



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل



الترقية الوظيفية والقيم الاجتماعية للمرأة العاملة

دراسة ميدانية على موظفات المديرية الموجودة بمقر ولاية غرداية

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف أ/الدكتور:
عبد العزيز خواجه

إعداد الطالبة:
نسيمة صقر

الدكتور: عبد القادر عكوشي مقرا ومناقشا

الدكتورة: آمال حواطي مناقشة

السنة الجامعية 2014م / 2015م

— شكر و تقدير —

عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال:

"لا يشكر الله من لا يشكر الناس" رواه أحمد والترمذي

الحمد والشكر لله الذي وفقنا لإتمام هذا البحث المتواضع راجين منه عز وجل أن يتقبله منا خالصا

لوجهه الكريم.

قم للمعلم وفه التبجيلا ***** كاد المعلم أن يكون رسولا

إنه لمن دواعي الاعتراف بالجميل، بعد اختتام هذه المذكرة، أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أساتذتي

الكرام بجامعة غرداية،

أخص بالذكر المشرف على البحث **الدكتور عبد العزيز خواجه** الذي ساندني ووجهني في

إنجاز هذا البحث؛ وأتقدم بالشكر الخالص للأستاذين المناقشين:

الدكتورة أمال حواطي

الدكتور عبد القادر محوشي

ولكل أعضاء إدارة قسم علم الاجتماع وأخص بالذكر رئيس شعبة علم الاجتماع

الأستاذ الفاضل عبد العزيز شبيخي

ودون أن أنسى الآنسة رابحة بلعور وعائدة بلكوز ولكل من قدم لي يد العون

إهداء

يا من خلقت فأحسنت وعلمت فنفعت اللهم لك الحمد عدد ما خلقت وما رزقت إليك أهدي هذا العمل فاجعله اللهم في ميزان حسناتي وتقبله مني.

إلى من جُعلت الجنة تحت أقدامها، إلى القلب الطيب ومنبع الحنان أهلي الحبيبة

إلى الذي ضحى من أجلي وأحاطني بالعطف ورعاني أبي العزيز

إلى الذين تقاسموا معي حلو الحياة ومرها أخواتي صليحة، زهية و جهيدة

و إخواني سعيد، كريم، سفيان، ساهود يق

إلى خالاتي وأخوالي وعماتي وأعمامي وإلى كل من يحمل لقب صقر وتويريك

إلى كل أستاذاتي وأساتذتي الكرام الذين علموني

إلى كل صديقاتي وأصدقائي في الدراسة

إلى كل زميلاتي في مديرية المراقبة المالية

إلى كل طلبة العلم أينما كانوا

إلى طلبة علم الاجتماع جميعا

أهدي هذا العمل المتواضع

أ	مقدمة
04	الفصل الأول: البناء المنهجي
05	تمهيد:
06	1- إشكالية الدراسة
08	2- تحديد الفرضيات
08	3- مفاهيم الدراسة
09	4- أهداف وأهمية الدراسة
10	1-4 أهداف الدراسة
10	2-4 أهمية الدراسة
10	3-4 أسباب اختيار الموضوع
11	5- منهج وأدوات الدراسة
11	1-5 منهج الدراسة
12	2-5 أدوات الدراسة
13	6- مجتمع وعينة الدراسة
13	1-6 المجتمع
14	2-6 العينة
15	7- دراسات سابقة
22	8- المقاربة النظرية
29	خلاصة الفصل
30	الفصل الثاني: القيم الاجتماعية
31	تمهيد
31	1- تعريفها
36	2- مصادرها
41	3- خصائصها
43	4- تصنيفها
46	5- أهميتها
47	خلاصة الفصل

48	الفصل الثالث: الترقية الوظيفية
49	تمهيد
50	1- تعريفها
51	2- أهميتها
52	3- أهدافها
54	4- أشكالها
57	5- معاييرها
59	6- شروطها
63	خلاصة الفصل
64	الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
65	تمهيد
65	1- البيانات العامة لعينة المبحوثين
72	2- تحليل بيانات جداول الفرضية الأولى
101	3- تحليل بيانات جداول الفرضية الثانية
112	4- النتائج العامة
114	خلاصة الفصل
115	خاتمة
117	- قائمة المصادر والمراجع
121	- الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
65	جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	01
66	جدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	02
67	جدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب النمط الأسري	03
67	جدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء	04
68	جدول رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
69	جدول رقم 06: يبين توزيع أفراد العينة حسب مستوى المستوى التعليمي للأقارب والأزواج	06
70	جدول رقم 07: يبين توزيع أفراد العينة حسب المسافة بين المسكن ومقر العمل	07
72	جدول رقم 08: يبين توزيع أفراد العينة حسب سعة الوقت للقيام بالواجبات المنزلية اليومية	08
73	جدول رقم 09: يبين توزيع أفراد العينة حسب تحضير البيت للاحتفالات وترتيبه	09
74	جدول رقم 10: يبين توزيع أفراد العينة حسب مساعدة الأبناء في مراجعة الدروس وإنجاز الفروض	10
75	جدول رقم 11: يبين توزيع أفراد العينة حسب زيارة الوالدين وأقارب الأزواج	11
77	جدول رقم 12: يبين توزيع أفراد العينة حسب تشجيع الأهل للمرأة على العمل	12
78	جدول رقم 13: يبين توزيع أفراد العينة حسب موقف الأزواج من العمل خارج البيت	13
79	جدول رقم 14: يبين توزيع أفراد العينة حسب النشاط عند التواجد بالبيت	14
80	جدول رقم 15: يبين توزيع أفراد العينة حسب موقف الأزواج من عدم إنجاز الأشغال المنزلية	15
81	جدول رقم 16: يبين توزيع أفراد العينة حسب المشاكل المشبقة للعمل	16
82	جدول رقم 17: يبين علاقة المسافة بين البيت والعمل مع الالتحاق في الوقت بمقر العمل	17
84	جدول رقم 18: يبين علاقة القيام بالأشغال المنزلية وتنقيط الإدارة للموظفات	18
86	جدول رقم 19: يبين علاقة القيام بالواجبات المنزلية اليومية ورؤية الموظفات لمستقبل وظيفتهن	19
88	جدول رقم 20: يبين علاقة تحضير البيت للاحتفالات وسعة الوقت للقيام بالمهام الإدارية في آجالها	20
91	جدول رقم 21: يبين علاقة مساعدة الأبناء في الدراسة وإتمام الأشغال الوظيفية في البيت	21
93	جدول رقم 22: يبين علاقة نشاط المرأة بالبيت بعد أوقات العمل والهدف من عملها خارجه	22
95	جدول رقم 23: يبين علاقة موقف الزوج من الاختلاط ووسيلة الذهاب إلى العمل والإياب منه	23
98	جدول رقم 24: يبين علاقة القيام بأشغال الطبخ، الغسيل والنظافة مع موقف المرأة من تعارض القيم والعمل	24
101	جدول رقم 25: يبين توزيع أفراد العينة حسب معوقات العمل في الشارع	25
102	جدول رقم 26: يبين توزيع أفراد العينة الهدف المرجو من العمل	26
103	جدول رقم 27: يبين توزيع أفراد العينة حسب التقييم الإدارة السنوي لهن	27
104	جدول رقم 28: يبين توزيع أفراد العينة حسب الرؤية المستقبلية لوظيفتهن	28
105	جدول رقم 29: يبين توزيع أفراد العينة حسب تعارض القيم مع العمل خارج البيت	29
105	جدول رقم 30: يبين علاقة امتلاك السيارة من عدمه والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد	30
107	جدول رقم 31: يبين علاقة ركوب سيارة الأجرة والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد	31
109	جدول رقم 32: يبين علاقة معوقات الشارع مع الالتحاق بالعمل في الوقت المحدد	32

إن موضوع عمل المرأة خارج بيتها وحاجة المجتمع إلى مساهمتها في عملية النمو والتطور شكلا اهتماما بالغ الأهمية لدى الباحثين وذلك على الصعيد السياسي، الثقافي، الاقتصادي والاجتماعي، فنوقش وضعها في العمل لإعطائها فرصة المساهمة بقوة في تنمية مجتمعها، وربطها بمحور الاقتصاد وإدماجها في الخطط والبرامج التنموية التي ينشدها المجتمع، فزاد هذا الاهتمام والتشجيع من إدراكها لدورها في تنمية مجتمعها وفي وجوب تدريب نفسها والرفع من كفاءتها وقدراتها وتطوير نفسها في جميع المجالات الثقافية والعلمية والاجتماعية.

بعد أن تغيرت بنية الاقتصاد وانكشفت القطاعات التقليدية وبرزت قطاعات حديثة، وشهدت المدن حراكا اجتماعيا، وتراجعا لدور المرأة التقليدي، وتغيرت طبيعة عملها في منزلها تغيرا ملحوظا فلم تعد الأسرة تنتج ما تحتاجه في بيتها بل أصبحت تقتني كل حاجاتها من السوق إضافة إلى دخول الآلات الكهرومنزلية الفضاء المخصص لها داخل البيت فأصبح لديها وقتا شاغرا من غير شغل تقوم به، وانحصر ميدان المرأة الذي تتفاعل فيه مع غيرها والذي من خلاله تمكنت من أن تثبت ذاتها ومركزها داخل الأسرة وتقوم بدورها كما ينبغي أن يكون، وبذلك لم يدم تفرغ المرأة للعمل كربة بيت يحمل قيمة مضافة تعادل تلك التي كانت تقدمها كربة بيت للمجتمع في السابق، هذا فضلا عن إدراكها لطاقتها واستعداداتها وإيمانها بخدمة مجتمعها الذي هو في أمس الحاجة لكل واحد من أفرادها الفاعلين، وكرد فعل لكل ما سبق ذكره من عوامل اتخذت المرأة القرار فخرجت لتبحث لنفسها عن فضاء آخر للتفاعل فيه مع غيرها وإثبات ذاتها ومكانتها واستعادة مركزها داخل المجتمع، فعملت مع الرجل في معظم الميادين دون أن تتخلى عن مسؤولياتها المنزلية وقيمها الاجتماعية التي فرضت عليها، غير أن ذلك لم يكن بالأمر الهين عليها حيث وجدت نفسها منقسمة بين أدوار عديدة، متصارعة ومتضاربة، منقسمة بين أشغال البيت العديدة، وتربية الأبناء وتنشئتهم، وخدمة الزوج والديه، إضافة إلى خروجها للعمل كموظفة في إدارة عمومية وفي ميادين الشغل الأخرى.

لقد صعبت عليها المهمة عندما خرجت لتعمل وتقلد المهام والمسؤوليات وتشارك في بناء المجتمع مع الرجل، ووقف مشكل تعدد الأدوار عائقاً أمامها وأجبرها لأن تكتفي بالمهام الصغيرة وتبتعد، قدر المستطاع، عن المسؤوليات الصعبة ومراكز اتخاذ القرارات.

إن النجاح في العمل والترقية وتقلد المناصب العليا يتطلبان شروطا قد لا تفي المرأة بها إضافة الظروف التي تعيشها، لأنها اصطدمت بمجموعة من عادات وتقاليد المجتمع الذي أقر بعملها خارج البيت، وسعى لإشراكها في العملية الاقتصادية في إطار مجموعة كبيرة من القيم، التي يراها حماية لها وللمجتمع، ولكنها في حقيقة الأمر تعرقلها وتعرقل طموحاتها؛ قيم ومبادئ وتعاليم وضوابط وعادات وتقاليد

تحدد أفعالها داخله وتحدد من حريتها، وترسم لها الطريق الذي يقودها إلى أداء واجبها وتبين لها أدوارها في النسق الذي تنتمي إليه، وتحمي أفراد المجتمع من الخطأ والزلل وتحول بينهم وبين ارتكاب أي فعل يخالف ويتنافى مع مبادئه التي استلهمها من فكره الديني أو الفلسفي أو السياسي، إن هذا ما يمكن أن نراه كظاهرة اجتماعية وجدت المرأة نفسها داخلها وبصفة إلزامية واضطرابية، حيث الجمع بين القيم الاجتماعية الخاصة بها والتي تجربها على القيام بواجباتها المنزلية والزوجية من جهة وعملها خارج البيت وطموحها للترقية الوظيفية من جهة أخرى.

لدراسة هذه الظاهرة الاجتماعية والإمام بحوثات الموضوع قمت بتقسيم الدراسة إلى أربعة فصول، منها فصل أول يضم المحددات المنهجية للدراسة، أين تطرقت فيه إلى إشكالية الدراسة، وفرضيات محددة مع تعيين المفاهيم المتعلقة بها، ثم المنهج المتبع مع أدوات الدراسة والمقاربة النظرية؛ ومن بين الفصول الأربعة خصصت فصلين، ثاني وثالث، للجانب النظري للدراسة، أحدهما يعني بموضوع القيم الاجتماعية، وآخر يعني بموضوع الترقية؛ ففي موضوع القيم تطرقت إلى مفهوم القيم، وخصائصها وتصنيفها وأهميتها بالنسبة للأفراد والمجتمع، كما تطرقت إلى القيم الاجتماعية عامة ومصادر القيم في المجتمع، وقد بنيت تحليلي على المجتمع الجزائري الذي قيمه لا تختلف عن قيم المجتمعات المجاورة له، لأن وحدة المرجع تؤدي إلى وحدة النتيجة؛ أما في موضوع الترقية الذي يخص الإدارة الجزائرية فقد تناولت بالدراسة فيه مفهوم الترقية، وأهميتها للموظف الذي يعمل ويكاد ويحاول قدر الإمكان أن ينضبط ويكون مثالا يقتدى به، ثم تناولت أشكالها، وكذا معاييرها، والشروط التي تتطلبها، وأخيرا الهدف المرجو من الترقية عامة؛ أما في الفصل الرابع والأخير الخاص باختبار فرضيات الدراسة وتحليل نتائجها وتفسيرها، وختتمت الدراسة بعرض نتائجها العامة وبخاتمة ملخصة انتهينا إليها عبورا بالإطار النظري والمنهجي الميداني للبحث، ثم بعدها عرضت قائمة المراجع التي اعتمدت عليها، ثم الاستمارة التي وزعتها على أفراد العينة.

الفصل الأول: البناء المنهجي

تمهيد

1 - إشكالية الدراسة

2 - تحديد الفرضيات

3 - مفاهيم الدراسة

4 - أهداف وأهمية الدراسة

5 - منهج وأدوات الدراسة

6 - مجتمع وعينة الدراسة

7 - دراسات سابقة

8 - المقاربة النظرية

خلاصة

الفصل الأول: البناء المنهجي

تمهيد:

خصصت الفصل الأول للبناء المنهجي، فهو الأساس الذي بنيت عليه دراستي، وذلك وفقا لمسار قائم على مبادئ أساسية، لا يمكن الخروج عنه والحياد عن طريقه، مسار ذو مستويين، نظري ثم عملي، فالنظري تتضح معالمه في هذا الفصل، وتترجمه مواقف إبستمولوجية متعلقة باختصارا بالقضية ثم البناء وأخيرا المعاينة التي نجدها هي الأخرى في الفصل الميداني. لقد عملت، قدر المستطاع، على ابتكار الموضوع من الأفكار السابقة، والأحكام القيمية والمسائل الفكرية والذاتية؛ وبعد ذلك عمدت إلى البناء وإدراج دراستي ضمن طرح نظري، مستعينة بالمفاهيم التي توجه البحث نحو وجهة عليمه أكاديمية، ليتم بعد ذلك إخضاع مريد دراسته على الواقع ومقارنة ما وضعت من فرضيات حول الظاهرة التي أريد دراستها على أرض الواقع.

لقد بدأت العمل بصياغة الإشكالية والفرضية العامة للبحث، ثم حددت المفاهيم وأبعادها ومؤشراتها، ثم بعد ذلك تطرقت، وفي لحظة وجيزة، إلى أهداف الدراسة وأهمها، وأسباب اختيار الموضوع، ثم المنهج الذي تبنته وكذا أدواته، ثم حددت مجتمع البحث الذي سأجري عليه الدراسة، ومرثمت تطرقت إلى تناول الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

1- إشكالية الدراسة:

للموظف خلال حياته المهنية مجموعة من الحقوق التي يحظى بها مقابل واجبات مهنية¹ لمزم بأدائها، منها حق الترقية المهنية، مباشرة بعد التوظيف يبدأ يفكر في الترقية إلى المراتب العليا، حسب المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والتي تقوم الإدارات بإعدادها وفق ما تتطلبه مرافقها من جهة، وبحسب ما تسمح به ميزانية المؤسسة المستخدمة من جهة ثانية؛ فلقد أولت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال أهمية كبيرة للوظيفة العمومية، وتكوين وتهيئة إدارتها وتأطيرها بكفاءات قادرة على تسيير الخدمات العمومية¹، فعملت على التكوين المستمر واجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة لشغل المناصب العليا؛ ومن أجل أن يشعر الموظفون بالأمان والاستقرار نتيجة تقدمهم المستمر في مستواهم الوظيفي مع ضمان زيادة دخلهم الشهري؛ ولرفع الروح المعنوية للموظفين الذين تؤهلهم خبراتهم وكفاءتهم المهنية ولتحسين ظروفهم عن طريق ضمان ترقية أفضل إلى المناصب العليا الشاغرة²؛ وإيجاد حافز لديهم بغية الاجتهاد في العمل.

فنظرا للعدد القليل من المناصب العليا وبغية الوصول إلى آلية تضمن للموظفين منافسة نظيفة، فإن كل موظف يخضع أثناء مساره المهني إلى التقييم الدوري والمستمر من أجل تقدير مؤهلاته المهنية وأدائه وفق مناهج وطرق معينة، يُحفظ في ملفه كل الملاحظات حول مساره مع التنقيط المستمر له والذي من معايير الموضوعية تنقيط الكيفية التي يعمل بها، والحضور الدائم والانضباط، والسرعة في تنفيذ الأعمال المنوطة به إلى جانب تنقيط الكفاءة المهنية، والفعالية والمردودية وكيفية الإنجاز، ذلك بوضع بطاقة سنوية للتنقيط تتضمن تقدير المؤهلات والمعلومات المهنية والأسلوب في العمل والملاحظات حول الموظف فيما إذا كان يستطيع الوظيفة الأعلى التي يُحتمل أن يُرقى إليها.

إضافة إلى أن الترتيق³ قانوني للجميع، جافز⁴ مادي ومعنوي يحظى بها كل موظف في مراحل حياته المهنية، فإنها مرتبطة بلم أكثر ومسؤوليات أوسع وأعمال عديدة تجلب للمعني بعض المتطلبات مقابل امتيازات وحقوق ينالها، ما يدفعه إلى أن يتنازل عن بعض الارتباطات الاجتماعية التي تقف عائقا أمام الإنجاز الأمثل لتلك المهام الجديدة، مثل أن يتنازل عن مشاركة العائلة في الاحتفالات والمواسم والأعياد بصفة دائمة ومنضبطة أو أن تتنازل المرأة عن قيم مثل

1) Missoum SBIH, L'administration publique algérienne, hachette, Paris, 1968, p100.

2) علي غربي (وآخرون)، تنمية الموارد البشرية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ع.مليلة، الجزائر، 2002م، ص127.

عدم قيامها بواجباتها المنزلية اليومية بصفة مستمرة ودائمة، أو البقاء خارج البيت لأوقات متأخرة بعد نهاية أوقات العمل الرسمية، ولمرات متكررة، أو السفر في مهمات عمل بعيدا عن بيتها، وغير ذلك من الواجبات التي تقتضيها المناصب العليا. إن المرأة تجانفسها مخيرة إما بالافتناع بأبسط المراتب إرضاء لمجتمعها واحتراما لقيمه، أو تتطلع إلى المراتب العليا وعدم الالتزام بمنظومة القيم التي يتعارض أغلبها وقيم الوظيفة العمومية، خاصة وأن هذه المنظومة الاجتماعية توجه سلوك الأفراد، وتحدد اتجاهاتهم وميولهم وأنشطتهم داخله مع الالتزام التام مما يساعدهم على فهم الآخرين من حولهم والتفاعل معهم؛ أما بالنسبة للمجتمع فهي تحافظ على تماسكه، وتساعد على مواجهة التغيرات التي تحدث، وتعطي النظم الاجتماعية مرجعاً ضبطياً ومبدأً لا يجوز الخروج عنه في كل نواحي الحياة منها جانب المرأة ونشاطها الاجتماعي التي أولت لهما أهمية كبيرة.

إن قيم بعض المناطق في الجزائر مازالت تنظر إلى خروج المرأة إلى العمل نظرة عدم ارتياح، ناهيك عن نظرتها الدونية لقرارات الترقية والسمو في الإدارة وتقلد المناصب العليا فيها، هذا ليس بسبب أن المرأة قلصت حجم مسؤولياتها ودورها تجاه أسرتها وتهاونت في مسؤوليتها التربوية فحسب بل لأنها خرجت عما رسمه المجتمع من قيم يجب عليها احترامها؛ فبالرغم من أن الترقية هي قرار إداري يعني الصعود في المركز القانوني من وظيفة إلى وظيفة أعلى درجة، لتزداد بها سلطتها الأدبية والإشرافية لقف وجدت المرأة نفسها مخيرة بين الاكتفاء والرضا بأبسط المناصب أو الخروج عن القيم الاجتماعية سعياً وراء الترقية والمناصب العليا، أو الاستقالة من العمل والرجوع إلى البيت.

إنها مشكلة مطروحة في العديد من الأسر الجزائرية، حيث تعيش المرأة فيها صراعاً دائماً بين قيم ثابتة وموروثة، وعمل خارج بيتها وتقلدها للمناصب العليا مع وجوب احترامها بلأدنى وضوابط العمل التي تحدد سلوكها الإداري وترسم لها الطريق السليم الذي يقودها إلى أداء واجبها الوظيفي أحسن أداء؛ إذاً لماذا تقف قيم المجتمع عائناً أمام طموحات المرأة للترقية في الوظيفة؟ أي من القيم الاجتماعية الخاصة بالمرأة تقف عائناً أمام طموحاتها؟

لقد حصرتُ الدراسة في تأثير القيم الاجتماعية في الترقية المهنية للمرأة وكانت صياغة السؤال على الشكل التالي:

كيف تشكل القيم الاجتماعية عائناً في الترقية المهنية للمرأة؟

2- تحديد الفرضيات:

إن دور الفرضية في البحث العلمي هي أنها تجعل ذلك البحث يأخذ وجهة علمية فعلاً¹، وبواستطها نبي المفاهيم والأبعاد والمؤشرات، وبواستطها يبدأ المسعى البحثي عن الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الظاهرة محل الدراسة وبدونها لا يمكن القيام ببحث علمي فهي من بين إحدى المراحل الأساسية والقاعدية في منهجية البحث في علم الاجتماع وقاعدة بناء نموذج التحليل²، وكما أشير إلى أن البحث العلمي يستند على فرضية واحدة على الأقل، فبناء على معطيات نظرية ومنهجية خصصت لبحثي فرضية عامة واحدة وفرضيتين جزئيتين فكانت صياغتهما كالتالي:

الفرضية العامة: كلما زاد التزام المرأة العاملة بقيمها الاجتماعية نقصت فرص ترقيتها الوظيفية.

الفرضيتان الجزئيتان: التزام المرأة بالقيم الأسرية ينقص فرص ترقيتها في وظيفتها.

التزام المرأة بالقيم الخاصة بالشارع ينقص فرص ترقيتها في وظيفتها.

3- مفاهيم الدراسة:

نظراً للمفاهيم التي توجد في هذا الفصل قد تطرقت إليها من الجانب اللغوي والاصطلاحي في الجانب النظري، فإنني أكتفي بالجانب الإجرائي مع توضيح التضمينات المختلفة وتبيان الارتباطات فيما بينها انطلاقاً من معايير مباشرة بناء على اللقاءات مع أفراد مجتمع البحث والقراءات التي قمت بها في مرحلة الاستكشاف³.

3-1 القيم الاجتماعية: القيم جمع قيمة وهي عبارة عن أحكام يصدرها المجتمع أو الفرد لاستحسان أو استهجان

موضوع ما أو شيء ما أو فعل ما وذلك وفق مرجعية عقدية أو فكرية تربي ونشأ عليها الفرد، وهي على هذا الأساس أو المبدأ ميزان يُتكم إليه وبواستطته المجتمع أو الأفراد ويحدد على أساسه ما هو مرغوب فيه عما هو مرغوب عنه مع وجود بدائل، وهو حكم إما سلبي أو إيجابي على الموضوع أو الشيء موضوع التقييم، وأحكام جاءت جراء معتقدات

(1) سعيد سبعون، حفصة جرادى، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2012م، ص107.

(2) المرجع نفسه، ص114.

(3) ريمون كفي و لوك فان كمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر. يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، 1997م، ص151.

أو قناعات فكرية من خلالها ينظر الفرد إلى أي موضوع أو شيء أو سلوك أو فعل، فتوجه بذلك رغباته واتجاهاته وقناعاته ثم حكمه، فتحدد تفاعله تجاه ذلك بالقبول أو الرفض أو الاستحسان أو الاستهجان.

2-3 الترقية: هي انتقال موظف من وظيفته التي يوجد فيها في الوقت الحاضر إلى وظيفة أعلى وتكون ترقية في الرتبة أو في الدرجة التي هي ضمن الرتبة، ويترب عن ذلك واجبات ومسؤوليات أكبر مقابل مزايا مادية أو معنوية لزيادة اختصاصه الوظيفي، وهي حق لكل الموظفين الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا حيث يختار منهم الأكفأ والأصلح لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري.

3-3 الوظيفة: هي العمل المسند للموظف، يقوم به حسب ما هو مطلوب منه في التنظيم الإداري ووفق شروط واختصاصات ومسؤوليات قانونية مع ممارسة سلطة معينة في حدود ذلك العمل.

3-4 المرأة العاملة: المرأة العاملة هي التي تقوم بوظيفة ما خارج بيتها، سواء ذات جهد بدني أو عقلي، وفق عمل متخصص أو عمل بسيط وتتقاضى من وراء ذلك العمل أجرا مقابل أتعابها ووفق السلم الوطني للأجور.

3-5 المتطلب المنزلي: هو ذلك الفعل المرتبط بالمرأة في منزلها، وهو مجهود غير مدفوع الثمن، ويقتضي وقتا لإنجازه وجهدا ذهنيا وعضليا، يشتمل على الطهي، التنظيف، والغسيل، وعلى كل جهد مرتبط بإدارة شؤون المنزل ويتضمن عملا يعود بالمنفعة لها ولذويها¹، وهو غير مرتبط بالأنتى دون الذكر، إلا أن العادة جرت أن يكون العمل المنزلي مقتصر على المرأة.

4- أهداف الدراسة وأهميتها وأسبابها:

يسعى الباحث في دراسته العلمية لظاهرة اجتماعية ما إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المرجوة مع إبراز قيمة وأهمية الدراسة، حيث يجب عليه توضيح الأهداف والنقاط الإضافية التي توصل إليها أثناء بحثه الأكاديمي، وتوضيح أيضا الطرق والسبل التي اتبعها للوصول إلى نتائج جديدة، ومدى الاستفادة من نتائج البحث ومن بين هذه الأهداف نجد ما يلي:

(1) جون سكوت، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، تر محمد عثمان، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، لبنان، 2006م، ص283

4-1 أهداف الدراسة:

- محاولة معرفة الظروف الوظيفية لدى المرأة والفرق بينها وبين الرجل في عوامل النجاح.
- محاولة التعرف على المعوقات التي تعترض نجاح المرأة وتحول دون ترقيتها الوظيفية.
- محاولة إبراز دور القيم الاجتماعية وأثرها على الترقية الوظيفية للمرأة العاملة.
- محاولة التعمق في البحث في هذا الموضوع والعمل على إثرائه بعناصر جديدة.
- لأهمية وحساسية الموضوع حيث القيم والوظيف العمومي ومحاولة الكشف عن إمكانية التوفيق بينهما.
- محاولة فهم الصراع القائم بين نجاحه في العمل وامثالها للقيم الاجتماعية

4-2 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة أنها تساهم في إثراء المكتبة السوسولوجية ببحث أكاديمي يعنى بجانب المرأة ربة البيت في الوظيف العمومي. كما أن الموضوع يبحث في ظاهرة تعد مهمة بالنسبة للمرأة في مجتمع محافظ حيث تتطلع إلى التألق والنجاح في وظيفتها من جهة ووجود مجموعة من قيم تقف دون ذلك وتثبط من عزيمة المرأة في عملها وتمكنها من الترقية في مناصب عليا في الإدارة.

4-3 أسباب اختيار الموضوع:

وراء كل فعل سبب يدفعنا إلى القيام به وهدف نسعى إلى تحقيقه وتجسيده على أرض الواقع، فككل البحوث الاجتماعية فإن وراء بحثي مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية وهي كما يلي:

(أ) الذاتية:

- كوني طالبة حديثة التخرج وموظفة في القطاع العمومي، ومعنية بموضوع البحث مباشرة.
- كوني موظفة أنتمي إلى الفئة المعنية بالبحث، يسهل علي التعامل والتحاور معهن دون أي حرج.
- الموضوع شغل تفكيري منذ أن كنت طالبة بالجامعة في مرحلة الليسانس وملاحظتي الفرق بين الجنسين من حيث الفرص والحوافز التي يحظى بها الرجال دون النساء.

- الميل الشخصي لمواضيع متعلقة بحياة المرأة العملية في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها المجتمع الجزائري وأثرها المباشر على النسق القيمي للمرأة.

- اهتمامي الخاص بموضوع المرأة في الوظيف العمومي.

- علاقة الموضوع بوظيفتي ورغبتي في معرفة مشاكل المرأة الوظيفية واكتساب الخبرة

ب) الموضوعية:

- تسليط الضوء على مشكل صعوبة التوفيق بين مسؤولية المرأة المنزلية والعمل.

- الوقوف على الصراع الخفي بين القيم الاجتماعية للمرأة من جهة وترقيتها في المناصب العليا من جهة ثانية.

- معرفة مدى تأثير منظومة القيم الاجتماعية على عمل والترقية الوظيفية للمرأة خاصة مع ازدواجية مسؤولياتها المهنية والمنزلية وتعدد أدوارها في غياب تعاون جدي من طرف الفاعلين في النسق الموجودة فيه.

- تخصصي كطالبة في علم الاجتماع تنظيم وعمل وعلاقة الموضوع بذلك حيث يتناول جانبا من جوانب التنظيم والعمل وعلاقته بموضوع المرأة.

5- منهج وأدوات الدراسة:

5-1 منهج الدراسة:

لكل دراسة منهج يجب إتباعه، فهو الطريق الذي يجب على الباحث إتباعه لكي يكشف عن حقائق الأشياء مستندا في ذلك على قواعد ترشده وتوجهه بطريقة صحيحة¹، بما أن أغلبية البحوث في العلوم الإنسانية تستعمل القياس، المؤشرات، النسب، المتوسطات أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء بصفة عامة لهدف قياس الظواهر² فقد اعتمدت على المنهج الكمي لتلاؤمه مع دراستي و لاحتوائها على بيانات إحصائية مجموعة من الواقع لتحليلها وتفسيرها؛ فضلا عن ذلك فإن هذا المنهج يعطي إمكانية الاعتماد على معطيات كمية³، كما أنه يهتم بالتدقيق بالعوامل المختلفة

(1) رشيد زرواتي، منهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2007م، ص43

(2) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تروزيد صحراوي، ط2، دار القصة للنشر، 2006م، ص100

(3) أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006م، ص61.

المؤثرة في الظاهرة ويمكن أن تتضمن فروضا مبدئية تربط بين بعض المتغيرات¹؛ هذا لأنه لا يمكن الاعتماد فقط بالجانب الوصفي الظاهري للنسق القيمي من حيث ما يتضمنه من قيم مرتبطة بالمرأة في حياتها اليومية، بل لابد من إدخال على الدراسة أرقاما تحدد وتثبت أقوالها وتعطي البحث جانبا ملموسا وحيويا قصد الوصف وتحقيق هدف علمي وتقييمه بالدقة والعلمية أكثر فهذا لا يكون إلا بالمنهج الكمي² الذي ظل ومنذ زمن طويل مناوئ للمناهج الكيفية لاعتماده على صيغ رياضية للواقع ولاعتباره أكثر صرامة وعلمية من المناهج الكيفية.

2-5 أدوات الدراسة:

إن اختيار أدوات الدراسة في البحث السوسولوجي يتوقف على عدة شروط وهي طبيعة الموضوع، وطبيعة مجتمع البحث، وأهداف الدراسة، والمنهج المستخدم والمعتمد، وعليه فالأدوات هي كالتالي:

الاستمارة:

تعرف الاستمارة على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للمبحوثين، قصد الحصول على معلومات تخص البحث قيد الدراسة من أجل التحقق من فرضيات البحث، وبمليها على الباحث منطلق إجراء البحث وأهداف الدراسة³. كما يمكن أن نعبّر عنها: "أنها مجموعة من الأسئلة التي توجه للمبحوثين في موقف مقابلة شخصية مباشرة مع القائم بالمقابلة"⁴

لقد صممت الاستمارة على مؤشرات مفاهيم الفرضية، وبعد تصحيحها من طرف الأستاذ المشرف، قمت باختبارها على عينة مصغرة من المبحوثين قصد معرفة مدى الصدق والثبات، ثم بعد ذلك وزعتها على أفراد العينة، وقد احتوت على خمسين (50) سؤالاً مقسماً على أربعة محاور وهي:

-
- (1) خير الله عصار، محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006م، ص42.
 - (2) محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001م، ص87
 - (3) سعيد سبعون و حفصة جرادى، المرجع السابق، ص156.
 - (4) عبد الله محمد عبدالرحمان، محمد علي بدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2007م، ص 270.

1. البيانات العامة

2. أسئلة مرتبطة بالقيم الاجتماعية للمرأة في بيتها

3. أسئلة مرتبطة بقيم المرأة خارج بيتها

4. أسئلة مرتبطة بالعمل والترقية

6- مجتمع وعينة الدراسة:

1-6 مجتمع الدراسة: إن مجتمع الدراسة هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات¹.

إن مجتمع الدراسة الذي يخص بحثي هو مجموعة من الموظفين اللواتي يعملون في مختلف الإدارات العمومية الكائنة بمقر ولاية غرداية، عددهن الإجمالي مائتان وخمس وستون (265) موظفة، إذ أن العدد الإجمالي أو الحقيقي هو مجموع كلي لعناصر ضمن مجتمع البحث²، فهن موزعات على مختلف مصالح الإدارات المتواجدة بمقر الولاية.

تعريف المجتمع الأصلي للبحث³:

إن ولاية غرداية، ذات الرقم التسلسلي الولائي (47)، نشأت على إثر التقطيع الإداري للتراب الوطني بتاريخ 1984 وبموجب القرار الرئاسي، بعد أن كانت دائرة تابعة لولاية الأغواط؛ تقدر مساحتها الجغرافية بـ 84660,12 كلم²، وكثافة سكانية تقدر بـ 5,09 نسمة/كلم² تحتوي على تسعة (09) دوائر و ثلاثة عشر (13) بلدية، ويقدر عدد سكان الولاية عامة وذلك حسب معطيات سنة 2013 بـ 430563 نسمة مقابل 422080 نسمة لسنة 2012م، بزيادة 8423 نسمة وبنسبة النمو تقدر بـ 2,01% مع نسبة تحضُّر 87,12% وتمركز قوي للسكان حول الأحياء الإدارية بنسبة 93,81%؛ ويقدر عدد المواليد لسنة 2013م بـ 12642 نسمة منها 6525 ذكورا، وكما تقدر نسبة الرجال بـ

(1) موريس أنجرس، المرجع السابق، ص298.

(2) المرجع نفسه، ص299.

(3) الدليل الإحصائي لولاية غرداية لسنة 2013م، مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية، طبعة 2014م. ص 25

50,94% مقابل 49,06% من النساء، ويقدر عدد السكان العاملين بـ 103722 أي بـ 89,17% للفئة القادرة على

العمل وهم مقسمين على ما يلي:

16,91% في الإدارة، و8,29% في الخدمات و20,61% في التجارة، و9,83% البناء، و8,20% الصناعة،

و17,15% الفلاحة، و19,01% في مختلف الحرف الأخرى.

ومن بين كل هذه النسب تشغل المرأة 10% من المجموع الوظيفي المشغولة وهي تتمركز في الإدارات والخدمات وهي

بذلك تأخذ نسبة 15% من المناصب الموجودة فيها.

إن المقر الإداري للولاية يشتمل على عدة مديريات منها مديرية التنظيم والشؤون العامة، مديرية الضرائب، مديرية

الوظيفة العمومية، مديرية المراقبة المالية، خزينة الولاية، مديرية الثقافة، مديرية التكوين المهني، مديرية أملاك الدولة،

مديرية الإدارة المحلية، مديرية الصحة، مديرية المجاهدين، ومقر المجلس الشعبي الولائي، وتعمل بهذه المديريات حاليا

(265) إناث، بما في ذلك العازبات، موزعات على مختلف المصالح المتواجدة بهذه المديريات.

6-2 عينة الدراسة: إن المعاينة تتضمن مجموعة من العمليات التي تهدف إلى بناء عينة تمثيلية لمجتمع البحث موضوع

الدراسة¹، لقد اعتمدت على العينة الثلجية التراكمية، لما لهذه العينة من مزايا في الوصول إلى أفراد العينة بسهولة،

حيث واجهت صعوبة الحصول على معلومات حول المرأة العاملة في الإدارة العمومية وذلك على مستوى العديد من

المديريات التي اعتبرت ذلك أمر سري وفي غاية من الحساسية ولا يمكن الإدلاء بها وتقديمها من أجل إنجاز مذكرات

جامعية، ونظرا لأن الأمر معقد من جهة، وضيق الوقت من جهة أخرى، عمدت إلى هذه العينة، لتسهيل علي عملية

جمع أفراد العينة، مع إمكانية ربح الوقت وادخار الجهود. فبما أنني على علاقة ببعض أفراد مجتمع البحث المستهدف،

واللواتي يمكن الاعتماد عليهن في الاتصال بالأخريات؛ ومساعدتي في بناء العينة، ارتأيت أن اعتمد على العينة الثلجية

(1) موريس أنجرس، المرجع السابق، ص301.

التي أتاحت لي الفرصة في الوصول إلى أقصى عدد ممكن منهن؛ فهي تعين في حالة انغلاق الوسط على نفسه، وصعوبة الوصول إلى كل أفراد العينة¹.

لقد قمت باختيار مجتمع البحث، والذي هو مجموعة من إدارات عمومية، داخل المقر الإداري للولاية، ثم بعد ذلك جمعت المعطيات حول عدد الموظفين بها، إن هذه العينة تعتبر ممثلة لمجتمع البحث حيث تشتمل على مجموعة من الموظفين بالإدارة، وهن نساء متزوجات، أو أرامل أو مطلقات، يعملن في المديرية المذكورة أعلاه، جمعت (76) امرأة من مجموع النساء العاملات في مختلف المصالح الإدارية، اللواتي قبلن المشاركة والمساعدة في العمل. إن العدد الذي أخذته، أراه كافياً حتى أقيم الدراسة، رغم صعوبة الوصول بسهولة إلى أفراد العينة، حيث يؤكد بعض الباحثين في هذا الصدد أن حالة واحدة يتم اختيارها جيداً ومبررة، يمكن أن تمثل كيفية المجتمع المستهدف². فكان العدد (76)* من العدد الإجمالي للنسوة ربات البيوت العاملات في الوظيفة العمومية بالمديريات المذكور سلفاً واللاتي يقدر عددهن الكلي على (143) امرأة ما بين متزوجة، أرملة ومطلقة، أي بنسبة مئوية تقارب 53,14%. أفراد العينة الثلجية هن الموظفات اللواتي يعملن في المديرية الموجودة داخل مقر الولاية والتي ذكرتها سلفاً.

7- الدراسات السابقة:

7-1 الدراسة الأولى: دراسة عمار مانع بعنوان: العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنموية، بجامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2001-2002م³. كانت الإشكالية حول تعامل سوق العمل مع العنصر النسوي، وذلك في ظل القوانين الموجودة في الميدان، ومقارنتها بالرجل. وضع الباحث فرضيات البحث وكانت الفرضية العامة كالتالي:

(1) موريس أنجرس، المرجع نفسه، ص315.

(2) المرجع نفسه، ص319.

* العدد الإجمالي للموظفات هو 265 موظفة؛ إن الذي يهمني في البحث هو الموظفات المتزوجات، المطلقات والأرامل دون العازبات أي (265 - 122 = 143) حيث عدد العازبات يقدر بـ 122 موظفة.

(3) عمار مانع، العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة التفصيل بـ برج بوعريـج، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنموية، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2001-2002م.

دور العوامل الاجتماعية في حياة المرأة العاملة في المؤسسة الصناعية

أما الفرضيات الجزئية فكانت كالتالي:

- المرأة الجزائرية التي تعمل في المؤسسة الصناعية توجد وسط ثلاثة وضعيات متناقضة: حيث الدين، الدولة من خلال النصوص التشريعية، والرأي العام.
- تعاني المرأة الجزائرية العاملة من ندرة المؤسسات الاجتماعية ومشاكل النقل، المسكن، مع القيام بالأعمال المنزلية ما يؤدي إلى عدم التوفيق ما بين الواجبات المهنية والأسرية.
- انخفاض أجور النساء العاملات في المؤسسة الصناعية وانعدام فرص الترقية وضعف الجانب التأهيلي المهني والمعاملة السيئة هي إعاقة اندماجها ومواصلة العمل في المؤسسة.
- لقد اعتمد الباحث على اختبار فرضياته على تسعين (90) عاملة، انقسمت المجموعة إلى قسمين حيث الأول يخص العاملات ربات البيوت والثاني يضم العاملات العازبات، أما الجانب المكاني فهو بمؤسسة التفصيل ببرج بوعريريج، أما المجال الزمني فهو سبتمبر 2001م إلى غاية أبريل 2002م.
- واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، كما أنها اعتمد على الملاحظة المباشرة أين تمكن من معرفة مجتمع البحث عن كتب وقسم الاستثمارات على العاملات وبعدها جمعها لتفريغها في جداول وتحليلها.
- وبعد معالجة وتحليل المعطيات توصل الباحث إلى النتائج التالية:
- تبذل المرأة مقارنة بالرجل جهدا مضاعفا، وذلك بعد انتهاء عملها في المؤسسة تتجه إلى المنزل لتباشر عملها وتكفلها بأبنائها وذويها، مع تواجدها في بيئة ذات وضعيات ثلاثة ومختلفة الواحدة عن الأخرى حيث الدين، قوانين الدولة، الرأي العام الذي يلاحظ ويتابع كل أمور المجتمع.
- عدم وجود مؤسسات تتكفل بالطفل وكل ما تحتاج إليه المرأة حتى تؤدي عملها على أحسن وجه بعيدا عن المشاكل التي تترتب إما عن مغادرة بيتها أو عدم القدرة القيام بعملها في أحسن الظروف لغياب الوسائل مثل النقل والخدمات.
- عدم وجود فرص متساوية مع الرجل في الترقية والتأهيل المهني وعدم تلاؤم القوانين وفرص الترقية لها.

- مكان تواجد المؤسسة بالنسبة لمنزل المرأة العاملة.

- عدم وجود الآلات الكهرومنزلية التي تعين المرأة في عملها المنزلي وتوفر لها الوقت اللازم للاستراحة.

- عدم توفر المؤسسات الخدمائية كالنقل وإن وجد فهو غير منتظم من حيث الأوقات.

- عدم وجود مساندة للمرأة في بيتها فهي التي تقوم بكل الأعمال المنزلية بعد انتهاء العمل خارجه.

إن هذه الدراسة جاءت من أجل الوصول إلى الظروف التي تعمل فيه المرأة والعوامل المساعدة لاندماجها في المؤسسة الصناعية، والعوامل غير المساعدة لذلك مثل انعدام المؤسسات التي تتكفل بالأبناء عند خروج الأم للعمل، وعدم مساندتها في البيت من طرف ذويها حتى تتمكن من القيام بعملها في أحسن الظروف. إن نقاط الالتقاء مع دراستي هي الاهتمام بالمرأة وشؤونها والعوامل المؤثرة في نجاحها في العمل، وكذا التطرق إلى عمل المرأة خارج محيطها الأسري، أما عن نقاط الاختلاف فإن الدراسة ورغم قربها من دراستي نجد أنها أخذت بعين الاعتبار كل العوامل المؤثرة في عمل المرأة خارج البيت دون التخصص في جانب من الجوانب، ونظرت إلى ذلك من جهات ثلاث وهي الدين الإسلامي، القانون والنصوص التشريعية، والرأي العام؛ كما أنني لاحظت أنها أخذت في الحسبان كل الإناث بما في ذلك العازبات. هذا فلقد استفدت من الدراسة من حيث المنهج الكمي المتبع، وكذا طريقة طرح الأسئلة، ونتائج البحث التي توصلت إليها حيث تعتبر مشبطات ضد نجاح المرأة في عملها.

7-2 الدراسة الثانية: دراسة الصادق عثمان بعنوان: عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار¹.

طرح الباحث إشكاليته من أن البيت هو الفضاء الخاص للمرأة تقليديا، أما الرجل فإن مجاله هو خارج البيت، ليكد ويعمل وهذا لطبعه وخلقته النفسية وبنيته الجسدية وبناء على ذلك فإنه يتمتع طبيعيا بالمركز السیادي، هذا غير أن الواقع تغير وذلك وفقا للظروف المعيشة، أين خرجت المرأة هي الأخرى لتعمل خارج البيت بسبب التعليم وتوفر عدة عوامل منها توفر الخدمات الموفرة لعدة خدمات كانت تقوم بها المرأة سابقا، منها الأكلات الخفيفة التي أخذت مكان أكل المنزل، غير أن ذلك لم يبقها بعيدا عن الصراع في الأدوار والتوفيق بين البيت والعمل خارجه.

(1) الصادق عثمان، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، رسالة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2012م-2013م.

لقد وضع الباحث فرضيات البحث بعد طرحه للسؤال العام للبحث الذي هو ما هي العلاقة بين عمل المرأة خارج

البيت والصراع بين أدوارها؟ فجاءت فرضية البحث الرئيسية :

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

أما الفرضيات الجزئية فكانت كما يلي:

- يعتبر عمل المرأة خارج البيت أهم أسباب إهمالها لشؤون بيتها.
- يتسبب عمل المرأة خارج البيت في عدم إشباعها لحاجات أبنائها.
- يتسبب عمل المرأة خارج بيتها في تقصيرها في واجبات الرعاية نحو الزوج.
- يتسبب عمل المرأة خارج البيت في تقصيرها في واجباتها تجاه الأقارب.

لقد اعتمد الباحث في اختبار فرضياتها على عينة عشوائية بسيطة وهي جزء من العينات الاحتمالية وكان عدد أفراد

العينة مكون من (92). لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي من أجل التفسير والتحليل

الجيد، ومعرفة إذا كان الزوج يساعد زوجته في العمل المنزلي عند خروجها للعمل المأجور وتحليل العوامل التي تتظاهر

لبقائها واستمرارها في المجتمع. وأما عن الأدوات المستعملة في البحث هي الملاحظة المباشرة وتمكن من التالي:

- معرفة مجتمع البحث من حيث التركيب والهياكل ما سمح بمعاينة بعض العينات من النساء العاملات وطرح الموضوع بشكل مباشر.

- معرفة علاقة العمال بعضهم ببعض.

و أما عن المقابلة تم إجراء مقابلات مع المبحوثات وذلك بطرح أسئلة مفتوحة ومغلقة كطريقة أولية لإثراء

الحوار ومعرفة كل ما يمكن أن يفيد الباحث في دراسته.

لقد جاءت الدراسة بأن للمرأة المتزوجة تأثير قوى لتحسين مكانتها الاجتماعية وتحويل مكانتها من المستوى التقليدي

للقدم إلى المستوى الذي هي عليها الآن لتكون علاقة تشاركية في كل شيء كما أن البيت لم يصبح المكان الوحيد

للمرأة بل أصبح أيضا مكانا للرجل أين يمكنه أن يعين الزوجة ويتقاسم في المسؤوليات ورغم ذلك مازال هناك العديد

من النساء مازلن يؤديين الأدوار التقليدية نسبياً كما أن الباحث أشار إلى أن عمل الزوجة لعب دوراً فعالاً في إعادة تقسيم الأدوار داخل الأسرة ورفع من عامل الكلفة في العلاقة بين الزوجين بعدما كانت تتميز بنظام الحاكم والمحكوم. لقد أراد الباحث أن يرصد التغيرات التي تتم على مستوى الأسرة من جراء انخراط المرأة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية خارج البيت؛ ومعرفة البعد الاجتماعي الذي يتمثل في العلاقات المتبادلة من خلال التفاعلات الاجتماعية ونوعها في إطار عمل المرأة وإفرازه لقيم اجتماعية جديدة ومفاهيم تتماشى مع الوضع الحالي. مع تحديد الدور الذي ساهم في ترقية المرأة اجتماعياً من خلال تأثيرها على أهم العادات والتقاليد؛ وتحديد العراقيل التي تتعرض لها المرأة على مستوى الأسرة وتسليط الضوء على الاتجاهات والسلوكيات الجديدة التي أصبحت تلعبها في التصدي لهذه المواقف؛ وأن يقف على العلاقة الموجودة بين عمل المرأة خارج بيتها وصراع الأدوار الذي يخلقه خروجها للعمل خارج البيت. فأساس ذلك الصراع هو خروجها من البيت المسبب لإهمالها بيتها، وعدم إشباع حاجات أبنائها، وتقصير من واجباتها الزوجية.

إن نقاط الالتقاء مع بحثي هي أن المرأة منقسمة بين المتطلبات المنزلية والعمل خارجه، مما يخلق لها صعوبات وعدم التوفيق بين العمل والبيت، كما أن الباحث رأى أن خروج المرأة يسبب لها عراقيل أمام نجاحها في القيام بمتطلبات منزلها، عكس ما رأيته في بحثي من أن المتطلبات المنزلية تقف عائقاً أمام نجاح المرأة في عملها وترقيتها؛ هذا كما أن الباحث في تناوله للبحث اعتمد على المنهج الكيفي من أجل وصف وتحليل وتفسير الظاهرة.

3-7 الدراسة الثالثة: دراسة العارفي سامية بعنوان: الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية¹.

لقد وضعت الباحثة مجموعة من الفرضيات الجزئية دون الفرضية العامة وهذا بعد طرح مجموعة من الأسئلة ومنها كيف يمكن للأم العاملة أن توفق بين أدوارها الأسرية وأدوارها المهنية؟ وهل من شأن الأجهزة الكهرومنزلية أن تساعد الأم

(1) العارفي سامية، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية بالبويرة، مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر، غير منشورة، في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة أكلي محند أوالحاج، السنة الجامعية 2011م-2012م.

على التوفيق بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية؟ وهل وجود مؤسسات التنشئة الاجتماعية يساعد الأم على التوفيق

بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية؟ فكانت فرضيات البحث بعد هذه الأسئلة كالتالي:

- توفيق الأم بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية متوقف على مدى حصولها على المساندة العائلية.
- توفر الأجهزة الكهربائية المنزلية الحديثة يساعد الأم على توفيقها بين أدوارها الأسرية والمهنية.
- توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية يساعد الأم على التوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية.
- ينعكس توفيق الأم بين الأدوار الأسرية والمهنية على رضاها على وضعيتها.

لقد اعتمدت الباحثة في إنجاز عملها على مجموعة من الأمهات العاملات على اختلاف مهنهن ومستواههن العلمي، وذلك اعتماداً على العينة القصدية الممثلة لمجتمع البحث وتشتمل على (90) مبحوثة (33) في قطاع التعليم، و(30) في قطاع الإدارة، و(27) في القطاع الصناعي. وكان مكان الدراسة مدينة البويرة وتاريخ إجراء الدراسة من شهر نوفمبر 2011 إلى غاية شهر أبريل من سنة 2012م.

أما عن المنهج المتبع في البحث هو المنهج الوصفي الذي به وصفت الظاهرة والموضوع محل الدراسة، محاولة معرفة التفاصيل فيه وعلى أدق جزئياته والتعبير عنها كيفياً وكمياً، بجمعها وتبويبها وعرضها مع التحليل والتفسير وتسجيل الدلالات المستخلصة من البيانات من أجل تأكيد الفرضيات المطروحة أو نفيها.

أما عن الأدوات المعتمد عليها من فهم الظاهرة موضوع الدراسة وبنائها في سياقها الطبيعي فقد لجأت الباحثة إلى تقنية الاستمارة وقد استعملتها من أجل جمع واكتشاف إجابات محددة ومباشرة والاطلاع على نوع المشاكل التي تواجهها الأم العاملة في الأسرة والوظيفة، ومعرفة الوسائل التي قد تساعد الأم في التوفيق بين الأسرة والوظيفة ومعرفة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها والأسباب الحقيقية التي دفعت بالأم للخروج للعمل والوقوف على أهم الصعوبات والمشاكل التي تواجهها الأم سواء داخل الأسرة أم في العمل وأهم الأساليب المتبعة في تحقيق التوازن بين اهتماماتها الأسرية والوظيفية وماهي الآثار الإيجابية والسلبية التي تعود على الأم نتيجة خروجها للعمل.

إن النتيجة التي توصلت إليها الباحثة هي أن مساعد الأم في القيام بأعمالها المنزلية يجعلها متفرغة لتأدية علمها المنهني، وأن نوع وظيفة الأم يفرض عليها تقسيم وقتها بين المهنة والمنزل، وأن مستواها العلمي له دور في توفيقها في ذلك.

كما أن نوع الأسرة -ممتدة أو نووية- يساعدها على تأدية مهامها في العمل والمنزل؛ وأن وسائل النقل، الآلات الكهرومنزلية، وطبيعة العمل يوفقها في الجمع بينهما.

إن الدراسة التي قامت بها الباحثة العارفي سامية تتوافق مع دراستي في أن نجاح الأم في الأدوار الأسرية والمهنية يكون على مجموعة من العوامل ومن بينها المساندة التي تتلقاها المرأة من طرف عائلتها، والمحيط الذي تعيش فيه مثل توفر مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تعنى بتربية أبنائها عند الغياب عنهم؛ كما أشير إلى أن الباحثة قد ركزت على التوفيق في البيت وفي العمل، ولم تقتصر على جانب دون آخر.

7-4 تقييم الدراسات السابقة:

بعد استعراضنا للدراسات السابقة وخاصة الدراسة الأخيرة التي اشتملت على الأم بين الأدوار الخارجية لها والداخلية، نلاحظ أنها اشتملت على دراسة وضع المرأة في البيت وخارجه، وتعلقت بالصراع بين الموضعين، والتضاد بين ما يريده المجتمع من المرأة في الجانب الاجتماعي وما يريده منها في الجانب الاقتصادي، أي إجبارها على الامتثال للقيم الاجتماعية التي هي بمثابة منظومة ضبط اجتماعي، مع وجوب احترامها وعدم الخروج عنها، وبين العمل الذي طُلبت بأدائه دون تحضير البيئة والمحيط المشجع لها؛ كما نستنتج من خلال هذه الدراسات أن الصراع بين الوظائف والأدوار أضاف حملا على المرأة مما أثر سلبا على أدائها في العمل وعلى مسؤوليتها المهنية.

إن الدراسات أكدت على أن الوضع الذي تعيشه المرأة داخل أسرتها له تأثير كبير على وضعها الوظيفي مما يولد لها صراعا على مستوى الأدوار، كما أن الموروث الثقافي ورأس المال الثقافي للأسرة يؤثر إما سلبا أو إيجابا في نجاحها في العمل خارج البيت، هذا كما أن خروج المرأة إلى العمل له نتائج إيجابية على الحراك الاجتماعي حيث أكدت الدراسات أن الرجل أصبح يساهم وبكثرة في الأعمال المنزلية مادمت المرأة قد خرجت لجلب المزيد من الرزق فالجميع أصبح متعاوننا من أجل تحمل مشقات الحياة وتربية الأبناء، وأن خروجها ساهم في الرفع من المستوى الاقتصادي للأسرة وأصبحت هي الأخرى مستقلة نسبيا عن الرجل، هذا مادام خروجها في معظم الأحيان كان من أجل الكسب وتحسين الوضع الاقتصادي.

لقد أكدت الدراسات على أن خروج المرأة كان لدافع اقتصادي، ومن أجل إثبات ذاتها، وأن خروجها أثر سلبا على مسؤولياتها الأسرية، وساهم في التفكك الاجتماعي وجعل المرأة في مفترق الطرق بين مستقبلها المهني و مسؤوليتها الأسرية، هذا على أن الحل الأمثل، كما أقرته الدراسات، هو إيجاد بيئة ملائمة ومشجعة لها حتى يتسنى لها الجمع بين الدورين. لقد ركزت هذه الدراسات في عموميتها على الصراع بين دور المرأة في بيتها و دورها في العمل. في الدراسات كانت مختلفة من حيث المكان والزمان إلا أنها متفقة على أن المرأة كانت تريد من خلال عملها إثبات ذاتها، والكسب لإعالة عائلتها مما جعلها تصطدم بقيم وعادات، وفي صراع بين أدوارها المنزلية والوظيفية، فكلا المهمتين صعبة قياسا بقدرات المرأة وإمكاناتها فكيف إذا تكفلت بهما الاثنتين معا.

بالتمعن في هذه الدراسات، ومقارنة بدراستي، أجد أنها قريبة من بحثي وذلك من حيث الطرح ومن حيث الموضوع، لقد تناولت الظاهرة من حيث صراع الأدوار وأثر ذلك على المرأة والمجتمع عامة، هذا رغم أن الزاوية التي أريد أن أعالج من خلالها الموضوع تختلف نوعا ما عن هذه الدراسات، فلقد أقمت دراستي على متغيرين وهما القيم كمتغير مستقل، يؤثر في المتغير التابع الذي هو ترقية المرأة في وظيفتها، حيث نلاحظ أن المرأة هنا تحملت تبعات القيم الاجتماعية التي وضعها المجتمع، فأضحى عنصرا منقسما بين دورين مختلفين، تقع مسؤوليتهما على عاتق المرأة وتحمل في معظم الأحيان مسؤولية القيام بهما، سواء كان ذلك بالإيجاب أم بالسلب؛ أما في الدراسات المذكور سابقا نجد أن المرأة فيها هي الفاعل الذي أثر في القيم الاجتماعية وعمل على تغييرها بخروجها للعمل خارج البيت.

لقد اكتفيت بثلاثة دراسات لعدم تمكني من الوصول إلى دراسات أخرى مماثلة لدراستي، ورغم هذا فلقد حاولت إيجاد نقاط الالتقاء والتقاطع بين كل هذه الدراسات و دراستي، فاستعنت بها في تصويب إشكالية بحثي وفرضيته العامة، واختيار المنهج الملائم، والتعرف على عدد مهم من المراجع المعتمد عليها في إنجازها.

8- المقاربة النظرية:

تعتبر القيم في المجتمع من أهم عناصر التفاعل بين أفراد، فبقدر التفاهم والإجماع في تبنيها والامثال لها تتحدد كفاءة وفاعلية النسق، وبقدر عقلانيتها يتفاعل الأفراد فيما بينهم في جو من الرضى والانسجام، ويزداد دور البعد القيمي للفاعل الاجتماعي في تحسين فاعلية النسق في ظل الحراك حسب ما يتطلبه الواقع المعيش.

غير أنه، ومن جانب آخر، نجد أن القيم التي يتبناها المجتمع ولا يعمل على تحيينها قد لا تخدم دائما أفراده في غالب الأحيان، وتؤثر سلبا على كفاءة وقدرات أفراده في البذل والتفاني، وتصير مشطا يعمل عكس ما يصبو إليه الأفراد، مما ينشئ صراعا بين الأفراد أنفسهم، وصراعا بين الأفراد والنسق، وصراعا بين القيم الاجتماعية عامة.

إن هذا ما نراه في الصراع القائم بين القيم الاجتماعية للمرأة القائمة بأمر بيتها والقيم التنظيمية التي هي سبيلها الوحيد والرسمي نحو ترقيةها في المناصب العليا. بما أن الأداء القيادي للمرأة في أي نسق لا يتأتى إلا بالانسجام بين القيم الاجتماعية الخاصة بها وقيمها التنظيمية فإن الأمر المطلوب من هذه القيم هو أن تكون في انسجام وتوافق دائم فيما بينها، بعيدا عن التعارض والصراع، ذلك لأن التعارض بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية يؤدي إلى صراع قيمي وتنظيمي مما يقلل النجاح في تأدية المهام، ويؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي للعاملات، لأن القيم المقبولة والمساعدة لذلك تعتبر مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة والنسق الاجتماعي على حد سواء ومن أجل ذلك يجب التوافق بين جميع الأنساق من حيث القيم المتبناة وتحقيق ذلك التوافق ضمن إطار موحد ليكون سندا قويا يخدم النسق ويساهم في خفض معدل الصراع وتوفير عنصري الرضا الوظيفي والعدالة بين جميع الفاعلين وجلب المزيد من التوافق بين جميع الأنساق من حيث القيم المتبناة وتحقيق ذلك التوافق ضمن إطار موحد ليكون سندا قويا يخدم النسق ويساهم في خفض معدل الصراع وتوفير عنصري الرضا الوظيفي والعدالة بين جميع الفاعلين وجلب المزيد من الولاء والنجاح وتحقيق الأهداف الأساسية التي يسعى إليها النسق بعيدا عن الصراع الذي قد يؤثر على فعاليته¹.

لمعالجة الظاهرة رأيت أنه من اللائق اختيار وتبني نظرية الصراع للموضوع كسند لي في دراسته بطريقة جديدة وموجه جيدا نحو الوجهة التي أصبو إليها.

قبل أن أتطرق إلى المصادر المعرفية لنظريات الصراع، أود أن أشير إلى أن مفهوم الصراع قد ظهر كعملية اجتماعية قديما، فجاء كصراع بين آلهة الخير والشر في معظم الديانات القديمة، ثم كصراع بين الخلود والفناء في الفكر اليوناني، وكصراع سياسي في الفكر الروماني مع اتساع إمبراطوريتهم؛ ولقد تناوله ابن خلدون (1332م-1403م) في موضوع العصبية ومفهوم العمران وبناء الدولة؛ كما تناوله المفكر الإيطالي نيكولا ميكيافيلي Nicolas Machiavel (1469م-1527م) من الجانب السياسي، وهوبس (1588م-1679م) Thomas Hobbes ربطه

(1) حسن راوية، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2004م، ص 166.

بالطبيعة الإنسانية، وتناوله داروين (1809م-1882م) Charles Robert Darwin ضمن الصراع بين الأجناس والأنواع والأفراد من أجل الاختيار والبقاء للأصلح، وربطه مالتوس (1766م-1834م) Thomas Robert Malthus بين الموارد الاقتصادية والنمو الديمغرافي، أما موسكا (1858م-1941م) Gaetano Mosca وباريتو (1848م-1923م) Vilfredo Pareto فقد ربطاه بين النخب الحاكمة وعامة أفراد المجتمع، فدون التطرق إلى جميع علماء الاجتماع نلاحظ أن مفهوم الصراع ليس جديدا بل هو قديم مما جعل البعض يؤكد على أن الصراع يشكل المدخل الأساس والواقعي في محاولة فهم وتحليل البناءات الاجتماعية وتطورها¹. أما عن المصادر المعرفية للصراع فنجد أن الماركسية، التي تنسب إلى السوسيولوجي كارل ماركس (1818م-1883م) Karl Marx، هي أهم مصدر للنظرية الصراعية، لقد أخذ الأفكار المثالية من فخته (1762م-1814م) Johann Gottlieb Fichte، والمذهب الجدلي الديالكتيكي من هيغل (1770م-1831م) Georg Wilhelm Friedrich Hegel واستفاد كذلك من الفكر الاقتصادي لآدم سميث (1723م-1790م) Adam Smith و دافيد ريكاردو (1772م-1823م) David Ricardo وجون استوارت ميل (1806م-1873م) Jhon Stuart Mill في موضوع عناصر الإنتاج والاستهلاك فهو يعتبر من الصراعيين المؤسسين للنظرية، إذ نظر إلى العلاقات الاجتماعية القائمة بين أعضاء المجتمع على أنها علاقات قائمة على الجانب المادي، وإلى أن مختلف طبقات المجتمع لها حاجات أو رغبات مختلفة تجلب لها الصراع فيما بينها، سواء كان صراعا خفيا أو ظاهرا²؛ لقد رأى أن الصراع يكون في المجتمع الرأسمالي ويكون على المصالح المتناقضة بين الطبقات الاجتماعية وعلى أساس مادي بين ملاك وسائل الإنتاج والعمال، غير أن رالف داهرنديروف (1929م-2009م) Ralf Dahrendorf الذي تأثر بنظرية ماركس الصراعية يرى أنه عملية مستمرة داخل المجتمع وأنه ظاهرة اجتماعية واقعة في المحيط السياسي الاجتماعي بعيدا عن الميدان الاقتصادي، وهذا من خلال تنافس الجماعات والأفراد في ما بينهم من أجل مراكز السلطة والنفوذ والقرار، كما أنه نظر إلى المجتمع على أنه مجموعة من الروابط والجماعات المتنافسة والتي تستند على

(1) إبراهيم عيسى عثمان، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار لشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م، ص85

(2) مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع الطباعة، الاردن، 2009م، ص171

ضبط ملزم، وقهري¹؛ لقد بدأ داهرنديروف طرحه بافتراض كل من علاقات التكامل والتناقض في أي بناء اجتماعي، مع احتمال الاستقرار النسبي، ومع نقد البنائية الوظيفية ونظرية النسق لبارسونز (1902م-1979م) Talcott parsons وأن السلطة ترتبط بالتراتب التسلسلي للأدوار، فالأساس البنائي للصراع يوجد في تدرج الأدوار وتراتبها وتنظيمها وذلك التدرج يتضمن السيطرة والخضوع؛ إن الذين يملكون السلطة يقعون على الواقع كما هو، بينما الخاضعون يحاولون دوماً وأبداً تغييره لتحقيق لمصالح والمتطلبات، فالصراع يبقى قائماً ببقاء اللامساواة في توزيع القوة والمصلحة، وعملية الصراع مرتبطة عنده بدرجة الوعي والتنظيم القائم، وعملية محاولة التغيير عملية أساسية مستمرة نتيجة للعلاقة الجدلية بين أطراف الصراع هذا بعيداً عن الطرح الوظيفي والبنائي للنسق²، مما حدى بالعالم الاجتماعي لويس كوزر (1913م-2003م) Lewis Coser لأن ينظر إلى المجتمع كوحدة نسقية، متكون من أجزاء مترابطة، مع عدم المساواة والتباين في البناء الاجتماعي، ووجود علاقة الصراع الوظيفي الذي يكون مفيداً للنسق الاجتماعي ككل أو بعض أجزائه؛ إن تركيزه على وظائف الصراع أدى به إلى اهتمامه بالصراع الداخلي والخارجي حيث يؤكد على أن الخارجي يزيد من تضامن الجماعة وتلاحم أفرادها بينما الداخلي يعمل على اكتشاف علاقات توافقية جديدة³. ذلك و رغم كل هذا التباين في المصادر المعرفية للنظرية ظهر هناك من عمل و حاول بناء وإيجاد نظريات توليفية تجمع بين عناصر البنائية الوظيفية والصراع نذكر منهم عالم السوسولوجي الأمريكي راندال كولينز Randall COLLINS (1941م).

يرى كولينز أن دراسة الصراع يجب أن تعتمد على الواقع، وأن تتضمن عملية التحليل العلاقات السببية، معتمداً في ذلك على مصادر متعددة منها ما كتبه فيبر وماركس ودوركهايم وشوتز وجوفمان وتوصل إلى ما يلي⁴:

- الإنسان كائن يسعى دوماً إلى الاجتماع بالآخرين، فهو اجتماعي بطبعه.

- يتوزع الأفراد في المجتمع على حسب إمكانياتهم واستعداداتهم.

(1) ياس خضير البياتي، النظرية الاجتماعية، جذورها التاريخية و روادها، ط1، الجامعة المفتوحة، طرابلس، ليبيا، 2002م، ص167

(2) ابراهيم عيسى عثمان، المرجع السابق، ص98.

(3) المرجع نفسه، ص100.

(4) المرجع نفسه، ص101

• تتنافس الجماعات في المجتمع الواحد على امتلاك أقصى قدر ممكن من وسائل السلطة

• عدم التوازن في توزيع الموارد النادرة.

• يحاول كل فرد تعظيم مكافئته الذاتية بما يسمح له من امتلاك أقصى قدر ممكن من الموارد النادرة

• يتواجد أفراد المجتمع في عالم أقاموه حسب تصوراتهم ومعتقداتهم ووضعوا معانيه وحدوده.

• الفئة القوية من حيث السلطة تفرض نظرتها على الآخرين وتشكل لهم نمط العيش وثقافتهم.

• تتصارع الفئات حول القدرة على التأثير والسلطة وتنميط الباقيين.

• محاولة كل فئة أو مجموعة أفراد أو كل فرد من الممكن من الظهور بوضع أفضل من الآخرين.

لقد حاول كولينز جمع المستوى الفردي الذاتي والجماعي والموضوعي في تناول عملية الصراع، معتمدا في ذلك على

مصادر عديدة كالجانب الاقتصادي، السياسي، الاجتماعي والثقافي؛ مع اخذ بعين الاعتبار العامل الثقافي للمجتمع

الذي يحدد ماهو مرغوب فيه مما هو مرغوب عنه، والذي له قيمة من الذي لاقيمة له في النسق.

إن الصراع هو نتيجة سببية لعدم المساواة في ملكية ما هو مرغوب فيه وله قيمة كالثروة والقوة والسلطة، ما يدفع

الأفراد في النسق، وفي أي مرتبة كانت ضمن ذلك النسق، إلى أن يحاولوا اكتساب مكانة وعزيموا قعهم داخل النسق

نفسه، هذا من أجل تحقيق مصالح ظاهرة أو كامنة، دون أخذ الآخرين بعين الاعتبار، وذلك باستخدام وسائل مختلفة

مثل القهر والإجبار على إتباع واحترام نمط معين يخدم البعض دون الآخرين، مع تزييف وعيهم وإنتاج نمط ثقافي يعزز

موقعهم ويحافظ عليهم ويقوم على إعادة إنتاج نمطهم¹، هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن الباقي من الأفراد في النسق

الواحد يحاولون دائما اكتساب وعي حول حالهم المعيش والعمل على تغييره وبذلك يتكون بينهم وبين الآخرين في

النسق الواحد موقف متناقض و حالة من الصراع الدائم، الخفي والظاهر ، كالتباين في امتلاك أكبر قدر مما هو مرغوب

فيه كالثروة والاعتبار والقوة، أو محاولة كل فرد في تعظيم مكانته الذاتية بغية الحصول على الموارد النادرة المرغوب فيها

وذات قيمة².

1) Pierre BOURDIEU, *La distinction, Critique sociale du jugement*. Minuit, Paris, 1979. p407

(2) إبراهيم عيسى عثمان، المرجع السابق، ص101.

إن اعتمادنا على النظرية الصراعية جاء ليفسر العلاقة بين القيم الاجتماعية الخاصة بالمرأة بغية الانسجام و التفاعل داخل النسق من جهة، و من جهة أخرى محاولة المرأة، من خلال خروجها للعمل، إثبات ذاتها والقيام بدور فعال في العمليات التنموية بما يتناسب مع إمكانياتها وظروفها وقدراتها الأدائية، وسط صعوبات بيئية كبيرة نتيجة لثقافة المجتمع التي تصبو إلى عدم تمكينها من الارتقاء في السلم الوظيفي بسهولة، أو حصرها في مجالات وظيفية محددة، مع أخذ بعين الاعتبار أن المجتمع في عمومها مازال لم يقتنع من مشاركة المرأة الرجل في الوظيفة.

بناء على هذا يلاحظ أن المرأة توجد بين وضعين متناقضين، حيث الوضع الأول هو خروجها للعمل والكسب لإعالة أسرتها والمشاركة في العملية التنموية وإثبات ذاتها، والوضع الثاني هو اصطدامها بمجموعة من القيم التي تحول دون ذلك؛ بصفة أخرى غياب التجانس ما بين المتطلبات الوظيفية والقيم الاجتماعية المثبطة لذلك، مما جعل من القيم الخاصة بالمرأة مشكلا وعائقا أمام طموحاتها وتطلعاتها ومتطلبات الوظيفة وبالتالي شروط الترقية في عملها. إن المرأة العاملة مطالبة بالقيام بدورها الأسري إذ لا بد من الانصياع له، مما يضفي على حياتها عامة جهدا مضاعفا مع انخفاض في مستوى أدائها الوظيفي، فضلا على أن هذه الإلزام يمارس على المرأة ضغطا كبيرا مما يخلق لديها نوعا من الإحساس بالمسؤولية والالتزام باحترامها وبالتالي شعورها بعدم الانسجام بين تلك القيم وفرص و الترقية في وظيفتها.

لقد اعتمدت على نظرية راندال كولينز Randall COLLINS الذي حيك نظريته بناء على عملية توليفية بين البنائية الوظيفية والصراع، معتمدا على كتابات فيبر وماركس ودوركايم والتفاعليين الرمزيين وغيرهم؛ فجمع بين المستوى الفردي الذاتي والجماعي والموضوعي في تناول الصراع ونظر إليه من الزاوية الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية والثقافية؛ هذا رغم أن نظريته تغل ببحث أوجه الصراع، ودرجة حدته، ودرجة العنف التي يمكن أن تصاحب العملية، كما أنها تغفل الوسائل التي تحول دون ذلك. يمكن أن أستعرض بعضا من افتراضاته التي بنى عليها بحثه حول الصراع، والتي ذكرتها آنفا، حيث نجد أنه يؤكد لنا ما يلي:

• أن الإنسان كائن يسعى دوما إلى الاجتماع بالآخرين، فهو اجتماعي بطبعه، لكنه أيضا صراعي، بحيث نلاحظ أن المرأة كإنسان في المجتمع لها واجبات وحقوق، وتسعى دائما إلى الحفاظ على مكانتها داخل المجتمع والاجتماع بالآخرين، وفي الوقت نفسه تمارس تلك العملية مع نوع من الصراع مع الآخرين.

- الأفراد يتوزعون في المجتمع على حسب إمكانياتهم واستعداداتهم، أي كل فرد مسخر للوظيفة التي تليق به، غير أن تطلع هؤلاء الأفراد إلى شغل وظائف أعلى منهم ومن طاقتهم يخلق صراعا دائما مع أفراد الآخرين في المجتمع.
- الجماعات تتنافس، في المجتمع الواحد، على امتلاك أقصى قدر ممكن من وسائل السلطة، بحيث نجد المرأة كعضو في المجتمع تصبو دوما إلى اكتساب نوعا من السلطة والحرية في اتخاذ القرارات فيما يخصها، والعكس صحيح بالنسبة للرجل الذي يحاول هو الآخر دائما امتلاك السلطة والانفراد بها على حساب المرأة.
- أفراد المجتمع يتواجدون في عالم أقاموه حسب تصوراتهم ومعتقداتهم ووضعوا معانيه وحدوده، قيمه وعاداته وتقاليده بما يخدم مجموعة دون الأخرى، وبما يسمح من الانفراد بالقرارات. الفئة القوية من حيث السلطة تفرض نظرتها ونمط العيش وثقافتهم على الآخرين، مما يجعل الفئتين في صراع حول القدرة على التأثير والسلطة وتنميط الباقيين. افتراضات بنى عليها كولينز نظريته، اتخذتها سندنا وموجهها لي في دراسة موضوعي لاشتماله على أسباب الصراع بين القيم وترقية المرأة العاملة.

خلاصة الفصل:

إن البناء المنهجي هو فصل ذو أهمية قصوى في البحث العلمي لما له من فضل على تحديد طبيعة الموضوع، وتبيان معالم الطريق فيه، ومن ثم تحديد البطاقة التعريفية للبحث وذلك انطلاقاً من صياغة الإشكالية مع وجوب التحديد والدقة والوضوح، ثم بعد ذلك بناء نموذج التحليل لبناء فرضيات التي بها أنتقل من الجانب التجريدي إلى الجانب الملموس لتجعل أفكار ذات قيمة وتكشف لي الواقع وعليها أبنى أسئلتني وأحدد العلاقة بين مفاهيمها وبين الفرضيات نفسها وبناء مفاهيمها بتحديد الأبعاد والمؤشرات، لقد صغت الاستمارة ومن ثم حددت مجتمع البحث وعينة الدراسة، وذلك بناء على عينة كرة الثلجية التراكمية التي أعطتني كثيراً في الوصول إلى الكثير من أفراد العينة؛ وأخيراً تعرضت إلى الدراسات السابقة التي يمكن أن تمدني بمعلومات قيمة وتعيني كذلك في معرفة المقاربة التي اعتمدت في دراسة الظاهرة هذا رغم أنني لم أوفق إلى أن أصل إلى أكبر عدد ممكن من تلك الدراسات فاكتفيت بأقربها إلى موضوعي؛ وأخيراً حددت المقاربة النظرية لدراسة الظاهرة والتي على ضوءها أصل إلى كل حيثيات الموضوع.

الفصل الثاني: القيم الاجتماعية

تمهيد

1. تعريفها

2. مصادرها

3. خصائصها

4. تصنيفها

5. أهميتها

خلاصة

تمهيد:

إنّ ظاهرة القيم في المجتمع تعدّ من المواضيع التي حظيت بدراسات وبحوث عديدة من طرف الباحثين والمفكرين، وهذا راجع إلى أهميتها في حياة الأفراد والمجتمعات، فهي التي تحدّد الأفعال داخل المجتمع وتوجّهها حسب ما يقتضيه الحال، ويعمل النسق القيمي على إضفاء طابع الانسجام بين الفاعلين داخل المجتمع الواحد مما يكسب ذلك المجتمع القوة ووحدة النظر حول الواقع المعيش، لقد خصصت فصلا كاملا لدراسة الموضوع والتطرق إلى مفهوم القيم، وخصائصها وتصنيفها وأهميتها بالنسبة للأفراد والمجتمع، كما تطرقت إلى القيم الاجتماعية عامة وأدرجت مصادر القيم في المجتمع مبنية تحليلي على المجتمع الذي قيمه لا تختلف عن قيم المجتمعات المجاورة له والمسلّمة لأن وحدة المرجع تؤدي إلى وحدة النتيجة.

1- تعريف القيم الاجتماعية:

اختلف العلماء في تحديد معنى القيم تحديدا شافيا وكافيا، وذلك لصعوبة المفهوم وغموض معناه¹، غير أننا نحاول شرح المفهوم، فنقوم بتعريفه لغة واصطلاحا وذلك اعتمادا على ما كتب حول الموضوع.

1-1 القيم لغة:

القيم لغة من الفعل الثلاثي قام، أي اعتدل، واستقروهي كذلك من ق و م بقاف مكسورة وواو ساكنة، فقلبت الواو ياءً لسكون ما قبلها، فأصبحت قيمة، مما جعل البعض يعطيها معنى القدر أي الثمن والثبات والدوام على الأمر³، فهي مستعملة في الاقتصاد القام² م السلعة واستقامها⁴ وفي الاقتصاد السياسي كقيمة المنفعة والقيم المنقولة وقيمة المبادلة حيث تشير إلى ما يقابل الثمن نظرا لقيمة الشيء المرغوب فيه، "ففي جميع الأشياء النافعة والقابلة للمبادلة قيمة مشتركة تسمح لنا بمقارنتها بما نسميه الثمن، كما أن السلع في بداية أمرها تكون على شكل قيمة نفعية أو مادة تجارية، مثل الحديد، القماش، الصوف إلخ. ومازالت لم تصبح سلعا ذات قيمة لأنها لم تكن بعد موضوع منفعة، شيئا يحمل قيمة ولا يمكن لها ذلك إلا بعد أن تكون في حالتين مزدوجتين وهي طبيعتها وقيمتها التي

(1) فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1980، ص43.
(2) ابراهيم أنيس (وأخرون)، المعجم الوسيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت لبنان، 1972، ص769
(3) ابراهيم مصطفى، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، ج1، ط2، اسطنبول، تركيا، دت، ص768
(4) ابن منظور، لسان العرب، ج12، دار صادر، بيروت، لبنان، 1997م، ص502.

أضافها الإنسان بفعل جهده والوقت المستهلك في تحويلها من مادة إلى سلعة¹، وكما نجد ذلك في علم الاجتماع، والفلسفة² وفي العديد من المواضيع منها الرياضيات حيث تدل على العدد الذي نقيس به كمية معينة. فالقيمة مفروضة عليهم يُقَيِّمُ، وماضيها قَيِّمٌ، وأصل الياء الواو لأنه يقوم مقام الشيء، فالقيمة ثمن الشيء بالتقويم،³ كما تفيد الاستقامة والشيء المستقيم كما جاء في محكم كتابه العزيز "فاستقيموا إليه"⁴ أي اتبعوا طريقه؛ كما تفيد الصحيح من الأشياء لقوله تعالى "ذلك الدين القيم"⁵ أي لا يزغ فيه ولا خطأ؛ وقوله تعالى "فيها كتب قيمة"⁶ أي تبين الحق من الباطل. عندما نوازن شيئاً ما فإننا نرغب في قيمته، فنقول أن قيمة شيء ما أفضل من قيمة قيمة شيء آخر، وعندما لا تكون له قيمة ولا فرق بينه وبين أشياء أخرى. ويقول ابن منظور أن القيمة هي ثمن الشيء، أي ما يقابله ويعادله ثمناً، والقيم هي المستقيم الذي لا يزيغ ولا يميل عن الحق⁷.

1-2 القيم اصطلاحاً:

إنّ المعنى الاصطلاحي للمفهوم لا يخرج عن المعنى اللغوي لأن لفظة القيمة أو القيم في صيغة الجمع تعتبر من الألفاظ الغنية من حيث الدلالات، ذلك أن المفهوم يقع على أرضية مجموعة من العلوم والمعارف. بعد أن قدمنا القيم لغة على أنها قدر الشيء، وقيمة المتاع أو ثمنه، وقيمة المرء مكانته، فإن معنى القيم اصطلاحاً، سواء من الجانب الفلسفي، أو النفسي، أو الاجتماعي، هي الأخرى تحمل العديد من الآراء فليس هناك ما لاقى من الاختلاف بين الباحثين أكثر مما لاقى موضوع القيم⁸.

مما تقدم اتضح لنا أن القيم هي الحكم الذي نطلقه على شيء ما، لا يخرج من نطاق مرادفات القيمة من ثمن وسعر ومثل، فهي من الناحية الذاتية صفة الشيء الذي يكون موضع رغبة ممكنة وتقدير نسبي، ومن الناحية الموضوعية فهي صفة الأشياء من حيث أنها جديرة بنسبة معينة من التقدير والاهتمام مثل قيمة العقل، أو قيمة الفعل، فهي ذاتية ثم

1) Karl MARX, **Le capital**, livre I, édition établie et annotée par Maximilien RUBEL. Edition Gallimard, Paris, France. p125

2) Joseph SUMPFF, Michel HUGUES, **Dictionnaire de sociologie**, librairie Larousse, Paris, France, 1973, p288

(3) ابن منظور، المرجع السابق، ص 503.

(4) سورة فصلت، الآية رقم 6.

(5) سورة الروم، الآية رقم 29.

(6) سورة البينة، الآية رقم 3.

(7) ابن منظور، المرجع السابق، ص 504.

8) Louis LAVELLE. **Chroniques philosophiques, psychologie et spiritualité**, Albin Michel, Paris, France, 1967. p30

أثبتها قيم أخرى مثل قيمة جمال ذلك العقل، وقيمة حسنه، وقيم أخرى تواكبه مثل قيمة المنطق الذي يحمله وفيها الصواب والخطأ في التفكير وقيم أخرى مثل القيم الاقتصادية والاجتماعية إلخ.¹

أ) القيم من حيث المفهوم الفلسفي:

فهي تتضمن ثلاثة مباحث وهي الجمال والخير والحق، بحيث تتضمن كل معاني الخير المرغوب فيه، "وفي مقابل ذلك تأتي الأوجه الثلاثة التي تحلّل من خلالها حياة الانسان الواعية وهي الإدراك والسلوك والوجدان"².

ب) القيم من الجانب النفسي:

لقد اهتم علم النفس بشقيه، علم النفس وعلم النفس الاجتماعي بموضوع القيم، لأنها تمس الوجدان بما يحمله من رغبات وحاجات، وقد ساهم في هذا الباب العالم النفساني الألماني إدوارد سيرانجر و ليون ترستون فوضعا وآخرون معهم تعاريف للقيم مبنية على الجانب الشعوري، والوجداني والعملي فهي جميعا تؤكد على أن القيم أحكام من الفرد تطلق على محيطه الاجتماعي والمادي الذي يتواجد فيه.³

ج) القيم من الجانب السوسولوجي:

يشكل المفهوم لدى علماء الاجتماع أهمية قصوى، فهي لديهم مرتبطة بالظروف الاجتماعية وهي متداخلة مع عدة أنساق كالسياسة والاقتصاد والثقافة والدين، كما عبر عليها إميل دوركايم بأنها تقدير للأشياء فقط، وإن قيمة الشيء لا توجد في الموضوع بل فيما يحقق هذا الشيء من آثار تنشأ عنه حسب تقدير الذات، مثل عبادة صنم أو حجر لا قيمة له ماديا، أو كما عبر عنها حميد خروف "بأنها مجموعة من المعتقدات الصريحة أو الضمنية التي تحدث في سياق اجتماعي وثقافي مميز، الأمر الذي يضيف عليها هوية ترتبط بطبيعة البناء الاجتماعي"⁴.

على العموم نجد أن قيمة الفعل هي الحكم الذي يطلقه المجتمع على ذلك الفعل، وقيمة المرء هي المكانة التي اكتسبها جراء ما يريده ويستحسنه المجتمع في ذات ذلك الفرد؛ والواقع أن القيمة موجودة حيثما كنا قادرين على الرغبة أو

1) جان بول رز فيدير، فلسفة القيم، تر. د. عادل العوا، ط1، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، لبنان، 2001م، ص60
2) فخار ابراهيم، التعليم الجامعي والقيم السوسيو دينية للفتاة المزاجية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2011م/2012م، ص85
3) المرجع نفسه، ص88.
4) المرجع نفسه، ص97.

الإرادة، والإعجاب أو المحبة¹، فهي تقابل ما هو جدير بالاهتمام والعناية وذلك من الجانب الاقتصادي، النفسي والاجتماعي، أو لاعتبارات أخلاقية وجمالية يراها المرء في الشيء أو الفعل². فالقيمة هي التي تجعل الشيء مرغوب فيه ومطلوب يسعى من ورائه الطالب، وهي قيمة لذات الشيء كالحق، الجمال، والفضيلة مثلاً أو لغير ذاته كأن يكون لشيء ما قيمة، لما يحمله ذلك الشيء من اعتبارات ومعنى لغيره، كالأثار وبقايا الأشياء التي تدل على تاريخ منطقة ما³؛ إن الحكم القيمي يكون عندما يصدر المجتمع حكماً للوجوب الكلي، بعيداً عن الحكم الشخصي والتفضيلي، بأن شيئاً ما أو كائناً ما له قيمة، أو له قيمة أكبر من قيمة كائن آخر، أو ليس له قيمة أصلاً⁴؛ فهي عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد لاستحسان أو استهجان شيء أو حدث أو فكرة في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من خلال احتكام الفرد في ذلك إلى معارفه وخبراته ومكونات الإطار الحضاري الذي يعيش فيه ويكتسب المعارف وعلى ضوء ما يعتقد من أفكار.

وعليه فإن القيم هي تصورات وأحكام مجردة، جاءت نتيجة واقع معيش للأفراد وبناء على مرجعية دينية أو فكرية، مغروسة في أفراد ذلك المجتمع من خلال تنشئة اجتماعية، وعلى ضوء ثقافة وبيئة معينة، من خلالها يمكن للأفراد التفاعل فيما بينهم في جو من التناسب والتفاهم، وبها يمكن للأفراد الشعور بالذات وذلك بفهم ما هو مطلوب فعله مما هو منبوذ؛ وما هو مرغوب فيه مما هو مرغوب عنه، وتساهم القيم في إعطاء المجتمع بنوع من الانسجام وجعل كل الأفراد يعملون صوب هدف واحد وضمن قواعد اجتماعية مضبوطة بدقة جيدة؛ تندرج في الواقع بطريقة مزدوجة فتبدو كممثل تستدعي الانتماء أو الاحترام، أو أنها تكون ظاهرة محسوسة أو رمزية في الأشياء والتصرفات والأفعال⁵.

مما سبق نجد أن القيم الاجتماعية تشكل الأحكام الأساسية التي يشترك فيها كل أفراد المجتمع وبطريقة إلزامية غير اختيارية، يتفاعلون حولها من أجل الانسجام الدقيق بين الجميع؛ ولها معنيان، معنى موضوعي يرتبط بالضمير

1) Louis LAVELLE. Op.cit., p31

2) جميل صليبا، المعجم الفلسفي، ج2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، دت، ص 211
3) المرجع نفسه، ص 212

4) Raymond RUYER. **Philosophie de la valeur**, Armand Colin, Paris, 1952, p52.

5) غي روشي، مدخل إلى علم الاجتماع العام، الفعل الاجتماعي، تر مصطفى دندشلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 1983، ص 83.

الجمعي، حيث الامتثال و الاقتداء و الالتزام والاحترام، ومعنى ذاتي مرتبط بالفرد وفيها نجد الاختلاف من فرد إلى آخر وذلك حسب تنشئته وتكوينه وبيئته التي يوجد بها؛ إن للقيم علاقة وطيدة بالمعايير الاجتماعية، حيث تكون القيمة كبيرة لهذا السلوك أو ذاك إذا كانت علاقته مطابقة ومسايرة للمعايير الاجتماعية، فالقيم الاجتماعية هي المعتقدات أو التصورات حول المرغوب في المجتمع الواحد، والتي بها تنتظم حياتهم وتضفي عليها الانسجام والطمأنينة، وتوجه مشاعرهم وتفكيرهم ومواقفهم وتصرفاتهم وتنظم كل ما له علاقة بواقعهم المعيش، وهي على العموم التعبير عن المبادئ العامة بواسطة مبدأ المفاضلة والاعتقادات الجماعية في المجتمع الواحد¹. إن القيم الاجتماعية في مجموعها تؤسس لمؤسسة الضبط الاجتماعي، وهي كافة الجهود والإجراءات التي يتخذها المجتمع ويجتمع حولها كل أفرادها في حالة من القهر والإجبار دون انحراف أو اعتداء²، فمن خلالها تضبط السلوك ويتبين للفرد ما هو مرغوب فيه مما هو مرغوب عنه، فهي المحك الذي عليه نقيس سلوكنا وأفعالنا³، وتوجه تفضيلاتنا الاجتماعية⁴؛ من هذا المنطلق نجد أن القيم الاجتماعية يعود إليها الفضل في قبوله أفعال الأفراد داخل النسق الاجتماعي، ومساعدتهم في اختيار ما يليق مما لا يليق والسيطرة المنتظمة للمجتمع، دون تضارب ولا صراع، مع قوة القهر في إتباع ما وجد من قيم، وإذا ما كانت هناك محاولة للخروج عنها منعت، وإذا سبق الفعل المنع، ضبط وقوّم، أو عُوِّب من خرج عن العام أو القيم عموماً⁵.

عموماً⁵. إن القيم والمعايير تتفاوت من مجتمع إلى آخر، ومن ثقافة إلى أخرى، فبعض المجتمعات تميل إلى قيمة المعتقدات الدينية، والغيبية في حين نجد مجتمعات أخرى تميل إلى قيمة العلم والمعرفة في توجيه المجتمع نحو الأفضل، وهذا ما نلمسه من خلال المعايير التي تشجع العلم وترتقي بصاحبه دونه من رجال الدين، والعكس في مجتمعات أخرى⁶.

1) Rymond BOUDON et al. **Dictionnaire de sociologie**, Bussière, France 2005, p244

(2) سيد أحمد غريب، **تاريخ الفكر الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1996، ص 126

(3) حليم بركات، **المجتمع العربي المعاصر، بحث استطلاعي**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2006م، ص 323.

(4) مراد زعيبي، **علم الاجتماع رؤية نقدية**، مؤسسة الزهراء للنفون المطبعية، الجزائر، 2004م، ص 184.

5) Emile DURKHEIM, **Les règles de la méthode sociologique**, Quadrige, presse universitaire de France, 13^{ème} édition, 2007, p5

(6) انتوني جندز، **علم الاجتماع**، تر فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2005م، ص 83

فالقِيم الاجتماعية على العموم تشير إلى جملة من الأفكار، والتصورات والمفاهيم التي تحكم سلوك الفرد وتعبّر عن تفضيلهم أو تقديرهم للأفراد أو الأشياء أو الموضوعات وتحافظ على النسق عامة، وعلى الأفراد داخل النسق وتجبك علاقة تعاقدية وطيدة فيما بينهم¹، مع أن الثقافة تشكل مصدراً للمقاييس والمعايير والوسائل والغايات والأهداف وأشكال السلوك المفضلة وتتعدد بتعدد مصادرها وتوجهاتها.

2- مصادر القيم الاجتماعية:

إن مصادر القيم في المجتمع متعددة وذلك حسب طبيعة كل مجتمع، من حضري وريفى وهذا من أجل تميّط أفرادَه حسب معتقده وفلسفته في الحياة، وحسب أهدافه ومراميه، وبالتالي يصل المجتمع إلى ما خطط له وسعى إليه من جلب المنفعة ودفع المضرة وأهم هذه المصادر هي كما يلي:

1-2 الدين:

نجد في المجتمع المسلم، كالمجتمع الجزائري، أن الدين يمثل المرجع الأساسي والرئيس للقيم والمعايير التي تحكمها، فهو يستند في أحكامه إلى مصدرى التشريع الإسلامى الأساسيين ألا وهما القرآن والسنة النبوية، ثم بعده المصادر الأخرى كالإجماع والقياس وعمل من قبلنا، والاستحسان، وسد الذرائع والمصلحة المرسله إلخ. فهي لا تحيد عن نهج الأحكام الشرعية وأقسامه الخمسة من فرض، ومندوب، ومباح، ومكروه، وحرام².

يمكن اعتبار القيم الاجتماعية نواة وأساس البناء الاجتماعى، وبها يستقيم ويقوى ويمنع جانبىه من التداعى، وبها يتفاعل أفرادَه في جو من الانسجام والطمأنينة، وما الخلل الذي نراه في المجتمعات والتفكك الاجتماعى إلا لعدم احترام تلك القيم وازدراءها أو بسبب ضعفها وهشاشتها³، وعدم تلاؤمها والوقت ومتطلبات الواقع المعيش للأفراد وللمجتمع بين المجتمعات الأخرى، حيث يجب على المجتمع عامة التكيف مع الحراك الذي يحصل في محيطه والتكيف

(1) سيد أحمد غريب، المرجع السابق، ص 138.

(2) محمد تازي، التنشئة الاجتماعية القاعدية والوعى الدينى عند المهاجرين الجزائريين بفرنسا، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع التربوي، جامعة غرداية، 2011م/2012م، ص 79.

(3) إحسان محمد حسن، علم اجتماع الجريمة، دار وائل، عمان، الأردن، 2008م، ص 294.

مع الأزمات التي تجبره على التغيير¹. وعليه فالدين بتشريعاته السماوية وسننه النبوية يشكل مرجعا قويا للمجتمع ونسقا من الرموز يعتمد عليه في استلهاهم ما يمكن أن يوجه به حياته ويقيد به أمور دنياه، فهو أول المصادر لإستخراج القيم الاجتماعية، الصدق، واتقان العمل، والوفاء بالعهد وأداء الامانات إلى أهلها إلخ هذا ما نجده مذكورا بكثرة في القرآن الكريم بصريح العبارة والقوة في التبليغ والتحريض على التنفيذ².

إن التغيير إذا طرأ في المجتمع يكون أثره واضحا على مستوى الجانب الثقافي له، مما يؤثر مباشرة في شكل تفاعل أفراده، فإذا كانت التغييرات منسجمة ومتوافقة والعادات والتقاليد أو أنها قريبة منها وتصب في الاتجاه نفسه، فإنها سوف تكملها وتزيدها قوة، فلا نرى ما يسمى بالصراع بين العادات والتقاليد وما جاءت به عملية الحراك والتغيير، والذي من أهم نتائجه التفكك الاجتماعي³. وعليه فإننا نلاحظ أن القيم في المجتمع الجزائري مرتبطة ارتباطا قويا بالنسق الديني، وبالإيمان بالله، وأهم ما يميزها ربط العقيدة بالعمل، والقول بالفعل والنظرية بالتطبيق، والعقيدة والسلوك مرتبطان ببعضهما البعض ارتباطا وثيقا بحيث كل أفعال الفرد تخضع لضبط ذلك النسق القيمي الديني ولا تحيد عنه.

2-2 الثقافة:

إن الثقافة هي التراث الفكري، المعنوي والمادي الذي تتميز به الأمم عن غيرها وهي ما اكتسبته عبر عدة أجيال وتختلف من حيث خصائصها من مجتمع إلى آخر وذلك لارتباطها الوثيق بين واقع الأمة وتراثها الفكري والحضاري، وتعني صقل النفس والمنطق والفطنة، وثقف المرء شيئا أي سواه، ويمكن استعمالها للتعبير على إحدى المعاني الثلاثة: وهي التذوق المتميز للفنون والجمال، والعلوم الإنسانية، وهو ما يعرف بالثقافة عالية المستوى، كما تعني النمط المتكامل من المعرفة البشرية، والاعتقاد، والسلوك الذي يعتمد على القدرة على التفكير الرمزي والتعلم الاجتماعي؛ ثالثا وأخيرا فهي تعني مجموعة الاتجاهات المشتركة والقيم، والأهداف، والممارسات التي تميز مؤسسة أو منظمة أو جماعة ما. إذن الثقافة، حسب ما رأينا، هو مفهوم للإشارة إلى ثقافة المجتمعات الإنسانية، فهي تعني

(1) عمر معن خليل، المشكلات الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000م، ص65

(2) رشيد ميموني، البعد الاجتماعي في القرآن، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2009م، ص 130.

(3) محمد تازي، المرجع السابق، ص75.

طريقة نمط حياة مجموعة بشرية تميزها عن باقي المجتمعات، و تنقل من جيل إلى آخر، ويعنى بها مجموعة من الأنماط المعيشية أو الأشياء التي ترتبط بنخبة من المجتمع والمميزة لهم، مثل العادات والتقاليد التي يراها هؤلاء أنها تميزهم عن غيرهم، الفنون الراقية، الموسيقى، الأكل واللباس¹. لقد عرفها إدوارد برنات تايلور Edward Burnett TYLOR (1917-1832) على أنها ذلك المركب الذي يحتوي على المعرفة، المعتقد، الفن، السلوك الأخلاقي والقانوني، والتقاليد، وكل الاستعدادات المكتسبة من طرف الإنسان. فالمحيط الثقافي، هو تلك البيئة والوسط الذي يحتوي العناصر الأساسية لثقافة مجتمع ما، حيث يجد الشخص نفسه فيها، فتعمل على صقله وتنميته بناء على تلك العناصر أو المكونات، فيغدو عنصرا متفاعلا وفاعل في بيئته حسب الظروف المعيشية². ويتم إكساب ذلك الرأسمال الثقافي والاجتماعي من خلال تقديم الأسر لأبنائها مجموعة من المكتسبات التي قد تحصلت عليها الأسرة في وقت سابق بطريقة تراكمية، ومن خلال شبكة من العلاقات الاجتماعية القوية، والتي تصبح شكلاً من التميز تستفيد منه الأجيال التالية، فتعمل الأسر على تثبيت العادات والقيم حسب ما تراه من سبب وعامل مهم في النجاح، سواء كان عن قصد أو عن غير قصد، مجبرة أو حرة في الاختيار، كل ذلك من أجل تنميتهم داخل المجتمع الذي يوجدون فيه مثل نمط التعامل مع الآخرين، واكتساب المعرفة و الكفاءة، وصقل القيم الفردية، وتشكيل نمط حياة يتواءم مع متطلبات الحياة الصعبة، هذا ما يجعل التمايز بين المجتمعات فيما بينها. وعليه نجد أن الثقافة من هذا المنطلق مصدرا قويا لمصادر القيم الثقافية للمجتمع التي يوجد بها الفرد حيث يتربى فيها من الصغر، فهي الوعاء الذي يضع فيه المجتمع كل تجاربه وتراثه التاريخي وعاداته وتقاليد، فمن خلال تلك الثقافة التي تمرر للفرد بواسطة التنشئة الاجتماعية يكتسب القيم التي تؤهله وتنمطه لأن يتجاوب مع الآخرين في المجتمع.

2-3 الأسرة:

أما عن أهم المصادر وأقربها إلى الفرد فهي مؤسسة التنشئة الاجتماعية الأسرة التي عرفت على أنها نتاج اجتماعي، فهي تطابق المجتمع من حيث التواجد والتطور، وتبقى رابدة في المجتمعات التي لا تعرف الحراك الاجتماعي

1) <http://ar.wikipedia.org/wiki> 26/3/2014 à 14.10 du matin.

2) Joseph SUMPFF et Michel HUGUES. Op.cit., p75

متأثرة بها، فتعرف هي الأخرى ذلك الركود وفي المجتمعات التي تعرف حراكا وتغيرا دائم فإنها تتغير وتتفاعل على وثيرته، وظروف تطوره فهي تمثل صورة مصغرة للمجتمع¹، يجد الفرد نفسه بين أحضانها منذ يومه الأول، فتقوم برعايته وتنشئته في إطار عملية اجتماعية تشمل حياته كلها، منذ بداية تخلقه، ويتم من خلالها تنمية استعداداته الفطرية وتدريبه على تلبية حاجاته وتأهيله للحياة الاجتماعية في ظل ثقافة مجتمعه². وأيا كان المسئول عن تلك الأسرة إلا أننا نجد أنه في معظم الأحيان أن الوالدين هما اللذان يسهران على تربية الأبناء على العادات والتقاليد والمبادئ والقيم والمعتقدات وأنماط السلوك ومختلف القيم وكل ما يرمز إلى الاستمرارية في المجتمع وعدم الابتعاد عنه³، وهذا ما نراه في المجتمع الجزائري حيث الأسرة تركز على تلقين أفرادها كل ما تراه يساعد على الاستمرارية ونقل التراث من جيل إلى جيل. في جو أساسه التفاعل بين جميع أفرادها، خاصة بين الوالدين والأبناء حيث الدور المهم للوالدين في علاقتهما مع الأبناء، فهذه العلاقة الدائمة يتحفز الأبناء ويعملون بجد حتى ينجحوا في حياتهم مستقبلا في إطار قيمهم⁴. إن عملية تلقين تلك المبادئ والقيم يتأتى من خلال الأدوار التي هي أساس التفاعل بين الجميع، فنجد أن لكل عضو أو فرد في الأسرة دور يقوم به تجاه نفسه، تجاه أفراد أسرته، لكل واحد دور ووظيفة يجب عليه أن يؤديها على أحسن وجه ممكن، حتى يكون هناك نوع من الانسجام بين الجميع⁵، فالأب له دوره كأب والأم لها دورها كأُم والأولاد لهم دورهم كأولاد كل يعي جيدا دوره المنوط به فيقوم به أحسن قيام حتى تؤدي الأسرة ما عليها من واجبات تجاه المجتمع، فالأم التي هي عنصر اجتماعي واقتصادي لا يقل أهمية عن الرجل، أو الطفل الذي لا يُهمل في تربيته ورعايته يتلقى في مؤسسة منظمة وقوية التربية اللازمة ليكون في المستقبل وتد الهيكل الأسري والاجتماعي التقليدي؛ هذا رغم أن المرأة مقارنة بالرجل فإنها لا تقوم بالدور الذي يقوم به الرجل وذويه في جانب التربية والتلقين⁶، كما أن السلطة داخل الأسرة تعود للرجل في العائلة الجزائرية، فسلطة الرجل هي المعترف بها في العائلة الجزائرية، السلطة

1) Boutefnouchet Mostefa, **La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes**, SNED, Alger, 1980. p40

(2) مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006م، ص12.

3) Boutefnouchet Mostefa, Op.cit., p258.

4) Ibid., p 256

(5) أميره منصور يوسف علي، محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص81

6) Boutefnouchet Mostefa, Op.cit., p111

الاقتصادية الإنتاجية والسلطة الاقتصادية التي تخص النفقة، هذا حتى وإن عملت المرأة وكسبت المال فإن تلك السلطة تبقى دائما للرجل الذي يسيطر على الأمور في العائلة¹.

وعليه فإن للأسرة الأثر الكبير في رعاية الطفل وتنشئته، فهي المؤسسة التي تقدم الرعاية الصحية، الفيزيولوجية، النفسية العقلية للابن؛ ففي الأسرة يتعلم لغته التي يتواصل بها مع الآخرين، وفيها يكتسب القيم والاتجاهات التي يتبناها مجتمعه، والأخلاق والتقاليد والأعراف السليمة التي تعمل الأسرة على غرسها فيه من أول يوم في حياته.

4-2 المدرسة:

تعد المدرسة من بين أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، حيث لا تقل أهمية عن مؤسسة الأسرة، أنشأها المجتمع طواعية وعن تخطيط منه من أجل الإشراف الدائم على أهم مراحل عمر الإنسان، بواسطة مشرفين يخضع التلميذ لهم، فهي مؤسسة تضمن حقوقا وواجبات للأفراد الذين بداخلها وعلاقتهم بغيرها من المؤسسات²، وتهدف إلى تثبيت العادات والتقاليد الخاصة بالمجتمع الذي توجد به؛ لها مميزاتها كبنية واضحة وثقافة خاصة بها، تمثل مركزا للعلاقات الاجتماعية المتداخلة والمعقدة والتي تتم من خلال التفاعل الاجتماعي؛ كما يشعر المتفاعلون داخلها برابط الوحدة والتضامن، حيث الذين يقومون بعملية التعليم والذين يقومون بعملية التعلم³.

ففي المدرسة يكون الإشراف المستمر على التلميذ، من خلال عملية تربوية يمارسها المربون المتخصصون، الذين لهم خبرات ومعارف متعلقة بطبيعة التلميذ ومستواه الذي يوجد فيه، ولديهم أدوات ومعلومات وجو ووسط مناسب لذلك المستوى⁴؛ إن القيم الاجتماعية التي تغرس في الفرد عن طريق التعليم والتربية والتدريب والتطبيق وتنجح في ذلك بقدر ما قد حظرت لتلك العملية، وبقدر ما قد وضع من فرص لذلك ولكل التلاميذ دون استثناء مع ارتباطها بمبدأ المساواة والعدل بين الجميع في الحقوق والواجبات حتى تكون المنافسة، بالنسبة له وللجميع، نزيهة والنائج

1) Ibid., p75

(2) ابراهيم عصمت مطاوع، أصول التربية، ط7، القاهرة، دار الفكر العربي، 1995م، ص73

(3) محمد لبيب النجيجي، الأسس الاجتماعية للتربية، ط6، المكتبة الانجلوالمصرية، القاهرة، مصر، 1976م، ص75

(4) مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، ص138

صحيحة لا مرأى فيها¹، وما ذلك إلا لأهمية العملية في غرس القيم الاجتماعية وبناء السلوك الاجتماع المطلوب وجعل الفرد يذوب في الجماعة.

3- خصائص القيم الاجتماعية:

إن للقيم خصائص عديدة تميزها وهي كما يلي:

1-4 عدم الارتباط بالزمان والمكان: تعتبر القيم غير مرتبطة بزمان أو مكان دون آخر، فهي موجودة في كل زمان

وفي كل مكان، وتختص بكل المجتمعات الإنسانية دون استثناء، وذلك حسب متطلباتها في الحياة.

2-4 الشخصية والاجتماعية: القيم الاجتماعية، شخصية واجتماعية، بحيث يشعر بها كل فرد في المجتمع نحو

الأفراد الآخرين، ونحو المحيط الذي يوجد به، فهي مرتبطة بذاته وتتجسد على شكل تفضيلات، وآراء شخصية،

وأحكام قيمة يطلقها على الأشياء وكل ما هو موجود في محيطه، وذلك بناء على الثقافة والتنشئة الاجتماعية التي

تلقاها وتكوينه المستمر، مما يجعلنا أمام اختلاف كبير بين الأشخاص في هذا الموضوع². أما من حيث الخاصية

الاجتماعية لأنها تصدر من طرف المجتمع التي توجد به، وإقرار منه.

3-3 النسبية في الثبات: حيث تمتاز بالثبات النسبي، رغم وجودها في كل المجتمعات وفي كل الأزمان فإنها تختلف

من مجتمع إلى آخر، ومن زمان لآخر³، حسب كل زمان ومكان، وحسب خصائص كل مجتمع ومرجعياته الفكرية⁴،

الأمر نفسه بالنسبة للأشخاص؛ ما كان صالحا في هذا الزمان قد لا يصلح في آخر وما يراه الفرد أو المجتمع قيمة

إيجابية في موضع ما فإن نظرتة تختلف في موضع آخر، فهي نسبية الثبات.

1) François Dubet et Marie Duru-Bellat, **Qu'est ce qu'une école juste?** Revue française de pédagogie, N° 146,

janvier-février-mars, 2004, p106

(2) صالح أبوجادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الأردن، 1988م، ص 45.

(3) ماجد زكي الجلاذ، تعليم القيم وتعليمها، ط2 دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007م، ص38

(4) مراد زعيبي، المرجع السابق، ص 246

3-4 أحكام صادرة من المجتمع: تمتاز على أنها أحكام تصدر من المجتمع، منبثقة من واقع اهتماماته ومعتقداته،

لأن الأفعال أصلاً كانت دون قيمة لا إيجابية ولا سلبية، فالمجتمع حسب مرجعيته¹، يقيّمها ويصدر عليها أحكامه².

3-5 التراتبية: حيث نجد منها ماهو اساسي وما هو فرعي، الفرد يقوم بالاختيار ما بين الاساسي والفرعي إذا وجد

تعارض ما فيما بينها.

3-6 الإنسانية: تمتاز القيم على أنها، إنسانية لا توجد إلا في البشر، ما يفسر أنها صادرة من العقل والوعي، فهي

مفهوم تجريدي لتقييم سلوكنا³، وأنها ذات معنى وإطار مرجعي، أساسية في بناء النسق الكلي للمجتمع، على ضوءها

يتفاعل أفرادها ومن خلالها يدرك ويفهم ذلك التفاعل⁴.

3-7 الضدية: تمتاز بالضدية، حيث أن لكل قيمة في المجتمع ضدها، السلبية لها الإيجابية، والفضيلة لها الرذيلة إلخ.

3-8 المعيارية: يُعتمد عليها في إصدار الأحكام، وقياس أفعال الأفراد وتفسيرها وتعليلها، هي إحدى آليات

الضبط الاجتماعي⁵.

3-9 التعددية: متعددة في المجتمع الواحد، فهي حسب الحاجة والضرورة، توجد في كل أنساق المجتمع، خاصة في

الأنساق الكبرى للفعل البشري، حيث الشخصية، الثقافة، والمجتمع عامة.

3-10 التغيير: تتغير حسب الواقع المعيش والظروف التي يتواجد فيه الأفراد، فهي تعكس طبيعة العلاقات

الاجتماعية⁶ هذا رغم ثباتها النسبي إلا أنها قابلة للتغير حسب حراك المجتمع.

3-11 القهرية: أنها قهرية لها صفة الضغط والإلزام، تتميز بخاصية أساسية أنها توجد خارج الضمائر الفردية، وتملك

قوة إلزامية قهرية⁷، تفرض بموجبها على الفرد، فهي مظهر من مظاهر الضمير الجمعي، من أجل تحقيق الضبط

(1) عبد الهادي الجوهري وآخرون، دراسات في التنمية الاجتماعية، مدخل إسلامي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999م، ص 196

(2) فوزية دياب، المرجع السابق، ص 27.

(3) المرجع نفسه، ص 51

(4) محمد سعيد فرح، البناء الاجتماعي والشخصية، المطبعة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1980م، ص 380

(5) ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، عمان، الأردن، 2006م، ص 22

(6) صالح أبو جادو، المرجع السابق، ص 84.

(7) إميل دوركايم، قواعد المنهج السوسيولوجي، ترجمة سعيد سبعون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2008، ص 30

والتنظيم الاجتماعي، والخروج عنها يجلب العقاب؛¹ إن القيم بذلك تصبح مظهرا من مظاهر تحكّم العقل الجمعي في المجتمع، بحث يخضع سلوك الفرد والمجتمع إلى الضمير الجمعي فتكون بذلك القيم ملزمة ومرغوب فيها.

3-12 التجريد: أنها حكم معياري تجريدي، غير قابل للقياس المتعارف عليه، حيث لا يمكن قياسها، وفعل ذلك يعد محاولة فاشلة تؤدي إلى مغالطة²، يجب بل التعامل معها كمبدأ وحكم وضعه المجتمع والأفراد انطلاقا من معتقداتهم ومرجعيتهم الفكرية³.

3-13 التكامل: تمتاز في المجتمع المسلم على أنها متكاملة في الجانب الأخلاقي من جهة والعبادات والعقيدة من جهة ثانية، مرتبطة بما يترتب على فعلها من ثواب أو جزاء أو العكس في التحلي عنها والابتعاد عن فعلها، مادام ان مصدرها القرآن والسنة النبوية⁴.

3-14 مكتسبة: ومن خصائصها انها مكتسبة، غير وراثية، تدخل ضمن التنشئة الاجتماعية للأفراد في المجتمع، تُستمد من حصيلة نشاطهم وتفاعلهم، ومن التجربة التي يعيشها الأفراد داخل مجتمعاتهم، تخضع لممارسة المجتمع لمهامه، وهي خاضعة للتغير والاستحداث⁵.

4- تصنيف القيم الاجتماعية:

لقد صُفّت القيم بناء على خصائص معينة، وبحسب المعايير والأبعاد، فتعددت التصنيفات، فمنهم من استند على التمييز بين القيم الأساسية والقيم الثانوية، ومنهم من اعتمد على نمط المجتمع الحضري أو البدوي مثلا، وآخرون استندوا على مدى انتشار القيم في المجتمع، ومنهم من ربط بين القيم والوظائف التي تؤديها في المجتمع، ومرد ذلك

(1) فوزية دياب، المرجع السابق، ص 242.

(2) محمد عاطف غيث، التغير الاجتماعي والتخطيط، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1980، ص 122

(3) فوزية دياب، المرجع السابق، ص 26.

(4) سامية حمريش، القيم الدينية ودورها في التماسك الأسري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة باتنة، غير منشورة، 2010م، ص 59.

(5) عبد الله عقله مجلي الخزاعلة، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2009م، ص 38.

الاختلاف هو التباين بين المجتمعات، واستحالة الإجماع في ذلك على تصنيف جامع ومانع¹، غير أن العديد اجتمعوا على الأبعاد التالية²:

4-1 بعد الشدة:

فبعد الشدة يقصد به درجة إلزام القيمة المفروضة على الفرد، وهي تنقسم إلى ثلاثة القيم الملزمة التي يجب الالتزام بها ومخالفتها ممنوعة منعاً باتاً وهي متعلقة بالمصلحة العامة للمجتمع وبعقائده ومبادئه في غالب الأحيان؛ ومنها كذلك القيم التفضيلية أو الاختيارية التي يرجى القيام بها دون وجود عقاب لمن يخالفها أو لا يقوم بها، كالإحسان إلى الغير أو إعانة المعوزين والفقراء؛ وأخيراً القيم المثالية التي يقوم بها الأفراد، تكون بمحض إرادتهم وطواعية منهم دون إجبار من الغير³.

4-2 بعد العمومية:

أما بعد العمومية يقصد منه الشمول والعمومية، حيث نجد فيه القيم العامة دون الأخذ بعين الاعتبار أي خاصية في المجتمع، أي تخص كل أفراد المجتمع أياً كانت طبقاتهم ومستوياتهم⁴؛ نجد فيها القيم الخاصة التي ترتبط بمواقف خاصة، ومواضيع محددة في الزمان والمكان، أو تخص طبقة معينة من المجتمع يستحسنها الجميع في مكان وزمان معينين⁵.

4-3 بعد الوضوح:

أما عن بعد الوضوح فإنه ينقسم إلى صنفين من القيم، حيث نجد القيم الظاهرة، والقيم الضمنية؛ فأما القيم الظاهرة فهي الصريحة، التي يصرح بها الناس ويعلنونها في كلامهم، والضمنية منها هي التي نستخلصها من عادات وتقاليد المجتمع أو من خلال أفعالهم وسلوكهم الاجتماعي بصفة عامة⁶.

-
- (1) فوزية دياب، المرجع السابق، ص74.
 - (2) أسماء باشيخ، النسق القيمي لدى طلاب الزوايا بإقليم توات، دراسة ميدانية بزوايا شيخ محمد بلكبير أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2011/2012م، ص54
 - (3) المرجع نفسه، ص55
 - (4) عبد الكريم علي اليماني، فلسفة القيم التربوية، ط1، دار الشروق، عمان، الاردن، 2009م، ص97
 - (5) أسماء باشيخ، المرجع السابق، ص56.
 - (6) عبد الكريم علي اليماني، المرجع السابق، ص97.

4-4 بعد الدوام:

وعن بعد الدوام فهو الآخر ينقسم إلى صنفين، حيث نجد في الصنف الأول القيم العارضة، تتصف بعدم الدوام والعبور، وقتها ضيق مرتبطة بظاهرة عابرة هي الأخرى، مثل أي سلوك معين يتقبله المجتمع ويستسيغه. والصنف الثاني التي هي القيم الدائمة التي تتداول جيل عن جيل، وتبقى لمدة طويلة كالوفاء والأمانة إلخ¹.

5-4 بعد المقصد:

بعد المقصد أو الغرض الذي ينقسم هو الآخر إلى قسمين، حيث القيم الغائية وهي عبارة عن غايات في ذاتها وتعتبر نهائية أخروية؛ وقسم ثاني وهو القيم الوسيلية حيث نجد أنها وسيلة غير مقصودة لذاتها²، بل للوصول إلى القيم الغائية مثل الصلاة، الصوم، وباقي العبادات³.

6-4 بعد المحتوى:

وأخيرا بعد المحتوى، ويعني مجال مضمون القيمة، وهي كما صنفها الفيلسوف الألماني سيرنجر إدوار (1882-1963)

Eduard SPRANGER في كتابه أنماط الرجال Types of men وهي كالتالي:⁴

(أ) القيم الاقتصادية: وهي ميل الفرد إلى ما فيه منعه، وما يمكن أن يجلب له الثروة والربح، وما بيئته إلا مجالا للحصول على الثروة واستهلاك البضائع واستثمار الأموال.

(ب) القيم الجمالية: اهتمام الفرد بما هو جميل من ناحية الشكل، أو التوافق، أو التنسيق.

(ج) القيم الاجتماعية: الاهتمام بالغير والتفاعل معهم بغية المساعدة والتضامن، باعتبارهم غايات وليسوا وسائل.

(د) القيم السياسية: الاهتمام بأسباب القوة والسلطة، موجودة في كل نواحي الحياة وليس في السياسة فحسب.

(هـ) القيم الدينية: الاهتمام بالمعتقدات الدينية والقضايا الروحية والارتباط بهذه القيم.

إن هذه القيم غير منفصلة لدى الأفراد بل قد تجتمع قيمتين أو أكثر لدى شخص واحد وهي غير مرتبة التوزيع.

(1) ماجد الزويد، المرجع السابق، ص26.

(2) ماجد زكي الجلاذ، المرجع السابق، ص48.

(3) باشيخ أسماء، المرجع السابق، ص58.

(4) المرجع نفسه، ص ص 57-59

5- أهمية القيم الاجتماعية:

كانت القيم ومازالت رفيقا ملازما للإنسان في حياته اليومية، تضبط أفعاله حسبما يراه المجتمع ملائما له، من أجل إضفاء التجانس بين جميع أفراد، والتفاعل القويم والمستمر من أجل القيام بأمور الجماعة والحفاظ على أفراد المجتمع، فهي حاضرة في دائرة الوجود الإنساني منذ القدم، ومن أبسط علاقة بين الأفراد، إلى أعقد علاقة تجريدية بين المتعاليات في المخيلة والفكر وصولا إلى درجة الروحانيات، وأقصى درجة ممكنة لحدود العقل وإبداعه، هي ذات أهمية قصوى في الحياة اليومية للفرد والمجتمع على السواء، وعليه يمكن أن نرى هذه الأهمية كما يلي:

بالنسبة للفرد، الذي يعتبر وراء كل فعل في المجتمع، وهذا نتيجة تفاعله داخل بيئته، سواء مع فرد آخر أو مع مجموعة أفراد آخرين، غير أن تلك الأفعال تضبطها القيم من أجل نتائج مرضية وفي صالح الجميع داخل المجتمع حتى يكون لها معنى ومغزى من ورائها، وترك كل ما هو جالب للمضرة والسوء¹؛ كما توجه كل أفعاله وكل ما يصدر منه نحو الإيجابي لتجعل منه فردا منسجما داخل مجموعته². كما أنها توجه الفرد في بناء ذاته حسب ما يراه المجتمع مناسبا ويصلح وسلوك الآخرين، وكما أنها تعمل على إصلاح الفرد أخلاقيا، اجتماعيا، وتربويا وذلك من خلال الذات التي كونتها التنشئة الاجتماعية، فتوجهه ليحسن إدراكه ومعتقداته ويحسن التعامل مع غيره ويتفاعل معه، مما يولد لديه الإحساس بالأمان بفهم الآخرين والتوافق والتكيف معهم³.

وبالنسبة لأهمية القيم للمجتمع، فهي التي تحدد هويته، ومن خلالها يتبين لنا ثقافته، ويتبين لنا سلوك أفراد، فهي تعتبر في مجموعها مؤشر قويا وشاهدا عن نمط المجتمع وفلسفته في الحياة، وأداة تمييز لا تحيد تميز المجتمع عن بين المجتمعات الأخرى⁴. كما أنها تعمل على توجيه المجتمع في حالة الحراك، أو تشحن النفوس على المواجهة والتحدي من أجل الحفاظ على المبادئ وعلى القيم في ذاتها إذا وجدت أنها متناقضة معها؛ وتوجه المجتمع في كيفية التعامل مع غيره من المجتمعات وتحدد له الطريق الذي يجب عليه السير حتى لا تختلف به السبل.

(1) ماجد زكي الجلال، المرجع السابق، ص42

(2) عبد الكريم علي اليماني، المرجع السابق، ص 96

(3) محمد تازي، المرجع السابق، ص 81.

(4) ماجد زكي الجلال، المرجع السابق، ص43.

خلاصة الفصل:

من خلال ما رأيناه في هذا الفصل الخاص بالقيم في المجتمع، نرى جليا أن القيم ورغم اختلاف العلماء في تحديد مفهومها وحصر أبعادها ورغم اختلافها، هي نفسها، من مجتمع إلى آخر بحكم المرجعية التي استنبطت منها فإنها تبقى وتظل ركيزة المجتمع في انسجامه وتضامنه وتفاعل أفرادها، فأى فعل يقوم به الفرد في إطار مجتمع ما فإن مرده مجموعة من القيم الموجبة والضابطة والمحفزة له، فهي تنبع من المعتقد والفكر الذي بنى عليه المجتمع لبناته الأساسية، إلا أنها يجب عليها أن تواكب المجتمع في حراكه حتى لا تتعارض وتطلعات أفرادها، وتبقى وراء الركب مقارنة بالمجتمعات الأخرى المجاورة وربما حتى البعيدة مادنا في عصر نرى فيه الكوكب كأنه بيت واحد تجتمع فيه كل البشرية. إن النسق القيمي يوجه الفاعل الاجتماعي في حياته ويمنعه من الزلل والانحراف عما وضعه المجتمع من ضوابط وحدود حتى يوفر له ما يمكن أن نسميه الانسجام كما أنها تساهم في إعطاء المجتمع الهوية اللائقة به والتي تعرفه وتميزه عما سواه من المجتمعات، ففهمنا واستيعابنا للتصنيفات التي وضعت لهذه القيم يتبين لنا وبوضوح الدور الذي يمكن أن تقوم به داخل المجتمع وما يمكن أن يكون فيه من فوضى وخلل في حالة ازديادها وعدم الامتثال لها.

الفصل الثالث: الترقية الوظيفية

تمهيد

1 - تعريفها

2 - أهميتها

3 - أهدافها

4 - أشكالها

5 - معاييرها

6 - شروطها

خلاصة

تمهيد:

تعتبر الوظيفة العمومية الحلقة الأولى في النسق الإداري ذي الطابع العمومي، تتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تستند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل من تعليم ومستوى معرفي وخبرة إلخ. وفي مقابل ذلك يتمتع هذا الشخص بمجموعة من الحقوق المعادلة لحجم الواجبات التي قام بها وذلك حسب المادة 01 من الأمر رقم 133-66 التي تنص على أن الموظف هو الشخص الذي رسم في درجة التسلسل في الإدارات التابعة للدولة¹؛ كما تبرع الموظف، عمومًا، بالركيزة الأساسية في الإدارة، عليه يُعتمد في التفكير وفي تنفيذ القرارات؛ وصلاحيات ونجاح الإدارة يكون بصلاحيته ونجاحه وفي أداء المهام المنوطة به؛ فهو يلعب دورا حاسما في تجسيد المخططات التنموية المسطرة، ما يجعل الإدارة عامة تحيطه بضمانات ورعاية كافية وتكفل بجميع حقوقه ليتمكن من أداء واجباته على أحسن وجه ممكن مقارنة بالأفراد العاملين العاديين في المؤسسة نفسها؛ والموظفون حسب الإدارة الجزائرية هم الذين يضمنون سير الإدارة العامة، لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة "الموظف" يعرف بهذه الصفة إلا الذين رُسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا². كما أن لهؤلاء حقوقا تؤذيها لهم الإلزامية المستحدمة، وواجبات يقومون بها، ومن بين أهم الحقوق، الحق في الراتب، والحق في الحماية، والحق في العطل، والحق في التكوين والترقية والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد، والحق النقابي وفي الإضراب هذا بالإضافة إلى حقوق أخرى مع إلتزام الموظف بأداء مهامه بصفة مستمرة ودائمة مع الإخلاص في العمل والدقة والأمانة كما تنص عليه المادة 41 من الأمر رقم 03-06 " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"³، غير أن الترقية تبقى الحق الذي يسعى الموظف إليه سعيا حثيثا في حياته المهنية تحضيرا لمرحلة التقاعد وخدمة للراتب الذي يتقاضاه بعد فترة عمله وعطائه، وهو ما نصت عليه المادة رقم 38 من نفس الأمر من "أن للموظف

(1) الأمر رقم 133-66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 16 الصادر في 08 جوان 1966م.

2) Missoum SBIH, **La fonction publique**, Hachette, Paris. 1968, p13

(3) الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية، العدد 64، الصادرة في 16 جويلية 2006.

الحق في تكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"¹. وعليه تعتبر الترقية دعامة قوية للموظف في مساره المهني وحدثا هاما في حياته، وفضلا عن أنها حق من حقوق الموظفين فهي تشكل حافزا كبيرا لبذل الجهد مع الإخلاص والتفاني في العمل من أجل تطوير أدائهم الوظيفي².

1- تعريف الترقية:

تعددت تعاريف فعل الترقية، وذلك حسب الاستعمال والميدان العلمي المتناول فيه، وسوف نقوم بشرح المفهوم، وتعريفه لغة واصطلاحا وذلك اعتمادا على ما كتب حول الموضوع.

1-1 الترقية لغة:

الترقية لغة هي من اسم فعل رقى، يرقى، ترقية، وهو رفع الشيء أو الشخص من مرتبة معينة إلى مرتبة أخرى أعلى من السابقة، وهي تعنى الجانب الاجتماعي، أو الجانب الاقتصادي، أو الجانب المعنوي أو المادي³.

2-1 الترقية اصطلاحا:

الترقية اصطلاحا هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى⁴ في مستوى تنظيمي أعلى وذلك ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام، وينجر على شغل الموظف لوظيفة أعلى واجبات ومسؤوليات للمستفيد من العملية مقابل زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية⁵، فهي الانتقال إلى مركز أعلى مع الزيادة في الأجور والمرتبات⁶، بمعنى تحصله على مزايا مادية ومعنوية كالتغير في طبيعة العمل ودرجة المسؤولية ومجال السلطة، فيعلو مركزه في السلم الوظيفي، ويزيد دخله⁷.

-
- (1) الأمر رقم 03-06 المرجع السابق.
 - (2) محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1967، ص54
 - (3) المرجع نفسه، ص55.
 - (4) محمد عبد الفتاح الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج، الأردن، 2006م، ص 207.
 - (5) محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء، مصر، 2006م، ص137.
 - (6) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978م، ص 333.
 - (7) علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، قسنطينة، الجزائر، 2002م، ص125

2- أهمية الترقية:

الترقية هي مصدر من مصادر اختيار الموظفين لشغل الوظائف العمومية فهي تساهم في تغطية احتياجات الإدارة العمومية من الطاقات البشرية من حيث الكم والنوع، كما أن وجود نظام مخطط ومعروف للترقية في المؤسسة يعتمد على أساس معايير موضوعية تمكن إدارة المؤسسة من تحقيق أهدافها فيما يتعلق بسياسة التوظيف وذلك بسبب إقبال عدد كبير من الموظفين الراغبين في الالتحاق بهذه المؤسسة من أجل الاستفادة مميزاتها.

بما أن الترقية تساهم في التوسع من دائرة المنافسة الداخلية على المناصب فهي تسمح للإدارة بتحسين مستوى أدائها كما تسمح للموظف بتحسين مستواه المهني وعدم الجمود في مستوى واحد من بداية حياته وإلى غاية نهايتها لذا يمكن القول أن الترقية هي أداة من أدوات الموازنة بين أهداف الموظفين من جهة وبين أهداف الإدارة من جهة أخرى وهي في نفس الوقت تحقق مبدأ ترقية الموظف المناسب في المنصب المناسب والوقت المناسب، وهي تدخل فيما وضعه ماسلو أبراهام (Abraham MASLOW 1908-1970) في الهرم أن الفرد يسعى دائما إلى إشباع حاجاته وذلك حسب نظريته إليها وهي خمسة، حيث نجد الحاجة الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمن، والحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى إثبات الذات، والحاجة إلى اعتراف غيره به¹، وعليه فإن الترقية تدخل في هذا السياق من أن الشخص من خلالها يسعى كسب احترام الآخرين، وإثبات ذاته، والانتماء إلى طبقة معينة أعلى، هنا تتضح لنا الأهمية أكثر فأكثر.

إن وجود وتطبيق برنامج واضح للترقية وبعيد عن التحيز، وملي لمطالب الموظفين الأساسية، بالتصاعد في الاحتياجات الدنيا إلى العليا، يعمل على إرضاء الموظفين ويرفع من معنوياتهم ويقوي من روح الولاء والإخلاص للإدارة التي ينتمون إليها، هذا ما أكده ماسلو من أن الفرد في المجتمع أو في المؤسسة لا يبحث عما هو أعلى قبل الحصول على ما هو أساسي وقاعدي²؛ وفريدريك هيرتزبرغ (Frederik HERZBERG 1923-2000) في مجلة

1) Jean Pierre GRUERE et Jak TABES, **Traité des organisations**, PUF, Paris, 1982, p.24

2) Jean Michel PLANE, **Management des organisations, théories, concepts, cas**. Edition DUNOD, 2003, p.86

هافارد للاقتصاد على وجوب توفير عوامل إرضاء الأفراد بغية تحريضهم وترغيبهم لبذل الجهد أكثر ومن بين ذلك ترقيةهم وتلبية مطالبهم¹.

تعتبر الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام والمسؤوليات المنوطة به، فالموظف وفي أي مؤسسة لا يسعى فقط للحصول على مقابل مادي وإنما يطمح إلى الوصول إلى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل البناء الوظيفي للإدارة وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي واستمرار الخبرة، كما تمكنه من إشباع رغباته نحو التقدم والارتقاء إلى مستويات مادية واجتماعية أفضل وبالتالي تقديم الأفضل في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة². ويمكن للترقية من تحقيق مستوى عال من الرضا بين الموظفين وذلك بما يلي³:

- الرضا عن الوظيفة.
- الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة في العمل.
- الرضا عن الجوانب الاجتماعية.
- الرضا عن الراتب والتعويضات.
- الرضا عن مجموعة العمل.
- الرضا عن الارتقاء الوظيفي.

3- أهداف الترقية:

لكل نظام نسق فكري عام يحدد إطاره ويربط بين أجزائه، وفي حدود هذا الإطار يسعى النظام إلى تحقيق أهداف معينة، باعتبارها سببا لوجوده يخدم على أثرها المصلحة العامة، وباعتبار الترقية نظاما اجتماعيا فهي ترمي إلى تحقيق أهداف متنوعة نفسية، اقتصادية اجتماعية، حضارية ثقافية سياسية إلخ. تبعا لمبادئها وشروطها وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

1) Michel BARABEL, Manager, **Les meilleurs pratiques du management**, Edition (I), DUNOD, p.31
2) نبيل الحسيني النجار ومدحت راغب، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، الشركة العربية للنشر، مصر، 1992م، ص 502
3) مصطفى شاويش، **إدارة الموارد البشرية**، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005م، ص 276.

- جلب العناصر الكفأة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية ومعارف علمية متخصصة تتحدد بموجبها عملية تدرج الأفراد في السلم الإداري للمؤسسة.
- تحفيز الموظفين على العمل بخلق جو من التنافس، مما يدفعهم إلى تحسين المردودية في العمل وكذلك تعمل على الرفع من معنويات الموظفين وهذا في حالة ما إذا كانت الترقية قائمة على أسس موضوعية، خاصة إذا كان دور الإدارة هاما في إبراز أهميتها من حيث إتقان رؤساء المصالح لدورهم في تحفيز الموظفين¹.
- شعور الموظف بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر دون تغيير مكان العمل لكون الموظف والعامل عامة بطبيعته يميل إلى احتلال مكانة اجتماعية داخل المؤسسة والمجتمع.
- استغلال مهارات الموظفين وقدراتهم خاصة الذين أبدوا استعدادا خلال تدريبهم وتكوينهم تحضيراً لوظائف جديدة
- أهداف نفسية متمثلة في الرضا عن العمل وشعور الموظف بوجوده الفعلي في المؤسسة هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة الفنية².
- أهداف ثقافية حيث نجد أن كل من المهارة، الخبرة التدريب والتكوين ولها مكاسب لها أثر في توسيع الأفق الثقافي للموظف وبالتالي اكتساب ثقافة تسير التطور الاجتماعي.
- وبتناول الترقية من الجانب الاجتماعي، ومن خلال التنافس على تطوير الكفاية الإنتاجية والقيام بالمهام المنوطة وحسن الأداء تعمل على دفع الموظف لأن يبذل أقصى جهده للفوز بالترقية وبذلك نجد موظفين ذوي مهارات عالية وكفاءات عالية داخل المؤسسة مؤهلين لتحمل المسؤوليات³. يمكن أن تحقق هذه الأهداف في حالة قيام نظام الترقية على معايير عملية وموضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية، وكافة الطرق غير الموضوعية التي تؤدي إلى وجود فوضى داخل المؤسسة، ونشوب صراع بين الإدارة والموظفين وبين الموظفين أنفسهم مما يؤثر على المردودية ولا يمكن للترقية أن تحقق هذه الأهداف المتعددة إلا بالتزام الموظف بعمله وقيامه بواجباته.

(1) مصطفى نجيب شاوشي، المرجع السابق، ص276

(2) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، لبنان، 1983م، ص 147.

(3) محمد مسعود بورغدة، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية، مذكرة لنيل الماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2001م/2002م، ص28.

4- أشكال الترقية:

إن الترقية، بمختلف صيغها، تندرج في إطار البعد الزمني للحركية التي يتميز بها المسار المهني فهي جزء لا ينفصل عن الوظيفة العمومية وتسيير الموارد البشرية، والشيء المتعارف عليه في كل الإدارات أن الترقية لها ثلاثة صيغ وهي الترقية من درجة إلى درجة أخرى ضمن سلم الأجر؛ ومن رتبة إلى رتبة أخرى ضمن السلك نفسه، والترقية الداخلية من سلك إلى سلك آخر يعلوه¹.

4-1 الترقية في الدرجة:

إن الترقية في الدرجة هي ترقية الموظف من درجة إلى درجة أخرى بعدها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك تبعاً لكفاءة الموظف وبعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية وتبعاً لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول على الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترقيتهم في الدرجة². نشير إلى أن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب فضلاً عن كون أن الترقية حقاً من حقوق الموظف، تمنح بقوة القانون بعد توفر شروط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية وتتم بطريقة منتظمة ومستمرة³، إن النصوص القانونية المؤسسة للوظيفة العمومية قد نصت على الترقية في الدرجة، منها الأمر رقم 03-06 في المادة 106 منه حيث أكد على أن الترقية هي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، وتتم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم⁴.

(1) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م، ص181.

(2) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص182.

(3) محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، سلسلة القانون المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984م، ص 124

(4) الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

ويشترط على الموظف من أجل الانتقال من درجة إلى أخرى توفر الشروط القانونية المعمول بها وهي الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى وثلاث سنوات كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى فوقها، كما أن سنوات الأقدمية موزعة على ثلاثة وثائر، المدة الدنيا، المدة المتوسطة والمدة القصوى¹.

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان وستة أشهر	ثلاثة سنوات	ثلاثة سنوات وستة أشهر
المجموع إثني عشر درجة	ثلاثون سنة	ستة وثلاثون سنة	إثنان وأربعون سنة

جدول يبين وثرات الترقية في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر- المرجع: المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007م، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007م.

4-2 الترقية في الرتبة:

يقصد بالترقية في الرتبة انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية التي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات² وتحتل الأقدمية في العمل العامل الأساسي في الترقية في الرتبة³.

لقد حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 06-03 المادة 107 التي نصت على هذا النوع من الترقية كما يلي: تتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- الترقية عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية⁴.

(1) المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007م، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007م.

(2) محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 124

(3) المرجع نفسه، ص 125.

(4) هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 193.

- الترقية عن طريق الاختيار¹.

- الترقية على أساس الشهادات المتحصل عليها والمؤهلات العلمية.

- الترقية الاستثنائية.

عمل المشرع الجزائري على تنظيم وتأطير الترقية وذلك بإصدار نصوص قانونية تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 06-03 الذي أشرت إليه سابقاً².

4-3 الترقية "الجافة":

في هذه الترقية يرتفع المركز الأدبي للعامل ولا يرتفع الأجر، تمنح أحيانا كتعويض للعامل على المكافآت وعلى الجهود المبذولة، فأهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشتغلون في المراكز والمستويات العليا من التنظيم³. إن هذه الترقية لا تتم إلا في أوقات الأزمات، حيث تلجأ إليها المؤسسة بدلا من زيادة الأجور والمرتبات⁴.

4-4 الترقية الداخلية:

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

4-5 الترقية الخارجية:

تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج وذلك بحجة تدعيم الكفاءات العاملة بها بكفاءات جديدة لتجنب الجهود وعقم الأفكار والتقليل من التكاليف⁵.

(1) المرجع نفسه، ص 195.

(2) الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006م.

(3) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 1999م، ص 225.

(4) محمد انس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989م، ص 25.

(5) علي غربي وآخرون، المرجع السابق، ص 128.

4-6 الترقية في الفئة:

تستند في الاختيار إلى كفاءة الموظف، وتجمع الترقية في الفئة بين الترقية في الرتبة والترقية في الدرجة، حيث توجد في الفئة كامل الوظائف التي تتماثل بصفة عامة، وذلك من جانب نوعية العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية ودرجة التأهيل المطلوبة، وكل الموظفين يحظون بمعامل واحجة من حيث الأجر والحقوق، ولا يترتب عنها تغيير في الوظيفة ولا تكون فيها زيادة في المسؤوليات أو الواجبات فهي تتفق مع الترقية في الرتبة في ذلك¹.

4-7 الترقية الاجتماعية:

تسمح هذه الترقية لجميع العاملين غير المؤهلين لأن يعينوا في المناصب العليا شرط المشاركة في المسابقات والاختبارات المتخصصة أساسا لهذا الغرض، بالإضافة إلى ضرورة نجاح الموظف في الدورات التكوينية المنظمة في إطار ذلك²

5- معايير الترقية:

لحصول عملية الترقية من رتبة إلى أخرى أو من درجة إلى درجة أعلى ضمن الرتبة نفسها يجب أن تتوفر معايير أساسية وتتمثل في الأقدمية أو الكفاءة والاختيار أو في الأقدمية والكفاءة معا. ويمكن إنجازها فيما يلي:

5-1 الترقية بالأقدمية: فهي تعتمد على الفترة الزمنية التي قضاها الموظف أو العامل في وظيفة معينة منذ تعيينهن

بحيث ينتقل من درجة إلى أخرى بفعل عامل الزمن وهي محددة بزمن محدد لكل درجة، مع أن الموظف يفقد حقه في تلك الترقية إذا ما انفصل عن العمل أو أقيل عن منصبه الذي هو فيه³، ما لم يتم تعيينهن نهائيا في الوظيفة يومئذ تحسب لهم فترة التبرص. فمن مزايا هذا النوع من الترقية نجد أن عامل الزمن هو الحكم بين الجميع فلا يظلم أي أحد مادامت كل التعيينات مضبوطة بتواريخ معينة، فخلال الفترة يكتسب الموظف خبرة تؤهله لأن يرقى إلى درجة أعلى في السلم الوظيفي؛ كما أن النزاعات بين الموظفين تقل مادامت الترقية هي على أساس الأقدمية، فهي مكافأة لكل شخص لزم مكانه في العمل وعمل بكد واجتهاد ولمدة معينة. ثم نجد أن كل من الإدارة والموظف هم على علم

(1) عادل حسن مصطفى زهير، الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 2001م، ص132.

(2) محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1973م، ص125

(3) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، ص 322

بالترقية وزمنها وعلى أساس ذلك يحضرون أنفسهم، ويقومون بما يجب أن يكون، زد على ذلك سهولة القيام بها وبساطة تطبيقها وتقبلها من الجميع¹. أما عن عيوبها فهي عدم التفريق بين الموظفين من حيث الجهود والمهارات، وإسناد الوظائف إلى غير أهلها مما يؤثر سلبا على المردودية في العمل على الأمد المتوسط والبعيد، مع القضاء على الطموح والإبداع لدى العاملين، مادامت الترقية آلية مع إشغال المناصب الشاغرة بموظفين يفتقدون خبرة وغلق الباب أمام كل الكفاءات الخارجية تؤثر سلبا على المردودية في العمل رغم ما لديها من مزايا الابتعاد عن الخلاف والصراع².

5-2 الترقية بالاختيار (الأقدمية): يعتمد على مهارات وقدرات الموظف لترقيته، وعلى ما أنجزه من أعمال في المؤسسة، هذا اعتمادا على السيرة الذاتية له وعلى مسيرته المهنية بالرجوع إلى السجلات والتقييمات القديمة، ومن ثم يتم تسجيله في الجدول السنوي للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين، كما يعتمد فيها على إمكانية وجود أماكن شاغرة عندما يتعلق الأمر بالترقية من سلك إلى آخر، أما من رتبة إلى أخرى فإن الأمر يكون على حسب حاجيات التأطير الوظيفي والهيكلي³.

إن من مزايا هذه الترقية اجتذاب أحسن العناصر لشغل الوظائف في المؤسسة، ورفع الروح المعنوية للموظفين بفتح باب الترقية لهم على أساس العمل والاجتهاد والكفاءة، مما يزيد في الكفاءة الإنتاجية لهم، ويقضي على التواكل، فتح الباب أمام كل الذين يتوقون للترقية ولشغل الوظائف الشاغرة؛ مع تشجيع الموظف على بذل الجهود و تكوين نفسه تحسبا للاختبار، بعيدا عن التواكل والانتظار لعامل الوقت أو الزمن حتى يرقى إلى مرتبة أعلى إلا أن لهذه الترقية عيوبها هي الأخرى، حيث نجد على سبيل المثال لا الحصر غياب الموضوعية في وضع المعايير التي يخضع إليها الموظفون؛ الكفاءة في الوظيفة الحالية لا تؤدي بالضرورة إلى الكفاءة في الوظيفة المرقى إليها؛ كما أن عملية تقدير الموظفين تخضع للتحيز والمحابة مما يفقدها مصداقيتها وبالتالي نجاعتها في اختيار أحسن الموظفين مع وقوع الإدارة تحت تأثير الضغوطات الخارجية.

(1) محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص173.

(2) مصطفى نجيب شوايش، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2005م، ص280.

(3) محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص175.

3-5 الترقية بالاختيار (الكفاءة): نظرا لعيوب الترقية بالأقدمية والتي تعمل على الحفاظ على الموظفين الأكبر

سنا على حساب الكفاءة، فإن الإدارات تلجأ إلى الاعتماد على اختبارات ومسابقات موازية للأقدمية بحيث يمكن للموظف أن يكون مؤهلا للترقية بعد تأدية اختبار قياس مؤهلاته المعرفية ومهاراته المهنية المطلوبة والتي بها يمكن أن يشغل المركز الحالي. فمن مزايا هذه الترقية أنها تعطي للكفاءات الفرصة لأن يشارك في الاختبار ويترقى مع الأخذ بعين الاعتبار الأقدمية في العمل، مع شرط مراعاة حجم التدرج الهرمي، ووجود منصب شاغر لشغله، ويجب أن يكون الموظف مؤهلا لشغل المنصب، وذلك بتحضيره من ذي قبل وذلك بتدريبه أو أنه قد اكتسب خبرة قبل ترقيته أو مشاركته في اختبار الترقية¹.

6- شروط إجراءات الترقية:

إن شروط الترقية في الدرجة تتم وفقا لما يلي:

(أ) **الأقدمية:** وذلك حسب المادة 12 من المرسوم 304-07 التي تنص على أنه " يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة

إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى"²، وعليه نجد أن الأقدمية شرط

أساسي يطلب من الموظف من أجل ترقيته من درجة إلى درجة أعلى فهي تتراوح مابين سنتين وستة أشهر كحد أدنى

وثلاثة سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى أخرى، وسنوات الأقدمية موزعة على ثلاثة مراحل،

الدنيا، والوسطى، والقصوى وهي كما يلي بالترتيب:

- أربعة - أربعة - اثنان من ضمن عشرة موظفين ما يعني ترقية أربعة موظفين على أساس المدة الدنيا و أربعة على

أساس المدة الوسطى واثنان على أساس المدة القصوى.

وإذا ما أقرت القوانين الأساسية وثيرتين فقط فإن الترقية تكون على حسب ما يلي:

(1) مصطفى نجيب شوايش، المرجع السابق، ص 281.

(2) مرسوم رئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادر في 30 سبتمبر 2007.

- ستة - أربعة من ضمن عشرة أي ستة على أساس المدة الدنيا وأربعة على أساس المدة القصوى. وذلك ما أقرته المادة 12 من المرسوم الرئاسي. كما يستفيد الموظف من التخفيض الأقدمية لعمله في بعض مناطق الوطن مثل الجنوب تطبيقاً للمرسوم رقم 72-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972 المتضمن منح امتيازات خاصة لموظفي الدول والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية في الخدمة بولايات الساورة والواحات.¹ كما يمكن أيضاً للموظف المنتدب أن يرقى في رتبته الأصلية في الدرجة على أساس المدة المتوسطة وهذا طبقاً للمادة 96 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985م وكما أشارت إليه المادة 133 من الأمر 06-03.

(ب) **التنقيط:** عملية التنقيط السنوية التي يتحصل عليها الموظف من الإدارة المستخدمة

إن إجراءات الترقية في الدرجة تتم وفقاً لما يلي:

تقوم المؤسسة المعنية بالأمر بتحضير البطاقة السنوية لجميع الموظفين وإرسالها إلى جميع مسؤوليهم المشرفين عليهم ليضعوا النقط المناسبة لكل موظف. يرى الموظف نقطته ويوقع عليها مع تقديم ملاحظات إن أمكن للجنة متساوية الأعضاء إن رأى مشكلاً ما؛ ثم ترسل البطاقة السنوية إلى الإدارة المستخدمة مرفقة بآخر قرار ترقية الموظف في الرتبة، وقرارات أخرى كأقدمية الجنوب؛ يقوم رئيس اللجنة متساوية الأعضاء على دراسة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد إلى غاية نهاية ديسمبر من السنة السابقة، ويحرر محضر اجتماع ويمضى عليه من طرف جميع أعضاء اللجنة متساوية الأعضاء ثم بعد ذلك يتم المصادقة على محضر المعني من السلطة التي لها صلاحية التعيين للتوقيع عليه وعند الانتهاء من هذه العملية يتم استخراج نسخ قرارات الترقية لكل موظف وإبلاغها للمعنيين.

إن عملية التنقيط وفقاً للتعليمات رقم 05 المؤرخة في 03 جويلية 1968 تضمنت عشرة معايير يقاس الوضع المهني للموظف عليها وتتمثل في القدرات البدنية، المواظبة، الاستعداد للخدمة، إتقان العمل، السرعة في التنفيذ، المعارف

(1) المادة الأولى، المرسوم رقم 27-199 المؤرخ في 05 أكتوبر 1972، المتضمن منح ميزات خاصة لموظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية القائمين بأعمالهم في ولايات الساورة والواحات، الجريدة الرسمية العدد 86، الصادر في 27 أكتوبر 1972.

المهنية، روح المبادرة، القدرة على التنظيم، القدرة على الإشراف، والقدرة على الرقابة؛ كما توصي التعليم أيضا على اتخاذ وإضافة معايير حسبما تراه الجهة المختصة وحسبما يكون مناسباً للقطاع والمؤسسة.

أما عن التقدير العام فإنه يسند للسلطة استخلاص بعض السلوكيات الظاهرة والإمام بتموحيات الموظف وقدراته التي تستطيع توظيفها قصد تقلد مناصب عليا ومسؤوليات أهم، فهي لا تقل أهمية عن عملية التنقيط وفق التعليم.

أما عن جدول التنقيط السنوي فهو يبدأ من صفر (0) إلى عشرة (10) نقاط حسبما نص عليه المرسوم رقم 149-66 المؤرخ في 02 جوان 1966¹ والذي يقترن بالمعالم الآتية لتحديد أداء الموظف حيث نجد ما يلي:

الرقم	العلامة	الملاحظة
01	العلامة ما فوق 18	ممتاز
02	العلامة ما فوق 16 إلى 18	جيد جدا
03	العلامة ما فوق 13 إلى 16	جيد
04	العلامة من 10 إلى 13	متوسط
05	العلامة التي تقل عن 10	رديء

جدول توضيحي عن عملية التنقيط حسب ما جاء في المواد من 01 إلى 05 من المرسوم رقم 149-66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالتنقيط وطرق الترقية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

فالترقية تتطلب نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تحمل مسؤوليات وأعباء مقابل الزيادة في المرتب، ويقتضي ذلك شروطا يجب أن تتوفر في الموظف محل الترقية، حتى يتمكن وضعه في المكان المناسب؛ والترقية تختلف من دولة إلى أخرى إلا أن معظم هذه الشروط تدور حول النقاط التالية:

- أ) وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة.
- ب) أن يكون هناك اختلاف بين العمليات والمسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص².
- ت) النجاح في الامتحان.

(1) المواد من 01 إلى 05 من المرسوم رقم 149-66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالتنقيط وطرق الترقية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

(2) فوزي جيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة، لبنان، 1991م، ص 229

ث) استغناء شروط الوظيفة المرقي إليها مع اشتراط أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة وأن يكون العامل قد استوفى شروط الوظيفة المرقي إليها، وهذه الشروط هي الحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة؛ كما يجب أن تكون الوظيفة الجديدة مواتية للوظيفة السابقة حتى يتمكن من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة، وهذا حتى يتسنى الإلمام بكل المعلومات أثناء تدرجه في السلم الإداري.

ج) قضاء العامل فترة زمنية في فئة الوظيفة قبل الترقية إلى الفئة الأعلى.

اجتياز البرامج التدريبية بنجاح حيث يعتبر التدريب من أحدث الوسائل التي تتبعها الإدارة لرفع إنتاجية الموظف بهدف تنمية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك وهذا ما يجعل الموظف مهياً لمسؤوليات عمله أكثر¹.

1) فوزي جيش، المرجع السابق، ص ص 230-231

خلاصة الفصل:

من خلال ما مضى نجد أن كل قوانين الوظيفة العمومية أكدت على أن الترقية حق من حقوق الموظف، أعطاه إياه المشرع الجزائري لوعيه بالأثر الإيجابي الذي تتركه في نفسه بعد أن يرتقي في وظيفته ويتحصل على مزايا مادية ومعنوية، مزايا كثيرة تحفز كثيرا على بذل الجهد والتفاني في العمل وإتقانه. إن الترقية، سواء كانت عن طريق الامتحان المهني، أو عن طريق الترقية الاختيارية، أو عن طريق الترقية على أساس الشهادة تُؤلّد لدى الموظف أو العامل عموما الثقة بالنفس والإحساس بذاته فيعمل على تطوير قدراته وصيانة مساره المهني، مما يجعل المؤسسة التي ينتسب إليها تعمل على التمسك به والاستفادة من خبراته ومعارفه فتعمل بالمقابل على إرضائه بشتى الوسائل المتاحة. إذا الترقية هي محاولة اجتذاب أفضل الكفاءات الموجودة في أي مؤسسة حكومية والعمل على الحفاظ عليها في ميدان الوظيفة العمومية وتعمل على خلق شعور بالأمان والاستقرار لكل من عمل وكد واجتهد وبذل كل الجهود للنجاح، فهي الحافز الأساسي للموظف على أن يعمل ويجازى ماديا أو معنوا من قبل إدارته وذلك فيما يسمح به القانون.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

تمهيد

1 - البيانات الأولية لعينة المبحوثين

2 - تحليل بيانات جداول الفرضية الأولى

3 - تحليل بيانات جداول الفرضية الثانية

4 - النتائج العامة

خلاصة

تمهيد:

يتطرق هذا الفصل إلى الجانب الميداني من هذه الدراسة، ويتناول عرضاً لخصائص عينة الدراسة، وعرضاً تحليلياً لبيانات الخاصة بالفرضيتين الجزئيتين وتفسيرهما والنظر في العلاقة بين المتغيرين المستقلين التي بُنيت عليهما، والذان يخصان المرأة الموظفة وهما القيم الاجتماعية في البيت، والقيم الاجتماعية في الشارع، والنظر في مدى تأثيرهما في المتغير التابع الذي هو النجاح في العمل والترقية الوظيفية؛ وفي آخر الفصل نلخص إلى نتائج الدراسة التي قمنا بها والنظر فيما إذا كانت هناك علاقة أو لا، وهل الفرضية العامة التي بنيت عليها النظريتين الجزئيتين صادقة نسبياً أو غير صادقة.

1. البيانات العامة لعينة المبحوثين:

1-01 السن:

جدول رقم 01: توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
28,94 %	22	30-20
52,63 %	40	40-31
13,15 %	10	50-41
5,26 %	4	60-51
100 %	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (01)، أن 52,63% من أفراد العينة ينتمون إلى فئة الأعمار 40-31، مقابل 28,94% اللواتي ينتمين إلى فئة الأعمار 30-20 و 13,15% ينتمين إلى فئة 50-41 بينما 5,26% ينتمين إلى فئة 60-51 فمن خلال هذا المعطى نلاحظ أن الفئة العمرية 40-31 تمثل أغلبية الموظفين اللواتي يعملون في الإدارة، وأن عنصر الشباب يمثل الأغلبية من بين عناصر أفراد العينة حيث يمثلون نسبة 81,57% إذا جمعنا الفئتين 30-20 و 40-31، أما الباقي فهن اللواتي يوجدن في الفئة العمرية 60-41 ولا يمثلن إلا نسبة 18,42% من المجموع؛ هذا ما يبين أن العدد المرتفع للموظفات زاد بطريقة طردية مقارنة بما كان في وقت مضى وهذا راجع لعدة عوامل، منها وجود جامعة بولاية غرداية وإعطاء الفرصة لعنصر الإناث للتعليم بتقريب الجامعة من مقر السكن وهذا تشبه النسبة المئوية لفئة 60-51 التي تقدر بـ 5,26% ما يدل على أن في هذه السن ليس هناك الكثيرات من اللواتي

تعملن واقتحمن ميدان الإدارة طبعاً بالنظر للوقت الذي بدأ فيه العمل في الوظيفة العمومية، رجوعاً إلى الوراء بالنسبة لأعمارهن في الوقت الحالي، وينطبق ذلك أيضاً على الجامعات التي فتحت أبوابها ليس بعيداً عن منطقة غرداية مثل جامعة ورقلة، وجامعة الاغواط غير أن التسجيل ومتابعة الدراسة بالنسبة للإناث لم تكن بالمهمة، لبعد المسافة وبقاء الإناث في الأحياء السكنية الجامعية، ولم يتسنى ذلك إلا للقليل منهن ما يفسر النسبة الضئيلة للموظفات، وعلى كل فقد حدث حراك في المجتمع، من مؤشرات خروج المرأة للعمل خارج بيتها.

02-1 الحالة العائلية للموظفات:

جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب حالتهم العائلية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الحالة العائلية
81,57%	62	متزوجة
11.84%	9	مطلقة
6.57%	5	أرملة
100%	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (02)، أن 81,57% من أفراد العينة ينتمين إلى فئة المتزوجات، مقابل 11,84% من أفراد العينة اللواتي ينتمين إلى فئة المطلقات ومقابل 6,57% من اللواتي ينتمين إلى فئة الأرملة؛ إن فئة المتزوجات هي الفئة السائدة مقارنة بالفئتين الأخرين ما يعني أن هناك مسؤولتين لديهن، مسؤولية العمل الوظيفي من جهة ومسؤولية الأسرة التي يتواجدن بها، ومسؤولية تربية الأولاد والزوج وأعباء القيام بالأشغال المنزلية عامة، هذا إضافة إلى مميزات نجدها عند المرأة المتزوجة قد تعينها على أداء عملها على أحسن وجه ممكن منها الحياة الهادئة والمستقرة، لأن الزواج يمنح المرأة الشعور بالراحة و الطمأنينة وبالتالي ارتفاع الروح المعنوية، فعندما تجد المرأة الرعاية والعناية من شخص جدير بالثقة والتقدير والاحترام تشعر بالأمان فتبذل كل ما في وسعها من أجل إثبات ذاتها، وعليه النسبة المهمة للمتزوجات توحى أن هناك عامل مهم من عوامل الاستقرار والنجاح في الحياة.

1-03 نمط أسر الموظفين التي يقمن فيها:

جدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب نمط أسرهن

النسبة المئوية (%)	التكرار	نمط الأسرة
36.84%	28	ممتدة
55.26%	42	نووية
7.89%	6	المطلقة أو الأرملة مع أبنائها فقط
100%	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (03)، أن 55,26% من أفراد العينة يتواجدن ضمن أسر نووية، مقابل 36,84% من أفراد العينة يتواجدن ضمن أسر ممتدة، بينما نجد 7,89% يسكن لوحدهن مع أبنائهن؛ وما يمكن أن نلاحظه هو أن جل الموظفين اللواتي يعملن يسكنن في أسر نووية، ويتحملن لوحدهن أعباء خدمة الأسرة، فلو كن في أسر ممتدة ربما يكون الحمل أخف مقارنة بالأسرة النووية، وقد يكون العكس إذا كان الزوج متفهم للأوضاع ويشارك المرأة في تحمل جزء من أعباء الأشغال المنزلية. إن تواجدت المرأة في أسرة ممتدة فإن الجميع يتعاون معها على تحمل الأعباء من طبخ، وغسيل ونظافة، إضافة إلى تربية الأولاد مما يتيح فرصة للموظفة من أن تجد متنفسا لها ووقتاً شاغراً لتقضي فيه حوائجها أو تغتنمه للراحة ولتستجمع قواها بعد يوم كامل من العمل الإداري خارج بيتها.

1-04 عدد الأبناء لكل موظفة:

جدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب عدد الأبناء

النسبة المئوية (%)	التكرار	عدد الأبناء
47,36%	36	2-1
40,78%	31	4-3
11,84%	9	6-5
100%	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (04) أن 47,36% من أفراد العينة لهن ما بين واحد واثنان من الأبناء [2-1]، مقابل 40,78% اللواتي لهن ما بين ثلاثة وأربعة أبناء [4-3]، ومقابل 11,84% من أفراد العينة اللواتي لهن ما بين خمسة

وستة أبناء [5-6]؛ نلاحظ أن معظم أفراد العينة من الموظفين اللواتي لهن عدد من الأبناء منحصر ما بين الواحد والاثنين، مما يساعدهن على القيام بالأعمال المنزلية والوظيفية بطريقة سهلة مقارنة باللواتي لهن أكثر من ذلك.

1-05 المستوى التعليمي لأفراد العينة:

جدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى التعليمي
5.26%	04	متوسط
51.31%	39	ثانوي
43.42%	33	جامعي
100%	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (05)، أن 51,31% من أفراد العينة لديهن مستوى تعليمي ثانوي، مقابل 43,42% من أفراد العينة اللواتي لديهن مستوى تعليمي جامعي، بينما نجد 5,26% لديهن مستوى تعليمي متوسط، ما يمكن أن نستنتجه هو أن طبيعة العمل والوظيفة تتطلب هذه المستويات من التعليم، وأعني بذلك المستوى الثانوي والجامعي، وأما المستوى المتوسط فهذا راجع إلى شروط التوظيف القديمة والتي لا تتطلب مستوى عال كما تتطلبه في الوقت الحالي وهذا ما قد لمسناه من أن اللواتي لهن مستوى تعليم متوسط هن ما بين الفئة العمرية [41-50]؛ كما يمكن أن نلاحظ أن النسبة المئوية لفئة المستوى الجامعي مهمة وقريبة جدا من فئة المستوى الثانوي. إن الأهداف الإنمائية للألفية، التي اتفق عليها قادة العالم في قمة الألفية في الأمم المتحدة عام 2000م، تدعو إلى تعميم التعليم الابتدائي للجميع وإلى ردم الفجوة القائمة بين الجنسين في التعليم الثانوي والجامعي. ولدت هذه الاتفاقيات الرفيعة المستوى مبادرات حول العالم لزيادة معدلات التحاق الفتيات بالمدارس؛ أظهرت الأبحاث التي قام بها البنك الدولي أن تعزيز تعليم الفتيات يرفع من أجور النساء ويقود إلى نمو اقتصادي أسرع من تعليم الفتيان وعندما تكسب النساء مالا أكثر، يصبح من الأكثر احتمالا أن يستثمرن في أبنائهن وعائلاتهن، ويعززن بذلك ثروة الأسرة ورفاهيتها.¹

1) <http://iipdigital.usembassy.gov/st/arabic/publication/2013/05/20130503146762.html#ixzz3brSnWm1H> 27/3/2014 à 02.16 du matin

1-06 المستوى التعليمي لأقارب أفراد العينة:

جدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للأقارب

الأقارب		الأب		الأم		الزوج	
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار
دون تعلم	22	28.94%	30	39.47%	9	11.84%	
ابتدائي	18	23.68%	27	35.52%	10	13.15%	
متوسط	12	15.78%	15	19.73%	11	14.47%	
ثانوي	14	18.42%	4	5.26%	15	19.73%	
جامعي	10	13.15%	-	-	31	40.78%	
المجموع	76	100%	76	100%	76	100%	

من خلال الجدول رقم (06) يتبين لنا، بالنسبة لأزواج أفراد العينة أن 40,78% لديهم المستوى التعليمي جامعي، مقابل 19,73% منهم لديهم مستوى تعليمي ثانوي ومقابل 14,47% منهم لديهم مستوى متوسط، ومقابل 13,15% لهم مستوى ابتدائي ومقابل 11,84% ليس لهم مستوى تعليمي؛ بينما نجد أن 39,47% من أمهات أفراد العينة هن دون تعلم مقابل 35,52% منهن هن مستوى تعليمي ابتدائي، ومقابل 19,73% منهن هن مستوى تعليمي متوسط، ومقابل 5,26% منهن هن مستوى تعليمي ثانوي، ولا واحدة منهن لها مستوى جامعي؛ ومقابل هذا نجد أن 28,94% من آباء أفراد العينة هم دون تعلم، مقابل 23,68% من آبائهم لهم مستوى تعليمي ابتدائي، مقابل 18,42% منهم لهم مستوى ثانوي، ومقابل 15,78% من الذين لهم مستوى متوسط، وأما الذين لهم المستوى الثانوي فقدرت نسبتهم بـ 13,15%. كما نلاحظ في الجدول أن أعلى نسبة هي للأزواج الذين هم جامعيون حيث تقدر نسبتهم بـ 40,78%، فهي، مبدئياً، تؤثر إيجاباً في إعطاء فرصة لزوجاتهن بالعمل مقارنة بغيرهم، خاصة إذا علمنا أن النسبة الكبيرة للحالة العائلية للمبحوثات هي للمتزوجات، تبلغ نسبتهم حسب ما مضى في الجدول رقم 02 بـ 81,6% من مجموع مجتمع البحث. كما نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة لأمهات أفراد العينة أن 39,47% منهن ليس لهم مستوى تعليمي، يقابله 35,52% منهن هن مستوى تعليمي ابتدائي، بينما 19,73% منهن هن المستوى التعليمي المتوسط، وتقابله نسبة 5,26% من اللواتي هن مستوى تعليمي ثانوي. كما نلاحظ أن 28,94% من آباء أفراد العينة من الذين ليس لهم مستوى تعليمي، تقابله نسبة 23,63% من آباء أفراد العينة الذين لهم مستوى تعليمي ابتدائي، مقابل 15,78% من آباء أفراد العينة الذين لهم مستوى التعليم متوسط،

مقابل نسبة 18,42% من أفراد العينة من الذين لهم مستوى تعليمي ثانوي، ويقابله 13,15% من الذين لهم مستوى تعليمي جامعي. هذا ما يعني أن نسبة الأمهات اللواتي ليس لهن مستوى تعليمي كان مهما مقارنة بالمستويات الأخرى والأمر نفسه بالنسبة لآباء أفراد العينة سوى نسبة ضئيلة تخص الجامعيين، ما يعني أن ذلك لا يؤثر في اختيارات البنت في العمل من دونه بل كان التأثير من جانب الأزواج ذوي المستوى الجامعي مقارنة بغيرهم.

1-07 المسافة بين المسكن ومقر العمل لأفراد العينة:

جدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب المسافة بين المسكن ومقر العمل

النسبة المئوية (%)	التكرار	المسافة / كلم
17.10%	13	أقل من 01 كلم
19.73%	15	01-05 كلم
32.89%	25	10-05 كلم
5.26%	4	15-10 كلم
25%	19	15 كلم فما فوق
100%	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (07)، أن 32,89% من أفراد العينة ينتمين إلى اللواتي يسكن على بعد ما بين خمسة وعشرة (05-10 كلم) بينما 25% من أفراد العينة يسكن على بعد خمسة عشرة كلم وزيادة (15 كلم)، مقابل 19,73% يسكن على مسافة من واحد إلى خمسة كلم (01-05 كلم)، ومقابل 17,10% على بعد يقل عن واحد كلم (>01 كلم) ومقابل 5,26% من أفراد العينة اللواتي يسكن على بعد ما بين عشرة وخمسة عشرة كلم (10-15 كلم). إن عامل المسافة ما بين مقر العمل والبيت يؤثر في إقبال المرأة على العمل من عدمه، خاصة إذا كانت هناك مشاكل مرتبطة بالنقل والأمن في الطريق، إضافة على العوامل الطبيعية مثل الحرارة الشديدة في الصيف والبرودة الكبيرة في الشتاء، عوامل تؤثر في إقبال المرأة على العمل أو تفضيلها المكوث في البيت والاشتغال بالتربية والطبخ والغسيل.

استنتاج البيانات العامة:

من خلال تحليلي للبيانات العامة الخاصة بأفراد العينة، تبين لي أن المرأة الموظفة، في العينة موضوع البحث، تتميز بعدة خصائص وعوامل إيجابية تمكنها من العمل في ظروف إيجابية ومشجعة، وتمكنها من التأقلم مع ظروف العمل ومتطلباته، وتأخذ بيدها إلى المراتب العليا في الوظيفة العمومية؛ هذا ما يمكن أن نلمسه في بعض المعطيات الإحصائية والتي نذكر بعضها منها على سبيل الذكر لا الحصر حيث نلاحظ مثلا النسبة المئوية الخاصة بأفراد العينة اللائي هن في الفئة العمرية 31-40 والمقدرة بـ 52,63% تليها مباشرة الفئة العمرية 20-30 بنسبة 28,94%، نجد أنها الفترة العمرية المثالية للعمل والحركية والعطاء وإثبات الذات؛ كما نلاحظ النسبة المرتفعة للموظفات المتزوجات والتي تقدر بـ 81,57% من أفراد العينة، ما يعني أن هناك استقرار لهن، في حين نجد أن نسبة الأزواج من حيث المستوى التعليم الجامعي مرتفعة كثيرا مقارنة بالمستويات الأخرى ما يوحي بأن هناك تفاهم واتفق على العمل خارج البيت وتشجيع من طرف هؤلاء الأزواج بنسبة 57,78%، إضافة إلى نسبة الموظفات ذوات المستوى الثانوي والجامعي؛ والملاحظ أيضا هو نسبة اللواتي لهن عددا من الأبناء ما بين الواحد والاثنين والمقدرة بـ 47,36%، ومعظمهن يقمن في أسر نووية بنسبة 55,26%، وعلى بعد مسافة تقدر ما بين خمسة كيلومترات وعشرة بنسبة 32,89% ما يعني التنقل السهل بين مقر العمل والبيت.

من خلال هذه النسب يتضح لنا ظاهريا ومن المبدأ أن هؤلاء الموظفات لا يعانين من مشكل في وظيفتهن وأن كل العوامل المساعدة على النجاح في العمل متوفرة لديهن. ويمكن أن نلخص ذلك في النقاط التالية:

- إن المرأة العاملة في العينة موضوع البحث لها خصائص تساعد على العمل والبذل والنجاح.
- معظمهن مستقرات اجتماعيا ومتزوجات و أعمارهن ما بين 31-40 عامل يساعد على الحركية والنشاط.
- معظمهن يسكن في أسر نووية ولهن عدد الأبناء ما بين الواحد والاثنين عامل يعينهن على النجاح في العمل.
- مستوى تعليمهن ما بين الثانوي والجامعي، عامل يساعد كذلك على الترقية أكثر من غيرهن.
- المستوى التعليمي لمعظم الأزواج هو جامعي فهذا يشجع على العمل خارج البيت.
- المسافة ما بين البيت ومقر العمل ليست بعيدة ما يسهل عليهن التنقل بسهولة.

2 تحليل بيانات جداول الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى في هذا البحث على مايلي: التزام المرأة بالقيم الأسرية ينقص فرص ترقيتها في وظيفتها. ولبرهنة هذه الفرضية سأقوم بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها إحصائياً والتي تم جمع بياناتها من عينة المبحوثين وذلك بعرض الجداول الإحصائية البسيطة وكذا الجداول المتقاطعة مع تحليل واستنتاج العلاقة بين المتغيرات. وهي كما يلي:

2-01 القيام بالواجبات المنزلية اليومية:

جدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب سعة الوقت للقيام بالواجبات المنزلية اليومية

النسبة المئوية (%)	التكرار	القيام بالواجبات المنزلية
17,10%	13	نعم
64,47%	49	لا
18,42%	14	أحيانا
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (08)، يتبين لنا أن 64,47% من أفراد العينة لا يسعهن الوقت لإنجاز أعمالهن المنزلية اليومية، مقابل 18,42% من اللواتي يسعهن الوقت أحيانا للقيام بالأشغال المنزلية، ومقابل 17,10% من أفراد العينة اللواتي يسعهن الوقت لإنجاز الأشغال المنزلية؛ إن معظم أفراد العينة لا يسعهن الوقت لذلك وذلك لكثرة الأشغال من جهة ولسؤولية الوظيفة العمومية التي تأخذ معظم الوقت منهن، بغض النظر على الإرهاق والتعب، أما الموظفات اللواتي يسعهن الوقت هن اللواتي ليست لديهن مسؤوليات في الوظيفة العمومية، بينما تعتبر الأشغال المنزلية مشكل كبير بالنسبة للمرأة التي تقلدت مسؤوليات في الوظيفة العمومية، واللاتي لهن مسؤولية تربية الأبناء والقيام بالواجبات الزوجية، وغير ذلك مما تتطلبه الحياة الأسرية، خاصة إذا كانت في أسرة نووية أين نجد كل الأشغال على عاتقها حتى وإن أعانهن رُواجهن في القيام بالأعمال فإن ذلك يبقى غير مجدي لكثرة الأشغال المنزلية وصعوبتها، ربما تكون الأعمال أقل لو كن في أسر ممتدة حيث تتقاسم الإناث الموجودة بما كل الأشغال حتى تربية الأبناء ف حيث تتقاسم الإناث الموجودة بما كل الأشغال حتى تربية الأبناء فإن الجميع يهتم للأمر ويأخذ على محمل الجد، وهذا ما سوف نقف عنده في تحليلنا للمعطيات الخاصة بذلك.

2-02 تحضير المنزل للاحتفال بالمناسبات بالعادات والتقاليد بصفة منتظمة:

جدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب تحضير البيت للاحتفالات وترتيبه

النسبة المئوية (%)	التكرار	القيام بالتحضيرات
23.68%	18	نعم
53.94%	41	لا
22.36%	17	أحيانا
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) يتبين لنا أن 53,94% من أفراد العينة لا يقمن بصفة منتظمة بالاحتفالات بالعادات والتقاليد وإحياء المناسبات، مقابل 23,68% من أفراد العينة اللواتي يقمن بالاحتفال والتحضير له، معظمهن من اللواتي يقمن في أسر ممتدة، ومقابل 22,36% من اللواتي يحضرن البيت إلا أحيانا.

إن كثرة أشغال أفراد العينة المنزلية اليومية إضافة للأشغال التي تجيء في المناسبات، خاصة إذا كانت المدة طويلة مثل شهر رمضان الذي يأخذ منهن شهرا كاملا ناهيك عن التعب والإرهاق الذي يبقى لأيام بعد انقضاء شهر الصيام، موازاة مع المهام الوظيفية كل ذلك جعل الوقت عندهن نادرا وهذا لكثرة أشغالهن، ويظهر ذلك جليا لنا بالنسبة للواتي يقمن في أسر نووية بعيدا عن الأهل والأقارب وهذا حسب ما أدلت به البعض منهن، حيث يحتفلن بالعادات والتقاليد ومختلف المناسبات لكن دون تحضير مهم يذكر أو تخصيص وقت كبير لذلك، إن الاحتفال عند معظمهن يكون بشراء مستلزماته من كعك وحلويات وما يمكن اقتناؤه محضرا من ذي قبل عند بائعيه، فما فوق ذلك لا يمكن أن يكون إلا إذا تصادفت المناسبة مع عطلة سنوية أو عطلة خاصة؛ وهذا لعدة أسباب منها إيجاد متسع من الوقت لذلك خاصة إذا كان تاريخ المناسبة مصادفا لعطلة سنوية أو شيء من هذا القبيل، أما عن اللواتي يقمن بذلك ربما يعود إلى وجودهن ضمن أسر ممتدة بما في ذلك اللواتي يقمن بالتحضير أحيانا.

3-2 مساعدة الأبناء في مراجعة الدروس وإنجاز الفروض:

جدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب مساعدة الأبناء في مراجعة الدروس وإنجاز الفروض

النسبة المئوية (%)	التكرار	مساعدة الأبناء
86.84%	66	نعم
3.94%	3	لا
9.21%	7	أحيانا
100%	76	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم (10) أن 86,84% من أفراد العينة يساعدون أبناءهم في مراجعة الدروس والقيام بالواجبات المنزلية، مقابل 9,21% من أفراد العينة اللواتي لا يقمن بذلك إلا أحيانا، بينما نجد أن 3,94% لا يقمن بذلك أصلا.

نستنتج من خلال هذه النسب، أن نسبة الأمهات اللواتي يقدمن دروسا لأبنائهن ويقمن بإعانتهم في إنجاز الفروض

أو توجيههم في ذلك تعتبر الأهم والأعلى وتقدر 86,84% فإن دل هذا على شيء فإنه يدل على وعي هؤلاء

الأمهات بضرورة القيام بذلك وهذا لعدة اعتبارات فبالرجوع إلى المستوى التعليمي للأمهات نجد أن المستوى الثانوي

والجامعي يمثل النسب العليا وهي على التوالي 51,31% و 43,42%، هناك وعي بأهمية رعاية الأبناء وتقديم يد

العون لهم، وكيف لا وهن يتواجدن ضمن نسق إداري معظم الفاعلين فيه هم إيطارات، مختلفة المستوى الثقافي

والعلمي، فهؤلاء قدوة لمن ولأبنائهن. كما يتبين لنا من خلال هذه النسب حجم مسؤولية المرأة الموظفة حيث تربية

الأبناء بالنسبة لها أمر واجب، لا يمكن التنازل عنه مهما كانت الظروف، ما دامت النسبة العليا هي اللواتي يقمن

بتقديم يد العون لأبنائهم فيما يخص مراجعة الدروس، هذا ما صرحت به إحداهن وأفصحت عن رغبتها الجارحة في

التضحية بكل ما تملك من أجل تعليم أبنائهن حتى يحصلوا على الدرجة الأولى في الدراسة، غير أنها في الوقت نفسه

تؤكد أن العام الدراسي عبء ثقيل على كاهل الأمهات اللواتي يقفن على كل صغيرة وكبيرة فيما يتعلق بالأبناء بدءاً

من تغليف الكتب والدفاتر، وانتهاءً بمراجعة الدروس وأداء الفروض التي لا أول لها ولا آخر -على حد قولها- وتصف

أخرى أن فترة الامتحانات هي من أصعب الأوقات التي تمر على جميع الأسر، حيث تعلن حالة الطوارئ في البيت،

ويرتفع ضغط الأمهات الحائرات بين إجبار الأبناء على مراجعة الدروس قبل الذهاب إلى النوم، وبين المغريات الكثيرة

التي تشغلهم عن دروسهم كالإنترنت، وبرامج التلفاز، والألعاب الالكترونية. وعلى كل نلاحظ أن العملية هي أمر واجب بالنسبة لمعظمهم.

2-4 زيارة الوالدين وأقارب الزوج:

جدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب زيارتهن للوالدين وأقارب أزواجهن

الوالدين		أقارب الزوج		الأقارب عدد الزيارات
النسبة (%)	التكرار	النسبة (%)	التكرار	
77.63%	59	57.89%	44	كل أسبوع
6.57%	5	27.63%	21	مرة في الشهر
13.15%	10	2.63%	2	أحيانا
2.63%	2	11.84%	9	لا
100%	76	100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) يتبين لنا أن 77,63% من مجموع أفراد العينة يزرن الوالدين كل أسبوع، مقابل 13,15% من مجموع أفراد العينة اللواتي لا يزرن الوالدين إلا أحيانا، ومقابل 6,57% من اللواتي يزرن الوالدين مرة الشهر، ومقابل 2,63% من اللواتي لا يزرن الوالدين؛ بينما نجد أن 57,89% من أفراد العينة يزرن أقارب أزواجهن كل أسبوع، مقابل 27,63% منهن يزرن أقارب أزواجهن مرة في الشهر، ومقابل 11,84% منهن لا يزرن أقارب أزواجهن، ومقابل 2,63% من اللواتي لا يزرن أقارب الزوج إلا أحيانا.

إن زيارة الوالدين والأقارب تعتبر من القيم الاجتماعية التي يجب مراعاتها وعدم التهاون بها، فزيارتهم فيها من المعاني الرمزية أكثر مما هي فرض يجب القيام به ولو على حساب الراحة والأشغال الأخرى؛ إذا عدنا إلى نوع الأسرة التي تقيم فيه هؤلاء الموظفين نجد أنهن يقمن في أسر نووية أكثر منها ممتدة مما يستدعي الزيارة لجهتين في آن واحد، فلو كانت الإقامة في أسرة ممتدة فالمرأة لا يجب عليها زيارة أقارب زوجها فهي تعيش بينهم، والذي يجب عليها أن تزورهم هم أقاربها، والديها والإخوة والأخوات، ولكن ونظرا لأنهن يقمن في أسر نووية كما تشير إليه النسب المقدمة سلفا

والتي هي كالتالي نووية 55.26% وممتدة 36.84% فإن الأمر يتطلب الزيارة لجهتين في آن واحد، إضافة إلى أعباء العمل الإداري الذي يقمن به، فلم يعد يومي العطلة الأسبوعية للراحة ولكن أضحي يومان لزيارة الأقارب وما تحمل الكلمة من معاني، لقد أدلت لي واحدة منهن من أنما ما أن تصل عند أقاربها فإنها بعد إمضاء وقت قصير معهم تخلد إلى النوم ولو لساعة قصيرة، كما أدلت واحدة أخرى من اللواتي لا يزرن أسرهن إلا أحيانا من أنها وجدت حيلة لتفادي تعب الزيارة والإرهاق حيث تغيب عن الأهل لمدة ثم تدعوهم إلى بيتها بمناسبة أيام العطلة الربيعية أو الخريفية لقضاء بعض ما الأيام معها وبالتناوب بين الأسترتين، والديها ثم والدي الزوج أو العكس. إن الذي نفهمه من خلال ذلك أن القيم الاجتماعية فرضت على المرأة مهمة صلة الرحم وألقتها على كاهلها أكثر من أي شخص آخر في المجتمع، فلا يمكن التنازل عنها لأمر آخر مهما كان، إن إقبالها على العمل فرض عليها تغيير نمط علاقاتها الأسرية من ناحية وتغيير مكانتها ودورها التقليدي من جهة ثانية، وفرض عليها نمطا جديدا للتكيف مع الظروف الأسرية وأبعادا جديدة لأدوارها ومكانتها¹، إضافة إلى إيمانها بفريضة زيارة الأقارب بدءاً بالوالدين ثم الأقربين من الأعمام والأخوال وأبنائهم فهي تؤمن أن أول ما ينبغي عليها فعله هو أن تحرص على الحفاظ على صلة أرحامها والحرص على زيارتهم في بيوتهم؛ لأن هذا لا شك أنه يدخل السرور على قلوبهم ويشعرهم بالمودة والمحبة لهم ويتأكد هذا في حق من كان كبيراً في السن وفي حق أيضاً من كان قريباً قرابة خالصة مثل الجد والأب والعم والأقارب، وهكذا وكل له حق ويتأكد هذا في حق كبار السن لأنهم قد يشعرون بالعزلة والوحدة فإذا جاءهم الأقارب وزاروهم لا شك أنهم يسرون ويفرحون ويقطعون عليهم أوقات فراغهم ويستفيدون من أخبارهم، وعليه فالمرأة مجبرة لأن تجد لنفسها مخرجا وسطاً يحفظ لها ماء الوجه وبه تحافظ على مكسبها الذي هو الخروج من البيت للعمل، والذي أدى إلى حدوث تغيرات بنيوية ووظيفية في الأسرة، مما استدعى منها التمسك بمكسب العمل خارج البيت مع إعادة النظر، في الوقت ذاته، في طريقة ووثيرة زيارة الأقارب أو الجيران والحفاظ على قيمها الاجتماعية.

(1) إحسان محمد الحسن، العائلة والقرابة والزواج، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981م، ص129

2-5 تشجيع المرأة على العمل خارج البيت:

جدول رقم 12: توزيع أفراد العينة حسب تشجيع الأهل إياها على العمل

النسبة المئوية (%)	التكرار	المشجع على العمل
40.78%	31	الوالدان
3.94%	3	الإخوة
48.68%	37	الزوج
6.57%	5	لا أحد
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (12) يتبين لنا أن 48,68% من أفراد العينة يتلقين التشجيع من طرف أزواجهن، مقابل 40,78% من أفراد العينة اللواتي يتلقين الدعم من الوالدين، ومقابل 6,57% من اللواتي لا يتلقين الدعم من أحد، بينما نجد أن 3,94% منهن يتلقين الدعم من الإخوة والأخوات. إن النسبة الكبيرة التي يمكن أن نراها في الجدول تعود للأزواج الذين يعتبرون أكثر من يشجع المرأة على العمل خارج بيتها، وذلك يعود ربما للنسبة العليا للأزواج ذوي المستوى الجامعي الذين هم على وعي بالوضع وعلى دراية بأهمية عمل المرأة وما يمكن أن تقدمه لأسرتها في الجانب المادي، حيث تقدر نسبة ذوي المستوى الجامعي 40,78%، حيث تقدر تقريبا بالنصف مقارنة بأفراد الأسرة الآخرين والتي تقدر 44,7% مجموع نسب الوالدين والإخوة، وعليه فالمستوى الجامعي، ربما له دور في تشجيع المرأة خاصة إذا كان من طرف الزوج الذي له علاقة مباشرة بالمرأة وكل ما يترتب عن العمل خارج البيت يعنيه بالدرجة الأولى حيث يتواجدان في أسرة واحدة، وما القيم التي تثبط عمل المرأة إلا أمور ثانوية بالنسبة له خاصة بعد أن من فوائد عمل المرأة هي اعتمادها على نفسها و خصوصا فيما يتعلق "بالمصرف" - حسب ما أدلت به إحداهن " فتشعر بالجهود المبذولة للحصول على المال مما يجعلها تكون أكثر حكمة في إدارة هذا المال و تقلل من التبذير و شراء الأشياء الغير ضرورية و شعورها بأهميتها و مساواتها مع الرجل من خلال المشاركة في "المصرف" و الإدارة وكذلك زيادة ثقتها بنفسها و فكرها و إمكانياتها، هذا مع زيادة دخل الأسرة و بالتالي تحسين مستوى معيشة العائلة ككل و توفير جميع مستلزمات الحياة الأفضل للأطفال و الزوجين و اكتساب خبرة التعامل مع مختلف أطباع الناس،

و تنظيم الوقت بوجود برنامج عمل يومي لها يجعلها منظمة نشيطة و لها أهداف مكتسبة من العمل تسعى إلى تحقيقها
لثبت لنفسها و للآخرين قدراتها.

2-6 موقف الزوج من عمل زوجته خارج البيت:

جدول رقم 13: توزيع أفراد العينة حسب موقف أزواجهن من العمل خارج البيت

النسبة المئوية (%)	التكرار	موقف الزوج من العمل
57,89%	44	مشجع
19,73%	15	لا يهتم
3,94%	3	معارض
18,42%	14	غير معني بالأمر
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) يتبين لنا أن 57,89% من أفراد العينة يشجعون أزواجهن للعمل خارج البيت، مقابل نسبة 19,73% من أفراد العينة اللاتي لا يهتم أزواجهن بعملهن خارج البيت، مقابل نسبة 18,42% من اللواتي غير معنيات حيث نجدهن أرامل أو مطلقات حيث لا شأن لأزواجهن بالأمر، ومقابل مقابل 3,94% من أفراد العينة اللواتي يعارضهن أزواجهن في الخروج للعمل. إن الأغلبية من الأزواج يشجعون أزواجهم على العمل، يرجع ذلك ربما إلى المستوى التعليمي للزوج وتفاهمه مع زوجته حول العمل خارج البيت الزوجي، إن ذلك يعتبر سندا قويا للمرأة لكي تعمل و تجد في عملها بعيدا عن الكثير من النقاشات التي لا تجدي نفعا، هذا رغم ما يتسبب غياب الزوجة عن بيتها من مشاكل كنشوب الخلافات بين الزوجين، حيث يجدها أنها أخلت بمتطلباته وحاجته إلى الاهتمام به شخصياً وتلبية مطالبه المختلفة، حتى لو كان مقتنعا بخروجها إلى العمل لتشاطره الإنفاق على البيت، وتكون له سندا قويا في تحمل الأعباء، إلا أن هذا لم يمنع خروجه عن طبيعته في أحيان كثيرة بسبب فوات حقوق كثيرة تقوم بها الزوجة ويراها أساسية لا يمكن له التغاضي عنها إلى الأبد إضافة إلى ما تمليه عليه القيم الاجتماعية من أن المرأة ما وجدت إلا لتخدم الرجل وتقوم بمجموعة من أنشطة لا يمكن أن يقوم بها أحد غيرها وفي بيته وليس خارجه.

2-7 نشاط المرأة لدى وجودها بالبيت:

جدول رقم 14: توزيع أفراد العينة حسب النشاط الذي يقمن به لدى وجودهن بالبيت

النشاط	التكرار	النسبة المئوية (%)
مناقشة أمور البيت مع الزوج	8	10.52%
القيام بأشغال البيت	3	3.94%
تولي شؤون الأبناء التربوية	40	52.63%
الاستراحة من الإرهاق والتعب	25	32.89%
المجموع	76	100%

من خلال الجدول رقم (14) يتبين لنا أن 52,63% من أفراد العينة يتولين شؤون أبنائهم التربوية، مقابل 32,89% من أفراد العينة اللواتي يسترحن عند تواجدهن بالبيت وذلك بسبب الإرهاق والتعب الذي أصابهن طوال اليوم، مقابل 10,52% من أفراد العينة اللواتي يقمن بمناقشة أزواجهن حول مواضيع تهم البيت والأسرة عامة، ومقابل 3,94% من أفراد العينة اللواتي يقمن بأشغال البيت من نظافة وترتيب الأثاث وتهيئة البيت لأفراد الأسرة وللضيوف.

إن المهمة الكبيرة التي تأخذ القسط الكبير من الوقت هي التي تعنى بتربية الأبناء حيث تولي لها الأمهات الموظفات الأهمية القصوى، إن الذي أدلت به إحداهن هو أن خروجها للعمل هو لعدة أسباب بغض النظر عما يعود إليها بالنفع مباشرة منها تربية الأبناء وتوفير لهم كل ما يحتاجونه من متطلبات الحياة، هذا وحده لا يكفي بل لابد من تعهد هؤلاء بالمتابعة والرعاية النفسية وذلك بصفة دائمة ومستمرة ما يتطلب كذلك مزيداً من الجهد والعمل لهؤلاء الموظفات. يحتاج الطفل إلى أن يكون محل اهتمام الآخرين وخاصة والديه وبالأخص أمه، حاجة تنشأ معه من الصغر، ومن صور الاهتمام المباشر بحاجات الطفل الاهتمام بطعامه وشرايه، والاهتمام به يتجلى في حسن الاستماع له حين يتحدث مع أفراد الأسرة خاصة الأم، الطفل يطرح أسئلة ويحتاج لأن ينصت له أحد، فالأب أو الأم الذي يعود من عمله مرهقاً، أو قد أزعجته مشكلة من مشكلات العمل قد لا يجد الوقت لأن يشتغل مع الأبناء أو إيجاد الجو الملائم للنقاش، في الوقت الذي ينتظرهم أبناؤهم بفارغ الصبر و ينتظرون منهم تفاعلاً وحيوية، علماً أن معظم الباحثين في ميدان التربية يجمعون على أن الأبناء في هذه السن يستلزم أن تلبى حاجاتهم الفسيولوجية مثل الأكل

الشرب، وحاجاتهم النفسية مثل الطمأنينة، تقدير الآخرين له¹، وعليه ينبغي للأُم الحرص على عدم ترك الأشغال والمشكلات الخاصة تؤثر فيها وتكرس كل الوقت وكل طاقتها لها على حساب اهتمام أولادها، وعليه فلأدوار التربوية الموطنة بالمرأة العاملة والمرأة عامة، تتخذ أهميتها من كونها هي لب العمل الوظيفي الفطري الذي يجب أن تتحمله المرأة، وهذا يعني وجوب سعي المرأة إلى ممارسة دورها بشكل يحقق نتائجها التي يأملها المجتمع، ما يستوجب وعي المرأة بأهمية دورها الأسري الاهتمام بالأبناء ورعايتهم وتنشئتهم؛ إن هذا ما دفعها لأن تبذل الجهد وتضحى بوقتها وبراحتها للتمكن من إثبات ذاتها دون تضييع الواجب الذي من أجله كان وجودها في الحياة حسب ما تمليه عليها القيم الاجتماعية التي نجدها في صراع دائم مع ما تتطلع إليه هذه المرأة.

2-8 موقف الزوج من عدم إنجاز الزوجة لأشغالها المنزلية:

جدول رقم 15: توزيع أفراد العينة حسب موقف الزوج من عدم إنجاز الأشغال المنزلية

النسبة المئوية (%)	التكرار	رد فعل الزوج
69.73%	53	لا يتفهم الوضع
23.68%	18	يتفهم الوضع أحيانا
6.57%	5	يتفهم الوضع
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (15)، يتبين لنا أن 69,73%، من أفراد العينة لا يتفهمون وضع زوجاتهم، ويتضايقوا لعدم إنجاز الأشغال المنزلية، مقابل 23,68% من أفراد العينة الذين يتفهمون الوضع أحيانا ويتسامحون مع زوجاتهم، مقابل 6,57% من أفراد العينة الذين يتفهمون الوضع، ويسامحون زوجاتهم.

من خلال ما نلاحظه في الجدول يتبين لنا أن الرجل مهما كان متسامحا مع زوجته حول خروجها للعمل إلا أنه يبقى حريصا على أن تقوم زوجته بالأعمال المنوطة بها في المنزل، وهذا بدليل النسبة المئوية التي تؤيد ما ذهبنا إليه من أن الذين لا يتفهمون الوضع ولا يجدون أعذارا لزوجاتهم جراء عدم إنجاز أشغالهم المنزلية، إضافة إلى أن النسبة المئوية لهؤلاء الأزواج فيما يخص المستوى التعليمي مرتفعة مقارنة بالذين ليس لهم مستوى تعليمي مرتفع، فالقيم الاجتماعية

(1) محمد الطبطبي، مدخل إلى التربية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002م، ص 129

تملي على الرجل أن المرأة ما وجدت إلا لتخدمه وتقوم بكل ما يحتاج إليه، عكس ما كنا نأمله من أن المستوى الجامعي يؤثر في تفهم الزوج لظروف زوجته، عوض ذلك نجده يطالب بحقه الذي شرعه له المجتمع من خلال مجموعة من القيم التي تفرض على المرأة خدمة زوجها وطاعته ولو على حساب راحتها ومصالحها¹ هذه الطاعة مأمورٌ بها شرعاً، وهي سبب الحفاظ على الحياة الزوجية من التصدُّع والانشقاق الذي قد يؤدي إلى انهيار كيان الأسرة [...] كما لُطِّعَ الزوج تمنحه الإحساس بالقوَّة للقيام بمسؤوليَّته، وتدفعه لتحقيق القوامة بكلِّ جدارةٍ تجاه زوجته، وذلك بإلزامها بحقوق الله تعالى والمحافظة على فرائضه، وإبعادها عن المفساد وكفِّها عن المظالم¹.

2- 9 المشاكل المثبطة لعمل المرأة عامة :

جدول رقم 16: توزيع أفراد العينة حسب المشاكل المثبطة للعمل

النسبة المئوية (%)	التكرار	معوقات العمل
47.36%	36	الإرهاق
22.36%	17	المهام المنزلية وتربية الأولاد
6.57%	5	عدم التشجيع من طرف المسؤول
14.47%	11	نظرة المجتمع لعمل المرأة
9.21%	7	بيئة العمل
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (16)، يتبين لنا أن 47,36% من أفراد العينة يعانون من الإرهاق الناتج، مقابل 22,36% من أفراد العينة اللواتي يعانون من كثرة المهام المنزلية والاشتغال بتربية الأولاد في المنزل، ومقابل 14,47% من اللاتي يعانون من نظرة المجتمع الدونية لعمل المرأة، بينما نجد 9,21% منهم يعانون من البيئة في العمل حيث العلاقات بين الموظفين فيما بينهم، مقابل 6,57% من اللواتي يعانون من لا مبالاة المسؤولين وعدم التشجيع على العمل.

نلاحظ أن معظم أفراد العينة يعانون من الإرهاق والتعب البدني والنفسي الذي يؤثر سلباً على المردودية في العمل، وتليها نسبة اللواتي يعانون من مسؤولية تربية الأبناء والوقوف بجانبهم ورعايتهم باستمرار فهذا العامل ليس ببعيد عن

عامل الإرهاق الذي يعانين منه بل هو مكمل له، حيث يسبب التعب والإرهاق. هذا ما أكدته معظم الموظفات حيث يعد هذان العاملان من أشد العوامل تشييطا لهن في وظائفهن، خاصة في الأيام التي تكثُر فيه الأعمال سواء في المنزل كمناسبة شهر رمضان، أو الدخول المدرسي الذي يواكب الدخول الاجتماعي في كل المؤسسات حيث تكثُر الأعمال والمسؤوليات.

إن الذي نستنتجه من خلال هذه النسب ومن خلال مما مضى من معطيات أن المشكل الكبير الذي تعاني منه المرأة هو كثر مهامها في اليوم الواحد مما سبب لها إرهاقا كبيرا والذي كان بسبب ثنائية الأدوار في غياب من يعينها في غالب الأحيان، وهذا ما أكدته لي عند فتح الحوار معهن، هذا ولكن لم يقف ذلك عائقا أمام عملهن والدوام عليه.

2-10 علاقة المسافة بين البيت ومقر العمل مع الالتحاق في الوقت المحدد إلى العمل:

جدول رقم 17: يبين علاقة المسافة بين البيت والعمل مع الإلتحاق في الوقت بمقر العمل (%)

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الوصول في الوقت المسافة بين العمل والبيت
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
17,10%	13	7.69%	1	7.69%	1	84.61%	11	أقل من 01 كلم
19,73%	15	6,66%	1	13,33%	2	80%	12	05-01 كلم
32,89%	25	40%	10	16%	4	44%	11	10-05 كلم
5,26%	4	50%	2	25%	1	25%	1	15-10 كلم
25%	19	21.05%	4	73.68%	14	5.26%	1	15 كلم فما فوق
100%	76	23,68%	18	28,94%	22	47.36%	36	المجموع

من خلال الجدول رقم (17) يتبين لنا أن 47,36% من أفراد العينة يصلن إلى مقر العمل في الوقت وتدعم هذه النسبة 84,61% من الموظفات اللاتي يسكن بالقرب من مؤسساتهن التي تبعد لمسافة أقل من واحد (01) كيلومتر، واللاتي يصلن في الوقت المحدد إلى العمل، وتليها نسبة 80% من أفراد العينة اللواتي تقدر المسافة بين مساكنهن ومؤسسات العمل ما بين واحد وخمسة (05-01) كيلومترات واللاتي يصلن في الوقت وتليها نسبة 44% من أفراد العينة اللواتي تبعد مساكنهن عن مؤسسات عملهن بمسافة تقدر ما بين خمسة وعشرة (10-05) كيلومترات ويصلن في الوقت المحدد إلى مقر عملهن، تليها نسبة 25% من اللواتي تبعد مساكنهن عن مؤسسات عملهن بمسافة تقدر ما

بين عشرة وخمسة عشرة (10-15) كيلومترات ويصلن في الوقت المحدد إلى العمل، مقابل نسبة 5,26% من اللواتي تبعد مساكنهن عن مقر العمل بمسافة تزيد عن خمسة عشر (15) كيلومترات

هذا بالمقارنة مع نسبة 28,94% من أفراد العينة اللواتي لا يصلن في الوقت المحدد إلى مقر العمل، حيث تدعم هذا النسبة المثوية 73,68% من اللواتي لا يصلن في الوقت المحدد ويسكن على بعد خمسة عشرة (15) كيلومترات أو تزيد عن مقر عملهن، وتليها نسبة 25% اللواتي يسكن على مسافة تقدر ما بين عشرة وخمسة عشرة (10-15) كيلومترات وتليها نسبة 16% من أفراد العينة اللواتي يسكن على مسافة تقدر ما بين خمسة وعشرة (05-10) كيلومترات عن مقر العمل، وتليها نسبة 13,33% من أفراد العينة اللواتي يسكن على مسافة تقدر ما بين واحد وخمسة (01-05) كيلومترات ولا يصلن في الوقت المحدد إلى عملهن وتليها أخيراً نسبة 7,69% من اللواتي يسكن على مسافة تقل عن واحد (01) كيلومتر ولا يصلن إلى العمل في الوقت المحدد.

هذا بينما صرحت نسبة 23,68% من أفراد العينة أنهم لا يصلن إلى العمل في الوقت المحدد إلا أحياناً، وتدعم هذا النسبة المثوية 50% من أفراد العينة اللواتي يسكن على مسافة تقدر ما بين عشرة وخمسة عشرة (10-15) كيلومترات، تليها نسبة 40% من أفراد العينة اللواتي يسكن على بعد مسافة تقدر ما بين خمسة وعشرة (05-10) كيلومترات وتليها نسبة 21,05% من أفراد العينة اللواتي يسكن على بعد مسافة تزيد عن خمسة عشرة (15) كيلومترات، تليها نسبة 7,69% من اللواتي يسكن على بعد مسافة تقل عن واحد (01) كيلومتر وأخيراً نسبة 6,66% من اللواتي يسكن على بعد مسافة تقدر ما بين واحد وخمسة (01-05) كيلومترات.

ما يمكن استخلاصه من هذه النسب أن عامل المسافة بين المسكن ومقر العمل له دور مهم في الانضباط في الحضور في الوقت، خاصة إذا أضفنا إليه عامل تدبب أوقات النقل الجماعي أو ظاهرة الازدحام في الطرقات بالنسبة لمن لديها سيارة خاصة؛ إنه بعد مكان الإقامة عن مقر العمل يؤدي بشكل كبير إلى التعب جراء التنقل المستمر أو القيادة لفترات طويلة ومستمرة لمن يملك السيارة. وما يترتب على ذلك من قلة معدل ساعات الراحة اليومية لمن، الأمر الذي ينعكس بشكل كبير على المردود العملي لمن، بجانب تأثيره المباشر والسليبي على حياتهم الأسرية والاجتماعية نظراً لابتعادهم لساعات طويلة وبشكل يومي عن عائلاتهم. ناهيك عن السلامة في الطرقات

والأخطار الموجودة بها ومشكلات المواصلات وازدحامها الكثير وما تسببه من مجهودات كبيرة وإرهاق بدني ونفسي ومتاعب ذاتية تؤثر في قدرتها على العمل لأنها تصل إلى العمل وهي منهكة القوى، هذا ما أدلت به إحدى الموظفات التي اعتادت المجيء إلى عملها بواسطة سيارتها الخاصة مثل بعض صديقاتها اللواتي يعانين بصفة مستمرة الإرهاق والتوتر جراء التنقل بين العمل والمسكن وكذا بعد المسافة، وعند الالتحاق سواء بمقر العمل أو بالمنزل الأسري فإنهن يجدن العمل الكثير في انتظارهن مع التأنيب من طرف الزوج أو إدارة العمل بسبب التأخير الخارج عن نطاقهن خاصة إذا أخذنا بعين من أن 81.57% من أفراد العينة هن متزوجات وريات بيوت، هؤلاء النسوة لسن في وضعية عادلة مع الرجل من حيث العوامل التي تمكنهن من الوصول في الوقت المحدد مثل الرجل الذي له الحرية التامة في ركوب أي وسيلة للالتحاق في الوقت المحدد لمقر العمل، فنجد المرأة هنا مجبرة على احترام قيم المجتمع التي تجبرها على عدم استقالة أي وسيلة كانت للالتحاق بمقر عملها، خلاف النقل الجماعي الذي نراه في غالب الأحيان لا ينطلق إلا إذا ضمن عددا كبيرا من الركاب وبصفة مزدحمة، هنا نلاحظ أن الرجل الذي بيده السلطة فرض نظرتة على المرأة وشكل لها نمط عيش حسب ثقافته وثقافة المجتمع ولم يراع جانب المرأة التي تريد أن تعمل وتعيه في تحمل أعباء الحياة الأسرية خاصة الاقتصادية منها، هذا الذي خلق نوعا من الصراع بين هذه القيم التي لا تخدمها ولا تشجعها لبذل المزيد من الجهد ورفع من مردودها العملي.

2-11 علاقة القيام بالأشغال المنزلية وتنقيط الإدارة للموظفات:

جدول رقم 18: يبين علاقة القيام بالأشغال المنزلية وتنقيط الإدارة للموظفات (%)

المجموع		رديء		متوسط		جيد		جيد جدا		ممتاز		تنقيط الإدارة القيام بالأشغال
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
17,10	13	7.69	1	76.92	10	15.38	2	-	-	-	-	نعم
64,47	49	2,04	1	26,53	13	20,40	10	42,85	21	8,16	4	لا
18,42	14	7.14	1	64.28	9	14.28	2	14.28	2	-	-	أحيانا
100	76	3,94	3	42,10	32	18,42	14	30,26	23	5,26	4	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) يتبين لنا أن 42,10% من أفراد العينة قدمت لهن إدارة مؤسستهن نقطة سنوية متوسطة، تدعم هذه النسبة المئوية 76,92% من أفراد العينة اللواتي يقمن بالأشغال المنزلية طبخ وغسيل ونظافة

وذلك بصفة منتظمة ومستمرة، تليها نسبة 64,28% من اللواتي يقمن أحيانا بالأشغال المنزلية؛ وتليها نسبة 26,53% من اللواتي لا يقمن بالأشغال المنزلية؛ بينما نجد أن 30,26% من أفراد العينة تحصلن على ملاحظة جيد جدا، حيث تدعم هذه النسبة 42,85% من الموظفات اللاتي لا يقمن بالأشغال المنزلية من طبخ وغسيل ونظافة، تليها نسبة 14,28% من اللواتي تحصلن على ملاحظة جيد جدا واللواتي لا يقمن بالأشغال المنزلية إلا أحيانا. بينما نجد أن 18,42% من أفراد العينة اللواتي تحصلن على ملاحظة جيد، حيث تدعم هذه النسبة المئوية 20,40% من الموظفات اللواتي لا يقمن بالأشغال المنزلية من طبخ وغسيل ونظافة، و15,38% من اللاتي يقمن بالأشغال المنزلية مقابل 14,42% من اللواتي لا يقمن بذلك إلا أحيانا؛ في حين نجد أن 5,26% من أفراد العينة اللواتي تحصلن على ملاحظة ممتاز، وتدعم هذه النسبة 8,16% من اللواتي لا يقمن بالأشغال المنزلية؛ مقابل 3,94% من أفراد العينة اللواتي تحصلن على ملاحظة رديء حيث تدعم هذه النسبة 7,69% من الموظفات اللواتي يقمن بالأشغال المنزلية، تليها نسبة 7,14% من اللواتي لا يقمن بالأشغال إلا أحيانا وتليها أخيرا نسبة 2,04% من اللواتي لا يقمن بذلك.

من خلال ما تقدم ذكره من النسب المئوية المبينة لعلاقة اشتغالها بأمر بيتها مع درجة التنقيط التي تمنحها الإدارة المستخدمة لها نجد أن خروج المرأة للعمل سواء أكانت متزوجة، مطلقة أو أرملة أدى ظاهرة اجتماعية متمثلة في تعدد أدوارها داخل المجتمع إضافة إلى كونها ربة منزل، أم وزوجة، أو أرملة أو مطلقة، فلقد أضيف لها دور جديد بإرادتها، دور يفرض عليها أن تتواجد خارج المنزل لفترة طويلة ومستمرة والنتيجة هو عدم تكيفها مع أوضاعها الجديدة لفشلها في الملائمة بين الدور القديم التقليدي وبين الدور الجديد المتمثل في الوظيفة زيادة عن الظروف الجديدة التي فرضتها تلك الوظيفة ومن هنا يحدث اضطراب وصراع قد يؤدي ذلك الفشل في كلا الدورين. وهذا ما ذهب إليه العديد من الباحثين حيث أكدوا على وجوب فهم ظروف الموظفة الخارجية وتوفير جو مريح لها حتى تشعر بالرضا لتؤدي عملها على أحسن وجه ، وتبذل المزيد من الجهد من أجل إثبات ذاتها وإدراك قيمتها داخل المؤسسة

والمجتمع وبالتالي تساهم في تقدم وازدهار الجميع وهذا لا يتأتى إلا بإعادة النظر في تقسيم العمل بين الرجل والمرأة بصفة عادلة وفي صفة تضامنية بين الرجل والمرأة¹.

هذا ما لاحظته جليا من أن المرأة التي تتفرغ لعملها نجدتها ناحجة في عملها نسبيا والتي تتفرغ لأسرتها فإنها تفشل نسبيا في الظفر بأحسن النقط والملاحظات الممنوحة من طرف إدارتها، حيث لا يمكن في أغلب الأحيان الجمع بين المهتمين لثقلهما وصعوبتهما. إن ذلك ما لمسناه من خلال مقابلاتنا مع بعض الموظفين في الإدارة حيث أكد أن العمل بالنسبة لمن هو رأسمالهن الذي لا يمكن مساومته بل لا بد للرجال من تحمل بعضا من مسؤولية البيت وأعبائها مثلهم مثل النساء اللاتي يفعلن ذلك.

مما تقدم يتضح أن محاول المرأة إيجاد لنفسها دور اجتماعي جديد خارج البيت والأسرة وتفعيله يرتبط بخصائص البيئة والمجتمع الذي تعيش فيه. مما يضعها أمام إشكالية الحفاظ على وضعها ومميزاتها كامرأة وبين سعيها لتحقيق النجاحات بين الرجال وهذه الثنائية تمتد إلى كافة أدوارها الأخرى فهي محاولتها من التمكن من الظهور بوضع أفضل من الآخرين ومحاولتها منافسة الرجل في كل شيء، والابتعاد عما وضعه من قيود لها ومن قيم تكبل قدراتها العقلية والجسدية.

2-12 علاقة القيام بالواجبات المنزلية اليومية ورؤية الموظفين لمستقبل وظيفتهم:

جدول رقم 19: يبين علاقة القيام بالواجبات المنزلية اليومية ورؤية الموظفين لمستقبل وظيفتهم (%)

المجموع		الاستقالة من العمل		البقاء في نفس الرتبة		الترقية		الرؤية المستقبلية القيام بالواجبات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
17,10%	13	7,69%	1	84,61%	11	7,69%	1	نعم
64,47%	49	2,04%	1	38,77%	19	59,18%	29	لا
18,42%	14	7,14%	1	64,28%	9	28,57%	4	أحيانا
100%	76	3,94%	3	51,31%	39	44,73%	34	المجموع

1) chantal EUZEBY, Les femmes et la protection sociale en Europe, information et commentaire, N° 89, octobre-décembre 1994, p38.

من خلال الجدول رقم (19) يتضح لنا أن 51,31% من أفراد العينة يفضلن البقاء في الرتبة نفسها، ويدعم هذه النسبة 84,61% من أفراد العينة اللائي يقمن بواجباتهن المنزلية، وتليها نسبة 64,28% من اللائي يقمن بواجباتهن المنزلية أحيانا، وتليها نسبة 38,77% من اللائي لا يقمن بواجباتهن المنزلية؛ بينما نجد أن 44,73 من أفراد العينة يتطلعن إلى الترقية، حيث تدعم هذه النسبة 59,18% من اللائي لا يقمن بواجباتهن المنزلية، مقابل 28,57% من اللائي يقمن بواجباتهن المنزلية أحيانا، ومقابل 7,69% من اللائي يقمن بواجباتهن المنزلية، هذا ونجد أن 3,94% من أفراد العينة يفضلن الاستقالة من العمل، وتدعم هذه النسبة 7,69% من اللائي يقمن بواجباتهن المنزلية، وتليها نسبة 7,14% من اللائي يقمن بواجباتهن المنزلية أحيانا، وتليها أخيرا نسبة 2,04% من اللائي لا يقمن بذلك.

من خلال التمعن في هذه النسب نلاحظ أن معظم النساء اللواتي يقمن بالواجبات المنزلية يفضلن البقاء في الرتبة الحالية وعدم التطلع إلى ما يليها من الرتب تصاعدا، لأن الترقية في الرتبة تعني المزيد من المسؤوليات والمهام الإدارية مما يعني الزيادة في الأتعاب والإرهاق البدني والنفسي وعدم التكفل الجيد بالأمر الأسرية وتربية الأولاد ورعاية البيت، وهذا تفسره نسبة اللواتي لا يقمن بالواجبات المنزلية ويتطلعن إلى الترقية في الرتبة، فعدم قيامهن لا يعني أنهن لا يعملن بل أوكلن بعضا من أمور البيت أو جلهما إلى أفراد آخرين يوجدون ضمن الأسرة نفسها، إيمانا منهم أن التعاون يفضي إلى النجاح في القيام بالأمور المنزلية والمهام الوظيفية لكلاهما، لقد حول عمل المرأة خارج البيت الأشغال المنزلية إلى مهام وشراكة متكاملة؛ إن ميل المرأة إلى القبول بالسلطة التقليدية داخل البيت واحترام القيم الاجتماعية وتحمل كل أعبائها كل ذلك يملي عليها ترك العمل والرجوع إلى بيتها، عكس ميل النساء العاملات نحو المساواة مع الرجل داخل البيت وخارجه؛ بمعنى آخر هناك فروق بين الأزواج حين تعمل الزوجة أو لا تعمل، وذلك على صعيد التأثير النسبي للزوج والزوجة في وضع قرارات الأسرة. أما بالنسبة لأداء الأعمال المنزلية المعروف تقليديا أنها من اختصاص الأم فقد صرحت وأكدت البعض منهن أن بعضا من أزواج العاملات يكونون أنشط وأكثر تقبلاً للقيام ببعض أعمال المنزل من أزواج غير العاملات، الأمر نفسه بالنسبة لأبناء الأمهات العاملات الذين يقومون بأعمال منزلية مقارنة بأبناء الأمهات غير العاملات.

وخلاصة القول نجد أن النسب أعلاه تؤكد على أن عمل المرأة قد أحدث تعديلاً وتغييراً في القيم الاجتماعية الأسرية، فرغم أنها مازالت راعية في الجمع بين المهمتين لكنها دائمة التطلع إلى إيجاد مخرج لها، وما إرادة البقاء في الرتبة الحالية إلا واحدة من تلك الحلول الأولية، كما نستنتج ومن خلال أقوال البعض منهن أنه عندما تعمل المرأة فإن الزوج يساهم في العمل المنزلي مسجلاً خروجاً عن مفهوم دوره التقليدي وأن الأطفال يتحملون هم كذلك بعضاً من مسؤولية المهام المنزلية، كل هذا يحدث نتيجة لتعدد أدوار المرأة واستحداث دور جديد تقوم به ألا وهو العمل خارج المنزل مما يخفف عنها عبء الأعمال المنزلية محاولة التأثير على باقي أفراد أسرتها وتنميّتهم حسبما تراه لائقاً بالجميع مع اكتساب جزء من السلطة بين يديها.

2-13 علاقة القيام بتحضير البيت للمناسبات والاحتفالات مع القيام بالمهام الإدارية في آجالها:

جدول رقم 20: يبين علاقة تحضير البيت للاحتفالات وسعة الوقت للقيام بالمهام الإدارية في آجالها (%)

المجموع		أحيانا		لا		نعم		القيام بالمهام الإدارية في آجالها تحضير البيت للمناسبات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
23,68%	18	27.77%	5	66.66%	12	5.55%	1	نعم
53,94%	41	17.07%	7	4.87%	2	78%	32	لا
22,36%	17	17.64%	3	11.76%	2	70.58%	12	أحيانا
100%	76	19.73%	15	21.05%	16	59.21%	45	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) يتبين لنا أن 59,21% من أفراد العينة اللائي يسعهن الوقت للقيام بمهامهن الإدارية في الآجال المقرر لها، تدعم هذا النسبة المئوية 78% من الموظفات اللائي يسعهن الوقت للقيام بمهامهن الإدارية في آجالها ولا ينشغلن بتحضير البيت للاحتفالات بالمناسبات التقليدية ولا يقمن بإحياء العادات والتقاليد المتعارف عليها داخل المجتمع والتي تأخذ منهن وقتاً كثيراً، تليها نسبة 70,58% من اللائي يسعهن الوقت للقيام بمهامهن الإدارية في آجالها ولكن لا يحتفلن ولا يحضرن البيت إلا أحيانا، وتليها نسبة 5,55% من اللائي يقمن بمهامهن ويحترمن آجال ذلك وفي الوقت نفسه يقمن بالاحتفال بالمناسبات وإحياء التقاليد والعادات؛ ويقابل ذلك نسبة 21,05% من أفراد العينة اللائي لا يسعهن الوقت لانجاز مهامهن الإدارية ويدعم هذه النسبة المئوية 66,66% من

أفراد العينة اللائي لا يسعهن الوقت لإنجاز مهامهن والأعمال المنوطة بهن في آجالها ولكنهن يقمن بالاحتفال بالمناسبات وإحياء التقاليد وتليها نسبة 11,76% من أفراد العينة اللائي لا يقمن بذلك إلا أحيانا ولا يسعهن الوقت إلا أحيانا، ويقابلها نسبة 4,87% من أفراد العينة اللائي لا ينشغلن بالتحضير للمناسبات وإحياء التقاليد وفي الوقت ذاته لا يسعهن الوقت لإنجاز الأعمال والمهام المنوطة بهن؛ ويقابل هذا نسبة 19,73% من أفراد العينة اللائي لا يسعهن الوقت لإنجاز مهامهن الإدارية إلا أحيانا وتدعم هذه النسبة المئوية نسبة 27,77% من اللائي يقمن بالاحتفال وإحياء التقاليد والعادات ، وتليها نسبة 17,64% من اللائي لا يقمن بذلك إلا أحيانا، ويقابلها نسبة 17,07% من أفراد العينة اللائي لا يقمن بذلك.

إن الذي نستنتجه هو أن العمل خارج البيت لم يترك متسعا كبيرا من الوقت حتى تتمكن المرأة من القيام بأمور يراها المجتمع من قيمه وتقاليدته التي توجب الاحترام والتقدير، وإحيائها مهما كانت الظروف؛ هذا ومن جهة أخرى نجد أن واجب المرأة تجاه وظيفتها يملي عليها الانضباط والصرامة في التنفيذ مما يجبرها على عدم تعيين وقت كبير لمثل هذه الأشياء بل الاكتفاء بالاحتفال بسيط بعيدا عن التحضير الكبير لها وتخصيص الوقت لذلك.

إن الأعياد والعادات في اللغة جمع عادة، وهو ما يعتاده الإنسان أي يعود إليه مرارا وتكرارا، وتستمد في أغلب الأحيان من فكر أو عقيدة المجتمع وتدخل في كثير من مناحي الحياة مثل الفن والترفيه والعلاقات بين الناس فهي أنماط سلوكية تخص جماعة ما حيث تتعلمها شفويا من الجماعة السابقة مثل تقليد أو احتفال بعيد معين فهي عموما الاحتفالات والأعياد الدينية وغير الدينية وممارسات نمطية تحتوي على ممارسات شعائرية وجوانب اجتماعية وأخرى ثقافية ويشترك فيها شرائح اجتماعية دينية وثقافية واسعة. إن الموظفين اللائي صرحن بذلك فإنهن في حقيقة الأمر يقمن بذلك بصفة محتشمة، ويحتفلن بالمناسبة في حينها بعيدا عن تحضير ملفت للانتباه من تزيين البيت واقتناء ما يساهم في ذلك الاحتفال. يمكن أن نأخذ على سبيل الذكر لا الحصر مثلا بسيطا وهو شهر رمضان المعظم الذي نجد فيه أن كل الأسر الجزائرية تخرج فيه عن المعتاد ويصبح الوقت والانضباط شيئا مختلفان، فكل الأسر تسهر فيه إلى ساعات متأخرة من الليل بل أكثر من ذلك تسهر فيه إلى الساعات الأولى من اليوم التالي، ونحن نعلم جيدا أن دور المرأة في ذلك أساسي فهي المحور بداية من التحضير الدائم

والمستمر للسهرات إلى غسل الأواني وترتيب المطبخ بعد أن يخلد الجميع إلى النوم، وقيامها هي الأولى لتحضير وجبة السحر؛ تجد المرأة نفسها بين المطرقة والسندان، بحيث يمكن أن تتحول رغبتها في الراحة وتجنب أعباء السهر إلى مشكل كبير خاصة إذا تعلق الأمر بالمتزوجات اللاتي هن ربات البيوت اللاتي يجدن صعوبة في تأجيل أية سهرة أو "عرضة"، هو حال السيدة "عائشة" الموظفة بإحدى مديريات الولاية التي تعاني كل يوم من الخلافات والشجارات مع زوجها الذي يجب أن يجتمع أهله عنده كل يوم، في حين ترفض هي ذلك لأنه يؤثر على مردوديتها في العمل وتركيزها الذي بات متذبذبا في الفترة الأخيرة حسبها.

أما عن السيدة "نورة" تقول أن زوجها أصبح يتذمر من وجودها نائمة طوال الوقت فهما أصبحا لا يلتقيان بتاتا في رمضان فبدخولها إلى المنزل تتوجه مباشرة إلى المطبخ لتسرع في تحضير الإفطار، لتتشغل بترتيب المنزل بعد مائدة الإفطار ثم تخلد إلى النوم ، ليجدها نائمة لدى دخوله إلى المنزل، فهي تقف عاجزة أمام هذا الوضع الذي يفوق طاقتها لتتخلص من بعض التعب تأخر عن العمل وتذبذب في البرنامج اليومي في المقابل تأتي مسaire العائلة والخوض في السهرات والمسامرات الرمضانية على حساب صحة المرأة العاملة.

أما السيدة "سهيلة" التي تعمل سكرتيرة لدى إحدى المديريات على سبيل المثال تقول في الموضوع "لم ينقض من رمضان سوى النصف بدأ فقداني للانتباه والتركيز في العمل، وشحوب الوجه مع كثرة الغياب والتأخيرات التي أصبحت تطبع يومياتي الرمضانية، الأمر الذي يثير استياء وتذمر السلطة الإدارية هذا فالأمر سيان لكل المناسبات التي يتميز به المجتمع الجزائري.

إن الذي أدلين به هو أن المرأة وجدت نفسها مجبرة على التنازل عن بعض قيمها التقليدية حفاظا على عملها ورغبة منها أن تكون منضبطة في أداء واجباتها الوظيفية، فخروجها للعمل سواء أكانت مع زوجها أم لا دفعها إلى تعدد الأدوار، إضافة إلى كونها ربة منزل، فلقد أضيف لها دور جديد بإرادتها، وهو دور العمل الذي يفرض عليها أن تتواجد خارج المنزل لفترة طويلة وأن تخصص وقتا كبيرا للقيام بأعمالها الإدارية والمنزلية، ما دفعها لأن تتنازل جزئيا عن المهام التقليدية لها والتي هنا نجدها الاحتفالات الروتينية والتي لا تجديها نفعاً مقارنة بوظيفتها، فهي تحاول دوما وأبدا التكيف مع أوضاعها الجديدة والابتعاد عن الفشل في الملائمة بين الدور القديم التقليدي

وبين الدور الجديد والظروف الجديدة التي فرضها العمل عامة، والابتعاد قدر الإمكان عن التصادم بين القيم الاجتماعية التي وضعها المجتمع وعملها الذي ترى فيه مجالا كبيرا لإثبات ذاتها وكسب قوت عيشها، لأن النصف الباقي من المجتمع، حسبها، يتواجد في عالم أقامه بنفسه وذلك حسب تصوره ومعتقده ومعانيه وحدوده.

2-14 علاقة مساعدة الأبناء في الدراسة وأخذ الأشغال الوظيفية لإتمامها في البيت:

جدول رقم 21: يبين علاقة مساعدة الأبناء في الدراسة وإتمام الأشغال الوظيفية في البيت (%)

المجموع		أحيانا		لا		نعم		أخذ الأشغال إلى البيت مساعدة الأبناء في المراجعة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
86,84%	66	9.09%	6	89.39%	59	1.51%	1	نعم
3,94%	3	33.33%	1	-%	-	66.66%	2	لا
9,21%	7	57.14%	4	28.57%	2	14.28%	1	أحيانا
100%	76	14.47%	11	80.26%	61	5.26%	4	المجموع

من خلال الجدول رقم (21) يتبين لنا أن 80,26% من أفراد العينة لا يأخذن العمل والأشغال الوظيفية لإكمالها في البيت، ويدعم هذه النسبة 89,39% من الموظفين اللائقي لا يقمن بإكمال الأشغال الوظيفية بالبيت، بل يشتغلن بمساعدة أبنائهن في مراجعة دروسهم، تليه نسبة 28,57% من اللائقي لا يقمن كذلك بأخذ الأشغال الوظيفية إلى البيت في حين أنهن يقمن أحيانا بمساعدة أبنائهن في مراجعة الدروس، وكما نشير إلى أن لا واحدة من أفراد العينة تقوم بأخذ العمل في حين تقوم بمساعدة أبنائهن في المراجعة. مقابل ذلك نجد أن 14,47% من أفراد العينة يقومون أحيانا بأخذ الأشغال الوظيفية لإنهائها في البيت، تدعم هذه النسبة 57,14% من الموظفين اللائقي يأخذن أحيانا العمل إلى البيت لإكمالها في حين يقمن أحيانا بمساعدة الأبناء، تليها نسبة 33,33% من اللائقي يأخذن أحيانا العمل إلى البيت، في حين لا يقدمن مساعدة للأبناء فيما يخص المراجعة، وتليها 9,09% من أفراد العينة اللائقي يأخذن أحيانا العمل إلى البيت في الوقت ذاته يقدمن المساعدة لأبنائهن فيما يخص مراجعة الدروس.

هذا بينما نجد 5,26% من أفراد العينة اللائقي يأخذن الأشغال الوظيفية لإنهائها في البيت، وتدعم هذه النسبة 66,66% من أفراد العينة اللائقي يأخذن العمل إلى البيت ولا يقمن بمساعدة الأبناء في المراجعة، وتليها نسبة

14,28% من أفراد العينة اللائي يقمن بأخذ العمل إلى البيت لاستكمالها في حين يقمن أحيانا بتقديم المساعدة

للأبناء وتليها أحيانا نسبة 1,51% من أفراد العينة اللائي يأخذن العمل للبيت و يقومن بتقديم مساعدة لأبنائهن.

من خلال هذه النسب يتضح لنا أن الوظائف اللائي لديهن أبناء يقمن بمساعدتهم في البيت لمراجعة الدروس وإنجاز

الواجبات المنزلية فلا وقت شاغر لأخذ المهام والأشغال الوظيفية التي لم يقدرن على إنجائها في المكتب إلى البيت. فقد

أكدت البعض منهن إن واجب الأم هو تقديم يد المساعدة لابن وتوجيهه في حياته الدراسية، فهي مهمة أساسية

تقوم بها، فمساعدتها لابنها يكون بتوفير ثلاثة أشياء له وهي الشعور بالأمان، وتوفير الأجواء الملائمة، وتقييم الذات،

فالشعور بالأمان يكون باستقباله عند عودته من المدرسة، وإعطائه الشعور بالأمان والاستقرار، استقباله كطفل وليس

كتلميذ، ما قد يحو كل ما عاناه الولد من تعب أو مشاكل مع رفاقه، أو عند الدرس، أو مع المعلمات أو مع ذاته

أحيانا، كما أن جلوسها معه إلى المائدة لتناول الطعام لا يقل أهمية عن الاستقبال الحار، فهو مناسبة جيدة لحوار

محوره هو بالذات، وهدفه إضافة الايجابية إلى صورته الذاتية، فيصبح هذا الحوار حافزا للعطاء وصماما للأمان؛ فإذا

شعر الولد بالاطمئنان سيعبر تلقائيا عن مشاعره ومشاكله، من دون أن تلجأ إلى الاستجواب الذي يرفضه جملة

وتفصيلا. كما يستلزم تناول الوجبات الغذائية معه وإعطائه فترة راحة بعد الأكل أيا تكن الظروف، فالعقل الذي هو

أداة التعلم يزداد نتاجه إذا توافرت له شروط عديدة، أهمها الراحة والنوم، فيغدو أكثر فعالية، ويخزن المعلومات، ولا

يتأتى ذلك إلا بوجود الأم في البيت، متفرغة لابنها وما يتطلبه واقعه المعيش.

إن الأمر الثاني الذي يجب على الأم توفيره لابنها هو الجو الملائم للنشاط فمن واجبها أيضا، تأمين ذلك وتوفير فضاء

خاصا له، كتخصيص مكان يدرس فيه يعطيه شعورا بالأمان والاستقرار. مع تواجد الأم شبه دائم معه. أما عن الأمر

الثالث فهو تقييم الذات ليصبح قادرا على تحمل مسؤولية نفسه وتكوين شخصيته وصقلها وهذا بتحميله مسؤوليات

بسيطة يمكن تحملها.

إن كل هذا يستلزم حضورا دائما للأم خاصة في جانب مراجعة الدروس التي تتطلب التوجيه والنصيحة، لأن المختصين

النفسانيين يرون أنه من الأحسن أن يتعود الطفل على حل دروسه وواجباته بحضور والديه لتوجيهه وإعطائه أسلوبا

وطريقة في فهم الدروس، وعلى الأولياء أن يقدموا الإرشادات لأبنائهم فقط بعيدا عن التدخل في حل تلك الواجبات.

لقد أكدت بعض الأمهات على أن الأبناء هم الذين يأخذون معظم الأوقات، ما أجبرنا لأن نتفرغ لهم على حساب الأشغال المنزلية ناهيك عن العمل خارج البيت، أو جلب الأشغال الوظيفية إلى البيت حيث لا مجال لأي شيء آخر خلاف تربية الأبناء والاعتناء بهم فالأمر أضحي إجباريا أكثر منه واجبا يمكن تركه بعضا من الوقت. نستنتج مما مضى أن المرأة وجدت نفسها ملزمة لأن تتابع أبنائها في دراستهم وتربيتهم وتحمل الضغوط الكثيرة الموجودة ما بين البيت و العمل فهي تضطر للقيام مبكرا لإنهاء أعمالها المنزلية و إعداد أطفالها للذهاب إلى المدرسة ثم تذهب إلى العمل و بعد وقت قصير تهب لأن تحضر أطفالها من المدرسة أو الحضانة و تبدأ في شغل آخر وهو تحضير الطعام و تنظيف المنزل و رعاية زوجها و تدريس أولادها، هذا مع أن القيم الاجتماعية تضعها دائما موضعا أقل شأنًا من الرجل الذي تراه كفئة قوية من حيث السلطة فرض نظرتة وشكل لها نمط العيش وثقافته.

2-15 نشاط المرأة بالبيت بعد أوقات العمل والهدف من عملها خارجه.

جدول رقم 22: علاقة نشاط المرأة بالبيت بعد أوقات العمل والهدف من عملها خارجه (%)

المجموع		إثبات الذات		كسب المال		أكتساب الخبرة		الهدف من عمل المرأة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النشاط بالبيت
23,68%	8	75%	6	12.5%	1	12.5%	1	مناقشة أمور البيت مع الزوج
53,94%	3	33.33%	1	33.33%	1	33.33%	1	القيام بأشغال البيت
17,10%	40	72.5%	29	17.5%	7	10%	4	تولي شؤون الأبناء التربوية
5,26%	25	80%	20	16%	4	4%	1	الاستراحة من الإرهاق والتعب
100%	76	73.68%	56	17.10%	13	9.21%	7	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) يتضح لنا جليا أن 73,68% من أفراد العينة يعملن من أجل إثبات ذاتهن، وتدعم هذه النسبة 80% من النساء الموظفات اللائي يعملن من أجل إثبات ذاتهن وعندما يتواجدن في البيت فإنهن يخلدن إلى الإستراحة من التعب والإرهاق، تليها نسبة 75% من اللائي يفضلن مناقشة أمور البيت مع الزوج ، مقابل 72,5% من الموظفات اللائي يتولين شؤون الأبناء التربوية بالبيت، تليها نسبة 33,33% من اللائي يقمن بأشغال البيت؛ هذا ونجد أن 17,10% من أفراد العينة يعملن من أجل كسب المال، وتدعم هذه النسبة 33,33% من اللائي يعملن ويقمن بأشغال البيت من نظافة وترتيب الأمور؛ تليها نسبة 17,5% من اللائي يتولين شؤون الأبناء

التربوية، وتليها نسبة 16% من اللاقي يفضلن أخذ قسطا من الراحة بعد يوم مليء بالتعب والإرهاق، وتليها أخيرا نسبة 12,5% من اللاقي يفضلن مناقشة أزواجهن مواضيع تهم الأسرة عامة وأفرادها والنظر في شؤونهم واحتياجاتهم خاصة الأبناء الذين يتطلعون دائما إلى الجديد.

بينما نجد 9,2% من أفراد العينة يعملون من أجل اكتساب خبرة في العمل وتجربة ميدانية، حيث يدعم هذه النسبة 33,33% من الموظفات اللاقي يعملن من أجل اكتساب الخبرة واللاقي يقمن بأشغال البيت، مقابل 12,5% من اللاقي يفضلن مناقشة الزوج في أمور الأبناء و مشاكلهم والنظر معا في الحلول، وتليها نسبة 10% من اللاقي يتولين أمور الأبناء التربوية وشؤونهم، وتليها نسبة 4% من اللاقي يفضلن أخذ قسطا من الراحة بعد ما عانين منه من إرهاق وتعب في العمل خارج البيت، وما البيت لهن إلا مكانا للاستراحة وإعادة شحن الهمم للخروج مرة أخرى للعمل من أجل اكتساب خبرة بغض النظر عن الواجبات تجاه الأبناء حسب ما صرحت به البعض منهن.

إن الذي نستنتجه من هذا كله هو أن المرأة خرجت من البيت إلى العمل من أجل إثبات ذاتها ومكان لائق في المجتمع، حيث تعمل وتكد على مستوى الأسرة بكل ما تحمله الكلمة من معان وعلى المستوى الوظيفي الذي يعني الانضباط والصرامة في العمل وعدم التهاون، ما جلب لها الكثير من المشقات والأتعاب التي ما كانت لتصل إليها لو بقيت في مكانها تحمد، لقد اجتهدت وناضلت من أجل ذلك جنباً لجنب مع الرجل الذي تقاسمت معه أعباء العمل خارج البيت ولكنه مازال لم يتقاسم معها أعباء العمل داخل البيت بالتساوي رغم مستواه التعليمي؛ لقد نوعت المرأة الحلول والتدابير فرغم التعب والإرهاق من عملها إلا أنها، وفي غالب الأحيان، نجدها تضع أسرتها وزوجها من ضمن أولوياتها¹ فتتسنى متاعب الشغل حين تعود إلى البيت أو بعد أن تأخذ قسطا من الراحة؛ إن مشكلة التوفيق بين أوقات العمل والأشغال المنزلية باتت تآرق معظم النساء العاملات اللاقي يواجهن غضب الزوج ولومه إذا لم يجد المائدة موضونة ومتزيّنة بالأطباق التي يحبها ويشتهيها؛ إن حجة الرجال تتمثل بأن عمل المرأة قرار خاص بها ويجب أن تتحمل عواقبه في الوقت نفسه، لذا يجب أن تدبر أمورها بمختلف الوسائل مثل أن تحضر الأكل مرة كل يومين أو

(1) سهير كامل أحمد، علم النفس الاجتماعي بين النظرية و التطبيق، مركز الإسكندرية للدراسات، مصر، 2001م، ص 148.

ثلاثة أيام في بعض الحالات إضافة إلى المأكولات المحمّدة التي لا طعم و لا رائحة لها، وهناك أخريات من تحضر الأكل في السهرة، يمزج المقادير والمكونات فقط وبعد الخروج من عملها في الغد تباشر في الطهي وهذا ما يسهل العملية أكثر أو تترك ذلك لبناتها أو أبنائها الذين تثق في قدراتهم. حسب تصريحات النساء العاملات التي التقت بهن منهن "سهيلة وعائشة وحليمة" فإن مساعدة الزوج لزوجته ومشاركتها في حمل ثقل المسؤولية من الاحتمالات غير الواردة في أبحاثهم لأن الرجال حسب معظم النساء لا يستحملون ازدواجية عمل المرأة خارج البيت والاهتمام بالأطفال والمطبخ فهم غير متفهمون للوضع إطلاقاً بل يعتقدون أن المرأة جاءت إلى هذا العالم من أجل خدمة الرجل وتربية الأبناء والاعتناء بالبيت الزوجي فما أكثر أو دون ذلك فهو خروج عن المعتاد والمألوف وقيم المجتمع التي تتواجد فيه تلك المرأة، بل خروجها الذي كان من أجل تعظيم مكانتها وإثبات ذاتها بما يسمح لها من امتلاك أقصى قدر ممكن من السلطة والموارد النادرة، وإيجاد لها فضاء خاص تديره كيفما تشاء يجعلها تصطدم بأمور قد لا تقدر على تحمل أعبائها بل بالعكس تجد نفسها في صراع دائم مع مجموعة غير محددة من القيم التي، غالباً، لا تحمها.

2-16 علاقة موقف الزوج من الاختلاط ووسيلة الذهاب إلى العمل والإياب منه:

جدول رقم 23: يبين علاقة موقف الزوج من الاختلاط ووسيلة الذهاب إلى العمل والإياب منه (%)

المجموع		بالحافلة		على الأقدام		السيارة الخاصة		وسيلة التنقل رد فعل الزوج
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
78,94%	46	17,39%	08	65,21%	30	17,39%	08	يتضايق
17,10%	13	38,46%	5	46,15%	6	15,38%	2	يتضايق قليلاً
3,94%	3	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	1	لا يتضايق
18,42%	14	28,57%	04	42,85%	06	28,57%	04	الأمر لا يعني الأزواج
100%	76	23,68%	18	56,57%	43	19,73%	15	المجموع

من خلال الجدول رقم (23) يتبين لنا أن 56,57% من أفراد العينة ينتقلن بين العمل والبيت على أقدامهن، وتدعم هذه النسبة 65,21% من الموظفات اللاتي يذهبن إلى العمل ويرجعن منه سيراً على أقدامهن، لتضايق

أزواجهن من الاختلاط بالرجال في وسائل النقل الجماعي، تليها نسبة 46,15% من اللاتي يتضايق أزواجهن من الاختلاط في وسائل النقل الجماعية، وتليها نسبة 33,33% من اللاتي لا يتضايق أزواجهن من الاختلاط ويتنقلن بين العمل والبيت سيرا على الأقدام وتليها أخيرا نسبة 42,85% من اللواتي هن مطلقات أو أرامل فلا دخل لأزواجهن فيهن؛ هذا مقابل نسبة 23,68% من أفراد العينة اللواتي يتنقلن بين العمل والبيت بواسطة حافلات النقل الجماعي، تدعم هذه النسبة 38,46% من الموظفات اللواتي يتضايق أزواجهن قليلا من الاختلاط في الشارع، تقابلها نسبة 33,33% من اللاتي لا يتضايق أزواجهن من الاختلاط، وتليها نسبة 28,57% من اللواتي هن مطلقات أو أرامل أزواج لهن، وتليها نسبة 17,39% من اللاتي يتضايق أزواجهن من الاختلاط.

بينما نجد أن 19,73% من أفراد العينة اللواتي يتنقلن بين العمل والبيت بواسطة سيارتهن الخاصة بعيد جو الحافلة وتعب وإرهاق السير على القدمين، تدعم هذه النسبة 33,33% من اللواتي لا يتضايق أزواجهن من الاختلاط، وتليها نسبة 28,57% من اللواتي لا أزواجهن لهن، فهن إما مطلقات أو أرامل، تليها 17,39% من اللاتي يتضايق أزواجهن من الاختلاط، وأخيرا نسبة 15,38% من اللاتي يتضايق أزواجهن قليلا من الاختلاط بالرجال في الشارع. إن الذي يمكن أن نستنتجه من الاتجاه العام للنسب في الجدول أن الموظفات اللواتي يجدن مشكلا في عدم تقبل أزواجهن الخروج إلى العمل والاحتكاك بالرجال يجذبن التنقل بين العمل والبيت سيرا على الأقدام، بعيدا عن كل مشاكل الاختلاط والشبهة، التي تثير غضب الأزواج مما قد تكون سببا في بقائهن في البيت بعيدا عن الأنظار.

قد لا يخفى على أحد من أن اليوم الحافلات أصبحت هي الملجأ الوحيد لذوي الدخل الضعيف أو لمن لم يكن لهم الحظ في شراء سيارة خاصة له، بل صارت الوسيلة العمومية التي يلتقي فيها كل الناس حتى ربما الذين لهم سيارات خاصة ولكنهم سئموا من إيجاد أماكن التوقف الآمنة لها فلجئوا هم كذلك إلى هذه الوسيلة الجماعية، كما لا يخفى على أحد كذلك ما آلت إليه وسائل النقل الجماعية حيث لم يعد يراعى فيها مقاييس النقل الجماعي وأكثر من ذلك صارت مليئة بصور تحدى أسوار الحياء، فعندما نرى الكثير ممن دفعت بهم رعوتهم إلى الخوض في شرف نساء فرضت عليهن الحاجة أن يستقلن هاته الوسيلة للذهاب إلى أماكن عملهن أو قضاء حاجتهن، فلم تسلم الكثيرات من هذه التصرفات المخرجة، إن كل هذا أخرج المرأة التي خرجت من أجل كسب قوت أبنائها وإعالة أسرتها،

أو التي أرادت أن تجد مكانا لائقا بها في فضاء خارج البيت المعتاد، أو التي أرادت أن تقوم بتجربة وتكسب من ورائها خبرة ميدانية، تلکم هي الضحية والمعتاد أصابع الاتهام تتجه دوما وأبدا نحوها. هذا ما أكدته لي بعض من أفراد العينة عند لقائي بمن حيث أدلين بشهادات كثيرة وأدناها جديرة لأن تقنع الزوج من أن يجبر زوجته على المكوث في البيت بين أربعة جدران. هذا ما تعاني منه المرأة المتنقلة بين البيت والعمل ناهيك عن الإرهاق الذي يسببه ذلك التنقل بواسطة وسائل ربما لا تحترم قواعد العمل القانوني. كما يجب لأن نشير أن المشكل لا تعني اللواتي يتنقلن بواسطة الحافلات فحسب بل حتى اللواتي يسرن على أقدامهن أو اللاتي يملكن سيارات خاصة لم ينجون من برائن أولئك الأشخاص، فالكثير من النساء العاملات يتلقين مضايقات من هؤلاء مما يدفع بالأزواج لأن لا يكفوا من المساءلات والتهديدات بالفصل عن العمل أو بطرح الخيار لأزواجهن بين العمل أو التكفل بالبيت الزوجي. فالمرأة تركت لوحدها أمام مجموعة من القيم التي صارت ويلا عليها يتذرع بها هؤلاء بقولهم "أشكون ألي قالك أخرجي من دارك" هذا ما أدلت به السيدة "هيام" أما عن هاجر التي هي امرأة في العقد الثالث تقول "هذا بزاف علينا تعبنا من مشاكل الخدمة برا، الجميع ضدنا، وخير سلاح هو التحرش بنا بنظرات غير بريئة، التحرش أصبح الشغل الشاغل للكثير من الرجال، كأنهم استغلوا نظرة المجتمع الدونية لنا ولعملنا خارج البيت فاغتنموا الفرصة، وأعطوه صبغة الجهاد والردع، فبالرغم من أن عمري واضح وملاحي توحى بأنني أم، لكن هذا لم يشفع لي أمام هذه التصرفات وفي أي لحظة، وأمام مرأى الناس؛ الحافلة مخصصة لعدد محلود من الركاب لكن العدد تعدى المعقول لدرجة عدم القدرة على التنفس وكأن السائق ومعاونه متواطئين فكيف لا يتحرش بنا الرجال ونحن في هذه الحالة فإمكانية الهمس واللمس متاحة لكل فرد فأينما أولي وجهي أحد من يتربص بي وهذا يحدث يوميا لدرجة صرت أخاف ركوب الحافلة لكن ما باليد حيلة فهذه حالة "الزوالي" فهو بين الفقر والدفاع عن الشرف خط رفيع تكافح من أجله الكثيرات والغريب في الأمر اني لو أردت دفع الضرر عني فقد أثير عراكا أنا في غنى عنه والجميع يصبح ضدي وربما يتهموني ويظن من حولي أي المسؤولية عن كل هذا؛ فالمرأة هي المتهم رقم واحد في التحرش في الحافلة أو أي وسيلة نقل أخرى حتى وإن كانت تسير على قدميها فهي الظالمة ولما لا لأنها تركت بيتها وهرولت وراء لقمة العيش، أو إثبات ذاتها أو اكتساب خبرة في حياتها فالقيم أعطت هؤلاء فرصة لا تعوض ولكنها فتحت باب الصراع على مصراعيه، لأن المرأة مهما كلفها

الأمر فإنها عاقدة العزم على الماضي قدما في إثبات ذاتها بواسطة العمل وفي عالم أقامه الرجل حسب تصوره ومعتقده فهي كائن دوما إلى الاجتماع بالآخرين فهي كائن اجتماعي بطبعه.

2-17 علاقة القيام بأشغال الطبخ، الغسيل والنظافة مع موقف المرأة من تعارض القيم والعمل.

جدول رقم 24: علاقة القيام بأشغال الطبخ، الغسيل والنظافة مع موقف المرأة من تعارض القيم والعمل (%)

الموقف من تعارض القيم		العمل والدفاع عن القيم		العمل وعدم الاهتمام بالقيم		الاستقالة من أجل القيم		المجموع	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
نعم	5	38.46%	1	7.69%	7	53.84%	13	17,10%	
لا	1	2.04%	37	75.51%	11	22.44%	49	64,74%	
أحيانا	2	14.28%	5	35.71%	7	50%	14	18,42%	
المجموع	8	10.52%	43	56.57%	25	32.89%	76	100%	

من خلال الجدول رقم (24) يتبين لنا أن 56,57% من أفراد العينة هن من الموظفات اللاتي يعملن ولا يهتمن بالقيم الاجتماعية، تدعم هذه النسبة 75,51% من الموظفات اللاتي يقمن بأشغال البيت إذا ما كانت مثبطة وعائقا للعمل أو كانت على حساب أوقات العمل، تليها نسبة 35,71% من اللاتي يقمن أحيانا بأشغال البيت من طبخ وغسيل ونظافة، وتليها أيضا نسبة 7,69% من اللاتي يعملن ولا يهتمن بموضوع القيم وفي الوقت ذاته يقمن بالأشغال المنزلية. هذا مقابل 32,89% من أفراد العينة اللاتي يفضلن الاستقالة من العمل والبقاء في البيت في حالة ما تعارضت ضوابط وقواعد العمل مع قيمهن الاجتماعية، وتدعم هذه النسبة المئوية 53,84% من اللاتي يقمن بالأشغال المنزلية بصفة دائمة، تليها نسبة 50% من اللاتي يقمن بالأشغال المنزلية أحيانا، مقابل 22,44% من اللاتي لا يقمن بالأشغال المنزلية. مقابل هذا نجد نسبة 10,52% من أفراد العينة اللاتي يعملن ويدافعن عن القيم الاجتماعية التي توجد في بيئتهن، حيث تدعم هذه النسبة 38,46% من اللاتي يعملن ويدافعن عن قيمهن الاجتماعية وفي الوقت نفسه نجدهن يقمن بالأشغال المنزلية بصفة اعتيادية، تليها نسبة 14,28% من اللواتي يقمن بالأشغال أحيانا مع عملهن خارج البيت وحفاظهن على القيم الاجتماعية، بينما نجد 2,04% من اللاتي يعملن ويحافظن على قيمهن ولكن في الوقت ذاته لا يقمن بالأشغال المنزلية.

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن القيم الاجتماعية التي تخص المرأة بالبيت والتي هي قيامها بأشغال الطبخ والغسيل ونظافة البيت وتلبية متطلبات الزوج والأبناء لم تكن من عزيمتها في مضيتها قدما في العمل خارج البيت بل نجد أنها تفضل العمل والمحافظة على منصبها إذا ما خيرت بينه وبين الحفاظ على مثل هذه القيم، وهذا نلمسه جليا في معطيات الجدول التي لها دلالة إحصائية قوية في إثبات ذلك؛ هذا فرغم اقتحامها لسوق العمل والوظيفة فإنها تلاقى متاعب جملة في توزيع مسؤولياتها بين العمل والمنزل، والتفرغ كليا لرعاية الأسرة والأعباء اليومية، أو العكس، لكن مهما اختلف وضعها الاجتماعي، ومهما كان قرارها فإنها تجد نفسها مطالبة بمسؤوليات معينة يفرضها عليها الرجل الذي يسود في المجتمع. إن التحرر الجزئي للمرأة الذي ظهر في انتقالها من مجرد حارسة للبيت إلى أن تصبح منافسا قويا للرجل في ميادين الصناعة و التجارة و غيرها من المهن ، كانت له انعكاسات إيجابية بناءة فقد ساعدها ذلك للقيام بدور نشيط من خلال المساهمة في تطوير المجتمع و في تطوير شخصيتها وإثبات ذاتها، فهي ومن خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل، مؤمنة ومعتقدة من أن العمل يمنحها القوة والثقة بالنفس ويطمئننها على مستقبلها ومستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توفي، كما يمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج ، هذا رغم أن العلاقات الأسرية في الأسرة التي تعمل فيها الزوجة قد تأثرت بعمق، وإن كانت نتائج ذلك تختلف من فئة لأخرى، ويعكس هذا الاختلاف المستويات الاقتصادية والثقافية والميول، ومن أبرز وأهم جوانب التأثير ذلك الصراع الظاهر أو المستتر بين الزوج و الزوجة على السيادة والميزانية و الادخار ومعاملة الأطفال والتكفل بهم وغير ذلك من المسائل التي طرحها وأفرزها التغيير الاجتماعي بوجه عام والذي أتاح للمرأة وخاصة المتعلمة منها، فرصا عديدة للعمل بغض النظر عن العبء الملقى عليها والذي أصبح مضاعفا، مما سبب لكثير منهن الإرهاق والإحساس الدائم بالتعب لتعرضها لصراع الأدوار¹. إن هذا ما دفع بالمرأة لأن تحاول دائما إيجاد لنفسها مكانا من خلال ذلك العمل خارج بيتها وتنافس الرجل في امتلاك أقصى قدر ممكن من وسائل السلطة، أو اقتطاع ولو جزء بسيط منها؛ تلك السلطة التي احتكرها لنفسه بعيدا عن المرأة التي تركها

(1) عبد المجيد منصور زكريا الشربيني، الأسرة على مشارف القرن 21، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 2000م، ص145

مكتوفة اليدين لا حول ولا قوة لها، ما جعل المتعلمات منهن في نضال وفي صراع دائم ضد القيم التي تلزمها البقاء في بيتها لا مسؤولية لها سوى خدمة زوجها ورعاية أسرته.

استنتاج الفرضية الأولى:

نستنتج من خلال التحاليل والنتائج الجزئية أن العلاقة بين المتغير المستقل الذي هو القيم الاجتماعية للمرأة العاملة والمتغير التابع الذي هو الترقية علاقة قوية تثبتتها المعطيات الإحصائية ذات الدلالة القوية والتي تلاحظ في جميع الجداول التقاطعية، بحيث، وعلى سبيل المثال، نجد أن القيم الاجتماعية المتمثلة في كل من الأشغال المنزلية التي وُضعت مسؤوليتها على عاتق المرأة، وواجب تربية الأبناء و خدمة الزوج، وفريضة صلة الرحم، ومهمة تحضير البيت للاحتفال بالمناسبات والعادات والتقاليد كل ذلك وأشغال أخرى وقفت دون تمكن المرأة من إنجاز أعمالها في بيئة ملائمة ومشجعة؛ هذا ما يؤكد أن الصراع بين القيم وفرص نجاح المرأة في ترقيتها في وظيفتها أمر وارد وذلك حسب المقاربة التي تبنيها والتي بناها راندال كولينز على الواقع المعيش والتي جمع فيها المستوى الفردي والجماعي والموضوعي في تناول عملية الصراع. وعليه ومن خلال ما توصلت إليه من نتائج وبناء على ما يؤكد الإطار النظري للدراسة يمكن أن أقول أن الفرضية تؤكد ذلك التعارض والصراع وأنها تحققت نسبيا. ويمكن أن نلخص هذا في النقاط التالية:

- أن الوقت لا يسع المرأة للجمع بين الأشغال المنزلية والمهام الوظيفية، إضافة للإرهاق الذي يشتركين منه.
- الأشغال المنزلية تبقى، في معظم الأحيان، على عاتق المرأة سواء كانت عاملة أم غير عاملة خارج البيت.
- مساعدة الأبناء في إنجاز فروضهم أمر أساسي لمعظم النساء العاملات، لا يمكن التهاون به من طرفهن.
- تعدد الأدوار للمرأة سبب لها الإرهاق والتعب مما أثر على القيام بمهامها على أحسن وجه.
- مسؤولية البيت والمهام الوظيفية أثرا سلبا على مردود عمل المرأة، أثر ذلك على الإنجاز الجيد لعملها وبالتالي على عملية التنقيط من طرف الإدارة.
- مسؤوليات المرأة العاملة دفعتها لأن تختار البقاء في الرتبة نفسها عوض الترقية، ابتعادا من أي مسؤولية جديدة وأكبر، رغم ما تجلب لها ذلك من امتيازات مادية ومعنوية.
- معظم النساء العاملات يفضلن العمل وعدم الاهتمام بالقيم المتعارضة مع العمل مادمن في حاجة لعملهن.

3- تحليل بيانات جداول الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي: التزام المرأة بالقيم الخاصة بالشارع ينقص فرص ترقيتها في وظيفتها.

ولبرهنة هذه الفرضية سأعمل مثلما عملت في الفرضية الأولى حيث سأقوم بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها إحصائياً والتي

تم جمع بياناتها من عينة المبحوثين وذلك بعرض الجداول الإحصائية البسيطة وكذا الجداول المتقاطعة مع تحليل واستنتاج العلاقة بين

المتغيرات، وهذا حسب الأسئلة الواردة في الاستمارة وهي كما يلي:

3-1 معوقات الوظيفة في الشارع أثناء الذهاب والإياب من العمل:

جدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب معوقات العمل الموجودة في الشارع

معوقات الشارع	التكرار	النسبة المئوية (%)
الازدحام في النقل	33	43.42%
بعد المسافة	27	35.52%
المضايقة في الطريق	10	13.15%
برودة وحرارة الجو	6	7.89%
المجموع	76	100%

من خلال الجدول رقم (25)، يتبين لنا أن 43,42% من أفراد العينة يعانون من مشكل الازدحام في النقل بين العمل

والبيت، مقابل 35,52% من أفراد العينة اللواتي يعانون من بعد المسافة بين العمل والسكن، ومقابل 13,15% من

أفراد العينة اللواتي يعانون من المضايقة في الطريق، بينما 7,89% من أفراد العينة اللواتي يعانون من برودة الجو وحرارته.

الملاحظ من خلال نسب الجدول هو أن معظم أفراد العينة يعانون من مشكل الازدحام في النقل وبعدها يأتي مشكل

البعد عن مقر العمل بحيث لو استغنين عن النقل بسبب الازدحام فإنهن لا يتمكن من الذهاب والإياب على الأقدام

لبعد المسافة، إضافة إلى عدم التمكن من استقالة سيارة الأجرة التي سوف يأتي الحديث عنها لاحقاً، إن مشكل

النقل والازدحام فيه يبقى مشكلاً وعائقاً أمام القيام بوظيفتهن في ظروف عادية ومشجعة مقارنة بالرجال الذين لا

يجدون مشكلاً في ذلك، هذا حسب ما أدلين به من النقل كان ومازال مشكلاً أمام المرأة العاملة التي تبذل ما في

وسعها من أجل النجاح وتطمح لتسجيل أحسن النتائج في عملها رغبة منها في الترقية.

إن الذي نستنتجه هو أن المشكل الذي تعاني منه المرأة العاملة هو التنقل بين مقر العمل والبيت، مما يسبب لها الإرهاق الكبير والذي يؤثر على مردوديتها في البيت وفي العمل؛ إن مشكلة النقل وازدحامها الكبير تسبب الإرهاق البدني والنفسي وتسبب لها ضيق نفسي ومتاعب ذاتية تؤثر في قدرتها على العمل لأنها تصل إلى العمل وهي منهكة القوى أو إلى المنزل وقد أخذ منها العمل والتنقل مأخذا كبيرا .

3- 2 الهدف من العمل:

جدول رقم 26: توزيع أفراد العينة الهدف من العمل

النسبة المئوية (%)	التكرار	الهدف من العمل
73,68%	56	إثبات الذات
9,21%	7	اكتساب الخبرة
17,10%	13	كسب المال
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (26) يتبين لنا أن 73,68% من أفراد العينة يعملن من أجل إثبات الذات، مقابل 17,10% منهن يعملن من أجل كسب المال، بينما 9,21% يعملن من أجل اكتساب الخبرة.

لقد وعت المرأة أن دورها لا يقتضي القيام بأمور الزوج والأولاد بل يمكن لها أن تخرج من البيت لتثبت ذاتها، كما وعت أن ذلك لا يتأتى إلا في إطار النشاط على مستويين عكس الرجل الذي لا يتحمل في أغلب الأحيان إلا مسؤولية العمل خارج البيت وجلب القوت للأسرة، إن النساء الموظفات يواجهن تحديات جسيمة في حياتهن من أجل إثبات دورهن الفاعل داخل الأسرة والمجتمع، وقدراتهن على التوفيق بين الدورين، لكن بالرغم من النجاحات التي تحققتها العديد من النساء يظل هناك قصور ما يخذلن أو ينغص عليهن بنجاحهن. وأكبر قصور وخذلان هو تركها لشأنها من طرف الرجل بل أكثر من ذلك لومها إذا ما وجد قصور داخل البيت وهذا ما أشرت إليه من ذي قبل من أن الرجل لا يتفهم وضع المرأة بنسبة 69,68% هذا ما خلق لديها شعورا من الخذلان من طرف المجتمع عامة رغم أن هدفها كما تراه نبيلاً حيث نجد أنه من بين أهداف عملها خارج البيت الهدف الإنساني والاجتماعي الذي يتضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، والارتقاء بمستوى الأسرة، مع العلم أن تكافؤ الفرص لا يعني

بالضرورة تشابهه، ثم الهدف الاقتصادي الذي يتضمن الاستثمار الأمثل للموارد البشرية لتحقيق النمو الاقتصادي المرغوب والإنتاجية العالية والعائد المناسب على الفرد والمؤسسة والمجتمع ومحاولة المرأة المساهمة فيه إيماناً منها بذلك وكذا الهدف الثقافي الذي يتضمن ترسيخ ثقافة ايجابية لمكانة المرأة ودورها في المجتمع، وتعظيم قيمة العمل بأنواعه ومستوياته المختلفة للمرأة والرجل على السواء.

3-3 تقييم الإدارة للموظفات خلال السنة:

جدول رقم 27: توزيع أفراد العينة حسب التقييم الإدارة السنوي لهن

النسبة المئوية (%)	التكرار	تقييم الإدارة
5,26%	4	ممتاز
30,26%	23	جيد جدا
18,42%	14	جيد
42,10%	32	متوسط
3,94%	3	رديء
100%	76	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (27)، أن 42,10% من أفراد العينة لهم تقييم متوسط، مقابل 30,26% ممن أفراد العينة الذين لهم تقييم جيد جدا، بينما 18,42% لهم تقييم جيد، مقابل 5,26% من الذين لهم تقييم ممتاز ومقابل 3,94% من أفراد العينة الذين لهم تقييم رديء.

من خلال هذه النسب نجد الاتجاه العام يبين لنا أن الإدارة منحت علامة أو ملاحظة "متوسط" للمرأة العاملة وهذا ليس ظلما منها إياها بل جاء لتدني مردوديتها التي كانت جراء الإرهاق والتعب من جهة وجراء المشاكل التي تعاني منها كالضغوط النفسية والمعارضة من الجميع حول خروجها للعمل وتعدد أدوارها.

3-4 رؤية الموظفين لمستقبل وظيفتهن وقرارهن الذي سوف يتخذنه نظرا للمسؤوليات التي يتحملنها:

جدول رقم 28: توزيع أفراد العينة حسب الرؤية المستقبلية لوظيفتهن

النسبة المئوية (%)	التكرار	الرؤية المستقبلية تجاه العمل
44,73%	34	الترقية
51,31%	39	البقاء في نفس الرتبة
3,94%	3	الاستقالة من العمل
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (28) يتبين لنا أن 51,31% من أفراد العينة يفضلن البقاء في الرتبة نفسها، مقابل 44,73% من أفراد العينة اللواتي يفضلن الترقية والتطلع إلى رتبة عليا وأهم، مقابل 3,94% من اللواتي يفضلن الاستقالة من العمل.

من خلال هذه النسب نلاحظ الاتجاه العام يؤكد أن المرأة وبعد أن خاضت التجربة في خضم المجتمع وبعد أن اكتشفت أن قدراتها لا يمكن أن تجمع بين دورين مختلفين حيث الدور التربوي الذي هي ملزمة بالقيام به داخل أسرتها والدور الوظيفي الذي هي ملزمة كذلك بالقيام به وبصرامة كبيرة، رغم محاولة المساعدة من طرف الأزواج ذوي المستوى التعليمي الجامعي كما تبينه المعطيات المقدمة من ذي قبل فإنهم مازالوا بعيدين عن فهم وضع المرأة ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد والحديث، وبعيدين عن تقاسم الأدوار بصفة عادلة وحمل جزء من حملها في البيت وقت غيابها أو في حضورها، هناك تغير في الذهنية يلاحظ أن توزيع الأدوار داخل الأسرة مازال بعيد عن العدل بين الزوجين، بل مازال حبيس الترسبات التقليدية من أن الرجل هو قوام على المرأة وما وجودها إلا لخدمته ورعايته¹، هذا ما نقص من عزمها وكان حجرة عثرة في مسيرة كفاحها لقد وعت حسب ما أكدته لي وصرحن به من أن البقاء في الرتبة نفسها يقيهن من مشكل زيادة الأعباء الوظيفية حيث الترقية تعني زيادة في المسؤولية وفي الأتعاب التي تأتي بسببها، لقد اكتفت بالمنصب الذي هي فيه تفتتت منه وتقوم بتحمل أعباء الحياة اليومية.

1) خيرى خليل الجميلي، الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة والطفولة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1992، ص 63

3-5 رد فعل الموظف في حالة تعارض القيم الاجتماعية مع العمل خارج البيت:

جدول رقم 29: توزيع أفراد العينة حسب تعارض القيم مع العمل خارج البيت

النسبة المئوية (%)	التكرار	رد الفعل لتعارض القيم مع العمل
10,52%	8	الميل والحفاظ على القيم
56,57%	43	العمل وعدم الاهتمام بالقيم
32,89%	25	الاستقالة - الحفاظ على القيم
100%	76	المجموع

من خلال الجدول رقم (29)، يتبين لنا أن 56,57% من أفراد العينة لا يتنازلن عن عملهن إذا تعارضت القيم الاجتماعية مع القيم التنظيمية، مقابل 32,89% من أفراد العينة اللواتي يفضلن الاستقالة من العمل إذا تعارضت القيم الاجتماعية مع القيم التنظيمية؛ بينما نجد أن 10,52% من أفراد العينة اللواتي يعملن ويدافعن عن قيمهن الاجتماعية إذا تعارضت والقيم التنظيمية.

إن المرأة رغم أنها تنازلت وفضلت البقاء في الرتبة نفسها حسبما أدلين به وحسبما يبينه الجدول السابق فإنها غير مستعدة لأن تتنازل عن عملها من أجل الحفاظ على قيم هي ملزمة لوحدها بالحفاظ عليها وعليه نجد أنها تريد العمل ولو تعارض العمل مع القيم الاجتماعية التي وضعها المجتمع والتي تقيد المرأة أكثر من أي شخص آخر فيه.

3-6 علاقة امتلاك السيارة والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد:

جدول رقم 30: يبين علاقة امتلاك السيارة من عدمه والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد (%)

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الالتحاق بالعمل في الوقت امتلاك السيارة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
43,42%	33	12.12%	4	9.09%	3	78.78%	26	سيارة خاصة أو للزوج
42,10%	32	37.5%	12	56.25%	18	6.25%	2	لا تملك السيارة
14,47%	11	18.18%	2	9.09%	1	72.72%	8	سيارة أسرية يتقاسمها الجميع
100%	76	23.68%	18	28.94%	22	47.36%	36	المجموع

من خلال الجدول رقم (30) يتبين لنا أن 47,36% من أفراد العينة اللواتي يلتحقن في الوقت المحدد إلى العمل، يدعم هذه النسبة 78,78% من الموظفات اللاتي يمتلكن سيارات خاصة لهن أو يشاركن فيها أزواجهن، حيث يقوم

هؤلاء الأزواج بإيصالهن إلى مقر العمل يوميا، تليها نسبة 72,72% من الموظفات اللاتي لهن سيارات يتقاسمهن مع أفراد أسرهن بحيث يطلبن منهم إيصالهن إلى مقر العمل وذلك بصفة شبه دائمة، وتليها نسبة 6,25% من الموظفات اللاتي لا يملكن السيارات ولكنهن في الوقت ذاته يصلن إلى مقر العمل في الوقت المحدد اعتمادا على وسائل خاصة أو أنهن يسكن بالقرب من مقر العمل. بينما نجد أن 28,94% من أفراد العينة لا يصلن في الوقت المحدد إلى مقر العمل، ويدعم هذه النسبة 56,25% من الموظفات اللاتي لا يملكن السيارة ولا يلتحقن بمقر العمل في الوقت المحدد، تليه نسبة 9,09% لكل من اللواتي يملكن السيارات الخاصة بهن أو لأزواجهن الذين يقومون بإيصالهن وكذا اللاتي يتقاسمن ويشتركن في سيارة الأسرة حيث أفراد الأسرة يقومون هم كذلك بإيصالهن إلى مقر العمل أو يتكفلن هن بأنفسهن ويقدن السيارة إلى مقر العمل. مقابل ذلك نجد 23,68% من أفراد العينة يلتحقن أحيانا بمقر عملهن في الوقت المحدد، ويدعم هذه النسبة 37,5% من الموظفات اللاتي لا يملكن السيارات ويقمن بالجيء سواء بالحافلة، أو سيارات الأجرة أو مشيا على الأقدام، تليها نسبة 18,18% من الموظفات اللاتي يشتركن في سيارة الأسرة ويستعملنها أو يطلبن أحدا من أفراد الأسرة بإيصالهن إلى مقر العمل، وتليها نسبة 12,12% من الموظفات اللاتي يصلن أحيانا إلى مقر العمل في الوقت المحدد مع امتلاكهن لسيارات خاصة بهن أو لأزواجهن الذين يقومون بإيصالهن أو إعطاء السيارة لهن.

إن الذي يمكن أن نستنتجه هو أن امتلاك السيارة كوسيلة نقل خاصة أو تتقاسمها الزوجة مع زوجها حيث أكدت البعض منهن أنهن قمن بشراء سيارات لأزواجهن حتى يتمكنوا من التنقل بسهولة بين العمل والبيت ولقضاء حوائج الأسرة، ساهم كثيرا في ربح الوقت وإبعاد المرأة من مشاكل النقل في الحافلات الجماعية والوقوف في انتظارها مرتين في اليوم ولمدة طويلة، هذا رغم أن المجتمع مازال لم يستوعب فكرة ركوب الحافلات خاصة إذا كانت مكتظة كما أشارت إليه النسب سابقا، ورغم أن بلدنا يعتبر متفتحا مقارنة بالبلدان الأخرى التي منعت فيها المرأة من القيادة مهما كانت الأسباب، حيث أكد بعض الأزواج، على لسان أزواجهن اللواتي صرحن لي أنه إذا كان تعلمُ سِياقة السيارة للمرأة وقيادتها يفضي إلى مفسد ومهالك كإسقاط الحجاب، وحصول الاختلاط، وإفساد المجتمع، وتعريض المرأة لمختلف أنواع الابتزاز والأذى؛ فإن ذلك يمنع شرعا وسدًا لذريعة المحرم، حفاظا على شرف ودين المرأة واحتياطا لسمعتها

وكرامتها، وحماية لها من طمع مرضى القلوب ومن عدوان ذئاب الأعراض. ورغم هذا وذاك فقد أكدت لي كريمة "أنا متزوجة وأم لطفلين عملت وكدت إلى أن ادخرت جزءا من مالها وتشاورت مع زوجها فاشترت سيارة خاصة لها ووضعتهما بين يدي زوجها يستعملها وقت ما يشاء ولكن وقت العمل تبقى لها لوحدها وإذا اقتضت الضرورة فإن زوجها يوصلها إلى مقر عملها ثم يأخذ السيارة ليقضى بها حوائجه ثم يعود في نهاية العمل ليقلها إلى البيت، كما أكدت لي أنها كانت ترتدي نقابا ولكن ذلك أصبح عائقا لها أثناء القيادة ما أجبرها على تنحيته" فعلى كل إن المكار والمخاطر المحدقة بالمرأة وهي تقود سيارتها لم يثن من عزيمتها في المضي قدما في تسهيل العقبات وتذليل الصعاب حتى تقوم بعملها على أحسن ما يرام، إن ذلك يعينها على التمكن من عدة أمور منها عامل الوقت رغم الإرهاق الذي تسببه لها القيادة، فهي ترغب في امتلاك كل أسباب النجاح وأقصى قدر ممكن من وسائل السلطة ومقوماتها حتى ثبت ذاتها بإرادتها وعزيمتها بعيدا عن الأعراف والتقاليد المكبلة لحريتها.

3-7 علاقة ركوب سيارة الأجرة والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد

جدول رقم 31: يبين علاقة ركوب سيارة الأجرة والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد (%)

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الالتحاق بالعمل في الوقت ركوب سيارة الأجرة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
47,36%	36	8.33%	3	5.55%	2	86.11%	31	نعم
40,78%	31	29.03%	9	61.29%	19	9.67%	3	لا
11,84%	9	66.66%	6	11.11%	1	22,22%	2	أحيانا
100%	76	23.68%	18	28.94%	22	47.36%	36	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (31) أن 47,36% من أفراد العينة يلتحقون بالعمل في الوقت المحدد، ويدعم هذه النسبة 86,11% من الموظفات اللاتي يركبن سيارات الأجرة ليلتحقن بمقر عملهن كلما اقتضت الضرورة ذلك، تليها نسبة 22,22% من الموظفات اللاتي يلتحقن بالعمل في الوقت المحدد ويستعملن سيارات الأجرة أحيانا، مقابل 9,67% من الموظفات اللاتي يلتحقن هن كذلك بالعمل في الوقت المحدد دون استعمال سيارة الأجرة فرما يعزى ذلك إلى قرب سكناتهم بمقر عملهن؛ هذا بينما نجد أن 28,94% من أفراج العينة لا يلتحقون في الوقت المحدد بمقر

عملهم و يدعم هذه النسبة 61,29% من الموظفات اللاتي لا يلتحقن بمقر عملهن ولا يستعملن سيارات الأجرة للمجيء إلى العمل، تليها نسبة 11,11% من الموظفات اللاتي لا يلتحقن بمقر العمل في الوقت المحدد بينما يستعملن سيارات الأجرة للتنقل بين العمل والبيت، وتليها نسبة 5,55% من الموظفات اللاتي لا يلتحقن بمقر العمل في الوقت المحدد رغم أنهن يستعملن سيارات الأجرة للتنقل بين العمل والبيت؛ مقابل ذلك نجد أن 23,68% من أفراد العينة يصلن أحيانا إلى مقر العمل في الوقت المحدد ويدعم هذه النسبة 66,66% من الموظفات اللاتي يصلن أحيانا في الوقت المحدد إلى العمل ويستعملن سيارات الأجرة أحيانا، بينما 29,03% من الموظفات لا يستعملن سيارات الأجرة ويصلن أحيانا في الوقت المحدد إلى مقر العمل فرما يعزى ذلك إلى قرب المسكن من مقر العمل أو أنهن من اللواتي يملكن سيارات خاصة أو لظروف وعوامل أخرى، وتليها نسبة 8,33% من الموظفات اللاتي لا يصلن في الوقت المحدد إلى مقر العمل ولكنهن يركبن سيارات الأجرة مما يمكن أن نفسره بالبعد بين مقر العمل والبيت زيادة على حالة الازدحام التي تشهدها البلدة وقت الدخول والخروج من المدارس والإدارات المختلفة.

إن الذي يمكن أن نستنتجه هو أن عامل النقل له أهمية قصوى في نجاح عمل المرأة خارج بيتها، فبناء على المعطيات الحسائية ذات الدلالات الإحصائية القوية نلاحظ أن النقل له أهمية قصوى في تفادي العديد من مشكلات العمل خارج البيت، فاشتراء السيارات هي وسيلة وحل أوجدته المرأة لنفسها حتى تتخطى العقبات الصعبة، وأما عن اللاتي لم يقدرن على شراء سيارات خاصة بهن فإن الحل يكمن في الركوب في سيارات الأجرة والتفاهم مع صديقات لهن حتى يذهبن معا ويرجعن معا داخل سيارة أجرة محترمة، إن المجتمع لم يضع حلا لتلك المشكلة بل ترك الأمر للمرأة لكي تجد لنفسها حلا يليق بها، بل إن المجتمع لا ينظر إلى خروجه نظرة مستحبة بل يراها تخطيا لتقاليد وأعراف وقيم لا يمكن تخطيها، فركوب المرأة لسيارة الأجرة رغم القوانين المنظمة والمسيرة لمثل هذه المؤسسة مازال في نظرة العديد في المجتمع غير مرغوب فيه، فركوب ذلك لا يسمح به إلا للرجل، ما نعتبره عدم توازن في توزيع الموارد النادرة والإمكانيات المعينة على النجاح في العمل.

3-8 علاقة معوقات الشارع والالتحاق بالعمل في الوقت المحدد:

جدول رقم 32: يبين علاقة معوقات الشارع مع الالتحاق بالعمل في الوقت المحدد

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الالتحاق بالعمل في الوقت معوقات الطريق
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
47,36%	36	25%	9	30.55%	11	44.44%	16	الازدحام في الشارع
31,57%	24	29.16%	7	29.16%	7	41.66%	10	قلة النقل
15,78%	12	8.33%	1	33.33%	4	58.33%	7	التعرض في الطريق
5,26%	4	25%	1	- %	-	75%	3	برودة أو حرارة الجو
100%	76	23.68%	18	28.94%	22	47.36%	36	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (32) أن 47,36% من أفراد العينة يلتحقن بالعمل في الوقت المحدد، ويدعم هذه النسبة 75% من الموظفين اللاتي يلتحقن إلى العمل في الوقت المحدد رغم ما يعانين منه برودة الطقس وحرارته وقت الصيف، تليها نسبة 58,33% من الموظفين اللاتي يلتحقن هن كذلك في الوقت المحدد رغم ما يلاقينه من مشاكل ومن تعرض لهن في الطريق، وتليها نسبة 44,44% من الموظفين اللاتي يلتحقن في الوقت المحدد إلى العمل رغم الازدحام في الشارع، وتليها نسبة 41,66% من الموظفين اللاتي يلتحقن في الوقت المحدد إلى العمل رغم معاناتهن من مشكل النقل؛ هذا مقابل نسبة 28,94% من أفراد العينة اللواتي لا يلتحقن بالعمل في الوقت المحدد وتدعم هذه النسبة 30,55% من اللواتي لا يلتحقن بالعمل في الوقت المحدد واللواتي يعانين من مشكل الازدحام في الشارع، تليها نسبة 33,33% من اللاتي لا يلتحقن في الوقت المحدد إلى العمل مع معاناتهن من مشكل التعرض لهن في الطريق نسبة 29,16% من اللواتي لا يلتحقن بالعمل في الوقت المحدد ويعانين في الوقت ذاته من مشكل النقل. كما نجد أن نسبة 23,68% من أفراد العينة اللواتي يلتحقن بالعمل أحيانا وتدعم هذه النسبة 29,16% من اللواتي يلتحقن أحيانا بالعمل في الوقت ولهن مشكل النقل، تليها نسبة 25% من اللواتي يلتحقن أحيانا في الوقت المحدد بعملهن رغم مشكل الازدحام الذي يعانين منه، وتعادلها في القيمة نسبة 25% من اللواتي يلتحقن بالعمل في الوقت المحدد أحيانا رغم برودة الجو شتاء وحرارته صيفا، مقابل 8,33% من اللواتي يعانين من التعرض لهن في الطريق عند الذهاب والإياب للعمل. من خلال النسب التي نراها في الجدول نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين هو التحاقهم بالعمل في

الوقت المحدد رغم كل المعوقات التي يمكن أن تعترضهم في الطريق وهذا حسب ما أدلين به أثناء اللقاء بمن أو عند الإجابة على السؤال المفتوح الذي طرح عليهن، حيث تدور هذه المعوقات في فلك أحوال الطقس الصعبة، قلة وسائل النقل، والتعرض للكثير منهن في الطريق عند الذهاب والإياب من العمل؛ لقد تحدثت المرأة الصعاب، وخرجت لتعمل من نظيرها الرجل، متيقنة أن المحيط صعب وليس في صالحها، فهي من خلال عملها هذا تريد أن تثبت كفاءتها وفعاليتها بدلا من دورها الهامشي في المنزل، وأردت النجاح في العمل خارج البيت، عمل يمنحها القوة و الثقة بالنفس و يطمئنها على مستقبلها و مستقبل أطفالها خاصة إذا ما غاب عنها زوجها أو توفي، كما يمنحها مشاعر الأهمية بالإضافة إلى القدرة على الإنتاج، إن المرأة عامة والمرأة المتزوجة العاملة خاصة أضحت عضوا هاما وضروريا في سيرورة التنمية المستدامة، غير أن هذا الوضع قد ادخلها في حالة من اللاوظيفية من حيث أدائها لأدوارها باعتبارها زوجة من ناحية أو أما من ناحية ثانية، وموظفة من ناحية ثالثة، وقلعة يحافظ فيها المجتمع على تقاليده وأعرافه وقيم، لكن دون مشورتها بل بالإلزام والقهر وهذا ما تراه المرأة إرادة طمس شخصيتها والاستيلاء على سلطتها والتدخل في قراراتها التي تخصها بالدرجة الأولى.

استنتاج الفرضية الثانية:

نستنتج من خلال تحاليل ونتائج الفرضية الجزئية الثانية والتي تصرح بأن التزام المرأة بالقيم الاجتماعية في الشارع ينقص فرص ترقيتها في وظيفتها، أن التأثير الذي تفرضه القيم الاجتماعية الخاصة بالمرأة في الشارع على فرص نجاحها في وظيفتها وترقيتها العمل هو تأثير بالغ الأثر وهذا استنادا إلى القيم ذات الدلالة القوية بحيث نجد بالإضافة إلى القيم التي تجدها المرأة في البيت فهي معرضة لقيم أخرى خارج بيتها مع عوائق تنقص من عزيمتها وقوة إيمانها بعملها وترقيتها مثل القيم التي تفرض عليها عدم الاختلاط بالرجال في الحفلات، أو ركوب سيارات الأجرة دوم محرم، أو التنقل في شوارع غير آمنة في ساعات مبكرة أو متأخرة بعد انقضاء مدة العمل، كل هذا لم يكن ليعينها ويساندها فيما تكابد وتكافح من أجله مما جعل الكثير منهن يفضلن الاكتفاء بمناصب بسيطة مخافة المسؤولية والخروج عن القيم أكثر بعيدا عن كسب مكانة مرموقة وتعزيز موقعها ضمن النسق الإداري، وهذا ما قد نوهت إليه في المقاربة النظرية التي كانت سندنا وموجهها لي في التحليل، فعليه ومن خلال ما توصلت إليه من نتائج وبناء على ما يؤكد الإطار النظري

للدراةة يمكن أن أقول أن الفرضية الثانية تؤكد كذلك التعارض والصراع وأنها تحققت نسبيا. ويمكن أن نلخص هذا

فيما يلي:

- الهدف من خروج المرأة للعمل خارج بيتها كان في معظم الأحيان من أجل إثبات الذات.
- العوائق التي تلقاها المرأة في الشارع تؤثر سلبا في عملية تنقيطها منها تفادي الازدحام في النقل مما يجعلها تلتحق دائما إلى مقر عملها بعد الوقت ما يحسب عليها في عملية التنقيط.
- استقلالية المرأة فيما يخص تنقلها، وامتلاكها لسيارة خاصة أو ركوبها لسيارات الأجرة وعدم تقيدها بالقيم في هذا الباب يساعدها كل ذلك في الالتحاق في الوقت إلى مقر عملها.
- المرأة لا تعاني في التنقل بين العمل والبيت سوى مما هو مرتبط بالقيم التي تقيدها من حريتها.

النتائج العامة:

بعد العرض المفصل لنتائج الفرضيتين الجزئيتين، فإن الاستنتاج العام أضعه اعتمادا على الاستنتاجات المتحصل عليها من الجداول الإحصائية البسيطة والمركبة والتي استخلصتها بناء على فرضيتين جزئيتين تم استخراج مفاهيمها الإجرائية وتفكيك أبعادها، لانتقل من التجريدي إلى الملموس، وأتمكن من اختبار الفرضيتين على أرض الواقع الملموس اعتمادا على تقنية الاستمارة من أجل الحصول على المعلومات وبيانات قصد معالجتها كيميا وإجراء مقارنات معينة.

فعلى مستوى البيانات العامة لأفراد العينة تبين أن لهؤلاء الموظفين العدد من المميزات التي يملكنهن، فإن أعطى المجتمع الفرصة بإعادة النظر في قيمه التي تعيق عمل المرأة وإن هن أحسنّ توظيفها فإنهن سوف ينجحن في عملهن ولا يجدن مشكلا في العمل خارج البيت، ومن بين هذه المميزات التي لاحظتها والتي كانت السمة السائدة بينهن هي المستوى الثقافي لهن، ومعدل أعمارهن، وكذا مستوى أزواجهن التعليمي، عدد الأبناء المنحصر بين الواحد والاثنين، فكل هذا وعوامل أخرى يمكن أن نقف عندها كانت وستبقى المحفز الذي يعين هؤلاء النسوة في النجاح في عملهن وترقيتهن الوظيفية.

إن قراءة المعطيات الإحصائية في جداول الفرضيتين وتحليلها بدقة تبين أن تلك العوامل لم تفلح في إعانة المرأة لأن تنجح، وأن منظومة القيم وقفت دون ذلك، فلقد اتضح لي أن القيم الاجتماعية التي لم تحين والواقع المعيش، ولم تشهد حراكا متزامنا وحراك المجتمع بل ثبطت طموحات المرأة العاملة، هذا ما يمكن أني لمس في الفرضية الأولى حيث القيم الاجتماعية الأسرية للمرأة العاملة، إذ نجد أن المرأة أصبحت متعددة الأدوار وذات مجهود مبدد بين تربية الأبناء، وخدمة الزوج، ورعاية البيت، إضافة إلى أعباء وظيفية تتطلب منها الانضباط والصرامة.

أما الفرضية الثانية فإنها تصرح لنا وتثبت بمعطيات ذات دلالة إحصائية قوية من أن المرأة لم تكن ضحية قيم اجتماعية في بيتها فحسب بل حتى في الشارع بين بيتها ومقر عملها فمعظم ما يوجد في تلك المؤسسة الاجتماعية ويخص المرأة يسير عكس ما ترجوه وتعمل من أجله، قيم لا تقبل ركوب المرأة الحافلة وهي مكتظة بالرجال، وتستخف بالتي تجرأ على فعل ذلك، قيم تزدرى التي تريد الوصول إلى مقر عملها في الوقت وتمتطي سيارة أجرة بحكم الخلو من دون محرم، أو التي تسرع إلى عملها في الصباح الباكر والناس نيام أو منتصف النهار والناس في قيلولة.

إن المبادئ والضوابط والتعاليم الاجتماعية التي تحدد سلوك الفرد وأفعاله داخل النسق وترسم له الطريق السوي الذي يقوده إلى أداء واجبه ويجعله في انسجام وتفاعل مع باقي أفراد المجتمع، يجب أن تكون هي الأخرى منسجمة، ومتناسقة معطلعات وطموحات الأفراد وحراك أفكارهم، بعيدا عن الصراع الذي يقوّض من جهودهم ويقيد عزائمهم.

حسب المقاربة التي اتخذتها لمعالجة البحث وتحليله فإن المرأة تعتبر نفسها عضوا فاعلا في المجتمع وتسعى دائما لأن تجد لنفسها مكانا ضمن النسق، كما ترى أن لها الحق هي الأخرى في امتلاك قدرا من وسائل السلطة داخل النسق نفسه، وتحاول دوما إثبات ذاتها والتمكن من الظهور بوضع أفضل من غيرها، وتقتسم والرجل السلطة وتشاركه في تشكيل نمط العيش حسب تصورات ومعتقدات جميع أفراد المجتمع وما دون ذلك يفضي إلى الصراع بين الفاعلين بين قيم الفئة القادرة على التأثير وتنميط الباقيين وأولئك يطمحون ويتوقون إلى المستقبل، هذا وقد أكدت الفرضيتان العلاقة العكسية ما بين المتغيرين المستقل الذي هو القيم الاجتماعية والتابع الذي النجاح في العمل والترقية في الوظيفة، وبذلك تبين لي، ومن خلال ما توصلت إليه من نتائج وبناء على ما يؤكده الإطار النظري للدراسة، أن الفرضيتين قد تحققتا نسبيا.

خلاصة الفصل

وملخص ذلك هو كالتالي:

- العوامل المساعدة على تألق المرأة ونجاحها في العمل معظمها متوفرة عند المرأة مما يساعدها مبدئياً في النجاح في العمل والترقية في وظيفتها، وذلك استناداً للمعطيات مثل طبيعة الأسر التي تنتمي إليها معظم الموظفات، المستوى التعليمي لهن ولأزواجهن حيث يعتبر ذلك حافزاً لتشجيعهن للعمل والترقية في الوظيفة.
- القيم الاجتماعية، رغم ما تتميز به العينة من عوامل النجاح في العمل والترقية، وقفت عائقاً دون ذلك.
- الأشغال المنزلية، حيث يراها المجتمع من القيم الاجتماعية والأساسية للمرأة في البيت، كانت ومازالت مسؤولية المرأة دون غيرها، إضافة لوظيفتها خارج البيت، مما جعلها أمام مشكل تعدد الأدوار وبالتالي جلبها لها الإرهاق وعدم القيام بهما على أحسن وجه ممكن.
- كثرة الأشغال والمهام الوظيفية أدت إلى عدم سعة الوقت للمرأة لأن تقوم بدورها كزوجة وتقوم بمسؤوليات وظيفتها مما جعلها في صراع مع زوجها وأسرته وإدارة عملها.
- القيم الاجتماعية أثرت سلباً في سهو ثقافات المرأة وحدت من حريتها مثل تنقلها بسهولة وامتطائها الحافلات أو سيارات الأجرة حتى وإن كانت مضطرة وفي أمس الحاجة لذلك.
- البيئة التي توجد به المرأة، إضافة إلى العوائق الموجودة بها، لم تساعدها لأن تنجز العمل على أحسن وجه، ما جعلها لا تتحصل على تنقيط يساعدها في أغلب الأحيان على الترقية.
- عدم التمكن من الجمع بين الدورين وكثرة المسؤوليات على المرأة العاملة، جعلها تفضل عدم الترقية والبقاء في نفس الرتبة وذلك مخافة زيادة الأعباء عليها أكثر مما هي عليه.

خاتمة:

أدركت المرأة أن العمل بالنسبة لها حاجة واستعداد عندها، ومن خلاله حاولت تحقيق ذاتها وشخصيتها، ووجودها محل اجتماعها، بعد أن تخلخل دورها رَدَحاً من الزمن؛ لقد أضحت لها العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية، يوفر لها ولأسرتها دخلاً مادياً ويقوي شخصيتها وينمي لديها الشعور بالالتزام والاطمئنان والثقة بالنفس والاعتماد على الذات، ويخرجها من قيود العمل المنزلي الذي لا يلي لها ما تطمح إليه بل يستفيد منه غيرها؛ عمل يكبل طاقتها، ويعطل إمكاناتها، ويقيد قدراتها، ويفقد المجتمع قسماً هاماً من طاقة أفراده. ما كل هذا وذاك إلا آمال ورجاء يصطدم في الكثير من الأحيان باتجاهات متناقضة حول خروجها من البيت وطموحها وراء عمل غير معهود في المجتمع بل عند فئة من أفراده، ممن لهم مواقف سلبية تجاه اقتحامها ميدان العمل أو الإدارة على الخصوص، لهم مواقف مرتبطة بمعتقد من أن مكانها في منزلها لتخدم زوجها وتربي أبنائها حتى تُشكر وتُحمد؛ ما ساهم في عدم تهيئة الظروف الإيجابية للنجاح في عملها وإبراز مكنونها وطاقاتها الحقيقية فضلاً عن اكتفائها بالمناصب البسيطة بعيداً عن مزيد من المسؤولية وأعبائها علماً أن تعدد أدوارها بين الأسرة والمجتمع يسبب لها الكثير من الضغوط التي تبدو واضحة في سمات شخصيتها ونمط تفاعلها مع الآخرين.

يعتبر العمل ركناً هاماً في حياة المرأة التي ما زالت تطالب بمزيد من حقوقها في التعليم والعمل في آن واحد وغيرها من الحقوق لإثبات وجودها وتقدير ذاتها وتحسين موقعها داخل النسق الاجتماعي، حيث تعتبر نصف المجتمع الذي تنتمي إليه، تقوم بأدوارها الأساسية كربة بيت وأم لأولادها، مع إمكانية القيام بأدوار أخرى خارج البيت، منها العمل في الوظيفة العمومية التي تتطلب منها التضحية والجدية في العمل، والتي تشتمل على مجموعة عمليات كالخطيط، التنظيم، التوجيه الرقابة والأعمال الإدارية الأخرى، ولكي تتمكن المرأة من القيام بتلك المهام أو بمثلها من المهام الأخرى، وسط بيئة صعبة لها العديد من العوائق، لا بد لها من التوفيق بين قدراتها الذاتية ومتطلبات الوظيفة التي تقوم بها، وأن يخلي لها السبيل بعيداً عن القيود التي لا فائدة لها سوى عودة القهقري إلى الماضي، هكذا يمكن لها العمل بجدية مع أمل الترقية في المناصب والتدرج في السلطة، وبه ترتفع روحها المعنوية، وتستقر في العمل، فترغب دوماً في

تكرس وقت وجهد من أجل تحقيق أهداف مؤسستها وتشعر أنها لبت حاجاتها النفسية وأشبعها بإثبات ذاتها وإيجاد مكانا لها ضمن النسق، ذلك ما لا يتحقق إلا بحراك وتغير في النسق القيمي و إعادة النظر في تقسيم العمل بين الرجل والمرأة بصفة عادلة في صفة تضامنية بينهما حتى توضع أسباب الصراع جانبا والتي لا تفضي إلى نتائج إيجابية للنسق عامة وللمرأة خاصة، لأننا مازلنا نرى أن عالم الشغل يجبر المرأة التي تقتحمه من أن تنصاع له ولقواعده التي وضعها الرجاءمّنها بمجموعة من القيم الاجتماعية التي تثبط نجاح المرأة وتقف دون تحقيق طموحاتها.

هذا ما لمستة عندما خضت بحثي في موضوع القيم وعلاقتها بنجاح المرأة في عملها وترقيتها، لقد اتبعت كل مراحل البحث السوسولوجي واحترمت فيه كل قواعده، فتبين لي جليا أن هناك تعارض وتصادم كبير بين القيم التي وضعها المجتمع والتي تعنى بالمرأة في بيتها أو المرأة في الشارع أو في أي مكان آخر ضمن النسق الاجتماعي، تعارض وقف دون تألق المرأة في عملها بعد أن تحركت واتخذت قرار التغيير والخروج من البيت بكل حزم وثبات مدركة من أنها كائن يسعى دوما إلى الاجتماع بالآخرين وله الحق في إثبات ذاته وأن له استعدادات وإمكانات تتيح لها الفرصة بتبوء مكانة وسلطة داخل النسق، كائن له الحق في فرض سلطته ونمط عيشه، كما له الحق في الظهور بوضع أفضل ومناقشة موقعه داخل النسق عوض الخضوع للآخرين وقبول تنميطهم وإتباع قرار سلطتهم، والرضا بالمكانة التي وضعوه فيها حسب تصوراتهم ومعتقداتهم ووضعوا معانيها وحدودها التي لا يسمح الخروج عنها، قيم لم يراع فيها عنصر التوازن في توزيع الفرص، بل جيء بها لتعظيم مكانة فئة وتعظيم مكافئتها الذاتية بما يسمح لها من امتلاك أقصى قدر ممكن من موارد السلطة وإخضاع الغير لما يخدم مصالحهم ما جعل هذه القيم في صراع وأسباب النجاح في العمل والترقية، وما جعل النساء عامة منقسمات بين من هن واعيات بالحراك الإيجابي، ومن هن راضيات بالوضع وقانعات برتبهن الوظيفية بغية الجمع بين أشغالهن المتعددة بعيد عن صراع الأدوار الذي هن في غنى عنه.

قائمة المصادر والمراجع:

أ. المصادر

1. القرآن الكريم

ب. المعاجم والقواميس:

2. أنيس إبراهيم ، وآخرين، المعجم الوسيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، 1972م.
3. ابن منظور، لسان العرب، ج12، دار صادر، بيروت، لبنان، 1997م.
4. بدوي أحمد زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978م.
5. صليبا جميل ، المعجم الفلسفي، ج2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، د ت.
6. مصطفى إبراهيم ، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، ج1، ط2، اسطنبول، تركيا، د ت.

ت. المراجع الخاصة بالمنهجية و علم الاجتماع

7. أبو جادو صالح ، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، الأردن، 1988م.
8. أحمد سهير كامل ، علم النفس الاجتماعي بين النظرية و التطبيق، مركز الإسكندرية للدراسات، مصر، 2001م.
9. أنجرس موريس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر بوزيد صحراوي، ط2، دار القصة للنشر، 2006م.
10. البياتي ياس خضير ، النظرية الاجتماعية، جذورها التاريخية و روادها، ط1، الجامعة المفتوحة، طرابلس، ليبيا، 2002م.
11. الجلاد ماجد زكي ، تعلّم القيم وتعليمها، ط2 دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007م.
12. الجوهري عبد الهادي وآخرون، دراسات في التنمية الاجتماعية، مدخل إسلامي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999م.
13. الجميلي خيري خليل ،الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة والطفولة،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،1992م.
14. الحجازي محمد حافظ ، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء، مصر، 2006م.
15. الخزاعلة عبد الله عقله مجلي ، الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2009م.
16. الزيود ماجد ، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق، عمان، الأردن، 2006م.
17. السيد عبد المعطي وآخرون، الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 1995م.
18. الشربيني عبد المجيد منصور زكريا ، الأسرة على مشارف القرن 21، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 2000م.
19. الصيرفي محمد عبد الفتاح ، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج، الأردن، 2006م.
20. الطيطي محمد ، مدخل إلى التربية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002م.
21. النحيجي محمد لبيب ، الأسس الاجتماعية للتربية، ط6، المكتبة الانجلوالمصرية، القاهرة، مصر، 1976م.
22. اليماني عبد الكريم علي ، فلسفة القيم التربوية، ط1، دار الشروق، عمان، الأردن، 2009م.
23. بركات حليم ،المجتمع العربي المعاصر، بحث استطلاعي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2006م.
24. جدنز انتوني ، علم الاجتماع، تر فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2005م.
25. جعفر محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989م.
26. جعفر محمد أنس قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، سلسلة القانون المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984م.
27. جعفر محمد أنس قاسم ،نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، مصر، 1973م.

28. جيش فوزي ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، دار النهضة، لبنان، 1991م.
29. خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010م.
30. خلف عبد الجواد مصطفى، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009م.
31. دوركايم إميل ، قواعد المنهج السوسيولوجي، ترجمة سعيد سبعون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2008م.
32. دياب فوزية ، القيم والعادات الاجتماعية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1980.
33. راوية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004م.
34. ز. فيبر جان بول ، فلسفة القيم، تر. د. عادل العوا، ط1، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، لبنان، 2001م.
35. روشي غي ، مدخل إلى علم الاجتماع العام، الفعل الاجتماعي، تر مصطفى دندشلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 1983.
36. زرواتي رشيد، مناهج وأدوات البحث العملي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2007.
37. زعيمي مراد ، علم الاجتماع رؤية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون المطبعية، الجزائر، 2004م.
38. زعيمي مراد ، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006م.
39. زهير عادل حسن مصطفى ، الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، 2001م.
40. سبعون سعيد ، حفصة جرادي، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، 2012م.
41. سكوت جون ، علم الاجتماع المفاهيم الأساسية، تر محمد عثمان، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، لبنان، 2006م.
42. شواوش مصطفى نجيب ، إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد- ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2005م.
43. شفيق محمد ، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001م.
44. صقر أحمد عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة، لبنان، 1983م.
45. عبد الباقي صلاح الدين محمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
46. عبدالرحمان عبد الله محمد ، محمد علي بدوي، مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2007م.
47. عباد أحمد ، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006م.
48. عثمان إبراهيم عيسى ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار لشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008م.
49. عصار خير الله ، محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982م.
50. عمر معن خليل ، المشكلات الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000م.
51. غربي علي ، بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002م.
52. غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، قسنطينة، الجزائر، 2002م.
53. غيث محمد عاطف ، التغيير الاجتماعي والتخطيط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1980م.
54. فرح محمد سعيد ، البناء الاجتماعي والشخصية، المطبعة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1980م.
55. كفي ريمون و لوك فان كمبنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر. يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، 1997م.
56. ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 1999م.
57. محمد حسن إحسان ، العائلة والقرابة والزواج، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1981م.
58. محمد حسن إحسان ، علم اجتماع الجريمة ، دار وائل، عمان، الأردن، 2008م.
59. مطاوع إبراهيم عصمت ، أصول التربية، ط7، القاهرة، دار الفكر العربي، 1995م.

60. منصور يوسف علي أميره ،محاضرات في قضايا السكان والأسرة والطفولة،مصر،المكتب الجامعي الحديث،1999م.

61. مهنا محمد فواد ، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1967م.

62. ميموني رشيد ، البعد الاجتماعي في القرآن، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2009م.

ث. الرسائل الجامعية:

63. العارفي سامية، الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، دراسة ميدانية للأمهات العاملات في المؤسسات العمومية بالبويرة، مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر، غير منشورة، قسم علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة ألكلي محند أو الحاج، السنة الجامعية 2011م-2012م.

64. باشيخ أسماء، النسق القيمي لدى طلاب الزوايا بإقليم توات، دراسة ميدانية بزواية شيخ محمد بلكبير أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2011/2012م.

65. بورغدة محمد مسعود ، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية، مذكرة لنيل الماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2001م/2002م.

66. تازي محمد ، التنشئة الاجتماعية القاعدية والوعي الديني عند المهاجرين الجزائريين بفرنسا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2011م/2012م.

67. حمريش سامية ، القيم الدينية ودورها في التماسك الأسري، رسالة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة باتنة، غير منشورة، 2010م.

68. عثمان الصادق ، عمل المرأة الجزائرية خارج البيت وصراع الأدوار، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بركان ولاية أدرار، رسالة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة بسكرة، السنة الجامعية 2012م-2013م.

69. فخار إبراهيم، التعليم الجامعي والقيم السوسيودينية للفتاة المزابية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2011م/2012م.

70. مانع عمار ، العوامل الاجتماعية والمرأة العاملة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة التفصيل ببرج بوعريبرج، رسالة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، في علم الاجتماع التتمية، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2001-2002م.

ج. المراسيم والأوامر:

71. المرسوم رقم 66-149 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالتنقيط وطرق الترقية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966م.

72. المرسوم التنفيذي رقم 88-55 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 13 الصادر في مارس 1985م

73. المرسوم رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007م، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007م.

74. الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 16 الصادر في 08 جوان 1966م.

75. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006م، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية، العدد 64، الصادرة في 16 جويلية 2006م.

ح. مراجع خاصة باللغة الأجنبية:

76. Pierre BOURDIEU, La distinction, Critique sociale du jugement. Minuit, Paris, 1979.
77. Chantal EUZEBY, les femmes et la protection sociale en Europe, information et commentaire N° 89; octobre-décembre 1994.
78. Emile DURKHEIM, les règles de la méthode sociologique, Quadrige, presse universitaire de France, 13^{ème} édition, 2007.
79. François DUBET et Marie DURU-BELLAT, qu'est ce qu'une école juste? Revue française de pédagogie, N° 146; janvier-fevrier-mars, 2004.
80. Jean Michel PLANE, management des organisations, théories, concepts, cas. Edition DUNOD, 2003.
81. Jean Pierre GRUERE et Jak TABES, Traité des organisations , PUF, Paris, 1982.
82. Joseph SUMPFF, Michel HUGUES, Dictionnaire de sociologie, librairie Larousse, Paris, France, 1973.
83. Karl MARX, Le capital, livre I, édition établie et annotée par Maximilien RUBEL. Edition Gallimard, Paris, France.
84. Michel BARABEL, Manageor, les meilleurs pratiques du management, Edition (I), DUNOD.
85. Missoum SBIH, La fonction publique, Hachette, Paris. 1968.
86. Missoum SBIH, L'administration publique algérienne, Hachette, Paris, 1968.
87. Louis LAVELLE. Chroniques philosophiques, psychologie et spiritualité, Albin Michel, Paris, France, 1967.
88. Mostefa BOUTEFNOUCHET, La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes, SNED, Alger, 1980.
89. Rymond BOUDON et al. Dictionnaire de sociologie, Buisnière, France 2005.
90. Raymond RUYER. Philosophie de la valeur, Armand Colin, Paris, 1952.

خ. مجلات ودوريات ومنشورات

91. الدليل الإحصائي لولاية غرداية لسنة 2013م، مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية، طبعة 2014م.

د. مواقع الانترنت

92. <http://ar.wikipedia.org/wiki> (26/3/2014 à 14.10 du matin).
93. <http://ferkous.com/home/?q=art-mois-65> (04/5/2015 à 02h.15mn.)
94. <http://usembassy.gov/st/arabic/publication> 27/3/2014 à 02.16 du matin

قائمة الملاحق

إن المرأة تحاول التوفيق بين حياتها المهنية والأسرية لا سيما رعاية الأبناء والقيام بالواجبات الزوجية فوجدت نفسها أنها قد سلكت طريقا صعبا نحو نجاحها في الجمع بين المهمتين، لأن خروجها لا يسبب اضطرابا وقتيا فحسب بل عمل ذلك على تشتيت جهدها وعدم ضبط نفسها وفقدان القدرة على التركيز المستمر الذي تعيشه في أغلب الأحيان.

إن نجاح المرأة في الوظيفة التي تتميز بالصرامة والانضباط يتطلب منها التفريغ لها، ناهيك عن مجتمع يسيره نسق من قيم لا تُخدم المرأة العاملة خارج البيت في كثير من الأحيان. فرغم أن المرأة قد تحصلت على شهادات تؤهلها لاقتحام عالم الشغل بدافع اقتصادي، أو اجتماعي فإنها وجدت نفسها وجها لوجه مع القيم الاجتماعية التي ترى عكس ذلك ولا تعمل على تشجيعها للعمل خارج البيت مما خلق لها صراعا دائما، ومشكلا يتمثل في تعدد الأدوار وبالتالي إرهاقا وتعبا مما أثر ذلك سلبا على مردوديتها في العمل وعدم نجاحها فيه وترقيتها في المناصب.

Résumé de l'étude :

La femme a essayé de s'arranger entre sa carrière et sa famille, notamment l'éducation de ses enfants et les devoirs conjugaux, néanmoins elle s'aperçoit qu'elle a entrepris un chemin difficile vers la réussite d'associer les deux tâches, car sa sortie de son foyer non seulement il l'a perturbée temporairement mais il a fait détourner ses efforts et lui faire perdre la capacité de se concentrer et l'anxiété continue qu'elle vit tout le temps.

Le succès de la femme dans le travail qui est caractérisée par la rigueur et la discipline nécessite d'elle un temps plein, particulièrement dans une société gérée par des valeurs qui sont contre le travail de la femme en dehors de son foyer. Bien que les femmes ont obtenu des diplômes qui les qualifient et les aident à percer dans le monde de travail par besoin économique et pour raison sociale ou pour autre objectif, elle s'est trouvé face à face avec les valeurs sociales qui voient le contraire de ce qu'elle pense et qui ne fonctionnent pas dans le sens de l'encourager à travailler à l'extérieur de son foyer, tout en créant un conflit durable et permanent; le problème est la multiplicité des rôles qui l'ont mis dans le stress et le désarroi, par conséquent il influe sur son rendement, plus l'impact négatif sur son efficacité au travail et sur son succès et sa promotion professionnelle.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم اجتماع تنظيم و عمل

استمارة بحث بعنوان:

الترقية في الوظيفة والمرأة العاملة

ملاحظة: نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بوضع علامة (X) في مكان مناسب واحد و هذا لغرض جمع معلومات عن موضوع الترقية في الوظيفة والمرأة العاملة، وهذا في إطار إنجاز بحث علمي لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل. نرجو منكم ملؤها بموضوعية حتى تفي بالغرض العلمي المطلوب ولن تستعمل إلا في البحث.

و لكن منا الشكر الجزيل على المساعدة

السنة الجامعية 2014/2015

I البيانات العامة

1. السن: 60 - 51 50 - 41 40 - 31 30 - 20
2. الحالة العائلية: متزوجة مطلقة أرملة
3. تقيمين في أسرة: كبيرة فيها والدا الزوج، إخوانه وأخواته... مع زوجك وأبنائكما مع أبنائك فقط
4. عدد الأبناء
5. المستوى التعليمي دون تعلم ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
6. المستوى التعليمي للأب دون تعلم ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
7. المستوى التعليمي للأم دون تعلم ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
8. المستوى التعليمي للزوج دون تعلم ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
9. اللغات المتقنة العربية الفرنسية الانجليزية أخرى.....
10. المسافة بين السكن ومقر العمل: أقل من 1 كلم 1-5 كلم 5-10 كلم 10-15 15 فما فوق
11. ما هي وظيفتك: متصرف متصرف إداري رئيسي رئيس مكتب رئيس مصلحة آخر.....
12. تاريخ التنصيب في الوظيفة
13. تاريخ آخر ترقية من رتبة إلى رتبة

II القيم الاجتماعية للمرأة

14. يكفيك الوقت للقيام بالواجبات المنزلية اليومية؟ نعم لا أحيانا
15. ترتبين البيت بانتظام للاحتفال بالأعياد والعادات والتقاليد؟ نعم لا أحيانا
16. تساعدين أبنائك يوميا في دراستهم في المنزل؟ نعم لا أحيانا
17. تقومين بالطبخ، الغسيل ونظافة البيت؟ نعم لا أحيانا
18. تشعرين بالارتياح في العمل بترك أبنائك عند غيرك؟ مرتاحة جدا لا نوعا ما
19. كم من مرة تزورين والديك؟ كل أسبوع مرة في الشهر أحيانا
20. كم من مرة تزورين أقارب زوجك؟ كل أسبوع مرة في الشهر أحيانا
21. من الذي شجعك على العمل؟ الوالدان الإخوة الزوج لا أحد
22. ما شعور زوجك تجاه اختلاطك بالرجال؟ يضايقه ذلك يتضايق قليلا لا يهتم بذلك
23. ما موقف زوجك من عملك خارج البيت؟ مشجع لا يهتم لذلك معارض
24. ماذا تفعلين لعد العمل؟ أشغال البيت رعاية وتربية الأبناء الاستراحة
25. ما سبب التأخر في الرجوع إلى البيت؟ مشكل النقل كثرة المهام آخر.....

26. ما موقف زوجك عند تأخرك في الرجوع إلى البيت؟

- طلب الاستفسار تنبيهي لذلك عدم الاكتراث

27. ما موقف الزوج من عدم إنجاز الأثغال المنزلية؟

طلب الاستفسار تنتهي لذلك عدم الاكترات

28. استفسار زوجك أو تنبيهك عن التأخر؟ يجرلك كثيرا لا نوعا ما

29. ما هو سبب تأخرلك في الرجوع إلى المنزل؟ عدم توفر النقل كثرة المهام آخر.....

30. ما هي العوامل التي تجعلك مرتاحة في عملك؟ مساعدة ذويك لك توفر المواصلات آخر.....

31. ما هي المعوقات التي تقف حاجزا أمام القيام بعملك جيدا؟

(III) المرأة خارج بيتها.

32. هل تملكين سيارة؟ نعم لا أسرية

33. من الذي وافق لك على قيادة السيارة؟ الوالدان الإخوة الزوج لا أحد

34. كيف تذهبين إلى العمل؟ بسيارتك الخاصة على الأقدام بالحافلة

35. إذا كانت الحافلة مكتظة هل تركبونها؟ الأمر لا يهم اضطراراً لا أركب

36. في حالة الاضطرار هل تركبين سيارة الأجرة؟ نعم لا أحيانا

37. ما هي المعوقات التي تجدونها في الشارع عند ذهابك ورجوعك من العمل والتي لا تشجعك على العمل؟

(III) العمل والترقية.

38. ما الهدف من عملك خارج البيت؟
 اكتساب الخبرة كسب المال إثبات الذات
39. هل عملك يتطلب الاختلاط بالرجال؟
 نعم لا أحيانا
40. سبب تأخرك المعتاد عن العمل هو؟
 الأبناء واجبات الزوج ترتيب ونظافة البيت آخر.....
41. تقومين بالمهام المطلوبة منك في العمل في الأجل المحددة؟
 نعم لا أحيانا
42. هل تأخذين الأعمال لإتمامها في المنزل؟
 نعم لا أحيانا
43. بعد مقر عملك مع عدم توفر النقل يسبب لك حرجا وإزعاجا؟
 نعم لا أحيانا
44. هل أنت منضبطة في الوصول إلى مقر عملك؟
 نعم لا أحيانا
45. هل تحضرين الاجتماعات المنظمة في إطار عملك؟
 نعم لا أحيانا
46. ما هو تقييم الإدارة السنوي لك؟ ممتاز جيد جدا جيد متوسط رديء أحيانا
47. نظرا لانشغالاتك المتعددة كيف ترين مستقبلك الوظيفي؟
 الترقية البقاء في الرتبة الاستقالة أحيانا

إذا كان "لا"، لماذا.....

48. هل تقومين بالمهام خارج المؤسسة؟
 نعم لا أحيانا

إذا كان "لا"، لماذا.....

49. كم من مرة خرجت في مهمات خارج تراب البلدة؟
 عدة مرات بعض المرات ولا مرة

إذا كان "لا"، لماذا.....

50. ما موقفك عندما تتعارض قيمك الاجتماعية مع عملك خارج البيت؟

شكرا جزيلاً على المساعدة