

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية



قسم علم الاجتماع

الرضى الوظيفي و الاجتماعي للمرأة العاملة بالعقود المحددة المدة

دراسة ميدانية بمديرية النشاط الإجتماعي بولاية غرداية

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع
تخصص : التنظيم و الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

إشراف الأستاذ الدكتور :

دلاسي أحمد

إعداد الطالبة :

طرباقو خيرة

اعضاء لجنة المناقشة

- الدكتور : خواجه عبد العزيز رئيسا
الدكتور : دلاسي امحمد مشرفا ومقررا
الدكتور : خليفة عبد القادر عضوا مناقشا
الدكتور : حران العربي عضوا مناقشا
الدكتور : حفصة جرادي عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2014

كلمة شكر و عرفان كلمة شكر و عرفان

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك لا نحصي ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك.

نحمد الله تعالى الذي جعلنا نوفق لإتمام هذا العمل الذي أخلصناه لوجهه الكريم و الذي جاء بعد ثمرة جهد و نضال طويل راجين منه تعالى أن يجعله خيرا و سعادة لمن يسلك درب العلم و أن يجعله صدقة جارية في ميزان حسناتنا.

اعترافا منا بالجميل و الفضل لأهل الفضل فمن لم يشكر الناس لم يشكر الله و عليه نحاول أن نوجز ما عجز اللسان أن ينطقه و أبت الأنامل إلا أن تنقشه ؛ فأصدق عبارات الشكر الجزيل و أعمق آيات الامتنان و أسمى صفات الاحترام و التقدير نحملها من ترانيم أفئدتنا و نشرها بين

طيات مذكرتنا إلى أستاذنا و مرشدنا الأستاذ "امحمد دلاسي"

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفونا بقبولهم و حضورهم لمناقشة هذه المذكرة.

إلى هؤلاء الذين نحسبهم شموعا تحترق لتسير لنا درب العلم و المعرفة : أساتذتنا الكرام

إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا البحث بدون استثناء شكر الله لهم جميعا.

خبرة

فهرس المحتويات

كلمة شكر

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

01 المقدمة
02 1- أهمية الموضوع
03 2- أسباب اختيار الموضوع
04 3- أهداف الدراسة
04 4- تحديد الإشكالية
06 5- الفرضيات
06 6- تحديد المفاهيم
09 7- المنهج والتقنيات المستخدمة
10 8- التقنيات المستعملة
11 9- الدراسات السابقة

الجانب النظري

الفصل الأول سوسولوجيا العمل

14 تمهيد
15 I- مفهوم العمل
18 II- سوسولوجيا العمل
18 1- نبذة تاريخية لسوسولوجيا العمل
21 2- سوسولوجيا العمل (البدايات والظهور)
22 III- سياسة التشغيل في الجزائر
23 السوسولوجيا التاريخية لتطور سياسة التشغيل في الجزائر

31IV- العمل التعاقدى
311- الدخل
332- الامتيازات الاجتماعية
343- اللا استقرار واللا استمرارية
354- ضعف الحماية التشريعية والنقابية
36V- أبرز النظريات المفسرة لصيغ العمل الجديدة
361- نظرية مركزية العمل
362- نظرية نهاية العمل
373- نظرية تعددية الأنشطة
38خلاصة الفصل

الفصل الثاني: المرأة العاملة والرضى الوظيفي

40تمهيد
41I- المرأة العاملة
411- مفهوم عمل المرأة
432- السياق السوسيو تاريخي لعمل المرأة
523- المرأة العاملة في الجزائر
574- دوافع خروج المرأة للعمل
59II- الرضا الوظيفي
591- مفهوم الرضا الوظيفي والمهني
612- قياس الرضا الوظيفي
633- مسببات الرضا الوظيفي
644- أهم النظريات حول الرضا الوظيفي
70خلاصة الفصل

الجانب الميداني

الفصل الأول: تحليل بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها

73	تمهيد.....
73	I- خصائص عينة الدراسة.....
76	II- عرض بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها.....
82	III- نتائج الفرضية الأولى.....

الفصل الثاني: تحليل بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها

86	تمهيد.....
86	I- عرض بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها.....
92	II- نتائج الفرضية الثانية.....
93	III- الاستنتاج العام.....
96	الخاتمة.....
98	قائمة المصادر والمراجع..... الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
66	هرم ماسلو للحاجات	01
67	نظرية ذات العاملين.	02
69	يوضح نظرية حاجات النمو	03

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
26	يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977	01
28	معدلات البطالة في الجزائر (1990-2000)	02
30	يوضح معدل البطالة في الجزائر "2001-2013".	03
55	يوضح بنية النساء العاملات حسب الفئات العمرية 1996-2033.	04
56	يوضح النساء العاملات حسب الحالة المدنية سنة 1996.	05
73	يبين توزيع المبحوثات حسب السن.	06
73	يبين الحالة العائلية للمبحوثات	07
74	يوضح المستوى التعليمي للمبحوثات.	08
75	يوضح مدة العمل بالمنصب المتعاقد.	09
76	يبين توزيع المبحوثات على حسب ممارستهن العمل في مؤسسات أخرى.	10
77	يوضح تناسب أحوال المبحوثات مع المهام التي يقمن	11
78	يبين رؤية المبحوثات للمهام التي تقوم بها كمتعاقد.	12
78	يوضح العلاقة بين النفقات من الأجر مع تقييم المبحوثات للأجر مقارنة	13

	باحثياتهن.	
79	يوضح طبيعة العلاقة بين الأداء المهني للمبحوثة كمتعاقدة وطبيعة شعورها عند التوجه للعمل.	14
80	يوضح دوافع عمل المبحوثات للعمل بصيغة العقود المحددة المدة.	15
81	يبين رؤية المبحوثات لعلاقتهن بزملاء العمل مع الشعور بالانتماء لجماعة العمل.	16
86	يوضح قيمة العمل لدى المبحوثات وعلاقته بالحالة العائلية.	17
87	يوضح نظرة المجتمع للمتعاقدة من وجهة نظر المتعاقدة.	18
88	يوضح علاقة تحقيق القبول الاجتماعي مع رأي المبحوثة في المكانة الاجتماعية للعمل كمتعاقدة مقارنة بعمل دائم.	19
89	يوضح علاقة توفير العمل بالعقود المحددة المدة للحماية الاجتماعية مع الأولويات الاجتماعية للمتعاقدة.	20
90	يوضح رؤية المبحوثات لوضعيتهن الاجتماعية كعاملات بالعقود المحددة المدة.	21

مقدمة

مقدمة:

إن تزايد الدراسات حول العمل يدعونا إلى الحكم بأنه شرط لكل حياة اجتماعية وسممة مميزة للجنس البشري وقدم قدم وجود الإنسان، وحتى عصرنا الحالي لا يزال أهم دعائم المنظومة الاقتصادية والتنموية، وعملاً مساعداً على تحقيق التقدم والازدهار والاستقرار والأمن الاجتماعي والوظيفي، ومما يجعله يحقق هذه الإمتيازات التكوين والتأهيل والتدريب الذي يسبق القيام به لتحقيق أداء أفضل للعمال.

ومن هذا المنطلق كان التنظيم علاقات العمل ضرورياً من خلال وضع إطار قانوني وتشريعي لضمان الحقوق والواجبات للعمال في مؤسساتهم، ومع بداية القرن 20 شهد مفهوم العمل تحولاً نوعياً وضمناً نتج عن التغيرات التي مرت بها المجتمعات، سيما الرأسمالية وبرزت آثار هذه التحولات في ظهور صيغ جديدة للعمل، ويقصد بها تلك الأشكال المتباينة لصيغ العمل، سواء من حيث المدة والأجر، أو إنهاء العمل الموكل للعامل، وفي خضم كل ذلك من عدم الأمن الوظيفي وتوفير اليد العاملة، ولجت المرأة عالم الشغل لتزيد الطين بلة وتنافس الرجل على عدد المناصب المتاحة الدائمة، واستغلت المؤسسات حاجة المرأة لتدفعها للعمل بصيغ العقود المحددة المدة رغم غياب ضمانات مهنية كافية لهذه الفئة الاجتماعية من العمال، ولأهمية الموضوع قررنا التناول العلمي له لمعرفة أثر تحقيق العقود المحددة المدة للانتماء المهني للمرأة، وما مدى رضى المرأة وظيفياً واجتماعياً عن عملها بالعقود المحددة المدة، وأهم الضغوط الاجتماعية التي تواجهها المرأة بعد تكوينها وتأهيلها العلمي.

وبذلك ارتأينا تقسيم الموضوع إلى عدة فصول وجوانب نظرية وأخرى ميدانية.

أما الجانب النظري فيتضمن ثلاثة فصول. قدمنا في الفصل الأول منه الإطار المنهجي للدراسة، ويرد فيه أسباب اختيار الموضوع وأهدافه وأهميته، تحديد الإشكالية والفرضيات وتحديد لأهم المفاهيم واختيار للمنهج الذي تم اعتماده، والتقنيات المستخدمة والعينة وكيفية اختيارها ومجالات الدراسة والدراسات السابقة.

وفي الفصل الثاني: (سوسيولوجيا العمل) تناولنا مفهوم العمل وماهيته وكذا سوسيولوجيا العمل كعلم يختص بدراسة العمل وتطوره التاريخي.

في الفصل الثالث: (سياسة التشغيل في الجزائر) قدمنا كرونولوجيا للتشغيل وسياسته في الجزائر حتى وقتنا الحالي، وعرجنا إلى العمل التعاقدية كأحد الأشكال الجديدة للعمل وأهم النظريات المفسرة له.

أما الفصل الرابع: (المرأة العاملة، الرضى الوظيفي) فقدمنا فيه السياق التاريخي والسوسيولوجي لعمل المرأة قديماً وحديثاً، ثم أتبعناه بوضعية المرأة الجزائرية في عالم الشغل، وتطرقنا بعدها إلى الرضى الوظيفي وأبعاده وكيفية قياسه وأهم النظريات التي تناولته.

وفي الجانب الميداني فقسم بدوره إلى ثلاثة فصول: الفصل الأول خصص لعرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى وتفسيرها وعرض النتائج والاستنتاجات من خلال التحليل.

الفصل الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها وعرض النتائج والاستنتاجات من خلال التحليل.

الفصل الثالث: خصص لعرض النتائج العامة والاستنتاج العام تتبعه خاتمة وقائمة المراجع والملاحق.

1- أهمية الموضوع:

يبرز الموضوع وأهميته في ارتباطه بالعمل بالعقود المحددة المدة، كأحد أهم الظواهر الاجتماعية المرتبطة بأشكال العمل، وأيضا لما للعمل بالعقود المحددة المدة من انتشار يعكس واقع يفرض نفسه على مستوى كل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

- ظهور فئة عمالية جديدة تحاول تشكيل هوية اجتماعية وهي فئة العمال المتعاقدين وما تواجهه من معوقات في الاندماج المهني والاجتماعي، وكذا ما مدى رضاها عن هذا الواقع الذي تجد نفسها مجبرة غالباً على الدخول فيه.

- المرأة العاملة التي تشكل لوحدها أهمية للموضوع مع كل الجدل القائم حول عملها كزوجة وأم و بنت وصراع الأدوار بين عملها داخل وخارج المنزل والمهن النسائية التي تمارسها، بالإضافة إلى العدد الكبير من النساء المتخرجات من الجامعة والتي اضطررنا للعمل، وخاصة مع تنظيم العمل بالعقود المحددة المدة وكأحد أهم المؤثرين في إعادة هيكلة المجتمع.

2- أسباب اختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية:

- ميول نحو تناول المواضيع الأكثر عملية، خاصة التي تتعلق بالمرأة التي تعد أحد أهم الظواهر الاجتماعية بعملها وتأثيرها في بناء المجتمع.
- حادثة شخصية بطرح هذا الانشغال وحدوث نقاش حول الموضوع، حيث أن المرأة بعملها بالعقود المحددة المدة قد ساهمت في تعفن الوضع الخاص بالباحثين عن العمل خاصة الشباب واتهامهم للمرأة باحتكار سوق العمل بيد عاملة ولذلك قررت الدراسة العلمية للموضوع.

- أسباب علمية:

- محاولة الاقتراب العلمي من موضوع عمل المرأة كأحد أهم الاهتمامات الحالية للمجتمع الجزائري، وأيضا من موضوع العقود المحددة المدة وتأثيرها في البناء والهيكل الاجتماعي.
- البحث عن العوامل التي تدفع المرأة للعمل بهذه الصيغ من العقود المحددة المدة للإثراء العلمي والكشف عن الأسباب الفعلية..
- إبراز السياق التاريخي لعمل المرأة، حيث أنه قديم قدم الإنسانية والجدل القائم حوله يدور حول عمل المرأة حديثاً وأثاره على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

3- أهداف الدراسة:

إن إجراءنا لهذه الدراسة يهدف إلى:

- الوقوف على العلاقة بين عمل المرأة والعقود المحددة المدة والأساليب المتبعة في التوظيف.

- التوظيف العلمي لمجمل ما درسناه في السنوات الأخيرة من حيث المنهجية العلمية والإطار النظري وربطها بالواقع الاجتماعي لتأكيد الفرضيات أو نفيها.
- زيادة التراكم المعرفي بإثراء الدراسات حول عمل المرأة والعمل بالعقود المحددة المدة وتقديم شروحات وتفسيرات للموضوع، ينطلق منه باحثون آخرون لإجراء بحوث ودراسات مستقبلية، خاصة في ما يتعلق بعمل المرأة.

4- بناء الإشكالية:

إن الديناميكا التي عرفتها الأنظمة العالمية أحدثت تغييرات كبيرة على مختلف أنساق البناء الاجتماعي وكان لهذه التغييرات انعكاس على التحولات البنيوية في النظام الاقتصادي وبالأخص في منظومة العمل، مما فرض على التسيير العقلاني للمنظمات التوفيق بين الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من اليد العاملة مع حجم نشاطها الحقيقي لتصبح أغلب المؤسسات تخضع عمالها لعلاقات تعاقدية، فتأمين منصب عمل آمن لفترة زمنية طويلة صار أمراً صعباً ويشكل إشكالاً بحد ذاته، وهو ما يعرف الآن بالأمن الوظيفي، ولمواجهة الأزمة في سوق العمل ظهرت صيغ جديدة للعمل جعلت سوق العمل يتجه نحو مرونة العمال، وهي لجوء المؤسسات إلى تقليص حجم العمال وأيضاً مرونة التعاقد، حيث تتعامل المؤسسات مع مواردها البشرية عن طريق عقود فرعية توضح طبيعة الأجر ومدة العمل، كل ذلك لتغطية العجز والخلل في توازن طلبات وعروض العمل.

والجزائر كغيرها من دول العالم انتهجت هذه السياسة في التشغيل بعد صدور القانون 11-90 بتاريخ 12/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية الذي يلغي القانون العام للعامل (SGT) ويعطي حرية أكثر لأرباب العمل في مجال التشغيل والتسريح واللجوء إلى العقود المحددة المدة⁽¹⁾.

ومنذ ذلك التاريخ انتشرت صيغ العقود المحددة المدة وتزامن ذلك مع خروج المرأة للعمل بعد تكوين علمي وأكاديمي وعمته مجانية وإلزامية التعليم، كما أننا نجد أن عدد الطالبات المتخرجات من

⁽¹⁾ Slimane BEN ELHADJ, **La flexibilité de l'emploi**, Reme Algérienne du travail, N°29, 1998, P11.

الجامعة أصبح أعم من الطلبة الذكور على مستوى كل التخصصات تقريبا، حيث وفق الإحصائيات التي تحصلنا عليها من مديرية النشاط الاجتماعي لولاية غرداية لسنة 2015 وضحت أنه من 291 متعاقد نجد 214 امرأة و77 رجل، أي نسبة 73% نساء⁽¹⁾.

لذلك سعت المرأة للبحث عن انتماء للتنظيم المهني، خاصة وأن العمل يحتل مكانة أساسية في بناء هوية الأفراد ويوفر الاستقلالية المادية والحماية الاجتماعية لتأمين إندماجهم وبناء هوية سوسيو مهنية، وبما أن المرأة كانت بحاجة إلى العمل استغلت المؤسسات هذه الحاجة ودعمت توجهها للعمل بالصيغ المحددة المدة، وبهذا أسهمت المرأة في واقع اجتماعي أعاد فيه تنظيم العمل هيكلية المجتمع، وأظهر هويات وفئات مهنية واجتماعية جديدة تحاول التموق في، والذي لفت انتباهنا هو إقبال النساء خاصة المتخرجات من الجامعة للعمل بالعقود المحددة المدة بنسب عالية، كل ذلك رغم ضعف الحماية التشريعية والقانونية لها، وبالرغم مما أحدثته هذه الصيغ من العمل المحددة من قيمة العمل كضمان اجتماعي ولذلك قررنا البحث عن العوامل التي تدفع المرأة للعمل بصيغ العقود المحددة المدة، وعن مدى رضاها المهني والاجتماعي للعمل بهذه العقود وطرحنا التساؤل التالي:

- هل يحقق عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة الرضى المهني والاجتماعي لها؟
- ماهي العوامل التي تدفع المرأة للعمل بهذا الصيغ المحددة المدة؟

5- الفرضيات:

- لا يحقق عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة الرضى الوظيفي لها.
- يحقق عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة الرضى الاجتماعي لها.

6- تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم أهم المراحل النظرية في مراحل البحث السوسولوجي لضبط العناصر الرئيسية في الظاهرة المدروسة ولما لهذه المرحلة من دور في إدراك المعنى والمفهوم المقصود في البحث ومنه كانت مفاهيم الدراسة كالآتي:

(1) الملحق رقم (3) جدول يوضح إحصائيات لعدد المتعاقدين الجامعيين لسنة 2015 بمديرية النشاط الاجتماعي لولاية غرداية.

- عقد العمل:

إن المفهوم التقليدي لعقد العمل يتسع يوماً بعد يوم، رغم الطابع المبدئي الفردي للعقد، فإن الالتزام الجماعي وأحياناً الولي، ولا يغطي العقد العمل الشخصي فقط، بل يمتد إلى ظروف العمل الأعم وحتى إلى قسم من الحياة خارج العمل⁽¹⁾.

إذن عقد العمل هو عبارة عن علاقة تربط العامل وصاحب العمل، تحدد فيه شروط العمل من الأجر، ومدة العمل وطريقة العمل.

- عقد العمل المحددة المدة:

- العمل Travail: يشير هذا المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين⁽²⁾. أما عن العمل في إطار العقود المحددة المدة فقد جاء في كتاب "قانون العمل" أنه حسب المادة 12 (أمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996: «يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة»⁽³⁾.

إذن فالمفهوم الإجرائي لعقد العمل المحدود المدة يعرف بأنه عقد عمل ولكن يتميز بالمدة الزمنية محددة، يفسخ بعدها العقد أو يحدد بحسب حاجة صاحب العمل، وقمنا باختيار العقود المحددة المدة التي يتسم عملها بالديمومة، ولكن بمقابل العقد الغير دائم والقابل للتجديد، ويلاحظ هذا النوع من العقود خاصة في القطاعات الخدمية كالمستشفيات والإدارات والمدارس... الخ.

⁽¹⁾ جورج فريدمان، بيار تافيل: سوسولوجيا العمل، تر: حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985، ص145.

⁽²⁾ فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدي، 2003، (د.ط)، ص189.

⁽³⁾ قانون العمل في ضوء الممارسة القانونية، النصوص الكاملة للقوانين وتعديلاتها إلى غاية 23 فبراير 2008 مدعومة بالاجتهاد القضائي، ط4، منشورات بترى، 2009، ص8.

- المرأة العاملة:

إن مفهوم عمل المرأة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم العمل بصفته أحد أشكال الحياة الاجتماعية منذ القدم، والمرأة شاركت الرجل في العمل بدون كل هذا الجدل حول مفهوم عمل المرأة، ولعل الخصوصية تعود إلى الدور الذي تلعبه المرأة داخل المنزل وتراجعها، وقدمت "كاميليا إبراهيم عبد الفتاح" المرأة العاملة بأنها: «المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين: دور ربة البيت ودور الموظفة»⁽¹⁾.

الرضى الوظيفي:

يمثل العمل جزءاً هاماً من حياتنا، وبمرور الوقت داخل هذا العمل شكل كل من فرد مجموعة الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل وهذا ما يطلق عليه بالرضى عن العمل⁽²⁾. ولتحديد أكثر دقة لمفهوم الرضى عن العمل ندرج تعاريف لعدة باحثين، قد تختلف زاوية نظرهم للرضى الوظيفي.

فقد جاء هذا المفهوم في التراث الإسلامي (القرآن والسنة) وكتابات العلماء المسلمين، حيث وردت كلمة الرضى في القرآن الكريم في قوله تعالى: (رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ) [البينة: 8]. ولقد ورد في تفسير "الصابوني" أن الله تعالى في الدار الآخرة يعطي سيدنا محمد ﷺ حتى يرضيه في أمته، وفيما أعده له من الكرامة والرضى المتبادل بين الخالق والمخلوق وهو الفوز العظيم. قال تعالى: (رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ) [المائدة: 119]. وقال المصطفى ﷺ: «إن الراضي أغنى الناس بأفكاره ومشاعره الطيبة». وقال أيضاً: «أرضى بما قسم الله تكن أغنى الناس».

(1) كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984، ص 110.

(2) أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، دار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003، ص 224.

وعرف معجم التراث الأمريكي (American heritage dictionary) الرضى بأنه: «تحقيق وإشباع رغبة أو حاجة شهوة أو ميل». ويشير "ناصر عبد الخالق" في المجلة العربية للإدارة المعنونة بـ"الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، العدد 1 سنة 1982 في الصفحة 24 بأن الرضا الوظيفي هو: «الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها»⁽¹⁾.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن مفهوم الرضى الوظيفي هو حالة من الشعور النفسي بالسعادة والاستمتاع يترجم هذا الشعور في سلوكيات وتفاعلات اجتماعية إيجابية مع جماعة ومؤسسة العمل وحتى المحيط الاجتماعي، وتوجد مجموعة من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن مشاعر الرضا منها: الرضى الوظيفي (Satisfaction job) والروح المعنوية (Morale) والاتجاه النفسي حول العمل (attitude tonardy th job) وكثيراً ما تتداول في العامية لهجة (راه المورال طالع أو طايح) للتعبير عن الرضا.

7- المنهج والتقنيات المستخدمة:

المنهج المستخدم:

يعد المنهج العلمي طريقة للتفكير والبحث، تعتمد على تحصيل المعرفة العلمية حول الظواهر المدروسة، ولكي تصل إلى التحقق من الفرضيات والإجابة عن تساؤلات الإشكالية ولو بشكل نسبي، وقد فرض علينا موضوع البحث المنهج المستخدم والأدوات والأساليب المنهجية المستعملة لجمع البيانات، لذا اتبعنا المنهج الكمي، الذي يعرفه "أحمد عياد": «المنهج الذي يساعدنا على

⁽¹⁾ سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي، أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 62-

الاقتراب الميداني للوسط المهني، وهو المنهج العلمي الذي يقوم أساساً على وصف الظاهرة المدروسة أو الموضوع محل الدراسة»⁽¹⁾.

ويعرفه "أحمد بوحوش و "محمد محمود الذنبيات" بأنه: «طريقة وصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واشتمالها للدراسة الدقيقة»⁽²⁾.

وكان اختيارنا للمنهج الكمي لقدرته في تكميم البيانات والمعطيات والإحصائيات التي يتم إحضارها واستخراجها من الواقع المدروس وتفسيرها، ويساعده في ذلك الأسلوب الإحصائي وتحليله للبيانات التي تم جمعها، وأخيراً ختام ذلك بالتحليل السوسيولوجي للاقتراب من ظاهرة عمالة المرأة بالعقود المحددة المدة ومدى رضاها الاجتماعي والوظيفي.

8- التقنيات المستعملة:

لكل منهج علمي أدوات وتقنيات منهجية، يبين بها طريقة علمية لجمع البيانات والإجابة عن الإشكالية بالتحقيق من الفرضيات المطروحة للدراسة، وأهم الأدوات المنهجية التي استعملناها التقنيات التالية:

- الاستمارة:

هي أحد أكثر التقنيات والأدوات شيوعاً واستخداماً في مجمل الدراسات الإنسانية والاجتماعية، ذلك لأهميتها في جمع البيانات من الواقع وهي تقنية تسهل لنا عملية طرح سؤال الإشكالية بأسلوب نستطيع التحقق والإجابة النسبية عليه، وتمت عملية بناء الاستمارة بالاعتماد على مؤشرات التحليل المفاهيمي ومن هنا تظهر أهمية بناء المفاهيم التي يتم استعمالها في الاستمارة، وكذلك لا بد من عملية إعداد استمارة أولية قمنا باختيارها تجريبياً لتأكد من ملائمة الأسئلة

⁽¹⁾ أحمد عياد: مدخل المنهجية البحث الاجتماعي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص61.

⁽²⁾ عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

للمبحوثات، وبذلك تكون الاستثمارة عما عرفها "ريمون كيني ولوك فان كمينهود" الاستثمارة بانها: «عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه للأفراد للحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكلة البحث»⁽¹⁾.

يركز التحقيق بالاستثمارة على طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المبحوثين، تكون في الغالب ممثلة لمجتمع إحصائي معين، تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية والمهنية والعائلية، وآرائهم، وموقفهم من آراء أو رهانات إنسانية واجتماعية وبتوقعاتهم وبمستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة إلى حدث أو مشكلة أو أي نقطة أخرى تمه الباحثين⁽²⁾.

وتم اعتمادنا على الاستثمارة في الدراسة التي قمنا بها لأنها ستغطي جوانب الموضوع المدروس، وكانت مصادر الأسئلة المطروحة وفقاً للمؤشرات النابعة من التحليل المفهومي، حيث تضمنت سؤالاً كانت على الشكل التالي:

المحور الأول: والذي تضمن أسئلة البيانات الشخصية والعامه للمبحوثين وهذا لإعطاء صورة واضحة عن العينة وخصائصها وكان في هذا المحور 04 أسئلة.

المحور الثاني: وقد تضمن 11 سؤالاً، من السؤال رقم (05) إلى السؤال رقم (16) وتوزع على مؤشرات الفرضية الأولى المتعلقة بالرضا الوظيفي للمرأة العاملة بالعقود المحددة المدة المحور الثالث: تضمن المحور الثالث 08 أسئلة من السؤال رقم (17) إلى السؤال رقم (23) وتتعلق بالفرضية الثانية التي مفادها وجود رضا إجتماعي للمرأة العاملة بالعقود المحددة المدة .

تم توزيع الاستثمارات مع مقابلة المتعاقدات أثناء ملاءها و سؤال المبحوثات عن الحالة المهنية لعمالهن وشرح للأسئلة التي تحتاج توضيحاً .

⁽¹⁾ ريمون كيني، لوك فان كمينهود: دليل الباحث العلمي في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، ط1، 1997، ص226.

⁽²⁾ سعيد سبعون، حفصة جرادى: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012، ص156.

وقد إختارنا 100 فرد للعينة من مجموع 2014 امرأة متعاقدة لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية غرداية لسنة 2015 لتمثيل مجتمع البحث.

9- الدراسات السابقة:

- دراسة محلية:

دراسة لنيل شهادة الماجستير لكريمة بن قومار بعنوان العمل بصيغة العقود المحددة المدة والاندماج الاجتماعي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بغرداية (EPTPG) السنة الجامعية 2013/2012.

وكانت تهدف إلى دراسة أثر العمل بالعقود المحددة المدة على اندماج العاملين بها اجتماعيا، ومن أجل الإجابة عن الإشكالية تم طرح الفروض التالية: كلما كانت الوظيفة المهنية للعمال بصيغة العقود المحددة المدة أقل استقرار واستمرارية، كان اندماج العمال مهنيًا ضعيفًا. أما بالنسبة للعينة المستخدمة فقد بلغ عددها 136 عاملاً.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- كلما كانت الوضعية المهنية للمبحوثين أقل استقرار واستمرارية كان احتمال اللااستقرار الأسري أكبر.

- كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة كان الاندماج الأسري والاجتماعي للعمال المتعاقدين أقل استقرار.

الفصل الأول سوسيولوجيا العمل

- العمل (مفهومه) .
- سوسيولوجيا العمل
- سياسة التشغيل في الجزائر
- العمل التعاقدي

تمهيد :

إن تعرضنا للعمل كأحد أهم أشكال الحياة الاجتماعية منذ بدأ الحياة الإنسانية ذلك أنه كان صراعا مع الطبيعة وتكييفها, فلا بد من عمل ليعيش الإنسان الأول (صيد, زراعة.....) و مع نمو المجتمعات و تطورها اختلفت النظرة الاجتماعية للعمل ولكنه لم يتغير كمفهوم وكان للتحويلات في الأنظمة الاقتصادية أثر على منظومة العمل وتنوع أشكاله و صيغه وأصبح الالتحاق بالعمل إشكالا بحد ذاته وانتشرت العقود المحددة المدة كأطر جديدة للعمل.

كل هذا سنحاول التطرق إليه في هذا الفصل منطلقين من مفهوم العمل وتطوره عند الباحثين السوسيولوجين ثم التعرف على سوسيولوجيا العمل كعلم يدرس العمل وظواهره و أشكاله و كل ما يخص العمل كظاهرة اجتماعية و بعدها سياسة التشغيل في الجزائر و العمل التعاقدى كأحد الأشكال الحديثة للعمل .

I- مفهوم العمل:

إن هذا الاهتمام الكبير بالعمل يدعونا إلى دراسة العمل كصفة مميزة للجنس البشري، ولهذا قبل البحث في سوسيولوجيا العمل كمنهج لدراسة العمل علينا أولاً أن نعرف ماهو العمل؟

يعد تباين المجتمعات واختلاف البنيات البيئية مع التقدم التقني والتطور الهيكلي في المستوى الاقتصادي معياراً مهماً لوجود العمل كقاسم مشترك وشرط لكل حياة اجتماعية، ولعل الاختلاف هنا يكمن في زاوية رؤيتنا للعمل، فأصحاب النظرة النفعية التي يتبناها منذ عهد متأخر معظم الاقتصاديين الليبراليين مثل "كولسون 1924" تعرف العمل بأنه: «الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات»، إذن فقد ركز "كولسون" على القيمة الإنتاجية للعمل، وأضاف "هنري برغسون" بأن: «العمل الإنساني يركز أساساً على خلق المنفعة»، وفي اتجاه معاكس لنقض هذه النظرة فإننا نجد سلوك الحيوانات الغرائزي مشابه لظواهر العمل ألا يخلق هو أيضاً منفعة، ضمن المجموعات المنظمة إليها؟⁽¹⁾. ولذلك ظهرت نظرة أخرى للعمل تستند على العلاقة الدينامية القائمة بين الإنسان والطبيعة، حيث عرف "باروتي 1957" العمل بأنه: «تنظيم الصراع ضد الطبيعة في إطار اجتماعي» وهنا تم التركيز على الجانب التقني واشتمال العمل على الصناعة. وعالج ماركس العمل بالتشديد على التغيرات الأساسية، التقنية التي يقوم بها الإنسان للطبيعة، وهي بدورها تتفاعل لتطويره، وذكر في كتابه "رأس المال" بأن العمل هو عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، حيث يلعب الإنسان ذاته تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية... فيسهم في الوقت ذاته بتغيير الطبيعة الخارجية وطبيعته الخاصة نمياً مواهبه الكامنة فيه.

⁽¹⁾ انظر للكاتب جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، تر: حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت،

باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ط1، 1985، ص11-12.

إن هذا التفاعل بين الإنسان وبيئته من خلال التقنية يكون في النهاية العنصر المحرك الذي يفسر التطور والثروة في الهيئات الاجتماعية، فالتفاعل وحده يقدم جواباً مقنعاً للمسألة التي بقيت غامضة، حتى في أكثر النظم تفكيراً وعمقاً، مثل نظام "دور كايم"، أي الدينامية الاجتماعية⁽¹⁾.
وإذا فرضنا أن العمل يتضمن هدفاً، فلا يمكن اعتباره مع ذلك غاية في ذاته، إذ لا هدف عاماً للعمل يمكن إثباته بشكل مطلق، حيث أننا إذا ربطنا العمل بالطبيعة بشكل آخر نضيع الوقت بالتفلسف حول العمل ونجرده من المجموعات الاجتماعية، الإثنية والأطر الثقافية التي يجري فيها... حيث الأعمال اليدوية كأحد أشكال العمل لم تكن مقدرة على أنها قيمة في عدد من المجتمعات وتركت للطبقات الاجتماعية السفلى، ومن جهة أخرى نجد الفنان يرسم لوحة مثلاً لا يخضع لضغط الحاجة والإكراه ولا يخضع أيضاً لخلق منفعة، بحيث يصبح العمل سلوكاً يعبر عن الميول الشخصية الدفينة ليساعدها على التحقق⁽²⁾.

إن هذه التفاعلات بين نشاط العمل والشخصية تظهر الزاوية النفسية للعمل ودوافع العامل ودرجات الوعي، أو الاكتفاء المهني التي يتوصل إليها، وكذلك رداً فعله تجاه نشاطه في العمل وفرص الترقية وتحقيق الذات وتنتقل هذه التفاعلات حتى في حالة اللا عمل، ومواقفه تجاه عائلته وعلاقاته الاجتماعية ومحتوى أوقات فراغه، وهنا نؤكد على عنصر الإلزام الذي يميز نشاطات العمل، حيث قام علماء النفس الإنكليز بدراسات حول الموضوع (هينشو 1945) وبينوا أن مصدر الإلزام في العمل، إما داخلي أو خارجي: داخلي ينبثق عن النزعة لخدمة المجتمع، أي عن مثل عليا أو عن حاجة للخلق الفني، أو عن بحث مبتكر في العلوم، التقنيات... أما عن مصدر الإكراه الخارجي فقد يكون القوة الجسدية وإما الإقناع النفسي وإنما الضغط الاقتصادي⁽³⁾.

⁽¹⁾ انظر للكاتب جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 12.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 13-14-15.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص 26.

وبهذا نكون قد اقتربنا من العمل نسبياً، اجتماعياً وإنسانياً لإزدواجيته وتعدد نشاطاته، ونشير في هذا الإطار إلى مساهمة ابن خلدون في إعطاء التفسير الاجتماعي للعمل، حيث وضع بأن طبيعة المعاش الاقتصادي في المدينة هي التي تنتج الصنائع، بحيث أن الاجتماعي ينتج الاجتماعي وبذلك يكون العمل ظاهرة اجتماعية وتحديانا له يفلت من كل منهجية ويجعلنا نستخرجه من حصيلة الطرح والنقض، بحيث ندرس كل زاوية ثم نقضها لنبرز زاوية أخرى ثم إغفالها أو تجاهلها، فمثلاً تقسيم العمل لم يدرس بالأسلوب نفسه مع ماركس ودور كايم، حيث يرى الأول في العمل صراعاً اجتماعياً قبل كل شيء، بينما يرى فيه الآخر تماسكاً عضوياً ذلك أن الأول يستعمل طريقة جدلية، بينما يستخدم الآخر نموذجاً تنظيمياً⁽¹⁾.

لذلك وجب علينا أولاً تحديد نوع الأبحاث الذي نتمسك به، ويمكن ممارسته في مختلف ظواهر العمل ولا ننسى أثر التحولات في المجتمعات على مفهوم العمل الحديث الذي يبرز في المجتمعات ذات البيئة الأقل تطوراً من الناحية التقنية والأقل تحرراً من البيئة الطبيعية، بينما في المجتمعات الرأسمالية ومع بداية القرن 20، ضاق مفهوم العمل وأصبح محدد ومرتبطة بالعمل المأجور ضمن "مجتمعات العمل" وأصبحت الوظيفة أساساً للهوية الاجتماعية، وتحول العمل إلى: «وسيلة لمساهمة الفرد في ازدهار وتطور المجتمعات، وأساس العلاقات الاجتماعية والاندماج والتكيف ومصدر لتطوير الذات ولتحقيق التوازن الشخصي»⁽²⁾. وهو ما ساهم لاحقاً في بروز أشكال جديدة للعمل وهو ما سنتطرق إلى صيغ العمل الجديدة في محور العمل التعاقدية.

⁽¹⁾ جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 49.

⁽²⁾ كريمة بن قومار: العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة

غرداية، 2012-2013، ص 33.

II - سوسيولوجيا العمل:

حتى يتسنى لنا فهم البدايات الأولى لسوسيولوجيا العمل كمنهج أو فرع مهم لعلم الاجتماع لابد من تقديم نبذة تاريخية لمناهج الدراسة في هذا المجال عبر التاريخ الإنساني، وأيضاً لكي يتسنى لنا فهم نشؤوه كأحد أهم فروع علم الاجتماع.

1 - نبذة تاريخية لسوسيولوجيا العمل:

بدأ العمل يثير في المجتمع مشاكل تتعلق بمنهجيته بين الشعوب ذوي التقنيات الزراعية، أو الحرفية البدائية، أو حتى التي تعتمد على الصيد (عدا فترات قبل التاريخ والتي لا نعرف عنها شيئاً تقريباً) لم يكن العمل يتميز بشيء أبداً عن سائر النشاطات الخاصة أو الجماعية. فالحياة القبلية، العائلية، الطقسية كانت تخطط بين ممارسة العبادة والطقوس وبين النشاط الاجتماعي والوظائف الإنتاجية... ولم تكن تخضع لأشكال تقسيم العمل المتطور، ففي الصين والهند ومصر القديمة كان ينظر إلى العمل على أنه إرهاق وغل وهذا ما أكسبه حقاً معينا، أدى إلى بعض التحديدات والأحكام الخاصة به، وجعله ينطوي على تصنيفات وأوصاف تنظيمية يتم التدريب الملائم وتسليم المهارات اليدوية والوصفات في شبه سرية أو على الأقل في جو من الألباز كأنها أنظمة اجتماعية، فالمهن الصناعية الأولى كانت تتضمن غموضاً ومتطلبات بمقدار الأعمال الزراعية... وهذا ما جعل العمل غير منقح غير مدروس بحد ذاته⁽¹⁾.

أما العصور اليونانية رومانية وبشكل عام مجموعة حضارات الحوض المتوسط، فتركت إثباتاً عن اهتمامها بالعمل المتشابك أكثر، فأفلاطون وأرسطو لم يأنفا من جعل أبحاثهما تتناول النشاط العملي وحتى العمل بحد ذاته، على أن تحليلاتهما بقيت خاضعة بمنهجية اجتماعية غير علمية.

(1) جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 44-45.

أما الفلسفة فكانت تعبر خاصة عن الجو الفكري، مع ذلك ففي نهاية الإمبراطورية الرومانية بات العمل الحرفي والأشغال العامة والحربية تظهر في بيزنطة وفي الصين كمواضيع لكتب ستنقل إلينا عدد من المعلومات التقنية المهمة العائدة لعلم التكنولوجيا أكثر منها لدراسة العمل.

إن انتشار العقائد المسيحية قبل العصر الإقطاعي رافقته تغيرات بارزة في أوضاع العمال الذين تجمعوا أكثر في مناطق وقرى ريفية، إلا أن شروط العمل لدى الفلاحين والقرويين والأرقاء وعمال المقطوعية والحرفيين لم تدرس عن كتب، وبالرغم من ذلك فالعقيدة التي صدرت تدريجياً عن المسيحية طوال القرون الوسطى أضفت أسلوباً جديداً للتأمل في العمل⁽¹⁾.

وفي مقابل من ذلك لا ننسى دور الفكر الإسلامي، بداية من القرن 7م، حيث أعطى العمل قيمة ومعنى مقدس، حيث أصبح واجباً مثله مثل العبادات الأخرى، كالصلاة والصيام، هذا التثمين لقيمة العمل ومفهومه بصفة عامة مهما كان مجاله، قاد إلى ازدهار العلوم في كل المجالات، سواء الدينية أو الدنيوية، وهذه الأخيرة أعطت للعمل باعتباره قيمة أخلاقية تبرز السعي للربح وكسب المال في إطار شرعي⁽²⁾.

ونحن هنا لا نكون متعصبين للحضارة الإسلامية، بل هي الحقيقة التي يتم إغفالها في معظم الكتب سواء الأجنبية وحتى العربية، لأن الحضارة الإسلامية كان لها الفضل في انتعاش العلوم وإصباغها بالمنهج العلمي، الذي يعتمد على التجربة والقياس في بناء الفروض والحقائق وتقديمها للعالم لإتمام مبدأ التراكمية، ونذكر هنا أن من بين العلماء المسلمين الذين بحثوا في مفهوم العمل كظاهرة اجتماعية "ابن خلدون"، حيث وضع أن طبيعة المعاش الاقتصادي في المدينة هي التي تنتج لنا الصنائع، وبذلك يكون من الأوائل الذين نادوا إلى دراسة العمل بالبحث في الشروط الاجتماعية التي أنتجته بصفته ظاهرة اجتماعية مرتبطة بالإنسان أساساً.

(1) جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص46.

(2) كريمة بن قومار: مرجع سابق، ص30.

ومن خلال كل هذه المعطيات فالعمل كان يفهم من عدة زوايا وتؤكد ذلك من الأبحاث التي جاء بها "غاليليه"، حيث أكد مقياس العمل الآلي وأصبح العمل الإنساني ماثلاً للعمل الآلي وحتى "لافوازيه" "كابايس" دعموا هذه النظرة لتنشأ "فيزيولوجيا العمل" وهو ما ساعد على معرفة شروط العمل الآنية والحسية والفردية ومع بداية القرن 19 سمع صوت العمال بشكل احتجاج وعصيان لترسم لوحة العمل الاجتماعية وتؤكد تحاليل علماء الفيزيولوجيا والأطباء وعلوم التربية⁽¹⁾.

ومع "بيتي" تم اكتشاف قاعدة قياس الأعمال الإنسانية اقتصادياً، وكانت نظرتة إلى الوظائف المهنية وإلى العمل نظرة مقارنة وبالتالي اجتماعية وهذا باللجوء إلى تقديرات كمية ستضعه على طريق منهجية استنتاجيه وبمجردة تقربه أكثر من الذين خلفوه (سميت، ريكاردو، ماركس)، حيث أنه وبفضل آدم سميث، شغل مفهوم العمل حيزاً مهماً في الاقتصاد السياسي، فالعمل أصبح: «ذلك المجهود الإنساني الذي يسمح بإنتاج وخلق القيمة، ووسيلة لخلق الثروة وعمالاً من عوامل الإنتاج»⁽²⁾. وكان للاقتصاد السياسي دور مهم في الأبحاث الجديدة، المتعلقة بسوسيولوجيا العمل. وخلال القرن 19 و20 كانت الدراسات في سوسيولوجيا العمل تهدف إلى ترقية وتطوير مفهوم العمل بعد أن شهدت المجتمعات الغربية عدة إضرابات وحركات احتجاجية من أجل المطالبة بتخفيض أوقات العمل وتثبيت الأجور والحق في العطل وفي نظام التعاقد ومحاربة احتكار أرباب العمل للعمال وحقهم في اختيار العمل المناسب، حيث كانت هذه المطالب بمثابة النواة الأساسية لقانون العمل⁽³⁾.

إن هذه الإشكاليات ساهمت في تطوير الأبحاث وتأطيرها ضمن سوسيولوجيا العمل مثل دراسة "هاورتون" في أمريكا، وأيضا كانت لهذه الإشكاليات الدور في البحث عن شروط العمل والعوامل المؤثرة فيه ولفت الانتباه لوجود سوسيولوجيا العمل كمادة علمية خصبة تحتاج الكثير من الدراسة.

⁽¹⁾ انظر الكاتب جروج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 46-47.

⁽²⁾ كريمة بن قومار: مرجع سابق، ص 32.

⁽³⁾ صالح كركر: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، (د.ط)، 1991، ص 42.

2- سوسيولوجيا العمل (البدايات والظهور):

إن العمل الذي يعتبر ركناً يرتكز إليه نمو المجتمعات، والذي يبرز أيضاً انقراضها، هو الصيغة الاجتماعية الأكثر عمقاً لمثابرة الفرد، وهذا ما يجعل سوسيولوجيا العمل أحد أهم فروع علم الاجتماع الرئيسية التي يصعب إدراك حقولها، لأن كل أوجه نشاطات العمل حتى الأكثر تنوعاً منها مرتبطة في الواقع ببعضها من حيث العوامل التقنية أو الفيزيولوجية أو النفسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

إن عبارة "سوسيولوجيا العمل" باتت تستخدم تدريجياً دون مسوغ قانوني لتعني بدراسة جماعات العمل وكل تجمع للعمل مهما كان مكانه؛ مؤسسة صناعية، سفينة نقل، مزرعة...، حيث كانت البدايات الأولى تحت عنوان "سوسيولوجيا الصناعة" نذكر هنا جملة من الأبحاث والمبادرات المختلفة الأهمية والأهداف مثل: مجلة "الأمريكان سوسيولوجي" بإصدار أول أعدادها المميزة حول الموضوع، كما صدرت كتيبات مفيدة مثل: كتيبات "ميلر" و"فروم"، وهناك أيضاً "سوسيولوجيا الإدارة"، وهي لا تحمل معنى ضيق كما هو الحال بالنسبة لـ "سوسيولوجيا الصناعة" أو التجارية وذلك مع تشعب الخدمات في حضارة القرن 20 التقنية، وأفرزت مجموعة من المراكز تستحق الدراسة ولا يجب أن ننسى بأنه ما يكون عمل حتى تكون إدارة (ممزوجة فيه تقريباً) أو قريبة منه، ونامية وفعالة (كوزيه 1956)⁽¹⁾.

ومن بين الأعمال الأكثر تداولاً "سوسيولوجيا المنظمات"، وهذا من كمية الأعمال التي أثارها المنظمة كنظام متوازن بين المساهمات المفروضة والمميزات المقدمة، وهو ما يجعلنا تنفذ إلى مسائل العلاقات الإنسانية التي تظهر تداخل العلاقات الواضح بين كافة أوجه سوسيولوجيا العمل.

⁽¹⁾ انظر للكاتب جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 29-30-31.

إن سوسيولوجيا العلاقات الإنسانية باتت تفرض نفسها ما إن نتطلع إلى المنظمة من زاوية علم النفس الاجتماعي «كنظام للعلاقات الشخصية المترابطة بوعي»⁽¹⁾.

ومن كل ما سبق يظهر لنا المجال الواسع لسوسيولوجيا العمل، وكيف استفادت من منهجية مستوحاة من خبرات وتجارب سابقة للعلوم الأخرى، أكثر انتظاماً كالاقتصاد، وعلم النفس في بناء تقنيات خاصة لدراسة العمل لتحقيق تقدم في تقديم العمل في صورته السوسيولوجية ضمن شروط منهجية تهتم بظواهر العمل، وجماعات العمل، ووظيفة العامل، وليس من طبيعتها، ومن وضع العامل المهني وليس من مؤهلاته.

III - سياسة التشغيل في الجزائر:

يبرز دور التشغيل في النظام الاقتصادي كمحرك أساسي لإنتاج الثروات والخدمات، وتفصيل المدخلات والمخرجات لإحداث التطور والتنمية وكذلك ضمان لاستمرار التوازن في البناء الاجتماعي لقيام كل فرد بدوره وتحقيق الانتماء عن طريق التفاعل في المجتمع، إن العمل والتشغيل من أكثر المفاهيم تشابكاً ببعضها وقد شرح الباحث الاجتماعي "نعمة الله نجيب إبراهيم" كل منهما بالقول بأن التشغيل: «الاستمرار في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل، تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، وهو يعطي العامل حق التمثيل النقابي والمشاركة في النشاطات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية»⁽²⁾.

إذن التشغيل مفهوم أعم من العمل ويحتويه، بحيث أنه دوام العمل مع ضمان الأجر والخدمات الاجتماعية للعامل ووجود مؤهلات وتكوين يؤكد الاختصاص في العمل المطلوب، لذلك فالعمل التعاقدية قد يفلت من مفهوم التشغيل ليكون عملاً لمدة محددة تنقصه الكثير من الامتيازات ليتم

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص 36-37.

⁽²⁾ نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة كتاب، الإسكندرية، (د.ط)، 2002، ص 84.

إدراجه في سياسة التشغيل التي يمكننا تعريفها بأنها الطريقة التي تحقق للفرد فرص العمل في إطار العرض والطلب في سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية والخدمية...

ومن خلال كل ما سبق يمكننا أن نستنتج أن سياسة التشغيل تهتم بما يلي:

- توفير فرص عمل، وذلك بعد تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة وكيفية توزيعها على مختلف القطاعات والمؤسسات الاقتصادية حسب طبيعتها وحجمها.

- تكوين وإعداد القوى العاملة، سواء عن طريق عملية التدريب التي يتم من خلالها تنمية مهارات العاملين بهدف تأهيل مهني والحصول على مهارة عالية والدقة في الأداء، أو عن طريق التأهيل المهني بالنسبة لطالبي العمل والذي يساعد الفرد على اكتساب المعارف والمهارات التي تسهل عليه الدخول في سوق العمل.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل بالعمال وممثليهم، ضمن إطار قانوني يضمن الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

- سياسة التشغيل هي انعكاس واضح لإيديولوجية الدولة أو النظام السائد في المجتمع، فالجهة المستخدمة التي تقوم بعملية التشغيل ليست دائماً حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال من سوق العمل لتوليهم وظائفها الشاغرة، بل إنها تتأرجح في ذلك بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي والاقتصادي السائد في الدولة، سواء موجه أو ليبرالي⁽¹⁾.

السوسيولوجيا التاريخية لتطور سياسة التشغيل في الجزائر:

بعد الفترة الاستعمارية الطويلة، وخضوع الجزائريين للبطالة والإقصاء والتهميش والاشتغال بأعمال تتطلب جهد كبير بدون عائد ومادي، أو حماية اجتماعية لحقوق العمال وإدماجهم مهنياً،

⁽¹⁾ كريمة بن قومار: مرجع سابق، ص 59-60.

قامت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال بمحاولة إصلاح وضع العمال وذلك بإنتهاجها لأنظمة اقتصادية مختلفة، ألفت بظلالها على سياسة التشغيل في البلاد، وأهم هذه المراحل ما يلي:

1) مرحلة التسيير الذاتي:

بعد الاستقلال مباشرة كان عدد الجزائريين يقارب 9 ملايين نسمة خرجوا من استعمار دمر البنى الاجتماعية والاقتصادية للجزائر، وترك فقط بعض الصناعات والزراعات التي كانت تخدم مصالحه: كزراعة الكروم، وترك أيضا معظم الجزائريين يعانون من الفقر والجهل والحرمان. فحسب الإحصاء العام لسنة 1965 فإن 1.5 مليون جزائري في سن العمل من أصل 5 ملايين كانوا يحصلون على عمل، والأغلبية منهم لمدة تقل عن 50 يوماً في السنة، وفي المقابل غادر حوالي 900 ألف فرنسي للجزائر مباشرة بعد الاستقلال، وتركوا مناصب شاغرة، آنذاك لم تكن تحتكم إلا على 300 ألف عامل، غالبيتهم من العمال غير المؤهلين، ونسبة محدودة جداً من الإطارات⁽¹⁾. ولذا كان الحل بالنسبة للدولة الجزائرية في التركيز على الجانب الزراعي لامتناس البطالة بمناصب عمل دائمة في إطار التسيير الذاتي وكذا تأهيل العمال في القطاع الصناعي، وبهذا انخفضت نسبة البطالة بشكل ملحوظ.

2) مرحلة التسيير الاشتراكي:

بعد مرحلة التسيير الذاتي شرعت الجزائر في النهج الاشتراكي بتنفيذ مخططات تنموية، تسهم بها في بناء الاقتصاد الجزائري في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة، وضعف الإمكانيات المادية والبشرية، لذلك كان لا بد من استحداث مناصب عمل لكل باحث عنه كأحد حقوق المواطنة، وهذا ما جاء به الميثاق الوطني الذي ينص على أنه: «تشغيل مجموع المواطنين القادرين على

⁽¹⁾ كريمة بن قومار: مرجع سابق، ص 69.

العمل يجعل من قضية استحداث مناصب الشغل غرضاً أساسياً للتنمية، والمطلوب بهذا الصدد هو انتهاج سياسة مكثفة، وعلى أوسع نطاق لإحداث مناصب الشغل من أجل القضاء على البطالة»⁽¹⁾.

هذه السياسة في التشغيل التي تجعل لكل موطن الحق في الحصول على منصب عمل أثرت لاحقاً في ذهنية الفرد الجزائري وجعلته يتصور أن الدولة هي المكلفة والمسؤولة حصراً عن توظيفه، وهو ما شجع ثقافة الاتكال وليس العمل، وهو ما يلاحظ في السنوات القليلة الماضية.

وبالعودة إلى سياسة التشغيل في الفترة الاشتراكية انطلقت مع المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 فرص التشغيل ولكنها سجلت نقصاً في حجم توفير هذه الفرص مقارنة بمعدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1966 حوالي 4% سنوياً، الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظراً لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة لاستيعاب جميع أفراد القوى العاملة الوافدة لسوق العمل، ناهيك عن القوى العاملة العاطلة عن العمل مسبقاً. لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية، لذلك لم يولي اهتماماً كبيراً لتكوين القوى العاملة، في حين أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في الخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق، وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت باستحداث ما يزيد عن 100 ألف فرصة عمل جديدة موزعة بين القطاعات والفروع الاقتصادية⁽²⁾.

وكانت المخططات الموجهة للتنمية بالشكل التالي:

– المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969:

وشهد نقصاً في حجم توفر فرص العمل مقارنة بمعدلات الزيادة الديمغرافية للسكان، مما يلاحظ في هذا المخطط التركيز على القطاع الصناعي والخدمات لتوفير مناصب عمل جديدة.

⁽¹⁾ محمد بلقاسم بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

ط1، 1999، ص185.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص161.

-المخطط الرباعي الأول 1970-1973:

دعم هذا المخطط التوجه الاشتراكي واعتمد على إستراتيجية التصنيع بعد أن ترك الاستعمار الصناعات ذات الطابع لاستخراجي، وكذلك تأهيل اليد العاملة التقنية، واهتم أيضا بالتعليم والتربية لرفع المستوى الثقافي.

استهدف هذا المخطط إنشاء 265 ألف منصب عمل جديد خارج القطاع الزراعي، أي بمعدل 68 ألف مستخدم جديد في السنة، حيث أن حوالي 65% من المناصب ستكون في الإنتاج المادي و15% في التعليم والفروع الأخرى كالإدارة بحوالي 18%.

-المخطط الرباعي الثاني 1974-1977:

اعتمدت هذه المرحلة على التخطيط واستحداث مناصب عمل منتجة ودائمة وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (01): يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977.

عدد المناصب المستهدفة	القطاعات
85000	الصناعة
138000	البناء والأشغال العمومية
50000	التجارة
19000	النقل
60000	الخدمات
106000	الإدارة
458000	المجموع

المصدر: عبد اللطيف بن أشنهو، ص456، عن الطالبة كريمة بن قومار، مرجع سابق.

بهذه المخططات التنموية والسياسات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر سمحت بتحقيق تقدم هام في مسيرة القوى العاملة، حيث تضاعف عدد المستخدمين لينتقل من 1.75 مليون عامل سنة 1966 إلى 4.76 مليون عامل سنة 1982، حيث كان 64% منهم عمال دائمين، فقد شهدت نسبة التشغيل تطوراً معتبراً منذ بداية المخطط الثلاثي الأول، أين كانت تمثل 75% سنة 1967، لتصل إلى 86.3% سنة 1985، وهي أكبر نسبة تشغيل عرفتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا⁽¹⁾.

لعل هذه السياسات الاقتصادية ساهمت في خفض نسبة البطالة بشكل كبير، غير أنها لم توفق بين الاحتياجات النوعية الفعلية للتنمية ووجهت للجانب الاجتماعي أكثر منها للجانب الاقتصادي الفعلي، وبنيت في تصور الفرد الجزائري بأنه إن كان يريد العمل فسيحصل على عمل، بغض النظر عن مؤهلاته وكفائته والإنتاجية التي يخدم بها المؤسسة، وهو ما يبرر ظهور البطالة المتفجرة بشكل مختلف.

وقد استحدثت تحقيقات حول الشغل في الجزائر منذ سنة 1982، لكنها لم تحافظ على صفة الدورية حتى سنة 2003، وعند وقوفنا عند بعض الصعوبات المنهجية التي واجهتها الأرقام (équôte) حول الشغل والبطالة، ففي سنة 1997 تم اقتراح إجراء التحقيق حول الشغل على مستوى الوحدات السكنية المعينة بالبحث، وفي سنتي 1998 و1999 لم يتم القيام بتحقيقات حول الشغل في الجزائر مما دفع الحكومة إلى تقديم نسبة البطالة بناء على منهجية لم يتم لحد الساعة نشرها أو توضيحها.

غير أن ما ميز سوق الشغل بالجزائر في الثمانينات حتى 1990 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت إلى 30%، كل ذلك ذلك جراء الأزمة الاقتصادية التي أفرزت اختلالات كبيرة في سوق العمل، وقد عرف قطاع الشغل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت غالبيتها على:

- مواصلة تصحيح الاختلالات الهيكلية للوصول إلى الاستقرار الكلي بهدف إعادة بعث النمو.

⁽¹⁾ كريمة بن قومار: مرجع سابق، ص70-71-72. بتصرف.

- التركيز على مصادر النمو وتحرير الاقتصاد.
- ومن أبرز آثار هذا البرنامج على الاقتصاد الوطني:
- تم التنازل عن 1000 مؤسسة لفائدة العمال، والذين يقارب عددهم 20000 من مجموع 50000 عامل.
- عدد العمال المسرحين قد تجاوز 500 ألف خلال الفترة 94-97، وخصوصة حوالي 633 مؤسسة محلية و268 عمومية و85 مؤسسة خاصة.
- إن 2/5 طالبي العمل من فئة النساء، حيث مست البطالة 478000 امرأة سنة 1996، بعد ما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة.
- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم وهذا ما أثر على السياسة العاملة الاقتصادية⁽¹⁾.
- وإذا أردنا توضيح سياسة التشغيل في الجزائر من سنة 1990 إلى غاية 2014 فيمكننا تقسيمها إلى مرحلتين أساسيتين:

3) المرحلة الأولى: 1990 إلى غاية 2000:

ولتوضيح ذلك أكثر نقدم الجدول التالي:

جدول رقم (02): معدلات البطالة في الجزائر (1990-2000).

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
النسبة %	19.70	21.20	23.80	23.15	24.36	28.10	27.99	26.41	28.02	29.29	29.80

Source : (NE.S. Commission « perspectives de développement et social » rapport regardes sur la politique monétaire en Algérie 2005, p152.

نلاحظ من الجدول أن معدلات البطالة قد شهدت تطوراً سريعاً خلال السنوات (1990-2000) وهي فترة تميزت بإتباع الجزائر برنامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد

⁽¹⁾ سايح حنان، بوعاني فاطمة الزهراء: سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان،

الدولي والتي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوبة بتطهير مالي لهذه الأخيرة، غير أنها لم تمس التشغيل⁽¹⁾.

وأيضاً مما رفع معدلات البطالة تزامن ذلك مع صدور قانون 90/11 الذي يجيز لأرباب العمل استغلال وفرة اليد العاملة لتشغيلها بالعقود المحددة المدة، وهو ما دعم انتشارها في هذه الفترة.

4) المرحلة الثانية: 2001-2014:

وتميزت باستحداث عدة برامج اقتصادية للتنمية وتدعيم سياسة التشغيل.

- برنامج الإنعاش الاقتصادي "2004-2001":

هو برنامج ضخم ومهم، حيث ساهم بامتصاص البطالة منذ انطلاقه، يسمح بتشغيل وإنشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب عمل دائم و292882 منصب عمل مؤقت.

- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي "2009-2005":

هو مشروع يهدف إلى دعم النمو وكان له طابع اجتماعي اقتصادي وساهم برنامج دعم النمو في إنشاء 1220000 منصب شغل إلى غاية 2007 منها 756000 منصب شغل دائم، أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة، بمعدل 400000 منصب عمل سنوياً⁽²⁾. هذه الأرقام تبين ارتفاع نسبة معدلات مناصب العمل غير الدائمة إلى 38% وهو رقم مقلق يعكس اللا أمن الوظيفي في هذه الفترة وارتفاع نسب العمل بالعقود المحددة المدة يبرر اللا نوعية في استحداث مناصب العمل.

- برنامج توطيد النمو الاقتصادي "2014-2010":

جاء هذا البرنامج لتوطيد النمو الاقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في البرنامجين السابقين، أما عن مساهمته في برنامج الشغل فرصد له مبلغ 350 مليار دج من إجمالي

⁽¹⁾ الملتقى الوطني الموسوم "راهن العلاقة بين التكوين والشغل، المنظم من طرف مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، ولاية وهران، 5-6/10/2011، ص55.

⁽²⁾ المرجع نفسه، ص56.

البرنامج لمراجعة الإدماج المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

والجدول التالي يوضح لنا نسبة البطالة خلال السنوات 2001 إلى غاية 2013.

الجدول رقم (03): يوضح معدل البطالة في الجزائر "2013-2001".

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
النسبة %	27.30	25.70	23.72	17.65	15.30	12.30	13.80	11.300	10.2	10.00	10.00	11.00	9.8

Source : (NE.S. Commission , Op-cit, p152.

من خلال الجدول يتضح لنا تراجع معدلات البطالة مما يعني استحداث منصب شغل جديد، استطاع الاقتصاد الجزائري إنشاء 2.5 مليون منصب عمل جديد خلال الفترة 2003-2010، هذا يعني أن معدل الخلق السنوي لفرص العمل قد بلغ خلال الفترة ذاتها 360000 منصب عمل في السنة.

تدعو مثل هذه النتيجة العددية إلى التساؤل حول الطريقة والكيفية التي أوجدتها وإلى محاولة الاستفسار عن نوعية مناصب العمل التي تم استحداثها وعن دور القطاع غير الرسمي في ذلك، وقد شهدت هذه الفترة تراجعاً في نسبة العمل المأجور الدائم، وفي الجهة المقابلة يكشف تطوراً في نسبة العمل المأجور غير الدائم خلال الفترة المذكورة سلفاً.

إن معظم الوظائف التي تم إنشاؤها في إطار برامج الأشغال العامة المؤقتة وفي مهن متدنية الأجر وينظر إليها على أنها خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنيوية للبطالة، حيث تشير الإحصائيات أن 32.9% من مناصب الشغل غير دائمة وهشة ويمكن أن تضاعف حجم البطالة في أي وقت لذلك ينبغي إعادة النظر في هذه السياسات لتحسين كفاءتها وتوسيع عدد العاملين خاصة من العاطلين عن العمل وجعلها أكثر فاعلية في الحد من البطالة.

بالإضافة إلى ذلك تركز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها لذلك لا بد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية وذلك لإتاحة المزيد من الاستدامة في سوق العمل⁽¹⁾.

VI- العمل التعاقدي:

يعتبر العمل التعاقدي من الأشكال الجديدة للعمل التي ظهرت حديثاً، بحيث أشرنا سابقاً بأننا سنتطرق للعمل التعاقدي كنموذج أكثر انتشاراً لمفهوم العمل في العصر الحديث ونبدأ ذلك بتعريف للعمل التعاقدي عند "محمود الجوهري": «يشير إلى استئجار عمال لأداء عمل محدود في فترة زمنية محدودة»⁽²⁾.

إذن فالعمل التعاقدي هو عمل يرتبط غالباً بشرطين هما:

- التحديد لحجم نشاط العمل.

- التحديد لفترة زمنية لانتهاء العمل.

وبهذا فهو عمل غير مستقر وغير مضمون وغير مستمر وصار يعرف "بالأمن الوظيفي" ويرتبط به وذلك لضعف العناصر والركائز الأساسية للعمل فيه، وهي: الدخل، الامتيازات الاجتماعية، الاستقرار والاستمرارية، الحماية التنظيمية والتشريعية.

1- الدخل:

يعتبر الأجر الشكل الاجتماعي الأساسي في عصرنا لتقدير قيمة العمل وأيضاً من أهم الامتيازات والدوافع للعمل، لذلك يجب أن يكون متناسباً مع التكوين والتأهيل لدى العامل ويضمن تغطية النفقات والاحتياجات الأساسية، وهذا يفتقده العمل التعاقدي بالشكل الحديث، حيث نجد أن الدولة معنية بالأجر (الدخل) عن كثر مثل رب العمل أو الأجير مما يظهر، نظام الأجر كسلوك

⁽¹⁾ مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2011/2000، مقال بمجلة الباحث، العدد 10/2012، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص199.

⁽²⁾ محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص195.

اجتماعي من أجل الدخل وكشكل من المشاركة في مبادلات الخيرات والخدمات المنتجة قابل للتغير حسب الحاجات والأمكنة والمراحل والأعراف والقوانين وسبب كون الأجور قابلة للقياس، ويخض بتجديدها وبنيتها لشروط معينة وتتطور تحت تأثير عوامل مماثلة فإنها تصبح قيماً موضوعية تتمحور حولها جميع أشكال العيش⁽¹⁾.

وبما أن الدولة معنية بالأجر خاصة في العمل التعاقدية نجد الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية قد خصصت لهذا الموضوع في العدد 21، المادة 6 التي تعدل وتتم أحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 6-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق لـ 19 أبريل 2008 والمذكور أعلاه وتحرر كما يأتي:

المادة 19:

يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين إدماج مما يأتي

- منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربصاً تكوينياً لدى حرفيين معلمين.
- أجره شهرية بمبلغ 12000 دج يدفع كاملاً من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العامة التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية المذكورة في المادة 5 أعلاه.
- أجره منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها بـ 6000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات المنفعة العمومية، ويدفع المستخدم فارق أجره المنصب.
- أجره شهرية بمبلغ 6000 دج ويدفع كاملاً من ميزانية الدولة خلال سنة واحدة، عندما يتم تنصيبهم في مؤسسات الإنتاج⁽²⁾.

(1) جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 141.

(2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 24 ربيع الثاني، 1429هـ، 30 أبريل 2008م.

إذن فالأجر لأصحاب العقود المحددة المدة والإدماج المهني يتراوح ما بين 4000 دج و12000 دج وهو ما يعكس محدودية الدخل بالنسبة للعاملين بهذه الصيغ ولا يتجاوز الأجر القاعدي، وهو ما يفسر شعور العاملين بهذه العقود بالا أمن الوظيفي، إضافة إلى ضعف الانتماء المهني والاجتماعي بسبب قلة الدخل في تغطية النفقات الشخصية للعامل فما بالك بالنفقات الأسرية والاجتماعية (هدايا، حفلات، سفر، تكاليف طبية...).

ويعد كل ذلك لا نستطيع اعتبار الأجر تعويضاً عن العمل فقط، محسوباً بالساعة حسب المدة؛ أنه دخل الفقير وبالتالي لا بد أن يكفي ليس فقط لحفظه أثناء العمل، بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل، وهكذا فإن نظام الأجر شكل مكافأة العمل الذي يشغل حياة الأفراد الذين يعيشون منه⁽¹⁾.

2- الامتيازات الاجتماعية:

إن حصول الفرد على عمل مكسب مهم، ويدعم ذلك وجود امتيازات اجتماعية مرتبطة بهذا العمل تعزز انتماءه المهني وتضمن ولائه التنظيمي، ولذلك نرى أن هذه الامتيازات الاجتماعية ترتبط غالباً بمناصب العمل الدائمة مقارنة بمناصب العمل التعاقدية، رغم أن الدولة أوردت مرسوم تنفيذي يضمن هذه الامتيازات الاجتماعية، إلا أن هناك نقائص لا بد من تداركها، حيث جاء في المادة 8 من الفصل الثالث المتعلق بالأجرة والمنح الذي جاء في المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008 أنه: «يستفيد الشباب المدججون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وكذا الشباب الذين يتابعون تكويناً لدى الحرفيين والمعلمين من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما»⁽²⁾.

(1) جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص140.

(2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، مرجع سابق.

وبعد كل هذا يمكننا القول بأن هذه الامتيازات الاجتماعية غالباً لا تخضع للمراقبة القانونية ويتعرض العامل التعاقدى إلى التعسف في ضمان حقوقه أحياناً كثيرة، ولا يستطيع متابعة نفقات الإجراءات القانونية لضعف دخله، إضافة إلى ذلك فالعمال المتعاقدون بالعقود المحددة المدة لا يتم إشراكهم في صناديق التقاعد وهو ما يرهن مستقبلهم المهني والاجتماعي (الأسري)، لأن العمل كما ذكرنا سابقاً يجب أن يحفظ العام ليس فقط أثناء العمل، بل حتى خلال الانقطاع عن العمل وضعف هذه الامتيازات الاجتماعية سيحدث خللاً في قيم الولاء التنظيمي للمؤسسة ويؤثر ذلك على الأداء الوظيفي للعامل، وبالتالي إلى عدم التوازن في الإنتاجية مما لا يحقق أهداف المؤسسة.

3- اللا استقرار واللا استمرارية:

إن العمل الدائم يضمن استقرار الفرد العامل واستمراره في أداءه المهني وبالتالي استقرار المؤسسة وتطورها إلى الأحسن، أما العمل التعاقدى فهو في نظر العلماء إلا نوعاً من الوهم الحقوقي لإحاطة التشريعات القانونية بمظاهر العمل وليس كله، وهذا ما نجده في التشريع الجزائري الجديد للعمل، فرغم أن هذا الأخير حاول إدراج بعض القواعد القانونية لضبط التعامل بهذه العقود مثل المطالبة بتحديد مدة قصوى للعمل ومحدودية تجديد العقود المحددة المدة، مركزاً على الاستقرار في منصب العمل، إلا أن هذا الاستقرار يعتبر نسبياً، حيث أن المعمول به في الواقع خاصة المؤسسات الاقتصادية خلال السنوات الأخيرة مخالف للحالات المنصوص عليها سابقاً وهذا راجع إلى وجود بعض الفراغات القانونية التي تستغلها المؤسسة لتعميم العمل بهدف الصيغة من العقود، مثل لجوء المؤسسة إلى ترك فترات زمنية عند انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة قبل تجديده مرة أخرى حتى لا تكون ملزمة بتثبيت المتعاقد في منصبه بعد أربع سنوات من التجديد المتواصل لعقد العمل المحدد المدة حسب ما تنص عليه تشريعات العمل⁽¹⁾.

(1) كريمة بن قومار، مرجع سابق، ص 40.

إن العامل بالعقود المحددة المدة يجد نفسه في فترات من البطالة في انتظار تجديد عقد عمله، وأيضاً يجد نفسه دائماً في بحث عن منصب عمل دائم ومستقر وهو ما يعرضه لضغوط اجتماعية من المحيط الاجتماعي وهذه الحالة من اللا استقرار في العمل تحول دون مراكمته للخبرات المهنية والتقنية لتكوين ثقافة تنظيمية عن العمل الذي يمارسه.

4- ضعف الحماية التشريعية والنقابية:

إن ضعف الامتيازات الاجتماعية ومحدودية الدخل واللا استقرار في العمل راجع أساساً إلى ضعف الحماية التشريعية والنقابية وإلى الفراغ والغموض في هذه القوانين الخاصة بالعمل التعاقدية وعدم اشتراك العمال المتعاقدين في العمل النقابي يضعف قوة الضغط للنقابة لتحسين ظروف العمل والدفاع عن الحقوق وعدم انضمام العمال المتعاقدين للنقابة يضعف التوجه النقابي لبقية العمال لأن نسبتهم في المؤسسة لا بأس بها وتستطيع التأثير لاسترجاع الحقوق والمطالبة بالتعويضات في حالة خرق القانون، ذلك لأن الانخراط في النقابة يكون له جدوى للملاحقة القانونية وضمنان التعويض التام والتكفل بمصاريف المتابعة القضائية التي يضطر العامل المتعاقد لتحملها، كل ذلك يضمنه التمثيل النقابي الذي حُرِم منه.

إذن ومن خلال ما سبق فالعمل التعاقدية مرتبط باللا أمن الوظيفي واللا استقرار المهني والاجتماعي، ذلك لضعف الامتيازات الاجتماعية ومحدودية الدخل، مما يؤثر على حياة العامل المتعاقد كفرد في المجتمع يحتاج إلى الاستقرار الأسري والاجتماعية والمهني ليكون عضواً فاعلاً يؤثر ويتأثر في البناء الاجتماعي.

V- أبرز النظريات المفسرة لصيغ العمل الجديدة:

إن التحولات التي يشهدها القرن الحالي أثر على مفهوم العمل في الأوساط الاجتماعية والمهنية، فبعد أن كان ضماناً مادياً واجتماعياً لحياة الفرد وانتماءه أصبح مع السياسة الاقتصادية

مفهوماً ذو بعد آخر مع مرونة السوق والتوجه نحو مناصب عمل غير مستقرة وأقل أماناً مما دفع الباحثين السوسيولوجيين إلى الاهتمام بالموضوع من عدة زوايا وتقديم فروض ونظريات لتفسير هذه الصيغ الجديدة من العمل ومن هذه النظريات:

1- نظرية مركزية العمل:

قدم لنا "M. Lallement" في كتابه «Le travail une sociologie contemporaine» نظرة شاملة لأهم التحولات والاتجاهات المفسرة للعمل، حيث تؤيد لمركزية العمل في الأحداث الاجتماعية يتمحور تحليل الكاتب حول المفهوم التاريخي للمجتمعات الصناعية وخاصة منتصف القرن 20، وهو يقوم على نظام الحاجات حسب "Hegel" وذلك لإظهار كيف أن العمل يتطلب من الفرد الاستخراج الجدلي وذلك من خلال السماح له باحتواء الطبيعة أو السيطرة عليها وكذا التفاعل مع الآخرين ويكمل "" في هذا الإطار التحليلي لتأكيد حالة العمل كهيئة مكونة من أربع عناصر: الرؤية، التميز، التكامل، التنظيم⁽¹⁾.

تعد هذه النظرة مبرزة لأهمية العمل في التنظيمات الاجتماعية الحديثة رغم الظروف والتحولات التي مر بها وذلك لضمان العمل الدائم ضمان لمكانة اجتماعية في العصر الحديث.

2- نظرية نهاية العمل:

عند قراءتنا "لفريدمان" نلاحظ تطور تنظيم العمل مع وجود تناقض لأهمية العمل "نهاية العمل". إن هذه النظرية يمثلها الفلاسفة (Meda, Gorz, Gaillé, Rifkin, Guilton) وهي النظرية التي أعادت طرح مسألة مركزية العمل، فالعمل بالنسبة لدعاة هذه النظرية هو وسيلة للإنتاج في خدمة الكفاءة والفاعلية وقليلاً ما يسمح بتطوير الذات، فحصر مجموع الأنشطة الإنسانية في العمل بمنح

⁽¹⁾ M. Lallemen, Le travail une sociologie contemporaine L'orientation scolaire et professionnelle, Paris : Gallimard. <http://osq.revues.org/1993.P385-388>.

أهمية كبرى لقطاع واحد هو القطاع الاقتصادي، في حين أن العمل ليس إلا أسلوباً من أساليب متعددة في الحياة الاجتماعية⁽¹⁾.

3- نظرية تعددية الأنشطة:

حسب "B. Flacher" في كتابه « Travail et intégration sociale » فقد قدم لنا منظري الاقتصادي الاجتماعي كمثلين لهذه النظرية وهم (Loville, Lévesque, Ferey, Gouthier, Favreau) ونصت هذه النظرية على أن للفرد يحقق ذاته من خلال نشاطات متعددة ومختلفة، فالفرد إضافة إلى احتفاظه بدور المنتج فهو يحاول بناء مواطنته لذلك من الأفضل تنويع صيغ العمل، إلى جانب المشاركة في المنفعة العامة للمجتمع بطريقة أخرى غير العمل، وهذا يعني منح إمكانية الانتقال بين العمل والوقت الحر الذي يسمح للأفراد بتجسيد نشاطات مع التأكيد على أهمية العمل في تحقيق الإدماج والاعتراف الاجتماعي⁽²⁾.

⁽¹⁾ كريمة بن قومار، مرجع سابق، ص 39.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 39.

خلاصة الفصل :

مر علينا في هذا الفصل مفهوم العمل عند المفكرين الاجتماعيين وتطوره والتغير العميق الحاصل في مضمونه الاجتماعي ومظهره كضمان للحياة الاجتماعية المستقرة حيث خضع لتحويلات كبيرة عرجنا بعدها إلى سوسيولوجيا العمل كعلم يدرس العمل و أشكاله الاجتماعية وكل ما يتعلق به . حيث كشفنا عن البدايات الأولى ونشأة هذا العلم من تفكير علمي إلى علم قائم بذاته بدأت تظهر ملامحه ومناهجه كعلم مستقل من فروع علم الاجتماع الحديثة .

إضافة إلى ذلك قدمنا السياق التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر بما في ذلك من إحصائيات حول التشغيل وأهم البرامج و المخططات الإقتصادية في النظامين الاشتراكي و الرأسمالي وصولا إلى البرامج الحديثة للشغل المساعدة على الإدماج المهني للشباب وأخيرا تطرقنا للعمل التعاقدى كأحد الأشكال الحديثة للعمل و بالأخص العقود المحددة المدة التي يدور حولها موضوع المذكرة .

الفصل الثاني المرأة العاملة والرضى الوظيفي

I- المرأة العاملة

- 1- مفهوم عمل المرأة .
- 2- السياق التاريخي لعمل المرأة .
- 3- المرأة العاملة في الجزائر
- 4- دوافع عمل المرأة .

II-

- الرضا الوظيفي والاجتماعي
- 1- مفهوم الرضا الوظيفي و الاجتماعي
- 2- قياس الرضا الوظيفي والاجتماعي
- 3- مسببات الرضا الوظيفي
- 4- أهم النظريات المفسرة للرضى الوظيفي والاجتماعي

تمهيد:

في هذا الفصل المعنون بالمرأة العاملة و الرضا الوظيفي و الاجتماعي يقسم الجانب النظري إلى قسمين قد يبدو أنهما منفصلان عن بعضهما ولكن هناك صلة وثيقة بينهما ذلك أنهما المحوران الأساسيان لموضوع البحث .

حيث في الجزء المتعلق بالمرأة العاملة سنذكر مفهوم عمل المرأة وأيضا السياق السوسيوثقافي لعمل المرأة عبر الحضارات القديمة والمجتمعات المعاصرة وأهم العقبات التي واجهتها المرأة لإثبات دورها كأحد الفاعلين الاجتماعيين في الحياة العملية ونخص المرأة الجزائرية العاملة بأهم الإحصاءات والتطور المتزايد لعمالها ,نقدم أخيرا أهم الدوافع النفسية والاجتماعية والاقتصادية لخروج المرأة للعمل .

وفي الجزء الثاني الخاص بالرضا الوظيفي والاجتماعي نعرفه كمفهوم ومن ثم مسبباته الشخصية والتنظيمية وكذا العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي و الاجتماعي معتمدين على أهم النظريات المفسرة لظاهرة الرضا الوظيفي وطرق قياس مدى الرضا من عدمه.

I- المرأة العاملة:**1- مفهوم عمل المرأة:**

إن مفهوم العمل كمنشأ اجتماعي ملازم لحياة الإنسان الاجتماعية، ولعل التعريف الاقتصادي للعمل يجعله محصوراً بالإنتاج والإنتاجية، ويجعلنا أيضاً نربط مفهوم عمل المرأة والاهتمام به إلى بداية الثورة الصناعية بأوروبا، وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة إرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود، بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة، خوفاً من توقف العمل أو الخسارة المترتبة على ذلك⁽¹⁾.

وينقسم عمل المرأة إلى قسمين من العمل:

- العمل داخل المنزل:

ويكون بالاعتناء بشؤون الأسرة من تربية وطبخ وحتى بعض الأعمال في محيط البيت، حيث أشار "سار ديلاumont" إلى أن عمل المرأة ينقسم إلى ثلاثة أنواع:

العمل المنزلي، وهذا ينجز بدون أجر، والعمل التطوعي، وهو ينجز بدون أجر أو بأجر بسيط، ثم العمل المأجور، فالعمل المنزلي سواء كن كبار أو صغار، متزوجات أو غير متزوجات، فقراء أو أغنياء، منجبات أو غير منجبات، عاملات أو غير عاملات⁽²⁾.

- العمل خارج المنزل:

ويقصد به العمل الذي تقوم به المرأة خارج البيت، ويكون مقابل أجر مادي تتقاضاه نظير العمل، وقد كفل المجتمع للمرأة حقها في العمل الذي يتناسب مع مؤهلاتها وقدراتها، وخاصة بعد أن فتحت أمامها مجالات التعليم في كافة مستوياته، كما أكدت القوانين الأهمية البالغة لدور المرأة في المجتمع ومدى

(1) دراسة من إعداد زيد محمد الرماني، نقلا عن مجلة الدعوة، العدد 1742، ص38.

(2) سامية مصطفى الخشاب: النظريات الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر،

ضرورة مهمتها في كافة أوجه الإنتاج، وبالتالي تزايد إقبال النساء على الدخول في سوق العمل وتنوعت أوجه النشاط الاقتصادي التي تعمل فيها⁽¹⁾.

والمرأة في العصر الحديث لا تزال تعمل داخل وخارج المنزل، فلا توجد امرأة عاطلة عن العمل على الإطلاق ويرجع الاختلاف لمفهوم عمل المرأة إلى الظروف الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للبيئة التي تعيش فيها.

وقامت أيضا الباحثة "سورنسون" إلى تقسيم النساء العاملات خاصة المتزوجات إلى أربعة أنماط:

* النمط التقليدي: حيث نجد المرأة التي تعمل قبل الزواج، تتوقف عن العمل، إما عند الزواج أو لدى وضعها طفلها الأول.

* النمط المتقطع: الذي تتوقف فيه المرأة عن العمل عند الزواج أو لدى وضعها طفلها الأول، ثم تعود للعمل بعد فترة الإنجاب.

* النمط المزدوج: وفيه المزدوج التام، حيث تستمر المرأة في العمل طوال فترة الإنجاب، والمزدوج غير التام، حيث تعود المرأة للعمل بعد وضعها طفلها الأخير.

* النمط غير المستقر: الذي يظهر دور المرأة التي تنتقل في سوق العمل وخارجه في فترات مختلفة⁽²⁾.

وهو ما سنحاول دارسته، حيث يشمل النمط الرابع، النساء العاملات بالعقود المحددة المدة، وهو ما يجعل العمل غير مستقر لفترات زمنية مختلفة.

(1) باسم محمد ولي: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004، ص479.

(2) الملتقى الوطني الثاني حول الإتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أيام

2- السياق السوسيو تاريخي لعمل المرأة:

1-عمل المرأة في الكتابات القديمة:

منذ عصور قديمة والمرأة تعمل، لأن العمل ارتبط بوجود الإنسان وجعله ظاهرة اجتماعية تملك صفة القهرية، فالإنسان يعمل لكي يعيش كالصيد والزراعة...، وجل النشاطات الإنسانية، حيث أشاد المصريون القدماء بفضل العمل الإنساني واعتبروه فضيلة إنسانية، من هذا المنطلق حرصوا على إشراك المرأة في تحمل أعباء ومسؤوليات الحياة على قدم المساواة بين الرجل والمرأة. وتصور الرسوم والتماثيل التي خلفتها الحضارة المصرية القديمة لوحات جميلة تظهر بها النساء العاملات إلى جانب الرجال في مواسم البذر والحصاد واللقاط، كما أشادت النصوص المصرية القديمة بعمل النساء في مجال طحن الحبوب على الرحي الحجرية اليدوية وتحضير العجين اللازم للخبز وجمع روث البقر وتخفيفه واستعماله كوقود وصنع وحياسة الملابس التي اقتصر في ذلك الوقت على النساء اللواتي كن يقمن بعملية جز الغنم وغزل الصوف وحيافته بعد ذلك.

ودلت النصوص التي استشهدت بها عالمة الاجتماع الفرنسية "إفلين سوليرو" على أن المرأة في مصر زاولت التجارة إلى جانب الزراعة، وكانت نشيطة وفاعلة في هذا المضمار، كما استخدمت مصانع ورش صناعة الملابس والأغذية والأدوية التابعة للدولة، كانت عمالتها من النساء والفتيات وقد ورد النص: «أن عاملة صغيرة السن كانت تعمل في معمل الملابس فصلت من العمل بسبب عدم كفاءتها، وقد أثار هذا الطرد والدتها فاشتكت القائم على العمل إلى رئيس المعمل الذي عمل على إعادة الفتاة إلى عملها». ودلت النصوص التاريخية أيضا على أن المرأة في مصر القديمة شاركت في أعمال السحرة لإشادة الأهرامات والمقابر المصرية المشهورة منذ 2100 ق.م⁽¹⁾.

هذا وقد أشرنا إلى المرأة وعملها لسببين:

(1) تماضر زهري حسون: تأثير عمل المرأة في الوطن العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب بالرياض،

السعودية، (د.ط)، 1993م، ص ص 16-17.

أولاً: لأن عمل المرأة قد وثق في الكتابات الهيروغرافية القديمة وشرح لنا الأعمال التي تمارسها المرأة منذ القدم.

ثانياً: لأن الحضارة المصرية قديمة منذ 3000 ق.م، وهو ما يبرز أهميتها في التاريخ الإنساني عموماً وتوثيقها لعمل المرأة خصوصاً.

وبالمزور إلى قارة آسيا فقد كانت الكنفوشيوسية ترى أن استقرار المجتمع واستمراره يتم من خلال نظام أسري متماسك، تلعب فيه المرأة دوراً مهماً ورئيسياً من شأنه أن يساعد على قيام نظام سياسي يكفل الحرية والمساواة ويحقق العدالة بين أفراد المجتمع، كما أنها دعت إلى تزويد الأسرة ومنهم المرأة بالعلوم والمعارف، إلا أنها حددت دور المرأة بالعمل على استمرار الأسرة واستقرارها فقط⁽¹⁾.

أما في المنطقة العربية قبل الإسلام فبالرغم من كل ما يقال وكل ما يكتب عن وضع المرأة العربية قبل الإسلام، إلا أنه من الإنصاف القول بأن شبه الجزيرة العربية كانت تضم قبائل لا حصر لها واختلفت في وصفها ودورها من قبيلة إلى أخرى، غير أن الغالبية العظمى من القبائل العربية كانت تسوي بين رجالها ونساءها في كثير من الحقوق والواجبات، فقد شاركت المرأة الرجل أعماله ومتاعبه في البحث عن الماء والمرعى، كما زاولت بعض الفنون والصناعات السائدة في ذلك العصر كالصناعات الغذائية والنسيجية وصنع الحصير والأواني الفخارية وصناعة الأدوية والعطور والأسلحة كالرماح....

كذلك برزت منهن الشاعرات كالخنساء، وكان منهن المقاتلات، والمحترفات لفن القيافة، ومنهن الكاهنات وضاربات الرمل والقرعة، ومنهن أيضاً التاجرات وصاحبات الثراء كالسيدة خديجة وهند، ومنهن أيضاً من صنعن التاريخ العربي القديم كملكة سبأ، التي ورد اسمها في القرآن الكريم، وزنوبيا ملكة تدمر التي قادت الجيوش وحكمت بذكاء مملكتها التي امتدت من مصر إلى آسيا الصغرى⁽²⁾.

(1) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 18.

(2) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 19-20.

أما بعد الإسلام فنحن لا نجد ديناً أعز المرأة وكرمها وأوصى بها كالإسلام، فنجد الأحاديث الشريفة للرسول محمد -صلى الله عليه وسلم- دعت إلى حفظ مكانة المرأة، حيث قال الرسول -صلى الله عليه وسلم-: «ما أكرم النساء إلا كريم». ووصى بها في خطبته في حجة الوداع، حيث قال -صلى الله عليه وسلم-: «ألا فاستوصوا بالنساء خيراً».

ونجد الإسلام قد فتح أمام المرأة ميدان العلم والتعليم، حيث عدها ضرورة بشرية في عصور كان يغشاها الجهل والظلام، فهو أول نظام في التاريخ ينظر إلى المرأة على أنها كائن بشري، لا يستكمل بشريته حتى يتعلم، شأنها في ذلك شأن الرجل على وجه المساواة، فجعل العلم ركناً لازماً وفريضة عليها، كما هو فريضة على الرجل⁽¹⁾.

ذلك أن التعليم هو الطريق نحو العمل، بحيث تضمن المرأة بعملها عملاً محترماً لا تضيع فيه حقوقها، وتضمن به مستقبل أولادها في نشر تعاليم الإسلام والمعارف الأخرى، وشاركت المرأة المسلمة في الغزوات مع الرجال بتضميد الجراح تجهيز الطعام والمشاركة في القتال "كأم عمارة"، ونقل الأحاديث وروايتها كأمناء عائشة - رضي الله عنها-، هذا وإن مفهوم عمل المرأة في الإسلام أعم من أن يرتبط بالعمل المأجور، فنجد الأم بعملها وتربيتها للأولاد لها المكانة الأهم في المجتمع وتحدث بذلك آيات كثيرة مثل قوله تعالى: (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنِ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ) [سورة لقمان: 14].

وجعل لها الإسلام أولية الرعاية والوصاية في بيتها بقول الرسول - صلى الله عليه وسلم-: «كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، الأمير راع على أهل بيته، والمرأة راعية على بيت زوجها» وفتح أمام المرأة فرص العمل بميدان التجارة وميادين أخرى ضمن ضوابط كالحجاب والستر، وهي أيضاً تضمن لها حماية من المجتمع بجد ذاته.

⁽¹⁾ عبد الحميد إسماعيل الانصاري: قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليد المجتمع، دار الفكر العربي، 1420هـ/2000م،

من خلال المقتطفات السابقة الذكر في الكتابات عن حضارات العالم القديم نلمس بوضوح أن المرأة كانت عاملة بكل تلك الحضارات ولم يطالعنا نص أو نقش أو رسم يفيد أن المجتمع الذي عاشت فيه النساء عاملات، سواء حاكمات أو ملكات أو كاهنات أو مقاتلات أو تاجرات أو مزارعات قد اشتكى من ضعف تماسك الأسر وتفككها أو انحراف الأبناء وانحلالهم بسبب انشغال المرأة...، وذلك بكل بساطة لأن المجتمع كان بحاجة إلى عمل المرأة كحاجته لعمل الرجل للتفتيش عن مصادر الغذاء والبحث عن وسائل العيش الضرورية لحفظ البقاء⁽¹⁾، ولذلك لا نجد في الإسلام نصاً صريحاً لعدم عمل المرأة لما لها من دور تكميلي وأساسي في الحياة الاجتماعية، وكفل لها الإسلام الحرية والملكية المالية وهو ما يعد مكسباً مهماً على المستوى الاقتصادي، فالذمة المالية المستقلة للمرأة تدفعها للعمل لتطوير رأس مالها سواء بالوكالة أو بإشرافها عليه.

2- عمل المرأة في الكتابات الحديثة:

من خلال تقديمنا للكتابات الحديثة عن المرأة سنخرج عن وضع المرأة في الغرب وفي قارة أوروبا خصوصاً، لأن معظم الكتابات الحديثة عن عمل المرأة صدرت عن مفكرين وباحثين أوروبيين، إذ يروي الفيلسوف "هربرت سبنسر" في كتابه "علم الاجتماع" أن الرجال كانوا يبيعون الزوجات في إنجلترا فيما بين القرن الخامس والقرن الحادي عشر ميلادي، وقد سنت المحاكم في الكنيسة قانوناً يخول للزوج بيع زوجته إلى رجل لمدة محددة، وظل الأزواج يمارسون هذا الحق حتى سنة 1931م، أما فيما يتعلق بالتصرفات القانونية فإن المرأة في التشريعات السابقة للنهضة الأوروبية كانت فاقدة الأهلية القانونية، فلم يكن لها حق الحضور أمام القضاء ولا حق إبرام العقود، بل ينوب عنها أبوها أو زوجها، وفيما يخص حالتها المدنية فقد ظلت المرأة بعد النهضة الأوروبية تابعة لزوجها في اسمها وشخصيتها القانونية، فلا تملك أن تتسمى باسم أبيها لأنها تفقد لقب عائلتها بمجرد الزواج وتتبع زوجها في ذلك⁽²⁾.

(1) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 22.

(2) تاج عطاء الله: المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون،

(د.ط)، (د.س)، ص ص 30 - 31.

ومن خلال حديث "هربرت سبنسر" يتضح لنا الوضع الاجتماعي الذي كانت تعيش فيه المرأة في العصور الوسطى في القارة الأوروبية، ومدى تناقضها مع وضع المرأة في العالم الإسلامي آنذاك، وكذلك استعرض "أنجلز" العوامل الأساسية التي أترث في وضع المرأة تأثيراً مباشراً، وربط بتحول وتغير واقع المرأة وتغير أطر العائلة وتطورها عبر التاريخ نتيجة للتغيرات والتحويلات أصابت البنى الاقتصادية والاجتماعية المجتمعات ومن خلال استقراءه للتاريخ اتضح له أن المرأة في المجتمع الإنساني القديم احتلت منزلة محترمة جداً - وهو ما لاحظناه في الحضارات القديمة سابقاً - وذلك نتيجة لمشاركتها الفعلية للرجل في العمل داخل وخارج المنزل وذلك لأن نظام الملكية والإنتاج الاقتصادي في ذلك الوقت لم يكن معروفاً بعد⁽¹⁾.

وترى "كارين ساكس" أن منشأ دونية عمل المرأة يعود لعملية تقييم العمل الجنسي الذي كان سائداً في المجتمعات العشائرية السابقة لمرحلة الرأسمالية، فالعلاقات بين الرجل والمرأة التي كانت متعادلة في المجتمعات البشرية الأولى والقديمة، خضعت لتحويلات وتبدلات عندما لم يعد الإنتاج محصوراً بالقيمة (أي الإنتاج من أجل الاستهلاك الذاتي) وإن السلطة العشائرية قد أخذت بالظهور حين تملك الرجل وسائل الإنتاج، وحيث تكون عملية الإنتاج محصورة بالعمل المنزلي، فإن علاقات القوى تصبح غير متكافئة، ذلك أن عمل المرأة يقتصر على استعمال القيمة، بينما ينتج الرجل بغرض المقايضة والتملك والمغزى الاجتماعي لهذا التطور غير المتعادل يتكثف في الأنظمة التي تعتمد أكثر على الإنتاج بهدف المقايضة، وذلك على حساب الإنتاج بهدف استعمال الفائدة، والنتيجة التي يفرزها هذا الوضع هي اعتبار عمل المرأة في تلك الأنظمة عملاً لمصلحة الزوج والعائلة وليس لمصلحة المجتمع⁽²⁾.

وبعد ذلك تراوحت نداءات بعض المفكرين والثوار أمثال "كارل ماركس" الذي ربط التقدم بوضع المرأة في المجتمع، حيث يقول في هذا الصدد: «إن التقدم الاجتماعي يمكن أن يقاس بدقة الوضع

(1) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 24.

(2) نفس المرجع، ص 27.

الاجتماعي للجنس النسائي». وقول "لينين": «إن الأمة لا تكون حرة، حيث هناك نصف عدد السكان مغلولون بأعمال المطبخ»⁽¹⁾.

وفي اتجاه آخر قدم "أوجست كونت" ملمحاً لأهمية دور المرأة في تدبير شؤون الأسر، حيث صنف في اليوتوبيا "الخطة الوضعية للإصلاح الزراعي" الفئات الاجتماعية وفق مقياس تدريجي من الأهمية والتخصيص الوظيفي مستثنياً من ذلك النساء اللواتي تقع عليهن مسؤولية التبعات المنزلية فقط.

أما "هربرت سبنسر" فقد أعلن بأن المرأة إذا فهمت ما يحتويه العالم المنزلي لقصرت حياتها عليه ولما رضيت عنه بديلاً، كذلك ربط "دور كايم" بين الأسرة من حيث طبيعتها وأشكالها وتغير وظائفها، وبين تغير مكانة المرأة وتطورها وهو يرى أن الأسرة هي مملكة المرأة، ولكي تستمر لا بد أن تكون مركزاً للتربية الأخلاقية والأمان العاطفي⁽²⁾.

ومع كل هذه الكتابات والمقولات حول عمل المرأة في بداياته نلاحظ وجود اتجاهات متناقضة تتجاذب عمل المرأة بين العمل في المنزل أو خارجه حتى بدايات الثورة الصناعية التي أحدثت تغيرات اجتماعية أدت إلى نهضة المرأة وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة بينما قاست المرأة في الطبقات الدنيا كثيراً⁽³⁾.

إذن كانت فكرة خروج المرأة للعمل بالشكل الحديث نتيجة سببين أساسيين:

أولاً: الثورة الصناعية سنة 1760م: التي أدت إلى ظهور الطبقة، مما اضطر نساء الطبقات الكادحة للخروج إلى العمل وذلك لإعانة أسرهم.

⁽¹⁾ مزور بركو: إجرام المرأة في المجتمع، العوامل والآثار، مكتبة العمرية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 66.

⁽²⁾ تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 23.

⁽³⁾ كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، مرجع سابق، ص 50.

ثانياً: الحربين العالميتين: بإلتحاق الرجال بميادين القتال، حلت النساء محلهم في المصانع والمناجم، فخرجها للعمل لم يشهد استقراراً، بل كان دائم التأثير بأوضاع المجتمعات الاقتصادية والسياسية⁽¹⁾.

ويرى كل من "wilensky khein" أن للتطور التكنولوجي دور كبير في خروج المرأة للعمل وأن عملية التصنيع جذبتها للدخول في ميدان العمل وكان ذلك ل:

أولاً: إنتاج أنواع مختلفة من المواد الاستهلاكية الجذابة، مثل الأطعمة المحفوظة والملبسة والملابس الجاهزة...، بعد أن كانت عمليات الإنتاج لتلك المواد تقوم بها الأسرة داخل المنزل.

ثانياً: إدخال الأدوات المنزلية الموفرة للوقت (كغسالة الملابس وغسالة الصحون والمكانس الكهربائية، وقدور الضغط...، مما ترك أوقات فراغ كبيرة أستفيد منها بالعمل خارج المنزل.

ثالثاً: إن عمليات التصنيع تحتاج لقوى عاملة بشرية كبيرة، مما أتاح فرص العمل أمام النساء وخاصة المؤهلات منهن⁽²⁾.

كل ذلك ساهم في انتقال العائلة من وحدة إنتاج إلى وحدة استهلاك، وزاد من معدلات النفقات وهو ما دفع المرأة تحت ضغط الحاجة الاقتصادية للعمل كأحد أشكال الإكراه في ظواهر العمل.

وإذا أردنا أن نقارن بين عمل المرأة قديماً وحديثاً سننظر إلى أن نلخص ومن خلال ما سبق أن عمل المرأة قديماً قد كان محفوفاً بالاحترام والتقدير النابع من الدور الذي تقوم به النساء في المجتمع، حيث أشار "فريدريك أنجلز" في كتابه "أصل العائلة": «أن الشعوب التي تؤدي نساؤها أعمالاً أشق مما نتصور، تُكن للمرأة احتراماً أعمق مما يكنه الأوروبيون لنسائهم، وإن الحالة الاجتماعية للمرأة في عهد المدنية وهي محاطة بالاحترام الزائف والمبعدة عن كل عمل حقيقي لاحظ كثيراً عن حالة المرأة التي كانت تؤدي الأعمال في عصري الوحشية البربرية والتي كان قومها ينظرون إليها على أنها سيدة حقيقية بحكم طبيعة وضعها⁽³⁾.

(1) نفس المرجع، ص50.

(2) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص28.

(3) نفس المرجع، ص25.

ذلك أن عمل في العصور الحديثة نابع من الضرورة الاقتصادية حتى عملت في المناجم والمصانع - بمقياس عامل غير ماهر - فأنحطت مكانتها وتحملت أعباء غير محتملة من العمل في المنزل وخارجه، ومما زاد من ذلك تراجع الرجل في الأعمال المنزلية وتربية الأولاد الغير المباشرة كالإشراف عليهم نظراً لانشغاله هو الآخر وأراء تأمين المتطلبات المادية المتنامية للأسرة.

فوجد في فرنسا مثلاً للتفريق بين عمل المرأة والرجل حسب الجنس في الوظيفة الواحدة وكان هذا الفرق في فرنسا من 7.8% في عام 1946، وارتفع إلى 8.6% في بداية عام 1958.⁽¹⁾

إذن فالحاجة لليد العاملة جعلت المرأة تشتغل في المناصب الإنتاجية الدنيا وبأجور زهيدة وغير متكافئة ولساعات عمل طويلة، هذه الاستغلال لليد العاملة النسوية تبعه عدم التصريح بعملهن، ذلك أن تصريحهن بالعمل يجعلهن لا يستفدن من الضمان الاجتماعي للحصول على المساعدة المقرونة بالأجر الوحيد، وذلك يحدث مع اتفاقهن مع أرباب العمل الذين يتحاشون الأعباء الاجتماعية ويخفضون تكاليفهم ولا تصرح هذه النساء عن أعمالهن عند إجراء الإحصاءات، وحين نذكر هذه الصعوبات المتعلقة بالإحصاء، نكون قد أشرنا إلى إحدى مميزات العمل النسوي وهي عدم استمراريته في الزمن⁽²⁾.

مما يحدث، قامت الدول العربية بإصدار تشريعات تحمي عمل المرأة وتنظمه ذلك رغم أن الحالة الاجتماعية لعمل المرأة العربية أفضل بكثير من نظيرتها في أوروبا.

واشتملت الاتفاقية العربية الصادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الخامسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1976 على المواد التالية:

المادة 1:

(1) جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 138

(2) المرجع نفسه، ص ص 333 - 334.

يجب العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك في كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص في قطاع الزراعة.

المادة 2: 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 الترتي الوظيفي.

المادة 3: يجب العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل وضمان منح المرأة المعاملة الأجر المماثل لأجر الرجل وذلك ضمن عمل مماثل.

المادة 4: يجب العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترة انقطاعا المسموح بها عن مجال العمل.

المادة 6: حرصت المادة 6 وحتى 19 على إدراج أحكام خاصة تتعلق بعمل المرأة مثل: عدم السماح بتشغيل النساء ليلاً، وخطر تشغيلهن في الأعمال الخطرة والشاقة أو الضارة بالصحة والأخلاق، إعطاء المرأة إجازات خاصة كعطلة الأمومة أو الإجازات المرضية، توفير دور حضانة لأطفال النساء العاملات، استفادة المرأة من التأمينات الاجتماعية والاقتصادية والمكافئات والمعاش في مختلف الظروف⁽¹⁾.

في مقابل هذه الاتفاقيات والتشريعات التي تضمن عمل المرأة بكرامة النابعة من ثقافتنا وديننا الإسلامي نجد أن نظرة الغرب لعمل المرأة نظرة مادية بالدرجة الأولى، لأن العمل هو أمر مفروض على الذكر والأنثى، ولأنه لا أحد يقوم بالإنفاق على أحد بعد سن الثامن عشر، لهذا دعت المؤتمرات المرأة إلى العمل كأحد الحقوق، ونحن لا ننكر أن تعمل المرأة، ولكن لا يكون على حساب بيتها، أو أن يكون مفروضاً عليها كما هو مفروض على الرجل، ولا أحد ينفق عليها إن لم تعمل، فهذا غير مقبول

(1) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص ص 98-99.

ففي عام 1996 تجمعت 74 دولة في مؤتمر الجريمة في لندن وقرر أن عوامل ازدياد الجرائم بين الأحداث، خروج المرأة من بيتها⁽¹⁾.

إذن ومن خلال ما سبق من الكتابات التاريخية والوسولوجية لعمل المرأة قديماً وحديثاً يتضح لنا أن عمل المرأة يُستمد من مكانة المرأة حقيقة في ذلك المجتمع ودورها ووظيفتها الأساسية هي التي تضمن لها عملاً كريماً يضمن حقوقها وواجباتها ورضى مهني عن العمل المأجور الذي تزاوله بالإضافة إلى عملها الأساسي في البيت.

3- المرأة العاملة في الجزائر:

إذا أردنا أن نستعرض تاريخ عمل المرأة في الجزائر فعلياً أن نشير أنه لا يخرج عن عمل المرأة في المجتمعات العربية عموماً، حيث شاركت المرأة في المغرب العربي الرجل في الأعمال التي يقوم بها كالرعي وجلب الماء والحطب وحياسة وغزل الصوف، فحياة البدوية في القبائل والعشائر ضمت للمرأة مكانة اجتماعية من خلال دورها وعملها فيها.

وفيما يخص مشاركة المرأة البدوية في ميدان العمل والإنتاج أتضح أن أفضل كتب مشاركة البدويات في العمل، كتاب لعالمة الاجتماع الأمريكية "إليس بودلدنغ"، إذ تعتبر أن التمييز على أساس الجنس يلعب دوراً أقل أهمية بين البدو الرحل منه بين السكان المستوطنين المستقرين، فالنساء البدويات يعشن في مجتمع تسود فيه روح المشاركة بين الجنسين بنسبة أكبر مما هو عليه الحال في المجتمع الذي تعيش فيه النساء المستوطنات، إن المهارات التي تتحلى بها المرأة البدوية وقدرتها على اتخاذ القرارات وقابليتها على التكيف السريع تعتبر من الأمور الضرورية، كما أن الرجل يقدر ذلك تقديراً عالياً، وعلى النقيض من ذلك فإن النساء المستوطنات يعشن في بيئة أكثر تقيداً وحصراً، فالأدوار والوظائف التي تمارسها المرأة في

⁽¹⁾ جاسم محمد المطوع: الأسرة العربية في وجه التحديات والمتغيرات المعاصرة، مؤتمر الأسرة 1، دار ابن حزم، بيروت، لبنان،

المجتمعات الدائمة الترحال والتنقل يجب النظر إليها كنماذج على المشاركة المتزايدة للمرأة في كافة مرافق المجتمع⁽¹⁾.

كل الفترة التاريخية قبل الاستعمار الفرنسي كانت محطة مهمة في عمل المرأة الجزائرية كونت خلالها خبرات مهنية حضت من خلالها بمكانة اجتماعية جيدة إن لم نقل راقية على مستوى الاحترام الذي يحيط عملها، وإن لم يكن له مدلول لفظي فمعنوي من خلال معاملة الرجال لنسائهم في معظم قبائل وعشائر المغرب العربي.

إن دخول المستدمر الفرنسي إلى الجزائر غير من حياة الجزائريين في كافة المجالات، خاصة الجانب الاجتماعية والاقتصادية وجرّد معظم الجزائريين من أراضيهم، وذلك يظهر بدايات التغيير في إطار العمل، حيث تغير نظام الاقتصاد الريفي العائلي الجزائري، ثم فرض المستدمر سياسته واشتغل الجزائريون عنده بأجور منخفضة، وأصبح الفلاح الجزائري عبداً بعدما كان سيداً في أرضه...، وبمشاركة الرجال في صفوف الثورة لم تبق المرأة الجزائرية مكتوفة الأيدي، بل تجاوزت كل المحن من خلال خروجها للعمل، وهذا لسد متطلبات وحاجات أسرها، لأن دخول المرأة للعمل في وقت الثورة لم يكن كما هي تعيش الآن، ولا بالمقاييس الاقتصادية الحديثة، فالفقر الشديد والحاجة المدقعة، أرغمت المرأة على ترك بيتها والعمل خارجه، فالمرأة الجزائرية كانت تقوم بالأعمال مقابل أجور رخيصة تمتص جهودها مقابل فرنكات قليلة، ولم يكن لها خيار غير ذلك، فلا مكانتها العلمية ولا خبرتها المهنية تسمح لها بذلك⁽²⁾. وهو ما دفع جمعيات كثيرة كجمعية العلماء المسلمين إلى تشجيع تعليم المرأة لكي يتزوج الشباب الجزائري بالمرأة الجزائرية المثقفة وهو ما دفع المرأة إلى عالم الشغل بعد إلتحاق الرجال بالثورة الجزائرية.

(1) تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص ص 54 - 55.

(2) فرانس فانون: سوسيولوجية الثورة، تر: دورقان قرطوط، دار الطليعة، 1970، ص 107.

أما بعد الاستقلال، فبعد خروج الشعب الجزائري منهك على المستويات الاجتماعية والاقتصادية، سارع إلى وضع عملية تنمية كإلزامية التعليم لجل أفراد المجتمع رجالاً ونساءً باختلاف أطيافهم الاجتماعية.

أما من حيث مشاركة المرأة في سوق العمل فتبقى محتشمة ونذكر في إحصاء 1966م بلغت النسبة آنذاك لليد العاملة النسوية 18% وهي نسبة ضعيفة تفسرها مشاركة اليد العاملة النسوية في العملية التنموية بعد الاستقلال، أما في سنة 1977م بلغت 23%، وتبقى المشاركة ضعيفة لكنها تعتبر نقلة نوعية خاضتها المرأة الجزائرية وابتعاد عن الذهنية التقليدية للمجتمع الجزائري الذي فتح فرص التعلم والعمل، وساعدت الدولة المرأة بتثقيفها وتنمية مجتمعها وضمان فعاليتها وشرعت قوانين تحفظ حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية، ففي المادة 42 من الدستور تنص على مايلي: «يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والاجتماعية للمرأة الجزائرية»⁽¹⁾.

وكان عمل المرأة بدايةً مرتكزاً على الأعمال الزراعية في الريف، حيث كانت القوة العاملة من الإناث في الميدان الزراعي 23.55% عام 1966 لتتدنى إلى 5.71% سنة 1977، وواكب هذا الهبوط الحاد في معدل عمالة المرأة الخيار الخاص بالإدارة الذاتية واقتحام الأجير الذكر ميدان العمل في الريف، ففي حين بدأت تتوافر سوق العمل بشمال إفريقيا إلا نسبتها لعمل المرأة ضئيلة... إذ أنها لم تصل إلى 1% في المليون بالنسبة للدول الثلاثة معاً (139000 في الجزائر، 690000 في المغرب، 116000 تونس).

وتشير دراسة "عمر عسوس" (المرأة والعمل في الجزائر) إلى أنه على الرغم من ارتفاع نسبة العمالة النسائية في الجزائر من 6% عام 1975 إلى 8.5% عام 1988 فإن هذا الارتفاع لا يزال ضئيلاً إذا ما قورن بعدد النساء الجزائريات الهائل، ويشير إلى أن المرأة الجزائرية في معظم الأحيان تباشر العمل لمدة معينة من الزمن لسد احتياجاتها المؤقتة كتجهيز نفسها للزواج أو لمساعدة زوجها في تأثيث المنزل، ثم تنقطع بمجرد الزواج أو عند الولادة للتفرغ لأداء دورها التقليدي المتمثل في تربية الأبناء وتسيير شؤون

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 108.

المنزل، ولذلك نجد أن عمر المرأة من أحد العوامل المهمة من حيث علاقتها بعملها ويكاد عمل الفتاة يقتصر على فئات عمرية معينة تكون فيها المرأة إما بصدد تحضير نفسها للزواج وإما مطلقة وإما لم يسعفها الحظ في الزواج وإما أرملة⁽¹⁾.

وذلك ما سيدعمه الجدول التالي :

الجدول رقم (04): يوضح بنية النساء العاملات حسب الفئات العمرية 1996-2033.

الفئات العمرية	1996	2003
19 – 16	9.7	3.5
24 – 20	20.6	13.5
29 – 25	19.2	21.6
34 – 30	14.9	17.6
39 – 35	10.7	17.6
44 – 40	8.9	16.1
49 – 45	7.3	12.9
54 – 50	4.1	11.1
59 – 54	4.5	7.2
60 فما فوق	1.7	4.4

المصدر: تحقيق حول الشغل والمداحيل، المركز الوطني للإحصاءات، معطيات إحصائية رقم

241، تحقيق حول الشغل ONS، 2003.

أما إذا اعتمدنا الحالة المدنية كعامل من عوامل المفسرة لحركة المرأة في سوق العمل فنذكر الجدول

التالي:

الجدول رقم (05): يوضح النساء العاملات حسب الحالة المدنية سنة 1996.

الحالة المدنية	النسبة المئوية
عزباء	51.0
متزوجة	34.8

⁽¹⁾ تماضر زهري حسون، مرجع سابق، ص 50.

8.3	مطلقة
6.6	أرملة
100	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات، تحقيق حول الشغل والمداخيل 1996، معطيات إحصائية رقم 254.

وترجع نسبة انخفاض نسبة النساء الأرامل والمطلقات في ميدان العمل إلى قوة التكافل الاجتماعي آنذاك مقارنة بملاحظتنا لعدد النساء المطلقات العاملات في الوقت الحالي.

إن عدد النساء العاملات تطور من 77000 امرأة عام 1990 ليتجاوز 1100000 امرأة عام 2005 ثم إلى 1270000 عام 2010، هذا ويشير إلى تضاعف هذه الشريحة الاجتماعية في غضون 20 سنة ليصبح معدل النشاط السنوي 12.7% بالنسبة إلى نظيره لدى الذكور، أي امرأة نشيطة مقابل 8 من الذكور⁽¹⁾.

هذا وتزامن خروج المرأة للعمل بهذه القوة مع صدور الصيغ الجديدة لتنظيم العمل كعقود الإدماج والعقود المحددة المدة، وهو ما جعلنا نقف على ذلك للبحث عن حيثيات الظاهرة الاجتماعية المتمثلة في التزايد المتسارع لعمالة المرأة النسوية.

ولذلك أيضا وجب علينا كسوسيولوجين باحثين في العمل إدخال عناصر التغيير ضمن دراساتنا وملاحظة التغييرات التي تحصل في سلوك النساء المهني، لأن عمل المرأة يطرح دوماً حقائق اجتماعية مختلفة يجب علينا أن نستخرجها إذا أردنا الدراسة العلمية لها مع اعتبار عمل المرأة واقعاً حقيقياً يجدر بنا إحاطته بالدراسة.

4- دوافع خروج المرأة للعمل:

إن دوافع عمل المرأة في معظم المجتمعات هو الحاجة المادية أساساً لما أحدثته التغيير الاجتماعي والاقتصادي وتعد الحاجيات المادية الأسرية، وكذلك ضغط العولمة الثقافي للاستهلاك، فبعد أن كانت

⁽¹⁾ إسماعيل قيرة وآخرون: مستقبل الديمقراطية في الجزائر، مجلة الدراسات، الوحدة العربية، جانفي 2002، ص 253.

وظيفة المرأة الأولى التربية والإنجاب تزايد من سنة لأخرى نسبة النساء العاملات خارج البيت، إذا استعاضن بالعمل الخارجي، بعد العمل الفطري للمرأة داخل بيتها، هذه الوظيفة الطبيعية الفطرية التي جبلت عليها وعلى اعتبار أيضا أنها وظيفتها الأساسية، في حين أن عملها خارج البيت هو استثناء من الأصل الذي يقضي بمقامها في بيتها للتصدي للرسالة المقدسة والوظيفة المهمة التي كلفت بها⁽¹⁾.
ويمكننا تصنيف الدوافع وراء عمل المرأة إلى:

1- الدافع الاقتصادي:

إن خروج المرأة للعمل هو نابع بالدرجة الأولى من الحاجة المادية، أي الواقع الاقتصادي، وذلك لمساندة الزوج أو الأسرة في توفير مستوى معيشي مقبول إن لم نقل راقى.
وجاء في استفتاء في الولايات المتحدة الأمريكية يسمى "استفتاء بيدجون على 3800 امرأة فوجد أن 3/4 من مجموع النساء العاملات تعمل لإعانة أسرتهن، بحيث جاء في سنة 1953م تقرير شوستيك، تبين من خلال نتائج المسح عن طريق البريد وتم على 5000 امرأة حديثة التخرج، واتضح أن 2/3 مجموعات النساء يعملن من أجل مساندة أزواجهن⁽²⁾.

إن الدافع الاجتماعي يكمله نظرة المجتمع للمرأة العاملة بصفة أكثر احتراماً، مما كان ينظر لها سابقاً به وخاصة أن المرأة صارت تعمل في وظائف تضمن لها خصوصيتها وخصوصية المجتمع العربي كالتعليم والطب...، ولذلك وجدت المرأة نفسها تحت ضغط الدافع الاجتماعي للعمل لضمان مكانة اجتماعية ومساعدة أسرتهن لتلبية الحاجات المادية، وكذلك كان للتكنولوجيا دور في تنمية النمط الاستهلاكي للأسرة وبذلك زيادة النفقات، وعندما أقرت المجتمعات الإنسانية حق المرأة ومشاركتها في العمل الإنتاجي أصبح لكل الزوجين حق حرية اختيار المهنة وحرية المشاركة في مجالات العمل، وفي اتخاذ

(1) محمد عقلة: نظام الأسرة في الإسلام، مؤسسة الرسالة الحديثة، عمان، ط2، 2000، ص 7.

(2) كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، 1984، ص 86.

القرارات داخل المؤسسة وأدى عمل المرأة إلى زيادة استقلالها الاقتصادي وأصبحت تتمتع بمكانة اقتصادية مساوية للرجل⁽¹⁾.

وفي ذات الإطار الاجتماعي نجد سلوك بعض النساء السوفيتيات اللواتي رغم استفادة أزواجهن من رواتب ضخمة يتخذن لأنفسهن عملاً مأجوراً، لا بسبب الضرورة الاقتصادية، بل تحت ضغط القيم والمقدسات الملازمة للمجتمع الشامل⁽²⁾.

إذن هناك تزايد لضغط اجتماعي لصورة عمل المرأة وهذا التصاعد في هذه النظرة يدفع المرأة للبحث عن عمل لمواجهة هذا الضغط الاجتماعي الذي يحتم عليها أحياناً العمل، حيث تسمع حديثاً بأنه إن أردت أن يكون لك بيت وعائلة وأولاد وسيارة يجب أن تعمل المرأة وأن يقوم الرجل بعمل آخر.

2-الدافع النفسي:

بعد أن قدمت "كاميليا إبراهيم عبد الفتاح" نظرة للدافع الاقتصادي لعمل المرأة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية تضيف: «بأن تكون مسألة خروج المرأة للعمل على أساس وجود حاجة اقتصادية لا يمكن تقبلها في مجتمعنا بسهولة لأن الحضارة الشرقية التي هي متأصلة في نفوس الناس تقتصر أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل، لذلك تصبح في اعتقادنا مسألة احتياجها للمال ليست الدافع الأساسي للعمل⁽³⁾. ولذلك يكون العمل وسيلة لتحقيق الذات والطموح الشخصي خاصة بعد أن تلقت تعليماً، وأيضاً يساعد العمل على مواجهة الصعوبات والملل ملاً أوقات الفراغ بعد تراجع الحرف التقليدية في البيوت.

3-الدافع الاجتماعي:

إن التغيرات التي شهدتها المجتمع الحديث أبرزت خاصة المجتمع إلى عمل المرأة بعد ظهور المدارس والمستشفيات التي تحتاج عناية خاصة تتفوق فيها المرأة على الرجل، كذلك تلقي المرأة لقسط عالي من

(1) مصطفى عوي: مرجع سابق، ص 141.

(2) جورج فريدمان، بيار نافيل: مرجع سابق، ص 27.

(3) كاميليا عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 8.

التكوين والتعليم وترى بأنه إن بقية لتربية وإنجاب الأطفال تضيع لمستقبلها، خاصة وإن كان القصد الأساسي منه هو التوظيف، وبخروج المرأة للعمل برز مدى أهميتها واستقلاليتها وأنها تعمل في مختلف المجتمعات، ويرجع جوهره إلى التصنيع الذي كرس لها العديد من فرص العمل، مما يساعدها دخول التكنولوجيا إلى بيتها، وتوفرت لها كل الفرص التي جعلتها تزاوّل عملها وتشارك في القطاعات المختلفة وهي تساهم في المجتمع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أي عن طريق عملها خارج المنزل أو داخله⁽¹⁾.

II- الرضا الوظيفي:

1- مفهوم الرضا الوظيفي والمهني:

تبرز رؤيتنا المتنوعة للرضا الوظيفي أو المهني تبعاً للزاوية التي ننظر بها إليه، وخاصة بين علمي الاجتماع والنفس، فهناك تداخل للعاملين في فهمه وشرحه وما علينا الآن سوى ذكر بعض هذه التعاريف والتعليق عليها.

ذكر "صلاح الدين عبد الباقي" تعريفاً لـ"هربرت" فيه أن مفهوم الرضا يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين:

أ- ما يوفره العمل في الواقع.

ب- ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم⁽²⁾.

إذن فالرضا الوظيفي حالة نفسية اجتماعية تبرز ما يجب أن يكون عليه العمل من وجهة نظر العاملين (توقعاتهم للعمل)، وما مدى تطابقه مع الواقع المهني الذي يعيشون فيه (بيئة العمل).

(1) عوفي مصطفى: خروج المرأة للعمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، دار الهدى، جوان، 2003، العدد 19، ص 142.

(2) صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 211-212.

كما أشار "محمد الصيرفي" لعدة تعاريف لبعض الكتاب نذكر منهم: "عوبك": يرى أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي يُحمل المرء على القول يصدق أنني راضي في وظيفتي.

ويرى "لولير" أن كان نظريات الدوافع والحوافز وبعض نظريات الحاجة تعتبر الرضا: حصول الفرد على مزيد مما يريد يجعله أكثر قناعة ورضى.

ويرى كل من "لاندي" و"ترامبو" أن اصطلاح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي يستخدم بها عبارة نوعية الحياة المعيشية لوصف وجود فعل وانطباعات الفرد عن الحياة بشكل عام⁽¹⁾.

وقد عرف "لوك" "Looke" الرضى الوظيفي بأنه: حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبراته العملية وينتج الرضا الوظيفي عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوقر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة له⁽²⁾.

تجمع هذه التعاريف على أن الرضا الوظيفي ينتج عنه رضا اجتماعي، بحيث تترجم مشاعر العاملين الإيجابية إلى سلوكيات تنظيمية واجتماعية، هو ما يعكس الأداء الجيد للعاملين ليظهر في الحياة اليومية للعامل، وبهذا يكون للبيئة العملية دور مهم في البيئة الاجتماعية والأسرية للعامل، ولا بد هنا من توضيح أن الرضى الوظيفي لا يتأتى إلا في حالة توفير العمل للحاجات والتوقعات التي يبينها العامل عن عمله، وبذلك تبرز العلاقة التبادلية بين الحالة النفسية والسلوك الاجتماعي في توضيح مدى الرضا الوظيفي والاجتماعي للعامل.

2- قياس الرضا الوظيفي:

(1) محمد الصيرفي: السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، مرجع سابق، ص 131.

(2) حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات العمل، دار حامد، الأردن، ط3، 2009، ص92.

إن البحوث المعنوية التي تبدو بسيطة، بحيث تقتصر على إجراء مقابلة للعاملين للحصول على استجاباتهم وتفسيرها تتبع نظاماً معقداً، وأن أي خطأ في هذه الإجراءات يجد من صحة البحث وفائدته، ولذلك فإن طريقة قياس الرضا الوظيفي تحتاج للعناية بتصميم الأسئلة وصياغتها لتلائم أفراد العينة وظهرت عدة طرق لقياس الرضا الوظيفي نذكر منها مايلي:

1- طريقة تحليل الظواهر:

وهي أكثر طرق القياس بساطة وانتشاراً، حيث تعتمد على تحليل عدد الظواهر المعبرة عن درجة الرضا للفرد، ومشاعره تجاه عمله ومن الظواهر التي تساعد على تلمس درجة الرضا الوظيفي: معدل دوران العمل والتغيب، والتمارض فقد أظهر تحليل هذه الظواهر أن الأفراد الذين يبدون درجة عالية من الرضا الوظيفي لا يتجاوز غيابهم إلا نسبة ضئيلة، فضلاً عن انخفاض معدل دوران العمل بينهم بصورة لا نجدها بين الذين سيدون درجة منخفضة من الرضا الوظيفي⁽¹⁾.

وسنعمد على هذه الطريقة في قياس الرضا الوظيفي للنساء العاملات نظراً لدقة المعلومات وسهولة تصنيفها وتباعد عن التحيز، أما للتأكد من هذه المعلومات فسنقوم بزيارة للمؤسسة والاستفسار عن صحتها.

2- طريقة هرزبيرغ (طريقة القصة):

وتعتمد هذه الطريقة على الطلب من أفراد العينة في مقابلات شخصية أن يتذكروا الأوقات التي شعروا فيها بأنهم راضون عن عملهم وكذلك الأوقات التي يشعرون بعدم الرضا، ثم يطلب منهم محاولة تذكر الأسباب التي كانت وراء هذا الرضا أو الاستياء، وانعكاسات هذا الشعور على أدائهم إيجاباً أو سلباً، وقد خلصت هذه الطريقة إلى نتيجة هامة وهي أن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الرضا الوظيفي

(1) سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي، أطر نظرية وتطبيقات عملية، مرجع سابق، ص 107.

لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا، وقد وجهت إلى هذه الطريقة انتقادات وهي أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة المدروسة تفتقر إلى الموضوعية لاعتمادها النظرة التقديرية والشخصية لأفراد العينة⁽¹⁾.

3- طريقة الاستقصاء:

وتعتمد هذه الطريقة على استقصاء آراء العينة المستهدفة قياس رضاها من خلال نماذج الاستطلاع الرأي وتصاغ محتوياتها وتصمم عناصرها على النحو الذي يخدم أهداف الباحثين ويتلائم مع مستويات الذين يتم استطلاع آراءهم وتأخذ هذه النماذج أشكالاً عدة...، ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كمياً وإمكانية استخدامها في حالات العينات الكبيرة، وقلة التكلفة وخصوصية المعلومات⁽²⁾.

وستتطرق إلى بعض النماذج وأشكالها في محور النظريات، ويمكننا أن نجمل طرق قياس الرضا الوظيفي في مجموعتين من القياس وهما:

-المقاييس الموضوعية: كمؤشر الغياب وترك العمل لأن الباحث لا يتدخل في تصميمها أو التحكم فيهما مع التأكد هنا على البحث عن الأسباب الحقيقية وراء التغيب (إرادي) أو الغياب (أسباب مختلفة لا إرادية).

-المقاييس الذاتية: ويقصد بها الحصول على تقارير من الأفراد أنفسهم، سواء بالاستمارة أو المقابلة يتحدث فيها الأفراد عن مختلف جوانب العمل ويجيبون عن أسئلة يبينها الباحث لمعرفة مدى الرضا عن العمل ويتم بناء هذه الاستمارات والمقابلات بشكل موضوعي علينا البحث أولاً عن مسببات الرضا الوظيفي وهو ما سنتطرق إليه في المحور الثاني.

3-مسببات الرضا الوظيفي:

(1) سالم تيسير الشرايدة: مرجع سابق، ص 107.

(2) المرجع نفسه، ص 108.

لعل البحث عن أسباب وعوامل الرضا الوظيفي يجعلنا نصطدم بعدة وجهات نظر، إلا أننا سنحاول إجمالها في قسمين بارزين: عوامل شخصية، عوامل تنظيمية.

1-المسببات والعوامل الشخصية:

تعود بصفة كبيرة إلى شخصية الفرد ومن أهمها:

- احترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الفرد للإعتداد برأيه واحترام ذاته والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدراتهم أو عدم إعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل⁽¹⁾.

1- تحمل الضغوطات: كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا، أو أولئك الذين يتقاعسون وينهارون فور وجود العقبات فإنهم عادة ما يكونون مستاءين.
-المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفية أو الأقدمية كلما زاد رضى الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت أقدميته، زاد الاستياء وقل الرضى العام عن الحياة⁽²⁾.

وأضاف باحثون آخرون عن العوامل الشخصية بأنها عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصها وسماتهم مثل: السن، الجنس، التعليم.

2-المسببات والعوامل التنظيمية:

-نظام الحوافز والعوائد: إن الحوافز والمكافئات والترقيات تشعر الفرد بالرضا الوظيفي والاجتماعي إذا كانت العوائد توزع وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.

(1) كاميليا أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، مرجع سابق، ص 231.

(2) صلاح الدين محمد محمود عبد الباقي: مرجع سابق، ص 113-114.

- الإشراف: إن إدراك الفرد بمدى جودة الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة الإشراف والمشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايتهم له.

سياسة المنظمة: تشير إلى وجود أنظمة ولوائح وإجراءات وقواعد تنظم العمل وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يسر العمال ولا يعقده.

-تصميم العمل: حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والأهمية والاستقلال وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضى عن العمل⁽¹⁾.

4-أهم النظريات حول الرضا الوظيفي:

إن اطلاعنا عن مختلف النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة الرضا يمكنه أن يقدم تفسيراً عن العوامل والأسباب التي تقف وراء رضا الأفراد عن عملهم أو استيائهم منه، كما توفر لنا فرصاً للتنبؤ بالرضا والتحكم في مسبباته وهي تنقسم أساساً إلى نظريات المحتوى، ونظريات العملية (الدافعية).
وفيما يلي سنستعرض أهم هذه النظريات ومحتواها:

1-نظرية أبراهام ماسلو "الحاجات": وتسمى أيضاً نظرية الهرمي للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs) قدم أبراهام ماسلو عام 1954م نظريته التي تركز على أن الإنسان له حاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فلا تكون بمثابة دافع للفرد، وتأتي هذه الحاجات في تسلسل هرمي صنفها ماسلو إلى خمس مجموعات حسب أهميتها النسبية.

- الحاجات الفسيولوجية **Physiological Needs**: تعد الحاجات الفسيولوجية بداية القاعدة في السلم الهرمي، وتشمل المأكل والمشرب والنوم والراحة والجنس، وتحتل هذه الحاجات المكانة الأولى في حالة عدم

(1) أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 230.

إشباع الحاجات الأخرى، وفي هذه الحالة لا تكون الحاجات الأخرى بمثابة أساس لدفع الأفراد، فالإنسان يسعى أولاً لإشباع حاجاته الفسيولوجية..

*- الحاجة إلى الأمان **Safety Needs**: (1)

تظهر أهمية هذا النوع من الحاجات بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، وتتضمن الحاجات الخاصة بالأمان مايلي:

-الحماية من المخاطر المادية.

-الحماية من المخاطر الصحية.

-الحماية من المخاطر الاقتصادية.

2- تجنب المخاطر غير المتوقعة.

-الحاجة إلى الانتماء **Social Needs**:

وتتعلق هذه الحاجات الخاصة بالانتماء بالطبيعة الاجتماعية للأفراد وحاجتهم إلى وجود رفيق، وتمثل هذه الحاجات النقطة الفاصلة بين الحاجة المادية والحاجات الأخرى الموجودة في أعلى الهرم.

-الحاجة إلى الاحترام **Esteem Needs**:

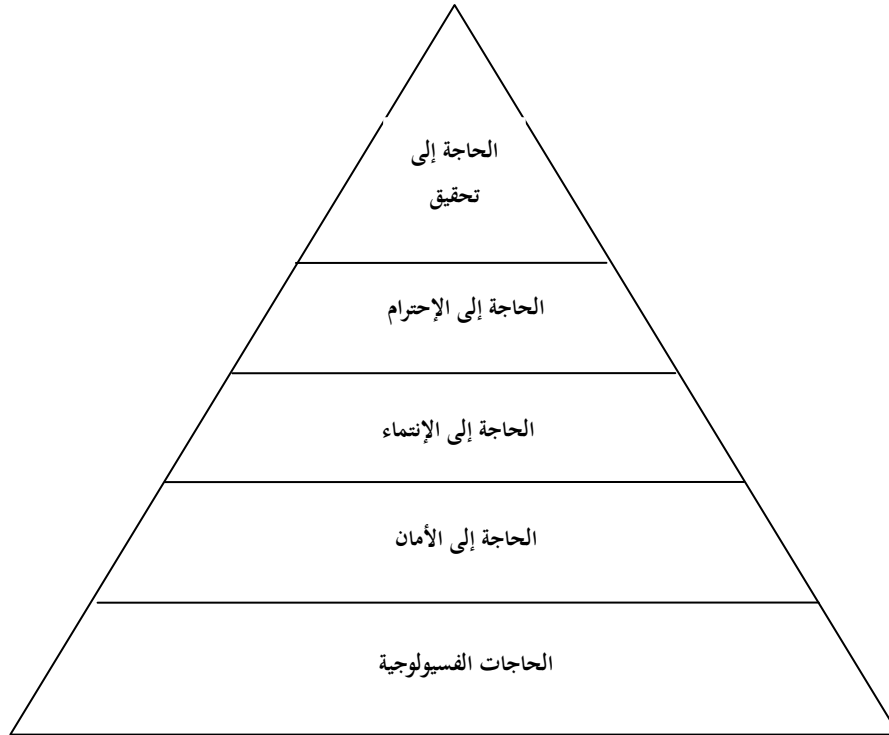
يعد إشباع الفرد للحاجات الثلاث السابقة يبدأ بالسعي لإشباع حاجاته إلى الاحترام التي تتضمن احترام الذات والاستقلالية والتحصيل وأن تكون له مكانته وأن يحظى باعتراف الآخرين وانتباههم وأن استيفاء هذه الحاجات يقود الشخص إلى الشعور بالثقة والشعور بالمكانة الاجتماعية.

-الحاجة إلى تحقيق الذات **Self Actualization Needs**:

وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات، وفي هذا المستوى يكون الفرد ذاتي الضبط والتوجيه، أي سلوكاته وتصرفاته تنطلق من داخل نفسه، وعن طريق هذه الحاجة يستطيع أن يتحقق بشكل كامل من الفرص المتاحة أمامه والمتعلقة بمواهبه وكفاءته، إن تحقيق الحاجة الخاصة بتحقيق الذات لا يتأتى إلا بإشباع الحاجات الأخرى التي تقع قبلها في الهرم.

(1) سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي، مرجع سابق، ص 78-79-80.

الشكل رقم (01): هرم ماسلو للحاجات:



المصدر: سالم تيسير الشرايدة: مرجع سابق، ص 80.

إن تطبيق هذه النظرية في الإدارة أو العمل، تبين أن الموظف في عمله غالباً من ينشد حاجاته الأدنى، أي الحاجات الملحة والمهمة بالنسبة إليه، وأن مسؤولية الإدارة تتركز في إدراكها لهذه الحاجات الملحة للعامل وأهميتها بالنسبة له، ومعرفة الحاجات التي أشبعت وتلك التي لم تشبع بعد، وأن تعمل على تحفيزك من خلال إشباعها مع مراعاة أن يكون الحافز ملائماً لحاجة الموظف ومشبعاً لها.

2- نظرية القيمة Value Theory :

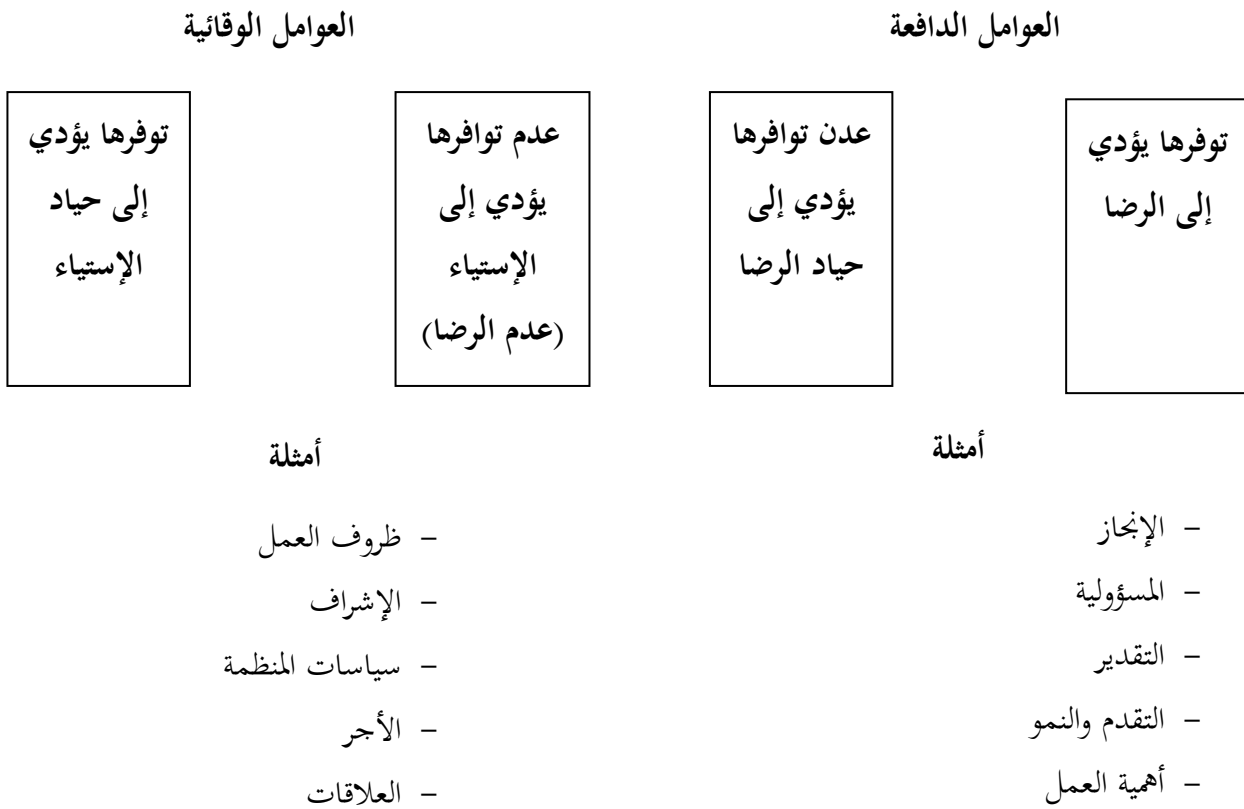
يرى أدوين لوك Eduin Look أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل، وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماماً هي الموجودة في نظرية

ماسلو للحاجات، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يوده ويتناسب مع رغباته وأسلوبه في الحياة⁽¹⁾.

3- نظرية ذات العاملين :

استطاع من خلالها "فريدريك هزربرج" التوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية: الرضا والاستياء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للاستياء. ويمثل الشكل التالي عرضاً لهذه النظرية.

الشكل رقم (02): نظرية ذات العاملين.



المصدر: أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 225.

(1) أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص 229.

ومما يلي نستعرض الفرق وتأثير كل عامل في الآخر في هذه النقاط:

-العوامل الدافعة هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع للسلوك وهذه العوامل تختلف عن العوامل الوقائية التي تقي الفرد من مشاعر الإستياء وتحميه من السخط الناجم عن الرضى.

-إن توافر العوامل الدافعية بشكل جيد يؤدي إلى حماس ودافعية وإلى سلوك ينتهي بمشاعر الرضا، إلا أن عدم توفر العوامل الدافعية، أو توافرها بشكل سيء يؤدي إلى اختفاء الدافعية والرضا ولكن لا يؤدي هذا بالضرورة إلى عدم الرضا والإستياء...

-إن العوامل الدافعة هي أشياء تمس العمل ذاته والفرد وكيانه، وهي موجودة في محتوى العمل، أما العوامل الوقائية فهي أشياء تمس بنية العمل وما يحيط بها.

-إن توافر العوامل الوقائية بشكل جيد هو الشرط الأساسي لظهور أثر العوامل الدافعة...⁽¹⁾.

4- نظرية الدرر Alderfer Theory :

إن تأكيد ماسلو على أن تنشيط دوافع المستوى الأعلى في تنظيمه للحاجات لا يتم إلا بعد إشباع حاجات المستوى الأدنى، وفي ضوء عدم توافر الدعم الميداني الكافي لوجهة نظر ماسلو في تنظيم الحاجات قام "الدرر Alderfer" بطرح تصور معدل التنظيم الهرمي للحاجات...

وقد قام كل من "لاندي" و"ترمبر" "Trumbo" "Landy" في عام 1980م بتلخيص في كتابهما "سلوك العمل"، النظرية المعروفة في الأدب التروي الغربي باسم نظرية (ERG) والتي يعتقدان فيها أنها تنطلق من ثلاث مجموعات محورية للحاجات:

- حاجات الكينونة (الوجود) Escistche Needs :

ويقصد بها الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل: الطعام والماء والأجر والتي أطلق عليها ماسلو الحاجات البيولوجية والحاجة إلى الأمن.

(1) أحمد ماهر: مرجع سابق، ص 226.

- الحاجة إلى الإنتماء **Relatedness Needs** :

وهي المتعلقة بحاجة الفرد لعلاقات ترابطية مع غيره من الناس كالمشرفين وزملائه ومرؤوسيه وعائلته وأصدقائه، وهذه العلاقة مرتبطة بالمكانة والبعد الاجتماعي وتتطلب اتصالاً وتفاعلاً مع الآخرين، إذا ما أريد تحقيقها، وهذه تتفق مع ما اعتبره ماسلو الحاجات الاجتماعية والتقدير.

5- حاجات النمو **Growth Needs** :

وهي الحاجات التي يشعر فيها الفرد بضرورتها له كأن يصبح شخصاً مبدعاً ومنتجاً، وهي رغبة جوهرية مرتبطة بالتطور الذاتي وهي ما أسماه ماسلو بحاجة تحقيق الذات⁽¹⁾.
والشكل التالي يوضح أكثر هذه النظرية.

الشكل رقم (03): يوضح نظرية حاجات النمو

الحاجات	الهدف	العملية
- الوجود	- أمور مادية	- الحصول على ما فيه الكفاية
- الإنتماء	- دلالة الآخرين أو الجماعات الأخرى	المشاركة المتبادلة في الأفكار والمشاعر
- النمو	- الأماكن البيئية التي يناضل الأفراد من أجلها والتي تمكنهم من حل المشاكل التي يستعملون فيها قدراتهم كاملة وتنمية قدرات إضافية	- يصبح الفرد أكثر تمايزاً وتكاملاً

المصدر: سالم تيسير الشرايدة، مرجع سابق، ص ص 83-84.

⁽¹⁾ سالم تيسير الشرايدة: مرجع سابق، ص ص 83-84.

خلاصة الفصل :

إذن ومن خلال ما كل ما سبق فقد اتضح لنا أن عمل المرأة ليس من الظواهر الاجتماعية الحديثة بل كانت المرأة تعمل جنبا إلى جنب مع الرجل وكانت تحظى بمكانة اجتماعية محترمة مقارنة بعملها في العصر الحديث وكان لثورة الصناعية دور كبير في عملها خارج البيت وما لذلك من انعكاسات على المجتمع وعرجنا إلى عمل المرأة في الجزائر منذ الاستقلال وصولا إلى السنوات الأخيرة حيث شهدت أرقام الإحصائيات تطورا ملحوظا لعمالة المرأة خاصة مع الصيغ الجديدة للعمل ومن ضمنها العقود المحددة المدة .

وكان لنا في موضوع الرضا الوظيفي والاجتماعي نصيب, فبعد أن قدمنا مفهوم الرضا الوظيفي والاجتماعي على أنه حالة من الشعور تجاه العمل بالإنتماء وتحقيق الأهداف .

كما ذكرنا طرق قياس الرضا الوظيفي وأهم مسببات الرضا الوظيفي و الاجتماعي والعوامل المؤثرة في درجة الرضا وأخيرا النظريات المفسرة للرضا الوظيفي والاجتماعي وأهم الحاجات الأساسية لتكوين الرضا.

,

الجانب الميداني

الفصل الأول
تحليل بيانات
الفرضية الأولى
وتفسيرها

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل لأهم البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى وتفسيرها والتي مفادها أن: لا يحقق عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة الرضى الوظيفي لها وذلك من خلال تحليل بيانات ومعطيات الجدول، ونختتم ذلك بعرض للنتائج المتوصل إليها.

I- خصائص عينة الدراسة:

1- مجتمع البحث:

يقصد به مجموعة الأفراد والجماعات التي ستجرى عليهم الدراسة، وقد تضمنت الدراسة في مجالها البشري عينة عشوائية تتكون من مجموعة المبحوثات المتعاقدات بالعقود المحددة المدة. وقد أخذنا هذه العينة العشوائية من مجتمع البحث الأصلي حيث تحمل انعكاس شاملاً للصفات السائدة فيه، وذلك بعد الاطلاع على المعطيات المتعلقة بالمبحوثات. قمنا باختيار العينة من خلال تواجدي في الفترة المحددة سلفاً وتوزيع الاستمارة على كل أفراد العينة واسترجاعنا لأغلب الاستمارات.

2- تحديد عينة الدراسة:

يعني اختيار عدد من الأفراد لدراسة معينة بطريقة تجعل منهم ممثلين لمجموعة أكبر اختيرت منهم، وهؤلاء الأفراد هم العينة والمجموعة الأكبر هي مجتمع الدراسة، وقد اخترنا نوع العينة العشوائية البسيطة، حيث أنه باللجوء إلى هذا النوع من العينات يجب توفر شرطين هما:

أ- أن تكون ممثلة لجميع أفراد مجتمع البحث ويكونوا معروفين.

ب- أن يكون التجانس بين هؤلاء الأفراد

ولأنه قد تحقق هذان الشرطان فإنه تم اختيار أفراد عينتنا وفق أسلوب العينة العشوائية البسيطة. وبعد استفسارنا عن عدد المتعاقدات في مديرية النشاط الاجتماعي لولاية غرداية تحصلنا على المعلومات التالية:

عدد النساء المتعاقدات لسنة 2015 كان 214 متعاقدة اخترنا منها 100 متعاقدة لتكون عينة لدراستنا⁽¹⁾.

والجدول أدناه يوضح الخصائص المميزة لأفراد العينة.

الجدول رقم (06): يبين توزيع المبحوثات حسب السن.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
60 %	60	[30 - 24]
25 %	25	[37 - 31]
11 %	11	[44 - 38]
04 %	04	[44 فأكثر]
100 %	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن المبحوثات تميزهن فئة الشباب بنسبة عالية جداً قرابة 75%، حيث تتراوح أعمارهن بين 24 و37 سنة وبذلك تكون عينة شبابية بامتياز، وذلك لأن التشغيل بالعقود المحددة المدة موجهاً خصوصاً للشباب وهو مؤشر على أن النساء هن العنصر الأكثر عملاً بهذه العقود المحددة المدة وما يؤكد فرضية أن النساء هن الفئة الغالبة لهذا النمط من التشغيل.

الجدول رقم (07): يبين الحالة العائلية للمبحوثات.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
73 %	73	عزباء
11 %	11	متزوجة
01 %	01	أرملة
15 %	15	مطلقة
100 %	100	المجموع

⁽¹⁾ الملحق رقم (03) جدول يوضح الإحصائيات لعدد المتعاقدين الجامعيين لسنة 2015 بمديرية النشاط الاجتماعي لولاية غرداية

من خلال نتائج الجدول رقم (07) يلاحظ أن نسبة النساء العاملات العازبات من أفراد العينة تطغى بشكل ملحوظ على بقية الفئات والتي بلغت 73%، تتبعها نسبة 15% للنساء المطلقات وبعدها نسبة 11% للنساء المتزوجات وأخيراً نسبة 01% لأرملة واحدة.

إن هذه النسبة المعتبرة للنساء العازبات العاملات بالعقود المحددة المدة تعكس واقع أن الفتيات حديثي التخرج من المعاهد والجامعات هن الفئة الأكثر عملاً بهذه الصيغ وهو ما يؤكد حالة اللا أمن الوظيفي، وتعد نسبة النساء العازبات الكبيرة إلى أنهن متحركات أسرياً ولا توجد لديهن مسؤوليات تجعل من أولوياتهن البقاء في البيت كإعارة الزوج والأولاد وأيضا الأجر المتدني للعمل بالعقود المحددة المدة يحقق لهن اكتفاء شخصي.

الجدول رقم (08): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثات.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
02 %	02	إبتدائي
07 %	07	متوسط
29 %	29	ثانوي
62 %	62	جامعي
100 %	100	المجموع

من الجدول رقم (08) يتضح جلياً أن نسبة النساء الجامعيات العاملات بالعقود المحددة المدة هي النسبة الأكبر بـ 62% وبعدها نسبة 29% للنساء ذوات المستوى الثانوي، في حين بلغت نسبة النساء ذوات المستوى المتوسط 07% والابتدائي بـ 02%.

تعكس نسبة النساء الجامعيات بوضوح طبيعة النساء العاملات بالعقود المحددة المدة، حيث أنهن يبحثن عن انتماء سوسيو مهني بعد تلقيهن تكويناً جامعياً ليصطدن بواقع سياسة التشغيل التي تعتمد مؤخراً على العقود المحددة المدة كحل مؤقت، وبما أن النساء الجامعيات يردن إثبات أهمية العمل في حياتهن الاجتماعية نجدهن يتجهن إلى العقود المحددة المدة بنوع من الإلزامية والحتمية وعدم الرضى

الوظيفي المناسب مع طموحاتهن وتوقعاتهن المهنية، ذلك أن المستوى الجامعي يمنح امتيازات مهنية ومناصب عمل دائمة.

الجدول رقم (09): يوضح مدة العمل بالمنصب المتعاقد.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
81 %	81	[04 - 01]
15 %	15	[09 - 05]
04 %	04	[09 - فأكثر]
100 %	100	المجموع

من الجدول رقم (09) يتضح لنا أن فئة [04 - 01] سنوات هي الأعلى بنسبة 81%، وتتبعها نسبة 15% لمن تتراوح خدمتهن ما بين 5 إلى 9 سنوات، وتليها نسبة 04% لمن تتراوح مدة خدمتهن من 09 سنوات فأكثر.

إن نسبة النسبة المرتفعة للنساء العاملات بالعقود المحددة المدة تتراوح ما بين 1 إلى 4 سنوات تعكس المعطيات السابقة للجدول العمري وجدول المستوى التعليمي، بحيث أنهن حديثات التخرج من الجامعات وأغلبهن لديهن أعمارهن ما بين 24 إلى 36 سنة، ويوضح ذلك أيضاً حالة عدم الاستقرار واللا استمرارية في العمل لخضوع العاملات لفترات متقطعة من التجديد، هذه العقود المحددة المدة أصبحت بحد ذاتها سياسة التشغيل المنتهجة بدلا من أن تكون طريقاً وبداية للدخول إلى عالم الشغل وتمهيداً للاندماج المهني.

II- عرض بيانات الفرضية الأولى وتفسيرها.

الجدول رقم (10) يبين توزيع المبحوثات على حسب ممارستهن العمل في مؤسسات أخرى.

النسبة المئوية	التكرارات	ممارسة العمل في مؤسسة أخرى
56 %	56	نعم
44 %	44	لا
100 %	100	المجموع

يتضح من الجدول رقم (10) أن نسبة النساء العاملات بالعقود المحددة المدة واللاتي زاولن عملاً في مؤسسة أخرى هي النسبة الغالبة بـ 56% وتليها نسبة 44% ممن لم يغيرن مؤسسة عملهن، هذه النتائج تشير إلى أن هناك نسب متقاربة بين النساء العاملات اللواتي مارسن عمل في مؤسسة واحدة وبين ممن مارسن العمل في مؤسسات أخرى، ويرجع ذلك إلى أن هذه المؤسسات تلجأ إلى التخلي عن العاملات بالعقود المحددة المدة حتى لا تلزم المؤسسة بإدماجهن بمناصب عمل دائمة حسب قانون التوظيف الذي يحتم على المؤسسة التي توظف عمال متعاقدين بتوظيفهم بمناصب دائمة عند تجديد عقودهم لمدة معينة وهو ما تؤكدته نتائج السؤال الموالي: لماذا تركت العمل بالمؤسسة السابقة؟. وهو إجابة معظم المبحوثات بانقضاء مدة عقودهن ورفض المؤسسات التي يعملن لديها بتجديد هذه العقود وذلك لأسباب مختلفة كعدم حاجة المؤسسة للعمال وهذا ما يحول دون تكوين خبرات مهنية متراكمة، خاصة وأن المبحوثات صرحن بمزاولتهن أنشطة تختلف عن تلك التي عمتها في المؤسسة السابقة وهو ما يعكس حالة عدم الرضى الوظيفي ترجع أساساً لللا استقرار واللا أمن الوظيفي للعاملات بالعقود المحددة المدة.

الجدول رقم (11): يوضح تناسب أجور المبحوثات مع المهام التي يقمن بها.

المجموع	التناسب مع المهام		الفئات
	لا	نعم	
21	20 %	01 %	5000 دج
39	36 %	03 %	10000 دج
20	16 %	40 %	15000 دج
20	05 %	15 %	أكثر من 15000 دج
100	77 %	23 %	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (11) وحسب الاتجاه العام يتبين لنا أن غالبية المبحوثات صرحن بأن المهام الموكلة إليهن لا تتناسب مع الأجر الذي يتقاضينه بنسبة قدرت بـ 77%، دعمتها في ذلك بنسبة 36% لمن تتقاضين 10000 دج، ويليهما نسبة 20% من اللاتي يتقاضين 5000 دج، تتبعها على التوالي نسبة 16% و 5% من الأجيريات اللاتي يتقاضين من 15000 دج وأكثر.

مقارنة بذلك نجد اتجاه آخر بنسبة 23% للنساء اللاتي صرحن بأنهن راضيات عن المهام الموكلة إليهن وتدعمها نسبة 15% و 4% للأجيريات ما بين 10000 إلى أكثر من 15000 دج.

وتفسيراً لذلك يتضح جلياً عدم رضى المبحوثات وظيفياً عن المهام والأعمال الموكلة إليهن مقارنة بالأجر الذي يتقاضينه وهو ما يبرز عدم تناسب أجور صيغة العقود المحددة المدة مع طبيعة الأعمال الموجهة لهذه الفئة وهو ما يتعارض مع كون هذه العقود عقوداً مساعدة على الاندماج المهني بالدرجة الأولى وتوفير خبرات كافية خاصة للشباب للحصول على مناصب عمل دائمة وهو ما يؤكد أيضاً الحقوق والاستقلال خاصة لفئة النساء العاملات بالعقود المحددة المدة نظراً لحاجتهن الاجتماعية للعمل كضمان اجتماعي للتعويض عن سنوات التكوين لديهن.

الجدول رقم (12): يبين رؤية الباحثين للمهام التي تقوم بها كمتعاقد.

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
63 %	63	أكلف بمهام بعيدة عن تخصصي وغير محددة
37 %	37	المهام الموكلة لي متناسبة مع مؤهلاتي
100 %	100	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن نسبة 63% من الباحثين صرحن بتكليفهن بمهام بعيدة عن تخصصهن وغير محددة، بينما ترى 37% من الباحثين أن هذه المهام متناسبة مع مؤهلاتهن من النتائج يبدو أن العوامل بالعقود المحددة المدة غير راضيات عن المهام الموكلة إليهن خاصة وأنها بعيدة عن تخصصهن، وتتصف هذه الأعمال بالبلا محدودية وهو ما يزيد الشعور بالإقصاء واستغلال الجهد المبذول في ظل عدم توفر ضمانات مهنية، أما بقية الباحثين اللاتي رأين بأن المهام متناسبة مع مؤهلاتهن ومن خلال استقصاء المعلومات اتضح بأنهن يقمن بأعمال ذات طابع إداري.

الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين النفقات من الأجر مع تقييم الباحثين للأجر مقارنة باحتياجاتهن.

المجموع		غير كافي		مقبول		كافي		التقييم مقارنة بالاحتياجات
								النفقات
43	43 %	03	03 %	31	31 %	09	09 %	حاجيات شخصية خاصة (ملابس، مواد تحميل)
21	21 %	09	09 %	02	02 %	00	00 %	نفقات أسرية
23	23 %	01	01 %	20	20 %	02	02 %	نفقات النقل
13	13 %	07	07 %	06	06 %	00	00 %	نفقات أخرى
100	100 %	30	30 %	59	59 %	11	11 %	المجموع

من الجدول أعلاه يظهر الاتجاه العام السائد بـ 59% للمبجوثات اللواتي صرحن بأن تقييمهن للأجر الذي يتقاضينه مقبول نسبياً، تدعمها نسبة 31% ممن تحصر النفقات لديهن على الحاجيات

الخاصة ونسبة 20% لنفقات النقل، وأخيراً نسبة 6% و2% للنفقات الأخرى والنفقات الأسرية وهو ما يؤكد نسبة النساء العازبات من أفراد العينة اللاتي ليس لديهن التزامات أسرية بل يكتفين ذاتياً حتى لا يكن عبأً على الغير ويحققن استقلال مادي نسبي عن الأهل، أما نسبة 30% من المبحوثات اللواتي اعتبرن أن الأجر الذي يتقاضينه لا يحقق لهن احتياجاتهن تدعمها في ذلك نسبة 19% للنفقات الأسرية وهو ما يؤكد ما سبق ذكره، وأخيراً نجد نسبة 11% للنساء اللواتي اعتبرن الأجر الذي يتقاضينه كافياً دعمتها الاحتياجات الشخصية بـ 9%.

ومن خلال ما سبق ذكره يبدو أن تقييم المبحوثات للأجر الذي يتقاضينه مقبول نسبياً في حالة النفقات الشخصية الخاصة كالملابس و مواد التجميل وتعبئة الهاتف وهو ما يعكس عدم تكوين رأسمال مادي من الأجر للعاملات بالعقود المحددة المدة، حيث تلجأ المبحوثات إلى تحقيق استقلال مادي واكتفاء ذاتي، أي ذا طابع استهلاكي وغير منتج اقتصادياً للتنمية الاقتصادية الاستثمارية.

الجدول رقم (14): يوضح طبيعة العلاقة بين الأداء المهني للمبحوثة كمتعاقدة وطبيعة شعورها عند التوجه للعمل.

المجموع	الشعور بالرضى		الأداء المهني	
	راضية	غير راضية	نعم	لا
77 %	31 %	46 %	31 %	77 %
23 %	04 %	19 %	04 %	23 %
100 %	35 %	65 %	35 %	100 %

يتضح لنا أن الاتجاه السائد في الجدول أعلاه بنسبة 65% للنساء العاملات اللواتي هن غير راضيات عند توجههن للعمل بالمؤسسة وتدعمه في ذلك نسبة 46% ممن هن يعتقدن أن عملهن كمتعاقدات يؤثر على أداءهن المهني في المؤسسة وفي اتجاه آخر نجد نسبة 35% من المبحوثات اللواتي هن راضيات عن عملهن عند التوجه له وتدعمها نسبة 31% ممن تعتقدن أن عملهن كمتعاقدات يؤثر على أداءهن المهني و4% يرين أن ذلك لا يؤثر على عملهن وهذا ما يبرز شعور النساء العاملات

بالعقود المحددة المدة بعدم الرضى الوظيفي عن عملهم وتأثير ذلك على أداءهن المهني كمتعاقدات وهو ما يؤثر على الأداء العام للمؤسسة في ظل وجود فئة لا بأس بها من المتعاقدين بالمؤسسات، إضافة إلى حالة اللا أمن الوظيفي شعور المبحوثات بعدم الانتماء المهني.

الجدول رقم (15): يوضح دوافع عمل المبحوثات للعمل بصيغة العقود المحددة المدة.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
21 %	21	الشعور بتحقيق الذات عند أداء العمل
16 %	16	الشعور بالزامية العمل (واجب)
59 %	59	الشعور بضغط الأسرة والمجتمع
04 %	04	الشعور بالإبداع والتطوير في العمل
100 %	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن الاتجاه السائد هو شعور المتعاقدة بضغط الأسرة والمجتمع كدافع للعمل بالعقود المحددة المدة بنسبة 59%، تليها نسبة 21% للمبحوثات اللاتي يدفعهن الشعور بتحقيق الذات عند أداء العمل و16% ممن يرين أن الشعور بالزامية العمل (واجب) هو الدافع للعمل بالعقود المحددة المدة وأخيراً نسبة 4% اللاتي يدفعهن الشعور بالإبداع والتطور في العمل.

إن عدد المبحوثات اللواتي يشعرون بضغط الأسرة والمجتمع كدافع للتوجه بالعمل بالعقود المحددة المدة هو ضمن الدوافع الاجتماعية كأحد مسببات الرضى الاجتماعي كما مر علينا سابقاً، حيث كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضى مقارنة بمن لا يتحملون الضغوط فعادة هم ما ينهارون أمام العقبات ويكونون مستائين.

ونظرة المجتمع للمرأة المتعلمة بضرورة وجود مردودية لتعليمها لتحقيق اكتفاء ذاتي يغنيها عن التبعية المالية للأهل ويضمن لها مورد مادي حتى في حالة عدم زواجها وبذلك تبرز ظاهرة انحلال العلاقات

الاجتماعية والتكافل في الأسرة الواحدة وحتى المجتمع التي هي بحاجة إلى حماية اجتماعية يحققها لها العمل حتى ولو كان بالعقود المحددة المدة.

الجدول رقم (16): يبين رؤية المبحوثات لعلاقتهم بزملاء العمل مع الشعور بالانتماء لجماعة

العمل.

المجموع	نوعاً ما	لا	نعم	الشعور بالانتماء لجماعة العمل
				العلاقة مع زملاء العمل
30 %	14	06	10	يقدرن جهودك في العمل
11 %	04	05	02	يتعاونون معك لمواجهة الصعوبات في العمل
47 %	07	36	04	لا يساهمون في اندماجك المهني
12 %	01	11	00	لا يتواصلون معك إلا في إطار العمل
100 %	26	58	16	المجموع

من الجدول رقم (16) يتضح أن لاتجاه العام بنسبة 58% للنساء العاملات بالعقود المحددة اللاتي صرحن بأنهن غير راضيات عن جماعة العمل وتدعمها في ذلك نسبة 36% لعدم مساهمة زملاء العمل في الاندماج المهني، تتبعها نسبة 11% لعدم تواصل زملاء العمل إلا في إطار العمل وأيضا نجد نسبة 6% و5% لتعاون زملاء العمل في مواجهة الصعوبات وتقدير الجهود المبذولة من المتعاقدة. وفي اتجاه آخر نرى بأن 26% من المبحوثات اللواتي صرحن بأنهن لديهن نوع من الرضى عن زملاء العمل وانتماء لهذه الجماعة تؤكدنا نسبة 14% لتقدير الجهد المبذول من المتعاقدة ونسبة 7% و4% لعدم مساهمة زملاء العمل في تحقيق الاندماج المهني والتعاون مع المتعاقدة في مواجهة صعوبات العمل وذلك على التوالي لنجد نسبة 1% لعدم تواصل زملاء العمل مع المبحوثات المتعاقدات إلا في إطار العمل.

وفي اتجاه مغاير نجد 10% من المبحوثات يجدن رضى وانتماء لجماعة العمل وتدعمها على التوالي نسبة 10% لتقدير الجهود المبذولة في العمل ونسبة 4% لعدم مساهمة زملاء العمل في الاندماج المهني للمتعاقدات ونسبة 2% لعدم التواصل إلا في إطار العمل.

ومما سبق من النتائج نجد أن هناك حالة من عدم الشعور بالانتماء المهني لجماعة العمل وعدم الرضى الوظيفي من ذلك لأن زملاء العمل لا يساهمون في تحقيق الاندماج المهني المتعاقدة لتكوين خبرات وكفاءات للحصول على مناصب عمل دائمة التي غالباً مع تسلم "بالمعرفة" وليس على سنوات الخبرة والأقدمية، مما يجعل المتعاقدة تشعر بعدم الانتماء لجماعة العمل لنقص التواصل الاجتماعي بين المتعاقدة وجماعة العمل إلا في إطار العمل مما يعكس حالة من عدم الرضى الوظيفي عن العمل.

في حين أن المبحوثات اللواتي يشعرن بنوع من الانتماء المهني لجماعة العمل يفسرن ذلك إلى تقدير زملاء العمل بجهود المبذولة من طرفهن خاصة وأن عملهن بالعقود المحددة المدة يجعلهن يقمن بأعمال غير محددة وغير متناسبة مع التخصص وهو ما يجعل جماعة العمل تقدر ذلك ويجعل المتعاقدة تشعر بنوع من الرضى الوظيفي مع إبراز أن ذلك لا يساهم في اندماجهن المهني وعموماً فهناك عدم رضى وظيفي عن جماعة العمل بسبب العمل التعاقدية.

III- نتائج الفرضية الأولى:

إن الفرضية الأولى القائلة: لا يحقق عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة الرضى الوظيفي لها.

ومقارنة بنتائج تحليل البيانات المتعلقة بها نجد ما يلي:

من الجدول رقم (01) فنجد أن النساء المتعاقدات بالعقود المحددة المدة يجدن حالة من عدم الرضى عن المهام الموكلة إلهن وعدم تناسب هذه الأعمال مع الأجر المحدود لعمال العقود المحددة المدة ويشعرن باستغلال حاجتهن للعمل وتضيع جهدهن بدون عائد مادي أو حتى تحقيق اندماج مهني لتنوع المهام والأعمال المطلوبة من العاملة المتعاقدة وهذا ما يؤمده الجدول رقم (12) الذي يبين رؤية النساء العاملات بالعقود المحددة المدة للمهام التي تقوم بها فنجد أنها تكلف بأعمال بعيدة عن التخصص

وتتصف باللا محدودية وهو يزيد الشعور بالإقصاء والتهميش والاستياء، وهي مشاعر تعبر عن عدم الرضى عن العمل وما يحقق من ذلك ما جاء في الجدول رقم (13) عن النفقات الشخصية التي يغطيها العمل بالعقود المحددة المدة إلى ترقى إلى مستوى المقبول ونفقات النقل وهو ما يدل على محدودية الدخل للعمل بالعقود المحددة المدة ما يعزز النمط الاستهلاكي في المجتمع، وكذلك هناك عدم رضى وظيفي عن الأداء المهني للمبحوثة كمتعاقدة، إضافة إلى الشعور بعدم الرضى عند توجه للعمل وهو ما يؤثر على الأداء العام للمؤسسة في ظل وجود نسبة لا بأس بها من المتعاقدين داخل كل مؤسسة مما يخفض الإنتاجية العامة حسب نتائج الجدول رقم (14)، إضافة إلى كل ذلك فهناك دافع اجتماعي لعمل المرأة بالعقود المحددة المدة، حيث أن هذا الدافع يجعل المرأة العاملة بالعقود المحددة المدة تعمل من أجل المجتمع وليس من أجل المؤسسة، مما يعزز الفرضية الثانية ويؤكد ما جاء في الفرضية الأولى بعدم تحقيق العاملة بالعقود المحددة المدة للرضى الوظيفي ذلك لأن الجدول رقم (16) يؤكد ما جاء في الجدول رقم (15)، حيث أن العمل يتم في نوع من البيئة الاجتماعية تتكون نتيجة التفاعل بين مجموعات العمل التي تشكل المنظمة وبما أن دور العامل لا يقتصر على أداء العمل بل يشمل الاتصال مع جماعة العمل لرفع درجة رضاه عن هذا العمل فإن نتائج الجدول رقم (16) تؤكد حالة عدم الرضى الوظيفي عن العمل نتيجة نقص التواصل مع جماعة العمل إلا في إطار العمل وعدم التعاون في مواجهة صعوبات العمل، إضافة إلى عدم مساهمة زملاء العمل في الاندماج المهني للمتعاقدة.

من كل ما سبق من النتائج وتأكيداً لما جاء في الإطار النظري للدراسة فإن الفرضية الأولى تحققت نسبياً، حيث أن عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة لا يحقق لها رضى وظيفياً وهذا من خلال التصنيفات المحددة للرضى، حيث أن العوامل الخارجية كوسائل النقل وقلة العمل وجماعة العمل لم تدعم حالة الشعور بالرضى الوظيفي عن العمل لدى المتعاقدة وظروف العمل: كالأجر والحوافز والتواصل الاجتماعي والتعاون المهني لم تتوفر كشرط للرضى الوظيفي، إضافة إلى محتوى العمل من استقرار مهني وترقية وساعات العمل ومحدوديته أيضاً لم تتوفر في العمل التعاقدية لتسبب الرضى عن العمل، ومن

العوامل التي تتعلق بقدرات العاملين لوحظ أن متغير السن كان له دور في الرضى الوظيفي، حيث أنه كلما زاد عمر الشخص كلما قل معدل تركه لعمله وقل معدل غيابه وازداد رضاه وهو ما تؤكده الدراسات في الإطار النظري، إضافة إلى المستوى التعليمي، حيث يعد مؤشراً جيداً لتحقيق درجة عالية من الفاعلية في العمل وحوافز تحقق درجة عالية من الرضى الوظيفي وهو ما لا نجد عند النساء العاملات بالعقود المحددة المدة، حيث يغفل مستواهن التعليمي عند التوظيف وتكلفتن بأعمال بعيدة عن تخصصهن وهو يدعم حالة عدم الرضى الوظيفي عن العمل.

إذن فالفرضية الأولى: لا يحقق عمل المرأة بصيغة العقود المحددة المدة الرضى الوظيفي لها قد تحققت

نسبياً.

الفصل الثاني

تحليل
الفرضية
وتفسيرها
بيانات
الثانية

تمهيد:

سنجد في هذا الفصل عرض لنتائج وبيانات جداول متعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها والتي مفادها أن: يحقق عمل المرأة بالعقود المحددة المدة الرضى الاجتماعي لها. وتعتمد في ذلك على مجموعة من المؤشرات الخاصة بمتغيرات الدراسة.

I- عرض بيانات الفرضية الثانية وتفسيرها:

الجدول رقم (17): يوضح قيمة العمل لدى المبحوثات وعلاقته بالحالة العائلية.

المجموع	أخرى	واجب مني	مصدر للمكانة الاجتماعية	مصدر للحماية الاجتماعية	مصدر رزق	قيمة العمل الحالة العائلية
73 %	02 %	00	35 %	33 %	03 %	عزباء
11 %	02 %	00	00 %	03 %	06 %	متزوجة
01 %	00 %	00	00 %	00 %	01 %	أرملة
15 %	00 %	00	00 %	07 %	08 %	مطلقة
100 %	04 %	00	35 %	43 %	18 %	

يبدو من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بـ 43% هو أن العمل مصدر للحماية الاجتماعية تدعمها نسبة المبحوثات العازبات بـ 33% و 7% للمطلقات و 3% للنساء المتزوجات وفي نفس الاتجاه نجد 35% يرين أن العمل مصدر للمكانة الاجتماعية تدعمها نسبة 35% للنساء العازبات، في حين تنعدم نسبة النساء المتزوجات والأرامل والمطلقات وترى 18% من المبحوثات أن العمل مصدر رزق خاصة للنساء المطلقات بـ 8% و 6% للمتزوجات وتتبعها نسبة 3% و 1% للنساء العازبات والأرامل، حيث أن الأرملة الوحيدة في العينة صرحن بأهمية العمل كمصدر رزق، وتبرز نسبة 0% ينظرن للعمل بالعقود المحددة المدة كواجب مهني و 4% لديهن نظرة أخرى.

إن المعطيات السابقة توضح أهمية العمل كمصدر للحماية والمكانة الاجتماعية بالنسبة للمرأة المتعاقدة العازبة بإجمالي 78% وهو ما يعكس حاجة النساء العاملات العازبات خاصة إلى الحماية

الاجتماعية التي يوفرها العمل أي كان نوعه حتى ولو كان عملا بنظام العقود المحددة المدة، ويضمن مكانة اجتماعية نظير سنوات التعليم والتكوين اللاتي تلقينها، ذلك أن معظمهن لديهن مستوى جامعي وهو ما يؤكد ظاهرة النساء العوانس في المجتمع الجزائري وتراجع سن الزواج، وذلك أن الفتاة العازبة تمر بمرحلة فراغ اجتماعي بعد خروجها من الإطار التعليمي لتجد نفسها دون دور في النسق الاجتماعي لتتجه للرضى بالعمل بهذه العقود المحددة المدة تجنباً لنظرة المجتمعية للدخول في النسق المهني لتكون لها مكانة اجتماعية تحميها من المجتمع نفسه وبذلك تحقق نوع من الرضى والاندماج الاجتماعي، إضافة إلى نظرة العاملات خاصة المطلقات النفقات الأسرية، ومن الملاحظ انعدام نسبة العاملات بالعقود المحددة المدة اللاتي يرين أن العمل كواجب مهني ذلك لأن العمل بالعقود المحددة المدة لا يعطي القيمة الكافية لمفهوم العمل كواجب مهني واجتماعي وهو ما يؤكد حالة عدم الرضى الوظيفي عن العمل بالعقود المحددة المدة، أما النظرة الأخرى للعمل فتوزعت بين أن العمل دافع للخروج من البيت وملاً للفراغ بعد إتمام الدراسة.

إذن هناك نوع من الرضى الاجتماعي لدى العاملات بالعقود المحددة المدة لما لهذا العمل من ضمان اجتماعي ومادي نسبي يوفر الحماية والمكانة الاجتماعية للمرأة خاصة العازبات، حيث نجد أنهن الفئة الغالبة مقارنة بالرجال وتدعم ذلك تصريحات بعض المتعاقداً بالقول: "المهم راني خدامة". "المهم أنني من روعي". "هاتي نضرق راسي"...

الجدول رقم (18): يوضح نظرة المجتمع للمتعاقدة من وجهة نظر المتعاقدة.

النسبة المئوية	التكرارات	نظرة المجتمع للمتعاقدة
67 %	67	نظرة امرأة عاملة
23 %	23	نظرة بنوع من الشفقة
10 %	10	نظرة بنوع من السخرية
100 %	100	المجموع

من الجدول رقم (18) نجد أن نسبة 67% من المتعاققات صرحن بأن نظرة المجتمع لهن نظرة امرأة عاملة عادية، في حين نجد نسبة 23% من النساء أجبن بأن نظرة المجتمع إليهن بنوع من الشفقة، إضافة إلى 10% ممن نظرة المجتمع إليهن بنوع من السخرية.

إن هذه النتائج تفسر النظرة المجتمعية للنساء العاملات بالعقود المحددة المدة التي تنظر لهن على أنهن نساء عاملات بصفة عادية وهو ما يدعم حالة الرضى الاجتماعي لدى النساء العاملات بالعقود المحددة المدة، ويعزز ذلك الجدول رقم (15) بلجوؤ النساء للعمل بالعقود المحددة المدة تلبية لضغط المجتمع والأسرة وإرضاء لهم هذا لأن ما يهم المجتمع حالياً هو اكتفاء المرأة مادياً، ذاتياً إلى حين زواجها (خاصة العازبات)، لكي لا تكون عبأ اجتماعي على المجتمع الذي غلب عليه النمط الاقتصادي، ولتحقيق مردودية للسنوات التي تلقت فيها تكوين وتعليم، أما عن تفسير هذه النظرة فرأت معظم المبحوثات بـ 31% أنهن يحققن نظرة المجتمع المتوقعة لهن كنساء مكنتيات ذاتيا، حيث أكد "هربرت" أن مشاعر الرضى عن العمل تتضمن ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم، ذلك أن عمل المرأة بالعقود المحددة المدة يوفر وجهة نظرة المجتمع لعملها ويحقق لها رضى ذاتي عن المجتمع.

أما عن نظرات الشفقة والسخرية ففسرتها المبحوثات بالحاجة المادية للعاملات التي تدفعها للقبول بهذه الصيغ من العمل، أما نظرة السخرية فتفسر باستغلال أصحاب المؤسسات لحاجة المرأة للعمل مع علم المتعاقدة للحالة المهنية لهذه الفئة في تحقيق الاندماج المهني.

الجدول رقم (19): يوضح علاقة تحقيق القبول الاجتماعي مع رأي المبحوثة في المكانة

الاجتماعية للعمل كمتعاقدة مقارنة بعمل دائم.

المجموع	مكانة غير متكافئة	نفس المكانة الاجتماعية	مقارنة مكانة اجتماعية للمتعاقدة مع عمل دائم	
			القبول الاجتماعي	
58	07	51	نعم	58%
42	27	15	لا	42%
100%	34%	66%	المجموع	

من الجدول رقم (19) يتبين الاتجاه العام الذي يميل إلى 66% من المبحوثات صرحن بأن العمل بال عقود المحددة المدة يوفر نفس المكانة الاجتماعية تدعمها في ذلك نسبة 51% من المبحوثات ممن صرحن بأنهن يحظين بالقبول الاجتماعي ويوفر لهن العمل بال عقود المحددة المدة نفس المكانة الاجتماعية مقارنة بعمل دائم وتتبعها 15% ممن قلن أنهن لا يحظين بالقبول الاجتماعي ولا يوفر لهن العمل بال عقود المحددة المدة نفس المكانة الاجتماعية مقارنة بعمل دائم.

وفي اتجاه آخر بنسبة 34% ترى المبحوثات أن هناك مكانة اجتماعية غير متكافئة تدعمها نسبة 27% ممن لا يحظين بالقبول الاجتماعي، في حين ترى 7% أن هناك مكانة اجتماعية غير متكافئة ومع ذلك يحظين بالقبول الاجتماعي.

وما يمكن استخلاصه هو أن هناك نظرة اجتماعية حسنة للنساء العاملات بال عقود المحددة المدة تجعلهن يحظين بقبول اجتماعي ويتمتعن بنفس المكانة الاجتماعية لعاملة بمنصب عمل دائم ومن آراء بعضهن (المهم راني خدامة) وعن السؤال عن الحالة المهنية تضيف أخريات "السؤال عن الجديد يكون موجها غالبا عن الاستقرار الأسري والزواج ونادراً ما يوجه للجديد في العمل".

الجدول رقم (20): يوضح علاقة توفير العمل بال عقود المحددة المدة للحماية الاجتماعية مع

الأولويات الاجتماعية للمتعاقد.

المجموع	لا يوفرها	نوعا ما	يوفرها	الحماية الاجتماعية الأولويات
56 %56	06 %06	17 %17	33 %33	الاستقرار الأسري
44 %44	21 %21	15 %15	08 %08	الاستقرار المهني
100 %100	35 %35	32 %32	41 %41	المجموع

من الجدول رقم (20) يتبين الاتجاه العام السائد هو توفير العمل بال عقود المحددة المدة للحماية الاجتماعية تدعمها نسبة 33% لمن صرحن بأن أولوياتهن الاستقرار الأسري و 8% لمن صرحن بأن أولوياتهن الاستقرار المهني و 8% لمن صرحن بأن أولوياتهن الاستقرار المهني.

في حين نجد الاتجاه الآخر بـ 32% لمن يوفر لهم العمل بالعقود المحددة المدة الحماية الاجتماعية نوعاً ما، تدعمها نسبة 17% و 15% للاستقرار الأسري والاستقرار المهني على التوالي كأولويات في حياتهن الاجتماعية.

ومن ثم نجد الاتجاه الذي يبرز عدم توفير العمل بالعقود المحددة المدة للحماية الاجتماعية بنسبة 27%، تدعمها أولوية الاستقرار المهني ثم الاستقرار الأسري بـ 6%.

مما سبق يتضح أن التعاملات بالعقود المحددة المدة يجدن في عملهن بهذه العقود نوعاً من الحماية الاجتماعية مع بحثهن وتفضيل الاستقرار الأسري، ذلك لأن أغلب المبحوثات عازيات ويعشن حالة من عدم الاستقرار الأسري ويحتجن إلى حماية اجتماعية سواء بالعمل أو بالاعتماد على الرجل كزوج ويلجأن للقبول بالعمل بالعقود المحددة المدة برضى اجتماعي وليس وظيفي ذلك لأنه ليس من أولوياتهن الاستقرار المهني الذي لا يضمنه العمل بالعقود المحددة المدة وهذه الحالة من الرضى الاجتماعي تعكس رمزية العمل الاجتماعية كحماية من الاستغلال ومصدر للمكانة الاجتماعي.

الجدول رقم (21): يوضح رؤية المبحوثات لوضعيتهن الاجتماعية كعاملات بالعقود المحددة

المدة.

النسبة المئوية	التكرارات	الوضعية الاجتماعية كعاملات بالعقود
67 %	67	راضية بهذه الوضعية
33 %	33	غير راضية بهذه الوضعية
100 %	100	المجموع

من الجدول رقم (21) نجد ان نسبة 67% من المبحوثات صرحن بأنهن راضيات عن الوضعية الاجتماعية كعاملات بالعقود المحددة المدة وفي منحنى آخر نجد 33% ممن هن غير راضيات عن وضعيتهن الاجتماعية كعاملات بالعقود المحددة المدة.

ومن النتائج نجد هناك اتجاه بالرضى الاجتماعي لدى العاملات بالعقود المحددة المدة لعملهن ويدعمها تمتعهن بالقبول الاجتماعي والحماية الاجتماعية وقيمة العمل لديهن كمصدر لكل من المكانة والانتماء الاجتماعي، في حين أن العاملات الغير راضيات عن وضعهن الاجتماعي كعاملات بالعقود المحددة المدة يتضح أن من أولوياتهن الاستقرار المهني لفئة العاملين بالعقود المحددة المدة.

أما عن إجابتهن في كلتا الحالتين علل؟ ومن خلال تفريغ البيانات وجد أن المبحوثات اللاتي أجبن بأنهن راضيات عن وضعهن الاجتماعية كعاملات بالعقود المحددة المدة تراوحت إجابتهن ما بين أن العمل بالعقود المحددة المدة يوفر مورد مالي لتحقيق مكانة شخصية والقيام بدور اجتماعي في ظل تراجع أدوار المرأة داخل البيت من حرف تقليدية (نسيج، خياطة،...) والفراغ الذي تركه استعمال التكنولوجيا في الحياة الاجتماعية وتنامي التعليم كظاهرة اجتماعية حتمية للفتاة وهو ما لا يترك مجالاً لتعلم امتهان الحرف اليدوية التقليدية وما يؤكد ذلك تغير نظرة المجتمع للفتاة المقبلة على الزواج، حيث كانت قديماً ينظر إليها على أن تكون متعلمة لفنون البيت من طبخ، كصنع حلويات وحرف يدوية كالتطريز وغيرها، ولم يلق الاهتمام لكون هذه الفتاة مثقفة أو متعلمة أو عاملة، أما اليوم ومع ديناميكيات الحياة الاجتماعية والتغير الاجتماعي في مختلف البنى فإن النظرة المادية هيمنت مع نظام الرأسمالية وحتى الفتاة المقبلة على الزواج بات ينظر إليها كمورد مادي (مالي) سواء لمساعدة الزوج على تجهيز نفسها وتخفيف نسبة العزوية كظاهرة اجتماعية وصارت من شروط زواج الفتاة أن تكون متعلمة ومثقفة وعاملة وتوفر السلع الاستهلاكية يغني عن صنعها محلياً في البيت كالحبز والحلويات والمعلبات ودعمته التكنولوجيا التي شجعت النمط الاستهلاكي، أما عن المبحوثات اللاتي أجبن بأنهن غير راضيات اجتماعياً عن عملهن بالعقود المحددة المدة فيرجع ذلك إلى نقص الإدماج وقلة الأجر مقارنة بالعمل المؤدى من طرفهن، إضافة إلى أن معظم الرجال الشباب من زملاء الدراسة أو العمل يلقون باللوم عليهن لقبولهن العمل بهذه الصيغ، مما يضيق سوق العمل ويدعم سياسة التشغيل الموجهة للعمل غير الدائم واليد العاملة الأرخص وبذلك تكون النساء هن المعنيات بهذه الصيغ من العقود المحددة المدة.

I- نتائج الفرضية الثانية:

من البيانات السابقة للجدول المتعلقة بالفرضية الثانية وتحليلنا لها وجد أن العمل بالعقود المحددة المدة للمرأة يوفر لها حماية ومكانة اجتماعية وقبول اجتماعي بكونها تعمل فقط. فالجدول رقم (17) يدعم ذلك بنسبة كبيرة، ذلك بأن معظم المتعاقدات صرحن بأن العمل يوفر مصدر للحماية والمكانة الاجتماعية متناسبة مع عينة دراستنا التي غالبيتها من العازبات اللاتي يفضلن الاستقرار الأسري (الزواج) من حماية اجتماعية للمرأة يعوضه الحماية الاجتماعية للعمل ولو نسبياً ويضمن استقلال مادي يعزز الحرية في الملكية والتصرف، أي ضمان للمكانة الاجتماعية. وأيضاً نظرة المجتمع للمرأة العاملة بالعقود المحددة المدة كنظرة امرأة عاملة عادية ذلك لأن المجتمع لا يهتم ما عمله المرأة بقدر ما يهتم هو اكتفاءها شخصياً وهو ما يجعل المرأة تعمل بالعقود المحددة المدة مع نوع من الرضى الاجتماعي الداخلي لديها وأيضاً رضى اجتماعي من المجتمع نفسه عن عملها وهو ما توصلنا إليه من نتائج في الجدول رقم (18).

أما الجدول رقم (19) فيبين لنا بوضوح تحقيقي القبول الاجتماعي للمتعاقدة من طرف المجتمع مع التمتع بنفس المكانة الاجتماعية التي يوفرها العمل الدائم، أي هناك نظرة اجتماعية للنساء العاملات بالعقود المحددة المدة تجعلهن يحظين بقبول اجتماعي يعزز الشعور بالرضى الاجتماعي عن العمل. أما من حيث الأولويات فتتجه المتعاقدات إلى أولوية الاستقرار الأسري على حساب الاستقرار المهني مع توفر الحماية الاجتماعية لهذا الحق، ذلك أن النساء يشعرن بالرضى الاجتماعي عن العمل بنسب أعلى من نظرائهم من الرجال وهو ما يرجع إلى مطامح النساء النسبية مقارنة بالرجال خاصة المادية، إلا أنه بعد الزواج ومع العمل طوال الوقت تواجهها أدوار متضاربة يمكنه التأثير على مستوى رضاهم المهني والاجتماعي.

أما عن رضى النساء المتعاقدات فهناك اتجاه عام بالرضى النسبي عن الوضعية الاجتماعية للعاملة بال عقود المحددة المدة. وبذلك تكون قد تحققت الفرضية الثانية التي مفادها: العمل بصيغة العقود المحددة المدة يحقق الرضى الاجتماعي لها.

III- الاستنتاج العام:

من خلال ما سبق من عرض وتحليل وتفسير لنتائج الفرضيتين السابقتين توصلنا إلى:

- الفرضية الأول:

اتضح لنا أن العمل بالعقود المحددة المدة لا يحقق الاستقرار والاستمرار المهني ولا يسهم في الاندماج المهني للمتعاقد سواء من حيث جماعة العمل وهيكلية المنظمة لعدم الثبات في العمل وهذه المظاهر للعمل بالعقود المحددة المدة تنمي الشعور بالاستياء وعدم الرضى عن العمل خاصة مع المهام الغير محددة وغير متناسبة مع تكوين المرأة العاملة الجامعي خاصة وبذلك ينتج شعور بالالا انتماء مهني ضمن البيئة الاجتماعية للعمل ونقص في التفاعل بين العاملين المشكلين لجماعات العمل وهذا يؤثر على أداء العامل ودرجة رضاه عن العمل بالعقود المحددة المدة.

إن مؤشر ترك العمل لتحقيق الاستقرار الأسري كأولوية يعكس حالة عدم الرضى الوظيفي عن العمل وتعرف بدوران العمل (حركة العمال في المؤسسة) هذه النسب العالية في المؤسسات المعنية بالدراسة تؤكد حالة عدم الرضى الوظيفي لدى العاملات بالعقود المحددة المدة، ذلك أن الأقدمية كلما زادت تزداد معها قيم الولاء للمؤسسة وأيضاً نظام العوائد والخوافز المنعدم في صيغ العمل بالعقود المحددة المدة وتوافرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل إضافة إلى حق التمثيل النقابي للدفاع عن الحقوق، خاصة للنساء العاملات الذي هو غير مدرج في صيغ العمل بالعقود المحددة المدة يجعل المتعاقدة عرضة للتسريح والتعسف والاستغلال مع توافر نظرة دونية من صاحب العمل للمرأة العاملة خاصة والعاملة بالعقود المحددة المدة بالأخص، كل هذه العوامل والأسباب تدفع إلى تولد شعور بعدم الرضى المهني والوظيفي عن العمل.

- الفرضية الثانية:

إن عمل المرأة شهد تغير في نظرة المجتمع إليه، فبعد أن كان عملها يقتصر على العمل في البيت أو الحقل ومشاركة فعليه للرجل جعلها تحتل منزلة ومكانة محترمة داخل القبيلة أو المجتمع الذي تعيش فيه، تغيرت هذه النظرة بعد خروج المرأة للعمل خارج البيت وقوبلت بنوع من الاحتقار والنظرة الدونية من المجتمع واستغلالها نظراً للجهل بتشريعات العمل ومع الثورة الصناعية وتدرجياً ومع تعلم المرأة لمستويات عالية توجهت للعمل وتصادفت مع سياسات التشغيل الحديثة كالعقود المحددة المدة والنتيجة التي أفرزها هذا الوضع هو اعتبار عمل المرأة عملاً لمصلحة الأهل أو المصلحة الشخصية وليس لمصلحة المجتمع، وعزز ذلك النمط الاستهلاكي والفراغ الذي أحدثته التكنولوجيا ليستفيد منه في العمل خارج المنزل.

إن عمل المرأة بالعقود المحددة المدة والقبول الاجتماعي الذي تحظى به مع توفير الحماية والمكانة الاجتماعية والاستقلالية المادية التي تجعلها تشعر بالرضى الاجتماعي عن عملها لما يوفره لها من حماية ومكانة اجتماعية إضافة إلى دعم المجتمع لتوجهها للعمل لضمان اكتفاء ذاتي وشخصي تنزع به صفة المسؤولية الاجتماعية عنها خاصة في حالة عدم زواجها، ذلك بكل بساطة أن المجتمع بحاجة لعمل المرأة أي كان نوعه بقدر حاجتها إليه وإضافة إلى ذلك التقدم الاجتماعي الذي صار يقاس بدقة بالوضع الاجتماعي للمرأة.

الخاتمة

الخاتمة:

سعيًا من خلال هذه الدراسة إلقاء الضوء على عمل المرأة من زاوية العقود المحددة المدة والقياس النسبي لمستوى رضاها المهني والاجتماعي، حيث انطلقنا بسؤال أولي هو: لماذا عدد النساء العاملات بالعقود المحددة المدة أعلى من الرجال؟ أتبعناه بسؤال الإشكالية الذي مفاده: هل يحقق عمل المرأة بالعقود المحددة المدة الرضى الوظيفي والاجتماعي لها؟

ومن خلال البحث عن الأسباب والعوامل وتبويب البيانات وجمعها أتضح أن فرضيات الدراسة تحققت نسبياً في ظل الشروط الاجتماعية والفيزيقية التي جرت فيها الدراسة، وقد سمحت لنا نتائج البحث بفهم تأثير العمل التعاقدى على الأطر الاجتماعية وحالة اللا أمن الوظيفي وانتهاجه كمنحى لسياسة التشغيل خاصة في الجزائر، إذ أصبح العثور على عمل بحد ذاته بعدما كانت الدراسات السوسيولوجية تقتصر على البيئة الاجتماعية والمادية للعمل وثقافة المنظمة وهيكلها التنظيمي وانتجت هذه الصيغ من العمل بالعقود المحددة المدة حالة من اللا استقرار المهني والاندماج المهني للعاملين به، خاصة النساء المتعاقدات وهو ما يعكس حالة عدم الرضى الوظيفي للعمل بالعقود المحددة المدة.

أما من ناحية الرضى الاجتماعي فنجد أن عمل المرأة بالعقود المحددة المدة متناسب مع أولويات المرأة العاملة خاصة العازبة، حيث يضمن لها مورد مالي مستقل وحماية اجتماعية من مكائنها كعامله تحظى بالقبول الاجتماعي وخاصة أن الطموحات الاجتماعية والأسرية تقدم لدى النساء العاملات بالعقود المحددة المدة على الطموح المهني وتدعمها نظرة المجتمع المتكافئة لعمل المرأة بالعقود المحددة المدة مقارنة بالعاملات بمنصب عمل دائم.

وأود أخيراً أن أشير إلى مختلف الصعوبات التي تمت مواجهتها لإتمام هذا العمل بالشكل الحالي مع وجود نقائص سنسعى إلى تداركها.

إن النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة تدفع للمزيد من البحث والتفكير في الواقع الاجتماعي للعمال المتعاقدين وعمل المرأة خاصة، لتتطلق منه بحوث ودراسات أخرى.

قائمة
المصادر
والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القوانين

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 24 ربيع الثاني، 1429هـ، 30 أبريل 2008م.

ثانياً: الكتب:

- 2- أحمد عياد: مدخل المنهجية البحث الاجتماعي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- 3- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، دار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003.
- 4- باسم محمد ولي: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.
- 5- تاج عطاء الله: المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، (د.ط)، (د.س).
- 6- تناصر زهري حسون: تأثير عمل المرأة في الوطن العربي، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريس بالرياض، السعودية، (د.ط)، 1993م.
- 7- جاسم محمد المطوع: الأسرة العربية في وجه التحديات والمتغيرات المعاصرة، مؤتمر الأسرة 1، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، ط1، 2003.
- 8- جورج فريدمان، بيار تافيل: سوسيولوجيا العمل، تر: حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985.
- 9- جورج فريدمان، بيار تافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، تر: حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ط1، 1985.
- 10- حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات العمل، دار حامد، الأردن، ط3، 2009.
- 11- ريمون كيني، لوك فان كمينهود: دليل الباحث العلمي في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، ط1، 1997.

- 12- سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي، أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 13- سامية مصطفى الخشاب: النظريات الاجتماعية ودراسة الأسرة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، مصر، 2008.
- 14- سعيد سبعون، حفصة جرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012.
- 15- صالح كركر: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، (د.ط)، 1991.
- 16- صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- 17- عبد الحميد إسماعيل الانصاري: قضايا المرأة بين تعاليم الإسلام وتقاليده المجتمعية، دار الفكر العربي، 1420هـ/2000م.
- 18- عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 19- فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدي، 2003.
- 20- فرانس فانون: سوسيولوجية الثورة، تر: دورقان قرطوط، دار الطليعة، 1970.
- 21- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
- 22- كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية، 1984.
- 23- محمد بلقاسم بملول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1999.
- 24- محمد عقلة: نظام الأسرة في الإسلام، مؤسسة الرسالة الحديثة، عمان، ط2، 2000.
- 25- محمود الجوهرى: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.
- 26- مزور بركو: إجرام المرأة في المجتمع، العوامل والآثار، مكتبة العمريه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 27- نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة كتاب، الإسكندرية، (د.ط)، 2002.

ثالثاً: المجالات:

- 28- إسماعيل قيرة وآخرون: مستقبل الديمقراطية في الجزائر، مجلة الدراسات، الوحدة العربية، جانفي 2002.
- 29- عوفي مصطفى: خروج المرأة للعمل وآثاره على التماسك الأسري، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، دار الهدى، جوان، 2003، العدد 19.
- 30- مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2011/2000، مقال بمجلة الباحث، العدد 10/2012، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

رابعاً: ملتقيات:

- 31- الملتقى الوطني الثاني حول الإتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أيام 01-10 أفريل 2013.
- 32- الملتقى الوطني الموسوم "راهن العلاقة بين التكوين والشغل، المنظم من طرف مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، ولاية وهران، 5-6/10/2011.

خامساً: رسائل جامعية:

- 33- كريمة بن قومار: العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والإندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012-2013.
- 34- سايح حنان، بوعاني فاطمة الزهراء: سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2014.

سادساً: المراجع باللغة الأجنبية

- 35- Slimane BEN ELHADJ, La flexibilité de l'emploi, Reme Algérienne du travail, N°29, 1998.
- 36- M. Lallement, Le travail : une sociologie contemporaine. L'orientation scolaire et professionnelle, Paris : Gallimard. <http://osq.revues.org/1993>.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مدرسة الدكتوراه

تخصص: التنظيم, الديناميكا الاجتماعية والمجتمع

السلام عليكم....

يسرني أن أقدم لكم هذه الإستمارة كطالبة من علم الاجتماع بجامعة غرداية وهذا تحضيراً
لمذكرة الماجستير حول موضوع: الرضى الاجتماعي والمهني للمرأة العاملة بالعقود المحددة
المدة .

وبما أنكن أفراد العينة كعاملات متعاقدات أتمنى تعاونكن بملأ هذه الإستمارة بإختيار الإجابة
المناسبة بكل دقة, ذلك أن إجاباتكن لها كل التأثير على مصداقية البحث .
والمعلومات المقدمة من طرفكن لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

تقبلوا في الأخير جزيل الشكر على تعاونكن .

الباحثة

الإستمارة

البيانات الشخصية

(1) السن

(2) الحالة العائلية

عزباء متزوجة
أرملة مطلقة

(3) المستوى التعليمي

إبتدائي متوسط
ثانوي جامعي

البيانات المتعلقة بالعمل

(4) مدة الخدمة بالمنصب

(5) هل مارست عملا في مؤسسة أخرى ؟

نعم لا

(6) لماذا تركت العمل بالمؤسسة السابقة ؟

.....

(7) ماهو المبلغ الذي تتقاضينه كأجر ؟

5000 ج 15000 ج
10000 ج

(8) هل تريين أن الأجر تتقاضينه مناسب للمهام التي تقومين بها ؟

نعم لا

(9) كيف تريين المهام التي تقومين بها كمتعاقدة ؟

أكلف بأعمال بعيدة عن تخصصي وغير محددة
المهام الموكلة لي مناسبة مع مؤهلاتي

10) ما هو تقييمك للأجر الذي تتقاضينها كمتعاقدة مقارنة باحتياجاتك؟

كافي مقبول غير كافي

11) ماهي أهم نفقاتك من الأجر؟

حاجيات خاصة نفقات أسرية نفقات النقل نفقات أخرى

12) عندما تتوجهين للمؤسسة ما هو شعورك؟

راضية

غير راضية

13) هل يؤثر عملك كمتعاقدة على أداك المهني في المؤسسة؟

نعم لا

14) ما هي دوافعك للعمل بصيغة العقود المحددة

المدة؟

أشعر بتحقيق الذات عند أداء العمل

أشعر بإلزامية العمل (واجب)

أشعر بضغط الأسرة و المجتمع لضرورة العمل

تقدم لي الوظيفة فرصة التطوير الإبداعي

15) من حيث علاقتك بزملائك في العمل , هل ترين أن زملائك :

يقدرن جهودك في العمل

يتعاونون معك لمواجهة صعوبات العمل

لا يساهمون في إندماجك المهني

لا يتواصلون معك إلا في إطار العمل

16) هل تشعر بالإنتماء لجماعة العمل

نعم لا نوعا ما

البيانات الخاصة بالرضى الإجتماعي

17- ماهي قيمة العمل لديك ؟

- مصدر رزق
 مصدر الحماية الإجتماعية
 مصدر المكانة الإجتماعية
 واجب مهني

أخرى

18- كيف إليك الناس كعامله بصيغة العقود المحددة المدة ؟

- نظرة كإمرأة عاملة عادية
 نظرة بنوع من الشفقة
 نظرة بنوع السخرية

ماهو تفسيرك لأي من هذه النظرات حسب رأيك ؟

.....
.....
.....

19- هل تريين أن عملك بصيغة العقود المحددة المدة حقق لك القبول الإجتماعي ؟

- نعم لا

20- ماهو رأيك في المكانة الإجتماعية التي يمنحها لك عملك كعامله بالعقود المحددة المدة مقارنة بعمل دائم ؟

- نفس المكانة الإجتماعية مكانة غير متكافئة

21) هل يوفر لك عملك بالعقود المحددة المدة الحماية الإجتماعية الكافية كإمرأة ؟

- يوفرها نوعا ما لا يوفرها

22) ما هي الأولويات لديك ؟

- الإستقرار الأسري
 الإستقرار المهني

23- كيف ترىين وضعيتك الإجتماعية كعامله بالعقود المحددة المدة ؟

راضية بهذه الوضعية

غير راضية بهذه الوضعية

في كلتا الإجابين لماذا ؟

.....

.....

.....