حتى أسبوع ، ضف إلى كل هذا الوقت الذي يتطلبه التدريس في الجامعة. كلها أمور تزيد من حدة الأدوار التي تقوم بها المرأة هذا إلى جانب أدوارها الأسرية خاصة إذا كانت تنتمي إلى أسرة ممتدة أو مركبة والمعروف عنا أنها اسر تتسم بكبر عدد أفرادها وكبر مسؤولياتها فالمرأة في هذا النوع من الأسر تتعد مسؤولياتها من القيام بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال والزوج إذا كانت متزوجة وكذا رعاية المسنين و العاجزين ان وجدوا.في هذه الحالة تجد المرأة نفسها في صراع الأدوار الأسرية والمهنية هذا يشكل مصدرا لصراعات داخلية تعيشها المرأة على مستوى شخصيتها وأخرى على مستوى علاقات الأفراد والمجتمعات، مما يؤدي إلى حدوث نوع من

التعارض بين الأدوار التي تقوم بها<sup>2</sup> نظرا لتعددتها. حيث تجد نفسها مقصورة في احد الأمرين سواء العمل المهني أو الأدوار الأسرية لكن في الغالب في هذا النوع من الأسر تحاول المرأة التوفيق بينهما قدر الإمكان وان اقتضى الأمر التضحية بأحدهما فإنها تضحي بهذه الندوات والملتقيات العلمية بالرغم من أنها تأشيرتها للترقية لصالح الأسرة. لذلك نلاحظ ان اغلب اللواتي ينتمين إلى اسر ممتدة أو مركبة لا تستطعن المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية حتى وان اشتركن في بعض الأحيان فلربما لوجود من قام بمساعدتهن بصفة مؤقتة وليس دائمة.

- بوبكر عائشة: العلاقة بين صراع الادوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة ، مذكرة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس،  
<sup>2</sup>جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2007. ص 30.

جدول رقم (12) : يبين العلاقة بين نوع الأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة.

المجموع	لا		نعم		المشاركة نوع الأسرة
	%	ك	%	ك	
100	93	19.4	18	80.6	75
100	45	42.2	19	57.8	26
100	12	75	9	25	3
100	150	30.7	46	69.3	104

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي تشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة بنسبة 69.3% مقابل 30.7% ممن لا تشاركن في هاته الندوات والملتقيات العلمية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو نوع الأسرة التي تقيم فيها المبحوثات نلاحظ ان اللواتي تقمن في اسر نووية من اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث ذكرت نسبة 80.6% أنهن يشاركن في الندوات والتربصات

العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة وتقم في اسر نووية.

في حين اللواتي لا تشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة وتنتمن إلى اسر مركبة وممتدة بنسبة 42.2% و 75% على التوالي، ومنه نلاحظ وجود علاقة بين نوع الأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة والدليل على ذلك انه عند حسابنا لاختبار كا2 وجدنا كا2 المحسوبة تقدر ب: 15.99 و كا2 الجدولية تقدر ب: 5.991 عند درجة حرية 2 ومستوى دلالة 5%، ومنه بما ان كا2 المحسوبة اكبر من كا2 الجدولية فانه توجد علاقة بين نوع الأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة.

وما يمكن استنتاجه هو انه كلما كانت المبحوثة أو المرأة العاملة تنتمي إلى أسرة نووية كلما زادت رغبتها في المشاركة في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية في العمل ويمكن ان ننسب ذلك إلى الوقت الكافي الذي تملكه للقيام بمثل هذه الأمور سواء من حيث الأعمال المنزلية القليلة التي لا تأخذ منها وقت كبير نظرا لمساعدة احد أفراد الأسرة لها أو مساعدة الزوج ان كانت متزوجة ، كذلك قلة عدد الأطفال الذين لا يتطلبون رعاية خاصة يتيح لها الوقت الكافي للمشاركة في الندوات والتربصات العلمية للترقية في منصب العمل.

أما فيما يخص المبحوثات اللواتي ينتمين إلى اسر ممتدة فوضعهن قد يكون مختلف عن المبحوثات اللواتي ينتمين إلى اسر نووية فنمط الأسرة

---

الممتدة يتطلب وقت ورعاية أكثر من طرف المرأة كذلك بالنسبة للأسرة المركبة فالأعمال المنزلية فيها تتطلب جهد إضافي من طرف المرأة ونظرا لعملها طوال اليوم في الجامعة فعند عودتها تجد كل الأعمال التي لم تقم بها في النهار بانتظارها وبالتالي فالجهد الضئيل المتبقي تستنفذه في هاته الأعمال وبالتالي تصبح لا تملك الوقت للقيام بمختلف الأبحاث للمشاركة في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية في منصب العمل هذا ما يؤدي بها إلى البقاء في منصبها الحالي.

جدول رقم (13) : يبين العلاقة بين مدى وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة وترقية المبحوثات في العمل.

المجموع		لا		نعم		الترقية وجود مسن أو عاجز
%	ك	%	ك	%	ك	
100	57	24.6	14	75.4	43	نعم
100	93	14	13	86	80	لا
100	150	18	27	82	123	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في رتب عملهن بنسبة 82%، مقابل 18% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو وجود شخص مسن أو عاجز بأسر المبحوثات نلاحظ ان اللواتي لا يوجد في أسرهن مسن أو عاجز هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 86% انه تمت ترقيتهن في رتب عملهن كأستاذات جامعيات ولا يوجد مسن أو عاجز في اسر معيشتهن، في حين اللواتي لم تتم ترقيتهن في رتب عملهن مع وجود مسن أو عاجز في أسرهن بنسبة 24.6%.

ومنه نلاحظ وجود علاقة بين مدى وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة وترقية المبحوثات في العمل، والدليل على ذلك انه عند حسابنا لاختبار كاي وجدنا كاي المحسوبة تساوي 4.01 و كاي الجدولية تساوي 3.841 عند

درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5%، ومنه بما ان ك2 المحسوبة اكبر من ك2 الجدولية فانه توجد علاقة مدى وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة وترقية المبحوثات في العمل.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت اسر المبحوثات خالية من المسنين أو العاجزين كلما ارتفعت فرص ترقيتهن في رتب عملهن وهذا راجع إلى ان عدم وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة وبالتالي عدم قيامهن بهذه الرعاية منحهن فرصة الترقية ووقت إضافي للقيام بكل الأمور التي تتطلبها هذه الترقية من تربصات داخل وخارج الوطن والمشاركة في مختلف الندوات والملتقيات العلمية إضافة إلى إتمام الدراسات العليا، في حين وجود هذه الفئة من المسنين او العاجزين في أسرهن لم يمنحن فرصة ترقيتهن في رتب عملهن وبالتالي قيامهن برعايته نظرا لعدم وجود من يقوم بهذه الرعاية بدلا عنهم.

جدول رقم (14) : يبين العلاقة بين مدى وجود مسن أو عاجز بالأسرة وقيام المبحوثات بتربص في الخارج.

المجموع		لا		نعم		القيام بالتربص وجود مسن أو عاجز
%	ك	%	ك	%	ك	
100	57	57.9	33	42.1	24	نعم
100	93	31.2	29	68.8	64	لا
100	150	41.3	62	58.7	88	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي قمن بتربصات قصيرة المدى أو طويلة المدى نحو الخارج بنسبة 58.7%، مقابل 41.3% ممن لم تقمن بهذه التربصات.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة نلاحظ ان اللواتي لا يوجد مسن او عاجز في أسرهن هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث ذكرت نسبة 68.8% أنهن قمن بتربصات خارج الوطن ولا تقمن برعاية المسن أو العاجز، في حين اللواتي لا تقمن بهذه التربصات العلمية خارج الوطن وتشرفن على رعاية المسن أو العاجز الموجود في أسرهن بنسبة 57.9%.

ومنه نلاحظ وجود علاقة بين مدى وجود مسن أو عاجز بالأسرة وقيام المبحوثات بتربص في الخارج، والدليل على ذلك انه عند حسابنا لاختبار كاي وجدنا كاي المحسوبة تساوي 9.32 و كاي الجدولية تساوي 3.841 عند

درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5%، ومنه بما ان ك2 المحسوبة اكبر من ك2 الجدولية فانه توجد علاقة بين مدى وجود مسن أو عاجز بالأسرة وقيام المبحوثات بتربص في الخارج.

وما يمكن استنتاجه هو ان وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة يعتبر عائق أمام يقدم المرأة في عملها من خلال القيام بتربصات خارج الوطن والتي تسمح لها بالترقية في منصبها إذا كانت هي من تقوم برعايته حيث نلاحظ ان 68.8% لم تقمن بهاته التربصات نظرا لوجود مسن أو عاجز بأسره في حين نلاحظ ان 42.1% لديهن مسن أو عاجز بالأسرة ومع ذلك قمن بهذه التربصات، في هذه الحالة يمكن إرجاع الأمر إلى وجود شخص آخر يقوم برعايته مثل احد أفراد الأسرة أو ممرضة خاصة.

أما بالنسبة للمبحوثين اللواتي لم تقمن بهذه التربصات فنلاحظ ان 57.9% لديهن مسن أو عاجز بالأسرة يقمن برعايته أو الاهتمام به فهذه الفئة تتطلب رعاية خاصة، في حين نلاحظ ان 31.2% لم تقمن بهذه التربصات بالرغم من عدم وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة ويمكن إرجاع الأمر إلى وجود عدة عوامل لم تسمح للمرأة بالقيام بهذه التربصات مثلا: وجود أطفال صغار بالنسبة للمرأة المتزوجة أو عادات وتقاليد الأسرة التي لم تسمح بذلك.

جدول رقم (15) : يبين العلاقة بين مدى وجود مسن بالأسرة ومدى مشاركة المبحوثات في الملتقيات والندوات العلمية.

المجموعة		أحيانا		لا		نعم		المشاركة وجود مسن أو عاجز
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	57	59.6	34	12.3	7	28.1	16	نعم
100	93	55.9	52	5.4	5	38.7	36	لا
100	150	57.3	86	8	12	34.7	52	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي تشاركن في الندوات والملتقيات العلمية ولكن بصفة غير دائمة أي في بعض الأحيان بنسبة 57.3% مقابل 8% ممن لا تشاركن في هذه الملتقيات والندوات العلمية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة نلاحظ ان اللواتي لا يوجد لديهن في أسرهن مسن أو عاجز هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 38.7%، أنهن يشاركن في بعض الأحيان في الملتقيات والندوات العلمية ولا يوجد في أسرهن مسن أو عاجز.

في حين نلاحظ ان 59.6% من مجموع أفراد العينة لديهن في أسرهن شخص مسن أو عاجز ويشاركن في بعض الأحيان بهذه الملتقيات

والندوات العلمية، هذه الملتقيات والندوات العلمية تتطلب تحضير مسبق لكل مواضيع المداخلات في هذه الندوات كذلك ، هذا التحضير يتطلب وقت فراغ وبالتالي الملاحظ من هذه النسب ان هذه المشاركة غير دائمة ناتجة عن تفرغ المبحوثة في بعض الأحيان فقط عند عدم قيامها برعاية هذه الفئة من خلال المساعدة المقدمة لها سواء من طرف احد أفراد الأسرة من خلال التناوب على رعاية هذا المسن أو العاجز أو من طرف ممرضة خاصة تأتي بصفة غير دائمة، وهذا ما تؤكد النسب التالية ، حيث نلاحظ ان 38.7% يشاركن بصفة مستمرة في مختلف الندوات والملتقيات العلمية مع عدم وجود مسن أو عاجز بأسرهن و 12.3% لا يقمن بهاتهن التربصات نظرا لوجود مسن أو عاجز بأسرهن وقيامهن برعايتهم.

جدول رقم (16): يبين العلاقة بين مدى وجود مسن في أسر المبحوثات ومدى قيامهن بالأبحاث العلمية.

المجموع		لا		نعم		القيام بالأبحاث وجود مسن أو عاجز
%	ك	%	ك	%	ك	
100	57	22.8	13	77.2	44	نعم
100	93	8.6	8	91.4	85	لا
100	150	14	21	86	129	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي يقمن بالمشاركة في الأبحاث العلمية إلى جانب العمل كأستاذات جامعات بنسبة 86%، مقابل 14% ممن لا تشاركن في هذه الأبحاث.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو وجود مسن أو عاجز في أسر المبحوثات نلاحظ ان اللواتي لا يوجد في أسرهن مسن أو عاجز يدعم الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 91.4% منهن أنهن يشاركن في العديد من الأبحاث العلمية إلى جانب عملهن ولا يوجد في أسرهن مسن أو عاجز.

في حين اللواتي لا تشاركن في هذا النوع من الأبحاث ولديهن مسن أو عاجز في أسرهن قدرت نسبتهن ب: 22.8%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلمت كانت المرأة تنتمي إلى اسر تحوي مسنين أو عاجزين كلما قلت فرص مشاركتها في الابحاث العلمية إلى جانب عملها كأستاذة، ذلك ان وجود المسن في الأسرة سيزيد من الأدوار التي تقوم بها المرأة في الأسرة إلى جانب الأدوار التي يتطلبها عملها كأستاذة جامعية .

فالمسنين في هذه المرحلة من العمر بحاجة للعديد من المتطلبات والرعاية نتيجة العديد من الخصائص الصحية والاقتصادية والاجتماعية التي يتميزون بها فالتغيرات البيولوجية التي تؤدي إلى ضعف وتراجع في وظائف الجسم وتراجع الحالة الصحية للمسن وإصابته بأمراض مختلفة خاصة الأمراض المزمنة والتي تزيد نسبة الإصابة بها في هذه المرحلة من العمر والتي تستدعي ضرورة تقديم الرعاية له والاهتمام به ، فإذا كانت المرأة هي من تقوم بهذه الرعاية فهذا سيسبب لها من وقتها لا محالة حيث انه من خلال السهر على رعايته الصحية التي تتطلب متابعة مستمرة خاصة إذا كان المسن مصاب بمرض السكري الذي يتطلب مراقبة مستمرة ومكثفة ، إضافة إلى السهر على نظافته الشخصية .

فالجهد الذي تتطلبه رعاية كبير السن أو العاجز إضافة إلى الجهد الذي تتطلبه الأدوار الأسرية الأخرى لا تساعد المرأة في محاولة القيام بالأبحاث العلمية المختلفة. مما يستدعي المرأة إلى عدم القيام بها أو تأجيلها إلى وقت آخر لحين توفر المساعدة.

جدول رقم (17): يبين العلاقة بين مدى وجود مسن أو عاجز في أسر المبحوثات وحالتهم الجسدية عندما يتطلب عملهم الحضور باكرا.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الحالة الجسدية وجود مسن
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	57	17.5	10	28.1	16	54.4	31	نعم
100	93	3.2	3	9.7	9	87.1	81	لا
100	150	8.7	13	16.7	25	74.7	112	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الأساتذات اللواتي تكون حالتهم الجسدية جيدة أي غير مرهقة عند الحضور للعمل باكرا بنسبة 74.7%، مقابل 16.7% ممن تكن حالتهم الجسدية غير جيدة، في حين بلغت نسبة اللواتي يكن في بعض الأحيان غير مرهقات 8.7%.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن مسن أو عاجز هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 87.1% ان حالتهم الجسدية تكون جيدة عندما يتطلب عملهم الحضور باكرا وليس لديهن مسن أو عاجز بالأسرة، مقابل 28.1% لديهن مسن أو عاجز بالأسرة ولا تكون حالتهم الجسدية جيدة.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كانت الأسرة التي تقيم في المرأة تتضمن مسن أو عاجز كلما كانت حالتها الجسدية مرهقة.

---

ذلك لان الرعاية التي يتطلبها العاجز أو المسن من طرف المرأة تتطلب جهد إضافة إلى الأعمال المنزلية ورعاية الأبناء والزوج، فالمرأة طول اليوم في العمل في الجامعة كأستاذة وعند العودة مساء إلى المنزل تقوم بالأعمال المنزلية من غسل وتنظيف وتحضير الأكل ورعاية الأبناء ومساعدتهم في الدراسة، إضافة إلى رعاية الزوج وتلبية متطلباته، إشراف على هذا المسن أو العاجز بالأسرة، فتجد المرأة نفسها مرهقة عند النهوض باكراً للذهاب إلى العمل.

## المبحث الثاني: الاستنتاج:

من خلال معالجتنا للفرضية الأولى والتي مفادها انه: " كلما كانت المرأة العاملة تنتمي إلى أسرة ممتدة تتضمن أفراد مسنين أو عاجزين كلما قلت فرص ارتقائها في مسارها المهني والعكس صحيح".

استنتجنا انه من خلال العلاقة بين نوع الأسرة ورتبة المبحوثات في العمل ان نمط الأسرة له تأثير على رتبة المبحوثات في العمل، حيث ان اغلب المبحوثات اللواتي يزاولن عملهن برتب عالية في السلم المهني للأستاذ الجامعي ينتمين إلى أسر نووية والتي تتسم بدورها باستقلالية أفرادها، فالمرأة في هذا النوع من الأسر ابتعدت عن قوة العادات والتقاليد التي تربطها بالإعمال المنزلية فقط، فخرجت المرأة للتعليم صاحبها كذلك خرجها للعمل وتوليها مناصب مختلفة منها وظيفة الأستاذة الجامعية، ولم تتوقف عند هذا الحد فقط بل حاولت جاهدة للترقية في منصب عملها والذي بدوره يتطلب مواصلة تعليمها أي أنها تعمل وفي نفس الوقت تواصل تعليمها، فنوع الأسرة التي تقيم فيها ساعدها كثيراً، فالأسرة النووية قليلة العدد من حيث الأفراد فهي تشمل الأب وإلام والأبناء فقط، وبالتالي الأعمال المنزلية تكون قليلة نوعاً ما أي تتطلب جهد اقل، كل هذا ساهم في منح المرأة وقت إضافي لمواصلة الدراسة للترقية في منصب العمل من خلال القيام بالأبحاث العلمية و مواصلة الدراسات العليا وكذا محاولة نشر هاته الابحاث في مختلف المجالات العلمية التابعة لنفس التخصص المدروس أو المدرّس، بالإضافة إلى القيام بالترقيات العلمية سواء قصيرة المدى أو طويلة المدى في الخارج كل هذا راجع إلى الاستقلالي المادي التي تتمتع به هذه الأسر كذلك استقلالية تفكيرها فيما يخص سفر المرأة بمفردها.

عكس المبحوثات اللواتي ينتمين إلى أسر ممتدة أو مركبة التي تحكمها العادات والتقاليد ، حتى وان سمحت لها الفرصة بالعمل فطبيعة هذا العمل لا تتعدى إطار الوظيفة المنزلية في تربية الأطفال ورعايتهم، إلا أنها لا تجد الوقت الكافي لمواصلة الدراسة حتى تتم ترقيتها ، فالأسرة الممتدة أو المركبة غالباً ما تكون كبير العدد من حيث الأفراد وبالتالي الأعمال المنزلية تكون مضاعفة، مما تعيق المرأة في مواصلة دراساتها العليا التي تتطلب قيامها بالعديد من الأبحاث العلمية والتربصات خارج الوطن ففي هذا النوع من الأسر لا تملك المرأة حرية السفر إلى خارج الوطن من جهة وسفرها لوحدها من جهة أخرى، سواء كانت المرأة عازبة أو متزوجة ولديها أطفال، فالمرأة في هذا النوع من الأسر تبقى الكائن الضعيف الذي لا سلطة له أمام سلطة الرجل، كما يمكن إرجاع ذلك إلى عدم قدرة الأسرة على التكفل بجميع تكاليف السفر، حتى وان حصلت المرأة على منحة جامعية للقيام بهذا النوع من التربصات خارج الوطن إلا أنها لا تستطيع السفر ذلك ان هذه المنحة مخصصة لشخص واحد لا أكثر، أي لها فقط دون محرمها الذي يشترطه علينا ديننا الإسلامي الحنيف.

إضافة إلى ذلك فقد وجدنا ان المسار المهني للمرأة العاملة كأستاذة جامعية يتأثر كذلك بمدى وجود شخص مسن أو عاجز بالأسرة التي تقيم فيها حيث توصلنا إلى ان اغلب الأستاذاة اللواتي يوجد مسن أو عاجز في أسرهن يتقلدن رتب اقل في السلم المهني للأستاذ الجامعي ذلك راجع إلى عدم قيامهن بالأبحاث أو التربصات التي تتطلبها الترقية في هذا السلم ، حيث ان وجود المسن في الأسرة سيزيد من الأدوار التي تقوم بها المرأة في الأسرة إلى جانب الأدوار التي يتطلبها عملها كأستاذة جامعية.

المرأة هنا لا تستطيع القيام بالأمرين في وقت واحد فتقوم بتأجيل فكرة محاولة الارتقاء في السلم المهني إلى وقت لاحق أين تجد من تستطيع القيام بهذه الأدوار الأسرية بالنيابة عنها أو موت هذا المسن أو العاجز أين تصبح محررة من هذه الرعاية.

## الفصل السابع:

تأثير الحالة المدنية على المسار المهني  
للمرأة العاملة

## المبحث الاول: تحليل جداول الارتباطات الخاصة بتأثير الحالة المدنية على المسار المهني للمرأة العاملة

جدول رقم (18) : يبين العلاقة بين الحالة المدنية والرتبة في العمل.

المجموع	أستاذة التعليم العالي		أستاذة محاضرة "أ"		أستاذة محاضرة "ب"		أستاذة مساعدة "أ"		أستاذة مساعدة "ب"		الرتبة الحالة المدنية	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
100	64	9.4	6	9.4	6	12.5	08	51.6	33	17.2	11	عازبة
100	70	8.6	6	11.4	8	14.3	10	44.3	31	21.4	15	متزوجة
100	11	9.1	1	18.2	2	27.3	03	18.2	2	27.3	03	مطلقة
100	5	20	1	20	1	20	01	20	1	20	1	ارملة
100	150	9.3	14	11.3	17	14.7	22	44.7	67	20	30	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الاساتذات اللواتي يتقلدن رتبة استاذة مساعدة قسم "أ" بنسبة 44.7%، مقابل 9.3% ممن يتقلدن رتبة استاذة التعليم العالي.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو الحالة المدنية نلاحظ ان المبحوثات العازبات يتواجدن بكثرة في رتبة الاستاذة الجامعية قسم "أ" بنسبة 51.6%، اما المطلقات فيتواجدن بكثرة في رتبة استاذة مساعدة قسم "ب" و استاذة محاضرة قسم "ب" بنسبة متساوية وهي 27.3%، اما الارامل فتواجدن بنسبة 20% في جميع الرتب، في حين نلاحظ توجد المبحوثات

المتزوجات في الرتب الاولى والثانية من السلم المهني بنسبة 21% و 44.3% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت المرأة متزوجة او مرتبطة كلما قلت فرص ارتقائها في السلم المهني ذلك ان المرأة وبمجرد زواجها وتحت ضغط التقاليد والاعراف وضغط الطبيعة البيولوجية التي تدفعها نحو الامومة والقيام بالاعمال المنزلية حيث تجد ان تدبير البيت وشؤون الاسرة من جملة ادوارها الاسرية وبمجرد خروجها للعمل تجد نفسها امام العديد من العراقيل والضغوطات فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد ان يخل بالواجبات الاسرية الملقاة على عاتقها خصوصا اذا كانت متزوجة ولديها اطفال، وتنشئتهم الاجتماعية والاشراف عليهم وحل مشكلاتهم وارسالهم الى المدارس ومراقبة سير دراستهم وتحصيلهم العلمي، اضافة الى مسؤولياتها الجسام عن اداء الاعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها، ضف الى ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته، كل هذه الامور لم تساعد المرأة في مواصلة مسارها المهني، لكن هنا نسبة قليلة منهن ارتقين في رتب عملهن بالرغم من انهن متزوجات او مطلقات او ارامل ولديهن اطفالن في هذه الحالة يمكن ان يعزى الامر الى وجود ميساعدها في ادوارها الاسرية.

جدول رقم (19) : يبين العلاقة بين الحالة المدنية والترقية في رتبة العمل.

الترقية الحالة المدنية	نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
عازبة	53	82.8	11	17.2	64	100
متزوجة	56	80	14	20	70	100
مطلقة	10	90.9	1	9.1	11	100
ارملة	4	80	1	20	5	100
المجموع	123	82	27	18	150	100

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول ان اتجاهه العام يتجه نحو الاستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في رتب عملهن بنسبة 82%، مقابل 18% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو الحالة المدنية للمبحوثات نلاحظ ان المبحوثات العازبات والمطلقات هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول بنسبة 82.8% و 90.9% منهن عازبات ومطلقات وتمت ترقيتهن في مسارهن المهنيين مقابل 20% منهن متزوجات وارامل ولم تتم ترقيتهن في رتب عملهن.

ومنه نلاحظ وجود علاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات والترقية والدليل على ذلك انه عند حسابنا لاختبار كاي وجدنا كاي المحسوبة تساوي 11.53 و كاي الجدولية تساوي 9.488 عند درجة حرية 4 ومستوى دلالة

5%، ومنه بما ان ك2 المحسوبة اكبر من ك2 الجدولية فانه توجد علاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات ومدى ترقيتهن في مجال عملهن كاستاذات جامعيات.

ذلك لان الترقية تتطلب القيام بالابحاث والمشاركة في المنتقيات والندوات العلمية والتي بدورها تتطلب جهد ووقت اكثر من طرف المبحوثة وبالتالي بما ان المبحوثات متزوجات فوقيتهن لا يسمح لهن بالقيام بهذه الامور، فالقيام بالادوار الاسرية المستلزم عليها القيام بها والملقاة على عاتقها تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المضنية وتخصيص الاوقات الطويلة والسهر على راحة الاطفال والتضحية باوقات الفراغ والترويح، فاذا قامت المرأة بالتخلي عن القليل من مسؤولياتها الاسرية من اجل العمل على ترقية مسارها المهني فان بيتها يتعرض الى الاضطراب وسوء الادارة مما يترك اثره المخرب في سلوك الاطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسبب الى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الاستقرار، هنا تكون المرأة مضطرة الى التخلي عن طموحها في الترقية لصالح اسرتها

جدول رقم (20): يبين العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات ومدى قيامهن بالتربصات العلمية خارج الوطن.

المجموع		لا		نعم		القيام بالتربصات الحالة المدنية
ك	%	ك	%	ك	%	
64	100	24	37.5	40	62.5	عازبة
70	100	30	42.9	40	57.1	متزوجة
11	100	5	45.5	6	54.5	مطلقة
5	100	3	60	2	40	ارملة
150	100	62	41.3	88	58.7	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الاستاذات اللواتي قمن بتربصات قصيرة المدى او طويلة المدى نحو الخارج بنسبة 58.7%، مقابل 41.3% ممن لم تقمن بتلك التربصات.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو الحالة المدنية للمبحوثات نلاحظ ان المبحوثات العازبات هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 62.5% انهن قمن بتربصات علمية خارج الوطن وحالتهن المدنية عازبات، في حين اللواتي لم تقمن بهذه التربصات وحالتهن المدنية متزوجات او ارمل بنسبة 42.9% و 60% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت المرأة متزوجة قلت فرص قيامها بتربصات علمية خارج الوطن، ذلك ان دور المرأة في الاسرة يتمثل اساسا في الاعمال المنزلية اليومية والمتمثلة في مختلف الاعمال من تنظيف المنزل الى غسل الملابس وكيها وتهيئة الطعام وخدمة الزوج اضافة الى رعاية الاطفال وكل ما يتعلق بهم من رعاية صحية، تربية، نفسية، بالاضافة الى خدمة باقي افراد الاسرة اذا كانت اسرة ممتدة هذه الاعمال او الادوار التي تقوم بها الزوجة تحتل حيزا كبيرا من حياتها الاسرية وهو كما تنظرن اليه نشاط يعبر عن هويتهم كنساء ويستغرق مدة زمنية كبيرة وجهدا مضاعفا خاصة بالنسبة للمرأة العاملة لذلك تجد المرأة المتزوجة صعوبة في القيام بالتربصات خارج الوطن نظرا لعدم وجود من يخلفها في القيام بهاته الادوار او نظرا لطول مدة هذه التربصات طويلة المدى، فتعمل على تاجيل فكرة السفر الى غاية كبر اطفالها او الغائها.

جدول رقم (21): يبين العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات و مدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه الاسرة.

المجموعة		لا		نعم		المشاركة الحالة المدنية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	64	15.6	10	84.4	54	عازبة
100	70	42.9	30	57.1	40	متزوجة
100	11	27.3	3	72.7	8	مطلقة
100	5	60	3	40	2	ارملة
100	150	30.7	46	69.3	104	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الاستاذات اللواتي تشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة بنسبة 69.3% مقابل 30.7% ممن لا تشاركن في هاته الندوات والملتقيات العلمية.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو الحالة المدنية للمبحوثات نلاحظ ان المبحوثات العازبات هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث ذكرت نسبة 84.4% انهن يستطعن المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي يقضينه مع الاسرة وهن عازبات،

في حين اللواتي لم تشاركن في هذه الندوات والملتقيات العلمية وحالتهم المدنية اراامل، متزوجات ومطلقات بنسبة 60% ، 42.9% و 27.3% على التوالي .

ومايمكن استنتاجه انه كلم كات المرأة عازبة كلما زادت رغبتها في المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع الاسرة، وذلك نظرا لقلّة مسؤوليات المرأة العاملة العازبة مقارنة بالمتزوجة او المطلقة او الارملة اذا كان لديها اطفال، فالوقت الذي تكسبه العازبة من عدم رعايتها للاطفال او زوجها تحاول ماله بمختلف المشاركات في التربصات من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع الاسرة ، فقد تكون لديها اخت تساعد في الاعمال المنزلية او امها او زوجة الاخ او غيرها من افراد الاسرة،

جدول رقم (21): يبين العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات وحالتهم الجسدية عندما يتطلب عملهم الحضور باكرا.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الحالة الجسدية / الحالة المدنية
		ك	%	ك	%	ك	%	
100	64	6.3	4	7.8	5	85.9	55	عازبة
100	70	8.6	6	21.4	15	70	49	متزوجة
100	11	9.1	1	36.4	4	54.5	6	مطلقة
100	5	40	2	20	1	40	2	ارملة
100	150	8.7	13	16.7	25	74.7	112	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الاستاذات اللواتي يكن في كامل قواهن الجسدية عندما يتطلب حضورهن الى العمل باكرا بنسبة 74.7%، مقابل 16.7% منهن لا تكن في كامل قواهن الجسدية.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو الحالة المدنية للمبحوثات نلاحظ ان المبحوثات اللواتي لم يسبق لهن الزواج دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 85.9% ان حالتهم المدنية عازبات وعندما يتطلب عملهم الحضور باكرا يكن في كامل قواهن الجسدية.

في حين اللواتي لاتكن في كامل قواهن الجسدية عند الحضور للعمل حالتهم المدنية اما مطلقات او متزوجات او اراامل بنسبة 36.4% ، 21.4% و 20% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كانت المرأة عازبة ولم يسبق لها الزواج كلما كانت خالتها الجسدية جيدة عن الحضور للعمل.

ذلك لان المرأة المتزوجة لديها مسؤوليات اكبر من العازبة ، حيث تقوم بجمع الاعمال المنزلية لوحدها خاصة اذا كانت تنتمي الى اسرة نووية، اضافة الى الاشراف على رعاية الاطفال والزوج، حيث انها ولارتباطها بعملها كاستاذة في النهار فانها تؤجل جميع هذه الاعمال الى المساء او في الليل، فعند عودتها الى المنزل في المساء بعد يوم عملي شاق تجد الاعمال المنزلية في انتظارها، وعند الانتهاء من هذه الاعمال تتجه الى ابنائها ان وجدوا لمساعدتهم في تحضير الفروض المدرسية وفي الاخير هناك زوجها الذي تربطها به عدة مسؤوليات وواجبات، اضافة الى تحضير الدروس التي سوف تقدمها في الغد،

هذه المسؤوليات لاتقف عند هذا الحد فقط بل انها في صباح الغد عليها القيام باكرا لاعداد ما يتطلبه اكل زوجها وابنائها وتقوم باعدادهم للذهاب الى الدراسة كل هذه الامور وبطبيعة الحال تصيب جسدها بالارهاق مما يجعلها غير قادرة على العمل خاصة اذا كان عملها يتطلب الحضور باكرا.

جدول رقم (23): يبين العلاقة بين مدى وجود الاطفال للمبحوثات ومدى قيامهن بالتربصات العلمية خارج الوطن.

المجموع		لا		نعم		القيام بالتربصات وجود الاطفال
%	ك	%	ك	%	ك	
100	73	45.2	33	54.8	40	نعم
100	13	38.5	5	61.5	8	لا
100	86	44.2	38	55.8	48	المجموع

\* 86 هو عدد المبحوثات المتزوجات من مجموع افراد العينة الذي بلغ 150 مبحوثة.

من خلال القراء الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الاستاذات اللواتي يقمن بالتربصات العلمية قصيرة المدى او طويلة المدى في الخارج بنسبة 55%، مقابل 44.2% ممن لم تقمن بهذه التربصات .

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود الاطفال، نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن اطفال هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 61.5% انهن قمن بهذه التربصات خارج الوطن وليس لديهن اطفال، مقابل 45.2% لم تقمن بهذه التربصات العلمية خارج الوطن ولديهن اطفال.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول ان وجود الاطفال يعيق تقدم المرأة في مسارها المهني، ذلك لان وجود الاطفال لدى المرأة يتطلب منها

منحهم رعاية خاصة، لأن مرحلة الطفولة هي من أهم المراحل التي يمر بها الإنسان في حياته نظراً لقابليته للتأثر الشديد بما يحيطه من عوامل مختلفة تؤثر على نموه بشكل عام، لذلك يجب على الأم أن تدرك حاجات ابنائها المادية والمعنوية من الاهتمام بنظافته، ونموه من خلال الرضاعة الطبيعية بالإضافة إلى متابعة العملية التربوية، لا اعتبارها من أهم العناصر الفاعلة في العملية التربوية، حيث يقع على عاتقها العبء الأكبر في إعداد وتكوين الأجيال الصاعدة وتربيتهم جيداً حتى يصبحوا فيما بعد عماد بناء المجتمع.

وتجدر الإشارة إلى أن الطفل لا يحتاج فقط إلى من يوفر له أمور وحاجيات الأكل والنظافة والنوم فقط وهو الدور الذي يمكن أن تؤديه أي خادمة أو حضانة ولكن الطفل يحتاج ضمن الأمور السابقة الذكر الحنان وعاطفة الأمومة التي لا يمكن للخادمة مهما أوتيت من ثقة وأمانة وحنان أن تعطيها له؛ لأن هذا الطفل أجبرها فقط، وهي تعمل كأي عامل يؤدي عمله على حسب ما يساويه الأجر فقط، ولا يمكن لعاطفة الأمومة أن تُباع أو تُستعار أو تكتسب لأنها فطرة الله التي فطرها الأم عندما حملت جنينها ووضعتة وليداً وألقتة بعد ذلك صدرها. ناهيك عن الأطفال وهم في سن المراهقة.

كل هذه العوامل اعاققت سفر المرأة إلى خارج الوطن للقيام بمختلف التربصات العلمية.

جدول رقم (24): يبين العلاقة بين مدى وجود الاطفال للمبحوثات ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه الاسرة.

المجموع		لا		نعم		المشاركة وجود الاطفال
%	ك	%	ك	%	ك	
100	73	43.8	32	56.2	41	نعم
100	13	30.8	4	69.2	9	لا
100	*86	41.9	36	58.1	50	المجموع

\* 86 هو عدد المبحوثات المتزوجات من مجموع افراد العينة الذي بلغ 150 مبحوثة.

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الاستاذات اللواتي يفضلن المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي يقضينه مع افراد الاسرة بنسبة 58.1%، مقابل 41.9% ممن لا تفضلن هذه المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود الاطفال نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن اطفال هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 69.2% انهن يرغبن في المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت اللواتي يقضينه مع افراد الاسرة.

---

في حين نلاحظ ان نسبة اللواتي لا يرغبن في هذه المشاركة ولديهن اطفال  
43.8%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كان للمرأة اطفال كلما  
قلت رغبتها في الترقية هلى حساب الوقت مع الاسرة ذلك لان المرأة التي  
ليس لديها اطفال اقل مسؤولية من نظيرتها التي لديها ما يكسبها الوقت  
الكافي للقيام بالابحاث العلمية التي تتطلبها الترقية في السلم المهني  
للاستاذ الجامعي

جدول رقم (25): يبين العلاقة بين مدى وجود اطفال للمبحوثات وحالتهم الجسدية عندما يتطلب عملهم الحضور باكرا.

المجموع		احيانا		لا		نعم		الحالة الجسدية وجود اطفال
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
73	100	9	12.3	15	20.5	49	67.1	نعم
13	100	0	0	5	38.5	8	61.5	لا
86	100	9	10.5	20	23.3	57	66.3	المجموع

\* 86 هو عدد المبحوثات المتزوجات من مجموع افراد العينة الذي بلغ 150 مبحوثة.

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الاستاذات اللواتي تكون حالتهم الجسدية مرهقة عندما يتطلب عملهم الحضور باكرا بنسبة 66.3%، مقابل 10.5% ممن تكون حالتهم غير مرهقة، في حين بلغت نسبة من تكون حالتهم الجسدية مرهقة في بعض الاحيان 10.5%.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود الاطفال نلاحظ ان اللواتي لديهن اطفال هن من دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 67.1% ان حالتهم تكون جد مرهقة عن الحضور للعمل باكرا ولديهن اطفال.

في حين بلغت نسبة اللواتي ليس لديهن اطفال وحالتهم الجسدية تكون غير مرهقة 38.5%.

---

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كان للمرأة اطفال كلما كانت حالتها الجسدية مرهقة، ذلك لان الاطفال تلزمهم رعاية خاصة من اكل وشرب وتنظيف ونوم مما تاخذ وقت كبير من المرأة، كل هذا اضافة الى المسؤوليات الاسرية الاخرى وكذا ادوارها في منصب عملها كلها امور تساهم في اصابة المرأة بالارهاق.

جدول رقم (26): يبين العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات وترقيتهن في رتب عملهن.

المجموع		لا		نعم		الترقية وجود اطفال اقل من 6س نعم
%	ك	%	ك	%	ك	
100	49	26.5	13	73.5	36	نعم
100	23	0	0	100	23	لا
100	*72	18.1	13	81	59	المجموع

\*72 عدد النساء اللواتي لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات من مجموع افراد العينة.

من خلال القراءة الاحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الاستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في رتب عملهن بنسبة 81%، مقابل 18.1% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود اطفال اقل من 6 سنوات نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن اطفال في هذه السن هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 100% انه تمت ترقيتهن في مسارهن المهني وليس لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات.

في حين بلغت نسبة اللواتي لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات لم تتم ترقيتهن في رتب عملهن 26.5%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كان للمرأة اطفال رضع تحت سن 6 سنوات كلما قلت فرص ترقيةهن في مسارهن المهني.

ذلك لان الترقية في السلم المهني للاستاذ الجامعي تتطلب القيام بعدة امور منها مواصلة الدراسات العليا والقيام بالايحات والدراسات للمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية بالاضافة الى القيام بالتريبصات سواء كانت طويلة المدى او قصيرة المدى، والتي تتطلب بدورها وقت وجهد كبيرين من طرف المرأة والتي لديها ادوار اسرية اخرى تقوم بها هذه الادوار تزداد صعوبة وتعقيدا كلما كانت المرأة متزوجة ولديها اطفال وبالاخص الاطفال اقل من 6 سنوات والتي تتطلب رعايتهم عناية خاصة لانهم في مرحلة العجز والتكوين ، كما انهم بحاجة للعديد من الحاجيات الضرورية مثل الاكل والشرب والنظافة والنوم بالاضافة الى حاجات الحب والحنان لديهم.

كما ان الطفل عضو من اعضاء الاسرة والتي هي الاخرى اساس المجتمع ومنه اي انحراف في حياة الطفل يعرقل تقدم المجتمع ويؤثر على سلامته، ومرحلة الطفولة هي مرحلة يكون فيها الفرد عالية على المجتمع والاسرة، المسؤولية على توفير مستويات مقبولة من المعيشة ، فالطفل اذا لم تتوفر له هذه الحدود من المعيشة باضافة الى الرعاية والتوجيه السليم فانه ينمو لديه الميل الى التشرد والتسكع في الطرقات، بالاضافة الى ان الطفل المنحرف هو انسان فاسد ورجل الغد الذي لا يرجى منه خير فيكون وحدة عاطلة اجتماعيا واقتصاديا.

جدول رقم (27): يبين العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات ومدى قيامهن بالتربصات العلمية خارج الوطن.

المجموع		لا		نعم		القيام بالتربصات وجود اطفال اقل من 6س نعم لا المجموع
%	ك	%	ك	%	ك	
100	49	53.1	26	46.9	23	نعم
100	23	30.4	7	69.6	16	لا
100	*72	45.8	23	54.2	39	المجموع

\*72 عدد النساء اللواتي لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات من مجموع افراد العينة.

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الاستاذات اللواتي قمت بتربصات طويلة المدى او قصيرة المدى خارج الوطن بنسبة 54.2%، مقابل 45.8% ممن تقمن بهذه التربصات.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود اطفال اقل من 6 سنوات نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن اطفال اقل من 6 سنوات هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 69.6% انهن قمن بتربصات علمية خارج الوطن وليس لديهن اطفال اقل من 6 سنوات، مقابل 53.1% ممن لديهن اطفال اقل من 6 سنوات ولم تقمن بهذه التربصات خارج الوطن.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كان للاستاذة اطفال اقل من 6 سنوات كلما قلت فرص قيامهن بتربصات خارج الوطن.

ذلك لان هذه التربصات خارج الوطن تتطلب وقت مخصص لها للتحضيرات اضافة الى انه اذا غابت الام عن المنزل قد لا تجد من يقوم برعاية اطفالها الصغار خاصة اذا كانت تقطن في اسر نوية بعيدة عن اقاربها. وبالتالي في هذه الحالة تكون المرأة بين موقفين إما التضحية بهذه التربصات وبالتالي الترقية الى غاية كبر اطفالها او التضحية بتربية اطفالها لصالح القيام بالتربصات العلمية خارج الوطن.

جدول رقم (28): يبين العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع افراد الاسرة.

المجموع		لا		نعم		المشاركة في الملتقيات وجود اطفال اقل من 6س
%	ك	%	ك	%	ك	
100	49	59.2	29	40.81	20	نعم
100	23	34.8	8	65.2	15	لا
100	*72	51.4	37	48.6	35	المجموع

\*72 عدد النساء الواتي لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات من مجموع افراد العينة.

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الاستاذات اللواتي لا ترغبن بالمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع افراد الاسرة بنسبة 51.4% مقابل 48.6% ممن ترغبن في المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود اطفال اقل من 6 سنوات نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن اطفال اقل من 6 سنوات هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 65.2% انهن يرغبن في هذه المشاركة من اجل الترقية ولو على الاسرة وليس لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات.

في حين اللواتي ليس لديهن اطفال اقل من 6 سنوات يرغبن في الترقية على حساب الاسرة من خلال المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية.

ذلك ان عدم وجود اطفال اقل من 6 سنوات سيقصص حتما من ادوار المرأة مما يولد لديها الرغبة في الترقية. عكس المرأة التي لديها اطفال اقل من 6 سنوات حيث تعد المشكلة التي تعيشها الأم بين رعاية طفلها واستئناف عملها من أكثر المشكلات التي تواجه الأمهات العاملات، حيث يخامر المرأة انطباع بأنها تستطيع أن تكرر نفسها لكلا الجانبين، إلا أنها لا تستطيع أن تقوم بالمهمتين معاً بشكل متناسب. والأمر يتطلب أن تكون المرأة "خارقة" وهذا الأمر من الصعب معاشته، لأن، واليوم تتراكم عدة مهام للم العاملة طفلاً، مثل التغذية، والوظيفة والعلاقة الزوجية، لذلك تلجأ الم عادة الى عدم التفكير في الترقية الى غاية كبر اطفالها.

جدول رقم (29): يبين العلاقة بين مدى وجود اطفال اقل من 6 سنوات للمبحوثات وحالتهم الجسدية عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا.

المجموع		احيانا		لا		نعم		الحالة الجسدية وجود اطفال اقل من 6 سنوات
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	49	12.2	6	36.7	18	51	25	نعم
100	23	13	3	8.7	2	78.3	18	لا
100	*72	12.5	9	27.7	20	59.7	43	المجموع

\*72 عدد النساء اللواتي لديهن اطفال تحت سن 6 سنوات من مجموع افراد العينة.

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الاستاذات اللواتي تكون حالتهم الجسدية جيدة عندما يتطلب عملهن الحضور باكرا بنسبة 59.7%، مقابل 27% ممن لا تكون حالتهم جيدة اي يكن مرهقاتن في حين نلاحظ ان نسبة اللواتي يكن في كامل قواهن الجسدية في بعض الاحيان 12.5%.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود اطفال اقل من 6 سنوات نلاحظ ان اللواتي لا يوجد لديهن هذه الفئة من الاطفال هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 78.3% ان حالتهم الجسدية تكون

جيدة عندما يتطلب العمل الحضور باكرا وليس لديهن اطفال اقل من 6 سنوات.

في حين اللواتي لديهن اطفال اقل من 6 سنوات ولا تكون حالتهم الجسدية جيدة عند الحضور للعمل باكرا فقد بلغت نسبتهم الى 36.7%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كان للاستاذة اطفال اقل من 6 سنوات كلما كانت حالتها الجسدية مرهقة عن الحضور للعمل باكرا، ذلك لنا الطفل اقل من 6 سنوات يحتاج الى رعاية خاصة به من اكل وشرب ونظافة ونوم اضافة الى الاعمال المنزلية الاخرى ورعاية الزوج وبالاخص اذا كانت المرأة تنتمي الى اسرة ممتدة تتطلب مسؤوليات اكبر كرعاية المسنين او العاجزين ان وجدوا بالاسرة، بالاضافة الى عملها الخارجي كاستاذة كلها عوامل تسبب لها الارهاق سواء اذا قامت بهذه المسؤوليات في المساء بعد العودة من العمل او الصباح الباكر قبل الذهاب للعمل.

جدول رقم (30): يبين العلاقة بين مدى وجود اطفال في سن الدراسة للمبحوثات ومدى ترقيتهن في رتب عملهن.

المجموع		لا		نعم		الترقية وجود اطفال في سن الدراسة
ك	%	ك	%	ك	%	
51	19.6	10	80.4	41	80.4	نعم
22	13.6	3	86.4	19	86.4	لا
73	17.8	13	82.2	60	82.2	المجموع

\*73 هو عدد المبحوثات اللواتي لديهن اطفال.

من خلال القراءة الاحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الاستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في رتب عملهن بنسبة 82.2%، مقابل 17.8% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند ادخالنا للمتغير المستقل وهو وجود اطفال في سن الدراسة نلاحظ ان اللواتي ليس لديهن اطفال في سن الدراسة هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 86.4% انهن تمت ترقيتهن في رتب عملهن وليس لديهن اطفال في سن الدراسة.

في حين بلغت نسبة اللواتي لديهن اطفال في سن الدراسة ولم تتم ترقيتهن في رتب عملهن 19.6%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول ان وجود اطفال في سن الدراسة قد يعيق المسار المهني للمرأة.

ذلك ان المرأة هي المسؤولة في العادة على الاشراف الدراسي للابناء حيث تساعد في توضيح بعض الامور التي تيسر عليهم فهمها في المدرسة وكذا مساعدتهم في حل الفروض المنزلية، اضافة الى متابعتهم في المدرسة من خلال الذهاب المتكرر للمدرسة للاستفسار عن مسارهم الدراسي وسلوكياتهم داخل المدرسة ومع الطاقم المدرسي. مما يعيقها في بعض الاحيان على مواصلة مسارها المهني الى غاية وصول الابناء الى مرحلة عالية في التعليم.

في حين انه في بعض الاحيان قد لا يعيقها هذا الامر نظرا لوجود من يساعدها في الاشراف الدراسي للابناء سواء الزوج او احد افراد الاسرة .

## المبحث الثاني: الاستنتاج :

من خلال معالجتنا للفرضية الاولى والتي مفادها انه: " إذا كانت المرأة متزوجة ولديها أطفال قلت فرص ارتقائها في مسارها المهني والعكس صحيح".

استنتجنا انه العلاقة بين الحالة المدنية للمبحوثات و مدى استمرارهن ني مسارهن المهني من خلال

كلما كانت المرأة متزوجة او مرتبطة كلما قلت فرص ارتقائها في السلم المهني ذلك ان المرأة وبمجرد زواجها وتحت ضغط التقاليد والاعراف وضغط الطبيعة البيولوجية التي تدفعها نحو الامومة والقيام بالاعمال المنزلية حيث تجد ان تدبير البيت وشؤون الاسرة من جملة ادوارها الاسرية وبمجرد خروجها للعمل تجد نفسها امام العديد من العراقيل والضغوطات فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لابد ان يخل بالواجبات الاسرية الملقاة على عاتقها ، اضافة الى مسؤولياتها الجسام عن اداء الاعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها ، ضف الى ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته، كما ان وجود الاطفال يعيق تقدم المرأة في مسارها المهني، ذلك لان وجود الاطفال لدى المرأة يتطلب منها منحهم رعاية خاصة، فالمطلوب من الام هنا ان تدرك حاجات ابنائها المادية والمعنوية من الاهتمام بنظافته، ونموه من خلال الرضاعة الطبيعية بالاضافة الى متابعة العملية التربوية، لاعتبارها من اهم العناصر الفاعلة في العملية التربوية، خاصة اذا كان لديها اطفال اقل من 6 سنوات والتي تتطلب رعايتهم عناية خاصة لانهم في مرحلة العجز والتكوين ،

كما انهم بحاجة للعديد من الحاجيات الضرورية مثل الاكل والشرب والنظافة والنوم بالاضافة الى حاجات الحب والحنان لديهم.

لذلك تجد المرأة المتزوجة صعوبة في القيام بالتربصات خارج الوطن نظرا لعدم وجود من يخلفها في القيام بهاته الادوار او نظرا لطول مدة هذه التربصات طويلة المدى، فتعمل على تاجيل فكرة السفر الى غاية كبر اطفالها او الغائها.

كل هذه الامور لم تساعد المرأة في مواصلة مسارها المهني، لكن هناك نسبة قليلة منهن ارتقين في رتب عملهن بالرغم من انهن متزوجات او مطلقات او ارامل ولديهن اطفالن في هذه الحالة يمكن ان يعزى الامر الى وجود م يساعدنها في ادوارها الاسرية، عكس المرأة العازبة التي تزداد لديها الرغبة في المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع الاسرة، فالوقت الذي تكسبه العازبة من عدم رعايتها للاطفال او زوجها تحاول ملاءمته بمختلف المشاركات في التربصات من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع الاسرة، فقد تكون لديها اخت تساعدنها في الاعمال المنزلية او امها او زوجة الاخ او غيرها من افراد الاسرة.

## الفصل الثامن:

### تأثير الرعاية المقدمة

من طرف المرأة العاملة لأفراد الأسرة على مسارها المهني

### المبحث الأول: تحليل جداول الارتباطات الخاصة بتأثير الرعاية المقدمة لأفراد الأسرة على المسار المهني للمرأة العاملة.

جدول رقم (31): يبين العلاقة بين مدى تلقي المبحوثات للمساعدة في مجال الأعمال المنزلية وترقيتهن في العمل.

المجموع		لا		نعم		الترقية + تلقي المساعدة
%	ك	%	ك	%	ك	
100	117	17.1	20	82.9	97	نعم
100	32	21.9	7	78.1	25	لا
100	*149	18.1	27	81.9	122	المجموع

+ تلقي المساعدة في القيام بالأعمال المنزلية.

\*149 هو مجموع المبحوثات اللواتي تقمن بالأعمال المنزلية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الأستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في رتب عملهن بنسبة 81.9%، مقابل 18.1% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى تلقي المبحوثات للمساعدة في القيام بالأعمال المنزلية نلاحظ ان اللواتي تتلقين المساعدة في هذا المجال، حيث صرحت نسبة 82.9% انه تمت ترقيتهن في رتب عملهن ويتلقين المساعدة في القيام بالأعمال المنزلية.

في حين بلغت نسبة اللواتي لا يتلقين المساعدة في القيام بالأعمال المنزلية ولم تتم ترقيتهن في رتب عملهن 21.9%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذه الجدول انه كلما تلقت المرأة مساعدة في القيام بمختلف الأعمال المنزلية كلما أتيحت لها الفرصة في الترقية.

ذلك لان المرأة تعتبر المسؤول الأول على تدبير شؤون البيت والقيام بمهامه، حيث تشرف على القيام بمختلف الوظائف المنزلية من طهي وتنظيف البيت، غسل الأطباق ، غسل الملابس، تنظيف البلاط، الكي والتسوق أحيانا، والتي تأخذ كل وقتها بعد العودة من العمل.

فإذا وجدت المرأة بديلا لها أو بالأحرى شخص آخر ينوب عنها في القيام بهذه الأعمال المنزلية أو حتى مساعدة نسبية في ذلك سواء من طرف الزوج ان وجد أو احد أفراد الأسرة مثل الأخت أو الأم أو حتى خادمة، فإنها حماستكسب وقت كافي للقيام بمختلف الأمور التي تتطلبها الترقية في منصب عملها مثل مواصلة الدراسات العليا، والقيام بالأبحاث العلمية المختلفة للمشاركة بها في المنتقيات والندوات العلمية وكذا القيام بالتربصات العلمية خارج الوطن.

جدول رقم (32) : يبين العلاقة بين مدى تلقي المبحوثات للمساعدة في الأعمال المنزلية وحالتهم الجسدية عندما يتطلب عملهم الحضور باكرا.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الحالة الجسدية + تلقي المساعدة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	117	8.5	10	15.4	18	76.1	89	نعم
100	32	9.4	3	21.9	7	68.8	22	لا
100	149	8.7	13	16.8	25	74.5	111	المجموع

+ تلقي المساعدة في القيام بالأعمال المنزلية.

\*149 هو مجموع المبحوثات اللواتي تقمن بالأعمال المنزلية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الأستاذات اللواتي تكون حالتهم الجسدية جيدة عند الحضور للعمل باكرا عندما يتطلب عملهم باكرا بنسبة 74.5%، مقابل 16.8% ممن تكون حالتهم الجسدية غير جيدة أو مرهقة، في نلاحظ ان 8.7% ممن تكون حالتهم جيدة لكن في بعض الأحيان.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى تلقي المبحوثات للمساعدة في القيام بالأعمال المنزلية

نلاحظ ان اللواتي يتلقين هذه المساعدة هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 76.1% أنهن تكن في كامل قواهن الجسدية عند الحضور للعمل باكرا ويتلقين مساعدة في القيام بالأعمال المنزلية.

في حين نلاحظ ان نسبة اللواتي لا تتلقين مساعدة في القيام بالأعمال المنزلية وتكون حالتهم الجسدية مرهقة عند الذهاب للعمل باكرا بلغت 21.9%، أما اللواتي تكن في كامل قواهن الجسدية لكن في بعض الأحيان نسبة 9.4%.

ذلك لان توفر شخص يساعد المرأة في القيام بالأعمال المنزلية من تنظيف البيت، غسل الأطباق ، غسل الملابس، تنظيف البلاط، الكي والتسوق أحيانا، سيكسب المرأة الوقت للراحة عند العودة، فقط تقوم بتلبية متطلبات واحتياجات زوجها.

جدول رقم (33): يبين العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين الموجودين في أسرهن برتبتهن في العمل.

المجموع	أستاذة التعليم العالي		أستاذة محاضرة "أ"		أستاذة محاضرة "ب"		أستاذة مساعدة "أ"		أستاذة مساعدة "ب"		الرتبة / الرعاية	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
100	42	9.5	4	7.1	3	11.9	5	38.1	16	33.3	14	نعم
100	15	20	3	26.7	4	26.7	4	13.3	2	13.3	2	لا
100	57	12.3	7	12.3	7	15.8	9	31.6	18	28.1	16	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي يشغلن رتبة أستاذة مساعدة قسم "أ" بنسبة 31.6%، مقابل 12.3% ممن تشغلن رتبة أستاذة التعليم العالي.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين الموجودين في أسرهن نلاحظ ان اللواتي يشرفن على هذه الرعاية السابقة الذكر هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 38.1% و 33.3% أنهن تقمن بالرعاية المباشرة لفئة المسنين أو العاجزين الموجودين في أسرهن وتتقلدن الرتب الدنيا في السلم المهني للأستاذ الجامعي أي رتبة أستاذة مساعدة قسم "أ" و أستاذة مساعدة قسم "ب" على التوالي.

في حين نلاحظ ان اللواتي تنقلدن رتب عليا في السلم المهني للأستاذ الجامعي أستاذة محاضرة قسم "ب" ، أستاذة محاضرة قسم "أ" و أستاذة التعليم العالي، وفي المقابل لا تشرفن على رعاية المسن او العاجز الموجود في أسرهن نسبتهن 26.7% ، 26.7% ، 20% على التوالي.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت المرأة تشرف على رعاية المسن أو العاجز الموجود في أسرتها قلما قلت فرص ارتقائها في السلم المهني، ذلك ان الارتقاء في السلم المهني يتطلب القيام بالعديد من الأمور منها: القيام بالأبحاث العلمية ، والمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية وكذا القيام بالتربصات خارج الوطن، كل هذه الأمور تتطلب وقت وجهد من طرف المرأة وفي المقابل إشرافها على رعاية المسنين أو العاجزين تتطلب كذلك جهد ووقت إضافيين وبالتالي المرأة هنا لا تستطيع القيام بالأمرين في وقت واحد فتقوم بتأجيل فكرة محاولة الارتقاء في السلم المهني إلى وقت لاحق أين تجد من تستطيع القيام بهذه الأدوار الأسرية بالنيابة عنها أو موت هذا المسن أو العاجز أين تصبح محررة من هذه الرعاية.

جدول رقم (34) : يبين العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين ومدى قيامهن بتربصات خارج الوطن.

المجموع		لا		نعم		القيام بالتربصات رعاية المسن أو العاجز
%	ك	%	ك	%	ك	
100	42	64.3	27	35.7	15	نعم
100	15	40	6	60	9	لا
100	*57	57.9	33	42.1	24	المجموع

\* 57 هو مجموع الأستاذات اللواتي لديهن مسن أو عاجز بالأسرة من المجموع الكلي للعينة وهو 150 مبحوثة.

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي لم تقمن بتربصات علمية خارج الوطن بنسبة 57.9%، مقابل 42.1% ممن قمن بهذه التربصات العلمية خارج الوطن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو رعاية المسن أو العاجز الموجود بالأسرة التي تقيم فيها المبحوثات نلاحظ ان اللواتي لديهن مسن أو عاجز في أسرهن من اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث ذكرت نسبة 64.3% أنهن لم تقمن بتربصات علمية خارج الوطن ولديهن مسن أو عاجز في أسرهن.

في حين اللواتي قمن بهذه التربصات العلمية خارج الوطن لا تشرفن على رعاية المسن أو العاجز في أسرهن بنسبة 60%.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول هو انه كلما كانت الأستاذة تقوم برعاية المسن أو العاجز الموجود في الأسرة كلما قلت فرص قيامها بتربصات علمية خارج الوطن ذلك لان القيام بهذه التربصات يتطلب وقت وجهد كبيرين، وفي المقابل كذلك رعاية المسن أو العاجز تتطلب وقت وجهد إضافيين لذلك لا تستطيع المرأة العاملة التوفيق بين هذين الأمرين فهاته الرعاية تمنعها من السفر للقيام بالتربصات العلمية خاصة إذا كانت تقوم بهذه الرعاية بمفردها دون مساعدة من الغير.

أما اللواتي يقمن بتربصات علمية خارج الوطن دون القيام برعاية المسن أو العاجز الموجود بالأسرة، فالملاحظ ان عدم القيام بهذه الرعاية اكسب المرأة العاملة وقت وجهد كبيرين مما منحها فرصة القيام بالتربصات العلمية ذات العلاقة والترقية في منصب عملها.

جدول رقم (35) : يبين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة.

المجموع		لا		نعم		الرغبة في الترقية
%	ك	%	ك	%	ك	
100	42	52.4	22	47.6	20	نعم
100	15	20	3	80	12	لا
100	*57	43.9	25	56.1	32	المجموع

\* 57 هو مجموع الأستاذات اللواتي لديهن مسن أو عاجز بالأسرة.

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي يشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة بنسبة 56.1%، مقابل 43.9% ممن لا تشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى رعاية المسن أو العاجز الموجود بأسره نلاحظ ان اللواتي لا تقمن بهذه الرعاية من اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث ذكرت نسبة 80% أنهن يشاركن في الندوات

والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة ولا تشرفن على هذه الرعاية.

في حين اللواتي لا تشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة وتشرفن على رعاية المسن أو العاجز الموجود بأسرهن بنسبة 52.4%.

ومنه نلاحظ وجود علاقة يبين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين الموجودين في أسرهن ومدى مشاركة المبحوثات في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة والدليل على ذلك انه عند حسابنا لاختبار ك2 وجدنا ك2 المحسوبة تساوي 3.910 و ك2 الجدولية تساوي 3.841 عند درجة حرية 1 ومستوى دلالة 5%، ومنه بما ان ك2 المحسوبة اكبر من ك2 الجدولية فانه توجد علاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين بمدى رغبتهن في الترقية على حساب الوقت الذي يقضيه مع الأسر.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كلما كانت المرأة غير مشرفة على رعاية المسن أو العاجز الموجود في الأسرة كلما زادت رغبتها في المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة والتي يمكن ان تكون هذه الرعاية قد أوكلت لشخص آخر كأحد أفراد الأسرة أو ممرضة خاصة، سمح للمرأة العاملة بتكوين رغبة في الترقية من خلال القيام بمختلف التربصات العلمية خارج الوطن والمشاركة في الندوات والملتقيات العلمية بالإضافة إلى مواصلة الدراسات العليا، كل هذه الأمور تتطلب وقت وجهد خاص بها، في حين نلاحظ ان قيام المرأة برعاية هذا المسن أو العاجز قد افقدها

---

الرغبة في المشاركة في الملتقيات والندوات من اجل الترقية ذلك ان رعاية المسن أو العاجز تتطلب وقت كبير وجهد أكثر، نفس الشيء بالنسبة للمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية فيما يخص الوقت والجهد، في هذه الحالة لا تستطيع المرأة الجمع بين الأمرين بالإضافة إلى عملها كأستاذة جامعية فتضطر إلى التخلي عن احد الأمرين .

جدول رقم (37): يبين العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين الموجودين في أسرهن ومدى مشاركتهن في المنتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة

المجموعة		لا		نعم		المشاركة الرعاية
ك	%	ك	%	ك	%	
42	52.4	22	47.6	20	47.6	نعم
15	20	3	80	12	80	لا
57	43.9	25	56.1	32	56.1	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي يشاركن في المنتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة بنسبة 56.1%، مقابل 43.9% ممن لا تقمن بهذه المشاركة.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو رعاية المسن أو العاجز الموجود بالأسرة نلاحظ ان اللواتي لا تقمن أو تشرفن على رعاية هذا المسن أو العاجز الموجود في أسرهن دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 80% أنهن شاركن في المنتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية

على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة وفي المقابل لا تقمن أو تشرفن على رعاية المسن الموجود بالأسرة.

في حين نلاحظ ان اللواتي لم تقمن بالمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة وتشرفن على رعاية المسن أو العاجز بأسرهن نسبتهن 52.4%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كانت المرأة تشرف على رعاية المسن أو العاجز الموجود في أسرتها كلما قلت رغبتها في المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضيه مع أفراد الأسرة، ذلك لان المرأة تجد نفسها بين نظامين من المعايير النظام الخاص بالمجتمع الصناعي الجديد في ميدان العمل، والنظام الخاص بالمجتمع التقليدي في البيت هذا ما جعل المرأة تتعرض لصعوبات في الاندماج المهني من جهة وتحقيق حاجات الأسرة من جهة أخرى، فالانهيار المستمر للروابط الاجتماعية التقليدية الذي افرز نوع جديد من العائلة وهو الأسرة النووية والتي زامن ضغطها على المرأة العاملة المنفردة بمنزلها هذا النموذج الأسري الجديد يحملها ثقل العمل المنزلي والعمل المهني في الوقت نفسه، ففي القديم كانت المهام في المنزل موزعة بين جميع النساء اللواتي تعشن تحت سقف واحد مما يسهل على المرأة الواحدة الاعتناء بشؤون البيت والأطفال، بالتوازي مع هذه المهام أصبحت تأخذ على عاتقها سلسلة من النشاطات الأخرى، كانت فيما مضى من اختصاص الزوج، كالإجراءات الإدارية، تسديد الفواتير، مرافقة الطفل عند الطبيب والمدرسة وحتى جلب حاجيات المنزل المختلفة،

إضافة إلى رعاية التي تقوم بها من اجل المسن أو العاجز، فهاتين الفئتين الأخيرتين تتطلبان لوحدهما وقت وجهد خاص نظرا لتعدد هذه الرعاية. في هذه الحالة تجد المرأة نفسها مجبرة على التخلي على احد الأمرين ( المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية أو رعاية المسنين والعاجزين الموجودين بالأسرة) .

جدول رقم (38): يبين العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للمسنين أو العاجزين الموجودين في أسرهن وحالتهم الجسدية عند الحضور للعمل باكرا.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الحالة الجسدية
						ك	%	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	الرعاية
42	100	9	21.4	14	33.3	19	45.2	نعم
15	100	1	6.7	2	13.3	12	80	لا
57	100	10	17.5	16	28.1	31	54.4	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان اتجاهه العام يتجه نحو الأستاذات اللواتي يكن في كامل قواهن الجسدية عندما يتطلب حضورهن إلى العمل باكرا بنسبة 54.4%، مقابل 28% منهن لا تكن في كامل قواهن الجسدية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو الإشراف على رعاية المسن أو عاجز الموجود بالأسرة نلاحظ ان اللواتي لا يوجد في أسرهن مسن أو عاجز من اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 80% أنهن يكن في كامل قواهن الجسدية عندما يتطلب حضورهن إلى العمل باكرا ولا يوجد مسن أو عاجز في أسرهن.

في حين اللواتي لا يكن في كامل قواهن الجسدية عندما يتطلب حضورهن إلى العمل باكرا وفي المقابل يوجد في أسرهن مسن أو عاجز نسبتهن 33.3%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما كانت اسر المبحوثات تحتوي على مسن أو عاجز يشرفن على رعايته كلما خارت قواهن الجسدية عن الحضور إلى العمل باكرا.

ذلك ان رعاية المسن أو العاجز تتطلب عناية خاصة بسبب قصور في قدراتهم لأمر تتعلق بالإصابات أو الإعاقات أو كبار السن ذلك ان المسن جزء لا يتجزأ من الأسرة بل هو اللبنة الأساسية فيها ، هذه الرعاية تتمثل في الإطعام والغسيل والاهتمام بالمظهر الخارجي له، كل هذه الأمور تتطلب جهد إضافي من طرف المرأة فالمهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المضنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ والترويح، لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت، والواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية، فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت وبالتالي كل هذه الأمور تؤثر تأثيرا

الفصل الثامن: تأثير الرعاية المقدمة لأفراد الأسرة على المسار المهني للمرأة العاملة.

مباشراً على صحة المرأة، مما يجعل جسمها منهكاً جراء الأدوار المزدوجة التي يقوم بها.

جدول رقم (39): يبين العلاقة مدى إشراف المبحوثات على الرشد والتوجيه المدرسي للأبناء ومدى ترقيتهن في مسارهن المهني.

المجموع		لا		نعم		الترقية + الإشراف
%	ك	%	ك	%	ك	
100	34	29.4	10	70.6	24	نعم
100	17	0	0	100	17	لا
100	51	19.6	10	80.4	41	المجموع

\*51 هو عدد المبحوثات اللواتي لديهن أطفال في سن الدراسة.

+ الإشراف على إرشاد وتوجيه الأطفال في سن الدراسة.

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الأستاذات اللواتي تمت ترقيتهن في مسارهن المهني بنسبة 80.4%، مقابل 19.6% ممن لم تتم ترقيتهن في رتب عملهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى إشراف المبحوثات على إرشاد وتوجيه أبنائهم في سن الدراسة نلاحظ ان اللواتي لا تشرفن على إرشاد وتوجيه أبنائهما في الدراسة هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول حيث صرحت نسبة 100% انه تمت ترقيتهن في مسارهن المهني ولا يشرفن على إرشاد وتوجيه أبنائهن في الدراسة.

في حين بلغت اللواتي تشرفن على أبنائهن في الدراسة ولم تتم ترقيتهن في رتب عملهن 29.4%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول هو ان الإشراف على إرشاد وتوجه الأبناء في الدراسة قد يعتبر عائق أمام تقدم المرأة في عملها.

ذلك لان الإشراف الدراسي للأبناء يتطلب جهد ووقت، فإذا وجدت المرأة من يقوم بهذا الإرشاد والتوجيه بدلا عنها سواء من طرف الزوج أو احد أفراد الأسرة أو حتى أستاذ خاص كلما قلت أدوارها الأسرية، وبالتالي يكسبها هذا الأمر الوقت الكافي لمواصلة المسار المهني من خلال الحصول على الترقيات في رتبة العمل بعد القيام بالأبحاث والمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية بالإضافة إلى القيام بالتربصات خارج الوطن.

جدول رقم (40): يبين العلاقة بين مدى إشراف مبحوثات على التوجيه والإرشاد المدرسي للأبناء ومدى مشاركتهن في الملتقيات والندوات العلمية.

المجموع		لا		نعم		المشاركة في الملتقيات + الإشراف
%	ك	%	ك	%	ك	
100	34	64.7	22	35.3	12	نعم
100	17	11.8	2	88.2	15	لا
100	51	47.1	24	52.9	27	المجموع

\*51 هو عدد المبحوثات اللواتي لديهن أطفال في سن الدراسة.

+ الإشراف على إرشاد وتوجيه الأطفال في سن الدراسة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام له يتجه نحو الأستاذات اللواتي تشاركن في الملتقيات والندوات العلمية بنسبة 52.9%، مقابل 47.1% ممن لا تشاركن في هذه الملتقيات.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى إشراف مبحوثات على التوجيه والإرشاد المدرسي للأبناء نلاحظ ان اللواتي لا تشرفن على دراسة أبنائهن هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 88.2% أنهن يشاركن في الملتقيات والندوات العلمية ولا يشرفن على إرشاد وتوجيه أبنائهن في الدراسة.

---

في حين بلغت نسبة اللواتي تشرفن على دراسة ابنائهن ولا تشركان في الملتقيات والندوات العلمية 64.7%.

وما يمكن استنتاجه من خلال الجدول انه كل ما كانت المرأة تشرف على إرشاد وتوجيه أبنائها في الدراسة كلما قلت فرص مشاركتها في الملتقيات والندوات العلمية.

ذلك لان حصول المرأة على من ينوب عنها في الإشراف على دراسة الأطفال سواء من طرف احد أفراد الأسرة أو الزوج او حتى مدرس خاص. يكون قد اكسبها بعض الوقت وحتى الراحة الجسدية للتحضير للقيام ببعض الأبحاث العلمية للمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية.

جدول رقم (41): يبين العلاقة بين مدى قيام المبحوثات برعاية الأطفال الأقل من 6 سنوات وترقيتهن في رتب عملهن.

المجموع		لا		نعم		الترقية رعاية الأطفال الأقل من 6 سنوات
%	ك	%	ك	%	ك	
100	28	39.3	11	60.7	17	نعم
100	22	9.1	2	90.9	20	لا
100	*50	26	13	74	37	المجموع

\*50 هو عدد المبحوثات اللواتي لديهن أطفال اقل من 6 سنوات .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان الاتجاه العام للجدول يتجه نحو المبحوثات اللواتي تمت ترقيتهن في مجال عملهن بنسبة 74%، مقابل 26% لم تتم ترقيتهن في رتب عملهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى قيام المبحوثات برعاية أطفالهن اقل من 6 سنوات نلاحظ ان اللواتي لا يقمن برعاية أطفالهن الأقل من 6 سنوات هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت نسبة 90.9% أنهن ترقيت في رتب عملهن ولا يشرفن على رعاية أطفالهن الأقل من 6 سنوات.

في حين بلغت نسبة اللواتي يشرفن على هذه الرعاية بصفة شخصية ودائمة ولم تتم ترقيتهن في رتب عملهن 39.3%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما أشرفت المرأة على رعاية أطفالها الأقل من 6 سنوات كلما قلت فرص ترقيتها في مسارها المهني.

ذلك لان الترقية في المسار المهني للأساتذة الجامعيين تتطلب عدة شروط نذكر منها التسجيلات المختلفة في الدكتوراه والتي تتطلب القيام بالأبحاث وكذا المشاركة في الملتقيات والندوات العلمية التي تقيمها الجامعات أو المراكز العلمية وكذا القيام بالترجمات في الجامعات الأجنبية خارج الوطن وغيرها من الشروط الأخرى، فإذا المرأة الراعية الأساسية لأطفالها الأقل من 6 سنوات أي أنها تسهر على كل متطلباتهم المادية والمعنوية فكيف لها التوفيق بين الأمرين؟

وهذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف على أي واجبات تركز، فان ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فان هذا لا بد ان يعرض عملها الإنتاجي أو الخدماتي إلى الخطر، أي ان إنتاجيتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كلياً، وماذا ما ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فان بيتها يتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسيء الى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة

للتفكك والتحلل وعدم الاستقرار، في هذه الحالة تحاول الأم التركيز أكثر على عائلتها ومتطلباتهم وتأجيل فكرة الترقية إلى وقت لاحق.

جدول رقم (42): يبين العلاقة بين مدى رعاية المبحوثات للأطفال الأقل من 6 سنوات ومدى قيامهن بالأبحاث العلمية إلى جانب عملهن.

المجموع		لا		نعم		القيام بالأبحاث رعاية الأطفال الأقل من 6 سنوات
%	ك	%	ك	%	ك	
100	28	32.1	9	67.9	19	نعم
100	22	22.7	5	77.3	17	لا
100	50*	28	14	72	36	المجموع

\*50 عدد المبحوثات اللواتي لديهن أطفال اقل من 6 سنوات.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ الاتجاه العام له يتجه نحو الأستاذات اللواتي يقمن بالأبحاث العلمية إلى جانب عملهن كأستاذات جامعيات بنسبة 72%، مقابل 28% ممن لم تتم ترقيتهن.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل وهو مدى وجود أطفال اقل من 6 سنوات نلاحظ ان اللواتي لا يشرفن على رعاية هذه الفئة من الأطفال هن اللواتي دعمن الاتجاه العام للجدول، حيث صرحت 77.3% أنهن يقمن بالأبحاث العلمية إلى جانب عملهن ولا يشرفن بصفة شخصية على رعاية أطفالهن الأقل من 6 سنوات.

في حين بلغت نسبة اللواتي يشرفن على أطفالهن الأقل من 6 سنوات ولم تتم ترقيتهن 32.1%.

وما يمكن استنتاجه من خلال هذا الجدول انه كلما أشرفت الأم على رعاية أطفالها الأقل من 6 سنوات بصفة شخصية كلما قلت فرص قيامها بالأبحاث العلمية.

ذلك لان المرأة إذا رغبت في الترقية في رتبة عملها يجب عليها القيام بالأبحاث العلمية المختلفة . فإذا وجدت المرأة من ينوبها في رعاية أطفالها الأقل من 6 سنوات فهي تمنح لنفسها الوقت الإضافي للبحث العلمي.

هذه المرافق التي تقوم برعاية أطفالها قد تتمثل أساسا في حاضنة خاصة تأتي إلى منزل المرأة صباحا وتذهب مساء وترعى لها أطفالها مقابل اجر مالي يتم الاتفاق عليه مسبقا أو تقوم الأم بأخذ أطفالها إلى منزل الحاضنة أو الروضة التي تستقبل الأطفال الصغار من الأشهر الأولى من عمر الطفل إلى غاية سن 5 سنوات، هذه الروضة تسهر على رعاية الأطفال من أكل وشرب ونظافة مقابل اجر مالي إلى غاية المساء أين يأتي احد الوالدين لأخذه.

هذه المرافق سهلت للمرأة حياتها المهنية مما دفعها لمواصلة مسارها المهني إلى غاية اعلي المراتب.

## المبحث الثاني: الاستنتاج

من خلال معالجتنا للفرضية الثالثة والتي مفادها: " وجود أشخاص أو مرافق تقوم ببعض الأدوار الأسرية للمرأة بالنيابة عنها تساهم في تقدمها المهني".

استنتجنا من خلال ما سبق انه بما ان المرأة تعتبر المسؤول عن المنزل بكل موارده البشرية والمادية فإنها تشرف بالتأكد على كل الأعمال الخاصة به من تنظيف وطهي وغسل الأطباق والملابس وتنظيف البلاط والكي بالإضافة إلى إشرافها على رعاية أفراد أسرتها المحتاجين إلى رعاية خاصة مثل الأطفال الأقل من 6 سنوات والأطفال في سن الدراسة، إضافة إلى المسنين أو العاجزين، حيث أنها فئات تحتاج إلى رعاية خاصة، بدون ان ننسى عملها المهني خارج المنزل كأستاذة جامعية .

فإذا كانت هذه الأستاذة الجامعية ترغب في مواصلة مسارها المهني من خلال الترقيات المختلفة، فإنه يتوجب عليها ان تتوفر لديها الشروط الملائمة للترقية، كالمشاركة في الملتقيات والندوات العلمية سواء في الجامعة الأم أو الجامعات الأخرى في ولايات الوطن المختلفة لطرح مختلف الدراسات الأبحاث العلمية التي قامت بها، ضف إلى ذلك قيامها بالترقيات العلمية طويلة المدى أو قصيرة المدى خارج الوطن.

والملاحظ من خلال جداول الارتباطات السابقة الذكر انه إذا كانت المرأة تقوم بجميع هذه الأعمال المنزلية سواء في مساء بعد العودة من العمل أو صباحا قبل الذهاب إليه فإنها ستصاب بالتأكد بارهاقات جسدية منهكة مما يجعلها لا تكون في كامل قواها الجسدية عند الذهاب إلى العمل.

وتجدر الإشارة إلى ان المرأة لا تقوم بهذه الأعمال المنزلية فقط بل تشرف كذلك على رعاية أطفالها الصغار الأقل من 6 سنوات والذين يتطلبون رعاية خاصة ودقيقة نظرا لحساسية هذه الفترة على مجمل حياتهم المستقبلية، فرعاية الطفل في السنوات الأولى من العمر مختلف عن باقي السنوات العمرية المتتالية، وكذا إشرافها على إرشادها وتوجيههم عند بلوغهم سن الدراسة كمساعدتهم في تحضير الدروس وتوضيح الأمور المبهمة والذهاب إلى المدرسة للاستفسار عن سلوكيات أطفالها وضرورة دروسهم، ضف إلى كل هذا فإنها تقوم برعاية المسن أو العاجز الموجود في أسرتها.

فالمرأة تجد نفسها هنا أمام نظامين من المعايير النظام الخاص بالمجتمع الصناعي الجديد في ميدان العمل، والنظام الخاص بالمجتمع التقليدي في البيت هذا ما جعل المرأة تتعرض لصعوبات في الاندماج المهني من جهة وتحقيق حاجات الأسرة من جهة أخرى. بحيث لا تعرف على أي واجبات تركز، فان ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فان هذا لا بد ان يعرض عملها الإنتاجي أو الخدماتي إلى الخطر، أي ان إنتاجيتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين ، وإذا ماركت المرأة العاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فان بيتها يتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسيء إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الاستقرار.

---

لذلك فإغلب المبحوثات اللواتي قمنا باستجوابهن فضلن الاحتفاظ على تماسك أسرهن من خلال الإشراف الشخصي عليها لكن في المقابل ضحين بالترقيات في مسارها المهني.

في حين لاحظنا ان اللواتي توفرت لديهن مساعدة في مختلف هذه الأعمال او مرافق أخرى تقوم بالأدوار نيابة عنها تتمثل في الخادمة والممرضة الخاصة والحاضنة والروضة، تمت ترقيتهن في رتب عملهن واغلبهن وصلن إلى المراتب العليا.

## الاستنتاج العام:

من خلال العينة التي تحصلنا عليها من مجتمع البحث بطريقة غير عشوائية وذلك باعتمادنا على عينة قصدية، وبعد نزولنا الى الميدان لمدة استغرقت قرابة الشهرين، تمكنا خلالها من ملء 150 استمارة من طرف الاستاذات الجامعيات وكانت معظمهن تتراوح اعمارهن بين 33 و 40 سنة بنسبة 42.7%، واغلبهن متزوجات بنسبة 46.7%، وتتمين الى اسر نوية بنسبة 62%، اما من الناحية المهنية فقد كانت اغلبهن تعملن برتبة استاذة مساعدة قسم "أ" بنسبة 44.7%.

وبعد الاستعانة بهذه العينة غير العشوائية التي لا يمكن ان نقول بانها ممثلة للمجتمع المدروس وبالتالي لا يمكن تعميم تلك النتائج المتحصل عليها من خلال تحليل الفرضيات الثلاثة للبحث بعد ربطنا للعلاقات التي تخدم كل فرضية في جداول مزدوجة بهدف معرفة مدى تاثير الادوار الاسرية على المسار المهني للمرأة العاملة.

ومن خلال هذا التحليل توصلنا الى مجموعة من النتائج المهمة، ولكن قبل الشروع في عرض اهم العوامل التي وجدناها تؤثر على الظاهرة بنسب متفاوتة سوف نعرض اولا الاتجاه العام لها والذي كان كالتالي:

وجدنا ان الاتجاه العام لرتبة الاستاذات المستجوبات يتجه نحو الاستاذات الجامعيات اللواتي تشغلن رتبة استاذة مساعدة قسم "أ" بنسبة 44.7% مقابل 20% ممن تشغلن رتبة استاذة مساعدة قسم "ب" ، تليها رتبة استاذة محاضرة قسم "ب"، ثم رتبة استاذة محاضرة قسم "أ"، وفي الاخير رتبة استاذة التعليم العالي، بنسبة 14.7%، 11.3%، 9.3% على التوالي.

حيث ان 82% تمت ترقيتهن، مقابل 18% ممن لم تتم ترقيتهن، و 58.7% قمن بتربصات علمية مقابل 41.3% ممن لم تقمن بتلك

التربصات. في حين بلغت نسبة اللواتي 57.3% تشاركن في المنتقيات والندوات العلمية مقابل 8% ممن لا تشاركن.

في حين وجدنا ان الاستاذات اللواتي تشاركن في الندوات والتربصات العلمية من اجل الترقية على حساب الوقت الذي تقضينه مع أفراد الأسرة بنسبة 69.3% مقابل 30.7% ممن لا تشاركن في هاته الندوات والمنتقيات العلمية.

وكما هو ملاحظ فان المسار المهني للاستاذة الجامعية يبقى تحت تأثير مجموعة من العوامل التي تم تحديدها من خلال الفرضيات المعتمدة في البحث والتي اكدتها اهم النتائج المتوصل اليها في هذا البحث كالتالي:

فيما يخص الفرضية الاولى التي تربط مدى مواصلة المرأة العاملة لمسارها المهني بنمط الاسرة التي تقيم فيه وكذا وجود مسن او عاجز، فمن خلال العلاقة بين نوع الاسرة ورتبة المبحوثات في العمل نلاحظ ان نمط الأسرة له تأثير على رتبة المبحوثات في العمل، حيث ان اغلب المبحوثات اللواتي يزاولن عملهن برتب عالية في السلم المهني للاستاذ الجامعي ينتمين إلى اسر نووية والتي تتسم بدورها باستقلالية أفرادها، فالمرأة في هذا النوع من الأسر ابتعدت عن قوة العادات والتقاليد التي تربطها بالإعمال المنزلية فقط، فخرجت المرأة للتعليم صاحبها كذلك خرجها للعمل وتوليها مناصب مختلفة منها وظيفة الأستاذة الجامعية، ولم تتوقف عند هذا الحد فقط بل حاولت جاهدة للترقية في منصب عملها والذي بدوره يتطلب مواصلة تعليمها أي أنها تعمل وفي نفس الوقت تواصل تعليمها، فنوع الأسرة التي تقيم فيها ساعدها كثيرا، فالأسرة النووية قليلة العدد من حيث الأفراد فهي تشمل الأب والإم والأبناء فقط، وبالتالي الأعمال المنزلية تكون قليلة نوعا ما أي تتطلب جهدا اقل، كل هذا ساهم في منح المرأة وقت إضافي لمواصلة الدراسة للترقية في منصب

العمل من خلال القيام بالابحاث العلمية و مواصلة الدراسات العليا وكذا محاولة نشر هاته الابحاث في مختلف المجالات العلمية التابعة لنفس التخصص المدروس او المدرّس، بالاضافة الى القيام بالتربصات العلمية سواء قصيرة المدى او طويلة المدى في الخارج كل هذا راجع إلى الاستقلالي المادي التي تتمتع به هذه الأسر كذلك استقلالية تفكيرها فيما يخص سفر المرأة بمفردها.

اضافة الى ذلك فقد وجدنا ان المسار المهني للمرأة العاملة كاستاذة جامعية يتاثر كذلك بمدى وجود شخص مسن او عاجز بالاسرة التي تقيم فيها حيث توصلنا الى ان اغلب الاستاذات اللواتي يوجد مسن او عاجز في اسرهن يتقلدن رتب اقل في السلم المهني للاستاذ الجامعي ذلك راجع الى عدم قيامهن بالابحاث او التربصات التي تتطلبها الترقية في هذا السلم ، حيث ان وجود المسن في الاسرة سيزيد من الادوار التي تقوم بها المرأة في الاسرة الى جانب الادوار التي يتطلبها عملها كاستاذة جامعية.

اما فيما يخص الفرضية الثانية والتي مفادها ان الحالة المدنية تؤثر على المسار المهني للاستاذة الجامعية وجدنا انه كلما كانت المرأة متزوجة او مرتبطة كلما قلت فرص ارتقائها في السلم المهني ذلك ان المرأة وبمجرد زواجها وتحت ضغط التقاليد والاعراف وضغط الطبيعة البيولوجية التي تدفعها نحو الامومة والقيام بالاعمال المنزلية حيث تجد ان تدبير البيت وشؤون الاسرة من جملة ادوارها الاسرية وبمجرد خروجها للعمل تجد نفسها امام العديد من العراقيل والضغوطات فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد ان يخل بالواجبات الاسرية الملقاة على عاتقها ، اضافة الى مسؤولياتها الجسام عن اداء الاعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها ، ضف الى ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته، كما

ان وجود الاطفال يعيق تقدم المرأة في مسارها المهني، ذلك لان وجود الاطفال لدى المرأة يتطلب منها منحهم رعاية خاصة، فالمطلوب من الام هنا ان تدرك حاجات ابنائها المادية والمعنوية من الاهتمام بنظافته، ونموه من خلال الرضاعة الطبيعية بالاضافة الى متابعة العملية التربوية، لاعتبارها من اهم العناصر الفاعلة في العملية التربوية، خاصة اذا كان لديها اطفال اقل من 6 سنوات والتي تتطلب رعايتهم عناية خاصة لانهم في مرحلة العجز والتكوين، كما انهم بحاجة للعديد من الحاجيات الضرورية مثل الاكل والشرب والنظافة والنوم بالاضافة الى حاجات الحب والحنان لديهم.

لذلك تجد المرأة المتزوجة صعوبة في القيام بالتربصات خارج الوطن نظرا لعدم وجود من يخلفها في القيام بهاته الادوار او نظرا لطول مدة هذه التربصات طويلة المدى، فتعمل على تاجيل فكرة السفر الى غاية كبر اطفالها او الغائها.

وفي الفرضية الاخيرة والتي مفادها وجود مرافق واشخاص تساعد المرأة في الادوار الاسرية ساهمت في ارتقاء المرأة في مسارها المهني حيث اكدت النتائج المتحصل عليها ان اللواتي توفرت لديهن مساعدة في مختلف هذه الاعمال او مرافق اخرى تقوم بالادوار نيابة عنها تتمثل في الخادمة والممرضة الخاصة والحاضنة والروضة، تمت ترقيتهن في رتب عملهن واغلبهن وصلن الى المراتب العليا.

## الخاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على بعض التساؤلات التي أوضحت تطرح نفسها على بساط البحث، ولكون المرأة في الجزائر لها خصوصيتها، تعين علينا التطرق لكل الأدوار الأسرية التي تعيق مسارها المهني، وقد تبين لنا من خلال الدراسة الميدانية ان المرأة في الجزائر تحاول قدر الإمكان حماية أسرتها من مختلف المشاكل التي قد يسببها عملها الخارجي خاصة إذا كانت المرأة تطمح إلى الترقية في منصب عملها، فقد تضحى بهذه الترقية لصالح الأسرة.

في حين توصلنا إلى ان انتشار وتوفر المرافق المختلفة التي تعنى برعاية الأطفال والمسنين كالممرضات الخواص، والروضة ومراكز المسنين، ساهمت وبشكل كبير في وصول المرأة إلى المناصب العليا في مسارها المهني.

ومن هذا المنطلق تكون الفرضيات التي طرحت عند بداية الدراسة قد تحققت، والتي مفادها ان نمط الأسرة التي تقيم فيها المرأة العاملة يؤثر على مسارها المهني إضافة إلى وجود مسنين أو عاجزين بهذه الأسر، كما ان وجود مرافق أو أشخاص تقوم بالأدوار الأسرية نيابة عن المرأة يساهم في تقدمها المهني.

## المراجع باللغة العربية:

### القرآن الكريم برواية ورش عن نافع.

1. سورة الزمر، الآية: 9.

2. سورة النحل، الآية: 97

3. سورة الحجر، الآية 92-93

4. سورة الاحزاب، الآية 31

5. سورة فصلت، الآية 20.

6. سورة العلق، الآية: 1-5.

### الكتب:

1. أبو النيل محمود السيد: علم النفس الاجتماعي: دراسات مصرية وعالمية، الجهاز المركزي للكتب الجامعية والمدرسية، القاهرة، ط2، 1978.

2. أبو بكر مصطفى محمود: الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2004-2005

7. إحسان محمد الحسن: العائلة والقرابة والزواج، دار وائل للنشر، الأردن.

8. إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى، ، 2008.

3. أنجيس موريس: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، تر: كمال بوشرف وبوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.

4. الأنصاري فاضل: العبودية، الرق والمرأة بين الإسلام الرسولي والإسلام التاريخي، الأهالي للطباعة والنشر، سوريا، الطبعة الأولى، 2001.
5. البار محمد علي: عمل المرأة في الميزان، الدار السعودية للنشر والتوزيع، السعودية، 1998.
6. البايونوني عبد المجيد: إنها الأنثى، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت، 2006.
7. بركات درار أنيسة: نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
8. بوتفوشات مصطفى: العائلة الجزائرية، التطور والخصائص الحديثة، تر: دمري احمد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
9. الجريدي اعتدال و البرغوثي فداء: المرأة والتعليم، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين، 2010.
10. جغلول عبد القادر: المرأة الجزائرية، دار الحداثة، بيروت، الطبعة الأولى، 1983.
11. جمال الدين محمد مرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مدخل لتحقيقي الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية،
12. جمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.
13. الجوهرى عبد الهادي: علم الاجتماع والإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.
14. الجووير إبراهيم بن مبارك: عمل المرأة في المنزل وخارجها، مكتبة العبيكان، الرياض، الطبعة الأولى، 1416هـ.

15. حسن راوية: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية،  
الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2002.
16. حمداوي وسليمة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة  
قالمة، الجزائر، 2004.
17. الخشاب مصطفى: دراسات في علم الاجتماع العائلي، دار النهضة  
العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985.
18. الخضري سليمان الشيخ وآخرون: التعليم الجامعي والبناء المهني  
في قطر، الشركة الحديثة للطباعة، الدوحة، قطر، 1992.
19. الخولي سناء: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية،  
الإسكندرية، 2002.
20. الخولي سناء: التغيرات الاجتماعية والتحديث، دار المعرفة  
الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2003.
21. الخولي سناء: الزواج والعلاقات الأسرية، دار المعرفة الجامعية،  
بدون تاريخ.
22. خيري الخليل الجميلي: الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة  
والطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1993.
23. الدخيل وفيقة بنت عبد المحسن: عمل المرأة السعودية، مكتبة الملك  
عبد العزيز، الرياض، 1421هـ.
24. زرهوني الطاهر: التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة  
الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.
25. الزهيري إبراهيم عباس: معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس  
الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها، مجلة مستقبل التربية العربي، العدد  
43، 2006.

26. السباعي مصطفى: المرأة بين الفقه والقانون، مكتبة الوراق للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الطبعة السابعة، 1999.
27. السويدي محمد: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
28. السيد رشاد غنيم وآخرون، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، 1998.
29. السيد محمد بدوي: المجتمع والمشكلات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988.
30. شحادة نظمي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1، 2000.
31. شكري علياء: الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة، دار المعارف، ط2، 1981.
32. صبار خديجة: الإسلام والمرأة واقع وآفاق إفريقيا، دار الشرق للنشر، المغرب.
33. عاطف غيث محمد: دراسات في علم الاجتماع التطبيقي، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، 1985.
34. عبد الحميد العناني حنان: الطفل والأسرة والمجتمع، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2000.
35. عبد الرب نواب الدين: عمل المرأة وموقف الإسلام منه، دار الوفاء، المنصورة، الطبعة 2، 1408هـ.
36. عبد الفتاح كاميليا: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للنشر والطباعة، بيروت، 1984.
37. عبد الواحد مصطفى: المجتمع الإسلامي.. أهدافه ودعائمه، أوضاعه وخصائصه في ضوء الكتاب والسنة، دار الجيل، بيروت، ط2، 1974.

38. عبيدات محمد وآخرون: منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، الأردن، 1999.
39. عثمان الصديقي سلوى: قضايا الأسرة والسكان من منظور الخدمة الوطنية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
40. عزام هنري: المرأة العربية والعمل، مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية، مجلة مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، افريل، 1982.
41. عقيلي عمر وصفي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وايل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
42. عايش محمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1979.
43. عمارة تركي رابح: الشيخ عبد الحميد ابن باديس باعث النهضة الإسلامية العربية في الجزائر المعاصرة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.
44. العواملة عبد الحافظ: تخطيط المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن، دراسة ميدانية، مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد السادس، الأردن، 1995.
45. العيسوي عبد الرحمن: الكفاءة الإدارية، مصر، الدار الجامعية، 1999.
46. القصاص مهدي محمد: علم الاجتماع العائلي، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2008.
9. كردي أحمد السيد، تخطيط المسار الوظيفي، موقع موسوعة الإسلام والتنمية، 2010 .
47. الكعكي يحي احمد: معالم النظام الاجتماعي في الإسلام، دار النهضة العربية، بيروت ، 1981، ص149.

48. لعوامله نائل عبد الحافظ ا: تخطيط المسار الوظيفي للمديرين في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن، مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد العاشر، العدد السادس، 1995.
49. ماهر احمد: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1999.
50. مختار حمزة: أسس علم النفس الاجتماعي، جدة: دار المجمع العلمي، 1399هـ.
51. مرعي محمد : أسس إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الرضا للنشر، 1999.
52. مغربي علي وآخرون: أسس المنهجية في العلوم لاجتماعية، دار البعث، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
53. مغربي علي: تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة.
54. ناصر جابي، مواطنة من دون استدان، منشورات الشهاب، الجزائر، 2006.
55. النجار نبيل الحسيني و راغب مدحت مصطفى: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الشركة العربية للنشر، القاهرة، 1992.
56. نصر الله علي محمد : أسس التخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني، ليبيا، المركز العربي للتدريب، 1994.
57. نعامة سليم: سيكولوجية المرأة العاملة، الأضواء العربية للطباعة والنشر والتوزيع.
58. نيللي كمال الأمير: القيم التقليدية اليابانية بين الخصوصية ومحاولات الدمج العالمية في القيم الأسبوية، مركز الدراسات الأسبوية، جامعة القاهرة، 2007.

## الأطروحات والرسائل الجامعية:

59. أعراب فتيحة: معوقات البحث العلمي لدى الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع جامعة الجزائر -2-، 2010-2011.
60. بوبكر عائشة: العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.
61. زردومي احمد: ثقافة المصنع، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1993-1994.
62. الشمراني محمد بن مسفر: معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها، رسالة ماجستير، فرع إدارة الرياض، 2006.
63. عودة سمر محمد: معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الفلسطينية، نابلس فلسطين، 2002.
64. عيساوة نبيلة: التغيرات الطارئة على ادوار المرأة الجزائرية ومظاهرها الجديدة في الأسرة والمجتمع، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر -2-، 2011-2012.
65. لونس محفوظ: المسار المهني للمرأة الإطار في المناصب ذات مسؤولية، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر -2-، 2010-2011.
66. عوفي مصطفى: الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون المعاصر، دراسة ميدانية بجامعة باتنة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنموية، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2002-2003.

## الملتقيات:

67. تومي الخنساء و عدائكة سامية: تعدد الزوجات وتأثيره على الاتصال بين الأفراد داخل الأسرة الجزائرية، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ، قسم اعلم الاجتماع، ورقلة، 10/09 افريل 2013.

68. الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية، دراسات عن أوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي، مطابع مؤسسة فهد المرزوق الصحفية، الكويت.

69. حمداوي محمد: المرأة بين الأسرة والمجتمع، الازدواجية والعنف المعنوي، فعاليات الملتقى الوطني حول المرأة، وزارة التضامن الوطني والعائلة، الجزائر، 1998.

70. عبد الباسط عبد المحسن: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية ( دراسة للواقع المأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية) مداخلة في مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، ورشة الحقوق الاقتصادية للمرأة العربية، المنامة، مملكة البحرين، 20-21 نوفمبر.

71. عموم رمضان: عمل المرأة بين صراع الدور والطموح، مداخلة في اطار الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 10/09 افريل 2010، الجزائر.

## القواميس:

72. الجوهري الهادي: معجم العلوم الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، 1999

73. عاطف غيث محمد: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

### الكتب باللغة الفرنسية:

74. Alaine Touraine : université et société aux Etats-Unis, Edition du seul, 1972, paris ,.
75. Olivier, la victoire, l'égalité professionnelle homme femme, formation continuer université paris, 2005, France
76. Orpen Christopher, The effect of organizational and individual career manaement on career success, international journd of manpower, v 15, issue, 1994.
77. Bernard Martory et Daniel Crozet, Gestion des ressources humaines, Nathan, 1998
78. Yues Emry, François Gonin, Dynamiser les ressources humaines ; France , bibliothèque ressources humaines, 1999.
79. Francoise Miliwski. Piloter l'accés des femmes aux emplois sourieurs. France. 2004.
80. Michelle Ferande. Féminin masculin. La découverte. France. 2004

### مراكز البحث:

81. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: القطاع الغير رسمي أو هام وحقائق، لجنة علاقات العمل.

82. المعهد الوطني للعمل: دليل الحقوق المهنية للنساء العاملات، ديوان المطبوعات الجامعية، الثلاثي الأول 2005، الجزائر.
83. الديوان الوطني للإحصائيات.
84. التقرير الاقتصادي العربي الموحد.
85. Ministère chargé de la famille, Situation de la femme en Algérie par les chiffres, RISSALAT ELOUSRA, Spéciale 8 mars 2005

### المواقع الإلكترونية:

86. [ephost@pnet.com](mailto:ephost@pnet.com)
87. [www.ons.dz](http://www.ons.dz)
88. [http// www.elaph.com](http://www.elaph.com)
89. <http://www.lilous-cafe.com>
90. كلمة السيد طيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، الأربعاء 06 مارس 2013 – المركز العائلي – بن عكنون. الجزائر، 2013.

اللاحق

## الاستمارة:

### المحور الأول : خصائص العينة.

1- السن

2- التخصص: علم الاجتماع  علم النفس  علم المكتبات

تاريخ  فلسفة

3- الشهادة المتحصل عليها: ماجستير  دكتوراه

دكتوراه دولة  شهادة معادلة

المحور الثاني: المحددات الديموغرافية:

4- الحالة المدنية الحالية : عازبة  متزوجة  مطلقة

أرملة

5- إذا كانت إجابتك متزوجة، هل لديك أطفال؟ نعم  لا

6- إذا كانت إجابتك نعم ، هل لديك أطفال تحت سن 6 سنوات؟

نعم  لا

7- إذا كانت إجابتك نعم ، هل تشرفين على رعايتهم؟ نعم  لا

8- إذا كانت إجابتك لا، من يشرف على ذلك؟

الزوج  احد أفراد الأسرة  حاضنة خاصة

الروضة

9- هل لديك أطفال في سن الدراسة؟ نعم  لا

10- إذا كانت إجابتك نعم، هل تشرفين على إرشادهم وتوجيههم في الدراسة؟

نعم  لا

11- إذا كانت إجابتك لا، من يقوم بذلك؟ الزوج  احد أفراد الأسرة

مدرس خاص

المحور الثاني: المحددات الاجتماعية والأسرية.

12- ما نوع الأسرة التي تقيمين فيها ؟ نووية  ممتدة  مركبة

13- هل يوجد عندكم في الأسرة شخص مسن أو عاجز؟ نعم  لا

14- إذا كانت إجابتك نعم ، هل تقومين برعايته؟ نعم  لا

15- إذا كانت إجابتك لا، من يقوم بذلك؟

احد أفراد الأسرة  ممرضة خاصة

16- هل تقومين بانجاز أعمالك المنزلية؟ نعم  لا

17- إذا كانت إجابتك لا، من يقوم بها ؟ احد أفراد الأسرة  خادمة

19- إذا كانت إجابتك نعم، هل تتلقين مساعدة في هذا المجال؟

نعم  لا

20- إذا كانت إجابتك نعم من يقوم بذلك؟ الزوج  احد أفراد الأسرة

21- متى تقومين بهذه الأعمال المنزلية؟

- صباحا قبل الذهاب للعمل

- مساءا بعد العودة من العمل

### المحور الثالث : المسار المهني

22- ما هي رتبتك في العمل؟ أستاذة مساعدة أ  أستاذة مساعدة ب

أستاذة محاضرة أ  أستاذة محاضرة ب  أستاذة تعليم عالي

23- هل سبق وان تمت ترقيتك في مسارك المهني؟ نعم  لا

24- هل سبق و قمت بتربصات خارج الوطن؟ نعم  لا

25- هل يتطلب عملك الحضور باكرا ؟ نعم  أحيانا  لا

26- عندما يستلزم عليك عملك الحضور باكرا , هل تكونين في كامل قواك الجسمية لاداء

العمل؟ نعم  لا

27- هل تقومين بأبحاث أخرى الى جانب عملك كأستاذة؟ نعم  لا

28- هل تقومين بالمشاركة في الندوات والملتقيات العلمية؟

نعم  لا  أحيانا

29- إذا كانت ترقيتك من الرتبة الحالية إلى رتبة أعلى تتطلب قيامك بندوات وتربصات  
تتطلب وقت إضافي على حساب الوقت الذي تقضيه مع الأسرة هل تقومين بذلك؟

لا

نعم